

最 高 行 政 法 院 判 決

113年度上字第684號

上 訴 人 三商美邦人壽保險股份有限公司

代 表 人 翁肇喜

訴訟代理人 洪志勳 律師

王之穎 律師

高敬棠 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113年9月12日臺北高等行政法院112年度訴字第624號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、上訴人經營人身保險業，如臺北高等行政法院（下稱原審）112年度訴字第624號判決（下稱原判決）附表所示蔡孟紜等18人（下稱系爭業務員）為上訴人的保險業務員，因被上訴人依所屬勞工保險局（下稱勞保局）審查結果，認上訴人未覈實申報系爭業務員在判決附表所示違規期間之勞工保險的投保薪資，有以多報少情形，故依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規定，分別以原判決附表所示裁處書（依該附表編號，下稱原處分一至十二，並合稱原處分），裁處如原判決附表所示之罰鍰。上訴人不服，循序向原審提起行政訴訟，聲明撤銷訴願決定及原處分，經原判決駁回之，提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張、被上訴人在原審之答辯及聲明均引用原判決之記載。

01 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：(一)上訴人與
02 系爭業務員簽訂之契約（下稱系爭承攬契約）雖名為承攬，
03 但依構成契約內容之附件，即上訴人101年7月1日(101)三業
04 (三)字第00001號公告（下稱系爭公告）、業務員違規懲處辦
05 法（下稱系爭懲處辦法）及上訴人98年3月1日□三業(五)字第
06 00035號公告修訂業務員定期考核作業辦法可知，上訴人所
07 屬保險業務員以保險招攬服務為主要業務內容，具體服務內
08 容包括解釋保險商品內容及保險契約條款、說明填寫要保書
09 注意事項、轉送要保文件及保險契約、收取相當於第一期保
10 險費等，業務員交付保戶簽妥要保書及首期保費給上訴人經
11 其同意承保且契約效力確定後，即得依上訴人公告支給標準
12 領取「承攬報酬（首年度實繳保費×給付比率）」、「續年
13 度服務獎金（續年實繳保費×給付比率）」（下或合稱系爭
14 報酬）。上訴人所屬業務員報酬多寡或得否維持彼此間契約
15 關係，乃以招攬保險業績為最重要因素，並應定期接受上訴
16 人業績評量，一旦未達業績標準，將遭上訴人終止合約；報
17 酬之計算及給付方式，復得由上訴人視「經營狀況需要」或
18 「業務需要」而予片面修改，業務員並無與上訴人磋商議定
19 之餘地而須受制於上訴人。故上訴人藉業績考核、終止合約
20 甚或片面決定報酬支給條件等方式，驅使業務員必須致力爭
21 取招攬業績，以獲取報酬及續任業務員之職。業務員從屬於
22 上訴人經濟目的下提供勞務，而為上訴人整體營業活動的一
23 環。(二)觀諸系爭懲處辦法，對於保險業務員管理規則所明
24 訂或未予規範之違規行為，均有懲處之規範，設「行政記
25 點」制，累計違紀達一定點數，即須受取消業務員優良免體
26 檢資格授權、一定期間不得晉陞或參加公司與區部所舉辦之
27 各項競賽及表揚、終止所有合約關係等不利處分，上訴人並
28 得單方視其實際需要，調整或修正系爭懲處辦法。則上訴人
29 對所屬業務員具行使其監督、考核、管理及懲處之權，兩者
30 間具從屬性關係。至於雇主對於工作時間、地點之管制或報
31 酬計算方式，並非判斷從屬性之唯一或關鍵性標準，保險商

