

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第270號

03 上 訴 人 三商美邦人壽保險股份有限公司

04 代 表 人 翁肇喜

05 訴訟代理人 高佩辰 律師

06 被 上 訴 人 勞動部

07 代 表 人 洪申翰

08 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3月
09 13日臺北高等行政法院113年度訴字第140號判決，提起上訴，本
10 院判決如下：

11 主 文

12 一、上訴駁回。

13 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

14 理 由

15 一、緣被上訴人以上訴人就其所屬員工顏盛富等12人及鄭素貞等
16 10人（下合稱系爭業務員）之勞工保險投保薪資金額有以多
17 報少、未覈實申報情形，依勞工保險條例第72條第3項前段
18 規定，分別以民國112年9月22日勞局納字第11201890140號
19 裁處書及112年9月23日勞局納字第11201890150號裁處書
20 （以下合稱原處分）裁處上訴人罰鍰新臺幣（下同）1,339,
21 432元及944,824元。上訴人不服，循序提起行政訴訟，聲
22 明：訴願決定及原處分均撤銷。經原審判決駁回，提起本件
23 上訴。

24 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
25 載。

26 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：上訴人分別與
27 系爭業務員簽訂承攬契約書（下稱系爭契約），各該契約的
28 附件包括上訴人101年7月1日(101)三業(三)字第0001號公告
29 （下稱系爭公告）、111年12月26日(111)三業(三)字第26號
30 公告、「業務員違規懲處辦法」（下稱系爭懲處辦法）、

01 「業務員定期考核作業辦法」、「保險業務員管理規則」
02 (下稱管理規則)等，均屬系爭契約內容的一部分。上訴人
03 將系爭業務員納入上訴人組織體制之內，使其受組織的內部
04 規範、程序等高度制約，堪認其等間具有高度的人格及組織
05 上的從屬性；上訴人對報酬及服務獎金的數額計算暨發放方
06 式具有完全的決定權，並得以片面調整，更可見具有高度的
07 經濟上從屬性，是系爭契約屬於勞動基準法上的勞動契約。
08 又「承攬報酬」係因業務員提供保險招攬服務而獲取之報
09 酬，而「續年度服務報酬」亦係延續業務員前所提供之保險
10 招攬服務，並因業務員「必須隨時對保戶提供後續服務」之
11 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
12 性。上訴人未覈實申報而將系爭業務員投保薪資以多報少，
13 被上訴人乃依勞工保險條例第72條第3項前段規定，按其短
14 報之保險費金額，處4倍罰鍰並作成原處分，認事用法均無
15 違誤等語，判決駁回上訴人在原審之訴。

16 四、本院經核原判決並無違誤，茲就上訴意旨補充論斷如下：

17 (一)為保障勞工生活，促進社會安全，定有勞工保險條例。凡僱
18 用5人以上之公司，雇主均應為其所僱用年滿15歲以上、65
19 歲以下之勞工辦理投保手續，並依其勞工之月投保薪資向保
20 險人申報，若未覈實申報，而有以多報少或以少報多者，自
21 事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰
22 鍰(勞工保險條例第6條、第13條、第14條、第72條第3項規
23 定參照)。

24 (二)108年5月15日修正公布前勞動基準法(下稱勞基法)第2條第1
25 款、第2款、第6款規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：
26 謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工
27 之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事
28 務之人。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」所
29 謂受僱用從事工作獲致工資或勞雇關係，向以從屬性之指揮
30 監督關係為判斷，以資與其他提供勞務給付之關係(如承攬
31 等)為區別。108年5月15日修正公布之現行勞基法第2條第6

01 款，乃將此特性明文化，明定勞動契約為約定勞雇關係而
02 「具有從屬性」之契約。保險業務員與其所屬保險公司間是
03 否構成勞動契約之認定，依司法院釋字第740號解釋，應就
04 個案事實及整體契約內容，探求該勞務契約之類型特徵，判
05 斷標準包括保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含
06 工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收
07 受之保險費為基礎計算其報酬）等因素。上開解釋雖例示2
08 項因素，惟非謂僅限以該2項因素判斷保險公司與保險業務
09 員間是否為勞務契約，仍應就其人格、組織及經濟等從屬性
10 特徵及從屬程度高低為整體觀察。又該號解釋揭示不得逕以
11 管理規則作為保險業務員與所屬保險公司間是否構成勞動契
12 約之認定依據，僅在說明不得無任何依據即直接以管理規則
13 內容作為判斷保險業務員勞務契約之屬性，然若保險公司為
14 履行管理規則課予之公法上義務，將相關規範納入契約或工
15 作規則，藉此強化對所屬保險業務員指揮、監督及制約之權
16 利，自應將此等契約條款與工作規則內容均納入從屬性判斷
17 之考量，就個案事實及整體契約內容綜合評價，此與勞基法
18 第2條第6款規範意旨相符，亦無違反上開司法院釋字第740
19 號解釋可言。

