

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第95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215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、上訴人經營人身保險業，原判決附表所示○○○等24人（下  
20 稱○君等24人）為上訴人之保險業務員。被上訴人查得○君  
21 等24人自民國94年4月份至111年11月份期間工資已有變動  
22 （工資總額包含承攬報酬、僱傭薪資、續年度服務報酬），  
23 惟上訴人未覈實申報及調整其勞工退休金（下稱勞退金）月提  
24 繳工資，乃依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3  
25 項規定，於112年7月12日以保退二字第11260073301號函  
26 （下稱原處分）逕予更正及調整○君等24人之月提繳工資  
27 （詳如原處分所檢附之月提繳工資明細表所示），短計之勞  
28 退金將於上訴人近期月份之勞退金內補收。上訴人不服，循

01 序提起行政訴訟，聲明：訴願決定及原處分均撤銷。經原判  
02 決駁回後，提起上訴。

03 二、上訴人起訴主張、被上訴人於原審之答辯，暨原判決理由均  
04 引用原判決之記載。

05 三、本院按：

06 (一)雇主就應適用勞退條例之勞工，負有於勞工到職之日起至離  
07 職當日止之期間，須按月提繳不低於每月工資6%之勞退金  
08 ，勞工之工資如有調整，雇主應依規定將調整後之月提繳工  
09 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  
10 規定調整月提繳工資時，被上訴人即得依勞退條例第15條第  
11 3項規定於查證後逕行更正或調整之(勞退條例第6條、第14  
12 條、第15條規定參照)。

13 (二)勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位  
14 、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條  
15 規定。」108年5月15日修正公布前勞動基準法(下稱勞基法)  
16 第2條第1款、第2款、第6款規定：「本法用辭定義如左：  
17 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：  
18 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  
19 有關勞工事務之人。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之  
20 契約。」所謂受僱用從事工作獲致工資或勞雇關係，向以從  
21 屬性之指揮監督關係為判斷，以資與其他提供勞務給付之關  
22 係(如承攬等)為區別。108年5月15日修正公布之現行勞基  
23 法第2條第6款將此明文化，明定勞動契約為約定勞雇關係而  
24 「具有從屬性」之契約。依司法院釋字第740號解釋意旨，  
25 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，  
26 應就個案事實及整體契約內容，探求該勞務契約之類型特  
27 徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞務給付之方式  
28 (包含工作時間)，並自行負擔業務風險(例如按所招攬之  
29 保險收受之保險費為基礎計算其報酬)等因素。上開解釋雖  
30 例示2項因素，惟非謂僅限以該2項因素判斷保險公司與保險  
31 業務員間是否為勞動契約，仍應就其人格、組織及經濟等從

01 屬性特徵及從屬程度高低為整體觀察。該號解釋文及理由書  
02 有關不得逕以保險業務員管理規則(下稱管理規則)作為保險  
03 業務員與所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據之闡  
04 釋，僅在說明不得無任何依據即直接以管理規則內容作為判  
05 斷保險業務員勞務契約之屬性，然若保險公司為履行管理規  
06 則課予之公法上義務，將相關規範納入契約或工作規則，藉  
07 此強化對所屬保險業務員指揮、監督及制約之權利，自應將  
08 此等契約條款與工作規則內容均納入從屬性判斷之考量，就  
09 個案事實及整體契約內容綜合評價。

10 (三)經查，原判決本於採證、認事及適用法律之職權行使，綜合  
11 相關事證，論明：依上訴人與○君等24人簽訂之契約(下稱  
12 系爭契約)第5條第1項約定，○君等24人須遵守保險相關法  
13 規及業務員違規懲處辦法(下稱懲處辦法)之規定，並須接受  
14 上訴人對其業績之評量，如有違反或未達上訴人所訂標準，  
15 上訴人得不經預告逕行終止契約；○君等24人如違反懲處辦  
16 法，將遭受上訴人之行政記點、停止招攬及撤銷登錄等影響  
17 權益事項之懲戒處分，足見○君等24人受上訴人企業組織之  
18 內部規範、程序等制約，有服從義務，並有受懲戒等不利益  
19 處置之可能，其與上訴人間具有人格與組織從屬性。再由系  
20 爭契約第3條約定，可知○君等24人為上訴人之保險業務  
21 員，為上訴人之經濟利益進行招攬保險業務，上訴人對○君  
22 等24人報酬之數額計算暨發放方式具有決定權，並得片面調  
23 整，○君等24人對該報酬無決定及議價空間，與上訴人間之  
24 報酬計算與支領方式具有經濟上從屬性；復參酌屬系爭契約  
25 附件之管理規則第15條第4項前段規定，○君等24人須親自  
26 履行保險招攬行為，是系爭契約屬勞基法上之勞動契約，不  
27 因名為承攬而影響其法律上之定性。○君等24人之業務範圍  
28 除招攬、促成保險契約之締結外，尚包括契約締結後，為維  
29 繫保險契約持續有效所提供客戶之相關服務、聯繫、諮詢  
30 等，其獲取之報酬當屬因工作而獲得之報酬。只要實質上是  
31 勞工因提供勞務，而自雇主獲得之對價，即為工資，不問其

