

## 公司无故扣除职工绩效工资

# 职工主动离职 索要补偿获法律支持

□本报记者 赵新政

“我在公司工作的最后5个月绩效考核等级均为B，应当全额领取绩效工资。可是，公司称其依据内部规章制度应当扣除30%。”全渝汉（化名）说，因为从未看到过公司有这样的规定，所以，他主动离职并要求公司向其补发绩效工资、支付经济补偿。

公司辩称，是否发放绩效工资、如何发放绩效工资属于企业经营自主权，其依据公司《绩效考核操作规定》在相应期间扣除全渝汉的绩效工资是合法的，全渝汉以此为由离职索赔没有事实及法律依据。

法院认为，全渝汉对公司提交的《绩效考核操作规定》的真实性不予认可。在公司无充分证据证明该制度已经上传至本单位办公系统或通过其他方式进行公示的情况下，公司依此扣发全渝汉的绩效工资的做法依据不足，不应予以支持。由此，二审法院于3月3日终审判决支持全渝汉的诉讼请求。

### 职工调入关联企业 公司未付绩效工资

2014年7月15日，全渝汉进入公司建筑设计工作，双方先后签订3次劳动合同，最后期限为2022年3月3日。这些合同对其工作任务和职责均约定：“以公司OA办公系统公布的管理制度以及相关制度为准。”“公司正式颁布人事相关制度及文件作为本合同附件，与本合同具有同等效力；1.奖惩管理办法；2.明令禁止条例；3.职工保密协议书。”在职期间，其月平均工资为26891.25元。

2021年4月1日，全渝汉入职公司关联企业，双方签订了即日起至2022年3月3日的劳动合同。该合同首页签订日期为2021年3月18日，第8页“劳动合同变更书”载明，经双方协商一致，对本合同做以下变更：原合同用人单位由公司更改为关联企业，该页落款处加盖关联企业法人印章并有全渝汉的签字。

2021年8月23日，全渝汉向关联企业提交离职申请书，依据《劳动合同法》第38条第2款提出

解除劳动关系。其后，他申请劳动争议仲裁，要求关联企业支付工资及经济补偿金。

仲裁裁决后，双方均不服并提起诉讼。一审法院判决关联企业给予全渝汉2021年4月至8月期间的绩效工资39126.80元、解除劳动合同经济补偿金13400元。该关联企业提起上诉，被二审法院驳回。

此后，全渝汉再次申请劳动争议仲裁，要求公司向他支付2020年11月1日至2021年3月30日拖欠的绩效工资及解除劳动合同经济补偿金。经审理，仲裁裁决公司向全渝汉支付被拖欠的绩效工资32269.52元、解除劳动合同经济补偿金228575.63元。

### 公司借口经营自主 辩称扣薪合理合法

公司不服仲裁裁决，向一审法院诉称，仲裁机构对案件事实认定错误。

公司提交的《绩效考核操作规定》载明：绩效工资奖励纳入公司全面预算行政费用中，设立绩效工资奖励资金池，绩效工资奖励控制在公司整体总额度内，各单位绩效工资扣发额度作为绩效工资奖励额度，由公司运营管理中心统一安排专项绩效工资奖励额度发放。对绩效良好的职工进行包括薪酬上调、晋升、调整重要岗位、重点培养等激励措施。对低绩效的职工安排直接上级面谈、进入绩效观察期、观察期后仍不能达到岗位要求实施的降薪、降级或解除劳动关系等措施。达到岗位要求则自动脱离低绩效职工管理。职工有权对考核结果进行申诉，公司根据申诉评估结果处理。全渝汉对《绩效考核操作规定》的真实性不予认可，称没见过该规定。

由此，公司认为，其有权依据内部规章制度扣发全渝汉的绩效工资。全渝汉2020年11月至2021年3月的绩效考核等级均为B，根据《绩效考核操作规定》，有权按照0.7的绩效系数向其发放工资，有权扣减其工资的30%，即每月8067.375元。同时，根据该制度规定，职工有权对考核结果进行申诉，但全渝汉申请

