

因拒绝调整工作安排被公司解聘

员工在年底前离职还能领年终奖吗？

□本报记者 赵新政

依据国家统计局《关于工资总额的规定》，工资总额包括计时工资、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六部分。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。年终奖属于奖金，因此，洪彤彤（化名）所在公司制定的《员工手册》明确将年终奖列入“薪资福利”项目中。

“我在公司担任品质主管职务。经过4次工作内容变更后，我负责的质量管理工作越来越少，部门员工也一个个调走了。”当公司第5次提出调整工作时，洪彤彤再次予以拒绝。而这样做的结果，是公司在当年11月初将她解聘。她要求公司给付年终奖和经济补偿，一审法院予以支持，但公司不服并提起上诉。

二审法院认为，公司《员工手册》规定年终奖属于“薪资福利”，依据《劳动合同法》第26条规定，原审认定该手册载明的“年终奖发放当天或之前离职的职员无权享有当年年终奖”内容，系公司免除自己法定责任、排除员工权利的无效条款并无不当，故于11月23日终审判决驳回公司上诉，维持原判。

拒绝工作内容调整 被辞之后索要赔偿

“按照《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。变更劳动合同，应当采用书面形式。”洪彤彤说，在职期间，公司多次变更她的工作内容，但均未按照法律规定程序进行。

洪彤彤认为，公司在未与她协商一致的情况下，前后4次变更其工作内容属于对劳动合同内容的实质变更。经历变更之后，她虽然还保留着“品质主管”的名称，但该职位主要的、关键的工作内容及属下人员已被转移到其他工作部门，原部门已经不具备产品质量监管职能了。

2020年11月7日，公司通知

她再次变更其工作内容。她要求提供变更的理由，公司拿出一份从未向她出示、公示过的会议决议，说明公司想通过调整组织结构优化内部管理。其中的内容之一，是对她进行岗位调整。由于公司不能提供证据证明此次调整系因双方订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，故她第5次予以拒绝。

对此，公司的解释是，洪彤彤调岗后的工资待遇不变，所从事的工作内容亦不存在侮辱性、惩罚性，在其屡次不服从工作安排的情况下，公司有权依据《劳动合同法》第40条第3款规定解除其劳动合同。

洪彤彤认为，公司主张的理由不存在，其所谓的调整完全超出用人单位自主权范围。因此，她以违法解除劳动关系为由，要求公司向其支付赔偿金217641元、2020年年年终奖9334元。

是否构成违法辞退 争议双方各说各理

因公司拒绝支付任何费用，洪彤彤向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司承担相应的法律责任。仲裁驳回其请求后，她向一审法院提起诉讼。

洪彤彤诉称，公司在调岗的过程中为逼迫她同意离职，对她采取了很多针对性措施。譬如，在同意她请假的情况下，又反常地要求她提交书面请假条。在公司统一聚餐中，唯独不通知她参加。在2020年11月7日当天，公司不让她打卡上班，同时就强行调岗事宜进行沟通，要求她必须同意公司的调岗安排。在她不同意的情况下，公司随即以架构调整为由解除了她的劳动关系。

洪彤彤提交的年终奖工资单证明公司已发工资中，包括每年年底发放的年终奖。因其不属于自动离职，且系因公司违法解除劳动合同导致其无法继续提供劳动，故不符合《员工手册》中规定的不发放年终奖的情形。因此，她有权要求公司依规定支付

2020年完整年度的年终奖。同时，年终奖金额应按照她离职前的工资9334元支付。

一审法院庭审时，公司答辩称，其在2020年4月已经做出调整部分工作岗位的部分工作内容的决定，之后于5月份与洪彤彤签订无固定期限劳动合同并延续至11月份。因双方就工作内容的部分调整无法协商一致，公司才做出解除劳动合同的决定。由此可以说明，公司并没有像洪彤彤所说的逼迫其离职，而是因工作调整无法协商一致不得不作出的决定。

