臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第108號

上　訴　人　臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會

000000000000000000

法定代理人　施少華

訴訟代理人　陳金泉律師

　　李瑞敏律師

　　徐榕逸律師

被上訴人　　南山人壽保險股份有限公司

000000000000000000

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，上訴人對於中華民國114年3月4日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第4號判決提起上訴，本院於115年8月4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：

一、本件上訴人臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會之法定代理人原為蔡坤穎，嗣於本院審理中變更為施少華，並據其具狀聲明承受訴訟等情，有卷附上訴人第10屆第3次理事會會議記錄、臺北市政府勞動局函文，及臺北市公會理事長當選證明書及民事第二審聲明承受訴訟暨上訴理由㈢狀可稽（見本院卷二第93-103頁），核與民事訴訟法第175條第1項規定相符，應予准許。

二、次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。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，分則稱其姓名）請求被上訴人提繳勞工退休金（下稱勞退金）至其等於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），均係本於其等與被上訴人間是否為勞動契約關係之共同爭點，應屬多數有共同利益之人。參諸上訴人係依工會法設立之公益社團法人，其章程第6條之規定，係以保障會員權益、改善勞動條件為宗旨，並得為其會員之勞資爭議事件協助進行司法救濟程序。而選定人均為被上訴人之業務員，並為上訴人之會員，已選定上訴人為其等提起本件訴訟等情，有卷附訴訟當事人選定書及章程等件可稽（見原審卷一第37頁、第201-208頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：選定人為被上訴人所屬保險業務員，雙方存在勞動契約關係，在民國94年7月1日施行勞工退休金條例（下稱勞退條例）後，選定人業已依勞退條例第9條規定選擇適用勞退條例、適用勞退新制，被上訴人即應依勞退條例第9條規定向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）辦理申報以及提繳勞工退休金（下稱勞退金）。詎被上訴人遲未為其等提繳勞退金，經勞保局依勞退條例第49條規定予以裁罰，被上訴人不服提起訴願、行政訴訟，嗣經最高行政法院以100年度判字第2117號、第2226號、第2230號判決維持原處分而確定在案（下合稱系爭行政法院確定判決），咸認兩造間為勞動契約，民事法院就行政處分構成要件效力，應予以尊重，並以之為判決之基礎，被上訴人應有為其保險業務員提繳勞退金之義務。又選定人與被上訴人間既屬勞動契約關係，被上

訴人自應依勞退條例第9條規定向勞保局提繳勞退金，惟被上訴人遲未辦理，致選定人受有損害。爰依勞退條例第7條第1項第1款、第14條第1項及第31條第1項規定，請求被上訴人分別為選定人依原判決附表（下稱附表）所示之金額一次提繳至選定人設於勞保局之勞退專戶（原審判決上訴人敗訴，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應分別為選定人依附表所示之金額一次提繳至選定人5人分設於勞保局之勞退專戶。㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：歷來民事法院均肯認保險業務員並非從屬於保險公司之勞工，雙方成立承攬法律關係，而非僱傭之勞動契約關係，本件自不受行政機關處分或系爭行政法院確定判決之拘束。伊與選定人間並無人格上、組織上、經濟上之從屬性，保險業務員之佣金均為承攬報酬，並非勞務對價，雙方並非成立勞動契約關係，選定人無從依勞退條例相關規定請求伊提繳勞退金。退步言之，縱認選定人與伊成立勞動契約關係，被上訴人業已給付選定人107年4月間提前受領之公積金、107年4月至114年11月每月之續年度業務獎金㈡、業務主管每月獎金㈡，領取總額分別為劉建和54萬8764元、詹國魂16萬2412元、李國良68萬9631元、唐裕璋203萬5067元、吳淑華801萬7907元，大幅超過上訴人請求之金額，且將持續累加，該等公積金與獎金之給付目的與勞退金重疊，上訴人自不得再重複請求提繳勞退金等語，資為抗辯。並於本院答辯聲明：如主文所示。

