臺灣高等法院民事判決

110年度上易字第661號

上　訴　人　威盛保險經紀人股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　孟光華

訴訟代理人　許博森律師

　　陳羿蓁律師

被 上訴 人　王信力

000000000000000000

訴訟代理人　葉光洲律師

　　黃孺雅律師

　　曹孟哲律師

上列當事人間請求給付承攬報酬等事件，上訴人對於中華民國110年5月6日臺灣臺北地方法院108年度訴字第3521號第一審判決，提起上訴，被上訴人並為訴之減縮，本院於111年2月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審（除減縮部分外）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、當事人於第二審為訴之變更，非經他造同意，不得為之，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第3款規定甚明。被上訴人於本院將請求金額中新臺幣（下同）17萬8,190元之利息起算日變更為民國109年10月31日（見原審卷三第205頁、本院卷一第217頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭法條規定相符，應予准許。

二、當事人不得於第二審提出新攻擊或防禦方法，但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限，此觀民事訴訟法第447條第1項第3款規定甚明。被上訴人雖主張：上

訴人於本院方辯稱伊故意不召開董事會決行合併體制，屬新防禦方法而不得提出云云（見本院卷二第67頁）。然上訴人於原審已抗辯被上訴人違反民法第535條、第544條、公司法第23條第1項規定之善良管理人注意義務及公司負責人忠實義務（見原審卷三第275至277頁），上開抗辯亦係被上訴人違反注意義務及忠實義務之事由，應屬已提出防禦方法之補充，本院仍應審酌。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：上訴人係於91年間設立，以保險經紀人為主要業務，由董事及總經理等行政主管負責公司營運，業務協理及業務副總等職負責業務員之推薦、輔導及保險招攬。伊於99年間任上訴人之董事長，同時任北一區之直屬主管、南一區之輔導人。上訴人於99年間推動內部推輔關係調整，部分宜蘭地區之業務人員選擇伊任主管而成立宜二區。訴外人許振坤等花一區、南一區之業務人員亦因選擇伊為推薦人，而納入伊轄下之推薦輔導系統。嗣宜二區業務擴展，又分出宜五區。伊於103年1月間為北一區及宜二區之直屬主管、南一區及宜五區之輔導人、花一區之推薦輔導人。上訴人於103年12月起限制董事長及總經理不得擔任直屬主管，伊於擔任董事長期間將擔任直屬主管之北一區及宜二區交由他人代管。嗣伊於106年10月18日董事會（下稱106年董事會），辭任董事長，且不續任南一區之輔導人。惟兩造於91年1月即已簽訂承攬契約，並於107年1月換約簽訂報聘承攬合約書（下稱系爭承攬契約），伊之職級仍為「VP」（即業務副總），是於結束北一區及宜二區之代管後，伊應恢復為該2區之直屬主管。詎上訴人於107年及108年董事會（下稱系爭董事會）認定伊溢領獎金，並決議追回溢領獎金，且將許振坤所轄（含訴外人彭日騰所轄）及花一區、宜二區、宜五區改直接隸屬上訴人總公司，並將伊業務副總職階調降回任為業務協理，而自108年4至6月間，以「保留佣金」名義扣取應給付之報酬共96萬6,812元，復未以業務副總職級發放宜

二區業務獎金及花一區、宜五區推薦輔導獎金差額共45萬2,448元，合計141萬9,260元等情。爰依民法第490條第1項、第505條第1項規定，求為命上訴人給付141萬9,260元及其中124萬1,070元自起訴狀繕本送達翌日、其中17萬8,190元自109年10月31日起算法定遲延利息之判決（原審就此部分為上訴人敗訴之判決，其提起上訴）。

