

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞訴字第8號

原告 潘湘喬

李家嫻

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

法定代理人 陳世岳

訴訟代理人 鄭漢蓁律師

複代理人 楊亭禹律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於中華民國113年10月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告潘湘喬、李家嫻各新臺幣1,185,920元、474,903元。

原告潘湘喬、李家嫻其餘之訴均駁回。

訴訟費用由被告負擔90分之20，餘由原告潘湘喬、李家嫻各負擔90分之43、90分之27。

本判決第一項原告潘湘喬、李家嫻得假執行，但被告如各以新臺幣1,185,920元、474,903元為原告潘湘喬、李家嫻供擔保，得免為假執行。

原告潘湘喬、李家嫻其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

原告李家嫻經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)、原告潘湘喬自民國79年11月26日任職於美商喬治亞人壽保險股份有限公司臺灣分公司（下稱喬治亞人壽公司），85年晉

升處經理，因喬治亞人壽公司臺灣分公司於89年間與美商美國安泰人壽保險股份有限公司臺灣分公司（下稱安泰人壽公司）合併，安泰人壽公司為存續公司，原告潘湘喬之職階被調為業務經理；而原告李家嫻於93年1月6日任職於安泰人壽公司，安泰人壽公司再於98年間與被告合併，安泰人壽公司為存續公司並更名為被告公司，原告潘湘喬、李家嫻則繼續任職於被告公司工作，嗣原告潘湘喬、李家嫻分別於111年3月25日、110年8月25日退休，然原告潘湘喬僅領到退休金新臺幣（下同）1,389,688元，原告李家嫻僅領到退休金478,414元，較原告潘湘喬之前同事及好友於同業不同公司所領取併購年資結算或退休金之金額少甚多，原告潘湘喬、李家嫻歷經公司合併，業務人力減少，仍堅持在被告公司做到身體狀況不好才退休，卻僅領到微薄退休金，幾經與被告協調，均無法給予合理處理。因原告潘湘喬年資自79年11月26日至111年3月25日止共31年4個月，為45個基數，退休前6個月薪資如附表一所示，則被告應給付原告潘湘喬退休金4,678,717元（計算式： $\langle 623,829 \text{元} \div 6 \text{個月} \rangle \times 45 = 4,678,717 \text{元}$ ），原告潘湘喬僅請求被告給付退休金4,651,807元；原告李家嫻年資自93年1月6日至110年8月25日止共17年7個月，為32.7個基數，退休前6個月薪資如附表二所示，平均月薪資為18,802元（計算式： $112,810 \text{元} \div 6 \text{個月} = 18,802 \text{元}$ ），因低於基本薪資，則以基本薪資27,470元計算，故請求被告應給付原告李家嫻退休金898,269元（計算式： $27,470 \text{元} \times 32.7 = 898,269 \text{元}$ ）。

(二)、被告之業務專員至主管階均享有勞健保，且接受差勤管理與績效考核，如違反業品或未達考核績效得終止聘約解僱，是屬於僱傭制度，被告尚有居間人員無勞健保，不須差勤管理與考核，是為承攬制度。原告潘湘喬、李家嫻既享有勞健保，且任職期間接受被告工作指示、績效考核，並有競業禁止條款，如違反工作規則，得終止聘約，顯有勞動契約之人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性，故兩造為僱傭關係。

01 至於津貼、獎金、薪資雖以客戶繳交之保費為計算，惟此僅
02 係保險業之特性使然。

03 (三)、喬治亞人壽公司經2次合併，當時未有提撥退休金帳戶，且
04 存續公司亦未做年資結清計算，原告潘湘喬、李家嫻因信任
05 公司均選擇舊制。被告之「業務主管僱傭暨承攬合約書」
06 (下稱系爭業務主管合約)雖在承攬報酬中記載「一、服務
07 津貼。二、季業績獎金。三、FYC年終獎金」(均屬於首年
08 度傭金報酬)，然此係被告防止退休人員在半年用灌高額業
09 績換取高額退休金之考量。若原告潘湘喬僅依基本工資為退
10 休金計算基準，將較113年1月實施之基本工資27,470元還
11 低，必須將被告所訂之津貼、獎金、獎勵金或補助金之報酬
12 計入，才能領到較優之退休金。原告潘湘喬之續年度服務津
13 貼大部分係10年以上收費服務津貼(2~3%居多數因有1800
14 件累積每月所領收費、理賠、契約變更等之作業服務)，亦
15 為喬治亞人壽公司之商品制度始能領到；而被告之續年度津
16 貼即壽險領3年、醫療險領4年之獎勵與津貼均為喬治亞人壽
17 公司制度所延續下來的；又原告潘湘喬承接轄下離職業務員
18 之保單做後續服務，該保單非原告潘湘喬所招攬，並非承攬
19 關係，係依被告規定轄下業務員離職後，由主管承接其保
20 戶，故為僱傭關係，此部分所領取亦非佣金，應屬主管業績
21 達到後之獎金。依勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款規
22 定，給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬工
23 資，故如附表一、二所示項目均應列入退休金計算基準。另
24 公積金係由薪資扣繳，且達到一定之年資才能在離職或退休
25 領到，此部分並非退休金。

26 (四)、並聲明：1、被告應給付原告潘湘喬4,651,807元。2、被告
27 應給付原告李家嫻898,269元。3、願供擔保請准宣告假執
28 行。4、訴訟費用由被告負擔。

29 二、被告則答辯以：

30 (一)、原告潘湘喬、李家嫻與被告間就招攬保險工作為承攬契約，
31 此部分所獲報酬不屬勞基法所稱工資：

01 1、原告潘湘喬與被告於99年4月30日簽立之系爭業務主管合約
02 第貳章僱傭工作第一條主要職務約定：「乙方主要職務如
03 下：一、依甲方（即被告）規定出勤並接受訓練課程及接受
04 主管輔導。二、執行甲方政策並按時提出工作計劃及工作檢
05 討報告。三、招募並甄選適用之業務人員。四、訓練、輔導
06 並激勵所轄之業務人員維持合於標準之生產力、保單繼續率
07 及業務品質。五、按時查閱所轄業務人員之業務活動手冊。
08 六、行政庶務之處理盡善良管理人之責。七、在工作職掌範
09 圍內，確實履行法令遵循之義務。八、其他依甲方業務需求
10 指派之勞務。」，第參章承攬工作第一條約定：「招攬保
11 險，即促成要保人與甲方關於保險契約之訂定以及就其所促
12 成保險契約及所屬保戶，提供收費、理賠、保全變更等高品
13 質售後服務。」，第二條承攬報酬亦約定：乙方（即原告潘
14 湘喬）完成第一條承攬工作者，給付報酬予乙方，包含服務
15 津貼、季業績獎金、FYC年終獎金等。是就原告潘湘喬須依
16 被告規定出勤並接受訓練課程及接受主管輔導或者行政庶務
17 工作等原告潘湘喬不具有選擇勞務提供時間、方式而須遵從
18 被告指示而為之工作，係屬僱傭關係之範疇；至於促成保險
19 契約訂定、提供其所促成之要保人或所屬保戶提供收費、理
20 賠、保全變更之服務，原告潘湘喬得自行選擇與保戶接洽的
21 時間、地點，且招攬方式被告亦無規定一定方式，此則為承
22 攬契約之範疇，而依系爭業務主管合約第參章第二條已定明
23 服務津貼為承攬報酬。況依最高法院102年台上字第2207
24 號、107年台上字第2201號、臺灣高等法院臺南分院107年勞
25 上易字第16號判決亦認保險業務員因招攬保險、提供保戶服
26 務所獲報酬因不具有人格、經濟、組織上之從屬性，自非屬
27 因受僱於他人而受領之薪資。

