

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭

113年度簡上字第143號

上訴人 元大人壽保險股份有限公司

代表人 翁健（董事長）

訴訟代理人 簡靜雅 律師（兼送達代收人）

被上訴人 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真（局長）

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月1日本院地方行政訴訟庭113年度簡字第207號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回本院地方行政訴訟庭。

理 由

- 一、本件訴訟進行中，上訴人代表人由江朝國變更為翁健，茲據其聲明承受訴訟（本院卷第71頁），核無不合，應予准許。
- 二、被上訴人查得上訴人所屬勞工即訴外人王○芬於民國94年4月至104年7月間之工資已有變動，惟上訴人未覈實申報調整其勞工退休金月提繳工資。被上訴人乃依勞工退休金條例第15條第3項規定，以112年8月25日保退二字第11210221971號函（下稱原處分）逕予更正及調整提繳工資，短計之勞工退休金將於112年8月份勞工退休金內補收。上訴人不服，循序提起行政訴訟，訴請撤銷訴願決定（即勞動部113年4月9日勞動法訴一字第1120019759號訴願決定）及原處分，經原審113年簡字第207號判決（下稱原判決）駁回，上訴人仍不服，遂提起本件上訴。
- 三、上訴人起訴主張及被上訴人於原審答辯均引用原判決所載。

01 四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：(一)依上訴人與
02 王○芬訂之承攬契約書第4條、第10條、第5條第1、2項、第
03 9條第2項第3款、第3項約定之內容，可知上訴人對於王○芬
04 具有考核、監督之人格上從屬性，又如何計算報酬均由上訴
05 人決定，有經濟上之從屬性，而相關之契約變更，保單內
06 容，以及如何移交，工作地點，均由上訴人決定，對王○芬
07 有組織上之從屬性等事實，故可認該契約符合勞動契約的性
08 質。(二)王○芬之薪資給付其中「簽收扣佣」、「補發簽收」
09 自94年起至103年6月均列於「工資」項下，迄103年7月後始
10 列於「其他給付」項目下，且於一個月內給付後瞬即扣除該
11 筆扣款，至其餘部分係基於勞動關係所給予之給付，屬於僱
12 傭契約之給付，不能以單獨各該給付之內容解釋，忽略契約
13 本身之性質，並非上訴人所述之承攬報酬。(三)又依外勤各級
14 業務人員考核辦法、業務人員銷售行為懲處標準等，王○芬
15 不僅應遵從上訴人所定時程、流程及行為規範，並有親自完
16 成而不得委由他人招攬保險之義務等，足認王○芬受領報酬
17 之條件均受制於上訴人，乃具經濟上從屬性；王○芬亦有配
18 合公司政策、維護公司形象之義務，上訴人若因王○芬有違
19 反相關規定所為之懲處並非單純執行保險業務員管理規則所
20 定保障保戶權益之任務，且具勞動基準法（下稱勞基法）第
21 70條所定工作規則之性質，上訴人對保險業務員並有指揮監
22 督權之行使，自有人格從屬性；另其工作時間及地點較為彈
23 性，為工作性質使然，不能僅憑此一特徵，即否定上開王○
24 芬須依上訴人所定時程、流程及行為規範，從事招攬業務而
25 從屬於上訴人之事實，應認上訴人與王○芬間勞務關係具有
26 人格從屬性、勞務須親自履行、具組織從屬性及經濟從屬性
27 等情，而屬勞動基準法所指之勞務契約關係，則上訴人依此
28 所為之相關給付，具有勞務對價性，為工資等語，駁回上訴
29 人於原審之訴。

30 五、本院按：

(一)按憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」勞工退休金條例第1條規定：「（第1項）為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。（第2項）勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。」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條規定：「（第1項）於同一雇主……1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1位為限。（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。」行為時勞工退休金條例施行細則（下稱勞退條例施行細則）第15條第1項、第2項規定：「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，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。」（108年7月29日僅修正文字為「月提繳分級表」）「勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之

01 平均為準。」又勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動
02 條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與
03 經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規
04 定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所
05 定之最低標準。」行為時第2條第3、6款規定：「本法用
06 詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報
07 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
08 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
09 均屬之。……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性
10 之契約。」。

11 (二)次按司法院釋字第740號解釋以：「保險業務員與其所屬保
12 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
13 條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得
14 否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔
15 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
16 報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依
17 據。」解釋理由書亦指出：「勞動契約之主要給付，在於勞
18 務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，
19 未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客
20 觀探求各該勞務契約之類型特徵，……。關於保險業務員為
21 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
22 私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能
23 為僱傭、委任、承攬或居間，……。仍應就個案事實及整體契
24 約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權
25 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
26 由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務
27 風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報
28 酬）以為斷。……。」是性質為公法管制規範之保險業務員
29 管理規則，固不得直接作為保險業務員與其所屬保險公司間
30 是否構成勞動契約之認定依據，但保險公司為執行保險業務
31 員管理規則所課予的公法上義務，而將相關規範納入契約

