臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞訴字第120號

原　　告　林佳暉
訴訟代理人　鄭楓丹律師
被　　告　三商美邦人壽保險股份有限公司
法定代理人　陳翔玠
訴訟代理人　陳彥榮
複代理人　林歷彥

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，本院於民國110年8月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告先備位之訴均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、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項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益。查原告主張遭被告非法解僱，兩造間之僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，依照上開說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益。被告雖辯以原告於民國109年11月3日起訴前之同年5月21日，已於泛亞保險經紀人股份有限公司（下稱泛亞保經公司）高雄東旭展業處任職副總經理，依保險法第177條授權主管機關訂定之保險業務員管理規則第7條第8款、第14條第1項等規定，不得同時任職於二家保險公司，認原告提起本件訴訟無確認利

益存在，固提出泛亞保經公司廣告文宣、原告登載於該公司之學經歷資料等件為憑（卷二第319至324、327頁），原告則不爭執自109年5月1日起於泛亞保經公司擔任顧問，為該公司提供教育訓練等工作，每月領有獎金、報酬約新臺幣（下同）5萬多元（卷二第353頁），並有泛亞保經公司110年7月30日（110）泛亞業企字第073001號函復在卷可佐（卷二第367頁）。然原告既自108年7月11日經撤銷保險業務員登錄資格3年，有被告公司108年7月11日（108）三業㈤字第00165號函可稽（卷一第15頁），其於109年間顯無法為泛亞保經公司從事保險招攬業務，且原告係請求確認自108年7月12日起與被告之僱傭關係仍繼續存在，而其遲至109年5月1日始於泛亞保經公司任職，是被告援引上開保險業務員管理規則，抗辯原告提起本件訴訟無確認利益，並不足採。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告請求確認與被告間之僱傭關係存在，及被告應自108年7月12日起至復職日止，按月於每月12日給付原告10萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息（卷一第79頁），嗣追加備位聲明以如認兩造間之僱傭關係不存在，被告應給付原告續期服務獎金223萬5,145元，及自110年6月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息（卷二第9至11、264至265頁）。經核原告上開追加之備位請求，與先位請求均係本於僱傭關係存否之同一基礎事實，可避免重複審理，統一解決糾紛，依上說明，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自101年起，擔任被告之保險業務員，承攬被告有關人身保險商品之招攬（包括解釋保險商品內容及保險契約條款等），另受被告聘僱為業務主管，負責為被告招募、訓練及輔導其所屬各級保險業務員，督促所轄各級業務人員達成各項考核標準，並參與被告所舉辦之業務會議，配

合被告完成各項業務檢查及被告所指定之工作或授權範圍內之各項相關業務，與被告間有僱傭及承攬之契約關係。然被告以原告涉有為同業即訴外人磊山保險經紀人股份有限公司（下稱磊山保經公司）招攬保單之行為，違反被告公司依保險業務員管理規則第18條第1項所授權訂定之業務員違規懲處辦法（下稱業務員違規懲處辦法）第6條懲處標準表第17款第6目「為其他同業招攬業務」及第30款第8目「有事實證明參與其他同業運作」，構成保險業務員管理規則第14條第1項、第19條第1項第17款之事由，於108年7月11日不經預告終止與原告間之所有契約關係，並申請撤銷原告公會登錄資格3年，經中華民國人壽保險商業同業公會（下稱壽險公會）核備，原告雖向被告提出申復，再向壽險公會申請覆核，均經決議維持原處分。而撤銷登錄資格期間長達3年，嚴重侵害原告之工作權，被告於懲處前自應多方調查且有明確事證方能認定原告有為同業招攬之行為，然被告僅憑匿名檢舉人斷章取義節錄社群軟體LINE之群組對話紀錄內容，即遽予認定原告有向他人銷售其他保險公司保單之行為，實嫌速斷。雖被告於懲處前有予原告書面陳述意見之機會，然該業務員陳述意見書（下稱系爭陳述意見書）係原告於極度緊張、不安、恐懼之情況下所書寫，不能認為與原告之真意相符，是被告依兩造間承攬契約（下稱系爭承攬契約）第5條第1項第1、2、4、5款，業務主管聘僱契約（下稱系爭聘僱契約）第6條第1項第4款、第3項及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止兩造間之所有契約關係，不生終止之效力，兩造間之契約關係仍屬存在。而原告離職前6個月，每月薪資項目均有「承攬報酬」、「服務獎金」及「僱傭薪資」，均屬經常性之給予，平均月薪為139,916元，被告應自108年7月12日起至原告復職日止，按月於每月12日給付10萬元予原告。退步言之，縱認兩造間契約關係業經被告合法終止，惟原告於契約存續期間已完成個別招攬之工作，依被告公司規定待年終或保戶續繳保費後，招攬人即可取得承攬

