

上海市浦东新区人民法院

民事判决书

(2020)沪0115民初25121号

原告：中美联泰大都会人寿保险有限公司，住所地中国（上海）自由贸易试验区世纪大道1196号31、32层整层。

法定代表人：叶峻，董事长。

委托诉讼代理人：杨轶菡，上海星瀚律师事务所律师。

委托诉讼代理人：季一玮，上海星瀚律师事务所律师。

被告：刘世彦，男，1978年1月20日出生，汉族，住上海市徐汇区。

委托诉讼代理人：王秀先，上海大邦律师事务所律师。

委托诉讼代理人：李哲，上海大邦律师事务所律师。

原告中美联泰大都会人寿保险有限公司与被告刘世彦劳动合同纠纷一案，双方均不服同一仲裁裁决，分别向本院提起诉讼，本院分别于2020年4月17日、2020年11月3日立案后，以先起诉的中美联泰大都会人寿保险有限公司为原告，以后起诉的刘世彦为被告，予以合并处理。依法适用简易程序，于2020年12月21日以及2021年3月18日两次公开开庭进行了审理。原告中美联泰大都会人寿保险有限公司的委托诉讼代理人杨轶菡、季一玮以及被告刘世彦的委托诉讼代理人王秀先、李哲到庭参加了全部诉讼。被告刘世彦到庭参加了第二次诉讼。审理中，双方申请庭外和解，但和解未成。本案现已审理终结。

原告中美联泰大都会人寿保险有限公司向本院提出诉讼请求：判令原告无需支付被告违法解除劳动合同赔偿金人民币447,015元。事实和理由：被告自2011年5月21日入职原告处，离职时担任IT高级经理。被告在职期间存在严重违反公司采购制度、泄露公司保密信息、串通供应商等不诚信行为，经多部门调查核实后，原告在2019年6月21日解除与被告劳动合同。原告认为，被告严重违反公司采购制度、泄露公司保密信息、串通供应商等不诚信行为严重违反了公司规章制度，亦违反了诚实信用的基本合同义务和劳动纪律，原告系合法解除，故原告无需支付被告违法解除劳动合同赔偿金。

被告刘世彦辩称，从公司的采购制度以及事实看，被告没有串通供应商的行为及能力。从采购流程看，被告只是一个技术人员，在整个流程中，被告只有两项参与，动支采购预算以及确认公司采购的技术要求，确保公司采购到的产品满足业务部门需求；在实际工作中，被告已经出色的完成了工作职责。原告所述的被告协助特定供应商串通比价或串通招标，不在被告的职权范围内，无论是参与比价的供应商的确定还是最终供应商的选定，以及最后二次议价都是公司采购部门的职能及权利。同时，从劳动争议角度看，评判原告解除被告是否合法应当以原告解除被告时依据的法律依据和事实看，公司从解除通知到劳动仲裁阶段再到一审，主张的事实及法律依据一再变动，不符合解除时的事实及法律依据，对原告在仲裁时没有提出过的事实及法律依据，不应当采纳。故原告系违法解除，应当支付被告违法解除劳动合同赔偿金。此外，原告在职期间，每年均享有年终奖，标准为年薪的30%，2018年原告的业绩大幅上涨，原告应当支付被告2018年年终奖。2019年，系因原告以调查名义要求被告暂停履行职务，责任在原告，且原告并

未提供证据证明公司2019年取消年终奖，故原告也应支付被告2019年年终奖。现被告起诉要求：1.判令原告支付被告2018年年终奖200,000元；2.判令原告支付被告2019年年终奖100,000元。

针对被告的诉讼请求，原告辩称，2018年7月，原告收到一份内部举报信，反映被告在采购流程中与北京A有限公司（以下简称“A公司”）有不当串通。2018年9月，原告对被告进行停职调查，直到2019年6月解除被告劳动合同。经调查，发现被告存在泄露公司保密信息、协助特定供应商串通比价或招标、让有利益冲突的相对方供应商完成自己的本职工作的行为。被告不仅严重违反公司的采购政策等规章制度，亦违反了诚实信用原则，原告解除是合法的。在调查停职期间，原告及时足额支付了被告每月工资，原告再向被告支付年终奖不符合常理。原告不同意被告的诉讼请求。

