

# 绩效考核不得跑偏，这5种辞退职工行为属违法

对职工设置工作目标并进行绩效考核，是企业经营管理正常且必要的举措。可是，有些用人单位却单纯将绩效考核达标与否作为评判职工是否称职或应否辞退的理由，殊不知这种做法是违法的。以下案例，对5种情形作出了法理剖析。

## 【案例1】

### 绩效考核不合格，单位直接辞退职工属违法

王勤系某房产公司销售员。该公司《绩效管理办法》规定：销售员季度绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格（待改进）四个等级。若职工连续两个季度绩效考核结果为第四等级，应主动辞职，公司有权立即解除劳动合同且无需支付任何经济补偿或赔偿。公司还将该内容写入与职工签订的劳动合同之中。2024年第二、第三季度，王勤业绩考核结果均为第四等级，公司在与王勤协商解除劳动合同未果后，以王勤不适合从事销售工作为由，向王勤发出《解除劳动合同通知》。王勤立即申请劳动仲裁，某仲裁委裁决公司支付王勤违法解除劳动合同的赔偿金43650元。公司不服诉至法院，但未得到支持。

## 【评析】

《劳动合同法》第40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30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，公司既没有对王勤进行培训指导，也未与王勤协商调整工作岗位，更没有提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资方式解除双方劳动合同。此种情形下，即便公司所制定的《绩效管理办法》经法定程序通过，也因违反法律强制性规定而无效，当然不会得到法律的支持。

## 【案例2】

### 公司未尽告知义务，内部规定不具法律效力

陈凯所在公司制定的《绩效考核办法》第13条规定：“年度绩效为D，公司可以解聘。”2024年2月28日，公司以陈凯在职期间无法胜任现有工作，年度绩效评定不合格（等级D）为由，向陈凯作出解除劳动合同通知函，决定即日与陈凯解除劳动合同。陈凯不服经申请仲裁后又起诉，法院查实，公司虽制定有《绩效考核办法》，但陈凯入职后，公司既未公示、也未事先告知及明确对陈凯进行年度绩效评定的相关标准、程序及依据，最终判决公司支付陈凯违法解除劳动合同赔偿金84037.65元。

## 【评析】

《劳动合同法》第4条4款规定，用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第44条规定：“因用人单

位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任”。

本案中，公司未事先告知及明确对陈凯进行年度绩效评定的相关标准、程序及依据，陈凯并不清楚年度绩效评定需要达到的要求及条件，公司既未公示、也未对陈凯尽告知义务，相关制度规定对其不发生法律效力。退一步讲，即使陈凯不胜任本职工作，公司未对陈凯进行过培训或调整工作岗位，直接解除其劳动合同同样构成违法。

## 【案例3】

### 职工未兑现承诺指标，公司直接解除劳动合同违法

冯金权系酒业公司销售员。为确保年销售份额，该公司与全体销售员订立承诺书，约定每月销售额超过60分至100分者按规定比例、按月发放绩效奖金；若连续3个月（包括3个月平均）绩效考核分数低于60分，视为不胜任本岗位工作，应当自动辞职或由公司直接解除劳动合同且无任何经济补偿。2024年8月31日，公司以冯金权连续三个月平均绩效仅为53.9分且拒绝辞退为由，向其发出解除劳动合同通知书。冯金权认为公司的做法属于违法，遂申请劳动争议仲裁。尽管公司强调双方之间合同约定，且冯金权自愿立下承诺书，其解除冯金权的劳动合同合理合法，但该主张未得到仲裁的支持。

## 【评析】

冯金权连续3个月平均绩效表现未达到公司考核要求，属于是否胜任工作的范畴。对于劳动者不胜任工作这种情况，用人

单位应按照《劳动合同法》第40条第2项规定，对其进行培训或调岗，若其仍然不能胜任才可以解除劳动关系。本案中，即便冯金权等职工对公司承诺“考核绩效未达标自愿辞职”并赋予公司劳动合同解除权，但公司直接与其解除劳动关系的做法亦属违法。

## 【案例4】

### 未按法定程序辞退职工，公司应当承担赔偿责任

杨丰所在公司于2024年1月5日向其发出解除劳动合同通知书，理由是其年度考核不合格，且以母亲有病需要人照顾为由不接受公司安排的培训，按照公司相关制度规定与其解除劳动合同，并不支付经济补偿金。本案经仲裁审理查明，公司在确定考核指标时未征求工会和职工的意见、向杨丰发出解除通知前亦未通知工会，遂裁决公司向杨丰支付违法解除劳动合同赔偿金。

## 【评析】

《劳动合同法》第4条2款规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。此外，该法第43条规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。

本案中，公司存在两个方面的程序违法，即在制定考核指标等内容时未经过“与工会或者职工代表平等协商确定”，在单方面决定解除杨丰的劳动合同时，

未“事先将理由通知工会”。因此，依据上述规定，公司构成违法解除劳动关系，应当承担赔偿责任。

## 【案例5】

### 辞退理由前后矛盾，公司有错应当担责

2024年9月28日，公司向袁学恩出具的解除劳动合同通知书载明：“公司调整你的工作岗位后，双方一直未就原劳动合同的变更达成一致意见。现应你的要求，公司同意自2024年10月1日起解除你劳动合同，请你2022年9月30日前办理有关手续。”袁学恩《回函》：“非我本人要求提出，系公司单方解除劳动关系；公司单方面对我调岗降薪后，双方多次协商沟通无果，现被迫接受公司的解除劳动合同通知书。”仲裁庭审理时，公司称辞退袁学恩的理由为其调岗后年度考核为D级，属于仍不胜任工作。鉴于公司这一辞退理由与通知袁学恩理由相矛盾，仲裁裁决支持袁学恩的赔偿请求。

