

有的绩效考核

『末位必罚』合理吗

有的罚调岗……

《工人日报》刘旭

“我不认为这种员工之间比较的方式能证明我不胜任这项工作,最后两名只差了1分。”

“绩效考核制度通过了职代会,考核目标上也有你的签字,企业的做法没违反劳动法。”

……

近日,沈阳一家食品生产加工企业工会调解委员会的线上调解中,操作工齐鸣和企业人事处处长冯晓哲就企业的绩效考核方法展开了争论,焦点是绩效考核“末位必罚”的合理性。

绩效考核是企业对照工作目标和绩效标准,评定员工的工作任务完成情况、职责履行程度和发展情况,并将结果反馈给员工的过程。然而,部分企业在绩效考核中采取“末位必罚”的方式,不仅没有起到帮助企业不断提升绩效的作用,反倒引起员工反感、质疑考核的公平性。连日来记者采访发现,这样的“末位必罚”引来不少劳动争议。

### “末位必罚”形式五花八门

在部门领导3次找谈话后,齐鸣迟迟没在员工告知书上签字。她告诉记者,自己质疑企业考核方法的合理性。

2020年8月,企业出台了新修订的员工绩效考核管理办法,其中有车间生产管理和清洁卫生共计20条规范。每月绩效考核时违反一条扣1分,全年累计月底排名垫底3次,未来3年将对晋升涨薪一票否决。

2022年,齐鸣在2月、10月、12月的考核中3次排名垫底。齐鸣被扣分的主要原因有帽子没有盖住头发、喷香水、戴耳钉、穿工作服进厕所等违规行为。“按每次的排名,第一名97分、98分、95分,我每次分别是95分、93分、93分,并没差太多。关键是我的计件工资拿得并不少,活干得并不赖。”齐鸣抱怨,企业没有真正考核到工作业绩。

冯晓哲表示,企业实行绩效考核管理办法两年多的时间里,并没有员工提出异议,考核的目的是约束员工严格按照规章制度操作,提高安全治理水平。

在大连一家金融行业企业,13个部门每个季度考核排名的最后一位,将停发该部门所有员工的绩效工资。该企业负责零售业务的员工周伟权介绍,这项制度已经实行5年,有10个部门员工被停发过季度绩效工资。

“为了落实总部这项考核制度,人事部同事会提前沟通,指定部门垫底,这样不至于同一个部门被罚得太厉害。”周伟权说。

近年来,企业在绩效考核方式上,常常采用目标管理、关键绩效指标(KPI)、平衡记分卡等多种以员工比较为基础的考核方法。如果评价技术体系不科学、不合理,很容易引起员工质疑公平性,乃至带来劳动纠纷。

记者采访了解到,引起劳动争议的有:部门绩效考核列全公司末位则全部门必罚、员工排名部门末位必罚、员工业务专项排名末位必罚,无论处罚大小,只要处于末位,就有相应的处罚措施。处罚样式五花八门,有罚写检讨、主动加班、请同事吃饭、培训调岗等等。

### 末位不等于不胜任工作

《劳动合同法》第40条规定,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,用人单位可以解除劳动合同。根据《工资支付暂行规定》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,用人单位可从劳动者本人的工资中扣除,不得超过当月工资的20%。

相关法律规定仅明确了绩效考核不合格的,不



可任意降职、调岗或辞退,不许随意罚款。针对绩效考核是否可以处罚,如何处罚,法律并没有明确规定。

“在业绩考核中处于末位不等于不胜任工作。”辽宁省劳动人事争议研究会法律专家孟宇平认为,以齐鸣所在企业采取的考核方式为例,参与考核的操作工共有22名,不可避免地总有1人处于末位。即便是处于第1名也不一定符合工作要求,也有可能这22人都能做好本职工作,只是在规章制度遵守上有“瑕疵”。解除劳动合同由企业负举证责任,所以企业对不能胜任工作的员工解除劳动合同,需要举证证明员工“不能胜任工作”“经过培训或调整工作岗位”“仍不能胜任工作”。

“考核方法不合理、不科学,就会出现为了处罚而处罚。”周伟权认为,绩效考核的目的是让管理者对员工作出客观评价,如果员工对评为前几名不积极,而对评为后几名争论不休,说明本末倒置了。他举例说,有的部门私下约定轮流“受罚”,有的部门要求每年必须有两人评为末位的“合格”。

