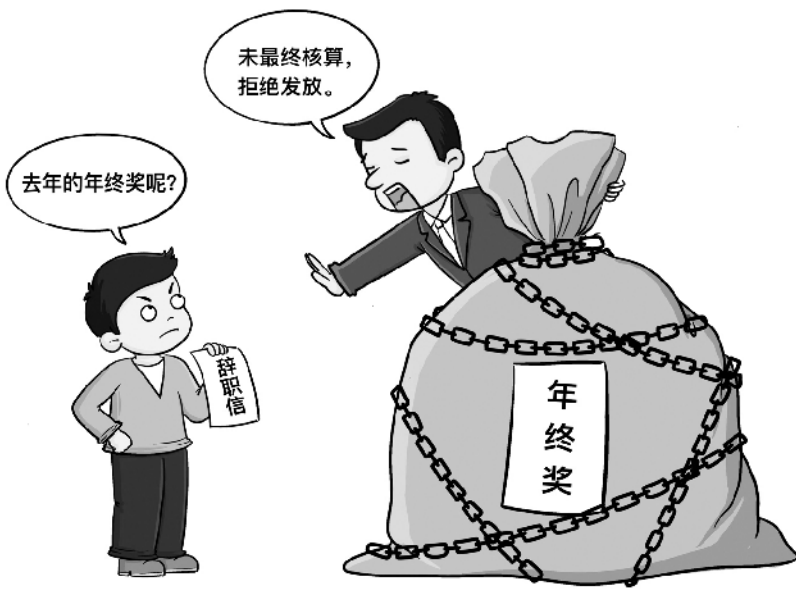


发年终奖前离职，员工就无权享受年终奖了吗？

□本报记者 博雅

员工发年终奖前离职，年终奖还有没有呢？据了解，每年春节前后都是员工离职的高发期，而年终奖常常成为一个争议的话题。那么，员工离职后，如果用人单位以年终奖未最终核算为由拒绝发放，此举是否合法？为此，本报记者邀请北京市两高律师事务所高级合伙人彭李律师为职工朋友解读相关的法律问题。



邵怡明 绘图

事件经过——

员工离职未得年终奖引发官司 法院判决：该给！

张先生系某公司高管，公司的一份关于2016年高管年终奖金分配结果文件中确认其2016年年终奖金为120万元。张先生于2017年10月离职，2016年年终奖金始终未发放，张先生向北京市朝阳区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求用人单位予以支付。

庭审中，该公司辩称，该份文件只能针对现任高管，不包括离任高管，且根据该公司规定，高管最终绩效考核和奖金分配结果需报董事会薪酬与提名委员会后执行。公司没有给张先生发放2016年的奖金，是因为公司股东及董事会未就张先生奖金发放和计算形成意见，且公司有权根据经营情况、行业发展情况等因素决定是否发放奖金及发放奖金的金额，故对张先生奖金不予发放。

经朝阳劳动仲裁审理，裁决该公司应当给付张先生2016年年终奖金，该公司不服起诉到法院。

法院经审理认为，年终奖金系用人单位根据其全年经济效益和对员工全年工作业绩的综合考核情况而发放的一次性奖金，属于合法劳动报酬的范畴，用人单位负有支付之责任。鉴于双方均认可2016年高管年终奖分配结果文件的真实性，文件中显示张先生未发2016年度绩效奖金为120万元，法院对此予以确认。在此情况下，该公司主张公司有权单方决定是否发放奖金及数额，公司董事会对此亦未作出决议进行抗辩，缺乏法律依据。

律师点评——

员工无过错解除劳动合同的用人单位应按相关比例发放

针对这起劳动纠纷案例，北京市两高律师事务所高级合伙人彭李律师点评认为，《北京市工资支付规定》第十二条规定“用人单位与劳动者双方依法终止、解除劳动合同的，用人单位应当一次性付清劳动者工资。”年终奖是企业根据自身的经济效益给予员工的一种奖励，属于企业内部自主管理的范畴，但当双方

对于存在年终奖有约定或规定的情况下，即便劳动者提前离职，也应当将员工的年终奖予以付清。

现实生活中，不少企业以“年终奖未最终核算”“离职员工未参加最终考核”“离职员工未做满考核周期”等理由为由拒绝发放，如果员工是因为存在过错导致劳动合同解除的，那么在这种情况下，员工主张季度奖金、年终奖金的肯定不会得到支持，但如果是用人单位的原因导致合同解除，或员工因个人原因提出离职，则有可能得到支持。也就是说，劳动者离职当年的年终奖，用人单位应按照劳动者已付出劳动的月份按比例发放。

维权提醒——

合同上明确约定薪资待遇 职工离职做好沟通不盲目

为防范此类纠纷，彭李律师提醒劳动者应注意以下内容：

一是薪资待遇明确具体的约定在劳动合同或者薪资确认单上。劳动者在入职时，基本已与用人单位确定了工作岗位、薪酬

待遇等事项。为避免纠纷发生，劳动者要求用人单位将上述有关薪酬标准、奖金发放等事项的口头约定写入书面劳动合同或者薪资确认单。

二是工作中注意留存证据。在一些年终奖纠纷案件中，由于劳动者举证不能，掌握的证据不足，未能充分证明用人单位存在年终奖发放的事实，导致承担败诉后果的劳动者占据了较高的比例。因此，劳动者应注意留存年终奖发放的相关证据，例如劳动合同、奖惩制度、银行转账记录、奖金发放规定、录音录像记录等，出现问题时，第一时间与用人单位进行交涉，避免在诉讼中处于不利地位。

