

福建省惠安县人民法院

民事判决书

(2023)闽0521民初10423号

原告：王琪文，男，1981年[REDACTED]出生，汉族，住福建省泉州市[REDACTED]，公民身份号码 350500198[REDACTED]4572。

委托诉讼代理人：刘海山，福建华达(石狮)律师事务所律师。

委托诉讼代理人：李妮妮，福建华达(石狮)律师事务所律师。

被告：中核工建设集团第四工程局有限公司，住所地福建省惠安县螺阳镇建筑业大厦1号楼613室，统一社会信用代码 9135052177962318XM。

法定代表人：李平山，该公司总经理。

委托诉讼代理人：庄敬虹，福建兴惠律师事务所律师。

原告王琪文与被告中核工建设集团第四工程局有限公司（以下简称中核公司）劳动争议一案，本院于2023年12月6日立案后，依法适用简易程序，公开开庭进行了审理。原告王琪文的委托诉讼代理人刘海山、李妮妮，被告中核公司的委托诉讼代理人庄敬虹到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告王琪文向本院提出诉讼请求：1. 确认王琪文与中核公司自2008年6月18日至2023年10月25日期间存在劳动关系；2. 判令王琪文与中核公司于2023年10月25日解

1


除劳动关系；3.判令中核公司支付王琪文各项费用合计756478元(包括扣除的2023年7月、8月工资12000元、经济补偿288300元、2017年12月至2019年3月项目补贴64000元、2023年4至6月项目补贴12000元、未签订无固定期限劳动合同的双倍工资204600元、未休年假工资161628元、2023年度奖金13950元)。事实和理由：王琪文自2008年6月18日起入职中核公司处，与福建省中瑞建设有限公司签订劳动合同，该公司与中核公司是同一主体，只是名称进行了变更。王琪文从事建造师工作，并在此后多次签订不同年限的劳动合同。2016年12月16日，中核公司向王琪文发送电子合同《正式员工聘用合同》，但该合同未给予王琪文进行签字确认。此后，中核公司再无与王琪文签订任何书面形式的劳动合同。王琪文在中核公司处一直担任全职建造师直至被中核公司无正当理由扣除王琪文2023年7月至8月部分工资合计12000元后，王琪文于2023年9月25日向惠安县劳动仲裁提出因中核公司多项侵犯王琪文合法权益的行为，王琪文申请解除与中核公司的劳动合同关系。同时，王琪文于2023年10月11日向中核公司邮寄《通知书》，王琪文于2023年10月25日正式与中核公司解除劳动关系。诉讼过程中，王琪文主张解除中核公司与王琪文所有证件关联。经王琪文确认，王琪文与中核公司之间已经不存在证件关联，撤回该项诉求。中核公司无正当理由扣除王琪文2023年7月、8月部分工资合计12000元。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定，中核公司应支付王琪文经济补偿288300元(18600元/月×15.5个月)，自2008年6

A red circular stamp is placed over a handwritten signature. The signature appears to be '王琪文' (Wang Qiwen) in black ink.

月至2023年10月按15.5个月计付，每月工资按工资条是14600元，项目补贴每月4000元，共计18600元。中核公司未支付自2017年12月至2019年3月的项目补贴64000元。中核公司应向王琪文支付单方面决定不予发放的2023年4至6月的项目补贴12000元。王琪文连续工作满十年，中核公司未与王琪文签订无固定期限劳动合同，应支付双倍工资204600元(18600元×11个月)。中核公司应支付王琪文未休年假工资161628元(18600元/月/21.75天×63天×300%)。中核公司应支付王琪文2023年度奖金13950元(18600元/月/12×9个月)。中核公司之前都在次年二月份左右发放至少一个月工资作为年度奖金。以上各项费用合计756478元。

被告中核公司辩称，王琪文的主张无事实和法律依据，应予驳回。一、中核公司股权发生过变更，王琪文原是中瑞公司的项目人员，王琪文与中核公司之前的真实关系应结合社保缴纳情况、工资发放情况、劳动合同或聘用协议等因素综合判定。王琪文单方面主张与中核公司于2016年12月16日重新确立劳动关系，但又不能提供双方签章的劳动合同，中核公司对此不予认同，诉讼请求第一项超过仲裁请求范围，应予驳回。二、中核公司并不存在克扣王琪文2023年7、8月份工资的事实，也不存在中核公司隐瞒未支付的补贴工资64000元的事实。王琪文是公司工程部部门主管，与公司招投标及各项目联系密切，截至王琪文主动要求与公司解除劳动关系之前，仍然与安宁工业园EPC总承包项目有关负责人保持业务往来关系，负责项目工程款项申请支付的材料整理和初审工作，王琪文主张公司隐瞒项目中标时间等缺乏依据。



王琪文同时也是作为惠安县工会确认的在中核公司单位任工会劳动保护监督委员会主任，相比较普通员工，其更应该知晓公司的各项制度，知晓政府的规章、规定。王琪文仅是中核公司承建的安宁工业园 EPC 总承包项目中的两个分项目（中石油西环北延线建设道路工程和中石油北片一号主干道工程）的项目经理，两个子项目中最早开工时间是 2019 年 5 月 13 日。正如王琪文所言，王琪文在 2018 年 4 月起任公司工程部主管，作为企业中层管理人，且其所属的部门一直负责与各在建项目对接工程款支付、工程资料保管等职能，王琪文向仲裁委提交的佐证材料中有大量的工程资料，均未经过公司有关领导同意也可以证明。王琪文作为主管，应知晓各在建工程情况。若其不知情，存在重大失职行为。因此，王琪文主张的安宁工业园 EPC 总承包项目中标 2017 年 12 月至 2019 年 3 月期间被公司隐瞒未发的项目补贴缺乏依据，应视为王琪文已认同该项目补贴的发放时间为项目开工时间，工程项目具体开工时间与开工令时间通常存在不一致，如子项目开工时间与开工令时间一致，则说明王琪文存在隐瞒公司管理人员的情况。项目存在土地手续不完善，无法办理施工许可证，也没有备案，王琪文对此是知晓的。分项目均于 2022 年 1 月 30 日交付使用。依据项目部和项目建设单位提供的情况说明，公司有理由有依据，对王琪文的项目补贴只能发放至 2022 年 1 月，因王琪文故意不主动向公司汇报项目详细情况，致使公司仍向其发放补贴至 2023 年 3 月才发觉，同时也造成了公司与项目部的误会加深，因此，才在 2023 年 7、8 月份工资中予以追回，且截至目前公司仅追



回 2023 年 1 月至 3 月共计 12000 元。王琪文对自己工作失职行为不但不反省，反而提出其他无理要求。王琪文正是因此，才对公司产生诸多不满，且还以此为由拒绝工作安排。

三、中核公司都有为员工缴纳医社保、公积金。四、关于所谓中核公司主动放弃利益而未发放个人的补贴工资问题，王琪文不属“善意第三人”，其是分项目负责人，也是公司部门主管，更是公司工会的重要成员，更应清楚内情。五、王琪文请求解除劳动关系，中核公司同意解除。中核公司于 2022 年下半年起便与王琪文商议要求工程部负责招投标部投泉州常规工程标所需的技术标编制，于 2023 年 9 月再次正式发文要求工程部主要工作职责进行必要调整，均未能落地。技术标编制涉及的主要内容为危大工程清单及安全管理措施等，王琪文作为建造师、土建专业毕业的，对此项技术工作应是熟悉的，何况公司也给了过渡时间，此前相当长的时间里也积累了不少工程技术标资料可供学习。但是，王琪文带头拒绝公司的工作安排，并辩称此项工作应为招投标部职责，王琪文明显存在不服从公司统一安排及不能胜任工作的嫌疑。六、本案是王琪文请求解除劳动关系，且未提前一个月提出，中核公司不必支付补偿金。王琪文基本工资也非 18600 元。七、双倍工资的请求违反法律规定，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，应驳回王琪文关于双倍工资的请求。八、王琪文 2023 年 9 月工资已发放、10 月工资应根据实际到岗情况结算，公司从未拖欠王琪文应得的工资，王琪文主张固定工资为 14600 元缺乏依据。同时，王琪文在仲裁申请书中称中核公司要求降薪，也缺乏依据。



