臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第278號

原　　告　陳奕榛
訴訟代理人　郭志剛律師
　　周幸樺律師
被　　告　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　王俊翔律師
複　代理人　呂季穎律師
　　張琬平律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，本院於民國110年2月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣40,828元，及自民國109年5月26日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣40,828元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

查原告原聲明請求被告給付新臺幣（下同）160萬元（含業績獎金763,722元、續期佣金【薪酬】655,463元、不當解僱造成之收入及精神上損失180,815元），嗣迭次變更請求金額及撤回不當解僱造成之收入及精神上損失部分之請求，最終確認請求「被告應給付原告987,441元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」，請求項目及金額則為續期佣獎金605,580元、承攬主管生活補助金381,861元（見本院卷第229至300頁、第355至356頁），因其前後主張之事實均同一，且被告無異議而為本案之言詞辯

論，合於民事訴訟法第255條第1項但書、第2項規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：伊自民國85年3月11日起受僱於被告擔任保險業務員，負責為被告招攬保險契約，嗣兩造於102年1月21日簽訂承攬主管合約書（下稱系爭承攬合約），伊於任職期間認真負責、克盡職責積極為被告招攬保險契約，因而多次獲頒各類獎章。豈料，被告竟於109年1月30日在毫無任何徵兆及預告下，以存證信函通知自109年第1個工作月起終止與伊所有承攬合約關係，並拒絕給付伊所招攬而保戶繼續繳納後續保險費之全部保單之續期佣獎金。然續期佣獎金不是服務津貼性質，實為保險業務員之工作成果的對價，只要保戶有繼續繳納保費，無論招攬保單的業務員是否離職，應有權利繼續領取保單的續期佣獎金，故伊於系爭承攬合約終止後，對被告仍應有續期佣獎金之承攬報酬請求權存在。又伊於被告終止系爭承攬合約前，已依系爭承攬合約取得續期佣獎金之承攬報酬請求權，並不受系爭承攬合約第14條及16條失效條款之影響，爰依兩造僱傭契約、系爭承攬合約、相關佣獎金辦法及服務津貼表、民法第490條、第491條、第505條規定等，請求被告給付續期佣獎金。又依承攬主管(AS～MVP)之「承攬主管補助金」獎勵辦法（下稱系爭獎勵辦法）第四、1.(2)點及第四、2點約定之文義，足證所約定之「提領比例」僅於「承攬主管自行申請合約終止」之情況始有適用，然本件係由被告無故片面終止系爭承攬合約，故被告應全數給付；且退步言，原告認為系爭獎勵辦法乃係民法第247條之1所規定之契約類型，其中有關提領比例之約定，顯有減輕被告之責任，對於原告顯失公平，故應認系爭獎勵辦法第四、2點有關「提領比例」之約定為屬無效；再依系爭獎勵辦法【第一部分承攬主管「生活補助金」獎勵】第三、1.(1)點之約定，該等生活補助金係依承攬主管當季「各工作月之個人FYC(按即First Year Commission，首年度佣

金）」X「6%」，按季提撥「個人生活生活補助金獎勵金額」，足證該等生活補助金乃原告承攬報酬之一部分，原告自得依據民法第490條、第491條及第505條承攬關係等規定請求被告全數給付，故請求被告再給付「生活補助金」381,361元等語。並聲明：㈠被告應給付原告987,441元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：兩造間為承攬契約關係，原告所稱之續期佣獎金實為續年度服務津貼，被告於保戶投保後，即會為其配對一位相對應之服務人員，隨時為其提供諮詢等服務，該相對應之服務人員，第一優先為該保戶之銷售人員（即招攬該保單之保險員），而若該銷售人員離職，則有可能轉至上層主管或由公司指定，此稱保單轉籍，服務津貼即是發給該年度的服務人員。原告已於109年1月30日系爭承攬合約終止後離開工作崗位而未再對保戶提供服務，此後之服務津貼當然非歸屬原告，原告對被告僅有109年1月之佣金（報酬）40,828元，被告願給付之，至原告請求其餘續期佣獎金或續年度服務津貼均無理由。再兩造於102年1月簽訂系爭承攬合約，迄109年1月合約終止時之合約有效年期為7年，依系爭獎勵辦法第6頁「各項累計提撥之生活補助金獎勵金額之『提領說明』」（下稱系爭提領說明），承攬主管可獲得生活補助金獎勵金額之計算，應依承攬主管合約有效年期、按表格所列提領比例核算，因系爭承攬合約有效年期屬「滿六年而未滿九年」，原告所能獲得之生活補助金獎勵金額之提領比例為50%，被告依此比例計算原告之生活補助金為381,861元，經代扣所得稅38,186元後，餘額343,675元已給付完畢，且承攬主管「生活補助金」之來源是「提撥獎金」而非「提撥佣金」，僅是以佣金作為計算依據，該獎金即係對於承攬主管應得之佣金「以外」再行提撥，並未剋扣佣金，該獎金乃被告為鼓勵員工達成營運目標為目的提供之獎勵、恩惠性給與，要無顯失公平之問題，原告主張該提領比例有民法第24

