

以案说法

门店经理被“末位淘汰” 单位被判支付赔偿金6万

法院:考核末位不等于不胜任工作



胡珊 柳欣

考核是单位衡量一名员工最直接最简单的标尺,不仅关系员工晋升,甚至关系饭碗。宁波一家连锁超市将业绩目标作为考核门店经理是否称职的标准,其中一名门店经理就因为3个季度考核不达标,被超市解除劳动合同。然而,这合法吗?宁波中级法院最近对这起案子作出判决。

3次考核未达标被解除劳动合同

门店经理姓张,5年前进入宁波一家大型连锁超市工作,2014年被提拔为该超市高新区店的店长。

超市的管理比较严格,担任店长前,张某跟超市签订了一份《年度目标责任状》,约定了2015年的门店业绩目标及处罚措施,称如果3个季度的业绩考核不达标,公司将对他的任职资格进行评估,评为不胜任的,则降职减薪或提前解除劳动合同。

在公司《员工手册》里也有这么一条,“绩效无法达到公司规定,依照年度考核方案与责任状等相关规定,符合提前解除劳动合同条件者,将受提前解除劳动合同处分。”

担任高新区店的店长后,张某压力挺大。2015年一、二季度,他连着2个季度没能完成公司规定的销售和利润目标。每一次季度性动员会议,超市都会组织各门店经理汇报工作,高管还会针对性地给出一些建议,称旨在给销售业绩较差的门店经理学习、提升运营管理能力的机会。但2015年第三季度,张某管理的门店直接在区域排名中垫底。考核结束后,超市跟张某解除了劳动合同。

这样解除劳动合同合法吗?

被解除合同后,张某申请了仲裁,宁波市劳动争议仲裁委员会裁决超市属于违法解除,应当支付违法解除的赔偿金6万余元。

超市不服,向宁波北仑法院起诉,要求无须支付这笔赔偿金。北仑法院认为,劳动合同法对单位解除劳动合同的情形作了明确列举,并不包括不胜任工作。张某作为门店店长,对门店虽负有管理职责,但门店销售业绩受诸多因素的影响,业绩不达标非他一人之过失。即使超市认为张某不能胜任现岗位,仍可通过培训或变更工作岗位的方式予以调整,现超市仅以门店业绩不达标为由解除了与张某的劳动合同,看似符合《员工手册》的相关规定,实则自行扩展了用人单位单方面解除劳动合同的法定条件,属于无效条款,判决驳回超市的起诉。

超市仍旧不服,提起上诉,称3个季度不达标可以提前解除劳动合同,双方是签了《年度目标责任状》的,是双方都认可的,在张某没达标后,公司在季度性动员会议上,也安排对他进行培训,即便《员工手册》的规定无效,也应适用《劳动合同法》第四十条第二项“劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后,可以解除劳动合同”的规定,判决超市支付经济补偿金,而不是违法解除的赔偿金。

但宁波中院认为,超市季度会议是例行工作会议,并不属于是针对张某不胜任工作岗位的专题培训。因此,超市在解除与张某劳动合同之前,并未进行不胜任工作的培训,也没有调整工作岗位及提前30日通知张某,仍属于违法解除,判决维持原判。

考核末位不等于不胜任工作

很多单位喜欢以考核末位来证明员工不能胜任工作,因为只要符合这一点,用人单位在对员工进行培训或者调整工作岗位后,员工仍不能胜任工作的,用人单位就可以提前30日以书面形式通知劳动者本人,或者额外支付劳动者1个月工资后,解除劳动合同。

但末位是否就等于不胜任工作,最高人民法院颁布的指导性案例中曾以判例回应过这个问题。案例中的科技公司将员工的绩效考核分别为S、A、C1、C2四个等级,分别代表优秀、良好、价值观不符、业绩待改进;S、A、C(C1、C2)等级的比例分别为20%、70%、10%;不能胜任工作原则上考核为C2。

劳动者王某原在公司渠道管理部分销科从事销售工作,2009年1月之后,因渠道管理部分销科解散等原因,转岗至华东区从事销售工作。2008年下半年、2009年上半年及2010年下半年,王某考核结果均为C2。公司认为自己已对王某进行了培训和转岗,在支付了经济补偿金后,和王某解除了劳动合同。但这样解除,依旧被法院认定为违法。

最高院民一庭法官的意见是:按照科技公司的考核制度,总会有10%的员工被评价为C级,这不能说明员工的能力和岗位不匹配,单位必须将“不能胜任工作而处于末位”和“胜任工作却处于末位”区别开来。

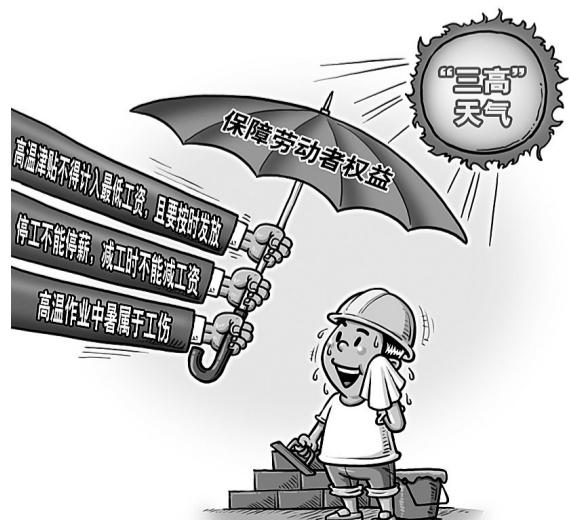
对此有律师提醒:用人单位在设立、使用末位淘汰制的时候,必须立足于不能胜任的本质法律要件,清晰界定员工的工作职责和岗位目标,从员工是否符合用人单位与其约定的岗位表现出发,作出解除劳动合同的决定。

