

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案非终字〔2023〕4511-2 号

申请人：梁子豪，男，汉族，1993 年 9 月 27 日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：张建城，男，广东中量律师事务所律师。

被申请人：上海歆瑗网络科技有限公司广州分公司，住所：广州市海珠区琶洲大道 109 号 1208 室 1209 室 1210 室。

负责人：张韶山，该单位总经理。

委托代理人：梁阳扬，女，该单位员工。

申请人梁子豪与被申请人上海歆瑗网络科技有限公司广州分公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人梁子豪及其委托代理人张建城和被申请人的委托代理人梁阳扬到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 8 月 30 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 108168 元；二、申请人支付申请人 2022 年度年终奖金 18014

元；2023年1月至9月12日年终奖15672元。申请人本案共提出4项仲裁请求，另有2项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：我单位生产经营发生严重困难，符合《劳动合同法》第四十一条第一款经济性裁员的情形，有权依此与申请人解除劳动关系，申请人无权要求经济赔偿金。根据申请人提交的证据2及我单位提交的证据5可以证明，我单位曾多次出现无法按时向员工发放薪资的情形，其中2022年12月薪资于2023年1月20日才向员工发放，2023年1月薪资于2023年2月24日才发放等；且在此之后我单位经营状态并未实现好转，反而愈趋艰难。我单位在2023年2月至2023年4月期间已无法足额向员工发放工资，仅在发薪日向全体员工发放6000元基本生活保障，而这已经是我单位尽全力优先保障员工薪资的最大限度能力，从申请人提交的补充证据也可充分证明。由上可见，我单位的确出现了严重生产经营困难，符合《劳动合同法》第四十一条第一款经济性裁员第(二)项的具体情形，有权依此与申请人解除劳动关系。二、申请人于2021年8月3日与我单位签署《劳动合同》并入职我单位，于2023年9月12日与申请人解除劳动关系，入职年限为2年。根据双方签署《劳动合同》可知，约定税前工资为16000元/月，每月15日通过银行转账代发上月工资。其次，申请人的确曾于2020年10月21日第一次入职我单位，但其已于2020年10月30日与我单位协商一致解除劳动关系，并达成书面《协商一致解除劳动合

同协议书》，从申请人提交的证据可见申请人在解除劳动关系后于2020年11月2日迅速入职了第三方公司广州织梦互娱网络科技有限公司。因此，申请人在我单位公司工作年限为2021年8月3日至2023年9月12日，合计2年1个月零9天。我单位符合法律规定经济性裁员的情形，有权依法据此与申请人解除劳动关系，并愿意按照法律规定向申请人支付经济补偿。根据《劳动合同法》第四十六条之规定向申请人支付经济补偿，即上文所说按照申请人2年的工作年限向申请人支付2个月工资，合计36056.04元。三、我单位于《员工手册》中明确约定“年终奖”福利制度，并按照民主程序向全体员工公示，申请人确认知悉并认可相关内容，无权向我单位主张年终奖。根据我单位提供的证据6-8，我单位按照法律规定形成《员工手册》并进行公示，《员工手册》内详细约定了公司薪资福利制度。且我单位明确向申请人公示送达了《员工手册》，申请人也通过《员工确认函》签字确认知悉认可包括《员工手册》在内的我单位颁布的各项公司规章制度，明确知悉员工享有的福利待遇(包括年终奖福利)，也自愿承担员工义务及责任。《员工手册》第七章第四节第4条规定：“年终奖是每年度公司依据经营情况及员工考勤、年度考核等综合情况给予在职员工的奖励，对于年终奖发放之日前的离职员工，不在发放年终奖金之列。”我单位生产经营已发生严重困难，难以保障员工基础工资的准时准点足额发放，显然不满足公司发放年终奖的情形。故申请人无权向