7條顯失公平之事由，無足採憑，原告請求被告再給付承攬主管生活補助金381,861元為無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、經查，原告主張其自85年3月11日起受僱於被告擔任保險業務員，為被告招攬保險，嗣兩造於102年1月21日簽訂系爭承攬合約，兩造於102年1月21日起至109年1月31日期間為承攬關係等情，為被告所不爭執（見本院卷第158、176頁），並有系爭承攬合約在卷可稽（見本院卷第45至47頁）。又兩造對於被告已給付原告「承攬主管補助金」之50%(即343,675元），並代扣所得稅38,186元一節，亦不爭執（見本院卷第177頁），堪認屬實。再兩造於系爭合約書第14條第4項約定：「甲方或乙方任何一方如欲終止本合約書時，得隨時通知他方終止本合約」，被告已於109年1月30日寄發北市府郵局存證號碼000032郵局存證信函通知原告「依系爭承攬合約約定『甲方或乙方任何一方如欲終止本合約時，得隨時通知他方終止本合約。』本公司自一百零九年第一工作月起終止與台端所有承攬合約關係」，有該存證信函在卷可查（見本院卷第55頁），原告亦主張被告於109年2月1日終止系爭承攬合約，是堪認兩造間自109年2月1日起已無系爭承攬合約關係。

四、得心證之理由：

原告主張被告單方終止系爭承攬合約後，未就其所招攬而保戶繼續繳納後續保險費之全部保單之續期佣獎金，亦未依系爭獎勵辦法第四、1.(2)點約定給足「生活補助金」，爰依兩造僱傭契約、系爭承攬合約、相關佣獎金辦法及服務津貼表、民法第490條、第491條、第505條規定等，請求被告給付續期佣獎金605,580元，及依系爭獎勵辦法第四、1.(2)點約定，請求被告再給付「生活補助金」381,361元等語，被告除表示願給付109年1月之佣金（報酬）40,828元外，其餘均否認，並以前詞置辯。茲判斷如下：

㈠原告請求被告給付原告所稱之「續期佣獎金」605,580元，有無理由？

1.查兩造就系爭承攬合約簽訂後為承攬契約關係，並無爭執，惟原告主張其就所招攬而保戶有繼續繳納後續保險費之全部保單，於系爭承攬合約終止後仍有續期佣獎金之承攬報酬請求權存在，則為被告所否認，是此應探究者乃原告所稱之續期佣獎金所指為何？是否屬承攬報酬後付之性質？

⑴查系爭承攬合約僅於第3條約定原告之報酬、第5條約定被告未依合約給付報酬之效果、第6條約定原告應返還承攬業務報酬之情形，並於第16條約定：「本合約書終止後，本合約書之相關津貼及獎金之一切報酬，均因本合約書之終止而消滅，乙方不得以利益受損等任何理由請求甲方補償任何損失」外，並無任何續期佣獎金之用語及相關約定，則原告於系爭承攬合約終止後，主張依系爭承攬合約請求「續期佣獎金」，已難認為有據。

