

最 高 行 政 法 院 判 決

114年度上字第192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 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114年1月15日臺北高等行政法院113年度訴字第454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、被上訴人依據其所屬勞工保險局之審查結果，以上訴人未覈實申報所屬如臺北高等行政法院（下稱原審）113年度訴字第454號（下稱原判決）附表所示員工○○○等17人（下稱系爭業務員）於附表所示違規期間之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規定，分別以被上訴人民國112年12月19日勞局納字第11201815760號、112年12月21日勞局納字第11201815770號裁處書（以下合稱原處分），裁處上訴人罰鍰新臺幣（下同）1,604,592元、137,864元。上訴人不服，提起訴願，經決定駁回後，猶未甘服，遂提起行政訴訟，並聲明：原處分及訴願決定均撤銷。經原判決駁回，遂提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄；訴願決定及原處分均撤銷。
- 二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯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，係以：

01 (一)上訴人分別與系爭業務員間簽訂「承攬契約書」(下稱系爭
02 契約)及其附件,或另經評估適於從事行政職務者簽訂「業
03 務主管聘僱契約書」。又依系爭契約第10條第1項前段約定
04 可知,系爭契約除契約本文外,尚包括上訴人101年7月1日
05 (101)三業(三)字第00001號公告(下稱系爭公告)、業務員
06 違規懲處辦法(下稱系爭懲處辦法)等規定,該附件之「注
07 意事項」第1點復載明:「附件為配合99.07啟用的承攬契約
08 使用,日後附件內各相關規定若有修改,依公司最新公告為
09 準。」而上訴人嗣即以系爭公告明訂保險承攬報酬、服務獎
10 金及年終業績獎金之相關規定,是前開約定、規定、公告或
11 辦法等,均構成系爭契約之一部分。

12 (二)依系爭契約第3條第1項、系爭公告第1、2點,上訴人所屬系
13 爭業務員交付保戶簽妥之要保書及首期保費給上訴人,經上
14 訴人同意承保且契約效力確定後,領取「承攬報酬(首年度
15 實繳保費×給付比率)」、「續年度服務獎金(續年實繳保
16 費×給付比率)」(以下合稱系爭報酬),然其計算及給付
17 方式,得由上訴人視經營狀況需要修改,且系爭業務員並應
18 定期接受上訴人之業績評量,一旦未能達到業績標準,將遭
19 到上訴人終止合約。是以,上訴人藉由業績考核、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,堪認系爭業務
22 員從屬於上訴人經濟目的下提供勞務。另依系爭懲處辦法附
23 件一所載,不僅就保險業務員管理規則(下稱管理規則)所
24 明訂應予處分或懲處之違規行為,為進一步詳細規定,且就
25 管理規則所未規範之違規行為,另設有「行政記點處分」之
26 規定,上訴人得同時限縮或取消已授權予業務員從事保險招
27 攬或服務行為之種類範圍及加強其他行政管控措施,違規行
28 為情節重大者亦得終止契約等不利處分。由此足見,上訴人
29 對於所屬業務員具有行使其監督、考核、管理及懲處之權,
30 兩者間具從屬性關係無疑。從而,上訴人與系爭業務員間應
31 屬勞動基準法(下稱勞基法)第2條第6款所稱之勞動契約關

01 係，是被上訴人認定兩者間成立勞動契約關係而以原處分分
02 別裁處上訴人罰鍰1,604,592元、137,864元，於法無違等
03 語，判決駁回上訴人在原審之訴。

04 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
05 訴意旨補充論述如下：

06 (一)勞保條例第6條第1項第2款規定：「年滿15歲以上，65歲以
07 下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單
08 位，全部參加勞工保險為被保險人：……二、受僱於僱用5
09 人以上公司、行號之員工。」第13條第1項規定：「本保險
10 之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。」第
11 14條第1項前段、第2項規定：「(第1項)前條所稱月投保
12 薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪
13 資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件
14 計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞
15 工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。……(第2
16 項)被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位
17 應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在
18 當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。
19 其調整均自通知之次月1日生效。」第72條第3項前段規定：
20 「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以
21 少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
22 額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。」依勞保條例第7
23 7條規定授權訂定之施行細則第27條第1項規定：「本條例第
24 14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定
25 之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平
26 均為準；……。」是以，凡僱用5人以上之公司，均應為其
27 所僱用年滿15歲以上、65歲以下之勞工，辦理投保手續，並
28 應向保險人依勞保條例第14條第1項、第2項規定，覈實申報
29 月投保薪資；如有違反而有以多報少或以少報多之情事，被
30 上訴人即應依同條例第72條第3項規定裁處罰鍰。