我单位主张年终奖。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人主张其于 2020 年 10 月 21 日入职被申请人处，当日与被申请人签订劳动合同，岗位为角色原画师，被安排于 2020 年 10 月 30 日与被申请人签署《协商一致解除劳动合同协议书》，并于 2020 年 11 月 2 日与案外公司广州织梦互娱网络科技有限公司签署劳动合同，期后于 2021 年 8 月 3 日与被申请人再次签署劳动合同，其主张上述几次变更劳动合同签署主体均系被申请人安排，但其入职后的工作地点仅变更过两次，分别为盛达创意园及铭丰广场，其直属上司亦一直系胡宜鑫及易颖基，其工作内容、岗位亦未变更过，被申请人于 2023 年 8 月 25 日发出《解除劳动关系通知书》，该通知书载明于 2023 年 9 月 12 日解除双方劳动合同。被申请人确认申请人第一次入职时间为 2020 年 10 月 21 日，但双方在 2020 年 10 月 30 日解除了劳动合同，申请人在 2021 年 8 月 3 日第二次入职其单位，其单位与广州织梦互娱网络科技有限公司不存在任何关系，但确认其单位的工作地点曾在盛达创意园及铭丰广场，亦确认申请人的直属上司为胡宜鑫及易颖基，但辩称不知悉广州织梦互娱网络科技有限公司的办公地点。申请人反驳称被申请人曾向其提供过一份《离职证明》，该离职证明载明申请人的入职时间为 2020 年 10 月 21 日，当时因其不认可被申请人主张的解除原因，故不同

意签收该离职证明，被申请人收回了该离职证明，导致其无法提供该证明的原件，但其可提供当时拍照的相片。申请人提供的《离职证明》载述内容与申请人主张的内容一致，落款处及骑缝处均盖有被申请人人事专用章。被申请人辩称其单位不确认该证据的真实性。经查，根据申请人提供的《解除劳动关系通知书》载明，因被申请人生产经营问题，其单位向申请人提出解除劳动关系。被申请人解释称其单位因经营问题导致在职员工未能按时发放工资，故其单位对申请人进行了经济性裁员。被申请人提供工资条及银行回执证明其单位无法按时发放工资。申请人反驳称被申请人仅裁员其一人，不存在经济性裁员的情形。在庭审中，申、被双方确认申请人离职前月平均工资为 18028 元。另查，经申、被双方确认的《协商一致解除劳动合同协议书》载述，甲方为被申请人，乙方为申请人，甲方无需向乙方支付经济补偿，甲乙双方均完全了解本协议的全部内容，双方不再存在其他任何劳动争议，甲方处盖有被申请人的公章，乙方载有申请人的签名。本委认为，首先，申请人提供离职证明欲证明其入职日期及其系经被申请人安排其进入案外公司工作，被申请人虽对该证据的真实性不予认可，但申请人已当庭解释其未能提供该证据原件的原因，而被申请人未对申请人提供的离职证明中所载明的入职日期加以解释或提供相反证据加以反驳，其单位仅否认该证据的真实性，无法否认该离职证明的证明内容及证明力。加之，被申请人作为录用申请人的用人单位，其单位应掌握并持有在与申请人建

立劳动关系过程中所产生的一系列证明材料,故被申请人应当提供证据证明申请人应聘及入职时的相关资料,现其单位未能提供证据证明申请人第二次入职其单位时的相关情形,故其单位需承担举证不能的不利后果。其次,参照《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)》第四十四条之规定,用人单位对劳动者工作年限负举证责任。基于此,被申请人对申请人所主张的入职时间及离职时间应承担举证证明义务,但其单位并未提供任何证据对此予以反驳,即其单位并无充分履行自身应尽之举证责任,根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定,其单位对此应承担举证不能的不利后果。鉴于被申请人未举证对申请人第二次入职时的相关资料,故本委采信申请人关于其系非因本人原因被安排至广州织梦互娱网络科技有限公司工作之主张。再次,申、被双方签署的《协商一致解除劳动合同协议书》已就经济补偿进行约定,而申请人未能提供证据证明其在签订该协议时,存在受到欺诈、胁迫、乘人之危等情形,故该协议应属申请人真实意思表示,在此情况下,申请人要求被申请人支付该时间段的经济补偿或赔偿金有违双方之约定,本委不予支持。因此,本委认为申、被双方对经济补偿等权利义务作出了分配,此属于双方当事人对自身权利的自由处分,故本委对此予以尊重并照准。最后,被申请人虽提供证据拟证明其单位生产经营困难,但其单位未能提供证据证明其单位曾在相关劳动行政部门进行报告其裁员情况,故被申请人需承担举证不能的不利

后果，遂本委认为现查明证据无法证明被申请人符合经济性裁员之情形。因此，参照《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）》第四十四条之规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。现被申请人未能提供有效完整的证据证明其作出解除决定具有合理性及合法性，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其单位对此应承担举证不能的不利后果。综上，被申请人向申请人作出解除劳动关系的行为依据不足，其该解除行为应属违法。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金108168元（18028元×3个月×2倍）。

