

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第171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134號判決，提起上
14 訴，本院判決如下：

15 主 文

16 上訴駁回。

17 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，為適用勞動基準法（下稱勞基法）
20 之行業，如臺北高等行政法院（下稱原審）113年度訴字第134
21 號判決（下稱原判決）附表所示方朝文等19人為上訴人之保險
22 業務員（下稱系爭勞工）。被上訴人查得系爭勞工自民國94
23 年4月份至111年12月份期間工資已有變動（工資總額包含承
24 攬報酬、僱傭薪資、續年度服務報酬），惟上訴人未覈實申
25 報及調整其勞工退休金（下稱勞退金）月提繳工資，乃依勞工
26 退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，以112年7
27 月6日保退二字第11260070831號函（下稱原處分）核定逕予更
28 正及調整系爭勞工之月提繳工資（詳如原處分所檢附之月提
29 繳工資明細表所示），短計之勞退金將於上訴人近期月份之

01 勞退金內補收。上訴人不服，循序提起行政訴訟，並訴請撤
02 銷訴願決定及原處分，經原判決駁回其訴後，遂提起本件上
03 訴。

04 二、上訴人起訴主張、被上訴人在原審之答辯及聲明，均引用原
05 判決之記載。

06 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

07 上訴人與系爭勞工間簽訂之「承攬契約書」（下稱系爭契
08 約）除本文外，尚包括附件內含之「保險承攬報酬及年終業
09 績獎金」、「保險業務員管理規則」（下稱系爭管理規
10 則）、「業務員違規懲處辦法」（下稱系爭懲處辦法）、
11 「業務員定期考核作業辦法」（下稱系爭考核作業辦法）、
12 「蒐集、處理及利用個人資料告知書」、「電子公文通知作
13 業辦法」、「業務人員違反保險業務員管理規則第19條第1
14 項懲處辦法」、「業務人員招攬紀律規範」、「業務人員招
15 攬管理辦法」、「業務人員行為自律守則」及上訴人101年7
16 月1日(101)三業(三)字第00001號公告（下稱系爭公告）等。綜
17 合系爭契約第3條等約定，可知，系爭勞工為上訴人之經濟
18 利益進行招攬保險業務，上訴人對承攬報酬及服務獎金之數
19 額計算暨發放方式具有決定權，並得以片面調整，系爭勞工
20 對該報酬無決定及議價空間，堪認系爭勞工與上訴人間之報
21 酬計算與支領方式具有經濟上從屬性。又系爭勞工須遵守保
22 險相關法規、契約約定之義務及系爭懲處辦法之規定，並須
23 接受上訴人對其業績之評量，如有違反或未達上訴人所訂標
24 準，上訴人得不經預告逕行終止契約、或予以行政記點、停
25 止招攬及撤銷登錄等影響權益事項之懲戒處分，足見系爭勞
26 工在上訴人之企業組織內，受組織之內部規範、程序等制
27 約，有服從之義務，並有受懲戒等不利益處置之可能，堪認
28 渠等間具有人格與組織從屬性。上訴人與系爭勞工所簽訂之
29 系爭契約雖以承攬為名，然實質內容仍為勞動契約之本質。
30 系爭契約第3條約定：「乙方交付保戶簽妥之要保書及首期
31 保險費予甲方，經甲方同意承保且契約效力確定後，乙方始

01 得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年終業績獎金』領取
02 報酬。」而系爭公告記載略以：「主旨：重申保險承攬報
03 酬、服務獎金及年終業績獎金，如說明……。說明：一、保
04 險承攬報酬：首年度承攬報酬（稱承攬報酬），以首年險種
05 實繳保費計算：承攬報酬＝首年實繳保費×給付比率。二、
06 服務獎金：續年度服務獎金（稱服務獎金），以續年險種實
07 繳保費計算：服務獎金＝續年實繳保費×給付比率。……」
08 可知，系爭勞工依系爭契約第3條約定領取之承攬報酬（即
09 首年度保費佣金）及續年度服務獎金，均屬業務員招攬保險
10 業務之對價，揆諸前開說明，其性質應屬工資。又系爭契約
11 是否屬於勞動契約，與個別保險業務員從事保險招攬工作所
12 獲得報酬之多寡無涉，尤以業務員之報酬既為業績導向，則
13 其每月收入浮動不定，乃屬正常，無從以個別月份收入豐
14 厚，即遽謂無受勞基法保護之必要，並進而否定系爭契約係
15 屬勞動契約之性質。綜上，上訴人與系爭勞工間簽訂之系爭
16 契約，係屬勞基法上之勞動契約，系爭勞工基於此契約所獲
17 得之報酬均屬工資，自有勞基法及勞退條例之適用。被上訴
18 人依勞退條例施行細則第15條第2項規定，以系爭勞工3個月
19 之平均薪資計算，參照勞退金月提繳工資分級表所定級距，
20 以原處分核定逕予更正及調整系爭勞工之勞退金月提繳工
21 資，就短計部分予以補收，並無違誤等語，乃判決駁回上訴
22 人在原審之訴。

