总经理被免职 职工奖金不能一风吹

高管签字有效 职工获赔36万

□本报记者 赵新政

对于公司高层管理人员之间的矛盾及人事变更,普通员工不该也没必要过问和深究。秉持这一观点的职工刘格致说,他在职时总经理张某向其发出奖金通知单,他就有权根据自己付出的劳动获取相应的奖金,且不受该领导是否被免职所影响。

可是,公司董事长不仅否认总经理的做法,还对人事主管等主持签订的劳动合同提出质疑。为此,刘格致与公司打了多场官司。在讨回2016年10月和11月份8.8万元奖金后,今年7月22日二审法院又判令公司向其支付欠薪及后期应发奖金等36万余元。

总经理通知发奖金 董事长表示不同意

2011年5月24日,刘格致应聘到北京一家国际经济技术合作公司工作。当天,双方签订期限至2016年5月31日的劳动合同。合同约定其担任工程师职务,薪酬组成情况是:基本工资+岗位工资+司龄补助等。

“2016年8月前,公司一直正常发放工资。但是,从当年8月起开始拖欠工资及奖金。我被扣发了10月至11月奖金,合计8.8万元。”刘格致说,为这事他与公司打了一场官司。

在诉讼中,他提交一份《非洲项目奖金通知单》,内容为:根据公司《业务奖金管理办法》和《业务奖金实施细则》,项目奖金预发放后结余2005万元,你本人本次应分配奖金50万元,拟按每月4.4万元安排发放。特此通知!该通知落款时间2015年8月10日,加盖公司财务专用章。

公司对刘格致的主张和劳动合同的真实性不认可,对劳动合同中的公章真实性申请鉴定。对银行对账单、个人所得税完税证明、两封电子邮件的真实性予以认可,但对证明目的不予认可。

公司还提出:刘格致提交的《非洲项目奖金通知单》缺乏真实性,该通知落款处财务专用章的真伪难辨,要求进行鉴定。

刘格致提交的第二封电子邮件,是董事长发送给包括公司人事经理王某、刘格致在内的31名员工的。内容是:王某你好!12月1日邮件已收到。为保护员工的合法利益,对之前公司签署的不规范劳动合同将重新签订劳动合同补充协议,为此请你整理提供以下资料……请在下周一之前邮件回复提供,并备好相关资料原件正本以便下周使用。

董事长在邮件中称:所有人签订劳动合同需法定代表人签字,我从未授权你与员工签订劳动合同及解除协议等,如有,你应向员工声明作废,由我本人重新签署。另外,请迅速提供11月份员工考勤记录、司龄补助、物价补助等工资发放所需要的金额及依据,以便11月份工资发放。如有遗漏员工请相互转告。待理顺劳动关系后逐步恢复奖金的发放。

“董事长这封邮件,等于否决了总经理签发的奖金发放通知。”刘格致说。

银行交易反映真相 员工诉求获得支持

令刘格致难以接受的是:公司不说实话。为不发少发奖金,否认总经理通知。为不向其支付工资奖金,甚至不承认他是公司员工。

刘格致提交的银行对账单汇入款明细显示:除没有4月份工资外,2015年1月至12月工资分别为:16816.75元、15999.25元、20329.25元、20396.75元、29201.75元、44740.30元、44050.32元、43987.32元、44624.32元、12569.99元、11954.99元。对账单备注为“代发工资”。

公司虽称不清楚是否与刘格致存在劳动关系,但认可银行对账单中备注为“代发工资”的汇入款系公司所发。此外,公司还称,刘格致所要求的奖金源于未完成的项目,未经过审计,不知道最终利润,也未经董事会决定奖金数额。而上年度的财务报表显示,所涉项目没有收益。

法院认为,刘格致提交的银行对账单显示公司9月24日发放了员工的8月份工资,与个人所得税完税证明显示的8月的实缴税额为0元,即刘格致主张的未按时发放8月份工资,导致当月个税缴纳断档可以相互印证,对其主张予以采信。

对于刘格致的工资构成,在仲裁阶段公司称员工工资结构中不包括奖金,也未与刘格致约定过奖金,但是,根据公司法定代表人即董事长与王某等员工的两封电子邮件可以看出,王某等31名员工在2016年12月1日向其主张了拖欠工资和扣发奖金的情况。其中,拖欠工资的情况与法院认定的事实相符。

董事长在邮件中明确陈述了“待理顺劳动关系后逐步恢复奖金的发放”,这句话是对王某等员工主张的扣发奖金的回复,可以证明董事长确认公司向员工发放的工资中包含有奖金,且该奖金被停发。据此,法院对刘格致主张的其月工资中包括奖金予以采信。而公司对此陈述前后不一致,且与董事长的陈述相矛盾,应承担不利后果。

结合刘格致银行对账单体现的其11月和12月的工资总额与之前有明显降幅的事实,公司又不能就此提交任何证据进行合理的解释,进一步印证刘格致所持公司尚未向其支付2016年11月和12月奖金的主张。

就刘格致奖金数额的认定,法院认为,庭审中时任公司总经理张某与财务总经理高某均认可刘格致提交的《非洲项目奖金通知单》系经过公司审核,并对奖金单记载内容予以确认,鉴于张某、高某在公司所任职务,对于刘格致等员工而言,该二人对奖金单的审核实则代表公司对员工奖金数额及发放周期的确认。

据此,对于公司提出的要求对奖金单落款处财务专用章的真伪及形成时间进行鉴定的申请,法院不予准许。对于刘格致要求公司应支付2016年10月至11月期间奖金88000元的请求,予以支持。

