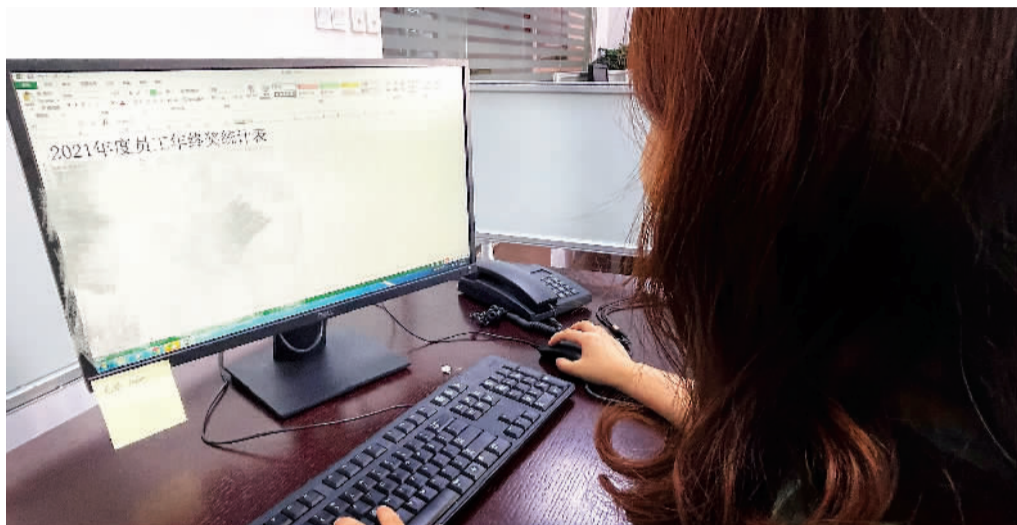


# 发放年终奖应遵循“公平”原则

## ——最高院第32批指导性案例点评之五



指导案例183号《房玥诉中美联泰大都会人寿保险有限公司劳动合同纠纷案》，明确了虽然用人单位的规章制度规定年终奖发放前离职的劳动者不能享有年终奖，但是劳动合同的解除非因劳动者单方过失或主动辞职所致，且劳动者符合年终奖发放标准时，劳动者主张用人单位支付年终奖的，人民法院应当予以支持。

本案例对人民法院审理涉年终奖的劳动争议案件具有指导意义，防止用人单位借规章制度之名侵害劳动者合法权益。

文 江鸿 摄 展翔

### 离职职工能否享有年终奖

房玥原任中美联泰大都会人寿保险有限公司战略部高级经理。2017年10月，大都会公司对其组织架构进行调整，决定撤销战略部，房玥所任职的岗位因此被取消。12月29日，大都会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一致，向房玥发出《解除劳动合同通知书》。房玥对解除决定不服，经劳动仲裁程序后起诉请求2017年度奖金等。大都会公司《员工手册》规定：年终奖根据公司政策，按公司业绩、员

工表现计发，前提是该员工在当年度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，大都会公司每年度年终奖会在次年3月份左右发放。

一审法院认为，大都会公司的《员工手册》明确规定了奖金发放情形，房玥在大都会公司发放2017年度奖金之前已经离职，不符合奖金发放情形，故对房玥要求2017年度奖金之请求不予支持。但是二审法院改判：对房玥诉求大都会公司支付2017年度年终奖，应

予支持。

本案中，大都会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。房玥在2017年度已在大都会公司工作满一年；在大都会公司未举证房玥的2017年度工作业绩、表现等方面不符合规定的情况下，可以认定房玥在该年度为大都会公司付出了一整年的劳动且正常履行了职责，为大都会公司做出了应有的贡献。基于上述理由，大都会公司关于房玥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。故对房玥诉求大都会公司支付2017年度年终奖，应予支持。

