臺灣高等法院臺中分院民事判決

111年度勞上易字第3號

上　訴　人　顏美珠

被 上訴 人　遠雄人壽保險事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　孟嘉仁

訴訟代理人　劉瑩玲律師

上列當事人間請求履行契約事件，上訴人對於民國110年10月29日臺灣臺中地方法院110年度勞訴字第97號第一審判決提起上訴，本院於112年4月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：上訴人於民國107年1月12日與被上訴人簽訂「雄大專案」（下稱系爭專案）合約書（下稱系爭合約），職位為區經理，合約期間自106年12月1日起至108年11月30日止。上訴人任職後，據系爭專案向被上訴人陸續領得合計105萬元之達成獎金。惟依系爭合約第七條□、□之約定，上訴人招攬用以計算系爭專案業績之保單，保戶應續繳第2年度（即保單第13個月）之保費；若第13個月續繳率未達82%時，則未續繳保費之該保單於第一年度之業績將追溯扣除，扣除後之業績（即調整後業績）金額若未達系爭專案該月或通季之目標業績，則上訴人已領取之達成獎金應全數返還被上訴人。且該繼續率是否達82%，不以可歸責於上訴人為要件。經被上訴人核算如原判決附表之保單第13個月繼續率，並追溯扣除上訴人之業績後，上訴人應返還107年5月份之達成獎金新臺幣（下同）7萬元，及107年6月至8月份、同年9月至11月份、同年12月至108年2月份之達成獎金各21萬元，共計70萬元。因上訴人之業績未達領取專案獎金標準，其當初領取上開70萬元專案獎金之原因，嗣已因追溯調整扣除原

計績月份之FYC（首年服務津貼）而不存在，上訴人受有系爭專案達成獎金之利益，即屬無法律上原因，自應負不當得利返還之責。詎上訴人迄今並未返還上開獎金予被上訴人，爰依系爭合約第七條□、□及不當得利之法律關係，擇一求為命上訴人給付70萬元本息之判決。

二、上訴人則以：系爭繼續率條款係定型化契約，乃使上訴人預先拋棄權利及限制上訴人行使權利，並加重上訴人之責任，顯對於上訴人有重大不利益，依民法第247條之1規定，應屬無效。又被上訴人所列未完成續期費用繳交之保單，多為訴外人○○○前以上訴人不當銷售保單為由申請評議之保單，然上訴人自始均否認有不當銷售保單之情，該保單停效非可歸責上訴人，不應由上訴人負擔不利益之效果。又系爭合約專案期間是106年12月1日起至108年11月30日止，被上訴人請求返還109年1月後之達成獎金，並非於該專案期間，且上訴人簽訂系爭合約時，被上訴人方面負責面談之人員○○○有承諾不會追回未達繼續率之獎金，上訴人始自元大人壽保險公司離職而與被上訴人簽約。上訴人到職後，亦再次詢問被上訴人之處經理關於繼續率一事，其表示縱繼續率未達標，仍不會向業務員追討獎金。又被上訴人為宣傳增員，區部主管於聯合早會中數次向全體員工表示縱繼續率未達標，亦不會向業務員追討獎金。被上訴人既已表示不會追回未達繼續率之獎金，卻違反承諾，向上訴人索討已發放之獎金，即屬權利濫用而違反民法第148條之規定。上訴人招攬之保單經被上訴人審核承保生效，並符合系爭合約第二條□約定之要件後，被上訴人始核發獎金予上訴人，是上訴人受領獎金並非無法律上原因，被上訴人自不得依不當得利之規定請求返還獎金等語，資為抗辯。

三、原審依被上訴人之請求判命上訴人如數給付，上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡上廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、本院得心證之理由：

