

银行员工离职能否要求一次性支付“延期奖金”

□周嫣



裁判要旨

在一般情况下，用人单位应在与劳动者解除或终止劳动合同时一次性付清劳动工资。但是，作为银行、保险、证券等金融行业用工主体，为促进此类金融行业主体的稳健经营发展，控制行业风险，其与高级管理人员和对风险有重要影响的关键岗位员工解除劳动关系时，可根据该行业的特别规定延期向劳动者支付绩效奖金。

案情

甲某系乙商业银行信贷部门员工。2018年3月，乙商业银行因甲某违反银行规章制度和银监会相关规定，与其解除劳动合同。甲某离职时尚余1.5万元绩效奖金未发放。后甲某申请劳动仲裁，要求乙商业银行一次性支付其在职期间绩效奖金。乙商业银行在仲裁审理中确认甲某至离职尚余绩效奖金1.5万元未发放，但不同意一次性支付，称根据中国银监会下发的《商业银行稳健薪酬监管指引》及该行内部制定的《绩效风险基金管理办法》规定，“商业银行高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工，其绩效奖金的40%以上应采取延期支付的方式，且延期支付期限一般不少于3年……”“本办法经本行董事会审议通过，并经本行职工代表大会审议通过，自总裁签发之日起执行”，甲某所在岗位

是对金融贷款具有风险性的岗位，故其风险期未过，应当根据该办法缓付部分延期绩效工资。后仲裁委员会裁决乙商业银行应当一次性支付甲某绩效工资1.5万元。乙商业银行不服裁决，向法院提起诉讼。

一审法院认为，乙商业银行在仲裁审理中确认并同意支付甲某绩效工资，现以风险期未过为由要求缓付部分延期绩效工资有悖诚信原则，故对其诉讼请求不予支持。判决后，乙商业银行不服，提起上诉。二审法院认为，甲某作为乙商业银行信贷岗位上的员工，除了应当遵守一般的劳动法律法规之外，还应当遵守行业及本单位对特殊岗位人员的规定，乙商业银行按行业特别规定对甲某的绩效工资分三年延期支付合法合理，改判支持乙商业银行的上诉请求。

分歧

本案的主要争议焦点是，甲某在离职时能否向乙商业银行主张一次性支付延期（递延）绩效工资。

对此，审判实践中往往存在以下三种观点分歧：

第一种观点认为，用人单位在与劳动者解除或终止劳动合同时应一次性付清劳动工资。乙商业银行制定的《绩效风险基金管理办法》仅适用于在职人员，甲某离职后有权在离职时要求银行一次性支付剩余的绩效奖金。

第二种观点认为，乙商业银行制定的《绩效风险基金管理办法》仅适用于在职人员。甲某离职后，用人单位无需再支付其未发放的递延绩效奖金。

第三种观点认为，乙商业银行制定的《绩效风险基金管理办法》不仅适用于在职人员，更应适用于离职人员。甲某在离职时无权向银行主张一次性支付递延绩效工资。银行应按照延期（递延）支付的相关规定支付未发放的递延绩效奖金。

笔者赞同上述第三种观点的做法。

作为银行、保险、证券等金融行业主体，为促进金融行业的稳健经营发展，控制行业风险，其与高级管理人员和对风险有重要影响的关键岗位员工解除劳动关系时，可根据该行业的特别规定延期向劳动者支付绩效工资。

金融行业关于延期支付制度的规定

本文所称“延期奖金”是指金融行业用工主体基于行业特殊性与风控需求，与劳动者事先约定于本年度先支付绩效奖金的一部分，剩余部分按一定比例在之后几年根据当年考核结果和企业经营情况分期支付的劳动报酬，常见于金融行业。

例如，由中国银监会发布的《商业银行稳健薪酬监管指引》第十六条规定，“商业银行高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工，其绩效奖金的40%以上应采取延期支付的方式，且延期支付期限一般不少于3年，其中主要高级管理人员绩效奖金的延期支付比例应高于50%，有条件的应争取达到60%……如在规定期限内其高级管理人员和相关员工职责内的风险损失超常暴露，商业银行有权将相应期限内已发放的绩效奖金全部追回，并止付所有未支付部分。商业银行制定的绩效奖金延期追索、扣回规定应同样适用离职人员。”又如，由中国证监会发布的《证券公司投资银行类业务内部控制指引》第三十条规定，“证券公司应当针对管理和执行投资银行类项目的主要人员建立收入递延支付机制，合理确定收入递延支付标准，明确递延支付人员范围、递延支付年限和比例等内容。对投资银行类项目负有主要管理或执行责任人员的收入递延支付年限原则上不得少于3年。”

再如，中国保监会发布的《保险公司薪酬管理规范指引（试行）》第十三条规定，“保险公司董事、监事、高管人员和关键岗位人员绩效奖金应当实行延期支付，延期支付比例不低于40%。其中，董事长和总经理不低于50%。保险公司应当根据风险的持续时间确定绩效奖金支付期限，原则上不少于3年。支付期限为三年的，不延期部分在绩效考核结果确定当年支付，延期部分于考核结果确定的下两个年度同期平均支付。支付期限超过三年的，延期支付部分遵循等分原则。”

可见，延期支付制度的具体内容主要体现在以下四个方面：一是适用对象为高级管理人员和对风险有重要影响的关键岗位上的人员（例如银行信贷业务岗位员工、证券公司债券承销及发行岗位员工等）；二是延期支付期一般不低于3年；三是延期支付比例一般不低于40%，高级管理人员应不低于50%；四是当发生延期支付制度规定的风险及损失情形时，停发职责范围内的高级管理人员未支付的绩效奖金。

