

休个病假，绩效没了、年假扣了……

法律规定，用人单位应保障员工患病期间的合法权益

阅读提示

一些劳动者在休病假时，被不合理地扣除基本工资、绩效工资，甚至还被要求病假扣年假，因此引发劳动争议。依照法律规定，用人单位应在规定的医疗期间内向劳动者支付其病假工资或疾病救济费。

本报记者 陈丹舟

近日，“工资6000元请假半月被扣4500元”的话题引来关注。今年5月，重庆一家公司的一名员工称，自己因生病住院，向公司请了两周病假。事后，该公司人事工作人员表示，因病假要扣除其4500元工资，扣除后，该员工当月工资到手为1000余元。

对此，涉事公司解释称，扣除4500元工资是根据员工出勤天数决定的。由于该员工请了两周病假，按照公司规定需要扣除底薪的50%。此外，绩效工资根据员工每月表现单独计算，该员工并未达到考核标准，因此需扣除全部绩效工资。

病假工资究竟该怎么发？有没有托底标准？因病假扣除绩效工资是否合法？关于病假工资，还有哪些问题需要明晰？

病假期间基本工资该咋算？

引发热议的这则新闻，让此前也因病假被扣除工资的徐丽丽深有同感。

“请了6月份一整月的病假，发工资时一看傻眼了！”徐丽丽表示，自己在北京市通州区某公立幼儿园担任老师。2023年6月，其因病请假一个月，次月发工资时，扣除社保等费用后，到账的6月份工资仅为154.21元。

“说是还没扣完，下个月继续扣。”徐丽丽告诉记者，因其工作的幼儿园工资计算区间并非完整的自然月，幼儿园工作人员表示，在当年8月发放工资时会继续扣除其病假相应的基本工资和绩效工资。

对此，广东耀文律师事务所律师张爱东说，原劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见（以下简称《意见》）明确规定，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工

资标准的80%。

因此，按照《意见》《北京市工资支付规定》以及2023年6月北京市最低工资标准2320元，徐丽丽整月休病假后应得工资最少为1856元。

关于病假期间的绩效工资发放，“工资6000元请假半月被扣4500元”事件的当事员工解释，能理解公司扣除自己部分工资，但在未休假的半个月中，其仍为公司提供了作为员工的正常产出，“按道理不应该扣除全部绩效，我生气的是全部给我扣掉了”。

因病扣除绩效工资是否合法？中国劳动关系学院工会学院副教授范丽娜认为，需要根据劳动者与公司签订的劳动合同、公司相关工资、绩效考核的规定是否违反法律法规的规定，劳动者的行为是否符合扣除绩效工资的规定等因素来进行综合判断。“只有在一定条件下，如在病假期间无法工作等，单位扣除绩效工资才是不违法的。”范丽娜说。

病假能抵扣带薪年假吗？

除了是否应扣除基本工资和绩效工资，劳动者在休病假时，还常常面临被用人单位要求以病假抵扣年假、抵扣加班时长等问题。北京市石景山区劳动人事争议仲裁院披露的一起案件中，某公司员工孙女士在与公司签订的劳动合同中约定，孙女士如休病假，则病假期间按照当地最低工资标准的80%发放病假工资。

孙女士离职后，发现2022年自己还有8

天带薪年假未休，于是要求公司支付未休带薪年假工资。公司则提出，孙女士在2022年休病假8天，公司当时是按正常提供劳动的标准发放工资，这表示以孙女士的病假抵扣带薪年假。因双方无法达成一致，孙女士遂申请劳动争议仲裁，要求公司支付未休带薪年假工资报酬差额。

范丽娜分析认为，对于劳动者不享受当年年假的情形，《职工带薪年休假条例》等文件及法律有明确规定，“比如，职工依法享受寒暑假且其休假天数多于年休假天数的，或者职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资等情形，不享受当年年假”。“本案中，孙女士仅休病假8天，并不满足‘不享受当年年假’的情形。”北京市石景山区劳动人事争议仲裁院副院长米现军表示，在此基础上，用人单位即使在病假期间发放正常出勤工资为前提用病假抵扣年假，也应当征得劳动者本人同意。“这是因为，病假工资待遇与未休带薪年假工资待遇不同。”米现军说。最终，仲裁委裁决公司支付孙女士8天应休未休带薪年假工资差额7303.36元。

单位需保障劳动者休息休假权

对于病假工资怎么发，还经常在劳动者

离职时引发纷争。因为公司未支付病假工资，员工小朱对此不满提出离职，公司却“倒打一耙”，说小朱是自愿离职，并拒绝支付拖欠工资和经济补偿金。

原本在一家美食公司担任厨师的小朱，因患病休病假。此后，美食公司却未支付小朱病假期间的工资。为此，小朱向美食公司提出解除劳动关系，并要求其支付拖欠工资和经济补偿金。

