

绩效考核“末位必罚” 有的罚加班有的罚调岗

学者认为,处罚既要有法律依据,还要在考核方式上科学合理,避免违法处罚

本报记者 刘旭

“我不认为这种员工之间比较的方式能证明我不胜任这项工作,最后两名只差了1分。”

“绩效考核制度通过了职代会,考核目标上也有你的签字,企业的做法没违反劳动法。”

2月12日,沈阳一家食品生产加工企业工会调解委员会的线上调解中,操作工齐鸣和企业人事处处长冯晓哲就企业的绩效考核方法展开了争论,焦点是绩效考核“末位必罚”的合理性。

绩效考核是企业对照工作目标和绩效标准,评定员工的工作任务完成情况、职责履行程度和发展情况,并将结果反馈给员工的过程。然而,部分企业在绩效考核中采取“末位必罚”的方式,不仅没有起到帮助企业不断提升绩效的作用,反倒引起员工反感、质疑考核的公平性。连日来《工人日报》记者采访发现,这样的“末位必罚”引来不少劳动争议。

“末位必罚”形式五花八门

在部门领导3次找谈话后,齐鸣迟迟没在员工告知书上签字。她告诉记者,自己质疑企业考核方法的合理性。

2020年8月,企业出台了新修订的员工绩效考核管理办法,其中有车间生产管理和清洁卫生共计20条规范。每月绩效考核时违反一条扣1分,全年累计月底排名垫底3次,未来3年将晋升涨薪一票否决。

2022年,齐鸣在2月、10月、12月的考核中3次排名垫底。齐鸣被扣分的主要原因有

阅读提示

部门绩效考核列全公司末位则全部门必罚、员工排名部门末位必罚;处罚样式五花八门,有罚写检讨、主动加班、请同事吃饭、培训调岗等等;有的企业指定部门垫底、指定员工垫底……这样的考核方式引发员工质疑。

帽子没有盖住头发、喷香水、戴耳钉、穿工作服进厕所等违规行为。“按每次的排名,第一名97分,98分、95分,我每次分别是95分、93分、93分,并没差太多。关键是我的计件工资拿得并不少,活干得并不赖。”齐鸣抱怨,企业没有真正考核到工作业绩。

冯晓哲表示,企业实行绩效考核管理办法两年多的时间里,并没有员工提出异议,考核的目的是约束员工严格按照规章制度操作,提高安全治理水平。

在大连一家金融行业企业,13个部门每个季度考核排名的最后一位,将停发该部门所有员工的绩效工资。该企业负责零售业务的员工周伟权介绍,这项制度已经实行5年,有10个部门员工被停发过季度绩效工资。

“为了落实总部这项考核制度,人事部同事会提前沟通,指定部门垫底,这样不至于同一个部门被罚得太厉害。”周伟权说。

近年来,企业在绩效考核方式上,常常采用目标管理、关键绩效指标(KPI)、平衡记分卡等多种以员工比较为基础的考核方法。如果评价技术体系不科学、不合理,很容易引起员工质疑公平性,乃至带来劳动纠纷。

记者采访了解到,引起劳动争议的有:部门绩效考核列全公司末位则全部门必罚、员工排名部门末位必罚、员工业务专项排名末位必罚,无论处罚大小,只要处于末位,就有相应的处罚措施。处罚样式五花八门,有罚写检讨、主动加班、请同事吃饭、培训调岗等等。

末位不等于不胜任工作

《劳动合同法》第40条规定,劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位可以解除劳动合同。根据《工资支付暂行规定》第16条规定,因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可从劳动者本人的工资中扣除,不得超过当月工资的20%。

相关法律规定仅明确了绩效考核不合格的,不可任意降职、调岗或辞退,不许随意罚款。针对绩效考核是否可以处罚,如何处罚,法律并没有明确规定。

“在业绩考核中处于末位不等于不胜任工作。”辽宁省劳动人事争议研究会法律专家孟宇平认为,以齐鸣所在企业采取的考核方式为例,参与考核的操作工共有22名,不可避免地总有1人处于末位。即便是处于第1名也不一定符合工作要求,也有可能这22人都能做好本职工作,只是在规章制度遵守上有“瑕疵”。解除劳动合同由企业负举证责任,所以企业对不能胜任工作的员工解除劳动合同,需要举证证明员工“不能胜任工作”“经过培训或调整工作岗位”“仍不能胜任工作”。

