

河北省石家庄高新技术产业开发区人民法院 民事判决书

(2023)冀0191民初18号

原告：石家庄臻博睿医药科技有限公司，住所地石家庄高新区学苑路51号雍雅锦江7号楼3单元2102，统一社会信用代码证：91130101MA0DKRRX3U。

法定代表人：鹿宇航，该公司总经理。

委托诉讼代理人：赵艳飞，河北嘉园律师事务所律师。

被告：李松，男，1991年2月6日出生，汉族，住石家庄高新区珠峰国际花园19号楼1501室，公民身份号码：13013019910206005X。

委托诉讼代理人：陆志伟，北京大成（石家庄）律师事务所律师。

委托诉讼代理人：李磊，北京大成（石家庄）律师事务所律师。

第三人：石家庄光衢医药科技有限公司，住所地石家庄高新区天山大街266号方大科技园3号楼三层，统一社会信用代码证：91130108MA07KWF21C。

法定代表人：谢小林，该公司董事长。

原告石家庄臻博睿医药科技有限公司与被告李松、第三人石家庄光衢医药科技有限公司劳动争议一案，本院于2023年1月4日立案后，依法适用普通程序，公开开庭进行了审理。原告石家庄臻博睿医药科技有限公司的委托诉讼代理人赵艳飞，被告李松及委托诉讼代理人陆志伟、李磊到庭参加诉讼，第三人石家庄光衢医药科技有限公司经本院依法传唤未到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告石家庄臻博睿医药科技有限公司向本院提出诉讼请求：一、确认原告不支付被告2022年6月工资差额3110.54元。二、确认原告不支付被告解除劳动关系经济补偿金51526.25元。事实与理由：一、被告于2022年2月、3月、4月连续三个月未完成工作任务，原告依据双方所签定劳动合同的约定，根据其完成工作任务的实际情况调整其工作岗位是合理合法的。被告在仲裁申请书中声称“后因业绩良好而升任招商产品线经理”，那既能因成绩好而升任为经理为什么不能因成绩不好而调整为业务员呢？调整岗位后对其进行培训也是顺理成章的事情，其在培训期间以公司未提供劳动条件为由解除劳动合同是没有法律依据的。其算是因个人原因辞职，原告不应支付其经济补偿金。而且自2022年年初以来被告多次违反公司纪律，比如2022年3月30日、31日旷工两天，2022年4月不按时跟客户签订代理协议，2022年5月中旬领导及原告本部门的人员又发现他出现了异常

情况,给他打电话及发微信不能及时接听回复,本部门每天的会议也不再正常组织,需要每周发的招商过程管理表格也不再按时提交,公司在他账户的资金也不能及时给公司转回。综上所述,原告调整其工作岗位对其进行培训是合理合法的。二、原告不应支付被告2022年6月工资差额3110.54元。原告6月份未实际降低被告的工资,仲裁裁决书确认原告出勤天数不对,而且被告的实发工资数是减去其六月份保险及七月份保险数额后的数额,石家庄高新技术产业开发区劳动人事争议调解仲裁委员会对该事实不予确认且未扣除该部分数额是不对的。

被告李松辩称,一、原告违反合同约定,不提供必要的劳动条件,被告有权解除合同,并要求用人单位支付补偿金。根据《劳动合同法》第三十八条第一款规定,“用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的,劳动者可以解除合同”。根据被告提交的聊天记录截图可知,与原告对接工作的同事(上级领导、财务人员、管理的团队)均将其删除拉黑或者组建新的工作群。因其销售性质工作的特殊性,需要一直对外开拓客户和对接公司相关负责人,其工作主要依赖于联系客户和对接公司负责人。失去外部客户与公司内部相关负责人的联系,使得被告丧失了继续劳动工作的基础条件和可能性。原告的此种行为符合《劳动合同法》第三十八条第一款规定的情形,因此被告有权解除合同并要求用人单位支付补偿金。二、用人单位对员工进行岗位调整应当具备合理性。调岗是否合理应当考虑调岗目的的正当性、