28 2、系爭業務主管合約第貳章第一條僱傭關係所定職務不包含承
29 接轄下離職業務員之保單，且第參章第一條明定招攬保險包
30 含促成保險契約訂定、就保險業務員所促成保險契約、所屬
31 保戶提供收費、理賠、保全變更之售後服務，顯見本條所稱

之「所屬保戶」並未以由原告潘湘喬招攬之保險為限。蓋不論是否為喬治亞或被告時期成立之保單或承接自其轄下保險業務員之保單，原告潘湘喬受有續年度服務報酬之前提均為保戶續繳保費，由原告潘湘喬提供收費、保全變更、理賠送件等售後服務，而原告潘湘喬係依承攬契約所定承攬事項提供保戶服務，並非依第貳章第一條僱傭關係所定職務，縱認承接自其他保險業務員之保單係屬第貳章第一條第八項所指由甲方指派之勞務，然原告潘湘喬可自行選擇是否承接，並不受被告指揮，其承接離職業務員之保戶服務非被告指派，係依照被告內部保險業務員離職件承接辦法由原告潘湘喬自行決定。又依司法院大法官釋字第740號解釋，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。因此不論是否承接自其他保險業務員之保單，原告潘湘喬提供予所屬保戶之售後服務範圍均相同，就保戶服務提供之時間、方式、地點亦不受被告規制，得由原告自行決定，屬承攬關係下之勞務，故不應以原告潘湘喬之續期報酬對應保單為其所招攬或者承接自他人為判斷之依據，應回歸原告潘湘喬與被告間之系爭業務主管合約，原告潘湘喬提供「所屬保戶」售後服務為承攬工作之範圍，甚至必須自行負擔報酬多寡不一之經濟上風險，與一般僱傭關係經濟上從屬於僱傭人不同，其因此所獲給付非屬薪資，自不應計為退休金計算之基準。臺灣高等法院92年度勞上易字第112號判決亦認因承接自其他保險業務員保單而領取之續年度佣金係屬基於承攬關係所受報酬。

3、原告李家嫻與被告於99年4月30日簽立之行銷專員僱傭暨承攬合約書（下稱系爭行銷專員合約），就第貳章僱傭工作第一條主要職務與原告潘湘喬之系爭業務主管合約差別在於原

告李家嫻之僱傭範圍職務不含有主管之管理義務，亦無招募業務員或者督促轄下業務員業務品質之工作內容。而第參章第一條承攬工作內容：「招攬保險，即促成要保人與甲方關於保險契約之訂定以及就其所促成保險契約及所屬保戶，提供收費、理賠、保全變更等高品質售後服務。」則與原告潘湘喬相同，故招攬保險之行為不僅包含促成保單成立，亦包含對所屬保戶提供售後服務，方得請求承攬報酬。

(二)、原告潘湘喬之退休金計算部分：

1、原告潘湘喬退休前6個月發放之薪資如附表一所示，依勞基法第55條第1項、第2項規定計算退休金，說明如下：

(1)110年11月25日發放之薪資（即110年10月份薪資）：

①基本薪480元、保障薪3,200元部分：因屬僱傭關係所受之薪資，列入退休金基準計算。

②服務報酬58,597元部分：依系爭業務主管合約第參章第一條約定，此為原告潘湘喬招攬保險之佣金，屬承攬關係下之報酬，非僱傭關係所受領之工資，不應列入退休金基準計算。

③第一代組織獎金7,778元、育成獎金3,000元部分：依系爭業務主管合約第參章第三條約定，此為回饋金，不應列入退休金基準計算。

④LOGT繼續率獎金11,685元部分：係獎勵原告潘湘喬就其負責之喬治亞時期保單維持保戶繼續投保比率而給予獎勵金，此為基於獎勵原告潘湘喬招攬保險結果再額外給予之給付，每月數額不同，並非因僱傭關係而給予之固定給付，不屬工資，不應列入退休金基準計算。

⑤基上，原告潘湘喬110年10月份列入退休金基準計算之薪資為3,680元（計算式：480元+3,200元=3,680元）。

(2)110年12月25日發放之薪資（即110年11月份薪資）：

①基本薪440元、保障薪3,240元部分列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述；又未休特別休假工資2,976元部分，此為當年度之特別休假未休工資，故列入退休金基準計算。

②服務報酬85,177元部分：不應列入退休金基準計算，理由同

上(1)②所述。

③第一代組織獎金7,982元、育成獎金3,000元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)③所述。

④LOGT繼續率獎金11,685元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)④所述。

⑤基上，原告潘湘喬110年11月份列入退休金基準計算之薪資為6,656元（計算式：440元+3,240元+2,976元=6,656元）。

(3)111年1月25日發放之薪資（即110年12月份薪資）：

①基本薪291元、保障薪3,389元部分列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述。

②服務報酬87,521元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)②所述。

③基本帳戶獎金2元部分：為原告潘湘喬之基金帳戶獎金，非屬工資範圍，不應列入退休金基準計算。

④年終獎金5,655元部分：非經常性給付，且數額不確定，難認屬工資，不應列入退休金基準計算。

⑤第一代組織獎金12,675元、育成獎金3,000元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)③所述。

⑥LOGT繼續率獎金11,685元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)④所述。

⑦基上，原告潘湘喬110年12月份列入退休金基準計算之薪資為3,680元（計算式：291元+3,389元=3,680元）。

(4)111年2月25日發放之薪資（即111年1月份薪資）：

①基本薪351元、保障薪3,513元部分列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述。

②服務報酬88,015元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)②所述。

③第一代組織獎金29,181元、育成獎金6,000元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)③所述。

④LOGT繼續率獎金10,176元部分：不應列入退休金基準計算，

理由同上(1)④所述。

⑤基上，原告潘湘喬111年1月份列入退休金基準計算之薪資為3,864元（計算式：351元+3,513元=3,864元）。

(5)111年3月25日發放之薪資（即111年2月份薪資）：

①基本薪126元、保障薪3,738元部分列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述。

②服務報酬76,615元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)②所述。

③第一代組織獎金17,491元、育成獎金4,500元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)③所述。

④LOGT繼續率獎金10,176元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)④所述。

⑤基上，原告潘湘喬111年2月份列入退休金基準計算之薪資為3,864元（計算式：126元+3,738元=3,864元）。

(6)111年4月25日發放之薪資（即111年3月份薪資）：

①基本薪24元、保障薪3,840元部分列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述。

②服務報酬16,769元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)②所述。

③第一代組織獎金12,996元、育成獎金4,500元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)③所述。

