

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第52號

上訴人 陳淑婉

訴訟代理人 蔡尚宏律師

被上訴人 三商美邦人壽保險股份有限公司

法定代理人 陳宏昇

訴訟代理人 王之穎律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國109年9月9日臺灣高雄地方法院108年度重勞訴字第16號第一審判決提起上訴，本院於111年10月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國89年8月4日起受僱於被上訴人，擔任保險業務員，後自95年7月21日起擔任被上訴人所屬17290通訊處業務經理。兩造嗣於100年1月1日簽訂承攬契約書（下稱系爭承攬契約）與業務主管聘僱契約書（下稱系爭聘僱契約），上訴人須遵循被上訴人訂定相關辦法，受被上訴人管理、考核與懲戒，上訴人無論從事招攬保險業務或擔任業務經理，均在被上訴人指揮監督下提供勞務與執行業務，並無獨立性，有勞動基準法（下稱勞基法）適用。上訴人任職期間獲得多項競賽獎項，為優良保險業務員。詎被上訴人以上訴人涉有誘使業務同仁脫離公司及有事實證明參與同業運作，違反業務員違規懲處辦法（下稱懲處辦法）、聘僱契約及契約忠實義務為由，自108年6月6日起終止兩造間所有合約關係。惟上訴人並無被上訴人所指情事，被上訴人終止並非合法，縱有該事由，該終止權之行使，違反解僱最後手段性，亦逾勞基法第12條第2項規定30日除斥期間，自不生終止效力等情。為此，依承攬契約及聘僱契約法律關係，提

01 起本件訴訟。聲明：確認兩造間僱傭關係存在。

02 二、被上訴人則以：上訴人擔任被上訴人保險業務員，為被上訴
03 人招攬壽險商品部分不具有人格、經濟、組織上從屬性，應
04 屬承攬關係。兩造就業務主管職簽立聘僱契約，上訴人工作
05 內容為招募、訓練及輔導所屬各級保險業務人員，督促所轄
06 業務人員達成各項考核標準，並參與被上訴人業務會議等，
07 係部分工時制之僱傭關係。上訴人擔任保險業務員、業務經
08 理職務均長達10餘年，對保險業運作情形瞭若指掌，竟惡意
09 誘使業務同仁脫離公司，參與訴外人即其配偶○○○所經營
10 之同業即金強保險經紀人股份有限公司（下稱金強保經公
11 司）運作，違反懲處辦法附表二懲處標準表第30款第3目、
12 第8目規定，破壞兩造間信賴關係，對被上訴人造成損害，
13 難期被上訴人以解僱以外手段懲處上訴人。被上訴人依懲處
14 辦法第6條第1項第2款規定，予以違紀6點處分，並依同辦法
15 第7條第1項第2款暨承攬契約第5條第1項第1款規定定，終止
16 承攬契約；另依聘僱契約第6條第1項第4款、第3項規定，終
17 止聘僱契約，符合勞基法第12條第1項第4款規定。再被上訴
18 人南區秘書科係於108年5月14日向被上訴人提出「懲戒案件
19 審查表」，為確保上訴人權益，經陸續調查相關事證，終至
20 108年5月29日確認上訴人有重大違規行為，被上訴人於108
21 年6月6日終止兩造所有契約關係，未逾30日除斥期間等語，
22 資為抗辯。

23 三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，請求將原判
24 決廢棄，改判如上揭聲明。被上訴人則請求駁回上訴。

25 四、兩造不爭執之事項：

26 (一)上訴人於89年8月4日起受僱於被上訴人，擔任業務員，另自
27 90年2月19日任業務主任、94年4月19日任業務襄理、95年7
28 月21日升任業務經理，兩造於100年1月1日簽訂承攬契約與
29 聘僱契約。

30 (二)○○○於107年4月28日自被上訴人離職後，於同年5月4日至
31 金強保經公司任職。

01 (三)被上訴人於108年6月4日以(108)三業(五)字第00133號函，
02 以上訴人涉有誘使業務同仁脫離公司及有事實證明參與同業
03 運作，違反懲處辦法、聘僱契約及契約忠實義務為由（下稱
04 106年6月4日函文），自108年6月6日起終止承攬契約及聘僱
05 契約，108年6月4日函文於同年月5日送達上訴人。

