

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第415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4月
09 24日臺北高等行政法院113年度訴字第132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、被上訴人依據所屬勞工保險局之審查結果，以上訴人未覈實
16 申報所屬員工李宜峰等14人（下稱系爭業務員）之勞工保險
17 投保薪資，將投保薪資金額以多報少，依勞工保險條例（下
18 稱勞保條例）第72條第3項前段規定，分別以民國112年9月2
19 8日勞局納字第11201890160號及112年10月5日勞局納字第11
20 201890170號裁處書（下合稱原處分），處上訴人罰鍰新臺
21 幣（下同）947,648元及628,056元。上訴人不服，循序提起
22 行政訴訟，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。經原審判決
23 駁回，乃提起本件上訴。
- 24 二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯，暨原判決理由均
25 引用原判決之記載。
- 26 三、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，茲就上
27 訴意旨補充論述如下：

- 01 (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
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）。依勞保條例第6條第1
04 項第2款規定：「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應
05 以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工
06 保險為被保險人：……二、受僱於僱用5人以上公司、行號
07 之員工。」第13條第1項規定：「本保險之保險費，依被保
08 險人當月投保薪資及保險費率計算。」第14條第1項、第2項
09 規定：「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人
10 之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之
11 薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保
12 單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定
13 申報者為準。……。」「被保險人之薪資，如在當年2月至7
14 月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪
15 資通知保險人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2
16 月底前通知保險人。其調整均自通知之次月1日生效。」第7
17 2條第3項前段規定：「投保單位違反本條例規定，將投保薪
18 資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短
19 報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金
20 額。」同條例施行細則第27條第1項規定：「本條例第14條
21 第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工
22 資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為
23 準；……。」可知，凡僱用5人以上之公司，均應為其所僱
24 用年滿15歲以上、65歲以下之勞工，辦理投保手續，並應向
25 保險人依勞保條例第14條第1項、第2項規定，覈實申報月投
26 保薪資；如有違反而有以多報少或以少報多之情事，被上訴
27 人即應依同條例第72條第3項規定裁處罰鍰。
- 28 (二)勞動基準法（下稱勞基法）第2條規定：「本法用詞，定義
29 如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。……
30 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
31 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎

01 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……六、勞
02 動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。……」其中
03 第6款於108年5月15日修正公布前原規定：「勞動契約：謂
04 約定勞雇關係之契約。」所謂受僱用從事工作獲致工資或勞
05 雇關係，向以從屬性之指揮監督關係為判斷，以資與其他提
06 供勞務給付之關係（如承攬等）為區別，故108年5月15日修
07 正公布之現行勞基法第2條第6款，乃將此特性明文化，明定
08 勞動契約為約定勞雇關係而「具有從屬性」之契約。關於勞
09 動契約之認定，應以人格、經濟及組織上等從屬性特徵為判
10 斷，如提供勞務者基於從屬性，有義務為他人提供受其指
11 示、由其決定之勞務，對於涉及勞務內容、履行、時間與地
12 點等職務內容之形成，原則上無法實質自主決定之情形，為
13 落實憲法第153條保護勞工政策意旨，即係受勞動法令保護
14 之勞工，並不因尚存在其他非從屬性職務內容，而有礙整體
15 應為勞動契約之判斷。至保險公司與保險業務員所簽訂之保
16 險招攬勞務契約是否為勞動契約，依司法院釋字第740號解
17 釋意旨，應就個案事實及整體契約內容，探求該勞務契約之
18 類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞務給付
19 之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所
20 招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等因素。上開
21 解釋雖例示2項判斷因素，惟非謂僅限以該2項因素判斷保險
22 招攬勞務契約是否構成勞動契約，仍應就其人格、組織及經
23 濟等從屬性特徵及從屬程度高低為整體觀察。該解釋及其理
24 由書雖另揭示：保險業務員管理規則（下稱管理規則）係保
25 險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責，依保險法
26 第177條訂定之法規命令，並非限定保險公司與其所屬保險
27 業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，故不得逕以管理規
28 則，作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約
29 之認定依據。惟如保險公司為履行管理規則課予之公法上義
30 務，將相關規範納入契約或工作規則，藉此強化對所屬保險
31 業務員指揮、監督及制約之權利，則保險業務員是否具有從