④未休特別休假工資2,184元部分：此為前一年度之特別休假未休工資，故不予計入退休金基準計算。

⑤LOGT繼續率獎金10,176元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)④所述。

⑥基上，原告潘湘喬111年3月份列入退休金基準計算之薪資為3,864元（計算式：24元+3,840元=3,864元）。

(7)綜上，原告潘湘喬退休前6個月即110年10月至111年3月之平均工資為4,268元（計算式：〈3,680元+6,656元+3,680元+3,864元+3,864元+3,864元〉÷6個月=4,268元）。

(8)原告潘湘喬自79年11月26日報聘於喬治亞人壽公司，惟當時

01 僅為業務專員，且其與喬治亞人壽公司所簽立之契約為純承
02 攬契約，故原告潘湘喬任職喬治亞人壽公司時期並無勞基法
03 退休基數之適用，直至91年間喬治亞人壽公司與安泰人壽公
04 司合併，雙方改為部分僱傭、部分承攬之混合契約，原告潘
05 湘喬方得依照勞基法規定計算其退休金基數。是以，自原告
06 潘湘喬與安泰人壽公司之契約成立至111年3月25日退休止，
07 原告潘湘喬之年資為19年9個月，勞基法退休金基數應為3
08 5，而非45，故被告依勞基法所應給付原告潘湘喬之勞工退
09 休金為149,380元（計算式： $4,268\text{元} \times 35 = 149,380\text{元}$ ）。

10 2、除勞基法退休金外，被告於99年4月8日公告提供具有主管職
11 之原告潘湘喬得享有優於勞基法舊制之退休金，說明如
12 下：

13 (1)原告潘湘喬為原屬喬治亞體系之業務人員，故依被告99年4
14 月8日公告之（九十九）富壽業企字第809號函文之「原喬治
15 亞體系（LOGT）業務人員離職/退休相關銜接處理原則」第2
16 項第2款所示得享有「現制同仁適用勞退舊制者離職/退休相
17 關銜接處理原則」（下稱退休銜接處理原則），而原告潘湘
18 喬退休時職級為業務主管，故依退休銜接處理原則，其得領
19 取勞基法退休金（L1）加上「特別公積金（A1）、安泰退休
20 金規程（A2）及業務主管特別離職金（A3）加總大於勞基法
21 退休金（L1）之差額部分」，而安泰退休金（A2）及勞基法
22 退休金（L1）之基本月薪或平均工資計算方式則是可以「98
23 年第12工作月（含）前半年或前二年或前三年」之平均基本
24 月薪或平均工資擇優保留，於未來退休時點計算勞退舊制年
25 資退休金時，將此保留之平均基本月薪或平均工資與實際退
26 休時計算之平均基本月薪再予擇優計算退休金給付。

27 (2)原告潘湘喬服務滿15年，依被告特別公積給付辦法第三條約
28 定，得領取100%之特別公積金（A1）為18,858元（計算
29 式：提撥〈含利息〉 $18,858\text{元} \times 100\% = 18,858\text{元}$ ）。

30 (3)原告潘湘喬符合被告安泰退休金規程（A2）之退休條件，依
31 安泰退休金規程第七條第1項約定計算其退休金基數為45；

又依該條第3項、第4項約定以原告潘湘喬退休前半年之每月基本薪計算平均薪資為285元（計算式： $\langle 480\text{元} + 440\text{元} + 291\text{元} + 351\text{元} + 126\text{元} + 24\text{元} \rangle \div 6\text{個月} = 285\text{元}$ ），退休前兩年之每月平均薪資為3,155元（計算式：109年4月至111年3月基本薪總額75,719元 $\div 24\text{個月} = 3,155\text{元}$ ），故擇優之下，依退休銜接處理原則第二條第(三)項約定，以「凍結擇優基本月薪」即20,000元為平均工資，則原告潘湘喬依安泰退休金規程計算之「安泰退休金(A2)」為900,000元（計算式： $20,000\text{元} \times \text{基數}45 = 900,000\text{元}$ ）。

(4)又依被告「業務主管特別離職金規程(A3)」第四條、第七條約定，被告提撥予原告潘湘喬之特別離職金總額為470,830元乘以其年資所得領取比例100%，故原告潘湘喬所得領取「主管特別離職金提撥(A3)」為470,830元。

(5)承上，原告潘湘喬得領取之「安泰退休金」如上開項目共計1,389,688元（計算式： $18,858\text{元} + 900,000\text{元} + 470,830\text{元} = 1,389,688\text{元}$ ）。

(6)另依喬治亞體系退休金規定計算原告潘湘喬之退休金，以退休前一年之每月平均薪資1,035元（計算式：110年4月至111年3月基本薪總額12,420元 $\div 12\text{個月} = 1,035\text{元}$ ）乘以基數45，則原告潘湘喬之喬治亞退休金僅46,575元，依「原喬治亞體系（LOGT）業務人員離職/退休相關銜接處理原則」第1條、第2條約定，擇優給付安泰退休金1,389,688元。

3、綜上所述，被告已依退休銜接處理原則第二條第(二)項第2款約定：「業務主管退休時，得領取L1辦法規定勞基法部分之退休金，加上公司退休辦法A1+A2+A3退休金大於L1勞基法退休金之差額部分」，給付原告潘湘喬1,389,688元（計算式： $149,380\text{元} + \langle 1,389,688\text{元} - 149,380\text{元} \rangle = 1,389,688\text{元}$ ），此已高於依勞基法規定所應給付之149,380元，故被告對原告潘湘喬並無應給付而未給付之退休金差額。

(三)、原告李家嫻之退休金計算部分：

1、原告李家嫻退休前6個月發放之薪資如附表二所示，依勞基

法第55條第1項、第2項規定計算退休金，說明如下：

(1)110年4月25日發放之薪資（即110年3月份薪資）：

①基本薪1,120元部分：因屬僱傭關係所受之薪資，列入退休金基準計算。

②服務報酬15,223元部分：依系爭行銷專員合約第參章第一條及業務專員承攬合約書第五條約定，此為原告李家嫻招攬保險之佣金，屬承攬關係下之報酬，非僱傭關係所受領之工資，且原告李家嫻因保戶續保所得獲取之報酬必須自行負擔報酬多寡不一之經濟上風險，與一般僱傭關係經濟上從屬於僱傭人不同，故不應列入退休金基準計算。

