臺灣高雄地方法院民事判決

110年度重勞訴字第2號

原　　告　張榕淇
　　陳彥志
　　吳秀韻
　　張茗椀
　　高睿翎
　　李鳳如即李品葳
　　趙文雄
　　蘇琬庭
　　周志賢
　　鄭素英
　　蔡生福
　　陳緯宗
　　任克堯
　　郭羿葶
　　徐婉齡
　　佘怡慧
　　莊容銓
共　　同　柯淵波律師
訴訟代理人　張碧雲律師
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　湯舒涵律師
　　陳婉青律師
　　蔡東賢律師
　　林歷彥

上列當事人間給付獎金事件，本院於民國110 年5 月5 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

一、原告主張：原告各於附表一編號1至17所示之到職日期與被告簽訂聘僱契約書與承攬契約書（以下分稱系爭聘僱契約、系爭承攬契約），雙方依系爭聘僱契約成立僱傭關係，由被告每月給付原告薪資，另依系爭承攬契約成立承攬關係，由被告每月依約定內容計算後給付原告承攬報酬。依據系爭承攬契約第3條約定「乙方（即原告，以下同）交付保戶簽妥之要保書及首期保險費予甲方（即被告，以下同），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『保險承攬報酬』、『年終業績獎金』領取報酬。」，及被告101年7月1日（101）三業（三）字第00001號公告（下稱系爭公告）之保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金說明，「保險承攬報酬為首年度承攬報酬，以首年險種實繳保費計算：承攬報酬=首年實繳保費x給付比率；服務獎金為續年度服務獎金，以續年險種實繳保費計算：服務獎金＝續年實繳保費x給付比率」，故上述服務獎金（下稱續期服務獎金）屬於承攬契約約定之承攬報酬。簡言之，保險業務員之承攬報酬，包含首年度保戶所繳納之保險費，以及第二年度以後依據保戶所繼續繳納之保險費，按照一定佣金給付比率計算之續期服務獎金。原告依系爭承攬契約，於招攬之保險契約生效後，即可享有承攬報酬，但被告將原告招攬保險可得報酬分為多年多次給付。原告應得之首年度承攬報酬，於保險契約生效保戶繳納首期保險費時即確定，續期服務獎金則於「保戶繳納續期保險費」之條件成就後，即已確定而得以領取。雖原告後來已與被告終止承攬契約，但此只是使契約自終止時起，向後失其效力，原告因已成立之保險契約所得領取之承攬報酬尤其是續期服務獎金部分，不因終止契約而失其效力。因此，保戶於原告離職後依保險契約繳納的續期保險費，被告仍應給付續期服務獎金予原告，但被告拒絕給付之，原告依照承攬契約之法律關係提起本件訴訟，請求法院判決：被告應給付附表二編號1至17所示原告如附表二請

求金額欄編號1至17所示之金額，及自起訴狀繕本送達次日起至清償日止，依照年息5%計算之利息，並宣告假執行。

二、被告則以：系爭承攬契約第三條所約定之承攬報酬是指保險承攬報酬以及年終業務獎金，不包括續期服務獎金。續期服務獎金是保險業務員服務保戶之對價，若保險業務員已經離職而無法繼續服務保戶，就不能領取，被告就此所定失效業務員保單移轉作業辦法（下稱保單移轉作業辦法），即將保單轉由承接之業務主管服務，並由該承接之業務主管領取續期服務獎金，原告於任職被告期間也都有領取其他離職保險業務員保單之續期服務獎金情事。另根據被告87年所使用行銷承攬契約書（下稱87年承攬契約）的附件二「保險招攬行銷辦法」第四章第四條所約定：「招攬業務員契約終止後，自終止生效日起停發各項工作酬勞」，可見保險業務員離職後即不得領取續期服務獎金，原告均有簽立與87年承攬契約近似之承攬契約，自應受該保險招攬行銷辦法之限制。因此，原告與被告終止承攬契約後，其各該保單所衍生之續期服務獎金均自己承認攬契約終止生效日起停發予原告，並改為支付予接手保單、保戶與接續服務保戶之業務員。倘如原告之主張，保險業務員一旦完成招攬即有各年度續期服務獎金之請求權，則離職之保險業務員因已取得原招保單之續期服務獎金請求權，縱使不提供保戶服務亦無所謂。反之，接手保單服務之保險業務員則因無服務獎金可領取，而怠於服務保戶，此將可能導致保險業務員完成保單招攬後即惡意終止承攬契約之風險（此舉可規避其原應提供之後續保單服務、同時卻得繼續領取續期服務獎金），進而產生保戶權益被漠視之惡性循環，更不利於一般社會大眾之保險權益及保險事業之良性發展，顯然有違反雙方承攬契約書約定及被告內部規定，亦違反保險制度與保險經紀人管理規則本旨等語為辯。

