

最 高 行 政 法 院 判 決

113年度上字第689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 高敬棠 律師

洪志勳 律師

王之穎 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706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706號判決（下稱原判決）附表所示黃琇琬等14人（下稱系爭業務員）為上訴人的保險業務員。被上訴人依所屬勞工保險局審查結果，認上訴人未覈實申報系爭業務員在原判決附表所示違規期間之勞工保險投保薪資，有以多報少之情形，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（依該附表編號為原處分1至9，下合稱原處分），裁處如該附表所示罰鍰。上訴人不服，循序向原審提起行政訴訟，聲明撤銷原處分及其訴願決定，經原判決駁回後，提起本件上訴。

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，均引用原判決之記載。

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

01 (一)勞保條例第6條第1項第2款規定：「年滿十五歲以上，六十
02 五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為
03 投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：……二、受僱於
04 僱用五人以上公司、行號之員工。」第13條第1項規定：
05 「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計
06 算。」第14條第1項、第2項規定：「前條所稱月投保薪資，
07 係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級
08 表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算
09 者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之
10 月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。……。」「被保
11 險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當
12 年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八
13 月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調
14 整均自通知之次月一日生效。」第72條第3項前段規定：
15 「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以
16 少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
17 額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。」同條例施行細
18 則第27條第1項規定：「本條例第十四條第一項所稱月薪資
19 總額，以勞動基準法第二條第三款規定之工資為準；其每月
20 收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準；……。」是
21 凡僱用5人以上之公司，均應為其所僱用年滿15歲以上、65
22 歲以下之勞工，辦理投保手續，並應向保險人依勞保條例第
23 14條第1項、第2項規定，覈實申報月投保薪資；如有違反而
24 有以多報少或以少報多之情事，被上訴人即應依同條例第72
25 條第3項規定裁處罰鍰。

26 (二)參照勞動基準法（下稱勞基法）第2條第1款、第2款、第3款
27 及第6款規定，勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；
28 雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業
29 主處理有關勞工事務之人；工資係指勞工因工作而獲得之報
30 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
31 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

01 均屬之；勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。
02 至於保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認
03 定，依司法院釋字第740號解釋，應就個案事實及整體契約
04 內容，探求該勞務契約之類型特徵，判斷標準包括保險業務
05 員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行
06 負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計
07 算其報酬）等因素，但不以此為限。該解釋及理由書雖另說
08 明：保險業務員管理規則（下稱管理規則）係保險法主管機
09 關為盡其管理、規範保險業務員職責，依保險法第177條所
10 定之法規命令，並非限定保險公司與其所屬保險業務員之勞
11 務給付型態應為僱傭關係，故不得逕以管理規則，作為保險
12 業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據。
13 惟如保險公司為履行管理規則課予之公法上義務，將相關規
14 範納入契約或工作規則，藉此強化對所屬保險業務員指揮、
15 監督及制約之權利，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，
16 自應將此等契約條款與工作規則內容納入考量，就個案事實
17 及整體契約內容綜合評價。

18 (三)勞務供給模式隨時代變遷與科技發展而益形多端，欠缺工作
19 地點拘束性但具從屬性的勞動職務，非保險業務員職務所獨
20 有，其他外勤工作之勞工，如記者，亦因其職務性質而無固
21 定工作地點。又保險商品因其種類繁多且內容深具專業性，
22 能成功取得客戶信賴及瞭解保險商品符合其風險規劃需求，
23 進而願締約購買保險商品之交易成本甚高，有賴保險業務員
24 配合客戶之時間及地點，針對不同客戶的風險需求，進行保
25 險商品內容及促成交易之解說，方能有效達成保險契約之締
26 結，提高自身之績效，因而無法拘泥於固定之工作時間或地
27 點，此等因應雇主指示工作之需求，由勞動者自主決定工作
28 地點及時間從事外勤勞動的特性，與其他依勞動契約之外勤
29 勞工，並無明顯不同，自非依此得認屬承攬契約提供勞務給
30 付之承攬人。再者，保險業務員招攬保險之報酬，雖有依保
31 戶繳費年限、保險商品險種類型等作為計算之基礎，且日後