③定期定額圓夢獎金25元部分：此為提供予保險業務員之專案獎金，並非因僱傭關係所為給付，故不應列入退休金基準計算。

④季業績獎金6,252元、FYC年終獎金7,766元部分：此為系爭行銷專員合約第參章第二條約定之承攬報酬，故不應列入退休金基準計算。

⑤年終獎金161元部分：非經常性給付，且數額不確定，難認屬工資，故不應列入退休金基準計算。

⑥基上，原告李家嫻110年3月份列入退休金基準計算之薪資為1,120元。

(2)110年5月25日發放之薪資（即110年4月份薪資）：

①基本薪1,120元部分：列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述。

②服務報酬12,046元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)②所述。

③定期定額圓夢獎金25元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)③所述。

④基上，原告李家嫻110年4月份列入退休金基準計算之薪資為1,120元。

(3)110年6月25日發放之薪資（即110年5月份薪資）：

①基本薪1,120元部分：列入退休金基準計算，理由同上(1)①

01 所述。

02 ②服務報酬21,639元部分：不應列入退休金基準計算，理由同
03 上(1)②所述。

04 ③定期定額圓夢獎金25元部分：不應列入退休金基準計算，理
05 由同上(1)③所述。

06 ④基上，原告李家嫻110年5月份列入退休金基準計算之薪資為
07 1,120元。

08 (4)110年7月25日發放之薪資（即110年6月份薪資）：

09 ①基本薪1,120元部分：列入退休金基準計算，理由同上(1)①
10 所述。

11 ②服務報酬18,641元部分：不應列入退休金基準計算，理由同
12 上(1)②所述。

13 ③定期定額圓夢獎金25元部分：不應列入退休金基準計算，理
14 由同上(1)③所述。

15 ④基上，原告李家嫻110年6月份列入退休金基準計算之薪資為
16 1,120元。

17 (5)110年8月25日發放之薪資（即110年7月份薪資）：

18 ①基本薪1,120元部分：列入退休金基準計算，理由同上(1)①
19 所述。

20 ②服務報酬17,784元部分：不應列入退休金基準計算，理由同
21 上(1)②所述。

22 ③定期定額圓夢獎金25元部分：不應列入退休金基準計算，理
23 由同上(1)③所述。

24 ④基上，原告李家嫻110年7月份列入退休金基準計算之薪資為
25 1,120元。

26 (6)110年9月25日發放之薪資（即110年8月份薪資）：

27 ①基本薪1,120元部分：列入退休金基準計算，理由同上(1)①
28 所述。

29 ②服務報酬6,293元部分：不應列入退休金基準計算，理由同
30 上(1)②所述。

31 ③未休特別休假工資160部分：此為前一年度之特別休假未休

工資，故不予計入退休金基準計算。

④基上，原告李家嫻110年8月份列入退休金基準計算之薪資為1,120元。

(7)綜上，原告李家嫻退休前6個月即110年3月至110年8月之平均工資為1,120元（計算式： $\langle 1,120\text{元} + 1,120\text{元} + 1,120\text{元} + 1,120\text{元} + 1,120\text{元} + 1,120\text{元} \rangle \div 6\text{個月} = 1,120\text{元}$ ）。

(8)原告李家嫻年資為17年7月20日，勞基法退休金基數為33，故被告依勞基法所應給付原告李家嫻之勞工退休金為36,960元（計算式： $1,120\text{元} \times 33 = 36,960\text{元}$ ）。

2、除勞基法退休金外，被告依退休銜接處理原則計算「安泰退休金」予原告李家嫻，說明如下：

(1)原告李家嫻自安泰人壽時期即已報聘，得適用退休銜接處理原則所示勞基法退休金（L1）加上「特別公積金（A1）、安泰退休金規程（A2）加總大於勞基法退休金（L1）之差額部分」，故被告依退休銜接處理原則為其擇優計算較高之退休金。

(2)原告李家嫻服務滿15年，依被告特別公積給付辦法第三條約定，得領取100%之特別公積金（A1）為412,414元（計算式：提撥〈含利息〉 $412,414\text{元} \times 100\% = 412,414\text{元}$ ）。

(3)原告李家嫻符合被告安泰退休金規程（A2）之退休條件，依安泰退休金規程第七條第1項約定計算其退休金基數為33；又依該條第3項、第4項約定以原告李家嫻退休前半年之每月基本薪計算平均薪資為1,120元（計算式： $\langle 1,120\text{元} + 1,120\text{元} + 1,120\text{元} + 1,120\text{元} + 1,120\text{元} + 1,120\text{元} \rangle \div 6\text{個月} = 1,120\text{元}$ ），退休前兩年之每月平均薪資為1,512元（計算式： $108\text{年}9\text{月至}110\text{年}8\text{月基本薪總額}36,294\text{元} \div 24\text{個月} = 1,512\text{元}$ ），故擇優之下，依退休銜接處理原則第二條第(三)項約定，以「凍結擇優基本月薪」即2,000元為平均工資，則原告李家嫻依安泰退休金規程計算之「安泰退休金（A2）」為66,000元（計算式： $2,000\text{元} \times \text{基數}33 = 66,000\text{元}$ ）。

(4)原告李家嫻退休時為行銷專員（CA），非屬主管職，依退休

銜接處理原則第二條第(二)項第1款約定：「CA及行銷主管退休時，得領取L1辦法規定勞基法部分之退休金，加上公司退休辦法A1+A2退休金大於L1勞基法退休金之差額部分」，被告依此給付原告李家嫻478,414元（計算式：36,960元+〈412,414元+66,000元-36,960元〉=478,414元），已高於依勞基法規定所應給付之36,960元，故被告對原告李家嫻並無應給付而未給付之退休金差額。

(四)、另原告潘湘喬、李家嫻請求退休金之金額均未扣除被告已給付之金額，故縱認原告潘湘喬、李家嫻之請求有理由，亦應扣除被告已給付予原告潘湘喬1,389,688元、原告李家嫻478,414元部分。

(五)、並答辯聲明：1、原告潘湘喬、李家嫻之訴駁回。2、訴訟費用由原告潘湘喬、李家嫻負擔。3、若受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由：

原告潘湘喬、李家嫻主張之事實，被告抗辯其與原告潘湘喬、李家嫻除僱傭契約外，另簽訂承攬契約，原領工資僅包括基本薪、保障薪，其餘項目或屬承攬報酬性質或屬獎金而非工資云云，是本件首應審究被告與原告潘湘喬、李家嫻之契約關係為何。

(一)、按稱僱傭者，謂當事人約定，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；而稱承攬者，謂當事人約定，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，民法第482條、第492條第1項分別定有明文。

是僱傭與承攬固同屬供給勞務之契約，惟前者以供給勞務本身為目的，除供給勞務外，別無其他目的，提供勞務者受雇主之指揮監督，具有從屬性；後者則以一定工作之完成為履約，定作人對於承攬人所提供之勞務並無指揮監督之權，除工作物有瑕疵外，定作人無權請求減少報酬，自無從屬性。

(二)、次按關於保險業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，其選擇之契約類型是否為勞基法第二條

01 第六款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞
02 務契約之類型特徵，依勞務債務人（保險業務員）與勞務債
03 權人（保險公司）間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保
04 險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），
05 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
06 基礎計算報酬）以為斷，不得僅以契約所載之名稱定之。如
07 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
08 得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要
09 求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬
10 性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約（大法官釋字
11 第740號解釋參照），最高法院106年度台上字第301號著有
12 判決可資參照。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關
13 係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。足
14 見勞基法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只
15 要該契約具有從屬性勞動性格，縱有承攬之性質，亦應屬勞
16 動契約（最高法院81年度台上字第347號判決要旨參照）。