三、兩造不爭執事項（見原審卷四第314-315頁、原審卷五第313-314頁，及本院卷一第228頁、本院卷二第95頁，並依判決格式及卷證資料修正或刪減文句）：

㈠劉建和自75年5月15日起擔任被上訴人保險業務代表，負責保險招攬服務；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104年1月1日起擔任業務代表。

㈡詹國魂自86年9月15日起擔任被上訴人保險業務代表，負責保險招攬服務；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90年9月1日起擔任業務代表。

㈢唐裕璋自85年5月3日起擔任被上訴人保險業務代表，負責保險招攬服務；於86年3月1日起擔任業務主任；於94年8月1日起擔任業務襄理。

㈣李國良自80年2月25日起擔任被上訴人保險業務代表，負責保險招攬服務；於80年11月1日起擔任業務主任；於82年11月1日起擔任業務代表；於82年12月1日起擔任業務主任；於110年1月1日起擔任業務代表。

㈤吳淑華自79年3月6日起擔任被上訴人保險業務代表，負責保險招攬服務；於79年12月1日起擔任業務主任；於84年10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。

㈥被上訴人保險業務員之合約層級分為：業務代表、業務主任、業務襄理、區經理。

㈦選定人是否選擇適用勞退條例等爭議，業經主管機關即勞保局以被上訴人未依勞退條例第9條規定向勞保局辦理申報及提繳勞退金為由，依據勞退條例第49條規定，以99年4月2日保退二字第09960036970號、99年5月27日保退二字第09960070600號裁處書予以裁罰，並經系爭行政法院確定判決維持原處分在案，且為司法院大法官740號解釋之原因案件。

㈧被上訴人已給付選定人107年4月間提前受領之公積金、107年4月至114年11月每月之續年度業務獎金㈡、業務主管每月獎金㈡，領取總額分別為劉建和54萬8764元、詹國魂16萬2412元、李國良68萬9631元、唐裕璋203萬5067元、吳淑華801萬7907元。

四、得心證之理由：

本件之爭點厥為：㈠行政機關處分及系爭行政法院確定判決可否作為本件判決基礎？㈡選定人與被上訴人間契約關係為何？㈢上訴人依勞退條例第7條第1項第1款、第14條第1項及

第31條第1項規定，請求被上訴人分別為選定人依附表所示之金額提繳勞退金至選定人之勞退專戶，有無理由？茲分別判斷如下：

㈠行政機關處分及系爭行政法院確定判決可否作為本件判決基礎？

按民事法院本於職權，就事實及契約性質為獨立之認定及裁判時，不受行政處分及行政法院判決所拘束（最高法院115年度台上字第816號判決裁定意旨參照）。查被上訴人未依勞退條例第9條規定，為保險業務員向勞保局辦理申報及提繳勞退金，經勞保局依勞退條例第49條予以裁罰，並經系爭行政法院確定判決維持原處分，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事實㈦）。勞保局雖認定被上訴人與保險業務員間為勞動契約關係，被上訴人應依法提繳勞退金，然法院對於行政處分有審查權限，作為審查對象之行政處分自無從拘束法院，不生行政處分構成要件效力；且勞動契約關係存在與否屬於私權爭議，應為民事法院之審判權限，基於審判權分立原則，系爭行政法院確定判決亦無從拘束本院。是以，勞務契約之定性屬民事法院之職權，本院就被上訴人與選定人間契約關係之性質應當自為審查。故上訴人主張勞保局對被上訴人之行政處分既經系爭行政法院確定判決認定合法有效，民事法院就行政處分構成要件效力，應予以尊重，並以之為判決之基礎，被上訴人與保險業務員間為勞動契約關係，被上訴人即應為選定人提繳勞退金云云，洵非可採，先予敘明。

