

请年假没有全勤，扣10%绩效工资；公司三年17次更改绩效考核标准，越改员工拿得越少——

# 绩效工资发放的标准在哪里

## 阅读提示

绩效工资是一种“以绩取酬”的工资制度。记者采访发现，有企业利用绩效工资变相扣减薪酬，有企业把基本工资制定得很低，再在绩效工资上“找补”，但绩效考核定量并不好操作。业内人士认为，制定绩效工资支付制度关键是要遵循公开、协商等合法程序。只要员工认为条条在理、字字有据就能很好地落实下去，企业也能在对制度的不断完善修改中找到最佳平衡点。

本报记者 刘旭

70%、90%、75%、85%、95%……7月26日，翻看公司内部系统发来的人事通知，35岁的罗忠安发现自己在银行工作10年，绩效工资从没拿到100%。根据罗忠安所在银行的规定，绩效工资按季度发放，考核内容包括出勤情况、服务质量、核算质量、内控管理、业务学习等。他发现，自己即便是在任务完成不错的季度也只拿到部分绩效工资，这与公司当初和他约定的到手工资有出入。

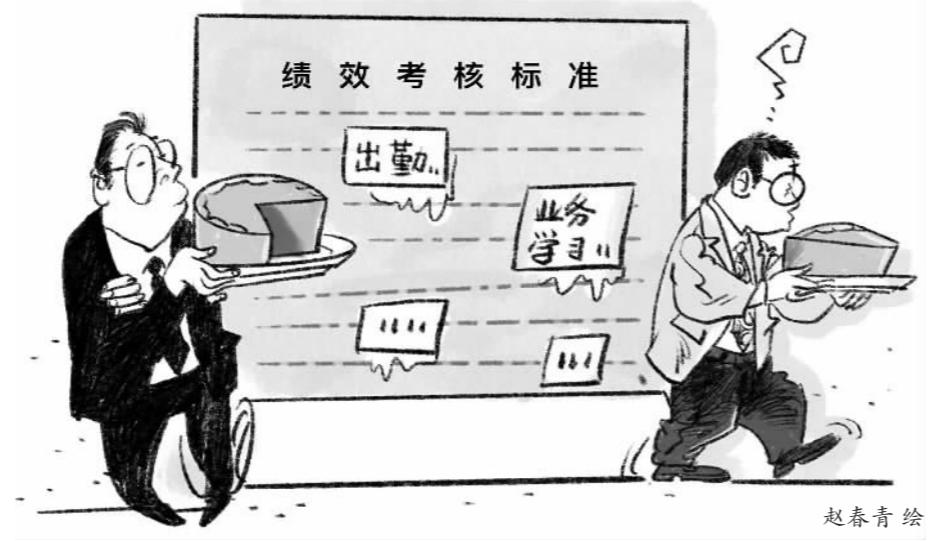
罗忠安认为，绩效工资是一种激励工资，不应被用来变相扣减薪酬。同样有疑惑的还有20岁的何俊朗，他在沈阳一家食品加工企业工作，大家干多少都拿同样的绩效工资，工友午休后迟迟不上岗却在刷手机视频的情况不少。

绩效工资是一种“以绩取酬”的工资制度，以对员工绩效的有效考核为基础，实现将工资与考核结果相挂钩。考核标准该怎么定？绩效工资该怎么发？《工人日报》记者进行了采访。

## 工作10年绩效工资从未拿满

罗忠安曾见过公司绩效考核管理办法，包括5大项33小项考核共计100分，每项都有具体的扣减原则。其中有一项，罗忠安从没拿到过满分，那就是系统内每日学习。

“每天从早起上厕所就在答题，有些和岗位不相关的非专业题根本答不上来。还



赵春青 绘

有忙一天忙忘的时候，只要有一天过了凌晨积不上分，就会被扣绩效。”罗忠安说，该项考核占比5%。也就是说，其他项不扣分的情况下，他只能拿到95%的绩效工资。据了解，还有很多员工和自己一样，这项考核无法达标，认为这样的答案不应作为绩效考核的内容。

