

有员工因同事互评结果排名垫底未通过试用期,有员工因互评分数低工资被打折扣——

员工互相打分定绩效合不合理

阅读提示

部分用人单位要求员工开展互评,并以此作为绩效考核的重要参考。然而,一些员工并不认可这样的考核结果。专家表示,以员工互评为业绩考核依据,需要更合理的制度设计。

本报记者 时姗姗 陈丹丹

“我业绩很好,却因为员工互评分数垫底,被公司认定试用期考核不合格,还被解雇了。”日前,在浙江杭州一家网络直播公司工作的王敏,因员工互评分数低而未转正。

王敏所说的员工互评,是用人单位对员工进行全方位评价时采取的方式之一,评价过程中要求员工间通过团队协作意识、工作积极性、精神面貌等多项指标互相打分。一些用人单位以此作为绩效考核的重要参考,而绩效考核结果与员工的转正晋升、奖金发放、荣誉奖励等密切相关。

不过,由于评分的主观性以及考核指标、分值权重等方面不尽科学的设计,一些员工并不认可这样的绩效考核结果。专家表示,互评结果是否能够证明劳动者的工作能力、能否纳入绩效考核标准等问题,关乎劳动者的切身利益,以员工互评为业绩考核依据,需要更合理的制度设计。

因互评排名垫底影响转正

6月20日,正在上班的王敏突然接到公司人力专员的电话。对方称因为“员工互评负反馈太多、排名垫底”,公司认为她无法胜任工作,因此试用期绩效考核没有通过。王敏对此明确表示“拒绝接受”,并当面出示了高于同岗位平均水平的业绩数据证明。然而,公司以绩效考核标准复杂为由直接将其辞退,同时拒绝提供赔偿。

王敏告诉《工人日报》记者,2023年5月,她从工作两年的上海一家公司离职,跳槽到杭州另一家主营食品电商业务的网络直播公司,并与其签订了无固定期限、试用期6个

月的劳动合同,工作内容为直播运营。在王敏向记者展示的两份业绩数据单中,无论是在上海还是杭州的公司,她的工作数据均位于同一项目组员工的中上游水平。“我认为这样的业绩数据已经达标了。”王敏说。

在王敏与杭州公司签订的《试用期公约》中,除了成交金额、投资回报率、单位小时产出等可以量化的项目,还出现了“能否与主播高效配合”“能否调动直播状态”“能否实现团队良好协作”等指标。指标评分项包含“正反馈”“负反馈”等,一个月内出现“负反馈”3次以上就会被认定为“较差”。而给上述指标打分的,正是同一项目团队的合作主播。

“这些指标太过模糊、主观,无法证明我的业务能力。”王敏表示,“我刚入职,跟同事不熟悉,而且不知道互评流程,只有被评价的份儿,也没办法申诉,只是被通知不合格。”目前,王敏正准备申请劳动仲裁。

打分是否有“猫腻”引质疑

员工互评是全方位绩效考核法的重要内容之一。这种考核方法通过从与员工发生工作关系的多方主体处获得信息,对员工进行全方位评价,是一种常见的绩效考核方法。不过,是否能进行合理的制度设计,关乎这一评价方法的运用成效。

来自广东广州的李岩楷所在的公司以

员工互评的方式决定试用期每月工资发放的比例。李岩楷认为自己“业务表现兢兢业业”,却意外获得最差评价,仅拿到了80%的工资。“评价的过程和结果都是保密的,很难说没有‘猫腻’。”李岩楷质疑道。

“以员工互评结果作为绩效考核依据,应尽量避免员工因个人偏见、利益分化等原因引发的打分不客观问题。”中国劳动关系学院法学院执行院长、教授肖竹告诉记者,员工互评一定程度上解决了上级对下级单向考核不足的问题,但互评结果能否真正实现员工绩效的客观、真实评价,需要通过科学的考核指标和分值权重等设计来实现。

记者在采访中了解到,有员工因互评分数低而“被打折”的工资,几乎与应赚的提成相当。

北京策略律师事务所律师资深劳动法律师景彤认为,企业制定绩效考核制度属于企业自主管理范畴,可以将员工互评结果作为绩效考核依据,但要注意员工互评结果在绩效考核中的权重,保证员工互评结果的公平公正。

