

# 最 高 行 政 法 院 判 決

114年度上字第271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

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3月13日臺北高等行政法院113年度訴字第453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，經被上訴人依所屬勞工保險局之審查結果，以上訴人未覈實申報所屬員工吳昭錦等21人（下稱系爭勞工）之勞工保險投保薪資，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項前段規定，分別以民國112年11月27日勞局納字第11201819940號、112年12月4日勞局納字第11201819360號及第11201819370號裁處書（下合稱原處分），裁處上訴人罰鍰新臺幣（下同）652,712元、1,261,596元、892,472元。上訴人不服，提起訴願，遭訴願決定駁回後，提起行政訴訟，聲明：訴願決定及原處分均撤銷。案經臺北高等行政法院（下稱原審）113年度訴字第453號判決（下稱原判決）駁回後，上訴人遂提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄；原處分及訴願決定均撤銷。
- 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。

01 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：勞動契約之認  
02 定，依行政機關及司法機關長期穩定之實務見解，是採人  
03 格、經濟及組織等從屬性及親自履行之特徵為斷。上訴人與  
04 系爭勞工簽訂「承攬契約」（下稱系爭契約）；依系爭契約  
05 （99年7月版、105年7月版）第3條第1項、第5條第1項、第1  
06 0條第1項前段約定，系爭契約附件〔上訴人101年7月1日(10  
07 1)三業(三)字第00001號公告（下稱系爭公告）、111年12月26  
08 日(111)三業(三)字第26號公告等承攬報酬、續年度服務獎  
09 金、年終業績獎金計算規定、上訴人業務員違規懲處辦法  
10 （下稱系爭懲處辦法）、業務員定期考核作業辦法、保險業  
11 務員管理規則（下稱管理規則）、上訴人業務人員違反保險  
12 業務員管理規則第19條第1項懲處辦法、業務人員招攬紀律  
13 規範、業務員招攬管理辦法、三商美邦人壽電子公文通知作  
14 業辦法、業務人員行為自律守則、以及蒐集、處理及利用個  
15 人資料告知書〕、上訴人之公告或規定，均構成系爭契約內  
16 容之一部。依系爭契約第5條第1項、系爭懲處辦法、管理規  
17 則、業務人員招攬紀律規範、業務員招攬管理辦法可知，系  
18 爭勞工須遵守保險相關法規及上訴人所定懲處規定，且上訴  
19 人得片面訂定及調整其所為公告或規定之內容，系爭勞工幾  
20 無商議可能。又上訴人得就系爭勞工違反保險法規及契約約  
21 定所應遵循的義務，依其違反的行為態樣及情節輕重予以懲  
22 戒，懲戒類別除有停止招攬處分及撤銷登錄處分外，尚有行  
23 政記點處分、限縮、取消已授權予業務員從事保險招攬或服  
24 務行為之種類範圍及加強對業務員所招攬或服務保單抽檢比  
25 例，甚至終止雙方所有契約關係。觀察上訴人所規範之業務  
26 人員違規行為態樣可知，除有「利用退佣、給予保費折扣或  
27 其他不當之折讓方式為招攬行為」、「未經公司許可經由各  
28 項管道徵募人員」、「業務員私自銷售未經主管機關核准或  
29 備查之保險商品；如由公司主導者除外」、「為其他同業招  
30 攬業務（為非所屬公司招攬有關保險業務）」等屬人性條  
31 款，以及「未親晤保戶致未能取得保戶親簽之保險契約文

