

案例分析

用人单位能否以劳动者工作表现不佳为由倒扣工资？

案情简介

胡某于2021年11月29日入职某基金公司，担任股票基金研究员。双方签订书面劳动合同，期限至2024年11月28日。

入职时双方签订员工薪酬协议书，约定胡某的年度劳动报酬由基本工资及绩效奖金组成，其中基本工资为每月26000元（税前），绩效奖金由公司根据胡某当年的工作表现，次年年初按照绩效考核分配实施细则支付。

公司2022年度绩效考核分配实施细则规定，年度绩效奖金=绩效基数×（公司绩效系数×部门绩效系数×个人绩效系数-1）。个人绩效系数根据员工表现划分为ABCD四个等级，个人考核系数由员工直属领导及部门负责人共同考核评分，并在员工个人系数分配表中签字确认。A等优秀考核结果对应的系数为1.8；B等良好对应的系数为1.6；C等合格对应的系数为1.15；D等不合格对应的系数为0.7。2022年胡某的绩效奖金基数为156098，公司绩效系数为0.95，部门系数为1.1。

2023年1月，公司评定胡某2022年度考核结果为D不合格，按个人系数0.7结算申请人2022年绩效奖金为-41912.31元，并以此为由扣发胡某2023年1月至2月的工资41912.31元。

胡某认为，公司评定的个人系数偏低，主张按C等级合格对应的个人系数1.15计算绩效奖金为31492.8元【156098×



(0.95×1.1×1.15-1)】。同时，胡某认为绩效奖金计负倒扣工资的做法不合理，应当对工资予以补足。2023年3月，胡某提起劳动仲裁，要求公司支付：1. 2022年绩效奖金31492.8元；2. 2023年1月至2月的工资差额41912.31元。

公司认为，绩效奖金均属于奖金范畴，奖金的发放系用人单位内部奖励规定，属于公司内部管理范围；劳动者的奖金是否发放、发放形式、发放金额属于公司的自主管理范围。胡某2022年工作期间表现不佳、工作态度较差，公司给予其D等级并计算其奖金金额-41912.31元符合公司规定。由于公司已支付胡某2022年全年的工资，该计负奖金可以在2023年工资中予以扣除，故不同意胡某的所有请求。

争议焦点

公司对胡某计算的-41912.31元绩效奖金是否合理，该数额能否在胡某的次年工资中进行抵扣。

处理结果

仲裁委员会对胡某的请求均予以支持。

案例评析

仲裁庭审理后认为，依据相关法律规定，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出减少劳动报酬决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。本案中，绩效工资计算的争议焦点在于个人系数的评定。公司辩称胡某2022年工作表现差，应当提交充分证据予以证明，否则需承担举证不能的法律后果。首先，公司提交的证据时间发生在2022年个别月份，无法体现胡某2022年整年度的工作表现；其次，公司提交的2022年个人系数分配表中没有客观、具体、量化的评分标准，只有等级D考核结果，无法体现出评定结果的客观性和公正性；再次，分配表上仅有胡某直属领导1人的签字，没有部门负责人的签字，从形式上不符合公司的考核评定管理要求，无法被认定为公司生效的

评定结果。最终，仲裁委对公司评定考核结果不予采纳。胡某主张按C等级合格及对应的个人系数基准值1.15计算申请人2022年度绩效奖金合理，仲裁委予以采纳，裁决公司支付胡某2022年度绩效奖金31492.8元。由于公司将胡某2022年度绩效奖金计算为-41912.31元没有事实依据，且在工资中予以抵扣的做法没有法律依据，故裁决公司支付2023年1月至2月的工资差额41912.31元。

启示与思考

《关于工资总额组成的规定》第三条规定：“工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。工资总额的计算应以直接支付给职工的全部劳动报酬为根据。”《上海市企业工资支付办法》第二条规定：“本办法所称工资是指企业根据国家和本市的规定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等”。由此可见，绩效奖金属于劳动报酬的形式之一，发放标准一般与员工的工作表现、业绩目标、公司利润分配等有关，由企业自主发放。这就要求企业有明确的绩效管理体系，能够合理地评估员工的工作业绩和能力，公平地分配绩效工资和绩效奖金，通过民主程序并告知劳动者。本案中，基金公司的个人系数分配表中没有客观、具体、量化的评分标准，且只有劳动者直属领导1人给予评分，无法得出公平、合理的

