

针对“金三银四”职工跳槽的高峰，有企业为“拴人”推迟发放年终奖，年终奖是该即时支付还是延迟满足？有律师提醒——

推迟发放“年终奖”可能变“欠薪”

阅读提示

“金三银四”是职工跳槽求职的高峰期，有企业把迟到的年终奖当作“拴人”的良方。律师提醒，推迟发放年终奖有可能被认定为欠薪，企业留人靠的不是“延迟满足”的年终奖，而是“即时支付”劳动报酬的真心和良心。



发、不见踪影。

眼看总额38470元的年终奖只发了不到5800元，方悦新只能眼巴巴地等待6月的到来。他笑着说：“这下年终奖真的成了‘年中奖’。”

在厦门一家文创产品设计公司工作的设计师罗文君也有类似经历。在这家设计公司里，年终奖发放并没有明确时间，唯一的规定是“根据公司经营实际情况发放奖金”。3月底，眼看去年的年终奖还没有着落，罗文君权衡再三打算“裸辞”，去附近的一家皮具工厂做产品开发。可没想到离职的第二天，文创公司就发放了奖金，而她的名字并没有出现在老东家发放奖金的名单上。

年终奖也有“奇葩套路”

“好的年终奖千篇一律，奇葩的年终奖各显神通。”福州一家互联网公司的程序员方悦新向记者讲述了他的经历。

2018年以前，方悦新在农历春节前就能收到公司发放的年终奖，他清楚地记得当时公司招聘时的“卖点”，就是“每年年底发放3个月全额工资奖励”。但2018年春节，公司发出内部邮件，将年终奖的发放时间推迟到了次年的4月份。到了2019年，公司管理层颁布了升级版的年终奖分期发放方案：“年前只发30%年终奖，剩下70%待次年6月再行发放，奖金未发放期间，按照投资理财核算收益。”而到了2020年，疫情成了公司再次加码的借口，年前发放的年终奖比例被下调到了15%，而奖金剩余部分的理财收益则原地蒸

“留人，当然是为了留人！”日前记者电话采访了赵鑫鹏所在酒店的人力资源总监范丽，她告诉记者：“推迟发放奖金这是行业里的惯例，企业也要应对春节后的‘离职潮’。”

方悦新也清楚地记得，2018年公司发出的内部邮件里也做出了说明：“推迟年终奖是为了稳定员工队伍。”

记者采访了在厦门市同安区专门从事劳动关系健康体检的劳资法务专家周玉萍。她介绍说：“金三银四”是她处理职工离职、社保转移等法务咨询的高峰期，也是职工跳槽求职的高峰期。她表示，大多数企业推迟或者分次发放年终奖的出发点还是为了留人。

然而，迟到的年终奖真的能留住人吗？

罗文君并没有等到年终奖发放便选择了离职，寻求更高的薪酬待遇是她选择离开的原因。

赵鑫鹏虽然自己还没有离职，但他所在的销售团队里，仅有的8个销售，不到三年就已经换了一轮。他本人也并没有放弃“跳槽”的可能，依然在等待“猎头”为他带来下一个条件更为优越的岗位。

方悦新告诉记者，当初推迟年终奖，确实留下来一批员工，但公司“阴晴不定”的年终奖政策，让职工越来越没有安全感。当年想走却没走的员工，这几年也都陆续离职了。

在他看来，推迟的年终奖或许能够推迟职工离职的脚步，但很难扭转大家的去意。

智联招聘的调查显示，只有33.8%的求职者认为年终奖是“选择工作的必要条件”，不到19%的人将年终奖视为“苦苦撑着不离职的原因”。

延迟的背后

“留人，当然是为了留人！”日前记者电话采访了赵鑫鹏所在酒店的人力资源总监范丽，她告诉记者：“推迟发放奖金这是行业里的惯例，企业也要应对春节后的‘离职潮’。”