(包含工作規則)，或在契約中更進一步為詳細約定，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自不能排除該契約約定之檢視。換言之，公法上之管制規範既已轉化為保險業務員及保險公司間契約上權利義務規範，該契約內容仍應列為勞動從屬性的判斷因素之一，而就個案事實及整體契約內容綜合判斷之。關於保險業務員勞動契約之認定，應依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性高低為判斷，判斷因素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），但不以此為限。參諸學說及實務見解，勞工與雇主間從屬性的判斷，包括：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、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，為他人之目的而勞動，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。因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工之立法目的，及考量我國缺乏強勢工會爭取勞工權益之社會現實，是只要當事人的法律關係中已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應寬認屬勞動基準法規範之勞雇關係。上訴意旨以：原判決逕已相當於保險業務員管理規則或其他保險法規規範內容之承攬契約條款認定王○芬與上訴人間具人格上、經濟上、組織上從屬性要件，有違司法院釋字第740號解釋意旨，顯有判決違背法令云云，係持其一己主觀之法律見解而為爭執，並非可採。

(三)原審依調查證據之結果，認上訴人與王○芬104年1月15日訂定元大人壽保險股份有限公司承攬契約書約定內容，及外勤各級業務人員考核辦法、業務人員銷售行為懲處標準等內容，足以顯示王○芬已被納入上訴人之企業組織體系內，專

01 為上訴人招攬保險、提供保戶服務，受競業禁止限制，亦受
02 組織內部規範、程序的制約，與同僚間居於分工合作狀態，
03 具組織之從屬性，此觀上訴人外勤各級業務人員考核辦法，
04 有以團體績效為評比之標準自明；王○芬不僅應遵從上訴人
05 所定時程、流程及行為規範，並有親自完成而不得委由他人
06 招攬保險之義務；且為上訴人之營業利潤，王○芬有完成一
07 定業績，避免考核未達標準而遭改敘其他較低職級，甚或終
08 止契約之壓力，且上訴人有片面修改佣金及獎金給付辦法之
09 權限，王○芬受領報酬之條件均受制於上訴人，乃具經濟上
10 從屬性，幾無談判可能；王○芬亦有配合公司政策、維護公
11 司形象之義務，此觀上訴人所定業務人員銷售行為懲處標準
12 （第5條及第6條）所列懲處方式及事由，已不限於保險業務
13 員管理規則規定之停止業務招攬或撤銷業務員登錄資格，尚
14 涉及扣減獎勵、福利、津貼、取消競賽資格等利益，應認上
15 訴人所為之懲處非僅是執行保險業務員管理規則所定保障保
16 戶權益之任務，且具勞基法第70條所定工作規則之性質，上
17 訴人對保險業務員並有指揮監督權之行使，自無從否定人格
18 從屬性的存在；保險業務員為招攬保險，需配合保戶之時
19 間、地點，故其工作時間及地點較為彈性，與記者的工作型
20 態相當，均為工作性質使然，不能僅憑此一特徵，即否定上
21 開參加人仍須依上訴人所定時程、流程及行為規範，從事招
22 攬業務而從屬於上訴人之事實；應認王○芬與上訴人間勞務
23 關係具有人格從屬性、勞務須親自履行、組織從屬性及經濟
24 從屬性等特徵，符合勞動契約之性質等語，業自人格從屬
25 性、勞務須親自履行、組織從屬性及經濟從屬性等特徵，論
26 斷王○芬與上訴人間具有相當高程度之從屬性，而屬勞基法
27 所指之勞務契約關係，已論述其得心證之理由及法律見解，
28 核與卷內證物資料尚無不符，對上訴人之主張如何不足採之
29 論證取捨等事項，亦詳為論斷，與經驗法則及證據法則並無
30 違背，尚無判決違背法令情事。上訴意旨以：原判決援引保
31 險業務員管理規則或其他保險法規規範內容之承攬契約條款

01 內容逕認上訴人與王○芬之契約具組織上從屬性、人格從屬
02 性、經濟從屬性，已違司法院釋字第740號解釋意旨，顯有
03 違背法令云云，並非可採。

04 (四)又按勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：三、
05 工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
06 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
07 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」勞基法施行細則
08 第10條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經
09 常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：
10 指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久
11 任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春
12 節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及
13 其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、
14 婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災
15 害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業
16 保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、
17 工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會
18 同中央目的事業主管機關指定者。」依上開規定可知，勞動
19 基準法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬，包
20 括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等
21 方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，且須
22 藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為
23 觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原
24 因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而
25 非僅以雇主給付時所使用之名目為準。至條文所稱「經常性
26 給與」，係因通常情形，工資係由雇主於特定期間，按特定
27 標準發給，在時間或制度上，具有經常發給的特性，然為防
28 止雇主巧立名目，將應屬於勞務對價性質的給付，改用他種
29 名義發給，藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償等支
30 付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，並
31 非增設限制工資範圍之條件。又勞動基準法第2條第3款工資

01 的定義，並未排除按「件」計酬的情形，自不能逕以員工係
02 按招攬業務的績效核給報酬，即謂該報酬非屬工資；而雇主
03 為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，若以年度盈餘中抽取部
04 分所發給在職員工之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀況、個
05 人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單
06 純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制度上
07 得經常性領得之給與，則屬勞基法施行細則第10條第2款所
08 定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞基法第2條第3款所謂
09 之工資。

