

# 公司取消离职职工年终奖合理吗？

□本报记者 赵新政

“按照惯例，公司每年都会在3月份发放上一年度的年终奖。我2022年底被解除劳动合同关系后，公司不但以我已经离职为由拒发年终奖，而且拒绝向我支付应签而未续签劳动合同期间的二倍工资。”为此，戴依柠（化名）提起劳动争议仲裁。

公司辩称，年终奖系企业根据当年度经济效益并结合职工的工作情况对职工进行额外奖励的福利制度，企业有权根据自身经营特点在职工手册中制定年终奖发放规则。既然公司已经规定职工于奖金发放月或以前从公司离职不能享有该奖金，戴依柠自然也不能例外。

二审法院认为，公司虽有权自主确定奖金发放与否、发放条件及发放标准，但其制定的发放规则仍应遵循公平合理原则，对于在年终奖发放前离职的职工可否获得年终奖，应当结合该职工离职的原因、工作表现等因素综合考量。因戴依柠离职并非其存在过错且公司不能证明其不符合领取条件，故于近日判令公司向其补发年终奖138600元。

## 协商调岗未达成一致 公司解除劳动合同

2015年1月入职后，戴依柠先后与公司签署两份劳动合同，最后期限至2022年1月12日。2020年5月，公司与她签订派遣协议，约定了她外派工作期间的工资待遇及工作岗位。2021年7月，她开始担任规划部高级经理职务，月薪调整为38500元。

2022年12月18日，公司向戴依柠发出工作变动确认函。该函载明其与公司2022年1月13日签订无固定期限劳动合同，工作状态变更如下：自2022年12月1日起，从公司规划部至人力资源部，职位、薪资、工作地点均不变。对此，戴依柠未签字确认。

2022年12月26日，戴依柠回复邮件，要求公司向她支付未签劳动合同二倍工资差额423500元、2022年度奖金138600元、无故解约赔偿金。

2022年12月27日，公司向戴依柠发送邮件。该邮件载明因规划部取消，公司于10月19日与包括戴依柠在内的工作人员沟通，戴依柠表示对人力资源管理感兴趣，公司即向其推荐某分公司，但其不愿去外地。11月22日，双方又一次面谈，其以同样理由予以拒绝。12月18日再次面谈，公司向她提供本地分公司的转岗机会，并将工作变动确认函给她阅读，希望其12月19日给出答复，其表示12月26日休假回来后予以答复。12月26日，其提出了一系列补偿要求。尽管如此，公司仍然给她保留人力资源部高级经理岗位，并表示此机会保留至12月29日下班前，逾期将视为其不同意合同变更。

2022年12月29日，公司向戴依柠发出解除劳动合同通知书，

理由是其所在部门被取消，在保留其待遇不变的情况下，公司先后为其安排下属单位人力资源高级经理职位，经多次沟通其均不接受。因双方无法就劳动合同的变更达成一致，公司决定自2022年12月30日起解除其劳动合同。戴依柠对此予以签收，并注明“不同意解除”。

## 职工申请劳动仲裁 要求给付年终奖

戴依柠于2023年4月向劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求与公司自2022年12月30日起恢复劳动关系，公司向其支付2022年1月13日至2023年1月12日期间未签劳动合同二倍工资差额614565.85元、2022年年年终奖138600元。经审理，仲裁裁决公司向她支付上述期间二倍工资差额192500元，驳回其他仲裁请求。

戴依柠不服该裁决，向一审法院诉称，公司在2023年4月20日才作出撤销规划部的决定，故双方协商变更劳动合同的前提是不存在的。况且，公司明确“此机会保留至2022年12月29日下班前”，然而公司于当天下午13时后就与其解除劳动关系，属于提前终止协商行为，剥夺了她的协商权和选择权，公司应承担违法解除劳动合同的责任。

戴依柠主张，公司的规章制度仅以发放年终奖时职工必须在职为前提，而不是将职工在该年度的工作优劣作为发放依据，该做法有悖于年终奖的本质属性。况且，该制度规定的本义是“职工辞职”不能享有奖金，而不是“职工离职”。在已经为公司工作一整年的情况下，仅因2023年3月发放年终奖时不在职就不予发放属于劳动报酬范畴的

