

最 高 行 政 法 院 判 決

114年度上字第666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

被 上 訴 人 勞動部勞工保險局

代 表 人 白麗真

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8月21日臺北高等行政法院114年度訴字第160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、上訴人所屬如臺北高等行政法院（下稱原審）114年度訴字第160號判決（下稱原判決）附表所示保險業務員張○○等31人（下稱系爭業務員）於民國94年4月至113年1月間工資已有變動，惟上訴人未覈實申報及調整系爭業務員的勞工退休金月提繳工資，於是被上訴人依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，以113年7月18日保退二字第11360082311號函（下稱原處分）逕予更正及調整系爭業務員的月提繳工資，短計的勞工退休金於上訴人近期月份的勞工退休金內補收。上訴人不服，循序提起行政訴訟，經原審以原判決駁回後，提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審的答辯及原判決理由，均引用原判決的記載。

三、本院審查原判決駁回上訴人在原審之訴的結論，認無違誤，並就上訴意旨補充論述如下：

（一）勞退條例第5條規定：「勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵及罰鍰處分等業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）辦理之。」第6條第1項規定：

「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員……：一、本國籍勞工。」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。」第15條第2項及第3項規定：「（第2項）勞工之工資如在當年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日起生效。（第3項）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之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生效。」（第3項係於103年1月15日修正增訂）第16條前段規定：「勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。」第18條規定：「雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起7日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。」其施行細則第15條第1項及第2項規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」依上開規定可知，雇主就其應適用勞動基準法（下稱勞基法）的本國籍勞工，負有於勞工到職日起至離職當日止，須按月提繳不低於每月工資6%之退休金的義務；勞工工資如有調整，雇主應於規定期間內將調整後的月提繳工資通知被上訴人；若雇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，被上訴人即得於查證後逕行更正或調整。

(二)依勞基法第2條第1款、第2款、第3款及第6款規定，勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主指僱用勞工的事業主、事業經營的負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；工資指勞工因工作而獲得的報酬，包括工資、薪金及按

計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付的獎金、津貼及其他任何名義的經常性給與均屬之；勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。對他人提供勞務是否具從屬性而為雇主指揮監督下的勞工，參諸學說及實務見解，則依4個面向觀察：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主的指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人的目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約。又基於憲法第153條實施保護勞工政策的精神，勞動關係從屬性的判斷，應就整體勞務供給關係中具重要性的部分加以觀察，只要勞務契約法律關係中，對落實勞動法令保護勞工意旨而言，具有相當重要的從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干獨立性，仍應認屬勞基法規範的勞雇關係。

(三)司法院釋字第740號解釋文揭示：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」依其解釋理由書第2段：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為……勞動契約。」及第3段：「關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契

約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，……仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。」可知保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約的認定，應就個案事實及整體契約內容，探求該勞務契約的類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞務給付的方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等因素，但不以此為限。又上開解釋理由書雖表示：「保險業務員管理規則係依保險法第177條規定訂定，目的在於強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，並非限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……。該規則既係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定之法規命令，與保險業務員與其所屬保險公司間所簽訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關係，是故不得逕以上開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動契約之認定依據。」惟如保險公司為履行該管理規則課予的公法上義務，而將相關規範納入契約或工作規則，藉此強化對所屬保險業務員指揮、監督及制約的權利，則保險業務員是否具有從屬性的判斷，自應將此等契約條款與工作規則內容納入考量，就個案事實及整體契約內容綜合予以評價。

(四)勞務供給的型態隨時代變遷與科技發展而類型多樣，無工作地點拘束，但仍具從屬性的勞動態樣，並非保險業務員所獨有，其他外勤工作者，如業務員或記者等，亦因其職務性質而無固定的工作地點。由於保險商品種類繁多且具專業性，有賴保險業務員配合客戶方便的時間及地點，針對不同客戶的避險需求，為保險商品內容的詳細解說，方能贏得客戶信賴，有效為保險人達成保險契約的締結，進而提高業務員自

