

【裁判字號】103,簡上,115

【裁判日期】1031009

【裁判案由】勞工退休金條例

【裁判全文】

臺北高等行政法院判決

103年度簡上字第115號

上訴人 南山人壽保險股份有限公司

代表人 郭文德（董事長）

訴訟代理人 陳長文 律師

余天琦 律師

被上訴人 勞動部勞工保險局

代表人 羅五湖（局長）

訴訟代理人 陳金泉 律師

李瑞敏 律師

顏邦峻 律師

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國103年5月30日臺灣臺北地方法院102年度簡字第208號行政訴訟判決，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。

理 由

一、上訴人係人身保險業，為適用勞動基準法之事業單位，其業務人員方萱惠等人陸續向被上訴人提出「勞工自願選擇參加勞工退休金新制聲明書」，聲明改選勞工退休金新制，並請被上訴人依法要求上訴人為改選新制之業務人員提繳退休金。經被上訴人審查，以上訴人之業務人員（不分職位層級）業經臺北市政府以中華民國（下同）99年2月2日府授勞二字第09930820500號函及臺北市政府勞工局99年2月12日北市勞二字第09910535600號函認定與上訴人間為僱傭關係，被上訴人遂分別以99年4月27日保退二字第09960053300號函及99年5月20日保退二字第09960068980號函限期上訴人於99年5月25日前備函並填寫「勞工退休金提繳申報表」申報提繳勞工退休金，惟上訴人逾限仍未辦理，被上訴人乃自99年5月27日起按月連續處以罰鍰各新臺幣（下同）10萬元，惟上訴人仍未為方萱惠等2,184名業務人員申報提繳勞工退休金，被上訴人乃以上訴人違反勞工退休金條例第9條之規定，依同條例第49條規定，以101年9月27日保退二字第10160309981號裁處書（下稱「原處分」）裁處上訴人10

萬元罰鍰。上訴人不服，循序提起訴願及行政訴訟，均遭駁回，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張：上訴人與保險業務員間之契約關係，係由保險業務員為上訴人完成保單招攬工作後，上訴人始給付其報酬之承攬契約，並非僱傭關係，且上訴人與保險業務員間並不具備勞動契約從屬性之四種特徵。而民事契約關係性質係屬私法性質，自應以民事判決為斷，目前已有許多民事判決認定上訴人與業務員間並非屬勞動關係。並聲明求為判決訴願決定及原處分均撤銷。

三、被上訴人則以：被上訴人早自98年11月間接獲南山人壽公司產業工會檢送之顏名標等2,219名保險業務員自願選擇參加勞工退休金新制聲明書並請被上訴人依法要求上訴人為其申報提繳勞工退休金；後續再有類同之上訴人所屬保險業務員即本件未提繳勞工退休金之勞工即方萱惠等人以及另羅泰仁等亦未依法提繳勞工退休金等情。就此，上訴人是否有為所屬保險業務員辦理勞工退休金提繳義務等事宜，被上訴人已先行函請上訴人說明，並依法函詢地方勞工行政主管機關臺北市政府勞工局審認，並先行請上訴人於期限內申報提繳勞工退休金，上訴人未肯依法辦理提繳，後續方予行政裁罰。上訴人不服裁罰，先後提起訴訟，均遭駁回確定。上訴人提起本件訴訟，雖主張其與保險業務員間法律關係應為承攬契約關係、並非僱傭關係云云，核與前述確定判決認定相違。且依國內勞動法學者關於人格、經濟及組織上從屬性之判斷標準，再度審視業務員與原告間之契約關係屬性，亦確屬勞雇關係無疑，原處分並無違誤等語，資為抗辯，並聲明求為判決駁回上訴人之訴。

四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：「從屬關係」係定義勞動契約之重要概念。所謂「從屬關係」，學理上認為包括人格上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬性。惟人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性僅係勞工之特徵而已，並非表示勞工須要兼而有之，三者之中，若僅有一種或兩種從屬性已達「相當」之程度即可。再者，隨著科技、經濟的快速變遷發展，勞務給付型態也日益多樣化，並往往揉合多種契約類型之要素，以致於上開三種從屬性特徵在某些勞動契約下呈現弱化之情形，並因而模糊了與他種契約類型間之界限，例如就上開人格從屬性中所指「受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響」一節，顯然不符合高階職員或專業人員（例如研發人員等）此種具有高度之計劃能力與創作能力從業人員之實態，因此，判斷

