

门店经理考核被“末位淘汰” 法院判决超市解除劳动合同违法

□记者 胡珊 实习生 柳欣

考核是单位衡量一名员工最直接最简单的标尺,不仅关系员工晋升,甚至关系饭碗。本地一家连锁超市将业绩目标作为考核门店经理是否称职的标准,其中一名门店经理就因为3个季度考核不达标,被超市解除劳动合同。然而这是合法的吗?宁波中院最近就判了一起这样的案例。

3次考核未达标被解除劳动合同

门店经理姓张,5年前进入本地一家大型连锁超市工作,2014年被提拔为该超市高新区店的店长。

超市的管理比较严格,担任店长前,张某跟超市签订了一份《年度目标责任状》,约定了2015年的门店业绩目标及处罚措施,称如果3个季度的业绩考核不达标,公司将对他的任职资格进行

评估,评为不胜任的,则降职减薪或提前解除劳动合同。

在公司《员工手册》里也有这么一条,“绩效无法达到公司规定,依照年度考核方案与责任状等相关规定,符合提前解除劳动合同条件者,将受提前解除劳动合同处分。”

担任高新区店的店长后,张某压力挺大。2015年一、二季度,他连着2个季度没能

完成公司规定的销售和利润目标。每一次季度性动员会议,超市都会组织各门店经理汇报工作,高管还会针对性地给出一些建议,称旨在给销售业绩较差的门店经理学习、提升运营管理能力的机会,但2015年第3季度张某管理的门店直接在区域排名中垫底,考核结束后,超市跟张某解除了劳动合同。

这样解除劳动合同合法吗?

被解除劳动合同后,张某申请了仲裁,宁波市劳动争议仲裁委员会裁决超市属于违法解除,应当支付违法解除的赔偿金6万余元。

超市不服,向北仑法院起诉,要求无须支付这笔赔偿金。北仑法院认为,劳动合同法对单位解除劳动合同的情形作了明确列举,并不包括不胜任工作。张某作为门店店长,对门店虽负有管理之职责,但门店销售业绩受诸多因素的影响,业绩不达标非他一人之过失。即使超市认为张某不能胜任现岗位,仍可通过培训或变更工作岗位的方式予以调整,现超市仅以门店业绩不达标为由解除了与张某的劳动合同,看似符合《员工手册》的相关规定,

实则自行扩展了用人单位单方面解除劳动合同的法定条件,属于无效条款,判决驳回超市的起诉。

超市仍旧不服,又提起上诉,称高新区门店的业绩如此之差,跟张某的确存在很大关系。因为公司高管在找他述职时,发现他对如何改善门店业绩没有任何计划,甚至对于公司近期给予的促销支持完全不清楚,换了一名新经理后,该店第3季度的业绩有明显提升,尤其是销售完成目标在全公司排名进入前15%。

另外,3个季度不达标可以提前解除劳动合同,双方是签了《年度目标责任状》的,是双方都认可的,在他没达标后,公司在季度性动员会议上,也安排对

他进行培训,即便《员工手册》的规定无效,也应适用《劳动合同法》第四十条第二项“劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同”的规定,判决超市支付经济补偿金,而不是违法解除的赔偿金。

但宁波中院认为,超市季度会议是例行工作会议,并不属于是针对张某不胜任工作岗位的专题培训。因此,超市在解除与张某劳动合同之前,并未进行不胜任工作的培训,也没有调整工作岗位及提前三十日通知张某,仍属于违法解除,判决维持原判。

●●● 延伸阅读 考核末位不等于不胜任工作

很多单位喜欢以考核末位来证明员工不能胜任工作,因为只要符合这一点,用人单位在对员工进行培训或者调整工作岗位后,员工仍不能胜任工作的,用人单位就可以提前三十日以书面形式通知劳动者本人,或者额外支付劳动者一个月工资后,解除劳动合同。

