

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕6888号

申请人：张新梅，女，汉族，1972年1月1日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：胡琼，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

委托代理人：杨小莲，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

第一被申请人：碧迪医疗器械（上海）有限公司广州分公司，营业场所：广州市越秀区。

负责人：邓建民。

第二被申请人：碧迪医疗器械（上海）有限公司，住所：中国（上海）自由贸易试验区。

法定代表人：邓建民。

两被申请人共同委托代理人：段海燕，女，北京市中伦律师事务所律师。

两被申请人共同委托代理人：张娣，女，北京市中伦律师事务所律师。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、休假等争议。

申请人张新梅诉第一被申请人碧迪医疗器械（上海）有限公司广州分公司、第二被申请人碧迪医疗器械（上海）有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人张新梅、申请人委托代理人胡琼、杨小莲，两被申请人共同委托代理人段海燕、张娣参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人张新梅的仲裁请求为：一、两被申请人共同支付申请人解除劳动关系代通知金 58081.87 元；二、两被申请人共同支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日 2023 年度奖金差额 37802.3 元；三、两被申请人共同支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 1974783.58 元；四、两被申请人共同支付申请人 2023 年 3 月 22 日至 2024 年 3 月 21 日未休年休假工资 80112.92 元。

### 本案相关情况

申、被双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职及劳动合同签订情况：申请人 2003 年 4 月 7 日入职，与中智上海经济技术合作公司签订 2 份劳动合同，期限分别为 2004 年 10 月 1 日至 2006 年 9 月 30 日、2008 年 10 月 1 日至 2011 年 9 月 30 日，合同约定派遣申请人至第二被申请人处工作。2009 年 6 月 1 日起申请人与第二被申请人签订书面劳动合同，最后一期劳动合同期限为 2014 年 10 月 1 日起的无固定期限劳动合同。

二、工作岗位及工作职责：2018 年 10 月 22 日公司发文任

命申请人为高级产品应用经理，担任 TSAS（整体解决方案产品应用支持团队）负责人，工作职责为：结合公司战略和市场需求定义 KA（重要客户）、分析 KA 的状态、需求及研究方向；筛选 KA 的需求，建立并监督完成创新的客户需求方案；在此基础上，孵化成可以复制的业务机会；结合公司战略方向，与销售团队和 FAS（现场产品应用支持团队）团队配合，确定有战略价值的技术方案，开创新的业务发展方向。直线下属：钟娜、张凤、周晓群。

三、工作职责调整情况：2023 年 6 月 9 日申请人直线经理高佳邮件通知调整申请人所负责的整体解决方案产品应用支持团队架构，将申请人直属下属人员并入相应 FAS 团队，向相应地区产品应用经理汇报。2023 年 7 月 28 日，高佳通过邮件通知申请人“工作内容调整”，通知申请人自 2023 年 8 月 1 日开始将不负责和提供任何直接面向客户端的工作、服务和活动，并将申请人工作内容更改为：针对 LSRR 销售及经销商培训教材准备、LSRR 团队销售培训、LSRR 经销商培训、内部 AS 经验分享，并对每项工作内容规定了详细的结果输出标准，要求 8 月完成针对 LSRR 销售及经销商培训教材准备、9 月开始每月不少于一场 LSRR 团队销售培训、9 月开始每月不少于两场 LSRR 经销商培训、每月一场内部 AS 经验分享（2023 年 8 月至 2024 年 9 月的分享主题均已在邮件中明确列明），邮件同时要求申请人每月月底提交工

