

天津市滨海新区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

津滨劳人仲案字[2024]第 621 号

申 请 人：边某。

被 申 请 人：某公司。

住 所：天津自贸试验区（东疆保税港区）。

负 责 人：李某。

申请人边某诉被申请人某公司劳动争议一案，本委受理此案后，依法组成独任仲裁庭，申请人及被申请人委托代理人依法参加了仲裁活动，本案现已审理终结。

申请人诉称：本人于 2022 年 5 月 1 日签订劳动合同，为期 3 年，岗位为维修技师，月工资标准为基本工资 3500 元、绩效工资 1500 元、餐补 420 元，已缴纳社会保险，公司 2024 年 5 月 29 日协商解除劳动合同未达成一致，2024 年 5 月 31 日公司单方解除劳动合同，关于申诉请求的事实经过为，1、被申请人支付每天 170 元、210 元支付加班费，本人不认可，有项目部经理签字确认加班时长，2、2022 年入职未放年假，2024 年年假未折算，3、被申请人未支付 2022 年、2023 年采暖补助、加班餐补，4、2023 年育有一子，至今未享有育儿假，公司请假流程未说明，年终奖至今未发放，5、2022 年优秀员工奖未发放，规章制度明确说明有奖金，6、公司单方解除劳动合同，应补到 2N，差额为 11670.17 元，7、公司明确有绩效奖金共 8 个季度总计 32909.14 元。申请人

提出仲裁申请:1、被申请人向申请人支付2023年6月至2024年4月加班费差额25725.81元;2、被申请人向申请人支付2022年和2024年未休年休假工资9456.6元;3、被申请人向申请人支付2022年至2024年采暖补贴1040元、加班餐补1560元;4、被申请人向申请人支付2023年至2024年育儿假折算费12608.8元、2022年至2024年年年终奖13712.14元;5、被申请人向申请人支付2022年度优秀员工奖金1000元、2023年4月至2024年5月住房补贴10400元;6、被申请人向申请人支付违法解除劳动合同赔偿金差额11670.17元;7、被申请人向申请人支付2022年度至2024年度绩效奖金32909.14元。

被申请人辩称:针对申请人的仲裁请求,公司均不同意,具体理由如下:1、支付2023年6月1日-2024年4月30日加班工资25725.81元。我公司于2024年5月31日向员工发送了《解除劳动合同通知书》,并已按照该通知书在2024年6月30日前一次性向乙方支付补偿费22610.18元。前述费用包括但不限于代通知金、经济补偿金、赔偿金、应休未休年假补偿、加班费及其他一切补偿金,我公司已按约定支付相关款项,其主张加班工资无事实和法律依据。2、支付2022年度及2024年度未休年休假折算工资9456.6元。根据我公司《员工手册》等证据资料,公司严格按照制度进行休假管理并有权对员工休年假进行统筹安排休假,上年度未休年假在次年3月31日前自动清零作废,我公司于2024年5月31日向员工发送了《解除劳动合同通知书》,已按照该

通知书 2024 年 6 月 30 日前一次性向乙方支付补偿费 22610.18 元。前述费用包括但不限于代通知金、经济补偿金、赔偿金、应休未休年假补偿、加班费及其他一切补偿金，我公司已按约定支付相关款项，申请人主张年休假折算工资无事实和法律依据。3、支付 2022 年至 2024 年采暖补贴，共计 1040 元；78 天加班餐补，共计 1560 元。根据我公司《员工手册》等证据资料，公司未承诺过采暖补贴及加班餐补，申请人主张采暖补贴及加班餐补无事实和法律依据。4、支付 2023 年至 2024 年育儿假 20 天折算工资 12608.8 元。根据我公司《员工手册》等证据资料，公司严格按照制度进行休假管理且未设置育儿假，申请人主张育儿假折算工资 12608.8 元无事实和法律依据。5、支付 2022 年度员工优秀奖金 1000 元，2023 年 4 月至 2024 年住房补贴共 10400 元。根据我公司《员工手册》，我司未承诺过给予员工优秀员工奖金及住房补贴，申请人主张支付 1000 元优秀员工奖金及 10400 元住房补贴无事实和法律依据。6、支付强制解除劳动合同未支付补偿金 11670.17 元。按照相关法律规定，我公司于 2024 年 5 月 31 日向员工发送了《解除劳动合同通知书》，已按照该通知书在 2024 年 6 月 30 日前一次性向乙方支付补偿费 22610.18 元。前述费用包括但不限于代通知金、经济补偿金、赔偿金、应休未休年假补偿、加班费及其他一切补偿金，我公司已按约定支付相关款项，申请人主张支付按 2N 倍月工资赔偿，补发剩余 11670.17 元补偿金无事实和法律依据。7、支付 2022 年至 2024 年年度绩效奖金，8 个季度共