“如果员工互评结果不合理,加上绩效考核制度设计不合理,可能直接影响员工的绩效考核结果,并最终影响员工的岗位考核及薪酬待遇。”景彤说。

需以科学机制和民主程序为基础

科学合理的评价机制是保证员工对结

果认可度的重要基础。肖竹表示,“这包括参与评价的人员、评价内容、评价内容与评价人员的相关性、互评结果占整体绩效评价的权重等,应努力实现互评考核与员工实际工作的贡献等真正匹配,并防止恣意评价。”

涉及绩效考核的有关规定是否通过正当程序并经由劳动者认可,是员工互评能否作为绩效考核依据的又一前提。

在北京市第二中级人民法院近期审结的一起劳动合同纠纷案件中,王女士在某科技公司担任软件开发工程师近5年后,于2022年3月被公司以无法胜任岗位工作为由解除劳动合同。公司表示,通过五档绩效等级考核成绩结合“自评+员工互评+上级领导评价”评定,王女士在2020年及2021年的综合评估中,获得全部公司员工中较低的得分,无法胜任岗位工作。

法院审理认为,根据《员工手册》规定的五档绩效等级方式,王女士的绩效考核成绩为B及以上,达到实现工作职责并与部门平均水平相当的贡献标准,而“自评+员工互评+上级领导评价”这一绩效考核方式,并没有写入公司的《员工手册》中。法院据此认为,不能以未写入《员工手册》的考核方式证明员工无法胜任工作,故判决公司违法解除劳动合同。

“经过民主程序,是用人单位的考核规则依法对劳动者发生效力的重要条件。”肖竹表示,应该让劳动者参与到绩效考核指标的生成中,以便绩效考核指标反应劳动者的意愿,既提高其科学性,又提升劳动者的认可度。

景彤建议,员工互评的制度、流程、标准等要经过全体员工的民主讨论并公示通过以后才能正式实施,且应在员工绩效考核分数中占相对较小的权重,保证员工自评、互评及领导考评之间的平衡。(文中部分受访者名为化名)

G 法问

拍视频时路人入镜 侵犯对方肖像权吗

本期主持人:本报记者 刘旭

读者来信

编辑您好!

我是一名自媒体UP主,经常到全国网红旅游打卡地拍摄视频。因为要在视频中介绍、展示所在的景点环境,我常常拍摄景点全景,而其中包含了在景点中穿插而过的路人。

如果我将这些视频放到各大网络平台播出,是否会侵犯这些人的肖像权?

大连 一朵小红花

为您解答

一朵小红花 您好!

首先,如果视频以展现人文景观为主,而非专门以某个特定的人作为对象,属于为展示特定公共环境而不可避免地使用他人肖像,这种“偶然入镜”不会构成侵权。

肖像权是指,自然人以在自己的肖像上所体现的人格利益的内容,享有的制作、使用、公开以及许可他人使用自己肖像的具体人格权,是一种受法律保护的权利。

《中华人民共和国民法典》第一千零二十条规定,为展示特定公共环境,不可避免地制作、使用、公开肖像权人的肖像,合理实施该行为的,可以不经肖像权人同意。

但是,肖像是通过影像、雕塑、绘画等方式在一定载体上所反映的特定自然人可以被识别的外部形象。

如果你发布的内容中含有路人清晰的面部特征、体态状态等外部身体形象,以社会一般人的认知标准,能够清楚确认内容中的肖像为路人的形象,路人就对照片或视频展现的肖像享有肖像权。

我国《民法典》颁布后,“以营利为目的”不再是判定侵犯肖像权的构成要件,肖像人有权依法制作、使用、公开或者许可他人使用自己的肖像,如果你擅自使用他人的肖像照片,虽未以营利为目的,但仍涉嫌侵害他人的肖像权。

北京市(盈科)大连律师事务所律师 王金海

员工私签合同引发担责纠纷

法院认为员工违约,公司无须担责

本报讯(记者庞慧敏 通讯员黄小慧 黄景卿)近日,广西壮族自治区贵港市港北区人民法院审理了一起买卖合同纠纷案件。员工在公司未授权的情况下与客户签订合同,最终独自承担支付工程款及违约金的责任。