報酬（即續期服務獎金），被告之給付義務自不因兩造承攬契約終止與否而有不同。而被告終止兩造間承攬契約，致原告受有無法取得續期服務獎金（自108年7月12日至110年3月31日可取得之續期服務獎金共223萬5,145元）之損害，依民法第511條後段規定，亦應賠償上開金額予原告。為此，爰依兩造間承攬契約、聘僱契約及民法第511條等規定，提起本件訴訟等語。並：㈠先位聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自108年7月12日起至復職日止，按月於每月12日給付原告10萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡備位聲明：被告應給付原告223萬5,145元，及自110年6月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：被告係經詳實調查後發現原告於磊山保經公司兼職，確有為其他同業招攬業務之事實，依兩造所簽立之承攬契約書所附業務員違規懲處辦法附表一懲處標準表第17款第6目已明文「為其他同業招攬業務」之懲處範圍為撤銷登錄，原告於簽署合約時已知悉，該行為亦違反保險業務員管理規則第14條第1項應專為所屬公司從事保險招攬之規定，構成同法第19條第1項第17款之懲處事由，經被告通報壽險公會予以撤銷保險業務員登錄處分，屬被告之裁量權限之正當行使，且該處分經原告依保險業務員管理規則第19條之1第1項、第2項規定行使申復、覆核等救濟途徑均遭駁回，足證該撤銷登錄處分並無違誤。而原告既無法登錄於壽險公會，即無法再為被告進行招攬，被告依系爭承攬契約第5條第1項第1、2、4、5款規定，不經預告終止系爭承攬契約，且依系爭聘僱契約第6條第3項規定，並同時終止系爭聘僱契約，自屬適法有據。而系爭承攬契約、聘僱契約屬各自獨立惟互為聯立之契約，依系爭聘僱契約之出勤係約定為「部分工時制」，且每工作日僅約定原告出勤50分鐘，顯較勞基法保障之工時規定為優，原告稱每月薪資數額為承攬報酬、服務獎金、僱傭薪資之總數，並無依據。而依被告於107年12月6日公

告修訂之「失效業務員保單移轉作業辦法」，原告如不具被告保險業務員而可以對外為公司招攬保險業務之身分（即所謂「失效業務員」），其已不能提供保單之續年度服務，故依規定將由其他具有資格者提供而由其領取續期服務獎金，原告離職前亦因此規定承接數筆所屬離職保險業務員之續期服務獎金，足認原告已默示同意接受前開公告之規範，況被告係一公開上市之金融機構，受主管機關高度監管，並無可能於無契約關係或公司規劃為根據之下即主動發出數千萬元予所屬業務主管。而系爭承攬契約既經合法終止，則原告未能再以被告之保險業務原身分向保戶提供後續保單服務，未完成一定工作，自不得依承攬契約請求給付續期服務獎金。再系爭承攬契約3條第1項自始未提及服務獎金，原告不得依該約定而為請求。又原告除於任職被告期間已有違法兼職之情事外，於109年5月21日前已另於泛亞保經公司高雄東旭展業處擔任副總經理，如認兩造仍存有僱傭關係，亦應扣除原告於泛亞保經公司任職所取得之報酬1,209,809元等語置辯。並聲明：原告先、備位之訴均駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於101年3月11日與被告簽立系爭承攬契約，承攬被告有關人身保險商品之招攬（包括解釋保險商品內容及保險契約條款等），另於101年8月10日簽立系爭聘僱契約，負責為被告招募、訓練及輔導其所屬各級保險業務員，督促所轄各級業務人員達成各項考核標準，並參與被告所舉辦之業務會議，配合被告完成各項業務檢查及被告所指定之工作或授權範圍內之各項相關業務。

㈡被告以原告涉有為同業即磊山保經公司招攬保單之行為，違反業務員違規懲處辦法附表一懲處標準表第17款第6目「為其他同業招攬業務」及附表二懲處標準表第30款第8目「有事實證明參與其他同業運作」，構成保險業務員管理規則第14條第1項、第19條第1項第17款規定之事由，於108年7月11日不經預告終止與原告間之所有合約關係並撤銷原告公會登

錄資格3年，經壽險公會核備。原告不服撤銷登錄處分，向被告提出申復，經決議維持原處分，再向壽險公會申訴委員會申請覆核，經決議其申覆為無理由。

㈢系爭陳述意見書第1頁即卷一第197頁顯示之保險創業家中名稱為「林佳暉」之人是原告本人，圖三、圖四（卷一第198頁）均為原告本人之發言。

㈣如認原告請求確認兩造間僱傭關係存在為無理由，惟原告主張兩造間契約終止後仍可領取續期服務獎金為有理由，自108年7月12日至110年3月31日止，原告可領取之續期服務獎金為223萬5,145元。

四、爭執事項：

㈠原告有無業務員違規懲處辦法附表一懲處標準表第17款第6目「為其他同業招攬業務」、附表二懲處標準表第30款第8目「有事實證明參與其他同業運作」之行為？

㈡被告以原告違反保險業務員管理規則第14條第1項而構成同規則第19條第1項第17款之事由，依系爭承攬契約第5條第1項第1、2、4、5款、系爭聘僱契約第6條第1項第4款、第3項及勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭關係，有無理由？