双方当事人围绕诉讼请求依法提交了证据，经庭审质证对当事人无异议的证据，本院予以确认并在卷佐证。本院经审理查明认定事实如下：被告于2011年5月21日入职原告处，离职时担任IT高级经理。双方于2017年5月21日签订无固定期限劳动合同，约定每月工资29,994元，另有职务津贴1,200元。2018年9月18日原告以被告存在违纪嫌疑为由对被告进行停职，并发起调查。期间被告一直未上班，原告正常发放工资并缴纳社会保险。

2019年6月21日，原告以被告严重失职以及严重违反公司规章制度，对公司利益造成重大损害为由解除与被告的劳动合同。2019年8月13日，被告向上海市黄浦区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求原告支付：1.违法解除劳动合同赔偿金447,015元

；2.2017年至2019年末休年休假工资115,937元；3.2018年度年终奖200,000元；4.支付2019年度年终奖100,000元。经仲裁，裁决：1.原告支付被告违法解除劳动合同赔偿金447,015元；2.原告支付被告2018年末休年休假工资2,868.41元。双方均不服该裁决，遂起诉来院。

另查明，1.原告处员工手册第六章“纪律及处分”第4条“解除劳动合同”规定，“以下各项行为将被视为实质触犯或违反了公司内部政策或规定并被作为员工劳动或雇佣合同所提及的终止雇佣的原因：未经公司授权，泄露（无论故意或过失）公司的任何保密信息或客户信息，或利用此等信息为本人或与其相关的任何个人、组织牟利；在与工作有关的事务中欺诈或不诚实；任何其他行为依据中美联泰大都会的判断构成实质触犯或违反了中美联泰大都会内部政策或规定的行为或行动。

2.被告劳动合同解除前12个月平均工资高于2018年度上海市职工月平均工资三倍。

3.原告曾某被告2016年年终奖79,500元、2017年年终奖172,090元。

审理中，1.原告提供2018年9月18日，原告合规部人员与被告的访谈录音及文字材料，证明：被告本人陈述“正式的那个我们叫RFP或RFQ一定是他们发的。他们（采购经办部门）代表我们公司，我们这些PM是没有资格和能力去发的，不能允许的，这是禁止的。”（RFP或RFQ即为比价文件或采购文件）；在原告合规部门询问采购的供应商之间是否会有沟通时，被告本人确认“我们从流程上是禁止的，这是肯定的。但是我怎么保证，因为我是客户，我也不能、不能天天监视他们”。经质证，被告对该证据真实性无异议，但表示因为服务器是厂商生产的，需要和厂商沟通是正常的，原告对此也认可；对于RFQ文件，需要被告填写的仅是采购硬件清单部分，最终正式文件是采购团队通

过邮件发给供应商，被告从某该程序。

2.原告提供主题为“服务器比价,采购申请单-HO-201801260099-刘世彦-基础架构和安全组-250000.00-2018-01-26”的邮件、主题为“答复:[EXT] 回复:答复:2台服务器”的邮件、主题为“兴业银行服务器需求”的邮件、主题为“答复:[EXT] 答复:SSL通配符证书采购”的邮件、主题为“答复:[EXT] 回复:答复:data lake项目测试环境机器清单”的邮件、主题为“答复:[EXT] 答复:答复:答复:中美联泰合同扫描件,麻烦提供一下,谢谢!”的邮件、主题为“服务器比价,采购申请单-HO-201801260099-刘世彦-基础架构和安全组-250000.00-2018-01-26”的邮件、主题为“[EXT] 回复:答复:服务器硬件设备采购招标书-20171127”的邮件、主题为“答复:[EXT] RFQ-AS400驻场服务”的邮件、主题为“采购申请单-HO-201709080823-刘世彦-基础架构和安全组”的邮件、司法鉴定意见书,证明:被告在向采购部门推荐候选供应商名单后,立即向特定供应商泄露候选供应商名单(包括详细的联系人信息、电话号码和电子邮箱),为特定供应商串通其他候选供应商提供了极大的便利;被告多次让特定供应商自行推荐候选供应商,协助特定供应商串通投标或比价;被告明知公司的采购流程禁止被告将某1/招标文件发给候选供应商,被告却远超出泄露保密信息的范畴,多次让外部特定供应商代为完成其工作内容(草拟、填写或修改比价/招标文件),并长期隐瞒该等欺诈和不诚实的行为;被告的行为严重违反了劳动合同约定和原告规章制度规定的保密义务,也严重违背了劳动者应当遵守的职业道德。经质证,被告对上述证据真实性无异议,但认为被告推荐的供应商都是公司之前使用过的供应商,符合采购指引的规定,被告并不存在违纪行为。

