

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第94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 1月29日臺北高等行政法院113年度訴字第133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、被上訴人以上訴人所屬如臺北高等行政法院（下稱原審）11
20 3年度訴字第133號判決（下稱原判決）附表所示勞工黃俊源
21 等24人（下稱系爭勞工）分別於該附表「未覈實申報薪資期
22 間」欄所示期間工資已有變動（工資總額包含承攬報酬、僱
23 傭薪資、續年度服務獎金），惟上訴人未覈實申報及調整其
24 等勞工退休金（下稱勞退金）月提繳工資，乃依勞工退休金
25 條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，於民國112年8月1
26 8日以保退二字第11260092311號函（下稱原處分）逕予更正
27 及調整系爭勞工之月提繳工資，短計之勞退金將於上訴人近
28 期月份之勞退金內補收。上訴人不服，循序提起行政訴訟，
29 聲明：訴願決定及原處分均撤銷，經原判決駁回後，提起本

01 件上訴，並聲明：原判決廢棄，原處分及訴願決定均撤銷，
02 或發回原審更為裁判。

03 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
04 載。

05 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：勞動契約之認
06 定，依行政機關及司法機關長期穩定之實務見解，是採從屬
07 性（人格、經濟及組織）及親自履行之特徵為斷。上訴人與
08 系爭勞工簽訂「承攬契約書」（下稱系爭契約）。依系爭契
09 約第10條第1項前段約定，除本文外，系爭契約附件（「保
10 險承攬報酬及年終業績獎金」、「保險法及保險業務員管理
11 規則（下稱管理規則）」、「業務員違規懲處辦法（下稱系
12 爭懲處辦法）」、「業務員定期考核作業辦法」、「蒐集、
13 處理及利用個人資料告知書」、「業務人員違反保險業務員
14 管理規則第19條第1項懲處辦法」、「業務人員招攬紀
15 律」、「業務員招攬管理辦法」、「電子公文通知作業辦
16 法」、「業務人員行為自律守則」）、上訴人之公告（下或
17 稱系爭公告）、規定均為系爭契約內容之一部。依系爭契約
18 第5條第1項約定可知，系爭勞工須遵守系爭懲處辦法、上訴
19 人公告及規定等禁止規範之內容，違反時，將遭受上訴人之
20 行政記點、停止招攬及撤銷登錄等影響權益事項之懲戒處
21 分，且對上訴人所訂禁止規範之內容並無商議權限，足徵系
22 爭勞工在上訴人企業組織內，受組織之內部規範、程序等制
23 約，有服從之義務，並有受懲戒等不利益處置之可能，堪認
24 渠等間具有人格與組織從屬性。又依系爭契約第3條約定可
25 知，系爭勞工為為上訴人之經濟利益進行招攬保險業務，上
26 訴人對承攬報酬及服務獎金之數額計算暨發放方式具有決定
27 權，並得片面調整，系爭勞工對該報酬無決定及議價空間，
28 堪認渠等間有經濟上從屬性。再者，依管理規則第15條第4
29 項前段規定可知，系爭勞工就其保險招攬之行為須親自履
30 行。是以，系爭契約係屬勞動基準法（下稱勞基法）上之勞
31 動契約無訛。此外，系爭勞工之業務範圍除招攬、促成保險

01 契約之締結外，尚包括契約締結後，為維繫保險契約持續有
02 效所提供客戶之相關服務、聯繫、諮詢等，則其等依系爭契
03 約第3條約定領取之承攬報酬（即首年度保費佣金）及續年
04 度服務獎金，屬因工作而獲得之報酬（下合稱系爭報酬），
05 為業務員招攬保險業務之對價，性質應屬工資。從而，被上
06 訴人認定系爭契約屬勞基法上之勞動契約，系爭勞工基於此
07 契約所獲得之報酬均屬工資，以原處分核定逕予更正及調整
08 系爭勞工之月提繳工資，就短計部分予以補收，並無違誤等
09 語，爰判決駁回上訴人在原審之訴。

10 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
11 訴意旨補充論述如下：

12 (一)按勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單
13 位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2
14 條規定。」第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞
15 工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人
16 專戶。」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之
17 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
18 6。」第15條第2項及第3項規定：「勞工之工資如在當年2月
19 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
20 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
21 2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。」
22 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
23 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
24 整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生
25 效。」行為時（下同）同條例施行細則第15條第1項及第2項
26 規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3項規定提繳
27 之退休金，由雇主……按勞工每月工資總額，依月提繳工資
28 分級表之標準，向勞保局申報（108年7月29日僅修正文字為
29 「月提繳分級表」）。（第2項）勞工每月工資如不固定者，
30 以最近3個月工資之平均為準。」可知雇主應為適用勞退條
31 例之勞工，自其到職之日起按月提繳不低於每月工資6%之退

