

最 高 行 政 法 院 判 決

114年度上字第153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

黃韻霖 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

李玟瑾

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11月27日臺北高等行政法院113年度訴字第216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、上訴人經營人身保險業，訴外人廖虹雅、蔡雨靜、吳婉玲、廖偉任、林秣羚、鍾青志、嚴國勝、賴嘉偉、李濉琳、區師誠、李進峰、陳槿頤（原名陳佩璇）、鍾舒榆、高博愷、林沛紅（原名林芳莓）、陳則偉、鄭家安、鍾汶諺、邱奕瀚、賴義舜、張靜瑜（原名張永蓉）、楊紘綾（原名楊雅婷）、陳炫寅、陳省濤（原名陳志凱）、蔡宜妍及丁怡甄為上訴人之保險業務員（以下合稱廖君等26人）。被上訴人查得廖君等26人於臺北高等行政法院（下稱原審）113年度訴字第216號判決（下稱原判決）附表所示期間工資已有變動（工資總額包含承攬報酬、僱傭薪資、續年度服務獎金〈又稱續年度服務報酬，下同〉），惟上訴人未覈實申報及調整廖君等26

01 人之勞工退休金（下稱勞退金）月提繳工資，乃依勞工退休
02 金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，以民國112年7
03 月12日保退二字第11260073671號函（下稱原處分）核定逕
04 予更正及調整廖君等26人之月提繳工資（詳如原處分所檢附
05 之月提繳工資明細表），短計之勞退金於上訴人近期月份之
06 勞退金內補收。上訴人不服，循序提起行政訴訟，並聲明：
07 訴願決定及原處分均撤銷，經原判決駁回，遂提起本件上
08 訴。

09 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
10 載。

11 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

12 (一)上訴人分別與廖君等26人簽訂「承攬契約書」（下稱系爭承
13 攬契約）為「99年7月版」，其中訴外人林秣羚、陳則偉、
14 楊紘綾，於系爭承攬契約之版本改版前，另簽訂「業務員承
15 攬契約書」（下稱94年版承攬契約）。又系爭承攬契約除契
16 約本文外，尚包括「承攬契約書附件」所內含之上訴人99年
17 6月22日（99）三業(三)字第00004號公告、保險業務員管理規
18 則、業務員違規懲處辦法及98年3月1日（98）三業(五)字第00
19 035號公告（修訂業務員定期考核作業辦法，下稱系爭考核
20 辦法）等規定。另該附件之「注意事項」第1點復載稱：
21 「附件為配合99.07啟用的承攬契約書使用，日後附件內各
22 相關規定若有修改，依公司最新公告為準。」嗣上訴人以10
23 1年7月1日（101）三業(三)字第00001號公告（下稱系爭公
24 告）明訂保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金之相關規
25 定。是上開約定、規定、公告或辦法等，均構成系爭承攬契
26 約之一部分。另94年版承攬契約第5條第1項亦約定：「本契
27 約之條款、相關附件各項約定或辦法均為本承攬契約之構成
28 部分；甲方因業務需要，得於通訊處所揭示修訂本契約條款
29 及相關附件各項約定或辦法之內容。」而該契約附件包括
30 「保險承攬報酬支給標準」、「保險行銷承攬辦法」，是上

