臺灣花蓮地方法院民事判決

108年度重勞訴更一字第1號

原　　告　趙國安
訴訟代理人　吳順龍律師
　　黃佩成律師
被　　告　全球人壽保險股份有限公司
法定代理人　彭騰德
訴訟代理人　許正次律師
　　李韋辰律師
　　鄭道樞律師

上列當事人間請求給付承攬報酬等事件，本院於民國109年5月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3 款定有明文。本件原告原起訴請求：1、被告應給付原告新臺幣（下同）8,255,580 元，並自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2 、願供擔保，請准宣告假執行。復於本院審理中變更其訴之聲明為：1 、被告應給付原告7,666,792 元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2 、願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第202 頁）。經核原告所為訴之變更，屬減縮應受判決事項之聲明，參諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告自民國70年間即任職於被告花蓮區處（前身為國華人壽），職稱為處經理、行銷督導，兩造並於102 年3 月30

日簽立「業務主管聘僱合約書」（下稱系爭102年業務主管契約），參法院之相關判決，與原告相近之職位均認為，保險公司之襄理、處經理所獲得之績效獎金、津貼，是為承攬報酬，故原告身為承攬人，本無勞動基準法年滿65歲強制退休之適用。然被告於107年6月25日援引勞動基準法第54條第1項第1款（年滿65歲，強制退休）作為自107年7月16日終止兩造間所有聘約關係之依據，惟原告並未同意自行退休，兩造歷經多次調解，被告仍不願讓原告回任，被告所為顯非適法。

（二）被告不得以勞動基準法（下稱勞基法）之強制退休要件，作為終止兩造間承攬契約之依據，且被告無端終止承攬契約之舉，係以不合法而可歸責於被告之手段，迫使原告離職，規避應給付予原告之承攬報酬，此舉顯失公平。原告任職於被告除負擔保險契約之招攬（保險業務員），更負擔營運督導之職務，均係依業績決定報酬比例，當為承攬契約，而關於保險業務員與保險公司間之工作性質與報酬給付，實務上均認為係承攬契約，而非勞動契約，且依兩造前於107年7月3日於花蓮縣政府行勞資調解時，被告業已自承：「關於業績承攬部分屬承攬契約。」等語。從而，本件關於保險契約業績（包含業務招攬及原告基於花蓮區督導下轄單位業績之分潤）之部分，本為承攬契約。

（三）原告工作範圍屬「保險業務招攬」部分，與被告間成立之法律關係為「承攬」法律關係，又保險公司與其員工之承攬契約本無任職年齡之限制，被告不得依勞基法所定之強制退休要件，作為終止兩造間承攬關係之依據。依保險業務員管理規則，並無規定保險業務員從業之年齡上限，且被告其他營業處之區主管，亦有年滿65歲以上者，足見被告徒以原告年逾65歲為由終止聘約關係，要屬無據。次依被告檢附之「業務人員承攬合約書」（下稱系爭業務人員契約）第4條第1項即有「承攬報酬之給付」內容與方式，益見此部分是為承攬契約。足見只要具有相當招攬業務

及業務主管之裁量權均應認為係承攬契約，原告每月收入並非固定，其身為業務主管並具有高度之裁量權、招攬保險業務亦得自主決定，再按照業績分潤酬勞，是為承攬契約，至為灼然。最後審酌系爭業務人員契約第7 條規定，若依契約體系解釋，必也限於第2 項之事由，始能由公司單方終止契約，否則如若得以任由公司隨意終止承攬契約進而適用上開第4 項約定，豈不造成被告得以任意終止契約，而原告即不得再向被告請求任何承攬報酬，如此在在顯失公平。

