



# 論保險業務員契約終止與 續期服務獎金的喪失

——評高雄高分院110年度上易字第243號民事判決

■林更盛 東海大學法律學院教授

## 概 述

乙保險業務員和甲保險公司簽訂承攬契約書，約定乙為甲招攬保險商品。依系爭承攬契約第3條第1項約定：「乙方交付保戶簽妥之要保書及首期保險費予甲方，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」。另依甲方101年7月1日(101)三業(三)字第0001號公告，說明欄第一至六點分別記載：「一、保險承攬報酬：首年度承攬報酬（稱承攬報酬），以首年度險種實繳保費計算：承攬報酬＝首年實繳保費×給付比率。二、服務獎金：續年度服務獎金（稱服務獎金），以續年險種實繳保費計算：服務獎金＝續年實繳保費×給付比率。三、年終業績獎金：以本人承攬保單之承攬報酬換算業績（稱津貼業績）為據，辦法另訂。四、保單辦理契約變更或轉換為別種形式時，將依當時有效之辦法規定，計算

新保單之承攬報酬或服務獎金。五、保單因繳費期滿或任何原因致豁免保費，不予發放承攬報酬或服務獎金。六、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」。又甲方99年1月26日公告之「失效業務員保單移轉作業辦法」，說明欄第二、三點記載：保單移轉類別為一般失效業務員之所屬保戶，其保單由直屬主管辦理保單承接。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。

於終止保險招攬契約後，乙起訴主張：甲應給付契約終止後、作為承攬保險報酬之續年度服務獎金若干元。甲則以：續期服務獎金係以業務員仍然在職、以至於有向保戶繼續提供服務的可能性，作為要件；和乙能為甲向客戶提供後續服務立於對價關係。甲乙間之保

DOI：10.53106/207798362024010139002

關鍵詞：保險業務員、續期服務獎金、定型化約款

險招攬契約既已終止，乙無法為甲提供保戶服務，自不得請求等語，作為抗辯。

### 爭點

續期服務獎金之領取，是否以乙仍在甲任職、以至於乙有為甲向保戶繼續提供服務之可能性，作為前提？

### 判決理由

審理法院以甲之抗辯有理由，判決以方敗訴。主要理由為：

壹、對照101年7月1日(101)三業(三)字第0001號公告、說明欄第一至三點，「續期服務獎金」並非系爭承攬契約第3條第1項所稱之：「保險承攬報酬」，因此不得以續期服務獎金為承攬報酬而請求之。

貳、又依上述公告、說明欄第四至六點，解釋上當以保險業務員與被上訴人間有招攬保險契約關係存在為前提，方得請求續期服務獎金。

參、又甲方99年1月26日公告，構成契約內容之一部，自得拘束兩造。此外，乙亦自承曾經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。益證續期服務獎金為保險業務員任職提供服務始得領取之承攬報酬。是以，乙自應知悉依照「失效業務員保單移轉作業辦法」，離職業務員已不得再領取續期服務獎金。

肆、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

條款說明、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，此觀諸被上訴人所提理賠作業流程、各項理賠給付申請手續及注意事項、保險費催繳、自費體檢作業辦法等規範，均有列明業務員應辦事項即可知悉；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。則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，自屬合理。反之，業務員離職後既無法再為原保險公司向保戶提供上述服務，自不得再領取續期服務獎金。

### 評析

本件續期服務獎金之取得，是否以乙仍在甲公司任職、有為甲向保戶繼續提供服務之可能性，作為前提？在此應分開二個問題：1.系爭契約對此有無約定？這涉及契約解釋的問題。2.若有上述約定（含定型化約款），此類約定是否有效？對於第1個問題，原則上只能就個案，探求當事人之真意，加以決定。「所謂探求當事人之真意，應以該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義」<sup>1</sup>。本判決綜合觀察相關公告與作業辦法等規範、企業

<sup>1</sup> 最高法院111年度台上字第635號民事判決。

過往習慣、當事人間契約實際進行狀況，認有當事人間之約定：續期服務獎金之取得，應以乙仍在甲公司任職為前提，值得贊同。針對第2個問題，本判決考量保險契約的特性（長期性、繼續性契約等），認系爭約定有效，亦值得肯定。理由或可參酌下列觀點加以補充。

