

# 有人离职后还能拿到年终奖！关于年终奖这十个问题你应该知道

羊城晚报记者 董柳

你的年终奖发了吗？眼下又到了发年终奖“有人欢喜有人愁”的时候了。

辛苦一整年，盼望拿到年终奖过年，是不少员工期盼的事。年终奖发放问题也往往成为用人单位与劳动者之间发生劳动争议的导火索。现实中多见的问题是：解除劳动关系后没发完的上年度年终奖还要发吗？在年终奖发放前已离职的人还能获得年终奖吗？在岗位工作几个月后离职，还能拿到年终奖吗？

近年来相关案例对上述问题作了回答。同时，记者采访了有关法律专家，梳理了关于年终奖的十个热点问题。



陈春鸣 画

就年终奖有关问题，记者采访了国家一级人力资源管理师、深圳市律师协会劳动法专业委员会副主任、国浩律师(深圳)事务所律师陈伟。

## 十问年终奖

### 01. 年终奖属于工资吗？

答：属于工资。根据劳动法规定，工资总额是指各单位在一定时期内直接

支付给本单位职工的劳动报酬总额，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部分组成。

### 02. 年终奖属于劳动报酬吗？

答：属于。劳动报酬是指劳动者通过劳动直接从事生产活动中得到的劳动收入、从事生产活动应该得到的全部报酬、从事生产活动而从生产单位得到的各种形式的报酬。年终奖是指行政、企事业单位等根据其全年经济效益和对雇员全年工作业绩的综合考

核情况以及下一年度的发展规划，向雇员发放的一次性奖金，可以包括年终加薪、年底双薪、实行年薪制和绩效工资办法的单位根据考核情况兑现的年薪和绩效工资等。

成，其中包括“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2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。”

### 03. 年终奖的主要发放形式有哪些？

答：年终奖的主要发放形式有如下三种：双薪制、年终奖、绩效奖金。

### 04. 年前辞职有年终奖吗？

答：年终奖根据各个企业的制度规定。劳动法第46条规定：“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。”国家统计局《关于工资总额组成的规定》第3条、第4条、第7条规定，工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额，包括奖金；奖金包括生产奖；生产奖包括年终奖(劳动分红)等。

由此可见，年终奖也是工资的组成部分，用人单位发放年终奖，不得违反劳动法、法规。如果劳动合同或者公司规章制度里面有确定

的年终奖数额，那么只要同样付出了劳动，离职劳动者应该得到相应的年终奖。如果公司规章制度和劳动合同都没有对年终奖进行明确规定，按照同工同酬的原则，也应当向职工支付年终奖。因此，正常情况下，年前辞职劳动者应当可以获得相应比例的年终奖，但是双方劳动合同或者规章制度另有规定的，从其规定。

### 05. 年终奖发放的标准是什么？

答：我认为，关于年终奖如何发放，属于用人单位的用工自主权，目前法律并未

对年终奖的发放标准做出特殊规定。如果劳动者与单位签订合同中有约定的，按约

定执行；如无约定，单位规章制度中有奖金发放规定的，则根据奖金发放制度执行。

### 06. 年终奖什么时候发放？

答：目前，我国法律对年终奖没有强制性规定。年终奖的发放时间、时间和形式一般由企业自己根据情况调整。考虑到传统习惯，大多数企业年底都会给员工发年

年终奖，一般都是月初发放年终奖。按常理也应该年前发放，因为它叫“年终奖”，但部分企业担心发了年终奖后，员工来年不上班了，故也有分两笔发放的。因此，

年终奖发放时间主要有两种：(1)农历春节前一次性发放；(2)农历春节前一大部分企业发年终奖，春节后返岗再发放一部分，通常是30%—50%。

### 07. 关于年终奖的举证责任是怎样的？

答：劳动争议调解仲裁法第六条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

司法实践中对于年终奖的举证责任通常做法是：劳动者需举证证明用人单位有发放年终奖的相关约定或制度规定，能够证明年终奖的“存在”。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第四十四条规定：“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。”

