

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 113年度上字第408號

03 上 訴 人 三商美邦人壽保險股份有限公司

04 代 表 人 翁肇喜

05 訴訟代理人 洪志勳 律師

06 王之穎 律師

07 高敬棠 律師

08 被 上 訴 人 勞動部勞工保險局

09 代 表 人 白麗真

10 訴訟代理人 陳柏宇

11 李玟瑾

12 郭宣妤

13 上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國113年6
14 月6日臺北高等行政法院112年度訴字第801號判決，提起上訴，
15 本院判決如下：

16 主 文

17 一、上訴駁回。

18 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

19 理 由

20 一、被上訴人以上訴人所屬勞工楊紫晴（原名：楊雅婷）等7人
21 （下稱楊君等7人），分別於民國103年4月至107年10月（楊
22 紫晴）、99年3月至108年7月（邱瑜琳）、110年2月至111年
23 9月（紀雅祝）、108年4月至111年9月（鐘雅玲）、104年3
24 月至108年3月（張簡宥綺，原名：張簡莉容）、109年3月至
25 111年8月（李麗施）、106年1月至111年8月（康智超）期間
26 工資已有變動（工資總額包含「承攬報酬」、僱傭薪資、續
27 年度服務報酬），惟上訴人未覈實申報及調整其勞工退休金
28 （下稱勞退金）月提繳工資，乃依勞工退休金條例（下稱勞
29 退條例）第15條第3項規定，分別以111年11月29日保退二字

01 第11160167301號函（楊紫晴）、同年月24日保退二字第111
02 60165021號函（邱瑜琳）、同年月30日保退二字第11160167
03 480號函（紀雅祝、鐘雅玲）、同年月23日保退二字第11160
04 162991號函（張簡宥綺）、同年月10日保退二字第11160158
05 000號函（李麗施）、同年月15日保退二字第11160158121號
06 函（康智超）（以下合稱原處分）核定逕予更正及調整楊君
07 等7人之月提繳工資，短計之勞退金將於上訴人111年10月份
08 或11月份之勞退金內補收。上訴人不服，循序向臺北高等行
09 政法院（下稱原審）合併提起行政訴訟，並聲明：訴願決定
10 及原處分均撤銷。經原審以112年度訴字第801號判決（下稱
11 原判決）駁回後，遂提起本件上訴。

12 二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯均引用原判決之記
13 載。

14 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，略以：（一）勞務契約
15 之性質究為僱傭、委任或承攬關係，應依契約之實質內容為
16 斷。本件就招攬保險部分，上訴人分別與楊君等7人簽訂
17 「承攬合約書」（下稱系爭「承攬」契約），前開契約雖名
18 為「承攬」，惟是否具有勞動契約性質，仍應依契約實質內
19 容予以判斷，不因名稱冠以承攬，即得逕認非屬勞動契約。
20 系爭「承攬」契約第10條第1項前段規定：「甲方（即上訴
21 人）之公告或規定，亦構成本契約內容之一部；本契約如有
22 附件，亦同。」而系爭「承攬」契約除契約本文外，尚包括
23 「承攬契約書附件」所內含之上訴人99年6月22日(99)三業
24 (三)字第00004號公告、保險業務員管理規則（下稱管理規
25 則）、業務員違規懲處辦法（下稱懲處辦法）及98年3月1日
26 (98)三業(五)字第00035號公告（修訂業務員定期考核作業辦
27 法，下稱考核辦法）等之約定或規定，該附件之注意事項第
28 1點載稱：「附件為配合99.07啟用的承攬契約書使用，日後
29 附件內各相關規定若有修改，依公司最新公告為準。」而上
30 訴人以101年7月1日(101)三業(三)字第00001號公告（下稱系
31 爭公告）保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金之相關規

