

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度重勞上字第3號

上訴人 李阿燕

訴訟代理人 龍海明律師

被上訴人 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 林均昱律師

洪冠翔律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國113年7月15日臺灣彰化地方法院112年度勞訴字第33號第一審判決提起上訴，本院於114年1月15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

壹、程序方面：

上訴人於原審請求被上訴人應給付新臺幣(下同)579萬3,606元，及自起訴狀繕本送達之翌日即民國112年9月29日起至清償日止，按年息5%計算之利息(下稱579萬3,606元本息)，並提撥194萬9,041元至上訴人之勞工退休金專戶(下稱系爭專戶)，或逕行給付此金額(見原審卷二第15-16、61頁)，原審為上訴人全部敗訴之判決。上訴人僅就原判決否准其請求給付579萬3,606元本息，及提撥194萬9,041元至系爭專戶部分，聲明不服(見本院卷第7、35、167-168頁)。則關於逕行給付194萬9,041元部分，未據上訴人聲明不服，不在本院審理之範圍，合先敘明。

貳、實體方面：

01 一、上訴人主張：

02 伊自84年4月6日起受僱於被上訴人公司，擔任業務員，於86  
03 年12月間升職為區主任，再於101年12月23日晉升為處經理  
04 (處長)，處經理、區主任與業務員之薪資待遇及升遷，均與  
05 招攬新保約之保費呈連動關係，兩造間僅存單一僱傭契約關  
06 係，伊因招攬保險所獲得報酬(含育成津貼/業務報酬、續年  
07 度服務報酬、育成報酬/招攬人報酬、各項商品獎勵、獎勵  
08 金；下合稱系爭報酬)，均屬於工資。伊於112年6月14日退  
09 休，被上訴人未將系爭報酬列入計算，僅給付伊舊制退休金  
10 264萬1,968元，共短少給付579萬3,606元。又伊於94年9月2  
11 7日選擇適用勞退新制，被上訴人亦未將系爭報酬計入工  
12 資，自94年9月起至伊退休時止，均短少提撥新制退休金至  
13 系爭專戶，並使伊受有雇提收益損失，以上合計194萬9,041  
14 元。爰依勞動基準法(下稱勞基法)第55條第1項第1款、第2  
15 項，與勞工退休金條例(下稱勞退條例)第31條規定，請求被  
16 上訴人應給付伊579萬3,606元本息，並提撥194萬9,041元至  
17 系爭專戶等語。

18 二、被上訴人則以：

19 上訴人退休前在伊公司擔任區主任或處經理，管理職部分屬  
20 屬僱傭(勞動)關係，個人招攬保險部分則屬承攬關係，兩者  
21 屬各自獨立契約聯立。上訴人擔任管理職期間，並無個人招  
22 攬保險之業績要求。上訴人所領取系爭報酬(津貼部分)，係  
23 招攬保險成功後，依保費多寡領取之，與管理職務並無關  
24 聯，非屬勞務對價性之工資。又其餘系爭報酬(商品獎勵部  
25 分)，係短期、針對特定保險商品達成一定門檻，始核發  
26 之，其核發標準不因管理職務而有所不同，亦非工資。縱認  
27 上訴人招攬保險部分為勞動關係，惟上訴人於103年12月25  
28 日簽署承攬契約書(下稱系爭契約)，卻於9年後即退休時始  
29 主張不受系爭契約之拘束；並自94年勞退新制實施後近18年  
30 始請求補提繳新制勞工退休金，以上行為均違反誠信原則，  
31 自不得再請求。上訴人前開請求，均無依據等語，資為抗

