

# 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 622 号

申 请 人：朱某，男，汉族，1995 年 4 月 30 日出生。

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。

申请人朱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 日入职，担任维修技师，月工资标准为基本工资 3150 元、绩效工资 1350 元、餐补 420 元，已签订劳动合同、缴纳五险一金，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、被申请人按照每天 170 元、210 元支付加班费，本人不认可，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、2024 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、公司单方解除劳动合同，差额为 8159.32 元，6、公司明确有绩效奖金共 25208.3 元，员工住院慰问 500 元未享有，7、2023 年 4 月 15 日至 2024 年 5 月 31 日未享有住房补贴 10400 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 3 月加班费差额 3543.8 元；2、被申请人向申请人支付 2024 年育儿假折算费 4829.2 元；3、被申请人向申请人支付违法解除劳动合同赔偿金差额 8159.32 元；4、被申请人向申请人支付 2022 年和 2023 年采暖补贴 1040 元；5、被申请人向申请人支付 2022 年 5 月至 2024 年 5 月绩效奖金 25208.3 元；6、被申请人向申请人支付 2022 年和 2024 年未休年休假工资 7243.8 元；7、被申请人向申请人支付 2023 年 6 月至 2024 年 3 月餐补 400 元；8、被申请人向申请人支付 2024 年育儿补助 1000 元；9、被申请人向申请人支付员工住院慰问 500 元；10、被申请人向申请人支付 2023 年 4 月 15 日至 2024 年 5 月 31 日住房补助 10400 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 日加班工资差额 3543.8 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 18099.33 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 2024 年育儿假折算工资共 4829.2 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 4829.2 元无事实和法律依据。3、支付强制解除劳动合同未支付补

偿金 8159.32 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 18099.33 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 8159.32 元补偿金无事实和法律依据。4、支付 2022 年、2023 年采暖补贴 1040 元。根据我公司《员工手册》等证据资料，公司未设置采暖补贴，申请人主张采暖补贴 1040 元无事实和法律依据。5、支付 2022 年 5 月至 2024 年 5 月绩效奖金 25208.30 元。根据《某家公司绩效管理制度》，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 25208.30 元绩效奖金无事实和法律依据。6、支付 2023 年及 2024 年未休年假 10 天共计 7243.8 元。根据我司《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，且我公司于 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 18099.33

元（人民币大写：壹万捌仟零玖拾玖元叁角叁分）。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。

7、支付2023年6月至2024年3月餐补共计20天400元。根据我公司《员工手册》等证据资料，公司未设置加班餐补，工作日餐补均按考勤随工资发放，申请人主张餐补400元无事实和法律依据。8、支付2024年育儿补助，共1000元。根据我公司《员工手册》等证据资料，公司未设置育儿补助，申请人主张育儿补助1000元无事实和法律依据。9、支付员工住院慰问，共500元；2023年4月15日至2024年5月31日住房补助10400元。根据我公司《员工手册》，我司未承诺过给予员工住院慰问及住房补贴，申请人主张支付500元住院慰问金及10400元住房补贴无事实和法律依据。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3150元+绩效工资1350元+餐补420元，每月8号以银行转账形式发放上月工资，解除劳动合同前12个月平均工资为5251.73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库房调度工作，2023年6月至9月有2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16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1天，3月加班2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，会在家通过线上形式进行库房管理并进行相关问题解答并同意领取物料，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，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，以及被申请人规定育儿即发放1000元补助和员工住院会发放500元慰问金，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，称申请人从事维修技师工作，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、住房补助、育儿补助、住院慰问的相关规定，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，第七项仲裁请求为要求支付加班餐补。

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，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，故申请人的第二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18099.33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采暖补贴，被申请人应支付申请人 2023 年度冬季取暖补贴。

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，故申请人的第五项仲裁请求本委不予支持。

申请人主张未休带薪年假工资，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。

申请人主张加班餐补、育儿补助和住院慰问，并未提交相关证据，第七项、第八项、第九项仲裁请求本委不予支持。

申请人主张住房补贴，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，申请人的第十项仲裁请求本委不予支持。

此案经本委调解无效，现根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条，《职工带薪年假条例》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》，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违法解除劳动合同赔偿金差额 8159.32 元、2023 年冬季取暖补贴 335 元、2022 年未休带薪年假工资 1448.75 元，共计人民币：9943.07 元（玖仟玖佰肆拾叁元零柒分）。

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



（此页无正文）