

中途离职年终奖等收益是否也『离场』?

《工人日报》陶稳

近日，“因病少上1天班没了年终奖”话题在网上引发热议。2022年12月，彭女士身体不适，希望公司能安排人手接替，让自己休息几天。几次协商后，公司未安排其调休，彭女士于当年12月29日，也即全年工作日的倒数第二天，从公司离职。

彭女士向法院起诉，要求公司支付工资、补偿金以及年终奖。公司称，规章制度明文规定，只有上班满全年，才能在第二年的1月份领取上一年年终奖，彭女士未能“上满全年”，不符合领取年终奖的条件。

劳动者离职后还能领取年终奖吗？中途离职是否意味着权益也要中途“离场”？中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰表示，年终奖、业绩提成等具有不确定性和远期性，往往需要进行考核计算，以及间隔一段时间才能发放，容易引发争议。

未上满全年能领年终奖吗

沈建峰认为，年终奖属于劳动者工作一年的劳动所得，在满足发放条件的情况下，不能因是否离职而影响年终奖发放。

中国政法大学民商经济法学院教授娄宇在接受记者采访时表示，如果年终奖是企业根据自身效益给劳动者累计工作的一种额外奖励，企业可以依据自主经营权在规章制度中规定离职后能否得到年终奖。如果是将平时的绩效奖金和提成集中在年底发放，则劳动者离职后有权获得。

在彭女士的案件中，法院审理后认为，彭女士是因感染新冠病毒需休养，才引发后续离职事宜，因此尽管还需再工作一天才算满一年，但综合考虑员工感染新冠病毒期间公司应安排必要的病假等因素，认定彭女士该年工作满一年，可以领取该年度的年终奖。

近日，新疆乌鲁木齐市中级人民法院也审理了一起涉年终奖争议案。成某海原是乌鲁木齐某保安服务有限公司员工。因公司无故降低工资，2020年11月，成某海离职。

成某海申请仲裁，要求原公司支付解除劳动关系经济补偿金，支付当年奖金6万元。保安公司认为，成某海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。

“发放年终奖一般需要满足一定条件，例如工作年限、年终考核档次，这些都要经过用人单位考核程序才能完成，在实践中常出现劳动者具备条件了，但由于即将或者已经离职，因而用人单位不予考核的情况，导致劳动者无法拿到年终奖。”沈建峰说，此时，从合理性角度看，应当判定考核或根据同岗位人员情况进行支付。

乌鲁木齐市中级人民法院审理后认为，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。最终，成某海拿回了原公司未支付的离职当年年终奖5.5万元。

离职时未收回的合同款计提成吗

除了年终奖，劳动者在离职时还常面临销售提成、业绩奖励无法如期拿到等问题。近期，广东省深圳市坪山区披露了一则关于销售提成的劳动争议案件。朱某原系

某公司外贸业务员，2020年11月，朱某因过错被解除劳动合同。结算工资时，双方就该部分销售业绩的提成工资产生纠纷。

法庭上，朱某提交了业务部年度业绩表、各月业绩销售表和提成表等，核算未拿到出货单销售业绩提成的工资为10万余元。

该公司表示，正常流程是出货完结后核算提成工资，在生产未完结情况下，无法核算其产生成本及业务员提成工资。并且，双方已解除劳动关系，朱某不具备再领取提成工资的资格条件。

娄宇分析称，销售提成、业绩奖励都是对劳动者劳动的对价，是工资的组成部分，劳动者付出了劳动，无论是否离职都有权要求单位支付。

最终法院审理认为，双方劳动合同虽因朱某过错解除，但不能因此免除用人单位支付员工工资的义务，判令该公司支付朱某离职前在生产单的提成工资10万余元。

与朱某有类似经历的还有吴女士。2022年3月，吴女士向广州某展览公司提出辞职，并要求公司支付其在职期间完成的6个项目业务提成。公司认为，这6个项目中仅有1个项目已收回合同款，劳动者中途离职的，对于尚未收回的合同款，无须计提业务提成，因此公司仅需向吴女士支付这1个项目的业务提成。

吴女士申请劳动仲裁，仲裁机构认可展览公司的意见。吴女士不服，提起诉讼。广州市海珠区人民法院审理认为，业务提成属于其劳动报酬的一部分，对离职时尚未收回的合同款一律不计提业务提成，明显违背公平原则，剥夺了吴女士获取劳动报酬的主要权利，属于无效条款。法院酌情判定展览公司应按照约定标准的50%支付吴女士业务提成。

