



本报讯(新重庆-上游新闻记者 何艳)根据重庆市气象台预计,预计未来三天重庆各地阴天有间断小雨,中东部部分地区中雨,其中16日夜间到17日白天,海拔1500米以上地区有雨夹雪或小雪。

15日白天:中心城区间断小雨,气温13~15℃。15日夜间到16日白天:中心城区间断小雨,气温12~14℃。16日夜间到17日白天:各地阴天有间断小雨,中东部部分地区中雨,局地大雨,海拔1500米以上地区有雨夹雪或小雪,气温2~14℃;中心城区间断小雨,气温11~14℃。

今日12版 总第9993期 2024年1月15日 星期一 癸卯年十二月初五 今日天气 间断小雨 13℃~15℃ 重庆晨报公众号 晨报微博 @重庆晨报 新闻热线:966966

是“员工福利”还是法定权利 效益不好不发年终奖有无依据

在年前离职还能否拿到年终奖? 用人单位拒发员工该怎么维权?

关于年终奖 法律问题了解一下



每到岁末年初,有关年终奖发放的话题往往都会成为讨论热点。身为打工人,都渴望能领到一笔年终奖,然后迎接春节的到来,但很多时候却事与愿违:有人对年终奖的数额不满意,有人压根不知年终奖为何物……用人单位与员工常因年终奖的发与不发、发多发少产生争议。

年终奖究竟是“员工福利”还是法定权利?在年前离职还能否拿到年终奖?公司以效益不好为由拒发年终奖有没有法律依据……今天,我们跟随北京天驰君泰律师事务所合伙人郭政一起了解关于年终奖的那些法律问题。

问 什么是年终奖? 发放年终奖是企业的法定义务吗?

答:根据国家统计局《关于工资总额组成的规定》,工资总额由下列六部分组成:计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。而根据《〈关于工资总额组成的规定〉若干具体范围的解释》规定,奖金的范围包括:生产(业务)奖包括超产奖、质量奖、安全(无事故)奖、考核各类经济指标的综合奖、提前竣工奖、外轮速遣奖、年终奖(劳动分红)等。

年终奖一般在劳动合同或规章制度中明确,大致可分为工资类、考核类、福利类、奖励类。如果是工资类年终奖,即约定年薪总额中的一部分平均后按月作为工资支付,剩余部分作为年终奖于次年年初发放,这种未明确约定考核内容、考核形式和多发、少发条件的情况,则本质上是工资,应视为“固定收入”;如果是考核类年终奖,属于绩效工资范畴,公司应根据公司经营状况、劳动者的工作表现,按照考核程序考核后发放;如果是福利、奖励性质的年终奖,是公司出于激励、挽留员工的目的而设立,则应尊重用人单位的自主决定权。

问 年终奖发放前离职 还能拿到年终奖吗?

答:提前离职能否获得年终奖,需根据具体情况具体分析。对于性质为劳动报酬类的年终奖,劳动者在职期间为用人单位提供了劳动,离职后劳动者应当获得相应的劳动报酬,故应当支付年终奖;对奖励金性质的年终奖,发放该奖励金的前提是应当符合用人单位发放的要求或规定,劳动者在发放年终奖之前离职不符合发放年终奖条件的,则对于劳动者的支付请求将可能不予支持。

值得一提的是,对于性质为“固定收入”一部分的年终奖,用人单位即使能够举证员工“绩效不佳”,也应当支付。

目前,我国法律法规对年终奖的性质及发放没有明确规定,因此在司法实践中,在劳动者举证证明公司有发放年终奖的规定或有年终奖支付的相关约定前提下,对于劳动者离职后主张在职期间年终奖的处理在司法实践中亦存在差异。



问 公司能否以效益不好为由 不发年终奖?

答:根据劳动法规定,用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。该条规定普遍被认为是赋予了用人单位劳动用工自主权的法律规定。用人单位可以据此自主决定工资分配方式以及工资结构包括年终奖是否发放、发放金额、标准等的用工自主权。

实践中,用人单位可在劳动合同或规章制度中对年终奖的性质进行明确规定,明确年终奖是属于劳动报酬还是奖励金。同时,在劳动合同或规章制度中约定发放规则,对发放时间、发放对象、发放标准、发放条件,包括对不予发放的情形进行明确约定;对于不符合发放条件的劳动者,应注意保留相关证据,若是通过绩效考核的方式发放年终奖,应有明确的绩效考核标准,并按时对劳动者进行考核,保存好考核证据。

需要注意的是,相关规定应当基于公平合理的原则,避免完全排除劳动者的权益,免除用人单位义务的规定。同时,要确保该规章制度程序的合法性,通过规章制度对年终奖进行规定的,应当告知并公示给劳动者,并让劳动者签字确认。在劳动者离职时,尽量与劳动者签订离职协议,并将权利义务约定清楚。



问 用人单位拒发年终奖 员工该怎么维权?

答:员工入职前应尽量了解劳动合同关于年终奖的条款,如果有异议的可以先向公司进行确认或者提出异议等。

如果公司存在应发不发年终奖情况,作为劳动者可以通过以下途径进行维权:在争议发生时,可以向劳动行政部门投诉,或者向劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁申请;同时,劳动者应当注意留存相关证据,如劳动合同、工资支付凭证及用人单位有关年终奖发放的规章制度、员工手册等。

由此可见,虽然法律法规没有对用人单位发放年终奖作出具体规定,但如果用人单位存在应发未发年终奖的情形,那劳动者就有必要拿起法律武器维护自身的合法权益。

据法治日报



今要闻

跨区域流动量将创历史新高 最忙春运要来了



3版

身边事

2024年与1996年日历“撞脸” 买本旧历过新年



4版

特约

牛角沱江边纱帽石 忠勇董公断头处



9版