

最 高 行 政 法 院 判 決

114年度上字第158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1月27日臺北高等行政法院112年度訴字第961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、被上訴人以上訴人所屬保險業務員即訴外人蔡孟紘、陳妍瑄、王若育、郭小惠、陳雅妮、陳翰文、陳筱諭、畢惠芬、李淑英、羅煒勝及鄭春英(下合稱蔡君等11人)，於臺北高等行政法院(下稱原審)112年度訴字第961號判決(下稱原判決)附表「變動期間」欄所示期間，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〉)，惟上訴人未覈實申報及調整蔡君等11人之勞工退休金(下稱勞退金)月提繳工資，遂依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第15條第3項規定，以原判決附表「函文」欄所示各函(下合稱原處分)，分別核定逕予更正及調整蔡君等11人之月提繳工資(詳如原處分所檢附月提繳工資明細表)，短計之勞退金於上訴人民國111年11月及12月份之勞退金內補收。上訴人不服，提起訴願，分別經原判決附

01 表「訴願決定書欄」所示各訴願決定（下合稱訴願決定）駁
02 回，乃提起行政訴訟，聲明：訴願決定及原處分均撤銷，經
03 原判決駁回。上訴人不服，遂提起本件上訴，並聲明：原判
04 決廢棄，原處分及訴願決定均撤銷，或發回原審更為裁判。

05 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
06 載。

07 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：上訴人與蔡君
08 等11人簽訂承攬契約書（下稱系爭承攬契約），其中訴外人
09 陳妍瑄、郭小惠、陳雅妮、李淑英等4人於99年7月系爭承攬
10 契約改版前即於上訴人公司任職，其4人應係簽訂94年版之
11 「業務員承攬契約書」（下稱94年版契約）。依系爭承攬契
12 約第10條第1項前段及附件「注意事項」第1點規定，該契約
13 除本文外，其附件內含之上訴人99年6月22日（99）三業(三)
14 字第00004號公告、保險業務員管理規則（下稱管理規
15 則）、上訴人業務員違規懲處辦法（下稱系爭懲處辦法）、
16 98年3月1日（98）三業(五)字第00035號公告（修訂業務員定
17 期考核作業辦法，下稱系爭考核辦法）等約定或規定，及嗣
18 後以101年7月1日（101）三業(三)字第00001號公告（下稱系
19 爭公告）明訂保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金之相
20 關規定，均構成系爭承攬契約之一部分。另依94年版契約第
21 5條第1項規定，該契約附件「保險承攬報酬支給標準」、
22 「保險行銷承攬辦法」亦屬契約約定內容一部。依系爭承攬
23 契約第2條、94年版契約第1條第2項，上訴人所屬業務員交
24 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
25 保且契約效力確定後，領取「承攬報酬（首年度實繳保費×
26 給付比率）」、「續年度服務獎金（續年實繳保費×給付比
27 率）」等報酬，其計算及給付方式，得由上訴人視經營狀況
28 需要或因業務需要單方片面修改。且業務員自簽約月份起，
29 須按季（每3個月）接受考核1次，未達業績最低標準者，上
30 訴人得不經預告逕行終止契約。是上訴人藉由業績考核、終
31 止合約甚或片面決定報酬支給條件等方式，驅使業務員必須

01 致力爭取招攬業績，以獲取報酬及續任業務員之職，業務員
02 係從屬於上訴人經濟目的下提供勞務。另系爭懲處辦法附件
03 一除將管理規則明訂應予處分或懲處之違規行為細緻化其具
04 體態樣外，就該規則未規範之違規行為，另設有「行政記點
05 處分」之規定，累計違紀達一定點數者，將受一定期間不得
06 晉陞甚或終止合約關係等不利處分。足見上訴人對所屬業務
07 員具有監督、考核、管理及懲處之權，上訴人藉由指揮監督
08 保險業務員提供勞動力之方式，遂其經濟目的。又承攬報酬
09 係因業務員提供保險招攬服務而獲取之報酬，續年度服務報
10 酬亦係延續業務員前所提供之保險招攬服務，業務員因須隨
11 時對保戶提供後續服務之勞務以維繫保險契約效力而獲此報
12 酬，均具勞務對價性。是被上訴人認定兩者間成立勞動契約
13 關係，以原處分分別核定逕予更正及調整蔡君等11人之月提
14 繳工資，短計之勞退金將予補收，於法並無違誤等語，判決
15 駁回上訴人在原審之訴。

16 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
17 訴意旨補充論述如下：

18 (一)按勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單
19 位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2
20 條規定。」第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞
21 工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人
22 專戶。」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之
23 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
24 6。」第15條第2項及第3項規定：「勞工之工資如在當年2月
25 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
26 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
27 2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。」
28 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
29 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
30 整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生
31 效。」行為時（下同）同條例施行細則第15條第1項及第2項