- 01 辯。
- 02 三、原審判決駁回上訴人全部請求，上訴人全部提起上訴。
- 03 四、兩造聲明：
- 04 (一)上訴人之上訴聲明：
- 05 1.原判決關於駁回上訴人後開第2.3.請求及假執行之聲請，均
- 06 廢棄。
- 07 2.被上訴人應給付上訴人579萬3,606元本息。
- 08 3.被上訴人應提撥194萬9,041元至系爭專戶。
- 09 4.願供擔保，請准宣告假執行。
- 10 (二)被上訴人之答辯聲明：
- 11 1.上訴駁回。
- 12 2.如受不利之判決，願供擔保，請准免為宣告假執行。
- 13 五、兩造不爭執事項(見本院卷第105-107頁，並依卷證文義略作
- 14 文字調整)：
- 15 (一)上訴人自84年4月6日起受僱於被上訴人，擔任業務員(職稱
- 16 組長)，於94年9月27日前升職為區主任，於101年12月23日
- 17 升職為處經理(處長)。
- 18 (二)被上訴人公司通訊處處經理(處長)、區主任之職責，各詳如
- 19 營業通訊處組織規程及辦事細則(下稱系爭規則)第23條、第
- 20 24條所示(見原審卷一第65-66頁)。
- 21 (三)上訴人擔任被上訴人公司處經理之管理職為僱傭關係。
- 22 (四)上訴人於103年12月25日簽訂系爭契約與相關附件(見原審卷
- 23 一第169-176頁)。
- 24 (五)上訴人於94年9月27日選擇適用勞退新制，於112年6月14日
- 25 退休，舊制年資合計10年5月21日，舊制退休基數為21，被
- 26 上訴人已給付上訴人舊制退休金264萬1,968元。
- 27 (六)被上訴人核發系爭報酬之標準如下：
- 28 1.育成津貼/業務報酬、業務津貼(壽險、意外險)、當月職展
- 29 獎勵津貼、轉發津貼、育成報酬/招攬人報酬：招攬保險之
- 30 佣金，按初次招攬保單保費之一定比例計算。
- 31 2.續年度服務報酬、服務費、續繳津貼：招攬人所招攬保單，

01 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  
02 費之一定比例計算。

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

05 (七)若上訴人請求有據者，被上訴人應給付上訴人舊制退休金差  
06 額為579萬3,606元(計算式：275,886元×21舊制基數=5,79  
07 3,66元)，應補提撥新制退休金差額及雇提收益損失合計194  
08 萬9,041元(見原審卷二第16、45、61頁)。

#### 09 六、兩造爭執事項：

10 (一)上訴人招攬保險是否屬於其擔任區主任、處經理期間，應提  
11 供勞務之範圍？

12 (二)上項如是，系爭報酬是否屬於工資？

13 (三)上訴人依勞基法第55條第1項第1款、第2項規定，請求被上  
14 訴人應給付579萬3,606元本息，有無理由？

15 (四)上訴人依勞退條例第31條規定，請求被上訴人應提撥194萬  
16 9,041元至系爭專戶，有無理由？

#### 17 七、本院之判斷：

18 (一)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  
19 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  
20 款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契  
21 約之類型特徵，依勞務債務人(保險業務員)與勞務債權人  
22 (保險公司)間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務  
23 員得否自由決定勞務給付之方式(包含工作時間)，並自行負  
24 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  
25 報酬)以為斷，不得僅以契約所載之名稱定之。如保險業務  
26 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  
27 決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行  
28 負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不  
29 高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約(司法院大法官釋字第7  
30 40號解釋意旨參照)。而提供勞務之工作人員與契約相對人  
31 公司締結兩項合約，從事不同之業務活動，本於契約自由原

