

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第70號

原告 陳承亮

訴訟代理人 劉冠廷律師

張道鈞律師

被告 全球人壽保險股份有限公司

法定代理人 林文惠

訴訟代理人 劉志鵬律師

劉素吟律師

戴丞偉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114 年4 月
22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

壹、程序方面

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247 條第1 項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號判決要旨參照）。原告主張原受僱於被告擔任保險業務員，被告竟於民國112 年7 月28日以簡訊通知，因業績未達評量標準及挖角同仁至訴外人公勝保險經紀人股份有限公司（下稱公勝保經公司）任職故終止契約，然與勞動基準法規定不合，故請求確認兩造間僱傭關係存在等乙節，則經被告以兩造

01 間契約非僱傭契約、終止亦無違法一情為辯，是兩造間是否
02 仍存有契約關係當有爭執，而此不安之狀態，得由原告以對
03 被告為確認判決除去之，堪謂其提起本件訴訟有受確認判決
04 之法律上利益，先予敘明。

05 二、第按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求
06 之基礎事實同一者，減縮應受判決事項之聲明者，不在此限
07 ，此觀民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款自明。本
08 件原告原起訴請求：(一)先位聲明：1.確認兩造間僱傭關係存
09 在；2.被告應自112 年7 月29日起至原告復職前一日止，按
10 月於次月15日給付原告新臺幣（下同）3 萬4,823 元，及自
11 各期應給付翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；3.聲明
12 第2 項，願供擔保，請准宣告假執行。(二)備位聲明：1.被告
13 應給付原告80萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止
14 按年息5%計算之利息；2.願供擔保，請准宣告假執行（見本
15 院卷一第7 頁至第8 頁）。嗣於114 年4 月22日言詞辯論期
16 日確認請求為：(一)先位聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；
17 2.被告應自112 年7 月29日起至原告復職前一日止，按月於
18 次月15日給付原告3 萬4,386 元，及自各期應給付翌日起至
19 清償日止按年息5%計算之利息；3.聲明第2 項，願供擔保，
20 請准宣告假執行。(二)備位聲明：1.被告應給付原告80萬元，
21 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息
22 ；2.願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷二第461 頁），
23 係針對其月薪所屬工資項目計算基礎變更後重新計算請求金
24 額，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆之首開規定，自應准
25 許。

26 貳、實體方面

27 一、原告主張：

28 (一)原告自102 年2 月1 日起與被告簽訂僱傭契約書擔任保險業
29 務員、約定發薪日為次月15日，其並一度擔任被告業務經理
30 職務，惟被告自106 年起改祇與兼主管職務之業務員簽訂業
31 務主管聘僱合約書（下稱主管聘僱書），餘等則簽訂業務人

01 員承攬合約書（下稱承攬合約書），其亦同簽署承攬合約書
02 及主管聘僱書（下稱系爭前契約）；嗣因其於111 年4 月1
03 日遭解除業務經理職務降為壽險顧問（代號：ALI ），被要
04 求改簽立承攬合約書（下稱系爭後契約）。惟該段期間，原
05 告不僅非為己營業而係為被告利益招攬保險外，尚依指示與
06 要求收取保險費、提供保險合約相關服務，並須依指定辦理
07 協助處理客訴案件、轉知客戶理賠進度等附隨義務，始得請
08 領續年度服務報酬，顯無自由決定勞務給付之方式；且即便
09 111 年4 月1 日起已無業務經理職務，其主管即通訊處經理
10 楊智安仍要求其盡可能參與早會以為績效考核管理之一環，
11 更需定期參與內部職業訓練，復其受直屬主管分配招攬工作
12 ，實經被告納入層層上下從屬之生產組織體系。況106 年4
13 月另簽署承攬合約書及主管聘僱書係因與被告處於不對等關
14 係而僅得配合轉制，此二份契約書係共同構成原告受被告指
15 示拘束之單一勞動關係而無從割裂認定，承攬合約書並約定
16 原告無條件遵守被告最新業務招攬作業處理制度及程序、公
17 文通知及作業細則之不特定規範（業務同仁敬業準則甚規定
18 不得散布對被告不利消息或市場謠言等與招攬保險業務監理
19 毫無關連之行為規範），否則被告得逕為終止，輔以原告從
20 事保險招攬及保單締結，績效不佳之終止風險更受被告嚴格
21 區分職級訂定業績評量標準所拘束，迫使其招攬保險獲取報
22 酬及續任業務員職務以實現被告利潤最大化等情形以觀，足
23 見原告係為被告提供勞務，應具有人格、經濟與組織從屬性
24 ，與其人格發展及自由產生高度異化，提供之勞務一切成果
25 也全歸被告所有，兩造間契約仍應定性為僱傭關係，不因契
26 約文件文字有別。

27 (二)系爭契約乃僱傭契約，業如前述。詎楊智安、區經理黃建霖
28 於112 年7 月12日約談原告之際，竟未提出任何具體說明或
29 證據即指摘其為內部增員而予解僱後，旋於翌（13）日關閉
30 其對被告內部系統之使用權限，同年月28日又以簡訊通知係
31 其業績未達評量標準而予終止。然原告111 年第4 季至112