32909.14元，2022至2024年年年终奖13712.14元。根据《某公司绩效管理制度》，我司对于员工实行绩效考核制，根据核算结果实行绩效考核。2022年5月至2023年12月，公司并未扣减申请人绩效，已及时、足额发放申请人薪酬。2024年1月-2024年5月，申请人在钉钉提交月度绩效考核评价表，申请人的直属领导对其评分，申请人认可该评分，故我司根据申请人考核分数进行薪酬核算，及时、足额发放申请人薪酬。申请人主张支付32909.14元绩效工资及年终奖13712.14元无事实和法律依据。综上所述，申请人的仲裁请求均没有事实和法律依据，恳请贵委驳回。

本委经审理查明：申请人于2022年5月1日入职被申请人处，工资标准为基本工资3500元+绩效工资1500元+餐补420元，每月8号以银行转账形式发放上月工资，申请人解除前12个月平均工资为6856.07元，申请人在被申请人处工作前存在连续12个月的工作经历，2022年未休过年休假，在职期间未享受过育儿假，申请人最后工作至2024年5月31日，5月29日被申请人处人事与申请人沟通解除补偿金额，双方未达成一致，但未就调岗等事宜进行协商，5月31日被申请人向申请人发送解除劳动合同通知书，解除理由为客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法继续履行，被申请人未发放过冬季取暖补贴。

庭审中申请人称其从事生产调度工作，2023年6月至9月有21天加班，被申请人按照170元/天支付的加班费，2023年10月至12月有38天加班，被申请人按照210元/天支付的加班

费，被申请人支付的加班费均存在差额，2024年1月加班11天，3月加班8天，被申请人未支付加班费，申请人主张2024年未休过年休假，被申请人所称的调休抵扣年假实为居家办公，会在家通过线上进行车辆调度，项目经理告知申请人加班期间会按照20元/天的标准发放餐补，另外申请人2022年获得优秀员工称号，按照相关规定应奖励1000元，被申请人将宿舍改为补助形式后未发放过住房补助，应按照800元/月的标准发放，申请人主张季度绩效奖金，称公司有相关文件规定，发放该奖金无需考核打分，也主张了年终奖，认为劳动合同中提及了年终奖，应按一年一个月工资的标准发放，另外，申请人所在项目仍存在，只是换了名称，有两名维修技师在申请人解除前一个月内进行了调岗。

被申请人不认可申请人的陈述，称申请人从事车门组工长工作，不存在其陈述的加班情况，加班申请表中没有总经理的签字，2024年申请人存在调休正常发放工资的情况，已视为抵扣年假，公司没有加班餐补、优秀奖励员工奖励、住房补助的相关规定，包括申请人在内的全体员工均没有年终奖，申请人不在发放季度绩效人员范围内，申请人所在项目停止运营。

