

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

113年度訴字第1429號

115年3月5日辯論終結

原告 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
黃韻霖律師

被告 勞動部
代表人 洪申翰
訴訟代理人 歐怡孜
陳銘輝
陳信安

上列當事人間勞工保險條例事件，原告不服行政院中華民國113年10月30日院臺訴字第1135021796號、113年11月21日院臺訴字第1135023304號、113年11月27日院臺訴字第1135022554號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

被告經營人身保險業，訴外人即如附表所示張詠淨等58人（以下合稱系爭勞工）為原告之保險業務員。被告查得原告未覈實申報系爭勞工於附表所示期間之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，遂依勞工保險條例(下簡稱勞保條例)第72條第3項規定，分別以民國113年7月12日勞局納字第11301877410號裁處書（下稱原處分一）、113年8月13日勞局納字第11301878590號裁處書（下稱原處分二）及113年8月6日勞局納字第11301878570號裁處書(下稱原處分三)分別裁處罰鍰

01 新臺幣(下同)168萬7356元、186萬996元、232萬2980元。原
02 告不服，提起訴願，亦經行政院駁回，原告仍有不服，遂提
03 起本件行政訴訟。

04 二、原告主張略以：

05 (一)被告就承攬契約之性質及是否為工資均有誤認

06 1. 原告從事保險業，與系爭勞工間分別簽訂「三商美邦人壽保
07 險股份有限公司承攬契約書」(下稱系爭承攬契約)，並評
08 估認系爭勞工適於另外從事行政職務，故另行簽立「三商美
09 邦人壽保險股份有限公司業務主管聘僱契約書」(下稱系爭
10 聘僱契約)。又依系爭承攬契約第3條第1項、第10條第1項約
11 定，以及該項約定所稱原告就「保險承攬報酬」、「服務獎
12 金」等報酬所為之101年7月1日(101)三業(三)字第00001
13 號公告(下稱101年7月1日公告)第1點及第2點之說明，保
14 險業務員得從事招攬保險工作，原告則依招攬成功之保險商
15 品種類，按各該保單所相應比例，給付首年度「承攬報
16 酬」，倘要保人於次年度以後繼續服務客戶且要保人亦續繳
17 保費，則於續繳保費之特定年度內，另按各該保單所相應比
18 例，再給付「續年度服務獎金」。對於原告與保險業務員間
19 就招攬保險所訂契約之性質，最高法院亦以102年度台上字
20 第2207號民事判決肯認系爭承攬契約與系爭聘僱契約為聯立
21 契約，相關權利義務應依各該契約書之法律性質分別判斷，
22 依系爭承攬契約所領取之「承攬報酬」及「續年度服務獎
23 金」不具勞務對價性，應屬承攬報酬。

24 2. 依最高行政法院106年度判字第233號判決、108年度判字第4
25 07號判決意旨，勞務債務人是否必須依勞務債權人之旨視為
26 勞務之提供，並不足以作為勞動契約之類型特徵。而是否為
27 勞動契約之判斷，於人格從屬性上，著重於自由決定工作時
28 間在人格自由發展上的意義，於經濟從屬性上，則以企業風
29 險負擔為論據，不應片面置重於勞務之指揮監督，且不應拘
30 泥於雙方使用之契約名稱，更不得無法律依據，竟以行政機
31 關解釋或法院判決，形成契約類型之強制。原處分一至三及

01 訴願決定未具體指明系爭勞工如何合致勞動契約要件，訴願
02 決定更僅泛言原告對系爭勞工有指揮監督關係，即認定系爭
03 承攬契約為勞動契約，無異以行政機關之解釋形成契約類
04 型，有違上揭最高行政法院判決見解。

