

公司以考核排名末位为由单方面解除劳动合同,经工会调解,员工成功维权——

# 考核排名“末位”,就应该被“淘汰”?

## 阅读提示

公司以员工考核排名末位、不胜任工作为由,单方面解除职工劳动合同,员工经劳动争议调解成功维权。专家表示,劳动者的考核成绩处于末位并不是认定劳动者严重违反用人单位规章制度或无法胜任工作的合理理由。

调解中心帮助后,在张慧丽经过几天的耐心沟通下,公司市场部负责人张北与人事部经理刘南(化名)和李东同意调解。

调解当日,张慧丽凭借多年调解经验,先安抚当事人激动情绪,又迅速将双方分开进行“背对背”调解,张慧丽询问市场部所谓的优胜劣汰“末位淘汰”制度本身是否合法有效?是否明确了考核标准及考核程序?对末位排名的处理方式是否合法?

随后,张慧丽给张北和刘南出示了合同文本,工资发放记录,加班审批表等相关的证据材料,看到这些后,张北和公司刘南都低下了头。

### 成功化解双方矛盾

张慧丽充分发挥专业优势,运用沟通技巧和调解方法,在看到公司相关负责人的态度缓和后,针对用人单位制定、适用“末位淘汰”制度进行了详细解读。她表示,虽然末位淘汰是绩效考核的一种制度,该制度可以激励员工积极竞争,提升企业效益,属于企业经营管理权的范畴。但末位淘汰并不等同于解除劳动合同,解除劳动合同必须依法进行。

张慧丽表示,从劳动合同法的规定来看,法律中并未允许用人单位可以“末位淘汰”为由解除劳动合同,仅是规定“劳动者不能胜任工作,经培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位提前30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”。因此,末位员工被“淘汰”并没有法律依据。

张慧丽还着重强调了劳动法中关于工作时间限制的规定,提出企业随意延长劳动时间的做法,无偿占用节假日加班等问题已经违反了法律规定。在此基础上,张慧丽积极推动双方当事人进行协商,寻求双方都能接受的解决方案。

听了张慧丽的详细解读后,张北与刘南表示公司的确在这些方面存在问题,并表示愿意向李东进行补偿。

之后在张慧丽的主持下,双方终于能够心平气和地对调解方案进行协商。最终公司同意按规定足额支付加班费及解除劳动合同补偿金共计4.5万元,并承诺3日内将补偿金和加班工资一次性发给李东。李东表示同意,随后双方在调解协议上签字。3天后李东来电说公司已将调解金额如数发放到工资卡里,本次调解圆满成功。

### 排名“末位”不能直接“淘汰”

此次调解不仅及时解决了李东的实际情况,同时也为企业详细解读了劳动法

和劳动合同法的相关内容,促进了企业依法依规经营管理;凸显了劳动争议调解在化解矛盾、维护和谐劳动关系方面具有显著优势。”通州区总工会相关负责人告诉记者。

近年来,通州区总工会依托北京市劳动争议调解六方多家联动机制,加强与区人力资源和社会保障局、司法局、法院等多部门联动,积极推动劳动领域矛盾纠纷化解在基层、化解在萌芽状态。2009年至今,通州区劳动争议调解中心共调解成功案件13272件,涉及劳动者22891人,为劳动者挽回损失超4.7亿元,为维护劳动者合法权益和区域劳动关系和谐稳定发挥了积极作用。

“别让‘末位淘汰’成为‘侵权利器’。”北京市总工会劳模法律服务团成员、北京谦君律师事务所武丽君律师认为,用人单位通过合法程序制定的“末位淘汰制”可以作为其企业管理制度,但劳动者的考核成绩处于末位并不是认定劳动者严重违反用人单位规章制度或无法胜任工作的合理理由。

武丽君表示,因为考核制度的施行必然会出现首位至末位的排名,这是无法避免的客观状态,不是劳动者主观实施恶意违反制度的行为。劳动者在考核中处于末位同样也无法代表劳动者不能胜任该工作。用人单位不能直接据此认定劳动者严重违反用人单位规章制度或无法胜任工作。

“退一步讲,即便劳动者考核居于末位且确实无法胜任某项工作,用人单位也应提前30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,方可单方解除劳动合同,而不是仅仅以‘考核末位’为由,直接单方解除劳动合同。”武丽君说。

## G 服务动态

### 上海发布智慧工地三年行动计划

本报讯 (记者裴龙翔)近日,上海市住房和城乡建设管理委员会发布《上海市智慧工地三年行动计划(2025—2027年)》(以下简称《行动计划》)。《行动计划》要求,到2027年底,智慧工地整体建设模式基本形成,工地安全质量数字化管理效能显著提高,建筑工地施工现场管理信息化水平持续提升,建设工程质量安全管理等工作迈上新台阶。

