

辞退员工 就可以不发年终奖了?



视觉中国供图

年薪35万,每月发1.5万,剩下的年底发 一离职单位就变卦了

不知不觉,离春节没有多少天了。在迎接春节假期的同时,上班族们最期待的就是一份丰厚的年终“红包”了。与此同时,不少人也会为年终奖发愁,在南京上班的陈先生就差点少拿了12万元年终奖。

现代快报+/ZAKER南京记者 徐苏宁

案例

孙先生在南京一家外资企业担任高级总监。2018年5月21日,用人单位以不胜任工作为由炒了孙先生鱿鱼。孙先生自述2015年就来工作了,前四年都会发放年终奖,唯独2017年全年的终奖,一直到被辞退为止,他都没有拿到。

南京市劳动人事争议仲裁相关负责人冯妙娟告诉记者,“2017年的奖金应该在2018年1月份发放。此前两年,这家外资企业都在次年1月发放孙先生上年度年终奖。2016年1月,用人单位给孙先生发放了2015年的年终奖,计1.28万元。2017年1月,发放了2016年的年终奖,计1.44万元。”

据介绍,不少用人单位在劳动合同中不会与劳动者约定奖金的相关事项,这样用人单位在发放年终奖时,就可以单方任意决定。

冯妙娟说,“这起案件中,就是典型的约定不明确的情况。如果公司与员工没有约定,

那么可参照公司往年的习惯。我们经调查认定前两年发放的两笔款项性质属于年终奖,所以会从保护劳动者的角度支持要回。”

陈先生在南京一家地产公司上班,和用人单位签合同时约定年薪35万,每月发放1.5万,剩余的以年终奖的形式年底发放。但陈先生说他离职时,单位却变卦了,说好的年终奖分文不给。

冯妙娟告诉现代快报记者,“这种年终奖其实是经劳动合同明确约定的,实际上就是从平时应当发放的工资中抽取一部分充当年终奖,属于劳动报酬的一部分。那么用人单位不能无故扣发员工的年终奖金。无论员工什么时候离职,都得发放。”

最终,仲裁院判用人单位支付陈先生年终奖共计12万元。

同时,冯妙娟也介绍,有些用人单位发放的年终奖是给予员工的一种特殊奖励,“比如绩

效奖,规定达到一定的业绩,符合考核标准才能拿年终奖。如果没干满一年,基本工作量都没达到,可能就没有了。这就要看员工的工作表现了。”此外,还有一些用人单位经营状况好的时候会发放年终奖,效益差的时候就不发了。

还有些公司为了防止员工跳槽,实行年终奖分批发放,比如3月份发三分之一,6月份发三分之一,9月份再发剩下的,有人就质疑,这算不算拖欠工资。

对此,冯妙娟表示:“要分情况看。”她举例,“比如说房地产销售,年终奖和销售业绩挂钩。但是可能这个月卖出去一套房子,几个月后,又被退房了,所以年终奖的发放周期就会变长,这也是合理的,只要企业有规定或者企业与员工约定好了,都是可以的。”但她同时也表示,有不少劳动者工作一年就期盼着年终奖,单位故意拖延发放也侵犯了员工的辞职权。

建议,劳动者入职时,如果用人单位对于薪酬待遇和年终奖发放等有口头承诺,应尽可能将口头约定写入书面劳动合同。同时,平时也要注意保留相关证据,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等。另一方面,也需要完善法律制度,明确年终奖的性质和发放规程。

年底无故被开 员工打官司讨回7万元

又是一年春节临近,为了奖励员工,不少单位会采用“13薪”“年终奖”“业绩奖金”等形式发放年终福利。那么如果年底遭公司辞退了,能不能拿到年终奖呢?这也是很多员工关心的问题。现代快报记者了解到,近日,昆山法院张浦法庭就受理了这样一起经济补偿纠纷。

通讯员 蔡磊 汤秋婷 现代快报+/ZAKER南京记者 何洁

案例

2016年,王先生进入昆山某机电公司担任业务主管。双方在劳动合同中约定,公司年底有“13薪”福利,与12月工资一并发;同时王先生作为公司的主管,基于公司业绩、团队和个人的业绩表现,在每年年终,王先生可能会得到按照其工资计算的两个月的年终奖。同时也约定,“13薪”和“年终奖”都有一个发放前提,即员工不能在发放该两笔奖金前离职。

2017年12月中旬,正在工作的王先生接到公司的通知,称其业绩无法得到公司认可,予以辞退。在与人事主管几次沟通无果后,王先生无奈向仲裁委申请仲裁,要求支付违法解除合同、“13薪”、加班工资、业绩奖等合计近9万元。最终仲裁机构仅支持了其中的违法解除合同赔偿34500元。

王先生为维护自身权益,又起诉至昆山法院。

在法庭上,公司认为,按照双方合同约定,年终奖是基于公司业绩、团队和个人的业绩表现,在每年财政年度后“可能会得到额外的1-2个月的目标业绩

奖金”。约定中用的是“可能”一词,具有不确定性。奖金是企业的一种额外付酬方式,不是工资的一部分,用人单位对奖金享有自主权,在达不到预定的目标或者说企业总体经济效益不理想的状况下,是可以不发放的。

昆山法院审理后认为,公司的此次辞退决定未与王先生协商一致,且王先生也没有严重违反公司规章制度的行为,系违法解除劳动合同,亦不能免除支付奖金的义务。

虽然劳动合同约定,年终奖发放前离职者,不享有年终奖,但王先生离职原因系因公司违法解除劳动合同,并非王先生主动离职,公司应当按照合同向其发放年终奖。王先生在庭审中向法院提交公司对其前11个月的业绩考评,其所在部门的业绩均在平均水平以上,其个人的工作亦无差错。同时法院查明,在当年度与王先生同类的主管中,年终奖发放均在2个月工资及以上。据此,法院判决该机电公司支付王先生违法解除合同赔偿金、“13薪”、业绩奖以及加班费合计7万余元。

提醒

企业有自主权,也要履行合同

法官提醒:对于年终奖,企业有一定的自主权,可以通过劳动合同、公司规章制度进行约定或者规定。当员工符合一定标准,公司就应当按照约定或者规定发放。如果公司与员工没有约定,那么可参照公司往年的习惯,考虑这个年终奖的性质,如

果是员工劳动报酬的组成部分,是每年固定发放的,则公司仍应发放;如果是公司的奖励措施,公司可自行决定是否发放。

虽然公司对奖金的发放的确有一定的自主权,但是也应严格履行劳动合同义务,不能肆意侵犯劳动者的合法权益。

提醒

主张年终奖,劳动者要保留好证据

用人单位基于自身需要,设置了纷繁多样的奖金名称,以便惠及或排除特定人群。“年终奖、绩效奖……”还有单位将年终奖异化为“防年终跳槽奖”,久拖不发。

据介绍,劳动者在离职时除少数单纯起诉索要年终奖,一般都和未签书面劳动合同、加班费、未休年休假工资等一