

# 最 高 行 政 法 院 判 決

114年度上字第126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 高佩辰 律師

黃韻霖 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12月30日臺北高等行政法院112年度訴字第1457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、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1457號判決(下稱原判決)附表(以下均引用之)所示方朝文等26人(下稱系爭勞工)為上訴人的保險業務員，因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勞工在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，乃依勞工保險條例(下稱勞保條例)第72條第3項規定，分別以如附表編號1、2所示裁處書(下合稱原處分)，裁處上訴人新臺幣(下同)2,260,072元及1,270,312元。上訴人不服，循序提起行政訴訟，並聲明：原處分及訴願決定均撤銷。經原判決駁回其訴後，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯及聲明，均引用原判決之記載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

01 上訴人分別與系爭勞工簽訂之「承攬契約書」及附件，或另  
02 經評估適於從事行政職務者簽訂「業務主管聘僱契約書」  
03 (下合稱系爭契約)，除契約本文外，尚包括101年7月1日(10  
04 1)三業(三)字第00001號公告(下稱系爭公告)、業務員違反管  
05 理規則第19條第1項懲處辦法(下稱系爭懲處辦法)及業務  
06 員定期考核作業辦法(下稱系爭考核辦法)等之約定或規定。  
07 上訴人所屬保險業務員乃係以保險招攬服務為其主要業務內  
08 容，綜合系爭契約第2條等規定，上訴人所屬業務員報酬多  
09 寡甚或得否維持與上訴人間之契約關係，招攬保險之業績乃  
10 是最重要之因素，業務員並應定期接受上訴人之業績評量，  
11 一旦未能達到業績標準，將遭到上訴人終止合約，而報酬之  
12 計算及給付方式，復得由上訴人「視經營狀況需要」或「因  
13 業務需要」予以片面修改，業務員並無與上訴人磋商議定之  
14 餘地而須受制於上訴人。是上訴人藉由業績考核、終止合約  
15 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  
16 取招攬業績，以獲取報酬及續任業務員之職。業務員從屬於  
17 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  
18 環，自可認定。系爭懲處辦法附件一就保險業務員管理規則  
19 (下稱系爭管理規則)明訂應予處分或懲處之違規行為，有  
20 進一步詳細規定，就系爭管理規則未規範之違規行為，另設  
21 有「行政記點處分」(包括申誡1次至2次、違紀1點至6點)  
22 之規定，上訴人並得視實際需要修訂系爭懲處辦法及紀律規  
23 範之相關規定，準此，上訴人對於所屬業務員具有行使其監  
24 督、考核、管理及懲處之權，兩者間具有從屬性關係。上訴  
25 人與系爭勞工固簽署形式上名為「承攬契約」，以規範兩者  
26 間關於招攬保險之法律關係，然核其實質內容，仍可見上訴  
27 人藉由指揮監督保險業務員提供勞動力之方式，以遂其經濟  
28 目的。又「承攬報酬」係因業務員所提供保險招攬服務而獲  
29 取之報酬，而「續年度服務報酬」亦係延續業務員前所提供  
30 之保險招攬服務，並因業務員「必須隨時對保戶提供後續服  
31 務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲得之報酬，均具有勞

01 務對價性。上訴人具有營運上及勞工管理之專業，迄被上訴  
02 人作成原處分前，盡擇對己有利之歧異見解，始終無視前述  
03 相關規定及勞工權益，而為本件違法行為，自彰顯其具有主  
04 觀不法之故意，且縱認其無故意，其亦有應注意，並能注  
05 意，而不注意之過失。被上訴人以系爭勞工於如附表所示期  
06 間工資已有變動，上訴人未覈實申報而將系爭勞工原投保薪  
07 資以多報少，乃依勞保條例第72條第3項規定，自事實發生  
08 之日起，按其短報之保險費金額，處4倍罰鍰並作成如附表  
09 所示之各處分，認事用法均無違誤等語，乃判決駁回上訴人  
10 在原審之訴。

