

请病假影响年终奖的规定是否有效?

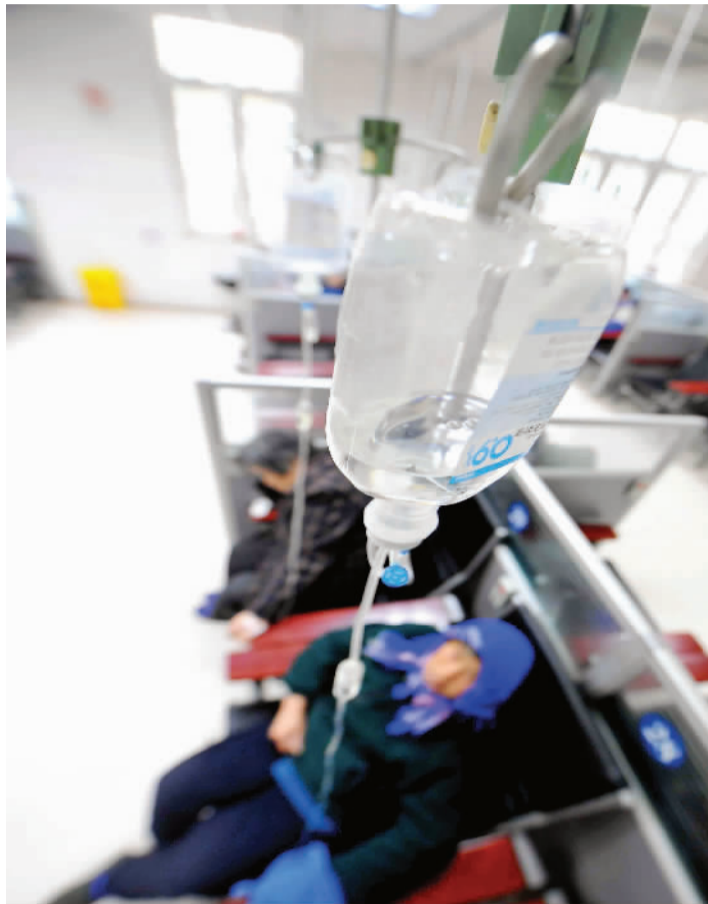
★案情简介

王某是某印刷公司员工,于1998年11月1日入职,双方签订了多份劳动合同,2013年11月1日起,公司与王某签订了无固定期限劳动合同。王某在2017年度分别在1月10日、2月24日、3月10日、3月20日至7月11日请病假,累计病假天数117天。公司于每年1月会发放上年度年终奖,但是2018年1月,王某并未收到公司发放的2017年年终奖,于是向公司询问。公司回复王某,因其在2017年的病假天数已超过公司规定的发年终奖的前提条件,故公司不予支付年终奖。王某不服,向劳动人事争议仲裁委员会提起劳动争议仲裁申请,要求公司支付2017年度年终奖14000元。仲裁委未支持王某的仲裁请求,王某向法院起诉。

★争议焦点

印刷公司称,公司《关于发放2017年度年终奖通知》第二条载明:“于2017年12月20日前与单位解除劳动关系的职工及实际在岗时间不足75%(不含75%)的职工不予发放年终奖”。王某2017年累计病假达到117天,符合公司规定的不发年终奖的前提,故不同意支付2017年度年终奖。

王某对公司年终奖规定的真实性表示认可,但认为公司应



按照按劳分配、同工同酬的一般法律原则来发放年终奖,况且公司每年都发放年终奖。尽管其在2017年病假天数较多,但公司应按实际出勤率计算年终奖,参考以往的发放标准。

本案中,公司制定的关于年

终奖发放的规定是否有效?

★裁判结果

年终奖的发放属于用人单位经营自主权的范畴,单位可根据自身经营状况、员工实际工作情况自行决定是否发年终奖及发

放的具体办法。本案中,双方均认可《关于发放2017年度年终奖通知》明确载有“实际在岗时间不足75%(不含75%)的职工不予发放年终奖”的内容,属于单位行使经营自主权的合理范围,应当予以尊重。故法院对王某要求公司支付其2017年度年终奖的请求,不予支持。

★律师点评

规章制度明确规定了劳动合同双方当事人履行劳动合同时的权利与义务,是单位维持其正常经营秩序的基本保障。最高院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十九条规定,用人单位根据《劳动法》第四条之规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及

政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。可见,用人单位的规章制度发生效力既包括了内容的合法性,也包括了程序的合法性。虽然单位规章制度的内容是其经营自主权的体现,具有一定的任意性,但其内容应当不违反法律、行政法规的强制性规定,亦不存在显失公平之情形。规章制度的制定及修改也应当符合法定程序,《劳动合同法》第四条对此也有明确规定。

文 何永强 摄 贡俊祺

专业领先的劳动法律服务团队
劳动法专家 **李华平** 主任律师
手机: 139 1774 9521 电话: 021-56782789 转 601
上海七方律师事务所(肇嘉浜路789号28楼D座)
执业证号: 23101201710417328 13101200710643682

★劳动监察之窗

如何处理破产企业的欠薪投诉?