05 3. 比對系爭承攬契約與系爭聘僱契約，系爭聘僱契約將勞務內
06 容及保險業務員之資格要求、出勤及考核、保險業務員之義
07 務等攸關勞動契約判定之核心，特別列於契約之本文中，顯
08 見該等約定為系爭聘僱契約重要之點，然該等約定並未見於
09 系爭承攬契約，既然系爭承攬契約對於勞動契約之主給付義
10 務即工作時間、休息、休假等未有所限制，且保險業務員報
11 酬之有無繫諸於保險業務員經營之成敗（即保單招攬是否成
12 功）而非保險業務員提供勞務之成果，則系爭承攬契約自非
13 勞動契約。上開兩類契約約定之目的自始不同，被告僅以原
14 告履行公法上義務之結果，認定系爭承攬契約為勞動契約，
15 不啻為行政機關之恣意及怠惰。又原告另有純屬僱傭關係之
16 電銷人員，其主要工作亦係推銷保單，經比對電銷人員勞動
17 契約與系爭承攬契約，可知系爭承攬契約根本缺乏電銷人員
18 勞動契約必要之點，蓋系爭承攬契約未指定工作內容、未限
19 定工作地點及時間，連休假都無約定，也未約定智慧財產權
20 之歸屬及保密義務，依前述最高行政法院106年度判字第233
21 號判決所揭示之判斷標準，當非勞動契約無疑。

22 4. 原告為受高度監管之保險業，為維持保險共同團體健全發
23 展，金融監督管理委員會（下稱金管會）自行或透過自律團
24 體對於保險業有諸多綿密規範之要求，如保險業務員管理規
25 則（下稱系爭管理規則）、保險商品銷售前程序作業準則
26 （下稱保險商品銷售作業準則）、金融服務業公平待客原則
27 （下稱公平待客原則）等。被告所稱指揮監督關係，只是原
28 告為履行此等公法上義務，將若干規範重申或落實於系爭承
29 攬契約中，依系爭管理規則，保險業務員本也就負有公法上
30 義務，被告無視系爭承攬契約並無約定工作時間及地點、任
31 憑保險業務員自行決定勞務給付方式、領取多少報酬完全取

01 決於保險業務員招攬所收受之保險費為計算，且未慮及依其
02 邏輯，保險業務員所負之公法上義務無從解釋系爭承攬契約
03 性質，即遽執原告履行公法上義務之結果，經系爭承攬契約
04 認定為勞動契約，顯違反司法院釋字第740號解釋意旨、系
05 爭管理規則第3條第2項規定及金管會102年3月22日金管保壽
06 字第10202543170號函（下稱102年3月22日函）意旨。

07 5. 被告雖稱系爭勞工對薪資幾乎無決定及議價空間，並以此認
08 定系爭承攬契約為勞動契約。然依保險商品銷售前程序作業
09 準則第9條第1項規定，原告於設計每一個保險商品時，必須
10 於說明書中計算包括附加費用率在內之事項，且費率符合適
11 足性、合理性及公平性，並應反映各項成本及合理利潤，不
12 得以不合理之定價招攬或承作保險業務，是原告於101年7月
13 1日公告所訂保險承攬報酬、服務獎金之給付比例，實為原
14 告遵從前述規範而訂定的佣金給付標準，之所以約定原告得
15 視經營狀況需要修改，係為符合金管會所要求之風險胃納，
16 以免危及保險共同團體。再者，原告屬金融服務業，亦適用
17 金融服務業公平待客原則之規範，被告所稱原告對承攬報酬
18 及服務獎金具有決定權一節，係該原則第4點第六大項酬金
19 與業績衡平原則之具體展現，原告須因應各種風險調整不同
20 險種之成本，以免危及保險共同團體，其中包括給予保險業
21 務員之佣金率在內，故系爭承攬契約始約定原告得視經營狀
22 況需要修改報酬之計算及給付方式，被告並未考量保險業之
23 特殊性（如對於風險之管控等），即逕自為機械化之認定，
24 自有違誤。

25 6. 被告以原告對承攬報酬及續年度服務獎金具有決定權，並有
26 片面調整權限，即認定承攬報酬及續年度服務獎金為工資，
27 已逸脫勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3項規定，有違法
28 律保留原則。又觀諸系爭承攬契約第3條第1項約定內容，並
29 非保險業務員交付保戶簽妥之要保書及首期保險費予原告
30 後，即可取得承攬報酬，尚須經原告依核保程序評估各項要
31 素均具備、同意承保，且所招攬的保單經過10天之撤銷期間

01 未被要保人撤銷，亦即契約效力確定後，保險業務員始得領
02 取報酬，尚非「員工一己之勞務付出即可預期必然獲致之報
03 酬」，要非勞基法第2條第3款之工資甚明。至於續年度服務
04 獎金，除保險業務員持續為原告所屬之保險業務員外，仍須
05 保戶持續繳交保費始得領取，並非保險業務員勞務之對價，
06 亦非保險業務員可當然取得，同非工資甚明。抑有進者，如
07 保險業務員因自身因素，該月份未招攬或無有效保單或已成
08 立之保單要保人未繳納續期保費或經要保人減額繳清等，該
09 等保險業務員無從領取承攬報酬或續年度服務獎金（參見10
10 1年7月1日公告說明欄第5點、第8點），可見不論承攬報酬
11 或續年度服務獎金均無經常性可言，自非工資甚明，是被告
12 對工資之認定亦屬違誤。

