

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第371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 黃韻霖 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4月  
09 24日臺北高等行政法院113年度訴字第759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、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  
16 查結果，以上訴人未覈實申報所屬如原判決附表所示○○○  
17 等18名保險業務員(下稱系爭業務員)於原判決附表所示違規  
18 期間之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，遂依勞工保險  
19 條例(下稱勞保條例)第72條第3項規定，分別以民國113年  
20 2月6日勞局納字第11301864360號及113年2月7日勞局納字第  
21 11301864370號裁處書(下合稱原處分)裁處上訴人罰鍰新  
22 臺幣126萬1,732元、99萬9,296元。上訴人不服，循序向原  
23 審提起行政訴訟，聲明撤銷訴願決定及原處分，經原判決駁  
24 回之，提起本件上訴。

25 二、上訴人起訴主張、被上訴人在原審之答辯及聲明、原判決理  
26 由，均引用原判決之記載。

27 三、本院查：

28 (一)按勞保條例是為實踐憲法第153條第1項、第155條規定保護  
29 勞工並實施社會保險制度之意旨，為保障勞工生活，促進社  
30 會安全所制定(勞保條例第1條參照)。而受僱於僱用5人以

01 上公司、行號，年滿15歲以上，65歲以下之勞工，依勞保條  
02 例第6條第1項第2款規定，即應以其雇主為投保單位，參加  
03 勞工保險為被保險人。又依同條例第10條第1項、第11條第1  
04 項規定，上開雇主作為投保單位，應於所屬勞工到職當日，  
05 為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，列表通  
06 知保險人，以開始保險之效力。而勞工保險之保險費，依同  
07 條例第13條規定，乃依被保險人當月投保薪資及保險費率計  
08 算。同條例第14條第1項、第2項：「(第1項)……所稱月投  
09 保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保  
10 薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以  
11 件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級  
12 勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。……。  
13 (第2項)被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保  
14 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；  
15 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  
16 人。其調整均自通知之次月1日生效。」第72條第3項前段：  
17 「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以  
18 少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金  
19 額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。」同條例施行細  
20 則第27條第1項：「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以  
21 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  
22 者，以最近3個月收入之平均為準；……。」是以，凡僱用5  
23 人以上之公司，均應為其所僱用年滿15歲以上、65歲以下之  
24 勞工，辦理投保手續，並應向保險人依勞保條例第14條第1  
25 項、第2項規定，覈實申報月投保薪資；如有違反而有以多  
26 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  
27 項規定裁處罰鍰。

28 (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  
29 款、第6款之規定，勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資  
30 者；雇主指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事  
31 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

01 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或  
02 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  
03 均屬之；勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。至  
04 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  
05 督下之勞工，參諸學說及實務見解，則依4個面向觀察：1.  
06 人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指  
07 揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。2.親  
08 自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人非為  
09 自己之營業而勞動，而是依附於他人之生產資料，為他人之  
10 目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。4.組織上從屬  
11 性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀  
12 態，受團隊、組織之內部規範、程序等制約。又私法上契約  
13 關係之內涵，依私法自治、契約自由，本由當事人依其經濟  
14 需求、締約目的而自主約定，難有一致風貌。對他人提供勞  
15 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  
16 寧在探求提供勞務給付之一方，是否因此等從屬性地位，在  
17 社會經濟現實上，難與提供報酬給付之他方，就其勞務給付  
18 之交易條件為平等磋商，而須藉由勞基法、勞保條例等勞動  
19 法令之適用，介入私法契約為規制，以協助勞動者伸張其私  
20 法權益，落實憲法第153條保護勞工政策之意旨。故勞動關  
21 係從屬性之判斷，應就其勞務供給關係之整體為觀察，就上  
22 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  
23 特徵存在，仍無礙其整體歸屬勞動契約之定性判斷。

24 (三)司法院釋字第740號解釋揭示：「保險業務員與其所屬保險  
25 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  
26 第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否  
27 自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業  
28 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  
29 酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」  
30 依其解釋理由書第2段：「勞動契約之主要給付，在於勞務  
31 提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未

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

01 監督及制約之權利，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，  
02 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  
03 及整體契約內容綜合予以評價。

04 (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  
05 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  
06 獨有，其他外勤工作之勞工，如業務員或記者，亦因其職務  
07 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  
08 具專業性，能成功取得客戶信賴，使其瞭解保險商品符合其  
09 風險規劃需求，進而願締約購買保險商品之交易成本甚高，  
10 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  
11 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  
12 說，方能有效為保險人事業達成保險契約締結之交易，提高  
13 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  
14 地點，此等因應雇主指示工作之需求，由勞動者自主決定工  
15 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  
16 之外勤勞工，並無明顯不同，自非依此即得認乃依承攬契約  
17 提供勞務給付之承攬人。再者，保險業務員招攬保險之報酬，  
18 雖有依保戶繳費年限、保險商品險種類型等作為計算之  
19 基礎，且日後另可能因保險契約撤銷、解除而遭追回之情形，  
20 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  
21 具單方決定權，並得以片面調整，保險業務員對該報酬並無  
22 決定及議價空間，即與承攬契約一般由承攬人與定作人居  
23 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  
24 款定義勞動關係下之「工資」，也不排除「按件計酬」之酬  
25 給方式。因此，即使按業務員招攬保險所收受之保險費為基  
26 礎計算其報酬，也非承攬契約獨有之報酬給付方式。從而，  
27 當保險業務員勞務契約之屬性，無法僅由司法院釋字第740  
28 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  
29 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  
30 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  
31 以判斷。尤其雇主對勞工之指揮監督權，為人格上從屬性的