调整后的岗位劳动者是否能够胜任、工资待遇等劳动条件无不利变更、调岗是否会增大劳动者的劳动成本等因素。原告以被告于2022年2月、3月、4月连续三个月未完成工作任务为由进行调岗，但根据其提交的“李松产品线经理任务完成情况”显示被告在未完成2021年11月、12月任务金额时，2022年1月任务金额出现大幅下调后，当月完成了任务金额。而2022年2月、3月、4月的任务金额明显有悖于经济发展的正常规律，且该三个月被告没有完成任务金额，原告不仅未将任务金额下调，而是几乎成倍增加任务金额。其在制定的任务金额不具有合理性，具有很大的随意性。因此，原告以此为由而调岗不具有合理性。三、被告在调岗前的工资构成为底薪提成，其提成远远高于基本工资，原告要求被告培训而不进行实质性的授课，致使被告在培训期间无法获得业务提成，故原告对被告的培训属于变相的大幅度降低被告的工资待遇。四、因为工作性质的原因，被告在2022年3月30日、31日未进行外勤打卡，但是被告在这两天一直推进工作，并未对工作不管不顾。2022年3月未按时与客户签订代理协议也是因为业务员太少，工作量太大，此项原因已跟主管领导详细说明。电话及微信未及时接听回复、本部门会议也不在正常组织、需要提交的表格不再按时提交、公司的资金未及时转回等问题有聊天截图为证，均向相关领导做出了说明。五、原告人应当支付被告2022年6月的工资差额3110.54元。2022年6月份原告向被告实发100多元，远远低于应发工资数额，对于工资差

额部分，石家庄高新技术产业开发区劳动人事争议调解仲裁委员会事实认定清楚，法律适用准确。

第三人石家庄光衢医药科技有限公司未到庭参加诉讼，提交书面答辩意见为申请人不是我单位员工，和我单位不存在劳动关系，其仲裁请求与我单位无关。一、我单位和睿医药科技有限公司是相互独立的法人单位，两个公司之间不存在控股或同属于一个投资人等关联关系，仅是在开发医药代理招商及销售开拓方面进行项目合作，臻博睿公司在我单位一间办公室设立办事机构。二、申请人所说“我单位是其实际工作单位，臻博睿公司仅仅只是为我单位走账”完全不是事实，其这种说法要么是不了解情况要么是恶意指控。三、我单位同意在调岗通知上盖章发给申请人，完全是因为我单位确实和臻博睿公司在招商及销售方面进行项目合作，调整其工作岗位确实也和我公司有关系，我单位和申请人不存在劳动关系，没有和申请人签订劳动合同，不为其发放工资，不为其缴纳社会保险，仅仅是在医药代理招商项目中和申请人进行接触或对其管理。

经审理查明：

被告李松 2020 年 1 月 1 日入职原告石家庄臻博睿医药科技有限公司，办公场所为第三人石家庄光衢医药科技有限公司注册地址方大科技园。2020 年 4 月 1 日，原被告双方签订书面固定期限劳动合同一份，约定合同期限为自 2020 年 4 月 1 日起至 2022 年 12 月 31 日止，期限为 2 年 7 个月，工时制度为标准工时制，

劳动报酬实行基本工资、岗位工资及绩效工资相结合的工资制度，原被告双方在劳动合同中签字盖章。被告李松入职时工资标准为3000元+提成，2021年10月基本工资调整为7000元+提成，2022年3月基本工资调整为4000元+提成。

李松产品线经理任务完成情况显示，2021年11月至2022年3月，被告李松应发工资数额为7000元、7000元、7000元、7000元、4000元、4000元，任务金额分别为243.89万元、315.06万元、123.28万元、118.71万元、239.01万元、407.69万元，任务完成金额分别为94.91万元、174.48万元、136.49万元、57.78万元、130.1万元、116.4万元，任务完成率分别为39%、55%、111%、49%、54%、29%，除2022年1月份外均未完成65%指标，奖金数额分别为29548元、48020元、35299元、6259元、33163元、10381元。2022年5月底，被告李松在工作群被踢出，不能继续工作。

2022年5月31日，第三人石家庄光衢医药科技有限公司向被告李松发出《通知》，内容为“招商一部产品线经理李松因业务能力及管理能力未达到公司要求，公司决定自2022年6月1日起李松不再担任招商一部产品线经理一职，调整为区域招商经理，在公司接受培训，薪资调整为2500元/月，特此通知。”该通知加盖原告第三人石家庄光衢医药科技有限公司公章。2022年6月1日，原告石家庄臻博睿医药科技有限公司向被告李松发出《培训通知》，内容为“李松请于2022年6月13日上午8:

30 到石家庄方大科技园三号楼三层报到，进行新工作岗位的培训、产品知识培训和《考勤假别管理办法》、《劳动关系管理办法》、《薪酬福利管理办法》、《员工奖惩管理办法》的培训，培训为期三个月，请准时报到。石家庄臻博睿医药科技有限公司及加盖公章”。2022年6月6日，被告李松向第三人石家庄光衢医药科技有限公司发出《关于不同意公司单方面调岗回复函》，内容为“2022年6月6日，公司直接下达调岗书面通知，取消本人光衢招商一部产品线经理工作岗位，调整为石家庄光衢医药科技有限公司区域招商经理，在公司培训同时降薪，我认为此次调岗不合理，因此陈述下列理由并提出要求。不同意调岗理由如下：1. 未经协商实施单方面调岗。2. 未出具任何调岗理由和依据。3. 书面调岗通知书于2022年6月6日下达，但落款为2022年5月31日。4. 书面调岗通知书无法人签字。5. 非本人不胜任工作。6. 通知在公司接受培训也未提供具体培训计划，未提供工作条件。针对上述理由，请公司履行告知解释和义务，并请公司按照合同约定及实际履行恢复原岗位并提供劳动条件。”2022年6月15日，河北中正法律咨询服务有限责任公司受原告石家庄臻博睿医药科技有限公司的委托，向被告李松发送《催告函》，内容为“致：李松（身份证号码13013019910206005X）河北中正法律咨询服务有限责任公司（以下称“中正公司”或“我方”）系依法登记注册的法律服务机构。现中正公司依法取得石家庄臻博睿医药科技有限公司（下称委托人）的授权，就委托人与您劳动合同的履行事宜，

