

职工与券商起纠纷

扣月绩效年底发 离职不给合理吗？

□本报记者 李婧

证券公司的员工兰某离职后没有收到年终发放的绩效奖金，于是申请劳动仲裁，要求前东家某证券股份有限公司支付2017年度和2018年上半年的20余万元的绩效奖金。兰某认为，这钱是从每个月绩效奖金中扣除，留到年底发放的奖金，是工资的一部分，不能因为自己离职就不给。而证券公司却称这钱属于年终奖，发放时员工在职是必要条件。双方对这笔钱的性质争议很大，还因此闹上了法庭。近日，北京西城法院对此案进行了宣判，要求证券公司支付兰某延缓发放的奖金10万余元。

案件：
离职员工质疑绩效奖金只给了一半

兰某今年30岁。2014年入职某证券股份有限公司，在新三板业务总部任质量监控部的高级经理。双方在2015年再次续签了劳动合同，在2018年合同即将期满之时，兰某因个人原因离职。兰某称，他在职期间公司从来没有给过工资单，他的工资是由公司内部综合、人事、财务相关人员核对完成后，直接进行发放的。他也不清楚他的固定工资和绩效工资的详细计算过程。兰某只知道，在2013年，随着新三板业务扩容到全国，公司领导基于对新三板业务的支持，制定了积极、市场化的员工激励政策。将员工报酬定为“固定工资+绩效奖金”。2015年6月26日，在兰某在职时，新三板业务总部工作微信群发消息称，最近公司对工资发放方式进行了调整，原部门奖金是全额发放，现部门奖金是发放80%，预留20%。预留部分将在年终核算中进行核发。2017年9月25日，该微信群再次发放通知称，部门绩效考核发放调整为：日常发放承揽奖励的80%，承做奖励的50%，中后台日常发放50%，其余部分进入风险准备金，每年年终核算中统一核算后发放。也就是说，在2017年9月之后，兰某的绩效奖金每个月只发放了50%，剩下的在年终核算完再发放。

兰某离职以后，他认为自己2017年有一半绩效奖金应在年终核算后统一核算发放，2018年前6个月也有一半进入风

险准备金，也应在年终核算后发放。而2017年的年终核算是2018年8月完成的，导致6月离职的自己没有拿到这笔钱。公司在他离职之后，也不打算支付这笔奖金。因此他申请了仲裁，又因公司不服仲裁而走上了西城法院的法庭。

“我在2018年4月参与了2017年的绩效考核，填写了绩效考核表。上述情况有微信沟通截屏和绩效考核登记表为证，公司人事负责人也愿意给我作证。公司说我没参与绩效考核，是歪曲事实。”兰某在法庭上说。

公司回应：
按规定离职不给年终奖

证券股份有限公司在庭审期间，向法院递交了《新三板业务总部绩效考核管理办法》。根据该办法，部门奖金发放原则实行“当月收入、次月发放”。按照公司的相关规定，所有人员的奖金按照核发金额的50%发放。预留的50%作为业务风险准备，在每年年终核算后进行核发。奖金发放日已离职人员，不再对其发放奖金。在劳动仲裁阶段，公司提交了制度学习记录，上面有员工兰某的签字。学习记录内容为员工学习了《新三板业务总部绩效考核管理办法》。

对此，兰某提出反驳称，虽然在制度学习记录上签字，但是其实并没有学习过这个管理办法。新三板总部在职员有150人左右，分布在北京、济南、深圳、上海等地，但是学习记录上签名的人只有26个，人数不足总人数的20%。而且制度学习记录缺少必要的签名栏、附件。这是公司利用管理特权，在没有经过全体员工民主审议程序以及专门组织全体员工学习规章制度的前提下，通过突击、不规范的方式，让当天不外出、在北京办公室作班的员工签署了诸多的制度学习记录。作为员工，自己对制度学习记录上对应的章程内容纯属不知情。

为证明章程内容通过民主程序，公司向法院提交了工会委员会的会议通知，以及该会议通过的公司总部员工薪酬管理办法等文件。根据薪酬



邵怡明 插图

管理办法，非公司原因提出与公司解除劳动关系的员工，不再参与年度工资、奖金核算。公司表示，虽然这两份文件没有兰某的签字，但是兰某应该遵守公司的相关规定。

法院判决：
因员工离职未参加核算不发奖金有失公允

西城法院判决显示，法院最终驳回了证券公司的诉求。理由如下：

首先，根据原告公司提交的《新三板业务总部绩效考核管理办法》，部门奖金按“当月收入、次月发放”，所有人员的奖金按照核发金额的50%予以发放，预留部分作为业务风险准备，在每年年终核算后发放。可见即使是预留部分，也应该是员工每个月应得奖金，只是在发放时间上予以延后，但该笔款项应属于劳动者每月应得的工资报酬。并不是用人单位自主决定发放的，具有奖励性质的货币收入。

第二，《新三板业务总部绩效考核管理办法》本身存在诸多问题。首先，公司没有举证证明管理办法公布的时间；其次，办法规定离职人员不再发放奖金，但没有明确不再发放奖金的范围；再次，公司也没有证明该管理办法已经告知了员工兰某。

