

天津市滨海新区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

津滨劳人仲案字[2025]第 179 号

申 请 人：窦某某。

被 申 请 人：某公司。

住 所：天津自贸试验区（东疆保税港区）。

负 责 人：苏某，经理。

委托代理人：王某，被申请人处员工，特别授权。

委托代理人：张某某，被申请人处员工，特别授权。

申请人窦某某诉被申请人某公司劳动争议一案，本委受理此案后，依法组成独任仲裁庭，并公开开庭进行了审理，申请人窦某某及被申请人委托代理人王某、张某某依法参加了仲裁活动，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于 2022 年入职，担任定向井工程师岗位，2022 年 12 月 9 日签订劳动合同，2025 年 2 月 7 日递交离职信，2025 年 1 月发放 2024 年全年出海 187 天，每天 100 元，陆地 54 天 50 元优质服务奖，余下每日出海 125 元陆地 50 元未发，与单位沟通无果。申请人提出如下仲裁请求：要求被申请人支付申请人 26075 元优质服务奖。

被申请人辩称：申请人主张的全部仲裁请求均无事实和法律依据。一、《劳动合同》中未约定奖金。申请人与被申请人签订的《劳动合同》中，并未明确约定奖金的发放及具体数额。《劳动合同》是双方自愿、平等协商一致的基础上签订的，是确定双方权利义务的主要依据。既然《劳动合同》中未约定奖金，申请人就无权单方面要求被申请人支付奖

金。二、关于奖金的发放，企业有自主决定权。根据相关法律法规及企业经营管理原则，企业享有自主经营权，包括但不限于对员工的薪酬、奖金等福利待遇的决定权。发与不发奖金，以及发放多少金额的奖金，完全由被申请人根据企业经营状况、员工表现及市场情况等因素自主决定。申请人无权干涉被申请人的自主经营权，更无权要求被申请人按照其单方面的意愿支付奖金。我司《员工行为合规管理规定》6.2.11 条对此亦有相关规定：“年度绩效奖金视公司经营情况及员工考核评定情况确定发放标准，发放范围要求：在职期至考核当年最后一个工作日且发放时仍在职的员工”。申请人在职时已通过公司系统线上接收并学习过该《员工行为合规管理规定》内容，对上述条款是知悉的。三、被申请人已经向申请人发放了奖金。事实上，被申请人根据公司规章制度，结合公司的经营状况以及申请人在职期间的考核表现，向申请人发放了 21400 元的 2024 年度绩效奖金。该笔奖金已于 2025 年 1 月随工资一并全额发放。这一事实有我司的财务记录及申请人的工资单为证。被申请人并无克扣奖金的行为。申请人所声称的仍需支付 26075 元奖金，既无事实依据，亦缺乏法律支持。此外，鉴于申请人因个人原因提出辞职，双方已于 2025 年 2 月 7 日解除了劳动关系。在双方已无劳动关系的情况下，申请人离职后要求公司支付额外奖金的请求缺乏合理性及法律依据。综上所述，申请人关于奖金的诉讼请求缺乏事实和法律依据。被申请人已按照相关法律法规及企业经营管理原则，履行了应尽的义务。请求仲裁庭依法驳回申请人的仲裁请求，维护我司的合法权益。

申请人提交证据：1、天津市社会保险参保证明，证明与被申请人存在劳动关系；

2、工资条，证明 2025 年 1 月份只发了 2024 年年年终奖的一部分，存在差额；

3、QQ 工作群聊天记录，证明公司认可还有一笔年终奖未发放；

4、QQ 工作群公告照片，证明公司 2023 年度第二笔年终奖是于 2024 年 7 月份发放的。

被申请人提交证据：1、《劳动合同》、《劳动合同变更协议》，证明窦某某与公司签订的《劳动合同》中，并未明确约定奖金的发放及具体数额；

2、窦某某 2024 年 12 月工资及 2024 年度优质服务奖明细单、银行回单，证明公司已向其发放了 21400 元的 2024 年度优质服务奖，该奖金已于 2025 年 1 月随 2024 年 12 月工资一并发放，发放总额是 27656.97 元；

3、《员工行为合规管理规定》、窦某某对该《规定》的线上学习记录，证明公司规章制度《员工行为合规管理规定》6.2.11 条对年度绩效奖有相关规定，窦某某在职时已通过公司系统线上接受并学习过该《员工行为合规管理规定》内容，对上述条款是知悉的。

本委经审理查明：申请人 2022 年 9 月 14 日入职被申请人处，岗位为定向井工程师，2025 年 2 月 7 日申请人从被申请人处离职。被申请人 2024 年 12 月向申请人支付优质服务奖 21400 元。申请人自述与被申请人就优质服务奖在招聘时进行过口头约定，但未提交充足的证据证明优质服务奖的性质、发放标准、计算依据和发放时间。

上述事实，有申请人和被申请人当庭陈述及相关证据证实，本委予以确认。

本委认为：根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。针对申请人主张的2024年优质服务奖差额未提供证据证实属于劳动报酬性质，对于福利性质的奖金，公司有权根据企业经营状况及员工的表现决定是否发放、发放多少及发放的范围和条件。申请人未提供证据证实被申请人发放的2024年优质服务奖存在差额，应承担举证不利的后果，故本委对申请人的主张难以支持。

经本委调解无效，依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

本裁决书一式三份，当事人对本裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；不起诉的，本仲裁裁决书发生法律效力。

仲 裁 员：马风霞

二〇二五年四月一日

书 记 员：廉 君