(一)依系爭合約第七條□前段規定：「甲方（即上訴人）專案期間內任一月份之保單13個月當月繼續率未達82%時（如保單第一年為年繳件，第二年度變更繳別，則仍須繳足第二年度全年保費，方可計入13個月之有效保單繼續率），則甲方同意無條件返還各項專案獎金予乙方（即被上訴人）」，此約定事項，於系爭合約終止後亦有效力，為同條項所明定。又此條項所規定之「專案獎金」與同條□之用詞相同，則依契約體系解釋，其定義應與同條□之「專案獎金」為相同解釋，即「全額追溯調整扣除原計績月份之FYC(首年度服務津貼)」，扣除後之業績（即調整後業績）金額若未達系爭專案該月或通季之目標業績，上訴人原已領取之達成獎金即為上開約定應返還之專案獎金。而上訴人各月專案達成獎金標準，則明文約定於系爭合約第二條□（原審110年度訴字第101號卷25至26頁）。又所謂「保單13個月繼續率」，其統計年月為觀察年月生效之保單於第13個月應繳月再加計2個月寬限期後之處理年月，有展業制度彙編可稽（原審110年度訴字第101號卷33頁）。

(二)依上訴人不爭執內容為真正之原判決附表核算後，被上訴人可請求返還之系爭專案獎金總額為70萬元：

1.107年5月份之獎金7萬元：

⑴依原判決附表「雄大專案工作年月」欄，上訴人於107年5月份之業績僅3萬9679元，未達該月領取獎金之目標業績4萬5000元。但依系爭合約第二條□約定，該月為系爭專案前6個月，可採「季通算」之方式合計專案第4至6月業績以領得當季未核發之獎金餘額，上訴人107年3月至5月之業績加計為13萬2324元（計算式：45,614+47,031+39,679=132,324），已逾該季之目標業績13萬元（計算式：4萬元+4.5萬元+4.5萬元=13萬元），故被上訴人給予上訴人107年5月份7萬元之獎金。

⑵然上訴人108年5月份保單之繼續率（107年3月份生效保單於

108年5月統計繼續率）僅65.97%。故原判決附表編號10、16未續繳保費之保單追溯調整扣除原計績月份之業績3620元及1791元後，上訴人於107年3月份、5月份調整後業績分別為4萬1994元、3萬7888元。則107年3月至5月調整後業績僅12萬6913元（計算式：41,994+47,031+37,888=126,913），未達該季通算目標業績13萬元，故上訴人應返還107年5月因「季通算」業績所領取之獎金7萬元予被上訴人。

2.107年6月至8月份之獎金21萬元：

⑴此3個月係以季通算獎金，目標業績達15萬元者，核發獎金21萬元。依調整前業績，上訴人於該季之業績為15萬2447元，故被上訴人給予21萬元獎金。

⑵依原判決附表「繼續率計算年月」欄所列「10810」之繼續率僅31.37%。扣除未續繳保費之編號22、23及24之業績2萬4427元、2241元及7萬1424元後，上訴人於該季之業績僅5萬4355元（計算式：152,447－24,427－2,241－71,424=54,355），未達可領取獎金之目標業績15萬元，故上訴人應返還該季獎金21萬元予被上訴人。

3.107年9月至11份之獎金21萬元：

⑴此3個月係以季通算獎金，目標業績達15萬元者，核發獎金21萬元。依調整前業績，上訴人於該季之業績為15萬8605元，故被上訴人給予21萬元獎金。

⑵此季有2個月的保單繼續率為0%，1個月的保單繼續率為10.78%，扣除未繳保費保單原計績月份之業績（編號27、28、33、34、35等5筆）後，被上訴人於該季之業績僅為2983元（158,605－25,410－11,954－15,000－000－000,438=2,983），未達該季目標業績15萬元，故上訴人應返還該季所領獎金21萬元予被上訴人。

4.107年12月至108年2月份之獎金21萬元：

⑴此3個月係以季通算獎金，目標業績達16萬元者，核發獎金21萬元。依調整前業績，上訴人於該季之業績為17萬2649元，故被上訴人給予21萬元獎金。

⑵此季109年3月保單繼續率為15.27%、109年4月則為0%，扣除未續繳保費保單原計績月份之業績（編號38、44、45、46等4筆）後，上訴人於該季之業績僅2萬4887元（172,649－122,021－3,238－4,767－17,736=24,887），未達該季目標業績16萬元，故上訴人應返還該季所領獎金21萬元。

