

岁末年初，职场人如何化解“闹心”事？

每逢岁末年初，总会有一些事儿揪着职工的心。譬如，今年的工钱如数拿到了吗？年度考核成绩排列末尾就该走人吗？跳槽后还能拿到年终奖吗？未休的年休假可以挪到下一年吗？如此等等。那么，劳动者面对年底这些易发频发的“闹心”事该如何化解呢？以下4个案例及其分析为职工如何依法维权提供了答案。

【案例1】为尽快讨回工资，应请求哪个部门处理？

唐某等人是某校外培训机构的专职培训教师，工资由底薪5000元和课时费等部分构成，每月能领到工资约1.2万元。2021年下半年，随着国家减负政策的实施，该家培训机构培训业务大幅下滑，老板遂以经营困难为由，每月只发底薪1000元和实际课时费。目前为止，培训机构已拖欠10名教师的好几个月工资累计达16万元。

唐某等教师想知道怎样才能尽快拿回被拖欠的工资？

【点评】

劳动报酬权益是广大劳动者的核心权益。国家对拖欠工资问题一直予以高度重视，各地每年年底都集中开展欠薪问题的专项治理，其中，校外培训机构欠薪是今年治理的重点之一。所以，唐某等人现在应尽快收集证据，如劳动合同书、工资流水、社保记录、考勤表、工作证等，请求有关部门予以处理，既可以向人社局投诉，也可以申请劳动仲裁或者起

诉，还可以持工资欠条直接到法院起诉。

鉴于通过劳动仲裁和诉讼来处理往往较慢，所以，最优先选择应该是向人社局投诉，由人社局依法向该培训机构作出《劳动保障监察责令改正决定书》。如果培训机构逾期拒不改正，即未在人社局限定的期限内清偿欠薪，人社局会依法向法院申请强制执行。另外，如果该培训机构的欠薪行为已涉嫌拒不支付劳动报酬罪，那么，人社局还会将案件移送公安机关查处。

【案例2】绩效排名末位，是否就得卷铺盖走人？

王女士是某服装公司的车间工人。该公司规定为了提高工效，对全体车间员工实行年终考核末位淘汰制。2020年年终考核后，公司向王女士发出“末位淘汰通知书”：你全年绩效排在整个车间的最后，按照末位淘汰制规定，公司决定解除与你的劳动合同。王女士认为这属于违法解雇，遂申请劳动争议仲裁，请求仲裁机构裁决公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁机构经审理认为，王女士虽然排名末位，但已经完成了公司规定的工作量，公司与王女士解除劳动合同缺乏法律依据，遂裁决支持了王女士的诉求。

【点评】

在用工管理实践中，有些企业在规章制度中规定或者与劳动者在劳动合同中约定实行“末位淘汰”，这种做法既缺乏法律依据，也有侵犯劳动者合法权益之嫌。根据《劳动合同法》第四十条的规定，企业与末位的劳动者解除劳动合同必须符合两个条件：一是劳动者不仅排名末位，而且是不能胜任工作。应当注意的是，排列末位并不意味着不胜任工作，如果劳动者完成了规定的工作量，就不能认定其不能胜任工作。二是经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作。也就是说，对不能胜任工作的末位者，不能直接解除其劳动合同。

否则，均属于违法解除劳动合同。

本案中，王女士虽然在年终考核中排列末位，但她已经完成了公司规定的工作量，并非不能胜任工作，所以，公司解雇王女士构成违法解除劳动合同，应当承担相应的法律责任，即应当与王女士继续履行劳动合同或者向王女士支付赔偿金，赔偿金的数额是王女士应得经济补偿金的2倍。王女士选择了后者，仲裁机构当然予以支持。