劳动争议仲裁发生前从未对扣减其绩效工资一事提出过任何异议，包括2021年3月底从公司离职时也未提出过补发工资的要求。在公司扣发全渝汉的绩效工资合法合规的情况下，其无权要求补发。

此外，公司主张，全渝汉主动从公司离职，公司无需向其支付经济补偿金。全渝汉在公司工作期间，公司受新冠疫情影响于2020年出现业绩下滑，包括全渝汉在内的部分职工无法达到公司规定的绩效考核要求，收入受到影响。基于公司的发展状况，全渝汉主动提出从公司离职到其他单位工作，公司尊重其就业选择，双方劳动合同终止。因全渝汉系主动提出离职，公司没有向其支付经济补偿金的义务。

全渝汉辩称，其所在公司系建筑设计公司，该公司与他2013年3月1日入职的房地产开发公司，及2021年4月1日入职的建筑设计公司是关联公司，其工作年限应当连续计算。

### 无故扣除绩效工资 应当补发并予补偿

全渝汉提交的社会保险个人权益记录显示，其2013年3月至2015年4月期间的社会保险由房地产开发公司缴纳，2015年5月至2021年3月期间的社会保险由公司缴纳，2021年4月至2021年8月期间的社会保险由关联企业缴纳。全渝汉在公司的《工资表》显示，其2020年11月、12月，2021年2月、3月每月扣发8067.38元，共计32269.52元的其他奖被扣发，《工资表》备注显示，全渝汉上述4个月的绩效延发。

庭审中，全渝汉认可其2020年11月、12月，2021年1月、2月、3月的月度考核结果均为B级，但他认为公司应当按照1.0的系数全额发放工资。公司认可按照0.7的系数扣除了全渝汉上述期间的绩效工资共计32269.52元，扣除的依据系公司OA系统上公布的《绩效考核操作规定》。

全渝汉认为，其入职公司的时间为2013年3月1日。公司主张，其入职时间不能依据社会保险缴纳记录确定，按照合同应是

2014年7月15日。经查，全渝汉与关联企业劳动争议判决书载明，职工个人考核在B级以上，无论组织绩效考核结果如何，绩效系数均为1.0。

一审法院认为，当事人对自己的主张有责任提供证据予以证明，所提供证据不足以证明自己主张的由负有举证责任的一方当事人承担不利的法律后果。用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

本案中，公司、全渝汉均未提供证据证明解除劳动关系的原因，结合全渝汉2021年3月18日《劳动合同书》中“劳动合同变更书”记载，一审法院确认公司、全渝汉于2021年3月30日协商一致解除劳动合同，公司应当向全渝汉支付解除劳动合同经济补偿金。

同时，因全渝汉未提供其自2013年3月1日入职公司的相关证据，且其在仲裁申请书中自述其在该时点入职房地产开发公司，故一审法院认为，全渝汉在公司的工作年限应依据双方第一次签订劳动合同的时间，即2014年7月15日开始计算并由此计算解除劳动合同经济补偿金的数额。

因全渝汉对《绩效考核操作规定》的真实性不予认可，且公司无充分证据证明该制度已经上传至本单位办公系统或采用其他方式公示方式告知职工并予以执行，故公司按照该制度规定扣发全渝汉的绩效工资依据不足，一审法院不予支持。

综上所述，依照《劳动合同法》第30条第1款、第36条、第46条第1款第（2）项、第47条第1款，《民事诉讼法》第67条之规定，一审法院判决公司支付全渝汉被扣除的绩效工资32269.52元、解除劳动关系经济补偿188238.75元。公司不服该判决提起上诉，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

## 为争抚养权抢夺孩子 是否属于家庭暴力？

编辑同志：

丈夫陈某与妻子肖某离婚后，为争夺11岁女儿小菲的抚养权，使用暴力从肖某处抢夺到小菲，并藏匿到他人处，导致肖某一年多未见到小菲。肖某好不容易找到小菲后，陈某不顾小菲哭喊阻止，暴力殴打肖某并造成小菲面部受伤。为此，小菲因极度缺乏安全感等心理问题，不等不接受心理治疗。

