臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第166號

原　　告　王裕維
訴訟代理人　陳慶瑞律師
被　　告　富邦人壽保險股份有限公司
法定代理人　蔡明興
訴訟代理人　洪國勛律師
　　趙家緯律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年10月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國108年5月3日起至原告復職之日止，按月給付原告新台幣63,799元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔95%，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠被告以原告於民國108年1月11日就系爭保單未經保戶同意，自行填寫「要被保人忘記原簽名格式」之疏失行為，依公司業務主管業務品質管理規則之規定，以原告違反「工作規則」而於108年5月2日108年議字第217號「審議小組議決書」未經預告即予終止兩造間之勞動(雇傭)契約，惟原告上開疏失之行為，被告陳稱其公司於108年2月27日收受金管會函覆保戶並副知被告公司之函文即開立照會單營業品質部初步調查，被告公司營業品質部旋於108年3月4日電話訪談原告、林玫毅及其主管李雲雲，並於翌(5)日渠等人在其電話訪談紀錄簽名，同(5)日保戶韓志堅夫婦及其兒子親至被告公司與涉案人、相關業務主管當面釐清，則被告顯於108年3月5日已完成訪談相關保戶、承辦人等當事人(主管)，足證被告於108年3月5日應已知悉系爭事實，應自108年3月5日開始起算除斥期間。然被告公司於108年5月2日始以系爭疏失之事

實，未經預告解任原告，顯逾30日之除斥期間而無效。

㈡被告雖抗辯「伊於108.3.25.、108.3.20.、108.3.28.分別持續與保戶之溝通、查證，迄至108年4月22日完成初步調查而上簽於審議小組」等情，惟細觀上開文書均係關於保戶繳納保費之爭議與溝通，並非系爭事實之調查，是以被告據以主張108年4月22日完成初步調查而知悉系爭事實，應非真實、洵無足採外，從而其主張除斥期間應自108年4月22日起算，亦顯無理由。

㈢且原告本件過犯之事實為：伊於審核保戶韓志堅保險契約內容變更時，發現該申請書拾壹、補充說明欄，未依慣例填註「要被保人忘記原簽名格式」，為核保作業加快處理，漏未請承辦人林玫毅小姐徵詢保戶韓志堅同意，逕代保戶在該保險契約內容變更申請書簽名（章）樣式變更：要保人欄打勾V，及在補充說明欄填註「要被保人忘記原簽名格式」。但該疏失過犯之行為事實，毫無損及保戶權益，其情節應屬輕微；嗣後保戶發現旋向被告公司反映，原告即與保戶韓志堅說明原委，雙方並協議若上開文字而有導致保戶損害，申請人願負全部責任。原告事後已向保戶坦承過犯，並協議若上開文字而有導致保戶損害，原告願負全部責任，以平復保戶之疑慮。足見原告本件系爭行為，雖違反工作規則，但未達勞動基準法第12條第1項第四款「情節重大」之要件，故被告以原告本件系爭行為，遽為解任（終止勞雇契約），顯非適法。

㈣又被告公司以：「原告於服務保戶韓志堅過程未經保戶同意擅自填寫變更申請文件之重大違失行為，依公司業務人員獎懲辦法予以記10點解任之處分，並依保險業務員管理規則第19條第7款規定，通報壽險公會撤銷申復人業務員登錄資格。」，乃以原告違反保險業務員管理規則第19條第7款規定，而通報壽險公會撤銷申復人業務員登錄資格，復以原告不具保險人資格而解任。準此，原告系爭之過犯行為，是否該當保險業務員管理規則第19條第1項第7款規定：「代要保人

或被保險人簽章、或未經其同意或授權填寫有關保險契約文件。」之要件事實行為，應先予釐清。依業務員所屬公司依保險業務員管理規則第19條第1項懲處登錄之參考標準，關於該規則第19條第1項第7款規定：「未經其同意或授權填寫有關保險契約文件。」列舉撤銷登錄之事例，概屬以未經保戶同意而有虛構、變更、保單借款、冒用保戶投保等情，則該條規定顯以虛構而致變更契約內容為其規範意旨；經查原告未經保戶授權、同意在其保險契約內簽名（章）樣式變更：要保人欄打勾Ⅴ，並填註「要被保人忘記原簽名格式」等文字，尚無致而變更該契約之內容、效力，應不該當該規則第19條第1款第7款規定規範之意旨；是以被告公司僅能例示其中較為重要或較常發生者，要無排除其他變更保單內容事例之意，主張其依上開參考標準解任原告之處分適法，應有誤解。