作总结。2023 年 12 月 2 日高佳邮件通知申请人从 2023 年 12 月 4 日开始工作内容为主要负责 AS 团队内部 multicolor& single cell 能力构建及相应水平的内部培训工作，建立 AS 内部应用数据资料库、定时更新流式细胞术在不同领域的应用资料及相应文献，提供各细分领域的统一客户宣传资料，主要职责为：1. 负责建立 AS 团队 multicolor 能力培养课程，根据不同入职年限员工及能力水平建立不少于三个能力级别的课程培养计划，编写相应的授课内容、教材，进行内部 AS 多色培训；2. 负责建立 AS 内部应用电子数据库资料库，月度更新流式细胞术在不同应用领域的资料，例如且不限于 PPT\最新应用文件及相关内容简述翻译\OMIP 文章解读等及 Rhapsody 和流式分选基数整合应用在不同领域的应用方案，应用资料整理及整合应用的市场宣传资料；3. 针对 HP panel 提供对于 AS 团队内部的主题分享线上会议（PPT 形式），包括且不限于 Deep Science 的理念、高参数流式方案优劣的评价标准等，邮件中对于 2023 年 12 月至 2024 年 10 月的主题分享的内容、形式及频次要求等列了明细清单。2024 年 1 月 29 日，被申请人邮件通知计划给申请人新设一个岗位 Sr Application Training Manager, 职级、薪资、工作地点与申请人原标准保持不变，新工位工作内容为：1. 下沉市场客户的培训和免疫观念的推广；2. 重点县级医院的应用技术的支持和培训，为重点客户提供专业应用意见和建议，邮件征询申请人对新岗位

工作职责的意见。申请人邮件回复不接受新岗位的工作内容。

四、申、被双方就上述工作内容调整的沟通情况：申请人于2023年7月31日邮件回复收到高佳2023年7月28日“工作内容调整”的邮件。2023年8月23日、9月1日申请人先后向被申请人法定代表人邓建民及美国总部发送邮件，针对高佳对其的工作调整、团队解散等进行了申诉。高佳于2023年8月31日、10月16日、10月22日、11月29日、12月24日等多次通过邮件通知申请人提交工作汇报，申请人邮件回复不接受单方面的调岗且在等待申诉结果。

五、被申请人对申请人的书面警告情况：《员工手册》7.3.2规定了“中度违纪行为-书面警告”的情形，其中7.3.2.2规定“拒绝或不服从公司正常的工作分配、调整、安排、指导和管理”的；7.3.2.8规定“未经公司批准，将包含公司信息的纸质材料或电子信息带出公司场所或转移出公司设备之外的”。2023年9月4日，第二被申请人向申请人发出《书面警告》，告知申请人因其存在违反《员工手册》7.3.2.8条规定的行为，给予其一次书面警告处分。2023年12月8日、2024年1月23日、2024年2月6日第二被申请人三次向申请人发出《书面警告》，告知申请人因其存在拒不服从公司正常的工作分配、调整、安排、指导和管理的行为，违反《员工手册》的规定，给予其书面警告处分，并提醒申请人公司并未调整其工作岗位只是调整了具体工作

内容，申请人有申诉的权利，不论合规调查情况结果如何，不影响其正常履职，其应按照直线经理决定完成工作安排。

六、解除劳动关系情况：《员工手册》7.2.1 规定累计 2 次书面警告构成严重违纪，公司可予以违纪解除。2024 年 3 月 21 日，第二被申请人向申请人发出解除劳动合同通知书，以申请人存在严重违反公司规章制度的行为（已累计四次书面警告构成严重违纪行为）为由通知解除双方劳动关系。

七、2023 年年度奖金发放情况：2023 年 12 月 23 日，第二被申请人向申请人发送“FY23 绩效奖金沟通新-10070658-张新梅”通知申请人其奖金奖励是基于 F23 财年期间对应的业务绩效因子系数下的 80%奖金，奖金奖励可能会根据财年内在岗服务时间、奖金计划的变化、薪资变化或目标比例变化和出勤情况按相应的时间比例折算，具体为：

年基本工资	折算因子%	目标奖金%	业务绩效因子%	奖励%	奖金金额
651546.87	95.80%	25%	121.1%	80%	151209.21

第二被申请人已向申请人发放 2023 年度奖金 151209.21 元。

八、工资标准及支付情况：58081.87 元/月，第二被申请人每月通过银行转账方式向申请人支付当月工资，有工资清单。在职期间工资已支付完毕。

九、年休假情况：第二被申请人处每年年休假周期为当年 1 月 1 日至次年 3 月 31 日，2023 年申请人全年可享受法定年休假 15 天，另有福利年休假 6 天。申请人确认的休假台账显示，申

请人 2023 年 3 月 31 日之后至离职之前共休年假 37 天。

十、申请仲裁时间：2024 年 3 月 25 日。

申、被双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于共同支付问题。申请人入职第二被申请人，与第二被申请人签订劳动合同，为第二被申请人提供劳动，受第二被申请人用工管理，第二被申请人向申请人支付劳动报酬，双方建立劳动关系，第二被申请人应依法承担用人单位的法律责任。第一被申请人系第二被申请人下设不具备独立法人资格的分支机构，无证据显示第一被申请人对申请人存在用工管理，申请人要求第一被申请人对本案仲裁请求承担共同支付责任，缺乏依据，本委不予支持。

