

年终奖法律实务

主讲人：高峰律师



目录

- 一、年终奖性质
- 二、年终奖发放标准
- 三、年终奖发放形式
- 四、年终奖最新判例及解析
- 五、年终奖裁审原则
- 六、年终奖发放裁判标准
- 七、年终奖发放典型案例
- 八、实操建议



01 年终奖性质

一、年终奖性质

年终奖是否属于工资报酬还是公司福利？

国家统计局《关于工资总额组成的规定》第四条规定：“工资总额由下列六个部分组成：（一）计时工资；（二）计件工资；（三）奖金；（四）津贴和补贴；（五）加班加点工资；（六）特殊情况下支付的工资。”第七条规定：“奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。包括：（一）生产奖；（二）节约奖；（三）劳动竞赛奖；（四）机关、事业单位的奖励工资；（五）其他奖金。”

国家统计局《〈关于工资总额组成的规定〉若干具体范围的解释》第二条规定：“关于奖金的范围……（一）生产（业务）奖包括超产奖、质量奖、安全（无事故）奖、考核各项经济指标的综合奖、提前竣工奖、外轮速遣奖、年终奖（劳动分红）等。……”

问题：年终奖是特殊激励还是工资？风险及争议皆来与此。

02 年终奖发放标准

二、年终奖发放标准

用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的**工资分配方式**和工资水平。

——《劳动法》第四十七条

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。

——最高院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第十三条

03 年终奖发放形式

三、年终奖发放形式





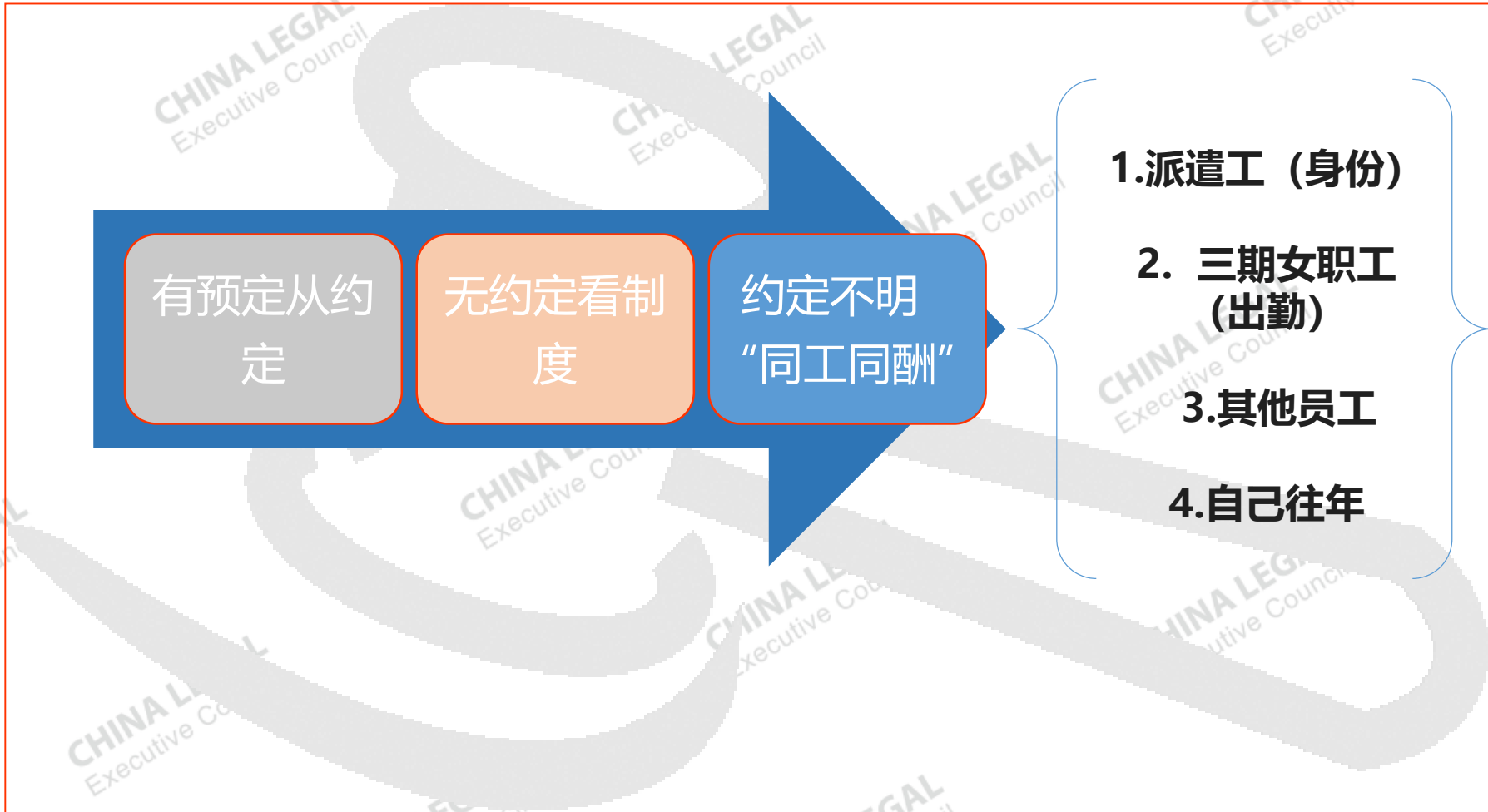
04 年终奖最新判例及解析

四、年终奖最新判例及解析

案号	制度规定	裁判结论
