

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第269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760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、上訴人經營人身保險業，其所屬員工林芳妤等15人（下稱林  
19 君等15人）於民國94年4月起至112年7月間之工資已有變  
20 動，惟上訴人未覈實申報及調整其等勞工退休金月提繳工  
21 資，案經被上訴人審查屬實，依勞工退休金條例（下稱勞退  
22 條例）第15條第3項規定，以112年12月6日保退二字第11260  
23 190271號函（下稱原處分）核定逕予更正及調整林君等15人  
24 之月提繳工資（詳如原處分附件所示之「月提繳工資明細  
25 表」），短計之勞工退休金於上訴人近期月份之勞工退休金  
26 內補收。上訴人不服，循序提起行政訴訟，並聲明：訴願決  
27 定及原處分均撤銷，經臺北高等行政法院（下稱原審）113  
28 年度訴字第760號判決（下稱原判決）駁回，遂提起本件上  
29 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：

04 (一)上訴人分別與林君等15人簽訂「承攬契約書」（下稱系爭承  
05 攬契約），其第10條第1項前段約定，上訴人之公告或規  
06 定，構成系爭承攬契約內容之一部；契約如有附件，亦同。  
07 而附件包括有「保險承攬報酬及年終業績獎金」、「保險業  
08 務員管理規則」、「業務員違規懲處辦法」、「業務員定期  
09 考核作業辦法」等等，該等公告、規定及附件均為系爭承攬  
10 契約內容之一部。

11 (二)依系爭承攬契約第5條第1項約定，林君等15人須遵守保險相  
12 關法規及業務員違規懲處辦法之規定，並須接受上訴人對其  
13 業績之評量，如有違反或未達上訴人所訂標準，上訴人得不  
14 經預告逕行終止契約。又該條項第1款所約定之業務員違規  
15 懲處辦法、第4款所稱之公告或規定等禁止規範之內容，均  
16 得由上訴人片面訂定及調整，林君等15人幾無商議之權限。  
17 如有違反時，將遭受上訴人之行政記點、停止招攬及撤銷登  
18 錄等影響權益事項之懲處，足見林君等15人在上訴人之組織  
19 內，受組織之內部規範、程序等制約，不但有服從之義務，  
20 並有受懲戒等不利益處置之可能，堪認其等間具有人格與組  
21 織從屬性。

22 (三)依系爭承攬契約第3條約定，上訴人所屬業務員交付保戶簽  
23 妥之要保書及首期保費給上訴人，經上訴人同意承保且契約  
24 效力確定後，始得領取承攬報酬及續年度服務獎金（以下合  
25 稱系爭報酬），其計算及給付方式，得由上訴人視經營狀況  
26 需要單方片面修改，林君等15人對該報酬無決定及議價空  
27 間，可見林君等15人與上訴人間之報酬計算與支領方式具有  
28 經濟上從屬性。林君等15人依系爭承攬契約第3條約定領取  
29 之系爭報酬，其性質應屬工資，並因業務員「必須隨時對保  
30 戶提供後續服務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲得之報  
31 酬，均具有勞務對價性。在招攬保險之所得悉數歸屬於上訴

01 人，林君等15人僅能依上訴人所訂之報酬標準支領報酬下，  
02 上訴人指稱林君等15人「須自行負擔營業風險」，乃是報酬  
03 給付方式約定的結果，自無足據此否定上訴人與林君等15人  
04 間之勞動契約關係。

05 (四)系爭承攬契約雖均以「承攬」為名，並約定該契約為承攬契  
06 約，雙方不適用其他勞務契約的相關法令，及林君等15人明  
07 瞭第3條約定的報酬，並非勞動基準法（下稱勞基法）所規  
08 定的工資，然經檢視系爭承攬契約的內容，具有人格、經濟  
09 及組織上的高度從屬性，其實質仍具有勞動契約的本質，屬  
10 於勞基法上的勞動契約，不因系爭承攬契約上述的用語及記  
11 載，而影響其法律性質的定性。從而，被上訴人認定兩者間  
12 成立勞動契約關係，以原處分核定逕予更正及調整林君等15  
13 人之月提繳工資，短計之勞工退休金將予補收，於法並無違  
14 誤等語，判決駁回上訴人在原審之訴。

15 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  
16 訴意旨補充論述如下：

17 (一)勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單  
18 位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2  
19 條規定。」第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞  
20 工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人  
21 專戶。」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之  
22 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之  
23 6。」第15條第2項及第3項規定：「（第2項）勞工之工資如  
24 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  
25 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  
26 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  
27 日起生效。（第3項）雇主為第7條第1項所定勞工申報月提  
28 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  
29 後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調  
30 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  
31 及第2項規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3項規

01 定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，  
02 依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報（108年7月29日  
03 僅修正文字為「月提繳分級表」）。（第2項）勞工每月工  
04 資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」可知雇主  
05 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  
06 每月工資6%之退休金，勞工之工資如有調整，雇主應依規定  
07 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  
08 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  
09 證後逕行更正或調整之。

