

关键词：年终奖

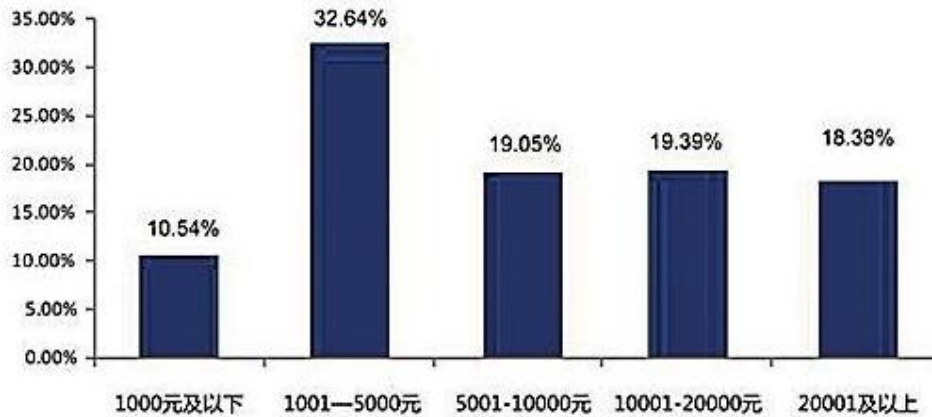
内容概要：

公司的年终奖一般都在次年年初发放，但在发放年终奖前已经离职的员工是否有权领取年终奖？归纳起来，主要有两种观点：一种观点认为，公司不给离职员工发放年终奖，有违同工同酬的原则，不公平也不合法，所以离职员工有权领取年终奖；另一种观点认为，年终奖是...

正文：

公司的**年终奖**一般都在次年年初发放，但在发放年终奖前已经离职的员工是否有权领取年终奖？归纳起来，主要有两种观点：一种观点认为，公司不给离职员工发放年终奖，有违同工同酬的原则，不公平也不合法，所以离职员工有权领取年终奖；另一种观点认为，年终奖是否发放以及如何发放，属于公司的自主经营权范围，应当由公司说了算。

## 2014白领年终奖分布情况



年终奖属于员工劳动报酬收入，公司应贯彻同工同酬原则，据实发放

根据国家统计局《关于工资总额组成的规定》，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，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六部分组成。其中，奖金一项是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬，包括生产奖等。对于生产奖的范围，根据国家统计局《〈关于工资总额组成的规定〉若干具体范围的解释》的规定，主要包括超产奖、质量奖、年终奖（劳动分红）等。由此可见，年终奖是奖金的一种，它是工资的一部分，属于劳动报酬的范围。

年终奖是奖金的一种，它是工资的一部分，属于劳动报酬的范围。劳动报酬的分配应当贯彻同工同酬的原则，做满一年就应该与未离职员工一样支付上一年度的年终奖。在过去的一年中，离职的员工同其他依旧在职并拿到了年终奖的同事一样提供了劳动，为企业作出了贡献，虽与企业终止了劳动关系，但其已经付出的辛勤劳动不可一笔勾销。如果单位拒不发放年终奖，即是克扣员工劳动报酬的行为，不但要补发上一年度的年终奖，同时依据《上海市企业工资支付办法》，还要支付相当于年终奖额度 25% 的补偿金。

年终奖制度属于企业内部管理事务，而非劳动法强制调整范围

在目前市场经济体制下，调整劳资关系的主要依据已经从原来的国家干预为主，逐渐过渡到劳资双方协商和用人单位自行确定为主，除了纳入劳动基准法范畴的最低工资标准、最高工时、社会保险费缴纳标准、劳动力市场管理等必须执行国家或地方有关规定的的事项，其它事项上立法极少干预。原计划经济体制下执行统一的工资标准、奖金定额、各项津贴、补贴等，只有极少数仍在沿用，绝大多数都已废止。可见公司在日常管理工作中自由裁量权越来越大，劳资双方协商确定的劳动权利义务的范围也越来越广。

