臺灣高等法院臺中分院民事判決

107年度勞上易字第37號

上　訴　人
即被上訴人　　蔡慧美
訴訟代理人　　廖本揚律師
被上訴人
即上訴人　　富邦人壽保險股份有限公司
法定代理人　　陳俊伴
訴訟代理人　　劉志鵬律師
兼送達代收人　劉素吟律師

上列當事人間請求給付退休金事件，兩造對於中華民國 107年10月18日臺灣臺中地方法院 107年度勞訴字第21號第一審判決各自提起上訴，蔡慧美並減縮起訴聲明，本院於 108年5月8日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

原判決關於駁回蔡慧美後開第二項之訴部分及該部分訴訟費用之裁判（除減縮部分外）均廢棄。

富邦人壽保險股份有限公司應再給付蔡慧美新臺幣陸拾柒萬陸仟肆佰玖拾肆元，及自民國一〇六年九月二十七日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

蔡慧美其餘上訴及富邦人壽保險股份有限公司之上訴均駁回。

第一審（除減縮部分外）、第二審訴訟費用，關於蔡慧美上訴部分，由蔡慧美負擔十四分之一，餘由富邦人壽保險股份有限公司負擔；關於富邦人壽保險股份有限公司上訴部分，由富邦人壽保險股份有限公司負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第 255條第1項第3款定有明文。上訴人即被上訴人蔡慧美（下稱蔡慧美）於原審起訴請求被上訴人即上訴人富邦人壽保險股份有限公司（下稱富邦人壽公司）給付新臺幣（下同） 100萬

7455元本息，嗣於本院請求富邦人壽公司給付91萬0665元本息，再減為請求72萬8532元本息（見本院卷一第46頁、卷二第78、80頁），均核屬減縮起訴之聲明，依據首揭規定，應予准許。

乙、實體方面：

壹、蔡慧美主張：伊自民國85年2月29日起至106年8月28日（誤載為26日）止任職於富邦人壽公司，並在富邦人壽公司所屬單位臺中通訊處「臺中市○○區市○路 ○○○號00樓」為富邦人壽公司提供勞務，初任職時擔任業務經理，半年後晉升處經理。詎93年7月間蔡慧美遭富邦人壽公司無預警降職為業務專員，雖當時適逢蔡慧美勞保已有31年 331日年資，為申請勞保老年給付而有退保情事，但蔡慧美仍繼續受僱在富邦人壽公司任職至106年8月28日申請退休。富邦人壽公司以蔡慧美未達考核最低標準，對蔡慧美為上開降職行為，並終止僱傭契約，違反富邦人壽公司「行銷幹部晉升考核辦法」（下稱考核辦法），不生終止契約之效力。且蔡慧美任職期間縱職稱及簽署契約有變動，然工作性質及內容大致相同，均受富邦人壽公司之工作指示及績效考核，並約定有競業禁止條款，被要求須參加公司舉辦之專業教育訓練，顯然具有勞動契約之從屬性，與承攬關係有所不同，故兩造間迄蔡慧美自請退休止，均存有僱傭關係。而蔡慧美為00年0月00日出生， 106年自請退休時已年滿55歲且工作15年以上，符合勞動基準法（下稱勞基法）第53條自請退休要件。94年6月間勞工退休金制度改革，蔡慧美自85年2月29日任職起至94年6月30日止，舊制年資合計7年3個月，依勞基法第55條規定，合計共15個基數，以蔡慧美離職前6個月平均工資5萬2038元計算，總計尚有舊制年資退休金78萬0570元可請領，富邦人壽公司僅支付蔡慧美5萬2038元，尚有72萬8532元未結清。且依勞基法第55條第3項，富邦人壽公司應於蔡慧美自請退休後30日內給付退休金，故退休金之遲延利息應自106年9月27日起算。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第