06 五、兩造爭執之事項：

07 (一)兩造間聘僱契約及承攬契約之性質為何？是否均有勞基法上
08 勞動契約關係之適用？

09 (二)上訴人有無誘使業務同仁脫離公司及有事實證明參與同業運
10 作之行為？

11 (三)被上訴人依懲處辦法第6條第1項第2款、第7條第1項第2款暨
12 承攬契約第5條第1項第1款規定，終止承攬契約；另依聘僱
13 契約第6條第1項第4款、第3項規定，終止聘僱契約，是否符
14 合勞基法第12條第1項第4款規定？

15 (四)被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止聘僱契約，是
16 否已逾30日除斥期間？

17 六、本院得心證之理由：

18 (一)兩造間聘僱契約及承攬契約之性質為何？是否均有勞基法上
19 勞動契約關係之適用？

20 1.按關於保險業業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而
21 訂立之勞務契約，其選擇之契約類型是否為勞基法第2條第6
22 款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契
23 約之類型特徵，依勞務債務人（保險業務員）與勞務債權人
24 （保險公司）間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業
25 務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自
26 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
27 計算報酬）以為斷，不得僅以契約所載之名稱定之。如保險
28 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
29 自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係
30 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
31 不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約（大法官釋字第740

號解釋參照）。又提供勞務之工作人員與契約相對人公司締結兩項合約，從事不同之業務活動，本於契約自由原則，尚非法所不許，其性質為何（混合契約、契約之聯立或其他），應綜合各項情形判斷之。又僱傭與承攬同屬於供給勞務之契約，前者係當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約（民法第482條），上開供給勞務本身即為主給付義務，並為其類型特徵，僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地；後者則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約（民法第490條），而以發生結果（工作之完成）為契約內容及類型特徵，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係。契約類型之歸類，原則上以主給付義務決定契約類型，判斷是否為勞動契約應斟酌前開各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。

2.次按勞基法第2條第1款、第3款及第2款分別規定該法所稱之勞工，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所謂工資，謂勞工因工作而獲得之報酬；所謂雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。參諸勞基法施行細則第7條第1款、第11款及第12款分別規定：「勞動契約應約定工作場所及應從事之工作、應遵守之紀律、獎懲。」，可見勞工係在從屬關係下為雇主提供勞務，勞基法所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供其職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與保險承攬契約之承攬人，可自行決定在何時、何地、向何人以何方式招攬保險契約，且招攬保險是自我管理，不用受公司所拘束，而招攬保險契約，得以指揮性、計畫性或創作性之方法進行保險招攬業務有別。保險公司與員工間之關係究為勞僱關係或承攬關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格

上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從者，為勞動契約。反之，員工如可自行決定在何時、何地、向何人以何方式招攬保險契約，且招攬保險是自我管理，不用受公司所拘束，則屬於承攬契約。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。

3.聘僱契約第一條約定契約類型契約及性質（為僱傭契約、部分工時制）。第二條約定勞務內容及資格要求：乙方（即上訴人，下同）同意接受聘僱，為甲方（即被上訴人，下同）招募、訓練及輔導其所屬各級保險業務人員，督促所轄各級業務人員達成各項考核標準，並參與被上訴人所舉辦之業務會議，配合完成各項業務檢查及被上訴人所指定之工作或授權範圍內之各項相關業務，並接受被上訴人之指示、管理及監督。第三條約定出勤：出勤（以週一至週五，每工作日五十分鐘計。採簽到方式，被上訴人應依規定時間準時出席並參加早會及相關之業務活動）及考核（上訴人自聘任生效日起，應定期接受被上訴人考核）。第四條約定報酬（薪資項目）等語（見審重勞訴卷第69至70頁），依上該約定，被上訴人係將上訴人納入其組織之一份子，上訴人須按被上訴人之指示包括工作時間、內容、規範等親自提供勞務，並遵守被上訴人頒佈之相關規章，接受考核、監督，被上訴人則按月支付報酬、薪資，堪認上訴人對被上訴人在組織上、人格上、經濟上具有相當程度之從屬性，上訴人係在從屬關係下為被上訴人提供勞務，依勞基法施行細則規定，兩造所簽訂之聘僱契約應屬勞基法所規定勞動契約。