5.上開各筆獎金合計總額為70萬元（計算式：7萬元+21萬元+21萬元+21萬元=70萬元），是被上訴人依系爭合約第七條□請求上訴人返還70萬元專案獎金，核屬有據。

(三)上訴人雖抗辯其繼續率未達82%，多係因訴外人○○○所簽立之保單停效，而該保單停效非可歸責上訴人，不應將其不利益歸於上訴人云云。惟按「業務員經授權從事保險招攬之行為，視為該所屬公司授權範圍之行為，所屬公司對其登錄之業務員應嚴加管理並就其業務員招攬行為所生之損害依法負連帶責任。業務員同時登錄為財產保險及人身保險業務員者，其分別登錄之所屬公司應依法負連帶責任。」、「業務員有下列情事之一者，除有犯罪嫌疑，應依法移送偵辦外，其行為時之所屬公司並應按其情節輕重，予以三個月以上一年以下停止招攬行為或撤銷其業務員登錄之處分：一、就影響要保人或被保險人權益之事項為不實之說明或不為說明。二、唆使要保人或被保險人對保險人為不告知或不實之告知；或明知要保人或被保險人不告知或為不實之告知而故意隱匿。…四、對要保人或被保險人以錯價、放佣或其他不當折減保險費之方法為招攬。五、對要保人、被保險人或第三人以誇大不實之宣傳、廣告或其他不當之方法為招攬。…八、以威脅、利誘、隱匿、欺騙等不當之方法或不實之說明慫恿要保人終止有效契約而投保新契約致使要保人受損害」，保險業務員管理規則第15條第1項及第19條第1項第1、2、4、5、8款分別定有明文。查○○○於000年0月間以上訴人不當招攬其投保被上訴人司之8張保單為由，向財團法人金融消費評議中心(下稱評議中心)提出評議申請，經評議中心調查評議後，認依下開○○○與上訴人之通訊軟體LI

NE對話紀錄：「（107年7月24日）上訴人：原來一億不困難，生病了比健康賺得多，只需月存19,000元，就能讓未來生病時安心養病」、「（107年7月30日）上訴人：前賢慈悲您買過保險不用錢嗎？○○○：前賢真愛說笑，哪有不用錢的保險呢？上訴人：如果10年、20年後錢都還您，中間有住院就給紅包。不但不用錢還可確保300萬的存錢計畫能成功」、「（107年8月1日）上訴人：一億身價很困難嗎？一億元能照顧我們多久呢？每月存19,000元就享有億萬人生讓自己身價不凡」、「（107年8月20日）上訴人：今天台壽0000000000、0000000000、0000000000都已幫前賢解約申請書寄出，麻煩您注意」、「（107年8月27日）上訴人：保誠可貸額度還忘了問，今天中午麻煩一下。…○○○：前賢慈悲，後學剛剛致電保誠可貸額度247,000元」、「（108年1月21日）：不知前賢還有印象，這次為何會回饋的事，是感謝您一年來的支持與未來的合作…。」、「（108年2月27日）上訴人：3/3麻煩帶印章來，核印有問題，第一次後學用現金，第二次仍然用存簿扣款」，並對照○○○之中華郵政存摺明細等資料，足認上訴人確有唆使○○○解除舊有保單以獲取解約金轉而投保新保單，以及以保單借款之金額投保新保單之情事。然而，解除保險契約在通常情況下會對要保人有所不利，是保險業務員管理規則始以明文禁止業務員唆使保戶解舊買新，即在避免業務員以損害要保人權益之方式為招攬手段；另以保單借款方式投保新保單，足認要保人之資力未必能負擔新保單之保費，亦使要保人須額外支出保單借款之利息，如非短期資金周轉之緣故，實難謂為適當之招攬手段。其次，上訴人於上開對話中一再強調「每月只要存19,000元，就能有億元身價」，以及表示「買保險可以不用錢」等語，均屬誇大不實之招攬手段，實屬不當。再者，由上開對話亦足認上訴人以回饋為由，代○○○支付保單之首期保費，已屬對要保人放佣或其他不當折減保險費之方法為招攬之不當手段。另依據○○○提出之LINE對話紀錄，○