13 (二)系爭承攬契約不具人格上、經濟上及組織上之從屬性

- 14 1. 細繹系爭承攬契約第3條第1項約定，保險業務員必須成功招
15 攬保單，並經原告同意承保且契約生效，保險業務員始得向
16 原告請領報酬。又原告未要求保險業務員有固定之上下班時
17 間及於固定場所上下班，保戶名單亦非原告所提供而有賴保
18 險業務員各自人脈或自行開發。原告係就保險業務員招攬成
19 果負給付義務，保險業務員未從事招攬或招攬無成果而「做
20 白工」，均無承攬報酬可得領取，此實乃承攬契約性質使
21 然，故原告對於系爭勞工是否招攬保險、招攬保險之對象、
22 時間、地點、方式等，皆無具體指揮命令權，更未就系爭勞
23 工提供服務之具體內容加以限制，原告無指派工作可言。凡
24 此，均與被告於108年間訂頒之「勞動契約認定指導原則」
25 （下稱系爭指導原則）三（一）之判斷標準不符，實難認為
26 原告與系爭勞工間具備人格從屬性。又系爭管理規則第14條
27 第1項、第15條第4項、第16條第1項均屬系爭勞工所負公法
28 上義務，被告所指從屬性，實際上也是保險業務員履行公法
29 上義務之結果，被告罔顧保險業之特性而逕自機械化認定，
30 當屬違誤。

- 01 2. 原告為受高度監管之行業，原告對於保險業務員保險招攬之
02 行為雖須予以管理、於保險業務員不當招攬時須予以處置懲
03 戒，然為免造成誤解，除有系爭管理規則第3條第2項明文規
04 定外，且系爭管理規則之規範目的與保險業務員勞務給付型
05 態無關一節，已經金管會以102年3月22日函闡釋在案。甚至
06 依系爭管理規則第15條第1項、第19條之1規定，保險公司更
07 應對所登錄之保險業務員嚴加管理，倘若保險業務員對保險
08 公司之懲處有所不服，亦非如同一般勞工適用勞資爭議處理
09 法、勞動事件法，可見金管會係有意就保險業務員招攬保險
10 部分為異於一般勞工之處置。是對於保險業務員招攬之管理
11 及懲處，係金管會以法令課予原告之行政法上義務，無從作
12 為認定系爭承攬契約是否具備從屬性之標準，正如同全國律
13 師聯合會（下稱全聯會）對違反律師法之律師，雖具有懲戒
14 之權力，但不會因此認為全聯會與律師間具有從屬性。
- 15 3. 如前所述，依系爭承攬契約第3條第1項之約定，保險業務員
16 並非只要一提供勞務即可獲取報酬，仍須視工作成果是否完
17 成決定，原告亦未給付系爭勞工固定薪資或一定底薪，所領
18 取之承攬報酬多寡完全繫諸保險業務員個人招攬成功之保單
19 及保費高低，此與系爭認指導原則三（二）之標準迥異。又
20 依101年7月1日公告第5點、第8點規定可知，縱使保單成
21 立，事後保單如因各種原因未持續有效，保險業務員不得保
22 有原先所領取之承攬報酬，須返還予原告，此即保險業務員
23 應行負擔之營業風險，非如一般勞工般不論工作有無成果均
24 得領取薪資，且公司營業風險原則上與一般勞工無關。至被
25 告所指「勞工僅能依事業單位訂立或片面變更之標準獲取報
26 酬」即屬勞動契約一節，乃因原告須因應各種風險調整不同
27 險種之成本，以免危及保險共同團體，被告以此認定系爭承
28 攬契約具有勞動契約之要素，顯未慮及保險業之特性。另就
29 「勞工不須自行備置勞務設備」之要素以觀，原告雖於全國
30 設有各通訊處，惟各通訊處實際上是為方便保險業務員遞送
31 所招攬之保單或為保戶辦理契約變更等保戶服務事項而設