王琪文的工资收入包括：基本工资、岗位工资、绩效工资、证书劳务补贴、项目补贴等，还应扣除个人应承担的医社保、公积金部分。公司对聘用的建造师证书劳务补贴部分享有根据市场价格进行必要调整的权利，王琪文所谎称的中核公司要对其降薪实际是要调整证书劳务补贴，且直至王琪文离开公司为止，均未执行。九、王琪文如有请求年假，未曾被公司拒绝过。王琪文是否休过年假，应以事实依据为准。王琪文休年假的权益如被侵害，应向上级工会反映。王琪文作为工会劳动保护监督委员会主任，存在严重的失职行为。且其主张的年假超过诉讼时效。十、王琪文请求奖金无事实和法律依据。奖金是有对公司产生效益并结合公司总体情况给的，奖金并非绝对发放，中核公司不存在发放十三个月工资作为奖金的情况。王琪文主动离职，不存在支付解除合同补偿金问题。

当事人围绕诉讼请求依法提交了证据，本院组织当事人进行了证据交换和质证。对当事人无异议的证据，本院予以确认并在卷佐证。对有争议的证据和事实，本院认定如下：1. 中核公司对《劳动合同书》真实性无异议，本院予以采信，可以证明中瑞公司与王琪文于2008年6月18日签订《劳动合同书》1份。《员工正式期聘用合同》落款处均未签名，无法证明中核公司与王琪文针对条文内容协商一致，不予采信；2. 中核公司对工资条、银行流水明细、微信聊天记录、通知书真实性无异议，本院予以采信，可以证明王琪文每月工资构成中应发工资包括“基本工资3520元+岗位工资3520元+绩效工资1760元+工程/证件劳务补贴5800元”，2022

A handwritten signature in black ink, followed by a red circular seal or stamp, likely indicating the court's official record or the judge's signature.

年7月至2023年2月无项目补贴一栏，2023年3月项目补贴12000元，2023年4月至6月项目补贴0，2023年7月项目补贴-11000，2023年8月项目补贴-1000。王琪文于2023年10月11日向李平山寄出《仲裁申请解除劳动关系和工作移交通知书》，李平山于同日签收；3.中核公司对中标通知书、建设工程施工合同、银行流水明细、中标通知书、计划表、安宁市工程建设中标通知书、项目总承包工程施工总承包合同、安宁市建设工程质量监督注册书、安宁工业园区项目收费明细表、申请真实性无异议，本院予以采信，能否证明王琪文的证明目的应结合其他证据予以综合认定；4.王琪文对开工令、交付使用证明书、情况说明、微信截图、2023年3月工资发放表和费用支出报销凭证真实性无异议，本院予以采信，能否证明中核公司的证明目的，应结合其他证据予以综合认定，本院待分析争议焦点时一并予以分析。

根据当事人陈述和经审查确认的证据，本院认定事实如下：

中瑞公司名称于2017年3月1日名称变更为中核公司。李平山担任经理。2008年6月18日，王琪文与中核公司签订《劳动合同书》1份，约定中瑞公司安排王琪文从事建造师工作，工作期限自2008年6月18日至2011年6月17日。中核公司自2012年9月起为王琪文缴纳企业职工基本养老保险。王琪文每月工资表构成中应发工资包括“基本工资3520元+岗位工资3520元+绩效工资1760元+工程/证件劳务补贴5800元”，2022年7月至2023年2月无项目补贴一栏，2023年3月项目补贴12000元，2023年4月至6月项目补



贴0,2023年7月项目补贴-11000,2023年8月项目补贴-1000。王琪文于2023年10月11日向李平山寄出《仲裁申请解除劳动关系和工作移交通知书》，李平山于同签收。王琪文向惠安县劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决：1.确认王琪文与中核公司自2012年9月至今存在劳动关系；2.中核公司支付王琪文被扣的2023年7月、8月份工资12000元；3.中核公司补缴已被中核公司扣除但未缴交的公积金3000元；4.中核公司支付隐瞒未支付的补贴64000元；5.中核公司支付王琪文2023年4月至6月的补贴12000元；6.解除王琪文与中核公司之间的劳动关系；7.中核公司支付赔偿金475600元；8.中核公司支付王琪文工作十年应签未签无固定期限合同的双倍固定工资189800元；9.中核公司支付2023年9月的工资14600元；10.中核公司支付年假工资106130元；11.中核公司支付2023年奖金10950元；12.中核公司配合王琪文转出与中核公司的社会关系。该委员会于2023年11月24日作出惠劳人仲案〔2023〕344号裁决，一、确认王琪文与中核公司自2012年9月1日至2023年10月25日期间存在劳动关系；二、中核公司应于本裁决书生效之日起三日内支付王琪文2023年7月至2023年8月被扣工资12000元；三、中核公司应于本裁决书生效之日起三日内支付王琪文未休年休假工资报酬14768元；四、中核公司应于本裁决书生效之日起十日内解除与王琪文所有证件关联；五、驳回王琪文的其他申请请求。王琪文于2023年11月27日收到惠劳人仲案〔2023〕344号裁决书，于2023年12月6日向本院起诉。



本院认为，一、关于王琪文与中核公司何时建立劳动关系的问题。

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第十四条的规定，人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理；如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁机构申请仲裁。王琪文起诉主张自2008年6月18日起与中核公司存在劳动关系与其于仲裁期间主张的劳动关系期间具有不可分性，应当予以合并审理。中瑞公司名称于2017年3月1日变更为中核公司，故中核公司与中瑞公司系同一主体。中瑞公司于2008年6月18日与王琪文签订《劳动合同书》，结合中核公司自2012年9月起为王琪文缴纳企业职工基本养老保险，对王琪文自2008年6月18日起与中核公司建立劳动关系的事实予以认定。王琪文于2023年10月11日向李平山寄出《仲裁申请解除劳动关系和工作移交通知书》，双方共认王琪文于2023年10月25日离开公司，故王琪文与中核公司自2008年6月18日至2023年10月25日期间存在劳动关系。双方之间的劳动关系已于2023年10月26日解除，王琪文主张解除劳动关系已无必要，本院不再审理。

二、关于王琪文主张的月工资数额如何认定的问题。

第一，王琪文每月工资构成中应发工资均包括“基本工资3520元+岗位工资3520元+绩效工资1760元+工程/证件劳务补贴5800元”，共计14600元。工资条中，2022年7月至2023年2月无项目补贴一栏，2023年3月项目补贴