17 (三)、再按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得
18 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
19 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
20 給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符
21 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在
22 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
23 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
24 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
25 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
26 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
27 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
28 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
29 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
30 同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了
31 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金

01 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
02 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成
03 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所
04 指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別，
05 最高法院100年度臺上字第801號判決持相同見解。

06 (四)、被告公司雖抗辯其與原告潘湘喬除僱傭契約外，另成立承攬
07 契約關係云云，經查：

08 1、依原告潘湘喬與被告簽訂之系爭業務主管合約第貳章第一條
09 所示，原告潘湘喬執行職務內容包括依被告規定出勤並接受
10 訓練課程及接受主管輔導、執行被告政策並按時提出工作計
11 劃及工作檢討報告、招募並甄選適用之業務人員、訓練、輔
12 導並激勵所轄之業務人員維持合於標準之生產力、保單繼續
13 率及業務品質、按時查閱所轄業務人員之業務活動手冊、行
14 政庶務之處理盡善良管理人之責、在工作職掌範圍內，確實
15 履行法令遵循之義務、其他依被告業務需求指派之勞務，此
16 有系爭業務主管合約附卷可憑（見本院卷一第232至234
17 頁）。足見原告潘湘喬擔任被告之業務主管，具有人格、經
18 濟及組織上之從屬性，兩造亦不爭執系爭業務主管合約第貳
19 章所示僱傭工作屬僱傭契約，有勞基法之適用，故應認兩造
20 間之系爭業務主管合約第貳章，係屬勞動契約，兩造間就此
21 應有勞基法及相關勞工法規之適用。

22 2、原告潘湘喬與被告簽訂之系爭業務主管合約第參章固記載為
23 承攬工作之約定，然該章第一條約定：「招攬保險，乃指促
24 成要保人與被告關於保險契約之訂定以及就其所促成保險契
25 約及所屬保戶，提供收費、理賠、保全變更等高品質售後服
26 務。」該第二條關於承攬報酬則約定原告潘湘喬完成第一條
27 承攬工作者，給付之。依該條所示，原告潘湘喬之報酬需依
28 被告訂定之保險招攬報酬支給標準請領，且被告得基於法令
29 修訂、營運政策或業務經營考量調整相關報酬制度。此外，
30 系爭業務主管合約第壹章為通則之約定，其中第二條約定：
31 「本合約書所規定之核實業績係指於完成承保且保費入帳後

01 計算之業績。第壹章第三、四條則約定業績扣除事由，包括
02 保險契約未經甲方（指被告）承保、或保戶於猶豫期變更或
03 退保、或該保險契約因任何原因無效、或甲方依保險法第六
04 十四條規定解除該保險契約、或保戶辦理保全變更或退保、
05 或保險契約違反搶件或改換件處置辦法時，其原已計入之業
06 績應自前述業績扣除事由發生之工作月中扣除。甲方並得調
07 整乙方（指原告潘湘喬）依此已產生之一切利益。」此外，
08 該條文並約定：「除另有規定外，基於業務運作需要，乙方
09 （指原告潘湘喬）所適用之其他各項績效指標或其他依金融
10 控股公司子公司間共同行銷商品之計績及獎勵原則，有業績
11 扣除事由者，甲方（指被告）可扣除之，且甲方不給付該部
12 分報酬，如已發放，乙方同意返還。」衡以系爭業務主管合
13 約第壹章為通則之約定，是第參章承攬工作自適用之，且第
14 壹章第二條所指之業績，正與原告潘湘喬依系爭業務主管合
15 約第參章所為之承攬工作內容一致，堪認原告潘湘喬為系爭
16 業務主管合約第參章之承攬工作時，如有系爭業務主管合約
17 第壹章第三、四條約定之業績扣除事由時，將遭被告扣除業
18 績，且被告不給付該部分報酬，如已發放，原告潘湘喬並同
19 意返還，足見原告潘湘喬所領取報酬之多寡，依然取決於被
20 告所定計算及給付方式，原告潘湘喬沒有置喙權利，顯具有
21 經濟上從屬性。準此，原告潘湘喬與被告間所簽立之系爭業
22 務主管合約第參章固為承攬工作之約定，然此與系爭業務主
23 管合約第貳章所示僱傭工作同樣具有從屬性特徵。

24 3、至於被告辯以原告潘湘喬「報酬係依業績多寡而有所差
25 異」，並且需要「完成工作後才能領取報酬」（即核實業
26 績）為由，認定原告潘湘喬針對招攬保險部分職務應與被告
27 成立承攬契約云云，然「按件計酬」工作者，其報酬同樣會
28 依完成工作之業績好壞而產生差別，卻依然可依勞動基準法
29 第2條第1項第3款成立勞動契約，是尚難據此作為是否為承
30 攬契約之判斷標準。況且承攬契約按諸民法第490條以下規
31 定，除工作有瑕疵外，並無定作人得減少報酬之情事。然依

前所述，原告潘湘喬與被告所簽訂之系爭業務主管合約所示，原告潘湘喬已成立之核實業績即已依系爭業務主管合約第參章第一條約定招攬保險，被告仍得基於己身業務運作需要，於有業績扣除事由時，可不給付原告潘湘喬該部分報酬，如已發放，原告潘湘喬並應返還等情，此顯與承攬之規定扞格，被告以此抗辯，尚無理由。

4、被告復抗辯原告潘湘喬得自行選擇與保戶接洽的時間、地點，且招攬方式被告亦無規定一定方式，故此為承攬契約之範疇云云。眾所周知，企業因應疫情而發展出居家上班、遠距上班之員工工作模式，甚至在疫情結束後仍有企業繼續施行，是尚難以員工能自行擇定工作地點、甚至時間即否認其為僱傭關係。此外，工作者之工作時間、地點是否固定，極大程度取決於其工作性質，而非勞務提供者與雇主談判後取得之共識，難謂工作者因此具有「經營上自由」而歸屬承攬契約。是原告潘湘喬是否有固定工作時間、地點等，均與前述認定是否為勞動契約之標準並無關連，被告以此抗辯，同屬無由。

5、此外，保險公司由保戶處收取保費當為其資金來源之大宗，是招攬保險應為保險公司業務之重心，而維持、甚至提高招攬率，良好的保戶服務自屬其業務之必要要求，而保險業務員所從事工作項目往往繁雜，且彼此常需按輕重緩急穿插處理，在執行僱傭職務時，若保戶有即時需求，必須立即趕赴處理，所以在被告所謂之僱傭時間外出從事保戶服務，勢所難免。因保險業務員在工作上，實難截然區分各項職務應歸類於哪個勞務契約，自難限制在特定時段，保險業務員只從事某一勞務契約中職務內容，故保險公司刻意在形式上將業務員工作項目為拆分，區隔為僱傭及承攬契約之行為，實與保險業務員實際工作狀況相脫節。蓋勞基法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契約具有從屬性勞動性格，縱然標題有承攬之約定，然法律關係仍應屬勞基法第2條第6款所規定之勞動契約，而有勞基法及其他相關勞工法

