

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

# 员工互评打分定绩效合不合理

“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,在一家网络直播公司工作的王敏,因员工互评分数低而未通过转正。

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之间通过工作积极性、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。

## 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“员工互评反馈太多、排名垫底”,公司认为她无法胜任工作,因此试用期考核没有通过。王敏对此明确表示“拒绝接受”,并当面向出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,同时拒绝赔偿。

王敏说,2023年5月,她从工作两年的一家公司离职,跳槽到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。在王敏所展示的两份业绩数据单中,无论是在哪家公司,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。

在王敏与第二家公司签订的《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”“能否调动主播状态”“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。

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、教授肖竹说,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对员工绩效的客观、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。

笔者了解到,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分值,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。(文中部分受访者均为化名)

□时潮娜 陈丹丹

# 签约主播跳槽被诉 双方过错赔偿酌减

近年来,短视频直播平台发展迅猛,不少主播收入颇丰,这也刺激了更多年轻人怀揣着“网红梦”签约当主播,却因缺乏法律意识引发各种纠纷。近日,浙江省德清县人民法院审结了一起网络主播因违约跳槽被经纪人起诉的合同纠纷案件。

法院查明,王女士经营着一家旅游服务实体店,2021年10月,王女士与姗姗签订协议,约定姗姗成为王女士的独家直播演艺艺人,协议期限为3年,违约金为25万元。

2022年7月,姗姗突然表示要跟王女士解约,不再进行直播。一个月后,王女士发现姗姗已经与其他公司合作开设新账号进行直播。经多次协商未果,王女士诉至法院,要求姗姗按协议约定赔偿违约金25万元。而姗姗则辩称,此前自己不清楚直播相关法律法规就签订了协议,播了几个月后才发现自己根本没有经纪人资质,所以才选择单方面结束合作,自己不该赔付违约金。

法院认为,王女士和姗姗均具有完全民事行为能力,签订协议系双方真实的意思表示,姗姗在合同履行期间违反合同约定,致使合同目的无法实现,应当承担相应违约责任。王女士作为经营者,未取得相应许可及资质即与被告签订经纪合同,从事超越其经营范围的经营活动,自身存在明显过错,应当承担相应后果。虽然双方合同中对违约金进行了约定,但原告未提出相应证据证明其因被告的违约行为造成的实际损失或者可获得的利益,在原告自身存在过错的情况下,合同约定的违约金过高,应根据本案实际情况,酌情降低。

综上,德清法院依法判决解除原告与被告签订的《主播直播协议》,被告赔偿原告违约金3万元,对原告超出部分的诉讼请求,法院不予支持。

法官庭后表示,根据《网络表演经纪机构管理办法》规定,网络表演经纪机构从事演出经纪活动,应依法取得营业性演出许可证;网络表演经纪人员从事演出经纪活动,应依法取得相应的资格证书。本案中,王女士未取得经纪人员资质及相应经营许可,故其自身存在过错。而作为网络主播,签约时亦应考虑自身的履行能力和承受能力,以及违约后应承担的法律责任,如出现纠纷,注重留存证据,依法维护权益。 □王春 周建福



为激励职工保持健康体魄和乐观心态,日前,陕建十一建集团九公司开展“快乐工作 健康生活”健康教育系列活动。图为职工学习心肺按压。 □李博文 摄

# 职场新人当心落入“试用期不合格”陷阱

眼下,正值毕业生离开学校、步入职场之时。员工入职新单位,大多会经历为期三个月到半年不等的“试用期”。然而试用期过后,有些员工被以“试用期不合格”为由辞退,沮丧之余也不免怀疑自己的能力。殊不知,还有可能落入单位滥用“试用期不合格”的陷阱中。

## 试用期内 单位可随意解除劳动合同吗

小王是一名电商运营从业者,与A公司签订了为期三年的劳动合同。合同约定小王从事A公司电商事业部社群运营岗位工作,负责搭建社群流量框架、社群运营管理、输出社群运营方案及其他工作任务,并约定试用期为三个月。

眼看三个月试用期马上到了,领导也并没有流露出对小王工作不满意的意见,信心满满的小王觉得自己试用期结束肯定能转正,不承想却收到公司发来的一封电子邮件。邮件内容为:公司根据考核情况,认为小王不能完全胜任电商事业部社群运营一职,小王未通过公司的试用期考察,因此提出与小王解除劳动合同。

小王冷静下来,仔细思考自己三个月来的工作表现,认为并不存在公司所说的无法胜任工作的情况,于是以公司违法解除劳动合同为由提起劳动仲裁,后诉至法院。

在诉讼中,A公司提交了微信工作群、直播数据统计表、试用期考核表、转正考核表等证据作为解除劳动合同的事实依据,主张小王社群基础运营工作落实不到位、责任心不够、对用户反馈问题的回答不及时等。

