



年终奖「保卫战」

记者 赵云

年关将至，年终奖能否“落袋为安”成为许多劳动者与用人单位的博弈焦点。这是公司可自主决定的“恩惠”，还是劳动者应得的劳动报酬？司法实践中，因年终奖引发的纠纷并不鲜见。事实上，年终奖的发放权并非企业绝对的自由裁量权，其决定必须基于明确的制度、公平的考核，而不能成为限制员工流动或转嫁经营风险的工具。

不是可发可不发，而是应发必发

A公司和定某因劳动报酬等问题产生纠纷。定某于2025年1月离职，随后通过劳动仲裁主张权利，其中一项请求为要求公司支付2024年度年终奖2万元。仲裁机构支持了定某部分请求，裁定公司支付年终奖1.5万余元。A公司不服仲裁结果，向法院提起诉讼。定某称，按照惯例，他在公司每年都有年终奖，计算方式为一个月工资乘以年终绩效考核分数。之前，他已通过微信向公司交了年度考核表，按照考核评分，其年终奖为2.1万余元。此外，公司向所有在职职工发放了2024年度的年终奖。A公司则认为，年终奖本质为奖金，属于用人单位自主经营权的范畴，用人单位有权决定是否发放、发放的数额，双方并未书面约定年终奖发放条件及具体数额。行业整体下滑严重，并非所有员工都

有年终奖，年终奖系对员工年度考核后发放的激励性、非劳动报酬固定组合部分的奖金，定某已经离职，不享有年终奖。法院审理后认为，根据在案证据和双方陈述，A公司有向员工发放年终奖的惯例，发放规则为员工于年底向公司提交考核责任书后，公司向其发放年终奖。定某2024年全年均在职，已提交2024年度的考核责任书，年度考核属于用人单位应履行的用工管理职责，A公司未对定某进行考核，不能作为不支付劳动者年终奖的依据。此外，A公司向其他员工发放2024年度年终奖，在其未举证证明定某存在不符合领取2024年度年终奖条件的情况下，应认定定某2024年度的年终奖属于支付周期已满且已履行前置领取条件的奖金，定某主张正常核发其2024年度年终奖，法院予以支持。

约定不明，不予支持

2014年7月，张某入职B公司，从事财务工作。张某称，双方未签订书面劳动合同，口头约定每月实发工资为1万元，在年底发放十三薪和年终奖。2024年12月，B公司辞退了张某。因劳动争议，张某将B公司起诉至法院，除了主张违法辞退赔偿金、未休法定年休假折现金额，还主张2023年度和2024年度年终奖8万元。张某称，其入职以来，每年都收到十三薪和年终奖。在其已经保质保量完成2023年度和2024年度

工作的情况下，公司却不支付2023年度和2024年度的十三薪和年终奖。事实上，公司于2024年12月31日已经给全部在职员工发了年终奖和十三薪。法院审理后认为，关于2023年度、2024年度的年终奖8万元，张某明确2023年、2024年每年十三薪1万元及年终奖3万元，但未能举证证明双方有关于十三薪及年终奖的明确约定，应当承担举证不能的后果。最终，法院对张某年终奖的主张未予以支持。

明明报了税，却没有发放

2023年6月，退休后的李某与C公司签订《（离）退休人员聘用合同》，约定合同期限为1年。2023年12月，C公司与李某解除返聘合同，李某于该月月底离职。没多久，李某发现C公司2024年11月就全年一次性奖金收入1800多元申报税额，但其并未收到这笔钱，于是起诉至法院，要求C公司支付全年一次性奖金收入1800多元。法院查明，C公司内部文件《2023年年终奖方案》于2024年1月24日制定，该方案载明：发放范围为2023年12月31日前入职的员工（含试用期员工和实习生）；年终奖发放日前离职员工，不计发年

