

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 113年度上字第751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19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、緣被上訴人以上訴人所屬勞工林紫彤等22人（下稱林君等22
20 人，詳原判決附表所示）於民國94年4月至111年11月期間工
21 資已有變動（工資總額包含承攬報酬、僱傭薪資、續年度服
22 務報酬），惟上訴人未覈實申報及調整其勞工退休金（下稱
23 勞退金）月提繳工資，乃依勞工退休金條例（下稱勞退條
24 例）第15條第3項規定，以112年5月23日保退二字第1126004
25 9951號函（下稱原處分）核定逕予更正及調整林君等22人之
26 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
27 補收。上訴人不服，循序提起行政訴訟，聲明：訴願決定及
28 原處分均撤銷。經原審判決駁回，提起本件上訴。

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 林君等22人簽訂「承攬契約書」（下稱系爭承攬契約），另
05 部分業務員於系爭承攬契約之版本改版前，即已於上訴人公
06 司任職，另簽訂「業務員承攬契約書」（下稱94年版契約
07 書）。系爭承攬契約除契約本文外，尚包括「承攬契約書附
08 件」所內含之公告、保險業務員管理規則（下稱管理規則）、
09 業務員違規懲處辦法（下稱系爭懲處辦法）等之約定或規
10 定，均構成系爭承攬契約的一部分。同樣情形，94年版契約
11 書之附件包括「保險承攬報酬支給標準」、「保險行銷承攬
12 辦法」等，亦均屬94年版契約書約定內容之一部。上訴人藉
13 由業績考核、終止合約甚或片面決定報酬支給條件等方式，
14 驅使業務員必須致力爭取招攬業績，以獲取報酬及續任業務
15 員之職，業務員從屬於上訴人經濟目的下提供勞務，而為上
16 訴人整體營業活動的一環。另系爭懲處辦法不僅就管理規則
17 所明訂應予處分或懲處之違規行為，為進一步詳細規定，就
18 該管理規則所未規範之違規行為，另設有「行政記點處分」
19 之規定，累計違紀達一定點數者將受有不利處分，上訴人並
20 得視實際需要，調整或修正系爭懲處辦法。準此，上訴人對
21 於所屬業務員具有行使其監督、考核、管理及懲處之權，兩
22 者間具有從屬性關係。又「承攬報酬」係因業務員所提供保
23 險招攬服務而獲取之報酬，而「續年度服務報酬」亦係延續
24 業務員前所提供之保險招攬服務，並因業務員提供「必須隨
25 時對保戶提供後續服務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲
26 得之報酬，均具有勞務對價性。是被上訴人認定兩者間成立
27 勞動契約關係，而以原處分核定逕予更正及調整林君等22人
28 之月提繳工資，短計之勞退金將予以補收，於法並無違誤等
29 語，判決駁回上訴人在原審之訴。

30 四、本院經核原判決並無違誤，茲就上訴意旨補充論斷如下：

01 (一)為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟
02 發展，制定有勞退條例。雇主就應適用勞退條例之勞工，負
03 有於勞工到職之日起至離職當日止之期間，須按月提繳不低
04 於每月工資6%之勞退金，勞工之工資如有調整，雇主應依規
05 定將調整後之月提繳工資通知被上訴人調整後的月提繳工
06 資，若雇主為勞工申報月提繳工資不實或未依規定調整月提
07 繳工資時，被上訴人即得依勞退條例第15條第3項規定於查
08 證後逕行更正或調整之(勞退條例第6條、第14條、第15條規
09 定參照)。

