

一份“物业费100%收缴率”的约定引发劳动争议——

员工签署“责任状”后工资竟缩水八成

本报记者 黄洪涛 本报通讯员 卢凤 邵娜

一纸《物业费收缴确认书》，让物业经理的月收入从1万余元骤降至2000元出头。让员工签订“未完成100%收缴率则按最低工资标准发放工资”的“责任状”，究竟是企业绩效管理的合理手段，还是违反劳动合同的单方降薪？日前，记者从江苏省江阴市人民法院获悉了这起案例。

小陆系某物业公司物业经理，双方签订的劳动合同中约定基本工资为2580元/月。2022年11月至2023年10月期间，小陆的月平均应发工资为11082.56元。

2023年11月19日，该物业公司要求小陆签署《物业费收缴确认书》，约定若未按照计划表完成截至2023年12月30日的“物业费100%收缴率”指标，其工资按最低标准2280元/月发放。同年11月至12月，物业公司以小陆未完成指标为由，向其支付11月工资1630.01元、12月工资2023.01元，远低于其过往平均收入。

2023年11月21日，小陆递交辞职申请书，实际工作至12月25日离职。2024年4月30日，小陆申请劳动仲裁，要求该物业公司补足工资差额。

案件审理中，小陆提供多组证据佐证其主张。其中包括同事张某（也签订了“确认书”）与其丈夫的微信记录，证明“确认

阅读提示

一位物业公司经理在公司要求下签订《物业费收缴确认书》，因未完成100%收缴率，工资被大幅削减。法院认为，公司此举是转移自身管理责任，其设定的业绩考核机制存在明显不当，此类约定应认定为无效。

书”的签订时间为2023年11月19日24时左右；2023年11月及12月的钉钉考勤记录；某小区存在问题汇总及相关座谈会议纪要。

小陆主张，《物业费收缴确认书》系公司在发薪日前一天胁迫签订，“领导说只是吓吓我们不会实际扣工资的”，且物业费收缴受公司服务质量、业主配合度等多重因素影响，物业费100%的收缴指标在客观上难以完成，因此认为该“确认书”属无效，物业公司需向其支付工资差额。物业公司则认为，单位依法拥有用工自主权，“确认书”是双方真实意思表示，小陆诉请有违诚信原则，收款指标能否实际完成与本案无关。

江阴市人民法院经审理认为，该物业公司将“物业费100%收缴率”作为衡量物业经理工作绩效的主要标准，并据此大幅削减其工资，实际上是公司转移了自身的管理责任。此外，物业公司设定的业绩考核机制存在明显不当。一方面，其直接将小陆工资的80%左右与收款指标挂钩，未

能提供充分证据证明上述指标的合理性和可操作性，另一方面，该考核机制导致小陆收入波动剧烈，严重影响劳动者的正常生活。

法院还认为，案涉《物业费收缴确认书》并非双方协商一致签订。该物业公司在于付薪前一天24时左右要求小陆签订“确认书”，该时间明显超出正常上班时间，庭审中亦未能提供充分证据证明系平等协商签订，实际上利用了自身主导地位，单方面设定了不合理和不公平的条款。

综上，法院认为，该“确认书”约定的义务条款既不合理也不公平，本质是免除用人单位责任、排除劳动者权利，应当认定为无效，该物业公司应当按照正常工资标准支付小陆工资差额。该物业公司不服，上诉至无锡市中级人民法院，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

江阴市人民法院华士人民法庭法官陈艳红认为，在涉及用人单位单方变更薪酬标准的劳动争议案件中，人民法院应当对用人单位的合法权益。

单位行使管理权的合法性、合理性进行严格审查。

“实践中，若用人单位利用自身优势地位，通过设置不合理考核机制，将本应由自身承担的经营风险单方转嫁给劳动者，或借此变相扣劳动者报酬，此类‘责任状’约定应依法认定为无效，劳动者有权主张按原薪酬标准补足工资差额。”陈艳红说。

陈艳红表示，劳动合同变更需要双方协商一致，企业有权实施绩效管理，但考核目标必须具有合理性、可实现性。“本案中的《物业费收缴确认书》，看似是双方自愿签订的‘责任状’，实质上是以合法形式掩盖非法目的，变相降低劳动报酬。”陈艳红说，“这不仅无法激发员工积极性，更会引发劳动争议，损害企业声誉，最终得不偿失。”