01 件」等親自履行條款，尚包括：態度不佳與公司同仁、客  
02 戶、公司業務合作之人發生衝突、「無故延誤或不配合公司  
03 或政府機關業務檢查或爭議案件調查，致使保戶或公司權益  
04 明顯受損」、「業務員自行投保件(包括業務員自己、其配  
05 偶及一等血親為要／被保險人)有虛偽不實之情事致影響公  
06 司權益或有藉以獲取不當利益者」、「未善盡保管公司帳務  
07 憑證之責」等與招攬保險契約無直接關係的事項，等同將系  
08 爭勞工納入上訴人組織體制內，使其受到高強度的管理，足  
09 見系爭勞工在上訴人企業組織內，受組織的內部規範、程序  
10 等高度制約，不但有服從的義務及晉陞的管道，並有受懲戒  
11 等不利益處置的可能，堪認其等間具有高度的人格及組織上  
12 的從屬性。再者，依系爭契約第5條第1項及第3條約定可  
13 知，系爭勞工為上訴人之經濟利益進行招攬保險業務，上訴  
14 人對報酬及服務獎金之數額計算暨發放方式具有決定權，並  
15 得片面調整，惟系爭勞工毫無議價空間，堪認渠等間有高度  
16 的經濟上從屬性。此外，依管理規則第15條規定可知，系爭  
17 勞工須親自招攬保險，不可委由代理人為之。是以，系爭契  
18 約雖以承攬為名，惟其實質具有勞動契約的本質，屬勞動基  
19 準法（下稱勞基法）上的勞動契約。另系爭契約第3條第1  
20 項、系爭公告第5點、第8點所約定或載明之事項，係屬業務  
21 員按件領取「承攬報酬」、「續年度服務獎金」（下或合稱  
22 系爭報酬）所應具備的要件，在招攬保險所得悉數歸屬於上  
23 訴人，系爭勞工僅能依上訴人所訂標準支領報酬，且於符合  
24 上開標準時即可領取，在制度上自具經常性；系爭契約第3  
25 條約定領取之承攬報酬係因業務員提供保險招攬服務而獲取  
26 之報酬，而「續年度服務獎金」則係延續業務員前所提供之  
27 保險招攬服務，因業務員必須隨時對保戶提供後續服務之勞  
28 務以維繫保險契約效力而獲得之報酬，均具勞務對價性。是  
29 以，被上訴人依其調查結果，認定系爭報酬屬於工資，並無  
30 違誤，則其以上訴人未覈實申報而將系爭勞工投保薪資以多  
31 報少，依勞保條例第72條第3項前段規定，自事實發生之日

01 起，按其短報之保險費金額，處4倍罰鍰並作成原處分，認  
02 事用法均無違誤等語，駁回上訴人在原審之訴。

03 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  
04 訴理由再予論述如下：

05 (一)勞保條例係為實踐憲法第153條第1項、第155條規定保護勞  
06 工並實施社會保險制度之意旨，為保障勞工生活，促進社會  
07 安全所制定（勞保條例第1條參照）。而受僱於僱用5人以上  
08 公司、行號，年滿15歲以上，65歲以下之勞工，依勞保條例  
09 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  
10 工保險為被保險人。又依同條例第10條第1項、第11條規  
11 定，上開雇主作為投保單位，應於所屬勞工到職當日，為其  
12 所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，列表通知保  
13 險人，以開始保險之效力。而勞工保險之保險費，依同條例  
14 第13條規定，乃依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。  
15 同條例第14條第1項、第2項規定：「(第1項)所稱月投保薪  
16 資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資  
17 分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計  
18 算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工  
19 之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。……。(第2  
20 項)被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位  
21 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  
22 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。  
23 其調整均自通知之次月1日生效。」第72條第3項前段規定：  
24 「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以  
25 少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金  
26 額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。」同條例施行細  
27 則第27條第1項規定：「本條例第14條第1項所稱月薪資總  
28 額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入  
29 不固定者，以最近3個月收入之平均為準；……。」是以，  
30 凡僱用5人以上之公司，均應為其所僱用年滿15歲以上、65  
31 歲以下之勞工，辦理投保手續，並應向保險人依勞保條例第

01 14條第1項、第2項規定，覈實申報月投保薪資；如有違反而  
02 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  
03 條第3項規定裁處罰鍰。

04 (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  
05 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  
06 事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事  
07 務之人；工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金  
08 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎  
09 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；勞動契約係  
10 指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。至於對他人提供勞務  
11 給付是否具從屬性而為隸屬於雇主指揮監督下之勞工，可依  
12 4個面向觀察：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織  
13 內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益  
14 處置的可能。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬  
15 性，即受僱人非為自己之營業而勞動，而是依附於他人之生  
16 產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他  
17 方。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚  
18 間居於分工合作狀態，受團隊、組織之內部規範、程序等制  
19 約。又私法上契約關係之內涵，依私法自治、契約自由，本  
20 由當事人依其經濟需求、締約目的而自主約定，難有一致風  
21 貌。對他人提供勞務給付之契約是否具從屬性而為勞基法上  
22 所稱勞動契約，毋寧在探求提供勞務給付之一方，是否因此  
23 等從屬性地位，在社會經濟現實上，難與提供報酬給付之他  
24 方，就其勞務給付之交易條件為平等磋商，而須藉由勞基  
25 法、勞保條例等勞動法令之適用，介入私法契約為規制，以  
26 協助勞動者伸張其私法權益，落實憲法第153條保護勞工政  
27 策之意旨。故勞動關係從屬性之判斷，應就其勞務供給關係  
28 之整體為觀察，就上述勞動法律目的之落實而言具重要性  
29 者，縱有其他非從屬性特徵存在，仍無礙其整體歸屬勞動契  
30 約之定性判斷。

