

存量房贷利率和公积金贷款利率下调



1月1日，“房贷族”的存量房贷利率迎来下调，调整幅度高达60个基点。贷款合同为贷款市场报价利率LPR-30BP的商业贷款，房贷利率下调至3.3%。

同时，存量公积金贷款利率也迎来下调。自1日起，个人住房公积金贷款利率下调25个基点，已发放贷款将执行新利率。首套5年以上利率2.85%，二套5年以上3.325%。上述调整均为自动调整，无需自行申请。

专家预计，2025年，随着适度宽松的货币政策的实施，房贷利率仍有下行空间。

房贷利率持续下降

“我的房贷利率在2024年年初时是4.2%，但10月份房贷利率统一下调时降为了3.9%，现在已经降到了3.3%。”张女士告诉记者，去年她的房贷利率总共下降了90个基点，而较2015年贷款时的4.9%已经下降了160个基点了。

近年来，存量房贷利率持续下降。房贷利率定价是在5年期以上LPR报价基础上加点而来。除了LPR利率近年来持续下调，加点部分也统一下调了2次。这也让当前的存量房贷利率普遍下调至历史最低点。

仅2024年，5年期LPR报价分别在2月、7月、10月进行调整，共计调降60个基点。10月，房贷利率加点部分也进一步调整。值得注意的是，因房贷定价规则是在重定价日按照最新LPR确定新的重定价周期的利率水平，这让存量房贷利率下降分步兑现。

例如，北京某存量房贷借款人，重定价日为每年1月1日，目前房贷利率为4.75%（2024年1月1日的LPR+55个基点），则其房贷利率下调可分两步：第一步，10月25日，商业银行批量将房贷利率在LPR上的加点调整至-30个基点，该房贷利率调整为3.9%（LPR-30个基点），调整幅度为0.85个百分点（4.75%-3.9%）；第二步，2025年1月1日，房贷利率按照最新一期LPR重新计算，若12月份公布的5年期以上LPR为3.6%，则该房贷利率调整为3.3%（LPR-30个基点），调整幅度为0.6个百分点（3.9%-3.3%）。

两步调整后，该房贷利率累计下降了1.45个百分点，按照100万贷款本金，25年等额本息还贷方式，房贷利息总额减少超过24万元，每月月供减少超过800元。

重定价周期可变更

房贷利率的高低受LPR涨跌的影响，LPR每月公布一次，但房贷利率要在贷款重定价日调整。从2024年11月起，“房贷族”可自主与银行协商调整利率加点、调整利率重定价周期。

根据银行政策，借款人可选3个月、6个月、12个月作为重定价周期。比如，原房贷合同约定重定价日为每年1月1日的，若选择变更为3个月的重定价周期，则变更后的重定价日分别为每年1月1日、4月1日、7月1日和10月1日，每3个月房贷利率就会根据LPR的变动而调整。

专家提示，利率下行阶段，重定价周期越短，借款人越能及时享受降息利好，但利

率上行阶段，借款人也要更早承受加息。贷款存续期内仅可变更一次重定价周期，变更生效后不可撤销，借款人可根据市场环境和剩余还款期限等因素综合考虑。

“存量房贷利率重定价机制更加市场化和灵活，有助于发挥市场作用，促进存量房贷利率根据市场供需情况合理定价。”光大银行金融市场部宏观研究员周茂华表示。

2025年房贷利率或进一步走低

回顾2024年LPR的总体走势，1年期和5年期以上的LPR年内累计分别下降了35个和60个基点。具体来看，5年期以上的LPR在当年2月、7月和10月下调了三次，每次下调幅度分别为25个、10个和25个基点。自2024年10月份调整之后，LPR利率已经连续三个月保持稳定。

此前市场有预期最新一次LPR将迎来调降，但并未实现。中信证券首席经济学家明明分析指出，一方面，由于去年12月逆回购利率没有出现调整，商业银行在息差压力较大的背景下，缺乏主动降低LPR和逆回购利率加点的动机。另一方面，鉴于当前中美汇率风险较高，本次LPR报价未进行降息，可能是在综合考虑国内外政策环境，平衡稳定汇率和宽松货币政策目标的决策。

多位业内人士分析，预计在2025年，LPR有下降的可能性，这与货币政策趋向适度宽松的政策背景紧密相关。

“预计央行在2025年可能会继续实施降准降息政策，降准幅度可能达到0.5个百分点，政策利率可能下调50个基点，LPR预计可能降低25个基点左右，这将进一步引导实际贷款利率下行。”招联首席研究员董希淼指出。

明明指出，往后看，央行宽货币立场仍然明确，后续LPR伴随逆回购利率调降或仍有空间。此外，当前贷款结构中低于LPR减点贷款占比高达43.33%，在优化LPR报价质量的诉求下，LPR单边下调或也有较大空间。

展望2025年，东方金诚首席宏观分析师王青认为，在适度宽松的货币政策基调下，央行将继续实施有力度的降息，政策利率有望下调0.5个百分点，显著高于今年0.3个百分点的降幅，届时会引导LPR报价跟进下调。

“2025年可能会通过较大幅度降低5年期以上LPR报价的方式，对居民房贷实施较大力度的定向降息。这一措施被视为促进房地产市场稳定的关键策略。”王青指出。

本报综合消息

“现在离职不影响我2024年度年终奖发放吧？”2024年11月13日，在湖北武汉某电子元件公司做会计的叶女士因身体原因向公司申请离职并询问人事部门这一问题，收到对方的回复：“发年终奖前不在职的员工不享受年终奖。”

