

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞訴字第33號

原告 李阿燕

訴訟代理人 龍海明律師

被告 新光人壽保險股份有限公司

法定代理人 魏寶生

訴訟代理人 吳甲元律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年6月17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：伊自民國84年4月6日起受僱於被告，擔任業務員，於00年00月間升職為區主任，於101年12月23日晉升為處經理（處長），處經理、區主任及業務員之薪資待遇及升遷，均與新契約招攬之保費呈連動關係，兩造間僅存有僱傭之單一契約關係，伊因招攬保險所獲得報酬應屬工資。伊於112年6月14日退休，然被告未將伊因招攬保險所領取之業務津貼（含育成津貼/業務報酬、續年度服務報酬、育成報酬/招攬人報酬、各項商品獎勵、獎勵金），列入退休前6個月平均工資計算，僅給付伊舊制退休金2,641,968元，短少給付5,793,606元（計算式：275,886元×21舊制基數=5,793,606元）。又原告於94年9月27日選擇適用勞退新制，然被告未將上述報酬計入工資，自94年9月起至112年7月原告退休時時止，均短少提撥新制退休金至原告之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶），並使原告受有雇提收益損失，以上合計1,949,041元，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款、第2項及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條規定，請求被告給付舊制退休金差額5,793,606元；暨提撥1,9

01 49,041元至原告之勞退專戶或逕行給付該金額等語，並聲
02 明：被告應給付原告7,742,647元；或①被告應給付原告5,7
03 93,606元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
04 利率5%計算之利息。②被告應提撥1,949,041元至原告之勞
05 退專戶。②願供擔保，請准宣告假執行。

06 二、被告則以：

07 (一)原告退休時在被告公司擔任「處經理」，應為僱傭（處經理
08 之管理職）與承攬（個人招攬保險）之混合契約。處經理之
09 職責範圍均為管理職務，並無個人招攬保險之要求。被告所
10 領取非經常性給付之業務津貼，係於保險招攬成功後，根據
11 保費多寡領取相對應比例之佣金，而非單純招攬保險所得勞
12 務性付出。且被告核發業務津貼之計算規定，乃依據承攬報
13 酬表所示比例核算，故原告因招攬保險所領取之津貼，與處
14 經理之管理職務並無關聯，不具勞務對價性，性質並非工
15 資。又被告核發之商品獎勵，原則上均係短期、針對特定保
16 險商品達成一定門檻始予核發，其核發標準不因處長職務而
17 有所不同。

18 (二)原告於94年9月27日選擇適用勞退新制時，擔任區主任，於1
19 01年12月23日晉升為處經理。原告於94年至101年擔任區主
20 任期間，雖存有管理職之勞動契約，但原告個人招攬保險所
21 獲得報酬屬於承攬報酬，雖當時未簽立承攬契約，但其區主
22 任進行業務方式是以管理、輔導新契約招攬為主，並無要求
23 須直接自行招攬為必要，故其性質與處經理相同，就保險招
24 攬所得報酬皆屬承攬範圍內，性質非屬工資，自無庸列入工
25 資計算。原告至少於91年間即升職區主任，對於區主任因招
26 攬保險所得非經常性收入不列入工資一事，默認長達十年之
27 久，且於103年12月25日自願簽署承攬契約，約明招攬保險
28 不適用勞基法規定，是原告明知其招攬保單所獲報酬或商品
29 獎勵並非工資，迄至112年間退休時，才主張不受上開承攬
30 契約拘束，實屬投機之主張等語置辯，並聲明：①原告之訴
31 及假執行之聲請均駁回。②如受不利判決，願供擔保，請准

01 宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項：（見本院卷二第12至13頁）

03 (一)原告自84年4月6日起受僱於被告，擔任業務員（職稱組
04 長），於94年9月27日以前升職為區主任，於101年12月23日
05 升職為處經理（處長）。

06 (二)兩造間就原告擔任處經理之管理職為僱傭關係。

07 (三)原告於103年12月25日簽訂承攬契約書，內容如本院卷一第1
08 69頁所示。

09 (四)原告於94年9月27日選擇適用勞退新制，於112年6月14日退
10 休，舊制年資合計10年5月21日，舊制退休基數為21，被告
11 已給付原告舊制退休金2,641,968元。

12 (五)被告核發下列業務津貼標準如下：

13 1.育成津貼/業務報酬、業務津貼（壽險、意外險）、當月職
14 展獎勵津貼、轉發津貼、育成報酬/招攬人報酬：招攬保險
15 之佣金，按初次招攬保單保費之一定比例計算。

16 2.續年度服務報酬、服務費、續繳津貼：招攬人所招攬保單，
17 因持續服務保戶繼續繳費所獲取報酬，按已招攬保單續繳保
18 費之一定比例計算。

19 3.各項商品獎勵、獎勵金性質：於特定時間內，招攬特定商
20 品，公司給予激勵之業績獎金。

21 (六)兩造合意原告主張如有理由，被告應給付原告舊制退休金差
22 額為5,793,606元，應補提撥新制退休金差額及雇提收益損
23 失合計1,949,041元。（見卷二第16、45、61頁）

