

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第61號

原告 王秀惠

黃文瑞

黃國誠

共同

輔佐人 蔡坤穎

莊敬祥

共同

訴訟代理人 葛百鈴律師

李瑞敏律師

陳金泉律師

上一人

複代理人 吳宗奇律師

被告 南山人壽保險股份有限公司

法定代理人 尹崇堯

訴訟代理人 劉志鵬律師

劉素吟律師

廖福正律師

上列當事人間請求提繳勞工退休金事件，本院於民國113年9月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第2項定有明文。原告訴之聲明原為：被告應分別為原告王秀惠、黃文瑞、黃國誠一次提繳新臺幣（下同）1,122,552元、414,288元、37

0,944元至原告王秀惠、黃文瑞、黃國誠分別設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，嗣減縮聲明為：被告應分別為原告王秀惠、黃文瑞、黃國誠依附表所示之金額一次提繳至原告王秀惠、黃文瑞、黃國誠分別設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（見本院卷五第435頁），原告減縮應受判決事項之聲明，被告對此無異議，並為言詞辯論（見本院卷五第436頁），是原告所為訴之變更，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告均為被告所屬保險業務員，在民國94年7月1日施行勞工退休金條例（下稱勞退條例）後，原告均已依據勞退條例第9條規定選擇適用勞退新制，依法被告應依勞退條例第9條規定向勞動部勞工保險局辦理申報以及提繳勞工退休金。惟被告遲遲未依法替原告依據勞退條例規定辦理申報與提繳足額勞工退休金，業經勞動部勞工保險局多次裁罰在案，並經行政法院確定判決，依據行政處分構成要件效力，民事法院應予以尊重，被告自有依原行政處分認定為原告申報並提繳勞工退休金之法律上義務，原告則有權請求被告應分別為原告王秀惠、黃文瑞、黃國誠依附表所示之金額一次提繳至原告王秀惠、黃文瑞、黃國誠之勞工保險局勞工退休金個人專戶。就兩造間契約關係認定，非僅以得否自由決定勞務給付之方式及是否自行負擔業務風險判斷。被告對業務員每日參與晨會及參與週、月會等例會活動，且被告要求檢核正式晉陞之被推薦者須專職提供勞務、被推薦者於獲推薦前之業績是否完全由其本人招攬，已與民法規定受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務之要求相近，亦即勞務提供者，須親自提供勞務，具人格上從屬性。另被告要求原告專職以及業績必須親自招攬，原告是為被告經濟利益而活動，兩造間具有經濟從屬性。被告亦要求檢核被推薦者是否主動且積極參與通訊處之各項活動，顯見係將業務員納入被告公司生產組織體系，而具組織從屬性，均可證明兩造

間具有從屬性，被告已在實質契約關係中落實對業務員之管理與監督，即難謂毫無指監督或從屬性，兩造間確屬勞動契約關係甚明。為此，爰依勞退條例第14條第1項、第31條第1項之規定提起本訴等語，並聲明：（一）被告應分別為原告王秀惠、黃文瑞、黃國誠依附表所示之金額一次提繳至原告王秀惠、黃文瑞、黃國誠分別設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：契約定性屬於民事法院執掌之核心職權，並無構成要件效力理論之適用，民事法院認事用法之職權，不受行政機關意見之影響。依原告簽署之業務代表合約書，被告就原告招攬保險之時間、地點、方式均未有指揮監督，且原告得自由兼職，原告無底薪更非領取固定薪資，報酬完全繫諸於所招攬保險之實收保費計算，縱使原告招攬保險，保戶是否投保、是否繳納保費，原告均自行負擔業務風險，於保險契約無效、被撤銷或解除時，尚須返還所受領之報酬，是原告係依其招攬保險之成果計算報酬，並非依其勞務本身領取固定底薪。被告也從未供給原告任何工作或提供任何客戶，原告之客戶需為其自行開發，被告充其量只提供可銷售之保險商品，與按件計酬勞工顯然不同。至於保險商品保險費之釐訂受主管機關層層管制，應符合費用適足性要求，故無法任由業務員自行與客戶商議，本質亦屬於法令遵循之行為，不能以無法議價逕認兩造間有從屬性。被告也未強制業務員出席晨會、月會或各例行性活動。而實施教育訓練亦屬基於保險業務員管理規則所為之法令遵循措施。至於被告提供之通訊處及設備供業務員使用，並非工作場所，僅是便利業務員招攬保險業務。另業務員如滿足特定合約層級之要件，即可與被告簽署不同層級之委任契約，據以領取較為優渥之報酬，但達成合約層級，是否提出晉陞之申請由業務員自行決定。被告依勞工保險局每月繳款單所載之總金額繳納勞工退休金，僅未免持續遭主管機關裁罰，不得被動繳納勞工退休金，並非被告認為對業務員有提繳勞工退休金之法律上義

