

协议约定了员工为经营亏损承担责任

# 公司向员工索赔为何难获支持?

□本报记者 赵新政

企业经济效益是由各个岗位上的员工通力合作、共同劳动创造的。盈利时,企业可以将这些利润以奖金、绩效工资等形式发放给员工。亏损时,企业该怎么办呢?能否让员工分担呢?在这一问题上,法律规定得很明白,邓万溪(化名)所在公司却把它弄混了。

“作为项目经理,我与公司签订过一份协议。”邓万溪说,2020年公司未完成协议约定的考核指标要求他赔偿投资损失,仲裁未予支持,公司未提起诉讼。2021年,公司又以项目经营不善出现亏损为由,仍然依据该协议要求他赔偿。一审法院认为,公司此举是对原裁决的否定并裁定驳回起诉。公司则认为其系在新的请求权基础上提起新的诉讼并非重复起诉,故提起上诉。

二审法院认为,虽然公司两次索赔所依据的协议条款不完全相同,但本案所提请求与裁决中所提请求均基于双方之间存在劳动关系、按照工作业绩设定相应考核指标所导致,双方的争议实质上仍是劳动法律关系项下的争议。因公司的索赔请求未经劳动争议仲裁前置程序,故于1月12日终审裁定驳回上诉,维持原裁定。

## 协议约定任务指标因为考核产生争议

邓万溪于2019年1月9日入职,公司聘任他为项目经理,双方签订了期限为2019年1月9日至2022年1月8日的劳动合同。同年2月14日,双方协商一致签订一份《协议》,并约定该协议作为劳动合同的补充和继承。

协议约定的主要内容是:1.如邓万溪在2019年12月31日前完成全年考核任务指标,公司对其

个人薪资按照税前30万元/年一次性补足,并分配项目净利润20%对其进行额外奖励。2.邓万溪承诺接受公司指导和监督,……确保完成双方协定的月度、季度、年度考核指标。3.由于邓万溪违约,或由邓万溪单方面原因给公司造成的损失,其须对公司全部投资进行追回,并对给公司造成的直接经济损失承担补偿责任。4.如邓万溪未完成双方协定的季度或年度考核指标,公司有权对邓万溪进行降薪、或终止合作,同时要求邓万溪赔偿公司投入该项目资金总额的50%。

2019年3月5日,双方依照《协议》确认《2019年度项目年度费用预算一览表》作为具体的考核指标纳入到月度、季度和年度考核中。邓万溪全年需完成360万元的销售收入,其中一季度6万元,二季度39万元,三季度85万元,四季度230万元。

然而,邓万溪没有完成一季度任务指标。公司提出终止合作时,他恳求再给一次机会,并同意将一季度指标合并到二季度并保证在4月份完成。在此基础上,公司提出自4月份起,将预借邓万溪个人的费用从1.5万元降低到1万元,并根据未来4至6月份实际完成情况决定是否终止。截至6月底,邓万溪按照约定应完成45万元销售收入,但实际仅完成8万余元,给公司造成194236.09元直接经济损失。公司认为,其行为给公司造成较大的经济和声誉损失。

此后,双方在赔偿和终止合作上发生争议。

## 公司首次索赔失败未就该项裁决起诉

公司认为,邓万溪的行为违反协议约定,申请裁决其偿还公司25057.02元个人借款,承担194236.09元损失等。

劳动争议仲裁机构认为,劳动关系的特征之一在于劳动者并不直接获取用人单位经营利润,而是通过付出劳动的形式领取报酬,故劳动者既无需承担企业的经营成本,亦无需承担经营风险,因此,不能将用人单位在经营过程中所有经济上所遭受损失均归责于劳动者,只有确系因劳

动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可以按照法律规定或劳动合同约定要求其赔偿经济损失。

本案中,公司虽提交了经营情况统计表,但未提交证据证明其中的利润损失系因邓万溪的过错行为所产生,在此情况下,仲裁机构认为,公司要求邓万溪赔偿责任没有法律依据,遂裁决邓万溪返还公司借款15057.02元,驳回公司的仲裁请求。邓万溪不服该裁决诉至一审法院,公司未提起诉讼。

