臺灣高等法院臺南分院民事判決

107年度勞再易字第4號

再審　原告　蔡依玲

訴訟代理人　吳宏輝　律師

複代　理人　林淑婷　律師

再審　被告　安聯人壽保險股份有限公司

法定代理人　薛傅睿

訴訟代理人　林昇豪　律師

上列當事人間請求給付工資事件，再審原告對於中華民國107年10月4日本院107年度勞上易字第17號確定判決，提起再審之訴，本院於108年4月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

再審之訴駁回。

再審訴訟費用由再審原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

按再審之訴，應於30日之不變期間內提起。前項期間，自判決確定時起算，判決於送達前確定者，自送達時起算；其再審之理由發生或知悉在後者，均自知悉時起算。又判決，於上訴期間屆滿時確定。至不得上訴之判決，於宣示時確定；不宣示者，於公告時確定； 民事訴訟法第500條第1項、第2項前段及第398條第1項前段、第2項分別定有明文。 經查本件再審原告係對於本院107年度勞上易字第017號民事確定判決（下稱原確定判決），主張有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審事由，向本院提起再審之訴， 依同法第499條第1項之規定，專屬本院管轄。又本件原確定判決係屬不得上訴至第三審法院之事件，而該事件於民國（下同）107年10月4日判決， 再審原告係於107年10月12日收受該民事判決書（見本院卷第0319頁），其於107年11月5日具狀向本院（收狀日期為同年月06日）提起本件再審之訴，有民事再審狀在卷可參（見本院卷第09、25頁），究之並未逾民事訴訟法第500條第1項所規定30日之不變期間，合先敘明。

乙、實體方面：

壹、再審原告主張：

一、原確定判決認定再審原告於僱傭期間提供勞務時數部分，有違反勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1及司法院大法官會議釋字第726號解釋（下稱系爭大法官解釋）之適用法規顯有錯誤：

㈠再審原告於97年12月02日起受僱於再審被告公司，擔任於保險業務員，為「保險業之外勤人身保險業務員依保險業務員管理規則領有登錄證者」，依勞動部87年8月6號勞動二字第000000號公告，為勞基法第84條之1之工作者。

㈡按「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」復按「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84條之1及第71條分別有明文規定。

㈢再按大法官會議對勞雇雙方就工作時間等另行約定未經核備，是否仍受勞基法相關規定限制之爭議，已作出系爭大法官解釋，其解釋文：「勞動基準法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資。」

㈣再審原告於受雇為再審被告公司內之全日制業務員時，與再

審被告簽立之「聘用壽險顧問契約書」（下稱系爭聘用契約書）之第4條規定：「 乙方同意受甲方僱用之工作時間縮短為部分工時，部分工時之時段依業務規則之規定。」惟再審被告並未將「安聯人壽業務人員業務規則」（下稱系爭業務規則）報請主管機關核備。原確定判決未詳查該規則是否已經核備，逕將系爭業務規則認定為契約之一部效力，顯有適用法規錯誤之情事。

二、原確定判決未依民事訴訟法第222條第1項依全辯論意旨針對系爭業務規則為適當之證據調查，乃消極的適用法律，為適用法規顯有錯誤：

㈠原確定判決以兩造於97年12月02日同時簽訂系爭聘用契約書及「保險承攬人員契約書」（下稱系爭承攬契約書），而依系爭聘用契約書第1條約定：「 本契約與本契約之批註，以及甲方（即安聯人壽）揭示之『安聯人壽業務人員業務規則』，均為本契約的構成部分。」及再審被告之主張，認定兩造間為僱傭與承攬之聯立關係；再以系爭業務規則認定再審原告每日僅提供1小時之勞務， 故僅判決再審原告於此部分之主張勝訴。惟其於斟酌再審原告所提供之勞務時數時，疏未查明系爭業務規則是否確實經再審原告同意，且是否有經主管機關核備等情。

