臺灣臺中地方法院民事判決

110年度重勞訴字第9號

原　　告　顏美珠

訴訟代理人　楊承彬律師（法律扶助）

被　　告　遠雄人壽保險事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　孟嘉仁

訴訟代理人　劉瑩玲律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年1月31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：原告自民國106年起受僱於被告，擔任保險業務員，為中謙營業處區經理，每月工資約新臺幣（下同）100,000元。原告須遵循被告訂定相關辦法，受被告管理、考核與懲戒，原告無論從事招攬保險業務或擔任區經理，均在被告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）之適用。詎被告以原告涉有不當招攬行為，違反保險業務員管理規則為由，自109年7月23日起終止兩造間所有契約關係（下稱系爭契約）。惟原告並無被告所指情事，被告終止不合法，縱有該事由，該終止權之行使，違反解僱最後手段性，自不生終止效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在，被告應給付109年2月8日至29日工資共75,862元（計算式：100,000÷29×22＝75,862，元以下四捨五入），此後並應按月給付工資100,000元至復職前一日止。又被告未給予原告充分說明之機會，逕行對原告為停止招攬業務6個月之處分，嗣更撤銷原告業務員登錄資格，妨害原告名譽，原告因此受有心理創傷，自得請求被告賠償800,000元之精神慰撫金。爰依僱傭之法律關係、民法第184條第1項前

段及第195條第1項前段規定提起本件訴訟等語，並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應給付原告75,862元及自109年3月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應自109年3月1日起至原告復職前一日止，按月於次月30日給付原告100,000元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈣被告應給付原告800,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈤願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造於106年8月28日簽訂承攬主管合約書（下稱系爭合約），約定原告為被告招攬保險，被告則按招攬業績給付報酬，並無底薪或固定薪資。被告提出之業務品質管制辦法，係因保險招攬具有高度專業要求而訂立，合於保險業務員管理規則規定，承攬人活動參與率良好係另外給予額外獎勵，與勞動契約無涉。又訴外人曾廉惟於108年7月間以原告不當招攬8張保單（下稱系爭8張保單）為由，向財團法人金融消費評議中心（下稱評議中心）提出評議申請，經評議中心考量原告不當招攬情節重大等，認被告應補償曾廉惟系爭8張保單之前7張保單所繳保費之70%，即732,915元。嗣金融監督管理委員會保險局（下稱保險局）於109年1月20日函請被告全面檢視原告所招攬之全部保單是否有類此情事，依情形將原告移送偵辦併懲處具報，被告於109年2月11日函覆保險局對原告為停止招攬業務6個月之處分，惟保險局認懲處太輕，金融監督管理委員會（下稱金管會）亦要求被告重行檢討懲處之妥適性，被告重新審酌後改予撤銷登錄處分，並經中華民國人壽保險商業同業公會認定原告申覆無理由確定在案。是原告與曾廉惟間之糾紛，係原告自己行為所致，非被告所引起，原告主張被告侵害其名譽，請求被告賠償精神慰撫金顯無理由等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

㈠兩造於106年8月28日簽訂承攬主管合約書，原告擔任被告保險業務員，為中謙營業處區經理（見本院卷第23、97至99頁）。

㈡被告於109年7月23日以臺北逸仙郵局第1187號存證信函向原告表示終止兩造間所有契約關係（見本院卷第25頁）。

四、本件兩造爭執之點，應在於：㈠兩造間為僱傭關係或承攬關係？㈡若為僱傭關係，被告終止勞動契約是否合法？㈢原告各項請求有無理由？茲分述如下：

㈠兩造間為僱傭關係或承攬關係？

1.按保險業於86年經行政院勞工委員會公告自87年4月1日起為適用勞基法之行業。其後，關於業務員為其所屬公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，是否應解釋為勞基法所稱之勞動契約，保險業務員是否應適用勞基法及勞工退休金條例之規定，衍生爭議。司法院大法官釋字第740號解釋即因民事法院與行政法院就此見解歧異，認符合司法院大法官審理案件法第7條第1項第2款統一解釋之要件而作成解釋，而其解釋文：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（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，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」，解釋理由書則指出：「…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，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約。」、「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系爭規定一所稱勞動契約，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。…」。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；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。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.本件原告為保險業務員，行政院勞工委員會固指定保險業自87年4月1日起適用勞基法，但保險業及其從業人員本於私法自治原則，仍有契約形式及內容之選擇自由，已如前述。本院綜合系爭契約內容、兩造主張陳述，認系爭契約為承攬契約：

