最　高　行　政　法　院　判　決

108年度上字第954號

上　訴　人　元大人壽保險股份有限公司

代　表　人　江朝國
訴訟代理人　蔡瓔琪律師
　　朱耀華律師
被 上訴 人　勞動部勞工保險局
代　表　人　鄧明斌
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　黃胤欣律師
參　加　人　吳秋君

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國108年7月25日臺北高等行政法院107年度訴字第908號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺北高等行政法院。

理　由

一、被上訴人調查發現上訴人（原名紐約國際人壽保險股份有限公司，於民國103年3月改為現名）所屬勞工即參加人於94年7月至106年8月間之工資已有變動，惟上訴人未覈實申報調整其勞工退休金月提繳工資。被上訴人乃依勞工退休金條例第15條第3項規定，以106年10月27日保退二字第10660251631號函（下稱原處分）逕予更正及調整提繳工資，短計之勞工退休金將於106年10月份勞工退休金內補收。上訴人不服，循序提起行政訴訟，訴請撤銷訴願決定及原處分，經原審107年度訴字第908號判決（下稱原判決）駁回，上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及被上訴人於原審答辯均引用原判決所載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：㈠勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項規定，課予雇主為其勞工按月提繳退休金，性質上屬公法上的金錢給付義務。此一公法上財產給付的請求，基於法安定性維護，應有消滅時效的考量。勞工退休金條例第15條第3項規定之立法體例，與民法第125條、行政程序法第131條或稅捐稽徵法第28條請求權消滅時效，或行政執行法第7條執行時效與行政罰法第27條裁處權時效的規範體例差異甚大。又參酌勞工退休金條例第15條第3項規定的立法理由，僅是強調授權被上訴人得逕行更正或調整月提繳工資，以及逕行更正或調整月提繳工資後的生效時點，至於被上訴人得在多久的期間內逕行更正或調整月提繳工資，則無相關說明，是尚難認本條項係關於消滅時效的規定，亦不得逕認立法者就被上訴人對雇主提繳勞工退休金的公法上給付請求，有意排除消滅時效制度。依勞工退休金條例第1條第2項規定，應認被上訴人對雇主提繳勞工退休金的公法上給付請求，有行政程序法第131條公法上請求權消滅時效規定的適用。對於因時效完成，被上訴人對雇主提繳勞工退休金的公法上給付請求權消滅的情形，勞工仍得依勞工退休金條例第31條規定，循民事爭訟途徑向雇主請求損害賠償。另參酌最高行政法院102年11月份第1次庭長法官聯席會議決議可知，消滅時效期間的起算，不能只強調請求權客觀上已發生，亦應兼顧請求權人實際上是否知情而有行使的可能性。被上訴人對雇主提繳勞工退休金的公法上給付請求權，涉及雇主給付勞工之工資的認定，由於雇主對各別勞工給付的工資數額及標準為雇主所掌握，於勞資關係產生爭議前，被上訴人尚難察知，難期被上訴人可行使追繳權，是此一公法上請求權應自可合理期待被上訴人為請求之時起算其消滅時效，方符事理。上訴人主張應參照勞工退休金條例第15條第1項、第2項規定，自雇主應通知被上訴人調整月提繳工資之時（即當月底、當年8月底、次年2月底）的次月