方悦新也清楚地记得，2018年公司发出的内部邮件里也做出了说明：“推迟年终奖是为了稳定员工队伍。”

记者采访了在厦门市同安区专门从事劳动关系健康体检的劳资法务专家周玉萍。她介绍说：“金三银四”是她处理职工离职、社保转移等法务咨询的高峰期，也是职工跳槽求职的高峰期。她表示，大多数企业推迟或者分次发放年终奖的出发点还是为了留人。

然而，迟到的年终奖真的能留住人吗？

罗文君并没有等到年终奖发放便选择了离职，寻求更高的薪酬待遇是她选择离开的原因。

赵鑫鹏虽然自己还没有离职，但他所在的销售团队里，仅有的8个销售，不到三年就已经换了一轮。他本人也并没有放弃“跳槽”的可能，依然在等待“猎头”为他带来下一个条件更为优越的岗位。

方悦新告诉记者，当初推迟年终奖，确实留下来一批员工，但公司“阴晴不定”的年终奖政策，让职工越来越没有安全感。当年想走却没走的员工，这几年也都陆续离职了。

在他看来，推迟的年终奖或许能够推迟职工离职的脚步，但很难扭转大家的去意。

智联招聘的调查显示，只有33.8%的求职者认为年终奖是“选择工作的必要条件”，不到19%的人将年终奖视为“苦苦撑着不离职的原因”。

领导发火让我回家，算违法辞退吗

本期主持人：本报记者 柳姗姗

读者来信

编辑您好！

我在2014年2月到长春一家物业公司做维修工，公司没有与我签订书面劳动合同，但让我签了入职承诺书。2016年11月23日，我因迟到与经理发生争吵，经理很生气，对我说“回去吧，公司不要你了”，我转身就走了，再也没有去上班。

2016年12月22日，我到公司签字确认辞职，所签“员工离职申请单”上有“双方无任何经济纠纷，放弃任何经济补偿”内容。事后，我又觉得不舒服，听别人说被公司违法解除劳动合同可获得不少赔偿金，就向长春市劳动人事争议仲裁委员会就未签订劳动合同的双倍工资、违法解除劳动合同补偿金、确认劳

动关系等请求提起仲裁。除了确认存在劳动关系，其他请求都未被仲裁委支持。

请问，公司领导发火让我回家，可以认定为违法解除劳动合同吗？可以请求公司给付补偿金吗？

长春 单先生

李大爷说，小刘一直没有担起当父亲的责任，不但不感激李大爷对孩子的照顾，还理直气壮地认为李大爷家庭经济条件好，带外孙女是应该的，这让李大爷伤心至极。

2021年3月3日，李大爷一纸诉状将女儿小李和女儿前夫小刘告上了法庭，并要求两人支付外孙女出生以来自己垫付的医疗和生活费8万余元；支付自己照顾外孙女所产生的“带孙费”4万元。

正确的做法是，经理将您撵回家时，您应立刻到当地的劳动人事争议仲裁委员会主张公司违法解除劳动合同，要求公司按照《劳动法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定向您支付赔偿金。

决定是正确的。

根据《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的；……”您与经理发生争吵被撵回家后，应当及时提出辞职，这样才可因公司没有缴纳社保要求经济补偿。公司违法行为在先，您辞职申请在后，同时签订了“员工离职申请单”，并表明“双方无任何经济纠纷，放弃任何经济补偿”，使得公司的违法辞退行为变成了合法，此时无法再向该公司主张任何经济补偿或者赔偿金。

正确的做法是，经理将您撵回家时，您应立刻到当地的劳动人事争议仲裁委员会主张公司违法解除劳动合同，要求公司按照《劳动法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定向您支付赔偿金。

