

## 曾某诉某网络科技有限公司劳动争议案

——用人单位的薪酬制度规定绩效考核与年终绩效奖金挂钩的，规范合理的考核结果可以作为年终绩效奖金是否发放以及发放数额的依据

**关键词：**民事 劳动争议 绩效考核 年终绩效奖金 事先明示原则

### 基本案情

曾某诉称：年终奖是其享有的固定收入，某网络科技有限公司给曾某D的年终评价不符合其真实表现，年终奖的评定依据掌握在网络科技有限公司手中，网络科技有限公司应就其不予支付年终奖的依据进行举证。曾某并非主动离职，而是某网络科技有限公司提出要求其离职后，其同意离职，双方属于协商解除劳动合同，仅就赔偿金额未达成一致。曾某要求某网络科技有限公司确认解除时间以及依据法律规定提出赔偿金额的行为，不应被认定为主动提出辞职，而是其依法主张自己的合法权益。故要求某网络科技有限公司支付其年底三薪71199元和解除劳动合同经济补偿金103190.5元。

某网络科技有限公司辩称：曾某的绩效不符合年终奖发放条件，从一审期间提交的劳动合同、录用通知书、员工手册可以看出，员工的奖金与绩效相关。曾某2018年绩效考核成绩为D，根据规定奖金可以为0，某网络科技有限公司不应支付其年终奖。

法院查明事实：曾某于2018年10月8日入职某网络科技有限公司，双方约定曾某的工龄自2017年1月13日起计算，工作岗位为研发，曾某的月工资标准为23000元。曾某正常工作至2019年1月28日。某网络科技有限公司向曾某出具的录用通知书中载明：目标年终奖金为税前人民币69000元。员工获得绩效奖金的前提和条件是在奖金所对应考核期的最后一天在职(季度考核的要求在当季的最后一天在职；年度考核的要求12月31日在职)，根据组织/个人绩效确定奖金系数(绩效D、E奖金系数可以为0)。如为项目奖金，则员工在该项目完结时的最后一个工作日需在职。

曾某主张，某网络科技有限公司告知其不能胜任工作，与其解除劳动合同，但双方就解除劳动合同经济补偿金金额未达成一致意见。双方的劳动关系是在2019年1月28日由某网络科技有限公司提出，双方协商一致后解除的。就其主张，曾某提交录音予以证明，录音中对话人为曾某与某网络科技有限公司人事部门工作人员王某，内容为某网络科技有限公司向曾某提出解除劳动合同的方案，曾某对相关内容提出异议，并未签订解除协议。某网络科技有限公司认可该录音的真实性。

某网络科技有限公司主张，其公司发现曾某不能胜任工作，与曾某协商解除劳动合同或在其公司内部对曾某转岗，曾某要求解除劳动合同，所以双方就解除劳动合同经济补偿金的金额进行协商但是并未达成一致。某网络科技有限公司并未明确提出与曾某解除劳动合同，仍为其保留转岗的机会。此后曾某自行提出解除劳动合同。就其主张，某网络科技有限公司提交电子邮件予以证明。电子邮件为2019年1月24日曾某向王某发送的离职声明，内容为：“之前公司让我签订的补偿协议不合理，主要有以下几个方面：1. 入职时签订的三方协议中有条款说明，计算法定福利和公司福利，要求承认我的工作年限，但是在赔偿协议里面没有对我应得的股票给予赔偿。2. 不承认公司给我(已经被迫申请休)的年假，并强制休加班假来抵销法律要求的‘加一’(一个月工资)中剩余部分补偿。3. 没有之前公司规定中的年底三薪福利。所以我已经向北京市劳动争议仲裁委员会提出合理赔偿并解除劳动合同的申请。要求在我休完已经申请的年假(2019年1月28日)之后，解除劳动合同，赔偿金相关事宜参照仲裁结果。特此声明。”某网络科技有限公司于2019年1月28日回复曾某，内容为：“曾某，您好！您于2019年1月24日通过邮件书面向公司提交了主动离职声明。公司同意您的离职申请，确定您的结薪日为2019年1月28日。基于您提交的离职声明，公司将尽快配合您完成离职交接，并开具离职证明。”曾某认可电子邮件的真实性，不认可其证明目的。

就年底三薪一节，曾某主张其享有年底三薪，某网络科技有限公司应当予以支付。某网络科技有限公司对此不予认可，称曾某的绩效考核结果为D，不享有目标年终奖金(即年底三薪)。对此某网络科技有限公司提交绩效考核截屏，其中员工自我评估中显示：因入职较晚，甘愿被离职。曾某认可该证据的真实性，但不认可证明目的。

曾某以要求某网络科技有限公司解除劳动合同、支付解除劳动合同经济补偿金

、年底三薪为由向北京市劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请。该仲裁委员会裁决：驳回曾某的全部仲裁请求。曾某不服仲裁裁决，提起诉讼。

北京市海淀区人民法院于2020年2月26日作出（2019）京0108民初45800号民事判决：驳回曾某的全部诉讼请求。曾某不服，提起上诉。北京市第一中级人民法院于2020年8月3日作出（2020）京01民终4210号民事判决：驳回上诉，维持原判。

## 裁判理由

法院生效裁判认为，曾某上诉主张双方之间的劳动合同系由某网络科技有限公司提出，双方协商一致解除，但曾某提供的证据仅能证明双方曾就劳动合同的解除进行协商，不能证明在其申请仲裁前双方已就劳动合同解除的时间等具体内容达成一致。在某网络科技有限公司并未向曾某送达解除劳动合同通知书的情况下，曾某提出解除劳动合同的仲裁请求并向某网络科技有限公司发送离职声明，应认定双方之间的劳动合同最终由曾某提出解除。因曾某解除劳动合同的理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的法定情形，对曾某要求某网络科技有限公司支付解除劳动合同经济补偿金的上诉请求不予支持。

曾某上诉主张年终奖是其固定收入，但对此其未提交有效证据予以证明，且某网络科技有限公司向曾某出具的录用通知书显示，根据个人绩效确定奖金系数，故年终奖并非曾某的固定收入，对其该项上诉理由不予采信。曾某上诉主张某网络科技有限公司给其D的年终评价不符合其真实表现，年终奖的评定依据掌握在某网络科技有限公司手中，某网络科技有限公司应就其不予支付年终奖的依据进行举证。某网络科技有限公司提交的绩效考核管理截屏显示其考核体系较为完备，某网络科技有限公司结合其细化的考核标准对曾某作出的考核评价，属于其行使用工管理权的范畴。在考核结果D对应的奖金系数为0的情况下，法院对曾某要求网络科技有限公司支付年底三薪的上诉请求不予支持。

## 裁判要旨

劳动者的年终奖与可量化的业绩挂钩，虽然在形式上被称为“年底三薪”或者“年终奖”，但实质上属于“绩效工资”的范畴，即根据绩效考核薪酬

制度的规定将工资中绩效部分在年终结合用人单位效益予以发放。用人单位对员工进行内容恰当、过程完备、结果透明的绩效考核的，考核结果可以作为年终绩效奖金是否发放以及发放数额的依据。

## 关联索引

《中华人民共和国劳动法》第47条

原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第53条

一审：北京市海淀区人民法院（2019）京0108民初45800号民事判决（2020年2月26日）

二审：北京市第一中级人民法院（2020）京01民终4210号民事判决（2020年8月3日）