

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第104號

03 上 訴 人 南山人壽保險股份有限公司

04 代 表 人 尹崇堯

05 訴訟代理人 李世宇 律師

06 吳涵晴 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 林詩穎

10 陳柏宇

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 2月19日臺北高等行政法院111年度訴字第1173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、上訴人未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第18條規定，
20 辦理申報提繳所屬勞工○○○及○○○（下稱○君等2人）
21 自到職日起之勞工退休金（下稱勞退金），前經被上訴人以
22 民國101年7月5日保退二字第10160172751號函（下稱系爭限期
23 改善處分），請上訴人於101年7月20日前改善，逾期如仍
24 未改善，將依同條例第49條規定處罰。嗣因上訴人屆期仍未
25 申報提繳○君等2人之勞退金，被上訴人乃依勞退條例第18
26 條、第49條規定，以101年7月24日保退二字第10160233801
27 號裁處書（下稱101年處分），裁處罰鍰新臺幣（下同）10
28 萬元在案，並自101年7月24日起按月裁罰上訴人迄今，惟上
29 訴人仍未改善，被上訴人乃依同條例第49條及第53條之1規

01 定，以如臺北高等行政法院（下稱原審）111年度訴字第117
02 3號判決（下稱原判決）附表所示裁處書（下合稱原處
03 分），各處上訴人罰鍰10萬元（按：第117次至第119次受
04 罰），並公布上訴人名稱及負責人姓名等資訊。上訴人不
05 服，循序提起行政訴訟，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷
06 。經原判決駁回，仍未甘服，遂提起本件上訴。

07 二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯及原判決理由，均
08 引用原判決之記載。

09 三、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，茲就上
10 訴意旨補充論述如下：

11 (一)勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單
12 位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2
13 條規定。」第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞
14 工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人
15 專戶。」第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為適
16 用勞動基準法之下列人員……：一、本國籍勞工。」第16條
17 前段規定：「勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日
18 止。」第18條規定：「雇主應於勞工到職、離職、復職或死
19 亡之日起7日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手
20 續。」第49條規定：「雇主違反……第18條……規定，未辦
21 理申報提繳……經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣2萬
22 元以上10萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止。」第53條
23 之1規定：「雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰
24 鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負
25 責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；……。」準此
26 可知，雇主就其應適用勞動基準法（下稱勞基法）之本國籍
27 勞工，負有於勞工到職日起至離職當日止，須按月提繳勞退
28 金之義務，如有違反，經被上訴人命限期改善而屆期未改善
29 者，被上訴人即得按月處罰雇主，並應公布雇主之名稱、負
30 責人姓名等資訊，至其改正為止。

01 (二)108年5月15日修正公布前之勞基法第2條第1款、第2款、第3
02 款、第6款規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇
03 主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業
04 主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之
05 人。三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪
06 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
07 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……六、
08 勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」（嗣108年5月15日將
09 上開條款之「謂」修正為「指」，另將第6款修正為「指約
10 定勞雇關係而具有從屬性之契約」）又所謂受僱用從事工作
11 獲致工資或勞雇關係，向以從屬性之指揮監督關係為判斷，
12 以資與其他提供勞務給付之關係（如承攬等）為區別。108
13 年5月15日修正公布之現行勞基法第2條第6款，乃將此特性
14 明文化，明定勞動契約為約定勞雇關係而「具有從屬性」之
15 契約。保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之
16 認定，依司法院釋字第740號解釋，應就個案事實及整體契
17 約內容，探求該勞務契約之類型特徵，判斷標準包括保險業
18 務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自
19 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
20 計算其報酬）等因素，但不以此為限。該解釋及理由書雖另
21 說明：管理規則係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業
22 務員職責，依保險法第177條訂定之法規命令，並非限定保
23 險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，故不
24 得逕以管理規則，作為保險業務員與其所屬保險公司間是否
25 構成勞動契約之認定依據。惟如保險公司為履行管理規則課
26 予之公法上義務，將相關規範納入契約或工作規則，藉此強
27 化對所屬保險業務員指揮、監督及制約之權利，則保險業務
28 員是否具有從屬性之判斷，自應將此等契約條款與工作規則
29 內容納入考量，就個案事實及整體契約內容綜合評價。

