



赵记说事儿

记者 赵云 通讯员 李洁

辞旧迎新之际，很多人都收到了一份甜，那便是激动人心的年终奖。无论金额多少，年终奖在一定程度上代表了企业对员工的正面反馈，对于职场人来说自然意义非凡。然而，并不是所有人都能拿到年终奖，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。

谁动了我的年终奖？

年终奖发不发，双方各执一词

去年3月，袁先生将老东家一家房产公司起诉至市人民法院，要求对方支付2020年和2021年的年终绩效奖金等款项。

袁先生称，2020年9月9日，他与房产公司签订劳动合同，从事土建工程师岗位工作。劳动合同中，除了约定月工资报酬外，还约定年终发放绩效奖金3.3万元。

2021年6月15日，袁先生以公司未发放年终绩效奖金及被迫要求签订各项协议为由向公司提交了辞职报告，并于2021年7月14日办理离职相关手续，双方解除劳动合同。

袁先生认为，房产公司需要支付给他2020年年绩效奖金9625元、2021年年绩效奖金17875元，共计27500元。

房产公司辩称，袁先生要求其支付年终绩效奖金27500元的请求不能成立。双方劳动合同约定，年终绩效奖金应根据公司绩效考核相关规定考核后，在次年一次性发放。合同约定的并非公

司每年应支付固定金额的年终绩效奖金，而是袁先生经公司考核后可获取的最高额度的年终绩效奖金。公司年终绩效考核要综合员工工作成果、个人表现、项目收益和公司经营业绩等。

房产公司称，2019年底至今，因大环境不佳，公司的正常经营活动及公司各项目收益和经营业绩同样遭受巨大冲击，导致2019年、2020年考核至今未完成；因内外部客观因素的综合影响，包括袁先生在内的集团下属公司的所有员工2019年、2020年均未完成考核。因此袁先生未经年终绩效考核，公司难以确定其年终绩效考核的金额，也就不具备发放年终绩效奖金的客观前提条件。

房产公司还认为，袁先生在公司工作时间尚不满一年，则按照劳动合同约定可停发年终绩效奖金。此外，根据劳动合同约定，袁先生辞职不论是否提前通知公司，公司均有权扣除袁先生尚未考核或者虽已考核但尚未发放的绩效奖金。

方式不支付年终绩效奖金，可视为放弃对2019年度、2020年度进行年终绩效考核的权利。

同时，法院认为，在签订本案合同时，房产公司已存在拖欠员工2019年绩效奖金的情形，结合房产公司绩效考核管理制度的相关规定，劳动合同中约定的劳动者辞职，房产公司可停发年终绩效奖金的意思表示，应理解为劳动者在年度考核周期内辞职，房产公司则可停发劳动者年终绩效奖金。因此，2020年度年终绩效奖金应结合袁先生实际工作时间折算后予以发放，2021年度的年终绩效奖金因袁先生在考核周期届满前离职，可不予发放。

合同中约定年终绩效奖金最高33000元，房产公司未提供原告相应考核结果，应承担相应不利后果，法院确定应按33000元标准结合袁先生实际工作时间计算，袁先生主张9625元，法院予以支持。

公司辞退员工，说好的年终奖泡汤了？

陈先生也在上述房产公司任职，去年上半年，他也将房产公司起诉至市人民法院，要求支付年终绩效奖金等款项。

2017年6月，陈先生和房产公司签订了为期3年的劳动合同，在公司从事工程副经理岗位工作。双方约定了工资、奖金等，其中年终绩效奖金税前40000元。

2018年11月，陈先生晋升为工程副总监，并调整薪资，其中年底绩效奖金75000元。2019年8月1日，他晋升为工程总监，年终绩效奖金调整为90000元。

2021年5月，双方签订《补充合同》一份，约定双方劳动合同期限自2017年6月起至2022年6月止。

2021年7月23日，房产公司向陈先生发送劳动合同解除通知书，陈先生于2021年7月31日办理离职相关手续，双方解除劳动合同。

然而，房产公司一直未向陈先生发放2019年、2020年、2021年年绩效奖金等款项，于是陈先生

提起诉讼。

房产公司辩称，2019年、2020年度，公司正常经营大环境影响，故没有对2019年、2020年度进行年终绩效考核，未经考核，绩效奖金金额无法确定，此外，陈先生在2021年7月份已经离职，按照绩效管理暂行办法规定和劳动合同约定，2021年年绩效奖金不予发放。

法院审理后认为，结合本案实际情况，房产公司应支付陈先生2019年年绩效奖金81250元、2020年年绩效奖金90000元。

关于2021年年绩效奖金，法院认为，根据双方劳动合同及被告公司绩效考核管理制度的相关规定，在年度考核周期内辞职，年终绩效奖金可停发、缓发、减发，虽然陈先生在考核周期届满前离职，但本案系房产公司违法解除劳动合同，则应视为房产公司恶意阻却年终奖发放条件的成立，房产公司仍应发放陈先生2021年年绩效奖金，即52500元。

