臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第37號

上　訴　人　林佳暉

訴訟代理人　鄭楓丹律師

被上訴人　　三商美邦人壽保險股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　陳翔玠

訴訟代理人　陳彥榮

複代理人　　吳其昀律師

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，上訴人對於民國110年9月28日臺灣橋頭地方法院109年度勞訴字第120號第一審判決提起一部上訴，並為減縮聲明及訴之變更，本院於111年6月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及變更之訴均駁回。

第二審及變更之訴訴訟費用均由上訴人負擔。

事實及理由

一、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明及因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款、第4款定有明文。經查，上訴人於原審提起預備合併之訴，原聲明：（一）先位聲明：1、確認兩造間僱傭關係存在。2、被上訴人應自民國108年7月12日起至復職日止，按月於每月12日給付上訴人新臺幣（下同）100,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）備位聲明：被上訴人應給付上訴人2,235,145元，及自110年6月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣上訴人提起一部上訴（備位請求續期服務費之一部未上訴），並於本院審理中就先位部分，主張

被上訴人未依據勞動契約給付報酬，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，以111年4月15日民事變更聲明狀終止兩造僱傭契約關係，乃變更聲明為請求資遣費569,381元，並減縮積欠工資之請求，聲明為：（一）先位聲明：1、被上訴人應自108年7月12日起至109年4月30日止，按月於每月12日給付上訴人100,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2、變更部分：被上訴人應給付上訴人569,381元之資遣費，及自111年4月15日民事變更聲明狀繕本送達之翌日即111年6月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）備位聲明：1、被上訴人應給付上訴人1,500,000元，及自110年6月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。關於上開先位聲明請求積欠工資部分，核屬減縮訴之聲明，先位請求資遣費部分，則屬因情事變更而以他項聲明代最初之聲明，依據首揭規定，應予准許。又上訴人在第二審所為訴之變更既經准許，上訴人於原審主張之確認兩造間僱傭關係存在之訴，因變更之訴合法而視為撤回，依前揭說明，本院就該部分，無庸審理，併此敘明。

二、上訴人主張：上訴人自101年起擔任被上訴人之保險業務員，承攬人身保險商品之招攬，其後並受聘僱為業務主管，負責保險業務員之招募、訓練、輔導及督促，兩造間訂有業務主管聘僱契約（下稱系爭聘僱契約）及承攬契約（下稱系爭承攬契約）。嗣被上訴人逕認上訴人涉有為訴外人磊山保險經紀人股份有限公司（下稱磊山保經公司）招攬保單之行為，且有事實證明參與同業運作，違反被上訴人公司訂定之業務員違規懲處辦法第6條、懲處標準表第17款第6目及第30款第8目，構成保險業務員管理規則第14條第1項、第19條第1項第17款事由，於108年7月11日不經預告終止兩造間系爭聘僱契約及系爭承攬契約，並申請撤銷上訴人在壽險公會登錄資格。然上訴人並無為磊山保經公司招攬保單行為或參與同業運作，被上訴人僅憑匿名檢舉人所節錄社群軟體LINE群

組對話紀錄內容，即遽予認定上訴人有上開行為，實嫌速斷，被上訴人終止契約不生效力，仍應繼續給付上訴人每月薪資。又因被上訴人未依約給付薪資，上訴人已依勞基法第14條第1項第5款規定，終止兩造僱傭契約關係，被上訴人應自108年7月12日起至109年4月30日止，按月於每月12日給付上訴人100,000元暨各期利息，並應給付資遣費569,381元，及自111年4月15日民事變更聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。縱認被上訴人合法終止契約關係，惟上訴人於契約存續期間已完成個別招攬之工作，待年終或保戶續繳保費後，招攬人即可取得承攬報酬（即續期服務獎金），被上訴人終止兩造間承攬契約，致上訴人受有無法取得續期服務獎金之損害，依民法第511條後段規定，被上訴人應賠償上訴人1,500,000元。爰依系爭承攬契約第3條第1項、系爭聘僱契約及民法第511條等規定，提起本件訴訟等語。請求判決如前述一、變更及減縮後聲明所示（至上訴人於原審其餘之請求，或經敗訴確定，或為訴之變更、減縮，均非本件審理範圍，不予贅述）。