01 年第2季未達每季考核標準7,500元之原因，係肇於其身體
02 健康多有含骨折、肩夾擠症候群、確診新冠肺炎及後遺症等
03 狀況，惟其於112年7月12日向楊智安表明上情卻未獲置理
04 ，足認被告未瞭解原告績效未達標之真正原因，復未施以改
05 善之教育訓練或輔導計畫，違反解雇最後手段性原則；另所
06 謂內部增員一事，其前僅與訴外人即配偶游雅茜與訴外人張
07 勤基於私人間通訊交往自由於同年5月2日見面閒聊，張勤
08 產險證照未登錄在被告轄下非原告內部增員所為，原告於會
09 面前亦不知張勤壽險證照仍登錄在被告轄下，斯時其主觀上
10 僅認係與離職前同事閒聊不同保經公司制度與職涯發展，也
11 未邀請張勤至游雅茜任職之公勝保經公司任職，被告卻未實
12 質調查，逕認其內部挖角、違反勞動契約或工作規則有情節
13 重大事由予以終止，該等終止行為應屬無效，系爭契約應繼
14 續存在。又被告112年7月28日以簡訊為終止之意思表示，
15 係預示拒絕受領原告勞務，伊當負受領遲延之責，其毋庸補
16 服勞務，並基於被告拒絕提供原告112年6月、7月薪資明
17 細，故暫以其111年12月至112年5月薪資即6萬7,481元
18 、2萬2,133元、2萬2,010元、4萬698元、1萬8,121
19 元、3萬5,872元計算之平均工資3萬4,386元，請求被告
20 按月於次月15日給付之。因原告嗣申請勞資爭議調解，遭被
21 告堅稱兩造間乃承攬契約且已終止而調解不成立，其遂僅能
22 提起本件訴訟而為上開先位聲明。

23 (三)倘系爭後契約應定性為承攬契約，兩造間所約定原告給付義
24 務本應祇及於招攬保險業務工作完成，而不應以提供後續保
25 單服務作為受領承攬報酬之要件。蓋保險業務員招攬保險，
26 收入高度倚賴持續累積保戶保費之續期給付佣金，倘僅得受
27 領首年度佣金作為承攬報酬，將陷於契約隨時終止、頓失大
28 筆續期佣金收入之高度風險。故原告完成保險招攬後，被告
29 即應給付首年度業務津貼及續年度服務報酬，不應其是否提
30 供後續保單服務而異。又承攬合約書第4條第1項第2款承
31 攬報酬固區分為「完成第3條第1項工作之初年度承攬報酬

」及「完成第3條第2項工作之續年度服務報酬」，但該第3條第2項「告知客戶自身之業務範圍、據實介紹商品、據實說明要保書注意事項、據實告知保險合約權利義務、據實告知保險公司危險評估之情事、交付客戶填寫之保單」等內容，均屬招攬保單業務之必要行為，乃承攬工作之一環。故完成保單招攬應認同履行第3條第2項工作，則於保戶繳納續期保費時，原告自得從中受領續期佣金為其承攬報酬。其次，承攬合約書乃被告基於締約優勢地位，預定用於同類契約而訂定，原告無法磋商協議條款、自由決定締約空間，而前述承攬報酬給付條件即承攬合約書第7條第5項「本合約終止時，乙方基於本合約所生之一切權利與報酬請求權均同時終止，合約終止後，乙方不得再向甲方請求任何承攬報酬」之約定，強令原告縱已招攬保單、保戶亦繳納續期保費之情形下，在未為該合約第4條第1項第2款等服務時，即須放棄請求續年度服務報酬之權利，契約終止後更不得請求任何承攬報酬，合乎民法第247條之1第3款「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利」且顯失公平而無效，原告自得就已招攬且保戶繳納保費至次年度以上之保單者，請求被告給付續年度報酬。又依原告為被告招攬且現仍有效之保險契約數量，參酌被告所陳報112年7月28日至113年5月30日試算之續年度服務報酬金額，112年7月28日至114年7月27日期間至少約有69萬3,418元，然衡伊未提供原告112年6月給付明細、同年7月28日起其招攬保戶繳交保費及試算之具體明細，故仍以80萬元提起備位聲明之將來給付訴訟，此係其經濟收入不斷受損狀況下為訴訟經濟考量而一次請求，對被告經濟影響甚微，應認無礙本件有預為請求之必要。

(四)爰先位依勞動契約之法律關係，勞動基準法第22條第2項規定；備位依承攬合約書第4條第1項第2款、第3條第2項約定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.先位聲明：①確認兩造間僱傭關係存在；②被告應自112年7月29日起至其復職前一日止，按月於次月15日給付3萬4,386元，及自各期應

給付翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；③聲明第2項，願供擔保，請准宣告假執行；2.備位聲明：①被告應給付80萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；②願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告原業務員制度為「全僱傭制」，訴外人國華人壽保險股份有限公司（下稱國華人壽）則採「僱傭暨承攬雙合約制」（下稱雙合約制）。緣早年國華人壽財務狀況顯著惡化，於98年8月4日遭金融監督管理委員會（下稱金管會）宣布接管並委託財團法人保險安定基金任接管人，嗣以資產、負債及營業概括讓與方式標售予被告，伊遂於102年3月承受國華人壽之資產負債，並續聘國華人壽之業務員，故斯時被告業務員即存有不同制度。全僱傭制與雙合約制之報酬計算標準不同，雙合約制不僅相同保單之佣金率高於全僱傭制，又可增員即招募新進業務員並領取轄下業務員業績之組織利益，整體報酬收入優於全僱傭制，是伊為整併業務制度，於105年年底至106年初推動全僱傭制轉制為雙合約制，為含原告在內所有全僱傭制業務員依其等具體業績狀況試算轉制前、後佣金數額，並提供轉制相關作業及辦法，亦尊重不願轉制業務員之意願；另雙合約制業務員之業績評量標準依層級而異，原則上每季FYC（即首年度業務津貼）業績6萬元，若符合較高層級之標準則得申請晉升層級適用更有利之報酬計算標準，反之，若未通過則會調降適用較低之評量標準，如最低層級業務員仍未通過則得申請轉任「純承攬制」、適用更低標準即壽險顧問業務準則第4條第2款之每季FYC業績7,500元（月平均FYC2,500×3），若仍未達此標準，被告即得於15日前通知終止雙方間之承攬契約。