⑴兩造簽訂之系爭合約表明「承攬」文義，明定雙方不具備僱傭關係，不適用民法僱傭章及勞基法之相關規定，尚無使人誤認系爭契約非為承攬之情形。又就契約當事人最關心，與契約主給付義務息息相關之佣酬規定，系爭合約第3條第1項約定：「乙方（即原告）所招攬保險之報酬，依甲方（即被告）承攬展業制度內容規定辦理，甲方保留修改、調整之權利」、第6條約定：「如乙方招攬之保險契約不成立、無效、撤銷、解除或其他類似原因，乙方應返還甲方因該保險契約所領取之一切承攬業務報酬」（見本院卷第97頁），原告任職之初，對此計算標準自非不知，足見系爭契約類型特徵顯然重視工作之完成。

⑵原告雖將雄大專案合約書（下稱系爭專案合約）所規定：

「早會研習主動參與率」（見本院卷第177至180頁），及營業處業務連繫表所涉及教育點閱召集、結婚、生產、住院、喪事等事實（見勞移調卷第47頁）解為勞工請假事由之規定云云。惟系爭專案合約關於活動參與率之規定，其效果為獎金發放（第2條專案津貼約定參照），此與系爭合約第2條第3項約定：「為確保乙方對甲方商品內容之了解、管控契約之品質，乙方為提升自我能力，可自行主動參與甲方或甲方所屬營業處單位所舉辦之早會研習或其他研習或相關活動」、第4項約定：「為展業需求，如乙方自行主動參與甲方或甲方所屬營業處所召開之早會研習、各項會議研習及其他相關活動，則甲方可提供乙方相關各項獎勵補助」等語（見本院卷第97頁），互核無違，原告亦無說明其任職期間，關於活動參與率之計算如何影響獎金結果，參以其109年3月份僅參加4次早會，4月份參加12次，5月份未參加，6月份參加3次（見本院卷第105至137頁），相較於一般勞工要求每日出勤，已不相同，且活動參與率確非佣酬主要因素。另系爭專案合約第6條所規定：「早會研習主動參與率＜70%」（見本院卷第179頁），明確提及以70%為參加專案標準，再參以原告自述平日於上午9時至公司簽到上班，於上午10時30分簽退（見本院卷第14頁），可見被告之保險業務員無須全日出勤，即使活動參與率亦無要求達到100%，此與僱傭契約單純提供勞務迥異。原告以前述活動參與率對其為相當約制，或謂其須事先請假並提出證明，主張系爭契約為僱傭契約云云，亦無可採。

⑶原告再援引被告所訂定之業務品質管制辦法（見本院卷第345至369頁），而稱兩造間所成立者為僱傭契約云云。然查保險事業屬高度管制之特許行業，從業人員須熟諳並遵守保險法規，因此主管機關訂立之保險代理人、經紀人、公證人管理規則暨保險業務員管理規則，無論系爭契約有無約定，原均適用於相關之從業人員。而保險業務員管理規則係保險法第177條授權主管機關所訂定，其內容明定保險業務員資格

