

# 员工考核分数为零被扣奖金 公司不能证明降薪有合法依据被判赔偿16万

□本报记者 赵新政

用人单位按照劳动者创造的劳动成果支付劳动报酬是理所应当的,而对劳动成果大小、多少的评判可能会因人而异。吕洁雅(化名)说,她在职期间每个月都能保质保量完成工作任务。可是,公司认为她在离职前的两个月仅仅完成了基本工作任务,遂以绩效考核分数为零为由扣除了她两个月的奖金。

因奖金被扣发,吕洁雅月工资收入一下子从9000多元锐减至3000多元。此后,她以未足额支付劳动报酬为由提出辞职,同时要求公司补足工资差额、支付离职经济补偿。而公司辩称,未足额支付工资的情形不包含劳资双方对工资基数、计算方法等因素客观原因理解不一致而造成的少发工资的情形。况且,工资的涨落不应以倒推的方法进行比较。

二审法院认为,公司作为负有管理责任的用人单位,应当对吕洁雅考核结果依据的客观事实承担相应的举证责任,因其不能提供相应证据扣发奖金便失去了依据,故采信吕洁雅的主张,判令公司补足其工资差额、支付经济补偿等合计16万余元。

## 因未足额支付工资 员工主动提出辞职

吕洁雅说,她于2006年2月20日入职北京一家汽车营销公司,5年后升任备件经理职务。2015年3月16日,公司与她签订无固定期限劳动合同,其月基本工资为4000元。

2018年4月8日,吕洁雅休完产假返岗上班。自即日起至2019年1月,公司按照以往的工资水平向她支付了工资,月均9000元左右。可是,在2019年2月和3月,她

的工资突然降低为3046.40元和2846.40元。

2019年4月18日,吕洁雅以公司未足额支付劳动报酬为由,通过EMS向公司送达了《解除劳动合同通知书》,提出解除双方签订的劳动合同。公司认可收到上述通知,但不认可拖欠吕洁雅工资。

法院庭审时,双方确认劳动合同于2019年4月19日解除,但对工资标准及发放情况存在争议。

## 公司提交多份证据 难掩盖违法降薪事实

公司称,吕洁雅除每月基本工资4000元外,经考核达标后还有最高为每月7000元的数额不固定的部门奖金。因吕洁雅在相应月份未能完成工作,没有发放部门奖金,所以,其工资总额较以往有所降低,但不存在未足额支付工资的事实。

为此,公司提交吕洁雅签字确认阅读过的《员工手册》,证明公司可以根据员工的职位性质、职责范围和个人岗位绩效表现确定员工的工资。同时,公司还提交吕洁雅所在部门考核管理办法,证明部门奖金根据企业经营情况及员工绩效考核结果进行发放,如果员工考核月份绩效为零,只发放不低于北京市最低标准的工资。

公司提交的2019年2月、3月员工绩效考核表显示,吕洁雅的责任范围是:负责紧急件与进口件的订货管理。对应的衡量标准是:客户满意度、供货及时性。但其所有得分均为零。

吕洁雅对上述证据的真实性、证明目的均不予认可,称其没有见过。

公司提交的工资表显示,吕洁雅2017年5月至2019年4月工资构成包括基本工资、部门奖金、考勤奖惩项应发、个人所得税、实发工资等。其中,2018年4月至2019年3月的基本工资均为4000元,2018年4月至2019年1月部门奖金均为7000元,2019年2月、3月的部门奖金均为零。除对奖金为零的项目质疑外,吕洁雅认可其他项目的真实性。

此外,公司还提交了调整吕洁雅工作内容的电子邮件、加盖

公司印章及有多人签字的证明吕洁雅不服从上级工作安排的证明、11份吕洁雅未参加部门例会的签到记录。吕洁雅称,其未收到相关电子邮件、其参加例会从不签到、相关证明上的签字真伪难辨。

根据银行交易明细及公司仲裁时出具的工资表,吕洁雅称,她每月有基本工资4000元、考勤工资7000元,其2019年2月、3月每月均存在工资差额7953元未支付。公司对此不持异议,但认为工资收入不能倒推,且不能根据与过往相比认定少发工资。

鉴于公司不能证明降低薪酬有合法依据,仲裁委裁决公司向吕洁雅支付2019年2月1日至2019年3月31日工资差额14000元、2019年4月1日至18日工资6600元、解除劳动合同经济补偿140810.67元,三项合计161410.67元。

## 扣除奖金缺乏依据 公司应当予以补发

双方均不服仲裁裁决结果,在法定期限内向法院提起了诉讼。

公司诉称,未足额支付劳动报酬的情形不包含劳资双方对计算劳动报酬的基数、方法等因素客观原因理解不一致而最终导致未足额支付劳动报酬的情形。本案中,不存在未足额支付工资的事实。

一审法院认为,公司作为劳动关系中负有管理责任和义务的用人单位一方,应就吕洁雅的工资标准、工资结构承担举证责任。吕洁雅虽对2017年5月至2019年4月工资表中部分内容的真实性不予认可,但未提交反证,故对工资表的真实性予以采信。公司提交的员工手册规定,公司有权根据员工的职位性质、职责范围和个人岗位绩效表现确定员工的工资。吕洁雅认可员工手册签收单中的签字,不认可员工手册的真实性,在其未举证证明该员工手册与其收到的并非同一版本的员工手册的情况下,法院对该证据予以采纳。

