

单位经营亏损，能否拒绝支付约定的年终奖？

入职时，用人单位向劳动者出具的《录用通知书》载明：“年度目标绩效考核奖金为32000元。”事后，用人单位却以经营亏损为由拒绝向劳动者支付年终奖。为维护自身合法权益，劳动者提起劳动争议仲裁并诉至法院，请求判令用人单位兑现承诺。近日，法院对本案作出终审判决，支持劳动者的诉讼请求。

单位因经营亏损取消年终奖，仲裁裁决不予支持

2019年5月6日，某汽配公司向李宇强（化名）发送《录用通知书》。该通知载明李宇强的职位为冲压设备主任工程师，税前基本月薪为11200元，绩效工资为4800元，年度目标绩效考核奖金为32000元。其中，年度目标绩效考核奖金属于激励性奖金而非职工工资的组成部分，由公司根据《员工手册》《绩效管理办法》等相关企业规章制度对职工本人进行考核后，结合公司的组织绩效成绩决定是否发放或发放的具体数额。如有发放，再结合本人年度实际出勤率进行核算并于年终发放。

2020年3月17日，汽配公司、汽配公司下属某分公司与李宇强三方签订《变更劳动合同协议书》，约定汽配公司与李宇强签订的劳动合同于2020年4月1日起用人单位变更为汽配分公司，同时，约定李宇强的工作岗位、工资、福利待遇不变，工龄连续计算。之后，汽配分公司先后两次与李宇强签订《劳动合同》，其中第二次签订的《劳动合同》期限自2022年7月1日至2027年6月30日。

2023年5月4日，李宇强通过OA系统向汽配分公司提出离职申请，汽配分公司于5月10日向李宇强出具《离职证明》，双方劳动关系解除。

可是,直到李宇强离职时,汽配分公司仍拖欠其2021年8月至12月、2022年1月至3月、2022年12月、2023年1月至5月工资共计146019.74元未发放。另外,按照《录用通知书》载明的年度绩效考核奖金每年32000元,2020年、2021年、2022年均未发放。汽配分公司虽承认这些事实,但以其连年亏损为由拒绝支付。

为此,李宇强向劳动争议仲裁机构提出仲裁申请。经审理,该仲裁机构裁决:一、本裁决书生效之日起十日内,汽配分公司

支付李宇强相应期间被拖欠的工资共计146019.74元;二、本裁决书生效之日起十日内,汽配分公司支付李宇强2020年、2021年、2022年年度绩效考核奖金共计96000元。

企业虽有经营自主权，合同约定当履行

汽配分公司对仲裁裁决第二项不服，遂诉至一审法院，请求判决其无需支付李宇强2020年、2021年、2022年的年度绩效奖金96000元。

汽配分公司诉称，其与李宇强就年度目标绩效考核奖成就条件的约定清晰、准确无任何歧义。也就是说，年度目标绩效考核奖由公司根据《员工手册》《绩效管理办法》等相关规章制度规定，结合公司和职工双方有关情况，进行统筹决定是否发放、发放多少。

汽配分公司主张，其依法制定且已经送达每位职工的《员工手册》第3章第2条明确规定:“组织绩效，指针对公司和部门层面的绩效考核，组织绩效目标决定职工个人绩效考核的基本方向，组织绩效的达成情况同时也将对整个组织内部的人员产生相关影响。”该规定表明，年度绩效奖金是否发放要看企业的基本经营状况，这是大前提，也是企业的经营自主权，不能只看职工个人的绩效考核结果。职工个人绩效考核结果更多的是体现个人的工作态度、工作能力、在全部职工比较中的总体水平，因此，即使职工个人绩效考核结果优秀，也不是其可以必然获得年度奖励的条件。

汽配分公司认为，2020年至今其经济效益亏损严重，经营难以为继。在这种情况下，其有权根据自身经营状况不予发放2020、2021、2022年度年终绩效考核奖。因此，李宇强在离职后无权要求其支付2020、2021、2022年度的年终绩效奖金。