㈡細究再審被告所提供之僱傭契約內容，係概括將重要之僱傭之勞動條件授權予系爭業務規則，再片面以系爭業務規則規定工作時數。 惟依勞基法第84條之1及系爭大法官解釋意旨，系爭業務規則因未經核備，故其中關於工時規定之效力應不對再審原告發生效力，即再審原告仍受勞基法關於工作時數之最低保護； 再審原告受僱時之身分為領月薪之全職之SA1人員， 故對再審原告依僱傭契約及勞基法第30條、第21條規定，有請求給付每月最低基本工資之請求權。

三、再審被告係以「一般員工身分」替再審原告投保勞保，從再審原告提供之「勞工保險被保人投保資料表（明細）」可知，再審原告於97年12月02日至104年1月22日期間之投保薪資

分別為新台幣（下同）17,280元、17,880元、18,780元、19,200元、19,047元、22,800元、24,000元、43,900元、21,00 0元、25,200元、21,000元，且未有任何註記「部分工時」字眼。又勞動部保險局表示，部分工時員工若要申報為部分工時員工，則須於加保表上註明「部分工時員工」；是原確定判決未查明再審原告並非部分工時員工，自係未依民事訴訟法第222條第1項規定為適當之證據調查，而有認定事實及適用法律之違誤。

四、再審被告應再給付再審原告493,039元：

㈠再審被告於104年1月22日將再審原告職級由SA1改調為SA2，並同時將勞健保辦理退保；惟再審原告於任職SA1保險業務員時， 為全日制並非1小時部分工時，所從事工作均屬僱傭契約之範疇，得請求之薪資應以每月實領薪資，補足至勞基法規定之基本工資數額。原確定判決於第一審僅判命再審被告給付213,325元及法定遲延利息， 而駁回再審原告其餘之請求，嗣兩造各就受敗訴部分不服提起上訴，再審原告於第二審減縮請求金額為749,348元。 而再審被告於第二審主張時效抗辯，以至失去該部分之請求權；因再審原告係於106年7月3日提起原確定判決之訴訟，該起訴狀繕本於同年月7日送達再審被告，故再審原告現可主張之薪資應為自101年7月07日起至104年1月22日期間之月薪制基本工資請求權。依此，再審原告於前揭期間可請求之月薪基本工資共計為580,676元。

㈡因原確定判決第二審判決再審原告得請求87,637元之薪資，則扣除該部分金額後，再審原告應可再向再審被告請求給付493,039元（即：580,676－87,637）。

五、依上，爰依民事訴訟法第496條第1項第1款規定， 提起本件再審之訴；並聲明：㈠原確定判決不利再審原告部分廢棄。㈡再審被告應再給付再審原告新臺幣493,039元， 及自民事訴之變更追加狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

貳、再審被告則以下列等語資為抗辯：

一、原確定判決無再審原告所稱適用法規顯有錯誤之情事：

㈠系爭大法官解釋主要係針對「延長工時」所為之解釋，然兩造間係成立「部分工時」僱傭與承攬聯立契約，與上開解釋不同；且該解釋做成後，最高法院仍認定工作規則是否經主管機關核備，無礙其成為勞動契約之一部分。顯見原確定判決認定兩造間成立部分工時僱傭與承攬聯立契約，並無適用法規顯有錯誤之情事。

㈡兩造間簽有系爭聘用契約書與系爭保險契約書等兩份契約，生效日皆為97年12月02日，已為兩造所不爭執。再審原告一再陳稱，因其登錄在再審被告公司，招攬行為受其管理，故屬於全職員工云云；然保險業務員必需登錄，乃保險業務員管理規則之規定，自不得以「登錄」即認定屬僱傭關係，即仍應視業務是否得自由決定勞務給付時間與自行承擔業務風險為斷。就兩造簽訂契約而言，系爭承攬契約書即招攬保險部分，再審原告並無出勤時間之限制，再審被告亦未就招攬保險給付底薪，是非屬僱傭關係，要無疑義。再審原告稱因其有登錄，故必為勞基法之勞工，而認原確定判決有適用法規顯有錯誤情事，已與法不符。