01 令規定之適用，是原告潘湘喬與被告公司簽訂之勞務契約內
02 容標題雖同時含有「承攬」及僱傭之約定，參諸上開最高法
03 院81年度台上字第347號判決要旨，基於保護勞工之立場，
04 就勞動契約關係之成立，從寬認定，只要有部分從屬性，即
05 應成立。故原告潘湘喬為被告提供勞務，以獲取報酬，且具
06 有經濟上從屬性，自符合前述認定勞動契約之標準，故應認
07 原告潘湘喬與被告間成立勞動契約，而有勞基法及其他勞工
08 相關法令之適用。原告潘湘喬於被告所從事之工作均屬僱傭
09 契約之範疇，被告另於系爭業務主管合約第參章第二條規定
10 將招攬保險等促成保險契約所提供之各項服務所得之佣金認
11 屬承攬之報酬而非薪資，顯係規避勞基法規定，而非足取。

12 (五)、原告潘湘喬請求被告給付短付之退休金部分：

13 1、按勞工有工作25年以上之情形者，得自請退休。勞工退休金
14 之給與標準，係按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超
15 過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個
16 基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前開
17 退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。平均
18 工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該
19 期間之總日數所得之金額，勞基法第53條第2款、第55條第1
20 項第1款、第2項、第2條第4款分別定有明文。經查，原告潘
21 湘喬自79年11月26日起受僱於被告合併前之消滅公司喬治亞
22 人壽公司，於111年3月25日自請退休，業已工作25年以上，
23 符合勞基法第53條第2款規定自請退休之要件，則原告潘湘
24 喬請求被告公司給付退休金，即屬有據。

25 2、原告潘湘喬退休前6個月發放之薪資如附表一所示，依勞基
26 法第55條第1項、第2項規定計算退休金，說明如下：

27 (1)110年11月25日發放之薪資（即110年10月份薪資）：

28 ①基本薪480元、保障薪3,200元、服務報酬58,597元部分：因
29 屬僱傭關係所受之薪資，列入退休金基準計算。

30 ②第一代組織獎金7,778元、育成獎金3,000元部分：依系爭業
31 務主管合約第參章第三條約定，此為回饋金，不應列入退休

金基準計算。

③LOGT繼續率獎金11,685元部分：係獎勵原告潘湘喬就其負責之喬治亞時期保單維持保戶繼續投保比率而給予獎勵金，此為基於獎勵原告潘湘喬招攬保險結果再額外給予之給付，每月數額不同，非其為被告公司提供勞務所獲取之報酬，此與勞基法第2條第3款所定「勞務對價性」及「給與經常性」之要件未合，非屬工資性質，應係激勵、獎勵性質之恩惠性給與，不屬工資，不應列入退休金基準計算。

④基上，原告潘湘喬110年10月份列入退休金基準計算之薪資為62,277元（計算式：480元+3,200元+58,597元=62,277元）。

(2)110年12月25日發放之薪資（即110年11月份薪資）：

①基本薪440元、保障薪3,240元、服務報酬85,177元部分列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述；又未休特別休假工資2,976元部分，被告公司同意列入退休金基準計算，故以上均列入退休金基準計算。

②第一代組織獎金7,982元、育成獎金3,000元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)②所述。

③LOGT繼續率獎金11,685元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)③所述。

④基上，原告潘湘喬110年11月份列入退休金基準計算之薪資為91,833元（計算式：440元+3,240元+2,976元+85,177元=91,833元）。

(3)111年1月25日發放之薪資（即110年12月份薪資）：

①基本薪291元、保障薪3,389元、服務報酬87,521元部分列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述。

②基本帳戶獎金2元部分：為原告潘湘喬之基金帳戶獎金，非屬工資範圍，不應列入退休金基準計算。

③年終獎金5,655元部分：非經常性給付，且數額不確定，難認屬工資，不應列入退休金基準計算。

④第一代組織獎金12,675元、育成獎金3,000元部分：不應列

入退休金基準計算，理由同上(1)②所述。

⑤LOGT繼續率獎金11,685元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)③所述。

⑥基上，原告潘湘喬110年12月份列入退休金基準計算之薪資為91,201元（計算式：291元+3,389元+87,521元=91,201元）。

(4)111年2月25日發放之薪資（即111年1月份薪資）：

①基本薪351元、保障薪3,513元、服務報酬88,015元部分列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述。

②第一代組織獎金29,181元、育成獎金6,000元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)②所述。

③LOGT繼續率獎金10,176元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)③所述。

④基上，原告潘湘喬111年1月份列入退休金基準計算之薪資為91,879元（計算式：351元+3,513元+88,015元=91,879元）。

(5)111年3月25日發放之薪資（即111年2月份薪資）：

①基本薪126元、保障薪3,738元、服務報酬76,615元部分列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述。

②第一代組織獎金17,491元、育成獎金4,500元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)②所述。

③LOGT繼續率獎金10,176元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)③所述。

④基上，原告潘湘喬111年2月份列入退休金基準計算之薪資為80,479元（計算式：126元+3,738元+76,615元=80,479元）。

(6)111年4月25日發放之薪資（即111年3月份薪資）：

①基本薪24元、保障薪3,840元、服務報酬16,769元部分列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述。

②第一代組織獎金12,996元、育成獎金4,500元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)②所述。

01 ③未休特別休假工資2,184元部分：此為前一年度之特別休假
02 未休工資，故不予計入退休金基準計算。

03 ④LOGT繼續率獎金10,176元部分：不應列入退休金基準計算，
04 理由同上(1)③所述。

05 ⑤基上，原告潘湘喬111年3月份列入退休金基準計算之薪資為
06 20,633元（計算式：24元+3,840元+16,769元=20,633
07 元）。

08 (7)綜上，原告潘湘喬退休前6個月即110年10月至111年3月之平
09 均工資為73,050元（計算式：〈62,277元+91,833元+91,2
10 01元+91,879元+80,479元+20,633元〉÷6個月=73,050
11 元）。

12 (8)就原告潘湘喬於喬治亞人壽公司為業務專員之年資部分，原
13 告潘湘喬固主張自79年11月26日於喬治亞人壽公司為業務專
14 員，喬治亞人壽公司經2次合併，當時未有提撥退休金帳
15 戶，且存續公司亦未做年資結清計算，應加計該時期之工作
16 年資云云，被告公司則辯以原告潘湘喬與喬治亞人壽公司所
17 簽立之契約為純承攬契約，故原告潘湘喬任職喬治亞人壽公
18 司時期並無勞基法退休基數之適用等語。按確認不動產所有
19 權歸屬之訴，應由原告提出確實證據，證明所有權歸屬於
20 己，若原告不能為切當之證明，而依法院調查復不能得相當
21 之憑信者，則無論被告能否舉出反證，及所舉反證是否可信
22 均可不問，最高法院19年上字第1039號著有裁判先例可資參
23 照。查原告潘湘喬迄至本院言詞辯論終結前，均未提出其與
24 喬治亞人壽公司間之契約供本院審酌，是姑不論被告抗辯能
25 否舉證，均難逕認原告潘湘喬關於該部分之主張為真。又原
26 告潘湘喬主張91年間喬治亞人壽公司與安泰人壽公司合併，
27 其與安泰人壽公司改為部分僱傭、部分承攬之混合契約，此
28 時間得依照勞基法規定計算其退休金基數一節，為被告公司
29 所不爭執，自堪信為真實。是以，自原告潘湘喬與安泰人壽
30 公司之契約成立至111年3月25日退休止，原告潘湘喬之年資
31 為19年9個月，勞基法退休金基數應為35，故被告公司依勞