10 (二)行為時（即108年5月15日修正公布前，下同）勞基法第2條  
11 第1款、第2款、第3款、第6款規定：「本法用辭定義如左：  
12 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：  
13 謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理  
14 有關勞工事務之人。三、工資：指勞工因工作而獲得之報  
15 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或  
16 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與  
17 均屬之。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」同  
18 法施行細則第10條第2款規定：「本法第2條第3款所稱之其  
19 他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與：……  
20 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功  
21 績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎  
22 金。……」所謂受僱用從事工作獲致工資或勞雇關係，向以  
23 從屬性之指揮監督關係為判斷，以資與其他提供勞務給付之  
24 關係（如承攬等）為區別。108年5月15日修正公布之現行勞  
25 基法第2條第6款，乃將此特性明文化，明定勞動契約為約定  
26 勞雇關係而「具有從屬性」之契約。保險業務員與其所屬保  
27 險公司間是否構成勞動契約之認定，依司法院釋字第740號  
28 解釋，應就個案事實及整體契約內容，探求該勞務契約之類  
29 型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞務給付之  
30 方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招  
31 攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等因素，但不以

01 此為限。該解釋及理由書雖另說明：管理規則係保險法主管  
02 機關為盡其管理、規範保險業務員職責，依保險法第177條  
03 訂定之法規命令，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務  
04 給付型態應為僱傭關係，故不得逕以管理規則，作為保險業  
05 務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據。惟  
06 如保險公司為履行管理規則課予之公法上義務，將相關規範  
07 納入契約或工作規則，藉此強化對所屬保險業務員指揮、監  
08 督及制約之權利，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自  
09 應將此等契約條款與工作規則內容納入考量，就個案事實及  
10 整體契約內容綜合評價。

11 (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  
12 第3條、第5條、第10條等約款及契約附件之注意事項第1  
13 點、業務員違規懲處辦法、業務員定期考核作業辦法等內  
14 容，論明：上訴人所屬保險業務員係以保險招攬服務為其主  
15 要業務內容，於業務員交付保戶簽妥之要保書及首期保費給  
16 上訴人，經上訴人同意承保且契約效力確定，業務員始得依  
17 上訴人公告之支給標準領取系爭報酬，然報酬之計算及給付  
18 方式，仍得由上訴人視經營狀況需要片面修改，業務員並應  
19 依修改內容領取報酬，林君等15人對該報酬無決定及議價空  
20 間，其等與上訴人間之報酬計算與支領方式具有經濟上從屬  
21 性，依系爭承攬契約第3條約定所領取之系爭報酬均屬招攬  
22 保險業務之對價，在制度上具經常性，性質應屬工資；又依  
23 系爭承攬契約第5條第1項約定，林君等15人須遵守保險相關  
24 法規及業務員違規懲處辦法之規定，並須接受上訴人對其業  
25 績之評量，如有違反或未達上訴人所訂標準，上訴人得不經  
26 預告逕行終止契約，且該條項第1款所約定之業務員違規懲  
27 處辦法、第4款所稱之公告或規定等禁止規範之內容，均得  
28 由上訴人片面訂定及調整，林君等15人幾無商議之權限，如  
29 有違反時，將遭受上訴人之行政記點、停止招攬及撤銷登錄  
30 等影響權益事項之懲處，足見林君等15人在上訴人之組織  
31 內，受組織之內部規範、程序等制約，有服從之義務，並有

01 受懲戒等不利益處置之可能，具有人格與組織從屬性；上訴  
02 人與林君等15人間所簽訂之系爭承攬契約雖以承攬為名，並  
03 約定該契約為承攬契約，雙方不適用其他勞務契約之相關法  
04 令，該契約更約定林君等15人明瞭第3條約定之報酬，並非  
05 勞基法所規定之工資，然實質內容仍為勞動契約之本質，並  
06 不因該契約第1條之記載，即影響其法律性質之定性；被上  
07 訴人因認上訴人與林君等15人間成立勞動契約關係，而以原  
08 處分核定逕予更正及調整林君等15人之月提繳工資，短計之  
09 勞工退休金將予以補收，並無違誤等情，業已詳述其認定之  
10 依據及得心證之理由，並就上訴人主張系爭報酬不具有勞務  
11 對價性，非屬工資等節，何以不足採取，分別予以論駁甚  
12 詳，經核與證據法則、經驗法則、論理法則無違，所持法律  
13 見解亦屬正確。原判決復敘明系爭承攬契約第3條第1項及上  
14 訴人101年7月1日（101）三業(三)字第00001號公告（下稱系  
15 爭公告）說明第5點、第8點，僅屬業務員按件領取系爭報酬  
16 應具備之要件，在招攬保險之所得悉數歸屬於上訴人，林君  
17 等15人僅能依上訴人所訂報酬標準支領報酬下，其等所承擔  
18 上訴人指稱「業務員應行負擔之營業風險」，乃報酬給付方  
19 式約定之結果，無足據此否定上訴人與林君等15人之勞動契  
20 約關係等語，經核亦無不合。至系爭公告說明第7點：「倘  
21 簽發新險種之被保險人，於該新險種簽發之前、後6個月  
22 內，有舊險種解約、停效、減額繳清、展期、取消附約、契  
23 約變更或轉換，有致保費或保額降低之情況，則承攬報酬不  
24 予發放，或享有新險種承攬報酬大於舊險種變更保障之部  
25 分。」同為上訴人訂定之報酬給付條件，業務員並無與其磋  
26 商議定之空間，仍可見上訴人與林君等15人間契約關係之高  
27 度從屬性，難執為其間非屬勞動契約關係之論據，原判決就  
28 此未予論述，雖稍欠完備，惟對其認定上訴人與林君等15人  
29 成立勞動契約關係之結論不生影響，並無判決理由不備之違  
30 法。又保險業務員之報酬既為業績導向，則其每月收入浮動  
31 不居，乃屬正常，無從以個別月份收入豐厚，即遽謂無受勞