勞務提供契約是否具有從屬性時，如果上開三種特徵不能兼而有之，自應綜合整體契約履行狀況，以契約當事人是否組成一有機整體，以達成同一目的為斷，若就契約類型之判斷區分上仍有困難，則基於勞工保護之立場以及資方對於勞務屬性不明之不利益風險較有能力予以調整之考量，原則上應認定係屬勞動契約關係，以資解決。上訴人業務人員之職級升、降，招攬保險之業績乃是最重要之因素，一旦達成業績標準，低職級業務人員得以晉升至上一職級業務人員，反之，若未達業績標準，則將遭到上訴人終止該職級合約；且業務主管對於所轄業務代表、業務主管，甚至是所轄業務主管轄下之業務代表，負有訓練、指導或承接服務責任等義務，以提升整體業績，而業務主管之業務收入亦與其所轄業務代表、業務主管，或是所轄業務主管轄下之業務代表，或是組織單位之業務佣金多寡產生連動關係，足認個別業務人員並非單兵作戰，毋寧應認乃係構成以通訊處經理為首，以達成提升原告整體保險招攬業績之同一目的之一有機整體，其從屬關係於焉見之。且採取純粹按業績多寡核發獎金之佣金制保險業務員，如與領有底薪之業務員一般，均受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付者，仍屬勞動契約關係下之勞工。復依證人即上訴人業務員吳金發所證述，上訴人之業務人員從事業務時，並非完全為利用上訴人所提供之事物資源；又上訴人設有從寬評量制度，使業務人員可申請寬延其達成業績目標，故即使業務人員並未支領底薪，且無固定上班時間，但對上訴人而言，因上訴人仍須對其投入教育訓練及其他行政資源，若業務人員未能有效率協助提昇公司整體業績，對上訴人而言，仍屬資源之耗費，故可見此從寬評量制度，乃提昇上訴人整體保險招攬業績之同一目的之一有機整體之從屬性表現之具體落實。而保險業務員管理規則要求保險業者對所屬保險業務員克盡管理之責，其規定既構成原告與其所屬業務人員間權利義務之一部分，自得以其作為判斷原告與其所屬業務人員間法律關係之依據。綜觀保險業務員管理規則之規定，凡保險業務員資格之取得及登錄、教育訓練、招攬行為的規範，以及違規行為之懲處者，盡皆規範其內，上訴人亦據此訂定「保險業務員管理規則第十九條第一項之處理標準」，可見上訴人應對保險業務人員之招攬行為嚴加管理，並應按其違規行為情節輕重予以停止招攬行為，甚可撤銷其業務員登錄，足見保險公司對於其所屬業務人員，依法具有強大之監督、考核、管理及懲罰處分之權，其具有從屬性之情，至為明顯。又行政訴訟與民事訴訟之

規範目的不同，且民事訴訟係採辯論主義及當事人進行主義，應由原告就積極事實之存在負舉證之責，被告如未善盡舉證責任，法院不待依職權調查證據，即應為原告勝訴之判決，是民事確定判決所認定之事實，非必與真實一致。況本件與普通法院民事庭個案所為之確定判決，兩者間之訴訟標的有異，乃該等民事確定判決既判力所不及，被上訴人及法院自不受上開民事確定判決之拘束。而認原處分並無違誤，訴願決定予以維持亦無不合，而駁回上訴人之訴。

五、上訴意旨略以：保險業務員管理規則要求保險業者對於所屬業務員之懲戒，乃是立法技術上將本來由國家或各該公會之監督懲戒權限，轉交各保險公司代為行使之措施，與雇主對勞工之懲戒權限本質不同，原判決以上訴人對業務員違規行為有懲戒權限，據而認定業務人員具有從屬性，容有違反保險業務員管理規則第3條第2項之判決違背法令。且在方萱惠等2,184名業務人員中，陳美雪等9人業經民事確定判決認定渠與上訴人間並非勞動關係，原判決仍認定上訴人應為方萱惠等人申報及提繳退休金，已有違反勞工退休金條例第7條第1項規定之判決違背法令。另，上訴人在原審提出多項重要攻擊防禦方法，闡述方萱惠等人與上訴人間並無勞動關係之從屬性，但原判決對該等重要攻擊防禦方法，並未採納，亦未說明不予採納之意見，有判決不備理由之違法。又原判決自行創設內涵不明之「有機團體的從屬性」一詞，作為認定上訴人與業務員間構成勞動契約之標準，容有違反以從屬性判斷勞動契約存否之法律原則之判決違背法令。再者，原判決認定上訴人之業務員領有底薪，並受公司之管理、監督，亦有違反客觀證據資料，違反證據法則之違背法令云云。