01 置，且原告並未提供保險業務員所需之勞務設備如電腦、車
02 輛等，而係由保險業務員依其自身招攬需要自行購置，可見
03 系爭承攬契約亦不具經濟上從屬性。至系爭管理規則第14條
04 第1項固規定，保險業務員經登錄後，應專為其所屬公司從
05 事保險之招攬，然此乃金管會以法令課予保險業務員之行政
06 法上義務，自無從證明原告就招攬保險工作對系爭勞工有指
07 揮監督關係，且法令並未限制保險業務員除保險業務外不得
08 從事其他行業，系爭承攬契約亦未約定保險業務員不得從事
09 其他工作，此亦不符系爭指導原則三（二）之判斷標準，仍
10 難認原告與系爭勞工間有從屬性。

- 11 4. 保險業務員招攬保險時，本即係依個人能力單獨作業，非必
12 須透過與他人分工才能完成，難謂具有組織上從屬性。又委
13 任經理人（如公司總經理）須公司其他員工等人之協助，方
14 能促使企業正常運作，倘被告認為委任經理人屬委任關係，
15 無組織上之從屬性，為何無組織上從屬性之承攬性質保險業
16 務員卻被認定為具僱傭關係？遑論以勞動部頒布之「勞動契
17 約從屬性判斷檢核表」逐一檢視，25項指標系爭勞工僅勉強
18 符合9項，益見系爭勞工縱有從屬性，強度亦極低。

19 (三)原處分違反行政程序法第4條、第5條、第8條、第9條、第36
20 條、第96條、第102條等規定

- 21 1. 承上所述，系爭承攬契約不具人格上、經濟上及組織上從屬
22 性，被告卻認定系爭承攬契約屬於勞動契約，已經悖於系爭
23 指導原則、改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）83年8
24 月5日(83)台勞保二字第50919號函（下稱83年8月5日函）釋
25 意旨，有違行政自我拘束原則、誠信原則，牴觸行政程序法
26 第4條、第8條規定。
- 27 2. 原處分僅泛稱原告未覈實申報系爭勞工於附表所示違規期間
28 之月投保薪資，依規定按短報之保險費金額，處4倍罰鍰等
29 情。惟細繹原處分一至三所附罰鍰明細表，僅有臚列「月薪
30 資總額」、「原申報月投保薪資」、「應申報月提繳薪資」
31 等欄位，全無具體敘明所憑事實及計算基礎，致原告無從知

01 悉、理解所申報之月投保薪資有何短報之處，原處分顯難認
02 已臻明確，自己違反行政程序法第5條行政行為明確性、同
03 法第96條關於書面行政處分應記載事實及理由等規定。

04 3. 原處分作成以前，被告並未給予原告陳述意見之機會，亦未
05 依行政程序法第39條規定詳為調查，未確實釐清給付明細所
06 載內容究為承攬報酬、獎金或工資，即逕予認定原告有未覈
07 實申報月投保薪資之情，已於法不合。況且，「承攬報酬」
08 及「續年度服務獎金」是否合於勞基法關於工資之要件，亦
09 非客觀上明白足以確認，並無行政程序法第103條第5款或同
10 條其他款所規定之得以例外無庸給予原告陳述意見機會之情
11 形。是原處分之作成亦違反行政程序法第102條規定，應予
12 撤銷。

13 4. 依前述說明，系爭勞工就系爭承攬契約所領取之「承攬報
14 酬」及「續年度服務獎金」係以保險契約之簽訂、首期及續
15 期保費之繳交為條件，尚非繫於員工一己之勞務付出即可預
16 期必然獲致之報酬，不具勞務對價性。被告未見此一有利於
17 原告之事項，亦未慮及最高行政法院109年度判字第189號判
18 決、最高法院93年度台上字第1426號民事裁定之見解，及善
19 盡職權調查義務，逕自作成不利原告之原處分，自己違反行
20 政程序法第9條、第36條之規定。

21 (四)聲明：原處分一至三及訴願決定均撤銷。

22 三、被告則以：

23 (一)原告與系爭勞工間應屬勞動契約關係

24 1. 不論是在司法院釋字第740號解釋作成前後，行政法院多數
25 見解均肯認保險公司與所屬保險業務員間為勞動契約關係。
26 又系爭勞工應遵守原告頒訂之規定、101年7月1日公告及業
27 務員違規懲處辦法（下稱系爭懲處辦法）規定，如有違反，
28 恐遭受原告片面終止契約之不利對待，此參系爭承攬契約第
29 5條約定：「乙方有下列情事之一者，甲方得不經預告逕行
30 終止契約。1. 違反管理規則或甲方業務員違規懲處辦法之規
31 定。……4. 違反甲方之公告或規定。」，顯示原告對系爭勞

