



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

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

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

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约定，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。

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。



赵记说事儿



记者手记 >>

年终奖 白纸黑字 说了算！

记者 赵云

年关将至，年终奖的发放成为员工关心的话题。实际上，年终奖是奖金的一种，属于工资性的劳动报酬。在不违反法律规定的前提下，用人单位有权自主确定奖金的发放与否、发放条件以及发放标准。

然而，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约定，那么年终奖的发放就不能完全由用人单位说了算，要依据劳动合同的约定来发放。即使劳动者离职，仍有权依据合同约定取得相应的报酬，应该拿到一定比例的年终奖。就算企业出现亏损，也必须依照合同约定发放年终奖。

对于劳动者来说，年终奖的发放不仅仅是一种物质上的奖励，更是一种精神上的宽慰。对于用人单位来说，设置年终奖是一种激励手段，以此来吸引和留住人才，进而促进单位的进一步发展。

为避免因年终奖产生纠纷，劳动者在入职时，应该将工资（包括年终奖）标准、发放情况等事宜写入书面的劳动合同。同时，劳动者应该注意保存相关证据，例如劳动合同、奖惩制度、银行转账记录、奖金发放规定和平时的业绩考核情况、涉及薪酬问题的录音录像等，一旦出现问题，可以第一时间与用人单位进行沟通。

如果用人单位只是口头承诺年终奖，没有将年终奖写进劳动合同里，劳动者往往处于不利位置。因为年终奖，由白纸黑字说了算。

记者 赵云 通讯员 李洁

“发不发年终奖？”“年终奖发了多少？”……春节临近，经过一年的辛苦工作，年终奖无疑是大家最期盼的福利，也是职场中人当前讨论最多的话题之一，然而并非所有人都能如愿拿到。

生活中，年终奖发放往往成为用人单位与劳动者之间发生争议的导火索之一。

相关新闻 >>

加班费怎么算？

除了年终奖，职场中人对加班费也比较关注。年底了，加班费也该算一算了。

2019年5月，杨先生进入我市一家公司工作，担任品质部经理职务，双方约定年薪12万元，年终发放奖金3万元。

入职时，杨先生收到该公司一份规章制度，其中载明具体的作息时间和加班时间，加班3.5小时算半天，以及公司每月固定两天全厂放假，每月1日和16日，其他放假时间为：公司生产酌情放假，具体时间按照公司管理部门通知为准；公司所有人员按照考勤机上下班4次打卡记录作为出勤依据。

2019年12月31日，杨先生与公司签订劳动合同一份，约定合同期限自2020年1月1日起至2021年12月31日止，月工资6000元。公司按照年薪12万元标准支付杨先生工资至2020年1月份，并支付了2020年年终奖。

之后，杨先生因加班工资问题向公司提出异议，公司自2021年2月开始按照月工资1万元及每日延长工作时间的加班费支付杨先生工资。

2021年5月19日，杨先生离职。之后，他向市人民法院提起诉讼，要求判决公司支付2019年5月至2021年5月期间延长工作时间、双休日、国家法定节假日加班工资252712元。

杨先生认为，双方约定为标准工时制月薪1万元，公司应支付其加班工资。公司则认为，双方劳动合同中约定为年薪12万元，已经包含了加班工资。

法院认为，根据双方的通话记录、微信聊天记录及工资发放明细等，能够确认杨先生的工资计算方式为年薪制，即基本年薪12万元+年终效益年薪3万元，年终效益年薪包含加班费、奖金等。

法院还认为，公司考勤制度中，对于作息时间和加班时间已经明确记载，应视为双方已经约定每月休息两天的工作制和相应的工资标准，而双方实际履行的年薪12万元的工资标准明显高于劳动合同中约定的工资，可知双方对于部分休息日及法定节假日需要按照工作日上班，才能获得双方约定的年薪应当是明知且达成合意的。因此，对于公司已经完全支付了至2021年1月底即2020年农历年度的年薪部分，应当认定已包含了休息日和法定节假日的加班工资。

法院认为，至于2021年2月至5月期间的加班工资及尚欠工资，因客观上的原因，年终效益年薪尚未发放，因此，杨先生有权就其实际超过约定工作时间部分取得加班费。公司应当补足杨先生加班费及工资共计1.1万余元。

法官说法 >>

用人单位与劳动者事先约定工资标准中包含加班费，却未约定加班费的具体数额，由此合同条款产生歧义。如果实际执行中确实既有平时延长工作时间，又有休息日和法定节假日加班的，有关加班费的约定应按有利于劳动者的角度进行解释，用人单位应该予以补足。

科普之窗

主办单位：市科协

前沿科技 / 科学常识 / 科技人物 / 科学大事件

喝汤，真的没营养吗？

前几天北京电视台一养身节目中，一位营养师说：汤里不但没什么营养还含有有害物质。这一下子让千百年来都喝汤滋补的国人炸锅了。

难道这么多年来我们喝的汤不仅仅是白喝了，还会对身体造成伤害吗？难道这老祖宗传下来的老知识真的像这位专家说的是一种谬论吗？

那么，今天就来和大家说说汤是否有营养这件事！

汤当然有营养了

日常生活中，生病住院了，喝汤；坐月子，喝汤；就连平时做饭大家都喜欢弄个三菜一汤，

这些认知真的不好吗？

其实，汤的营养当然是有的，说没营养那是瞎扯淡。

就比如养生节目中的这位营养师，她可并没有说“汤没营养”，而是说“汤没什么神奇的营养功效”，这和汤没营养完全是两码事啊。

事实上，别说汤了，就是很多人提的“垃圾食品”，照样是有营养的，没营养的那是水。

当然，不排除有的人非要不讲究任何语境的说“汤没营养”。个人认为，这种说法缺乏一个专业人士的基本严谨。

你要是往前走三十年，甚至更早的时代，垃圾食品那绝对是人间圣品，喝汤也是享受人生。

毕竟绝大多数时代，饥饿问题都是基本的事情，许多人需要先满足温饱解决饥饿问题，然后才有资格谈营养和健康。

即便是今天，对于部分人来说，很多被反对的事情，仍然是一种很优秀的健康做法，而绝对不是——棍子打倒的。比如久病卧床或者消化不良的，汤类就是不错的选择（当然要是在医院或者诊所，根据需求补充营养更好）；再比如很多人反对的碳水和脂肪，对于从事体力活的人来说，那绝对比什么蛋白粉好多了。

那么为什么现在开始提这些问题呢？

主要原因在于：现在不少人，营养过剩了。

比如典型的就是全球性的肥胖发生。越来越多人开始肥胖了。而肥胖本身会带来各种健康风险。这种情况下，对于很多人来说，控制营养摄入反而成为了一个重要的健康途径。

正因为如此，才出现了诸如“垃圾食品”之类的概念。喝汤也是如此，因为汤里的盐和脂肪含量很高，而喝汤容易大量摄入，结果导致营养进一步增多，促进肥胖。

所以，喝汤，当然能够补充营养，但是如果你营养过剩了，那么还是少喝汤。