㈡選定人與被上訴人間非屬勞動契約關係：

1.按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，基於私法自治原則，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇契約類型是否為勞動基準法（下稱勞基法）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（司法院大法官釋字第740號解釋文參照）。復按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，雖僅能販售該保險公司之保險契約，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業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬勞動契約。再者，保險業務員管理規則係依保險法第177條規定訂定，目的在於強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係（金融監督管理委員會102年3月22日金管保壽字第1020543170號函參照）。該規則既係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定之法規命令，與保險業務員與其所屬保險公司間所簽訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關係，不得逕以上開管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據（司法院大法官釋字第740號解釋理由書參照）。是依上開釋字第740號解釋文及理由書意旨，判斷保險業務員是否為勞工，標準應為「保險業務員得否自由決定勞務給付之方式」，以及「保險業務員是否自行負擔業務風險」，至保險業所屬中央主管機關所頒定之保險業務員管理規則，僅為行政管理所用之法規命令，與保險業務員勞務契約之定性無關。故上訴人主張：被上訴人依保險業務員管理規則對保險業務員資格之取得、登錄、撤銷或廢止登錄、教育訓練、懲處及其他應遵行事項，具有指揮監督之權限，被上訴人與選定人間屬於僱傭性質之勞動契約關係云云，洵非可採。

2.次按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有：⑴人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義

務。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。⑷組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院111年度台上字第1054號判決意旨參照）。經查：

⑴選定人與被上訴人間不具人格上從屬性：

①選定人與被上訴人並未約定固定上下班時間，被上訴人未要求選定人打卡記錄出缺勤，亦不以選定人出缺勤狀況為考核；另選定人無固定之工作地點及方式，於擔任業務主管後，亦得自由決定招募、輔導轄下業務員之時間地點等節，有卷附選定人與被上訴人簽訂之壽險部業務代表聘約書、業務主任聘約書、業務襄理聘約書、區經理聘約書可稽（原審卷一第339-360頁、卷三第235-289頁），上訴人復不爭執選定人可自行決定招攬保險之對象、時地及方式（原審卷一第484頁）。足見被上訴人與選定人並未約定固定之上下班時間，及固定工作地點；選定人可自行決定選擇招攬保險之對象、時間、地點、規劃招攬保險之方式及進度、決定招攬之保單種類及推銷之保單組合等；對於引薦或招募業務人員、輔導及指導其直接轄屬之業務主管時，可自行決定工作時間地點及方式，不受上下班打卡、請假等出勤管理與管制，被上訴人並未考核選定人之出缺勤，上訴人亦未提出其因出缺勤而受被上訴人記過或懲處之證據。參以被上訴人對其所屬業務代表、業務主任、業務襄理等業務人員，並未限制其等在外兼職 ，均由前揭業務人員自行決定，無須徵得被上訴人同意。可見選定人對於勞務之提供具有相當自主性，核與勞動契約受僱人依雇主指示為機械性提供勞務之情形不同，選定人與被上訴人間顯然欠缺人格上從屬性。

②上訴人雖主張選定人須依被上訴人之指示提供勞務，若未依被上訴人之指示，或違反聘約書或管理規則者，被上訴人有權進行懲戒，雙方具有人格上從屬性云云，並提出被上訴人訂定之業務人員優質服務手冊、業務人員履約作業評量標

準、優質服務專案、業務人員招攬保險使用文圖資料辦法、保險單簽收單簽收作業辦法及簽收作業相關規定、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、人身保險業務員教育訓練實施辦法、業務員教育訓練實施事項及被上訴人之函文等文書為證（見原證1-原證49、原證50-原證56、原證67-原證76、原證78-原證80、原證85-原證87）。然被上訴人為基於行政管理之目的，以維護不特定保戶透過保險業務員之招攬訂立保險契約之權益，並維持金融秩序之正當運作，依照保險業務員管理規則第12條第1項 、第13項規定，訂立各項管理規則辦法，表明保險業務員登錄後每年應參加公司辦理之教育訓練；如不參加者，所屬公司應撤銷其業務員登錄；參加成績不合格，再行補訓成績仍不合格，所屬公司亦應撤銷其業務員登錄，此乃依據法令規章及為符合主管機關行政管理之要求，與兩造間勞務契約之定性無關，不能以此遽認選定人與被上訴人間具有人格上從屬性。另被上訴人訂定業務人員履約作業評量標準及相關作業辦法（見原審卷一第515-532頁），亦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，遂就保險業務員撤銷登錄、停止招攬之行為態樣予以具體化，並不涉及選定人應以何種方式提供勞務，或提供何種內容之勞務，始能依雙方簽訂之契約約定獲取報酬，更不影響雙方之契約所約定之一定業績成果始能獲取報酬之前提。至被上訴人訂定之保服義工作業事項，固有規定取得資格、派件原則、服務原則，及資格終止/喪失等內容（見原審卷四第785-794頁），惟保服義工係由業務員自行申請，申請後亦可放棄，有保服義工申請書、放棄保服義工資格申請書附卷可參（見原審卷五第175、177頁），並不具強制性，且對選定人原可領取之獎金、津貼並無影響，亦難以此認定選定人與被上訴人間具有人格上從屬性。

