臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第234號

原　　告　張業宇
訴訟代理人　謝富凱律師
　　張佳榕律師
被　　告　全球人壽保險股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　彭騰德
訴訟代理人　梁嘉旭律師
　　林貞慧
　　林子凡

上列當事人間給付續年服務津貼事件，本院於民國111年7月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

查原告起訴原聲明請求「被告應給付原告新臺幣（下同）1,130,446元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息 」（見本院卷一第9頁），嗣迭經變更聲明為「被告應給付原告988,462元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按利息5%計算之利息」（見本院卷五第293、299頁），核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，與民事訴訟法第255條第1項第3款規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠原告自民國91年12月1日起任職於被告，擔任保險業務員，雙方並簽有新進業務經理合約書（下稱系爭合約書）。被告於106年4月1日進行業務人員制度之改制，並與該公司業務員約定，如繼續留任原僱傭舊制之業務員，仍適用改制前發

放薪資（包含續年服務津貼）之規定。嗣原告選擇繼續以全工時僱傭制度(即舊制、屬被告業務一部業務員）受僱於被告，又因被告進行業務員制度改制後，業務一部之業務員僅餘原告一人，且業務一部已無「處經理」之職位編制，原業務一部之其他業務員擔心離職後，渠等原先負責之保戶將會罹於服務之空窗期，而使保戶權益受損，始於獲得保戶之同意下，協助保戶轉換業務員、並由原告進行服務，此有客戶轉換業務員同意書可證。又保戶同意轉換業務員時，承接保單之僱傭制業務員，應依保單提供該保戶服務，並有領取被告發放續年服務津貼之權利；原告既有承接保單並服務保戶之事實，自應領取各該服務保單之續年服務津貼。該續年服務津貼計算方式為：依「各保單生效日」對照該年度AGY商品佣金率表，並依各保單中所載之險種代碼、繳費年期計算至該年度之年數，可得該年度續年服務津貼之佣金比率；嗣後並按該保戶實際繳交之保費，乘以前所得出之服務津貼傭金率計算，可得出該筆保單之續年服務津貼金額，即「各筆續年服務津貼金額=各筆保險費×傭金率×年期」。詎料，原告於109年間發現被告未給付其部分續年服務津貼，原告並整理被告於107至109年間未給付原告續年服務津貼之保單（即111年7月12日言詞辯論意旨狀附表18、19、20），發現該等保單均係原告承接自「業務一部」「離職人員」而來（附表18及附表19之保單係承接自原業務一部「吳詠綺」業務員、附表20則係承接自原業務一部「吳睿家」業務員），此有保戶簽名之「客戶轉換業務員同意書」可稽，前開客戶轉換業務員同意書亦均經當時被告之業務副總鄭淑玲簽名及同意，是原告爰向被告請求應給付原告續年服務津貼之金額為言詞辯論意旨狀附表18之311,248元、附表19之39,969元（元以下四捨五入）及附表20之637,245元（元以下四捨五入），共計988,462元（計算式：311,248＋39,969＋637,245＝988,462）。

㈡兩造為僱傭關係，原告應適用106年4月1日改制前之兩造勞

動契約及給付薪資約定，此為被告所不爭執。揆諸勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之規定，續年服務津貼係為經常性之給與，其性質應屬薪資。又保險契約作為一長期、繼續性契約，續年服務津貼係本於保險業之性質所衍生之合理報酬給付方式，原告繼續在職而能提供後續服務，被告即應給付續年服務津貼予原告。詳言之，「續期『服務』津貼」，既有「服務」之名，非僅基於保險契約之訂立及首期保費之繳交，尚含對保戶之持續提供服務，及使保戶持續繳交續期保險費，即需持續替保險公司為保戶提供服務，且使保戶持續繳納續期保險費，始可認保險業務員有所謂「服務」之事實，並得領取「續年服務津貼」，此即原告所主張「領傭權」與「服務權」一致之續年服務津貼領取方式。被告未依原告所承接保單給付原告續年服務津貼，原告爰依民法第482條、勞動基準法第2條第3款及被告「離職人員保單接續服務辦法」(文件編號：PP-SPA-98-02)第5條第5項第2款之規定，請求被告應給付原告續年服務津貼988,462元。