01 基法所應給付原告潘湘喬之勞工退休金為2,556,750元（計
02 算式： $73,050\text{元} \times 35 = 2,556,750\text{元}$ ）。

03 3、被告主張原告潘湘喬為原屬喬治亞體系之業務人員，而其退
04 休時職級為業務主管，故依退休銜接處理原則，其得領取勞
05 基法退休金（L1）加上「特別公積金（A1）、安泰退休金規
06 程（A2）及業務主管特別離職金（A3）加總大於勞基法退休
07 金（L1）之差額部分」，而安泰退休金（A2）及勞基法退休
08 金（L1）之基本月薪或平均工資計算方式則可以「98年第12
09 工作月（含）上半年或前二年或前三年」之平均基本月薪或
10 平均工資擇優保留，於未來退休時點計算勞退舊制年資退休
11 金時，將此保留之平均基本月薪或平均工資與實際退休時計
12 算之平均基本月薪再予擇優計算退休金給付。又原告潘湘喬
13 依退休銜接處理原則得領取之金額為1,389,688元（特別公
14 積金18,858元＋安泰退休金90萬元＋主管特別離職金470,83
15 0元）。而依喬治亞體系退休金規定計算原告潘湘喬之退休
16 金為46,575元，被告公司已給付原告潘湘喬1,389,688元等
17 語，均為原告潘湘喬所不爭執，自堪信為真實。

18 4、被告主張其依退休銜接處理原則第二條第(二)項第2款約
19 定，給付原告潘湘喬1,389,688元，此已低於依勞基法規定
20 所應給付之2,556,750元，故原告潘湘喬自得請求被告給付
21 應給付而未給付之退休金差額。又因被告給付原告潘湘喬之
22 1,389,688元包含原告潘湘喬得領取之特別公積金（A1）18,
23 858元，衡以依被告特別公積給付辦法第三條約定，特別公
24 積金係由原告潘湘喬薪資扣繳，且達到一定之年資才能在離
25 職或退休領到，此部分並非退休金，應予扣除，故被告已給
26 付原告潘湘喬之退休金應僅為1,370,830元。故原告潘湘喬
27 請求被告給付應給付而未給付之退休金差額1,185,920元
28 （計算式： $2,556,750\text{元} - 1,370,830\text{元} = 1,185,920\text{元}$ ），自
29 有理由，應予准許。

30 (六)、原告李家嫻請求被告公司給付短付之退休金部分：

31 被告抗辯其與原告李家嫻除簽訂僱傭契約外，另成立承攬契

01 約，僱傭契約之工資僅包括基本薪，其餘項目均屬承攬報酬
02 性質云云。

03 1、查原告李家嫻與被告之系爭行銷專員合約第三條為核實業績
04 之定義；第四條為業績扣除事由，其中約定基於業務運作需
05 要，其原已計入之業績應自前述業績扣除事由發生之工作月
06 中扣除。甲方（指被告）並得調整乙方（指原告李家嫻）依此
07 已產生之一切利益；第六條為承攬報酬之約定：乙方報酬之
08 計算及給付方式悉依甲方就該項報酬所訂支給辦法行之，甲
09 方並得配合法令或營業方針之變動，調整計算支給報酬之辦
10 法；第七條為工作規範之約定，乙方應遵守政府法令與甲方
11 行政作業之規定，本於誠信原則及專業服務態度，維護保險
12 契約當事人、關係人及甲方權益。乙方應依照法令之規定，
13 接受甲方所舉辦之教育訓練；第八條之履約標準更約定自本
14 合約生效工作月起算，每滿三個月核實業績應達10,000，件
15 數一件。衡以被告為保險公司，公司資金之來源乃仰賴保戶
16 所繳納之保費，故原告李家嫻為被告招攬客戶即執行所謂之
17 「承攬」業務，乃是被告與原告李家嫻締結契約之原因。觀
18 之系爭行銷專員合約，原告李家嫻在執行「承攬」業務時，
19 仍然必須遵守被告內部規定及工作規則，是其該時依然受被
20 告指揮監督，與一般承攬契約不符；而系爭行銷專員合約針
21 對原告李家嫻設有一定業績之要求，更顯與大法官釋字第74
22 0號解釋所示承攬契約中業務員應自行負擔經營風險之情況
23 相違，反而與僱傭或勞動契約性質相近，故被告與原告李家
24 嫻所簽立之僱傭及承攬契約書，依然要適用民法僱傭相關規
25 定，並進而適用相關勞動法規。

26 2、原告李家嫻退休前6個月發放之薪資如附表二所示，依勞基法
27 第55條第1項、第2項規定計算退休金，說明如下：

28 (1)110年4月25日發放之薪資（即110年3月份薪資）：

29 ①基本薪1,120元、服務報酬15,223元部分：因屬僱傭關係所
30 受之薪資，列入退休金基準計算。

31 ②定期定額圓夢獎金25元部分：此為提供予保險業務員之專案

獎金，非因提供勞務所受給付，故不應列入退休金基準計算。

③季業績獎金6,252元、FYC年終獎金7,766元、年終獎金161元部分：此為恩惠、獎勵性質，非經常性給付，且數額不固定，故不應列入退休金基準計算。

④基上，原告李家嫻110年3月份列入退休金基準計算之薪資為16,343元（計算式： $1,120\text{元} + 15,223\text{元} = 16,343\text{元}$ ）。

(2)110年5月25日發放之薪資（即110年4月份薪資）：

①基本薪1,120元、服務報酬12,046元部分：列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述。

②定期定額圓夢獎金25元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)②所述。

③基上，原告李家嫻110年4月份列入退休金基準計算之薪資為13,166元（計算式： $1,120\text{元} + 12,046\text{元} = 13,166\text{元}$ ）。

(3)110年6月25日發放之薪資（即110年5月份薪資）：

①基本薪1,120元、服務報酬21,639元部分：列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述。

②定期定額圓夢獎金25元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)②所述。

③基上，原告李家嫻110年5月份列入退休金基準計算之薪資為22,759元（計算式： $1,120\text{元} + 21,639\text{元} = 22,759\text{元}$ ）。

(4)110年7月25日發放之薪資（即110年6月份薪資）：

①基本薪1,120元、服務報酬18,641元部分：列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述。

②定期定額圓夢獎金25元部分：不應列入退休金基準計算，理由同上(1)②所述。

③基上，原告李家嫻110年6月份列入退休金基準計算之薪資為19,761元（計算式： $1,120\text{元} + 18,641\text{元} = 19,761\text{元}$ ）。

