臺灣高等法院花蓮分院民事判決

109年度重勞上字第1號

上　訴　人　趙國安
訴訟代理人　何俊賢律師
被上　訴人　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，上訴人對於中華民國109年6月18日臺灣花蓮地方法院108年度重勞訴更一字第1號第一審判決提起上訴，本院於110年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及假執行之聲請均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：

㈠他自民國（下同）70年間即任職於被上訴人之花蓮○○營業處○○○，職稱為○○○、行銷督導。兩造於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）；於103年4月1日簽立業務主管聘僱合約書（下稱系爭103年業務主管契約）及業務人員承攬合約書（下稱系爭103年業務人員契約）。前開系爭103年業務人員契約兩造間係成立承攬法律關係；而系爭102、103年業務主管契約，兩造間均係成立包含承攬及僱傭之混合或聯立法律關係，即從事保險業務員招攬保險相關業務及受領相關報酬部分為承攬法律關係；在被上訴人內部擔任業務主管職務，進行協助相關行政職務部分為僱傭法律關係。

㈡詎被上訴人以107年6月25日通知函（下稱107年6月25日通知函）援引勞動基準法（下稱勞基法）第54條第1項第1款規定，通知他兩造間自同年7月16日終止所有聘約關係之依據。惟依兩造間簽立之105年1月29日、106年6月3日外勤人員延

期退休申請書可知，兩造間僅就勞工屆齡退休等僱傭關係為約定。且被上訴人107年6月25日通知函亦明載兩造間僅依勞基法第54條第1項第1款規定終止兩造間之聘約關係。是兩造間僅就僱傭關係約定終止，與兩造間成立之承攬關係無涉，故兩造間系爭102年、103年業務主管契約及103年業務人員契約之承攬關係仍繼續存在。

㈢他依兩造間107年9月13日【註：上訴人主張107年8月23日為申請日期】花蓮縣政府調解方案約定「勞資雙方同意視資方核對後，如7月份薪酬如有差異同意補足」等語，請求被上訴人給付他自107年7月1日起至同年月15日止之佣金新臺幣（下同）19萬元；及他以「106年11月業務人員所得明細表」所示之年度所得累計3,738,376元為保守計算基準，請求被上訴人應給付他自107年7月16日起2年內之承攬報酬合計7,476,752元（計算式：3,738,376元x 2年＝7,476,752元）。

㈣爰依兩造間系爭102年、103年業務主管契約及103年業務人員契約第4條第1項約定、民法第490條、第227條、第101條規定為請求，起訴聲明：㈠被上訴人應給付上訴人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。㈡願供擔保，請准宣告假執行。【按上訴人於原審主張選擇合併之請求權基礎尚有民法第511條、第512條第2項規定，於本院不再主張，爰不予贅述；原審更一卷第203頁反面、本院卷第77、207頁）】

二、被上訴人則以：

㈠系爭102年、103年業務主管契約，兩造間之權利義務內容應為僱傭法律關係。

㈡兩造間前簽之系爭102年業務主管契約，依系爭103年業務主管契約第14條排他性約定，已因兩造後簽之系爭103年業務主管契約取代，系爭102年業務主管契約已終止；兩造已以106年6月3日外勤人員延期退休申請書合意上訴人將於107年7月15日退休，他並無逼迫上訴人簽立外勤人員延期退休申

請書之情事存在，他已以107年6月25日通知函通知上訴人，自107年7月16日起終止兩造間所有承攬、僱傭關係，上訴人請求107年7月16日後之2年承攬報酬顯無理由；又縱法院認兩造間並未合意終止契約，惟他亦已依系爭103年業務人員契約第7條第3項之約定，合法終止系爭103年業務人員契約，上訴人起訴請求107年7月16日以後2年之報酬，亦無理由。

㈢本院108年度勞抗字第1號民事裁定所認定者，僅指管轄部分，通篇裁定未論及系爭業務主管契約有關於終止之約定；系爭103年業務人員契約第7條第3項之約定內容，可知兩造均有任意終止該業務人員契約之權利。因此上訴人認係定型化契約顯失公平而有無效情形，難認有理。