01 務。綜上所述，兩造間自不具並無從屬性，兩造間確屬承攬
02 關係，原告請求被告提繳勞工退休金顯無理由等語置辯，並
03 聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔
04 保，請准宣告免為假執行。

05 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事
06 項如下：

07 （一）原告王秀惠於81年11月5日、83年7月1日、83年10月1日、
08 88年4月1日、90年7月1日起擔任業務代表、業務專員、業
09 務主任、業務襄理、區經理，與被告簽立被證2業務代表
10 聘約書、被證22-1至22-4業務專員聘約書、業務主任聘約
11 書、業務襄理合約書及區經理合約書；原告黃文瑞於91年
12 1月2日、91年7月1日、93年3月1日起擔任業務代表、業務
13 主任、業務襄理，與被告簽立被證2業務代表聘約書、被
14 證22-5至22-6業務主任聘約書、業務襄理合約書；原告黃
15 國誠於87年4月3日、97年6月1日、96年4月1日起擔任業務
16 代表、業務主任、業務襄理，與被告簽立被證2業務代表
17 聘約書、被證22-7至22-8業務主任聘約書、業務襄理合約
18 書。

19 （二）原告王秀惠原為被告之業務代表、業務主任、業務襄理，
20 自90年7月1日起為業務經理（即區經理）；原告黃文瑞原
21 為被告之業務代表、業務專員、業務主任、業務襄理，自
22 107年7月1日起為業務代表；原告黃國誠原為被告之業務
23 代表、業務主任、業務襄理，自106年7月1日起為業務代
24 表。原告均已聲明改選勞工退休金制。

25 （三）如原告請求有理由，被告應分別為原告王秀惠、黃文瑞、
26 黃國誠提繳勞工退休金1,089,000元、413,502元、366,33
27 0元。

28 四、本件爭點為：

29 （一）原告主張依行政處分構成要件效力，被告應提繳勞退金，
30 有無理由？

31 （二）兩造間契約是否為勞動契約？原告主張列入勞退金提繳之

01 報酬是否屬工資？

02 五、本院得心證之理由：

03 (一) 原告主張依行政處分構成要件效力，被告應提繳勞退金，
04 有無理由？

05 1. 按行政處分有所謂之構成要件效力，即無論行政處分之內
06 容為下命、形成或確認，均有產生一種行政法上法律關係
07 之可能，不僅應受其他國家機關之尊重，抑且在其他行政
08 機關，甚至法院裁判時，倘若涉及先前由行政處分所確認
09 或據以成立之事實（通常表現為先決問題），即應予以承
10 認及接受，而此乃國家任務分工、權限劃分之結果，又在
11 權力分立原則下，若行政機關對於特定事務之決定權具有
12 排他性、專屬性時，該事務決定權為行政機關所壟斷，就
13 其所轄事務之決定，始得拘束其他國家機關，若行政機關
14 之職權並無排他性、專屬性，則行政機關就同一事實之認
15 定，並不能拘束其他國家機關或法院。行政機關對於私權
16 爭議，並無排他專屬性之職權，普通法院對於私權爭議，
17 相較於行政權，反而具有較高之優越性，是縱行政機關對
18 於私權爭議有所認定，亦不生行政處分構成要件效力，進
19 而認定法院應受其拘束。

