臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第157號

原　　告　王正坤
被　　告　台灣人壽保險股份有限公司
法定代理人　黃思國
訴訟代理人　劉志鵬律師
　　劉素吟律師

上列當事人間給付退休金事件，本院於民國110年7月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國83年7月1日起，擔任被告公司之保險業務員（即展業人員），自94年4月起，擔任高盛通訊處處經理，100年1月1日起，兩造合意簽訂「台灣人壽承攬契約書」、「台灣人壽聘僱契約書」，原告於110年1月1日起終止聘僱契約，承攬職級調整為展業專員，被告既與原告簽署委任合約，原應按合約內容行事，卻又於展業制度第13章敘明各級委任展業人員各項福利，第14章各職級展業人員執行職務準則，要求各職級人員接受監督每天出勤參予通訊處早會，接受定期或不定期之會議、教育訓練及業務活動，否則將依展業人員管理辦法予以適當懲處，以「委任契約」行「僱傭契約」之實，原告從83年7月1日至99年12月31日共31.5個月舊制年資，原告於109年9月14日提請自109年10月1日起屆齡退休，該段期間年資以109年4月至同年9月平均薪資計算，退休金為新臺幣（下同）1,856,515元，然被告卻以原告簽署委任合約為由，拒絕給付，但兩造間為僱傭關係，不得僅以契約名稱或職稱形式判斷，為此，依勞動基準法（下稱勞基法）第55條、第2條第3項、第4項規定提起本訴（本院卷第650頁），並聲明：被告應給付原告1,856,515元。

二、被告則以：僱傭關係以具備從屬性為要件，依大法官釋字第

740號，保險業務員有無從屬性，應以主給付義務如何進行（即如何招攬保險、報酬如何計發）作為判斷依據，最高法院實務判決更肯認保險業務員與保險公司欠缺從屬關係，非屬僱傭關係，自無勞基法之適用；依兩造間之契約約定、履約內容，兩造間於99年12月31日前確非屬僱傭關係，且於法院已形成穩固見解，保險公司辦理保險業務員之教育訓練，係基於保險業務員管理規則之要求，尚難據以認定兩者間之勞務契約具有從屬性而為勞動契約，而通訊處辦公費之超過部分由原告負擔，有盈餘則作為其績效獎金，另外營運費用由通訊處負擔，除非業績非常好不然都要原告貼錢一節，證明原告與被告間欠缺經濟從屬性；被告公司之公積金提撥制度屬被告福利措施之一環，並於100年改制後將展業主管公積金結清並發給原告467,784元，展業人員公積金則於改制後持續累積，原告主張被告應就改制前之年資列入退休金計算，不僅於法無據，亦屬重複計算。被告公司與保險業務員間之契約，於100年1月1日以前為「委任關係」，其後為「僱傭暨承攬」雙合約關係，兩造間於100年1月1日以前既不存在僱傭關係，自無適用勞基法舊制退休之可能，亦無年資累計之問題，原告之訴並無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本件不爭執事項：

㈠原告於83年7月1日起，擔任被告公司之保險業務員（即展業人員），自94年4月起，擔任高盛通訊處處經理。

㈡100年1月1日起，兩造合意簽訂「台灣人壽承攬契約書」、「台灣人壽聘僱契約書」。

㈢原告從110 年1 月1 日起終止聘僱契約，承攬職級調整為展業專員。

四、本件爭點：

㈠83年7月1日至99年12月31日兩造間有無僱傭關係？

㈡原告請求計算83年7月1日至99年12月31日間年資退休金1,856,515元有無理由？

五、本院之判斷：

原告主張83年7月1日至99年12月31日（下稱系爭期間）與被告成立僱傭契約，共31.5個月舊制年資，被告應給付原告1,856,515元退休金等情，為被告否認，並以前詞置辯，是本件應審究者，當為㈠兩造間於系爭期間兩造間有無僱傭關係？㈡原告請求被告給付上開退休金，有無理由？茲分述如下：

㈠兩造間於系爭期間有無僱傭關係？

1.按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）。再按勞動契約，謂約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第6款定有明文。復參酌勞基法施行細則第7條第1款、第11款及第12款分別規定，勞動契約應約定工作場所及應從事之工作有關事項、應遵守之紀律有關事項、獎懲有關事項，可知勞工係在「從屬關係」下為雇主提供勞務，此一特徵亦為判斷勞務給付契約是否屬於勞動契約之決定性因素。至於從屬性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。「人格上之從屬」指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。「經濟上從屬性」指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依

據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。「組織上從屬性」所強調者乃勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。又因判斷是否為勞動契約應斟酌前開各因素，若各該勞動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。換言之，是否屬於勞動契約，應以當事人間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。

