臺灣高雄地方法院民事判決

109年度重勞訴字第12號

原　　告　蔡琦瑛
訴訟代理人　湯金全律師
被　　告　遠雄人壽保險事業股份有限公司
法定代理人　孟嘉仁
訴訟代理人　王俊翔律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國（下同）109 年11月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣（下同）548 萬2,992 元及自109 年9 月29日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔3/20，餘由原告負擔。

本判決所命給付得假執行，但被告如以548 萬2,992 元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊受僱於被告公司高雄分公司，退休後，被告公司給付之退休金不足，請求給付退休金差額。並聲明：被告應給付原告643 萬6,236 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告公司抗辯：兩造間除成立僱傭勞動契約外，另成立非勞動關係之招攬保險承攬契約，原告退休，伊公司已依法給付退休金115 萬7,626 元。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

1.原告自83年3 月1 日起受僱於被告公司高雄分公司，並於109 年5 月8 日辦理退休，工作年資26年2 個月又7 天，依勞動基準法第55條規定，退休金給付標準為41.5個基數。

2.被告公司已給付原告退休金115 萬7,626 元。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.關於兩造間的保險招攬契約關係是否屬勞動契約關係：

A.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（

下稱系爭契約），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，固為大法官釋字第740號解釋文所揭示，且依其理由書所載略以：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（即系爭契約），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勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約，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；系爭契約，雖僅能販售該保險公司之保險契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之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及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約；再者，保險業務員管理規則（下稱系爭規則）係依保險法第177條規定訂定，目的在於強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，系爭規則係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定之法規命令，與系爭契約之定性無必然關係，是故不得逕以系爭規則作為系爭契約之認定依據等語。依上開解釋文及理由書所示，保險業務員

與其所屬保險公司所簽訂之系爭契約雖非必然為勞動契約關係，仍應依保險業務員與其所屬保險公司間之「從屬性」，作為系爭契約是否屬勞動契約關係之判斷基準，而勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務，2.親自履行，不得使用代理人，3.經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，此有最高法院96年度台上字第2630號民事裁判要旨（一）可資參照。另系爭規則制訂目的雖在強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，非在限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為勞動契約關係，然依系爭規則第3 條第1 項「業務員非依本規則辦理登錄，領得登錄證，不得為其所屬公司招攬保險」、第14條第1 項「業務員經登錄後，應專為其所屬公司從事保險之招攬」之規定，明顯限制得為保險公司招攬保險契約之人員之資格，亦限定具招攬保險資格之保險業務員，僅得為所屬保險公司招攬保險，則因上開規定，已使保險業務員與其所屬保險公司，具有相當程度上開「親自履行，不得使用代理人」之從屬性。又正常情形下，保險業務員係為所屬保險公司招攬保險，非為自己招攬保險，合於上開「經濟上從屬性」，甚明。另一般情形下，保險業務員招攬保險後，並無法自行與保戶簽訂保險契約，需將相關資料陳報保險公司審核通過後，保險契約始得生效，且保險期間之洽商、諮詢，及保險事故發生時之理賠聲請，均需保險公司其他人員之合作辦理，始可順利完成，非僅單一保險業務員可獨力完成，則保險業務員與所屬保險公司間，具有上開「組織上從屬性」，亦甚為明確。再者，系爭契約雖非必有底薪之約定及一定業績之要求，保險業務員或可

藉由保險招攬以外之其他方式獲取報酬謀生，但此僅屬系爭契約關係之設計是否要求全時、專職，或可容忍以兼職方式為保險招攬之問題，並不影響保險業務員於為保險招攬時，應服從所屬保險公司所訂定規則，否則即可能受懲戒或制裁，且由系爭規則第4章「招攬行為」，就「保險業務員僅得專為所屬公司招攬」、「保險招攬行為視為所屬保險公司授權範圍之行為，保險公司對所屬保險業務員應嚴加管理並就保險業務員招攬行為所生損害負連帶責任」、「保險業務員從事保險招攬所用之文宣、廣告、簡介、商品說明書及建議書等文書，應標明所屬保險公司名稱」之規定，及第5章「獎懲」，就「保險業務員所屬保險公司對保險業務員之招攬行為應訂定獎懲辦法，並報各所屬商業同業公會備查」、「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：……」之規定可知，保險公司對其所屬保險業務員之招攬所為，需嚴格予以控管，則保險業務員與所屬保險公司間，具有上開「人格上從屬性」，異常明確。從而，除非當事人可清楚說明保險業務員與其所屬保險公司間之從屬性有甚為不明顯之情形，否則現階段之系爭契約，當應認具有勞動契約關係。至於無底薪部分是否違反基本工資之規定，亦應依具體情形作判斷。

