

# 主张职工不称职却无证据 公司解除劳动合同关系属违法

□本报记者 赵新政

对于自己从事的软件工程师工作，杨启言（化名）一直充满自信，其历年来获得的公司奖励也可证明他是称职的。然而，当公司将他解聘时，唯一的原因竟是他经评估不符合岗位任职要求。他认为公司的做法缺乏事实依据，遂要求给付经济赔偿。

公司辩称，根据杨启言的个人所得税缴纳明细，其有同时与其他企业、组织、个人存在劳动关系、劳务关系的情况，严重影响了其在工作的工作。经过考核，其在上一年度绩效考核等级为D，属于不合格。经过后续合理考核，其业绩仍无明显改进。因此，公司将其解聘并不违法。

法院认为，公司以杨启言不符合岗位要求为由与其解除劳动合同关系，但其未能就该解除事由提交相应的证据，亦未能举证证明对杨启言进行了调岗或培训，故其以此为由径行与杨启言解除劳动合同属于违法。7月16日，二审法院判决支持杨启言的诉讼请求。

## 公司解除劳动合同 职工要求给付赔偿

2020年11月30日，杨启言入职公司。此后，双方先后2次分别签订期限为3年的劳动合同。合同约定杨启言从事IT技术岗工作，月基本工资为2300元/月。其月收入=基本工资+绩效工资+竞业限制补偿+加班工资+保密津贴+通讯补助+其他补贴。公司有权根据经营效益、个人业绩及职位的变化调整薪酬福利待遇。

2024年2月23日，公司向杨启言送达《解除劳动合同通知书》，载明：“因您有下列第8项之情形，根据《劳动合同法》及公司相关制度，公司经研究决定从2024年2月23日起正式解除与您的劳动合同，终止劳动关系……8.评估不符合岗位要求。”

杨启言不服公司解聘决定，向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向他支付违法解除劳动合同赔偿金等费用。

庭审中，杨启言主张其工资构成除基本工资外，另有年度绩

效奖金、中长期激励奖金，并提交银行流水予以佐证。公司辩称，中长期激励奖金通常系企业依据自身经营状况、效益、职工自身表现及考核等综合确定，系企业自主经营权的范畴，不是实际确定能够给的奖金。

杨启言主张公司应向其支付2023年1月1日至2024年2月23日年度绩效奖金107333.33元，理由是依据公司规定，年度绩效奖金分为A—E，A为6个月工资、B为4个月工资、C为2个月工资，D、E不予发放。其历年绩效考核都是B，2023年公司恶意将其考核结果打成D，其不认可结果且已进行了申诉，但公司恶意将其解聘使得2024年绩效奖金条件无法达成，故应予以补发。

为此，杨启言提交OA截图，显示其2021年度考核等级为B，2022年度考核等级为B，2023年1—6月半年考核等级为C且全年考核结果为D。对于杨启言工作的总体评价是：能够很好的完成本职工作，确保系统构架的稳定性，并做到了系统技术升级工作。工作不足：建筑专业能力有待进一步提升。杨启言在2024年1月25日对2023年度绩效考核结果提出申诉。公司未提交证据证明全年考核结果为D的相关依据。

经审理，仲裁机构裁决公司支付杨启言违法解除劳动合同赔偿金191167.97元、2023年1月1日至2024年2月23日年度绩效奖金59659元。

## 争议双方提起诉讼 孰是孰非各自举证

杨启言与公司对仲裁裁决结果不服，均诉至一审法院。

公司诉称，根据杨启言的个人所得税缴纳明细，其有同时与其他企业、组织、个人存在劳动关系、劳务关系的情况，严重影响了其在工作的工作。经过考核，杨启言在上一年度绩效考核等级为D属于不合格，且经过后续合理考核业绩仍无明显改进。据此，公司解除双方劳动关系并不违法，不应向杨启言支付赔偿金。

公司认为，年终绩效奖金属

企业经营自主权范畴，通常系企业依据自身经营状况、效益、职工自身表现及考核绩效等因素综合确定。在双方签订的劳动合同内并无有关绩效奖金的相关约定，杨启言亦未能提交完整的证据证明年度绩效奖金的发放标准的情况下，不应支持其该项请求。况且，2024年双方解除劳动合同关系印证了杨启言表现不佳。

杨启言诉称，其在公司担任软件工程师职务，月收入除基本工资外另有年度绩效奖金及中长期激励奖金。在职期间，其历年绩效考核结果都是B，2023年公司恶意将其考核结果直接打成D没有任何事实依据，应参照2022年年度考核结果B为其补发绩效奖金。至于中长期激励奖金，其金额等同于年度绩效奖金标准。

公司认可杨启言所述工资构成，但称因公司未上市，由公司安排关联企业杨启言签署《2023年薪酬延付计划协议书》，因此，相应的中长期激励奖金应由关联企业发放，与公司无关。

## 不能证明自己主张 公司构成违法解聘

针对杨启言主张的年度绩效奖金，其提交的OA截图能够证明其2023年1—6月半年考核等级为C，但全年考核结果为D，公司在总体评价上仍给予杨启言肯定评价，但对评级为D未提交证据予以证明。鉴于杨启言半年考核结果为C且其并未提出异议，故一审法院认定杨启言2023年全年考核结果为C，公司应按照月工资二倍向其支付年度绩效奖金46000元。

公司以杨启言不符合岗位要求为由与其解除劳动合同，因其不能举证证明该事实，一审法院认定公司构成违法解除劳动合同，仍应向杨启言支付2024年1月1日至2024年2月23日期间绩效奖金。公司未能提交杨启言2024年度考核结果及相关依据，一审法院对杨启言主张按照B等级计算2024年度绩效奖金的诉讼请求予以支持，经核算金额为13659元。

