

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上字第47號

上訴人 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 李瑞敏律師

葛百鈴律師

陳金泉律師

被上訴人 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 劉素吟律師

廖福正律師

劉志鵬律師

上列當事人間請求提繳勞工退休金事件，上訴人對於民國113年10月21日臺灣橋頭地方法院112年度勞訴字第61號第一審判決提起上訴，本院於114年12月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊等係被上訴人所屬保險業務員，民國94年7月1日施行勞工退休金條例（下稱勞退條例）後，均已依該條例第9條規定選擇適用新制，被上訴人應依該規定向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）辦理申報及提繳勞工退休金（下稱勞退金）。惟被上訴人遲遲未替伊等依該規定辦理申報與提繳足額勞退金，勞保局已多次裁罰在案，業經行政法院判決確定，依行政處分構成要件效力，民事法院應尊重，

01 被上訴人自有依行政處分認定為伊等申報及提繳勞退金之法律
02 上義務，伊等則有權請求被上訴人分別依如原判決附表（
03 下稱附表）所示應提繳勞退金，1次提繳至伊等之勞保局勞
04 工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。爰依勞退條例第14條
05 第1項、第31條第1項規定，提起本件訴訟等情。並於原審聲
06 明求為命被上訴人應分別為伊等依如附表所示應提繳勞退金
07 1次提繳至伊等之勞退專戶；暨願供擔保請准宣告假執行之
08 判決。原審為伊等全部敗訴之判決，伊等聲明不服，提起上
09 訴。聲明：原判決廢棄；被上訴人應分別為伊等依如附表所
10 示應提繳勞退金1次提繳至伊等之勞退專戶；暨願供擔保請
11 准宣告假執行。

12 二、被上訴人則以：契約定性屬於民事法院執掌之核心職權，並
13 無構成要件效力理論之適用，民事法院認事用法之職權，不
14 受行政機關意見之影響。依上訴人簽署之業務代表合約書，
15 伊就上訴人招攬保險之時間、地點、方式均未有指揮監督，
16 且上訴人得自由兼職，上訴人無底薪更非領取固定薪資，報
17 酬完全繫諸於所招攬保險之實收保費計算。縱使上訴人招攬
18 保險，保戶是否投保、是否繳納保費，上訴人均自行承擔業
19 務風險，於保險契約無效、被撤銷或解除時，尚須返還所受
20 領之報酬。伊也從未供給上訴人任何工作或提供任何客戶，
21 上訴人之客戶需為其自行開發，伊充其量只提供可銷售之保
22 險商品，與按件計酬勞工顯然不同。至於保險商品保險費之
23 釐訂受主管機關層層管制，應符合費用適足性要求，故無法
24 任由業務員自行與客戶商議，本質亦屬於法令遵循之行為，
25 不能以無法議價逕認兩造間有從屬性。伊也未強制業務員出
26 席晨會、月會或各例行性活動。而實施教育訓練亦屬基於保
27 險業務員管理規則所為之法令遵循措施。至於伊提供之通訊
28 處及設備供業務員使用，並非工作場所，僅是便利業務員招
29 攬保險業務。另業務員如滿足特定合約層級之要件，即可與
30 伊簽署不同層級之委任契約，據以領取較為優渥之報酬，但
31 達成合約層級，是否提出晉陞之申請由業務員自行決定。伊

01 依勞保局每月繳款單所載之總金額繳納勞退金，僅為免持續
02 遭主管機關裁罰，不得被動繳納勞退金，並非伊認為對業
03 務員有提繳勞退金之法律上義務。故兩造間並無從屬性，確
04 屬承攬關係，上訴人請求伊提繳勞退金顯無理由等語，資為
05 抗辯。並聲明：駁回上訴；如受不利判決，願供擔保請准宣
06 告免為假執行。

07 三、兩造間之不爭執事項：

08 (一)上訴人王秀惠於81年11月5日、83年7月1日、83年10月1日、
09 88年4月1日、90年7月1日起擔任業務代表、業務專員、業務
10 主任、業務襄理、區經理，與被上訴人先後簽立被證2業務
11 代表聘約書、被證22-1至22-4業務專員聘約書、業務主任聘
12 約書、業務襄理合約書及區經理合約書。

13 (二)上訴人黃文瑞於91年1月2日、91年7月1日、93年3月1日起擔
14 任業務代表、業務主任、業務襄理，先後與被上訴人簽立被
15 證2業務代表聘約書、被證22-5至22-6業務主任聘約書、業
16 務襄理合約書。

