

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第318號

原告 陳乙春

顏雨凡

廖文裕

蔡杜姿

林景燦

涂惠仙

共同

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

輔佐人 蔡坤穎

被告 南山人壽保險股份有限公司

法定代理人 尹崇堯

訴訟代理人 劉志鵬律師

廖福正律師

劉素吟律師

上列當事人間請求請求退休金事件，本院於民國114年2月19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

(一)原告均為被告所屬保險業務員，並於民國94年7月1日勞工退休金條例（下稱勞退條例）實施後，依據同條例第9條規定選擇適用勞退條例及勞退新制，則被告就原告自100年起至10年止之任職期間，應為原告按月提繳退休金，儲存於勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱系

爭個人專戶），然被告則遲不提繳，經勞保局依照同條例第49條裁罰後，業經訴願、行政訴訟程序，並經最高行政法院維持原處分在案，則民事法院應尊重勞保局前開行政處分之構成要件效力，原告自得請求被告一次補提繳如附表所示勞工退休金至系爭個人專戶。

(二)爰依勞退條例第7條第1項第1款、第14條第1項、第31條第1項規定提起本訴，並聲明：1. 被告應分別一次提繳如附表所示勞工退休金至原告之系爭個人專戶。2. 願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以

(一)民事法院就民事訴訟案件獨立審判，不受行政機關認定事實之拘束，且契約定性屬民事法院執掌之核心職權，並無構成要件效力理論之適用。

(二)原告等業務員得自由決定是否保險招攬、招募及輔導轄下業務員，且招攬之時間、地點、方式、不受被告指揮監督；此外業務員以保件招攬成功，為其等取得津貼或獎金等報酬之條件，是不論業務員招攬時間長短，只要保戶未繳交保費，業務員即無從取得報酬，是其等工作報酬無從以工作時間換算，則所取得之報酬系勞務成果之對價，並非勞務本身之對價，依此，依據司法院大法官釋字第740號解釋意旨，兩造不具有僱傭關係，原告請求被告補提繳勞工退休金至系爭個人專戶，自非有據。

(三)依照被告制訂之公積金組織規程，業務員享公提與自提公積金，此乃被告因應業務員不適用勞動基準法（下稱勞基法），冀藉由公積金制度提高業務員之定著率並兼顧其等於契約終止後之收入而實施，是公積金之性質與勞工退休金相同，若兩造僱傭關係存在，被告自得主張抵銷。本件原告已領取如附表所示之公積金，且金額遠高於本件請求提繳勞工退休金之金額，是縱兩造屬僱傭關係，經抵銷後，被告亦無庸補提繳勞工退休金至系爭個人專戶。

(四)並聲明：原告之訴駁回。

01 三、爭執與不爭執事項（見卷五第394頁至396頁）

02 (一)不爭執事項

- 03 1.原告丙○○自79年1月20日起擔任被告公司保險業務代表，
04 負責保險招攬服務；於81年7月1日擔任業務主任；於83年6
05 月1日擔任業務襄理；於104年1月1日擔任業務主任；於104
06 年4月1日擔任業務代表。
- 07 2.原告己○○自89年7月17日起擔任被告公司保險業務代表，
08 負責保險招攬服務；於89年12月1日擔任業務專員；於90年6
09 月1日擔任業務主任；於103年4月1日擔任業務代表；於105
10 年1月1日擔任業務主任。
- 11 3.原告丁○○自81年1月3日起擔任被告公司保險業務代表，負
12 責保險招攬服務；於81年10月1日擔任業務主任；於90年6
13 月1日擔任業務襄理；於99年7月1日擔任業務代表。
- 14 4.原告戊○○自86年6月20日起擔任被告公司保險業務代表，
15 負責保險招攬服務；於86年12月1日擔任業務專員；於87年4
16 月1日擔任業務主任；於88年9月1日擔任業務襄理；於98年1
17 2月1日擔任區經理。
- 18 5.原告甲○○自86年8月29日起擔任被告公司保險業務代表，
19 負責保險招攬服務；於87年8月1日擔任業務主任；於100年7
20 月1日擔任業務代表。
- 21 6.原告乙○○自82年3月10日起擔任被告公司保險業務代表，
22 負責保險招攬服務；於83年5月1日擔任業務主任。
- 23 7.有關原告向勞保局聲明選擇適用勞工退休金新制之爭議，勞
24 保局依據勞退條例第49條規定，以99年4月2日保退二字第09
25 960036970號、99年5月27日保退二字第09960070600號裁處
26 書予以裁罰，最高行政法院100年判字第2117號判決、100年
27 度判字第2226號以及100度判字第2230號判決維持原處分，
28 上開最高行政法院判決為大法官釋字第740號解釋之原因案
29 件。
- 30 8.如原告請求有理由，被告應補提繳之勞工退休金如附表「被
31 告抗辯若原告主張有理由應提繳勞工退休金之金額」所示。

01 9.原告前於107年4月間已提前領取公積金，加計自107年4月起
02 至113年6月間每月領取之續年度業務獎金(二)、業務主管每月
03 獎金(二)，原告丙○○、己○○、丁○○、戊○○、甲○○、
04 乙○○分別領取916,550元、589,886元、1,042,281元、3,0
05 07,099元、867,813元、1,115,565元。