“我最终是2024年12月24日正式离职的。”叶女士说，按照惯例，公司年终奖一般于次年1月中旬发放，“踏踏实实干了将近一年，只因在发年终奖前离职，年终奖就不给了吗？”叶女士觉得委屈又困惑，决定和公司进一步交涉。

在年终奖发放前，已离职的劳动者可否获得年终奖？记者发现，根据具体案情不同，法院结合离职原因、离职时间等因素综合考量，作出的判决结果也不同。

中途离职还有年终奖吗？

新疆一法院：按实际工作时间比例发

此前，新疆乌鲁木齐市头屯河区人民法院审理了一起涉年终奖争议案。因公司无故降低工资，2020年11月，成先生离职，随后申请仲裁，要求原公司支付解除劳动合同经济补偿金，支付当年奖金6万元。公司不服仲裁，诉至法院，公司认为，成先生没有坚持满一个工作年度，未经考核，不符合发放奖金的标准。

法院审理后认为，如果劳动者年终奖对应的考核年度工作不满一年，单位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发放年终奖的比例。本案中，该公司并没有公示绩效管理实施细则的内容，应当给成先生支付2020年度奖金，且金额应按照成先生实际工作时间为准。最终，成先生拿回了离职当年的年终奖5.5万元。

有律师表示，用人单位发放年终奖，不得违反劳动法律、法规。如果劳动合同或者公司规章制度里有确定的年终奖数额，那么只要同样付出了劳动，离职员工应该得到相应的年终奖。如果公司规章制度和劳动合同未对年终奖进行明确规定，按照同工同酬的原则，也应按照离职员工本年度实际工作时间的比例发放年终奖。

宁夏一法院：发放条件按公司规定

如果离职员工所在的公司通过员工手册或其他规章制度规定“员工在年终奖发放前离职的，不能享有年终奖”，那么是否意味着离职员工无法领取年终奖？

日前，宁夏银川市西夏区人民法院披露了一起案件。2022年12月15日，某公司与杨某解除劳动关系，随后双方约定一次性结清因解除劳动合同关系产生的各项补偿、赔偿及其他相关一切费用共计90600元。

2023年5月5日，杨某申请仲裁，要求公司支付2022年度年终奖1.8万元。该公司《薪酬管理制度》写明“发放前已离职者无年终奖领取资格”，2023年1月19日，公司又印发《关于发放2022年度绩效奖励的通知》，表明绩效奖励发放范围为截至奖金发放日公司所属单位在岗员工，标准为每人9000元。

法院审理后认为，杨某不符合公司规定中发放年终奖的条件，且双方为协商一致解除劳动合同，其发放年终奖时不在职并非公司违法解除导致。因此，杨某年终奖的诉讼请求无事实和法律依据，法院不予支持。

最高法：“提前离职没有年终奖”是否有效应多方面综合考量

此前，最高人民法院发布的一个指导案例作出了阐释：应当结合劳动者离职原因、离职时间、工作表现和对单位的贡献程度等多方面因素综合考量。

指导案例中，房女士在某保险公司担任战略部高级经理，2017年10月，该公司

撤销战略部，房女士的岗位被取消，随后，双方就变更劳动合同协商两个月未果。2017年12月29日，公司向房女士发出《解除劳动合同通知书》。房女士不满，经劳动仲裁后起诉要求恢复劳动关系，并要求支付2017年度奖金。公司称《员工手册》规定若员工在奖金发放前离职则不能享有年终奖。该公司年终奖在次年3月发放。

上海市黄浦区法院审理后认为，房女士不符合公司《员工手册》规定的奖金发放情形。房女士提起上诉。

二审法院审理后认为，该公司调整组织架构，双方未能就劳动合同变更达成一致，导致劳动合同被解除。房女士工作至当年12月29日，此后两天为双休日，已在该公司工作满一年。同时，公司未能举证房女士2017年工作业绩、表现不合规定，可以认定房女士为公司付出了一整年的劳动且正常履行了职责。最终，法院作出终审判决，该公司应支付房女士2017年度年终奖138600元。

对此，最高人民法院表示，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，且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。

为何法院判决各不同？

在上述案例中，都是中途离职提起年终奖诉求，为何法院判决各不同？

成都大学法学院教授、四川省诉讼法学研究会理事张居盛表示：房女士与杨某的案例的核心区别有两个，一是劳动合同解除方式不同，二是对年终奖发放是否有约定，导致了不同的判决结果。

上述受访律师表示，关于“提前离职不享有年终奖”的规定是否有效，不能一概而论，需要结合年终奖性质、年终奖发放依据、劳动者离职原因等因素进行综合考量。

“我国现行法律法规并未强制规定年终奖应如何发放，这需要用人单位根据经营状况、员工业绩表现等，自主确定奖金发放与否、发放条件及发放标准，制定更加明确的年终奖发放规则，这样才能平衡劳资利益，构建和谐劳动关系。”张居盛认为，制定年终奖的发放规则应遵循公平合理原则，根据员工的考核结果、业绩表现、工作年限等计算年终奖金额，不能以是否仍在岗作为唯一的决定性标准。同时，制定流程也应符合企业内部规章制度制定程序，并向职工公开。

张居盛还建议，劳动者中途离职签订各种协议时，应该认真约定协议内容，明确自己的各种权利义务。“若劳动者因提前离职年终奖权益受到侵害，首先应注意收集和保留证据，包括原来的劳动合同、工作时间、工作贡献、考核结果、年终奖发放情况等。其次，可以通过与单位协商，有理有据地提出合理诉求，或向劳动监察部门投诉、申请劳动仲裁等方式维权。”张居盛说。

本报综合消息