01 規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3項規定提繳
02 之退休金，由雇主……按勞工每月工資總額，依月提繳工資
03 分級表之標準，向勞保局申報（108年7月29日僅修正文字為
04 「月提繳分級表」）。（第2項）勞工每月工資如不固定者，
05 以最近3個月工資之平均為準。」可知雇主應為適用勞退條
06 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
07 休金，勞工之工資如有調整，雇主應依規定將調整後之月提
08 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
09 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
10 調整之。

11 (二)次按行為時（即108年5月15日修正公布前，下同）勞動基準
12 法（下稱勞基法）第2條第1款、第2款、第6款規定：「本法用
13 辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資
14 者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或
15 代表事業主處理有關勞工事務之人。……六、勞動契約：謂
16 約定勞雇關係之契約。」所謂受僱用從事工作獲致工資或勞
17 雇關係，向以從屬性之指揮監督關係為判斷，以資與其他提
18 供勞務給付之關係（如承攬等）為區別。108年5月15日修正
19 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
20 動契約為約定勞雇關係而「具有從屬性」之契約。保險業務
21 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
22 釋字第740號解釋，應就個案事實及整體契約內容，探求該
23 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
24 定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險
25 （例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等
26 因素，但不以此為限。該解釋及理由書雖另說明：管理規則
27 係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責，依保
28 險法第177條訂定之法規命令，並非限定保險公司與其所屬
29 業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，故不得逕以管理規
30 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
31 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

01 務，將相關規範納入契約或工作規則，藉此強化對所屬保險
02 業務員指揮、監督及制約之權利，則保險業務員是否具有從
03 屬性之判斷，自應將此等契約條款與工作規則內容納入考
04 量，就個案事實及整體契約內容綜合評價。

05 (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
06 第2條、第3條、第5條第1項第3款、第10條及94年版契約第1
07 條第2項、第2條等約款，系爭承攬契約附件之注意事項第1
08 點、94年版契約附件之「保險承攬報酬支給標準」、「保險
09 行銷承攬辦法」第3章、第4章第2條第1款、系爭考核辦法第
10 1點、第2點、第4點第2項、系爭公告說明第1點、第2點、系
11 爭懲處辦法及其附件一內容等，論明：上訴人所屬保險業務
12 員係以保險招攬服務為其主要業務內容，於業務員交付保戶
13 簽妥之要保書及首期保費給上訴人，經上訴人同意承保且契
14 約效力確定，業務員即得依上訴人公告之支給標準領取「承
15 攬報酬（首年度實繳保費×給付比率）」、「續年度服務獎
16 金（續年實繳保費×給付比率）」（下或合稱系爭報酬），
17 然報酬之計算及給付方式，仍得由上訴人視經營狀況需要單
18 方片面修改，業務員應依修改內容領取報酬。又業務員自簽
19 約月份起，須按季（每3個月）接受考核1次，於考核期間內
20 應達成首年度首期業務津貼新臺幣（下同）5千元，未達考
21 核業績最低標準者，上訴人得不經預告逕行終止契約。另上
22 訴人訂定系爭懲處辦法附件一，除就管理規則所明訂應予處
23 分或懲處之違規行為細緻化其具體態樣外，就管理規則未規
24 範之違規行為（如有事實證明業務員態度不佳與公司同仁、
25 客戶、公司業務合作之人員發生衝突；保戶未繳費而代墊、
26 參加多層次傳銷活動，經制止不聽；代要保人保管保單或印
27 鑑等），上訴人亦可為「行政記點處分」，上訴人對於累計
28 違紀達一定點數之業務員，得為一定期間不得晉陞甚至終止
29 所有合約關係等不利處分。是上訴人與蔡君等11人就招攬保
30 險所簽署契約，形式上雖名為「承攬契約」，然核其實質內
31 容，仍可見上訴人藉由指揮監督保險業務員提供勞動力之方

