

绩效奖金的发放,公司拥有自主权

□本报记者 赵新政

对于工资应当如何发放,法律法规已经作出明确规定,只要劳动者获得的月收入不低于当地最低工资标准就是合法的。而对于劳动报酬中非固定部分的奖金、补贴等的设定、调整、发放,则由用人单位自主决定。然而,姚蓝(化名)所在公司在规定奖金是否发放、怎样发放时,相关规定之间出现了矛盾。

姚蓝说,她在离职前一年的最后10天因病休假。按照公司规定,她这次休假属于全薪病假,应当视为上班。可是,公司以此为由,认为她全年工作期限未满足12个月,不属于全勤,应当扣除其年度奖金。

“公司把奖金分为固定奖金与绩效奖金,其中,固定奖金与出勤率有关,绩效奖金与个人业绩挂钩。我当年绩效评估是优秀,应该获得奖励。”姚蓝说,她为此申请劳动争议仲裁并获得支持,但一审法院仅支持其主张的固定奖金部分。9月10日,二审法院维持了原判。

完全的、自主的决定权,法律另有前置性相反规定的除外。

2013年3月27日,公司与姚蓝签订劳动合同更新确认书,约定将其劳动合同变更为无固定期限合同,职位、薪资待遇、岗位等级等均与原劳动合同保持一致,其月基本工资为27351.43元,最后出勤至2018年12月20日。

2018年11月27日,姚蓝向公司发出岗位变化协商通知书。同年12月21日起,其以患抑郁症为由申请病休。但第二天即2018年12月22日,公司向姚蓝发出提前解除劳动合同通知书,其中载明,双方劳动合同于2019年1月31日解除,如在通知解除日存在《劳动合同法》第42条所规定的情形,解除日期自动顺延至法定情形消失之日止,不再另行通知。

姚蓝认为,公司解除其劳动关系决定违法。但申请劳动争议仲裁时,她要求公司支付2018年12月及2019年1月的工资、2018年度固定奖金差额、年度绩效奖金和离职经济补偿金。

公司辩称,员工享受年度奖金的条件是全勤及业绩优秀,而姚蓝在年度工作中存在病假、出勤不足等情况,按照合同约定及员工手册的相关规定,公司无需向其支付任何奖金。

经审理,仲裁机构裁决公司向姚蓝支付2018年度固定奖金差额953.64元、2018年度绩效奖金28717.67元,驳回其他仲裁请求。

公司规定相互矛盾 双方主张难以调和

公司不服仲裁裁决,向一审法院诉称,其与姚蓝在劳动合同中约定,公司对劳动报酬中非固定部分的设定、调整、发放具有完全的、自主的决定权。同时,作为劳动合同附件的《员工手册》亦明确规定,公司每年向员工支付年终固定奖金及补贴,仅限于服务期满全年的员工。员工可得年终固定奖金及补贴总金额相当于该员工两个月的基本工资,而奖金额度因人而异,并非所有员工都能获得奖金。

公司称,姚蓝自2018年12月21日起因抑郁症休假,其当年度的服务期未满足12个月,不属于全勤,亦不符合领取年度固定奖金的条件。同在这一年度,公司根据实际经营状况,决定全员不享

受2018年度绩效奖金,姚蓝也不能例外。

姚蓝辩称,其不同意公司的诉讼请求。她在2018年末休病假,按照公司制度规定,这段时间是全薪病假,应视为在岗工作,不能视为缺勤,公司以此为由减去其7天的固定奖金是错误的。

姚蓝说,按照公司规定,她每年享有15天全薪病假。此前她已经休过的8天病假,在发放固定奖金时没有受到影响。因此,公司不能因为2018年度经营状况不好,就克扣她的奖金。

姚蓝认为,她2018年度的绩效评估是优秀,按照规定应当享受绩效奖金。在公司未与员工沟通相关情况、没有说明停发原因的情况下,该奖金说不发就不发了,这是错误的。

固定奖金依规支付 绩效奖金酌情发放

姚蓝休病假至2019年9月20日,第二天即2019年9月21日,公司向姚蓝发送劳动合同解除及离职手续办理通知书。姚蓝因此再次向劳动争议仲裁机构申请仲裁,仲裁裁决公司继续履行与姚蓝的无固定期限劳动合同,并支付其2017年至2018年末休年假工资45271.33元。