③上訴人另主張選定人需親自提供勞務，不得使用代理人，與

勞動契約特徵相符云云，並提出被上訴人推薦晉陞業務主任面談表、推薦業務主任面談紀錄表為證（見原審卷三第103、105頁）。惟依保險業務員管理規則第15條第4項、第5項規定，業務員從事保險招攬之行為，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；業務員應於所招攬之要保書上親自簽名並記載其登錄字號，參照同規則第3條、第5條規定，保險招攬事務之處理，著重於事務處理之專屬性，以免保險業務員將本應由其處理之事務委由其他不具資格之人代為處理而違反法令。是選定人須親自履行，係基於法令規範，而非被上訴人要求，自難以此認定兩造間具有人格上從屬性。

④上訴人再主張被上訴人有晨會、週會、月會等例行性活動進行教育訓練與管理，出席率會影響申請費用額度及業務員升遷，顯然具有人格上從屬性云云，並提出被上訴人所屬通訊處活動及費用表為證（見原審卷一第573-578頁）。惟觀諸該項業務發展費用係給予通訊處，並非給予業務員個人，參以選定人之晨會出席率非高，有110至112年晨會出席狀況表附卷可稽（見原審卷三第291-321頁），上訴人復未提出其等因未出席晨會、週會、月會等活動而受被上訴人記過或懲處之證據，足徵上訴人並未強制選定人參加該等例會，亦非屬選定人之契約義務。又按業務員應自登錄後每年參加所屬公司辦理之教育訓練；業務員不參加教育訓練者，所屬公司應撤銷其業務員登錄，參加教育訓練成績不合格，於1年內再行補訓成績仍不合格者，亦同，保險業務員管理規則第12條第1項、第13條定有明文。堪信教育訓練乃被上訴人依法令應辦理之事項，自難逕謂其係對選定人為指揮監督，更無勞動契約從屬性可言。

⑤上訴人又主張選定人須受被上訴人之評量，且就評量標準無商議權限，如業績未達評量標準會遭降級，顯然具有人格上從屬性云云，並以前揭業務人員履約作業評量標準為據（見

原審卷一第517-518頁）。然觀諸前揭所敘及選定人與被上訴人簽訂之業務代表聘約書、業務專員聘約書、業務主任聘約書、業務襄理合約書及區經理聘約書，可知業務代表僅領取首期業務津貼及續年度服務津貼，而層級越高則領取越多項目之獎金，如年終業績獎金、增員獎金、業績獎金、特別獎金、升級獎金，考核條件係以首期業務津貼總數額不同而區分，更可見係依照其提供勞務所達成之結果而定，未達一定之業績成果，則可能遭到降級且給付報酬之數額、比例亦隨之調整，益見被上訴人所提供之報酬，乃係選定人提供勞務成果之對價。況契約約定如未達評量標準，即自動調整層級或終止契約，並非勞動契約所獨有，評量標準為業務主管處理受任事務之成果，與雇主依勞動契約對勞工之人事考核係針對勞工之出勤狀況、工作態度、專業能力等，截然不同。選定人縱未達到評量標準，僅是津貼及獎金計算之調整，仍可繼續從事保險招攬，可見評量標準並非一般雇主之人事考核，而係保險招攬業務報酬之計算方式。故上訴人主張被上訴人對選定人具評量、考核權限，選定人須受被上訴人之指揮監督，雙方具有人格上從屬性云云，洵無可採。

