

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〔2022〕48号

申请人：徐温源，男，汉族，1994年1月24日出生，住址：广东省徐闻县。

被申请人：广东树华教育咨询有限公司，住所：广州市海珠区昌岗东路271号三层（部位：西侧）。

法定代表人：杜树华，该单位董事长。

委托代理人：韩展辉，男，该单位员工。

委托代理人：彭晶晶，女，该单位员工。

申请人徐温源与被申请人广东树华教育咨询有限公司关于提成的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人徐温源和被申请人的委托代理人韩展辉、彭晶晶到庭参加诉讼。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11月24日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人2021年7月1日至2021年8月15日季度提成9129.07元。

被申请人辩称：一、按照行业惯例，季度考评周期第一季度为1月至3月，如此类推，申请人主张的第三季度奖金考评周期应为7月至9月，而申请人于2021年8月15日离职，未做满考评周期，故不符合季度奖金的发放逻辑和惯例；二、我单位的公示制度规定，原校长无论因何种原因离职都不享受未核发的季度奖金；三、退一步说，假设申请人不受离职条款影响，按照季度奖金的计算公式，奖金基数*奖金系数（在读学生人数指标完成率，低于75%的，系数为0），申请人第三季度指标完成率仅为66.97%，小于75%故奖金系数为0，因此，申请人该季度奖金为0元。综上，申请人主张季度奖金缺乏依据，应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2021年5月10日入职被申请人，双方约定申请人有季度奖金，即申请人本案请求的季度提成，被申请人制订了季度奖金的计算方法并向申请人进行了送达，该计算方法约定季度奖金=奖金基数*奖金系数，其中奖金基数按季度流水额和季度课消额的特定比例计算，奖金系数与指标完成率（季度在读学生人数除以季度目标学生人数）相关，指标完成率少于75%的，奖金系数为0。申请人于2021年8月15日主动离职。申请人主张其2021年7月和8月的指标完成率均超出100%，故被申请人应支付其上述期间的季度奖金。申请人又主

张被申请人在其入职未做满第二季度的情况下仍支付其该季度奖金，以此反驳被申请人关于其未做满第三季度故不符合季度奖金发放条件的抗辩理由。被申请人回应称其单位支付申请人第二季度奖金系出于对新入职员工的薪酬保护。又查，申请人庭审时陈述其通过钉钉系统向被申请人申请的离职理由是“钱少事多离家远”。本委认为，本案的争议焦点系申请人是否符合发放2021年7月和8月季度奖金的条件，依据本案查明的事实和证据，本委作如下分析：首先，被申请人制订了季度奖金的计算方法并已告知申请人，该约定内容没有违反法律的规定，故申请人季度奖金的核发应按该计算方法履行。据该计算方法的约定，奖金核发的条件，即奖金基数和奖金系数，系建立在1个季度累计数据的基础上，故理应以季度完成工作量作为核算季度奖金的前提。现申请人工作未满足第三季度（2021年7月至9月），从而无法获得申请人该季度完整业务数据，即缺乏核发申请人第三季度奖金的客观前提。其次，虽申请人主张其入职后未工作满一个季度的情况下亦领取了第二季度奖金，但此属被申请人对自身权利的自由处分之范畴，并不必然代表被申请人在申请人未完成工作量、不满足奖金发放条件的任何情况下，均应无条件地履行奖金支付义务，申请人该项主张明显属于扩大被申请人应尽之义务范围，亦是减小自身作为劳动者应尽劳动义务之责任，不符合权利义务对等原则。加之，申请人系主动行使解除权致其没有做满第三季度，本案没有证据证

实申请人因被申请人存在过错行为、严重侵犯其权益的情形而迫使其解除劳动关系。综上，申请人本案仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 吴紫莉

二〇二二年一月十二日

书 记 员 张智超