

# 年终奖发放前离职 员工有权利要求吗?

□本报记者 李婧

劳动者在年终奖发放时已离职,是否失去享受年终奖资格呢?北京市二中院的法官介绍,因年终奖等各类奖金发放引发的纠纷呈逐年增长的趋势,临近年关,劳动者离职后索要年终奖的案件也逐渐成为热点。为了给各位劳动者答疑解惑,记者就相关问题采访了北京市二中院的法官。

## 案例: 物业经理因离职没得到 年终奖 起诉获支持

2015年6月10日,36岁的苗某入职某房地产公司,双方签订了期限为2015年6月12日至2016年6月11日的劳动合同。苗某的岗位为物业主任,月工资为7250元,公司每月27日左右向她发放当月工资。

2016年3月4日苗某申请离职。经房地产公司审批,苗某于2016年3月31日正式离职。2016年3月25日,房地产公司向苗某发放了2016年3月的工资,但是没发放2015年度年终奖。

对此,苗某很有意见,她认为年终奖也是薪酬的一部分,不能因为她2016年离职就不发放2015年的年终奖。苗某因此将某房地产公司起诉到法院,要求法院判令公司向她发放2015年度年终奖29000元。

针对苗某的起诉,公司认为在2015年全年已经足额支付了苗某的薪酬,年终奖作为公司自行制定的奖励措施,属于用人单位的自主权。而且,苗某在发放年终奖之前申请离职,不符合员工手册关于年终奖发放条件的规定;另外苗某年终评定的级别PL5,按公司的规定没有年终奖。

对于公司称她被评为PL5级一事,苗某表示不认可。为了证明苗某的评级为“PL5”,公司出具了一份英文的考核表,没有提交翻译件。同时,公司向法院提交了一份电子邮件,电子邮件显示“年度花红:主动离职;员工提出辞职日期(离职通知日期)在2016-3-27当天或之前的员工均不可享受2015年度花红……对于近期的离职人员,请按照上述原则确定该员工是否享有年度花红和调薪,并体现在离职结算和薪资结算中。”公司表示,已经就离职不给年终奖向员工做了说明,这也是公司的规章。

苗某说,考核表可以通过电脑直接制作,不承认这是她的真实考核评级。她称,自己离职前其部门曾召开2015年度考评会,会中,她本人被评为B级,部门其他同事依次被评为C、B、B、C级,会议作了会议纪要,在物业经理处保管。为了查明事实,法院要求公司在法院指定期间内核实上述人员是否为公司员工,是否在职,上述会议纪要是否存在,并提交苗某被评为PL5级的依据、苗某所在部门员工2015年度评级结果及年终奖发放记录的证据。但被告公司最终未能按期提交上述核实意见及证据。

根据以上情况,一审法院判决房地产公司支付苗某2015年度年终奖15950元。被告房地产公司不服,提出上诉,北京市第二中级

人民法院驳回上诉,维持原判。

## 法官: 年终奖属于劳动报酬 不能因离职而克扣

法官介绍,“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬,一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。年终奖是用人单位根据全年经济效益和对员工全年工作业绩的综合考核情况而发放的一次性奖金,属于合法劳动报酬的范畴,而不只是用人单位激励员工、留住人才的手段,用人单位不得无故拖欠或克扣。

本案中,被告公司不支付苗某年终奖的理由有二,一是苗某在发放年终奖之前申请离职,不符合员工手册关于年终奖发放条件的规定;二是苗某年终评级为PL5级,而该级没有年终奖。

对于第一点,关于提前离职即不能享受年终奖的规定,法官认为这应属无效条款。法官介绍,在劳动关系中,劳动者提供劳动,用人单位支付工资是各自的主要义务。被告公司的该项规定实际是公司免除自身法定责任,排除员工权利的规定,公司仍负有向苗某支付年终奖的责任。

对于第二点,关于苗某年终评级不能享受年终奖的意见。被告公司虽称苗某年终评级为PL5级不应享受年终奖,但并未向法院出示对定级的相关证据,也未向法院提交已将有关制度规定向员工公示、送达的证据,仅凭一张考核表英文本,法院无法采信被告公司的意见。

