臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴更一字第2號

原　　告　葉建緯
訴訟代理人　韓忞璁　律師
被　　告　錠徠保險經紀人股份有限公司
法定代理人　李淑芬
訴訟代理人　王中騋　律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年4月25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、原告主張：

一、原告自民國101年9月7日起受僱於被告中五營業處(即臺中第五營業處)，為被告提供勞務，擔任專任之保險業務員，嗣晉升擔任全職之主任保險業務員。被告於106年8月1日以原告業績未達考核目標為由，終止與原告之合約。原告雖曾在被告要求下，簽定承攬合約書(下稱系爭合約書)。惟系爭合約書除經被告終止合約外，並無明確之合約有效期間，顯具有不定期限勞動契約之性質。是兩造間所成立者應係僱傭關係；且系爭合約書原告負有提供保戶保單售後服務事宜之義務，倘若兩造所成立者係承攬契約，依民法第490條規定，原告於完成工作取得報酬後，原告即毋須提供保單售後服務，保單成交後之相關服務應係保戶與保險公司之事情而由被告提供予保戶，與原告無涉。原告既負有提供保戶保單售後服務事宜之義務，由此益證兩造間所成立者應係僱傭關係。而被告中五營業處之請假規章規定，被告依照原告之工作年資給予原告特別休假、補休、生理假、病假、公假、婚假、產假、陪產假、喪假，此與勞動基準法上勞工之地位相同，蓋倘若兩造間所成立者係承攬契約，被告根本無須給予原告此等假期，益證兩造間所成立者應係僱傭關係。況且原告如

欲請假，必須遵從被告所規定之請假規章，例如請假需要填寫請假單，並事先或當日中午12點前提出申請，並送達行政櫃台，且必須提出請假之證明，及必須經過被告核准同意後，方得為之，否則被告即視為原告當天未出勤，顯見被告對於原告具有一般指揮監督權以及懲戒權，原告必須服從被告之工作守則，並有接受被告懲戒或制裁之義務。原告係全職專任於被告，因此原告有固定之出勤時間，即原告每週一至週五均必須於早上8點30分之前至被告公司打卡簽到準時上班，倘若原告遲到1分鐘，如原告嗣後有向被告請假，也僅能請特別休假1日而被扣除1日之特別休假；如原告嗣後沒有向被告請假遲到，被告即視為原告當天未出勤。況且，原告早上打卡簽到準時上班後，每天均必須參加被告公司約莫一個半小時之會議至會議結束，倘若原告於會議結束前先行離席或未在當天會議進行中之2次簽到在場並簽名，被告即視為原告當天未出勤。原告亦需輪值每天上午會議之主席，被告強制原告每週二、週三參加被告所舉辦之增員日活動(所謂增員日係指招募新的保險業務員為目的之活動)以及其他集會、活動，原告違反而未出席，被告將會扣原告當月出席率3天(亦即被告會將原告當月有出勤之3天，直接視為原告未出勤3天)。顯見原告受到被告工作時間之規範，甚至原告勞務給付地點亦有拘束性，原告必須服從被告之權威、工作守則，並有接受被告懲戒或制裁之義務，並將原告納入被告生產組織體系，原告與同僚間居於分工合作狀態，原告具有人格及組織上之從屬性，故兩造間所成立者為僱傭關係甚明。

二、被告於106年8月1日以原告業績未達考核目標為由，終止與原告之合約，不但違反勞動基準法第11條、第12條規定，且被告未先施以輔導、懲戒、調職等手段較為輕微之措施即予解僱原告，顯係違反解僱之最後手段性原則。是原告請求確認僱傭關係存在，即有理由。被告於106年8月1日違反終止與原告之勞動契約，被告自106年8月起即未曾再給付原告薪

資，參酌106年1月1日起每月之最低工資為新臺幣(下同)21009元、107年1月1日起每月之最低工資為22000元，則原告以法定最低工資為計算基準。是被告應給付原告106年8月至107年1月薪資共計127045元及法定利息，及自107年2月1日起至原告復職之前1日止，按月於每月最末日給付原告22000元，及自各應給付日之翌日起至清償日止之法定利息。