用人单位需明确发放规则

根据多年从业经验，北京市嘉昊律师事务所主任孙可心告诉记者，除年终奖、业绩提成外，劳动者在离职时还常遇到未休年假、没拿到加班费、未缴纳社保等权益纠纷。

“如果劳动者在离职时认为权益受到侵害，可以通过提起劳动仲裁和诉讼主张权益。”孙可心建议，在合法的前提下，劳动者在工作中可注重保留相关文件、图片、音视频等证据，以免维权时毫无抓手。

娄宇也提醒劳动者保留好相关证据，包括之前的年终奖、业绩提成、加班费等发放记录和计算规则。此外，为节约维权成本，建议劳动者在这些钱款发放完毕后再离职。

“要预防离职时的年终奖等纠纷的发生，用人单位需通过劳动合同或企业规章制度等，明确发放规则。企业要认识到年终奖等是一种薪酬形态，因此并非不想给就不给。企业要对自身经营状况建立合理的长效支付制度，避免上述奖励超越支付能力导致无法支付。”沈建峰说。

华东政法大学经济法学院教授田思路认为，为避免员工在离职时产生权益纠纷，用人单位在制定员工年终奖、业绩提成等重要奖金的发放规则时，应强调员工离职这一特殊情况，让员工产生明确预期。

“建议用人单位从公平合理的原则出发，围绕员工日常工作表现、在岗时间、业绩完成度、考勤等实质要件进行综合认定，而非将员工是否仍在岗作为排他的决定性标准。在制定规则时，要保证程序的规范和透明。”田思路说。

警惕海外诈骗、抢劫

《人民日报海外版》刘洋

近日，美国犹他州一名中国留学生遭遇“虚拟绑架”电信诈骗。所幸，在美国当地警方、中国驻美国使馆和中国国内公安机关等多方努力下，该名留学生已被安全找到。此事一出，海外安全问题再次挑动大众心弦。

“近年来，海外诈骗、抢劫手法花样不断翻新。很多都具有迷惑性。”在美国留学生陈可星分享了其经历。陈可星在与朋友去家得宝商城购物时，碰到三名商贩向她推销“免费玫瑰”，并邀请她去附近的车里挑选更多玫瑰。在陈可星拒绝后，三人仍紧随其后，直到在停车场发现等候陈可星的朋友后才转头离去。

“我曾在同学群和朋友圈里看到有人分享类似的事情，只不过由头不同，有的是赠送免费花朵，有的是兜售便宜衣服等。一些学生在上车后被索要甚至被抢了现金。”陈可星说，虽然她不清楚这三人是否有其他目的，但出门在外多加小心为好。独自一人出行遇到此种情况时，建议直接拒绝并快速走进人群，或向超市的保安等工作人员寻求帮助，直至确定安全再离开。此外，在停车场不要和陌生人搭话，以免出现安全问题。

除诈骗、抢劫案件之外，枪支泛滥所致悲剧仍在不断上演。据美国枪支暴力档案网站数据显示，2023年，美国共发生650余起大规模枪击事件。这是该网站有数据记录以来，大规模枪击事件第二严重的一年。

涉枪安全隐患也为部分海外留学生带来心理压力。留学生胡颖（化名）此前便遭遇惊险一幕：其租住的卧室被邻居用步枪打穿墙面，子弹斜向上击穿天花板。

胡颖租住的房屋为木质结构。事发时，胡颖正在厨房做饭。回到卧室后，她发现侧面墙壁和天花板上有2个窟窿，结合做饭时听到的声响，便决定向警方报案。

警察经调查发现，窟窿是邻居在移动枪支时不慎走火所致，便逮捕了邻居并没收了子弹。胡颖事后寻找房源搬离旧所，并希望前房东能退回租金和押金，但遭到拒绝。

“由于与提供法律援助的非营利组织沟通不畅，我在权衡了时间成本和个人精力后放弃了打官司，但仍心有余悸。”胡颖说，虽然有华人律师以及非营利组织提供帮助，但留学生在海外维护个人权益仍无法避免诉讼周期过长、回报率低等问题。

就维护个人权益方面，美国执业律师宋杨表示，华侨华人和留学生在人身安全已经受到侵害的情况下，首先去报警再考虑民事诉讼。

根据诉讼程序，律师需要知道被告的家庭或办公地址等信息，才能完成起诉状的递送程序。否则，被告在应诉时会以“未以合法方式收到诉状”为由，提出驳回案件的申请，使诉讼无法开展。

“造成华人和留学生在海外维权之路艰难的原因多样。我们在美国司法界还需要更大影响力。”宋杨说。