三、被上訴人則以：被上訴人調查後發現上訴人於磊山保經公司兼職，確有為其他同業招攬業務及參與同業運作之事實，依系爭承攬契約之業務員違規懲處辦法附表一懲處標準表第17款第6目為撤銷登錄，上訴人既無法登錄於壽險公會，即無法再為被上訴人進行招攬，被上訴人依系爭承攬契約第5條第1項第1、2、4、5款規定，不經預告終止系爭承攬契約，且依系爭聘僱契約第6條第3項規定，同時終止系爭聘僱契約，合於勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定之要件。又系爭承攬契約既經合法終止，則上訴人未能再以被上訴人之保險業務員身分向保戶提供後續保單服務，未完成一定工作，自不得依系爭承攬契約請求給付續期服務獎金。況上訴人於109年5月21日已於泛亞保險經紀人股份有限公司（下稱泛亞保經公司）高雄東旭展業處擔任副總經理，若認兩造仍存有僱傭關係，亦應扣除上訴人於泛亞保經公司

任職所取得報酬1,209,809元等語，資為抗辯。

四、原審判決駁回上訴人先、備位之訴，上訴人不服而提起一部上訴，並減縮聲明及為訴之變更，上訴及變更之訴聲明：（一）先位聲明：1、原判決廢棄。2、被上訴人應自108年7月12日起至109年4月30日止，按月於每月12日給付上訴人100,000元，共計963,333元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3、變更部分：被上訴人應給付上訴人569,381元之資遣費，及自111年4月15日民事變更聲明狀繕本送達之翌日即111年6月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）備位聲明：1、原判決廢棄。2、被上訴人應給付上訴人1,500,000元，及自110年6月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明如主文所示。

五、協商整理兩造不爭執事項及本件爭點

（一）兩造不爭執事項：

1、上訴人於101年3月11日與被上訴人簽立系爭承攬契約，承攬被上訴人有關人身保險商品之招攬（包括解釋保險商品內容及保險契約條款等），另於101年8月10日簽立系爭聘僱契約，負責為被上訴人招募、訓練及輔導其所屬各級保險業務員，督促所轄各級業務人員達成各項考核標準，並參與被上訴人所舉辦之業務會議，配合被上訴人完成各項業務檢查及被上訴人所指定之工作或授權範圍內之各項相關業務。

2、被上訴人以上訴人涉有為同業即磊山保經公司招攬保單之行為，違反業務員違規懲處辦法附表一懲處標準表第17款第6目「為其他同業招攬業務」及附表二懲處標準表第30款第8目「有事實證明參與其他同業運作」，構成保險業務員管理規則第14條第1項、第19條第1項第17款規定之事由，於108年7月11日不經預告終止與上訴人間之所有合約關係，並撤銷上訴人公會登錄資格3年，經壽險公會核備。上訴人不服撤銷登錄處分，向被上訴人提出申復，經

決議維持原處分，再向壽險公會申訴委員會申請覆核，經決議其申覆為無理由。

3、被證4之陳述意見書第1頁即原審卷一第197頁顯示之保險創業家中名稱為「林佳暉」之人是上訴人本人，被證4中圖3、圖4（原審卷一第198頁）均為上訴人本人之發言。

4、如認被上訴人終止兩造系爭聘僱契約及系爭承攬契約後，上訴人於契約終止後仍可領取續期服務獎金，則自108年7月12日至110年3月31日止，上訴人可領取之續期服務獎金為2,235,145元。

（二）本件爭點：

1、上訴人有無「為其他同業招攬業務」、「有事實證明參與其他同業運作」之行為？

2、被上訴人依系爭承攬契約第5條第1項第1、2、4、5款、系爭聘僱契約第6條第1項第4款、第3項及勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭關係，有無理由？