“考核方法不合理、不科学,就会出现为了处罚而处罚。”周伟权认为,绩效考核的目的是让管理者对员工做出客观评价,如果员工对评为前几名不积极,而对评为后几名争

论不休,说明本末倒置了。他举例说,有的部门私下约定轮流“受罚”,有的部门要求每年必须有两人评为末位的“合格”。

绩效考核要有理有据

“无论是罚请客,还是罚调岗,企业处罚员工都要有法律依据。”孟宇平表示,用人单位是没有行政处罚权的。同时,岗位的调整涉及劳动合同的变更,必须与当事人协商一致,单方面变更劳动合同的行为都不合法。

“有了法律依据,还要兼顾合理性,这样才不会被质疑不公平。”孟宇平建议,企业可以在绩效计划制定及辅导反馈的过程中,要求员工签署有关书面文件,以此证明劳动者对绩效目标了解并认可。在考核指标的设计上,企业应避免使用抽象的指标,如“忠诚度”或“诚实性”等,除非可以用量化的数据或可观察的行为去定义它们,无法量化或行为化的主观评估难以被司法部门采纳。

绩效信息收集是一个绩效监控的过程,同时也是为考核收集证据的过程。绩效考核是一项鉴定活动,因此一定要讲求证据,要使员工的绩效得到真实而具体的反映,并成为员工行为是否符合绩效标准的最有利佐证。

2月20日,冯晓哲表示,企业正在考虑取消末位处罚,还需要征求职代会意见,通过后修改。修改的内容主要包括将考核等级分为三级,一级为优秀、二级为达标、三级为合格。加大优秀奖励额度,优先推荐评优评先,新增达标奖励,取消合格处罚,同时增加对合格等次的业务培训。此外,建立绩效考核的审查与申诉系统。在评价结果最终决定前,员工有权通过书面的或口头的方式对其自身的评价结果进行回顾和评论,企业要为员工建立正式的申诉渠道。

人民法院智慧诉讼服务水平明显提升 平均每分钟61件案件实现“掌上立”

本报讯(记者卢越)最高人民法院日前召开新闻发布会,发布全国法院一站式建设优秀改革创新成果。据介绍,2022年,“人民法院在线服务”移动端提供网上立案1071.8万次,平均每分钟就有61件案件实现“掌上立”。

近年来,“法院+社会”纠纷解决体系更加完善,在线多元解纷绽放蓬勃活力。截至2022年底,对接人民法院的调解组织、调解员达9.6万家、37.2万名,在线调解纠纷量累计3832万件。诉前调解成功量自2019年以来以年均83%的增幅持续增长,2022年诉前调解成功895万件,同比增长46.6%,平均每个工作日有5.4万件纠纷在线调解,每分钟就有75件成功化解在诉前,每2.2个调解案件就有1件通过远程视频方式开展,“指尖上的调解”新模式惠及更多境内外当事人,让中国特色在线多元解纷这张“名片”成色更足、底色更亮。

智慧诉讼服务水平明显提升,“数字正义”持续在线。2022年,“人民法院在线服务”移动端提供网上立案1071.8万次,同比增长30.6%,平均每分钟就有61件案件实现“掌上立”。43.38万名律师应用律师服务平台办理诉讼事务,基本覆盖全国诉讼律师,人民法院提供排期避让提醒服务37.7万次。

二审网上立案试点工作取得阶段性成果,山东、浙江、河北第一批试点地区二审网上立案平均周期29天,较试点前全国法院平均周期缩短三分之二以上,最快可以实现当天立案。网上申诉信访新模式全面运行,有效减轻群众申诉信访成本。审判辅助事务集约化、智能化、社会化改革加快推进。

2022年,人民法院电子送达9264万件次,同比增长123%。网上保全标的额达26553亿元,是2021年的2.1倍。四级法院应用委托鉴定系统开展工作,线上平均鉴定周期21个工作日,比线下鉴定周期缩短31%,大大节约当事人经济成本和时间成本,让人民群众更多享受智慧诉讼服务建设带来的“红利”。