01 開支給標準、辦法等，亦均屬94年版承攬契約約定內容之一
02 部分。

03 (二)上訴人所屬業務員交付保戶簽妥之要保書及首期保費給上訴
04 人，經上訴人同意承保且契約效力確定後，始得領取「承攬
05 報酬（首年度實繳保費×給付比率）」、「續年度服務獎金
06 （續年實繳保費×給付比率）」（94年版承攬契約第2條、
07 「保險承攬報酬支給標準」則規定為「業務津貼」）等報酬
08 （以下合稱系爭報酬），其計算及給付方式，得由上訴人視
09 經營狀況需要單方片面修改。又業務員自簽約月份起，須按
10 季（每3個月）接受考核1次，未達業績最低標準者，上訴人
11 得不經預告逕行終止契約。是以，上訴人藉由業績考核、終
12 止契約甚或片面決定報酬支給條件等方式，驅使業務員必須
13 致力爭取招攬業績，以獲取報酬及續任業務員之職，堪認業
14 務員係從屬於上訴人經濟目的下提供勞務，自具有經濟上從
15 屬性。另業務員違規懲處辦法附件一，不僅詳細規定保險業
16 務員管理規則明訂應予處分或懲處之違規行為，另就該規則
17 所未規範之違規行為，設有「行政記點處分」之規定，累計
18 違紀達一定點數者，將受一定期間不得晉陞甚或終止契約關
19 係等不利處分，足見上訴人對所屬業務員具有監督、考核、
20 管理及懲處之權，廖君等26人負有服從之義務，否則有遭受
21 懲處之可能，堪認上訴人與廖君等26人間具有人格與組織上
22 之從屬性。又承攬報酬係因業務員提供保險招攬服務而獲取
23 之報酬，續年度服務獎金亦係延續業務員前所提供之保險招
24 攬服務，因須隨時對保戶提供後續服務之勞務以維繫保險契
25 約效力而獲此報酬，故均具勞務對價性。從而，被上訴人認
26 定兩者間成立勞動契約關係，以原處分核定逕予更正及調整
27 廖君等26人之月提繳工資，短計之勞退金將予補收，於法並
28 無違誤等語，判決駁回上訴人在原審之訴。

29 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
30 訴意旨補充論述如下：

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

25 (二)行為時(即108年5月15日修正公布前，下同)勞動基準法
26 (下稱勞基法)第2條第1款、第2款、第3款、第6款規定：
27 「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲
28 致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負
29 責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。三、工資：指勞
30 工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、
31 計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任

01 何名義之經常性給與均屬之。……六、勞動契約：謂約定勞
02 雇關係之契約。」所謂受僱用從事工作獲致工資或勞雇關
03 係，向以從屬性之指揮監督關係為判斷，以資與其他提供勞
04 務給付之關係（如承攬等）為區別。108年5月15日修正公布
05 之現行勞基法第2條第6款，乃將此特性明文化，明定勞動契
06 約為約定勞雇關係而「具有從屬性」之契約。保險業務員與
07 其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定，依司法院釋字
08 第740號解釋，應就個案事實及整體契約內容，探求該勞務
09 契約之類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞
10 務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例
11 如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等因
12 素，但不以此為限。該解釋及理由書雖另說明：管理規則係
13 保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責，依保險
14 法第177條訂定之法規命令，並非限定保險公司與其所屬業
15 務員之勞務給付型態應為僱傭關係，故不得逕以管理規則，
16 作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認
17 定依據。惟如保險公司為履行管理規則課予之公法上義務，
18 將相關規範納入契約或工作規則，藉此強化對所屬保險業務
19 員指揮、監督及制約之權利，則保險業務員是否具有從屬性
20 之判斷，自應將此等契約條款與工作規則內容納入考量，就
21 個案事實及整體契約內容綜合評價。

22 (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
23 第2條、第3條（94年版承攬契約第1條第2項、第2條）、第5
24 條第1項第3款、第10條約款及契約附件之注意事項第1點、
25 業務員違規懲處辦法、系爭考核辦法暨系爭公告內容等，論
26 明：上訴人所屬保險業務員係以保險招攬服務為其主要業務
27 內容，於業務員交付保戶簽妥之要保書及首期保費給上訴
28 人，經上訴人同意承保且契約效力確定，業務員始得依上訴
29 人公告之支給標準領取系爭報酬，然報酬之計算及給付方
30 式，仍得由上訴人視經營狀況需要片面修改，業務員並應依
31 修改內容領取報酬；又業務員自簽約月份起，須按季（每3