4.再按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院101年度台上字第79號判決意旨參照）。依承攬契約第一條約定：

「上訴人承攬被上訴人之『人身保險契約商品』之招攬事宜。(一)本契約為承攬契約，雙方不適用其他勞務契約之相關法令。(二)上訴人明瞭第三條約定之報酬，並非勞動基準法所規定之工資。」。第三條約定承攬報酬：「上訴人交付保戶簽妥之要保書及首期保險費予被上訴人，經被上訴人同意承保且保險契約效力確定後，上訴人始得依被上訴人公告之『保險招攬報酬』、『年終業績獎金』領取報酬。」。第五條約定上訴人違反規定（包括未達業績），被上訴人之終止權，及兩造任意終止；該契約並未約定上訴人招攬保險業務之時間、地點、招攬保險之方式與對象，上開條文已明確揭示兩造簽訂承攬契約性質為「承攬」，上訴人招攬保險業務所獲得之勞務對價係「承攬報酬」（審重勞訴卷第67至68頁）。另依承攬契約附件就「保險承攬報酬」復約定：(一)業務津貼（包括首年度業務津貼及續年度服務津貼），業務津貼＝實繳保費×給付比率。…(三)保單因繳費期滿或任何原因致豁免保費，不予續放業務津貼。…(六)保單因故取消、或經要保人撤銷、或自始無效時，各項已發之業務津貼及獎金應返還予被上訴人，或於給付之任何款項內逕予扣除，於承攬契約終止後亦同。就「年終業績獎金」則約定：(一)以業務員承攬保單之首年度業務津貼換算為據（原審卷一第181至182頁）。是若上訴人招攬之保險契約因故取消、撤銷或自始無效，上訴人除不能取得報酬外，已領取之業務津貼及獎金尚應返還被上訴人，此與勞基法規定之勞動契約，勞工提供勞務與雇主後，即可自雇主處獲得報酬顯然不同。又上訴人擔任被上訴人保險業務員，可自行決定在何時、何地、向何人以何方式招攬保險契約，差勤自我管理，不用打卡、請假，若未成功招攬保單，並無報酬請求權，且每月所領取之報酬數額，須依招攬保險之業績計算，顯與僱傭契約受僱人，須依雇主指示而為機械性之勞務提供，且報酬數額可屬固定大不相同。是上訴人在為被上訴人進行保險業務之招攬工作時，並不具人格或組織上之從屬性，係依保險招攬業務工作

而獲取報酬，實與為自己經營事業無異，非僅依附於被上訴人，此與勞基法第2條第3款所定義之工資，係以勞工所提出之勞務本身為對價之性質不符，亦與一般勞務報酬係相應於工作時間之長短而給付之情形有別。據此，上訴人擔任被上訴人之保險業務員，就招攬保險有關業務，與被上訴人不具組織上、人格上、經濟上從屬性，應為承攬契約。

5. 綜上，兩造所簽訂聘僱契約及承攬契約，為僱傭與承攬之聯立契約，並非單純之僱傭契約。兩造係成立僱傭及承攬契約結合而各自獨立之聯立契約，而非單一僱傭契約或承攬契約。上訴人主張所簽訂之聘僱契約及承攬契約皆屬勞動契約，均有勞基法適用云云，當非可採。

(二) 上訴人有無誘使業務同仁脫離公司及有事實證明參與同業運作之行為？

1. 依106年6月4日函文所載，被上訴人係以上訴人涉有誘使業務同仁脫離公司及有事實證明參與同業運作之行為，違反懲處辦法、聘僱契約及契約忠實義務為由，終止兩造所有合約關係（即聘僱契約及承攬契約），核其所稱具體事由為：上訴人勸誘被上訴人業務員至○○○所任職金強保經公司任職，上訴人並參與該公司運作等情，違反懲處辦法附表二懲處標準表第30款第3目「以任何方式誘使業務人員脫離原單位或公司」、第8目：「有事實證明參與其他同業運作者」規定。上訴人對○○○於107年4月28日自被上訴人離職後，於同年5月4日至金強保經公司擔任董事，兼任職總經理職務一情，雖不爭執，然否認有被上訴人所指稱前開行為。經查：

