



发送到朋友圈

别装了,就知道你在盼年终奖!

■来源:山东头条 news

年底将至,一大波奖金正在靠近,年终奖、十三薪、工资之间的关系你都了解吗?单位应该如何发放?法律又是怎样规定?关于年终奖那些事,你都清楚吗?

用人单位角度

单位必须发放年终奖吗?

年终奖的发放,劳动法律没有硬性规定,是否发放年终奖,属于单位自主权。但如果劳动合同中有明确规定,或者单位的规章制度中对年终奖有明确规定,单位就应该按照约定或者规定发放。对于那些没有干满一年或一个季度的员工,他们在离职前,可以依照《劳动法》的有关规定,按比例领取年终奖、季度奖。

用人单位有权随意扣发年终奖吗?

若劳动合同明确规定年终奖属于劳动报酬的一部分,或者用人单位将发放年终奖规定在规章制度里,那么用人单位不能无故扣发员工的年终奖。

第二种情况是,年终奖是用人单位给予员工的一种特殊奖励,不适用于所有员工,不属于劳动报酬的一部分,这种情况用人单位可以根据经营状况和员工的工作表现自主决定是否发放此类年终奖。

年终奖延期、分期发放是否违法?

按《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,就不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

对迟发年终奖的企业主应给予批评教育,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。

可否每月从员工工资中扣除一部分用作年终奖?

有些用人单位与劳动者在合同中约定,每月从工资中扣除一部分押在单位,年底再以年终奖的形式发放,这种年终奖其实就是工资,如果用人单位恶意拖欠,劳动者不仅可以要求用人单位支付,还可以向劳动监察或仲裁部门主张加付赔偿金。

单位是否可以实物方式抵发年终奖?

《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。

十三薪可以当作年终奖吗?

十三薪,即:“第十三个月的工资”,也称“年底双薪”。通常是指工作满一年后,可以领取第十三个月的工资。一般情况下,十三薪就是年底双薪,每年第12个月时,用人单位多向员工发放一个月的薪水,主要是基本工资,而不是总收入。

十三薪在相关的劳动法律法规中没有明确规定,所以用人单位发不发十三薪,按照何种标准和规则发放十三薪,关键是要看劳动者和用人单位的具体约定。但十三薪与年终奖有所区别。它不是奖金,和月薪性质相同,属于固定发放,发放数额、方式、时间都是确定的。而且十三薪作为月工资计算个税,年终奖个税则需要平摊12个月后再计算。

员工角度

“我”能拿年终奖吗?

《劳动法》明确规定:“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,也必须遵循同工同酬原则。”

以下说法都违反《劳动法》中“同工同酬”原则:

- 1.考核合格后才能享受年终奖;
- 2.考核前离开单位的不能拿年终奖;
- 3.发放时不在册的员工不拿年终奖;
- 4.未做满一年的员工不能拿年终奖;
- 5.年中离职的员工不能拿年终奖。

年终奖个税怎么算?

个人所得税起征点(即个人所得税费用扣除标准)为3500元,工资薪金所得个税税率表见下图。

级数	全月应纳税所得额		税率 (%)	速算 扣除数
	含税级距	不含税级距		
1	不超过1500元的	不超过1455元的	3	0
2	超过1500元至4500元的部分	超过1455元至4155元的部分	10	105
3	超过4500元至9000元的部分	超过4155元至7755元的部分	20	555
4	超过9000元至35000元的部分	超过7755元至27255元的部分	25	1005
5	超过35000元至55000元的部分	超过27255元至41255元的部分	30	2755
6	超过55000元至80000元的部分	超过41255元至57505元的部分	35	5505
7	超过80000元的部分	超过57505元的部分	45	13505



分享给朋友

一言不合就干架,职场之怒何时休?

■来源:申工社

近日,在韩亚航空的一架客机上发生了两名副机长斗殴的事件,导致该航班延误了1个小时才正常起飞。职场上,朝夕相处的同事也难免意见不合或工作压力过大,可能会发生摩擦、口角,甚至全武行。那么,一旦发生打架、斗殴等事件,公司又该如何处理呢?