(二)原告轉制前2年即104年4月至106年3月月平均收入6萬7,220元，轉制後2年即106年4月至108年3月則提升為7萬9,376元，可見其係自行評估後選擇自106年4月1日起自全僱傭制轉為雙合約制。然其自110年第1季起屢未通

01 過業績評量，如110 年除第2 季因疫情暫停評量、第3 季係
02 被告調降標準50% 而通融外，第1 、4 季均未通過甚至大幅
03 降低而於111 年1 月1 日起自SM（即業務經理）改任TS（即
04 區主任），惟其111 年第1 季FYC 仍僅有9,082 元，楊智安
05 固建議原告申請融通留任TS，但原告仍主動要求轉任純承攬
06 制即壽險顧問，更於同年4 月15日簽署聘僱終止同意書（下
07 稱終止同意書）、聘僱轉承攬申請書（下稱轉制申請書），
08 再於是日簽署承攬合約書，兩造並約明溯及自111 年4 月1
09 日起轉任純承攬制。依承攬合約書約定內容，原告完成招攬
10 保險之工作後方得領取按實收保費、佣金率計算之承攬報酬
11 ，實非勞務提供之對價而係針對工作成果為計算，也無一定
12 底薪或固定薪資，被告更不提供名單或指定其完成特定保戶
13 招攬，亦即不會指定或交付工作要求原告完成，更不會限定
14 招攬時間、地點、保險組合，復無固定工作時間，原告不受
15 上下班打卡、請假等出勤管理，相對於雙合約制業務員需參
16 與每日1 小時早會、有固定座位，純承攬制業務員無參與早
17 會之義務（此為原告111 年4 月終止聘僱關係，僅保留承攬
18 關係之緣由）或配置座位，其得自行決定招攬保險之勞務給
19 付方式與內容，如招攬保險之時間地點、規劃招攬之方式及
20 進度、選擇招攬之對象、決定招攬、推銷之保單種類及組合
21 ，非機械般單純依被告指示提供勞務，其為招攬保險所衍生
22 之成本如拜訪客戶所生勞費均自行承擔，此乃原告為經營自
23 身事業承擔之經濟風險，是其就招攬保險擁有高度獨立裁量
24 權，被告對此顯無指揮監督關係存在，原告也未對考核標準
25 降至每季7,500 元、被告不再為其投保勞健保等改變表達異
26 議，兩造間自111 年4 月1 日起之系爭後契約當應定性為承
27 攬契約無訛。原告轉任純承攬制後，111 年第4 季、112 年
28 第1 季FYC 各僅276 元、5,892 元，一度經被告融通留任，
29 惟112 年第2 季FYC 更祇餘7 而幾無保險招攬工作之完成，
30 甚不斷運作、挖角被告業務員如張勤等至訴外人即其配偶游
31 雅茜在職之公勝保經公司，伊遂先於112 年7 月12日口頭告

01 知、再於同年月28日訊息通知系爭後契約終止。基於系爭後
02 契約乃承攬契約，被告所為終止應符合民法第511 條、壽險
03 顧問（ALI）業務準則第4 條第2 款、承攬合約書第7 條第
04 4 項等規定及約定，原告現改稱僱傭關係存在及請求按月續
05 付工資，亦有違誠信原則，其先位聲明之請求均屬無由。

06 (三)就備位聲明部分，人壽保險契約之特徵在於其往往係長期性
07 、繼續性之契約，於保險契約成立後，舉凡契約條款、契約
08 變更、個人資料修改、申請理賠、轉送保險金或其他保單服
09 務事項，均由保險業務員協助辦理或送件，被告須仰賴業務
10 員提供及時之後續保戶服務，藉以維持保戶對伊服務品質之
11 評價。如保戶實際繳納續期保費，被告則提供續期服務報酬
12 或續期服務獎金等名目承攬報酬，使業務員就招攬或承接之
13 保險契約、保戶有提供後續服務之動力，因此續期服務報酬
14 係以業務員仍任職於被告、繼續提供保戶服務，以及保單持
15 續有效且實際繳交保費為給付要件。其次，保戶係與被告簽
16 署保險契約，保單雖由業務員招攬但不代表歸屬業務員所有
17 ，為免業務員離職後致保單淪為孤兒保單，故由其他在職之
18 業務員接續保戶服務，原告亦曾自他離職業務員處承接多筆
19 保單、提供服務而領得續年度服務報酬，此洵屬確保保戶權
20 益之合理措施。兩造系爭後契約既經合法終止，原告即無須
21 為被告從事保險招攬及服務保戶，依承攬合約書第4 條第1
22 項、第7 條第5 項，原告請求給付續年度服務報酬（代號：
23 RYC），亦無理由，遑論被告無法控制、預測該等保單未來
24 是否有撤銷、終止或未實際繳交保費之條件成就，日後續年
25 度服務報酬數額多寡無從確定，本件將來給付之訴顯欠缺預
26 為請求之必要，應予駁回等語，資為抗辯。並聲明：1.原告
27 之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願供擔
28 保請准宣告免為假執行。