起算消滅時效云云，尚不可採。就本件情形，被上訴人係於106年8月31日以保退二字第10610139381號函請上訴人提供參加人等94年7月至106年8月薪資印領清冊，始察知上訴人自94年7月起未覈實申報調整參加人月提繳工資，則被上訴人於106年10月27日作成原處分，應未逾行政程序法第131條第1項所定5年消滅時效期間。㈡依上訴人與參加人於88年9月13日定有業務人員合約書、於103年6月23日定有承攬契約書、於105年7月22日定有業務主管承攬契約書等約定內容，及上訴人所訂考核、晉升及懲處辦法，顯示參加人已納入上訴人的企業組織體系內，專為上訴人招攬保險、提供保戶服務，受競業禁止的限制，亦受組織內部規範、程序的制約，與同僚間居於分工合作狀態。此觀上訴人外勤各級業務人員考核辦法有以團體績效為評比之標準自明。參加人不僅有遵從上訴人所定時程、流程及行為規範，親自完成而不得委由他人招攬保險的義務，且為上訴人的營業利潤，參加人有完成一定業績，避免考核未達標準而遭改敘其他較低職級，甚或終止契約的壓力，而上訴人有片面修改佣金及獎金給付辦法的權限，參加人受領報酬的條件受制於上訴人，幾無議價空間。參加人亦有配合公司政策、維護公司形象的義務。此觀上訴人所定業務人員銷售行為懲處標準（第5條及第6條）所列的懲處方式及事由，已不限於保險業務員管理規則所定停止業務招攬或撤銷業務員登錄資格，尚涉及扣減獎勵、福利、津貼、取消競賽資格等利益，上訴人所為之懲處並非僅是執行保險業務員管理規則所定保障保戶權益的任務，應認已具勞動基準法第70條所定工作規則的性質，難謂上訴人無指揮監督權行使，亦無從否定勞工從屬性的存在。保險業務員為招攬保險，有配合保戶時間、地點的需求，從而其工作地點及時間較為彈性，此與記者的工作型態相當，均為工作性質使然，不能僅憑此一特徵，即否定上開參加人仍須依上訴人所定時程、流程及行為規範，從事招攬業務而從屬於上訴人的事實。綜上，參加人與上訴人間的勞務關係已具有人

格從屬性、勞務須親自履行、組織從屬性及經濟從屬性等特徵，符合勞動契約的性質。㈢參加人的薪資分為「工資」、「獎金」及「其他給付」三大區塊，就上訴人列屬「工資」項下的各項給付名目均應計入勞工退休金月工資總額，此為當事人所不爭執；就「獎金」部分，端午節獎金、中秋節獎金、旅遊獎金、競賽獎金及摸彩獎金獎品5項，以及「其他給付」項下的年曆日誌扣款及年終獎金2項，被上訴人均未計入月工資總額，為有利上訴人的認定，先予敘明。其餘兩造爭執部分：業務津貼、服務津貼部分，此等給付係業務員從事保險招攬、提供保戶服務等勞務後，自雇主獲得的對價，屬工資無訛；服務費部分，其性質相當於服務津貼，均是業務員提供保戶相關服務，自雇主獲得的報酬，亦屬工資；個人績效、個人達成部分，均是業務員招攬保險契約成立所得的對價，屬工作所得的報酬，為工資無訛；留才獎金部分，係為上訴人人力需求所設，且其給付標準連結至業務津貼、服務津貼等工資項目，須員工持續留任提供勞務始能領取，又該項給付列入員工個人年度所得，是應得認屬工資；增員獎金部分，係配合公司人力發展需求，招攬新人投入保險業務員工作，並以輔導新人達一定業績標準始能領取，是其性質亦屬因勞務所得之工資；補發簽收、簽收扣佣部分，「補發簽收」實為業務津貼，僅係因保戶尚未寄回簽收回條，上訴人暫緩發給業務津貼，以「簽收扣佣」作為會計科目處理，待上訴人確實收受保戶寄回的簽收回條後，即補發業務津貼等等，則上訴人此等項目的給付，自應比照業務津貼，認屬工資；旅遊獎金部分，屬業務員提供勞務後，按其工作成果自雇主獲得的對價，應屬工資；定額財補部分，係上訴人基於人力需求所設，於102年6月至12月間按月發給留任之業務人員，又因其給付標準連結至業務津貼等工資項目，且須員工持續留任提供勞務，給付並列入員工個人年度所得，是應得認屬工資；財補獎金部分，因其給付標準係按轉任業務經理的出勤紀錄及業績成果，自屬業務經理提