3、上訴人請求被上訴人給付108年7月12日起至109年4月30日報酬及資遣費，有無理由？數額為若干？

4、被上訴人如終止僱傭關係為有理由，上訴人之續期服務獎金是否需提供服務始能領取，上訴人於系爭承攬契約經終止後是否不能領取？

六、本院之判斷

（一）上訴人有無「為其他同業招攬業務」、「有事實證明參與其他同業運作者」之行為？

1、依被上訴人所提「保險創業家」LINE群組之發言紀錄，顯示名稱「保險創業家」之人（使用圖像與「佳暉」相同）發言：「一月份競賽業績如下」，並即上傳「沖繩業績競賽快報」，統計自107年12月1日至108年1月31日個人合計業績及最新排名，上訴人於107年12月業績為14,363元、108年1月業績為43,207元，合計業績達57,570元，名列第6名等情，有LINE對話紀錄截圖可參（見原審卷一第199頁；卷二第309頁）；另顯示名稱「佳暉」者於108年4月1

4日表示：「大家加油喔，沖繩剩兩天，明天佳暉會做旅遊人數的確認，如果已確定者請主動跟佳暉報名」等語（見原審卷二第307頁）。而上訴人之名亦為「佳暉」，堪認上訴人有參與沖繩業績競賽，且其居於確認及接受報名之主導地位，始於「保險創業家」群組內發言提醒競賽期間僅剩兩天並鼓勵成員加油。然被上訴人公司並未舉辦任何沖繩業績競賽，而係磊山保經公司所舉辦（108年6月22日出發，為期5日）之業績競賽活動乙節，有「磊山藏硯」群組公告截圖存卷可參（見原審卷二第315頁）。則沖繩業績競賽既係磊山保經公司所舉辦之活動，上訴人不僅參與業績競賽，且有業績而獲得第6名，顯然上訴人確有為磊山保經公司從事業務招攬工作，始經列入沖繩業績競賽排名之內。則被上訴人抗辯上訴人有為磊山保經公司招攬保單之行為，自屬有據。

2、又上訴人於磊山保經公司所舉辦之沖繩業績競賽活動，居於確認及接受報名之主導地位，已如前述。且上訴人於「保險創業家」群組發言：「佳暉團隊的主管（襄理階以上）麻煩4/22㈠便當會議晚上06：00-08：00一同進行會議研討。各位權益和未來訓練方向等共識討論。……2.嚴禁遲到，準時於藏硯的小教室。……」、「夥伴麻煩利用週末有空去Tia、景丞名義下的保單該處理照會、或則已領取保單等等，麻煩處理完畢後按完成v」、「磊山系統，景丞的密碼登入為Is174683已變更為『lucky515』」、「TIA的密碼一樣不變，麻煩夥伴趕快有效率的處理照會（直屬主管協助）」（見原審卷一第200頁至第202頁；卷二第311頁）。而「藏硯」為磊山保經公司之特許事業部乙節，業據被上訴人提出「磊山藏硯FA特許事業部」網頁資訊為憑（見原審卷二第347頁），且上訴人於被上訴人之旗下眾多同事（包含上訴人之配偶及弟弟）陸續前往磊山保經公司任職，顯見群組內所稱之「磊山」即係指磊山保經公司。則上訴人身為被上訴人之保險業務

員，且受聘僱為業務主管，卻邀集其團隊主管於磊山保經公司之教室進行會議，且「Tia」、「景丞」均非被上訴人公司所屬保險業務員，上訴人於群組內告知磊山保經公司系統內上開二人帳號、密碼，要求群組成員儘快登入處理保單照會、領取保單等事項，顯見上訴人已參與磊山保經公司之運作。另上訴人於「磊山藏硯」群組中，以顯示名稱「磊山藏硯-林佳暉」（使用圖像與「保險創業家」群組之「佳暉」相同）發言：「夥伴們～5/4星期六是磊山群英會，各大分行以及FA的英雄好漢集結的頒獎典禮～目前要初估人數，統一包遊覽車上北部一同參加盛典～可以邀約引薦對象，很適合增員，想參加的夥伴請留下您的大名喲～……14.佳暉」、「夥伴們辛苦了，謝謝均函、番茄等夥伴感謝您們不遺餘力的演出很讚很開心，……很開心與各位一起同歡，未來還可以一起跟佩君團隊一起尬歌了！」」等語（見原審卷一第203頁至第204頁；卷二第313頁至第315頁）。上訴人不僅鼓勵群組成員共同參與磊山保經公司群英會，告知可以邀約引薦對象以進行增員，並由其統計參與人數且實際報名參與，結束後並發言感謝參與盛會之夥伴，顯然上訴人確有參與磊山保經公司之運作。從而，被上訴人抗辯上訴人有事實證明參與其他同業運作之行為，堪可採信。

