臺灣高雄地方法院民事判決

108年度重勞訴字第16號

原　　告　陳淑婉
　　孫榮蓮
上二人共同
訴訟代理人　李慶榮律師
　　劉建畿律師
共　　同
複　代理人　林宜儒律師
被　　告　三商美邦人壽保險股份有限公司
法定代理人　陳翔玠
訴訟代理人　林歷彥
訴訟代理人　吳勁昌律師
　　馬涵蕙律師
　　高佩辰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院民國109年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告陳淑婉、原告孫榮蓮之訴均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

一、按對於私法人或其他得為訴訟當事人之團體之訴訟，由其主事務所或主營業所所在地之法院管轄。因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄。又當事人得以合意定第一審管轄法院。但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限。訴訟之全部或一部，法院認為無管轄權者，依原告聲請或依職權以裁定移送於其管轄法院。第24條之合意管轄，如當事人之一造為法人或商人，依其預定用於同類契約之條款而成立，按其情形顯失公平者，他造於為本案之言詞辯論前，得聲請移送於其管轄法院。但兩造均為法人或商人者，不在此限。移送訴訟之聲請被駁回者，不得聲明不

服，民事訴訟法第2條第2項、第12條、第24條第1項、第28條第1、2項分別定有明文。本件兩造簽訂之承攬契約第9條、原告陳淑婉與被告簽訂之業務主管聘僱契約書第10條第1項雖約定以臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）為第一審管轄法院，惟觀之前開承攬契約、業務主管聘僱契約書（見本院審重勞訴卷第31至34頁、第37頁）內容觀之，係由被告先行擬定，具有預定用於同類契約條款之性質，被告復為法人，原告則非法人或商人而應受此條款之拘束，原告如至臺北地院進行訴訟，勢必耗支相當之勞力、時間及費用，被告為法人，設有專職人員處理相關法務事宜，依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，確有顯失公平之情形，揆諸民事訴訟法第28條第2項前段之立法意旨，原告得不受兩造合意管轄約定之拘束。又原告主張依前開契約之原告任職單位均為被告高雄分公司（高雄區部）所轄，未據被告爭執，故應認本院有管轄權，被告以合意管轄為由聲請移送臺北地院管轄云云，並無可採，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、7款分別定有明文。查原告孫榮蓮起訴主張兩造間為僱傭關係，並請求確認原告孫榮蓮與被告間僱傭關係存在；嗣本於其與被告間系爭B契約關係之同一基礎事實，追加備位聲明，請求確認原告孫榮蓮與被告間承攬關係存在（見本院卷一第445至447頁），核其請求之基礎事實同一，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，並與紛爭解決一次性之目的無違，故應予准許。

三、再按確認法律關係之訴，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條第1項前段定有明文。所謂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。經查：(一)原告陳淑婉主張其與被告間之僱傭關係存在，為被告所

否認，則原告陳淑婉與被告間就僱傭關係存在與否即有爭執，影響原告陳淑婉得否依其與被告間之僱傭契約行使權利及負擔義務之法律上地位處於不安定之狀態，而此不安之危險得以本件確認判決予以除去，參諸前揭法律規定，原告陳淑婉提起本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利益。(二)原告孫榮蓮主張兩造間系爭B契約為僱傭關係且仍存在，並聲明確認其與被告間之僱傭關係存在（先位聲明），經被告否認，辯稱系爭B契約為承攬關係且已終止，則原告孫榮蓮與被告間就系爭B契約之僱傭關係存在與否即有爭執，影響原告孫榮蓮得否依其與被告間之系爭B契約行使權利及負擔義務之法律上地位處於不安定之狀態，而此不安之危險得以本件確認判決予以除去，參諸前揭法律規定，原告孫榮蓮提起上開確認之訴，有即受確認判決之法律上利益。至被告辯稱原告孫榮蓮已於民國107年5月8日辦理離職退保，其訴請確認已過去之法律關係，不得為確認之訴之訴訟標的云云（見本院卷二第8頁、第67至69頁），係誤認原告孫榮蓮所主張確認之法律關係為其擔任業務主管時之契約，核非原告孫榮蓮訴請確認之系爭B契約，則被告執此為辯，自無可採，附此敘明。(三)又原告孫榮蓮聲明確認其與被告間之承攬關係存在（備位聲明），為被告所否認，則原告孫榮蓮與被告間就承攬關係存在與否即有爭執，影響原告孫榮蓮得否依其與被告間之承攬契約行使權利及負擔義務之法律上地位處於不安定之狀態，而此不安之危險得以本件確認判決予以除去，參諸前揭法律規定，原告孫榮蓮提起前揭確認之訴，亦應有即受確認判決之法律上利益。至被告辯稱依民法第511條規定，被告得隨時終止承攬契約，而兩造間承攬契約既已終止，則原告孫榮蓮備位聲明無得為確認之標的云云（見本院卷二第8頁、第67至69頁），係逕自將被告於實體上否認承攬契約存在之辯詞，誤為程序上確認利益之爭執，並無可採，亦併敘明。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告陳淑婉部分：

