

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[2025]第 806 号

申 请 人：康某某。

被 申 请 人：某公司。

住 所：天津自贸试验区（东疆综合保税区）。

法定代表人：于某，总经理。

委托代理人：刘某，被申请人处员工，特别授权。

委托代理人：张某，被申请人处员工，特别授权。

申请人康某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，并开庭进行了审理，申请人康某某，被申请人委托代理人刘某、张某，依法参加了仲裁活动，本案现已审理终结。

申请人诉称：一、劳动关系及薪资情况：申请人于2022年9月1日入职被申请人处，担任 UI 设计师，签订劳动合同（期限至2027年8月30日），薪资调整如下：2022年9月：综合薪资7600元（含600元福利）；2023年11月晋升 UI 设计组长，薪资调整为8600元（含600元福利）；2024年1月考核通过，薪资调整为9100元（含600元福利）。二、孕期及产假争议：1. 申请人于2024年3月怀孕，预产期2024年12月6日；2. 2024年5月24日起每月休1天产检假，被申请人仅按基本工资4000元发放（应全额支付8500元）；3. 2024年11月25日至2025年5月2日休产假（共158天），被申请人未发放工资，申请人自行申领生育津贴128天21107.20元；三、离职及欠付

事实：1、申请人因育儿于2025年4月7日提交辞职，4月30日正式离职；2、被申请人承诺结算年假及退还5月社保公积金（748.37元）未达法定标准；3、2025年5月支付2357.57元（年假及社保退款），未达法定标准。四、争议焦点：1、年假工资：被申请人未按《职工带薪年休假条例》第5条支付300%工资（仅付1倍）；2、产检假工资：违反《女职工劳动保护特别规定》第6条（应按正常工资支付）；3、产假差额：未按《天津市工资支付规定》第25条补足生育津贴与产前工资差额。现要求裁决被申请人支付申请人：1、2024年5天未休年假工资差额2298.84元；2、2025年1天未休年假工资781.6元；3、2024年7天产检假工资差额1448.28元（2024年5月至2024年11月）；4、产假工资差额15159.47元（2024年11月25日至2025年5月2日）。

被申请人辩称：一、答辩人制定的《员工手册》公司规章制度合法合规，对员工年假休假政策进行了明确的规定。

（一）被答辩人已收到并充分了解和知悉员工手册的内容，应当遵守相关规定，并签署了《员工手册》签收单，明白所有公司的规定及制度，且将遵守公司的规定及制度。（二）

《员工手册》对于员工休假要求进行了明确的规定。根据《员工手册》的3.2.2条年假申请规定，本年度的年假必须在本年度的12月31日以前休完，否则作自动放弃。被答辩人已休完2024年度全部年假，故被答辩人提出2024年5天年假差额2298.84元不予支持；

二、关于未休年假休假补偿。根据《企业职工带薪年休

假实施办法》第十二条的规定，用人单位与职工解除或终止劳动合同时，当年度应休未休年休假，应当按照职工当年已工作时间进行折算，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。被答辩人双方劳动合同于2025年4月30日正式解除，所以被答辩人2025年在岗天数为120天，根据公司员工手册被答辩人2025年全年应享有5天法定年休假，因此折算后的应休而未休的法定年休假天数为1天，由此计算答辩人应支付的应休未休年休假补偿实际金额应为367.82元。（具体计算公式为 $4000\text{元}/21.75*2*1\text{天}=367.82\text{元}$ ）；

三、答辩人已按照劳动合同签署的工资标准全额发放被答辩人产前检查假休假当日的全部工资，并未进行任何克扣，故无需支付被答辩人产检假工资差额1448.28元；

四、被答辩人离职时签署的《工资结清证明》明确载明“我本人与公司所有工资全部结清，我本人与公司无任何债务债权关系”，且被答辩人的生育津贴已在天津医保平台进行成功申领，生育津贴全部款项已直接打入被答辩人个人账户，故被答辩人提出支付产假工资差额15159.47元不予支持。

综上所述，被答辩人的仲裁请求无事实和法律依据，故答辩人恳请仲裁院驳回被答辩人第一、三、四条仲裁请求，维护答辩人的合法权益。

申请人提交证据：1、劳动合同，证明劳动关系存续及薪资约定；2、工资银行流水（2023.10-2025.5），证明工资标准及克扣事实；3、产检记录，证明产检假合法性；4、社保缴纳记录，证明劳动关系存续；5、书面辞职申请及离职

协议，证明离职原因及时间；6、钉钉沟通记录，证明被申请人承认年假计算问题。

被申请人提交证据：1、《劳动合同》，证明康某与我司2024年8月1日签订劳动合同，基本薪资为4000元/月；2、《员工手册》第1、4、11页，3、《员工手册》签收单，4、康某年假提交申请证明，以上2-4证明我司按照劳动法且有明确规定“本年度的年假必须在本年度的12月31日以前休完，否则作自动放弃。”且康某24年年假5天已经休完；5、《辞职信》，6、《钉钉聊天记录截图》，5-6证明康某离职系个人原因，双方就离职事宜仅有年假折算和提前扣除的2025年5月个人社保公积金有争议，且双方以协商达成一致，不存在2024年未休年假；7、离职材料一套，证明康某系个人原因离职，且离职相关材料已签署完成；8、《工资结清证明》，证明双方仅有2025年4月未结算工资（即已商定确认的提前扣除的5月个人社保公积金）未发放，届时康某与公司无任何债权债务关系；9、《裁决书》，证明《工资结清证明》有效力，申请人作为完全民事行为能力人，应该对自己签署的文书承担相应的法律后果，申请人签字确认的《工资结清证明》显示有工资全部结清，申被双方无任何债务债权关系。

本委经审理查明：2022年9月1日申请人与某公司签订劳动合同；2022年11月1日申请人与某海南公司签订技术顾问聘用合同；2023年11月9日申请人与某海南公司签订技术顾问聘用合同；2024年8月1日申请人与被申请人签订劳动合同。上述公司法定代表人均为同一人于某。申请人因自身原因提

出解除劳动合同，双方于2025年4月30日解除劳动关系。申请人于2025年4月30日签署《工资结清证明》。

本委认为：被申请人和申请人符合法律法规规定的主体资格，根据双方的证据和当庭陈述，申请人于2025年4月30日签署《工资结清证明》，根据《工资结清证明》载明“公司于2025年5月10号发放2025年4月工资，具体发放时间以到账时间为准，届时我本人与公司所有工资全部结清，我本人与公司无任何债权债务关系。”被申请人已按上述约定支付完毕。故申请人主张第一、三、四项请求，本委不予支持。

另被申请人认可2025年申请人有一天未休年假，并同意支付未休年假工资367.82元。

经本委调解无效，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条之规定裁决如下：

一、自本裁决书生效之日起七日内，被申请人向申请人支付2025年未休年假工资，计人民币367.82元（叁佰陆拾柒元捌角贰分）；

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：曹志平

二〇二五年七月三十一日

书 记 员：李明娜