

员工承诺未完成业绩目标便离职

法院为何判定员工的承诺无效？

法官提示：解除劳动关系必须按照法定条件程序进行

公司强行捆绑销售业绩，员工违心签下《离职申请表》

2013年，张京入职公司，担任业务经理，工作地在北京，负责销售汽车涂料。2020年1月底，公司总经理阿娜找到张京，要求他完成2020年上半年的销售目标，并出示《离职申请表》。

阿娜说：“现在就签订《离职申请表》，相当于军令状。完成上半年目标，你就留下，完成不了，你就走人。你要是不签，公司就把你分配到河北公司。”当天，张京未表示同意。

几天后，阿娜再次通知张京：“你再不签，公司就辞退你。”无奈，张京在2020年2月签写了落款时间为2020年7月16日的《离职申请表》，离职原因填写为“公司的政策和措施”。

员工没有完成销售业绩，公司依其承诺解除劳动合同

截至2020年7月15日，经考核，张京未完成公司制定的上半年销售目标。

“因为疫情，消费者的需求少之又少。公司对其他销售人员的销售目标按全年计算，唯独给我制定半年期任务，这是严重的不公平。”张京说，所谓“公司的政策和措施”，本质上还是逼近他承诺完不成销售任务就辞职，没有任何双方协商或员工主动承诺的因素。

2020年8月中旬，公司以张京工作业绩差为由与其解除劳动关系。他不服公司该项决定，执意到公司上班，但被拒之门外。

对此，公司的解释称：“张京与总经理阿娜二人，结合其个人、公司、市场等现实情况制定出明确的销售目标，《离职申请表》也是张京自愿签写的。现在，张京没有完成销售目标，依照他

公司在为张京（化名）制定2020年上半年销售业绩目标时，向他出示一份《离职申请表》。同时，要求他在该《离职申请表》上签字时将落款时间写成下半年的某一天。对此，公司的理由是按照张京本人的承诺，若其没有完成上半年的业绩便自行离职。虽然他事先在《离职申请表》上签字，但离职与否视具体情况而定。

半年后，张京果然未完成自己承诺的销售业绩，公司遂拿出《离职申请表》要求他离职。张京认为，《离职申请表》是受公司逼迫签写的，不同意公司的要求，公司则强行解除其劳动合同。此后，他申请劳动争议仲裁，因不服裁决又诉至法院，要求公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金8万元。

签写的《离职申请表》，双方之间的劳动合同属于按约定解除，且系张京按照自己的承诺自愿离职的。由于公司并未辞退他，当然不存在违法解除劳动关系的事实。”

违反法定条件程序解聘员工，公司支付8万元经济赔偿

张京不服公司解除其劳动合同的决定，向劳动争议仲裁机构申请仲裁。仲裁裁决后，他又向法院提起诉讼。

法院审理认为，本案劳动关系解除的事由源于公司提出的方案，即若张京销售业绩截止2020年7月15日不达标，则双方劳动关系解除，涉案《离职申请表》实际上是公司为提升业绩要求张京签写的，公司强制其作出这样的“承诺”及解除其劳动关系的行为违反法律强制性规定。

根据《劳动合同法》第四十条规定，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，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。本案中，当张京的销售业绩达不到预期目标时，按照该法律规定，公司负有对其进行培训或者调整工作岗位的义务，若之后仍不能胜任工作，公司方可解除其劳动合同。

法院认为，公司的做法不符合这一法律强制性规定。

另外，公司提前让张京签写《离职申请表》，法院认为，公司这一做法意在免除其自身的法定责任、排除张京的合法权利，该行为应属无效。而公司基于无效的《离职申请表》与张京解除劳动关系，

法官提示

解除劳动关系必须按照法定条件程序进行

审理本案的法官说，用人单位单方解除劳动合同可以分为过错性辞退、非过错性辞退和经济型裁员。其中，非过错性辞退的适用情形之一是《劳动合同法》第四十条第二项规定“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。”不过，用人单位据此解除劳动合同时，应注意做到以下几点：