(一)原告陳淑婉於89年8月4日起受僱於被告，擔任業務員，90年12月19日升任業務主任，94年4月19日升任業務襄理，95年7月21日升任業務經理，於被告所屬17290通訊處（地址在高雄市○○區○○路○○○號5樓）擔任業務經理。被告雖與原告陳淑婉同時簽立承攬契約書（下稱系爭A契約）與業務主管聘僱契約書（下稱系爭聘僱契約），然實際上原告陳淑婉僅擔任業務經理，原告陳淑婉為被告從事保險業務之招攬，均須遵循被告訂定之相關辦法而受被告之管理、考核與懲戒，原告陳淑婉對保險業務之招攬並無承攬人獨立執行業務之地位，實與受僱人之地位無異，系爭聘僱契約第1條第1項、第2條第1項明訂契約性質為僱傭契約，原告陳淑婉應配合被告完成各項業務檢查及被告指定之工作或授權範圍內之相關業務，並接受被告之指示、管理及監督，原告陳淑婉無論從事保險業務之招攬或擔任業務經理，均係在被告之指揮監督下提供勞務與執行業務，並無獨立性，且被告為保險業，自87年4月1日起適用勞動基準法（下稱勞基法），原告陳淑婉與被告之法律關係屬單一之僱傭關係，應適用勞基法之規定，被告為規避勞基法之適用，巧立名目而以雇主之強勢地位，片面要求經濟上弱勢之受僱人即原告陳淑婉另再簽訂定型化之承攬契約，系爭A契約雖名為承攬，實質內容為僱傭，原告陳淑婉係具有人格、經濟、組織上之從屬性。又原告陳淑婉任職期間參與被告大小訓練及競賽，均依內規成受訓，並獲得多項競賽獎項，具優良業務員資格，工作正常，無不良記錄，詎被告突於108年6月4日以（108）三業（五）字第00133號函文，以原告陳淑婉涉有參與同業運作以及誘使業務同仁脫離公司，違反業務員違規懲處辦法、業務主管聘僱契約及契約忠實義務為由，自108年6月6日起終止雙方所有合約關係。惟原告陳淑婉並無被告所指違反規定之情事，因被告員工眾多，原告陳淑婉從未與訴外人陳建廷有過交談，對

此人並不熟悉，亦未曾在金強保險經紀人股份有限公司（下稱金強保經）之辦公室與陳建廷會談，陳建廷於調查報告所述內容純屬捏造而非事實，原告陳淑婉向來為被告與客戶盡心服務，從未有離職之想法，在被告所做的最近1次審核中，原告陳淑婉之出席率有82%、其招攬之保單亦有高達97.3%之繼續率。被告僅憑陳建廷所為之不實指控，徒稱：「原告陳淑婉…多次公開向所轄保險業務員惡言被告公司會倒閉」、「無視公司…規定，而與配偶劉崇伯同進同出劉崇伯所經營之同業金強保險經紀人股份有限公司」、「慫恿被告公司之保險業務員跳槽」，以及108年度已有119位保險業務員因劉崇伯與被告陳淑婉之唆使而自被告公司跳槽至金強保經，衍生保戶保單解約、減額繳清之情事云云，卻未提出其他事證，顯係違法解僱原告陳淑婉後臨訟杜撰之詞，為此，訴請確認原告陳淑婉與被告間僱傭關係存在等語。爰聲明求為判令：確認原告陳淑婉與被告間僱傭關係存在。

二、原告孫榮蓮部分：

(一)先位聲明：原告孫榮蓮自87年6月間起受僱於被告，擔任業務員，87年12月間升任主管，嗣於107年4月1日申請調降職務為業務員，於被告高雄分公司所屬17800通訊處（地址在屏東市○○路○○○號4樓）擔任業務員，被告並就保險業務之招攬事宜另與原告簽訂承攬契約（下稱系爭B契約）。原告孫榮蓮任職期間始終遵守被告規定，並無違反規定。詎被告突於108年5月2日發文以系爭B契約第5條第2項之單方任意終止為由通知原告孫榮蓮自108年5月21日起終止與原告孫榮蓮間之系爭B契約。惟被告與原告孫榮蓮間之法律關係為僱傭關係，應適用勞基法之規定，被告為規避勞基法之適用，而以雇主之強勢地位，巧立名目，片面擬定定型化之承攬契約交由經濟上弱勢之受僱人即原告孫榮蓮簽名，系爭B契約顯係強將實質上之僱傭關係以承攬關係形式化，然實質上，原告孫榮蓮為被告從事保險業務之招攬，仍受被告之監督、管理、考核、懲戒，原告孫榮蓮對保險業務之招攬並無承攬人

獨立執行業務之地位，系爭B契約雖名為承攬，實質內容為僱傭，是原告孫榮蓮與被告間簽立之系爭B契約係屬僱傭契約之性質，原告孫榮蓮具有人格、經濟、組織上之從屬性，被告任意對原告孫榮蓮終止系爭B契約，其效果已使原告無法再招攬保險業務，形同解僱而使原告孫榮蓮喪失工作權、生存權，且系爭B契約第5條第2項關於被告得單方面任意終止契約之規定，顯違反勞基法第11條、第12條之強制規定，依民法第71條規定應屬無效，被告依系爭B契約第5條第2項約定，對原告孫榮蓮所為任意終止契約之意思表示，侵害原告孫榮蓮之工作權甚巨，顯屬不合法而不生效力，兩造間之勞動契約及僱傭關係仍存在，原告孫榮蓮自有受確認判決之確認利益。再者，因金強保經有裝潢需求，經原告孫榮蓮介紹認識多年的保戶兼友人即證人王麗惠至金強保經承包室內設計工程，完工後，證人王麗惠受金強保經邀請參與春酒活動，惟因不善交際且身體不適而不克前往，遂請原告孫榮蓮代其前往致意，原告孫榮蓮於金強春酒當日前往致意，不久後便離開，並未參與活動，因被告質疑原告孫榮蓮違反業務員違規懲處辦法第30款第8目規定:「有事實證明參與其他同業運作」，原告孫榮蓮遂於調查照會單詳細說明上情，並請王麗惠提供其簽署之承攬契約書、收受報酬之支票影本，以證明其承包室內設計乙事與孫榮蓮無涉，被告對此說明與證據卻不予回應，僅憑1張原告孫榮蓮站在尾牙活動會場外側接待處之照片，逕認定原告孫榮蓮「參加壽險同業舉辦之教育訓練課程、頒獎或獎勵旅遊等活動」，實屬草率而未盡查證之責，且顯與事實不符，另縱認原告孫榮蓮到尾牙會場代替友人向金強保經致意即屬參與壽險同業之活動，此情對被告營運毫無影響，顯未達違反工作規則而情節重大之程度；且業務員違規懲處辦法第30款第8目所訂之懲處範圍為「違紀1點～違紀6點」，顯見被告恣意終止與原告孫榮蓮之契約，自屬違反勞基法第12條之規定及解僱最後手段性原則，為此，訴請確認原告孫榮蓮與被告間僱傭關係存在等語。