11 四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，茲就上  
12 訴意旨補充論述如下：

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)108年5月15日修正公布前勞動基準法（下稱勞基法）第2條  
13 第1款、第2款、第6款規定：「本法用辭定義如左：一、勞  
14 工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用  
15 勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞  
16 工事務之人。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契  
17 約。」所謂受僱用從事工作獲致工資或勞雇關係，則向以從  
18 屬性之指揮監督關係為判斷，以資與其他提供勞務給付之關  
19 係（如承攬等）為區別。故108年5月15日修正公布之現行勞  
20 基法第2條第6款，便將此特性明文化稱「勞動契約」為：  
21 「約定勞雇關係而具有從屬性之契約」。至於對他人提供勞  
22 務給付是否具從屬性而為隸屬於雇主指揮監督下之勞工，參  
23 諸學說及實務見解，則依4個面向觀察：1.人格上從屬性，  
24 即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度  
25 等，且有受懲戒等不利益處置的可能。2.親自履行，不得使  
26 用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人非為自己之營業而勞  
27 動，而是依附於他人之生產資料，為他人之目的而勞動，薪  
28 資等勞動條件亦受制於他方。4.組織上從屬性，即納入雇方  
29 生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組  
30 織之內部規範、程序等制約。保險業務員與其所屬保險公司  
31 間是否構成勞動契約之認定，依司法院釋字第740號解釋意

01 旨，應就個案事實及整體契約內容，探求該勞務契約之類型  
02 特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞務給付之方  
03 式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬  
04 之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等因素。但不以此  
05 為限。再者，上開解釋文及理由書雖另說明：管理規則係保  
06 險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責，依保險法  
07 第177條訂定之法規命令，並非限定保險公司與其所屬業務  
08 員之勞務給付型態應為僱傭關係，故不得逕以管理規則，作  
09 為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定  
10 依據。惟如保險公司為履行管理規則課予之公法上義務，將  
11 相關規範納入契約或工作規則，藉此強化對所屬保險業務員  
12 指揮、監督及制約之權利，則保險業務員是否具有從屬性之  
13 判斷，自應將此等契約條款與工作規則內容納入考量，就個  
14 案事實及整體契約內容綜合予以評價。

15 (三)經查，原判決就上訴人與系爭勞工為招攬保險各自簽訂之系  
16 爭契約性質，係依調查證據之辯論結果，綜合系爭契約第2  
17 條、第3條、第10條第1項前段約款，契約附件之注意事項第  
18 1點、系爭懲處辦法、系爭考核辦法、系爭管理規則，及上  
19 訴人就屬於契約一部之「承攬報酬」、「續年度服務獎金」  
20 等報酬所為公告內容等，論明：上訴人所屬保險業務員係以  
21 保險招攬服務為其主要業務內容，上訴人藉由業績考核、終  
22 止合約甚或片面決定報酬支給條件等方式，驅使業務員必須  
23 致力爭取招攬業績，以獲取報酬及續任業務員之職，業務員  
24 係從屬於上訴人經濟目的下提供勞務，而為上訴人整體營業  
25 活動的一環；另上訴人對於所屬業務員具有行使其監督、考  
26 核、管理及懲處之權，兩者間具有從屬性關係。是上訴人與  
27 系爭勞工簽署形式上名為「承攬契約」，以規範兩者間關於  
28 招攬保險之法律關係，然核其實質內容，仍可見上訴人藉由  
29 指揮監督保險業務員提供勞動力之方式，以遂其經濟目的；  
30 又「承攬報酬」係因業務員所提供保險招攬服務而獲取之報  
31 酬，而「續年度服務報酬」亦係延續業務員前所提供之保險