㈢原告請求確認僱傭關係存在，有無理由？如有理由，被告自108年7月12日起應按月給付之薪資數額為若干？

㈣被告如終止僱傭關係為有理由，原告之續期服務獎金是否需提供服務始能領取，原告於系爭承攬契約經終止後是否不能領取？

五、本院之判斷：

㈠原告有無業務員違規懲處辦法附表一懲處標準表第17款第6目「為其他同業招攬業務」、附表二懲處標準表第30款第8目「有事實證明參與其他同業運作者」之行為？

1.被告認原告於任職期間，有業務員違規懲處辦法附表一懲處標準表第17款第6目「為其他同業招攬業務」及附表二懲處標準表第30款第8目「有事實證明參與其他同業運作者」之行為，業據提出系爭陳述意見書、受理暨懲處案件審查表、

原告之臉書大頭貼照、「保險創業家」及「磊山藏硯」LINE群組對話紀錄截圖等件為證（卷一第197至207頁；卷二第303至317頁）。原告則以系爭陳述書所述均非出於其自由意思，其向訴外人郭雪琴推介全球人壽商品尚不構成保險招攬之行為，且部分發言係訴外人林均函即其胞弟使用其名義所為等語。

2.經查，原告於108年4月14日在「保險創業家」LINE群組內，以顯示名稱「佳暉」，於郭雪琴詢問「請問65歲男，有高血壓，買定期醫療，實支實付，防癌，手術，有推薦的組合？」，答稱「全球人壽」，並上傳「全球人壽加倍醫靠終身醫療健康保險（PHB）投保規則」（下稱系爭全球人壽商品），為原告所不爭執，並有上開對話紀錄在卷可參（卷一第198頁；卷二第307頁），而系爭全球人壽商品係磊山保經公司所銷售，亦據被告提出磊山保經公司所銷售之全球人壽商品網頁為證（卷二第345頁），此亦為原告所不爭執。原告另於同日（即108年4月14日）在上開群組發言表示「大家加油喔，沖繩剩兩天，明天佳暉會做旅遊人數的確認，如果已確定者請主動跟佳暉報名」等語（卷二第307頁）；佐以顯示名稱「保險創業家」之人（使用圖像與「佳暉」同）發言：「一月份競賽業績如下」，並即上傳「沖繩業績競賽快報」，統計自107年12月1日至108年1月31日個人合計業績及最新排名，原告名列第6，亦有LINE對話紀錄截圖可參（卷一第199頁；卷二第309頁），堪認原告有參與沖繩業績競賽，始於「保險創業家」群組內發言提醒競賽期間僅剩兩天並鼓勵成員加油，郭雪琴隨後即與原告有上述關於全球人壽商品之對話（卷二第307頁），惟被告公司並未舉辦任何沖繩業績競賽，而係磊山保經公司所舉辦（108年6月22日出發，為期5日）之業績競賽活動，有「磊山藏硯」群組公告截圖存卷可參（卷二第313頁），被告主張原告有為磊山保經公司招攬保單之行為，應非無據。再原告於「保險創業家」群組發言：「佳暉團隊的主管（襄理階以上）麻煩4/22㈠便當會議

晚上06：00-08：00一同進行會議研討。各位權益和未來訓練方向等共識討論。……2.嚴禁遲到，準時於藏硯的小教室。……」、「夥伴麻煩利用週末有空去Tia、景丞名義下的保單該處理照會、或則已領取保單等等，麻煩處理完畢後按完成√」、「磊山系統，景丞的密碼登入為Is174683已變更為『lucky515』」、「TIA的密碼一樣不變，麻煩夥伴趕快有效率的處理照會（直屬主管協助）」（卷一第200至202頁；卷二第311頁）。而「藏硯」為磊山保經公司之特許事業部，業據被告提出「磊山藏硯FA特許事業部」網頁資訊為憑（卷二第347頁），原告身為被告之保險業務員，且受聘僱為業務主管，卻邀集其團隊襄理階級以上之主管於藏硯之教室進行會議，且Tia、景丞均非被告公司所屬保險業務員，原告於群組內告知磊山保經公司系統內上開二人帳號、密碼，要求群組成員儘快登入處理保單照會、領取保單等；原告另於「磊山藏硯」群組中，以顯示名稱「磊山藏硯-林佳暉」（使用圖像與「保險創業家」群組之「佳暉」同）發言：「夥保們～5/4星期六是磊山群英會，各大分行以及FA的英雄好漢集結的頒獎典禮～目前要初估人數，統一包遊覽車上北部一同參加盛典～可以邀約引薦對象，很適合增員，想參加的夥伴請留下您的大名喲～……14.佳暉」、「磊山的群英會，是一個盛裝隆重的宴會，夥伴應當一同前往欣賞演出和置身其中」、「夥伴們辛苦了，謝謝均函、蕃茄等夥伴感謝您們不遺餘力的演出很讚很開心，……很開心與各位一起同歡，未來還可以一起跟佩君團隊一起尬哥了！」」等語（卷一第203至204頁；卷二第313至315頁），原告不惟鼓勵群組成員共同參與磊山保經公司群英會，並由其統計參與人數，結束後並發言感謝參與盛會之夥伴，顯然原告確有參與磊山保經公司之運作。從而，被告抗辯原告有「為其他同業招攬業務」、「有事實證明參與其他同業運作」之行為，堪可採信。