## 壹、其他實務見解

最高法院稍早於102年度台上字第2207號民事判決，針對保險公司聘用之業務經理於契約終止後、請求續年度業務津貼，認原審之見解：「因上訴人……不能提供續年度服務，自不得領取……續年度業務津貼等……經核於法洵無違誤。……續年度業務津貼，為保險業務員因提供後續服務而得領取者。兩造間之承攬契約關係部分既經被上訴人合法終止，上訴人已非被上訴人之保險業務員，自不得再為此部分之請求。」此一見解為後來多數法院<sup>2</sup>所依循。惟亦有少數法院認為此類續期服務獎金約定在解釋上不以業務員能向提供客戶服務為前提<sup>3</sup>、亦或是以此類定型化約款構成民法第247條之1的顯失公平<sup>4</sup>而採取不同結論。

## 貳、比較法

### 一、歐盟

歐盟1986年第86/653/EWG號指令（1986年12月18日有關協調成員國對具獨立性的商業代理人規定的指令，Richtlinie 86/653/EWG des Rates vom 18. Dezember 1986 zur Koordinierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten betreffend die selbständigen Handelsvertreter）第7條規定商業代理人一般得請求傭金的情形：「對於聘用期間所締結的契約，商業代理人於下列情形，得請求傭金，a)契約之締結是由該商業代理人所促成的，b)該商業代理人原先已經從事同類交易之客戶的第三人所締結之契約」（第7條第1項）。就受指派的客戶或地區或在其獨家代理權內之客戶所締結之契約，商業代理人亦得請求傭金（第7條第2項）。

針對商業代理人聘用契約終止後請求傭金的問題，第8條規定：於下列情形，商業代理人亦得請求傭金，a)於聘用契約結束後相當期間內締結者，且主要是歸功於該商業代理人於聘用契約終止前之行為者，或b)該第三人之要約於聘用契約終止前已到達商業代理人或企

<sup>2</sup> 較近如高等法院104年度重勞上字第48號、臺中高分院108年度勞上易字第65號、臺南高分院109年度重勞上字第5號、高雄高分院111年度勞上易字第37號、臺北地院110年度勞訴字第46號、臺北地院110年度勞訴字第265號、橋頭地院110年度橋簡字第220號等民事判決。

<sup>3</sup> 臺中高分院108年度重勞上字第1號。

<sup>4</sup> 臺南高分院110年度勞上易字第21號認系爭約定（「甲方得隨時以書面通知終止本合約。乙方不得向甲方請求賠償或補償因本合約終止而生之損害或本合約存續之預期利益。」）的第2句部分、因顯失公平（民法第247條之1）而無效；系爭案件是因保險經紀人公司任意終止「業務承攬合約書」，又依續期獎金規定之文義，認經紀人公司以「續年度佣金為業務員後續提供服務之津貼予以抗辯，顯然為限縮有利於己之片面解釋，難認可採，參照前揭說明，即不因被上訴人是否仍在職得提供保戶服務而影響其請求上訴人給付之權利」。

業者。第9條規定：若原商業代理人依第8條得請求傭金者，新接手的商業代理人即不得請求傭金；惟若依個案情形為正當者，該傭金應由新、舊商業代理人分配之。

另針對聘用契約終止後請求衡平補償的問題，第17條第1項規定：成員國應確保商業代理人得依本條第2項請求補償。同條第2項規定：「a款 下列情形，商業代理人得請求補償，

—他為企業媒介新的客戶，或廣泛地擴大公司和原客戶的交易範圍、使企業因而獲得重大利益，

—給付上述補償，就個案整體情事、特別是就因而喪失之傭金而言，是合乎衡平的。成員國於此得規定，於此應考量到有無適用本指令第20條的競業禁止。」至於補償額度則不超過最後5年所平均的一年度傭金（第17條第2項b款）。

承上，歐盟1986年第86/653/EWG號指令，針對聘用契約終止後的商業代理人得請求傭金的情形，上述歐盟指令第9條允許基於公平的考量，令新、舊商業代理人分配該傭金。又依第17條規定聘用契約終止後對業務員的補償，更

