

考核结果未通知员工即用于薪酬调整

法院判令公司补足员工工资差额

□本报记者 赵新政

根据《劳动合同法》第17条、第35条规定,劳动报酬是劳动合同必须具备的条款。而对包括劳动报酬在内的劳动合同内容的变更,必须经用人单位与劳动者协商一致并采用书面形式。否则,用人单位强行、单方面调整劳动者工资待遇是违法的。

顾励锋(化名)在一家高科技公司从事研发工作。该公司每年都会对员工进行绩效考核,并根据考核结果对一部分员工进行调岗调薪。他认可公司这种管理方式,但是,当公司依据单方面考核结果且未将这一结果通知他就降低其工资待遇时,他提出了异议。

由于公司拒不改变降薪决定,顾励锋认为,公司的所谓的考核纯粹是为了达到胁迫他离职的目的刻意布下的局。于是,他以自己的申诉权被剥夺、绩效考核不透明、不公正为由申请劳动争议仲裁。此后本案又转至法院,一审法院判令公司向其补发被扣减的工资15600元。公司不服该判决提起上诉,但又提出撤诉。3月31日,二审法院审理后同意公司撤诉,原判决生效。

员工不服考核结果 拒绝签收改进计划

顾励锋是在公司连续工作多年的老员工。2019年1月至3月期间,其月工资标准为12608元。然而,在2019年4月至9月期间,公司却按10008元为基数为其核算工资。对于每月扣减的2600元工资,公司的解释是他上一年度绩效考核不达标,在工作业绩改进并达到标准之前应予扣除。

顾励锋说,他在公司的工作适用月度弹性工作制,除固定在岗时间,即每天9点30分至16点30分必须在岗外,其他工作时间自行决定。不过,其月度工作总时长不得低于月度额定工作时间,即当月工作天数乘以8。如果其工作时长低于月度额定工作时长,公司将按照旷工或事假处理。

顾励锋认可其2019年1月的工作时间低于月度额定工作时长9.01小时,2019年3月低于月度额定工作时长11.56小时。公司与他均认可休息日上班时,如果没有调休应支付加班工资,但不可以将休息日的工作时间核定到额定工作时间里。

公司称,顾励锋2018年的绩效考核结果为C,属于不达标级别。2019年3月13日,其直接领导唐某向他送达了员工绩效改进计划书。由于顾励锋不认可该考核结果,没有签收该改进计划

书。

“公司对我2018年的年度绩效考评不公正。”顾励锋说,在绩效评定过程中,公司在没有面谈记录和关键事件记录的情况下,直接将其2018年度绩效评定为C,且没有向其发出正式绩效考核结果通知书,导致其错过了申诉时间。

“即使这样,公司仍然基于该绩效评定对我提出绩效改进书。”顾励锋说,这是他没有在绩效改进书中签字的主要原因。

考核结果是否公正 公司员工争议颇大

为证明自己的主张,顾励锋提交了唐某发送给他的电子邮件,以及他2019年3月19日作出的回复邮件予以佐证。

唐某的电子邮件同时抄送给了公司产品BG人力资源,该邮件写明:“2019年3月12日,在D座走廊休闲区再次和你沟通,反馈你在此前绩效表现中的不足,还对此作了原因分析,提出了后续改进的措施。在反馈过程中,感受到了你的抵触情绪,你拒绝签署改进计划。”

此外,唐某的邮件还提出顾励锋绩效表现中的四项不足,其主要内容是:

一、工作态度不主动不积极,每周40小时的法定工时都上不满。以2019年1月为例,80%的工作日下班打卡均在16点30分到

17点之间,没有加班的情况,基本上是提早下班。工时不足时,就通过周末打卡的方式补工时。2019年的年假5天,未经申请多休1天。

二、本岗位工作意愿很低。此前沟通过程中,提出想让公司将其调岗到不忙的岗位工作,或者给予经济补偿让本人离职。

三、执行工作任务时,其负责的模块交付周期严重滞后且交付质量较差,上线后频繁出现事故。在项目紧张的时候,一直保持每天16点半左右下班,未完成的工作需要部门同事补位完成,延误项目进度。

四、平时工作中不主动向负责人反馈交流项目进度、问题和风险。经统计,主动找产品或开发部门沟通不到10次,经常出现反馈问题不能及时响应解决,经常不在岗,联系不上人。

顾励锋按照唐某的发送范围回复了邮件,其在邮件中对自己2018年绩效评定提出异议,并对上述四项不足逐一反驳。

公司认为,2018年的绩效考核结果是在2019年2月前发布的,且春节前发放了绩效奖金。顾励锋在2019年3月通过电子邮件进行申诉,没有按照公司规定的程序进行,这反而说明其认可公司的绩效考核结果。

公司称,其从不单独发布绩效考核结果通知,每年都是将绩效考核结果直接发布在人事系统中。顾励锋作为一个老员工,每

年都在系统里查考核结果。其在收到绩效奖金后应该自己去查,如有异议,应该在接到考核结果后在指定期限内向人力资源申诉。现在,顾励锋没有提出有效申诉,应视为认可其绩效考核结果。因其连续两年绩效考核结果为C,公司才对其进行降薪。

考核结果未经确认 不得作为降薪依据

与公司交涉无果,顾励锋向劳动争议仲裁机构提出申请。因不服仲裁裁决,他又向一审法院提起诉讼,请求判决公司支付2019年1月1日至3月31日因考勤扣款产生的工资差额1495.57元、2019年4月1日至9月30日期间因每月降薪2600元产生的工资差额15600元。一审法院庭审时,公司提交12项证据证明自己的主张。

