

最 高 行 政 法 院 判 決

113年度上字第448號

上 訴 人 三商美邦人壽保險股份有限公司

代 表 人 翁肇喜

訴訟代理人 高佩辰 律師

被 上 訴 人 勞動部勞工保險局

代 表 人 白麗真

訴訟代理人 陳柏宇

李玫瑾

郭宣妤

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月20日臺北高等行政法院113年度訴字第20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、緣被上訴人以上訴人所屬勞工黃柏誠等14人（下稱黃君等14人，如臺北高等行政法院（下稱原審）113年度訴字第20號判決（下稱原判決）附表），於民國94年4月至111年11月期間工資已有變動（工資總額包含承攬報酬、僱傭薪資、續年度服務報酬），惟上訴人未覈實申報及調整其勞工退休金（下稱勞退金）月提繳工資，乃依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，以112年6月2日保退二字第11260052831號函（下稱原處分）核定逕予更正及調整黃君等14人之月提繳工資，短計之勞退金將於上訴人近期月份之勞退金內補收。上訴人不服，循序提起行政訴訟，聲明：訴願決定及原處分均撤銷，經原判決駁回。上訴人仍不服，遂提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄，原處分及訴願決定均撤銷，或發回原審更為裁判。

01 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
02 載。

03 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：上訴人分別與
04 黃君等14人簽訂「承攬合約書」（下稱系爭承攬契約）；另蕭
05 智民於系爭承攬契約（99年7月版）改版後亦簽訂「承攬契
06 約書」（下稱105年版契約）。系爭承攬契約除本文外，其
07 附件內含上訴人業務員違規懲處辦法（下稱系爭懲處辦法）
08 及98年3月1日□三業(五)字第00035號公告（修訂業務員定期
09 考核作業辦法，下稱系爭考核辦法）等約定或規定，及101
10 年7月1日（101）三業(三)字第00001號公告（下稱系爭公告）
11 明訂保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金之相關規定，
12 均構成系爭承攬契約的一部。上訴人所屬業務員交付保戶簽
13 妥之要保書及首期保費給上訴人，經上訴人同意承保且契約
14 效力確定後，領取「承攬報酬（首年度實繳保費×給付比
15 率）」、「續年度服務獎金（續年實繳保費×給付比率）」
16 等報酬，其計算及給付方式，得由上訴人視經營狀況需要修
17 改。且業務員自簽約月份起，須按季（每3個月）接受考核1
18 次，未達業績最低標準者，上訴人得不經預告逕行終止契
19 約。是上訴人藉由業績考核、終止合約甚或片面決定報酬支
20 給條件等方式，驅使業務員必須致力爭取招攬業績，以獲取
21 報酬及續任業務員之職，業務員係從屬於上訴人經濟目的下
22 提供勞務。另系爭懲處辦法附件一詳細規定保險業務員管理
23 規則（下稱管理規則）明訂應予處分或懲處之違規行為，且
24 就該規則未規範之違規行為，另設有「行政記點處分」之規
25 定，累計違紀達一定點數者，將受一定期間不得晉陞甚或終
26 止合約關係等不利處分，足見上訴人對所屬業務員具有監
27 督、考核、管理及懲處之權，藉由指揮監督保險業務員提供
28 勞動力之方式，遂其經濟目的。又承攬報酬係因業務員提供
29 保險招攬服務而獲取之報酬，續年度服務報酬亦係延續業務
30 員前所提供之保險招攬服務，業務員因須隨時對保戶提供後
31 續服務之勞務以維繫保險契約效力而獲此報酬，均具勞務對

01 價性。是被上訴人認定兩者間成立勞動契約關係，以原處分
02 核定逕予更正及調整黃君等14人之月提繳工資，短計之勞退
03 金將予補收，於法並無違誤等語，判決駁回上訴人在原審之
04 訴。

05 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
06 訴意旨補充論述如下：

07 (一)按勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單
08 位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2
09 條規定。」第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞
10 工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人
11 專戶。」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之
12 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
13 6。」第15條第2項及第3項規定：「勞工之工資如在當年2月
14 至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳
15 工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年
16 2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。」
17 及「雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實或未依
18 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
19 整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生
20 效。」行為時（下同）同條例施行細則第15條第1項及第2項
21 規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3項規定提繳
22 之退休金，由雇主……按勞工每月工資總額，依月提繳工資
23 分級表之標準，向勞保局申報（108年7月29日僅修正文字為
24 「月提繳分級表」）。（第2項）勞工每月工資如不固定者，
25 以最近3個月工資之平均為準。」可知雇主應為適用勞退條
26 例之勞工，自其到職之日起按月提繳不低於每月工資6%之退
27 休金，勞工之工資如有調整，雇主應依規定將調整後之月提
28 繳工資通知被上訴人，雇主為勞工申報月提繳工資不實或未
29 依規定調整月提繳工資時，被上訴人得於查證後逕行更正或
30 調整之。

