

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第4號

原告

即被選定人 臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會

法定代理人 蔡坤穎

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

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

劉素吟律師

廖福正律師

上列當事人間請求提繳勞工退休金事件，本院於民國114年2月4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、按多數有共同利益之人為同一公益社團法人之社員者，於章程所定目的範圍內，得選定該法人為選定人起訴，民事訴訟法第44條之1第1項定有明文。衡諸選定公益社團法人為當事人之法制，旨在對於多數社員就訴訟結果有影響之爭點，而有法律上之共同利益者，為促進共同訴訟程序之簡化，便利各社員行使其權利，以達訴訟經濟之目的，乃許該多數社員於該法人章程所定之目的範圍內，得選定該法人為其等起訴。經查，本件劉建和、詹國魂、唐裕璋、李國良及吳淑華等5名選定人（下合稱選定人，分稱其名）請求被告提繳勞

01 工退休金（下稱勞退金）至選定人於勞動部勞工保險局（下  
02 稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），均係  
03 本於選定人與被告間是否為勞動契約關係之共同爭點，由此  
04 可認選定人係屬多數有共同利益之人。其次，稽諸原告係依  
05 工會法設立之公益社團法人，依其章程第6條之規定，其係  
06 以保障會員權益、改善勞動條件為宗旨，並得為其會員之勞  
07 資爭議事件協助進行司法救濟程序。而選定人均為被告所屬  
08 之業務員，均係原告之會員，為兩造所不爭執，且有訴訟當  
09 事人選定書、臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會章  
10 程等影本在卷足憑（見本院卷一第37頁、第201至208頁）。  
11 則選定人選定被告為其等起訴，核與上開規定無不合，應予  
12 准許。

13 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求  
14 之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在  
15 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查  
16 本件起訴時就原告請求被告一次提繳勞退金共計新臺幣（下  
17 同）280萬6595元至選定人勞退專戶（見本院卷一第9頁），  
18 業於民國113年8月29日以民事準備(七)狀變更其等請求金額  
19 為如附表所示合計309萬7955元（見本院卷四第728、733  
20 頁），經核係主張基於選定人與被告間勞動契約關係所由  
21 生，屬請求之基礎事實同一、及擴張應受判決事項聲明之情  
22 形，揆諸首開規定，自應准許。

23 貳、實體方面：

24 一、原告主張：

25 (一)選定人與被告間實質上為僱傭契約關係：

26 1.選定人為被告所屬保險業務員，於94年7月1日施行勞工退休  
27 金條例（下稱勞退條例）後，選定人業已依勞退條例第9條  
28 規定選擇適用勞退新制，依法被告即應依該規定向勞保局辦  
29 理申報及提繳勞退金。惟被告遲未依法辦理，業經勞保局依  
30 據勞退條例第49條規定予以裁罰，被告不服而提出訴願、行  
31 政訴訟，最終業經最高行政法院以100年判字第2117號判

01 決、100年度判字第2226號以及100年度判字第2230號確定判  
02 決維持原處分在案。參照司法實務見解，依據行政處分構成  
03 要件效力，民事法院應予以尊重。即應認定被告負有替選定  
04 人按月提繳勞退金之義務。且司法實務亦肯認保險公司與保  
05 險業務員間之契約關係屬勞動契約關係，招攬保險獲取之津  
06 貼係屬勞務對價。

07 2.被告透過其公告之各項辦法規範全體業務員包含選定人在  
08 內，選定人不得自由決定勞務給付方式，應依被告公司指示  
09 方式提供勞務，包含參與週、月會等例行性活動、相關文件  
10 格式、撰寫職務報告等，亦須遵守被告公司頒布之規章，被  
11 告公司並得隨時單方公告修訂相關辦法，選定人亦須接受公  
12 司評量而有升遷或降級之區別，然就評量標準全無商議權  
13 限，是被告對選定人具管理權與懲戒權，人格從屬性色彩強  
14 烈。

15 3.被告會為選定人提供專業訓練，並提供固定通訊處所，及由  
16 被告負擔營業成本費用，商品係由被告公司定價，選定人僅  
17 需依被告公司指示招攬保險，再視招攬件數及後續繼續為保  
18 戶提供服務，而由被告公司按件給付首期佣金、續期佣金等  
19 勞務對價。足見保單銷售之經濟利益是歸屬被告公司，整體  
20 上是為被告公司經濟利益活動。雖選定人招攬保險之收入視  
21 其招攬件數而定，惟亦不變更選定人為被告營業活動目的之  
22 性質，雙方間顯具有經濟上從屬性。

