员工签下2700万元销售额“军令状”,完成264万元后遭开除

业绩不达标就“卷铺盖走人”,这合法吗

“对于哪些情况下可以解除或终止劳动合同,《劳动合同法》已经作出明确而具体的规定。”销售业务员赵巧元(化名)依据所在公司的工资与效益挂钩制度,在签署年度销售目标时自加压力、自设指标,并承诺如果完不成任务就自动离职。

岂料,他当年并没有完成任务,随即被公司通知终止劳动合同。

尽管公司是按照双方约定办事,但赵巧元认为此举并不符合法律规定。当他要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金时,公司称其系自动离职不予赔偿。公司表示,双方经协商一致签署了年度销售目标、约定了薪资及工作内容,而未达到预期业绩离职是赵巧元的真实意思表示。

公司按照员工承诺终止劳动合同,是否违法?近日,该案经过劳动仲裁、一审和二审,法院判决该公司向赵巧元支付违法解除劳动关系赔偿金。

员工自愿选择2700万元业绩目标

2020年11月13日,赵巧元与所在公司签订劳动合同,约定其担任销售业务员一职。2021年1月19日,在与公司签订的销售目标责任书中,赵巧元承诺其自愿选择当年的业绩目标为2700万元,若完成率低于30%,则自动离职。

2021年年底考核时,赵巧元实际完成的年度销售业绩为264万元。次年3月17日,公司向赵巧元出具通知书,上载:“您2021年考核业绩未能完成销售目标承诺,且销售业绩完成率低于业绩目标的30%,该情形触发了‘您将在业绩未达到目标30%时则自动离职’的许诺,现公司根据这一约定通知您自2022年3月17日起,公司终止与您的劳动合同。请于2022年3月20日以前办理好工作交接及其他离职手续。”

赵巧元很不情愿地办理完交接、离职手续后,向劳动争议仲裁机构递交申请,请求裁决公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金、未提前30日通知解除劳动合同的一个月工资及被拖欠的业务提成等费用。

经审理,仲裁裁决公司支付赵巧元违法解除劳动关系赔偿金12万元、相应期间的提成6060元、工资差额5500元,驳回其他仲裁请求。公司不服该裁决,向一审法院提起诉讼。

公司诉称,其并非单方解除劳动合同,赵巧元的情形属于主动离职。此外,2020年11月19日,赵巧元提出薪资调整申请,主动要求将年度销售业绩目标由原来的1800万元调整为2700万元,相应的底薪从原来的每月6000元调整为每月9000元,此后其与公司签订了销售目标责任书。由此,赵巧元的薪资调整申请及销售目标责任书所载内容,应视为双方共同订立了附条件解除的劳动合同。

公司否认违法解聘并拒绝赔偿

在解除劳动关系一事上,公司称在确认赵巧元未完成业绩目标时,并未立即通知其解除劳动合同,更无单方面解除劳动合同的意图。在赵巧元于2022年3月3日通过微信表示同意主动离职后,公司才于同年3月17日向其送达通知书并经其本人签字确认。在通知书上,公司也是用了“终止”二字而非“单方解除”,赵巧元在当日就进行了工作交接。

据此,公司认为,在劳动合同所附解除条件现已成就的情况下,离职应当视为赵巧元本人的自愿选择而非公司单方解聘。在合法解除劳动关系的前提下,公司不应承担赔偿责任。

赵巧元辩称,自己没有主动离职,是公司以其销售业绩未达标为由解除劳动合同,故不同意公司的诉讼请求。此外,双方解除劳动关系的情形,并不属于法律规定的用人单位可以解除劳动合同的情形,也不属于终止劳动合同的情形,且不属于协商一致的情形,故公司应当承担违法解除劳动关系的法律责任。

依据法庭查明的事实,公司虽称赵巧元系因未达到销售业绩目标而依据承诺自动离职,但该员工从未向公司作出过解除劳动合同的意思表示,故一审法院未采信公司的该项主张。

公司直接解聘未达标员工属违法

本案的争议焦点在于,公司的行为是否构成违法解除?