考核结果，因而该考核结果无法被仲裁委采纳。

本案涉及的另一个问题是，用人单位能否对绩效奖金计“负”，并在劳动者工资中进行扣除。答案显然是不可以的。这是因为，基本工资与绩效奖金的性质不同。基本工资是用人单位按照约定，依法足额向劳动者支付的劳动报酬。基本工资主要以劳动者出勤作为考核依据，支付周期和支付标准固定，与劳动者的工作表现、用人单位的经营情况等没有直接关系。基本工资的目的在于保障劳动者基本生活水平，稳定员工的心态，增强员工的归属感和忠诚度。绩效奖金是指根据员工的工作业绩和贡献，按照一定的比例或标准，给予其额外的奖励。绩效奖金是员工的非固定收入，与员工的绩效考核、业绩目标、利润分配等有关。绩效奖金的目的是调动员工的积极性和主动性，提升企业的绩效和竞争力，是一种正向激励效益。即，员工表现优秀可以多发，员工表现欠佳可以少发或者不发，但决不可以基本工资的抵扣，否则违背了劳动关系有有偿性的重要特征。

劳动者的奖金是否发放、发放形式、发放金额的确属于公司的自主管理范围，但不能违背劳动关系的基本原理。如果用人单位的人事部门仅仅机械套用绩效奖金的计算公式，忽视劳动关系有有偿性的特征，混淆了绩效奖金和基本工资的性质，就会出现本案中对劳动者绩效奖金计“负”并倒扣工资违法行为，让人贻笑大方。（林玉莎）

监察之窗

不定时工作制加班费怎么付？

基本案情

2022年6月，浦东新区人力资源和社会保障局执法大队接到劳动者李某投诉，称某货运公司未按规定支付其加班工资。接到投诉后，浦东大队依法对该公司实施执法检查。

经查，李某是该货运公司驾驶员，平时工作做三休一，该公司对驾驶员岗位申请了不定时工作制。货运公司称李某是不定时工作岗位，所以平时及周末加班不需要支付加班工资，只有在法定节假日才有加班工资，具体为支付2倍工资，同时安排调休一天，所以应当视为已足额支付加班工资。公司按要求向执法人员提供了非标准工时制申请批复，李某近两年的考勤、工资明细表及支付凭证等相关材料。查清事实后，执法人员向单位负责人普及了加班工资相关法律法规，要求单位及时整改。最终，单位补发了李某近两年的加班工资差额。

综合点评

不定时工作制是什么？

《劳动法》第三十九条规定“企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。”也就是说单位经过审批，可以实行非标准工时制，包括不定时工作制和综合计算工时工作制。不定时工作制是指每一工作日没有固定的上下班时间限制的工作时间制度。它是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。经批准实行不定时工作制的职工，不受延长工作时间标准的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

不定时工作制的员工加班工资怎么付？由于需要连续上班或难以按时上下班的弹性工作时间等特点，其工作时间不受《劳动法》第四十一条规定的日延长工作时间和月延长工作时间标准的限

制，即每天加班不得超过3小时，每月不得超过36小时，不执行普通用人单位加班工资计算的相关规定。但安排劳动者在法定休假日工作的，根据《上海市企业工资支付办法》第13条规定，同样要按不低于劳动者本人日或小时工资标准的300%来支付工资。法定节假日具有不可替代性，对劳动者的意义也不同于普通工作日或者双休日，所以也不可能通过安排调休的方式来使劳动者享受到法定节假日的相关权利。因此如果劳动者在法定节假日加班时，用人单位不能通过安排调休，必须向劳动者支付加班费。本案中，用人单位支付李某法定节假日2倍的加班工资、同时安排调休一天的行为，是不符合法律原意的，应当补足李某剩余1倍的加班工资。至于李某已经调休的时间，在用人单位补足加班工资后，李某的调休可以借用民法“不当得利”的概念，应当予以返还或恢复原状，即李某应向该货运公司提供相等时间的劳动。

（钱继承 沈静慧）

政策解读

辞职是否需要支付违约金？

最近，小张入职D公司从事售后服务工作，公司在双方签订的劳动合同中附加了有关离职的违约条款：工作未满两年提出辞职，需向公司支付两个月本人工资标准的违约金。

请问：公司的做法是否正确？

分析：不正确

根据《劳动合同法》第二十五条规定，除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

本案例中，小张是一线售后服务人员，D公司未与其约定服务期或竞业限制相关条款，合同期限内提出辞职不属于承担违约金的情形，故公司单方面约定违约条款的做法不正确。