（四）原告工作範圍屬「業務行銷督導」部分，性質上應偏向「承攬關係」，依系爭102 年業務主管契約第2 條、第4 條約定，可知凡是依被告業務人員獎勵辦法領取之津貼或獎金並非勞動薪資，而為承攬報酬。原告任職被告花蓮區之業務主管，除負有行政主管業務外，其下轄員工亦為原告自掏腰包支付其等受訓費用，同時分潤下轄員工之業績，亦即須下屬達成公司規定之業績額度，原告始能就此部分潤獎金，故應予視為原告之承攬報酬，方為合理。畢竟原告所得之報酬係以業績作為計算之依據，亦即原告所談成之保單以及其所屬小組成員或係原告所負責之成員業績來加以計算，更有首年度傭金、續年度傭金、代數計算、超額津貼、業績達成獎金、競賽獎金等等。又依系爭102 年業務主管契約第8 條之合約終止事由以觀，必須員工有該條第1 項第1 款之不實聲明、違反法令等損害公司事由始能由公司片面終止合約。然而，被告所執終止契約之理由係為：原告年逾65歲乙節，根本不符合該項終止契約之約定。進者，系爭102 年業務主管契約第8 條第2 項甚至約明：「本合約得不經預告，由甲乙雙方合意隨時終止，但乙方應依甲方之規定辦妥離職手續。」等語，在在顯見若無第8 條第1 款之不經預告終止合約事由，則必須兩造合意方能終止合約，今被告未經兩造合意，貿然終止合約，明顯有違契約約定。再查，觀諸被告內部曾有出具「業務

主管退休或身故後權益承接辦法」，得以知悉業務主管若退休，其職應由該業務主管之配偶或直系卑親屬承接，益見原告之業務主管職位是為終身制，若原告申請退休時，並得指定親屬承接「保單利益承接」、「組織利益承接」。今原告並未申請退休，且被告根本未給予原告之親屬承接上開保單利益、組織利益，凡此種種，在在顯見被告係為規避每年給付原告高額報酬，而無端終止原告之契約。更有甚者，被告前以原告屆滿65歲為由，迫使原告離職。詎料，被告目前竟然仍又回復終身制（不限任職年齡），被告此等前後矛盾之作法，適足以證明被告公司先前強制原告離職乙節，根本不具有正當性，更為規避原本應給付予原告之報酬。

（五）原告與被告所簽訂之系爭業務人員契約、「外勤人員延期退休申請書」均為定型化契約，為被告所事先書立，要求原告簽名，方得以繼續任職，均有顯失公平之虞。其中系爭業務人員契約第7條第4項雖約定：「本合約終止時，乙方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，乙方不得再向甲方請求任何承攬報酬。」，然原告為被告之員工，係屬經濟上之弱者，對於被告所提供之定型化契約並無磋商之餘地，故原告於任職當下僅能簽署接受。觀諸外勤人員延期退休申請書，其中准予延期退休之日期，均為被告事先打字，足見原告根本毫無磋商之餘地，於65歲後，只能每年簽立1紙延後1年退休之書面。姑不論該紙延期退休申請書係為定型化契約，顯失公平乙節，僅就該等書面適足以證明：在原告年滿65歲後，連續2年，原告均得繼續任職於被告公司，然何以原告滿65歲後之第3年（107年7月16日以後），被告竟可以僅以年滿65歲之薄弱理由，要求原告離職，殊未有何其他正當理由，如此足見被告後續以屆滿65歲為由，強逼原告離開公司乙節，顯屬無稽。綜上，被告顯然係以定型化契約預先免除被告之應給付報酬責任，以及預先使原告拋棄

或限制原本得行使之報酬請求權，顯失公平，則依民法第247之1條規定，該部分約定無效。原告本得依民法第511條、第512條第2項規定請求被告給付報酬，蓋被告就原告已招聘進來之一代、二代員工，目前仍任職於被告，原告就此等員工之招募已為完成、並對於被告有用，揆諸上開條文之規定，被告本有給付報酬之義務。