12000 元，2023 年 4 月至 6 月项目补贴 0，2023 年 7 月项目补贴-11000，2023 年 8 月项目补贴-1000。项目补贴并非每月应发项目。第二，项目补贴虽被列入工资表中，但该项目补贴系基于王琪文持有建造师证以中核公司的项目经理身份参与中核公司招投标工程项目中标后中核公司支付给王琪文的报酬。中核公司自 2021 年 1 月至 2023 年 3 月向王琪文发放该项目补贴，王琪文作为安宁项目分项目经理、中核公司工程部主管、工会劳动保护监督委员会主任，理应比其他普通劳动者更加清楚 2017 年 12 月至 2019 年 3 月应否发放项目补贴，王琪文截至 2023 年均未主张 2017 年 12 月至 2019 年 3 月的项目补贴，系怠于主张履行其职责和维护自身合法权益，现仅以《安宁工业园区项目收费明细表》主张中核公司补发 2017 年 12 月至 2019 年 3 月项目补贴，依据不足。第三，工资条中载明，2023 年 7 月项目补贴-11000，2023 年 8 月项目补贴-1000。中核公司主张 2023 年 7 月、8 月被扣工资是追回 2023 年 1 月至 3 月的项目补贴，不是克扣，但未能提供有效证据证明。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条的规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。中核公司主张扣除王琪文工资 12000 元，依据不足，不予支持。中核公司应向王琪文支付 2023 年 7 月、8 月工资 12000 元。第四，《项目总承包工程施工总承包合同》约定工程名称为安宁工业园区新材料产业基地基础设施建设，石化循环产业园区（北片区）基础设施建设、



安丰营1号次干道东延线及标准厂房项目总承包工程，中核公司提供的交付使用证明书系安宁工业园区中石油西环北延线道路工程、安宁工业园区石油北片区一号主干道工程两个子项目工程交付使用，不足以证明中核公司主张的无需向王琪文发放2023年的项目补贴。结合中核公司认可的申请中载明申请自2023年7月不再支付王琪文项目经理费用，故王琪文主张中核公司向其发放2023年4月至6月的项目补贴，依据充足。中核公司应向王琪文支付2023年4月至6月项目补贴12000元（4000元×3个月）。

三、关于中核公司应否向王琪文支付未休年休假工资的问题。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，劳动争议仲裁时效期间为一年，从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。未休年休假工资报酬不属于劳动报酬，适用一年的诉讼时效。根据《职工带薪年休假条例》第五条规定，年休假可集中、分段、跨年安排，王琪文2021年的年休假最迟可以在2022年12月31日前享受，王琪文未休2021年年休假，应于2023年12月31日期提起诉讼，故王琪文主张的2008年至2020年的未休年休假报酬已超过诉讼时效，2021年至2023年的未休年休假报酬未超过诉讼时效。故根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定，王琪文于2021年度、2022年度应享受带薪年假各10天。因王琪文与中核公司之间的劳动关系于2023年10月25日起解除，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，王琪文于2023年度应享受带薪年假8天。双

A red circular stamp is placed over the handwritten signature. The signature appears to be '王琪文' (Wang Qiwen) in black ink.

方共认王琪文已于 2023 年休假 7 天，王琪文 2021 年至 2023 年未休年休假天数为 21 天。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条的规定，中核公司已向王琪文发放未休年休假期间的一倍工资，还应向王琪文支付 2021 年 1 月 1 日至 2023 年 10 月 25 日期间未休带薪年休假工资 35917.24 元（ $18600 \text{ 元} / 21.75 \times 21 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

四、关于王琪文主张中核公司支付未签订无固定期限劳动合同的工资差额有无依据的问题。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款第三项的规定，劳动者在该用人单位连续工作满十年的，应当订立无固定期限劳动合同。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条第二款的规定，根据劳动合同法第十四条规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。参照《人力资源社会保障部最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》第二十条，用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同，视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同。存在前款情形，劳动者以用人单位未订立书面劳动合同为由要求用人单位支付自用工之日起满一年之后的第二倍工资的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予支持。王琪文于 2008 年 6 月 18 日入职中核公司工作，应视为中核公司与王琪文自 2018 年 6 月 18 日起订立无固定期限劳动合同，王琪文的合法权益已得到保

障，产生实际签订无固定期限劳动合同的法律效果，王琪文以未订立书面劳动合同为由要求用人单位支付第二倍工资，依据不足，不予支持。

五、关于王琪文主张中核公司支付 2023 年度奖金有无依据的问题。

双方未对奖金进行约定，且奖金属于奖励和福利性质，属于用人单位行使自主权范围，用人单位可以根据单位的经营效益、职工个人表现等情况决定是否向劳动者支付，王琪文未能举证证明中核公司应支付其 2023 年度奖金，故王琪文主张中核公司发放 2023 年度奖金依据不足，不予支持。

六、关于中核公司应否向王琪文支付经济补偿的问题。

中核公司每月按时向王琪文发放工资，但双方对应否发放项目补贴、未休年休假工资等存在争议，并非中核公司恶意拖延、拒绝支付劳动报酬，不属于应当支付经济补偿的情形，故王琪文据此主张支付经济补偿，依据不足。

综上所述，王琪文的诉讼请求合理的部分予以支持，不合理的部分予以驳回。依照《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、第二十九条、第三十条、第三十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条，《职工带薪年休假条例》第三条、第五条，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条、第四十四条，《中华人民共和国民事诉讼法》第六十七条第一款，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条规定，判决如下：

一、确认原告王琪文与被告中核工建设集团第四工程局



有限公司自 2008 年 6 月 18 日至 2023 年 10 月 25 日期间存在劳动关系；

二、被告中核工建设集团第四工程局有限公司应于本判决生效之日起十日内支付原告王琪文 2023 年 7 月、8 月工资 12000 元；

三、被告中核工建设集团第四工程局有限公司应于本判决生效之日起十日内支付原告王琪文 2023 年 4 月至 6 月的项目补贴 12000 元；

四、被告中核工建设集团第四工程局有限公司应于本判决生效之日起十日内支付原告王琪文 2021 年至 2023 年未休年休假工资 35917.24 元；

五、驳回原告王琪文的其他诉讼请求。

如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十四条的规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

本案受理费 10 元，减半收取 5 元，由原告王琪文负担 4 元，由被告中核工建设集团第四工程局有限公司负担 1 元，应于本判决生效后五日内缴交。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于泉州市中级人民法院。

本案生效后（当事人提起上诉的，以上诉法院生效判决为准），负有履行义务的当事人须依法按期履行判决，逾期未履行的，应在七日内向本院报告财产状况，并不得有高消费及非生活和工作必需的消费行为。本条款即为执行通知。

违反本条规定的，本案申请执行后，人民法院可依法对相关当事人采取列入失信名单、罚款、拘留等措施，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

审 判 员 周 璇



二〇二四年二月二十九日

本件与原本核对无异

书 记 员 林 龙 媚

王瑞文

附本案引用的主要法律条文及执行申请提示：

《中华人民共和国劳动合同法》第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人

人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

《职工带薪年休假条例》第三条 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

《职工带薪年休假条例》第五条 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条 劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。

根据劳动合同法第十四条规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定

双方的权利义务关系。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

《中华人民共和国民事诉讼法》第六十七条 当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

当事人及其诉讼代理人因客观原因不能自行收集的证据，或者人民法院认为审理案件需要的证据，人民法院应当调查收集。

人民法院应当按照法定程序，全面地、客观地审查核实证据。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条 当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。

在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。

《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十条 申请执行的期间为二年。申请执行时效的中止、中断，适用法律有关诉讼时效中止、中断的规定。

前款规定的期间，从法律文书规定履行期间的最后一日起计算；法律文书规定分期履行的，从最后一期履行期限届满之日起计算；法律文书未规定履行期间的，从法律文书生效之日起计算。

A handwritten signature in black ink is written over a red circular seal. The seal contains some illegible characters, possibly a date or a name. The signature appears to be a stylized 'W' or 'M' followed by a flourish.

