

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

113年度簡上字第92號

上訴人 元大人壽保險股份有限公司

代表人 江朝國

訴訟代理人 簡靜雅律師

被上訴人 勞動部

代表人 何佩珊

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6月26日本院地方行政訴訟庭113年度簡字第75號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、被上訴人以上訴人自民國109年5月31日至110年4月、110年6月至111年5月、111年8月至112年1月，調整所屬勞工即保險業務員王○芬（下稱王君）之工資，卻未覈實申報調整其等投保薪資，將投保薪資金額以多報少，違反勞工保險條例第72條第3項前段規定，以112年8月2日勞局納字第11201871381號裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰新臺幣（下同）27萬664元。上訴人不服原處分，提起訴願，經決定駁回後，提起行政訴訟，訴請撤銷訴願決定及原處分，嗣經本院地方行政訴訟庭113年度簡字第75號判決（下稱原判決）駁回。上訴人不服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及訴之聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明，均引用原判決的記載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以兩造簽訂的承攬契約條款內容可知，第4條之約定已經要求王君依照公司方

01 式處理保險契約，第10條本身要求王君專屬代理，而若欲取
02 得他公司代理必需要經過上訴人之同意。而就第5條第1、2
03 項之規定，關於其所定之報酬，雖有依據王君之業績計算
04 之，但計算之基準，完全係依據上訴人之要求保留修訂。另
05 就第9條第3項可知，就相關工作資料之保存及地點，均由上
06 訴人所指定，並且於契約終止時要依據上訴人之要求辦理移
07 交，第9條第2項之內容，係由上訴人認定並制訂考核標準，
08 於王君未符合標準之際，即可對王君終止契約。以上內容，
09 均可知悉上訴人對於王君具有考核、監督之人格上從屬性、
10 如何計算報酬均由上訴人決定，王君有經濟上之從屬性，而
11 相關之契約變更，保單內容，以及如何移交，工作地點，均
12 由上訴人決定，則王君有組織上之從屬性，故可認該份契約
13 並非承攬契約，而屬於僱傭契約。該契約既屬於僱傭契約，
14 則依據該契約所為之給付，縱其名稱為津貼或其他費用，均
15 屬於僱傭契約之一部，則該給付即屬於基於勞動所得之薪
16 資。上訴人既未覈實申報王君投保薪資，將投保薪資以多報
17 少，被上訴人以原處分處上訴人罰鍰27萬664元，訴願決定
18 遞予維持，均無違誤，爰判決駁回上訴人在原審之訴。

19 四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。茲就上
20 訴理由再予補充論述如下：

21 (一)參諸司法院釋字第740號解釋文載明：「保險業務員與其所
22 屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法
23 第2條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）
24 得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負
25 擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算
26 其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依
27 據。」解釋理由書亦指出：「勞動契約之主要給付，在於勞
28 務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，
29 未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客
30 觀探求各該勞務契約之類型特徵，……。關於保險業務員為
31 其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於

01 私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能
02 為僱傭、委任、承攬或居間，……仍應就個案事實及整體契
03 約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權
04 人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自
05 由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務
06 風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報
07 酬）以為斷。……。」是性質為公法管制規範之保險業務員
08 管理規則，固不得直接作為保險業務員與其所屬保險公司間
09 是否構成勞動契約之認定依據，但保險公司為執行保險業務
10 員管理規則所課予的公法上義務，而將相關規範納入契約
11 （包含工作規則），或在契約中更進一步為詳細約定，則保
12 險業務員是否具有從屬性之判斷，自不能排除該契約約定之
13 檢視。換言之，公法上之管制規範既已轉化為保險業務員及
14 保險公司間契約上權利義務規範，該契約內容仍應列為勞動
15 從屬性的判斷因素之一，而就個案事實及整體契約內容綜合
16 判斷之。關於保險業務員勞動契約之認定，應依勞務債務人
17 與勞務債權人間之從屬性高低為判斷，判斷因素包括保險業
18 務員得否自由決定勞務給付的方式（包含工作時間），並自
19 行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎
20 計算其報酬），但不以此為限。參諸學說及實務見解，勞工
21 與雇主間從屬性的判斷，包括：(1)人格上從屬性，即受僱人
22 在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有
23 受懲戒等不利益處置的可能。(2)親自履行，不得使用代理
24 人。(3)經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，
25 而是依附於他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等
26 勞動條件亦受制於他方。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產
27 組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的
28 內部規範、程序等制約。因勞動契約之定性為適用勞動法之
29 基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工之立法目的，及考量
30 我國缺乏強勢工會爭取勞工權益之社會現實，是只要當事人

