

连续发了五年的年终奖,说不给就不给了?

《人民法院报》 韦涵

年终奖意味着用人单位对劳动者一年来工作业绩的肯定,一般于本年度末或次年度初向劳动者发放。司法实践中,因年终奖引发的纠纷并不鲜见,年终奖的发放权是否完全掌握在用人单位手里?在用人单位拒发年终奖时,劳动者如何保护自身合法权益?近日,北京市海淀区人民法院审结一起年终奖纠纷案,法院在审理时参照2020年年年终奖发放数额,判令被告山水公司支付高先生2021年年年终奖2.5万元。

高先生于2015年3月入职山水公司,担任驻场员,月工资标准3万元。双方签订的劳动合同中约定“年终奖是否发放由公司根据整体经营状况、团队业务表现以及员工个人工作表现等因素自主决定”。高先生在职期间,山水公司基本都在每年3月发放上一年度年终奖,2016年至2020年年年终奖的金额均不固定,数额为2.5万元至4.5万元不等。2022年,山水公司告知高先生将不再对其发放2021年度年终奖。后双方发生争议,高先生通过诉讼要求山水公司支付其2021年度年终奖3万元。

高先生诉称,自其入职以来,公司每年均会向其发放年终奖,这属于双方对年终奖条款达成的一种不成文的事实约定,故公司应按照其月工资标准3万元支付其2021年度年终奖金。

山水公司辩称,双方从未明确约定过年终奖金额,年终奖发放属于公司自主经营权的范畴,公司有权根据经营状况决定年终奖如何发放。2021年公司经营困难、持续亏损,不具备发放年终奖的条件,故不同意支付高先生2021年度年终奖。

诉讼中,山水公司未就年终奖的核算或企业经营状况提供任何证据。

海淀法院审理后认为,双方签订的劳动合同未明确约定年终奖发放条件及考核标准,但此前山水公司自2016年起已连续5年向高先生发放年终奖,其中2021年向高先生支付了2020年度年终奖2.5万元。山水公司作为负有管理责任的用人单位,应当就年终奖的具体发放条件、发放标准以及核算方式承担举证责任,但山水公司并未就此提交证据,应承担不利后果;山水公司以经营困难为由主张无须支付年终奖,但未就其主张的经营亏损情况提交证据,应承担举证不能的法律后果。综上,法院遂作出上述判决。

宣判后,山水公司提起上诉。二审判决维持原判。该判决现已生效。

■法官说法■

根据国家统计局《关于工资总额组成的规定》,工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等六个部分组成。年终奖作为“奖金”是用人单位除常规工资外向劳动者支付的额外报酬,属于劳动报酬的组成部分,具备奖励激励性质。

现行法律法规并未硬性规定用人单位是否设定年终奖、如何设定等,用人单位对年终奖是否发放、发放条件和标准等属于用人单位经营管理自主权的范畴。劳动者请求用人单位支付年终奖的,通常考量以下因素:

双方当事人对年终奖是否有明确约定?年终奖是否实际发放?

劳动合同法第八条规定,用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者劳动报酬。第十七条规定“劳动合同应当具备以下条款:……(六)劳动报酬”。司法实践中,双方当事人多在聘用意向书、录用通知书、劳动合同、薪资确认单等文件中对年终奖的发放条件、发放金额等作出明确约定。故双方对年终奖发放条件及标准有约定的,法院将依据约定处理。

司法实践中,劳动者通常会提交银行流水、工资条、收入纳税明细等材料证明以往年度曾发放过年终奖以及年终奖的发放金额。若以往年度用人单位曾持续、规律地向劳动者发放年终奖,用人单位应当对诉争期间未发放年终奖作出合理解释,否则应承担不利后果。

依据劳动合同法第四条的规定,用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,用人单位在制定、修改或决定劳动报酬等规章制度或者重大事项时,应遵循严格的民主程序和公示程序。若双方之间并未约定年终奖的发放条

件,而单位内部经民主程序制定好的规章制度中对年终奖有明确规定的,应将该制度作为处理年终奖争议的依据。

实践中,部分用人单位存在认识误区,认为“提前离职的员工不享受当年度年终奖”。对此,最高人民法院指导案例183号房琨诉中美联泰大都会人寿保险有限公司劳动合同纠纷案中明确否认了这一观点,认为:年终奖发放前离职的劳动者主张用人单位支付年终奖的,人民法院应当结合劳动者的离职原因、离职时间、工作表现以及对单位的贡献程度等因素进行综合考量。