二、上訴人則以：伊原有之推輔制度，為各據點內自為管理及推廣，區分為推薦人及輔導人之不同職責，並未將其職責合併或跨據點擔任主管之情形，且推薦人或輔導人離職時，亦非由業務員任意選任。然被上訴人於99年間推行新制度，使業務員得任意選擇推薦人或輔導人，亦混淆推薦人及輔導人之職責，變更伊原有之推輔制度，足以影響公司營運，卻未報請董事會議決，亦未具體向股東會報告，難認其變更制度經董事會及股東會知情及決議變更。又被上訴人以前述變更制度及公司增資之資源為條件，換取許振坤、彭日騰指定其為推薦輔導人，並將南一區不當增掛至其轄下；其亦利用職權將原先之宜蘭地區拆分為宜一區、宜二區，又將宜二區另拆出宜五區，並將宜二區、宜五區不當增掛至其轄下；且其明知成立花一區應適用91年12月13、14日董事會決議（下稱91年董事會決議）之合併體制，惟怠於召開董事會，並以有利條件換取訴外人陳貴香選擇其為推薦輔導人，不當將花一區增掛至其轄下。被上訴人不當修改伊之推輔制度，將非屬其業務範圍之區域不當增掛至名下，藉以提高業績，達成晉升目的，溢領高額獎金，違反公司負責人忠實義務及善良管理人注意義務，依民法第535條、第544條及公司法第23條第1項規定，應負969萬4,756元損害賠償責任。被上訴人請求之96萬6,812元屬溢領之報酬，依系爭承攬契約第12條約定，業經系爭董事會決議應如數返還。又被上訴人晉升業務副總之程序不當，且扣除上開不當增掛轄區所增加之業績後，未達晉升門檻，經系爭董事會決議回復原職級即業務協理，其請求之推輔獎金差額共45萬2,448元，亦屬無據等語，資為

抗辯。上訴聲明：㈠原判決除減縮部分外廢棄；㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、被上訴人於90年11月至106年10月間任職上訴人之董事長或總經理，並兼任業務主管；上訴人於91年12月13日及14日召開董事會，作成「明年度威盛走『合併體制』，但須經董事會同意後執行。原則：1、董事會成員推薦之團體，不拿推薦獎金」之決議（即91年董事會決議）；許振坤於99年6月間受被上訴人邀請加入上訴人後成立南一區，並選擇被上訴人為輔導人；訴外人黃筱艾於99年9月選擇被上訴人為輔導人並推舉其為宜二區直屬主管；陳貴香及其團隊（即花一區）於100年8月選任被上訴人為推薦人、輔導人；上訴人於106年10月18日臨時董事會（即106年董事會）會議中，作成如附表所示決議；上訴人之宜二區、北一區依序自106年11月、107年1月起結束代管，據點主管恢復由被上訴人擔任；兩造於91年1月即已簽訂承攬契約，並於107年1月換約簽訂系爭承攬契約，被上訴人報聘職級仍維持為「VP」（即業務副總）；系爭董事會決議將許振坤所轄（含彭日騰所轄）及花一區、宜二區、宜五區改直接隸屬上訴人總公司，並將被上訴人業務副總職階調降回任為業務協理，並於108年4至6月，以「保留佣金」名義，扣取應給付被上訴人之報酬共96萬6,812元，且未以業務副總職級發放宜二區業務獎金及花一區、宜五區推薦輔導獎金差額共45萬2,448元等事實，為兩造所不爭執（見本院卷二第94至96頁），堪信屬實。被上訴人請求給付，為上訴人以前詞所拒。茲就爭點論述如下：

㈠上訴人尚未給付被上訴人系爭承攬契約所約定之承攬報酬共96萬6,812元及宜二區業務獎金、花一區、宜五區推薦輔導獎金差額共45萬2,448元：

1.稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約；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，此觀民法第490條第1項、第505條第1項規定甚明。又依兩造簽署之系爭承

攬契約第3條、第4條分別約定：「承攬內容：㈠招攬人身保險或財產保險並負責將要保文件及其經授權所承辦之事項交付甲方（即上訴人，下同）。㈡就所招攬之保單，應適切並即時提供售後服務。㈢招募保險業務員，並負責輔導管理之。」、「承攬報酬：甲方同意按照『業務制度』內所附之各項給付辦理給付乙方（即被上訴人）…。」等詞（見原審卷一第39頁）。是就被上訴人任職期間所完成之上開承攬工作，上訴人自應給付承攬報酬，且就被上訴人擔任直屬業務主管（或推薦人、輔導人）之區域，亦應給付業務獎金（或推薦輔導獎金），而給付標準應按系爭承攬契約附件「業務制度」（見原審卷一第61至88頁）之相關規定辦理。

