

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第417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 送達代收人 洪慧敏

06 訴訟代理人 洪志勳 律師

07 王之穎 律師

08 高敬棠 律師

09 被 上 訴 人 勞動部

10 代 表 人 洪申翰

11 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  
12 24日臺北高等行政法院112年度訴字第1437號判決，提起上訴，  
13 本院判決如下：

14 主 文

15 一、上訴駁回。

16 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

17 理 由

18 一、上訴人經營人身保險業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）  
19 之行業。被上訴人依據所屬勞工保險局之審查結果，以上訴  
20 人未覈實申報員工藍○山等51人（下稱系爭員工）之投保薪  
21 資，將投保薪資金額以多報少，依勞工保險條例（下稱勞保  
22 條例）第72條第3項前段規定，分別以民國112年6月26日勞  
23 局納字第11201870210號、112年6月29日勞局納字第1120187  
24 0230號、112年7月6日勞局納字第11201871570號、第112018  
25 71580號、112年7月10日勞局納字第11201871600號及112年7  
26 月11日勞局納字第11201871610號裁處書（下合稱原處分）  
27 ，處上訴人罰鍰新臺幣（下同）1,142,304元、555,320元、  
28 380,480元、543,024元、278,024元及993,832元。上訴人不  
29 服，循序提起行政訴訟，聲明：訴願決定及原處分均撤銷，

01 經臺北高等行政法院（下稱原審）112年度訴字第1437號判  
02 決（下稱原判決）駁回。上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

03 二、上訴人起訴主張、被上訴人在原審之答辯及原判決之理由，  
04 均引用原判決之記載。

05 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  
06 訴意旨補充論述如下：

07 (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  
08 工並實施社會保險制度之意旨，為保障勞工生活，促進社會  
09 安全所制定（勞保條例第1條參照）。而受僱於僱用5人以上  
10 公司、行號，年滿15歲以上，65歲以下之勞工，依勞保條例  
11 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  
12 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  
13 規定，上開雇主作為投保單位，應於所屬勞工到職當日，為  
14 其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，列表通知  
15 保險人，以開始保險之效力。而勞工保險之保險費，依同條  
16 例第13條規定，乃依被保險人當月投保薪資及保險費率計  
17 算。同條例第14條第1項、第2項：「（第1項）……所稱月  
18 投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投  
19 保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資  
20 以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等  
21 級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。……。

22 （第2項）被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投  
23 保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險  
24 人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知  
25 保險人。其調整均自通知之次月1日生效。」第72條第3項前  
26 段：「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少  
27 或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險  
28 費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。」同條例施  
29 行細則第27條第1項：「本條例第14條第1項所稱月薪資總  
30 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  
31 不固定者，以最近3個月收入之平均為準；……。」是以，

01 凡僱用5人以上之公司，均應為其所僱用年滿15歲以上、65  
02 歲以下之勞工，辦理投保手續，並應向保險人依勞保條例第  
03 14條第1項、第2項規定，覈實申報月投保薪資；如有違反而  
04 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  
05 條第3項前段規定裁處罰鍰。

06 (二)又勞基法第2條第1款、第2款、第3款、第6款之規定，勞工  
07 指受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主指僱用勞工之事業  
08 主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之  
09 人；工資指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按  
10 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
11 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；勞動契約指約定  
12 勞雇關係而具有從屬性之契約。至於對他人提供勞務給付是  
13 否具從屬性而為隸屬於雇主指揮監督下之勞工，參諸學說及  
14 實務見解，則依4個面向觀察：1.人格上從屬性，即受僱人  
15 在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有  
16 受懲戒等不利益處置的可能。2.親自履行，不得使用代理  
17 人。3.經濟上從屬性，即受僱人非為自己之營業而勞動，而  
18 是依附於他人之生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞  
19 動條件亦受制於他方。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組  
20 織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織之內  
21 部規範、程序等制約。保險業務員與其所屬保險公司間是否  
22 構成勞動契約之認定，依司法院釋字第740號解釋意旨，應  
23 就個案事實及整體契約內容，探求該勞務契約之類型特徵，  
24 判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包  
25 含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險  
26 收受之保險費為基礎計算其報酬）等因素。但不以此為限。  
27 再者，上開解釋文及理由書雖另說明：保險業務員管理規則  
28 （下稱管理規則）係保險法主管機關為盡其管理、規範保險  
29 業務員職責，依保險法第177條訂定之法規命令，並非限定  
30 保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，故  
31 不得逕以管理規則，作為保險業務員與其所屬保險公司間是

01 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  
02 課予之公法上義務，將相關規範納入契約或工作規則，藉此  
03 強化對所屬保險業務員指揮、監督及制約之權利，則保險業  
04 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  
05 則內容納入考量，就個案事實及整體契約內容綜合予以評  
06 價。