小学生打游戏充值万元公司被判退款

本报讯(记者刘友婷)近日,广东省珠海市香洲区人民法院审结了一宗小学生游戏充值的网络虚拟财产侵权纠纷案。法院判决游戏公司退回10073.6元。

据介绍,为了方便联系,陈芳兰将家中的一台旧手机留给10岁的孩子睿睿使用。睿睿偷偷玩起了手机系统自带游戏中心里的一款游戏,还学会了充值买游戏道具。近一个月,陈芳兰频繁收到银行发来的扣款短信,察觉有异。得知真相后,她找到运营该款游戏的公司,并要求退款被拒,将游戏公司告上法庭,要求退还转账充值的10073.6元。

“游戏公司作为网络游戏经营方,理应采取技术措施,禁止未成年人接触不适宜的游戏或者游戏功能。”陈芳兰说。游戏公司则认为,“孩子瞒着父母充值责任不在公司,是家长的疏忽,家长不应该把过错都归咎于公司。”

承办法官认为,睿睿年仅10岁,系限制民事行为能力人,短时间内给游戏充值万元,确与其年龄、智力不相适应。在与陈芳兰一核对孩子游戏时间、充值方式、消费金额等细节后,将案件交由特邀调解员进行调解。调解员在沟通中进一步了解到,公司对充值行为是否是孩子的自主行为始终存疑,有成年人以未成年人名义恶意投诉退款的担忧。调解员将游戏公司的疑虑转告陈芳兰后,她提供了一段视频,视频中睿睿独立登录游戏页面、进行游戏对战、完成游戏充值,一系列操作“行云流水”。经调解员反复细致沟通,游戏公司最终同意退款。陈芳兰自愿撤回起诉。

昆明 “法院+工会”按下劳动争议化解“快进键”

本报讯(记者黄楠)近日,云南省昆明市“法院+工会”劳动争议诉调对接工作亮点频出,通过搭建“法院+工会”模式,快速、高效、低成本化解劳动争议、劳务合同等纠纷。

昆明市总工会积极履行工会参与劳动争议协商调解职能,与昆明市中级人民法院联合挂牌成立“昆明市中级人民法院、昆明市总工会劳动争议诉调中心”,搭建“法院+工会”的维权调解模式,深入推进劳动争议纠纷多元化解机制建设,促进劳动关系和谐稳定。

在一起纠纷中,云南某机械化施工有限公司和某艳因为劳动合同问题产生纠纷,双方对仲裁裁决不服,向盘龙区人民法院提起诉讼。法院第一时间将此案委派盘龙区工会特邀调解委员会进行调解。盘龙区总工会充分发挥劳动监察“强监督”与工会“重调解”的职能展开调解,促成双方当事人当场达成调解协议。在另一起农民工追索薪酬纠纷中,4名农民工因被拖欠工资诉至法院。东川区人民法院将案件委派给“法院+工会”劳动争议诉调对接中心,由法院、工会、劳动保障监察大队共同联合开展调解,4起讨薪纠纷最终在诉前得以化解。

张家口 税务部门上门退税助力企业发展

本报讯“规范执法提升,开展税费服务体验”是今年“便民办税春风行动”税收普法方面的重要着力点。河北张家口市税务部门紧紧围绕“办好惠民事·服务现代化”这一主题,在持续推进“便民办税春风行动”中,不断优化税法宣传举措,不断扩大税法普及覆盖范围,入企入户讲税法、送政策,确保税收普法走心走实。

春节上班后,张家口云海珀尔新能源科技有限公司迎来了第一班税法宣传小分队。“国家税务总局张家口桥东区税务局一开年就给我们送来了税法宣传一本通,帮助我们进一步熟练掌握氢能企业适用的税收优惠政策。”公司谢添总经理说道。自从大规模增值税留抵退税政策实施以来,桥东区税务局共为该企业提供退税1900余万元,极大地缓解了企业资金流困难。