考核标准直接影响员工能拿多少绩效工资，它该如何制定？绩效工资又该如何发放？

《工人日报》记者查阅相关法条发现，目前并没有关于绩效工资的相关法律规定。只有《工资支付暂行规定》中第16条规定，因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除，但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。

罗忠安月薪5014元，与企业约定的绩效工资是5000元/月，即便是只发70%的绩效工资，参考上述法条，罗忠安被扣的绩效工资没超过工资总额的20%，企业的做法并未触碰法律“红线”。可这种假设是发生在罗忠安为企业造成经济损失的情况下。绩效工资一般是指按照工作的要求和制定的标准进行相应的扣核，公司有权扣除但是不能随意扣除，必须要按照劳动合同中的相关约定执行，并且不能违背国家的相关规章制度。

一年前，何俊朗所在企业实行工资支付制度改革，将计件工资改为绩效工资。翻出一年前的考核表，他每个月都没掉出过前三名，好的时候到手工资8000多元。如今，月薪上限固定在5500元。因为总公司对各分公司进行等次考核，只有一等次才能拿到100%的绩效工资。何俊朗认为，这就意味着员工在吃“大锅饭”，这种绩效考核制度并不合理，起不到激励的作用。

## 考核标准较复杂且难统一

根据1990年出台并施行至今的《关于工资总额组成的规定》，工资总额包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资和特殊情况下支付的工资。上海段和段(沈阳)律师事务所律师孟宇平表示，绩效工资前身是计件工资，考核标准比较复杂且难统一。

“通常企业会出台相关支付管理办法，没有的也会在劳动合同中约定。由于公司是资源的管理和分配方，会有企业在合法范围内紧压人力成本，也出现过有失公允的情况。”孟宇平说。

“绩效工资不能有效激励，还不如不考核。”曾在6家企业从事过人力资源工作的王文正说。他见到过“请年假没有全勤，扣10%绩效工资”的规定，也见过公司三年17次更

改绩效考核标准，越改员工拿得越少的情况，还见到过一线销售员工比后勤员工绩效工资拿得少的情况。他认为，不合理、不公平的绩效工资支付方式，反而打消了员工的工作积极性。

“企业方认为，稳定的工资收入是员工养家糊口的基础，会增加企业的吸引力。”王文正举例说，招聘实践中，“每月绩效工资800元”比“每月绩效工资0元~1200元”的条件更有吸引力。为了降低人力成本，企业会把基本工资制定得很低，再在绩效工资上“找补”，但绩效考核定量并不好操作。

企业无故扣发或者发放过低的绩效工资时，劳动者可以申请劳动仲裁，依法维权。但孟宇平表示，这类纠纷争议焦点在企业考核的标准和方法上，而劳动者普遍存在举证难的情况，有企业甚至在举证时造假。

孟宇平接手过一起劳动者败诉后的上诉案件。一审庭审时，企业方拿出一份劳动者从未见过的考核办法，劳动者不能证明其真伪。后来，孟宇平调查取证时，无意间发现两份不一样的考核办法，才反败为胜。

## 关键是遵循公开协商等合法程序

“是保护少数优秀员工的积极性，还是保护大部分员工的积极性？只要不违背法律法规、公序良俗，就是可以接受的。”辽宁百联人才管理有限公司总经理郝红宾认为，绩效工资的激励作用失灵，要看是否能够正向引导员工积极工作。

“制定绩效工资支付制度关键是要遵循公开、协商等合法程序。”郝红宾说，“企业根据战略目标、岗位性质、员工特点等因素合理分配工资，制度出台前还要与员工协商，完善细节。只要员工认为条条在理、字字有据就能很好地落实下去，企业也能在对制度的不断完善修改中找到最佳平衡点。”

孟宇平提醒劳动者，签订劳动合同时，一定要将有关绩效工资的劳动内容、支付方式、管理方式和争议解决方式等内容写明白。如果劳动合同中没写，要到企业相关管理办法中找依据。如果没有，则可以去行业集体合同以及劳动法中找。同时，注意保留好证据以备维权所需。（部分受访对象为化名）