(二)備位聲明：倘若鈞院認定系爭B契約之性質為承攬契約，而被告答辯稱：原告孫榮蓮參加同業金強保經尾牙活動卻未事前向被告公司告知，此舉顯已違反業務同仁工作職場紀律管理辦法，則被告依兩造間系爭B契約第5條第2項規定於通知送達後15日終止系爭B契約，然原告孫榮蓮已就其並無參加金強保經尾牙活動，並無違反上開業務同仁工作職場紀律管理辦法，被告終止系爭B契約顯無理由，是原告孫榮蓮與被告間承攬關係仍存在，為此，追加備位聲明訴請確認原告孫榮蓮與被告間承攬關係存在等語。

(三)爰聲明求為判令：1.先位聲明：確認原告孫榮蓮與被告間僱傭關係存在。2.備位聲明：確認原告孫榮蓮與被告間承攬關係存在。

貳、被告則以：

一、被告為利保險招攬，與所有業務員均為承攬關係，約定由業務員承攬被告之人身保險契約商品之招攬事宜，倘業務員因招攬業績達到一定標準經評估可擔任業務主管而為被告發展業務組織者，雙方間除原存在之承攬關係外，就其業務主管乙職則另行成立部分工時制之僱傭關係，工作內容為招募、訓練及輔導所屬各級保險業務人員，督促所轄業務人員達成各項考核標準，並參與被告所舉辦之業務會議等，則原告2人與被告簽訂「承攬契約書」（即系爭A、B契約）性質上均為承攬契約關係，後被告雖再與原告陳淑婉簽訂「業務主管聘僱契約書」（即系爭聘僱契約），然該二契約內容不同、目的不同，各自獨立存在，而保險業務員與保險公司間之勞務關係為何，應分別判斷，經互相勾稽原告陳淑婉所簽署之系爭A契約及系爭聘僱契約之約定內容，二契約對於原告陳淑婉提供勞務之時間、方式、地點、報酬領取方式均有不同，是依司法院大法官解釋釋字第740號解釋等實務見解，原告陳淑婉與被告間自非不得成立聯立關係之承攬及僱傭契約，且權利義務分別依該二契約約定內容履行，綜此，原告陳淑婉與被告間之契約乃承攬與僱傭結合而各自獨立之聯立契

約。再依司法院大法官解釋釋字第740號解釋文及理由書之意旨可知，保險業務員與保險公司間所成立之勞務契約並非即為勞基法所稱之勞動契約，仍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第2條第6款所稱勞動契約。本件原告陳淑婉、原告孫榮蓮擔任被告之保險業務員而為被告招攬壽險商品部分不具有人格、經濟、組織上之從屬性，系爭A、B契約之性質上應屬承攬契約關係無疑。

(一)原告陳淑婉部分：原告陳淑婉於89年8月4日新任業務員，與被告簽署招攬行銷契約書，於90年2月19日受聘為業務主任，與被告簽署業務主任聘僱契約書，又於100年1月1日，被告進行全面換約，前揭招攬行銷契約書及業務主任聘僱契約書之效力分別由系爭A契約暨契約書附件及系爭聘僱契約所取代，原告陳淑婉於自89年間迄至108年6月終止合約時，已在被告擔任保險業務員19年，並擔任業務經理職務長達10餘年，除保單招攬業務外，負責招募、訓練、輔導及管理各級保險業務員，對於保險業有關保險業務員之監督、管理及增員方式、慣例等情形，可謂瞭若指掌，且原告陳淑婉對其所轄各級保險業務員而言，更有依賴與信任關係，然原告陳淑婉明知其身為被告所聘僱業務經理，擔任上揭職務、管理各級保險業務員，竟惡意誘使業務同仁脫離公司，其與配偶劉崇伯同進同出劉崇伯所經營之同業即金強保經，參與同業運作，違反兩造勞動契約之情節重大，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，其違規情節實屬重大，已達雇主得為懲戒性解僱之程度，符合勞基法第12條第4項之規定，則原告陳淑婉主張被告終止兩造間系爭聘僱契約為不合法，自難憑採。又原告陳淑婉與被告間簽立之系爭A契約，性質上屬承攬契約，而原告陳淑婉上開行為，既已違反系爭A契約所約定之業務員違規懲處辦法，則被告以

原告陳淑婉有業務員違規懲處辦法附表二懲處標準表第30款第3目規定：「以任何方式誘使業務人員脫離原單位或公司」、第8目規定：「有事實證明參與其他同業運作者」之行為，依業務員違規懲處辦法第6條第1項第2款規定予違紀6點之處分，並依同辦法第7條第1項第2款違紀6點即終止合約關係，暨系爭A契約第5條第1項第1款等規定，對原告陳淑婉終止系爭A契約，另依系爭聘僱契約第6條第1項第4款、同條第3項：「乙方（即原告陳淑婉）違反本契約或甲方（即被告）相關規範，情節重大者，甲方得不經預告逕行終止本契約。」、「乙方與甲方所簽訂之業務員承攬契約書終止時，本合約亦同時終止。」之約定，對原告陳淑婉終止系爭聘僱契約，自無不當，而屬合法終止無疑。