06 (二)兩造爭執事項

- 07 1.原告主張依據行政處分構成要件效力，被告應提繳如附表所
08 示勞工退休金至系爭個人專戶，有無理由？
- 09 2.兩造間是否為僱傭關係？原告自被告取得如本院卷四第89至
10 112頁之報酬，是否屬工資？原告主張被告應提繳如附表所
11 示之勞工退休金至系爭個人專戶，有無理由？
- 12 3.如原告主張有理由，被告抗辯以附表所示之公積金抵銷，有
13 無理由？

14 四、本院得心證之理由

15 (一)原告主張依據行政處分構成要件效力，被告應提繳如附表所
16 示勞工退休金至系爭個人專戶，有無理由？

- 17 1.原告主張：行政處分除經撤銷或廢止或其他事由失效前具有
18 存續力，此為行政處分之構成要件效力，既然勞保局及行政
19 法院業已認定被告有替業務員提繳勞工退休金之義務，原處
20 分機關以外其他機關，包括法院即均應尊重該處分等語。然
21 為被告所否認，抗辯：依照憲法第80條、釋字第137號、第2
22 16號解釋內容及實務見解，民事法院法官就民事訴訟案件獨
23 立審判，不受行政機關認定事實之拘束，契約定性屬民事法
24 院執掌之核心職權，行政處分做成之理由無從拘束民事法
25 院，故勞保局就勞工退休金對被告所為之罰鍰處分及其理
26 由，就本件並無構成要件效力理論之適用等語。
- 27 2.按有權機關所為有效行政處分，受處分人應受拘束，基於權
28 力分立原則，普通民事法院應受該行政處分的「規制內容」
29 之拘束，即行政處分設定、變更、或廢棄權利或義務、抑或
30 對權利或義務有拘束等效力等本身所在，即所謂構成要件效
31 力；至於行政處分之「理由」，並無確認效力。本件行政機

01 關即勞保局前故曾依據勞退條例第49條就被告所屬業務員之
02 勞工退休金提繳事宜對被告課以罰鍰，然業務員與被告間是
03 否具有勞動契約關係屬課以罰鍰此一結果之「理由」，並非
04 行政處分之「規制內容」，原告主張具有構成要件效力，即
05 有誤解。況勞動契約關係與勞工退休金提繳義務之存否認
06 定，屬私權爭議，民事訴訟裁判時，民事法院就此依法獨立
07 審判，不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，行政
08 機關就同一事實認定所為之行政處分，不能拘束其他法院，
09 且無排他專屬性。準此，原告此部分主張，並非可採。

10 (二)兩造間是否為僱傭關係？原告自被告取得如本院卷四第89至
11 112頁附表2-2之報酬，是否屬工資？原告主張被告應提繳如
12 附表所示之勞工退休金至系爭個人專戶，有無理由？

13 1. 按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
14 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
15 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事
16 人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬
17 性之特徵（最高法院113年度台上字第343號判決意旨參
18 照）。次按勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡勞
19 務給付之契約，具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委
20 任等性質，仍應認屬勞動契約。勞動契約之主要給付，在於
21 勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契
22 約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事
23 實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性
24 （或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮
25 監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定所
26 稱勞動契約。基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇
27 自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契
28 約類型是否為系爭規定所稱勞動契約，仍應就個案事實及整
29 體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務
30 債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞工得否自由

01 決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風
02 險以為斷。如勞工就勞務活動及工作時間得以自由決定，其
03 報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務
04 之風險，則其與所屬雇主間之從屬性程度不高，尚難認屬勞
05 動契約。至報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給
06 付，或有無底薪，均非判斷其是否屬勞工工資之考量因素。
07 …關於契約之歸類，應視各別契約之類型特徵而定，而契約
08 類型之特徵，基本上存在於主給付義務之約定。民法第153
09 條即規定：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或
10 默示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而
11 對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關
12 於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之
13 性質定之。」所謂當事人間之必要之點，在勞務契約，即為
14 關於「勞務給付」與「報酬給付」等主給付義務之約定。所
15 以在僱傭契約，雙方最重要之約款為工作時間之長短、時
16 段，以及各時段單位時間之工資。只要勞務債務人提供勞
17 務，無論工作成果之優劣、預定目標是否達成，均不影響勞
18 務債務人於任職期間內之薪資請求權（民法第482條參
19 照）。換言之，在僱傭契約，勞務債務人無須負擔企業風險
20 又稱為非自力營生之勞務契約。在委任、承攬及居間契約，
21 勞務債務人對於工作時間、時段、地點等勞務給付方式有支
22 配之自由，但卻需自行負擔委任、承攬或居間事務之處理及
23 工作完成所涉之企業風險。該自由為人格權之核心內容或價
24 值，因此，當勞務債務人享有該自由，即稱其對於勞務債權
25 人無人格上之從屬性。另勞基法關於勞動契約之主要給付義
26 務表現於第三章有關工資及第四章有關工作時間、休息、休
27 假之規定。上開規定係屬強制規定，為勞基法所定之最低標
28 準之勞動條件，不容勞務債權人與勞務債務人任意以契約約
29 定規避之。依上開規定，關於勞務給付方式，勞務債務人受
30 有工作時間、休息、休假之限制，必須依勞務債權人所定之
31 工作時間、時段給付勞務，而不能自由支配工作時間、時段

