360度绩效考评被法院否定

来源：钟永棣 劳动法HR之友

我们认为，使用主观指标（态度类、能力类、职业素养类），以360度的方式对员工进行绩效考评，当员工不确认考评结果的情况下，用人单位应举证证明该考评结果是真实客观的，否则不能作为调岗、降级、降薪或解除劳动关系的依据。

**判例分享：**

本院认为，关于解除劳动关系的问题。2012年12月26日，深圳市W管理协会向戴某送达《解除劳动合同通知书》，载明“你在历次员工互评式的季度、年度绩效考核中不合格，为此，本会给你调整了工作岗位，但调整岗位后你的季度、年度绩效考核仍为不合格，本会认为你已不能胜任本职工作，于2012年12月31日解除与你签订的劳动合同”。本院经审理认为，深圳市W管理协会虽然提交了绩效考核管理办法、绩效考核汇总表等证据证明其对戴某进行了考核，且戴某考核不合格，但是戴某不确认这些证据。**鉴于深圳市W管理协会认定为考核不合格的依据为员工之间相互打分未达到规定的标准。深圳市W管理协会并未提供其他具体的不合格的事实依据。深圳市W管理协会未能提供具体的事实依据证实其主张，应承担举证不能的法律后果。**一审认定深圳市W管理协会构成违法解除及应支付违法解除劳动合同赔偿金并无不当。

                     二〇一四年七月一日

 ——摘录于深圳市（2014）深中法劳终字第2427号民事判决书