

公司爽约客户却诱过于职工

职工要求公司承担违法解聘责任获支持

陈某所在建筑公司与客户签订“军令状”，承诺其承建的工程项目在当年检查考核中达到一定的成绩。但是，实际考核分数低于约定成绩。此时，已经爽约的公司应当检讨自身过错、承担相应责任，可其反其道而行之，将所有过错归咎到陈某一个人身上并将其辞退。

法院认为，建筑公司与他人所立“军令状”，仅系双方达成的关于工程质量的协议，是建筑公司参与平等主体间民事活动的行为，不属于用人单位的劳动管理规范和劳动规章制度，不是劳动者的行为规范。建筑公司因项目考核成绩未达其承诺的目标分数，却据此解聘陈某缺乏法律依据，故判决支持陈某的索赔请求。

公司向业主签订“军令状”，未达既定目标却“甩锅”给职工

2022年11月18日，陈某入职一家建筑公司担任某项目部技术部门负责人，双方签订了固定期限为3年的书面劳动合同，约定其月工资为2万元。

2023年5月28日，建筑公司与业主某置地公司签订“军令状”，承诺其项目工程在当年交付检查中综合成绩不低于80.08分，并在公司大会上宣布。然而，该项目实际交付评估综合成绩为79.11分，未达到其承诺的目标成绩。

为此，建筑公司发布一则问责通报：“……因项目交付评估成绩未达既定目标，暴露了项目团队缺乏责任心、对结果不敬畏、管理能力低下等诸多问题，项目管理团队必须为此负责。经研究，公司决定立即辞退陈某。”

陈某不服公司辞退决定，找建筑公司项目部经理理论：“我来公司上班时这个项目已完成一大半，我仅工作半年多且只负责技术方面的部分收尾工作，怎么能把评估成绩不达标的责任‘甩锅’给我？”经理回应道：“上次公司开会宣布了‘军令状’，你也知道该要求，现在没达标就得有人负责！这是公司研究决定的，不会改变！”

职工不服解雇的决定，要求公司给付赔偿

2023年6月21日，陈某申请劳动争议仲裁，请求裁决建筑公司支付违法解除劳动合同赔偿金4万元、2023年6月被拖欠工资14666.67元、应报销费用22785.7元。同年8月，仲裁委裁决建筑公司向陈某支付违法解除劳动合同赔偿金4万元、工资1.2万余元、应报销费用3360.7元。建筑

公司不服该裁决，遂向一审法院提起诉讼。

建筑公司诉称，根据《劳动合同法》第39条规定，劳动者严重违反用人单位规章制度或者严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害，用人单位可以解除劳动合同。本案中，其与业主某置地公司签订了“军令状”，该“军令状”已经在案涉项目大会上宣布，应当视为建筑公司规章制度的组成部分，对陈某具有约束力。因工程的最终交付评估成绩未达到“军令状”要求，严重影响公司在某大区的整体评价，对公司后续在该大区的发展造成一定影响，给公司造成重大损害，这完全是由于作为项目技术负责人的陈某严重失误造成的，陈某对此结果负有直接责任。因此，建筑公司解除与陈某之间的劳动合同合法合规，并不存在应支付违法解除劳动合同赔偿金的法律依据。

陈某辩称，建筑公司系违法解除劳动合同，应当向自己支付赔偿金。其理由是自己到项目部工作时，该项目已完成90%以上，其工作内容主要是完善处理遗留的技术问题、组织工程验收、完善工程竣工资料、工程质量问题技术咨询、配合施工完善剩余工作，因此，项目交付评估综合成绩未达军令状所承诺的目标分数，不应当由他承担责任。再者，“军令状”系建筑公司直接与某置地公司签订的，应当视为建筑公司对某置地公司的合作承诺，与自己并无直接关联，不能作为辞退自己的依据。