二、兩造成立僱傭關係期間，共適用3版（即97年6月25日版、101年12月26日版、103年12月26日版）業務人員業務規則，因再審被告之一般內勤員工與業務員分別適用不同之工作規則，故再審被告原僅將一般內勤員工之業務工作規則送主管機關核備，至業務人員業務規則將待本件相關訴訟確定後，依確定判決內容調整完成後送請核備，併予說明。

三、系爭業務規則並無違反勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定，因依系爭大法官解釋，未經主管機關核備之工作規則，並非當然無效，僅係不得逕自排除勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定；再審原告稱系爭業務規則未經主管機關核備，則就工作時間之規定當然無效乙節，實不足採。另系爭業務規則之部分工時係週一至

週五間早上9點至10點間之1小時，不包含國定假日，並無排除上揭勞基法規定之適用；故縱未經主管機關核備，亦非不得做為兩造間之契約內容之一部。

四、依勞工保險條例規定本非限於僱傭關係始能投保勞保，故保險公司是否為業務員投保勞保，並非判斷其與業務員間是否成立僱傭關係之標準，且可知保險公司以何種方式為業務員投保勞保，實有其歷史背景，故再審原告陳稱再審被告因未以部分工時為其投保勞保，即表示其為全職員工，自不足採。又業務員之報酬於個人所得稅中究係薪資或其他類別所得，皆非判斷業務員與保險公司間是否為僱傭關係之依據；是再審原告蔡依玲稱因其於SA1期間之所得於報稅時皆列為薪資，表示與保險公司間為全工時僱傭，要不足採。

五、依上，答辯聲明：再審之訴駁回。

參、按判決適用法規顯有錯誤者，得以再審之訴對於確定終局判決聲明不服，民事訴訟法第496條第1項第01款固定有明文。惟所謂適用法規顯有錯誤者，係指確定判決所適用之法規顯然不合於法律規定，或與司法院現尚有效及大法官會議之解釋，或最高法院尚有效之判例顯然違反，及確定判決消極的不適用法規，顯然影響裁判者而言（最高法院60年台再字第170號判例及司法院大法官會議釋字第177號解釋參照）。又取捨證據、認定事實，原屬法院之職權；縱法院漏未斟酌證據及認定事實錯誤，調查證據欠周、取捨證據失當，亦無適用法規顯有錯誤情形可言（最高法院63年台再字第67號、63年台上字第0880號判例參照）。另原確定判決依其所認定之事實而為法律上之判斷，亦不生適用法規顯有錯誤問題（最高法院64年台再字第140號判例參照）。是民事訴訟法第496條第1項第1款所定適用法規顯有錯誤，並不包括認定事實錯誤、調查證據欠週、取捨證據失當、漏未斟酌證據、判決理由矛盾、理由不備及在學說上諸說併存致發生法律上見解歧異等情形在內。

肆、本件再審原告認原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第01

款適用法規顯有錯誤之再審事由，係以：㈠再審原告於97年12月02日起受僱於再審被告公司，擔任於保險業務員，並依法令為登錄，自屬勞基法第84條之1之工作者。㈡系爭業務規則未報請主管機關核備，依系爭大法官解釋應為無效，自不得排除勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，原確定判決逕將系爭業務規則認定為契約之一部效力，顯有適用法規錯誤之情事。㈢原確定判決未依民事訴訟法第222條第1項依全辯論意旨針對系爭業務規則為適當之證據調查，乃消極的適用法律，為適用法規顯有錯誤。㈣勞動部保險局表示，部分工時員工若要申報為部分工時員工，則須於加保表上註明「部分工時員工」；原確定判決未查明再審原告並非部分工時員工，自係未依民事訴訟法第222條第1項規定為適當之證據調查，而有認定事實及適用法律之違誤等情為其論據。