（實務上稱此為勞務債務人對於勞務債權人有人格上之從屬性）；而關於報酬給付，當勞務債務人於約定之工作時間、時段給付勞務，勞務債權人即必須按約定單位工作時間之工資，依勞務債務人工作時間之長度與時段，計算並給付報酬，勞務債務人報酬之有無繫諸於勞務債權人經營之成敗而非勞務債務人提供勞務之成果（實務上稱此為勞務債務人對於勞務債權人有經濟上之從屬性）。因此，當一勞務契約具備上開類型之特徵時，即應屬於勞基法所稱之勞動契約。勞雇雙方所簽訂之勞務契約，倘就勞務給付部分，係約定勞工得自由決定其提供勞務之時間長短、時段、地點等勞務給付方式者；關於報酬給付部分，係約定勞工須待確實收到款項後，對於雇主始有按約定基礎計算之勞務報酬請求權者（即由保險業務員自行負擔招攬保險之企業風險），勞雇間之勞務契約因不具備勞動契約之類型特徵，非屬勞基法所稱之勞動契約，自不應適用勞基法之相關規定（釋字第740號解釋理由書及協同意見書意旨參照）。準此，本件應綜觀雙方權利義務內容，包含主給付義務與實際勞務履行過程，具體審認兩造有無前揭從屬性，以認定雙方間契約關係是否屬勞動契約。

2. 原告主張：

- (1)兩造具從屬性，具僱傭關係。分述如下：甲.人格從屬性部分：①從屬性之認定應整體觀察勞務給付過程為斷。②依據被告制訂之「推薦晉陞業務主任面談表」、「推薦業務主任面談表」（見卷三第357頁至359頁），需檢核是否為業務員本人提供勞務，堪認需業務員自己提供勞務，不得使用代理人。③依據被告制訂之「教育訓練白皮書」（見卷二第117頁至126頁），被告每日均有晨會、教育訓練課程之安排，被告要求業務員每日參與晨會及參與週、月會等例行活動；另被告單方決定教育訓練辦法、實施事項及管道，有相關被告之公告附卷可查（見卷二第253頁至264頁）；此外，依據被告制訂之「通訊處業務活動辦法」、「業務活動出席簽名

表」，被告亦要求業務員出席各項活動需簽到（見卷二第149頁至153頁）。④被告對業務員進行非屬法令要求之管理，其中依據被告制訂之「業務人員優質服務手冊」（下稱系爭服務手冊），第三(三)至(九)、第四(二)至(六)規定，要求原告使用最新有效版本之文書、就被告提供之文件不得增刪塗改、未經被告同意不得刊登廣告、求才、發表有關被告之公告、規定業務員名片使用之格式、且需使用被告提供版本之建議書及文宣、未經詳盡比較不得誘使客戶轉換保單、規定招攬保單需據實告知、且應接受主管指導客戶、不得誘使其他被告公司業務員與被告終止合約等。此外，系爭服務手冊第五規定，業務員應在被告指定時限內將保單簽收單簽回，另票據之繳交需遵守被告訂立之「使用票據繳交保費作業辦法」、收費地址亦不得變更為原告地址、且改用他人地址需有客戶授權書等。再者，依據系爭服務手冊第五(三)，業務員應為職務報告。參以，被告另訂有「業務人員招攬保險使用文書資料辦法」、「保險單簽收單簽收作業辦法」、「投資型保險商品保險單簽收單控管作業辦法」、「投資型保險商品業務人員作業注意事項」、「使用票據繳交保費作業辦法」、「保戶收費地址應填寫為保戶實際地址作業辦法」等各辦法（見卷二第73頁至97頁），則原告提供之勞務應依被告之指示與遵照被告訂定辦法為之。⑤依據被告函文（見卷二第179頁、243頁），原告需遵守被告頒佈規章，且被告得隨時單方修訂業務主管合約及委任等辦法，以及單方變更業務主管津貼，且得單方取消各級業務主管回任辦法；此外，被告另訂有「業務人員履約作業評量標準」，並依據系爭服務手冊六（二）、公告等（見卷二第99頁至116頁、第296頁至297頁），就業務員服務及於辦公場所行止等為規範、管理及進行懲處，已確實對業務員為考核、訓練、懲戒、制裁，且尚可單方修訂業績考核目標，所規範之範疇已超出金融監督管理委員會（下稱金管會）或壽險公會規定。再者，依據被告制訂之「各職級業績考核標準」（見卷二第133頁至139