10 (五)依上訴人所提王○芬94年7月至104年7月薪資明細表（原審
11 卷第37至39頁）所載，王○芬薪資分為「工資」、「獎金」
12 及「其他給付」三大區塊，就上訴人所列「工資」項下之各
13 項給付名目除「業務津貼」、「補發簽收」、「簽收扣佣」
14 外，均應計入勞工退休金月工資總額，為當事人所不爭執；
15 就「獎金」部分，94年4月起至104年7月之端午節獎金、中
16 秋節獎金、競賽獎金、摸彩獎金獎品、激勵獎金禮卷，及獎
17 勵獎金等6項，與端午節獎金、中秋節獎金、獎勵獎金等3
18 項，被上訴人均未計入月工資總額，為有利於上訴人之認
19 定，原審固未指明，然並無不合。上訴人就王○芬受領「服
20 務津貼」、「續年度服務報酬」、「服務費」、「補發簽
21 收」、「簽收扣佣」、「簽收扣款」、「業務津貼」、
22 「（團保件）服務津貼」、「個人績效」、「個人達成」之
23 給付名目，為被上訴人認定屬工資，仍有爭執（詳原審卷第
24 26至33頁之行政訴訟起訴狀【撤銷訴訟】第16至33頁）。

25 (六)原判決依調查證據之結果，固論明：「簽收扣佣」、「補發
26 簽收」自94年起至103年6月均列於「工資」項下，迄103年7
27 月後始列於「其他給付」項目下，且於1個月內給付後瞬即
28 扣除該筆扣款，至其餘部分係基於勞動關係所給予之給付，
29 屬於僱傭契約之給付，不能以單獨各該給付之內容解釋，忽
30 略契約本身之性質，應認均係屬工資之性質等語（詳原判決
31 事實及理由五(六)）。然細繹上訴人所提王○芬94年4月至104

01 年7月薪資明細表（原審卷第37至39頁）所載，王○芬薪資
02 分為「工資」、「獎金」及「其他給付」三大區塊，就94年
03 4月至103年6月間「工資」項下之各項給付名目包括「業務
04 津貼」、「發放撤件暫緩佣」、「補發簽收」、「簽收扣
05 佣」等共計6項，「其他給付」項下之各項給付名目包括諸
06 如「服務津貼」、「服務費」、「團保件業務津貼」等共計
07 12項；103年7月至104年7月間「工資」項下之各項給付名目
08 包括「組織業績津貼」、「補貼額」等共計2項，「其他給
09 付」項下之各項給付名目包括諸如「服務津貼」、「服務
10 費」等共計7項，均無上訴人所爭執「續年度服務報酬」、
11 「（團保件）服務津貼」，則「續年度服務報酬」、「（團
12 保件）服務津貼」此二項目究屬「工資」或「其他給付」項
13 下何給付名目？原審並未闡明且原判決亦未說明；又就上訴
14 人爭執「工資」、「其他給付」項下之各項給付名目（除
15 「簽收扣佣」、「補發簽收」外）諸如「服務津貼」、「服
16 務費」、「個人績效」、「個人達成」等，原判決僅泛以屬
17 於僱傭契約之給付屬工資而為論斷，未逐一依上訴人提出孤
18 兒保單管理辦法等證據，進而以勞基法「工資」之相關規定
19 要件，逐一論述是否屬勞工提供勞務即可必然獲取之對價之
20 工資性質，則原判決逕採原處分之見解而認其均為工資，尚
21 有未洽。

22 (七)又依行為時勞退條例施行細則第15條第1項、第2項規定，上
23 訴人係依月提繳工資分級表之標準，為王○芬提繳退休金，
24 且因王○芬每月工資不固定，尚須以最近3個月工資之平均
25 為準，倘上開給付項目若經剔除，仍須一一核算其最近3個
26 月工資之平均，是否已低於原處分原適用勞工退休金月提繳
27 工資分級表之級距，致原處分更正及調整王○芬月提繳工資
28 金額發生錯誤，此攸關原處分是否適法。然此部分之事實，
29 未經原判決認定，仍待原審依職權調查證據及釐清相關事實
30 關係，本院尚無從自為裁判。再者，本件審理結果，倘認為
31 上訴人起訴有理由，則王○芬請領勞工退休金的權利或法律

01 上利益容將受損害，應有使王○芬獨立參加本件訴訟之必
02 要。

03 (八)綜上所述，原判決既有如上所述之違法，並與判決結論有影
04 響，上訴意旨求予廢棄，即有理由，惟因本件事證尚有未
05 明，本院無從自為判決，而有由原審再為調查之必要，爰將
06 原判決廢棄，發回原審另為適法之裁判。

07 六、結論：本件上訴為有理由。

08 中 華 民 國 115 年 7 月 31 日

09 審判長法官 鍾啟煌

10 法 官 李毓華

11 法 官 蔡如惠

12 上為正本係照原本作成。

13 不得上訴。

14 中 華 民 國 115 年 7 月 31 日

15 書記官 陳湘文