

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第90號

上訴人 鄧瑞蘭

劉美玉

林連起

共同

訴訟代理人 葛百鈴律師

李瑞敏律師

陳金泉律師

上一人

複代理人 徐榕逸律師

被上訴人 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，上訴人對於中華民國113年12月30日臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第93號第一審判決提起上訴，本院於115年1月27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鄧瑞蘭負擔百分之六十七、上訴人劉美玉負擔百分之五、上訴人林連起負擔百分之二十八。

事實及理由

一、上訴人主張：伊等為被上訴人所屬保險業務員，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，伊等業已依勞退條例第9條規定選擇適用勞退條例、適用勞退新制，是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

01 (下稱勞保局) 辦理申報以及提繳勞工退休金(下稱勞退金  
02 )。詎被上訴人遲未為伊等提繳勞退金, 經勞保局依勞退條  
03 例第49條規定予以裁罰, 被上訴人不服提起訴願、行政訴訟  
04 , 嗣經最高行政法院以100年度判字第2117號判決、100年度  
05 判字第2226號判決、100年度判字第2230號判決維持原處分  
06 而確定在案(下合稱系爭行政法院確定判決), 系爭行政法  
07 院確定判決均認兩造間為勞動契約, 被上訴人應有為其保險  
08 業務員(含伊等在內) 提繳勞退金之義務, 惟被上訴人卻遲  
09 未申報提繳勞退金, 勞保局因而對被上訴人裁處罰鍰, 並無  
10 裁量逾越或濫用等情, 而均維持勞保局原行政處分, 則勞保  
11 局對被上訴人之行政處分既仍合法有效, 民事法院就行政處  
12 分構成要件效力, 應予以尊重, 並以之為判決之基礎。又兩  
13 造間既屬僱傭關係, 被上訴人自應依勞退條例第9條規定向  
14 勞保局提繳勞退金, 惟被上訴人未為伊等提繳勞退金, 致伊  
15 等受有損害, 爰依勞退條例第7條第1項、第14條第1項、第3  
16 1條第1項等規定, 請求被上訴人提繳如附表「提撥勞退金金  
17 額」欄所示金額至伊等之勞退金個人專戶等語(原審為上訴  
18 人敗訴之判決, 上訴人聲明不服, 提起上訴; 至原審原告黃  
19 識修、邱子芸敗訴部分, 未據其等聲明不服, 不在本院審理  
20 範圍, 下不贅述)。並上訴聲明: 1. 原判決關於駁回上訴人  
21 下列第2項之訴部分廢棄。2. 被上訴人應分別為上訴人提繳  
22 如附表「提撥勞退金金額」欄所示金額至上訴人設於勞保局  
23 之勞退金個人專戶。3. 願供擔保請准宣告假執行。

24 二、被上訴人則以: 上訴人雖均為伊之保險業務員, 惟依上訴人  
25 簽署之業務代表聘約書、業務主任聘約書可知, 關於上訴人  
26 招攬保險及招募、輔導轄下業務員之時間、地點, 上訴人可  
27 自行決定, 伊並未加以限制, 且上訴人不受上下班打卡、請  
28 假等出勤管理與管制; 上訴人對其提供勞務之方式、內容(  
29 例如: 招攬保險之時間地點、規劃招攬保險之方式及進度、  
30 選擇招攬保險之對象、決定招攬之保單種類及推銷之保單組  
31 合等), 均得自行決定, 非如機械般單純依伊之指示提供勞

