

这4种特殊情况能否领取年终奖

辛苦工作一年之后，劳动者最期待的过年大礼莫过于年终奖。那么，在劳动者提前离职、劳动合同无效、劳动者无法提供获奖证据，或者劳动者没有完成工作任务等情况下，其能否拿到年终奖呢？以下案例对这4种情形进行了详细的法律辨析。

劳动者已经履行提前离职手续，单位仍应支付年终奖

毛女士与一家公司签订的劳动合同中约定：“年终奖以每月不少于1000元的标准发放”。2018年6月30日，毛女士与公司经协商一致解除了劳动合同，但当时彼此并没有涉及到年终奖问题。

2018年年底，毛女士向公司索要6个月的年终奖。而公司以毛女士已经提前离职，且公司规章制度明确规定“必须连续工作满一年”才能享有年终奖为由，予以拒绝。

【点评】

公司应当支付年终奖。目前，法律、法规并无要求用人单位发放年终奖的规定。因此，发放年终奖是用人单位的自主行为。关于年终奖的计算，也应根据劳动合同的约定或用人单位的规章制度来确定。如果劳动合同或用人单位的规章制度中有关于年终奖的规定，那么，用人单位必须按照约定或规章制度发放；如用人单位的规章制度与劳动合同相抵触，需按照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》第16条规定执行。该司法解释规定的主要内容是：用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。也就是说，必须按对劳动者有利的原则处理。

本案中，由于毛女士与公司的劳动合同中已约定年终奖，但未明确约定未满一年不予计算，根据上述法律规定，公司起码应按毛女士已经工作的月份计付年终奖。

合同无效但劳动者已付出劳动，单位也应发放年终奖

姜女士与公司的劳动合同以

及公司的规章制度中，均明确了有年终奖以及年终奖的计算方法。2018年9月，公司以姜女士用假文凭、假工作经历应聘为由，不顾姜女士已经能够适应该岗位的事实，固执地将其解聘了。

2018年年底，当姜女士前往公司索要年终奖时，被公司告知：其因欺诈应聘导致劳动合同无效，故无权索要年终奖。

【点评】

公司应当向姜女士发放年终奖。

《劳动合同法》第28条规定：“劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第14条也指出：“劳动合同被确认为无效后，用人单位对劳动者付出的劳动，一般可参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。”

根据《国家统计局关于工资总额组成的规定》第4条、第7条之规定，年终奖当属工资范畴。

与之对应，虽然姜女士因欺诈入职存在过错，根据《劳动合同法》第26条之规定，其与公司所签订的劳动合同当属无效，但因为她已经付出了劳动，故公司应当向其履行支付年终奖的义务。

单位拒不提交年终奖发放资料，推定劳动者主张成立

根据公司规章制度相关规定，谢女士所在车间依据平时主任、副主任和班组长的工作记录，确认其2018年的年终奖为38300元，位列车间员工之首。

由于谢女士的奖金数额比第二位的获奖者高出近5000元，所以，公司觉得过高了，而且差距拉得太大，并因此怀疑车间的计算依据有误。

在此基础上，公司既没有证据证明车间计算依据有误，又没



有征得谢女士同意的情况下，擅自决定砍去其1万元奖金。

【点评】

谢女士有权要求公司纠正错误，如数向其发放38300元年终奖。

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第6条规定：“在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。”

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第90条也指出：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

本案中，如果公司认为计算错误，应当减少谢女士的年终奖，那就必须提供证据加以证明。否则，公司不得擅自扣除谢女士的奖金。

劳动者没有完成规定生产指标，单位有权拒发年终奖

舒女士所在公司实行计件工资制。公司在规章制度中明确规定：所有员工超过基本生产任务

部分，在根据多劳多得计算工资的基础上，再结合公司效益计付年终奖。

由于2018年度全公司只有刘女士每月仅能完成基本生产任务，故公司决定不向其发放年终奖。刘女士认为，她自己已经尽力，即使未完成公司规定指标，也应当根据同工同酬原则享受年终奖待遇。

【点评】

公司有权拒绝向刘女士发放年终奖。

《民法总则》第158条、第159条分别规定：“民事法律行为可以附条件，但是按照其性质不得附条件的除外。附生效条件的民事法律行为，自条件成就时生效。附解除条件的民事法律行为，自条件成就时失效。”“附条件的民事法律行为，当事人为自己的利益不正当地阻止条件成就的，视为条件已成就；不正当地促成条件成就的，视为条件不成就。”

