

据《工人日报》报道，“目标完不成，自己倒贴钱”“业绩未达标，自动离职”……近年来，有用人单位将金融投资领域的“对赌协议”运用到员工管理中，转嫁经营风险、保护自身利益。这样的“对赌协议”是否合法有效呢？

运营超支校长倒贴钱？

近日，重庆市永川区法院审结一起劳动争议纠纷案，认定用人单位与员工签署的“对赌协议”中，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者合法权利的条款无效。

唐某原为重庆某教育咨询公司的区域校长，年薪 26 万元。2020 年 12 月，双方在签订的 2021 年度目标责任书中约定：区域校区的校长工资、单位社保、课时费等公司运营费用，占所完成业绩比例小于 16.5% 部分，由区域校长自行分配，超出部分由区域校长自行承担。

“尽管签订有协议，但我不可能白干一年不说，还要倒贴几十万元嘛！”唐某说，他管理的校区 2021 年度完成业绩 600 万余元，按照约定运营费用支出不应超过 99 万余元，但实际运营费用支出 140 万余元，超支 41 万余元。

在双方协商无果后，重庆某教育咨询公司向法院提起诉讼。

法院审理后认为，重庆某教育咨询公司与唐某签订的目标责任书，具有“对赌协议”的性质。

唐某在担任区域校长期间，实际支出运营费用占比大于 16.5%，按照协议约定，工资收入 26 万余元的唐某，需向公司支付 41 万余元超支费用，显然有失公允。

重庆某教育咨询公司将其经营风险以目标责任书和约定的形式转嫁给唐某，旨在免除自己的法定责任、排除唐某的合法权益，该约定因违反法律规定应当被认定为无效，法院判决驳回企业的诉讼请求。

劳动关系并非投资关系

北京德恒重庆律师事务所李建律师认为，“对赌协议”实质上属于期权的一种形式，在满足法定签订条件的情形下是具有法律效力的。

“需要注意的是，‘对赌协议’在公司与员工之间的适用可能受到限制。”李建告诉记者，员工与公司之间的关系主要基于劳动合同，而非投资关系。通过合法有效的规章制度，经过送达员工后，将公司业绩作为系数参与绩效奖金的计算，更为可取。

重庆百君律师事务所陈龙律师表示，工资是用人单位使用劳动者的劳动力所必须支付的报酬，是劳动者应得的，不管劳动者有没有完成绩效目标任务，要求公司支付工资都是合理合法的。前述案例中的用人单位将劳动关系存续期间的履职争议，转化为普通民事合同关系纠纷，用违约责任代替履职赔偿，以转嫁用人单位的商业经营风险，此举违反了法律规定。

“用人单位的经营风险需要自己消化，不能将其转嫁给劳动者。我国《劳动合同法》规定，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。”（李国）

丧偶儿媳能继承公婆遗产吗

我姐姐婚后一直和公婆同住，姐夫前几年去世后，她带着女儿仍旧和公婆共同生活，平时也是她在照顾老人。最近，她的公公去世，她能否继承遗产？

【解答】

我国《民法典》规定：遗产按照下列顺序继承：（一）第一顺序：配偶、子女、父母；（二）第二顺序：兄弟姐妹、祖父母、外祖父母。

继承开始后，由第一顺序继承人继承，第二顺序继承人不继承；没有第一顺序继承人继承的，由第二顺序继承人继承。

丧偶儿媳对公婆，丧偶女婿对岳父母，尽了主要赡养义务的，作为第一顺序继承人。

因此，如果你姐姐在丈夫去世后仍旧与公婆同住，并尽了主要赡养义务，那么她可以作为公公遗产的第一顺序继承人。

当然，对于自己“尽了主要赡养义务”，她需要举证加以证明。

单位未缴社保工伤待遇咋办

我叔叔在工作中受伤，但是工厂并未缴纳社保，事发后也没有补缴。在这种情况下，我叔叔的工伤待遇怎么办？

【解答】

《社会保险法》设立了工伤保险先行支付制度。

用人单位是工伤保险待遇的支付主体，如果职工在工作中发生工伤事

故，但是用人单位未依法缴纳工伤保险费或者不支付工伤保险待遇，可以由社会保险基金先行垫付相关费用。这样就能保障工伤职工的权益，确保他们在工伤发生时能够及时获得医疗救治和经济补偿。

夫妻财产协议是否具有效力

我前几年借了一笔钱给张某，但是他一直没还，人也不知所踪了。我去找张某的妻子要钱，她拿出一份夫妻财产协议，说她跟张某结婚时就明确财产各自所有，债务各自承担。请问这样的协议是否有效？

【解答】

我国《民法典》规定：男女双方可以约定婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产归各自所有、共同所有或者部分各自所有、部分共同所有。约定应当采用书面形式。

夫妻对婚姻关系存续期间所得的财产约定归各自所有，夫或者妻一方对外所负的债务，相对人知道该约定

的，以夫或者妻一方的个人财产清偿。

根据上述规定，夫妻是可以书面约定来明确财产归属的，但是，该约定一般来说仅在夫妻之间有效，对于夫妻之外的人，只有在能够证明此人知道该约定的情况下才有效。因此，你可以起诉张某和妻子共同承担还款责任，至于张某的妻子是否需要承担还要视具体情况而定。

入职未满一年咨询年假天数

我女儿大学毕业后入职某公司，工作了两年后，她在前一段时间跳槽到了另一家公司。

最近，她希望休年假，但是公司人事人员告诉她，按照公司的年假制度，入职未满一年的新员工只有三天年假，入职满一年后才能有五天年假，并根据在职年限和相关法律规定逐步增加年假天数。

请问公司这样的年假制度是否合法？她能休的年假天数究竟应该是多少天？

【解答】

根据《职工带薪年休假条例》，职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假为 5 天。

人力资源社会保障部办公厅在《关于有关问题的复函》（人社厅函〔2009〕149 号）中明确：“职工连续工作满 12 个月以上”既包括职工在同一用人单位连续工作满 12 个月以上的情形，也包括职工在不同用人单位连续工作满 12 个月以上的情形。

职工工作时间包括在机关、团体、

企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位从事全日制工作期间，以及依法服兵役和其他按照国家法律、行政法规和国务院规定可以计算为工龄的期间（视同工作期间）。

职工的工作时间可以根据档案记载、单位缴纳社保费记录、劳动合同或者其他具有法律效力的证明材料确定。

根据上述规定，你女儿工作已满 12 个月，因此她的年假天数应该是法律规定的五天。

员工签『对赌协议』是否有效