一审法院认为,赵巧元虽在销售目标责任书中作出过离职承诺,但在其业绩达不到预期目标时,公司应对其进行培训或者调整工作岗位,若其仍不能胜任工作,公司方则可依据相关法律规定解除劳动合同。

现公司直接以其销售业绩未达到目标30%为由解除双方劳动合同,属于违法,应当向赵巧元支付违法解除劳动合同赔偿金。

据此,一审法院判决公司支付赵巧元违法解除劳动合同赔偿金12万元、业务提成6060元、工资差额6980元。

公司不服一审法院判决,上诉后提交了销售提成规则等证据,旨在说明员工可以根据自身情况自愿选择适合其自身的薪资待遇。赵巧元对该证据予以认可,同时提供录音光盘等证据,证明其在解除劳动合同当日与公司老板蒲某谈话。谈话中,蒲某说“最多也是给付经济补偿金N+1”。

赵巧元表示,蒲某说的话可以证明公司深知法律规定的协商一致终止劳动合同的经济补偿金最多就是N+1,也由此证明公司并非没有单方解除劳动合同的意思表示,因为如果公司合法单方解除劳动合同,则无需支付任何经济补偿金或者赔偿金。

二审法院经审理认为,案涉公司直接解聘员工的行为仍属违法,其上诉请求不能成立,一审判决认定事实清楚,适用法律正确,判决驳回上诉,维持原判。　□赖志凯

关 注

男子上班期间私自回宿舍做饭意外身亡

法院驳回家属要求认定工伤请求

员工工作时间私自回宿舍,在做饭期间突发疾病死亡,可以认定工伤吗?近日,湖北省武汉市新洲区人民法院审理了一起工伤待遇认定行政案件,并依法判决驳回员工家属要求认定工伤的诉讼请求。

王某生前是某单位管理人员。2022年6月14日上午9时许,王某到达工作岗位,在处理完相关事务后,便在10点半左右离开了,回到其在单位内的住所。不久后,王某的家人来到该单位的办公区,向王某的同事求助,说王某在厨房炒菜时突然晕倒。

王某的同事赶到王某家中后,发现王某侧躺在厨房地上。王某的同事立即将其送医救治,但因抢救无效,王某当天中午被宣告死亡,死因为心源性猝死。

2022年7月,王某的亲属向当地人社部门申请工伤认定。当地人社局认为王某不符合视同工伤的情形。王某的亲属不服,将当地人社部门告上了武汉市新洲区法院,请求撤销当地人社局作出的《不予认定工伤决定书》,并要求人社局重新作出工伤认定的决定。

法院经审理认为,根据相关规定,职工有下列情形之一的,视同工伤:即在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时内经抢救无效死亡的。

本案争议的主要问题在于,单位宿舍是否属工作岗位合理延伸的问题。本案中,王某工作的职责应是在单位办公楼或者与单位事务有关的区域。而王某突发疾病时,是在其单位宿舍,并非工作岗位,也非处理工作事务的其他场所,不符合在工作时间和工作岗位突发疾病视同工伤的情形,故判决驳回王某的亲属要求视同工伤的诉讼请求。

该判决作出后,王某的亲属不服,提起上诉。近日,二审法院判决驳回上诉,维持原判。

承办法官介绍,工伤保险是为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿的法律制度。视同工伤制度主要是针对在工作时间、工作岗位上突发疾病,不能坚持工作,需要紧急到医院进行抢救的情况而设定的,系考虑到在工作时间和工作岗位上突发疾病死亡或在48小时内经抢救无效死亡,可能与工作劳累、紧张等因素有关。工作岗位通常是指日常履行工作职责所在的场所,也包括受单位指派的其他工作岗位。本案事故发生时,王某未在工作岗位,也非处理工作事务,不符合视同工伤的情形。　□孙婷婷　杨琳　董星星

职工未追认是否有效 他人代签劳动合同

职工信箱

百事通先生:

您好!我入职某公司后的第二周,公司人力资源部派员到30公里外的车间找我在劳动合同上签字。可是,当天我恰巧请假未上班,经办人考虑到来回一趟不易,就干脆让车间主任杨某代签了我的姓名。半年后,我在离职时以公司未与我订立书面劳动合同为由,向公司主张二倍工资差额时,才得知杨某为我代签了劳动合同。

请问:这份由他人代签的劳动合同是否算数?我可否主张二倍工资?