吕洁雅虽主张其月基本工资4000元,另有考勤工资每月7000元,但未提供充分证据佐证,法

院对此不予采信。结合相关证据及双方陈述,法院认定吕洁雅的月基本工资4000元,部门奖金经考核达标后每月最高7000元。

公司主张吕洁雅2019年2月、3月考核分数为零,所以扣发其当月部门奖金,但相关证据系公司单方出具,未显示经过吕洁雅确认。现吕洁雅对该考核分数不予认可,公司作为负有管理责任的用人单位,应当就考核结果已向吕洁雅公示且对作出考核结果依据的客观事实承担相应的举证责任。

庭审中,公司提交的电子邮件内容为单方陈述,证明涉及人员未出庭作证,微信记录内容仅为通知不足以证明吕洁雅并未参会的事实,11张会议签到无确切日期显示,法院无法确认……据此,法院认定公司未完成举证责任,不能证明吕洁雅未履行岗位职责,应承担举证不能的法律后果。

鉴于公司扣除吕洁雅奖金的行为存在不当,故应支付相应月份的工资差额14000元。因公司未足额发放工资,法院认为,吕洁雅以拖欠工资为由解除劳动合同,公司应支付其解除劳动关系经济补偿金。根据吕洁雅的实际出勤情况,经核算,法院作出与仲裁裁决内容一致的判决。

公司不服一审法院判决,持原理由原要求上诉到二审法院。二审中,双方当事人没有提交新的证据。二审法院对一审查明的事实予以确认。

二审法院认为,公司主张2019年2月和3月期间吕洁雅考核分数为零,不应享有相应的部门奖金。此时,其应当对吕洁雅的考核程序以及考核结果所依据的事实承担举证责任。可是,该公司既未提交有效证据证明将考核结果告知吕洁雅,亦未提交有效证据证明吕洁雅考核结果为零所依据的事实,故应当承担举证不能的不利后果。据此,一审法院认定公司扣除吕洁雅奖金的行为存在不当,进而判决公司向吕洁雅支付工资差额是正确的,应当予以确认。

鉴于原审判决认定事实清楚,适用法律正确,二审法院于11月4日终审判决:驳回公司上诉,维持原判。

## 擅用员工私房照做广告 虽有劳动关系也属侵权

编辑同志:

我所在影楼为招揽生意,未经我许可于一个月前用我的6张“私房照”制作一份广告宣传画册。尽管这些照片多为侧面或幻影,但是,仍然能够比较清楚的看出是我本人。为此,有的朋友取笑我“为赚钱而献身”。

我提出异议后,影楼却表示,我作为员工理应支持影楼工作,更何况其与我存在管理与被管理的关系,其有权使用我的照片。请问:影楼的行为究竟是否侵权?

读者:刘雅姿

刘雅姿读者:

影楼的行为侵犯了你的肖像权。

首先,员工也有肖像权。肖像权是指公民对自己的肖像享有再现、使用并排斥他人侵害的权利,具体包括肖像享有权、肖像制作权、肖像使用权以及肖像利益维护权等。《民法总则》第一百零一条规定:“自然人享有生命权、身体权、健康权、姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权、婚姻自主权等权利。”其中所指的“自然人”,是指基于自然出生、生存,从出生起到死亡止,具有民事权利,依法享有民事权利,承担民事义务的人。

用人单位与员工之间尽管存在管理与被管理的关系,但并不排除员工仍然具有自然人的身份,更不等于因此剥夺了员工作为自然人的法律待遇。也就是说,基于肖像权是你个人的权益,影楼并不能因为与你存在劳动关系而取得对你肖像的使用权。

其次,影楼已经侵权。《最高人民法院关于贯彻执行〈民法通则〉若干问题的意见》第139条规定:“以营利为目的,未经公民同意利用其肖像作广告、商标、装饰橱窗等,应当认定为侵犯公民肖像权的行为。”影楼的行为与之吻合:

一方面,影楼将你的“私房照”用于广告宣传册中,虽然多为侧面或幻影,但因其仍然能够比较清楚的看出是你本人,且已经有朋友为此取笑你,所以,影楼要想使用这些照片,必须获得你许可。而现实是,影楼不仅没有征求你的意见,更没有经过你的同意。

另一方面,影楼的目的在于招揽生意,客观上也确实能够因此获得相应的经济利益。本案中,影楼应当预见自己的行为会给你造成损害却疏忽大意或者轻信可以避免,也表明其具有主观上的故意。

再次,影楼必须承担相应民事责任。

《侵权责任法》第六条规定:“行为人因过错侵害他人民事权益,应当承担侵权责任。”根据该规定,你有权要求影楼停止侵害、消除影响、赔礼道歉、赔偿损失。

颜东岳 法官

## 工伤复发治疗期间死亡有哪些补助?

近日,读者何女士向本报反映说,她丈夫受过工伤。7个月前,由于工伤复发,她丈夫继续到医院治疗,但因医治无效死亡。她想知道其丈夫在相应期间能否享受停工留薪期、丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金等补助?

### 法律分析

何女士的丈夫可以享受相应的待遇。

一方面,工伤复发员工可以重新享受停工留薪期待遇。

《工伤保险条例》第33条、第38条分别规定:“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要

暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后,停发原待遇,按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇。生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的,由所在单位负责。”“工伤职工工伤复发,确认需要治疗的,享受本条例第30条、第32条和第33条规定的工

伤待遇。”

与之对应,虽然何女士的丈夫是工伤复发,但在治疗期间仍可以享受相应待遇。

另一方面,工伤复发治疗期间死亡可以享受丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金待遇。

《工伤保险条例》第39条规定:“职工因工死亡,其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金:(一)丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资;(二)供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工

生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为:配偶每月40%,其他亲属每人每月30%,孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院社会保险行政部门规定;(三)一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的,其近亲属享受本条第一款规定的待遇。”

据此,何女士的丈夫在工伤复发治疗期间死亡可以享受相应的待遇。  
颜梅生 法官