因被告公司未能向法院出示苗某年终奖计算标准,法院只能依据苗某的陈述意见及被告公司员工手册的相关规定核算原告苗某年终奖数额。因此,法院对苗某部分诉讼请求予以支持。

## 调研: 半数年终奖纠纷因离职引发

法官介绍,根据调研,近三年来,北京市二中院共审结涉年终奖纠纷案件179件,其中2015年审结18件,2016年审结60件,2017年审结101件,案件数量呈现逐年上升趋势。上述纠纷案件中,离职时间在春节前后的数量较多。其中,劳动者离职后索要年终奖,用人单位往往主张劳动者在奖金发放时离职,无权享受年终奖。此类案件有95件,占案件总数的53.1%。

法官介绍,目前我国法律对年终奖并无强制性的统一规定,易产生争议。不少劳动者错误认为用人单位必须发放年终奖,去年发了今年也应该发,别人发多少自己也应该发多少。而部分用人单位则认为年终发放奖金是用人单位的自主权,应由单位说了算。

而实际上,除了双方在劳动合同或薪酬确认单等文件中单独约定的工资性奖金外,用人单位有权根据本单位的经营状况、劳动者的工作岗位及绩效表现等综

合因素,自主确定年终奖等各类奖金是否发放、发放的条件及发放标准。在双方劳动合同或规章制度有明确约定时,应按照规定或规章制度规定执行。

法官在审理过程中也发现此类案件的审理存在很多难点。首先,奖金名目繁多,性质界定困难。依照国家统计局《关于工资总额组成的规定》第七条的规定,奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬,包括生产奖、节约奖、劳动竞赛奖,机关、事业单位的奖励工资及其他奖金。然而,用人单位设置了纷繁多样的奖金名称,并区分不同的成就条件和享受人群。不同名目的奖金,性质界定不明,用人单位和劳动者陈述不一,争议较大,导致对奖金性质的认定存在一定困难。第二,争议类型多样,纠纷化解难度大。用人单位与劳动者因奖金产生的争议类型多样。有的涉及奖金发放条件是否成就,有的涉及奖金发放范围的界定,还有的涉及奖金发放制度的有效性。既有实体性争议,比如奖金发放时已经离职的劳动者是否发放,新入职不满一年的劳动者是否有资格享受年终奖,休产假或病事假超过用人单位规定天数的是否可享受奖金,是否可以按比例发放等;又有程序性争议,比如奖金方案的设置是否经过民主程序,是否征求过工会或全体劳动者的意见等。争议涉及双方切身利益,化解难度较大。

法官表示,在此类案件中,由于大多数劳动者证据意识较弱,大多未能提供奖金发放的相关证据。不少劳动者仅能主张与用人单位存在口头约定,拿不出

任何证据;有的劳动者只能拿出电子邮件或微信聊天截图,不能充分证明其主张,劳动者胜诉率较低。

## 给劳动者的建议

为了保护劳动者权益,法官向劳动者提出三点建议:

(一)尽可能将相关待遇约定落实在纸面上。劳动者在入职时,大多已与用人单位就工作岗位、薪酬待遇等事项达成一致。为避免纠纷发生,劳动者应尽可能将上述有关薪酬标准、奖金发放等事项的口头约定写入书面劳动合同。

(二)注意留存相关证据。法官介绍,在北京市二中院审理的部分年终奖纠纷案件中,由于劳动者举证能力较弱,掌握的证据不足,未能举证证明用人单位存在年终奖发放的事实,导致承担举证不能的不利后果。因此,劳动者应注意留存年终奖发放的相关证据,例如劳动合同、奖惩制度、银行转账记录、奖金发放规定、录音录像等。出现问题时,与用人单位进行交涉,避免在诉讼中处于不利地位。

(三)合理规划,莫盲目跳槽。劳动者应对自己的职业发展进行合理规划,避免单纯因为年终奖跟风离职、意气离职。在综合考量自身职业规划、企业成长潜力、行业发展走势等诸多因素后,再决定是否跳槽。决定跳槽后,也应合理选择离职的时机,注意用人单位奖金发放相关规章制度的规定,避免因盲目离职,对自身合法权益产生不利影响。同时,亦应善始善终,与用人单位做好沟通及工作交接。

## 怀柔工商助推国家卫生区(镇)创建工作

怀柔工商分局积极落实区委、区政府工作部署,在怀柔区创卫指挥部的领导下,按照区委、区政府关于怀柔区创建国家卫生区(镇)的决定及工作方案要求,确定目标,细化指标,夯实责任,全面打响了农贸市场创建爱国卫生(镇)攻坚战。