读者　项骏

项骏同志:

您好!我国现行劳动法律在劳动者委托他人代理签订劳动合同方面无具体规定,但也不禁止。一般认为,劳动法是从民法中分离出来的一个部门法,劳动合同与民事合同虽然具有差异性但也有共性,因此,在劳动法对一些法律原则或制度没有作出规定时,可以适用民法的规定。

由他人代为签订的劳动合同是否算数和有效,不能一概而论。《民法典》第一百六十一条第一款规定:“民事主体可以通过代理人实施民事法律行为。”第一百七十一条规定:“行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后,仍然实施代理行为,未经被代理人追认的,对被代理人不发生效力。相对人可以催告被代理人自收到通知之日起30日内予以追认。被代理人未作表示的,视为拒绝追认。……”因此,具有下列情形之一,由他人代签的劳动合同具有法律效力:(一)劳动者出具有授权委托书的;(二)虽然未经劳动者授权,但用人单位事后把由他人代签的劳动合同文本交给劳动者,劳动者予以追认或者未提出异议的。

本案中,虽然公司手里握有所谓的书面劳动合同,但并非你本人的签名,公司也无法证明你曾授权过让车间主任杨某代为签订劳动合同,而且公司事后也未让你对杨某的代签行为进行追认,故杨某的代理行为是无法律效力的,应当视为公司未与你订立过书面劳动合同。

《劳动合同法》第八十二条第一款规定:“用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”据此,该公司应当承担向你支付二倍工资差额的责任。　□百事通

让职业骗薪者无漏洞可钻

有话直说

据媒体报道,近日,上海警方公布了一起特大诈骗案件,一群骗薪者利用伪造的身份证、学历、工作经历等信息,同时在多家公司应聘销售等岗位并获录用。但他们从不上班,只在公司领取工资和提成。警方披露,有108名骗薪者被抓获,涉案金额高达8000多万元。

这条新闻也刷新了很多人的认知,“五行八作”本来不乏新面孔,可居然还有这样的偏门“职业”。特别是,收益也让人颇为慨叹。从媒体报道来看,有骗薪者夫妇二人短短3年就用骗来的钱在上海宝山买了别墅,而一般骗薪者也动辄月薪两三万元……

很难想象,骗薪真能当饭吃了,而且还吃得有滋有味。每天打扮得光鲜亮丽,一看就是“成功人士”,这让一众奔波在求职路上的青年人情何以堪。对普通求职者来说,找一份称心如意的工作并非易事,而一些职业骗薪者却通过违法行为在就业市场上“如鱼得水”,这显然是有问题的。

一者,岗位具有阶段稳定性,既然一个职业骗薪者长袖善舞,可以自如游走于数个甚至十余个岗位(公司)之间,那么必然会挤占本该属于普通求职者的机会,导致就业不公平、机会不平等。这还只是基于静态的分析,事实上,骗薪者越是混得风生水起,越是映射出正常求职者境遇的尴尬。

根据警方以及媒体描述,这些骗薪者自身包装十分到位,非常善于利用各种机会展示或推销自己。这至少说明,他们奉行的这一套是很受企业欢迎的,是与当下一部分企业的“文化”相契合的。这需要一些企业进行反思,绝不能只看表面功夫,而不看实际本领。

此外,个别企业不光被个别骗子骗,还会被一些骗薪者们组团骗。据媒体报道,有私募公司在两个月时间内,招聘了60多名疑似诈骗团伙人员,每月花费成本多达几十万元。这也提醒相关企业,在招聘尤其是引进人才时,不妨在背景调查上下点功夫,而不是被一些表面光鲜的人迷惑,更不要轻信有人会有大把现成的资源可以帮助公司快速成功。很多时候,对于求职者的背景资料,只要稍稍做些努力,并不难查清,关键在于企业能否破除“走捷径”的执念。

二者,就业从来都不是小事,企业要谋求发展,民众要安排生计,社会也需要稳定,这些都与就业息息相关。可以说,一个公平有序的招聘市场,本身就是营商环境的一部分。因此,一个地方要优化营商环境,必须依法常态化打击治理职业骗薪者。对此,相关部门也应负起责任来,切实维护好就业市场的正常秩序。

相对于单个企业而言,执法部门掌握的信息维度更多,如果多做一些基础性的综合分析,想必不难看出一些趋势性问题。以劳动仲裁而言,既然很多骗薪者习惯于在骗不下去的时候,诉诸劳动仲裁、劳动监察部门维护自身“权益”,那么这些部门在办好个案的同时,也应多做一些并案分析,或许就能发现一些共通性问题,从而能够更加科学客观地办理案件,并提醒有关企业做好人力资源管理工作。