法官说法

根据我国《劳动合同法》规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。而年终奖在实质上属于劳动者工资的组成部分。

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，用人单位违法解除劳动合同，只要劳动者符合劳动合同中发放年终奖的条件，仍有权要求用人单位发放。

累计迟到70次，公司不发年终奖？

2018年8月，李先生进入一家公司工作，双方签订了为期3年4个月的劳动合同。

2021年11月，劳动合同即将期满，公司向李先生书面送达《劳动合同不续签通知书》，不再和他续签新的劳动合同。

2021年12月30日，李先生签署《薪资结算单》，其中应发款项中其他款项载明：年底会根据总部发放要求，如有年终奖将会按总部发放时间进行发放。

然而，公司一直未向李先生发放2021年度的年终奖，所以李先生提起诉讼。

李先生称，他入职时，人事经理口头承诺每年都会有年终奖，他曾收到2018年度、2019年度和2020年度的年终奖，因此公司应发放2021年度的年终奖。

公司称，公司虽向李先生支付上一年度年终奖，

但没有承诺李先生发放年终奖。公司的年终奖是根据公司的盈利状况，再根据员工的在职时长、个人的年度贡献等综合考评来确定。2021年度，李先生迟到累计70次，考核方案执行前李先生已离职，不符合2021年年绩效奖金发放条件。

法院审理后认为，公司的《年终绩效奖金分配方案》于2022年1月执行，并未向李先生出示，李先生对此并不知情，在此情况下公司单方作出《年终绩效奖金分配方案》，决定李先生不符合年终奖的发放条件，显然有失公平。法院综合双方证据，认为李先生为公司付出了一整年的劳动且正常履行了职责，为公司做出了应有的贡献，公司应向李先生支付2021年度年终奖。具体金额，法院结合往年的奖金发放情况等因素酌情确定为5000元。

法官说法

劳动者与用人单位所签订的劳动合同虽然解除了，但劳动者因履行合同所付出的劳动，有权依据合同约定取得相应的报酬。

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。劳动者和用人单位在合同中已约定了年终奖，虽然合同解除，如用人单位无法证明年终奖发放的标准或者劳动者不符合发放条件的，约定的年终奖其应当支付。

法院这样判

法院审查后认为，根据房产公司绩效管理制度的规定，考核周期的理解应该为当年年度考核周期内在岗的员工即可参加考核，袁先生于2020年9月入职，于2021年7月离职，其是可以参加2020年度年终绩效考核的。房产公司应按照劳动合同约定和其公司规章制度及时对袁先生进行考核并发放年终绩效奖金，但房产公司并未举证其已征得员工同意暂缓2019年、2020年年年终绩效考核，应承担不利后果。

退一步讲，即使员工同意推迟2019年、2020年年年终绩效考核，按房产公司提交的《绩效管理办法》（2021年7月17日发布）规定，年度考核时间为1月1日-12月31日，次年4月18日前完成，每年共计1次考核，房产公司一直未对2019年度、2020年度进行年终绩效考核，时间跨度较大，法院认为房产公司实质是以无期限不进行年终绩效考核的

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。

但是，这绝不意味着用人单位在年终奖上可以随心所欲，想不发给谁就不发给谁。只要用人单位不发年终奖的行为违背劳动合同、违反法律或者单位规章制度，以效益差等为由拒绝发放，劳动者均可援引劳动法第三条中“劳动者享有取得劳动报酬的权利”这一总则条款，理直气壮地向用人单位说不！

记者手记

别羡慕别人，看自己和企业的约定

记者 赵云

年终奖发不发，发多少？年关临近，职场里听到最多的就是关于年终奖的话题。

近日，多家媒体报道，韩国一家公司将发放相当于10倍年薪（120个月）的年终奖给员工。中智咨询日前发布《2022年企业年终奖发放计划调研报告》指出，74%的企业计划发放年终奖，人均2.19万元。

这些消息，都让打工人不淡定。别人的羡慕不来，作为打工人，首先要对年终奖有正确的认识。

年终奖是指用人单位根据自身经营状况以及对劳动者全年工作业绩的考核，向员工发放的一次性奖金，属于奖金性质，法律并没有强制规定企业需要给员工发放年终奖。是否发放年终奖，属于单位的自主权利，也就是说，公司有权不发年终奖。

但是，如果职场人与企业签订劳动合同时，有明确年终奖约定，或者企业的规章制度中对此有明确规定，企业就应该按照约定或规定发放。

工作一年了，谁都能希望能得到应有的回报，开开心心回家过个好年。对于打工人来说，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。

因为年终奖而闹上法庭，其背后是不和谐的用工环境。为避免这种纠纷，双方签订劳动合同时，书面约定年终奖的标准、发放情况等事宜。年终奖的发放，根据双方约定进行，员工不能无理取闹，用人单位不能以各种理由耍赖，让员工心寒。