30 (三)經查，原判決依調查證據之辯論結果，綜合上訴人與○君等
31 2人簽訂之業務代表承攬合約書、業務主任委任合約書、業

01 務津貼及獎金表、業務代表承攬合約之評量標準、業務主任
02 之津貼及獎金表、業務人員履約作業評量標準、通訊處施行
03 辦法等相關事證，認定上訴人與○君等2人形式上簽署之契
04 約固以承攬為名，然實質上，上訴人透過其片面訂定，保險
05 業務員毫無磋商餘地之獎金標準，輔以加諸指導、訓練等義
06 務，以及調整職級、終止合約等手段，驅使業務員致力於招
07 攬保險業績，並配合團體績效，獲至報酬及續任業務員職
08 務，以實現上訴人利潤最大化之目的；業務員從事保險招攬
09 服務，其勞務給付的具體內容並非自始確定，而是於勞務給
10 付過程中，經由上訴人頒布的規章或指示進一步具體確定；
11 勞務給付過程中，包括名片印製、提出招攬服務報告等，須
12 受上訴人節制，具指揮監督關係；上訴人除將保險業務員管
13 理規則所定的內容列為履約標準，更將該管理規則所未規範
14 的行為列入履約事項，並定有履約缺失紀錄及不利處分等規
15 範，是上訴人對○君等2人具有監督、考核、管理及懲處之
16 權，而有從屬性關係，足堪認定，故被上訴人認上訴人與○
17 君等2人間成立勞動契約關係，並無違誤等語，業已詳述其
18 認定之依據及得心證之理由，核與證據法則、經驗法則、論
19 理法則無違，所持法律見解亦屬正確。原判決復已敘明勞務
20 契約之性質，應由當事人約定給付義務之實質內容判斷，非
21 當事人得合意決定，上訴人與○君等2人達成訴訟上和解，
22 是雙方就其民事法上之權利義務，互相讓步達成合意，對行
23 政法院實質認定契約屬性，不生拘束性效力等情。至原判決
24 對於按件計酬之闡述，僅係在說明按業務員所招攬保險而收
25 受之保險費為基礎計算其報酬，與勞動契約下之勞工因工作
26 而獲得「按件」給付報酬之方式雷同，故此計酬方式並非承
27 攬契約或保險業務員獨有之報酬給付方式，尚難僅以按件計
28 酬或按業務員所招攬保險而收受之保險費為基礎計算其報
29 酬，作為是否具勞動契約之判準而已。是以，上訴意旨主
30 張：原判決無視上訴人已與○君等2人成立和解契約，確認
31 雙方為承攬契約關係，且捨棄司法院釋字第740號解釋揭示

01 之標準，未將○君等2人提供勞務之時間、地點不受上訴人
02 監督管理，以及○君等2人是按收取之保費為基礎計算報酬
03 等事實，納入契約定性的判準，並罔顧事實，誤認○君等2
04 人屬勞基法規定按件計酬之情形，洵有適用民法第153條、
05 第736條、第737條、勞基法第2條第3款、第6款、第14條第1
06 項第5款、勞基法施行細則第12條規定之不當，且有不適用
07 司法院釋字第740號解釋暨違反論理法則及判決理由矛盾之
08 違背法令情事云云，無非是以其主觀見解，對於業經原判決
09 詳為論駁事項再為爭執，並就原審依職權取捨證據後所為的
10 認定為指摘，均不足採。

11 (四)次查，上訴人與○君等2人簽訂之合約，依其勞務契約整體
12 合併觀察，乃具從屬性之勞動契約，業經原審依調查證據及
13 辯論之結果認定如前。又上訴人未依勞退條例第18條規定，
14 為○君等2人申報提繳，經被上訴人以系爭限期改善處分，
15 限期於101年7月20日前改善，上訴人逾期仍未改善，經被上
16 訴人以101年處分確定後，上訴人仍遲未為○君等2人申報提
17 繳勞退金，被上訴人遂自101年7月24日起，針對上訴人未改
18 善而持續違規的行為，按月為裁罰處分，迨至被上訴人作成
19 原處分等節，為原判決所是認，亦與卷內證據相符。是以，
20 上訴人於原處分作成前，經由被上訴人以系爭限期改善處分
21 及101年處分，命為限期改善及第1次裁罰，對其依勞退條例
22 第18條規定，負有為○君等2人申報提繳勞退金的義務一
23 事，知之甚明，卻拒不履行其作為義務，主觀上具有違法之
24 故意，應受責難程度甚高，故被上訴人以原處分對上訴人按
25 次裁處罰鍰10萬元，並依勞退條例第53條之1規定，公布上
26 訴人名稱及負責人姓名，核未逾越法定限度，且無裁量逾越
27 或濫用情事，原判決因而認定原處分合法，而予維持，洵無
28 違誤。又原判決業認定被上訴人係基於上訴人對應適用勞基
29 法而具有勞動契約關係的○君等2人，未依勞退條例第18條
30 規定辦理提繳勞退金之事實，作成系爭限期改善處分，復因
31 上訴人逾期未改善，乃以原處分就前次裁罰處分後所生新違

01 章事實及行為裁處罰鍰，符合勞退條例第49條所定按月處罰
02 之要件，即已具體審認系爭限期改善處分與原處分均為依法
03 作成，並無違誤。上訴意旨指摘原判決逕採構成要件效力理
04 論，遽認原處分合法，未實質審酌其是否具有瑕疵，有適用
05 法規不當及判決理由不備之違法等語，亦非可採。

06 四、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。上訴
07 意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁
08 回。

09 五、結論：本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第
10 98條第1項前段，判決如主文。

11 中 華 民 國 114 年 12 月 18 日

12 最高行政法院第二庭

13 審判長法官 陳 國 成

14 法官 廖 建 彥

15 法官 高 愈 杰

16 法官 楊 坤 樵

17 法官 林 秀 圓

18 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

19 中 華 民 國 114 年 12 月 18 日

20 書記官 蕭 君 卉