(二)原告孫榮蓮部分：原告孫榮蓮於87年12月7日新任業務員，與被告簽署招攬行銷契約書，於88年1月29日受聘為業務主任，與被告公司簽署業務主任聘僱契約書，嗣於107年5月8日無意擔任業務主任，遂終止業務主任聘僱契約書，惟就保險業務員之承攬法律關係並無終止，又於100年1月1日，被告進行全面換約，前揭招攬行銷契約書之效力由系爭B契約暨契約書附件所取代，原告孫榮蓮與被告間之系爭B契約為民法規定之承攬契約，並非僱傭契約，因此被告是否合法終止契約，則須依系爭B契約之約定，查原告孫榮蓮明知參加產壽險同業舉辦活動應事先向被告公司核備，然其參加同業即金強保經春酒活動卻未事前向被告告知，事後亦心存僥倖未告知被告，直至被告向原告孫榮蓮本人調查確認後，原告孫榮蓮始予坦承，原告孫榮蓮此舉顯已違反業務同仁工作職場紀律管理辦法，則被告依兩造間系爭B契約第5條第2項規定於通知送達後15日終止系爭B契約，自為合法終止。

二、綜上，原告陳淑婉、原告孫榮蓮之訴，均無理由，應予駁回等語置辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

參、本院之判斷：

一、原告陳淑婉與被告間成立僱傭與承攬之聯立契約，原告孫榮蓮與被告間成立承攬契約，理由如下：

(一)按保險業於86年經行政院勞工委員會公告自87年4月1日起為適用勞基法之行業。其後，關於業務員為其所屬公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，是否應解釋為勞基法所稱之勞動契約，保險業務員是否應適用勞基法及勞工退休金條例之規定，衍生爭議。司法院大法官釋字第740號解釋即因民事法院與行政法院就此見解歧異，認符合司法院大法官審理案件法第7條第1項第2款統一解釋之要件而作成解釋，而其解釋文：「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，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」，解釋理由書則指出：「…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，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約。」、「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系爭規定一所稱勞動契約，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）以為斷。…」等語。又僱傭契約與承攬契約同屬於供給勞務之契約，僱佣契約係指當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約（見民法第48

2條），則供給勞務本身即為主給付義務，並為其類型特徵；承攬契約係指當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約（見民法第490條），則以發生結果即工作之完成為契約內容及類型特徵。契約類型之歸類，原則上以主給付義務決定契約類型，判斷是否為勞動契約應斟酌前開各因素，若各該勞務供給契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。

(二)原告陳淑婉部分：

本件原告陳淑婉與被告於100年1月1日同時簽訂系爭聘僱契約書及系爭A契約。而依系爭聘僱契約第1條就契約類型及性質約定：「(一)本契約為僱傭契約，雙方不適用其他勞務契約之相關法令。(二)雙方同意因工作特性及需要，本契約為『部分工時制』。」、第2條就勞務內容及乙方之資格要求約定：「(一)乙方（即原告陳淑婉）同意接受聘僱，為甲方（即被告）招募、訓練及輔導其所屬各級保險業務人員，督促所轄各級業務人員達成各項考核標準，並參與甲方所舉辦之業務會議。乙方應配合甲方完成各項業務檢查及甲方所指定之工作或授權範圍內之各項相關業務，並接受甲方之指示、管理及監督。(二)乙方須持續具有業務員資格，而為乙方明示於甲方之特種技能及服勞務資格。」、第3條就出勤及考核約定：「(一)出勤：見甲方制定之「出勤」相關規範。1.以週一至週五，每工作日50分鐘計。採簽到方式，乙方應依規定時間準時出席並參加早會及相關之業務活動。2.乙方除配合甲方活動外，毋需加班。(二)考核：乙方自聘任生效日起，應定期接受甲方之考核。考核標準見甲方制定之相關規範。」（見本院審重勞訴卷第33頁）；而系爭A契約第1條約定：「(一)本契約為承攬契約，雙方不適用其他勞務契約之相關法令。(二)乙方（即原告陳淑婉）明瞭第3條約定之報酬，並非勞動基準法所規定之工資。」，第3條約定：「(一)乙方交付保戶簽妥之要保書及首期保險費予甲方，經甲方同意承保且契約效力確定後，乙方始得依甲方公告之『保

險承攬報酬』、『年終業績獎金』領取報酬。(二)甲方得視經營狀況需要修改報酬之計算及給付方式，乙方同意依修改內容領取報酬。」等文字（見本院審重勞訴卷第31頁），可見兩造間僅就原告陳淑婉於每週一至週五每日上午出席並參加早會及相關之業務活動之50分鐘，約定原告陳淑婉不能自行支配該工作時間，對於雇主即被告於工作上之指揮監督有服從之義務，具備從屬性，而為勞基法規定之勞動契約；至原告陳淑婉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，則應認原告陳淑婉就招攬保險部分，對被告所負義務係為公司招攬保險，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，被告對於原告陳淑婉前開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，準此，原告陳淑婉與被告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每日50分鐘之部分工時制。

(三)原告孫榮蓮部分：

原告孫榮蓮主張被告依保險業務員管理規則第18條第1項訂定業務員違規懲處辦法，並訂有懲處標準表，依該懲處標準表所定各種行為態樣已超出保險業務員管理規則所定應予處分之範圍，顯見被告訂定業務員違規懲處辦法並非全為達成金融監理、維護保戶權益等公法上目的，亦藉此對保險業務員為管理、監督以維護被告公司內部秩序，此由被告另訂有業務同仁工作職場紀律管理辦法以規範保險業務員之服務識別使用、職場秩序、職場外活動、私人金錢活動、申訴方式等事宜，益證被告對原告孫榮蓮有強大之管控及懲處權力，兩造間顯有人格上之從屬性，又依系爭B契約第3條第1項約定，原告孫榮蓮應將保戶之要保書及首期保險費交付予被告，經被告同意承保後，方得依被告公告之「保險承攬報酬」