## 【评析】

《民法典》第7条、第8条规定，民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。民事主体从事民事活动，不得违反法律。本案中，公司通知袁学恩辞退理由为应其本人要求，但袁学恩主张双方从未就此进行协商，且其未曾提出过辞职。在袁学恩对公司通知辞退事由不予认可，公司又不能自圆其说的情况下，公司在仲裁时又称系袁学恩调岗后仍不胜任工作将其辞退，这两种说法显然矛盾，故被认定为违法解除劳动关系。

（本文当事人均为化名）  
杨学友 检察官

## 虚构劳动关系办理生育保险 社保机构有权拒绝给付待遇

### 编辑同志：

我舅舅是一家公司的负责人。为使新婚不久的我能够享受到生育保险待遇，尽管我没有在公司上班，舅舅还是以公司职工的名义为我办理了生育保险。近日，当我生育儿子并申请生育保险待遇时，社保机构却以我实际上并非公司职工为由予以拒绝。

请问：在我已经缴纳保险费的情况下，社保机构的理由成立吗？

读者：邱芳芳（化名）

### 邱芳芳读者：

社保机构的做法是正确的。《中华人民共和国社会保险法》第五十三条、第五十四条分别规定：“职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。”“用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇……”

这些规定已经明确将应当办理生育保险的对象和能够享受生育保险待遇的对象界定为“职工”，也就是与用人单位存在劳动关系的劳动者。

而劳动者是否与用人单位存在劳动关系，应当以劳动者与用人单位达成建立劳动关系的合意、劳动者为用人单位提供劳动并接受用人单位的管理和安排、用人单位按期支付劳动者工资报酬等要素予以综合判断。很明显，你与公司之间并不具备对应要素，即不存在真实的劳动关系。

本案中，公司之所以为你办理生育保险，只是基于你与该公司负责人存在亲戚关系，公司出于“照顾”你的目的为你办理了相应的参保手续，该行为的性质属于恶意串通欺诈社会保险机构，必须给予否定性评价。正因为如此，社保机构拒绝向你给付生育保险待遇的做法是正确的。颜东岳 法官

## 餐馆排放油烟 不得污染居民生活环境

### 【案例】

半年前，龙先生居住的楼下开办一家餐馆。因餐馆营业时产生的油烟从厨房窗户探出一根管子直接向户外排放，龙先生等楼上的居民饱受油烟之苦。即使他们把门窗紧紧关闭，仍不时有烟气进入室内。时间一久，龙先生等住户室外的墙壁及窗户挂上许多油垢。为此，龙先生等人曾多次去找餐馆老板，劝其对油烟排放问题加以治理，而餐馆老板声称：“我开我的餐馆，你过你的日子，我们井水不犯河水。”

这家餐馆如此排放油烟污染楼上居民生活环境并拒不改正，对于这种情形，龙先生等住户该怎么办？

### 【解析】

一般来说，餐馆所排放油烟的主要成分是醛、酮、烃、脂肪酸、醇、芳香族化合物、酮、内酯、杂环化合物等，不但气味令人难以忍受，还会致人出现头痛、胸闷、眼痒、鼻塞、耳鸣

等，长期生活在油烟弥漫的环境中，会导致失眠、记忆力减退、支气管炎、肺炎等“醉油综合症”。另外，燃料燃烧和油脂加热所形成的油烟气体含有一氧化碳、二氧化碳、氮氧化物以及具有强烈致癌性的苯并芘等多种对人体有害的物质，严重影响人们的身体健康。

《大气污染防治法》第八十一条规定：“排放油烟的餐饮服务业经营者应当安装油烟净化设施并保持正常使用，或者采取其他油烟净化措施，使油烟达标排放，并防止对附近居民的正常生活环境造成污染。禁止在居民住宅楼、未配套设立专用烟道的商住综合楼以及商住综合楼内与居住层相邻的商业楼层内新建、改建、扩建产生油烟、异味、废气的餐饮服务项目。任何单位和个人不得在当地人民政府禁止的区域内露天烧烤食品或者为露天烧烤食品提供场地。”因此，这家餐馆在营业中从窗户直接排出油烟污染居民的生活环境并拒不改正，已经涉嫌

违法。

《大气污染防治法》第一百零八条规定：“违反本法规定，排放油烟的餐饮服务业经营者未安装油烟净化设施、不正常使用油烟净化设施或者未采取其他油烟净化措施，超过排放标准排放油烟的，由县级以上地方人民政府确定的监督管理部门责令改正，处五千元以上五万元以下的罚款；拒不改正的，责令停业整治。”鉴于这家餐馆肆意排放油烟却拒不改正的情形，龙先生等住户可以向当地的监督管理部门进行举报，对餐馆这种肆意排放油烟的行为责令改正，并实施处罚，以此消除油烟的污染，恢复居民的清新生活环境。

另外，《民法典》第二百九十四条规定：“不动产权利人不得违反国家规定弃置固体废物，排放大气污染物、水污染物、噪声、光、电磁波辐射等有害物质。”这家餐馆肆意排放油烟影响居民身体健康，龙先生等住户也可以向法院提起诉讼。

程文华 律师