三、被告未依法負擔原告之勞工保險費，而由原告自行負擔之損失部分為38399元。

四、被告未依法負擔原告之全民健康保險費，而由原告自行負擔之損失部分為21776元。

五、被告並未替原告提繳勞工退休金。原告為便於訴訟經濟，爰請求被告應為原告補提繳自106年8月至107年1月之勞工退休金共7671元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，被告並應自107年2月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳1368元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶內。

六、聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應給付原告薪資127045元，及自本起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。被告並應自107年2月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月最末日給付原告22000元，及自各應給付日之翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應給付原告自行負擔勞工保險費之損失38399元，及自本起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被告應給付原告自行負擔全民健康保險費之損失21776元，及自本起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。㈤被告應為原告補提繳勞工退休金7671元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，被告並應自107年2月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳1368元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶內。㈥訴訟費用由被告負擔。㈦原告願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告則以：

一、系爭合約書第3條第1項約定：「承攬人推銷保險商品，應負責將保件之要保書及其所經收之第一次保險費繳交公司，公司則按『營業守則』給付報酬及獎金」、第4條之1第3項本文約定：「承攬人就其所招攬之保單負有提供保戶服務事宜之義務」，故原告為被告銷售保險商品及提供保戶服務事宜之工作內容，被告則依原告工作完成內容結算給付報酬或獎金。足見系爭合約書即約定原告須按月或年度完成銷售保險商品及提供保戶服務之工作內容後，始得計算領取報酬，且承攬工作內容亦包含提供保戶服務之義務，並非由被告指揮監督，顯與人格上之從屬性無涉，自無成立僱傭關係。復依兩造承攬合約書附件之「承攬合約書重要事項告知書」第2頁記載：「承擔人在工作之進行中，具有獨立性」、「承攬人可以在台北、高雄、花東…等地區招攬保險契約、可以在任何一天招攬保險契約、也可以在上午、下午或晚上招攬保險契約，此即承攬契約之獨立性」等語。而原告招攬保險業務地點亦遍布高雄、新竹、桃園、屏東、彰化、雲林等地，顯然原告可以自由決定工作時間、地點、方式及招攬對象，與勞動契約之受僱人依雇主指示為機械式之勞務提供形式迥異。

二、被告除與保險業務員間之承攬合約外，另有僱用行政人員處理行政事務，且依保險業務員管理規則第12條第1項規定：「業務員應自登錄後每年參加所屬公司辦理之教育訓練」、第13條第1項規定：「業務員不參加教育訓練者，所屬公司應撤銷其業務員登錄。」，承攬合約書重要事項告知書第2頁亦記載：「活動參與率除為遵循保險業務員管理規則第12條規定外，復因保險行銷不論在知識或道德上，皆屬高度專業要求的行業，為協助承擔人汲取專業知識、行銷技能、作業規範、法令遵循及行銷商品訊息通知…等目的，公司期待承攬人得積極參與早會及各項教育訓練，以提昇承攬人招攬保險的績效。同時，公司特別設置年度獎金，依承擔人活動參與率的狀況給予額外獎勵，此筆獎金純為獎勵性質之目的

，並不影響承攬人完成工作的權利義務。」等語。因此，被告各營業處雖各自訂有工作或作業等規範，但對於適用承攬契約之業務員與適用勞動契約之一般行政事務員效果並非相同；且上開承攬合約書重要事項告知書已載明，被告係遵循保險業務員管理規則第12條法定義務，對業務員辦理教育，業務員活動參與率之獎勵不影響承攬契約之權利義務，自無從僅憑原告提出之中五營業處例行會議、活動參與或請假規則，遽予推定兩造間成立僱傭關係，並具有人格上及組織上之從屬性。

