

收发红包可能涉及哪些法纪问题？

春节是中华民族集祈年、庆贺、娱乐为一体的最隆重的传统佳节。在此期间，红包成为不可或缺的存在，不发、不收或者不抢些红包，似乎都称不上过年。其实，无论何种形式的红包，均蕴藏着一定的法律或纪律问题，甚至潜藏着法律风险，稍不小心便会构成违法违纪。对此，以下3个案例作出了详细的法理剖析。

【案例1】

压岁钱虽由家长保管，所有权仍属孩子

2023年春节前，12岁的小琳收到近8000元的红包。父母动员其上交，可小琳只同意上交一半，另一半由自己支配。父母认为，小孩子手里拿这么多钱容易出事，于是坚持要求小琳全部上交。小琳很不服气：“压岁钱是给我的，父母没有权利收走。”面对女儿的坚持，父母不知如何说服她。

那么，孩子收到的压岁钱到底归谁？究竟如何处理才妥当？

【点评】

“恭喜发财，红包拿来。”每逢春节，大人们给孩子压岁钱既是一种习俗，也是一份祝福。对于大人们的这些给予，在法律上应当理解为其对孩子的赠与。既然这些钱属于赠与性质，那么，其所有权自然应归属于孩子。当然，考虑到孩子年龄较小，不能合理支配大笔钱款，将较大数目的压岁钱交由家长掌管，也是有法律根据的。因为，《民法典》规定管理和保护被监护人的财产是监护人的职责之一。不过，父母在管理孩子的压岁钱的时候，不得随意处分。只有其纯粹是为了孩子的利益，比如为孩子购置生活、学习

用品，买保险，为其报名参加兴趣班、夏令营等，才可以动用这些压岁钱。

【案例2】

老板春节发慰问红包，不能冲抵加班费

2023年春节放假前，公司安排王某等员工在春节期间3天加班。1月22日，即大年初一当天，公司老板慰问王某等人时给他们每人发了500元的红包。1月28日，公司按照每月28日发放上月工资的惯例，核发了1月份工资。收到工资条后，王某等人发现公司没有把春节3天的加班工资计算进去，于是找公司询问原因。公司的答复是：正月初一，公司给他们的500元慰问红包就是加班费。

王某认为，公司的解释不正确，但不知错在哪里，也不知道如何维护自身合法权益？

【点评】

王某等员工放弃春节与家人团聚机会，坚守生产一线，公司理应依法支付加班费。从性质上讲，“红包”和加班费完全是两回事，前者是对员工工作表现的一种肯定和褒奖，类似奖金，给多给少全凭用人单位自愿。而加班费是对劳动者额外提供劳动和放弃法定假日休息的一种补偿，应当按照相关法律法规规定进行支付。

根据《劳动法》第四十四条第三项规定，用人单位法定休假日安排劳动者工作的，应当向劳动者支付不低于其正常工作时间的工资的300%的工资报酬。本案中，公司称其所发红包就是加班费，显然有违法律规定，混淆了“红包”与加班工资的区别。王某等员工可以与公司协商解决此事，如果公司坚持自己的错误认识拒付加班费，其可以向劳动监察部门投诉，由该机构责令公司支付加班工资。当然，其也可以通过申请劳动争议仲裁或诉讼的方式解决这一争议。

【案例3】

公务员参与抢红包，可能涉嫌违纪违法

周某曾任某县公安局副局长。期间，他于2020年1月至2022年2月在某商会副会长徐某建立的微信群里抢红包，共抢得红包12680元。市纪委驻公安局纪检组接到举报后，对周某立案调查。在查清事实后，对周某作出免去领导职务的处理决定，追缴其违纪所得。