01 務，且上訴人就其工作之履行擁有諸多自主決定空間，具高  
02 度獨立裁量權，伊並無指揮監督之權，與一般勞工依僱傭契  
03 約履行具有從屬性之工作不同。又伊所屬業務員自行在外兼  
04 職，或業務員已有本職，而於伊公司兼任業務員之情形，所  
05 在多有，伊並未為任何限制，完全依業務員本人意願，無須  
06 經伊同意，足見兩造間不具人格從屬性。另上訴人並未領取  
07 固定薪資，上訴人之報酬完全繫諸於自身或轄下業務員所招  
08 攬保險之實收保費計算，縱使上訴人招攬保險，保戶是否投  
09 保、是否繳納保費，上訴人係自行負擔業務風險，於保險契  
10 約無效、被撤銷或解除時，尚須返還所受領之報酬。是以，  
11 上訴人係依其招攬保險之成果計算報酬，而非依其勞務本身  
12 領取固定底薪，兩造間不具經濟從屬性。又上訴人提供勞務  
13 ，無須與伊公司其他員工分工合作，亦係自行負擔無報酬之  
14 業務風險，並不具組織上從屬性。從而，兩造間非屬僱傭關  
15 係等語，資為抗辯。並答辯聲明：1.上訴駁回。2.如受不利  
16 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 17 三、本件爭點為：

18 (一)上訴人主張系爭行政法院確定判決均認兩造間為勞動契約，  
19 被上訴人應有為其保險業務員提繳勞退金之義務，維持勞保  
20 局原行政處分，則勞保局對被上訴人之行政處分既仍合法有  
21 效，民事法院就行政處分構成要件效力，應予以尊重，並以  
22 之為判決之基礎，被上訴人應提繳勞退金，有無理由？

23 (二)兩造間契約關係是否為勞動契約？上訴人請求被上訴人向勞  
24 保局提繳如附表「提撥勞退金金額」欄所示之金額，有無理  
25 由？

### 26 四、得心證之理由：

27 (一)上訴人主張系爭行政法院確定判決均認兩造間為勞動契約，  
28 被上訴人應有為其保險業務員提繳勞退金之義務，維持勞保  
29 局原行政處分，則勞保局對被上訴人之行政處分既仍合法有  
30 效，民事法院就行政處分構成要件效力，應予以尊重，並以  
31 之為判決之基礎，被上訴人應提繳勞退金，有無理由？

01 按所謂行政處分之構成要件效力，無論行政處分之內容為下  
02 命、形成或確認，均有產生一種行政法上法律關係之可能，  
03 不僅應受其他國家機關之尊重，甚至法院裁判時，倘若涉及  
04 先前由行政處分所確認或據以成立之事實（通常表現為先決  
05 問題），應予以承認及接受，此乃國家任務分工、權限劃分  
06 之結果。在權力分立原則下，若行政機關對於特定事務之決  
07 定權具有排他性、專屬性時，該事務決定權為行政機關所壟  
08 斷，就其所轄事務之決定，始得拘束其他國家機關，若行政  
09 機關之職權並無排他性、專屬性，則行政機關就同一事實之  
10 認定，並不能拘束其他國家機關或法院。行政機關對於私權  
11 爭議，並無排他專屬性之職權，普通法院對於私權爭議，相  
12 較於行政權，反而具有較高之優越性，縱行政機關對於私權  
13 爭議有所認定，亦不生行政處分構成要件效力，進而認定法  
14 院應受其拘束。勞保局以被上訴人未依規定申報含上訴人在  
15 內之保險業務員提繳勞退金，違反勞退條例第9條規定，經  
16 限期為含上訴人在內之保險業務員申報提繳勞退金，仍逾期  
17 未改善，依同條例第49條裁處罰鍰，並按月處罰，被上訴人  
18 提起訴願、行政訴訟，經最高行政法院100年度判字第2117  
19 號、100年度判字第2226號、100年度判字第2230號判決維持  
20 原處分乙節，有前開各判決附卷可稽（見原審勞專調卷第51  
21 頁至第77頁），並為被上訴人所不爭執。勞保局雖認定兩造  
22 間為勞動契約關係，而認被上訴人應提繳勞退金，然自權力  
23 分立之觀點而言，行政處分成立生效後對於普通法院應生拘  
24 束效力，然因司法權相對於行政權而言，有更嚴謹周密之監  
25 督機制，審查密度較高，故應認法院對於行政處分有審查權  
26 限者，作為審查對象之行政處分自無拘束普通法院效果，且  
27 勞動契約關係是否存在係屬私權爭議，為民事法院之審判權  
28 限，勞保局對之並無排他專屬權限，不生行政處分構成要件  
29 效力。是以，勞務契約之定性屬民事法院執掌核心職權，行  
30 政處分並無構成要件效力之適用，故本院就兩造間契約關係  
31 之性質應當自為審查，不受其拘束，上訴人主張：勞保局對