【案例3】岁末跳槽，年终奖就泡汤吗？

前几天，芮女士正在为年终奖郁闷。芮女士在私营公司上班，上个月，她通过笔试和层层面试，被一家更专业、更有前景的公司录用。新工作不仅薪酬丰厚，更重要的是，可以让她有施展才华的机会。但是，对方要求她在2021年年底前报到。现在走吧，在这里的年终奖很可能泡汤。因为，公司为“留人”，决定在次年2月才发年终奖。不走吧，她又将失去一次大好机会。

那么，芮女士跳槽后究竟还能不能拿到年终奖呢？

【点评】

发放年终奖虽然是企业的自主权，但也并不意味着企业可以随心所欲。一般来说，是否发年终奖、发多少？应依照劳动合同的约定或者企业的规章制度办理。一旦劳动合同或者企业规章制度里有年终奖一说，那么，年终奖实际上就属于劳动者工资的一部分，企业就必须兑现，而不能以劳动者离职等为借口不予发放。

本案中，芮女士即使在年底前跳槽了，只要私营公司规章制度规定或者劳动合同中约定有年终奖，或者私营公司后来确实向员工发放了上一年度的年终奖，此时，芮女士就有权享受相应月份的年终奖。如果公司以芮女士已离职为由拒发年终奖，那就属于克扣工资的性质，芮女士有权投诉或者申请劳动仲裁。

【案例4】年底“抢休”年假不成，是否就“清零”？

苏先生是一个工作狂，平时业务比较繁忙，基本没时间休息，就这样一直拖到年底才突然想起2021年的年休假还没有休。“正好年底想放松一下，抓紧2021年的尾巴，把年假给休了。”当他提出申请时，经理告诉他公司近期有10多人在“抢休”年假，要他发扬一下风格，并表示公司会按规定支付给未休的年休假工资报酬。可苏先生不想要钱只想休假，于是提出将2021年度的年休假挪到2022年再休，经理以年休假一年一清为由回绝了苏先生。那么，年休假未休成，就可以“清零”吗？

【点评】

《职工带薪年休假条例》第五条规定：“年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。”“对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”

《企业职工带薪年休假实施办法》第九条规定：“用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。”由此可见，年休假是可以跨年度安排的，用人单位不能简单地以“折现”方式来代替职工的年休假，以年休假不跨年安排为借口将年休假“清零”更无法法律依据。

本案中，公司考虑到年底申请年假人数较多和生产经营需要，经苏先生同意，不安排其休年假这当然可以，但是，苏先生既可以选择领取未休的年休假工资报酬，也有权选择跨年度休假。既然苏先生不愿“折现”，而希望将2021年度的年休假挪到2022年，公司理应以予满足。

潘家永 律师

盗用残疾人姓名致损侵权单位应给予赔偿

编辑同志：

我弟弟是听力一级、言语一级多重残疾人，享受农村五保供养待遇。一家公司为获取安排残疾人就业的优惠待遇，未经我弟弟许可，擅自使用我弟弟的身份信息，将其作为公司员工虚开工资收入。民政部门在对城乡低保人员进行复审时，发现我弟弟的收入超过规定标准，遂终止了对我弟弟的特困人员救助供养。

请问：公司应否承担赔偿赔偿责任？ 读者：付琳琳

付琳琳读者：

公司应当承担赔偿责任。

《民法典》第一千零一十二条、第一千零一十四条分别规定：“自然人享有姓名权，有权依法决定、使用、变更或者许可他人使用自己的姓名，但是不得违背公序良俗。”“任何组织或者个人不得以干涉、盗用、假冒等方式侵害他人的姓名权。”与之对应，姓名权是指公民依法决定、使用和变更自己姓名并要求他人尊重自己姓名的权利，属于人格权的范围。

《残疾人保障法》第三条规定：“残疾人在政治、经济、文化、社会和家庭生活等方面享有同其他公民平等的权利。残疾人的公民权利和人格尊严受法律保护。”

《残疾人权利公约》序言第十三款指出：“确认残疾人对其社区的全面福祉和多样性作出的和可能作出的宝贵贡献，并确认促进残疾人充分享有其人权和基本自由以及促进残疾人充分参与，将增强其归属感，大大推进整个社会的人的发展和经济社会发展以及除贫工作。”

