臺灣臺中地方法院民事簡易判決

107年度中簡字第1330號

原　　告　黃秝珍
訴訟代理人　張欽昌律師
被　　告　台灣人壽保險股份有限公司
法定代理人　黃思國
訴訟代理人　郭宏義律師
　　林文華

上列當事人間請求確認本票債權不存在事件，本院於民國108年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：被告於民國105年4月間，為鼓勵原告自原任職之新光人壽股份有限公司（下稱新光公司）離職而改任職於被告公司（即俗稱挖角），乃向原告表示願給付1筆同業轉敘補貼金予原告，作為原告自原任職之新光公司跳槽至被告公司之補助金，原告乃與被告簽立「業務主管承攬合約書」（下稱系爭主管合約）。嗣於原告完成報聘登錄手續後，被告於105年4月27日向原告表示略以：要簽發以原告為發票人、發票日為105年4月27日、票面金額為新臺幣（下同）15萬元、未載到期日、票據號碼TH844105號之本票1紙（下稱系爭本票）才能拿到此筆簽約金，只是簽而已，沒事的云云。原告不疑有他而簽發系爭本票予被告，過程中雙方並未約定以系爭本票擔保任何項債權，亦未約定原告受聘被告後，於何情形下須返還所收之同業轉敘金（下稱系爭簽約金），更未約定受聘後至少應任職多久。後於105年5月12日，被告以「薪資」為名目，扣繳10%所得稅款後，匯款13萬5000元予原告。時至106年4月26日被告突以函文通知原告表示雙方所簽訂之系爭主管合約自106年4月26日起終止。被告嗣於107年4月12日持系爭本票具狀向本院聲請裁定准予對原告強制執行

，經本院107年度司票字第2512號民事裁定准予強制執行在案。惟系爭本票並無任何基礎原因債權存在，原告爰提起本件確認之訴，請求確認系爭本票債權不存在，以排除因系爭本票所導致法律關係不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險等語。並聲明：確認被告所持有之系爭本票，對原告之本票債權不存在。

二、原告對被告抗辯所為陳述：

（一）被告辯稱因原告已完成報聘及人身保險商品銷售資格登錄，而請原告依「台灣人壽業務一部新聘及轉敘業務員財務補助辦法」（下稱系爭補助辦法）第13條第3項規定簽發系爭本票，作為倘有系爭補助辦法第22條第2項規定情事發生時，定會依規定返還第1階段簽約金及向原告追索第1階段簽約金使用匯款之擔保云云，無非以其自訂之系爭補助辦法規定為據。惟系爭補助辦法對原告不生效力，被告以系爭補助辦法對原告主張權利，並無理由：

（1）直至接獲被告107年6月13日之答辯狀前，原告未曾獲交付、提示或告知系爭補助辦法、被證四之「台灣人壽105年4月業務員佣金獎金表」、被證五之「台灣人壽保險股份有限公司內文」、被證六之系爭考核標準，遑論合意將上開辦法等引為兩造間之約款。

（2）被告以系爭主管合約第3條第1項第12款定明「乙方遵守甲方規章及書面指示，並不得有損甲方信譽與權益之行為」為由，主張原告應受系爭補助辦法之拘束。惟解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意。系爭主管合約第3條第12款固約定「乙方應以善良管理人之注意義務，完成下列之工作：12、乙方遵守甲方規章及書面指示，並不得有損甲方信譽與權益之行為」等語，惟承前所述，原告簽訂系爭主管合約時並未經交付、提示、或告知系爭補助辦法之規定，已難認雙方有受其拘束之合意。再觀核諸系爭主管合約第3條至第8條之約定內容，皆是在約定乙方即原告之承攬業務內容及行為規範，與

原告之報酬或其他所得事項並無關涉，更難認系爭主管合約第3條第12款所規定之「甲方規章及書面指示」係指無關於承攬工作內容及工作行為規範之系爭補助辦法。至有關報酬或其他所得之約定，則經規定於第9條，並具體約定「依甲方所訂之『業務員報酬支付辦法』及『業務主管報酬支付辦法』辦理」等語，顯見被告倘有意將系爭補助辦法引為兩造之約定內容，自會在系爭主管合約中明文列載，衡此益徵系爭補助辦法之規定並未成為兩造間合約內容之一部分。另系爭主管合約第14條約定「本合約之附件均構成本合約之一部分，甲、乙雙方當事人均應受其拘束。於本合約存續期間所簽署之任何本合約之增補條款為本合約之一部分。」等語，堪認依兩造合約之約定欲使非合約書內容載明之文件成為合約條款之一部分，須係訂約時已是合約書附件之文件或嗣後經雙方簽署增補之條款，雙方當事人始受其拘束，而成為本合約之一部分。然系爭補助辦法於兩造簽約時並未經列為合約書之附件，嗣後亦未經兩造簽署約定增補為合約之條款，自難認屬兩造合約之一部分，原告自不受系爭補助辦法規定之拘束。

(3)再系爭主管合約係被告一方預定用於同類契約之條款而訂定之附合契約（定型化契約），原告對契約內容並無磋商、變更之餘地；且簽約前未經被告給予相當之時間審閱或說明；又於本件交易中，原告顯屬經濟弱勢之一方等情，則兩造間系爭主管合約內既未載明將系爭補助辦法或其規定內容引為拘束兩造之條款，自不應徒憑系爭主管合約第3條第12款約定「乙方遵守甲方規章及書面指示，並不得有損甲方信譽與權益之行為」等語，即解為原告知悉並有受系爭補助辦法規定拘束之意，否則無異使原告承受伊簽約時難以預測之風險與責任，對於弱勢之受聘僱人而言，至不公平。另縱使系爭補助辦法之規定應成為拘束兩造之約款（假設語），該等規定顯屬定型化契約性質，則該辦法既未陳及第13條第3項有關簽發本票之規定是在擔保第2

2條之簽約金返還債權，衡諸定型化契約之解釋原則，尤難認被告關於第13條第3項之本票就是在擔保第22條簽約金返還債權之主張可採。

（4）綜上，被告自訂之系爭補助辦法並非兩造間之合約約定範圍，被告以系爭補助辦法之規定為由主張原告對其負有債務云云，自屬無據，為無理由。

（二）被告辯稱系爭補助辦法第13條第3項規定「轉敘業務員符合第1項所定資格者，應於各階段領取標準達成時，檢具票載金額同簽約金數額之本票予本公司以為擔保」等語，即指擔保倘系爭補助辦法第22條第2款規定情事發生時，定會依規定返還第1階段簽約金及向原告追索第1階段簽約金使用云云。然而，縱認系爭補助辦法對原告有拘束力之效力（假設語），系爭本票亦非如被告所主張在擔保系爭補助辦法第22條規定之簽約金返還債權：

（1）系爭補助辦法第13條第1至3項分別規定「轉敘業務員核定職稱為高級行銷經理（含）以上者，於符合『簽約金額領取資格表』（附表七）各階段所訂資格時，本公司給付簽約金。」「簽約金個階段數額依『簽約金表』（附表八）」「轉敘業務員符合第1項所定資格者，應於各階段領取標準達成時，檢具票載金額同簽約金數額之本票予本公司以為擔保。」等語；又系爭補助辦法附表七簽約金領取資格表規定略以：「第1階段領取標準：完成報聘及人身保險商品銷售資格登陸錄」「註1：合約期間第2個月底前未完成登錄，則不再補發第1階段之簽約金。」「第2階段領取標準（須於財補期間第1至12個月內達成）」「19個月保單件數持續率（％）　」「累計業績責任額（新台幣/元）　」「人力責任額（人）　」等語；附表八簽約金表則規定略以：「認定所得（註1）（新台幣/元）1,000,000至1,499,999」「第1階段簽約金（新台幣/元）150,000」「第2階段簽約金150,000」「註1：本表所稱認定所得，係指轉敘業務員提供之轉敘本公司前，前1年度人壽保

險同業所得扣繳憑單等證明所載不含退職金並經本公司審核認定之金額。」等語。上開規定，根本無隻字片語約定所謂「檢具票載金額同簽約金數額之本票予本公司以為擔保」係在擔保第22條規定之簽約金返還債權。

（2）觀諸上開系爭補助辦法第13條及附表七、附表八之約定內容，縱認系爭本票果有擔保之作用（假設語），充其量亦僅是在擔保領取各階段之簽約金時確實符合各階段之領取標準，尚難認有擔保其他債權債務關係之文義或約定意旨。而原告領取第1階段15萬元簽約金時，確實已完成報聘及人身保險商品銷售資格登錄，且是在合約期間第2個月底前完成登錄，而符合第1階段之領取標準，則系爭本票所擔保之主債務即不發生，系爭本票債權亦不存在。故被告辯稱系爭本票係在擔保系爭補助辦法第22條規定之簽約金返還債權云云，洵屬無據。是無論原告是否符合系爭補助辦法第22條規定之情形，是否對被告負有簽約金返還債務，均與系爭本票無關，而無改於系爭本票債權不存在之結果。

（三）原告並無系爭補助辦法第22條規定之情形，原告對被告並無簽約金返還之債務：

（1）系爭補助辦法第22條固規定「轉敘業務員領有簽約金者，依其報聘時職務有下列情事時，應予以返還：一、專業行銷職合約未達24個月。二、組織發展職合約期間未達36個月。」等語，然上開規定應解為係指轉敘業務員「因已意離職」致合約期間未達24個月或36個月之情形，其目的旨在防轉敘業務員短期內再遭同業挖角而跳槽，乃設以該項違約條款。否則按諸兩造所簽訂系爭主管合約第13條第1項約定：「甲乙任一方均得隨時於7日前以書面通知他方終止本合約。但經甲方事前書面同意，乙方得不經前揭預告期間終止本合約。」，可知兩造依合約約定本即有隨時終止權，倘認無論任何一方行使終止權，只要合約期間未達24個月或36個月而終止，轉敘業務員即須將之前所收之

轉敘簽約金返還被告，則無異授予被告於24個月內或36個月內（甚至24個月或36個月屆滿前7天）隨時可要求取回簽約金之權利，此對當初不惜離開熟悉且經營已久之原職而轉任至被告之轉敘業務員而言，顯不公平，自無足取。而原告一方未曾表達終止兩造間之合約之意，自無系爭補助辦法第22條規定之情事發生可言，則被告主張其對原告有簽約金返還債權，自屬無據。