01 休金，勞工之工資如有調整，雇主應依規定將調整後之月提
02 繳工資通知被上訴人，雇主為勞工申報月提繳工資不實或未
03 依規定調整月提繳工資時，被上訴人得於查證後逕行更正或
04 調整，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生
05 效。

06 (二)次按行為時（即108年5月15日修正公布前，下同）勞基法第
07 2條第1款、第2款、第6款規定：「本法用辭定義如左：一、
08 勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱
09 用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關
10 勞工事務之人。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契
11 約。」所謂受僱用從事工作獲致工資或勞雇關係，向以從屬
12 性之指揮監督關係為判斷，以資與其他提供勞務給付之關係
13 （如承攬等）為區別。108年5月15日修正公布之現行勞基法
14 第2條第6款，乃將此特性明文化，明定勞動契約為約定勞雇
15 關係而「具有從屬性」之契約。保險業務員與其所屬保險公
16 司間是否構成勞動契約之認定，依司法院釋字第740號解
17 釋，應就個案事實及整體契約內容，探求該勞務契約之類型
18 特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞務給付之方
19 式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬
20 之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等因素，但不以此
21 為限。該解釋及理由書雖另說明：管理規則係保險法主管機
22 關為盡其管理、規範保險業務員職責，依保險法第177條訂
23 定之法規命令，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給
24 付型態應為僱傭關係，故不得逕以管理規則，作為保險業務
25 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
26 保險公司為履行管理規則課予之公法上義務，將相關規範納
27 入契約或工作規則，藉此強化對所屬保險業務員指揮、監督
28 及制約之權利，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自應
29 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
30 體契約內容綜合評價。

01 (三)經查，原判決依調查證據之辯論結果，並綜合系爭契約內容
02 (含系爭契約附件、上訴人之公告、規定等)論明：系爭勞
03 工須遵守系爭懲處辦法、上訴人公告及規定等禁止規範之內
04 容，違反時，將遭受上訴人之行政記點、停止招攬及撤銷登
05 錄等影響權益事項之懲戒處置，且對上訴人所訂禁止規範之
06 內容並無商議權限，足徵系爭勞工在上訴人企業組織內，受
07 組織之內部規範、程序等制約，有服從之義務，並有受懲戒
08 等不利益處置之可能，堪認渠等間具有人格與組織從屬性。
09 且系爭懲處辦法除有管理規則規定之停止招攬及撤銷登錄處
10 分外，另訂有行政記點處分，而該記點會影響能否晉陞及能
11 否參與競賽，且違規記點處分之違規行為態樣尚包括態度不
12 佳、與公司同仁、客戶、公司業務合作之人員發生衝突；無
13 故延誤或不配合公司或政府機關業務檢查或爭議案件調查，
14 致使保戶或公司權益明顯受損；業務員自己、其配偶或其直
15 系血親投保契撤等，足見上訴人就系爭勞工招攬保險行為之
16 指揮監督之強度與密度，是上訴人尚難僅以該規範係為執行
17 遵循保險監理法令之義務，而否定其與系爭勞工間之勞務給
18 付關係具有人格從屬性及組織從屬性之特徵。依系爭契約第
19 3條約定可知，系爭勞工為上訴人之保險業務員，為上訴人
20 之經濟利益進行招攬保險業務，上訴人對承攬報酬及服務獎
21 金之數額計算暨發放方式具有決定權，並得片面調整，系爭
22 勞工對該報酬無決定及議價空間，堪認渠等間有經濟上從屬
23 性。依管理規則第15條第4項前段規定可知，系爭勞工就其
24 保險招攬之行為須親自履行。是以，系爭契約係屬勞基法上
25 之勞動契約無訛。此外，系爭勞工之業務範圍除招攬、促成
26 保險契約之締結外，尚包括契約締結後，為維繫保險契約持
27 續有效所提供客戶之相關服務、聯繫、諮詢等，則其等依系
28 爭契約第3條約定領取之承攬報酬（即首年度保費佣金）及
29 續年度服務獎金，屬因工作而獲得之報酬，為業務員招攬保
30 險業務之對價，性質應屬工資。從而，被上訴人認定系爭契
31 約屬勞基法上之勞動契約，系爭勞工基於此契約所獲得之報

