

过年前离职,能拿到年终奖吗?

关键看年终奖的性质属于工资还是奖励

《工人日报》陶稳

“年终奖是公司自行决定的福利,还是必须要发的工资?”“年前想离职,但公司过完年才发年终奖,如果提前走还能拿到钱吗?”“个人原因离职,还有年终奖吗?”临近年关,有劳动者对能不能拿到年终奖发出疑问。

日前,北京市海淀区人民法院披露一则劳动争议。该案中,某公司员工徐女士在2022年11月离职时,与公司之间就是否应该向其发放当年度年终奖产生争议。法院审理后认为,该公司发放的年终奖实为员工的绩效工资,判决支持了徐女士的诉讼请求。

员工“中途离职”,能不能拿到年终奖?受访专家表示,如果是工资类年终奖,本质上是工资,应视为劳动者的固定收入,必须予以发放;如果是考核类年终奖,企业规章制度规定或合同约定年终奖与绩效挂钩,则绩效考核成为员工能否获得年终奖的重要条件;如果年终奖属于企业自主奖励而非固定工资的一部分,司法倾向于尊重用人单位根据经营情况自主决定。



“年前离职”仍获得年终奖

2021年“五一”假期后,徐女士入职某公司,该公司在薪酬管理制度中规定,每月发放当月绩效工资70%,剩余30%在年底作为年终奖发放,但员工如中途离职,不再发放当年度年终奖。

2022年11月,徐女士以公司未足额支付工资为由提出辞职,并要求公司支付2022年1月1日至2022年10月31日的绩效工资差额。公司认为,按照公司规定,员工月绩效

的30%作为年终奖于年底发放,现徐女士已离职,公司无须向她支付这笔钱。徐女士向法院提起诉讼,要求公司支付其工资差额。

海淀法院经审理认为,徐女士是因公司拖欠劳动报酬提出离职,并非个人原因离职,徐女士要求公司支付绩效工资差额并无不当,法院予以支持。公司提起上诉,二审法院维持原判。

海淀法院法官助理郭家伟表示,现实生活中,部分企业为降低用工成本、保持员工稳定等,将部分工资或年终奖放在岁末年初发放,而且规定员工提前离职就不再发放。在徐女士案件中,该公司发放的年终奖属于绩效工资,是劳动者付出体力或脑力劳动所得,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。

“这个案例提醒用人单位,劳动者非因个人原因提出离职,如因用人单位拖欠劳动报酬、未缴纳社会保险被迫提出离职,或被违法辞退等,用人单位仍需支付工资差额或年终奖折算部分。”郭家伟说。

“主动辞职”或影响年终奖权益

同样是中途离职,2025年12月24日,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院审判的一起案件却没有支持员工的年终奖权益主张。

2013年11月,罗先生入职某公司从事物业管理工作。2021年11月,双方签订无固定期限劳动合同。合同明确,罗先生的主要工作内容为担任物业管理岗位,执行不定时工作制,公司根据年终绩效考核结果核发年终金,但如果双方的劳动关系在公司规定的年终绩效奖金发放日之前解除或终止,公司将不再发放任何年终绩效奖金。

2024年1月11日,罗先生向公司递交《辞职报告》,2024年1月24日,该公司出具《解除劳动合同证明书》。

同年12月,罗先生向当地劳动争议仲裁机构申请仲裁,请求公司支付其2023年度年终奖35万元。仲裁委驳回该请求,罗某又诉至法院。一审法院审理认为,罗先生因个人原因提出离职,其与公司之间的劳动关系因其主动提出辞职而解除,而且双方劳动关系解除时间早于年终奖发放日,因此对于罗先

生关于年终奖的主张不予支持。罗先生不服,向乌鲁木齐市中级人民法院提起上诉,二审维持原判。

北京中凯(杭州)律师事务所律师季巧士表示,现行法律法规并未强制规定年终奖应如何发放。在员工主动辞职的多数案件中,法院会综合考虑多种因素作出裁量,包括劳动合同约定内容或企业规章制度的明确规定、员工是否完成全年工作或绩效考核情况、往年是否发放年终奖以及公司经营效益等。

年终奖性质不同发放条件不同

“年终奖大致可分为三类:一是工资类年终奖,即约定年薪总额中的一部分作为年终奖发放,这本质上是工资,应视为劳动者的固定收入,必须予以发放;二是考核类年终奖,如果企业规章制度规定或合同约定年终奖与绩效挂钩,则绩效考核成为员工能否获得年终奖的重要条件;三是福利、奖励性质的年终奖,是公司出于激励、挽留员工的目的而设立,这一类年终奖因属于企业自主奖励而非固定工资的一部分,司法倾向于尊重用人单位根据经营情况自主决定发放奖金的权利。”季巧士说。