○○已於107年8月13日提供薪資證明及所得清單予上訴人，惟上訴人竟於隔日告知○○○：「而你的薪水的部分，確實就是正常工作的部分是6-70萬沒關係，然後那個另外的120萬，反正不足的地方就說是正骨做的，那其他收入的部分是利息、房租、投資還有退休俸等，所以那個是在其他收入的部分，而不是正骨的收入，正骨的收入是在年資收入裡面，就是你的工資，還有紅利獎金的部分」、「就是你180萬裡面是含有上班的，還有正骨的，這是你第一個收入」、「第二個收入，其他收入的部分100萬是在那個利息、房租、投資跟退休俸」、「公司若詢問你，就說不便提供太多，就照業務員裡面的報告書就好了」，足認系爭8張保單之財務狀況告知書所記載之內容，為上訴人不實填載，與○○○實際之財務狀況並不相符。以上事實，有評議中心108年評字第1316號評議書為憑(原審勞訴卷31至39頁)，足認上訴人就系爭8張保單之招攬確有違反保險業務員管理規則第19條第1項第1、2、4、5、8款之情事，其因貪圖系爭合約所定高額專案獎金，不當招攬○○○投保之情節重大，嗣○○○未續繳保費致保單停效，自屬可歸責於上訴人，上訴人辯稱其未不當招攬而無可責事由云云，並不可採。況且系爭合約第七條□關於返還專案獎金之約定，並不以「可歸責於上訴人」為要件，上訴人前述各月保單繼續率既未達82%，被上訴人即得請求上訴人返還各該計績月份未達目標業績之專案獎金，故上訴人此節所辯並無理由。

(四)上訴人另抗辯系爭合約專案期間是106年12月1日起至108年11月30日止，被上訴人請求返還109年1月後之達成獎金，並非於該專案期間等語。惟查，所謂「保單13個月繼續率」，其統計年月為觀察年月生效之保單於第13個月應繳月再加計2個月寬限期後之處理年月，已如前述，故於系爭合約期間之107年11月起生效之保單，其計算13個月繼續率之統計年月本即為109年1月以後，再依該統計年月回溯扣除各該未繳保費保單之業績，據以核算是否應返還專案獎金。原判決附

表編號35、38、44至46保單生效日期為107年11月至108年2月，計算13個月繼續率之統計年月為109年1月至3月，回溯扣除者為107年11月至108年2月之業績，無違前揭約定，且關於上訴人應返還各項專案獎金予被上訴人之約定事項，於系爭合約終止後亦有效力，亦為系爭合約所明定，故上訴人此節抗辯，亦非可採。