供勞務後，按其工作成果自雇主獲得的對價，應認屬工資；考照獎金部分此項給付係上訴人為其業務員素質之考量，預先為制度性規範，以業務員付出心力，達成特定目標為給付標準，尚難認屬恩惠性的給付，而應認屬工資；SA分擔金、SA培育獎金部分，係上訴人為公司人力需求，責由共同培育者輔導、協助壽險顧問AC於一定期間內達到上訴人設定之標準時，始能領取的給付項目，係以提供特定勞務，達成預定業務目標所獲之報酬，應屬工資；介紹獎金部分，係配合公司人力發展需求，推介甫任職業務主管的新人，並以輔導、協助被介紹人達一定業績標準，並久任其位始能領取，是其性質亦屬因勞務給付所得之工資；獎勵獎金禮券、摸彩獎金獎品、獎勵獎金部分，此部分給付均以保險業務員於一定期間內達到一定的保險契約成立件數或業績達一定金額方能領取，自屬業務員提供勞務後，按其工作成果自雇主獲得的對價，亦應屬工資；其他調整部分，依上訴人提出參加人其他調整科目所獲給付明細，包括講師費、業務推展費、徵員面談等，依給付名目判斷，當屬業務範圍內所得之工資；又2013經典盃蘭卡威團費補助、AGY贏家盃泰國曼谷華欣旅遊、AGY高峰會英法旅遊、2015年AGY贏家盃日本旅遊、2015杜拜獎勵旅遊團費、2016贏家盃輕井澤旅遊等，性質上應相當於前述的獎勵獎金或旅遊獎金，亦應認屬工資；至其他如不詳（97年6月）5千元、教師節誠品券（100年10月）1千元、超商禮券（100年12月）1百元、2013MDRT金別針併薪（102年3月）6,050元、紐約之星獎勵金鑽筆併薪（103年6月）2,200元、FD+MW享好禮（103年11月）22,400元、表揚大會暨春酒晚宴獎金（104年3月）5,789元、停車費補助（104年5月）10,033元、停車費補助（104年6月至105年1月）每月各7千元、表揚正副會長勳章金價（105年5月）12,832元、MDRT黃金勳章金價（105年6月）5,300元等項，比對原處分所示參加人各該月份工資總額，縱使扣除上開項目，對上訴人應為參加人申報的月提繳工資數額亦無影響。綜上，上訴人與參

加人間關於招攬保險、提供保戶服務的契約關係，仍應認定為勞動基準法上的勞動契約，依此所為的相關給付，具有勞務對價性，應屬工資等語，駁回上訴人於原審之訴。

四、本院查：

㈠按憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」勞工退休金條例第1條規定：「（第1項）為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。（第2項）勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。」第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員……：一、本國籍勞工。」第14條第1項規定：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」第15條規定：「（第1項）於同一雇主……一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。（第2項）勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。（第3項）雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效。」行為時勞工退休金條例施行細則第15條第1項、第2項規定：「依本條例第十四

條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。」(108年7月29日僅修正文字為「月提繳分級表」)「勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。」又勞動基準法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」行為時第2條第6款規定：「本法用詞，定義如下：六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」

㈡次按司法院釋字第740號解釋以：「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。」解釋理由書亦指出：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，……。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，……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。……。」是性質為公法管制規範之保險業務員管理規則，固不得直接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，但保險公司為執行保險業務員管理規則所課予的公法上義務，而將相關規範納入契約

