

频繁收取PK金,对PK失败员工采取加班、吃辣椒等惩罚措施——

一些企业“随意”的PK制度引发争议

阅读提示

一些企业热衷于推行内部PK制度,设置不合理考核目标和严苛的惩罚措施,并强制收取员工PK金,实为变相扣除其工资。

本报记者 陈曦

“惩罚多奖励少,公司的PK制度让人无奈。”日前,河南郑州女孩卓卓(化名)告诉记者,自己所在的外贸公司会不定期开展PK(该词源自英文“Player Killing”的缩写,意为两方面的“比拼”“较量”——编者注),给每个业务员制定业绩目标,完不成就要受罚,而业绩指标“高得离谱”。

《工人日报》记者调查发现,近年来,在外贸、美容、美发等行业,一些企业热衷于推行内部PK制度,并发展出“对抗型”和“自我挑战型”两种模式:前者是让员工(团队)之间进行PK,后者是给每个员工(团队)设置业绩目标,使其“自我PK”。一些企业强制向员工收取高额PK金,若PK失败则不退还,还有企业设置了严苛的惩罚制度。

用人单位能以PK之名随意惩罚劳动者吗?记者由此展开了采访。

完不成目标就“连坐”受罚

据卓卓介绍,她所在的公司主要向海外销售生产线。在去年的一个PK中,主管为老员工定下了当月至少50万美金的业绩指标,新员工也需完成20万美元的销售额。“我们的产品单价较高,所以谈单周期长,单量不稳定。实际上,一年下来只有不到三分之一的业务员可以完成50万美元的销售额。”卓卓说。

这次PK还实行小组“连坐”制度。卓卓透露,自己当时有一笔订单刚刚回款,所以幸运达标且位列第一,但由于同组的同事未达标,她不仅拿不到奖金,还要一起受罚。

她回忆称,惩罚采取抽签制,自己抽到了做20个蹲起,还有同事抽到对着垃圾桶唱歌、每天加班半小时、打扫办公室卫生等。“主管拍摄了我们受罚的视频,大家都很抵触,但没人敢反抗”。

别样礼物献给“警察爸爸”

本报记者 彭冰 柳姗姗
本报通讯员 林俊辰 李鹏

日前,吉林边境总站白山边境管理支队马鹿沟边境派出所院门口来了几个孩子,他们手捧亲手书写的福字和绘制的贺卡,排着整齐的队伍,见到值班民警便深深鞠下一躬,齐声喊道:“警察爸爸过年好!”

这场特别的新春问候,藏着3年来未曾间断的温情约定——2022年,鉴于辖区17名留守儿童面临亲情陪伴缺失的困境,作为全国第四批“枫桥式公安派出所”,马鹿沟边境派出所发起“警营护苗”行动,民警们主动结对帮扶,渐渐成为孩子们最信赖的“警察爸爸”。

孩子们的贺卡上,有的画着穿警服的“超人”,有的写着“谢谢警察爸爸每天保护我们”。孩子们围在民警身边,分享着假期趣事。民警们拿出早已备好的新年糖果和崭新文具,塞到孩子们手里,细细叮嘱:“过年要注意防火安全,别独自去河边滑冰”“新学期继续加油,我们永远是你们的后盾”。

“小李偏科数学,需要重点辅导”“小诺性格内向,渴望有人陪她读绘本”……马鹿沟边境派出所的“护苗日记”里记得满满当当。去年深秋,小李抱着几何作业本跑到派出所,民警金国庆陪孩子弄懂知识点,小诺喜笑颜开,民警刘森便每周带她练习,还帮她报名学校比赛,当小诺捧着获奖证书冲进派出所报喜时,眼里的光芒让刘森深深动容。

3年来,马鹿沟边境派出所民警换了一茬又一茬,但对孩子们的守护从未间断,累计80余次上门帮扶,带去300余件学习用品,为留守儿童撑起了一片爱的天空,也将正义与希望的种子播撒进了孩子们心中。

广东珠海的美容师张女士也有类似经历。她此前供职的连锁美容院共有4家门店,老板给每家门店布置了每月盈利50万元~80万元的PK额,如果完不成,全员都要接受吃苦瓜和辣椒的惩罚。张女士坦言,这几年行业竞争激烈,门店每月最多也只能营收十几万元,所以受罚成了常事。“有一次,老板在小米辣上挤了芥末,几位同事吃边哭。”

北京盖普律师事务所律师张清鑫分析称,一些行业之所以热衷于采用PK制度,一方面,是因为部分企业内部的“赛马机制”等PK模式被广泛宣传为成功密码,引得一些中小企业效仿;另一方面,一些企业倾向于寻找能调动气氛、快速见效的管理工具,但其设计和执行又缺乏人文关怀,最终滑向粗暴的惩罚,挫伤劳动者积极性的同时,还易催生恶性竞争和团队内耗。

