

老板发微信给员工称：这个月完不成任务就别上班了

# 员工因未完成任务离职是辞职还是辞退？

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第46条规定，劳动者因欠薪、患病、裁员或协商一致等原因离职时，用人单位均须向其支付经济补偿金。如果用人单位构成违法解除劳动合同，则须按照本法第87条规定向其支付赔偿金，赔偿数额为经济补偿金的二倍。为规避这笔费用支出，蓝天昭（化名）被辞退后，公司反称其系主动辞职、无需向其支付任何费用。

蓝天昭认为，公司老板给他发微信，明确表示他若完不成当月工作任务，下个月就不用上班了。在此情况下，他因未完成工作任务而停止上班不是主动辞职而是被辞退。即使按照协商一致解除劳动关系，公司亦应当向其支付离职经济补偿金。公司承认老板所说的话，但称该话的内容是激励员工好好工作，并没有辞退的意思。

法院认为，老板的话应理解为以蓝天昭完成销售任务为条件，决定是否解除劳动合同。其当月未完成销售指标并因此不再上班，符合由公司提出并与蓝天昭协商一致解除劳动合同的情形，故判决公司应当支付经济补偿金。10月15日，二审法院判决维持了该判决。

## 老板开出离职条件 员工如约停止工作

蓝天昭入职后，商贸公司安排他担任销售总监职务。经协商一致，双方签订了期限为2017年6月28日至2019年6月27日的劳动合同。在合同中，双方还约定合同到期后一年，即2019年6月28日至2020年6月27日为弹性期限。在弹性期限内双方任一方可解除

除劳动合同，且无需支付任何赔偿。

2019年12月2日，公司老板谢某向蓝天昭发送微信：“告知你一声：到这个月底即12月31日，公司的库存总数不能低于1000瓶。否则，下个月开始你就不用来上班了。”当月底，经核实相关库存商品，其数量确实未达到老板给出的目标。按照这个通知，蓝天昭在公司的最后工作日也是2019年12月31日辞职。

离职当天，公司向蓝天昭出具了离职证明，内容为：“本单位原职工蓝天昭自2017年6月28日入职，在职期间担任市场部销售总监职务。至2019年12月31日因合同到期同意其离职，已办理离职手续。”

蓝天昭说，他离职前12个月平均月工资为6715.13元。由于被解雇后公司拖欠工资，他到劳动保障监察部门备案追讨，对方告知需要原单位开具的离职证明。另外，因为办理失业证明和领取失业救济金等事项也是需要离职证明，所以，他才请求公司开具该证明，对于该证明载明的内容他不予认可。

## 员工追讨经济补偿 公司否认辞退事实

因公司不更改离职证明内容，为维护自身合法权益，蓝天昭向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向其支付离职经济补偿金。

仲裁庭审理中，公司认可谢某发送给蓝天昭的微信的真实性。蓝天昭认为，谢某作为公司法定代表人，其发出这样的通知，已经很清晰地表达出解雇蓝天昭的条件。在他不能完成指定任务的情况下，他停止工作并选择离职属于辞退的结果。

公司辩称，其没有单方解除蓝天昭劳动关系，蓝天昭也没有证据证明是公司单方解除劳动合同。微信通知中的话，本意是激励蓝天昭改善销售业绩，但其在离职后将此作为主张解除劳动合同经济补偿金的唯一依据。在其没有任何证据证明明确离职原因的情况下，公司不但拒绝变更离职证明的内容，且不同意支付任何经济补偿。

公司主张，因销售业绩非常差，蓝天昭早已产生离职的想法。2019年10月，他就口头向公

司提出过离职，并通过微信向公司行政与内务助理唐某表示不愿继续在公司工作。唐某将该微信聊天信息转给公司法定代表人谢某，谢某看过后对其辞职没有异议。在这种情况下，蓝天昭离开公司，其行为属于主动辞职。