（包含工作規則），或在契約中更進一步為詳細約定，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自不能排除該契約約定之檢視。換言之，公法上之管制規範既已轉化為保險業務員及保險公司間契約上權利義務規範，該契約內容仍應列為勞動從屬性的判斷因素之一，而就個案事實及整體契約內容綜合判斷之。關於保險業務員勞動契約之認定，應依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性高低為判斷，判斷因素包括保險業務員得否自由決定勞務給付的方式（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），但不以此為限。參諸學說及實務見解，勞工與雇主間從屬性的判斷，包括：⑴人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。⑷組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約。因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工之立法目的，及考量我國缺乏強勢工會爭取勞工權益之社會現實，是只要當事人的法律關係中已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應寬認屬勞動基準法規範之勞雇關係。上訴意旨以：原判決持「若公法管制納入雙方約定者，則契約內容則可判斷勞動從屬性」之見解，逕將保險業務員契約僅係「重申或約定公法上管制上內容」之保險業務員管理規則內容，作為是否屬於勞動契約從屬性之判斷，有違司法院釋字第740號解釋意旨，顯有判決違背法令云云，係持其一己主觀之法律見解而為爭執，並非可採。

㈢原審依調查證據之結果，認上訴人與參加人於88年9月13日訂定業務人員合約書，於103年6月23日訂定承攬契約書及業務主管僱傭契約書，於105年7月22日訂定業務主管承攬契約

書及業務主管僱傭契約書，其中名為僱傭契約書部分係屬勞動基準法規範之勞雇關係，並無爭議；其餘部分，依上開88年9月13日業務人員合約書、103年6月23日承攬契約書、105年7月22日業務主管承攬契約書等約定內容，及上訴人所定考核、晉升及懲處等辦法內容，足以顯示參加人已被納入上訴人之企業組織體系內，專為上訴人招攬保險、提供保戶服務，受競業禁止限制，亦受組織內部規範、程序的制約，與同僚間居於分工合作狀態，具組織之從屬性，此觀上訴人外勤各級業務人員考核辦法，有以團體績效為評比之標準自明；參加人不僅應遵從上訴人所定時程、流程及行為規範，並有親自完成而不得委由他人招攬保險之義務；且為上訴人之營業利潤，參加人有完成一定業績，避免考核未達標準而遭改敘其他較低職級，甚或終止契約之壓力，且上訴人有片面修改佣金及獎金給付辦法之權限，參加人受領報酬之條件均受制於上訴人，乃具經濟上從屬性，幾無議價空間；參加人亦有配合公司政策、維護公司形象之義務，此觀上訴人所定業務人員銷售行為懲處標準（第5條及第6條）所列懲處方式及事由，已不限於保險業務員管理規則規定之停止業務招攬或撤銷業務員登錄資格，尚涉及扣減獎勵、福利、津貼、取消競賽資格等利益，應認上訴人所為之懲處非僅是執行保險業務員管理規則所定保障保戶權益之任務，且具勞動基準法第70條所定工作規則之性質，上訴人對保險業務員並有指揮監督權之行使，自無從否定人格從屬性的存在；保險業務員為招攬保險，需配合保戶之時間、地點，故其工作時間及地點較為彈性，與記者的工作型態相當，均為工作性質使然，不能僅憑此一特徵，即否定上開參加人仍須依上訴人所定時程、流程及行為規範，從事招攬業務而從屬於上訴人之事實；應認參加人與上訴人間勞務關係具有人格從屬性、勞務須親自履行、組織從屬性及經濟從屬性等特徵，符合勞動契約之性質等語，業自人格從屬性、勞務須親自履行、組織從屬性及經濟從屬性等特徵，論斷參加人與上訴人間具有相

當高程度之從屬性，而屬勞動基準法所指之勞務契約關係，已論述其得心證之理由及法律見解，核與卷內證物資料尚無不符，對上訴人之主張如何不足採之論證取捨等事項，亦詳為論斷，與經驗法則及證據法則並無違背，尚無判決違背法令情事。上訴意旨以：原判決未以勞動從屬性、人格從屬性、經濟從屬性一一要件論斷，未就主給付義務及實際履約情形，綜合審視保險業務員有否高度從屬性，仍援引保險業務員管理規則之內容作為審查依據，已違司法院釋字第740號解釋意旨；上訴人係依保險業務員管理規則第12條第2項，而有提供保險業務員參加教育訓練之義務，且指揮監督管理權並非僱傭契約獨特之現象，考核升遷標準亦不足作為是否勞動契約之認定，原判決逕認保險業務員對上訴人具有勞動從屬性，顯有違背法令云云，並非可採。