伍、經查：

一、本件原確定判決就再審原告所陳前揭肆、㈠主張與抗辯為何不足採，已於判決事實及理由六、㈠之1.及2.中詳細說明其論據，並以：「1.按勞基法之勞工，經僱用從事工作獲得工資，在人格上、經濟上及組織體系上從屬於雇主，勞動契約之目的重在提供勞務本身，並非勞動之結果；而保險業務員是為保險公司招攬保險而向保險公司收取佣金或津貼，保險公司可依其工作時間及內容，給予業務員自主決定之空間，對於業務員招攬業務之方式及內容不為指揮監督，而重視業務員促成保險契約訂立之結果，是以契約自由原則，保險公司得選擇與業務員間所訂勞務契約類型，非均以勞動契約視之，則保險公司得與業務員自由訂定提供勞務之方式，而於同一勞務契約將勞動契約與承攬契約合併成立。2.查，依兩造不爭執之事項㈠所示，兩造於97年12月02日同時簽訂聘用壽險顧問契約書及保險承攬人員契約書。而依聘用壽險顧問契約書第1條約定：『本契約與本契約之批註，以及甲方（即安聯人壽）揭示之安聯人壽業務人員業務規則（以下簡稱

業務規則）均為本契約的構成部分。』第3條約定：『乙方（即蔡依玲）工作項目如下：1.參加甲方舉辦或指定參加的相關會議及訓練。2.依照甲方規定出勤，參加早會及各項研習座談，接受甲方輔導管理。3.依甲方之監督管理，輔佐承攬人員。』第4條約定：『乙方同意受甲方僱用之工作時間縮短為部分工時，部分工時之時段依業務規則之規定。乙方特別休假及請假之每日時數，同意依業務規則之規定。』第5條約定：『乙方按本契約生效日時之職級，依當時業務規則之規定得向甲方支領薪資。職級、工時及薪資待遇之調整亦依調整時之業務規則相關規定為準。乙方同意薪津依業務規則規定之方式發給。』又保險承攬人員契約書第1條約定：『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分。』第3條約定：『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，未登錄者，必須有甲方登錄業務人員輔導下，代為答覆客戶之相關諮詢。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.受甲方之委任，為甲方有效保險契約提供保戶售後服務。』第4條約定：『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。此外，乙方不得再向甲方請求任何費用之償還。』又依業務規則第一章通則二、各級業務人員之職稱，其中SA1級業務人員為壽險理財顧問，而SA2級人員則無職稱；於第二章工作時間及差假出勤一、工作時間及出勤管理1.規定：業務人員於每週一至週五（例假日及節日除外）每日出勤1小時，上午9點至10點為工作時間，若通訊處或公司有安排早會、訓練課程及業務活動，其出勤時間依各項活動之規定辦理。第三章待遇一、壽險理財顧問（SA

1）個人招攬業務佣酬：1.比照SA2標準核發展業獎金及服務獎金、業績獎金之承攬佣酬。2.季獎金。3.年終績效獎金。4.晉升獎金等情，有業務規則附卷可稽・・。顯見兩造間僅就蔡依玲於每週一至週五（例假日及節日除外） 每日上午9點至10點之1小時為工作時間部分， 約定蔡依玲不能自行支配上開工作時間，對於雇主工作上之指揮監督有服從之義務，具備從屬性，而應適用勞基法；至蔡依玲從事招攬保險工作部分，則得自行彈性運用工作時間，依招攬保險工作之性質，自行決定招攬對象、時間、地點，並依保戶之需求，於不固定之時間、場所與保戶洽談保險事宜等情，堪認蔡依玲就招攬保險部分，對安聯人壽所負義務係須為公司招攬保險，但無固定工作時間，對於保險之招攬等事務之履行方法等，亦具有獨立裁量權，安聯人壽對於蔡依玲勞務提供方式之指揮監督程度極低，無具體之指揮命令之權，故此部分應屬承攬契約。是兩造間之契約關係應屬僱傭與承攬之聯立契約，僅僱傭契約部分適用勞基法，且約定為每週一至週五（例假日及節日除外）每日1小時部分工時制。」之調查結果予以判斷說明再審原告之主張為何不足採之理由；並經本院核閱前揭本院107年度勞上易字第017號請求給付工資民事事件之卷宗查明屬實無訛。準此，本院原確定判決依卷內所附之證據資料予以審酌，加以取捨、判斷而為事實之認定，既已於原確定判決內詳為敘明其取捨、判斷之理由，自非不依證據或僅依再審被告之陳述而逕為判斷，亦無不為適當調查證據之情況；則揆諸前揭說明，自無何適用法規顯有錯誤之情事。