（六）關於原告請求之承攬報酬（107年7月16日起2年內），係以「106年業務人員所得明細表」作為計算基準，此部分確為最保守之估計，蓋原告任職之被告花蓮據點（「國聯營國安區」）從無到有確為原告一手建立，而據原告所知，花蓮區處每年保險業績節節上昇，且原告原先之下轄員工目前仍任職於被告，從而，如若原告未被迫離職，該等員工之業績原告自得分潤。爰此，原告以106年11月之所得作為請求依據，雖較為保守，然洵屬有據。107年6月原告仍任職於被告時，原告之直轄「國安區」組數計有17組人員（原告之一代），另有尚揚區3組人員、君方區4組人員、卓越區3組人員、群創區4組人員、緯杰區5組人員，共計36組人員（此36組人員中，區主管為原告之一代，其他組員則為原告之二代）。107年7月，被告非法終止原告承攬關係，被告公司則將裁撤「國安區」之17組人員，編入其他區組，共有：尚揚區7組人員、卓越區8組人員、君方區7組、群創區7組、緯杰區12組，合計41組。該等人員既非隸屬原告原先之「國安區」，則被告僅須給付此等人員之業績獎金，而無須再為給付該等人員領得之業績獎金之一定比例獎金、基本績效津貼、特別績效津貼予原告，此正為被告無端將原告解聘之動機。是原告以106年11月之年度所得累計3,738,376元，作為每年度之所得請求基礎，實屬保守，蓋106年11月之累計所得，尚未計入同年12月之報酬，亦未包含當年度原本應領取之年終獎金。綜上，如若兩造間之承攬關係仍為存在，依上開年度所得累計原告於每年12月31日前所得領取之承攬

獎金至少為3,738,376 元，為此，原告爰先向被告請求自107 年7 月16日起兩年內，被告短少給付之報酬合計7,476,752 元（計算式：3,738,376 元Ｘ2 年＝7,476,752 元），並無不當。

（七）兩造前於107年8月23日於花蓮縣政府調解時，原告曾有要求被告給付107 年7 月1 日至15日半個月之佣金190,000元，兩造並因此達成調解方案約定：「勞資雙方同意視資方核對後，如七月份薪酬如有差異同意補足。」等語，然被告公司迄今仍無法說明何以未給付7 月份之薪資報酬，為此原告爰依上開調解方案向被告公司請求190,000 元。另若以兩造於該調解期日之協商，原告半個月之報酬約為190,000 元，則整個月之報酬應為380,000 元，從而，原告整年度之承攬報酬當然會超過3,738,376 元，故原告僅以上開所得作為請求依據，確為保守。

（八）爰依兩造間之契約法律關係、民法第490 條、第511 條、第512 條第2 項、第227 條及第101 條之規定提起本件訴訟等語，並聲明：1 、被告應給付原告7,666,792 元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2 、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告所稱之請求權依據，包含承攬報酬、承攬契約任意終止後之損害賠償、承攬契約當然終止後已完成部分之報酬、不完全給付中瑕疵給付之損害賠償、不完全給付中加害給付之損害賠償等，然各項目、內容顯有不同，原告卻泛稱皆為請求7,476,752 元之請求權基礎，已非無疑。亦即，原告究竟是要主張報酬還是損害賠償，是要主張契約尚未終止或是已經終止，又契約倘若終止是屬於任意終止或當然終止，而不完全給付損害賠償是要請求履行利益損害還是固有利益損害等等，完全無法從原告起訴內容及主張加以認定。因此，就算先不論原告請求之數額完全無計算基礎及依據，光是請求項目、契約存否等前提要件，原告

就已模糊其詞，難認原告起訴有理。

（二）依兩造於103年4月1日簽訂之系爭業務人員契約，可知兩造間之權利義務內容應為承攬法律關係，其中第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，但至少應於十五日前以書面通知他方。乙方（即原告）於預告終止合約之期間內，不得從事本合約所定之承攬工作。」、第4項約定：「本合約終止時，乙方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，乙方不得再向甲方請求任何承攬報酬。」，被告已於107年6月25日發函通知原告，自107年7月16日起，終止兩造間之所有聘約關係。從而，兩造間之承攬關係於107年7月16日起應已消滅而失其效力。因此，原告請求107年、108年2年之報酬共計7,476,752元云云，顯無理由，原告亦無再援引民法第511條請求損害賠償。另兩造關於業務主管部分，兩造嗣於103年4月1日簽訂之「業務主管聘僱合約書」（下稱系爭103年業務主管契約），業生終止原告提出之102年3月30日締結系爭102年業務主管契約之效力，依前揭103年4月1日業務主管聘僱合約書之約定，兩造間之權利義務內容應為僱傭法律關係。

