

员工因绩效工资被无故克扣提出辞职 公司被判支付离职经济补偿金

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第38条规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同。郦明道（化名）因公司连续两个月扣除其绩效考核工资且不说理由，他主动向公司邮寄送达解除劳动合同通知书，要求在解除双方之间劳动关系的同时，由公司向其支付离职经济补偿金30余万元。

随后，因到新单位入职需要，郦明道要求公司向其出具离职证明。公司在向其出具该证明时，注明其系主动离职。由此，在后来的劳动争议诉讼中，公司以其系主动离职为由拒绝支付经济补偿金。

“一般来说，员工主动离职时用人单位可以不支付经济补偿。而我的情况是公司无故克扣工资所致，虽系主动离职但在性质上是被迫的，公司不得错误理解主动离职概念，拒绝向我给付经济补偿。”郦明道说，12月18日，二审法院终审判决支持了他的这一诉讼请求。

绩效工资无故被扣 员工提出解除合同

郦明道今年38岁。从2007年5月16日入职算起，到2019年5月22日提出离职，他整整在公司工作了13年。

“作为一名老员工，离开熟悉的工作环境与同事，我心里有点不舍，但又不得不离去。”郦明道说，在职期间，他曾与公司签订过多份劳动合同。最后一份劳动合同是2017年10月18日签订的无固定期限劳动合同，该合同约定其工作岗位是高级经理。

郦明道的月工资标准为税前26000元，其中包括绩效工资7800元。一般情况下，公司在每月5日发放上月工资。在每季度结束后，公司会对其工作完成情况进行绩效考核。然后，根据每季度考核结果确定下一季度绩效工资发放数额。

郦明道说，去年5月，他发现公司未足额支付其2019年4-5月期间的绩效工资。他的工资条显示：2019年4月至5月期间，每月工资构成中均标注“奖扣绩效-3900”。经核算，公司少发了他这两个月份的绩效工资，合计7800元。

对此，公司的解释是郦明道未按绩效考核指标完成第一季度工作。

为证明其主张，公司提交员工手册、绩效考核表等予以证明。其中，员工手册第5条显示：考核结果为待改进C的，绩效工资发放比例为50%，在下一考核周期内兑现。绩效考核表上载明了郦明道的第一季度计划完成情况、实际完成结果自述，但没有考核结果，落款处也没有郦明道签字。

郦明道认可上述证据的真实性。可是，公司不能提交相应证据，证明其曾向郦明道告知第一季度考核结果。由此，郦明道认为公司属无故克扣工资并提出辞职，要求公司向其支付离职经济补偿金。

以主动辞职为借口 公司拒付经济补偿

郦明道说，因为公司拒不说明克扣工资原因，他于2019年5月22日通过电子邮件和邮寄快递方式向公司送达解除劳动合同通知书。该通知的主要内容是：“本人郦明道自2007年7月16日入职公司，并担任经理一职。现因公司于2019年3月未经本人同意，擅自将本人更换至金融事业部工作，还擅自将本人绩效工资扣除。由于公司不能给出扣除工资的合理理由，本人即日起与公司解除劳动合同。”

此后，郦明道申请劳动争议仲裁。

仲裁庭审理时，公司认可收到上述电子邮件，且解除劳动合同通知书内容与郦明道提交的一致。但是，公司主张双方解除劳动合同系郦明道因个人原因引起，是他主动提出离职的。

为此，公司提交离职证明存根，证明郦明道离职原因为个人原因。该证明下方载有“确认已领取离职证明”“离职员工签字”等字样。其中，“离职员工签字”处有郦明道签字。

仲裁机构审理后，裁决确认双方于2007年7月16日至2019年5月22日期间存在劳动关系，公司应当支付郦明道2019年3月26日至2019年5月22日期间绩效工资7800元、解除劳动合同经济补偿金304812元。

公司认可仲裁第一项结果，不服其他仲裁裁决结果，并于法定期限内向一审法院提起诉讼。

公司诉称，郦明道的绩效工资为浮动工资，由公司根据其绩效考核结果进行发放。事实上，公司已经按照郦明道的绩效考核

结果足额支付工资。因此，无需再行发放。

公司认为，从郦明道签署的离职证明存根可以看出，其系因个人原因离职，按照相关法律规定，公司不同意向其支付解除劳动合同经济补偿金。

郦明道辩称，其同意仲裁裁决结果，不同意公司的诉求，而且公司确存在无故扣除绩效工资的情形。

郦明道说，双方劳动关系于2019年5月22日解除后，其要求开具离职证明，公司拖着不开具，进而导致他无法入职新公司。无奈，他才在离职证明存根上签了字。

不能说明扣薪原因 公司被判支付补偿

最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》第6条规定，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。

根据上述规定，公司主张郦明道未按绩效考核指标完成第一季度工作方扣减2019年4月至5月期间绩效工资，其理应承担举证责任。而公司提交的绩效考核表虽载有计划完成情况、实际完成结果自述，但没有考核结果，落款处没有郦明道签字，在公司未能就郦明道第一季度考核结果合格与否提交相应证据，亦未就其已将考核结果告知郦明道提交证据予以证明的情况下，一审法院认为公司扣减郦明道绩效工资的依据不足，应当向其支付相应期间的绩效工资7800元。