2.觀之106年董事會議事錄所載決議「轉換新制度王總（即被上訴人，下同）…宜蘭、花蓮等的推輔線不變，並維持業務副總職級和權利（即附表編號2）」及「王總提出卸任申請，…董事會予以同意…，…回到部隊發展業務」等詞（見原審卷一第28頁）；再參以上訴人聯繫函所載被上訴人於107年1月3日申請「宜二區自106年11月、北一區107年1月起結束代管，據點主管恢復由王信力擔任」之事項業經上訴人核准（見原審卷一第33頁）；復佐以兩造於107年1月更新續簽之系爭承攬契約附件業務員基本資料所載被上訴人報聘職級為「VP」（即業務副總）及報聘據點為北一區、宜二區（見原審卷一第37頁）等情以考，自可認被上訴人主張其於107年1月間辭任董事長職務，回任業務副總，為北一區、宜二區之直屬主管，對宜五區、花一區有推薦輔導關係等節，應屬有據。又系爭董事會決議於108年4至6月間，以「保留佣金」名義扣取被上訴人承攬報酬共96萬6812元，且未以業務副總職級發放宜二區業務獎金及花一區、宜五區推薦輔導獎金差額共45萬2,448元，合計141萬9,260元等情，亦據上訴人提出佣金報表、繼續率報表、金額試算表為憑（見原審卷一第91至95頁、第151至158頁、第209至213頁、第333至337頁），並為兩造所不爭執，可認上訴人確有上開承攬報酬、

業務獎金、推薦輔導獎金合計141萬9,260元未給付被上訴人。

㈡上訴人不得扣取被上訴人之承攬報酬96萬6,812元：

上訴人雖以前揭情詞抗辯被上訴人違反公司負責人忠實義務及善良管理人注意義務，應依民法第535條、第544條及公司法第23條第1項規定負損害賠償，而扣取承攬報酬96萬6,812元云云。然查：

1.被上訴人變更業務制度係經股東會決議通過，且未破壞原有推薦輔導制度：

⑴被上訴人主張：99年間調整之業務制度，業經股東會決議通過，並刊印成冊發給全體業務承攬人參考適用等情，業據提出99年6月25日股東會會議記錄、業務制度為證（見原審卷三第63頁、原審卷一第61至88頁）。足見被上訴人變更之公司業務制度，係經股東會決議通過，且印製成冊詳實說明制度內容，並公告予業務承攬人知悉。上訴人抗辯：被上訴人原報聘職級為北一區業務協理，未經董事會同意，於99至103年間，利用其董事長或總經理身分，擅自變更公司業務制度，破壞公司推輔制度云云，未舉證以實其說，所辯自無可取。

⑵被上訴人又主張：依照99年間之業務制度，若業務員之上級輔導人不存在，業務員可基於個人自由意志選擇輔導人，且於106年間經上訴人明文規定等情，業據提出業務人員退休、身故世襲、離職、終止合約辦法第15條第1項準用第4條第2款規定「如原據點上階皆無在職之輔導者，應尊重原所轄組織之意願選擇輔導者歸屬」可參（見原審卷三第59、61頁），亦據證人許振坤結證稱：加入上訴人之保險業務員可選擇要業務發展所在地單位，如業務員被增員，且有直接引薦人，引薦人職務階級大於或等於業務員，引薦人就會成為推薦輔導人，如業務員之上級主管都不在業務線上，總公司會依業務員之意願，找適當之主管輔導，基本上就是參照業務員的意見等語（見原審卷三第

