

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第267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 黃韻霖 律師

06 被 上 訴 人 勞動部勞工保險局

07 代 表 人 白麗真

08 訴訟代理人 陳柏宇

09 李玟瑾

10 郭宣妤

11 上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國114年3  
12 月13日臺北高等行政法院113年度訴字第889號判決，提起上訴，  
13 本院判決如下：

14 主 文

15 一、上訴駁回。

16 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

17 理 由

18 一、緣上訴人所屬員工陳高良等14人（下稱系爭業務員）於民國  
19 94年6月份至112年9月份期間之工資已有變動，惟上訴人未  
20 覈實申報及調整其等勞工退休金月提繳工資，經被上訴人審  
21 認屬實而依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項  
22 規定，以113年2月22日保退二字第11360013311號函（下稱  
23 原處分）核定逕予更正及調整系爭業務員之月提繳工資（如  
24 原處分附件所示「月提繳工資明細表」），短計之勞工退休  
25 金於上訴人近期月份之勞工退休金內補收。上訴人不服，循  
26 序提起本件行政訴訟，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。  
27 經原審以113年度訴字第889號判決（下稱原判決）駁回，乃  
28 提起本件上訴。

01 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  
02 載。

03 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：依上訴人與系  
04 爭業務員間之承攬契約（下稱系爭契約）第5條、附件「保  
05 險業務員管理規則」（下稱管理規則）、上訴人「業務人員  
06 違反保險業務員管理規則第19條第1項懲處辦法」、「業務  
07 人員招攬紀律規範」、「業務員招攬管理辦法」等規定，系  
08 爭業務員須遵守保險法規及上訴人所定懲處規定，上訴人可  
09 片面訂定調整，依違反行為態樣、情節輕重予以停止招攬處  
10 分、撤銷登錄等懲戒，於行政記點累計6點、違規情節重大  
11 可終止所有契約關係等，違規行為態樣禁止系爭業務員未經  
12 同意有為非所屬公司招攬有關保險業務等行為，甚至包括與  
13 招攬保險契約無直接關係的事項，與承攬契約精神顯不相  
14 當，可知系爭業務員有經納入上訴人組織體制內受到高強度  
15 管理，具有高度的人格及組織上的從屬性特徵。另系爭業務  
16 員所受業績評量如有違反或未達上訴人所訂的業績標準，依  
17 約上訴人可不經預告逕行終止系爭契約，其等係為上訴人的  
18 經濟利益進行招攬保險業務，由系爭契約第3條約定且可知  
19 上訴人對報酬、服務獎金的數額計算暨發放方式，得片面調  
20 整具有完全的決定權，系爭業務員招攬保險所得悉數歸屬於  
21 上訴人，其等僅能依上訴人訂定之標準支領報酬，亦可見系  
22 爭業務員與上訴人間有高度的經濟上從屬性，且對系爭業務  
23 員又禁止利用退佣、給予保費折扣或其他不當折讓方式招  
24 攬，限制以降低自己獲利方式招攬、促銷等方式自行負擔業  
25 務風險，並訂定較管理規則嚴格的規定，限縮其等提高獲  
26 利、降低業務風險的自主權，大為提高其等對上訴人的人  
27 格、經濟及組織上從屬性，其等間應屬勞動基準法（下稱勞  
28 基法）上的勞動契約。系爭業務員與上訴人約定的「承攬報  
29 酬」，乃因其等提供保險招攬服務而獲取，「續年度服務報  
30 酬」亦係因對保戶提供後續服務而獲得，均具有勞務對價  
31 性。上訴人既為系爭業務員之雇主，就業務員於94年6月至1

01 12年9月期間工資之變動，未覈實申報及調整其勞工退休金  
02 月提繳工資，屬客觀明白確認之事實，被上訴人依勞退條例  
03 第15條第3項規定，以原處分核定逕予更正及調整系爭業務  
04 員之月提繳工資如「月提繳工資明細表」所示，短計之勞工  
05 退休金於上訴人近期月份之勞工退休金內補收，並無違反行  
06 政程序法第4條、第5條、第8條、第9條、第36條、第39條、  
07 第96條及第102條規定之違法等語，駁回上訴人於原審之  
08 訴。