01 則，尚非法所不許。從而，適用勞基法之事業，既非不容許  
02 與該事業提供服務者成立承攬契約，自難遽認係脫法行為而  
03 無效。至於其性質為何(混合契約、契約之聯立或其他)，應  
04 綜合各項情形判斷之(最高法院95年度台上字第1175號、106  
05 年度台上字第301號判決意旨參照)。又僱傭與承攬同屬於供  
06 給勞務之契約，前者係當事人約定，一方於一定或不定之期  
07 限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約(民法第482條參  
08 照)，上開供給勞務本身即為主給付義務，並為其類型特  
09 徵，僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之  
10 方法毫無自由裁量之餘地；後者則謂當事人約定，一方為他  
11 方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約(民  
12 法第490條參照)，而以發生結果(工作之完成)為契約內容及  
13 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  
14 工作，與定作人間無從屬關係。契約類型之歸類，原則上以  
15 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  
16 各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務提供  
17 之整體及主給付義務為判斷。又按工資謂勞工因工作而獲得  
18 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現  
19 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給  
20 與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。給付是否屬工資，  
21 應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及  
22 經常性，作為判斷之標準(最高法院103年度台上字第1659  
23 號、111年度台上字第2070號、113年度台簡上字第5號判決  
24 意旨參照)。

25 (二)經查：

- 26 1.上訴人於任職期間，除為被上訴人處理內部管理之行政事務  
27 外，並從事對外保險業務招攬，而領取系爭報酬，就上訴  
28 人處理內部管理職部分，屬僱傭關係；上訴人除簽訂系爭契  
29 約外，未再簽訂其他書面契約，其餘均適用系爭規則與被上  
30 訴人公司所訂工作規則等規範；被上訴人已給付上訴人舊制  
31 退休金264萬1,968元；如將系爭報酬計入平均工資計算，上

01 訴人可領取如上舊制與新制退休金差額等情，均為兩造所不  
02 爭執(見兩造不爭執事項、原審卷二第48頁，及本院卷第16  
03 9、175、179頁)。至於上訴人個人從事保險招攬部分，是否  
04 屬兩造間僱傭契約之勞務提供範圍，抑或另成立承攬契約，  
05 則有爭執，揆諸上開規定及說明，應就兩造關於是項事務之  
06 從屬性高低而定，即上訴人基於何種法律關係(系爭契約與  
07 相關工作規則之定性)，以領取系爭報酬？系爭報酬是否屬  
08 於工資？而未可逕認屬原僱傭契約之範疇。

09 2.上訴人雖主張處經理與區主任之薪資待遇，均與新保約招攬  
10 之保費呈連動關係，故招攬保險屬上開職務之勞務給付範  
11 圍，兩造間僅存有單一僱傭契約云云。惟上訴人不爭執經理  
12 職責範圍應適用系爭規則第23條規定(見兩造不爭執事項第  
13 (二)項)，觀諸系爭規則第23條所定處經理之職責事項，包含  
14 策定業務執行計畫及實施方針、綜理全處業務之推展及管  
15 理、訂定有關增員及業績之獎勵等辦法並實施之、負責達成  
16 公司每月賦予之各項業務目標、對各級人員日常工作之監督  
17 考核及勤務管理、分析營運效率，修正業務執行計畫、按規  
18 定舉行早會及各種會議、監督週轉金之運用及經費支出、對  
19 外公共關係及業務宣傳...等內容(見原審卷一第65-67頁)，  
20 係對內部人員管理及經費控管，及對外提升公司之業務來源  
21 及營業收入，並未明定處經理應負責招攬保險之業務。至於  
22 上訴人升職處經理前，依被上訴人公司97年制訂之管理辦法  
23 (下稱系爭辦法)第9條第8項處經理職責固包含新契約推廣，  
24 然此所謂新契約推廣應指新契約整體業務策略性推廣而言，  
25 核與個人招攬各個新保約，應屬有間。是兩造間就上訴人擔  
26 任處經理之職務範圍，應僅限於行政管理工作，與其個人自  
27 行招攬保險，尚屬有別。

28 3.依上訴人擔任區主任期間適用系爭辦法第8條規定，新制區  
29 主任之職責包含策劃及執行單位主管所分配之業績及增員工  
30 作、所屬人員士氣之鼓舞及解決其困難或排解糾紛事項、按  
31 規定舉行並參加各種會議、按日管理所屬人員之差勤及輔導