01 的法律關係中已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內
02 容具若干獨立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係。

03 (二)金融監督管理委員會依保險法第177條規定授權所訂定的保
04 險業務員管理規則等規定，是為強化對保險業務員從事招攬
05 保險行為的行政管理，而不是限定保險公司與其所屬業務員
06 的勞務給付型態應為僱傭關係，該規則既然是保險法主管機
07 關為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定的法規命令，與
08 保險業務員與其所屬保險公司間所簽訂的保險招攬勞務契約
09 的定性無必然關係，故不得直接以系爭管理規則作為保險業
10 務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約的認定依據（司
11 法院釋字第740號解釋理由書參照）。然而，保險公司為履
12 行系爭管理規則所課予的公法上義務，如已將相關規範納入
13 契約內容（包含工作規則），甚至藉由履行上述公法上義
14 務，在契約中更進一步納入具有高度從屬性特徵的條款，以
15 強化其對於所屬保險業務員指揮、監督及制約的權利，則保
16 險業務員是否具有從屬性的判斷，自不能排除檢視該契約的
17 約定內容，否則無異於鼓勵保險公司得藉由履行系爭管理規
18 則之名，以行其逃避基於勞動契約所生各項保障勞工權益的
19 法定義務之實。同理，雇主藉由金管會就保險業務員高度監
20 理的要求，同時在勞務給付關係中，透過契約條款、工作規
21 則，甚至是懲戒、制裁權利及具體指令的強度與密度，也會
22 實質影響保險業務員從屬性程度的高低。因此，雇主為遵守
23 各種管制性的公法規範，所訂定的契約內容、工作規則及實
24 際指揮監督的結果，都可能會影響勞務契約性質的判斷。

25 (三)簡言之，公法上的管制規範，如已內化甚至強化為保險公司
26 與其所屬保險業務員間勞務契約上權利義務的一部分，則該
27 契約內容即應列為是否具有勞動契約從屬性的判斷因素之
28 一，而就個案事實及整體契約內容綜合予以判斷。故其性質
29 仍應視契約內容所表彰的人格、經濟及組織等面向的從屬性
30 高低而定，此與司法院釋字第740號解釋認為不得無任何依
31 據，就直接以保險業務員管理規則等規定的內容，作為判斷

保險業務員招攬勞務契約的屬性，而可能形成契約類型強制的情形，顯不相同，應予辨明。原判決關於此部分的論述，並沒有牴觸本院所闡述的上述法律意旨。故上訴意旨援引並無拘束力的大法官協同意見書，據以主張：原判決未依釋字第740號解釋之勞動契約判斷標準，即「勞務債務人(保險業務員)得否自由決定勞務給付之方式(包含工作時間)」及「自行負擔業務風險(例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬)」二要件，卻作相反解釋，核屬判決理由矛盾。另原判決認定上訴人與王君間承攬契約具人格、經濟及組織之從屬性要件，所援引的內容實際上均係保險業務員管理規則等規定，體現於上訴人與王君間承攬契約中之約款，係法規解釋下之必然結果，凡經營保險業及從事招攬保險契約者，均必須遵守該等法規命令所課予保險公司及保險業務員之公法上義務。原判決未查及此，未實質審查上訴人與王君間之契約內容，逕以前開上訴人與王君間承攬契約中相當於保險業務員管理規則等規定之契約約款，作為審認具有從屬性之要件，無異於逕以該等法規命令作為判斷依據而謂之具有從屬性，原判決理由顯與司法院釋字第740號黃茂榮大法官協同意見書相違背，而求為原判決廢棄云云，實不足採。

(四)綜上所述，原判決並沒有上訴人所指有違背法令的情形，上訴意旨指摘原判決違背法令，請求判決廢棄，並撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

五、結論：本件上訴為無理由。

中	華	民	國	113	年	11	月	19	日
					審判長法官			楊得君	
					法官			李明益	
					法官			高維駿	

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 113 年 11 月 19 日