从法律属性上讲，劳动法是社会法，兼具公法和私法的性质。其公法性质主要体现在对员工的基本生活保障上，如最低工资标准的执行、社会保险费等相关社保的缴纳等。此类劳动法强制规定的内容，公司和员工都应当严格依法履行，若有违反，将由劳动行政等有关部门强制执行。但年终奖则完全不同了，它属于劳动法私法性质的内容，劳动法并没有规定公司必须给员工发放年终奖，因此，公司完全有权决定不发放年终奖，也有权自主决定年终奖发放的具体标准和方式。

年终奖属不属于劳动报酬的范围，目前还有争论。但毫无疑问，年终奖作为一种特殊的奖金，必然与员工的薪酬收入和企业的绩效管理紧密相关。一般来说，每个用人单位都有权自主制订年终奖的分配方案。如果没有劳动合同或集体合同的约定，也没有企业规

章制度的规定，企业可以根据自己的经营情况决定是否发放年终奖，以及年终奖的发放标准和范围等。但是以员工离职作为扣发年终奖的方式值得进一步商榷。

年终奖作为激励员工安心工作和积极为企业创造价值的薪酬机制，往往为众多企业所亲睐。企业作为市场经济体制下的经营主体，对本企业的员工有着自主的管理权，可以依据企业经营发展需要和企业文化环境制定各种奖金薪酬制度。这一方面使得员工在工作时能有一种积极工作获得薪酬上扬的心理预期，另一方面也使得年终奖的具体规定成为是否为员工发放奖金的依据。年终奖制度可以被认为是劳动者与其所服务企业的约定，年终奖是劳动者辛苦工作一年的合法所得，劳动者有权依据企业的年终奖规定获得相应的年终奖奖励。这种情形下，企业与员工在离职时对年终奖一般没有太多分歧意见。

企业在既没有合同约定，也没有相关规章制度对年终奖作出规定的情况下，将在年终奖发放日之前其协商解除劳动关系的职工排除在了年终奖发放之列，可能有违背法律法规的嫌疑。如果将年终奖作为劳动报酬而非福利，那么根据《劳动法》第 46 条的规定，工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬，年终奖属于劳动报酬，所以也须遵循同工同酬的原则。司法实践中，对于年终奖的争议，往往首先要看集体合同、双方的劳动合同中有没有合理的约定，如果没有约定，则看用人单位的关于有关年终奖的规章制度，如果都没有，那么会要求企业遵守基本的法律原则。可见，年终奖的发放并不是企业可随意而为的。

在年终奖的问题上，建议企业要充分利用好规章制度、劳动合同等有效工具。在年终奖是否属于法定的劳动报酬的理解还存在分歧的情况下，企业可以在对劳动报酬进行一般规定之外，另行详细明确年终奖的发放范围、发放标准和发放方式。企业还可以规定，年终奖是员工的一项特殊福利，而非一般的劳动报酬，是企业依据员工绩效考核作出的一种激励方式，从而明确本企业年终奖的基本属性。这些内容，企业可以通过制定和完善有关规章制度的方式来进行，也可以直接在与单个员工签订的具体劳动合同中加以约定。完善的年终奖制度不但有利于提高公司的凝聚力和员工工作积极性，也能更好地维护公司的合法权益，减少不必要的争议和麻烦。

#### 西安弈聪信息技术有限公司简介

西安弈聪立足陕西西安，为西安企业提供网站优化，软件开发，软件外包，电子政务，网站建设、企业网络营销咨询服务及实施为主体业务，为客户提供一体化IT技术服务。

西安弈聪现有技术架构包含PHP,asp,.NET.C++,VB,J2EE等，在MYSQL,MSSQL数据库系统，ORACLE大型数据库管理系统开发方面专长，经验丰富，是业内技术服务最全面，技术实力最雄厚的IT技术服务企业之一。

联系电话：029-89322522 4006-626-615 网址：<http://www.xaecong.com> 邮箱：[admin@xaecong.com](mailto:admin@xaecong.com)