公司证言未被采信 仍需支付欠薪奖金

“上两个月的奖金解决了,接下来公司继续拖欠工资并扣发奖金,我只得再次打官司。”刘格致说,仲裁、一审法院判决支持他的部分请求后,公司不服判决提起上诉。

公司上诉称,《非洲项目奖金通知单》系张某、高某被免职后违反公司规章制度和董事会决议,为掩盖其通过发放奖金侵占公司财产所制作,没有法律效力。刘格致的工资标准远远低于法院认定的标准,一审判决计算有误,请求驳回刘格致全部诉讼请求。

法院查明,公司向刘格致支付2016年12月至2017年2月工资数额分别为12614元、11977元及12082元。结合其同年8月未支付奖金前工资数额,可以看出公司每月向刘格致核算的应发工资数额明显高于15000元。公司不能就超出15000元的工资部分作出合理解释,应承担举证不能的不利后果。

为证明《非洲项目奖金通知单》没有法律效力,公司提交王某于2017年5月31日出具的书面证言,载明“王某从高某处了解到,律师建议,为保仲裁胜诉,必须明确奖金数额及发放依据,因此制作了奖金通知单,通知单上落款时间与盖章时间应该不一致,财务章由高某本人保管。”

因此,公司并申请法院前往公安机关调取张某、高某刑事案件中苑某的讯问笔录,以及该刑事案件中涉及本案的其他笔录内容。

二审法院审查认为,证人王某未出庭,且书面证言无其他证据佐证,故不予采信。对于公司的调查取证申请,法院认为,公司要求调取的内容不明确,在刑事案件未作出相关结论前仅凭苑某的陈述,不足以证明公司的上诉请求,故对公司的取证申请不予准许。

据此,判令公司向刘格致支付2016年12月1日至2017年2月29日奖金13.2万元、2017年3月1日至7月31日工资226250元、交通通讯补贴5250元。各项合计36.35万元。

儿子要是改了姓,就得不到抚养费吗?

案情简介:

“80后”夫妻王小兰和张大军为昌平流村镇某村村民,经人介绍于2010年登记结婚,2012年王小兰生下一子取名张安安。随着孩子的出生二人生活的琐事增多,二人之间的矛盾也日益增多,常常吵架,有时候还会动手,于是王小兰和张大军于2015年协议离婚,孩子张安安归王小兰抚养,张大军每周看望孩子,每月支付1500元的抚养费。离婚后一年张大军又重新组建家庭。之后很少再去看张安安,同时每月的抚养费也常常不能按时支付。王小兰想给孩子改名为王安安,张大军坚决不同意,说如果改名将不再支付抚养费。于是,王小兰来到流村法律援助工作站寻求帮助。

法律分析:

根据我国《婚姻法》第二十二条规定,子女可以随父姓,也可以随母姓。但未成年人变更姓名,必须由监护人双方都同意才可以。工作人员建议王小兰能和张大军心平气和的商量此事,离婚后孩子改姓,另一方不同意的话,她是无权单独更改的。《婚姻法》第三十七条规定,离婚后,一方抚养子女的,另一方应负担必要的生活费和教育费的一部或全部,负担费用的多少和期限的长短,由双方协议;协议不成时,由人民法院判决。所以张大军不付给孩子抚养费是不对的,如果协商不成,王小兰可以到法院提起诉讼要求按时付给孩子抚养费。经工作人员与张大军多次沟通,双方达成一致意见,王小兰不再给孩子改姓,张大军按年支付抚养费。

昌平区司法局

诱骗员工做检讨 借机解聘属违法

编辑同志:

半个月前,公司领导突然找到我,说公司一台笔记本电脑被盗,有人举报是我干的。见我坚决否认,公司领导开导说,只要我承认并出具书面检讨,完全可以一笔勾销,最多也就是扣一天工资“意思意思”,否则,我只能回家反省,直到事情水落石出为止。

因不愿卷入更大麻烦,信以为真的我照办了。谁知,公司近日以我已经认账,规章制度又明确规定偷盗公司财物属于严重违纪为由将我解聘。经知情人士透露,公司早就想解除我的劳动合同,只是没有理由且怕承担法律责任才给我下了一个套。

请问:我能否要求公司支付非法解除劳动合同的赔偿金?

读者:杨芸芸

杨芸芸读者:

你有权要求公司支付非法解除劳动合同的赔偿金。

一方面,公司的行为属于违法解除劳动合同。

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第一百零六条规定:“对以严重侵害他人合法权益、违反法律禁止性规定或者严重违背公序良俗的方法形成或者获取的证据,不得作为认定案件事实的根据。”

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六十八条也指出:“以侵害他人合法权益或者违反法律禁止性规定的方法取得的证据,不能作为认定案件事实的依据。”

公司假意承诺只要你承认,便完全可以一笔勾销,最多也就是扣你一天工资“意思意思”,诱使你为避免更大的麻烦,同意出具检讨书,甚至自泼污水,然后以检讨书作为你严重违反规章制度的依据,这种取证方式,不仅是建立在严重侵害你合法权益的基础上,而且此类“欺诈”严重违背公序良俗。

诚实信用既是民事行为的基本准则,也是签订、履行劳动合同的基本原则。公司为了一己之私,对你实施“诱导”“欺诈”“设套”,无疑也是对诚实信用原则的违反。公司以检讨书作为证据,作出的解聘决定无疑非法。

另一方面,公司必须承担赔偿责任。

《劳动合同法》第八十七条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

正因为公司解除劳动合同的行为具有非法性,所以,它不仅必须向你支付经济补偿金,还必须根据你的工作年限,按照每一年支付两个月工资的标准,向你给予赔偿。工作年限六个月以上不满一年部分,按一年计算;六个月以下的,按半个月计算。

颜梅生 法官