2項、勞基法第55條第3項規定，請求富邦人壽公司給付舊制退休金72萬8532元本息。

貳、富邦人壽公司則以：蔡慧美於93年6月前擔任「僱傭暨承攬雙合約制」之業務經理，勞保、健保均由富邦人壽公司辦理投保，93年間，富邦人壽公司依兩造簽署及約定之「行銷幹部僱傭契約書」第7條、「行銷幹部晉升考核辦法」第5條「UM」「考核標準」及勞基法第11條第5款，終止兩造間僱傭關係，故蔡慧美自93年7月起改任單純承攬制業務員，直至94年6月起回任「僱傭暨承攬合約」制之業務員，再於106年8月間申請退休，並於退休後選擇僅終止僱傭關係，仍維持招攬保險之承攬工作，申請帶件轉任承攬制業務員「AG」。且蔡慧美於93年7月間終止僱傭關係，旋即申請以離職為條件之勞工保險老年給付，復將健保轉由其子○○○辦理眷屬加保，更於94年6月填寫「業務人員報聘申請表」，與富邦人壽公司重新簽訂「行銷幹部僱佣契約書」，是以自93年7月起迄94年6月間，兩造間並無僱傭關係存在，年資依勞基法第10條規定應自94年6月從新起算。而勞退條例於94年7月1日實施，富邦人壽公司自94年7月起為蔡慧美提繳勞工退休金，故蔡慧美保留之勞退舊制年資僅94年6月1個月，可領舊制退休金5萬2038元，富邦人壽公司已給付完畢。又縱蔡慧美主張有理由，因保險業係自87年4月1日起適用勞基法，自87年4月1日起算至94年6月底，勞退舊制年資為7年3個月，退休金基數為15等語，資為抗辯。

叁、原審為蔡慧美一部勝訴、一部敗訴之判決，判命富邦人壽公司應給付蔡慧美5萬2038元，並依職權宣告假執行，依富邦人壽公司聲請酌定相當擔保金額免為假執行，另駁回蔡慧美其餘之訴。兩造就其敗訴部分不服，各別提起上訴，蔡慧美減縮起訴範圍並上訴聲明：（一）原判決不利於蔡慧美之部分廢棄。（二）上廢棄部分，富邦人壽公司應再給付蔡慧美72萬8532元及自106年9月27日起迄清償日止按週年利率5%計算之利息。（三）第一、二審訴訟費用由富邦人壽公司負擔

。富邦人壽公司答辯聲明：（一）上訴駁回。（二）訴訟費用由對造負擔。富邦人壽公司上訴聲明：（一）原判決不利於富邦人壽公司之部分廢棄。（二）上開廢棄部分，蔡慧美在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。（三）歷審訴訟費用由蔡慧美負擔。蔡慧美則答辯聲明：（一）駁回上訴。（二）第一、二審訴訟費用由對造負擔。

肆、不爭執事項及本件爭點（見本院卷一第148至149頁正面）：

一、兩造不爭執事項：

（一）蔡慧美自85年2月29日起任職於富邦人壽公司，任職時擔任區經理，85年9月1日晉升處經理，93年4月間蔡慧美主動向富邦人壽公司申請降任為業務經理。93年7月1日起被降任為業務專員，94年6月起再擔任業務經理（見本院卷一第67頁反面附表）。

（二）富邦人壽公司以蔡慧美92年12月至93年5月期間全組業績未達考核最低標準，以93年7月12日（93）業報字第000號函（下稱系爭函文），將蔡慧美降調為業務專員（AG），並終止與蔡慧美間之僱傭契約。

（三）富邦人壽公司對任職處經理、區經理、業務經理、業務主任之員工，考核期間均係每6個月一次。

（四）蔡慧美於94年6月間曾填寫「業務人員報聘申請表」（見原審卷第 167頁被證11號），兩造並簽署「行銷幹部僱佣契約書」（契約記載94年6月1日起生效，見原審卷第 168頁被證12號）。

（五）蔡慧美於106年8月28日自請退休，轉任承攬業務員，兩造並於同年8月4日簽署「業務專員承攬合約書」（見原審卷第108至109頁被證3）。

（六）85年2月29日至93年6月30日、94年6月1日至106年8月28日，兩造間均存有僱傭契約關係，93年7月1日至94年5月31日間，兩造間亦存有契約關係（蔡慧美主張為僱傭契約，富邦人壽公司主張為承攬契約）。

（七）蔡慧美於93年8月10日退出富邦人壽公司勞工保險（依原

審卷第11頁勞工保險被保險人投保資料明細記載，蔡慧美由富邦人壽公司投保期間自85年2月29日至93年8月10日）。97年9月30日起投保勞工保險之職災保險（見原審卷第131頁原證5第2頁）。