23 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
24 訴意旨補充論述如下：

25 (一)勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單
26 位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2
27 條規定。」行為時（即108年5月15日修正公布前，下同）勞
28 基法第2條第1款、第2款、第6款規定：「本法用辭定義如
29 左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇
30 主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主
31 處理有關勞工事務之人。……六、勞動契約：謂約定勞雇關

01 係之契約。」所謂受僱用從事工作獲致工資或勞雇關係，則
02 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
03 付之關係（如承攬等）為區別。故108年5月15日修正公布之
04 現行勞基法第2條第6款，便將此特性明文化稱「勞動契約」
05 為：「約定勞雇關係而具有從屬性之契約」。至於對他人提
06 供勞務給付是否具從屬性而為隸屬於雇主指揮監督下之勞
07 工，參諸學說及實務見解，則依4個面向觀察：1.人格上從
08 屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命
09 令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。2.親自履
10 行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人非為自己
11 之營業而勞動，而是依附於他人之生產資料，為他人之目的
12 而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。4.組織上從屬性，
13 即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，
14 受團隊、組織之內部規範、程序等制約。保險業務員與其所
15 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
16 0號解釋意旨，應就個案事實及整體契約內容，探求該勞務
17 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
18 務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例
19 如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等因
20 素。但不以此為限。再者，上開解釋文及理由書雖另說明：
21 管理規則係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職
22 責，依保險法第177條訂定之法規命令，並非限定保險公司
23 與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，故不得逕以
24 管理規則，作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞
25 動契約之認定依據。惟如保險公司為履行管理規則課予之公
26 法上義務，將相關規範納入契約或工作規則，藉此強化對所
27 屬保險業務員指揮、監督及制約之權利，則保險業務員是否
28 具有從屬性之判斷，自應將此等契約條款與工作規則內容納
29 入考量，就個案事實及整體契約內容綜合予以評價。

30 (二)勞退條例第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，
31 按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專

01 戶。」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞
02 工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。」
03 第15條第2項及第3項規定：「勞工之工資如在當年2月至7月
04 調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資
05 通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月
06 月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。」及
07 「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
08 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
09 之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生
10 效。」（此項規定係於103年1月15日修正增訂）第16條前段
11 規定：「勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日
12 止。」第18條規定：「雇主應於勞工到職、離職、復職或死
13 亡之日起7日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手
14 續。」同條例施行細則第15條第1項及第2項規定：「依本條
15 例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單
16 位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局
17 申報。」（108年7月29日修正前規定以「月提繳工資分級
18 表」而有文字不同）及「勞工每月工資如不固定者，以最近
19 3個月工資之平均為準。」可知雇主就應適用勞退條例的勞
20 工，負有於勞工到職之日起至離職當日止之期間，須按月提
21 繳不低於每月工資6%的勞退金，勞工工資如有調整，雇主應
22 依規定通知被上訴人調整後的月提繳工資，若雇主為勞工申
23 報月提繳工資不實或未依規定調整月提繳工資時，被上訴人
24 即得依勞退條例第15條第3項規定於查證後逕行更正或調整
25 之。

26 (三)經查，原判決就上訴人與系爭勞工為招攬保險各自簽訂之系
27 爭契約性質，係依調查證據之辯論結果，綜合系爭契約第3
28 條、第5條第1項、第10條第1項前段約款，契約附件之系爭
29 管理規則、系爭懲處辦法、系爭考核作業辦法，及上訴人就
30 屬於契約一部之「保險承攬報酬」、「續年度服務獎金」等
31 報酬所為公告內容等，論明：系爭勞工為上訴人之經濟利益

