

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2025〕1672 号

申请人：陈某，女，汉族，1993 年 8 月 29 日出生，住址：湖北省蕲春县。

被申请人：广州某某科技有限公司，住所：广州市海珠区。
法定代表人：陈某某。

委托代理人：沈某某，男，该单位员工。

申请人陈某与被申请人广州某某科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈某和被申请人的委托代理人沈某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于 2025 年 2 月 14 日向本委申请仲裁，申请人请求：
一、被申请人支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日
克扣的工资 13230 元；二、被申请人支付申请人 2022 年年年终奖 11000 元。

被申请人辩称：一、申请人主张的 2022 年年终双薪没有事

实与法律依据。申请人签署的《离职确认表》中载明了：“工资按照约定发薪日期发放后，双方无任何未结款项（包括但不限于各类奖金、加班费、福利费用等）”。申请人在签署该《离职确认表》时，其工资已经处于无法按时发放的状态，申请人明知签署时的工资发放情况，仍然签署了该确认表，证明申请人在签署时已明知“工资按照约定发薪日期发放后”的前提在签署时已无法成就，对该条款内的“无任何未结款项”的表述系明确知道并确认其除未结工资外已无任何未结款项，该《离职确认表》系申请人的真实意思表示，对其应具有约束力。申请人于离职时已经确认并无奖金未结，与我单位之间的未结款项仅有未发放的工资部分，并且在申请人离职时，我单位相关人员已经明确告知申请人并无所谓 2022 年年终奖、年终双薪，未结工资也将随公司资金安排发放，申请人也已签字对该事实进行了确认，并且我单位已结清申请人所有工资，现申请人又请求我单位支付年终双薪/年终奖，显然违反了诚实信用原则，申请人该项主张依据不足，应当予以驳回。即使贵委认定我单位应当支付申请人 2022 年年终奖金，也应当根据实际情况认定申请人的年终奖金金额，根据我单位发放年终奖金的惯例，若员工当年正常表现且公司决定发放年终奖金的，年终奖金的发放标准为：（员工当年总应发工资-每月补贴 1000 元（如有））/ 员工在职月份*（员工在职天数/365），且试用期员工不享有年终奖金待遇。故假设贵委裁决认定我单位应当支付 2022 年年终

奖金的，亦应当按照附件中列明的数额进行发放。二、申请人关于请求返还由我单位代为缴纳的住房公积金的争议不属于劳动争议案件受案范围，请求贵委依法予以驳回。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条的规定，住房公积金问题不属于劳动争议处理范围，另依据《住房公积金管理条例》第三十八条规定，单位逾期不缴或者少缴住房公积金的，由住房公积金管理中心责令限期缴存。故申请人关于住房公积金相关的仲裁请求不属于劳动争议案件受案范围，恳请仲裁委依法予以驳回。根据《住房公积金管理条例》第十九条关于职工个人缴存的住房公积金，由所在单位每月从其工资中代扣代缴的规定，我单位为申请人代扣公积金的应缴个人部分，属于用人单位的法定义务，并无不妥，不存在克扣工资的情况。我单位目前资金周转困难，暂未向公积金中心缴纳全体员工的住房公积金，但我单位目前正在积极寻求各种途径及外部资金以补足未缴纳的住房公积金，且我单位已经为申请人补缴了2023年8月公积金，并在后续会继续安排补缴。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。被申请人对申请人主张的克扣工资数额予以确认，但辩称此实为住房公积金费用，其承认未为申请人缴纳该住房公积金，但目前已在积极办理补缴事宜。本委认为，依庭审查明的事实可知，被申请人存在代为扣除申请人在

职期间个人部分住房公积金但未依法按时缴纳的情形。用人单位依法为劳动者代扣代缴个人应缴纳的住房公积金系其法定职责及义务，但本案中，被申请人在代扣申请人在职期间住房公积金后并未及时履行代缴义务，加之其当庭并未明确表示补缴申请人工作期间住房公积金的具体日期，从而导致申请人在上述期间工资被代扣后，其住房公积金的合法权益处于未决的不确定状态，此既对申请人住房公积金的合法权益未尽及时保障责任，亦对其足额获取工资的期待利益造成损害。因此，鉴于被申请人目前尚未依法履行为申请人补缴住房公积金义务，故其应支付申请人2023年9月1日至2024年6月30日期间工资13230元。

二、关于2022年年年终奖问题。申请人提供邮件拟证明被申请人于2023年1月已发送邮件，告知2022年年终双薪及年终奖金将于年后发放。被申请人对申请人陈述的发放奖金事实不予确认，主张其并未决定发放2022年年年终奖；被申请人另主张申请人在离职时已签署《离职确认表》，表明除工资外并无其他未结款项。经查，该《离职确认表》载有“2024年5月和6月工资按照约定发薪日期发放后，双方无任何未结款项（包括但不限于各类奖金、加班费、福利费用等）”的内容。申请人对该《离职确认表》不予认可，主张其签署该确认表系为配合办理工作交接手续，且当中内容免除被申请人义务，应属无效。庭审中，被申请人确认双方约定的工资发放日期为次月15日，申

请人 2024 年 5 月和 2024 年 6 月工资分别于 2024 年 6 月 28 日和 2024 年 7 月 31 日发放；申请人当庭确认年终奖税后工资为 10690.36 元。本委认为，其一，申请人提供的邮件可证明被申请人曾向其承诺发放 2022 年年年终奖的事实。被申请人作为确定及核发内部员工薪酬待遇的用人单位，其在享有制定薪酬制度及确定员工工资标准权利的同时，对自身行使确定及核发薪资待遇的权利同样负有注意及审慎义务，加之内部员工系根据被申请人明确告知及公示的内容以确定自身劳动报酬的期待利益及合法权利，故在被申请人已明确告知将发放 2022 年年年终奖的情况下，申请人据此已获取领取该奖金的资格及合法权利。如若被申请人在事后可随意撤回或否定已然送达至申请人的通知，此无疑过分放大其作为用人单位的自主权和自由范围，以及损害劳动者根据通知和决定而享有相应劳动报酬权利的权益，明显缺乏合理性及公平性，且有悖诚实信用原则。因此，本委采纳申请人提供的上述证据。虽被申请人提供《离职确认表》拟证明申请人签署的该确认表已表明除工资外并无其他未结款项，但该《离职确认表》明确约定“工资按照约定发薪日期发放后，双方无任何未结款项”，也即，双方约定无任何未结款项的成立前提系“工资按照约定发薪日期发放后”，被申请人需在约定的发薪日期支付申请人在职期间工资后，该《离职确认表》约定的“双方无任何未结款项”之结果方具备成就条件，然依本案查明的事实可知，被申请人并未在双方约定的发薪日

期结清工资，本委据此认定申请人签署的《离职确认表》关于“双方无任何未结款项”之约定并不发生法律效力。鉴于申请人当庭确认年终奖税后数额，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年年年终奖 10690.36 元。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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 9 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日期间工资 13230 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年年年终奖 10690.36 元。

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 郑泽民

二〇二五年四月三日

书 记 员 陈柳萍