

# 一份未出示的“目标责任书”，何以成为解聘理由？

□本报记者 赵新政

对于工作岗位调整及新岗位销售目标的确定，刘添（化名）均表示服从。但对于本应签署的销售目标责任书，公司却未向他提供该责任书文本，亦未告知该责任书的具体内容。在此情况下，他不同意公司的相应工作安排，公司则以其拒签该责任书构成严重违纪为由将他解聘。

法院认为，签署销售目标责任书涉及刘添对未来销售额目标、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。因公司未向其提供该责任书文本或告知责任书具体内容，故其拒绝签署具有合理性。鉴于公司的解聘行为缺乏事实依据，二审法院于近日判决支持刘添的索赔主张。

## 职工拒绝工作安排 公司解除劳动合同

2023年6月8日，刘添入职公司。当天，双方签订期限至2026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，约定其严格遵循公司各项管理制度，如有违反同意公司给予相应的惩处。

2024年8月2日，公司向刘添发送《解除劳动合同通知书》，载明：“……因您在职期间：1.拒不签订销售目标责任书；2.不服从公司管理；3.拒不履行劳动合同规定；4.截至目前签订销售合同0个；5.截至目前战略客户入库和集采数量0个。根据《员工手册》规定及劳动合同约定，公司决定即日起与您解除劳动合同。”

刘添不服公司解聘决定，请求劳动争议仲裁机构裁决公司向其给付违法解除劳动关系经济赔偿金等费用。

庭审中，刘添表示，2024年7月26日公司经销售主管王某与他面谈时，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，他要求公司向他出示该责任书，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。此后，公司人事主管吉某电话与他沟通调岗事宜，要求他签署劳动合同变更协议书。

及销售目标责任书，但仅向他提供劳动合同变更协议书，未提供销售目标责任书，因此，他也未签署这两份材料。

公司辩称，其拟将刘添的岗位变更为大区经销商销售部商务代表，并根据该岗位确定刘添应完成的销售指标。此后，公司分别安排王某及吉某与刘添商谈销售责任书及劳动合同变更协议书签订事宜。但刘添分别以王某非其部门直属领导及不同意调岗为由，拒绝签署这些材料。据此，公司认为，刘添不服从公司安排，拒不签订销售目标责任书，且在任职期间签订销售合同、战略客户入库和采集数量均为零均构成严重违纪，遂依法与其解除劳动合同。

结合在案证据及双方陈述，仲裁机构裁决驳回刘添的仲裁裁决。刘添不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

## 应否赔偿存在争议 当事双方分别举证

一审过程中，公司为证明自己的主张提供如下证据：

一是主题为“关于组织各区域签订职工2023年度销售目标责任书的通知”的邮件。显示发送日期为2023年3月7日，邮件附件1为2023年销售目标责任承诺书。以此证明公司销售人员都必须签订销售目标责任书，而刘添拒绝签署。刘添不认可证据真实性及证明目的，表示该邮件发送时间早于其入职时间，并未收到该邮件。

二是搜索销售目标责任书的视频。显示在公司系统上可搜索到销售目标责任书的空白模板，证明公司系统内有销售目标责任书。刘添不认可该证据真实性。

三是2024年7月6日刘添与王某微信聊天记录截图。王某：这个不用电脑，找张纸手写就可以，今天下班前拍照电子版发我。刘添：行，直接先写申请，不用对照考核标准了。是吧？刘添：王总，调岗还是由公司下发调岗通知书比较合适。公司以此证明刘添同意调岗，且已将劳动合同变更协议书发给刘添。刘添对证据真实性认可，表示他未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，他同

意公司调岗决定，并要求公司出具调岗通知书。

四是2024年7月27日刘添与吉某微信聊天记录截图显示，吉某向刘添发送过一张公司组织架构调整的截图。对此，刘添表示吉某仅告知他调岗需要签订劳动合同变更协议书，并未告知他需要签署销售目标责任书。

针对刘添提出的业务提成差额，公司认可其销售提成支付惯例为将应发提成的三分之一自动转换成为年终奖，同时主张刘添基于负责销售回款事项享有销售提成，其中有4675元作为2023年度年终奖，有1659元作为2024年度年终奖。因刘添所在部门不符合公司2023年度年终奖发放条件，且刘添在2024年度年终奖发放前离职，故不予支付这两笔款项。

## 目标责任模糊不清 职工拒签合理合法

一审法院认为，公司主张刘添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，刘添主张其拒不签订销售目标责任书的理由系公司未向其提供该责任书，公司虽不认可，但未就其已向刘添出示该责任书提供确凿证据，应承担不利法律后果。

此外，一审法院认为，刘添作为销售人员，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，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。故公司该项解除理由缺乏事实依据，法院不予认可。

公司主张刘添在职期间销售合同签订、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，所以，一审法院对公司该项解除劳动关系理由不予采纳。

双方确认公司销售提成的发放惯例是将应发提成的三分之一自动转换成为年终奖。刘添虽主张其就此提出过异议，但未提供证据，公司亦不认可，一审法院

对刘添该主张不予采信，认定双方均认可并履行该发放惯例。

本案中，刘添主张的提成差额实际由2023年及2024年年终奖组成。对此，一审法院认定如下：关于2023年年终奖，因公司规定2023年年终奖发放条件为职工所在办事处当年度绩效指标达70%以上或职工本人当年度销售额、回款额均大于300万元，现刘添所在办事处及其个人销售额、回款额确实均未达发放条件，故公司决定不予发放该年年终奖并无不当，对刘添该部分诉请不予支持。关于2024年年终奖，公司主张因该年年终奖发放时刘添已离职，故无需发放。但此前已述及公司构成违法解除劳动关系，应当视为公司恶意阻却刘添2024年年终奖发放条件的成就，故对公司该项主张不予采纳。据此，法院对刘添该部分诉请予以支持，公司应支付刘添2024年年终奖1659元。