01 工具指揮監督之實質。又系爭懲處辦法所列之違規行為態樣
02 眾多，包括：就影響要保人或被保險人權益之事項為不實之
03 說明或不為說明……等。自上開內容可知，原告之保險業務
04 員負有眾多義務，違反義務者，將受企業懲戒之處分，除影
05 響其晉陞、參賽、敘獎及表揚等權益事項外，甚且為終止合
06 約之事由。換言之，原告對其所屬之保險業務員具有管束、
07 懲戒之權限，以維護其公司形象及利益。自此觀之，保險業
08 務員在原告之企業組織內，受組織之內部規範、程序等制
09 約，有服從之義務，並有受懲戒等不利益處置之可能，實難
10 謂不具人格及組織上之從屬性。

- 11 2. 系爭勞工對於薪資幾無決定權限及議價空間，必須單方聽從
12 原告單方公告或變更之薪資條件內容。此參101年7月1日公
13 告及系爭承攬契約第3條第2項約定，均顯示原告具報酬決定
14 權並有片面調整承攬報酬及服務獎金之權限，保險業務員僅
15 能依原告單方公告之辦法履行，經濟從屬性色彩明確。
- 16 3. 系爭勞工須依原告指示方式提供勞務，此參系爭承攬契約第
17 2條約定，系爭勞工之職責為解釋原告之保險商品內容與條
18 款，說明與填寫要保書注意事項，並須為原告轉送要保文件
19 及保險契約、收取第一期保險費，足見系爭勞工係依指示履
20 行與原告間保險招攬勞務契約之債務內容，對於第三人執行
21 「解釋保險商品內容及保單條款、說明填寫要保書注意事
22 項、轉送要保文件及要保單」等服務，須親自履行勞務。
- 23 4. 系爭勞工於擔任保險業務員期間，須接受原告業務主管之訓
24 練及輔導，並須受業務主管督導，以達到原告所訂考核標
25 準，並納入原告組織體系。此參系爭聘僱契約第2條第1項，
26 業務主管既負有「督導」保險業務員之責，相對地，保險業
27 務員亦具「受」業務主管督導之責，顯示保險業務員須接受
28 原告所屬主管之管理與指示，且與其他保險業務員暨業務主
29 管間均納入原告組織體系，具組織從屬性。甚且，依系爭承
30 攬契約第5條約定，如保險業務員業績未達原告最低標準或
31 違反原告公告或規定，則須面臨遭終止契約之不利益。而系

01 爭勞工不僅須接受原告評量，就評量標準無商議權限，益見
02 原告對系爭勞工有評量權限及要求業績最低標準之管理實
03 質。

04 5. 綜上，系爭勞工已納入原告組織體系，且負有遵守原告所訂
05 最低評量標準義務，並須為原告招攬保險、持續提供保戶服
06 務，而受領原告給付之承攬報酬（即招攬保險的首期報
07 酬）、服務獎金（即繼續為保戶提供服務而受領之給付），
08 並負有接受原告業務主管訓練、輔導、管理、指揮監督之義
09 務，及與業務主管及其他保險業務員與行政同仁間均納入原
10 告組織體系、彼此分工合作，自屬勞基法第2條第6款規定之
11 勞動契約無疑。縱使保險業務員為招攬保險，有配合保戶時
12 間、地點的需求，從而其工作地點及時間較為彈性，然此為
13 工作性質使然，不能僅憑此一特徵，即否定系爭勞工與原告
14 間為勞動契約關係之實質。

15 6. 另一方面，原告有權為保險業務員訂定業績最低標準，保險業
16 務員並應依原告之指示提供勞務，全力達成招攬保險及繼續
17 為保戶提供之責任，不得自由決定勞務給付方式，且原告係
18 以人身保險業為業，而系爭勞工則係負責為原告提供勞務
19 （招攬保險及持續為保戶服務），又系爭勞工只要提供勞務
20 達到101年7月1日公告之承攬報酬與服務獎金給付條件時，
21 即能獲取原告給付之勞務對價，而無須自行負擔業務風險，
22 在在顯示系爭勞工與原告間為勞動契約關係。