3.原告雖主張顯示名稱「保險創業家」之人所上傳之「沖繩業

績競賽快報」、顯示名稱「佳暉」之人於「保險創業家」群組所發布關於藏硯教室便當會議、以景丞、Tia帳號密碼登入磊山保經公司系統處理照會保單等事宜，及顯示名稱「磊山藏硯-林佳暉」之人於「磊山藏硯」群組所發表關於磊山群英會之訊息，均係其胞弟林均函所為，因當時林均函要離開被告公司，公司高層一直約談林均函，林均函為查明係何人洩漏其不繼續任職被告公司及團隊發展方向等消息，遂商借原告名義於群組內故意發表上開言論，其有同意林均函使用其名義及圖像等語（卷一第251頁）。惟原告身為被告公司多年業務經理，應深諳不得參與同業運作及為同業招攬業務，其僅為調查群組內是否有人洩漏林均函欲離開被告公司及團隊發展方向，即任由林均函以其名義於「保險創業家」、「磊山藏硯」群組為上開言論，已與常情有違；況「保險創業家」群組成員多達42人、「磊山藏硯」群組成員則多達41人（卷二第307、313頁），不惟難以確認係何成員所為，反落人口實，認原告確有為磊山保經公司招攬業務及參與該公司運作情事，自陷於更不利益之處境。再觀諸以原告名義於上開群組內之相關發言，均係關於磊山保經公司之消息動態，原告主張為究明群組內是否有人洩露團隊發展方向而由林均函偽以原告名義發表磊山保經公司相關活動訊息，亦不符情理。復參以原告於本院陳稱林均函係使用自己的帳號自手機登入上開群組（卷一第251頁），則林均函應無可能同時以原告及自己之名義發言，惟於「磊山藏硯」群組內顯示原告與林均函之對話時間相近而出現於同一畫面（參卷二第313頁最上方之截圖），亦難想像林均函於磊山群英會結束後於群組內發言感謝自己不遺餘力的演出並大力讚賞自己（參卷二第315頁中間之截圖），原告上開主張，難以採信。參以原告經被告向壽險公會申請人身保險業務員撤銷登錄後，原告雖向壽險公會之申訴委員會申請覆核，惟壽險公會亦認定並無原告所稱LINE群組帳號遭盜用一情，且認原告申復書答辯稱其僅係協助已離開被告公司至同業之胞姊、胞弟送

保單之行政作業而屬人之常情部分，與其胞姊、胞弟原在被告公司所招攬之保單已由其概括承受，本應屬其權轄應盡義務而非「協助」有違；並以磊山保經公司所屬業務員黃　儒於「保險創業家」群組內稱「謝謝暉哥陪同收一張失能……」等語，認定原告確有「為非所屬公司招攬有關保險業務」之行為，而一致決議其申覆無理由予以駁回，此有壽險公會110年1月14日壽會貴字第1100100424號隨函檢附其108年12月25日人身保險業務員申訴委員會第59次會議紀錄，並有原告之申復書在卷可參（卷一第33至35、129至133頁），是原告上開主張，並不足採。

4.而觀諸原告於108年6月13日於被告之書面調查程序中，就被告提出前述群組之LINE對話紀錄詢問：「Q1-1『保險創業家』群組『佳暉』即為台端；對此，台端有無其他說明？Q1-2倘非台端本人，請說明為何與台端個人臉書圖貼照片同？並請檢附相關非台端本人具體事證？」，答稱：「A1-1非本人群組，無加入此群組，顯然有人盜用圖像和刻意捏造不實，誤傳謠言。A1-2明顯到我的臉書截圖，假冒我本人。我將查明了解何人偽造充當。進而用LINE圖片更動和名稱異名，去冒當他人之行為」等語；另於被告提示上述原告與郭雪琴之對話內容及上傳之系爭全球人壽商品，詢問：「Q3-1詢問者（郭雪琴）與台端關係為何？是否為公司所屬業務員？身分為何？Q3-2台端不推薦本公司商品卻推薦全球人壽商品，原因為何？Q3-3台端為何有全球人壽相關商品核保規則？」，答稱：「A3-1不認識此人。也沒印象有交集。A3-2非我所述。A3-3群組不是我本人」等語，有系爭陳述意見書附卷可參（卷一第197至199頁），惟其於本院審理時，改稱臉書貼圖及「保險創業家」群組中顯示名稱「林佳暉」之人係其本人，並稱其係在進入被告公司服務時經被告之夥伴邀請加入「保險創業家」群組，該群組成立目的係為討論社會保險及商業保險補助內容，成員除了有被告公司的業務員以外，也有其他也在從事保險業務的朋友等語（卷一第251頁；卷二第2

