臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第46號

原　　告　蕭桂英
訴訟代理人　謝富凱律師
複 代 理人　張詩靖律師
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　林子凡

上列當事人間請求給付報酬等事件，本院於民國110年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。本件原告起訴時聲明：1.被告應計算並給付原告自民國109年3月16日起至起訴日止，原告為被告招攬之保險契約之保單續期報酬，及自起訴狀送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。2.確認將來保戶繳納保費而條件成就時，原告為被告招攬之保險契約之保單續期報酬請求權存在。嗣於109年10月26日以民事變更訴之聲明暨聲請調解狀變更為：1.被告應給付原告新臺幣（下同）506,847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（見本院卷第70頁）。原告所為上開訴之變更，核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠原告任職於被告，於被告之恆大營業處（原名恆山通訊處）

擔任區經理兼保險業務員；兩造簽訂有業務主管聘僱合約（下稱系爭僱傭合約）及業務人員承攬合約（下稱系爭承攬合約），主要工作內容為從事保單招攬、服務等業務，工作報酬結構可分為保單首期佣金（即簽訂保單並收取第一期保費後獲得之報酬），與保單續期津貼（即保戶於繳納第一期保費後，後續繳納各期保費之續期報酬，下稱續期報酬）。原告於109年2月25日屆齡65歲，雖依勞動基準法（下稱勞基法）規定已屆強制退休年齡，然因被告對屆齡65歲之保險業務員設有申請延期退休制度，即被告於每月月底提供2個月後符合強制退休員工名單予各單位主管，有意願申請延退者，得將延退申請書提交業務單位負責人，經單位負責人、督導長等主管，依規定安排面談程序後，再由其等共同為評估決定。原告任職之恆大營業處，就延期退休之申請案向來均經准許，於該營業處已形成通則，是於上開退休期日前，原告依被告制度向恆大營業處提出延期退休申請，且信賴該營業處往年之准許慣例，認於上開期日後，仍會於該營業處繼續工作。詎料，原告任職恆大營業處之處經理就關於延期退休之申請事宜，不僅一問三不知，甚且一開始先拿舊制（2017年）延退申請書給原告填寫，嗣才拿新制（2019年）延退申請書給原告，而原告基於信任單位負責人，不疑有他，前後填寫完2份新舊不同版本申請書後，均提交予處經理進行後續面談及評估決定。惟因退休日期即將屆至，原告始終未獲得被告任何通知，嗣經原告詢問，督導長向原告表示做到109年2月25日止。原告於109年2月27日收到被告通知函（下稱系爭通知函），表示因原告已年滿65歲，依系爭承攬合約第7條第3項本文約定，自109年3月16日起終止兩造間系爭承攬合約，致原告於109年3月16日起即未能收取被告依約應給付之原告任職期間招攬、服務保單之續期報酬。

㈡依被告規定，單位負責人與督導長等主管應進行面談程序並評估決定，且依原告任職恆大營業處歷年申請延退皆獲准，保險業務員准許延退已為該處之通則，但原告於109年2月25

日前，向恆大營業處之處經理提出延期退休之申請，不僅遲未收到安排面談，亦未獲任何書面通知申請之最終結果，足見被告就原告申請延退案件，未依其公告規定之合理、正當程序進行，任憑原告任職單位之處經理、督導長等主管，以個人私見、喜惡填寫而為。再原告於申請延期退休前2年的績效，皆入圍被告年度表揚大會，所招攬、服務之保單繼續率（即保單持續有效之百分比），維持在相當高比例之上。於108年間雖曾因身體不適請假，但在身體健康狀況康復後，隨即返回工作崗位，可見原告現階段不僅工作態度敬業、能力仍佳，健康狀態亦屬良好，無任何不適任情形。被告係刻意以上開不當行為，阻止原告延期退休的准許。依民法第101條第1項規定，應視為原告延期退休條件已成就，兩造間承攬關係應仍存續。