01 定，是上開約定、規定、公告或辦法等，均構成系爭「承
02 攬」契約一部分。再者，上訴人所屬業務員報酬多寡甚或得
03 否維持與上訴人間之契約關係，招攬保險之業績乃是最重要
04 因素，業務員並應定期接受上訴人之業績評量，一旦未達業
05 績標準，將遭上訴人終止合約，而報酬之計算及給付方式，
06 復得由上訴人「視經營狀況需要」或「因業務需要」予以片
07 面修改，業務員並無與上訴人磋商餘地而須受制於上訴人。
08 是上訴人藉由業績考核、終止合約甚或片面決定報酬支給條
09 件等方式，驅使業務員必須致力爭取招攬業績，以獲取報酬
10 及續任業務員之職。再以懲處辦法附件一，不僅就管理規則
11 明訂應予處分或懲處之違規行為進一步詳細規定，且就管理
12 規則所未規範之違規行為，另設有行政記點規定，累計違紀
13 達一定點數者，並受有一定期間不得晉陞甚至終止所有合約
14 關係等不利處分，上訴人並得視實際需要，調整或修正懲處
15 辦法。準此，上訴人對於所屬業務員具有行使其監督、考
16 核、管理及懲處之權，兩者間具有從屬性關係，應屬無疑。
17 綜上，上訴人與楊君等7人固簽署形式上名為「承攬契
18 約」，然核其實質內容，仍可見上訴人藉由指揮監督保險業
19 務員提供勞動力之方式，以遂其經濟目的。上訴人所謂「承
20 攬報酬」，係因業務員所提供保險招攬服務而獲取之報酬，
21 而「續年度服務報酬」亦係業務員提供「必須隨時對保戶提
22 供後續服務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲得之報酬，
23 均具勞務對價性。是被上訴人認定上訴人與楊君等7人間成
24 立勞動契約關係，而以原處分核定逕予更正及調整楊君等7
25 人之月提繳工資，短計之勞退休金將予以補收，並無違誤。(二)
26 原處分業說明被上訴人係依上訴人所提供薪資資料，審查後
27 認定上訴人確有未覈實申報及調整楊君等7人月提繳工資之
28 事實，並以原處分所附「月提繳工資明細表」，詳細列明每
29 月「月工資總額」「前3個月平均工資」「原申報月提繳工
30 資」「應申報月提繳工資」及於「備註」欄說明審查的結
31 果；復明確敘及楊君等7人之工資總額包含「承攬報酬」

01 「僱傭薪資」「續年度服務報酬」，及載明法令依據（包括
02 勞退條例第3條、第14條、第15條、勞退條例施行細則第15
03 條及勞退金月提繳分級表等），足見上訴人已可由原處分得
04 悉其原申報月提繳工資與被上訴人所認定應申報月提繳工資
05 差異之所在，以及被上訴人逕予更正及調整楊君等7人月提
06 繳工資之法令依據。縱上訴人仍有未盡理解之處，亦得洽詢
07 被上訴人究明，非必以原處分應詳細列明計算式，是原處分
08 自無上訴人所指違反行政程序法第5條、第96條規定之情。
09 又上訴人就原處分提起訴願時，即主張包括業務員領取之
10 「承攬報酬」、服務獎金非屬勞動基準法上之工資等不服原
11 處分的理由，經被上訴人審酌後，並未依其請求撤銷或變更
12 原處分，而提出訴願答辯書予以說明在案，經訴願機關綜合
13 雙方事證，審議後作成駁回決定，是縱原處分作成前未給予
14 上訴人陳述意見之機會，事後亦已於訴願程序中補正此部分
15 程序瑕疵，上訴人有關原處分違法而應撤銷之主張，尚非可
16 採等語，判決駁回上訴人在原審之訴。

17 四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，茲就上
18 訴意旨補充論述如下：

19 (一)按憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應
20 予保障。」第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之
21 生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實
22 施保護勞工及農民之政策。」勞退條例第1條規定：「（第1
23 項）為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及
24 經濟發展，特制定本條例。（第2項）勞工退休金事項，優
25 先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」
26 第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契
27 約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。」
28 勞動基準法第2條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞
29 工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。……三、工資：指
30 勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計
31 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其

01 他任何名義之經常性給與均屬之。……六、勞動契約：指約
02 定勞雇關係而具有從屬性之契約。……」其中第6款於108年
03 5月15日修正公布前原規定：「勞動契約：謂約定勞雇關係
04 之契約。」然於105年10月21日司法院作成釋字第740號解釋
05 之後，立法者更將勞雇關係從屬性明定於勞動契約之定義
06 中。是關於勞動契約之認定，自應以人格、經濟及組織上等
07 從屬性特徵為判斷，如提供勞務者基於從屬性，有義務為他
08 人提供受其指示、由其決定之勞務，對於涉及勞務內容、履
09 行、時間與地點等職務內容之形成，原則上無法實質自主決
10 定之情形，為落實憲法第153條保護勞工政策意旨，即係受
11 勞動法令保護之勞工，並不因尚存在其他非從屬性職務內容
12 而有礙整體應為勞動契約之判斷。循此，保險公司與保險業
13 務員所簽訂之保險招攬勞務契約是否為勞動契約，依司法院
14 釋字第740號解釋意旨，應就個案事實及整體契約內容，探
15 求該勞務契約之類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自
16 由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務
17 風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報
18 酬）等因素。上開解釋雖例示兩項因素，惟非謂僅限以該2
19 項因素判斷保險公司與保險業務員間是否為勞務契約，仍應
20 就其人格、組織及經濟等從屬性特徵及從屬程度高低為整體
21 觀察。又該號解釋揭示不得逕以管理規則作為保險業務員與
22 所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據，僅在說明不
23 得無任何依據即直接以管理規則內容作為判斷保險業務員勞
24 務契約之屬性，然若保險公司為履行管理規則課予之公法上
25 義務，將相關規範納入契約或工作規則，藉此強化對所屬保
26 險業務員指揮、監督及制約之權利，自應將此等契約條款與
27 工作規則內容均納入從屬性判斷之考量，就個案事實及整體
28 契約內容綜合評價，此與勞動基準法第2條第6款規範意旨相
29 符，亦無違反上開司法院釋字第740號解釋可言。