20 2. 原告主張被告未替原告提繳勞退金，業經勞動部勞工保險
21 局認定兩造為勞基法之勞動關係而裁罰罰鍰，基於行政處
22 分構成要件效力，法院應受拘束等語，被告則辯稱契約定
23 性屬於民事法院執掌之核心職權，並無構成要件效力理論
24 之適用等語。經查，被告經勞動部勞工保險局以被告未依
25 規定申報顏名標等3698名提繳勞工退休金，依勞工退休金
26 條例第49條裁處罰鍰，被告提起訴願、行政訴訟，經最高
27 行政法院100年判字第2117、2226、2230號判決維持原處
28 分，原告為上開判決個案裁罰名單之一員等情，業據原告
29 提出上開行政法院判決為證（見勞專調卷第39至65頁），
30 被告對於上開事實亦不爭執（見本院卷四第344頁），足
31 見被告因未依法替原告提繳勞退金而遭裁罰，勞動部勞工

01 保險局固然認定兩造間為勞基法之勞動關係，而認被告應
02 提繳勞退金，然勞動契約關係是否存在係屬私權爭議，此
03 為民事法院之審判權限，勞動部勞工保險局並無排他專屬
04 之權限，依前揭說明，本件不生行政處分構成要件效力，
05 本院就兩造間契約關係應當自為審查，並不受其拘束，故
06 原告主張依行政處分構成要件效力，兩造間為勞動契約關
07 係，尚非可採。

08 (二) 兩造間契約是否為勞動契約？原告主張列入勞退金提繳之
09 報酬是否屬工資？

- 10 1. 按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他
11 方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
12 契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約
13 當事人之勞工，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在
14 僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制
15 裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬
16 性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，
17 為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人
18 方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵
19 (最高法院111年度台上字第1054號判決意旨參照)。次
20 按勞基法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契
21 約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契
22 約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有
23 償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務
24 給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特
25 徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付
26 時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風
27 險，以判斷是否為所稱勞動契約。關於保險業務員為其所
28 屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私
29 法自治原則，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其
30 選擇之契約類型是否為勞動契約，仍應就個案事實及整體
31 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。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，則足見其從屬性程度不高，尚難認屬勞動契約（司法院大法官釋字第740號解釋理由書參照）。

2. 原告主張兩造間為勞動契約關係，為被告否認，並以前詞置辯。而保險業務員雖自87年4月1日起適用勞基法，惟基於私法自治原則，保險業務員與其公司所訂立之契約形式及內容仍有選擇之自由，已如前述，則就兩造間是否為勞動契約，分述如下：

(1) 人格上從屬性：

① 原告主張不得自由決定勞務給付方式，需依被告訂定之業務人員優質服務手冊、優質服務專案、保服義工作業事項規範提供勞務，及遵守被告頒布各項辦法，被告另定有業務人員履約作業評量標準，對業務員為管理與懲處，且單方制訂並修訂各項公告、辦法等書面文件規範原告。被告對業務員有每日參與晨會之要求，以及需參與週、月會等例行性活動，晨會次數及出席率會影響通訊處向被告申請費用的額度，也會影響業務員升遷。原告需親自提供勞務，且對外係以被告名義為客戶提供保險服務。被告透過升遷管控，以調整職級或終止合約之手段而實質對原告等業務員為考核、訓練、制裁等各方面之指揮監督，足見原告與被告間具有人格上從屬性等語。被告則辯稱從未強制業務員必須出席晨會或其他活動，業務主管亦不會因晨會出席率低而遭到懲處，原告黃文瑞、黃國誠於110年1月至113年3月間出席晨會次數為0，原告王秀惠於110年1月至113年3月間每年度出席晨會之次數亦不到3次，可見晨會並不具強制性。晨會、月會或例行性活動，對於原告得自由