01 基法保護之必要，並進而否定系爭承攬契約屬勞動契約之性  
02 質。上訴意旨主張：上訴人對林君等15人勞務提供方式，無  
03 具體指揮命令權，且其等係為自己計算而勞動，並自行負擔  
04 業務風險，按所招攬保險而收受之保險費為基礎計算報酬，  
05 以林芳好為例，其經被上訴人認定之「月工資總額」平均新  
06 臺幣（下同）10幾萬元不等，衡諸一般社會通念，一般僱傭  
07 工資豈會如此豐厚？其109年經被上訴人認定之年薪高達277  
08 萬元，惟當年度每月受領數額最低為63,719元、最高為385,  
09 084元，差異甚鉅，顯未與其勞務工作形成經常性對價關  
10 係；又上訴人雖於業務員違規懲處辦法制訂若干保險業務員  
11 管理規則所未規範之違規態樣，惟此僅係基於保護金融消費  
12 者、避免消費爭議之需要，同樣不影響業務員可以自由決定  
13 勞務給付之方式、自行負擔業務風險之本質，依司法院釋字  
14 第740號解釋所揭示之判斷標準，上訴人與林君等15人所簽  
15 訂之契約非屬勞基法第2條第6款所規定之勞動契約，系爭報  
16 酬亦不具備勞務對價性及給付經常性，並非勞基法第2條第3  
17 款規定所稱之工資，原判決所持法律見解顯有適用勞基法第  
18 2條第6款規定之不當及不適用司法院釋字第740號解釋之違  
19 背法令，且就系爭報酬是否屬於工資乙節恣置未論，復未調  
20 查完盡，逕認定原處分核定逕予更正及調整林君等15人之月  
21 提繳工資於法無違，亦有判決不備理由、不適用勞基法第2  
22 條第3款、未依職權調查證據、未盡闡明義務等違法，且有  
23 害於全體保戶之權益云云，無非其一己主觀見解，及就原審  
24 依職權取捨證據後所為認定而為爭執，均不足採。

25 (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  
26 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  
27 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  
28 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  
29 果量化評斷是否發給，尚須衡量客戶權益、保險商品對客戶  
30 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  
31 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

01 109年度判字第189號、108年度判字第306號、107年度判字  
02 第545號、第657號及106年度判字第746號等判決，係涉及銀  
03 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  
04 第2條第3款「工資」之爭議，與本件系爭報酬係上訴人對林  
05 君等15人提供保險招攬勞務，依性質為勞動契約之系爭承攬  
06 契約（包括構成其內容一部之公告及附件）而為給付，故屬  
07 工資者，情節均不相同，無從比附援引。上訴人執上開與本  
08 件案情相異之本院另案判決，指摘原判決之認定為違背法  
09 令，亦無足取。

10 (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  
11 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  
12 行使權利，致權利之再為行使有違反誠實信用原則之情事。  
13 依原審確定之事實，林君等15人於原處分附表「月提繳工資  
14 明細表」所示期間工資已有變動，惟上訴人未依勞退條例第  
15 6條第1項、第15條第2項及同條例施行細則第15條第1項等規  
16 定，覈實申報調整其等勞工退休金月提繳工資，則被上訴人  
17 經查證後，依勞退條例第15條第3項規定，以原處分逕行更  
18 正及調整林君等15人上開期間內之勞工退休金月提繳工資並  
19 溯及核計，乃依法行使職權，與得適用源自誠實信用原則之  
20 權利失效情形，顯屬有間。上訴意旨主張：原判決未審酌被  
21 上訴人令其提繳勞工退休金，其所涉法律關係動輒距今已經  
22 5年以上，上訴人依此狀況得推論被上訴人已放棄權利行  
23 使，卻逕予駁回上訴人在原審之訴，有消極不適用權利失效  
24 理論之違法云云，洵難採取。

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

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

30 中 華 民 國 114 年 7 月 24 日

31 最高行政法院第四庭

01 審判長法官 王 碧 芳  
02 法官 王 俊 雄  
03 法官 鍾 啟 煒  
04 法官 林 秀 圓  
05 法官 陳 文 燦

06 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異  
07 中 華 民 國 114 年 7 月 24 日  
08 書記官 章 舒 涵