臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞簡上字第41號

上　訴　人　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　魏大千律師
被上訴人　邱緯綸
訴訟代理人　馬偉涵律師

上列當事人間請求返還不當得利事件，本院於民國108年4月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張及上訴意旨略以：

㈠被上訴人於民國98年9月24日與上訴人簽訂委任合約（下稱系爭契約）及「2009龍來專案展」區經理/資深區經理合約書（下稱系爭專案合約），負責為上訴人處理有關保險契約招攬、保戶服務及業務推展、人力增員等相關業務，並約定上訴人按照被上訴人招攬保險契約等績效，依照「2009龍來專案」辦法規定給付被上訴人龍來專案獎金，惟倘被上訴人自簽約到任起任職未滿一年而離職者，依據系爭專案合約第6條第3項約定，即須償還已領之龍來專案獎金款項予上訴人，被上訴人係於98年9月24日到職，並領得共計新臺幣（下同）250,000元之龍來專案獎金，即98年12月至99年1月業績所得明細上之月籌備獎金（直轄區）30,000元、月籌備獎金（直轄區季通算）60,000元、直展獎金60,000元及特別獎金（直轄區）100,000元，嗣被上訴人到職未滿1年便於99年7月28日去職，依約自應將已領之龍來專案獎金返還上訴人，而上訴人已於105年10月間發函催告，惟被上訴人仍置之不理，為此提起本件訴訟，並聲明：被上訴人應給付上訴人250,000元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈡原審駁回上訴人之請求，係以「上述勞保退保或保險業務員登錄之註銷，既均係由原告單方以網路申報及電腦連線方式為之，未附有相關終止委任契約事證，又經被告否認在卷，尚不得僅以此作為兩造確實已於99年7月28日終止委任契約之依據。」（見原審判決第7頁第1點）、「該終止委任申請書上『申請人簽名欄』之簽名，筆跡並不相同，明顯非被告所為，佐以原告迄未能提出該終止委任申請書『移交及繳還事項』欄記載之『被告填寫之註銷登錄申請書』、『被告親填之登錄證作廢聲明書』等文件…僅係原告單方製作之文書，原告復未提出任何其已將該終止委任契約之意思表示通知被告之證據。」（見原審判決第7頁第2點至第8頁）、「其『聲明事項欄』登錄狀況雖勾選『曾經登錄但已往銷』…不能證明原告終止第一次委任契約之意思表示有於99年7月28日或99年9月23日前到達被告而使委任契約發生終止效力之事實」（見原審判決第8頁第3點）、「再參以被告於上開第二次展業人員申請書『學經歷』欄記載曾任職公司機構『台灣人壽』、任職期間『98年9月至99年9月』之情，可知被告主觀上認識之系爭契約終止時點為99年9月，益徵被告所辯其於99年10月左右始知悉遭原告解聘等語，尚非虛妄」（見原審判決頁第8頁第3點）等為由，然按系爭專案合約第6條第1項約定「乙方違反本合約第一條之相關規定或第四條之委任事務者，甲方得立即終止本合約。乙方須以書面方式明確交待委任事務處理情形。另依『保險業務員管理規則』規定，乙方經註銷或撤銷登錄者，不待通知本合約即行終止。」，被上訴人既於99年7月28日註銷人身保險業務員之登錄，並有中華民國人壽保險商業同業公會106年10月31日壽會貴字第1061015289號函及所附人身保險業務員登錄異動概況表附卷可稽，則縱認上訴人原審所提供之證據資料尚不足以證明其已向被上訴人於99年7月28日或99年9月23日前為終止系爭契約之意思表示使委任契約發生終止效力之事實，被上訴人之人身保險業務員登錄既已於99年7月28日註銷，依系

爭專案合約第6條第1項後段約定，不待上訴人將終止系爭契約之意思表示送達被上訴人，系爭契約已當然終止。復參以勞動部勞工保險局於106年10月26日函覆之公文函記載：「查邱緯綸君（即被上訴人）於99年6月30日由台灣人壽保險股份有限公司台北分公司以網路方式申報其退保…」，上開函覆資料均與上訴人公司內部之人事資料表相符。準此，上訴人公司確實於99年間與被上訴人終止委任契約，終止之意思表示至遲應於99年7月28日到達於被上訴人。