09 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  
10 訴意旨補充論述如下：

11 (一)按憲法第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之生  
12 活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施  
13 保護勞工及農民之政策。」勞退條例第3條規定：「本條例  
14 所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之  
15 定義，依勞動基準法第2條規定。」勞基法第2條規定：「本  
16 法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致  
17 工資者。……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括  
18 工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方  
19 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。  
20 ……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。  
21 ……」其中第6款於108年5月15日修正公布前原規定：「勞  
22 動契約：謂約定勞雇關係之契約。」所謂受僱從事工作獲致  
23 工資或勞雇關係，向以從屬性之指揮監督關係為判斷，以資  
24 與其他提供勞務給付之關係（如承攬等）為區別，故108年5  
25 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  
26 文化，明定勞動契約為約定勞雇關係而「具有從屬性」之契  
27 約。是關於勞動契約之認定，自應以人格、組織、經濟等從  
28 屬性特徵為判斷，如提供勞務者基於從屬性，有義務為他人  
29 提供受其指示、由其決定之勞務，對於涉及勞務內容、履  
30 行、時間與地點等職務內容之形成，原則上無法實質自主決  
31 定之情形，為落實憲法第153條保護勞工政策意旨，即係受

01 勞動法令保護之勞工，並不因尚存在其他非從屬性職務內  
02 容，而有礙整體應為勞動契約之判斷。又保險公司與保險業  
03 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  
04 字第740號解釋意旨，應就個案事實及整體契約內容，探求  
05 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  
06 決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風  
07 險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）  
08 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  
09 因素判斷是否構成勞動契約，仍應就其人格、組織、經濟等  
10 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  
11 固另揭示：管理規則係保險法主管機關為盡其管理、規範保  
12 險業務員職責，依保險法第177條訂定之法規命令，並非限  
13 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  
14 係，故不得逕以管理規則，作為保險業務員與其所屬保險公  
15 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  
16 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  
17 外，更有藉此強化對所屬保險業務員指揮、監督及制約權利  
18 之情形，仍應納入保險業務員是否具有從屬性的考量範圍，  
19 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  
20 款規範意旨相符，無涉司法院釋字第740號解釋之違反。

- 21 (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  
22 工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人  
23 專戶。」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之  
24 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之  
25 6。」第15條第2項、第3項規定：「勞工之工資如在當年2月  
26 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  
27 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  
28 2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。」  
29 「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  
30 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  
31 之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生

01 效。」（第3項係於103年1月15日修正增訂）依同條例第57  
02 規定授權訂定的施行細則第15條第1、2項規定：「依本條例  
03 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  
04 按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申  
05 報。」「勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平  
06 均為準。」（第1項原稱「月提繳工資分級表」，於108年7  
07 月29日修正刪除「工資」2字）可知雇主就應適用勞退條例  
08 的勞工，負有於勞工到職之日起至離職當日止之期間，須按  
09 月提繳不低於每月工資6%的勞工退休金，勞工工資如有調  
10 整，雇主應依規定通知被上訴人調整後之月提繳工資，若雇  
11 主為勞工申報月提繳工資不實或未依規定調整月提繳工資  
12 時，被上訴人即得依勞退條例第15條第3項規定於查證後逕  
13 行更正或調整之。

14 (三)經查，原審係依系爭契約、管理規則、懲處辦法等內容，斟酌  
15 全辯論意旨及調查證據之結果，論明：系爭業務員依約須  
16 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  
17 準，上訴人得不經預告逕行終止契約，其等係為上訴人經濟  
18 利益進行招攬保險業務，受組織內部規範、程序高度制約，  
19 有服從義務及晉陞的管道，所應遵守的懲處辦法及上訴人之  
20 公告，均得由上訴人片面訂定及調整，如有違反，且將遭受  
21 行政記點、停止招攬及撤銷登錄等影響權益事項之不利益懲  
22 戒處分，具有人格及組織上從屬性的特徵。上訴人對報酬及  
23 服務獎金之數額計算暨發放方式具有完全的決定權，且得片  
24 面調整，亦可見系爭業務員對上訴人具有經濟上從屬性，不  
25 因系爭契約以承攬為名而影響其法律性質的定性。尤其上訴  
26 人得對其等懲處之行為樣態，有限制系爭業務員以降低自己  
27 獲利方式招攬或促銷及競業禁止，還有未經同意禁止銷售非  
28 經營同類保險業務的保險金融商品等較管理規則嚴格的情  
29 形，限縮系爭業務員提高獲利、降低業務風險的自主權，且  
30 約定內容不但欠缺承攬獨立性，反而將系爭業務員作為上訴  
31 人銷售商品的延伸手足，被上訴人因認系爭契約屬勞基法上

