

# 对哪些拒发年终奖理由法律不支持?

## 酒后未曾开车 为何构成醉驾?

编辑同志:

李某和周某是同一公司的员工且关系密切。2021年7月的一个晚上,两人和朋友一起吃饭,喝了不少白酒。走出酒店,喝了酒的李某把车钥匙递给了同样喝了酒的周某,让他开车送自己和两个朋友回家。当他们路过检查站时,被执勤民警逮个正着。经检测,周某当时血液中的酒精含量为171mg/100ml,涉嫌醉驾。

经调查,民警发现涉案车辆是李某提供的,因此李某也涉嫌醉驾。法院审理后以危险驾驶罪追究了二人的刑事责任:周某被判处拘役1个月,缓刑4个月,并处罚金3000元;李某被判处拘役1个月,缓刑3个月,并处罚金3000元。

请问,李某根本就没有开车,为何也构成危险驾驶罪?

读者:马瑞蓉

马瑞蓉读者:

法院的判决是正确的,本案涉及到共同犯罪问题。

《刑法》第25条规定:“共同犯罪是指2人以上共同故意犯罪。”成立共同犯罪的要件包括:2人以上;有共同的犯罪故意;有共同的犯罪行为。结合本案,可以发现是与之吻合的:

首先,涉案人数为周某和李某2人。

其次,周某和李某有共同犯罪故意。共同犯罪故意,是指各行为人通过意思联络,明知自己与他人共同实施犯罪行为会发生危害社会的结果,并且希望或者放任这种危害结果发生的心理态度。本案中,李某明知周某喝了酒,酒后驾车会危害公共安全,却将车钥匙递给周某让其开车送自己和朋友,这实际上属于指使、教唆的性质;周某明知不能酒驾,却接受李某的指使驾车上路。因此,两人具有实施危险驾驶车辆的共同故意。

再次,周某和李某有共同犯罪行为。共同犯罪行为,是指各行为人为了追求同一犯罪结果、完成同一犯罪而实施的彼此联系、互相配合的犯罪行为。李某实施提供车辆并指使周某驾车上路的行为,周某接受指使进而实施在道路上醉酒驾驶机动车的行为,其目标是一致的,形成了一个有机的犯罪行为整体。

综上所述,李某和周某的行为符合共同犯罪的成立条件,构成危险驾驶罪的共同犯罪。

现实中,没有开车却与醉驾者一起构成危险驾驶罪(共同犯罪)的情形主要有:一是“帮助型”共犯。帮助,是指为他人实行犯罪创造便利条件,在共同犯罪中起次要或辅助作用的行为。因此,明知他人已经醉酒,仍然提供车辆让其驾驶的,构成危险驾驶罪的共犯;二是“教唆型”共犯。教唆,是指使没有犯罪故意的他人产生犯罪意图,其形式包括指使、挑拨、刺激、利诱、威胁、劝说、请求等。因此,明知他人已醉酒,却仍然唆使其驾驶机动车的,构成危险驾驶罪的共犯。潘家永 律师

依据民事行为自治原则,用人单位对是否发放、如何发放年终奖有自主决定权。然而,年终奖的本质属性属于工资,尽管《劳动法》等法律法规未对年终奖如何发放作出具体明确的规定,但对年终奖的发放仍不能随意行事,还应受到有关法律规定的约束。以下案例及其分析表明,当用人单位以如下5个不正当的理由克扣年终奖时,劳动者有权说“不”。

### 理由1

#### 规章制度未规定,可以不发年终奖

秦羽茜于2019年2月初入职时,公司对员工年终奖未做具体规定,但每年都会根据生产经营及利润情况发放一定数额的年终奖。2020年2月,尽管入职时间只有10个月,她仍然领取了2019年度年终奖36000元。

秦羽茜于2021年1月中旬向公司提交书面辞职申请,得到公司准许后,她提出应给付其2020年年终奖。公司认为,公司没有规章制度对年终奖如何发放作出规定,双方签订的劳动合同对此亦没有约定,故其在未发放年终奖的时候离职就不能享受年终奖了。