法院经审理认为,A公司以小王试用期考核不合格为由通知其解除劳动合同,但A公司提交的证据不能直接反映小王存在不适岗的情形。公司的试用期考核应有明确、量化、客观的考评标准。在没有明确客观的考核内容和考核结果的情况下,A公司以试用期不符合录用条件为由通知劳动者解除劳动合同,系违法解除劳动合同,A公司应支付小王违法解除劳动合同经济赔偿金。

北京市西城区法院法官助理刘莉表示,不少企业认为,劳动法第二十五条规定的“在试用期间被证明不符合录用条件”即

为试用期内企业说了算。实际上,这是对法律条款的错误解读。

劳动合同法第二十一条规定:“在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。”显然,用人单位以劳动者在试用期内不符合录用条件为由解除与劳动者的劳动合同,应当举证证明劳动者具备法律规定的可以解雇的情形。用人单位需证明以下几个问题:一是要证明劳动者入职时用人单位已经明确告知劳动者具体的录用条件,比如劳动者应该完成的业务量;二是用人单位需提供证据证明劳动者在试用期的表现情况,需要有具体的数据、记录等材料支撑;三是要证明劳动者在试用期的表现确实不符合规定的录用条件。

刘莉认为,本案中,A公司并没有将录用条件进行明确、量化,而小王对具体的录用标准也并不知晓,因此A公司单方解除劳动合同的行为是违法的。

## 哪些情况 可被认定为不符合录用条件

现实中,以下几种情况可以被认定为“在试用期间被证明不符合录用条件”。一、劳动者违反诚实信用原则,对影响劳动合同履行的自身基本情况有隐瞒或虚构事实的,包括劳动者提供虚假学历证书、假身份证等个人重要证件,或者劳动者对履历、知识、技能、业绩、健康等个人情况的说明与事实有重大出入的,现实中比较常见的就是伪造学历和伪造工作经历的情况。

二、在试用期间存在工作失误的。对工作失误的认定要以用人

单位规章制度及双方合同约定内容作为判断标准,但对于试用期间工作失误的判断标准会更加严格,例如作为财务人员试用期间存在工作失误,做账时频频出现错误,虽被主管发现并及时纠正,没有造成严重后果,对于转正后的员工此种情况有可能被罚款警告,但是该行为在试用期内很有可能被认定为不合格。

三、双方约定属于用人单位考核劳动者试用期不符合录用条件的其他情况。

刘莉提醒职场新人,若用人单位确实认为劳动者试用期间的表现不符合录用条件,想要解除劳动合同,则需注意以下几点:

1. 录用条件需量化。用人单位应当设置可量化的录用条件,避免让考核评价陷入主观,并且将录用条件通过书面形式(如《新员工入职须知》《岗位说明书》《员工手册》《试用期管理办法》等)告知劳动者,明确岗位要求。

2. 提出解除需及时。用人单位若超过试用期才提出解除劳动合同,则不能适用关于试用期的规定。实践中经常出现超期解除的情况,即已超过试用期期限,用人单位又以试用期考核不合格为由提出解除劳动合同,此种情形即使劳动者不符合录用条件,用人单位也会承担违法解除劳动合同的风险。 □张萌

# 有话直说

近日,中青报·中青网记者调查发现,一些大型购物中心设有母婴室,但是标记不明显,不易被发现。一些地铁站等场所的部分母婴室重建轻管,卫生条件、环境和设施不尽如人意,私密性较差,个别母婴室被上锁,沦为摆设。一些公园等场所就因缺少母婴室,给哺乳妈妈带来诸多不便,最后只能选择去第三卫生间甚至干脆到女厕所解决。

世界卫生组织研究发现,母乳喂养可以防止30%的儿童超重、35%的儿童罹患糖尿病。母乳喂养还可以降低婴儿患感染疾病的风险,同时降低母亲患乳腺癌、卵巢癌的风险。母乳喂养好处多多,但现实是,这一新生儿最自然、最方便获取营养的渠道,却日渐“堵塞”。

有数据显示,全球只有23个国家6个月纯母乳喂养率达到60%以上。而我国6个月纯母乳喂养率约30%。我国纯母乳喂养率较低,受到多重因素影响。如现在不少女性不仅要承担抚育子女的重任,很多还在职场上扮演“穆桂英”的角色。她们工作压力大,母乳喂养时间不充分,而一些用人单位挤压哺乳假,让新生儿妈妈没有更多时间给孩子喂奶。另外,像公共场所母婴设施配置率普遍不高,很多企业没有母婴室等,这些都是造成母乳喂养率下降的重要原因。

