

绩效奖金怎样发放才符合法律规定?

绩效考核奖金制度，是用人单位通过收入分配实现企业经营自主权的一种方式。近日，房山区法院在梳理涉提成、奖金类劳动争议典型案例基础上，通过以案释法的方式引导用人单位和劳动者正确履行义务，防范纠纷的发生。

案例1 公司对绩效考核理解错误，不能要求职工返还奖金

王某在公司从事销售工作。他按照《绩效考核奖金管理办法》领取奖金后，公司以财务人员奖金计算条款理解不充分造成3个年度的提成计算错误为由，要求他返还绩效奖金18万元。王某拒不返还，公司向法院提起诉讼。

经查，公司对绩效的考核以职工当月完成的业务收入为基数，按照业务收入除以业务指标的比例进行定档，比例越高提成越高，最高120%封顶。双方的分歧是比例计算基数应当为职工的实际完成业务量还是业务指标，如果按照公司主张的计算方式，王某的绩效将降低近一半。

法院认为，公司的管理制度对绩效规定较为复杂，且未规定“毛利基数”等概念的明确含义，并不能单从条款本身看出王某的原绩效奖金核算方式存在错误。虽然公司主张基数计算应按公司理解的核算方式认定，但无证据证明其已对这些计算概念的含义向职工进行明确且职工已经知晓。

此外，用人单位对职工薪酬分配的规章制度，实质上是双方确立劳动关系时对薪酬的约定，属于劳动合同中应当约定的内容之一，该制度具有格式条款的性质。因此，用人单位作为绩效考核等规章制度的制定方，如果在条款含义上产生歧义，应当作出有利于劳动者的解释。本案中，

公司已按原核算方式对王某三个年度的绩效奖金进行核算并实际发放，现主张使用新的且明显不利于劳动者的核算方式缺乏合理性。据此，法院判决驳回公司的诉讼请求。

评析

用人单位制定有关绩效考核的规章制度，系通过收入分配实现企业经营自主权。在此过程中，用人单位应保证绩效计算概念、方式明确，具有可操作性。当用人单位和劳动者对规章制度的具体条款存在不同理解又难以明确时，根据法律关于格式条款的相关规定，应对提供格式条款一方的用人单位采取不利的解释。

案例2 公司规定离职不发提成奖金，该内部规定因违法而无效

张某在公司担任项目经理职务。期间，他先后负责A、B两个项目的招商业务。在负责B项目招商时，由于他工作失误，公司决定解除其劳动关系。此后，张某诉至法院，要求公司支付A项目的风险质保金5000元。

庭审中，公司主张风险质保金属于公司依照内部规章制度给予张某的一项考核性奖励，应当严格依据制度规定及考核标准发放，而公司制度明确规定对于离职人员不予发放奖励。

经查，公司《业务提成及绩效管理方案》规定：“奖励分配比例：风险质保金为每单业务预

留的业务风险保证金，在年终统一申报兑现，若招商项目人员离职，业绩奖励归入商业管理事业部团队基金。”而招商人员业务提成分配明细显示，张某A项目风险质保金为5000元。

法院认为，风险质保金属于业务提成，现公司主张依据其内部制度规定离职不予以发放，该行为限制了劳动者获得劳动报酬的权利，不能作为不支付风险质保金的合法依据。另外，涉案风险质保金针对的是A项目，而张某系因B项目与公司发生纠纷，公司以张某离职作为不再发放A项目风险质保金的理由并不充分。据此，法院判决支持张某的诉讼请求。

评析

根据《劳动合同法》第26条规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的约定无效。本案中，公司规章制度规定对离职职工不予发放提成工资，该规定实际上是公司免除自己的责任、排除职工权利的约定，故属于无效。

案例3 职工未对提成工资提异议，视为公司已足额发放

李某系物流公司司机，工资标准为3000元加提成。后李某以公司每月克扣提成工资1500元为由辞职，并诉至法院。

经查，双方在劳动合同中约定，计件提成按公司绩效考核制度执行，如职工对公司的工资支付有异议的，应在争议发生后的

一个月内向公司提出，否则视无异议。另外，公司已将规章制度在OA系统中或张贴于部门看板上进行公示。同时，公司规定，司机保底绩效标准为1500元/月。

法院认为，公司在绩效方案中设置效率基值1500元作为提成计算的组成部分，并不违反法律强制性规定。公司按照规章制度核算李某的提成工资数额，自李某入职起工资计算方式一直未发生改变，李某每月核对提成数额但未提出异议。因此，判决驳回李某的诉讼请求。