01 被上訴人之行政處分既仍合法有效，民事法院就行政處分構  
02 成要件效力，應予以尊重，並以之為判決之基礎，兩造間既  
03 為勞動契約關係，被上訴人即應為上訴人提繳勞退金云云，  
04 殊非可採。

05 (二)兩造間契約關係是否為勞動契約？上訴人請求被上訴人向勞  
06 保局提繳如附表「提撥勞退金金額」欄所示之金額，有無理  
07 由？

08 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  
09  ，基於私法自治原則，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居  
10  間，其選擇契約類型是否為勞動基準法（下稱勞基法）第2  
11  條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得  
12  否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔  
13  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  
14  報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據（  
15  司法院大法官釋字第740號解釋文參照）。次按保險業務員  
16  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  
17  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  
18  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  
19  式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則  
20  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  
21  。再者，保險業務員管理規則係依保險法第177條規定訂定  
22  ，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  
23  ，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  
24  傭關係（金融監督管理委員會102年3月22日金管保壽字第10  
25  20543170號函參照）。該規則既係保險法主管機關為盡其管  
26  理、規範保險業務員職責所訂定之法規命令，與保險業務員  
27  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  
28  然關係，是故不得逕以上開管理規則作為保險業務員與其所  
29  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  
30  釋字第740號解釋理由書參照）。綜上，依上開釋字第740號  
31  解釋文及理由書意旨，判斷保險業務員（即上訴人）是否為

01 勞工，標準應為「保險業務員得否自由決定勞務給付之方式  
02 」，以及「保險業務員是否自行負擔業務風險」，至保險業  
03 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  
04 管理所用之法規命令，與保險業務員勞務契約之定性無關。  
05 本件上訴人主張：被上訴人依管理規則對保險業務員資格之  
06 取得、登錄、撤銷或廢止登錄、教育訓練、懲處及其他應遵  
07 行事項（下稱應遵行事項），具有指揮監督之權限，故兩造  
08 間具勞動契約云云。然查，保險業受國家高度監理，主管機  
09 關為健全保險業務員之管理及保障保戶之權益，基於行政管  
10 理目的所頒定之保險業務員管理規則，被上訴人依該管理規  
11 則對保險業務員除就應遵行事項負有教育及管理法等法遵責任  
12 外，並未就上訴人給付之所有勞務均具有指揮監督權限。是  
13 上訴人上開主張，尚無可採。

14 2.再按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他  
15 方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契  
16 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事  
17 人之勞工，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人  
18 企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務  
19 。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱  
20 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  
21 的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系  
22 ，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院111年  
23 度台上字第1054號民事判決意旨參照）。經查：

24 (1)上訴人欠缺人格上從屬性：

25 ①依兩造分別簽訂之業務代表聘約書及附件業務人員管理  
26 規定、業務主任聘約書及附表貳壽險部業務主任管理規  
27 章、業務襄理聘約書及附表參壽險部業務襄理管理規章  
28 、區經理聘約書及附表參壽險部區經理管理規章〔見原  
29 審勞專調卷第358頁、第360頁至第361頁、第374頁、第  
30 376頁至第377頁、第378頁、第382頁至第383頁，勞訴  
31 卷(一)第41頁至第42頁、第45頁、第47頁至第48頁、第54

