

公司无证据证明不发放绩效工资有充分合理依据

职工因欠薪离职索赔获法律支持

□本报记者 赵新政

无论入职通知函、劳动合同还是《员工手册》，相关内容均约定或规定于皓原（化名）享有年度十三薪待遇，并且按照绩效考核结果向他发放绩效工资。可是，当他因欠薪被迫辞职并索赔时，公司却以企业有权根据经营状况调整或取消相应薪资为由予以拒绝。

法院认为，公司虽对于皓原提供的入职通知函不予认可，但其制定的《员工手册》中有关于年度十三薪及绩效工资的规定，且于皓原入职后连续2年享有十三薪、领取过2021年上半年度的绩效工资，故应当采信公司存在年度十三薪的主张。至于绩效工资，在公司无证据证明其不进行绩效考核、不发放绩效工资的情况下，应采信于皓原的主张。据此，二审法院于5月16日判决支持于皓原的全部诉讼请求。

公司克扣绩效工资 职工离职索要赔偿

2020年12月7日，于皓原进入公司担任财务副总裁一职，双方签有期限为该日至2023年12月6日的劳动合同。合同约定，于皓原税前月基本工资75000元，公司每月以银行转账形式支付其上一自然月工资，其中一部分工资由第三方公司支付。

在职期间，公司于2021年2月8日支付于皓原2020年度十三薪6032.50元、2021年11月19日支付于皓原2020年12月至2021年6月期间的绩效工资54476.34元、2022年1月24日支付于皓原2021年度十三薪67710元。

2023年6月16日，于皓原因公司拖欠工资被迫离职，同时要求公司向他支付被迫离职经济赔偿金等费用。同年7月20日他申请劳动争议仲裁，请求裁决公司支付：1.解除劳动合同的赔偿金219294元；2.2022年度十三薪75000元；3.2023年度十三薪37500元；4.2020年12月7日至2023年6月16日的绩效工资675000元；5.2021年度未休年休假12天工资82949.31元；6.2022年度未休年休假10天工资69124.42元；7.2023年度未休年休假7天工资48387.10元。

经审理，劳动争议仲裁机构裁决：1.公司支付于皓原解除劳动合同的赔偿金219294元；2.公司支付于皓原2021年度至2023年度未休年休假工资共计144827.59元；3.驳回于皓原其他请求事项。

于皓原不服该裁决诉至一审法院，请求判令公司向他支付：1.2022年十三薪75000元及2023年十三薪37500元；2.2021年全年绩效工资差额225000元、2022年全年绩效工资300000元、2023年半年绩效工资150000元。

争议双方分别举证 案件事实得以显现

庭审中，于皓原提交入职通知函邮件、第三届公司董事会第二次会议决议、《公司薪酬福利管理制度》、2021年及2022年会计记账截图等证据，证明公司存在十三薪及绩效制度，且曾计提过十三薪及绩效工资发放职工。其中，入职通知函载明于皓原年度目标薪酬为税前1275000元，包含年底双薪、绩效奖金和福利津贴等。

于皓原表示，入职通知函系公司人事经理先发送给他，他签字后再发还给人事经理；入职通知函中约定的年薪即包括1个月工资的十三薪及4个月工资的绩效工资共计17个月的工资；上述会议决议通过的议题有《公司薪酬福利管理制度》。

公司对上述证据真实性均不认可，称入职通知函中记载的年度目标薪酬并非固定薪酬、实际发放薪酬。双方签订的劳动合同第44条已经明确，签订劳动合同后，之前双方签订的一切文件与劳动合同不一致的，以劳动合同为准，而劳动合同确定的薪酬即月薪75000元。其他证据并非原件，且公司没有上述会议决议，也没有《公司薪酬福利管理制度》，故不认可。

公司对其主张另行提交《员工手册》，证明其中关于年底双薪（十三薪）的内容规定，公司有权根据当年的经营状况调整或取消该项薪资，末页有于皓原签字。该《员工手册》中规定：“薪资结构=基本薪资+绩效薪资+工龄