福建省泉州市中级人民法院

民事判决书

(2024)闽05民终2120号

上诉人(原审原告):王琪文,男,1981年[REDACTED]日出生,汉族,住福建省泉州市[REDACTED]。

委托诉讼代理人:刘海山,福建华达(石狮)律师事务所律师。

委托诉讼代理人:李妮妮,福建华达(石狮)律师事务所律师。

被上诉人(原审被告):中核工建设集团第四工程局有限公司,住所地福建省惠安县螺阳镇建筑业大厦1号楼613室。

法定代表人:李平山,该公司总经理。

上诉人王琪文因与被上诉人中核工建设集团第四工程局有限公司(以下简称中核公司)劳动争议一案,不服福建省惠安县人民法院(2023)闽0521民初10423号民事判决,向本院提起上诉。本院于2024年4月18日立案后,依法组成合议庭进行了审理。本案现已审理终结。

王琪文上诉请求:一、请求撤销惠安县人民法院(2023)闽0521民初10423号民事判决第四、五项判项,改判支持王琪文一审全部诉讼请求;二、本案一审、二审诉讼费用由中核公司承担。事实和理由:一、一审法院认为王琪文的月工资为14600元/月,且认为王琪文依据《安宁区工业园项目收费明细表》主张2017年12月至2019年3月项目补贴64000元依据不足系错误

九
九

的。第一、根据王琪文提供的工资条及银行流水可知在劳动合同解除前的十二个月平均工资为 18600 元/月，即王琪文的工资由基本工资 3520 元、岗位工资 3520 元、绩效工资 1760 元、劳务补贴 5800 元、项目补贴 4000 元/月，合计 18600 元/月构成。且王琪文依法持证上岗，证书补贴系工资的重要组成部分。此外，根据《关于工资总额组成的规定》第 4 条规定项目补贴属于广义工资范围，故一审法院认为王琪文的月工资数额为 14600 元/月系错误的。第二、王琪文虽在中核公司处具有多重职责，但需指出的系王琪文在中核公司处担任的工程部主管一职系管理体系中的底层管理岗位。且中核公司的管理模式系家族式管理，重要事项外人难以参与，特别是财务结算方面，王琪文不能也无法参与财务的任何结算。王琪文在项目部的的主要工作系审核资料的完整性，并无其他实权。一审法院仅凭借王琪文的多重身份直接推断王琪文应更清楚作为底层管理层的管理人员是否发放补贴事宜明显系不妥的。且《安宁区工业园项目收费明细表》系在中核公司无故扣除工资 12000 元后，王琪文在与中核公司沟通的过程中，王琪文才获悉该张表格，知晓中核公司未支付 2017 年 12 月-2019 年 3 月合计 16 个月的安宁项目补贴 64000 元。王琪文从未怠于履行职责和维护自身权益，一审在中核公司对《安宁区工业园项目收费明细表》认可的情况下，仅凭王琪文的身份直接推断并认为王琪文仅依据《安宁区工业园项目收费明细表》主张中核公司补发 2017 年 12 月-2019 年 3 月合计 16 个月的安宁项目补贴 64000 元依据不足系错误的。二、中核公司应向王琪文支付未休年假工资 161628 元 $(18600 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天} \times 13 \text{ 天} \times 300\%)$ 。



第一、《劳动争议调解仲裁法》第二条明确规定，因工作时间、休息休假发生的争议适用该法。及第二十七条“劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。”一审法院认为王琪文主张的2008年至2020年未休年假报酬超过诉讼时效系错误的，王琪文自2008年6月起即入职中核公司，根据工作年限，截止2023年10月25日，王琪文仅2023年休了7天年假，其余年假均未休，且中核公司也未发放相应的未休年假金额补偿，王琪文有权要求中核公司支付未休年假工资161628元。三、中核公司应向王琪文支付连续工作满十年未签订无固定期限劳动合同的双倍工资204600元(18600元×11个月)。第一、中核公司仅在2008年6月与王琪文第一次签订为期三年的书面劳动合同，并非未与签订过书面的劳动合同，故一审法院参照《人力资源社会保障部 最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见(一)》第二十条系不妥的。第二、根据《劳动合同法》第十四条的规定，2018年6月王琪文在中核公司已工作满十年，中核公司并未有与王琪文订立无固定期限劳动合同的意图，王琪文要求中核公司支付二倍工资并无不妥。四、中核公司应支付王琪文2023年度奖金13950元。第一、根据规定，奖金属于广义的工资范围。根据规定劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。双方虽未明确约定年终奖数额，但根据王琪文提供的银行流水可知中核公司根据惯例每年至少发放一个月工资作为年度奖金，参照此前



年度奖金标准，结合中核公司 2023 年实际工作月份进行折算，王琪文主张中核公司支付 2023 年度奖金 13950 元并无不妥。第二、王琪文因中核公司无故扣除 12000 元工资而要求与中核公司解除合同，并非违反相关规定而导致中核公司要求与王琪文解除劳动合同。故一审法院要求王琪文举证证明中核公司应支付 2023 年度奖金系错误地将举证责任分配给王琪文，并据此认为王琪文主张的依据不足亦是错误的。第三、一审法院认定中核公司已向王琪文支付未休年假 100% 的工资系错误的，中核公司并未足额向王琪文发放。五、王琪文有权要求中核公司支付经济补偿金 288300 元（18600 元/月 × 15.5 个月，自 2008 年 6 月-2023 年 10 月）。第一、一审法院经审理查明已确认王琪文与中核公司自 2008 年 6 月 18 日至 2023 年 10 月 25 日期间存在劳动关系，且一审法院亦确认中核公司扣除王琪文工资没有事实与法律依据。第二、如前所述，因中核公司无故扣除王琪文工资 12000 元，且对王琪文的反馈均未能给出合理、信服的解释，同时在该过程中发现中核公司未按约定发放工资（2017 年 12 月-2019 年 3 月合计 16 个月的补贴工资）的情况，导致王琪文只能申请劳动仲裁并解除劳动关系，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条及第四十六条、四十七条的规定王琪文有权要求中核公司支付经济补偿金 288300 元。第三、一审法院在认定中核公司扣除王琪文工资没有事实与法律依据的前提下，又认定并非中核公司恶意拖延、拒绝支付劳动报酬，不属于应当支付经济补偿金的情况明显自相矛盾。中核公司无故扣除王琪文工资的行为明显就是拒绝支付劳动报酬，中核公司的行为属于《中华人民共和国劳动合同法》第



三十八条规定的情形，故一审法院认为王琪文据此主张支付经济补偿金依据不足系错误的。

中核公司辩称，一、中核公司并不存在克扣申请人 2023 年 7、8 月份工资的事实，也不存在隐瞒未支付的补贴工资 64000 元的事实。王琪文是公司工程部部长，与公司招投标及各项项目联系密切，截至王琪文主动要求与公司解除劳动关系之前，仍然与安宁工业园 EPC 总承包项目有关负责人保持业务往来关系，也就是说其身份具有区别于普通员工的特殊性，其对于公司相关项目情况明显知情。王琪文同时也是作为惠安县工会确认的在中核公司任工会劳动保护监督委员会主任，相比较普通员工，其更应该知晓公司的各项制度，知晓政府的规章、规定。因此，王琪文主张的安宁工业园 EPC 总承包项目中标（2017 年 12 月）至 2019 年 3 月期间被公司隐瞒未发的项目补贴，缺乏依据。更重要的是，王琪文至今无法证明相关补贴应当发放的真实有效证据，根据劳动法及劳动合同法规定，员工有取得工作报酬的法定权利，但公司已经足额发放了全部的工资等，王琪文提出的不合理的相关费用，于法无据。二、回到王琪文履行工作的实际情况而言：项目存在土地手续不完善，无法办理施工许可证，也没有备案，王琪文对此是知晓的。分项目均于 2022 年 1 月 30 日交付使用。依据项目部和项目建设单位提供的情况说明，公司有理由有依据，对王琪文的项目补贴只能发放至 2022 年 1 月，因王琪文故意不主动向公司汇报项目详细情况，致使公司仍向其发放补贴至 2023 年 3 月才发觉，同时也造成了公司与项目部的误会加深，因此才在 2023 年 7、8 月份工资中予以追回，且截至目前仅追回 2023



