

## 员工承诺达不到销售目标自动离职

# 公司按照员工承诺终止劳动合同为何违法？

□本报记者 赵新政

“对于哪些情况下可以解除或终止劳动合同，《劳动合同法》已经作出明确而具体的规定。”叶奔贤（化名）说，他依据公司制定的工资与效益挂钩制度，在签署年度销售目标时自加压力、自设指标，并承诺若完不成任务就自动离职。岂料，他当年果真没有完成任务，公司于是通知他终止劳动合同。

尽管公司是按照双方约定办事，但叶奔贤认为这样做不符合法律规定。当他要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金时，公司称其系自动离职不予赔偿。公司的理由是双方经协商一致签署了年度销售目标、约定了薪资及工作内容，此系对劳动合同内容的双方合意，其未达到预期业绩选择离职是真实意思表示。

法院认为，员工的销售业绩达不到预期目标时，公司应对其进行培训或者调整工作岗位；仍不能胜任工作的，公司方可依据相关法律规定解除劳动合同。现公司直接以叶奔贤的销售业绩未达标为由解除其劳动合同确属违法，故于7月28日终审判决公司应依法向叶奔贤支付违法解除劳动关系赔偿金。

### 员工自定销售目标 因未达标遭遇解聘

2017年11月12日，叶奔贤进入公司工作。2020年11月13日，双方签订了即日起至2023年11月13日的劳动合同，合同约定其担任销售业务员职务。2021年1月19日，叶奔贤与公司签订销售目标责任书，承诺其自愿选择当年的业绩目标为2700万元，完成率低于30%则自动离职。

2021年年底考核时，叶奔贤

实际完成的年度销售业绩为264万元。2022年3月17日，公司向叶奔贤出具通知书，上载：“您2021年考核业绩未能完成销售目标承诺，且销售业绩完成率低于业绩目标的30%，该情形触发了‘您将在业绩未达到目标30%时则自动离职’的承诺，现公司根据这一约定通知您自2022年3月17日起，公司终止与您的劳动合同。请于2022年3月20日以前办理好工作交接及其他离职手续。”

叶奔贤很不情愿地办理完交接、离职手续后，向劳动争议仲裁机构递交申请，请求裁决公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金、未提前30日通知解除劳动合同的一个月工资及被拖欠的业务提成等费用。

经审理，仲裁裁决公司支付叶奔贤违法解除劳动关系赔偿金12万元、相应期间的提成6060元、工资差额5500元，驳回其他仲裁请求。公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

### 公司否认解聘员工 拒绝承担赔偿责任

公司诉称，仲裁机构认定其直接以销售业绩未达到目标30%为由解聘叶奔贤属于错误。事实上，公司并非单方解除劳动合同，叶奔贤的情形属于主动离职。

公司称，叶奔贤于2020年11月19日提出薪资调整申请，申请内容为从2021年开始销售业绩从原来的1800万元调整为2700万元；相应的底薪从原来的每月6000元调整为每月9000元。2021年1月19日，其与公司签订销售目标责任书。由此，双方经协商一致变更了薪资及工作内容，该

情形应属于双方协商一致变更了劳动合同内容。

由于变更薪资及工作内容是叶奔贤本人的自愿选择，对未达到预期业绩目标所产生的离职后果是叶奔贤本人的真实意思表示，所以，不是公司对其的工作安排或强制性要求。在这种情况下，公司认为，叶奔贤的薪资调整申请及销售目标责任所载内容，应视为双方共同订立了附条件解除的劳动合同。

在解除劳动关系一事上，公司称其在确认叶奔贤未完成业绩目标时，并未立即通知叶奔贤解除劳动合同，更无单方面解除劳动合同的意图。公司是在叶奔贤于2022年3月3日通过微信发出同意主动离职后，才于同年3月17日向叶奔贤送达并经其本人签字确认的通知书。在通知书上，公司也是用了“终止”二字而非“单方解除”，叶奔贤也在当日进行了工作交接。该通知书只是确认双方劳动合同已经终止的一个说明性文件，并非公司单方面解除劳动合同的通知。

据此，公司认为，在叶奔贤未完成其作出的业绩目标承诺、劳动合同所附解除条件现已成就的情况下，应当视为叶奔贤主动离职而非被公司解聘。

叶奔贤辩称，其没有主动离职，是公司以其销售业绩未达标为由解除劳动合同，故不同意公司的诉讼请求。尽管公司送达的通知书载明是终止劳动合同，但从双方解除劳动关系的情形看，并不属于法律规定的劳动合同终止的情形。鉴于本案不属于法律规定的用人单位可以解除劳动合同的情形，也不属于终止劳动合同的情形，还不属于协商一致的情形，公司应当承担违法解除劳

动关系的法律责任。

### 员工业绩确实欠佳 直接解聘仍属违法

一审法院庭审中，公司诉称，仲裁机构适用法律错误，理由是本案不属于《劳动合同法》第48条规定的用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的情形。公司认为，其与叶奔贤之间的劳动关系系因所附条件已成就而解除，并非公司单方解除。退一步说，该种情形亦属于《劳动合同法》第36条规定的协商一致解除劳动合同的情形。在公司合法解除劳动关系的前提下，不应承担赔偿责任。