、「年終業績獎金」領取報酬；同條第2項復以定型化條款事先約定原告孫榮蓮同意報酬之計算及給付方式均得由被告視經營狀況需要逕予調整，此與一般由承攬人及定作人立於對等地位自由協議約定報酬之承攬關係不同，原告孫榮蓮招攬保險所得之經濟上利益均歸屬被告，再由被告依其所定之標準分配報酬，且得透過上開約款任意控制原告孫榮蓮得領取報酬之多寡，將經營風險轉嫁原告孫榮蓮承擔，再被告訂定業務員定期考核作業辦法規定，原告孫榮蓮若於每3個月1次的考核期間內未達業績門檻，即喪失招攬保險之資格、與被告之勞務契約關係消滅，且就先前招攬保險成果亦無從繼續領取報酬（業務津貼及年終業績獎金等保單權益悉歸直屬主管），且於原告孫榮蓮成功招攬保險之情形，原告孫榮蓮本可依保單獲取之津貼與獎金等權益亦由被告攫取，使原告孫榮蓮無法完整享有自其勞動成果應得之權益，此與承攬契約之承攬人分部交付工作時得就各該部分領取報酬之情形大相逕庭，由原告孫榮蓮需定期接受考核，益見其對被告有人格上從屬性，更因被告藉考核結果控制原告孫榮蓮領取報酬之權利，原告孫榮蓮對被告亦有經濟上從屬性，再被告設有公積金制度（於108年8月31日終止），此制度亦可證原告孫榮蓮領取之報酬往往由被告片面調整、管控，顯與承攬報酬之性質不同等語，此為被告所否認。經查，原告孫榮蓮與被告於100年1月1日簽訂系爭B契約，查系爭B契約第1條約定：「(一)本契約為承攬契約，雙方不適用其他勞務契約之相關法令。(二)乙方（即原告孫榮蓮）明瞭第3條約定之報酬，並非勞動基準法所規定之工資。」等文字（見本院審重勞訴卷第37頁），關於人格上從屬性一節，被告並未對原告孫榮蓮要求固定之招攬保險時間、地點、對象，亦未對原告孫榮蓮招攬保險之出勤予以考核，且未限制原告孫榮蓮執行招攬保險業務之方式及內容，則原告孫榮蓮可自行安排招攬保險之時間，自主決定何時提供勞務以招攬保險、何時休息，且縱有未出勤招攬保險之情況，亦毋庸向被告請假，或因而受

到任何懲戒，則原告孫榮蓮於人格上從屬及被告指揮監督權限，實甚為薄弱，是被告既就原告孫榮蓮招攬保險之時間、地點、內容或方式不具有指揮、監督之權限，參以招攬保險為原告孫榮蓮與被告間契約義務之主給付義務之整體判斷，故尚難認原告孫榮蓮與被告間具有人格從屬性，至原告孫榮蓮所指懲處、考核及紀律管理云云，仍未逸脫主管機關制訂之保險業務員管理規則所規範之範疇，則難謂原告孫榮蓮在被告企業組織內，有服從被告權威，並有接受懲戒或制裁之義務，另原告孫榮蓮為被告招攬保險前需辦理登錄，領得登錄證，此為保險業務員管理規則第3條第1項規定定有明文，原告孫榮蓮以其於考核期間內未達業績門檻，喪失招攬保險之資格云云，應有誤解。又關於經濟上從屬性一節，原告孫榮蓮為被告招攬保險之佣酬計算給付方式，依系爭B契約第3條第1項約定可知，原告孫榮蓮招攬保單並無底薪或其他固定之薪資，須經被告同意承保且契約效力確定後，原告孫榮蓮始得依被告公告之保險承攬報酬、年終業績獎金領取報酬，足見原告孫榮蓮與被告成立以一定工作之結果而給付報酬之承攬契約，非以勞務提供為核心之勞動契約，原告孫榮蓮為被告招攬保險既係以招攬保險之業績成果認定、按件計酬，並以其所招攬之實收保險費為基礎計算其報酬數額，原告孫榮蓮當得自主決定其工作之程度與獲取報酬之多寡，則原告孫榮蓮係單純為自己之營業而勞動，與受僱勞工僅得被動性接受固定報酬，無法以指揮性、計劃性或創作性方法對自己從事之工作加以影響，顯有不同，再若原告孫榮蓮未成功招攬保險，被告亦毋須就原告孫榮蓮所付出之招攬保險勞務提供任何報酬，另縱使原告孫榮蓮已提供招攬保險之勞務，惟於保戶未繳保費、所招攬之保險契約無效、不成立或解除、撤銷保險契約退費等其他類似情形，原告孫榮蓮尚應就原已領得之保險招攬報酬返還予被告，則原告孫榮蓮為被告招攬保險之勞務提供，實重在工作之完成，而非勞務本身，實與勞基法所定工資乃係勞務之對價，顯屬有間，至原告孫榮

蓮依保單獲取之津貼與獎金及公積金等權益，並非原告孫榮蓮與被告間系爭B契約之主給付義務，從而，尚難認原告孫榮蓮與被告間具有經濟上之從屬性。再就組織上之從屬性而言，原告孫榮蓮雖87年12月間升任主管，惟其已於107年4月1日申請調降職務為業務員，而於被告高雄分公司所屬17800通訊處擔任業務員，則原告孫榮蓮已無為被告招募、訓練及輔導其所屬各級保險業務人員，督促所轄各級業務人員達成各項考核標準等義務，則難認原告孫榮蓮於被告有何組織上從屬性。綜上，原告孫榮蓮與被告間系爭B契約之勞務給付關係之性質，應為承攬之法律關係，而與一般之僱傭或勞動契約關係迥異，自無勞基法之適用。