公司称，其组织架构调整目的不是针对洪彤彤一人，而是为了提高生产管理效率，该调整涉及若干部门和若干岗位。比如，将洪彤彤负责的质量控制职能调整为由工程师直接管理，这必然涉及到工程师内容的增加或者变更，因此，该措施并非针对洪彤彤个人。

此外，公司每月做出的工资单都列明加班的小时数及加班工资项目，洪彤彤本人每月都进行签名确认。这足以证明公司没有拖欠加班费，而且双方就加班费问题一直没有争议。

公司免除自身责任 有违公平公正原则

对于是否支付洪彤彤2020年年年终奖问题，公司认为，年终奖并不属于工资的组成部分，是否发放年终奖、如何发放年终奖、向谁发放年终奖均由公司决定，这是企业的经营自主权。因此，公司有权拒绝洪彤彤对年终奖的发放请求。

对于洪彤彤提交的事关年终奖的证据，公司辩称，其在《员工手册》中关于年终奖方面规定的内容没有违反法律法规强制性规定，是合法有效的。对此，洪彤彤在仲裁庭审中也是确认的。本案中，公司已经逐月向洪彤彤发放了工资，而且每月工资数额均高于最低工资标准，且高于劳动合同约定的工资标准。因此，

公司没有法定义务必须向其发放年终奖。

另外，洪彤彤没有主张《员工手册》相关内容无效。相反，其主动将《员工手册》作为证据提交，并确认其内容的真实性、合法性和关联性。既然双方当事人均确认《员工手册》的内容，就不能否认手册中有关公司可以不发放年终奖的条款的有效性。鉴于洪彤彤已经在年终奖发放之前离职，就不再享有当年的年终奖。

结合双方陈述及在案证据，一审法院判决确认双方之间的劳动关系于2020年11月7日解除，公司需支付洪彤彤解除劳动关系经济补偿金95739元、2020年年年终奖7953元。

洪彤彤及公司均不服该判决，向二审法院提起上诉。

二审期间，洪彤彤提交邮件、通告等证据，证明公司在其离职后又恢复了品质部的工作，并据此主张公司之举系恶意逼迫她辞职。公司则主张一审判决年终奖判项不符合法律规定。

二审法院认为，公司对洪彤彤的部分工作内容进行变更，符合生产经营的需要，属于合法行使用工自主权。其二审期间提交的证据形成于双方劳动关系解除之后，并不能证明解除前的情况，且公司对此亦不予确认，故不予采纳。

经查，公司《员工手册》规定薪资福利系“员工完成工作任务所获得的相应报酬”，并将年终奖规定置于“薪资福利”项目中。依据《劳动合同法》第26条规定，一审法院认定《员工手册》载明的“年终奖发放当天或之前离职的职员无权享有当年年终奖”内容，系公司免除自己法定责任、排除劳动者权利的规定，属无效条款并无不当。因此，公司应按洪彤彤的实际工作时间折算年终奖。

鉴于原审认定事实清楚、适用法律正确，双方上诉理由不能成立，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

欠薪老板躲避法院执行 员工可自诉追究其刑责

编辑同志：

因个体工商户郭某拖欠我们30余万元工资，我向法院提起了诉讼。判决书生效后，我们申请了强制执行，但有执行能力的郭某却和法院“躲猫猫”。

请问：在公安机关置之不理的情况下，我们能否提起刑事自诉，要求追究郭某的刑事责任？

读者：黄慧敏等19人

黄慧敏读者：

鉴于郭某已涉嫌构成拒不执行判决、裁定罪，你们可以向法院提起刑事自诉。

《刑法》第三百一十二条规定：“对人民法院的判决、裁定有能力执行而拒不执行，情节严重的，处三年以下有期徒刑、拘役或者罚金；情节特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。单位犯前款罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照前款的规定处罚。”与之对应，拒不执行判决、裁定罪是指对法院的判决、裁定有能力执行而拒不执行，情节严重的行为。