依据法庭查明的事实，公司虽称叶奔贤系因未达到销售业绩目标依据承诺自动离职，但其从未向公司作出过解除劳动合同的意思表示，故公司的该项主张，一审法院不予采信。

一审法院认为，叶奔贤虽在销售目标责任书作出过离职承诺，但在其销售业绩未达到预期目标时，公司应对其进行培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，公司方可依据相关法律规定解除劳动合同。现公司直接以其销售业绩未达到目标30%为由解除双方的劳动合同，属于违法，应当向叶奔贤支付违法解除劳动合同赔偿金。

据此，一审法院依照《劳动合同法》第2条第1款、第30条第1款、第48条、第87条之规定判决公司支付叶奔贤违法解除劳动合同赔偿金12万元、业务提成6060元、工资差额6980元。

公司不服一审判决，上诉后提交了销售提成规则等证据，旨在说明员工可以根据自身

情况自愿选择适合其自身的薪资待遇。叶奔贤对该证据予以认可，同时提供录音光盘等证据，证明解除劳动合同当日，其与公司老板蒲某谈话。谈话中，蒲某说“最多也是给付经济补偿金N+1”。

叶奔贤认为，蒲某说的话可以证明公司深知法律规定的协商一致终止劳动合同的经济补偿金最多就是“N+1”，也由此证明公司并非没有单方解除劳动合同的意思表示，因为如果公司合法的单方解除劳动合同是无需支付任何经济补偿金或者赔偿金的。

二审法院认为，本案的争议焦点为公司的解除行为是否构成违法解除。《劳动合同法》对于劳动合同的解除及终止的情形作出了明确规定。本案中，公司主张叶奔贤因未达到销售业绩目标自动离职，但叶奔贤从未向公司作出过解除劳动合同的意思表示，故对公司的该项主张不予采纳。公司又表示双方协商一致解除劳动合同，但是公司提供的证据并不能证明该主张，故对该项主张亦不予采纳。

叶奔贤虽在销售业绩目标责任书上签字，但在叶奔贤的销售业绩未达到预期目标时，公司应对叶奔贤进行培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，公司方可依据相关法律规定解除劳动合同。现公司直接以叶奔贤销售业绩未达到目标30%为由解除双方的劳动合同，确属违法，应当依法向叶奔贤支付违法解除劳动合同赔偿金。

综上所述，公司的上诉请求不能成立，应予驳回。一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。据此，判决驳回上诉，维持原判。

## 患病职工医疗期满未痊愈，公司能否解除劳动关系？

常律师：

您好！

我的女儿毕业后进入一家公司工作，目前已有7年时间。去年年底，女儿患上较为严重的疾病，并按照程序向公司申请了病假。但是，女儿的身体状况至今没有好转，估计医疗期满后也无法康复并正常工作。

请问：在这种情况下，公司能否与我女儿解除劳动关系？

答：

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第七条规定：“企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，医疗期满，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，并办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。”

《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，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：（一）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……”

根据上述规定，您的女儿如果在医疗期满后无法康复，经劳动能力鉴定为一至四级伤残的，则应当退出劳动岗位，解除劳动关系，同时可以办理退职享受退职待遇。若不属于一至四级伤残，但由于医疗期满尚未康复不能恢复原岗位工作的，公司需要先给您女儿另行安排其他工作。若您女儿也不能从事公司另行安排的其他工作，公司可以提前三十日以书面形式通知您女儿或者额外支付您女儿一个月工资后与您女儿解除劳动关系。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所  
**常律师信箱**  
免费咨询热线：  
**13601074357**  
lawyerchang@188.com



## 只要采取降温措施 就可不发高温津贴吗？

编辑同志：

我在公司从事洗车工工作。今年夏季，老板虽在车间安装了电风扇，但由于热浪不时从外面灌进来，所以洗车间还是很热，电风扇吹出来的也都是热风。几位洗车工要求发高温津贴时，老板说，已经采取了防暑降温举措，大家又不是露天太阳底下洗车，所以没有高温津贴。

请问：这种说法对吗？另外，如果在洗车过程中中暑，能否享受工伤待遇？

读者：小孟

小孟读者：

老板的说法不符合法律规定。

《防暑降温措施管理办法》第十七条规定：“劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能

采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。高温津贴标准由省级人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定，并根据社会经济发展状况适时调整。”就是说，无论是露天作业还是室内工作，只要符合高温津贴发放条件的，用人单位就得发。因此，如果用人单位不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的话，就应当向劳动者发放高温津贴。而且这个33℃以下是个硬指标，不管用人单位是否采用了防暑降温举措，只要室内温度未降到33℃以下，就要发放高温津贴。如果用人单位不发高温费，又无法举证证明已经将工作场所温度降低到33℃以下，则要承担不利后果。在老板拒绝发放高温津贴的情况下，你等洗车工人可以向人社局投诉，也可以

依法申请调解、劳动仲裁或者提起诉讼。

如果你在洗车过程中中暑，有权享受工伤待遇。

根据《职业病分类和目录》的规定，中暑属于职业病之一。《工伤保险条例》第14条规定，职工患职业病的，应当认定为工伤。《防暑降温措施管理办法》第19条规定：“劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑，经诊断为职业病的，享受工伤保险待遇。”需要提醒的是，劳动者在被医院诊断为中暑后，应当及时与单位联系，提供相关材料，选择向用人单位所在地、本人户籍所在地或者经常居住地的职业病诊断机构申请职业病诊断，只有在获取《职业病诊断证明书》后才能申请工伤认定。人社局会根据《职业病诊断证明书》直接作出认定工伤决定。

潘家永 律师