

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〕1742 号

申请人：王昵昵，女，汉族，某年某月某日出生，住址：广州市海珠区。

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。

申请人王昵昵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。申请人王昵昵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

7 月、8 月超试用期约定的工资差额 4000 元、2019 年下半年及 2020 年上半年的年终奖 11000 元、在职期间的业务提成 1500 元。

被申请人辩称：我单位对申请人请求确认双方劳动关系期间没有异议。根据双方劳动合同期限为 3 年的约定，申请人试用期 3 个月，自 2019 年 8 月起转正，并没有违反劳动合同法第十九条的规定，申请人主张超试用期约定，缺乏事实与法律依据，且已超过仲裁时效。我国法律并无强制用人单位须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。申请人的岗位为运营总监，其岗位职责包含公众号运营，公众号文章撰写属于其本职工作，我单位从未就此项工作向申请人发放过提成，申请人亦从未就工资发放情况提出异议，且无证据证明公众号文章撰写另享有提成，申请人该主张缺乏依据且已超过仲裁时效。

本委查明事实及认定情况

一、关于年终奖、超试用期约定的工资差额及业务提成问题。经查，申请人于 2019 年 5 月 5 日入职被申请人，担任运营总监职务，双方约定试用期 3 个月，试用期底薪为 3000 元/月，

转正后底薪调整为 5000 元/月，申请人于 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。申请人向本委提交其与法定代表人及股东的微信聊天记录，拟证明入职前被申请人曾就其薪资作出答复，当中提及年终奖看各项数据及工作计划完成情况分发，此后其有向被申请人追讨年终奖，但被申请人一直不予明确回复。被申请人不认可上述微信聊天记录，并表示该证据没有反映双方就年终奖的发放金额、发放时间、发放方式等作出明确约定。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，应向员工补发年终奖。另，被申请人向本委提供劳动合同拟证明双方签订 3 年期限的劳动合同，据此主张双方不存在违法约定试用期情形；提供工资表、银行流水拟证明申请人从 2019 年 8 月起享受转正工资待遇，据此主张双方已按约定试用期实际履行。申请人确认工资表及银行流水，亦确认劳动合同落款系其的签名，但表示被申请人在 2019

年5月、6月与其各签订过一次劳动合同，5月签订的劳动合同为1年期限，6月签订的劳动合同填写内容均为空白，被申请人提交的劳动合同即双方在6月签订的劳动合同，该合同期限属于被申请人后补伪造。经查，除底薪外，申请人还享有摄影及销售提成，每月随工资一并计发，被申请人没有向申请人发放过公众号文章撰写提成。申请人主张被申请人曾在开会时承诺每撰写一篇公众号文章计发提成300元，其请求的业务提成即其中5篇公众号文章的撰写提成。被申请人否认与申请人约定公众号文章撰写提成。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。同理，申请人请求超试用期约定的工资差额、业务提成，已超过申请劳动仲裁的一年时效期间，本委亦不予支持。

二、关于确认劳动关系问题。被申请人对申请人主张双方劳动关系存续期间不持异议，亦未就该项请求提出时效抗辩，且有工资表、银行流水等证据印证双方劳动关系的实际履行，因此，本委确认申请人与被申请人自 2019 年 5 月 5 日起至 2020 年 5 月 5 日期间存在劳动关系。

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 5 月 5 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。

仲 裁 员 苏莉

二〇二一年八月二十四日

书 记 员 李梓铭