二、被告是否合法終止其與原告陳淑婉間之僱傭契約及承攬契約？

(一)按勞工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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。觀之勞基法第12條第1項第4款規定之立法目的，係以勞工之不當行為致雇主身體、人格、財產與事業單位團體秩序維護之利益受有損害，為保障雇主之利益，而賦予雇主不經預告終止契約之權利，故所稱情節重大，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規在程度上核屬相當者，始足稱之。又依原告陳淑婉與被告簽立之系爭聘僱契約第6條第1項第4款約定：「乙方（即原告陳淑婉）有下列情形之一者，甲方得不經預告逕行終止本契約：…4.違反本契約或甲方（即被告）相關規範，情節重大者。」，同條第3項約定：「乙方（即原告陳淑婉）與甲方（即被告）所簽訂之業務員承攬契約書終止時，本合約亦同時終止。」（見本院審重勞訴卷第34頁）；另系爭A契約第5條第1項第1款約定：「違

反『保險業務員管理規則』或甲方『業務員違規懲處辦法』之規定，甲方（即被告）得不經預告逕行終止契約。」（見本院審重勞訴卷第31頁）；而業務員違規懲處辦法第6條第1項第2款則規定：「業務員違規行為核屬保險業務員管理規則第19條第1項規定以外情事時，本公司應按其情節輕重或影響程度範圍等，予業務員申誡1次以上違紀6點以下處分；前段業務員違規行為態樣及懲處範圍，如附表二《懲處標準表》（保險業務員管理規則第19條第1項以外之態樣）」，同條第2項第2款規定：「業務員2年內受違規懲處處分點（次）數累計逾6點（含）或受撤銷登錄或有其他重大事由時，本公司得依與業務員簽訂之契約書約定終止契約書。」等語（見本院卷一第60至61頁、第69至70頁）。經查，原告陳淑婉於任職期間有業務員違規懲處辦法之附表二懲處標準表第30款第3目規定：「以任何方式誘使業務人員脫離原單位或公司」、第8目規定：「有事實證明參與其他同業運作者」之違約情事乙節，經被告提出訴外人陳建廷出具之書面就被告所詢：「茲據通報⑴台端曾經報備核准後，前往金強經紀人參加活動，請問其時間、地點是何時？參與活動之內容為何？請台端詳述其過程？⑵邀請台端參加之對象為何人？現場情況為何？請詳述之。⑶針對此案是否有需補充之處？」等問題，回答稱：「⑴①108.3.6.②參加內容為一般見面聊制度、趨勢與現況差異。⑵邀約增員我的為劉崇伯前經理，與我深聊的為前副總林寬敏，而劉崇伯全程皆在場補充金強保經及跳槽的方法及佈局。現場還有看到劉崇伯的太太陳淑婉經理在辦公室出現，有碰到面稍微打招呼，當下淑婉經理有與我說明三商與金強差異？保險和保經的差異及趨勢？當下有和我談及我的組織過去金強能領的差多少。」等語，，及證人黃維中即被告之業務總監在被告公司調查原告陳淑婉參與金強保經運作乙事時，加註意見稱：「①Ans：該員（指陳淑婉）先生劉崇伯於保經公司擔任副董事長一職，多次約談增員三商同事及我們內部的同事，讓三商夥伴們不勝

其擾，請公司詳查處置。②Ans：其母親已理賠多次，每天評三商會倒，但該員（指陳淑婉）與其配偶劉崇伯確實於文信路金強保經工作，每天同進同出！請詳查！！」，此有被告公司南區秘書科業務調查/懲處照會單2紙（見本院卷一第85頁、第319頁）在卷可稽，且證人黃維中於本院審理時經具結後證稱：「（問〈提示被證6，本院卷一第85頁〉你有看過這張陳建廷出具的書面嗎？）答：我有看過。」、「（問：你是在那種情況下看過這張陳建廷出具的書面？）答：我們公司拿給我看的。」、「（問：公司何人於何時以何方式拿給你看？）答：我在公司帶領17290通訊處，被告公司在高雄分公司有一個業務服務科，該部門有主管、經理，該部門負責管理我們所有業務單位的同仁，業務同仁的升遷、考核、獎懲、處分都要經過該部門管理及考核，我們有什麼事情都會向該部門的經理田安雄反應，是田安雄拿給我看的。」、「（問：可否說明田安雄將被證6陳建廷所出具的書面給你看是要討論或處理什麼事？）答：我的17290通訊處發生被保經增員的事件，我要向我的業務服務科主管反應，他拿這張書面給我看說有人向他反應，說他也被增員到保經。」、…「（問：有無去了解、調查為何你管理的通訊處會遭到金強保經增員？）答：我是透過不同的同仁跟我反應，他們離開時沒有跟我講，整個桌面淨空，所有個人物品全部搬離開，搬離開之後才遞出辭呈，我沒辦法調查，但有不同的同仁反應給我，說他們到金強保險經紀人公司，金強是永明經紀人改名的，反應的同仁向我表示他們也受到金強保經增員的狀況，所以他們也不厭其煩的向我反應，許多不同人都有向我反應。」、「（問：人員流失到金強保經的事情，為何被告公司會認為與原告陳淑婉有關係？）答：因為陳淑婉的先生劉崇伯是在金強擔任主管，會透過劉崇伯傳LINE、臉書或打電話等聯絡我們同仁，會邀約出去喝咖啡、聊天，我們這個行業就是做兩件事情，就是銷售保單及徵員，他們重點是增員我們三商美邦的業務同仁，而不是要賣保經的保