“PK机制的本质,是部分企业逃避在员工培训、流程优化等方面的应尽责任,以内部竞争代替精细化管理,将业绩压力转嫁给处于弱势地位的员工。”华东政法大学社会法研究所所长李凌云表示,强制单休、加班等惩罚措施侵犯了劳动者的休息权,体罚等羞辱性惩罚则侵犯其人格尊严和健康权,情节严重的可能构成治安违法,企业管理者还可能承担刑事责任。

公司收取员工PK金用来发奖金

“这哪是PK,分明是付费上班”“我怀疑公司在靠这个创收”……记者发现,在社交平台上,不少劳动者吐槽PK现象时提到,曾被所在公司强制收取PK金。

张女士也向记者表示,自去年2月入职

到9月离职,短短7个月内,她被美容院分多次共收取了10500元PK金且拿不回。去年9月,张女士被辞退。为了追回PK金,她进行投诉并与劳动监察部门取得联系。工作人员上门调查后,老板对张女士表示“你先撤销投诉,钱一定分期给你”。目前,张女士共拿回6000元PK金。

来自上海的美容师安安(化名)对PK金也不陌生。去年,她曾在上海普陀区一家连锁美容院工作,3个月内便遇上3次PK,被收走PK金近千元。她解释称,PK一般在周年庆、促销等节点开展,公司将300多位美容师按资历分成4个等级,同级别之间进行PK,比拼内容是顾客充卡的金额。每个人都要提前交PK金,这笔钱会作为奖励发给每个级别的前5名。

“怎么能用我们的钱发奖金呢?这不合理。”安安多次向店长抗议,不久后,店长要求她主动辞职。后经警方调解,美容院向她返还了拖欠的工资和违规收取的PK金。

记者检索裁判文书网发现,各地已有多起与“PK金”有关的劳动争议案件。江苏省南京市中级人民法院去年发布的一份判决书显示,某连锁体检机构让员工每月上交150元作为业绩PK金,并将其奖励给业绩排名前三的员工。劳动者李某离职后要求公司返还PK金。二审法院指出,公司收取某PK金的行为实际上变相扣除其相应工资,违反了劳动合同法第9条的强制性规定,应当予以返还。

“企业对劳动者进行经济处罚,法律上有着严格的限制。”李凌云向记者表示,如果用人单位因劳动者未完成考核指标而对其处罚,那么考核指标必须具有合理性——在司法实践中,一般要求90%以上的员工能够完

成;如果因劳动者存在过错,给企业造成损失而扣除其工资,扣除金额不能超过劳动者月工资的20%,且扣除以后不能低于当地最低工资标准。

正向激励才能凝聚发展合力

“企业为激励员工采取奖惩措施,是其行使用工自主权的体现,但必须在法律框架内运行。”张清鑫称,涉及员工切身利益的规章制度,其内容须合法、合理、公平,经民主程序制定,并明确告知员工,奖励资金应来源于企业,惩罚的力度应与过失的严重程度相适应。

张清鑫补充道,实践中,一些企业会要求劳动者签署“自愿参与PK协议书”等,但其法律效力值得商榷。“一方面,所谓‘自愿’,可能并非真实意思表示,而是劳动者担心被冷遇和边缘化,或是领导以影响晋升、考核相要挟。如果劳动者能证明签署协议时存在胁迫情形,可在法定期限内请求法院或仲裁机构予以撤销。另一方面,根据相关法律,如果协议本身约定了克扣工资、侮辱性惩罚等条款,那么该部分内容自始无效。”

李凌云建议劳动者,如果遇到类似情形,应注意搜集并保存证据,如缴纳PK金的转账记录、PK细则的照片等。劳动者可先与企业沟通,要求其返还PK金、停止违法的惩罚。若沟通无果,可向劳动监察部门投诉或申请劳动仲裁;若因PK惩罚造成人身损害,还可提起民事诉讼或向公安机关报案。在维权过程中,劳动者尽量不要因为拒绝PK而旷工或违纪,防止企业以其严重违反规章制度为由解除劳动合同。

“用人单位应主动摒弃不合理的PK制度,构建以正向激励为主的良性竞争环境。”李凌云表示,可结合行业情况、市场变化,设立科学合理考核目标,提供更多资源支持,并对达标的员工进行奖励。唯有如此,才能激发创新与活力,最大限度凝聚起发展合力。