01 個月)接受考核1次,於考核期間內應達成首年度首期業務
02 津貼新臺幣(下同)5,000元,未達考核業績最低標準者,
03 上訴人得不經預告逕行終止契約;另上訴人訂定業務員違規
04 懲處辦法附件一,不僅就保險業務員管理規則所明訂應予處
05 分或懲處之違規行為,為進一步詳細規定,且就該管理規則
06 所未規範之違規行為,例如有事實證明業務員態度不佳與公
07 司同仁、客戶、公司業務合作之人員發生衝突;保戶未繳費
08 而代墊、參加多層次傳銷活動,經制止不聽;代要保人保管
09 保單或印鑑等,另設有「行政記點處分」規定,累計違紀達
10 一定點數者,並受有一定期間不得晉陞甚至終止所有契約關
11 係等不利處分;是上訴人與廖君等26人形式上簽署之契約雖
12 以承攬為名,然核其實質內容,上訴人乃藉由業績考核、終
13 止契約甚或片面決定報酬支給條件,及指揮監督保險業務員
14 提供勞動力等方式,驅使業務員須致力爭取招攬業績,以獲
15 取報酬及續任業務員,堪認業務員係從屬於上訴人經濟目的
16 下提供勞務,而為上訴人整體營業活動之一環,自具有經濟
17 上從屬性;又「承攬報酬」係因業務員所提供保險招攬服務
18 獲取之報酬,而「續年度服務獎金」亦係延續業務員前所提
19 供之保險招攬服務,並因業務員提供「必須隨時對保戶提供
20 後續服務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲得之報酬,均
21 具有勞務對價性,被上訴人因認上訴人與廖君等26人間成立
22 勞動契約關係,而以原處分核定逕予更正及調整廖君等26人
23 之月提繳工資,短計之勞退金將予以補收,並無違誤等情,
24 業已詳述其認定之依據及得心證之理由,並就上訴人主張系
25 爭報酬不具有勞務對價性,非屬工資等節,何以不足採取,
26 分別予以論駁甚詳,經核與證據法則、經驗法則、論理法則
27 無違,所持法律見解亦屬正確。原判決復敘明:系爭承攬契
28 約第3條第1項及系爭公告說明第5點、第8點,僅屬業務員按
29 件領取系爭報酬應具備之要件,在招攬保險之所得悉數歸屬
30 於上訴人,廖君等26人僅能依上訴人所訂標準支領報酬下,
31 其等所承擔上訴人指稱「業務員應行負擔之營業風險」,乃

01 報酬給付方式約定之結果，無從據此否定上訴人與廖君等26
02 人之勞動契約關係等語，經核亦無不合。至系爭公告說明第
03 7點：「倘簽發新險種之被保險人，於該新險種簽發之前、
04 後6個月內，有舊險種解約、停效、減額繳清、展期、取消
05 附約、契約變更或轉換，有致保費或保額降低之情況，則承
06 攬報酬不予發放，或享有新險種承攬報酬大於舊險種變更保
07 障之部分。」同為上訴人訂定之報酬給付條件，業務員並無
08 與其磋商議定之空間，仍可見上訴人與廖君等26人間契約關
09 係之高度從屬性，難執為其間非屬勞動契約關係之論據，原
10 判決就此未予論述，雖稍欠完備，惟對其認定上訴人與廖君
11 等26人成立勞動契約關係之結論不生影響，並無判決理由不
12 備之違法。再者，保險業務員之報酬既為業績導向，則其每
13 月收入浮動不居，乃屬正常，無從以個別月份收入豐厚，即
14 遽謂無受勞基法保護之必要，並進而否定系爭承攬契約屬勞
15 動契約之性質。上訴意旨主張：上訴人對廖君等26人勞務提
16 供方式，無具體指揮命令權，且其等係為自己計算而勞動，
17 並自行負擔業務風險，按所招攬保險而收受之保險費為基礎
18 計算報酬，以林秣羚為例，其101年經被上訴人認定之年薪
19 高達230多萬元，當年每月受領數額最低112,975元，最高38
20 6,049元，差異甚鉅，顯未具有經常性對價關係；又上訴人
21 雖於業務員違規懲處辦法制訂若干保險業務員管理規則所未
22 規範之違規態樣，惟此僅係基於保護金融消費者、避免消費
23 爭議之需要，同樣不影響業務員可以自由決定勞務給付之方
24 式、自行負擔業務風險之本質，依司法院釋字第740號解釋
25 所揭示之判斷標準，上訴人與廖君等26人所簽訂之契約非屬
26 勞基法第2條第6款所規定之勞動契約，系爭報酬亦不具備勞
27 務對價性及給付經常性，並非勞基法第2條第3款規定所稱之
28 工資，原判決所持法律見解顯有適用勞基法第2條第6款規定
29 之不當及不適用司法院釋字第740號解釋之違背法令，且就
30 系爭報酬是否屬於工資乙節恕置未論，復未調查完盡，逕認
31 定原處分核定逕予更正及調整廖君等26人之月提繳工資於法