广东广和(长春)律师事务所 王雨琦

庭审过程

该公司法律顾问团队认为，员工违反单位规章制度，并提供了公司文件、监控录像等多项证据材料，要求驳回援助律师的仲裁请求。

援助律师认为，该单位的规章制度并没有对严重违纪行为进行界定，所作的处罚违反我国《立法法》等相关强制性规定。且单位的辞退行为缺乏事实根据，对职工打折行为是公司允许还是私自行为，并没有调查结论，仅凭监控录像就认定申请人存在严重违纪有草率之嫌，且未履行通知工会等程序性义务，系违法解除劳动合同，应当向劳动者支付赔偿金。

审判结果

海陵区劳动人事争议仲裁委员会经过调查审理作出裁决，认定该公司违法解除劳动关系，分别支付两位员工48967元、51267元的赔偿金以及部分工资。

以案说法

根据《劳动合同法》规定，具有法律效力的规章制度，必须具备三个基本条件：一是程序合法。制定规章制度应当经过职工代表大会或全体职工讨论，与工会或者职工代表平等协商后确定。二是内容合法。规章制度内容条款，不能违反法律法规规定，不能违背社会公德。三是告知劳动者。规章制度出台后，应当及时公示，通过各种方式告知劳动者。同时具备这三个条件，规章制度才是合法有效的。

本案中，该公司规章制度没有对



清明假日，南阳工务段团委组织青年志愿者对铁路周边的小区居民、学校学生发放铁路安全宣传册、宣传画，解读相关法规、典型案例、护路知识，共筑爱护铁路、安全出行理念。

“延长试用期”女工怀孕遭辞退 仲裁裁决恢复劳动关系

本报讯(记者钱培坚)4月6日，记者从上海普陀区朱雪芹职工法律援助工作室获悉，前不久，就职于一家信息科技公司的职工白女士碰到了一件烦心事——向公司坦承怀孕的第三天，就被公司辞退了。

2020年4月20日，白女士入职一家信息科技公司担任销售经理。双方签订一份期限为2020年4月20日至2023年4月19日的劳动合同书，该合同书约定白女士的试用期至2020年10月19日止，试用期及转正后每月税前薪资均为13500元。

入职6个月后，本以为可以成功转正的白女士却得到了一个“坏消息”，公司认定其试用期绩效未能达到要求，需要延长试用期。2020年10月28日，白女士与公司签署一则“绩效改进计划”，该计划中约定，因白女士的绩效没有达到任职岗位的要求，绩效改进周期为一个月，如果绩效改进周期内，仍无法达到绩效改进目标或岗位任职要求，公司有权对其工作岗位进行调整或无偿解除劳动关系。

然而，白女士意外发现自己怀孕了。2020年12月8日，心情忐忑的白女士通过电子邮件将怀孕一事告知了公司，并特地强调怀孕是在计划之外的，希望可以继续留在公司工作。不过事与愿违，向公司坦承怀孕一事后三天，她还是被公司辞退了。12月11日，公司以白女士试用期内无法胜任公司岗位职责为由，通知她于2020年12月18日解除劳动关系。

接连受到打击，白女士请求法律援助。她认为，自己的试用期早在2020年10月19日就已期满，且自己又处于孕期内，公司的解除决定是违法的。白女士要求公司自2020年12月18日起恢复双方劳动关系。公司认为白女士“延长试用期”后仍然无法胜任岗位要求，其虽申请调岗至其他部门，但也未能通过其他部门的面试，故公司系按照绩效改进计划依法解除双方劳动合同并支付了经济补偿金。

试用期可以重新约定或延长吗？律师田德强表示，根据《劳动合同法》规定：同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。而且，法律中对试用期的期限有规定，最长不能超过6个月。田德强表示，根据《劳动合同法》，女职工在孕期的，用人单位不得以其不胜任工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作为由解除劳动合同。