（八）蔡慧美曾於93年8月請領勞工保險老年一次給付，核定給付金額為189萬元。於102年5月3日請領「年滿60歲首次請領勞退新制一次退休金」，及於106年9月21日請領繼續工作提繳之退休金，共發給114萬9421元。另自104年8月起按月領取國民年金老年年金給付，每月發給 4,320元（見本院卷一第144至146頁）。

（九）富邦人壽公司於106年9月26日以匯款方式支付蔡慧美4萬6364元，106年10月11日開立5,674元之支票並經蔡慧美於107年1月8日簽收，已支付蔡慧美5萬2038元（即原審判決主文第一項所列款項）。

（十）兩造合意蔡慧美退休時之平均工資為5萬2038元。如蔡慧美主張有理由，則106年8月28日蔡慧美自請退休時，其舊制年資合計7年3個月（87年4月1日至94年6月30日），基數為15。

二、本件爭點

（一）富邦人壽公司以不爭執事項㈡函文，依行銷幹部僱佣契約書第7條約定即被證8、行銷幹部晉升考核辦法第5條關於UM考核標準規定、勞基法第11條第5款，終止與蔡慧美間之僱傭契約，該終止僱傭契約之意思表示是否有效？

（二）爭點㈠終止無效時，蔡慧美依勞退條例第11條第2項、勞基法第55條第3項請求富邦人壽公司給付保留年資舊制退休金72萬8532元，有無理由？

（三）兩造不再提出其他爭點。

伍、本院判斷：

一、富邦人壽公司93年間並未有效終止兩造之僱佣契約：

（一）按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。其預告期

間，依同法第16條第1項第3款規定，繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞動契約之約定或雇主終止勞動契約違反上開規定，均屬無效。次按雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就獎懲事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效，勞基法第70條第6款、第71條亦有明文。是對勞工之獎懲事項，屬工作規則須明定之事項，而工作規則公開揭示於工作場所，內容具合理及相當性，無悖強制及禁止規定，勞工應受拘束。又工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。

（二）蔡慧美自85年2月29日起任職於富邦人壽公司從事保險業務，於106年8月28日自請退休，85年2月29日至93年6月30日、94年6月1日至106年8月28日，兩造間均存有僱傭契約關係，93年7月1日至94年5月31日間，兩造間亦存有契約關係等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈠㈤㈥）。而93年7月1日至94年5月31日間（下稱系爭期間），兩造所存契約關係，富邦人壽公司主張因蔡慧美92年12月至93年5月期間全組業績未達考核最低標準，伊依勞基法第11條第5款、行銷幹部僱佣契約書第7條約定、行銷幹部晉升考核辦法第5條關於UM考核標準規定，以系爭函文將蔡慧美降調為業務專員AG，並終止與蔡慧美間之僱傭契約，故系爭期間兩造間契約關係已轉為承攬契約云云，蔡慧美則抗辯上訴人上開終止僱傭契約不合法，兩造間系爭期間仍有僱傭契約關係存在等語。查93年7月12日系爭函文，係由富邦人壽公司「業務部」所為之「富邦人壽業務通報」文件，其函文主旨為「公佈93年上半年 AG-SM人員考核結果」，說明部分，說明一、略同主旨，說明二、「本次考核奉

