

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

114年度高上字第8號

上訴人 元大人壽保險股份有限公司

代表人 翁健

訴訟代理人 簡靜雅律師

被上訴人 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真

參加人 王菊芬

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1月15日本院地方行政訴訟庭113年度地訴字第102號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人代表人原為江朝國，訴訟進行中變更為翁健，茲據其聲明承受訴訟（本院卷第103至104頁），核無不合，應予准許。

二、上訴人經營人身保險業，王菊芬（下稱王君）為上訴人之保險業務員。被上訴人查得上訴人所屬本國籍勞工王君民國105年1月至112年5月之工資已有變動，惟上訴人未覈實申報調整王君之勞工退休金月提繳工資，乃依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，以112年7月26日保退二字第11260081201號函（下稱原處分一）逕予更正及調整王君

01 之月提繳工資，短計之勞工退休金於上訴人112年6月份之勞  
02 工退休金內補收；又被上訴人查得王君之111年11月至112年  
03 1月工資已有變動，惟上訴人未於112年2月底前為王君覈實  
04 申報調整月提繳工資，違反勞退條例第15條第2項規定，乃  
05 依同條例第52條及第53條之1等規定，以112年7月26日保退  
06 二字第11260081202號裁處書（下稱原處分二），處上訴人  
07 罰鍰新臺幣（下同）5,000元，並公布上訴人名稱及負責人  
08 姓名等資訊。上訴人不服原處分一及二，循序提起行政訴  
09 訟，經本院地方行政訴訟庭（下稱原審）以114年1月15日11  
10 3年度地訴字第102號（下稱原判決）駁回其訴。上訴人仍不  
11 服，提起本件上訴。

### 12 三、上訴意旨略以：

13 (一)、原判決未依司法院釋字第740號解釋文暨理由書所提及之勞  
14 動基準法（下稱勞基法）第2條第6款勞動契約判斷標準，逕  
15 以相當於保險業務員管理規則（下稱管理規則）或其他保險  
16 法規規範內容之承攬契約條款率即認定上訴人與王君間之承  
17 攬契約具有從屬性要件，違反釋字第740號解釋理由不得逕  
18 以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  
19 動契約之認定依據，顯有判決違背法令之處：

20 1.釋字第740號解釋理由書第3段認保險業務員與保險公司間個  
21 別之勞務契約類型受契約自由之保障，其間之契約類型為  
22 何，應依據具體個案事實及個別契約約定內容進行審認，且  
23 不得逕以管理規則為認定之依據。該號解釋理由書並指明以  
24 「勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式  
25 （包含工作時間）」及「自行負擔業務風險（例如按所招攬  
26 之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）」二要件，作為保  
27 險業務員與保險公司約定保險招攬勞務契約性質之判定標  
28 準。

29 2.釋字第740號解釋黃茂榮大法官協同意見書對於管理規則納  
30 入規範業務人員之定位，明文闡述：法院及相關機關不得逕

01 以管理規則為保險業務員與其所屬公司間所簽訂之保險招攬  
02 勞務契約是否為勞基法所稱之勞動契約類型判斷之依據。

03 3.最高行政法院106年度裁字第1215號裁定理由謂：按勞務契  
04 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  
05 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  
06 方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招  
07 攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷等語。最  
08 高行政法院106年度判字第233號判決理由謂：是否為勞動契  
09 約之判斷，於人格從屬性上，著重於自由決定工作時間在人  
10 格自由發展上之意義，於經濟從屬性上，則以企業風險負擔  
11 為論據，而不應片面置重於勞務之指揮監督等語，揭隲符合  
12 勞動契約之人格上及經濟上從屬型判斷之依據。

13 4.金融監督管理委員會（下稱金管會）102年3月22日金管保壽  
14 字第10202543170號書函亦說明：管理規則之訂定目的在於  
15 強化對保險業務員招攬行為之營理，並非限定保險公司與其  
16 所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，爰94年2月2日修  
17 正管理規則時，增列第3條第2項規定，以釐清該管理規則只  
18 在規範業務員之招攬行為與業務員勞務給付型態無關，避免  
19 勞工主管機關及司法機關逕為引用管理規則之規定，作為保  
20 險公司與其所屬業務員具有僱傭關係之佐證依據。管理規則  
21 第14條第1項之訂定，係考量管理規則第15條第1項所屬公司  
22 對其登錄之業務員應嚴加管理並就其業務員招攬行為所生之  
23 損害依法負連帶責任及第12條規定所屬公司應對所屬之業務  
24 員辦理訓練之規定。惟上開規定均係屬強化保險公司對保險  
25 業務員招攬行為之管理，並非限定保險公司與其所屬業務員  
26 之勞務給付型態應為僱傭關係。

