

高管离职索年终奖遭拒 依据协议力争获12万元

□北京盈科(上海)律师事务所 胡珺

员工辞职后,企业便不再支付上一年度的年终奖,这是实践中常见的劳动争议。而我承办的这起案件中,当事人柳先生在一家外企担任高管,他的年终奖应有10多万元。

而且,他的一些入职文件都只有英文版本,这就给了公司得出不同理解的空间……

高管辞职 涉及高额年终奖

柳先生是一家大型外资企业的采购部总监,年薪为税前80余万元,而关于年终奖金的约定却并不在2009年8月入职时签署的书面劳动合同中,但该劳动合同的“附件一”中载明:“奖金等其他福利请参考附件之 Offer letter (入职通知书)”,而全英文的入职通知书中约定,柳先生可以在次年的二月获得上一年度的年终奖金,数额为前一年基本工资10%到20%。

2010年2月,柳先生就曾经按此项约定获得了2009年度的年终奖金。

2011年2月,柳先生因个人原因从公司辞职,在离职前,他认真地完成了交接工作。当时2010年度的奖金还未发放,公司总裁向其口头承诺会兑现该笔奖金。

但到了4月份,柳先生获知公司其他高管都获得了由美国总部发放的这笔年终奖,而自己再次向总裁提出要求,总裁却予以了拒绝。

审查证据 认为索要有依据

对此有些耿耿于怀的柳先生找到我咨询,他自己也不甚清楚,根据他和公司之间的约定,自己在离职后是否有权获得这笔奖金。

我认真审核了柳先生提供的人职通知书中关于年终奖的约定,以及柳先生在工作过程中获得的能证明自己具有突出工作表现的大量书证。根据这些证据,我认为柳先生要求该笔奖金完全有理有据,随后我就接受了他的正式委托全面处理此事。

考虑到对方是大型外资企业,拥有外聘的法律顾问和内部设置的法务人员,相对一般的企业来说,应该更注重依法办事。

为了减轻当事人的讼累,我还是“先礼后兵”地向对方寄送了要求发放年终奖金的律师函。

对方复函 坚拒支付年终奖

不久之后,我方收到了由知名律所的一名劳动法专业律师代表该公司出具的回函,在这份回复函中,对方以客气而坚定的口吻拒绝了我们的要求。于是,我们将要求发放2010年年终奖金16万余元的仲裁申请递交到了劳动仲裁委。

案件在审理过程中,遇到的第一个棘手问题就是双方提供的大量英文证据的中文翻译稿,在表述上存在很大的差异。就这个问题,我们和对方反复协商,最终共同委托上海外国语大学的翻译机构,确定了统一的翻译文稿。

在庭审中,对于入职通知书的文字理解、柳先生的工作表现、员



资料图片

工离职后是否依然有权获得年终奖等问题,成了双方的主要争议点。

庭上阐述 相关约定很明显

我在庭上指出,公司向柳先生支付年终奖有明确的约定和法律依据。

首先,聘书中对年终奖金的发放有非常明确的约定:“您将有资格获得相当于您基本工资15%的年度目标奖金,该奖金的起点水平为10%,最高奖励机会相当于您基本工资的20%。奖金通常在2月份支付,基于前一年的工作业绩,并需服从于某某薪酬委员会的决定与批准。”

这一条款的文字并没有多少歧义,第一句话已经明确了劳动者有获得该年终奖的权利,只是年终奖的数字是一定比例范围,不是确定的数字。第二句话是约定发放的时间、比例确定依据和负责程序的内部管理部门。

这里没有体现出任何用人单位对该年终奖金的发放拥有独立、无理由的否决权。

其次,从法律规定上看,《劳动法》规定用人单位不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资,而相关法律明确规定年终奖也是劳动者工资的组成部分。

如果用人单位在劳动者已经完成提供劳动的义务之后,拥有拒绝承担支付劳动报酬这一基本义务的权利,那么显然是与法律相冲突的,应为无效的规定。

从格式条款的解释来看,即使约定的文字字面上存在两种解释,但入职通知书作为由用人单位提供的格式条款,也不应作出对提供合同一方有利的解释。

总裁挽留 证明表现很优秀

同时,针对公司对柳先生工作能力和表现的指责,我也针锋相对地作出了回应。

我指出,指责柳先生工作表现不佳完全不能成立,相反,柳先生曾经是公司总裁努力挽留的优秀员工。

为证明自己的工作表现和公司业绩良好,柳先生已经提供了大量证据,而单位的代理人只是空口白话地作一些子虚乌有的描述。

在我方的这些证据中,有部分是用客观数据说话的,是极其客观和真实的;另一部分是以文字表述形式进行的评价,大量配有事例说明的正面评价足以说明柳先生有良好的工作表现。

柳先生处还有一封总裁请其留下多工作两个月的邮件,这更有力地证明了,柳先生曾是一个工作表现优异的员工。

仲裁获胜 审理过程达和解

最后我提出,员工已经离职不能作为被申请人不支付年终奖的理由。

在年终奖争议案件中,员工离职是用人单位的主要抗辩理由。

对此我们认为,年终奖既然属于劳动报酬的范畴,也须遵循同工同酬的原则,不给离职员工发放年终奖,完全是一种“歧视待遇”,有违同工同酬的原则,不公平也不合法。

根据相关法律的规定,离职员工有权领取年终奖,何况本案中柳先生是2011年才离职的,他申请的是2010年的年终奖,与他的离职没有任何因果关系。年终奖即使有发放标准和范围,也一定是在员工入职时就已经约定好的,而不应在员工主张权利时,用人单位再随意重建“游戏规则”。