頁），亦對各職級業務員訂有評量標準，業務員無平等商議權，其中達標可層層升遷、未達標會降級甚或終止合約且不能繼續領取已完成招攬案件之報酬。⑥依據被告制訂之「南山人壽通訊處施行辦法」第4、5、13-15、6-11、8條、及LINE對話紀錄等（見卷二第127頁至132頁、卷三第393頁至401頁），被告規範個別職級業務員可使用通訊處之坪數，及由通訊處提供生財器具及設備，並負擔費用且派駐內勤人員，通訊處需舉辦週會，且出席率列入晉升考量。另業務員晨會出席率會影響通訊處向被告申請費用之額度（見卷二第157頁至162頁）。此外，依據被告制訂之「業務人員壽險事業發展單位隸屬聲明書」（見卷二第169頁至170頁）每位業務員各有隸屬之通訊處；另通訊處設有公告欄佈達事項、提供固定辦公座位及個人分機號碼（見卷二第309頁至322頁）；被告亦對通訊處額外提供活動補助費；其中影印費由公司負擔，業務員並需使用被告提供之電子信箱（見卷二第241頁、401頁至403頁）；再依據被告制訂之「通訊處業務活動出席控管規程」，業務主管出席率需達70%以上（見卷二第155頁），又依據被告制訂之「業務主管晉陞推薦表」及LINE對話，業務員應積極參與各通訊處活動，並影響業務員升遷（見卷二第157頁、413頁）。⑦依據被告之業務主任晉陞推薦表、業務主任簽約推薦表（見卷三第357頁至359頁），設有專職，業務員之業績需親自招攬，另設有業務員是否積極參與通訊處活動、是否被處分或有缺失紀錄等作為升遷紀錄之評量標準，並需於具有特殊事由時，方得依據被告制訂之「從寬評量申請書」（見卷四第299頁至301頁）呈請被告同意評定。再依據被告制訂之「通訊處經理委任辦法」（見卷二第141頁），通過區經理訓練課程、完成考試、要求活動率、經原通訊處經理或分公司推薦並經公司審議核准等，方得晉升通訊處經理，此外，通訊處之設立需被告業務通路主管核定且開發距離有限制等，堪認被告透過升遷管控及職級調整以及終止合約等手段實質對業務員為考核、訓練及制

01 裁。⑧依據被告制訂之「一通電話到府理賠服務作業要點」
02 （見卷二第195頁至197頁），規範業務員與保戶聯繫時間；
03 另依據被告制訂之「業務人員業務執行專業指南」（見卷二
04 第199頁至221頁），規範業務員應為及不應為事項；又被告
05 亦要求業務員拜訪目標客戶未達標準時，客戶轉由其他業務
06 員接手，且被告得單方廢除業務員之名片盒，並就新提出申
07 請設有時限（見卷二第237頁）。此外，被告制定有「通訊處
08 辦公場所作業注意事項」，規範業務員於通訊處應行注意事
09 項（見卷二第163頁），另依據被告制訂之「業務人員使用
10 社群媒體注意事項」、「JAM交流網守則」（見卷二第171
11 頁、193頁），規範業務員言行、及業務員對公司及同仁之
12 言論，且被告對內勤人員亦設有「JAM交流網守則」，若不
13 遵守，被告得依據「業務人員履約作業評量標準」、「員工
14 獎懲準則」處理，堪認性質已屬內部員工守則。再者，被告
15 就不涉及保戶權益之區經理不當收取公積金行為、及私領域
16 之不倫事件，均有依據其制訂之「業務人員履約作業評量標
17 準」管理，並召開評議委員會進行審查與懲處（見卷三第38
18 9頁至392頁）；另業務人員出席不實，亦可依據「業務人員
19 履約作業評量標準」、「員工獎懲辦法」進行懲處。再者，
20 業務員需遵守被告制訂之「業務人員性騷擾防治準則」（見
21 卷二第231頁），違反者將作為契約成立、存續、變更或分
22 發、配置、報酬或評量。又業務員於網路上公開場合對公司
23 事務或政策發表不實言論、惡意影射公司與主管，一律終止
24 契約。加以被告亦片面訂定第二順位指定服務之要求（見卷
25 二第405頁），若未遵守會遭暫停保單承接資格。⑨此外，
26 依據被告制訂之「業務人員性騷擾防治準則」（見卷二第42
27 9頁至443頁），被告既然禁止以職位進行交換式性騷擾，堪
28 認兩造確有人格從屬，否則無修正必要。另金管會亦函覆被
29 告基於管理制訂之懲處、業務主管對所屬業務員之輔導責
30 任，均屬私法自治非公法處分（見卷二第385頁、427頁）。
31 ⑩依據保險業務員管理規則第19條之1、第20條規定，法規

