

经济补偿未协商一致，用人单位不得强行解约

□本报记者 赵新政

未就补偿协商一致 职工拒绝解除合同

2021年2月22日，李翊入职一家咨询公司，双方签订为期3年的劳动合同，约定其岗位为咨询总监。当日，咨询公司向他发送的《雇员信》载明：月薪为税前43750元，其中基本薪酬占70%，绩效薪酬占30%，绩效薪酬基准为22.5万元/年。

李翊说，咨询公司是科技公司的子公司，科技公司是软件公司的大股东。2022年9月1日，这三家公司与他签订《补充协议》，将用人单位变更为软件公司，其薪资以实际工资标准或双方签订的绩效协议说明为准，详见薪资确认单或相关绩效管理规范性文件。

2023年3月3日，软件公司向李翊发送解除劳动合同通知书，主要内容为：“因公司经营状况发生重大变化，在2023年2月28日前多次与你沟通协商工作岗位和后续事宜，你不同意。为此，特通知你于2023年3月3日解除双方的劳动合同。”

李翊向劳动争议仲裁机构提起仲裁。软件公司辩称，其作出解聘决定前曾与李翊进行过协商并对经济补偿金的数额达成一致意见。其提交的电子邮件显示：2023年3月2日李翊向软件公司发送邮件1封，称其2月13日收到通知，因公司整体业务调整将其列入裁员名单，此后经过多次沟通没有达成最终经济补偿协议。具体内容是2022年绩效工资、入股股权等均未达成一致。

李翊主张该邮件只能证明双方对于解除劳动合同意宜进行过沟通，软件公司未同意其提出的解除协商方案。

关于绩效工资，软件公司主张按照2021年的绩效考核规定，李翊当年的绩效考核结果是800万元，按照2022年新的绩效考核规定属于未达标，不享有绩效工资。为此，软件公司提交《关于2022年终绩效核算及取消相关福利发放的通知》《业绩核算指引2022版》等证据材料。

李翊称，上述通知中软件公司单方取消绩效工资发放的行为违法。软件公司所谓新的考核方案其从来没有同意过，对其没有约束力。其2022年考核业绩为

当软件公司提出与李翊（化名）解除劳动关系时，他表示同意。但是，双方未能就离职经济补偿协商一致。在此情况下，软件公司发出解聘通知。李翊认为软件公司的行为违法，应当承担赔偿责任。

软件公司在庭审中辩称，双方劳动合同在李翊做出同意解除的意思表示时已经解除，至于后续过程中的沟通协商，在本质上是对离职后各项费用金额的结算确认，不影响双方协商解除劳动关系的性质。因此，不同意李翊的主张。

二审法院认为，解聘通知载明，软件公司以经营状况发生重大变化为由与李翊协商解除劳动合同，而李翊未同意。因该事由并非《劳动合同法》第40条第3项规定的用人单位可以解除劳动合同的法定情形，且软件公司不能就其主张提供证据予以证明，故于近日判决支持李翊的索赔请求。

918万元，符合领取当年绩效工资的条件。

经审理，仲裁机构裁决软件公司向李翊支付违法解除劳动关系赔偿金208140元、2022年1月1日至2023年1月1日的绩效工资225000元、2023年2月1日至3月3日的绩效工资18493.15元。

协商是否达成一致 争议双方看法不一

软件公司不服仲裁裁决，向一审法院诉称，其因外部经营环境发生重大改变，多次与李翊就解除劳动合同意宜进行沟通。在沟通过程中，李翊认可协商一致确定的补偿金额，只是就奖金一项未能达成一致意见，该情形属于协商解除劳动关系。后续双方的沟通协商只是针对离职后各项费用金额的结算确认，是对双方协商解除劳动关系后的事务的协商，不影响双方协商解除劳动关系的性质。因双方劳动合同在李翊做出同意解除的意思表示时就已经解除，所以，其不属于违法解除劳动合同。

关于绩效工资，咨询公司曾向李翊发出《雇员信》，确定其绩效薪酬基准为22.5万元/年。但2022年9月1日签订的《补充协议》明确约定，以李翊实际工资标准或双方签订的绩效协议说明为准，详见薪资确认单或相关绩效管理规范性文件。而软件公司并没有承诺李翊享受每年22.5万元的绩效工资，2022年的绩效工资应以软件公司发送的《业绩核算指引2022版》为准。根据《关于2022年终绩效核算及取消相关福利发放的通知》，李翊不享有