（2）被告辯稱原告於受領系爭簽約金後，卻因招攬保險契約業績績效不佳，一再未達被告另訂之「各級業務員晉升/考核/回任標準」（下稱系爭考核標準），致被告最終僅能依系爭主管合約第13條第2項第7款約定及系爭考核標準第3條第1項第4款規定，於106年04月26日終止系爭合約云云。惟查，原告並無系爭主管合約第13條第2項第7款之情事，被告主張其依該約定所為之終止意思表示，顯不生終止合約之效果，是兩造間之合約關係續存，本件自更無系爭補助辦法第22條規定之情事：原告自不受由被告自訂之系爭考核標準規定之拘束：衡諸兩造所簽訂系爭主管合約第13條第2項第7款固約定「若乙方有下列任一情況，甲方得不經事前通知隨時終止本合約；若有損害並得請求乙方賠償：7.其他經甲方認定為乙方有違反本合約或甲方之作業規定或書面指示之情形且乙方不為更（補）正者」等語；惟承前所述，原告簽訂上開合約時並未經交付、提示或告知系爭考核標準之規定，已難認雙方有受其拘束之合意。再觀核諸系爭主管合約第13條第2項第1款至第6款之約定內容，皆係就乙方違反「作業行為規範」之情形為約定，與「業績考核事項」，並無關涉，更難認合約書第13條第2項第7款所規定之「其他甲方之作業規範或書面指示」係指無關於作業行為規範之系爭考核標準。另核諸系爭主管合約第14條約定「本合約之附件均構成本合約之一部分，甲、乙雙方當事人均應受其拘束。於本合約存續期間所簽署之任何本合約之增補條款為本合約之一部分。」等語，

堪認依兩造合約之約定欲使非合約內容載明之文件成為合約之一部分，須係訂約時已是合約附件之文件或嗣後經雙方簽署增補之條款，始成為本合約之一部分。然系爭考核標準之規定於兩造簽約時並未經列為合約書之附件，嗣後亦未經兩造簽署約定增補為合約之條款，自難認屬兩造合約之一部分，原告自不受由被告自訂之系爭考核標準規定之拘束。

(3)被告辯稱其係因原告違反系爭考核標準第3條第1項第4款規定而終止兩造間之合約云云。惟觀諸上開標準第3條第1一項係規定「行銷顧問（SC）」、第4款規定「行銷顧問未能達到上述標準時，行銷顧問合約將自動終止」等語，然系爭主管合約、被告答辯狀第2頁辯稱「核定原告職稱為組織發展中之業務資深經理（SUM）」等語，顯見原告並非行銷顧問（SC），所簽訂之合約亦非行銷顧問合約，自亦無系爭考核標準第3條第1項第4款規定之適用與違反可言，衡此益徵被告主張依兩造合約書第13條第2項第7款規定終止契約之無據。

(4)再衡諸兩造間系爭主管合約第13條第2款第7款約定「其他經甲方認定　且乙方不為更（補）正者」，顯見該以該款約定為由終止契約，被告至少應先踐行告知認定事由及通知更（補）正之程序，而乙方即原告仍不為更（補）正者，始得依該約款終止合約。然原告接獲被證七之終止函文前，並未獲被告告知其有何違反合約或甲方之作業規定或書面指示之情，迨原告接獲被證七之終止函文後詢問主管原由，始被告知因為業績不足云云，則被告於為終止之意思表示前既未先踐行告知認定及通知更（補）正之程序，自難認其終止合乎系爭主管合約第13條第2款第7款之約定，是被告以被證七之函文所為終止合約之意思表示不生終止之效力，兩造間之合約迄今續存，自更無系爭補助辦法第22條規定之情形可言。

(5)綜上，系爭補助辦法第22條規定係針對轉敘業務員已意終

止合約之情形所為之規定；惟原告不曾為終止合約之意思表示；且原告並無合約第13條第2項第7款「其他經甲方認定為乙方有違反本合約或甲方之作業規定或書面指示之情事且乙方不為更（補）正者」之情形，被告以該約款終止合約自不生終止之效果，兩造間之合約應認迄今續存，則被告主張原告有系爭補助辦法第22條規定之情形，原告對被告有返還簽約金之債務云云，並非事實，而無足採。

（四）再縱認系爭補助辦法第22條之規定對原告有拘束力，且原告有該條規定之情形（假設語）；惟該項具有違約金性質之約定亦顯有約定過高之情形，敬請依民法第252條規定酌減至零元，並認定系爭本票債權並不存在：依系爭主管合約約定，原告受聘並登錄於被告期間，並無任何底薪或固定收入之約定或保障，原告全部之報酬均仰賴實際招攬保險契約之業績換算之報酬。易言之，就算原告之業績達不到被告自訂之標準，被告也不會受到任何損害，則被告以原告業績未達標準為由終止合約，並主張應將當初自原任公司離職而轉敘至被告之轉敘簽約金15萬元返還被告，顯有違約金約定過高之情，應認被告根本未因原告業績未達標準而受有損害，該違約金金額應酌減至零，則原告對被告並無任何債務，系爭本票債權並不存在。

（五）另被告以轉敘金為誘因，鼓勵諸多其他保險公司之業務員離開原職跳槽至被告之初，倘本即有意對於該轉敘金之領取設下跳槽報聘登錄以外之諸多條件或限制，即應於招攬跳槽時將相關條件明確示知這些業務員，使該等業務員能為適當的評估與決定。而不該僅誘之以轉敘金之利益，而刻意不言明、載明獲得該轉敘金利益背後尚藏有諸多限制與條件，藉此網羅諸多其他公司之業務員，再以晦暗不明之約款為據，將未能於短期內貢獻業績之轉敘業務員解雇並追討當初鼓勵其等跳槽之轉敘金，致該等突然遭終止合約而失業之業務員錯愕不已。易言之，若知道在無任何底薪保障之情形下，收取15萬元轉敘金之條件除了要跳槽報

聘登錄外，尚有業績之保證及至少2年或3年合約期限之限制，不會有業務員會願意捨原職而就此險境。是被告所為及其主張，顯與誠信與公平原則有違，洵無足取。綜上，系爭本票確實無有效之基礎原因債權存在，原告本件之訴為有理由。

（六）被告答辯狀所提被告內部規定及內文等資料，於105年4月間兩造簽訂系爭主管合約時及105年4月27日要求原告簽發系爭本票時，甚至在被告以答辯狀檢附提出之前，均未經被告以任何方式示知原告，遑論經合意引為拘束兩造之約定，被告辯稱本於被告內部之系爭補助辦法第22條規定，對原告享有簽約金返還請求權云云，並無理由。被告自稱系爭本票係依系爭補助辦法第13條規定而簽發，然該條款僅規定「轉敘業務員核定職稱為高級行銷經理（含）以上者，於符合『簽約金額領取資格表』（附表七）各階段所訂資格時，本公司給付簽約金。」「簽約金個階段數額依『簽約金表』（附表八）」「轉敘業務員符合第1項所定資格者，應於各階段領取標準達成時，檢具票載金額同簽約金數額之本票予本公司以為擔保。」等語，並未陳及所謂「檢具票載金額同簽約金數額之本票予本公司以為擔保」係在擔保上開補助辦法第22條規定之簽約金返還債權，則無論被告對原告是否享有本於上開補助辦法第22條規定之簽約金返還債權，均無改於系爭本票並無擔保債權存在之事實與效果，原告訴請確認系爭本票債權不存在，自有理由。雖被告辯稱：原告得領取系爭簽約金，需原告已達第1階段領取資格即完成報聘及人身保險商品銷售資格登錄之結果，而此一結果既為被告協力所為（即送交保險業務員登錄資料予壽險公會），根本即無需原告出具本票來擔保該登錄為真實，而原告於領取系爭簽約金後，如發生合約期間未達36個月則會負有返還之義務，顯見此才為需要簽發本票來擔保之事項云云。惟保險業務員之登錄依據規定於「保險業務員管理規則」第2章「資格之取得及登

錄」，其中第5條、第6條規定保險業務員資格取得及得申請登錄之積極要件，第7條規定申請登錄之消極要件。而第7條本文規定「申請登錄之業務員有下列情事之一，應不予登錄；已登錄者，所屬公司應通知各有關公會註銷登錄：」，即規定了12款不予登錄、或誤為登錄而應註銷登錄之情形，顯見縱使完成業務員登錄，也有可能存在原本即不應登錄而登錄之情形，是以被告內部之系爭補助辦法第13條規定「轉敘業務員符合第1項所定資格者，應於各階段領取標準達成時，檢具票載金額同簽約金數額之本票予本公司以為擔保。」乃在規定以簽發本票擔保申辦登錄時確實符合「保險業務員管理規則」有關得登錄之規定，而無該規則第7條所定各款不予登錄或應註銷登錄之情形，故被告辯稱已完成登錄，故不需本票擔保該登錄為真實云云，顯無足採。

（七）被告復主張倘原告仍欲執詞辯稱系爭補助辦法及系爭考核標準對原告無契約拘束力，則原告於105年4月至6月分別受領系爭簽約金及主管補助金顯然缺乏契約依據，業已構成不當得利，又豈能謂被告對原告無債權存在云云；然不論兩造針對系爭簽約金之領取條件（即原告只要跳槽並完成報聘登錄手續，即可領取該筆簽約金）本即達成合意，而有關之報酬領取，亦經兩造系爭主管合約第9條定明「報酬之計算標準，依甲方所訂之『業務員報酬支付辦法』及『業務主管報酬支付辦法』辦理」，均無所謂缺乏契約依據而構成不當得利之可言。況就算構成不當得利（假設語），又與系爭本票有何關涉？被告何憑主張系爭本票是在擔保或履行該不當得利之債權債務關係？難道被告本即認為其給付簽約金為無法律上原因而為給付，否則豈會有要求原告簽發本票以擔保該不當得利返還請求債權之情？況按「給付，有左列情形之一者，不得請求返還：　三、因清償債務而為給付，於給付時明知無給付之義務者。」民法第180條第3款定有明文，則被告既明知無法律上原因

而仍為給付，按諸上揭規定，其返還債權亦不發生。凡此，益徵被告主張系爭本票債權存在之無理由。

（八）證人陳飛年於本院證稱：原告簽發擔保本票時知道系爭補助辦法，其有告知原告，簽約時，就口頭說明，原告不應否認簽發本票要做擔保，原告知道沒有任滿3年，本票金額要做歸還，新人訓練時每1條補助辦法內容，都有在上課說明云云；惟證人陳飛年現仍受雇於被告，且其係實際替被告招攬原告及其他原任職於新光公司之保險業務人員自新光公司離職，加入被告，以擔任證人下線保險業務人員之人，其為遂行招攬下線保險業務員之目的，於招攬簽約及要求簽立本票之過程，刻意只告知跳槽、轉任之利益（即跳槽簽約金），對跳槽後被告內部是否有綁約時間限制、簽發本票究竟擔保何債權債務關係等不利於跳槽轉任人員，且會影響跳槽意願之事項，確實有刻意隱而不陳之動機。而證人受被告委以招攬原任職於新光公司之業務員跳槽至被告之任務，卻未善盡對受招攬者說明被告內部規定之義務，反而只誘之以利，衍生本件糾紛，本即難以期待其會如實承認自己有負被告交付任務之事實。故實難僅憑證人陳飛年在本院片面所為不利於原告之證述，即信之為真。核諸證人陳致宇證稱「（問：陳飛年要求證人你簽署被證二「業務主管」之過程？簽署前有無事先提供合約書給簽署人審閱？簽署後有無提供1份合約書給簽署人收執？）直接交給我，我就簽了。沒有讓我有審閱期間，陳飛年是我新光公司主管，內容都是聽她口頭跟我說的，她說的內容，我現在忘記了。（問：陳飛年於你簽約前有無說要綁約36個月？）沒有。」等語，顯見證人陳飛年證稱有給契約審閱期間、簽約時有口頭說明系爭補助辦法及內容云云，不足採信。又陳致宇證稱「（問：你簽本票時，陳飛年有無在場？）是陳飛年拿給我簽的。（問：陳飛年有無告知為何要簽本票？）沒有告知，但我有提問，陳飛年說公司形式上規定要簽的。（問：陳飛年有無說簽立本