评析

延期支付制度与劳动立法精神并不相悖

根据我国《劳动法》和《工资支付暂行规定》的规定，一般情况下，用人单位应当按月或按约定足额支付劳动报酬，其与劳动者解除或终止劳动关系时应一次付清工资。然而，《工资支付暂行规定》发布于1994年，而国家金融监管机构介入薪酬监管始于2008年国际金融危机发生之后。上述三部《指引》之中最早出台的《商业银行稳健薪酬监管指引》也要到2010年才发布。因此，《指引》出台的时代背景和价值导向已经发生了较大变化，《工资支付暂行规定》颁布之时显然尚未考虑到金融行业的特殊性和复杂性，自然也不会论及延期奖金的问题。此外，《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》同时又对用人单位“减发”工资作了例外规定，即（1）国家的法律、法规中有明确规定的；（2）依法签订的劳动合同中有明确规定的；（3）用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的；（4）企业工资总额与经济效益相联系，经济效益下浮时，工资必须下浮的（但支付给劳动者工资不得低于当地的最低工资标准）；（5）因劳动者请事假等相应减发工资等。可见，即便在当时，劳动法亦未对工资支付的条件和时间作“一刀切”的规定。用人单位在法律有明确规定或另有约定等情况下，可以对工资支付的条件和时间另作安排。且延期奖金并没有导致劳动报酬总额的减少，在符合发放条件时，劳动者仍然可以取得该部分报酬。延期支付制度是国家金融监管机构介入行业薪酬管理的特别举措，针对的是公司高级管理人员和对风险有重要影响的关键岗位上的人员，两者并不矛盾和冲突。三部《指引》作为相关监管部门制定的部门规范性文件，对统一和规范行业薪酬管理具有重大指导作用。在《劳动法》和《劳动合同法》未对劳动者离职工资如何发放作出明确规定，《工资支付暂行规定》又无法满足当下法治需求的情况下，应当参照特别法优于普通法的原则优先适用上述《指引》。本案中，乙商业银行根据《商业银行稳健薪酬监管指引》的精神和要求制定相应的《绩效风险基金管理办法》并经董事会和职工代表大会审议通过，其目的是为了贯彻落实银监会的相关指导意见，合法有效。

延期支付制度符合金融行业的监管需求

国家金融监管机构介入薪酬监管始于2008年国际金融危机发生之后。随着国际金融监管改革的启动，相关组织陆续出台了一系列改革措施，如金融稳定理事会发布的《稳健薪酬做法原则》《稳健薪酬做法原则的执行标准》，巴塞尔银行业监管委员会发布的《稳健薪酬做法原则和实施标准评估方法》《将薪酬制度与风险、业绩挂钩的

方法》等。其中，由于金融风险的滞后性，大多数薪酬会在风险结果显示出来之前就已经发放，故而需要引进事后风险监控机制，结合事前的风险预估，更好地进行风险调整。因此，相关国际准则把延期支付绩效奖金作为薪酬管理中的一项重要事后风险控制手段予以应用。我国关于延期支付制度的规定最早见于人力资源和社会保障部等六部委于2009年9月联合发布的《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》。该《意见》重点对基本年薪和绩效年薪作了规范，要求企业负责人的基本年薪按月支付；绩效年薪按照先考核后兑现的原则，根据年度经营业绩考核结果，由企业一次性提取，分期兑现。之后，中国银监会、保监会、证监会相继出台了相关指引。延期支付制度作为风险控制的一种手段而诞生，其目的在于强化风险和合规在薪酬中的影响，充分发挥薪酬在公司治理和风险管控中的导向作用，促进行业稳健经营和可持续发展。

延期（递延）支付制度应当适用于离职人员

延期绩效奖金是根据员工个人对单位业绩的贡献程度及单位的经营水平来确定的。往往员工的职位越高或岗位风险系数越高，对其适用延期支付绩效奖金的比例就越高。由于金融风险的滞后性，虽然一些过度冒险行为在短期内会为公司创造可观盈利，但风险往往要在后续几年甚至更长时间才能暴露出来。因此，延期支付制度作为薪酬管理中应对金融风险滞后性和维护行业稳定性的重要手段，对高级管理人员以及对风险有重要影响的关键岗位上的员工在职期间需要管控风险，离职后的一段期间内更应加强风险管控，甚至这类人员离职后的风险可能更高于其在职期间的风险。所以，员工离职即可要求用人单位一次性支付未发放的延期绩效奖金的做法，实际上变相规避了绩效奖金的延期支付规则，有违延期支付制度的设立初衷。而员工离职后用人单位即无需再支付未发放的延期绩效奖金的做法不仅忽视了员工在职期间对单位所作出的实际贡献，更给用人单位为了不支付绩效奖金而任意与员工解除劳动合同提供了可能性，亦不合理。另外，从《商业银行稳健薪酬监管指引》规定“绩效奖金延期追索、扣回规定应同样适用离职人员”亦可看出监管部门所持的态度。故延期支付制度不仅适用于在职员工，更应当适用于离职员工。用人单位在员工离职后仍需按照延期支付的相关规定支付未发放的递延绩效奖金的做法更合情合理。

综上所述，本案中，甲某作为乙商业银行对风险有重要影响的关键岗位上的员工，其在离职后的一定期限内仍应受到风险管控。乙商业银行对甲某的绩效工资分三年延期支付合法合理。对于尚未到期的绩效工资，乙商业银行按照规定不同意立即支付并无不可。（作者为上海市黄浦区人民法院审判员）