

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 113年度上字第750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 高佩辰 律師

06 黃韻霖 律師

07 被 上 訴 人 勞動部勞工保險局

08 代 表 人 白麗真

09 訴訟代理人 陳柏宇

10 李玟瑾

11 郭宣妤

12 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1
13 1月1日臺北高等行政法院113年度訴字第16號判決，提起上訴，
14 本院判決如下：

15 主 文

16 一、上訴駁回。

17 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

18 理 由

19 一、上訴人經營人身保險業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）
20 之行業。被上訴人以上訴人所屬如臺北高等行政法院（下稱
21 原審）113年度訴字第16號判決（下稱原判決）附表所示勞
22 工林志榮等18人（下稱系爭員工），分別於該附表「未覈實
23 申報勞工薪資期間」欄所示期間工資已有變動（工資總額包
24 含承攬報酬、僱傭薪資、續年度服務報酬），惟上訴人未覈
25 實申報及調整其勞工退休金（下稱勞退金）月提繳工資，乃
26 依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，以
27 民國112年6月13日保退二字第11260058091號函（下稱原處
28 分）核定逕予更正及調整系爭員工之月提繳工資（詳如原處
29 分所檢附月提繳工資明細表），短計之勞退金將於上訴人近

01 期月份之勞退金內補收。上訴人不服，循序提起行政訴訟，
02 聲明：訴願決定及原處分均撤銷，經原判決駁回。上訴人仍
03 不服，遂提起本件上訴。

04 二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯及原判決之理由，
05 均引用原判決之記載。

06 三、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，茲就上
07 訴意旨補充論述如下：

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

01 (二)次按行為時（即108年5月15日修正公布前，下同）勞基法第
02 2條第1款、第3款、第6款規定：「本法用辭定義如左：一、
03 勞工：謂受雇主僱用從工作獲致工資者。……。三、工資：
04 謂勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計
05 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其
06 他任何名義之經常性給與均屬之。……六、勞動契約：謂約
07 定勞雇關係之契約。」所謂受僱用從事工作獲致工資或勞雇
08 關係，向以從屬性之指揮監督關係為判斷，以資與其他提供
09 勞務給付之關係（如承攬等）為區別。108年5月15日修正公
10 布之現行勞基法第2條第6款，乃將此特性明文化，明定勞動
11 契約為約定勞雇關係而「具有從屬性」之契約。保險業務員
12 與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定，依司法院釋
13 字第740號解釋，應就個案事實及整體契約內容，探求該勞
14 務契約之類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決定
15 勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險
16 （例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等
17 因素，但不以此為限。該解釋及理由書雖另說明：保險業務
18 員管理規則（下稱管理規則）係保險法主管機關為盡其管
19 理、規範保險業務員職責，依保險法第177條訂定之法規命
20 令，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為
21 僱傭關係，故不得逕以管理規則，作為保險業務員與其所屬
22 保險公司間是否構成勞動契約之認定依據。惟如保險公司為
23 履行管理規則課予之公法上義務，將相關規範納入契約或工
24 作規則，藉此強化對所屬保險業務員指揮、監督及制約之權
25 利，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自應將此等契約
26 條款與工作規則內容納入考量，就個案事實及整體契約內容
27 綜合評價。

28 (三)經查，原審係依上訴人與系爭員工簽訂承攬合約書（下稱系
29 爭契約）、系爭契約之附件內含管理規則、業務員違規懲處
30 辦法（下稱懲處辦法）等內容，斟酌全辯論意旨及調查證據
31 之結果，而論明：上訴人所屬保險業務員係以保險招攬服務

01 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
02 保費給上訴人，經上訴人同意承保且契約效力確定，業務員
03 即得依上訴人公告之支給標準領取「承攬報酬（首年度實繳
04 保費×給付比率）」、「續年度服務獎金（續年實繳保費×給
05 付比率）」（下或合稱系爭報酬），然報酬之計算及給付方
06 式，仍得由上訴人視經營狀況需要予以修改，業務員應依修
07 改內容領取報酬。又業務員自簽約月份起，須按季（每3個
08 月）接受考核1次，未達考核業績最低標準者，上訴人得不
09 經預告逕行終止契約。另上訴人訂定懲處辦法附件一，除就
10 管理規則所明訂應予處分或懲處之違規行為，為進一步詳細
11 規定，且就管理規則未規範之違規行為（如有事實證明業務
12 員態度不佳、與公司同仁、客戶、公司業務合作之人員發生
13 衝突；保戶未繳費而代墊、參加多層次傳銷活動，經制止不
14 聽；代要保人保管保單或印鑑等），設有「行政記點處分」
15 規定，累計違紀達一定點數者，並受有一定期間不得晉陞，
16 甚至終止所有合約關係等不利處分。是上訴人與系爭員工形
17 式上簽署之契約固以承攬為名，然核其實質內容，上訴人乃
18 藉由業績考核、終止合約甚或片面決定報酬支給條件，及指
19 揮監督保險業務員提供勞動力等方式，驅使業務員須致力爭
20 取招攬業績，以獲取報酬及續任業務員，業務員係從屬於上
21 訴人經濟目的下提供勞務，而為上訴人整體營業活動之一
22 環。是「承攬報酬」係因業務員所提供保險招攬服務獲取之
23 報酬，「續年度服務報酬」亦係延續業務員前所提供之保險
24 招攬服務，並因業務員提供「必須隨時對保戶提供後續服
25 務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲得之報酬，均具有勞
26 務對價性，被上訴人因認上訴人與系爭員工間成立勞動契約
27 關係，以原處分核定逕予更正及調整系爭員工之月提繳工
28 資，並無違誤，業已詳述其認定之依據及得心證之理由，核
29 與證據法則、經驗法則、論理法則無違，所持法律見解亦屬
30 正確。原判決復敘明系爭契約第3條第1項及101年7月1日（1
31 01）三業(三)字第00001號公告（下稱系爭公告）說明第5點、