(1) 依被上訴人南區秘書科業務調查/懲處照會單所載（下稱懲處照會單，原審卷一第85頁），被上訴人業務員○○○就被上訴人詢問：「茲據通報(1)台端曾經報備核准後，前往金強經紀人參加活動，請問其時間、地點是何時？參與活動之內容為何？請台端詳述其過程？(2)邀請台端參加之對象為何人？現場情況為何？請詳述之。(3)針對此案是否

有需補充之處？」等問題，答稱：「(1)①108.3.6.②參加內容為一般見面聊制度、趨勢與現況差異。(2)邀約增員我的為○○○前經理，與我深聊的為前副總○○○，而○○○全程皆在場補充金強保經及跳槽的方法及佈局。現場還有看到○○○的太太○○○經理在辦公室出現，有碰到面稍微打招呼，當下○○○經理有與我說明三商與金強差異？保險和保經的差異及趨勢？當下有和我談及我的組織過去金強能領的差多少。」等語。另○○○亦於本院審理到庭結證：我認識上訴人，我於108年3月6日前往金強保經公司瞭解該公司制度後，走進大辦公室，見到上訴人，我們有打招呼，稍微聊了一下，上訴人問我聽得怎麼樣，我回答還不錯。上訴人說如果覺得還不錯，可以考慮一下…我因為該日前往金強保經，違反工作職場紀律違規懲處表第6項第1點「未事前向公司核備代表或陪同他人或自行參加壽險同業舉辦之教育訓練課程等活動」規定，有遭被上訴人懲處等語，復確認其於上開懲處照會單所載通報內容，即其於108年3月6日在金強保經公司所發生經過情形等情為實（本院卷第370至374頁）。依○○○所述，上訴人不僅確於108年3月6日參與金強保經公司所舉辦說明會活動，並於現場向○○○說明被上訴人與金強保經公司之間差異、保險與保經差異及趨勢，甚與○○○談及其組織團隊若前往金強保經公司所領取報酬差異等節。兩造既不爭執○○○確實有參與金強保經公司之活動，○○○並因未事前向被上訴人核備參與同業活動遭懲處，復願以刑事責任擔保其證言之真實性，當認○○○無須甘冒偽證罪風險故為不實證述之理，所證應屬可採。上訴人確實參與金強保經公司活動，並於現場勸誘○○○及其組織成員離開被上訴人前往金強保經公司，為金強保經公司招募保險業務員至明。

(2)上訴人雖執○○○與金強保經公司之法定代理人○○○間LINE通訊軟體對話內容（本院卷第385至386頁），以證明

○○○於108年3月6日前往金強保經公司聽取該公司制度
乃○○○所邀約，與其無關云云。然本院係認定上訴人確
有參與金強保經公司所舉辦說明會活動，並於現場鼓動○
○○轉至金強保經公司任職，與○○○原係受何人邀約前
往無關，上訴人此一主張，洵非足採。