一是用人单位不得单方面故意提高任务标准、难度，使劳动者无法完成。比如，同岗位员工定额标准存在“双标”或标准严重脱离实际。

二是当劳动者“不能胜任工作”时，用人单位不能直接解除劳动合同，而应该对劳动者进行培训或者调整工作岗位。在经过培训或调整工作岗位后仍然不能胜任工作时，用人单位方可与其

属于违法解除，应当支付张京违法解除劳动合同赔偿金8万元。

公司不服一审法院判决提起上诉，二审法院认为，用人单位应当严格依照《劳动合同法》规定的条件和程序解除劳动者的劳动合同，不得违反法律规定与劳动者就解除条件和程序进行约定，不得以约定的条件已达成解除双方劳动合同，否则构成违法解除。

本案中，公司总经理阿娜为张京制定销售业绩目标，并要求其若无法完成销售业绩目标双方劳动关系解除，张京在此情况下于2020年2月签写落款时间为2020年7月16日的《离职申请表》，公司这些行为不符合《劳动合同法》规定的劳动合同解除条件和程序。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，遂判决驳回公司上诉，维持原判。

解除劳动合同。对此，用人单位需准备充足证据并承担举证责任。

三是劳动者在用人单位绩效考核中居于末位不等同于“不能胜任工作”，也不符合单方解除劳动合同的法定条件，用人单位不能据此解除劳动者的劳动合同。

四是对于非过错性辞退，不仅要符合法定条件，还要遵循法定程序，即提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资。

实务中，用人单位经常为了经营业绩而让劳动者签下“军令状”，用人单位万不可认为签下“军令状”就可以随意解除劳动合同，该种行为实际存在极大的法律风险。本案中，公司的做法就是因为违背法律规定的解聘条件及程序才承担了向员工给付经济赔偿的后果。唐玥 马宁 法官

超市挂靠商场经营 违法解雇员工谁担责？

编辑同志：

我是一家超市的售货员，在该超市已经工作6年了。期间，我与超市最后签订的一份劳动合同将于2024年1月期满。2022年3月，超市因卖假货被市场监督管理局吊销了营业执照，此后就挂靠在某商场名下、使用该商场的营业执照继续经营。不久前，我因怀孕难以胜任繁重的工作，结果被超市辞退。超市老板承认辞退我是违法的，按规定应支付赔偿金，但其因资金困难无力支付，让我去找某商场索要，而该商场根本不理睬我。

请问：我究竟该向哪个单位索要赔偿金？

读者：宋陈洁

宋陈洁读者：

你有权要求超市及商场索要经济赔偿金，而这两个单位需共同支付该笔赔偿金。

《公司登记管理条例》第五十九条第一款规定：“任何单位和个人不得伪造、涂改、出租、出借、转让营业执照。”第七十一条规定：“伪造、涂改、出租、出借、转让营业执照的，由公司登记机关处以1万元以上10万元以下的罚款；情节严重的，吊销营业执照。”本案中，涉案商场在超市的营业执照被吊销后向其出借营业执照，让其挂靠经营，继续对外开展民事活动，该商场不仅要对其违反国家强制性规定的行为承担行政责任，也要对超市的民事侵权行为承担法律责任。

也就是说，超市在挂靠经营期间违法解雇你，由此所产生的法律后果商场也要一起承担法律责任。对此，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第三十条规定：“未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位，以挂靠等方式借用他人营业执照经营的，应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第五十四条规定：“以挂靠形式从事民事活动，当事人请求由挂靠人和被挂靠人依法承担民事责任的，该挂靠人和被挂靠人为共同诉讼人。”

鉴于两家单位均拒绝向你支付赔偿金，你应当及时申请劳动争议仲裁或提起诉讼。在申请劳动仲裁或起诉时，应当把两家公司都列为当事人，这样，仲裁机构或法院就可以判决这两家单位对你承担连带赔偿责任。在仲裁裁决或法院判决生效后，由超市负责向你支付赔偿金；如果该超市无力支付或无力全部支付的话，则由商场承担给付义务。

