

最 高 行 政 法 院 判 決

111年度上字第377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 簡靜雅 律師

潘孟芝 律師

被 上 訴 人 勞動部勞工保險局

代 表 人 白麗真

參 加 人 葉立薇（即吳秋君承受訴訟人）

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國111年1月27日臺北高等行政法院110年度訴更一字第36號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、被上訴人以上訴人所屬勞工吳秋君（原為參加人，訴訟繫屬中死亡，由其繼承人葉立薇承受訴訟）自民國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為由，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）通知上訴人逕予更正及調整提繳工資，短計之勞工退休金並將於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，經原審107年度訴字第908號判決駁回，上訴後經本院以108年度上字第954號判決廢棄發回原審更為審理，嗣原判決將訴願決定及原處分關於101年5至7月、102

01 年8月至103年7月及106年1月應申報月提繳工資，逾原判決
02 附表同年月「應申報月提繳工資」欄所示金額部分均撤銷；
03 並駁回上訴人其餘之訴。上訴人對不利部分不服，提起本件
04 上訴。

05 二、上訴人起訴主張、被上訴人在第一審之答辯暨參加人之陳
06 述，均引用原判決所載。

07 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：(一)上訴人與吳
08 秋君簽訂之合約書、契約書，其中名為僱傭契約書部分，上
09 訴人不爭執屬勞動基準法規範之勞雇關係，其餘部分依其內
10 容及上訴人所定考核、晉升及懲處等辦法，應認吳秋君與上
11 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
12 務契約關係。(二)勞工退休金條例第15條第3項所定被上訴人
13 之更正及調整權，其性質屬形成權，並無行政程序法第131
14 條有關公法上請求權時效規定之適用。(三)吳秋君94年7月至1
15 06年8月薪資明細表，兩造有爭執部分，其中業務津貼、服
16 務津貼、服務費、個人績效、個人達成、補發簽收、簽收扣
17 佣、撤件暫緩佣及二次佣欠款部分，經核其性質應屬工資。
18 至於留才獎金、增員獎金、獎勵獎金、定額財補、考照獎
19 金、AC分擔金及培育獎金（SA分擔金及培育獎金）、介紹獎
20 金、獎勵獎金禮券、摸彩獎金獎品、獎勵獎金非屬工資，
21 「其他調整」中有關2013經典盃蘭卡威團費補助部分非屬工
22 資，其餘「其他調整」部分(即甲證43表列項次23以外之47
23 項給付)縱經扣除，亦不影響上訴人應申報之月提繳工資金
24 額，業據兩造重新核算後陳述明確在卷，爰不一一細究其性
25 質是否屬工資。是吳秋君之月提繳工資金額應更正及調整如
26 原判決附表「應申報月提繳工資」欄所示，原處分關於101
27 年5至7月、102年8月至103年7月及106年1月應申報月提繳工
28 資部分之金額即有違誤，訴願決定就此部分未予糾正，亦有
29 未合，上訴人請求撤銷此部分訴願決定及原處分，為有理由，
30 應予准許；逾此部分之請求，則為無理由，應予駁回等
31 語，為其論據。

01 四、本院經核原判決並無違誤，茲就上訴意旨補充論斷如下：

02 (一)按所謂勞動契約，謂約定勞雇關係之契約。行為時（即108
03 年5月15日修正公布前，下同）勞動基準法第2條第6款定有
04 明文。關於勞動契約之認定，係以人格、組織及經濟等從屬
05 性特徵為判斷。保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞
06 動契約之認定，依司法院釋字第740號解釋，應就個案事實
07 及整體契約內容，探求該勞務契約之類型特徵，判斷標準包
08 括保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時
09 間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保
10 險費為基礎計算其報酬）等因素。該解釋例示前開2項因
11 素，非謂僅能以該2項因素判斷保險業務員與保險公司間是
12 否具從屬性，是於個案認定上，仍應就勞務給付過程，就人
13 格、組織及經濟等從屬性特徵為整體觀察，並不以上開解釋
14 所例示之2項因素為限。又該解釋理由書揭示不得逕以管理
15 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
16 之認定依據，僅在說明不得無任何依據即直接以管理規則內
17 容作為判斷保險業務員勞務契約之屬性，然若保險公司為履
18 行管理規則課予之公法上義務，將相關規範納入契約或工作
19 規則，藉此強化對所屬保險業務員指揮、監督及制約之權
20 利，則從屬性之判斷自應將此等契約條款與工作規則內容納
21 入考量，就個案事實及整體契約內容綜合予以評價，此與勞
22 動基準法第2條第6款規範意旨相符，亦無違反上開司法院釋
23 字第740號解釋可言。

24 (二)經查，原判決就上訴人與吳秋君所訂定之合約書、契約書性
25 質，經審酌其內容及上訴人所定考核、晉升及懲處等辦法，
26 認定上訴人與吳秋君間勞務關係具有人格從屬性、勞務須親
27 自履行、組織從屬性及經濟從屬性等特徵，具有相當高程度
28 之從屬性，而屬勞動基準法所指之勞務契約關係等情，業已
29 依調查證據之辯論結果，詳述得心證之理由，依前開說明，
30 所為認定及法律見解並無違誤，亦無判決理由矛盾或理由不
31 備情事。至本院108年度判字第407號及107年度判字第708號

判決先例，並未表示就個案事實及整體契約內容判斷保險業務員勞務契約的屬性時，不得將系爭管理規則轉化為保險業務員勞務契約的約定內容納入檢視之法律見解。上訴意旨援引並無拘束力的大法官協同意見書，及本院前開判決先例，主張：原判決逕將管理規則內容作為勞動契約從屬性之判斷，違反司法院釋字第740號解釋及本院前開判決先例，未考量上訴人與吳秋君間就保險招攬勞務契約不具有從屬性，有判決理由矛盾、判決不備理由之違法等語，並無足採。

(三)再者，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（勞動基準法第2條第3款）。勞動基準法施行細則第10條並明定該法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，係指紅利、獎金等11款情形以外之給與。是否屬勞動基準法所稱「工資」，須藉由是否具「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。所謂「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。原審就業務津貼、服務津貼、服務費、個人績效、個人達成、補發簽收、簽收扣佣、撤件暫緩佣及二次佣欠款部分，認屬工資性質，業已依調查證據之辯論結果，詳述得心證之理由，經核與卷內證據尚無不合，且無悖於經驗法則或論理法則，亦無理由矛盾或理由不備之情事。至上訴人援引

01 之另案地方法院行政訴訟判決、高等法院民事訴訟判決，對
02 原審及本院並無拘束力，本件自不受拘束。上訴論旨指摘原
03 審有判決認定歧異、判決不備理由或理由矛盾之違誤云云，
04 並無可採。

05 (四)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴部分，並無違誤，
06 上訴意旨仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無
07 理由，應予駁回。

08 五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1
09 項、第98條第1項前段，判決如主文。

10 中 華 民 國 114 年 2 月 20 日

11 最高行政法院第二庭

12 審判長法官 陳 國 成

13 法官 簡 慧 娟

14 法官 高 愈 杰

15 法官 林 麗 真

16 法官 蔡 如 琪

17 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

18 中 華 民 國 114 年 2 月 20 日

19 書記官 林 郁 芳