㈣上訴人起訴請求之報酬數額，完全無計算基礎及依據。且上訴人亦未說明其完成何項工作而得請領報酬，僅概括泛以106年所得推算107年7月16日以後2年之報酬，難認可採；他已依上訴人要求提出包含獎金明細、業務人員所得明細表、實績表、「○○○業務準則」、「督導、總監、資深總監設置辦法」等文件，惟上訴人迄今仍無法說明其請求數額之計算方式及依據，自應由上訴人承擔未能舉證之不利益；他否認有於調解時承諾給付上訴人107年7月1日起至同年月15日止之佣金19萬元，僅係討論事項，並無共識，嗣兩造間亦無任何協議，其無給付19萬元義務；又上訴人之保單利益已由其子趙○○承接，上訴人已無報酬得以請求，否則上訴人為重複請求報酬；兩造間之僱傭關係既已終止，則終止後應無法再請求基於僱傭關係所生之僱傭報酬，是上訴人請求7,476,752元如為組織利益，則因兩造間僱傭契約已終止，亦已不得再為請求等語，資為抗辯。

三、原審判決駁回上訴人之訴及其假執行聲請。上訴人不服，全部提起上訴。上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人7,666,792元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢上訴人願供擔保請准宣告假執

行。被上訴人則答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，被上訴人願供擔保請准宣告免為假執行。

四、不爭執事項：

㈠上訴人任職於被上訴人之花蓮據點「○○營業處○○○」，職稱為行銷督導。兩造於102年3月30日簽立系爭102年業務主管契約；103年4月1日簽立系爭103年業務主管契約；103年4月1日簽立系爭103年業務人員契約，有前開業務主管契約及業務人員契約（重勞訴卷第7-10頁、原審更一卷第17-19、41-43頁）附卷。

㈡上訴人有於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各1紙，有前開外勤人員延期退休申請書2紙（原審更一卷第21-22頁）附卷。

㈢被上訴人以107年6月25日通知函通知上訴人略以：依勞動基準法第54條第1項第1款規定，以本函通知退休日為107年7月15日，並自107年7月16日起終止上訴人與被上訴人間之所有聘約關係，有前開通知函（原審更一卷第20頁）附卷。

㈣被上訴人訂有「業務主管退休或身故後權益承接辦法」，就承接人身分資格、順位及權益承接範圍、資格等均有明文，規定內容如原審更一卷第48-49頁所示。

㈤被上訴人以上訴人於107年7月15日退休，為避免影響保戶權益，其轄下所服務之保單共計3,525件，請承接人簽署確認而製作之保單承接確認函，由趙○○即上訴人之子於同年月26日在承接人（親簽）處簽名，有該保單承接確認函（原審更一卷第63頁）附卷。

㈥兩造間成立之系爭103年業務人員契約（原審更一卷第17-19頁），係屬承攬契約。

五、爭執事項：

㈠兩造間簽立之系爭102、103年業務主管契約性質為何？係僱傭契約或兼含僱傭及承攬之混合契約？

㈡兩造間就系爭102年業務主管契約、系爭103年業務主管契約及系爭103年業務人員契約，是否已合意終止？

㈢系爭102年業務主管契約第8條第2項、系爭103年業務人員契約第7條第3、4項之約定，及外勤人員延期退休申請書，是否屬定型化契約？如是，是否有民法第247條之1規定之顯失公平而無效之情形？

㈣上訴人請求107年7月1日起至同年月15日止之佣金19萬元及依106年11月業務人員所得明細表所示之年度所得為計算基礎，請求自107年7月16日起2年內之承攬報酬7,476,752元，有無理由？

六、本院之判斷：

㈠兩造間簽立之系爭102、103年業務主管契約性質係屬兼含僱傭及承攬之混合契約：

1.上訴人為被上訴人之花蓮據點「○○營業處○○○」之行銷督導。兩造於102年3月30日簽立系爭102年業務主管契約，嗣於103年4月1日簽立系爭103年業務主管契約，並同時簽立系爭103年業務人員契約（重勞訴卷第7-10頁、原審更一卷第17-19、41-43頁反面），且系爭103年業務人員契約係屬承攬契約等情，兩造均不爭執，如不爭執事項㈠、㈤所示。

2.上訴人主張系爭102年、103年業務主管契約均係包含僱傭及承攬之混合或聯立法律關係，亦即絕大部分係以承攬關係為主，僅有部分兼具僱傭關係等語。被上訴人則抗辯系爭102年、103年業務主管契約為僱傭關係等語。查：

①按勞動基準法第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（司法院釋字第740號解釋解釋理由書意旨可資參照）。