# 职务发明专利权属引纷争 典型判例统一裁判标准

最高法明确，应注重维护原单位、离职员工及离职员工新单位的利益平衡

**本报讯**（记者 卢越）记者从最高人民法院获悉，最高法近日发布了第28批指导性案例，均为知识产权类案例。其中涉及一起与职务发明有关的专利权权属纠纷案，该案明确的裁判规则注重相关主体的利益平衡，统一了裁判标准。

深圳市卫邦科技有限公司是一家专业从事医院静脉配液系列机器人产品及配液中心相关配套设备的研发、制造、销售及售后服务的高科技公司。李坚毅于2012年入职卫邦公司生产、制造部门，担任该公司生产制造部门总监，主要工作是负责研发“输液配药机器人”相关产品。

2013年4月，李坚毅与卫邦公司解除劳动关系，并于同年7月向国家知识产权局申请名称为“静脉用药自动配制设备和摆动型转盘式配药装置”的发明专利。李坚毅为涉案专利唯一的发明人。2016年2月，李坚毅将涉案专利权转移至其控股的深圳市远程智能设备有限公司。

卫邦公司提起诉讼，请求确认涉案专利的发明专利权归卫邦公司所有。广东省深圳市中级人民法院判决支持了卫邦公司诉求。李坚毅、远程公司不服，提起上诉。广东省高级人民法院二审驳回上诉，维持原判。李坚毅、远程公司向最高法申请再审。最高法作出民事裁定，驳回再审申请。

专利法实施细则第12条第1款第3项规定：“退休、调离原单位后或者劳动人事关系终止后1年内作出的，与其在原单位承担的本职工作或者原单位分配的任务有关的发明创造属于职务发明创造。”

最高法指出，在判断涉案发明创造是否属于专利法实施细则规定的“有关的发明创造”时，应注重维护原单位、离职员工以及离职员工新单位之间的利益平衡，综合考虑离职员工在原单位承担的本职工作或原单位分配的任务的具体内容、涉案专利的具体情况、原单位是否开展了与涉案专利有关的技术研发活动，以及涉案专利（申请）的权利人、发明人能否对于涉案专利的研发过程或者技术来源作出合理解释。

根据李坚毅在卫邦公司任职期间承担的本职工作或分配的任务，其能够直接接触、控制、获取卫邦公司内部与用药自动配制设备和配药装置技术研发密切相关的技术信息，其在卫邦公司承担的本职工作或分配的任务与涉案专利技术密切相关。并且，李坚毅在离职卫邦公司后不到3个月即以个人名义单独申请涉案专利，且不能对技术研发过程或者技术来源作出合理说明，不符合常理。最高法最终做出上述裁定。

## 吉林 推暖企惠企安企六项新措施

**本报讯**（记者 柳姗姗 通讯员 那华鹏）为持续优化法治营商环境，近日，吉林省高级人民法院正式出台暖企惠企安企六项新措施（以下简称“新六项”）。

“新六项”要求，全省各级法院在执法办案过程中，要准确把握涉民营企业相关罪名认定标准，对涉罪企业依法适用认罪认罚从宽制度，对在押民营企业经营者依法从宽适用取保候审措施，对涉企案件审慎精准适用民事财产保全措施，实行经济影响评估制度，建立涉企案件快速办理工作机制，努力实现法理情的有机融合。

“新六项”聚焦疫后企业实际司法需求，全面考量司法措施对企业生产经营的影响，有针对性地提出一系列务实管用措施，并对司法政策作出必要调整。特别是还首次从全省层面面对立案、审判、执行各环节用时作出明确规定，最大限度减环节、减时限、减成本。

## 重庆 立法保障长江“十年禁渔”

**本报讯**（记者 李国）7月30日，重庆市五届人大常委会第二十七次会议通过了《关于促进和保障长江流域禁捕工作的决定》，通过立法保障长江“十年禁渔”。明确除水生生物保护区外，其他禁捕区域引导文明垂钓、生态垂钓，非法垂钓最高罚2000元。

《决定》从四个方面对垂钓作了规范：区分水生生物保护区和其他禁捕区域，分类进行管理；授权市农业农村主管部门制定休闲垂钓具体管理办法。目前，该办法已经进入起草阶段；对休闲垂钓具体管理办法的制度架构提出要求，明确禁钓区、禁钓期、钓具、钓法、钓饵以及钓获物种类、规格和数量等；对行业协会进行规范，促进文明垂钓、生态垂钓。