工资”“绩效薪资：根据岗位工作职责和要求，按约定的考评标准，在一个考评周期内，根据相应的工作表现和结果得出的考评分，按该考核数据核发绩效薪资。具体考核方案详见公司制定和不断更新的《绩效管理制度》。员工承诺无条件接受该‘规定’的各项条款及公司不时对其作出的修改。”此外，公司还提交2022年4个季度利润表，证明公司亏损情况。

于皓原对公司提交的上述证据不予认可，表示《员工手册》末页签字是其本人签字，但该《员工手册》前面页的Logo是彩色的，最后一页签字页的Logo是黑白的，明显是拼凑起来的，对其真实性不认可。关于利润表，因公司系自身原因造成亏损，且公司的亏损并没有影响给包括于皓原在内的职工发放绩效工资。

取消绩效没有证据 公司承担赔偿责任

一审法院认为，于皓原主张公司应支付其十三薪及绩效工资并提交入职通知函予以佐证。该入职通知函载明其年度目标薪酬包含年度双薪、绩效奖金和福利津贴。虽公司对该入职通知函不认可，但根据查明的事实，公司《员工手册》中有十三薪的相关规定，且在于皓原入职后连续两年均享有十三薪，这些均可与入职通知函中载明的年度双薪相互印证，故入职通知函记载的薪酬待遇内容应视为双方劳动合同权利义务的约定，对双方均有约束力。

公司虽然主张劳动合同第44条约定之前双方签订的一切文件与劳动合同不一致的，以劳动合同为准，但通常情况下，用人单位向劳动者发出的入职通知书记载的待遇标准是经双方事先协商一致或用人单位作出承诺而确定的，是劳动者据以决定入职并签订劳动合同的重要考量因素。现公司并未提供证据证明双方在签订劳动合同时对薪酬待遇重新进行了协商确定，而仅凭此格式条款即主张减损于皓原的薪资待遇标准，依据不足，一审法院不予采纳。

此外，公司以效益不佳为由取消发放十三薪，但仅凭其自行制作的利润表不足以证明其不予发放具有充足的依据，一审法院不予支持。

关于绩效工资，公司提供的《员工手册》有相应规定，且曾向于皓原发放过2021年上半年的绩效工资。公司主张2021年11月后未进行绩效考核，但并未就此举证证明；即便该主张属实，在其提供的《员工手册》有明确规定的情况下，其亦未提供证据证明其不进行绩效考核、不发放绩效工资有充分合理的依据。如前所述，仅凭其提供的利润表也不足以证明其不予发放绩效工资具有充足的依据。现劳动争议仲裁裁决认定公司系违法解除劳动合同并裁决公司支付相应的赔偿金，公司未提起诉讼，视为服从，故双方劳动合同非因于皓原原因而解除。

综上，公司关于2021年11月后不再向于皓原发放绩效工资的抗辩意见，一审法院不予采纳，公司应按照双方约定和《员工手册》规定支付于皓原2021年下半年直至于皓原离职之日的绩效工资。因入职通知函中表述的薪酬标准为“目标薪酬”而非确定金额，且一般来说绩效工资应根据工作业绩情况确定，加之2021年上半年绩效工资实际发放金额也与于皓原主张的金额不符，一审法院对于于皓原主张的绩效工资金额法院不予采纳，应根据已发放的绩效工资情况酌情确定。据此，判决公司支付于皓原解除劳动合同的赔偿金219294元、2021年至2023年未休年休假工资144827.59元、2022年十三薪75000元、2023年十三薪34315.07元、2021年度绩效工资差额60000元、2022年绩效工资120000元、2023年绩效工资54904.11元。

公司不服一审判决提起上诉，二审法院认为，一审法院在判决公司支付于皓原十三薪及绩效工资时，已经详尽地阐明了判决理由，该理由正确，据此所作的判决亦无不当。公司上诉认为其不应支付于皓原上述款项，但未提出新的事实与理由加以佐证，不应采信。据此，判决驳回上诉，维持原判。

