

# 别混淆了“十三薪”与年终奖

临近年底，关于年终奖、十三薪的话题日渐热门。有人问：到底什么是十三薪？它与年终奖是不是一回事？在这里，我们一起详细了解吧。

文 阿斌 摄 展翔



资料照片

增加职工福利可抵扣数额，一般也将十三薪直接记入工资。但说明两者并非同一名目。

在实际运用上，年终奖更能体现绩效考核的结果，在没有相关约定的情况下，有可能会被认为是一种激励机制，属于企业经营自主权的范畴，用人单位可以根据其经营状况决定是否发放以及如何发放。而十三薪更能体现公平性，一般在员工提供了正常劳动的情况下，企业不得以经营亏损为由拒绝发放。

与年终奖一样，法律法规没有对用人单位发放十三薪做出具体的规定，它属于企业自主管理的范畴，公司可以根据自身情况来考虑是否发放以及如何发放。但用人单位一旦规定了十三薪制度，十三薪就成为劳动者的一种可期待利益，不再属于企业单方决定的范畴，用人单位就应按规定支付。

如在某案中，2020年9月25日，某公司向叶某发出录用通知书，告知职位为高级客户经理，月薪标准为25000元，在完成工作任务的前提下，全年享受13个月月薪。后叶某经劳动仲裁向上海市奉贤区人民法院提起诉讼，请求公司支付

2020年度年终奖差额6000元和第十三薪25000元等。公司辩称年终奖是根据考评规则通知发放的，劳动合同中对于十三薪没有约定，应当以劳动合同约定为准，十三薪已通过年终奖的形式发放完毕。

法院认为，公司按照相关标准发放年终奖并无不当，但十三薪并非员工提供劳动的对价，而是用人单位给予员工的福利，现双方《劳动合同》仅对工资报酬进行了约定，未涉及年终奖金、福利等，叶某也没有同意取消十三薪，故录用通知书中关于十三薪的约定仍然有效。根据录用通知书，十三薪的享受前提为“完成全年工作任务”，叶某在2020年不存在未完成工作任务的情形，公司理应支付十三薪。

公司又辩称“十三薪”与“年终奖”系同一性质，法院认为，十三薪的支付条件为叶某只要“完成全年工作任务”即可取得25000元，而年终奖需根据公司年终奖考评规则进行考核后确定支付金额，金额随奖项不同而不同，故而两者性质并不相同，对此抗辩不予采纳。（案号：(2021)沪0120民初22343号）

## 【争议案例】“十三薪”等同年终奖？要看合同真实意思

年终奖，顾名思义是对员工一年工作的奖励。十三薪，即第十三个月工资，也称“年底双薪”。当然也有单位发的是十四薪、十五薪等。它是改革开放后随着外资企业的进入而逐步形成的。

在上世纪八十年代，与内资企业相比，外资企业在工资分配上拥有更多的自主权。当时政策也允许这些企业可以比照国有企业发放各类餐补、交通补贴等，以年终加发一个月工资来代替。从这个意义上来说，十三薪更多体现了各类补贴的综合发放。

随着国家对企业工资分配的改革，内资企业也拥有了工资分配自主权，一些内资企业就借鉴了十三薪的做法。目前很多企业的十三薪也具有一定的年终奖奖励性质。甚至在

某些人的日常表述中，十三薪和年终奖经常被混用。所以在处理劳动争议时，就两者是否系当事人约定的同一个名目的款项发生争议，首先应结合案情判断当事人相关约定的真实意思表示。

如在某案中，关于十三薪争议的焦点在于，公司发送的录用信中约定的“服务至年底的员工获发第十三个月工资，当年新入职员工工作未满一年（但服务至年底的），第十三个月工资将按比例计发”，与劳动合同中约定的“年终奖金为30000元，如在该年度的工作时间未满一年，且在发放奖金时为在职，则年终奖金按照在该年度内的实际工作天数与该发放周期内的全部工作天数的比例相应折算”，两者是否系同一个名目

的款项？

对此，法院认为，从录用信及劳动合同的内容来看，录用信明确原告年薪为390000元，剔除每月工资30000元后，剩余固定发放30000元（除工作未满一年予以折算外）；劳动合同明确员工年薪为360000元，另有30000元固定发放的年终奖（除工作未满一年予以折算外）。两项约定的数额相同，计算方式相同，且均系用人单位对于劳动者工作至年底的奖励，而公司未同时发放过该两笔奖励，故采信公司意见，确认该两项约定系同一个名目的款项。现公司已支付2022年度年终奖，故对于员工要求支付2022年十三薪的诉讼请求，不予支持。（案号：(2023)沪0115民初67655号）

## 【司法实践】哪些情况下劳动者维权获支持

实际操作中，如果劳动合同或单位规章制度明确规定了十三薪的支付条件、时间、范围、标准等，原则上应按约定和规定执行。比如规定发放当月时在职或工作满一年的职工才能获得十三薪，在员工未满足规定条件的情况下，用人单位可以不支付十三薪。

但如果用人单位并未具体规定十三薪的发放方案，而仅仅规定每年发放十三薪，司法实践中也可能将其认定为发放时间为“每年第12个月”，且不要求限于在职范围，从而要求用人单位按照员工当年在职时间占全年比例发放十三薪。

最高院指导案例183号指出：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。

以上裁判规则同样适用于

十三薪争议。司法实践中，如因用人单位的原因导致劳动者在十三薪发放之前离职的，或者用人单位被认定为违法解除终止的，则劳动者要求支付十三薪，也可能得到法律的支持。

但十三薪的计算标准与年终奖可能会有所区别。在劳动争议处理中，如相关标准有明确规定的，都按照规定执行；如没有明确规定，年终奖标准可能参照上年度标准或几个年度的平均值，而十三薪标准可能参照发放当月员工固定工资，或解除劳动合同前十二个月平均工资。

如某案中，法院认为，尽管公司员工手册规定，员工须每年到12月31日在职才可享受十三薪待遇，然而公司的违法解约阻止了员工获取十三薪条件的成就，公司应由此承担不利后果。员工确认十三薪按发放当月员工的固定工资金额计，故按照员工2021年在职的天数，计算得出应支付2021年十三薪数额。（案号：(2022)沪0101民初20482号）

## 【规范意义】两者并非同一名目 发放条件也不同

尽管法院认可在以上案例中，年终奖已成为是“十三薪”的别名，但是规范意义上的十三薪与年终奖，确是不同

名目的款项。按照会计准则，对于年底一次性奖励，即与每月无关，公司年底根据经营情况，按一

定比例分配给员工的奖金，会计处理一般直接记入工资。而十三薪则属于职工福利。当然实务中，为了扩充工资基数，