

公司规定提前离职无年终奖,法律支持吗?

公司在规章制度中明确规定“提前离职职工,无年终奖”。这样的规定,有法律效力吗?最近,二审法院审结一起提前离职职工追讨年终奖案,并基于当事人双方之间的约定及公平原则终审判决支持职工该项主张。

未经协商一致调整工作岗位,职工拒绝到新工作地点上班

2023年10月8日,胡浩(化名)与某咨询公司签订3年期劳动合同。该合同约定:自2023年10月8日至2024年10月31日,公司安排胡浩在某市从事一项工作计划;根据工作需要,经双方协商同意,可以变更工作地点;双方签署的《薪酬确认函》确认薪酬为:基本工资为税前15000/月,绩效工资为税前5000元/月,年度奖金基数为税前80000元/年。

2024年9月28日,公司向胡浩发送《调岗通知函》,主要内容为:“经公司决议,原办公点撤消。经过多次沟通协商补偿未能达成一致,现需要安排您至外地某分公司任职销售,请于2024年9月29日前往新的办公场地报到,逾期未报到按旷工处理。”胡浩收到该通知后立即复函公司:本人户籍、居住、生活均在本市,家庭成员亦在本市工作生活,现公司单方面将本人调至外地势必对工作生活造成重大影响,故不同意公司的异地调岗和降职降薪决定,要求按原条件在原地点继续履行劳动合同,否则公司应当依法支付相应的经济补偿和赔偿。

2024年10月10日,公司向胡

浩发送《解聘通知》,以胡浩已累计旷工4天为由解除其劳动关系。

胡浩申请劳动争议仲裁后,向一审法院提起诉讼,请求判令公司向其支付:1.2023年度未休年休假工资3517.20元、2024年度未休年休假工资12310.20元;2.违法解除劳动关系赔偿金57374.31元;3.2023年度奖金20000元、2024年度奖金80000元;4.出具《解除劳动合同证明书》。

一审确认公司违法解除劳动合同,但未支持职工主张的年终奖金

一审法院审理查明,胡浩自2005年参加工作,累计工作年限已满10年未滿20年。

一审法院认为,胡浩与公司签订劳动合同约定其工作地点在本市,经双方协商同意可以变更工作地点。现公司根据工作需要调整胡浩的工作地点,但双方未能协议一致,公司亦未额外支付胡浩一个月的工资。在此情况下,公司解聘胡浩构成违法解除劳动合同关系,应依法向其支付经济赔偿金34843.62元。

胡浩连续工作已满10年,其年休假天数为10天。其于2023年10月8日入职公司,2023年度年休假天数为2天,该年度未休年休假工资为3204元。公司于2024年10月10日与胡浩解除劳动合同,其2024年度年休假天数为7天,该年度未休年休假工资为11214元。因公司无证据已安排胡浩休当年年休假,一审法院认为,公司应依法向其支付这些费用。

胡浩主张公司应向其支付相应年度奖金,但其未提供证据证明其符合享有年度奖金的条件,故对其该项主张,一审法院不予支持。

公司已经向胡浩发送解聘合同通知,理应向胡浩出具《解除劳动合同证明书》,故对胡浩该项主张,一审法院予以支持。

综上,一审法院判决:1.公司给付胡浩违法解除劳动关系赔偿金34843.62元;2.公司给付胡浩2023年度未休年休假工资3204元,2024年度未休年休假工资11214元;3.公司向胡浩出具《解除劳动合同证明书》;4.驳回胡浩的其他诉讼请求。

职工遭遇违法解聘,公司须基于公平原则如约给付奖金

胡浩与公司均不服,均向二审法院提起上诉。二审法院经审理确认本案存在3大争议焦点,并对此逐一作出评判。

其一,公司是否构成违法解除劳动合同关系。本案中,公司欲调整胡浩的工作地点,依据劳动合同第2条“工作地点为本,根据公司的需要,经双方协商同意可变更工作地点”的约定,在双方未协商一致的情况下,公司强行通知胡浩到外地工作并以其旷工为由解除劳动合同,原审法院以公司违反劳动合同约定为由确认公司属于违法解除劳动合同并无不当,应当予以确认。

其二,公司是否向胡浩支付违法解除劳动关系经济赔偿金。庭审中,公司未提交胡浩离职前

12个月工资明细,但对胡浩提交的2023年11月至2024年9月工资条的真实性无异议。结合胡浩于2023年10月8日入职,2024年10月10日解除劳动合同,该期间覆盖了胡浩在职期间完整月份的应发工资,故对于胡浩主张按照前述期间应发工资计算离职前平均工资为19124.77元主张,应当予以支持。

胡浩自2023年10月8日起在公司工作,公司于2024年10月10日向胡浩邮寄《解除劳动合同证明书》,胡浩工作时间为1年零3天。《劳动合同法》第47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。”据此,公司应当向胡浩支付3个月平均工资数额的解除劳动合同经济赔偿金。

其三,公司是否应当向胡浩支付年度奖金。公司向胡浩出具的《薪酬确认函》记载:“您的薪酬支付方式为:……5.年度奖金基数为税前80000元/年。”公司主张胡浩因属于在2024年3月31日前离职的情形,故不符合发放标准。对此,二审法院认为,虽然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及标准,但用人单位制定的发放规则仍应遵循公平合理原则,对于入职及离职时间导致不符合发放奖金条件的劳动者是否可发放年度奖金应当结合劳动者离职原因、时间、工作表现等多方面因素综