人民法院助力民营企业纾困稳健发展

2025年帮中小企业收回账款19亿元

本报讯(记者卢越)2月24日,最高人民法院举行新闻发布会,介绍人民法院民事审判服务保障经济社会高质量发展情况。据介绍,人民法院助力民营企业纾困稳健发展,持续抓实“背靠背”条款批复,2025年以审判执行措施帮助中小企业收回账款19亿元,有效缓解中小企业资金周转压力。

民事审判工作以审理当事人之间的经济纠纷为主要内容,案件类型不仅包括买卖、借款等合同纠纷,抵押、质押等担保物权纠纷,还包括与公司、证券、保险、票据、信托、破产等有关商事纠纷。数据显示,2025年,全国法院受理一审商事案件679.1万件,同比增长22.0%;审结653.6万件,同比增长18.9%。审判质效各项指标持续向好,司法服务保障经济社会发展的能力稳步提升。

与公司有关的纠纷、合同纠纷一直是商事审判的重要方面,承载着保护产权、维护交易安全重要职责。人民法院依法保障国资国企改革。最高法主动融入国务院国有企业改革深化提升行动工作协调机制,依法适用解散、清算、破产等法定程序,助力国有企业业务瘦身、聚焦主营业务。

据介绍,最高法出台贯彻落实民营经济促进法专项指导意见,明确25条司法保障措施,做实做细依法平等保护,推动各地法院结合实际细化配套落实举措。如福建高院推出16条具体举措,精准服务民营经济强省建设。

在助力缓解“融资难”“融资贵”方面,人民法院依法确认非典型担保法律效力,支持民营企业多元融资。各地法院严格依法规范金融机构利息收取行为,从司法层面切实降低民营企业融资成本。

人民法院促推完善公司法人治理结构。2025年,全国法院受理公司类纠纷一审案件17.53万件,同比上升51.07%。各级法院通过源头治理“连环诉讼”、妥善化解家族企业内部纠纷、实质性破解公司僵局、规范股东与管理层行为等举措,积极引导民营企业完善法人治理结构。

此外,人民法院促进弘扬企业家精神,从依法保护合法权益、严厉制裁失信违约行为、打击逃废债务行为、宽容创业失败等方面发力,为企业家创业经营营造良好生态。如深圳、浙江等地稳慎开展个人破产和自然人债务清理试点,帮助千余名诚信债务人摆脱债务困境。在推动营商环境优化升级方面,积极会同人民银行营商环境成熟度评估工作,深度参与编撰《中国营商环境发展报告(2025)》,为构建市场化、法治化、国际化营商环境提供有力司法支撑。

员工索要岗前培训工资获胜诉

接受管理并提供劳动的,被判决认定为“用工”

本报讯(记者刘友婷)在很多企业,新员工正式上岗前都需要参加岗前培训,但培训期间是否算“正式入职”?工资又该如何支付?近日,记者从广东省深圳市南山区人民法院了解到,判断“岗前培训”期间是否存在劳动关系,关键在于是否属于“用工”。

2022年3月,吕某入职一家公司,双方签订《培训协议》,约定培训期两个月无工资,不构成劳动关系。培训期间,吕某根据安排承担工作任务并出差至外地企业。同年4月15日,双方签订书面劳动合同,该公司自当年5月起为吕某缴纳社会保险。2024年6月,双方解除劳动关系。吕某因培训期间工资未发申请劳动仲裁,未获支持,后向法院提起诉讼。

深圳市南山区人民法院经审理认为,双方虽然签订了《培训协议》,约定培训期间不构成劳动关系,公司不承担用人单位的义务,然而,在案证据显示,吕某在培训期间已根据公司的安排接受工作任务并实际提供劳动,公司亦通过规章制度对吕某进行管理和考核,应当认定吕某已对吕某开始用工。因此,法院依法认定双方自2022年3月1日起建立劳动关系,判决该公司支付吕某培训期间的工资。该判决目前已生效。

“判断‘岗前培训’期间是否存在劳动关系,关键在于是否属于‘用工’。”办案法官表示,“用工”不仅指实际从事岗位工作,还包括为履行岗位职责进行的、与公司业务相关的岗前准备活动。若劳动者根据用人单位的安排,为满足岗位需求、提升工作技能而接受培训,甚至在培训期间接受用人单位的管理并实际提供劳动,即使名为“培训”,也应当认定为“用工”。

法官提醒,用人单位根据岗位需求,要求劳动者进行岗前培训的,应及时与劳动者签订劳动合同,按约定支付工资、缴纳社会保险,不得通过签署《培训协议》等规避法定责任。若用人单位对劳动者进行专项技术培训的,可以通过订立协议与劳动者约定服务期;劳动者参加岗前培训时,应注意留存培训安排、工作任务记录、工资流水、沟通记录等证据,以便在劳动关系认定或产生劳动报酬争议时更好地维护自身合法权益。