30 (二)勞退條例第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，
31 按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專

01 戶。」第14條第1項規定：「雇主應為第七條第一項規定之
02 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
03 六。」第15條第2項規定：「勞工之工資如在當年二月至七
04 月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工
05 資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年
06 二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生
07 效。」第3項規定：「雇主為第七條第一項所定勞工申報月
08 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
09 證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應
10 調整之次月一日起生效。」（此項係於103年1月15日修正增
11 訂）第16條前段規定：「勞工退休金自勞工到職之日起提繳
12 至離職當日止。」第18條規定：「雇主應於勞工到職、離
13 職、復職或死亡之日起七日內，列表通知勞保局，辦理開始
14 或停止提繳手續。」其施行細則第15條第1、2項規定：「依
15 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
16 或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，
17 向勞保局申報。」（原稱「月提繳工資分級表」，於108年7
18 月29日修正刪除工資2字）「勞工每月工資如不固定者，以
19 最近三個月工資之平均為準。」可知雇主就應適用勞退條例
20 的勞工，負有於勞工到職之日起至離職當日止之期間，須按
21 月提繳不低於每月工資6%的勞退金，勞工工資如有調整，雇
22 主應依規定通知被上訴人調整後的月提繳工資，若雇主為勞
23 工申報月提繳工資不實或未依規定調整月提繳工資時，被上
24 訴人即得依勞退條例第15條第3項規定於查證後逕行更正或
25 調整之。

26 (三)經查，原判決依調查證據之辯論結果，並綜合系爭「承攬」
27 契約第2條、第3條、第5條第1項第3款、第10條約款，契約
28 附件之注意事項第1點、懲處辦法、考核辦法及系爭公告內
29 容等，論明：上訴人所屬保險業務員係以保險招攬服務為其
30 主要業務內容，於業務員交付保戶簽妥之要保書及首期保費
31 給上訴人，經上訴人同意承保且契約效力確定，業務員即得

01 依上訴人公告之支給標準領取「承攬報酬（首年度實繳保費
02 x給付比率）」「續年度服務獎金（續年實繳保費x給付比
03 率）」（下或合稱系爭報酬），然報酬之計算及給付方式，
04 仍得由上訴人視經營狀況需要予以修改，業務員應依修改內
05 容領取報酬。又業務員自簽約月份起，須按季（每3個月）
06 接受考核1次，於考核期間內應達成首年度首期業務津貼新
07 臺幣（下同）5千元，未達考核業績最低標準者，上訴人得
08 不經預告逕行終止契約。另上訴人訂定懲處辦法附件一，除
09 就管理規則所明訂應予處分或懲處之違規行為，為進一步詳
10 細規定，且就管理規則未規範之違規行為（如有事實證明業
11 務員態度不佳與公司同仁、客戶、公司業務合作之人員發生
12 衝突；保戶未繳費而代墊、參加多層次傳銷活動，經制止不
13 聽；代要保人保管保單或印鑑等），設有行政記點處分規
14 定，累計違紀達一定點數者，並受有一定期間不得晉陞甚至
15 終止所有合約關係等不利處分。是上訴人與楊君等7人形式
16 上簽署之契約固以承攬為名，然核其實質內容，上訴人乃藉
17 由業績考核、終止合約甚或片面決定報酬支給條件，及指揮
18 監督保險業務員提供勞動力等方式，驅使業務員須致力爭取
19 招攬業績，以獲取報酬及續任業務員，業務員係從屬於上訴
20 人經濟目的下提供勞務，而為上訴人整體營業活動之一環。
21 又上訴人所謂「承攬報酬」，係因業務員所提供保險招攬服
22 務獲取之報酬，「續年度服務獎金」亦係延續業務員前所提
23 供之保險招攬服務，並因業務員提供「必須隨時對保戶提供
24 後續服務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲得之報酬，均
25 具有勞務對價性，被上訴人因認上訴人與楊君等7人間成立
26 勞動契約關係，以原處分核定逕予更正及調整楊君等7人之
27 月提繳工資，短計之勞退金將予補收，並無違誤，業已詳述
28 其認定之依據及得心證之理由，核與證據法則、經驗法則、
29 論理法則無違，所持法律見解亦屬正確。原判決復敘明系爭
30 「承攬」契約第3條第1項及系爭公告說明第5點、第8點，僅
31 屬業務員按件領取系爭報酬應具備之要件，在招攬保險之所