对上次仲裁过程中双方有争议的证据和事实,一审法院认定如下:

一、姚蓝每年享有全薪病假15天,2018年12月21日休病假前其剩余全薪病假7天。公司以其2018年12月21日至31日期间休病假为由,扣除其2018年度固定奖金953.64元。对此,姚蓝主张上述期间属于全薪病假,不应扣除年度固定奖金,其此前的全薪病假公司亦未扣除固定奖金。公司就其主张提交了《员工手册》作为依据,称根据其中规定,姚蓝2018年服务期未满足12个月,公司有权对年终固定奖金予以折算。

二、公司未发放姚蓝2018年度绩效奖金。姚蓝主张其2018年底绩效考核为优秀,其2018年度工资总额为382920.02元,应发放其7.5%的绩效奖金,因此要求公司支付年度绩效奖金28717.67元。

公司主张绩效奖金是浮动的,依据劳动合同约定,公司有权决定绩效奖金是否发放及发放的金额,2018年度因公司经济性裁

员,全公司所有人员无论考核结果好坏均未发放年度绩效奖金。

姚蓝称公司部分员工发放了2018年度的绩效,并就其主张提交了打印的“评级和总体意见”一份、2018年度薪酬明细变动表格一份予以证明,姚蓝称两份证据均从公司内网打印。其中“评级及总体意见”显示“经理评价”“评级”为“优异”,“薪酬明细变动”显示,当前工资为382920.02元,拟变动工资增加金额为0,计划分配5项,第4项生效日期为2018年11月1日的“奖金”,绩效奖金比例为“年度7.5%”。

公司对“评级及总体意见”的真实性不认可,且认为“优异”的翻译不正确。对2018年度薪酬明细变动的网页截图真实性表示认可,但称姚蓝对相关项目的英文缩写字母的含义理解错误,按照其正确内涵是姚蓝2018年度无权获得年度奖金。姚蓝表示,其对相关字母缩写的含义认识不清,是因为之前没有收到过此类通知。

一审法院认为,公司以姚蓝休病假为由扣减其年度固定奖金,因相关假期按照公司规定属于全薪病假,公司不能提供直接明确的证据证明全薪病假期间应扣减固定奖金,且姚蓝此前的全薪病假亦未扣减固定奖金,故公司称按惯例予以扣减缺乏事实及制度依据,对其不向姚蓝支付2018年度固定奖金差额的请求不应予以支持。

关于年度绩效奖金,姚蓝未能举证证明公司曾经向其承诺支付。相反,双方在劳动合同中约定,公司对非固定的奖金的设定、调整、发放具有完全的、自主的决定权,法律另有前置性相反规定才能除外,因此,应当遵守公司自主决定该部分绩效奖金的权利。经查,公司在2018年度确实发生了经济性裁员,姚蓝提交的薪酬明细变动表格虽能证明2018年度的奖金额度为全年工资的7.5%,而根据其提交的表格翻译件,结合公司对于字母缩写的解释,该表格显示的绩效奖金为“无效”。因此,一审法院对公司要求不支付姚蓝2018年度绩效奖金的请求予以支持。

据此,一审法院判决公司向姚蓝支付2018年度固定奖金差额953.64元,无需支付该年度绩效奖金28717.67元。姚蓝不服该判决提起上诉,但被二审法院驳回。

专项培训有特定内涵 服务期协议不能滥用

物流公司为提高班组长的管理能力和工作效率,外聘培训专家对班组长进行了为期一周的脱产培训,培训内容为班组长的角色认识、沟通技巧、激励技巧、现场管理能力、社交礼仪等。培训结束后,物流公司与各位受训的班组长签订了服务期协议,协议的主要内容是:公司为各班组长进行了专业培训,支出培训费5000元,各班组长须为公司服务满5年后方可离职,否则,需向公司支付相应的违约金。