3、上訴人雖主張顯示名稱「保險創業家」、「佳暉」及「磊山藏硯-林佳暉」者所發表上開訊息，均係其胞弟林均函所為，因當時被上訴人公司一直約談林均函，林均函為查明係何人洩漏其不繼續任職及團隊發展方向等消息，遂商借上訴人名義於群組內故意發表上開言論，有同意林均函使用其名義及圖像等語（見原審卷一第251頁）。證人林均函亦到庭證稱：上訴人退出群組後，我有申請新帳號，用上訴人的圖像及名義去發言，被證四的圖5、6、7、8、9、10、12、13等上開訊息都是我發言的等語（見本院卷第192頁至第193頁）。然查：

（1）上訴人於108年6月13日於被上訴人之書面調查程序中，就被上訴人提出前述群組對話紀錄之詢問：「Q1-1『保險創業家』群組『佳暉』即為台端；對此，台端有無其他說明？Q1-2倘非台端本人，請說明為何與台端個人臉書圖貼照片同？並請檢附相關非台端本人具體事證？」，答稱：「A1-1非本人群組，無加入此群組，顯然有人盜用圖像和刻意捏造不實，誤傳謠言。A1-2明顯到我的臉書截圖，假冒我本人。我將查明了解何人偽造充當。進而用LINE圖片更動和名稱異名，去冒當他人之行為」等語；另就「磊山藏硯」群組之內容，則全部否認知悉或參加，有業務員陳述意見書（下稱系爭陳述書）附卷可參（見原審卷一第197頁至第203頁）。嗣上訴人提出申復及申請覆核時，仍一再主張群組發言訊息為他人造假（見原審卷一第27頁、第33頁至第35頁、第132頁）。惟其於法院審理時，改稱臉書貼圖及「保險創業家」群組中顯示名稱「林佳暉」之人係其本人同意其弟林均函使用其名義發布，前後所述相互矛盾，已非無疑。

（2）又上訴人身為被上訴人公司資深業務經理，應深諳不得參與同業運作及為同業招攬業務，其僅為調查群組內是否有人洩漏林均函欲離開被上訴人公司及團隊發展方向，即任由林均函以其名義於「保險創業家」、「磊山藏硯」群組為上開言論，已與常情有違；況「保險創業家」群組成員多達42人、「磊山藏硯」群組成員則多達41人（見原審卷二第307頁、第313頁），不僅難以確認係何成員所為，反而易遭人誤認上訴人確有為磊山保經公司招攬業務及參與該公司運作情事，自陷於更不利益之處境，上訴人上開主張不符情理。

（3）況上開群組成員眾多，上開發言訊息並非單純陳述或告知事實，不僅有交代、囑咐公務之處理，且包括「明天佳暉會做旅遊人數的確認，如果已確定者請主動跟佳暉

報名」、「佳暉團隊的主管（襄理階以上）麻煩4/22㈠便當會議」、「我進系統再做確認」，均須上訴人自行確認或接受他人報名，亦須主持會議之召開，且實際報名參加磊山群英會，自無可能係由林均函偽以上訴人名義發表。另群組所發布之「沖繩業績競賽快報」，證人林均函雖證稱：當時我希望上訴人到磊山保經來，那時我跟他說如果他願意過來的話，我願意把業績都算給他，所以我有顯示相關業績給他看等語（見本院卷第193頁）。然沖繩業績競賽既係磊山保經公司所舉辦之正式活動，上開競賽成績亦非私下寄送給上訴人，而係公布於公開之群組供眾多成員觀看，自無可能僅係虛假製作之競賽成績，證人所述，顯違常情，並不足採。

