



## 年底临近

# 年终奖

## 该咋发

□本报记者 刘欣欣 盛丽

### 年终奖数额如何确定才合理？ 年终奖发放时间咋定才适当？ 离职员工是否有权享年终奖？

“都忙活快一年啦，眼看就要拿到年终奖啦，说什么也不能放松啊。”年底即将临近，忙碌一年的职场人，尤如长跑比赛中的选手，正在拼尽全力完成着最后的冲刺阶段。因此，年终奖的发放成为了职场人热议的话题。

针对职工的疑问，北京兰台律师事务所的赵紫安律师指出，年终奖是工资的组成部分，属于劳动报酬。用人单位应当按照劳动合同和单位规章制度的规定向劳动者支付年终奖。除非劳动合同或单位规章制度明确规定离职的劳动者不享有年终奖，否则也应按相应比例支付。

#### 声音：希望企业规范年终奖标准

“拿到年终奖，对于忙碌一年的员工来说，自然是一件值得高兴的事。但我觉着年终奖更多的意义在于为自己一年来努力的一种证明，也是企业重视员工的一种表现。”职工张珊说。

“我们单位的年终奖分为很多档，而且标准也比较严格，会结合员工全年的考核，还有考勤等很多项标准来具体评定。”正是基于严格的考核标准，所以张珊自来到工作岗位后，就一直很努力 working。

“其实，年终奖不论对于企业，还是对于员工都有着激励的作用，当然发挥这样作用是要有前提的，就是要有一套发放年终奖的具体标准。只有标准足够规范，才能让员工拿到年终奖时心服口服。”张珊说道。

对于张珊的说法，职工小李很有同感。“我所在企业每年都会发年终奖，说是和员工的具体完成指标挂钩，也会包括几个层次，但具体怎么拿，标准不是很

明确，员工们也不是很了解。”小李说，“个人的收入是隐私，但这并不意味着考核制度、奖金发放没有标准。作为员工并不是想要了解其他同事具体拿到年终奖的数量，大家只是想要了解企业发放年终奖的依据具体是什么。”

“企业发放年终奖本意是在鼓励职工，分开档次，也是想要激励员工完成业绩，企业得到发展。但是标准还是应该具体公开，让员工们了解。这样做也会避免员工间乱猜疑，以免产生矛盾。”小李说道。

#### 年终奖发放应当公平公正

“其实，对于企业来说，发放年终奖确实是把双刃剑。”从事人力资源工作多年的王先生说道，“给员工发放年终奖是企业鼓励员工的一种表现，也是企业实现效益的方法。发的公平，能起到鼓舞员工士气的作用。发的不公平，则会产生反作用。所以在发放年终奖时，企业一方要注意公平的原则，要重视这个过程的各项内容。”

“年终奖发放看似简单的动作，其实是个复杂的过程。”王先生提示，“首先，企业要确保年终奖发放公平，那么在年初，企业就要确定具体的绩效考核标准。在实际工作中，因为岗位不同，所以考核标准、年终奖奖励的制定上也要更全面。”

“考核体系不完善，对于年终奖发放不公平很重要。所以有奖也要有罚，奖罚要分明，也要有明确的规定。这些都应该让员工了解到具体内容。”王先生补充道，“再有，发放年终奖前的评定过程也很重要。要对照年初制定的考核标准，评价员工

业绩。在核算、发放年终奖时，也要确实做到公平。”

#### 律师说法：发放数额劳资双方可约定

赵紫安律师指出，很多人认为年终奖是一种福利，发不发完全由用人单位说了算。效益好的单位多发、效益不好的单位少发，无可厚非。这种观点有一定的道理，也与现实的情况大致相符。然而，根据现行法律法规，“年终奖”是“奖金”的一种，是“工资”的组成部分。这意味着，年终奖是以劳动者依照劳动合同和单位规章制度正常工作、为单位提供劳动为基础的。

现行法律法规并没有要求用人单位必须发放年终奖。是否发放年终奖，发放多少年终奖，用人单位拥有一定的自主决定权，可以事先在规章制度中规定或者在劳动合同中约定。用人单位的这种自主决定权，并不是完全不受限制的。从单位规章制度向职工公示之时或者劳动合同约定生效之时起，便受到相关条款的约束，不能再随意地变更。如果用人单位的规章制度明确规定，或劳动合同约定了年终奖，用人单位就应按照规定或约定向劳动者发放年终奖，而不能等到年终时，再以“单位具有经营自主权”等理由拒绝支付。

#### 发放时间企业应合理确定

年终奖一般在年底和最后一月的工资一起发放，但有些用人单位规定头一年的年终奖等到第二年年中时发放。赵紫安告诉记者，劳动法赋予用人单位确定工资分配方式的权利，虽然并不违