(2015)鄂武汉中民商终字第01736号	如果员工表现不好或合理原因被解雇公司将不支付年终奖——西门子	**提供的证明不足以证明其符合年终奖发放的条件——有效
(2015)珠中民法民一终字第133号	年底奖金，对于取得3万元以上的，公司分两次方放，第二次发放在第一次发放6个月后，如果员工仍在公司供职，方能取得奖金——魅族	本院评析：首先双方劳动合同中并未约定年终奖；公司也无年终奖的制度或文件；其次，工资收入与市场水平相当，公司已支付市场对价；公司可根据经营情况，来决定是否发放及何时发放……——有效
深圳市二中院汪洪	不管何种原因离职公司业务人员将不享受年终奖——技术公司《考核细则》	《劳动合同法》第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效: (二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;——无效
北京二中院	年终奖的发放要根据公司运营结果、员工考核结果确定	双方对年终奖的发放有明确的约定；原告公司也未能提交证据证明其所陈述的张某考核不合格事由。——无效

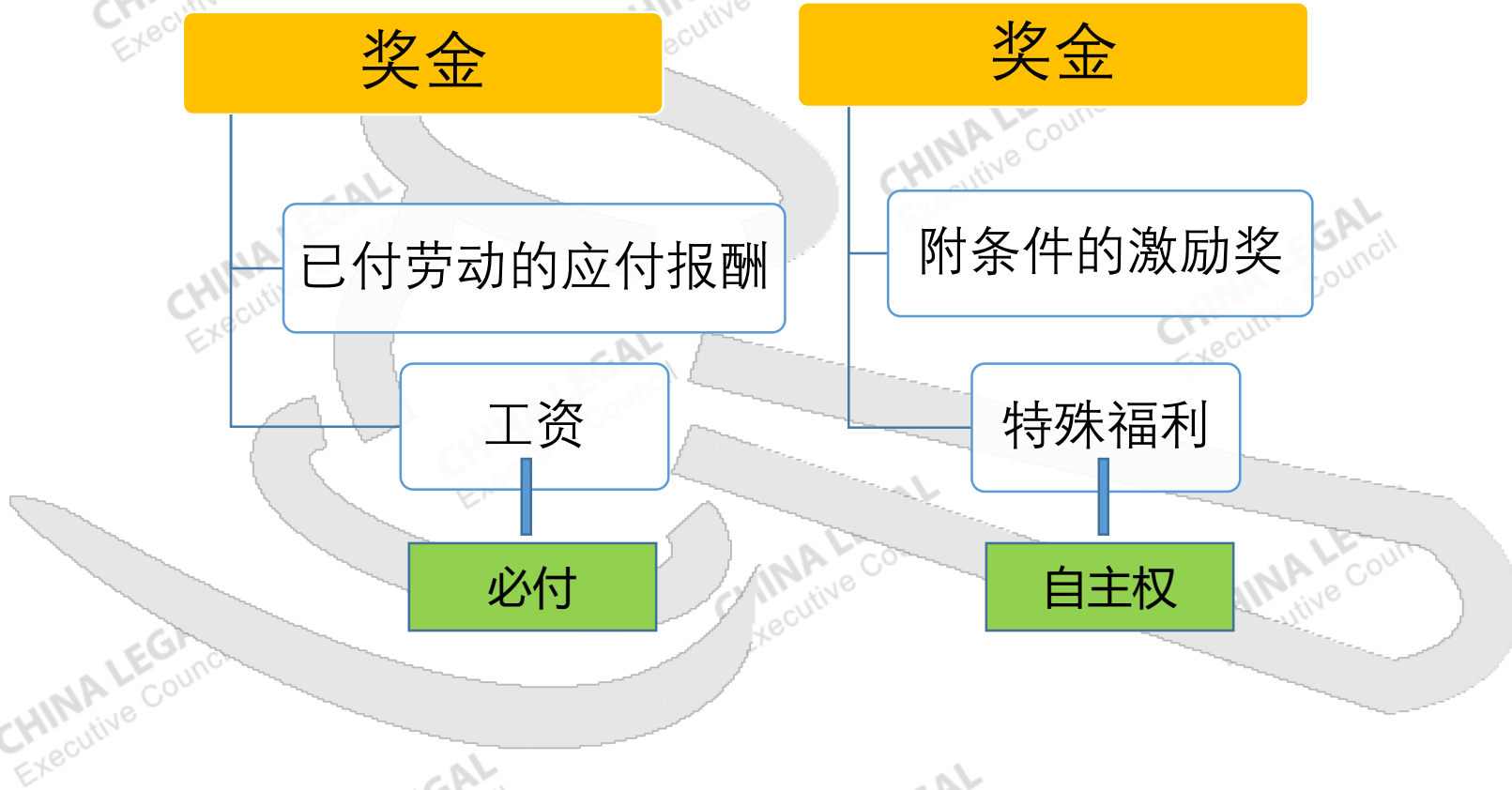
05 年终奖裁审原则

五、年终奖裁审原则



06 年终奖发放裁判标准

六、年终奖发放裁判标准





07 年终奖发放典型案例

七、年终奖发放典型案例

基本案情： 张某作为某科技公司的老职工，已经于2013年11月30日自动辞职。但之后，张某要求按照公司劳动合同及相关文件约定以基本工资的四倍支付2013年的绩效工资（年终奖），该科技公司不同意支付，张某将该科技公司申诉至北京市顺义区劳动争议仲裁委员会

员工方

合同约定

按年支付

其他人已发

可计算的出

公司方

非必然收入

按表现发放

不符合计算周期

未明确标准

08 实操建议

八、实操建议

建议一：先想好

建议二：设计好

建议三：约定好

八、实操建议



THANK YOU !