当然,这些骗薪者之所以能够屡屡得手,也表明其行为确实有隐蔽性,且能“行他人之所未能行”,这才钻了企业和监管机构的空子。但此事一旦被发现,有关方面就该亡羊补牢,扎紧篱笆,尽可能杜绝隐患,不犯同样的错误。

职业骗薪者的故事不是励志传奇,更不是茶余饭后的闲谈。职业骗薪者所盯住的,不过是治理的罅隙以及人性的弱点。对此,除了企业要提高警惕之外,监管部门也要严厉打击、精准治理。同时,还要建档立案,打通信息壁垒,防范职业骗薪者到处游走,一路行骗。　□胡印斌

员工垫付社保费　用人单位应返还

以案说法

案情

张某应聘至某清洁公司,在合同期间被安排在某单位从事保洁工作,但某清洁公司未为其缴纳社会保险费。后来,甲县劳动社会保障中心通知某清洁公司补缴包括张某在内的10余名保洁员在一段时间内断档未缴的社保费及滞纳金。

某清洁公司在员工微信群里发消息称,自己可以买。于是,张某拿着《职工基本养老保险断档补缴(含滞纳金)通知单》,补缴了社保费。之后,张某要求某清洁公司返还其补缴的社保费,双方协商未果。张某与其他10余名保洁员遂向人民法院提起诉讼。

法院审理认为,用人单位未为劳动者缴纳社会保险,劳动者自行缴纳后请求用人单位返还的,依法属于人民法院应当受理的案件范围。用人单位之间的劳务派遣合同法律关系不改变用人单位的法定义务,某清洁公司系劳务派遣单位,应当为张某承担社保费,判决某清洁公司返还张某垫付的社保费及滞纳金共计5万余元。

说法

根据劳动法、社会保险法等相关法律规定,为劳动者及时足额缴纳社会保险费是用人单位的法定义务。

法院认为,劳务派遣单位作为劳动者的用人单位,无论用工单位是否按照约定及时、足额支付社保费,都应当依法及时为劳动者向社会保险经办机构缴纳社保费。用人单位因与用工单位之间的劳务派遣协议约定不明导致某一时间段未为劳动者缴纳社会保险,用人单位不能以此为由将风险转嫁给劳动者。

审理法官表示,本案不属于一般的社会保险纠纷,张某虽然以劳动争议案由起诉,但法院根据查明的法律关系,按照不当得利纠纷予以审理,没有要求张某另行提起诉讼,有效减轻了当事人的诉累。法院依法判决某清洁公司返还张某垫付的社保费用,兼顾事理、法理与情理,妥善化解了矛盾纠纷。　□据《人民日报》

劳动合同能否约定“员工离职,未收款不计提成”

法院:不能!有违公平原则,条款无效

劳动者的工资包含底薪与业务提成,若劳动者中途离职,对于尚未收回的合同款,是否有权获取提成?近日,广州市中级人民法院发布了这样一起判例。

吴小姐(化名)于2020年入职某展览公司,担任外联专员,负责在各类展览交易会项目中邀请领事专员、国外采购商、知名企业等客户参加活动。双方签订的《劳动合同》约定,吴小姐的工资构成包括基本工资、业务提成等。其中,业务提成按照项目总利润的2%及所邀请的客户数量计提,劳动者中途离职的,对于离职时尚未收回的合同款,无需计提业务提成。

2022年3月,吴小姐向展览公司提出辞职,并要求展览公司支付其在职期间完成的6个项目业务提成。经核,前述6个项目中,仅有1个项目对应的合同款已收回,其余合同款尚未收回。展览公司认为,业务提成以利润为计算基数,而收回合同款是产生利润的前提,依照《劳动合同》约定,其仅需向吴小姐支付1个项目的业务提成。

双方协商不成,吴小姐遂申请劳动仲裁。仲裁机构认可展览公司的意见,裁决展览公司向吴小姐支付已收回合同款的1个项目的业务提成120元。裁决作出后,展览公司向吴小姐支付该笔业务提成120元。吴小姐不服该裁决,向广州市海珠区人民法院提起诉讼,要求展览公司支付其余5个项目的业务提成。

一审法院审理认为,本案中,吴小姐的工资由底薪加业务提成等构成,即业务提成属于其劳动报酬的一部分。涉案项目合同款在吴小姐离职后可能收回,而双方签订的《劳动合同》约定,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,剥夺了吴小姐获取劳动报酬的权利,属于无效条款。