160至161頁）。足認被上訴人主張業務員可基於個人自由意志選擇輔導人，自屬可信。至上訴人辯稱：公司原有制度，係各個據點內係自為業務管理及推廣，並區分推薦人及輔導人之不同職責，並無將之合併或跨據點擔任主管之情形；推薦人或輔導人若離職，其原先推薦或輔導之業務員並非可隨意指名他人遞補；若推薦人離職，組織獎金應上歸原推薦人現職之上階輔導人，層遞向上至無輔導人時，則上歸總公司；若輔導人離職，則上歸上階輔導人，層遞向上至無輔導人時，則上歸總公司；可見推薦人及輔導人並非可隨意選任或變動，在出缺時係依既定之制度安排替代人選，並非得由業務員隨意選任云云，未舉證以實其說，所辯仍無可採。

2.被上訴人就許振坤等人加入公司及指定其為推薦輔導人，並將南一區及所轄歸入其轄區，並無濫用職權違反公司負責人忠實義務及善良管理人注意義務：

稽之證人許振坤結證稱：伊當時想轉換新環境，剛好上訴人有意願採用伊所寫的業務制度，伊就加入上訴人，都是被上訴人與伊接洽，且其職務階級大於等於伊，都是業務協理，故成為伊之輔導人；訴外人方兆華、孟光華等董事當時有來拜訪伊，均知道伊要加入上訴人，但必須業績做到一個程度才會依序入股，伊大概到101年才正式入股等語（見原審卷三第158至163頁）；參以上訴人99年6月25日股東會會議記錄所載「議題二：引入新團隊及增資計劃報告，目前已有接洽中的同業，唯須調整業務制度，而新團隊也有意入股以取得參與公司運作之權，故擬將公司資本額由六百萬增加至一千八百萬，以做為未來新團隊入股之空間。【決議：照案通過】」等詞（見原審卷三第63、185頁）；而此次業務制度變更，尚有為數不一之業務員選擇他人擔任其推薦輔導人，例如訴外人林素銘選任方兆華為輔導人、訴外人江敏綺選任訴外人闕聰敏為輔導人，亦有輔導人確認書為據（見原審卷二第189、191頁）；再佐以上訴人105年8月23日董事會曾討

論「協理認股辦法及認股價格修訂」議案經全體出席董事無意見同意通過（見本院卷一第343頁），107年1月25日股東會亦曾討論「107年現金增資案」同意績優員工認購上訴人股份（見本院卷一第345頁），可見被上訴人主張：上訴人為擴充規模招募優秀人才，對於新招募或內部晉升之據點主管，均提供公司股權認購方案，並無獨厚許振坤、彭日騰等語，應為可信；且訴外人林忠豐、劉雅玉、劉信宏、王寶瑾、劉珍妮、朱力學、陳貴香、黃國進、張正龍等新加入或內部晉升主管均曾於上訴人增資時認購股份（見本院卷一第345至349頁）等情，參互以觀，自可認被上訴人主張：上訴人99年業務制度變更及擬增資之事，均經股東會決議通過，且此制度為通盤性人員變動，並非單方主導或承諾獨厚許振坤等情，應屬有據。上訴人抗辯：被上訴人濫用職權於99年變更公司業務推薦輔導制度，且以認股方案為誘因吸引他人加入及選擇其為輔導人，違反公司負責人忠實義務及善良管理人注意義務云云，自非可採。

3.被上訴人未擅自變動宜蘭地區業務，且其被選為宜二區之直屬主管、宜五區之推薦輔導人，並無違反公司負責人忠實義務及善良管理人注意義務：

黃筱艾於99年9月間選擇被上訴人為輔導人並推舉其為宜二區直屬主管之事實，有輔導人確認書、異動申請表可稽（見原審卷一第381、383頁），並為兩造所不爭執（見本院卷二第96頁），堪信屬實。復參諸證人許振坤結證稱：總公司會依業務員意願，大部分會在當地找主管職務階級大於或等於的適當主管來輔導，如果當地沒有主管，可能會請當地比較具有資格之主管來當直屬主管；基本上就是參照業務員之意見，若當地沒有適合之主管，亦得跨區擔任主管；被上訴人有執行過宜二區直屬主管之職務，伊聽說被上訴人常去宜蘭，當時大部分宜蘭、花蓮區域的單位都是被上訴人在輔導等語（見原審卷三第160至161頁），亦可認被上訴人確有實際輔導宜二區，其擔任宜二區之直屬主管並無不當。又被上