單給我們。」、…「（問：在你於被證14業務調查/懲處照會單上面加註你剛所唸的意見之後，你知道公司業務服務科如何處理原告陳淑婉？）答：權責不在我，我只是反應我所看到的事項給主管單位。」、「（問：你是什麼時候知道被告公司與原告陳淑婉終止契約？）答：我收到公文，因為有懲處、獎勵公文，公司都會給我。」、「（問：請證人敘述你剛所提及你所指導、管理之通訊處人員嚴重流失的狀況？）答：本來有兩個通訊處，17290是原來的通訊處，另分出16510通訊處，這兩個通訊處的辦公室是在一起，兩個通訊處原來是將近200位，到目前為止，截止上個月的報表剩下70位，銳減大約六成，他們跳槽到金強，另一半還留在我們辦公室，造成單位士氣非常不好，人員就慢慢的被挖角，後來證實很多人跑到金強保險經紀人，這部分跟業績畫上等號，我們人等於士氣等於績效，我的績效也腰斬剩下百分之50左右，所以影響非常大。」等語（見本院卷二第136至139頁），核與證人田安雄即被告之高雄區秘書科主管於本院審理時經具結後之證詞大致相符（見本院卷一第325至331頁），審酌證人黃維中、田安雄雖受僱於被告，惟其等之證詞業已具結，亦與原告陳淑婉並無仇恨嫌隙或或金錢糾紛，應無甘冒偽證罪責而虛構上開情節故為不利原告陳淑婉證詞之動機及必要，再稽之原告陳淑婉原本隸屬於16510通訊處之組織原有16組55人，該通訊處有高達25人轉至金強保經登錄，且迄至被告終止原告陳淑婉契約關係前，該通訊處僅存4組19人，並合併變更為17290通訊處，此有16510通訊處組織圖、17290通訊處組織圖、中華民國人壽保險商業同業工會壽惠貴字第1090201148號函、16510通訊處組織圖人力於離職後至金強公司任職表格等件（見本院卷一第363至367頁、第439頁）在卷可考，參以原告陳淑婉之配偶劉崇伯轉至金強保經擔任董事，並任職總經理職務，原告陳淑婉之子劉明竹亦轉至金強保經任職等情，是被告主張原告陳淑婉參與金強保經之運作、協同或配合其配偶劉崇伯誘使業務人員脫離被

告，應堪採信。

(二)至原告陳淑婉雖否認陳建廷出具之南區秘書科業務調查/懲處照會單之形式上真正，並以陳建廷未到庭為證人而質疑其於照會單之記載云云，然審酌陳建廷出具之前開照會單係以手寫方式書寫，字跡清晰、無塗改，證人黃維中於被告終止與原告陳淑婉間之契約關係之前，已見過陳建廷出具前述南區秘書科業務調查/懲處照會單，證人黃維中亦非被告公司業務服務科之權責人員，則堪信陳建廷於前開手寫照會單所述情節非虛，可信性甚高，原告陳淑婉前述質疑，尚難採認；另證人劉崇伯於本院審理時之證詞固有利於原告陳淑婉，然考量證人劉崇伯為原告陳淑婉之配偶，其證詞之證明力顯然較低，是尚難採為有利於原告陳淑婉之認定；又原告陳淑婉以證人黃維中當庭圈選曾經收到證人劉崇伯訊息的員工名單中，尚有多名業務員仍任職於被告，被告卻未能提出其中任何一人之訊息紀錄為憑，且原告陳淑婉本無須為證人劉崇伯之個人行為負責云云，然原告陳淑婉身為業務經理，本於契約之忠實義務，當應就人力流失情形詳加瞭解、詢問原委，以探討原因試圖挽留業務人才，抑或向主管反應或商討因應對策等積極尋求解決方案等作為，惟原告陳淑婉均未為之，實難謂非因其配偶即劉崇伯在金強保經擔任董事並任職總經理、其子亦在金強保經任職之故，是原告陳淑婉當為自己應為而不為之不作為行為負責，從而，原告陳淑婉前述辯詞，均難據為有利於原告陳淑婉之認定。再原告陳淑婉主張其在被告所做的最近1次審核中，原告陳淑婉之出席率有82%、其招攬之保單亦有高達97.3%之繼續率，且其縱有違約，其違約情節並非重大，被告之解雇違反最後手段性原則云云，惟證人田安雄則於本院審理時具結後證稱：「（問：業務員的流失對公司而言是很嚴重的事情嗎？）答：在保險業的發展當中業務員的行銷代表公司的業績，我們致力於業務員的發展、成長，代表公司業績整體的發展，所以當業務員開始流失，代表背後的人際網路、業績隨之散去，所以三商美

邦一直致力在業務員人力的發展上，確實在107年以前三商美邦在業務人力發展得不錯，但在這2、3年同業的挖角動作頻繁後，造成業務員的離開，影響公司整體的業績及獲利狀況。」、「（問：一般通訊處的業務主管面對業務員大量流失的情形，正常會有什麼作為？）答：業務主管的任務包含訓練、輔導、發展組織、業績，如果旗下有業務同仁流失，正常會極力的挽留，分析優缺點，提供正面的回應，希望我們的同仁可以選擇留下來，代表在三商的認同及該有的忠實的呈現，在這個案子當中，我們的觀察是，整個單位包含陳淑婉底下或整個營業處、通訊處單位的人員，在一年當中流失超過半數以上的同仁，這些高階主管們不僅沒有其他慰勞，提出解決方法，主動通報，想辦法留下，他們卻讓這樣的情形發生，確實整個單位流失速度比正常的通訊處發展過程中，衰退的速度極不正常的，所以不是正常的運作情況下會發生的現象，這在主管應履行的義務而不履行的現象。」等語（見本院卷一第329至330頁），參以證人黃維中於本院審理時證稱：「…他們跳槽到金強，另一半還留在我們辦公室，造成單位士氣非常不好，人員就慢慢的被挖角，後來證實很多人跑到金強保險經紀人，這部分跟業績畫上等號，我們人等於士氣等於績效，我的績效也腰斬剩下百分之50左右，所以影響非常大。」等語（見本院卷二第139頁），而原告陳淑婉當為自己應為而不為之不作為行為負責，已如前述，是原告陳淑婉參與金強保經之運作、協同或配合其配偶劉崇伯誘使業務人員脫離被告等行為，確已影響其所屬通訊處業務人員工作氛圍，造成人力相繼流失，進而導致業績下滑，違約情節自屬重大，故原告陳淑婉上開主張，無足可採。