杨启言与关联企业虽签订

《2023年薪酬延付计划协议书》，但该计划书授予主体为关联企业，且授予时间分为5年，并非杨启言所称数额等同于年度绩效奖金。现杨启言已离职，且公司并非激励计划授予主体，按照该计划的发放条件尚未达成，一审法院对其该项主张不予支持。

综上，一审法院判决公司向杨启言支付违法解除劳动合同赔偿金191167.97元、2023年1月1日至2024年2月23日年度绩效奖金59659元。公司不服该判决，向二审法院提起上诉。

关于2023年度绩效奖金，二审法院认为，在案证据显示杨启言2023年上半年年度考核等级为C，杨启言未对此提出异议。公司给杨启言2023年全年考核结果定为D，杨启言对此提出异议。公司在总体评价上仍给予杨启言肯定评价的情况下，未能就全年考核结果的依据提交相应的证据，因此，原审认定杨启言2023年全年考核结果为C并判令公司按照该等级对应的奖金标准和数额向杨启言支付年度绩效奖金并无不当，应予支持。

关于解除劳动合同事宜，二审法院认为，公司以杨启言不符合岗位要求为由与其解除劳动合同关系，但公司未能就该解除事由提交相应证据，亦未能举证证明公司对杨启言进行了调岗或培训，故公司以此为由径行与杨启言解除劳动合同属于违法，应当向杨启言支付违法解除劳动合同赔偿金。原审法院根据杨启言的纳税记录和银行流水核算赔偿金，数额适当，应当予以维持。

关于2024年1月1日至2024年2月23日年度绩效奖金。如前所述，因公司与杨启言解除劳动合同关系属于违法，故杨启言未能参加当年绩效考核的原因系公司违法解除劳动合同所致，一审法院参照杨启言之前的绩效考核结果及其当年的工作时间折算上述期间的绩效奖金并无不当，二审法院对公司该项上诉请求不予支持。

鉴于原审查明的事实清楚，适用法律正确，公司提出的上诉请求缺乏事实及法律依据，二审法院依法判决驳回上诉，维持原判。

## 同时在两个单位工作 能领取双份高温津贴吗？

编辑同志：

我是一名厨师，平时在两家酒店兼职打工。工作期间，由于工作环境一般都是密闭的高温厨房，气温通常在35℃以上，所以，其中一个连锁酒店每年都会按时发放高温津贴，而另一家则从未发过。

请问：是不是只要满足高温条件就有高温津贴？像我这种兼职打工的劳动者可以同时拿两份高温津贴吗？

读者：范方数（化名）

范方数读者：

高温津贴是指用人单位为保障劳动者生产过程中的安全和身体健康，对劳动者高温作业及高温天气下作业额外的劳动消耗给予的补偿。

原国家安全生产监督管理总局、原卫生部、人力资源和社会保障部、中华全国总工会联合印发的《防暑降温措施管理办法》（安监总安健〔2012〕89号）第二条规定：“本办法适用于存在高温作业及在高温天气期间安排劳动者作业的企业、事业单位和个体经济组织等用人单位。”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。”

根据上述规定，有权享受高温津贴的劳动者主要包括两大类：一是在35℃以上高温室外露天作业的劳动者，如建筑工人、快递员、环卫工、户外线路检测人员等。第二类是室内高温作业劳动者，若室内工作场所不能采取有效降温措施使温度降至33℃以下时，劳动者也有权获得高温津贴，如冶炼、铸造、餐饮、印染、锅炉等岗位上的从业人员。因为即便不是露天环境，但因设备运行、空间密闭等因素都会导致温度过高，符合条件的职工应当得到高温津贴。您的工作岗位属于第二类情况。

这就是说，只要您在两家酒店的工作场所环境符合上述高温条件，无论全职还是兼职，都应获得相应高温津贴。您可与未发放高温津贴的用人单位协商，要求其依法支付。若协商无果，可向当地劳动保障监察部门投诉或申请劳动争议仲裁维权。

张兆利 律师

## 辞职时未按约定提前3个月通知公司，职工应否支付违约金？

读者童俊（化名）在咨询时说，他于3年前入职一家公司担任部门负责人，当时签订的劳动合同约定他若辞职，需要提前3个月通知公司，如果留出的工作交接时间不足3个月，需要向公司支付2万元违约金。

他想知道：这样的约定是否有效？

### 法律分析

违约金是当事人在劳动合同中预先约定的当一方不履行合同或不完全履行合同时，由违约的一方支付给对方的一定金额的货币，它既具有赔偿性

又具有惩罚性。为防止用人单位随意剥夺劳动者依法享有的解除劳动合同权、自主选择权，劳动法律对违约金的适用范围作了严格的限制。《劳动合同法》第二十五条规定：“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”据此，用人单位只有在以下两种情形下才可以与劳动者约定违约金：

一是根据《劳动合同法》第二十二条的规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立服务期协

议，并可以约定违约金条款。劳动者违反服务期协议的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

二是根据《劳动合同法》第二十三条的规定，用人单位可以与负有保密义务的劳动者订立竞业限制协议，并可以约定违约金条款。劳动者违反竞业限制义务的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

综上，除了提供专项培训费用进行专业技术培训和订立竞业限制协议这两种情形外，用人单位均不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

本案中，公司与童俊就辞

职时的通知期限进行约定，这并不符合设置违约金条款的法定条件。因此，在童俊没有遵守“提前3个月通知公司”的约定时，公司无权要求童俊支付违约金。

另外，公司与童俊在劳动合同中有关辞职需要“提前3个月通知公司”的约定，在法律上也是无效的。因为《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。”

潘家永 律师