01 (三)司法院釋字第740號解釋揭示：「保險業務員與其所屬保險  
02 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  
03 第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否  
04 自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業  
05 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  
06 酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」  
07 依其解釋理由書第2段：「勞動契約之主要給付，在於勞務  
08 提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未  
09 必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀  
10 探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人  
11 格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關  
12 係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一（按即  
13 行為時勞基法第2條第6款規定）所稱勞動契約。」及第3  
14 段：「關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務  
15 而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容  
16 之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，……  
17 仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，  
18 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，  
19 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  
20 時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之  
21 保險費為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保  
22 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  
23 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  
24 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  
25 及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保  
26 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  
27 契約。……」可知，保險業務員與其所屬保險公司間是否構  
28 成勞動契約之認定，應就個案事實及整體契約內容，探求該  
29 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  
30 定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險  
31 （例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等

01 因素，但不以此為限。再者，上開解釋文及理由書雖另說  
02 明：管理規則係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務  
03 員職責，依保險法第177條訂定之法規命令，並非限定保險  
04 公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，故不得  
05 逕以上開管理規則，作為保險業務員與其所屬保險公司間是  
06 否構成勞動契約之認定依據。惟如保險公司為履行管理規則  
07 課予之公法上義務，將相關規範納入契約或工作規則，藉此  
08 強化對所屬保險業務員指揮、監督及制約之權利，則保險業  
09 務員是否具有從屬性之判斷，自應將此等契約條款與工作規  
10 則內容納入考量，就個案事實及整體契約內容綜合予以評  
11 價。

12 (四)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  
13 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  
14 有，其他外勤工作之勞工，如業務員或記者，亦因其職務性  
15 質而無固定的工作地點。保險商品因其種類繁多且內容深具  
16 專業性，能成功取得客戶信賴，使其瞭解保險商品符合其風  
17 險規劃需求，進而願締約購買保險商品之交易成本甚高，有  
18 賴保險業務員配合客戶給定方便之時間及地點，針對不同客  
19 戶的避險需求，進行保險商品內容及促成交易之解說與勸  
20 說，方能有效為保險人事業達成保險契約締結之交易，提高  
21 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  
22 地點，此等因應雇主指示工作之需求，由勞動者自主決定工  
23 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  
24 之外勤勞工，並無明顯不同，自非依此即得認乃依承攬契約  
25 提供勞務給付之承攬人。再者，保險業務員招攬保險之報  
26 酬，雖有依保戶繳費年限、保險商品險種類型等作為計算之  
27 基礎，且日後另可能因保險契約撤銷、解除而遭追回之情  
28 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  
29 式具單方決定權，並得以片面調整，保險業務員對該報酬並  
30 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  
31 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

01 款定義勞動關係下之「工資」，也不排除「按件計酬」之酬  
02 給方式。因此，即使按業務員招攬保險所收受之保險費為基  
03 礎計算其報酬，也非承攬契約獨有之報酬給付方式。從而，  
04 當保險業務員勞務契約之屬性，無法僅由司法院釋字第740  
05 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  
06 要另依勞基法第2條第6款規定並輔以前述針對勞動契約具有  
07 人格、經濟及組織等從屬性特徵所表示的見解加以判斷。尤  
08 其雇主對勞工之指揮監督權，為人格上從屬性的核心要素，  
09 勞務債務人是否須依勞務債權人指示提供勞務，甚至服不定  
10 量之勞務，屬於勞動契約之必要特徵。而提供勞務之內容，  
11 或有兼具從屬性與獨立性之特徵，此時即應自整體勞務供給  
12 關係具重要性之部分加以觀察，只要當事人間勞務契約之法  
13 律關係中，對落實勞動法令保護勞工意旨而言，具有相當重  
14 要的從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干獨立性，仍  
15 應認屬勞基法規範之勞雇關係。

16 (五)經查，原判決已依調查證據之辯論結果，論明：1.勞基法第  
17 2條第6款勞動契約的認定，是採人格、經濟及組織等從屬性  
18 特徵以為判斷。依系爭契約約定可知：(1)系爭勞工為上訴人  
19 之經濟利益進行招攬保險業務，上訴人對報酬及服務獎金之  
20 數額計算暨發放方式具有決定權，並得片面調整，惟系爭勞  
21 工毫無議價空間，堪認渠等間有高度的經濟上從屬性。(2)系  
22 爭勞工須遵守保險相關法規及上訴人所定懲處規定，且上訴  
23 人得片面訂定及調整其所為公告或規定之內容，系爭勞工幾  
24 無商議可能；上訴人得就系爭勞工違反保險法規及契約約定  
25 所應遵循的義務，依其違反的行為態樣及情節輕重予以懲  
26 戒，懲戒類別除有停止招攬處分及撤銷登錄處分外，尚有行  
27 政記點，甚至終止雙方所有契約關係；從上訴人所規範之業  
28 務人員違規行為態樣可知，除有屬人性條款以及親自履行條  
29 款外，尚包括與招攬保險契約無直接關係的事項，等同將系  
30 爭勞工納入上訴人組織體制內，使其受到高強度的管理，足  
31 見系爭勞工在上訴人企業組織內，受組織的內部規範、程序