㈢何況，倘若兩造間於98年9月24日所簽訂之系爭契約及系爭專案合約關係，未於99年7月28日終止，且為被上訴人所不知，被上訴人於99年10月28日再重新與上訴人締訂未包含系爭專案合約之第二次委任合約關係時，豈有不加質疑為何要重新締約，即提供相關存摺、學歷證明資料，並在合約書上簽名之理？亦證原審判決就此部分事實之認定，顯然有誤。故而，系爭契約既已當然終止，被上訴人任職未滿一年而離職，自應返還其所領取專案獎金250,000元。

二、被上訴人答辯略以：

㈠關於勞保退保、業務員註銷、甚至原審附件5等，均為上訴人片面辦理製作，且上訴人亦不否認附件5被上訴人簽名並非被上訴人本人所簽，更無法提出其勾選有收到之資料以證明該份文件之實質真正性，自不能僅憑上訴人公司規模即推定上訴人必有合法終止兩造委任契約。

㈡又關於國民年金繳納通知書之寄送，被上訴人全無印象。姑不論兩造間既屬委任關係而非僱傭關係，即屬任意投保，蓋委任關係之勞保與勞動關係並無強制掛勾，自不得僅以上訴人已將被上訴人的勞保辦理退保或被上訴人是否知悉遭退保等節，即逕推論上訴人已通知被上訴人終止委任契約。

㈢再者，本件亦無不須通知即生終止契約效力之情形。蓋依保險業務員管理規則第7條及第19條第1項之規定，其註銷原因乃指業務員自始即有不應准予登錄之事由，其撤銷事由則因業務員行為已不足讓人信任其能擔任保險業務員工作，均為

客觀明定之重大事由，故系爭專案合約第6條所指不待通知即行終止之情形，當限於「業務員有保險業務員管理規則第7條或第9條之應予註銷或撤銷登錄等事由」，此類同於業務員已不具備擔任保險業務員前提資格之情形，否則其中「但依保險業務員管理規則之規定」等文字豈不形同具文，亦與民法規定及法理不符。

㈣次查，系爭專案合約第4條第1項第7款雖訂有「其他甲方認為必要之委任事務」，然該事務之處理仍應具有委任本質，否則即非屬委任事務，與該條項之約定不符。惟查，上訴人稱被上訴人未依規定出席通訊處活動，然而，所謂通訊處活動所指為何，上訴人從未具體描述，遑論舉證；況且，上訴人既認為該通訊處活動屬強制出席，卻未陳述何以未出席該通訊處活動必然造成上訴人委任被上訴人招攬保單及發展組織之破壞或負面影響，亦難認該出席活動與否與委任事務有何關聯，被上訴人亦否認有所謂無故不參加通訊處活動之情形；上訴人迄今對於被上訴人未參加之通訊處活動有哪些、日期為何、該活動與招攬保單或組織發展有何關聯等，仍未置一詞，更無相關舉證，自不能僅依展業人員管理辦法之規定內容，即認上訴人終止系爭契約為屬有據。

㈤況兩造間契約係屬委任關係，且龍來專案獎金乃視展業人員是否已依約完成組織發展而給付，其本質上應屬委任報酬，而非單純獎勵業務員加入上訴人公司組織之津貼。再觀諸「2009龍來專案辦法」中「附件二直接委任區經理/資深區經理辦法」（下稱龍來專案辦法）等內容，第3條以下關於獎金發放之條件，實乃繫諸於組織發展即受任人招募轄下業務員人數之多寡而定，並非受任人無功受祿。至於第5條考核標準，則規定第二次起依展業制度標準進行考核，若無法達標則調降職級至展業襄理以下者，自調降職級當月起退出專案不再適用該辦法。因此，縱使龍來專案之受任區經理組織發展工作未達標而遭降職，也只是不適用該辦法發放獎金，而不能要求返還。是故，龍來專案辦法的精神是：只要當事