23 4.被告所屬業務員有不同之組織層級，所有業務員包含選定人  
24 在內均納入被告公司組織體系，並於各教育訓練環節中，學  
25 習行銷基本動作講解與話術練習，以公司銷售熱門產品作為  
26 練習標的，從組織準客戶、電話約訪到產品說明，結合課程  
27 所提供的銷售補助工具，以及養成推銷計畫與推銷紀錄的習  
28 慣與銷售循環相關知識與技巧等教學內容，除此之外，被告  
29 會安排所屬總監、業務主管進行市場陪同作業等，且被告提  
30 供予選定人固定通訊處所，在培訓完成之後回到各通訊處，  
31 尚需繼續接受被告之在職教育訓練，且被告所屬業務員依被

01 告公司各職級業績考核標準，得依被告之考核標準升遷，足  
02 見被告之業務員皆已納入被告公司組織體系，而有組織上從  
03 屬性。

04 (二)選定人所領取之業務獎金，其性質上確實屬於工資：

05 1.被告在制度上常年公告有「業務報酬表」，選定人於招攬保  
06 單成立且客戶繳納保費後，即可領取對應之業務獎金；另選  
07 定人繼續為所屬保戶提供服務，則可領取續年度服務報酬，  
08 此等給付均係選定人從事保險招攬、提供保戶服務等勞務  
09 後，自雇主即被告處獲得的勞務對價，被告之公告內容亦具  
10 制度上經常性，因此選定人自被告處受領之報酬，自屬勞動  
11 基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定按件計付之工資無  
12 疑。至被告雖以保戶繳納保費為給付佣金前提，仍無礙於獎  
13 金之給付來自於勞工的勞務提供。

14 2.就獎酬性質，其性質上究為「續期佣金」或是「服務津貼」  
15 ，如為前者，既屬承攬報酬的一部分（僅係分首期、續期而  
16 給付承攬報酬），被告即無理由以業務員離職而拒絕給付，  
17 倘屬後者的「服務津貼」，即被告給付明細表上所稱之「續  
18 年度服務報酬」，即為被告所稱業務員需繼續服務客戶使得  
19 領取次年度津貼，倘中途離職、無法繼續為被告服務客戶，  
20 即無法再領取保單的續期獎酬，由此更可見其具勞務對價  
21 性。

22 (三)對被告抗辯之陳述：

23 1.被告雖辯稱業務員有提供勞務方式之自由，且自行負擔風  
24 險，被告與選定人間非僱傭關係，惟參諸司法院大法官釋字  
25 第740號解釋（下稱740號解釋）暨理由書意旨，並非揚棄實  
26 務上長久以來判定究否僱傭關係之從屬性判斷標準，而是補  
27 充於從屬性之判斷上，可將得否自由決定勞務給付之方式，  
28 並自行負擔業務風險等其他因素，納入審查範疇之一。仍  
29 認被告與所屬業務員間，實質上具有人格上、經濟上及組織  
30 上從屬性，而屬勞動契約關係。

31 2.被告主張應以主給付義務決定是否構成勞動契約乙節，實係

01 混淆「有名契約之僱傭/委任/承攬之區分」和「是否構成勞  
02 動契約」二者並非同一層次之問題，凡關於勞務給付之契  
03 約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性  
04 質，仍應認屬勞動契約。

05 3.倘被告所屬保險業務員之所得並非薪資，被告可以所得稅法  
06 第14條第1項第2類之執行業務所得辦理申報，然被告實係以  
07 薪資所得類別(50)代選定人為扣繳稅款並辦理扣繳憑單申  
08 報，甚為選定人辦理勞健保，與其他業務員係以執行業務所  
09 得申報不同，益見被告亦自知其與選定人間具備經濟上之從  
10 屬性。

11 4.被告雖主張其給付給保險業務員之報酬，係以一定結果之發  
12 生後，始有按實收保險費比例支領報酬之權利，故雙方契約  
13 為承攬性質，惟所謂工資，乃係指勞工因工作而獲得之報  
14 酬，包括按件計酬，是按件計酬之給薪方式，既可屬承攬契  
15 約（工作成果的對價），亦可屬按件計酬的勞動契約（勞動  
16 的對價），報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給  
17 付，顯非判斷其是否屬勞工工資之考量因素。故採取純粹按  
18 業績多寡核發獎金之佣金制保險業務員，如與領有底薪之業  
19 務員一般，均受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務  
20 給付者，即因具有從屬性勞動之性質仍應認屬勞動契約。

21 5.被告於每月月底就業務員所經手售出及接替其直屬業務人員  
22 承辦售後服務之人壽險保單，第7年及以後所收取之保險費  
23 為基礎，提撥2%存入公積金。而過往係將公積金以信託方  
24 式處理，無法動支該款項，後續的公積金給付則係改變名稱  
25 為「續年度業務獎金二」，顯見被告得逕自調整續期佣金給  
26 付與公積金提撥，況業務員倘生爭議，被告亦逕自公積金扣  
27 款，足徵該公積金實為業務員的續年度報酬，顯非勞退金。