陈艳红提醒，用人单位制定绩效制度时需兼顾企业利益与劳动者权益，确保条款公平、合理且经过民主程序。涉及工资、岗位等关键事项变更时，与劳动者充分协商，避免因程序违法或条款不当承担法律责任。若劳动者遇到用人单位单方降薪，强迫签订不利协议等情况，要拒绝签署明显不公的文件，若已经签署，要注意保留劳动合同、工资条、相关协议及考核通知等证据，及时向劳动监察部门投诉或申请劳动仲裁，依法维护自身的合法权益。

一些用人单位要求劳动者签署工作任务目标文件，完不成任务就降薪甚至“自动离职”。专家表示——

不能将职场“军令状”作为变相裁员工具

本报讯（记者陈丹丹）“签了业绩‘军令状’却没达标，公司就能直接开除我吗？”近段时间，有劳动者在社交平台表达困惑。有人称所在单位在协议中列明“未达标即解除劳动合同”“任务未完成降级降薪”，有的被告知“签了字就代表协议生效”。

记者注意到，当前，一些用人单位以“业绩责任书”“对赌协议”等名义要求劳动者签署工作任务目标文件，即职场“军令状”，并设置业绩不达标接受罚款、降薪、甚至自动离职等措施。对于销售、市场、运营等岗位，销售额、回款率、客户数量等量化目标较为常见。在需要长期推进项目的工作中，关键节点的项目进度往往成为衡量业绩的关键

指标。在一些临时性专项工作或合规风控岗位上，特定目标及合规率实现与否一般更受关注。

那么，这类“军令状”是什么性质？能不能签？

中国劳动关系学院工会学院副教授范丽娜表示，“军令状”在法律上并非劳动合同的法定组成部分，其性质更接近于企业内部管理工具，用于设定业绩目标、激励员工。“从法律角度看，‘军令状’本身并不必然违法，但其附带的惩罚性条款，尤其是涉及‘自动离职’的部分，可能因违反劳动合同法强制性规定而无效。”她说。

记者梳理公开案件发现，在上海市闵

行区人民法院审结的一起案件中，某通信公司以员工曹某未完成“军令状”中的2700万元业绩目标为由将其解雇，法院最终判该公司辞退行为违法，赔偿曹某13万余元。

对于该案，法院指出，劳动者与用人单位就工作内容、工作目标订立“军令状”，未违反法律强制性规定的，应当认定有效，否则无效。若劳动者不能胜任劳动合同约定的工作，用人单位应对其进行培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，方可依法解除劳动合同。

在另一起案例中，严某作为某公司的项目营销总监，因未完成所签业绩责任书任务

被扣除绩效工资。对此，法院认为严某并未完成业绩责任书任务，年末考核得分未达标，案涉公司根据劳动合同对严某工资、绩效进行调整并无不当。

“用人单位依法享有用工自主权，包括设定绩效目标、考核标准、调岗调薪等，但必须在法律框架内行使。”范丽娜认为，若要合法行使自主管理权，用人单位必须满足三个关键要素，即内容合法、程序民主与公示告知。

范丽娜进一步表示，平衡企业用工自主权与劳动者权益，核心在于坚守法治底线、追求共赢目标，绝不能用“军令状”代替法定管理程序，更不能将其作为变相裁员工具。

让交通安全与蟹香同行

10月24日，安徽省马鞍山市当涂县公安局交管大队联合派出所民警，来到当地的塘南水产大市场，开展交通安全普法宣传。

眼下正值螃蟹产销旺季，蟹农们清晨捕捞、日间运输、市场售卖连轴转，交通安全风险也随之攀升。对此，安徽省当涂县公安局交管大队联合多部门主动靠前，深入水产市场，围绕蟹农生产运输全流程，通过发放图文手册等形式开展交通安全知识宣传，同时现场检查车辆关键部件，排除安全隐患，让交通安全与金秋蟹香同行。

本报记者 卫学超 摄



号称“本市就近派单、保证月入过万”，收了钱就迫使司机“主动违约”——

诈骗团伙盯上求职司机以“聘”骗“押”

本报讯（记者裴龙翔）号称日入1500元，物流公司直聘，实则诱骗司机签订租赁合同，并借机制造违反合同情形，从而侵吞押金。近日，上海青浦警方侦破一起特大“套路租车”合同诈骗案，捣毁一流窜多地的诈骗团伙，抓获17名犯罪嫌疑人。