61頁），且確有與郭雪琴為上開對話並上傳系爭全球人壽商品，惟稱係因被告並無銷售郭雪琴所述客戶之高齡醫療保險，而其母親於全球人壽有投保醫療保險，故介紹全球人壽之商品予郭雪琴等語（本院卷二第262頁）。衡以其前於被告書面調查程序中全盤否認有加入「保險創業家」群組，亦否認有以自己名義為任何發言，更否認識認郭雪琴；另於本院稱係林均函借用其名義於群組內發言部分，於系爭陳述意見書均稱「非本人群組」、「遭人盜圖/假冒」、「非我所述」、「毫不知情」、「遭人冒名陷害」等語（卷一第199至205頁），甚且義正嚴辭表示「請公司撥冗清查，還公道於同仁，消息來源是否有捏造陷害更甚至假冒偽造他人之名義，實在可惡，我將私下清查並訴諸法律，還自身清白。請總公司安排對質或糾出誰造謠，搬弄是非。」（卷一第205頁），惟嗣後不但未自行為任何積極蒐證調查究係何人盜用其帳號、冒用其名義及圖像發言，更於本院審理時直接坦承確有以自己名義加入「保險創業家」群組，亦有推介郭雪琴系爭全球人壽商品，且係林均函使用其名義發布「沖繩業績競賽快報」、提供群組成員登入磊山保經公司系統之帳號、密碼，籲請群組成員儘速登入處理保單事宜及磊山群英會等訊息，前後所述相互矛盾，已啟人疑竇。

5.原告再主張於被告之書面調查程序中，被告命其進入一個僅1坪多之無窗小房間，要求其於10分鐘內填寫完畢系爭陳述意見書，且被告公司秘書科人員告訴原告「寫一寫，趕快承認，不要浪費時間，公司現在在大力清掃門戶」等語，致其在極度緊張、不安、恐懼之情況下，根本無暇思考以做出完整且詳實之答覆，認系爭陳述書非出於其自由意思所為。惟以原告為前國立高雄海洋科技大學畢業，曾任萬海航運甲級船員2年，自101年3月起即於被告公司從事保險業務員工作迄至108年7月11日遭被告解僱，業據其陳明在卷（本院卷二第263頁），而原告自101年3月起於被告公司擔任業務員，同年8月即受被告聘僱擔任業務主管，為被告招募、訓練及

輔導其所屬各級保險業務人員，督促所轄各級業務人員達成各項考核標準，是依原告之智識能力、工作資歷，應無僅因被告公司秘書科人員要其儘快承認等語，致其於系爭陳述意見書為反於真實之陳述。再依原告主張書寫系爭陳述意見書之情狀、受告知之內容等情以觀，亦難認被告係以強暴、脅迫或恐嚇等方式，致原告於意思表示不自由之狀態下書立系爭陳述意見書，原告主張其於系爭陳述意見書所述均非出於其自由意思，不足採信。

6.原告復主張其向郭雪琴推介系爭全球人壽商品，尚不構成保險業務員管理規則第15條第3項所稱之「保險招攬之行為」。而按「業務員經授權從事保險招攬之行為，視為該所屬公司授權範圍內之行為。……第一項所稱保險招攬之行為，係指業務員從事下列之行為：一、解釋保險商品內容及保單條款。二、說明填寫要保書注意事項。三、轉送要保文件及保險單。四、其他經所屬公司授權從事保險招攬之行為。」，固為保險業務員管理規則第15條第1項、第3項所明定，參以同法第14條第1項「業務員經登錄後，應專為其所屬公司從事保險之招攬」，則保險業務員管理規則第15條第3項就「保險招攬之行為」僅明文指同條第1項「業務員經授權從事保險招攬之行為」，能否擴張解釋亦包括同法第14條所稱「保險之招攬」，尚非無疑。再原告於沖繩業績競賽排名高居第6，然此係磊山保經公司所舉辦之活動，顯然原告確有為磊山保經公司從事業務招攬，始經列入沖繩業績競賽排名之內，是縱原告向郭雪琴推介系爭全球人壽商品與保險業務員管理規則第15條第1項、第3項所稱之「保險招攬之行為」要件不符，然其為磊山保經公司招攬保險，107年12月為14,363元、108年1月為43,207元，合計業績達57,570元（卷一第199頁），難認其無為同業招攬保險之行為。原告雖主張係其向林均函購買家人之保險，故林均函將相關保單之金額計算於原告名下，並提出契約始期均為108年1月22日之台灣人壽保險股份有限公司保險單2紙（第1張之要保人及被保險人均