年1月至3月共计12000元。王琪文对自己工作失职行为不但不反省，反而因此恼羞成怒，才向公司提出其他缺乏依据的无理要求且还以此为由拒绝工作安排。上述能够解释王琪文所主张的所谓补贴的争议原因，实际上王琪文对此早已知晓，系通过诉讼手段实现其不合实际的诉讼目的。三、年假争议纠纷：王琪文作为工会劳动保护监督委员会主任，可以说年假等事宜的负责主要人员，是第一责任人；公司开展项目是工程施工项目，员工普遍根据项目的客观进展进行履职，实际上王琪文早已足额享受了休假权益；只不过客观上未进行书面或审批式的记录；此外公司的诸多补贴、奖金等发放情况实际上也完全能覆盖法定的年休假等金额补助，如今王琪文以公司的经营行业特殊性等原因提起诉讼，实际上就违反了事实和法律依据，更不用强调其岗位职责正是负责相关管理工作，其更是违反了诚实信用原则，中核公司请求法院依法查明案件事实，除了保障劳动者的合法权益外，更要保护经营企业的合法权益。

王琪文向一审法院起诉请求：1. 确认王琪文与中核公司自2008年6月18日至2023年10月25日期间存在劳动关系；2. 判令王琪文与中核公司于2023年10月25日解除劳动关系；3. 判令中核公司支付王琪文各项费用合计756478元（包括扣除的2023年7月、8月工资12000元、经济补偿288300元、2017年12月至2019年3月项目补贴64000元、2023年4至6月项目补贴12000元、未签订无固定期限劳动合同的双倍工资204600元、未休年假工资161628元、2023年度奖金13950元）。

一审法院审理查明：中瑞公司名称于2017年3月1日名称



变更为中核公司。李平山担任经理。2008年6月18日，王琪文与中核公司签订《劳动合同书》1份，约定中瑞公司安排王琪文从事建造师工作，工作期限自2008年6月18日至2011年6月17日。中核公司自2012年9月起为王琪文缴纳企业职工基本养老保险。王琪文每月工资表构成中应发工资包括“基本工资3520元+岗位工资3520元+绩效工资1760元+工程/证件劳务补贴5800元”，2022年7月至2023年2月无项目补贴一栏，2023年3月项目补贴12000元，2023年4月至6月项目补贴0，2023年7月项目补贴-11000，2023年8月项目补贴-1000。王琪文于2023年10月11日向李平山寄出《仲裁申请解除劳动关系和工作移交通知书》，李平山于同日签收。王琪文向惠安县劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决：1. 确认王琪文与中核公司自2012年9月至今存在劳动关系；2. 中核公司支付王琪文被扣的2023年7月、8月份工资12000元；3. 中核公司补缴已被中核公司扣除但未缴交的公积金3000元；4. 中核公司支付隐瞒未支付的补贴64000元；5. 中核公司支付王琪文2023年4月至6月的补贴12000元；6. 解除王琪文与中核公司之间的劳动关系；7. 中核公司支付赔偿金475600元；8. 中核公司支付王琪文工作十年应签未签无固定期限合同的双倍固定工资189800元；9. 中核公司支付2023年9月的工资14600元；10. 中核公司支付年假工资106130元；11. 中核公司支付2023年奖金10950元；12. 中核公司配合王琪文转出与中核公司的社会关系。该委员会于2023年11月24日作出惠劳人仲案〔2023〕344号裁决，一、确认王琪文与中核公司自2012年9月1日至2023年10月25日期间存在劳动关



系；二、中核公司应于本裁决书生效之日起三日内支付王琪文2023年7月至2023年8月被扣工资12000元；三、中核公司应于本裁决书生效之日起三日内支付王琪文未休年休假工资报酬14768元；四、中核公司应于本裁决书生效之日起十日内解除与王琪文所有证件关联；五、驳回王琪文的其他申请请求。王琪文于2023年11月27日收到惠劳人仲案〔2023〕344号裁决书，于2023年12月6日起诉。

一审法院认为，一、关于王琪文与中核公司何时建立劳动关系的问题。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第十四条的规定，人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理；如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁机构申请仲裁。王琪文起诉主张自2008年6月18日起与中核公司存在劳动关系与其于仲裁期间主张的劳动关系期间具有不可分性，应当予以合并审理。中瑞公司名称于2017年3月1日变更为中核公司，故中核公司与中瑞公司系同一主体。中瑞公司于2008年6月18日与王琪文签订《劳动合同书》，结合中核公司自2012年9月起为王琪文缴纳企业职工基本养老保险，对王琪文自2008年6月18日起与中核公司建立劳动关系的事实予以认定。王琪文于2023年10月11日向李平山寄出《仲裁申请解除劳动关系和工作移交通知书》，双方共认王琪文于2023年10月25日离开公司，故王琪文与中核公司自2008年6月18日至2023年10月25日期间存在劳动关系。双方之间的劳动关系已于2023年10月26日解除，王琪文主张解除劳动

王琪文

关系已无必要，不再审理。二、关于王琪文主张的月工资数额如何认定的问题。第一，王琪文每月工资构成中应发工资均包括“基本工资 3520 元+岗位工资 3520 元+绩效工资 1760 元+工程/证件劳务补贴 5800 元”，共计 14600 元。工资条中，2022 年 7 月至 2023 年 2 月无项目补贴一栏，2023 年 3 月项目补贴 12000 元，2023 年 4 月至 6 月项目补贴 0，2023 年 7 月项目补贴-11000，2023 年 8 月项目补贴-1000。项目补贴并非每月应发项目。第二，项目补贴虽被列入工资表中，但该项目补贴系基于王琪文持有建造师证以中核公司的项目经理身份参与中核公司招投标工程项目中标后中核公司支付给王琪文的报酬。中核公司自 2021 年 1 月至 2023 年 3 月向王琪文发放该项目补贴，王琪文作为安宁项目分项目经理、中核公司工程部主管、工会劳动保护监督委员会主任，理应比其他普通劳动者更加清楚 2017 年 12 月至 2019 年 3 月应否发放项目补贴，王琪文截至 2023 年均未主张 2017 年 12 月至 2019 年 3 月的项目补贴，系怠于主张履行其职责和维护自身合法权益，现仅以《安宁工业园区项目收费明细表》主张中核公司补发 2017 年 12 月至 2019 年 3 月项目补贴，依据不足。第三，工资条中载明，2023 年 7 月项目补贴-11000，2023 年 8 月项目补贴-1000。中核公司主张 2023 年 7 月、8 月被扣工资是追回 2023 年 1 月至 3 月的项目补贴，不是克扣，但未能提供有效证据证明。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条的规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。中核公司主