(五)上訴人又辯稱：其與被上訴人簽訂系爭合約時，面談人員○○○有承諾不會追回未達繼續率之獎金，被上訴人之區部主管於聯合早會中亦曾表示縱繼續率未達標，亦不會向業務員追討獎金，嗣卻一反前諾，向上訴人索討獎金，乃權利濫用而違反民法第148條之規定云云。查上訴人就系爭合約關於未達繼續率追回獎金之約定，曾主張「簽約後才能拿到契約書，未拿到如何詳細看，密密麻麻有誰看清楚才簽的，面談時誰會去問你有沒有騙我呢？既然是重點，為何不一開始就寫清楚，而是寫在中間讓人是（本院按：應為「似」之誤）是而非」(本院卷167頁)、「面談時就是有聽到續繳率不追財補金，我們才答應進遠雄上班，但簽完契約拿回來才發現，說的跟內容不一樣」(本院卷187頁)等語，意即指其簽約時，並未注意到系爭合約有未達繼續率需追回獎金之約定，係聽信面談人員所言毋需追回獎金，始簽立系爭合約。惟證人即上訴人之子○○○證稱：在簽約之前，我們就有發現關於繼續率獎金追回的約定，跟○○○所述不符，而有詢問○○○為何如此，當時○○○回答公司雖有設這一條，但是不會去執行，所以我跟我母親才簽約的。我們在簽約之前跟之後都有重複詢問○○○這一條的問題等語（本院卷235頁），可見上訴人於簽約時，早已發現並極為在意未達繼續率需追回獎金之約定，若○○○真有代表被上訴人承諾未達繼續率毋需追回獎金，上訴人簽約時，當知要求刪除相反意旨之約定，而非捨契約明文記載於不顧，輕率簽立該等影響自身權益甚鉅之契約，且○○○亦無理由違背被上訴人公司所擬約款意旨，任意允諾未達繼續率毋需追回獎金，是上訴

人及○○○母子所稱：○○○及被上訴人公司其他人員，有口頭承諾不會追回未達繼續率之獎金云云，有違常理，而無可信。上訴人因圖專案獎金之厚利，明知系爭合約設有未達繼續率需追回獎金之約定，仍決定簽立該等承攬契約，即應受全部契約條款之拘束，不得主張有權請領獎金，卻毋庸負擔應達繼續率之義務。又證人即被上訴人臺中區推展人員○○○明確證稱：其未曾於聯合早會上，對於繼續率未達標、獎金應如何處理一事，表示過任何意見，亦未聽過其他區部主管在聯合早會上談過此議題，又上訴人也不曾向其詢問關於繼續率未達標，獎金是否會被追回的問題等語（本院卷238頁），足見被上訴人之主管，並未曾於聯合早會表示不會追回未達繼續率之獎金。從而，上訴人主張被上訴人違反承諾向上訴人追討獎金，為權利濫用而違反民法第148條云云，並不可採。

(六)按民法第247條之1規定「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者」。上訴人雖主張系爭合約係定型化契約，其中關於未達繼續率需追回獎金之約定，使上訴人預先拋棄權利及限制其行使權利，並加重上訴人之責任，依民法第247條之1規定應屬無效云云。惟如前述，上訴人貪圖高額專案獎金，以誇大不實、唆使保戶解舊買新、保單質借等非法方法慫恿○○○投保，致其受有相當損害，系爭合約設有未達繼續率需追回獎金之約定，始能避免保險業務員為圖高額佣獎報酬，不當招攬或規劃保單，致要保人投保不符合自身需求或經濟狀況之保單後，因反悔或無力負擔而未續繳保費之情形大量發生，即繼續率之約定有控管確保保險業務員招攬行為之品質，以保障要保人權益，防止弊端之重要功能。又依系爭合約，上訴人招攬保單達成一定標準，將獲得

高額專案獎金之重大利益，故關於繼續率之要求，係均衡規範兩造間之權利義務事項，並非無端加重上訴人負擔或免除被上訴人之責任，應無任何顯失公平之處。又上訴人有自主選擇是否簽訂系爭合約之權利，而非處於無從選擇或無拒絕締約餘地之情況，自難認系爭合約關於繼續率之約定，有違反民法第247條之1規定而無效之情事。

五、綜上所述，被上訴人依系爭合約第七條□之約定，請求上訴人給付被上訴人70萬元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年1月13日（原審110年度訴字第101號卷55頁）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。又被上訴人就系爭合約第七條□、□及不當得利之法律關係，請求法院擇一而為其勝訴判決，本院既認被上訴人主張依系爭合約第七條□之約定部分為有理由，就系爭合約第七條□及不當得利部分即毋庸審酌。從而，原審為上訴人敗訴之判決，核無違誤，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　26　　日

勞動法庭　　審判長法　官　杭起鶴

法　官　黃裕仁

法　官　蔡建興

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官　詹雅婷

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　26　　日