2021年1月4日,甲公司某分公司项目经理王某以甲公司名义,与乙公司签订《活动板房合同书》。该合同未获甲公司审批通过,故未在该合同落款处盖章确认。

乙公司要求与王某个人签订合同,王某同意。次日,双方签订《活动板房合同书》,该合同内容与上述合同内容一致。2021年3月18日至2022年1月12日,王某与乙公司签署货款对账单,载明结算金额共计224774.3元,其间,王某共支付乙公司8万元工程款。

活动板房安装完毕之后,王某以工程款支付主体为甲公司为由,要求以甲公司的名义与乙公司重新签订合同,双方未能达成一致意见。后乙公司向王某追讨活动板房余款未果,遂提起诉讼。

“执行法人或者非法人组织工作任务的人员,就其职权范围内的事项,以法人或者非法人组织的名义实施的民事法律行为,对法人或者非法人组织发生效力。”港北法院根据《民法典》第一百七十条第一款判定公司无须担责。

法院认为,从合同订立至合同履行完毕后双方协商重新签订合同,乙公司否认王某以甲公司的名义与其签订合同,而是与王某个人签订合同。乙公司不属于善意相对人,王某与原告乙公司签订合同的行为也不构成表见代理。法院判定王某应依法承担继续支付工程款及违约金的责任。

警医接力急救晕倒老人

8月12日,安徽省舒城县公安局特巡警大队五中队警组在县城区万达广场巡逻执勤过程中,发现一老人突然晕倒,意识模糊。民警立即拨打了120救护并从小人口袋里找到手机与其家人取得联系,在等待过程中进行现场急救。在警医接力抢救下,晕倒老人得到及时救治,病情得到控制。

本报通讯员 郑林锋 摄



北京首创反洗钱检察人员轮值协查机制 检银合力打击治理洗钱犯罪

本报讯(记者陈丹丹)8月15日,北京市人民检察院与中国人民银行营业管理部联合发布《关于建立反洗钱检察人员轮值协查机制的工作意见》(以下简称《意见》),探索在全国首创反洗钱检察人员轮值协查机制,强化反洗钱协查工作。

《意见》要求,北京检察机关在办理涉嫌洗钱上游犯罪案件时,应认真落实“一案双查”工作机制,同步审查涉案财物的去向,是否涉嫌洗钱犯罪,如发现洗钱犯罪线索,可以向中国人民银行营业管理部提出资金协查申请。

《意见》提出,对于检察机关提出的协查申请,既可以由中国人民银行营业管理部开展协查工作,也可以由北京市人民检察院在全市检察机关范围内选派金融检察人才,与反洗钱调查人员共同开展分析研判工作,提升洗钱犯罪案件办理质效。

《意见》明确了检察人员开展轮值协查工作的职责分工。为保障机制顺利实施,中国人民银行营业管理部下设联合惩治洗钱犯罪工作室,指定专人负责工作室相关工作。对重大、疑难、复杂、新型案件,可以探索轮值检察人员与中国人民银行营业管理部特邀检察官助理共同开展资金协查等工作。

北京市人民检察院第四检察部主任杜遵表示,2020年以来,全市共起诉洗钱犯罪66件74人,共对32件上游犯罪案件开展资金协查,上下游犯罪起诉比率逐年攀升。检察机关在办理洗钱犯罪中涉及毒品犯罪、走私犯罪、贪污贿赂犯罪等12类上游犯罪时,严格落实“一案双查”机制,推动洗钱犯罪立案29件。

“‘洗钱罪’立、诉、判数量连年攀升。”中国人民银行营业管理部反洗钱处处长刘丽洪说,近三年,以“洗钱罪”判决的案件中,洗钱金额超百万元的案件占比超60%,平均单起案件洗钱金额超千万元,基本实现了洗钱上游犯罪类型的“全覆盖”。