29 三、兩造不爭執事實（見本院卷二第282 頁至第284 頁、第462
30 頁至第463 頁，並依判決格式修正或刪減文句）

31 (一)原告於102 年2 月1 日與被告簽署新進壽險規劃師合約書。

- 01 (二)原告曾於106 年4 月1 日前某日簽署AGY 轉制資料簽收清單
02 。
- 03 (三)原告曾與被告簽署右下角記載106 年4 月1 日修正版之主管
04 聘僱書，第1 條記載於000 年0 月0 日生效；見證人為楊智
05 安。
- 06 (四)原告曾與被告簽署右下角記載106 年4 月1 日修正版之承攬
07 合約書，第1 條記載於000 年0 月0 日生效；見證人為楊智
08 安。
- 09 (五)原告曾與被告簽署最末頁右下角記載110 年7 月1 日版之承
10 攬合約書，第1 條記載於000 年0 月0 日生效；見證人為楊
11 智安。
- 12 (六)原告於111 年3 月31日前職稱為「區主任 (TS)」；嗣於11
13 1 年4 月15日簽署終止同意書、轉制申請書。
- 14 (七)依原告勞就保與職保歷史投保明細、健保歷史投保明細所載
15 ，原告自102 年2 月1 日起由被告任投保單位加保勞就保與
16 職保，自106 年8 月1 日起為部分工時，並於111 年4 月25
17 日退保，被告並任投保單位自102 年2 月1 日至111 年4 月
18 25日為原告投保健保。
- 19 (八)原告直屬主管楊智安於112 年7 月12日與原告面談，表示原
20 告有挖角行為故不再融通。
- 21 (九)楊智安於112 年7 月14日寄送內容有「因承亮連續3 季未通
22 過公司ALI 考核，故如7/12我們面談所說，將於這次考核終
23 止承攬合約」之電子郵件予原告。
- 24 (十)被告112 年第二季業績評量標準依被證6 壽險顧問 (ALI)
25 業務準則第4 條第2 項規定，月平均FYC 為2,500，故每季
26 FYC 業績評量標準為7,500元。
- 27 □被告於112 年7 月28日上午10時45分許傳送「台端因未通過
28 2023/Q2 業績評量標準，特此通知自2023年7 月28日，終止
29 台端與本公司間之承攬合約關係」等內容之簡訊予原告。
- 30 □被告於112 年8 月15日依實收保費、佣金率給付原告112 年
31 7 月28日以前已發生之續年度服務報酬3 萬8,817 元。

01 □兩造曾於112 年11月30日經中華民國勞資關係協進會勞資爭
02 議調解不成立。

03 □原告自112 年9 月20日起報聘並改至公勝保經公司擔任保險
04 業務員。

05 四、得心證之理由

06 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
07 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
08 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
09 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
10 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
11 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
12 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

13 (二)先位聲明：

14 1.原告溯及自111 年4 月1 日起至112 年7 月28日期間與被告
15 成立之系爭後契約應定性為承攬契約：

16 ①按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
17 即為成立，民法第153 條第1 項定有明文。又關於勞務給付
18 之契約，是否屬僱傭關係，應就是否具人格上、經濟上及組
19 織上從屬性而提供勞務等情加以綜合判斷；亦即，勞基法規
20 定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，
21 提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此觀該法
22 第2 條第3 款、第6 款規定即明。勞動契約當事人之勞工，
23 通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。
24 而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，
25 他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490 條第1 項定
26 有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承
27 攬人只須於約定之時間完成特定之工作，與定作人間無從屬
28 關係，二者性質並不相同；職是，關於契約性質屬勞動契約
29 或承攬契約，應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式
30 （包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷（最高法院
31 112 年度台上字第2713號、113 年度台上字第343 號、109

01 年度台上字第1000號、107 年度台上字第2201號判決要旨參
02 照）。復關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業
03 務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內
04 容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其
05 選擇之契約類型是否為勞基法第2 條第6 款所稱勞動契約，
06 應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依
07 勞務債務人（保險業務員）與勞務債權人（保險公司）間從
08 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
09 務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例
10 如按所招攬之保險收受之保費為基礎計算其報酬）以為斷。
11 保險業務員依勞務契約，雖僅能販售其所屬保險公司之保險
12 契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動
13 及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定
14 業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司
15 間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約（司
16 法院大法官釋字第740 號解釋參照）（最高法院107 年度台
17 上字第2201號、106 年度台上字第301 號、106 年度台上字
18 第2945號判決要旨參照）。

- 19 ②觀諸原告各於106 年4 月、111 年4 月間簽署之承攬合約書
20 內容（見本院卷一第48頁至第53頁、第274 頁至第286 頁）
21 ，前言即載：「乙方（按：即原告）之承攬工作如達甲方（
22 按：即被告）所訂標準者，經甲方同意後，得並另訂業務主
23 管聘僱合約」等文；另依第2 條至第4 條約定，僅以原告就
24 被告指定之保險商品完成招攬進件並有效成立保單，及是否
25 持續針對同一保單保戶持續提供第3 條第2 項等事項，作為
26 被告依該等承攬商品及提供服務之險種、繳費年限與方式、
27 保單年度等類別以及各職級業務準則與公文通知等方式計算
28 而給付首年度業務津貼與續年度服務報酬之對價，但關於原
29 告如何完成前開勞務則無一定拘束性，明文約定由其自負經
30 營成本及盈虧、自備經營設備及場所，並得選擇工作之時間
31 地點，決定行程與欲造訪之客戶，顯無具體拘束原告提供勞