01 進行招攬保險業務，上訴人對承攬報酬及服務獎金之數額計
02 算暨發放方式具有決定權，並得以片面調整，系爭勞工對該
03 報酬無決定及議價空間；另系爭勞工須遵守保險相關法規、
04 契約約定之義務及系爭懲處辦法之規定，並須接受上訴人對
05 其業績之評量，如有違反或未達上訴人所訂標準，上訴人得
06 不經預告逕行終止契約、或予以行政記點處分、停止招攬處
07 分及撤銷登錄處分，堪認上訴人與系爭勞工間具有人格、組
08 織及經濟上從屬性。是上訴人與系爭勞工簽訂之系爭契約雖
09 以承攬為名，然實質內容仍為勞動契約之本質。又系爭勞工
10 依系爭契約第3條約定領取之承攬報酬（即首年度保費佣
11 金）及續年度服務獎金，均屬業務員招攬保險業務之對價，
12 其性質應屬工資。因此，上訴人與系爭勞工間成立勞動契約
13 關係，被上訴人以原處分核定逕予更正及調整系爭勞工之月
14 提繳工資，就短計之勞退金予以補收，並無違誤等語，據以
15 駁回上訴人之訴，業已詳述認定系爭契約屬勞動契約之依據
16 及得心證之理由，核與證據法則、論理法則、經驗法則無
17 違，所持法律見解亦屬正確。至系爭公告說明第5點：「保
18 單因繳費期滿或任何原因致豁免保費，不予發放承攬報酬或
19 服務獎金。」第7點：「倘簽發新險種之被保險人，於該新
20 險種簽發之前、後6個月內，有舊險種解約、停效、減額繳
21 清、展期、取消附約、契約變更或轉換，致保費或保額降低
22 之情況，則承攬報酬不予發放，或享有新險種承攬報酬大於
23 舊險種變更保障之部分。」及第8點：「保單因故取消、或
24 經要保人撤銷、或自始無效時，各項已發之承攬報酬及服務
25 獎金應返還予公司，或於給付之任何款項內逕予扣除，於承
26 攬契約終止後亦同。」均為上訴人訂定之報酬給付條件，業
27 務員並無與其磋商議定之空間，仍可見上訴人與系爭勞工間
28 契約關係之高度從屬性，難執為上訴人與系爭勞工間非屬勞
29 動契約關係之論據，原判決就此未予論述，雖稍欠完備，惟
30 對其認定上訴人與系爭勞工成立勞動契約關係之結論不生影
31 響，並無判決理由不備之違法。是上訴意旨主張依系爭契約

01 及系爭公告說明第5點、第7點及第8點等內容，可知業務員
02 報酬之取得，著重於一定工作之完成（即要保人繳納保
03 費），並非單純以財務因素為計算基礎，尚非勞工付出勞務
04 即得領取，並無對價關係，亦非經常性給與，系爭勞工因招
05 攬保險計給者為承攬報酬性質，並非工資，謂原審有不適用
06 司法院釋字第740號解釋、勞基法第2條第3款規定及適用勞
07 基法第2條第6款規定不當，就上訴人過往報酬計給如何修改
08 及有無追繳、扣回承攬報酬等涉及判斷該報酬有無勞務對價
09 性等證據未依職權充分調查，及未盡闡明義務令兩造就系爭
10 契約符合勞動契約之何主給付義務為辯論，並有理由不備或
11 理由矛盾等違法云云，無非以其一己主觀見解，就原審依職
12 權所為證據取捨暨認定，重複爭執，均不足採。

13 (四)再按所謂權利失效理論，指實體法上或程序法上之權利人長
14 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
15 行使權利，致權利之再為行使有違反誠實信用原則之情事。
16 依原審確定之事實，系爭勞工自94年4月起至111年12月期間
17 工資有所變動，惟上訴人未依勞退條例第6條第1項、第15條
18 第2項及同條例施行細則第15條第1項等規定，覈實申報調整
19 其等勞退金月提繳工資，則被上訴人經查證後，依勞退條例
20 第15條第3項規定，以原處分逕行更正及調整系爭勞工上開
21 期間內之勞退金月提繳工資並溯及核計，乃依法行使職權，
22 與得適用源自誠實信用原則之權利失效情形，顯屬有間。上
23 訴意旨謂被上訴人令其提繳勞退金之工資超過10年以上，應
24 適用權利失效理論而有違法，原判決未予審酌，有消極不適
25 用之違法云云，亦不可採。

26 (五)至於上訴人尚援引本院111年度上字第948號判決，及其他金
27 融業者因銷售金融服務、商品發給酬金，亦有勞退條例之適
28 用爭議等判決部分，其自承各該案件係涉及兼營保險經紀業
29 務之銀行或銷售金融服務或商品之金融業者，由各該個案事
30 實暨判決內容，與本件係主要從事招攬保險業務之保險業務
31 員與保險公司間之勞務關係內容有別，且無論內部指揮監督

01 方式、程度及報酬計給等具體情節，亦不相同，所爭議之勞
02 務契約屬性認定依據暨理由，自亦無從片段擷取為比附援
03 引，上訴意旨執以指摘原判決有不適用勞基法第2條第3款及
04 判決不備理由之違法，亦無足取。

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

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

10 中 華 民 國 114 年 8 月 14 日

11 最高行政法院第三庭

12 審判長法官 蕭 惠 芳

13 法官 梁 哲 瑋

14 法官 李 君 豪

15 法官 林 淑 婷

16 法官 林 惠 瑜

17 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

18 中 華 民 國 114 年 8 月 14 日

19 書記官 林 郁 芳