

最 高 行 政 法 院 判 決

112年度上字第733號

上 訴 人 元大人壽保險股份有限公司

代 表 人 江朝國

訴訟代理人 黃秀禎 律師

潘玉蘭 律師

被 上 訴 人 勞動部

代 表 人 洪申翰

上列當事人間勞工保險條例事件，上訴人對於中華民國112年8月14日臺北高等行政法院110年度訴更一字第46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。

理 由

一、被上訴人以上訴人自民國102年4月起至105年12月止，調整所屬勞工即保險業務員劉素菁等14人（下稱劉素菁等人）之工資，卻未覈實申報調整其等投保薪資，將投保薪資金額以多報少〔劉素菁等人姓名及原申報月提繳工資、應提繳工資，詳如臺北高等行政法院（下稱原審）107年度訴字第311號判決（下稱原審前判決）附表所示〕，違反勞工保險條例第72條第3項規定，以106年7月7日勞局納字第10601823640號裁處書（下稱原處分）裁處上訴人罰鍰計新臺幣（下同）1,543,164元。上訴人不服，循序提起行政訴訟，訴請撤銷訴願決定及原處分，嗣經原審以原審前判決撤銷訴願決定及原處分。被上訴人不服，提起上訴，經本院109年度上字第664號判決（下稱發回判決）將原審前判決廢棄，發回原審更為審理後，經原審以110年度訴更一字第46號判決（下稱原判決）

01 將訴願決定及原處分關於罰鍰逾1,350,272元部分均撤銷，
02 上訴人其餘之訴駁回。上訴人仍對原判決不利於其部分不
03 服，遂提起本件上訴。

04 二、上訴人起訴主張及被上訴人於原審之答辯，均引用原判決所
05 載。

06 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

07 上訴人與劉素菁等人間就其實質關係始終屬於勞動基準法
08 （下稱勞基法）第2條第6款所稱勞動契約，而不是承攬契
09 約。依101年1月1日行銷僱傭業務人員（行銷經理、行銷襄
10 理、行銷主任）業務制度，第2條第4項約定：行銷僱傭業務
11 人員工資依其招攬保單之職責，以業務津貼計算之。第3條
12 第1項約定業務津貼與服務津貼：行銷僱傭業務人員個人招
13 攬及經收保件按實繳保費依「業務津貼及服務津貼表」計算
14 業務津貼及服務津貼。倘因任何原因致保費豁免繳納或業務
15 合約終止時，即不予給付。依照99年4月1日區業務主管（業
16 務經理）業務制度，第4條第1項約定業務津貼與服務津貼：
17 區業務主管個人招攬及經收保件按實繳保費依「業務津貼及
18 服務津貼表」計算業務津貼及服務津貼。倘因任何原因致保
19 費豁免繳納或業務合約終止時，即不予給付。103年6月18日
20 第5屆第9次董事會通過的外勤各級業務人員業務制度承攬報
21 酬辦法第1條約定：本辦法係為外勤業務人員各項承攬獎金
22 報酬給付之依據。第3條約定：各級外勤業務人員承攬獎金
23 報酬，一、業務津貼（首年度佣金）（FYC）二、服務津貼
24 （續年度佣金）（RYC）。業務人員個人招攬及經收保件按
25 實繳保費依「業務津貼及服務津貼表」計算承攬業務津貼及
26 承攬服務津貼。另依104年1月30日業務津貼及服務津貼表，
27 分為保險主約佣金率、保險附約佣金率兩個部分，再依保險
28 主約種類、保險附約種類，去對應業務津貼（第1保單年
29 度）、續年度服務津貼（第2至第5保單年度）。可知業務津
30 貼（即第1年度佣金）與服務津貼（即第2至第5年度佣金）
31 都是業務人員或業務主管依其從事保險招攬、提供保戶服務

01 的勞務之後，從雇主所獲得的對價，屬於因工作獲得的報
02 酬，可以認定其性質屬於工資。個人績效獎金、個人達成獎
03 金、業績年終均是以業務員招攬保險契約成立所得之對價為
04 基礎計算之後給予的報酬，性質上仍屬提供勞務所得報酬的
05 範圍，也就是業務員提供招攬行為與服務客戶的勞務而得以
06 自保費中抽取的第1年佣金，性質上應屬於工資。補發簽
07 收、簽收扣佣、簽收扣款、撤件暫緩佣及發放撤件暫緩佣均
08 屬工資。上訴人違反勞工保險條例規定辦理投保手續，將劉
09 素菁等人投保薪資金額以多報少，依勞工保險條例第72條第
10 3項規定，係自事實發生之日起，按其短報之保險費金額，
11 處4倍罰鍰，經將非屬工資之項目剔除後，原處分所處上訴
12 人罰鍰關於1,350,272元之範圍內於法有據，逾此部分係於
13 法有違，上訴人訴請撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰逾1,35
14 0,272元部分（即192,892元＝原罰鍰金額1,543,164元－重
15 核後罰鍰金額1,350,272元），為有理由，應予准許，至逾
16 此範圍部分，為無理由，應予駁回等語，為其論據。