㈢原告於本件中主張應領取續年服務津貼之保單，均係自訴外人即原業務一部吳詠綺、吳睿家（以下均逕稱其名）兩位業務員離職後，即由原告所承接服務。而有關「保單轉手日期」，係由保戶簽署業務員轉換同意書後，由主管簽准，再由被告內勤單位致電與客戶確認無誤後，才能鍵入被告電腦作業系統轉換業務員，是從客戶簽署轉換業務員同意書至被告系統登錄保單轉換日期，中間流程通常會經過數日以上。本件部份保單於吳詠綺、吳睿家等兩名業務員於106年4月30日離職起至被告系統登錄轉換後業務員期間，被告系統上可能會產生保單業務員之空窗期，故被告作業系統於該空窗期間，似會先將保單設定轉予其他業務員，至被告依上開項次之流程確認保戶轉換業務員之意願無誤後，始會將該保單於被告作業系統中轉回由原告服務。然原告於本件中所主張承接之保單，均確係自業務一部離職業務員而來，被告固主張本件保單有部分為原告承接自業務二部業務員云云，惟迄今

並未舉證說明係何張保單、承接自何位業務二部業務員，亦未提出業務員轉換同意書等事證，足證被告前開主張並非事實，係屬無稽。

㈣被告固稱：原告承接保單應分別適用業務一部保單轉手處理辦法（文件編號PP-AA-30-06）及業務二部離職人員保單接續服務辦法（文件編號PP-SPA-98-01）云云。惟按「接續服務者自完成接續作業生效日(含)起，按保單年度表定業務/服務津貼率計算各項津貼及獎金。」離職人員保單接續服務辦法（文件編號：PP-SPA-98-02）第5條第5項第2款定有明文。被告所提出之業務一部保單轉手處理辦法（文件編號PP-AA-30-06）及業務二部離職人員保單接續服務辦法（文件編號PP-SPA-98-01），均非原告所適用之續年服務津貼發放辦法，原告並已提出被告各時期之內部組織變動供參（參附表11及原證8至12）。其中，被告於103年3月30日併購國華人壽公司，於併購國華人壽公司前並無收費處之存在，甚至收費處於106年已經廢除，是原告續年服務津貼之管理絕非「原由」收費處負責，遑論於106年4月1日選擇留任原制度時，更不可能適用已廢除之收費處規範，故被告主張原告應適用業務一部保單轉手處理辦法（文件編號PP-AA-30-06），係屬無稽。又被告所提出之「業務二部離職人員保單接續服務辦法」（文件編號PP-SPA-98-01）為第一版修正之版本，惟該辦法自第二次修正開始，名稱皆改為「離職人員保單接續服務辦法」（文件編號PP-SPA-98-02），被告亦自稱初版之「離職人員保單接續辦法」文件編號為PP-SPA-98-00，是為何僅有第一版次之辦法冠有「業務二部」之限制範疇，不無可議之處，顯見被告所提出之上開辦法，均非原告所適用。

㈤另於被告業務員制度改制前，被告就原告所承接之其他業務員之保單，目前仍持續依AGY商品業務津貼及服務津貼率表，核算並給予原告續年服務津貼，此有原告承接保單資料及領取該筆續年服務津貼薪資報表可稽，是原告於106年4月

1日前確有領取承接其他非本件業務員保單之續年服務津貼，自應於106年4月1日以後得依相同規定領取續年服務津貼，且依照原告目前仍持續領有該筆續年服務津貼之情形，足證原告之續年服務津貼領取，並無被告所稱「可發放續傭期間至多為兩年」之限制。

㈥被告固稱原告曾參與轉制說明會，原告已知改制後應適用之續年服務津貼發放辦法云云。惟被告所稱已舉行之說明會，該說明會舉辦目的為鼓吹員工參與新制，且依被告所提出之「AGY轉制資料簽收清單」大綱，被告並未有相關流程向員工說明「離職人員保單接續辦法」之適用，顯見被告主張無須給付續年服務津貼，或稱原告僅有服務權沒有領傭權云云，均為推諉責任之詞，且已屬片面就兩造給付續年服務津貼方式為不利之變更。退步言之，被告所提出送達原告之函文主旨已載明：「公布106/4/1轉為新制之人員適用章則辦法」，足見該函文所送達之對象為被告改制後轉換為「業務二部」之業務員，故原告自不受該函文之拘束。