二、关于解除劳动关系问题。第二被申请人以申请人已被四次书面警告构成严重违纪为由解除双方劳动关系。关于第二被申请人解除劳动关系依据的规章制度问题。第二被申请人提供的公证书显示，其《员工手册》的制定及修订已通过组织员工代表开会讨论征询意见并向全体员工公示告知，该《员工手册》的制定及修订符合《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定，可以作为第二被申请人用工管理的依据。关于申请人的违纪行为即四次书面警告的问题。（一）关于 2023 年 9 月 4 日的书面警告。被申请人主张，申请人在 2023 年 6 月 16 日至 2023 年 8 月 15 日期间擅自通过工作邮箱向其个人 QQ 邮箱至少转发了 65 封邮件，其

中部分邮件载有公司保密信息包括奖金分配方案、薪资信息等，并提供相关邮件转发记录予以证明。申请人确认第二被申请人证据中的邮件是其从工作邮箱转至个人邮箱，但主张申请人及其他员工一直以来都存在该行为，公司 IT 部门一直在监管但从未作出任何警告，该行为属于常规操作，且申请人转发的都是自己的报销资料、自己完成的项目报告、荣誉证书等，是为了保留仲裁证据，在收到公司通知后已按要求删除。经查，第二被申请人提供的申请人相关邮件转发记录显示其转发的邮件中涉及项目报告、团队架构、工作内容调整、奖金分配沟通等内容，申请人无证据证明其该邮件转发行为已经公司批准，其情形符合《员工手册》7.3.2.8 规定的“未经公司批准，将包含公司信息的纸质材料或电子信息带出公司场所或转移出公司设备之外的”情形。本委认为，劳动者应严格遵守用人单位已依法制定并公示告知的规章制度，用人单位对规章制度规定的禁止行为的监管疏漏及其他员工存在同样禁止行为的情况均不能排除劳动者不遵守规章制度的义务，也不是劳动者不履行规章制度的依据。本案申请人确实存在第二被申请人所主张的构成书面警告处分的行为，第二被申请人 2023 年 9 月 4 日对申请人作出的书面警告，依据充分，本委予以采信。（二）关于 2023 年 12 月 8 日、2024 年 1 月 23 日、2024 年 2 月 6 日的《书面警告》，根据第二被申请人与申请人就工作安排的邮件沟通及《书面警告》内容，第二被申请人作



出的上述 3 次《书面警告》均是源于双方对 2023 年 7 月 28 日及之后申请人工作内容调整存在争议导致。对于第二被申请人对申请人的工作内容调整的合理合法性，本委分析如下：首先，本委认为，工作岗位不仅仅是简单的岗位名称的命名，其内涵包括了该岗位的职责、实际所从事工作内容、实质上的职位职级等内容。本案第二被申请人 2018 年 10 月 22 日发文任命申请人担任 TSAS（整体解决方案产品应用支持团队）负责人，并明确了工作内容及直属下属。即第二被申请人已与申请人明确约定了其工作岗位及该岗位对应工作内容，团队架构，双方也已按该约定实际履行。2023 年 7 月 28 日之后第二被申请人对申请人工作内容调整的邮件显示，第二被申请人对申请人工作内容的数次调整明确不再让申请人负责和提供任何直接面向客户端的工作、服务和活动，将申请人工作内容调整为负责内部的培训授课、资料收集整理更新等。第二被申请人虽然主张调整后的工作内容及工作成果目标属于申请人原工作范畴，没有变更其工作内容，并提交 2019 财年至 2023 财年申请人历年工作目标设定文件拟证明申请人自 2018 年起的工作内容及职责包括了提供内部培训。但经查，2019 财年至 2023 财年申请人历年工作目标设定文件显示申请人该期间设定的工作目标中所涉及的培训均系为提高其团队成员的技术技能和销售技能，仅针对其团队成员的培训，培训次数及培训内容的设定与第二被申请人 2023 年 7 月 28 日之后调整申请人工作

