

连续发了五年的年终奖,说不给就不给?

某公司未就年终奖发放办法及不予发放原因举证被判败诉

以案说法

年终奖意味着用人单位对劳动者一年工作业绩的肯定,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?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年年终奖发放数额,判令被告山水公司支付高先生2021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,故公司应参照其月工资标

准3万元支付其2021年度年终奖。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。

相关链接

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,具备激励奖励性质。

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。

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、劳动者年度考核不合格等主张劳动者无权享受年终奖,用人单位提交的常见证据包括:(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)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。 □据人民法院报



近日,陕西铁路工程职业技术学院举办春季综合类大型双选会。期间,该校采取多项措施,全方位保障学生权益。图为学生了解岗位情况。 □通讯员 李鸿彬 摄

有话直说

严女士收到一家公司发来的通知,告知她应聘上了财务主管岗位。通知要求她提供绒毛膜促性腺激素检查(HCG)报告。严女士按要求检测时发现自己怀孕,如告知后,公司通知她应聘的岗位被取消。

上述经历导致严女士陷入失业状态,于是以该公司侵害劳动者平等就业权、恶意取消岗位为由诉至法院,要求赔偿3万余元。最终在法院主持下,该公司赔偿严女士相关损失3万余元。可以说,这个案例既给劳动者上了一堂普法课,即遭遇类似歧视时要懂得维权;也给用人单位上了一堂警示课——别通过入职体检歧视劳动者。

入职体检没错,但如果有的孕检项目,或专门要求孕检,都是歧视的前奏;若检测发现入职者怀孕拒绝录用,就构成实质性歧视,侵害了劳动者平等就业权。2019年2月,人社部等九部门联合印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,明确规定各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招聘人员过程中,不得询问妇女婚育情况,不得将妊娠测试作为入职体检项目。

然而,现实中部分用人单位仍耍小聪明。对于这种把戏,有的劳动者可能没看穿,有的劳动者即便看穿了还是选择隐忍,毕竟维权较麻烦。而严女士看到其他平台上该公司仍在发布相同岗位的招聘信息,发现该公司在撒谎后,果断决定通过诉讼手段

入职要求孕检,「歧视病」不能惯

进行维权。

在这个案例中,严女士以实际行动为劳动者维权提供了有益的启示。从以积极手段取证,到拿起法律武器维权,严女士以难得的维权意识和行动,让侵权企业付出了应有的代价。当越来越多女性劳动者能勇于维护自身合法权益,对入职要求孕检之类规则或潜规则说“不”,恐怕用人单位就不敢玩“入职要求孕检”继而根据检测结果拒录怀孕劳动者的侵权把戏了。

严女士的诉求最终实现,也得益于法院为劳动者“撑腰”。法官依据《就业促进法》和《妇女权益保障法》,明确指出平等就业权受到法律保护,用人单位不可任意撤销入职通知,这就是明确向就业歧视说“不”。

在此基础上,法官以案说法具有显著的普法效果。只要劳动者和有关方面不再惯着这种“歧视病”,用人单位就不敢、不能也不想歧视女性劳动者,因为歧视将会付出相应的代价。希望其他用人单位认真吸取教训,规范招聘工作,平等对待劳动者,这样既能避免被劳动者起诉赔偿损失,也能维护单位形象。

对类似违法违规行,各地行政执法部门要挺在前面依法查处。根据人社部等九部门《通知》,对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈,被约谈单位拒不接受约谈或约谈后拒不改正的,依法进行查处,并通过媒体向社会曝光。劳动者遭遇歧视后,也可向行政执法部门进行投诉,后者应积极履职作为,依法支持劳动者维护自身权益。 □老鹰

如何避开“付费内推”等求职陷阱

教育部教毕业生四招“秘笈”

据中国青年报 教育部近日发文,提醒高校毕业生在求职期务必提高防范意识,牢牢掌握四招“求职秘笈”,避免落入招聘陷阱,实现尽早顺利就业。

当前,正值“金三银四”求职就业黄金期,一些不法分子往往借机挖“坑”设陷,“付费内推”“有偿就业”“实习生套娃”等乱象时有发生,严重损害高校毕业生就业权益。教育部提示,警惕求职骗局,不打无准备之仗。

警惕“付费内推”。“付费内推”指某些机构向求职者承诺提供高薪行业就业岗位,但须缴纳相关服务费用。其涉嫌不正当竞争和欺诈,相关求职者难以主张自身权益。在求职中,不要轻信无任何要求且薪资待遇异常高的招聘信息,天上掉下的往往是陷阱。

警惕“实习生套娃”。“实习生套娃”是某些用人单位的员工甚至非正式员工,以单位名义招聘实习生,借此分派自身工作任务骗取免费劳动,或进行“有偿实习”。在求职中,要通过正规渠道寻找实习或就业岗位,避免落入“空手套白狼”的圈套。

警惕“虚假招聘”。“虚假招聘”是用人单位或非中介机构进行虚假宣传,向求职者收取高额中介费,却拖延或直接不履行承诺。在求职中,要核实招聘企业或中介机构的工商注册、企业信用

等信息,对于将先交费作为条件的招聘等都需要谨慎对待。

警惕“非法传销”。“非法传销”是指组织者通过发展人员,要求其以购买商品等方式,牟取非法利益。传销属于违法行为。在求职中,要自觉抵制各种诱惑,树立拒绝传销的防范意识,一旦发现可疑情况或者被骗,立即拨打110报警。

针对相关求职问题,教育部向高校毕业生提出四点建议:第一,使用正规求职渠道。通过国家大学生就业服务平台、国聘平台、高校就业网站等官方

网站,或通过参加学校组织的各类招聘活动获取求职信息。第二,及时核查招聘信息。通过查询用人单位的工商信息来确认是否合法注册。通过用人单位官方网站或拨打官方电话核实招聘信息,多种途径了解用人单位背景。第三,时刻保护个人信息。任何单位和个人都没有权利扣留他人证件原件。在求职过程中,不轻易将个人证件原件交付他人或泄露银行卡、网银密码,确需提供证件复印件或影印件时,要在合适位置注明具体用途。第四,坚持运用法律武器。如遇合法权益受到侵害,要第一时间保留证据,立即拨打12333电话或前往人社部门投诉举报。如遇人身安全受到威胁或伤害,要立即拨打110电话向公安部门报警。

2024年4月7日

世界卫生生日

国家卫生健康委将中国宣传主题定为

“人人享健康 共同促健康”



2024年4月7日

世界卫生生日

国家卫生健康委将中国宣传主题定为

“人人享健康 共同促健康”