公司主张郦明道系因个人原因离职，并提交离职证明存根予以佐证，但众所周知，离职证明系用人单位向劳动者出具的用于证明双方劳动关系已解除的证明文件，并非劳动者向用人单位表达解除劳动合同之意思表示的通知。加之，离职证明存根中在“离职员工签字”上方已载明“确认已领取离职证明”字样，由此可见，郦明道在离职证明中签字，仅可证明其已签领离职证明，不足以证明其系因个人原因离职。

如前所述，公司的扣减郦明道绩效工资依据不足，确属未及时足额支付工资情形，郦明道以

此为由提出解除劳动合同符合法律规定。现公司认可收到郦明道解除劳动合同通知书，一审法院认定郦明道系因公司未足额支付工资提出离职。根据《劳动合同法》第38条、第46条、第47条规定，公司应当向郦明道支付解除劳动合同经济补偿金。经核算，仲裁裁决的经济补偿金未高于法定标准，对该项仲裁裁决结果一审法院予以确认。

综上所述，一审法院作出了与裁决内容一致的判决。

公司不服一审判决，诉请二审法院予以撤销。公司的理由有三：

一是双方一直在执行公司制度，由公司对郦明道绩效考核并根据结果发放绩效工资。因双方对制度实施均无异议，以往也没有郦明道签字确认，所以，不能因为此次没有签字确认就否认此次绩效结果，否认公司惯常做法。郦明道作为工作较长时间的员工对公司制度实施是知情的。

二是绩效工资属浮动工资，公司考核并发放该部分工资是内部对接与沟通行为，无需向员工公示。郦明道未完成业绩目标，不予发放绩效工资合法合理。

三是郦明道系个人原因离职，公司不应支付经济补偿金。

二审法院认为，双方当事人争议的主要焦点是公司扣减郦明道绩效工资是否有合理依据。本案中，公司提交的绩效考核表虽记录了计划完成情况、实际完成结果自述，但没有考核结果的表述，且并无郦明道本人签字，一、二审审理期间，郦明道均不认可公司扣减绩效工资做法，鉴于公司并未提交充分证据证明郦明道第一季度考核结果是否合格，亦未提交证据证明其已将考核结果告知郦明道，一审法院据此认定公司无故扣减郦明道绩效工资并无不当。

因公司未足额发放郦明道绩效工资，郦明道提出解除合同，公司应依照法律规定支付解除劳动合同经济补偿金，一审法院对劳动合同解除后的处理亦无不当。公司关于其并未欠付郦明道绩效工资，离职系郦明道个人原因，其不应据此支付解除劳动合同经济补偿金的上诉理由缺乏事实及法律依据，二审法院均不予采纳。

鉴于一审法院判决认定事实清楚、适用法律及处理结果正确，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

与出租车公司签合同 双方为何无劳动关系?

编辑同志：

我与一家出租车公司在劳动合同中约定：出租车公司向我发包出租车一辆；我每月向出租车公司缴纳规定承包费用，出租车公司不支付任何劳动报酬，我自己自负盈亏；我的社会保险费用由我承担，由出租车公司代缴；出租车公司除要求我遵守行业规范外，对我的出勤时间、工作额度等均不进行管理，即我完全自主决定营运。

近日，因为种种原因，公司提出与我解除合同。请问：我能否获取经济补偿金？

读者：汪笑笑

汪笑笑读者：

尽管你与公司签订过劳动合同，公司也为你缴纳了社会保险，但你与公司之间因不存在劳动关系，不能获取经济补偿金。

《劳动合同法》第四十六条第（二）项规定，用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿，但其前提是用人单位与劳动者之间存在劳动关系。与之对应，出租车公司应否向你支付经济补偿金，关键也在于你们双方之间是否建立了劳动关系。

原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（[2005] 12号）第一条规定：“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。”

上述规定表明，在当事人双方主体资格的情况下，建立劳动关系的重要特征就是劳动者向用人单位提供劳动，用人单位的规章制度适用于劳动者，劳动者接受用人单位管理，用人单位向劳动者发放报酬。

结合本案，虽然出租车公司与你签订了名义上的劳动合同，但从该合同的内容上看，其实质属于车辆承包协议。虽然出租车公司为你缴纳社会保险费，但这种行为只不过是双方约定的代缴。再者，你承包出租车公司的出租车、缴纳承包费用后，出租车公司除要求你遵守行业规范外，对你的出勤时间、工作额度等均不进行管理，你完全自主决定营运，自负盈亏，出租车公司也不向你发放劳动报酬。所有这些，都意味着你与出租车公司不具有管理与被管理、领导与被领导、监督与被监督的人身及经济上的从属性，因此双方并未建立劳动关系。在你与出租车公司之间未建立劳动关系的情况下，你当然不能索要离职经济补偿金了。

廖春梅 法官

非全日制用工不能约定试用期

常律师：

您好！

我是打工人员，在一家公司做保洁，每天上班4个小时。应聘的时候，公司说要试用期一周，我觉得不需要试用期，但对方坚持必须有，而且法律规定必须有。请问是这样吗？谢谢您的答复。

答：

《劳动合同法》第六十八条

规定：“非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。”第七十条规定：“非全日制用工双方当事人不得约定试用期。”

若您属于非全日制劳动用工的，用人单位不能与您约定试用期，公司的说法是不正确的。

法条链接：

《劳动合同法》

第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357

lawyerchang@188.com