⑵又系爭承攬合約第3條約定：「乙方（原告）所招攬保險之報酬，依甲方承攬業務制度內容規定辦理」，而查被告公司制訂有業務制度彙編，其中91年12月13日修訂之業務制度肆、服務津貼有如下之約定「一、服務津貼核發辦法「㈠目的：為獎勵業務同仁行銷及服務保戶的辛勞及貢獻特訂定此辦法。㈡各年度服務津貼：1.對象及資格：各級行銷同仁報聘後，始具有領取服務津貼之資格。2.服務津貼：行銷人員所銷售之主契約保單、各種附加契約，公司將於保單之各年度，依服務津貼率所訂定之比率給付各年度服務津貼。㈢續年度服務津貼核發規定：1.行銷人員仍在職者，核發給本人。2.行銷人員（僱傭人員）因達勞動基準法退休標準而退休時，則核發續年度服務津貼的50%給行銷人員本人，另50%的服務津貼則給予其直轄主管。3.行銷人員因公達殘廢第一～三級時，則核發續年度服務津貼的50%給行銷人員本

人，另50%的服務津貼則給予其直轄主管。4.行銷人員因公身故時，則核發續年度服務津貼的50%給行銷人員的配偶及直系血親，但行鎖人員的配偶及直系血親須報聘登錄為本公司之行鎖人員。另50%的服務津貼則給予其直轄主管。5.行銷人員不符合本項1～4點規定時，則給予其直轄主管100%的服務津貼。㈣服務津貼率表：詳見…㈤保單轉籍規定：1.各年度保單之轉籍服務，除經手人離職外，不得以任何理由轉籍。2.首年度保單之原經手人如離職，保單之服務人員得由公司核定後轉至上層主管。3.續年度保單之服務人員如離職，則保單之服務人員自動歸屬上層主管，歸屬層級最高到處經理為止，如無上層主管者則服務人員由公司指定。……5.承接服務人員未盡服務之責，公司得以停止核發續年度服務津貼，並另由公司指派服務人員接績保單之服務。」（見本院卷第167至171頁，即被證5）；又被告提出之業務制度彙編伍、附錄暨其他辦法亦有如下約定：「一、服務津貼核發辦法1.目的：為獎勵業務同仁行銷及服務保戶的辛勞及貢獻特訂定此辦法。2.對象及資格：各階行銷人員於完成報聘之後，始具有領取服務津貼之資格，惟核發時仍須在職。3.各年度服務津貼：行銷人員所銷售之各種主契約及附加契約保單，公司將於保單按期完成繳費後，依服務津貼表所訂定之比率核發各年度服務津貼。㈢續年度保費收取獎金辦法：1.本續年度保費收取獎金辦法適用於直轄組主管（AS～UM)及通訊處主管（AM～MVP)或簽訂承攬主管合約者（以下稱業務主管），業務主管自完成登錄日開始起算，連續在公司任職滿一年以上，始具有領取續年度保費收取獎金之資格。2.核發標準：⑴業務主管於本獎金核發時仍須在職且具主管身份，否則將取消其獎勵資格，亦不得申請補發。……」（見本院卷第237頁，即被證10第1頁），被告並已提出服務津貼率表（主約）、主約服務津貼率

表、附約服務津貼表（見本院卷第239至283頁，即被證10），原告復表示對被證10形式及內容無意見（見本院卷第296頁），足認被告公司給付保險業務員之承攬報酬係以「服務津貼」稱之，且僅業務主管始有續年度保費收取獎金之資格，但業務主管必須於該獎金核發時仍在職且具主管身份為必要，否則將取消其「獎勵」資格；而系爭承攬合約既經合法終止，原告已非被告之業務主管，自無領取續年度保費收取獎金之資格，可見原告所稱之「續期佣獎金」實為被告承攬業務制度內之續年度服務津貼。