2.查兩造簽訂之委任契約內容與被證一委任合約書（下稱系爭合約）相同一節，為原告所不爭執（本院卷第651頁），依系爭合約，被告對於原告於何時、何地、向誰招攬保險、並無管理監督，原告可自由決定從事招攬保險業務之時間地點、規劃招攬保險之方式及進度、選擇招攬保險之對象、決定招攬之保單種類及推銷之保單組合，其工作地點未在被告指揮監督或其指定之處所，難認原告係繼續性提供勞務，對於被告有足以構成勞雇關係之人格上從屬性。

3.100年以前原告並無固定底薪一節，為原告所不爭執（本院卷第258頁），而依卷附展業制度內容，原告所得之報酬，係依據原告或其轄下業務員招攬之保險契約種類及金額，以保戶所繳保險費中按一定比例計算報酬，因此，業務員能否領取報酬，以保戶實際繳交保險費為前提，並以該保險收受之保險費為基礎計算其報酬。如保戶未繳交保險費或保單中斷、停效者，縱使業務員不斷提出服務保戶之勞務，仍無報酬可得領取。另原告所招攬之保單成立後，縱使原告未持續服務保戶，倘要保人不終止保單、並據以繳交保險費，原告亦得領取約定之報酬，是報酬之發給並非取決於原告有無提出勞務，此核與勞基法第2條第3款規定之工資係基於勞工勞務提出之本身所為之對價給付之性質不符，亦顯異於勞務之供給與工作成果常具一定比例之按件計酬勞僱關係，復與一

般勞務報酬係相應於工作時間之長短而給付之情形相異。準此，原告既係為自己之營業勞動之結果換取報酬，非係以其提供勞務之本身換取薪資，難認原告對於被告有何經濟從屬性。況，原告於本院110年3月25日準備程序期日稱：通訊處辦公費以業績作為辦公費支出，超過我自己負責，有盈餘作為我處經理的績效獎金，但三年前公司開始規範我。營運費用有業務人員業績獎勵、教育訓練之支出、修繕，都是通訊處要負擔的。除非單位業績非常好，不然都是不夠的，要自己貼錢，100年以前公司會給一定的比例，超過自己負責等語（本院卷第301頁），依原告所陳，原告亦須自行承擔通訊處之辦公及營運費用等相關費用，亦與經濟從屬性相違。

4.原告可自由決定從事招攬保險業務之時間地點、規劃招攬保險之方式及進度、選擇招攬保險之對象、決定招攬之保單種類及推銷之保單組合，已如前述，亦即原告無需與其他同事分工完成契約目的，倘原告自行停止招攬保險業務，亦不會造成被告或其他保險業務員在工作體系之停頓，是原告勞務之給付乃側重於為自己事業之經營，而非僅依附於被告為該公司貢獻勞力。從而，原告進行招攬保險時，亦與公司不具有組織上之從屬性。

5.至原告主張其須參加被告之教育訓練，並依被告指示出席早會，否則將依展業制度附件一展業人員管理辦法第5條差勤活動管理予以適當懲處，實為僱傭關係云云。然查保險事業屬高度管制之特許行業，從業人員須熟諳並遵守保險法規，因此主管機關訂立之保險代理人、經紀人、公證人管理規則暨保險業務員管理規則，無論系爭承攬契約有無約定，原均適用於相關之從業人員。而保險業務員管理規則係保險法第177條授權主管機關所訂定，其內容明定保險業務員資格之取得及登錄（第3條）、教育訓練（第12條、第13條）、業務員招攬行為獎懲辦法之訂定（第18條），且業務員經授權從事保險招攬之行為，視為該所屬公司授權範圍之行為，所屬公司對其登錄之業務員應嚴加管理並就其業務員招攬行為

所生之損害依法負連帶責任（第15條）等規範；基此，原告為招攬保險，依上揭法令本負有參加所屬被告公司辦理之教育訓練之義務，被告亦勢須對於保險業務員為相當之規制，以確保業務員招攬保險行為之品質，始足維護保戶權益，此均與契約定性無涉，原告主張兩造間於系爭期間為僱傭關係，並不足採。

6.從而，原告為被告招攬保險業務時，其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，均係按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算，而由原告自行負擔該招攬保險成果之風險，故其與被告間在人格、經濟及組織上之依附程度均不高，難認具有從屬性，自非勞基法所稱之勞動契約。又兩造間成立之契約性質並非僱傭契約，自不因原告參加被告之教育訓練、指示出席早會或為原告投保勞工保險、提供三節獎金、公積金，反異其性質，原告據此主張系爭期間兩造間有僱傭關係存在，亦無可採。

㈡原告請求被告給付上開退休金，有無理由？

系爭期間兩造間並無僱傭關係存在，業如前述，原告請求被告應給付系爭期間1,856,515元退休金，自無理由。

六、綜上所述，系爭期間兩造間並無僱傭關係存在，原告依勞基法第55條、第2條第3項、第4項規定請求被告應給付1,856,515元退休金，並無理由，應予駁回。

七、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，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　10　　日

勞動法庭　　法　官　吳芝瑛

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　　110　　年　　8　　月　　10　　日

書記官　劉玟君