（4）至上訴人主張系爭陳述書係在極度緊張、不安、恐懼之情況下所寫，非出於其自由意思所為云云。惟上訴人於系爭陳述書，係一概否認被上訴人所指其「為其他同業招攬業務」、「有事實證明參與其他同業運作者」之行為，並非承認有上開行為。又以上訴人為前國立高雄海洋科技大學畢業，曾任萬海航運甲級船員2年，自101年3月起即於被上訴人公司從事保險業務員工作迄至108年7月11日遭被上訴人解僱，業據其陳明在卷（見原審卷二第263頁），而上訴人自101年3月起於被上訴人公司擔任業務員，同年8月即受被上訴人聘僱擔任業務主管，為被上訴人招募、訓練及輔導其所屬各級保險業務人員，督促所轄各級業務人員達成各項考核標準，是依上訴人之智識能力、工作資歷，應無僅因被上訴人公司秘書科人員要其儘快承認等語，即致其於系爭陳述書為反於真實之陳述。況且上訴人於事後申訴所提出之申復書及申請覆核時，亦一再主張群組的截圖是遭人動手腳、造假，以及請公司查明截圖的真實性（見原審卷一第27頁、第33頁至第35頁、第132頁），並未主張系爭陳述書之內容係遭強暴、脅迫或恐嚇等方式所為，益徵

系爭陳述書應係出於其自由意思所為。上訴人主張其於系爭陳述書所述均非出於其自由意思，不足採信。

（5）另上訴人固自108年1月迄今均無沖繩旅遊紀錄，惟觀諸沖繩業績競賽期間自107年12月1日至108年4月16日（見原審卷一第199頁），出發日則為同年6月22日，上訴人於108年3月及4月份之業績狀況尚屬未知，且於108年4月17日業經被上訴人照會通知命其就「據查台端參與磊山經紀人運作，請問何時開始？參與運作之方式？目前情況如何？」陳述意見（見原審卷一第195頁至第196頁），是上訴人於斯時已知悉其遭人檢舉參與磊山保經公司運作，復於同年6月13日書寫系爭陳述書而知悉被舉發「為其他同業招攬業務」、「有事實證明參與其他同業運作者」之具體事證（見原審卷一第197頁至第205頁），是縱上訴人於108年4月16日即沖繩業績競賽截止日前勝出並取得沖繩旅遊之資格，衡情不無暫避風頭，避免高調出國旅遊致坐實指控之可能。是上訴人以其自108年1月迄今均無出境紀錄，主張無為同業招攬保險之行為，不足憑採。

4、綜上，上訴人有「為其他同業招攬業務」、「有事實證明參與其他同業運作者」之行為，堪以認定。

（二）被上訴人依系爭承攬契約第5條第1項第1、2、4、5款、系爭聘僱契約第6條第1項第4款、第3項及勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭關係，有無理由？

1、按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又依系爭聘僱契約第6條第1項第4款約定：「違反本契約或甲方（即被上訴人）相關規範，情節重大者，甲方得不經預告逕行終止本契約。」同條第3項則明定：「乙方（即上訴人）與甲方所簽訂之業務員承攬契約書終止時，本合約亦同時終止。」（見原審卷一第194頁）。另系爭承攬契約第5條第1項第1款約定「違反『保險業務員管理規

則』或甲方『業務員違規懲處辦法』之規定，甲方得不經預告逕行終止契約」等語（見原審卷一第191頁）。又勞基法第12條第1項第4款規定之立法目的，係以勞工之不當行為致雇主身體、人格、財產與事業單位團體秩序維護之利益受有損害，為保障雇主之利益，而賦予雇主不經預告終止契約之權利，故所稱情節重大，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院97年度台上字第825號判決意旨參照）。

