年终奖发放中的法律问题

□上海通乾律师事务所 朱慧 武慧琳

每到岁末,年终奖都会成为劳动者关心的问题,同时也是用人 单位必须重视的问题。

年终奖是否必须发?发多少?争议如何解决?实践中,因年终 奖引发的劳动争议案件有不少。

下面我们就来谈谈年终奖争议中涉及的法律问题。

年终奖的性质

《关于工资总额组成的规定》 第四条规定: "奖金属于工资总额 的组成部分。"

国家统计局《关于工资总额组 成的规定若干具体范围的解释》第 "年终奖属于奖金的范 二条规定: 围。因此,年终奖在性质上属于工

《劳动合同法实施条例》第二 十七条规定:"劳动合同法第四十 七条规定的经济补偿的月工资按照 劳动者应得工资计算,包括计时工 资或者计件工资以及奖金、津贴和 补贴等货币性收入。

可见, 在计算经济补偿时, 年 终奖也是应当一并计入劳动者应得

但是, 年终奖并不完全等同于 工资。在计算相关工资基数时,有 的地方明确规定不包含年终奖。

例如《上海市企业工资支付办 法》第九条规定: "加班工资和假 期工资的计算基数为劳动者所在岗 位相对应的正常出勤月工资,不包 括年终奖,上下班交通补贴、工作 餐补贴、住房补贴, 中夜班津贴、 夏季高温津贴、加班工资等特殊情 况下支付的工资。"

年终奖的发放也不同干一般的 丁资 是存在不确定性的 除非劳 动合同明确约定固定金额的年终

一般而言, 年终奖的发放受用 人单位的经营状况、员工个人表现 等因素的影响。在竞争性比较强的 行业,用人单位为了留住员工,年 终奖还会受到竞争对手薪资水平的 影响。

在劳动合同没有明确约定的情 况下, 年终奖属于用人单位经营自 主权的范围,用人单位有权决定是 否发放年终奖及发放多少

我国《劳动法》第47条规定: '用人单位根据本单位的生产经营 特点和经济效益、依法自主确定本 单位的工资分配方式和工资水平。

但是,即使没有劳动合同的约 定,用人单位发放年终奖也不能随 意行事,而是应当遵守同工同酬的 原则。

我国《劳动法》第46条规定: "工资分配应当遵循按劳分配原则,

实行同工同酬。 因此,在同等岗位职级和相同

绩效表现的前提下,用人单位不能 对员工的年终奖实行歧视政策。 举例来说:一个部门五名同岗

位同职级的员工, 如果绩效考核成 绩完全相同的,企业对其中四名员 工每人发放 5000 元年终奖, 对其 中一名员工只发放 500 元年终奖. 这就涉嫌违反了同工同酬原则。

当然,如果企业制定有明确的 绩效考核制度也实际按制度对员工 进行了绩效考核评分的, 假设前述 的四名员工的绩效考核成绩是优 秀, 另外一名员工的绩效考核成绩 是合格,那么根据不同的绩效考核 成绩,给予不同金额的年终奖是无

年终奖对用人单位来讲也是工 资分配的一种形式,用人单位发放 年终奖既是对员工过去一年辛勤工 作的奖励, 也是对员丁未来丁作的 激励。适当的年终奖在一定程度上 起到留住人才的作用。

年终奖的发放方式其实在很大 程度上与企业的规模、人力资源管 理水平、绩效考核制度都密切相 关,如果处理不当,既达不到奖励 和激励的效果, 更可能放大消极影 响,甚至引发劳动争议案件。

主张年终奖的依据

如前所述, 年终奖的发放属于 企业经营自主权的范围,并不是每 个用人单位必须发放年终奖,也不 是对每个员工都必须发放年终奖。

那么, 员工主张年终奖的依据 是什么呢? 我们认为主要有以下三

一是劳动合同的约定。

如果劳动者和用人单位在劳动 合同中对年终奖做了明确的约定, 那么用人单位就应当按照劳动合同 的约定来发放年终奖。

这种约定有可能是明确的, 如 双方约定年终奖奖金为2个月基本

这种约定也有可能是弹性的 如双方约定用人单位在年利润达到 三千万元、员工所在部门利润达到 五百万元、员工个人销售额达到二 百万元目员工不存在违纪处分的前 提下,享受年终奖十万元。

那么,这种年终奖就存在不确 定性, 员工要享受年终奖就必须符 合双方约定的条件。

员工主张年终奖的依据之二, 是规章制度或集体合同的规定。

虽然双方在劳动合同中没有约 定年终奖, 但在用人单位的规章制 度或集体合同中约定了年终奖的发 放,那么我们认为员工可以根据规 章制度的规定或集体合同的约定主 张年终奖

当然在这种情况下, 员工主张 年终奖也必须符合规章制度规定的 条件或集体合同约定的条件。

如果劳动合同约定了年终奖、 规章制度或集体合同也约定了年终 奖, 在两者没有冲突的情况下, 我 们认为年终奖的发放既要遵循劳动 合同的约定, 也要遵循规章制度的 规定或集体合同的约定

如果劳动合同的约定与规章制 度的规定或集体合同的约定有冲 突,我们认为应以劳动合同的约定 为准, 但如果规章制度的规定或集 体合同的约定对劳动者更有利,劳 动者主张适用规章制度或集体合同 的,应适用规章制度或集体合同。