超六成职工曾在职场冲冠一怒 工作压力导致职场矛盾频发

职场上,每天朝夕相处的同事,既是最亲密的朋友,也有可能一言不合就成了拳脚相加的对象。

近日,申工社和劳动报联合发起小调查,共有1141位职工热情参与,据调查结果显示,58%的职工曾在工作中与同事发生过口角,甚至有5%的职工发生过暴力行为,37%的职工心态真好,表示同事间有矛盾会自己调解。通过职工们的留言不难发现,办公室中矛盾频起的主要原因还是因为工作压力过大。

超八成职工善意劝阻

同事矛盾不再“与我无关”

“职场之怒”看似职工个人的情绪管理,实则与办公室里每个人都息息相关。在与日俱增的工作压力下,人人都有可能爆发“职场之怒”。那么,如果身边的同事发生矛盾,你又会怎么做呢?

在调查中,81%的职工毫不犹豫选择了上前劝阻,避免事件进一步发生。仅有13%的职工选择默默围观,还有6%的职工认为发生矛盾应该让领导出面调停。相较于以往人人埋头办公桌前自扫门前雪的工作状态,随着办公环境越来越开放,工作内容也随之变得越来越团队化,和谐、良好的办公环境尤为重要。

近五成职工态度莫衷一是 “职场之怒”公司也有责任

针对办公室里的诸多矛盾,除了职工个人应该进行情绪管理之外,公司也应当担起管理职工的责任。发生冲突,究竟员工是否该受公司处罚?调查结果显示,46%的职工不清楚员工是否应当接受处罚。31%的职工认为上班期间发生冲突,公司应当责罚;而22%的职工持相反意见,认为员工因工作发生争执,不该受罚。

专家解读:和同事动手有可能丢“饭碗”

专家:唐毅 上海市律师协会劳动法业务研究委员会副主任,上海唐毅律师事务所主任

问:职工在与同事斗殴中受伤,是否能够算作工伤?

答:《工伤保险条例》第十四条第(三)款规定:“在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的,应当认定为工伤。”因此,双方在工作时间和工作场所内发生打架,受伤方是否属于工伤的关键点在于其是否因为履行工作职责而受到了暴力伤害。建议同事之间应该和睦相处,团结互助,有什么矛盾尽量通过理性的方式去处理,不要因为一时冲动而丢了饭碗。

问:职工与同事之间发生打架冲突,公司能否辞退?

答:职工之间发生打架事件,用人单位是否能够对其进行违纪处罚,甚至是直接解除劳动合同,需视用人单位的规章制度而定。如果双方或其中一方因打架事件被追究刑事责任,用人单位可以直接根据《劳动合同法》第三十九条第(六)款解除劳动合同。如果未达到被追究刑事责任的程度,那就需要根据用人单位的规章制度进行处理。



微圈情报

微信新版本可在朋友圈分享相册视频

12月11日,iOS版微信推出了6.5.1版本,本次更新可以在朋友圈分享相册中的视频,视频更大,但时长仅为10秒,但选择的视频大于10秒时,会出现“需要进行编辑”的提示。本次版本更新,使素材的选材范围更广,拍摄时间更长,而微信本身集拍摄、编辑、发布于一体的功能,也将会吸引更多UGC方面的注意力。

爆文刷屏后,238篇文章聚焦校园欺凌

上个周末,无数人的手机被一篇《每对母子都是生死之交,我要陪他向校园霸凌说NO!》的微信文章刷屏。

“十年前的今天,我拼着命生下了儿子;十年前的今天,儿子拼着命来到我身边。每对母子都是这样拼着命才能相见,可是我却没能保护好他。”一位母亲用令人触动的文字,描述了自己小孩遭遇的一次校园欺凌事件。

虽然事情的具体细节还在核实,但校园欺凌的话题,引发了新媒体小编的聚焦。据新榜每日持续监测的31.5万样本数据显示,仅仅12月10日一天,提到“校园欺凌”的微信文章就有238篇。其中10w+有5篇。

“咪蒙”粉丝破800万

12月13日,据“咪蒙”公众号的后台截图显示,目前“咪蒙”粉丝数正式突破800万。今年9月15日“咪蒙”一周年时,后台粉丝数为600万。3个月增粉200万,“咪蒙”不愧为自媒体头部大号。