

# 年终奖发放应避免8大误区

依据相关法律规定，年终奖的性质属于劳动报酬。而对年终奖如何发放，用人单位有一定的自主权。但这种自主权的行使并非随意而为，用人单位对年终奖不能想发就发、想不发就不发；亦不能想给谁就给谁、不想给谁就不给；更不能给多少算多少。以下8个案例的处置反映这样一个现实，即年终奖并非用人单位恩赐，其发放必须遵守法律法规规定，不可陷入8个相应的误区。

## 误区1 书面合同没有约定 当然没有年终奖金

姜春雪所在公司对员工年终奖未做明确、具体的规定,但每年都会根据生产及经营情况发放一定数额的年终奖。2019年1月,姜春雪领取的2018年度（8个月）年终奖为6400元。

据此,姜春雪于2019年2月中旬辞职后，要求公司向其给付2019年1个半月的年终奖,但被公司拒绝。

【评析】

一般来讲，用人单位发放工资的正确做法是：在劳动者离职时，将其工资计发至劳动关系解除或者终止之日。相应地，当劳动关系解除或者终止时，劳动者享有的月度奖、季度奖、年终奖等支付周期未满的工资，应当按照其实际工作时间折算后计发。

《合同法》第36条亦规定：法律、行政法规规定或者当事人约定采用书面形式订立合同，当事人未采用书面形式但一方已经履行主要义务，对方接受的，该合同成立。

根据上述规定，因姜春雪所在公司存在每年发放年终奖的惯例，属于“一方已经履行主要义务,对方接受的”的情形,可以视为公司每年向员工发放年终奖的合同成立.因此,该公司应当向姜春雪发放在职期间的年终奖。

## 误区2 给谁发奖企业决定 奖金只给在册员工

范思奇于2012年9月26日入职某化工精密公司，此后续签过3次劳动合同。其中，2018年9月28日签订的是无固定期限劳动合同。

2019年11月30日，公司以范思奇严重违纪为由与其解除劳动合同并予以通告。2020年2月，范思奇要求公司向其给付2019年11个月的年终奖。公司答复称：经工会审议，公司2020年1月8日通过了《2019年度奖金发放办法》。该办法规定奖金发放对象是：奖金发放日即2020年1月25

日在册的公司正式员工。因此，范思奇不能获得年终奖。

【评析】

该公司的做法因与法律规定相悖，不具有法律效力。

国家统计局发布的《关于工资总额组成的规定》第4条、第7条规定，奖金属于工资总额组成范围。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。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：“生产业务奖包括……年终奖劳动分红等。”

根据以上规定，年终奖是奖金的一种，是工资的组成部分，属于劳动报酬的范围。既然年终奖属于劳动报酬的一部分，根据同工同酬及公平原则，即便范思奇因违纪被解除劳动合同，但其在相应期间提供了正常劳动，应当得到与其他员工同样的、包括年终奖在内的劳动报酬。

## 误区3 合同约定发奖条件 即使违法也要执行

张立德于2017年1月入职某商贸公司，双方签订2年期劳动合同的同时，还签订了《考核细则》。该细则规定：公司发放年终奖以在岗、在册基本条件，不管何种原因在年底前离开公司人员不享受年终奖。

2018年12月初，张立德表示合同到期后不再续签。双方结算时，张立德要求公司给付2018年度年终奖。公司答复称双方签订的《考核细则》有明确规定,且你早已签字认可,不能享受年终奖。

【评析】

《劳动合同法》第26条第2项规定：用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的，合同无效或者部分无效。

本案中，公司关于“年底前离开公司人员不享受年终奖”的规定，属于用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利情形。况且，该条款与《劳动法》《劳动合同法》规定的用人单位不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资的规定相冲突，应属无效条款。

款。因此，劳动者无论何种原因在年终奖发放前离职，用人单位均应支付。

## 误区4 年底双薪属于奖励 可以替代年终奖金

孙美华所在公司为留住员工,对员工年底双薪(或十三薪)和年终奖发放做出明确规定:每年12月底计发双薪,翌年3月底计发年终奖.但是,对每年年初离职员工,不再计发年终奖。