对于汽配分公司的诉讼主

张，李宇强不予认可，其答辩称发放年终奖是双方在建立劳动关系时约定的事项，劳动合同第4条约定：“以公司的《录用通知书》确定职工工资。”《录取通知书》中明确约定，年度目标绩效考核奖金为32000元，还约定了可以领取年度目标绩效考核奖金的情形。另外，《录取通知书》并未明确约定年度目标绩效考核奖金与公司的经营状况直接挂钩，更未确切地将公司是否盈利作为发放年度目标绩效考核奖金的条件。

李宇强辩称，相关案件生效判决已经判决汽配分公司向原职工崔某、单某某等人支付上述年度目标绩效考核奖金。本案与这两个案件的情形相似，崔某和单某某的《录用通知书》中也约定了年度目标绩效考核奖金，发放和领取条件与其《录用通知书》完全一致，因此，本案应当同案同判。

李宇强认为，汽配分公司作为用人单位首先要讲诚信，不能因为经营出现亏损就违背自己签订劳动合同时的约定。企业经营和企业盈利不是一概念，不能因为企业亏损了就不发放年度目标绩效考核奖。

一审法院认为，当事人对案涉仲裁裁决第一项均无争议，应当予以确认。关于年度绩效考核奖金，汽配分公司向李宇强发送的《录用通知书》属于双方劳动合同的组成部分，对双方均具有约束力，用人单位与劳动者均应当履行劳动合同约定的义务。

案涉《录取通知书》显示年度目标绩效考核奖金由汽配分公司对李宇强进行考核，并结合组织绩效考核成绩决定是否发放或发放的具体数额，故年度绩效考核奖金是否发放与李宇强及其部门的考核成绩有关，与汽配分公司的经营状况并未挂钩。在汽配分公司未提供李宇强考核不合格等不予发放绩效考核奖金的证据的情况下，一审法院认为，汽配分公司以经营状况不佳不予发放年度绩效奖金的理由不能成立。

依据查明的事实，一审法院作出了与仲裁裁决内容一致的判决。汽配分公司不服该判决提起上诉，二审法院审理后于近日判决驳回上诉，维持原判。

【评析】企业经营亏损，不能阻断年终奖约定的落实

对于年终奖应否发放、如何发放，法律法规并没有强制性规定。用人单位虽有权根据本单位的经营状况、劳动者的业绩表现等，自主确定奖金发放与否、发放条件及发放标准，但是，依据国家统计局《关于工资总额组成的规定》第四条、第七条及《关于工资总额组成的规定若干具体范围的解释》规定，包括年度绩效考核奖在内的年终奖亦属于工资的一种形式。如果用人单位与劳动者在签订的劳动合同中对年终奖发放有明确的约定，那么，依据《劳动合同法》第3条第2款“依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务”的规定，用人单位应当遵守并履行，否则即构成违约。特别是当劳动合同中关于年终奖的约定未与企业经济效益相挂钩时，即便企业经济效益不佳也不能成为阻断发放年终奖的理由。

本案中，《录用通知书》与三方签订的《变更劳动合同协议书》并不矛盾，对用人单位和劳动者均具有法律效力。该通知书载明李宇强的年度目标绩效考核奖金为32000元，表明汽配分公司已经将年终奖作为李宇强工资的组成部分。尽管《录取通知书》载明有“……公司根据《员工手册》《绩效管理办法》等相关规章制度对职工本人进行考核后，决定是否发放或发放的具体数额”，但其并未明确与汽配分公司经济效益相挂钩。既然双方之间约定明确，汽配分公司事后以经营亏损为由对劳动合同约定的内容反悔，当然不能得到法律的支持。

