

没有约定难追索

樊先生 2004 年 2 月入职,与公司签订的劳动合同期限至 2011 年 2 月止,因公司搬迁导致劳动合同无法继续履行。2009 年 10 月,樊先生向闵行区劳动争议仲裁委员会提起申请,要求公司支付 2009 年年终奖 4600 元。

公司辩称,对于年终奖,双方从未约定过。

由于双方都没向仲裁委员会提供有关约定年终奖事项的证据,仲裁委员会认为,对于樊先生主张 2009 年年终奖的请求,因缺乏依据,难以支持。

说法

很多人想当然地认为,到年底拿“双薪”,即“第 13 个月工资”是理所当然的事情。事实上,劳动者向劳动仲裁部门、法院主张追索年终奖,就要拿出证据证明他与用人单位有过关于年终奖的约定。否则,主张年终奖无法获得支持。

离职员工也有份

刘先生 2005 年 12 月进入一家公司工作,2009 年 1 月签订的劳动合同中约定工资为每月 1300 元。2010 年 12 月 28 日,他向闵行区劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司支付 2010 年年年终奖 412.50 元。

公司辩称,虽然员工手册规定了发放年终奖的基数为一个月的基本工资,并以考核结果决定以 0.8 至 1.2 的系数发放,但员工须每年春节前在职。因刘先生春节前已经离职,因此不同意发放年终奖。

仲裁委员会调查后认为,因年终奖是对劳动者全年工作考核后支付的对价,也属于工资报酬性质,因此公司应按照刘先生在职时间的相应比例支付年终奖。现刘先生主张 412.50 元,与法不悖,仲裁委员会予以支持。

说法

年终奖属于工资的一部分。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。

如果劳动合同或公司规章制度明确规定年终奖数额,那么离职劳动者也应得到相应比例的年终奖。如果公司规章制度和劳动合同未对年终奖明确规定,按照同工同酬原则,劳动争议仲裁机构一般也会支持离职劳动者得到一定比例的年终奖。如果公司规章制度和劳动合同明确规定离职职工不得享受年终奖,那么离职职工追索年终奖胜诉的希望就渺茫了。

站在新旧交替的时刻回望,这一年诸多亮色中令人印象深刻的,肯定有“社会管理”与“法治建设”。今年 2 月,胡锦涛总书记在省部级主要领导干部专题研讨班上讲话强调:着重研究加强和创新社会管理。今年 3 月,全国人大常委会委员长吴邦国在十一届全国人大四次会议上庄重宣布:中国特色社会主义法律体系已经形成。

在这样的背景下,本报创设《社会与法》周刊,一步一个脚印,与读者一起关注、思考、成长。

这一年,我们独家或率先报道了不少产生社会影响的重大案件——“飞行大盗”24 楼倒挂金钩入豪宅的静安区中凯城市之光小区特大入室盗窃案;人民公园相亲角里

还有人因这个大奖的『泡汤』申请劳动仲裁——岁末年终奖话题急剧升温,历来都是几家欢喜几家愁,怎么才有我的份?



本报记者 鲁哲

图 TP

又到一年终了时,年终奖是个绕不开的话题。有单位年终奖发 27 个月工资,令人“羡慕嫉妒恨”;有单位年终奖发一箱馒头,老板说讨个口彩,来年“蒸蒸日上”,让人哭笑不得。记者近日了解到,发放年终奖是企业自主行为,现行法律法规对用人单位发放年终奖没有具体规定。一般情况下,用人单位应根据劳动合同的约定来核算、发放年终奖,但在发放过程中不能违反劳动法律法规。

考核未过奖“泡汤”

顾先生 2003 年 9 月入职,担任点心中师。2011 年 5 月 9 日,他向闵行区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求单位支付 2010 年年年终奖 2682 元。

仲裁委员会调查后发现,经顾先生签名确认的聘任岗位和薪资告知书显示,顾先生 2010 年度预设年度绩效奖金基数为 2682 元。但仲裁委员会同时查明,2010 年 11 月 30 日顾先生所在部门发生中毒事件。在配合警方调查期间,顾先生被查出冒用他人身份证,单位以此为理由将其辞退。

仲裁委员会认为,虽然聘任岗位和薪资告知书显示,顾先生 2010 年度预设年度绩效奖金基数为 2682 元,但这个约定仅仅是对奖金基数的约定,最终的发放仍应根据绩效考核

情况。鉴于他所在部门 2010 年 11 月 30 日发生严重中毒事件,属于重大安全事故,因此单位称顾先生所在部门考核为 0,仲裁委员会予以采纳,不支持顾先生的申请。

说法

国家统计局《关于工资总额组成的规定》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。可见,年终奖是对工作业绩的奖励,做得不好,难免打折扣,甚至统统“敲掉”。薪资确认书中“预设年终奖基数”只是预设,并不等于年终奖就是这个数字,仍需根据考核情况确定。