### “非因劳动者单方过失”或“主动辞职”

现实中，有的劳动合同约定或规章制度规定“劳动者因严重违纪被解除劳动合同或在发放奖金时已经离职的没有年终奖”，参照指导案例183号的裁判要点，法院应根据劳动关系消灭的原因适用不同的审理思路。一是因劳动者个人原因离职的，二是因单位依据《劳动合同法》第39条合法解除而劳动关系消灭的，由于提前离职系劳动者个人原因，不符合年终奖的发放条件。由于因劳动者单方过失提前离职系劳动者个人原因，不符合年终奖的发放条件。

此外，一是因劳动合同终止（包括劳动者退休等）的，二是因是否协商一致解除的，三是因单位依据《劳动合同法》第40条、第41条合法解除的，四是因单位违法解除终止的，皆为“非因劳动者单方过失或主动辞职所致”，只要劳动者符合年终奖发放标准时，劳动者主张用人单位支付年终奖的，人民法院应当予以支持。

但这并不意味着发放年终奖，一律应当按照劳动者实际工作时间占全年工作时间的比例确定。如有的单位明确规定年终奖发放条件是完成经营业绩目标，这就与员工是否在中途离职无关。

还有的单位发的不是年终奖而是“过节费”，可否规定只有发放时在编的员工才能享受？年终奖属于劳动报酬，应当实行同工同酬。而“过节费”属于自定福利，单位有更多的自主权。但既然是“过节费”，就不能再根据员工的考核结果发放，否则就是“挂羊头，卖狗肉”了。

### 年终奖是一种“隐性契约”

本案一审和二审不同的判决结果，代表了司法实践中对于支付年终奖的观点差异。年终奖的发放在职务实践中，存有三种观点：

第一种强调“约定优先”的原则，如本案一审判决认为，年终奖是企业根据本年度的经济效益、结合员工的工作成绩，对员工进行奖励的一种制度，它由企业根据自身状况自行调整，企业对此具有一定的自主权。

第二种强调“同工同酬”的原则，如《天津法院劳动争议案件审理指南》第37条规定：“用人单位以规章制度、通知、会议纪要等规定有权利领取年终奖的劳动者范围为年终奖实际发放之日仍然在职的劳动者为由，拒绝向考核年度内已经离职的劳动者发放年终奖的，如该年终奖属于劳动报酬性质，劳动者请求给付年终奖的，应予支持。”

第三种观点则强调兼顾“效率”和

“公平”。如本案二审判决认为，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经营状况、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，对于在年终奖发放之前已经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。

指导案例183号倾向于第三种观点。按照签订合同的本意，雇主和雇员必须事先就合同达成共识，但事实上很多条款事先并没有明确，而是隐蔽含蓄地为雇佣双方所认同。年终奖就常作为一种隐性契约并不出现或不完全出现在双方的正式契约中，而是作为一种双方心照不宣的、对双方有约束力的制度规则隐含在正式契约中。通常，雇员会

接受每月只领取一部分固定工资，同时期待雇主根据企业效益和自己的表现，以年终奖或者其他形式进行补偿。

隐性契约对于制度环境差异的敏感性较强，所以年终奖发放标准原则上应当依据劳动合同、集体合同的约定或者规章制度的规定。如果双方未明确约定发放年终奖，企业又反生了亏损等情况，那么企业不支付年终奖亦无可厚非。再如有的企业将个人表现的考核结果与发放年终奖挂钩，也符合隐性契约动态性较强的特征。

但是单位规章制度不能有悖于公平原则。公平原则是指民事主体在从事民事活动时应当秉持公平理念，公正、平允、合理地确定各方的权利与义务。何况“同工同酬”本来就是《劳动法》的一项基本原则，旨在消除劳动报酬分配中的各种歧视，维护公平的价值理念。年终奖本质上还是对员工一年来所付出相应时间劳动的对价。对于离职员工不能成就年终奖发放条件的，应根据不同的离职类型区别对待。