

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第93號

原告 鄧瑞蘭

原告 黃識修

邱子芸

劉美玉

林連起

上五人共同

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

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11月24日辯論終結，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

一、原告主張：被告前因未為原告5人提撥勞工退休金，經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）科以裁罰，被告不服而提起訴願、行政訴訟，嗣經最高行政法院以100年度判字第2117號判決、100年度判字第2226號判決、100年度判字第2230號等

判決（下稱系爭行政法院判決），系爭行政法院判決均認兩造間為勞動契約，被告應有為其保險業務員（含原告）提繳勞工退休金之義務，惟被告卻遲未申報提繳勞工退休金，勞保局因而對被告裁處罰鍰，並無裁量逾越或濫用等情，而均維持勞保局原行政處分。是以民事法院就行政處分構成要件效力，應予以尊重，並以之為行為之基礎。故原告因被告未依法提繳勞工退休金而受有損害，爰依勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第7條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告提繳如附表所示之金額至原告勞工退休金專戶等語。並聲明：(1)被告應分別為原告5人提繳如附表所示之金額至原告之勞工退休金專戶；(2)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告均為被告之保險業務員，依大法官釋字第740號解釋文及理由書意旨：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；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。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，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，尚難認屬系爭規定一所稱勞動契約。是以原告為被告之保險業務員，原告得自由決定勞務給付之方式（含工作時間、地點），並自行負擔業務風險（即保戶是否投保、有無繳納保費，保險契約無效或被撤銷時，原告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，而非依其勞務本身領取固定底薪，故兩造間為招攬保險之承攬契約。而契約定性則屬民事法院執掌核心職權，行政處分並無構成要件效力之適用等語以資抗辯。聲明：(1)原告之訴駁回；(2)如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

三、本院判斷：兩造對於原告均為被告之保險業務員，被告並無給付底薪予原告，被告均以按件計酬之方式給付原告報酬等情均不爭執。本件係因被告未為原告提撥勞工退休金，經勞保局裁罰後，再經系爭政法院判決認被告與保險業務員間屬勞動契約，被告應為保險業務員提撥勞工退休金，而維持勞保局之原處分。故原告據此主張本院依系爭行政法院判決意旨，請求判准被告應為原告提撥如附表之勞工退休金等語；被告則以：原告僅為被告招攬保險契約，兩造間僅為承攬關係並無成立勞動契約，是原告請求被告提撥勞工退休金乙節，與法無據等語以資抗辯。是本件爭點厥為：兩造間是否具勞動契約關係；如有，被告即應為原告提撥如附表所示之勞工退休金；如無，原告則不得請求被告提撥勞工退休金。以下分論之：

(一)、按自權力分立之觀點而言，行政處分成立生效後對於普通法院應生拘束效力，然因司法權相對於行政權而言，有更嚴謹周密之監督機制，審查密度較高，故應認法院對於行政處分有審查權限者，作為審查對象之行政處分自無拘束普通法院效果（臺灣高等法院112年度重上字第433號判決意旨參照），是以勞務契約之定性則屬民事法院執掌核心職權，行政處分並無構成要件效力之適用，故本院就兩造間是否具勞動契約關係，自不受前述行政處分之構成要件效力或確認效

力之拘束。

(二)、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（釋字第740號解釋文參照）。再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，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，尚難認屬系爭規定一所稱勞動契約。再者，保險業務員管理規則係依保險法第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（金融監督管理委員會102年3月22日金管保壽字第1020543170號函參照）。該規則既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，與保險業務員與其所屬保險公司間所簽訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關係，是故不得逕以上開管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據（釋字第740號解釋理由書參照）。綜上，依上開釋字第740號解釋文及理由書意旨，判斷保險業務員（即原告）是否為勞工，標準應為「保險業務員得否自由決定勞務給付之方式」，以及「保險業務員是否自行負擔業務風險」，至保險業所屬中央主管機關所頒定之保險業務員管理規則，僅為行政管理所用之法規命令，與保險業務員勞務契約之定性無關。本件原告主張被告依管理規則對保險業務員資格之取得、登錄、撤銷或廢止登錄、教育訓練、懲處及其他應遵行事項（下稱應遵行事項），具有指揮監督之權限，故兩造間具勞動契約云云。然保險業受國家高度監理，主管

機關為健全保險業務員之管理及保障保戶之權益，基於行政管理目的所頒定之保險業務員管理規則，被告依該管理規則對保險業務員除就應遵行事項負有教育及管理法等法遵責任外，並未就原告給付之所有勞務均具有指揮監督權限，是原告上開主張，顯非無疑。