⑶雖原告主張「續期佣獎金」不是服務津貼性質，實為保險業務員之工作成果的對價，只要保戶有繼續繳納保費，無論招攬保單的業務員是否離職，應有權利繼續領取保單的續期佣金云云。然原告為被告之保險業務員，其承攬之工作除為原告招攬保險，並應為所承攬之保單保戶繼續提供相關服務，並非於招攬成立保險契約即可領取報酬，此觀系爭承攬合約第6條約定「如乙方招攬之保險契約不成立、無效、撤銷、解除或其他類似原因，乙方（原告）應返還甲方因該保險契約所領取之一切承攬業務報酬」即明；且自前揭業務制度彙編關於服務津貼核發之目的觀之，服務津貼除獎勵業務人員對於行銷的辛勞及貢獻外，並獎勵業務人員對其所招攬保單之保戶繼續提供服務（包括提供風險規劃、再保險規劃，均包括相關諮詢與服務，及保險理賠申請服務），是續年度服務津貼應認屬保險業務員對其所招攬成立而於續年度繼續有效存在之保單客戶繼續提供服務之報酬，此由前揭「保單轉籍規定」之內容亦可證明，原告復自承目前查到的其他保險公司關於服務津貼隨著保單轉籍制度的規定大致與被告公司規定相同（見本院卷第296頁），足認原告所稱之續期佣獎金實為被告提供給實際提供保戶服務之業務員之續年度服務津貼，而非屬

保險契約有效成立之承攬報酬後付之性質。

2.承前所述，兩造間自109年2月1日起已無系爭承攬合約關係，原告已非被告之業務主管，無領取續年度保費收取獎金之資格，而其所稱之「續期佣獎金」實為被告承攬業務制度內之續年度服務津貼，然原告已非被告之保險業務員，已不可能於續年度再為被告之保戶繼續提供服務（按保險業務員非依保險業務員管理規則辦理登錄，領得登錄證，不得為其所屬公司招攬保險，為保險業務員管理規則第3條第1項所明訂），原告對於原招攬保戶之續年度保險業務服務工作即已無從完成履行，對於被告即無報酬請求權，自不得請求被告給付109年2月1日起之續年度服務津貼。惟被告已自承其尚未給付原告109年1月份之續年度服務津貼40,828元，且願給付之（見本院卷第42頁），則原告依系爭承攬合約第3條第1項前段、相關佣獎金辦法及服務津貼表與民法第490條、第491條、第505條規定，請求被告給付其於102年1月21日至109年1月30日所招攬之保單保戶有續繳保險費之「續期佣獎金」，僅於40,828元範圍內為有理由，其餘則均屬無據。

3.至原告主張依兩造間僱傭契約、相關佣獎金辦法及服務津貼表等，請求被告給付其於85年3月11日至102年1月20日所招攬之保險契約之「續期佣獎金」，惟如前所述，原告所稱之續期佣獎金乃被告業務制度所稱之續年度服務津貼，係保險業務員於續年度繼續為其原招攬而續繳保費之有效保單之保戶提供服務之報酬（或勞務對價），兩造既已無僱傭契約關係，原告復無法再為被告保戶提供保險相關服務，自不得請求被告給付勞務報酬（薪資）或服務保戶之續年度服務津貼，其請求被告給付此部分之「續期佣獎金」亦無理由。

㈡原告請求被告給付承攬主管補助金差額381,861元 ，有無理由？

1.查系爭承攬合約第17條第1項約定「甲方（被告）有關承

攬合約所訂立之相關制度辦法皆為本合約之一部份」，足認系爭獎勵辦法為兩造承攬契約之一部分。又查系爭獎勵辦法（2020年1月版，見本院卷第49至51頁）載明「適用對象：1.簽訂「承攬主管合約」之人員【營業主任（AS）至營業副總（MVP)之承攬主管…」、「…承攬主管「生活補助金」獎勵 …本辦法年期之計算：1.自承攬主管合約生效日起算。2.承攬所有合約終止時，並已達申領生活補助金獎勵標準時，始得提領。3.當承攬主管合約因故終止【亦包括因故改任為「資深SA」及「壽險顧問（AG承攬人員合約）」】時，則本辦法之權益亦隨之消滅，即使重新簽訂承攬主管合約亦不得接續……」，而兩造不爭執簽訂系爭承攬合約之時間為102年1月21日，是原告就系爭獎勵辦法有關「生活補助金」獎勵之年期計算應自102年1月21日起算，又系爭承攬合約於109年2月1日已終止，是原告任職承攬主管之年期為「滿六年而未滿九年」；再比對系爭獎勵辦法第6頁「各項累計提撥之生活補助金獎勵金額」之「提領說明」第2項表格，原告所能獲得之生活補助獎勵金額應依被告為其提撥之「累計之各項生活補助金獎勵金額」按提領比例50%計算，故認被告所辯原告得提領之生活補助獎勵金額應按提領比例50%計算，為屬有據。

