



年前离职,年终奖还能拿吗?

春节临近,年终奖发放往往成为用人单位与劳动者之间发生争议的焦点之一。

1月4日,浙江高院官方微信通报几起与年终奖相关劳动纠纷案件。法官建议,为避免因年终奖产生纠纷,劳动者在入职时,应该将工资(包括年终奖)标准、发放情况等事宜写入书面的劳动合同,同时注意保存相关证据,例如劳动合同、公司的规章制度、涉及薪酬问题的录音录像等,出现问题时,可以第一时间与用人单位进行沟通。



典型案例 1

年中离职,还能拿到年终奖吗?

2017年4月,金某与某风机公司签订了书面劳动合同,职务为该公司的总经理,负责风机的技术问题,合同期限为三年。

双方约定,若金某同时与其他单位建立劳动合同关系,对完成本公司工作造成严重影响,或者经提出拒不改正的,公司有权随时解除合同;金某的年终奖为6万元。然而,2018年6月10日,金某接到该风机公司法定代表人发送的短信通知,被告知其上班至6月底后即与其解除劳动合同,并要求上交公司相关资料。金某接受了,但因工资、年终奖问题没有协商好,开始了自己的仲裁、诉讼之路。

原来,金某此前已是外地一家风机公司驻温岭办事处的技术人员,双方先形成了人事关系,此后又与位于温岭的涉事风机公司签订劳动合同,形成了双重的劳动关系。

涉事风机公司表示,金某向两家公司提供的都是全日制劳动,劳动时间完全重合,其根本无法在同一时间为两家公司提供劳动。因此,与金某形成的劳动合同关系,涉事风机公司可以依法解除。但金某认为,自己为了履行合同已经付出劳动,有权依据约定取得相应的报酬,遂要求用人单位按比例支付年终奖。

最终法院支持了金某要求某风机公司支付30000元年终奖的诉求。

法院认为,劳动者与用人单位所签订的劳动合同虽然解除了,但劳动者因履行合同所付出的劳动,有权依据合同约定取得相应的报酬。

点评:用人单位虽然可以根据自身效益、员工表现等因素来决定是否发放年终奖,但应当通过签订劳动合同或依法建立和完善相关规章制度,来明确具体内容和标准。本案中,劳动者和用人单位在合同中已约定了年终奖,虽然合同解除,如用人单位无法证明年终奖发放的标准或者劳动者不符合发放条件的,约定的年终奖应当支付。

典型案例 2

单位亏损,就可以不发年终奖?

叶某从2013年开始就在温岭市一家

药店工作。2016年年底,身边的很多朋友都拿到年终奖,她却左等右等没有等到,感觉很郁闷。她自认为业绩不错,符合发放年终奖的条件。

叶某向劳动仲裁部门申请仲裁,后来又起诉至温岭市人民法院请求讨回7226.54元的年终奖。

药店认为,考核方案中就规定了年终奖视公司效益状况和年度绩效考核得分进行核定,在考评后发放,当时药店已经连续亏损,所以不发年终奖是合理合法的。

法院经审理认为,药店的薪酬管理办法中明确了员工的薪酬由基本工资、月度绩效工资和年终奖构成。年终奖是根据叶某所在的部门在年底统计核算好她的年度绩效情况而予以发放。由此可见,年终奖属于劳动报酬的组成部分。药店仅以连续亏损为由决定不发放2016年度的年终奖,违反了有关薪酬发放的规定。最终,法院支持了叶某的诉求。

点评:法院认为,虽然目前劳动法、劳动合同法等法律法规中没有关于发放年终奖的直接规定,但劳动法第三条规定“劳动者享有取得劳动报酬的权利”,而年终奖属于劳动报酬的组成部分。所以这意味着用人单位在年终奖的发放上并不能随意行事。只要用人单位不发年终奖的行为违背了劳动合同、违反法律或者单位规章制度,无论是以效益差为由拒绝发放,还是因年底辞职、休产假、年假等而未拿到的,都要理直气壮向用人单位说“不”。

典型案例 3

重大失职后还能索要年终奖吗?

肖某曾被聘任为某汽配公司管理者代表,从事车间生产品质及技术等工作。根据劳动合同约定,在肖某各项考核均合格的情况下,他的年薪应为15万元(已包括津贴和奖金)。年薪按月发放,平时每月发放9000元,剩余部分在年底根据考核情况进行发放。

汽配公司认为,工作期间,由于肖某的失职,导致产品质量出现问题而使公司向客户进行大额赔偿,根据公司产品规定,认定为考核不合格,从而解除了双方的劳动合同。

离职后,肖某申请劳动仲裁,称自己是年底前离职的,要求公司支付当年的年终奖。然而,汽配公司以肖某考核不合格为由而拒绝支付。

劳动仲裁支持了汽配公司的辩解理由。肖某不服仲裁的结果,又向温岭法院起诉。

法院经审理后认为,除非劳动合同中对年终奖有具体的约定,否则汽配公司可以根据自身情况来考虑是否发放和如何发放,即可以根据考核情况予以发放年终奖。肖某因考核不合格而离职,汽配公司有权拒绝发放。最终,法院支持了汽配公司的主张。