01 無違，亦有判決不備理由、不適用勞基法第2條第3款、未依
02 職權調查證據、未盡闡明義務等違法，且有害於全體保戶之
03 權益云云，無非其一己主觀見解，及就原審依職權取捨證據
04 後所為認定而為爭執，均不足採。

05 (四)至於本院111年度上字第948號判決，係就銀行對所僱勞工銷
06 售保險商品核發酬金之案例，認該酬金為銀行依金融消費者
07 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法
08 令而訂立之酬金制度辦法所發放，非僅以受評員工之工作成
09 果量化評斷是否發給，尚須衡量客戶權益、保險商品對客戶
10 可能產生之風險等非勞務因素，故非員工給付勞務即可預期
11 必然獲致之報酬，不屬勞基法第2條第3款所稱工資。另本院
12 109年度判字第189號、108年度判字第306號、107年度判字
13 第545號、第657號及106年度判字第746號等判決，係涉及銀
14 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法
15 第2條第3款「工資」之爭議，與本件系爭報酬係上訴人對廖
16 君等26人提供保險招攬勞務，依性質為勞動契約之系爭承攬
17 契約或94年版承攬契約（包括構成其內容一部之系爭公告）
18 而為給付，故屬工資者，情節均不相同，無從比附援引。上
19 訴人執上開與本件案情相異之本院另案判決，指摘原判決之
20 認定為違背法令，亦無足取。

21 (五)又所謂權利失效理論，係指實體法上或程序法上之權利人長
22 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
23 行使權利，致權利之再為行使有違反誠實信用原則之情事。
24 依原審確定之事實，廖君等26人於原判決附表所示期間工資
25 已有變動，惟上訴人未依勞退條例第6條第1項、第15條第2
26 項及同條例施行細則第15條第1項等規定，覈實申報調整其
27 等勞退金月提繳工資，則被上訴人經查證後，依勞退條例第
28 15條第3項規定，以原處分逕行更正及調整廖君等26人上開
29 期間內之勞退金月提繳工資並溯及核計，乃依法行使職權，
30 與得適用源自誠實信用原則之權利失效情形，顯屬有間。上
31 訴意旨主張原判決未審酌被上訴人令其提繳勞退金之工資超

01 過10年以上，上訴人依此狀況得推論被上訴人已放棄權利行
02 使，卻逕予駁回上訴人在原審之訴，有消極不適用權利失效
03 理論之違法云云，洵難採取。

04 (六)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴
05 意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁
06 回。

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

09 中 華 民 國 114 年 7 月 9 日

10 最高行政法院第四庭

11 審判長法官 王 碧 芳

12 法官 王 俊 雄

13 法官 鍾 啟 煒

14 法官 林 秀 圓

15 法官 陳 文 燦

16 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

17 中 華 民 國 114 年 7 月 9 日

18 書記官 章 舒 涵