3.被告提供2015年8月3日合同审批表及主服务协议、2016年1月19日合同审批表及主服务协议,证明A公司与原告合作的过程,由惠普公司指定A公司代收代付相应款项,实际是惠普直接为原告提供货物,A公司在服务期内得到了原告的认可。经质证,原告对该证据真实性无异议,但对关联性不予认可。

4.被告提供2016年11月2日的合同审批表及主服务协议,证明公司在2016年11月与上海B有限公司签订硬件搬迁年度协议,当时是因为硬件搬迁年度协议签订时设定的预算上限不足,导致有10,250元无法结算给上海B有限公司,被告在各部门推选下处理后续事宜,原告将某2作为被告串通供应商的行为缺乏依据。经质证,原告对该证据真实性无异议,但对关联性不予认可。

5.被告表示向A公司发送其向原告推荐的其他候选供应商名单以及让A公司推荐其他候选供应商,系因A公司为原告服务多年,被告认可并信任A公司,当时因为项目紧急,被告为了尽快完成采购流程。另被告表示有时让供应商填写或修改RFQ文件,是因为相关数据需要供应商核对确认。

本院认为,根据法律规定,劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。劳动者严重违反用人单位规章制度和劳动纪律的,用人单位可以解除劳动合同。本案中,被告作为原告处工作多年的员工,作为IT经理,一直参与公司采购事宜,知晓采购流程的相应规定。对于原告公司来说,其在采购方面设立比价/招标流程的目的,即是通过供应商各自独立提供报价方案,让供应商之间公平竞争,公司从而通过该机制获得优廉的服务。在该流程中,候选供应商之间均为竞

争关系，彼此存在利益冲突，为避免候选供应商之间出现相互串通比价/招标的情况，候选供应商彼此应当并不知晓对方是否参与，故对于原告公司来说，候选供应商信息应当属于保密信息，被告负有保守该秘密的义务。现从前述查明的事实来看，被告作为参与采购的人员，负有向采购部门推荐候选供应商的职责，然其未经公司允许，多次擅自向特定供应商提供其他候选供应商信息以及让特定供应商自行推荐候选供应商，被告该行为显然属于泄露公司保密信息的行为，会使候选供应商之间产生串通比价/招标的不利后果，客观上破坏了公司的采购流程，导致公司的比价/招标机制无法发挥其应有的作用，不可避免地损害了公司的利益。此外，被告作为公司员工，理应恪尽职守，诚信勤勉，然其在参与采购工作中，未经公司允许，擅自将某1/招标文件发送给特定供应商，并让特定供应商代为填写或修改比价/招标文件的工作，被告该行为显然也存在不当之处。综上，被告上述行为确系违反了原告公司规章制度和劳动纪律，原告据此解除与被告劳动合同符合法律规定，故原告要求不支付被告违法解除劳动合同赔偿金447,015元的诉讼请求，于法有据，本院予以支持。

关于被告要求原告支付2018年年年终奖200,000元以及2019年年年终奖100,000元的诉讼请求。对此，年终奖并不同于每月固定发放的劳动报酬，其性质属于奖励性收入，该奖金是否发放以及如何发放应当按照双方约定以及公司规定执行，且用人单位对此具有一定的自主权限。本案中，双方关于年终奖并无书面约定，现被告在2018年工作中，存在严重违反公司规章制度的行为，原告对其进行停职调查，并于2019年6月解除与被告劳动合同，原告基于被告的违纪行为决定不予发放被告2018年及2019年年年终奖并无不妥，故被告要求原告支付2018年年年终奖200,000元以及2019年年年终奖100,000元的诉讼请求，本院难以支持。因仲裁裁决原告支付被告2018年末休年休假工资2,868.41元，双方对此均未起诉，视为接受该裁决，本院予以确认。依照《中华人民共和国劳动法》第三条第二款、《中华人民共和国劳动合同法》第三十条第一款、第三十九条第二项之规定，判决如下：一、原告中美联泰大都会人寿保险有限公司于本判决生效之日起十日内支付被告刘世彦2018年末休年休假工资2,868.41元；二、原告中美联泰大都会人寿保险有限公司无需支付被告刘世彦违法解除劳动合同赔偿金447,015元；三、驳回被告刘世彦的诉讼请求。

负有金钱给付义务的当事人，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》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

案件受理费10元，减半计5元，免予收取。

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，上诉于上海市第一中级人民法院。

审 判 员
书 记 员

陈浩
杨光

二〇二一年四月一日