②系爭102年、103年業務主管契約有關勞務給付及報酬約定暨有關業務準則、設置辦法相關規定如下：

⑴系爭103年業務主管契約前言載明「茲因甲方（即被上訴人）聘僱乙方（即上訴人）為業務主管，從事保險業務推展、提供保戶服務、保險業務員招募、管理及輔導，並發展保險業務等事宜，雙方合意訂立本聘僱合約，條款如下以資共同遵守：」，第2條合約性質約定「雙方同意因工作特性及需要，本合約為『部分工時制』。」、第3條工作職掌及範圍約定「乙方應依甲方之作業規定，負責通訊處業務之推動、發展與管理；所轄各級業務人員之招募、遴選、訓練、輔導、管理；參與甲方所舉辦之業務會議；應督促所轄各級業務員達成各項考核標準；並配合甲方完成各項業務檢查及甲方所指定之其他工作。」、第4條報酬及其他權利義務第1項約定「乙方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，甲方保有隨時修改該等內部規章辦法、調整相關報酬之權利，其變動並自甲方依本合約第9條第1項約定公告時即為生效。」第2項約定「乙方之工作時間、給假、福利、出勤考核、請假、升遷及異動，及其他因本合約所得享受及負擔之權利義務等事項，悉依甲方所訂定適用於乙方所屬部門之業務準則、辦法、手冊、公文通知、作業細則及中華民國相關法令辦理。」（原審更一卷第41頁）。

⑵系爭102年業務主管契約與系爭103年業務主管契約相較，系爭102年業務主管契約除前言無「保險業務推展、提供保戶

服務」及第4條第2項無福利、請假外，其他第2條、第3條及第4條第2項約定均與系爭103年業務主管契約相同。又系爭102年業務主管契約第4條報酬及其他權利義務第1項約定「乙方（即上訴人）之工資依其職級應適用之業務準則計算，其餘依業務人員獎勵辦法領取之津貼或獎金非屬工資範疇，不計入平均工資。」（重勞訴卷第7頁反面）。

⑶被上訴人之「○○○（AM）業務準則」（下稱業務準則）第1條規定「工作內容：一、承攬事項：保單招攬及服務。二、僱傭勞務事項：㈠經營計畫之擬定。㈡目標管理與控制。㈢增員與訓練。㈣激勵與輔導。㈤市場的開發與評估。㈥公共關係的建立。㈦行政作業監督與規劃。㈧其他公司規定事項。」、第2條規定「承攬報酬及僱傭報酬：一、承攬報酬項目如下：㈠初年度業務津貼及續年度服務津貼。㈡業績獎金。㈢推介獎金。二、僱傭報酬項目如下：㈠工資項目：1.基本績效津貼。2.特別績效津貼。3.處育成獎金。4.達成津貼。5.輔導津貼。6.育成獎金。7.代數獎金。㈡其他非屬工資之獎勵性質獎金：1.營業區年終績效獎金。2.營業處年終績效獎金。3.個人年終績效獎金。㈢初年度業務津貼雖非僱傭工資項目，惟為AM福利計，仍納為員工退休金、職災補償、勞健保投保薪資等計算工資之基礎」（原審更一卷第162-166頁）。

⑷被上訴人之「督導、總監、資深總監設置辦法」（下稱設置辦法）第2條工作職掌規定亦分承攬事項及僱傭勞務事項，規定均同於上開業務準則規定。另第3條待遇規定「一、督導、總監、資深總監之待遇，除按【○○○（AM）業務準則】支給承攬報酬及僱傭報酬外，僱傭報酬工資部分，依下列規則另外核發督勵津貼：㈠初任督導、總監、資深總監者，自任職起第一考核期內（一年），每月依下表一支領督勵津貼。㈡爾後督導、總監、資深總監支督勵津貼，於每年一月依前一年度營業處系統月平均FYC，每月依下表二核發（原審更一卷第167-168頁）。

③依上訴人於原審提出「10611業務人員所得明細表」有分FYC，及固定薪津項目，就固定薪津項目所示：輔導津貼（係規定於業務準則第2條二、㈠5.）、○○○基本績效津貼（係規定於業務準則第2條二、㈠1.）、督導總監加給（係規定於設置辦法第3條一㈠）、○○○特別績效津貼（係規定於業務準則第2條二、㈠2.）、代數獎金一、二（係規定於業務準則第2條二、㈠7.）（重勞訴卷第13-14頁反面）。