人並無「積極破壞組織發展規模」之行為，至多「不再給」，而非「索還」獎金。申言之，龍來專案獎金既屬委任報酬，且發放之條件完全與被上訴人是否有受上訴人指揮監督或出席業務活動無關，又豈有因被上訴人未出席業務活動而要求退還之理？是以，若依系爭專案合約屬於定型化契約條款之性質，以及兩造間法律關係為委任契約之定性，自不應將系爭專案合約第6條第3項之離職解為包括上訴人終止委任契約而要求被上訴人返還因完成受任事務所取得之報酬，否則即有違反公平原則、加重一方義務之情形。

㈥又依民法規定及契約法理，受任人既已完成委任事項，自得享有報酬而無須返還，委任人僅能透過債務不履行損害賠償或約定違約金之方式另為請求，斷無使受任人只因委任契約存續期間長短而無法保有其應得報酬之理。是系爭專案合約中第6條第3項約定受任人在一定條件下須返還全部獎金，已與民法規定、對價性及公平性不甚相符，唯一符合兩造公平性之解釋，乃第6條第3項約定之性質為「當事人不自行離職/不積極破壞組織規模」義務違反之違約金約定。

㈦又對比系爭專案合約第8條競業禁止離職後兩年內從事保險相關業務及違反效果之約定，可知第6條第3項「離職」應係指「乙方自行請辭/主動離開/表示終止委任契約」之情形，否則甲方憑此契約，無異於以獎金為餌，在極盡壓榨乙方人脈、時間及精力能事後，竟可任意終止委任契約，再要求乙方返還其付出勞務而應得之報酬，則公理何在？

三、原審判決駁回上訴人之請求，上訴人不服提起上訴，並為上訴聲明：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人應給付上訴人250,000元及自支付命令送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事實：

㈠兩造於98年9月24日簽訂系爭契約及系爭專案合約，約定被上訴人負責為上訴人處理有關保險契約招攬、保戶服務及業務推展、人力增員等相關業務，並約定上訴人按照被上訴人

招攬保險契約等績效，依「2009龍來專案」辦法規定給予被上訴人獎金。

㈡系爭專案合約第6條約定內容略以：「第六條合約的終止」、「乙方（即被上訴人）違反本合約第1條之相關規定或第4條之委任事務者，甲方（即上訴人）得立即終止本合約。乙方須以書面方式明確交代委任事務處理情形。另依『保險業務員管理規則』規定，乙方經註銷或撤銷登錄者，不待通知本合約即行終止。」、「本合約終止後，乙方不得再向甲方主張任何權利，但乙方於合約終止前已完成4條第1款所定之新契約招攬委任事務而尚未領取之報酬則不受影響。」、「乙方自簽約到任起任職未滿一年而離職者，須償還已領之專案津貼」之內容。

㈢被上訴人於98年9月24日到職，並已領得共計250,000元之龍來專案獎金（包含：①98年12月至99年1月業績所得明細上之月籌備獎金（直轄區）30,000元、②月籌備獎金（直轄區季通算）60,000元、③直展獎金60,000元及④特別獎金（直轄區）100,000元）。

㈣上訴人於99年6月30日以網路申報方式為被上訴人申報勞保退保，及於99年7月28日以終止合約為原因，以電腦連線方式向中華民國人壽保險商業同業公會辦理被上訴人之人身保險業務員之註銷登錄。

㈤原審卷第146頁「展業人員終止委任申請表」非被上訴人所填寫。

五、得心證之理由：

㈠經查，上訴人主張之事實，業據其提出委任合約書、2009龍來區經理/資深區經理合約、2009龍來專案辦法及人事檔案資料表、業績所得明細暨已受領龍來專案獎金一覽表、催告存證信函、2009龍來專案辦法及薪資表、中華民國人壽保險商業同業公會業務員登錄與註銷資料、台灣人壽展業人員委任申請書、2009龍來專案區經理面談審核表、展業人員終止委任申請表、台灣人壽展業人員委任申請書、第二次登錄後