01 品種類繁多，相關產品資訊復具有相當之專業性，除客戶因
02 自身需求而主動要保外，保險業務員勤於主動探訪及從事專
03 業解說，以取得客戶信任並對保險商品產生需求，方能提升
04 成功招攬之機會，而因拜訪客戶必須配合客戶時間，業務員
05 從事保險招攬工作，其工作時間自應有相當的彈性，此為保
06 險招攬工作之性質使然，難據此作為判斷契約屬性之重要標
07 準；更況保險業務員不因可決定其所要招攬之客戶，即成為
08 經營保險業務之人而得在市場上與保險公司互為競爭。又保
09 險業務員縱另有兼職，亦與保險業務員、保險公司間就招攬
10 保險之契約關係的定性，無必然關係。上訴人主張其無指揮
11 或管制約束業務員工作時間、給付勞務方法甚且未指定勞務
12 地點，是否從事招攬、向誰招攬保單，雙方間勞務契約不具
13 從屬性等語，並非可採。綜上，上訴人與系爭業務員固簽署
14 形式上名為「承攬契約」，然其實質內容，上訴人乃藉指揮
15 監督保險業務員提供勞動力之方式，遂其經濟目的。被上訴
16 人認定兩者間成立勞動契約關係，於法無違。(三)系爭承攬
17 契約第3條第1項、系爭公告第5點、第8點所約定或載明之事
18 項，僅屬業務員按件領取系爭報酬所應具備的要件，在招攬
19 保險所得悉數歸屬於上訴人，系爭業務員僅能依上訴人所訂
20 報酬標準支領報酬下，系爭業務員承擔上訴人指稱之營業風
21 險，是報酬給付方式約定的結果，無足據此否定雙方間勞動
22 契約關係。業務員符合上訴人所設支領報酬標準，即可以領
23 得報酬，在制度上即具經常性，至其給付名稱為何，尚非所
24 問。況「承攬報酬」係因業務員提供保險招攬服務而獲取之
25 報酬；「續年度服務報酬」則係延續業務員前所提供之保險
26 招攬服務，因業務員必須隨時對保戶提供後續服務之勞務以
27 維繫保險契約效力而獲得之報酬，均具勞務對價性。保險業
28 務員管理規則第3條第2項、金融監督管理委員會（下稱金管
29 會）102年3月22日書函意旨，乃在強調保險公司與保險業務
30 員的契約關係應依個案事實認定，非謂保險公司對保險業務
31 員招攬行為之管理，不得作為定性契約關係之依據。至於保

01 險業務員管理規則第19條之1就保險業務員不服受停止招攬
02 登錄、撤銷登錄處分者，設有申復、申請覆核程序之規定，
03 乃主管機關為周全保障保險從業人員（業務員）工作權益而
04 設之救濟程序，非保險業務員之一般勞工，當無適用，不得
05 據此謂保險業務員與保險公司間非勞動契約關係。至上訴人
06 另提出電銷人員勞動契約書，工作內容與保險業務員不同，
07 不得以之反推系爭承攬契約非勞動契約。（四）系爭業務員如
08 原判決附表違規期間欄所載期間工資已有變動，惟上訴人並
09 未覈實申報而將系爭業務員投保薪資以多報少，被上訴人依
10 勞保條例第72條第3項規定，作成如原判決附表所示原處
11 分，並無違誤等語，駁回上訴人在原審之訴。

12 四、本院按：

13 （一）勞保條例是為實踐憲法第153條第1項、第155條規定保護勞
14 工並實施社會保險制度之意旨，為保障勞工生活，促進社會
15 安全所制定（勞保條例第1條參照）。而受僱於僱用5人以上
16 公司、行號，年滿15歲以上，65歲以下之勞工，依勞保條例
17 第6條第1項第2款規定，即應以其雇主為投保單位，參加勞
18 工保險為被保險人。又依同條例第10條第1項、第11條第1項
19 規定，上開雇主作為投保單位，應於所屬勞工到職當日，為
20 其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，列表通知
21 保險人，以開始保險之效力。而勞工保險之保險費，依同條
22 例第13條規定，乃依被保險人當月投保薪資及保險費率計
23 算。同條例第14條第1項、第2項：「（第1項）……所稱月投
24 保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保
25 薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以
26 件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級
27 勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。……。
28 （第2項）被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保
29 單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；
30 如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險
31 人。其調整均自通知之次月1日生效。」第72條第3項前段：