### 【评析】

在用人单位未规定、劳动合同未约定年终奖的情形下,应否支付年终奖应当看用人单位是否存在发放年终奖的事实情况,如果有则应视为“事实合同约定情形”。在此种情形下,应当向劳动者支付年终奖。

之所以这样做,其法律依据是《国家统计局关于工资总额组成的规定》第四条、第七条及《国家统计局若干具体范围的解释》规定,年终奖属于工资的一种形式。因此,年终奖的发放应当遵守《劳动合同法》第十八条的规定,即依据劳动合同、集体合同的约定或者用人单位规章制度的规定,在用人单位与劳动者对于年终奖的发放没有约定情况下,应实行同工同酬原则。也就是说,如果其他职工均享有年终奖,那么,发放前离职的秦羽茜亦应享有年终奖。

### 理由2

#### 单位经济效益不好,有权停发年终奖

徐涛在公司从事技术维护工作,从2016年4月20日入职到2021年1月31日,公司每年1月均

向他发放上年度年终奖。其中,2020年1月向徐涛额外发放的2019年奖金为2500元。然而,公司未向他发放2020年年终奖。

公司未发年终奖的主要理由是劳动合同没有约定必须给付年终奖,因2020年发生新冠肺炎疫情,公司的核心机房及动力系统运维项目的结算费用减少了40%,导致该项目严重亏损。在此前提下,公司能保证项目上员工的工资能按时、足额发放、不裁员不减员,已经对稳岗就业做出贡献,不应再支付年终奖。

### 【评析】

年终奖是工资的组成部分,既然属于工资,用人单位就不能说取消就取消。本案中,徐涛提交的银行交易明细显示,自2016年入职以来公司一直在每年年初向他支付上年度年终奖,且已形成惯例。

《民法典》第469条、490条规定:当事人订立合同,可以采用书面形式、口头形式或者其他形式。当事人未采用书面形式但是一方已经履行主要义务,对方接受时,该合同成立。就本案而言,公司每年都有发放年终奖的惯例,属于“一方已经履行主要义务,对方接受的”之情形,因此,双方均应遵守。即使如公司所说经济效益不好,就年终奖是否发放、发放多少等问题,应当通过职代会或职工大会研究决定,而不能由行政管理方单方面决定、随意扣发。

### 理由3

#### 年终奖发放前离职,不再享有年终奖

袁维莉于2019年9月24日入职某机械公司,职务为车间操作工。双方签订的三年期劳动合同期限为2019年9月24日至2022年9月23日。2020年4月,公司向袁维莉发放2019年9月24日至2019年12月31日年终奖2614元。因公司拖欠工资,袁维莉于2021年2月初离职,并要求公司给付2020年度年终奖。公司提出:通过民

主程序通过的《员工手册》规定,年终奖发放月之前离职的员工,不享有年终奖。

### 【评析】

按照《国家统计局关于工资总额组成的规定》及《国家统计局若干具体范围的解释》的相关规定,年终奖属于工资的一种形式。年终奖的发放应当遵守《劳动合同法》第十八条的规定,在用人单位与劳动者对于年终奖的发放约定不明,同时集体合同、规章制度也未规定的情况下,实行同工同酬。本案系公司拖欠工资导致袁维莉在公司发放年终奖前离职,错在公司。且公司有于次年4月发放上年度年终奖金的惯例,袁维莉在2020年度已在公司工作满一年,故有权享受年终奖。

### 理由4

#### 工作未干满一年,当然没有年终奖

宁学斌于2017年9月1日进入某商厦集团公司任销售员,双方签订的劳动合同有“职工应工作满一年并经考核合格后领取年终奖”之约定。2021年10月30日,公司以宁学斌最近一个月内早退8次为由,对其作出解除劳动合同关系处理。宁学斌提出公司销售人员从不参加上下班考勤,单独对他进行考勤没有制度政策依据。因此,要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金,并给付离职前10个月的年终奖。而公司以宁学斌违纪在先,且未工作满一年为由予以拒绝。