对于这一要求，美食公司予以拒绝。小朱遂申请仲裁，后美食公司不服仲裁裁决起诉。北京市海淀区人民法院经审理，判决美食公司支付小朱工资、经济补偿金等2万余元。

“劳动者病假期间，用人单位应当支付劳动者病假工资。”范丽娜指出，用人单位拖欠病假工资，属于未足额支付劳动报酬的情形，劳动者以此提出解除劳动关系，并要求支付经济补偿金，符合相关规定。

此外，范丽娜建议，劳动者行使解除权时需要关注两个方面，一是解除劳动关系通知要载明解除理由，即明确写明公司存在未足额支付劳动报酬的情形；二是解除通知要向用人单位送达，保存好送达凭证。

“关于病假工资发放标准，各地规定虽与《意见》中的规定基本一致，但各地的最低工资标准存在差异，有些地方会设置更为严格的病假工资下限。因此，无论是用人单位还是劳动者，都可查阅当地的工资支付条例等相关文件再作决定。”张爱东举例称，如《深圳市工资支付条例》规定，病假期间的工资不得低于劳动者正常工作时间的60%，同时不得低于当地最低工资的80%。

张爱东进一步指出，只要劳动者确有因病停工休养的事实，劳动者的休息休假权就应得到及时、合理的保护，用人单位应依照相关法规，在规定的医疗期间内，向劳动者支付其病假工资或疾病救济费。

（部分受访者化为化名）

股东主张违法解除劳动关系赔偿金引发纠纷，法院判决——以股东身份履行职责的不成立劳动关系

本报讯（记者王伟 通讯员顾霞 彭严）股东是指基于对公司的出资或其他合法原因，持有一定公司资本份额，依法享有股东权利并承担义务的人。那么，股东是否也可以成为与公司建立劳动关系的劳动者？日前，江苏省苏州市吴中区人民法院审理了一起由公司股东向公司主张工资及违法解除劳动合同赔偿金而引发的劳动争议纠纷，认定根据现有证据不足以确认双方劳动关系。

2018年5月，徐某通过受让方式取得某装饰公司部分股权。2022年2月，徐某被移出装饰公司股东会议群、财务部群、公司群等。徐某参照项目经理工资标准向装饰公司主张2018年4月11日至2022年2月19日的工资46万元、违法解除劳动合同赔偿金8万元等，并最终诉至法院。法院经审理查明，徐某确实在公司微信群安排工作、代表装饰公司与案外人签订合同，但装饰公司的股东均不从公司领取工资，徐某公司在发放员工工资前均通过微信询问徐某等人意见，徐某未提出过异议。装饰公司向股东发放分红也均通过微信沟通，徐某在2018年至2022年间多次获得分红。

法院经审理认为，徐某主张与装饰公司之间存在劳动关系，并主张工资标准为另案项目经理的工资标准，但未举证证明双方就劳动关系中的权利、义务进行过约定，其提供的微信聊天记录也未显示装饰公司有与其签订劳动合同的意愿表示。同时徐某系装饰公司股东，其基于股东身份履行管理职责与劳动关系中的劳动者为用人单位提供劳动在形式上有相似性，但二者并不等同。徐某获得收益的主要方式是分红，其虽然依公司授权负责公司部分业务、代表公司对外沟通，但这是基于其股东身份而为。根据现有证据不足以确认徐某与装饰公司之间存在劳动关系。据此，吴中区人民法院判决驳回徐某的诉讼请求。

法官表示，理论上，股东可以与公司依法建立劳动关系，但需要强调的是，审判实践中应充分考虑股东身份的特殊性，当事人是股东身份与公司事务而非以劳动者身份为公司提供劳动的，不应认定成立劳动关系。本案中，徐某从公司正常获取分红，其与公司既未签订书面劳动合同，也无证据证明其与公司之间成立事实劳动关系，故法院依法认定其与装饰公司之间不成立劳动关系。

焊工受伤获认工伤，但其所在公司拒不赔偿

用人单位不买工伤保险要担责

本报讯（记者吴锋思 通讯员马安妮）公司合法承包施工项目，由第三人招用的劳动者在工作中受伤，用人单位要承担责任吗？近日，在陕西某建设工程有限公司施工现场受伤的张某，向公司索要工伤保险赔偿。该公司以“张某由冯某招聘工作，不应向用人单位提起工伤赔偿待遇赔偿”为由拒绝支付。日前，新疆生产建设兵团第十三师中级人民法院终审判决该公司承担工伤保险赔偿责任，并向张某支付赔偿金累计21万余元。

