

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〔2021〕1743号

申请人：谭奇金，男，汉族，某年某月某日出生，住址：湖南省耒阳市。

被申请人：广州添富图文化传播有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：柯荣锋，该单位总经理。

委托代理人：刘斌，男，广东威法律师事务所律师。

委托代理人：张敏君，女，广东威法律师事务所律师。

申请人谭奇金与被申请人广州添富图文化传播有限公司关于确认劳动关系、年终奖的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人谭奇金和被申请人的委托代理人张敏君到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年7月7日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2019年5月5日起至2020年5月5日止存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2019年

下半年、2020年上半年的年终奖6000元。

被申请人辩称：申请人在我单位的入职时间为2019年6月3日。我国法律并无强制用人单位向劳动者支付年终奖，年终奖的发放应当遵循约定优先的原则，且应当与企业经营状况挂钩，我单位与申请人并无就年终奖的具体发放明确约定，亦不存在发放年终奖的事实，众所周知，2020年受疫情影响，会展服务、婚纱摄影行业受到非常大的冲击，我单位经营严重困难，何来年终奖的发放。

本委查明事实及认定情况

一、关于年终奖问题。经查，申请人系被申请人的摄影师，于2020年6月30日离职。申、被双方确认，被申请人没有向申请人发放过年终奖，双方亦无通过书面形式约定年终奖。申请人向本委提交员工微信群的聊天记录，拟证明被申请人没有发放2019年、2020年年年终奖。被申请人确认员工微信群聊天记录的真实性，并表示从员工间的沟通可见其单位曾就2019年、2020年年年终奖发放问题作出答复，时值疫情，其单位经营尚且困难，并无能力发放员工年终奖。申请人确认其他员工曾就年终奖发放问题询问过被申请人，被申请人系以没有盈利为由回复不予发放2019年、2020年年年终奖，而事实上被申请人是有盈利的，且2019年与疫情无关，被申请人上述理由与事实不符，理应向员工补发年终奖。庭审中，申请人确认其在申请

仲裁前未就本案争议向有关部门主张过权利。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条的规定，当事人对自己提出的主张有责任提供证据，同时，劳动权利受到侵害的，应当自权利被侵害之日起1年内提出，劳动关系终止的，亦应当自终止之日起1年内提出相关主张。年终奖并非必然的劳动报酬组成部分，属于企业自主管理权范畴，其发放条件及标准应当遵从劳资双方的约定或执行企业出台的文件规定，按照有约定从其约定、无约定按实际履行的原则进行审查。本案中，申、被双方既无通过书面形式明确约定年终奖的发放条件及标准，亦无通过实际履行实现年终奖的发放权利，从该查明之事实表明，即使被申请人曾向申请人提及年终奖，亦不足以证明年终奖为双方约定的必然报酬范畴。同时，本案无证据显示被申请人有出台相关文件规定落实、追发员工年终奖，亦无证据显示被申请人有向其他员工发放2019年、2020年年终奖，存在未统一发放条件及标准、显失公平的情形，故申请人主张被申请人应当向其补发2019年下半年以及2020年上半年的年终奖，依据不足。现申请人离职已超过1年，无证据证明期间被申请人有向其作出补发年终奖的承诺，申请人至2021年7月7日方申请仲裁主张相关权利，却未能提供证据证明其就年终奖的权利存在时效中止或中断的情形。因此，申请人请求年终奖，已超过申请劳动仲裁的一年时效期间，本委不予支持。

二、关于确认劳动关系问题。根据被申请人提供、经申请人确认的入职登记表、辞职申请、离职手续清单、离职证明显示，申请人入职登记表的填写日期为2019年6月3日，辞职申请、离职手续清单、离职证明填写的入职日期均为2019年6月1日，离职证明有被申请人盖章。根据被申请人提供、经申请人签名的劳动合同载明，该合同期限的起始时间为2019年6月3日。被申请人主张申请人的入职时间为2019年6月3日。申请人则主张其入职时间为2019年5月5日，入职后被安排至外派机构工作，由该机构负责人发放工资，2019年6月1日才回被申请人处工作，故其才填写自己的入职时间为2019年6月1日，2019年6月3日系其填写入职登记表及签订劳动合同的日期，且签订劳动合同时合同上的期限是空白的。**本委认为**，上述证据大部分反映申请人入职时间为2019年6月1日，且该些证据经申请人自己填写提交，现申请人未能提供相反证据予以推翻，应承担举证不能的不利后果，故申请人主张其于2019年5月5日入职被申请人，本委不予采纳。另一方面，入职登记表的填表日期不等同入职日期，劳动合同期限的起始时间亦非证明用工起始时间的充分依据，其他证据载明的入职时间虽由申请人填写，但被申请人作为收件方并未指出填写信息错误并予以纠正，且其中离职证明经被申请人盖章发出，说明被申请人对证明上载明的信息予以认可，故被申请人主张申请人于2019年6月3日入职，本委亦不予采纳，本委认定申请人在被

申请人处的入职时间为 2019 年 6 月 1 日，双方劳动关系自 2019 年 6 月 1 日起建立。现申请人请求确认双方劳动关系期间至 2020 年 5 月 5 日，未超出本案查明的劳动用工时间，被申请人亦未就该项请求提出时效抗辩，因此，本委确认申请人与被申请人自 2019 年 6 月 1 日起至 2020 年 5 月 5 日期间存在劳动关系。申请人请求确认其与被申请人 2019 年 5 月 5 日至 2019 年 5 月 31 日存在劳动关系，本委则不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2019 年 6 月 1 日起至 2020 年 5 月 5 日期间存在劳动关系；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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。

(本页无正文)

仲 裁 员 苏 莉

二〇二一年八月二十四日

书 记 员 李梓铭