㈦並聲明：

1.被告應給付原告988,462元，及由起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告外勤業務同仁原為全工時制（僱傭制，即原告所稱舊制），於102年合併國華人壽後，因原國華人壽之外勤同仁為部分工時制（僱傭、承攬雙契約制，即原告所稱新制），於合併後被告即有兩套業務制度同時運行，嗣被告考量管理上之方便，規劃整併新、舊制，徵詢原全球人壽外勤同仁轉制意願，有意願轉制者則統一於106年4月轉入新制，原告即為當時選擇續留舊制之業務員之一，原告不願轉制則續留原AGY制度（即業務一部）。

㈡依原告請求權基礎為民法第482條、業務津貼率表及勞基法第2條第3款云云，惟民法第482條規定係「僱傭契約」之定

義，並非請求權基礎，原告主張顯有誤會。原告另主張被告應依原證19之業務津貼率表給付原告續佣，然原告提出之業務津貼率表，係用於「計算續佣之數額」（假設若有續佣可領取），惟其是否得領取續佣，與續佣數額如何計算，係屬不同層次之問題，原告未提出其得領取續佣之依據辦法為何，卻稱被告應依業務津貼率表給付其續佣，顯係邏輯謬誤。又依勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：…三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」顯見本規定僅係勞基法對於「工資」之定義，亦非請求權基礎，至為灼然。原告未能清楚說明其請求權基礎即得領取續佣之依據為何，僅一再以單純的名詞定義規範或與其是否得請求續佣無關之佣金率表搪塞，顯係意圖延滯訴訟，有礙訴訟之終結且濫用司法資源之嫌，請依法駁回其訴。

㈢原告所列之保單得區分為承接自業務一部已離職業務員（即原告所稱「舊制離職業務員」），以及業務二部在職業務員（即原告所稱「新制業務員」），相關保單轉手規範及續佣發放與否則應適用各該前手服務業務員所隸屬之制度：原告承接自業務一部已離職業務員部分之保單，適用「業務一部保單轉手處理辦法」規定，而依該辦法第3條第1項第4款第6目規定：「四、有下列任一狀況不計服務津貼，如已發放應予追回：……（六）原服務業務員LP1在職時，保單移轉給另一在職服務業務員LP2（不論是否由客戶主張轉換），但於移轉服務權後，原服務業務員LP1在三個月內離職者，追回承接者LP2之服務津貼。」，可知原告就承接自業務一部已離職業務員部分之保單，並無續佣可得領取。退步言之，縱認原告承接自業務一部因原業務員離職所為轉手之保單得領取續佣（僅為假設），依「業務一部保單轉手處理辦法」第3條第1項第3款：「三、自保單第一次轉手日起算（參照電腦系統日期），不論保單經過幾次轉手，可發放服務津貼

期間至多為2年」之規定，是依該辦法轉換服務業務員之保單，無論經過幾次轉手，保單得發放續佣之期間均僅限保單第一次轉手日起算後2年（仍需以各該保單仍在發放續佣年度或保戶有續繳保費等可發放情形為前提）。至於原告承接業務二部在職業務員之保單，因業務二部為防免業務員惡性競爭，故就在職業務員間之保單轉手，僅限轉換服務權，而不包含領取續佣之權利。

㈣原告雖主張有提供服務即得領取續佣云云，惟保戶繳納續期保險費，係其依保險契約所應盡之義務，與保險業務員是否提供服務，並無對價關係可言。況保險公司本設有保戶服務部門，以被告為例，除官方網站有提供「繳費、理賠、借款、保單變更及各類申請表單下載」等各式保戶服務需求外，並設有免費服務專線及線上智能客服可隨時提供保戶服務；業務員多係於保戶需要申請契約變更或理賠時協助送件，並無固定服務項目（事實上此類事務大多數保戶均可選擇自行臨櫃辦理甚或郵寄，服務權對業務員而言，並非被保險公司強制賦予之義務，反而得藉接觸保戶之機會，積極服務保戶，進而使保戶產生投保新契約意願而增加業績之管道），況保險公司亦不會因保戶不需要業務員服務或業務員未積極提供服務而降低其業績考核評價，加諸前述，益證領佣權與服務權應為各自獨立而無對價關係，原告稱有服務權即有領佣權云云，自有謬誤等語，資為抗辯。

