

年底离职，能要求发放年终奖吗

遇到劳动争议，律师教你学会用法律武器维权

● 本期主题：劳动纠纷

“单位拖欠工资，我该怎么维权？”“被单位辞退了，不给补偿怎么办？”“节假日上班还不给加班费，该如何维权？”……

年关将至，也到了劳动争议高发之时。很多人看得懂法律条文，可真赶上了劳动争议，却不知去哪投诉？12月11日，记者从中国裁判文书网获悉，长沙市中级人民法院（以下简称“长沙中院”）近日就对多起劳动争议案件作出了终审判决。以案说法，为大家解答相关疑惑。

■ 记者 杨昱



⇨ 律师说法

面对劳动纠纷 应学会用法律理性维权

遇到劳动争议，该怎么处理？湖南万和联合律师事务所律师李健认为，首先应跟用人单位协商，使双方矛盾得以解决。不愿协商或者协商不成的，当事人也可向企业内部的劳动争议调解委员会、工会或基层人民调解组织申请调解。

如果劳动者发现自己的劳动权益受到侵害时，还可向劳动行政部门下设的劳动监察大队投诉反映，要求查处用人单位的违法行为，维护自己的权益。

经调解不成，用人单位或劳动者还可以向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，需要注意的是，劳动仲裁是处理劳动争议的前置程序，也是必经程序。一般来说，申请仲裁的时效期间为一年，从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算，劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

劳动争议当事人任何一方对仲裁裁决不服的，可以向法院提起诉讼。若法院民事调解不成，会在规定时间内作出书面判决，当事人都需履行生效后的判决书。值得注意的是，未经劳动争议仲裁委员会仲裁的劳动争议案件，法院不予受理。

“如果真到了法律诉讼这一环节，证据的收集就至关重要了。”李健提醒，劳动者在诉讼前，要搜集好用人单位招工招聘记录、考勤记录、工资支付凭证、报销单据等，以证明劳动者确实跟用人单位之间存在劳动关系。还应取得用人单位单方面终止劳动关系的证据，比如单位的书面解除劳动关系通知、证人证言、公司发文等。

案例 1

为拿回劳动所得 她把老东家告了

不满领导变相裁人而发生争执，仅过了5天，长沙李女士就收到了公司的调令，连自己的办公工具都被停用了，还被处以500元的罚款，这样做的理由是“工作态度消极，公然顶撞领导，影响公司正常工作秩序”。

6月22日，李女士来公司办理了离职手续，经核算，公司尚欠她自2018年2月至6月的工资共计2.4万元，因支付时间不能统一，这笔款项一直没有发放。

6月28日，李女士向长沙市岳麓区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求裁决该信息公司支付其拖欠工资、年休假、加班工资、经济补偿等共计4.3万余元。仲裁委当天出具了不予受理通知书，雷厉风行的李女士向法院起诉。

庭审上，公司方表示是因公司经营困难才延缓工资发放的，不存在无故拖欠劳动者工资的情形。对于500元的罚款，公司也拿不出任何法律依据。经过双方辩论，共同认定了李女士尚有0.5天年休假未休、2.5小时的加班工资未发放等事实。

一审法院认为，在劳动者提供正常劳动的前提下，用人单位应依约支付给劳动者相应的劳动报酬，不得无故拖欠劳动者工资，法院支持李女士所主张公司支付拖欠工资24059.04元的诉求。对于500元的罚款，公司方缺乏事实与法律依据，公司仍需向李女士补发工资500元。由于公司未能举证证明李女士在离职前已安排其进行调休或支付相应加班补贴，应承担举证不能的法律后果。

法院一审判决公司支付李女士工资2.45万元，以及相应的年休假工资、加班工资和经济补偿款共计8300余元。对此，原告被告均表示不服，向长沙中院提起上诉，最终二审维持了原判。

案例 2

社保补贴不属劳动报酬，跳槽后他被判退还1.9万元

刘先生曾就职于长沙市开福区某物业公司，今年3月，他选择了跳槽。可就在其办理离职手续时，却被公司要求退还1.9万元社会保险补贴，还有3万元的社会保险滞纳金。

原来，在1月8日，长沙市人社局就曾指令该公司依法为刘先生申报和缴纳2010年5月至2017年11月社会保险费，公司为此补缴了12.98万元，其中滞纳金4.8万元，刘先生支付社会保险费个人部分2.17万元。

