

## 行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101年勞裁字第33號

### 【裁決要旨】

就勞方與雇主間究屬何種性質之民事法律關係，宜採依實質關係寬鬆認定之審查標準，同時參酌1948年第87號國際勞工公約第2條規定：「勞工及雇主應毫無區別均有權成立其組織，以及參加其自行所選擇之組織，均不須經事先認可，僅須遵守有關組織之規章。」是本件於相關司法案例現就保險業務員與公司間之法律關係雖有歧異尚未有統一見解，惟本件申請人所參加之工會既係依工會法成立之企業工會，為貫徹不當勞動行為裁決制度保障工會合法活動之宗旨自有工會法及勞資爭議處理法之適用。

倘雇主確係有因勞工具工會會員之會員資格而有予以不利之待遇之意圖，則概念上即已構成不當勞動行為之主觀要件。至於雇主為行為時是否以此為唯一意圖或尚兼具其他意圖，要非所問。從而是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能。

### 【裁決本文】

申請人：姜甲○○○

住新竹縣

申請人代理人：孫○○○

住桃園市

相對人：南山人壽保險股份有限公司

設：台北市信義區莊敬路168號

代表人：郭文德

住同上

代理人：余天琦 律師

設台北市敦化北路201號7樓

崔君瑋 律師

設台北市信義區莊敬路168號

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，經本會於101年10月26日詢問程序終結，裁決如下：

### 主文

申請人裁決之申請駁回。

### 事實及理由

#### 壹、程序部分：

申請人主張於101年4月24日相對人撤銷業務員登錄資格並終止申請人與相對人簽定之業務代表合約，並要求申請人彌補該保單之投資虧損，顯係違反工會法第35條第1項第1、2款之不當勞動行為，並於101年6月28日提起本件申請，符合勞資爭議處理法第39條第2

項、第51條第1項之自知悉有違反工會法第35條第1項規定之事由或事實發生之日起90日內為之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人主張：

相對人於民國96年9月27日核發單之保單（保單號碼F385011439、F385011442）其負責招攬之業務員為姜乙○○，而申請人係姜乙○○當時的直屬主管，故申請人陪同業務員招攬保單僅係因此乃業務主管的責任與義務，故該二張保單之招攬業務員係姜乙○○而非申請人。其後因該二張保單之保戶黃○○向公司投訴申請人未具備相關證照而招攬投資型保單。相對人竟在處理客訴案期間與申請人溝通過程中，告知申請人如果申請人撤銷勞退新制選擇表，並簽署認同承攬聲明書後，則相對人對申請人就黃○○的客訴案的懲處方式會較不嚴厲。詎料相對人僅聽客戶片面之詞即依保險業務員管理規則第19條第1項第17款第2目之規定，以最嚴厲的懲處方式自101年4月24日撤銷業務員登錄資格並終止申請人與相對人簽定之業務代表合約，並要求申請人彌補該保單之投資虧損，且自100年10月起至101年3月止共六個月苛扣申請人業務津貼計新臺幣（以下同）85,028元，同時亦將申請人業務津貼中提撥之公積金約計144,870元，全部賠償給客戶。相對人對申請人所為之嚴厲處分純係因申請人為工會會員及擔任工會聯絡人，以及申請人不願撤銷勞退新制選擇表及拒絕簽屬認同承攬聲明書之緣故，且依相對人公司關於投資型保險商品所預擬之「通知書」及「同意書」正式範本可知，相對人本有容許將業務人員業績掛在業務主管與業務人員之慣例，另依相對人申請大法官會議釋憲結果係議決不受理，亦可證實申請人與相對人之間之契約關係應屬僱傭而非承攬關係，因此適用工會法及勞資爭議處理法。綜上，相對人之上開行為係不當勞動行為，爰依工會法第35條第1項第1款及第2款，請求相對人將申請人之業務