01 決定招攬保險之時間地點方式，並無影響。保險公司實施
02 教育訓練係基於保險業務員管理規則所為之法令遵循措
03 施，不得作為從屬性認定依據。原告所提出之規章辦法或
04 公告內容，或係以保險法令為基礎，或僅屬對主給付義務
05 並無影響之行政事項，不足以認定具有人格上之從屬性。
06 優質服務專案為有利業務員建立保戶聯繫、增加新保單之
07 建議方案，並無強制性，與僱傭關係下未配合雇主指示將
08 受懲處或考核不利亦情形迥異，反足證兩造間無從屬性。
09 業務員可自行申請保服義工，如不申請不會受任何不利
10 益，申請後亦可決定取消，是擔任保服義工非兩造約定必
11 須履行之勞務，不具強制性，反證原告對其勞務有高度自
12 主性等語。

13 ②依兩造所簽訂之業務代表聘約書、業務專員聘約書、業務
14 主任聘約書、業務襄理合約書及區經理聘約書（見勞專調
15 卷第345至363頁、本院卷三第629至679頁），並無約定固
16 定上下班時間，亦無固定之工作地點，原告可自行決定招
17 攬保險之對象、時間、地點及方式，對於引薦或招募業務
18 人員、輔導及指導其直接轄屬之業務主管時，亦可自行決
19 定工作時間地點及方式，被告亦未對於原告之出缺勤有考
20 核之情形，原告亦未提出因出缺勤而受有被告記過或懲處
21 之證據，難認被告對原告有指揮監督或考核懲處，足見原
22 告對於勞務之提供具有相當自主性，欠缺人格上從屬性。

23 ③原告雖主張出席率影響費用額度等語，惟此項業務發展費
24 係給予該通訊處，並非給予業務員個人，與勞動契約不履
25 行之法律效果全然不同，足見被告並未強制保險業務員參
26 加晨會，亦非原告之契約義務。又按保險法第177條規
27 定：「代理人、經紀人、公證人及保險業務員之資格取
28 得、登錄、撤銷登錄、教育訓練、懲處及其他應遵行事項
29 之管理規則，由主管機關定之」，嗣由財政部於81年依保
30 險法第177條之授權訂立保險業務員管理規則，觀其內
31 容，實乃基於行政管理之目的，以維護不特定保戶透過保

險業務員之招攬訂立保險契約之權益，並維持金融秩序之正當運作，足見各保險從業人員因上述金融秩序、保戶權益等公益性要求，本即應受保險業務員管理規則之規範。依保險業務員管理規則第12條第1項規定：「業務員應自登錄後每年參加所屬公司辦理之教育訓練」，第13條規定：「業務員不參加教育訓練者，所屬公司應撤銷其業務員登錄。參加教育訓練成績不合格，於一年內再行補訓成績仍不合格者，亦同」。參以被告所訂業務人員履約作業評量標準及相關作業辦法（見本院卷一第115至132頁），乃依主管機關為維持金融秩序、保障保戶權益所為之保險業務員管理政策而來，其效果係終止合約或撤銷登錄，遂就保險業務員撤銷登錄、停止招攬之行為態樣予以具體化，並不涉及原告應以何種方式提供勞務，或提供何種內容之勞務，始能依兩造簽訂之契約約定獲取報酬，更不影響兩造之契約所約定之一定業績成果始能獲取報酬之前提，自難以此認有人格上從屬性。

④再者，依保險業務員管理規則第3條第2項規定：「業務員與所屬公司簽定之勞務契約，依民法及相關法令規定辦理」，是保險業務員與公司間之契約關係仍應依其實質內容認定其契約型態，而被告固有訂有優質服務手冊、優質服務專案及頒布各項辦法等書面文件（即原證10至57，見本院卷一第159至452頁），然此均係依據保險業務員管理規則所為，係為符合主管機關行政管理之要求，亦與契約之定性無關，不能因此即認兩造間具有人格上之從屬性。

⑤原告又主張業績未達評量標準會遭降級等語，惟依兩造所簽訂之業務代表聘約書、業務專員聘約書、業務主任聘約書、業務襄理合約書及區經理聘約書（見勞專調卷第345至363頁、本院卷三第629至679頁），可知業務代表僅領取首年度業務津貼及續年度服務津貼，而層級越高則領取越多項目之獎金，如年終業績獎金、增員獎金、業績獎金、特別獎金、升級獎金，考核條件係以直轄單位FYC