之取得及登錄（第3條）、得招攬之保險種類（第4條）、教育訓練（第12條）、業務員招攬行為獎懲辦法之訂定（第18條），業務員從事保險招攬所用之文宣、廣告、簡介、商品說明書及建議書等文書，並應標明所屬公司之名稱；其內容應與保險業報經主管機關審查通過之保險單條款、費率及要保書等文件相符（第16條），且業務員經授權從事保險招攬之行為，視為該所屬公司授權範圍之行為，所屬公司對其登錄之業務員應嚴加管理並就其業務員招攬行為所生之損害依法負連帶責任（第15條），因此被告勢須對於保險業務員為相當之規制，以確保業務員招攬保險行為之品質，始足維護保戶權益。是上開業務品質管制辦法既係被告依保險業務員管理規則第18條第1項所訂定之獎懲辦法，其目的係為確保保險業務員招攬行為之品質，以保障保戶權益，符合保險業務員管理規則之規範意旨，與雇主對於勞工之懲戒權限本質上完全不同，更與兩造間是否存在人格從屬性之判斷無涉。另保險業務員管理規則第15條第4項本文規定：「業務員從事前項所稱保險招攬之行為，應取得要保人及被保險人親簽之投保相關文件；業務員招攬涉及人身保險之商品者，應親晤要保人及被保險人」，乃在揭示業務員從事保險招攬行為過程中應充分瞭解要保人及被保險人之投保目的及需求，係基於保障保戶之行政目的，要求保險業應遵循之事項，與兩造間是否存在勞動契約關係之判斷亦無涉。

3.基此，系爭契約為承攬契約，原告非屬受僱被告從事工作獲致工資之勞工，兩造間之契約性質非屬勞基法第2條第6款所規定之勞動契約。

㈡若為僱傭關係，被告終止勞動契約是否合法？

兩造間既非僱傭關係，則被告終止勞動契約是否合法等爭執，自無再予論述必要。況系爭合約第14條第3項約定：「甲方或乙方任何一方如欲終止本合約書時，得隨時通知他方終止本合約」（見本院卷第98頁），則被告於109年7月23日依上開約定終止系爭合約之契約關係，自屬有據。

㈢原告各項請求有無理由？

1.原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自109年3月1日起按月給付工資，有無理由？

依前開說明，兩造間為承攬關係，系爭合約之契約關係業經被告終止而不存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並無理由，原告亦不得依勞動契約，請求被告給付勞務報酬，是其請求被告應自109年3月1日起至原告復職前一日止，按月給付工資，亦無從准許。

2.原告請求被告給付109年2月份工資，有無理由？

查系爭合約第3條第1項約定：「乙方所招攬保險之報酬，依甲方承攬展業制度內容規定辦理」（見本院卷第97頁），並無底薪或固定報酬之約定，而被告已如數給付承攬報酬，有執行業務所得清冊、所得查詢作業在卷可稽（見本院卷第139至175頁），原告未能舉證尚有其他承攬報酬，被告未給付，則其依僱傭關係，請求被告給付109年2月份工資75,862元，自無足採。

3.原告請求被告給付精神慰撫金，有無理由？

⑴按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法加損害於他人者亦同，民法第184條第1項定有明文。一般咸認侵權行為成立要件有：①須有侵權行為；②須侵害他人權利或值得保護之利益；③侵害行為須為不法；④須被害人受有損害；⑤侵害行為與被害人之損害間須有因果關係；⑥侵害人須有故意或過失；⑦侵害人須有責任能力。又不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第195條第1項亦有明文。本條人格權保障規定，係屬上開侵權行為得請求非財產上損害之特別規定，自仍應受上開侵權行為成立要件之限制。

