

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第100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27日臺北高等行政法院113年度訴字第449號判決，提起上  
14 訴，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、緣上訴人經營人身保險業，其所屬保險業務員訴外人黃○  
20 仁、劉○豪、鄭○貞、羅○貞、方○茹、李○臻、劉○薇、  
21 吳○宏、劉○蓉、邱○源、魏○鏗、林○含、游○輝、林○  
22 萍及蘇○婷15人（下合稱系爭業務員），經被上訴人查得於  
23 民國94年4月至112年5月之期間工資（包含承攬報酬、僱傭  
24 薪資、續年度服務獎金）已有變動，惟上訴人未覈實申報及  
25 調整系爭業務員的勞工退休金（下稱勞退金）月提繳工資，  
26 遂依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，  
27 以112年10月2日保退二字第11260155571號函（下稱原處  
28 分）核定逕予更正及調整系爭業務員之月提繳工資（詳如原  
29 處分檢附之月提繳工資明細表），短計之勞退金於上訴人近  
30 期月份之勞退金內補收。上訴人不服，循序提起本件行政訴

01 訟，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。經原審以113年度  
02 訴字第449號判決（下稱原判決）駁回，乃提起本件上訴。

03 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  
04 載。

05 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：(一)上訴人之承  
06 攬契約書（下稱系爭契約）第2條、第3條、94年版的業務員  
07 承攬契約書（又名行銷承攬契約書）第1條第2項、第2條及  
08 該契約附件、101年7月1日（101）三業(三)字第00001號公  
09 告（下稱系爭公告）第1點、第2點規定的業務員報酬計算及  
10 給付方式，得由上訴人「視經營狀況需要」單方片面修改，  
11 依系爭契約第5條第1項第3款、98年3月1日(98)三業(此)字  
12 第00035號公告修訂業務員定期考核作業辦法第1點、第2  
13 點、第4點第2項等規定，系爭業務員簽約後須按季接受考  
14 核，未達最低標準者上訴人得不經預告逐行終止契約，由報  
15 酬計算及業績考核可見系爭業務員係從屬於上訴人經濟目的  
16 下提供勞務，具有經濟上從屬性，且系爭業務員係因保險招  
17 攬工作之性質而可自行決定工作地點、時間，對報酬並無決  
18 定及議價的空間。又上訴人訂定的業務員違規懲處辦法（下  
19 稱懲處辦法），不僅就保險業務員管理規則（下稱管理規  
20 則）明文應懲處的違規行為細緻化具體態樣，就管理規則未  
21 規範者，上訴人亦可為「行政記點處分」、累計達一定點數  
22 且可對系爭業務員為一定期間不得晉陞、不得參加競賽及表  
23 揚、終止所有合約關係等不利處分，上訴人更得單方片面調  
24 整或修正懲處辦法，懲處辦法附件一所列懲處行為態樣並包  
25 括禁止業務員「利用退佣、給予保費折扣或其他不當之折讓  
26 方式為招攬行為」、禁止「未經公司許可經由各項管道徵募  
27 人員」、競業禁止等與承攬契約精神顯不相當的約定，與承  
28 攬人多方承攬不同工作以提高獲利、降低業務風險的主要方  
29 式背道而馳，甚且更訂定較管理規則嚴格的禁止「未經所屬  
30 公司同意銷售非經營同類保險業務之保險金融商品」，限縮  
31 其等提高獲利、降低業務風險的自主權，上訴人與系爭業務

01 員間具有人格與組織上之從屬性；至於系爭契約雖未有如同  
02 上訴人另提出其他聘僱契約等內容特徵，亦不得反推此非勞  
03 動契約。(二)保險商品銷售作業準則及金融消費者保護法第11  
04 條之1、金融服務業公平待客原則第4點第六大項「酬金與業  
05 績衡平原則」等規定，並未限制上訴人與系爭業務員間報酬  
06 之磋商議定，亦非在令上訴人得據以片面決定報酬費率。被  
07 上訴人就個案事實及整體契約內容綜合判斷後，以系爭契約  
08 屬勞動基準法（下稱勞基法）的勞動契約，上訴人給付的  
09 「承攬報酬」、「續年度服務獎金」均為系爭業務員提供  
10 「必須隨時對保戶提供後續服務」勞務所獲得報酬，具有勞  
11 務對價性而屬工資，故以原處分核定逕予更正及調整系爭業  
12 務員之月提繳工資，短計之勞退金將予以補收，並未違反行  
13 政自我拘束原則、誠信原則或有牴觸行政程序法第4條、第5  
14 條、第8條、第9條、第36條、第96條等規定之違法，於訴願  
15 中亦有給予上訴人陳述意見機會，並無違誤等語，判決駁回  
16 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153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之生  
20 活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施  
21 保護勞工及農民之政策。」勞退條例第3條規定：「本條例  
22 所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之  
23 定義，依勞動基準法第2條規定。」勞基法第2條規定：「本  
24 法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致  
25 工資者。……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括  
26 工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方  
27 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。  
28 ……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。  
29 ……」其中第6款於108年5月15日修正公布前原規定：「勞  
30 動契約：謂約定勞雇關係之契約。」所謂受僱從事工作獲致  
31 工資或勞雇關係，向以從屬性之指揮監督關係為判斷，以資