公司提交的证据显示，蓝天昭于2019年12月17日向唐某发送微信称：“我做到这个月底会离开公司。”同年12月30日又发送微信称：“我想问一下，我还需要回公司办离职手续吗？”此外，蓝天昭还向谢某发送游戏邀请，谢某要求他处理好贷款公司债务问题。

据此，仲裁机构认为，从生活常理理解，谢某是为激励蓝天昭提升销售业绩所说的话，不应视为约定解除劳动合同的前提条件。因蓝天昭系主动辞职，故驳回其仲裁请求。

## 员工如约离开公司 构成协商解除关系

蓝天昭不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

经查，争议双方约定合同到期后的一年为弹性期限，在此期间双方有权任意解除劳动合同且无需支付经济补偿。因该约定与《劳动合同法》关于劳动合同解除情况的规定不符，且免除用人单位的主要义务，故一审法院认定该约定无效。蓝天昭在合同期满后继续在公司工作，应视为双方续订了期限为2019年6月28日至2020年6月27日的劳动合同。

一审法院认为，法定代表人谢某向蓝天昭发出微信通知是对他的警告提示，其意思应理解为以蓝天昭完成销售任务为条件，决定是否解除劳动合同。蓝天昭当月未完成销售指标并因此不再上班，符合由公司提出并与蓝天昭协商一致解除劳动合同的情形。

对此，公司主张谢某的通知是为激励蓝天昭提升销售业绩。但从实践看，公司作为用人单位，其激励员工工作应采用慎重及积极的措施。解除劳动合同是劳动关系中的重要决定，而公司使用解除劳动合同激励员工显然不恰当。另外，在双方事前没有关于销售任务约定的情况下，公司作为用人单位以解除劳动合同对蓝天昭进行激励，也不符合常理。故一审法院对公司该项主张

不予采纳。

公司辩称蓝天昭曾通过唐某向公司提出离职，一审法院亦不采纳，理由有二：一是唐某并非公司管理人员或蓝天昭上司，蓝天昭向其表示将离开公司，但未明确表示要离职，不属于正式向公司作出离职的意思表示。二是蓝天昭没有提交正式辞职申请，也没有委托唐某转达其要求离开公司的意愿，唐某将其与蓝天昭的微信聊天内容告知公司法定代表人谢某，是唐某与谢某之间的交流，对蓝天昭不具约束力。综上，判决公司向蓝天昭支付解除劳动合同经济补偿20145.39元。

公司不服一审法院判决，上诉称没有任何规定要求企业对员工的激励方式或激励用语必须是全然积极、正面的，在不违反公序良俗、国家法律法规的前提下，企业完全可以根据自身及与员工之间的实际情况，自由、灵活采用多种激励方式；且企业的激励方式本身就是以结果为导向来被评价的，只要符合企业实际情况的就是积极的。事实上，公司有正向的业绩提成的激励，也有根据实际情况辅以类似谢某告知蓝天昭的反向激励方式。而原审认为公司的激励方式不慎重、不积极，属于认定事实错误。比起谢某的激励用语，蓝天昭主动向唐某提出“我做到这个月底会离开公司”，更直接、明确地作出了解除劳动关系的意思表示，因此，应认定蓝天昭系主动提出离职。

二审法院认为，公司法定代表人谢某向蓝天昭发出的微信显示，如其在2019年12月不能完成相应的工作任务，则其在次月就无需再回公司工作。蓝天昭将该信息的内容理解为公司将在其无法完成工作任务时解除双方劳动合同，符合常理。况且，上述信息的意思表示明确，不存在歧义。

蓝天昭主张，因其感到确实无法完成2019年12月的工作任务，因此，在2019年12月17日告知同事唐某其即将在月底离职，该主张并不违反常理。此后，其确实未完成相应的工作任务并离职。一审法院认定本案符合由用人单位提出，经双方协商一致解除劳动合同的情形，并判决公司支付解除劳动合同经济补偿并无不当。据此，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