訴人主張宜五區係因宜二區業務發展良好而獨立出來之事，上訴人未有異詞，則選擇宜二區之直屬主管即被上訴人擔任宜五區之推薦輔導人，亦未與一般社會通念相違。上訴人雖辯稱：被上訴人將宜二區之推薦輔導人由訴外人蘇屏郡變更為自己，未告知蘇屏郡之出名人即訴外人梁美鳳云云。然依證人許振坤結證稱：伊不太確定梁美鳳於99至102年間在何處，她已沒有在業務線上運作等語（見原審卷三第159頁）可知，99年間以梁美鳳為輔導人之業務員，因梁美鳳未執行業務，自得依意願自行選擇輔導人。上訴人抗辯：被上訴人擅自變更宜蘭地區業務，並將宜二區、宜五區之直屬主管、推薦輔導人改為自己，違反公司負責人忠實義務及善良管理人注意義務云云，自無可取。

4.被上訴人成立花一區，不適用91年董事會決議，且其被選為花一區推薦輔導人，並未違反公司負責人忠實義務及善良管理人注意義務：

依91年董事會決議所載「明年度威盛走『合併體制』，但須經董事會同意後執行。原則：1、董事會成員推薦之團體，不拿推薦獎金。2、公司合併處理模式與推薦增員不同…」等詞（見原審卷一第323頁）；參以該董事會召開通知記載「…合併加盟的體制…。目前有一些中小型的經紀公司…，極想找合作的夥伴。…我們可以考慮下層的部分也就是業務管理、業務制度、公司經營，皆由威盛的團隊來負責，至於上層部分的利益分配則另有區隔，等於是以『威盛』為一個大母體，吸收外面一些願意更改其公司經營策略及方向，而併入我們公司體系的公司。這個模式有點介乎在『A公司』加盟與我們『威盛』合併之間的一個方法」等詞（見原審卷一第322頁）以觀，自可認被上訴人主張該次董事會討論議題係上訴人未來發展方向，所為之決議適用情形為上訴人與其他公司間而非單一業務組織等情，應可採信。又花一區之前身為訴外人鉅泰保險經紀人股份有限公司（下稱鉅泰公司），因該公司結束營業，業務人員已移轉登錄至上訴人，

且由上訴人承受鉅泰公司與訴外人富邦人壽保險股份有限公司間之有效契約，並經上訴人100年9月19日股東會決議通過等情，有鉅泰公司100年9月13日鉅字第0000000-0號函、上訴人2011年股東大會會議紀錄為證（見原審卷二第605頁，原審卷三第67頁）。足見鉅泰公司係於結束營業後，原契約關係與業務人員始移轉加入上訴人，非屬上訴人與其他公司間「合併體制」之情形，依上說明，自無91年董事會決議之適用。況該決議明載「合併體制」須經董事會同意後執行，上訴人卻未提出董事會已決議執行該「合併體制」之證據，益徵並無適用91年董事會決議之餘地。另陳貴香及其團隊（即花一區）業於100年8月選擇上訴人為推薦輔導人，亦有業務員登錄資料報聘書為憑（見原審卷三第5至7頁），被上訴人擔任花一區之推薦輔導人，自無不當。上訴人雖抗辯：被上訴人故意不依91年董事會決議另行召開董事會，直接與陳貴香協議選擇其為推薦輔導人，違反公司負責人忠實義務及善良管理人注意義務云云。然花一區之設立情形與91年董事會決議所指之合併體制迥不相牟，故而該區業務員自得依其意願選擇輔導人，上訴人所辯殊無可取。

