

奖金可换“马甲”，但不可拒付！

基本案情

2018年6月21日，王小刚入职甜记食品公司，岗位是业务员，双方签订了劳动合同。在职期间，甜记食品公司为王小刚缴纳了社会保险，与其约定的工资构成为底薪2200元加业绩奖金加补助。其中，业绩奖金由基本奖金加拓展费组成。

2018年8月31日，王小刚因个人原因申请离职，并于当天结束工作后办理了离职手续。当时，公司承诺王小刚的8月份全部工资将在2018年9月的发薪日发放。

2018年9月25日，甜记食品公司发放8月份工资时，王小刚发现公司并未支付其当月产生的拓展费，只支付了底薪、补助和业绩奖金中的基本奖金。对此，甜记食品公司的回复是：在王小刚入职时就签订了入职告知书，上面载明如果个人离职，结算日之前的拓展费不予结算和发放。

甜记食品公司解释说，因为工资是下发制，王小刚2018年8月份产生的拓展费，在正常情况下应当在2018年9月初统计结算，并于2018年9月25日发放。但是，因为王小刚因个人原因于2018年8月31日离职了，因此，公司将不予核算其8月份产生的拓展费。

王小刚不同意甜记食品公司的解释，遂诉至劳动争议仲裁委员会，请求裁决公司支付其2018年8月份的拓展费3000元。



郁怡明 插图

裁决结果

仲裁委审理后，裁决公司向王小刚支付其2018年8月拓展费3000元。

评析意见

本案已查明的事实是：王小刚的工资构成为底薪2200元加补助加业绩奖金，其中，业绩奖金由基本奖金加拓展费构成，基本奖金和拓展费根据各个业务员每个月的销售业绩进行打分，并按照公司的绩效细则来核算具体的数额。

在奖金发放过程中，基本奖金每月是相对固定的，而浮动较大的是拓展费。经查，王小刚2018年7月的业绩得分为83分，

发放的拓展费为3000元。王小刚主张其8月份的业绩得分比7月份还高，但是，公司没有核算其8月份应该得到的拓展费，并告知他不予核算。

庭审中，甜记食品公司主张其有权根据生产经营情况、物价水平和政府颁布的工资增长指导线等确定工资分配制度，王小刚诉请的拓展费并非劳动合同约定必须支付给王小刚的劳动报酬，因此，公司有权根据实际情况及相关制度决定如何发放拓展费。此外，王小刚已在入职告知书中签订确认知悉相关制度，应视为其同意公司不予发放拓展费的条件，因此，即使王小刚2018年8月确实产生了业绩，公司也可以不予发放。

本案的争议焦点是王小刚工资构成中的拓展费是否属于劳动报酬。

仲裁委认为，即使争议双方在劳动合同中没有关于拓展费的约定，也不能倒推出公司可以任意决定拓展费的发放与否。在王小刚与甜记食品公司的劳动关系实际履行过程中，双方已经形成了根据销售业绩发放拓展费的事实。通过拓展费的来源可知，根据劳动者的每月销售业绩得分来核算得出其当月产生的拓展费并于下月发放，因为，该笔费用的产生依附于劳动者付出的劳动，是劳动者正常劳动所得，劳动者离职并不影响其已付出劳动应得的劳动报酬，甜记食品公司仅凭内部规定不予发放显然违背了不得无故克扣或拖欠劳动者工资的法律规定。

实际上，即使公司把该笔费用换成其他五花八门的任何名称，也不能掩盖其实际性质，即它属于劳动者的劳动报酬的事实。因此，即使企业内部制定了规章制度约定了个人离职不予发放拓展费，也是不合法的。

风险防范

用人单位应注意在制定和修改单位内部规章制度的时候，不能设立违反法律法规的条款，不能打着用工自主权的旗号与劳动者约定一些免除单位责任的格式条款。

王泓钧 仲裁员

【常律师信箱】

用人单位不续签合同如何支付经济补偿？

常律师：

您好！
我们是一家公司，公司跟员工张三签订了一次固定期限劳动合同。今年年底，张三的劳动合同到期。到期后，公司不想跟他续签了。请问：这种情况需要给他几倍的补偿金？
感谢您的答复。