依据查明的案情，一审法院判决公司支付刘添违法解除劳动关系赔偿金22325元、2024年年终奖1659元。

公司不服一审法院判决提起上诉，二审法院认为，公司以刘添存在拒不签订销售目标责任书及销售合同签订数量、战略客户和集采数量均为零两项违纪行为为由，与刘添解除劳动合同。鉴于公司就职工签订销售合同数量、战略客户和集采数量均为零的情况下可以解除劳动合同，未提供规章制度依据，该主张亦无法律依据，故公司以此为由解除双方劳动合同，不符合法律规定。

公司解除刘添劳动合同的另一项理由是刘添拒不签订销售目标责任书，本案审理中，刘添称公司未向其送达销售目标责任书故其未签订，鉴于公司就其已向刘添送达销售目标责任书未提供有证明力的证据予以佐证，故刘添未签订销售目标责任书的理由成立，公司以刘添拒不签订销售目标责任书为由解除双方劳动合同，缺乏事实依据，亦不符合法律规定。

因公司的上诉理由不能成立，原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

## 继父或继母离婚后 可以“卸任”抚养人吗？

编辑同志：

2017年3月，离异的杭女士与我登记结婚。之后，我与杭女士以及她与前夫所生之子小杭（3岁）共同生活，我就成了小杭的继父，并承担起照顾小杭生活起居和支付生活费、学费等费用的义务。近两年来，我们二人关系恶化。于是，我就提出分手，杭女士也表示同意。但是，杭女士认为，我与小杭已形成了抚养教育关系，要求在离婚协议书中写上我向小杭每月支付抚养费1200元的条款。

请问：我在与杭女士离婚后还要继续抚养小杭吗？

读者：孔昌文（化名）

孔昌文读者：

《民法典》第一千零七十二条规定：“继父母与继子女间，不得虐待或者歧视。继父或者继母和受其抚养教育的继子女间的权利义务关系，适用本法关于父母子女关系的规定。”这就是说，继父母和继子女间如果形成了抚养教育关系，就属于法律上的拟制血亲关系，他们之间具有与自然血亲的父母子女相同的权利和义务。本案中，你与小杭共同生活，并对小杭给予了生活、教育等方面的照料和帮助，因此形成了抚养教育关系，你们之间产生了与亲生父子之间相同的权利义务。

不过，自然血亲的父母子女之间的权利义务关系，除收养外，是不能解除的。而拟制血亲的父母子女之间的权利义务关系是可以解除的。因为继父母与继子女的权利义务关系是源于继父母自愿对继子女履行了抚养教育义务而产生的，并非继父母对继子女的法定义务，因此应当允许继父母在一定条件下，以放弃将来的权利来提前释放自己的义务。对此，相关司法解释给出了答案。

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第五十四条规定：“生父与继母离婚或者生母与继父离婚时，对曾受其抚养教育的继子女，继父或者继母不同意继续抚养的，仍应由生父或者生母抚养。”《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（二）》第十九条第二款规定：“生父与继母或者生母与继父离婚后，当事人主张继父或者继母和曾受其抚养教育的继子女之间的权利义务关系不再适用民法典关于父母子女关系规定的，人民法院应予支持，……”应当注意的是，上述规定仅适用于继父（母）与生母（父）离婚的情况。如果生父或生母死亡，在形成抚养教育关系的未成年子女无其他抚养人的情况下，一般不允许解除继父母子女关系。

本案中，虽然你在与杭女士婚姻关系存续期间对小杭尽了抚养教育义务，但在离婚后可选择不再承担抚养义务，杭女士的要求是不符合法律规定的。

潘家永 律师

## 捡到他人财物，可以讨要酬金吗？

酬金吗？

### 法律分析

捡到别人的东西一般不可以索要报酬。

首先，拾金不昧是中华民族的传统美德。捡到他人财物应当予以返还或者上交，这不仅是道德的要求，也是法律的规定。《民法典》第三百一十四条规定：“拾得遗失物，应当返还权利人。拾得人应当及时通知权利人领取，或者送交公安等有关部门。”君子爱财，取之有道。

拾得人不能将所捡财物视为天降横财而据为己有。

其次，拾得人在返还遗失物时，可以要求失主支付必要费用。《民法典》第三百一十七条第一款规定：“权利人领取遗失物时，应当向拾得人或者有关部门支付保管遗失物等支出的必要费用。”这里的“必要费用”，是指需要支出并且已经支出的费用，比如送还遗失物支出的交通费、代为饲养所捡宠物的费用等，它不同于报酬或酬金。

再次，获得酬金以失主已发

布悬赏为前提。《民法典》第三百一十七条第二款规定：“权利人悬赏寻找遗失物的，领取遗失物时应当按照承诺履行义务。”据此，如果失主为寻找遗失物发布悬赏，作出支付酬金之类的承诺，则在领取遗失物时，应当按照承诺履行义务；在失主不履行承诺的酬金时，拾得人有权要求其支付。

本案中，何茗琪在寻找皮箱时并没有发布悬赏，故邵某索要酬金是无法律依据的。

潘家永 律师