01 之勞動契約，以原處分核定逕予更正及調整系爭業務員的月  
02 提繳工資，並無違誤等情，業已詳述其得心證之理由，經核  
03 與卷內證據並無不合，亦無違反證據法則、經驗法則、論理  
04 法則之情事，依前開說明，其所持法律見解亦屬正確。又原  
05 判決就上訴人於原審主張所給付「承攬報酬」及「續年度服  
06 務獎金」不具備勞務對價性、非工資乙節，亦敘明：勞動契  
07 約並不排除勞務提供者依勞務成果計酬，系爭業務員招攬保  
08 險所得悉數歸屬上訴人，系爭業務員僅能依上訴人所訂報酬  
09 標準支領報酬，「承攬報酬」、「續年度服務獎金」係其等  
10 須隨時對保戶提供後續服務之勞務所獲得報酬，制度上具有  
11 經常性及勞務對價性，系爭契約第3條第1項及系爭公告第5  
12 點、第8點等規定僅屬業務員按件領取報酬應備之要件，依  
13 前揭規定雖日後有可能因保險契約撤銷、解除等事由而遭追  
14 回報酬，僅屬其等報酬給付方式約定的結果，不足以否定其  
15 等與上訴人間的勞動契約關係等語，而予以指駁。上訴意旨  
16 主張：給付系爭業務員的報酬並非其等提供勞務的對價，原  
17 判決對此是否給付勞務即可預期必然獲致的工資，系爭契約  
18 之約定不符勞動契約特性，及上訴人於原審提出系爭契約第  
19 3條、上訴人公告等以證明所給付的報酬，不屬勞務付出必  
20 然可獲致的報酬等主張，均置而未論，未調查完盡，且未就  
21 其所提過往報酬計給情形修改情形及有無追繳、追回等證據  
22 充分調查，未依職權促使兩造就系爭契約是否構成勞動契約  
23 等法律見解充分攻防、辯論，有判決不備理由、不適用或不  
24 當適用勞基法第2條第3款、第6款暨司法院釋字第740號解  
25 釋、未依職權調查證據、未盡闡明義務等違法云云，無非以  
26 其一己主觀見解指摘原判決為不當，所執業務員報酬若因此  
27 納入成本評估，將涉及保險商品、保險公司之財務健全而有  
28 害公益等節，亦不影響原判決關於系爭契約屬勞動契約之論  
29 斷，均無可採。

30 (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  
31 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

01 行使權利，致權利之再為行使有違反誠實信用原則之情事。  
02 而依原審確定之事實，本件系爭業務員自94年6月起至112年  
03 9月期間工資有所變動，惟上訴人未依勞退條例第6條第1  
04 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  
05 實申報調整其等勞工退休金月提繳工資，被上訴人經查證  
06 後，隨即依勞退條例第15條第3項規定，以原處分逕行更正  
07 及調整系爭業務員上開期間內之勞工退休金月提繳工資並溯  
08 及核計，乃依法行使職權，與得適用源自誠實信用原則之權  
09 利失效情形，顯屬有間。上訴意旨主張原判決未審酌被上訴  
10 人令其提繳勞工退休金之工資超過5年以上，上訴人依此狀  
11 況得推論被上訴人已放棄權利行使，卻逕予駁回上訴人在原  
12 審之訴，有消極不適用權利失效理論之違法云云，亦不足  
13 採。至上訴人援引本院111年度上字第948號判決及其他關於  
14 銀行等金融業者核發酬金之案例，所涉個案事實與本件報酬  
15 係主要從事招攬保險業務之保險業務員提供勞務，依性質為  
16 勞動契約之系爭契約約定而為給付者，情節尚有不同，其內  
17 部指揮監督方式、程度及報酬計給等亦與本件有別，自無從  
18 片段擷取而於本件比附援引，上訴意旨據以主張原判決違背  
19 法令，亦無可取。

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

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

25 中 華 民 國 114 年 8 月 27 日

26 最高行政法院第一庭

27 審判長法官 胡 方 新

28 法官 王 俊 雄

29 法官 張 國 勳

30 法官 林 欣 蓉

31 法官 林 麗 真

01 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異  
02 中 華 民 國 114 年 8 月 27 日  
03 書 記 官 邱 鈺 萍