明示是基於個案衡平考量。因此上述請求傭金／補償的權利，並未受到與一般傭金請求權相同的保護。又針對第7條第1項b款<sup>5</sup>，歐洲法院於2022年10月13日判決<sup>6</sup>表示：該規定是任意規定，並非強行規定。主要理由是：雖然法未明文（Rn. 38），但基於其他相關規定之文義、體系（其他規定明定為強行規定 Rn. 32 f.）、立法過程（原草案擬將強行規定同列一處加以規範、包括本規定之內容，後來分別規定，而本規定卻未明定為強行規定）（Rn. 36 f.）、規範目的（若理解為強行規定，由於企業可能透過降低基本傭金的成數、限縮原擬補助之成本花費或其他報酬項目、甚至不予簽約，因此未必能達到強化保護商業代理人之目的，Rn. 34 f.）。又歐洲法院於2022年10月13日另一判決<sup>7</sup>強調：系爭指令第17條第2項a款規定，主要是出於衡平(Billigkeit)的考量，並且根據歐盟執委會報告，認為：若商業代理人離職後就相同客戶、產品，為其他企業招攬，由於商業代理人並未因而喪失任何客戶，因此不得請求補償，方合乎衡平（Rn. 38）。

<sup>5</sup> 本款規定與德國商法第87條第1項第1句第2選項相同，亦即針對因商業代理人影響，惟於聘用業務員契約終止後、公司／客戶才履約／簽約的「後續簽約／履約行為」(Nachbestellungen und Folgegeschäfte)，規定：商業代理人仍得請求傭金；vgl. Rohßen, Anmerkung, ZVertriebsR 2023, S. 51.

<sup>6</sup> EuGH, Urteil vom 13.10.2022 – C-64/21, ZVertriebsR 2023, 48.

<sup>7</sup> EuGH, Urteil vom 13.10.2022 – C-593/21, Rn 36, 38-39, ZVertriebsR 2023, 52. 歐洲法院於本判決表示：依歐盟執委會報告，若商業代理人離職後就相同客戶、產品，為其他企業招攬，由於商業代理人並未因而喪失任何客戶，因此不得請求補償傭金，否則這將有違衡平(Rn. 38)。類此，若一擔任次級商業代理人(Untervertreter)，在終止原聘用關係後、轉任主要商業代理人(Hauptvertreter)；由於就原先客戶、產品，他仍能繼續提供服務、獲得報酬，並未因為原先契約結束而遭受任何不利益，故不得請求上述的補償(Rn. 39)。

## 二、德國

針對保險業的商業代理人(Handelsvertreter)，德國商法第92條規定：保險業的商業代理人，除依本條第3項（亦即：保險業代理人僅對於其所促成的保險契約的締結，得請求傭金，而這並不包含第87條第1項第1句的第2選項、亦即排除了所謂的「後續簽約／履約行為」）、第4項（亦即：當保費已經給付、且依能依約計算出傭金時，傭金請求權到期）之外，應適用商法第87條以下有關一般商業代理人之規定。而商法第89b條第1項第1句又明確規定：聘用關係終止後，於下列情形，商業代理人得請求適當的補償，(一)企業因該商業代理人所促成締約的新客戶，獲得重大利益，而且(二)考量個案整體情事，特別是該商業代理人就原先締約行為、之後未能取得之傭金，支付該補償是符合衡平的。第2項則明定補償最高額（以最後五年計算所平均的一年傭金）、第3項明定不得請求補償之事由（包含：商業代理人自行終止、因商業代理人有

可歸責之重大事由而終止、由第三人依約承受原商業代理人之契約地位者）。第4項規定請求補償之權利不得預先排除，惟須於契約關係終結後1年內行使之。第5項則是就保險業之商業代理人，修正了第1、3、4項之部分內容。前述第89b條之所以規定應予衡平補償，參酌立法草案說明，理由在於：針對招攬人員為公司所持續創造的穩定客戶所生之利益，因為無法僅僅用締約傭金(Abschlußprovision)相關給付予以適當地報酬，因而在聘用關係終止後、企業給予衡平補償；至於其他型態的報酬，並不在補償的考量範圍之內<sup>8</sup>。

基於契約自由原則，給付傭金的條件、額度、時期，應以契約約定為準<sup>9</sup>；商法第87條有關商業代理人請求傭金之規定，並非強行規定<sup>10</sup>。因此當事人得個別約定，排除聘用契約結束前已經簽約、於結束後才履約的部分的傭金(Überhangprovisionen)<sup>11</sup>；亦得約定：聘用關係終止後、將來可能取得的傭金隨而喪失（放棄傭金條款 Provisionsverzichtsklausel）<sup>12</sup>。惟若涉

<sup>8</sup> BGH, Urteil vom 4. 5. 1959 - II ZR 81/57, V 2, 3 der Gründe, NJW 1959, 1430.