年终奖。该方案对核算规则、核算口径、注意事项等进行了规定，并加盖公司公章。法院认为，原、被告《（离）退休人员聘用合同》虽未对年终奖进行约定，但被告内部文件《2023年年终奖方案》即被告的规章制度对年终奖进行了规定，年终奖理应按照被告的规章制度发放。C公司主张，案涉年终奖方案规定“年终奖发放日前离职员工不计发年终奖”。法院认为，案涉劳务合同的解除非因李某单方面过失或主动辞职导致，且李某已经完成年度工作任务，C公司并未能证明李某的工作业绩及表现不符合年终奖发放条件，且对李某全年一次性奖

鉴于定某未提交证据证明其所述年终奖计算依据，法院酌情参考A公司确认的2023年度年终奖来确定2024年度年终奖，A公司应支付定某2024年度年终奖1.5万余元。

律师点评
浙江咨道律师事务所律师朱圣勇：

年终奖虽名为“奖金”，但在符合特定条件时，可能被认定为“工资”的组成部分。根据《国家统计局关于工资总额组成的规定》，奖金属于工资总额的一部分。若用人单位已形成发放年终奖的惯例，且员工具备领取条件，年终奖的性质可能从“可发可不发”的福利，转化为用人单位应当支付的附条件劳动报酬。

律师点评
浙江咨道律师事务所律师朱圣勇：

本案中，法院未支持张某年终奖请求的核心原因在于“约定不明”。这反映出在劳动争议中，口头约定或模糊惯例往往难以被司法直接采信。劳动者无法证明双方有确定约定的，可能被认定为属于用人单位可自主决定的范畴。这提示劳动者，在入职或薪酬谈判阶段，应尽可能将年终奖的发放条件、计算方式等以书面形式固定。

律师点评
浙江法锤律师事务所律师卢岳：

用人单位通过年终奖方案等规章制度对年终奖的发放范围、条件作出规定，是行使其管理权的体现。该方案一旦依法制定并公示，原则上对双方具有约束力。本案中，解除劳动合同由公司提出，劳动者并无过错，此时简单以“离职”为由剥夺其已提供劳动的对应报酬（年终奖），有失公平。

是误发，不是年终奖

这是一起不当得利纠纷案件。2022年4月，张女士和D公司建立劳动合同关系。2024年7月20日，张女士从D公司离职。在工资结算中，D公司向张女士转账了一笔8.4万元的款项。D公司称，这笔款项应为8400元，是操作失误输成了8.4万元，要求张女士退还多余款项7.56万元。多次催讨未果后，D公司对张女士提起了诉讼。对此，张女士辩称，案涉款项系其合法劳动所得，并非不当得利。她称，根据双方口头约定，其在D公司工作期间，除正常工资外还享有3万元一年的年终奖金，其共计工作2年3个月左右，应得年终奖为6.75万元，加上8400元的提成，D公司应支付其7.59万元，该金额与D公司起诉金额基本相符。为了证明主张，D公司出示了公司法定代表人与张女士之间的微信聊天记录。聊天记录中，张女士对应发的工资和提成部分金额作了核对，即1.34万元。法院审理后认为，经双方结算，确认D公司应支付张女士工资等合计1.34万元，后D公司实际共支付张女士8.9万元。对多余的7.56万元，张女士虽认为是年终奖，但未提供证据予以证明，D公司也不予认可，对该辩称意见不予采信。因此，法院判决张女士退还多余的款项，并支付相应的利息。

律师点评
浙江法锤律师事务所律师卢岳：

年终奖通常被认为属于“工资总额”的组成部分，但其发放具有较强的约定性和条件性。主张年终奖的劳动者，必须对年终奖的约定存在、发放条件成就、具体计算标准等承担初步的举证责任。仅凭单方陈述，无法完成举证。

