【案例分析】

男性陪产假，应当怎么休？

案情简介：

李某在上海某科技网络公司担任程序员工作，2019年9月30日，李某妻子生产一女，遂李某向公司申请于次日起休陪产假10天，公司予以批准，但双方并未对休假结束日期进行确认。李某休完陪产假后于2019年10月18日至公司上班，但公司认为李某延迟上班构成旷工，并扣除了其2019年10月11日至10月17日期间工资。李某不服，向公司所在地的仲裁委提出申请，要求公司支付其被扣发的工资。经审理，公司认为李某的陪产假应包含节假和双休日，故李某的陪产假应于2019年10月10日截止，但李某认为其陪产假应当剔除节假和双休日，故其陪产假应于2019年10月17日截止，公司没有权利扣发其工资。

争议焦点：

李某的陪产假遇节假日是否可以顺延？

仲裁结果：

根据上海相关规定，李某的陪产假应为10天包含双休日，但不包含法定节假日，李某于2019年10月1日开始休陪产假，故扣除2019年10月1日至10月3日3天法定节假日后，李某的陪产假应于2019年10月13日结束，故李某要求2019年10月14日至10月17日期间的工资，系缺乏依据，未予支持。但公司应当补发李某2019年10月11日至10月13日陪产假期间工资。

案件评析：

陪产假，也称陪护假或护理假，是指符合条件男方在配偶生育期间享受照料女方的休息待遇。根据我国计划生育法和生育保险政策规定，符合法律、法规生育子女的夫妻，其男职工可以按照规定享受一定期限的护理假。因此，陪产假的休假条件必须是“合法生育”。

我国并未对各地陪产假天数进行统一规定，但现已有29省份明确了陪产假的期限。其中，最短的只有7天，最长的则有1个月之久，而上海作为经济较为发达地区，关于陪产假的规定为10天。

一般来说，如果当地没有特殊规定，陪产假是指自然日，包括休息日和法定节假日。除非当地有特别规定。比如《上海市计划生育奖励与补助若干规定》第二条规定，……晚育护理假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。晚婚假、晚育假、晚育护理假遇法定节假日顺延。可见，上海男职工享受的晚育护理假与女职工增加的婚假、生育假在天数的使用方法上是一致的。

本案中，双方对于本地陪产假天数的认知上均存在偏差，且双方均未统一过休假结束时间，员工由于不了解政策，未能及时上班，也未能提供缺勤证明，其自身存在过错，公司可以扣发其缺勤工资，但从管理角度来说，公司未及时催告员工上班，也存在管理职责上的缺失。当然由于各地对于陪产假天数的规定不一，公司在陪产假管理上应根据不同地域予以严格区分，而劳动者也应当多了解当地的陪产假规定，以便于更好地管理好自己休假时间，避免产生纠纷。原则上，陪产假应当一次性连续安排，若员工想工作日休，则需要向单位请示能否分开，且要单位同意。此外，陪产假应当在妻子生产后一次性休完，若员工想在该期间之外另作陪产假安排，仍需要与用人单位协商一致。

陪产假的设定意义，是为了保障男性在育儿方面的照顾看护权，是有利于社会和谐发展的。但实践中一些不规范的企业采取各种应对措施，比如有的企业要求陪产假走事假程序，还规定休假会影响福利待遇和全勤评奖；有的企业会以“工作需要”等理由拒绝给员工足额的陪产假。若要更好执行好陪产假，除了劳动保障部门采取更严格的监察措施外，也需要社会各界对于陪产假的支持和认同。 （金晶）

【案例分析】

小张享受配偶陪产假当月是否有全勤奖？

【案情简介】

2020年1月，小张进入本市某国有物业公司从事行政工作，月基本工资4500元，另有全勤奖500元。2021年4月8日因配偶生育，小张随即向物业公司申请了2021年4月9日至4月18日期间10天配偶陪产假并得到批准。

2021年5月中旬，小张发现物业公司仅向其发放了2021年4月基本工资4500元，未将全勤奖计算在内。小张对此持有异议，在与公司人事部门沟通，却未得到正面反馈后，小张遂向公司所在集团企业劳动争议调解委员会申请调解，要求物业公司支付2021年4月全勤奖500元。

调解中，小张表示，根据本市相关规定，其依法申请并享受陪产假，而陪产假期间工资用人单位应按正常出勤的工资标准发放，现物业公司克扣其2021年4月全勤奖属违法之举。

物业公司则主张，其已足额向小张支付2021年4月基本工资4500元。至于全勤奖并非工资，且其制度规定“员工在公司规定的工作时间内未出现任何迟到、早退、请假、旷工者将给予全勤奖；当月员工请假或缺勤均不发放全勤奖。”，小张因享受陪产假期间属于缺勤状态，故其不发放当月全勤奖并无不当。

【争议焦点】

小张享受配偶陪产假期间月工资应如何发放？

【处理结果】

经企业劳动争议调解委员会组织调解，双方就全勤奖达成一致意见，物业公司同意向小张支付2021年4月全勤奖500元，双方无其他争议。

【分析点评】

配偶陪产假，又名陪护假，是指依法登记结婚的夫妻，女方在享受产假期间，男方可享受的一定时间看护、照料对方权利的假期。虽然，《中华人民共和国劳动法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规并未对配偶陪产假作出具体规定，但修订后自2016年3月1日起施行的《上海市人口与计划生育条例》第三十一条规定，符合法律法规规定生育的夫妻，女方除享受国家规定的产假外，还可以再享受生育假三十天，男方享受配偶陪产假十天。生育假享受产假同等待遇，配偶陪产假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。由此可见，劳动者享受陪产假期间应按照全勤标准获得工资，不应作为缺勤而扣减。

事实上，本案双方对于小张应足额享有2021年4月基本工资4500元并无争议，而是问题在于全勤奖是否属于工资，以及小张享受陪产假导致的缺勤是否影响全勤奖的发放？

全勤奖是用人单位规定为了避免劳动者在的工作时间内出现迟到、早退、旷工、病事假等情形，所设置的具有正向激励属性的奖金。《上海市企业工资支付办法》第二条规定，本办法所称工资是指企业根据国家和本市的规定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等。全勤奖作为奖金，故也属于工资的组成部分。同时，该办法第九条规定，劳动者在依法享受婚假、丧假、探亲假等假期期间，用人单位应当按国家规定支付假期工资。

通常而言，根据用人单位规章制度，劳动者的考勤异常情况可以成为判断全勤奖发放与否的依据。但是，小张在2021年4月9日至4月18日期间享受的配偶陪产假是国家规定的一类特殊假期。现小张的缺勤情形系享受陪产假所致，且根据相关规定，陪产假休假期间的工资待遇按正常出勤应得的工资发给。这也就意味着，小张休假期间应当视为正常出勤。因此，物业公司在统计当月计薪天数时，不能将小张享受陪产假简单作为缺勤认定，而是应对其全勤奖制度加以完善，尤其应正确区分劳动者因个人病事假造成的缺勤与享受年休假及其他带薪假期导致的缺勤不同情形。鉴于此，小张主张其2021年4月应享有全勤奖500元确有依据。

顺便最后需指出是，如用人单位确有制度或惯例，车贴和饭贴等福利系按出勤天数执行凭票实报实销，那么用人单位主张劳动者在享受陪产假期间没有发生报销事实，进而不发放车贴和饭贴倒也不无道理。 （顾松林）

【漫说】

陪产假怎么休？工资怎么算？

文案｜琦斐 绘制｜正瑜