01 式，以遂其經濟目的，不僅欠缺承攬契約之獨立性，反大幅
02 提高人格、組織及經濟上之從屬性，當屬勞基法上勞動契
03 約。又「承攬報酬」係因業務員所提供保險招攬服務而獲取
04 之報酬，而「續年度服務獎金」亦係延續業務員前所提供之
05 保險招攬服務，並因業務員提供「必須隨時對保戶提供後續
06 服務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲得之報酬，均具有
07 勞務對價性，自屬工資。被上訴人因認上訴人與蔡君等11人
08 間成立勞動契約關係，以原處分核定逕予更正及調整蔡君等
09 11人之月提繳工資，並無違誤，業已詳述其認定之依據及得
10 心證之理由，核與證據法則、經驗法則、論理法則無違，所
11 持法律見解亦屬正確。原判決復敘明系爭承攬契約第3條第1
12 項及系爭公告說明第5點、第8點，僅屬業務員按件領取系爭
13 報酬應具備之要件，在招攬保險之所得悉數歸屬於上訴人，
14 蔡君等11人僅能依上訴人所訂報酬標準支領報酬下，其等所
15 承擔上訴人指稱「業務員應行負擔之營業風險」，僅係業務
16 員不符合雙方所約定按件給付工資之要件，上訴人因此拒絕
17 給付工資之當然結果，無足據此否定系爭承攬契約性質上為
18 勞動契約；至系爭公告說明第7點：「倘簽發新險種之被保
19 險人，於該新險種簽發之前、後6個月內，有舊險種解約、
20 停效、減額繳清、展期、取消附約、契約變更或轉換，有致
21 保費或保額降低之情況，則承攬報酬不予發放，或享有新險
22 種承攬報酬大於舊險種變更保障之部分。」同為上訴人訂定
23 之報酬給付條件，業務員並無與其磋商議定之空間，仍可見
24 上訴人與蔡君等11人間契約關係之高度從屬性，難執為其間
25 非屬勞動契約關係之論據，原判決就此未予論述，雖稍欠完
26 備，惟對其認定上訴人與蔡君等11人成立勞動契約關係之結
27 論不生影響，並無判決理由不備之違法。再者，保險業務員
28 之報酬既為業績導向，則其每月收入浮動不居，乃屬正常，
29 無從以個別月份收入豐厚，即遽謂無受勞基法保護之必要，
30 並進而否定系爭承攬契約屬勞動契約之性質。是上訴意旨主
31 張：依系爭承攬契約第3條第1項、系爭公告說明第5點、第7

01 點、第8點內容，可知業務員報酬之取得以完成一定工作
02 （即保單持續合法有效、要保人繳納保費）為要件，與勞務
03 提供無對價關係，且由原判決附表編號9之業務員李淑英經
04 被上訴人認定之105年年薪固高達將近300萬元，惟於當年度
05 每月受領數額最低8萬餘元、最高43萬餘元，差異甚鉅，顯
06 見該報酬與勞務給付無經常性關係。原判決僅以上訴人對所
07 屬業務員具有行使監督、考核、管理及懲處之權，論斷系爭
08 承攬契約屬勞動契約，對系爭報酬何以該當勞基法第2條第3
09 款所稱工資，未調查完盡，且未就其所提過往報酬計給情形
10 及有無追繳、追回等證據充分調查，有適用勞基法第2條第6
11 款不當、不適用同條第3款及司法院釋字第740號解釋、未依
12 職權調查證據、未盡闡明義務及理由不備等違法云云，無非
13 其一己主觀見解，及就原審依職權取捨證據後所為認定而為
14 爭執，均不足採。

15 (四)再查，本院111年度上字第948號判決，係就銀行對所僱勞工
16 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
17 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
18 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
19 成果量化評斷是否發給，尚須衡量客戶權益、保險商品對客
20 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
21 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
22 院109年度判字第189號、108年度判字第306號、107年度判
23 字第657號、第545號及106年度判字第746號等判決，則涉及
24 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
25 法第2條第3款「工資」之爭議，與本件系爭報酬係上訴人因
26 蔡君等11人提供招攬保險勞務，依性質為勞動契約之系爭承
27 攬契約（包括構成其內容一部之系爭公告）約定而為給付，
28 故屬工資者，情節均不相同，無從比附援引。上訴人執上開
29 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
30 屬工資為違背法令，亦無足取。

01 (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
02 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
03 再行使權利，致權利之再為行使有違反誠實信用原則之情
04 事。依原審確定之事實，蔡君等11人自94年4月起至111年9
05 月期間工資有所變動，惟上訴人未依勞退條例第6條第1項、
06 第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
07 報調整其等勞退金月提繳工資，則被上訴人經查證後，依勞
08 退條例第15條第3項規定，以原處分逕行更正及調整蔡君等1
09 1人上開期間內之勞退金月提繳工資並溯及核計，乃依法行
10 使職權，與得適用源自誠實信用原則之權利失效情形，顯屬
11 有間。上訴意旨主張原判決未審酌被上訴人令其提繳勞退金
12 之工資超過10年以上，上訴人依此狀況得推論被上訴人已放
13 棄權利行使，卻逕予駁回上訴人在原審之訴，有消極不適用
14 權利失效理論之違法云云，洵難採取。

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

18 六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1
19 項、第98條第1項前段，判決如主文。

20 中 華 民 國 114 年 6 月 12 日

21 最高行政法院第四庭

22 審判長法官 王 碧 芳

23 法官 王 俊 雄

24 法官 陳 文 燦

25 法官 林 秀 圓

26 法官 鍾 啟 煒

27 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

28 中 華 民 國 114 年 6 月 12 日

29 書記官 廖 仲 一