三、況被告經營保險業務，涉及保戶權益，其保險業務人員需遵守保險法規，故保險業務員管理規則課以被告對於所屬保險業務員於資格登錄、訓練、管理、監督及懲戒之義務，在確保招攬保險之品質，維護保戶權益，與勞動關係中雇主實施之指揮監督權無關；且原告並無底薪或固定薪資，須成功招攬保險契約並經保戶繳交保險後，始得請領報酬，係為自己之營業而勞動，與一般勞工無法以指揮、計畫或創作方法影響工作，不論工作結果是否達成雇主要求，均得被動接受工資之情形不同；更遑論原告提供保戶服務、理賠服務之完成需要其他同仁協助，乃行政作業程序之分工、亦屬系爭合約之承攬工作內容，顯與原告提供保戶服務之勞務無涉。

四、再者，系爭合約第23條第1項約定：「承攬人合約終止優惠特約定條款：承攬人身故時，本合約即行終止。唯公司願意另外提供優惠辦法，以照顧下表承攬人指定之人(以下簡稱繼受人)」、第4項約定：「本條款所訂之各項優惠辦法悉依『營業守則』規範辦理。」；承攬合約書重要事項告知書第3-4頁記載：「合約終止優惠利益：如承擔人於本合約有效期間內不幸身故或靠失能或與公司訂定本合約持續有達一定期間時，公司特別提供合約終止之優惠利益，期能保障承攬人在公司辛苦創業的成果(詳細內容請參閱前述『營業守則』第八章之規定)。」；營業守則第八章第三節身故合約終止優惠辦法亦明定繼承人得繼受利益包括「1.輔導及同階佣

酬(代號a)。2.延續佣酬(代號b)3.經理級階組織特別津貼(代號c1)。4.經理級階業績特別津貼(代號c2)。5.襄理級階組織業績特別津貼(代號d)。6.專任主任級階業績特別津貼(代號e)。7.續繳佣酬(代號f)，惟共同經營之保件不得繼受。8.養成佣酬及育成佣酬(代號g)。」、第四節榮譽合約終止優惠利益包括「1.延續佣酬(代號a)2.經理級階組織特別津貼(代號b)。3.續繳佣酬(代號c)，惟共同經營之保件不得繼受。4.養成佣酬及育成佣酬(代號d)。」、第五節特殊合約終止優惠利益包括「承攬人有符合當時勞工失能保險給付標準第一等級至第三等級失能情形者，得向公司申請特殊合約終止，經公司同意後，得比照第三節約定辦理。」等。原告分別指定第一至第三順位繼受人為原告之父、母、妹三人，使渠等得以在原告身故或失能或與公司訂立系爭合約持續有效達一定期間時繼受上開優惠利益，此種世襲條款顯與勞動契約需提供勞務才有報酬之情形迥異。

五、原告為被告從事招攬保險業務，可自行決定工作時間、地點、方式、對象，被告未為任何限制、指揮、監督。原告之報酬，須成功招攬保險契約成立並客戶繳交保險費後，始得請領報酬，以一定工作之結果或完成為要件，須自行負擔風險及成本；原告招攬保險業務無須與同僚分工合作，其若自行停止招攬保險，不致造成被告工作體系停頓，足證兩造間簽訂之系爭合約不具備勞僱關係之人格、經濟、組織上從屬性。

六、聲明：㈠原告之訴暨假執行聲請均駁回。㈡訴訟費用由原告負擔。㈢願供擔保請准宣告免為假執行。

參、按確認法律關係成立或不成立之訴，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條定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂

有即受確認判決之法律上利益，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院42年臺上字第1031號、52年臺上字第1240號判例意旨及86年度臺上字第3050號民事判決參照）。查系爭合約書究屬僱傭契約或承攬契約，攸關原告可否請求復職並據以請求被告給付復職期間之工資及被告應否負擔原告勞工保險費、全民健康保險費之損失暨被告是否應為原告補提繳勞工退休金之權利，則原告聲明確認原告與被告間僱傭關係存在，應有確認利益。

肆、又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(司法院大法官第740號解釋參照)。蓋勞基法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性(或稱人格從屬性)有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞基法所稱勞動契約。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，其選擇之契約類型是否為勞基法所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視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)以為判斷。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，尚難認屬勞基法所稱勞動契約。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，是故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(前揭釋字第740號解釋理由第2、3段參照)。經查，