张扣除王琪文工资 12000 元，依据不足，不予支持。中核公司应向王琪文支付 2023 年 7 月、8 月工资 12000 元。第四，《项目总承包工程施工总承包合同》约定工程名称为安宁工业园区新材料产业基地基础设施建设、石化循环产业园区(北片区)基础设施建设、安丰营 1 号次干道东延线及标准厂房项目总承包工程，中核公司提供的交付使用证明书系安宁工业园区中石油西环北延线道路工程、安宁工业园区石油北片区一号主干道工程两个子项目工程交付使用，不足以证明中核公司主张的无需向王琪文发放 2023 年的项目补贴。结合中核公司认可的申请中载明申请自 2023 年 7 月不再支付王琪文项目经理费用，故王琪文主张中核公司向其发放 2023 年 4 月至 6 月的项目补贴，依据充足。中核公司应向王琪文支付 2023 年 4 月至 6 月项目补贴 12000 元(4000 元×3 个月)。三、关于中核公司应否向王琪文支付未休年休假工资的问题。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，劳动争议仲裁时效期间为一年，从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。未休年休假工资报酬不属于劳动报酬，适用一年的诉讼时效。根据《职工带薪年休假条例》第五条规定，年休假可集中、分段、跨年安排，王琪文 2021 年的年休假最迟可以在 2022 年 12 月 31 日前享受，王琪文未休 2021 年年休假，应于 2023 年 12 月 31 日期提起诉讼，故王琪文主张的 2008 年至 2020 年的未休年休假报酬已超过诉讼时效，2021 年至 2023 年的未休年休假报酬未超过诉讼时效。故根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定，王琪文于 2021 年度、2022 年度应享受带薪年假各 10 天。因王琪文与中核公司之间的劳动

王琪文

关系于 2023 年 10 月 25 日起解除，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，王琪文于 2023 年度应享受带薪年休假 8 天。双方共认王琪文已于 2023 年休假 7 天，王琪文 2021 年至 2023 年未休年休假天数为 21 天。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条的规定，中核公司已向王琪文发放未休年休假期间的一倍工资，还应向王琪文支付 2021 年 1 月 1 日至 2023 年 10 月 25 日期间未休带薪年休假工资 35917.24 元（18600 元 / 21.75 × 21 天 × 200%）。四、关于王琪文主张中核公司支付未签订无固定期限劳动合同的工资差额有无依据的问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款第三项的规定，劳动者在该用人单位连续工作满十年的，应当订立无固定期限劳动合同。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条第二款的规定，根据劳动合同法第十四条规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。参照《人力资源社会保障部最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》第二十条，用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同，视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同。存在前款情形，劳动者以用人单位未订立书面劳动合同为由要求用人单位支付自用工之日起满一年之后的第二倍工资的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予支持。王琪文于 2008 年 6 月 18 日入职中核公司工作，应视为中核公司与王琪文自 2018 年 6 月 18 日起订立无固定期限劳动合同



同，王琪文的合法权益已得到保障，产生实际签订无固定期限劳动合同的法律效果，王琪文以未订立书面劳动合同为由要求用人单位支付第二倍工资，依据不足，不予支持。五、关于王琪文主张中核公司支付 2023 年度奖金有无依据的问题。双方未对奖金进行约定，且奖金属于奖励和福利性质，属于用人单位行使自主权范围，用人单位可以根据单位的经营效益、职工个人表现等情况决定是否向劳动者支付，王琪文未能举证证明中核公司应支付其 2023 年度奖金，故王琪文主张中核公司发放 2023 年度奖金依据不足，不予支持。六、关于中核公司应否向王琪文支付经济补偿的问题。中核公司每月按时向王琪文发放工资，但双方对应否发放项目补贴、未休年休假工资等存在争议，并非中核公司恶意拖延、拒绝支付劳动报酬，不属于应当支付经济补偿的情形，故王琪文据此主张支付经济补偿，依据不足。综上所述，王琪文的诉讼请求合理的部分予以支持，不合理的部分予以驳回。依照《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、第二十九条、第三十条、第三十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条，《职工带薪年休假条例》第三条、第五条，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条、第四十四条，《中华人民共和国民事诉讼法》第六十七条第一款，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条规定，判决：一、确认王琪文与中核公司自 2008 年 6 月 18 日至 2023 年 10 月 25 日期间存在劳动关系；二、中核公司应于判决生效之日起十日内支付王琪文 2023 年 7 月、8 月工资 12000 元；三、中核公司应于判决生效之日起十日内支付王琪文



2023年4月至6月的项目补贴12000元；四、中核公司应于判决生效之日起十日内支付王琪文2021年至2023年未休年休假工资35917.24元；五、驳回王琪文的其他诉讼请求。案件受理费10元，减半收取5元，由王琪文负担4元，由中核公司负担1元。

二审期间，王琪文向本院提交（2023）京03民终2079号民事判决书，欲证明根据同案同判原则，王琪文一审已尽力提供银行流水证明此前中核公司每年度均向王琪文发放年终奖金，王琪文要求中核公司支付2023年度奖金具有事实和法律依据；一审法院认定事实错误，举证责任分配错误。本院认为，王琪文提供的（2023）京03民终2079号民事判决所认定的事实与本案并不一致，关联性不予认可。经查，一审查明的事实正确，本院予以确认。

二审的争议焦点为：王琪文月工资如何认定；中核公司是否应支付王琪文项目补贴、未休年休假工资、未签订无固定期限劳动合同的二倍工资差额、年度奖金、经济补偿金。

本院认为，王琪文每月工资构成中应发工资均包括基本工资3520元+岗位工资3520元+绩效工资1760元+工程/证件劳务补贴5800元，共计14600元，王琪文主张证书补贴4000元亦属于工资构成范围，因证书补贴并非每月确定性收入，属于非常规性不确定收入，不属于正常工作时间月工资范畴，故王琪文月工资应为14600元。王琪文的工资条体现2022年7月至2023年2月无项目补贴一栏，2023年3月项目补贴12000元，2023年4月至6月项目补贴0元，2023年7月项目补贴-11000元，2023年



8月项目补贴-1000元,中核公司于2023年7月、8月以追回2023年1月至3月项目补贴为由扣除王琪文补贴共12000元。根据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第五十三条的规定,劳动者从用人单位领取的工资报酬一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资。用人单位定期发放给劳动者的福利待遇属于劳动者的劳动报酬,用人单位事后不能以发错为由予以扣减,故中核公司应支付王琪文2023年4月至6月期间的补贴共12000元,并退还王琪文2023年7月、8月补贴12000元。关于未休年休假工资问题。王琪文主张中核公司应支付其2008年6月至2023年10月期间未休年休假工资。王琪文于2023年9月25日向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,因未休年休假工资适用一年仲裁时效期间,2008年至2020年的未休年休假工资已超过时效期间,2021年至2023年的未休年休假工资未超过时效期间。王琪文于2021年度、2022年度应享受带薪年假各10天。因王琪文与中核公司之间的劳动关系于2023年10月25日起解除,根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条的规定,王琪文应享受带薪年假共28天,扣除王琪文已享受的年休假7天,王琪文2021年至2023年未休年休假天数为21天,中核公司应向王琪文支付2021年1月1日至2023年10月25日期间未休带薪年假工资35917.24元($18600 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 21 \text{天} \times 200\%$)。关于未签订无固定期限劳动合同的二倍工资差额问题。王琪文与中核公司于2008年6月18日签订《劳动合同书》,工作期限自2008年6月18日至2011年6月18日,劳