(3)又上訴人確實參與金強保經公司運作，除經○○○證述明
確外，復為現代保險雜誌○○○經理在金強保經公司見聞
乙節，業據證人○○○即被上訴人業務總監證稱：現代保
險雜誌社○○○經理曾經跟我提過上訴人的事，○○○賣
我們現代保險雜誌，也賣給保險經紀人公司，我經常邀他
來跟我們分享早課，○○○至少跟我提過三次，跟我提到
上訴人及其主管○○○上完課就到金強，上訴人出現在金
強三次以上，那時上訴人、○○○都還在被上訴人處上
班，○○○要我不要講，因為金強保經公司也是他的客
戶，他會不好意思，他說他確定在金強保經公司看到上訴
人，他提醒我要特別小心等語（原審卷二第142至143頁、
第147至148頁）。雖○○○此證述屬傳聞證據，然按民事
訴訟之傳聞證人所為之證詞，本非絕無證據能力，其與直
接證人陳述親聞之證言比較，僅為證據力之強弱而已，非
不得採為證據方法之使用。本院審酌○○○前開陳證具體
明確，並佐以○○○上揭證述內容，復衡之○○○所指○
○○確與本件上訴人同有誘使業務人員脫離被上訴人及有
事實證明參與其他同業運作之違規行為，亦經被上訴人依
懲處辦法第6條第1項第2款規定予以違紀6點之處分，並依
同條第2項第2款、承攬契約第5條第1項第1款及聘僱契約
第6條第1項第4項規定，終止其等間承攬契約及聘僱契約
等情，經原審108年度勞訴字第107號確定判決認定無訛，
是經相互勾稽結果，足認○○○前開所述與事實相符，當
可採信，益證上訴人確有參與金強保經公司之運作。

(4)另被上訴人前於調查上訴人有無參與金強保經公司運作，
上訴人並遭通報發現對公司同仁進行不當增員，涉及誘使

業務人員脫離被上訴人之行為，乃以懲處照會單要求上訴人答詢，經上訴人回覆後，○○○於該照會單，加註意見稱：「①Ans：○○○先生○○○於保經公司擔任副董事長一職，多次約談增員三商同事及我們內部的同事，讓三商夥伴們不勝其擾，請公司詳查處置。②Ans：其母親已理賠多次，每天評三商會倒，但該員（○○○）與其配偶○○○確實於文信路金強保經工作，每天同進同出！請詳查！！」等語（見原卷一第319頁）。○○○就何因填寫加註意見到庭證述：我在公司帶領17290通訊處，被上訴人高雄分公司業務服務科負責管理我們所有業務單位的同仁升遷、考核、獎懲、處分，我們有什麼事情都會向該部門經理○○○反應，是○○○拿○○○所填寫懲處照會單給我看的。（○○○將○○○所出具的書面給你看是要討論或處理什麼事？）我的17290通訊處發生被保經增員的事件，我向業務服務科主管反應，○○○拿這張書面給我看，說有人向他反應，說他也被增員到保經。（有無去了解、調查為何你管理的通訊處會遭到金強保經增員？）我是透過不同同仁跟我反應，他們離開時沒有跟我講，整個桌面淨空，所有個人物品全部搬離開，搬離開之後才遞出辭呈，我沒辦法調查，但有不同的同仁反應給我，說他們到金強保險公司，他們也受到金強保經增員的狀況影響，他們不厭其煩的向我反應。（人員流失到金強保經的事情，為何被上訴人會認為與○○○有關係？）因為○○○的先生○○○是在金強擔任主管，○○○傳LINE、臉書或打電話等聯絡我們同仁，會邀約出去喝咖啡、聊天，我們這個行業就是做兩件事情，就是銷售保單及徵員，他們重點是增員我們三商美邦的業務同仁，而不是要賣保經的保單給我們。上訴人批評被上訴人商品不好、佣金不高、制度不好、不會改變、將來會賣掉、可能會倒、還是到金強比較好；我是透過不同的同仁跟我反應，反應的同仁向我表示他們也受到金強保經增員的狀況；通訊處17290、165

01 10都有同仁來反應。○○○有傳LINE或臉書訊息給17290
02 通訊處○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○
03 ○、○○○、○○○、○○○，這是第二波走的，我們大
04 概有三波跳槽金強的人，○○○、○○○、○○○、○○
05 ○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○
06 ○、○○○等語綦詳，並當庭以紅筆勾選有曾向○○○反
07 應遭○○○傳訊息之同仁名單（原審卷二第136至139頁、
08 第142至143頁、第147頁）。