答：

根据《劳动合同法》第四十六条第（五）款的规定，用人单位依照本法第四十四条第一款规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。同时，《劳动合同法》第四十七条的规定经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。

六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

据此，根据《劳动合同法》贵单位应根据张三在你单位工作的时间计算经济补偿。

法条链接：

《劳动合同法》
第四十六条【经济补偿】有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；

（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；

（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

（七）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条【经济补偿的计算】经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办
常律师信箱
免费咨询热线：
13601074357
lawyerchang@188.com

·广告·

劳动合同未到期，可以辞职吗？

案情介绍：

张某2017年4月入职某服装公司，与该公司签订了三年期劳动合同，从事服装销售工作。由于张某业务能力突出，销售额比同事高出不少，仅入职一年半就成为了该店铺的“金牌员工”。2019年8月，一家公司想挖走张某做公司中层管理人员，并给张某开出了高额工资。张某考虑成熟后，向服装公司老板提出辞职

申请，但老板认为张某任职还不足三年，劳动合同没有到期，不同意张某离开公司。经过多次协商，老板就是咬住合同不放。张某无奈之下来到龙泽园公共法律服务站电话咨询，这种情况自己究竟应该怎么办？

法律分析：

《劳动合同法》第三十六条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。第三十

七条规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。也就是说，劳动者解除劳动合同的方式有协商解除和单方解除两种方式。本案中，张某可以提前30日将辞职的决定通知公司，即可达到解除劳动合同的目的，而不必一定等到合同期满。服务站告知张某，可用向公司邮寄纸质版解除劳动关系通

知书，待邮件签收后三十日后，即使原单位不同意解除劳动关系，张某也可以从原公司离职。



昌平区司法局

劳资双方约定不得起诉员工一定不能起诉吗？

编辑同志：

一家公司在我预先拟定、对全体入职员工适用的劳动合同中规定：“因劳动合同引发的一切纠纷，只能通过双方协商或申请劳动行政部门解决，不准向法院提起诉讼。”

近日，我由于公司违法解除劳动合同，而公司又不愿意按照我的工作年限、月工资加倍向我支付赔偿金，所以，我想通过诉讼解决。可是，公司表示，因为我已经同意“不准起诉”约定，不能出尔反尔，否则属于违约，要追究我的违约责任。

请问：我真的无权就此向法院提起诉讼吗？

读者：项微微

项微微读者：

公司的上述“不得起诉”约定无效，你始终享有诉权。一方面，你与公司的“不准起诉”约定违反法律的强制性规定。

民事诉讼中的诉权，是指当事人基于民事纠纷的发生，请求法院行使审判权解决民事纠纷或保护民事权益的权利。《民事诉讼法》第一百一十九条规定：“起诉必须符合下列条件：（一）原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织；（二）有明确的被告；（三）有具体的诉讼请求和事实、理由；（四）属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖。”

《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（三）》第三条也指出：“劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，向用人单位支付赔偿金的，人民法院应予受理。”

上述规定表明，只要符合相关要件，任何人都不得以任何理由、任何方式剥夺劳动者的对应诉权，其中当然地包括以协议方式剥夺。你与公司的“不准起诉”约定，虽然你当初同意，但因为使你失去了获得司法救济的基本权利，无疑与之相违。

而《劳动合同法》第二十六条第（三）项指出“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效。《劳动合同法》第五十二条、第五十六条也同样表明“违反法律、行政法规的强制性规定”的合同，自始没有法律约束力。

另一方面，“不准起诉”内容属于格式条款。

《合同法》第三十九条、第四十条分别规定：“格式条款是当事人为了重复使用而预先拟定，并在订立合同时未与对方协商的条款。”“格式条款具有本法第五十二条和第五十三条规定情形的，或者提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的，该条款无效。”

正因为“不准起诉”内容为公司单方所预先拟定、对全体入职员工适用、目的在于排除员工主要权利，所以，从这一角度讲，该约定同样是无效的。

廖春梅 法官