三、雙方不爭執事項：

㈠原告到職日、離職日、簽訂承攬契約日如附表一所示。

㈡原告與被告就保險招攬業務成立承攬關係。

㈢系爭承攬契約、系爭公告為真正。

㈣原告依據系爭承攬契約，於招攬之保險契約生效後即可享有承攬報酬（被告主張之承攬報酬不包括續期服務獎金，本院調解卷一第378頁）。

㈤被告與原告都有簽立系爭聘僱契約及系爭承攬契約。

㈥多數原告在被告處任職期間，也有領取其他離職保險業務員之續期服務獎金。

㈦對於被告所提出之相證16不爭執。

㈧本件新台幣與美元之匯率以1 美元兌換28.7元新台幣作為匯率換算標準。

四、本件爭點即為：㈠續期服務獎金是否為承攬報酬？㈡續期服務獎金是否須原告仍在被告處任職才可領取？以下敘述法院為判斷之理由：

㈠續期服務獎金為承攬報酬：

被告雖以系爭承攬契約第三條只記載原告得依照被告公告之「保險承攬報酬」、「年終業績獎金」領取報酬，不含續期服務獎金，故續期服務獎金非承攬報酬。但被告承認系爭承攬契約附件之承攬報酬規定即如系爭公告（本院調解卷二第125、126頁），且系爭承攬契約第十條約定：甲方之公告或規定，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、附件之內容。因此，被告之公告當然屬於系爭承攬契約的一部分。依照系爭公告說明一、二、三，首年度承攬報酬是按照首年實繳保費乘以給付比率計算；續年度服務獎金（即續期服務獎金）則是按照保戶續年實繳保費乘以給付比率計算；年終業績獎金則是按照本人承攬保單之承攬報酬換算業績為據，有系爭公告可以補充證明（本院調解卷一第383頁）。系爭公告既然為系爭承攬契約有關承攬報酬之規定，則續期服務獎金若非承攬報酬，應無須列入系爭公告內。且系爭公告之首年度承攬報酬以及續期服

務獎金均是按照保戶所繳保費乘以給付比率計算之，可見服務獎金與承攬報酬之計算方式相同，均是以保戶所繳保費作為計算基礎，續期服務獎金與首年度承攬報酬性質相同，續期服務獎金即為原告依據系爭承攬契約所得領取之承攬報酬之一，應可認定。此外，被告既稱87年承攬契約與系爭承攬契約具有延續性，且對照被告87年承攬契約所附之附件一保險招攬報酬支給標準，其上也明列「首年度業務津貼」、「續年度服務津貼」、「年終業績獎金」為招攬報酬項目，且各給付之計算方式與系爭公告以及被告104年6月4日（104）三業（三）字第00001號業務員年終業績獎金計算規則關於「首年度承攬報酬」、「續年度服務獎金」、「年終業績獎金」之計算方式大致相同，明顯具有延續性，原告也表示續年度服務津貼與續期服務獎金只是名稱稍有不同，實質意義均相同（本院卷第75頁），可見87年承攬契約與系爭承攬契約具有延續性。因保險承攬報酬支給標準將續年度服務津貼列為招攬報酬之一，87年承攬契約與系爭承攬契約又具有前後延續之關係，於系爭承攬契約中也只有續期服務獎金與續年度服務津貼名稱、計算方式相似而可認為性質相同，足見與續年度服務津貼同性質之續期服務獎金一直都是保險招攬報酬之一部分，原告主張續期服務獎金為承攬報酬應可採信，被告將承攬報酬以前述三種不同名詞予以定義，不影響續期服務獎金實質上為承攬報酬之性質。