内容后设定的培训次数及培训内容差异显著。另外，申请人 2019 财年至 2023 财年设定的工作目标中对团队成员的培训工作是其工作目标中的小部分内容，并非其主要工作内容，而第二被申请人 2023 年 7 月 28 日之后将申请人的工作内容调整为仅负责内部的培训授课、资料收集整理更新等工作，排除了申请人大部分的主要工作内容。结合第二被申请人在 2023 年 6 月 9 日调整申请人负责的整体解决方案产品应用支持团队架构，将申请人直属下属人员并入相应 FAS 团队，向相应地区产品应用经理汇报的情形，本委认为，第二被申请人调整了申请人负责的团队架构，将其直属下属并入其他团队，并对申请人工作内容做了重大变更，实质上构成了对申请人工作岗位的调整变更。其次，用人单位虽然可以基于其生产经营需要对劳动者岗位进行适当调整，但仍需结合生产经营实际情况及劳动者原岗位情况作出适当且合理的调整，第二被申请人未提供证据证明其调整申请人工作岗位系基于企业生产经营的客观需要，同时其对申请人工作内容的调整也明显不符合原工作岗位设定，故第二被申请人对申请人的工作岗位调整缺乏必要性及合理性。再次，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。无证据显示第二被申请人 2023 年 7 月 28 日调整申请人工作内容前与申请人进行了协商，且申请人对第二被申请人调整其工作内容的多次申诉及反馈亦可证明，第二

被申请人对申请人工作内容的调整并未与申请人协商一致，该调整不符合法律规定。最后，第二被申请人 2023 年 7 月 28 日及之后对申请人工作内容调整不属于其作为用人单位合理合法的正常用工安排，申请人有权拒绝该岗位调整，并按照双方原约定的工作岗位及工作内容继续履行。在申请人提出异议后，第二被申请人理应听取申请人意见，就上述调整与申请人进行充分协商并形成双方均认可且接受的方案。第二被申请人在收到申请人异议后，仍要求申请人按未协商一致的工作内容履行职责并报告工作，且在申请人未按其要求执行后，认定申请人“拒不服从公司正常的工作分配、调整、安排、指导和管理”，先后向申请人发出三份《书面警告》，明显缺乏理据，本委不予采信。

综上，第二被申请人《员工手册》7.2.1 规定累计 2 次书面警告构成严重违纪，公司可予以违纪解除。根据上述本委认定，第二被申请人对申请人作出的四次书面警告仅 2023 年 9 月 4 日的书面警告依据充分成立。第二被申请人以申请人累计四次书面警告构成严重违纪行为为由解除劳动合同关系，事实和法律依据不足，系违法解除劳动合同关系。经查，申请人离职前十二个月平均工资高于广州市 2022 年职工月平均工资的三倍 38082 元/月(计算公式： $12694 \text{ 元/月} \times 3 \text{ 倍}$ )，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条规定，经核算，第二被申请人应向申请人支付违法解除劳动合同关系赔偿金 913968 元(计算公式：

38082 元/月 × 12 个月 × 2 倍 )。

申、被双方解除劳动关系的情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定，申请人关于代通知金的请求，无法律依据，本委不予支持。

二、关于年休假工资问题。根据申请人确认的休假台账显示的已休年假情况，其已休年休假天数已超过可享受年休假天数，故其关于未休年休假工资的请求，本委不予支持。

三、关于 2023 年年度奖金差额问题。《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。无证据显示申、被双方对固定发放年度奖金及年度奖金金额或计算方式有过约定，本委认为年度奖金的发放属于第二被申请人的用工自主权，其可根据自身经营状况决定是否发放及如何发放。根据双方确认的“FY23 绩效奖金沟通新-10070658-张新梅”邮件内容显示，第二被申请人处年度奖金具体金额是根据折算因子、目标奖金比、业务绩效因子、奖励等各项比例最终核算确定。第二被申请人对申请人 2023 年年度奖金的核算并未违反法律法规规定，本委予以确认，故对申请人关于 2023 年度奖金差额的请求，本委不予支持。

### 裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十七

条、《中华人民共和国合同法》第四条、第三十五条、第四十条、第四十七条、第四十八条、第八十七条、《中华人民共和国民事诉讼法》第五十条之规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同关系赔偿金 913968 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：刘 亚 丽

二〇二四年五月二十八日

书 记 员：江 金 玲