案涉“军令状”对劳动者无约束力，公司构成违法解雇

一审法院审理后认为，建筑公司向某置地公司所立的“军令状”，仅系双方达成的关于工程质量的协议，是建筑公司参与平等

主体间民事活动的行为，不属于用人单位的劳动管理规范和劳动规章制度，不是其劳动者行为规范的依据。建筑公司因工程项目交付评估综合成绩未达军令状所承诺的目标分数，却据此辞退陈某缺乏法律依据。

根据《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“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”的规定，应由建筑公司就陈某存在工作严重失误承担举证责任。而建筑公司仅举证证明工程项目交付评估综合成绩未达“军令状”所承诺的目标分数，并未举证证明该结果系因陈某在工作中存在主观故意或者重大过失导致。在此情况下，建筑公司解除与陈某的劳动合同，相当于将本应由用人单位承担的风险转移给了劳动者，不仅违背了法律的规定，忽视了己方法定责任，也侵害了劳动者权益，因此，一审法院认为，公司这一行为违法，应当向陈某支付违法解除劳动合同赔偿金。

根据《劳动合同法》第47条、第87条规定，陈某在建筑公司工作的年限为6个月以上不满1年，其经济补偿金标准为1个月工资，结合陈某在劳动合同解除前的月工资2万元，一审法院判决建筑公司按照经济补偿标准的二倍即4万元向陈某支付赔偿金。

一审判决宣告后，建筑公司不服提起上诉。二审法院经审理，判决驳回上诉，维持原判。

法律评析

职工考核未达标，公司无权直接解除劳动合同

上述案例中，由于“军令状”是建筑公司向某置地公司所立的，而并非是陈某向建筑公司

立下的“军令状”，所以，建筑公司以未完成“军令状”为由解雇陈某，构成违法解除劳动关系。假如劳动者向企业立下“军令状”，承诺在一定期限内业绩达到既定目标，否则企业有权解聘。那么，在劳动者没有完成“军令状”的情况下，企业能否直接解雇劳动者呢？答案同样是不行！

之所以如此，其中的原因是《劳动合同法》第39条、第40条、第41条对用人单位可以单方解除劳动合同的情形作出了明确的规定，包括即时辞退、预告辞退和经济性裁员三种形式。也就是说，对用人单位可以单方解除劳动合同的情形实行法定，而不能由双方当事人约定。因此，劳动者按照企业的要求签署的诸如“如果不能提升排名，公司可以解聘”“未完成保底业绩目标予以淘汰”之类的“军令状”，并不在法定的用人单位可以单方解除劳动合同的情形之列。换句话说，“军令状”虽约定未完成既定业绩目标予以解聘或淘汰，但约定有悖于法律规定，不能成为企业单方解聘劳动者的依据。

另外，劳动者未能够完成“军令状”，这可能涉及到不能胜任工作的问题。如果企业认为劳动者不能胜任工作，那么，根据《劳动合同法》第40条第2项的规定，企业需要先安排劳动者培训或者调整其工作岗位，而不能直接予以解雇。劳动者在经过培训或者调整工作岗位后，经考核确认仍不能胜任工作的，企业才可以解聘。如果企业仅以劳动者未完成凭“军令状”为由直接解除劳动合同，无疑将构成违法解除劳动合同。在这种情形下，劳动者可以根据《劳动合同法》第48条规定，要求企业收回解聘决定，继续履行劳动合同，也可以要求企业支付给相当于经济补偿标准二倍的赔偿金。

潘家永 律师

工伤私了协议显失公平 职工有权申请撤销

【案例】

3个月前，耿师傅在工作中受伤住进医院治疗。刚开始，公司给他垫付了医疗费，并安派人员对他进行护理。但是，公司很快停止了医疗费用的支付，调走了护理人员，并由公司安全科工作人员与他谈话，称他在工作中之所以受到伤害，是他并没有完全遵守操作规程所致，无法申请工伤认定。在此情况下，公司可以一次性付给他3万元，这件事情就此私了。

当时，耿师傅感到非常无助，既无钱医疗，生活又不能自理，无奈之下他只得接受公司的一次性处理意见，并与公司签订了协议书。日前，耿师傅到康复中心进行训练，几位患友都认为他对于这件事情处理的过于草率，建议他去找公司重新按照法律规定办理。

