

最 高 行 政 法 院 判 決

114年度上字第416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4月24日臺北高等行政法院112年度訴字第1135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、事實概要：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蔡淑珮等16人（下稱蔡君等16人）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，以民國112年4月12日勞局納字第11201864250號裁處書（下稱原處分），裁處上訴人罰鍰新臺幣2,177,692元。上訴人不服，循經訴願遭駁回後，提起行政訴訟，聲明請求撤銷訴願決定及原處分。案經臺北高等行政法院（下稱原審）112年度訴字第1135號判決（下稱原判決）駁回後，上訴人仍不服，乃提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張、被上訴人在原審之答辯及原判決理由，均引用原判決之記載。

三、經核原判決駁回上訴人在原審之訴，結論尚無違誤，茲就上訴意旨補充論述如下：

- 01 (一)勞保條例第6條第1項第2款規定：「年滿十五歲以上，六十
02 五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為
03 投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：……。二、受僱
04 於僱用五人以上公司、行號之員工。」第13條第1項規定：
05 「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計
06 算。」第14條第1項、第2項規定：「(第1項)前條所稱月
07 投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投
08 保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資
09 以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等
10 級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。……。
11 (第2項)被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，
12 投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險
13 人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通
14 知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。」第72條第3
15 項規定：「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多
16 報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之
17 保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。
18 ……。」勞工保險條例施行細則第27條第1項規定：「本條
19 例第十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二條第
20 三款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月
21 收入之平均為準；……。」是凡僱用5人以上之公司，均應
22 為其所僱用年滿15歲以上、65歲以下之勞工，辦理投保手
23 續，並應向保險人依勞保條例第14條第1項、第2項規定，覈
24 實申報月投保薪資；如有違反而有以多報少或以少報多之情
25 事，被上訴人即應依同條例第72條第3項規定裁處罰鍰。
- 26 (二)參照勞動基準法(下稱勞基法)第2條第1款、第2款、第3款
27 及第6款規定，勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；
28 雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業
29 主處理有關勞工事務之人；工資係指勞工因工作而獲得之報
30 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
31 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

01 均屬之；勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。
02 至於保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認
03 定，司法院釋字第740號解釋(下稱釋字第740號解釋)之解釋
04 文揭示：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬
05 勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款(按：指108年5
06 月15日修正公布前勞基法第2條第6款規定，下同)所稱勞動
07 契約，應視勞務債務人(保險業務員)得否自由決定勞務給
08 付之方式(包含工作時間)，並自行負擔業務風險(例如按
09 所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬)以為斷，不
10 得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」其解釋理由書第
11 2段敘明：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給
12 付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契
13 約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務
14 契約之類型特徵，諸如與人的從屬性(或稱人格從屬性)有
15 關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔
16 業務風險，以判斷是否為系爭規定一(按：即修正前勞基法
17 第2條第6款規定，下同)所稱勞動契約。」及第3段載明：
18 「關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂
19 立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選
20 擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之
21 契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實
22 及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與
23 勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務
24 員得否自由決定勞務給付之方式(包含工作時間)，並自行
25 負擔業務風險(例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計
26 算其報酬)以為斷。」等語。可知，以有償方式提供勞務之
27 契約是否為勞基法上所稱之勞動契約，仍應就個案事實及整
28 體契約內容，探求勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程
29 度之高低，判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞務給
30 付之方式(包含工作時間)，並自行負擔業務風險(例如按所招

01 攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬)等因素，但不以
02 此為限。

03 (三)又隨著時代環境的變遷與科技發展，勞務供給模式複雜多
04 樣，欠缺工作地點拘束性之職務，並非保險業務員職務所獨
05 有之特徵，其他外勤工作者亦因其職務性質而無固定之工作
06 地點；而保險商品種類繁多，相關產品資訊復具有相當之專
07 業性，除客戶因自身需求而主動要保外，保險業務員勤於主
08 動探訪及從事專業解說，以取得客戶信任並對保險商品產生
09 需求，方能提升成功招攬之機會，而因拜訪客戶必須配合客
10 戶時間，保險業務員從事保險招攬工作，其工作時間自應有
11 相當的彈性，此為保險招攬工作之性質使然，自非依此得認
12 屬承攬契約提供勞務給付之承攬人。再者，保險業務員招攬
13 保險之報酬，雖有依保戶繳費年限、保險商品險種類型等作
14 為計算之基礎，且日後亦可能因保險契約撤銷、解除而遭追
15 回之情形，但若保險人對報酬及服務獎金之數額計算及發放
16 方式具單方決定權，並得以片面調整，保險業務員並無決定
17 及議價空間，即與承攬契約一般由承攬人與定作人居於對等
18 地位協議之情形，顯不相同；況參酌勞基法第2條第3款定義
19 勞動關係下之「工資」，也不排除「按件計酬」方式。因此，
20 即使按保險業務員招攬保險所收受之保險費為基礎計算
21 報酬，也非承攬契約獨有之報酬給付方式。從而，保險業務
22 員勞務契約之屬性，無法僅由釋字第740號解釋所例示之上
23 開2項指標即予區辨或認定，仍應依勞基法第2條第6款規
24 定，就勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度加以判斷。
25 尤其釋字第740號解釋所稱「人格從屬性」與勞工身分間之
26 關聯性，乃在於雇主藉由指揮監督勞工提供勞動力之方式，
27 獲得最大勞動價值與生產效益，對於勞工而言，其所提供之
28 勞動力與勞動力所有者(勞工)的人身不可分離、分割，因此
29 雇主支配勞動力即等同支配勞工之人身，勞工之人格從而受
30 雇主支配而具有從屬性，並據此產生社會保護之需要，是雇
31 主對於勞工之指揮監督，乃是人格上從屬性之核心。而提供