(三)、按勞基法規定之勞動契約，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。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，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，即納入僱用人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院111年度台上字第1054號民事判決參照）。以下就上開勞動契約從屬性之內涵分論之：

①人格上從屬性？

兩造對於(1)原告招攬保險之方式、時間、地點，均由原告自行決定，被告亦未指示原告完成特定保戶或保險之招攬；(2)且原告並無固定出勤時間、次數等情均無爭執。是被告對原告除依管理規則所定之應遵行事項，負有管理監督責任外，其餘原告勞務給付之方式均可自主決定，而無受被告之指揮監督，亦無接受被告懲戒或制裁之義務。故兩造間應與勞動契約之人格從屬性無涉。

②親自履行？

兩造對於保險業務員之配偶或直系血親如已完成相關課程，該業務員之業務層級（如業務主任、襄理或區經理）均可移轉予該配偶或直系血親乙節，均不爭執。是以原告所屬之業務層級既得移轉予配偶或親屬乙節，顯與勞動契約具有高度屬人性需親自履行之要件，顯有不符，益徵原告業務層級僅決定報酬之計算（即抽佣之比例）之商業契約條件，故實難

01 認兩造間具勞動契約關係。

02 ③經濟從屬性？

03 兩造對於：原告是依據不同業務層級，領取不同之獎金項目
04 及金額。獎金分為FYC（首年度佣金即依佣金率計算第一年
05 度保戶所繳保費之報酬）、RYC(依佣金率計算第二年度起保
06 戶所繳保費之報酬)，若原告晉升至業務主任，可加領取單
07 位獎金、業績獎金、特別獎金、升級獎金，如原告再晉升至
08 業務襄理，則可領取之獎金上限會再提高等情，均不爭執。
09 是以原告所領取之報酬（抽用比例）係取決於原告所屬之業
10 務層級，惟上開獎金需以保戶所繳保費終局留存於被告公司
11 為計算之依據，如保戶有撤銷契約或保單無效等情，被告則
12 需返還保戶所繳保費，而被告亦轉向原告請求依比例返還佣
13 金（即追佣），核與勞動契約中職級較高之主管，因需負擔
14 指揮監督下屬之職責而加給主管津貼，顯有不同。綜上，原
15 告所領取之報酬均非原告提供勞務本身之對價，而係勞務成
16 果（即保戶所繳保費終局保留於公司之多寡）之對價，是原
17 告所領取之報酬應屬承攬報酬而非工資。故原告係自行承擔
18 業務風險，兩造間並無經濟上之從屬性。

19 ④組織從屬性：

20 按業務員非依本規則辦理登錄，領得登錄證，不得為其所屬
21 公司招攬保險；業務員有異動者，所屬公司應於異動後5日
22 內，依下列規定向各有關公會申報；業務員應自登錄後每年
23 參加所屬公司辦理之教育訓練；業務員經授權從事保險招攬
24 之行為，視為該所屬公司授權範圍之行為，所屬公司對其登
25 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
26 法負連帶責任。業務員同時登錄為財產保險及人身保險業務
27 員者，其分別登錄之所屬公司應依法負連帶責任，保險業務
28 員管理規則第3條第1項、第10第1項、第12條第1項、第15條
29 第1項均有明文。是以保險業受國家高度監理，保險業務員
30 如有變更應申報、業務員應參加所屬公司辦理之教育訓練，
31 保險業務員如有違法情事，保險公司需負連帶責任等上開規

定可知，國家為保護金融消費者（即保戶），原告雖登錄後專屬於被告，然被告依法僅就應遵行事項負擔管理之法遵責任，是被告並未將原告納入公司生產組織與經濟結構體系內，且原告與公司其他同僚間亦未居於分工合作之狀態。故要難認本件兩造間具組織從屬性。

(四)、綜上，本件兩造間並未具備勞動契約之人格從屬性、親自履行、經濟從屬性、組織從屬性等內涵，故要難認兩造間具有勞動契約。

四、原告依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告應依附表所示之金額提繳至原告勞工退休金專戶，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。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 12 月 30 日
勞動法庭 法 官 游壁庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 12 月 30 日
書記官 劉明芳

附表

編號	姓名	提撥之金額
1	鄧瑞蘭	1,079,136元
2	黃識修	430,632元
3	邱子芸	126,000元
4	劉美玉	87,732元
5	林連起	455,688元