01 務之時間、件數、質量，亦毋庸與同僚分工合作，報酬多寡
02 全歸諸於原告依自身狀況判斷當下目標（如現階段究欲以身
03 體健康為優先或以全力衝刺獲取報酬等）甚明，此同有原告
04 自述且提出之111年6月至112年5月薪資明細總表上呈現
05 僅自被告處獲有各有效保單之初年度業務津貼與續年度服務
06 報酬，此外別無其他報酬項目之客觀事實等可資佐證（見本
07 院卷一第79頁至第102頁、第134頁），堪謂系爭後契約存
08 續期間，原告之工作自由度與彈性度甚佳無訛。

09 ③上開承攬合約書內容，互核原告前簽署之AGY轉制資料簽收
10 清單、承攬合約書、主管聘僱書等件（見本院卷一第263頁
11 至第300頁），原告既於106年間取得全僱傭制、雙合約制
12 之轉制前後收入差異試算、轉制辦法及激勵辦法等文件，應
13 知各該職級所附考核評量標準之不同；另觀主管聘僱書前言
14 、第2條至第4條等規定，則可見係因成為被告業務主管或
15 承攬工作達所訂標準而聘僱，若成立僱傭關係者則須在被告
16 提供之辦公場所負責單位業務之推動、發展與管理，以及招
17 募所轄各級業務人員，與參與舉辦之業務會議等工作內容且
18 每週工作時數不逾5小時、相關請假出勤考核等亦有規範，
19 至招攬工作則依承攬合約書約定自備經營設備及場所，且提
20 供主管聘僱書約定工作內容之勞務所得報酬與招攬工作報酬
21 計算方式有別，更有兼業與競業禁止之規範，被告單方終止
22 事由甚有「乙方（按：即原告）無正當理由繼續曠工達3日
23 ，或1個月內累計曠工達6日者」等文，亦有被告僱傭制業
24 務人員管理辦法明確規範具僱傭合約業務人員之工作時間與
25 請假規定，與承攬合約書所約定雙方間權利義務實然大相逕
26 庭。勾稽區主任（TS）業務準則第1條、第2條規定以及壽
27 險顧問（ALI）業務準則第1條與第2條規定（見本院卷一
28 第499頁至第504頁、第303頁至第305頁），益見採雙合
29 約制之區主任及純承攬制之壽險顧問工作內容與報酬項目差
30 異即在區主任僱傭勞務事項涵蓋：「依規定出勤，參與訓練
31 課程及接受主管輔導」、「填寫工作日誌」、「提出工作計

畫及工作檢討報告」、「增員與組織發展」、「訓練、輔導並激勵所轄之業務人員」與「其他公司規定事項」，但兼具之承攬內容僅止於「保單招攬及服務」，另更有別於前開初年度業務津貼與續年度服務報酬，有其餘項目給付項目與要件之明確規範。原告泛稱尚須無條件遵守被告可能隨時新設、變更、修訂之「業務招攬作業處理制度及程序」、相關公文通知及作業細則等不特定規範，其從事保險招攬業務形式之具體內容並非自始確定，仍有雇主指示權特徵而具從屬性云云（見本院卷二第160 頁），全未見原告提出其自106 年4 月起至112 年7 月間有何對其執行業務裁量權喪失之具體證明，承此，系爭後契約除招攬保單之行為須符合被告依金管會要求制訂之一定行政規範外，並無提供勞務之時間、地點侷限性，相較於系爭前契約之人格上、經濟上及組織上從屬性甚微，昭然甚明。

④復且，尚有下列證人之證詞如後：

(1)證人黃建霖於本院中證稱：渠自104 年5 月起受僱擔任被告區經理至今，負責銷售、增員、員工輔導及訓練，並為張勤直屬主管，與原告則相當於平行關係即單位同事而無直接隸屬關係，楊智安於112 年間乃渠直屬主管即創悅通訊處處經理。從事被告壽險工作業務人員必備有人身保險、金融常識與道德證照，復有相關法令條件，另依金管會對新進人員之相關法令規範，被告亦有法令訓練要求如每年應受法遵6 小時之線上課程；若專職於被告則屬僱傭人員，如原告原係業務經理、工作內容與渠相同，有固定座位且需上下班打卡簽到，嗣其變為壽險顧問兼職後，即無固定座位或相對應之出缺勤規範，僅在有需要時方會進公司送文件，如張勤在國泰產險專職、在被告壽險兼職，則無出缺勤打卡必要，於被告之工作內容即負責銷售保單爾，如顧客成為客戶後，渠即會主動提供服務，倘未服務致客戶客訴甚或為更換業務員之要求，被告即會派員服務，自己除服務名下客戶外，有時也會承接一些要求變更業務員之客戶。張勤於112 年5 月15日與