27 5.準此，保險業務員與保險公司間個別之勞務契約類型受契約  
28 自由之保障，其間之契約類型為何，應依據具體個案事實及  
29 個別契約約定內容進行審認，非一概認定均屬勞基法第2條  
30 第6款之勞動契約（僱傭契約），且不得逕以保險業務員營  
31 理規則為認定之依據，更不應片面置重於勞務之指揮監督。

01 (二)、原判決認定上訴人與業務員王君間承攬契約具人格、經濟及  
02 組織之從屬性要件所援引內容，實際上係管理規則、保險業  
03 招攬及核保理賠辦法等規定體現於上訴人與王君間承攬契約  
04 中之約款，或係法規解釋下之必然結果。然管理規則係為強  
05 化保險公司對保險業務員招攬行為之管理，並非限定保險公  
06 司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，且該管理  
07 規則係課予保險公司「遵守法令之義務」，不論是否納入內  
08 部規定，保險公司均負有該義務，不應因上訴人為遵守該義  
09 務所為必要之監督管理反因此認定業務員王君與上訴人間具  
10 人格上從屬性，亦即縱使上訴人未將相關法規明訂於契約條  
11 款，所有保險業務員仍須遵從法定義務，實與上訴人有無將  
12 之訂入承攬契約而無任何區別，原判決之認定顯然有悖釋字  
13 第740號解釋理由、金管會函文及混淆僱傭契約與承攬契約  
14 之判斷標準，於法未合，應予撤銷等語。

15 四、經核原判決駁回上訴人於原審之訴，並無違誤。茲就上訴理  
16 由，補充論斷如下：

17 (一)、應適用之法令：

18 勞退條例第1條第1項規定：「為增進勞工退休生活保障，加  
19 強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。」第3  
20 條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、  
21 工資及平均工資之定義，依勞基法第2條規定。」第5條規  
22 定：「勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵及罰鍰處分  
23 等業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局（以下簡稱  
24 勞保局）辦理之。」第6條第1項規定：「雇主應為適用本條  
25 例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休  
26 金個人專戶。」第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對  
27 象為適用勞基法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退  
28 休準備金者，不適用之：□本國籍勞工。……」第9條第1  
29 項、第3項第1款規定：「（第1項）雇主應自本條例公布後  
30 至施行前1日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞基  
31 法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇

01 者，自本條例施行之日起繼續適用勞基法之退休金規定。  
02 ……（第3項）雇主應為適用本條例之退休金制度之勞工，  
03 依下列規定向勞保局辦理提繳手續：□依第1項規定選擇適  
04 用者，應於本條例施行後15日內申報。……」第16條規定：  
05 「勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。但選擇  
06 自本條例施行之日起適用本條例之退休金制度者，其提繳自  
07 選擇適用本條例之退休金制度之日起至離職當日止。」第18  
08 條規定：「雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起7  
09 日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。」第49  
10 條規定：「雇主違反第8條之1第5項、第9條、第18條、第20  
11 條第1項、第21條第2項、第35條之2或第39條規定，未辦理  
12 申報提繳、停繳手續、置備名冊或保存文件，經限期改善，  
13 屆期未改善者，處2萬元以上10萬元以下罰鍰，並按月處罰  
14 至改正為止。」第53條之1規定：「雇主違反本條例，經主  
15 管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單  
16 位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處  
17 分金額；受委託運用勞工退休基金之機構經依第45條規定處  
18 以罰鍰者，亦同。」勞基法第2條第6款規定：「本法用詞，  
19 定義如下：……勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之  
20 契約。」

21 (二)、上訴意旨主張原判決未依釋字第740號解釋所提及之勞基法  
22 第2條第6款勞動契約判斷標準，逕以相當於管理規則或其他  
23 保險法規規範內容之承攬契約條款認定上訴人與王君之承攬  
24 契約具有從屬性要件云云。惟：

- 25 1. 勞基法之立法目的在於強制規定勞動條件之最低標準，故從  
26 勞雇關係觀之，提供勞務者在從事職務上非如委任契約之受  
27 任人或承攬契約之承攬人一般享有獨立性，而對於所屬事業  
28 已顯現相當程度之勞雇關係特徵者，雖未具足上開從屬性之  
29 全部內涵，仍應定性雙方間之契約關係為勞動契約，依勞基  
30 法予以規範，俾能落實憲法保護勞工權益之意旨（最高行政  
31 法院110年度上字第488號判決參照）。