周某的身份是公务员，其因在微信群里抢红包受到处分，究竟违反了什么纪律？

【点评】

有人认为，不过是个百余元

的红包嘛，抢着玩而已，其实不然。

微信红包一次最多能发200元，因其数额小，一部分公务员甚至担任领导职务的人便对它丧失了警惕，但是，若积少成多就会出问题。

微信红包的本质不是其数额问题，而是事件性质问题。《中国共产党纪律处分条例》第八十八条规定：“收受可能影响公正执行公务的礼品、礼金、消费卡和有价证券、股权、其他金融产品等财物，情节较轻的，给予警告或者严重警告处分；情节较重的，给予撤销党内职务或者留党察看处分；情节严重的，给予开除党籍处分。”“收受其他明显超出正常礼尚往来的财物的，依照前款规定处理。”因此，党员干部在抢微信红包时，应当首先弄清楚：发红包的人是否与自己存在职务上的关系；红包是否可能影响公正执行公务；红包是否超出正常礼尚往来；发红包的人是否想要借助自己的职务便利做违纪违法的事情。如果抢到红包后，发现该红包数额明显超标，那就必要退还。若退红包遭拒，则应登记上交。

另外，对于“一对一”的红包，党员干部更要小心，不能因收受该红包构成违法违纪。

潘家永 律师

通过快递索要欠薪可以构成时效中断

编辑同志：

四年前，一家公司曾向我出具过欠薪条，言明半年内付清欠薪。因为公司没有按时支付欠薪，我在到期两年后，通过快递向公司寄送过讨薪通知。公司虽已签收，但一直没有付款。日前，公司又以超过了三年、已经过期为由拒绝支付。

请问：公司的理由成立吗？

读者：李萍萍

李萍萍读者：

公司的理由不能成立。这里涉及到诉讼时效问题，指的是权利受到侵害的权利人向法院请求保护的法定期限，如果权利人没有在期间内行使请求权，法院将不再予以保护。

《民法典》第一百八十八条、第一百九十五条规定：“向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为三年。法律另有规定的，依照其规定。诉讼时效期间自权利人知道或者应当知道权利受到损害以及义务人之日起计算。法律另有规定的，依照其规定。但是，自权利受到损害之日起超过二十年的，人民法院不予保护，有特殊情况的，人民法院可以根据权利人的申请决定延长。”“有下列情形之一的，诉讼时效中断，从中断、有关程序终结时起，诉讼时效期间重新计算：（一）权利人向义务人提出履行请求；（二）义务人同意履行义务；（三）权利人提起诉讼或者申请仲裁；（四）与提起诉讼或者申请仲裁具有同等效力的其他情形。”

与之对应，员工向法院请求责令用人单位支付欠薪的诉讼时效，为约定支付期限届满的次日起三年，如果出现对应的法定情形，可以在对应情形出现后重新计算。

结合本案，你的请求能不能得到法院支持，无疑取决于你通过快递向公司寄送索要欠薪信件，是否属于“权利人向义务人提出履行请求”。

就此，《最高人民法院关于审理民事案件适用诉讼时效制度若干问题的规定》第十条指出：具有下列情形之一的，应当认定为当事人一方提出要求，产生诉讼时效中断的效力：（一）当事人一方直接向对方当事人送交主张权利文书，对方当事人签收或在文书上签字、盖章或者虽未签字、盖章但能够以其他方式证明该文书到达对方当事人的；（二）当事人一方以发送信件或者数据电文方式主张权利，信件或者数据电文到达或者应当到达对方当事人的；（三）当事人一方为金融机构，依照法律规定或者当事人约定对对方当事人账户中扣收欠款本息的；（四）当事人一方下落不明，对方当事人国家级或者下落不明的当事人一方住所地的省级有影响的媒体上刊登具有主张权利内容的公告的。你在欠薪半年到期的两年后，通过快递向公司寄送过讨薪通知，已产生时效中断，即可以重新计算三年，截至目前没有超过诉讼时效。

廖春梅 法官

“开工利是”能否算作工资收入？

□本报记者 赵新政

2023年春节长假一结束，黄玲及其3个同乡赶在节后第一天返回工作岗位。他们之所以这么着急回到公司，除了生产任务紧急外，还有一个重要原因是老板每年都会给员工发放金额不等的“开工利是”，即开工红包，他们不愿错过这个机会。