票要擔保什麼？）沒有。（問：你知道公司的內部規定，有要規定綁約36個月嗎？）我不知道。（問：你說不知道，是何時不知道？還是現在還不知道？）業績登錄後，3個月都沒有達到業績，也沒有進公司，陳飛年有打電話給我，跟我說要到公司做業績，不然公司會追訴我15萬元的簽約金。（問：就你記憶所及，上課過程有無告知你們要綁約36個月，否則會被追還簽約金嗎？）沒有。」，顯見證人陳飛年證稱簽本票時有告知系爭補助辦法、每1條補助辦法內容，都有在上課時說明云云，並非事實。又證人陳飛年庭呈之104年4月26日電子郵件僅載明略以「核發簽約金請業務員於2016/05/04（三）前提供本票」等語，並無隻字片語陳及要求簽本票之依據為何、本票所擔保之債權債務關係為何，證人提出該電子郵件根本無足看出其有向原告及其他被要求簽立本票者說明簽立本票與系爭補助辦法之關係。又證人陳飛年庭呈之被告105年5月13日內文內（同被證五）雖載有系爭補助辦法之字句，惟上開被告內文並未經實際交付或示知原告，已如前述，且該被告內文所載時間是在系爭本票簽發（105年4月27日）之後，尤難憑此而認定兩造有對系爭補助辦法之規定合致意思表示，進而簽發、收受系爭本票。至證人陳飛年證稱被告舉行之5天ITC訓練之第5天課程有交付系爭補助辦法，且每1條補助辦法內容都有在上課時說明云云；然此等重要情節何以此前未見被告主張，已見證人上開證詞之可疑；且倘上開課程確實有逐條介紹系爭補助辦法之規定，則證人陳致宇被要求簽立本票時，理應無所疑而簽之，豈會有其所證稱「（問：陳飛年有無告知為何要簽本票？）沒有告知，但我有提問，陳飛年說公司形式上規定要簽的。（問：陳飛年有無說簽立本票要擔保什麼？）沒有。（問：你知道公司的內部規定，有要規定綁約36個月嗎？）我不知道。」等語之情。況原告就被告所舉辦之新人訓練，於最後1天之課程因病請假而未到，嗣經被告安排補訓練1日，而

當日之訓練課程仍是在介紹被告之商品，未陳及系爭補助辦法，更未被交付系爭補助辦法，此情衡諸證人陳飛年證稱「（問：上開ITC訓練是何時上課？）105年4月初。（問：新人訓練時，有告知補助辦法，有何證明提出？）新人訓練時有課程表，是關於補助辦法的說明，合約第5條有再次說明。（問：學員有去上課，是否有簽名？）會。（問：原告如果有在上課第5天受訓，被告公司應該可以提出當天的簽到證明？）應該是這樣。」等語，然被告迄今仍未能提出證人所稱之ATC訓練之第5天課程確實在就系爭補助辦法做說明及原告有參加該課程之證明，顯見證人陳飛年證稱原告因受訓而知悉或被交付系爭補助辦法云云之不實。被告提出106年7月21日關於證人陳飛年與陳致宇間之LINE對話內容，欲證明原告與證人陳致宇本即知悉系爭補助辦法；惟上開對話時間與系爭本票簽立之時間相隔1年多，且對話內容僅可看出證人陳致宇當時面對被告因業績未達標準而打算追討簽約金之行為，選擇屈從，尚難以此內容即推認證人陳致宇或原告於簽立本票時就已被告知系爭補助辦法之內容。而衡諸證人陳致宇證稱業績登錄後，3個月都沒有達到業績，也沒有進公司，陳飛年打電話給我，跟我說要到公司要做業績，不然公司會追溯我15萬元的簽約金等語，顯見證人陳致宇是在嗣後因業績未達規定，才被陳飛年告知公司會追討簽約金，則證人陳致宇於其主管陳飛年嗣後告知被告會因業績未達標準而追討簽約金之情形下，不想多所探究其權利義務及爭執，而對其主管陳飛年回以「沒關係如果公司要追簽約金，我再來還」等語，無足推認證人陳致宇或原告於簽約或簽立本票時有被告知系爭補助辦法之規定，遑論表示受拘束之意。系爭補助辦法第13條規定：「轉敘業務員核定職稱為高級行銷經理（含）以上者，於符合『簽約金額領取資格表』（附表七）各階段所訂資格時，本公司給付簽約金。」「簽約金個階段數額依『簽約金表』（附表八）」「轉敘業務

員符合第一項所定資格者，應於各階段領取標準達成時，檢具票載金額同簽約金數額之本票予本公司以為擔保。」等語、證人陳飛年證稱「簽立本票時，發放簽約金前，公司會以電郵的方式通知讓我們簽具載明簽約金數額相同之本票給公司做擔保，該通知有表示如果未檢附本票，該簽約金就不予發放，因為本票是要做擔保，是擔保簽約金。原告是附表八可拿15萬的簽約金，原告符合轉敘資格時，應於各階段領取標準達成時，檢具票載金額同額簽約金之本票給公司作為擔保，原告是資深業務經理。補助辦法是摘要，簽約金是因為分兩階段，第1階段完成ATC訓練並完成登錄，有本票作為擔保發放，第2階段如上開所述。該13條第3項各階段領取標準達成是指第2階段如果達成必須再提出本票作為擔保。」等語；證人陳致宇證稱「（問：陳飛年有無告知為何要簽立本票？）沒有告知，但我有提問，陳飛年說公司形式上規定要簽的。（問：陳飛年有無說簽本票要擔保什麼？）沒有。（問：簽約金的意思為何？為何可以領取？）陳飛年之前給我的口述，我的理解是有分第1、2階段，第1階段是彌補我們從公司跳槽失去的續期佣金，不會看我在原公司的年資為何，是看前1年的扣繳憑單，第2階段，我忘記要領取須具備什麼條件。」等語，均可證明簽發本票僅係領取各階段簽約金之條件。縱認有擔保債權債務之作用（假設語），亦僅在擔保簽約金受領人確實符合各階段規定之標準，而與系爭補助辦法第22條有關合約期間限制之規定，毫無關涉。不論原告是否應受系爭補助辦法之拘束及是否有系爭補助辦法第22條規定應返還簽約金之情形，均與系爭本票之簽發無關。蓋縱認系爭本票有擔保之作用，衡諸系爭補助辦法第13條規定所擔保者，充其量亦僅在擔保受領簽約金者符合各階段請領標準，被告辯稱略以系爭本票是在擔保系爭補助辦法第22條規定之債權債務云云，洵屬無據。被告原主張系爭主管合約所稱包含系爭補助辦法及系爭考核標準在內之被

告規章云云；然其主張顯與兩造間簽訂系爭主管合約書第14條關於「本合約書之附件均構成本合約之一部分」及「於本合約存續期間所簽署之任何合約之增補條款為本合約之一部分」之約定要件不符後，乃改稱略以：系爭補助辦法係屬有別於「主管承攬合約」之另一契約，僅兩契約間彼此具有牽連結合，不可分離之關係，為有依存關係之「聯立契約」云云，顯見被告前後主張矛盾，益徵在兩造簽訂系爭主管合約第14條約明「簽署」為雙方增補條款之要件之情形下，被告關於原告雖未簽署系爭補助辦法，仍應受其拘束之主張，顯不可採。試問，被告片面製作之系爭補助辦法之效力何以高過兩造簽立之系爭主管合約，而得免受兩造間合約書約款之拘束？系爭補助辦法根本無隻字片語陳及此節（即不受兩造合約約定拘束之意旨），則系爭補助辦法於兩造簽約時既未經契約載明或檢附為合約之附件，於簽約後復未經兩造簽署為增補條款，依兩造簽立之系爭主管合約第14條之約定，自無拘束雙方之效力。被告辯稱：第1階段所定領取簽約金之資格是完成報聘、登錄，第2階段之領取資格是規定期間內達成累積一定業績責任額，而該等標準之是否達成，皆是由被告公司審查，且係經被告認定有達成才會核發簽約金，故上開標準之符合何須簽發本票擔保云云；惟保險業務員管理規則第7條臚列了12款應不予登錄及應註銷登錄之事由，其內容包括業務員之行為能力、申請登錄文件之真偽、犯罪前科及刑之執行情形、破產及復權、債信問題、曾受停權處分未逾一定期間者、重複登錄者、領有保險代理人或保險經紀人執照或充任特定行業之負責人者、最近3年有不誠信或不正當行為者…等關於個人之非公示或公開之資料與事實，則何人有把握能有完整、正確之資料及訊息以資精準審查，且審查結果絕對不會有錯誤，而無需簽發本票以為擔保？又關於第2階段之簽約金領取標準部分，保險實務上常發生未經授權之人偽簽要保人或被保險人之簽名或其他事

由而致保單無效之案例，則被告依審查時之資料及業績數據，雖認轉敘業務員之業績有達到規定之責任額，乃發放該階段之簽約金，然嗣後發現計入業績額之部分保單有無效之情事，且扣除該部分保單之業績額後，即不符第2階段之簽約金領取之標準，該等情形不難想像，則被告辯稱該等標準之確實達成無需簽發本票擔保云云，顯無足採。是原告於領取第1階段15萬元簽約金時無論形式上或實質上均符合完成報聘、登錄之標準，且確實無應不予登錄之法定事由，故系爭本票所擔保之債權即不存在，原告訴請確認系爭本票債權不存在為有理由。

（九）被告辯稱原告係資深保險業務員，須經常與保戶處理保險契約之簽訂、解說、申請理賠等事項，豈可能在未明瞭相關規定之下莫名其妙接受被告15萬元，又莫名其妙簽發系爭本票交付被告云云；實則，因從事保險業務員之經驗，原告方相信若保險公司有任何拘束、限制或課以相對人義務之約定，必定會以書面提交相對人，並使伊親自簽署以確認並存證之，故當被告指派證人陳飛年告知只要完成報聘登錄就可領跳槽之簽約金、開立同額本票只是一個形式而已云云時，不疑有他而配合之。是被告以原告已受領15萬元簽約金、簽立本票為由，主張原告必然知悉系爭補助辦法之內容，並同意受其拘束云云，乃欠缺立論基礎之論斷。一個頗具規模、制度之人壽保險公司，其有意課以交易相對人某項義務（例如：綁約3年，否則須返還簽約金），竟然不以書面及簽署使相對人知悉並確認，此豈符常情？而交易相對人又有何義務去探求該保險公司之內部規定或交易動機為何？且該內部規定或交易動機又豈能拘束交易相對人？凡此皆可徵被告上開立論即原告受領15萬元簽約金及開立本票就表示知悉並同意系爭補助辦法之立論，不足採信。又證人陳飛年證稱略以：簽約時、上課時、簽發系爭本票時都有告知系爭補助辦法云云；而被告亦以「105年加開ATC新進主管訓練專班、課表（4天）」最後1