但末位是否就等于不胜任工作,最高人民法院颁布的指导性案例中曾以判例回应过这个问题。案例中的科技公司将员工的绩效考核分别为S、A、C1、C2四个等级,分别代表优秀、良

好、价值观不符、业绩待改进;S、A、C(C1、C2)等级的比例分别为20%、70%、10%;不能胜任工作原则上考核为C2。

劳动者王某原在公司渠道管理部分销科从事销售工作,2009年1月之后,因渠道管理部分销科解散等原因,转岗至华东区从事销售工作。2008年下半年、2009年上半年及2010年下半年,王某考核结果均为C2。公司认为自己已对王某进行了培训和转岗,在支付了经济补偿金后,和王某解除了劳动合同。但这样解除,依旧被法院认定为违

法。

最高院民一庭法官的意见是,按照科技公司的考核制度,总会有10%的员工被评价为C级,这不能说明员工的能力和岗位不匹配,单位必须将“不能胜任工作而处于末位”和“胜任工作却处于末位”区别开来。

对此有律师提醒,用人单位在设立、使用末位淘汰制的时候,必须立足于不能胜任的本质法律要件,清晰界定员工的工作职责和岗位目标,从员工是否符合用人单位与其约定的岗位表现出发,作出解除劳动合同的决定。

严勇杰 绘

世界冠军吴鹏在宁波开游泳公益课 ——“三江&纯悦”安全守护计划游泳班开班

□记者 殷欣欣

7月6日上午,世界级游泳冠军吴鹏出现在宁波。没有比赛,不是评委,吴鹏换上泳衣华丽转身为“冠军教练”,在宁波开启三江&纯悦安全守护计划游泳班第一课。三江&纯悦安全守护计划是浙江太古可口可乐饮料有限公司与三江超市携手浙江省青少年发展基金会、宁波团市委、宁波市流管办、宁波晚报、鹏之星游泳俱乐部、美日健身联合发

起的公益活动,为宁波外来务工人员、留守儿童、“小候鸟”、低收入家庭子女等青少年群体共计102人免费提供游泳培训班、安全宣传教育、运动安全教育。

“三江&纯悦安全守护计划”主旨就是让孩子们能在安全的环境下戏水,同时还能学会在水中自救,避免意外伤害的发生。

昨天上午9点半,免费游泳培训班在美日健身董山店正式开班。游泳明星、世锦赛冠军吴鹏作为游泳教练加盟,助力本次

公益活动。

吴鹏来到现场,引得小学员们一片沸腾。吴鹏在公开课上主要教会小学员们做入水前的准备动作,熟悉水中的感觉,以及游泳基础动作。在泳池边,几十个小学员站成两排,一板一眼地跟着吴鹏做准备运动。

热身完毕后,小学员们等到了期待已久的下水学习。先练习腿脚动作,小学员趴在泳池边,双脚不停地拍起水花。吴鹏耐心地纠正他们的动作:“腿不要弯,

脚腕绷直……”接着,练习水下憋气。有个小女孩看起来有些紧张,练习时总是不自觉地抬头,结果身体就无法保持平衡,沉了下去。吴鹏非常耐心地鼓励她说:“只要方法对了,水下并不可怕,有教练在身边十分安全。”

吴鹏告诉记者,他非常开心加入本次公益活动。“首先,游泳是一项技能,每年都能听到一些孩子溺水的新闻,觉得特别痛心。希望通过自己的一点努力,来向孩子们推广这项技能,减少



吴鹏在教小学员。记者 刘波 摄

意外溺水事件的发生。另外,游泳还是一项很好的运动,能使身体得到全面的锻炼。”在结束课程之前,吴鹏向小学员提了特别要求:游泳必须有大人带领或者陪同;不私自去池塘、水库、江、河、湖、海边游泳或玩耍;如果发现有人溺水,不要贸然下水营救,应大声呼唤大人前来相助。