一审法院认为,关于2019年1月1日至3月31日期间的工资差额,双方均认可顾励锋在2019年1月、3月工作时长不足。因此,公司进行考勤扣款并无不当。因公司未对仲裁裁决起诉,视为其认可仲裁裁决,应向顾励锋支付该期间工资差额655.04元。

对于2019年4月1日至9月30日期间工资差额产生的原因,公司认为是顾励锋考核结果不达标所致,但顾励锋不认可该考核结果。对于第一个问题,公司提交的考核表中虽然逐项列举了扣分

说明,但顾励锋无法看到该扣分说明,故该考核表未得到顾励锋的确认,一审法院不予采信。

此外,公司虽然提交了邮件记录、聊天记录及统计表佐证顾励锋的绩效考核结果应为C,但很多邮件和聊天记录均没有顾励锋的参与,顾励锋亦不认可公司单方统计的情况。即使有顾励锋参与的邮件记录和聊天记录,亦无法证明公司的扣分具有合理性。一审法院认为,公司作为负有管理责任的用人单位,应对顾励锋绩效考评的扣分情况进行举证。因公司未提交有效证据证明扣分依据,故应承担不利后果。对于顾励锋所持其绩效考核结果应高于C的主张,予以采信。

公司提交的证据表明,员工对绩效考核结果有异议,可以在接到正式通知的15天内提出申诉,但公司并没有发布这样的通知。一审法院认为,公司未按自己的规定去做,却主张顾励锋作为老员工应自行在系统中查询,在公司不能证明顾励锋已查看到绩效考核结果的情况下,其通过邮件对绩效考核结果表示异议应视为申诉,亦表明其不认可绩效考核。相应地,公司不可依据有争议的考核结果,降低顾励锋的工资待遇。

据此,一审法院判决公司补发顾励锋被扣减的工资15600元。公司不服该判决提起上诉,不久又申请撤诉并获得批准。

股份奖励的生效必须履行法定程序

编辑同志:

我所在公司创办之时曾向员工承诺:三年内,只要年业绩突破一百万元,即可每年奖励0.5%的股份。此后的三年中,我每年都超额完成了限额。公司奖励了我共计1.5%的股份,并向我出具了股权证明,但是,公司没有到登记机关办理股东变更登记,公司的股东名册、章程也未作修改。

而我在职期间因为能按期获得分红,所以,也没有提出过相关要求。一个月前,公司见我业绩一直下滑,遂决定将我辞退,并不承认我有持有公司的股份。

请问:公司可以出尔反尔吗?
读者:俞燕红

俞燕红读者:
你的确不具有公司的股东资

格。

本案涉及到股权转让问题。一般情况下,权利的转让允许当事人之间自由协商约定,如果当事人彼此的意思表示真实、一致,转让即告成立、生效。但公司股权所具有的特殊性,决定了其转让除必须遵守一般规定外,还必须受到《公司法》及相关法律法规的约束。即股权的转让并非双方自愿或实际履行便能生效,而必须符合法律规定的特殊要件,并经过法定程序获得批准或登记之后才能产生相应的法律效力。

一方面,《公司法》第七十三条规定,股权转让后,公司应当注销或修改原股东的出资证明书,向新股东签发出出资证明书,并相应修改公司章程和股东名册中有关股东及其出资额的记载。

另一方面,《公司登记管理条例》规定,公司转让股权的,应当自转让股权之日起30日内申请变更登记,并应当提交新股东的主体资格证明或者自然人身份证明。

本案中,你与公司之间却不具备上述要件,也没有履行相应的程序:一是公司虽然已经向你出具股权证明,甚至已经向你分配利润,但公司的股东名册、章程中却没有修改,这意味着公司并未增资扩股,也没有修改原股东的出资证明、出资记载。二是公司一直没有到登记机关办理股权变更登记,更不用说在30日内提出申请。你应当汲取教训是:遭遇类似情形,除了约定还必须履行相应程序。

颜东岳 法官

免费下载电影自己观看也会侵权

案情简介

甲影视公司摄制完成电影《某某》后,通过协议将其信息网络传播权转让给了乙网站。乙网站为了专享该项权利,采取一些专门技术措施,防范他人未经许可免费播放或下载该影片。

可是,丙网站研究乙网站的技术措施后,发现其存在不少漏洞,于是,就开发出专门规避乙网站技术防范的软件,并提供给网民在丙网站免费下载使用。

在某公司工作的职工丁,在一次偶然的机会里发现了这部电影,并利用丙网站的软件免费下载了《某某》供个人观看。

甲公司认为丁侵犯其著作权,将其告上法庭。

法律分析

本案中,丁的行为是日常生活中一些公民经常采用的。一般情况下,人们都想当然地认为,仅供个人观看构成合理使用,该行为不被视为侵权。

然而,根据《中华人民共和国著作权法》第48条第6项规定,未经著作权有关的权利人许可,故意避开或者破坏权利人为其作品采取的保护著作权或者与著作权有关的技术措施的,构成侵权。

本案中,职工丁的行为符合此侵权行为的要件,应当承担侵权责任。从丁的经历可以看出,在互联网应用日益广泛的今天,不是所有免费下载的东西都能下载使用,一定要注意其中的法律风险。

李德勇 律师