23 (二)承攬報酬、續年度服務獎金（即服務獎金）係工資

24 系爭勞工於招攬保單成立且客戶繳納保費後，即可領取承攬
25 報酬；而系爭勞工繼續為原告所屬保戶提供服務，即可領取
26 服務獎金，此等給付均係系爭勞工從事保險招攬、提供保戶
27 服務等勞務後，自雇主即原告處獲得之勞務對價，101年7月
28 1日公告內容亦具有制度上經常性，因此承攬報酬、服務獎
29 金為勞基法第2條第3款之工資無訛，被告所為原處分，並無
30 認事用法之違誤。

31 (三)原處分並未違反行政程序法第5條、第96條規定

01 依行政程序法第96條第1項第2款規定及參原處分一至三之記
02 載，已列明行政處分之主旨、事實、理由及法令依據，並檢
03 附明細表詳列月薪資總額、前3個月平均薪資、應申報月投
04 保薪資及與原申報月投保薪資差額等裁罰計算依據，自無原
05 告所指違反行政程序法第96條等規定情事。另依行政程序法
06 第103條第1項第5款規定，就本件而言，前已有多件行政法
07 院判決肯認原告依101年7月1日公告給付所屬保險業務員之
08 承攬報酬、續年度服務獎金係屬勞基法第2條第3款工資，而
09 依原告提供之系爭勞工薪資單，並比對原告勞保投保情形，
10 亦顯示原告已將部分承攬報酬納入投保薪資計算，仍有部分
11 承攬報酬、續年度服務獎金未納入工資據以申報調整系爭勞
12 工之投保薪資，是原告客觀上違反勞保條例第72條第3項等
13 規定之事實已甚明確，被告於作成處分前未予陳述意見，並
14 無原告所指違反行政程序法第102條規定情事。

15 (四)聲明：駁回原告之訴。

16 四、本件前提事實及爭點

17 如事實概要欄所載之事實，除原告是否有被告所指未覈實申
18 報系爭勞工投保薪資之事實外，餘為兩造所不爭執，並有業
19 務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭薪資明細、業務人員續
20 年度報酬明細(見原處分卷第298至331頁、第363至471頁、
21 第477至503頁、第525至619頁、第625至665頁、第691至821
22 頁)、原處分一至三及訴願決定書(見本院卷一第83至164
23 頁、第165至271頁)各1份在卷可稽，堪信為真實。又兩造既
24 以前詞爭執，經整理雙方之陳述，本件爭點應為：

25 (一)原告與系爭勞工間就「承攬報酬」、「續年度服務獎金」支
26 領之法律關係，是否係本於勞動契約關係？

27 (二)「承攬報酬」、「續年度服務獎金」是否屬於工資？

28 (三)原處分以系爭勞工之勞工保險投保薪資，以多報少，依勞保
29 條例第72條第3項前段規定，以原處分一至三各裁處原告罰
30 鍰168萬7356元、186萬996元、232萬2980元，是否適法有
31 據？

01 五、本院之判斷

02 (一)本件應適用之法令及法理說明

03 1. 按憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應
04 予保障。」第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之
05 生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實
06 施保護勞工及農民之政策。」又勞保條例第1條規定：「為
07 保障勞工生活，促進社會安全，制定本條例；本條例未規定
08 者，適用其他有關法律。」第6條第1項第2款規定：「年滿
09 十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬
10 團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險
11 人：……二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。
12 ……」第13條第1項規定：「本保險之保險費，依被保險人
13 當月投保薪資及保險費率計算。」第14條第1項前段、第2項
14 規定：「（第1項）前條所稱月投保薪資，係指由投保單位
15 按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保
16 險人申報之薪資；……（第2項）被保險人之薪資，如在當
17 年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後
18 之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整
19 時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月
20 一日生效。」第72條第3項前段規定：「投保單位違反本條
21 例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發
22 生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並
23 追繳其溢領給付金額……。」另被告依勞保條例第77條授權
24 所訂定之勞保條例施行細則第27條第1項規定：「本條例第
25 十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二條第三款
26 規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入
27 之平均為準；……。」可知，國家為實踐憲法保護勞工的意
28 旨，特別制定勞保條例，要求雇主作為投保單位，按被保險
29 人（即所僱勞工）之月薪資總額，依投保薪資分級表之規
30 定，向保險人（即被告所屬勞工保險局）申報月投保薪資，
31 使保險人得以依法計算、收取保險費，倘若投保單位將投保