<sup>9</sup> BGH, Versäumnisurteil vom 22.1.2015 - VII ZR 87/14, NJW 2015, 1107.

<sup>10</sup> S nur Hopt/Hopt, 42. Aufl. 2023, HGB § 87 Rn. 48; MüKoHGB/Ströbl, 5. Aufl., 2021, HGB § 87 Rn. 68.

<sup>11</sup> BGH, Urteil vom 11. 7. 1960 - VII ZR 225/59, 1. der Gründe, NJW 1960, 1996; BGH, Urteil vom 10. 12. 1997 - VIII ZR 107-97, II 1 a) der Gründe, NJW-RR 1998, 629.

<sup>12</sup> BeckOK HGB/Lehmann, 39. Ed. 15.7.2022, HGB § 92 Rn. 13; MüKoHGB/Ströbl, 5. Aufl., 2021, HGB § 92 Rn. 20; Hopt/Hopt, 42. Aufl., 2023, HGB § 92 Rn. 9; OLG Köln, Urteil vom 17.08.2001 - 19 U 206/00, I 3 a) der Gründe, BeckRS 2001, 30199892: 「當事人得藉由個別或定型化約款，放棄該傭金請求權」；OLG Frankfurt/M., Urteil vom 3. 12. 2010 - 4 U 76/10, BeckRS 2011, 7287: 這樣的條款在業界是常見的，何況因此受益的，並非保險公司，而是後續承接客戶的保險代理人。

及定型化約款時，須受德國民法第305條以下規定的審查<sup>13</sup>。

對於和本評釋判決事實接近的，值得注意，有德國聯邦最高法院2003年12月22日判決<sup>14</sup>。本判決所涉事實略為：當事人保險代理人聘用契約，約定將傭金分為(1)就保險契約的締結所給予之「締約傭金」(Abschlussprovision)、(2)就契約期間的延長所給予之「展期傭金」(Verlängerungsprovisionen)、(3)從保險契約第二年起，因維繫保險契約存續及提供理賠等服務，所發給之「行政傭金」(Verwaltungsprovision)。當事人並約定：請求任何型態的傭金或報酬的權利，將因聘用契約終結而終止。但於聘用關係有效時已經促成締約、終結後才履約的部份的傭金，以及依商法第89b條所定的衡平補償，不在此限。本件保險代理人於聘用契約終止後，主張依據商法第89b條請求之衡平補償的範圍，應納入原先的行政傭金。聯邦最高法院判決保險代理人敗訴，而此一結論的前提是：當事人得合法約定，行政傭金將隨著聘用契約之終止而終止。

聯邦最高法院表示：

一保險代理人依商法第89b條第1、5項得請求之衡平補償，依聯邦最高法院向來見解，並不包含行政傭金。就本件而言，應予補償者，僅涉及締約傭金、展期傭金(II 1 der Gründe)。本件行政傭金(Verwaltungsprovision)在名稱以及性質上，並非締約傭金或展期

傭金，因此不列入衡平補償之考量範圍。在此，固然不應只取決於給付的名稱(II 2 a) der Gründe)。惟下列事實足以支持上述結論：

- 一系爭契約分別對各項傭金給付要件、報酬的對象分別有詳細的規定(II 2 a) aa) der Gründe)。
- 一不論是保險代理人親自促成締約，抑或由保險公司轉派、非其親自促成之保險契約，行政傭金的額度都是一樣的，亦見行政傭金並未同時具備締約傭金的性質(2 a) bb) der Gründe)。
- 一過往保險代理人若接手他人所促成締約的保險契約時，行政傭金會全額給付給後來接手的保險代理人。對此，本件保險代理人從未曾爭執其合法性(2 a) cc) der Gründe)。
- 一締約傭金的抽成比例是介於30%到75%，這是遠遠高於行政傭金（大多只是5%到7%），前者正是典型的、就締約成功本身給予報酬的一次性傭金(2 a) bb) der Gründe)。

### 三、美國

有關工資，一般區分成「已取得」(earned, vested)、「未取得」二部分。前者除有法定事由，不得扣減，亦不因勞工離職而喪失。後者則可扣減或隨而喪失。至於「工資是否已經取得，應依勞雇雙方有關工資的約定、關於工資之雇主有拘束力的承諾，或雇主有拘束力的決策，加以決

<sup>13</sup> AaO. (Fn. 10).