2022年的绩效工资。此外，2023年2月李翊没有任何工作业绩，当月亦不享有绩效工资。

李翊辩称，双方没有协商一致解除劳动关系，软件公司向他发送解除劳动合同通知属于违法，应当按照《劳动合同法》第87条规定向他支付经济赔偿金。

李翊认为，劳动合同、《雇员信》中明确规定其工资组成包含22.5万元/年的绩效工资。《补充协议》未做新的约定，应当遵从劳动合同的约定向其支付2022年绩效工资。软件公司未与他重新签订绩效协议，未对他的薪资进行调整，薪资确认单不能完整表现软件公司的薪资情况，应当按照原劳动合同中约定的薪资标准向他发放。《业绩核算指引2022版》不是软件公司绩效工资核算的文件，未经过公示程序，不能作为核算其绩效工资的依据。

此外，李翊主张，2023年2月1日至3月3日期间，软件公司主动与他商谈解除劳动合同意宜。这一个月没有业绩不是他的责任，软件公司应当向其发放该期间的绩效工资。

不能证明自己主张 公司承担赔偿责任

在案证据显示，2023年3月3日软件公司向李翊发送解除劳动合同通知书，通知于当日解除其劳动合同，理由为：“因公司经营状况发生重大变化，在2023年2月28日前多次与你沟通协商工作岗位和后续事宜，你不同意。”一审法院认为，该事由不属于

《劳动合同法》第40条第3项所规定的用人单位可以解除劳动合同的法定情形。

另外，软件公司主张其与李翊就解除劳动合同意宜进行沟通，李翊也认可协商补偿金额，只是就奖金未达成一致意见，故构成协商解除劳动关系。然而，其未能就该主张提供证据予以证明，一审法院不予采信。因其构成违法解除劳动合同，故应向李翊支付经济赔偿金。鉴于李翊的月平均工资高于2022年度当地职工月平均工资的3倍，赔偿金基数应按照2022年度当地职工月平均工资的3倍计算。经核算，软件公司应向李翊支付违法解除劳动关系赔偿金208140元。

关于2022年绩效工资，对软件公司、李翊有约束力的劳动合同约定李翊绩效薪酬22.5万元/年。《补充协议》约定其薪资以实际工资标准或双方签订绩效协议说明为准，详见薪资确认单或相关绩效管理规范性文件。但软件公司无证据证明其与李翊签订绩效协议说明对李翊的薪酬标准进行调整，故一审法院认为，李翊的实际工资标准应按照劳动合同约定确定。

此外，软件公司主张根据《绩效考核指引2022版》，李翊不享有2022年的绩效工资。因该依据系对职工绩效考核办法进行重大变更，但并未履行民主程序，一审法院认为，该指引不能作为核定李翊绩效工资的依据。

再者，软件公司未与李翊约定2022年的业绩指标，且李翊2022年的工作业绩高于2021年工作业绩。结合在案相关证据，一审法院认为，软件公司应当按照全额标准支付李翊2022年的绩效工资。

软件公司主张2023年2月李翊没有任何工作业绩，当月不享有绩效工资。一审法院认为，软件公司从当月开始已经与李翊协商解除劳动合同意宜，后未达成一致，接下来又违法解除劳动合同。也就是说，李翊在该期间无工作业绩并非其单方原因所致，软件公司拒付绩效工资缺乏依据，不应支持。

综上，一审法院作出与仲裁裁决内容一致的判决。软件公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

承租人提前解约
已付租金押金能退吗？

案情简介

2024年2月，李某（甲方）与孔某（乙方）签订《房屋租赁合同》，其中约定，由孔某承租李某房屋，租期自2024年3月1日至2025年8月31日，每月租金1860元；房租押一付三，提前15天支付下期租金；合同期满，若乙方无违约行为，甲方应在合同到期之日将押金无息退还给乙方；租赁期限届满或经甲、乙双方协商一致本合同终止；租赁期内若乙方擅自解除合同，无权要求甲方返还押金。租赁合同签订后，双方一直依约履行。2025年2月，孔某依约提前15日支付了2025年3月至2025年5月的租金。2025年4月20日孔某提出与李某解除合同，5月22日将钥匙退还李某。因退还租金、押金事宜协商未果，孔某将李某诉至法院，请求判令李某返还1个月租金1860元、押金1860元。