㈡續期服務獎金須原告仍在被告處任職才可領取：

1.由於保險契約是一長期、繼續性的契約，保險契約除了給付保險給付以及繳保費之主給付義務外，還有其他附隨義務或本於誠信原則履約之義務。尤其保險契約履約爭議不少，在契約履行中保險公司與保戶之間常會進行多次互動（諸如契約變更、承保範圍確認、契約停效、復效…），因此保險契約成立後還需要或多或少的後續服務是常見的。且後續服務之提供會極大程度影響保戶之權益以及保戶對保險公司服務品質之評價，保險公司設計續期服務獎金

使保險業務員就所招攬或承接之保險契約及保戶有提供後續服務之動力，應符合經濟學規律以及動機激勵之管理法則，且使實際上為保戶提供服務之業務員或業務主管受領服務獎金也無顯失公平且可兼顧對保戶之保障，應可允許。在此基礎上，保險業務員領取續期服務獎金除了保戶繼續繳納保費之條件外，應該還要具備保險業務員仍然在職可提供後續服務之條件，如果保險業務員自保險公司離職，客觀上已經不能代表保險公司為保戶提供後續服務時，就不能領取所對應的續期服務獎金，應該是契約體系、目的解釋上之當然結果。且保險公司若將此一解釋明文化為契約條款或透過內部之公告行之多年，更可發生限制契約雙方之效力。

2. 依照87年承攬契約附件二「保險招攬行銷辦法」第四章第四條所定：「招攬業務員契約終止後，自終止生效日起停發各項工作酬勞」；第六條所定：「招攬業務員契約終止後，即無任何代表本公司招攬或收取款項之權，亦不得再代表本公司對保戶提供服務」，足見於保險業務員與被告之承攬契約終止後，該離職保險業務員即不得領取續期服務獎金，此為被告向來之作法且明定於契約中。再對照被告99年1月26日（99）三業（二）字第00002號函所訂立之保單移轉作業辦法，於說明一即明載：為使失效業務員之所屬保戶，『後續能獲得較佳之服務』，特訂定失效業務員保單移轉直屬主管保全作業辦法。說明二就一般失效業務員保單明定：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理保單承接，說明三明定承接主管依照「保戶拜訪服務記錄表」辦理簽回，並於函文之附件明定承接主管就所承接保單簽回達成一定比例以上時，就承接保單之續期津貼發放率為100%（詳本院調解卷一第403、404頁）。依此可知被告就離職業務員之保單並非不發放續期服務獎金，而是由承接保單之主管辦理保戶拜訪服務及領取續期服務獎金。因此，原

告仍繼續在職可代表被告對保戶提供服務也是領取續期服務獎金之條件之一。又被告已經表明必須在職才可以領取續期服務獎金，此在法律上應定性為條件乃適用法律之問題，一併說明。

3.原告雖另以：系爭公告第六點明定「經辦非本人承攬保單之契約變更、轉換或復效時，除另有規定外，經辦業務員不享有相關承攬報酬或服務獎金」，依此可知「服務獎金」原則上應為招攬簽訂保險契約之業務員本人之報酬，非招攬保單之經辦業務員不能領取「服務獎金」。被告曾於臺灣高等法院臺中分院108 年重勞上字第1 號案件（下稱系爭另案）審理中具狀主張「服務獎金實際上計給之方式並不會取決於業務員對保戶的服務質與量，實際上還是完全取決於保戶有沒有繼續繳納保險費。」，可見保戶繳納後續保險費是依保險契約所盡義務，與保險業務員提供之後續保單服務無關；也不是保險業務員必須提供後續之保單服務，才能領取續期服務獎金，而應認原告於招攬之保險契約生效後，即取得續期服務獎金之承攬報酬請求權，只要保戶繳納續期保險費條件成就原告即得領取。再對照87年承攬契約附件二第四章「契約之終止」第一條第一項規定：業務員死亡時契約當然終止，其首年度業務津貼及續年度服務津貼列入業務員之遺產；第二項規定：業務員喪失行為能力時契約當然終止，其首年度業務津貼及續年度服務津貼可移轉由其法定代理人受領，更可見「首年度業務津貼」及「續年度服務津貼」均為招攬保險之承攬報酬，於業務員招攬之保險契約成立時，業務員即已取得承攬報酬請求權。至於保單移轉作業辦法只是被告為使失效業務員之所屬保戶能獲得較佳之服務，屬於被告內部基於公司治理所為之規定，不能據此免除被告依承攬契約所約定之給付報酬義務。