01 頁、第55頁至第56頁、第63頁、第87頁至第88頁、第91  
02 頁〕，暨被上訴人之區經理委任合約書、業務襄理委任  
03 合約書、業務主任委任合約書〔見原審勞訴卷(六)第197  
04 頁至第198頁、第207頁至第208頁、第215頁至第216頁  
05 〕可知，兩造並未就上訴人所提供之勞務約定固定之上  
06 下班時間，及固定工作地點；上訴人可自行決定選擇招  
07 攬保險之對象、時間、地點、規劃招攬保險之方式及進  
08 度、決定招攬之保單種類及推銷之保單組合等；對於引  
09 薦或招募業務人員、輔導及指導其直接轄屬之業務主管  
10 時，可自行決定工作時間地點及方式，不受上下班打卡  
11 、請假等出勤管理與管制，被上訴人並未考核上訴人之  
12 出缺勤，上訴人亦未提出其因出缺勤而受被上訴人記過  
13 或懲處之證據；另參以被上訴人對其所屬業務代表、業  
14 務主任、業務襄理等業務人員，並未限制其等在外兼職  
15 ，均由前揭業務人員自行決定，無須徵得被上訴人同意  
16 等情，亦有靜宜大學99年8月10日靜大人事(-)字第09900  
17 01630號函、勞動部勞動力發展署雲嘉南分署105年12月  
18 23日南分署自字第1051501181號函、中臺科技大學106  
19 年2月16日中臺校人字第1060001482號函，及被上訴人9  
20 9年9月1日(99)南壽業字第526號函、106年1月11日(106)  
21 南壽業字第069號函、106年3月6日(106)南壽業  
22 字第372號函附卷可稽(見本院卷第491頁至第497頁)  
23 ；暨證人游尚儒於臺北高等行政法院109年度訴字第425  
24 號勞退條例事件證稱：伊曾在被上訴人公司擔任業務代  
25 表和業務主任，每天早上週會固定要去，公司會佈達一  
26 些事情，時間不一定，不去參加不會被懲處，上下班不  
27 需要打卡，伊沒有每天參加，不去參加也不會被懲處，  
28 如果不想上班，不需要向被上訴人請假，如果業務員要  
29 出國1週或2週，也不需要得到被上訴人同意；另被上訴  
30 人並未禁止伊去從事招攬保險以外之其他工作，招攬保  
31 險之對象、時間、地點，分三部分，一部分是自己去經

01 營，一部分是向被上訴人申請保服義工，另一部分是由  
02 公司系統主動提供，伊可自行決定是否承接，如果不承  
03 接，伊印象中公司是沒有懲處；有些業務主任會要求業  
04 務代表去協助業務主任自己的客戶，如果拒絕的話，雖  
05 然不會被懲處，但以後如果有文件需要主管簽名時，主  
06 管會刁難，業務主任沒有定期對業務代表打考績等語〔  
07 見原審勞訴卷(三)第157頁至第161頁、第164頁〕，堪認  
08 被上訴人對上訴人並無指揮監督或考核懲處之權限，足  
09 見上訴人對於勞務之提供具有相當自主性，欠缺人格上  
10 從屬性。

11 ②上訴人雖主張：被上訴人每日均有晨會之要求，另有週  
12 會、月會等例行性活動云云。然依證人游尚儒前揭證稱  
13 ：伊曾在被上訴人公司擔任業務代表和業務主任，每天  
14 早上週會固定要去，公司會佈達一些事情，時間不一定  
15 ，不去參加不會被懲處，伊沒有每天參加，不去參加也  
16 不會被懲處等語可知，被上訴人並未強制要求業務代表  
17 、業務主任每日均須參加晨會，及出席週會、月會等例  
18 行性活動，且縱未參加晨會、週會、月會等活動，被上  
19 訴人亦不會加以懲處；另參上訴人所屬通訊處110年1月  
20 至113年3月之晨會出席狀況及上訴人之出席狀況〔見原  
21 審卷(四)第155頁至第167-1頁〕可知，業務員之晨會出席  
22 率甚低，甚至上訴人於110年1月至113年3月間出席晨會  
23 次數均為「0」，惟上訴人並未提出其等因未出席晨會  
24 、週會、月會等活動而受被上訴人記過或懲處之證據；  
25 足證被上訴人從未強制業務員出席晨會、週會、月會等  
26 活動，且是否參加晨會、週會、月會等活動，亦對於業  
27 務員得自由決定勞務提供方式之事實並無影響。是尚無  
28 從據此認定業務員具有人格上從屬性。