刘某参加培训后不久因个人原因提出辞职,公司以其服务期未届满为由,要求其支付违约金4500元。遭刘某拒绝后,物流公司申请了劳动争议仲裁。

仲裁机构审理认为,刘某参加的培训并非专业技术培训,而是一般性职业培训,且没有证据证明真实发生了5000元的专项培训费用,故裁决驳回了物流公司的仲裁请求。

【点评】

该公司与各班组长所签的服务期协议均是无效的。

“服务期”是指用人单位与劳动者约定的,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对劳动者进行专业技术培训后,劳动者应当与该用人单位持续劳动关系的期限。

《劳动合同法》第二十二条第一款、第二款规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。”“劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”该条规定很明确,用人单位只有为劳动者提供了专项培训待遇和对劳动者进行了专业技术培训,才可以与劳动者约定服务期和违约金。

实践中,用人单位往往把专业技术培训与一般职业培训混为一谈,任意签订服务期协议。其实,专业技术培训具有以下属性:第一,它是专业知识和职业技能方面的培训,比如公司引进一条新的生产线或上新项目,为此安排职工外出接受相关操作培训等,回来以后干这个活,这个培训就属于专业技术培训。而一般性的职业培训,如规章制度、单位业务概况、工作技巧、从业注意事项、组织领导力、社交礼仪等方面的培训,显然不属于专业技术培训。第二,该种培训都是用人单位委托第三方开展的培训,不包括用人单位内部培训的方式。第三,用人单位提供了专项培训费用,即是由用人单位直接出资的。如果是按照国家规定提取的职工教育经费中列支,则不能认定为提供了专项培训费用。第四,用人单位会支出有凭证的培训费、差旅费等,而且费用往往较大。

对照上述属性,该物流公司举办的班组长培训并不属于专业技术培训,因此,其所签订的服务期协议及违约金条款无效,仲裁机构不能支持其“违约金”主张。

潘家永 律师

病假认定引发争议 员工追索年度奖金

姚蓝于2011年5月24日入职,公司与她签订了期限为3年的劳动合同,约定其工作岗位为咨询项目经理。该合同第17条约定,公司为其提供的劳动报酬由固定的基本工资和非固定的浮动奖金、补贴、奖励和福利等部分组成。对于非固定部分,公司已经告知且本人亦认可:公司对于该部分的设定、调整(增加、减少或取消)、发放(实际发放与否、金额、方式、前提条件等)具有

产假期间包含法定节假日,可以顺延吗?

近日,职工宋慧英向本报反映说,她因怀孕、生育经批准应休98天产假。考虑到产假期内有25天为周六、周日、法定节假日,另有7天生病,她曾向公司要求扣除周六、周日、法定节假日、病假日,即补休32天,但被公司拒绝。公司的理由是休了产假便不能享有其他假期。

她想知道:公司的说法对吗?

法律分析

公司的说法并无不当。一方面,产假与周六、周

日、法定节假日不能分别享有。

《女职工劳动保护特别规定》第七条规定:“女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;难产的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天。女职工怀孕未满4个月流产的,享受15天产假;怀孕满4个月流产的,享受42天产假。”即产假是固定期间,一般从预产期前15日开始休假,到第98天截止,按自然天数计算,休息日和法定节假日均包含在内。

与之对应,宋慧英主张补休

25天周六、周日和法定节假日的请求不能支持。

另一方面,产假与医疗期不能分别享有。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定:“企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期:(一)实际工作年限十年以下的,在本单位工作年限五年以下的为三个月;五年以上的为六个月。(二)实际工作年限十年以上的,在本单位工作年限五

年以下的为六个月;五年以上十年以下的为九个月;十年以上十五年以下的为十二个月;十五年以上二十年以下的为十八个月;二十年以上的为二十四个月。”

根据上述规定,实践中的做法是女职工在生育之前生病持续到生育的,病假终止,产假开始计算;产假与疾病医疗期重合的部分应当计入产假期;生病持续到产假期满仍未康复的,从产假期满之日起计算病假。鉴于你生病是在产假期期间,自然不能在产假之外另行计算病假期。

颜东岳 法官