杨学友 检察官

春节期间加班 应当如何支付加班工资？

编辑同志：

我在一家餐厅从事前厅接待工作。根据老板安排，今年春节期间我和同事们一直都在加班，除夕夜更是忙到凌晨才收工。

请问:2025年春节期间的加班工资是怎么计算的？

读者：李蕾（化名）

李蕾读者：

在实行标准工时制度的情形下，用人单位在春节假期期间安排劳动者加班的，应当支付2至3倍的加班工资。

所谓标准工时制度，是指由《劳动法》确定的一昼夜中工作时间长度及一周中工作日天数，并要求各用人单位和一般职工普遍实行的基本工时制度。具体来讲，其内容就是《劳动法》第三十六条规定：“国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。”

根据《国务院办公厅关于2025年部分节假日安排的通知》（国办发明电〔2024〕12号）安排,2025年春节从1月28日(农历除夕、周二)至2月4日(农历正月初七、周二)放假调休,共8天,其中1月28日至1月31日为法定节假日,2月1日至2月4日为调休日。

《工资支付暂行规定》明确指出,用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后,根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的,应按以下标准支付工资:用人单位依法安排劳动者在休息日工作,而又不能安排补休的,按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的200%支付劳动者工资;用人单位依法安排劳动者在法定休假节日工作的,按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的300%支付劳动者工资。

根据上述规定，用人单位安排劳动者在2025年1月28日至1月31日这4天法定节假日加班的，需支付不低于劳动者本人日或小时工资的300%作为加班工资，并且用人单位不能以安排补休形式替代加班工资，其计算方式是：月工资基数÷21.75天×300%×加班天数。用人单位安排劳动者在2025年2月1日至2月4日这4天加班且不能安排补休的，需支付不低于劳动者本人日或小时工资的200%作为加班工资，其计算方式是：月工资基数÷21.75天×200%×加班天数。如果用人单位安排了补休，则不需要支付这部分加班工资。

张兆利 律师

游客执意冒险游玩导致受伤，能否要求景区管理者赔偿？

案情回放

一天周末，程某与女朋友到某野生动物园游玩。该动物园的野生动物，譬如老虎、狮子、猎豹、野猪等，大多凶猛异常。为确保游客的安全，该动物园已在门票上制作了导游图、旅游须知，标记了正常的旅游路线，并且还在路边设置了禁止行人下车观看的警示牌。

程某的女朋友入园后看见这些动物非常激动，希望跟它们来一次亲密接触。她认为，这些动物是动物园里饲养的，应该没那

么凶猛。于是，她决定下车仔细查看一番。可是，她一下车就被突然从草丛中蹿出的野猪咬成重伤。后经紧急送往医院救治，她才脱离生命危险。

事后，程某要求景区管理者对其女朋友所受伤害进行赔偿，但景区负责人认为该景区已经尽到了安全保障义务，程某的女朋友的损失应该由她自己承担。

那么，该景区负责人的说法成立吗？

法律评析

《旅游法》第五十条规定：“旅

游经营者应当保证其提供的商品和服务符合保障人身、财产安全的要求。旅游经营者取得相关质量标准等级的，其设施和服务不得低于相应标准；未取得质量标准等级的，不得使用相关质量等级的称谓和标识。”据此，游客购票到景区游览，景区负有保护其健康和人身安全的义务。未向旅游者开放的经营、服务场所和设施、设备，或存在危险的景点地区，旅游经营者应当以明示的方式事先向旅游者作出说明或者警示,否则,景区对旅游者因此受到的损失应当承担赔偿责任。

本案中，景区以导游图、游览须知、警示牌等方式，实际上已经对每一位不特定游客尽到了告知其景区景点、路线以及提请游客道路险要、注意安全的义务。在这种情况下，程某的女朋友仍然一意孤行选择了下车观看，并由此造成了自身受重伤的事实，这可以视为程某的女朋友对自身的损害存在故意或者重大过失，其责任应当自负。而景区在程某女朋友发生的人身伤害事件中，不存在过错和违法性，依法不应当承担民事赔偿责任。

刘涛 律师