郑重致函如下：一、有关事实情况 1、2020 年 4 月 20 日您与委托人签订了固定期劳动合同，自 2020 年 4 月 1 日起至 2022 年 12 月 31 日止。岗位是招商一部产品线经理，由于业务的特殊性，工作地点安排在石家庄光衢医药科技有限公司办公场所。2、根据您的工作表现和工作需要，委托人于 2022 年 5 月 31 日向您发出调岗通知，将您的岗位调整为区域招商经理状并接受岗位培训。您于 2022 年 6 月 6 日向石家庄光衢医药科技有限公司回函，委托人不予认可、不予回复。3、委托人于 2022 年 6 月 9 日再次向您发出新岗位培训通知，您于 6 月 13 日报到日来到培训地点只是稍作停留，未表明为参加培训而来，随即离开培训现场，几乎同时委托人收到您的回复函快件。您的回函中对岗位培训通知主体即石家庄臻博睿医药科技有限公司不予认可。二、根据上述情况，中正公司代表委托人表明如下法律意见：1、劳动者与用人单位均应履行双方签订的劳动合同。您是与我方委托人签订的劳动合同，而非与石家庄光衢医药科技有限公司，您应当履行与我方委托人的劳动合同。您与委托人签订的劳动合同中明确约定，因工作需要或客观情况发生变化，经双方协商，单位有权调整员工的工作岗位。即便您不同意调岗，也应当首先服从单位的通知安排，再与单位进行调岗协商，而不能仅以回函的形式答复。2、劳动者应当遵守单位规章制度。我方委托人一次、再次通知您到指定地点培训，不论是否是新岗位培训还是其他培训，您都应当服从安排。您却仍以回复函的形式拒绝，不服从单位的工作安排。

3、综上，您不但违反了劳动合同的约定，也违反了单位相关规章制度的规定，拒不服从单位管理或工作安排，影响工作正常开展。单位有权给予您记大过处分一次，并视情况给予降职或降薪，根据情节处以 2000 元-5000 元的经济惩戒。4、委托人再次通知您于 2022 年 6 月 20 日到石家庄方大科技园三号楼三层报到接受培训，培训期三个月，同时接受委托人依据规章制度进行处理。5、您可以保留调岗意见，但如您不能按上述时间报到培训，一切法律后果由您自行承担。”2022 年 6 月 27 日，被告李松通过 EMS 向原告石家庄臻博睿医药科技有限公司发出《被迫离职通知书》，内容为“石家庄臻博睿医药科技有限公司：本人李松，身份证号 13113019910206005x，自 2020 年 1 月 1 日入职贵公司以来，先后担任招商业务员、招商产品线经理等工作。因贵公司在未与本人协商的情况下恶意调岗降薪，不提供劳动条件以及拖欠工资等问题，其行为已经违反法律规定和双方合同约定。现本人根据《中华人民共和国劳动合同法》相关规定通知如下：1. 自即日起解除与贵公司之间的劳动关系。2. 要求贵公司自收到本通知之日起 3 日内结清所有工资、支付经济补偿金、支付拖欠的 2022 年 5 月份奖金以及 5 月份差旅费 2373 元、支付加班费工资等全部款项。通知人：李松。2022 年 6 月 27 日”。该通知书原告石家庄臻博睿医药科技有限公司于 2022 年 6 月 28 日收到。

2022 年 6 月，原告石家庄臻博睿医药科技有限公司已经支付被告 6 月份工资 107.85 元（已扣除社保各项费用）。原告石

家庄臻博睿医药科技有限公司为被告李松缴纳社会保险至 2022 年 7 月。

被告李松作为申请人，原告石家庄臻博睿医药科技有限公司作为被申请人，第三人石家庄光衢医药科技有限公司作为第三人，向石家庄高新区劳动人事争议调解仲裁委员会提起劳动仲裁，仲裁请求为：1. 被申请人支付申请人因调岗造成的损失 16085.5 元（当庭明确为调岗后 2022 年 6 月 6 日至 6 月 15 日工资损失 9310.34 元）；2. 被申请人支付 2020 年 10 月 31 日至 2022 年 6 月 11 日周六加班费 143186.76 元；3. 被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 76581.44 元。2022 年 8 月 10 日，石家庄高新区劳动人事争议调解仲裁委员会作出石高劳人仲案〔2022〕0694 号仲裁裁决书，裁决内容为：1、被申请人支付申请人 2022 年 6 月工资差额 3110.54 元；2. 被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 51526.25 元；3. 驳回申请人要求被申请人支付加班费的请求。该裁决作出后，被申请人石家庄臻博睿医药科技有限公司不服该裁决，向本院提起诉讼。

