

## 职工拒签劳动合同变更协议书及销售目标责任书

## 公司以严重违纪为由将其解聘为何违法?

□本报记者 赵新政

“我之所以没有签订劳动合同变更协议书及销售目标责任书，主要原因是公司并未就此与我协商一致。另外，公司安排两个人分别与我协商，谈的内容与签约方式又各不相同，由此产生了误会。”刘丙颂（化名）说，他并非不服从工作安排，而公司以此为由认定其构成严重违纪将其解聘的做法属于违法。

法院认为，因签署劳动合同变更协议书和销售目标责任书涉及刘丙颂对未来销售额目标、业绩考核指标及相关劳动关系项下权利义务的确认，其对此持慎重态度并无不当。在公司未向其提供该责任书文本或告知责任书具体内容的情况下，其拒绝签署具有合理性。因公司解除刘丙颂劳动关系的理由缺乏事实与法律依据属于违法，二审法院于5月23日判决支持其索赔请求。

**职工未签责任协议公司解除劳动合同**

2022年6月8日，刘丙颂入职公司，双方签订期限为该日至2025年7月7日的劳动合同，约定其担任大客户代表，月工资由底薪6500元及提成构成。同时，合同第7条约定，刘丙颂应严格遵循公司制定的各项管理制度，服从公司管理，积极做好本职工作，如有违反按公司规定惩处。

2023年8月2日，公司向刘丙颂发送《解除劳动合同通知书》，载明：“因您在任职期间拒不签订销售目标责任书、拒不履行劳动合同约定、截止目前签订销售合同零个、战略客户入库和集采数量零个，现决定即日起与您解除劳动合同。”

刘丙颂认为公司构成违法解除劳动关系，遂申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金22325.61元、2022年6月8日至2023年8月2日提成差额6334元。

仲裁庭审时，公司表示其拟将刘丙颂岗位变更为大区经销商销售部商务代表，并根据该岗位确定其应完成的销售指标。此

后，分别安排销售主管王某及人事主管苏某与刘丙颂商谈销售责任书及劳动合同变更协议书签订事宜。但是，刘丙颂分别以王某非其部门直属领导及不同意调岗为由，拒绝签署上述两份材料。据此，公司认为刘丙颂不服从工作安排，拒不签订销售目标责任书，且在职期间签订销售合同、战略客户入库和集采数量均为零，鉴于这些行为构成严重违纪，遂依法解除其劳动合同。

为此，公司提交发送日期为2022年3月7日“关于组织各区域签订职工2022年度销售目标责任书的通知”的电子邮件，证明销售人员必须签订该责任书。刘丙颂质证称，其系2022年6月8日入职，不知道且未收到该邮件。

公司提交了2023年7月6日刘丙颂与王某微信截图。王某：这个不用电脑，你找张纸手写就可以了，今天下班前你拍照电子版发我。刘丙颂：行！王某：调岗申请今天下班前发我。刘丙颂：调岗由公司下发调岗通知书比较合适。对此，刘丙颂质证称，他没有收到劳动合同变更协议书，王某仅让他手写一份调岗申请书。

对于协商过程，刘丙颂表示，2023年7月26日王某与他面谈时，告知他需要同时签署劳动合同变更协议书和销售目标责任书，因此，他要求公司向其出示该责任书，但王某表示如果不签劳动合同变更协议书，就没有必要看销售目标责任书。因公司未向他出示该责任书，他拒绝签署该两份材料。其后，苏某电话与他沟通调岗事宜，要求他提交劳动合同变更协议书及销售目标责任书，但仅向其提供劳动合同变更协议书，未提供销售目标责任书，因此，他也未签署该两份材料。

经审理，仲裁机构对刘丙颂的请求事项不予支持。刘丙颂不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

**公司自认解聘合法不愿给付经济赔偿**

公司向一审法院提供的“搜索销售目标责任书的视频”显示，

公司任何职工都可以通过内部管理系统进行查看目标责任书，因此，公司主张刘丙颂离职前在内部管理系统上查看公司发布的制度及其附件是基本工作要求，自公司发布之日起，此责任书的文本就已经向刘丙颂告知，结合本案的其他证据可知，刘丙颂拒绝签署该责任书不具有合理性。

公司主张，完成销售目标、达成工作业绩是《劳动法》第3条规定刘丙颂的法定义务，其作为大客户代表，本职工作是销售公司产品、采集战略客户及签订相关合同协议、联系客户回款等。协商过程中，刘丙颂明确同意公司调岗通知，只是认为以通知书的形式下发比较合适。在签订劳动合同变更协议书时，刘丙颂临时反悔，拒不签订。因其应当签订销售目标责任书却拒绝签订的行为违反公司规章制度及劳动合同约定，公司有权与其解除劳动合同并不做任何经济补偿，不同意承担任何赔偿责任。

一审法院庭审中，公司与刘丙颂确认销售提成的支付惯例为将应发提成的1/3自动转换成为年终奖。公司主张，刘丙颂基于负责销售回款事项享有销售提成，按上述惯例提成中有4675元作为2022年度年终奖，有1659元作为2023年度年终奖。因刘丙颂所在部门不符合2022年度年终奖发放条件，且刘丙颂在2023年度年终奖发放前离职，故不予发放。

为证明其主张，公司提交2022年年终奖发放说明及公示邮件截图。其中规定绩效考核70%的办事处，不发年终奖。为鼓励2022年度业绩相对突出的职工，对当销售额、回款额均大于300万元的职工年终奖按照月度剩余1/3提成的70%进行发放。刘丙颂2022年销售、回款记录显示其当年销售额74万元，回款额171万元。对此，刘丙颂予以确认。