2020年2月25日，孙美华离职。同年4月初,孙美华得知公司为在职员工计发了1.8万元至3万元不等的年终奖.于是,她要求公司向其补发年终奖,但遭到拒绝。

【评析】

年终奖金与年底双薪两者具有本质上的区别。其中，年底双薪是工资，与一般的月薪是同种性质，完全没有奖金的性质，是劳动者应得的劳动报酬。而年终奖是一种奖金，是对员工全年劳动的超额劳动报酬，与年底双薪没有关系。

本案中，公司以制度形式规定“每年年初离职员工不再计发年终奖”、以年底双薪(或十三薪)代替年终奖没有法律依据.因此，只要孙美华所在公司给其他员工计发了年终奖，就应当按照同工同酬原则及相关法律法规规定，向孙美华给付相应的年终奖。

【评析】

年终奖是用用人单位在一年结束时,根据其生产经营的效益,为激励员工工作积极性而设置的一

## 误区5 员工不退年终奖 可以不准其辞职

胡小姐是一家公司的技术人员。2018年11月初，她动了要辞职的念头。不过，考虑到快发年终奖了，她决定缓一缓，待领取年终奖后再辞职。

2019年2月，胡小姐如愿领取了8800元年终奖。之后，她向公司递交了辞职信。可是，公司提出：离职可以，但要退回年终奖再说。

【评析】

年终奖是用用人单位在一年结束时,根据其生产经营的效益,为激励员工工作积极性而设置的一

项奖励措施。其主要体现的是对员工一年工作的奖励、肯定与赞赏，同时也有对下年度工作的激励作用。

可是，无论如何都不能把奖金发放与员工辞职捆绑在一起。无论员工与公司签订的合同是否到期,员工都享有辞职的权利.如果公司以退回奖金为条件或相要挟,否则便不同意员工辞职,那是违法的.对此,《劳动合同法》第37条规定：劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。因此,本案中,胡小姐只要提前30天通知公司即可辞职，无需考虑其他因素。

## 误区6 领多少奖金就扣多少税 无需先行扣除必要费用

田晓静是一家酒业公司推销员。该公司对销售人员实行报酬与销售额相捆绑的方法计发年终奖，在年终按销售额10%的比例兑现奖金。2019年她完成销售310万元，按规定应得到31万元的年终奖金。可公司告知她，按个人所得税规定，公司需代扣税款7万余元。

田晓静认为，自己在销售过程中,支付大量的差旅费、招待费、通信费等应先扣除,之后才能扣税。而公司称:年终奖纳税按实际领取额计算没有错。

【评析】

田晓静在推销工作中确实需要支出大量差旅费、招待费等费用.因此,公司在计算年终奖时应将这些费用先行剥离，之后再按规定扣缴税款。

## 误区7 奖金可以分期发放 谁若错过不予补发

刘洪恩所在公司的《员工手册》规定:员工当年的年终奖分3年兑现,若员工离职,未兑现完的年终奖不再兑现。刘洪恩于2019年12月初辞职，公司只给他结算了工资,未发放年终奖,理由就是上述规定。

【评析】

原劳动部《关于贯彻执行〈劳

动法〉若干问题的意见》第53条规定:劳动法中的“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。

本案中,虽然公司有权以《员工手册》形式规定分期兑现年终奖,但其对离职员工不再兑现年终奖的规定与法律强制性规定相悖,是无效的.既然年终奖属于劳动者工资的一部分,那么,当劳动者离职时，用人单位就应一次性与劳动者结算清,不得拖欠,更不能以其有相关规定拒绝给付包括年终奖在内的工资。

## 误区8 可以同意员工离职 年终奖金应当留下

2018年5月初,马楠楠与所在公司签订3年期劳动合同。2019年10月6日,她收到另一企业录用通知，要求她务必于11月26日之前报到.当天,她向公司递交书面辞职书。