与此同时,吴小姐在离职后难以知悉合同款的收回情况,无从主张权利,将不恰当地增加其维权难度和诉累,故不应待合同款收回后再计提业务提成。退一步讲,即使部分合同款无法收回,亦属于展览公司的经营风险,不应通过约定转嫁给吴小姐,故展览公司无权以吴小姐离职时项目未回款为由拒付业务提成。

按照双方此前的约定,吴小姐的业务提成按照项目总利润的2%及所邀请的客户数量计提。由于展览公司拒不提供其掌握的吴小姐已完成项目的利润率情况,应承担举证不能的后果,法院综合市场平均利润率、新冠病毒疫情影响等因素,酌情确定涉案项目平均利润率为10%。

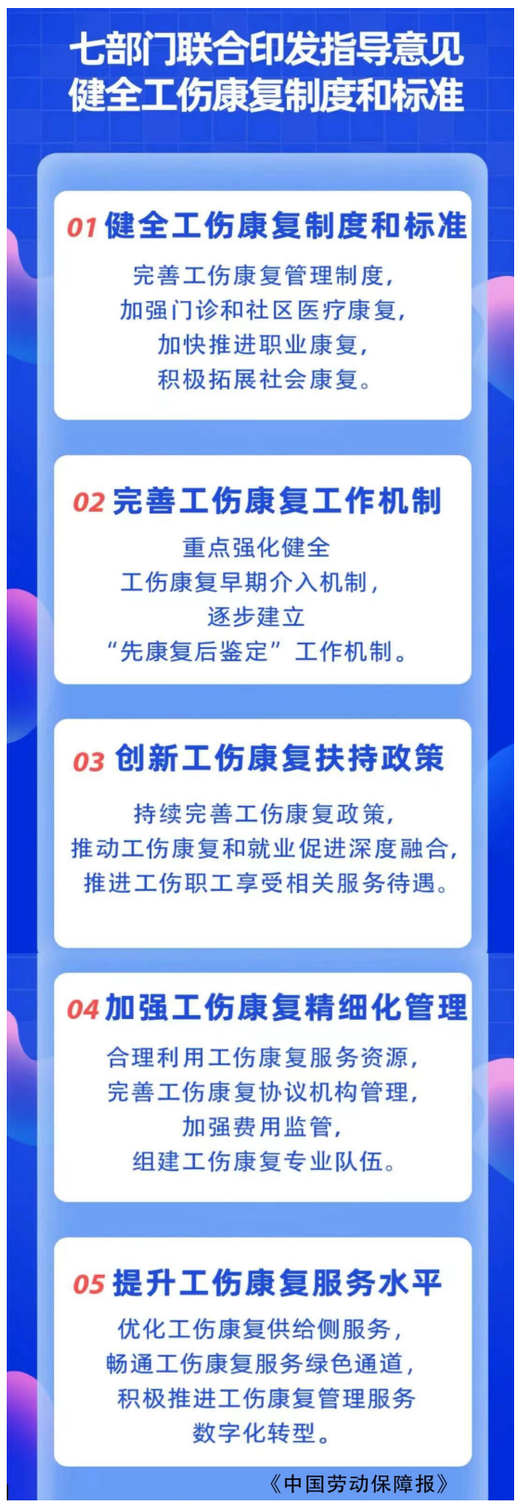
综合吴小姐对项目的贡献、吴小姐离职后展览公司需另行安排员工对接项目客户将产生一定成本等因素,法院酌情确定对于吴小姐离职时尚未回款的项目,展览公司应按照约定标准的50%支付业务提成。经核算,展览公司还须向吴小姐支付业务提成4235元。

广州市海珠区人民法院遂判决展览公司向吴小姐支付业务提成4235元。展览公司不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审判决:驳回上诉,维持原判。

□许接英　董广绪

法官说法:

员工离职应提前结算业务提成

本案一审法官提醒,一般而言,《劳动合同》约定业务提成以合同款收回为前提,属于附条件的民事法律行为。通常情况下,该约定较好地平衡了员工和用人单位的利益,符合公平原则,对各方有约束力;仅在员工离职的情况下,应提前结算。此外,本案中,员工系主动离职,故综合考虑员工的贡献、用人单位后续收回款项成本等因素,按照约定标准的50%计提业务提成。如系用人单位违法解除劳动合同,则应认定用人单位是为了自己的利益不正当地阻止条件成就,视为条件已成就,应按照约定标准计提业务提成。

图说权益