29 ③上訴人另主張：依業務人員管理規定，伊等若未依被上  
30 訴人之指示、或違反聘約書或管理規定者，被上訴人有  
31 權進行懲戒，足認兩造間具有人格上從屬性云云。查被

01 上訴人為基於行政管理之目的，以維護不特定保戶透過  
02 保險業務員之招攬訂立保險契約之權益，並維持金融秩  
03 序之正當運作，財政部依保險法第177條規定授權訂立  
04 之保險業務員管理規則（下稱管理規則）第12條第1項  
05 、第13項規定，業務員登錄後每年應參加公司辦理之教  
06 育訓練；如不參加者，所屬公司應撤銷其業務員登錄；  
07 參加成績不合格，再行補訓成績仍不合格，所屬公司亦  
08 應撤銷其業務員登錄，核非涉上訴人應以何種方式提供  
09 勞務，或提供何種內容之勞務，始能依兩造簽訂契約約  
10 定獲取報酬，更不影響兩造契約約定之一定業績成果始  
11 能獲取報酬之前提，難認因上開規定而有人格上從屬性  
12 。至於被上訴人雖訂有業務人員優質服務手冊、業務人  
13 員招攬保險使用文圖資料辦法、保險單簽收單簽收作業  
14 辦法及簽收作業相關規定、投資型保險商品保險單簽收  
15 單控管作業辦法、投資型保險商品業務人員作業注意事  
16 項、人身保險業務員教育訓練實施辦法、業務員教育訓  
17 練實施事項、業務人員履約作業評量標準及頒佈各項辦  
18 法等書面文件〔見原審勞訴卷(一)第175頁至第180頁、第  
19 183頁至第218頁、第356頁至第407頁〕，然此乃依據管  
20 理規則各相關規定，為符合主管機關行政管理之要求，  
21 與兩造間勞務契約之定性無關，不能認為兩造間即有人  
22 格上從屬性。

23 ④上訴人復主張：伊須接受被上訴人之評量，且就評量標  
24 準無商議權限，如業績達到評量標準，可獲層層升遷，  
25 若未達評量標準，則會遭降級云云。惟依上開業務代表  
26 聘約書及附件「業務代表津貼及獎金表」、「業務津貼  
27 表」、業務主任聘約書及附表壹「業務主任津貼及獎金  
28 表」、附表貳「壽險部業務主任管理規章」、業務襄理  
29 聘約書及附表壹「業務襄理A之津貼及獎金表」、附表  
30 貳「業務襄理B之津貼及獎金表」、附表參「壽險部業  
31 務襄理管理規章」、區經理聘約書及附表壹「區經理之

