

兄弟合伙开办公司 忙活10年不发工钱 借助亲情巧调解 90万奖金还员工

□本报记者 赵新政

兄弟同心，其利断金。为了使自己的事业取得一个美满的结果，弟弟李达与兄长李标和朋友贺韵（以上均为化名）按照有钱出钱、有智出智、有力出力的原则，于2007年合伙创办了一家私营科技公司。经过10多年滚动发展，三人均业有所成，公司也小有名气，但在花钱上他们一直保持着节俭的习惯。

“我在公司工作整整11年，期间有10年未领过工资，所以，家里买房遇到了经济困难。”李达说，当他开口要求当董事长的哥哥李标支付工资时竟被一口回绝。李达知道公司正处于爬坡攻坚阶段，要花钱的地方很多，但他认为自己按照《合伙协议》要求支付工资奖金是合情合理的。

经多次交涉无果，李达决定申请劳动争议仲裁。仲裁受理后，让工会先进行调解。调解员分析案情后决定从兄弟手足亲情入手，一边讲法一边讲理，最终通过家庭聚会化解了矛盾，帮李达拿到了90万元奖金。

协议约定盈利分红 员工10年未领工钱

一接到仲裁委转来的案件，工会调解员就觉得李达诉公司这个案子十分新奇且特殊。其特殊之处在于：一家公司竟然10年不向员工发放工资，而员工仍坚持上班且没有提起过仲裁。员工这般坚守，原因何在？现在，员工突然申请仲裁向公司索要工资，这背后的原因到底又是什么？

调解员注意到：该案立案时间是2019年初，李达的仲裁请求只有两项，一是要求确认与公司存在劳动关系，二是请求支付2008年至2018年期间的工资共计90万元。

“90万元工资，10年没有支付，这是什么工资？”为弄清这个新奇的问题，在熟悉案情后调

解员立即联系李达，请他当面说明情况。

李达介绍说，2007年初，他与哥哥李标及李标的同学贺韵商议，打算由他们三人合伙成立一家科技公司。当时，他手头紧张，出资较少，是小股东。哥哥李标出钱多又掌管技术，因此，推举李标当公司法定代表人。就这样，哥哥李标成了在公司说话最有权威、绝对控股的大股东。

李达说，在制定公司章程后，三人还签署了《合伙协议》。该协议约定：如果公司当年盈利，年底公司按照出资比例以“年终奖”形式给李达和贺韵分红。

“自公司成立至今，公司年年盈利，但李标作为大股东一直以各种理由拒绝发放年终奖。”李达说，他碍于情面，就这么一直拖着。

家中买房急需用钱 兄弟之间产生矛盾

李达说，他一直没有向公司要钱还有另外一个原因，那就是作为外人的贺韵也没有提出这个要求。在外人还没有要钱的情况下，在二位亲兄弟主导的公司里，李达更不好意思提这件事。可是，到了2018年底，李达实在憋不住了。

“这些年公司效益不错，我干得也还可以，但家里没房子住。”李达说，他与开发商签订合同后，因手里没有钱只得向银行借贷。考虑自己10多年没领工资，所以，他打算用这笔钱进行还贷。

“我向公司要钱的依据是《合伙协议》。”李达说，他哥哥李标坚持不给钱的原因是公司连续多年没有盈利，没钱发年终奖，更没钱分红。

“公司挣没挣钱、盈没盈利，我们大家都清楚。至于哥哥说没钱发年终奖、没钱分红，那

都是表面的东西。在私人企业里，这些钱虽然不叫工资，实际上就是工资。”李达说，工资属于劳动报酬，按照《劳动合同法》等法律法规规定，无论公司是否盈利，工资是必须发放的。

“由于说不动哥哥，我只能申请劳动争议仲裁。”李达请求调解员给他讲理，看他应不应该拿到过去10年的工资。

借助亲情着力调解 员工获得报酬90万

听完李达的讲述，调解员认为，本案的争议焦点是：《合伙协议》中所约定的“年终奖”是什么性质？李达是否可以“年终奖”属于工资总额构成部分向公司主张？而本案的特点是除了法律纠纷外，双方还存在亲戚关系。这是一起法理与情理交织在一起的劳动争议案件。

为此，调解员向李某建议：一是通过聚餐或其他方式召开一个家庭会议，并邀请哥哥李标出席，然后，请家里长辈们一起说服李标并督促他尽快给钱。二是调解员直接与李标沟通，告诉他支付工资报酬的法律后果。李达同意试试看。

于是，调解员拨通李标的电话，李标在电话中一再强调：“公司不欠李达工资。现在，公司效益这么不好，哪里有钱给他发年终奖？即使发年终奖，是不是也得看企业有没有效益？看公司的经营情况？”

在交谈中，李标透露出了为难之处。这时，调解员不急于否认李标的主张，而是从正反两个方面告知他：公司应当支付李达的年终奖，否则，将会产生对公司不利的法律后果。

调解员告诉李标，根据国家统计局发布的《关于工资总额组成的规定》，工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、

加班加点工资、特殊情况下支付的工资等六部分组成。其中，奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬，年终奖是奖金的一种形式，是工资的构成部分，属于劳动报酬。

“劳动者的固定工资和年终奖都属于劳动报酬，二者的区别是：每月发放的固定工资数额是固定的，而年终奖往往与公司的经营状况、盈利能力、员工表现、绩效完成情况等有关，数额具有不确定性。目前的法律法规虽然对公司是否发放年终奖没有硬性规定，但公司可以通过合同约定或规章制度自主决定等方式，明确年终奖发放的条件、数额、时间、方式。”调解员说，具体到本案，由于争议双方已经签署《合伙协议》，并在该协议中对李达的年终奖发放事宜进行了明确的约定，那就应当依约履行。否则，既违约又违法。