4.原告前述主張主要是認為首年度承攬報酬以及續期服務獎金均是保險業務員招攬保險成功所取得之承攬報酬，只是

被告採取報酬後付之作法，所以另有以保戶繳納續期保費為領取續期服務獎金之條件。但是本院認為：

①保險契約為長期繼續性契約，除了持續依約繳費、還有保單內容變更、事故理賠申請、風險或再保險規劃、相關咨詢服務等等，不是保險契約成立就已經完成所有的工作。站在保戶之立場不希望保險業務員在保險契約成立前殷勤問候，保險契約成立後不予聞問，就保險公司更不希望給保戶前述的印象。由此可知，保險業務員所招攬的保險契約當事人雙方都期待為招攬之保險業務員能繼續提供服務。既然保險契約成立後仍有可能需要保險業務員提供後續服務，保險公司設計續期服務獎金制的目的度不能單純解釋是為了報酬後付，而應包括使保險業務員提供後續服務。因此，如果保險業務員離職，就不具備提供服務之適格，自然不能領取續期服務獎金。也就是保險業務員招攬保險契約成功後，所取得的承攬報酬請求權是附有條件的。就首年度承攬報酬，領取條件及計算方式為保戶所繳交首年保費，就續期服務獎金領取條件及計算方式則為保戶續年實繳保費以及保險業務員仍然在職可提供保戶後續服務。原告認為保險業務員招攬保險成功後，只要保戶繳納續期保費就可以領取續期服務獎金，與保險契約性質以及社會現實不符，且與前述所述契約約定不同，更與續期服務獎金之「續期服務」字面意思不合，難以採認。

②非承攬保險之主管可以領取續期服務獎金已如前述，原告稱非招攬保單之經辦業務員不能領取服務獎金，與事實不符。再者，已經離職之業務員不可能再為他人保單辦理事務，系爭公告第六點既然明定「經辦非本人承攬保單之契約變更、轉換或復效時，除另有規定外，經辦業務員不享有相關承攬報酬或服務獎金」，可知這是針對尚未離職之業務員經辦非本人承攬保單之契約變更、轉換或復效為規範，與本件離職業務員可否領取續期服

務獎金無關。

③被告對於系爭另案曾陳稱服務獎金實際上計給之方式並不會取決於業務員對保戶的服務質與量，實際上還是完全取決於保戶有沒有繼續繳納保險費等等雖然沒有否認，但是兩案當事人不全然相同，沒有爭點效之適用。再者，服務之提供是服務業之本質，提供服務未必可以領取續期服務獎金，也不是每個保戶都需要提供後續服務，可是良好的服務對於保險公司之發展是有利且必要，因此被告使有能力提供服務之業務員才可領取續期服務獎金，與服務業之本質相符，至於服務實際上有無提供本來就是個案來決定，並非必然，不能一次反推續期服務獎金與保險業務員提供後續服務無關。何況服務是否發生以及服務之內容、項目、業務員提供服務之品質雖然均不確定，但是續期服務獎金是否設計成為依照服務是否發生以及服務之內容、項目、業務員提供服務之品質來核發，是市場經濟運作、成本考量以及激勵效果等等諸多因素綜合考量之結果，保險市場不是只有被告一家保險公司，被告必須考慮各種情事來決定，但不能因為被告沒有把服務是否發生以及服務之內容、項目、業務員提供服務之品質列入核發續期服務獎金之標準，反推續期服務獎金與服務之提供無關。再比照同樣為承攬契約之工程契約，常見有保固責任，這也類似後續服務之提供，工程契約之價金實際上也會考慮到保固責任的成本。但是通常不會因為保固責任沒有發生就認為承攬人要退還工程款。同樣的道理，被告制度上設計續期服務獎金不因為實際上沒有服務發生就不能領取，這與承攬契約之性質沒有違背，也不能因此推論續期服務獎金與業務員提供服務無關。至於保戶後續繳納續期保險費是領取續期服務獎金之條件固然沒有錯，但是不代表領取條件只有一個，原告具備提供服務之適格也是領取續期服務獎金之條件，若原告不具備此條件，縱使保戶有

