

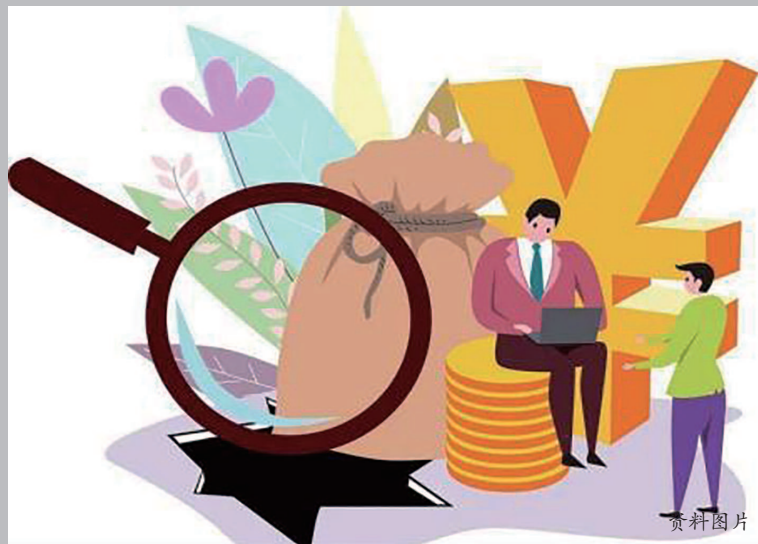
## 外企工作 年薪80万元

何先生应聘到一家大型外资企业的采购部任职，年薪为税前 80 余万元，而关于年终奖金的约定却并不在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，何先生可以在次年的 2 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%。

在工作的第一年，何先生拿到了年终奖，但在工作的第二个年度，他在年末时提出了辞职。

# 年末辞职 公司拒发年终奖 提起仲裁 裁决应按约发放

□ 北京盈科(上海)律师事务所 胡璟



资料图片

在离职前，他认真完成了工作交接，当时这一年度的年终奖金还未发放，公司负责人向其口头承诺会兑现这笔奖金。

但一直等了好几个月，何先生获知公司已经向在职人员发放了年终奖，他却并没有收到，于是向公司负责人询问，得到的答复却是他已经辞职因此没有年终奖。

## 先礼后兵 发律师函沟通

对此有些耿耿于怀的何先生找到我咨询，根据他和公司之间的约定，在离职后究竟是否有权获得这笔奖金？

我认真审核了何先生提供的入职通知书中关于年终奖的约定，以及何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，我认为何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“先礼后兵”地向对方寄送了要求发放年终奖的律师函。

## 英文证据 需要委托翻译

不久之后，我们收到了由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，最终共同委托一所高校的翻译机构，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、何先生的工作表现、员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。

## 法庭交锋 细述我方理由

我在庭上指出，公司向何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，但人

**申房律师事务所**  
S.F. Attorneys at Law

提供专业房产及婚姻家庭法律服务

地址:恒丰路 399 号达邦协作广场 33 楼  
电话:400-6161-000

**北京盈科(上海)律师事务所**  
BEIJING YINGKE LAW FIRM SHANGHAI OFFICE

全球视野 | 本土智慧  
GLOBAL MINDSET LOCAL INSTINCT

办公地址一:上海市静安区江苏路 181 号盈科律师大厦  
办公地址二:上海市静安区裕通路 100 号宝矿国际商务中心 1/2/50/51 层  
盈科亚太总部:上海市浦东新区银城中路 501 号 39 楼  
加入我们:13020237763 | 案件咨询:13062601261

“律师讲述”版由申房所、盈科所冠名推出

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。

同时，针对公司对何先生工作能力和表现的指责，我们也针锋相对地作出了回应。

我指出，指责何先生工作表现不佳完全不能成立，相反，何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，何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，有一部分是客观的数据，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何先生有良好的工作表现。

何先生处还有一封公司负责人挽留他多工作两个月的邮件，这更有力地证明了，何先生曾是一个工作表现优异的员工。

## 仲裁获胜 上诉过程和解

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。

何况本案中何先生已经完成了年度的工作，并据此要求公司发放这一年度的年终奖，这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，用人单位再随意设定“游戏规则”。

经过审理，仲裁委最后接受了我方的绝大多数观点，依据双方当初关于年终奖数额为前一年基本工资 10%到 20%的约定，确定了 15%这一折中比例，裁决要求公司向何先生支付 12 万余元年终奖。

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。