据介绍，在禁捕区域内非法垂钓的，由农业农村主管部门责令停止违法行为，没收钓获物和违法所得；情节严重的，没收渔具，并处200元以上2000元以下罚款。

## 《民法典》让彩礼习俗没了市场

**本报讯**“经村党支部书记反复宣讲《民法典》，俺们把订婚彩礼取消了，酒席安排在了普通的酒店。大家不仅更随意更开心了，订婚费用还省了3万多元。”近日，在山东省冠县清泉街道，居民老董激动地说。

老董的儿子与儿媳陈某均毕业于山东一所大学，后在金昌平一家企业从事电商工作。两人情投意合，这次回老家准备举行隆重的订婚仪式，两家商定的彩礼钱不菲。此时，正值《民法典》宣传贯彻时期，村委干部听说后主动来到他家，宣讲《民法典》中禁止借婚姻索取财物的有关规定，最终劝说他家新事新办、依法办事，大家皆大欢喜。

这是基层大力宣贯《民法典》的一例。清泉街道党委统战部门和司法部门以《民法典》宣传贯彻为契机，针对常遇到的彩礼、出行道路、宅基地、私搭乱建等纠纷，细化《民法典》宣传，将有关法条用群众喜闻乐见的方式广泛宣传，同时结合一家一户的具体情况进行普法，使《民法典》真正走近百姓，从而不断巩固拓展脱贫攻坚成果，促进乡村振兴。（李安然 朱明）



一网通办

7月28日，辽宁沈阳，工作人员展示“辽宁公安”App系统。截至目前，沈阳公安98项政务服务事项可“一网通办”。  
人民视觉 供图

公司资不抵债，却在劳动合同中约定了明显过高的“劳动报酬”——

## 劳资双方“手拉手”诉讼

## 法院识破虚假“双簧戏”

仲裁委驳回了杜某某的仲裁请求。杜某某不服，诉至法院。

五金公司在一审庭审中认可劳动合同真实性，并解释该劳动合同系因杜某某曾代表该公司参加法院诉讼，并应法院要求所出具。

经查，杜某某入职五金公司时，公司经营状况已不正常，大规模爆发员工和供应商追索工资、货款问题。截至2019年3月1日，五金公司共向杜某某支付工资11.5万元。

诉讼过程中，五金公司对杜某某主张公司仍拖欠工资225.5万元不持异议。出于对劳动争议案件“手拉手”诉讼的高度警惕，法院依职权调查，最终认定五金公司在资不抵债、经营决策机制瘫痪的情况下，背离公司实

际状况及同行业职工工资水平，与杜某某在劳动合同中约定了明显过高的“劳动报酬”。

一审法院判决驳回杜某某要求某五金公司支付拖欠工资的诉讼。杜某某不服上诉，二审法院审理后作出终审判决：驳回上诉，维持原判。

法官点评指出，本案是一起较为罕见的追索巨额劳动报酬纠纷案件。劳动者持有用人单位盖章的劳动合同，主张用人单位拖欠其巨额工资；用人单位应诉代表则完全认可双方之间劳动关系及“工资拖欠”事实存在。在案证据齐备、劳资双方“手拉手”诉讼以及用人单位经营状况不正常，引起法院警惕。

法官表示，根据《中华人民共和国企业破产法》和《江苏省工资支付条例》相关规定，在企业破产清算情况下，劳动者劳动报酬优先受偿。

两级法院依职权调查，对劳动者与用人单位之间是否真正达成劳动用工意向、形成真实劳动关系予以严格把握，对劳动者在仲裁、诉讼期间的矛盾陈述以及种种不合常理的反应予以分析甄别，最终认定双方不存在真实劳动关系，杜某某通过诉讼行为不当减损企业外债偿还能力具有高度盖然性。该案件裁判结果与社会主义核心价值观相契合，对劳动关系确认领域诚实信用原则的贯彻以及人民法院依职权调查以防范劳动审判领域虚假诉讼具有较强示范性。