(三)從而，被告以原告陳淑婉有業務員違規懲處辦法附表二懲處標準表第30款第3目規定：「以任何方式誘使業務人員脫離原單位或公司」、第8目規定：「有事實證明參與其他同業運作者」之行為，依業務員違規懲處辦法第6條第1項第2款規定予違紀6點之處分，並依同辦法第7條第1項第2款違紀6

點即終止合約關係，暨系爭A契約第5條第1項第1款等規定，對原告陳淑婉終止系爭A契約，另依系爭聘僱契約第6條第1項第4款、同條第3項：「乙方（即原告陳淑婉）違反本契約或甲方（即被告）相關規範，情節重大者，甲方得不經預告逕行終止本契約。」、「乙方與甲方所簽訂之業務員承攬契約書終止時，本合約亦同時終止。」之約定，終止系爭聘僱契約，應認有據，其終止勞動契約亦合於勞基法第12條第1項第4款：「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之規定。原告陳淑婉已於108年6月5日收受被告於108年6月6日起終止所有契約關係之意思表示通知，有被告108年6月4日以（108）三業（五）字第00133號函文、原告陳淑婉回覆該函文之存證信函（見本院審重勞訴卷第23至27頁）存卷可證，是原告陳淑婉與被告間之系爭聘僱契約、系爭A契約，均於108年6月6日業經被告終止，係屬合法。

(四)綜上，原告陳淑婉與被告間成立僱傭與承攬之聯立契約，且於108年6月6日經被告合法終止，原告陳淑婉自無從依僱傭契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，從而，原告陳淑婉請求確認其與被告間僱傭關係存在，並無依據。

三、被告是否合法終止其與原告孫榮蓮之契約？

(一)原告孫榮蓮先位聲明部分：

原告孫榮蓮與被告間成立承攬契約，業經本院認定，理由詳如前述，則原告孫榮蓮以其與被告間之系爭B契約為僱傭契約，而適用勞基法之規定云云，無可採認，是原告孫榮蓮依僱傭契約，請求確認其與被告間之僱傭關係存在，為無依據。

(二)原告孫榮蓮備位聲明部分：

原告孫榮蓮與被告間之系爭B契約既屬民法規定之承攬契約，自無勞基法之適用，先予敘明，又按承攬契約之定作人得隨時終止契約，此為民法第511條本文明定，又依系爭B契約第5條第2項約定單方任意終止：「任一方當事人為終止契約之書面意思表示到達對方，自到達之日起算15日後，本契約

效力終止。」，而被告以108年5月2日（108）三預字第00004號函，依系爭B契約第5條第2項單方任意終止之約定，終止與原告孫榮蓮之承攬關係之通知，業經原告孫榮蓮於108年5月8日收受，此有被告公司通知1紙、屏東縣政府勞資爭議調解紀錄（見本院重勞訴卷第39至42頁）存卷可證，則原告孫榮蓮與被告間之承攬關係，已於108年5月23日合法終止。至原告孫榮蓮陳稱其介紹認識多年的保戶兼友人即證人王麗惠至金強保經承包室內設計工程，完工後，證人王麗惠受金強保經邀請參與春酒活動，惟因不善交際且身體不適而不克前往，遂請原告孫榮蓮代其前往致意，原告孫榮蓮於金強春酒當日前往致意，不久後便離開，並未參與活動等情，固為被告所質疑其真實性，然被告係依系爭B契約第5條第2項單方任意終止之約定，終止與原告孫榮蓮之承攬契約，已如前述，則原告孫榮蓮前述主張縱屬真實，亦無礙於承攬契約之終止效力。綜上，原告孫榮蓮依承攬契約，請求確認其與被告間之承攬關係存在，亦無依據。

(三)另原告孫榮蓮雖於本院審理時陳稱：其係被迫簽訂系爭B契約，系爭B契約並非合意契約云云（見本院卷一第139頁），惟原告孫榮蓮起訴請求確認其與被告間之僱傭關係存在（先位聲明）、承攬關係存在（備位聲明），則原告孫榮蓮顯然係主張其與被告間有契約關係存在，又原告孫榮蓮並未舉證證明其有何遭強暴、脅迫之情，是原告孫榮蓮前開主張，並無可採，附此敘明。

肆、綜上所述，原告陳淑婉與被告間成立僱傭與承攬之聯立契約，且於108年6月6日業經被告合法終止，從而，原告陳淑婉請求確認其與被告間僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。原告孫榮蓮與被告間之契約關係既屬承攬契約，且於108年5月23日業經被告合法終止，從而，原告孫榮蓮依僱傭契約，以先位聲明請求確認其與被告間僱傭關係存在；以備位聲明，請求確認其與被告間承攬關係存在，均無理由，應予駁回。

伍、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法與所舉證據，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論駁，附此敘明。

陸、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　9　　日

勞動法庭法　官　　黃顗雯

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　　109　　年　　9　　月　　9　　日

書記官　　江俐陵