01 與其他提供勞務給付之關係（如承攬等）為區別，故108年5  
02 月15日修正公布之現行勞基法第2條第6款，乃將此特性明文  
03 化，明定勞動契約為約定勞雇關係而「具有從屬性」之契  
04 約。是關於勞動契約之認定，自應以人格、組織、經濟等從  
05 屬性特徵為判斷，如提供勞務者基於從屬性，有義務為他人  
06 提供受其指示、由其決定之勞務，對於涉及勞務內容、履  
07 行、時間與地點等職務內容之形成，原則上無法實質自主決  
08 定之情形，為落實憲法第153條保護勞工政策意旨，即係受  
09 勞動法令保護之勞工，並不因尚存在其他非從屬性職務內  
10 容，而有礙整體應為勞動契約之判斷。又保險公司與保險業  
11 務員簽訂的保險招攬勞務契約是否為勞動契約，依司法院釋  
12 字第740號解釋意旨，應就個案事實及整體契約內容，探求  
13 該勞務契約之類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由  
14 決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風  
15 險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）  
16 等因素。上開解釋雖例示2項判斷因素，惟非謂僅限以該2項  
17 因素判斷是否構成勞動契約，仍應就其人格、組織、經濟等  
18 從屬性特徵及從屬程度高低為整體觀察。該解釋及其理由書  
19 固另揭示：管理規則係保險法主管機關為盡其管理、規範保  
20 險業務員職責，依保險法第177條訂定之法規命令，並非限  
21 定保險公司與其所屬保險業務員之勞務給付型態應為僱傭關  
22 係，故不得逕以管理規則，作為保險業務員與其所屬保險公  
23 司間是否構成勞動契約之認定依據。惟保險公司為履行管理  
24 規則課予之公法上義務，除將相關規範納入契約或工作規則  
25 外，更有藉此強化對所屬保險業務員指揮、監督及制約權利  
26 之情形，仍應納入保險業務員是否具有從屬性的考量範圍，  
27 就個案事實及整體契約內容綜合評價，此與勞基法第2條第6  
28 款規範意旨相符，無涉司法院釋字第740號解釋之違反。

29 (二)依勞退條例第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞  
30 工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人  
31 專戶。」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之

01 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之  
02 6。」第15條第2項、第3項規定：「勞工之工資如在當年2月  
03 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  
04 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  
05 2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。」  
06 「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前  
07 項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整  
08 之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生  
09 效。」（第3項係於103年1月15日修正增訂）依同條例第57  
10 規定授權訂定的施行細則第15條第1、2項規定：「依本條例  
11 第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位  
12 按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申  
13 報。」「勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平  
14 均為準。」（第1項原稱「月提繳工資分級表」，於108年7  
15 月29日修正刪除「工資」2字）可知雇主就應適用勞退條例  
16 的勞工，負有於勞工到職之日起至離職當日止之期間，須按  
17 月提繳不低於每月工資6%的勞退金，勞工工資如有調整，雇  
18 主應依規定通知被上訴人調整後之月提繳工資，若雇主為勞  
19 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  
20 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  
21 調整之。

22 (三)經查，原審係依系爭契約、管理規則、懲處辦法等內容，斟酌  
23 全辯論意旨及調查證據之結果，論明：系爭契約是否為勞  
24 動契約，應依契約實質內容判斷，不因契約所冠名稱即得逕  
25 認，本件上訴人對系爭業務員招攬保險報酬及服務獎金之數  
26 額計算暨發放方式，具有完全的決定權且得片面調整，依約  
27 須接受上訴人對其等業績評量，如有違反或未達上訴人所訂  
28 標準，上訴人得不經預告逕行終止契約，可見其等係為上訴  
29 人經濟利益進行招攬保險業務而具有經濟上從屬性；其等應  
30 遵守的懲處辦法及上訴人之公告，得由上訴人片面訂定及調  
31 整，如有違反，且將遭受行政記點、停止招攬及撤銷登錄等