最终，调解员通过善意提醒的方式告知李标，按照处置劳动争议的司法程序，如果公司不按照法律规定履行义务，人民法院等机构可以对相关人员采取限制高消费措施，如不得乘坐高铁或其他动车组列车一等以上座位，乘坐交通工具时不得选择飞机、列车软卧、轮船二等以上舱位，不得在星级以上宾馆、酒店等场所进行高消费、度假，子女不得就读高收费私立学校等。

听了调解员的话，李标想了想说：“我其实也想给他，但公司现在真的很困难，我实在没有钱给他。”后来，李标陷入了沉思……

半个月后，在李达组织的家庭聚会上，李标同意支付年终奖，且在聚会后将90万元年终奖支付给了李达。至此，这起拖欠10年之久的90万元劳动报酬终于结清！

（本文案例引自《劳动争议调解工作指引》）

单位哪些情况可单方调岗

编辑同志：

我是一家大型公司的人事主管。因为调岗问题，公司与员工之间往往会出现各种各样的争执。请问：用人单位基于哪些情形可以进行调岗？

读者：何婷婷

何婷婷读者：

基于以下六类情形，用人单位可以进行调岗。

一、因职工伤病。

1.《劳动合同法》第40条第1项规定，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，用人单位可另行安排工作。2.《工伤保险条例》第36条规定，职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，由用人单位安排适当工作。3.《尘肺病防治条例》第21条规定，各企业、事业单位对已确诊为尘肺病的职工，必须调离粉尘作业岗位，并给予治疗或疗养。4.《职业病防治法》第35条规定，对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置。

二、因女职工生育。

1.《女职工劳动保护特别规定》第6条规定，女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。2.《女职工禁忌从事的劳动范围》第3条、第4条对女职工在孕期、哺乳期禁忌从事的劳动范围进行了界定，即只要相关女工属于所列岗位，用人单位应当调岗。

三、用人单位与员工协商一致。

1.《劳动合同法》第35条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。其中当然包括调岗。2.《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（四）》第11条规定，已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

四、员工不胜任工作。

《劳动合同法》第40条规定：劳动者不能胜任工作，用人单位可以调整工作岗位。

五、企业发生重大变化。

《劳动合同法》第41条规定，企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，可以变更劳动合同。

六、劳动合同事先约定或规章制度事先规定。

1.《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》第2条规定，用人单位与掌握商业秘密的职工在劳动合同中约定保守商业秘密有关事项时，可以约定在劳动合同终止前或该职工提出解除劳动合同后的一定时间内（不超过六个月），调整其工作岗位。2.《劳动法》第19条规定，劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容，其中当然包括调岗问题。3.《劳动合同法》第17条规定，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项，“其他”自然包括调岗。4.单位规章制度规定在某些特定情形下，单位可单方调整岗位，如同部门员工结婚、员工过错等。 廖春梅 法官

单位能限制女职工几年内不得怀孕吗？

张女士于2018年通过应聘进入丰台区某公司工作，双方在劳动合同中约定：女职工3年内不得怀孕生育。当时，张女士认为自己还年轻，3年内应该不会要孩子，便签下了该劳动合同。

2019年11月，张女士怀孕。经过一番考虑，张女士决定生下孩

子。近日，公司得知张女士怀孕的事情，要求按照约定解除其劳动合同。张女士不愿放弃工作，但又很无奈。

【法律在线】

《人口与计划生育法》第17条规定：公民有生育的权利。《妇女

权益保障法》第23条第2款规定：各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。第27条规定：任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工

资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。

本案中，张女士依法享有生育权，该公司在劳动合同中约定3年内不得怀孕生育限制和侵犯了张女士的生育权，公司也不得以张女士怀孕为由解除劳动合同。（杨治国 王辰辰）

案情介绍：

近日，昌平区小汤山镇某村村民金某来到小汤山镇公共法律服务站咨询。金某与黄家系邻居，平时关系甚好。金某有一个上小学的女儿，就在金某女儿上小学这年，黄家的女儿黄某考上了一所重点大学计算机系，金某觉得黄某学习非常好，于是买来一台苹果笔记本电脑送给黄某，但要求黄某必须每周给金某的女儿补课，并且连续补课一

年，黄某爽快答应。然而，黄某只为金某的女儿补了两次课，便以无时间为由长期住在学校，节假日也不回家，直至黄某大学毕业，也未再为金某的女儿补课。黄某毕业后到某企业工作，月薪2万余元，黄某的父母还因此得意地将该情况告知金某。金某越想越气，找到黄某要求返还电脑，但遭到黄某的拒绝。于是，金某来到工作站咨询，询问是否可以撤销对黄某的赠与。

法律分析：

《中华人民共和国合同法》第一百九十二条规定：“受赠人有下列情形之一的，赠与人可以撤销赠与：（一）严重侵害赠与人或者赠与人的近亲属；（二）对赠与人有扶养义务而不履行；（三）不履行赠与合同约定的义务。赠与人的撤销权，自知道或者应当知道撤销原因之日起一年内行使。”金某对黄某的赠与合同为附条件的赠与合同，法律规定赠与人的撤销权，自

知道或者应当知道撤销原因之日起一年内行使。在知道黄某不履行义务的四年后，金某才想到撤销赠与，已超过法律所规定的撤销赠与的期限，不能撤销赠与了。



昌平区司法局

·广告·

赠与人撤销赠与的权利应何时行使？