经过交锋和审理,仲裁委最后接受了我方的绝大多数观点,在2011年7月作出了公司以15%的比例向柳先生支付12万余元年终奖的裁决。

公司不服裁决起诉至法院,但在审理过程中又和我方达成了调解,最终支付了仲裁裁决的12万余元。

为逃避责任故意签错名 巧取证作鉴定终获胜诉

□浙江诺力亚律师事务所 李燕

一笔20万元的借款,因借款人失踪、担保人故意签错名而险无着落。由于担保人接收传票、不出庭应诉,字迹比对的鉴定也无法完成,债主只得暂时撤诉。

这样一场走入“死胡同”的诉讼,如何才能“柳暗花明”呢?

出借20万元 期满却索债无门

2008年10月,张翔向赵新荷借款人民币20万元,借款期限为2年,并为此订立借款担保合同一份,由吴全在保证人一栏签字。

没想到,此时吴全偷偷留了个心眼。他名叫吴全,但在担保合同上却故意签名为“吴泉”,而赵新荷当时并未察觉。

后还款期限届满,借款人张翔不但未还款,而且下落不明,于是赵新荷只得找到担保人吴全要求其

按合同约定承担保证责任,被后者拒绝。无奈之下,赵新荷只得委托律师向法院起诉,要求担保人吴全承担保证责任。

但这时他们才发现,吴全的签名为“吴泉”,并非其真实姓名,而且他拒绝签收法院邮寄的诉讼文书,也拒绝出席庭审。

担保人不出庭 笔迹鉴定难进行

为证明“吴泉”的签名是吴全所写,在诉讼过程中,赵新荷的律师申请了笔迹鉴定,但因为吴全缺席审判,无法提取到用来对比的笔迹,导致鉴定工作无法进行。

最终,赵新荷只得选择了撤诉。

左思右想,觉得咽不下这口气的赵新荷找到了我,希望我帮助他走出这条诉讼讨债的死胡同。

经过几天的考虑,我对于该案有了初步的思路,决定接受委托。

但我事先还是对案件结果做了不利的预测,并将该不利后果如实告知了赵新荷。

果然,在该案重新起诉到法院以后,被告吴全还是故技重施,不签收任何法律文书,不出庭应诉,也就是不肯留下任何笔迹。

辗转获得笔迹 诉讼终取得完胜

此时,为证明“吴泉”的确是“吴全”亲笔书写,唯有笔迹鉴定这一条出路。而做鉴定的关键,就是想办法取得吴全的笔迹。

在此前与我的当事人赵新荷多次交谈的过程中,我了解到被告吴全已经结婚生子,还在当地的镇上开了一家家具公司,这让我看到了案件的突破口。

既然已经结婚,必然会有婚姻登记,而在结婚登记审查上的签字一般情况下应该就是本人所签;同时通过吴全开办家具公司的名

称,我在工商局查到了当时申请注册公司的文件,上面有吴全作为股东、法定代表人的签字,这些签字也应该是本人所签。

在取得这些证据后,经过与借款担保合同上“吴”字的肉眼对比,我们确认这些签名的确是其本人所签,于是向法院提交了笔迹鉴定的申请,并将上述取得的材料作为对比笔迹。

最终鉴定机构的鉴定结论与我们预期的一致,此后的诉讼进程我们乘胜追击,最终取得了完胜。

民间借贷行为 应留存相关证据

通过该案,我更深刻地体会到律师办案不应局限于与该案直接有关的人证、书证,一些看似无关的材料也可能成为案件出奇制胜的法宝,足够的职业敏感和生活经验有时能够取得锦上添花的效果。

此外在民间借贷过程中,有几

点是需要当事人格外注意的。

首先,如果没有订立完善的合同,至少应该打个借条之类的书面凭证,否则口说无凭;

其次,要注意核对凭证上的金额、日期、还有就是如本案这样的当事人姓名,这点可能是很多人会忽视的。不但要核对借款人的签名,同时也要核对出借人的签名,实践中我就曾经遇到过故意把出借人名字写错的“老赖”;

大额的资金一般应通过银行转账,并保留转账凭证,日后一旦发生纠纷可以作为证据;

最后,如果订立了借款合同,那么可以在合同中约定,如果一方违约导致诉讼的,另一方因此而产生的律师费、交通费由违约方承担。

这点很重要,也是很多当事人会问的一个问题——“如果胜诉,我的律师费是否可以要求对方承担?”

要想达到这个目的,事先必须在合同中有明确约定。

(文中人物均为化名)