臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞簡字第21號

原　　告　蕭秀雲

被　　告　君安證券投資顧問股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　梁碧雲

訴訟代理人　劉翠瑩

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109年4月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序方面：訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴聲明請求被告給付新臺幣（下同）443,960元及其利息，嗣於民國109年4月6日具狀變更聲明如後述原告主張部分，核屬減縮應受判決事項之聲明，尚非不許。

二、原告主張：原告自107年4月16日起受僱於被告，擔任理財專員，同年5月29日離職後，已完成所有正常離職手續，得依被告所訂業務部獎金制度第5條、第9條約定，請求被告發給同年4月及5月份服務獎金合計402,531元等情。聲明請求命被告給付原告402,531元及自支付命令送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，原告願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告辯稱：原告擔任理財專員，負責招攬會員及提供會員服務，會費收入屬於往後會員服務之對價，故原告之總獎金分為業績獎金及服務獎金，各佔50%，服務獎金用於獎勵理財專員

為會員提供後續投資顧問服務，為避免理財專員招攬會員後不提供會員服務，兩造所訂勞動契約第4章第6條約定理財專員離職後，後續服務獎金不發放等語，聲明請求駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、本院之判斷：

原告主張：原告自107年4月16日起受僱於被告，擔任理財專員，同年5月29日離職等語，被告並不爭執，堪信屬實。

惟原告依被告所訂業務部獎金制度第5條、第9條約定，請求被告發給107年4月及5月份服務獎金402,531元，被告則否認之。

經查：

㈠原告請求被告發給之服務獎金，是指業務部獎金制度第5條「因會費收入屬往後會員服務之對價，故總獎金內分為業績獎金及服務獎金，兩者各佔50%；業績獎金於隔月(T+1)發放，服務獎金則於業績獎金發放後之隔兩月即(T+2)月及(T+3)月分別發放25%」中所稱服務獎金，被告並不爭執，惟辯稱：原告已於107年5月29日離職，依兩造所訂勞動契約第4章第6條「業務同仁離職後續服務獎金不發放，但當月獎金仍會發放（詳見業務部獎金發放辦法）」及業務部獎金制度第9條「業務同仁離職，隔月應領薪資及業績獎金照常發放，但服務獎金將一律停止發放，前述薪獎皆須員工完成所有正常離職手續後始發放」之約定，原告不得請求被告發給服務獎金等語，並提出勞動契約及業務部獎金制度為證（見卷二第43頁之被證2、第37頁之被證1），所辯自非無據。

㈡原告雖依業務部獎金制度第9條約定，主張：其離職時，服務獎金僅停止發放，其後原告已依規定完成所有正常離職手續，被告即應發放等語，惟被告辯稱：該約定所稱「完成所有正常離職手續後始予發放」者，是指原告離職後，隔月照常發放之應領薪資及業務獎金，不包括服務獎金等語。審酌業務部獎金制度第9條所稱「完成所有正常離職手續後始予發放」者，究竟是否包括離職時一律停止發放之服務獎金，

縱然不盡明確，惟兩造所訂勞動契約第4章第6條既已明定「業務同仁離職後續服務獎金不發放，但當月獎金仍會發放」，並註明「詳見業務部獎金發放辦法」即業務部獎金制度（見卷二第43頁之被證2、第86頁之言詞辯論筆錄），可見業務部獎金制度第9條所稱「完成所有正常離職手續後始予發放」者，應依兩造所訂勞動契約第4章第6條約定，解釋為「業務同仁離職後續服務獎金不發放」，原告之主張難認可採。

㈢綜上，原告依被告所訂業務部獎金制度第5條、第9條約定，請求被告發給107年4月及5月份服務獎金402,531元，為無理由。

五、綜上所述，原告依被告所訂業務部獎金制度第5條、第9條約定，請求被告給付原告402,531元及自支付命令送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回；其假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　8　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　8　　日

書記官　張婕妤