王琪文


动期限届满之后，双方未再签订劳动合同，但王琪文仍继续在中核公司工作至2023年10月25日，根据法律的相关规定，中核公司应自王琪文工作满十年即2018年6月18日起与王琪文签订无固定期限劳动合同，因未签订无固定期限劳动合同的二倍工资差额适用一年时效期间的规定，王琪文于2023年9月25日向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁请求中核公司支付未签订无固定期限劳动合同的另一倍工资，已超过时效期间，不予支持。关于奖金问题。奖金一般系用人单位根据自身经营状况对劳动者为用人单位作出的贡献而发放的奖励性报酬，是否向劳动者发放奖金并非用人单位必须承担的法定义务，劳动者请求用人单位支付奖金的，应对双方就奖金进行明确约定承担相应的举证责任，因王琪文未能举证证明双方对2023年度发放奖金进行了明确的约定，其主张中核公司应发放其2023年度奖金，无事实和法律依据，不予支持。关于经济补偿金问题。王琪文以中核公司拖欠其工资为由解除劳动关系并要求中核公司支付经济补偿金。经查，王琪文自2008年6月18日起至2023年10月25日，已在中核公司连续工作15年，除2023年7月、8月扣除王琪文工资12000元外，中核公司均如约支付王琪文劳动报酬，王琪文与中核公司相关工作人员的微信聊天记录可以体现双方就是否发放补贴产生争议，中核公司表示“等财务财账调出来后再定”，中核公司并非恶意拖欠王琪文劳动报酬，王琪文以此为由主张支付经济补偿，不符合法律的规定，不予支持。

综上所述，王琪文的上诉请求不能成立，应予驳回；一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。依照《中华人民共



和《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十七条第一款第一项规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费 10 元，由王琪文负担。

本判决为终审判决。

审 判 长 李 翔 峰

审 判 员 谢 火 生

审 判 员 王 莉 莉



本件与原本核对无异

书 记 员 苏 怡 萍

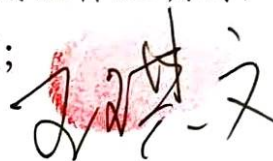
引用的法律条文

《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十七条

第一款 第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；

.....

A handwritten signature in black ink, followed by a red circular seal, is placed over the end of the text in the first list item.

福建省高级人民法院

民事裁定书

(2024)闽民申 6004 号

再审申请人（一审原告、二审上诉人）：王琪文，男，1981年[REDACTED]日出生，汉族，住福建省泉州市[REDACTED]。

委托诉讼代理人：刘海山，福建华达（石狮）律师事务所律师。

委托诉讼代理人：李妮妮，福建华达（石狮）律师事务所律师。

再审申请人（一审被告、二审被上诉人）：中核工建设集团第四工程局有限公司，住所地福建省惠安县螺阳镇建筑业大厦1号楼613室。

委托诉讼代理人：付少玲，女，该公司工作人员。

再审申请人王琪文因与再审申请人中核工建设集团第四工程局有限公司（以下简称中核公司）劳动争议一案，不服福建省泉州市中级人民法院（2024）闽05民终2120号民事判决，向本院申请再审。本院依法组成合议庭对本案进行了审查，现已审查终结。

王琪文

中核公司申请再审称，案涉项目存在土地手续不完善，无法办理施工许可证，也没有备案，王琪文对此是知晓的。分项目均于2022年1月30日交付使用。依据项目部和项目建设单位提供的情况说明，公司有理由有依据，对王琪文的项目补贴只发放至2022年1月。因王琪文故意不主动向公司汇报项目详细情况，致使公司仍向其发放补贴至2023年3月才发觉，同时也造成了公司与项目部的误会加深，因此才在2023年7、8月份工资中予以追回，且截至目前仅追回2023年1月至3月共计12000元。王琪文对自己工作失职行为不但不反省，反而因此恼羞成怒，才向公司提出其他缺乏依据的无理要求且还以此为由拒绝工作安排。上述能够解释王琪文所主张的所谓补贴的争议原因，实际上王琪文对此早已知晓，系通过诉讼手段实现其不合实际的诉讼目的。在2023年7、8月份工资中对2023年1月至3月共计12000元的项目补贴予以追回，是对王琪文以欺骗手段取得相应报酬作出的正确处理，而不是以发错为由。并且，中核公司保留继续追缴2022年1月后已发放给王琪文而不应发放的项目补贴的权利。关于未休带薪年假工资问题，王琪文如有请求年假，未曾被公司拒绝过。王琪文是否休过年假，应以事实依据为准。王琪文休年假的权益如被侵害，应向上级工会反映。王琪文作为工会劳动保护监督委员会主任，存在严重的失职行为。其主张的年假超过诉讼时效。如上所述，中核公司无需支付王琪文2023年7月、8月工资12000元，中核公司无需支付王琪文2023年4月至6月的



项目补贴 12000 元，中核公司无需支付王琪文 2021 年 1 月 1 日至 2023 年 10 月 25 日期间未休带薪年假工资 35917.24 元。综上，中核公司请求依法撤销二审判决，再审本案。

王琪文提交意见称，一、再审申请应当依据《中华人民共和国民事诉讼法》规定的符合再审情形进行申请，而不是针对判决的不服进行陈述。二、中核公司申请书所书内容与事实不符。原审判决认定王琪文月工资为 14600 元/月系错误的。原判决已确认 2023 年 7 月、8 月中核公司扣回王琪文工资没有事实和法律依据。本案中也不存在王琪文隐瞒应停止发放项目补贴一事。王琪文在原审庭审中自认休假 7 天，其余年休假均未休，中核公司未发放相应未休年假金额补偿。综上，王琪文请求依法驳回中核公司再审申请。

王琪文申请再审称，一、原审判决认定王琪文月工资为 14600 元/月系错误的，符合《中华人民共和国民事诉讼法》第二百一十一条第二项。根据王琪文提供的工资条及银行流水可知王琪文在劳动合同解除前的十二个月平均工资为 18600 元/月，根据《关于工资总额组成的规定》第 4 条规定项目补贴属于广义工资范围，故原审判决认为王琪文的证书补贴每月 4000 元并非确定性收入，不属于正常时间的月工资范畴系错误的。二、原审判决认定王琪文怠于维护自身权益，未支持王琪文要求的 2017 年 12 月至 2019 年 3 月的项目补贴系错误的，符合《中华人民共和国民事诉讼法》第二百一十一条第二项、第十一项。根据王琪文提供的多方面证



据可综合印证补贴工资自项目中标起开始发放。因中核公司的隐瞒，导致王琪文直至仲裁前才获悉《安宁工业园区项目收费明细表》。二审法院遗漏处理王琪文提出的改判一审第五项判决的诉求。三、原审判决认定中核公司并非恶意拖延、拒绝支付劳动报酬，不属于应当支付经济补偿金的情形系错误的，符合《中华人民共和国民事诉讼法》第二百一十一条第二项。第一、根据王琪文提供的证据可知中核公司在没有任何提前告知的情况下，先是于2023年7月经行倒扣王琪文已发放的工资11000元，此后对王琪文的各项反馈均未能给出合理、信服的解释。后又于2023年8月倒扣王琪文已发放的工资1000元，两次合计倒扣王琪文工资12000元。第二、在该过程中王琪文发现中核公司未按约定发放项目补贴工资。第三、根据王琪文提供的工资条及银行流水可知王琪文在劳动合同解除前的平均工资为每月18600元。四、原审判决认定未休年假工资适用一年诉讼时效，认定王琪文2008年至2020年的未休年假工资已超过诉讼时效系错误的，符合《中华人民共和国民事诉讼法》第二百一十一条第六项。王琪文自2008年6月起即入职中核公司，根据工作年限，截至2023年10月25日，王琪文仅2023年休了7天年假，其余年假王琪文均未休，且中核公司也未发放相应的未休年假金额补偿，故王琪文有权要求中核公司支付王琪文未休年假工资。五、原审判决要求王琪文就奖金发放与中核公司进行明确约定承担举证责任系错误的，符合《中华人民共和国民事诉讼法》第二百一十一条第二项。