反法律法规的强制性规定，但在发生劳动争议时，也可能得不到法律的支持。

赵紫安指出，原则上，用人单位可以与劳动者通过协商一致，将工资的分配方式写入劳动合同；或者通过民主程序制定规章制度，在规章制度中明确工资的分配方式，并向全体劳动者公示。

因此，用人单位可以与劳动者事先约定年终奖的发放时间。但是，这种事先的约定也应当恰当合理，否则一旦涉诉，就存在被仲裁庭或法院认定为无效的风险。因为年终奖属于工资的范畴，在劳动者已提供正常劳动的前提下，用人单位应当按时足额支付劳动报酬，不得无故拖欠、克扣。

#### 离职员工也可享受年终奖

赵紫安指出，离职员工也享有年终奖资格。只要用人单位规章制度中没有特别规定或劳动合同没有特别约定“离职员工不得享受年终奖”，那么，按照劳动法按劳分配、同工同酬原则的要求，无论劳动者是因合同期满而终止合同，还是由于符合法定条件和程序而提前辞职，离职劳动者也应得到相应的年终奖。用人单位在规章制度中或者劳动合同中事先明确年终奖方法的依据和条件，如果依据和条件合理，且离职劳动者不符合年终奖发放条件时，则可以不再向离职劳动者发放年终奖。

如果用人单位和劳动者签订的规章制度和劳动合同没有规定年终奖，但实际上已发放年终奖，如离职劳动者符合发放条件，离职劳动者同样有资格获得年终奖，用人单位应该发放。

### 【法律咨询台】

## 网购电暖气型号出错 工商调解消费者获赔

随着冬季来临，保暖商品进入销售旺季，许多消费者选购电暖气来解决取暖问题。日前，延庆工商分局就接到一起关于网购电暖气型号出错的消费纠纷，经过延庆工商分局延庆工商所干部的调解，最终，商家为消费者张女士退了款，并将张女士收到的货品免费赠送给张女士。

#### 典型案例：

前不久，因为天气转冷，家住福建厦门的消费者张女士在某网站购买了一款型号为NDY05-26的电暖气，结果收到货后，张女士惊讶地发现，自己购买的电暖气型号变成了NDY06-26，与自己下单购买的商品不一致。于是张女士在网上与商家进行协商，要求退货，结果，双方多次沟通均未达成共识。无奈之下，张女士通过电话向网店所在地的延庆工商所进行投诉。由于张女士地处福建，延庆工商所干部只能通过电话与张女士进行沟通，然后根据情况到商家处进行调解，通过干部现场指导商家学习新《消法》相关法规后，商家同意将钱退还给消费者张女士，并将已发送到张女士手中的电暖气无偿送给张女士，张女士对调解结果表示满意。

#### 工商提醒：

延庆工商分局在此提示广大消费者，购买电暖气应注意以下几点。

一是到正规商场购买。目前电暖气市场品牌众多，良莠不齐，因此，消费者在购买电暖气时，最好到证照齐全的商场购买，确保电暖气质量过关。

二是切莫贪图便宜。一些厂家为了在价格战中取得先机，不惜在电暖气生产中使用低劣的零部件来降低成本，所以消费者在购买电暖气时，切莫贪图便宜，最好选择知名品牌。

三是认真检查商品。消费者在确定购买后，要仔细检查购买的电暖气。首先看看外观烤漆是否均匀，色泽是否光亮，表面有无凹痕或严重划伤，各种开关是否清晰可操作。其次要通电试验指示灯是否正常，能否达到销售时说的取暖程度。

四是留存发票凭证。消费者在交款后，要留存好发票收据以及保修证明，确保在出现问题时，可以进行维修或更换。

马延景

## 厂务公开制度包括哪些内容

厂务公开制度，是指企事业单位依照有关法律法规的规定和相关政策要求，将与本单位改革发展稳定和职工切身利益密切相关的重大问题和重要事项，通过职工代表大会和其他适当形式向广大职工公开，为组织职工参与决策、管理和监督创造前提条件的一整套办事规程或行动准则。厂务公开，是对所有的企事业单位的公开制度的简称，这里讲的

“厂”，泛指包括工业、交通、建筑、金融、财贸等各行各业各种类型和形式的公司、工厂在内的企业和事业单位。具体到某个企事业单位，也可称企务公开、司务公开、局务公开、院务公开、所务公开、校务公开等等。

厂务公开是落实职工知情权、监督权的主要渠道，是在党委统一领导下，党政共同负责，有关部门积极配合、各司其职，

职工全员参与的一项重要的民主政治制度。厂务公开的关键是落实职工的知情权，实质是民主管理和民主监督。

《企业民主管理规定》第三章第三十一条明确要求：“企业应当建立和实行厂务公开制度，通过职工代表大会和其他形式，将企业生产经营管理的重大事项、涉及职工切身利益的规章制度和经营管理人员廉洁从业相关

情况，按照一定程序向职工公开，听取职工意见，接受职工监督”。这一要求适用于所有企业，打破了所有制界限。



北京工商延庆分局协办