㈢縱認被告不准許原告延期退休申請合法。惟，系爭承攬合約係由被告單方事先擬定，印妥內容，簽署欄位亦僅有簽名欄、身分證字號、地址、電話欄空白提供原告填寫，且無證據證明被告曾於原告於簽署系爭承攬合約前或簽署時提供個別諮商或議定承攬工作條件之機會，自應認系爭承攬合約係依被告一方預定，用於與保險業務員締結之契約條款所事先擬就者，屬定型化契約，系爭承攬合約第7條第3項約定屬定型化契約條款，若保險公司得隨時或任意終止與保險業務員間之承攬關係，使保險公司得利用保險業務員付出努力千辛萬苦為公司經營保戶群後，可不附任何理由將保險業務員棄之如敝履，有失公允；又依系爭承攬合約第7條第3項之約定，縱讓締約雙方均享有任意終止契約之權利，惟適用於簽約當事人屬勞、資雙方之情形下，立於勞方之一方，本質上並無行使終止權之可能，而資方又得在不具任何理由（諸如勞方發生可歸責性事由），且於短短15日前通知後，即得恣意終止系爭承攬合約，對高度仰賴工作報酬，以生存過活之勞方來說，不論在終止事由或終止前之時間保障等方面，均承受重大之不利益。是依民法第247條之1第4款規定，應認

為無效，兩造間系爭承攬合約關係仍存在。

㈣縱認系爭承攬合約第7條第3項規定有效。惟，系爭承攬合約第7條第4項規定，罔顧原告於契約有效期間內完成之工作，後續為被告所帶來的成果利益，對原告在系爭承攬合約有效期間內成功招攬、提供服務，且承保戶後續亦持續繳納保費，而無失效或停效之保單續期報酬等請求權，不分情形一概規定於系爭承攬合約終止後均需拋棄，不得再向被告請求續期報酬等，顯不當剝奪原告於系爭承攬合約有效期間內完成工作，其後續仍應享有之權利，對原告實難謂合理、公平。再者，依系爭承攬合約第4條第1項後段所定，被告核發予保險業務員之保單續期報酬，著重者乃在於保單之持續有效性，原告於系爭承攬合約有效存在期間內，業已完成系爭承攬合約第3條所定承攬工作之內容，則依系爭承攬合約第3條第1項後段約定，被告即應給付續期承攬報酬予原告，是倘保單經保險業務員招攬後，保戶有持續繳納保費，保單仍繼續有效，被告即應發給續期報酬予原告，此與系爭承攬合約其後是否業已終止，或原告是否仍在被告持續任職無涉。依臺灣高等法院臺中分院（下稱臺中高分院）108年度重勞上字第1號判決意旨，原告於招攬之保險契約生效後，即已取得續期服務獎金之承攬報酬請求權，待保戶繳納保險費條件成就，原告即得領取，且系爭承攬合約第7條第4項約定，並不能解免被告給付原告承攬報酬之責任。是系爭承攬合約第7條第4項依民法第247條之1第3款規定，應認為無效。

㈤綜上，兩造間系爭承攬關係應仍存在，原告得依系爭承攬合約第4條第1項後段規定，請求被告給付續期報酬；縱認承攬關係業經被告合法終止，原告亦得依系爭承攬合約第4條第1項後段規定，請求被告給付續期報酬。則原告107年度自被告處所受領之薪資為1,497,931元，折合月薪約為124,827元。因保險業務員之薪資，包含底薪、保單首期報酬及續期報酬，其中底薪、保單首期報酬分別以23,800元、25,000元計算，經扣除後，原告每月得自被告處受領續期報酬為76,0

27元，自109年3月16日起至109年10月6日起訴之日止，共計6個月又20日，則被告應給付原告續期報酬共506,847元（計算式：76,027元×6＋76,027×20/30）。

㈥聲明：1.被告應給付原告506,847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。2.請依職權宣告假執行；若不符職權宣告之要件，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠依系爭承攬合約第7條第3項約定，雙方均可任意終止系爭承攬合約，自無不當減輕被告之責任或限制原告之權利行使及對原告有重大不利益，此項約定難謂有何顯失公平可言，系爭承攬合約第7條第3項約定無民法第247條之1之適用。

㈡延期退休申請應由被告之權責單位依個案評估決定，非原告一經申請即生效，更不可能因其他人員之延期退休申請獲准，即認被告應無條件准許原告延期退休；且依「65歲延退人員面談評估表」內容，原告之出勤活動經評估為「不正常」，理由為：「單位不定期舉辦增員說明會，蕭經理從不曾參加外，其帶領的宏溢區同仁亦同」、單位活動配合度為「低」，理由為：「常有公司所舉辦的活動及獎勵辦法，蕭經理不但以極消極與被動的方式處理外，許多時候都不配合，身為一名區主管，毫無團體共識」；並經單位負責人及督導長評估後，不同意其延期退休之申請，顯無不當之處；被告拒絕原告延期退休之申請，符合私法自治及契約自由原則。