编辑同志：

我与公司在劳动合同中就我每天的工作量有着明确的约定。四个月前，公司因为业务量大幅增长，未经与我协商，就多次增加我的工作量。由于增加的工作量超出了合理限度，我不得不在标准工作时间之外延长工作时间，超负荷工作。因该状况难以改善，且自己的身体难以适应这样的劳动，我向公司提出过异议。但公司坚持其既定工作安排，我不得不拒绝的要求。可是，公司近日以我不服从安排为由解除了我的劳动合同。

请问：已在公司工作了两年，我能否向公司索要赔偿金？

读者：刘慧慧

刘慧慧读者：

你有权向公司索要违法解除劳动合同赔偿金。

一方面，公司的行为属于违法解除劳动合同。

《劳动合同法》第三十一条、第三十五条分别规定：“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。”“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。”即基于劳动合同是明确用人单位和劳动者权利义务关系的书面协议，未经变更，双方均应严格按照约定履行。即使变更也必须遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，对工作量、工作时间等影响劳动者休息权的变更，尤其是进行大幅调整，更应当在保障劳动者合法权益的条件下与劳动者充分协商，而不应采取强迫或者变相强迫的方式。

结合本案，公司超出合理限度大幅增加你的工作量，无疑是对劳动合同内容的变更，公司未和你协商更不用说达成一致，甚至在你提出以后仍固执己见，无疑与之相违。

同时，鉴于公司增加不合理不科学的工作量，使得你在标准工作时间内不可能完成任务，你要完成增加的工作任务，只能在标准工作时间之外超负荷延长工作时间，可以确认公司的做法构成变相强迫劳动，你有权依法予以拒绝。在此情况下，公司强行解除劳动合同，无疑是对法律规定的违反。

另一方面，公司应当向你支付违法解除劳动合同的赔偿金。

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”与之对应，你已经在公司工作两年，公司应当按照你的月工资标准，向你支付四个月的赔偿金。

# 员工拒绝增加工作量 单位据此解聘违法

廖春梅 法官

## 出差时遗失手提包，拾得者能否强索“感谢费”？

近日，读者温慧楠向本报反映说，她因出差在火车站候车室等车时，不慎将手提包遗失。后经调看监控录像，发现该包被刘某拾得。她找到刘某后，刘某得知包内有价值不菲的商业秘密，非得要求她给付5万元“感谢费”，否则，拒绝返还。迫于无奈，她只好照办，但事后又感到后悔。

她想知道自己能不能依法讨回不愿意支付的“感谢费”？

### 法律分析

根据相关情况，温慧楠有权

向刘某讨回相应的“感谢费”。

首先，刘某具有返还全部遗失物的法定义务。

《民法典》第三百一十四条规定：“拾得遗失物，应当返还权利人。拾得人应当及时通知权利人领取，或者送交公安等有关部门。”因此，刘某拾得温慧楠的手提包之后，必须无条件通过直接或间接方式履行返还义务。而其隐瞒不报甚至悄悄带回家中，明显与法律规定相违背。

其次，刘某无权自扣“感谢费”。

《民法典》第三百一十七条规定：“权利人领取遗失物时，应当向拾得人或者有关部门支付保管遗失物等支出的必要费用。权利人悬赏寻找遗失物的，领取遗失物时应当按照承诺履行义务。拾得人侵占遗失物的，无权请求保管遗失物等支出的费用，也无权请求权利人按照承诺履行义务。”

该规定表明，拾得人要想获得补偿或报酬，必须是针对为保管遗失物所造成的必要损失，或者遗失人曾经作出过“悬赏”的承诺。而本案中，刘某并不具备获得

补偿或报酬的要件：一方面，刘某拾到手提包以及将手提包带回家中，不过是举手之劳，根本无需支出保管费用；另一方面，温慧楠虽然支付了5万元“感谢费”，但其支付的前提是刘某缠着当事人逼出来的，不答应其要求就拒绝返还手提包。而手提包内价值不菲的商业秘密，对公司乃至温慧楠都至关重要，温慧楠迫于无奈只好照办，这意味着给付报酬的行为不是温慧楠的真实意思表示，更不属于悬赏。

颜东岳 法官