### 08. 用人单位是否必须向员工发放年终奖？

答：企业是否必须发放年终奖，我国现行法律没有明确规定。劳动法第四十七条规定“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”。用人单位可以根据企业的经营状况、员工的工作能力、工作表现等因素，自主决定是否发放年终奖。当然

发放年终奖要结合同工同酬等原则予以发放。年终奖并非用人单位必然要发放的劳动报酬，不发、发多少，企业说了算，但下列情况，用人单位必须向员工发放年终奖：(1)用人单位与劳动者签订的《劳动合同》中明确约定“年终奖”且达到约定的年终奖发放条件的；(2)用人单位薪

酬制度等劳动制度中，明确规定了年终奖的发放条件，且达到发放条件的；(3)劳动合同没有约定年终奖，用人单位的劳动制度中也没有规定年终奖，但单位其他员工获得了年终奖，用人单位也应当根据劳动法第四十六条规定的同工同酬原则，向劳动者发放年终奖。

### 09. 用人单位以实物抵发年终奖是否合法？用人单位有权扣发年终奖吗？

答：不合法。《工资支付暂行规定》第五条规定，工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。由于年终奖属于工资性质，因此年终奖

的发放不能以实物抵发。劳动者和用人单位可依法协商确定年终奖的分配办法、计发方式、领取条件等。如果劳动合同明确

约定年终奖属于劳动报酬的一部分，或者用人单位将发放年终奖明确定义在规章制度里，那么用人单位不能无故扣发员工的年终奖。

### 10. 提前离职、新进入的职工当年可以拿到年终奖吗？

答：已设立年终奖的单位，劳动合同或规章制度对年终奖有明确规定的从其

规定，未对发放要求进行规定的，按同工同酬原则，离职或新入职职工应按本年度

实际工作时间的比例领取年终奖。

## A 解除劳动关系后没发完的上年度年终奖还要发吗？

韩某就碰见了这样的糟心事，只收到上年度一半的年终奖后就

被公司炒了鱿鱼，另一半年终奖也不了了之，他一气之下将公司起诉到法院，要求补足年终奖。韩某于2020年入职某电气公司，2022年3月被该电气公司解除劳动关系。该公司2021年度的年终奖以分两期各支付一半的方式发放，已于2022年1月28日向韩某发放一半年终奖15035元，剩余一半年终奖15035元本应于2022年5月发放，但未向韩某发放。于是韩某将老东家诉至苏州工业园区法院。某电气公司抗辩认为，年终奖系用人单位给予职工的福利，

体现了公司的自主管理权，其并未欠付韩某年终奖。

审理中，韩某为证明其主张，提供了公司其他职工分两期收取年终奖的收款截图，并解释为保护其他员工，其对收款人姓名处进行了部分遮挡，但从截图可以看出，该员工前后两期收取了相同金额的年终奖。电气公司认为，上述微信截图存在遮挡，不能证明韩某所述的年终奖发放情况。承办法官要求该电气公司提交年终奖发放情况流水，但电气公司却始终没有提交。

为进一步查明事实，承办法官到银行查询公司流水，在上万条数据中进行筛选，通过逐一核

对、逐条比对，最终发现2022年1月28日收取奖金的771名员工中，有704名员工于2022年5月27日再次收取了相同金额的奖金。据此，法院最终采信劳动者韩某的主张，依法判决电气公司支付韩某15035元。电气公司未提出上诉，一审判决已发生法律效力。

苏州市吴中区法院民一庭庭长史华松说，年终奖是一种特殊的劳动报酬。关于年终奖应如何发放，往往不在劳动合同中进行明确约定，现行法律法规也并无强制性规定，用人单位多依据自身经营情况，以劳动者提供劳动的质效、达成用人单位目标