天有排「新人業務報酬制度及獎勵辦法」「主管業務制度及報聘流程介紹」為由，主張當天課程有包含告知系爭補助辦法云云。惟觀諸被證14之課表及簽到簿可知，上開「105年加開ATC新進主管訓練專班」之上課時間是於105年3月15日至105年3月18日期間，係在兩造簽約、原告簽立本票之前，則倘該課程確實有介紹、講解系爭補助辦法，嗣後處理簽約、簽立本票時，又何須證人陳飛年一再告知系爭補助辦法之內容，則證人陳飛年證稱上課時有介紹、講解系爭補助辦法之內容及其於原告簽約、簽立本票時都有告知系爭補助辦法之內容云云，難認屬實。又何以課表內記載「新人業務報酬制度及獎勵辦法」「主管業務制度及報聘流程介紹」就表示當天的課程包括系爭補助辦法」？上開「105年加開ATC新進主管訓練專班」之課程係被告所安排，倘該課程有包括介紹系爭補助辦法，被告豈會不知，何以於證人陳飛年出庭作證前之答辯狀或言詞辯論程序，被告皆未曾主張有於該課程中將系爭補助辦法之內容介紹、講解予原告及其他學員之事實？又既提出課表，何以不將當時之教材一併提出？「105年加開ATC新進主管訓練專班」之課程根本未陳及系爭補助辦法之規定，課表中內記載「新人業務報酬制度及獎勵辦法」「主管業務制度及報聘流程介紹」之課程亦與系爭補助辦法無涉。被告於「105年加開ATC新進主管訓練專班」所發給之教材「業務一部業務制度福利手冊」，可知上開手冊中第17頁至第34頁之「業務員報酬支付辦法」「業務主管報酬支付辦法」「業務員團體保險」「業務員獎勵基金辦法」等，即是上開課表所示「新人業務報酬制度及獎勵辦法」課程之教材內容；又上開手冊中第1頁至第16頁之「台灣人壽業務架構（業務一部）」「新進業務人員（含主管）基本條件（按：內含各級職報聘文件規定）」系爭考核標準及第35頁之「附錄一特殊狀況說明」等，則係上開課表所示「主管業務制度及報聘流程介紹」課程之教材內容。故全部教材內

容根本無隻字片語提及系爭補助辦法，是被告顯係將與系爭補助辦法無關之課表及課程，混淆為系爭補助辦法之課表及課程，衡諸上開教材內容可明，是以被告嗣後主張「105年加開ATC新進主管訓練專班」之課程包括介紹系爭補助辦法云云，由被告提出之課表無從觀見其主張為實，更與上開教材內容顯不相符，無足採信。

（十）依系爭補助辦法第21條規定，並觀諸被告提出被證十二之業績表及被證十三之內文所示，應認原告於106年3月1日起即終止適用系爭補助辦法，則被告嗣後於106年4月26日發文終止兩造間之承攬合約，再以兩造間之合約期間未達24個月或36個月為由，主張適用系爭補助辦法第22條規定對原告有簽約金返還債權，顯與系爭補助辦法第21條規定相違背，自屬無據，而不足採：系爭補助辦法第21條規定「業務員核定職稱為行銷經理（含）以下者，於財補期間有下列情事之一時，於次月起終止適用本辦法：一、財補期間第1至3個月，有2個月未舉績。二、累積3個月未舉績。三、累積3個月出席率未達80%。」。被告107年8月8日答辯㈡狀第5頁及被證十三之內文均稱原告自106年1月1日起改任行銷經理（SM），又觀諸被告107年8月8日答辯㈡狀附被證十二之業績表顯示，原告自106年1月1日後之業績件數及出席率皆為0，則按諸上揭系爭補助辦法第21條第1款規定，應認原告自106年3月1日起即終止適用系爭補助辦法。然被告遲至106年4月26日始終止兩造間之合約，而斯時兩造間因上開第21條終止適用之明文規定，早無系爭補助辦法（包括第22條規定）之適用餘地，則被告嗣以兩造間之合約期間未達24個月或36個月為由，主張適用系爭補助辦法第22條規定對原告有簽約金返還債權云云，顯屬無據。

三、被告則以：下列情詞，資為抗辯。

（一）被告所訂定系爭補助辦法第3條第1項第1款、第4條第6項、第5條第1項、第13條第1項至第3項、第22條第2款分別

明定「本辦法適用未曾於宏利人壽、中國信託人壽報聘領取相關財務補助且符合下列資格之一，且與本公司間具承攬契約關係並經於中華民國人壽保險商業同業公會（下稱公會）登錄為本公司業務一部所屬保險業務員者（下稱業務員）：一、曾為人壽保險同業所屬保險業務員且符合下列要件（下稱轉敘業務員）：…。」、「六、組織發展職：係指業務員核定職稱為業務區經理（含）以上之業務主管者。」、「業務員之職稱由業務一部依『職稱核定標準表』（附表一）所訂標準審核通過後，視權責單位審核通過之建議核定職稱，由『職稱核定權限表』（附表二）所載之面談決行者面談後予以核定。」、「轉敘業務員核定職稱為高級行銷經理（含）以上者，於符合『簽約金領取資格表』（附表七）各階段所訂資格時，本公司給付簽約金。」、「簽約金各階段數額依『簽約金表』（附表八）計算。」、「轉敘業務員符合第一項所定資格者，應於各階段領取標準達成時，檢具票載金額同簽約金數額之本票予本公司以為擔保。」、「轉敘業務員領有簽約金者，依其報聘時職務有下列情事時，應予以返還：…二、組織發展職合約期間未達36個月。」。原告與被告簽訂系爭主管合約時，因原告適用系爭補助辦法上開規定，被告乃按原告在其他人壽保險同業擔任保險業務員之職級、年資及所得數額，依系爭補助辦法第3條第1項第1款、第4條第6項、第5條第1項、第13條第1項至第2項、附表一、附表七及附表八之規定，分別核定原告職稱為組織發展職中之業務資深區經理（SUM）（均在高級行銷經理及業務區經理以上）及得領取之第1階段（即完成報聘及人身保險商品銷售資格登錄）簽約金數額為15萬元，並因原告已完成報聘及人身保險商品銷售資格登錄，而請原告依系爭補助辦法第13條第3項規定簽發系爭本票為擔保，即作為倘有系爭補助辦法第22條第2款規定情事發生時，定會依規定返還第1階段簽約金及向原告追索第1階段簽約金使用後，於10

5年5月12日將第1階段簽約金15萬元匯款予原告，此分別有原告105年4月業務員佣獎金表及被告通知原告適用系爭辦法之台壽字第1053460601號內文可稽。系爭主管合約第3條第1項第12款既已約定原告應遵守被告所訂之規章，如有違反，被告並得依系爭主管合約第13條第2項第7款約定終止系爭主管合約，則原告自有遵守系爭補助辦法及被告另所訂定系爭考核標準之義務。況原告既依系爭補助辦法上開規定而簽發系爭本票並受領系爭簽約金，如有系爭補助辦法第22條第2款規定情事發生，自應依系爭補助辦法上開規定，返還已受領之系爭簽約金予被告。原告於受領系爭簽約金後，卻因招攬保險契約業績績效不佳，一再未達被告另所訂定之系爭考核標準之業績標準，致被告最終僅能依系爭主管合約第13條第2項第7款約定及系爭考核標準第3條第1項第4款規定，於106年04月26日終止系爭主管合約，而系爭合約期間自原告簽訂系爭合約之日（即105年04月01日）起至系爭合約終止之日（即106年04月26日）止既未達36個月，原告自應依系爭補助辦法第22條第2款規定，返還已受領之系爭簽約金予被告，在原告迄今仍未清償之情況下，被告以作為擔保使用之系爭本票向本院聲請作成107年度司票字第2512號裁定准予強制執行，向被告追索系爭簽約金，於法自無不合，是原告稱系爭本票債權不存在，要非可採，顯無理由。

（二）系爭主管合約第3條第1項第12款及第8條明定「乙方（即原告應以善良管理人之注意義務，完成下列工作。十二、乙方遵守甲方（即被告）規章…。」及「完成本合約所定之承攬工作除應依照本合約之規定及甲方之作業規定為之…不得損害甲方或客戶之權益。」，倘有違反且原告不為更補正者，被告除得依系爭合約第13條第2項第7款「若乙方有下列任一情況，甲方得不經事前通知隨時終止本合約；若有損害並得請求乙方賠償：…7.其他經甲方認定為乙方有違反本合約或甲方之作業規定或書面指示之情事且乙

方不為更（補）正者。」約定終止系爭合約外，並有權依系爭主管合約第13條第3項「本合約依本條任何一項終止後，乙方不得再領取任何報酬…乙方另應立即退還溢領…佣金、獎金、補助金、津貼及其他金額…。」約定，不再給付任何包含原告已招攬得之保險契約原本所能領取者在內之報酬予原告，甚至還能要求被告返還溢領報酬，顯然屬系爭主管合約約定一部分即系爭主管合約所稱包含系爭補助辦法及系爭考核標準在內之被告規章、作業規定均攸關原告報酬給付，而原告既曾於其他人壽保險同業擔任保險業務員，並曾受領依招攬保險契約之有關績效、佣金率等等所計算給付之報酬，於欲改任為被告之保險業務員，為被告處理招攬保險契約、提供客戶服務等相關承攬工作，意即簽署系爭主管合約之際，豈會有不先了解系爭補助辦法及系爭考核標準等系爭主管合約所稱被告規章、作業規定內容為何（即何種情況下能領到被告所給付款項，何種情況下無法領到，甚至需返還被告已給付款項），便與被告簽約之理？已見被告系爭補助辦法及系爭考核標準確實原告所應知悉。況系爭補助辦法及系爭考核標準等系爭主管合約所稱被告規章、作業規定均放置在原告有權且經常使用之AWS（即可用以查詢原告所招攬得之保險契約、報酬、被告規章、作業規定等相關資料之系統）中，此觀被告通知原告適用系爭補助辦法之台壽字第1053460601號內文（同被證五）記載請原告自行至AWS系統詳閱系爭辦法自明，更可證明被告系爭補助辦法及系爭考核標準亦為原告所能知悉。又原告於系爭主管合約存續期間內，有關伊承攬職級如何晉升（攸關報酬給付是否增加）、招攬保險契約業績如何考核（攸關承攬職級是否能晉升）、及何種情形能領得系爭簽約金或主管財務補助金，皆規範於系爭補助辦法及系爭考核標準中，倘原告確實不知系爭補助辦法及系爭考核標準者，何以原告於領得招攬保險契約所直接給付之佣金以外之系爭簽約金或主管財務補助金後，

