

# 又到岁末,在朋友圈里“拉仇恨”对不对? 我市法律人士建议—— 要“晒”年终奖最好商量着来

如果说年终奖是一场大戏,那它绝对是最受期待的“院线大片”。网络平台上有人为了展示自家单位效益好,晒出年终奖;有人“哭穷”,堪称拉低了“平均指数”;还有人嫉妒别人家“余粮多”。正所谓有人欢喜有人忧。打探别人拿多少薪酬,朋友圈里“晒”自己和他人的年终奖,到底对不对?昨天,本报记者展开专访。



## 我市三所名校入围 省高品质示范高中

**晚报讯** 2日,省教育厅发布文件,公布我省首批立项建设的高品质示范高中,我市南通中学、海安高级中学和海门中学入围。

2003年,省教育厅为积极培植普通高中优质教育资源,促进高中教育均衡发展,决定在全省范围内实施普通高中星级评估。星级普通高中共分一星至五星5个等级。南通中学、海安高级中学和海门中学均为省四星级高中。

2018年,省教育厅启动高品质示范高中创建与评估工作。评估对象为坚持规范办学,近年无违规办学行为,原则上取得四星级高中资质10年以上、复审合格的普通高中。高品质示范高中建设学校须在立德树人、办学思想、师资队伍、课程体系、学校治理、校园生活、人才培养、智慧教育、国际交流和发展生态等10个方面进行全面建设,同时在两三个方面取得突破性进展和显著性成效。评估采用应答模式,建设学校在评估要求框架内自定发展目标,通过评审后准予立项,再经过三年建设周期才可申请评估认定。

2019年7月,省教育厅发文公布了20所省高品质示范高中首批建设立项学校和12所省高品质示范高中首批建设培育学校。其中,南通中学、海安高级中学和海门中学被评为省高品质示范高中首批建设立项学校。

记者沈樑

## 名将陈玘有新职务 任省乒乓球运动协会副会长

**晚报讯** 江苏省乒乓球运动协会第八届理事会负责人任职前公示于昨天结束,南通籍奥运冠军、国乒原教练陈玘拟任该协会副会长。

陈玘现任江苏乒乓球队总教练兼男队主教练,此身份被推荐担任省乒协负责人亦属正常。记者注意到,有1人、19人分别拟任江苏省乒协第八届理事长会长、副会长。拟任会长王向宏是南京东大智能化系统有限公司董事长。19名拟任副会长中,有江苏省各省辖市乒协负责人,有热心乒乓球运动的企业家、省体育系统体育工作者等。

陈玘今年40周岁,他堪称国乒奥运史上的最大奇迹。2004年雅典奥运会,陈玘和马琳合作夺得男双冠军,鲜为人知的是,此前他从未参加过世乒赛、世界杯,雅典奥运会是他首次征战的世界大赛,他以夺冠的闪亮成绩成为国乒奥运会史的最大黑马。

2013年陈玘选择退役,他回到江苏担任省乒乓球队教练,前些年担任国乒教练,成为名将许昕的主管教练。2022年年初,陈玘重新回到江苏省队执教。

记者王全立

## “晒”年终奖,员工心态各异

“倒不是想故意打探他人的隐私,只是想了解在同一岗位同一工种上,在付出的劳动都差不多的情况下,获得的薪酬到底一样不一样?单位分配是否公平?如果不公平,我认为我有权利申诉,这只是我维护知情权的手段。所以,单位领导因我私下了解‘别人的年终奖拿多少’一事批评我,我感觉很委屈。”昨天,在市区一家企业工作的许先生向现场采访“个人能晒年终奖吗”这一话题的记者介绍,“虽然事后领导提醒我不要在微信朋友圈谈论单位年终奖发放事宜,我也删掉了有关言论,但我还是保留我的个人意见。”