等作为给付年终奖的要件。用人单位决定发放年终奖的，应当按照同工同酬原则，对本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法，不能随意决定年终奖的分配对象及分配标准。史华松说，劳动者对年终奖有无足额支付往往存在举证难的现实问题。本案中，法院通过对比对用人单位几千条年终奖发放流水，收集其他劳动者发放年终奖的相关证据，让数据“说话”，认定用人单位欠付劳动者年终奖，有力维护了劳动者合法权益，也警醒用人单位年终奖的发放不可“任性”，同样应遵循同工同酬的原则。

## B 在年终奖发放前已离职的劳动者可否获得年终奖？

在年终奖发放前已离职的劳动者可否获得年终奖？对这一问题，最高人民法院2022年发布的指导案例183号给出了答案：应当结合劳动者离职的原因、时间、工作表现和对单位的贡献程度等多方面因素综合考量。

在指导案例183号中，房某于2011年1月到某人寿保险有限公司(以下简称“某保险公司”)工作，双方签订的最后一份劳动合同履行日期为2015年7月1日至2017年6月30日，约定房某担任战略部高级经理一职。2017年10月，某保险公司对其组织架构进行调整，决定撤销战略部，房某所任职的岗位因此被取消。双方就变更劳动合同等事宜展开了近两个月的协商，未果。12月29日，某保险公司以客观情况发生重大变化、双方未能就变更劳动合同协商达成一致，向房某发出《解除劳动合同通知书》。房某对解除劳动合同

决定不服，经劳动仲裁程序后起诉要求恢复与某保险公司之间的劳动关系并诉求2017年8月至12月未签劳动合同二倍工资差额、2017年度奖金等。

某保险公司《员工手册》规定：年终奖金根据公司政策，按公司业绩、员工表现计发，前提是员工在当年度10月1日前已入职，若员工在奖金发放月或之前离职，则不能享有。据查，某保险公司每年年终奖会在次年3月份左右发放。

上海市黄浦区法院作出一审民事判决：某保险公司于判决生效之日起七日内向原告房某支付2017年8月至12月期间未签劳动合同双倍工资差额人民币192500元；房某的其他诉讼请求均不予支持。房某不服，上诉至上海第二中院。

上海第二中院于2019年3月作出终审民事判决：维持上海市黄浦区法院作出的民事判决第一项；二、撤销上海市黄浦

区法院作出的民事判决第二项；三、某保险公司于判决生效之日起七日内支付上诉人房某2017年度年终奖税前人民币138600元；四、房某的其他请求不予支持。

法院生效裁判认为：本案的争议焦点系用人单位以客观情况发生重大变化为依据解除劳动合同，导致劳动者不符合员工手册规定的年终奖发放条件时，劳动者是否可以获得相应的年终奖。对此，一审法院认为，某保险公司的《员工手册》明确规定了奖金发放情形，房某在案前已离职，不符合奖金发放情形，故对房某要求2017年度奖金之请求不予支持。二审法院审理后认为，现行法律法规并没有强制规定年终奖应如何发放，用人单位有权根据本单位的运营状况、员工的业绩表现等，自主确定奖金发放与否、发放条件及发放标准，但是用人单位制定

的发放规则仍应遵循公平合理原则，对于在年终奖发放前已离职的劳动者可否获得年终奖，应当结合劳动者离职的原因、时间、工作表现和对单位的贡献程度等多方面因素综合考量。

本案中，某保险公司对其组织架构进行调整，双方未能就劳动合同的变更达成一致，导致劳动合同被解除。房某在某保险公司工作至2017年12月29日，此后两日系双休日，表明房某在2017年度已在某保险公司工作满一年；在某保险公司未举证房某的2017年度工作业绩、表现等方面不符合规定的情况下，可以认定房某在该年度为某保险公司付出了一整年的劳动且正常履行了职责，为某保险公司做出了应有的贡献。基于上述理由，某保险公司关于房某在年终奖发放月之前已离职而不能享有该笔奖金的主张缺乏合理性。故法院对房某诉求某保险公司支付2017年度年终奖应予支持。