为加强农贸市场创卫工作,怀柔工商分局将农贸市场监管与创建国家卫生区(镇)紧密结合,积极指导农贸市场做好创卫工作。先后下发了《怀柔工商分局落实怀柔区创建国家卫生区(镇)工作方案的通知》、《怀柔工商分局关于农贸市场专项整治工作实施方案》和《怀柔工商分局关于开展查处取缔无照经营专项整治活动的通知》等与国家卫生区(镇)创建工作联系紧密的文件14份。指导辖区工商所,按分局农贸市场达标整改方案负责督导落实。

同时,怀柔分局广泛宣传,营造氛围。农贸市场创卫重点在基础设施的完善和达标,难点在经营户难以形成统一的共识。市场内多数经营户受经济利益驱动,对创建国家卫生区(镇)、环保城市,认识肤浅,存

在着“事不关己高高挂起”和“坐、等、看”的思想。面对存在的困难和问题,分局上下一致,统一思想,变压力为动力,扭住目标不放松,共向经营户印发宣传资料1100份,举办各类培训会8起,办宣传专栏38期,动员市场开办单位悬挂创卫宣传横幅180条。

此外,怀柔分局疏堵结合,严格执法。结合农贸市场专项整治和规范市场经济秩序工作,以实施商品有形市场安全生产专项整治为契机,把好市场准入关,商品质量关,打击扰乱市场经济秩序的违法行为,为创建国家卫生区(镇)营造良好的环境。先后开展了多次专项执法行动。有序推进经济户口清理工作,清理市场内虚户279户,减少市场摊位数224个。市场内立案43件,罚没款6.9万元。

怀柔分局 贺兵



怀柔工商专栏

## 首席风险师离职后 索要29万年终奖

本报讯(记者 李婧)首席风险师刘某2015年的年终奖合计应为96万余元,其中的29万余元递延发放。刘某因个人原因辞职后,这29万余元的年终奖一直没有拿到手,公司认为因刘某辞职,所以剩余年终奖不予发放。双方因此产生纠纷。近日,北京市第二中级人民法院对此案作出二审判决,要求公司支付刘某2015年度年终奖奖金的递延部分29万余元。

据介绍,刘某于2008年2月18日入职某期货公司,双方签订期限为2011年7月31日劳动合同书,劳动合同书约定,刘某税前固定工资每月8402元,试用期工资每月6721元,并按公司规章制度调整。在一定条件下,期货公司根据经营状况及刘某的工作表现,按照公司薪酬制度的规定,另行发放绩效工资和年终奖。2011年5月18日期货公司聘任刘某为公司首席风险官,确定刘某的固定工资加绩效为28658元/月。2011年8月1日,刘某与公司签订无固定期限劳动合同。2015年刘某年终奖合计96万余元,已发放66万余元,递延发放金额29万余元尚未发放。

法院查明,2016年8月28日,刘某因个人原因主动辞职,双方解除劳动关系。期货公司主张,根据公司的《递延试行办法》相关规定,因个人原因主动辞职的,尚未发完的年度递延绩效工资薪酬由公司批准将不予以发放。刘某因个人原因主动辞职,其不符合规章制度规定的领取递延绩效工资薪酬的条件,因此不同意发放。刘某称没有见过《递延试行办法》。

法官介绍,诉讼中,期货公司未向法院出示充分证据证明《递延试行办法》经过民主程序制定且刘某知晓。

法院经审理认为,《递延试行办法》对递延奖金发放时间、发放条件做出了具体规定,直接涉及劳动者获得劳动报酬的权利,但期货公司未就该办法经过民主制定程序向法院出示证据。同时,刘某主张期货公司未向其公示该办法,其未见过该办法,而期货公司出示的证据不能充分证明其已向刘某公示。另一方面,用人单位应在遵守法律法规的基础上制定对于劳资双方合理的规章制度,不应侵害劳动者获得劳动报酬的基本权利。《递延试行办法》规定主动离职的人员不发放上一年度递延部分奖金,侵害了刘某的权利,因此不应适用。最终,法院判决支持了刘某要求支付2015年度年终奖奖金的递延部分29万余元的请求。