

用人单位对员工有聘任、管理等权利,但在这一过程中守法是底线

跟奇葩考核说再见 绩效考核也能双赢

阅读提示

绩效考核的根本目的是激励员工更好完成工作任务,只有员工得到成长,发挥价值,创造效益,企业才能实现更好发展。

律师提醒,企业和员工作为利益共同体,本应互利共赢,企业在制定考核方案时一定要尊重劳动者的合法权益。

如何制定规范、科学且能发挥正向作用的考核方案,正考验着企业的管理智慧。

本报记者 柳姗姗 彭冰

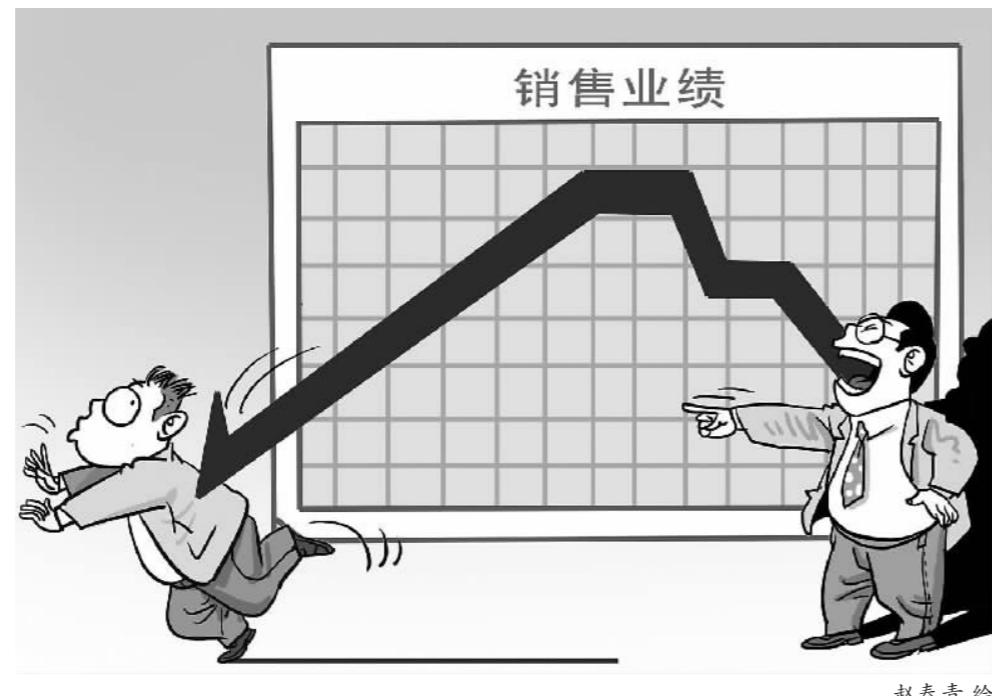
上月,贵州毕节一装饰公司员工因业绩未达标受到奇葩处罚一事,引发热烈讨论。经警方调查,自5月4日以来,该公司先后有多名未完成工作目标的员工受到罚款、喝生鸡蛋、做深蹲、做俯卧撑、扫厕所等惩罚。5月25日,未完成工作目标的员工李某被公司惩罚吃蚯蚓,李某因不愿意改为罚款500元。公安机关依法对公司两名责任人员处以行政拘留5日。

制定绩效考核的初衷本是为激励员工更好完成工作任务、获得更多收益,但近年来,部分企业因员工任务完不成而罚员工跪地爬圈、喝厕所水、互扇耳光等堪称奇葩的歪招不时出现,不仅损害了劳动者权益,也让相关企业及负责人惹上了官司。律师提醒,企业和员工作为利益共同体,本应互利共赢,企业在制定考核方案时一定要尊重劳动者的合法权益。

考核方式不当让劳资双方都受伤

“为提高销售额,店里要求我们每天都不停给老顾客打电话直到开单,还要记录客户身份、收入情况、家庭成员等近乎隐私的信息,完不成销售任务就按百分比扣底薪,压力太大!”日前,在长春一家户外品牌店做销售员的王红,因为受不了店里的硬性考核,最终选择辞职。

