



记者 赵云

辞旧迎新之际，很多人收到了一份“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。司法实践中，因年终奖引发的纠纷并不鲜见。那么，年终奖的发放权是否完全由用人单位所掌控呢？当用人单位拒绝发放年终奖时，劳动者又该如何捍卫自己的合法权益呢？



签约率不到 不发年终奖？

2021年10月，邵某与A公司签订《劳动合同书》，并开始在A公司担任置业顾问一职。在劳动合同的履行过程中，双方明确约定，邵某的劳动报酬由基本工资与房屋销售提成两部分构成。

自2022年起，A公司每月仅向邵某发放房屋销售提成的80%，剩余的20%提成进行了拆分：其中10%作为年底预留提成，另10%则待房屋交付后再行发放。

2022年底，A公司未向邵某发放10%的年底预留提成。

2023年5月，邵某从A公司离职。之后，邵某申请劳动仲裁，要求裁决A公司支付其2022年1月至12月期间按10%比例预留的年底提成，共计2.7万余元。劳动部门支持了邵某的请求。

A公司不服，向法院提起诉讼，请求改判其无需支付被告邵某10%的年终奖。

A公司的理由是，公司在2022年施行新的《薪酬架构制度》，其中规定那10%的佣金即作为年终奖发放。然而，由于当年公司的签约率未达到80%，因此公司决定不予发放年终奖。

根据邵某提交的月度提成表和双方陈述，法院认为，所谓的年终奖，实质上只是A公司每月从邵某的月度房屋销售提成中预留出来的部分。但A公司并未提供证据证明，将这部分预留的提成作为年终奖进行考核时得到了邵某的同意。

此外，A公司提交的《薪酬架构制度》，存在页码错页、内容不连贯等问题。同时，A公司也未能证明该制度的制定经过了职工代表大会的讨论决定，并向劳动者进行了公示或明确告知。因此，法院认为A公司诉请无需支付被告邵某10%的年终奖，缺乏事实依据，不予支持。

经计算，该10%的年底预留提成数额为1.37万余元。最终，法院判决A公司向邵某支付2022年度的年终奖1.37万余元。

律师说法 »

浙江法锤律师事务所卢岳律师：

根据国家统计局出台的相关规定，工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额，包括奖金；奖金包括生产奖；生产奖包括年终奖等。因此，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年终奖。

没有约定及相关制度 年终奖公司说了算

2007年12月，巴某入职到B公司，担任厨房工作人员。自2008年起，双方每年签订一份为期1年的劳动合同。

2023年开始，B公司的经营地址发生变动。2022年12月底，B公司通知巴某续签合同。因双方对合同内容存在分歧，最终未能成功续签。

之后，巴某申请劳动仲裁，但对仲裁结果并不满意，于是提起了诉讼，要求B公司支付其经济补偿金、年终奖以及未休年休假工资等。

法院审理后，支持了巴某经济补偿金、未休年休假工资等主张，但对于巴某的年终奖诉请未予以支持。

巴某称，B公司之前都是以现金红包发放年终奖，但2022年的年终奖却未发放。

法院认为，巴某与B公司未有支付年终奖的约定，B公司也无相应规章制度。因此，B公司有权根据其公司经营情况决定是否支付年终奖及年终奖金额。

律师说法 »

浙江法锤律师事务所卢岳律师：

年终奖并非法定，而是源自双方约定。如果双方的劳动合同未约定或单位规章制度未规定年终奖的，用人单位没有义务向劳动者发放年终奖，即年终奖发放坚持“约定优先”原则。

年终奖不同于工资、加班费等劳动报酬，并非用人单位的法定义务，而是用人单位用于激励劳动者的一种手段，用人单位是否使用该手段激励员工、改善管理是用人单位的自主权。

年终奖

发年终奖成惯例 劳动者存在合理预期

2017年4月1日，陈某入职C公司，担任产品副总监一职，双方签订了劳动合同。

2023年3月31日，双方劳动合同到期终止，陈某最后工作至该日，工资已结清。

之后，陈某向法院提起诉讼，要求C公司支付其2022年度的年终奖7.8万元。

陈某认为，年终奖系其常规性收入，虽双方未在劳动合同中明确约定，但根据往年发放惯例，陈某此前每年均享有年终奖。其2022年度绩效考核结果为后30%，但此前在绩效考核结果相同的相关年度也获得了年终奖，而且C公司向其他员工均发放了2022年度年终奖。