17 (三)上訴人黃國誠於87年4月3日、97年6月1日、96年4月1日起擔
18 任業務代表、業務主任、業務襄理，先後與被上訴人簽立被
19 證2業務代表聘約書、被證22-7至22-8業務主任聘約書、業
20 務襄理合約書。

21 (四)王秀惠自90年7月1日起為業務經理（即區經理）；黃文瑞自
22 107年7月1日起為業務代表；黃國誠自106年7月1日起為業務
23 代表，均已聲明改選勞工退休金制。

24 (五)如上訴人請求有理由，被上訴人應分別為王秀惠、黃文瑞、
25 黃國誠提繳勞退金1,089,000元、413,502元、366,330元。

26 四、爭點：

27 (一)上訴人主張依行政處分構成要件效力，被上訴人應提繳勞退
28 金，有無理由？

29 (二)兩造間契約是否為勞動契約？上訴人主張列入勞退金提繳之
30 報酬是否屬工資？

31 五、本院判斷：

01 (一)關於被上訴人是否應依行政處分構成要件效力，為上訴人提
02 繳勞退金之爭點，兩造雖仍互有攻防，惟攻擊或防禦方法及
03 舉證，核與其等各於原審所為相同，而原判決已詳為論述：
04 按所謂行政處分之構成要件效力，無論行政處分之內容為下
05 命、形成或確認，均有產生一種行政法上法律關係之可能，
06 不僅應受其他國家機關之尊重，甚至法院裁判時，倘若涉及
07 先前由行政處分所確認或據以成立之事實（通常表現為先決
08 問題），應予以承認及接受，此乃國家任務分工、權限劃分
09 之結果。在權力分立原則下，若行政機關對於特定事務之決
10 定權具有排他性、專屬性時，該事務決定權為行政機關所壟
11 斷，就其所轄事務之決定，始得拘束其他國家機關，若行政
12 機關之職權並無排他性、專屬性，則行政機關就同一事實之
13 認定，並不能拘束其他國家機關或法院。行政機關對於私權
14 爭議，並無排他專屬性之職權，普通法院對於私權爭議，相
15 較於行政權，反而具有較高之優越性，縱行政機關對於私權
16 爭議有所認定，亦不生行政處分構成要件效力，進而認定法
17 院應受其拘束。勞保局以被上訴人未依規定申報含上訴人在
18 內3,698人提繳勞退金，違反勞退條例第9條規定，經限期為
19 含上訴人在內3,698人申報提繳勞退金，仍逾期未改善，依
20 同條例第49條裁處罰鍰，並按月處罰，被上訴人提起訴願、
21 行政訴訟，經最高行政法院100年判字第2117、2226、2230
22 號判決維持原處分（勞專調卷頁39至65），被上訴人亦不爭
23 執（勞訴卷四頁344），勞保局雖認定兩造間為勞動關係，
24 而認被上訴人應提繳勞退金，然勞動關係是否存在係屬私權
25 爭議，為民事法院之審判權限，勞保局對之並無排他專屬權
26 限，不生行政處分構成要件效力，本院就兩造間契約關係之
27 性質應當自為審查，不受其拘束，故上訴人主張依行政處分
28 構成要件效力，兩造間為勞動關係，被上訴人應為上訴人提
29 繳勞退金云云，殊非可採。是本院關於兩造就此爭點所為攻
30 擊或防禦方法之意見及法律上意見與原判決相同，依民事訴
31 訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

01 (二)上訴人復援引臺北高等行政法院109年度訴字第425號判決、
02 110年度訴更一字第80號判決、最高法院95年度台上字第146
03 8號判決、臺灣高等法院108年度抗更一字第16號裁定、臺灣
04 高等法院臺南分院105年度上易字第55號判決、臺灣高等法
05 院臺中分院103年度重再字第11號判決、最高行政法院110年
06 度上字第100號判決，主張：民事法院應尊重行政處分構成
07 要件效力，不能否認其效力；被上訴人經勞保局認定應為其
08 他業務員申報提繳勞退金，未依限為之而遭裁罰，並經行政
09 法院判決維持確定在案，故被上訴人應有為上訴人申報提繳
10 勞退金之義務云云。惟基於上述同一法律上理由，臺北高等
11 行政法院2則判決（勞專調卷頁71至145）所為維持行政處分
12 所確認或據以成立不利於被上訴人之事實，本無排他性、專
13 屬性，況非以上訴人為受處分人之行政處分，要不得拘束民
14 事法院就本件私權爭議所為之審理。其餘各該裁判（勞專調
15 卷頁147至181），核與保險公司及其所屬保險業務員之契約
16 關係性質無涉，且均非得拘束本件審理之裁判，無從比附援
17 引。故上訴人此部分主張，尚無可採。