年终奖，缺乏公允。

公司辩称，受到市场竞争等因素影响，公司结合经营情况取消戴依柠所任职的部门。在未降低薪资待遇的前提下，公司为其提供了可供选择的职位，并就变更岗位事宜进行过多次协商，但其一直拒绝并提出不合理且无事实根据的诉求。因此，公司解除其劳动合同符合法律规定。

公司认为，年终奖系企业根据当年度经济效益并结合职工的工作情况对职工进行额外奖励的福利制度及调动职工工作积极性的激励机制，企业对此具有自主权。本案中，公司在规章制度明确规定根据经营情况和职工考核情况决定是否发放奖金和发放金额，如果职工于奖金发放月或以前从公司离职，则不能享有该奖金。因此，公司有权单方决定是否向戴依柠发放年终奖及发放金额，年终奖不属于公司必须向戴依柠支付的款项。

就签订无固定期限合同一事，公司称2022年4月，戴依柠申报居住证积分事宜，而申办此项需提供劳动合同，申报信息中载明合同终止日为无固定期限劳动合同，由此可证实双方在2022年1月已签署无固定期限劳动合同。戴依柠称其从未自行办理居住证积分事宜，该事宜均由公司工作人员办理，否认签署过无固定期限劳动合同。

## 离职职工没有过错 扣年终奖缺乏依据

一审法院认为，公司的证据可以证实戴依柠所在部门被撤销后双方曾就其工作变动进行过充分协商，相应的安排对其日常工作生活没有太大的影响或改变，但协商未能达成一致。在此前提

下，公司解除劳动合同并无不当，对戴依柠要求恢复劳动关系的请求不予支持。

年终奖是企业根据本年度的经济效益、结合职工的工作成绩，对职工进行奖励的一种制度，可以由企业根据自身状况自行调整，企业对此具有一定的自主权。本案中，公司的奖金发放规则明确了何种情形下不予发放，戴依柠在公司发放2022年度奖金之前已经离职符合不予发放的情形，故其要求公司支付2022年度奖金之请求，一审法院不予支持。

综上，一审法院判决公司向戴依柠支付相应期间未签劳动合同二倍工资差额192500元，驳回其他诉讼请求。

戴依柠不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。

经审理，二审法院认为，现行法律法规并没有强制规定年终奖应如何发放，用人单位有权根据本单位的经营状况、职工的业绩表现等，自主确定奖金发放与否、发放条件及发放标准，然而用人单位制定的发放规则仍应遵循公平合理原则，对于在年终奖发放之前已经离职的劳动者可否获得年终奖，应当结合劳动者离职的原因、时间、工作表现和对单位的贡献程度等多方面因素综合考量。就本案而言，劳动合同解除的原因系公司撤销规划部后，双方就变更劳动合同内容未能达成一致，该事实证明劳动合同被解除并非是戴依柠的主观过错导致的，在其已经为公司提供劳动，且公司无证据证明其不符合领取条件的情况下，公司扣除其年终奖缺乏合理性。

据此，二审法院判决维持原审由公司支付二倍工资差额的判决，同时判令公司支付戴依柠2022年度年终奖138600元。

## 保险勘察员待岗时摔伤 可以享受工伤待遇吗？

编辑同志：

我是一家保险公司的事故勘察员。今年1月份，由于天气条件恶劣，公司要求全体勘察员昼夜待命。一天早晨，我在待命时，为保证勘察车辆处于良好状态，就对停放在马路边的勘察车进行维护，包括擦玻璃和清理车顶上的冰雪等，可一不小心摔倒在地受伤，住院治疗10多天。我要求享受工伤待遇，可公司说我所受伤害发生在待命期间和马路边，而不是发生在实际工作时间和工作场所内，因此不属于工伤。

请问：公司的说法正确吗？

读者：李俊民

李俊民读者：

《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的……”对该条规定的工作时间、工作场所和工作原因这三个关键要素，应当作广义的理解，即必须予以适当延伸。