01 亦可能因保險契約撤銷、解除而遭追回之情形，但若保險人
02 對報酬及服務獎金之數額計算及發放方式具單方決定權，並
03 得以片面調整，保險業務員並無決定及議價空間，即與承攬
04 契約一般由承攬人與定作人居於對等地位協議之情形，顯不
05 相同；況參酌勞基法第2條第3款定義勞動關係下之「工資」，
06 也不排除「按件計酬」方式。因此，即使按保險業務員
07 招攬保險所收受之保險費為基礎計算報酬，也非承攬契約
08 獨有之報酬給付方式。從而，保險業務員勞務契約之屬性，
09 無法僅由司法院釋字第740號解釋所例示之上開2項指標即予
10 區辨或認定，仍應依勞基法第2條第6款規定以對勞動契約具
11 有人格、經濟及組織等從屬性特徵加以判斷。尤其雇主對勞
12 工之指揮監督權，為人格上從屬性的核心要素，勞務債務人
13 是否須依勞務債權人指示提供勞務，甚至服不定量之勞務，
14 屬於勞動契約之必要特徵。而提供勞務之內容，或有兼具從
15 屬性與獨立性之特徵，此時即應自整體勞務供給關係具重要
16 性之部分加以觀察，只要當事人間勞務契約之法律關係中，
17 對落實勞動法令保護勞工意旨而言，具有相當重要的從屬性
18 特徵，即使有部分給付內容具有若干獨立性，仍應認屬勞基
19 法規範之勞雇關係。

20 (四)經查，原判決已依調查證據之辯論結果，論明：本件就招攬
21 保險部分，上訴人分別與系爭業務員簽訂「承攬契約書」
22 (下稱系爭契約)。系爭契約第10條第1項前段約定：「甲方
23 (即上訴人)之公告或規定，亦構成本契約內容之一部；本
24 契約如有附件，亦同。」觀之該契約除契約本文外，尚包括
25 民國101年7月1日(101)三業(三)字第00001號公告(下稱系
26 爭公告)、業務員違規懲處辦法及業務員定期考核作業辦法
27 等約定或規定，該附件「注意事項」第1點復載稱：「附件
28 為配合99.07啟用的承攬契約書使用，日後附件內各相關規
29 定若有修改，依公司最新公告為準。」上訴人嗣即以系爭公
30 告明訂保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金之相關規
31 定，是上開約定、規定、公告或辦法等，均構成系爭契約的

01 一部分。上訴人所屬保險業務員以保險招攬服務為主要業務
02 內容，於保險業務員交付保戶簽妥之要保書及首期保費給上
03 訴人，經上訴人同意承保且契約效力確定，即得依上訴人公
04 告之支給標準領取「承攬報酬（首年度實繳保費×給付比
05 率）」「續年度服務獎金（續年實繳保費×給付比率）」
06 （下合稱系爭報酬）。然報酬之計算及給付方式，仍得由上
07 訴人視經營狀況需要單方片面修改，保險業務員報酬多寡或
08 得否維持彼此間契約關係，以招攬保險業績為最重要因素，
09 並應定期接受上訴人業績評量，一旦未達標準將遭終止合
10 約，上訴人藉由業績考核、終止合約或片面決定報酬支給條
11 件等方式，驅使保險業務員致力爭取招攬業績，以獲取報酬
12 及續任，使系爭業務員從屬於上訴人經濟目的下提供勞務，
13 為上訴人整體營業活動之一環。上訴人又藉其單方訂定並得
14 視需要調整或修正之業務員違規懲處辦法，對管理規則明訂
15 或未規範之違規行為，均設有懲處及違紀之行政記點制度，
16 累計記點達一定程度者，即受不利處分，藉以對所屬保險業
17 務員行使監督、考核、管理及懲處之權，並非僅在滿足管理
18 規則之公法上監理要求。管理規則第3條第2項、金融監督管
19 理委員會102年3月22日書函意旨，僅強調保險公司與保險業
20 務員間契約關係應依個案事實認定，非謂保險公司對保險業
21 務員招攬行為之管理，不得作為定性契約關係之依據。至於
22 雇主對工作時間、地點之管制或報酬計算方式，非判斷從屬
23 性唯一或關鍵性標準，保險業務員從事保險招攬工作，因保
24 險商品種類繁多、產品資訊具相當專業性，需保險業務員配
25 合客戶時間勤於主動探訪並從事專業解說，方能提升成功招
26 攬機會，其工作時間本應有相當彈性，乃保險招攬工作之性
27 質使然；保險業務員也不因可決定所招攬客戶，即成為經營
28 保險業務之人而得與保險公司在市場上相競爭，另其縱有兼
29 職，亦與雙方間勞務契約定性，無必然關聯。綜合而言，上
30 訴人與系爭業務員間之勞務契約，形式上雖名為承攬，然其
31 實質為勞動契約；「承攬報酬」是保險業務員提供保險招攬