09 (5)經核○○○前開證述內容經與證人○○○即被上訴人高雄
10 區秘書科主管所證稱：我們針對第一個○○○總監所提供的
11 的內容作面談，第二個我們會佐證○○○總監所提出的同
12 事，原本的證人之一○○○確實有去面談過，另外我們也
13 會參酌其他同事的觀察，例如在通訊單位的助理同仁的事
14 實…（在你調查上訴人期間詢問的證人人數有幾個？）我
15 直接調查的證人有3個，○○○、○○○、17290通訊處的
16 行政助理，○○○有書面，業務助理是被訪談，沒有書面
17 紀錄，○○○所提的書面是懲處照會單等語大致相符（原
18 審卷一第325至326頁、第337頁）。證人○○○、○○○
19 雖均受僱於被上訴人，然渠等於作證前均已具結，與上訴
20 人並無仇恨嫌隙，自無甘冒偽證罪責而虛構上開情節，故
21 為不利於上訴人證詞之動機及必要。此外，再稽之上訴人
22 原本隸屬於16510通訊處組織原有16組55人，該通訊處後
23 有高達25人轉至金強保經公司登錄，迄至被上訴人終止兩
24 造承攬及聘僱契約關係前，該通訊處僅存4組19人，並合
25 併變更為17290通訊處等情，有16510通訊處組織圖、1729
26 0通訊處組織圖、中華民國人壽保險商業同業工會壽惠貴
27 字第1090201148號函及16510通訊處組織圖人力於離職後
28 至金強保強公司任職表格足憑（原審卷一第363至367頁、
29 第439頁），適與○○○、○○○所述內容大致相符，足
30 證上訴人確有參與其他同業運作者，並誘使業務人員脫離
31 被上訴人之行為。

01 (6)上訴人復執證人○○○、○○○於原審及本院審理之證
02 詞，為有利於己之證據。雖該等證人所為陳證確有利於上
03 訴人，然考量○○○為上訴人配偶，復為金強保經公司董
04 事兼總經理，○○○則為金強保經公司董事長，有卷附經
05 濟部商工登記公示資料足稽（原審卷一第257至259業），
06 彼等為本件訟爭之利害關係人，其有利於上訴人之證述，
07 難期客觀公正，遑論渠等證言與本院採認證據顯然相悖，
08 上訴人此一舉證，並非可採。

09 (7)再上訴人提出其與同仁（○○）之LINE通訊軟體對話內容
10 （本院卷第131至136頁），以證明上訴人於其他同仁詢問
11 挖角增員事實，有要求同事要認真工作，無怠忽職守云
12 云，然參諸該對話時間為107年5月11日，與被上訴人所指
13 稱上訴人上開行為時間相隔甚遠，仍難為有利上訴人之認
14 定。

15 2.綜上各節，上訴人確有被上訴人所指誘使業務同仁脫離公司
16 及有事實證明參與同業運作之情事。被上訴人抗辯上訴人上
17 開行為違反懲處辦法附表二懲處標準表第30款第3目「以任
18 何方式誘使業務人員脫離原單位或公司」、第8目：「有事
19 實證明參與其他同業運作者」規定，信屬有據。

20 (三)被上訴人依懲處辦法第6條第1項第2款、第7條第1項第2款暨
21 承攬契約第5條第1項第1款規定，終止承攬契約；另依聘僱
22 契約第6條第1項第4款、第3項規定，終止聘僱契約，是否符
23 合勞基法第12條第1項第4款規定？

24 1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
25 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又依聘
26 僱契約第6條第1項第4款約定「違反本契約或被上訴人相關
27 規範，情節重大者，被上訴人得不經預告逕行終止本契
28 約。」，同條第3項明定「上訴人與被上訴人所簽訂之業務
29 員承攬契約書終止時，本合約亦同時終止。」；另承攬契約
30 第5條第1項第1款約定「違反『保險業務員管理規則』或被
31 上訴人『業務員違規懲處辦法』之規定，被上訴人得不經預

告逕行終止契約。」；懲處辦法第6條第1項第2款規定「業務員違規行為核屬保險業務員管理規則第十九條第一項規定以外情事時，本公司應按其情節輕重或影響程度範圍等，予業務員申誡1次以上違紀6點以下處分；前段業務員違規行為態樣及懲處範圍，如附表二《懲處標準表》（保險業務員管理規則第十九條第一項以外之態樣）。」，第7條1項第2款規定「違紀點（次）數累計6點，終止合約關係。」，有卷附聘僱契約、承攬契約、懲處辦法及懲處標準表足佐（審重勞訴卷第67至70頁，原審卷一第57至72頁）。而勞基法第12條第1項第4款規定之立法目的，係以勞工之不當行為致雇主身體、人格、財產與事業單位團體秩序維護之利益受有損害，為保障雇主之利益，而賦予雇主不經預告終止契約之權利，故所稱情節重大，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係（最高法院97年度台上字第825號判決意旨參照）。