01 津貼及獎金表」、附表貳「展業顧問之津貼及獎金表」  
02 、附表參「壽險部區經理管理規章」〔見原審勞專調卷  
03 第358頁至第359頁、第374頁至第375頁、第378頁至第3  
04 81頁，勞訴卷(一)第41頁至第45頁、第47頁至第54頁、第  
05 55頁至第63頁、第87頁至第91頁〕，暨區經理委任合約  
06 書及附表壹「區經理之津貼及獎金表」、附表貳「展業  
07 顧問之津貼及獎金表」、附表參「區經理委任合約之評  
08 量標準」、業務襄理委任合約書及附表壹「業務襄理A  
09 之津貼及獎金表」、附表貳「業務襄理B之津貼及獎金  
10 表」、附表參「業務襄理委任合約之評量標準」、業務  
11 主任委任合約書及附表壹「業務主任之津貼及獎金表」  
12 、附表貳「業務主任委任合約之評量標準」〔見原審勞  
13 訴卷(六)第197頁至第205頁、第207頁至第213頁、第215  
14 頁至第219頁〕可知，業務代表僅領取首年度業務津貼  
15 及續年度服務津貼，層級越高領取越多項目之獎金，如  
16 業績獎金（含每月業績獎金、超額業績獎金）、增員獎  
17 金、晉陞津貼、特別津貼、輔導貼津，考核條件係以直  
18 轄單位FYC（即第一保單年度業務津貼）總數額不同而  
19 區分，可見係依照提供勞務所達成之結果而定，未達一  
20 定之業績成果，則可能遭到降級且給付報酬之數額、比  
21 例亦隨之調整，可見被上訴人給予報酬，係上訴人提供  
22 勞務成果之對價；況契約約定如未達評量標準，即自動  
23 調整層級或終止契約，非勞動契約所獨有，評量標準為  
24 業務主管處理受任事務之成果，與雇主依勞動契約對勞  
25 工之人事考核係針對勞工之出勤狀況、工作態度、專業  
26 能力等，截然不同。上訴人縱未達到評量標準，僅調整  
27 津貼及獎金計算，仍可繼續從事保險招攬，可證評量標  
28 準並非一般雇主之人事考核。是難認上訴人係受被上訴  
29 人之指揮監督，而具有人格上從屬性。

30 ⑤上訴人另主張：伊等需專職，親自提供勞務，不得使用  
31 代理人，且須以被上訴人名義提供勞務云云。惟依管理

01 規則第15條第4項、第5項規定，業務員從事保險招攬之  
02 行為，應取得要保人及被保險人親簽之投保相關文件；  
03 業務員招攬涉及人身保險之商品者，應親晤要保人及被  
04 保險人；業務員應於所招攬之要保書上親自簽名並記載  
05 其登錄字號，參照同規則第3條、第5條規定，保險招攬  
06 事務之處理，著重於事務處理之專屬性，以免保險業務  
07 員將本應由其處理之事務委由其他不具資格之人代為處  
08 理而違反法令。是上訴人須親自履行，係基於法令規範  
09 ，而非被上訴人要求，自難認兩造間具有人格上從屬性  
10 。

11 (2)上訴人欠缺組織上從屬性：

12 上訴人主張：被上訴人所屬業務員分為業務代表、業務主  
13 任、業務襄理、區經理、通訊處經理等不同組織層級，均  
14 受被上訴人教育訓練、規範，依考核升遷，業績未達標則  
15 降級，兩造間具組織上從屬性云云。惟被上訴人係依管理  
16 規則辦理教育訓練，而辦理教育訓練係主管機關為維護保  
17 戶權益，及維持金融秩序正當運作而為保險業之規範；被  
18 上訴人並未限制上訴人提供勞務或服務地點，業務員無庸  
19 按時上下班或打卡，亦無須與同僚任務分工完成勞務提供  
20 。且業務員依其招攬保險業績而升級，層級越高領取越多  
21 項目之獎金等情，已如前述，縱上訴人自行決定停止招攬  
22 保險，並不會造成被上訴人或其他業務員工作之停頓，要  
23 難認兩造間具組織上之從屬性。上訴人復主張：被上訴人  
24 以面談紀錄表作為考核升遷之一環，所要求事項非單純對  
25 應自律公約及管理規則云云。然業務人員是否晉升業務主  
26 管，係依其意願，由其自行申請，未具強制性之情，為兩  
27 造不爭執（見本院卷第382頁），顯見上訴人是否選擇晉  
28 陞主管，係其契約自主權之行使，並非被上訴人基於上下  
29 隸屬之指揮監督或考核獎懲。至於晉陞推薦表及面談紀錄  
30 表雖分別載有公司審核及相關評鑑項目〔見原審勞訴卷(一)  
31 第277頁〕，此僅為簽訂業務主管契約之參考文件，並非