01 招攬服務，並因業務員「必須隨時對保戶提供後續服務」之  
02 勞務以維繫保險契約之效力而獲得之報酬，均具有勞務對價  
03 性。另上訴人為本件違法行為，具有主觀不法之故意，縱認  
04 其無故意，其亦有應注意，並能注意，而不注意之過失。因  
05 此，被上訴人認定兩者間成立勞動契約關係，而以上訴人於  
06 系爭勞工如附表所示違規期間欄所載期間工資已有變動，惟  
07 上訴人未覈實申報，卻將系爭勞工原投保薪資以多報少，乃  
08 依勞保條例第72條第3項規定，自事實發生之日起，按其短  
09 報之保險費金額，處4倍罰鍰並作成如附表所示之原處分，  
10 認事用法均無違誤等語，據以駁回上訴人之訴，業已詳述認  
11 定系爭契約屬勞動契約之依據及得心證之理由，核與證據法  
12 則、論理法則、經驗法則無違，所持法律見解亦屬正確。至  
13 系爭公告說明第5點：「保單因繳費期滿或任何原因致豁免  
14 保費，不予發放承攬報酬或服務獎金。」、第7點：「倘簽  
15 發新險種之被保險人，於該新險種簽發之前、後6個月內，  
16 有舊險種解約、停效、減額繳清、展期、取消附約、契約變  
17 更或轉換，致保費或保額降低之情況，則承攬報酬不予發  
18 放，或享有新險種承攬報酬大於舊險種變更保障之部分。」  
19 及第8點：「保單因故取消、或經要保人撤銷、或自始無效  
20 時，各項已發之承攬報酬及服務獎金應返還予公司，或於給  
21 付之任何款項內逕予扣除，於承攬契約終止後亦同。」均為  
22 上訴人訂定之報酬給付條件，業務員並無與其磋商議定之空  
23 間，仍可見上訴人與系爭勞工間契約關係之高度從屬性。另  
24 業務員所承擔上訴人指稱「業務員應行負擔之營業風險」，  
25 乃報酬給付方式約定之結果，業務員每月收入浮動不定，係  
26 屬正常，難執為上訴人與系爭勞工間非屬勞動契約關係之論  
27 據，原判決就此未予論述，雖稍欠完備，惟對其認定上訴人  
28 與系爭勞工成立勞動契約關係之結論不生影響，並無判決理  
29 由不備之違法。是上訴意旨主張依系爭契約及系爭公告說明  
30 第5點、第7點及第8點等內容，可知業務員報酬之取得著重  
31 於一定工作之完成（即要保人繳納保費），並非單純以財務

01 因素為計算基礎，業務員需自行負擔業務風險，尚非勞工付  
02 出勞務即得領取，業務員每月受領數額差異甚鉅，並未形成  
03 經常性對價關係，故系爭勞工因招攬保險計給者為承攬報酬  
04 性質，並非工資，謂原審有不適用司法院釋字第740號解  
05 釋、勞基法第2條第3款規定及適用勞基法第2條第6款規定不  
06 當，就上訴人過往報酬計給如何修改及有無追繳、扣回承攬  
07 報酬等涉及判斷該報酬有無勞務對價性等證據未依職權充分  
08 調查，及未盡闡明義務令兩造就系爭契約符合勞動契約之何  
09 主給付義務為辯論，並有理由不備或理由矛盾等違法云云，  
10 無非以其一己主觀見解，就原審依職權所為證據取捨暨認  
11 定，重複爭執，均不足採。

12 (四)末查，上訴人尚援引本院111年度上字第948號判決，及其他  
13 金融業者因銷售金融服務、商品發給酬金，亦有勞退條例之  
14 適用爭議等判決部分，其自承各該案件係涉及兼營保險經紀  
15 業務之銀行或銷售金融服務或商品之金融業者，由各該個案  
16 事實暨判決內容，與本件係主要從事招攬保險業務之保險業  
17 務員與保險公司間之勞務關係內容有別，且無論內部指揮監  
18 督方式、程度及報酬計給等具體情節，亦不相同，所爭議之  
19 勞務契約屬性認定依據暨理由，自亦無從片段擷取為比附援  
20 引，併予指明。至本件被上訴人係以上訴人未覈實申報而將  
21 系爭勞工原投保薪資以多報少，依勞保條例第72條第3項規  
22 定，作成裁處罰鍰之原處分，並非以原處分逕行更正及調整  
23 勞退金，上訴意旨謂原處分逕行更正或調整之勞退金已超過  
24 10年以上，應適用權利失效理論而有違法，原判決未予審  
25 酌，有消極不適用之違法云云，容有誤解。

26 (五)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，上訴  
27 意旨仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理  
28 由，應予駁回。

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

31 中 華 民 國 114 年 7 月 17 日

01  
02  
03  
04  
05  
06

最高行政法院第三庭

審判長法官 蕭 惠 芳  
法官 梁 哲 璋  
法官 李 君 豪  
法官 林 淑 婷  
法官 林 惠 瑜

07  
08  
09

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異  
中 華 民 國 114 年 7 月 17 日  
書 記 官 林 郁 芳