指示，為保持組織發展戰力及生產性水平，適度汰換未實動人力，故處理如下」，以下分述AG、TM、SM依考核結果予以解聘及改任如附加檔（但富邦人壽公司未提出可供核實之此附加檔），說明三、為申覆條件及期限，說明四、「本次考核予以改任職級（解聘）人員，自93年第七工作月生效。…」（見原審卷第 104頁正面）。通觀上開系爭函文內容，僅是富邦人壽公司業務部之考核結果通知，屬內部單位事務佈達，文中無任何富邦人壽公司對蔡慧美為終止僱傭契約之意思表示，本無終止僱傭契約可言。且勞基法第11條第5款係雇主須預告始得終止勞動契約之規定，系爭函文無此預告終止期間，明顯於法未符。況系爭函文並未提及蔡慧美不能勝任工作，上訴人所提93年7月28日簡覆表預擬答覆簽呈內容，無蔡慧美（見原審卷第 104頁反面），「93年上半年TM考核處理建議」記載序號48「蔡慧美、考核前職級UM、原始 FYC00,000、核算後FYC000,000、原考核結果：改任AG」等語（見原審卷第 105頁正面），無法連結係富邦人壽公司在依上開勞基法規定終止勞動契約或僱傭契約。且蔡慧美85年2月29日任職時擔任區經理（SM），85年9月1日晉升處經理（DM），93年4月間蔡慧美主動向富邦人壽公司申請降任為業務經理（UM），93年7月1日起被降任為業務專員（AG），即93年1月至6月間之93年上半年，蔡慧美職稱分別為DM、UM（見不爭執事項㈠、本院卷一第67頁反面蔡慧美歷年職稱附表），富邦人壽公司卻將蔡慧美列屬「93年上半年TM考核處理建議」名單，又未論證兩者關聯性，益見系爭函文不能證明富邦人壽公司上開主張為真。是富邦人壽公司主張以系爭函文終止兩造間僱傭契約關係，於文義不符，於法未合，均無可信。

（三）又兩造87年4月1日簽訂之「行銷幹部僱佣契約書」第7條約定：僱用期間乙方（蔡慧美）應依甲方（富邦人壽公司）所訂之「行銷幹部晉升考核辦法」（如附件）定期接受

考核並調整職級，若未達甲方所訂之考核最低標準時，甲方得終止本契約（見原審卷第161至162頁）。另富邦人壽公司（自91年第12工作月起實施）之行銷幹部晉升考核辦法第5條「UM」考核標準記載：考核期間全組FYC< 15萬且全組累計實動人力<6人次，則改任AG，並終止僱佣契約（見原審卷第159至160頁）。核此應屬兩造以契約約定，雇主得以考核之獎懲結果，將勞工予以改任職級，降調至職級AG時，可終止僱傭關係之勞動契約，惟其約定內容未符勞基法雇主終止勞動契約之強制規定，難認有效。且上開「行銷幹部晉升考核辦法」，富邦人壽公司未提出業經報請主管機關核備之證明文件，亦未檢附具體數據逐項論證其考核結果與獎懲間之合理性及相當性，無從拘束勞工。故富邦人壽公司不得僅以上開行銷幹部僱佣契約書約定及行銷幹部晉升考核辦法，終止與蔡慧美間之僱傭契約。況勞工與雇主間具有從屬性時（人格上、經濟上、組織上從屬性、親自履行），不論勞工之職稱及與雇主簽訂之契約名稱為何，均屬勞動契約，為實務通說，保險業務員並無例外。富邦人壽公司所訂上開「行銷幹部晉升考核辦法」之適用對象，將AG列為承攬人員，其他列為僱佣人員，降調職級至AG即轉為承攬契約關係，此種分類實無所據，基此主張僱傭契約因此終止，不足為憑。且蔡慧美93年上半年最後職級為業務經理UM，而UM至AG間尚有AM及SP職級（見原審卷第 159頁），富邦人壽公司無完備考核過程及結果說明，將蔡慧美直接降三級，再以不合法之分類方式解雇蔡慧美，欠缺合理性及相當性，亦屬無效之終止契約。另蔡慧美於106年8月28日自請退休並轉任承攬業務員時，兩造有另行簽署「業務專員承攬合約書」（見不爭執事項㈤），加以上開「行銷幹部僱佣契約書」第7條，係約定富邦人壽公司「得」終止契約，系爭函文卻未見終止契約之意思表示，93年7月1日時，兩造亦未另訂「業務專員承攬合約書」，均證富邦人壽公司關於系爭期間已終止僱傭

契約之主張，要屬臨訟所辯，實無可取。又上開終止僱傭契約之約定既屬無效，則蔡慧美有無就上開考核結果申覆，自無關重要。

（四）綜上，系爭函文既無終止僱傭契約之意思表示，亦不符合勞基法第11條第5款規定，而上開行銷幹部僱佣契約書第7條及行銷幹部晉升考核辦法第5條UM考核標準，關於終止僱傭契約之約定，違反勞基法之強制及禁止規定而無效，不能拘束蔡慧美。是富邦人壽公司主張以系爭函文，依上開規定及約定，自93年7月1日起，終止與蔡慧美間之僱傭契約，並非有效。另本爭點策重原僱傭契約有無合法有效終止，至於系爭期間是否另有承攬契約關係，顯不影響判斷結果，而大法官釋字第 740號解釋及理由，實係肯認保險業務員仍須以從屬性探討契約關係，富邦人壽公司據此主張其承攬契約說法可信，誠有誤解。