B.被告公司就其辯稱兩造間形式上，除訂立業務人員僱傭契約外，亦訂立招攬人壽保險承攬契約之事實，已提出該契約文件為證（見本院卷第129至131頁），雖堪信為真實，而被告公司並不否認兩造所成立之業務人員僱傭契約屬勞動契約，則兩造間具有如上所述之各項從屬性，甚為明確，從而，不論兩造間形式上所簽訂之上開業務人員僱傭契約、招攬人壽保險承攬契約，是否如被告公司所辯成立「聯立契約」關係，亦不論被告公司是否為規避勞動契約關係中「工資」之認定，因而有將兩造間契約關係為「聯立契約」之設計，但

兩造間之契約關係（含業務人員僱傭契約及招攬人壽保險承攬契約）屬勞動契約關係之事實，應可認定。

2.關於保險業納入勞動基準法前之工作年資其退休金之計算應否適用勞動基準法之規定：

勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之，勞動基準法第84-2條前段定有明文。而兩造不爭執保險業係被指定自87年4月1日起適用勞動基準法（見改制前行政院勞工委員會（86）台勞動一字第000000號公告），亦不爭執原告自83年3月1日起受僱於被告公司高雄分公司，並於109年5月8日辦理退休（見兩造不爭執事項1.），則原告自83年3月1日起至87年4月1日工作年資之退休金，應依當時法令或被告公司之規定論計，自87年4月1日起至109年5月8日工作年資之退休金，應依勞動基準法之規定論計（被告公司雖辯稱87年4月1日起至89年6月30日期間，依其公司養老年金制度計算之退休金，優於勞動基準法計算之退休金，應依其公司之養老年金制度計算，但因被告公司片面認定僅業務人員僱傭契約始為勞動契約關係，否認保險招攬契約部分亦屬勞動契約關係，是計算退休金所得金額，不及如下計算所得，該所辯自無可採）。

3.關於原告得否請求被告公司給付退休金差額及其金額：

A.原告自83年3月1日起至87年4月1日期間之退休金：

原告主張其83年3月1日起至87年4月1日期間之退休金，仍應依勞動基準法之規定計算，與上開法律規定不符，自無可採。而被告公司辯稱原告上開期間之退休金，應以其公司提撥之養老年金給付，共30萬5,255元（見本院卷第126頁答辯二狀所載），因原告就該金額之計算並未表示其他意見，是本院認相較下，被告公司所辯較為可採，故認原告自83年3月1日起至87年4月1日期間可請求被告公司給付之退休金，為30萬5,255元。

B.如上所述，原告自87年4 月1 日起至109 年5 月8 日期間之退休金，應依勞動基準法之規定論計，而依兩造不爭執之原告退休前6 個月工資計算，本件平均工資為16萬8,943 元（【119,170 ＋160,105 ＋271,607 ＋315,553 ＋68,654＋78,566】÷ 6 ＝168,943 ，小數點以下四捨五入，見109 年度勞專調字第83號卷第25頁起訴狀附表1 、本院卷第186 至187 頁言詞辯論筆錄），又依勞動基準法第55條第1 項規定，前15年以2 基數計算，超過15年之其餘7 年1 月又8 日，7 年部分每年以1 基數計算，所剩1 月又8 日未滿半年，以半年0.5 基數計算，則原告適用勞動基準法之退休金基數共為37.5，乘以上開平均工資16萬8,943 元，則原告自87年4 月1 日起至109 年5 月8 日期間可請求被告公司給付之退休金，為633 萬5,363 元（元以下四捨五入），加計自83年3 月1 日起至87年4 月1 日期間可請求之退休金30萬5,255 元，則原告可請求被告公司給付之退休金為664 萬0,618 元，扣除被告公司已給付之115 萬7,626 元（見兩造不爭執事項2.），則原告尚可請求被告公司給付差額退休金，金額為548 萬2,992 元。

五、綜上所述，原告所訴於548 萬2,992 元及自起訴狀繕本送達翌日（即109 年9 月29日，見調解卷第63頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5 %計算之法定遲延利息範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，應予駁回。又原告勝訴部分，屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，宣告被告公司得預供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

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　　11　　月　　30　　日

書記官　王居玲