01 勞務之內容，或有兼具從屬性與獨立性之特徵，此時即應自
02 整體勞務供給關係具重要性之部分加以觀察，只要當事人間
03 勞務契約之法律關係中，對落實勞動法令保護勞工意旨而
04 言，具有相當重要的從屬性特徵，即使有部分給付內容具有
05 若干獨立性，仍應認屬勞基法規範之勞雇關係。

06 (四)經查，原判決已依調查證據之辯論結果，論明：1.勞基法第
07 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
08 特徵以為判斷。依上訴人與蔡君等16人所分別簽訂之「承攬
09 契約書」（下稱系爭契約）約定可知：(1)蔡君等16人須遵守
10 保險相關法規及上訴人所定懲處規定，且上訴人得片面訂定
11 及調整其所為之公告或規定之內容，蔡君等16人幾無商議可
12 能；上訴人得就蔡君等16人違反保險法規及契約所定義務之
13 行為態樣及情節輕重予以懲戒，懲戒類別除有停止招攬處分
14 及撤銷登錄處分外，尚有行政記點，甚至終止雙方所有契約
15 關係；從上訴人所規範之業務人員違規行為態樣可知，除有
16 「利用退佣、給予保費折扣或其他不當之折讓方式為招攬行
17 為」等屬人性條款以及「未親晤保戶致未能取得保戶親簽之
18 保險契約文件」等親自履行條款外，尚包括「態度不佳與公
19 司同仁、客戶、公司業務合作之人發生衝突」等與招攬保險
20 契約無直接關係的事項，等同將蔡君等16人納入上訴人組織
21 體制內，使其受到高強度的管理，足見蔡君等16人在上訴人
22 企業組織內，受組織的內部規範、程序等高度制約，不但有
23 服從的義務及晉陞的管道，並有受懲戒等不利益處置的可
24 能，堪認其等間具有高度的人格及組織上的從屬性，尚難僅
25 以為執行遵循保險監理法令的公法上義務，而否定上訴人與
26 蔡君等16人間之勞務契約具有人格及組織上從屬性的特徵。
27 (2)蔡君等16人須接受上訴人對其業績的評量，如有違反或未
28 達上訴人所訂之業績標準，上訴人就可以不經預告逕行終止
29 系爭契約，足見蔡君等16人是為上訴人之經濟利益進行招攬
30 保險業務，上訴人對報酬及服務獎金之數額計算及發放方式
31 具有決定權，並得片面調整，蔡君等16人毫無議價空間，堪

01 認具有高度的經濟上從屬性。(3)系爭契約雖以承攬為名，然
02 經檢視系爭契約之內容，其實質仍具有勞動契約的本質，屬
03 勞基法上的勞動契約。尤以上訴人所定懲處行為態樣中，多
04 見欠缺承攬契約的獨立性（例如禁止保險業務員「利用退
05 佣、給予保費折扣或其他不當之折讓方式為招攬行為」、
06 「未經公司許可經由各項管道徵募人員」、「為其他同業招
07 攬業務」、「未經所屬公司同意銷售非經營同類保險業務之
08 保險金融商品」、「私自銷售未經主管機關核准或備查之保
09 險商品；如由公司主導者除外」等），反而大為提高系爭契
10 約在人格、經濟及組織上的從屬性，正足以證明系爭契約屬
11 於勞基法上的勞動契約。2.系爭契約中之「承攬報酬」及
12 「年度服務獎金」（下稱系爭報酬）為勞基法所稱之工資：
13 「承攬報酬」係業務員提供保險招攬服務而獲取之報酬，而
14 「續年度服務獎金」則係延續業務員前所提供保險招攬服
15 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
16 得之報酬，均具勞務對價性，且符合上訴人所設之支領報酬
17 標準即可領取，具制度上經常性，當屬工資無誤，至於系爭
18 契約第3條第1項、101年7月1日(101)三業(三)字第00001號公
19 告（下稱系爭公告）第5點、第8點所約定或載明之事項，僅
20 屬業務員領取系爭報酬所應具備的要件。在招攬保險之所得
21 悉數歸屬於上訴人，蔡君等16人僅能依上訴人所訂之報酬標
22 準支領報酬下，上訴人指稱之「系爭業務員（按：即蔡君等
23 16人）須自行負擔營業風險」，乃是報酬給付方式約定的結
24 果，自無足據此否定上訴人與蔡君等16人間之勞動契約關
25 係。蔡君等16人在原處分附表所載期間之工資已有變動，上
26 訴人未覈實申報而將蔡君等16人投保薪資以多報少，被上訴
27 人依勞保條例第72條第3項規定，自事實發生日起，按其短
28 報之保險費金額處4倍罰鍰並作成原處分，認事用法並無違
29 誤等情，業已詳述其認定之依據及得心證之理由，核與證據
30 法則、經驗法則、論理法則無違，並無違背法令之情事，原
31 判決據以駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。上訴意旨主張