一、被告所提出系爭合約書約首明載：「承攬契約書」、第1條約定：「本合約之權利義務關係如有疑義時，除依本約所訂內容外，均依民法『承攬』之規定處理。」是原告主張其與被告間有僱傭關係存在，已難採信。且觀諸系爭合約書內容，被告並未指定原告如何推銷被告之保險商品，亦無固定之時間及工作地點。而被告給付原告報酬多寡，係依系爭合約書第3條第1項：「承擔人推銷保險商品，應負責將保件之要保書及其所經收之第一次保險費繳交公司，公司則按照最新『營業守則』給付報酬及獎金」約定，原告本得斟酌其所欲獲取報酬之多寡，自由決定招攬保險之對象、時間、地點及方式。原告係為自己之利益勞動，而非依附於被告，專為被告之事業利益貢獻勞力。是被告抗辯兩造間為承攬關係，並非僱傭關係，堪信為真實。

二、原告雖提出中五營業處請假規章、打卡方式暨被告通知、公告，主張兩造間為僱傭動契約云云。惟系爭合約約定：「公司主管機關發布之保險代理人、經紀人、公證人管理規則，

暨保險業務員管理規則，本合約適用之。」而保險業務員管理規則第12第1項規定：「業務員應自登錄後每年參加所屬公司辦理之教育訓練。」、第18條第1項規定：「業務員所屬公司對於業務員之招攬行為應訂定獎懲辦法。」是被告上開規章、打卡方式、通知及公告，目的在確保保險業務員招攬保險行為之品質，以保障要保人的權益，維繫金融秩序穩定，與雇主對於勞工之懲戒權限本質上不同，更與原告與被告間之契約定性無涉。蓋被告所經營的保險事業，涉及保戶權益至鉅，屬於主管機關高度管制之特許行業，被告及保險業務人員均需遵守保險法規，故保險業務員管理規則特別課以被告對於所屬保險業務員資格登錄、訓練、管理、監督以及懲戒之義務，而保險業務員管理規則有關業務員登錄、訓練、管理、監督以及懲戒之規定，係基於規範保險業務員招攬行為，確保招攬保險之品質，維護保戶之權益等目的，與勞動契約關係中雇主實施的指揮監督權，並無關連，原告以上開規章、打卡方式、通知及公告，主張兩造間為僱傭關係云云，亦難採信。

三、系爭合約書第25條第1項約定：「『營業守則』、『承攬合約工作指示約定書』、『業務人員道德暨法令遵循守則』或公司因遵循法令而頒布之其他各項規範，亦屬合約之一部分。」被告所提出之營業守則第十二章第二節第1款約定：「專任準經紀人及專任主任級階核定：⑴個人新繳款FYC每半年累計須達3萬元以上。⑵第一季及第三季所產生之個人新繳款FYC得以1.5倍計算。⑶第二季及第四季完成簽約者，可延至次一半年核定。⑷未達成上述標準者，公司將發文終止合約。」。原告自105年底起，即未招攬新的保險契約，僅單純領取續繳納保費之佣金，有被告提出之原告佣報表在卷可稽，則被告於106年8月1日依上開約定終止系爭合約書，自屬有據。

伍、綜上所述，兩造間為承攬關係，並非僱傭關係，系爭合約書已於106年8月1日經被告合法終止。從而，原告請求㈠確認

原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應給付原告薪資127045元，及自本起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。被告並應自107年2月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月最末日給付原告22000元，及自各應給付日之翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應給付原告自行負擔勞工保險費之損失38399元，及自本起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被告應給付原告自行負擔全民健康保險費之損失21776元，及自本起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。㈤被告應為原告補提繳勞工退休金7671元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，被告並應自107年2月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳1368元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶內，即屬無據，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判決結果不生影響，爰不一一論列。

柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　23　　日

民事勞工法庭　法　官　劉正中

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決正本送達後20日內向本院提出上訴狀(須附繕本)。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　　5　　月　　23　　日

書記官　吳克雯