六、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，茲再論斷如下：

(一) 按「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。」「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1項) 雇主應自本條例公布後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。(第2項) 勞工選擇繼續自本條例施行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於五年內仍得選擇適用本條例之退休金制度。(第3項) 雇主應為

適用本條例之退休金制度之勞工，依下列規定向勞保局辦理提繳手續：（第1款）依第一項規定選擇適用者，應於本條例施行後十五日內申報。（第2款）依第二項規定選擇適用者，應於選擇適用之日起十五日內申報。」「雇主違反第九條、……規定，未辦理申報提繳、……，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並按月連續處罰至改正為止。」勞工退休金條例第3條、第6條第1項、第9條第1項、第2項、第3項第1款、第2款、第49條分別定有明文。

（二）次按勞動基準法、勞工保險條例及勞工退休金條例等相關勞動法令，有其保護弱勢勞工權益之特殊政策目的，以符憲法第142條及憲法增修條文第10條第8項所揭櫫「民生主義國家」之基本國策及「社會福利國家」之原則，與國民政府於18年11月22日所制訂公布之民法「債編」第2章「各種之債」第7節「僱傭」之規定，其規範目的尚非相同，兩者用語亦非完全一致，縱部分用語相同，其概念內涵亦非完全相同。是於正確解讀相關勞動法令所規定「勞動契約」之內涵時，自無從僅由民法所規定僱傭契約之概念加以理解，亦即民法之僱傭契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞動契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約（最高行政法院100年度判字第2117號判決、100年度判字第2226號判決參照）。且當事人所訂立之契約類型究為何者，主要應由當事人間之主給付義務、權利等觀之，非單純以契約名稱論斷；而勞動契約之「從屬性」乃勞動契約之特色，勞動契約關係係指勞工於雇主之指揮監督下從事勞動，並獲得該勞動本身對價之工資，故不論勞務關係形式上為承攬或僱傭契約，如實際上確實存在從屬關係者，即應認為勞動契約關係（最高行政法院100年度判字第2230號判決參照）。

（三）復依勞工退休金條例第3條、勞動基準法第2條第1、2、3、6款規定可知，凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，即屬勞工退休金條例所稱之勞工，而約定勞工與雇主關係之契約，即屬勞動契約。至於報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給付，或有無底薪，顯非判斷其是否屬勞工工資之考量因素，故採取純粹按業績多寡核發獎金之佣金制保險業務員，如與領有底薪之業務員一般，均受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付者，仍屬

勞動契約關係之勞工（最高行政法院100 年度判字第2117 號判決、100 年度判字第2226號判決參照）。經查原判決亦係採此見解，而認上訴人主張其給付保險業務員之報酬，係以一定結果之發生（即保險業務員招攬客戶促成保險契約之締結並進而收取保險費）後，始有按實收保險費比例支領報酬之權利，故雙方契約為承攬性質云云，並非可採。原判決並未認定上訴人之業務員領有底薪，上訴人主張原判決違反客觀證據資料，違反證據法則云云，並非可採。

（四）未按證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，不得謂為原判決有違背法令之情形。又證據之證明力如何或如何調查事實，事實審法院有衡情斟酌之權，苟已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，而未違背論理法則或經驗法則，自不得遽指為違法。另，所謂判決不備理由係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據。是原判決依調查證據之結果，認定上訴人與業務人員方萱惠等人間為具有「從屬性」關係之勞動契約，並於判決中詳述其判斷之依據及得心證之理由，另對於上訴人主張如何不足採之論證取捨等事項，亦均詳予論斷，經核與卷內證據尚無不符，其認定事實與論理法則、經驗法則無違；亦無不適用法規、適用法規不當或理由矛盾之情事。上訴人主張原判決有違反保險業務員管理規則第3 條第2 項、勞工退休金條例第7 條第1 項之違背法令、違反以從屬性判斷勞動契約存否之法律原則及判決不備理由云云，並非可採。

（五）綜上所述，上訴人之主張均無可採。原判決將訴願決定及原處分均予維持，而駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第236 條之2 第3 項、第255 條第1 項、第98條第1 項前段，判決如主文。

中 華 民 國 103 年 10 月 9 日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法 官 王 立 杰

法 官 林 玫 君

法 官 洪 慕 芳

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 103 年 10 月 9 日
書記官 陳 又 慈