

年会抽中11万现金大奖,公司须履约兑现

□本报记者 赵新政

依据国家统计局《关于工资总额组成的规定》，职工工资总额由计时工资、奖金、加班加点工资等6部分组成。其中，奖金包括生产奖、节约奖和劳动竞赛奖等多种类型，超产奖、质量奖、年终奖等属于生产奖的范畴。因此，奖金不是随意扣除的项目。

“我在公司2021年会上抽中11万元现金大奖，但公司拒绝向我发放。”夏诗澜（化名）说，因对该项奖金的性质认识不一致，她与公司产生争议。她认为，该奖金属于公司发放给员工的年终福利，属于奖金性质，公司应当依法向她发放。公司称年会上的奖金发放对象是所有参加年会的人，既包括公司员工也包含与会的供应商，因涉案奖金属于公司赠与，系无偿合同，其有权任意撤销。

法院认为，公司在年会上提供的抽奖奖励是激励员工的一种方式，属于为员工提供的福利待遇，公司应当按照奖励中的承诺向中奖员工给付，故判决公司向夏诗澜全额支付涉案奖金。公司不服该判决提起上诉，2月18日，二审法院终审判决驳回公司上诉。

职工抽中年会大奖 公司拒绝支付奖金

夏诗澜所在公司是一家汽车电子信息系统提供商。2020年8月28日，她通过网络招聘入职该公司。入职当天，公司与她签订了期限至2023年8月27日的3年期书面劳动合同。合同约定她从事前台服务工作，工资标准为每月4500元，没有工资结构。

“在任职期间，公司每月月底以银行转账方式一次性发放上月的工资，不需要我在工资表上签名领取工资。”夏诗澜说，虽然公司没有向她发放工资条，通过银行交易记录，也可以看出她2021年4月26日离职前12个月月平均工资为4500元。

“我是被公司违法解除劳动关系的，但公司给出的理由是我工作不积极。实际上，公司之所以辞退我，原因是我一直要求公司支付2021年年会上抽中的11万元奖金，而公司不愿意支付这笔钱。”夏诗澜说，经她不断索要，公司老板才同意向她支付2万元奖金。不过，公司很快决定解除她的劳动合同。

2021年4月25日，夏诗澜收到公司向她发出的解除劳动关系通知书。次日，她向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向她支付违法解除劳动关系赔偿及未支付的9万元年会奖金。

年会奖金是何性质 争议双方认知不一

仲裁庭审过程中，夏诗澜主张，在公司举办的2021年年会上她抽中了金额为11万元的员工大奖，但公司在她不断追讨的情况下仅支付了2万元奖金，剩余9万元拒不支付。为此，公司还违背事实，以其工作不积极为由违法解除了她的劳动合同。

夏诗澜认为，她抽中的员工大奖的性质属公司发放给员工的年终福利，公司负有足额向她支付该笔奖金的义务。而公司逃避履行足额支付该奖金的义务，违反《关于工资总额组成的规定》关于奖金性质的规定及《劳动合同法》的规定，应当依法予以补足。

为证明自己的主张，夏诗澜向仲裁庭提交了她向有关机关信访过程中形成的上访群众介绍函、信访事项登记处理表、网页打印件、公司2021年年会视频、公证书、公证费发票等证据。此外，她还补充提交了公司2021年年会流程细节、微信聊天记录、银行交易记录。

在质证环节，公司表示认可公证书和公证费发票的真实性，但对其余证据的真实性和证明目的均不予认可。同时，公司辩称，涉案奖金面向的群体是年会当晚所有的与会人员，并非夏诗澜主张的仅面向内部员工的年终福利。

同时，公司提交单位正常缴费明细，拟证明公司员工人数为76人，当晚参加年会的人员除公司76名员工外，还有100多名汽车电子行业知名企业的负责人、供应商等。公司称，其发放涉案奖金的行为应定性为赠与，系无偿合同。在此情况下，公司有权按照自身的真实意思表示撤销该赠与行为。

对于提供的上述证据，夏诗澜认为，公司提交的社会保险缴纳清单不能证明清单人数为公司的真实员工人数。

抽奖奖励属于福利 公司应当予以兑现

结合双方陈述及相关证据，仲裁裁决支持夏诗澜的请求。公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

一审法院庭审中，公司对夏

诗澜提交的网页打印件、2021年年会视频、2021年会流程细节、微信聊天记录不予确认，但未向提交反证。因这些证据已经形成证据链条，可互相印证，故一审院予以采信。

根据2021年会流程细节、微信聊天记录显示，公司在晚会前向酒店发放的流程表上，明确注明11万元奖项为员工大奖。2021年年会视频显示，在晚会抽奖环节主持人宣布抽取的11万元系针对员工的员工大奖，夏诗澜中奖后公司的管理层人员上台向她颁发了该奖项。

另外，网页打印件显示，公司在内部报纸刊登的宣传新闻上也宣称该奖项系员工大奖，并使用当晚的影像资料作为宣传素材，在业内已造成一定的影响力。银行交易记录显示，公司在年会后通过转账方式向夏诗澜支付了其抽中的11万元员工奖金的一部分，即2万元奖金。