01 「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以
02 少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
03 額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。」同條例施行細
04 則第27條第1項：「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以
05 勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定
06 者，以最近3個月收入之平均為準；……。」是以，凡僱用5
07 人以上之公司，均應為其所僱用年滿15歲以上、65歲以下之
08 勞工，辦理投保手續，並應向保險人依勞保條例第14條第1
09 項、第2項規定，覈實申報月投保薪資；如有違反而有以多
10 報少或以少報多之情事，被上訴人即應依同條例第72條第3
11 項規定裁處罰鍰。

12 (二)又參照勞動基準法（下稱勞基法）第2條第1款、第2款、第3
13 款、第6款之規定，勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資
14 者；雇主指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事
15 業主處理有關勞工事務之人；工資指勞工因工作而獲得之報
16 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
17 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
18 均屬之；勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。至
19 於對他人提供勞務給付是否具從屬性而為隸屬於雇主指揮監
20 督下之勞工，參諸學說及實務見解，則依4個面向觀察：1.
21 人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指
22 揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。2.親
23 自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人非為
24 自己之營業而勞動，而是依附於他人之生產資料，為他人之
25 目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。4.組織上從屬
26 性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀
27 態，受團隊、組織之內部規範、程序等制約。又私法上契約
28 關係之內涵，依私法自治、契約自由，本由當事人依其經濟
29 需求、締約目的而自主約定，難有一致風貌。對他人提供勞
30 務給付之契約是否具從屬性而為勞基法上所稱勞動契約，毋
31 寧在探求提供勞務給付之一方，是否因此等從屬性地位，在

01 社會經濟現實上，難與提供報酬給付之他方，就其勞務給付
02 之交易條件為平等磋商，而須藉由勞基法、勞保條例等勞動
03 法令之適用，介入私法契約為規制，以協助勞動者伸張其私
04 法權益，落實憲法第153條保護勞工政策之意旨。故勞動關
05 係從屬性之判斷，應就其勞務供給關係之整體為觀察，就上
06 述勞動法律目的之落實而言具重要性者，縱有其他非從屬性
07 特徵存在，仍無礙其整體歸屬勞動契約之定性判斷。

08 (三)司法院釋字第740號解釋揭示：「保險業務員與其所屬保險
09 公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第2條
10 第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否
11 自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業
12 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
13 酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」
14 依其解釋理由書第2段：「勞動契約之主要給付，在於勞務
15 提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未
16 必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀
17 探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人
18 格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關
19 係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一（按即
20 行為時勞基法第2條第6款規定）所稱勞動契約。」及第3
21 段：「關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務
22 而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容
23 之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，……
24 仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，
25 依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，
26 即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作
27 時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之
28 保險費為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保
29 險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，雖僅能販售該保險公司
30 之保險契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞
31 務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪

01 及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保
02 險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所稱勞動
03 契約。……」可知，保險業務員與其所屬保險公司間是否構
04 成勞動契約之認定，應就個案事實及整體契約內容，探求該
05 勞務契約之類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決
06 定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險
07 （例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等
08 因素，但不以此為限。再者，上開解釋文及理由書雖另說
09 明：保險業務員管理規則係保險法主管機關為盡其管理、規
10 範保險業務員職責，依保險法第177條訂定之法規命令，並
11 非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關
12 係，故不得逕以上開管理規則，作為保險業務員與其所屬保
13 險公司間是否構成勞動契約之認定依據。惟如保險公司為履
14 行保險業務員管理規則課予之公法上義務，將相關規範納入
15 契約或工作規則，藉此強化對所屬保險業務員指揮、監督及
16 制約之權利，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自應將
17 此等契約條款與工作規則內容納入考量，就個案事實及整體
18 契約內容綜合予以評價。