津貼及公積金計229,898元返還予申請人。

## 二、 相對人抗辯：

- (一) 申請人與相對人間之契約關係屬於承攬契約關係，申請人並非相對人之所僱勞工，雙方間要無工會法及勞資爭議處理法之適用。
- (二) 申請人未具投資型保險證照，卻於96年9月27日利用其他具投資型保險證照之業務員姜乙○○，掛名向保戶黃○○招攬投資型商品保單(保單號碼：F385011439、F385011442)，違反保險業務員管理規則第11條第2項規定，且申請人另有自行代保戶操作投資，辦理投資標的轉換等不當情節。申請人所借用證照之業務員姜乙○○業已出具說明書，聲明：「本人姜乙○○並未參與保單號碼：F385011439、F385011442的招攬過程，這兩張保單是姜甲○○所招攬，與本人完全無關，有任何問題，請南山人壽與姜甲○○聯絡。」。又申請人就本件爭議於101年6月26日向臺灣臺北地方法院起訴，其起訴狀載有：「原告（即申請人）因無執照，於96年9月27日經招攬客戶黃○○投保，保單(號碼：F385011439、F385011442)均由黃○○簽署，並由原告交給有證照之下屬訴外人姜乙○○辦理，」等語可知，申請人確實有「未具投資型保險證照卻招攬投資型商品保單」之事實。
- (三) 又相對人未曾執有工會會員名冊，於為上開處分時並不知悉申請人為工會會員，亦不知悉申請人擔任工會聯絡人或曾參與工會所舉辦的活動及會議，亦即上開處分根本與申請人是否為工會會員及是否擔任工會聯絡人、有無參與工會所舉辦的活動及會議無關，亦與申請人有無簽署撤銷勞退新制選擇表及認同承攬聲明書無關。相對人之所以扣留申請人業務津貼及公積金緣由，係因申請人確有違法事實致相對人需於101年3月29日

貼償客戶984,449元，相對人因此將二者金額進行抵銷。

### 三、不爭執事項

- (一) 申請人於88年8月20日與相對人簽訂業務代表合約，為相對人招攬保險。相對人於101年3月3日發函申請人，因申請人未具投資型保險證照，卻於96年9月27日利用其他具投資型保險證照之業務員姜乙○○，掛名向保戶黃○○招攬投資型商品保單(保單號碼：F385011439、F385011442)，違反保險業務員管理規則第11條第2項規定，且申請人另有自行代保戶操作投資，辦理投資標的轉換等不當情節，依保險業務員管理規則第19條第1項第17款規定撤銷申請人業務員登錄，並終止雙方間之合約。申請人不服向相對人提出申復，相對人因而暫緩其撤銷登錄及終止合約之決定，經查證後相對人仍認申請人違反法令規定之事證明確，故於101年4月24日發函通知申請人，自是日起撤銷申請人業務員登錄，並終止雙方間之業務代表合約。申請人嗣又向中華民國人壽保險商業同業公會申請覆核，該公會於101年8月6日函復申請人，認申請人確有未具投資型保險證照卻招攬投資型商品保單之情事，其申覆為無理由。
- (二) 申請人係選擇勞退新制，並未同意簽署撤銷勞退新制選擇表，亦未簽署「認同承攬聲明書」。
- (三) 申請人於98年8月13日加入工會並擔任竹北通訊處的聯絡人。
- (四) 相對人將申請人100年10月起至101年3月共六個月之業務津貼總計85,028元予以扣留，並將申請人業務津貼中提撥之公積金約計144,870元賠償予客戶，已造成申請人生活之困頓。

- ### 四、綜合雙方之主張及所提出之相關事證，本件之爭點為：
- (一) 本件申請人是否具當事人適格，得依工會法第35條規定提出本件裁決申請？
  - (二) 相對人是否因申請人參加工會活動或擔任工會聯絡人職務，而為撤銷保險業務員登錄資格之解僱懲戒處分？

茲分述如下：

- (一) 本件申請人是否具當事人適格，得依工會法第 35 條規定提出本件裁決申請：

按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此於就勞方與雇主間究屬何種性質之民事法律關係，宜採依實質關係寬鬆認定之審查標準，同時參酌 1948 年第 87 號國際勞工公約第 2 條規定：「勞工及雇主應毫無區別均有權成立其組織，以及參加其自行所選擇之組織，均不須經事先認可，僅須遵守有關組織之規章。」，而我國於 98 年通過之公民與政治權利國際公約及經濟、社會與文化權利國際公約施行法，其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社會與文化權利國際公約第 8 條第 3 項均規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」。又國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號「團結權與團體協商公約」的申訴案件，所成立之結社自由委員會 2006 年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 254 項載明：「基於結社自由的原則，除軍隊及警察成員外，所有勞工應有權成立及參加他們自己選擇的組織。決定涵蓋此項權利人員的標準，不在於一個僱用關係的存在，

