

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2024〕154-1 号

申请人：温世豪，男，汉族，1991 年 12 月 21 日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

被申请人：广州微咔世纪信息科技有限公司，住所：广州市海珠区庭园路 1 号 803 房。

法定代表人：吴泽锋。

申请人温世豪与被申请人广州微咔世纪信息科技有限公司关于未休年休假工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人温世豪及其委托代理人陈玉玲和被申请人的法定代表人吴泽锋到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 10 月 30 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2021 年至 2023 年 13 薪（年终奖）70916.67 元；二、被申请人支付申请人 2023 年未休年休假工资 900.38 元。申请人本案共提出 4 项仲裁请求，另有 2

项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：双方已就拖欠工资部分进行过协商，签订协议后单位有支付部分款项，但不清楚是抵扣哪一部分。关于年终奖是全体员工从2021年就没有发放。关于未休年假工资，签订协议当时已经将年假折算到工资中。关于经济补偿金，当时协商按一个月补偿，但并不认可该补偿金。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人与被申请人确认如下事实：申请人于2017年7月31日入职被申请人，任职安卓工程师，从2021年12月起月工资为23500元，被申请人与申请人作为甲方、乙方签订了《解除劳动合同协议书》，该协议书载明的内容如下：2023年7月12日由被申请人提出，双方协商解除劳动合同，双方的劳动关系于2023年8月31日终止，双方确认应发放申请人的工资数额如下：2022年10月工资5500元、2022年12月工资9500元、2023年1月工资7000元、2023年3月工资11500元、2023年5月工资14685元、2023年6月工资10685元、2023年7月工资22998.2元、2023年8月工资27690.4元；被申请人于2023年6月30日前向申请人支付经济补偿23500元；被申请人将于2023年7月20日前支付10685元，于2023年8月15日前支付22998.2元，于2023年9月15日前支付27690.4元，2023年10月至2024年1月31日前每月15号前发放12046.25元；

协议书特别明确和同意的内容为：申请人同意签订协议仅系为了尽快拿到应得的薪酬和经济补偿金等款项，如被申请人未严格按协议的约定足额按时履行支付义务，申请人有权不按照协议约定的条款履行，协议在被申请人违反约定时即时解除，申请人无需另行书面通知，申请人有权按照法定的薪酬以及法定的经济补偿金等申请劳动仲裁等法律途径主张法律规定的权益。另查，双方确认被申请人于2023年7月20日、2023年8月15日、2023年9月15日分别向申请人支付了10685元、22998.2元、27690.4元，被申请人在2023年10月、11月每月向申请人支付了2300元。

一、关于未休年休假工资问题。申请人主张其2023年应休年休假为5天，其在2023年未休年休假，被申请人应支付其未休年休假工资。被申请人确认申请人每年应休年休假为5天，确认申请人2023年未休年休假，但主张其单位已将申请人未休年休假的工资折算于申请人应得工资中。另查，双方确认申请人离职前12个月的月平均工资为23500元。本委认为，第一，签订协议是一种法律行为，双方通过书面形式记录了双方达成的协议内容和约定条款，其作用是明确双方的权益和义务，可以防止因双方之间的理解差异而产生歧义或误解，双方均应遵守协议之约定。本案，申请人与被申请人在《解除劳动合同协议书》明确约定了协议书解除的情形为被申请人未按约定履行，由查明可知，被申请人确实存在未按协议约定履行的情形，即

双方签订的《解除劳动合同协议书》在被申请人违反约定之时解除，申请人可按法律规定向被申请人主张其薪酬及经济补偿等权益，不受上述协议约束。第二，被申请人主张其单位已为申请人折算 2023 年未休年休假的工资，但其单位未举证予以证明，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果。第三，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，结合双方解除劳动合同的时间，经折算，申请人 2023 年可享有的年休假为 3 天（ $243 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足整天部分不予计算）。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，被申请人应支付申请人 2023 年未休年休假的工资 6482.76 元（ $23500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 3 \text{ 天} \times 200\%$ ）。现申请人仅要求被申请人支付其 900.38 元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

二、关于 13 薪（年终奖）问题。申请人主张根据被申请人的企业介绍显示，被申请人处有年底双薪的待遇，而申请人在职期间一直都有发放年终奖。被申请人则主张从 2021 年起已取消年终奖，全体员工均没有发放年终奖。申请人则称被申请人从未告知过取消年终奖，当前被申请人的聘用网站仍显示年底双薪的待遇，只是被申请人一直拖欠申请人的年终奖。本委认为，年终奖一般系指用人单位根据其单位全年经济效益和对员工全年工作业绩的综合考核情况，向员工发放的一次性奖金。

用人单位可以依法自主决定年终奖发放方式、发放标准、发放周期，其性质有别于劳动者提供劳动付出后获得的劳动报酬。本案，申请人请求的年终奖时间跨度达3年，申请人作为领取年终奖的劳动者，如若其认为被申请人欠发年终奖的行为侵犯其合法权益的，理应向被申请人提出异议或向被申请人索要年终奖，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，但本案查明的事实无法证明申请人在此期间内已实际有效行使法定权利，由此可以推定申请人基于被申请人当时的经营效益及自身的工作情形，已接受被申请人不发放该些年度年终奖的安排，否则明显有违普罗大众的认知常理。综上，本委对申请人要求被申请人支付年终奖的请求不予支持。

申请人的另2项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2024〕154-2号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2023年未休年休假的工资900.38元；

二、驳回申请人关于要求被申请人支付其2021年至2023

年 13 薪（年终奖）的仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请人不服本仲裁裁决的，可自收到本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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年十二月二十二日

书 记 员 陈柳萍