9月中旬，青浦公安分局陆续接到多名司机报警称遭遇诈骗。据报警人王先生称，今年上半年，其在网上浏览招聘信息时被一家物流公司的高薪招聘信息吸引，该公司声称只要持有驾照，入职后由公司提供小货车，并就近安排物流专线派单，保证月入过万元。王先生便线下签订了合同并交纳了4500元的月租金和3万余元租车保证金。

而后，王先生发现公司实际派单量不仅数量少，而且大多为外省市长途派单，与先前承诺不符，便要求公司退还保证金，对方却以各种理由推诿，还以王先生违约为由拒绝退还保证金。

接报后，青浦警方立即开展侦查工作，根据王先生提供的线索，发现该物流公司根本没有客服所述的大量货运订单渠道，存在诈骗嫌疑。经进一步研判分析，一个以李某为首的犯罪团伙逐渐浮出水面。10月21日，警方将涉嫌诈骗的李某、张某等17名嫌疑人一举抓获。

经查，自2023年起，该物流公司实际控制人李某招募张某、马某等人组成团伙，在网

络平台发布“低门槛高薪招聘司机、每日稳定货源、本市就近派单”等虚假广告，诱使司机前来咨询应聘，面对应聘者他们往往会以高额收入、稳定货源、就近派单为噱头，并向当事人声称以租赁公司车辆“承包”的方式可赚取更多报酬。

该团伙在层层设套中诱导被害人签订所谓的“租车合同”，而先前承诺的“高额收入、稳定货源、就近派单”等在合同中只字不提。司机按照合同支付2万~4万元不等的保证金后，该团伙并未提供本市就近订单，反而通过派发长途偏远订单、少派单等方式，迫使司机“主动违约”，以此强行扣留保证金非法牟利。

为了逃避执法部门的监管打击，两年内，该团伙每隔几个月就会更换办公地址、公司名称，流窜多地实施诈骗。截至案发，已查涉案金额超280万元。

目前，李某、张某等17人因涉嫌合同诈骗罪已被青浦警方依法刑事拘留，案件正在进一步侦办中。

警方提醒，广大司机在求职时，如遇到低门槛、高薪酬、承诺货源等情况要提高风险防范意识。在签订合同及支付保证金、押金等费用前，务必仔细审阅合同条款，明确工作内容、收入构成、违约责任等关键信息，并通过多种渠道核实招聘单位资质，不轻信口头承诺。

在生态环境、食品安全、个人信息等领域开展监督——

检察公益诉讼聚焦民生所盼

本报讯（记者卢越）检察公益诉讼法草案日前提请十四届全国人大常委会第十八次会议审议。记者从最高人民检察院获悉，历经十年探索实践，检察公益诉讼制度日益成熟，形成了公益司法保护“中国方案”，始终聚焦民生所盼，以公益诉讼检察办案实效守护人民群众美好生活。

据悉，目前已有关26部现行法律规定了公益诉讼条款，共涉及14个领域。2015年7月至2025年9月，全国检察机关共办理公益诉讼案件122.4万余件，将审前实现公益保护目的作为优先目标，向行政机关提出检察建议86.8万余件，回复整改率达98.5%；向法院提起诉讼6.8万余件，以“诉”的确认体现司法价值引领，有力推动了法治政府建设以及国家治理体系和治理能力现代化。

在生态环境和资源保护领域，检察机关共办案近58.7万件，占比达47.9%。最高检直接办理的万峰湖、南四湖、珠江水环境等跨省际流域生态治理专案，解决根源性问题并明显改善水体水质，在重大流域构建上下游贯通一体的生态环境治理体系上创新形成“中国方案”。

在食品药品安全领域，针对农贸市场、超市、校园周边及保健品等群众身边的食品安全问题加大办案力度，同时积极回应新业态新问题，聚焦预制菜、网络餐饮、直播带货、社区团购、医美行业虚假宣传、过度诊疗等开展监督，共办案22.5万余件，守护人民群众“舌尖上的安全”。针对燃气、电梯、矿山、消防交通、危化品等领域安全事故多发频发情况加大办案力度，办理案件近9万件，切实守护人民群众生命财产安全。在个人信息保护及反电信网络诈骗领域，聚焦快递、医疗机构、房产中介、金融机构、校外培训机构等泄露个人信息以及互联网企业违法收集、非法获取个人信息等群众反映强烈问题，办案近2.5万件。

