

注意有关年终奖的五个误区

依据相关法律法规规定,年终奖属于劳动报酬的一种。用人单位对发放年终奖即使有一定自主权,但绝不意味着可以随意行事,甚至“区别对待”。下面的案例告诉我们,年终奖并非用人单位恩赐,发放必须遵守相关法律、法规,至少应防止五个误区。

本版图片来自网络

误区一：年终奖只给付在册职工，是企业自主权？

【案例】范思奇于2012年9月26日入职某化工精密公司,期间签订三次劳动合同。其中2018年9月28日签订了无固定期限劳动合同。2019年11月30日,公司因范思奇严重违反用人单位的规章制度解除其劳动合同并予以通告。范思奇2020年2月要求公司给付2019年11个月的年终奖。公司回答:公司工会委员会经研讨和审议,于2020年1月8日通过了《2019年度奖金发放办法(案)》,规定奖金发放对象为:奖金发放日(2020年1月25日)在籍的本公司正式员工。该办法经过了法定的民主程序,其自主确定的奖金分配方案并不违法,因此范思奇不能获得年终奖。这个做法对吗?有法律依据吗?

【评析】公司的做法因与法律规定相悖,不具有法律效力。根据国家统计局1990年1月实施的《关于工资总额组成的规定》第四条、第七条规定,奖金属于工资总额组成范围。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。包括生产奖。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:“生产业务奖包括……年终奖劳动分红等。据此可见,年终奖是奖金的一种,都是工资的一部分,属于劳动报酬的范围。既然年终奖属于劳动报酬的一部分,根据同工同酬的公平原则,即便范思奇因违反公司制度被解除劳动合同,但其毕竟在2019年的一年里与其他员工一样提供了正常劳动,应当得到同样的、包括年终奖在内的劳动报酬。

误区二：约定年底前离职无年终奖，当然有效？

【案例】张立德2017年1月初入职某商贸集团公司,双方签订了两年期《劳动合同》,同时签订的《考核细则》规定,不管因何种原因公司发放年终奖时,以在岗、在册为基本条件,年底前离开公司者不享受年终奖。2019年1月初,合同到期时,张立德表示不在再续签合同。双方结算时,张立德提出应给付2018年度



年终奖。公司回答:双方签订的《考核细则》有明确规定,且你已签字认可,不能享受年终奖。

【评析】《劳动合同法》第二十六条(二)项规定:用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的,合同无效或者部分无效。公司《考核细则》关于“年底前离开公司人员不得享受年终奖”之规定,显然属于用人单位免除自己的法定责任,排除劳动者权利情形,且该条款也与劳动法中用人单位不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资的规定相冲突,限制了劳动者合法取得劳动报酬的权利,与《劳动法》、《劳动合同法》的法律精神是相悖的,属无效条款。因此,劳动者无论何种原因在年终奖发放前离职,用人单位均应支付。

误区三：“裸辞”与年终奖不可兼得？

【案例】马楠楠2018年5月与公司签订3年期劳动合同。马楠楠2019年10月6日收到某石化公司的录用通知,要求11月26日之前报到,于是她向所在公司递交书面辞职书。公司提出:凡主动离职的,取消年终奖。为确保按时到新单位上班,马楠楠只好选择“裸辞”。提前离职与年终奖不可兼得吗?

【评析】如果该公司制度或与马楠楠所签订的劳动合同没有特别规定,那么即使马楠楠主动“裸辞”,按照同工同酬的原则,马楠楠与其他员工一样,应当得到1至10月份的奖金。其法律依据是:《劳动法》第四十六条“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》第三条、四条、七条规定: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。可见,年终奖也是工资的组成部分,用人单位发放年终奖,不得违反劳动法律法规。即使劳动合同或公司规章制度里有确定的年终奖数额,只要同样付出了劳动,离职劳动者应得到相应的年终奖。如果公司规章制度和劳动合同没对年终奖进行明确规定,按照同工同酬原则,也应支付年终奖。

误区四：不退年终奖，不得辞职？

【案例】胡小姐是一家企业技术员,2018年11月初动了辞职的念头,考虑到年底要发年终奖,决定领取年终奖再辞职。2019年2月,胡小姐领取8800元年终奖之后递交了辞职书。经理提出:要走人得退回年终奖。该说法有法律依据吗?