卻從不曾向被告質疑系爭簽約金或主管財務補助金所從何來，亦不曾有返還予被告之意，豈非怪哉？可證被告系爭補助辦法及系爭考核標準為原告所知悉。

（三）系爭補助辦法及系爭考核標準既為系爭主管合約所稱被告規章、作業規定，自屬系爭主管合約之一部，原告自有遵守之義務，倘原告仍欲執詞辯稱系爭補助辦法及系爭考核標準對伊無契約拘束力，則原告於105年4月至6月分別受領系爭簽約金及主管財務補助金顯然缺乏契約依據，業已構成不當得利，又豈能謂被告對原告無債權存在？至原告辯稱系爭簽約金為被告要求原告跳槽之補助云云，未見原告舉證證明，被告否認之，自不足為有利於原告之認定。原告係轉敘至被告之保險業務員，依伊從事保險業務員資歷，不可能放任自己不知悉被告系爭補助辦法及系爭考核標準，任由被告逕自晉升甚或考降伊承攬職級，讓伊所能獲得之承攬報酬恣意增減，足認原告辯稱簽訂上開合約時並未經交付、提示或告知系爭補助辦法之規定，難認雙方有受拘束之合意云云，顯與常理不符。原告既係依系爭補助辦法簽發本票並受領得系爭簽約金，招攬保險契約之績效，卻一再未能達系爭考核標準而不補正，致被告僅能終止系爭合約，原告自負有依系爭補助辦法返還已受領之系爭簽約金予被告之義務。

（四）系爭本票確為擔保原告所領系爭簽約金之返還所簽發，蓋有關簽約金之規定，包含簽約金領取、數額及檢具票載同簽約金數額之本票以為擔保及返還等，係分別規範於系爭補助辦法第6條第1項第2款、第13條及第22條，綜觀各該條文文義，顯然所謂擔保即是在擔保簽約金之返還，意即當原告不返還時，被告得逕以本票進行追索，否則根本無需簽發本票。核原告之所以可以領取系爭簽約金，定為原告已達第1階段領取資格即完成報聘及人身保險商品銷售資格登錄之結果，而此一結果既為被告協力所為（即送交保險業務員登錄資料予壽險公會），根本即無需原告出具

本票來擔保該登錄為真實，而原告於領取系爭簽約金後，如發生合約期間未達36個月時既會負有返還之義務，顯見此才為需要簽發本票來擔保之事項，是原告以系爭補助辦法充其量僅是在擔保領取各階段之簽約金時確實符合各階段之領取標準云云，容有誤解系爭補助辦法就簽約金有關事項所訂脈絡。原告既發生系爭補助辦法第22條所規定應返還系爭簽約金之情形，被告以用以作為擔保之系爭本票依票據法第123條規定聲請作成裁定准予強制執行，於法自無不合。原告係因未達考核標準，經陸續調降改任後仍未更(補)正，無論是依被告系爭考核標準，抑或依系爭合約約定，系爭合約均已告終止，要無疑義。

（五）系爭合約約定一部分即系爭合約所稱之被告規章及作業規定其中之系爭考核標準第3條關於考核標準業已明文規定：1.資深業務區經理(SUM)須於每年3、6、9、12月底達成一定考核標準，未達考核標準者，將自動改任為業務區經理(UM)。2.業務區經理(UM)須於每年3、6、9、12月底達成一定考核標準，未達考核標準者，將自動改任為行銷經理(SM)。3.行銷經理(SM)須於每年3、6、9、12月底達成一定考核標準。4.未達考核標準者，將自動改任為行銷顧問(SC)。系爭考核標準第6條第2項亦明定「專業行銷職同仁(SM/ESM/SESM)若未達到次1職級的個人業績考核標準，將調降兩職級。例如:ESM未達到SM之個人業績考核標準(FYC35,000)，將自動改任為SC。惟SM未達SC之考核標準，合約將自動終止。」。基此，因未達考核標準而調降自動改任為行銷經理(SM)者，倘若其考核標準亦未達行銷顧問(SC)之個人業績考核標準時，則合約將自動終止。而系爭標準既為被告之作業規定之一，依系爭主管合約第8條約定，原告自有遵守之義務。105年4月1日經核定承攬職級為資深業務區經理(SUM)之原告，未能於105年9月底達成系爭標準第3條規定之考核標準，已自105年10月1日起遭被告調降改任為業務區經理(UM)，仍不為更(補)正，依然

未能於105年12月底達成系爭標準第3條規定之考核標準，，而自106年1月1日起調降改任行銷經理(SM)，甚至其後還是不為更(補)正，仍未能於106年3月底達成系爭考核標準第3條規定之考核標準，此觀原告在107年1月至3月間招攬得之保險契約件數為0件、FYC即第1年年度佣金亦為0，，遠低於系爭考核標準第3條規定之行銷經理(SM)考核標準「每季個人業績達FYC35,000」，甚至是行銷顧問(SC)考核標準「自合約期間第4個月起，每月底往前推3個月業績應達FYC16,000或前3個月之新契約數達6件且累計個人業績達FYC6,000」自明，依系爭考核標準第6條第2項規定，系爭主管合約顯然已告自動終止，遑論被告亦有權依系爭主管合約第13條第2項第7款約定不經7日之預告期間終止系爭主管合約。是原告與被告簽訂系爭合約，既屢屢未達招攬保險契約績效之考核標準，承攬職級一再遭調降而不更(補)正，有違系爭考核標準第3條規定，被告依系爭考核標準第6條第2項規定及系爭主管合約第13條第2項第7款約定，以台壽字第1062480301號函通知系爭合約自106年4月26日起終止，乃於法有據。被告所給付之簽約金15萬元及原告簽發與簽約金同額之本票，係依系爭補助辦法第6條（財務補助項目）：「本公司就業務員提供之財務補助項目如下：…二、簽約金」、第13條（簽約金）：「(第1項)轉敘業務員核定職稱為高級行銷經理(含)以上者，於符合『簽約金領取資格表』(附表七)各階段所訂資格時，本公司給付簽約金。(第2項)簽約金各階段數額依『簽約金表』（附表八）計算。(第3項)轉敘業務員符合第1項所定資格者，應於各階段領取標準達成時，檢具票載金額同簽約金數額之本票予本公司以為擔保。」、第22條（財務補助返還）：「轉敘業務員領有簽約金者，依其報聘時職務有下列事項時，應予以返還：…二、組織發展職合約期間未達36個月。」之規定而來。由系爭補助辦法，轉敘之業務員在符合一定條件下可領取簽約金，但須簽發同

額本票作為擔保，惟若有同辦法第21條（財務補助終止）：「業務員核定職稱為行銷經理(含)以下者，於財補期間有下列情事之一時，於次月起終止適用本辦法…二、累計3個月未舉積…」，是以於終止適用本辦法，以致組織發展職合約期間未達36個月者，必須返還該簽約金。系爭本票之原因關係乃系爭補助辦法關於簽約金之法律關係，本票係在擔保簽約金之返還（第13條、第22條），原告指稱簽約金係在擔保完成報聘及人身保險商品銷售資格登錄云云，顯與系爭補助辦法第13條、第22條文義不符。原告主張簽約金係補貼業務員在前公司之續期佣金損失云云，亦與系爭補助辦法第1條（目的）：「為促進台灣人壽保險股份有限公司業務一部通路迅速發展，降低業務員訓練養成成本…」之目的不符，均非可採。系爭本票係擔保簽約金之返還，原告所受領之「簽約金」返還條件已成就，其提起確認本票債權不存在之訴，自無理由：系爭補助辦法第22條規定「組織發展職合約期間未達36個月」即應返還簽約金，顯係就簽約金之返還附有「解除條件」，此雖非傳統民法上法律行為之條件，惟應類推適用。原告因業績未達考核標準，而終止「財務補助」，且經陸續降調改任後仍未補正，系爭主管合約亦經終止，合約期間既未達36個月，本件簽約金返還之「解除條件」已經成就。

（六）原告辯稱縱認系爭補助辦法第22條之規定對原告有拘束力，惟該項具有違約金性質之約定云云，容有誤解違約金與簽約金性質上之差異。蓋違約金之種類型態，依學說與實務一致見解，區分為損害賠償預定性質違約金及懲罰性違約金兩種，而從民法第250條第1項「當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。」規定可知，所謂違約金應指當事人在締約時，就契約債務人於債務不履行時，約定應以一定金額之給付，作為損害賠償額預定或處罰之承諾，此與系爭簽約金係以確保契約之履行為目的，而於違約時係返還之性質不同，是原告仍應悉數返還系爭簽約

金，自不待言。

（七）縱觀保險業務員從業生態，各家保險公司普遍與保險業務員簽訂承攬合約，乃鑑於保險業務員希望所能領得高額報酬，而非固定之死薪水，業已行之已久，亦因屬承攬關係，保險業務員之流動可謂頻繁，誠屬常態，且多係基於考量轉敘後所能獲得的利益而異動，殊難想像欲轉敘之保險業務員會不熟稔保險業界生態或不主動查知欲轉敘之保險公司就報酬給付係作何規範，是原告辯稱若知道在無任何底薪保障之情形下，收取15萬轉敘金之條件除了要跳槽報聘登錄外，尚有業績之保證及至少2年或3年合約期間限制，不會有業務員會願意捨原職而就此險境云云，根本與實際情形有間。況倘原告不欲有合約期限之限制，大可向被告表明伊僅就招攬保險契約部分領取報酬，不領取簽約金及財務補助金部分已足，則系爭補助辦法對原告便不適用，又何來顯失公平之有？若非原告想獲得簽約金及財務補助金，衡情怎會如此？是原告既係依系爭補助辦法簽立系爭本票，並領取系爭簽約金，在系爭合約未達36個月即告終止之情況下，依系爭補助辦法規定，原告自負有返還系爭簽約金之義務。系爭本票之原因關係為系爭補助辦法，並非系爭主管合約。系爭主管合約屬一般業務主管招攬保險之契約，其對象包括公司內升之業務主管及核定轉敘之業務主管，故在系爭合約中對「簽約金」及「擔保本票」並未有任何文字上之約定，故原告受領簽約金15萬元及簽發系爭同額擔保本票，均非本於系爭主管合約而來，故系爭主管合約並非系爭本票發生債之原因關係，原告以系爭主管合約作為系爭本票兩造間無原因關係之主張，進而稱系爭補助辦法非屬系爭主管合約第3條第12款甲方規章及書面指示，亦非14條之附件或增補條款，故系爭補助辦法非系爭主管合約內容，原告不受拘束云云，顯然無據。