19 (四)又勞務供給模式隨時代變遷與科技發展而益形多端，欠缺工
20 作地點拘束性但具從屬性的勞動職務，非保險業務員職務所
21 獨有，其他外勤工作之勞工，如業務員或記者，亦因其職務
22 性質而無固定的工作地點。保險商品因其種類繁多且內容深
23 具專業性，能成功取得客戶信賴，使其瞭解保險商品符合其
24 風險規劃需求，進而願締約購買保險商品之交易成本甚高，
25 有賴保險業務員配合客戶給定方便之時間及地點，針對不同
26 客戶的避險需求，進行保險商品內容及促成交易之解說與勸
27 說，方能有效為保險人事業達成保險契約締結之交易，提高
28 業務員自身之勞務績效，因而無法拘泥於固定之工作時間或
29 地點，此等因應雇主指示工作之需求，由勞動者自主決定工
30 作地點及時間從事外勤勞動的特性，與上述其他依勞動契約
31 之外勤勞工，並無明顯不同，自非依此即得認乃依承攬契約

01 提供勞務給付之承攬人。再者，保險業務員招攬保險之報
02 酬，雖有依保戶繳費年限、保險商品險種類型等作為計算之
03 基礎，且日後另可能因保險契約撤銷、解除而遭追回之情
04 形，但若保險人事業對報酬及服務獎金之數額計算及發放方
05 式具單方決定權，並得以片面調整，保險業務員對該報酬並
06 無決定及議價空間，即與承攬契約一般由承攬人與定作人居
07 於對等地位協議之情形，顯不相同；況參酌勞基法第2條第3
08 款定義勞動關係下之「工資」，也不排除「按件計酬」之酬
09 給方式。因此，即使按業務員招攬保險所收受之保險費為基
10 礎計算其報酬，也非承攬契約獨有之報酬給付方式。從而，
11 當保險業務員勞務契約之屬性，無法僅由司法院釋字第740
12 號解釋所例示之前述2項指標即得予區辨或認定時，自有必
13 要另依勞基法第2條第6款規定並輔以前述學說、實務針對勞
14 動契約具有人格、經濟及組織等從屬性特徵所表示的見解加
15 以判斷。尤其雇主對勞工之指揮監督權，為人格上從屬性的
16 核心要素，勞務債務人是否須依勞務債權人指示提供勞務，
17 甚至服不定量之勞務，屬於勞動契約之必要特徵。而提供勞
18 務之內容，或有兼具從屬性與獨立性之特徵，此時即應自整
19 體勞務供給關係具重要性之部分加以觀察，只要當事人間勞
20 務契約之法律關係中，對落實勞動法令保護勞工意旨而言，
21 具有相當重要的從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干
22 獨立性，仍應認屬勞基法規範之勞雇關係。

23 (五)經查，原判決已依調查證據之辯論結果，論明：上訴人所屬
24 保險業務員以保險招攬服務為主要業務內容，於業務員交付
25 保戶簽妥之要保書及首期保費給上訴人，經上訴人同意承保
26 且契約效力確定，即得依上訴人公告之支給標準領取系爭報
27 酬，然報酬之計算及給付方式，仍得由上訴人視經營狀況需
28 要單方片面修改，業務員報酬多寡或得否維持彼此間契約關
29 係，以招攬保險業績為最重要因素，並應定期接受上訴人業
30 績評量，一旦未達標準將遭終止合約，上訴人藉由業績考
31 核、終止合約或片面決定報酬支給條件等方式，驅使業務員