01 授權業務員所屬公司、工會懲戒權之行使，與兩造契約亦明
02 訂相關監督管理規範並無不同，均授權保險業對於業務員招
03 攬具有管理監督之責。⑪況依據保險業務員管理規則第14條
04 第1項僅規定業務員登錄後應專為其所屬公司從事保險招
05 攬，然同條第2項則不限制業務員取得相關資格後登錄於另
06 一家非經營同類保險業務之保險業或保險代理人公司，然被
07 告就旗下業務員登錄非被告體系產險公司就會遭被告以未符
08 合管理規則為由要求將產險登錄回被告相關產險公司。另保
09 險業務員管理規則第15條第4項後段、第5項規範業務員應取
10 得要保人親簽文件，及於要保書上簽名並記載登錄字號，然
11 並未規定業務員需親自招攬。又保險業務員管理規則第12條
12 僅規定業務員應參與教育訓練，然是否參與教育訓練實際上
13 則影響升遷。保險業務員管理規則第19條第1項僅就違失行
14 為予以停止招攬之處分，然被告面談表所稱之處分範圍則更
15 廣。均堪認被告實有進行管理之實。被告以非單純應對保險
16 業務員管理規則，而係將面談表作為管理考核升遷制度之一
17 環，兩造具有強烈從屬性。乙.經濟從屬部分：①保險商品
18 由均被告定價，被告撥付費用給通訊處、負擔管銷（見卷二
19 第157頁、241頁），被告負擔經營成本而非業務員自負盈
20 虧，業務員依附於被告經濟活動下按件計酬，堪認經濟利益
21 屬被告，乃為被告經濟利益而活動。②兩造雖約定按件計
22 酬，然報酬給付方式非判斷是否屬工資之因素，採純粹業績
23 多寡核發佣金之業務員與領有底薪之業務員同受被告管理監
24 督，業務員雖以招攬件數計列收入，然此同於勞基法第2條
25 第3款按件計酬之勞務對價，業務員乃從事勞動契約約定之
26 工作，具有從屬性，③被告已自承委外佣金高於業務員佣金
27 之理由乃因業務員部分需計入水電費等成本，則被告係將業
28 務員視為員工且營業成本由業務員負擔，堪認業務員非自負
29 盈虧之承攬關係（見卷二第241頁），④被告就發放之津貼
30 以薪資所得類別（50）代原告等業務員扣繳稅款並辦理扣繳
31 憑單申報（見卷二第353頁至368頁），非以執行業務所得申

報，且業務員領取之業務津貼則為按件計酬（見卷二第369頁），與勞基法第2條第3款相符，堪認被告自知兩造具經濟從屬性。丙.組織從屬部分：①業務員未善盡品質管控致生被告核保或理賠困擾時，所屬業務主管應連帶負責，有被告公告附卷可參（見卷二第223頁），②另業務員隸屬業務通路組織、有不同職稱，分為業務代表、業務主任、業務襄理、區經理、通訊經理不同組織等級，有固定辦公處所及分機號碼，由業務主任擔任教育訓練講師並陪同市場作業、及設有總監、提供通訊處所（見卷二第117頁至175頁、195頁），另填載之要保書需業務主管同意始可送件，首期送金單/收據需直屬主管及通訊處經理簽署（見卷二第379頁），又人員招募需各級主管面談與審核，並備有制式面談紀錄文件（見卷二第387頁、391頁）③業務員晉升或回任均經過面談，層層核批（見卷二第177頁、卷三第433頁、卷四第291頁），而晉升相關之面談表上則列舉業務員之處分或缺失紀錄、是否配合通訊處活動，是被告確實以升遷為管理工具。且業務員依據被告制訂之「各職級業績考核標準」晉升或降級，並設有內部簽呈，於重大事由發生時予以通融，業績並影響津貼或獎金數額、職級或終止合約。

(2)此外，被告公告有「業務報酬表」（見卷五第175頁），業務員於招攬保單成立且客戶繳納保費後，可領取對應之業務獎金，若繼續為所屬保戶提供服務，則可領取續年度服務報酬，屬勞務對價，且為經常性給予，要屬勞基法第2條第3款規定按件計付之工資，被告應據以提繳勞工退休金至系爭個人專戶。

(3)另業務員招攬需配合客戶時間，彈性工作時間自難據為判斷從屬性之標準，況勞基法規定得按件計酬，若以招攬案件是否取得報酬認即認定兩造不具從屬性，亦使前開法規無適用之餘地。

(4)又被告因勞工退休金提繳經勞保局裁罰累積783件，然因勞退條例採申報生效主義，因被告不願補提繳勞工退休金致原

告權益持續受害，被告既然已為其他業務員提繳勞工退休金（見卷二第453頁），再拒絕替原告提繳勞工退休金至系爭個人專戶，實屬無理。

3. 被告則以：兩造不具從屬性，非僱傭關係等語。

(1)關於人格從屬部分：勞動契約之定性應以契約之主給付定之，至於勞務給付之附隨現象，非特定勞務契約之特徵，不能引為勞務契約性質之認定基礎，且保險業對保單之招攬、核保、理賠應建立內部制度及程序之規定辦法，乃主管機關基於保障保戶之行政目的而要求保險業遵守事項，與兩造是否具從屬性無涉；此外，勞務債務人本有依照債之本旨提供勞務之契約義務，被告所制訂之相關服務規範，與從屬性之判斷無關。①原告之工作時間、請假自由，被告並未規範或提供其等勞務之區域範圍，亦未指派工作或約定按件計酬，②系爭服務手冊（見卷二第73頁）之目的為避免業務員提供勞務過程發生違法及不當，因而將業務員招攬行為所涉文書及需詳實說明事項等集結成冊，用以重申及要求遵守業務員管理規則之規定，不影響業務員得自由提供勞務之時間、地點、方式，系爭服務手冊不足作為認定兩造勞雇關係之依據，③依據業務員管理規則第12條第1項、第13條第1項規定，被告實施教育訓練屬法令遵循措施，以落實主管機關要求之行政金融監理作業並維護金融秩序及保護保戶權益，併藉由教育訓練期間審查是否適合擔任業務員，目的在確保招攬保險之品質及健全，效果則為終止契約或撤銷業務員登錄，非就勞務提供之方法或內容有具體之指揮，為被告維持服務品質及整體形象所需，屬企業經營管理之普遍現象，尚難據為從屬性之認定，④對業務員業績之要求及契約層級之區別，乃商業條件或鼓勵措施，非勞動關係所獨有，與從屬性之判斷無關，⑤被告制訂之「業務人員履約作業評量標準」（見卷二第99頁）乃勞務債權人對勞務債務人所為依據債之本旨履行契約之指示，目的為確保業務主管履約品質、及遵循法律，不影響業務員得自由提供勞務之時間、地點、