点评:用人单位在发放年终奖的过程中,不能把平时的工资都归入年终奖的范畴。如果用人单位与劳动者之间签订的劳动合同中对年终奖有明确约定,即使劳动者离职,只要符合劳动合同中发放年终奖的条件,劳动者仍有权要求用人单位发放。

法官说法

对于劳动者来说,年终奖的发放不仅仅是一种物质上的奖励,更是一种精神上的宽慰。而用人单位,则将此作为一种激励手段,来促进单位的进一步发展。

一些用人单位认为自己拥有年终奖发放的自主权,应由其说了算,且在发放时没有统一、明确的设置环节和方案,随意性较大。

为避免纠纷,法官建议:劳动者在入职时,应该将工资(包括年终奖)标准、发放情况等事宜写入书面的劳动合同,同时注意保存相关证据,例如劳动合同、公司的规章制度、涉及薪酬问题的录音录像等,出现问题时,可以第一时间与用人单位进行沟通,以免处于下风。

用人单位除了在劳动合同中与劳动者确定相关工资待遇外,还要多方衡量,注明公平与合理,并通过制定规章制度来明确年终奖等奖金的发放范围、条件、标准、时间及方式等,并加强与劳动者的沟通交流,使奖金的发放更加合情合理。

据新华网

偷拿包里现金 又把包放回原处 是盗窃还是侵占?

两男子从医院的休息椅上拿走别人遗落的装有现金、住院病历等的挎包,把包内现金平分后,又将挎包放回原处。这种行为该如何处理?

2019年6月10日,周某带母亲到山东省济宁市梁山县新中医院看病。12时,周某将随身携带的装有现金、住院病历等财物的挎包放在一楼休息区的座椅子上给母亲当枕头,让她休息。12时50分左右,母亲说胸闷,周某便扶她外出透气,不小心把挎包遗忘在了椅子上。13时40分,两人回来后却发现挎包不见了。

医院的摄像头清晰地记录了挎包被拿走的一幕。12时55分左右,在医院干零工的沈某与徐某到一楼休息区休息时,徐某发现座椅上有一挎包,见周围没人,两人便将挎包拿走,并将包内1200余元现金平分,后两人又将挎包放回原处。后来,该挎包被医院保洁员拿回保洁仓库,后归还周某。周某发现钱包里的钱没有了,于是报警。当日15时左右,沈某与徐某被民警抓获。

梁山县人民检察院审查案件后认为,沈某与徐某的行为构成侵占,但涉案财物的价值未达到立案标准,两人的行为不构成犯罪,遂对两人作出不予起诉决定。

“案情虽简单,但本案的定性值得研究。”这是负责审查该案的梁山县人民检察院第一检察部办案检察官梁俊华看完案卷材料后的第一感觉。

梁俊华解释,依据刑法第二百六十四条、第二百七十条之规定:盗窃罪是指以非法占有为目的,秘密窃取数额较大公私财物或者多次盗窃、入户盗窃、携带凶器盗窃、扒窃的行为;侵占罪是指将他人的交由自己代为保管的财物、遗忘物或者埋藏物非法占为己有,数额较大,拒不交还的行为。

如果是盗窃,二人在公共场合(医院)盗窃的数额达到较大的标准,其行为构成犯罪;如果是侵占,必须是行为人侵占他人财产达到数额较大的财物才能构成。

梁俊华称,侵占罪和盗窃罪均属侵犯财产类犯罪,两罪的犯罪对象都是他人的财物,主观上都具有非法占有他人财物的目的,但两罪又有显著的区别,区别侵占罪与盗窃罪的关键在于行为人取得财物时,财物是否脱离物权所有人的实际控制。本案徐某、沈某两人到一楼休息区的座椅休息时,周围无人在场,周某的挎包此时处于无人看管、无人支配的状态,系脱离物权所有人实际控制的“遗忘物”。两人将挎包拿走并将包内1200余元现金平分的行为应视为具有拒不归还的非法占有故意。根据相关司法解释规定,山东省侵占数额达到5000元方可立案。由于二人未达到侵占罪立案追诉标准,故不构成犯罪。据此,梁山县人民检察院对两人作出不予起诉决定。

检察官在此提醒广大群众,无论是盗窃还是侵占的财物,都是侵害他人的财产所有权。君子爱财,取之有道,切勿动贪念之心。此外,也提醒广大就医者,在医院排队挂号、缴费或者乘电梯时,尽量将手提包放身体前面,仔细看好随身携带的物品。一旦发现有人尾随,或者财物丢失,立即报警或告知医院保卫科,以协助警方尽快破案。

据新华网