### 【评析】

本案中,首先应当关注的是公司与宁学斌在劳动合同约定的“职工应工作满一年并按照考核制度经考核后领取年终奖”是否合法,如果该约定违法,那么,宁学斌就符合领取年终奖的条件。

退一步说,假设上述合同约定合法,如果宁学斌提出的“公司销售人员均未参加上下班考勤”是真实的,那么,他未能在

公司干满一年,原因是公司违反约定提前解除了他的劳动合同。在这种情况下,宁学斌自然无法干满一年,当然也不能参加年终考核。因此,公司应当承担违法解除劳动合同的后果,并向宁学斌支付10个月的年终奖。

### 理由5

#### 员工带头反映问题,应当取消年终奖

张博在公司生产车间担任班长职务。为方便工作,他在同事中建了一个微信群。2020年12月9日晚,他向微信群发送通知:“为了年终分红,定于明天上午七点在厂门口集合,希望全体员工都去参加。”第二天,包括张博在内的20名员工如期到公司集体反映其待遇问题。同年12月18日,公司以张博带头上访违反《员工守则》为由将张博辞退,并拒绝向其发放年终奖。

经查,公司《员工守则》第十七条规定:“出现下列违反社会治安综合管理秩序行为之一的,对组织者和起骨干作用的人员,给予解除劳动合同处理:组织、参加非正常上访的。”张博想知道公司这样做是否符合法律规定?

### 【评析】

《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》第四十四条规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。

本案中,张博等人集体到公司办公楼反映其待遇问题是职工表达正当合理诉求,属于正当维权。既然是正当维权,其性质就不符合公司《员工守则》中规定的“非正常上访”情形。因此,公司解除张博劳动合同的理由缺少事实和法律依据,该解除行为无效。由此来看,公司应当向张博给付2020年年终奖金。

(本文当事人均系化名)  
杨学友 检察官

# 老年人选择意定监护是否有效?

### 案例

退休职工刘先生中年丧妻,前些日子因身体不适住院。期间,他的三个子女因为治疗和陪护意见不一致产生矛盾。老人心里既着急又无奈,更担心自己将来意识不清时,子女会因类似问题再起纷争。趁着自己的身体还算壮实,他就和小儿子商量,想让他来做自己“失能失智”时的“主心骨”。

向律师咨询后,刘先生遂指定小儿子作为自己的监护人,并签订了书面意定监护协议书。

### 说法

我国现行的监护制度包括法定监护、指定监护和意定监护。成年人的意定监护起步于《老年人权益保障法》,正式确立于《民法典》,并在《民法典》中进行明确规定,由此彰显出国家对意定监护制度的重视。意定监护赋予成年人自主选择监护人的权利,也极大地解决了一些人养老面临的难题。

《民法典》第三十三条规定:“具有完全民事行为能力的成年人,可以与其近亲属、其他

愿意担任监护人的个人或者组织事先协商,以书面形式确定自己的监护人,在自己丧失或者部分丧失民事行为能力时,由该监护人履行监护职责。”此即关于意定监护的明确规定。

意定监护也叫委托监护,简单来说就是通过协议的方式为自己指定监护人。具体而言,是指被监护人在具有完全行为能力时,根据自己的意愿确定监护人,并为之签订书面协议,赋予监护人在自己丧失或部分丧失民事行为能力时,对自己人身、财产和其他合法权利进行照顾和管

理,代理自己行使民事行为的法律制度。目前,设定意定监护的人群以老年人居多,他们大多希望自己在丧失或者部分丧失民事行为能力时能够有所养、有所依。

除此之外,意定监护还能满足现代社会多元化需求,适用于以下人群:精神及遗传病医学需求者、丁克家庭、再婚家庭、婚姻危机家庭、单身人群、同居伴侣、多元性别群体等。当这些人因疾病需要手术签字,或者失智失能下的日常监护、临终关怀监护及身后事办理,意定监护都可以作为一种选择。张兆利 律师