渠用餐時提及原告約彼碰面提到公勝保經公司制度，因渠知原告配偶（按：即游雅茜，下逕以游雅茜稱之）任職於公勝保經公司，便問係原告或游雅茜與渠談論，張勤表示係由原告主談，渠認為原告亦為同公司之人，此等行為不當。聽聞此事後，渠原先並未回報予楊智安，直至112年6月間發現原轄下業務員即訴外人李秉碩前稱不再從事保險業而於同年5月離職、竟於同年6月登錄在公勝保經公司，據渠所知李秉碩於同年4月起與原告接觸，另渠同年6月也詢問有意離職之同事訴外人鐘宥琳確認係原告而非游雅茜聯繫，因而認非單一個案，基於渠工作除銷售外尚有組織發展與培育訓練，擔心原告該等內部挖角作為將影響辛苦勞動成果，遂於同年6月26日或27日向楊智安報告此事，楊智安同認為此等行為不妥。楊智安與原告於112年7月12日面談，渠係楊智安欲確認有無挖角行為時方進入房間內一同確認，當時楊智安曾提到內部挖角非常不當，原告則非表示祇針對張勤產險挖角而係一概否認為內部增員行為，然渠已向張勤、鐘宥琳及李秉碩確認過，近日尚收受李秉碩公勝保經公司屬「亮亮事業部」之名片等語（見本院卷二第316頁至第322頁）。

- (2)證人楊智安於本院中證謂：伊自91年起至被告處任職至今，最初為業務員，現為創悅通訊處處經理。依被告業務準則規範，若專職業務員未達考核標準將會降級，兼職（即承攬）業務員則會終止契約，終止後因已不具備客戶服務權而無法取得客戶資料提供服務，自不能領取續年度服務報酬；惟因體諒業務員辛勞，伊多會協助爭取留任原職級，因愈高職級福利制度愈佳（如區主任可享有勞健保等福利且有固定座位，但需參與早會、打卡與請假；反之降級則無該等福利與義務），雖由被告做最終決定，然被告通常會尊重較有經驗、經營通訊處之處經理決定，亦希望將較努力之同仁留在被告，故通常伊轄下同仁遭降級多係彼等表示不願維持原先職級所致，如原告於110年第1季為SM即業務經理、每季應達6萬，然該季並未達標，伊仍為原告要求並經被告同意連續3

01 季維持該職級，嗣111 年4 月間雖仍建議原告留任但其並未
02 申請，遂祇得將伊調降為壽險顧問，並簽署終止同意書、轉
03 制申請書等文件。依承攬合約書所載，被告壽險顧問唯一考
04 核標準乃每季7,500 元（之所以有業績考核係因含壽險顧問
05 在內之員工均會使用被告資源，被告也給予一定付出如研發
06 商品、線上訓練予業務員招攬或學習，故對業務員會有一些
07 基本要求），伊仍得主動幫忙爭取，然為求一定公平性，伊
08 設定標準為若違法或違反誠信道德原則，抑或壽險顧問自行
09 要求撤銷登錄證照改至其他保險公司抑或無繼續擔任業務員
10 意願者，伊即不會爭取；反之，若配合度高之業務員，如伊
11 單位有例行性早會，雖壽險顧問毋庸參與早會或輪值，然若
12 願參加將對長遠業績有助益，伊會極力幫忙。原告轉任壽險
13 顧問後猶連續未達考核標準，直至112 年6 月底將近考核（
14 因7 月1 日為第2 季《4 月至2 月》業績結算日）之際，黃
15 建霖向伊告知原告內部增員同單位同仁至公勝保經公司之原
16 告與游雅茜所屬單位做事，伊方開始瞭解並詢問張勤瞭解原
17 委，得知係原告主動邀約、主談，更係討論公勝保經公司之
18 制度與商品等組織發展、增員等方向，嚴重影響黃建霖工作
19 權益與職業道德，伊遂決定不幫原告爭取留任，並於112 年
20 7 月12日面談時明確表達終止原因乃考核未過，復因其內部
21 增員而無法通融，當下其似提及長期有頸椎問題，然此事對
22 伊是否幫忙爭取不生影響，且因伊長期保留原告，故其相關
23 問題先前早已談過也知悉等語（見本院卷二第328 頁至第33
24 5 頁）。

25 (3)證人張勤於本院中證之：彼最早於108 年4 月起擔任被告壽
26 險顧問，一度升至區主任，自111 年4 月1 日起改兼職壽險
27 顧問並專職在國泰產險（產險登錄在國泰產險、壽險登錄在
28 被告），在被告之履歷應如本院卷二第300 頁所載；黃建霖
29 為彼直屬主管，原告則係因原均在被告同間辦公室而認識之
30 同事，故其知悉彼壽險登錄在被告下。轉為壽險顧問前，上
31 下班均需打卡、請假且有固定座位，但轉制後則無上述要求

亦無固定座位，祇在有報件需要或客服相關事宜才會協助客戶送件。原告於112年4月27日間或悉彼至國泰產險工作而電詢彼近況（含自區主任轉兼職至壽險顧問並到國泰產險之原因），另約於同年5月2日在信義安和討論轉任即同業增員（找彼至他公司上班）事宜。於見面當日，原告與游雅茜向彼討論公勝保經公司之制度、有無意願至該公司，主談者應係原告使用IPAD投影先進行說明、游雅茜隨後補充，當時未提到產險，因增員均是針對壽險並對原保險公司及新保險公司優劣勢進行討論，其除談話過程中曾提及壽險證照仍登錄在被告處外，也表示考慮至公勝保經公司以外之其他公司如永達。後續彼向黃建霖詢問制度面與發展方向，方提及曾與原告見面，事後總監（按：即楊智安）或係自黃建霖處聽聞此事而詢問彼事情經過等語（見本院卷二第322頁至第328頁）。