㈣至於上訴意旨以：被上訴人依勞工退休條例所為逕調工資之公法上請求權，應以被上訴人權利可行使時為準，又依勞工退休金條例第15條及行為時施行細則第15條第1項規定，雇主提繳勞工退休金有短少不足情形，消滅時效自應通知之次月起算並逐日消滅，然原判決就公法上請求權時效之行使權利，忽略上訴人申報通知後即可由被上訴人機關逕行補提之情形，有判決違背法令云云。惟查，依勞工退休金條例第6條第1項、第15條第2項及行為時其施行細則第15條第1項規定，雇主應按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向被上訴人申報並為勞工按月提繳退休金，勞工之工資如有調整，雇主應將調整後之月提繳工資通知被上訴人，其調整自通知之次月一日起生效。足見勞工退休金之申報及提繳，依法均由雇主主動為之，無待被上訴人先行核定。是若雇主申報月提繳工資不實或未依規定調整月提繳工資，勞工退休金條例第15條第3項已明定，被上訴人查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，溯自提繳日或應調整之次月一日起生效。此規定被上訴人之更正及調整權，應屬形成權之性質，自無行政程序法第131條有關公法上請求權時效規定之

適用，亦與上訴人所舉有關闡示公法上請求權時效之本院107年度判字第402號判決意旨及法務部107年11月21日法律字第10703517830號函釋無涉。且被上訴人逕行更正或調整後，勞工退休金條例第15條第3項亦明定，溯自提繳日或應調整之次月一日起生效，亦即不論更正或調整過去多久以前不實申報之工資，其效力均溯自最初應提繳之日或應調整之次月一日起而令雇主自始負擔提繳之責，可見立法者無意另設其得溯及最長期間之限制。是本件被上訴人係於106年8月31日以保退二字第10610139381號函請上訴人提供參加人94年7月至106年8月薪資印領清冊，始察知上訴人自94年7月起未覈實申報調整參加人月提繳工資，被上訴人隨於106年10月27日作成原處分逕予更正及調整，前後不過兩個月，其既屬形成權之性質，自無逾行政程序法第131條公法上請求權消滅時效可言，且勞工退休金條例第15條第3項並無除斥期間之規定，應認被上訴人逕行更正及調整本件參加人之工資，於法並無不合。原判決就此爭點，所持理由雖與本院有異，惟結論並無不同，上訴意旨仍執前詞，指摘原判決違法，應認屬無理由。

㈤又按勞動基準法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現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給與均屬之。」勞動基準法施行細則第10條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交

際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」依上開規定可知，勞動基準法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現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給與，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之名目為準。至條文所稱「經常性給與」，係因通常情形，工資係由雇主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常發給的特性，然為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務對價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償等支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，並非增設限制工資範圍之條件。又勞動基準法第2條第3款工資的定義，並未排除按「件」計酬的情形，自不能逕以員工係按招攬業務的績效核給報酬，即謂該報酬非屬工資；而雇主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，若以年度盈餘中抽取部分所發給在職員工之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制度上得經常性領得之給與，則屬勞動基準法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞動基準法第2條第3款所謂之工資。

㈥依上訴人所提參加人94年7月至106年8月薪資明細表所載，參加人薪資分為「工資」、「獎金」及「其他給付」三大區塊，就上訴人原列「工資」項下之各項給付名目均應計入勞工退休金月工資總額，為當事人所不爭執；就「獎金」部分，端午節獎金、中秋節獎金、旅遊獎金、競賽獎金及摸彩獎金獎品等5項，以及「其他給付」項下年曆日誌扣款及年終獎金2項，被上訴人未計入月工資總額，為有利於上訴人