為原告；第2張之要保人及被保險人均為原告配偶袁羚慈）、遠雄人壽人身保險單1紙（要保人及被保險人為袁羚慈）為憑（卷一第161至165頁），惟原告既非磊山保經公司之業務員，林均函卻將原告招攬之保單列入磊山保經公司舉辦之沖繩業績競賽並為其排名，實匪疑所思；原告復於本院陳稱係因其為配偶購買了一張失能險保單，故林均函將佣金計算在原告名下而製作「沖繩業績競賽快報」等語（卷一第252頁），被告則辯稱「一張」失能險保單不可能產生高達57,570元之首年度佣金，未見原告予以爭執，是原告主張係林均函將失能險之佣金計算在原告名下而產生之業績，難認可信。至原告固自108年1月迄今均無沖繩旅遊紀錄，惟觀諸沖繩業績競賽期間自107年12月1日至108年4月16日（卷一第199頁），出發日則為同年6月22日，原告於108年3月及4月份之業績狀況尚屬未知，且於108年4月17日業經被告照會通知命其就「據查台端參與磊山經紀人運作，請問何時開始？參與運作之方式？目前情況如何？」陳述意見（卷一第195至196頁），是原告於斯時已知悉其遭人檢舉參與磊山保經公司運作之行為，其復於同年6月13日書寫系爭陳述意見書而知悉被舉發「為其他同業招攬業務」、「有事實證明參與其他同業運作者」之具體事證（卷一第197至205頁），是縱原告於108年4月16日即沖繩業績競賽截止日前勝出並取得沖繩旅遊之資格，衡情不無暫避風頭，避免高調出國旅遊致坐實檢舉人指控之可能。是原告以其自108年1月迄今均無出境紀錄，主張無為同業招攬保險之行為，不足憑採。

7.綜上，原告有業務員違規懲處辦法附表一懲處標準表第17款第6目「為其他同業招攬業務」、附表二懲處標準表第30款第8目「有事實證明參與其他同業運作者」之行為，堪以認定。

㈡被告以原告違反保險業務員管理規則第14條第1項而構成同規則第19條第1項第17款之事由，依系爭承攬契約第5條第1項第1、2、4、5款、系爭聘僱契約第6條第1項第4款、第3項

及勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭關係，有無理由？

1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又依系爭聘僱契約第6條第1項第4款約定「違反本契約或甲方（即被告）相關規範，情節重大者，甲方得不經預告逕行終止本契約」，同條第3項明定「乙方（即原告）與甲方所簽訂之業務員承攬契約書終止時，本合約亦同時終止」（卷一第194頁）；另系爭承攬契約第5條第1項第1款約定「違反『保險業務員管理規則』或甲方『業務員違規懲處辦法』之規定，甲方得不經預告逕行終止契約」（卷一第191頁）。另保險業務員管理規則第19條第1項第17款規定，違反第14條第1項規定者，其行為時之所屬公司應按其情節輕重，予以3個月以上1年以下停止招攬行為或撤銷其業務員登錄之處分。而業務員違規懲處辦法第6條第1項第1款、第2款分別就業務員違規行為係屬保險業務員管理規則第19條第1項規定情事或屬第19條第1項規定以外之情事，依情節輕重處以「3個月以上1年以下停止招攬或撤銷業務員登錄資格，並通報有關公會」，或予以「申誡1次以上違紀6點以下處分」，至業務員違規行為態樣及懲處範圍，亦分別依係屬保險業務員管理規則第19條第1項規定情事適用附表一之懲處標準表，或屬保險業務員管理規則第19條第1項規定以外之情事而適用附表二之懲處標準表，而依附表一之懲處標準表第17款第6目「為其他同業招攬業務」之懲處範圍為撤銷登錄，有保險業務員管理規則、業務員違規懲處辦法、懲處標準表在卷可參（卷一第209至227頁）。又勞基法第12條第1項第4款規定之立法目的，係以勞工之不當行為致雇主身體、人格、財產與事業單位團體秩序維護之利益受有損害，為保障雇主之利益，而賦予雇主不經預告終止契約之權利，故所稱情節重大，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規

則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院97年度台上字第825號判決意旨參照）。

2.原告雖主張其違規情節並非重大，被告所為解僱違反最後手段性原則，惟參以原告於「保險創業家」、「磊山藏硯」群組之發言內容，不僅參與沖繩業績競賽，且業績名列第6，並多次發言鼓勵群組成員加油；另邀集團隊內襄理階級以上主管於同業（即藏硯）教室開會；督促群組成員以Tia、景丞名義登入磊山保經公司系統處理各項保單事宜（包括處理照會單、領取保單等），並提供該2人之帳號密碼，指示直屬主管加以協助；另指示群組成員邀約引薦對象參與磊山保經公司群英會以進行增員，呼籲群組成員應共襄盛舉；復於群英會結束後發言感謝包括林均函在內等夥伴之參與及演出，顯然原告於磊山保經公司職級非低，具有相當影響力及號召力，有實質指揮監督權力；再被告抗辯原告於尚任職被告公司之108年1、2月間，其旗下近30幾位同仁不約而同至磊山保經公司任職（卷一第251頁），為原告所不爭執，而業務員經登錄後，應專為其所屬公司從事保險之招攬，為保險業務員管理規則第14條第1項所明定，如違反上開規定，依同規則第19條第1項第17款、業務員違規懲處辦法第6條第1項第1款及附表一懲處標準表第17款第6目之懲處範圍為撤銷登錄，益證該等違規行為對所屬公司商譽、業務影響甚鉅；再佐以林均函、袁羚慈原屬被告公司之業務員，分別在108年1月31日、同年7月底離職，並分別於108年2月過完年後、108年11月間任職於磊山保經公司，業經原告陳明在卷（卷二第262頁），惟觀諸統計期間107年12月1日至108年1月31日之「沖繩業績競賽快報」，顯示林均函、袁羚慈於尚任職於被告期間即已公然從事為磊山保經公司招攬業務之行為，且名次分列第7、第10（卷一第199頁；卷二第309頁），原告身為被告公司業務主管，負有督導所屬業務員之職責，明