⑵選定人與被上訴人間不具經濟上從屬性：

①上訴人雖主張被上訴人為選定人提供固定通訊處所，負擔營業成本費用，商品亦由被上訴人定價，可見保單銷售之經濟利益是歸屬被上訴人，選定人整體上為被上訴人之經濟利益活動，應具有經濟上從屬性云云。然查，依選定人與被上訴人簽訂之業務代表聘約書第2點記載：「公司同意按照本聘約書所附之『業務代表津貼及獎金表』及『業務津貼表』規定給付業務代表業務津貼及獎金」等詞（見原審卷一第339、345、349、353、357頁），業務代表津貼及獎金表復記載：「一、業務津貼：業務代表得享有個人經收保件依『業務津貼表』所計算之業務津貼。二、年終業績獎金：倘業務代表於每一曆年度內從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幣20,000元以上時，公司將依照下列規

定給付予業務代表一項年終業績獎金…」；且依業務津貼表所載，業務代表第1年度業務津貼係依不同保險種類，按保險費20% 至50% 不等之比例計算，續年度服務津貼之第2保單年度，依不同保險種類，按保險費5% 、10% 、20% 比例計算，第3至第6保單年度，依不同保險種類，按保險費3% 、5% 或10% 比例計算；或第一年業務津貼總額為一定級距之金額，年終業績獎金為第一年度業務津貼總額之百分比（見原審卷一第340-341頁、第346、350、354、358頁），並未見固定薪資之約定。復參以被上訴人抗辯選定人須成功招攬保險契約並客戶實際繳交保險費後，始得請求報酬，倘保險契約無效、被撤銷或解除時，選定人尚須扣還領取之報酬乙節，業據提出選定人之報酬明細在卷可憑（見原審卷四第401-409頁）。可知選定人擔任業務代表時，須成功招攬保險契約，並客戶繳交保險費後，被上訴人依選定人所招攬保險種類，及實收之保費計付業務津貼或服務津貼予選定人，而非向被上訴人領取固定報酬，且選定人於保險契約無效、被撤銷或解除時，須將已受領之報酬返還予被上訴人，顯見選定人係自行負擔招攬保險業務之風險，兩造約定以一定工作完成或結果而領取報酬，均足徵選定人係自行承擔業務風險及成本，為自己之營業而勞動，則雙方約定係以勞務成果（即保戶所繳保費終局保留於被上訴人之多寡）領取報酬，與所謂勞動契約之工資係提供勞務本身之對價之性質不符，自難認有經濟上從屬性。

②其次，保險業屬於高度管制行業，所有保險商品包括保險契約條款、保險費之收取，於推出前均須依循主管機關之法規函釋，並經縝密之費用適足性精算，本不得由被上訴人或任一選定人擅自更動保單契約或增減保險費。選定人既係依其招攬保險之成果計算報酬，而非依其勞務本身領取固定底薪，堪認選定人領取報酬不具經濟上之從屬性。至被上訴人雖提供通訊處辦公室及相關設備，方便業務員完成保單招攬後處理工作，惟此與業務員工作之執行無涉，且被上訴人並

未指定選定人或業務員應在通訊處提供勞務，自無以此推論兩造間具有經濟上之從屬性。

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

④又上訴人主張被上訴人發放津貼係以薪資所得申報，而非執行業務所得，可徵選定人與被上訴人間成立勞動契約云云。惟按所得稅法第14條第1項第3類所稱之薪資所得係指凡公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，包含公、教、軍、警及其他公部門或公營事業人員之所得；私人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者之所得。是所得稅法所謂之薪資所得與勞基法所謂之工資，兩者範圍本不相同，且所得稅法屬稅法上之規定，並非規範當事人間之權利義務關係，本件自難僅以納稅義務人依據所得稅法第14條規定申報薪資所得申報，遽謂其係以勞動契約之勞工身分受領勞基法之工資。故選定人受領之報酬雖列為薪資所得，然其等受領報酬之性質，自仍應依雙方間契約約定及權利義務予以判斷。況選定人擔任業務主任、業務襄理、區經理期間，每月所獲取之報酬與其轄下業務代表成功招攬保險契約，並客戶繳交保險費後，被上訴人給付予業