㈤被告主張另依「業務員所屬公司依保險業務員管理規則第19條第1項懲處登錄之參考標準暨保險業務員涉有犯罪嫌疑裁量移送參考表」，保險業對於違反保險業務員管理規則第19條第1項第7款之懲處參考標準，均不再視個案情節，而一律以「撤銷登錄」之處分乙節，亦有曲解！蓋查保險業務員管理規則第19條明文規定：「業務員有下列情事之一者，其行為時之所屬公司並應按其情節輕重，予以三個月以上一年以下停止招攬行為或撤銷其業務員登錄之處分」，足見保險業務員有保險業務員管理規則第19條第1項規定之行為時，其任職之公司應按其情節輕重，予以一定期間之停止招攬行為或撤銷其業務員登錄之處分，並非一有該規則第19條第1項各款規定之行為時，均為撤銷其業務員登錄之處分至明。況若被告公司抗辯主張其公司業務人員獎懲辦法第4條，明文將保險業務員管理規則第19條第1項各款行為列為「絕對禁止行為」，對於違反規定者，以「撤銷登錄」為唯一處分方式之主張適法；則無異使上開得「按其情節輕重，予以三個月以上一年以下停止招攬行為」，視情節輕重為不同處分之

立法規範，毫無意義！準此，被告公司業務人員獎懲辦法第4條規定，顯違反保險業務員管理規則第19條規定應按其情節輕重，而為停止一定期間之招攬行為或撤銷業務員登錄之不同處分，從而其抗辯主張原告系爭行為僅能「撤銷其業務員登錄」，容有誤解而難採認。又原告不服被告公司撤銷業務員登錄之處分，向中華民國人壽保險商業同業公會申請覆核，詎以原告主張該處分違反比例原則，然對業務員有違反保險業務員管理規則第19條第1項各款情事之一者，其行為時之所屬保險公司應按其情節輕重予以處分，處分輕重尚非其委員會審議範圍，而認申覆無理由。足見中華民國人壽保險商業同業公會亦認違反保險業務員管理規則第19條第1項各款情事之一者，應按其情節輕重予以處分，顯非對於違反規定者，以「撤銷登錄」為唯一處分，益證被告抗辯主張對於違反該規定均以「撤銷登錄」為唯一處分方式，顯違同業公會認應按其情節輕重予以處分之立論，而有誤會，洵無足採。

㈥其次，被告公司以原告遭撤銷保險業務員資格之登錄，而無法再為被告公司招攬保險業務，客觀上已難以期待原告勝任保險業務員之工作，是以被告無法採用解雇以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，是以終止僱傭契約難認不符最後手段乙節，則有「倒果為因」之誤?，蓋原告係因被告公司誤認原告系爭行為僅能「撤銷其業務員登錄」之唯一處分，且據以向中華民國人壽保險商業同業公會通報；設若鈞院認被告以系爭行為撤銷原告業務員登錄而解任處分並不適法，則應回復勞雇關係外，被告公司應向中華民國人壽保險商業同業公會撤回「撤銷原告業務員登錄」之通報，固無原告難以勝任保險業務員工作之疑慮；準此，原告以「被告遭撤銷保險業務員資格之登錄，難期待僱傭關係繼續」之主張，自難認有理由。