协同服务保春运

近日,河南三门峡南站的派出所民警同客运人员护送重点旅客进站乘车。春节期间,为做好春运保障工作,该站加强对老幼病残孕等重点旅客的服务,启动春运应急联动机制,加强各部门的协同联动和应急响应,维护好春运秩序。

本报通讯员 常炎露 摄



2月24日,安徽省马鞍山市含山县公安局花山派出所民警检查寄递物流包裹。

春节过后,寄递物流业陆续恢复了收寄业务,马鞍山市含山县公安局花山派出所主动靠前服务,组织民警深入辖区寄递物流业开展全面检查与安全宣传,打出一套隐患排查、规范管理、宣传教育“组合拳”。

本报通讯员 冯善军 摄

规范寄递业物流管理

公司未经协商单方降薪被判违法,判决明确——

开会解读绩效办法职工无异议≠职工同意降薪

本报记者 赖志凯 本报见习记者 沙剑青

公司召开全员会议,解读包含工资调整内容的绩效管理办法,职工全程未提异议,能否视为认可薪资结构变更?

近日,北京市第一中级人民法院对一起劳动争议案作出终审判决,明确用人单位单方变更薪资结构须有合法依据并进行民主协商,职工未提异议不能作为降薪理由,判令公司向职工支付工资差额等总计865523.93元。

2021年1月,廉某人入职北京某科技有限公司担任销售管理总监,劳动合同期限为3年,每月基本工资3.8万元,在启动销售业绩提成前,每月绩效奖金税前12666元,绩效奖金按公司制度考核发放。

廉某人入职后,公司始终未启动销售业绩提成。2024年1月,劳动合同到期后,廉某继续在原岗位工作,但公司未与其续签书面劳动合

同,并多次出现发放工资不足额的情况,还单方面下调了廉某的社保与公积金缴纳基数,2023年和2024年的绩效奖金也一直拖欠未发。

2024年10月,廉某向公司送达了被迫解除劳动合同通知书,随后申请劳动仲裁,要求公司支付工资差额、绩效工资、未签劳动合同二倍工资差额、经济补偿金及因公垫付的报销款等各项费用。仲裁裁决支持了廉某的大部分请求,判令公司支付其工资差额等共计858962.93元。双方均不服,先后向北京市石景山区人民法院提起诉讼。

一审中,公司诉称,2023年10月25日,公司以面对面形式召开全员会议,向包括廉某在内的全体职工详细解读了《2023年度绩效管理办法》中工资结构变更的具体内容;廉某在会议签到表上签字,全程参与了会议,且在讨论期间未提出任何反对意见。会议结束后,公司通过企业微信对该办法及薪资变更内容进行了公示。自2023年10月起,公司一直按照新

办法发放工资,廉某在此期间正常领取工资且未提出异议,应视为接受该薪资结构。

对此,廉某明确表示,其从未同意公司变更薪资结构。公司所谓的全员会议仅是对其绩效管理办法的解读和公示,并未与职工就工资调整进行民主协商,也未取得其个人同意。

法院认为,公司主张廉某存在渎职行为、考核不合格,但未提交充分证据予以证明,扣发工资也未提供对应的制度依据;公司未与廉某续签书面劳动合同,且无证据证明系廉某自身原因导致,应支付二倍工资差额;因公司存在未及足额支付劳动报酬的情形,廉某据此解除劳动合同,公司应支付经济补偿金。2025年,石景山区人民法院做出一审判决,判令公司支付廉某工资差额等,驳回公司的全部诉讼请求。

该公司不服,向北京市第一中级人民法院提起上诉。二审维持原判。北京市总工会劳模法律服务团成员、北

京谦君律师事务所律师武丽君在接受记者采访时表示,劳动合同明确规定,变更劳动合同应当采用书面形式,且用人单位须与劳动者协商一致。实践中,部分用人单位认为通过全员会议公示制度、职工未提异议即视为协商一致,这是对法律的误解。民主程序制定的规章制度可以作为确定双方权利义务的变更,对于已在劳动合同中明确约定的工资标准,用人单位单方调整仍须与劳动者个人协商一致。

武丽君提醒,用人单位若因经营困难需要调整劳动者工资,应与劳动者充分沟通、平等协商,达成一致后签订书面的变更协议,规章制度应符合合法、程序合规。对于劳动者而言,若遭遇用人单位单方降薪、欠薪等违法行为,应注意保存相关证据,及时通过法律途径维护自身合法权益,必要时可向工会、劳动监察部门寻求帮助。