01 身的勞務績效，故無法拘泥於固定的工作時間及地點，實為
02 保險招攬工作的性質使然。此等由勞動者自主決定工作地點
03 及時間，從事外勤勞動的特性，與上述其他外勤勞工，並無
04 不同，自不得依此特性逕認保險業務員屬依承攬契約提供勞
05 務給付的承攬人。又保險業務員招攬保險的報酬，雖有依保
06 戶繳費年限、保險商品種類等作為計算基礎，且日後亦可能
07 因保險契約撤銷、解除而遭追回等情形，但若保險人對報酬
08 及服務獎金的數額計算及發放方式具有單方決定的權限，並
09 得以片面調整，保險業務員對該報酬無決定及議價空間，即
10 與承攬契約一般由承攬人與定作人居於對等地位協議的情
11 形，顯不相同。況參酌勞基法第2條第3款定義勞動關係下的
12 「工資」，也不排除「按件計酬」方式。因此，即使按業務
13 員招攬保險所收受的保險費為基礎計算報酬，也非承攬契約
14 獨有的報酬給付方式。因此，當保險業務員勞務契約的屬
15 性，無法僅由司法院釋字第740號解釋所例示前述2項指標予
16 以區辨或認定時，自有必要依勞基法第2條第6款規定，輔以
17 前述學說、實務針對勞動契約具有人格、經濟及組織等從屬
18 性特徵所表示的見解加以判斷。

19 (五)原判決已依調查證據的辯論結果，綜合上訴人分別與系爭業
20 務員簽訂的承攬契約書（下稱系爭契約）第3條第1項、第5
21 條第1項、第10條第1項等約款及其附件保險承攬報酬及年終
22 業績獎金、業務員違規懲處辦法、業務員定期考核作業辦
23 法、保險業務員管理規則、上訴人99年6月22日(99)三業(三)
24 字第00004號公告、101年7月1日(101)三業(三)字第00001號公
25 告等相關事證，認定系爭業務員負有遵循契約約定義務，違
26 反時，將遭受行政記點、停止招攬及撤銷登錄等影響權益事
27 項的懲戒處分，足見系爭業務員在上訴人企業組織內，受組
28 織的內部規範、程序等制約，有服從的義務，並有受懲戒等
29 不利益處置的可能，堪認系爭業務員具有人格與組織從屬
30 性；系爭業務員為上訴人的經濟利益進行招攬保險業務，上
31 訴人對承攬報酬及服務獎金的數額計算暨發放方式具有決定

01 權，並得以片面調整，系爭業務員對報酬無決定及議價空
02 間，堪認系爭業務員具有經濟上從屬性；系爭業務員的業務
03 範圍除招攬、促成保險契約的締結外，尚包括契約締結後，
04 為維繫保險契約持續有效所提供客戶的相關服務、聯繫、諮
05 詢等，其獲取的報酬當屬因工作而獲得的報酬，即為工資，
06 具有勞務對價性，被上訴人認上訴人與系爭業務員間成立勞
07 動契約關係，以原處分逕予更正及調整系爭業務員的月提繳
08 工資，並無違誤等等，業已詳述其認定的依據及得心證的理
09 由，核與證據法則、經驗法則、論理法則無違，所持法律見
10 解亦屬正確。上訴意旨主張：原判決自行創設司法院釋字第
11 740號解釋所無的標準，據此論斷系爭契約屬勞動契約，且
12 實質上仍以保險業務員管理規則等公法上監理的要求作為契
13 約定性的依據，又未定義從屬性的標準；對於上訴人於原審
14 所提「承攬報酬」及「續年度服務獎金」並非勞務付出即可
15 必然獲得的報酬，並非工資等主張，未予論駁；就上訴人過
16 往依據經營狀況修改報酬計算及給付方式的情形為何、上訴
17 人過往追繳或扣回承攬報酬的情形如何，以及依此等情形是
18 否仍可認定承攬報酬屬於工資等，未加以調查，有適用勞基
19 法第2條第6款規定不當、不適用司法院釋字第740號解釋、
20 未依職權調查證據、未盡闡明義務及判決理由不備等違法情
21 事等等，無非是以其主觀見解，對於已經原判決詳為論駁的
22 事項再為爭執，並就原審依職權取捨證據後所為的認定為指
23 摘，均不足採。至上訴人所引本院111年度上字第948號判決
24 及其他關於金融業者核發酬金的案例，所涉個案事實與本件
25 從事招攬保險業務的保險業務員與保險公司間勞務關係的內
26 容有別，其內部指揮監督方式、程度及報酬計給等亦有不
27 同，無從片段擷取援為本件有利的論據，上訴意旨執以主張
28 原判決違背法令，亦無可採。

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

01 四、結論：本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第
02 98條第1項前段，判決如主文。

03 中 華 民 國 115 年 4 月 9 日

04 最高行政法院第二庭

05 審判長法官 陳 國 成

06 法官 高 愈 杰

07 法官 林 秀 圓

08 法官 李 明 益

09 法官 楊 坤 樵

10 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

11 中 華 民 國 115 年 4 月 9 日

12 書記官 高 玉 潔