（即「第一保單年度業務津貼」）總數額不同而區分，更可見係依照其提供勞務所達成之「結果」而定，未達一定之業績成果，則可能遭到降級且給付報酬之數額、比例亦隨之調整，益見被告所提供之報酬，乃係原告提供勞務「成果」之對價，亦難認原告係勞基法所稱之勞工，況且於契約中約定如未達評量標準，即自動調整層級或終止契約，並非勞動契約所獨有，評量標準為業務主管處理受任事務之成果，與雇主依勞動契約對勞工之人事考核係針對勞工之出勤狀況、工作態度、專業能力等，截然不同，原告縱未達到評量標準，僅是津貼及獎金計算之調整，仍可繼續從事保險招攬，可見評量標準並非一般雇主之人事考核，難認原告係受被告之指揮監督。

⑥而保服義工作業事項固有規定取得資格、派件原則、服務原則，及資格終止/喪失等內容（見本院卷六第45至51頁），惟保服義工係由業務員自行申請，申請後亦可放棄，有保服義工申請書、放棄保服義工資格申請書附卷可參（見本院卷六第247至249頁），並不具強制性，且對原告原可領取之獎金、津貼並無影響，亦難據此認定具有人格上從屬性。

⑦原告另主張需親自履行，不得使用代理人等語，惟按業務員從事前項所稱保險招攬之行為，應取得要保人及被保險人親簽之投保相關文件；業務員招攬涉及人身保險之商品者，應親晤要保人及被保險人；業務員應於所招攬之要保書上親自簽名並記載其登錄字號，保險業務員管理規則第15條第4、5項定有明文，參照同規則第3條、第5條規定，保險招攬事務之處理，著重於事務處理之專屬性，以免保險業務員將本應由其處理之事務委由其他不具資格之人代為處理而違反法令，是原告須親自履行，乃係基於法令規範，而非被告要求，自難以此認定兩造間具有人格上從屬性。是以，原告主張與被告間具有人格上從屬性，尚非可採。

01 (2)經濟上從屬性：

02 ①原告主張被告以人身保險業為主要營業活動，被告會為原
03 告提供專業訓練，並提供固定通訊處所，及由被告負擔營
04 業成本，商品是由被告定價，原告只需依被告指示招攬保
05 險係為被告經濟利益而活動。被告所發放之津貼係以薪資
06 所得申報，原告之收入雖視其招攬件數而定，惟如同勞基
07 法第2條第3款之按件計酬之勞務對價，被告要求原告應專
08 職以及業績必須親自招攬，被要求必須使用被告提供或指
09 定之設備提供勞務，被告片面修訂各級業務主管合約委任
10 等辦法、佣金比例、給付方式，原告皆無商議權，根本無
11 法自己決定經營風險。原告亦領有年終業務獎金，實與一
12 般企業勞工身分相同，被告給付業務員的第一年業績獎金
13 與續年度服務報酬，性質上均具備勞務對價性與經常性，
14 屬工資性質，原告與被告間具有經濟上從屬性等語。被告
15 則以契約定性應以主給付義務為斷，原告得自由決定勞務
16 給付方式，並自行承擔業務風險，兩造間顯非勞動契約。
17 被告提供通訊處及設備供業務員使用，僅係便利業務員招
18 攬。保費計算必須具有適當性、合理性，亦即保險費率額
19 度需高至足以抵補一切可能發生的保險給付及有關行政費
20 用（包含給予業務員之報酬），方得確保保險人之償付能
21 力，故保險商品之定價，無法由業務員與保戶商議，本質
22 上亦屬法令遵循之行為，不能以原告對保險商品無法議
23 價，即認有從屬性。所得稅法薪資所得之定義較與勞基法
24 之工資更廣，尚不得遽認原告之報酬即屬工資。所謂按件
25 計酬之約定，仍係由雇主提供工作，報酬係基於工作、勞
26 務本身之對價，且因提供勞務所獲付之報酬得以工作時間
27 加以換算者，與原告之情形有別。不論是首期佣金或續期
28 報酬，均以保戶持續繳交保費為給付要件，足見並非勞務
29 本身對價，並非工資等語。