公司收到马楠楠的辞职书后表示:因其属于主动离职,要取消其年终奖.为了确保按时到新单位上班，马楠楠只好选择放弃年终奖。

【评析】

《劳动法》第46条“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。”国家统计局《关于工资总额组成的规定》第3条、第4条、第7条分别规定:工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额,包括奖金;奖金包括生产奖;生产奖包括年终奖(劳动分红)等。

由此可见，年终奖属于工资组成部分，其发放不得违反劳动法律法规.如果劳动合同或者公司规章制度里有确定的年终奖数额,劳动者只要付出了劳动,即使其离职也应该得到相应的年终奖.反之,如果公司规章制度和劳动合同没有对年终奖进行明确规定,按照同工同酬的原则,也应当向离职员工支付年终奖。

杨学友 检察官

# 大兴法院：改革案款发放方式 不到现场亦能领钱

□本报记者 赵新政

准确、及时、高效收发案款直接关系到当事人权益实现的快与慢、关系到群众对法院工作评价的高与低、关系到执行领域廉政建设的好与坏。为此，大兴法院在智慧法院建设基础上，不断推进案款管理信息化建设并取得重要成果。记者12月2日获悉，此前两天，已经有81名员工未到现场签字确认，即通过该院推出的线上发放案款方式领取了330万元欠薪。

据大兴法院执行局局长周丽介绍，今年年初，该院通过建立案款专管组制度提升了案款发放效率，但沿用的仍然是传统的发还方式，有碍发放效率的进一步提升。其中，面签收据是最大障

碍。因为，按照长期以来形成的财务制度，当事人领取案款时只提供收款账号是不行的，其必须在签署纸质收据之后才能收到汇款。而面签收据带来的困难，又直接导致案款发放效率的降低。再者，发还手续制作仍是承办法官的羁绊，虽然专管组机制简化了绝大部分的案款发还手续，但承办法官仍然要通过填写纸质发款申请单再移交专管组，这一过程同样需要花费时间，在领款人达到几十甚至几百人的情况下，逐个制作发还手续的工作量也是庞大的。

今年以来，大兴法院携手工商银行和技术公司,经过5个月时间研发出了“案款管理云平台”，

有效克服了部分技术问题。该平台是借助“伙伴云APP”移动办公平台，整合工商银行电子收款账户,形成的集承办法官、案款专管组、财务人员、工商银行、领款人五位一体的案款发还全流程网络化、阳光化、智能化互助办公平台。其将传统的四步发款模式改善为四步发款新模式:第一步,承办法官向专管组线上发出指令;第二步，领款人线上完成收据签字;第三步,专管组联合财务和工商银行将案款汇入电子账户;第四步，当事人随时前往任一工商银行网点领款。

据了解，承办法官只要在云平台上提交案款发还表，该电子表便由系统自动生成，其只需选

择案号、领款人和发款数额,其他信息均是自动关联,无需填写。同时，承办法官无需再向领款人索要收款账户，只要有领款人的准确身份信息就能发出指令。如果还需提交一些附件，只要拍照上传即可。与以往相比,发送线上指令每次只需花费1分钟时间,是完成一个传统纸质指令时间的1/5。

相应地，领款人收到案款专管组发送的领款短信和签字二维码后，通过该扫描二维码即可进入云平台当事人端，在核实领款金额等信息后可以直接在线签字确认。此后，领款人按照工商银行通知，可以在任何时间、前往任一工商银行网点领取案款。即使其不能及时领取案款，无论多

长时间，该款始终在其自己账户中存放。

周丽说，“案款管理云平台”新四步模式，首先能为承办法官节省大量制作手续时间，其也无需持续关注案款进度，每一步平台均会发出提示，对于超期未发案款也会定期进行提醒。其次，可以有效防止案款积压，即使联系不上当事人，也可以根据领款人信息开设电子账户进行发款，理论上不会存在案款积压情况。第三，能为当事人节省往返路程时间和费用，尤其是为外地的领款人提供极大便利，同时能缩短案款发还时间，提高整体案款工作效率，实现便利承办法官和当事人的双赢效果。