法治漫画

保障权益

新华社 程硕 作

针对“三高”天气,劳动保障部门提醒说,劳动者在高温季节的三大权益,用人单位不得侵犯,即,停工不能停薪,减工时不能减工资;高温作业中暑属于工伤;高温津贴不得计入最低工资,且要按时发放。凡上述权益遭到侵犯的劳动者,均有权诉诸当地劳动保障部门。



律师说法

女职员在朋友圈里卖水果 送货上门,开门的是领导

律师:“微商员工”可按公司规定处理



乐晓立

最近,宁波某企业一名女职员因在朋友圈卖东西,被老板炒了鱿鱼。对于干微商被开除这事,你怎么看?

小雨供职于宁波某民营企业,做文员。她平时的工作内容虽然很杂,但是工作量却不大。随着朋友圈里卖东西的好友越来越多,她也谋划起做微商。她通过朋友介绍,找到了一个“上线”,进了第一批货,就开始在朋友圈里吆喝”了。

“我卖的是化妆品、面膜之类的产品,很受身边小姐妹的欢迎。最近又从另一个供货商处进了一批水果,销售情况也不错,还发展了一些‘下线’。”小雨说。

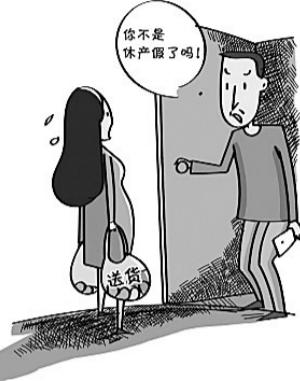
但她也坦言,要说干微商不影响工作,那是假话。因为根本算不准客户什么时候在微信上下单,因此要时时刻刻盯着手机屏幕,不断接受询价。在公司的会议上,小雨常常因回复客户而开小差,被领导批评。

几个月前,小雨怀孕了,她向领导申请提前请产假,领导同意了。

上个月,部门领导按照企业内部“员工关怀”的政策,准备买点东西去探望一下在家待产的小雨,于是通过微信朋友圈买了点水果。谁知第二天送货上门的竟然是小雨。这让领导火冒三丈:我准你产假,你竟然不好好休息,在家干微商,“生完孩子就终止你的劳动合同!”领导说。

那么,企业对待“微商员工”是否有法可依呢?浙江和义观达律师事务所律师鲍欣媛表示,针对“员工做微商,用人单位是否可以将其辞退”的问题,首先要看公司是否有明确的用工管理制度,对做微商是否构成可以辞退的规定;其次要看用人单位相关的规章制度是否合法,有无公示;最后,要有证据证明被辞退员工有违规行为的存在。

根据《劳动合同法》第三十九条规定,劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的,用人单位可以与劳动者解除劳动合同。而微商类似于一种分销的商业关系,一般来说不会签署劳动合同,因此并不违背劳动法。但如果占用上班时间做微商,虽然没有达到实质上与其他用人单位建立劳动关系,却属于劳动者不完全履行劳动合同的行为。因此,用人单位可以将此种行为写入公司的规章制度,针对不同的情况给予相应的处罚。



警方提醒

你围观事故现场 危险也在围观你

不要用生命看热闹



柳祥宝 陈云国 徐晔

“看热闹式围观”既是陋习,更是安全隐患。对于这句话,瞿某深有感触。近日,爱看热闹的他在驾车途中光顾着围观路边发生的一起交通事故,结果一头撞上了对向正常行驶的一辆轿车。

当日上午9时许,瞿某驾驶一辆小四轮从厂里出发,沿台州黄岩北城开发区康庄路由东往西行驶,准备到加工点拉回已加工好的模具。

途经庆丰大道交叉口时,瞿某发现前面有许多人在围观一起越野车与面包车相撞的交通事故。面包车侧倒在路中,围观的人议论纷纷,责怪面包车驾驶员开车不注意。

好奇心上来的瞿某,完全忘记了自己正开着车,加入到围观的行列中。当看到处置交警跑过来疏导交通时,他才不太情愿地挂挡、打方向、加油门,此时他的眼睛还盯着事故现场。

“轰”的一声,瞿某的车一头撞上了对向正常行驶的一辆轿车,瞿某这才反应过来。

“我喇叭按得这么响,嘴里大喊停车,他好像与我有仇一样,车头直直地撞向我,你这是要杀人啊!”摸着凹陷的轿车左前侧,来自江苏的驾驶员仲某觉得瞿某是有意撞他,要求处置民警以刑事案件立案侦查。一旁的瞿某则一脸委屈。

“像这种围观、看热闹引发二次交通事故的,近年来各地时有发生,新闻媒体也时有曝光。今年6月以来,我就经办了2起此类交通事故。”当天出警的台州市公安局交通警察局直属二大队三中队民警张波说,要是瞿某当时撞的不是车辆,而是围观的人群,那后果不堪设想。

“围观扎堆的人群一方面会妨碍交通事故处置,毁坏事故现场痕迹和物证;另一方面会造成交通堵塞,影响驾驶员视线,进而诱发交通事故,给围观者自身带来危险。”张波表示,现在正值夏季,屋外乘凉散步的群众逐渐增多,发生交通事故后,事故现场会很快聚集起大量围观群众,安全隐患也随之产生。

警方提醒:你围观事故现场,危险也在围观你,不要用生命看热闹。