01 等高度制約，不但有服從的義務及晉陞的管道，並有受懲戒  
02 等不利益處置的可能，堪認其等間具有高度的人格及組織上  
03 的從屬性。是以，系爭契約雖以承攬為名，惟其實質具有勞  
04 動契約的本質，屬勞基法上的勞動契約。甚且敘明，上訴人  
05 所定懲處行為態樣欠缺承攬契約的獨立性（例如禁止「利用  
06 退佣、給予保費折扣或其他不當之折讓方式為招攬行為」  
07 ），反而大為提高系爭契約在人格、經濟及組織上的從屬  
08 性，正足以證明系爭契約屬於勞基法上的勞動契約。2.系爭  
09 報酬為勞基法所稱之工資：「承攬報酬」係業務員提供保險  
10 招攬服務而獲取之報酬，而「續年度服務獎金」則係延續業  
11 務員前所提供保險招攬服務，因須隨時對保戶提供後續服務  
12 以維繫保險契約效力而獲得之報酬，均具勞務對價性，且符  
13 合支領標準即可領取，具制度上經常性，當屬工資無誤，至  
14 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  
15 明事項，僅業務員領取系爭報酬所應具備的要件，報酬給付  
16 方式約定的結果，並非上訴人所稱系爭勞工須自行負擔營業  
17 風險，無足據以否定雙方間勞動契約關係。系爭勞工在原處  
18 分附表違規期間欄所載期間之工資已有變動，上訴人未覈實  
19 申報而將系爭勞工投保薪資以多報少，被上訴人依勞保條例  
20 第72條第3項，自事實發生日起，按其短報之保險費金額處4  
21 倍罰鍰並作成原處分，並無違誤等情，業已詳述其認定之依  
22 據及得心證之理由，核與證據法則、經驗法則、論理法則無  
23 違，所持法律見解亦屬正確，原判決據以駁回上訴人在原審  
24 之訴，並無違誤。上訴意旨主張原判決未依保險業務員自由  
25 決定工作時間等勞務給付方式，並按招攬保險收受保險費、  
26 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  
27 業務風險，認定上訴人與業務員間為承攬契約關係，系爭報  
28 酬非屬工資；上訴人於原審已爭執不得僅以從屬性認定系爭  
29 契約為勞動契約，縱得以之論斷，其標準為何，惟原判決未  
30 說明從屬性標準外，其認定符合勞動契約要求之原因，且對  
31 所採取之標準亦未具體說明，更未就系爭契約符合勞動契約

01 之何主給付義務曉諭兩造進行辯論，無視系爭懲處辦法只是  
02 為滿足管理規則之公法上監理要求，系爭報酬仍須視業務員  
03 招攬客戶之營業風險，非屬經常性且非付出勞務即可取得，  
04 與勞務無對價關係等情，復未說明不採認上訴人於原審所提  
05 系爭報酬不屬工資證據資料之理由，即從寬認定雙方間勞務  
06 契約為僱用契約關係，有適用勞基法第2條第6款規定不當、  
07 違背司法院釋字第740號解釋意旨，不適用行政訴訟法第125  
08 條第1項、第4項及判決不備理由之違法等語，核屬其主觀之  
09 見解，並就原審依職權取捨證據後所為認定而為爭執，均不  
10 足採。至上訴人尚援引本院111年度上字第948號判決，及其  
11 他金融業者因銷售金融服務、商品發給酬金，亦有勞工退休  
12 金條例之適用爭議等判決部分，其自承各該案件係涉及兼營  
13 保險經紀業務之銀行或銷售金融服務或商品之金融業者，由  
14 各該個案事實暨判決內容，與本件係主要從事招攬保險業務  
15 之保險業務員與保險公司間之勞務關係內容有別，且無論內  
16 部指揮監督方式、程度及報酬計給等具體情節，亦不相同，  
17 所爭議之勞務契約屬性認定依據暨理由，自亦無從片段擷取  
18 為比附援引，上訴人前開主張，亦無足採。

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

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

24 中 華 民 國 114 年 7 月 3 日

25 最高行政法院第四庭

26 審判長法官 王 碧 芳

27 法官 鍾 啟 煒

28 法官 陳 文 燦

29 法官 林 秀 圓

30 法官 王 俊 雄

01 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異  
02 中 華 民 國 114 年 7 月 3 日  
03 書 記 官 張 玉 純