④證人柳宗啟（原任被上訴人北部督導區行銷推展襄理，108年1月1日離職前為花蓮○○營業處業務○○○）109年12月3日於本院結證稱：內勤人員與公司屬僱傭關係，業務人員屬外勤人員，有佣金、組織獎金，而內勤人員是固定薪資，無佣金及組織獎金；兼職外勤人員不用上班，與公司屬承攬契約，無法晉升至業務主管職，亦無組織利益；正職外勤人員採部分工時制，公司規定只要上班1小時，早上8-9時要到公司開會，開完會就去跑業務，此種人員有勞健保、組織利益及依照績效決定薪資數額，而非固定薪資，上班要打卡，否則會有懲處；正職外勤人員達到公司規定的績效，可晉升為主管，依序為主任、襄理、○○○、營業○○○、督導、總監及業務副總。這些外勤人員的主管，也需要受到總公司或公司的指揮監督，從事主管應從事的業務。倘未遵從總公司或公司監督從事公司或總公司指派業務，公司有業務人員管理辦法，嚴重為解任，輕者申誡、警告，公司定有業務人員管理辦法等語（本院卷第164-165頁）。

⑤依上開證據資料所示，系爭102年、103年業務主管契約性質應係僱傭及承攬混合契約：

⑴就勞務給付方式（包含工作時間）：

依系爭102年、103年業務主管契約第2條合約性質約定為部分工時制，及其前言、第3條工作職掌及範圍可知，係負責保險業務之推展、管理及增員訓練等工作事項；依證人柳宗啟前開證述可知，有勞健保、組織利益及依照績效決定薪資數額（即非固定薪資）之正職外勤人員晉升為業務主管，上

班為部分工時制，而業務主管需受被上訴人之指揮監督其業務，亦受到業務人員管理辦法之約束。堪認系爭102年、103年業務主管契約依其勞務給付方式應係僱傭及承攬混合契約。

⑵就給付報酬計算基礎方式：

依系爭102年、103年業務主管契約第4條第1項均約定上訴人之報酬（工資）依其職級應適用之業務準則等計算之；而依業務準則第1條即約定工作內容分為承攬事項（保單招攬及服務）及僱傭勞務事項（如經營計畫之擬定、目標管理與控制及增員與訓練等）、第2條約定承攬報酬及僱傭報酬；又依設置辦法第2條工作職掌規定亦分承攬事項及僱傭勞務事項，規定均同於上開業務準則規定。第3條督導待遇除按業務準則支給承攬報酬及僱傭報酬外，亦給付僱傭報酬工資；本院復參酌上訴人提出本件請求計算基礎之「10611業務人員所得明細表」有分FYC，及固定薪津項目（包含輔導津貼、○○○基本績效津貼及督導總監加給等），而所謂FYC（係First year commission縮寫），意指保險公司的銷售人員從客戶的首年保費中所獲取的第一年佣金，保險公司將之稱為首年佣金。另固定薪津均屬僱傭報酬。是上訴人所受報酬基礎包含僱傭及承攬之報酬，堪認系爭102年、103年業務主管契約依其勞務給付方式應係僱傭及承攬混合契約。

⑥徵諸被上訴人於107年7月3日（申請日期為107年6月15日）在花蓮縣政府爭議調解紀錄時，資方即被上訴人亦主張兩造間之契約為複合性契約（僱傭、承攬雙合約），就行政主管業務而言，應為勞雇契約，關於業績承攬部分，屬承攬契約（重勞訴卷第12頁）。

⑦依上，系爭102年、103年業務主管契約係包含承攬及僱傭之混合契約，堪以認定。是上訴人此部分主張應為可採。

㈡兩造間就系爭102年業務主管契約、系爭103年業務主管契約及系爭103年業務人員契約，已合意終止：

1.上訴人主張依外勤人員延期退休申請書及107年6月25日通知

函之內容可知，兩造間僅終止僱傭之法律關係，與承攬法律關係無關，因此，兩造間簽立系爭102年業務主管契約、系爭103年業務主管契約及業務人員契約，關於承攬之法律關係，並未合意終止，依舊存在等語。被上訴人則抗辯兩造間所有契約關係（承攬或僱傭），業經兩造合意終止。又縱本院認兩造間未合意終止兩造間所有契約關係，被上訴人亦已依系爭103年業務人員契約第7條第3項約定，合法終止兩造契約等語。

