

又到一年岁末 4种情形应发年终奖

又到一年岁末时，又是一年岁初始。在这激动人心的时刻，人们通常要回顾一下以往的收获，同时再展望一下未来的期盼。其中，年终奖是职场中不容回避的话题。由于每个人、每个单位的情况不同，是否发放、如何发放、发放多少年终奖可能存在这样或那样的困惑或矛盾，所以，人们迫切想知道法律法规在这方面是如何规定的。以下4个案例，从不同角度诠释了4种必须发放奖金的情形，用人单位务必遵照执行。

【案例1】
上班未滿一年，不得拒付年终奖

2018年9月30日，赵薇萍因劳动合同到期，终止了她与一家公司的劳动合同。一个月后，肖玲玉也因提前30天向公司递交书面辞呈，且公司同意，彼此解除了劳动合同。

2019年元月8日，当得知原来同事已按公司目标管理方案领到年终奖后，赵薇萍与肖玲玉就前往公司索要，但被公司拒绝，理由是因为她们当年在公司工作的时间不满一年。

【点评】
公司应当按照赵薇萍、肖玲玉2018年度在公司的实际工作时间，折算并支付各自应得的年终奖。
《劳动法》第四十六条规定：

“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。”即无论员工是因劳动合同期满而终止劳动合同，还是由于符合法定条件和程序而提前辞职，如果劳动合同或用人单位的规章制度中有明确的年终奖规定，那么，离职员工也应当得到相应的年终奖。如果劳动合同和用人单位的规章制度都没有规定，但事实上已发放年终奖，用人单位也必须向离职员工发放。

【案例2】
已休法定假日，不得扣发年终奖

邹玲玲所在公司的规章制度及其与员工签订的集体劳动合同中均明确规定，公司依据员工的不同业绩、分别依据最终考核得分发放年终奖。2019年元月12日，当邹玲玲领取到年终奖时，发现比别人少了许多。经仔细对比，方知被少算了三个月。对此，公司的解释是她2019年休过三个月的产假，期间没有业绩，也不存在考核得分，故无权要求发放年终奖。

【点评】
公司无权扣发邹玲玲休产假期间的年终奖。
《女职工劳动保护规定》第八条规定：“女职工产假为九十天，其中产前休假十五天。难产的，增加产假十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五

天。”邹玲玲按期休产假，无疑是对自身法定权利的行使。鉴于用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资，而年终奖又属工资范畴，所以，邹玲玲有权就休产假的三个月里，要求公司按全体员工的平均数发放年终奖。

【案例3】
资金周转困难，不能拖欠年终奖

2018年度，张昕瑶等22人所在的公司由于经营决策失误，导致亏损严重，以至于到了2019年元月5日这一约定的发放年终奖的日子，公司表示无能为力，至于何时发放，视情况而定。

对于公司这一遥遥无期甚至根本无法实现的承诺，张昕瑶等想知道：“公司真的能因此拖欠年终奖吗？”

【点评】
公司无权拖欠年终奖。
《关于工资总额组成的规定》第四条规定：“工资总额由下列六个部分组成：(一)计时工资；(二)计件工资；(三)奖金……”《劳动合同法》第三十条也明确指出：“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。”

上述规定表明，公司必须如期发放年终奖，否则，当属于欠薪。据此，张昕瑶等有权向劳动行政部门投诉或向法院提起诉讼。

【案例4】
制度规定合同约定不一致，不能拒付年终奖

郭菲敏与一家公司签订了一份为期两年的劳动合同，合同约定：“年终奖按每月400元计算，年底一次性发放。”可是，到了2019年1月9日，郭菲敏向公司索要2018年度的年终奖时却遭到拒绝，理由是公司的规章制度中并无发放年终奖的规定，劳动合同中约定的年终奖与此相矛盾，公司只能按规章制度执行。

【点评】
公司应当发放年终奖。
年终奖的发放，应根据劳动合同的约定或者用人单位的规章制度来计算和确定，但这并不等于用人单位可以任意取舍，因为《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(二)》第十六条规定：“用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。”即当规章制度与劳动合同的约定相抵触时，员工有权要求“优先适用合同约定”。
颜东岳 法官

【常律师信箱】

公司不履行仲裁裁决支付工资怎么办？

常律师：
您好！
我因追索被拖欠的劳动报酬与公司发生劳动争议，仲裁裁决公司10日内支付欠薪。但是，一个月都过去了，我连一毛钱都没看到。请问我怎么做才能要回工资？谢谢您的答复。

答：
根据《民事诉讼法》第237条，对依法设立的仲裁机构的裁决，一方当事人不履行的，对方当事人可以向有管辖权的人民法院申请执行。受申请的人民法院应当执行。
被申请人提出证据证明仲裁裁决有下列情形之一的，经人民法院组成合议庭审查核实，裁定不予执行：
(一)当事人在合同中没有订有仲裁条款或者事后没有达成书面仲裁协议的。