方式，且業務主管之津貼或獎金計算包含其直屬業務代表所招攬之保險，並負有輔導之責，要屬保險招攬之行為規範，既然勞務債權人就此並未有指揮、監督或考核，仍不足作為認定兩造勞僱關係之依據，⑥依據業務主任、業務襄理、區經理之委任合約，不同層級業務員領取之報酬並不相同，且晉升申請由業務員自由決定是否提出，與勞動關係上下隸屬之考核獎懲有別；另業務主任、業務襄理、區經理、通訊處經理及總監等職稱，本質上係個別業務員於既有業務代表合約外，再額外簽署各業務主管委任合約，非由被告針對單一業務代表契約頒佈人事晉升命令逕予調整，與一般勞動契約下之人事晉升不同，乃依據契約自由原則而訂立。況業務員亦得移轉層級與他人，堪認評量或層級屬一般商業條件或鼓勵措施；至於未達業績標準終止契約之約定，並非主給付義務之約定，均與從屬性之判斷無關。⑦被告提供之補助僅鼓勵業務員積極招攬，對於兩造契約本質之判斷無影響，通訊處非工作場所，乃業務員聚會聯繫之輔助執行業務設施，另名片和影印費、通訊處器具、設備及相關費用非業務員勞務契約所固有、其他勞務契約亦有相同特性，非被告就兩造契約所負之主給付義務，實乃為便利業務員招攬而設，與提供勞務之方式與報酬對價之約定無關，無從用以決定契約類型，與從屬性之判斷無涉。⑧「面談紀錄表」上關於業務員親自招攬、積極參與通訊處活動或是否被處分等項，則與「保險業務員管理規則」或「人壽保險同業約聘業務員自律公約」規定有關（卷四第207頁至212頁），另晉升標準列於晉陞推薦表，故包含業績、保件、資格等項目，然與勞務提供之指揮監督無關，並非人事考核，且被告未要求業務員出席早會或活動，況依據出席紀錄統計表（見卷四第233頁至247頁），本件原告並無出席早會之意願與事實，無從據為從屬性認定之依據。⑨被告依照業績標準計算報酬，並考核業務員之工作品質及態度，至於業績評量及合約層級均係傭酬計算之條件，與勞動契約之升遷考核無關，並非一般僱

僱關係之人事考核，不足認定從屬性。兩造不具有人格從屬性。

(2)經濟從屬部分：①所得稅法關於所得稅之徵收屬公法上行政管理事項，非屬私法契約下當事人之權利義務關係，薪資所得非必然屬工資。②依據勞基法第14條第1項第5款、同法施行細則第12條規定，所稱「按件計酬」之規定，乃以工作由雇主提供為要件，然本件原告乃自行招攬保險，且不論業務員提供勞務時間之長短，若未能實際收取保費，即無從獲付任何津貼或獎金，業如前述，是原告等所得報酬無從以提供勞務之時間加以換算，其所領取之津貼或獎金屬工作成果之對價非勞務本身之對價，與勞基法前開按件計酬規定對象並不相符；兩造不具有經濟從屬性。

(3)組織從屬部分：①依據保險法第144條第1項、保險商品銷售前程作業準則第8條第1項第1款、第2項、第18條第1項規定，保險費涉及給付項目、風險評估之經算而受受主管機關管制，應符合費用適足性要求，無法如一般商品調整價格，②被告依據業務員管理規則第3條第1項、第12條第1項、第13條第1項、第15條第1項前段、第18條第1項、第19條第1項等規定為業務員之登錄、管理，與組織從屬並無相涉，③保險招攬無須與同僚分工，停止招攬不至於造成業務停頓，兩造並不具有組織從屬性等語。

4. 經查：

(1)①原告丙○○於本院審理時自陳：我擔任被告業務代表、業務專員、業務主任，簽署系爭合約書等，任職文心通訊處，屬個人招攬業務，沒有參與排班，與被告沒有約定請假規則、沒有規定提供勞務之區域或範圍、不會指派案件、不需要被考核，只有約定服務規範等語（卷四第121頁至139頁、卷五第258頁至259頁）。另原告己○○於本院審理時陳稱：任職期間不需排班等語（見本院卷五第259頁）。此外，兩造簽立之業務代表聘約書、業務主任聘約書、業務襄理聘約書、業務專員合約書、業務主任委任合約書、業務代表合約