职工对信访处理不服 能否提起行政诉讼？

读者范丹丹（化名）在咨询时说，因对公司将其除名的处罚不服，她曾书面信访。当地政府相关部门通过调查作出了书面答复意见，并明确告知她：“如不服本处理意见，可自收到本处理意见书之日起30日内向上一级人民政府书面提出复查申请，逾期不申请复查，本处理意见书即为该信访事项的终结性意见。”

她想知道：在其未在法定期限内申请复查的情况下，能否向法院提起行政诉讼？

法律分析

根据上述情形，范丹丹不符合提起行政诉讼条件。

信访是指公民、法人或者其他组织采用书信、电子邮件、传真、电话、走访等形式，向各级人民政府、县级以上人民政府工作部门反映情况，提出建议、意见或者投诉请求，依法由有关行政机关处理的活动。

《国家信访条例》第十四条第二款、第二十一条第一款第一项、第三十四条、第三十五条分别规定：“对依法应当通过诉讼、仲裁、行政复议等法定途径解决的投诉请求，信访人应当依照有关法律、行政法规规定的程序向有关机关提出。”“对已经或者依法应当通过诉讼、仲裁、行政复议等法定途径解决的，不予受理，但应当告知信访人依照有关法律、行政法规规定程序向有关机关提出。”“信访人对行政机关作出的信访事项处理意见不服的，可以自收到书面答复之日起30日内向作出该处理意见的上一级行政机关申请复查。”“信访人对复查意见不服的，可以自收到书面答复之日起30日内向作出该复查意见的上一级行政机关申请复核……信访人对复核意见不服，仍然以同一事实和理由提出投诉请求的，各级人民政府信访工作机构和其他行政机关不再受理。”

根据上述规定可知，《国家信访条例》对不服信访答复意见提供了复查、复核等救济途径，信访人穷尽救济途径或者自愿放弃救济，信访事项即告终结；信访制度是与行政复议和行政诉讼制度相互独立、相互分离的权利救济制度，对于能够通过诉讼、仲裁、行政复议等法定途径解决的事项，信访途径是排斥的；对于行政机关依据《国家信访条例》作出的处理意见、复查意见、复核意见和不再受理决定，行政复议和诉讼途径也是排斥的。

本案中，针对范丹丹信访反映的问题，政府相关部门通过调查作出了书面答复意见，并明确告知其申请复查的权利，其没有在法定期限内申请复查，不仅意味着其信访事项已告终结，且其不能再行通过行政复议等途径寻求救济，更不能向法院提起行政诉讼。

颜梅生 法官

诉讼时已解除劳动合同， 能否获赔一次性伤残就业补助金？

乐莉莉读者：

公司的理由不能成立，即其仍应向你支付一次性伤残就业补助金。

一次性伤残就业补助金系对劳动就业年龄范围内工伤劳动者部分丧失劳动能力影响就业的一种补偿。《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：……（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。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。”

上述规定表明，一次性伤残就业补助金是以劳动关系解除或者终止时，劳动者未超过法定退休年龄而产生的权利。换而言之，就是如果劳动关系解除或终止时，劳动者已经达到法定退休年龄或者按照规定办理了退休手续，则不享有主张一次性伤残就业补助金的权利；如果劳动者是在劳动关系存续期间内遭受工伤事故，劳动关系解除

或终止时未超过法定退休年龄，则享有主张一次性伤残就业补助金的权利。也就是说，不管怎样，都不能以诉讼时间作为能否主张一次性伤残就业补助金的依据。

本案中，作为女工的你遭遇工伤时为49岁零3个月，解除劳动合同时为49岁零9个月，即事发及解除劳动合同时都未达法定退休年龄，因此，你可以向公司主张一次性伤残就业补助金，公司不得以诉讼时你已达退休年龄为由予以拒绝。

颜东岳 法官

编辑同志：

我原是一家公司的女工。我49岁零3个月时，在工作时间、工作地点，因工作原因受到伤害，事后已被认定为工伤。我49岁零9个月时，主动提出与公司解除劳动合同。后因与公司就工伤待遇无法达成一致引发诉讼，而公司以我在诉讼时已达法定退休年龄为由，拒绝向我支付一次性伤残就业补助金。

请问：公司的理由成立吗？

读者：乐莉莉