收到红包后，黄玲很高兴，但她还有一个疑问：“恭喜发财，利是拿来。我们4个人一同来到公司，老板应该给每个人都发红包。可是，老板今年给我的红包是188元，比去年少100元。另外，老板给其他3个同乡的红包都比我多，这是为什么？”当她问老板原因时，得到的答复是：“你不要嫌少，有的人还没有呢？”“开工利是是福利，不是工资，公司想发就发，不愿给也可以不给。”

黄玲想知道：老板的话对不对？有没有法律依据？为此，她打电话向本报咨询此事。

法律分析

一、什么是“开工利是”？

就黄玲反映的问题，接受记者采访的北京中迈律师事务所陈君玉律师说，在广东、福建、台湾等地区有一种习俗，即企业在春节过后重新开工当天，所有员

工及下属都会向企业主拜年，企业主则向员工及下属派送红包，内装8元、18元等象征吉祥发财数目的纸币，以使得大家欢欢喜喜，热热闹闹，象征开工大吉，和和气气，生意兴隆。

“开工利是”金额一般不大，对此也没有具体的数额约定，它既可以数额很小只是意思一下，图个吉利，也可以根据企业主意愿多给员工发一些钱，鼓励员工干事创业。一般来说，“开工利是”不分大小，每名员工都一样，不与业绩挂钩，不改变“利是”的性质。老板向下属派发“开工利是”，犹如与他们一起吃年夜饭和开年饭，可以营造大家庭的感觉，增加员工对公司的归属感，令员工与公司之间的关系更紧密。

二、“开工利是”是工资吗？

对于“开工利是”是不是工资？“开工利是”属于什么的性质，陈律师说，这要依据国家相关规定及其执行措施进行界定。

国家税务总局《关于加强网络红包个人所得税征收管理的通知》（税总函[2015]409号）指出：“一、对个人取得企业派发的现金网络红包，应按照偶然所得项目计算缴纳个人所得税，税款由派发网络红包的企业代扣

缴。二、对个人取得企业派发的且用于购买该企业商品（产品）或服务才能使用的非现金网络红包，包括各种消费券、代金券、抵用券、优惠券等，以及个人因购买该企业商品或服务达到一定额度而取得企业返还的现金网络红包，属于企业销售商品（产品）或提供服务的价格折扣、折让，不征收个人所得税。三、个人之间派发的现金网络红包，不属于个人所得税法规定的应税所得，不征收个人所得税。”

根据上述规定，可以看出个人取得企业派发的现金网络红包，应当按照偶然所得计算缴纳个人所得税，税款由派发红包的企业代扣代缴，但个人与个人之间的现金网络红包不在征税范畴。公司老板向员工发放的“开工利是”实质上是一种“实物红包”，而且这种“红包”属于劳动者的个人所得。然而，按照《个人所得税法》规定，个人所得分为十一类：1、工资、薪金所得；2、个体工商户的生产、经营所得；3、对企事业单位的承包经营、承租经营所得；4、劳务报酬所得；5、稿酬所得；6、特许权使用费所得；7、利息、股息、红利所

得；8、财产租赁所得；9、财产转让所得；10、偶然所得；11、其他所得。据此，可以看出国家税务总局并未把这种“红包”列入“工资薪金所得”，而将其列入了“偶然所得”。

陈律师认为，“开门利是”是一种民俗性的祝福方式，并不像工资薪金那样，在当事人形成了法律上必须支付的关系。也就是说，发不发“开门利是”，发多少“开门利是”，主要看老板心情，而不是由劳动者和用人单位间按先前约定产生。如果老板坚持不发“开门利是”，劳动者也不能申请仲裁或诉讼。从“开门利是”的性质上讲，它也不是劳动付出的对价。换句话说，就是开工第一天上班的劳动者，还未给公司正式提供劳动，老板图个好彩头就发个“红包”，其目的是图个吉利也完全可以。

此外，按照国家统计局发布的《关于工资总额组成的规定》第四条规定，工资总额由下列六个部分组成：1、计时工资；2、计件工资；3、奖金；4、津贴和补贴；5、加班加点工资；6、特殊情况下支付的工资。从这个角度看，“开门利是”类的收入，也不属于明文法定的工资项目。