28 (四)爰依勞退條例第7條第1項第1款規定、14條第1項及31條第1  
29 項規定，請求被告應分別為選定人依附表所示之金額一次提  
30 繳至選定人之個人專戶。並聲明：1.被告應分別為原告之選  
31 定人5人，依附表所示之金額一次提繳至選定人5人分設於勞

01 保局之勞退專戶。2.願供擔保，請准宣告假執行。

02 二、被告則以：

03 (一)民事法院長年來均肯認被告所屬業務員並非具有從屬性之勞  
04 工，雙方間為承攬法律關係，此已形成穩固之實務見解。一  
05 般民事關係法律性質、效力之認定，均屬民事法院認事用法  
06 之職權，自不受行政機關意見之影響，並無構成要件效力理  
07 論之適用，此為實務、學界通認，原告主張依勞保局裁罰處  
08 分之構成要件效力，被告有按月提繳勞退金之義務，實無理  
09 由。

10 (二)被告與選定人間非屬僱傭關係，不具從屬性：

11 1.無人格上從屬性：

12 (1)本件選定人簽署之業務代表合約書，被告就選定人招攬保  
13 險之時間、地點、方式均未有指揮監督，選定人可自行決  
14 定投入多少時間、於何時、何地招攬保險，被告所屬業務  
15 員自行在外兼職之情形所在多有，渠亦非領取固定薪資  
16 (業務員之報酬完全繫諸於所招攬保險之實收保費計算)  
17 ，保戶是否投保、是否繳納保費，選定人係自行負擔業務  
18 風險，於保險契約無效、被撤銷或解除時，尚須返還所受  
19 領之報酬，是選定人係依其招攬保險之「成果」計算報  
20 酬，而非依其勞務本身領取固定底薪，足見雙方間並無人  
21 格從屬性。

22 (2)至保險公司實施教育訓練為保險業務員管理規則明定保險  
23 公司應履行之義務，原告徒憑被告片面修定辦法並實施教  
24 育訓練，遽認選定人具有從屬性，顯無理由。

25 (3)實務見解業已指明，勞務債務人須依債之本旨履行契約，  
26 勞務債權人本得對勞務債務人為指示，故不得因勞務債權  
27 人有任何指示或規章辦法，逕認雙方締結之勞務契約為勞  
28 基法第2條第6款之勞動契約。原告所提出之諸多規章辦法  
29 或公告內容，或係以保險法令為基礎，或僅屬對主給付義  
30 務並無影響之行政事項，僅係勞務給付指示之具體化，並  
31 不足以認定勞務提供者具有從屬性。

01 2.無經濟上從屬性：

02 (1)選定人並無底薪，報酬均係以實收保費為計算基礎，依據  
03 740號解釋及諸多民事法院判決見解，顯不具有經濟上從  
04 屬性。又保險費之釐訂受主管機關層層管制，應符合費用  
05 適足性之要求，無法如一般商品任意調整售價，選定人以  
06 此作為論斷經濟從屬性之依據，顯無足採。

07 (2)所得稅法第1項第3類之「薪資所得」，其定義較勞基法第  
08 2條第3款之工資更廣，尚不得僅因勞務債權人以薪資所得  
09 為勞務債務人申報所得稅，遽認雙方間為僱傭關係或該薪  
10 資所得即屬工資。反觀原告曾爭取保險業務員亦能以執行  
11 業務所得申報所得稅並載於工會會訊，與本件主張顯有矛  
12 盾。

13 (3)不論選定人所提供招攬服務之時間長短，只要未能實際收  
14 取保費，即無從獲付任何津貼或獎金，且縱使保戶繳交保  
15 費，保單嗣經撤銷、終止或其他原因致被告須退還全部或  
16 部分保費予客戶時，選定人即無法領取相關之報酬，故選  
17 定人係自行負擔提供勞務後未能取得報酬之經營風險，且  
18 所獲付之報酬亦無從以工作時間加以換算，足見選定人領  
19 取之津貼或獎金非勞務本身之對價，而係勞務成果之對  
20 價，與勞基法所稱之「按件計酬」不同，洵屬承攬報酬。

21 (4)選定人之客戶須為其自行開發，被告不會提供選定人客戶  
22 ，亦未直接提供選定人業績或商機，而僅提供可銷售之保  
23 險商品，實與按件計酬勞工顯然不同。

24 3.無組織上從屬性：

25 (1)選定人依約招攬保險或招募、輔導轄下業務員本身，無須  
26 與同僚分工合作，被告提供通訊處及設備供業務員使用，  
27 僅係便利業務員招攬，況實務見解亦指明，被告所屬業務  
28 員須自行負擔招攬保險時之油資、電話費、送客戶的禮品  
29 等，顯不具有從屬性。