（八）系爭主管合約係招攬保險之契約，其承攬報酬依第9條：「甲方同意乙方（原告）以指定服務人員之身分為客戶提

供服務時，按實收保險費之一定比例給付報酬予乙方，報酬之計算標準，依甲方所訂之『業務員報酬支付辦法』及『業務主管報酬支付辦法』辦理…」。原告於105年4月簽訂系爭主管合約當月之業績為零，惟被告給付簽約金15萬元予原告，足證簽約金並非招攬保險之報酬而與系爭主管合約無關。惟簽訂系爭主管合約成為業務主管後，若其身份符合「轉敘」之條件，被告即依系爭補助辦法規定給予簽約金，故系爭補助辦法雖以系爭主管合約存在為前提（此見系爭補助辦法第4條第3款：「合約期間：係指業務員自報聘當月起至其與本公司間之承攬契約關係終止時」），惟其係屬有別於系爭主管合約之另一契約，僅兩契約間彼此具有牽連結合，不可分離之關係，為有依存關係之「聯立契約」，是以其中一契約不成立、無效、撤銷或解除，則另一契約亦同其效果（最高法院90年度台上字第1779號判決），原告將二者混為同一契約，自屬錯誤。原告稱：並無系爭主管合約第13條第2項第7款情事，被告終止系爭主管合約不生終止效果，合約既存續，自無簽約金之返還云云，係屬誤解，蓋原告係因伊業績不符系爭補助辦法及系爭考核標準，而降調為非主管職，因而系爭主管合約亦同遭終止。

（九）原告於領取簽約金並簽發系爭擔保本票時，知悉系爭補助辦法及系爭考核標準之規定內容：原告為保險業務員，亦曾在新光公司招攬保險，須經常與保戶處理保險契約之簽訂、解說、申請理賠等事項，並非毫無法律常識或欠缺智識之人，豈有可能初至被告公司擔任業務主管，在未明瞭相關規定之下可莫名其妙接受被告給付15萬元，又莫名其妙簽發系爭本票交付被告，是原告稱被告從未提示或告知系爭補助辦法、系爭考核標準云云，令人難以置信，不符經驗法則；況被告為公司組織，絕不可能在未告知權利義務關係下，毫無理由隨意交付金錢予他人。參證人陳飛年證稱：「（問：被告在給予轉敘人員簽約金時，是依據什

麼規定受領人必須簽發同額本票作為擔保？）合約要待滿36個月…是被告有1個同業轉敘辦法即新聘及轉敘業務員財務補助辦法第13條，15萬元的標準是依照辦法中附表八簽約金表記載，年所得為100萬以上至未滿150萬為第1階段簽約金為15萬元。（提示系爭補助辦法，問：原告於簽發擔保本票時，是否知悉此系爭補助辦法之規定？你有無告知原告系爭補助辦法之內容？）知道。我有告知，因為原告是由我簽約進來的。（問：簽發系爭擔保本票時，是否知道系爭補助辦法及內容？你如何告知？）知道。簽約時，就口頭說明，因公司有資料，簽約後，被告會在尚未登錄前讓我們上5天的新人班，新人班的最後1天，被告會說明公司所有制度辦法包含系爭補助辦法，上課結訓公司才會做業務員證照的登錄在被告公司，才可以開始銷售被告公司的保險。（問：轉敘人員應返還公司簽約金的條件為何？是否依系爭補助辦法第22條任職未滿36個月即應將簽約金歸還公司？）是。這個規定原告都知道，簽約及上課時，都有告知這個辦法，所以原告都知道，上課內容是30幾人到場，所以大家都知道，之後才簽名結訓。簽立本票時，發放簽約金前，公司會以電郵方式通知讓我們簽具載明簽約金數額相同之本票給公司作為擔保，該通知有表示如果未檢附本票，該簽約金就不予以發放，因為本票是要做擔保用，是擔保簽約金。原告不來公司，沒有業績，要考核掉時，有再提醒原告要歸還簽約金的事等語，且有「105年加開ATC新進主管訓練專班、課表（4天）」，及原告上課之簽到簿為證，則課表之最後1天排有「新人業務報酬制度及獎勵辦法」、「主管業務制度及報聘流程介紹」，是原告既有參加訓練課程，自不能諉為不知，用以規避返還簽約金之義務。況系爭補助辦法、系爭考核標準等所有被告規章、作業規定均放置在原告有權且經常使用之AWS（即可用以查詢原告所招攬得之保險契約、報酬、被告規章、作業規定等相關資料之系統）中，此觀被告通

知原告適用系爭補助辦法之台壽字第1053460601號內文記載請原告自行至AWS系統詳閱系爭辦法，原告自無不知之理。證人陳致宇亦同為轉敘之業務員，與原告相同亦因無業績，遭終止系爭補助辦法及主管合約，而有返還簽約金之義務，且經被告將其所簽本票裁定准許強制執行確定，陳致宇亦明知在此情形下亦應返還簽約金，此有其與公司主管間Line之對話可證，故其於本院107年11月2日所為附和原告之證言或答稱不記得云云，均係因自身利害關係而為偏頗之詞，實不足採。

（十）並聲明：原告之訴駁回。

四、本院得心證之理由

（一）查原告主張兩造間確有於上開時、地簽訂系爭主管合約，後於105年5月12日，被告以「薪資」為名目，扣繳10%所得稅款後，匯款13萬5000元予原告；時至106年4月26日被告則以函文通知原告表示雙方所簽訂之業務員承攬合約自106年4月26日起終止；被告嗣於107年4月12日持系爭本票具狀向本院聲請裁定准予對原告強制執行，經本院107年度司票字第2512號民事裁定准予強制執行在案等情，有被告所提系爭主管合約、系爭本票、被告公司之原告105年4月業務員佣獎金表、被告106年4月26日函文、107年度司票字第2512號裁定及其確定證明書等在卷可參（見本院卷一第31至第33頁、第37至39頁），此部分並為被告所不爭，當認屬實。至原告請求確認系爭本票債權不存在，則為被告所否認，且以上情置辯。而按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又所謂「即受確認判決之法律上利益」，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去者而言（最高法院40年臺上字第1031號、52年臺上字第1240號判例意旨參照）。查被告已持系爭本票向本院聲請本票裁定，並經本院以107年度司票字

第2512號民事裁定准許強制執行在案，已如前述，是系爭本票既由被告持有且已對原告行使票據權利，而原告否認該本票上債權，顯然兩造就系爭本票債權存在與否已發生爭執，如不訴請確認，原告在私法上之地位將有受侵害之危險，則原告聲明請求確認本票債權不存在之訴，即有確認之法律上利益。又按票據債務人不得以自己與發票人或執票人之前手間所存抗辯之事由對抗執票人。但執票人取得票據出於惡意者，不在此限，票據法第13條定有明文。依此規定，票據債務人祇不得以自己與發票人或執票人之前手間所存抗辯之事由，對抗執票人，若以其自己與執票人間所存抗辯之事由資為對抗，則非法所不許（最高法院46年臺上字第1835號判例參照）。查兩造乃為系爭本票之直接前後手，為兩造所不爭，依上開說明，原告自得以伊自己與被告間所存之原因關係為抗辯。是以，本件爭點當為：（1）兩造間並無系爭補助辦法之契約合意，自無適用餘地，是否可採？（2）原告主張伊簽立系爭本票之原因關係乃基於系爭主管合約，系爭本票係作為伊第1階段領取系爭簽約金所應備要件即伊業務員簽證為真實及未經撤銷之擔保，尚非系爭補助辦法第22條所定終局取得簽約金之擔保，是否有據？（3）原告主張兩造間尚無系爭補助辦法約定之適用，則被告片面終止系爭主管合約為無效，且原告領取之系爭簽約金為轉敘補貼金（原於新光公司可得後續業務佣金之補貼），並無應予歸還之約定，兩造就系爭本票並無債權債務關係，是否可採？

（二）原告乃知悉系爭補助辦法之內容，兩造間就系爭補助辦法之適用確已合意一致，而有拘束兩造之效力：

（1）首觀諸原告轉敘被告之業務主管後，確有於簽立系爭本票前之105年3月15日至同年月18日參加被告當年度教育訓練等情，業據被告提出「105年加開ATC新進主管訓練專班、課表（4天）」（下稱系爭主管訓練）及原告上課之簽到簿等為證（見本院卷一第146至148頁），此為原告所不爭

，堪認為真。至被告辯稱系爭主管訓練之課表最後1天排有「新人業務報酬制度及獎勵辦法」、「主管業務制度及報聘流程介紹」部分，已將系爭補助辦法交付予含原告等受訓人員，且列為授課內容而告知原告等人，是原告對系爭補助辦法內容當已詳知而受拘束等情，則為原告所否認，是按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文，則被告就此有利於己之事實，自應舉證以實其說。就此，被告請求通知之證人即系爭主管訓練之該堂講師Pony即林逸偉乃到庭具結證稱：「（提示系爭補助辦法及業務一部業務制度福利手冊，問：這2份資料你於105年3月18日授課時有無發給學員？）有，如我剛才提出的資料。系爭補助辦法不是管制資料，一般業務員隨時可取得，公司網站有存放可提供業務員查看。簽約金本票擔保的部分依照第22條說明，就是轉敘業務員領簽約金時，報聘時有下列情事時要返還，一、…二、組織發展職合約期間未達36個月，以上條件，就要返還。就此部分之授課，我是請主管做解釋。（問：課表上的AWS電腦功能介紹是否可從被告公司查知任何規定？）可以。系爭補助辦法也可以查到，其他的公文也可以查到。但AWS系統是每個業務員在行銷過程中重要的工具，必須要上系統才能知道相關之資訊或知識，如果業務員有行銷商品他一定會上AWS系統。」等語詳實（見本院卷二第33至36頁），並提出系爭補助辦法及福利手冊為證，再佐以系爭主管訓練第3天之課程中已有證人林逸偉所為關於AWS功能介紹等之授課內容，且該訓練中除第4天證人林逸偉所為上開「業務報酬及獎勵辦法、主管業務制度及報聘流程介紹」之該堂課程外，已無關於業務員相關佣金或補助金等報酬權益說明之課程等情，有被告所提系爭主管訓練課表足參（見本院卷一第146頁），足證證人林逸偉證稱被告公司之相關獎勵辦法含系爭補助辦法及福利手冊等均已於上開教育訓練時交予原告等受訓人員，原告