## C 在岗工作几个月后离职，还能拿到年终奖吗？

在岗工作几个月后离职，年终奖还能拿到吗？韩某就经历了这样的事，最终拿到了年终奖。

韩某入职深圳红某公司，职务为业务支持岗。双方签订劳动合同，约定合同期限为固定期限，自2017年3月10日起至2018年3月31日；试用期2个月，自2017年3月10日起至2017年5月10日止。红某公司向韩某发送《任职邀请函》，载明：聘用职位为资深房屋设计师4+；薪酬结构主要由固定工资+绩效奖金+工作补助组成；固定工资月薪为1.6万元；年终绩效奖金(通过试用期并达到岗位要求，自入职日生效，发放基数为9.6万元，结合年终考核结果及考勤情况发放)；等等。

后来，韩某因个人原因与红某公司于2017年7月5日解除劳动合同。

韩某主张，自己在岗接近4个月，符合劳动合同及规定的考核标准，红某公司应当按比例支付劳动关系存续期间的年终奖

金30988.5元。

对于韩某的该主张，红某公司认为，根据《2017年年终考核通知》，韩某已离职且在岗时间不足4个月，不符合年终考核人员标准。因此，红某公司不对韩某进行绩效考核合法合理。另外，年终奖绩效奖金的发放属于用人单位对劳动者的一种奖励机制，用人单位对此具有一定的自主权。韩某没有考核资格，公司因而未对其进行考核，亦无须支付年终奖绩效奖金。

韩某向深圳市劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁请求，要求红某公司支付2017年3月10日至2017年5月10日期间年终奖30988.5元。该委员会裁决驳回韩某的仲裁请求。

一审法院认为，年终奖属于用人单位对员工进行奖励的一种形式，并非用人单位的强制性义务，因此，用人单位可自行制定绩效奖金考核方案并根据考核结果决定是否符合发放条件以及发放的金额。具体到本

案，根据《员工手册》、《员工手册》阅读签字确认回执等，韩某并不符合公司的年中及年终绩效考核条件，判决驳回韩某的全部诉讼请求。

韩某上诉后，二审法院认为，本案韩某累计出勤3个月(含)以上，符合上半年绩效考核范围。因双方在任职邀请函中已明确年终奖绩效奖金发放基数为9.6万元，而韩某在红某公司任职的时间为2017年3月10日至7月5日。根据国家法定劳动者月平均工作时间为21.75天计算，韩某该期间的工作时间为82(21.75天×4个月-5天)天，按照9.6万元的基数计算，红某公司应向韩某发放绩效奖金21866.7(96000元÷360天×82天)元。

二审法院认为，韩某向广东高院申请再审，认为二审判决年终奖计算错误。

广东高院再审后认为，根据一、二审法院查明的事实，红某公司与韩某签订《任职邀请函》，约定薪酬结构为固定工

资+绩效奖金+工作补助组成，年终奖绩效奖金发放条件为：通过试用期并达到岗位要求，自入职日生效，发放基数为9.6万元，结合年终考核结果及考勤情况发放。韩某的工作岗位和出勤时间符合红某公司上半年绩效考核范围，故二审法院依据《深圳市民工工资支付条例》第十四条第二款的规定，认定红某公司应向韩某支付年终奖正确，再予以确认。

关于年终奖的数额问题，韩某的任职时间为2017年3月10日至7月5日，其年终绩效奖金发放基数为9.6万元，故红某公司应向韩某发放绩效奖金31035.62元(96000元÷365天×118天)，二审法院计算方法有误，再予以纠正。韩某提起劳动仲裁和一审起诉时的请求数额均为30988.5元，系其对个人权利的处分，再予以准许。广东高院再判决：红某公司向韩某支付2017年3月10日至7月5日期间年终奖30988.5元。