30 (2)業務員如滿足特定合約層級之要件，即可與被告簽署不同  
31 層級之委任契約，據以領取較為優渥之報酬；但達成合約

01 層級，是否提出晉陞之申請，係由業務員自行決定。又實  
02 務見解已指明，評量或層級僅屬一般商業條件或鼓勵措施  
03 ，不足據以認定勞務債務人具有從屬性。而被告之晉陞推  
04 薦表、面談紀錄表僅係參考文件，合約層級與勞務提供之  
05 指揮監督無涉，與雇主之人事考核不同，無從據以認定業  
06 務主管具有從屬性。況職稱/層級之設計，並非保險公司  
07 所獨有，亦可見於多次層次傳銷，且法院咸認為多層次傳  
08 銷商（直銷人員）與多次層次傳銷事業間並非僱傭關係。

09 (3)被告公司組織架構圖中於業務通路之下設立之業務人資部  
10 ，職掌包括業務員登錄、註銷登錄、履約評量、合約建檔  
11 管理、業務制度規劃、公司訊息溝通、佣獎系統測試等行  
12 政事項，故業務員不隸屬於業務人資部，且業務人資部不  
13 會針對業務員之勞務提供予以指揮監督，顯無組織從屬  
14 性。

15 (三)實務上就工資之認定除為勞務對價外，尚需以經常性給與為  
16 要件，而保險業務員之保險佣金不具勞務對價性及經常性，  
17 蓋業務員係依照不同保險商品之佣金率乘以保戶繳納之保  
18 費，領取保險佣金，倘擔任業務主管，可再依轄下業務員招  
19 攬之保單為領取，是業務員得否獲取佣金及佣金多寡，端視  
20 業務員及轄下人員是否完成招攬保險之工作而定，故選定人  
21 領取者均為承攬報酬，而非工資。

22 (四)被告前曾因應保險業納入勞基法適用範圍而嘗試調整業務制  
23 度為僱傭制，惟遭業務員不接受，並催生工會設立，主管機  
24 關亦肯認被告採行承攬制係屬合法，被告方未調整制度，足  
25 見被告採行承攬制有其歷史脈絡，且較為符合業務員需求。  
26 至原告於另案主張選定人劉建和適用勞退舊制，被告應依勞  
27 基法就其全部年資給付舊制退休金，於本件卻又請求補繳新  
28 制勞退金至選定人劉建和之勞退專戶，顯屬重複請求且自相  
29 矛盾，自無理由。

30 (五)縱選定人與被告間為僱傭關係，被告既已給付具退休金性質  
31 之公積金，自得主張抵銷：

01 1.依據公積金組織規程，被告之業務人員（即業務代表）均享  
02 有「公提」之公積金，業務主管（即業務主任、業務襄理、  
03 區經理等）除有「公提」公積金，另有「自提」公積金。保  
04 險業公積金制度之運用，最初係因應保險業務員不適用勞基  
05 法，無論契約性質為何均無法定退休金或資遣費之適用，且  
06 保險業務員得輕易轉換職場，保險公司希冀藉由公積金制度  
07 提高業務員之定著率、並兼顧保險業務員契約終止後之收  
08 入，方實施公積金制度，給付目的確與勞退金重疊。

09 2.選定人107年4月間提前受領之公積金加計107年4月至113年6  
10 月間每月領取之續年度業務獎金(二)、業務主管每月獎金  
11 (二)，劉建和、詹國魂、李國良、唐裕璋、吳淑華業已分別  
12 領取35萬0578元、8萬0994元、88萬9954元、110萬6801元、  
13 524萬0154元，均已大幅超過本件請求之金額，足見被告確  
14 實並未因採行承攬制而虧待業務員，原告已重複請求被告提  
15 繳勞退金。

16 (六)並聲明：原告之訴駁回。

17 三、兩造不爭執事項（見本院卷四第314至315頁、本院卷五第31  
18 3至314頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

19 (一)選定人劉建和自75年5月15日起擔任被告保險業務代表，負  
20 責保險招攬服務；於76年2月1日起擔任業務主任；於79年11  
21 月1日起擔任業務代表；於80年8月1日起擔任業務主任；於1  
22 04年1月1日起擔任業務代表。

23 (二)選定人詹國魂自86年9月15日起擔任被告保險業務代表，負  
24 責保險招攬服務；於87年7月1日起擔任業務主任；於89年10  
25 月1日起擔任業務代表；於90年3月1日起擔任業務專員；於9  
26 0年9月1日起擔任業務代表。

27 (三)選定人唐裕璋自85年5月3日起擔任被告保險業務代表，負責  
28 保險招攬服務；於86年3月1日起擔任業務主任；於94年8月1  
29 日起擔任業務襄理。