07 (三)經查，原判決已依調查證據之辯論結果，論明：勞基法第2  
08 條第6款勞動契約的認定，是採人格、經濟及組織等從屬性  
09 特徵以為判斷。依上訴人與系爭員工簽訂「承攬契約」（含  
10 附件，包括：上訴人101年7月1日(101)三業(三)字第00001號  
11 公告〔下稱系爭公告〕之承攬報酬、續年度服務獎金〔下合  
12 稱為系爭報酬〕及年終業績獎金計算規定、上訴人業務員違  
13 規懲處辦法、業務員定期考核作業辦法、管理規則、上訴人  
14 業務人員違反保險業務員管理規則第19條第1項懲處辦法、  
15 業務人員招攬紀律規範、業務員招攬管理辦法、三商美邦人  
16 壽電子公文通知作業辦法、業務人員行為自律守則、以及蒐  
17 集、處理及利用個人資料告知書等，均構成承攬契約內容之  
18 一部，下合稱系爭承攬契約)之約定可知：(1)系爭員工為上  
19 訴人之經濟利益進行招攬保險業務，上訴人對報酬及服務獎  
20 金之數額計算暨發放方式具有決定權，並得片面調整，惟系  
21 爭員工毫無議價空間，堪認其等間有高度的經濟上從屬性。  
22 (2)系爭員工須遵守保險相關法規及上訴人所定懲處規定，且  
23 上訴人得片面訂定及調整其所為公告或規定之內容，系爭員  
24 工幾無商議可能；上訴人得就系爭員工違反保險法規及契約  
25 約定所應遵循的義務，依其違反的行為態樣及情節輕重予以  
26 懲戒，懲戒類別除有停止招攬處分及撤銷登錄處分外，尚有  
27 行政記點，甚至終止雙方所有契約關係；從上訴人所規範之  
28 業務人員違規行為態樣可知，除有屬人性條款以及親自履行  
29 條款外，尚包括與招攬保險契約無直接關係的事項，等同將  
30 系爭員工納入上訴人組織體制內，使其受到高強度的管理，  
31 足見系爭員工在上訴人企業組織內，受組織的內部規範、程

01 序等高度制約，不但有服從的義務及晉陞的管道，並有受懲  
02 戒等不利益處置的可能，堪認其等間具有高度的人格及組織  
03 上的從屬性。是以，系爭承攬契約雖以承攬為名，惟其實質  
04 具有勞動契約的本質，屬勞基法上的勞動契約。甚且，上訴  
05 人所定懲處行為態樣欠缺承攬契約的獨立性（例如禁止「利  
06 用退佣、給予保費折扣或其他不當之折讓方式為招攬行  
07 為」），反而大為提高系爭承攬契約在人格、經濟及組織上  
08 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  
09 約；「承攬報酬」是業務員提供保險招攬服務獲取之報酬，  
10 「續年度服務獎金」則是延續業務員前所提供保險招攬服  
11 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  
12 得之報酬，均具勞務對價性，且符合支領標準即可以領取，  
13 具制度上經常性，當屬工資無誤；而系爭承攬契約第3條第1  
14 項、系爭公告第5點、第8點所約定或載明事項，僅業務員領  
15 取系爭報酬所應具備的要件，報酬給付方式約定的結果，並  
16 非上訴人所稱獨立營業之風險，無足據以否定雙方間勞動契  
17 約關係。上訴人並未覈實申報而將系爭員工投保薪資以多報  
18 少，被上訴人依勞保條例第72條第3項，作成原處分，並無  
19 違誤等情，業已詳述其認定之依據及得心證之理由，核與證  
20 據法則、經驗法則、論理法則無違，所持法律見解亦屬正  
21 確，原判決據以駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。至系爭  
22 公告說明第7點：「倘簽發新險種之被保險人，於該新險種  
23 簽發之前、後6個月內，有舊險種解約、停效、減額繳清、  
24 展期、取消附約、契約變更或轉換，致保費或保額降低之情  
25 況，則承攬報酬不予發放，或享有新險種承攬報酬大於舊險  
26 種變更保障之部分。」同為上訴人訂定之報酬給付條件，業  
27 務員並無與其磋商議定之空間，仍可見上訴人與系爭員工間  
28 契約關係之高度從屬性，難執為其間非屬勞動契約關係之論  
29 據，原判決就此未予論述，雖稍欠完備，惟對其認定上訴人  
30 與系爭員工成立勞動契約關係之結論不生影響，並無判決理  
31 由不備之違法。上訴意旨主張依系爭承攬契約第3條第2項、

01 系爭公告說明第5點、第7點、第8點內容，可知系爭員工於  
02 一定情形下即無從領取系爭報酬，系爭報酬非屬工資，且由  
03 系爭員工中，有於年度各月受領之數額差異甚鉅者，顯見該  
04 報酬與勞務給付無經常性對價關係；原判決僅以上訴人對所  
05 屬業務員具有行使監督、考核、管理及懲處之權，業務員有  
06 服從的義務及晉陞管道，論斷系爭承攬契約屬勞動契約，對  
07 系爭報酬何以該當勞基法第2條第3款所稱工資，未調查完盡  
08 並說明，且未就其所提過往報酬計給情形及有無追繳、追回  
09 等證據充分調查，有適用勞基法第2條第6款不當、不適用同  
10 條第3款及司法院釋字第740號解釋、未依職權調查證據及理  
11 由不備等違法云云，核屬其主觀之見解，並就原審依職權取  
12 捨證據後所為認定而為爭執，均不足採。至於上訴人尚援引  
13 本院111年度上字第948號判決，及其他金融業者因銷售金融  
14 服務、商品發給酬金，該等酬金是否具工資屬性為爭議之判  
15 決部分，其自承各該案件係涉及銷售金融服務或商品之金融  
16 業者，由各該個案事實暨判決內容，與本件係主要從事招攬  
17 保險業務之保險業務員與保險公司間之勞務關係內容有別，  
18 且無論內部指揮監督方式、程度及報酬計給等具體情節，亦  
19 不相同，所爭議之工資屬性認定依據暨理由，自亦無從片段  
20 擷取為比附援引，併予指明。

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

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

27 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

28 最高行政法院第三庭

29 審判長法官 蕭 惠 芳

30 法官 梁 哲 瑋

31 法官 李 君 豪

01

法官 廖 建 彥

02

法官 林 淑 婷

03

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

04

中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

05

書記官 徐 子 嵐