

最 高 行 政 法 院 判 決

114年度上字第600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113年9月12日臺北高等行政法院112年度訴字第1230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、被上訴人依據其所屬勞工保險局之審查結果，以上訴人未覈實申報所屬如臺北高等行政法院（下稱原審）114年度訴字第230號判決（下稱原判決）附表所示王○○等45人（下稱王君等45人）於原判決附表所示違規期間之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，乃依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規定，分別以原判決附表所示裁處書（下合稱原處分）裁處如原判決附表所示罰鍰。上訴人不服，循序提起行政訴訟，聲明：訴願決定及原處分均撤銷，經原判決駁回後，遂提起本件上訴。
- 二、上訴人起訴主張、被上訴人於原審之答辯，均引用原判決之記載。
- 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：上訴人分別與王君等45人簽訂承攬契約書（下稱系爭契約），各該契約之附件包括上訴人民國101年7月1日(101)三業(三)字第0001號公告（下稱系爭公告）、「業務員違規懲處辦法」（下稱系爭懲處辦法）、「業務員定期考核作業辦法」等，均構成系爭契約內容之一部分。上訴人所屬業務員係以保險招攬服務為

01 其主要業務內容，業務員應定期接受上訴人之業績評量，一
02 旦未能達到業績標準，將遭到上訴人終止合約，而報酬之計
03 算及給付方式，復得由上訴人「視經營狀況需要」或「因業
04 務需要」予以片面修改，業務員並無與上訴人磋商議定之餘
05 地。是上訴人藉由業績考核、終止合約甚或片面決定報酬支
06 給條件等方式，驅使業務員必須致力爭取招攬業績，以獲取
07 報酬及續任業務員之職。業務員從屬於上訴人經濟目的下提
08 供勞務，而為上訴人整體營業活動之一環。又系爭懲處辦法
09 附件一不僅就保險業務員管理規則（下稱管理規則）明訂應
10 予處分或懲處之違規行為，為進一步詳細規定，且就管理規
11 則未規範之違規行為，另設「行政記點處分」之規定，累計
12 違紀達一定點數者，可能受終止合約關係等不利處分，是上
13 訴人對所屬業務員具有行使其監督、考核、管理及懲處之
14 權，兩者間具有從屬性關係，被上訴人認定上訴人與王君等
15 45人間成立勞動契約關係，並無違誤。又「承攬報酬」係因
16 業務員提供保險招攬服務而獲取之報酬，而「續年度服務報
17 酬」亦係延續業務員前所提供保險招攬服務，並因業務員
18 「必須隨時對保戶提供後續服務」之勞務以維繫保險契約效
19 力而獲得之報酬，均具有勞務對價性。上訴人未覈實申報而
20 將王君等45人投保薪資以多報少，被上訴人乃依勞保條例第
21 72條第3項前段規定，按其短報之保險費金額，處4倍罰鍰並
22 作成原處分，認事用法均無違誤等語，判決駁回上訴人在原
23 審之訴。

24 四、本院經核原判決並無違誤，茲就上訴意旨補充論斷如下：

25 (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
26 工並實施社會保險制度之意旨，為保障勞工生活，促進社會
27 安全所制定（勞保條例第1條參照）。而受僱於僱用5人以上
28 公司、行號，年滿15歲以上，65歲以下之勞工，依勞保條例
29 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
30 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
31 規定，上開雇主作為投保單位，應於所屬勞工到職當日，為

其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，列表通知保險人，以開始保險之效力。而勞工保險之保險費，依同條例第13條規定，乃依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。同條例第14條第1項、第2項規定：「（第1項）……所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。……。（第2項）被保險人之薪資，如在當年2月至7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月底前通知保險人。其調整均自通知之次月1日生效。」第72條第3項前段規定：「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。」同條例施行細則第27條第1項規定：「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；……。」是以，凡僱用5人以上之公司，均應為其所僱用年滿15歲以上、65歲以下之勞工，辦理投保手續，並應向保險人依勞保條例第14條第1項、第2項規定，覈實申報月投保薪資；如有違反而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條第3項規定裁處罰鍰。

(二)勞動基準法（下稱勞基法）第2條第1款、第2款、第6款規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」關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督下之勞工，參諸學說及實務見解，係依4個面向觀察：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命

01 令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。2.親自履
02 行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人非為自己
03 之營業而勞動，而是依附於他人之生產資料，為他人之目的
04 而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。4.組織上從屬性，
05 即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，
06 受團隊、組織之內部規範、程序等制約。保險業務員與其所
07 屬保險公司間是否構成勞動契約之認定，依司法院釋字第74
08 0號解釋意旨，應就個案事實及整體契約內容，探求該勞務
09 契約之類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞
10 務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例
11 如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等因
12 素。但不以此為限。再者，上開解釋文及理由書雖另說明：
13 管理規則係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職
14 責，依保險法第177條訂定之法規命令，並非限定保險公司
15 與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，故不得逕以
16 管理規則，作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞
17 動契約之認定依據。惟如保險公司為履行管理規則課予之公
18 法上義務，將相關規範納入契約或工作規則，藉此強化對所
19 屬保險業務員指揮、監督及制約之權利，則保險業務員是否
20 具有從屬性之判斷，自應將此等契約條款與工作規則內容納
21 入考量，就個案事實及整體契約內容綜合予以評價。