## 未经仲裁前置程序公司再次索赔被驳

2021年5月,公司再次提起诉讼,要求邓万溪按照《协议》约定,支付其亏损赔偿金169700.21元及未完成考核指标赔偿金169700.21元。

一审法院查明,公司曾申请仲裁,以邓万溪违反《协议》等相关约定,给公司造成了重大经济损失,而且严重损害了公司的名誉,要求邓万溪偿还个人借款,承担194236.09元损失。

本案中,公司基于《协议》向邓万溪主张亏损赔偿及未完成考核指标赔偿,该诉讼请求所指向的损失名目虽与裁决中的损失名目不一致,但实质上是在否定裁决中关于驳回其要求邓万溪承担194236.09元损失的裁决结果,公司未在法定期限内就该裁决提起诉讼,亦未就亏损赔偿及未完成考核指标赔偿提起劳动争议仲裁,一审法院认为公司的起诉不属于人民法院受理民事案件的范围,遂裁定驳回起诉。

公司不服该裁定,上诉称其虽未就仲裁裁决提起诉讼,但其提起的本案诉讼不构成重复起诉。首先,二者法律关系不同,本案系依据《协议》而产生的项目出现亏损、邓万溪未完成考核指标,应当赔偿公司投资损失。而裁决系邓万溪违反《协议》约定,赔偿公司实际损失的劳动法律关系。其二,承担责任的性质不同。本案诉讼基于《协议》约定,如项目经营不善出现亏损或未完成考核指标,邓万溪需各赔偿投入资金总额的50%。而裁决中,公司系要求邓万溪赔偿实际

损失,赔偿金额是194236.09元。二者的计算基础及金额并不相同。其三,二者的请求权基础不同。本案的请求权基础是《民法典》第585条第1款规定,而裁决的请求权基础是《民法典》第584条规定。

公司认为,其虽未就亏损赔偿及未完成考核指标赔偿单独提起劳动争议仲裁,但本案是独立于劳动争议的合同纠纷,劳动争议程序不是本案的前置程序,公司有权进行独立的民事诉讼。本案中的合同关系与劳动争议是两种不同法律关系,根据《协议》邓万溪利益的实现途径主要是完成考核指标后项目净利润额外奖励和收益,是项目的单独收益,受《协议》约束。而劳动关系中劳动报酬是按月固定发放的工资。因《协议》而产生的收益不能等同于劳动法意义上的劳动报酬。

公司还认为,《协议》具有对赌和激励的性质,邓万溪签订《协议》的目的是在完成项目考核目标时能获得项目净利润的额外奖励、收益。激励收益和赔偿符合《合同法》权责一致、利益平衡的原则,不能等同于劳动者的责任。故本案应属于一般民事诉讼,不属于仲裁前置的劳动争议。

二审法院认为,虽然本案中公司要求邓万溪支付亏损赔偿金与未完成考核指标赔偿金所依据的《协议》条款与其在裁决中要求邓万溪承担损失所依据的《协议》条款并不完全相同,但本案公司所提的请求与裁决中要求邓万溪承担损失的请求,均是基于双方之间存在劳动关系,公司对于邓万溪的工作业绩设定相应的考核指标所导致,双方的争议实质上亦是劳动法律关系项下的争议。公司未就其所主张的亏损赔偿以及未完成考核指标赔偿提起劳动争议仲裁,直接向法院起诉不符合人民法院受理劳动争议的仲裁前置程序要求,一审法院裁定驳回公司的起诉并无不当,本院不持异议。

综上,公司的上诉理由部分系其错误理解一审法院对裁决有关内容认定的逻辑结构,部分系其错误理解相关规定所致,均不能成立,二审法院对其上诉请求不予支持。

## 严寒天气下作业劳动者享有哪些权益?

编辑同志:

我是一名快递员,近期受较强冷空气影响,全国多地开启低温冷冻模式,我们这里还时不时遇到极寒天气、降雪、冰冻雨,这使得包括快递员、环卫工、外卖小哥、交通警察等在内的劳动者工作中更加辛苦,行走变得更加困难。但是,为了保障民众的正常生活,早点拿到快件、外卖……我们这群劳动者仍然顶风冒雪地奔波着。

请问:低温寒风中作业会有低温补贴吗?如果被冻伤是否可以申请工伤认定?

