臺灣嘉義地方法院民事判決

108年度嘉簡字第626號

原　　告　黃瓊瑤
被　　告　安聯人壽保險股份有限公司
法定代理人　薛傳睿
訴訟代理人　簡恒鵬
　　陳展貴
被　　告　柳玉敏

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國108 年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國103 年6 月15日起，受僱於被告安聯人壽保險股份有限公司（下稱安聯公司），原告於108 年1 月28日14時許，在為其保單客戶服務時，欲以手機藉由網路登入被告安聯公司在網路伺服器架設之「安聯人壽- 壽險顧問園地」（網址http ://first.allianz.com.tw//eproagent/），詎竟遭被告安聯公司在未預先告知之情況下，封鎖或移除專屬原告之帳號密碼，致原告未能登入該壽險顧問園地，無從知悉原保戶個人資料，甚或提供任何理賠申請服務，在電話詢問單位助理時才被告知已於108 年1 月24日遭被告安聯公司以業績未達考核標準予以解僱。被告安聯公司嘉義單位麒鼎通訊處經理被告柳玉敏擅權解僱原告，在未經通知下損害原告名聲，被告安聯公司招攬人員之考核標準僅需每月新臺幣（下同）5,000 元業績，原告光是1 月份所領到之薪資都已超過20,000元，事後欲跟被告安聯公司業務行政部調取業績資料皆被拒，原告懷疑在考核達標下，僅因被告柳玉敏個人情緒損害原告工作權和利益，因被告安聯公司未盡督促之責，任由被告柳玉敏處經理胡作非為，未依照勞動基準法，非法解僱資深員工，損害個人工作權益。原告當初進

入被告安聯公司有簽立保險承攬人員契約書，然而即使不是在勞動基準法的基礎上，被告安聯公司未依規定終止契約，造成原告損失是事實，故提出損害賠償。被告柳玉敏及被告安聯公司僅以業績考核未達標準為由解僱，但依照被告安聯公司業務規則，規定承攬人員需達每月5,000 元、每季15,000元為考核標準，將原告考核解僱為107 年10、11、12月之業績，但原告光是12月業績結算於108 年1 月15日所領到被告安聯公司所匯入之薪水就有22,173元，請被告提出詳細業績數據證明原告業績未達標準。依保險承攬人員契約書第13條第2 項有明文規定，終止契約得以書面通知，被告安聯公司無任何書面、電話、通訊軟體等形式通知，與承攬契約所定不一，造成原告在要進入公司業務員網站查詢資料時，居然無法進入。被告安聯公司這麼大的公司，連最基本的通知權益都未做到，明顯程序有瑕疵，造成原告在人格與續期佣金上的損失，原告在被解僱後，所累積之客戶和續期佣金都將全部讓被告柳玉敏之胞妹接收，原告合理懷疑其姊妹倆是否侵占原告既得利益，甚至在原告尚未確定被公司解約前，原告的客戶好朋友都已收到了被告柳玉敏胞妹所寄出的通知書，告知因家庭因素為由原告已離職，後續由她來服務，都讓原告的客戶以為原告的家庭發生了什麼事？不只搶走原告的佣金還嚴重損害到原告的名譽。爰依侵權行為之法律關係，請求被告連帶賠償20萬元等語。並聲明：被告應連帶給付原告20萬元。願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告安聯公司則以：原告與被告安聯公司間係成立承攬關係，非僱傭關係，按「關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間…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，是否為勞動基準法第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。」此有大法官第740號解釋在卷可稽。是以原告稱金管會主委宣稱保險公司與業務員僅能成立僱傭關係云云，顯自行杜撰，要不足採。原告稱依最高法院108年度台上字第169號裁定，保險業務員與保險公司間僅能成立僱傭關係，然查，上開裁定之兩造雖為本件被告安聯公司與通訊處主管即訴外人郭進昆，惟因訴外人郭進昆任主管職，故被告安聯公司與訴外人郭進昆係成立僱傭與承攬聯立契約，然就招攬保險等工作內容及報酬，最高法院亦肯認屬承攬契約約定之範圍，與僱傭無關，是依上開裁定可知，保險業務員與保險公司間並非必然成立僱傭契約，就招攬保險的部分成立承攬關係，於法並無不合，且本件原告與被告安聯公司間，僅存在承攬關係，與上開裁定之基礎關係有間，故本件無勞動基準法之適用。依「保險承攬人員業務獎金表」第2條第2項第2款第1點「績效考核」之規定，承攬人員每季考核1次，3個月月平均FYC未達5,000者，終止承攬契約。而原告於民國107年10月、11月、12月之FYC分別為1,160、696、3,055，累計4,911，平均僅為1,637，差額達3,363，故被告安聯公司依保險承攬人員契約書第13條第1項規定，終止與原告之承攬契約，於法有據，另被告安聯公司依保險承攬人員契約書第13條第2項規定，終止與原告之承攬契約，被告安聯公司通知係公告在壽險顧問園地，原告自行登入即可得知。原告雖稱伊107年12月所領取之報酬有2萬餘元云云，然自上開「承攬人員業績獎金表」第1項內容可知，可領取之報酬有首年度之展業獎金與續年度之服務獎金等；而FYC之計算主要以展業獎金為主，僅另計入變額萬能壽險「目標保費」之第二保單年度服務獎金之50%，是以所領金額與FYC兩者數字有所差異，並無不合理之處，而自原告107年12月所領明細可知，其獎金來源無展業獎金，而多為「服務獎金」，其中僅有主約「目標保費」之50%得計FYC，故原告107年12月之FYC僅有3,055，且原告任被告安聯公司之業務員之時間