之認定，業經原審依法認定，並無不合。上訴人就參加人「獎金」及「其他給付」項下其餘給付名目，為被上訴人認定屬工資性質，仍有爭執。原判決依調查證據之結果，業論明：1.業務津貼、服務津貼部分，依上訴人所提「行銷僱傭業務人員」業務制度（101年版）、「區域業務主管」業務制度（99年版）、外勤各級業務主管業務制度津貼及獎金辦法、外勤各級業務人員業務制度承攬報酬辦法及業務津貼及服務津貼表，係業務員招攬保險成立後所領取的第1年度佣金（即業務津貼）或第2至第5年度的續年度佣金（即服務津貼），此給付係業務員從事保險招攬、提供保戶服務等勞務後，自雇主獲得之對價，屬工資無訛；2.服務費部分，依上訴人所提孤兒保單管理辦法、業務人員承接孤兒保單辦法及孤兒保單上歸暨派發管理程序，係原保險契約招攬人或承接人離職後，由其他業務員承接其遺留之孤兒保單，於保戶續繳保費時，上訴人即發放服務費給承接之業務員，其性質相當於服務津貼，均是業務員提供保戶相關服務，自雇主獲得之報酬，亦屬工資；3.個人績效、個人達成部分，依上訴人「行銷僱傭業務人員」業務制度（101年版）第3條規定：「…… 2.個人績效獎金，當月個人業績FYC達15,000時，公司依當月個人業績FYC乘以下表個人績效獎金率計算及給付當月個人績效獎金。3.個人達成獎金：⑴當季個人業績FYC達45,000，且季末第13個月個人繼續率（PR13）達80％時，公司依當季個人業績按下表計算及給付當季個人達成獎金。……」個人績效及個人達成獎金均是業務員招攬保險契約成立所得之對價，屬工作所得之報酬，為工資無訛；4.補發簽收、簽收扣佣部分，依「外勤業務人員保單簽收條管理要點」規定，「補發簽收」實為業務津貼，僅係因保戶尚未寄回簽收回條，上訴人暫緩發給業務津貼，以「簽收扣佣」作為會計科目處理，待其確實收受保戶寄回之簽收回條，即補發業務津貼，是此項目應比照業務津貼，認屬工資；5.撤件暫緩佣及二次佣欠款部分，依「行銷僱傭業務人員」業務制

度（101年版）第3條規定：「公司依下列津貼及獎金項目給付行銷僱傭業務人員各項報酬，若保單有⑴契約撤銷⑵現金解約⑶契約解除⑷保單轉換⑸支票退票之情形者，公司將收回已支出之各項報酬」，因此以撤件暫緩佣及發放撤件暫緩佣作為會計的加減項目，二次佣欠款亦同，比對上訴人所提參加人94年7月至106年8月薪資明細表所載，其係相同數額之加減計算，而於當月或前後月相互折抵等語，亦係因保單所生津貼及獎金於會計上之加減項目，應認係屬工資之性質，已論明其得心證之理由及法律見解，核與卷內證物資料尚無不符，與經驗法則及證據法則亦無違背，自屬有據。上訴意旨雖以：105年7月前之業務津貼、服務津貼部分，係工作成果獲取報酬，非單純提供勞務即可獲得，非屬工資；服務費部分，性質同服務津貼，非屬工資；個人達成、個人績效部分，不具有勞動對價，非屬工資；補發簽收、簽收扣佣部分，係會計加減項目，實際以業務津貼金額為準不得重複計算；發放撤件暫緩佣亦為薪津項目的會計加減項目；二次佣欠款為業務津貼的負項計算項目，均非屬工資性質，原判決率認具有勞動對價性或經常性給付而屬工資，實有判決適用法規不當及不備理由之違背法令云云，係持其一己主觀之法律見解而為爭執，並無可採。