请问：陈某之举对于小菲是否属于家庭暴力？

读者：刘荷荷

刘荷荷读者：

陈某之举对于小菲来说属于家庭暴力。

《民法典》第一千零八十四条第三款规定：“离婚后，不满两周岁的子女，以由母亲直接抚养为原则。已满两周岁的子女，父母双方对抚养问题协议不成的，由人民法院根据双方的具体情况，按照最有利于未成年子女的原则判决。子女已满八周岁的，应当尊重其真实意愿。”

《未成年人保护法》第二十四条规定：“未成年人的父母离婚时，应当妥善处理未成年子女的抚养、教育、探望、财产等事宜，听取有表达意愿能力未成年人的意见。不得以抢夺、藏匿未成年子女等方式争夺抚养权。”

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第五十六条规定：“具有下列情形之一，父母一方要求变更子女抚养关系的，人民法院应予支持：（一）与子女共同生活的一方因患严重疾病或者因伤残无力继续抚养子女；（二）与子女共同生活的一方不尽抚养义务或有虐待子女行为，或者其与子女共同生活对子女身心健康确有不利影响；（三）已满八周岁的子女，愿随另一方生活，该方又有抚养能力；（四）有其他正当理由需要变更。”

上述规定表明，最有利于未成年子女的成长，尊重已满八周岁未成年子女的选择权，是确定抚养归属的根本所在。而以抢夺、藏匿未成年子女等方式争夺抚养权的行为不仅违反上述规定，还侵害了父母另一方对子女依法享有的抚养、教育、保护的权利，且由于未成年人在被抢夺、藏匿过程中因目睹、亲历对应的暴力手段，不仅心理会产生巨大冲击，还可能因被迁怒、误伤等原因受到身体伤害，甚至可能形成“以暴力解决一切”的错误观念，对其成长有不可忽视的负面影响。

本案中，陈某为争夺抚养权，不考虑是否最有利于小菲的成长，不尊重小菲的真实意愿，先是暴力抢夺、藏匿小菲，导致小菲年余未见到母亲肖某。后又不顾小菲的哭喊阻止，暴力殴打母亲肖某，同时造成小菲面部受伤，导致小菲因极度缺乏安全感等心理问题而接受心理治疗。尽管陈某暴力殴打的直接对象并不是小菲，但小菲所遭受的身体、精神侵害与肖某的行为直接相关，对小菲而言同样属于家庭暴力，必须予以制止和制裁。

廖春梅 法官  
颜梅生 法官

## 职工拒绝办理工伤保险，公司能否据此免责？

读者刘诗诗（化名）向本报反映说，在入职一家公司时，公司曾要求她提供资料办理工伤保险。由于觉得麻烦，她明确表示拒绝。时隔半年，她却在工作时间、工作地点，因工作原因受到伤害，公司则据此拒绝向她承担工伤赔偿责任。

她想知道：公司能否以此理由拒绝赔偿？

### 法律分析

公司不能以刘诗诗曾经拒绝办理工伤保险手续推卸工伤赔偿责任。

一方面，刘诗诗拒绝参加工伤保险不是公司免责理由。

《社会保险法》第三十三条规定：“职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。”《工伤保险条例》第二条也指出：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会

团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”

上述规定表明，为职工办理工伤保险、缴纳工伤保险费是用人单位不得以任何理由推卸的、强制性法定义务。与之对应，公司不能因刘诗诗拒绝参加工伤保险而免除自身的法定义务。

另一方面，公司必须承担赔偿责任。

《社会保险法》第四十一条第一款规定：“职工所在用人单

位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。”《工伤保险条例》第六十二条第二款也指出：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”即只要发生工伤事故，只要用人单位没有为职工办理工伤保险，就必须承担工伤赔偿责任。本案中，公司也不能例外。