01 其推展新契約招攬、每日分析所屬人員實動情形、按規定填  
02 報各種報表、收費業務管理、新契約保件之選擇及推廣活  
03 動...等(見原審卷一第481頁)。依此，可知區主任需輔導其  
04 管理人員招攬保單，並未要求區主任個人執行招攬業務，至  
05 其餘事項大多為所屬人員之人事管理、業務輔導及內部行政  
06 事務，尚難認上訴人招攬保險屬其擔任區主任之勞務提供之  
07 範疇。

08 4.系爭規則第28條第1項、第29條，固分別將區主任、處經理  
09 本人職展保件之新契約換算保費收入，合計至區主任、處經  
10 理月份業績(見原審卷一卷第68-69頁)。然上訴人擔任前開  
11 管理職之同時，既得另行招攬保險並獲取報酬，則被上訴人  
12 將其招攬新保約之保費併計入全區業績，應屬利益上訴人之  
13 舉，不得以此逕認兩造間約定勞務給付範圍包含招攬保險。  
14 又依系爭規則第七章待遇規定(見原審卷一第70-77頁)，上  
15 訴人所領取達成獎金、效率獎金及職務晉升，雖因當月全區  
16 績效而有差異，然此規定乃規範上訴人管理之全區人員總計  
17 業績，主要側重於上訴人之管理績效，而非其個人招攬保險  
18 之業績，自不得憑此認定上訴人擔任行政管理職務之工作內  
19 容亦含招攬保險業務。是上訴人僅以處經理與區主任之薪資  
20 待遇及升遷，均與新保約招攬之保費呈連動關係，即謂兩造  
21 間僅存有單一僱傭契約關係，其因招攬保險所獲得系爭報酬  
22 亦屬工資云云，應不足採。

23 5.上訴人雖主張被上訴人業務員招攬保險，依其制訂之三階制  
24 業務員管理辦法，屬勞動關係，然晉升區主任及處經理後所  
25 招攬之保險，竟因簽訂系爭契約而無前開辦法適用，乃規避  
26 勞基法強制規定，屬脫法行為云云。然此屬於契約自由之範  
27 疇，業如前述，再參以兩造同認上訴人歷年來均本於系爭契  
28 約招攬保險，並據此計算上訴人可領取之報酬數額，尤以上  
29 訴人不爭執其有權領取並保有系爭報酬，就上訴人權益非無  
30 保障，且經其同意而簽訂，難謂係脫法行為，則系爭契約應  
31 屬有效，殆無疑義。茲依系爭契約第4條第4項、第10條明文

01 約定「乙方(即上訴人)同意並知悉自己所從事之招攬行為乃  
02 屬日常職責外之個人行為，甲方(即被告)對乙方之招攬行為  
03 並無勞動基準法所規範之指揮監督權」、「甲乙雙方同意以  
04 本契約取代雙方之前所簽訂之所有同性質契約，簽訂後雙方  
05 不得就簽訂前之同性質契約內容更為主張」(見原審卷一第1  
06 70-176頁)，可見兩造已合意就上訴人從事保險招攬業務，  
07 適用系爭契約，而非上訴人主張仍可適用前開業務員管理辦  
08 法。

09 6. 觀諸系爭契約內容，就上訴人從事保險招攬業務之時間、地  
10 點及方式，均未見具體約定。再參以上訴人每天打卡上下班  
11 8小時，差勤、休假、考核受被上訴人公司監督，係針對上  
12 訴人擔任區主任、處經理，並按月領取本薪之故(見本院卷  
13 第179頁)，核與其本於系爭契約可於日常職責外招攬保險，  
14 尚無直接關聯。另參酌以上訴人自承處經理之考核及報酬係  
15 以整個單位招攬之保單保費計算報酬，並未規定上訴人個人  
16 應達到一定業績數額等語(見原審卷一第371頁)，堪認上訴  
17 人對於招攬保險之對象、時間、地點及方法等，具有獨立裁  
18 量權，亦無一定業績要求之情。

