

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 625 号

申 请 人：王某。

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。

申请人王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 日签订为期 3 年的劳动合同，岗位为维修技师，每月工资标准为基本工资 3150 元、绩效工资 1350 元、餐补 420 元，已缴纳社会保险，2024 年 5 月 29 日公司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 元或 210 元支付加班费，本人不认可，有项目经理签字确认加班时长，2、2022 年入职未放年假，2024 年年休假未使用，被申请人未支付工资，3、被申请人未支付 2022 年、2023 年采暖补助、加班餐补，加班以调休形式转换不符合劳动法，自入职未发放年终奖，4、被申请人单方解除劳动合同，应按 2N 结算补足差额，5、公司制度明确规定绩效奖金，共 8 个阶段，2022 年至 2024 年共计 24471.84 元。申请人提出仲裁申请：1、被申请人向申

请人支付 2023 年 12 月加班费差额 181.6 元；2、被申请人向申请人支付 2022 年度和 2024 年度未休年休假工资 10548 元；3、被申请人向申请人支付 2022 年至 2024 年采暖补助 1040 元、加班餐补 20 元；4、被申请人向申请人支付 2022 年至 2024 年年年终奖 10196.6 元；5、被申请人向申请人支付 2024 年 1 月至 5 月住房补贴 4000 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 7775.57 元；7、被申请人向申请人支付 2022 年度绩效奖金 24471.84 元；8、被申请人向申请人支付 2023 年 1 月至 2023 年 7 月的工资 12551.72 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 12 月加班费剩余部分 181.6 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》，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 17715.93 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、2024 年应休未休年假 10 天，折算工资 10548 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，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 17715.93 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 10548 元无事实和法律依据。3、支付 2022 至 2023 年采暖补贴，共计 1040 元，加班餐补 1 天共计 20 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 2022 年至 2024 年度年终奖 10196.6 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》，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 17715.93 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。其主张支付年终奖奖金无事实和法律依据。5、支付 2024 年 1 月至 5 月住房补贴共 4000 元。根据我公司《员工手册》等证据资料，公司未承诺过住房补贴，申请人主张住房补贴无事实和法律依据。6、支付单方面解除劳动关系未支付赔偿金共 7775.57 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 17715.93 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 7775.57 元补偿金无事实和法律依据。7、支付 2022 年至 2024 年绩效奖金，8 个季度共计

24471.84元;支付2023年1月至2023年7月的工资12551.72元。8、根据我司《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24471.84元绩效工资及付2023年1月至2023年7月的工资12551.72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，从事维修技师工作，工作标准为基本工资3150元+绩效工资1350元+餐补420元，根据加班情况发放加班工资，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5098.37元，2022年申请人未休过年休假，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2023年12月有1天加班，被申请人按照210元/天支付的加班费存在差额，在被申请人处工作前有连续12个月的工作记录，但提交的社保缴费记录是从2021年

9月开始的，2024年申请人主张未休过年休假，被申请人所称的调休抵扣年假实为居家办公，会在家以微信形式回答其他同事的工作疑问，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，项目经理以微信转账形式发放过2023年4月至12月每月800元的住房补助，2024年1月至5月也应按此标准发放，申请人主张季度绩效奖金，并称每月会进行绩效考核打分，因无法登录钉钉无法举证，申请人不清楚项目具体情况，但是维修技师岗位的全部员工予以解除，申请人主张2023年1月至7月工资差额，系被申请人按照2023年1月551.72元，2月至7月每月2000元的金额在申请人的个税系统中进行了税务申报，但未实际发放该部分工资。

被申请人不认可申请人的陈述，称申请人不存在其陈述的加班情况，2024年申请人调休正常发放工资，已视为抵扣年假，公司没有加班餐补、住房补助的相关规定，已经向申请人发放过月度绩效，不存在季度绩效奖金，也不会进行考核，申请人所在项目停止运营，2023年1月至7月已足额发放申请人工资，因工作失误将与申请人同名的员工工资个税申报到申请人名下。

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，申请人当庭撤回第四项仲裁请求。

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。

根据申请人提交的社会保险缴费证明显示，申请人累计缴费年限为6年3个月，在被申请人处工作前已存在连续工作12个月的情形，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采暖补贴，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，主张住房补助，提交了住宿补贴领取记录表，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，本委不予采信，除此之外，申请人并未提交证据证明被申请人有以上福利待遇，综上，申请人的第第三项仲裁请求中的加班餐补和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 17715.93 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。

申请人主张 2023 年 1 月至 7 月工资差额，依据为个税系统显示的税务申报信息，但记录中显示为一般劳务报酬，与申请人的工资报酬性质不符，且根据申请人的银行流水显示，申请人的工资未有明显减少的情况，除此之外，申请人未提交证据证明其工资存在差额，综上，申请人的第八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》、《中华人民共和国劳动合同法》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 年未休带薪年假工资 1406.45 元、2023 年防暑降

温费 335 元、违法解除劳动合同赔偿金差额 7775.57 元，共计人民币：9517.02 元（玖仟伍佰壹拾柒元零贰分）。

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）