综上，一审法院认定夏诗澜在公司年会上抽得11万元奖项属员工大奖。因用人单位在年会上面向本单位所有劳动者提供的抽奖奖励是激励劳动者的一种方式，属于用人单位为员工提供的福利待遇。劳动者中奖后，用人单位应当按照奖励中的承诺给付劳动者相应的福利待遇，故一审法院认为公司仍应支付夏诗澜奖金差额9万元。

关于赔偿金问题，夏诗澜主张，其因要求公司支付年会奖金触怒老板，公司以不实理由解除其劳动关系构成违法，故应支付违法解除劳动合同赔偿金。为此，她提交上访群众介绍函、信访事项登记处理表予以证明。公司虽认可相关证据的真实性，但不认可其证明目的。

一审法院认为，夏诗澜主张公司单方面解除其劳动合同，但其所提交的证据不足以证明违法解除关系的事实。公司虽主张其

系合法解除夏诗澜的劳动关系，但未提交任何证据证明其主张。因双方均未对各自主张的离职原因提供有效证据证明，应视为由公司提出且经双方协商一致解除劳动合同，公司应支付夏诗澜解除劳动合同经济补偿金4500元。据此，判决公司支付夏诗澜奖金差额9万元、解除劳动合同经济补偿金4500元。

公司不服一审法院判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

【律师点评】 年会抽奖属于员工福利

针对年会奖金的性质问题，接受本报记者采访的北京市中业江川律师事务所丁伟奇律师说，企业在年终晚会上设立抽奖环节，是企业为了活跃现场气氛，增强到场人员的互动，是向员工提供非法定福利的方式之一，其目的是为了感谢员工一年来的辛勤付出、激励员工继续努力工作。对于中奖者，企业负有兑现奖金奖品的义务。

丁律师说，企业给员工提供的社会保险、带薪年休假等属于法定福利，而补贴、奖金等属于非法定福利。对于非法定福利，企业可以提供，也可以不提供。本案中的中奖行为属于射幸行为，即俗称的“碰运气”行为，其兑现与否有赖于偶然事件的出现，但这种射幸行为不影响员工福利的定性，一是员工中奖，企业就应当依约兑现。

赠与是赠与人将自己的财产无偿给予受赠人、受赠人表示接受的一种行为。本案中，夏诗澜所获奖金来自中奖，在中奖之前，该奖金是否会被她抽中存在不确定性，并非事先已经确定。公司要将奖金无偿给付于她。因此，公司所称赠与合同不能成立，且无权撤销。

劳动者的离职经济补偿金如何计算？

常律师：

您好！

我与公司签订的第一份劳动合同将在2月底到期。现在，我还想继续留在公司工作，但公司不想与我续签劳动合同。

请问：若公司不与我续订劳动合同，我可以要求公司支付经济补偿金吗？若可以，经济补偿金的计算标准如何确定？

答：

《劳动合同法》第四十六条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：……（五）除用人单位维

持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的。”因此，若公司维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，除您不同意续订劳动合同外，当公司不续订劳动合同时需向您支付经济补偿金。

《劳动合同法》第四十七条规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”

依据上述规定，您可以根据

自己在公司的实际工作年限以及离职前12个月的平均工资计算经济补偿金数额。



顶替同事工作两个月
可否要求等额工资？

编辑同志：

我大学专科毕业后，于2020年8月入职某印刷有限公司。公司与我在劳动合同中约定：劳动合同期限为3年，试用期4个月，转正后月工资4300元。工作期间，因同事骆某病休2个月，公司安排我自2021年10月22日起顶替骆某的岗位2个月。骆某的月工资为5800元，在顶替骆某的2个月里，我完成的产品数和质量不比骆某差，但每月工资仍为4300元。

于是，我向公司提出自己顶替骆某的岗位期间，与骆某从事同样的工作，付出同样的劳动，公司应当按照同工同酬的原则向我支付工资。公司则表示：“按劳动合同约定的标准支付工资没有错，而且骆某有本科文凭，入厂已有6年时间，资历比你深，能力比你强。”

针对这种不公平待遇，我于2022年1月辞职。不过，我想知道自己能否以“同工同酬”为由，要求公司补足我顶岗期间的工资差额？

读者：邱晓铭

邱晓铭读者：

《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。工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。”由此，在分配方面确立了“按劳分配，同工同酬”的基本原则。

所谓按劳分配，是指用人单位以劳动为尺度，按照劳动数量和质量给劳动者支付劳动报酬，多劳多得，少劳少得。所谓同工同酬，一般是指用人单位对于从事相同工作、付出等量劳动且取得相同劳动业绩的劳动者，应当支付同等的劳动报酬。而认定“同工”的条件包括：一是相同的工作岗位、工作内容，二是付出相同的劳动工作量，三是具有相同实际工作能力并取得相同劳动业绩。只有同时符合这三个条件，劳动者才可能取得“同酬”。因此，不能认为做同样的工作就是《劳动法》所指的“同工”，而应当根据各个劳动者的实际能力和劳动业绩，包括双方的资历、知识水平、劳动技能、技术等级、劳动数量与质量、实际业绩、对单位的贡献等方面进行综合考量。

本案中，虽然公司安排你在骆某的岗位上工作，但由于你入职时间、知识水平、实际能力、对公司的贡献等方面都不及骆某，所以，难以认定为“同工”，公司自然不会答应你要求“同酬”的主张。相应地，你也不能要求公司对你顶岗2个月的工资进行补差。

潘家永 律师