为何会补缴这笔社保金？只因刘先生在入职时曾填写了一份申请书，载明：不在该单位缴纳社会保险；领取社保补贴并自行在本人户籍所在地参保；每月由公司交付的社保补贴200元已在

月工资、伙食费、培训费、住宿费费用中体现。如因政策变动或其他任何原因导致公司必须为我在工作地缴纳社会保险的，本人承诺退回领取公司的所有社保补贴。

对于这份申请，刘先生认为不是自己所签，不接受公司的要求。无奈之下，公司将刘先生起诉至法院。庭审中，公司方指出，刘先生确实领取了1.9万元的社保补贴，从其入职到离职一共95个月，公司是按照215元/月的标准进行发放。对于这份申请书，刘先生不予认可，但也自行放弃了笔迹鉴定申请。

一审法院认为，参加社会保险、缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的共同法定义务，双方均不得以任何

形式逃避或放弃此义务。用人单位和劳动者任何关于放弃缴纳社会保险费的协议或者劳动者单方出具的不愿缴纳社会保险的承诺都是无效的。用人单位需为劳动者补缴社会保险，但劳动者自用人单位处获取的社会保险补贴不属于劳动报酬组成部分，应返还给用人单位。此外，用人单位不得要求职工承担滞纳金，因为社保滞纳金是行政管理对用工企业的处罚，旨在规范用工企业按照法律法规保障劳动者的权利。

综上，一审判决刘先生返还原物业公司社保补贴19000元，驳回物业公司其他诉讼请求。刘先生对此判决不服，遂上诉至长沙中院，二审仍是维持了原判。

案例 3

失职被客户投诉，员工被公司索赔20万元

“客户拖延一个月支付了合同款项，说明公司没损失，至于为何拖延，客户也没出具书面材料来说明确是我的课件使用错误导致的。这不能成为向我索赔20万元的理由。”在长沙中院，李女士认为长沙某文化科技有限公司的指控没有证据，请求法院维持一审判决。

事情还得从2017年9月的一次培训说起。当时，李女士在该公司担任测试主管，经公司安排，她与两名同事组成了“广西中西部贫困地区公共数字文化服务提档升级项目”培训团队，代表公司在广西省进行提档升级项目培训。

培训过程中，由于培训资料使用的部分内容导致公司遭到客户投诉，影响了后

续运营合作，造成公司700万元的经济损失。

公司以此为由，2017年9月30日对李女士进行了解聘，并不支付任何补偿。2018年1月10日，公司向长沙市劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求裁决李女士向公司赔偿因工作失职造成的经济损失20万元。仲裁委以案件不属于劳动人事争议仲裁受理范围为由，于当天作出不予受理通知书。公司不服裁决结果，遂将李女士起诉至法院。

一审法院认为，用人单位就劳动者的失职行为给用人单位造成损失的，应就损失与劳动者职务行为间存在因果关系进行举证。本案中，涉案项目的款项已经全部向

该公司汇款，故公司不存在相应的经济损失。退而言之，即便公司已实际产生损失，公司作为营利法人，在商业活动中应承担企业经营风险与经营管理责任，在项目合作中产生的损失与公司的经营能力、信誉情况、商业风险等多方综合因素相关，公司未提交相关证据证明李女士在“提档升级”项目中的职务行为与公司损害事实的发生具有因果关系，应承担举证不能的法律后果，对于公司主张李女士向其赔偿工作失职造成的经济损失20万元，法院不予认可。

据此，一审法院驳回公司的全部诉讼请求。公司上诉至长沙中院，二审维持了原判。

⇨ 小贴士

1. 年底选择离职，还能要求单位发年终奖吗？

李健认为：如果年终奖有明确的承诺，那么用人单位应当足额发放，不得对离职员工歧视区别对待。

2. 在单位的试用期已届满，还没签合同，该怎么办？

李健认为：法律规定试用期最长不超过6个月，如果到期用人单位没有提出明确的解除劳动合同表示，则视为劳动合同继续履行。如果用人单位不签书面劳动合同，劳动者可以主张双倍工资赔偿。