



资料照片 摄影 朱兰英

# 调岗、降薪、扣绩效 遇到考核不合格怎么办

近日，本报接到一位劳动者的电话，声称自己最近因为绩效考核的事情与公司闹得不太愉快。事实上，因考核问题发愁，甚至与公司陷入官司之争的，也大有人在。

对于绩效考核，企业和员工各自应该注意些什么？在进行考核管理的过程中，企业哪些行为是不正当的？当遇到侵权行为，员工又该如何维权？企业怎样才能更好地实现绩效考核对员工的激励作用？为此，笔者采访了来自上海阳光卓众律师事务所的尹维耀律师以及人力资源管理专家周潮。

T2-3

## ★劳权观点

## 企业切不可肆意滥用考核制度

在职场中，劳动者付出自身的劳动力创造价值，并以此换取报酬，也就是拿“工资”。“领薪水”或许称得上大多数“打工人”在日复一日的劳动过程中最为期盼的事情，不过，劳动者口中常说的“工资”每月可能并不是一个固定的数额，这是由于绩效考核制度在企业中的广泛应用。

将员工工资拆分成基本工资和绩效工资两部分，是很多公司惯用的薪酬制度。众所周知，公司一方拥有绩效考核标准、评分的话语权，公司利用绩效考核制度，将员工工资与考核结果相挂钩，通过对员工工资的调节，来激励和促进员工实现公司目标。只要在合理范畴内，这种做法在法律中当然是允许的。

但是，值得注意的是，如果公司肆意滥用这种话语权，把它当成随意克扣员工绩效工资的工具，甚至违法解除劳动

合同，那就很容易自食其果。到时候，企业不仅让考核制度失去了其本身的激励作用，还可能面临诸多法律风险。

例如，对员工进行考核却不遵循公司已有的、合理合规的绩效管理辦法，无法提供对员工进行考核、评分的具体指标或依据。这样的考核结果对于员工来说是不令人信服的，甚至在后续的劳动争议处理过程中对公司形象也有所损伤。

由此可见，用人单位建立规章制度应符合合法性、合理性及程序正当性要求，在制度的实际实施过程中也应注意方式方法，更不能触碰法律的底线。作为劳动者，也应事先了解清楚本单位规章制度的具体内容，避免“只闻其名”而不知其内容的情况。另外，劳动者在履职过程中，亦应遵守规章制度，在完成劳动任务的同时，恪守职业道德。

文 朱兰英

## ▼ 导读 ▼

T4

### 调岗变更工作地点，不去要给补偿金吗？

T5

### “倒水太满”就能辞退试用期员工？

T6

### 企业安排调单位 职工工龄怎么算