如果说如此“小打小闹”影响的仅是员工对企业的忠诚度,严重的则可能会导致企业人财两失。劳动合同约定绩效工资每半年根据公司考核结果统一发放一次,实际却



赵春青 绘

未兑现,为此,北京某技术公司的运营总监及总经理助理姚某,向公司发出解约信,要求支付绩效工资、解除劳动合同经济补偿金等劳动报酬及经济损失。

劳动仲裁裁和法院一审、二审后,法院认为公司提供的考核表及“绩效考核决议”均系其自制,且考核依据不明确,判决该公同支付姚某绩效工资及延迟发放工资25%的经济补偿金等劳动报酬及经济损失。

“规章制度”是法宝 员工知情很重要

疫情期间,企业对员工的绩效考核也遭遇很多难题。有企业人力资源管理人员就提出,一些员工以各种理由不出勤,有的“三天打鱼,两天晒网”,有的工作不认真,不努力,有的绩效考核不达标,面对这样的员工,可以以绩效考核不达标为由辞退吗?

“员工绩效考核不达标不能作为解除劳动合同的法律依据。”中央民族大学法学院周其洪老师在接受记者采访时说,“用人单位可以把绩效考核,比如末位淘汰制度,写进企业的规章制度中。”

实践中,绩效考核制度通常被写进企

业的规章制度中,而末位淘汰制度也是在绩效考核中常用的方法。很多用人单位认为,只要在规章制度中规定了末位淘汰,就可以据此解除劳动合同,实际上这是一种误解。

周其洪告诉记者:“末位淘汰不等于可以解除劳动合同,如果用人单位想用末位淘汰制度来解除劳动合同,仅仅把末位淘汰规定到规章制度中是不够的,还必须明文规定:‘如果绩效考核处于末位,即属于《劳动合同法》所规定的劳动者不能胜任工作的情形。’只有制订这样的规章制度,考核处于末位,才属于不能胜任工作”。

当员工出现“不能胜任工作”的情形时,经过“培训或者调整工作岗位”仍然不能胜任工作,这个时候,用人单位才可以解除劳动合同。用人单位对不能胜任工作的情形规定越细,出现劳动纠纷的情况就越少。

周其洪认为,规章制度是管理企业的基本方法,企业应该重视并用好规章制度,只要不违反法律,不侵犯员工的合法权益,企业的规章制度都是合法有效的,员工也必须认真遵守。当然,在制定与员工切身利益相关的规章制度时,应当经职工代表大会或者

全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。规章制度还必须公示或者通过员工守则、电子邮箱、员工签字等方式让员工知晓。

考核要兼具合法性和人性化

“《劳动法》第3条第2款规定,劳动者应当完成任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。第4条规定,企业应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。”吉林创一律师事务所郑策介绍说,由法律规定可知,企业有聘任、考核、任免员工的权利,员工也应遵守公司管理制度,尊重和服从公司的指令。

郑策说:“考核方案是劳动人事制度的一部分,很多企业在制定这种重大的劳动人事制度时,会征求律师的法律意见。无论如何,考核制度必须要在合法的范围内予以制定,不能侵犯员工的合法权益,也不应影响与员工签订的劳动合同范围内的相关权益。”

绩效考核的根本目的是激励员工完成工作任务,只有员工得到成长,发挥价值,创造效益,企业才能实现更好发展。而如何制定规范、科学,确能发挥其正向作用的考核方案,正考验着企业的管理智慧。

比如,一家企业针对公司管理人员的考核,专门制定了纵横双向考核方法,其中横向指标由各职能部门设定,考核标准并不是上级一个人说了算,被考核者往往会和上级讨价还价,最终双方在考核表上签字。

在这种考核下,企业各事业部在具体执行过程中,有权依据自身实际情况进行调整,但“多干多得、少干少得、不干不得”的精神始终不变,这便保证了企业在快速发展中的灵活性,也可以充分激发各业务单位的活力和自主性。

“考核激励的方式有很多种,常见的有股权激励、奖金激励等,与员工签订了明确的激励协议,用工单位就需要履行相应的义务。”郑策说,企业在合法范围内正常行使管理权时,也应注意考核方式制定的灵活性和人性化,更好体现尊重与关怀,这样才能与员工一起创造双赢局面。

(部分受访者为化名)

G 法问

出差时因个人活动受伤能否算工伤?