務代表之業務津貼相關，其轄屬業務代表人數多，所招攬成功之保險契約及獲取之業務津貼越多，業務主任、業務襄理、區經理所獲取之報酬亦隨之越多，且層級越高，所領取之獎金、津貼項目越多，益徵選定人係為自己之營業利益而勞動，並以完成一定之工作或結果而獲取報酬，與所謂工資係基於勞務提供之給付對價性質不符，雙方間契約應不具經濟上從屬性。

⑶選定人與被上訴人間不具組織上從屬性：

①上訴人固主張被上訴人所屬業務員分為業務代表、業務主任、業務襄理、區經理、通訊處經理等不同組織層級，均受被上訴人教育訓練、規範，依考核升遷，業績未達標則降級，兩造間具組織上從屬性云云。惟被上訴人係依管理規則辦理教育訓練，而辦理教育訓練係主管機關為維護保戶權益，及維持金融秩序正當運作而為保險業之規範；被上訴人並未限制上訴人提供勞務或服務地點，業務員無庸按時上下班或打卡，亦無須與同僚任務分工完成勞務提供。且業務員依其招攬保險業績而升級，層級越高領取越多項目之獎金等情，已如前述，縱上訴人自行決定停止招攬保險，並不會造成被上訴人或其他業務員工作之停頓，選定人並非與其他同僚基於分工而提供勞務給付，要難認兩造間具組織上之從屬性。

②上訴人雖主張選定人須依被上訴人之考核標準升遷，且被上訴人將面談表紀錄表作為考核升遷制度之一環，所要求事項非單純對應自律公約及管理規則云云。惟業務代表是否另要晉陞業務主管，或晉陞上一層級，係由選定人自行提出申請，未具強制性，縱因而簽訂另一層級之契約，約定另一更高之標準，亦係契約自主權行使，尚非勞動關係上下隸屬之指揮監督或考核獎懲。至於面談紀錄表、晉陞推薦表縱有記載相關評鑑項目（見原審卷三第103、366頁），亦僅係是否簽訂業務主管契約之參考文件，並非契約之權利義務關係，尚難以此遽認被上訴人有將選定人納入公司生產組織體系，

雙方因此具有組織上從屬性。

⑷綜上，選定人得自由決定勞務給付之方式，及自行負擔業務風險，其等與被上訴人間之契約關係，既不具人格上、經濟上及組織上從屬性，依照前揭說明核非屬勞動契約關係。故上訴人主張兩造間成立勞動契約關係云云，即非可採。

㈢上訴人依勞退條例第7條第1項第1款、第14條第1項及第31條第1項規定，請求被上訴人分別為選定人依附表所示之金額提繳勞退金至選定人之個人專戶，有無理由？

承上所述，選定人與被上訴人間既非勞動契約關係，選定人提供勞務所請領之報酬，並非屬工資，即無是否列入勞退金提繳之問題。故上訴人依勞退條例第7條第1項第1款、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人分別為選定人依附表所示之金額一次提繳至選定人設於勞保局之勞退專戶，洵非有理。至本件其餘業務獎金是否具勞務對價性及經常性、應列入平均工資計算勞退金之數額為何、公積金是否應予抵銷等爭點，均無庸審究，附此敘明。

五、綜上所述，上訴人依勞退條例第7條第1項第1款、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人分別為選定人依附表所示之金額一次提繳至選定人設於勞保局之勞退專戶，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，於法核無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

六、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　8　　日

勞動法庭

審判長法　官　郭顏毓

法　官　陳心婷

法　官　楊雅清

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　115　　年　　9　　月　　8　　日

書記官　賴以真