

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第297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 洪志勳 律師

06 王之穎 律師

07 高敬棠 律師

08 被 上 訴 人 勞動部

09 代 表 人 洪申翰

10 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2月
11 27日臺北高等行政法院112年度訴字第1379號判決，提起上訴，
12 本院判決如下：

13 主 文

14 一、上訴駁回。

15 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

16 理 由

17 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
18 查結果，以上訴人未覈實申報所屬員工林翊真等43人(下稱
19 系爭業務員)之勞工保險投保薪資，將投保薪資金額以多報
20 少，依勞工保險條例(下稱勞保條例)第72條第3項前段規
21 定，分別以民國112年6月16日勞局納字第11201870180號、
22 第11201870190號及112年6月20日勞局納字第11201870200號
23 裁處書(下合稱原處分)，裁處上訴人罰鍰新臺幣(下同)153
24 萬2,100元、99萬44元及197萬2,844元。上訴人不服，循序
25 向原審提起行政訴訟，聲明撤銷訴願決定及原處分，經原判
26 決駁回之，提起本件上訴。

27 二、上訴人起訴主張、被上訴人於原審之答辯及聲明、原判決理
28 由，均引用原判決之記載。

29 三、本院按：

01 (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
02 工並實施社會保險制度之意旨，為保障勞工生活，促進社會
03 安全所制定（勞保條例第1條參照）。而受僱於僱用5人以上
04 公司、行號，年滿15歲以上，65歲以下之勞工，依勞保條例
05 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
06 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
07 規定，上開雇主作為投保單位，應於所屬勞工到職當日，為
08 其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，列表通知
09 保險人，以開始保險之效力。而勞工保險之保險費，依同條
10 例第13條規定，乃依被保險人當月投保薪資及保險費率計
11 算。同條例第14條第1項、第2項：「(第1項)……所稱月投
12 保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保
13 薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以
14 件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級
15 勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。……。
16 (第2項)被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保
17 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；
18 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
19 人。其調整均自通知之次月1日生效。」第72條第3項前段：
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。」同條例施行細
23 則第27條第1項：「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以
24 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
25 者，以最近3個月收入之平均為準；……。」是以，凡僱用5
26 人以上之公司，均應為其所僱用年滿15歲以上、65歲以下之
27 勞工，辦理投保手續，並應向保險人依勞保條例第14條第1
28 項、第2項規定，覈實申報月投保薪資；如有違反而有以多
29 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
30 項規定裁處罰鍰。

01 (二)又參照勞動基準法(下稱勞基法)第2條第1款、第2款、第3
02 款、第6款之規定,勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資
03 者;雇主指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事
04 業主處理有關勞工事務之人;工資指勞工因工作而獲得之報
05 酬,包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
06 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
07 均屬之;勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。至
08 於對他人提供勞務給付是否具從屬性而為隸屬於雇主指揮監
09 督下之勞工,參諸學說及實務見解,則依4個面向觀察:1.
10 人格上從屬性,即受僱人在雇主企業組織內,服從雇主之指
11 揮、命令、調度等,且有受懲戒等不利益處置的可能。2.親
12 自履行,不得使用代理人。3.經濟上從屬性,即受僱人非為
13 自己之營業而勞動,而是依附於他人之生產資料,為他人之
14 目的而勞動,薪資等勞動條件亦受制於他方。4.組織上從屬
15 性,即納入雇方生產組織體系,並與同僚間居於分工合作狀
16 態,受團隊、組織之內部規範、程序等制約。又私法上契約
17 關係之內涵,依私法自治、契約自由,本由當事人依其經濟
18 需求、締約目的而自主約定,難有一致風貌。對他人提供勞
19 務給付之契約是否具從屬性而為勞基法上所稱勞動契約,毋
20 寧在探求提供勞務給付之一方,是否因此等從屬性地位,在
21 社會經濟現實上,難與提供報酬給付之他方,就其勞務給付
22 之交易條件為平等磋商,而須藉由勞基法、勞保條例等勞動
23 法令之適用,介入私法契約為規制,以協助勞動者伸張其私
24 法權益,落實憲法第153條保護勞工政策之意旨。故勞動關
25 係從屬性之判斷,應就其勞務供給關係之整體為觀察,就上
26 述勞動法律目的之落實而言具重要性者,縱有其他非從屬性
27 特徵存在,仍無礙其整體歸屬勞動契約之定性判斷。

28 (三)司法院釋字第740號解釋揭示:「保險業務員與其所屬保險
29 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
30 第6款所稱勞動契約,應視勞務債務人(保險業務員)得否
31 自由決定勞務給付之方式(包含工作時間),並自行負擔業

