

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第169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 2月31日臺北高等行政法院113年度訴字第450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、上訴人經營人身保險業，如原判決附表所示勞工陳家溱等12  
20 人（下稱陳君等12人）為上訴人之保險業務員。被上訴人查  
21 得陳君等12人自民國94年4月份至112年6月份期間工資已有  
22 變動（工資總額包含承攬報酬、僱傭薪資、續年度服務報  
23 酬），惟上訴人未覈實申報及調整其勞工退休金月提繳工  
24 資，乃依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規  
25 定，以112年10月17日保退二字第11260162071號函（下稱原  
26 處分）逕予更正及調整陳君等12人之月提繳工資（詳如原處  
27 分所檢附之月提繳工資明細表所示），短計之勞工退休金將  
28 於上訴人近期月份之勞工退休金內補收。上訴人不服，循序

01 提起行政訴訟，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。經原判  
02 決駁回。上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

03 二、上訴人起訴主張、被上訴人在原審之答辯及原判決理由，均  
04 引用原判決之記載。

05 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  
06 訴意旨補充論述如下：

07 (一)勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單  
08 位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2  
09 條規定。」第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞  
10 工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人  
11 專戶。」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之  
12 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之  
13 6。」第15條第2項及第3項規定：「勞工之工資如在當年2月  
14 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  
15 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  
16 2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。」  
17 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  
18 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  
19 整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生  
20 效。」（第3項係於103年1月15日修正增訂）同條例施行細  
21 則第15條第1項及第2項規定：「依本條例第14條第1項至第3  
22 項規定提繳之退休金，由雇主……按勞工每月工資總額，依  
23 月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。」（108年7月29  
24 日修正文字為「月提繳分級表」）「勞工每月工資如不固定  
25 者，以最近3個月工資之平均為準。」可知雇主應為適用勞  
26 退條例之勞工，自其到職之日起按月提繳不低於每月工資6%  
27 之退休金，勞工之工資如有調整，雇主應依規定將調整後之  
28 月提繳工資通知被上訴人，雇主為勞工申報月提繳工資不實  
29 或未依規定調整月提繳工資時，被上訴人得於查證後逕行更  
30 正或調整，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日  
31 起生效。

01 (二)108年5月15日修正公布前勞動基準法(下稱勞基法)第2條第1  
02 款、第3款、第6款規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：  
03 謂受雇主僱用從工作獲致工資者。……。三、工資：謂勞工  
04 因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計  
05 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何  
06 名義之經常性給與均屬之。……六、勞動契約：謂約定勞雇  
07 關係之契約。」所謂受僱用從事工作獲致工資或勞雇關係，  
08 向以從屬性之指揮監督關係為判斷，以資與其他提供勞務給  
09 付之關係（如承攬等）為區別。108年5月15日修正公布之現  
10 行勞基法第2條第6款，乃將此特性明文化，明定勞動契約為  
11 約定勞雇關係而「具有從屬性」之契約。保險業務員與其所  
12 屬保險公司間是否構成勞動契約之認定，依司法院釋字第74  
13 0號解釋，應就個案事實及整體契約內容，探求該勞務契約  
14 之類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞務給  
15 付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按  
16 所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等因素，但  
17 不以此為限。該解釋及理由書雖另說明：保險業務員管理規  
18 則（下稱管理規則）係保險法主管機關為盡其管理、規範保  
19 險業務員職責，依保險法第177條訂定之法規命令，並非限  
20 定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，  
21 故不得逕以管理規則，作為保險業務員與其所屬保險公司間  
22 是否構成勞動契約之認定依據。惟如保險公司為履行管理規  
23 則課予之公法上義務，將相關規範納入契約或工作規則，藉  
24 此強化對所屬保險業務員指揮、監督及制約之權利，則保險  
25 業務員是否具有從屬性之判斷，自應將此等契約條款與工作  
26 規則內容納入考量，就個案事實及整體契約內容綜合評價。

27 (三)經查，原判決依調查證據之辯論結果，論明：依上訴人與陳  
28 君等12人簽訂之承攬契約書（下稱系爭契約）、構成契約內  
29 容之附件包括管理規則、業務員違規懲處辦法(下稱系爭懲  
30 處辦法)、業務員定期考核作業辦法、上訴人101年7月1日  
31 (101)三業(三)字第0001號公告（下稱系爭公告）等內容，