《行动计划》提出,有序推进智慧工地建设,加快智慧场景应用与业务流程再造融合,促进发展建筑行业新质生产力,有效提升建筑工地管理效率和施工安全。未来三年,上海将融合发展数字基础要素,以市级“智慧工地”大数据管理平台作为数据基础设施,提供包括大数据基础信息库、数据治理、大数据共享交换等基础数据应用能力。采用云原生大数据处理技术,为上海智慧工地场景建设和各级综合监管应用提供灵活丰富的大数据采集、梳理、交换、分析计算、基础服务支撑,提升全市智慧工地监控能力和管理响应速度。

同时,上海将推动工地现场网络专线布设、视频点位接入等基础条件覆盖,制定相关管理制度及管理办法,确保工地各区域能够覆盖高速、稳定的网络连接,全方位提升工地安全管理平台数据传输质量,为智慧工地建设应用提供前端数据保障。

对于智慧工地建设所需人才,上海将鼓励企业与院校、科研机构参与共建试验室和实训基地等,增强创新型、应用型、复合型智慧工地人才供给。同时,支持行业组织、培训服务机构等开展专业人才培训,保障智慧工地人才供给。

### 京津冀三地联动提供7793个优质岗位

本报讯 (记者李昱霖 通讯员李蕙芸 李华)近日,京津冀人社部门携手举办的“2025年京津冀人社协同活动月”在河北石家庄启动。当日,京津冀三地人社部门在石家庄成功举办“京津冀协作·就业直通车”大型融媒体促就业活动,进一步深化“五省六方”劳务协作联盟,持续拓展京津劳务市场。228家企业提供优质岗位7793个,其中57家京津企业提供岗位3720个。

据悉,这些就业岗位涵盖智能制造、现代服务、绿色农业等重点产业,2652名求职者现场达成就业意向。人社部门安排专人护送,精心准备就业大礼包,集中“点对点”输送了4车次200名劳动者到京津冀就业。

来自定州的高彩霞就是此次通过“就业直通车”进京的一名福嫂,在她看来,育儿行业更有前景。经过培训后,她成为一名育儿师。她告诉记者,河北定州人社部门已经帮她们都对接好了,到了北京直接上岗,“在北京能进一步拓宽眼界,为将来的发展打下基础。”高彩霞说。

据河北省人社厅相关负责人介绍,本次活动月还将举办京津冀招才引智大会等活动,为各类人才就业拓宽渠道,搭建平台;还将推进社保协同,研究2025年京津冀社保经办重点协同工作,统一三地行风服务规范标准;推动劳动关系协调员协同认定,强化队伍建设等。通过一系列扎实有效的活动开展,推动京津冀地区更加充分、更高质量、人才共引共享提质升级,社保服务互联互通迈向纵深,推动2025年京津冀人社协同取得更多丰硕成果。

### 快递“人机协同”迎战暴雪

本报讯 (记者甘哲)3月2日,寒潮暴雪突袭齐鲁大地,山东济南、潍坊等多地区积雪最深达19厘米。申通快递开启“人力+科技”双线作战模式,快递小哥和无人机在风雪中穿梭配送包裹。

“雪太厚了,电动车根本没法骑,但包裹不能耽误。”该快递公司潍坊青州网点的快递员们清晨7点便开始清理网点经营场所积雪。面对部分道路完全被积雪覆盖的情况,潍坊青州网点采用“前端无人车运输+后端快递员接力”模式:无人车负责主干道运输,快递员则在积雪较深处、小路接手完成最后的配送,既保障设备安全,又提高派送效率。

“这是我们最新投入的智能无人配送车,可降低50%的运输成本,也节省了快递员的时间精力。”青州网点负责人王伟说道。为确保无人车顺利通行,网点还组织专人清扫指定路线积雪,并实时检测运行状态。

为了应对此次冰雪恶劣天气,申通快递山东省区制定了多级应急场景,网络部门实时监控各片区情况,动态调整配送方案,确保人员安全。同时,在极端情况下业务能维持基本运转,将对客户的影响降到最低限度。

“越是极端天气,越要守住民生保障线。”申通快递山东省区相关负责人表示,暴雪期间,山东省各网点将做到重大事故零发生,包裹零积压的双零目标。

## 5元理发店 14年不涨价

杨翠云在理发店里给顾客理发(2月28日摄)。

位于贵州省龙里县冠山街道中山路四方井小区的攀洋美发店,是一家坚持14年不涨价的理发小店。

今年52岁的店主杨翠云是重庆人,2001年她与家人在龙里火车站附近开办了一家理发店,当时取名益民理发店,成人理发3元、孩子仅1元。2011年,由于房租、物价上涨,成本增加,理发收费标准涨到5元。