書（下稱系爭合約書等）並未約定招攬之時間、地點及方式（見本院卷一第425頁至462頁、本院卷四第119頁至205頁）。堪認被告抗辯：原告得自由決定招攬保險之時間、地點及方式之情，不具人格從屬性等語，並非無憑。②至原告丙○○固陳稱：被告有規定要參加晨會，出席率影響晉升等語，然亦陳稱：110年後公司表示可自由參加晨會等語。另原告己○○固陳稱：時間沒有規定，但有規定要參加晨會，否則影響晉升等語，然亦陳稱：110年後因為家裡關係比較少上晨會等語（見卷五第257頁至259頁）。然查，依據被告制訂之「業務主任晉陞推薦表」、「業務主任簽約推薦表」、「區經理晉陞推薦表」被告就業務員晉升之審查項目固包含服務期間、業績達成、考試及格且設有數額標準（見卷三第357頁至359頁、第433頁至435頁），然被告並未以參與晨會或出席活動為晉升條件；參以，原告丙○○、己○○、甲○○於110年1月至113年3月間每年度初期晨會次數均未達3次，有晨會出席狀況表在卷可參（本院卷四第233頁至247頁），既然原告於110年後得應個人因素之需選擇是否參加晨會，且就110年前經被告強制出席晨會則未提出其他事證以為其佐，則原告主張：被告強制業務員參與晨會等語，即非可採。

(2)丙○○另於本院審理時陳稱：依照不同險種、繳費年期有對應佣金表，招攬成功、客戶繳費核保完成、次月取得佣金等語（見卷五第258頁），另原告丙○○及己○○均陳稱：擔任業務代表、主任、襄理後續工作並無不同，流程都是收受新案、向分公司送件、分公司會有核保、理賠、法務等部門負責審核，核保後佣金於次月發放，之後改成向行政中心送件等語（見卷五第259頁），是原告就佣金之取得係以成功招攬案件為條件。此外，兩造並無底薪之約定，有系爭合約書等附卷可參（見本院卷一第425頁至462頁、本院卷四第119頁至205頁），縱使原告曾費時招攬保險，然報酬仍以實收保費為計算基礎，於保險契約無效、被撤銷或解除時，尚須

返還報酬，有業務給付明細表、原告遭追傭明細附卷可查（見卷五第35頁、41頁至77頁），是業務員係以招攬保險之「成果」計算報酬，非依據「所提供之勞務」本身領取固定對價；是被告抗辯：由原告自行負擔業務風險及成本，不具經濟從屬性等語，亦屬有據。

(3)至丙○○固陳稱：業務代表經處經理指派擔任委員會職務，若不配合會影響晉升或回任等語；另原告己○○故陳稱：主任需擔任委員會工作，另就教育訓練課程需擔任講師或主持人，通訊處會統計出席率等語（見卷五第257頁至259頁）。然被告並未指派原告工作，原告縱拒絕亦無懲處規定，有通訊處運作指引在卷可查（見卷三第140頁至146頁），則原告此部分主張亦非有據。此外，依據系爭合約書等（見本院卷一第425頁至462頁、本院卷四第119頁至205頁），業務員得自由招攬保險、得自由招募及輔導轄下業務員、並得自由兼職、報酬以實收保費為計算基礎，與其他業務員無需分工合作，被告抗辯：兩造不具組織從屬性，應屬可採。

(4)此外，勞務債務人在履行契約時需透過雇主指揮監督之具體化其勞務給付內容，以符合契約目的，所延伸之勞務給付之附隨現象，非特定勞務契約之特徵，尚難據以引為勞務契約性質之認定基礎。其中，系爭服務手冊及制訂之各項辦法等書面文件係依據保險業務員管理規則所為，係為符合主管機關行政管理之要求；另業務人員履約作業評量標準及相關作業辦法，則係因應主管機關為維持金融秩序、保障保戶權益所為之保險業務員管理政策而來，其效果係終止合約或撤銷登錄，不涉及勞務提供之方式或報酬之取得；又「人身保險業通報作業實施要點」第2點第1項第1款規範保險業之送件時間，故被告因此規範原告之送件時間，即與從屬性無關。至於業績考核普遍存在各類類型勞務契約，且依據「保險業公司治理實務守則」第38條規定，亦要求保險公司應制訂績效考核，則被告對業務員之業績考核亦與從屬性無涉。再者，保險業務員管理規則第15條第4、5項規定，業務員應於

01 所招攬之要保書上親自簽名並記載其登錄字號，參照同規則
02 第3條、第5條規定，保險招攬事務之處理，著重於事務處理
03 之專屬性，以免保險業務員將本應由其處理之事務委由其他
04 不具資格之人代為處理而違反法令，故被告對原告親自履行
05 之要求，乃係基於法令規範，而非被告要求，是以原告據以
06 主張業務員受被告管理，具從屬性等語，仍難憑採。

