

故事 一张公司张贴的“年终奖更新通知”

1月1日，元旦节。选择在假期继续赚加班费的吴伟没想到自己竟成了公司第一个收到“年终奖更新通知”的基层员工——“据公司董事会一致通过，决定今年年终奖发放日期改为2018年5月初。”

这消息一出，吴伟不淡定了！

吴伟是长沙某大型机械制造企业技术部的员工，工作8年了，很少放假。平日工资并不高，好在公司包吃包住，也能省下一笔钱，加上每年12月底发放的一笔占年薪50%的年终奖，凑合能在过年期间，回常德老家撑个面子。可如今，银行卡里只剩下几千元积蓄的他不知该如何是好！

“就想着立马辞职，不干了！”吴伟说，在单位入职以来，虽说也有8年时间，但每月3000多元的工资一直没太大涨幅。很多同事揣

测，一定是因为现在机械企业的经济不景气，很多福利取消了，年终奖也没了！

吴伟找到关系不错的经理打听消息，经理却道出了实情——推迟年终奖并不像传言说的那样，是因为效益太差，而是2016年公司刚发完年终奖，很多工人就被同行企业挖走了，“工人们是过了个开心年，老板却苦闷了！大过年的还要担心年后的招工难”！

“可像我一样急着等年终奖过年的农村孩子也不少。”于是，陆续收到“通知”的几名同事结了伴，一起向经理提出了辞职意向。谁知，不但提前要不到年终奖，老板态度还很坚决：“一旦离职，就取消年终奖。”



「年终奖」遥遥无期，摇身一变，跳槽高峰期来了，企业又出新招



年终奖

文：今日女报/凤网记者 李诗韵
元旦小长假过去了，对不少上班族来说，又到了打起精神迎年终挑战的时候。当然，辛苦打拼一整年，最值得期待的“压轴戏”就是那份年终奖啦——奖金到了手，才有开心过年的盼头。

不过，近日由国内人力资源数据调查机构发布的《2015-2016年企业年终奖调研报告》让一些职场人感同身受——调查显示，在抽查国内14个城市400多家企业的年终奖后了解到，有17.5%的企业推迟年终奖，原因各异。

当年“终”奖变成年“中”奖，你会坦然接受还是奋起反抗？别急着回答，看完这些故事，你可能会更有巧妙的应对办法！

对话律师

岁末年初，各地的职场官司屡屡出现——有人选择“和平分手”，也有人选择“鱼死网破”。于是，今日女报/凤网记者特别连线湖南闻胜律师事务所律师刘凯，给大家支招最热门的年终奖纠纷……



记者：企业有权利把“年终奖”改成“年中奖”吗？

刘凯：毫无疑问，“年终奖”属于劳动法中的劳动报酬。根据劳动部《工资支付暂行规定》第七条规定，“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付”，年终奖作为工资的组成部分之一，如果在劳动合同中约定了支付日期，用人单位应当在该日期前支付。

同时，根据劳动合同法的规定，劳动报酬的变更必须经过用人单位与劳动者的协商一致。因此，更改“年终奖”并不是由老板一个人说了算的。老板单方面把“年终奖”改为“年中奖”是无效的。



记者：年终奖是否只发给工作到年底的员工？中途离职，是否能领取？

刘凯：说到这个问题就必须了解“年终奖”的定义，如果用人单位在劳动合同中或规章制度中规定领取“年终奖”的条件是工作到年底的员工，是对这些员工的奖励，那么，中途离职的员工就无权享受“年终奖”。但是，有些公司将“年终奖”定义为年底双薪或奖金，那么，中途离职的员工可以认定这是工资的一部分。即使离开，也能按要求、按比例申请所得。同理，由于定义不同，即使“年终奖”改为“年中奖”，只要它是上年度的奖金，员工即使离开，也会要求领取。

为你支招

避开年终奖的三大陷阱

陷阱 延期（分期）发放

根据《劳动法》规定，年终奖是工资的一部分，属于劳动报酬的范围，如果在劳动合同或规章制度中规定发放年终奖，那么推迟年终奖的发放，无异于欠薪。按照规定，对迟发年终奖的企业主将给予批评教育，严重的可由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并责令支付赔偿金，以侵害劳动者合法权益情形论处。至于企业将年终奖分期发放，并不违法。企业对于如何发放年终奖有自主权，因此只要不延期，分期并不违法。

陷阱 拿“13薪”当做年终奖

不少企业喜欢采用“13薪”或“14薪”的方式奖励员工，按照员工平时月收入的数额，在年底增加发放1-2个月的工资。不过，从法律角度上分析，第13薪、14薪并不能等同于奖金，而是和月薪性质相同，按照月工资计算个税的薪水。

陷阱 实物折抵年终奖

“5公斤猪肉”、“一张火车票”、“KTV代金券”……2016年的一项城市白领年终奖调查中显示，不少企业职工遇到过“物资取代年终奖”的情况。然而，根据《工资支付暂行规定》第五条规定，工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。由于年终奖属于工资性质，因此，年终奖的发放不能以实物抵发。

调查 人员流动大的企业容易推迟年终奖

每年12月，年终奖与跳槽的话题就源源不断。那么，年终奖到底会不会影响职场人跳槽呢？又有多少企业为了避免员工跳槽，在年终奖上“动脑筋”？1月1日，记者从长沙市多家企业了解到，企业年终奖确实成为了员工跳槽的直接影响因素，而为了“留住人”，老板们也是煞费苦心——加薪、增福利、报销回家路费等。当然，也有一些企业选择了“下策”：将原本在春节前发放的年终奖变成年中奖，次年4-5月再发放。

“我们公司一直都是年中发放年终奖。”长沙一家大型家装公司的业务经理告诉记者，早在2013年入职时，她

就感受了一番老板的“用心良苦”：“我们做业务的公司很难招到好的业务员，一方面老板不愿意加薪留人，另一方面竞争企业对人才虎视眈眈，所以为了让这些优秀人才安心留下，就制定了这种办法，第二年年中发奖金，跳槽也尴尬，毕竟多干了半年，又可以领到下一年的年终奖。”

然而，除了销售行业，服务行业也存在推迟发放年终奖的现象。长沙韶山北路一家海鲜酒楼的店长表示，酒楼老板推迟发放年终奖，不仅为了留人，还为了保证春节期间能够正常营业，毕竟年底招工特别困难。

六成职工愿意为跳槽放弃年终奖

当“年终奖”变成“年中奖”，当大好的“前途”碰上推迟的“钱途”……该怎么办？

“年终奖不是太多的情况下，会选择放弃。”在长沙一家知名医疗美容机构负责宣传策划工作的刘婷刚递交了辞职信，原因是另外一家更大的医疗美容企业向她抛来了“橄榄枝”。

刘婷说，简单算了一笔账——在老东家月薪5500元，年终奖12000元，还得等到第二年5月到账；而与新东家谈定的合同上写明：

月薪7000元，年终奖20000元，同时享受企业绩效分红。

“很多企业年底‘撬墙角’的唯一条件是立即入职，而就职单位是不可能轻易放人的。”刘婷说，所以，在考虑过升值空间、薪资待遇等问题后，她决定放弃年终奖。

而在记者的走访了解过程中发现，接受采访的15家企业50名员工中，有近六成员工表示愿意为跳槽放弃年终奖。除了高薪诱惑，更多的员工离职的原因是出于对企业克扣、推迟年终奖等行为的不满。