㈢原告固提出臺中高分院108年度重勞上字第1號判決，主張承攬合約終止後，業務員仍得向保險公司請求給付續年度承攬報酬云云，惟就承攬合約終止後，業務員是否仍得向保險公司請求給付續年度承攬報酬，多數實務見解（包含鈞院105年度北勞小字第12號、107年度勞訴字第348號判決、高等法院93年度勞上更㈠字第16號、104年度重勞上字第48號判決等）仍持否定看法，即關於續年度承攬報酬，仍應回歸兩造

間契約約定，以「承攬合約有效」、「業務員提供續年服務」、「保戶續繳保險費」為請求給付之前提要件。職是，系爭承攬合約終止後，原告自不得向被告請求給付續年度承攬報酬。

㈣原告是否得向被告請求給付續年度承攬報酬，應視其是否符合系爭承攬合約約定，無民事訴訟法第277條但書所定顯失公平之情形，是仍應由原告就對其有利之事實，即其得向被告請求給付續年度承攬報酬乙節負舉證責任。另姑不論被告終止系爭契約依法有據，原告離職時負責服務之保單共4,899張，其中1,708張為原告親自招攬，3,191張則係承接他人招攬之保單，顯見原告亦曾承接離職業務員之保戶，對該等保戶接續提供後續保單服務，並於該等保戶繳納續期保費後由原告領取續年度承攬報酬。則原告於承接由他人招攬之保單時並未提出該等保單之續年度承攬報酬應由原招攬業務員領取，卻在自己退休時要求所招攬之保單應由其本人繼續領取續年度承攬報酬，顯非事理之平。

㈤聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告任職於被告，於被告之恆大營業處擔任區經理兼保險業務員；兩造間已簽訂系爭僱傭合約及系爭承攬合約；原告任職期間之主要工作內容為從事保單招攬、服務等業務，工作報酬結構可分為保單首期佣金（即簽訂保單並收取第一期保費後獲得之報酬），與保單續期津貼（即保戶於繳納第一期保費後，後續繳納各期保費之續期報酬，下稱續期報酬），並有系爭僱傭合約及系爭承攬合約在卷可稽（見本院卷第37-53頁）。

㈡原告於109年2月25日年滿65歲；被告於109年2月27日通知依勞基法第54條第1項規定及系爭承攬合約第7條第3項本文約定，自109年3月16日起終止兩造間系爭聘僱合約及系爭承攬合約，有系爭通知函在卷可參（見本院卷第57頁）。

四、本院判斷：

原告主張系爭承攬合約第7條第3項約定，依民法第247條之1第4款規定為無效，被告終止契約不合法，兩造間之承攬契約關係仍存在；另系爭承攬合約第7條第4項約定，依民法第247條之1第3款規定亦為無效，其仍得依系爭承攬合約第4條第1項後段約定請求給付自109年3月16日起至109年10月6日起訴之日止之續期報酬共506,847元等語，被告則執上詞置辯。經查：

㈠按「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿六十五歲者。...」，勞基法第54條第1項第1款定有明文，是雇主於勞工年滿65歲時，即得依上開規定強制其退休，終止雙方間之勞動契約關係。系爭承攬合約第7條第3項約定：「本合約存續期間內，任一方當事人均得隨時終止本合約，但至少應於15日前以書面通知他方。」、第4項約定：「本合約終止時，乙方（即原告）基於本合約所生之一切權利與報酬請求權均同時終止，合約終止後，乙方不得再向甲方（即被告）請求任何承攬報酬。」（見本院卷第51頁）。本件原告於109年2月25日年滿65歲，為兩造所不爭執，則被告於109年2月27日通知依勞基法第54條第1項規定強制原告退休，終止兩造間系爭聘僱合約，及依系爭承攬合約第7條第3項本文約定，自109年3月16日起終止兩造間之系爭承攬合約關係，於法尚無不合。兩造間之承攬契約關係已依法終止，原告自無得再依系爭承攬合約第4條第1項後段約定請求被告給付系爭承攬合約終止後之承攬報酬。

㈡原告雖執上詞主張兩造間之承攬契約關係仍存在，其仍得請求自109年3月16日起之續期報酬，且計至109年10月6日共有506,847元等語。惟查：

1.系爭承攬合約第7條第3項約定係賦予雙方當事人均得隨時終止契約之權利，而非僅賦予被告單方得行使此一終止權利；況本件被告係於原告滿65歲之強制退休年齡時，依勞基法第54條第1項規定強制原告退休之同時，依前揭約定終止雙方