30 (四)選定人李國良自80年2月25日起擔任被告保險業務代表，負  
31 責保險招攬服務；於80年11月1日起擔任業務主任；於82年1

01 1月1日起擔任業務代表；於82年12月1日起擔任業務主任；  
02 於110年1月1日起擔任業務代表。

03 (五)選定人吳淑華自79年3月6日起擔任被告保險業務代表，負責  
04 保險招攬服務；於79年12月1日起擔任業務主任；於84年10  
05 月1日起擔任業務襄理；於86年9月1日起擔任業務區經理。

06 (六)被告公司保險業務員之合約層級分為：業務代表、業務主  
07 任、業務襄理、區經理。

08 (七)選定人5人是否選擇適用勞退條例等爭議，業經主管機關即  
09 勞保局以被告未依勞退條例第9條規定向勞保局辦理申報及  
10 提繳勞退金為由，依據勞退條例第49條規定，以99年4月2日  
11 保退二字第09960036970號、99年5月27日保退二字第099600  
12 70600號裁處書予以裁罰，並經最高行政法院100年判字第21  
13 17號、100年度判字第2226號以及100年度判字第2230號判決  
14 維持原處分在案，上開最高行政法院判決為740號解釋之原  
15 因案件。

#### 16 四、得心證之理由：

17 經兩造合意本件爭點整理為：(一)選定人與被告間之契約關  
18 係定性為何？(二)原告主張被告應為選定人各提繳如起訴狀  
19 附表所示金額之勞退金，有無理由？如有，金額各為若干？  
20 (見本院卷四第315頁，並依判決格式修正或刪減文句)茲  
21 分述如下：

22 (一)選定人與被告間之契約關係，非屬勞動契約：

23 1.按行政處分有所謂之構成要件效力，即無論行政處分內容  
24 為下命、形成或確認，均有產生一種行政法上法律關係之可  
25 能，不僅應受其他國家機關之尊重，抑且在其他行政機關，  
26 甚至法院裁判時，倘若涉及先前由行政處分所確認或據以成  
27 立之事實（通常表現為先決問題），即應予以承認及接受，  
28 而此乃國家任務分工、權限劃分之結果，又在權力分立原則  
29 下，若行政機關對於特定事務之決定權具有排他性、專屬性  
30 時，該事務決定權為行政機關所壟斷，就其所轄事務之決  
31 定，始得拘束其他國家機關，若行政機關之職權並無排他

01 性、專屬性，則行政機關就同一事實之認定，並不能拘束其  
02 其他國家機關或法院。行政機關對於私權爭議，並無排他專屬  
03 性之職權，普通法院對於私權爭議，相較於行政權，反而具  
04 有較高之優越性，是縱行政機關對於私權爭議有所認定，亦  
05 不生行政處分構成要件效力，進而認定法院應受其拘束。查  
06 被告未替選定人提繳勞退金經勞保局予以裁罰（參不爭執事  
07 項(七)），固據原告據此主張基於行政處分構成要件效力理  
08 論，民事法院應予尊重等語，然勞動契約關係是否存在係屬  
09 私權爭議，此為民事法院之審判職權，勞保局並無排他專屬  
10 之權限，揆諸前揭說明，本件不生行政處分構成要件效力，  
11 本院就雙方間契約關係當應自為審查，並不受其拘束，是原  
12 告此部分主張尚屬無據，合先敘明。

13 2.次按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他  
14 方之關係下，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：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人  
17 企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義  
18 務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受  
19 僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之  
20 目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體  
21 系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院111  
22 年度台上字第1054號判決意旨參照）。再按勞動契約之主要  
23 給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供  
24 勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，  
25 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  
26 從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業  
27 之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為所稱  
28 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  
29 業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，其類型可能為  
30 僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞動契  
31 約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特

01 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  
02 之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含  
03 工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收  
04 受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。如保險業務員就其  
05 實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，  
06 其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業  
07 務之風險，則足見其從屬性程度不高，尚難認屬勞動契約  
08 （740號解釋理由書意旨參照）。是縱保險業雖自87年4月1  
09 日起成為適用勞基法之行業，並非謂保險業之從業人員及當  
10 然有勞基法之適用，本件雙方間契約關係，仍應綜觀雙方權  
11 利義務內容，包含主給付義務與實際勞務履行過程，具體審  
12 認選定人擔任被告業務代表、業務主任、業務襄理、區經理  
13 （參不爭執事項(一)至(六)），與被告間有無前揭從屬性，  
14 以定雙方間契約關係是否屬勞動契約。