（三）原告關於報酬之計算方法，係以其106年之所得，推算其每年預估有3,738,376元之報酬。然原告所請求者為承攬報酬，而非工資，每年、每月數額理應不一，依最高法院關於承攬報酬之定義，係指承攬人須完成一定之工作，即施以勞務而產生一定之結果，始有報酬可言。因此，原告起訴既未說明其完成何項工作、或產生何種結果而得請領報酬，僅概括泛以106年之所得充作107年7月16日以後兩年之報酬數額云云，難認可採。又原告提起訴訟，本應負舉證責任，今原告於訴訟程序中不斷要求被告提供各種文件，包含獎金明細、業務人員所得明細表、實績表、處經理業務準則、督導、總監、資深總監設置辦法等，被告也

都如數提供，但原告迄今仍無法說明其請求數額之計算方式及依據，原告自應承擔未能舉證之不利益。所謂舉證責任減輕有其要件，原告所請求者為承攬報酬而非工資，可知本件並非勞工案件，應無調整或減輕舉證責任之必要。何況依據原告所述，其106年所得高達3,738,376元，可徵原告亦非經濟上之弱勢，因此，由原告負舉證責任並無違公平法理。

（四）被告早已欲與原告終止承攬關係，惟原告多次表示欲培養接班人等，故分別於105年1月29日及106年6月3 日向被告申請延退，該「外勤人員延期退休申請書」上亦清楚載明「本人趙國安…請公司准予延至107年7月15日退休，退休後之相關權益本人已明確了解，並願遵守規定。…」。從而，關於107年7月15日原告退休並終止兩造間所有承攬、聘僱關係一事，並非僅為被告單方面之意思，而係原告早在106年6月3 日之延期退休申請書即已闡明，是原告起訴之內容，尚有未洽。至於「業務主管聘僱合約書」為業務主管聘僱合約，與承攬關係無涉，而兩造間之承攬法律關係，應以兩造簽訂之系爭業務人員契約為依據，特此澄清。

（五）原告於00年出生，已年逾65歲甚多，被告依法強制原告退休，本無不合。從而，被告於107年6月25日發函通知原告在107年7月15日退休，於法有據。況且，原告先前分別已於105年1月29日及106年6月3 日向被告申請延期退休，而依「外勤人員延期退休申請書」可知，關於原告之退休期日即107年7月15日，兩造早有合意，何來原告所稱被告以強制退休手段規避給付退休金之情形，原告所言，尚難採信。綜上，原告於107年7月15日退休，係兩造合意之期日，而非被告恣意為之，於法亦無不合，被告否認有與原告簽訂終身制之僱傭合約。原告另援引系爭業務主管契約第4 條第1 項、第2 項為請求之依據，然細譯該約定條文內容，應非請求權基礎，亦無排除勞基法之適用，是被告依

法為原告辦理退休，並無不合。

（六）關於兩造簽訂之契約事項及內容，都是共同協議、理解後始簽訂，並無不法或逼迫之情事。而民法第511 條規定係使定作人有任意終止權，而在賦予定作人任意終止權之同時，課與定作人於終止契約後之損害賠償責任。然而，觀察系爭業務人員契約第7 條第3 項之約定內容，可知該合約中並非只有被告有任意之契約終止權，而係兩造皆擁有隨時終止承攬合約之權利。從而，民法第511 條之內容，與系爭業務人員契約第7 條第3 項、第4 項約定內容，所欲處理之事項不同，不應等同視之，更不適當以民法第511 條內容為例，率論旨揭承攬合約書之內容有約定不當及顯失公平等無效之情事。又原告另以民法第512 條第2 項內容，論述旨揭約定有顯失公平情事云云，更顯荒謬。因民法第512 條第2 項之規定，係欲處理當承攬人死亡或不能完成工作而被認定契約終止時，規範其後續法律效果為何，根本與本案無任何關聯，原告率以民法第512 條第2 項規定，指謫旨揭承攬合約書內容有約定不當及顯失公平等無效之情事云云，顯無理由。綜上，兩造間就兩造之承攬法律關係，為不同於民法承攬之約定（按：契約賦予原告於民法所無之任意終止權即為適例），應無不當，是原告率爾主張因兩造約定與民法承攬規定不同，即該當民法第247 條之1 顯失公平而有無效之情形云云，難認有理。