㈦至於下列給付項目，原判決亦認屬工資性質，固非無見。惟查：1.留才獎金部分，依上訴人103年1月2日紐壽字第10300003號函，係上訴人於103年1月1日完成併購紐約人壽之股權移轉後，於103年2月、3月及6月分3期發給持續留任之內外勤員工的給付，應認屬久任獎金之性質，尚非因其給付標準連結業務津貼、服務津貼等工資項目，及金額列入員工個人年度所得，即應認屬工資。2.增員獎金部分，依上訴人所提增員獎勵辦法規定：「一、適用對象：凡公司外勤同仁……推薦介紹新人，且該新人依公司……審核通過後，任職為公司行銷業務人員。二、給付對象：1.本項獎金之給付對象以該新進行銷業務人員職位應徵表所載之『介紹人』為依

據……三、給付方式及條件：1.給付期間：新聘行銷業務人員到職起36個月。2.給付方式：⑴每月新聘行銷業務人員個人業績FYC達……時，依新人當月業績FYC×10％，發放增員獎金。⑵新人到職起每6個月通算個人業績FYC，倘通算時新人仍在職且月平均業績FYC達成標準時，可通算補發增員獎金…… 5.本項獎金核發當月，介紹人須在職。」可知增員獎金並非參加人提供勞務即可獲得，而是取決於所招聘新進職員之業績是否達成，應非工資之性質。3.旅遊獎金部分，依上訴人93年7月8日業行字第9307005號函暨「2005年度紐約之鷹競賽辦法」，是按競賽期間之業務員業績（即競賽期間核保通過且佣金登帳之首年佣金額等）、件數指數（即競賽期間核保通過且佣金登帳之壽險主契約件數等）等招攬保險成果，於業務員依計分規定獲獎後方可受領之項目，應屬特定期間舉辦之競賽獎金，並非工資之性質。4.定額財補部分，係上訴人於103年1月正式轉換經營權前，基於留住業務人才之目的所發給，依「業務系統2013年定額財務補助方案」規定：「二、財補期間：2013年（102年）6月至2013年（102年）12月（7個月）。三、財補金額：每月依2012年1月至6月勞保月投保薪資月平均金額給付，若無投保薪資，則依下表方式計算及給付……無勞保投保薪資者，2012年1月至6月每月平均工資項收入平均值對應2012年勞保之投保薪資金額……註2『工資項收入』係指……承攬行銷業務人員因無工資項，則依僱傭行銷業務人員工資項，以業務津貼計算。四……核發當月仍須持續在職……3.本財務補助金按月於月中併薪資發放，並依國稅局規定併入個人所得…。」應認屬久任獎金之性質，尚非因其給付標準連結業務津貼等工資項目，及金額列入員工個人年度所得，即應認屬工資。5.考照獎金部分，依上訴人95年7月27日紐訓字第950710號函所示：「說明：一、為提升人身保險業務員資格測驗及投資型保險商品業務員資格測驗之考照通過率，自8月份起實施『一次應考即通過』獎勵辦法……六、獎金發放分配金額

