

劳动合同约定绩效年薪与目标考核挂钩

# 公司不得以未设考核目标为由不发绩效年薪

□本报记者 赵新政

“公司把考核目标与员工的绩效年薪、奖金福利等浮动性收益结合起来是正确的。若员工工作业绩差，公司不发或少发奖金不仅是公平公正的体现，也是科学管理的反映。”余辉（化名）说，公司为克扣其10万元绩效年薪，除指责他工作不尽心外，还很荒诞地称当年没有为他确定考核指标，当然谈不上发不发奖金的问题。

余辉认为，按照劳动合同约定，公司应根据岗位目标完成情况并通过年底考核向其发放绩效年薪。即使如公司所说当年没有为他设定考核目标，相关责任也不在他，更不应成为拒发奖金的理由。

经查证，余辉曾多次询问2019年度《岗位目标责任书》签订及意见反馈情况，但公司表示“还要再调整一下”“改天整理好了给你”“已经给张总，他还没有回复我”。据此，法院认为，公司对员工的工作安排及考核负有积极作为的义务，其消极作为不正当地阻却了当年绩效奖金支付条件的成就，应当对此承担不利后果，并应视为相应支付条件已经成就，故于7月21日终审判决支持余辉的主张。

## 绩效年薪如何发放 劳动合同约定明确

2018年5月2日，余辉与公司签订期限自当日起至2021年6月30日期间的劳动合同，约定试用期3个月。当天，双方又签订一份《劳动合同补充协议》，约定余辉担任系统技术研发与设计部副总经理，年薪为40万元/年，由基本年薪和绩效年薪构成。其中，约定年薪的60%为基本年薪，分12个月发放，折合月度基

本年薪为2万元/月。约定年薪的40%作为绩效年薪或奖金，根据《岗位目标责任书》工作任务完成情况并通过评估的年底考核结果进行发放，或者经双方协商确定。

余辉称，因公司拖欠2018年度绩效年薪，他自2019年2月起开始与公司交涉，公司人事经理张某告诉他当年绩效年薪为66400元，该款项已经履行财务审批并据此代扣代缴了个人所得税。此后，张某称其2019年度应发放绩效奖金10万元，但公司亦未发放。

公司称，拒发绩效年薪的原因是余辉不符合发放的条件。具体来讲，公司高薪招聘余辉时对其寄予厚望，但其在研发工作上不尽心尽责，不仅未为公司创造价值还给该公司造成损失，不具备核算发放奖金的基础。若在此种情况下，继续给其发放2018年度、2019年度绩效有违公平。基于此，公司人事部门虽提出了绩效奖金分配方案，但该方案仅仅是为了与员工进行沟通，最终未能通过公司内部审议。

## 微信记录还原事实 公司未设考核指标

2019年12月2日，余辉向公司发送《辞职信》，称2018年度的奖金到2019年7月才获批，转交财务部等待发放至今仍未明确发放计划。入职以来工资拖欠一两个月的情况时有发生，2019年只剩最后一个月，又要开始核算本年度的年终奖了，实在令人担忧。本人虽属高管但依然以固定收入为家庭主要经济来源，难以承受过多的不确定性，对现金流需求非常迫切。纵然万分不舍与无奈，仍然决定离职。

余辉以要求公司支付绩效奖金等为由申请劳动争议仲裁，但被驳回。余辉不服该裁决，向一审法院提起诉讼，请求公司向他表示2018年度绩效奖金6.64万元、2019年度绩效奖金10万元。

为证明自己的主张，余辉向法院提交了他与公司人事经理张某的微信对话记录。其中，2019年2月26日，余辉问：年终奖还没发，公司是怎么计划的？张某说：2017年的只发了个别人。2018年的刚计算完总数，不知道啥时间发。同年6月17日，余辉问：奖金批完告诉我下，着急用钱呢。张某说：好的。