10 (二)勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位
11 、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條
12 規定。」108年5月15日修正公布前勞動基準法(下稱勞基法)
13 第2條第1款、第2款、第6款規定：「本法用辭定義如左：
14 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：
15 謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理
16 有關勞工事務之人。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之
17 契約。」所謂受僱用從事工作獲致工資或勞雇關係，向以從
18 屬性之指揮監督關係為判斷，以資與其他提供勞務給付之關
19 係(如承攬等)為區別。108年5月15日修正公布之現行勞基
20 法第2條第6款，乃將此特性明文化，明定勞動契約為約定勞
21 雇關係而「具有從屬性」之契約。保險業務員與其所屬保險
22 公司間是否構成勞動契約之認定，依司法院釋字第740號解
23 釋，應就個案事實及整體契約內容，探求該勞務契約之類型
24 特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞務給付之方
25 式(包含工作時間)，並自行負擔業務風險(例如按所招攬
26 之保險收受之保險費為基礎計算其報酬)等因素。上開解釋
27 雖例示2項因素，惟非謂僅限以該2項因素判斷保險公司與保
28 險業務員間是否為勞務契約，仍應就其人格、組織及經濟等
29 從屬性特徵及從屬程度高低為整體觀察。又該號解釋揭示不
30 得逕以管理規則作為保險業務員與所屬保險公司間是否構成
31 勞動契約之認定依據，僅在說明不得無任何依據即直接以管

01 理規則內容作為判斷保險業務員勞務契約之屬性，然若保險
02 公司為履行管理規則課予之公法上義務，將相關規範納入契
03 約或工作規則，藉此強化對所屬保險業務員指揮、監督及制
04 約之權利，自應將此等契約條款與工作規則內容均納入從屬
05 性判斷之考量，就個案事實及整體契約內容綜合評價，此與
06 勞基法第2條第6款規範意旨相符，亦無違反上開司法院釋字
07 第740號解釋可言。

08 (三)經查，原判決依調查證據之辯論結果，論明：上訴人所屬保
09 險業務員係以保險招攬服務為其主要業務內容，於業務員交
10 付保戶簽妥之要保書及首期保費給上訴人，經上訴人同意承
11 保且契約效力確定，業務員即得依上訴人公告之支給標準領
12 取「承攬報酬（首年度實繳保費×給付比率）」、「續年度
13 服務獎金（續年實繳保費×給付比率）」（下或合稱系爭報
14 酬），然報酬之計算及給付方式，仍得由上訴人視經營狀況
15 需要予以修改，業務員應依修改內容領取報酬；又業務員自
16 簽約月份起，須按季（每3個月）接受考核1次，於考核期間
17 內應達成首年度首期業務津貼新臺幣（下同）5千元，未達
18 考核業績最低標準者，上訴人得不經預告逕行終止契約；另
19 上訴人訂定系爭懲處辦法附件一，除就管理規則所明訂應予
20 處分或懲處之違規行為，且就管理規則未規範之違規行為，
21 設有「行政記點處分」規定，累計違紀達一定點數者，並受
22 有一定期間不得晉陞甚至終止所有合約關係等不利處分；是
23 上訴人與林君等22人形式上簽署之契約固以承攬為名，然核
24 其實質內容，上訴人乃藉由業績考核、終止合約甚或片面決
25 定報酬支給條件，及指揮監督保險業務員提供勞動力等方式，
26 驅使業務員須致力爭取招攬業績，以獲取報酬及續任業
27 務員，業務員係從屬於上訴人經濟目的下提供勞務，而為上
28 訴人整體營業活動之一環；又「承攬報酬」係因業務員所提
29 供保險招攬服務獲取之報酬，「續年度服務獎金」亦係延續
30 業務員前所提供之保險招攬服務，並因業務員提供「必須隨
31 時對保戶提供後續服務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲

01 得之報酬，均具有勞務對價性，被上訴人因認上訴人與林君
02 等22人間成立勞動契約關係，以原處分核定逕予更正及調整
03 林君等22人之月提繳工資，並無違誤，業已詳述其認定之依
04 據及得心證之理由，核與證據法則、經驗法則、論理法則無
05 違，所持法律見解亦屬正確。原判決復敘明系爭承攬契約第
06 3條第1項(94年版契約書第2條亦有類似規定)及101年7月1日
07 (101)三業(三)字第0001號公告(下稱系爭公告)說明第5點、第
08 8點，僅屬業務員按件領取系爭報酬應具備之要件，在招攬
09 保險之所得悉數歸屬於上訴人，林君等22人僅能依上訴人所
10 訂報酬標準支領報酬下，其等所承擔上訴人指稱「業務員應
11 行負擔之營業風險」，乃報酬給付方式約定之結果，無足據
12 此否定上訴人與該22人之勞動契約關係。至系爭公告說明第
13 7點同為上訴人訂定之報酬給付條件，業務員並無與其磋商
14 議定之空間，仍可見上訴人與林君等22人間契約關係之高度
15 從屬性，難執為其間非屬勞動契約關係之論據，原判決就此
16 未予論述，惟對其認定上訴人與林君等22人成立勞動契約關
17 係之結論不生影響，並無判決理由不備之違法。再者，保險
18 業務員之報酬既為業績導向，則其每月收入浮動不居，乃屬
19 正常，無從以個別月份收入豐厚，即遽謂無受勞基法保護之
20 必要，並進而否定上訴人與林君等22人簽訂之契約屬勞動契
21 約性質。是上訴意旨主張：依系爭承攬契約第3條第1項、系
22 爭公告說明第5點、第7點、第8點內容，可知業務員報酬之
23 取得以完成一定工作（即保單持續合法有效、要保人繳納保
24 費）為要件，與勞務提供無對價關係，且由業務員洪淑芳為
25 例，其經被上訴人認定之月工資總額，於96年高達7位數，
26 衡諸一般社會通念，一般僱傭工資豈會如此豐厚，顯見其間
27 法律關係偏向承攬之精神。原判決僅以上訴人對所屬業務員
28 具有行使監督、考核、管理及懲處之權，論斷二者間屬勞動
29 契約關係，對系爭報酬何以該當勞基法第2條第3款所稱工
30 資，未調查完盡，且未就其所提過往報酬計給情形及有無追
31 繳、追回等證據充分調查，有適用勞基法第2條第6款不當、

01 不適用同條第3款及司法院釋字第740號解釋、未依職權調查
02 證據、未盡闡明義務及理由不備等違法云云，無非其一己主
03 觀見解，就原審依職權取捨證據後所為認定而為爭執，均不
04 足採。

05 (四)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
06 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
07 再行使權利，致權利之再為行使有違反誠實信用原則之情
08 事。依原審確定之事實，林君等22人於94年4月至111年11月
09 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
10 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
11 調整其等勞退金月提繳工資，則被上訴人經查證後，依勞退
12 條例第15條第3項規定，以原處分逕行更正及調整林君等22
13 人上開期間內之勞退金月提繳工資並溯及核計，乃依法行使
14 職權，與得適用源自誠實信用原則之權利失效情形，顯屬有
15 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
16 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
17 權利行使，卻逕予駁回上訴人在原審之訴，有消極不適用權
18 利失效理論之違法云云，並無足採。至上訴人所引本院111
19 年度上字第948號判決及其他關於金融業者核發酬金之案
20 例，所涉個案事實與本件係主要從事招攬保險業務之保險業
21 務員與保險公司間之勞務關係內容有別，其內部指揮監督方
22 式、程度及報酬計給等亦與本件不同，自無從片段擷取援為
23 本件有利之論據，上訴意旨據以主張原判決違背法令，亦無
24 可取。

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

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

30 中 華 民 國 114 年 7 月 10 日

31 最高行政法院第二庭

01 審判長法官 陳 國 成
02 法官 張 國 勳
03 法官 簡 慧 娟
04 法官 高 愈 杰
05 法官 蔡 如 琪

06 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異
07 中 華 民 國 114 年 7 月 10 日
08 書記官 林 郁 芳