01 給付項目之名義，究稱為獎金、佣金、承攬報酬或其他名目  
02 而有不同。○君等24人依系爭契約第3條約定領取之系爭報  
03 酬，均屬業務員招攬保險業務之對價，其性質應屬工資。被  
04 上訴人認定兩者間成立勞動契約關係，以原處分核定逕予更  
05 正及調整○君等24人之月提繳工資，短計之勞退金將予補  
06 收，並無違誤，業已詳述其認定之依據及得心證之理由，核  
07 與證據法則、經驗法則、論理法則無違，所持法律見解亦屬  
08 正確。至上訴人101年7月1日(101)三業(三)字第00001號公告  
09 (下稱系爭公告)說明第5點、第7點及第8點之內容均屬業  
10 務員領取系爭報酬所應具備之要件，為上訴人單方面訂定之  
11 報酬給付標準，業務員並無與其磋商議定之空間，仍可見上  
12 訴人與○君等24人間契約關係之高度從屬性，難執為其間非  
13 屬勞動契約關係之論據。原判決就此未予論述，雖稍欠完  
14 備，惟對其認定上訴人與○君等24人成立勞動契約關係之結  
15 論不生影響，並無判決理由不備之違法。再者，保險業務員  
16 之報酬既為業績導向，則其每月收入浮動，乃屬正常，無從  
17 以個別月份收入較為豐厚，即謂無受勞基法保護之必要，並  
18 進而否定系爭契約屬勞動契約之性質。上訴意旨主張：依系  
19 爭契約第3條第1項、系爭公告說明第5點、第7點、第8點內  
20 容，可知業務員報酬之取得以完成一定工作（即保單持續合  
21 法有效、要保人繳納保費）為要件，與勞務提供無對價關  
22 係，且由原判決附表編號4之業務員○○○為例，其於105年  
23 經被上訴人認定之年薪固高達將近新臺幣（下同）250萬  
24 元，惟當年度每月受領數額最低為58,040元、最高為489,88  
25 7元，差異近10倍，顯見並未與其勞務工作給付形成經常性  
26 對價關係。原判決僅以上訴人對所屬業務員具有行使監督、  
27 考核、管理及懲處之權，論斷系爭契約屬勞動契約，對系爭  
28 報酬何以該當勞基法第2條第3款所稱工資，未調查完盡，且  
29 未就其所提過往報酬計給情形及有無追繳、追回等證據充分  
30 調查，有適用勞基法第2條第6款不當、不適用同條第3款及  
31 司法院釋字第740號解釋、未依職權調查證據、未盡闡明義

01 務及理由不備等違法云云，無非執其一己主觀見解，並就原  
02 審依職權取捨證據後所為認定而為爭執，均不足採。至上訴  
03 人所引本院111年度上字第948號判決及其他關於金融業者核  
04 發酬金之案例，所涉個案事實與本件係主要從事招攬保險業  
05 務之保險業務員與保險公司間之勞務關係內容有別，其內部  
06 指揮監督方式、程度及報酬計給等亦與本件不同，自無從片  
07 段擷取援為本件有利之論據，上訴意旨執以主張原判決違背  
08 法令，亦無可取。

09 (四)所謂權利失效理論，係指實體法上或程序法上之權利人長期  
10 不行使其權利，使義務人依其狀況得推論相信權利人不再行  
11 使權利，致權利之再為行使有違反誠實信用原則之情事。依  
12 原審確定之事實，○君等24人自94年4月起至111年11月期間  
13 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  
14 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  
15 其等勞退金月提繳工資，則被上訴人經查證後，依勞退條例  
16 第15條第3項規定，以原處分逕行更正及調整○君等24人上  
17 開期間內之勞退金月提繳工資並溯及核計，乃依法行使職  
18 權，與得適用源自誠實信用原則之權利失效情形，顯屬有  
19 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  
20 工資超過10年以上之狀況，已可推論被上訴人放棄行使權  
21 利，卻逕為不利上訴人之判決，有消極不適用權利失效理論  
22 之違法云云，並無足取。

23 (五)綜上所述，原判決為不利上訴人之判決，經核並無違誤，上  
24 訴論旨，指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應予駁  
25 回。

26 四、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1  
27 項、第98條第1項前段，判決如主文。

28 中 華 民 國 114 年 9 月 10 日

29 最高行政法院第二庭

30 審判長法官 陳 國 成

31 法官 廖 建 彥

01  
02  
03  
04  
05  
06

法官 高 愈 杰  
法官 林 秀 圓  
法官 簡 慧 娟

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異  
中 華 民 國 114 年 9 月 10 日  
書 記 官 蕭 君 卉