①本件兩造已合意終止兩造間所有承攬及僱傭契約：

⑴系爭103年業務人員契約係屬承攬契約，此為兩造所不爭執，如不爭執事項㈥所示。系爭102年、103年業務主管契約係屬承攬及僱傭混合契約，亦如本院認定如前所述。

⑵上訴人有簽立105年1月29日、106年6月3日外勤人員延期退休申請書（原審更一卷第21-22頁），如不爭執事項㈡所示。依105年1月29日、106年6月3日外勤人員延期退休申請書其上所載，依序分別為上訴人申請被上訴人准予延至106年7月15日、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。且上訴人前開申請延退，亦依序分別經被上訴人於105年2月18日、106年6月12日逐級審核通過准予延退。本院審酌前開105年1月29日、106年6月3日外勤人員延期退休申請書均載有「本人趙國安出生於民國00年0月00日，已屆退休年齡…」之內容，可知，因上訴人年齡已逾法定退休年齡65歲，故一年一簽延後退休，堪信依106年6月3日外勤人員延期退休申請書，兩造已合意上訴人於107年7月15日退休。

⑶被上訴人以107年6月25日通知函（原審更一卷第20頁）通知上訴人略以：依勞動基準法第54條第1項第1款規定，以本函通知退休日為107年7月15日，並自107年7月16日起終止兩造間之所有聘約關係，如不爭執事項㈢所示。依前開107年6月25日通知函文義，本院審酌上訴人係因年齡已逾法定退休年齡65歲，並簽署106年6月3日外勤人員延期退休申請書，申

請於107年7月15日延退，屆期被上訴人以107年6月25日通知函通知上訴人自107年7月16日起終止兩造間之所有聘約關係，堪認兩造間所有聘約關係，不問承攬或僱傭之法律關係，均因兩造合意上訴人於107年7月15日退休，而自107年7月16日起終止兩造間所有之承攬或僱傭契約，足堪認定。

②上訴人起訴依系爭102年、103業務主管契約為其本件請求權基礎之一。被上訴人抗辯兩造前簽之系爭102年業務主管契約（重勞訴卷第7-10頁），已因兩造後簽之系爭103年業務主管契約（原審更一卷第41-43頁）取代，系爭102年業務主管契約已終止等語。查依系爭103年業務主管契約第14條「合約之排他性」約定「甲（即被上訴人）、乙（即上訴人）雙方同意，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。」（原審更一卷第43頁）。由於本院判認系爭102年、103年業務主管契約係屬承攬及僱傭之混合契約，及兩造間依106年6月3日外勤人員延期退休申請書已合意上訴人於107年7月15日退休，並由被上訴人以107年6月25日通知函自107年7月16日起終止兩造間之所有聘約關係，均如前述，是兩造間前簽之系爭102年業務主管契約，已因嗣後簽立之系爭103年業務主管契約第14條合約之排他性約定已告終止，足堪認定，是上訴人主張依系爭103年業務主管契約第14條約定，僅終止系爭102年業務主管契約僱傭部分，沒有終止承攬部分云云，顯無足採。

③況依系爭103年業務人員契約第7條「合約終止」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15日前以書面通知他方。乙方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。」（原審更一卷第18頁反面）。是依前開約定可知，兩造任一方均得隨時終止系爭103年業務人員契約，被上訴人既已以107年6月25日通知函（重勞訴卷第11、20頁）通知上訴人，自107年7月16日起終止兩造間所有聘約關係，從而，系爭103年業務人員

契約，縱非經合意終止，亦因被上訴人以前開107年6月25日通知函通知上訴人後，系爭103年業務人員契約已於107年7月16日起終止，亦堪認定。

2.上訴人又主張被上訴人係以脅迫方式，逼迫上訴人簽署前開外勤人員延期退休申請書云云，惟查：

①本院依上訴人聲請（本院卷第195-197頁）函詢被上訴人於107年4-6月間，有無指派旗下當時之督導長紀皓元（現任職於桃園督導區）要上訴人繼續簽署外勤人員退休延期申請書（本院卷第201頁）。經被上訴人以110年1月4日全球壽（直營）字第1100104001號函復「因趙國安於107年間已逾法定強制退休年齡，當時趙國安所屬督導區之督導長紀皓元協理曾詢問趙國安是否要再次辦理延退申請，因趙國安當時表達欲再次申請延退，紀皓元督導長始依其意願提供外勤人員退休延期申請書」（本院卷第247頁）。