- 2.如前所論，上訴人確有誘使業務同仁脫離公司及有事實證明參與同業運作之行為，違反懲處辦法附表二懲處標準表第30款第3目「以任何方式誘使業務人員脫離原單位或公司」、第8目：「有事實證明參與其他同業運作」規定。雖上訴人主張其在被上訴人所做最近1次審核中，出席率有82%、所招攬保單亦高達97.3%繼續率，縱有違約，其違約情節並非重大，被上訴人應先為記過或其他告誡，逕自解雇，違反最後手段性原則云云。惟上訴人出席率與保單繼續率，與上訴人前開違反工作規則行為，純屬二事，尚無從以上訴人前開出席率、保單繼續率尚佳，據認上訴人所為誘使業務同仁脫離公司及有事實證明參與同業運作之情事，非為重大。況且，依○○○所證稱：（業務員的流失對公司而言是很嚴重的事情嗎？）在保險業的發展當中業務員的行銷代表公司的業

01 績，我們致力於業務員的發展、成長，代表公司業績整體的
02 發展，所以當業務員開始流失，代表背後的人際網路、業績
03 隨之散去，被上訴人一直致力在業務員人力的發展上，確實
04 在107年以前被上訴人在業務人力發展得不錯，但在這2、3
05 年同業的挖角動作頻繁後，造成業務員的離開，影響公司整
06 體的業績及獲利狀況等語甚明（原審卷一第329頁），及○
07 ○○陳證：業務員跳槽到金強，另一半還留在我們辦公室，
08 造成單位士氣非常不好，人員就慢慢的被挖角，後來證實很
09 多人跑到金強，這部分跟業績畫上等號，我們人等於士氣等
10 於績效，我的績效也腰斬剩下50%左右，所以影響非常大等
11 語（見原審二第139頁），均足以證明上訴人身為被上訴人
12 業務經理，多年來擔任具有監督、管理並對外招募新保險業
13 務員等重要職務，本應忠實履行對被上訴人上開義務，卻誘
14 使被上訴人業務員脫離被上訴人及參與同業金強保經公司運
15 作等行為，影響被上訴人相關通訊處業務人員工作氛圍，造
16 成人力相繼流失，進而導致被上訴人業績下滑，嚴重損害兩
17 造信賴關係，違約情節自屬重大，被上訴人除採此懲戒解僱
18 之手段外，亦無法以其他較輕適當處分，以防止上訴人違約
19 情事繼續發生。被上訴人終止兩造間聘僱契約自合於勞基法
20 第12條第1項第4款規定。上訴人此一主張，委無可採。

21 3.被上訴人106年6月4日函文係於同年月5日送達上訴人收受，
22 被上訴人於108年6月6日起，終止兩造所有契約關係一情，
23 為兩造所不爭執，有108年6月4日函文、上訴人回覆該函文
24 之存證信函（見審重勞訴卷第23至27頁）存卷可查。兩造間
25 聘僱契約及承攬契約，均經被上訴人於108年6月6日終止。

26 4.從而，被上訴人以上訴人有懲處辦法附表二懲處標準表第30
27 款第3目規定：「以任何方式誘使業務人員脫離原單位或公
28 司」、第8目規定：「有事實證明參與其他同業運作」之行
29 為，依懲處辦法第6條第1項第2款規定予違紀6點之處分，並
30 依同辦法第7條第1項第2款違紀6點即終止合約關係，暨依承
31 攬契約第5條第1項第1款等規定，對上訴人終止承攬契約；