01 陳君等12人為上訴人之保險業務員，須遵守保險相關法規及  
02 系爭懲處辦法規定，並須接受上訴人對其業績之評量，如有  
03 違反或未達上訴人所訂標準，上訴人得不經預告逕行終止契  
04 約；另如違反系爭懲處辦法，將遭受上訴人之行政記點、停  
05 止招攬及撤銷登錄等影響權益事項之懲戒處分，係受上訴人  
06 企業組織之內部規範、程序等制約，有服從義務，並有受懲  
07 戒等不利益處置之可能。又陳君等12人為上訴人之經濟利益  
08 進行招攬保險業務，業務範圍除招攬、促成保險契約之締結  
09 外，尚包括契約締結後，為維繫保險契約持續有效所提供客  
10 戶之相關服務、聯繫、諮詢等，上訴人對承攬報酬及服務獎  
11 金之數額計算暨發放方式具有決定權，並得片面調整，陳君  
12 等12人對該報酬無決定及議價空間，且其等須親自履行保險  
13 招攬行為。是陳君等12人與上訴人間具有經濟上、人格與組  
14 織上從屬性，系爭契約屬勞基法上之勞動契約，其等領取之  
15 承攬報酬及續年度服務獎金，均屬業務員招攬保險業務之對  
16 價，其性質應屬工資。又保險業務員招攬保險之報酬，雖然  
17 主要是依保戶繳費年限、人壽保險商品險種類型等作為計算  
18 之基礎，且日後亦有可能因保險契約撤銷、解除等事由而遭  
19 追回，然上訴人對承攬報酬及服務獎金之數額計算暨發放方  
20 式具有決定權，並得以片面調整，核與一般承攬契約係承攬  
21 人與定作人立於契約對等之地位不同，且按件計酬亦屬勞動  
22 契約之一種報酬給付方式，至保險業務員之報酬既為業績導  
23 向，則其每月收入浮動不居，乃屬正常，無從以個別月份收  
24 入豐厚，即否定系爭契約係屬勞動契約之性質。是被上訴人  
25 認定上訴人與陳君等12人間成立勞動契約關係，以原處分核  
26 定逕予更正及調整陳君等12人之月提繳工資，短計之勞工退  
27 休金將予補收，並無違誤等情，業已詳述其認定之依據及得  
28 心證之理由，核與卷內證據尚無不符，亦無違反證據法則、  
29 論理法則、經驗法則之情事，所持法律見解亦屬正確。至系  
30 爭公告說明第5點：「保單因繳費期滿或任何原因致豁免保  
31 費，不予發放承攬報酬或服務獎金。」第7點：「倘簽發新

01 險種之被保險人，於該新險種簽發之前、後6個月內，有舊  
02 險種解約、停效、減額繳清、展期、取消附約、契約變更或  
03 轉換，有致保費或保額降低之情況，則承攬報酬不予發放，  
04 或享有新險種承攬報酬大於舊險種變更保障之部分。」及第  
05 8點：「保單因故取消、或經要保人撤銷、或保單自始無效  
06 時，各項已發之承攬報酬及服務獎金應返還予公司，或於給  
07 付之任何款項內逕予扣除，於承攬契約終止後亦同。」均屬  
08 業務員領取報酬所應具備之要件，為上訴人單方面訂定之報  
09 酬給付標準，業務員並無與其磋商議定之空間，仍可見上訴  
10 人與陳君等12人間契約關係之高度從屬性，難執為其間非屬  
11 勞動契約關係之論據。原判決就此未予論述，雖稍欠完備，  
12 惟對其認定上訴人與陳君等12人成立勞動契約關係之結論不  
13 生影響，並無判決理由不備之違法。上訴意旨主張原判決創  
14 設司法院釋字第740號解釋所無之判斷標準，以勞務債務人  
15 是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供等情，論斷系爭  
16 契約屬勞動契約；且報酬亦不具備勞務對價性及給付經常  
17 性，並非勞基法第2條第3款規定所稱工資；被上訴人並未具  
18 體指明業務員何一實際履約行為合致勞動契約之要件，原審  
19 未盡闡明義務或依職權調查等語，指摘原判決有不適用法  
20 規、適用法規不當及理由不備、理由矛盾之違法云云，無非  
21 係其一己主觀見解，並就原審依職權取捨證據後所為認定而  
22 為爭執，均不足採。至上訴人所引本院111年度上字第948號  
23 判決及其他關於金融業者核發酬金之案例，所涉個案事實與  
24 本件係主要從事招攬保險業務之保險業務員與保險公司間之  
25 勞務關係內容有別，其內部指揮監督方式、程度及報酬計給  
26 等亦與本件不同，自無從片段擷取援為本件有利之論據，上  
27 訴意旨據以指摘原判決違背法令，亦無可取。

28 (四)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  
29 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  
30 行使權利，致權利之再為行使有違反誠實信用原則之情事。  
31 依原審確定之事實，陳君等12人自94年4月起至112年6月期

01 間工資有所變動，惟上訴人未依勞退條例第6條第1項、第15  
02 條第2項及同條例施行細則第15條第1項等規定，覈實申報調  
03 整其等勞工退休金月提繳工資，則被上訴人經查證後，依勞  
04 退條例第15條第3項規定，以原處分逕行更正及調整陳君等1  
05 2人上開期間內之勞工退休金月提繳工資並溯及核計，乃依  
06 法行使職權，與得適用源自誠實信用原則之權利失效情形，  
07 顯屬有間。上訴意旨主張原判決未審酌被上訴人令其提繳勞  
08 工退休金之工資超過10年以上，上訴人依此狀況得推論被上  
09 訴人已放棄權利行使，卻逕予駁回上訴人在原審之訴，有消  
10 極不適用權利失效理論之違法云云，洵難採取。

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

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

16 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

17 最高行政法院第三庭

18 審判長法官 蕭 惠 芳

19 法官 梁 哲 瑋

20 法官 林 淑 婷

21 法官 廖 建 彥

22 法官 李 君 豪

23 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

24 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

25 書記官 高 玉 潔