18 (三)再就兩造間契約是否為勞動契約，暨上訴人主張列入勞退金
19 提繳之報酬是否屬於工資等爭點，兩造仍互有攻防，惟攻擊
20 或防禦方法及舉證，核與其等各於原審所為相同，而原判決
21 已詳為論述：

22 1.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
23 立之勞務契約，基於私法自治原則，其類型可能為僱傭、
24 委任、承攬或居間，其選擇契約類型是否為勞動契約，仍
25 應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，
26 依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度高低判斷之，
27 即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（含工作
28 時間），並自行負擔業務風險（如按招攬保險收受之保險
29 費為基礎計算其報酬）以為斷。如保險業務員就其實質上
30 從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報
31 酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務

01 之風險，則足見其從屬性程度不高，尚難認屬勞動契約（
02 司法院大法官釋字第740號解釋理由書參照）。

03 2.依兩造簽訂之業務代表聘約書、業務專員聘約書、業務主
04 任聘約書、業務襄理合約書及區經理合約書（勞專調卷頁
05 345至363、勞訴卷三頁629至679），並無約定固定上下班
06 時間，亦無固定工作地點；上訴人可自行決定招攬保險之
07 對象、時間、地點及方式，對於引薦或招募業務人員、輔
08 導及指導其直接轄屬之業務主管時，可自行決定工作時間
09 地點及方式；被上訴人未考核上訴人之出缺勤，上訴人亦
10 未提出因出缺勤而受被上訴人記過或懲處之證據，難認被
11 上訴人對上訴人有指揮監督或考核懲處，足見上訴人對於
12 勞務之提供具有相當自主性，欠缺人格上從屬性。上訴人
13 雖主張晨會出席率影響費用額度，惟此項業務發展費係給
14 予通訊處，並非給予業務員個人，與勞動契約不履行之法
15 律效果不同，可認被上訴人未強制保險業務員參加晨會，
16 亦非上訴人之契約義務。為基於行政管理之目的，以維護
17 不特定保戶透過保險業務員之招攬訂立保險契約之權益，
18 並維持金融秩序之正當運作，財政部依保險法第177條規
19 定授權訂立之保險業務員管理規則（下稱管理規則）第12
20 條第1項、第13項規定，業務員登錄後每年應參加公司辦
21 理之教育訓練；如不參加者，所屬公司應撤銷其業務員登
22 錄；參加成績不合格，再行補訓成績仍不合格，所屬公司
23 亦應撤銷其業務員登錄，核非涉上訴人應以何種方式提供
24 勞務，或提供何種內容之勞務，始能依兩造簽訂契約約定
25 獲取報酬，更不影響兩造契約約定之一定業績成果始能獲
26 取報酬之前提，難認因上開規定而有人格上從屬性。被上
27 訴人雖訂有優質服務手冊、優質服務專案及頒佈各項辦法
28 等書面文件（勞訴卷一頁159至452），然此乃依據管理規
29 則第3條第2項規定，為符合主管機關行政管理之要求，與
30 兩造間勞務契約之定性無關，不能認為兩造間即有人格上
31 從屬性。上訴人復主張：業績未達評量標準，會遭降級等