知該二人已違反保險業務員管理規則、業務員違規懲處辦法等規定，卻無任何積極管理、輔導等作為，容認其轄下業務員為磊山保經公司招攬保險業務，應認其違規情節確屬重大，難以期待被告採用解僱以外之懲處手段再與原告繼續僱傭關係。從而，被告依業務員違規懲處辦法第6條第2項第2款規定：「業務員二年內受違規懲處處分點（次）數累計逾6點（含）或受撤銷登錄或有其他重大事由時，本公司得依與業務員簽訂之契約書約定終止契約書。」、系爭承攬契約第5條第1項第1款違反「業務員違規懲處辦法之規定」終止系爭承攬契約，及系爭聘僱契約第6條第1項第4款「違反本契約或甲方相關規範，情節重大者」之約定，終止系爭聘僱契約，且依系爭聘僱契約第6條第3項約定，於系爭承攬契約終止時，系爭聘僱契約亦同時終止（卷一第194頁），因依被告公司之體制，擔任業務主管一職之前提要件必須具備業務員身分，為系爭聘僱契約第2條第2項所明定，而業務主管需負責招募業務員，並對業務員為管理及輔導，是倘業務主管喪失業務員資格，除已失擔任主管之身分要件外，亦無從繼續以主管身分督導旗下業務員，被告依上開約定終止與原告間之僱傭契約，其終止勞動契約合於勞基法第12條第1項第4款「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之規定，原告主張被告終止契約於法不合，並無理由。從而，兩造間之系爭聘僱契約、承攬契約既經被告合法終止，則關於「被告自108年7月12日起應按月給付之薪資數額為若干？」之爭點，即無再予論究之必要，附此指明。

㈢被告如終止僱傭關係為有理由，原告之續期服務獎金是否需提供服務始能領取，原告於系爭承攬契約經終止後是否不能領取？

1.原告主張系爭承攬契約約定其招攬之保險契約保戶繳交首期保費且確定生效後，即可領取「保險承攬報酬」，包含首年度承攬報酬及續期服務獎金，此不因原告是否在職而有異等語。依系爭承攬契約第3條第1項約定：「乙方（即原告）交

付保戶簽妥之要保書及首期保險費予甲方（即被告），經甲方同意承保且契約效力確定後，乙方始得依甲方公告之『保險承攬契約』、『年終業績獎金』領取報酬。」（卷一第191頁），該條所稱之「保險承攬報酬」，依被告提出之99年6月22日（99）三業㈡字第00004號公告之說明欄一、㈠所載，為「業務津貼（包含首年度業務津貼及續年度服務津貼），以險種實繳保費計算，公式如下：業務津貼＝實繳保費x給付比率。」（卷一第256頁），而被告亦自承於業務員在職提供保戶服務期間可領取續期服務獎金，則作為承攬工作之對價等內容，應認屬承攬報酬性質，兩造對於續期服務獎金屬承攬報酬性質，亦無爭執，尚不因續期服務獎金未列於系爭承攬契約第3條第1項之文字內容，而影響其為承攬報酬之性質。惟原告主張依系爭承攬契約第3條第1項約定，認係以於招攬之保險契約保戶繳交首期保費且確定生效後，即取得續期服務獎金之承攬報酬請求權，尚難逕為憑採。

2.依系爭承攬契約第10條第1項約定：「甲方（即被告）之公告或規定，亦構成本契約內容之一部；本契約如有附件，亦同。甲方之公告或規定、附件與本契約內容不一致時，應優先適用甲方之公告或規定、附件。」，可知系爭承攬契約本容許被告以公告或規定補充承攬契約不足之處。依被告提出之99年1月26日（99）三業㈡字第00002號函公告內容觀之，為使失效業務員之所屬保戶，後續能獲得較佳服務內容，而訂定失效業務員保單移轉辦法，該函文公告說明二、三載明保單移轉類別為一般失效業務員之所屬保戶（即非因懲處終止合約之業務員），其所屬保單由直屬主管依失效業務員保單移轉作業辦法辦理保單承接，經公司郵寄保單移轉清冊及保戶拜訪服務記錄表予直屬主管，由承接之直屬主管拜訪保戶，簽回保戶拜訪服務記錄表，由承接保單之續期津貼100％發放予保單承接主管（卷二第181至182頁）；後以107年12月6日（107）三業㈤字第00300號函公告修訂「失效業務員保單移轉作業辦法」，就非因懲處終止契約之失效業務員