2、經查，依保險業務員管理規則第14條第1項規定，業務員經登錄後，應專為其所屬公司從事保險之招攬。又業務員違反上開規定者，其行為時之所屬公司應按其情節輕重，予以3個月以上1年以下停止招攬行為或撤銷其業務員登錄之處分，保險業務員管理規則第19條第1項第17款定有明文。而業務員違規懲處辦法第6條第1項第1款、第2款分別就業務員違規行為係屬保險業務員管理規則第19條第1項規定情事或屬第19條第1項規定以外之情事，依情節輕重處以「3個月以上1年以下停止招攬或撤銷業務員登錄資格，並通報有關公會」，或予以「申誡1次以上違紀6點以下處分」；至業務員違規行為態樣及懲處範圍，分別適用附表一、二之懲處標準表，其中附表一懲處標準表第17款第6目為「為其他同業招攬業務」、附表二懲處標準表第30款第8目為「有事實證明參與其他同業運作者」之行為，而依附表一之懲處標準表第17款第6目「為其他同業招攬業務」之懲處範圍為撤銷登錄等情，有保險業務員管理規則、業務員違規懲處辦法、懲處標準表在卷可參（見原審卷一第209頁至第227頁）。上訴人有「為其他同業招攬業

務」、「有事實證明參與其他同業運作者」之行為，已如前述，則上訴人已有違反業務員違規懲處辦法附表一懲處標準表第17款第6目「為其他同業招攬業務」、附表二懲處標準表第30款第8目「有事實證明參與其他同業運作者」之行為，確有違反工作規則之情事，堪以認定。

2、次查，上訴人身為被上訴人公司之高階業務主管，於「保險創業家」、「磊山藏硯」群組之發言內容，不僅參與沖繩業績競賽，且業績名列第6名，並多次發言鼓勵群組成員加油；另邀集團隊內襄理階級以上主管於同業（即藏硯）教室開會；督促群組成員登入磊山保經公司系統處理各項保單事宜，並提供帳號密碼，指示直屬主管加以協助；另指示群組成員邀約引薦對象參與磊山保經公司群英會以進行增員，呼籲群組成員應共襄盛舉，復於群英會結束後發言感謝夥伴參與及演出，顯然上訴人於磊山保經公司職級非低，具有相當影響力及號召力，具有團隊主導之地位，且已嚴重影響被上訴人公司內部秩序紀律，增加公司所營保險事業之危險。又業務員經登錄後，應專為其所屬公司從事保險之招攬，為其他同業招攬業務之懲處為撤銷登錄，益證該等違規行為對所屬公司商譽、業務影響甚鉅，應認其違規情節確屬重大，難以期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段再與上訴人繼續僱傭關係。復依被上訴人公司之體制，擔任業務主管一職之前提要件必須具備業務員身分，為系爭聘僱契約第2條第2項所明定，而業務主管需負責招募業務員，並對業務員為管理及輔導，是上訴人於斯時既已喪失業務員資格，除已失擔任主管之身分要件外，亦無從繼續以主管身分督導旗下業務員，自無從期待被上訴人再與上訴人繼續僱傭關係。從而，上訴人確有違反工作規則情節重大之情事。上訴人主張其行為並未構成情節重大云云，核屬無據，為無理由。