01 語，惟依上開業務代表聘約書、業務專員聘約書、業務主
02 任聘約書、業務襄理合約書及區經理聘約書，可知業務代
03 表僅領取首年度業務津貼及續年度服務津貼，層級越高領
04 取越多項目之獎金，如年終業績獎金、增員獎金、業績獎
05 金、特別獎金、升級獎金，考核條件係以直轄單位FYC（
06 即第一保單年度業務津貼）總數額不同而區分，可見係依
07 照提供勞務所達成之結果而定，未達一定之業績成果，則
08 可能遭到降級且給付報酬之數額、比例亦隨之調整，益見
09 被上訴人給予報酬，係上訴人提供勞務成果之對價，況契
10 約約定如未達評量標準，即自動調整層級或終止契約，非
11 勞動契約所獨有，評量標準為業務主管處理受任事務之成
12 果，與雇主依勞動契約對勞工之人事考核係針對勞工之出
13 勤狀況、工作態度、專業能力等，截然不同。上訴人縱未
14 達到評量標準，僅調整津貼及獎金計算，仍可繼續從事保
15 險招攬，可見評量標準並非一般雇主之人事考核，難認上
16 訴人係受被上訴人之指揮監督。保服義工作業事項規範固
17 有取得資格、派件原則、服務原則及資格終止／喪失等內
18 容（勞訴卷六頁15至51），惟保服義工係由業務員自行申
19 請或放棄，有保服義工申請書、放棄保服義工資格申請書
20 附卷可參（勞訴卷六頁247至249），並不具強制性，且對
21 上訴人原可領取之獎金、津貼並無影響，難據此認定具有
22 人格上從屬性。上訴人另主張：需親自履行，不得使用代
23 理人等語，惟依管理規則第15條第4、5項規定，業務員從
24 事保險招攬之行為，應取得要保人及被保險人親簽之投保
25 相關文件；業務員招攬涉及人身保險之商品者，應親晤要
26 保人及被保險人；業務員應於所招攬之要保書上親自簽名
27 並記載其登錄字號，參照同規則第3條、第5條規定，保險
28 招攬事務之處理，著重於事務處理之專屬性，以免保險業
29 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
30 理而違反法令，是上訴人須親自履行，係基於法令規範，
31 而非被上訴人要求，自難認兩造間具有人格上從屬性。

01 3.依上開業務代表合約書約定「公司同意按照本聘約書所附
02 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
03 業務津貼及獎金」、「業務代表依下列約定及條件完成承
04 攬工作時，南山人壽即依約給付報酬」；業務津貼及獎金
05 表記載「業務代表得依業務津貼及獎金表享有個人招攬保
06 件之業務津貼、服務津貼及獎金。業務津貼為第一保單年
07 度業務津貼及續年度服務津貼（按實收保險費百分比），
08 年終業績獎金：倘業務代表於每一曆年度從基本人招攬保
09 險之業績所賺得之第一保單年度業績津貼總額達新臺幣2
10 0,000元以上時，南山人壽依照下列約定給付予業務代表
11 年終業績獎金」等各情（勞專調卷頁345、349、353至35
12 6），足徵上訴人須成功招攬保險契約，並客戶繳交保險
13 費後，始得請領報酬，上訴人須自行負擔招攬失敗所付出
14 之成本及風險。且王秀惠亦自承：客戶未繳納保險費，亦
15 不能請領報酬，倘客戶撤銷契約或保險契約無效，被上訴
16 人會辦理追佣等情（勞訴卷五頁445），可見上訴人係自
17 行承擔業務風險，兩造約定以一定工作完成或結果而領取
18 報酬，與所謂工資係基於勞務提供之給付對價性質不符。
19 又層級越高則領取越多項目之獎金，如年終業績獎金、增
20 員獎金、業績獎金、特別獎金、升級獎金，業如前述，則
21 上訴人復與被上訴人簽訂業務主任、業務襄理或區經理聘
22 約書，本質上業務主管契約簽署並不具強制性，縱不簽署
23 也不會受任何不利益待遇，難認有何經濟上從屬性。而上
24 訴人之報酬給付係以成功招攬保險之成果計算，該成果與
25 工作時間並無關聯，亦無法以工作時間作為轉換，要與按
26 件計酬方式計算工資之本質（勞動基準法施行細則第12條
27 參照）不合。又上訴人雖依所得稅法第14條規定申報薪資
28 所得，然同條第1項第3類所定之薪資所得係指凡公、教、
29 軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，核與勞
30 動基準法之工資，兩者範圍大不相同，洵難僅以納稅義務
31 人依所得稅法第14條規定申報薪資所得，遽謂其係以勞動

01 契約之勞工身分受領工資，故上訴人主張其依所得稅法第
02 14條規定申報薪資所得，兩造間之契約係勞動契約云云，
03 實非可採。被上訴人本得依管理規則第12條第1項、第13
04 條規定，對業務員進行教育訓練，尚難因此逕認被上訴人
05 係就勞務提供之方法及內容為具體指揮。且保險屬高度管
06 制之行業，所有保險產品包括保險契約條款、保險費之收
07 取，於推出之前，須經過縝密之精算，本不得由被上訴人
08 或上訴人擅自更動保單契約或增減保險費。又被上訴人雖
09 提供通訊處辦公室及相關設備，方便業務員完成保單招攬
10 後處理工作而已，與其工作之執行無涉，且被上訴人並未
11 指定上訴人或業務員應在通訊處提供勞務，自無從因此推
12 論兩造間具有經濟上之從屬性。至上訴人主張領有年終業
13 務獎金，惟其提供勞務所請領報酬之性質，既非工資，縱
14 兩造約定年終業務獎金，亦非具經濟上之從屬性。