30 ②依兩造簽訂之業務代表合約書記載「公司同意按照本聘約
31 書所附之業務代表津貼及獎金表及業務津貼表規定給付業

務代表業務津貼及獎金」、「業務代表依下列約定及條件完成承攬工作時，南山人壽即依約給付報酬」等語（見勞專調卷第345、349頁），業務津貼及獎金表記載「業務代表得依業務津貼及獎金表享有個人招攬保件之業務津貼、服務津貼及獎金。業務津貼為第一保單年度業務津貼及續年度服務津貼（按實收保險費百分比），年終業績獎金：倘業務代表於每一曆年度從基本人招攬保險之業績所賺得之第一保單年度業績津貼總額達新臺幣20,000元以上時，南山人壽依照下列約定給付予業務代表年終業績獎金」等語（見勞專調卷第353至356頁），則原告須成功招攬保險契約並客戶繳交保險費後，始得請請報酬，原告須自行負擔招攬失敗所付出之成本及風險，且客戶未繳納保險費，亦未能取得報酬，倘客戶撤銷契約或保險契約無效，被告會辦理追佣等情，亦為原告所不爭執（見本院卷五第445頁），足見原告係自行承擔業務風險，則兩造約定係以一定工作完成或結果而領取報酬，與所謂工資係基於勞務提供之給付對價之性質不符。又層級越高則領取越多項目之獎金，如年終業績獎金、增員獎金、業績獎金、特別獎金、升級獎金，業如前述，則原告另又與被告簽訂業務主任、業務襄理或區經理聘約書，本質上業務主管契約簽署並不具強制性，縱不簽署也不會受任何不利益待遇，亦難認有何經濟上從屬性。

③再按採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之，勞動基準法施行細則第12條定有明文，則即使為按件計酬之工作，其本質上仍係以工作時間具有相當之關連性，並以其工作之時間作為最低保障之基礎，然原告報酬給付係以成功招攬保險之成果計算，而該成果與工作時間並無關聯，亦無法以工作時間作為轉換，是此即與按件計酬之方式計算工資之本質不相符合，故原告主張係按件計酬之工資，尚非可採。

④又所得稅法第14條第1項第3類所稱之薪資所得係指凡公、

01 教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，包
02 含公、教、軍、警及其他公部門或公營事業人員之所得；
03 私人事業勞動契約勞工之所得；私人事業其他種類勞務契
04 約工作者之所得。是所得稅法所謂之薪資所得與勞基法所
05 謂之工資，兩者範圍本不相同，自難僅以納稅義務人依據
06 所得稅法第14條規定申報薪資所得申報，即遽謂其係以勞
07 動契約之勞工身分受領勞基法之工資，則原告雖其受領之
08 報酬列為薪資所得，惟原告受領報酬之性質，仍應依兩造
09 間契約約定及權利義務予以判斷，原告據以主張兩造間係
10 勞動契約，尚非可採。

11 ⑤另依保險業務員管理規則第12條第1項、第13條之規定，
12 被告本得係依據法令對業務員進行訓練，尚難以被告對原
13 告進行教育訓練，即認被告係就勞務提供之方法及內容為
14 具體之指揮。而保險屬高度管制之行業，所有保險產品包
15 括保險契約條款、保險費之收取，於推出之前，均須經過
16 縝密之精算，本不得由被告或原告擅自更動保單契約或增
17 減保險費。再者，被告雖提供通訊處辦公室及相關設備，
18 方便業務員使用，但被告並未指定原告或業務員應在通訊
19 處辦公，被告僅是在通訊處依業務員之需求提供配備，以
20 供完成保單招攬後，得在該處所方便處理工作結果而已，
21 與其工作之執行無涉，自無從以此推論兩造間具有從屬
22 性。至於原告雖主張領有年終業務獎金，惟原告請領之報
23 酬性質既非工資，縱兩造有約定年終業務獎金，亦與認定
24 經濟上從屬性無涉。是以，原告主張與被告間具有經濟上
25 從屬性，亦非可採。