前不久，该案件经普陀区劳动人事争议仲裁委员会裁决支持了白女士关于恢复双方劳动关系的请求。

一笔“带孙费” 是伦理情分还是法律本分？

案情简介

1 2016年外孙女出生，全家人乐开怀。可由于女婿小刘长期在外地工作，女儿小李一个人忙不过来。

2 为了女儿的小家庭，60多岁的李大爷与老伴肩负起照顾外孙女的重担。

3 2019年10月，小李与小刘离婚，离婚后外孙女随小李生活。此时，隐藏在小家庭里的其他矛盾也显现出来。

4 李大爷说，小刘一直没有担起当父亲的责任，不但不感激李大爷对孩子的照顾，还理直气壮地认为李大爷家庭经济条件好，带外孙女是应该的，这让李大爷伤心至极。

5 2021年3月3日，李大爷一纸诉状将女儿小李和女儿前夫小刘告上了法庭，并要求两人支付外孙女出生以来自己垫付的医疗和生活费8万余元；支付自己照顾外孙女所产生的“带孙费”4万元。

法院裁判

根据《民法典》规定，父母是未成年子女的监护人。

对于父母已经死亡或者父母无力抚养的未成年孙子女、外孙子女，有负担能力的祖父母、外祖父母有抚养的义务。

法官认为，“带孙费”更多地体现出子女们“理所当然”的啃老，忽视老人的付出，让老人逐渐感到痛心、寒心。

6 经过协商，案件最终达成调解：小刘及小李自愿向李大爷支付10万元。

不吐不快

上学送，放学接，酷暑严寒，风雨不误……祖父母、外祖父母带孙辈子女，似乎天经地义、无可厚非。然而带与不带是长辈自我选择的权利，作为子女不可、也无权强求。

家庭是人生的第一个课堂，父母懂得感恩，才会把孝顺、善良的种子埋在孩子心里。

策划：周倩 | 制图：雷宇翔

G 法问



赵春青画

G 说案

规章制度没有对职工严重违纪行为进行明确界定，就不能以职工违章为由辞退员工

开除违规员工反被认定违法

本报记者 黄洪涛

《劳动合同法》规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。但值得注意的是，公司的规章制度需要具备一定条件才被视为合法。如果用人单位以违反规章制度为由，对员工进行处罚，恶意解除劳动合同，劳动者该如何维权？

案情回顾

女职工曹某、彭某在泰州某公司从事销售工作，两人为49岁，还有一年将要退休。2020年1月8日，两人突然被公司以存在自卖自售、预留打折等问题违反规章制度，处以十倍差价的损失赔偿和500元罚款并解除劳动合同。两位女职工来到工会申请法律援助。近日，泰州市海陵区劳动人事争议仲裁委员会审理了此案。

庭审过程

该公司法律顾问团队认为，员工违反单位规章制度，并提供了公司文件、监控录像等多项证据材料，要求驳回援助律师的仲裁请求。

援助律师认为，该单位的规章制度并没有对严重违纪行为进行界定，所作的处罚违反我国《立法法》等相关强制性规定。且单位的辞退行为缺乏事实根据，对职工打折行为是公司允许还是私自行为，并没有调查结论，仅凭监控录像就认定申请人存在严重违纪有草率之嫌，且未履行通知工会等程序性义务，系违法解除劳动合同，应当向劳动者支付赔偿金。

审判结果

海陵区劳动人事争议仲裁委员会经过调查审理作出裁决，认定该公司违法解除劳动关系，分别支付两位员工48967元、51267元的赔偿金以及部分工资。

以案说法

根据《劳动合同法》规定，具有法律效力的规章制度，必须具备三个基本条件：一是程序合法。制定规章制度应当经过职工代表大会或全体职工讨论，与工会或者职工代表平等协商后确定。二是内容合法。规章制度内容条款，不能违反法律法规规定，不能违背社会公德。三是告知劳动者。规章制度出台后，应当及时公示，通过各种方式告知劳动者。同时具备这三个条件，规章制度才是合法有效的。

本案中，该公司规章制度没有对