24 四、兩造爭執事項：

25 原告主張，被告應將原告因招攬保險領取之業務津貼列入工
26 資計算，給付舊制退休金差額5,793,606元，及提撥新制退
27 新金差額及雇提損失合計1,949,041元，有無理由？亦即，

28 (一)原告招攬保單是否為其擔任區主任、處經理期間，應提供之
29 勞務範圍？

30 (二)若肯認，上述業務津貼之性質是否屬於工資？

31 五、得心證之理由：

01 (一)勞基法第2條第6款並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標
02 準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民
03 法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應
04 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
05 型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給
06 付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風
07 險，以判斷是否為勞動契約。關於保險業務員為其所屬保險
08 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
09 則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委
10 任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱
11 勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之
12 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
13 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
14 （包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之
15 保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。如保險業務
16 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
17 決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行
18 負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不
19 高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約（大法官會議釋字第74
20 0號解釋意旨參照）。又提供勞務之工作人員與契約相對人
21 公司締結兩項合約，從事不同之業務活動，本於契約自由原
22 則，尚非法所不許，其性質為何（混合契約、契約之聯立或
23 其他），應綜合各項情形判斷之（最高法院106年度台上字
24 第301號判決意旨參照）。

25 (二)查原告自84年4月6日起受僱於被告，於94年9月27日選擇適
26 用勞退新制前即已升職為區主任，於101年12月23日升職為
27 處經理，於112年6月14日退休時，兩造間就原告擔任處經理
28 之管理職為僱傭關係等情，為兩造所不爭執（見三、第(一)、
29 (二)、(四)項）。又原告於任職期間，除為被告處理內部管理之
30 行政事務外，並從事對外保險業務招攬，並領取報酬等情，
31 亦為兩造所不爭執。兩造均不爭執原告受僱為被告處理內部

01 管理職部分，屬僱傭契約之法律關係，惟就原告從事保險招
02 攬部分，是否屬兩造間僱傭契約之勞務提供範圍，抑或另成
03 立承攬契約，則有爭議，揆諸上開規定及說明，應就兩造關
04 於是項事務之從屬性高低而定，未可逕認屬原有勞動契約範
05 疇。

06 (三)原告主張處經理及區主任之薪資待遇，均與新契約招攬之保
07 費呈連動關係，故保單招攬屬上開職務之勞務給付範圍，兩
08 造間僅存有僱傭之單一契約關係等語。然觀諸被告公司營業
09 通訊處組織規程及辦事細則（下稱系爭辦事細則）第四章第
10 23條所定通訊處處經理（處長）之職責事項，包含策定業務
11 執行計畫及實施方針、綜理全處業務之推展及管理、訂定有
12 關增員及業績之獎勵等辦法並實施之、負責達成公司每月賦
13 予之各項業務目標、對各級人員日常工作之監督考核及勤務
14 管理、分析營運效率，修正業務執行計畫、按規定舉行早會
15 及各種會議、監督週轉金之運用及經費支出、對外公共關係
16 及業務宣傳…等內容（見本院卷一第65至67頁），係對內部
17 人員管理及經費控管，及對外提升公司之業務來源及營業收
18 入，並未見招攬保單之業務，是兩造間就原告擔任處經理之
19 職務範圍應僅為行政管理工作。

20 (四)又依原告擔任區主任期間適用之被告於97年制訂之管理辦法
21 第8條規定，新制區主任之職責包含策劃及執行單位主管所
22 分配之業績及增員工作、所屬人員士氣之鼓舞及解決其困難
23 或排解糾紛事項、按規定舉行並參加各種會議、按日管理所
24 屬人員之差勤及輔導其推展新契約招攬、每日分析所屬人員
25 實動情形、按規定填報各種報表、收費業務管理、新契約保
26 件之選擇及推廣活動…等（見本院卷一第481頁），僅規範
27 區主任需輔導其管理人員招攬保單，並未要求區主任個人執
28 行招攬業務，至其餘事項多為所屬人員之人事管理、業務輔
29 導及內部行政事務，尚難認原告招攬保單屬其擔任區主任之
30 勞務提供約定範疇。

31 (五)而系爭辦事細則第28條第1項、第29條，雖分別將本人職展

01 保件之新契約換算保費收入，合計至區主任、處經理之月份
02 業績（見本院一卷第38、69頁）。然原告擔任上開管理職之
03 同時，既得另行招攬保單並獲取佣金，則被告將其招攬新契
04 約之保費一併計入全區業績，對原告而言較屬有利，自不得
05 以此即認兩造間約定勞務給付範圍包含招攬保險。又依系爭
06 辦事細則第七章規定（見本院卷一第70至77頁），原告所領
07 取達成獎金、效率獎金及職務晉升，雖因當月全區績效而有
08 差異。然上開規定乃規範原告管理之全區人員總計業績，著
09 重於原告之管理績效，而非個人招攬保單業績，亦不得憑此
10 認定原告擔任行政管理職務之工作內容包含招攬保單。是原
11 告僅以處經理、區主任之薪資待遇及升遷，均與新契約招攬
12 之保費呈連動關係，即謂兩造間僅存有僱傭之單一契約關
13 係，其因招攬保險所獲得報酬亦屬工資云云，尚不足採。