虽然母婴室逐渐成为商场、地铁等公共场所的“标配”,但从媒体报道可以看出,部分母婴室重建轻管,体验差,母婴室有数量没质量,让很多外出“背奶妈妈”面临尴尬。

母婴室建设不能有数量没质量,不能成了“形象工程”“面子工程”,不能成了中看不中用的“标配”,要真正发挥作用,有效化解“背奶妈妈”的喂奶尴尬。

据了解,涉及公共场所母婴室的监管部门有交通、卫健、商务等多个行政机构,目前没有相关文件明确各部门的监管职责。“九龙治水”导致母婴室建设和使用在监管方面存在缺失,容易出现重建轻管、维护不到位等问题。针对这些问题,须明确主体责任,比如遵循“谁建设、谁管理、谁维护”原则,拧紧责任链条,对母婴室的建设、管理和维护,建立健全全过程的监管机制,把公共场所母婴室当成“民生工程”来抓。

另外,我们不仅要重视公共场所的母婴室建设,对工作场所的母婴室建设也要重视起来,并切实保障妇女职工哺乳期的合法权益。“背奶妈妈”的权益若能得到全方位的“保驾护航”,有望提高母乳喂养率。这对于鼓励生育、营造生育友好型环境也将大有裨益。 □戴先任

# 老板虽用乳名签名 仍可证明存在欠薪

您好!我从个体工商户肖某处离职时,肖某向我出具了欠薪条。可是,当我如期向肖某索要时,肖某却以欠薪条上的签名与其身份证上的名字不一致为由拒不认账。甚至在我提议拿出以往的工资支付账目进行核对时,肖某置之不理。

请问:在欠薪条上的签名是周边群众公认的肖某乳名的情况下,我能否凭欠薪条索要欠薪? 读者:黄莉莉

黄莉莉同志: 您好!您可以凭欠薪条索要欠薪。

一方面,肖某用乳名签名同样具有法律效力。我国现行法律对一般民事活动中的签名形式并没有明确的规定和要求,因此,当事人可以自行决定签名的形式,且只要签名能够反映个人的行为特征、识别行为身份,就应认定其具有按身份证上的姓名签名相同的效力。结合本案,虽然肖某在欠薪条上的签名与身份证不一致,但周边群众公认肖某乳名,即可以识别肖某的身份,故肖某不能拿“不一致”说事。

另一方面,肖某应当承担举证不能的后果。《劳动争议调解仲裁法》第六条规定:“发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。”《工资支付暂行规定》第六条第三款也规定:“用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份个人的工资清单。”这些规定表明,用人单位必须保存已支付工资的凭证,如若出现争议,则具有对应的举证义务。

另外,《最高人民法院关于适用〈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。”

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第九十五条也指出:“一方当事人控制证据无正当理由拒不提交,对待证事实负有举证责任的当事人主张该证据的内容不利于控制人的,人民法院可以认定该主张成立。”

因此,在肖某具有证据证明没有欠薪的义务却拒不提供的情况下,其必须承担不利后果。这就是说,您有权凭肖某签名的欠薪条向其索要欠薪。 □百事通



警惕各种“坑” 新华社发 王鹏 作

# 维权巡警

## 榆林市横山区人民法院 诉前调解一起劳务纠纷

本报讯(张霖 高岗)近日,榆林市横山区人民法院白界法庭成功调解了一起劳务合同纠纷案,双方自愿达成协议。

2022年9月21日,王某经朋友介绍与段某达成口头协议,自行采购装修材料,由段某为其提供装修服务。双方约定,装修完工时付清工资12000元。装修完工后,王某支付了段某5000元工资,余款至今未付。段某为索要剩余工资,将王某诉至法院。

白界法庭受理该案后,及时与当事人取得联系,详细了解事情来龙去脉。王某抗辩,认为段某未按其要求装修完毕,不予支付剩余款项。为尽快解决纠纷,法官向王某释明关于劳务合同的相关法律知识,并告知其可能承担的法律后果。最终,双方达成调解协议,该起劳务纠纷被成功化解。

## 兴平市养老保险“兴悦办”上线

本报讯(兰洁)近日,由兴平市养老保险经办中心打造的养老保险经办政务服务微信小程序“兴悦办”上线。这是该中心创新政务服务形式的一次具体实践,提升了辖区参保企业和群众业务办理体验。

微信小程序预约服务现已正式开通试运行,办事企业只需打开微信,就能网上预约兴平中心服务大厅业务及办理时间。此举合理分流了办事企业,有助于统计各时段办事企业和办事事项,提高办事效率,节约经办时间。下一步,该中心将继续为企业和群众排忧解难,优化办事流程,时刻关注服务对象急难愁盼问题,提高参保单位及办事群众的满意度,优化营商环境,为养老保险事业添砖加瓦。