

产假期间工资缩水，怎么办？

产品名称	产假期间工资缩水，怎么办？
公司名称	杭州好又快财务管理有限公司
价格	.00/件
规格参数	
公司地址	杭州市上城区置鼎时代中心4幢632室
联系电话	0571-87911962 17764573265

产品详情

产假是女职工产期前后依法享有的休假待遇。根据法律规定，女职工生育享受产假，可以按照国家规定享受生育津贴，但若到手的生育津贴较之正常工作期间的工资大幅缩水，能否向用人单位主张补足差额呢？

案情回顾

2010年7月1日，李某入职甲公司，任主管经理。双方订立劳动合同，甲公司为李某缴纳了社会保险。

2021年6月30日，李某生育一子，并依法享受产假。2022年2月22日，李某依法申领生育津贴2万余元。李某主张其休产假前月平均工资为1万元，而单位缴纳生育保险时是按照社会保险缴费基数下限缴纳的，导致其领取的生育津贴低于其产假期间应得工资，单位应予补足。甲公司则认为其已经依法为李某缴纳生育保险，生育津贴已覆盖李某产假期间工资，不应支付其产假工资差额。后李某提起劳动仲裁，请求甲公司支付欠发工资、产假工资差额等，仲裁支持了李某的部分请求，李某不服，向法院起诉。

法院判决

法院经审理认为，国家保护妇女依法享有的特殊权益。《女职工劳动保护特别规定》第五条规定，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。《北京市工资支付规定》第二十三条规定，劳动者生育或者施行计划生育手术依法享受休假期间，用人单位应当支付其工资。《北京市企业职工生育保险规定》第十五条规定，生育津贴按照女职工本人生育当月的缴费基数除以30再乘以产假天数计算。生育津贴为女职工产假期间的工资，生育津贴低于本人工资标准的，差

额部分由企业补足。本案中，李某所获得的生育津贴明显低于产假前工资标准，甲公司应当依照上述规定就差额部分予以补足，据此判决甲公司支付李某产假期间工资差额2万余元。

法官说法

女职工产假期间工资待遇不得降低。《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八条规定，用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇。法律对女职工在怀孕、产假等特殊期间给予了特别保护，女职工在产假期间，在符合法律规定范围内应视为正常提供劳动，不能降低其工资待遇。

用人单位应依法为女职工缴纳生育保险，未为女职工缴纳生育保险的，用人单位应按照女职工产假前工资标准支付相应待遇。国家实行生育保险制度，用人单位负有为职工缴纳生育保险的义务。《女职工劳动保护特别规定》第八条规定，女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。因此，若用人单位未依照法律规定为女职工缴纳生育保险，其产假期间相应待遇应由用人单位承担。

生育津贴低于女职工本人工资标准的，差额部分由用人单位补足。根据《中华人民共和国社会保险法》第五十六条规定，生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。生育津贴并非按照女职工个人工资标准计发，因此二者可能存在差异，若生育津贴低于女职工个人工资标准，根据前述《北京市企业职工生育保险规定》第十五条第二款之规定，差额部分由用人单位补足。