繳納續期保險費，原告也不能領取續期服務獎金。

④87年承攬契約附件二「保險招攬行銷辦法」第四章第一條是針對業務員在職期間死亡或喪失行為能力所為規定，本件原告是自行離職，不符合前述規定，也不能以被告就在職業務員死亡或喪失行為能力等特殊情況所為撫恤性規定作為解釋一般情形下續期服務獎金是否需要在職才可領取之依據。原告既然認為保單移轉作業辦法是被告為使失效業務員之所屬保戶能獲得較佳之服務，是被告內部基於公司治理所為之規定，且對於自己在職期間有領取其他離職業務員所招攬保險之續期服務獎金不爭執，可見原告對於被告就續期服務獎金是給在職業務員領取且為何如此規劃之目的知之甚稔，原告常年領取離職業務員之續期服務獎金，卻於離職不能提供續期服務後請求所招攬保險之續期服務獎金，不可採甚明。

六、結論，續期服務獎金雖為承攬報酬，但領取條件之一為原告繼續在職能提供後續服務，這是保險契約作為一長期、繼續性契約以及保險業為服務業所衍生之合理報酬給付方式，且被告的契約、公告也都表明保險業務員必須在職才可以領取續期服務獎金，多數原告在職期間也領取其他離職業務員之續期服務獎金。因此，原告離職後已無法為保戶提供後續服務，不具備領取續期服務獎金之條件，原告本於系爭承攬契約請求續期服務獎金即無理由，應予駁回。

七、本件事證已經非常明確，其餘雙方主張、陳述與所提之證據，經審酌均與本院前述判斷不生影響，因此不一一詳予論述，一併說明。

八、據上論結，原告之訴為無理由，因此判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　5　　日

勞動法庭　　法　官　　黃宣撫

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後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，應判決送達後

10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　6　　日

書記官　　涂文豪

附表一：原告到職日、離職日及簽立承攬契約日

編號	姓名	到職日	離職日	簽訂承攬契約日
1	張榕淇	88年8月18日	107年9月28日	100年1月1日
2	陳彥志	89年10月30日	107年12月12日	100年1月1日
3	吳秀韻	101年2月6日	107年10月5日	101年2月6日
4	張茗椀	95年8月4日	108年1月29日	100年1月1日
5	高睿翎	99年9月30日	107年7月30日	100年1月1日
6	李鳳如	98年9月2日	108年8月5日	100年1月1日
7	趙文雄	86年10月16日	107年7月30日	100年1月1日
8	蘇琬庭	104年3月20日	107年7月30日	104年3月16日
9	周志賢	98年3月6日	105年11月18日	100年1月1日
10	鄭素英	84年3月23日	107年5月16日	100年1月1日
11	蔡生福	100年6月16日	107年9月17日	100年6月17日
12	陳緯宗	103年1月28日	107年9月17日	103年1月20日
13	任克堯	99年9月1日	108年3月14日	99年11月8日
14	郭羿葶	101年7月22日	107年9月17日	101年7月19日

（續上頁）

15	徐婉齡	104年7月24日	107年9月25日	104年7月13日
16	佘怡慧	97年7月23日	107年9月28日	100年1月1日
17	莊容銓	102 年10月16日	107年9月17日	102年10月4日

附表二

編號	姓名	請求金額	
		新臺幣	美元
1	張榕淇	575,553元	1,461.05
2	陳彥志	665,682元	1,615.25
3	吳秀韻	325,005元	2,047.86
4	張茗椀	324,395元	1,187.40
5	高睿翎	888,031元	7,705.12
6	李鳳如	243,978元	528.11
7	趙文雄	458,320元	2,001.16
8	蘇琬庭	171,785元	755.48
9	周志賢	871,243元	4,635.73

（續上頁）

10	鄭素英	760,565元	846.84
11	蔡生福	414,403元	2,412.35
12	陳緯宗	252,104元	209.42
13	任克堯	269,231元	4,568.55
14	郭羿葶	176,374元	216.15
15	徐婉齡	135,234元	594.72
16	佘怡慧	480,948元	1,269.05
17	莊容銓	302,131元	72.70