另查，申请人当庭明确第一项仲裁请求为要求延时加班费差额。

上述事实，有申请人当庭陈述及相关证据证实，本委予以确认。

本委认为：申请人主张延时加班费差额，并提交了加班

补贴申请，被申请人不认可真实性，其中并未加盖有被申请人处公章，也未有被申请人负责人总经理签字，本委对该证据不予采信。而2024年1月工资条中显示存在加班，但未体现具体的加班时长，且该工资条显示包含加班费在内实发工资应为6377.46元，与申请人提交的中国工商银行借记账户历史明细显示的2024年1月份工资发放情况一致，不存在欠发2024年1月加班费的情况。除此之外申请人并未提交其加班的其他证据，及被申请人发放加班费的具体情况，综上，申请人的第一项仲裁请求本委不予支持。

申请人主张未休带薪年休假工资，经折算，申请人2022年剩余未休年休假天数为3天，被申请人安排申请人调休并正常发放工资，视为抵扣2024年未休年休假，申请人主张其并非调休而是居家办公，但未向本委提交任何证据予以佐证，综上，依据《职工带薪年休假条例》第五条规定，被申请人应支付申请人2022年未休年休假工资。

申请人于2022年5月1日入职，根据《关于发放一九八零年度职工冬季取暖补贴的通知》规定，工作满一年才予以支付冬季取暖补贴，被申请人应支付申请人2023-2024年度冬季取暖补贴。

申请人主张加班餐补，并未提交相关证据，该项仲裁请求本委不予支持。

申请人在职期间未享受育儿假，主张按照2倍日工资折算费用，但在《天津市人民政府办公厅印发关于婚假生育假（产假）陪产假育儿假护理假等假期休假实施办法的通知》

中并未有相关规定，故申请人的该项仲裁请求本委不予支持。

申请人主张年终奖，但在劳动合同中并未明确约定申请人每年享有年终奖，以及发放标准，除此之外，申请人未提交其他证据证明其应享受年终奖，故因证据不足，申请人的该项仲裁请求本委不予支持。

申请人主张优秀员工奖励，仅提交了荣誉证书，但未提交被申请人处关于优秀员工奖励制度的相关证据，申请人还主张住房补贴，提交了住宿补贴领取申请表，被申请人不认可真实性，其中未加盖有被申请人处公章或总经理签字，且其中也没有申请人的名字，本委不予采信，除此之外，申请人并未提交证据证明其应享受住房补贴，故，因证据不足，申请人的第五项仲裁请求本委不予支持。

被申请人以客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行与申请人解除劳动合同，但被申请人并未向本委提交任何客观情况发生重大变化的相关证据。另外，在解除劳动合同前，被申请人仅是与申请人协商补偿金额，并未就变更劳动合同内容进行协商。综上，被申请人以此理由与申请人解除劳动合同存在违法情形，被申请人已向申请人支付了解除补偿 22610.18 元，依据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金差额。

申请人主张 2022 年至 2024 年的季度绩效奖金，仅提供了公司的公司绩效管理制度，但未提交证据证明其属于季度

绩效考核员工范围，也未提交考核的相关证据，故申请人的第七项仲裁请求本委不予支持。

此案经本委调解无效，现根据《职工带薪年休假条例》第二条、第三条、第五条，《关于发放一九八零年度职工冬季取暖补贴的通知》，《天津市人民政府办公厅印发关于婚假生育假（产假）陪产假育儿假护理假等假期休假实施办法的通知》，《中华人民共和国合同法》第八十七条，裁决如下：

一、自本裁决书生效之日起七日内，被申请人给付申请人2022年未休带薪年休假工资1891.33元、2023-2024年度冬季取暖补贴335元、违法解除劳动合同赔偿金差额11670.17元，共计人民币：13896.5元（壹万叁仟捌佰玖拾陆元伍角）。

二、驳回申请人其他仲裁请求。

本裁决书一式三份，当事人对本裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；不起诉的，本仲裁裁决书发生法律效力。

一方当事人拒不履行生效仲裁裁决的，另一方当事人可以向人民法院申请强制执行。

仲裁员：于 岚

二〇二四年八月九日

书记员：卢 熠