而僱用關係經常不存在，例如，一般的農業勞工、自我受雇者，或從事自由業者，即便如此，他們仍享有團結權。」，是本件於相關司法案例現就保險業務員與公司間之法律關係雖有歧異尚未有統一見解，惟本件申請人所參加之工會既係依工會法成立之企業工會，此有臺北市工會登記證書（北市工字第 431 號）可稽；復審酌行政院勞工委員會(90)台勞資二字第 0009867 號函亦肯認保險業務員具有得為勞工身分之空間，為貫徹不當勞動行為裁決制度保障工會合法活動之宗旨，本會認南山人壽保險股份有限公司企業工會係屬工會法第 6 條所指之企業工會，自有工會法及勞資爭議處理法之適用。而申請人為該工會之會員，如有工會法第 35 條之情形，自得依上開條文之規定申請裁決，從而應認本件申請人具本件申請裁決之適格。至於相對人抗辯其與申請人間並非僱傭關係云云，乃涉民事私權關係法律性質之認定，並非本會之職權，尚無從據此即否定申請人請求裁決救濟之資格。是相對人辯稱申請人與相對人間之契約關係屬於承攬契約關係，申請人並非相對人之所僱勞工，兩造間要無工會法及勞資爭議處理法之適用云云，自非可採。

(二) 相對人是否因申請人參加工會活動或擔任工會聯絡人職務，而為撤銷保險業務員登錄資格之解僱懲戒處分？

1、按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的主觀要件不以故意為限，只要行為人具有對不當勞動行為事實之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。析言之，倘雇主確係有因勞工具工會會員之會員資格而有予以不利之待遇之意圖，則概念上即已構成不當勞動行為之主觀要件。至於雇主為行為時是否以此為唯一意圖或尚兼具其他

意圖，要非所問。從而是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能，應先敘明。

- 2、申請人主張系爭兩張保單(保單號碼F385011439、F385011442)的業務員為姜乙○○，申請人是姜乙○○當時的直屬主管，只是陪同該業務員招攬該保單而已，申請人並非該保單的業務員云云。惟查：姜乙○○業已出具說明書，內容為：「本人姜乙○○並未參與保單號碼：F385011439、F385011442 的招攬過程，這兩張保單是姜甲○○所招攬，與本人完全無關，有任何問題，請南山人壽與姜甲○○聯絡。」，有姜乙○○所親立之說明書可稽；又申請人就本件爭議於 101 年 6 月 26 日向臺灣臺北地方法院起訴，其起訴狀載有：「原告（即申請人）因無執照，於 96 年 9 月 27 日經招攬客戶黃○○投保，保單(號碼：F385011439、F385011442)均由黃○○簽署，並由原告交給有證照之下屬訴外人姜乙○○辦理，」，可知申請人確實有未具投資型保險證照卻利用有證照之業務員之名義招攬投資型商品保單之行為，應無疑義。
- 3、按保險業務員管理規則第 11 條第 2 項規定：「業務員從事第四條所定應通過特別測驗之保險招攬前，應經所屬公司向前項測驗機構報名，參加其舉辦之特別測驗，合格者由所屬公司依第十條第一項第一款向各有關公會辦理變更登錄，始得招攬該種保險。」及同規則第 19 條第 1 項第 17 款第 2 目規定：「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，予以三個月以上一年以下停止招攬行為或撤銷其業務員登錄之處分：…違反第九條、第十一條第二項、第十四條第一項、第十五條第四項或第十六條規定。」。查本件申請人主張有其他業務員亦有違反保險業務員管理規則之情形，惟因該業務員因簽署相對人所要求之承攬關係確認書，因此未受到撤銷登錄及終止合約之處分。因申請人為工會會員，又拒絕簽署承攬關係確認書，致遭撤銷登錄及終止合約之嚴厲處分，相對人之行為自屬不當勞動行為云云。惟查：申請人前開所提類似之違規事件，該事件之業務員因嗣後與客戶成立和解，客戶乃同意撤回申訴，與本件申請人並未與客戶達成和解之情況有所不同。且相對人係因客戶表示不同意和解，始退還和解書於客戶，亦非因知悉申請人為工會會員乃故意將和解書退還給客戶，此為雙方於調查會議時所不否認，足堪認為真實。復審酌申請人於受撤銷處分後，除向相對人所屬「業務人員作業審議委員會」提出申復外，另向第三人即「中華民國人壽保險商業同業公會」提出申覆，申覆結果仍認申請人確有未具投資型保險證照卻招攬投資型商品保單之違規情事，故駁回申請人之申覆。衡諸該商業同業公會屬保險業之自律性團體，就有關保險業務員之行為有無違反保險業務員管理規則之判斷應具一定公信力，申請人亦未能提出其他事證以證明相對人所為之處分有過當或超過合理程度，實難認相對人就申請人之撤銷登錄及終止合約處分有過當或超過合理程度之情形。是相對人依保險業務員管理規則第 11 條第 2 項、第 19 條第 1 項第 17 款第 2 目規定，撤銷申請人業務員之登錄，自屬合法。另就申請人是否因具工會會員之身分、並擔任工會聯絡人，且拒絕簽署承攬關係確認書致遭差別待遇部分，經查：申請人於 101 年 4 月 3 日於新竹縣政府勞工處之勞