②上訴人為證其遭被上訴人逼迫簽署前開外勤人員延期退休申請書乙節，本院依上訴人聲請（本院卷第95頁）傳訊之證人柳宗啟109年12月3日於本院出庭具結證述要以「（問：你有協助處理過外勤人員延期退休申請書的文書相關作業嗎？）有。（問：《請求提示原審更一卷第21-22頁外勤人員退休申請書並告以要旨》這兩份申請書你有無經手過？）22頁這個申請日為106年6月3日是我經手的。21頁那份我不確定，…106年因為副理已經不在此了，所以我確定是我經手，我是協辦人員，不用在審核欄的相關主管處簽名。（問：這張延期退休申請書，用意為何？）勞基法規定65歲以上雇主有權限不繼續僱用，我記得上訴人申請延退在106年之前就已經簽過好幾次，簽了後就能繼續任職，公司的延長退休是一年簽一次，持續核准就能持續任職，沒有核准表示公司不再讓他任職，這非我職掌範圍，應該是總公司業務部職掌範圍。（問：你說上訴人在106年之前就簽好幾次延退申請，是他主動提出的嗎？還是公司要讓他寫的？）我不清楚，我只是協辦，決定權在總公司業務部，我不知道是申請人向公司

提出申請，還是公司在延退期限屆滿前主動要延期的人員申請延退，但這個表格是公司提供的。22頁的表格是公司交給我，我再交給上訴人填寫的。…（問：你當時給上訴人這張外勤人員延期退休申請書，你有無跟上訴人說什麼？有無告訴他這是公司一定要他簽的文字？）我是跟他說前面幾年都是這樣簽，今年就按照往例這樣簽。我只有說這樣而已。…（問：全球人壽公司有無強迫上訴人簽剛剛提示的22頁外勤人員延期退休申請書？）沒有。要如何強制？（問：被上訴人公司把外勤人員延期退休申請書交給你，要你交給上訴人簽，有無要你跟上訴人說如果上訴人不簽，上訴人會被處罰？）沒有，上面沒有這樣交代。（問：上訴人拿到外勤人員延期退休申請書有無跟你表示他是被被上訴人公司逼的，他不簽？）他有抱怨說簽這個是多此一舉，他說每年都一樣這樣簽，我就是回說往例就是這樣簽好幾年，就按照往例這樣簽，他沒有說被逼的，也沒有人逼他簽。（問：如果上訴人沒有簽外勤人員延期退休申請書，你是否會被懲處？）不會，我只是協助轉手這個文件而已。」（本院卷第166-169、177頁）。

㈢依上開被上訴人之函復說明及證人柳宗啟之證述可知，因上訴人係於00年0月00日出生，因已逾法定強制退休年齡65歲，而簽立外勤人員延期退休申請書申請延退，並無被上訴人逼迫上訴人簽署之情形存在，堪以信實。是上訴人未能就其所主張前開外勤人員延期退休申請書係被上訴人以脅迫方式，逼迫其簽署乙節，舉證以實其說，其此部分主張顯無可採。

㈣系爭102年業務主管契約第8條第2項、系爭103年業務人員契約第7條第3、4項之約定，及外勤人員延期退休申請書，是否屬定型化契約？如是，是否有民法第247條之1規定之顯失公平而無效之情形？

1.按系爭102年業務主管契約已經後簽之系爭103年業務主管契約取代而終止，已如前述，是本件應以系爭103年業務主管

契約為本件上訴人請求依據之一。從而，系爭102年業務主管契約第8條第2項約定是否屬定型化契約有無顯失公平無效情形，即無論斷之實益及必要，先予敘明。

2.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247-1條定有明文。次按民法第247-1條第3款所稱「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者」，係指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之餘地，始足當之。所謂「按其情形顯失公平者」，則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言（最高法院102年度台上字第2017號民事判決意旨參照）。且定型化契約之條款，因違反誠信原則，顯失公平而無效者，應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者始足當之（最高法院92年度台上字第39號判決意旨亦可資參照）。

3.上訴人主張系爭103年業務人員契約第7條第3項、第4項之約定，及外勤人員延期退休申請書均係由被上訴人先行擬定，預定用於同類契約之條款而訂定之契約，屬定型化契約，且有民法第247-1條第3款、第4款規定之情形，應為無效云云。查：

①上訴人主張因系爭102年業務主管契約【按上訴人誤植為系爭103年業務主管契約，此觀重勞訴卷所附契約即明】第17條約定之管轄法院有顯失公平，且經本院108年度勞抗字第1號民事裁定（重勞訴卷第9頁反面）認定確有顯失公平之處，可知系爭103年業務人員契約第7條第3項之約定，及外勤人員延期退休申請書，均為定型化契約，且有民法第247-1條顯失公平而無效之情事云云（本院卷第91頁）。惟查，前