**拒签协议事出有因违法解聘应予赔偿**

一审法院认为，公司主张刘丙颂存在拒不签订销售目标责任

书及销售合同签订、战略客户和集采数量均为零两项违纪行为，故予解聘。对此，应作如下分析：

一则，关于拒不签订销售目标责任书。刘丙颂主张其两次不签署的理由系公司未向其提供该责任书，公司虽不认可但未就其已向刘丙颂出示该责任书提供确凿证据，应承担不利法律后果。

一审法院认为，刘丙颂作为销售人员，签署销售目标责任书涉及其对未来销售额目标、业绩考核指标及相关劳动关系项下权利义务的确认，刘丙颂对此持慎重态度并无不当。在公司未向其提供该责任书文本或告知责任书具体内容的情况下，刘丙颂拒绝签署具有合理性。因此，对于公司该项解除理由缺乏事实依据，不予认可。

二则，关于销售合同签订、战略客户和集采数量均为零。因该情形不属于《劳动合同法》第39条规制对象，一审法院对该项解除理由不予采纳。

综上，一审法院认为，公司的解聘行为缺乏事实与法律依据，构成违法解除劳动关系，应当支付刘丙颂违法解除劳动赔偿金。因公司对赔偿金数额本身无异议，对此应予确认。

双方确认公司销售提成的发放惯例是将应发提成的1/3自动转换成为年终奖。本案中，刘丙颂主张的提成差额实际由2022年及2023年年终奖组成，关于2022年年终奖，依据公司规定，刘丙颂所在单位及其个人销售额、回款额均未达发放条件，公司决定不予发放该年年终奖并无不当。关于2023年年终奖，公司主张因该年年终奖发放时刘丙颂已离职无需发放，但因公司构成违法解除劳动关系，应当视为公司恶意阻却刘丙颂2023年年终奖发放条件的成就，对该项主张不予采纳。据此，一审法院对刘丙颂该部分诉请予以支持，公司应支付其2023年年终奖1659元。

据此，一审法院判决公司支付刘丙颂违法解除劳动关系赔偿金22325.61元、2023年年终奖1659元。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

**妻子经营同业公司丈夫违反竞业限制吗？**

马某原是甲广告公司的业务部经理，双方签订的竞业限制协议约定：马某离职后2年内不得入职本市其他广告公司或者自行经营广告公司，如若违反须支付违约金15万元。2024年11月初，马某辞职。2025年2月，马某之妻王某成为乙广告公司占股95%的投资人，经营业务与甲广告公司存在竞争关系。而且，马某之妻王某在此之前是全职太太，并无经营公司的从业经验。甲广告公司认为马某违反竞业限制约定，要求其承担支付违约金等法律责任。

那么，马某应当承担违约责任吗？

**法律分析**

竞业限制协议只能约束劳动者，一般不能延及劳动者的配偶。《劳动合同法》第二十四条规定：“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。”

根据上述规定，竞业限制协议只能约束劳动者，不能对劳动者的配偶产生约束力。但在司法实践中，劳动者违反竞业限制义务的手段越来越隐蔽，比如通过配偶或其他近亲属的名义进行投资或设立竞争关系公司。对此能否认定为劳动者违反了竞业限制义务，劳动仲裁机构和人民法院会结合劳动者本人参与的可能性、夫妻关系基本特性、是否恶意规避等方面因素予以综合考虑。

就本案而言，如果马某无法提交充足的证据对其配偶一方开办同类竞争企业予以合理的解释，以及排除其自身参与的可能，就可以认定马某违反了竞业限制义务，应承担相应的违约责任。理由如下：

一是乙广告公司在经营业务上与甲广告公司存在竞争关系，属于竞业限制单位。

二是劳动者与其配偶之间具有紧密的人身和财产关系，经济利益上具有一致性。王某在婚内投资乙广告公司，马某不可能对如此大笔的家庭投资毫不知情，可以认定该投资行为系夫妻共同行为。

三是王某此前无经营广告公司的从业经验，马某从甲广告公司离职后不久，其妻王某就突然开办了同类业务竞争企业，使人完全有理由相信马某的离职是为了创立乙广告公司，而且，马某在甲广告公司任职期间获得的商业信息、技术秘密等具有用于乙广告公司经营的高度可能。

潘家永 律师

**借条不签真实姓名，是否承担还款责任？**

账号注册的姓名与身份证号不一致，均系伪造。

**法院判决**

法院认为，合法的借贷关系受法律保护。许某于2023年4月21日向辛某实名认证的微信账号转账10000元，并在转账说明中备注借款，对借款交付的事实应予以确认，双方之间成立民间借贷关系。

借款人应当按照约定的期限返还借款，对借款期限没有约定或者约定不明确，依照《民法典》第510条规定仍不能确定的，借款人可以随时返还，贷款人可以催告借款人在合理期限

内返还。

关于借款利息，虽然辛某向许某发送的借条照片的借款人署名及身份证号信息与公安户籍信息查询结果不一致，但其借条载明的借款数额及利息系其本人真实意思表示，故许某要求按照借条约定计算利息，应予以支持。

最终，法院依法判决辛某偿还许某借款10000元及逾期利息。

**法律分析**

在民间借贷中，基于借款人向出借人出具借条并署名的信赖，出借人出借款项时往往不苛求借款人向其出示身份证件，借款

人往往也不主动向出借人出示身份证件，可能存在借款人出具的借条署名与其真实身份信息不一致的情况。等到借款不能按期偿还，出借人提起诉讼，审理过程中才发现借款人出具借条上的署名及身份信息不是借款人的真实身份信息。

本案中，虽然辛某向许某发送的借条照片的借款人署名及身份证号信息与公安户籍信息查询结果不一致，但许某向辛某实名认证的微信账号转账，在转账说明中备注借款，可以认定借款事实。辛某应承担偿还借款及利息责任。

刘涛 律师