間之承攬關係，難認上開條款有何民法第247條之1第4款所定：「其他於他方當事人有重大不利益者。」應為無效之情形。

2.按「報酬應於工作交付時給付之，無須交付者，應於工作完成時給付之。」，民法第505條第1項亦有明文。系爭承攬合約第3條約定：「...乙方應將客戶所簽署之要保書（含相關文件）及首期保險費交付予甲方，經甲方同意承保，且於契撤期間屆滿後，保險合約無以任何理由遭撤銷、解除或自始無效等情形，始為承攬工作之完成。前項招攬保險之工作外，乙方並應負擔下列附隨義務，...(八)對乙方所招攬並與甲方訂立保險合約之客戶，提供甲方或客戶所要求之保險合約相關服務。(九)其他經甲方指定辦理之事項，例如：協助處理客戶申訴案件、轉知客戶關於理賠之進度等。...」；第4條1項前段約定：「一、...乙方完成第3條第1項之承攬工作後，得按當時之『各險種初年度業務津貼及續年度服務津貼表』請求甲方給付初年度承攬報酬；倘乙方為其所招攬且甲方已承保之客戶提供服務，使其保單持續保持效力而無墊繳保險費或解約、終止等保險合約失效之情形，甲方同意按當時之『各險種初年度業務津貼及續年度服務津貼表』給付乙方保單之續年度承攬報酬。」（見本院卷第49頁），足認保險業務員得否領取首期佣金，在於其是否完成系爭承攬合約第3條第1項之工作；至於其得否領取續期報酬，則須視所招攬之保戶是否續約、保約是否繼續有效存在，及其有無提供續期服務，例如收取續約保費、契約變更、保險金給付...等相關後續服務作業為斷，尚非於保險業務員招攬保戶成立契約時，即必定存有續期報酬之利益。原告主張續期報酬為其在招攬成功時即已取得之應享有權利等語，即乏所據。準此，系爭承攬合約第7條第4項約定：於本合約終止時，原告基於本合約所生之一切權利與報酬請求權均同時終止，合約終止後，不得再向被告請求任何承攬報酬之內容，亦難認有何民法第247條之1第3款所定：「使他

方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。」應為無效之情形。

3.勞基法已明文於勞工滿65歲時即得強制其退休，則被告於原告滿65歲時強制其退休，自屬於法有據，難認其有無何違反法令，或違反誠信原則之情形。至於被告雖定有年滿65歲以上者得申請延期退休之規定，但是否准許勞工之延期退休申請，已不在勞基法保障勞工基本工作權之範疇，自應回歸法律基本原則，由雙方合意為之，則基於私法自治及契約自由原則，被告當然享有是否准許原告延期退休申請之權利，則被告未核准原告延期退休之申請，難認有何違反法令之情事。又，被告雖另有如不同意員工延期退休申請者，業務員亦可申請轉任承攬合約之制度，然同前揭理由，基於私法自治及契約自由原則，被告當然亦享有決定是否與已屆強制退休年齡者重新成立或維持原有承攬契約關係之權利。被告抗辯該公司經由內部評估後，以上揭理由，否准原告之延期退休申請等語，業提出65歲延退人員面談評估表為證（見本院卷第139頁），堪認屬實。茲既無任何證據顯示被告與原告間有另成立承攬契約或繼續維持原承攬契約關係之合意，兩造間之承攬契約關係自已合法終止。

4.原告另主張被告向來准許延期退休，竟否准其延期退休之申請，依民法第101條第1項規定，亦應視為原告延期退休條件已成就，兩造間承攬關係應仍存續等語。然承前述，被告對於是否同意延期退休，或是否繼續雙方間之原有承攬契約關係，均享有自由決定之權利，被告否准許原告之延期退休或繼續雙方間原有承攬契約關係，均係正當行使法律之權利，不符民法第101條第1項所定「以不正當行為阻其條件之成就」之要件，自無視為條件已成就之可言。是原告主張雙方間之承攬合約關係應仍存續，於法顯有未合，難認可取。

㈢綜上，兩造間之承攬契約關係，自109年3月16日起經被告依法終止，原告無得再依系爭承攬合約第4條第1項後段約定，請求被告給付契約終止後之承攬報酬。

五、綜合上述，本件原告依據系爭承攬合約第4條第1項後段約定，請求被告給付續期報酬506,847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，應予駁回。本件原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，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其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　17　　日

勞動法庭　　法　官　李桂英

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　　110　　年　　5　　月　　17　　日

書記官　郭書妤