確已取得系爭補助辦法之全部內容等語，當屬真實可採。

(2)再者，參以證人即原告之業務主管陳飛年亦到庭具結證稱：「（問：被告在給予轉敘人員簽約金時，是依據什麼規定受領人必須簽發同額本票作為擔保？合約要待滿36個月…是被告公司有1個同業轉敘辦法即新聘及轉敘業務員財務補助辦法第13條，15萬元標準是依照辦法中附表八簽約金表記載，年所得為100萬以上至未滿150萬為第1階段簽約金為15萬元。（提示系爭補助辦法，問：原告於簽發擔保本票時，是否知悉系爭補助辦法之規定？你有無告知原告系爭補助辦法之內容？）知道。我有告知，因為原告是由我簽約進來的…。（問：簽發系爭擔保本票時，是否知道系爭補助辦法及內容？你如何告知？知道。簽約時，就口頭說明，因為公司有資料，簽約後，被告會在尚未登錄前讓我們上5天的新人班，新人班的最後1天，被告會說明公司所有制度辦法包含該財務補助辦法，上課結訓公司才會做業務員證照的登錄在被告公司，才可以開始銷售被告公司的保險…。（問：轉敘人員應返還公司簽約金的條件為何？是否依系爭補助辦法第22條任職未滿36個月即應將簽約金歸還公司？）是。這個規定原告都知道，簽約及上課時，都有告知這個辦法，所以原告都知道，上課內容是30幾人到場，所以大家都知道，之後才簽名結訓。簽立本票時，發放簽約金前，公司會以電郵的方式通知讓我們簽具載明簽約金數額相同之本票給公司作為擔保，該通知有表示如果未檢附本票，該簽約金就不予以發放，因為本票是要做擔保用，是擔保簽約金。原告不來公司，沒有業績，要考核掉時，有再提醒原告要歸還簽約金的事。」（見本院卷一第116至119頁）等語，而與證人林逸偉所述上情大致相符，益見被告辯稱原告知悉系爭補助辦法，且係依系爭補助辦法領取系爭簽約金，並簽發系爭本票以為擔保等語，核屬有據。

(3)復以，被告前因與原告同為轉敘業務員之證人陳致宇亦與

原告同有業績未達標而遭終止系爭主管合約及「財務補助」之情形，遂對被告請求返還簽約金，而執證人陳致宇前所簽立之簽約金同額本票向本院聲請裁定准許強制執行確定在案，有被告所提其對證人陳致宇所簽擔保本票聲請准予強制執行之裁定及確定證明書附卷可參（見本院卷一第149至150頁），並為原告及證人陳致宇所是認，堪認屬實。從而，核諸被告所提證人陳致宇與被告公司主管間於106年7月21日所為Line之對話內容中載明：「（被告方稱考核掉停約，簽約金要馬上還公司。（陳致宇稱：沒關係，如果公司要追簽約金，我再來還。…（日期不詳）…（陳致宇提出被告對其所為本票強制執行之民事裁定）（陳致宇稱：台壽開始追錢了。…你知道台壽負責簽約金追回的主管是誰嗎？」等語（見本院卷一第152至153頁），既為原告及證人陳致宇所不爭，可知與原告同為被告轉敘人員之陳致宇確實知悉倘若其遭考核不過而遭停約時，即負有依系爭簽約金所簽立之同額本票面額返還系爭簽約金予被告之義務，而顯然符於系爭補助辦法第13條及第22條之約定，當屬對於系爭補助辦法之約定知之甚詳無疑。況查，證人陳致宇經原告聲請通知為證後乃到庭具結證稱：「（問：簽約金的意思為何？為何可以領取？）陳飛年之前給我的口述，我的理解是有分第1、2階段。好像是公司的制度本中有看到級距及領取的標準。我只有看到簽約金附表八。」等語在卷（見本院卷一第120至121頁），而該簽約金共分第1、2階段且有級距，此均為被告系爭補助辦法第13條及附表七、附表八之內容無訛，已如前述，則證人陳致宇既證稱其知悉簽約金之情形，且見過系爭補助辦法附表八等語，益證被告確已交付系爭補助辦法（含附表八等）予同時轉敘業務員之證人陳致宇知悉，且證人陳致宇亦瞭解其簽立系爭本票乃為擔保系爭補助辦法第22條所載倘若遭考核不過而停約時，即負有依系爭簽約金所簽立之同額本票面額返還系爭簽約金予被告之義務至明。承此，被

告辯稱系爭補助辦法亦確已告知與證人陳致宇同時轉敘之原告，有關系爭本票所擔保簽約金之約定應依系爭補助辦法所載等語，當屬可採。

（4）原告主張兩造未就系爭補助辦法簽立契約或為系爭主管合約之附件，應不受拘束云云，乃為被告所否認。而查，原告乃係基於系爭主管合約之簽立，而已受雇於被告公司擔任主管業務員，則被告之其他內部規章、作業規定等相關權利義務，依系爭主管契約第8條之約定及保險公司業務之常態，原告本亦得於被告網站公告上查知或經上開主管訓練課程中瞭解相關規範或權益事項，此見證人林逸偉上開證稱：「AWS系統是每個業務員在行銷過程中重要的工具，必須要上系統才能知道相關之資訊或知識，如果業務員有行銷商品他一定會上AWS系統。」等語可明（見本院卷二第36頁），且已依兩造系爭主管合約第8條約定同意受該等規定之規範而受拘束，此與系爭主管合約之簽立係就兩造勞僱契約之成立為約定者有所不同，而系爭主管合約第8條既已載明原告從事承攬工作，應依系爭主管合約之規定，及甲方（指被告）之作業規定為之外，應遵守主管機關訂定之保險業務員管理規則及現行法令，足見被告辯稱被告之內部規章及作業規定中包含系爭補助辦法及系爭考核標準等語，當屬有據，蓋因系爭主管合約中既無有關第13條第3款所定佣金、業務獎金或財務補助等領取標準之計算及給付方式為何等有所約定，亦即系爭主管合約中亦尚無關於系爭簽約金之給付條件及金額之約定，則原告徒以伊簽立系爭主管合約時既不知系爭補助辦法規定之適用，又系爭補助辦法並未列入系爭主管合約之約款中，當無可適用云云為據，主張系爭簽約金之原因關係乃基於系爭主管契約，而與系爭補助辦法之法律關係混為一談，當已非有據。蓋以系爭主管合約中既無關於系爭簽約金之給付條件及金額約定，此有系爭主管合約可參（見本院卷第29頁），亦為兩造所不爭，是原告倘無知悉並瞭解被告

內部之其他補助或獎金領取辦法等規章及作業規定，並依系爭主管合約第8條約定同意適用之，則兩造究應依憑系爭主管合約之何項約款認定已合意一致確認原告是否可得領取任何簽約金及其計算之基準與金額為何。況系爭補助辦法及系爭考核標準等系爭主管合約所稱被告規章、作業規定均放置在原告有權且經常使用之AWS（即可用以查詢原告所招攬得之保險契約、報酬、被告規章、作業規定等相關資料之系統）中，此見被告通知原告適用系爭補助辦法之台壽字第1053460601號內文（同被證五）記載請原告自行至AWS系統詳閱系爭辦法及證人林逸偉上開證述可明，更可證明被告系爭補助辦法及系爭考核標準確為原告所能知悉無疑。復審之系爭補助辦法第6條方載明財務補助項目：「本公司就業務員提供之財務補助項目如下：一、每月財務補助金。二、簽約金。…」等情，此有系爭補助辦法可參（見本院卷一第23頁），核諸原告之105年4月、5月、6月「業務員佣獎金表」，亦可見原告於該3個月確均有領取各2萬4000元之「每月財務補助金」等情（見本院卷一第78至79頁，6月份補發4月份），且原告亦不否認有領取該等補助金等語，可見原告既已依系爭補助辦法第6條領取每月之財務補助金，當無猶稱伊不知系爭補助辦法之內容而無適用云云之餘地。是以，原告於系爭主管合約存續期間內，有關伊承攬職級如何晉升（攸關報酬給付是否增加）、招攬保險契約業績如何考核（攸關承攬職級是否能晉升）、及何種情形能領得系爭簽約金或主管財務補助金，皆規範於系爭補助辦法及系爭考核標準中，則以原告係轉敘至被告之保險業務員，依伊從事保險業務員資歷，原無不予瞭解被告之系爭補助辦法及系爭考核標準，而任由被告逕自晉升甚或考降伊承攬職級，讓伊所能獲得之承攬報酬恣意增減之可能，且倘若原告確實不知系爭補助辦法及系爭考核標準者，何以原告於領得招攬保險契約所直接給付之佣金以外之系爭簽約金或主管財務補助金後

，竟未曾向被告質疑系爭簽約金或主管財務補助金究依何項約定而來，更不曾有返還予被告之意，是益徵原告確實知悉伊簽訂系爭主管合約後，就被告內部之相關補助辦法及系爭考核標準等規定均應有所適用而受拘束，允無疑義，而原告辯稱被告未曾提示或告知系爭補助辦法等之規定，難認雙方有受拘束之合意云云，顯與常理不符，委無可採。準此，堪認原告徒以伊領取系爭簽約金係基於系爭主管合約之法律關係，伊既不知系爭補助辦法，系爭補助辦法未列入系爭主管合約之約款中，當無適用云云為據，顯屬推諉之詞；又佐以原告既自承伊領取系爭簽約金時，因被告要求而簽立系爭本票等語，堪徵被告辯稱原告係依系爭補助辦法之內容領取系爭簽約金並簽發同額擔保本票，兩造已就簽約金之給付及本票之簽發意思表示一致，應認已就系爭補助辦法成立合意而應受拘束等語，洵屬有據。

（三）至原告雖辯稱系爭簽約金為被告要求原告跳槽之補助云云；然此已為被告所否認，而原告就此有利之事實亦未能舉證以明，自不足為有利於原告之認定。又原告事後主張系爭本票簽立之原因關係係擔保伊所為保險業務員登錄之真實及未遭撤銷登錄云云；惟亦為被告所否認，而查，被告辯稱其公司所聘僱之各轉敘業務主管乃因前1年度薪資收入不同，簽約金亦有5萬元至20萬元不等之多寡差別，又非「轉敘」之業務員則無該筆簽約金可得領取等情，有證人陳飛年提出之領取簽約金名單可資為證（見本院卷一第123頁），並為原告所是認，且原告亦自承伊有按被告要求「提出前1年度的扣繳憑單供被告審酌簽約金」等語在卷（見本院卷一第157頁），當堪認為真，是倘若原告主張系爭簽約金係在擔保登錄之真實等情為真，則每一業務員之「登錄」價值既應屬相等，何以簽約金之數額竟有所差異，又非「轉敘」之業務員，其所為登錄何以尚無上開簽約金得為領取。故而，已足證原告辯稱系爭本票係擔保伊登錄真實未經撤銷云云，委無可取。再觀諸原告原就系

爭本票簽立之原因乃稱：「系爭本票之簽立，並無債權關係，係同業轉敘補貼金，主管當時僅說要簽系爭本票才能拿到該筆簽約金，說簽而已，沒事的」云云（見本院卷一第2頁），其後則改稱上情，可見原告所言上開情節，不僅前後矛盾，且均顯然悖於常理，而無足採，亦即原告既已從事保險招攬業務多年，且係自新光保險公司轉敘被告保險公司，伊年資足以擔任業務主管，理應知悉本票之簽發應具目的性及其流通性，何以簽立系爭本票竟不知欲供何項用途及可於何時取回，又事後改稱僅需完成業務員登錄未經撤銷，即可領取該筆第1階段簽約金，然竟未與被告約明此項擔保用途得於何時要求歸還取回系爭本票，復未於106年4月26日被告終止兩造間承攬合約時要求索回系爭本票，迨至伊已遭被告就系爭本票提起本票裁定後，甫提起本件確認訴訟之餘地。承上，在在可證原告主張系爭本票僅係簽立而已或其原因關係僅為擔保伊業務員登錄之真實云云，委非事實。基上，系爭補助辦法既為原告所知悉，且有拘束兩造之效力，已如前述，則依系爭補助辦法第13條第3項、第1項及第2項「轉敘業務員符合第1項所定資格者（即核定職稱為高級行銷經理(含)以上），應於各階段領取標準達成時，檢具票載金額同簽約金數額之本票予本公司以為擔保。」、「轉敘業務員核定職稱為高級行銷經理（含）以上者，於符合『簽約金領取資格表』（附表七）各階段所定資格時，本公司給付簽約金」、「簽約金各階段數額依『簽約金表』（附表八）計算」之約定，佐以附表七第1階段領取標準為「完成報聘及人身保險商品銷售資格登錄」，又認定所得100萬元至149萬9999元者，第1階段簽約金為15萬元，另系爭補助辦法第22條尚有關於「轉敘業務員領有簽約金者，依其報聘時職務有下列情事時，應予以返還：二、組織發展職合約期間未達36個月」之簽約金返還約定，有上開補助辦法（含附表七及八）在卷可參（見本院卷一第24、25、27及28頁），並為兩