以上规定表明，保护残疾人合法权益是整个社会的义务和责任，也是社会文明进步的重要标志。残疾人作为社会公众中的一员，其姓名作为个人信息的重要组成部分，同样是个体区分的主要标志，同样承载着经济意义和社会意义，同样受法律保护。

本案中，公司为了一己之私，未经你弟弟许可，擅自使用你弟弟的身份信息，冒充你弟弟作为其员工，并虚开你弟弟的工资收入，明显侵犯了你弟弟许可他人使用自己姓名的权利。从公司造成的后果来看，其行为已经导致民政部门对城乡低保人员进行复审后，基于你弟弟的收入超标终止了他的特困人员救助供养。

对于你弟弟遭受的这些损失，公司应当依法承担赔偿责任。对此，《民法典》第九百九十五条规定：“人格权受到侵害的，受害人有权依照本法和其他法律的规定请求行为人承担民事责任。受害人的停止侵害、排除妨碍、消除危险、消除影响、恢复名誉、赔礼道歉请求权，不适用诉讼时效的规定。”你弟弟除追讨直接经济损失外，还可要求赔礼道歉、消除影响。

颜梅生 法官

市医保局通报3起骗取医保基金案

□本报记者 张晶

医疗保障基金是人民群众的“看病钱”“救命钱”。为维护医保基金安全，北京市医疗保障局持续加大对欺诈骗保行为的打击力度，并于近日通报一批医保领域个人违规案件，其中包括以下3个典型案例。

案例1 马某某虚假就医转卖药品骗取医保基金案

市医疗保障局接到反映马某某多次使用本人和他人社保卡虚假就医、购买并出售药品的案件线索后，立即对其进行立案调查。调查发现2019年4月至2020年10月期间参保人马某某多次使用本人、刘某、李某以及张某的社保卡在多家医院虚假就医、购

买药品，并将药品出售给曲某。经询问，马某某承认违法事实。经核算，马某某累计骗取医保基金51624元。

依据《社会保险法》，市医疗保障局对马某某下达《行政处罚决定书》，责令其退回骗取的医保基金，并处骗取金额二倍103248元的罚款。同时，密云区人民法院以马某某犯诈骗罪，判处有期徒刑1年。

案例2 罗某冒名就医案

市医疗保障局接到反映罗某长期使用他人社保卡就医的实名举报线索后，立即对其进行立案调查。通过对罗某身体健康状况、社保卡使用保管及日常就医

情况的调查，发现自2019年至2020年期间罗某擅自使用子女社保卡在门诊开药、治疗。经询问，罗某承认违法事实。经核算，罗某使用子女社保卡就医造成医保基金损失19434.64元。

鉴于罗某积极配合调查并主动退回全部医保基金损失，依据《社会保险法》《行政处罚法》，市医疗保障局对罗某作出不予行政处罚处理决定。

案例3 张某伪造、变造手工报销材料骗取医保基金案

接到区医疗保障局移转的参保人张某涉嫌伪造、变造手工报销材料骗取医保基金的相关线索后，市医疗保障局立即对其进行

立案调查。调查发现2021年1月至2021年7月14日，张某先后10次伪造、变造手工报销材料骗取医保基金，涉及费用总金额为188693.23元，医保基金实际已支付12702.02元。

依据《社会保险法》相关规定，市医疗保障局责令张某退回骗取的医保基金，并处骗取金额二倍25404.04元罚款。因张某的行为涉嫌犯罪，公安机关已对本案立案侦查。

近期，市医疗保障局针对年底突击开药转卖药品牟取私利等欺诈骗保突出问题，将加强与公安部门工作联动，持续保持医疗保障基金监管高压态势，坚持发现一起、查处一起、曝光一起，全力维护医保基金安全。