㈦被告解任(終止勞雇契約)既未合法，則兩造間之僱傭關係仍然存續，被告於108年5月2日解任，足徵被告已有預示拒絕

受領原告勞務之意思表示；且原告於108年5月30日在臺北市政府勞動局勞資爭議調解會議中，已向被告表示請求恢復僱傭關係等語，應認原告已將準備給付之情事通知被告，但為被告所拒。是依前揭說明，被告公司已陷於受領勞務遲延之繼續狀態，原告無庸補服勞務，即得依上開規定請求被告給付此期間之薪資；又被告抗辯「基本月薪」、「伙食津貼」屬僱傭關係之薪資，顯無理由，蓋被告所列107年12月-108年5月間之「基本月薪」每月何以均不一，已有疑義外，甚且有低至6,450元不合最低薪資之標準，尤難令人理解！另依僱傭暨承攬合約書，顯列「服務津貼」、「月業務獎金」、「年終獎金」為承攬報酬，退萬步言之，除上開三項給付外，應均屬雇傭關係之薪資，被告關於107年11月-108年4月間匯薪資予原告之明細既無爭執，應以該6個月平均收入為原告之薪資，而原告於108年5月2日解任前6個月之平均薪資為新台幣69,844元；原告依此請求被告自108年5月3日起至同意原告復職之日止，按月給付69,844元之薪資。

㈧並聲明：

⑴確認兩造間之僱傭關係存在。

⑵被告應自108年5月3日起至原告復職之日止，按月給付原告69,844元。

二、被告則以：

㈠原告於105年4月18日起任職被告公司，雙方訂有「僱傭暨承攬合約書」，就合約書第貳章第1條所定職務，約定為部分工時之僱傭關係；而就合約書第參章第1條所定工作（即與招攬保險及保險售後服務等相關工作），則約定為承攬關係；至原告遭解任前，其職級為區襄理，轄下共有8名展業員。於108年1月11日，原告陪同轄下擔任經手人之展業員林玫毅，為保戶韓志堅（下稱保戶）申辦繳別變更（月繳改年繳）事宜，而當日保戶填寫完「保險契約內容變更申請書」並簽章後，林員因故須先行回家，故請原告將保戶上開申請書帶回公司送件，詎原告竟於送件前，在未經保戶同意亦未告

知保戶下，即擅自在該「保險契約內容變更申請書」上勾選「簽名樣式變更」，並自行於補充說明欄加註「要被保險人忘記原簽名樣式」等虛偽不實記載。

㈡嗣保戶於同年2月20日收到包含該份申請書影本之保險契約批註書，發現該申請書內容遭到變造，隨即於2月22日向金管會保險局提出申訴，復於2月26日與原告簽訂變造文書行為協議書，要求原告承諾將來若因原告之變造文書行為導致影響保險理賠，須由原告負一切變造文書罪與詐欺罪之刑事責任。被告公司則於108年2月27日收受金管會函覆保戶並副知被告公司之函文後，即由客戶權益部開立照會單照會營業品質部(即初步調查違規行為之權責單位)。營業品質部於3月4日收受照會單後，旋即開始調查、蒐證與處理，期間中保戶仍持續向金管會申訴，更於4月10日向財團法人金融消費評議中心聲請評議，是營業品質部於4月22日完成初步調查及懲處建議後，即上簽呈予審議小組(即依調查證據認定違規事實並作成懲戒處分之權責單位)請求對原告予以處分。

㈢另按，被告公司業務人員獎懲辦法第10條第1項明定：「營業品質部因受理舉發、申告或因其它情事知有觸犯違規事由之嫌疑者，應即開始調查。」；第11條明定：「營業品質部依調查所得之證據，足認被舉發人有觸犯違規事由之嫌疑者，應向審議小組提出加以處分之請求。」；第12條前段則明定：「審議小組應依營業品質部所提出之證據認定被舉發人有無違規之事實，並斟酌其業務品質紀錄、單位主管意見、及下列情狀後，作成適當之處分建議。」；亦即，被告公司之營業品質部係初步調查違規事實之單位，審議小組則係依據營業品質部調查之證據，認定違規事實並作成處分之單位。因此，被告公司有關客戶申訴案件之調查與是否該當內部懲處情節之懲處流程係採分部門負責，一方面由客戶權益部負責持續與客戶溝通以釐清爭議事實，亦即著重在對外之調查；另一方面由營業品質部負責進行公司涉嫌違規事實人員

