

过年前离职，能拿到年终奖吗？

专家表示，法律并未规定年终奖该何时发、怎么发，关键要看年终奖的性质属于工资还是奖励

本报记者 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，关于年终奖的话题引人关注。

日前，北京市海淀区人民法院披露一则劳动争议案。该案中，某公司员工徐女士在2022年11月离职时，与公司之间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，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

阅读提示

“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，关于年终奖的话题引人关注。

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、保持员工稳定性等，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告诉记者，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国对记者表示，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。

范国认为，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规定，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。

交通安全玩中学

近日，乌鲁木齐市公安局交通管理支队民警开展交通安全主题活动，通过在人流密集场所组织公益宣传、有奖问答等活动，倡导安全文明出行理念。图为，在乌鲁木齐市北京路汇嘉时代购物中心，小朋友在活动中参与学习交通安全知识趣味游戏。

新华社记者 王菲 摄



G说案

随意透露他人电话号码，可能侵犯隐私权！

本报记者 庞慧敏
本报通讯员 周玲艳 潘燕芳

两人被以诈骗罪分别判刑十一年六个月

本报讯（记者陈丹丹）近日，北京市高级人民法院发布依法惩治电信网络诈骗犯罪典型案例。在被告人齐某、刘某诈骗案中，二人借助短视频等网络平台传播海外高薪就业等虚假信息，骗取钱款，数额特别巨大，法院以诈骗罪分别判处二被告人有期徒刑十一年六个月。

案情显示，2022年4月，齐某与田某（在逃）经合谋出资成立北京某因私出入境服务有限公司。齐某、田某招聘大量业务员，先后以办理出国劳务为由招揽客户骗取钱款。齐某等人通过网络平台投放广告，以“出国劳务”等关键词引流，获取有意愿出国务工的客户信息，由业务员利用话术，以低门槛高月薪的工作、办不成退还费用等吸引客户，通过签订合同、制作虚假邀请函等方式获取客户信任，骗取客户费用。

经查实，齐某等人以该公司的名义骗取430余名被害人共计478.3万余元。此外，田某伙同俞某等人另注册成立因私出入境服务有限公司，该公司亦招聘大量业务员继续以上述方式实施诈骗。现查实，刘某担任公司经理，协助田某、俞某等人以公司名义骗取1100余名被害人共计1570余万元。

北京市石景山区人民法院经审理认为，被告人齐某、刘某以非法占有为目的，伙同他人采用虚构事实、隐瞒真相的方式骗取他人财物，数额特别巨大，二被告人的行为均已构成诈骗罪。最终，法院以诈骗罪分别判处二被告人有期徒刑十一年六个月，并处罚金。

该案中，行为人借助短视频平台传播“海外就业高薪前景”的虚假信息，以中介费、签证费等名义索取财物，待被害人支付费用后，或编造理由拖延，或直接断绝联系，导致被害人遭受财产损失。犯罪团伙通过“信息收集—宣传投流—话术设计—资金转移—虚假售后”形成完整犯罪链条，披着合法公司的外壳，行诈骗犯罪之实。

该案例警示有出国务工意向的劳动者务必核验中介公司、服务机构资质，拒绝向不明对象缴纳费用，辨别区分签证类型，识别“旅游签证一样能出国务工”的骗局。

老张与老李多年前产生过节，老李怀恨在心，四处打听老张的信息。2024年，老李偶然结识老张的朋友小王，小王在明知双方关系不睦的情况下，未经老张允许，擅自将其身份信息、电话号码、微信名片及公司营业执照等提供给老李。此后，老张频繁遭到老李的电话骚扰和威胁，日常生活受到严重干扰。

老张认为，小王的行为侵犯其个人信息权与隐私权，向法院提起诉讼，要求小王公开赔礼道歉并赔偿精神损失1万元。

【庭审过程】

小王在庭审时表示，自己并未泄露老张的“核心隐私”，所提供的营业执照也是公开信息，且老李后续的骚扰行为与其无关，老张亦未能证明其遭受严重精神损害，请求法院驳回老张的诉讼。

庭审中双方各执一词，调解一度陷入僵局。庭审后，承办法官采取“背对背调解”方

【调解结果】

最终，在承办法官主持下，双方达成调解协议：小王向老张出具书面致歉信，老张放弃索赔主张。

【以案说法】

私人信息是隐私权的主要内容，包括个人的姓名、性别、职业、学历、联系方式、家庭住址、婚姻状况等与个人及其家庭密切相关的信息。个人私密信息与个人的生活安宁相关联，属于隐私权的保护范围。

《中华人民共和国民法典》第一千零三十二条第一款规定，自然人享有隐私权。任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。

第一千零三十四条规定，自然人的个人信息受法律保护。个人信息是以电子或者其他方式记录能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息，包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。个人信息中的私密信息，适用有关隐私权的规定；没有规定的，适用有关个人信息保护的规定。

一纸通知将员工从新疆调岗到陕西引争议

法院判决，公司违法应支付经济补偿金

本报讯（记者吴铎思 通讯员肖君）员工原本在新疆乌鲁木齐市工作，公司突然发来一纸通知，要求其前往陕西西安市工作，员工不愿前往，双方由此引发劳动争议。近日，新疆乌鲁木齐市中级人民法院作出终审判决，判决用人单位向员工支付解除劳动合同经济补偿金、调岗发生争议后的工资等。

谢某与陕西某公司签订劳动合同，约定工作地点为“西北区域内”。2024年7月3日，公司向谢某发出通知函，称因其所在项目“处于维护后期，不再需要单独安排技术人员长期驻场”，要求谢某于7月5日前办理交接手续，并前往位于陕西省西安市的公司经营地点“办理新的工作安排手续和进行新业务培训学习”。谢某对此提出异议，未按要求前往西安。此后，该公司再次发函催促，并变更了谢某的打卡地点。谢某仍在原工作地点乌鲁木齐市进行打卡。

