

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 803 号

申 请 人：薛某。

被 申 请 人：某公司。

法定代表人：刘某，总经理。

委托代理人：高某，被申请人处人事行政经理，特别授权。

委托代理人：吴某，被申请人处法务经理，特别授权。

申请人薛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，并公开开庭进行了审理，申请人薛某及被申请人委托代理人高某、吴某依法参加了仲裁活动，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人自 2021 年 6 月 16 日入职被申请人处，双方签订劳动合同。被申请人于 2024 年 6 月 19 日向申请人发送终止劳动合同通知书，构成违法解除辞退，应当支付赔偿金。申请人未休年假，被申请人应当支付年假工资差额。申请人入职前谈薪及劳动合同签订均有年终奖，被申请人未支付，被申请人应该支付年终奖。职业为力行政专业师，月平均工资 9452.4 元，综上所述，请求支持。申请人提出仲裁申请：1、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 66166.8 元；2、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日未休年休假工资差额 4345.93 元；3、

被申请人支付申请人 2021 年至 2024 年年年终奖 40338.9 元。

被申请人辩称：一、关于赔偿金，1、A公司与申请人签署《劳动合同》，约定劳动合同期限为2021年6月16日至2024年6月30日。2024年3月1日，申请人劳动关系变更至被申请人处，被申请人因为受政策原因及市场行情影响，经营十分困难，长期未取得新项目，故导致多个业务条线均无岗位需求，其中包括申请人所在岗位目前确实无工作内容可供安排，被申请人在2024年6月份向申请人发送《终止劳动关系通知书》，通知其劳动合同于2024年6月30日期满终止，符合《劳动合同法》第四十四条第(一)款的规定，并不属于违法解除，因此被申请人无需支付赔偿金。2、假设仲裁委认定被申请人需向申请人支付经济补偿金的情况下，鉴于双方于2021年6月16日签署《劳动合同》，截至2024年6月30日，尚不满3.5年，经济补偿金应按3.5个月月薪计算。被申请人离职前12个月平均工资(未包含申请人自社保机构领取的生育津贴)为6883.51元，应以该金额计算经济补偿金。二、关于未休年假补偿金，1、根据被申请人发布的《考勤管理办法》附件《假期类型与待遇》规定员工年休假计算方式为 5+N(N指入职自然年数，其中入职当年取0,且 $N \leq 10$)当年年假应当在次年3月31日以前休完，否则，视为员工自愿放弃，逾期不补休、不补薪。若申请人正常出勤，鉴于申请人于2021年6月16日入职，故申请人2024年应享有年假3天。且根据《劳动合同》第七条第3款，《假期类型与待遇》在公司办公系统中公布过，视为申请人已知悉并自愿遵守。2、根据《企业

职工带薪年休假实施办法》第十一条规定，申请人的年休假参照的月工资应为被申请人支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资，在2023年7月至2024年6月期间月平均工资数额应为6883.51元，则日工资为316.48元，应以该金额计算3天未休年休假工资差额。三、关于年终奖，1、根据《劳动合同》第四条第2款约定，申请人月固薪包含基本工资+月固定奖金+绩效奖金，被申请人向申请人发放的每月薪资中均已发放了月固定奖金和绩效奖金，申请人无权要求被申请人再次支付关于绩效的奖金。2、根据《劳动合同》第四条第2款约定，浮动薪酬根据被申请人当年激励政策执行。3、自2020年度新冠肺炎疫情暴发以来，房地产市场整体下行，房屋建设及销售均遭受了极大的影响，被申请人所在某集团已出现债务违约，经营业绩十分惨淡。被申请人整个公司2021、2022、2023年度全体员工均未产生年度奖金，也未发放年度奖金。4、并且，申请人在2023年4月3日至9月7日期间均在休产假，产假期间并无任何个人业绩，结合申请人个人业绩、出勤率，申请人也无权主张年终奖。因此，申请人主张支付年终奖无事实及法律依据。综上，请求驳回申请人的全部仲裁请求。

本委经审理查明：申请人于2021年6月16日入职A公司，并签订了期限为2021年6月16日至2024年6月30日的劳动合同，后劳动关系主体于2022年3月1日变更为B公司，2022年10月1日变更为C公司，2024年3月1日变更为被申请人，工作岗位是人力行政专业师。工资标准为基

本工资+月固定奖金+月绩效奖金，共 8128 元，每月月底以银行转账形式发放工资。2024 年申请人未休过年假。2024 年 6 月 19 日被申请人向申请人发送终止劳动关系通知书，其中写明 2024 年 6 月 30 日双方劳动合同期满后终止，申请人最后工作至 2024 年 6 月 30 日。

庭审中申请人称其主张的年终奖是依据聘用通知和 2024 年 3 月 1 日签署的劳动合同变更协议书第 4 条第 1 款。

被申请人不认可申请人的陈述，称 2021 年至 2024 年公司全员未发放过年终奖，且申请人的劳动合同中并未约定年终奖。

上述事实，有申请人及被申请人当庭陈述及相关证据证实，本委予以确认。

本委认为：申请人主张违法解除劳动合同赔偿金，其认为劳动合同到期后被申请人未续签属于违法行为，申请人的劳动合同虽进行多次变更，但变更的仅是劳动合同主体，合同期限等实质性内容并未变化，被申请人最后依据劳动合同期满与申请人终止劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条中规定的劳动合同可以终止的情形，不存在违法行为，故申请人的第一项仲裁请求本委不予支持。

申请人主张 2024 年未休带薪年假工资，被申请人主张申请人 2024 年应享受 3 天年假，符合法律规定，申请人 2024 年平均工资为 8401.5 元，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 2024 年未休年假工资 2317.66 元。

申请人主张 2021 年至 2024 年的年终奖，但其提交的聘用通知仅是提及了年薪的字眼未提及年终奖，而劳动合同变更协议中也未明确约定申请人享有年终奖及年终奖的发放条件及标准，故对以上证据本委均不予采信，综上，因证据不足，申请人的第三项仲裁请求，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》第四十四条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条，《职工带薪年休假条例》第五条之规定，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 2024 年未休年休假工资，计人民币：2317.66 元（贰仟叁佰壹拾柒元陆角陆分）；

二、驳回申请人其他仲裁请求。

本裁决为终局裁决，裁决书一式三份，一方当事人不履行本裁决，另一方当事人可向有管辖权的人民法院申请强制执行。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十八条规定，劳动者对本裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；用人单位有证据证明本裁决存在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条所列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向有管辖权的中级人民法院申请撤销裁决。

仲 裁 员：于 岚
二〇二四年八月三十日
书 记 员：田宇哲