2021年,由于店面拆迁,理发店从龙里火车站附近搬到现址,更名为攀洋美发店。时光荏苒,店面两改其名、两易其址,但5元的收费标准一直坚持到现在。

对于行动不便的老人,杨翠云坚持上门理发服务;对家庭困难的顾客,她还减免理发费。杨翠云收费低廉、技术娴熟、服务周到,“回头客”和“客带客”让这家深藏在背街小巷中的小小理发店备受欢迎,常常顾客盈门。

新华社记者 杨文斌 摄



## 内蒙古巴林右旗“爱心粥屋”情暖环卫工

吃上热乎的早餐,心里真舒坦。”

据了解,2月13日巴林右旗“爱心粥屋”正式运营,每日清晨都会准时为300余名环卫工人免费供应早餐。

“爱心粥屋”面积70平方米,安排有3名专职人员,由专人负责采购,严格把控食材的新鲜度与安全性。每天凌晨3点,工作人员就开始忙碌起来,熬粥、蒸馒头、煮鸡蛋、准备小菜,

5点准时开门营业,与环卫工人早班时间无缝衔接,确保他们一下班就能吃上热乎早餐。

这份温暖背后,是巴林右旗鹏环环保科技发展有限公司和公司工会对职工需求的重视。该公司在职工安全保障、保险福利、节日慰问、帮扶救助等诸多领域持续发力,切实贯彻“服务跟着职工走”理念。考虑到环卫工人清晨作业强度大、用餐时间不固定,吃上热乎

饭菜成难题,公司经前期20余次实地调研,联合工会投入4.5万元专项资金,精心打造“爱心粥屋”职工关爱项目,切实为职工办实事、解难题。

该公司相关负责人表示:“环卫工人每天起早贪黑进行清扫工作,很多时候连顿热乎早饭都吃不上,我们希望通过这个‘爱心粥屋’,让他们感受到来自公司和工会的关怀。”

如今,“爱心粥屋”不仅是一个用餐点,更是环卫工人情感交流、经验分享的温馨港湾。“以前早上忙起来,随便吃两口就对付过去了。现在有了粥屋,大家能聚在一起吃顿热乎饭,还能聊聊天,感觉真好。”环卫工人李福生笑着说。

## 员工拒绝到异地打卡上班遭解雇

法院认定:公司解除合同违法,需支付员工赔偿金

定区域考勤打卡,且考核标准与其他大片区销售人员一致。陈某拒绝调整,继续在原工作地点出勤,公司以其“旷工”为由解除劳动合同。

2023年10月,陈某向新疆石河子市劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁。裁决结果表明,公司需支付陈某工资差额、赔偿金、未休年假工资、加班工资等共计66727元,并为其出具解除劳动关系证明书。

公司对此提出异议,诉至石河子市人民法院。公司主张,劳动合同约定的“新疆某市”为销售区域概念,包含邻近某县;陈某此前已在该区域工作,视为同意变更。调整工作区域属企业自主权范畴,未对陈某劳动报

酬和生活产生实质不利影响,且考核标准一致。因此,公司解除劳动关系合法合规,不需要支付陈某赔偿金、工资差额、加班工资以及未休年假工资。

一审法院认为,公司单方变更劳动合同样本(调整工作地点及考核办法)对陈某劳动报酬产生不利影响,在双方未协商一致情况下,陈某拒绝新工作地点具有合理性,其按原约定履职不构成旷工。公司未回应员工异议、未妥善安排工作地点,直接认定旷工缺乏正当性。该公司以旷工为由解除劳动关系的行为违反劳动法,构成违法解除。一审判决,某公司应向陈某支付赔偿金54690.13元、工资差额

1466.66元、加班费7893元、未休年假工资2016.71元。

公司不服,提起上诉。新疆生产建设兵团第八师中级人民法院审理认为,公司单方调整陈某工作地点至邻县构成劳动合同变更,在未协商一致且陈某仍于原工作地点出勤的情况下,单方解除劳动合同缺乏合法性与合理性。依据劳动法第4条,用人单位行使自主经营权需以协商一致为前提,单方强制变更工作地点且未提供必要协助或补偿的行为损害劳动者权益。公司未能举证解除劳动关系的合法性,其解除行为构成违法,应支付赔偿金。最终,法院驳回公司的上诉请求,维持原判。



### 盾构掘进施工忙

2月28日,由中铁十八局集团承建的河北省石家庄市地铁5号线一期工程01工区官北路站至红旗南大街站盾构掘进顺利始发,这标志着石家庄市地铁5号线南段建设进入地下隧道施工关键阶段。图为建筑工人正在紧张施工中。

本报通讯员 王飞辉 摄

2018年4月,陈某入职公司从事销售工作,双方签订的劳动合同明确约定工作地点为新疆某市。2022年4月起,陈某的工作范围扩展至邻近某县。2023年9月,公司在未与陈某协商的情况下,单方通知其工作地点调整为仅负责邻近某县,并要求其每日在指