本期主持人:本报记者 刘旭

读者来信

编辑您好!

我是沈阳一家机械制造企业的设备维修工程师,因为我们企业的产品销往全国14个省市,所以我经常出差,做售后维修服务工作。去年6月17日,我前往陕西西安出差,为当地一家客户维修设备。当天工作十分顺利,17时许,就回到酒店用餐,20时许,我的同事提议去酒店附近的电影院看电影。返回途中,我们乘坐的出租车发生交通事故,致使我的左小腿胫骨骨折,手术后植入钢板,卧床休息3个月,我的同事轻微扭伤。道路交通事故认定书认定,我在此事故中无责任。去年12月,我被鉴定为九级伤残。

辽宁沈阳 大壮

为您释疑

大壮您好:

很遗憾地告诉您,您的情况不应算作工伤,不能享受工伤待遇。

根据《工伤保险条例》第十四条的规定,因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生

事故下落不明的认定为工伤。而在《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》(法释〔2014〕9号)第五条解释中,明确了“因工外出期间”为职工受用人单位指派或者因工作需要在工作场所所以外从事与工作职责有关的活动期间,职工受用人单位指派外出学习或者开会期间,职工因工作需要的其他外出活动期间。其中,职工因工外出期间从事与工作或者受用人单位指派外出学习、开会无关的个人活动受到伤害,社会保险行政部门不认定为工伤的,人民法院应予支持。

您和同事在出差时去看电影,显然属于与用人单位指派外出学习、开会无关的个人活动,受到的伤害也不应认定为工伤。但是,您可以向肇事司机提起民事诉讼,索要医疗费、误工费、护理费、交通费、住院伙食补助费、残疾赔偿金等赔偿。

上海段和段(沈阳)律师事务所律师 孟宇平

饮酒后死亡,共饮人需要担责吗?

2019年1月10日,潘某再次到新丰县人民医院住院治疗,治疗至2019年8月5日出院。2019年10月9日,潘某在家中死亡。

2019年10月21日,潘某家属李某等人向新丰法院提起诉讼,要求同桌饮酒人何某、张某连带赔偿医疗费、护理费、死亡赔偿金等共计39万余元。

【审判结果】

新丰县人民法院经审理认为,成年人基于熟人关系在一起饮酒的先行行为,使参与者之间互负注意义务。我国《侵权责任法》第六条规定“行为人因过错侵害他人民事权益,应当承担侵权责任”。根据过错原则,民事主体只有在行为上存在过错,并且这种行为给他人带来损害和损失时,民事主体才对自己的行为承担过错责任。潘某家属认为何某、张某对潘某的死亡存在过错,应该对此承担举证证明责任。潘某等4人在聚餐过程中,潘某在饮酒后感觉身体不适,在告知何某、张某等同行人员后,何某、张某即驾车将其送往新丰县人民医院救治。

潘某作为具有完全民事行为能力的成

年人,考虑自身身体条件,应该对饮酒的后果有完全的认识。从现有证据来看,无法证实此次聚餐的召集人是谁,何某、张某对潘某患有动脉血管瘤等不适宜饮酒的疾病并不知情,所以两人对潘某饮酒发生动脉血管瘤破裂的危害结果难以预见,现有证据也无法证实何某、张某等人在潘某饮酒过程中存

在劝酒行为。潘某因为饮酒引发动脉血管瘤破裂等危重情况并因此死亡,可见饮酒不是导致潘某死亡的直接原因,自身疾病才是导致其死亡的直接原因。从本案现有证据来看,何某、张某作为饮酒的同行人,已经尽到了相应的注意义务,对潘某的死亡并无过错,不应对潘某的死亡承担责任。

法官提醒广大饮酒者,无论是自饮还是举杯共欢,都应该把握好尺度,适可而止,宴席结束要对醉酒者合理照顾,尽到注意义务。一旦共饮者出现意外,不仅影响亲朋好友之间的良好关系,还有可能承担民事侵权责任。

【法官说法】

主审法官认为,亲朋好友聚会,在餐桌上聊聊天、喝点酒,是常见的一种联络和增进感情的方式。同桌共同饮酒产生了附随义务,即对共饮人的注意义务。

北京一中院14天解15名鄂籍农民工“薪忧”