3、上訴人雖另主張：被上訴人之解僱通知書，完全未援引解僱依據為何，且不得於訴訟中增列解僱事由云云。然被上

訴人公司係依據通報發現上訴人有涉及參與同業運作之情形，於108年4月17日照會上訴人請其提出說明，又於同年6月1日就本院認定之上開群組訊息進行查核，請上訴人就上開訊息所涉及「為其他同業招攬業務」、「有事實證明參與其他同業運作者」行為陳述意見，嗣於同年108年7月11日，以上訴人涉及參與同業運作、為同業招攬保單，違反公司業務員違規懲處項目表第17款第6目、第30款第8目規定，終止兩造間所有合約關係等情，有被上訴人南區秘書科業務調查/懲處照會單、系爭陳述書、懲處函在卷可佐（見原審卷一第195頁至第207頁、第229頁）。則被上訴人公司既已請上訴人就上開訊息所涉及「為其他同業招攬業務」、「有事實證明參與其他同業運作者」之行為陳述意見，已使上訴人知悉其所可能面臨法律關係之變動，嗣後並依此等事由進行解僱，尚難認被上訴人有未告知解僱事由之情事。又被上訴人於本件訴訟審理時，亦係以上訴人所為上開訊息違反業務員違規懲處辦法附表一懲處標準表第17款第6目「為其他同業招攬業務」、附表二懲處標準表第30款第8目「有事實證明參與其他同業運作者」之行為，違反工作規則情節重大，抗辯其解僱為合法，亦無隨意改列其解僱事由，或就原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更之情形。上訴人上開主張，容有誤會，為不足採。

4、綜上，被上訴人依系爭承攬契約第5條第1項約定終止系爭承攬契約，並依系爭聘僱契約第6條第1項第4款、第3項終止系爭僱傭契約，合於勞基法第12條第1項第4款「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之規定，上訴人主張被上訴人終止契約於法不合，並無理由。

（三）上訴人請求被上訴人給付108年7月12日起至109年4月30日報酬及資遣費，有無理由？數額為若干？

兩造間契約業經被上訴人合法終止，已如前述，則被上訴人自終止契約時起，已無須給付工資，自無積欠工資可

言，是上訴人請求被上訴人給付108年7月12日起至109年4月30日之報酬，自屬無據。又兩造間之系爭僱傭契約經被上訴人合法終止而已消滅，且被上訴人並無積欠工資，則上訴人以此為由終止兩造間之系爭僱傭契約，並據此請求資遣費，自屬無據。從而，上訴人請求被上訴人給付積欠工資及資遣費，為無理由。

（四）被上訴人如終止僱傭關係為有理由，上訴人之續期服務獎金是否需提供服務始能領取，上訴人於系爭承攬契約經終止後是否不能領取？

1、依系爭承攬契約第10條第1項約定：「甲方（即被上訴人）之公告或規定，亦構成本契約內容之一部；本契約如有附件，亦同。甲方之公告或規定、附件與本契約內容不一致時，應優先適用甲方之公告或規定、附件。」（見原審卷一第191頁），可知系爭承攬契約容許被上訴人以公告或規定補充承攬契約不足之處。而依被上訴人提出之99年1月26日（99）三業㈡字第00002號函公告內容觀之，為使失效業務員之所屬保戶，後續能獲得較佳服務內容，而訂定失效業務員保單移轉辦法，該函文公告說明二、三載明保單移轉類別為一般失效業務員之所屬保戶（即非因懲處終止合約之業務員），其所屬保單由直屬主管依失效業務員保單移轉作業辦法辦理保單承接，由承接保單之續期津貼100％發放予保單承接主管（見原審卷二第181頁至第182頁）；後以107年12月6日（107）三業㈤字第00300號函公告修訂「失效業務員保單移轉作業辦法」，就非因懲處終止契約之失效業務員所屬保單，其承接主管依直屬主管、保服主管或比例件業務員之順序定之，承接主管同意承接並繳回承接保單同意書後，由公司寄發業務員失效之保戶通知信函，由承接主管進行保戶拜訪作業，由承接保單之承攬報酬或服務獎金100％發放予保單承接主管，有上開公告暨所附承接作業流程圖、保戶拜訪服務作業、保戶拜訪服務記錄表、承接保單簽回遞延申請表可參（見原

審卷二第173頁至第178頁）；嗣於108年2月20日以（108）三業品字第00016號函公告，自108年3月1日起不再區分因懲處終止合約及非因懲處終止合約業務員所屬保單移轉作業，而一體適用上述107年12月6日公告修訂之「失效業務員保單移轉作業辦法」（見原審卷二第179頁）。是依系爭承攬契約第10條第1項約定，上開公告對於上訴人自有適用，而為兩造承攬契約之一部。是被上訴人終止兩造間之系爭承攬契約後，上訴人已不具有被上訴人保險業務員身分，即應依上開公告由其他有資格者承接保單及繼續提供服務，並領取承接後之續期服務獎金。