二、至再審原告又主張原確定判決有前揭肆、㈡至㈣所指適用法規顯有錯誤之再審事由；惟按：

㈠再審原告於原確定判決審理時，並未就此部分再審事由提出主張及據為請求給付工資之理由；又有關現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事交易市場競爭

，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、工作時間、休假、例假、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即「工作規則」。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，自有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則內容違反法律強制、禁止規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。至雇主縱有違反勞基法第70條、第84條之1等，報請主管機關核備工作規則之規定， 要之僅係雇主應受同法第79條規定處罰之問題，該工作規則如未違反強制或禁止規定，均有拘束勞工與雇主雙方之效力。是工作規則並不以雇主報請主管機關核備者為限，凡是規範勞動條件，而由雇主單方制定者，不論其名稱為何，其性質均為工作規則；且工作規則雖由雇主所單方制定，但因勞工之明示或默示，而當然成為勞動契約之內容，具有拘束勞雇雙方之效力。

㈡司法院大法官會議於 103年11月21日為系爭大法官解釋時主要係針對「延長工時」所為之解釋，且系爭大法官解釋之爭點為「勞雇雙方就工作時間等另行約定未經核備，是否仍受勞基法相關規定之限制？」解釋文為：「勞動基準法第84條之1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資。」是究此號解釋之文義而詳為推求，系爭大法官解釋雖認勞基法第84條之1「應報請當地主管機關核備」之要件， 應為民法第71條所稱之強制規定；惟其又認定：「‧‧而由於勞雇雙方有

關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵， 依民法第71條及本法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。系爭規定既稱：『‧‧得由勞雇雙方另行約定‧‧，並報請當地主管機關核備，不受‧‧規定之限制』，亦即如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除本法第30條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依本法第30條等規定予以調整，並依本法第24條、第39條規定計付工資。」質言之，系爭大法官解釋係就勞基法第84條之1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，固認為屬強制規定，惟如未經當地主管機關核備，僅該約定尚不得排除同法第30、32、36、37及49條規定之限制而已；是以除可發生公法上不利於雇主之效果外，若發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依勞基法第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資，並未明確指及若未經當地主管機關核備即屬無效。顯然尚與本件有無再審事由之爭議無關，自不得比附援引之，並進而指摘原確定判決有適用法規顯有錯誤之再審事由。從而，再審原告此部分主張，尚與民事訴訟法第496條第1項第01款所定之適用法規顯有錯誤有間，應不足採。

㈢依系爭大法官解釋之解釋理由：「‧‧而由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵， 依民法第71條及本法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。系爭規定既稱：『‧‧得由勞雇雙方另行約定‧‧，並報請當地主管機關核備，不受‧‧規定之限制』，亦即如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除本

法第30條等規定之限制。」顯見勞基法第84條之1雖係民法第71條所稱之強制規定，惟未經核備之當事人合意，並非民法第71條本文所稱之「無效」，而是相當於依民法第71條但書部分所稱「但其規定並不以之為無效者，不在此限。」亦即僅是不能享有勞基法第84條之1所賦予之優惠（免除勞基法其他關於工時等規定之拘束）而已，至於其效力，最終仍應取決於是否牴觸勞基法其他相關規定而定。而如前所述，本件原確定判決既已認定兩造間係成立僱傭與承攬之聯立契約，其中僱傭契約部分適用勞基法，且兩造約定為每週一至週五（例假日及節日除外）每日1小時「部分工時」制，並分別依當時期勞基法規定之最低基本工資核算薪資（見本院卷第57至58頁），已如前述；則揆諸前揭說明，自不生排除勞基法第30條等規定限制之情事。再者，勞基法第84條之1有關工時除外之規定，僅經中央主管機關核定公告之工作始有適用，而本件再審原告之工作性質為招攬保險業務，並不在其公告之列，亦不生必需審酌「不得損及勞工健康及福祉」之保護勞工權益的立法目的。是再審原告主張原確定判決與系爭大法官會議解釋內容有違，其適用法規顯有錯誤之情形，於法顯有誤會。