發薪紀錄、招攬獎金及服務獎金一覽表、中華民國人壽保險商業同業公會關於業務員註銷登錄規範、第一次委任被上訴人繳交之身分證件及存摺、第二次委任被上訴人繳交之身分證件、第一次委任被上訴人繳交之學歷切結書、第二次委任被上訴人繳交之學籍證明書、展業人員委任申請書、人身保險業務員登錄申請作業辦法、展業制度附件-展業人員管理辦法節錄等為證（支付命令卷第4-27頁，原審卷第114-176頁，本院卷第29頁、第67-79頁、第109-122頁），被上訴人則否認上訴人之主張，並以前詞為辯，是本件所應審究者為：①系爭專案合約第6條第3項約定任職未滿一年而離職需償還已領之專案津貼，所謂離職是否限於被上訴人自行請辭離職之情形？或是包括上訴人終止委任關係之情形？②上訴人依系爭專案合約第6條第3項請求被上訴人償還獎金250,000元，有無理由？以下分別論述之。

㈡經查，系爭專案合約第6條第3項係約定「乙方（即被上訴人）自簽約到任起任職未滿一年而離職者，須償還已領之專案津貼」等語，因此，依照該約定之文意以觀，兩造約定被上訴人須償還已領之專案津貼之要件，乃係以被上訴人「自簽約到任起任職未滿一年」之期間內，而有「被上訴人…離職」之情形為限，換言之，該條項所約定之文意，乃以被上訴人之離職時限所為之約定，亦即該約定之目的係在限制被上訴人應任職1年以上，因此，自以被上訴人於未滿1年之期限內「自請離職」為要件，不包括上訴人終止委任契約之情形，應可確定。

㈢其次，系爭專案合約第6條係就兩造委任契約之終止及效力而為約定，而該條第1項係約定被上訴人違反系爭契約時，上訴人得立即終止系爭契約，若被上訴人有保險業務員管理規則之註銷或撤銷登錄之情形時，則即行終止系爭契約；第2項則係約定系爭契約終止後，被上訴人除新契約招攬而尚未領取之報酬之外，不得再向被上訴人主張權利；換言之，就系爭專案合約第6條第1、2項關於契約終止效力之約定以

觀，於系爭契約經終止時，縱使是因為被上訴人違反合約第1、4條而經上訴人終止之情形下，並無須返還已領款項津貼，且仍得領取尚未領取之新契約招攬取報酬，應可確定，則由此以觀，系爭專案合約第6條第3項所約定之「乙方自簽約到任起任職未滿一年而離職者，須償還已領之專案津貼」之內容，其並未如第2項約定係以「本合約終止後…」之文句為約定，並記載為「乙方…任職未滿一年而離職」等語，足見此項乃係關於被上訴人離職時限所為之約定，亦可確定，是被上訴人抗辯：系爭專案合約第6條第3項之約定，應自目的客觀及公平性等角度解釋，係指「乙方自請離職」之情形，而不包括「甲方終止合約」之類型等語，亦可採據。因此，被上訴人抗辯上訴人以被上訴人未依照規定參加業務活動，而由上訴人之通訊處填具終止委任申請書後由上訴人終止等語，即非屬系爭專案合約第6條第3項約定之範圍，而此事實亦不會因為被上訴人是否知悉上訴人單方終止契約而有所影響，可以確定。

㈣另外，就被上訴人是否於99年6月間離職之部分，業經被上訴人所否認，而此亦未據上訴人提出事證以為佐據，是無從認定被上訴人有「簽約到任起任職未滿一年而離職」之事實，故本件與系爭專案合約第6條第3項約定之要件有間，上訴人尚無從援引第6條第3項之約定以為主張，應可確定。因此，被上訴人抗辯：上訴人主張係以未達考核業績或經考核懲處，而於99年6月間終止委任契約，與事實不符，況且以此情形而終止，亦與系爭專案合約第6條第3項約定不符，上訴人不得據系爭專案合約第6條第3項之約定請求返還獎金等語，應堪採據。從而，本件上訴人主張，為屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，上訴人主張被上訴人有「簽約到任起任職未滿一年而離職」之事實，並依系爭專案合約第6條第3項約定請求被上訴人返還獎金250,000元，及自支付命令送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，則原審判決

駁回上訴人之請求，並無違誤，上訴意旨指摘原審判決有所違誤，求為廢棄改判，並無理由，應予以駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用之負擔：本件上訴裁判費應由上訴人負擔，爰確定如主文第二項所載。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　8　　日

勞工法庭　審判長法　官　林春鈴

法　官　李桂英

法　官　蘇嘉豐

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　8　　日

書記官　張婕妤