01 薪資金額以多報少，則自事實發生之日起，被告即得按其短
02 報之保險費金額，裁處4倍罰鍰。

- 03 2. 勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，
04 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制
05 定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）
06 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
07 準。」由於承攬是獨立完成一定的工作，不受定作人的指揮
08 監督，與勞動契約關係是立基於從屬性，勞工應受雇主指揮
09 監督的情形，有所不同；且勞動契約與承攬契約雖然都有指
10 示權存在，但是前者指示權的特徵，在於決定「勞務給付的
11 具體詳細內容」，因勞務給付內容的詳細情節並非自始確
12 定；而承攬契約的指示權，則是在契約所定「一定之工作」
13 （民法第490條第1項）的範圍內，具體化已約定的勞務給付
14 內容。因此，關於勞動契約的認定，依行政機關及司法機關
15 長期穩定的實務見解，是採人格、經濟及組織等從屬性特徵
16 以為判斷，包括：(1)人格上的從屬性，即受僱人在雇主企業
17 組織內，服從雇主的指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不
18 利益處置的可能，因為雇主懲戒權的行使，足以對勞工意向
19 等內心活動達到相當程度的干涉及強制，屬於雇主指揮監督
20 權的具體表徵，而為人格從屬性的判斷因素。(2)親自履行，
21 不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的
22 營業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人的目的而
23 勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。(4)組織上從屬性，即
24 納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受
25 團隊、組織的內部規範、程序等制約。因此，108年5月15日
26 修正公布的現行勞基法第2條第6款亦明定：「本法用詞，定
27 義如下：……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性
28 之契約。」
- 29 3. 依司法院釋字第740號解釋，保險業務員與其所屬保險公司
30 所簽訂的保險招攬勞務契約，是否為勞基法第2條第6款所稱
31 勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞

01 務給付的方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例
02 如按所招攬保險而收受的保險費為基礎計算其報酬）為斷，
03 而不得逕以系爭管理規則為認定依據。其解釋理由書進一步
04 指出：勞動契約的主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟
05 民法上以有償方式提供勞務的契約，未必皆屬勞動契約。是
06 應就勞務給付的性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約的
07 類型特徵，以判斷是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約。
08 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立
09 的勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容的選擇
10 自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契
11 約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事
12 實及整體契約內容，按勞務契約的類型特徵，依勞務債務人
13 與勞務債權人間從屬性程度的高低加以判斷，即應視保險業
14 務員得否自由決定勞務給付的方式（包含工作時間），並自
15 行負擔業務風險（例如按所招攬保險而收受的保險費為基礎
16 計算其報酬）為斷。可見以有償方式提供勞務的契約，是否
17 為勞基法所稱的勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容
18 予以觀察，探求勞務債務人與勞務債權人間的從屬性程度高
19 低作為判斷的基礎。而從屬性的高低，上述解釋例示「與人的
20 從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專
21 業之指揮監督關係」及「是否負擔業務風險」2項因素，故
22 從屬性的認定，仍應整體觀察勞務給付過程，並不限於上述
23 解釋所稱「勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給
24 付之方式（包含工作時間）」、「自行負擔業務風險（例如
25 按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）」2項指
26 標。

- 27 4. 隨著時代環境的變遷與科技發展，勞務供給模式複雜多樣，
28 欠缺工作地點拘束性的職務，並非保險業務員職務所獨有的
29 特徵，其他勞動契約的外勤工作者，亦因其職務性質而無固
30 定的工作地點；而保險商品種類繁多，相關產品資訊復具有
31 相當的專業性，除客戶因自身需求而主動要保外，保險業務