【基本案情】

去年6月,刘某至浦东新区劳动保障监察大队咨询,因公司未支付其2019年6月至2020年5月间的工资,且公司自2019年初已不正常经营,担心拿不到工资。接待人员为刘某查询了“人民法院公告网”上企业的清算公告,发现法院已裁定受理对该公司的破产清算申请,并已指定某会计师事务所为该公司破产管理人。刘某向该管理人了解到,其工资已申报了债权,并核对了金额与其工资金额一致,终于放了心。

【综合点评】

本案虽是咨询,但涉及的法律和实际操作值得研究。

一、监察部门是否受理已申请破产企业的欠薪投诉?

《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第十八条明确了劳动保障行政部门接到的投诉只要符合三个条件,就应当依法受理。此外,该规定的第十五条及《上海市实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第五条分别作了排除性规定,即对于应通过劳动争议处理程序解决,已按劳动争议处理程序申请调解或仲裁,已提起劳动争议诉讼及应由其他机关处理的投诉,不予受理。

二、如何处理进入破产清算程序企业的欠薪问题?

根据我国《企业破产法》第四十八条之规定,债务人所欠职工的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用,所欠的应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用,以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金,不必申报,由管理人调查后列出清单并予以公示。职工对清单记载有异议的,可以要求管理人更正;管理人不予更正的,职工可以向人民法院提起诉讼。

此外,市高院《关于印发〈关于社会保险费争议处理的若干意见〉的通知》中也有相应规定,用人单位进入破产程序后,与劳动者发生社会保险费争议及其他劳动争议的,按破产案件进行处理,不作为劳动争议案件。

在劳动保障监察案件处理实践中,一旦企业进入破产清算程序,企业破产管理人会到劳动保障行政部门查询,该企业是否有未支付的行政处理决定、欠薪垫付决定等情况。所以劳动保障监察部门在收到劳动者欠薪投诉后应依法查清该企业欠薪事实,在企业进入破产清算程序后,将企业欠薪情况反馈至企业破产管理人,并引导投诉人尽快核实债权清单中的列入金额,避免因债权漏报、误报使劳动者的合法权益受到侵害。

文 顾瑾瑜

★给你提个醒

离职交接工作宜书面记载

小武于2018年5月1日入职上海某销售公司,与公司签的劳动合同期限至2020年6月30日,先后担任营销专员、营销主管及营销副经理。2019年10月13日小武提前三十天书面通知公司辞职,并于2019年11月15日正式离职。小武离职时曾就工资、年休假工资等问题与公司发生纠纷,最终通过调解解决。但2019年12月,公司向小武提出,其就任职期间使用的一台笔记本电脑未曾归还公司,遂要求其归还,若无法归还则要其赔偿。但小武辩称他已在离职时归还了。双方无法就此问题达成一致,对簿公堂。小武称,他于2019年11月15日在知会部门主管后将电脑放在工位办公桌上,随即离开。公司则不认可小武的辩解,相关主管亦无法证明其口头告知过,更无法

确认微信记录真实。这种情况下,法院会如何处理呢?

一、交接系劳动合同解除或者终止后的双方义务。

《劳动合同法》第五十条规定:“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的,在办结工作交接时支付。”从上述规定中我们可以看出,“交接”虽然发生在劳动合同已经解除或终止之后,但同样属于一种法定的义务,用人单位和劳动者均有义务完成交接工作。在本文前述案例中,小武应在在职期间公司交付的用于工作使用的电脑返还于公司,此系小武

应尽的后合同义务。

二、交接工作宜通过书面形式记载完成。

工作实践中,员工离职交接包括很多方面的内容,例如业务资料、办公用品、工作邮箱等。这些内容往往分属于用人单位的各个部门进行对接。面对需要交接的众多内容,宜通过书面记载或书面形式固定的方式来确认交接是否完成。

在本文前述案例中,小武称系以口头知会、放于工位、自行离开的方式履行电脑交付义务,就此须提供证据证明。然没有事先告知的证据,亦无事后确认的佐证,劳动者称办公用品已经返还,一般很难被法院采信。最终,法院结合笔记本电脑购买价格、使用年限、折旧率等酌定小武向公司赔偿2000元。

文 张信