⑵原告雖稱被告未給予原告充分說明之機會，且未讓原告參與

調查過程，致評議中心做出不利原告之認定，又被告先對原告為停止招攬業務6個月之處分，嗣更撤銷原告業務員登錄資格，妨害原告之名譽權，原告因此承受巨大精神壓力，而有失眠、焦慮、記憶力退化之病症等語。惟查，曾廉惟於108年7月間以原告不當招攬系爭8張保單為由，向評議中心提出評議申請，經評議中心認定（見本院卷第203至211頁），依據卷附原告為曾廉惟檢視原有保單之書寫紀錄表載明：「…⑫台灣人壽增如意增額終身…解約金224,164元」，以及曾廉惟所提出其與原告之通訊軟體LINE對話紀錄：「（107年7月24日）原告：原來一億不困難，生病了比健康賺得多，只需月存19,000元，就能讓未來生病時安心養病」、「（107年7月30日）原告：前賢慈悲您買過保險不用錢嗎？曾廉惟：前賢真愛說笑，哪有不用錢的保險呢？原告：如果10年、20年後錢都還您，中間有住院就給紅包。不但不用錢還可確保300萬的存錢計畫能成功」、「（107年8月1日）原告：一億身價很困難嗎？一億元能照顧我們多久呢？每月存19,000元就享有億萬人生讓自己身價不凡」、「（107年8月20日）原告：今天台壽0000000000、0000000000、0000000000都已幫前賢解約申請書寄出，麻煩您注意」、「（107年8月27日）原告：保誠可貸額度還忘了問，今天中午麻煩一下。…曾廉惟：前賢慈悲，後學剛剛致電保誠可貸額度247,000元」、「（108年1月21日）原告：不知前賢還有印象，這次為何會回饋的事，是感謝您一年來的支持與未來的合作…。」、「（108年2月27日）原告：3/3麻煩帶印章來，核印有問題，第一次後學用現金，第二次仍然用存簿扣款。」，與曾廉惟所提出中華郵政存摺明細相互對照，足認原告確有唆使曾廉惟解除舊有保單以獲取解約金轉而投保新保單，以及以保單借款之金額投保新保單之情事。然而，解除保險契約在通常情況下會對要保人有所不利，是保險業務員管理規則始以明文禁止業務員唆使保戶解舊買新，即在避免業務員以損害要保人權益之方式為招攬手段；另以保單借

款方式投保新保單，足認要保人之資力未必能負擔新保單之保費，亦使要保人須額外支出保單借款之利息，如非短期資金周轉之緣故，實難謂為適當之招攬手段。其次，原告於上開對話中一再強調「每月只要存19,000元，就能有億元身價」，以及表示「買保險可以不用錢」等語，均屬誇大不實之招攬手段，實屬不當。再者，由上開對話亦足認原告以回饋為由，代曾廉惟支付保單號碼：0000000000號保單之首期保費，已屬對要保人放佣或其他不當折減保險費之方法為招攬之不當手段。準此，足認原告就系爭8張保單之招攬確有違反保險業務員管理規則第19條第1項第1、4、5、8款之情事。

⑶另依據曾廉惟提出之LINE對話紀錄，曾廉惟已於107年8月13日提供薪資證明及所得清單予原告，惟原告竟於隔日告知曾廉惟：「而你的薪水的部分，確實就是正常工作的部分是6~70萬沒關係，然後那個另外的120萬，反正不足的地方就說是正骨做的，那其他收入的部分是利息、房租、投資還有退休俸等，所以那個是在其他收入的部分，而不是正骨的收入，正骨的收入是在年資收入裡面，就是你的工資，還有紅利獎金的部分。」、「就是你180萬裡面是含有上班的，還有正骨的，這是你第一個收入」、「第二個收入，其他收入的部分100萬是在那個利息、房租、投資跟退休俸」、「公司若詢問你，就說不便提供太多，就照業務員裡面的報告書就好了。」，足認系爭8張保單之財務狀況告知書所記載之內容，為原告不實填載，與曾廉惟實際之財務狀況並不相符，原告確有違反保險業務員管理規則第19條第1項第2款之情事。

⑷綜上可知，原告確有如前所述之不當招攬行為，而有違反保險業務員管理規則第19條第1項第1、2、4、5、8款規定之情事，經保險局函請被告全面檢視原告所招攬之保單是否有類此情事，依情形將原告移送偵辦併懲處具報（見本院卷第213至214頁），金管會亦要求被告重行檢討懲處內容之妥適

性，則被告基於客觀事實對原告懲處，尚難認有何妨害原告名譽之情。是原告請求被告賠償精神慰撫金800,000元，尚屬無據。

五、綜上所述，原告依僱傭之法律關係、民法第184條第1項前段及第195條第1項前段規定，請求如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，一併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　3　　日

勞動法庭　　法　官　董惠平

正本係照原本作成。

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。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　　112　　年　　3　　月　　3　　日

書記官　劉雅玲