<sup>14</sup> BGH, Urteil vom 22. 12. 2003 - VIII ZR 117/03, NJW-RR 2004, 469.

定」<sup>15</sup>。以上所述，對傭金亦有適用；當事人就傭金原則上得自由約定、包括附加他們想要的條件<sup>16</sup>。

就聘用關係終止對傭金的影響，若當事人約定：契約終止時，所有傭金亦應隨而終止，這固然不應導致已完成交易所生之傭金的「沒收」(forfeiture)<sup>17</sup>，但將來可能獲得之傭金，則隨而喪失。例如在當事人間有上述約定，而雇主已有效地在1998年7月18日終止勞動契約，則契約約定得「扣減」傭金範圍，包含將來尚未取得的傭金，但不及於終止前已經取得的5、6、7月的傭金<sup>18</sup>。同理，對於因保單續約（更新）所可獲得之傭金(commissions on renewal premiums)，這並非業務員已經取得的權利(not a vested right)<sup>19</sup>。因為業務員之所以能獲取保約更新的傭金，無非是考慮到：業務員為保險公司向客戶提供服務、以便保持他所負責的保單持續有效<sup>20</sup>。若公司和業務員已經有效終止聘用契約，對於終止後的保單續約（更新renewal），業務員自無權請求該部分的傭金。惟部分法院會考量個案特殊情形：

包括聘傭契約由何方終止亦或雙方

合意為之？終止是否合法？當事人有無可歸責事由？是否因業務員死亡或保險公司破產？業務員之後是否服務於其他保險公司等因素——，讓業務員例外地得——這似乎類似於歐盟法／德國法之衡平補償——請求聘用契約終止後的傭金，然其見解亦未一致<sup>21</sup>。又無爭議的是：於欠缺取職業所需之證照的期間，業務員當然不得請求報酬（含續約傭金）<sup>22</sup>。

### 參、本文見解

本件當事人約定（定型化約款）以保險業務員仍須在職，方得領取續期服務獎金，此一約定，參酌最高法院判決、相關多數實務見解，以及比較法的觀點，應為有效。蓋基於契約自由，當事人得就自行約定：對於何種型態的勞務（成果），以何種方式、給付何種報酬。在此，與續期服務獎金處於對價關係的是：保險業務員能為保險公司向客戶提供後續服務，此一可能性既因聘用契約終止而不復存在，自無請求續期服務獎金之理。何況此一約定，符合保險招攬契約的本質——此亦為本判決所明認——，亦應與業界一般習慣相符。對

<sup>15</sup> “(b) Whether compensation has been earned is determined by the agreement on compensation between the employer and employee or any relevant binding employer promise or binding employer policy statement on compensation.”, Restatement of Employment Law § 3.01 (b) (2015).

<sup>16</sup> See e.g. *Srouf v. Dwelling Quest Corp.*, 5 N.Y.3d (1971), at 875.

<sup>17</sup> *Singer Manufacturing Company v. Brewer* (1906), 78 ARK. 202.

<sup>18</sup> *Haines & Co., Inc. v. Stewart* (2001), WL 166465.

<sup>19</sup> Insurance agent's right to commissions on renewal premiums, 36 A.L.R.3d 958, § 2.

<sup>20</sup> *Locher v. New York Life Insurance Co.* (1919), 200 Mo. App. 659.

<sup>21</sup> See *supra* note 19, § 9-§ 17.

<sup>22</sup> *Golder v. Rabinowitz* (1937), 190 A. 407, 125 Pa. Super. 573.