所屬保單，其承接主管依直屬主管、保服主管或比例件業務員之順序定之，承接主管同意承接並繳回承接保單同意書後，由公司寄發業務員失效之保戶通知信函，由承接主管進行保戶拜訪作業，由承接保單之承攬報酬或服務獎金100%發放予保單承接主管，有上開公告暨所附承接作業流程圖、保戶拜訪服務作業、保戶拜訪服務記錄表、承接保單簽回遞延申請表可參（卷二第173至178頁）；嗣於108年2月20日以（108）三業品字第00016號函公告自108年3月1日起不再區分因懲處終止合約及非因懲處終止合約業務員所屬保單移轉作業，而一體適用上述107年12月6日公告修訂之「失效業務員保單移轉作業辦法」（卷二第179頁）。是依系爭承攬契約第10條第1項約定，上開公告對於原告自有適用，而為兩造承攬契約之一部。又原告任職被告多年，且曾承接其他離職業務員之保單，領取該等保單之續期服務獎金，亦據被告提出原告任職業務主管期間所承接之離職保險業務員保單明細、承接保單同意書為證（卷二第185至203、255至256頁），原告顯已知悉被告所屬保險業務員離職後，關於續期服務獎金之發放規定，係改由仍在職承接保單之主管領取，離職業務員已不得再領取續期服務獎金。

3.再參酌人身保險契約為長期性、繼續性之契約，保險業務員招攬保單生效後，即作為保戶與保險公司間之聯繫窗口或橋樑，舉凡保戶就保險契約條款、契約變更、個人資料修改、申請理賠、轉送保險金或其他保單服務等諸多項目，均可聯繫保險業務員，由保險業務員解決疑問、協助辦理或送件，且業務員於招攬保險契約後，仍應於保險期間為保戶提供相關服務，乃目前社會運作現況，此為眾所周知之事項，是以業務員招攬保險契約後仍須於後續年度為保戶提供服務，應屬兩造承攬契約約定之工作內容，業務員於後續保險期間提供保戶服務，因而自保戶所繳續年度保費獲取服務獎金即佣金，自屬合理，被告辯稱保險業務員招攬保單後應提供繼續性服務，續期服務獎金為業務員提供服務之報酬等語，堪可

採信。再觀諸前述99年1月26日、107年12月6日函文公告內容，因業務員離職發生保單移轉，為使失效業務員之所屬保戶，後續獲得較佳之服務，而由直屬主管承接保單，負責後續對保戶之服務，續期服務獎金亦因此轉由承接主管領取，蓋因業務員離職後，已無從依被告規定對保戶提供相關服務，承接主管則於承接保單後付出心力為保戶提供服務，續期服務獎金由承接保單之人領取，與前述於保險業務員招攬保險後，尚須提供後續服務並領取續期服務獎金之規範，並無二致，原告既知悉被告關於領取續期服務獎金之相關規範，其已自被告離職，即無從再以被告保險業務員之身分為所招攬保單之保戶提供相關服務，自不得於承攬契約終止後，請求被告給付續期服務獎金。

4.原告雖主張其同意承接離職業務員之保單係受被告工作指派，與原告依系爭承攬契約第3條第1項約定、民法第511條規定有續期服務獎金之承攬報酬請求權係屬二事，不能因而剝奪原告領取續期服務獎金之權利等語。惟依被告所計算如原告仍任職於被告，其自108年7月至110年3月可領取包括承接離職業務員保單部分之續期服務獎金為新臺幣223萬5,145元及美金10,914.43元（卷二第205至242頁），而如僅計算原告所自行招攬之保單，則倘原告仍在職，僅有新臺幣160,041元及美金967.30元之續期服務獎金（卷二第249至254頁），此為原告所不爭執。原告多年來承接轄下離職業務員保單而向原留保戶提供服務，累積保單多達2,492張（卷二第203頁），並獲有上述續期服務獎金之利益，足認其應有默示同意適用被告所訂定之失效業務員保單移轉作業辦法之規定。況依被告107年12月6日公告說明承接作業內容及流程圖，表定順位之承接主管亦得放棄承接，原告主張悉受被告指派，不足採信，其主張系爭承攬契約終止後仍享有續期服務獎金之承攬報酬請求權，並無理由。

5.綜上，於保戶繳納續年度保險費後，應認被告所屬保險業務員仍在職提供服務，始得領取續期服務獎金。原告主張於招

攬之保險契約保戶繳交首期保費且確定生效後，即取得續期服務獎金之承攬報酬請求權，保戶繳納續年度保險費後，原告即得領取續期服務獎金，不因系爭承攬契約終止而受影響等語，尚無可採，其請求被告給付系爭承攬契約終止後至110年3月間之續期服務獎金223萬5,145元，依照上開說明，並無理由。至原告所援引之臺灣臺南地方法院109年度勞訴字第58號、臺灣高等法院臺中分院108年度重勞上字第1號判決，固認保險公司有給付續期服務獎金予業務員之義務，惟上開判決之基礎事實與本案並不相同，對本院亦無法律上之拘束力，原告執前開民事裁判所為主張，無從為有利原告之認定。

六、綜上所述，被告已合法終止與原告間之系爭聘僱契約及系爭承攬契約，原告依民事訴訟法第247條第1項、民法第511條、系爭聘僱契約及系爭承攬契約關係，先位聲明請求確認其與被告間之僱傭關係存在，及請求被告應自108年7月12日起至復職日止，按月於每月12日給付原告10萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；備位聲明請求被告給付原告223萬5,145元，及自110年6月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　楊捷羽

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　　9　　月　　28　　日

書記官　黃國忠