開本院108年度勞抗字第1號民事裁定僅就系爭102年業務主管契約第17條合意管轄為審究，並無論及其他條款，是上訴人據此為上開主張，顯無可採。

②系爭103年業務人員契約部分

⑴觀諸系爭103年業務人員契約除乙方即上訴人之簽名、身分證字號、戶籍地址、住（居）所地址、聯絡電話及見證人欄位係空白預備提供予上訴人及見證人填寫外，其餘條款均係以電腦打字，堪認係由被上訴人單方所事先擬定，並印妥內容。本院復徵諸卷內並無證據顯示被上訴人曾予上訴人有議定系爭103年業務人員契約所示條款之機會，堪認前開契約應係被上訴人一方預定用於與保險業務員締結承攬契約之契約條款所事先擬定而屬定型化契約，從而，系爭103年業務人員契約第7條第3項、第4項之約定自屬定型化契約條款，而有民法第247-1條規定之適用。

⑵依系爭103年業務人員契約第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15日前以書面通知他方。乙方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。」（原審更一卷第18頁反面），可知，前開約定賦予兩造均得隨時終止系爭103年業務人員契約，難認有何民法第247-1條第3款、第4款規定之情形，而有顯失公平而無效情形存在。

⑶依系爭103年業務人員契約第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。」（原審更一卷第18頁反面）。前開定型化契約條款之內容，本院認亦係本於民法上契約終止之法理，即契約終止後，契約向後失其效力。是於承攬契約終止後，基於承攬契約所生權利義務亦均同時終止，承攬人既無須繼續完成一定工作，自亦無請求報酬之可言，是於承攬契約終止後，上訴人不得再向被上訴人請求承攬報酬此為當然，解釋上並無礙於承攬人已完成工作之報酬請求。是並無使上訴人有何拋棄權利或限

制其行使權利之情形存在，亦難認有何民法第247-1條第3款、第4款規定之情形，而有顯失公平而無效情形存在。

③外勤人員延期退休申請書部分

觀諸外勤人員延期退休申請書，應係被上訴人預先製作之制式例稿，其上並無契約條款約定，亦無使上訴人放棄權利義務之約定，僅係由被上訴人預先提供其所製作之外勤人員延期退休申請書空白例稿予上訴人使用、填寫，表示申請延期退休之意思表示，堪認係被上訴人提供上訴人表示申請延退之協助至明。是上訴人主張前開外勤人員延期退休申請書屬定型化契約，依民法第247-1條第3款、第4款規定而有顯失公平而無效，即無可採。

④依上，上訴人主張系爭103年業務人員契約第7條第3項、第4項約定，及外勤人員延期退休申請書，依民法第247-1條第3款、第4款規定有顯失公平而無效云云，均無可採。

㈣上訴人請求107年7月1日起至同年月15日止之佣金19萬元及依106年11月業務人員所得明細表所示之年度所得為計算基礎，請求自107年7月16日起2年內之承攬報酬7,476,752元，均無理由：

1.上訴人主張兩造間承攬關係仍存在，其自得依系爭102年業務主管契約、系爭103年業務主管契約及業務人員契約之約定，請求被上訴人給付自107年7月1日起至同年月15日止之佣金19萬元，及依「106年11月業務人員所得明細表」（重勞訴卷第13-14頁）所示之年度所得累計3,738,376元為保守計算基礎，作為被上訴人應給付其自107年7月16日起2年內之承攬報酬合計7,476,752元（計算式：3,738,376元x 2年＝7,476,752元）云云。惟查：

①系爭102年、103年業務主管契約性質屬承攬及僱傭之混合契約，及系爭102年業務主管契約已因兩造間後簽之系爭103年業務主管契約第14條合約之排他性約定而終止，且系爭103年業務主管契約及系爭業務人員契約業均經兩造合意於107年7月15日終止，已由本院認定如前所述。

㈡就上訴人請求107年7月1日起至同年月15日止之佣金19萬元部分：

上訴人主張依兩造間之107年9月13日（申請日期為107年8月23日）花蓮縣政府爭議調解紀錄所載，被上訴人應給付其自107年7月1日起至同年月15日止之佣金19萬元，被上訴人迄未給付等語，此為被上訴人否認之。查：依前開花蓮縣政府爭議調解紀錄可知，在爭議當事人主張欄記載「勞方主張：1.勞方要求資方依法給付107年7月薪資佣金19萬元（最後工作日107年7月16日，職務行銷督導）。2.勞方陳述前次調解後資方未依調解方案執行。（主張如附件）3.107年6月薪資共2筆0000000匯入1400元，另匯入超額獎金12萬3,415元。資方主張：1.共2筆0000000匯入1400元，另匯入超額獎金12萬3,415元」；調解方案欄記載「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」；調解結果欄記載「調解不成立，原因：勞資雙方歧見過大」之內容（原審更一卷第225頁）。觀諸前開花蓮縣政府爭議調解紀錄所載，調解方案係勞資雙方同意視資方核對後，如7月份薪酬有差異時同意補足等語，堪認僅係協議事項，尚須視被上訴人核對7月份薪酬如有差異同意補足，今被上訴人既否認，可知兩造就此19萬元部分顯未達成共識，更未見前開調解紀錄被上訴人有何承諾給付之意思表示，是上訴人依前開調解紀錄主張被上訴人應給付其自107年7月1日起至同年月15日止之佣金19萬元，顯無可採。