此，除有前述德國法判決<sup>23</sup>可資佐證外，另有Pettingill與Tewes針對美國的情形，表示：「保險業務員通常會收到「服務費」(service fee)。有時候續期佣金(renewal commissions)會轉變成「服務費」，亦即當原先販售保單的業務員和壽險公司不再有契約關係，就該保單另外指派他人作為提供服務的業務員(“servicing agent”)、讓後者繼續對保單擁有者(policy holder)提供指引和服務。從壽險公司的角度來看，藉此服務費，方可能維繫和現有保單擁有者之間長期關係」<sup>24</sup>。Cove Continuity Advisor Inc就加拿大的情形，亦提及：保險業有兩種常見的服務費用，一為規劃保險的費用(Planning Fees)，另一為「服務費：為維持能夠繼續做保險規畫或保單服務而約定的費用」(Service Fees: determined in order to maintain the ongoing service of a plan or policy)<sup>25</sup>。

又歐盟1986年第86/653/EWG號指令第7條第1項b款——商業代理人得請求關於「後續簽約／履約行為」的佣金——既然是任意規定，則請求續期服務佣金，更——或同樣地也——應取決於當事人約定。此於德國法——姑不論：德國商法第92條第3項更明確排除了保險業的商業代理人就所謂的「後續簽約／履約行為」的佣金請求權——，亦

同。至於歐盟相關指令、德國法，雖有商業代理人於離職後得請求衡平補償之規定，惟我既欠缺相關法律明文，而且德國實務亦認補償範圍並不包含提供後續服務之佣金(行政佣金)的部分，因此基於法律安定性、明確性、德國實務見解，上述衡平補償之規定，並不足以作為反對當事人約定續期服務佣金、將隨聘用契約終止而結束之理。以上所述，對於部分美國法院例外地承認商業代理人於聘用契約終止後得請求佣金的作法，亦有適用。

又本件當事人若以定型化約款的型態，約定：招攬人員仍須在職，方得領取續期服務獎金，由於此一約定之實質內容，既然合理(保險招攬契約之本質、比較法)，從對價關係來看亦無不當，應與業界(包含德國、美國、加拿大)一般慣行相符合，自無禁止之理。何況給付／對待給付(對價關係)的決定，本屬私法自治的核心領域，並不在定型化約款審查／控制的範圍內<sup>26</sup>，自無以民法第247條之1，否定系爭約定之理。

## 結 論

本件續期服務獎金之取得，是否以乙仍在甲公司任職、有為甲向保戶繼續提供服務之可能性，作為前提？本判決

<sup>23</sup> OLG Frankfurt/M., Urteil vom 3. 12. 2010 - 4 U 76/10, aaO. (Fn. 12).

<sup>24</sup> Life Insurance Agent Commissions and How to Protect Them, [https://www.thinkadvisor.com/2020/11/09/life-insurance-agent-commissions-and-how-to-protect-them/\(2023.06.23\)](https://www.thinkadvisor.com/2020/11/09/life-insurance-agent-commissions-and-how-to-protect-them/(2023.06.23)).

<sup>25</sup> INSURANCE COMMISSIONS, COMPENSATION, AND OTHER FEES, [https://www.coveadvisors.com/insurance-commissions-compensation-and-other-fees/\(2023.06.23\)](https://www.coveadvisors.com/insurance-commissions-compensation-and-other-fees/(2023.06.23)).

<sup>26</sup> MüKoBGB/Wurmnest, 9. Aufl., 2022, BGB § 307 Rn. 17; BGH, Urteil vom 23.8.2018 – III ZR 192/17, Rn. 14 f., NJW 2019, 47.



綜合觀察相關公告與作業辦法等規範、企業過往習慣、當事人間契約實際進行狀況，認有當事人間有此約定，值得贊同。此外，上述約定／定型化約款，亦屬有效。在此，除考量保險契約的特性外，其實質內容，既然合理（保險招攬契約之本質、比較法），從對價關係來看亦無不當，應與業界（含德國、美國、加拿大）一般慣行相符合，並無禁止之理。又給付／對待給付（對價關係）的決定，不在定型化約款審查／控制的範圍內，自亦無以民法第247條之1，否定系爭約定效力之理。♣

（本文已授權收錄於月旦知識庫 [www.lawdata.com.tw](http://www.lawdata.com.tw)；更多裁判分析►月旦法律分析庫 [lawwise.com.tw](http://lawwise.com.tw)）