01 酬均屬工資，以原處分核定逕予更正及調整系爭勞工之月提
02 繳工資，就短計部分予以補收，並無違誤，業已詳述其認定
03 之依據及得心證之理由，核與證據法則、經驗法則、論理法
04 則無違，並無判決理由不備之違法，所持法律見解亦屬正
05 確。是上訴意旨主張：依系爭契約第3條第1項、系爭公告說
06 明第5點、第7點、第8點內容可知，業務員報酬之取得以完
07 成一定工作為要件（即保單持續合法有效、要保人繳納保
08 費），是其縱已提供勞務，仍非必然取得報酬，顯見業務員
09 受領報酬與勞務提供無對價關係，且由原判決附表編號6之
10 業務員曾靖紘經被上訴人認定每月受領數額，差異甚鉅，顯
11 見該報酬與勞務給付無經常性對價關係。原判決僅以具有從
12 屬性及經常性認定系爭契約為勞動契約，系爭報酬為工資，
13 惟未就系爭契約之何主給付義務，曉諭兩造進行辯論，且對
14 系爭報酬何以該當勞基法第2條第3款所稱工資，未調查完
15 盡，復未就其所提過往報酬計給情形及有無追繳、扣回等證
16 據充分調查，有適用勞基法第2條第6款不當、不適用同條第
17 3款及司法院釋字第740號解釋、未依職權調查證據、未盡闡
18 明義務及理由不備等違法云云，無非其一己主觀見解，及就
19 原審依職權取捨證據後所為認定而為爭執，均不足採。

20 (四)再查，本院111年度上字第948號判決，係就銀行對所僱勞工
21 銷售保險商品核發酬金之案例，認該酬金為銀行依金融消費
22 者保護法第11條之1及所屬同業公會訂定之酬金制度原則等
23 法令而訂立之酬金制度辦法所發放，非僅以受評員工之工作
24 成果量化評斷是否發給，尚須衡量客戶權益、保險商品對客
25 戶可能產生之風險等非勞務因素，故非員工給付勞務即可預
26 期必然獲致之報酬，不屬勞基法第2條第3款所稱工資；另本
27 院109年度判字第189號、108年度判字第306號、107年度判
28 字第657號、第545號及106年度判字第746號等判決，則涉及
29 銀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
30 法第2條第3款「工資」之爭議，與本件系爭報酬係上訴人對
31 系爭勞工提供保險招攬勞務，依性質為勞動契約之系爭契約

01 (包括構成其內容一部之系爭公告)而為給付，故屬工資
02 者，情節均不相同，無從比附援引。上訴人執上開與本件案
03 情相異之本院另案判決，指摘原判決認定系爭報酬屬工資為
04 違背法令，洵難採取。

05 (五)末按所謂權利失效理論，係指實體法上或程序法上之權利人
06 長期不行使其權利，使義務人依其狀況得推論相信權利人不
07 再行使權利，致權利之再為行使有違反誠實信用原則之情
08 事。依原審確定之事實，系爭勞工自94年4月起至112年2月
09 期間工資有所變動，惟上訴人未依勞退條例第6條第1項、第
10 15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
11 調整其等勞退金月提繳工資，則被上訴人經查證後，依勞退
12 條例第15條第3項規定，以原處分逕行更正及調整系爭勞工
13 上開期間內之勞退金月提繳工資並溯及核計，乃依法行使職
14 權，與得適用源自誠實信用原則之權利失效情形，顯屬有
15 間。上訴意旨主張原判決未審酌被上訴人令其提繳勞退金之
16 工資超過10年以上，上訴人依此狀況得推論被上訴人已放棄
17 權利行使，卻逕予駁回上訴人在原審之訴，有消極不適用權
18 利失效理論之違法云云，洵難採取。

19 五、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴
20 意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁
21 回。

22 六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1
23 項、第98條第1項前段，判決如主文。

24 中 華 民 國 114 年 7 月 3 日

25 最高行政法院第四庭

26 審判長法官 王 碧 芳

27 法官 鍾 啟 煒

28 法官 陳 文 燦

29 法官 林 秀 圓

30 法官 王 俊 雄

01 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異
02 中 華 民 國 114 年 7 月 3 日
03 書 記 官 張 玉 純