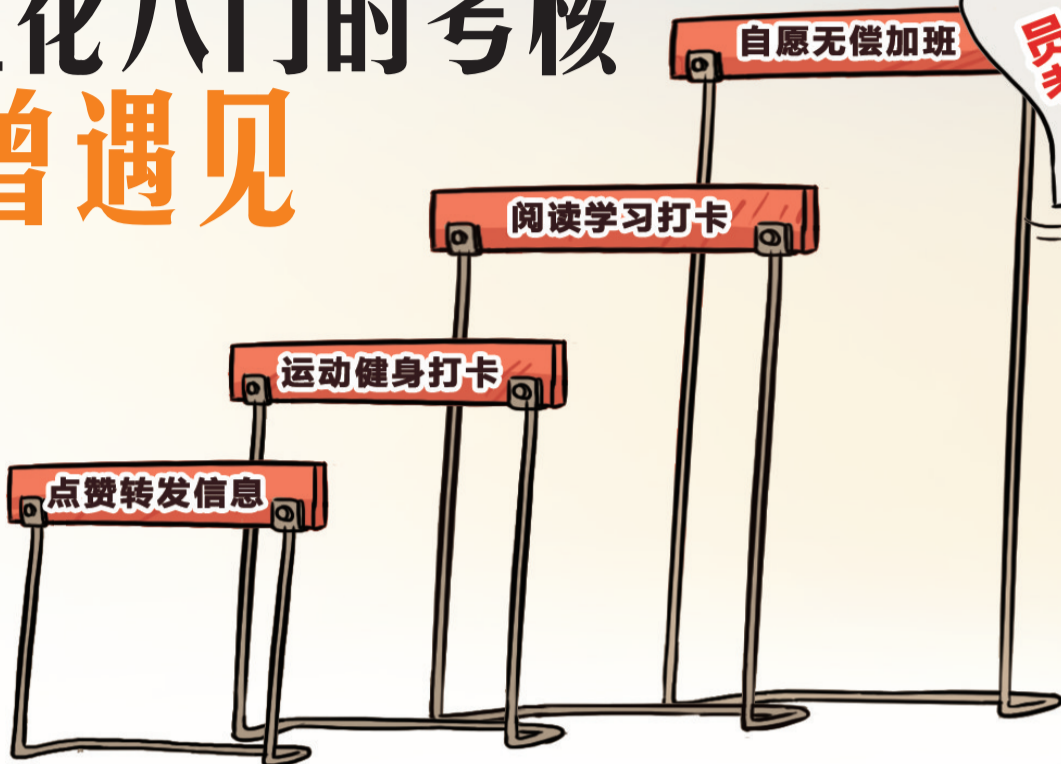




下班后设置阅读、运动等打卡任务,用以考核员工下班后的自律程度不强制要求员工加班,但下班后直接回家者和加班者要分开打卡签字统计员工一段时间以来转发相关链接以及点赞本单位公众号文章数量……

# 这些五花八门的考核 你可曾遇见



## 奇葩“考核”

### 有企业美其名曰自愿自律

最近一段时间,在北京市朝阳区某互联网公司上班的陈楠章都是晚上十点半左右才到家,原因就是下班后在单位“自愿”加了两个多小时的班。

这个自愿之所以带引号,是因为加班并非陈楠章的本意,他只是和其他员工一样为了向单位证明自己的“勤奋”,才选择了加班。因为单位虽明确提出员工加班属于自愿行为,但在员工年终考核中,却有加班次数和加班时长这一选项。部门经理也提醒员工,12月份的加班“很重要”,因此同事们都默默地选择加班。

记者了解到,以员工是否选择“自愿”加班来考核员工工作积极性与工作态度的企业并不鲜见。

在北京市海淀区某广告公司上班的简爱丽告诉记者,她所在单位并不强制要求员工加班,但每天下班后选择直接回家的员工和在单位加班的员工都要分别在不同的表格上打卡签字。

“这样一来,谁加班谁不加班就非常明显了。”简爱丽透露,单位领导还曾明确表示加班统计情况是考核员工工作态度的指标之一,无奈之下很多员工只能选择加班,如今单位已形成了软性“强制加班”的风气。

除常见的加班考核外,记者注意到,还有一些企业设置了各类奇葩的员工考核项目,比如有的用人单位要求员工每天在个人社交软件上转发单位工作群内发布的相关链接;有的用人单位会统计员工一段时间以来转发点赞企业公众号文章数量;还有的用人单位在员工下班后设置阅读、运动等打卡任务,美其名曰用以考核员工下班后的自律程度。

## “软性”手段

### 专家称此举涉嫌违法违规

“用人单位可以设定一些考核项目作为评价员工的手段,但必须要在法律规定的框架内合法合理地开展。”黄乐平以一些单位将“加班”作为考核项目为例称,法律对企业加班有严格要求,劳动法第四十一条明确规定,用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时,但每月不得超过三十六小时。劳动合同法第三十一条规定,用人单位不得强迫或变相强迫劳动者加班,用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

但实践中,多数用人单位不仅未在加班安排上与劳动者协商一致,且并未给予劳动者相应的加班报酬,而是通过所谓员工考核等看似“软性”的手段变相要求劳动者“强制加班”,此举涉嫌违反劳动法、劳动合同法等相关法律规定,侵犯了劳动者合法权益。