2019年7月18日，张某问：你在单位吗？张总让我跟你说说年终奖的事情。余辉说：刚出来，在外边开会。张某说：我把2019年指标文件和年终奖发放方案发给你，你看下。同年7月30日，张某说：目标责任书还要再调整一下，你等我消息。余辉说：先把去年的奖金发了吧，责任书跟去年的奖金没有直接关系。2019年的奖金可以单聊，慢慢定任务也无所谓。

2019年8月5日，张某说：年终奖已经给财务了，优先考虑你。今年的目标我改天整理好了给你。余辉说：感谢。同年8月9日，余辉发送《2019年度目标责任书-回复》给张某，张某说：好的。我跟张总汇报一下。8月20日，余辉问：责任书的事情什么进展？张某说：我已经给张总，他还没有回复。

2020年4月8日，余辉问：2018年、2019年的年终奖发到什么阶段了？张总让我联系你。张某说：2019年的还要走些手续，等我消息吧！余辉问：2018年的呢？张某说：2018年的也要双审批。同日，余辉给张总发微信，

问年终奖什么时候发，张总回复：与张某联系！

2020年4月9日，张某向余辉发送标题为《余辉奖金》文件，内容是：2018年度，应发绩效奖金6.64万元，此项金额没有发放但已经申报个人所得税。2019年度，应发绩效奖金10万元。余辉回复：收到，不知还要等多久能到账？

公司认可上述证据的真实性，表示张总系公司总经理，张某系公司人事经理。针对余辉的诉求，公司称绩效年薪根据《岗位目标责任书》、年度考核结果发放。2018年、2019年余辉因个人原因未签署《岗位目标责任书》，公司无法对其进行考核，当然无需向其支付相应的奖金。

余辉称，2018年审批流程他签过字，是领导签字之后才找他签的字，之后财务报税，其签署了2018年度《岗位目标责任书》。2019年度《岗位目标责任书》双方通过微信沟通过一次，公司发送给他之后，他不认可公司提供文本的条款，已通过电子邮件逐条回复了其中不合理之处。因当时已经2019年7月，最终未签署。他问了人事，人事说领导未回复，之后未再交流该事项。

## 公司行为存在过错 被判支付绩效工资

一审法院认为，绩效年薪如何发放，双方在劳动合同中进行了明确约定。针对2018年度绩效年薪，余辉提举的、公司认可真实性的微信对话记录显示，2020年4月余辉就绩效年薪的发放找公司总经理张总沟通，张总明确表示让他与张某联系。随后，张某向余辉发送的发放方案中明确载明余辉2018年年度应发绩效年

薪数额为6.64万元，余辉亦同意该数额，因此，应认定张某系履行职务行为，余辉与公司就2018年绩效年薪发放已达成协商一致，公司此后拒发缺乏依据。

针对2019年绩效年薪，双方均确认未签署2019年度《岗位目标责任书》，余辉提举的微信对话记录显示其曾多次询问该责任书的签订及意见反馈情况，公司工作人员表示“还要再调整一下”“改天整理好了给你”“已经给张总，他还没有回复”，据此，一审法院认定双方未签订2019年度《岗位目标责任书》、未进行评估考核原因在于公司、双方亦未就2019年度绩效年薪发放协商一致。因双方签订的《解除劳动合同协议》约定余辉薪资结算至2019年12月31日，一审法院认为，公司应当向余辉给付2019年度绩效奖金10万元。

据此，一审法院判决公司应当给付余辉2018年绩效奖金6.64万元、2019年度绩效奖金10万元。

公司不服该判决提起上诉，二审法院认为，公司作为用人单位，应当对签订《岗位目标责任书》、按照约定对劳动者的工作进行安排和考核负有积极作为的义务。现双方未签订2019年度《岗位目标责任书》，公司对此存在过错，该消极作为的行为导致对余辉是否应当享有2019年度绩效奖金无法进行评价，不正当地阻却了2019年度绩效奖金支付条件的成就，公司应对此承担不利后果，并应视为相应支付条件已经成就。现双方未对2019年度绩效奖金的支付协商一致，公司应当向余辉支付2019年度绩效奖金。