第三，公司因兰某在2018年6月离职，没有参与2018年8月的2017年年度核算为由，不发放奖金的陈述有失公允。兰

某在2017年工作全年，而且2018年离职日与劳动合同到期日十分接近，仅因为公司的年终核算日晚于其离职日，就不发放兰某每个月应得的暂扣奖金有违劳动合同确立的公平原则。因为劳动仲裁核算的兰某被扣的奖金为10万余元，而兰某也认可劳动仲裁的裁决，因此法院判决证券股份有限公司向兰某支付10万余元的奖金。

法官解读：
企业扣奖金要以制度为据

审理此案的李晗法官介绍，金融行业，绩效奖金的发放一般会与员工的个人业绩、项目完成情况、员工创造的价值、完成的工作量有关。各个企业也都会有相应的考核制度，在企业对员工进行绩效考核之后，企业会按照半年或一年的考核周期，向员工发放绩效奖金。在司法实践中，员工拿不到奖金的情况一般有三种：第一，离职时签订了无纠纷的离职协议，协议中约定了双方工资、奖金等已结清的条款；第二，企业规章制度明确了离职员工不发放该笔奖金，而且规章制度已明确告知劳动者，劳动者明知该条款的存在；第三，延期发放的奖金，因为劳动者在职时的工作有瑕疵而减少或不再发放，此种情况一般也需要有企业明确的规章制度规定才可以。而在此案中，公司并没有充分证据证明有以上情况的发生。

员工被公司“发包”，
应当由谁承担工伤赔偿责任？

编辑同志：

半年前，我所在公司将部分生产线发包给了胡某。因担心人员流失，公司和胡某不仅隐瞒了发包事实，让该生产线的员工继续工作，工资仍由公司发放，但从胡某的承包款中支付。四个月前，我由于在工作不慎受伤，花去7万余元医疗费用并落下九级伤残。鉴于公司没有为我办理工伤保险，导致我无法从社会保险机构获取工伤保险待遇，我曾要求公司赔偿。公司方说出真相，并以我是为胡某工作时受伤为由，认为应当由胡某担责。而胡某借口我属公司派遣拒绝担责。请问：究竟应当由谁赔偿损失？

读者：罗雯燕

罗雯燕读者：

应当由公司承担工伤赔偿责任。

一方面，你与公司之间不属于劳务派遣。劳务派遣是指由劳务派遣机构与派遣劳工订立劳动合同，并支付报酬，把劳动者派向其他用工单位，再由其用工单位向派遣机构支付一笔服务费用的一种用工形式。其中表明，劳务派遣至少存在两个合同：一是派遣单位与被派遣劳动者之间订立的劳动合同；二是派遣单位与用人单位之间订立的劳务派遣协议。且派遣劳动者是由派遣单位招聘后，先与派遣单位签订劳动合同，再接受派遣单位的派遣前往接受单位劳动。而《劳动合同法》第五十七条规定第二款：“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”很明显，本案公司并没有经过有关登记；你与公司之间也只是是一般的劳动合同，而非劳务派遣合同；公司与胡某之间也只是承包关系，而非劳务派遣关系，即明显与之相违。另一方面，你只与公司存在劳动关系。《劳动法》第十七条规定：“订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。”《劳动合同法》第三条则进一步明确：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”而你与胡某从未订立任何形式的合同，也不知道公司与胡某之间的承包关系，更不知道自己已被公司“转包”给了胡某。即你根本没有与胡某确立劳动关系的意思表示，更不用说与胡某协商一致，加之公司没有解除与你的劳动合同，从而决定了你与胡某没有形成劳动关系，而与公司的劳动关系依然存在。公司必须为没有给你办理工伤保险的后果担责。

(颜东岳)

遗弃的动物造成他人损害的由谁承担责任

案情介绍：

近日，昌平区小汤山镇某村村民印某来到小汤山法律援助工作站咨询。印某饲养了一条狗，由于该狗天性好动，不服从指挥，经常给印某惹麻烦，于是印某在一次遛狗途中将该狗遗弃。但几天后，白某却牵着狗找上印某，原来该狗在被遗弃后将白某咬伤，白某是来向印某

索赔的，但印某表示该狗被遗弃后要人与自己无关。那么，法律对这种情况有规定吗？印某是否应该赔偿？

法律分析：

依据《中华人民共和国侵权责任法》第八十二条规定：“遗弃、逃逸的动物在遗弃、逃逸期间造成他人损害的，由原动物饲养人或者管理人承担侵权责任”。在这

则案例中，印某应当赔偿白某的损失，不能以已经遗弃该狗的借口来推诿。

法律提示：

遗弃、逃逸的动物由于缺乏管理，加剧了对人和社会的危险性，为了社会公众利益，充分保护被侵权人利益，遗弃、逃逸动物的原饲养人或者管理人就应当对自己遗弃动物的行为，以及疏

于管理没有尽到管理义务的行为承担责任。



昌平区司法局