26 (3)組織上從屬性：

27 ①原告主張被告之業務員分為業務代表、業務主任、業務襄
28 理、區經理、通訊處經理等不同之組織層級，所有業務員
29 均納入被告組織體系，均接受被告教育訓練及規範，得依
30 被告之考核標準升遷，如業績未達標，則會遭到降級。被
31 告之面談紀錄表所要求之事項，以非單純對應自律公約及

01 保險業務員管理規則，而係將面談表紀錄表作為考核升遷
02 制度之一環。被告設處通訊處，原告均有固定辦公座位及
03 個人分機號碼，辦公室設備、房租、水電費等接由被告提
04 供，統一使用制式名片，均足證原告已納入被告組織體等
05 語。被告則辯稱倘業務員如滿足合約層級要件，即與被告
06 簽署不同層級之委任契約，以領取較優渥之報酬，是否提
07 出晉陞之申請，係由業務員自行決定，本於契約自由原
08 則，尚難認有從屬性。依業務主任晉陞推薦表「晉陞規定
09 項目」欄並未以參加活動或出席晨會作為晉陞條件，再對
10 照面談紀錄表，並無類似「未達以上標準者，請勿推薦」
11 之字眼，足見面談紀錄表並非晉陞條件或標準等語。

12 ②承前所述，被告並未限制原告提供勞務或服務地點，縱為
13 了原告作業便利，提供通訊處供原告使用，惟原告並不因
14 此有按時上下班、打卡之義務，被告亦未強制要求原告應
15 於通訊處內辦公，更無限制原告提供勞務的地點，亦未規
16 定原告應於特定時間在辦公處所與同僚分工完成工作，亦
17 未規定原告必需以其他方式與同僚任務分工，原告若自行
18 決定停止保險招攬業務，亦不會造成被告或其他保險業務
19 員在工作體系的停頓，是原告並非與其他同僚基於分工而
20 提供勞務給付，難認兩造間具有勞動契約之組織上從屬
21 性。

22 ③原告又主張須依被告之考核標準升遷，且被告將面談表紀
23 錄表作為考核升遷制度之一環等語，惟業務代表是否另要
24 晉陞業務主管，或晉陞上一層級，係由原告自行提出申
25 請，未具強制性，縱因而簽訂另一層級之契約，約定另一
26 更高之標準，亦係契約自主權行使，尚非勞動關係上下隸
27 屬之指揮監督或考核獎懲，面談紀錄表縱有記載相關評鑑
28 項目（見本院卷三第481頁），亦僅係是否簽訂業務主管
29 契約之參考文件，並非契約的權利義務項目，兩造間之契
30 約定性，仍應依契約內容的權利義務事項予以認定，尚不
31 得以面談紀錄表為認定。是以，原告主張與被告具有組織

上從屬性，亦非可採。

(4)從而，原告任職於被告，從事招攬保險及服務，依兩造間之權利義務事項，尚難認兩造間已具人格上、經濟上及組織上之從屬性。兩造間既欠缺勞動契約之從屬性特徵，原告即非勞基法及勞退條例所稱之勞工，自不得依勞退條例第14條、第31條第1項之規定，向被告請求提繳勞退金。至於原告提出其他法院判決或行政機關函文，僅係法院或行政機關就個案所表示之見解，對本院並無拘束力，亦無足採為對原告有利之認定，併此敘明。

六、綜上所述，原告依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告應分別為原告王秀惠、黃文瑞、黃國誠依附表所示之金額一次提繳至原告王秀惠、黃文瑞、黃國誠分別設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失所依據，應併予駁回。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之原告負擔。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 10 月 21 日
勞 動 法 庭 法 官 王 碩 禧

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 113 年 10 月 21 日
書 記 官 陳 韋 伶

附表：

編號	原告	應提繳勞工退休金金額（新臺幣）
1	王秀惠	1,089,000元

(續上頁)

01

2	黃文瑞	413,502元
3	黃國誠	366,330元