17 四、本院經核原判決並無違誤，茲就上訴意旨補充論斷如下：

18 (一)按本院發回判決業釋明：「依系爭合約書第2條至第6條、第
19 19條規定，系爭承攬契約書第4條、第5條第2項、第9條至第
20 10條、第12條規定，該契約附件承攬人員約定事項第2條、
21 第5條、第17條規定，外勤各級業務人員考核辦法第9條、第
22 10條規定，業務人員銷售行為懲處標準第1條至第6條規定等
23 約定內容，劉素菁以外13人所簽訂之業務人員合約書與承攬
24 契約書亦同此內容，均足以顯示保險業務員劉素菁等14人已
25 被納入被上訴人（按指本件上訴人，下同）之企業組織體系
26 內，專為被上訴人招攬保險、提供保戶服務，受競業禁止限
27 制，亦受組織內部規範、程序的制約，與同僚間居於分工合
28 作狀態，具組織之從屬性，此觀被上訴人外勤各級業務人員
29 考核辦法，有以團體績效為評比之標準自明；劉素菁等14人
30 不僅應遵從被上訴人所定時程、流程及行為規範，並有親自
31 完成而不得委由他人招攬保險之義務；且為被上訴人之營業

01 利潤，有完成一定業績，避免考核未達標準而遭改敘其他較
02 低職級，甚或終止契約之壓力。且被上訴人有片面修改佣金
03 及獎金給付辦法之權限，劉素菁等14人受領報酬之條件均受
04 制於被上訴人，乃具經濟上從屬性，幾無議價空間；劉素菁
05 等14人亦有配合公司政策、維護公司形象之義務，此觀被上
06 訴人所定業務人員銷售行為懲處標準（第5條及第6條）所列
07 懲處方式及事由，已不限於保險業務員管理規則規定之停止
08 業務招攬或撤銷業務員登錄資格，尚涉及扣減獎勵、福利、
09 津貼、取消競賽資格等利益，應認被上訴人所為之懲處非僅
10 是執行保險業務員管理規則所定保障保戶權益之任務，且具
11 勞動基準法第70條所定工作規則之性質，被上訴人對保險業
12 務員並有指揮監督權之行使，自無從否定人格從屬性的存
13 在；應認劉素菁等14人與被上訴人間勞務關係具有人格從屬
14 性、勞務須親自履行、組織從屬性及經濟從屬性等特徵，符
15 合勞動契約之性質。……個人績效、個人達成獎金及業績年
16 終均是業務員招攬保險契約成立所得之對價，屬工作所得之
17 報酬，為工資，應排除於年終獎金之外。」此為本院針對本
18 案原審前判決所為廢棄理由之法律上判斷，依行政訴訟法第
19 260條第3項規定，受發回之高等行政法院應以上開法律上判
20 斷作為其判決基礎，原審據為原判決法律上判斷之基礎，於
21 法自無違誤。上訴人所舉原審108年度簡上字第33號判決及
22 臺灣士林地方法院108年度簡更一字第2號行政訴訟判決之個
23 案見解，對原審及本院均無拘束力。上訴意旨指摘本院發回
24 判決以相當於保險業務員管理規則或其他保險金融法規之承
25 攬契約條款認定本件為勞動契約，違反司法院釋字第740號
26 解釋；另認定個人績效、個人達成獎金及業績年終均是工資
27 部分，與原審108年度簡上字第33號判決及臺灣士林地方法
28 院108年度簡更一字第2號行政訴訟判決歧異，原判決援引本
29 院發回判決意旨顯然違法云云，自無可採。

30 (二)又按勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：三、
31 工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計

時、計日、計月、計件以現金或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均屬之。」同法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」依上開規定可知，勞基法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或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，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之名目為準。至條文所稱「經常性給與」，係因通常情形，工資係由雇主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常發給的特性，然為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務對價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償等支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，並非增設限制工資範圍之條件。又勞基法第2條第3款工資的定義，並未排除按「件」計酬的情形，自不能逕以員工係按招攬業務的績效核給報酬，即謂該報酬非屬工資。

(三)上訴意旨主張業務津貼、服務津貼等獎金非屬工資乙節，原審已依調查證據之辯論結果，綜合上訴人所提101年1月1日行銷僱傭業務人員（行銷經理、行銷襄理、行銷主任）業務

01 制度第2條第4項及第3條第1項、99年4月1日區業務主管（業
02 務經理）業務制度第4條第1項、103年6月18日第5屆第9次董
03 事會通過的外勤各級業務人員業務制度承攬報酬辦法第1條
04 及第3條、104年1月30日業務津貼及服務津貼表等約定，論
05 明：業務津貼（即第1年度佣金）與服務津貼（即第2至第5
06 年度佣金）都是業務人員或業務主管依其從事保險招攬、提
07 供保戶服務的勞務之後，從雇主所獲得的對價，屬於因工作
08 獲得的報酬，可以認定其性質屬於工資；客戶是因為劉素菁
09 等人的勞務提供才會有意願購買保險商品並持續繳納保費，
10 劉素菁等人因此從中獲得的業務津貼與服務津貼，自屬提供
11 勞務的對價而屬於工資性質等情，揆諸上開說明，並無違
12 誤。

13 (四)綜上所述，原判決關於駁回上訴人之訴部分，並無違誤，上
14 訴論旨仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理
15 由，應予駁回。

16 五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1
17 項、第98條第1項前段，判決如主文。

18 中 華 民 國 114 年 1 月 16 日

19 最高行政法院第三庭

20 審判長法官 蕭 惠 芳

21 法官 林 秀 圓

22 法官 梁 哲 瑋

23 法官 李 君 豪

24 法官 林 惠 瑜

25 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

26 中 華 民 國 114 年 1 月 16 日

27 書記官 林 郁 芳