01 (二)次按行為時（即108年5月15日修正公布前，下同）勞動基準
02 法(下稱勞基法)第2條第1款、第2款、第6款規定：「本法用
03 辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資
04 者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或
05 代表事業主處理有關勞工事務之人。……六、勞動契約：謂
06 約定勞雇關係之契約。」所謂受僱用從事工作獲致工資或勞
07 雇關係，向以從屬性之指揮監督關係為判斷，以資與其他提
08 供勞務給付之關係（如承攬等）為區別。108年5月15日修正
09 公布之現行勞基法第2條第6款，乃將此特性明文化，明定勞
10 動契約為約定勞雇關係而「具有從屬性」之契約。保險業務
11 員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定，依司法院
12 釋字第740號解釋，應就個案事實及整體契約內容，探求該
13 勞務契約之類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決
14 定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險
15 （例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等
16 因素，但不以此為限。該解釋及理由書雖另說明：管理規則
17 係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責，依保
18 險法第177條訂定之法規命令，並非限定保險公司與其所屬
19 業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，故不得逕以管理規
20 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
21 之認定依據。惟如保險公司為履行管理規則課予之公法上義
22 務，將相關規範納入契約或工作規則，藉此強化對所屬保險
23 業務員指揮、監督及制約之權利，則保險業務員是否具有從
24 屬性之判斷，自應將此等契約條款與工作規則內容納入考
25 量，就個案事實及整體契約內容綜合評價。

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

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

01 人僅能依上訴人所訂報酬標準支領報酬下，其等所承擔上訴
02 人指稱「業務員應行負擔之營業風險」，乃報酬給付方式約
03 定之結果，無足據此否定上訴人與該14人之勞動契約關係；
04 至系爭公告說明第7點：「倘簽發新險種之被保險人，於該
05 新險種簽發之前、後6個月內，有舊險種解約、停效、減額
06 繳清、展期、取消附約、契約變更或轉換，有致保費或保額
07 降低之情況，則承攬報酬不予發放，或享有新險種承攬報酬
08 大於舊險種變更保障之部分。」同為上訴人訂定之報酬給付
09 條件，業務員並無與其磋商議定之空間，仍可見上訴人與黃
10 君等14人間契約關係之高度從屬性，難執為其間非屬勞動契
11 約關係之論據，原判決就此未予論述，雖稍欠完備，惟對其
12 認定上訴人與黃君等14人成立勞動契約關係之結論不生影
13 響，並無判決理由不備之違法。再者，保險業務員之報酬既
14 為業績導向，則其每月收入浮動不居，乃屬正常，無從以個
15 別月份收入豐厚，即遽謂無受勞基法保護之必要，並進而否
16 定系爭承攬契約屬勞動契約之性質。是上訴意旨主張：依系
17 爭承攬契約第3條第1項、系爭公告說明第5點、第7點、第8
18 點內容，可知業務員報酬之取得以完成一定工作（即保單持
19 續合法有效、要保人繳納保費）為要件，與勞務提供無對價
20 關係，且由原判決附表編號9之業務員林政彰經被上訴人認
21 定之月工資總額均高達數十萬元，惟於109年4月僅受領7萬
22 餘元，差異甚鉅，顯見該報酬與勞務給付無經常性關係。原
23 判決僅以上訴人對所屬業務員具有行使監督、考核、管理及
24 懲處之權，論斷系爭承攬契約屬勞動契約，對系爭報酬何以
25 該當勞基法第2條第3款所稱工資，未調查完盡，且未就其所
26 提過往報酬計給情形及有無追繳、追回等證據充分調查，有
27 適用勞基法第2條第6款不當、不適用同條第3款及司法院釋
28 字第740號解釋、未依職權調查證據、未盡闡明義務及理由
29 不備等違法云云，無非其一己主觀見解，及就原審依職權取
30 捨證據後所為認定而為爭執，均不足採。

01 (四)再查，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，不屬勞基法第2條第3款所稱工資；另本
08 院109年度判字第189號、108年度判字第306號、107年度判
09 字第657號、第545號及106年度判字第746號等判決，則涉及
10 銀行對所僱員工發放之業務獎金或其他名目獎金是否屬勞基
11 法第2條第3款「工資」之爭議，與本件系爭報酬係上訴人因
12 黃君等14人提供招攬保險勞務，依性質為勞動契約之系爭承
13 攬契約（包括構成其內容一部之系爭公告）約定而為給付，
14 故屬工資者，情節均不相同，無從比附援引。上訴人執上開
15 與本件案情相異之本院另案判決，指摘原判決認定系爭報酬
16 屬工資為違背法令，亦無足取。

17 五、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴
18 意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁
19 回。

20 六、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 12 日

23 最高行政法院第四庭

24 審判長法官 王 碧 芳

25 法官 王 俊 雄

26 法官 陳 文 燦

27 法官 林 秀 圓

28 法官 鍾 啟 煒

29 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

30 中 華 民 國 114 年 6 月 12 日

