

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 624 号

申 请 人：宋某。

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。

申请人宋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 日与被申请人签订了 3 年期限劳动合同，担任维修技师，月工资标准为 3250 元基本工资、1500 元绩效工资、420 元餐补，已缴纳社会保险，因公司 2024 年 5 月 29 日协商解除劳动合同未达成一致，2024 年 5 月 31 日被申请人单方解除劳动合同，关于申诉请求的事实经过为，1、公司单方解除劳动合同，应按 2N 补足差额 8111.12 元，2、公司从 2024 年 2 月至 5 月欠发售后每月 1000 元加班补助，共计 4000 元，3、公司从 2024 年 1 月至 5 月欠发每月 800 元住房补助，共计 4000 元，4、未发放 2022 年至 2023 年采暖补贴 1040 元，5、2022 年入职未发放年假工资，2024 年年假未折算，7、公司制度明确有绩效奖金，共 8 个季度，2022 年至今共计 25115.75 元。申请人提出仲裁申请：1、被申请人向申请人支付违法解除劳动合同赔偿金差额 8111.12 元；2、被申请人向申请人支付 2024 年

2月至5月加班补助4000元；3、被申请人向申请人支付2024年1月至5月住房补助4000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年和2024年未休年休假工资14418元；6、被申请人向申请人支付2022年至2024年绩效奖金25115.75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、支付单方面解除劳动关系未支付赔偿金共8111.12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18051.13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8111.12元补偿金无事实和法律依据。2、支付2024年2月到5月加班补助每月1000元，共计4000元。根据我公司《员工手册》等证据资料，公司未承诺过加班补助，申请人主张加班补助4000元无事实和法律依据。3、支付2024年1月到5月每月住房补贴800元，共计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。4、支付2022年至2023年天津市采暖补贴每年520元，共计1040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，申请人主张采暖补贴无事实和法律依据。5、支付2022年、2024年应休未休年假10天，折算工资14418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》，并于2024年6月30日前一次性向乙方支付补偿费18051.13元。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14418元无事实 and 法律依据。6、支付2022年至2024年绩效奖金，8个季度共计25115.75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25115.75元绩效工资无事实 and 法律依据。综上所述，申请人的仲裁请求均没有事实 and 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5232.45元，申请人每年应享受10天带薪年假，2022年、2024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2024年1月底从维修技师转为售后岗，由标准工时调整为上24小时休48小时，项目经理承诺每个月固定发放加班补助1000元，但一直未发放，不认可被申请人在2024年5月工资中支付了未休年休假工资，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2024年2月份获得优秀员工称号，按照员工激励办法应奖励500元，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。

被申请人不认可申请人的陈述，称申请人不存在承诺发放加班补助的情况，在申请人2024年5月工资中支付了4天的未休年休假工资2482.76元，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。

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：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 18051.13 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。

申请人主张加班补助，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，申请人的第二项、第三项仲裁请求本委不予支持。

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。

申请人每年应享受 10 天带薪年假，经折算，申请人 2022 年剩余未休年休假天数为 6 天，被申请人主张在 2024 年 5 月工资中发放了申请人 4 天未休带薪年假工资，申请人不认可，被申请人未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、2024 年未休年休假工资。

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，故申请人的第六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》，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年和2024年未休带薪年休假工资4811.45元、2023年冬季取暖补贴335元、违法解除劳动合同赔偿金差额8111.12元，共计人民币：13257.57元（壹万叁仟贰佰伍拾柒元伍角柒分）。

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）