对“工作时间”的认定应当考虑是否属于因工作所需的时间，工作时间具体应当包括上下班途中时间、加班时间、临时接受任务时间、因工外出期间、非法延长的工作时间等。

对“工作场所”的认定则应当考虑是否属于因工作涉及的区域以及自然延伸的合理区域。工作场所具体应当包括用人单位围墙内所有场所、指派外出工作场所及路线、上下班路线等。

“工作原因”的认定应当考虑是否履行工作职责、是否受用人单位指派、是否与工作职责有关、是否基于用人单位的正当利益等因素。工作原因具体应当包括履行工作职责、完成工作任务、与工作有关的前后准备工作或收尾性工作、以及在工作过程中临时解决合理必需的生理需要（如吃饭、上厕所等）。

本案中，你所从事的工作具有特殊性，工作时间和工作场所都应当予以必要的延伸。你在工作待命期间属于工作时间的冰雪属于预备性工作，虽然事发马路边而非单位的工作场所内，但这无疑属于工作场所的必要延伸。因此，你的情况具备工伤认定的三个关键要素，应当认定为工伤。公司若不主动为你申报工伤，你可以自行向社会保险行政部门申请工伤认定。

潘家永 律师

## 配偶自伤自残也属于家庭暴力

魏女士近日反映说，她与丈夫钱某已经结婚10年。钱某原先经营一家餐馆，近几年受多方面因素的影响餐馆无法继续经营，钱某因此一蹶不振，并经常把“活得没意思”“不想活了”等话语挂在嘴边。每当钱某提出要求而她不能满足时，钱某既不骂她，而是采用喝农药、跳楼、自杀等方式对她进行威胁，使她整天处于提心吊胆的状态中，精神几近崩溃。对此，她感到很是无奈。

她想知道：对于钱某的这些行为，她该如何处理？

### 法律分析

对于魏女士提出的问题，首先应对钱某的行为进行定性，然

后才能进行有针对性地处理。

《反家庭暴力法》第三条规定：“家庭成员之间应当互相帮助，互相关爱，和睦相处，履行家庭义务。反家庭暴力是国家、社会和每个家庭的共同责任。国家禁止任何形式的家庭暴力。”本法第二条规定：“本法所称家庭暴力，是指家庭成员之间以殴打、捆绑、残害、限制人身自由以及经常性谩骂、恐吓等方式实施的身体、精神等侵害行为。”现实生活中，人们往往注重身体的侵害，而忽视了对于精神方面的侵害。其实，当事人对于家庭其他成员精神方面的侵害也属于家庭暴力。

本案中，钱某作为家庭的其中一员，并没有很好地履行家庭

义务，反而采用违反法律规定的行为，对妻子魏女士实施家庭暴力。从魏女士在咨询中所介绍的情况来看，钱某每当提出要求而魏女士不能满足时，“他既不骂她也不打她，而是采用喝农药、跳楼、自杀等方式对她进行威胁”。钱某所采取的这些极端方式，看似是自伤自残，是自我行为，无关他人，但实质上却对于妻子魏女士带来了恐吓及威胁，其目的是通过伤害自己以此控制对方，从而导致魏女士精神不自由，属于精神暴力，符合家庭暴力的特征。

魏女士作为钱某的妻子，可以继续对钱某动之以情，晓之以理，使钱某得以悔改，并重新振作起来，全力办好自己应该办的

事情，共同过好日子。如果钱某不知悔改，继续我行我素，就要寻求有关部门的帮助。

《最高人民法院最高人民检察院公安部司法部关于依法办理家庭暴力犯罪案件的意见》第十八条规定：“人民法院、人民检察院、公安机关应当充分运用训诫，责令施暴人保证不再实施家庭暴力，或者向被害人赔礼道歉、赔偿损失等非刑罚处罚措施，加强对施暴人的教育与惩戒。”因此，魏女士可以通过有关部门的介入，促使钱某停止家庭暴力，不再采用喝农药、跳楼、自杀等极端方式进行恐吓及威胁，平静地处理生活中所遇到的一切问题。

程文华 律师