何时发放有争议

王先生和公司签订了期限从 2007 年 9 月至 2009 年 9 月的劳动合同。2010 年 3 月,他申请仲裁,要求对方支付 2008 年 1 月至 2009 年 9 月期间 10% 的绩效考核奖金,共 2.6 万多元。

王先生的聘用信上明确约定薪水除工资外,每年另有 10% 奖金。公司称,公司年度奖金分为两块:“十三薪”和绩效考核奖金,“十三薪”已发放给王某,而绩效考核奖金最高额度为年工资的 10%,发放时间为每年的 6 月份前。

公司提供的《员工手册》规定,每年对员工进行全面考核,由部门负责人填写工作表现评估表。在季度或年度考核中成绩欠佳者将丧失加薪、晋升机会和评奖资格。王先生 2008 年度的绩效评估情况不符合绩效奖金发放的规定,因此没拿到 2008 年的绩效考核奖金。根据公司规定,2009 年度年终奖在 2010 年 6 月发放,离职者不得享受。而王先生已于 2009 年 9 月离职。

仲裁委员会认为:工资和奖金均为劳动者劳动报酬组成部分,其中,与工资同时发放的奖金应遵从用人单位与劳动者的约定,而年终奖金因通常与绩效考核挂钩,用人单位有权根据经营状况和员工表现作出调整。年终奖发放条件和发放方式属于用人单位方面决定的事宜,仲裁委员会不支持王先生的请求。

说法

为了留住员工,一些单位把年终奖放在次年第一季度甚至第二季度发放。对此,法律界有两种观点。一种观点认为,应该按照劳资双方约定执行。即使是约定在次年第二季度发放,也应该严格按照约定操作。另一种观点是,年终奖,顾名思义,应当在年终支付。理由是,根据《上海市企业工资支付办法》,“对实行年薪制或按考核周期兑现工资的劳动者,用人单位应当每月按不低于最低工资的标准预付工资,年终或考核周期期满时结算。”年终奖属于“按考核周期兑现工资”,应当在年终或考核周期期满时结算。

《社会与法》这一年 ◆季颖

银行停贷、中介费要不要照付,买卖搁浅,定金是否“打水漂”;消费索赔漫天要价不受法院支持;当家?管家?还是败家?从法院判例解读业委会在涉解纠纷中扮演的角色;商品房质量纠纷日益增多,法官提醒业主维权注意四点误区;黑“公民代理”忽悠谁……

这一年,我们把视角伸向案件背后,透视令人唏嘘的社会根源和人物境遇——动迁房利诱:表姐妹变夫妻,亲兄妹成仇家;妙龄全职太太为排解空虚寻求刺激,贼手伸向商场奢侈品;浦东新区法院少年庭收到求助信,20 岁囚犯渴望见到妈

妈;城市“边缘人”医疗状况应关注,一次“地下”手术害了两个家庭;5 岁女孩递状纸寻找亲生父亲,揭开一出现代版“秦香莲”式家庭悲剧;卖掉亲生儿子换毒资的昔日“瘾女子”讲述戏剧般人生经历;52 岁变性“爷叔”盼按女性身份退休……

这一年,我们开设“说法”“普法”专栏,既有记者主持也有专家客串——市高级人民法院院长应勇奋笔疾书“法律的力量源自公正”;市检察院检察长陈旭写下“加强‘法律监督’保障人民权益”专栏文章;市人大法工委主任、华东政法大学教授丁伟撰写评论:“默认

侵权”是对诚信和创新的破坏;市人大常委会区县乡镇选举工作委员会委员办公室主任张爱民,结合区县乡镇人大代表换届选举,连续 5 期设专栏解答普及选举知识……

在沪上所有媒体中,像《新民晚报》这样重视法治报道并出版法治类新闻周刊的报纸,很难找到第二家。因为我们知道,经济发展了,法治建设的步伐不能拖在后面。正如今年 9 月 13 日本报头版评论员文章所强调的:“法治政府,公正司法,守法公民,理应成为我们上海人永远的追求。”为了这份追求,媒体需更多地承担起普及法律知识、倡导法治意识的责任。

这一年,我们做了一些,下一年,我们希望能做得更多。

新民说法

专挑“剩女”下手的系列征婚诈骗案;上海刑警健讲讲述东南亚跨国打击电信诈骗亲历;看守所里当事人揭开浦东机场刺母案重重谜团;“杉可”贸易公司超低价购车神话破灭内幕;谢晋身故后股权继承股东资格纷争始末;闸北警方破获上岛咖啡“酒托女”系列诈骗案;标价 120 万元名家茶具疑属仿冒品拍卖纠纷……

这一年,我们聚焦和剖析了许多日常生活中容易遭遇的民事纠纷——劳动法专家为外来务工者支招:如何对欠薪说“不”;《商品房租赁管理办法》能否治得了群租房;