01 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
02 酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」
03 依其解釋理由書第2段：「勞動契約之主要給付，在於勞務
04 提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未
05 必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀
06 探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人
07 格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關
08 係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一（按即
09 行為時勞基法第2條第6款規定）所稱勞動契約。」及第3
10 段：「關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務
11 而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容
12 之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，……
13 仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，
14 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，
15 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
16 時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之
17 保險費為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保
18 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
19 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
20 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
21 及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保
22 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
23 契約。……」可知，保險業務員與其所屬保險公司間是否構
24 成勞動契約之認定，應就個案事實及整體契約內容，探求該
25 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
26 定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險
27 （例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等
28 因素，但不以此為限。再者，上開解釋文及理由書雖另說
29 明：保險業務員管理規則（下稱管理規則）係保險法主管機
30 關為盡其管理、規範保險業務員職責，依保險法第177條訂
31 定之法規命令，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給

01 付型態應為僱傭關係，故不得逕以上開管理規則，作為保險
02 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。
03 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
04 範納入契約或工作規則，藉此強化對所屬保險業務員指揮、
05 監督及制約之權利，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，
06 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
07 及整體契約內容綜合予以評價。

08 (四)又勞務供給模式隨時代變遷與科技發展而益形多端，欠缺工
09 作地點拘束性但具從屬性的勞動職務，非保險業務員職務所
10 獨有，其他外勤工作之勞工，如業務員或記者，亦因其職務
11 性質而無固定的工作地點。保險商品因其種類繁多且內容深
12 具專業性，能成功取得客戶信賴，使其瞭解保險商品符合其
13 風險規劃需求，進而願締約購買保險商品之交易成本甚高，
14 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
15 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
16 說，方能有效為保險人事業達成保險契約締結之交易，提高
17 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
18 地點，此等因應雇主指示工作之需求，由勞動者自主決定工
19 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
20 之外勤勞工，並無明顯不同，自非依此即得認乃依承攬契約
21 提供勞務給付之承攬人。再者，保險業務員招攬保險之報
22 酬，雖有依保戶繳費年限、保險商品險種類型等作為計算之
23 基礎，且日後另可能因保險契約撤銷、解除而遭追回之情
24 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
25 式具單方決定權，並得以片面調整，保險業務員對該報酬並
26 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
27 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
28 款定義勞動關係下之「工資」，也不排除「按件計酬」之酬
29 給方式。因此，即使按業務員招攬保險所收受之保險費為基
30 礎計算其報酬，也非承攬契約獨有之報酬給付方式。從而，
31 當保險業務員勞務契約之屬性，無法僅由司法院釋字第740

01 號解釋所例示之前述2項指標即得予區辨或認定時，自有必要
02 要另依勞基法第2條第6款規定並輔以前述學說、實務針對勞
03 動契約具有人格、經濟及組織等從屬性特徵所表示的見解加
04 以判斷。尤其雇主對勞工之指揮監督權，為人格上從屬性的
05 核心要素，勞務債務人是否須依勞務債權人指示提供勞務，
06 甚至服不定量之勞務，屬於勞動契約之必要特徵。而提供勞
07 務之內容，或有兼具從屬性與獨立性之特徵，此時即應自整
08 體勞務供給關係具重要性之部分加以觀察，只要當事人間勞
09 務契約之法律關係中，對落實勞動法令保護勞工意旨而言，
10 具有相當重要的從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干
11 獨立性，仍應認屬勞基法規範之勞雇關係。

12 (五)經查，原判決已依調查證據之辯論結果，論明：勞基法第2
13 條第6款勞動契約的認定，是採人格、經濟及組織等從屬性
14 特徵以為判斷。依上訴人與系爭業務員簽訂「承攬契約」
15 (含附件，包括：上訴人99年6月22日(99)三業(三)字第4號公
16 告、101年7月1日(101)三業(三)字第00001號公告〔下稱系爭
17 公告〕之承攬報酬、續年度服務獎金及年終業績獎金計算規
18 定、上訴人業務員違規懲處辦法〔下稱系爭懲處辦法〕、業
19 務員定期考核作業辦法、管理規則、上訴人業務人員違反保
20 險業務員管理規則第19條第1項懲處辦法、業務人員招攬紀
21 律規範、業務員招攬管理辦法、三商美邦人壽電子公文通知
22 作業辦法、業務人員行為自律守則、以及蒐集、處理及利用
23 個人資料告知書等，均構成承攬契約內容之一部，下合稱系
24 爭承攬契約)之約定可知：(1)系爭業務員為上訴人之經濟利
25 益進行招攬保險業務，上訴人對報酬及服務獎金之數額計算
26 暨發放方式具有決定權，並得片面調整，惟系爭業務員毫無
27 議價空間，堪認其等間有高度的經濟上從屬性。(2)系爭業
28 務員須遵守保險相關法規及上訴人所定懲處規定，且上訴人得
29 片面訂定及調整其所為公告或規定之內容，系爭業務員幾無
30 商議可能；上訴人得就系爭業務員違反保險法規及契約約定
31 所應遵循的義務，依其違反的行為態樣及情節輕重予以懲