本报讯(记者张伟杰 通讯员胡保峰)记者6月15日从北京市一中院获悉,该院采取线上审理方式,适用快审工作机制,14天审结15起涉鄂籍农民工工资纠纷案,解了农民工的“薪忧”。

15名农民工,30万元劳务费,平均每人2万元,看似不多,可背后却是一家人的生计,是孩子新学期的学费,是老人买药看病的保命钱,是返乡开店创业的本钱。

事情还要从2017年说起。当年,高旺林等15名湖北籍农民工在“包工头”李陆生的带领下赴北京打工,李陆生通过赵海宁转承包了宏英建筑公司的一项工程,高旺林等人主要做砌墙、抹灰、墙面维修等体力活。9月份工程完工后,高旺林等人却始终拿不到工钱。高旺林和工友一起找包工头,包工头说自己也没有拿到工程款,只给他们打了个“白条”。高旺林等人又找宏英建筑公司索要工资,宏英建筑公司却称“工程给了赵海宁,公司和你们之间没有合同关系。”高旺林和工友边打工边要工资,一拖就是两年多,工资还是没着落。不得已,高旺林等人将宏英建筑公司、赵海宁、李陆生诉至法院。一审法院判决高旺林等人胜诉,宏英建筑公司和赵海宁不服,向北京一中院提起上诉。

二审审理期间正好赶上疫情,因疫情防控的需要,高旺林等人在湖北居家不能外出打工。失去收入来源的他们,更加渴望早日拿到属于自己的工资。

北京一中院立案庭依法受理该案后,经合议庭了解,15名农民工和包工头都是湖北籍当事人,既无法来北京参加现场审理,又无法同时在线庭审,这给案件的快速审理增添了难题。经过阅卷,主审法官梁志雄发现法律援助律师代理15名农民工参加一审诉讼,遂立即与北京市法律援助中心联系,协商再次指派法律援助律师代理二审案件,减轻湖北籍农民工的诉累。线上审理前,书记员逐一打电话,告知线上“云庭”的下载方法并提前测试。5月27日上午9时,线上审理正式开始,梁法官负责线上询问,15个案件集中审理,采用示范诉讼的方式,凝练争议焦点、减少重复发言、节省审判时间、减轻当事人诉累,用半天时间即完成了15个案件的线上询问工作。持续3个多小时的线上询问,紧凑流畅、规范有序。

这15个案件适用快审工作机制,由北京一中院立案庭第五审判团队负责审理。14天的时间里,15个案件全部审结。最终,法院认定宏英建筑公司违法分包工程、未支付工程款,维持一审法院判决。

高发预警

6类电信网络诈骗案件高发

贷款、代办信用卡类诈骗

1 犯罪分子通过短信等渠道发布虚假信息,要求求事主下载仿冒网络贷款APP,填写个人信息及银行卡账号后向事主索要汇款验证码,盗刷资金。

刷单类诈骗

2 犯罪分子通过微信、QQ等即时聊天软件发布网络兼职刷单工作信息,欺骗事主完成刷单任务后,以系统故障、转账延迟、账户冻结为由继续诱导事主汇款,转账到指定账户后将事主拉黑。

虚假购物消费类诈骗

3 犯罪分子在网上发布虚假售卖信息,在事主向其转账后随即消失。

冒充公检法类诈骗

4 冒充疾控中心工作人员,称事主在网上贩卖口罩等防疫物资,涉嫌违法犯罪,事主否认后称事主可能由于身份信息泄露被他人利用,将协助事主转接到公安机关处理,随后不断变换身份对事主进行洗脑,最终要求事主转账至所谓的“安全账户”。

网络交友诱导赌博、投资类诈骗

5 事主以交友为目的在社交网站与犯罪分子相识后转至微信、QQ等即时聊天软件,犯罪分子诱导事主下载投资及博彩APP或网址域名后实施诈骗。

冒充购物客服退款类诈骗

6 冒充电商及快递公司客服,谎称事主购买的物品因质量问题及物流损毁,需要给事主理赔或退款,后实施诈骗。



民警提示

当接到电话告知你身份信息泄露涉及违法行为时多是诈骗,不要相信。网上购物如果需要进行退款操作,一定要在原网站上进行,不要轻信陌生电话或者微信、QQ。