15 3.雙方間契約不具人格上從屬性：

16 (1)查選定人與被告間之契約並未約定固定上下班時間，被告  
17 未要求渠等打卡記錄出缺勤，亦不以選定人出缺勤狀況為  
18 考核，另選定人無固定之工作地點及方式，於擔任業務主  
19 管後，亦得自由決定招募、輔導轄下業務員之時間地點等  
20 節，業據被告提出與選定人簽訂之壽險部業務代表聘約  
21 書、業務主任聘約書、業務襄理聘約書、區經理聘約書為  
22 證（本院卷一第339至360頁、卷二第235至289頁），又原  
23 告復不爭執選定人可自行決定招攬保險之對象、時地及方  
24 式，足見選定人對於勞務之提供具有相當自主性，核與勞  
25 動契約受僱人依雇主指示為機械性之勞務提供形式不同，  
26 與被告間顯欠缺人格上從屬性。

27 (2)原告主張選定人須依被告公司指示方法提供勞務之情，固  
28 提出被告訂定之業務人員優質服務手冊、優質服務專案及  
29 頒布各項辦法等書面文件為證（見本院卷一第489至507  
30 頁、卷四第756至783頁），然查此均係依據保險業務員管  
31 理規則所為，係為符合主管機關行政管理之要求，與契約

01 之定性尚屬無涉。另原告所提出被告訂定之業務人員履約  
02 作業評量標準及相關作業辦法（見本院卷一第515至532  
03 頁），則係因應主管機關為維持金融秩序、保障保戶權益  
04 所為之保險業務員管理政策而來，其效果係終止合約或撤  
05 銷登錄，遂就保險業務員撤銷登錄、停止招攬之行為態樣  
06 予以具體化，並不涉及選定人應以何種方式提供勞務，或  
07 提供何種內容之勞務，始能依雙方簽訂之契約約定獲取報  
08 酬，更不影響雙方之契約所約定之一定業績成果始能獲取  
09 報酬之前提。至原告尚提出之保服義工作業事項固有規定  
10 取得資格、派件原則、服務原則，及資格終止/喪失等內  
11 容（見本院卷四第785至794頁），惟保服義工係由業務員  
12 自行申請，申請後亦可放棄，有保服義工申請書、放棄保  
13 服義工資格申請書附卷可參（見本院卷五第175、177頁）  
14 ，足認尚不具強制性，且對選定人原可領取之獎金、津貼  
15 並無影響，皆難據以認定具有人格上從屬性。

16 (3)原告雖主張選定人需親自提供勞務，不得使用代理人，與  
17 勞動契約特徵相符等語，並提出被告公司推薦晉陞業務主  
18 任面談表、推薦業務主任面談紀錄表為證（見本院卷三第  
19 103、105頁）。惟按業務員從事前項所稱保險招攬之行  
20 為，應取得要保人及被保險人親簽之投保相關文件；業務  
21 員招攬涉及人身保險之商品者，應親晤要保人及被保險  
22 人；業務員應於所招攬之要保書上親自簽名並記載其登錄  
23 字號，保險業務員管理規則第15條第4、5項定有明文，參  
24 照同規則第3條、第5條規定，保險招攬事務之處理，著重  
25 於事務處理之專屬性，以免保險業務員將本應由其處理之  
26 事務委由其他不具資格之人代為處理而違反法令，故選定  
27 人須親自履行，乃係基於法令規範，而非被告要求，是以  
28 原告此部分之主張，要難憑採。

29 (4)原告再主張被告有晨會、週會、月會等例行性活動進行教  
30 育訓練與管理，出席率會影響申請費用額度及業務員升遷  
31 等情，並提出被告公司所屬通訊處活動及費用表為證（見

01 本院卷一第573至578頁)。惟觀諸該項業務發展費用係給  
02 予通訊處，並非給予業務員個人，與勞動契約不履行之法  
03 律效果不同，復參以本件選定人之晨會出席率非高，有11  
04 0至112年晨會出席狀況表附卷可稽（見本院卷三第291至3  
05 21頁），足徵被告並未強制選定人參加該等例會，亦非屬  
06 選定人之契約義務。另按業務員應自登錄後每年參加所屬  
07 公司辦理之教育訓練；業務員不參加教育訓練者，所屬公  
08 司應撤銷其業務員登錄，參加教育訓練成績不合格，於1  
09 年內再行補訓成績仍不合格者，亦同，保險業務員管理規  
10 則第12條第1項、第13條定有明文，堪信教育訓練乃保險  
11 公司即被告依法令應辦理之事項，自難逕謂其係對選定人  
12 為指揮監督，更無勞動契約從屬性可言。

