

发了多年的年终奖说停就停

问诊台

据《法治日报》报道，已经连续发放多年的年终奖，企业却突然以“自主经营权”“经营困难”为由停止发放，是否合理合法？

员工一纸诉状诉至法院，希望给自己讨个说法。近日，法院审结了这起纠纷，公司被判败诉。

法院判决应当发放

高先生于 2015 年 3 月入职北京某公司，月工资标准 3 万元。双方签订的劳动合同中约定：“年终奖是否发放由公司根据整体经营状况、员工个人工作表现等因素自主决定。”每年 3 月前后，该公司会发放上一年度年终奖，高先生之后接连五年陆续领取了年终奖。

2022 年，北京某公司以“年终奖发放属于企业自主经营权、公司经营困难”为由，告知高先生不再发放 2021 年度年终奖，双方产生争议后，高先生诉至法院。诉讼中，北京某公司未就年终奖的核算或企业经营状况提供任何证据。

北京市海淀区人民法院一审审理认为，双方签订的劳动合同未明确约定年终奖发放条件及考核标准，但之前北京某公司自 2016 年起已连续五年向高先生发放年终奖，其中 2021 年向高先生支付了 2020 年度年终奖 2.5 万元。该公司作为负有管理责任的用人单位，应当就年终奖的具体发放条件、发放标准以及核算方式承担举证责任，但其并未就此提交证据，应承担不利后果；该公司以经营困难为由主张无须支付年终奖，但未就其主张的经营亏损情况提交证据，应承担举证不能的法律后果。最终，法院参照 2020 年年年终奖发放数额，判令北京某公司向高先生支付 2021 年年年终奖 2.5 万元。

该案宣判后，公司不服提起上诉。二审判决驳回上诉，维持原判。

发放标准应公平合理

北京康达（合肥）律师事务所主任侯卫爽表示：对于年终奖，首先赋予劳动者举证证明年终奖是否存在的较低证明标准，当劳动者达到该证明标准时，就将年终奖是否存在的举证责任倒置给用人单位，赋予用人单位就劳动者是否有资格获得年终奖和应得年终奖的数额的举证责任，是一个妥当的安排。例如，当劳动者能证明单位往年存在发放年终奖的事实，这时候举证责任会转移到用人单位。

现行法律法规并没有强制规定年终奖应如何发放，用人单位有权根据本单位的经营状况、员工的业绩表现等，自主确定奖金发放与否、发放条件及发放标准，但是用人单位制定的发放规则仍应遵循公平合理原则，对于劳动者可否获得年终奖，应当结合劳动者工作表现和对单位的贡献程度、公司经营状况等多方面因素综合考量。本案的用人单位以“年终奖发放属于企业自主经营权、公司经营困难为由”不再发放年终奖，应当对“公司经营困难”承担举证责任。

本案中，基于用人单位连续多年发放年终奖的事实，法官通过证据规则的运用，正确分配举证责任，在用人单位对不发放年终奖的理由未提供任何证据的情况下，支持了劳动者的年终奖诉求。

（沈若水）

法律咨询

妻子患有精神疾病 能否确认婚姻无效

我最近发现妻子有精神方面的疾病，并且早年就曾发病，但她婚前婚后都没有告诉过我，这次发病了我才知道。我能否据此要求确认婚姻无效？

【解答】

配偶患有精神病的情形有以下三种情况：一、婚前曾患精神疾病，婚后复发；二、婚前未患精神疾病，婚后因各种原因导致精神疾病；三、婚前曾患精神疾病，但婚后未复发。

对于婚前曾患精神疾病的，首先要看是否治愈，是否符合婚姻无效的情形。

情形。

如果你妻子的精神疾病属于“医学上认为不应当结婚的疾病”，且婚后未治愈，你可以主张婚姻无效。

如果不属于婚姻无效的情形，那么你可以起诉要求离婚，法院会根据具体情况作出是否准许的判决。

给个体户打工 是否须签合同

我姑姑最近找了一份商铺营业员的工作，但老板迟迟不跟她签合同，老板说他属于个体工商户，不需要签劳动合同。这样的做法符合法律规定吗？

【解答】

我国《劳动合同法》规定：中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称“用人单位”）与劳动者建立劳动关

系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

可见，即使是个体经济组织，也属于《劳动合同法》规定的“用人单位”，只要与劳动者建立劳动关系，就应当签订劳动合同。

大学还未毕业就入职 是实习还是劳动关系

我表妹大学还未毕业，最近她找了一家公司入职，虽然每天上班都要考勤，每月也固定领取工资，但签的是一份实习协议。像她这种情况到底属于实习还是就业？万一在工作中发生事故，能否认定工伤？

【解答】

虽然你表妹尚未从大学毕业，但现行法律并没有将在校大学生排除在《劳动合同法》适用主体之外。如果在校学生以就业为目的进入用人单位，双方用工关系符合劳动关系实质特征，应认定为劳动关系。

而根据原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》的规定：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，

劳动关系成立。

（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

因此，如果你表妹符合上述条件，有可能确认为劳动关系，如果在工作

中受伤可以获得工伤认定。

公司扣留电脑押金 能否申请劳动仲裁

我入职公司的时候，由于工作需要从公司领了一台平板电脑，公司收取了一笔押金。最近我辞职离开公司，平板电脑交还给公司并有公司签收的记录，但公司迟迟没有把押金退给我。我要维权的话，是否需要去申请劳动仲裁？

【解答】

《劳动合同法》明确规定：用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第一条则规定：劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受

理。其中包括“劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物发生的纠纷，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续发生的纠纷”。

公司有义务向劳动者提供工作所需的劳动工具，公司当初要求交押金本身就违反了法律规定。

现在你已经归还了平板电脑，据此向公司要求返还押金，而公司迟迟不予退还，这一纠纷属于劳动纠纷，你可以向劳动仲裁机构申请仲裁。