首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围表示,关于年终奖的发放问题一直是劳动争议的热点之一,原因在于有的劳动者认为年终奖属于工资,只要自己向用人单位提供了相应的劳动就应获得;但在一些用人单位看来,年终奖属于单位自主决定的福利,是否发放、如何发放、何时发放都应由其自主决定。

范围认为,强化合同约定和制度透明是预防纠纷的关键。一些用人单位在管理上存在不规范,关于年终奖的发放条件,在与劳动者签订的劳动合同中没有明确约定,或者在企业的规章制度中规定模糊。这些都是导致年终奖争议较多的原因。

季巧士认为,在处理年终奖争议时应遵循公平合理原则,平衡双方利益。一方面,如果相关约定明确,应严格依约执行,保护劳动者工资性收入。另一方面,如用人单位存在经营困难暂时无力支付等情况,可引导双方调解,在确保不损害员工基本生活的基础上,协商发放年终奖的时间和比例。

不满意美容效果,能否退还剩余费用?

法院:合同不具备继续履行的条件应予解除

《安徽法制报》吴文珍 时曼青

爱美之心,人皆有之。随着社会的发展和医学科学的进步,人们对医疗美容服务的需求不断增长,医美行业成为炙手可热的产业。然而,美容项目达不到预期效果,消费者能否要求退还费用呢?日前,安徽省合肥市包河区人民法院审理了这样一起因美容行业引起的合同纠纷。

2023年11月,刘女士与合肥某医美公司员工联系,确认购买美容门诊部直播间推出的优惠活动:10000元宠粉回馈卡,并支付定金1000元。2023年11月中旬,刘女士到店,并向该美容门诊部转账支付剩余款项9000元,该美容门诊部向刘女士出具收款单。后刘女士于2023年12月初在该美容门诊部做了价值3999元的美容

项目。刘女士认为,术后效果不佳,且恢复效果也欠佳,其多次与该美容门诊部工作人员取得联系,但双方协商未果。

法院经审理认为,刘女士在该美容门诊部购买美容服务,该美容门诊部依约为刘女士提供部分美容服务,双方之间存在事实上的服务合同关系。刘女士在接受美容项目后,认为效果不佳,无法继续接受剩余服务,双方之间的合同不具备继续履行的条件,案涉合同应予解除。根据《中华人民共和国民法典》第五百六十六条第一款规定,“合同解除后,尚未履行的,终止履行;已经履行的,根据履行情况和合同性质,当事人可以请求恢复原状或者采取其他补救措施,并有权请求赔偿损失。”因此,包河区法院一审判决被告合肥某医美公司退还原告刘女士剩余服务费6001元。

目前,该案判决已生效。

法官说法:

“为何法院会支持刘女士的诉求呢?”承办法官表示,如今医美纠纷越来越多,通常是因为消费者对医美效果不满意,与心理预期相差甚远,从而引发争议。根据《中华人民共和国民法典》第五百七十七条规定:“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的,应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。”因此,美容机构在提供相关服务时,需确保服务质量与效果符合事先的承诺和合同约定,不得虚假宣传或误导消费者。

同时,法官提醒广大消费者,在求美过程中,也应意识到医疗美容的效果除了与医师水平、医疗服务质量等因素有关外,还

与消费者自身体质和术后护理等密切相关,具有一定的风险性。在选择美容机构时,应要求美容机构出示相关医疗资质证明,合理确定诊疗方案。面对商家推出的预付、充值类美容卡,消费者应充分了解项目的价格、服务内容、使用期限,以及预期的风险、能否退卡退款等,并签订服务合同,仔细阅读合同条款内容。

遗失公告

湖州南太湖新区人民法院于2025年12月4日裁定受理湖州龙驹建筑工程有限公司破产清算,并指定浙江智仁(湖州)律师事务所担任管理人。管理人接受指定后,未能接管湖州龙驹建筑工程有限公司全部印章、证照、财务账册等经营管理资料,现公告如下:
湖州龙驹建筑工程有限公司财务专用章、合同专用章、法人印鉴章、营业执照、税务登记证、组织机构代码证等经营管理资料全部作废。如有任何单位和个人违法使用、冒用,将依法追究其法律责任。
湖州龙驹建筑工程有限公司管理人 2026年1月9日