



被辞退后，就不发年终奖了？

赵先生与我市一家用人单位签订了聘用合同，成为该单位一名工作人员。赵先生工作10多年后，用人单位解除了与他的劳动合同。

用人单位的理由是，赵先生已连续3年年度考核位居末位，违反规章制度。解除劳动合同，是用人单位集体商议后的结果。

事后，用人单位向赵先生发放了一笔离职经济补偿金。

赵先生不服，向市人民法院提起诉讼，要求用人单位支付解除劳动合同之前漏发的工资、当年度3个月的奖金等。

法院认为，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。关于当年度3个月的奖金，即该年度应享有的年终奖，法院认为，依据用人单位制定的规章制度，自聘人员的待遇包括工资、月考核奖金、年终奖、加班补贴等，年终奖应按考核得分发放，但未规定中途离职或解聘的员工不属于考核范围，因此用人单位应当对赵先生进行考核，并按考核情况予以发放年终奖。

另外，赵先生连续几年违反规章制度，用人单位仍向其发放了上一年度的年终奖6400元，因此违反规章制度并不是不予发放年终奖的合理理由。法院酌情参照上一年度的发放标准，以及该年度的上班时间，确定用人单位尚需支付给赵先生的年终奖为1402元。

法官说法 »

关于年终奖，现行法律法规并没有强制规定年终奖应如何发放，用人单位有权根据本单位的经营状况、员工的业绩表现等，自主确定奖金发放与否、发放条件及发放标准。

然而，用人单位制定的发放规则仍应遵循公平合理原则，对于在年终奖发放之前已经离职的劳动者可否获得年终奖，应当结合劳动者离职的原因、时间、工作表现和对单位的贡献程度等多方面因素综合考量。

年终奖看业绩？

2014年8月中旬，肖先生到我市一家汽配公司工作，试用期为3个月。试用期结束后，双方签订了为期1年的劳动合同，约定基本工资、岗位工资、岗位津贴、绩效工资等，肖先生负责人事行政、车间生产品质及技术等工作。

2016年8月27日，双方解除劳动关系。因汽配公司需支付给肖先生的各类劳动报酬金额问题，双方发生争议。

肖先生将汽配公司起诉至市人民法院，要求对方支付年终奖6万元，就是他的诉请之一。肖先生称，劳动合同约定年终奖2万至3万元（看工作业绩），理应取得年终奖。

汽配公司则明确表示，不同意支付年终奖。其认为，肖先生作为公司高管，并且是管理企业产品生产质量的直接管理者，企业产品出了质量问题，致使公司对客户进行赔偿，因此不支付年终奖。

法院审理后认为，双方在合同上明确约定

年终奖2万至3万元，该年终奖系双方约定的劳动报酬的组成部分。双方同时约定金额的多少看工作业绩，汽配公司抗辩产品质量问题而不予发放，但是，汽配公司未能就年终奖发放的考核办法及肖先生未能履职而无法获得年终奖的事实举证予以证明，法院确定汽配公司应按2万元计付肖先生年终奖。

法官说法 »

年终奖与其说是一种奖金，广义上仍属于工资性的劳动报酬。用人单位在发放年终奖的过程中，不能把平时的工资都归入年终奖的范畴。

如果用人单位与劳动者之间签订的劳动合同中对年终奖有明确规定，即使劳动者离职，只要符合劳动合同中发放年终奖的条件，劳动者仍有权要求用人单位发放。

嘴上说的年终奖，有事实依据吗？

2011年4月，金先生进入我市一家公司上班。2014年3月，他被任命为公司总经理。2015年3月，经公司同意，金先生辞去总经理职务，改任董事长助理等职务。

2015年5月31日，金先生收到公司法定代表人发送的短信通知，被告知工作到5月底，上交公司相关资料，同时结清2014年剩余小部分工资。

金先生工作到2015年6月底，并开始办理移交手续。金先生在公司工作期间，双方一直未签订书面劳动合同。

事后，金先生将公司起诉至市人民法院，要求支付所欠工资、赔偿金及双倍工资共计67万余元，包括2014年度奖金10万元、超产奖金8.1万元。

金先生称，双方口头约定月工资为1.3万元，每月实发1.1万元；公司产值达1亿元时，年底奖金10万元，另超出1亿元产值的，超出部分提成3%，双方未签订书面劳动合同；2013年度，公司产值超1亿元，公司向其支付了每月1.3万元的工资及10万元的年度奖金；2014年度，公司产值和效益比2013年度大幅增长，但公司所欠的奖金一直未支付。

公司辩称，金先生经人介绍来公司工作，月工资6000元，一边在公司工作，一边帮公司打官司。2013年5月19日开始，金先生任职副总经

理，月工资1.1万元。同时，因金先生为公司出庭打官司，公司支付给其10万元补贴。后因金先生工作岗位调整，月工资也调整为7000元。双方根本没有约定月工资为1.3万元，也没有约定产值达1亿元奖励10万元等内容。

因金先生未能提供年底奖金及超产奖金的事实依据，法院未支持其这项诉请。

根据规定，用人单位自劳动关系建立之日起满一个月与劳动者未签订书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付双倍工资。法院认为，金先生系公司的总经理，平时就负责劳动合同签订工作，他未能证明是公司原因导致未签订书面劳动合同，法院未予支持其要求公司支付双倍工资的请求。

最后，法院判处公司支付给金先生工资款、经济赔偿金共计13万元。

法官说法 »

用人单位虽然可以根据自身效益、员工表现等因素来决定是否发放年终奖，但应当通过签订劳动合同或依法建立和完善相关规章制度，来明确具体内容和标准。若劳动者和用人单位未签订劳动合同，也无法拿出年底奖金及超产奖金的事实依据，则不能得到法律的支持。

科普之窗

主办单位：市科协