2、再參酌人身保險契約為長期性、繼續性之契約，保險業務員招攬保單生效後，即作為保戶與保險公司間之聯繫窗口或橋樑，舉凡保戶就保險契約條款、契約變更、個人資料修改、申請理賠、轉送保險金或其他保單服務等諸多項目，均可聯繫保險業務員，由保險業務員解決疑問、協助辦理或送件，且業務員於招攬保險契約後，仍應於保險期間為保戶提供相關服務。是業務員招攬保險契約後仍須於後續年度為保戶提供服務，應屬兩造承攬契約約定之工作內容，業務員於後續保險期間提供保戶服務，因而自保戶所繳續年度保費獲取服務獎金，自屬合理。再觀諸前述99年1月26日、107年12月6日函文公告內容，因業務員離職發生保單移轉，為使失效業務員之所屬保戶，後續獲得較佳之服務，而由直屬主管承接保單，負責後續對保戶之服務，續期服務獎金亦因此轉由承接主管領取，蓋因業務員離職後，已無從依被上訴人規定對保戶提供相關服務，承接主管則於承接保單後付出心力為保戶提供服務，續期服務獎金自應由承接保單之人領取。從而，上訴人已自被上訴人公司離職，即無從再以被上訴人保險業務員之身分為所招攬保單之保戶提供相關服務，自不得於承攬契約終止後，請求被上訴人給付續期服務獎金。

3、況上訴人任職被上訴人多年，且曾承接轄下離職業務員保

單而向原留保戶提供服務，累積保單多達2,492張，並領取該等保單之續期服務獎金等情，業據被上訴人提出上訴人任職業務主管期間所承接之離職保險業務員保單明細、承接保單同意書為證（見原審卷二第185頁至第203頁、第255頁至第256頁）。依被上訴人計算，如上訴人仍任職於被上訴人，其自108年7月至110年3月可領取包括承接離職業務員保單部分之續期服務獎金為2,235,145元及美金10,914.43元（見原審卷二第205頁至第242頁），而如僅計算上訴人所自行招攬之保單，則倘上訴人仍在職，僅有160,041元及美金967.30元之續期服務獎金（見原審卷二第249頁至第254頁）。上訴人顯已知悉被上訴人所屬保險業務員離職後，關於續期服務獎金之發放規定，係改由仍在職承接保單提供服務之主管領取，離職業務員已不得再領取續期服務獎金，是其主張系爭承攬契約終止後仍享有續期服務獎金之承攬報酬請求權，並無理由。至上訴人所援引臺灣臺南地方法院109年度勞訴字第58號、臺灣高等法院臺中分院108年度重勞上字第1號判決，基礎事實與本案並不相同，對本院亦無法律上之拘束力，上訴人執前開民事裁判所為主張，無從為有利上訴人之認定。

4、綜上，於保戶繳納續年度保險費後，應認被上訴人所屬保險業務員仍在職提供服務，始得領取續期服務獎金。是被上訴人合法終止系爭承攬契約後，依約即無須給付上訴人續期服務獎金，尚難認係屬於上訴人遭終止契約所受之損害。從而，上訴人依民法第511條規定，請求被上訴人賠償系爭承攬契約終止後至110年3月間之續期服務獎金2,235,145元，自屬無據，為無理由。

七、綜上所述，被上訴人已合法終止與上訴人間之系爭聘僱契約及系爭承攬契約，上訴人依民法第511條、系爭聘僱契約及承攬契約關係，先位聲明請求被上訴人自108年7月12日起至109年4月30日止，按月於每月12日給付上訴人100,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計

算之利息；備位聲明請求被上訴人給付上訴人1,500,000元元，及自110年6月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應予駁回。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。上訴人變更之訴請求被上訴人給付資遣費569,381元，及自111年6月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴及變更之訴均為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　29　　日

勞動法庭

審判長法　官　魏式璧

法　官　黃悅璇

法　官　邱泰錄

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　111　　年　　6　　月　　29　　日

書記官　林芊蕙

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。