之訪談及釐清是否違反相關公司內部規定等情事，亦即著重在對內之調查。嗣後，於二部門皆已調查完備時，再由營業品質部彙整二部門之所有調查結果，並呈請審議小組就違規事實為認定並作成處分。而被告公司營業品質部於108年3月4日收受客戶權益部之照會單後，立即開始積極調查，先於108年3月5日先初步訪談原告及林員。此外，林員亦於原告變造保單後至108年3月25日間持續與保戶之親屬張叔娜溝通，以釐清原告變造保單之事實及後續衍生之保費繳納爭議。更甚者，林員之主管李雪雲也自108年3月20日起親自與張淑娜釐清保單遭原告變造之相關爭議處理情形。而因原告上開變造保戶申請書之重大違失行為，除涉嫌變造私文書罪之刑事責任外，亦違反保險業務員管理規則第19條第1項第7款「代要保人或被保險人簽章、或未經其同意或授權填寫有關保險契約文件。」規定，且係被告公司業務人員獎懲辦法第4條所定之「絕對禁止行為」，倘非保戶即時發覺，原告恐已可憑其簽名獲取不法利益，影響保戶權益重大與被告公司形象甚鉅，故被告公司營業品質部於108年3月4日收受客戶權益部之照會單後，立即展開積極調查，至4月22日完成調查並形成確信後，旋即呈請審議小組進行懲處後，便即於5月2日解僱原告，被告公司解僱權之行使並無罹於30日之除斥期間，並決定撤銷原告業務員登錄資格、記10點而予以解任，被告公司並於同日將審議小組議決書交付原告；至於法律上被告公司係依勞基法第12條第1項第4款規定終止與原告之僱傭關係，而兩造間之承攬關係則依兩造合約書第10條第1項規定當然終止。

㈣嗣保戶仍於108年3月20日向金融監督管理委員會保險局（下稱保險局）提起申訴。而被告公司亦於108年3月27日收受保險局保局(壽)字第10804128940號函，該函要求被告公司妥善處理保戶申訴一案，並將處理結果副知保險局。被告公司基於審慎處理之態度，於收受保險局函後，旋即於108年3月28日再進一步請林員提出保戶保單遭變造後權益事項之相關

說明，調查期間，保戶再於108年4月10日向財團法人金融消費評議中心聲請評議，而營業品質部於整件變造保單事件完成初步調查及懲處建議後，即於108年4月22日上簽呈予審議小組，請求對原告及訴外人林員予以處分，因此由上開時序流程可知，被告公司自108年3月5日訪談林員及原告後，本於審慎查證、釐清真相之精神，仍配合客戶後續之申訴及評議，進行一連串後續調查以確認相關案情是否確如訪談內容所述、原告變造行為是否情節重大，絕不貿然予以解僱，以維護勞資關係之和諧。是以，對於原告本件違規行為之事實認定及是否情節重大之判斷，被告公司至少須於4月22日完成調查及交付審議小組審酌所有調查結果以後始能形成確信，故被告公司依勞基法第12條第1項第4款對原告之解僱權之除斥期間，至早亦應自108年4月22日起算，則被告公司審議小組於108年5月2日作成解任決定並通知原告，並未逾越30日之除斥期間。

㈤況原告既然有同規則第19條第1項第7款代要保人或被保險人簽章、或未經其同意或授權填寫有關保險契約文件之行為，被告公司以金管會核復之參考標準，對於保險業務員不同之違規行為，分別定有「停止招攬3個月」至「撤銷登錄」等輕重不同之懲處標準並非無據，且被告公司係嚴格禁止保險業務員未經要保人或被保人同意或授權而填寫關於保險契約文件，故被告公司除於業務人員獎懲辦法第4條明文將保險業務員管理規則第19條第1項各款行為列為「絕對禁止行為」，對於違反保險業務員管理規則第19條第1項第7款規定者，在行政管理上亦以撤銷登錄作為唯一處分方式，原告遭中華民國人壽保險商業同業公會依規定撤銷業務員登錄在案而喪失保險業務員資格，原告自然無法成為被告公司保險業務員，更無法繼續從事保險招攬相關工作，其提出本件訴訟當無理由。

