

杨浦中原劳务公司派遣招聘外包

产品名称	杨浦中原劳务公司派遣招聘外包
公司名称	协卓企业管理（上海）有限公司
价格	200.00/天
规格参数	杨浦劳务派遣:正规 劳务派遣:专业 杨浦:公司成立13年
公司地址	上海浦东兰嵩路555号森兰美伦A座507
联系电话	021-31663697 18964356869

产品详情

年底离职要不要发年终奖？高法已明确了

年终奖一般是指企业根据当年经营情况或员工全年表现，在岁末年初之际向员工发放的额外奖励。

那：

年底离职还要发年终奖吗？

有的公司说的是年终奖，有的公司说的是13/14薪，这两者有什么区别？

...

看完本文，你就全都知道了。建议收藏！

年底离职，有没有年终奖？

近高人民法院通过一个案例对这一问题作出了回答，我们一起来看看：

一、基本案情

房玥于2011年1月至某保险有限公司(以下简称公司)工作，双方之间签订的后一份劳动合同履行日期为201

5年7月1日至2017年6月30日，约定房玥担任战略部经理一职。

2017年10月，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。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，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要求恢复与公司之间的劳动关系并请求2017年8月-12月未签劳动合同二倍工资差额、2017年度奖金等。

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，公司每年度年终奖会在次年3月份左右发放。

二、裁判结果

上海市黄浦区人民法院于2018年10月29日作出(2018)沪0101民初10726号民事判决：

公司于判决生效之日起七日内向原告房玥支付2017年8月-12月期间未签劳动合同双倍工资差额人民币192500元；

房玥的其他诉讼请求均不予支持。

房玥不服，上诉至上海市第二中级人民法院。

上海市第二中级人民法院于2019年3月4日作出(2018)沪02民终11292号民事判决：

维持上海市黄浦区人民法院(2018)沪0101民初10726号民事判决项；

撤销上海市黄浦区人民法院(2018)沪0101民初10726号民事判决第二项；

公司于判决生效之日起七日内支付上诉人房玥2017年度年终奖税前人民币138600元；

房玥的其他请求不予支持。

三、裁判理由

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：

公司的《员工手册》明确规定了奖金发放情形，房玥在公司发放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。

二审法院经过审理后认为：

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。

本案中，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。

房玥在公司工作至2017年12月29日，此后两日系双休日，表明房玥在2017年度已在公司工作满一年；在公司未举证房玥的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公司付出了一整年的劳动且正常履行了职责，为公司做出了应有的贡献。

基于上述理由，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。

故对房玥诉求公司支付2017年度年终奖，应予支持。

上海劳务派遣公司划重点：

年终奖发放前离职的劳动者主张用人单位支付年终奖的，人民法院应当结合劳动者的离职原因、离职时间、工作表现以及对单位的贡献程度等因素进行综合考量。

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：

劳动合同的解除非因劳动者单方过失或主动辞职所导致；

劳动者已经完成年度工作任务；

用人单位不能证明劳动者的工作业绩及表现不符合年终奖发放标准。

年终奖发放前离职的劳动者主张用人单位支付年终奖的，人民法院应予支持。