01 契約所約定之權利義務關係，尚難據此推認兩造間有何組  
02 織上之從屬性。

03 (3)上訴人欠缺經濟上從屬性：

04 ①依上開業務代表聘約書約定：「1. 公司授權業務代表於  
05 公司獲准營業地區範圍內經辦人身保險及年金，並負責  
06 將該業績之要保書及其經收之保險費提交公司。2. 公司  
07 同意按照本聘約書所附之『業務代表津貼及獎金表』及  
08 『業務津貼表』規定給付業務代表業務津貼及獎金。業  
09 務代表亦同意收受該項業務津貼及獎金作為其於本聘約  
10 書下服務所應得之全部報酬。」、業務代表津貼及獎金  
11 表記載：「一、業務津貼：業務代表得享有個人經收保  
12 件依『業務津貼表』所計算之業務津貼。二、年終業績  
13 獎金：倘業務代表於每一曆年度內從經辦並受理之業績  
14 所賺得之第一年度業務津貼總額達20,000元以上時，公  
15 司將依照下列規定給付予業務代表一項年終業績獎金…  
16 …」、業務人員管理規定記載：「1. 業務代表除非將其  
17 姓名填於人身保險要保書上，否則無權要求給付該保險  
18 之業務津貼……。2. 於本聘約下簽發之保單如變更或轉  
19 換為別種形式時，公司將依照當時有效之公司規定決定  
20 給付新保單之業務津貼……。3. 倘公司簽發新保單之被  
21 保險人舊有保單係於該新保單簽發之前或後6個月期間  
22 內中斷者，業務代表將無權享有該新保單之第1年度業  
23 務津貼……。4. 倘任何保單因停止繳費而失效，其後再  
24 恢復效力者，除該復效係業務代表本身經辦外，業務代  
25 表即無權享有該保件嗣後之業務津貼或服務津貼。5. 不  
26 論任何理由，倘公司取消任何保險契約並退還已繳保費  
27 ，業務代表應同時退還其自該保件已領取之業務津貼或  
28 服務津貼予公司。」等語（見原審勞專調卷第358頁至  
29 第360頁）；另依業務津貼表所載（見原審勞專調卷第3  
30 64頁至第365頁），業務代表第1年度業務津貼係依不同  
31 保險種類，按保險費20%至50%不等之比例計算，續年

01 度服務津貼之第2保單年度，依不同保險種類，按保險  
02 費5%、10%、20%比例計算，第3至第6保單年度，依  
03 不同保險種類，按保險費3%或5%比例計算。可知上訴  
04 人擔任業務代表時，須成功招攬保險契約，並客戶繳交  
05 保險費後，被上訴人依上訴人所招攬保險種類，及實收  
06 之保費計付業務津貼或服務津貼予上訴人，而非向被上  
07 訴人領取固定報酬，且上訴人於保險契約無效、被撤銷  
08 或解除時，須將已受領之報酬返還予被上訴人，顯見上  
09 訴人係自行負擔招攬保險業務之風險，兩造約定以一定  
10 工作完成或結果而領取報酬，與所謂工資係基於勞務提  
11 供之給付對價性質不符。且保險屬高度管制之行業，所  
12 有保險產品包括保險契約條款、保險費之收取，於推出  
13 之前，須經過縝密之精算，本不得由被上訴人或上訴人  
14 擅自更動保單契約或增減保險費。是上訴人既係依其招  
15 攬保險之「成果」計算報酬，而非依其勞務本身領取固  
16 定底薪，可證上訴人領取之報酬不具經濟上之從屬性。  
17 至於被上訴人雖提供通訊處辦公室及相關設備，方便業  
18 務員完成保單招攬後處理工作，惟此與上訴人或業務員  
19 工作之執行無涉，且被上訴人並未指定上訴人或業務員  
20 應在通訊處提供勞務，自無從因此推論兩造間具有經濟  
21 上之從屬性。另上訴人雖自被上訴人處領有年終業務獎  
22 金，惟上訴人提供勞務所請領報酬之性質，既非工資乙  
23 節，已如前述，則縱兩造約定年終業務獎金，亦非具經  
24 濟上之從屬性。