14 (六)原告雖主張被告公司業務員招攬保險，依其制訂之三階制業
15 務員管理辦法（下稱業務員管理辦法）規定，係屬勞動契約
16 關係，然晉升區主任及處經理後所招攬之保件，竟因簽訂承
17 攬契約而無上開辦法適用，乃規避勞基法之強制規定等語。
18 然依兩造於103年12月15日簽訂之承攬契約書（下稱系爭承
19 攬契約）第4條第4項、第10條明定「乙方（即原告，下同）
20 同意並知悉自己所從事之招攬行為乃屬日常職責外之個人行
21 為，甲方（即被告，下同）對乙方之招攬行為並無勞動基準
22 法所規範之指揮監督權。」、「甲乙雙方同意以本契約取代
23 雙方之前所簽訂之所有同性質契約，簽訂後雙方不得就簽訂
24 前之同性質契約內容更為主張。」（見本院卷一第170至176
25 頁），可見兩造已合意就原告從事保險招攬業務，適用上開
26 承攬契約之約定，而無業務員管理辦法之適用甚明。觀諸系
27 爭承攬契約內容，就原告從事保險招攬業務之時間、地點及
28 方式，均未見具體約定。且原告自陳處經理之考核及報酬係
29 以整個單位招攬之保單保費計算報酬，並未規定原告個人應
30 達到一定業績數額等語（見本院卷一第371頁），堪認原告
31 對於招攬保險之對象、時間、地點及方法等，具有獨立之裁

01 量權，且無一定業績之要求。

02 (七)再觀之系爭承攬契約所附之承攬報酬表所示（見本院卷一第
03 176頁），原告招攬保險之報酬，係按其所招攬且簽訂保險
04 契約並已繳交之保費一定比例計算，非以招攬保險之勞務時
05 間或次數計算，而無底薪之約定。復依該契約所附承攬人員
06 約定事項第6項規定「若乙方所招攬之保險契約未經甲方承
07 保，或保戶於猶豫期變更或退保，或該保險契約因任何原因
08 無效、撤銷或……解除該保險契約時，甲方不給付乙方此部
09 分原承保或減少之額度所應得之各類獎金及承攬報酬；已發
10 放者，乙方應返還之。」（見本院卷一第176頁），可知若
11 原告招攬成立之保單有無效、解除或批減保費之情形，承攬
12 報酬均不予發放；已發放者，則應返還或自將來發放之報酬
13 或獎金中抵銷。是縱原告已為勞務之提出，然如客戶未因而
14 訂立保險契約或嗣後撤銷、解除契約，原告仍未能取得報
15 酬，而應自行承擔業務之風險。

16 (八)綜上，被告就原告招攬保險事務之勞務提供方式，對其指
17 揮、監督程度甚低，且原告因招攬保險所得對價，係按其所
18 達成之結果而定，並非提供勞務必然獲得報酬，亦近似於承
19 攬契約之報酬計算方式，是兩造關於原告從事保險招攬業務
20 之約定，性質上有異於兩造原有僱傭契約，而應另成立承攬
21 契約。又原告就其擔任區主任期間招攬保單，有何受被告指
22 揮、監督之具體情事，均未見說明，亦難認具從屬性。故於
23 原告擔任區主任及處經理期間，關於招攬保單業務部分，並
24 無勞基法之適用。是以，原告主張其因招攬保險所獲得報酬
25 及商品獎勵，性質均屬勞基法所定工資，應按月提撥勞工退
26 休金，且應計入平均工資計算舊制退休金，均不可採。從
27 而，原告依勞基法第55條第1項第1款、第2項規定請求被告
28 給付舊制退休金差額5,793,606元，及依勞退條例第31條規
29 定請求被告提撥1,949,041元至其勞退專戶，均屬無據，不
30 應准許。

31 六、綜上所述，兩造間除僱傭關係外，就招攬保險部分另成立承

01 攬契約之混合契約，原告因招攬保險所得報酬，及於特定時
02 間因招攬特定保單達一定門檻所獲商品獎勵金，均非屬勞基
03 法所定工資，是原告依勞基法第55條第1項第1款、第2項及
04 勞退條例第31條規定，請求被告給付5,793,606元及自起訴
05 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
06 息，暨提撥1,949,041元至其勞退專戶，均無理由，不應准
07 許。

08 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經本
09 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，均毋庸一一論
10 述，附此敘明。

11 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 113 年 7 月 15 日
13 勞 動 法 庭 法 官 鍾 孟 容

14 以上正本係照原本作成。

15 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
16 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 7 月 18 日
18 書 記 官 張 茂 盛