一年忙到头,年终奖这一奖励,是企业对员工物质褒奖的直接体现。因此,每到年终岁尾,无论是机关企事业单位,还是民营企业,一些员工“晒”年终奖,成为一个绕不开的话题。

“不患寡而患不均,不患贫而患不安。”面对涉及个人利益的年终分配,各方关注。

记者在采访中了解到,一些员工在微信朋友圈“晒”出自己或他人的“年终奖”时,心态各异,动机复杂;有的是为了炫耀,展示自家单位效益好;有的是“哭穷”,堪称拉低了“平均指数”;有的是嫉妒别人家“余粮多”,日子好过;还有的一边羡慕一边通过

“上账单”来“拉仇恨”……凡此种种,不一而足。

“员工对包括年终奖在内的关联切身利益的企业薪酬,拥有知情权,这一点不可否认。现在不少企业都是‘个人工资保密,薪酬体系公开’,也就是说,员工自身和同事的薪酬数额可以保密,但薪酬等级、标准等则是公开的,是可以按企业制定的具体规定计算的,确保公平。因此,员工‘晒’自己的薪酬是自己的事,自负其责;未经同意‘晒’别人的薪酬,则侵犯了他人的隐私权,有违职业道德。对有可能造成不良后果的,那又是另外一回事了。”昨天下午,我市一名企业负责人对记者表示。

## 打听年终奖,有人被解除合同

有网友发布公司群聊记录,有单位领导称“不能相互打听工资”。那么,在现实生活中,如果员工们之间真的互相打听工资,算不算违纪行为?用人单位可以据此开除员工吗?

在北京发生的一起劳动争议案,备受关注。平安公司因员工周某“私下打探他人的年终奖”,被所在单位解除劳动合同;周某则起诉平安公司违法解除,要求继续履行劳动合同。经审理,法院认为周某理由正当予以支持。

这起案件的发生,因为涉及年终奖这一敏感话题,产生了一定社会影响。

“因为打听别人年终奖就被解除劳动合同,让别人丢了工作,这样做是

不是有些小题大作了?”现场采访一些市民对此事的看法时,许燕女士对此表示不解,“如果我向同事兼闺蜜问起了年终奖的事,按这家公司的做法,我是不是也要被责令下岗?”

“平安公司在拿不出‘造成严重影响’的证据下,轻率解除员工劳动合同的行为,缺乏依据、处置失当。”昨天下午,我市一名法官结合这一案例,介绍了自己的看法。

针对此事,我市蒋忠顺律师也表达了他的观点:“单位的规章制度应当遵守公开、民主、合法和合理的原则。首先,公司仅仅在微信工作群中发布规定并不符合制定规章制度的程序。其次,即使规章制度中有

这一条,该条规章制度的有效性也存在,员工之间互相打听工资的违规程度未能达到开除程度,以此为由开除员工的,会构成违法解除劳动合同,单位需要支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。”

胡秋建律师也向记者介绍,用人单位有权制定本公司的规章制度,用以规范本公司员工的行为和职业道德,加强企业管理,但公司制定的规章制度应当符合法律的规定并具有合理性。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释一》第十三条规定,因用人单位作出的解除劳动合同关系决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。

## 约法三章,应与工会或职工代表多协商

昨天下午,记者就这一话题进一步采访我市法律界一些专业人士时,他们着重指出:规章制度应与工会或职工代表协商。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第五十条的规定:“用人单位根据劳动合同法第四条规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为确定双方权利义务的依据。”

专家认为,目前国家的法律法规中虽没有规定薪酬必须保密,但也不

禁止企业采用保密制度。所以用人单位禁止员工互相打听工资不是说不可以,但是应在规章制度中明确规定。如果没有明确规定,一般不宜直接认定员工违反了企业规章制度、劳动纪律或职业道德。实践中,有的企业仅规定“具体处罚措施由办公室根据具体情节裁定”的内容概念模糊,建议还应明确告知员工何种情节对应何种处理、达到何种严重程度的行为公司将作开除处理等。

《劳动合同法》第四条的规定,“用人单位应当依法建立和完善规章制

度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。”

专家指出,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律,以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定;然后,经过公告等才能以此来要求员工、约束员工,公司不能平白无故,毫无根据地处理与员工之间的问题。本报记者张园 周朝晖