01 第8點，僅屬業務員按件領取系爭報酬應具備之要件，在招
02 攬保險之所得悉數歸屬於上訴人，系爭員工僅能依上訴人所
03 訂報酬標準支領報酬下，其等所承擔上訴人指稱「業務員應
04 行負擔之營業風險」，乃報酬給付方式約定之結果，無足據
05 此否定上訴人與系爭員工之勞動契約關係；且保險業務員之
06 報酬既為業績導向，則其每月收入浮動不居，乃屬正常，無
07 從以個別月份收入豐厚，即遽謂無受勞基法保護之必要，並
08 進而否定系爭契約屬勞動契約之性質。至系爭公告說明第7
09 點：「倘簽發新險種之被保險人，於該新險種簽發之前、後
10 6個月內，有舊險種解約、停效、減額繳清、展期、取消附
11 約、契約變更或轉換，有致保費或保額降低之情況，則承攬
12 報酬不予發放，或享有新險種承攬報酬大於舊險種變更保障
13 之部分。」同為上訴人訂定之報酬給付條件，業務員並無與
14 其磋商議定之空間，仍可見上訴人與系爭員工間契約關係之
15 高度從屬性，難執為其間非屬勞動契約關係之論據，原判決
16 就此未予論述，雖稍欠完備，惟對其認定上訴人與系爭員工
17 成立勞動契約關係之結論不生影響，並無判決理由不備之違
18 法。是上訴意旨主張：依系爭契約第3條第1項、系爭公告說
19 明第5點、第7點、第8點內容，可知業務員報酬之取得以完
20 成一定工作（即保單持續合法有效、要保人繳納保費）為要
21 件，與勞務提供無對價關係，且由原判決附表編號5之業務
22 員張美華經被上訴人認定102年度之年薪固高達新臺幣（下
23 同）200多萬元，惟於該年度各月受領金額最低5萬餘元、最
24 高54萬餘元，差異甚鉅，顯見該報酬與勞務給付無經常性關
25 係。原判決僅以上訴人對所屬業務員具有行使監督、考核、
26 管理及懲處之權，論斷系爭契約屬勞動契約，對系爭報酬何
27 以該當勞基法第2條第3款所稱工資，未調查完盡，且未就其
28 所提過往報酬計給情形及有無追繳、追回等證據充分調查，
29 有適用勞基法第2條第6款不當、不適用同條第3款及司法院
30 釋字第740號解釋、未依職權調查證據、未盡闡明義務及理

01 由不備等違法云云，無非其一己主觀見解，及就原審依職權
02 取捨證據後所為認定而為爭執，均不足採。

03 (四)至於上訴人尚援引本院111年度上字第948號判決，及其他金
04 融業者因銷售金融服務、商品發給酬金，亦有勞退條例之適
05 用爭議等判決部分，其自承各該案件係涉及兼營保險經紀業
06 務之銀行或銷售金融服務或商品之金融業者，由各該個案事
07 實暨判決內容，與本件係主要從事招攬保險業務之保險業務
08 員與保險公司間之勞務關係內容有別，且無論內部指揮監督
09 方式、程度及報酬計給等具體情節，或所爭議之勞務契約屬
10 性認定依據暨理由，並不相同，自亦無從片段擷取為比附援
11 引，上訴意旨執以指摘原判決有不適用勞基法第2條第3款規
12 定及判決不備理由之違法，亦無足取。

13 (五)末按所謂權利失效理論，係指實體法上或程序法上之權利人
14 長期不行使其權利，使義務人依其狀況得推論相信權利人不
15 再行使權利，致權利之再為行使有違反誠實信用原則之情
16 事。依原審確定之事實，系爭員工自94年4月起至111年11月
17 期間工資有所變動，惟上訴人未依勞退條例第6條第1項、第
18 15條第2項及同條例施行細則第15條第1項等規定，覈實申報
19 調整其等勞退金月提繳工資，則被上訴人經查證後，依勞退
20 條例第15條第3項規定，以原處分逕行更正及調整系爭員工
21 上開期間內之勞退金月提繳工資並溯及核計，乃依法行使職
22 權，與得適用源自誠實信用原則之權利失效情形，顯屬有
23 間。上訴意旨主張原判決未審酌被上訴人令其提繳勞退金之
24 工資超過10年以上，上訴人依此狀況得推論被上訴人已放棄
25 權利行使，卻逕予駁回上訴人在原審之訴，有消極不適用權
26 利失效理論之違法云云，洵難採取。

27 四、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴
28 意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁
29 回。

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

01 中 華 民 國 115 年 1 月 8 日

02 最高行政法院第三庭

03 審判長法官 蕭 惠 芳

04 法官 梁 哲 瑋

05 法官 李 君 豪

06 法官 廖 建 彥

07 法官 林 淑 婷

08 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

09 中 華 民 國 115 年 1 月 8 日

10 書記官 徐 子 嵐