员工主张年终奖的依据之三是

如果劳动合同或规章制度或集 体合同对于年终奖的发放都没有约 定或规定, 那员工是否就肯定没有 年终奖了呢?我们认为那也不一

如前所述, 年终奖的发放属于 用人单位的经营自主权范围, 如果 用人单位愿意发放年终奖, 当然是

没问题的,而且持续稳定地发放年 终奖还可能形成惯例。 举例来说, A 员工进入甲公司 后,每年发放的年终奖为3个月工 资,持续发放了5年,就可能形成

离职有没有年终奖

了一个年终奖的发放惯例。

在员工具备前述主张发放年终 奖依据的前提下,用人单位是否应 当向离职员工发放年终奖呢? 我国 的法律法规没有统一的规定。

有的地方明确规定,应当向离 职员工按照其实际工作时间折算计 发年终奖,例如《深圳市员工工资 支付条例》第十四条规定: "劳动 关系解除或者终止时, 员工月度 奖、季度奖、年终奖等支付周期未 满的工资,按照员工实际工作时间 折算计发。

但我们认为,对于离职员工能 否享受年终奖的问题,不能一概而

首先,有约定的从约定。

如前所述, 劳动合同的约定或 规章制度的规定或集体合同的约定 是员工主张发放年终奖的依据。有 的劳动合同、规章制度、集体合同 对于离职员工的年终奖发放作出了 明确的约定或规定。

在这种情况下, 应当根据已有 的明确约定或规定执行,除非劳动 合同的约定或规章制度的规定或集 体合同的约定因违法而被认定为无

无约定看离职原因

员工离职的原因多种多样,可 能是员工因个人原因辞职, 可能是 员工因不能胜任工作被用人单位解 除劳动合同, 也可能是员工严重讳 反规章制度被用人单位解除劳动合 同,还可能是劳动合同到期终止不

如果劳动合同或规章制度或集 体合同都没有对离职员工的年终奖 发放问题作出约定或规定的,那么 是否应当向离职员工发放年终奖应 当区分解除或终止的具体事由作出 不同的外理。

如果是由于劳动者的过错导致 劳动合同解除、劳动者离职的,例 如劳动者因严重违反用人单位规章 制度被解除劳动合同或劳动者因不 能胜任工作等原因被解除劳动合 同,我们认为离职员工是不能享受 年终奖的。

如果是劳动合同到期终止或员 工因个人原因辞职等非劳动者过错 导致的劳动合同终止或解除, 我们 认为应当按离职员工在该年度的实 际工作时间折算计发年终奖比较妥

实践中,常见有劳动者申请劳 动仲裁时同时主张用人单位违法解 除及要求用人单位支付年终奖的劳 动争议案件。如果劳动者被用人单 位违法解除劳动合同, 劳动者能否 享受年终奖呢?

我们认为应当具体情况具体分 析。如果劳动者在正常情况下都无 法享受年终奖, 那么违法解除和劳 动者能否享受年终奖不存在因果关 系, 劳动者在违法解除情况下, 当 然仍无法享受年终奖。

如果劳动者在正常情况下应享 受年终奖,只是因被用人单位违法 解除劳动关系而无法享受年终奖,

那么在这种情况下, 劳动者应享受年

争议解决方式

年终奖的争议属于劳动争议。争 议的解决方式主要是协商、调解、仲 裁和诉讼

协商是低成本高效率的解决方 如果劳动者和用人单位能协商解 决这是对双方都有利的。

而劳动仲裁、诉讼是解决争议的 最后手段,成本比较高,在实践中部 分劳动者寸步不让且事无巨细都坚持 仲裁、诉讼到底的做法我们并不推

调解作为争议解决的手段在任何 阶段都可以适用,即在提起劳动仲裁 前、劳动仲裁阶段、诉讼阶段都可以

劳动仲裁是劳动争议特有的程 序, 是劳动争议提起诉讼的必经前置 程序。如对劳动仲裁裁决不服的一方 则可以起诉到法院 (对用人单位一裁 终局的案件除外),

劳动争议的诉讼包括一审阶段和 二审阶段。如对一审判决不服的一方 可上诉到二审法院。具体就不再展开

那么, 劳动者主张发放年终奖的 劳动争议案件应当如何分配举证责任

我们认为,首先,劳动者必须证 明存在发放年终奖的依据。比如劳动 合同的约定、规章制度的规定或集体 合同的约定、已形成发放年终奖的惯 例等。其次. 劳动者还必须证明其符 合发放年终奖的条件。

在实践中,年终奖争议的举证责 任也可能发生转换, 如劳动者证明了 年终奖的存在并且其符合发放条件, 而用人单位认为该劳动者不符合发放 条件,此时用人单位应承担举证责

统一社会信用代码: 91310230MA1JX37F1W, 经股 东决定,即日起注销,特此公 上海电歌实业发展有限公司经 东会决议注册资本由5000万元 至500万元,特此公告 厚丰物流(上海)有限公司经股东 环保公益广 重复使用,多次利用

遗

吟酒楼,

注 册 号

3101142007797090003, 遗失营 业执照副本, 声明作废

> 注 销 公 告 上海韵悦家政服务有限公

优先购买绿色食品

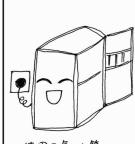
二减少量的废纸产生

双面使用纸张

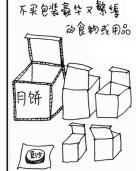




8000双一次性孩子 2一株20岁的大树



使用无氟沙箱 不会造成臭氧损耗



过分包装 = 巨大浪费+严重污染