鉴于公司的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

# 已获工伤医疗就业补助 还可领取解聘经济补偿

编辑同志：

我于2019年7月初入职一家公司，签了一份为期3年的劳动合同。2021年3月的一天，我在工作中因操作机器失误，受到事故伤害，被认定构成工伤、鉴定为八级伤残。2022年7月初，我的劳动合同到期，公司拒绝续订。在办理离职手续后，社保机构给我发了一笔工伤医疗补助金，公司也给我发了一笔伤残就业补助金，但拒绝支付我经济补偿金。我找公司理论，公司说，工伤医疗补助金和伤残就业补助金均属于补偿性质，获得了这两项补偿后，就不应当再要求领取终止劳动合同的经济补偿金，否则就是重复获取补偿。

请问，公司的这种说法有法律依据吗？

读者：董安俊

董安俊读者：

该公司的说法不正确。《工伤保险条例》第三十

七条规定：“职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为13个月的本人工资，八级伤残为11个月的本人工资，九级伤残为9个月的本人工资，十级伤残为7个月的本人工资；（二）劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。”

上述规定中的“一次性伤残补助金”，是对因工伤致残的劳动者给予的一次性职业伤害补偿；“一次性工伤医疗补助金”是伤残职工离职后的医疗保障费用；“一次性伤残就业补助金”则是对职工因工伤导致劳动能力下降或丧失、就业能力受限所作的补偿，它们均属于工伤待遇的范围和性质。而经

济补偿金是在劳动合同解除或终止时，由用人单位依法支付给劳动者的一次性经济补偿，是对劳动者累积性劳动贡献的补偿和对劳动者就业机会成本丧失的一种补偿。据此可知，工伤待遇中的各种补偿与离职时经济补偿的功能各不相同，不能相互代替。用人单位不能以工伤职工离职时领到了工伤医疗补助金和伤残就业补助金为由，主张免除自己向工伤职工支付经济补偿金的义务。

《劳动合同法》第四十六条第五项规定，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，劳动合同期满终止劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。本案中，你是八级伤残职工，在劳动合同期满时，由于是公司要求终止劳动合同的，因此，你有权领取经济补偿金。

潘家永 律师

# 严重失职导致火灾，老员工丢失“饭碗”

近日，职工邱燕英向本报咨询说，他在一家公司连续工作20多年，再过半年就可以退休了。一个月前，他因违反规定在车间里用火，导致发生火灾并造成公司12万余元损失。事后，公司不仅要他承担一定的赔偿责任，还解除了他的劳动合同。

他想知道：《劳动合同法》第四十二条第（五）项明确规定，在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的，用人单位不得解除劳动合同。本案中，公司的做法对吗？

## 法律分析

公司的做法并无不当。

一方面，邱燕英的情形属于严重失职。即其违反规定在车间用火，违反基本注意义务，对火灾发生及其损失具有主观上的重大过失。

对此，《劳动合同法》第三十九条第（三）项明确规定，劳动者“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的”，用人单位可以解除劳动合同。也就是说，公司照样有权将其解聘。

另一方面，工龄已满十五年、距离退休年龄不到五年，并非劳

动者不能被解聘的“免死牌”。

虽然《劳动合同法》第四十二条第（五）项中有着邱燕英所提到的内容，但其就用人单位不得解除劳动合同同时附加了另一个条件，那就是必须具有该法第四十条、第四十一条所列举的法定情形之一：1.劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；2.劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；3.劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议；4.依照企业破产法规定进行重整的；5.生产经营发生严重困难的；6.企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；7.其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

很明显，上述条件并没有将员工严重失职列入严禁用人单位解除劳动合同之列。

颜东岳 法官