根据王琪文提供的银行流水可知中核公司根据惯例每年至少向王琪文发放一个月工作作为年度奖金，参照此前年度奖金标准，结合2023年王琪文实际工作月份计算，王琪文要求中核公司支付2023年度奖金13950元并无不当。综上，王琪文请求依法撤销一、二审判决，再审本案。

本院经审查认为，关于中核公司的再审申请。《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十一条第一款规定：“当事人不服地方人民法院第一审判决的，有权在判决书送达之日起十五日内向上一级人民法院提起上诉。”第一百七十五条规定：“第二审人民法院应当对上诉请求的有关事实和适用法律进行审查。”两审终审制是我国民事诉讼的基本制度。当事人如认为一审判决错误的，应当通过二审程序行使诉讼权利。再审程序是针对生效判决可能出现的重要错误而赋予当事人的特别救济程序，如在穷尽了常规救济途径之后，当事人仍然认为生效裁判有错误的，其可以向人民法院申请再审。本案一审判决作出后，中核公司虽然提起上诉但在二审期间无正当理由拒不到庭，二审法院裁定中核公司的上诉按自动撤回处理，且本案二审判决维持了一审判决。故中核公司的再审申请缺乏再审利益，本院对中核公司的再审申请不予支持。

关于王琪文的再审申请。王琪文的工资认定标准方面，中核公司的《工资发放表》显示，王琪文每月工资构成中应发工资均包括基本工资3520元+岗位工资3520元+绩效工资1760元+工程/证件劳务补贴5800元，共计14600元。此外，王琪文与福



建省中瑞建设实业有限公司签订的《员工正式期聘用合同》显示，“由于乙方由建造部门颁发的证书在甲方注册，甲方给予乙方每月证书补贴 1000 元/月。若乙方在甲方单位中标，从乙方证书在中标通知书发起之日起至工程竣工验收合格之日期间，乙方的证书补贴按 1500 元/月计算”，福建省中瑞建设实业有限公司更名为中核公司后，王琪文虽未与中核公司订立书面劳动合同，但继续为其提供劳务服务，工资数额虽有变动但双方未对工资的基本构成进行变更约定。由此可以看出案涉项目补贴系基于王琪文持有相应证书并参与到中核公司招投标工程项目，项目中标后由中核公司支付给王琪文的补贴，该补贴不是王琪文固定工资的组成部分。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条规定：“劳动合同法第四十七条规定的经济补偿月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入”。由于王琪文所主张的证书补贴 4000 元并非每月确定性收入，不应纳入正常工作时间月工资范畴，故原判认定王琪文月工资为 14600 元，并无不当。王琪文主张的 2017 年 12 月至 2019 年 3 月的项目补贴方面，王琪文作为安宁项目分项目经理、中核公司工程部主管、工会劳动保护监督委员会主任，对于该项目是否应当发放项目补贴应当知晓，但截至 2023 年王琪文从未提出过发放 2017 年 12 月至 2019 年 3 月的项目补贴的主张，现向一审法院提出该诉请，一审法院不予支持，并无不当。王琪文未休年休假工资方面，未休年休假工资适用一年仲裁时效期间，2008 年

至 2020 年的未休年休假工资在王琪文 2023 年 9 月 25 日提起劳动仲裁时已超过时效期间。因王琪文与中核公司之间的劳动关系于 2023 年 10 月 25 日起解除，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，2021-2023 年度王琪文应享受带薪年休假共 28 天，扣除王琪文已享受的年休假 7 天，剩余未休年休假天数为 21 天，原判据此计算中核公司应向王琪文支付未休带薪年休假工资 35917.24 元（1860 元 75 天 × 21 天 × 200%），并无不当。中核公司是否存在恶意拖延、拒绝支付劳动报酬方面，在案证据显示除本案有争议的劳动报酬外，中核公司均如约支付王琪文相应的劳动报酬，且争议劳动报酬中扣除的项目补贴不属于王琪文固定工资的组成部分，故原判认定中核公司不存在恶意拖延、拒绝支付劳动报酬的情形，无需向王琪文支付经济补偿，并无不当。2023 年度奖金发放方面，双方未对奖金进行约定，且奖金属于奖励和福利性质，属于用人单位行使自主权范围，用人单位可以根据单位的经营效益、职工个人表现等情况决定是否向劳动者支付，因向劳动者发放奖金并非用人单位必须承担的法定义务，且王琪文未能举证证明中核公司应支付其 2023 年度奖金，原判对该主张不予支持，并无不当。

综上，王琪文、中核公司的再审申请不符合《中华人民共和国民事诉讼法》第二百一十一条规定应当提起再审的情形。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百一十五条第一款，《最高人



民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第三百九十三条第二款规定，裁定如下：

驳回王琪文、中核工建设集团第四工程局有限公司的再审申请。

审 判 长 郑 鸿

审 判 员 马 玉 荣

审 判 员 李 润 民



二〇二四年十二月二十七日

法官助理 郑晓菲

书 记 员 王 琦 春

A handwritten signature in black ink is written over a red circular seal. The signature appears to be '王琦春' (Wang Qichun).

附本案适用的主要法律条文

《中华人民共和国民事诉讼法》

第二百一十一条 当事人的申请符合下列情形之一的，人民法院应当再审：

- （一）有新的证据，足以推翻原判决、裁定的；
- （二）原判决、裁定认定的基本事实缺乏证据证明的；
- （三）原判决、裁定认定事实的主要证据是伪造的；
- （四）原判决、裁定认定事实的主要证据未经质证的；
- （五）对审理案件需要的主要证据，当事人因客观原因不能自行收集，书面申请人民法院调查收集，人民法院未调查收集的；
- （六）原判决、裁定适用法律确有错误的；
- （七）审判组织的组成不合法或者依法应当回避的审判人员没有回避的；
- （八）无诉讼行为能力人未经法定代理人代为诉讼或者应当参加诉讼的当事人，因不能归责于本人或者其诉讼代理人的事由，未参加诉讼的；
- （九）违反法律规定，剥夺当事人辩论权利的；
- （十）未经传票传唤，缺席判决的；
- （十一）原判决、裁定遗漏或者超出诉讼请求的；
- （十二）据以作出原判决、裁定的法律文书被撤销或者变更的；
- （十三）审判人员审理该案件时有贪污受贿，徇私舞弊，枉

2018.12.12

法裁判行为的。

第二百一十五条 人民法院应当自收到再审申请书之日起三个月内审查，符合本法规定的，裁定再审；不符合本法规定的，裁定驳回申请。有特殊情况需要延长的，由本院院长批准。

因当事人申请裁定再审的案件由中级人民法院以上的人民法院审理，但当事人依照本法第二百一十条的规定选择向基层人民法院申请再审的除外。最高人民法院、高级人民法院裁定再审的案件，由本院再审或者交其他人民法院再审，也可以交原审人民法院再审。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》

第三百九十三条 当事人主张的再审事由成立，且符合民事诉讼法和本解释规定的申请再审条件的，人民法院应当裁定再审。

当事人主张的再审事由不成立，或者当事人申请再审超过法定申请再审期限、超出法定再审事由范围等不符合民事诉讼法和本解释规定的申请再审条件的，人民法院应当裁定驳回再审申请。

2017.12.2