㈥再者，被告公司撤銷原告保險業務員登錄一事，業已經108年7月31日中華民國人壽保險商業同業公會壽會貴字第10807

04538號函，認定原告申覆無理由確定在案，依原告與被告公司訂定之「僱傭暨承攬合約書」可知，原告之工作既係在招攬保險，則原告是否仍得在被告公司合法登錄進行承攬保險之業務，自屬原告與被告公司僱傭契約下經濟目的能否達成之重要因素，而得作為原告能否勝任現有工作之合理判斷標準。被告公司既以招攬保險為主要業務，原告既已無法在被告公司合法登錄成為保險業務員，則客觀上已難以期待原告勝任保險業務員之工作。如仍使其繼續從事保險業務員之工作，不僅違背相關法令，更將保戶之權益暴露於風險下。且與原告同等條件待遇之職務，亦無其他可由其代替之相當工作，被告公司以勞基法第11條第5款原告不能勝任工作為由終止兩造間僱傭關係，自無違反比例原則或最後手段性。

㈦原告既亦自承其係於108年5月30日在臺北市政府勞動局勞資爭議調解會議中，始向被告公司表示請求恢復僱傭關係而應認為原告已將準備給付之情事通知被告公司，則被告公司至早仍須於108年5月30日原告以言詞方式提出勞務給付時，始限於受領遲延狀態。原告請求被告公司自108年5月3日起按月續付工資，即無可採。且原告已自認「服務津貼」、「月業務獎金」及「年終獎金」為承攬報酬，自應排除於工資之範圍，再就原告遭解僱前6個月之薪津明細表以觀，前6個月工資總額為100,650元（計算式：26,400＋11,000＋24,200＋15,400＋8,250＋15,400＝100,650元），故月平均工資金額為其月平均工資金額僅為16,775元。

㈧並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出審議小組議決書、調解申請書暨勞資爭議調解紀錄、存證信函、保險契約內容變更申請書、協議書、存證信函、懲處登錄之參考標準、原告存摺明細、中華民國人壽保險商業同業公會申覆函等文件為證（卷第27-83、261頁），被告則以上揭情詞資為抗辯，並提

出僱傭暨承攬合約書、保戶申訴之存證信函、金管會函、客戶權益部之照會單、金融消費評議中心評議申請書、查處建議簽呈、被告公司業務人員獎懲辦法、懲處登錄之參考標準、林員電話訪談紀錄、撤銷原告保險業務員登錄之函文等文件為證（卷第121-158頁），是本件所應審究者為：被告解僱原告是否合法？原告主張解僱行為違法，請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？原告請求被告自108年5月3日起至原告復職之日止，按月給付原告69,844元，有無理由？以下分別論述之。

㈡就原告主張被告終止僱傭關係已經逾越除斥期間之部分：按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約、但應自知悉其情形之日起30日內為之；勞動基準法第12條第1項第4款、第2項定有明文，經查，本件經過情形乃為：（時序表，卷第303頁）

⑴韓志堅於108年1月11日（申請日期）提出保險契約內容變更申請書，原告於申請書之「拾壹、補充說明欄」中記載「要被保險人忘記原簽名樣式」之文字（卷第39頁）。

⑵韓志堅發現上揭非其書寫之內容後，於108年2月22日發給被告公司及保險局之存證信函記載：「…被保險人忘記原簽名樣式」等語，而金融監督管理委員會保險局即於108年2月27日發函被告公司處理（卷第125、127頁）。

⑶原告與韓志堅於108年2月26日所簽署之「富邦人壽士林區襄理變造文書行為協議書」記載略以「…經多次電話與Line與富邦士林營業處李雪雲經理查證後，證實為士林營業處襄理王裕維先生個人行為所為等語（卷第51頁）」。

⑷被告公司營業品質部於108年3月4日收受之照會單記載略以：「照會日期：2019/2/27」、「主旨：要保戶反應無提出變更簽名，要求公司查明並懲處失職人員…」等語（卷第129頁）。