22 (三)經查，原判決本於採證、認事及適用法律之職權行使，綜合
23 相關事證，認定上訴人與王君等45人簽訂之系爭契約，係由
24 上訴人所屬保險業務員以保險招攬服務為其主要業務內容，
25 上訴人藉由業績考核、終止合約甚或片面決定報酬支給條件
26 等方式，驅使業務員必須致力爭取招攬業績，以獲取報酬及
27 續任業務員之職，業務員係從屬於上訴人經濟目的下提供勞
28 務，而為上訴人整體營業活動的一環；另上訴人對於所屬業
29 務員具有行使其監督、考核、管理及懲處之權，兩者間具有
30 從屬性關係。系爭契約形式上名為「承攬契約」，然其實質
31 內容，乃上訴人藉由指揮監督保險業務員提供勞動力之方

01 式，以遂其經濟目的。系爭契約第3條第1項、系爭公告說明
02 第5點、第8點所約定或載明之事項，僅屬業務員按件領取報
03 酬所應具備之要件，招攬保險所得悉數歸屬於上訴人，王君
04 等45人僅能依上訴人所訂報酬標準支領報酬，其等承擔上訴
05 人指稱之營業風險，為報酬給付方式約定的結果，無足據此
06 否定雙方間勞動契約關係；又業務員符合上訴人所設支領報
07 酬標準，即可以領得報酬，在制度上即具經常性，至其給付
08 名稱為何，尚非所問。「承攬報酬」係因業務員所提供保險
09 招攬服務而獲取之報酬，而「續年度服務報酬」亦係延續業
10 務員前所提供之保險招攬服務，並因業務員「必須隨時對保
11 戶提供後續服務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲得之報
12 酬，均具有勞務對價性。管理規則第3條第2項規定及金融監
13 督管理委員會102年3月22日金管保壽字第10202543170號書
14 函意旨，乃在強調保險公司與保險業務員的契約關係應依個
15 案事實予以認定，非謂保險公司對於保險業務員招攬行為之
16 管理，均不得作為定性契約關係之依據。是被上訴人認定兩
17 者間成立勞動契約關係，而以上訴人於王君等45人如原判決
18 附表所示違規期間之工資已有變動，惟上訴人未覈實申報，
19 卻將該等業務員原投保薪資以多報少，乃依勞保條例第72條
20 第3項規定，作成如原判決附表所示之原處分，認事用法均
21 無違誤等語，據以駁回上訴人之訴，業已詳述其認定之依據
22 及得心證之理由，核與證據法則、經驗法則、論理法則無
23 違，所持法律見解亦屬正確。至系爭公告說明第5點、第8
24 點，及第7點有關因新舊險種變動報酬等規定，同為上訴人
25 訂定之報酬給付條件，業務員並無與其磋商議定之空間，仍
26 可見上訴人與王君等45人間契約關係之高度從屬性，原判決
27 未就系爭公告第7點之性質予以論述，雖稍欠完備，惟對其
28 認定上訴人與王君等45人成立勞動契約關係之結論不生影
29 響，並無判決理由不備之違法。上訴意旨主張：依系爭契約
30 第3條第1項、系爭公告說明第5點、第7點、第8點內容，可
31 知業務員所取得之報酬，係以完成一定工作（即保單持續合

01 法有效、要保人繳納保費) 為要件，並非單純以財務因素為
02 計算基礎，業務員需自行負擔業務風險，尚非勞工付出勞務
03 即得領取，業務員每月受領數額差異甚鉅，並未形成經常性
04 對價關係，故王君等45人因招攬保險計給者為承攬報酬性
05 質，並非工資，謂原判決適用勞基法第2條第6款不當、不適
06 用同條第3款及司法院釋字第740號解釋，就上訴人所提過往
07 報酬計給情形及有無追繳、追回等證據未依職權充分調查，
08 及未盡闡明義務令兩造就系爭契約符合勞動契約之何主給付
09 義務進行辯論，並有理由不備等違法云云，無非執其一己主
10 觀見解，並就原審依職權取捨證據後所為認定而為爭執，均
11 不足採。至上訴人所引本院111年度上字第948號判決及其他
12 關於金融業者核發酬金之案例，所涉個案事實與本件係主要
13 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
14 容有別，其內部指揮監督方式、程度及報酬計給等亦與本件
15 不同，自無從片段擷取援為本件有利之論據，上訴意旨執以
16 主張原判決違背法令，亦無可取。

17 (四)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，經核並無違誤，
18 上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應
19 予駁回。

20 五、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 12 月 4 日

23 最高行政法院第四庭

24 審判長法官 王 碧 芳

25 法官 王 俊 雄

26 法官 陳 文 燦

27 法官 羅 月 君

28 法官 鍾 啟 煒

29 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

30 中 華 民 國 114 年 12 月 4 日