到有管辖权的法院申请执行。

法条链接：
《民事诉讼法》
第二百三十七条 对依法设立的仲裁机构的裁决，一方当事人不履行的，对方当事人可以向有管辖权的人民法院申请执行。受申请的人民法院应当执行。
被申请人提出证据证明仲裁裁决有下列情形之一的，经人民法院组成合议庭审查核实，裁定不予执行：
(一)当事人在合同中没有订有仲裁条款或者事后没有达成书面仲裁协议的。

(二)裁决的事项不属于仲裁协议的范围或者仲裁机构无权仲裁的。
(三)仲裁庭的组成或者仲裁的程序违反法定程序的。
(四)裁决所根据的证据是伪造的。
(五)对方当事人向仲裁机构隐瞒了足以影响公正裁决的证据的。
(六)仲裁员在仲裁该案时有贪污受贿，徇私舞弊，枉法裁决行为的。
人民法院认定执行该裁决违背社会公共利益的，裁定不予执行。

裁定书应当送达双方当事人和仲裁机构。
仲裁裁决被人民法院裁定不予执行的，当事人可以根据双方达成的书面仲裁协议重新申请仲裁，也可以向人民法院起诉。

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

案情介绍：

2018年11月3日晚，吴某与100余名同事一起参加公司年会聚餐，同事夏某醉酒，吴某与另一名同事预备送其回宿舍睡觉，行至饭店台阶时，夏某一脚踏空，导致吴某与其一起摔落，且夏某摔在吴某的腿上，造成吴某大腿骨折。

在与公司关于申请工伤赔偿久议无果后，2019年12月初吴某来到北七家法律援助工作站咨询自己这种情况算工伤吗？

法律分析：

公司举行年会聚餐系公司日常运营的有机组成部分，员工参加公司组织的聚餐是服从公司安排、反映公司意志的行为，应视为广义的“工作原因”，符合《工伤保险条例》第十四条第一款规定的“在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤”的情形。
但是，根据《工伤保险条例》第十七条相关规定，职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规

定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。截至目前，吴某受伤已满1年，已超过了提出工伤认定申请的期限。

建议，吴某与公司妥善协商，协商不成的，可向公司注册地法院或夏某住所地法院起诉公司与夏某，要求他们对人身损害承担连带赔偿责任。

昌平区司法局
颜梅生 法官

即将入职单位是“老赖” 员工有权解除劳动合同

编辑同志：
我与一家公司签订的劳动合同约定：我应当在一个月之内到职。然而，我很快发现公司因为拖欠他人工资而引发诉讼后，由于拒不履行生效判决书所指定的义务，已被法院列入失信人员名单。
出于对公司信用的担心，我当即向公司提出解除劳动合同，但被公司拒绝，其理由是《劳动合同法》第三十八条并没有赋予劳动者基于这种情形的解除权。
请问：我究竟能否单方解除劳动合同？
读者：朱晓芸

朱晓芸读者：
你有权单方解除劳动合同。
《劳动合同法》第三十八条中所规定的劳动者可以解除劳动合同的法定情形中，并没有包括用人单位被列入失信人员名单，但并不等于劳动者无权据此解除合同。因为这里涉及到一个不安抗辩权问题。

《合同法》第九十四条规定：“有下列情形之一的，当事人可以解除合同：(一)因不可抗力致使不能实现合同目的；(二)在履行期限届满之前，当事人一方明确表示或者以自己的行为表明不履行主要债务；(三)当事人一方迟延履行主要债务，经催告后在合理期限内仍未履行；(四)当事人一方迟延履行债务或者有其他违约行为致使不能实现合同目的；(五)法律规定的其他情形。”

与之对应，不安抗辩权是一方有确切证据证明另一方的履行能力严重恶化时，为保护自己的权益，有权终止履行合同。
对此，《最高人民法院关于公布失信被执行人名单信息的若干规定》第一条规定：“被执行人具有履行能力而不履行生效法律文书确定的义务，并具有下列情形之一的，人民法院应当将其纳入失信被执行人名单，依法对其进行信用惩戒。(1)以伪造证据、暴力、威胁等方法妨碍、抗拒执行的；(2)以虚假诉讼、虚假仲裁或者以隐匿、转移财产等方法规避执行的；(3)违反财产报告制度的；(4)违反限制消费令的；(5)无正当理由拒不履行执行和解协议的；(6)其他有履行能力而拒不履行生效法律文书确定义务的。”

正因为公司已经被法院列入失信被执行人名单，尤其是起因是由于公司欠薪，而薪金支付与你的利益直接相关甚至是履行劳动合同的关键所在，属于“法律规定的其他情形”之一，所以，你有权解除劳动合同。
颜梅生 法官