（七）原告請求調查被告其他員工之薪資，並主張如果其他員工仍任職，且如107年之業務報酬等同或高於105年、106 年，則原告請求之報酬有理由云云，根本毫無依據。亦即，為何其他員工仍在職，原告請求之報酬即有理由？其他員工之報酬如何等同原告之報酬？又原告泛稱被告承諾給付190,000 元云云，被告否認之。該190,000 元僅係兩造在調解程序中討論之事項，並無共識，爾後，兩造也沒有達成任何協議，是被告自無給付190,000 元之義務。原告在

職時之保單利益，皆已由訴外人即原告之子趙任元全部承接，此為兩造及趙任元皆同意之事，原告之保單利益既已由趙任元承接，應已無報酬得以請求，迺原告一方面由其子承接保單利益，另一方面卻再以自己身分向被告請求報酬云云，豈不重複。

（八）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查：

（一）原告前任職於被告公司，職稱為行銷業務督導，兩造並於102年3月30日締結系爭102年業務主管契約、103年4月1日締結系爭103年業務主管契約及系爭業務人員契約。

（二）原告分別於105年1月29日、106年6月3日簽立「外勤人員延期退休申請書」內容分別略為：「請公司准予延至106年7月15日退休」、「請公司准予延至107年7月15日退休」等語。

（三）被告於107年6月25日以「通知函」通知原告終止兩造間之所有聘約關係。

（四）原告於任職被告公司期間之保單利益，業經原告之子趙任元承接之。

上情有系爭102年業務主管契約、系爭103年業務主管契約、系爭業務人員契約、105年1月29日及106年6月3日外勤人員延期退休申請書、被告107年6月25日通知函保單利益承接相關資料等件影本附卷可稽（見本院107年度重勞訴字第2號卷〈下稱重勞訴卷〉第7頁至第11頁、本院卷第17頁至第22頁、第41頁至第43頁背面、第61頁至第63頁），且為兩造所不爭執，自堪認定為真實。

四、得心證之理由：

另就原告主張被告應給付如其聲明所示之金額等情，乃為被告否認，並以前詞置辯。是以本院應審酌者係：（一）兩造間之契約關係是否業已終止？（二）原告起訴請求被告給付

7,666,792 元，是否有理由？茲分述如下：

（一）兩造間之契約關係是否業已終止？

1、原告本件起訴請求被告給付承攬報酬，乃本於系爭102 年業務主管契約及系爭業務人員契約之契約法律關係而為主張，就此被告另提出系爭103 年業務主管契約，抗辯稱兩造間系爭102 年業務主管契約應已終止，就原告業務主管部分之契約應以前揭系爭103 年業務主管契約取代之。經查，系爭102 年業務主管契約乃於102 年3 月30日締結，系爭103 年業務主管契約係與系爭業務人員契約同於103 年4 月1 日締結等節，業經本院認定如前。而締結在後之系爭103 年業務主管契約第14條乃約定：「（合約之排他性）甲、乙雙方同意（按：甲方為被告，乙方為原告），自本合約生效日起，於本合約生效前已存在之任何形式之僱傭合約均同時終止。甲、乙雙方之權利義務悉依本合約之約定」。則依前揭約定之內容、系爭102 年業務主管契約及系爭103 年業務主管契約之約定內容均係環繞原告任職被告公司為業務主管之職務，及兩造同日同時簽立系爭103 年業務主管契約及系爭業務人員契約等情事，應堪認兩造締結系爭103 年業務主管契約時已有以此契約取代系爭102 年業務主管契約之意思，系爭102 年業務主管契約之效力業於兩造締結系爭103 年業務主管契約時終止。是原告本件之請求權基礎之一，應以系爭103 年業務主管契約之內容為斷，合先敘明。

2、另就兩造間之契約法律關係，其契約性質為何乙節，就系爭業務人員契約部分兩造均不爭執為承攬契約，然就系爭103 年業務主管契約部分，原告主張為承攬契約，被告則抗辯稱為僱傭契約。經查：