读者:解利岷

解利岷读者:

根据国家技术监督局制定的《低温作业分级》国家标准,在生产劳动过程中,工作地点平均气温等于或低于5摄氏度的作业即为低温作业。在低温之下从事较长时间的露天劳动,职工可能会被冻僵冻伤,从而诱发心脑血管、免疫系统疾病,甚至可能危及生命。目前,虽然尚无一部有关低温作业劳动保护的行政规章,但相关文件对低温作业职工的主要待遇作了规定。

一是享受低温津贴待遇。《最低工资规定》第十二条规定:“在劳动者提供正常劳动的情况下,用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后,不得低于当地最低工资标准:(一)延长工作时间工资;(二)中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴;(三)法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。”据此,用人单位应当根据自身情况确定低温补贴条件和标准,向符合条件者发放低温津贴。

二是享受工伤待遇。根据2013年印发的《职业病分类和目录》的规定,冻伤与中暑一样,属于物理因素所致职业病。《工伤保险条例》第十四条规定,职工患职业病的,应当认定为工伤。因此,职工低温作业时被冻伤的,应当认定为工伤和享受工伤待遇。

另外,用人单位还应当按照《劳动法》第五十四条“必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品”之规定,并参照《防暑降温措施管理办法》的相关规定,保障好低温作业职工的权益,让他们暖心作业。包括:普及防护知识,提高职工防寒保暖意识和防护能力;提供必要的防寒防护用品和严寒作业休息场所;合理安排和调整作业时间,采取轮班换班、轮休等方式,适当增加寒冷作业环境下职工休息时间,降低职工劳动强度;日最低气温低至一定时缩短当天工作时间或缩短连续作业时间,气温最低时段内停止室外露天作业等。在停止工作、缩短工作时间时,不能做出扣除或降低工资这种让人寒心的事。

潘家永 律师

# 工伤等级确定后病情加重,能否要求提高待遇?

近日,读者杨玉华向本报反映说,她遭遇工伤并被评定为六级伤残。因劳动功能障碍和生活部分不能自理障碍,她已经获得了相应的工伤保险待遇。可是,近段时间以来,她觉得自己的劳动功能障碍明显加重。

她想知道自己能否要求提高工伤待遇?

## 法律分析

杨玉华可以对自己的身体状况进行复查,然后,根据复查鉴定结论要求提高工伤保险待遇。

《工伤保险条例》第二十八

条规定:“自劳动能力鉴定结论作出之日起1年后,工伤职工或者其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的,可以申请劳动能力复查鉴定。”即劳动能力复查鉴定是指已经劳动能力鉴定的工伤职工,在劳动能力鉴定结论做出1年后,工伤职工或者其近亲属、所在单位或者经办机构认为残情发生变化,向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出复查鉴定申请,设区的市级劳动能力鉴定委员会依据国家标准对其进行鉴定,做出新的劳动能力鉴定结论的鉴定。

这样规定的目的在于保护伤残职工的合法权益,使其享受相应的工伤保险待遇。因为职工被评定伤残等级后,其伤残程度往往有可能在一定时期以后发生变化,出现劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度加重或减轻的情况。

与之对应,杨玉华感到自己的劳动功能障碍明显加重,其可以通过提交身份证、原认定工伤决定、原鉴定结论通知书以及复查诊断书、病历、出院证明等,向设区的市级劳动能力鉴定委员会申请劳动能力复查鉴定,以获

得更多的保障。设区的市级劳动能力鉴定委员会应当自收到你的劳动能力复查鉴定申请之日起60日内作出劳动能力鉴定结论,必要时,作出劳动能力复查鉴定结论的期限可以延长30日。

当然,如果杨玉华对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力复查鉴定结论不服的,可以在收到该鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会申请再次鉴定。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力复查鉴定结论为最终结论。 颜东岳 法官