C公司辩称，公司对年终奖的发放有自主性。双方并未就年终奖的发放达成任何约定，年终奖的发放与否需综合考虑市场状况、公司利润率以及员工的绩效考核结果等多种因素。2022年，C公司财务状况严重亏损，陈某年度绩效考核为后30%，且存在数次上班迟到的情况，因此，陈某并不符合享有2022年度年终奖的条件。

法院审理后认为，根据查明事实可见，C公司确实曾向陈某支付过2019年至2021年的年终奖。因此，双方在劳动合同履行过程中，对于年终奖的支付形成了一定惯例，陈某作为劳动者对该项收入存在合理预期。

此外，C公司在经法院释明要求后，未对陈某往年绩效考核情况及2022年具体考核情况进行合理解释并提供相应证据，法院认定陈某的上述主张具有一定合理性，酌情予以支持。

最终，法院综合2022年度C公司经营情况、陈某考核结果及出勤情况，判处C公司向陈某支付2022年度年终奖5万元。

律师说法 »

浙江咨道律师事务所朱圣勇律师：

一般来说，年终奖不同于工资，属于用人单位根据自身经营情况自主决定是否发放的奖励，劳动者主张年终奖的，应当提供证据证明。因劳动者不易获得具有高度证明力的企业年终奖发放证据，在劳动争议中，往往难以要回年终奖。

但是，如果是用人单位确实存在每年发放年终奖的惯例，劳动者提供相关初步证据后，举证责任转移，对于由用人单位掌握的证据，法院会要求用人单位提供，否则需承担举证不能的法律后果。

谁做主？

签订离职协议后 年终奖主张不被支持

2023年5月，曹某入职D公司，从事成本管理工作，双方签订了劳动合同，约定期限至2023年12月31日。

合同还对工资、加班费等作出约定，其中年目标绩效奖金为4.18万元。该奖金的计算标准覆盖每年公历1月1日至12月31日，发放时间则定于每年农历年底前。对于当年11月1日前入职且工作至12月31日的员工，其年目标绩效奖金的核算基数将依据实际工作月数来确定；而对于未工作至当年12月31日即离职的员工（无论主动或被动），则不予发放该奖金。

2023年12月15日，曹某提出离职申请。同年12月18日，双方签订《终止劳动关系协议书》，约定于2023年12月31日解除劳动关系，未结算薪酬合计6.26万余元，该未结算薪酬已经涵盖了D公司应向曹某支付的全部费用，包括但不限于劳动报酬、加班工资、年终奖等。

协议签订后，D公司向曹某支付了6.26万余元。

之后，曹某从D公司其他员工处得知2023年绩效已经发放，年终奖发放时间为2024年2月。曹某认为，双方签订的《终止劳动关系协议书》载明时间为2023年12月18日，虽然协议书中约定了未结算薪酬6.26万余元，但那时他应得年终奖尚未计算得出，该协议内容为格式条款，明显加重其义务，减轻公司责任，其中对年终奖的约定属无效。

于是，曹某向法院提起诉讼，请求判处D公司支付其年终奖4.18万元。

法院审理后认为，双方签订的《终止劳动关系协议书》，未违反法律、行政法规的强制性规定，曹某在庭审中自认不存在欺诈、胁迫等情形，曹某也没有充分举证证明存在重大误解或显失公平的情形，该《终止劳动关系协议书》应认定为有效。D公司已按照协议约定的内容履行相应的义务，曹某主张要求D公司支付年终奖，于法无据，不予支持。

最终，法院驳回了曹某的诉讼请求。

律师说法 »

浙江咨道律师事务所朱圣勇律师：

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条规定，劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形的，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

曹某离职时与用人单位签订了《终止劳动关系协议书》，协议上已明确写了未结算薪酬。协议并不存在重大误解或显失公平情形，用人单位也已经履行了义务。因此，用人单位不予发放年终奖并不违反国家法律法规的强制性规定，也不违反双方劳动合同的约定，曹某无法据此主张年终奖。

记者手记 »

写进劳动合同 年终奖有保障

记者 赵云

年关将至，年终奖的发放成为员工热议的焦点。

日前，京东集团宣布了“2024年年终奖发放计划”，将对员工的年终奖结构进行调整。例如，年度绩效等级为A的员工将获得8倍月薪的年终奖，全年薪酬将达到20薪；而年度绩效等级为B的员工将获得5倍月薪的年终奖，即全年薪酬为17薪。

这些涉及年终奖的数字，着实令人羡慕。工作一年了，谁都希望能得到应有的回报，开开心心回家过个好年。对于打工的人来说，年终奖的发放不仅仅是一种物质上的奖励，更是一种精神上的慰藉。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，进而推动单位的进一步发展。

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。

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。

为了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中。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。