- 25 ②另依業務主任聘約書、業務主任津貼及獎金表〔見原審  
26 勞訴卷(一)第41頁至第44頁〕、業務主任委任合約書及附  
27 表一業務主任之津貼及獎金表〔見原審勞訴卷(六)第215  
28 頁至第218頁〕、業務襄理聘約書及附表一、二業務襄  
29 理A/B之津貼及獎金表〔見原審勞訴卷(一)第47頁至第53  
30 頁〕、業務襄理委任合約書及附表一、二業務襄理A/B  
31 津貼及獎金表〔見原審勞訴卷(六)第207頁至第212頁〕、

01 區經理聘約書及附表一區經理之津貼及獎金表〔見原審  
02 勞訴卷(一)第57頁至第59頁〕、區經理委任合約書及附表  
03 一區經理之津貼及獎金表〔見原審勞訴卷(六)第197頁至  
04 第204頁〕可知，上訴人分別擔任業務主任、業務襄理  
05 區經理期間每月所獲取之報酬，與其轄下業務代表成  
06 功招攬保險契約，並客戶繳交保險費後，被上訴人給付  
07 予業務代表之業務津貼息息相關，其轄屬業務代表人數  
08 多，所招攬成功之保險契約及獲取之業務津貼越多，業  
09 務主任、業務襄理、區經理所獲取之報酬亦隨之越多，  
10 且層級越高，所領取之獎金、津貼項目越多，如每月津  
11 貼、單位津貼、業績獎金、增員獎金、特別津貼、升級  
12 津貼、輔導津貼等，可認上訴人係為自己之營業利益而  
13 勞動，並以完成一定之工作或結果而獲取報酬，與所謂  
14 工資係基於勞務提供之給付對價性質不符。是上訴人分  
15 別擔任業務主任、業務襄理、區經理期間所獲取之報酬  
16 與被上訴人間不具經濟上之從屬性。

17 3. 綜上，本件兩造間之契約性質，既不具人格上、經濟上及組  
18 織上之從屬性，洵難認係僱傭關係，上訴人主張：兩造間應  
19 成立僱傭關係云云，尚無可採。

20 4. 又兩造間既非屬僱傭關係，則上訴人提供勞務所請領之報酬  
21 即非屬工資。是上訴人請求被上訴人提繳如附表「提撥勞  
22 退金金額」欄所示金額至上訴人之勞退金個人專戶，即無理  
23 由。至於上訴人聲請被上訴人提出鄧瑞蘭、林連起於100年1  
24 月起至111年12月間之報酬明細表、劉美玉於100年1月起至1  
25 01年6月間之報酬明細表部分（見本院卷第374頁），本院已  
26 認定上訴人自被上訴人處所獲取之報酬非屬工資等情，已如  
27 前述，自無再命被上訴人提出上訴人前揭報酬明細表之必要  
28 附此敘明。

29 五、綜上所述，上訴人依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規  
30 定，請求被上訴人應提繳如附表「提撥勞退金金額」欄所示  
31 金額至上訴人之勞退金個人專戶，非屬正當，不應准許。從

01 而，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其等假執行之聲請，  
02 並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無  
03 理由，應駁回其上訴。

04 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  
05 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
06 逐一論列，附此敘明。

07 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項  
08 、第78條、第85條第1項但書，判決如主文。

09 中 華 民 國 115 年 3 月 17 日  
10 勞 動 法 庭

11 審判長法 官 邱 琦  
12 法 官 邱靜琪  
13 法 官 高明德

14 正本係照原本作成。

15 上訴人合併上訴利益額逾新臺幣150萬元，如不服本判決，應於  
16 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，  
17 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  
18 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  
19 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  
20 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  
21 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  
22 判費。

23 中 華 民 國 115 年 3 月 17 日  
24 書 記 官 郭 彥 琪

25 附表

26

編號	上 訴 人	提撥勞退金金額 (新臺幣)
1	鄧瑞蘭	107萬9,136元
2	劉美玉	8萬7,732元
3	林連起	45萬5,688元