本案中，公司在规章制度中明确对超过基本生产任务部分，结合效益计付年终奖的承诺，实质上就是一种附条件的民事行为。在刘女士没有超过基本生产任务，而公司没有不正当地阻止其超额完成基本生产任务的情况下，其无权要求公司发放年终奖。与此同时，如果对年终奖片面一味强调同工同酬，那将违背公司设立年终奖的初衷及奖金的性质。

颜梅生 法官

委托他人办理失业保险造成员工损失公司赔偿

编辑同志：

我原来所在公司为“拉关系”，将员工的失业保险委托给一家人力资源服务有限公司并以该公司的名义办理。3个月前，公司因裁撤机构而精简员工，已经工作4年的我也被解除了劳动合同。

可是，当已经进行失业登记、另行求职受阻的我领取失业保险金时，却被告知不能领取，对方的理由是：办理失业保险的必须是用人单位，而我的用人单位是公司，人力资源服务有限公司与我并不存在劳动关系，故不能享受失业保险待遇。

请问：我能否要求公司赔偿对应损失？

读者：肖琳琳

肖琳琳读者：

你有权要求公司赔偿对应损失。

一方面，公司委托人力资源服务有限公司办理社会保险的行为违法。

《社会保险法》第四十四条规定：“职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。”从中可以看出，为劳动者办理失业保险是用人单位的法定义务，即用人单位必须以实际劳动关系为基础以自己的名义为劳动者办理失业保险。

与之对应，公司委托人力资源服务有限公司并以其名义为你办理社会保险，无疑是对法律禁止性规定的违反。同时，基于在劳动合同履行过程中，公司与你系管理和被管理的关系，双方信息和地位上的不对称性，因此你不能左右公司办理失业保险，故公司的违法行为与你无关。

《合同法》第五十二条第（五）项已明确规定，违反法律、行政法规禁止性规定的合同无效。这就意味着，公司与人力资源服务有限公司之间的委托关系，从开始时起便没有任何法律约束力，也不能作为公司推卸向你承担责任的依据。

另一方面，公司的行为已经导致你的损失。

《社会保险法》第四十五条规定：“失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：（一）失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；（二）非因本人意愿中断就业的；（三）已经进行失业登记，并有求职要求的。”

从你反映的情况看，你完全符合对应条件，理应获取失业保险金。但是，因公司委托人力资源服务有限公司并以其名义办理失业保险，而人力资源服务有限公司与你不存在劳动关系，导致你不能享受相关待遇。

再者，公司对你损害的产生具有过错。

公司明知其具有为你办理失业保险的义务，明知其不能委托他人办理，明知委托他人可能会对你产生不利影响，仍疏忽大意或者轻信可以避免。《侵权责任法》第6条规定：“行为人因过错侵害他人民事权益，应当承担侵权责任。”据此，公司应当向你承担赔偿责任。

廖春梅 法官

回乡路上法援相伴 老乡愿作义务宣传

春节越来越近了，为了让农民工更好地维护自身合法权益，1月18日，丰台区司法局法援科、法援中心联合太平桥司法所、莲花池社区共同在莲花池长途汽车站开展了一场以“法援惠民生，助力农民工”为主题的农民工法律援助维权宣传活动。

“再多给我一些宣传册吧！我拿回去给一起干活的工友老乡们都看看！”在六里桥长途汽车站客运大厅里，正准备乘车返乡的农民工李大哥对工作人员说：“我要做个义务宣传员，把国家给农民工免费法律援助的好政策宣传宣传！”

李大哥在京务工多年，他和身边的工友们遇到过很多的法律问题，这次遇到专业律师免费讲



座，他和老乡们一连问了很多法律问题。他们乘坐的大巴马上就要出发了，临出候车厅大门，他

又特地跑回来想多要一些宣传资料。

李大哥说：“出门打工，最

怕遇上黑心老板，干了活不给钱、受了伤没人管。有了法律援助，就啥也不怕了！这上头还有联系方式，这可是宝贝啊！”

接到工作人员递给他的一大摞宣传册，李大哥小心翼翼装到自己的行李袋中。他这个举动，引来身边很多农民工的注意，大家都围过来索要宣传资料，还表示要回家当“义务宣传员”。

在活动现场，工作人员除为返乡农民工发放法律援助折页等宣传资料外，还有杯子、毛巾等小礼品。更让农民工高兴的是，在活动现场还有专业的法律援助律师为他们讲解法律问题。律师的回答，让他们十分满意。

丰台法律援助工作指导科