李某辩称，孔某最终交还钥匙是在5月22日，5月份已使用房屋22天，故同意退还剩余9天的租金；依照租赁合同约定，不同意退还押金。

法院审理

法院认为，孔某与李某之间系房屋租赁合同关系，《房屋租赁合同》内容不违反法律法规效力性、强制性规定，系双方当事人真实意思表示，合法有效，各方当事人应当按照约定全面履行自己的义务。

关于租金。涉案房屋租赁期限自2024年3月1日至2025年8月31日，孔某虽在2025年4月20日提出解除合同，但于5月22日才将钥匙退还李某，应认定涉案租赁合同于2025年5月22日解除，孔某应支付租金至2025年5月22日。本案中，孔某已支付租金至2025年5月31日，且李某亦同意退还孔某9月租金，故李某应退还孔某租金540元，对孔某该部分主张法院予以支持，超出部分，不予支持。

关于押金。孔某系在租赁期限到期前，因个人原因提出解除租赁合同，属于违反合同约定的违约行为，孔某虽称“双方口头约定退租提前一个月通知对方即视为不违约”，但未提交证据证明，李某亦不认可，根据涉案合同关于“租赁期内若乙方擅自解除合同的，无权要求甲方返还押金”的约定，法院对孔某关于退还押金1860元的诉讼请求不予支持。

最终，法院依法判决李某返还孔某房屋租金540元，驳回孔某的其他诉讼请求。

法律点评

依法成立的租赁合同，对当事人具有法律约束力，当事人应当按照约定全面履行自己的义务。没有法定或约定理由，承租人单方通知出租人提前解约，通知到达的时间不能认定为合同解除的时间，合同实际解除的时间通常以出租人同意解除的时间或者房屋腾空且双方完成房屋交接的时间为准。提前解除租赁合同构成违约的，违约方应承担违约责任；合同未约定违约责任的，法院可以参照守约方的实际损失进行裁量。本案中，法院的判决是正确的。刘涛 律师

故意划伤他人车辆，莫把违法当“泄愤”

【案例】

徐女士所居住的房屋临街，房屋前面有几个公用停车位。徐女士每次下班回家，都把车辆停放在自家门前的一个停车位上。日前，一车辆突然停放在该停车位，给徐女士的车辆停放造成很大不便。到了第二天，该车辆仍然没有开走，徐女士对此非常生气，从家里找来一把尖利的螺丝刀，在该车辆上划了若干处伤痕。徐女士一边划还一边气愤地说道：“谁让你把车停在我的车位上，就把你的车划了，看你能怎么样。”该行为错误，应当受到法律的制裁。那么，究竟徐女士应当承担何种不利法律后果呢？

那么，徐女士故意划伤他人车辆，将承担何种不利后果？

【解析】

徐女士故意划伤他人车辆，以损害他人财物发泄自己的不满情绪，并声称“就把你的车划了，看你能怎么样。”该行为错误，应当受到法律的制裁。那么，究竟徐女士应当承担何种不利法律后果呢？

一是如果徐女士故意划伤他人车辆的行为严重，毁损价值达到5000元以上，将构成故意毁坏财物罪。对此，《刑法》第二百七十五条规定：“故意毁坏公私财物，数额较大或者有其他严重情节的，处3年以下有期徒刑、拘役或者罚金；数额巨大或者有其他特别严重情节的，处3年以上

7年以下有期徒刑。”

二是徐女士故意划伤他人车辆所损失价值未达到5000元，仍会受到相应处罚。对此，《治安管理处罚法》第五十九条规定：“故意损毁公私财物的，处五日以下拘留或者一千元以下罚款；情节较重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处三千元以下罚款。”

本案中，徐女士除了承担法律责任外，因其故意划伤他人车辆的行为还需要对受害者进行赔偿，包括车辆维修费用、贬值损失等。

程文华 律师