2024年8月23日，谢某通过电子邮件向陕西某公司发送《被迫解除劳动关系通知函》，以公司“未经本人同意单方面调整工作岗位”等原因，提出解除劳动合同。双方发生劳动争议，经劳动仲裁后，谢某诉至乌鲁木齐市天山区人民法院。

一审法院审理认为，陕西某公司对谢某的安排属于行使用工自主权。判决该公司不构成违法解除劳动合同，无需支付赔偿金。谢某与陕西某公司均提起上诉。

乌鲁木齐市中级人民法院经审理认为，该案中，虽然双方的合同约定工作地点为“西北区域”，但将工作地点从长期实际履行地乌鲁木齐市调整至千里之外的西安市，对劳动者生活产生重大影响。谢某提交的证据能够证明其原从事的项目仍有其他员工接替驻场，公司所称“不再需要单独安排技术人员长期驻场”的理由不充分。因此该公司的调岗行为缺乏合理性。结合谢某的工作年限及其离职前12个月平均工资，终审判决该公司应支付其经济补偿金为30954元。

辽宁营口工会调解助劳动者依法维权

本报讯（记者刘旭 通讯员宋昕泽）“公司答应给我办失业金，是不是就不用给经济补偿了？”2025年12月25日，记者在辽宁省营口市总工会劳动争议调解室采访中发现，一部分劳动者在解除劳动合同过程中，对“失业金”与“经济补偿金”的概念存在混淆，甚至有企业以“协助办理失业金”为由，拒绝支付法定的经济补偿，侵害劳动者合法权益。

失业金，全称失业保险金，是劳动者非因本人意愿中断就业、并符合缴费条件时，由失业保险基金发放的基本生活保障，属于社会保险范畴。而经济补偿金，是用人单位在特定情形下解除或终止劳动合同时，依法应向劳动者支付的补偿，其计算方式与劳动者在本单位的工作年限、工资水平直接相关。两者不能混为一谈，更不能相互替代。

记者采访了解到多名员工在与营口某信息技术公司协商解除合同后，通过工会调解，既获得了6000元至1万元不等的经济补偿，也成功要求公司为其办理失业登记手续。这清楚地表明，两项权益可以并行主张，用人单位不得以“已办失业”为由拒付补偿。

营口市总工会劳动争议调解员张丽莉提醒，劳动者在面临劳动合同解除时，应主动了解自身权利范畴，根据劳动合同法第四十六条、第四十七条等法律规定，判断自己是否符合领取经济补偿的条件及计算标准；根据失业保险条例，确认是否具备领取失业金的资格。若企业拒绝依法支付经济补偿，劳动者可通过工会调解、劳动仲裁乃至诉讼途径维权。

重庆发布典型案例为合伙经营提供司法指引

本报讯（记者李国 实习生唐佳琦）近日，重庆市第一中级人民法院发布2021—2025年辖区合伙类纠纷审判工作情况及典型案例，系统梳理案件规律与法律风险，为民营经济领域合伙经营提供司法指引，助力优化法治营商环境。

记者在采访中了解到，该辖区两级法院5年共受理合伙类纠纷案件6000余件。此类案件案由高度集中，合伙合同纠纷占比近98%；多基于熟人信任合作，矛盾协商化解难度大；因合同约定不明等问题，事实认定成为法院审理难点。

为推动纠纷实质性化解，法院坚持调解优先。5年来以调解或撤诉方式结案占比超四成；联合重庆市工商联等构建多元解纷机制，依托“一庭两所”联动、“一街镇一法官”等机制推进源头治理；延伸审判职能，向重庆市工商联发出司法建议，推动发布《合伙合同示范文本》等规范文件。

重庆一中院结合典型案例，发布六大法律风险提示：须签订书面合同明确出资、分红等核心事项；合伙协议须符合“共享利益、共担风险”特征；执行合伙事务报酬须有明确约定；规范财务管理留存完整凭证；处分合伙财产须经全体合伙人同意；合伙终止后应及时清算，履行费用支付、债务清偿等义务。

“此次发布的审判工作情况及典型案例，为市场主体合伙经营划定法律红线，将有效引导规范经营行为，防范化解矛盾纠纷。”重庆一中院相关负责人说。

深圳查处一批滥用AI技术账号

本报讯（记者刘友婷）记者日前从深圳市互联网信息办公室获悉，2025年，深圳网信部门持续开展“清朗”系列专项行动，集中力量打击涉企侵权、AI技术滥用等突出问题，清理不良信息，处置违规账号。专项行动着力维护营商网络环境，对恶意发布诋毁企业产品经营状况、引用不实数据损害企业信誉的自媒体账号进行了严肃处理。

在整治AI技术滥用方面，专项行动重点打击应用市场传播AI生成低俗内容、未落实AI生成视频标识要求等违规行为。对于利用AI技术伪造新闻、生产低俗猎奇夸大内容，以及发布违规AI产品教程和售卖信息的违法违规应用及账号，平台已依法依规采取限期整改、禁言、关闭或下架措施。

针对短视频领域恶意营销乱象，监管部门对发布虚假摆拍内容、传播不良价值观的行为进行了集中整治。冒充权威机构散布虚假信息、发布低俗“街拍”视频侵犯他人隐私及违背公序良俗、散布健康养生领域“伪科普”进行夸大营销等违规行为，均受到限流、禁言或关闭账号处罚。

围绕净化未成年人网络环境，专项行动查处一批发布涉及未成年人低俗信息、虚假摆拍校园暴力视频、利用未成年人形象牟利引流，以及伪装身份诈骗未成年人的各平台账号。