针对一些用人单位强制要求员工在朋友圈等个人社交软件中转发单位相关链接,并将其作

为考核内容的行为,黄乐平分析认为,这种情况要视员工本职工作是否与流量推广等有关,如果无关,用人单位仍强制要求其在社交媒体转发并以此作为考核标准,其行为已涉嫌违反劳动合同法等相关法律规定。

此外,民法典规定,公民依法享有隐私权,员工个人社交账号应由个人自主管理,用人单位无权干涉,这种强制要求在个人社交账号转发的行为涉嫌侵犯员工的隐私权。

## 歪理“家规”

### 需集体形成合力坚决维权

用人单位奇葩考核为何屡见不鲜?在首都经济贸易大学劳动经济学院教授范海看来,劳资之间长期处于不平衡的地位,使得一些用人单位滥用优势地位,进而给劳动者设置各类奇葩考核项目。

黄乐平对此表示认同,他指出,当前一些用人单位设定的考核内容已超越了劳动法等相关法律规定,逾越法律红线,说明不少用人单位的管理水平合法合规程度不够、法治意识淡薄,导致在实践中滥用管理权限。

“也不排除一些用人单位增设各类考核指标,变相逼员工主动离职,或以此来辞退员工达到降低用工成本的目的。”对此,黄乐平指出,即便一些用人单位以“年终考核不合格”等为由辞退员工,也必须严格以劳动合同法为依据,事先告知劳动者,并通过正当法律手段和程序与劳动者解除劳动合同,并支付相应的补偿或赔偿。

采访中,记者了解到,在面对单位的奇葩考核时,处于相对不利地位的劳动者往往选择忍气吞声,敢怒不敢言。

黄乐平指出,劳动者一味忍气吞声,反而可能助长用人单位制定更多不合理的规定,因此劳动者应当不断增强法律意识和维权知识。比如,企业在制定考核制度或标准时,往往会留下文字或其他相关证据,劳动者应注意搜集相关证据,同时注重和其他同事形成合力,并发挥工会的作用,通过集体力量共同维权。

“维护员工的合法权益需要形成合力。”华东政法大学经济法学院教授田思路建议,一方面,要强化劳动监察的作用,以定期检查与不定期抽查相结合的方式,对企业开展专门调查。同时,应当为员工设立便捷畅通的举报通道,便于及时维权。此外,企业也应注重平衡好管理权与劳动者权益间的关系,可考虑适时引入社会力量形成监管合力,共同维护员工的合法权益,为企业的管理行为划定红线。

实践中,除各类奇葩考核外,个别企业设定的企业“家规”也屡屡出现触碰法律红线的情况,比如有些单位制定的规章制度中将员工迟到与扣除年假相挂钩,有的甚至规定员工连续请假要被单位罚款。对此,黄乐平建议,企业应当聘请专业法律团队或法务人员参与制定企业规章制度、员工考核制度等,同时应征求员工的意见和建议,做到公开、公平、公正,以确保其具有合法性和可操作性,避免出现法律风险。

据法治日报

## 7195名投资者获赔2.8亿余元 中国证券集体诉讼 和解第一案生效

据新华社电 记者从上海金融法院获悉,26日,上海金融法院审理的投资者诉科创板上市公司泽达易盛(天津)科技股份有限公司及其实际控制人、高管、中介机构等12名被告证券虚假陈述责任纠纷案以调解方式审结。中证中小投资者服务中心有限责任公司代表7195名适格投资者获2.8亿余元全额赔偿。该案是全国首例涉科创板上市公司特别代表人诉讼,也是中国证券集体诉讼和解第一案。

据悉,2023年4月,泽达易盛公司在公告的证券发行文件中隐瞒重要事实、编造重大虚假记载,在披露的年度报告中存在虚假记载、重大遗漏,被中国证监会作出行政处罚决定。

4月28日,12名投资者将泽达易盛公司及其实际控制人、高管,相关中介机构等起诉至上海金融法院,请求判令泽达易盛公司赔偿投资者差额损失、佣金及印花税损失,其他被告承担连带赔偿责任。

7月21日,中小投服受部分证券投资者特别授权,向上海金融法院申请作为代表人参加诉讼。上海金融法院决定适用特别代表人诉讼程序对案件进行审理。经测算,全体原告投资者损失金额总额为人民币2.8亿余元。

考虑到涉案事实认定相对清晰,被告承担民事赔偿责任符合当事人预期,上市公司实控人、董监高、中介机构及直接责任人员有一定偿付能力,且均有积极赔付意愿,为有效降低投资者维权成本,最大限度保障投资者胜诉权益,同时也给各被告弥补自身过错的机会,减少违法事件对资本市场的负面影响,上海金融法院决定组织各方开展调解,促进纠纷实质性化解。

12月5日,经上海金融法院主持调解,中小投服代表全体原告投资者与12名被告共同签署调解协议草案,并向上海金融法院提交制作民事调解书的申请。

根据调解协议,各责任主体将按照第三方损失核定的赔偿金额2.8亿余元进行全额赔付,其中,泽达易盛公司、实控人林某、直接负责的主管人员应某承担主要赔偿责任,泽达易盛公司其他直接责任人员、证券发行的中介机构及其直接责任人员根据各自的过错程度承担相应责任。

据悉,该案中由投保机构代表的实际参与调解的投资者占全体适格原告投资者的比例高达99.6%。单个投资者最高获赔500余万元,人均获赔3.89万元。