平时总听人说，谁谁谁迟到又被扣工资了，谁谁谁绩效没达标又被扣工资了，谁谁谁午休结束没回来又被扣工资了……，然而有些工资是不能扣的。

今天我们就来说说这个绩效工资，扣绩效工资到底违不违反劳动法呢？

01

扣绩效工资有无法律依据

实践中，用人单位对劳动者行使经济管理权，一般采取两种方式，一种为处以罚款，一种为扣减工资。

1、用人单位罚款权的法律依据

1982年由国务院颁布施行的《企业职工奖惩条例》第十二条规定，对职工的行政处分分为：警告，记过，记大过，降级，撤职，留用察看，开除。

在给予上述行政处分的同时，可以给予一次性罚款。该条例第十六条还规定：对职工罚款的金额由企业决定，一般不要超过本人月标准工资的百分之二十。这是我国法律对企业职工罚款的主要渊源。

然而20
08年1月15日
国务院发布的《关于废止部分行政法规的决定》（国务院令第516号）明确：

《企业职工奖惩条例》已被《中华人民共和国劳动法》和《
中华人民共和国劳动合同法
》所代替。《企业职工奖惩条例》废止以后，用人单位无权对劳动者处以罚款
。

2、用人单位扣减工资的法律依据

1994年原劳动部发布的《工资支付暂行规定》第十五条规定：用人单位不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：……（略）。

1995年原劳动部《对＜工资支付暂行规定＞有关问题的补充规定》第三条进一步规定：《规定》第十五条中所称“克扣”系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资。

即，在劳动者已提供正常
劳动的前提下，用人单位按劳动合同
规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬。

不包括以下减发工资的情况：依法签订的劳动合同中有明确规定的；用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的……。

另外一些地方法规也有类似的规定，
如《北京市工资支付规定
》第十一条：除法律、法规、规章规定的事项外，用人单位扣除劳动者工资应当符合集体合同、劳动合同的约定或者本单位规章制度的规定。

上述法规均为部门规章或地方法规，立法级别较低且年头较长，虽然未被废止，但司法实践中，有一些地方的司法机关认为《企业职工奖惩条例》废止后，上述规定已经无效。

由此造成司法实践中产生很大的分歧。不同意用人单位可以根据规章制度扣减工资的一方，认为劳动者获得的工资，是用人单位对劳动者正常付出劳动后应支付的基本对价。

用人单位无权以规章制度的形式减扣工资，用人单位扣减工资应承担未足额支付工资的责任。

02

绩效工资如何定义？

绩效工资本身就被定义为浮动工资，如果公司通过绩效考核来达到增减工资绩效工资的目的，那肯定是可以这么做的，但是要符合以下4个基础条件方为有效：

1）绩效考核制度必须要经过民主制定程序及公示；

2）绩效考核制度必须要告知员工，并由员工签字；

3）对于工资结构中包含绩效工资，必须双方约定一致。公司不能单方面从原有的固定工资中拆分出一部分作为绩效工资；

4）针对员工岗位的具体考核内容必须合理合法，包括考核的条件、考核标准、考核结果及对应的绩效工资浮动机制。

另外，在绩效考核过程中，还得达到以下条件，否则就有克扣工资的嫌疑：

1）针对绩效考核结果，必须要经过员工本人签字确认；

2）如果员工不签字或提出异议，那么公司必须要有相关的证据予以证明。没有证据证明的，视为无效；

3）绩效工资的扣减，要和绩效考核制度对应的上。比如考核结果为4级，对应的绩效工资是按照标准的70%发放，公司不能随意乱扣。