2022年3月，张某经人介绍到陕西某建设工程有限公司工作，在工地做焊工，工资为每天400元。同年5月19日，张某在工地焊接管道时受伤。2023年5月，新疆生产建设兵团第十三师人社局作出工伤认定，确定张某为工伤。同年10月，新疆生产建设兵团第十三师劳动能力鉴定委员会认定被告张某因工伤致十级。

张某持两份认定向公司要工伤保险待遇，双方无法达成一致。张某申请仲裁。仲裁裁决该公司与张某解除劳动合同关系，并向张某支付十级伤残费用共27万余元。

该公司不服，诉至哈密密区人民法院。该公司认为，公司是合法承包施工项目，由冯某带领农民工从事劳务施工，而不是将项目转包给冯某。而且，张某在认定工伤时，隐瞒了自己受冯某雇佣事实，因此公司对张某不承担工伤赔偿责任。

一审法院认为，张某在工作时受伤，已被认定是工伤，并鉴定为因工伤致十级，该建筑公司应当承担张某的工伤保险责任。用人单位未参加工伤保险期间发生工伤的，所有的工伤保险待遇项目费用均由用人单位自行承担。

公司不服，提起上诉。新疆生产建设兵团第十三师中级人民法院认为，工伤保险是一种国家强制性的社会保险，用人单位依法应当为职工参加工伤保险但未办理，需承担相应的工伤保险赔偿责任。即使用人单位没有给劳动者购买工伤保险，在发生意外且被认定为工伤后，用人单位仍需承担工伤保险赔偿责任。若用人单位拒绝承担责任，劳动者可使用两个请求权依法维护自身权益。最终，二审法院驳回该公司上诉请求。

海南发布未成年人权益保护典型案例

法院督导失责家长正确履行监护职责

本报讯（记者赖书闻）近日，海南省高级人民法院结合社会关注热点，发布未成年人权益保护十大典型案例，其中多起案件中法院强调家长的家庭教育职责，引发社会关注。通过典型案例的评价、指引、警示、教育功能，引领社会新风尚，为未成年人安全、健康成长保驾护航。

其中一起典型案例中，被告人李某某利用被害人年幼、缺乏辨别是非和自我保护能力的特点，及其父母长期不在身边的可乘之机，哄骗、引诱被害人到隐蔽地点对其实施犯罪行为，对被害人及其家庭造成巨大伤害。法院从重惩处李某某犯罪行为，同时，对于涉留守儿童等特殊群体的监护和家庭教育情况主动开展调查、评估，对家庭教育缺失的监护人发出《家庭教育指导令》，提供家庭教育指导，督导失责父母承担家庭教育职责，当好合格家长，打造温暖的家庭防护港湾。

为未成年人订婚违法收受彩礼应依法返还案件中，许某某、陈某为未成年人小花订立婚约，违反法律的强制性规定，属无效行为，收取的彩礼应当依法返还。许某某、陈某包办婚姻，错误实施家庭教育已侵害小花的合法权益。法院在作出判决的同时，向许某某、陈某发放《家庭教育指导令》，为其上了一堂未成年人权益保护的法治教育课。

另一起少年当众欺凌他人获刑判案，反映出家庭教育在子女成长、行为养成等方面的重要影响，家庭监护缺失或教育不当是产生“问题孩子”的重要原因。法院依法向二被告人的父母发出《家庭教育训诫书》，对其进行批评教育，并派专人指导其学习《中华人民共和国家庭教育促进法》，督促、引导未成年人的监护人正确履行监护职责，努力避免因家庭监护不力导致未成年人违法犯罪的悲剧再次发生。

云南文山边境从源头上降警情、保平安

“零发案”背后的守护者

本报记者 赵黎浩 本报通讯员 雷跃

什么才算平安？“发案数”是直观的体验。6月17日，记者从云南文山边境管理支队获悉，文山边境1963个村小组中，今年有1775个村小组实现了行政案件和刑事案件“零发案”，占比90%。发案少了，秩序好了，社会安全稳定。

近年来，文山边境管理支队以精准化解矛盾纠纷管住“发案点”，以“边管+”机制凝聚合力筑牢“圈层防线”，以强化信息科技感知预警防好“社会面”，握指成拳打造主动防控警务，从源头上降警情、控发案、保平安。该所所长尚伟这样评说矛盾纠纷排查化解的重要性：“管控好矛盾就能降警情，化解好矛盾就能控发案，良好的社会治安也就成功了一大半。”