20 (三)經查，原判決業依調查證據之辯論結果，論明：系爭業務員
21 除負有遵循保險法規相關規範及契約約定的義務外，還必須
22 遵守上訴人所定懲處規定，且系爭懲處辦法等規範內容，均
23 得由上訴人片面訂定及調整，系爭業務員幾無商議的可能；
24 系爭懲處辦法所定違規行為態樣，除了有屬人性條款及親自
25 履行條款，甚至包括與招攬保險契約無直接關係的事項，等
26 同將系爭業務員納入上訴人組織體制之內，使其受組織的內
27 部規範、程序等高度制約，不但有服從的義務及晉陞的管
28 道，並有受懲戒等不利益處置的可能；系爭業務員是為上訴
29 人的經濟利益進行招攬保險業務，上訴人對報酬及服務獎金
30 的數額計算暨發放方式具有完全的決定權，並得以片面調
31 整，系爭業務員毫無影響及議價的空間，是上訴人與系爭業

01 務員形式上簽署之契約固以承攬為名，然檢視其內容，具有
02 人格、經濟及組織上的從屬性，其實質具有勞動契約的本
03 質，屬於勞基法上的勞動契約；勞動契約並不排除勞務提供
04 者「依勞務成果」計酬，至系爭契約第3條第1項、系爭公告
05 第5點、第8點之約定或規定僅屬業務員按件領取「承攬報
06 酬」、「續年度服務獎金」（或「續年度服務報酬」，下合
07 稱系爭報酬）所應具備之要件，上訴人指稱之「系爭業務員
08 須自行負擔營業風險」，乃是報酬給付方式約定的結果，自
09 無足據此否定上訴人與系爭業務員間之勞動契約關係，況
10 「承攬報酬」係因業務員提供保險招攬服務而獲取之報酬，
11 而「續年度服務報酬」亦係延續業務員前所提供之保險招攬
12 服務，並因業務員「必須隨時對保戶提供後續服務」之勞務
13 以維繫保險契約之效力而獲得之報酬，均具有勞務對價性。
14 被上訴人因認上訴人未覈實申報而將系爭業務員投保薪資以
15 多報少，乃依勞工保險條例第72條第3項前段規定，自事實
16 發生之日起，按其短報之保險費金額，處4倍罰鍰並作成原
17 處分，認事用法均無違誤等語，業已詳述其認定之依據及得
18 心證之理由，核與證據法則、經驗法則、論理法則無違，所
19 持法律見解亦屬正確，原判決據以駁回上訴人在原審之訴，
20 並無違誤。上訴意旨主張：業務員報酬之取得以完成一定工
21 作（即保單持續合法有效、要保人繳納保費）為要件，與勞
22 務提供無對價關係，各別業務員所領取各月份的承攬報酬數
23 額落差甚鉅，顯見該報酬與勞務給付並無經常性對價關係。
24 原判決僅以上訴人對所屬業務員具有行使監督、考核、管理
25 及懲處之權，論斷系爭契約屬勞動契約，對系爭報酬何以該
26 當勞基法第2條第3款所稱工資，未調查完盡，且未就其所提
27 過往報酬計給情形及有無追繳、追回等證據充分調查，有適
28 用勞基法第2條第6款不當、不適用同條第3款及司法院釋字
29 第740號解釋、未依職權調查證據、未盡闡明義務及理由不
30 備等違法云云，無非其一己主觀見解，就原審依職權取捨證
31 據後所為認定而為爭執，均不足採。至上訴人所引本院111

01 年度上字第948號判決及其他關於金融業者核發酬金之案
02 例，所涉個案事實與本件係主要從事招攬保險業務之保險業
03 務員與保險公司間之勞務關係內容有別，其內部指揮監督方
04 式、程度及報酬計給等亦與本件不同，自無從片段擷取援為
05 本件有利之論據，上訴意旨據以主張原判決違背法令，亦無
06 可取。

07 (四)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴
08 意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁
09 回。

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

12 中 華 民 國 114 年 7 月 24 日

13 最高行政法院第二庭

14 審判長法官 陳 國 成

15 法官 張 國 勳

16 法官 簡 慧 娟

17 法官 高 愈 杰

18 法官 蔡 如 琪

19 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

20 中 華 民 國 114 年 7 月 24 日

21 書記官 林 郁 芳