01 核心要素，勞務債務人是否須依勞務債權人指示提供勞務，  
02 甚至服不定量之勞務，屬於勞動契約之必要特徵。而提供勞  
03 務之內容，或有兼具從屬性與獨立性之特徵，此時即應自整  
04 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  
05 務契約之法律關係中，對落實勞動法令保護勞工意旨而言，  
06 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  
07 獨立性，仍應認屬勞基法規範之勞雇關係。

08 (五)經查，原判決已依調查證據之辯論結果，並綜合上訴人與系  
09 爭業務員簽訂之承攬契約及其附件之上訴人101年7月1日(10  
10 1)三業(三)字第00001號公告、業務員違規懲處辦法(下稱系爭  
11 懲處辦法)、98年3月1日(98)三業(五)字第00035號公告、業務  
12 員定期考核作業辦法(下稱系爭考核辦法)及注意要點等內  
13 容，論明：系爭業務員與上訴人間之勞務契約是否屬勞基法  
14 所稱勞動契約，依司法院釋字第740號解釋意旨，應視個案  
15 事實及整體契約內容，綜合觀察勞務債務人與勞務債權人間  
16 之人格、經濟及組織從屬性程度而定，非謂業務員得自由決  
17 定工時、無底薪或自行負擔業務風險，即一律不認屬勞動契  
18 約。本件上訴人與系爭業務員間簽訂之契約雖名為承攬，然  
19 其實質內容納入上訴人之公告、系爭懲處辦法及系爭考核辦  
20 法為契約之一部。就招攬保險部分，業務員之報酬計算及給  
21 付方式，上訴人得視經營狀況需要單方片面修改，業務員須  
22 定期接受業績評量，未達標準即遭終止合約，上訴人藉由業  
23 績考核、終止合約及片面決定報酬條件等方式，驅使業務員  
24 致力爭取業績，使其從屬於上訴人經濟目的下提供勞務，為  
25 上訴人整體營業活動之一環，具經濟及組織上從屬性；且上  
26 訴人訂有懲處辦法，對業務員違規行為(如態度不佳、代墊  
27 保費等)設有行政記點處分，累計達一定點數即受取消獎勵  
28 或終止合約等不利處分，且上訴人得視需要調整該辦法，顯  
29 示上訴人對業務員行使監督、考核、管理及懲處之權，已逾  
30 越保險法規之公法監理必要，具人格上從屬性。至於業務員  
31 得自由決定工作時間、地點或對象，乃保險招攬工作配合客

01 戶需求之性質使然，非判斷從屬性之唯一標準；業務員縱有  
02 兼職或須自備設備，亦不影響契約定性。綜合觀察，雙方實  
03 質上屬勞動契約關係，承攬報酬及續年度服務獎金，分別為  
04 業務員提供招攬及後續服務之對價，符合標準即得領取，具  
05 制度上經常性，屬勞基法之工資；上訴人主張此為業務員自  
06 負營業風險，僅係報酬給付條件之約定，無足採信。又原處  
07 分作成前雖未給予上訴人陳述意見機會，然上訴人已提起訴  
08 願並提出理由，經被上訴人答辯及訴願機關審議，該程序瑕  
09 疵已於訴願程序終結前補正。從而，被上訴人以上訴人未覈  
10 實申報投保薪資，依勞保條例第72條第3項裁處罰鍰並追繳  
11 溢領給付，並無違誤等情，業已詳述其認定之依據及得心證  
12 之理由，核與證據法則、經驗法則、論理法則無違，所持法  
13 律見解亦屬正確，原判決據以駁回上訴人在原審之訴，並無  
14 違誤。上訴意旨主張其業務員報酬之取得著重於一定工作之  
15 完成（即要保人繳納保費），並非單純以財務因素為計算基  
16 礎，業務員需自行負擔業務風險，尚非勞工付出勞務即得領  
17 取，業務員每月受領數額差異甚鉅，並未形成經常性對價關  
18 係，故系爭業務員領取之報酬並非工資，謂原審有適用勞基  
19 法第2條第6款規定不當、違背司法院釋字第740號解釋意  
20 旨、判決不備理由及不適用行政訴訟法第125條第1項、第13  
21 3條職權調查原則之違法；並有未盡闡明義務令兩造就其等  
22 簽訂之契約何以符合勞動契約為辯論，而有不適用行政訴訟  
23 法第125條第3項、第4項之違法云云，無非以其一己主觀見  
24 解，就原審依職權所為證據取捨暨認定，重複爭執，均不足  
25 採。至於上訴人援引本院111年度上字第948號判決，及其他  
26 金融業者因銷售金融服務、商品發給酬金，亦有勞退條例之  
27 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  
28 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  
29 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  
30 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  
31 督方式、程度及報酬計給等具體情節，亦不相同，所爭議之

01 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  
02 引，併予指明。

03 (六)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，上訴  
04 意旨仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理  
05 由，應予駁回。

06 四、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1  
07 項、第98條第1項前段，判決如主文。

08 中 華 民 國 114 年 12 月 11 日

09 最高行政法院第三庭

10 審判長法官 蕭 惠 芳

11 法官 梁 哲 瑋

12 法官 李 君 豪

13 法官 林 淑 婷

14 法官 廖 建 彥

15 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

16 中 華 民 國 114 年 12 月 11 日

17 書記官 蕭 君 卉