如下：不論人身保險業務員資格測驗或投資型保險商品業務員資格測驗獎金發放皆為應考者1,000元/直屬主管500元……。」可知考照獎金與參加人提供勞務關係不大，應非工資性質。6.AC分擔金及培育獎金（SA分擔金及培育獎金）部分，依上訴人「壽險顧問AC主管共同培育同意書」所示：「立同意書人茲同意共同培育壽險顧問AC……此共同培育之責係指壽險顧問AC於財補期間需達『壽險顧問AC財務補助辦法』…各階段之條件以及標準，倘未達到該等條件及標準時，其培訓之主管即立同意書人同意與公司共同分擔徵員績效金額。…立同意書人同意公司依『AC培育辦法』共同培育分擔規定自立同意書人之薪資中逕自扣除。」可知AC培育分擔及培育獎金（或SA培育分擔及培育獎金），尚與參加人勞務給付無涉，應非屬工資。7.介紹獎金部分，依上訴人99年1月7日業企字第9901004號函暨「2010-2011年介紹外聘業務主管獎勵專案」規定「二、適用對象：凡業務主管於專案期間依本辦法推薦介紹外聘業務主管，且該新進業務主管經公司依業務主管選用標準審核通過，任職為公司業務主管。……四、給付對象及條件：1.本項獎金之給付對象以該新進業務主管職位應徵表所載之『介紹人』為依據……五、獎勵方式……每月依新SM組織AG業績FYC×6%…每月依新AM組織AG業績FYC×3%……六、發放限制：1.新進業務主管須持續任職原聘任（含）以上職級……新進業務主管與介紹之業務主管須持續在職。七、返還規定…倘被介紹人任職未滿24個月即離職或未持續任職原聘任（含）以上職級，介紹人須依下表比例返還已領取之介紹獎金…。」可知介紹獎金並非參加人提供勞務即可獲得，而是取決於所推薦介紹外聘業務主管久任及業績等條件，應非屬工資性質。8.獎勵獎金禮券、摸彩獎金獎品、獎勵獎金部分，依上訴人所提97年6月4日業推字第9706003號函暨週週報件競賽獎勵辦法、99年12月30日整銷字第9912012號函暨2011前進專案獎勵辦法及101年8月20日整銷字第10108004號函暨2012贏家盃競賽獎勵辦法，係

以保險業務員於特定期間內達到一定的保險契約成立件數或業績達一定金額方能領取，為上訴人為激勵業務人員不定期所舉辦之活動，依活動結果給予獎勵獎金（旅遊活動）、競賽獎金等，為上訴人基於特殊目的所為一次性給付，非屬工資之性質。以上各給付項目，依原審調查之證據而論，應非屬工資之性質，原判決逕採原處分之見解而認其均為工資，尚有未洽，上訴人據此指摘原判決有適用法規不當之違背法令，洵屬有據。至於本件參加人未曾領取財補獎金，原判決認定其屬工資性質，尚屬贅論。依行為時勞工退休金條例施行細則第15條第1項、第2項規定，上訴人係依月提繳工資分級表之標準，為參加人提繳退休金，且因參加人每月工資不固定，尚須以最近三個月工資之平均為準。是被上訴人雖誤以上開給付項目均屬工資性質，而認上訴人未覈實申報調整參加人之勞工退休金月提繳工資，爰作成原處分逕予更正及調整之，惟上開給付項目若經剔除，仍須一一核算其最近三個月工資之平均，是否已低於原處分原適用勞工退休金月提繳工資分級表之級距，致原處分更正及調整參加人月提繳工資金額發生錯誤，此攸關原處分是否適法。然此部分之事實，未經原判決認定，仍待原審依職權調查證據及釐清相關事實關係，本院尚無從自為裁判。

㈧綜上所述，原判決既有如上所述之違法，並與判決結論有影響，上訴意旨求予廢棄，即有理由，惟因本件事證尚有未明，本院無從自為判決，而有由原審法院再為調查之必要，爰將原判決廢棄，發回原審法院另為適法之裁判。關於其他調整部分之給付項目，原判決僅以其名目而為論斷，或未認定其是否屬於工資，而以其縱經扣除，亦不影響應申報的月提繳工資金額，據以維持原處分，惟於重新核算後，若仍不影響被上訴人原適用之級距，固不致原處分違法，反之則否，原審於更為審理時自應於重新核算後併予調查，附此敘明。

五、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　29　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　陳　國　成

法官　蕭　惠　芳

法官　曹　瑞　卿

法官　林　惠　瑜

法官　高　愈　杰

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　29　　日

書記官　莊　俊　亨