⑸被告公司營業品質部於108年3月4日對業務員林玫毅為電話訪談，其電話訪談記載略以：「…此次送件前，主管王裕維

襄理有在變更申請書上增加勾選『簽名式樣變更-要/被保人』並在補充欄加註『要被保險人忘記原簽名樣式』的說明…」等語，該電話訪談記錄並經林玫毅、王裕維於108年3月5日確認內容後簽名（卷第155頁）。

⑹韓志堅於108年3月20日發給被告公司及金融監督管理委員會保險局之存證信函記載略以：「…襄理王裕維為使申請意外保險案通過，未經要保人知悉同意下擅自捏造『要保人忘記原先簽名式樣』之文字記載」等語，而金融監督管理委員會保險局即於108年3月27日發函被告公司處理（卷第35、213頁）。

⑺韓志堅於108年4月10日向財團法人金融消費評議中心提出之評議申請書記載略以：「…請求標的：富邦人壽公司處理本人與配偶壽險糾紛，服務人員共有3位該公司處分結果仍為明白告知本人…」、「事實及理由：依富邦公司108年3月29日富壽權益(客)字第1080001156號函知悉，該公司針對該案涉案人員林玫毅及王裕維兩員將依照審議結果處分，但疏漏該公司保全錄音小姐責任追究…」等語（卷第131頁）。

⑻被告公司營業品質部於108年4月22日提出查處建議之簽呈，記載略以：「…就王員於本案之違失行為，擬依…解任，未來非經申覆核准者，不得再行登錄為本公司業務員，並依保險業務原管理規則第19條第1項第7款，通報壽險公會撤銷被處分人業務員登錄資格。」等語，該簽呈最後核章為108年4月29日（卷第133頁）。

⑼被告公司審議小組108年5月2日議決書記載略以：「…自108年5月2日起解任…二、通報壽險公會撤銷被處分人業務員登錄資格，並自民國108年5月2日起算。」等語，而中華民國人壽保險商業同業公會則於108年5月7日函覆被告公司略以：「主旨：貴公司辦理所屬業務員王裕維之人身保險業務員撤銷登錄，業已辦理完竣…說明：一、依貴公司108年5月3日富壽訓企字第1080001545號函辦理」等語（卷第27、157頁）。

⑽從而，依照上揭過程，被告公司知悉原告記載「要被保險人忘記原簽名樣式」文字之行為，先後乃：①被告公司於108年2月22日收到韓志堅存證信函，已經知悉原告於申請書記載文字之事實，②於108年2月26日，經韓志堅多次以電話及Line與富邦士林營業處李雪雲經理查證，知悉係士林營業處襄理王裕維所為，③被告公司營業品質部於108年3月4日電話訪談，已經知悉事情原委，且該電話訪談記錄於108年3月5日經王裕維簽名確認內容，④韓志堅於108年3月20日發給被告公司存證信函已記載事實，⑤依韓志堅108年4月10日評議申請書記載「依富邦公司108年3月29日富壽權益(客)字第10800011156號函知悉，該公司針對該案涉案人員林玫毅及王裕維兩員將依照審議結果處分」，因此，被告公司於108年2月22日收到韓志堅之存證信函之時，即已經知悉，於108年2月26日已經由李雪雲經理查證確認，被告公司營業品質部於108年3月4日電話訪談亦已確認事件全部事實，至遲於108年3月29日已決定送審議處理時，亦已明確認知，應堪確定，而被告公司遲至108年5月2日方由審議小組議決解任，顯然已逾越30日除斥期間，應堪確定，是原告主張：被告於108年3月5日已完成訪談相關保戶、承辦人等當事人(主管)，足證於108年3月5日已知悉系爭事實，應自108年3月5日開始起算除斥期間，故被告公司於108年5月2日解任，顯逾30日之除斥期間而無效等語，應堪確定。