（1）按保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞基法第2 條第6 款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所

招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據（司法院釋字第740號解釋解釋文參照）；蓋勞基法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞基法所稱勞動契約。關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞基法所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，雖僅能販售該保險公司之保險契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬勞基法所稱勞動契約。再者，保險業務員管理規則係依保險法第177條規定訂定，目的在於強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係（金融監督管理委員會102年3月22日金管保壽字第1020543170號函參照）。該規則既係保險法主管機關為盡其管理、規範保

險業務員職責所訂定之法規命令，與保險業務員與其所屬保險公司間所簽訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關係，是故不得逕以上開管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據（司法院釋字第740號解釋解釋理由書意旨參照）。是揆諸前揭司法院解釋意旨，判斷保險業務員與保險公司間之契約法律關係究為勞動契約或承攬契約或其他法律關係，即應以其勞務給付提供之時間、地點及報酬給付計算之方式為判斷。

（2）而查，就勞務給付提供之時間、地點部分，系爭103年業務主管契約第2條乃約定：「雙方同意因工作特性及需要，本合約為『部分工時制』」，並無證據證明有上下班及固定工作時間之約定，或要求打卡，就工作之時間地點方式，在法令之規範下，均可自行決定，應認原告提供勞務之過程並未受被告指揮、監督及控制，雙方人格從屬及指揮監督關係甚為薄弱，此與勞動契約關係之本質不同。又就給付報酬之計算方式，依系爭103年業務主管契約第4條第1項約定：「乙方（按：即被告）之各項勞務報酬應依其職級、按甲方公布之STD各職級應適用之業務準則、公文通知等內部規章辦法計算之…」，另參以被告所提原告於106年3月至107年3月業務人員所得明細表、實績表（見本院卷第69頁至第136頁），原告之報酬包括基本及特別績效津貼、督導總監加給、代數獎金，及計算基礎乃依原告及其所屬業務員之業績計算，係以成功招攬保險之成果計算，而而該成果與「工作時間」並無關聯，亦無法以「工作時間」作為轉換，且而招攬保險之機會亦非由被告所提供，顯見係由原告自行負擔業務風險。則揆諸前揭司法院釋字第740號解釋之意旨而為判斷，兩造間之系爭103年業務主管契約之約定內容，其特徵均與勞動契約不符，應屬承攬契約之法律關係。

3、又原告主張被告應給付承攬報酬，無非係以前揭系爭103年業務主管契約及系爭業務人員契約仍存續未經合法終止為其論據，此節亦為被告否認，辯稱：兩造間之全部契約法律關係，業經兩造合意終止等語。經查，原告前於106年6月3日簽立「外勤人員延期退休申請書」，內容記載略以：「本人趙國安…請公司准予延至107年7月15日退休，延退後之相關權益本人已明確瞭解，並願遵守規定…」，並經被告於106年6月12日同意等情，有前揭申請書影本1份存卷可考（見本院卷第22頁），已如前述。是由此觀之，上開申請書固記載「退休」之用語，核其真意應為終止兩造間之全部契約法律關係，應認兩造業已合意自107年7月16日起終止兩造間之全部契約法律關係，兩造間之系爭103年業務主管契約及系爭業務人員契約均生合意終止之效力。

4、原告又主張前揭延期退休申請書係被迫簽署乙節，然就此原告並未舉證以實其說，並非可採。又原告另主張前揭申請書及系爭業務人員承攬合約書第7條第4項規定均屬定型化契約條款，均為被告事先書立，且有顯失公平情事，應屬無效云云。惟查：

（1）按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者，民法第247條之1定有明文。又按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、其他於他方當事人有重大不利益之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，民法第247條之1第1款、第4款定有明文。依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，原則上固屬定型化契約，惟按契約當事人

間所訂定之契約，是否顯失公平而為無效，除應視契約之內容外，並應參酌雙方之訂約能力、雙方前後交易之經過及獲益之情形等其他因素，全盤考慮，資為判斷之依據（最高法院92年度台上字第963號判決參照）。且所謂定型化契約之條款因違反誠信原則，顯失公平，而無效者，係以契約當事人之一方於訂約當時處於無從選擇締約對象或無拒絕締約餘地之情況，而簽訂顯然不利於己之約定為其要件（最高法院92年度台上字第39號判決參照）。