5.準此，被上訴人並無上訴人所指違反公司負責人忠實義務及善良管理人注意義務之情事，則上訴人抗辯其受有101年12月至108年2月溢發報酬及獎金之損害共計969萬4,756元，被上訴人應依民法第535條、第544條及公司法第23條第1項規定負損害賠償責任，其有權扣取應給付被上訴人之報酬96萬6,812元云云，不足採憑。

㈢上訴人不得取消被上訴人之副總職級，亦不得取消其宜二區之直屬主管及宜五區、花一區之推薦輔導人資格，故不得扣取業務獎金、推薦輔導獎金差額共45萬2,448元：

上訴人雖辯稱：伊以系爭董事會決議將許振坤所轄（含彭日騰所轄）及花一區、宜二區、宜五區等單位改直接隸屬總公司，各該單位之業績於被上訴人晉升業務副總時不得計入，應調降被上訴人職階回任為業務協理，故未發放業務獎金、

推薦輔導獎金差額共45萬2,448元云云。惟被上訴人99年變更推輔制度並無不當，其招募、輔導南一區、宜二區、宜五區、花一區等業務單位均依業務制度辦理，並未違反公司負責人忠實義務及善良管理人注意義務，自應於晉升業務副總時計入各該單位之業績予以核算。復參以系爭承攬契約第4條約明「承攬報酬：甲方（即上訴人）同意按照『業務制度』內所付之各項給付辦法給付乙方（即被上訴人）」（見原審卷一第21頁）、該契約附件業務制度亦載有「業務主管：內部晉升主管職位只昇不降…」（見原審卷一第86頁）各等詞，且上訴人復未證明兩造曾就被上訴人職級調整達成合意，或上訴人有單方調整或降低被上訴人職級之權限。基上，系爭董事會決議對被上訴人不生效力，其仍為業務副總職級，原花一區、宜二區、宜五區之業績亦應於核算被上訴人獎金時計入，上訴人上開所辯要無可取，自不得扣發業務獎金、推薦輔導獎金差額共45萬2,448元。

㈣準此，被上訴人得請求上訴人給付遭扣取之承攬報酬共96萬6,812元及未發放之業務獎金、推薦輔導獎金差額共45萬2,448元，合計141萬9,260元。又給付無確定期限者，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，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%，此觀民法第229條第2項、第233條第1項、第203條規定甚明。被上訴人主張其中124萬1,070元（即起訴金額）自起訴狀繕本送達翌日即108年6月25日（見原審卷一第9、103頁）起算、其中17萬8,190元（即擴張金額）自109年10月31日即原審民事變更訴之聲明暨準備十狀繕本送達翌日（見原審卷二第289頁、本院卷一第217、257、266頁）起算法定遲延利息，亦屬有據。

四、綜上所述，被上訴人依民法第490條第1項、第505條第1項規定，請求上訴人給付141萬9,260元，及其中124萬1,070元自

108年6月25日起、其中17萬8,190元自109年10月31日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬正當，應予准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造所為其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

參、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　3　　月　　15　　日

民事第十八庭

審判長法　官　黃明發

法　官　陳　瑜

法　官　賴彥魁

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　3　　月　　16　　日

書記官　高瑞君

附表：

編號	決議項目	決議內容
1	3.決議㈡	在王總擔任威盛董事長與總經理期間，招募新團隊時雖沒有董總招募人員規範，但也未召開董事會告知董事會將許振坤、彭日騰等業務線納入王總推輔的系統。經董事會次此討論後認為不適當，故自106年11月1日起取消許振坤、彭日騰業務線的推輔關係，並以行政體系身分認定董總職務，故應有行政離退職金。經與七年來自許振坤、彭日騰等推輔線領得之推輔獎金分別核算，雖數字尚未核算確認但大家產生共識感謝王總這些年來的辛勞與計算上的困難，故不發放行政離退職金，亦不用返還許振坤、彭日騰等推輔線所領得之推輔獎金。
2	3.決議㈢	轉換新制度王總所移撥之台中及高雄王則人等人之輔導線不予調整。宜蘭、花蓮等的推輔線不變，並維持業務副總

（續上頁）

		職級和權利。