据介绍,反洗钱检察人员轮值协查机制的建立,有助于深化检银反洗钱合作,充分发挥各自领域专业优势,提升洗钱犯罪线索的研判分析效率,有效凝聚双方工作合力。

公司否认劳动关系

聊天记录成关键证据

本报讯(记者吴锋思 实习生龚淑钰)日前,经过新疆维吾尔自治区哈密市中级人民法院终审判决,李某凭借微信聊天记录及通话录音,证明自己与某热力公司存在事实劳动关系,获得未签订劳动合同的二倍工资赔偿。

2022年2月17日到5月13日,李某在某热力公司担任高管邵某的助理。当年5月27日,李某向公司及邵某请求获取劳动报酬未果,遂申请劳动仲裁,请求承认劳动关系、支付未发放的工资以及未签订劳动合同二倍工资,上述请求获得仲裁支持。热力公司不服,诉至法院。

公司辩称,李某由邵某个人雇佣,双方是劳务合同关系,公司与李某不存在劳动关系。一审中,李某提供了与公司法定代表人的聊天记录、与邵某的微信语音通话记录以及邵某于2022年5月27日出具的加盖公章的电子劳动合同(简易版)等证据,以证明其作为邵某助理从事公司的相关工作。一审法院判决案涉公司与李某存在劳动关系,应支付李某工资6675元、未签订劳动合同的二倍工资差额4790元。

公司不服提起上诉。二审法院认为,发生劳动争议后,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据,否则应当承担不利后果。李某提供的聊天记录、谈话录音以及劳动合同等证据,均可证实其为邵某助理,在固定场所从事公司相关工作,其与邵某之间形成了事实劳动关系。案涉公司认为双方不存在劳动关系,属于用人单位提供证据的范畴,但其未提交相应证据加以证明,因此对公司的主张不予采信。最终,法院驳回上诉,维持原判。

G 说案

没签劳动合同的总经理被辞后能否索赔

本报记者 柳姗姗 彭冰

近年来,因未签订劳动合同导致的争议案件频发。根据《劳动合同法》第八十二条规定,用人单位不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

那么,如果职工担任总经理,本身就负责管理订立劳动合同的相关工作,在用人单位未与其签订无固定期限劳动合同的情况下,该职工被辞后,可以要求公司支付二倍工资差额吗?日前,吉林省吉林市中级人民法院审理了这样一起相关案件。

【案情回顾】

2011年5月至2021年12月,吕某在某公司分别从事办事员、总经理和法定代表人工作。2022年1月,公司发出通知决定解除与吕某的劳动关系。

随后,吕某申请劳动仲裁,要求公司支付其2011年5月至2022年1月未签订无固定期

限劳动合同期间的二倍工资差额,以及违法解除劳动合同赔偿金,未提前一个月通知解除劳动关系的代通知金等赔偿。仲裁委支持了吕某的部分请求,吕某不服裁决结果,诉至法院。吕某和公司均不服一审判决结果,向吉林市中级人民法院提起上诉。

【审判结果】

庭审中,公司认为吕某任职总经理、法定代表人后,存在违反财务制度,以非正常低价销售产品,资金支出去向不明等一系列问题,在人力资源管理方面存在不与职工签订劳动合同等问题,给公司造成巨大隐患。公司据此依法解除劳动合同关系并向本人送达,并无违法之处。

公司称,吕某担任公司法定代表人期间,如果其有签订无固定期限劳动合同的意愿,有权自行决定。吕某所诉各项请求,均是其任总经理、法定代表人时应尽职责、管理、管理的事务,吕某不但没有办理还反告公司。

法院判决吕某和公司于2011年5月至

2022年1月存在劳动关系,公司应给付吕某违法解除劳动合同经济赔偿金34万余元,驳

回吕某关于支付未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额等其他诉讼请求。

【法院说法】

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

本案中,公司抗辩解除劳动合同的原因系吕某担任法定代表人、总经理期间,存在违规、违纪、不作为等行为,并根

据其内部审计结果认为吕某对公司经营造成损失,但公司对该主张未能提供充分有效证据加以证明,应承担举证不能的不利后果。故公司应向吕某支付违法解除劳动合同经济赔偿金。

关于公司是否应支付未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额及代通知金问题,吕某在职期间的职责范围包括订立劳动合同等内容,现吕某亦未能提供证据证明其要求签订合同的意思表示,故一审判决对吕某诉请应支付未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额不予支持,并无不当。