二、蔡慧美請求舊制退休金72萬8532元，為有理由：

（一）85年2月29日至93年6月30日、94年6月1日至106年8月28日，兩造不爭執此期間存有僱傭契約關係，而富邦人壽公司主張以系爭函文，依上開規定及約定，自93年7月1日起終止兩造之僱佣契約，並非有效，已如前述，其復未主張尚有其他合法終止僱傭契約之事由，則系爭期間（93年7月1日至94年5月31日），兩造間原有僱傭契約仍繼續存在，是蔡慧美主張自85年2月29日任職富邦人壽公司，至其106年8月28日退休止，兩造間持續存有僱傭關係之勞動契約，堪予採信。至蔡慧美曾於93年8月10日退出富邦人壽公司勞工保險，同時向勞工保險局請領勞工保險老年一次給付（見不爭執事項㈦㈧），將健保轉至眷屬加保等節。因勞工有無在該雇主處投保勞工或健康保險，非勞雇關係是否存在之要件，勞工向勞工保險局請領保險，則依勞工保險相關規定處理，屬勞工與勞工保險局間之法律關係，若蔡慧美請領保險金不實，係有無另涉詐領保險金問題，均不影響兩造間僱傭契約是否合法終止之認定。另蔡慧美於

94年6月填寫「業務人員報聘申請表」，與富邦人壽公司重新簽訂「行銷幹部僱佣契約書」一事（見不爭執事項㈣），僅在證明94年6月1日起兩造間確實存有僱傭契約，不能使上開不合法之終止僱傭契約反成合法，自不待言。

（二）兩造合意蔡慧美退休時之平均工資為5萬2038元，蔡慧美主張有理由時，其舊制年資合計為7年3個月（87年4月1日至94年6月30日），基數為15（見不爭執事項㈡）。本院既認系爭期間兩造間仍存有僱傭契約關係，可知蔡慧美主張有理由，是蔡慧美可請求之舊制年資退休金為78萬0570元（計算式： 52,038× 15＝780,570），扣除富邦人壽公司已支付蔡慧美之5萬2038元（見不爭執事項㈨），蔡慧美尚可請求富邦人壽公司給付72萬8532元（計算式：780,570元－52,038＝728,532）。綜上，蔡慧美依勞退條例第11條第2項、勞基法第55條第3項請求富邦人壽公司給付保留年資舊制退休金72萬8532元，為有理由。

三、綜上所述，蔡慧美依勞退條例第11條第2項、勞基法第55條第3項規定，請求富邦人壽公司給付保留年資舊制退休金72萬8532元，及自蔡慧美自請退休之106年8月28日起算30日之同年9月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息部分，為有理由，應予准許。原審僅判准5萬2038元，就富邦人壽公司另應給付蔡慧美67萬6494元（計算式：728,532－52,038＝676,494）本息，為蔡慧美敗訴之判決，尚有未合，蔡慧美指摘原判決此部分不當，求為廢棄，為有理由，爰由本院改判如主文第二項所示。另原審判准5萬2038元部分，蔡慧美未自72萬8532元扣除，仍計為上訴聲明請求，非屬正當，應駁回其此部分上訴。至於原審判准富邦人壽公司應給付蔡慧美5萬2038元部分，雖理由誤將富邦人壽公司業已給付之5萬2038萬元判准給付，尚有未洽，惟此准許金額自蔡慧美上訴聲明金額72萬8532元中扣除即可，尚無廢棄之必要，是富邦人壽公司就此部分為上訴，仍無理由，亦應予駁回。

四、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。

陸、據上論結，本件蔡慧美之上訴為一部有理由、一部無理由，富邦人壽公司之上訴為無理由，依民事訴訟法第 450條、第449條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　29　　日

勞工法庭　審判長法　官　陳賢慧

法　官　陳得利

法　官　黃綵君

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官　周巧屏

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　29　　日