㈡就被告主張原告之保險業務員登錄，因已由被告撤銷業務員登錄，而不能以訴訟確認雙方僱傭關係存在之部分：按業務員有下列情事之一者，除有犯罪嫌疑，應依法移送偵辦外，其行為時之所屬公司並應按其情節輕重，予以三個月以上一年以下停止招攬行為或撤銷其業務員登錄之處分：…七、代要保人或被保險人簽章、或未經其同意或授權填寫有關保險契約文件。保險業務員管理規則第19條第1項第7款訂有明文。是業務員有違反保險業務員管理規則第19條行為時，業務員所屬公司得決定予以3個月以上1年以下停止招攬行為或撤

銷其業務員登錄之處分，而本件被告公司審議小組係於108年5月2日議決「二、通報壽險公會撤銷被處分人業務員登錄資格」之處分，經被告公司行文人壽保險商業同業公會後，經公會則於108年5月7日函覆略以：「主旨：貴公司辦理所屬業務員王裕維之人身保險業務員撤銷登錄，業已辦理完竣…」等情，此有審議小組議決書及人壽保險商業同業公會回函在卷可按，因此，撤銷原告業務員登錄之處分，係由被告公司決定，並由被告公司通知公會進行撤銷登錄，應堪確定，則姑且不論就原告之行為，並不考量行為輕重及應想程度，均一律以撤銷業務員登錄處分，而全然拒絕採取停止招攬行為之處分，此項決定是否過當，是否無違反輕重失衡之情形，原告爭執被告公司之裁量顯然過當，並非無由，而先僅就處分之時間過程及效果以觀，經查，被告公司審議小組係於108年5月2日議決解任及撤銷登錄，但是被告公司之終止僱傭關係，逾越除斥期間，已如前述，是本件雙方僱傭關係仍然存在，而若認為因為被告公司決定採取撤銷登錄之處分，導致被告公司得以因原告已遭撤銷登錄而認為雙方僱傭關係無從回復，則無意使得被告公司得以用撤銷業務員登錄處分之方式，迴避勞動基準法第12條第1項第4款、第2項除斥期間之限制規定，甚至並無限期之限制，顯然違反勞動基準法上揭規定之要旨，是並無足採，應堪確定。

㈣就原告請求被告給付每月工資部分：經查，依照原告於107年12月至108年5月間，「薪津明細」所列款項分別為56,738元、60,177元、72,874元、134,469元、28,353元、32,013元，及產險獎金2,114元、4,232元、9,652元、10,550元、14,792元、1,399元，該部分款項合計為427,363元(56,738+60,177+72,874+134,469+28,353+32,013+2,114元+4,232+9,652+10,550+14,792+1,399=427,363)，另外，僱傭暨承攬合約書所約定承攬工作第2條承攬報酬，甲方完成承攬工作者，乙方應給付下列「服務津貼」、「月業務獎金」、「年終獎金」承攬報酬予甲方，是該三項名目款項並非屬於僱傭關

係之薪資，應予扣除，而原告於上揭期間並無「服務津貼」、「年終獎金」款項，而「月業務獎金、主管」款項為8,480元、2,065元、11,176元、3,113元、4,903元、4,287元，合計為44,569元(8,480+2,065+11,176+3,113+4,903+4,287)，因為屬於承攬報酬而扣減，則原告被解雇前6個月之平均薪資為63,799元(427,363-44,569=382,794元/6月=63,799)，應堪確定；而被告公司雖然答辯主張：原告被解雇前6個月之薪資工資總額為100,650元（26,400+11,000+24,200+15,400+8,250+15,400），其月平均工資金額為16,775元等語，但是，被告所主張之金額乃係以薪資明細中之基本月薪及伙食津貼作為計算，並未記入其他津貼及獎金，上非足採，尤其，依照被告公司所主張之計算方式，其金額亦將低於最低薪資，顯與勞動基準法之規定相違背，是被告主張之計算方式，並不足採，而應以原告前揭主張之計算方式，為有理由，是原告起訴請求被告公司按月給付薪資之部分，於每月給付63,799元之範圍內，為有理由，逾此範圍，則非有據，不應准許。

四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭契約存在，及請求被告自108年5月3日起至原告復職之日止，按月給付原告69,844元等部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　6　　日

勞工法庭　　法　官　蘇嘉豐

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日內向本院提出上訴狀。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　　11　　月　　6　　日

書記官　曾東紅