二、关于年终奖问题。申请人主张双方曾口头约定每年6月发放年终奖，但被申请人未向其发放2022年度及2023年1月至9月12日年终奖。申请人提供银行交易记录拟证明被申请人曾于2022年6月15日向其发放过2021年度年终奖，该银行交易记录显示，被申请人曾于2022年6月15日向其支付“留任奖金”15520元。被申请人确认其单位曾向申请人发放过“留任奖金”，但主张留任奖金需根据员工上一年度工作表现及公司经营状况等综合核算，其单位因经营困难，并未向全体员工发放2022年及2023年度年终奖。被申请人提供工资条及银行回执拟证明其单位存在延迟发放工资的情形，进而证明其单位存在经营

困难之事实。申请人确认工资条及银行回执的真实性，及确认被申请人未发放 2022 年度年终奖给其他员工，但被申请人人事总监陈肖旭曾当着所有员工告知会发放年终奖。申请人提供录音证明上述事实，该录音载述的内容为年终奖过往都在 6 月发放，然后今年也会在六月份发放，如有其他订单，其单位将尽快发放员工的工资。被申请人辩称录音的背景系因其单位已无法正常发放工资，故其单位人事总监陈肖旭为了安抚员工情绪，就年终奖事宜向所有员工作出解释，实际上 2023 年 6 月其单位并未向全体员工发放年终奖，且根据其单位《员工手册》第七章第四节第 4 条规定，年终奖需根据每年度公司经营情况及员工考勤、年度考核等综合情况给予在职员工奖励，且申请人已离职，故不享有获得年终奖金的权利。被申请人提供其单位召开职工代表大会审议表决、《员工手册》相关公告、《员工手册》公示记录可信时间戳认证及公示录像视频拟证明申请人知悉《员工手册》的内容。申请人主张该《员工手册》仅在内部系统公布，但未直接交付其本人。本委认为，申请人已提供证据证明被申请人曾在会议上承诺发放 2022 年度年终奖金的相关内容。虽被申请人主张该承诺系在特定背景下所作出的意思表示，但被申请人无法以此作为不发放年终奖金的抗辩理由。因此，本委认为被申请人已向申请人作出发放年终奖金的相应约定及承诺，而被申请人作为作出承诺及核发年终奖金的用人单位，其单位需举证证明申请人存在不符合发放年终奖金的情形。因被申请人在未依法承担自身应尽举证义

务的情况下，对此应承担举证不能的不利后果。其次，被申请人虽提供《员工手册》拟证明申请人不享有年终奖金的发放资格，但依据查明事实可知，约定2022年度年终奖金发放的时间应为2023年6月，而解除决定系在约定发放年终奖金时间之后。且如前所述，本委已认定被申请人对申请人作出的解除决定应属违法，故申请人无法获得年终奖金的原因在于被申请人。因此，本委认为被申请人以申请人系离职人员作为不发放申请人年终奖金的抗辩理由，缺乏事实依据，本委不予支持。再次，申请人已提供证据证明被申请人在2022年6月15日曾向其发放名为“留任奖金”的款项，虽该奖金的名称非年终奖金，但结合“留任奖金”发放的时间、人事总监的录音内容及被申请人主张“留任奖金”发放的条件可知，“留任奖金”与年终奖金的性质相符，故本委认为“留任奖金”与申请人现主张的年终奖金属于同一性质及类型具有高度的可能性。再者，申请人现要求被申请人支付其2023年1月至2023年9月12日年终奖金，但被申请人已提供初步证据证明其单位的经营情况不符合发放该期间的年终奖金，且申请人未能提供有效证据证明加以反驳，故申请人需承担举证不能不利后果。因此，申请人该项主张缺乏事实依据，本委对此不予支持。最后，鉴于本案已查明的证据无法证明双方约定年终奖金的发放标准及具体数额，故本委酌定以申请人上年度已发放的“留任奖金”作为计算2022年年终奖金依据。因此，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 年度年终奖金 15520 元。

申请人的另 2 项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2023〕4511-1 号仲裁裁决书。

裁决结果

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合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《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违法解除劳动合同赔偿金 108168 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 年度年终奖金 15520 元。

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 陈隽英

二〇二三年十一月八日

书 记 员 王嘉南