- ⑤上揭證人關於雙合約制與純承攬制間差異之證言，均與前開承攬合約書、主管聘僱書約定之權利義務相當，足謂該等契約文件約定之權利義務確有實際履行而非僅止於文字無誤。觀之原告111年4月15日簽署之終止同意書、轉制申請書（見本院卷一第311頁），明確表示欲與被告自111年4月起終止僱傭契約，但仍保留原承攬合約約定；紬繹原告與楊智安間LINE對話紀錄文字檔、LINE對話紀錄擷圖（見本院卷一第69頁至第78頁、第505頁至第522頁），益證楊智安於111年4月1日詢問原告有無開早會、如被告願提供傷病證明仍希望讓其留任為區主任，被告仍表示基於休息等因素欲轉為壽險顧問，楊智安遂迭於同年月11日告知等待考核表出來後再通知辦理職務換手續，同年月26日通知承攬合約書漏未填寫內容，並說明因原告此後僅係壽險顧問而應於同年5月1日前清空位於被告辦公室座位、同年月3日前退出信望愛團隊LINE群組（即離職、兼職而無實際參與早會者），此後雙方僅就有無完成保險業務員應備知識之測驗課程，抑或需透過楊智安處理之保單事宜進行討論，原告此後別無報告請

01 假事宜或其相關行程安排，反係楊智安曾於111 年7 月25日
02 、同年8 月1 日數度詢問原告回任區主任意願；又楊智安固
03 於112 年3 月31日、同年6 月20日曾傳送對ALI 權益與義務
04 考核之標準，涵蓋：「……我們會尊重直轄主管，權衡每位
05 ALI 的權益與義務，兼顧1.業績考核標準（包括法令相關課
06 程準時完訓），2.單位配合度（包括參與早會、活動、週二
07 銜訓&週五大平台輪值、經委會參與度，3.組織發展需求來
08 進行考核或留任……」等內文，惟祇提醒原告需注意考核，
09 若未長期出席單位早會及訓練、活動，至少須通過業績考核
10 標準（即每名ALI1季7,500FYC），並於同年7 月7 日重申原
11 告於112 年第1 季未通過考核時經被告同意保留ALI，然同
12 年第2 季仍未通過考核而須面談瞭解原告實際工作狀況等內
13 容，核與證人楊智安上開關於系爭後契約存續唯一標準及伊
14 協助留任要件相當。

15 ⑥佐之原告110 年至111 年度請假紀錄、勞就保與職保歷史投
16 保明細（見本院卷一第543 頁、第107 頁至第121 頁），其
17 於106 年8 月11日起經被告任投保單位為部分工時勞保投保
18 至111 年4 月25日退保，健保亦投保至是日止，此後即無再
19 為請假之紀錄，兩造同不爭執原告擔任區主任與雙合約制期
20 間在被告辦公室有專屬座位，須上下班打卡並受請假制度規
21 範，111 年4 月以後則無上述義務等客觀事實（見本院卷二
22 第150 頁至第151 頁），全與承攬合約書第2 條合意確認彼
23 此間權利義務適用民法關於承攬規定，不適用民法僱用、勞
24 動基準法、勞工保險條例、勞工退休金條例等相關規定，故
25 被告無為原告投保勞保、健保等約定相合。此同經原告於勞
26 資爭議調解之際自承：「本人於106 年4 月1 日簽訂承攬及
27 雇傭雙合約，雇傭關係擔任區主任；承攬關係擔任壽險顧問
28 ，雇傭關係約定工時為1 日1 小時、1 週5 小時，承攬約定
29 報酬為論件計酬，最後工作日為112 年7 月28日」，有該勞
30 資爭議調解紀錄存卷可查足資憑佐（見本院卷一第67頁至第
31 68頁；本院卷二第139 頁至第140 頁），堪謂兩造溯及111

01 年4 月1 日起生效之系爭後契約當定性為承攬契約，洵堪認
02 定。

03 2.系爭後契約業經被告依承攬合約書第7 條第2 項第2 款於同
04 年月28日終止：

05 ①系爭後契約乃承攬契約，業經本院認定如上。自原告111 年
06 第4 季至112 年第2 季未達考核報表、電子郵件以觀（見本
07 院卷一第313 頁至第315 頁、第317 頁），原告確始終未達
08 ALI 業務準則規定之評量標準，楊智安遂於112 年7 月14日
09 以電子郵件方式告知原告因連續3 季未通過考核故將終止承
10 攬合約書之要件，與承攬合約書第7 條第2 項第2 款所為：
11 原告於每定期所招攬之業績未達被告所訂業務部承攬人員相
12 關業務準則之業績評量標準者，伊得終止契約等規定（見本
13 院卷一第51頁）相當。

14 ②姑不論原告所為上開終止不合法之主張，均植基於系爭後契
15 約應定性為僱傭契約而來，核與本院認定應定性為承攬契約
16 之情形相悖外，被告所為抗辯亦有證人楊智安、黃建霖與張
17 勤所為上揭證言、原告與張勤間LINE對話紀錄擷圖（見本院
18 卷一第545 頁），及112 年7 月12日原告與楊智安間錄音譯
19 文呈現客觀狀況相當（見本院卷二第429 頁至第447 頁），
20 是系爭契約當於112 年7 月28日經被告為不爭執事實□所為
21 終止意思表示之訊息送達至原告時即予終止，自不待言。

22 3.承此，系爭後契約本應定性為承攬契約，原告得否獲得報酬
23 本繫諸於其是否完成招攬保單等工作，稽之承攬合約書第7
24 條第5 項所為「本合約終止時，乙方基於本合約所生之一切
25 權利與報酬請求權均同時終止，合約終止後，乙方不得在相
26 甲方請求任何承攬報酬」之規定（見本院卷一第51頁），在
27 系爭後契約112 年7 月28日業經被告合法終止之情況下，兩
28 造間承攬契約關係即向後發生消滅效力，原告請求被告給付
29 其未為任何保單招攬勞務之報酬，自屬無由。