01 (二)參照勞基法第2條第1款、第2款、第3款、第6款規定，勞工
02 係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主係指僱用勞工之
03 事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事
04 務之人；工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
05 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
06 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；勞動契約係
07 指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。至於保險業務員與其
08 所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定，依司法院釋字第
09 740號解釋，應就個案事實及整體契約內容，探求該勞務契
10 約之類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞務
11 給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如
12 按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等因素，
13 但不以此為限。該解釋及理由書雖另說明：管理規則係保險
14 法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責，依保險法第
15 177條訂定之法規命令，並非限定保險公司與其所屬業務員
16 之勞務給付型態應為僱傭關係，故不得逕以管理規則，作為
17 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依
18 據。惟如保險公司為履行管理規則課予之公法上義務，將相
19 關規範納入契約或工作規則，藉此強化對所屬保險業務員指
20 揮、監督及制約之權利，則保險業務員是否具有從屬性之判
21 斷，自應將此等契約條款與工作規則內容納入考量，就個案
22 事實及整體契約內容綜合評價。

23 (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
24 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
25 有，其他外勤工作之勞工，如業務員或記者，亦因其職務性
26 質而無固定的工作地點。又保險商品因其種類繁多且內容深
27 具專業性，能成功取得客戶信賴，使其瞭解保險商品符合其
28 風險規劃需求，進而願締約購買保險商品之交易成本甚高，
29 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
30 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
31 說，方能有效為保險人事業達成保險契約締結之交易，提高

01 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
02 地點，此等因應雇主指示工作之需求，由勞動者自主決定工
03 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
04 之外勤勞工，並無明顯不同，自非依此即得認屬依承攬契約
05 提供勞務給付之承攬人。再者，保險業務員招攬保險之報酬，
06 雖有依保戶繳費年限、保險商品險種類型等作為計算之
07 基礎，且日後另可能因保險契約撤銷、解除而遭追回之情形，
08 但若保險人事業對報酬及服務獎金之數額計算及發放方式
09 具單方決定權，並得以片面調整，保險業務員對該報酬並
10 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
11 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
12 款定義勞動關係下之「工資」，也不排除「按件計酬」之給
13 與方式。因此，即使按業務員招攬保險所收受之保險費為基
14 礎計算其報酬，也非承攬契約獨有之報酬給付方式。從而，
15 當保險業務員勞務契約之屬性，無法僅由司法院釋字第740
16 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
17 要另依勞基法第2條第6款規定並輔以針對勞動契約具有人
18 格、經濟及組織等從屬性特徵所表示的見解加以判斷。尤其
19 雇主對勞工之指揮監督權，為人格上從屬性的核心要素，勞
20 務債務人是否須依勞務債權人指示提供勞務，甚至服不定量
21 之勞務，屬於勞動契約之必要特徵。而提供勞務之內容，或
22 有兼具從屬性與獨立性之特徵，此時即應自整體勞務供給關
23 係具重要性之部分加以觀察，只要當事人間勞務契約之法律
24 關係中，對落實勞動法令保護勞工意旨而言，具有相當重要
25 的從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干獨立性，仍應
26 認屬勞基法規範之勞雇關係。

27 (四)經查，原判決依調查證據之辯論結果，並綜合系爭契約內容
28 (含系爭契約附件、上訴人之公告、規定等)論明：系爭業
29 務員為上訴人之保險業務員，係以保險招攬服務為其主要業
30 務，其具體服務內容包括解釋保險商品及保險契約條款、說
31 明填寫要保書注意事項、轉送要保文件及保險契約、收取相

01 當於第1期保險費等。上訴人對於系爭業務員之報酬計算及
02 給付方式具有決定權，並得片面調整，系爭業務員應依修改
03 內容領取報酬，且系爭業務員報酬多寡甚或得否維持與上訴
04 人間之契約關係，招攬保險之業績乃是最重要之因素，業務
05 員並應定期接受上訴人之業績評量，一旦未能達到業績標
06 準，將遭到上訴人終止合約。又上訴人所訂定之系爭懲處辦
07 法附件一，不僅就管理規則所明訂應予處分或懲處之違規行
08 為，為進一步詳細規定，且就管理規則所未規範之違規行
09 為，例如如有事實證明業務員態度不佳，與公司同仁、客戶、
10 公司業務合作之人員發生衝突；保戶未繳費而代墊、參加多
11 層次傳銷活動，經制止不聽；代要保人保管保單或印鑑等，
12 亦設有「行政記點處分」（包括申誡1次至3次、違紀1點至6
13 點）之規定，上訴人得同時限縮或取消已授權予業務員從事
14 保險招攬或服務行為之種類範圍及加強其他行政管控措施，
15 違規行為情節重大者亦得終止契約等不利處分，是上訴人對
16 於所屬系爭業務員具有行使其監督、考核、管理及懲處之
17 權，兩者間具有從屬性關係，當屬無疑。準此，上訴人與系
18 爭業務員固簽署形式上名為「承攬」之系爭契約，以規範兩
19 者間關於招攬保險之法律關係，然核其實質內容，仍可見上
20 訴人藉由指揮監督保險業務員提供勞動力之方式，以遂其經
21 濟目的，是上訴人與系爭業務員間應屬勞基法第2條第6款所
22 稱之勞動契約關係無訛。再者，系爭業務員符合上訴人所設
23 支領報酬標準，即可以領得報酬，其在制度上自具經常性，
24 至其給付名稱為何，尚非所問。況「承攬報酬」係因業務員
25 所提供保險招攬服務而獲取之報酬，而「續年度服務報酬」
26 亦係延續業務員前所提供之保險招攬服務，並因業務員「必
27 須隨時對保戶提供後續服務」之勞務以維繫保險契約之效力
28 而獲得之報酬，均具有勞務對價性，故其性質應屬工資。此
29 外，上訴人於系爭業務員如原判決附表違規期間欄所載期間
30 工資已有變動，卻未覈實申報而將系爭業務員原投保薪資以
31 多報少，此舉自具有主觀不法之故意，且縱認其無故意，亦