2021年以来，文山边境管理支队与邻省和驻地的管边治边职能部门广泛建立“边管+”警务协作机制，协作单位严格履行“边管+边检”“边管+警种”“边管+法院+检察院”“边管+群防”等机制规范职责，联合构建了多圈多层的防线。曾经的单打独斗已转变为合成防控，“边管+”警务协作机制在维护边境管理秩序中发挥强大效能。

“云南文山边境道路崎岖、村组偏远，社会治安防范的难度大；执法执勤单位相距远、分布散、支援慢，传统的指挥调度模式难以满足治安防范需求。”该支队指挥中心副主任文志勇介绍，近年来，文山边境管理支队以信息科技建设驱动社会治理水平，建设可以采集图像和声音的前端感知设施，实现了治安要素、警力布防、指挥调度等内容的可视化。



“警”防非法赌球

2024年欧洲杯期间，安徽省马鞍山市当涂县公安局出入境管理大队联合姑孰派出所民警来到辖区竞彩店，提醒球迷要远离“博彩”“买球”“赌球”等非法购彩，谨防假冒欧洲杯网站钓鱼、假冒票务交易、假冒竞猜链接等各类诈骗。

图为6月14日，姑孰派出所民警在一竞彩店向彩民宣传防范诈骗知识。

本报通讯员 卫学超 摄

两家稻米公司因包装设计专利发生纠纷，而两个包装都申请了专利授权

米袋“撞脸”，合法维权还是恶意诉讼？

本报记者 柳姗姗 彭冰

图案文字、包装色彩、标识布局高度相似，两家稻米公司因包装设计专利发生纠纷。两个包装都申请了专利授权，究竟是谁侵犯了谁的权？到底是正当维权还是恶意诉讼？

日前，吉林省高级人民法院院长徐家新担任审判长，公开审理一起因稻米包装外观设计专利侵权引发的案件。

一场稻米包装专利“争夺战”

吉林省地处“黄金水稻带”，培育出众多米业加工、生产企业。然而，随着米业销售市场同质化竞争的日益加剧，个别企业围绕外观设计专利权、著作权、包装仿冒等产生知识产权纠纷。魏某某与徐氏米业公司之间的外

观设计专利侵权纠纷即是一例。

2019年8月，魏某某向国家知识产权局申请名称为“包装袋（小粒王二）”的外观设计专利，2020年获得公告授权。

2021年，魏某某发现当地徐氏米业的稻米包装与自家高度相似，于当年9月，将其告上长春市中级人民法院知识产权法庭，随后撤诉。又于次年7月，再次向松原市中级人民法院提起诉讼，请求徐氏米业立即停止侵犯其外观设计专利权的行为，并赔偿经济损失10万元。

松原中院经审理查明，徐氏米业生产经营的稻米包装设计在2013年获得国家知识产权局公告授权，且国家知识产权局于2022年5月，认定魏某某主张的外观设计专利权全部无效，据此裁定驳回魏某某起诉。

后徐氏米业认为魏某某的两次诉讼侵害其合法权益，构成恶意诉讼，诉至松原中院，

请求法院判令魏某某赔偿相关经济损失。一审法院认定魏某某的行为构成恶意诉讼，依法判决其赔偿徐氏米业因两次诉讼产生的律师代理费10万元。魏某某不服，向吉林高院提起上诉。

让“假诉讼”赔偿真损失

综合考虑权利受损方利益及因恶意诉讼产生的合理支出，吉林高院依法判决魏某某赔偿徐氏米业损失6万元。

庭审认为，本案中，使用魏某某设计外包装的米业公司与徐氏米业同在前郭县经营米业多年，对彼此使用的外包装设计应当明知，而魏某某仍将其设计的大米外包装申请外观设计专利权，并在国家知识产权局《外观设计专利评价报告》中作出“全部外观设计不符合授予专利权条件”的初步结论后，继续起诉徐氏米业公司侵害其专利权，具有明显恶意，

构成恶意诉讼，应赔偿由此给徐氏米业公司造成的损失。

“该起案件是吉林省首例因恶意提起知识产权诉讼损害责任纠纷案件。依法对恶意诉讼予以制裁，彰显了人民法院惩治知识产权恶意诉讼的鲜明立场和司法态度，对于引领诚信价值观，引导规范权利人合法行使权利，促进社会诚信建设具有示范意义。”吉林高院民事审判第三庭庭长李世秀说。

徐家新表示，开展经营活动理应秉持诚实守信、公平竞争原则，上诉人以保护创新、维护知识产权为名，行打压竞争对手之实发起恶意诉讼的行为，不仅破坏了市场秩序，也侵害了司法秩序，浪费了司法资源。希望双方尤其是上诉人要对本案认真反思，吸取教训，按照诚实守信、公平竞争的原则从事经济活动，共同打造吉林大米的金字招牌。