07 (5)原告己○○固陳稱：業務主任每半年考核一次，沒有達成業
08 績會降成等語。然業務代表僅領取首期業務津貼及續年度服
09 務津貼，而層級越高則領取越多項目之獎金，且考核條件係
10 以首期業務津貼總數額不同而區分，有系爭合約書等附卷可
11 參（見本院卷一第425頁至462頁、本院卷四第119頁至205
12 頁），乃依照業績成果調整級別，另給付報酬之數額與比例
13 亦隨之調整，況此非勞動契約所獨有，原告據以主張之業績
14 未達評量標準會遭降級，人格從屬性色彩強烈等語，仍非可
15 採。佐以，原告丙○○及己○○於本院審理時自陳：送件後
16 工作並無因職稱而有不同，均由被告為後續核保及理賠等語
17 （本院卷五第257頁至259頁），足證明層級乃決定報酬給付
18 標準，亦與組織從屬性並無關連。

19 (6)再者，所得稅法第14條第1項所稱之第3類薪資所得係指公、
20 教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，包含
21 公、教、軍、警及其他公部門或公營事業人員之所得；私人
22 事業勞動契約勞工之所得；私人事業其他種類勞務契約工作
23 者之所得（例如：委任、承攬、居間、代辦商、行紀等）。
24 是所得稅法所謂之「薪資所得」與勞基法所謂之「工資」，
25 兩者涵蓋的範圍本不相同，所得稅法第14條之薪資所得，範
26 圍大於勞基法第2條所定義之工資，自難僅以納稅義務人依
27 據所得稅法第14條規定申報薪資所得，即遽謂其係以勞動契
28 約之勞工身分受領勞基法之工資，是被告將原告受領之報酬
29 列為薪資所得，參照前述公法上稅捐之核課與繳納事實，對
30 於兩造間權利義務關係之判斷，並無影響，原告受領報酬所
31 依據之契約性質，是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，

01 仍應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之
02 方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招
03 攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）為斷。原告據以
04 主張兩造為僱傭關係，尚非有理。

05 (7)至參加勞工保險之人，非必為勞基法所稱之勞工，此觀勞退
06 條例第6條第1項第6款至第8款、第8條第1項第3款至第4款、
07 第9條、第9條之1等規定自明。且一般人在無僱傭關係下欲
08 享有勞工保險利益，會藉由掛名於相關公司行號名下投保，
09 此為我國社會常見之情形，尚難依勞工保險資料認定是否具
10 僱傭關係（最高法院104年度台上字第1294號判決要旨參
11 照）。

12 (8)準此，原告得自由決定保險招攬、招募及輔導轄下業務員，
13 且招攬之時間、地點、方式、不受被告指揮監督，不具人格
14 從屬性。此外，原告需招攬客戶、促成訂約、進而收取保
15 費、方按實收保費支領報酬，則報酬之取得乃重在工作完成
16 （成果/結果）而非提供勞務本身，與一般職業提供勞動力
17 即自雇主取得勞務對價報酬不同，即不論業務員招攬時間長
18 短，只要保戶未繳交保費，原告即無從取得津貼或獎金，甚
19 且於保戶解約時遭被告追償，則其工作報酬無從以工作時間
20 換算，堪認原告取得之報酬非勞務本身之對價，係勞務成果
21 之對價，與勞基法按件計酬不同；加以，被告對於原告招攬
22 保險、推展業務、提供服務、展業增員之工作方式、時間、
23 量均未有限制，原告得斟酌所欲取得報酬自由決定勞動成
24 本，乃為自己利益勞動，自負盈虧，亦不具經濟從屬性。再
25 者，原告招攬保險無須與同僚分工，停止招攬亦不至於造成
26 業務停頓，仍不具組織從屬性。依此，揆諸釋字第740號解
27 釋意旨，既然原告得自由決定其提供勞務之時間長短、時
28 段、地點等勞務給付方式，無須依據被告所定之工作時間、
29 時段給付勞務，且被告係依據原告業績計算報酬之給付，原
30 告報酬之有無並非繫諸於被告經營之成敗而係原告提供勞務
31 之成果，則勞雇間之勞務契約因不具備勞動契約之類型特

徵，即非屬勞基法所稱之勞動契約，而不適用勞基法之相關規定。

(三)從而，兩造既非勞基法之勞動契約關係，原告即非勞基法及勞退條例所稱之勞工，從而原告依勞退條例第7條第1項第1款、第14條第1項、第31條第1項規定向被告請求提繳如附表所示之金額，自無理由。至其餘薪資項目是否具勞務對價性及經常性、應列入平均工資之數額為何、公積金是否應予抵銷等爭點，均無庸再予審究，附此敘明。

五、綜上，原告依勞退條例第7條第1項第1款、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告應分別為原告提繳如附表所示金額至系爭個人專戶，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為願供擔保請准宣告假執行之聲請即失所附麗，爰併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 4 月 25 日
動法庭 法 官 陳航代

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 114 年 4 月 25 日
書記官 江沛涵

附表： 單位：新臺幣（元）

編號	姓名	原告請求被告提繳之勞工退休金金額	被告抗辯若原告主張有理由應提繳勞工退休金之金額	原告已受領公積金
1	丙○○	557,391	563,190	334,544
2	己○○	399,762	407,318	258,330

(續上頁)

01

3	丁○○	347,607	353,778	510,879
4	戊○○	1,080,000	1,102,896	1,712,932
5	甲○○	180,285	221,196	574,350
6	乙○○	531,864	572,406	744,236