13 (5)末查原告主張之業績未達評量標準會遭降級，人格從屬性  
14 色彩強烈等語，無非係以前揭業務人員履約作業評量標準  
15 為據。然觀諸前揭所敘及雙方簽訂之業務代表聘約書、業  
16 務專員聘約書、業務主任聘約書、業務襄理合約書及區經  
17 理聘約書，可知業務代表僅領取首期業務津貼及續年度服  
18 務津貼，而層級越高則領取越多項目之獎金，如年終業績  
19 獎金、增員獎金、業績獎金、特別獎金、升級獎金，考核  
20 條件係以首期業務津貼總數額不同而區分，更可見係依照  
21 其提供勞務所達成之「結果」而定，未達一定之業績成  
22 果，則可能遭到降級且給付報酬之數額、比例亦隨之調  
23 整，益見被告所提供之報酬，乃係選定人提供勞務「成  
24 果」之對價，亦難認選定人係勞基法所稱之勞工，況且於  
25 契約中約定如未達評量標準，即自動調整層級或終止契  
26 約，並非勞動契約所獨有，評量標準為業務主管處理受任  
27 事務之成果，與雇主依勞動契約對勞工之人事考核係針對  
28 勞工之出勤狀況、工作態度、專業能力等，截然不同，選  
29 定人縱未達到評量標準，僅是津貼及獎金計算之調整，仍  
30 可繼續從事保險招攬，可見評量標準並非一般雇主之人事  
31 考核，是原告主張被告對選定人具懲戒權，雙方具人格上

01 從屬性云云，委無足採。

02 4.雙方間契約不具經濟上從屬性：

03 (1)原告雖主張會為選定人提供固定通訊處所，及由被告負擔  
04 營業成本費用，商品係由被告公司定價，可見保單銷售之  
05 經濟利益是歸屬被告公司，整體上是為被告公司經濟利益  
06 活動云云，然查保險屬高度管制之行業，所有保險商品包  
07 括保險契約條款、保險費之收取，於推出前均須依循主管  
08 機關之法規函釋，並經縝密之費用適足性精算，本不得由  
09 被告或任一選定人擅自更動保單契約或增減保險費。再被  
10 告雖提供通訊處辦公室及相關設備予業務員使用，但被告  
11 並未指定選定人應在通訊處辦公，被告僅是在通訊處依業  
12 務員之需求提供配備，以供完成保險契約之招攬後，得在  
13 該處所方便處理工作結果而已，尚無從以此推論雙方間具  
14 經濟上從屬性，先予敘明。

15 (2)次查，依選定人與被告簽訂之業務代表聘約書第2點記載  
16 ：「公司同意按照本聘約書所附之『業務代表津貼及獎金  
17 表』及『業務津貼表』規定給付業務代表業務津貼及獎  
18 金」等詞（見本院卷一第339、345、349、353、357頁）  
19 ，業務代表津貼及獎金表復記載：「一、業務津貼：業務  
20 代表得享有個人經收保件依『業務津貼表』所計算之業務  
21 津貼。二、年終業績獎金：倘業務代表於每一曆年度內從  
22 經辦並受理之業績所賺得之第一年度業績津貼總額達新台  
23 幣20,000元以上時，公司將依照下列規定給付予業務代表  
24 一項年終業績獎金…」等語（見本院卷一第340、346、35  
25 0、354、358頁），實未見固定薪資之約定，復衡以被告  
26 抗辯選定人須成功招攬保險契約並客戶實際繳交保險費  
27 後，始得請求報酬，倘保險契約無效、被撤銷或解除時，  
28 選定人尚須扣還領取之報酬乙節，業據提出選定人之報酬  
29 明細在卷可憑（見本院卷四第401至409頁），均足徵選定  
30 人係自行承擔業務風險及成本，為自己之營業而勞動，則  
31 雙方約定係以勞務成果（即保戶所繳保費終局保留於被告

01 公司之多寡)領取報酬，與所謂勞動契約之工資係提供勞  
02 務本身之對價之性質不符，自難認有經濟上從屬性。

03 (3)又按採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作8小時  
04 之生產額或工作量換算之，勞基法施行細則第12條定有明  
05 文，則即使為按件計酬之工作，其本質上仍係以工作時間  
06 具有相當之關連性，並以其工作之時間作為最低保障之基  
07 礎，然選定人報酬給付係以成功招攬保險之成果計算，而  
08 該成果與工作時間並無關聯，亦無法以工作時間作為轉  
09 換，是此即與按件計酬之方式計算工資之本質不相符合。  
10 況按勞基法規範之按件計酬工作，係由雇主所供給，此觀  
11 諸該法第14條第1項第5款規定「雇主對於按件計酬之勞工  
12 不供給充分之工作者」勞工得不經預告終止契約自明，但  
13 如前所認定本件選定人係自行決定招攬保險之時地方式，  
14 招攬保險之機會並非由被告所提供，故此部分亦與勞基法  
15 規範意旨不同。從而，原告主張選定人收取者係屬勞基法  
16 按件計酬之工資云云，殊非可採。