01 有應注意，並能注意，而不注意之過失，是被上訴人依勞保
02 條例第72條第3項規定，自事實發生之日起，按其短報之保
03 險費金額，處4倍罰鍰並作成原處分，認事用法均無違誤等
04 情，業已詳述其認定之依據及得心證之理由，核與證據法
05 則、經驗法則、論理法則無違，所持法律見解亦屬正確，原
06 判決據以駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。上訴意旨主張
07 上訴人對系爭業務員勞務提供方式，無具體指揮命令權，且
08 其等係為自己計算而勞動，並自行負擔業務風險，復按所招
09 攬保險而收受之保險費為基礎計算報酬。至上訴人雖於系爭
10 懲處辦法制定若干管理規則所未規範之違規態樣，惟此僅係
11 基於保護金融消費者、避免消費爭議之需要，同樣不影響業
12 務員可以自由決定勞務給付之方式、自行負擔業務風險之本
13 質，依司法院釋字第740號解釋所揭示之判斷標準，上訴人
14 與系爭業務員所簽訂之系爭契約非屬勞基法第2條第6款所規
15 定之勞動契約，系爭報酬亦不具備勞務對價性及給付經常
16 性，而非勞基法第2條第3款規定所稱之工資。原判決所持法
17 律見解顯有適用勞基法第2條第6款規定之不當及不適用司法
18 院釋字第740號解釋之違背法令，且就從屬性之判斷標準前
19 後不一，並就系爭報酬是否屬於工資乙節恣置未論，復未調
20 查完盡，逕認定上訴人將投保薪資金額以多報少，而以原處
21 分裁處上訴人罰鍰於法無違，亦有判決理由矛盾及不備、不
22 適用勞基法第2條第3款、未依職權調查證據、未盡闡明義務
23 等違法。況且，原判決之結論將使上訴人必須額外支出精算
24 評估時未納入之成本，則剩餘保費恐有不足理賠之虞，如此
25 更有害於全體保戶之權益，而有害於公益云云，無非執其一
26 己主觀見解，對於業經原判決詳為論駁之事項再予爭執，及
27 就原審取捨證據、認定事項之職權行使暨與違背法令無涉之
28 事項為指摘，均不足採。

29 (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
30 售保險商品核發佣金之案例，認該佣金為銀行依金融消費者
31 保護法第11條之1及所屬同業公會訂定之佣金制度原則等法

01 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
02 果量化評斷是否發給，尚須衡量客戶權益、保險商品對客戶
03 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
04 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
05 109年度判字第189號、108年度判字第306號、107年度判字
06 第657號、第545號及106年度判字第746號等判決，則涉及銀
07 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
08 第2條第3款「工資」之爭議，與本件系爭報酬係上訴人因系
09 爭業務員提供招攬保險勞務，依性質為勞動契約之系爭契約
10 （包括構成其內容一部之系爭公告）約定而為給付，故屬工
11 資者，情節均不相同，無從比附援引。上訴人執上開與本件
12 案情相異之本院另案判決，指摘原判決認定系爭報酬核屬
13 工資之性質為違背法令，亦無足取。

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

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

19 中 華 民 國 114 年 8 月 7 日

20 最高行政法院第四庭

21 審判長法官 王 碧 芳

22 法官 王 俊 雄

23 法官 鍾 啟 煒

24 法官 陳 文 燦

25 法官 林 秀 圓

26 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

27 中 華 民 國 114 年 8 月 7 日

28 書記官 蕭 君 卉