01 蔡君等16人可自由決定招攬保險之對象、時間、地點等，上
02 訴人對勞務提供方式，並無具體指揮命令權，且系爭契約之
03 報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，蔡君等16人乃為
04 自己計算而勞動，並自行負擔業務風險；業務員違規懲處辦
05 法等之制訂目的乃係為滿足公法上之監理要求，雖有若干非
06 保險業務員管理規則所規範之違規態樣，惟此係基於保護金
07 融消費者、避免消費爭議之需要，並不影響蔡君等16人自由
08 決定勞務給付方式及自行負擔業務風險之本質；從勞務對價
09 性、給與經常性、給付之原因、目的、要件，以及一般社會
10 通念等面向觀之，系爭報酬絕非工資，且系爭報酬之發放繫
11 於諸多非勞工可控制之因素，非勞工憑藉一己勞務付出即得
12 領取（參見系爭公告第5點、第7點、第8點），上訴人復可
13 隨時因應不同商品、時期、經營策略而單方制訂或修改報酬
14 之計算及給付方式，並非在一般情形下經常可以領得之給
15 付，金額亦不固定，無一該當工資之特性，原判決對於系爭
16 報酬何以該當工資，並未調查完盡，亦未就系爭契約符合勞
17 動契約之何給付義務，曉諭兩造進行辯論而未盡闡明義務，
18 僅以具有從屬性及經常性認定系爭契約為勞動契約、系爭報
19 酬為工資，顯有判決不備理由、不適用釋字第740號解釋、
20 勞基法第2條第3款、第6款、行政訴訟法第125條第1項、第3
21 項、第4項、第133條或適用不當之違背法令。況且，原處分
22 若因此確定，使上訴人必須額外支出相關保險商品於設計、
23 精算、評估並送主管機關核定時所未預期之成本，則剩餘保
24 費恐有不足理賠之虞，有害於全體保戶之權益，而有害於公
25 益等語，無非執其一己主觀見解，對於業經原判決詳為論駁
26 之事項再予爭執，及就原審取捨證據、認定事項之職權行使
27 暨與違背法令無涉之事項為指摘，均不足採。

28 (五)至上訴人所援引之本院111年度上字第948號判決，乃係就銀
29 行對所僱勞工銷售保險商品核發酬金之案例，認該酬金為銀
30 行依金融消費者保護法第11條之1及所屬同業公會訂定之酬
31 金制度原則等法令而訂立之酬金制度辦法所發放，非僅以受

01 評員工之工作成果量化評斷是否發給，尚須衡量客戶權益、
02 保險商品對客戶可能產生之風險等非勞務因素，故非員工給
03 付勞務即可預期必然獲致之報酬，不屬勞基法第2條第3款所
04 稱工資；另本院109年度判字第189號、108年度判字第306
05 號、107年度判字第657號、第545號及106年度判字第746號
06 等判決，則涉及銀行對所僱員工發放之業務獎金或其他名目
07 獎金是否屬勞基法第2條第3款「工資」之爭議，與本件上訴
08 人係經營人身保險業，系爭報酬係因蔡君等16人提供招攬保
09 險勞務而給付，依性質為勞動契約之系爭契約（包括構成其
10 內容一部之系爭公告）約定而為給付，故屬工資者，情節均
11 不相同，無從比附援引。至本院108年度判字第407號判決意
12 旨，與本件所為「雇主對於勞工之指揮監督，乃是人格上從
13 屬性之核心」之法律上判斷無涉；而本院106年度判字第233
14 號判決則係涉及國立臺灣大學與研究人員間給付資遣費之爭
15 議，由該個案事實及判決內容，與本件係主要從事招攬保險
16 業務之保險業務員與保險公司間之勞務關係內容有別，且無
17 論內部指揮監督方式、程度及報酬計給等具體情節，亦不相
18 同，自亦無從片段擷取為比附援引，上訴人前開主張，亦無
19 足採。

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

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

25 中 華 民 國 114 年 12 月 4 日

26 最高行政法院第二庭

27 審判長法官 陳 國 成

28 法官 高 愈 杰

29 法官 林 秀 圓

30 法官 楊 坤 樵

31 法官 李 明 益

01 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異
02 中 華 民 國 114 年 12 月 4 日
03 書記官 林 郁 芳