01 戒，懲戒類別除有停止招攬處分及撤銷登錄處分外，尚有行
02 政記點，甚至終止雙方所有契約關係；從上訴人所規範之業
03 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
04 款外，尚包括與招攬保險契約無直接關係的事項，等同將系
05 爭業務員納入上訴人組織體制內，使其受到高強度的管理，
06 足見系爭業務員在上訴人企業組織內，受組織的內部規範、
07 程序等高度制約，不但有服從的義務及晉陞的管道，並有受
08 懲戒等不利益處置的可能，堪認其等間具有高度的人格及組
09 織上的從屬性。是以，系爭承攬契約雖以承攬為名，惟其實
10 質具有勞動契約的本質，屬勞基法上的勞動契約。甚且，上
11 訴人所定懲處行為態樣欠缺承攬契約的獨立性（例如禁止
12 「利用退佣、給予保費折扣或其他不當之折讓方式為招攬行
13 為」），反而大為提高系爭承攬契約在人格、經濟及組織上
14 的從屬性，正足以證明系爭承攬契約屬於勞基法上的勞動契
15 約；「承攬報酬」是業務員提供保險招攬服務獲取之報酬；
16 「續年度服務獎金」則是延續業務員前所提供保險招攬服
17 務，因須隨時對保戶提供後續服務以維繫保險契約效力而獲
18 得之報酬，均具勞務對價性，且符合支領標準即可以領取，
19 具制度上經常性，當屬工資無誤，至於系爭承攬契約第3條
20 第1項、系爭公告第5點、第8點所約定或載明事項，僅業務
21 員領取系爭報酬所應具備的要件，報酬給付方式約定的結
22 果，並非上訴人所稱獨立營業之風險，無足據以否定雙方間
23 勞動契約關係。上訴人並未覈實申報而將系爭業務員投保薪
24 資以多報少，被上訴人依勞保條例第72條第3項，作成原處
25 分，並無違誤等情，業已詳述其認定之依據及得心證之理
26 由，核與證據法則、經驗法則、論理法則無違，所持法律見
27 解亦屬正確，原判決據以駁回上訴人在原審之訴，並無違
28 誤。上訴意旨主張原判決未依保險業務員自由決定工作時間
29 等勞務給付方式，並按招攬保險收受保險費、保單是否持續
30 合法有效等不確定因素，計算報酬而自行負擔業務風險，認
31 定上訴人與業務員間為承攬契約關係，系爭報酬非屬工資；

01 反依人格從屬性等標準，無視上訴人系爭懲處辦法只是為滿
02 足管理規則之公法上監理要求，系爭報酬仍須視業務員招攬
03 客戶之營業風險，非屬經常性且非付出勞務即可取得，與勞
04 務無對價關係等情，未說明不採認上訴人於原審所提系爭報
05 酬不屬工資證據資料之理由，即從寬認定雙方間勞務契約為
06 僱用契約關係，有適用勞基法第2條第6款規定不當、違背司
07 法院釋字第740號解釋意旨，及判決不備理由之違法等語，
08 核屬其主觀之見解，並就原審依職權取捨證據後所為認定而
09 為爭執，均不足採。至於上訴人尚援引本院111年度上字第9
10 48號判決，及其他金融業者因銷售金融服務、商品發給酬
11 金，亦有勞工退休金條例之適用爭議等判決部分，其自承各
12 該案件係涉及兼營保險經紀業務之銀行或銷售金融服務或商
13 品之金融業者，由各該個案事實暨判決內容，與本件係主要
14 從事招攬保險業務之保險業務員與保險公司間之勞務關係內
15 容有別，且無論內部指揮監督方式、程度及報酬計給等具體
16 情節，亦不相同，所爭議之勞務契約屬性認定依據暨理由，
17 自亦無從片段擷取為比附援引，併予指明。

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

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

23 中 華 民 國 114 年 11 月 20 日

24 最高行政法院第三庭

25 審判長法官 蕭 惠 芳

26 法官 李 君 豪

27 法官 林 淑 婷

28 法官 廖 建 彥

29 法官 梁 哲 瑋

30 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

01 中 華 民 國 114 年 11 月 20 日
02 書記官 曾 彥 碩