同时,该局组织26名干部开展“税企直连”服务,入企业进车间、服务农业合作社,先后深入80多家企业,对重点领域氢能企业、“专精特新”企业、后奥运经济企业问计问需,确保普法宣传工作取得实效。(赵媛媛)



进厂开展禁毒宣传

2月21日,安徽省舒城县公安局百神庙派出所民警走进辖区一竹艺企业,向员工开展禁毒宣传。民警派发禁毒宣传资料、毒品仿真模具,结合案例面向员工讲解毒品种类、危害及有关禁毒知识,增强了员工的禁毒意识。图为民警向企业员工讲解毒品知识。

本报通讯员 王可海 陈佳捷

总公司和分公司先后与职工签订劳动合同算不算续签引争议——

轮换用工规避续签无固定期限合同属违法

本报记者 赖志凯

“单位与职工签订过多少次劳动合同是非常容易弄清楚的事,但是,这个数字一旦与经济利益结合起来就复杂了。”王明(化名)说,他在总公司工作两年后,总公司迁出北京,而他继续留在总公司原址工作。总公司原址变成了分公司,分公司亦与他签订了为期两年的劳动合同。

在分公司与他签订的劳动合同期限届满时,王明提出签订无固定期限劳动合同被拒绝,理由是双方仅签订过一次劳动合同,该劳动合同应当期满终止而不是续签。为此,双方发生争议。

法院认定分公司与总公司存在关联关系,王明符合与用人单位连续订立两次固定期限劳动合同情形。近日,北京市第三中级人民法院终审判决分公司支付王明违法终止劳动合同赔偿金等19万余元。

总公司、分公司分别签订劳动合同

王明于2016年4月18日入职,总公司与他签订了即日起至2018年4月17日止的劳动合同。此后,总公司迁往外地,原址变成了分公司办公地址,他继续留在原地工作。分公司与他签订的劳动合同期限为2018年4月18日起至2020年4月17日止。2020年2月1日至3月31日,王明受疫情影响居家办公。

由于分公司不同意与王明续签无固定期限劳动合同,且执意终止劳动关系,王明提起了仲裁申请。

经审理,仲裁裁决分公司支付王明2020年2月和2020年3月工资差额1.6万元、两天带薪年休假工资报酬4045.98元,驳回王明其他仲裁请求。

职工拒绝降低工资引争议

王明不服仲裁裁决,诉至法院。对于用工过程,分公司称王明于2018

年4月18日入职其单位,最后工作至2020年4月17日。因总公司业务重心调整,王明需要经常在北京工作,就与分公司签订了劳动合同。

总公司主张其与王明于2016年4月18日至2018年4月17日签订劳动合同。合同到期后,分公司承担了北京业务,王明也在北京办公,其与分公司签订了劳动合同。

王明主张2020年4月14日,分公司向他发送《终止劳动合同通知书》,单方决定于2020年4月17日到期终止不再续签。之后,分公司又发送邮件要求续签,但工资要降低,他没有同意。王明主张,分公司于2020年4月17日违法解除劳动合同。

根据双方意见,一审法院对《终止劳动合同通知书》,电子邮件真实性予以采信。

轮换用工规避续签合同构成违法

对于2020年2月1日至3月31日期间的

工资,王明主张应按2.2万元/月发放,分公司称受疫情影响应按每月1.4万元发放。分公司称,其事先已经发布公告对此进行说明。王明称,其虽收阅该通知,但以提起仲裁的形式明确表示不同意降低工资标准。

法院认为,本案中,分公司和总公司虽然主张王明分别与二者签订劳动合同建立劳动关系,但分公司负责人与总公司法定代表人系同一人,一审法院认定分公司与总公司存在关联关系,在王明任职期间,非因其个人原因与新单位签订劳动合同,王明符合与用人单位连续订立两次固定期限劳动合同情形。分公司未与王明签订无固定期限劳动合同而与其终止劳动合同的行为缺乏法律依据,属于违法终止劳动合同,应当支付王明违法终止劳动合同的赔偿金17.6万元。

一审法院判决分公司给付王明违法终止劳动合同赔偿金17.6万元、工资差额1.6万元、未休年假工资4045.98元,各项合计19.6万余元。公司不服,提起上诉被驳回。