01 2.參諸釋字第740號解釋文載明：「保險業務員與其所屬保險  
02 公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞基法第2條第6款  
03 所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決  
04 定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險  
05 （例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以  
06 為斷，不得逕以管理規則為認定依據。」解釋理由書亦指  
07 出：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟  
08 民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是  
09 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  
10 類型特徵，……。關於保險業務員為其所屬保險公司從事保  
11 險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約  
12 形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或  
13 居間，……。仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之  
14 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  
15 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  
16 （包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之  
17 保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。……。」是  
18 性質為公法管制規範之管理規則，固不得直接作為保險業務  
19 員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據，但保  
20 險公司為執行管理規則所課予的公法上義務，而將相關規範  
21 納入契約（包含工作規則），或在契約中更進一步為詳細約  
22 定，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自不能排除該契  
23 約約定之檢視。釋字第740號解釋僅係認為管理規則不得逕  
24 以之作為規範來源，惟仍保有輔助或次要法源之地位，實際  
25 上該管理規則必然須由保險公司執行而難以避免進入私法關  
26 係，而藉由保險公司之指揮監督及獎懲方式維護保戶權益，  
27 倘保險業務員一面須遵守相關權利義務規範，惟他方面其從  
28 屬性被認定為虛構而無法取得勞工地位，保險業務員契約之  
29 虛實已然倒置。換言之，公法上之管制規範既已轉化為保險  
30 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  
31 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

01 內容綜合判斷之。關於保險業務員勞動契約之認定，應依勞  
02 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  
03 括保險業務員得否自由決定勞務給付的方式（包含工作時  
04 間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保  
05 險費為基礎計算其報酬），但不以此為限。參諸學說及實務  
06 見解，勞工與雇主間從屬性的判斷，包括：(1)人格上從屬  
07 性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、  
08 調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。(2)親自履行，不  
09 得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營  
10 業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人之目的而勞  
11 動，薪資等勞動條件亦受制於他方。(4)組織上從屬性，即納  
12 入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團  
13 隊、組織的內部規範、程序等制約。因勞動契約之定性為適  
14 用勞基法之基礎，基於勞基法以實踐憲法保護勞工之立法目  
15 的，及考量我國缺乏強勢工會爭取勞工權益之社會現實，是  
16 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  
17 部分職務內容具若干獨立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇  
18 關係。

19 3. 金管會依保險法第177條規定授權所訂定的管理規則等規  
20 定，是為強化對保險業務員從事招攬保險行為的行政管理，  
21 而不是限定保險公司與其所屬業務員的勞務給付型態應為僱  
22 傭關係，該規則既然是保險法主管機關為盡其管理、規範保  
23 險業務員職責所訂定的法規命令，與保險業務員與其所屬保  
24 險公司間所簽訂的保險招攬勞務契約的定性無必然關係，故  
25 不得直接以管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是  
26 否構成勞動契約的認定依據（釋字第740號解釋理由書參  
27 照）。然而，保險公司為履行管理規則所課予的公法上義  
28 務，如已將相關規範納入契約內容（包含工作規則），甚至  
29 藉由履行上述公法上義務，在契約中更進一步納入具有高度  
30 從屬性特徵的條款，以強化其對於所屬保險業務員指揮、監  
31 督及制約的權利，則保險業務員是否具有從屬性的判斷，自

01 不能排除檢視該契約的約定內容，否則無異於鼓勵保險公司  
02 得藉由履行管理規則之名，以行其逃避基於勞動契約所生各  
03 項保障勞工權益的法定義務之實。同理，雇主藉由金管會就  
04 保險業務員高度監理的要求，同時在勞務給付關係中，透過  
05 契約條款、工作規則，甚至是懲戒、制裁權利及具體指令的  
06 強度與密度，也會實質影響保險業務員從屬性程度的高低。  
07 因此，雇主為遵守各種管制性的公法規範，所訂定的契約內  
08 容、工作規則及實際指揮監督的結果，都可能會影響勞務契  
09 約性質的判斷。

10 4.簡言之，公法上之管制規範，如已內化甚至強化為保險公司  
11 與其所屬保險業務員間勞務契約上權利義務的一部分，則該  
12 契約內容即應列為是否具有勞動契約從屬性的判斷因素之  
13 一，而就個案事實及整體契約內容綜合予以判斷。故其性質  
14 仍應視契約內容所表彰的人格、經濟及組織等面向的從屬性  
15 高低而定，此與釋字第740號解釋認為不得無任何依據，就  
16 直接以管理規則等規定的內容，作為判斷保險業務員招攬勞  
17 務契約的屬性，而可能形成契約類型強制的情形，顯不相同，  
18 應予辨明。

19 五、綜上所述，原判決針對調查證據結果及得心證之理由，暨上  
20 訴人主張何以不足採信等情，業已詳細說明，並無違背法令  
21 情形。上訴人仍以前詞指摘原判決違法，求予廢棄，為無理  
22 由，其上訴應予駁回。

23 六、據上論結，本件上訴人之上訴為無理由。依行政訴訟法第26  
24 3條之5、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

25 中 華 民 國 114 年 11 月 10 日  
26 審判長法官 蘇嫻娟  
27 法官 魏式瑜  
28 法官 林季緯

29 上為正本係照原本作成。

30 不得上訴。

31 中 華 民 國 114 年 11 月 11 日