### 绩效考核要有理有据

“无论是罚请客,还是罚调岗,企业处罚员工都要有法律依据。”孟宇平表示,用人单位是没有行政处罚权的。同时,岗位的调整涉及劳动合同的变更,必须与当事人协商一致,单方面变更劳动合同的行为都不合法。

“有了法律依据,还要兼顾合理性,这样才不会被质疑不公平。”孟宇平建议,企业可以在绩效计划制定及辅导反馈的过程中,要求员工签署有关书面文件,以此证明劳动者对绩效目标了解并认可。在考核指标的设计上,企业应避免使用抽象的指标,如“忠诚度”或“诚实性”等,除非可以用量化的数据或可观察的行为去定义它们,无法量化或行为化的主观评估难以被司法部门采纳。

绩效信息收集是一个绩效监控的过程,同时也是为考核收集证据的过程。绩效考核是一项鉴定活动,因此一定要讲求证据,要使员工的绩效得到真实而具体的反映,并成为员工行为是否符合绩效标准的最有力佐证。

冯晓哲表示,企业正在考虑取消末位处罚,还需要征求职代会意见,通过后修改。修改的内容主要包括将考核等级分为三级,一级为优秀,二级为达标、三级为合格。加大优秀奖励额度,优先推荐评优评先,新增达标奖励,取消合格处罚,同时增加对合格等次的业务培训。此外,建立绩效考核的审查与申诉系统。在评价结果最终决定前,员工有权利通过书面的或口头的方式对其自身的评价结果进行回顾和评论,企业要为员工建立正式的申诉渠道。

## 甲流进入高发季 如何科学认识、有效应对

新华社 佚名

中国疾病预防控制中心数据显示,2023年第6周起,流感病毒阳性率增加,在第7周增加至14.3%。北京市疾控中心监测数据显示,北京市季节性流感疫情活动强度呈现上升趋势,在流行的流感病毒中,甲型流感病毒占绝对优势。甲流都有哪些症状?怎样治疗和预防?记者采访了相关部门和专家。

北京市疾控中心相关专家介绍,人群中主要流行的流感病毒包括甲型H1N1亚型、甲型H3N2亚型、乙型Yamagata系以及乙型Victoria系流感病毒,其抗原性易变,传播迅速,每年可引起季节性流行。

多位受访专家认为,甲流和普通感冒不同,普通感冒全身症状轻,而局部症状重,表现为低热、咳嗽、流鼻涕、打喷嚏等症状,持续时间较短,一般两三天就可以恢复。而甲流全身症状重,局部症状轻,表现为高热、寒战、肌肉酸痛、乏力等,呼吸道症状不明显,出现并发症的比例较高。

北京儿童医院门诊部主任李豫川说,面对近期患者量增加,医院及时调配医疗资源,增加接诊医生人数。同时进一步优化流程,调整了甲乙流咽拭子采样地点,在护士分诊台提前为候诊的患者开具化验单,包括血常规、甲流检测等,以节省患者等待时间。

北京儿童医院呼吸一科主任徐保平介绍,神经氨酸酶抑制剂是最主要的抗流感病毒药物,目前最常用的是奥司他韦,需要在医疗机构开具处方购买,并遵医嘱服用。

“每年接种流感疫苗是预防流感最有效的手段,可以显著降低接种者患流感和发生严重并发症的风险。”徐保平说,尽管疫苗接种是预防流感病毒感染最好的方法,但在流感暴发时,不能采用疫苗预防的人群可采用药物预防,即对符合预防性用药指征的人员,建议在医师指导下尽早服用奥司他韦。

专家表示,为了预防感染,日常要做好个人防护,保持手卫生和咳嗽礼仪等良好卫生习惯。在流感流行季节,尽量避免去人群聚集场所,避免接触有呼吸道症状的人员,如必须接触时做好个人防护。出现呼吸道症状时,应居家休息,进行健康观察,不带病上班、上课;前往医院就诊时,患者及陪护人员需要戴口罩,避免交叉感染;对于出现发热、咳嗽等呼吸道症状的学生,应及时居家观察治疗,如发生聚集性疫情,应配合各项防控措施。