2.原告對於被告已給付「承攬主管補助金」之50%(即343,675元），並且代扣所得稅38,186元之部分不爭執（見本院卷第78頁），惟其主張系爭獎勵辦法第四、1.(2)點約定僅限於承攬主管自行離職始有適用，本件係被告無故片面終止系爭承攬合約，被告應按提領比例100%計算其生活補助金獎勵金額等語，則為被告所否認。而查，原告既主張兩造簽訂系爭承攬合約係承攬契約關係，且系爭承攬合約第14條第4項復約定「甲方或乙方任何一方如欲終止本合約時，得隨時通知他方終止本合約」，足認兩造均得任意終止系爭承攬合約，被告欲終止系爭承攬合約自不以有可

歸責於原告之事由為限，則被告所訂定之相關獎勵補助辦法就契約之終止，自應為相同解釋，除有特別約定以何種情形為限始得請求獎勵或補助金外，自應包括任何一方之終止在內。又綜觀系爭獎勵辦法，並未以合約由何方終止而區分承攬主管提領生活補助金之比例，自應認無論承攬主管係自行終止合約或是由被告終止合約，承攬主管欲依系爭獎勵辦法領取生活補助金，均應依系爭獎勵辦法所訂之比例。此外，原告並未舉證證明兩造有其他特別約定，是原告此部分主張，尚屬無據。

3.又原告主張系爭獎勵辦法係民法第247條之1所規定之契約類型，其中有關提領比例之約定，顯有減輕被告之責任，對於原告顯失公平，故應認系爭獎勵辦法第四、2點有關「提領比例」之約定為屬無效云云。惟查系爭獎勵辦法於「壹、目的」即載明「為鼓勵承攬主管於本公司執行業務期間能提供長期之保戶專業服務並保障其終止合約後之生活補助，特訂定承攬主管補助金獎勵辦法……」，適用對象為所有簽訂承攬主管合約之人員，被告係依承攬主管已提供服務之合約有效年期區分得提領之比例，尚難認有何違反公平之處，且此亦非針對原告而為差別約定，自難認係為減輕被告之責任而為，對原告有顯失公平之情形，是原告此部分主張，難認可採。

4.再原告以系爭獎勵辦法所訂之生活補助金，係依承攬主管當季「各工作月之個人FYC(編按：即First Year Commission，首年度佣金）」乘以「6%」，按季提撥「個人生活生活補助金獎勵金額」，主張生活補助金係其承攬報酬之一部分，其得依民法第490條、第491條及第505條規定請求被告全數給付云云。惟依前揭系爭獎勵辦法之目的觀之，被告提供承攬主管補助金係為鼓勵承攬主管能提供長期之保戶專業服務，及保障其終止合約後之生活，且必須承攬主管之所有承攬合約終止時，已達申領生活補助金獎勵標準時，始得提領，並應於一定期間內提出申請提領，

如承攬主管未提出申請，被告亦無須給付，足見系爭獎勵辦法所訂之生活補助金應屬被告於承攬報酬外，另提供之恩惠性、鼓勵性給與。又生活補助金雖係以承攬主管個人各月份招攬保單之FYC(首年度佣金）按比例計算而得，惟生活補助金並非自原告招攬保險契約之報酬(佣獎金)按比例提撥，自非屬原告報酬之一部分，更難認被告有剋扣原告佣獎金之情形，原告依承攬契約關係請求被告給付承攬主管補助金差額，亦屬無據。

5.綜上，原告請求被告給付承攬主管補助金差額381,861元，為無理由。

㈢按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付續期佣獎金（實為續年度服務津貼）40,828元，屬於未定期限之金錢債務，依上開規定，原告請求自支付命令送達被告翌日起即109年5月26日（見司促卷第53頁）至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告依承攬契約關係請求被告給付續期佣獎金40,828元，及自109年5月26日起至清償日止按法定利率計算之遲延利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免為假執行。

七、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。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第51條第1項、第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　林春鈴

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日之不變期間內，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　　110　　年　　3　　月　　29　　日

書記官　巫玉媛