㈣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。查依保險業務員管理規則規定，固然保險業務員必需登錄，惟揆諸前揭說明，自不得逕以單純之「登錄」事實即認定係屬僱傭關係，仍應視業務原是否得自由決定勞務給付時間與自行承擔業務之風險為斷；依本件兩造所簽訂之契約而言，其中就系爭承攬契約書（即招攬保險的部分），再審原告並無出勤時間之限制，再審被告亦未就招攬保險給付其底薪，兩造間就此部分並非屬僱傭關係而為承攬

，應無疑義。

㈤另勞工保險條例第6條規定強制投保範圍，包括勞工、事業員工、團體會員等，惟並未規範應強制投保勞工保險者，其當事人間之契約關係為民法上僱傭契約或勞基法之勞動契約，即勞工保險條例之規定本非限於僱傭關係始能投保勞工保險；是縱加入投保勞工保險，被保險人與投保單位間並無須以具備「實質僱傭關係」為要件，亦即保險公司是否為業務員投保勞工保險，並非判斷保險公司與業務員間是否成立僱傭關係之唯一標準，自難以再審原告有加入勞保之事實，遽予推論兩造間契約性質屬應適用勞基法之全工時勞動契約。至再審被告縱有向稅捐稽徵機關為再審原告申報薪資所得，然所得及稅捐之申報乃再審原告依所得稅法應盡之義務，所得稅法僅規範人民與國家間之法律關係，並非規範當事人間之權利義務關係，關於再審原告收取報酬之性質，仍應審究兩造間所簽定契約之權利義務內容予以判斷，此由所得稅法第14條規定之薪資所得與勞基法第2 條規定工資定義並不相同可知。準此，自難以再審原告有加入勞保之事實，遽予推論兩造間契約性質屬應適用勞基法之全工時勞動契約。故再審原告以再審被告未以部分工時為其投保勞工保險，即表示其為全職員工乙情，據為本件再審之事由，自屬無據。

㈥再按法院為判決時，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷事實之真偽。但別有規定者，不在此限；民事訴訟法第222條第1項固定有明文。惟按除法院依法應依職權而為調查之事項外，法院應綜合調查證據之結果，並斟酌全辯論意旨，加以判斷事實真偽之證據，應指當事人所主張之該事實，及其所聲明之證據等；而本件再審原告於原確定判決審理時，並未就系爭業務規則未經當地主管機關核備乙情，提出主張及據為請求給付工資之理由；另系爭業務規則固未經當地之主管機關核備，惟究此僅生該約定尚不得排除勞基法第30、32、36、37及49條規定之限制而已，並非即屬無效，且與本件兩造間成立「部分工時」僱傭契約之適用及

認定均無關，已如前述，況此亦非法院應依職權而為調查之事項；則揆諸前揭說明，自難認原確定判決有何消極的不適用法律之情事。

三、依上，再審原告以前揭肆、㈠至㈣所指內容，認原確定判決有適用法規顯有錯誤之再審事由，依民事訴訟法第496條第1項第1款規定提起本件再審，於法尚屬無據。

陸、綜上所述，再審原告指摘本院原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款所規定適用法規顯有錯誤之再審事由，向本院提起本件再審之訴，求予將原確定判決廢棄，准如再審聲明之所示，為無理由，應予駁回。

柒、又本件待證事實已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，對判決之結果已不生影響，爰不一一詳為審酌，附此敘明。

捌、據上論結，本件再審之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　21　　日

勞工法庭 審判長法　官　翁金緞

法　官　張家瑛

法　官　張世展

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　21　　日

書記官　高曉涵