01 服務獲取之報酬；「續年度服務獎金」則是延續保險業務員
02 前所提供保險招攬服務，因須隨時對保戶提供後續服務以維
03 繫保險契約效力而獲得之報酬，均具勞務對價性，且符合支
04 領標準即可以領取，亦具制度上經常性，當屬工資無誤。至
05 於系爭契約第3條第1項、系爭公告第5點、第8點所約定或載
06 明事項，僅是保險業務員領取系爭報酬所應具備的要件，報
07 酬給付方式約定的結果，並非上訴人所稱獨立營業之風險，
08 無足據以否定雙方間勞動契約關係。系爭業務員在原判決附
09 表所載違規期間之工資已有變動，上訴人並未覈實申報而將
10 投保薪資以多報少，被上訴人依勞保條例第72條第3項，作
11 成原處分予以裁罰，並無違誤等情，業已詳述其認定之依據
12 及得心證之理由，核與證據法則、經驗法則、論理法則無
13 違，所持法律見解亦屬正確，原判決據以駁回上訴人在原審
14 之訴，並無違誤。上訴意旨指摘原判決未依保險業務員自由
15 決定工作時間等勞務給付方式，並按招攬保險收受保險費、
16 保單是否持續合法有效等不確定因素，計算報酬而自行負擔
17 業務風險，而正確認定上訴人與保險業務員間為承攬契約關
18 係，系爭報酬非屬工資；反依從屬性等標準，無視業務員違
19 規懲處辦法只是為滿足管理規則之公法上監理要求，系爭報
20 酬仍須視保險業務員招攬客戶之營業風險，非屬經常性且非
21 付出勞務即可取得，與勞務無對價關係，未說明不採認上訴
22 人所提系爭報酬不屬工資證據資料之理由，即從寬認定雙方
23 間勞務契約為勞動契約關係，有適用勞基法第2條第6款規定
24 不當、違背司法院釋字第740號解釋意旨及判決不備理由之
25 違法等語，核屬其主觀之見解，並就原審依職權取捨證據後
26 所為認定而為爭執，均不足採。

27 (五)再查，本院111年度上字第948號判決係就銀行對所僱勞工銷
28 售保險商品核發酬金之案例，認該酬金為銀行依金融消費者
29 保護法第11條之1及所屬同業公會訂定之酬金制度原則等法
30 令而訂立之酬金制度辦法所發放，非僅以受評員工之工作成
31 果量化評斷是否發給，尚須衡量客戶權益、保險商品對客戶

01 可能產生之風險等非勞務因素，故非員工給付勞務即可預期
02 必然獲致之報酬，不屬勞基法第2條第3款所稱工資；另本院
03 109年度判字第189號、108年度判字第306號、107年度判字
04 第657號、第545號及106年度判字第746號等判決，則涉及銀
05 行對所僱員工發放之業務獎金或其他名目獎金是否屬勞基法
06 第2條第3款「工資」之爭議，與本件上訴人係經營人身保險
07 業，系爭報酬係因系爭業務員提供招攬保險勞務而給付，依
08 性質為勞動契約之系爭契約（包括構成其內容一部之系爭公
09 告）約定而為給付，故屬工資者，情節均不相同，無從比附
10 援引。上訴人執上開與本件案情相異之本院另案判決，指摘
11 原判決認定系爭報酬核屬工資之性質為違背法令，亦無足
12 取。

13 (六)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴
14 意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁
15 回。

16 四、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 9 月 10 日

19 最高行政法院第二庭

20 審判長法官 陳 國 成

21 法官 廖 建 彥

22 法官 簡 慧 娟

23 法官 林 秀 圓

24 法官 高 愈 杰

25 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

26 中 華 民 國 114 年 9 月 10 日