30 (三)備位聲明之續年度服務報酬請求，應均以兩造系爭後契約仍
31 有效，且該等保單仍繼續有效，並有持續提供後續服務為前

01 提要件：

- 02 1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之
03 辭句，民法第98條亦有明文。所謂探求真意，應從該意思表
04 示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知
05 、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為
06 探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造
07 之權利義務是否符合公平正義（最高法院111 年度台上字第
08 220 號、109 年度台上字第1314號判決要旨參照）。
- 09 2.首觀自111 年4 月1 日成立生效系爭後契約承攬合約書第3
10 條、第4 條與第7 條第5 項約定（見本院卷一第48頁至第51
11 頁），可悉原告得向被告請求之報酬項目分有「初年度業務
12 津貼」與「續年度服務報酬」，且續年度服務報酬明確約定
13 係針對已招攬所得保單保戶，持續提供同契約第3 條第2 項
14 承攬工作與服務，使保單持續保持效力而無墊繳保險費或解
15 約、終止等令保單失效情形，且應在系爭後契約法律關係猶
16 仍存續之際，方與發放要件相當。
- 17 3.原告主張承攬合約書第7 條第5 項約定應有民法第247 條之
18 1 第3 款要件且顯失公平而無效，並稱續年度服務報酬未必
19 與其是否提供保戶後續服務相關云云，且以金管會保險局11
20 3 年5 月3 日保局（壽）字第11304914401 號書函暨會議紀
21 錄為佐（見本院卷二第387 頁至第399 頁）。查該合約書固
22 屬被告一方預定用於同類契約之條款而訂定，且遍觀契約文
23 字別無得自行修訂締結之可能，確屬定型化契約無疑，但衡
24 之常情，保險契約乃長期繼續性之契約關係，業務員招攬保
25 單後，尚需擔任保戶與保險公司間之聯繫窗口並提供各項服
26 務，例如：保險契約條款或內容之變更、個人資料修改、申
27 請理賠、轉送保險金或其他保單服務，方能拉攏保戶持續繳
28 納續期保費，而非於保險契約成立前幾年即因個人經濟條件
29 或其他因素停止或減額繳納，足見保險公司藉由續年度津貼
30 之設計，提供業務員誘因與管控，促使業務員對於自行招攬
31 或承接之保戶一視同仁，持續提供良好服務品質，保險公司

01 得持續向保戶收取保費增加收益，保戶則享有保險契約之保
02 障與業務員服務，甚而再為其他險種投保之考量，使三方得
03 以共存共榮，此自原告與楊智安間LINE對話紀錄文字檔、錄
04 音譯文中呈現於系爭後契約成立生效後，原告尚會針對保戶
05 申請緩繳保費、解約或理賠事宜等提供各類服務（見本院卷
06 一第69頁至第78頁），亦足明瞭，自難認係令原告拋棄權利
07 或限制行使權利而有顯失公平之情事可言；至金管會會議紀
08 錄更未見有何拘束或修正承攬合約書之效力，原告主張均不
09 足採。職是，業務員持續為保戶提供服務之行為，當屬續年
10 度津貼之對價，承攬合約書第7 條第5 項約定亦無民法第24
11 7 條之1 第3 款要件而無效之情事，殆無疑義。

12 4.至此，勾稽前接證據呈現之各項事實，系爭後契約終止後，
13 原告業無法對原保戶提供服務，其亦無從向被告請求續年度
14 服務津貼，本院自不就該等請求數額及提起將來給付訴訟是
15 否符合要件予以論斷，併予指明。原告備位聲明請求被告給
16 付80萬元及法定遲延利息，委無足取。

17 五、從而，原告先位依勞動契約之法律關係，勞動基準法第22條
18 第2 項規定；備位依承攬契約第4 條第1 項第2 款、第3 條
19 第2 項約定，請求：(一)先位聲明：1.確認兩造間僱傭關係存
20 在；2.被告應自112 年7 月29日起至其復職前一日止，按月
21 於次月15日給付3 萬4,386 元，及自各期應給付翌日起至清
22 償日止按年息5%計算之利息；(二)備位聲明：被告應給付80萬
23 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之
24 利息，均無理由，應予駁回。本件原告之訴既經駁回，其假
25 執行之聲請即失所依據，爰併駁回之。

26 六、本件事證已臻明確，原告雖聲請命被告提出訴外人即其他保
27 險業務員歐芸瑄、鄧金盛、蔡孫亮近2 年業務績效明細，欲
28 證明被告對保險業務員業績未達標準時之處理方式不一，有
29 違解雇最後手段性原則云云（見本院卷二第222 頁至第223
30 頁），惟兩造間系爭後契約定性為承攬契約，業經本院認定
31 如上，則被告本得依承攬合約書第7 條規定予以終止，遑論

01 倘保險業務員主觀上仍有意願繼續承攬契約者，所屬處經
02 理與區經理有一定決定權限保留乙節，業據證人楊智安於本
03 院中證述綦詳，自無單以業績是否達標準作為唯一終止判斷
04 之依據，要無調查之必要；暨兩造其餘之攻擊防禦方法及證
05 據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰
06 不一一論列，併此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 114 年 6 月 3 日

09 勞動法庭 法 官 黃鈺純

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 6 月 4 日

14 書記官 李心怡