01 屬性之判斷，自應將此等契約條款與工作規則內容納入考
02 量，就個案事實及整體契約內容綜合評價。

03 (三)原審依上訴人與系爭業務員簽訂承攬契約書（下稱系爭契
04 約）及契約附件之管理規則、業務員定期考核作業辦法、上
05 訴人101年7月1日(101)三業(三)字第00001號公告（下稱系
06 爭公告）、業務員違規懲處辦法、業務人員違反保險業務員
07 管理規則第19條第1項懲處辦法、業務人員招攬紀律規範、
08 業務員招攬管理辦法之內容，斟酌全辯論意旨及調查證據之
09 結果，論明：系爭業務員除須遵守保險相關法規，尚須遵守
10 上訴人所定上開懲處規定，且依系爭契約第5條第1項第4款
11 所稱公告或規定等規範內容，均得由上訴人片面訂定及調
12 整，系爭業務員幾無商議可能；上訴人得依系爭業務員違規
13 行為態樣及情節輕重予以懲戒，而業務員之違規行為態樣，
14 除有「利用退佣、給予保費折扣或其他不當之折讓方式為招
15 攬行為」、「未經公司許可經由各項管道(方式或以不實內
16 容)徵募人員」、「業務員私自銷售未經主管機關核准或備
17 查之保險商品；如由公司主導者除外」、「為其他同業招攬
18 業務(為非所屬公司招攬有關保險業務)」等屬人性條款，
19 「未親晤保戶致未能取得保戶親簽之保險契約文件」等親自
20 履行條款，並包括：態度不佳與公司同仁、客戶、公司業務
21 合作之人發生衝突、「無故延誤或不配合公司或政府機關業
22 務檢查或爭議案件調查，致使保戶或公司權益明顯受損」、
23 「業務員自行投保件(包括業務員自己、其配偶及一等血親
24 為要／被保險人)有虛偽不實之情事致影響公司權益或有藉
25 以獲取不當利益者」、「未善盡保管公司帳務憑證之責」等
26 與招攬保險契約無直接關係之事項，等同將系爭業務員納入
27 上訴人組織體制之內，而具有高度人格及組織上從屬性；上
28 訴人對系爭業務員之報酬及服務獎金的數額計算暨發放方式
29 具有完全決定權，並得以片面調整，具有高度經濟上從屬
30 性，系爭契約應屬於勞基法之勞動契約；系爭契約之承攬報
31 酬係因業務員提供保險招攬服務而獲取之報酬，續年度服務

01 獎金係延續業務員前所提供之保險招攬服務，並因業務員
02 「必須隨時對保戶提供後續服務」之勞務以維繫保險契約之
03 效力而獲得之報酬，均具有勞務對價性，為勞基法第2條第3
04 款所稱之工資；至於系爭契約第3條第1項、系爭公告第5
05 點、第8點所約定或載明事項，僅是保險業務員領取報酬所
06 應具備的要件，報酬給付方式約定的結果，並非上訴人所稱
07 獨立營業之風險，無足據以否定雙方間勞動契約關係。上訴
08 人並未覈實申報，而將系爭業務員投保薪資以多報少，被上
09 訴人依勞保條例第72條第3項，作成原處分予以裁罰，並無
10 違誤等情，業已詳述其認定之依據及得心證之理由，核與證
11 據法則、經驗法則、論理法則無違，所持法律見解亦屬正
12 確。上訴意旨主張：系爭契約內容對於業務員勞務提供方式
13 並無任何限制，系爭業務員均可自行決定招攬保險之對象、
14 時間、地點，上訴人無具體指揮命令權，且承攬報酬及續年
15 度服務獎金皆係按所招攬保險之實收保險費為計算基礎，足
16 見業務員乃為自己計算而勞動，並自行負擔業務風險，承攬
17 報酬並無勞務對價性，亦不具有給予經常性，而不屬於工
18 資；原審對於承攬報酬是否繫於員工給付勞務即可預期必然
19 獲致乙節，恣置未論；對於上訴人依系爭契約第3條及系爭
20 公告第5、7、8點規定修改報酬之計算、追繳或扣回承攬報
21 酬之實際情形等未予調查；復未就系爭契約符合勞動契約之
22 何主給付義務，曉諭兩造進行辯論，未盡其闡明義務等語，
23 指摘原判決有適用勞基法第2條第6款不當、不適用司法院釋
24 字第740號解釋、勞基法第2條第3款、行政訴訟法第125條第
25 1項、第3項、第4項、第133條及不備理由之違背法令，核屬
26 其主觀之見解，並就原審依職權取捨證據後所為認定而為爭
27 執，均不足採。

28 (四)至本院111年度上字第948號判決係就銀行對所僱勞工銷售保
29 險商品核發酬金之案例，認該酬金為銀行依金融消費者保護
30 法第11條之1及所屬同業公會訂定之酬金制度原則等法令而
31 訂立之酬金制度辦法所發放，非僅以受評員工之工作成果量

01 化評斷是否發給，尚須衡量客戶權益、保險商品對客戶可能
02 產生之風險等非勞務因素，故非員工給付勞務即可預期必然
03 獲致之報酬，不屬勞基法第2條第3款所稱工資；另本院109
04 年度判字第189號、108年度判字第306號、107年度判字第65
05 7號、第545號及106年度判字第746號等判決，則涉及金融業
06 者核發酬金之案例，所涉個案事實與本件係主要從事招攬保
07 險業務之保險業務員與保險公司間之勞務關係內容有別，其
08 內部指揮監督方式、程度及報酬計給等亦與本件不同，自無
09 從片段擷取援為本件有利之論據。又保險業務員之報酬為保
10 險公司之營運成本，保險公司訂定保險費用時自應將之納入
11 精算評估，以確保保險商品之理賠準備及保險公司之財務健
12 全，然不影響本件依法就個案事實及整體契約內容所為系爭
13 契約屬勞動契約之判斷，上訴意旨主張原判決如未被廢棄，
14 上訴人須額外支出精算評估時所未納入之成本，剩餘保費將
15 不足理賠，影響全體保戶權益及公益云云，指摘原判決違背
16 法令，亦無可取。

17 (五)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，上訴
18 意旨仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理
19 由，應予駁回。

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

22 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

23 最高行政法院第一庭

24 審判長法官 胡 方 新

25 法官 梁 哲 瑋

26 法官 張 國 勳

27 法官 林 麗 真

28 法官 林 欣 蓉

29 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

30 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