另依聘僱契約第6條第1項第4款、第3項：「上訴人違反本契約或被上訴人相關規範，情節重大者，被上訴人得不經預告逕行終止本契約。」、「上訴人與被上訴人所簽訂之業務員承攬契約書終止時，本合約亦同時終止。」等約定，終止聘僱契約，應認有據。

(四)被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止聘僱契約，是否已逾30日除斥期間？

1.按雇主依勞基法第12條第1項第4款之規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第2項定有明文。所謂之「知悉其情形」應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號、110年度台上字第1246號等判決意旨參照）。

2.參諸○○○證稱：被上訴人於108年4月啟動調查，我是調查單位，我直接調查○○○、○○○及17290通訊處行政助理等語（原審卷一第328頁、第332頁、第337頁）。佐以○○○係於108年4月25日經被上訴人南區秘書科業務調查上訴人被訴違規情形而出具懲處照會單，被上訴人並於108年4月29日照會上訴人並經上訴人答辯後，經上訴人直屬主管○○○亦認上訴人確有多次約談增員業務同仁，請被上訴人詳查處置等情而出具意見，被上訴人南區秘書科於108年5月6日受理，經○○○於調查○○○、○○○後，於108年5月14日填具「本案陳員配偶為金強副董確認無疑，經多位同仁反應舉報陳與金強同業一同增員面談，在通訊處內亦多次提及不當言論，黃總監（即○○○）可供作證，故建請違紀6點予以

解聘」之懲誠案件審查表，而於108年5月17日出具行政照會單予被告總公司業務人事科，載明「經由通報發現業務員17290○○○參與其他同業運作，請協助評估上述事項」等語，於108年5月29日經被上訴人業務體系主管簽核確認上訴人誘使業務人員脫離原單位及接觸同業未報備，違反懲處辦法規定，且違反僱傭契約之忠實義務，已嚴重傷害公司情節重大，而終止與上訴人間之所有契約關係，有被上訴人南區秘書科業務調查/懲處照會單、高雄區部秘書科行政照會單、懲誠案件審查表、108年5月22日（108）三業(五)簽字第00138號簽呈在卷可稽（原審卷一第85頁、第319頁，本院卷第93至102頁）。是此，被上訴人雖於108年4月間即受理上訴人違規情事，惟其經內部調查程序完成對上訴人違約情事形成相當之確信後，於108年5月29日作成終止契約之決定，並於同年6月5日通知上訴人終止勞動契約，自未罹於30日除斥期間。

3. 上訴人雖主張被上訴人於105年4月25日以懲處照會單通知○○○說明，並於108年4月29日以懲處照會單通知上訴人提出答辯說明或於108年5月2日將照會單擲回被上訴人南區秘書科前，即已知悉上訴人涉有所述違反勞動契約或工作規則情事云云，惟觀諸○○○、○○○分為上訴人主管或職司被上訴人保險業務員有無涉及違反懲處辦法之調查單位，本諸其等職權均應於懲處照會單、懲誠案件審查表，就上訴人遭舉發違約行為加註意見而為實質審查，且依○○○於原審所證稱其於108年4月開始調查後，所據以評估之相關事證除○○○回報意見外，自身亦觀察上訴人所屬通訊處人力衰退，及參酌○○○陳述等語以觀，○○○確實進行調查相關事證，而於108年5月14日認定上訴人有重大違規行為，並迄被上訴人體系主管於108年5月29日簽核確定之日始達上訴人違規事實之確信，則被上訴人以108年6月4日函為終止勞動契約之意思表示，自當未逾30日之除斥期間，上訴人此一主張，亦無可取。

七、綜上所述，兩造間係成立僱傭與承攬之聯立契約，而非單純僱傭契約，上開契約業經被上訴人於108年6月6日合法終止。上訴人依承攬契約及聘僱契約法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，應屬無據，不應准許。原審為上訴人敗訴判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認均不足以影響判決之結果，爰不逐一詳予論駁，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 10 月 18 日
勞動法庭

審判長法 官 許明進

法 官 周佳佩

法 官 張維君

以上正本證明與原本無異。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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，並依附註條文規定辦理。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 111 年 10 月 18 日
書記官 林秀珍

附註：

民事訴訟法第466 條之1：

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適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

01 第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。