17 (4)末查原告固主張被告發放津貼係以薪資所得申報，而非執  
18 行業務所得云云。惟按所得稅法第14條第1項第3類所稱之  
19 薪資所得係指凡公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提  
20 供勞務者之所得，包含公、教、軍、警及其他公部門或公  
21 營事業人員之所得；私人事業勞動契約勞工之所得；私人  
22 事業其他種類勞務契約工作者之所得。是所得稅法所謂之  
23 薪資所得與勞基法所謂之工資，兩者範圍本不相同，且所  
24 得稅法屬稅法上之規定，所規範目的當屬人民與國家間之  
25 關係，非規範當事人間之權利義務關係，本件自難僅以納  
26 稅義務人依據所得稅法第14條規定申報薪資所得申報，遽  
27 謂其係以勞動契約之勞工身分受領勞基法之工資。故選定  
28 人雖受領之報酬列為薪資所得，然渠等受領報酬之性質，  
29 自仍應依雙方間契約約定及權利義務予以判斷。而雙方間  
30 契約不具經濟上從屬性已如前認定，則原告主張此部分之  
31 勞動契約從屬性特徵，即非可取。

01 5.雙方間契約不具組織上從屬性：

02 (1)承前所述，被告並未限制選定人提供勞務或服務地點，縱  
03 為了選定人作業便利，提供通訊處供其使用，惟選定人並  
04 不因此有按時上下班、打卡之義務，被告亦未強制要求應  
05 於通訊處內辦公，更無限制選定人提供勞務之地點，亦未  
06 規定選定人應於特定時間在辦公處所與同僚分工完成工  
07 作，或必須以其他方式與同僚任務分工，選定人若自行決  
08 定停止保險招攬業務，並不會造成被告或其他保險業務員  
09 在工作體系的停頓，是選定人並非與其他同僚基於分工而  
10 提供勞務給付，至教育訓練部分業如前3.(4)所述被告係依  
11 法負擔管理責任，並非原告所謂此即屬被告將業務員納入  
12 組織體系環節之特徵，是綜上各節皆難認雙方間具有勞動  
13 契約之組織上從屬性。

14 (2)原告又主張須依被告之考核標準升遷，且被告將面談表紀  
15 錄表作為考核升遷制度之一環等語。惟業務代表是否另要  
16 晉陞業務主管，或晉陞上一層級，係由選定人自行提出申  
17 請，未具強制性，縱因而簽訂另一層級之契約，約定另一  
18 更高之標準，亦係契約自主權行使，尚非勞動關係上下隸  
19 屬之指揮監督或考核獎懲，而面談紀錄表、晉陞推薦表縱  
20 有記載相關評鑑項目（見本院卷三第103、366頁），亦僅  
21 係是否簽訂業務主管契約之參考文件，並非契約之權利義  
22 務項目，雙方間之契約定性尚不得依此逕為認定。從而，  
23 本件難認被告有將選定人納入公司生產組織體系內之情  
24 形，原告主張與被告間具有組織上從屬性，洵非可採。

25 6.基上，選定人任職於被告從事招攬保險及服務，與被告間之  
26 權利義務事項，尚難認已具人格上、經濟上及組織上從屬  
27 性，雙方間之契約關係定性自非屬勞動契約。

28 (二)選定人與被告間既非勞動契約關係，選定人即非勞基法及勞  
29 退條例所稱之勞工，原告所主張之業務獎金亦非勞基法定義  
30 之工資，而無是否列入勞工退休金提繳之問題。從而原告依  
31 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

01 定向被告請求提繳如附表所示之金額，自無理由。至本件其  
02 餘業務獎金是否具勞務對價性及經常性、應列入平均工資之  
03 數額為何、公積金是否應予抵銷等爭點，均無庸再予審究，  
04 附此敘明。

05 五、綜上所述，原告依勞退條例第7條第1項第1款、第14條第1項  
06 、第31條第1項規定，請求被告應分別為原告之選定人依附  
07 表所示之金額一次提繳至選定人分別設於勞保局之勞退專  
08 戶，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為願  
09 供擔保請假執行之聲請即失所附麗，爰一併駁回。

10 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
11 本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予  
12 論駁。

13 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 114 年 3 月 4 日

15 勞動法庭 法官 楊承翰

16 以上正本係照原本作成。

17 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  
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 3 月 4 日

20 書記官 馮姿蓉

21 附表：

22

編號	選定人姓名	原告主張應提繳至選定人勞退專戶之勞工退休金金額（新臺幣）
1	劉建和	306,007元
2	詹國魂	86,098元
3	唐裕璋	904,464元
4	李國良	559,386元
5	吳淑華	1,242,000元
合計		3,097,955元