三是合理规划，谨慎离职。劳动者应对自己的职业发展进行合理规划，避免单纯因为年终奖等问题跟风离职、赌气离职。在综合考量自身职业规划、企业成长潜力等诸多因素后，再决定是否离职。决定离职后，也应合理选择离职的时机，注意用人单位奖金发放相关规章制度的规定，避免因盲目离职，对自身合法权益产生影响。同时，亦应善始善终，与用人单位做好沟通及工作交接。

无档案证明的结婚证是否具有证据作用？

一般情况下，结婚登记机关或者档案馆会保存辖区内的结婚登记档案。那么如果只有结婚证而没有档案证明当时曾经办理过结婚登记，这样的结婚证是否能起到结婚的证明作用呢？如果不能查实双方曾经办理过结婚证，那么单有一个结婚证是不被认定身份关系的。

【案情回顾】

李老太与赵老先生相识于20多年前。1998年，李老太与赵老先生为购买赵老先生单位住房，因当时李老太在延庆上班，购房的时间比较紧急，所以由赵老先生单独办理了结婚证。夫妻关系存续期间，以赵老先生的名义购买了两套房产，一套位于通州区，一套位于山东龙口黄金海岸。二人共同生活二十多年。2019年2月26日，赵老先生因病去世。之后，李老太要求继承双方在婚姻关系存续期间的房产。但赵家三兄弟却拿出了遗嘱，称该房屋其父已遗嘱确定由其三兄弟继承。于是，李老太起诉至法院，要求按份额继承赵老先生名下的两套房产中属于自己的份额。

庭审中，赵家三兄弟对李老太的身份提出异议，认为李老太提交的结婚证没有编号，结婚证的办理日期是周日，不认可结婚证的真实性，与父亲赵老先生不是夫妻关系，无权继承赵老先生的遗产。

法院经审理认为，李老太自述的办理结婚证的过程不符合结婚登记规定，经查证，婚姻登记机关无结婚证的登记档案，因此无法认定李老太与赵老先生存在婚姻关系。所以，依法驳回了李老太的诉讼请求。

李老太不服一审判决提起上诉，二审法院认为一审判决事实清楚，适用法律正确，依法驳回了李老太的上诉请求。

【律师说法】

北京中咨律师事务所高级合伙人马颖秋律师：我国《民法典》第1049条明确规定，要求结婚的男女双方应当亲自到婚姻登记机关申请结婚登记。符合本法规定的，予以登记，发给结婚证。完成结婚登记，即确立婚姻关系。《婚姻登记档案管理办法》第二条规定，婚姻登记档案是婚姻登记机关在办理结婚登记、撤销婚姻、离婚登记、补发婚姻登记证的过程中形成的具有凭证作用的各种记录。

本案中，依据李老太的自述，本人并没有亲自到婚姻登记机关去进行结婚登记，同时，在赵家三兄弟对结婚证产生怀疑的情况下，也不能提供办理结婚登记的档案记录。所以，虽然结婚登记机关认为结婚证上的公章是真实的，但是，不能提供档案记录，又没有编号的情况下，该结婚证的真伪无法确定。所以，单独一个没有编号的结婚证，是无法起到婚姻关系的证明作用的。

马颖秋 律师

职场咨询

微信聊天记录能否作为加班的证据？

微信已经成为了我们日常生活、工作不可缺少的通讯工具，很多劳动者与用人单位沟通工作内容，都是通过微信。那么微信聊天记录是否能够有效作为加班的有效证据呢？

基本案情：

刘某任某公司的办公室文员，2021年7月至11月，公司举办了比赛活动，指派刘某负责该活动工作，在此期间刘某共存在延时加班160小时，休息日加班11天。刘某向北京市石景山区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求公司支付延时加班费19000元和休息日加班费12000

元。其提交证明加班存在的证据为微信聊天记录，通过聊天记录可以看出刘某经常在工作日的晚上和休息日与参赛人员沟通工作内容。公司辩称并未安排刘某加班，刘某微信聊天记录的聊天对象也并非公司人员，故不同意支付加班工资。

劳动仲裁经审理认为，参考2009年《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第20条：“经用人单位和劳动者予以确认的考勤记录可以作为认定是否存在加班事实的依据。劳动者仅凭电子打卡记录要求认定存在加班事实的，

一般不予支持”规定，刘某微信截图不足以证明其主张的加班事实，故其要求支付加班工资的仲裁请求，本委不予支持。

律师说法：

北京市两高律师事务所高级合伙人孟天放律师：劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。根据目前的司法实践，一般情况下，单独讨论工作的微信聊天记录，还不能作为存在加班事实的有效证据。理由为：第一，下班后公司非常态化就工作问题与员工进行沟通交流，微信记录不能体现出持续工作的状态；第二，微信记录不容易确定

发出加班指令人的身份；第三，虽然能够证明加班的事实，但是难以证明具体加班时长；第四，单位如果有明确的加班审批申请制度，但是员工没有提交加班申请手续，故单纯以微信聊天记录主张加班费，法院大概率不会支持诉讼请求。但如果劳动者还能提交其他证据相互印证，那么便完成了初步举证责任。若公司无法提供反证，就要承担不利后果。如果公司使用微信或QQ等聊天工具通知加班成了习惯，劳动者刚好保存了这部分通知和考勤，那么微信记录作为证明加班的证据被法院采信的可能性还是很高的。

孟天放 律师