㈢就上訴人依106年11月業務人員所得明細表所示之年度所得為計算基礎，請求自107年7月16日起2年內之承攬報酬7,476,752元部分：

⑴上訴人已於107年7月15日退休，其轄下所服務之保單共計3,525件，已由上訴人之子趙○○依「業務主管退休或身故後權益承接辦法」（下稱承接辦法）約定承接保單利益，而不包含組織利益，此有保單承接確認函清冊及被上訴人陳報可稽（原審更一卷第62-64頁、本院卷第179頁）。

⑵又組織利益部分因上訴人之子趙○○職級為業務經理，尚未達等同於上訴人之職級督導，因不符承接組織利益之要件，故無法承接上訴人之組織利益：

依被上訴人訂有承接辦法就承接人身分資格、順位及權益承接範圍及資格要求等均有明文，此為兩造所不爭。依承接辦法第2條約定「承接人身分的認定」一、承接人之身份資格：㈠主管退休：配偶或直系卑親屬。第3條約定「權益承接範圍及資格要求」約定承接範圍有保單利益承接及組織利益承接；就承接人身份資格外之其他資格要求，在保單利益承接約定1.完成登錄並報聘於退休業務主管之營業處：⑴退休之主管其承接人需具區主任以上之職級。2.取得「人身保險業務員資格」並完成登錄本公司。在組織利益承接約定承接人之職級至少須與退休或身故業務主管之職級同階（原審更一卷第48-49頁）。而上訴人在107年7月15日前是擔任督導，上訴人之子趙○○在107年7月之職稱是業務經理，而業務經理與督導是不同之職別，所以上訴人退休時，上訴人之子趙任元無法依承接辦法承接上訴人之組織利益等情，業據證人柳宗啟於本院結證明確（本院卷第169-170頁）。且上訴人退休時職稱是督導，其子趙○○職稱是業務經理，而趙○○目前仍在職，職級不變，亦經被上訴人陳報在卷（本院卷第180頁）。從而，依承接辦法之約定，趙○○只能承接保單利益，組織利益部分則因趙○○於上訴人退休時之職級為業務經理，尚未達到督導之職級，不符承接組織利益之要件，故無法承接上訴人之組織利益，足堪認定。

⑶依上可知，上訴人退休後其保單利益已由其子趙○○承接，至於組織利益部分因其子趙○○職級未達督導，要件不符而無法承接。是上訴人主張縱兩造間前開契約已合意終止，其仍得依系爭103年業務人員契約第4條第1項約定請求被上訴人給付初年度及續年度承攬報酬，以及上訴人主張其於107年7月16日後依約可獲得之承攬報酬包含保單利益及組織利益，並非全部由上訴人之子趙○○承接，保單利益僅佔上訴

人所應獲得之承攬報酬極少部分云云，均顯無可採。

④是上訴人依系爭102年業務主管契約、系爭103年業務主管契約及業務人員契約第4條第1項約定、民法第490條規定，請求上開報酬為無理由。

⑤本件兩造間所有之承攬或僱傭契約已於107年7月15日合意終止，並非因有何債務不履行之事由終止，況上訴人亦未指明被上訴人有何債務不履行情事；亦非係被上訴人以不正當行為終止兩造間之契約，是上訴人依民法第227條、第101條規定為本件請求亦均無理由。

七、綜上所述，本件上訴人主張依系爭102年、103年業務主管契約及103年業務人員契約第4條第1項約定、民法第490條、第227條、第101條規定，請求被上訴人應給付上訴人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，不應准許。其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，及駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又上訴人之請求既經駁回，其於本院所為假執行之聲請亦失所附麗，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一論駁之必要，併此敘明。

九、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　　110　　年　　2　　月　　5　　日

民事庭審判長法　官　張健河

法　官　李水源

法　官　林慧英

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或

具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　110　　年　　2　　月　　5　　日

書記官 郭怡君

附　註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。