依据《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)》第四十四条之规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。实践中,部分用人单位以公司经营困难、劳动者年终考核不合格等主张劳动者无权享受年终奖,用人单位提举的常见证据包括:(1)劳动合同、薪酬确认书等,以证明双方约定的年终奖发放条件;(2)员工手册、薪酬办法等规章制度,以证明年终奖发放是公司自主决定范畴;(3)用人单位经营账目、审计报告等材料,以证明自身存在经营困难,不具备发放年终奖的条件;(4)绩效考核文件、考核结果,以证明劳动者不符合年终奖发放标准。

在此提示,用人单位应规范自身用工管理,细化对年终奖发放的约定或规定,自觉维护劳动者合法权益;劳动者也应规范履职,遵守公司规章制度,积极完成工作任务,发生争议时应充分注意劳动合同或规章制度中有关年终奖的条款,注重留存佐证己方主张的相关证据。

女子长期不回家 法院:按期探望

《福州晚报》 叶智勤 刘明燕

陈阿婆与小玲(化名)是一对母女。陈阿婆年近八十,身体一直不好,没有办法再进行劳动,日常生活也面临困难。虽然都住在一座城市,但作为女儿的小玲一直以来很少回家探望陈阿婆,陈阿婆无奈之下选择向当地法院起诉,要求小玲每周探望自己。但是小玲却认为,她有按期支付赡养费,要满足陈阿婆的诉求自己实在很为难。

那么,子女长期不探望老人,对吗?法院审理认为,赡养不仅包括经济上的供养,还有生活上的照料和精神上的慰藉。生活上的照料,并非简单地给钱了事,赡养人应当使患病的老年人及时得到治疗和护理。在精神慰藉方面,子女应给予父母更多精神上的关怀,这不仅是中华优秀传统文化道德的内涵要求,更是法律规定的应尽义务。

本案中,陈阿婆年近八十,且身体状况一直不佳,对于子女在精神方面的理解、尊重、关心、体贴的需求强烈,故其提出要求小玲定期探望自己的诉请于法有据,亦符合伦理,具体探望次数亦合情合理,故法院予以支持,判决小玲按期探望陈阿婆。

说法:

老年人权益保障法第十四条第一款规定:赡养人应当履行对老年人经济上供养、生活上照料和精神上慰藉的义务,照顾老年人的特殊需要。第十八条规定:家庭成员应当关心老年人的精神需求,不得忽视、冷落老年人。与老年人分开居住的家庭成员,应当经常看望或者问候老年人。

我收入不高 离婚时孩子能否选择跟我

有读者问:

我与丈夫准备离婚,对11岁儿子的抚养权互不相让。有关部门用儿子能够理解的方式征求意见,未受他人干扰的儿子基于我平时在生活上对其照顾较多,更能满足其情感需求、陪伴需求,更有利于其身心健康发展等,一再表示要求由我抚养。

请问:在我的经济条件明显不如丈夫,甚至差距较大的情况下,儿子的要求能满足吗?

法律解答:

儿子的要求应当被满足。

民法典第一千零八十四条第三款规定:“离婚后,不满两周岁的子女,以由母亲直接抚养为原则。已满两周岁的子女,父母双方对抚养问题协议不成的,由人民法院根据双方的具体情况,按照最有利于未成年子女的原则判决。子女已满八周岁的,应当尊重其真实意愿。”最有利于未成年子女原则既是解决未成年子女抚养问题的基本原则,也是处理相关问题的基本出发点和落脚点。在确定是已满八周岁未成年子女真实意愿的前提下,应当尊重其真实意愿,正是最有利于未成年子女原则的应有之义,是尊重已满八周岁未成年子女人格尊严的必然要求。必须注意的是,虽然经济条件是生活的重要一方面,但不是全部,如果只以经济条件来确定直接抚养权,无疑不利于加强家庭家教家风建设,不利于鼓励父母投入更多的时间与情感去陪伴孩子成长。

本案中,儿子基于你平时在生活上对其照顾较多,在不受他人干扰的情况下,一再选择由你抚养,表明其意愿是客观的、真实的,其意愿应当得到尊重。更何况今后儿子生活上还可以通过让丈夫支付抚养费等方式来解决。

(颜梅生)

购票 全覆盖

记者近日从交通运输部获悉,我国将于今年内全面实现居民身份证、护照、外国人永久居留身份证等实名证件网上购买电子客票。

新华社 王鹏 作