在特定群体权益保障领域，检察机关持续深化对未成年人、老年人、残疾人、妇女、新就业形态劳动者、农民工等特定群体权益保护，共办案近5.5万件。最高检部署无障碍环境建设专项监督，并直接立案办理药品说明书适老化改造、外卖骑手权益保护等案件，有力促进人权保障。

陪诊员弄丢病理切片被判赔偿精神损失

判决认为病理切片具有人格属性，将其丢失构成侵权

本报讯（记者周倩）委托他人跑腿问诊，对方却把作为重要诊断依据的病理切片弄丢了，患者的损失如何赔？近日，记者从北京市第三中级人民法院获悉这起案件。法院判决陪诊代办人员未尽到妥善保管义务，构成侵权。

谢女士是一名癌症患者，2023年7月，她在网上认识了从事陪诊代办服务的李某，便委托李某在北京一家三甲医院挂号，并支付了500元挂号费。因需要病理切片制作新的病理报告，谢女士将其在外地医院保存的病理切片借出邮寄给了北京的李某。

同年8月18日，李某告知谢女士病理切片丢失。这份病理切片是医生进行诊断并制定更优治疗方案的关键病历材料，且病理切片中包含谢女士的敏感健康信息，万一被他人获取，可能造成隐私及个人信息泄露的风险。

李某表示愿意将挂号费退还给谢女士，但不同意承担其他赔偿责任。因双方就赔偿问题无法达成一致意见，谢女士诉至北京市顺义区人民法院，要求李某赔偿其经济损失、精神损害抚慰金。一审法院判决李某赔偿谢女士合理经济损失2000余元、精神损害抚慰金2万元。李某不服，上诉至北京市第三中级人民法院。

二审法院经审理认为，患者的病理切片既属于患者的敏感个人信息，也属于私密信息。病理切片作为具有人格属性的特殊物，对患者而言具有不可替代性。李某作为专门从事陪诊代办业务的人员，未尽到妥善保管义务，造成病理切片丢失，不仅影响谢女士后续治疗，可能对谢女士的健康权构成侵害，还导致病理切片中承载的个人信息向不特定的人公开，侵害了谢女士的隐私。因此，李某丢失病理切片的行为已经构成侵权。法院判决驳回上诉，维持原判。

法官表示，在陪诊代办服务中，患者与陪诊代办人员之间成立有偿委托合同关系。若陪诊代办人员将病理切片丢失，患者既可以依据委托合同关系主张违约责任，也可以依据侵权关系主张侵权责任。

吉林省法院出台措施助力文化遗产保护

明确裁判规则，创新文化遗产协同保护方式

本报讯（记者柳姗姗 彭冰）近日，吉林省高级人民法院紧密结合审判实际，出台了《关于加强文化遗产保护的具体措施》（以下简称《措施》），明确提出12条具体措施，力求让司法裁判成为保护文化遗产的坚固盾牌。

吉林省文化遗产资源丰富，底蕴深厚。聚焦物质文化遗产与非物质文化遗产两大领域，《措施》提出依法严惩盗掘、倒卖、破坏文物等犯罪行为，依法追究全链条各环节参与人的法律责任。加强对历史名城名镇、传统村落、古树名木、红色文化资源的司法保护，妥善审理非物质文化遗产案件，及时明确相关裁判规则，推动非物质文化遗产的传承保护与合理利用并重。

《措施》明确因地制宜推进文化遗产案件的集中管辖和专业化审理。通过教育培训、案例示范、裁判文书指引等措施，提升法官队伍的专业素养与裁判智慧，提高吉林法院文化遗产保护审判能力。坚持办案与治理并重，深入推动多元解纷，善于运用司法建议，促进从源头上预防犯罪、减少矛盾纠纷。充分发挥联席会议制度机制作用，优化与其他部门之间的衔接配合，共同推进文化遗产保护的司法协作。

在创新文化遗产协同保护方法上，《措施》提出要打破信息壁垒，创新构建案件监测预警机制，统筹协调有关单位和部门，建立健全涉文化遗产案件线索的流转、移送与通报制度，实现对风险线索的敏锐感知和快速响应。同时积极探索司法机关与行政机关的数据协同应用机制，实现优势互补和资源共享，推动电子证据材料的规范流转以保证其真实性与完整性，以科技赋能提升办案质效，促进不同法院、不同审判部门之间的信息共享，凝聚起保护文化遗产的最强合力。