01 影響權益事項之不利益懲戒處分，得對其等懲處之行為樣  
02 態，包括禁止系爭業務員以降低自己獲利方式招攬或促銷及  
03 競業禁止等，還有較管理規則更嚴格的規定即未經同意，禁  
04 止銷售非經營同類保險業務的保險金融商品等情形，限縮系  
05 爭業務員提高獲利、降低業務風險的自主權，將系爭業務員  
06 作為上訴人銷售商品的延伸手足，其等受到組織內部規範、  
07 程序制約，上訴人對其等具有監督、考核、管理及懲處之  
08 權，堪認對上訴人有人格與組織上從屬性。被上訴人因認系  
09 爭契約屬勞基法上之勞動契約，以原處分核定逕予更正及調  
10 整系爭業務員的月提繳工資，並無違誤等情，業已詳述其得  
11 心證之理由，經核與卷內證據並無不合，亦無違反證據法  
12 則、經驗法則、論理法則之情事，依前開說明，其所持法律  
13 見解亦屬正確。又原判決就上訴人於原審主張給付系爭業務  
14 員的「承攬報酬」及「續年度服務獎金」非工資乙節，亦敘  
15 明：勞動契約並不排除對勞務提供者依勞務成果計酬，依系  
16 爭契約第3條第1項及系爭公告第5點、第8點等規定，雖日後  
17 有可能因保險契約撤銷、解除等事由而遭追回報酬，此為系  
18 爭業務員領取工資應備的要件，因不符合約定給付要件，上  
19 訴人拒付為當然結果，不足以否定其等與上訴人間的勞動契  
20 約關係等語，予以指駁。上訴意旨主張：給付系爭業務員的  
21 報酬並非其等提供勞務的對價，原判決對此是否為給付勞務  
22 即可預期必然獲致的報酬、系爭契約約定有不符勞動契約特  
23 性情形，及上訴人於原審提出系爭契約第3條、上訴人公告  
24 等以證明所給付的報酬不屬工資等主張，均置而未論，且未  
25 就其所提過往報酬計給情形修改情形及有無追繳、追回等證  
26 據充分調查，未依職權促使兩造就系爭契約是否構成勞動契  
27 約等法律見解充分攻防、辯論，有判決不備理由、不適用及  
28 不當適用勞基法第2條第3款、第6款暨不適用司法院釋字第7  
29 40號解釋、未依職權調查證據、未盡闡明義務等違法，及就  
30 原判決針對系爭業務員有經濟、人格與組織上等從屬性，分  
31 別不同情形、程度論述之用字，泛言係彼此判斷標準不同、

01 理由矛盾或不備等違法云云，無非以其一己主觀見解指摘原  
02 判決為不當，均無可採。

03 (四)末按所謂權利失效理論，指實體法上或程序法上之權利人長  
04 期不行使其權利，使義務人依其狀況得推論相信權利人不再  
05 行使權利，致權利之再為行使有違反誠實信用原則之情事。  
06 而依原審確定之事實，本件系爭業務員自94年4月起至112年  
07 5月期間工資有所變動，惟上訴人未依勞退條例第6條第1  
08 項、第15條第2項及同條例施行細則第15條第1項等規定，覈  
09 實申報調整其等勞退金月提繳工資，被上訴人經查證後，隨  
10 即依勞退條例第15條第3項規定，以原處分逕行更正及調整  
11 系爭業務員上開期間內之勞退金月提繳工資並溯及核計，乃  
12 依法行使職權，與得適用源自誠實信用原則之權利失效情  
13 形，顯屬有間。上訴意旨主張原判決未審酌被上訴人令其提  
14 繳勞退金之工資超過10年以上，上訴人依此狀況得推論被上  
15 訴人已放棄權利行使，卻逕予駁回上訴人在原審之訴，有消  
16 極不適用權利失效理論之違法云云，亦不足採。至上訴人援  
17 引本院111年度上字第948號判決及其他關於銀行等金融業者  
18 核發酬金之案例，所涉個案事實與本件報酬係主要從事招攬  
19 保險業務之保險業務員提供勞務，依性質為勞動契約之系爭  
20 契約約定而為給付者，情節尚有不同，其內部指揮監督方  
21 式、程度及報酬計給等亦與本件有別，自無從片段擷取而於  
22 本件比附援引，上訴意旨據以主張原判決違背法令，亦無可  
23 取。

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

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

29 中 華 民 國 114 年 8 月 27 日

30 最高行政法院第一庭

31 審判長法官 胡 方 新

01 法官 王 俊 雄  
02 法官 張 國 勳  
03 法官 林 欣 蓉  
04 法官 林 麗 真

05 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異  
06 中 華 民 國 114 年 8 月 27 日  
07 書記官 邱 鈺 萍