因耿师傅已经与公司签订了协议书并领取了“了结费”，现在，他想知道自己是否可以反悔？

【解析】

通常情况下，当事人双方所签订的协议书是需要共同遵守的，但在特殊情形下亦是是可以撤销的。也就是说，其中的一方是可以反悔的。

对此，《民法典》第一百四十八条规定：“一方以欺诈手段，使对方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为，受欺诈方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”该法第一百五十一条规定：“一方或者第三人以胁迫手段，使对方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为，受胁迫方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”该法第一百五十二条规定：“一方利用对方处于危困状态、缺乏判断能力等情形，致使民事法律行为成立时显失公平的，受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”

另外，《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤”，其中第（一）项则是“在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的”。本案中，作为公司安全科的工作人员，其应当十分清楚可以认定工伤的情形。在耿师傅完全符合工伤认定情形下，这些工作人员在与耿师傅商谈时却声称“没有完全遵守操作规程，无法申请工伤”，该做法有失职业道德，具有欺诈性质。

因耿师傅与公司签订的工伤私了协议并不是他的真实意思表示，而是在公司拒绝支付医疗费并调走护理人员，其本人面临医疗、生活、身体等危困状态下的无奈之举，加上公司为了与耿师傅签订工伤私了协议采用了一定的“胁迫手段”，所以，该协议的签订及内容显失公平，属于法律规定的可予撤销情形。

此时，耿师傅可以与公司继续协商主张权益，如协商未果，可以通过仲裁或起诉等途径依法维权。

程文华 律师

小猫受到惊吓后将人抓伤，受害人应找谁索赔？

案例

万某家住一楼，家中经常有老鼠出没。为此，他在家养了一只花猫，但没有拴养，目的是让花猫把老鼠都抓住。一天，邻居谢某从此处经过时看到花猫在晒太阳，于是就走近看看它。谢某看着花猫一动不动的样子非常可爱，便上前逗弄几下，还掐了两把。花猫受到惊吓后，突然朝谢某扑过去。谢某见势不妙，迅速躲到恰巧经过的丁某身后，进而导致丁某被花猫抓伤。丁某将伤口进行简单处理后立即到医院注射了狂犬疫苗，花了一笔医

药费。

那么，丁某的损失应该由谁承担？

解析

《民法典》第1245条规定：“饲养的动物造成他人损害的，动物饲养人或者管理人应当承担侵权责任；但是，能够证明损害是因被侵权人故意或者重大过失造成的，可以不承担或者减轻责任。”同时，该法第1250条规定：“因第三人的过错致使动物造成他人损害的，被侵权人可以向动物饲养人或者管理人请求赔偿，也可以向第三人请求赔偿。动物饲养

人或者管理人赔偿后，有权向第三人追偿。”由此可知，对于饲养的动物致人损害的，一般情况下应当由动物的饲养人或者管理人承担赔偿责任。但是，第三人的过错是动物致人损害时动物的饲养人或管理人免责的事由之一。也就是说，如果动物致人损害是由第三人的过错造成的，则由该第三人承担侵权责任。

由于被侵权人可以直接向动物饲养人或者管理人请求赔偿，也可以向第三人请求赔偿。因此，动物饲养人或者管理人赔偿后，有权向第三人追偿。不过，动物饲养人、管理人要求第三人

承担赔偿责任，其前提是能够证明动物致人损害是由第三人过错造成的，并且能够找到该第三人，否则仍应当由饲养人或管理人承担责任。

本案中，丁某被万某饲养的花猫抓伤，是由于第三人谢某对花猫的挑逗行为所致，万某虽然是花猫的饲养者，但本案的过错在于第三人谢某。因此，应由谢某对丁某所遭受的伤害承担责任。当然，依照法律规定丁某可以向万某或者谢某要求赔偿，如果万某进行了赔偿，则其有权向谢某追偿。

刘涛 律师