造所不爭，足認系爭補助辦法第13條及附表七及八等約定，乃為轉敘業務員之各階段領取簽約金之資格要件，至簽立系爭本票則為各該資格要件符合後，作為可終局取得該等簽約金權利而無庸返還之擔保者，亦即各階段簽約金領取後，應尚無系爭補助辦法第22條有關財務補助返還即「組織發展職合約未達36個月之情事」發生，方可終局取得系爭簽約金並請求返還系爭本票甚明。故而，被告辯稱系爭本票所擔保者為當為系爭補助辦法第22條之情形等語，洵屬有據，而原告所指系爭本票僅供擔保「登錄」真實云云，無可採信。

（四）另者，系爭主管合約第8條所指被告之規章及作業規定，乃包含系爭補助辦法及系爭考核標準，原告當應受拘束無訛，既經本院審認如前，而審之系爭考核標準第3條關於考核標準業已明文規定：「1.資深業務區經理(SUM)須於每年3、6、9、12月底達成一定考核標準，未達考核標準者，將自動改任為業務區經理(UM)。2.業務區經理(UM)須於每年3、6、9、12月底達成一定考核標準，未達考核標準者，將自動改任為行銷經理(SM)。3.行銷經理(SM)須於每年3、6、9、12月底達成一定考核標準。4.未達考核標準者，將自動改任為行銷顧問(SC)。系爭考核標準第6條第2項亦明定「專業行銷職同仁(SM/ESM/SESM)若未達到次1職級的個人業績考核標準，將調降兩職級。如ESM未達到SM之個人業績考核標準(FYC35, 000)，將自動改任為SC。惟SM未達SC之考核標準，合約將自動終止。」，亦即倘未達考核標準而調降自動改任為行銷經理(SM)者，倘若其考核標準亦未達行銷顧問(SC)之個人業績考核標準時，則合約將自動終止。從而，105年4月1日經核定承攬職級為資深業務區經理(SUM)之原告，因確實未能於105年9月底達成系爭標準第3條規定之考核標準，已自105年10月1日起遭被告調降通知改任為業務區經理(UM)，仍不為更(補)正，依然未能於105年12月底達成系爭標準第3條規定之考核

標準，而自106年1月1日起通知原告調降改任行銷經理(SM)，其後仍未為更(補)正，而未能於106年3月底達成系爭考核標準第3條規定之考核標準，遂經被告函告自106年4月26日起終止合約等情，有被告所提可見原告在107年1月至3月間招攬得之保險契約件數為0件、FYC即第1年年度佣金亦為0，遠低於系爭考核標準第3條規定之行銷經理(SM)考核標準「每季個人業績達FYC35,000」，甚至是行銷顧問(SC)考核標準「自合約期間第4個月起，每月底往前推3個月業績應達FYC16,000或前3個月之新契約數達6件且累計個人業績達FYC6,000」等情之原告業績表附卷可參（見本院卷一第80頁），又此等期間之業績及領取報酬情形乃為原告所不爭執，則被告依系爭考核標準第6條第2項規定，陸續文告通知原告改任業務區經理、行銷經理(SM)，再於106年4月26日函知原告系爭主管合約已告自動終止（見本院卷一第98至99頁內文及第37頁函文），甚或被告主張其亦有權依系爭主管合約第13條第2項第7款約定不經7日之預告期間終止系爭主管合約，當屬於法有據，而原告仍空言辯稱系爭考核標準尚無合意適用之餘地，系爭主管合約應仍有效存在，伊未經被告通知補正改善業績，亦不知被告上開內文內容云云，顯非事實，無可採信。

（五）至原告雖仍主張系爭補助辦法或考核標準顯違誠信或公平原則，系爭簽約金之交付係屬被告對於俗稱跳槽之轉敘人員原可得後續佣金之補償，並無被告所指上開解除條件即返還簽約金要件之約定，否則顯對原告等人不公云云；然此為被告所否認。而查，保險業務員之流動本可謂頻繁，且多係基於評估考量轉敘後所能獲得之利益而為異動，此應為保險業界之常態，則欲為轉敘之保險業務員如原告者，本應熟稔保險業界之生態，且當已先行查知所欲轉敘之保險公司就報酬給付等權利義務有何規範為是，故而，原告猶稱倘伊知道在無任何底薪保障之情形下，收取15萬元轉敘金之條件除了要跳槽報聘登錄外，尚有業績之保證及

至少2年或3年合約期間限制，將不會有業務員會願意捨原職而就此險境，是該合約之限制顯違誠信及公平云云，已與保險常態有違。蓋以被告因原告之轉敘，或雖可減少其部分訓練費用等支出無訛，然此與原告之轉敘核定金額達15萬元已難等同視之，況原告既指稱此係對原公司後續佣金之補償，而與被告上開訓練支出容無干涉，是足見被告果若願為補償原告原任職公司所應支出之後續佣金予原告，自理應以其可藉原告之轉敘行為獲取相當對應之對價，亦即原告等轉敘人員其後確實可為被告達成相當之保險業績而使被告獲利以為對價，方屬公平。從而，被告辯稱倘原告不欲有合約期限之限制，大可向被告表明伊僅就招攬保險契約部分領取報酬，不領取簽約金及財務補助金部分已足，則系爭補助辦法對原告便不適用，並無顯失公平之處，又若非原告想獲得簽約金及財務補助金，衡情怎會如此，原告既係依系爭補助辦法簽立系爭本票，並領取系爭簽約金，在系爭合約未達36個月即告終止之情況下，依系爭補助辦法規定，原告自負有返還系爭簽約金之義務等語，當屬公平及可採。準此，系爭本票之原因關係乃為系爭補助辦法關於簽約金之法律關係，系爭本票依系爭補助辦法第13條、第22條係在擔保簽約金之返還，既如前述，則原告指稱簽約金係在擔保完成報聘及人身保險商品銷售資格登錄云云，顯與系爭補助辦法第13條、第22條之文義不符，另原告主張簽約金係補貼業務員在前公司之續期佣金損失云云，亦與系爭補助辦法第1條（目的）：「為促進台灣人壽保險股份有限公司業務一部通路迅速發展，降低業務員訓練養成成本…」之目的不符，均非可採。

（六）末查，被告所給付之簽約金15萬元及原告所簽發與簽約金同額之系爭本票，均係依系爭補助辦法第6條（財務補助項目）：「本公司就業務員提供之財務補助項目如下：…二、簽約金」、第13條（簽約金）：「(第1項)轉敘業務員核定職稱為高級行銷經理(含)以上者，於符合『簽約金

領取資格表』(附表七)各階段所訂資格時，本公司給付簽約金。(第2項)簽約金各階段數額依『簽約金表』（附表八）計算。(第3項)轉敘業務員符合第1項所定資格者，應於各階段領取標準達成時，檢具票載金額同簽約金數額之本票予本公司以為擔保。」、第22條（財務補助返還）：「轉敘業務員領有簽約金者，依其報聘時職務有下列事項時，應予以返還：…二、組織發展職合約期間未達36個月。」之規定而來，如前所述，則由系爭補助辦法約定轉敘之業務員在符合一定條件下可領取簽約金，但須簽發同額本票作為擔保，惟若有同辦法第21條（財務補助終止）：「業務員核定職稱為行銷經理(含)以下者，於財補期間有下列情事之一時，於次月起終止適用本辦法…二、累計3個月未舉積…」，於終止適用本辦法而致組織發展職合約期間未達36個月者，是上開財務補助終止之約定，必須返還該簽約金甚明。從而，觀諸原告於伊合約期間按月領取之報酬金額為何乃為原告所知悉且無異議，可見原告對伊於該期間遭被告以伊業績未達標準而改任致影響報酬計算等情自屬知情，而無再行諉稱伊實不知亦未見被告所發上開內文通知伊改任或應予補（改）正業績情形或依財務補助辦法核定伊簽約金為15萬元等情。基上，原告既已因合於上開約定，以致系爭主管合約經被告於106年4月26日合法終止，故原告之合約期間既未達36個月，且由系爭補助辦法第21條之文義解釋確係指同辦法第6條財務補助項目之終止，尚非系爭補助辦法終止適用，而系爭補助辦法第22條規定簽約金之返還係以該條所列2款情節為解除條件，即該等條件成就則應返還原所領取之簽約金無訛，則被告辯稱系爭本票係擔保系爭簽約金之返還，而原告所受領系爭簽約金之返還條件已經成就，被告執系爭本票聲請准予強制執行，並無不合等語，自可憑採。

（七）另原告辯稱縱認系爭補助辦法第22條之規定對原告有拘束力，惟該項具有違約金性質之約定，基於保障業務員等公

平原則，應酌減至零元云云，同為被告所否認。而按違約金之種類型態，依學說與實務一致見解，區分為損害賠償預定性質違約金及懲罰性違約金兩種，而從民法第250條第1項「當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。」規定可知，所謂違約金應指當事人在締約時，就契約債務人於債務不履行時，約定應以一定金額之給付，作為損害賠償額預定或處罰之承諾，此與系爭簽約金原係被告交予原告以確保契約之履行為目的，而於原告違約時係返還之性質者有所不同，是原告於違約時，即仍應依上開約定悉數返還系爭簽約金予被告，尚無相關違約金酌減規定之適用餘地甚明。準此，堪認原告所為上開主張，均非有據，而原告提起本件確認本票債權不存在之訴，核無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告簽訂系爭主管合約後，既因業績未達標準，經被告於106年4月26日合法終止系爭合約，致合約期間尚未達36個月，而符於系爭補助辦法第22條所定伊原向被告所領取之系爭簽約金應予返還被告之條件，業經本院審認如前，則被告執系爭本票向本院聲請裁定准予強制執行，即無不合，故而，原告提起本件確認之訴，請求確認被告就系爭本票對原告之票據債權不存在，為無理由，當予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　29　　日

臺灣臺中地方法院臺中簡易庭

法　官　許惠瑜

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　108　　年　　3　　月　　29　　日

書記官　魏愛玲