㈤並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告自91年12月1日起任職於被告，擔任保險業務員，雙方並簽有新進業務經理合約書。嗣被告於106年4月1日就公司與保險業務員間之從屬關係進行改制，原告選擇留任業務一部，採全工時僱傭制之保險業務員，被告業務一部僅餘原告一業務員。原告於107年4月間，承接原業務一部業務員吳詠綺、吳睿家因離職轉手之保單，被告就部分原告請求服務津

貼其中158,163元已給付在案（包含自始即由原告領取之佣金），上情為兩造所無爭執。

四、本院之判斷：

㈠原告為業務一部之業務員，被告就業務一部業務員訂有業務一部保單轉手處理辦法（參見本院卷一第151至157頁），依據該辦法第1條規定「...業務同仁能遵循公司規範與客戶建立穩定紮實的互信互利關係，提供優質的專頁服務，並藉以經營再銷售及推薦介紹之商機，本辦法所稱之業務同仁係指業務一部（下稱AGY）之行銷職、管理職及收費處（下稱PCD）服務代表（SR1）。AGY行銷職包含壽險規劃師（LP）、專案經理（ACM）、行銷經理（BM）、資深行銷經理（SBM）...」，足認原告為應適用本辦法之業務人員。又同辦法、第3條第1項規定：「一、業務同仁承接離職人員保單進行服務任務，除另有規範外，可自接手日起領有主約及附約之服務津貼，....二、基於前款所開發出新加保之附約，適用最新業務津貼率...」等語，可知續其服務津貼係與業務員對客戶之服務或招攬行為有所連動，即與原告所提供之客戶服務或招攬保險勞務間，具有對價性，並於滿足特定條件下即得計付，發放金額、比例並製有津貼率表可參，縱非定額，亦具通常性，非臨時、偶發或恩惠性之給予至明，自屬工資之一部。

㈡原告主張其應適用離職人員保單接續服務辦法第5條第5項第2款規定（文件編號：PP-SPA-98-02，見本院卷五第407頁）請求被告給付續年服務津貼，惟查該辦法第3條規定「保單接續服務資個：任職區主任以上職級」，而原告為業務一部壽險規劃師（LP），此可參照原告所提出之業務員轉換同意書上轉入單位欄均記載新服務員張業宇「職級LP」或「職稱LP」（參見陳證4、7），其並未轉換為業務二部新制職級，足認原告非屬適用上開辦法之人員。又該辦法第4條規定保單接續服務原則為「一、業務人員離職後、亦非本公司承攬業務人員者，其原經攬及接續服務之保單接續原則如下：㈠

其原經攬及接續之保單由離職當時之第一代代數（或直屬）主管接續，若第一代主管放棄承接，則改由第二代主管承接，第二代主管若仍放棄承接，則保單由公司收回。㈡離職人員若無第一代及第二代代數（或直屬）主管者，其原經攬及接續服務之保單，則一律由公司接續服務。」，依此規定，僅有離職業務人員之第一代代數或第二代代數主管得承接保單，而原告並未證明其為吳詠綺、吳睿家之第一代獲第二代代數主管，難認其得適用本辦法承接渠等經攬及接續服務之保單。

㈢原告不符合離職人員保單接續服務辦法（文件編號：PP-SPA-98-02）所定之接續服務資格，亦不符合該辦法所定之保單接續服務原則，則其請求依該辦法第5條所定發放續年服務津貼，自無所據。

五、綜上所述，原告依據離職人員保單接續服務辦法（文件編號：PP-SPA-98-02）請求被告給付988,462元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依據，不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

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　　111　　年　　8　　月　　31　　日

書記官　王文心