【评析】年终奖是用人单位在一年结束时,根据其生产经营的效益、为鼓励员工的积极性而设置的一项奖励政策,年终奖主要体现的是对员工一年工作的奖励、肯定与赞赏,同时也有对下年度工作激励作用。但无论如何,奖金与员工辞职是两个不同概念,无论劳动者与用人单位所签订的合同是否到期,辞职是劳动者的基本权利,用人单位以退回奖金相要挟,不同意员工辞职是违法的。《劳动合同法》第三十七条规定:劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。因此,胡小姐只要提前一个月通知所在单位即可辞职。

误区五：制度规定，可以分期兑现年终奖？

【案例】刘洪恩所在的某软件公司的《员工手册》规定:员工当年的年终奖分3期兑现,若员工离职,未兑现完的年终奖将不再兑现。刘洪恩于2019年12月初辞职后,结算完工资不久,公司以《员工手册》有明确规定拒绝了刘洪恩领取年终奖的要求。

【评析】《劳动法》关于贯彻执行《劳动法》若干问题的意见》53条规定:劳动法中的“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬,一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。虽然该公司有权以《员工手册》形式规定分期兑现年终奖,但对离职员工不再兑现年终奖的规定因与法律规定相悖而无效。年终奖属于劳动者工资的一部分,当劳动者离职时,用人单位应一次性与劳动者结算清,不得拖欠,更不能以公司规定拒绝给付包括年终奖在内的工资。杨学友

房产加名后，个人财产已转化为夫妻共同财产

编辑同志:

我丈夫婚前有一套个人房屋。与我结婚后,丈夫主动与我签订书面协议,约定双方共有该房,并到房地产登记机关办理了产权变更登记,即加上我为房屋共有人。五年后,我与丈夫因感情确已破裂而准备离婚,但丈夫却不愿将上述房屋作为夫妻共同财产进行分割,理由是尽管已经加上了我的名字,但并不能改变该房原本属其个人所有、我既未出钱也未出力的事实。请问:我丈夫这个理由成立吗?读者张凤琳

张凤琳读者:

你丈夫的理由不能成立。一方面,法律允许个人财产转化为夫妻共同财产。虽然《民法典》第一千零六十三条第(一)项规定“一方的婚前财产”,为夫妻一方的财产。但该法第一千零六十五条同样指出:“夫妻可以约定婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产归各自所有、共同所有或部分各自所有、部分共同所有。约定应当采用书面形式。”正因为与你丈夫婚后,已经通过书面协议的方式,在彼此自愿的基础上,将丈夫个人所有的房屋变更为夫妻共有,意味着明显与之吻合。更何况《民法典》第二百一十四条也明确规定:“不动产物权的设立、变更、转让和消灭,依照法律规定应当登记的,自记载于不动产登记簿时发生法律效力。”即在办理加名登记之后,你便已经成为法律认可的、房屋当然的共有人之一。另一方面,你丈夫对你的房产赠与不得撤销。赠与合同是指赠与人将自己的财产无偿给予受赠人,受赠人表示接受赠与的合同。你丈夫婚后主动与你签订书面协议,约定双方共有该房,你对此愿意接受,甚至办理了产权变更登记,明显已经具备赠与合同的法律特征,你丈夫自然必须受到约束。而根据《民法典》第六百五十八条、第六百六十三条之规定,赠与人可以撤销赠与的情形,仅限于以下四种:赠与人在赠与财产的权利转移之前撤销赠与;严重侵害赠与人或者赠与人的近亲属;对赠与人有扶养义务而不履行;不履行赠与合同约定的义务。即本案并不在其列。

颜东岳