潘家永 律师

遭遇“软暴力”侵害如何正确维权？

案例

王某等人经常以某合作社名义非法向他人发放贷款，其中，职工孙某曾向其借款，并由李某担保。后孙某不能及时还款，王某遂伙同他人多次进入孙某家中，采用言语恐吓、摆放花圈等“软暴力”方式催款，严重扰乱了孙某的工作和生活。同时，王某等人还通过非法拘禁、殴打的方式向担保人李某索债。近日，法院以寻衅滋事罪判处王某有期徒刑一年八个月。

评析

近年来，利用“软暴力”手段实施的违法犯罪行为层出不穷。与传统意义上的暴力手段相比，“软暴力”除了会侵犯人身财产权利和社会秩序之外，更容易给人们的心理造成伤害。那么，什么是“软暴力”？“软暴力”有哪些常见手段？遭遇“软暴力”侵害应当如何正确维权呢？

最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部联合印发的《关于办理实施“软暴力”的

刑事案件若干问题的意见》（以下简称“《意见》”）规定，“软暴力”是指行为人为谋取不法利益或形成非法影响，对他人或者在有关场所进行滋扰、纠缠、哄闹、聚众造势等，足以使他人产生恐惧、恐慌进而形成心理强制，或者足以影响、限制人身自由、危及人身财产安全，影响正常生活、工作、生产、经营的违法犯罪手段。

“软暴力”常见的手段主要分三类：第一类是侵犯人身权利、民主权利、财产权利的手段，主要包括跟踪骚扰、扬言传播疾病、揭发隐私、恶意举报、诬告陷害、破坏、霸占财物等；第二类是扰乱正常生活、工作、生产、经营秩序的手段，包括但不限于非法侵入他人住宅、破坏生活设施、设置生活障碍、贴报喷字、拉挂横幅、燃放鞭炮、播放哀乐、摆放花圈、泼洒污物、断水断电、堵门阻工，以及通过驱赶从业人、派员驻守等方式直接或间接地控制厂房、办公区、经营场所等；第三类是扰乱社会秩序的手段，包括但不限于摆场架势

示威、聚众哄闹滋扰、拦路闹事等。需要注意的是，通过信息网络或者通讯工具实施，符合《意见》规定的违法犯罪手段，也可认定为“软暴力”，即“软暴力”既可以以线下方式实施，也可以在线上实施，比如通过网络泄露他人隐私、发布不雅视频等。

那么，“软暴力”与“硬暴力”有何区别呢？传统意义上的暴力一般针对人的身体实施，与人的身体有物理上的接触，可能直接造成人身损害。如对人身体各个部位实施的攻击性行为，推搡、拳打脚踢、扇耳光、使用器物伤害等都是传统意义上的暴力。而“软暴力”的实施手段主要表现为通过滋扰、纠缠、哄闹、聚众造势等，对人形成心理强制或者限制人身自由，危害后果具有滞后性、非直接性，结果主要表现为影响正常的生活和工作等。单从这些行为方式上看也许并不构成犯罪，但是这些“软”行为和暴力行为能产生同样的法律后果，同样能使他人产生恐惧、恐慌进而形成心理强制，或者足以影响、限制人身自由、危及人身

财产安全，影响正常生活工作和生产经营。

关于实施“软暴力”犯罪行为可能触犯的罪名，《意见》作了明确规定。如果行为人以非法占有为目的，采用“软暴力”手段强行索取公私财物的，可能构成《刑法》上的敲诈勒索罪；如果以“软暴力”手段非法侵入或者滞留他人住宅的，可能构成非法侵入住宅罪；如果有组织地多次短时间非法拘禁他人，非法拘禁3次以上、每次持续时间在4小时以上，或者非法拘禁他人累计时间在12小时以上的，应当以非法拘禁罪定罪处罚。实施“软暴力”同时构成多种犯罪的，应当根据《刑法》和司法解释的规定实行数罪并罚或者择一重罪处罚。

现实中，不少受害人在遭受“软暴力”的初期一般会选择忍耐。随着时间推移以及“软暴力”程度加剧，身心俱疲才会选择报警。对此，受害人无论因为何种原因遭遇何种形式的“软暴力”，都应该及时向公安机关等相关部门反映，保护自己的合法权益。

张兆利 律师