记者手记 >>

规则透明，年终奖才能落袋为安

每到岁末，“年终奖发了吗、发多少”总是牵动着职场人的神经。这看似简单的关切，背后却是一场关于规则、权利和信任的博弈，折射出规则模糊与权责失衡的深层问题。年终奖争议频发，根源在于许多企业在薪酬结构设计上仍保留过大“弹性空间”，将年终奖视为可随意调节的成本项，而非制度化薪酬的一部分。这种模糊处理短期内或许可以为企业带来灵活性，但长期来说会损害内部公平，侵蚀员工信任，甚至引发法律风险。不少劳动者习惯于“口头问、心里记”，怯于将约定白纸黑字加以落实，也疏于在日常工作中留存关键证据。一旦争议发生，往往因“证据不足”或“错过时效”而陷入被动，维权之路充满时间与心理的双重压力。年终奖的困局，并非一场劳资双方的零和博弈。它更像一面镜子，映射出我们在追求效率的同时，是否忽视了规则、透明与信任这些“软性基石”。年终奖是对劳动者一年贡献的认可与回馈。只有当发放规则清晰、程序公正、权责分明时，这份“年末惊喜”才能真正承载激励与关怀的意义，而非沦为劳资博弈的战场。用人单位应将年终奖的发放规则写细、把考核标准写透，这比事后解释更能凝聚人心。劳动者应主动确认约定、留存凭证，防患于未然。毕竟，用人单位靠劳动者稳业绩，劳动者靠用人单位获回报。希望不管是用人单位还是劳动者，都能从这些案例中汲取经验，让年终奖回归其应有的价值本源——在尊重契约与劳动价值的基础上，共享发展成果，迎接一个更踏实、更温暖的年关。

温岭机器人解锁工业生产新场景

（上接第一版）

1万小时不停测试 解决每一个小问题

为确保产品可靠性，钱江机器人设立了大型测试中心。企业研发中心测试部主管谢成龙表示，机器人的研发是跨越软硬件的系统工程，从电控柜、互联线到机械本体，从控制器、伺服电机到减速机核心零件，从机械结构设计到系统架构算法开发等，每个模

块都经历了成百上千次的“试错—优化”循环。这家拥有300多名员工的企业，研发技术人员占比超过50%。测试区内，一台机器人正持续进行关节摆动寿命测试。谢成龙指向它说：“它已经运转了6000小时，目标是1万小时甚至更久，我们想看看极限在哪里。过程中难免出现小问题，比如突然的抖动，我们会逐一分析解决并推进产品优化。”针对“免编程”特点，现场进行了演示：操作人员手持喷枪对车架随意喷涂一段轨迹，一旁的机器人便能准确复现该动作路径。谢成龙表示，工人只需示

范一次，机器人即可记录并学习运动轨迹，实现一比一复制。除了生产各类机器人外，钱江机器人正在构建一个协同创新的生态圈，与200多家集成商紧密合作。谢成龙总结道：“像一些专用夹具、外观部件等，我们交给专业的伙伴。但机器人的核心算法、运动控制、力感知、防碰撞、振动抑制等关键技术，我们必须牢牢掌握在自己手中。”截至目前，钱江机器人已拥有191项专利，参与8项国家标准的制定。“当然，现在的机器人还有很大的进步空间，有不少难题需要解决。”依明泽坦言，以焊接机器人为

例，在机场、隧道等重大工程中，承重钢结构往往由数十厘米厚的钢板焊接而成。如何排布焊道？如何确保焊接全程无气孔、不开裂？这就要从目前的“点位跟踪”迈向“过程跟踪”，也就是让系统能实时“看见”金属熔池流动状态，并根据熔深变化动态调整电流电压、工艺参数等。在智能化的浪潮中，AI正赋予机器人更强的思考与感知能力。面向未来，钱江机器人正通过投资孵化、跨界协作等方式，积极探索AI与具身智能在工业场景的深度融合，发掘人机共融、虚实联动的更多可能。

温岭市融媒体中心（传媒集团）主办 ▶

温岭电视台 青草地艺术培训

温岭电视台小主持
17705861152
温岭日报小记者
17706582861

地址：温岭市横湖中路161号 温岭市融媒体中心



温岭电视台小主持



温岭日报小记者



“小主持”大舞台，“小记者”大视野