为加大对该罪的打击力度，《最高人民法院关于拒不执行判决、裁定罪自诉案件受理工作有关问题的通知》中，明确赋予下列条件下，申请执行人具有直接向法院提起刑事诉讼，追究被执行人刑事责任的自诉权利：

首先，申请执行人向公安机关控告负有执行义务的人涉嫌拒不执行判决、裁定罪，公安机关不予接受控告材料或者在接受控告材料后60日内不予书面答复，申请执行人有证据证明该拒不执行判决、裁定行为侵犯了其人身、财产权利，应当依法追究刑事责任的，法院可以以自诉案件立案审理。

其次，法院向公安机关移送拒不执行判决、裁定罪线索，公安机关决定不予立案或者在接受案件线索后60日内不予书面答复，或者人民检察院决定不起诉的，法院可以向申请执行人释明；申请执行人有证据证明负有执行义务的人拒不执行判决、裁定侵犯了其人身、财产权利，应当依法追究刑事责任的，法院可以以自诉案件立案审理。

再次，公安机关接受申请执行人的控告材料或者法院移送的拒不执行判决、裁定罪线索，经过60日之后又决定立案的，对于申请执行人的自诉，法院未受理的，裁定不予受理；已经受理的，可以向自诉人释明让其撤回起诉或者裁定终止审理。此后再出现公安机关或者人民检察院不予追究情形的，申请执行人可以依法重新提起自诉。

与之对应，你们属于申请执行人，只要具备对应条件，即享有自诉权。

颜东岳 法官

这样的竞业限制协议有约束力吗？

近日，读者郭向伟向本报咨询说，他是一家民营科技公司的技术人员。最近，公司在与他续签劳动合同时，要求增签竞业限制协议，并作为劳动合同的附件。协议的内容主要是他离职后可以按月领取竞业限制补偿1000元，但2年内不能为与公司有竞争关系的单位服务，如果他违约需支付给公司12个月工资的违约金。按他现在的工资收入算，12个月工资的违约金将高达9万元。虽然感觉该份协议太不公平，但为了保住工作，他还是在协议上签了字。

他想知道：一旦离职，这样的约定对他是否有约束力？他该怎么办？

法律分析

首先，从整体上看，该份竞业限制协议具有法律效力。竞业限制是用人单位保护其商业秘密和竞争优势的手段。为保护劳动者合法权益，《劳动合同法》对竞业限制适用对象、限制时间等都做了必要的限制，规定竞业限制应当适用于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，竞业限制期限不得超过两年。郭向伟是公司的技术人员，属于负有保密义务的人员之列，所以双方签订的竞业限制协议是有效的，对双方具有约束力。

其次，如果竞业限制补偿金确实过低，郭向伟有权要求补足。《最高人民法院关于审理劳动争

议案件适用法律问题的解释（一）》第三十六条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。”“前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。”本案中，从郭向伟介绍的各种数字分析，合同约定按月支付竞业限制补偿1000元，这显然低于法定标准，应当认定为无效条款。其在离职后，有权要求公司按法定标准予以补足。如果公司

不同意，其可以申请劳动仲裁索要或者请求提前解除该竞业限制协议。

最后，对于过高的违约金，可以要求酌情减少。竞业限制违约金具有惩罚性质，劳动者在签署竞业限制协议时就对承担违约责任有一定的预期。因此，如果郭向伟离职后违反竞业限制约定，法律部门会遵循意思自治原则，认定双方所约定的违约金条款有效，裁决其支付违约金。不过，对这笔过高的违约金，其可以申请扣减。法律部门会根据公平原则，综合考虑其的在职时间、收入状况、可得竞业限制补偿金数额、违约行为是否给公司造成了损失以及损失大小等因素，酌减违约金数额。

潘家永 律师