已有4 年餘，期間歷經多次考核，自難謂不知FYC 之定義為何，被告公司終止與原告之承攬契約之書面通知，與上項業務規則皆於業務員專屬網站即壽險顧問園地上公告等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、被告柳玉敏則以：被告柳玉敏僅係被告安聯公司員工，原告原告係與被告安聯公司簽訂承攬契約，公司有考核標準3 個月要有15,000元的合約，否則解聘，因應數位化時代，需下載公司APP 及上壽險顧問區公佈欄看相關規定，原告未配合處理查詢。從原告開始任職開始，107 年第四季沒有達到15,000元的佣金，只有4,911 元，平均1 個月1,637 元，所以依照公司規定就自動解除承攬契約，所謂一季需達到15,000元的規定，是指收到新的契約佣金，續期契約不算。原告主張因被告柳玉敏個人情緒損害原告工作權和利益云云，均非事實，被告柳玉敏予以鄭重否認，原告所指情事更未舉證以實其說，如此情狀竟濫行起訴，令被告柳玉敏困擾萬分等語。並聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、得心證之理由：

㈠原告主張其與被告安聯公司間係成立僱傭契約，為被告安聯公司所否認。經查，原告與被告安聯公司所簽訂之保險承攬人員契約書載明第1 條「本契約的構成」：「本契約、本契約之批註與本契約之附件『保險承攬人員業務獎金表』，均為本契約之構成部份。」、第3 條「承攬業務範圍」：「為甲方之一般人身保險商品之銷售協助，乙方之承攬業務包括：1.為甲方與客戶間訂立與保全保險契約之媒介。2.關於銷售甲方保險商品之訂約相關事項，如解釋保險商品、保單契約條款內容及如何填寫要保書等向客戶介紹說明，但以乙方已登錄為甲方業務人員者為限。3.轉送要保文件、保險單或客戶所需保單服務之申請文件。4.依甲方之指示，收受保險費，或轉送保險給付予客戶。5.受甲方委任，為甲方有效保險契約提供保戶售後服務。」、第4 條「報酬」：「甲方於