資爭議調解時，及於 101 年 5 月 2 日給相對人之申復書、於 101 年 5 月 10 日之存證信函中，均僅提及相對人因客戶之申訴而對申請人為撤銷登錄及終止合約之處分過於嚴厲，並將申請人業務津貼計 85,028 元與相對人賠償客戶之損失為抵銷，同時亦將申請人業務津貼中提撥之公積金全部賠償給客戶，造成申請人生活之困頓，將對相對人提起損害賠償之民事訴訟，全未提及有所謂因申請人因具工會會員之身份、並擔任工會聯絡人，且拒絕簽署承攬關係確認書，致遭相對人為差別待遇故意為最嚴厲之處分之事實。苟當時申請人即認為因其具工會會員之身分、並擔任工會聯絡人，且拒絕簽署承攬關係確認書，致遭相對人為差別待遇，理應會於上開爭議調解會議、申復書及存證信函中主張上開事實，然申請人卻未主張，顯見當時申請人並未認其被處分與其工會會員身份及拒絕簽署承攬關係確認書有關。至於申請人所提出之大法官會議不受理案件之決議，其內容係認最高行政法院判決與民事判決之判斷標準，法律見解並無不同，僅係就其據以聲請解釋之原因事實得否涵攝於判斷有所歧異，難謂屬不同審判系統適用同一法律時所已表示之見解歧異而不受理，與本件申請人主張之不當勞動行為並無任何關聯；又申請人雖提出相對人公司之通知書及同意書而主張相對人公司確有同意未有證照之業務員，得先將招攬之保險掛在業務主管名義之方式云云，惟為相對人所否認；查觀之申請人所提出之通知書、同意書所載，並無申請人所謂之無證照之業務員得先將招攬之保險掛在業務主管之名義之內容，均無從資為有利申請人之證據。申請人復未能提出任何事證供本會審酌其所受處分與其具工會會員之身分、並擔任工會聯絡人有關，自難認二者間有因果關係。綜前所述，相對人就申請人違反保險業務員管理規則之事實所為之懲戒處分，適用法規上既無逾越，亦查無其他事證堪認相對人係因申請人參與工會活

動或擔任工會聯絡人職務之緣故，致為差別之不平等待遇，即難認申請人之主張為有理由。

- 五、 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。
- 六、 據上論結，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條第1項，裁決如主文。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 吳姿慧

辛炳隆

劉師婷

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

邱琦瑛

張鑫隆

蘇衍維

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 1 年 1 0 月 2 6 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定，得以行政院勞工委員會為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。