(5)110年8月25日發放之薪資（即110年7月份薪資）：

①基本薪1,120元、服務報酬17,784元部分：列入退休金基準計算，理由同上(1)①所述。

01 ②定期定額圓夢獎金25元部分：不應列入退休金基準計算，理
02 由同上(1)②所述。

03 ③基上，原告李家嫻110年7月份列入退休金基準計算之薪資為
04 18,904元（計算式： $1,120\text{元} + 17,784\text{元} = 18,904\text{元}$ ）。

05 (6)110年9月25日發放之薪資（即110年8月份薪資）：

06 ①基本薪1,120元、服務報酬6,293元部分：列入退休金基準計
07 算，理由同上(1)①所述。

08 ②未休特別休假工資160元部分：此為前一年度之特別休假未
09 休工資，故不予計入退休金基準計算。

10 ③基上，原告李家嫻110年8月份列入退休金基準計算之薪資為
11 7,413元（計算式： $1,120\text{元} + 6,293\text{元} = 7,413\text{元}$ ）。

12 (7)綜上，原告李家嫻退休前6個月即110年3月至110年8月之平
13 均工資為16,391元（計算式： $\langle 16,343\text{元} + 13,166\text{元} + 22,7$
14 $59\text{元} + 19,761\text{元} + 18,904\text{元} + 7,413\text{元} \rangle \div 6\text{個月} = 16,391$
15 元）。

16 (8)原告李家嫻年資為17年7月20日，勞基法退休金基數為33，
17 故被告依勞基法所應給付原告李家嫻之勞工退休金為540,90
18 3元（計算式： $16,391\text{元} \times 33 = 540,903\text{元}$ ）。

19 3、被告主張原告李家嫻自安泰人壽時期即已報聘，得適用退休
20 銜接處理原則所示勞基法退休金（L1）加上「特別公積金
21 （A1）、安泰退休金規程（A2）加總大於勞基法退休金（L
22 1）之差額部分」，而原告李家嫻得領取之特別公積金（A
23 1）為412,414元、依安泰退休金規程計算之「安泰退休金
24 （A2）」為66,000元，被告已給付原告李家嫻478,414元等
25 情，為原告李家嫻所不爭執，自堪信為真實。被告給付原告
26 李家嫻478,414元，已低於依勞基法規定所應給付之540,903
27 元，故原告李家嫻自得請求被告給付而未給付之退休金差
28 額。又因被告給付原告李家嫻之478,414元包含原告李家嫻
29 得領取之特別公積金（A1）412,414元，特別公積金並非退
30 休金，已如前述，是被告已給付原告李家嫻之退休金應為6
31 6,000元。故原告李家嫻請求被告公司給付應給付而未給付

之退休金差額474,903元（計算式:540,903元－66,000元＝474,903元），自有理由，應予准許。

(七)、綜上所述，原告潘湘喬、李家嫻依兩造間之勞動契約、勞基法第55條規定，各請求被告給付退休金1,185,920元、474,903元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額，故原告潘湘喬、李家嫻雖聲請供擔保請准宣告假執行，僅係促請法院注意依職權宣告假執行；至於原告潘湘喬、李家嫻敗訴部分，其等假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回之。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據:民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中 華 民 國 113 年 11 月 28 日
民事第一庭法 官 陳婉玉

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 11 月 28 日
書記官 方澄晴

附表一：原告潘湘喬部分

編號	退休前6個月發放薪資之期日	項目	金額（新臺幣）
1	110年11月25日	(1)服務報酬	58,597元
		(2)固定薪	0元
		(3)基本薪	480元

		(4)第一代組織獎金	7,778元
		(5)育成獎金	3,000元
		(6)保障薪	3,200元
		(7)LOGT繼續率獎金	11,685元
合 計		84,740元	
2	110年12月25日	(1)服務報酬	85,177元
		(2)固定薪	0元
		(3)基本薪	440元
		(4)第一代組織獎金	7,982元
		(5)育成獎金	3,000元
		(6)未休特別休假工資	2,976元
		(7)保障薪	3,240元
		(8)LOGT繼續率獎金	11,685元
合 計		114,500元	
3	111年1月25日	(1)服務報酬	87,521元
		(2)固定薪	0元
		(3)基本帳戶獎金	2元
		(4)基本薪	291元
		(5)年終獎金	5,655元
		(6)第一代組織獎金	12,675元
		(7)育成獎金	3,000元
		(8)保障薪	3,389元
		(9)LOGT繼續率獎金	11,685元
合 計		124,218元	
4	111年2月25日	(1)服務報酬	88,015元
		(2)固定薪	0元
		(3)基本薪	351元
		(4)第一代組織獎金	29,181元
		(5)育成獎金	6,000元

		(6)保障薪	3,513元
		(7)LOGT繼續率獎金	10,176元
合 計		137,236元	
5	111年3月25日	(1)服務報酬	76,615元
		(2)固定薪	0元
		(3)基本薪	126元
		(4)第一代組織獎金	17,491元
		(5)育成獎金	4,500元
		(6)保障薪	3,738元
		(7)LOGT繼續率獎金	10,176元
合 計		112,646元	
6	111年4月25日	(1)服務報酬	16,769元
		(2)固定薪	0元
		(3)基本薪	24元
		(4)第一代組織獎金	12,996元
		(5)育成獎金	4,500元
		(6)未休特別休假工資	2,184元
		(7)保障薪	3,840元
		(8)LOGT繼續率獎金	10,176元
合 計		50,489元	
上開薪資總計		623,829元	

附表二：原告李家嫻部分

編號	退休前6個月發放 薪資之期日	項目	金額（新臺幣）
1	110年4月25日	(1)服務報酬	15,223元
		(2)固定薪	0元
		(3)定期定額圓夢獎金	25元
		(4)基本薪	1,120元

		(5)季業績獎金	6,252元
		(6)FYC年終獎金	7,766元
		(7)年終獎金	161元
合 計		30,547元	
2	110年5月25日	(1)服務報酬	12,046元
		(2)固定薪	0元
		(3)定期定額圓夢獎金	25元
		(4)基本薪	1,120元
合 計		13,191元	
3	110年6月25日	(1)服務報酬	21,639元
		(2)固定薪	0元
		(3)定期定額圓夢獎金	25元
		(4)基本薪	1,120元
合 計		22,784元	
4	110年7月25日	(1)服務報酬	18,641元
		(2)固定薪	0元
		(3)定期定額圓夢獎金	25元
		(4)基本薪	1,120元
合 計		19,786元	
5	110年8月25日	(1)服務報酬	17,784元
		(2)固定薪	0元
		(3)定期定額圓夢獎金	25元
		(4)基本薪	1,120元
合 計		18,929元	
6	110年9月25日	(1)服務報酬	6,293元
		(2)固定薪	0元
		(3)基本薪	1,120元
		(4)未休特別休假工資	160元
合 計		7,573元	

(續上頁)

01

上開薪資總計	112,810元
--------	----------