15 4.上訴人主張：被上訴人所屬業務員分為業務代表、業務主
16 任、業務襄理、區經理、通訊處經理等不同組織層級，均
17 受被上訴人教育訓練、規範，依考核升遷，業績未達標則
18 降級，兩造間具組織上從屬性云云。惟被上訴人係依管理
19 規則辦理教育訓練，而辦理教育訓練係主管機關為維護保
20 戶權益，及維持金融秩序正當運作而為保險業之規範；被
21 上訴人並未限制上訴人提供勞務或服務地點，雖為業務員
22 方便完成工作而提供通訊處，亦未強制業務員必須在通訊
23 處內辦公等各情，已如前述，業務員無庸按時上下班或打
24 卡，亦無須與同僚任務分工完成勞務提供。且業務員依其
25 招攬保險業績而升級，層級越高領取越多項目之獎金，亦
26 如前述，縱上訴人自行決定停止招攬保險，並不會造成被
27 上訴人或其他業務員工作之停頓，要難認兩造間具組織上
28 之從屬性。上訴人復主張：被上訴人以面談紀錄表作為考
29 核升遷之一環，所要求事項非單純對應自律公約及管理規
30 則云云，然業務員是否晉升，係由其自行申請，未具強制
31 性，乃契約自主權之行使，殊非上下隸屬之指揮監督或考

01 核獎懲。至於面談紀錄表雖載有相關評鑑項目（勞訴卷三
02 頁481），僅為簽訂業務主管契約之參考文件，並非契約
03 之權利義務關係，不能因此遽認兩造間有何組織上之從屬
04 性。

05 5.職是之故，上訴人係被上訴人所屬之保險業務員，從事招
06 攬保險業務，而依兩造間之契約性質，不具人格上、經濟
07 上及組織上之從屬性，洵難認為勞動契約，故上訴人提供
08 勞務所請領之報酬，亦非屬工資。本院關於兩造就此爭點
09 所為攻擊或防禦方法之意見及法律上意見與原判決相同，
10 依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅
11 述。

12 (四)上訴人又主張：被上訴人之同業新光人壽（勞訴卷二頁403
13 至406）、全球人壽（勞訴卷一頁73至80）、國泰人壽（勞
14 訴卷一頁81至87）、元大人壽（勞訴卷二頁467至473）、富
15 邦產險（勞訴卷二頁475至485）、新安東京產險（勞訴卷二
16 頁487至493），法院均認定其等所屬之保險業務員為受僱勞
17 工，故兩造間確實具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，
18 為勞動契約關係云云。保險業務員為其所屬報顯公司從事保
19 險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，其類型
20 可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇契約類型是否為勞
21 動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型
22 特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度高低判斷
23 之，為司法院大法官釋字第740號解釋理由書所揭示，本件
24 兩造間勞務契約性質，已經審究兩造間之從屬性程度高低而
25 判斷，不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，非屬勞動契
26 約關係，悉如前述，而上訴人援引各該法院裁判見解，原因
27 事實核與本件有間，且各該裁判並無拘束本件之效力，殊難
28 比附援引之，無從遽為上訴人有利之認定。故上訴人此部分
29 主張，實無可取。

30 六、綜上所述，上訴人依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規
31 定，請求被上訴人應分別為上訴人依如附表所示應提繳勞退

01 金1次提繳至伊等之勞退專戶，為無理由，不應准許。原審
02 為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，並無不合。
03 上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予
04 駁回其上訴。本件事證已臻明確，兩造其餘主張、抗辯等攻
05 防方法及卷附其他證據，經本院斟酌後，咸認與判決結果不
06 生影響，均毋庸再予一一論述，附此敘明。

07 據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

08 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日

09 勞 動 法 庭

10 審 判 長 法 官 楊 國 祥

11 法 官 楊 淑 儀

12 法 官 劉 定 安

13 以上正本證明與原本無異。

14 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，其
15 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書
16 （均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或
17 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律
18 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日

20 書 記 官 陳 慧 玲

21 附註：

22 民事訴訟法第466條之1：

23 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
24 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

25 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
26 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
27 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

28 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。