本合約有效期間，按月依附件『保險承攬人員業務獎金表』計算報酬支付乙方，凡符合『菁英培訓專案－新進壽險顧問（ESA）增員辦法者，均依該辦法計算報酬支付乙方。此外，乙方不得再向甲方請求任何支出費用之償還。」，有保險承攬人員契約書及其附件「保險承攬人員業務獎金表」在卷可稽，可知原告係依其所完成承攬工作而招攬簽署之保險契約之險種與年期，由被告安聯公司計算而給付原告初年度承攬報酬及續年度服務津貼，被告安聯公司並非針對原告招攬保險之過程所為之勞務本身為給付，而係針對承攬工作完成之結果為給付，亦即原告是以為被告安聯公司招攬保險客戶方式促成保險契約之締結，進而實際收取保險費後，始有請求給付承攬報酬之權利，則原告雖已實行招攬保險行為，但未締約或客戶未繳納保險費，甚至被告安聯公司事後退還客戶保險費之情形，原告仍不能領取報酬，原告得向被告安聯公司請領之報酬，並非以招攬保險之勞務次數計算，即使原告招攬次數超過因此簽訂之保險契約及依約繳納保險費之人數，被告安聯公司就超逾部分仍毋庸計算報酬與原告，可見原告從事保險招攬工作與其獲得之報酬之間並不具有對價，其性質要與一般提供職業上勞動力，而自雇主獲取勞務對價之勞工有別，且對於保險之招攬，原告得自行安排其從事招攬之時間、場所、內容、方法及過程，原告可獨立進行招攬行為，而非必須與同僚間分工合作方得獲致成果，堪認原告擔任業務人員從事保險招攬，與被告安聯公司間並無人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性。再者，依保險承攬人員約書第13條第2項約定：「甲乙雙方得隨時以書面終止本契約，…」，此與民法第511條承攬契約之規定：「工作未完成前，定作人得隨時終止契約。」相符，而與勞動基準法第11條、第12條採嚴格例示方式限制雇主終止勞動契約之情形有別，堪認本件原告與被告安聯公司間所簽訂之保險承攬人員契約書，應係承攬契約，而非僱傭契約。

㈡依原告與被告安聯公司簽訂之保險承攬人員契約書第13條第

1項第2款約定：「一、乙方有下列情事之一者，本契約立即終止：2.乙方未能達甲方所訂責任額和繼續率之工作考核標準時。」，及其附件「保險承攬人員業務獎金表」第2條第2項考核標準第1款「績效考核」載明：「每季考核一次，三個月月平均FYC未達5,000者，終止承攬契約。註：⑴每季系指：第一季1~3工作月，第二季4~6工作月，第三季7~9工作月，第四季10~12工作月。⑵任職未滿一季者當季不予考核，但併入次季考核。」；又依安聯公司業務人員業務規則第一章通則第4條「業績名詞定義」：「1.FYC：係指⑴一般保險商品主契約及其附加契約第一保單年度實收保費依公告展業獎金表及變額萬能壽險（VUL）目標保費之第二保單年度服務獎金以50%換算之等額值。及⑵傷害險展業獎金、旅平險展業獎金及團體保險展業獎金以50%換算之等額值。註：如有契約撤銷、解除、退票或變更等須公司退費之情事時，則自發生當月起追扣以前月份已核計之FYC。」；再依被告安聯公司所提出績效考核（季）初核核示表所示，原告於107年10月、11月、12月之個人FYC分別為1,160、696、3,055，實際平均1,637，實際累計4,911，是原告於107年第四季績效未達前揭績效考核標準，應可認定，則依保險承攬人員契約書第13條第1項第2款之約定，原告既有上開未達被告安聯公司所訂考核標準之情事，該契約當屬立即終止，係指契約因解除條件之成就而當然終止之意，自無待被告安聯公司另為終止契約之意思表示，是原告主張被告未事先通知，係遭非法解僱等情，尚非可採。

㈢按侵權行為所發生之損害賠償請求權，以有故意或過失不法侵害他人權利為其成立要件，若其行為並無故意或過失，即無賠償之可言（最高法院49年台上字第2323號判例可參）。又損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院72年度台上字第3433號裁判可參）。本

件原告並未舉證被告有何造成原告工作權、人格權、名譽權損害之故意或過失之不法行為，則原告請求被告負侵權行為損害賠償責任，即屬無據，不應准許。從而，原告依侵權行為之法律關係，請求被告連帶給付200,000 元，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　24　　日

臺灣嘉義地方法院嘉義簡易庭

法　官　孫偲綺

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本庭（嘉義市○○路○○○○○號）提出上訴狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。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　　108　　年　　12　　月　　24　　日

書記官　李珈慧