合考量。本案中,因双方已有关于年度奖金8万元的约定,且系因公司违法解除劳动关系导致胡浩未能履行劳动合同,结合胡浩履行劳动合同已经满一年的事实,公司依约应向其支付年度奖金8万元。

综上,二审法院判决:1.维持原审民事判决第三项;2.撤销原审民事判决第一项、第二项、第四项;3.公司给付胡浩违法解除劳动关系赔偿金57374.31元;4.公司给付胡浩2023至2024年度未休年休假工资15827.40元;5.公司给付胡浩年度奖金8万元。

【评析】

对于用人单位是否发放年终奖、如何发放,法律法规并没有作出强制性规定。用人单位虽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,但其制定的发放规则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是否应获得年终奖,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。

本案中,胡浩未工作至公司规定的年终奖发放日期,但原因是公司违法解除劳动合同所导致,且胡浩自2023年10月8日入职到2024年10月10日被解聘,履行劳动合同期限已超过一年。二审法院依据双方约定及公平原则判令公司向胡浩支付年度年终奖80000元是正确的。

杨学友 检察官

公司团建占用周末时间,是否可以拒绝参加?

连续工作了五天,刘某等职工很想利用周末好好休息一下。可是,公司通知周末举办团建活动,并称若不参加将解除劳动合同。他想拒绝,但被告知必须参加。这合法吗?

基本案情

2024年6月11日,刘某入职某科技公司,担任信息工程师一职。2025年9月19日,刘某收到公司邮件:“请全体职工本周六、周日即2025年9月20日、9月21日参加公司组织的团建活动,不能参加的,记两天缺勤。”因为家里有小孩需要照顾,刘某拒绝参加本次团建活动。谁知,2025年9月22日即周一上班后,刘某被公司人事部门安排谈话,要求其认识并改正错误。当时,刘某也承认自己的做法欠妥。

过了几天,公司提出刘某拒绝参加团建活动,属于不服从工作安排,该行为的性质应视同严重违纪。据此,公司对刘某作出了辞退处理。刘某认为,其拒绝参加公司利用休息时间组织的团建活动并非拒绝工作安排,公司这样做属于违法解除劳动合同。

为此,刘某申请劳动争议仲裁,要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金。

处理结果

经审理,仲裁机构依据查明的案情,裁决支持刘某的仲裁请求。

法律分析

劳动者因拒绝下班后的团建活动被辞退,合法吗?用人单位周末安排团建活动,算加班吗?要回答这些问题,必须弄清以下法律规定。

《劳动法》第三条明确规定,劳动者享有休息休假的权利。团建活动通常被看作企业为职工提供的一种福利,企业通过组织团建活动可以促进职工之间的良性合作,达到建立互信、增强企业凝聚力和团队合作精神的效

果,从而提升企业的核心竞争力。因此,企业的用工自主权不能逾越法律的边界,休息日属于休息时间,休息日强制安排团建活动,占用了劳动者的休息时间,应当视同加班。

《劳动合同法》第三十一条规定:“用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”《劳动法》第四十四条第二项规定:“休

息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。”因此,用人单位休息日安排团建活动应当征得职工同意,以自愿为原则且应区分活动性质,如团建涉及业务培训、讨论工作内容,或训练内容与工作技能、团队协作有关,应当按照休息日加班的标准向劳动者支付加班工资。

再者,用人单位单方解除劳动合同必须具备充分的法律、制度和事实依据,否则,将构成违法解除劳动合同关系。本案中,公司安排在职工休息日开展团建活动,其正确做法是事先征求职工的意见。刘某因事不能参加,公司应当尊重其选择。可是,公司却以此为由主张刘某的行为属于不服从工作安排,进而单方解除劳动合同。这种做法显然缺乏法律、制度和事实依据,属于违法。

根据《劳动合同法》第四十八条规定,用人单位违法解除或者终止劳动合同时,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。因此,本案的裁决结果是正确的。

刘涛 律师

默许丈夫投资竞争业务,妻子是否违反竞业限制义务?

编辑同志:

公司与担任高级管理人员的李某在劳动合同中约定,在合同期内及离职后的两年内,李某不得得到与公司生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位任职,或自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。近日,公司发现李某的丈夫在投资经营与公司有竞争关系的同类业务,而李某此时正在合同期履职,其对丈夫的行为是明知且默许的。

请问:李某是否构成违反竞业限制义务?

读者:高萌萌(化名)

高萌萌读者:

李某的行为同样构成违反竞业限制义务。

《劳动合同法》第二十四条规定:“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。”虽然该规定并未明确将职工包括配偶在内的亲属纳入竞业限制的范围,但这并不排除职工

包括配偶在内的亲属由于存在特殊身份,构成“其他负有保密义务的人”,同样具有履行竞业限制的义务。

《民法典》第一千零六十二条规定:“夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产,为夫妻共同财产,归夫妻共同所有:(一)工资、奖金、劳务报酬;(二)生产、经营、投资的收益;(三)知识产权的收益;(四)继承或者受赠的财产,但是本法第一千零六十三条第三项规定的除外;(五)其他应当归共同所有的财产。夫妻对共同财产,有平等的处理权。”

基于职工与配偶之间存在密切的人身和财产关系,在夫妻关系存续期间,一方相关投资收益也属于夫妻共同财产,所以,一方在存在共同利益的情况下进行的投资经营行为,不能简单界定为一方的个人行为。根据上述规定可知,具有竞业限制义务的职工通过配偶投资经营与用人单位存在竞争关系的业务,实际上也属于违反竞业限制义务,同样应当承担相应的违约责任。与之对应,本案也不例外。

颜东岳 法官