评析

用人单位的绩效制度经民主程序制定并已向全体职工公示，且不违反法律强制性规定的，合法有效。用人单位自行确定提成工资的相关计算基数，属于自主经营权范围。劳动者如果对提成计算有异议，应及时向用人单位提出，否则，视为双方已就提成的计算方式达成合意。

案例4 绩效工资属于劳动报酬，公司单方降低绩效奖金属违法

赵某在公司担任后勤部副总经理职务，月工资中除基本工资外还包含绩效奖金3000元。2022年1月4日，公司解除赵某的后勤部副总经理职务，聘其担任下属企业的部门副总经理职务，绩效奖金从3000元调整为1000元。赵某诉至法院，要求公司向其补发绩效奖金2万元。

经查，双方于2016年签订无固定期限劳动合同，约定赵某的月工资包括基本工资5500元、绩效工资3000元、综合补贴1500元，共计10000元，以后若工资调整，调整的工资计入绩效工资和综合补贴。在调岗之前，公司实际上也按劳动合同约定的工资构成和工资总额为赵某发放工资。

法院认为，赵某被调岗至下属企业同级职务岗位后，公司将绩效奖金标准调整为1000元，总工资变为8000元，但公司并未提供证据证明公司与赵某就工资标准的调整达成一致意见，且根据公司提交的调岗后的工资表显示的赵某工资构成与双方在劳动合同中约定的工资构成并不一致。故公司单方降低赵某的工资标准与双方在劳动合同中关于工资标准的约定不符，缺乏依据。据此，判决公司补发赵某绩效奖金2万元。

评析

绩效工资属于劳动报酬的一部分，用人单位需与劳动者协商一致才可变更绩效工资比例。如用人单位单方面提高绩效工资，且劳动者未提出异议的，可视为劳动者予以接受；如用人单位单方面降低绩效工资等，劳动者未明确表示接受的，法院将审查用人单位行为的合理性。如无法证明合理性，劳动者有权主张支付绩效差额，或以“未及足额支付劳动报酬”为由提出解除劳动合同，用人单位应承担相应的法律责任。

王嘉璇 房山区法院

公司拒不开具离职证明 虽有解聘通知也违法

读者肖虹虹近日向本报反映说，她因违反规章制度被公司解除劳动关系。公司在解聘通知中要求她3日内离职，但没有在通知中写明解聘日期及工作岗位、工作年限等内容。离职后，她曾数次前往其他单位应聘，均因没有离职证明被拒绝。为此，她多次要求公司开具离职证明，但公司总是以已经出具解聘通知为由拒绝。

请问：公司的做法对吗？

法律分析

公司的做法是错误的。

离职证明是用人单位与劳动者解除劳动关系的书面证明，其作用主要是证明用人单位与劳动者已经解除劳动关系；证明劳动者是自由人，可以申请失业金或应聘新的职位；可以凭此转入的人事关系，办理社保、公积金等。而解聘通知只是表明用人单位提出解除其与劳动者之间的劳动关系。很明显，二者存在本质上的不同，不能相互替代。

《劳动合同法》第五十条第一款规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”《劳动合同法实施条例》第二十四条也指出：“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”这些规定表明，为劳动者出具离职证明并写明相应内容是用人单位的法定义务。

本案中，公司向你发送的解聘通知没有解聘日期、工作岗位、在本单位的工作年限等内容，不具备离职证明的功能。因此，公司必须根据《劳动合同法》第八十九条之规定承担责任，即：“用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

颜梅生 法官

女工“三期”休假 不能与年休假折抵

编辑同志：

因公司在2023年度没有安排我休年休假，我近日要求公司向我支付未休年休假期间的三倍工资，而公司以我已休孕期、产期、哺乳期，且已大大超过年休假期，不能另外再享有年休假为由拒绝。

请问：公司的理由成立吗？

读者：王丹丹

王丹丹读者：

公司的理由不能成立。

一方面，“三期”（孕期、产期、哺乳期）女职工享有特殊的法定假期。

《女职工劳动保护特别规定》第七条、第九条第二款分别规定：“女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。”“用人单位应当在每天的劳动时间

内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。”结合本案，只要你的假期没有超过对应规定，你的权益便应当受到法律保护。

另一方面，公司不得将年休假折抵“三期”假。

《职工带薪年休假条例》第四条、第六条分别规定：“职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；（二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；（三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；（四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；（五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。”“职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等

国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假期数。”

《企业职工带薪年休假实施办法》第十条也指出：“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”正因为你的年休假属于“国家规定的假期”，不在“不享受当年的年休假”的情形之列，决定了公司不得折抵，否则，就必须按你应休年休假天数，支付300%的日工资收入。

颜梅生 法官