以上事实，由原被告陈述、仲裁裁决书、通知书、劳动合同、函等予以证实。

本院认为，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。被告李松现岗位为原告公司产品线经理，原告公司未与被告李松协商一致将被告李松调岗为区域招商经理，同时对被告李松降薪，理由为被告连续三个月任务完成率低于 65%，李

松不胜任工作，且多次违反工作纪律，被告李松认为原告公司未与被告协商一致就对被告调岗降薪，将其从工作群踢出导致不能继续工作，且原告公司制定的任务指标不符合经济规律，任务增长具有随意性和不合理性，导致被告李松任务未能完成，本院结合原告公司提供的“李松产品线经理任务完成情况”显示被告李松2022年任务为132.28万元、118.71万元、239.01万元、407.69万元，可认定原告公司在2022年度对被告的任务金额进行了大幅调整，导致被告李松未能完成任务，其任务调整具有不合理性，且被告李松被踢出工作群，不能为公司继续工作，原告公司以被告李松不胜任工作为由调岗降薪属于违法调岗，不能为被告提供劳动条件，被告李松以原告公司存在“恶意调岗降薪，不提供劳动条件以及拖欠工资等问题”符合劳动合同法第三十八条规定的情形，被告李松属于被迫解除劳动合同，原告公司应当支付被告李松解除劳动合同经济补偿金。

关于经济补偿金数额，原被告在仲裁庭审中均确认2021年7月至2022年5月期间月平均工资为23883.8元，高于石家庄市2021年度职工月平均工资的6870.17元的三倍20610.5元，经济补偿金月平均工资标准应按照20610.5元计算2.5个月，数额为51526.25元（20610.5元*2.5个月）。

关于被告李松主张的2022年6月工资差额部分，被告李松对月基本工资4000元并未提出异议，不认可按照调岗降薪后工资2500元，故被告李松2022年6月基本工资数额按4000元计

算，被告李松 2022 年 6 月 1 日至 6 月 27 日出勤天数为 17.5 天，工资数额应为 3218.39 元（4000/21.75*17.5），已经支付工资数额为 107.85 元，还需扣除原告公司为被告缴纳的社保费用个人缴纳部分 382.6 元，（养老保险金个人负担部分 259.63 元+失业保险金个人缴纳部分 9.74 元+医疗保险金个人缴纳部分 113.23 元），原告公司应支付被告李松 2022 年 6 月工资差额 2727.94 元（3218.39-107.85-382.6）。

石家庄高新区劳动人事争议调解仲裁委员会作出石高劳人仲案〔2022〕0694 号仲裁裁决未要求第三人石家庄光衢医药科技有限公司承担责任，李松未向本院提起诉讼，原告公司也未主张第三人石家庄光衢医药科技有限公司承担责任，故本院认定第三人石家庄光衢医药科技有限公司不应承担责任。

综上所述，原告石家庄臻博睿医药科技有限公司应当支付被告李松经济补偿金 51526.25 元，并支付被告李松 2022 年 6 月工资差额 2727.94 元。依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定，判决如下：

一、原告石家庄臻博睿医药科技有限公司于本判决生效后十日内支付被告李松经济补偿金 51526.25 元；

二、原告石家庄臻博睿医药科技有限公司于本判决生效后十日内支付被告李松 2022 年 6 月工资差额 2727.94 元；

三、驳回原告石家庄臻博睿医药科技有限公司其他诉讼请求。

如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照

《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十条规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

案件受理费 10 元，由原告石家庄臻博睿医药科技有限公司负担。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于河北省石家庄市中级人民法院。上诉状及相关材料向本院诉讼服务中心材料收转窗口递交，或邮寄至本院诉讼服务中心（邮寄地址：石家庄高新技术产业开发区苍岩街 8 号，邮编：050035，收件人：材料收转窗口），也可以在判决书送达之日起十五日内，向石家庄市中级人民法院在线提交上诉状。上诉案件受理费应当在上诉期限届满之日起 7 日内预交（收款单位：河北省石家庄市中级人民法院，账号：62320109058647，开户银行：河北银行华兴支行）。

审 判 员 赵小元

二〇二三年九月二十三日

书 记 员 靳 昭