19 7. 再觀諸系爭契約所附承攬報酬表(見原審卷一第176頁)，上  
20 訴人招攬保險之報酬(即系爭報酬)，係按其所招攬且簽訂保  
21 險契約並已繳交之保費一定比例計算，非以招攬保險之勞務  
22 時間或次數計算，而無底薪之約定。又依系爭契約所附承攬  
23 人員約定事項第6項規定「若乙方所招攬之保險契約未經甲  
24 方承保，或保戶於猶豫期變更或退保，或該保險契約因任何  
25 原因無效、撤銷或...解除該保險契約時，甲方不給付乙方  
26 此部分原承保或減少之額度所應得之各類獎金及承攬報酬；  
27 已發放者，乙方應返還之」(見原審卷一第172頁)，可知若  
28 上訴人招攬成立之保約有無效、解除或批減保費之情形，承  
29 攬報酬均不予發放；已發放者，則應返還或自將來發放之報  
30 酬或獎金中抵銷。是上訴人縱已提出招攬保險之勞務，然客  
31 戶如未因此訂立保約，或嗣後撤銷、解除保約，上訴人仍不

01 得獲取系爭報酬，而應自行承擔業務之風險，可見系爭報酬  
02 不具勞務對價性與經常性之要件，非屬工資之性質，至為灼  
03 然。

04 8.此外，上訴人僅就其擔任區主任、處經理期間管理職部分，  
05 受被上訴人指揮監督為說明，然就個人招攬保險有受指揮監  
06 督之具體情事，均未提出具體證事證以實其說，亦難認具從  
07 屬性。

08 9.承上，被上訴人就上訴人招攬保險業務之勞務提供方式，對  
09 其指揮監督程度甚低，而上訴人因招攬保險所得領取之系爭  
10 報酬，端視其最終完成結果而定，並非提供勞務必然獲取經  
11 常性之工資，而近似於承攬契約之報酬計算方式，是兩造關  
12 於上訴人從事保險招攬業務之約定(含系爭契約在內)，性質  
13 上核與兩造原僱傭契約迥異，應屬另成立具承攬性質之契  
14 約，兩者屬併存之契約聯立關係(最高法院110年度台上字第  
15 2298號裁判意旨同此認定)，而非上訴人所稱單一僱傭契  
16 約，且非僱傭吸收承攬之混合契約，亦無脫法行為而有無效  
17 之情。是上訴人擔任區主任及處經理期間，關於招攬保險業  
18 務部分，應無勞基法之適用。上訴人主張其因招攬保險所獲  
19 得系爭報酬，性質上屬勞基法所定工資，應按月提撥勞工退  
20 休金，且應計入平均工資計算舊制退休金，均非可採。

21 10.從而，上訴人個人招攬保險不屬於其擔任區主任、處經理期  
22 間，應提供勞務之範圍，系爭報酬不屬於工資，被上訴人並  
23 無短少給付舊制與新制退休金差額，上訴人亦無前開存提損  
24 失，應堪認定。

25 八、綜上所述，上訴人依前揭規定，請求被上訴人應給付579萬  
26 3,606元本息，並提撥194萬9,041元至系爭專戶，非屬正  
27 當，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，所持理由固與本  
28 院未盡相同，惟結論尚無二致，仍應予維持。上訴論旨指摘  
29 原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

30 九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 十、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

03 中 華 民 國 114 年 2 月 12 日

04 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 謝 說 容

05 法 官 廖 純 卿

06 法 官 陳 正 禧

07 正本係照原本作成。

08 僅上訴人得上訴。

09 如不服本判決，須於收受判決送達後20日內向本院提出上訴書狀  
10 其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院提出上訴  
11 理由書狀（均須按他造人數附具繕本）。

12 上訴時應提出委任律師為訴訟代理人之委任狀。具有民事訴訟法  
13 第466條之1第1項但書或第2項之情形為訴訟代理人者，另應附具  
14 律師及格證書及釋明委任人與受任人有該條項所定關係之釋明文  
15 書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 書記官 林玉惠

17 中 華 民 國 114 年 2 月 12 日