

年终奖到底是不是必须发？

■圆桌主持 陈宏光

本期嘉宾

上海光大律师事务所 潘轶

上海尚律师事务所 和晓科

上海中夏律师事务所 李晓茂

主持人：

每到岁末年终，“年终奖”就成了人们尤其是在职员工关注的焦点。人们不但关心自家单位发多少年终奖，还会留意其他单位甚至行业的年终奖情况。

那么，法律对于年终奖的发放是否有什么明确说法呢？

法律没有明确规定

对于“年终奖”的发放问题,法律层面没有特别明确的规定,主要还是尊重用人单位和劳动者协商后的约定以及单位的相关规定。

李晓茂：对于“年终奖”的发放问题，法律层面没有特别明确的规定，主要还是尊重用人单位和劳动者协商后的约定以及单位的相关规定。

首先，法律保障劳动者取得劳动报酬的权利，但并未具体到年终奖这一名目上。也就是说，虽然年终奖也属于劳动报酬，但只要单位按照规定发放了工资，就算履行了劳动法上的义务，法律并不强制单位发放年终奖。

《劳动法》就规定：“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。”

是否发放年终奖以及发放多少，属于单位的工资分配方式和工资水平，依法由单位自主确定，法律并不干涉。

其次，《劳动法》规定了工资支付的周期，“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资”。

但对于年终奖发放时间，法律就没有规定。大多数单位遵循中国传统，会在春节前夕发放年终奖。但有些企业基于自身的情况，比如有些是在境外上市的公司，其年终奖发放时间就未必在春节前。

有没有年终奖要看约定

包括年终奖在内的工资待遇问题应当在签订劳动合同时一并约定，但也可以在劳动合同签订后进行补充约定。

潘轶：在法律没有明确规定的情况下，对于劳动者的年终奖问题一般由双方作出约定，或者由单位制定相关规定。

约定或者规定的主要内容，就是员工有无年终奖，以及年终奖的金额和支付条件。

其中，年终奖的金额可以是确定的，也可以是不确定的；支付条件可以是无条件支付，也可以和企业盈利情况、员工绩效以及在单位

服务时间等条件挂钩。

一般来说，包括年终奖在内的工资待遇问题应当在签订劳动合同时一并约定，但也可以在劳动合同签订后进行补充约定，甚至通过新的约定来改变旧的约定。

如果单位选择对年终奖作出规定，那么就需要注意遵循企业规章制度的制定和公示签收程序，以确保相关内容为员工所知悉，以及能够实际发生效力。

属于劳动报酬的组成部分

单位应当遵守关于年终奖的约定或规定,否则员工可以依法维权,其诉求的实质就是追索应得的劳动报酬。

和晓科：根据我国《劳动合同法》规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

《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二条规定：“年终奖属于奖金的范

围。”

因此，年终奖在性质上属于工资。

单位一旦通过约定或者规定，明确了年终奖的数额和发放条件，那么年终奖就明确成为了员工劳动报酬的组成部分。

单位应当遵守约定或规定，否则员工可以依法维权，其诉求的实质就是追索应得的劳动报酬。



资料图片

■链接

年终奖税收优惠延长两年

据《北京日报》报道，2021年12月29日，国务院常务会议决定，延续实施部分个人所得税优惠政策。

具体包括，将全年一次性奖金不并入当月工资薪金所得、实施按月单独计税的政策延至2023年底；将年收入不超过12万元且需补税或年度汇算补税额不超过400元的免予补税政策延至2023年底；将上市公

司股权激励单独计税政策延至2022年底。

据介绍，上述政策一年可减税1100亿元。

2019年，我国实施新一轮个税改革，引入综合所得税制。不过，按照财政部、税务总局发布的通知，年终奖还是可以在3年的过渡期内选择单独计税。也就是说，居民个人取得全年一次性奖金，符合相关规定的，在

2021年12月31日前，可不并入当年综合所得，以全年一次性奖金收入除以12个月得到的数额，按照按月换算后的综合所得税率表，确定适用税率和速算扣除数，单独计算纳税。

此次国务院常务会议决定单独计税优惠将再延续两年，这意味着，到2023年底前，个人可以根据实际情况在单独计税和合并计税中进行“二选一”。

“十三薪”不属于年终奖

发放“十三薪”一般来说是基于劳动合同的约定或者企业薪酬制度的规定，在本质上年底双薪属于工资的一部分。

潘轶：除了年终奖，有些企业会在年底发放“十三薪”甚至更多的额外薪酬，这部分通常来说并不属于年终奖的范畴。

发放“十三薪”一般来说是

基于劳动合同的约定或者企业薪酬制度的规定，在本质上年底双薪属于工资的一部分。

如果企业有发放“十三薪”的规定或者约定，那就必须在约定时

间支付员工这部分工资，否则劳动者可以追讨。

当然，如果并没有这样的约定或者规定，那么它和年终奖一样，也不是必须发放的。

离职不一定没有年终奖

基于年终奖是劳动报酬的一部分，如果员工确已付出了一年或者将近一年的劳动，那么劳动仲裁或法院很可能支持员工的诉求，酌情确定年终奖的数额。

李晓茂：在常见的因年终奖引发的劳动争议中，比较多的是因离职或者绩效考核引发的。

对于此类年终奖纠纷，由于法律没有相关规定，因此如果发生争议，劳动仲裁机构或者法院主要还是依据双方约定、单位规定结合事实情况来作出裁判。

首先，员工主张年终奖的前提应当是明确约定或者规定有年终奖。

如果未明确约定有年终奖，

员工的要求就很难得到支持。

其次，在有明确约定或者规定的情况下，单位如果不发或者少发年终奖，就必须对此进行举证。

比如以员工提前离职为由不发或者少发，单位需要举证有具体约定或规定。如果没有，基于年终奖是劳动报酬的一部分，如果员工确已付出了一年或者将近一年的劳动，那么劳动仲裁或法院很可能支持员工的诉求，酌情确定年终奖的数额。

比如以员工绩效考核不合格为由不发或者少发时，这部分年终奖的实质会被认为是绩效工资。劳动仲裁或法院将依据双方提交的证据，审查劳动者是否满足“绩效工资”的发放条件及发放标准。

总之，在上述情况下，司法实践中往往给予单位较高的举证要求。

如果单位的相关管理工作不到位，提供的证据不充分，很可能最终被判定需要发放年终奖给员工。