01 得悉數歸屬於上訴人，楊君等7人僅能依上訴人所訂報酬標
02 準支領報酬下，其承擔上訴人所稱「業務員應行負擔之營業
03 風險」，乃報酬給付方式約定之結果，無足據此否定雙方之
04 勞動契約關係。至系爭公告說明第7點：「倘簽發新險種之
05 被保險人，於該新險種簽發之前、後6個月內，有舊險種解
06 約、停效、減額繳清、展期、取消附約、契約變更或轉換，
07 有致保費或保額降低之情況，則承攬報酬不予發放，或享有
08 新險種承攬報酬大於舊險種變更保障之部分。」同為上訴人
09 訂定之報酬給付條件，業務員並無與其磋商議定之空間，仍
10 可見上訴人與楊君等7人間契約關係之高度從屬性，亦難執
11 為其非屬勞動契約關係之論據，原判決就此未予論述，雖稍
12 欠完備，惟對其認定上訴人與楊君等7人成立勞動契約關係
13 之結論不生影響，並無判決理由不備之違法。再者，保險業
14 務員之報酬既為業績導向，則其每月收入浮動不居，乃屬正
15 常，無從以個別月份收入豐厚，即謂無受勞動基準法保護之
16 必要，並進而否定系爭「承攬」契約屬勞動契約之性質。是
17 上訴意旨主張：依系爭「承攬」契約第3條第1項、系爭公告
18 說明第5點、第7點、第8點內容，可知業務員報酬之取得以
19 完成一定工作（即保單持續合法有效、要保人繳納保費）為
20 要件，與勞務提供無對價關係，且由業務員郭明甚為例，其
21 特定月份之月工資總額高達六位數不等，惟於99年6月至9月
22 僅受領3萬餘元，差異甚鉅，顯見該報酬與勞務給付無經常
23 性關係。原判決僅以上訴人對所屬業務員具有行使監督、考
24 核、管理及懲處之權，論斷系爭「承攬」契約屬勞動契約，
25 對系爭報酬何以該當勞動基準法第2條第3款所稱工資，未調
26 查完盡，且未就其所提過往報酬計給情形及有無追繳、追回
27 等證據充分調查，有適用勞動基準法第2條第6款不當、不適
28 用同條第3款及司法院釋字第740號解釋、未依職權調查證
29 據、未盡闡明義務及理由不備等違法云云，無非其一己主觀
30 見解，及就原審依職權取捨證據後所為認定而為爭執，均不
31 足採。

01 (四)末查，本院111年度上字第948號判決，係就銀行對所僱勞工
02 銷售保險商品核發酬金之案例，認該酬金為銀行依金融消費
03 者保護法第11條之1及所屬同業公會訂定之酬金制度原則等
04 法令而訂立之酬金制度辦法所發放，非僅以受評員工之工作
05 成果量化評斷是否發給，尚須衡量客戶權益、保險商品對客
06 戶可能產生之風險等非勞務因素，故非員工給付勞務即可預
07 期必然獲致之報酬，不屬勞動基準法第2條第3款所稱工資；
08 另本院109年度判字第189號、108年度判字第306號、107年
09 度判字第657號、第545號及106年度判字第746號等判決，亦
10 涉及銀行對所僱員工發放之業務獎金或其他名目獎金是否屬
11 勞動基準法第2條第3款「工資」之爭議，與本件系爭報酬係
12 上訴人因楊君等7人提供招攬保險勞務，依性質為勞動契約
13 之系爭「承攬」契約（包括構成其內容一部之系爭公告）約
14 定而為給付，故屬工資者，情節均不相同，尚無從比附援
15 引。上訴人執上開與本件案情相異之本院另案判決，指摘原
16 判決認定系爭報酬屬工資為違背法令，亦非可採。

17 (五)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，上訴
18 意旨仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理
19 由，應予駁回。

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

22 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日

23 最高行政法院第二庭

24 審判長法官 陳 國 成

25 法官 林 麗 真

26 法官 簡 慧 娟

27 法官 蔡 如 琪

28 法官 高 愈 杰

29 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

30 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日