（2）就系爭延期退休申請書部分，就任意性終止契約之通知，不以書面為之為必要，而被告為方便原告終止契約，事先製作系爭延期退休申請書之空白書稿供原告使用、填寫，僅係被告提供原告於行使終止權時之協助或協力，該空白書稿非屬民法第247條之1所定之定型化契約。且被告所預先製作之制式外勤人員延期退休申請書空白書稿內並無任何契約條款之約定，亦無原告應放棄依法得請求之任何權利，原告填載系爭延期退休申請書並交付予被告，向被告為終止契約之意思表示後，不得向被告請求承攬報酬，本即民法上契約終止後之效力所致，並非基於兩造間之約定，自難認有何以契約使原告拋棄或限制原本得行使之報酬請求權之情事。是原告主張系爭延期退休申請書屬定型化契約條款，依民法第247條之1規定為無效云云，並非可採。

（3）另就系爭業務人員契約第7條第4項約定：「本合約終止時，乙方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，乙方不得再向甲方請求任何承攬報酬」部分，經查，前揭契約條款顯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業務人員契約前或簽署時提供個別諮商或議定承攬工作條件之機會，堪認系爭業務人員

契約係依被告一方預定用於與保險業務員締結承攬契約之契約條款而事先擬就而屬定型化契約，前揭約定自屬定型化契約條款，而有民法第247條之1規定之適用。然查，原告簽署系爭業務人員契約時，已任職保險業務員甚久，職位甚高，收入非低，且並無證據證明其締約當時處於無從選擇締約對象或無拒絕締約餘地之情況。又前揭定型化契約條款之內容，亦係本於民法上契約終止之原理，就承攬契約終止後，定作人既無再繼續完成一定工作，自無請求報酬之餘地之明文化，解釋上無礙於定作人已完成一定工作時得請求之報酬，自無若何預先使原告拋棄或限制原本得行使之報酬請求權之疑慮，揆諸前揭規定及解釋，前揭定型化契約條款並無顯失公平，自無違反民法第247條之1而生無效之情事。

（二）原告起訴請求被告給付7,666,792元，是否有理由？

1、按工作未完成前，定作人得隨時終止契約。但應賠償承攬人因契約終止而生之損害；工作已完成之部分，於定作人為有用者，定作人有受領及給付相當報酬之義務；因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償，民法第511條、第512條第2項、第227條定有明文。又按工作之完成，係基於定作人之利益及需求，如定作人認工作之完成，對其已無意義或利益時，應允許定作人於工作完成前，得隨時任意終止承攬契約，以免繼續無利益或無意義之工作，但應賠償承攬人因契約終止所生之損害，以兼顧承攬人之權益，此乃民法第五百十一條規定所由設。惟該條之規定係限於定作人任意終止承攬契約之情形；倘定作人之終止契約，係經過承攬人之同意時，承攬人既得經由利害衡量，而為一定之盤算，自行決定其終止後與定作人間之權利義務關係，並受該合意終止後特別約定之拘束，自與定作人片面決定終止契約之情形有別，即無該條規定之適

用（最高法院103 年度台上字第619 號判決意旨參照）。

2、經查，兩造間之系爭103 年業務主管契約及系爭業務人員契約，業經兩造合意終止，乃經本院認定如前。則原告請求被告給付107 年7 月16日起2 年內之報酬，揆諸前揭規定，兩造間之承攬契約既經兩造合意終止，而非出於被告片面終止，則原告即無從再向被告請求承攬報酬或請求賠償因承攬契約終止所生之損害；且原告亦無指明或舉證證明被告有何債務不履行之情事，原告亦無從請求被告就此部分為損害賠償。是原告請求判決如其聲明所示，即屬無據。

五、綜上所述，原告依兩造間之契約法律關係、民法第490 條、第511 條、第512 條第2 項、第227 條及第101 條之規定，據以請求被告給付7,666,792 元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　陳裕涵

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（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　　109　　年　　6　　月　　18　　日

書記官　陳姿利