01 致力爭取招攬業績，以獲取報酬並續任職，使業務員從屬於
02 上訴人經濟目的下提供勞務，為上訴人整體營業活動之一
03 環；上訴人又藉其單方訂定並得視需要調整或修正之系爭懲
04 處辦法，對保險業務員管理規則明訂或未規範之違規行為，
05 均設有懲處，以及違紀之行政記點制度，累計記點達一定程
06 度者，即須受不利處分，藉以對所屬業務員行使監督、考
07 核、管理及懲處之權，並非僅在滿足保險業務員管理規則之
08 公法上監理要求，保險業務員管理規則第3條第2項、金管會
09 102年3月22日書函意旨，也僅在強調保險公司與保險業務員
10 間契約關係應依個案事實認定，非謂保險公司對保險業務員
11 招攬行為之管理，不得作為定性契約關係之依據。至於雇主
12 對工作時間、地點之管制或報酬計算方式，非判斷從屬性唯
13 一或關鍵性標準，保險業務員從事保險招攬工作，因保險商
14 品種類繁多、產品資訊具相當專業性，需業務員配合客戶時
15 間勤於主動探訪並從事專業解說，方能提升成功招攬機會，
16 其工作時間本應有相當彈性，乃保險招攬工作性質使然；保
17 險業務員也不因可決定所招攬客戶，即成為經營保險業務之
18 人而得與保險公司在市場上相競爭，另其等縱另有兼職，亦
19 與雙方間勞務契約定性，無必然關聯。綜合而言，上訴人與
20 系爭業務員間之勞務契約，形式上雖名為承攬，然其實質則
21 為勞動契約；「承攬報酬」是業務員提供保險招攬服務獲取
22 之報酬；「續年度服務報酬」則是延續業務員前所提供保險
23 招攬服務，因須隨時對保戶提供後續服務以維繫保險契約效
24 力而獲得之報酬，均具勞務對價性，且符合支領標準即可以
25 領取，具制度上經常性，當屬工資無誤，至於系爭承攬契約
26 第3條第1項、系爭公告第5點、第8點所約定或載明事項，僅
27 業務員領取系爭報酬所應具備的要件，報酬給付方式約定的
28 結果，並非上訴人所稱獨立營業之風險，無足據以否定雙方
29 間勞動契約關係。系爭業務員在原判決附表所載違規期間之
30 工資已有變動，上訴人並未覈實申報而將系爭業務員投保薪
31 資以多報少，被上訴人依勞保條例第72條第3項，作成原處

01 分，並無違誤等情，業已詳述其認定之依據及得心證之理
02 由，核與證據法則、經驗法則、論理法則無違，所持法律見
03 解亦屬正確，原判決據以駁回上訴人在原審之訴，並無違
04 誤。上訴意旨主張原判決未依保險業務員自由決定工作時間
05 等勞務給付方式，並按招攬保險收受保險費、保單是否持續
06 合法有效等不確定因素，計算報酬而自行負擔業務風險，認
07 定上訴人與業務員間為承攬契約關係，系爭報酬非屬工資；
08 反依人格從屬性等標準，無視上訴人系爭懲處辦法只是為滿
09 足保險業務員管理規則之公法上監理要求，系爭報酬仍須視
10 業務員招攬客戶之營業風險，非屬經常性且非付出勞務即可
11 取得，與勞務無對價關係等情，未說明不採認上訴人於原審
12 所提系爭報酬不屬工資證據資料之理由，即從寬認定雙方間
13 勞務契約為僱用契約關係，有適用勞基法第2條第6款規定不
14 當、違背司法院釋字第740號解釋意旨，及判決不備理由之
15 違法等語，核屬其主觀之見解，並就原審依職權取捨證據後
16 所為認定而為爭執，均不足採。至於上訴人尚援引本院111
17 年度上字第948號判決，及其他金融業者因銷售金融服務、
18 商品發給佣金，亦有勞退條例之適用爭議等判決部分，其自
19 承各該案件係涉及兼營保險經紀業務之銀行或銷售金融服務
20 或商品之金融業者，由各該個案事實暨判決內容，與本件係
21 主要從事招攬保險業務之保險業務員與保險公司間之勞務關
22 係內容有別，且無論內部指揮監督方式、程度及報酬計給等
23 具體情節，亦不相同，所爭議之勞務契約屬性認定依據暨理
24 由，自亦無從片段擷取為比附援引，併予指明。

25 五、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴
26 意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁
27 回。

28 六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1
29 項、第98條第1項前段，判決如主文。

30 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日

31 最高行政法院第三庭

01 審判長法官 蕭 惠 芳
02 法官 林 惠 瑜
03 法官 李 君 豪
04 法官 林 淑 婷
05 法官 梁 哲 璋

06 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異
07 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日
08 書記官 曾 彥 碩