01 員勤於主動探訪及從事專業解說，以取得客戶信任並對保險
02 商品產生需求，方能提升成功招攬的機會，又因拜訪客戶必
03 須配合客戶時間，故保險業務員從事保險招攬工作的時間自
04 然需要相當彈性，此與其他勞動契約的外勤工作者，因其職
05 務性質而無固定的工作時間，並無不同。因此，保險業務員
06 即使可以自行決定工作地點及時間，因與一般勞動契約下外
07 勤工作者（例如業務員、記者）給付勞務的方式極為類似，
08 而非承攬契約或保險業務員履行職務所獨有的特徵。再者，
09 保險業務員招攬保險的報酬，雖然主要是依保戶繳費年限、
10 人壽保險商品險種類型等作為計算的基礎，而且日後亦有可能
11 因保險契約撤銷、解除等事由而遭追回，但如果保險公司
12 對承攬報酬及服務獎金的數額計算及發放方式具有決定權，
13 並得以片面調整，保險業務員對該報酬完全沒有決定及議價
14 的空間，就與一般承攬契約是承攬人與定作人立於契約對等
15 的地位顯不相同。再參酌勞基法第2條第3款定義勞動關係下
16 的「工資」，也包括依「計件」等方式計算勞工因工作所獲
17 得的報酬，可見「按件計酬制」亦屬於勞動契約的一種報酬
18 給付方式。因此，即使按保險業務員所招攬保險而收受的保
19 險費為基礎計算其報酬，也與勞動契約下的勞工因工作而獲
20 得「按件」給付報酬的方式幾乎相同，顯見這也不是承攬契
21 約或保險業務員獨有的報酬給付方式。從而，當保險業務員
22 勞務契約的屬性，無法僅由司法院釋字第740號解釋所例示
23 的上述2項指標予以區辨或認定時，即有必要進一步依勞基
24 法第2條第6款規定並輔以前述學說、實務針對勞動契約具有
25 人格、經濟及組織等從屬性特徵所表示的見解加以判斷。尤
26 其雇主對於勞工的指揮監督權，為人格上從屬性的核心要
27 素，勞務債務人是否必須依勞務債權人的指示提供勞務，甚
28 至是不定量的勞務，屬於勞動契約的必要特徵。而且提供勞
29 務的內容，有時會兼具從屬性與獨立性的特徵，此時應自整
30 體勞務供給關係具有重要性（如主給付義務）的部分加以觀
31 察，只要當事人間勞務契約的法律關係中，具有相當重要的

01 從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干獨立性，仍應認
02 屬勞基法規範的勞雇關係（最高行政法院108年度上字第954
03 號判決、112年度上字第371號判決意旨參照）。

- 04 5. 金管會依保險法第177條規定授權所訂定的系爭管理規則，
05 是為強化對保險業務員從事招攬保險行為的行政管理，而不
06 是限定保險公司與其所屬保險業務員的勞務給付型態應為僱
07 傭關係，該規則既然是保險法主管機關為盡其管理、規範保
08 險業務員職責所訂定的法規命令，與保險業務員與其所屬保
09 險公司間所簽訂的保險招攬勞務契約的定性無必然關係，故
10 不得直接以系爭管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司
11 間是否構成勞動契約的認定依據（司法院釋字第740號解釋
12 理由書參照）。然而，保險公司為履行系爭管理規則所課予
13 的公法上義務，如已將相關規範納入契約內容（包含工作規
14 則），甚至藉由履行上述公法上義務，在契約中更進一步納
15 入具有高度從屬性特徵的條款，以強化其對於所屬保險業務
16 員指揮、監督及制約的權利，則保險業務員是否具有從屬性
17 的判斷，自不能排除檢視該契約的約定內容，否則無異於鼓
18 勵保險公司得藉由履行系爭管理規則之名，以行其逃避基於
19 勞動契約所生各項保障勞工權益的法定義務之實。同理，雇
20 主藉由金管會就保險業務員高度監理的要求，同時在勞務給
21 付關係中，透過契約條款、工作規則，甚至是懲戒、制裁權
22 利及具體指令的強度與密度，也會實質影響保險業務員從屬
23 性程度的高低。因此，雇主為遵守各種管制性的公法規範，
24 所訂定的契約內容、工作規則及實際指揮監督的結果，都可
25 能會影響勞務契約性質的判斷。簡言之，公法上的管制規
26 範，如已內化甚至強化為保險公司與其所屬保險業務員間勞
27 務契約上權利義務的一部分，則該契約內容即應列為是否具
28 有勞動契約從屬性的判斷因素之一，而就個案事實及整體契
29 約內容綜合予以判斷（最高行政法院108年度上字第954號判
30 決亦同此意旨）。故其性質仍應視契約內容所表彰的人格、
31 經濟及組織等面向的從屬性高低而定，此與司法院釋字第74

01 0號解釋認為不得無任何依據，就直接以系爭管理規則的內容
02 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
03 約類型強制的情形，顯不相同，應予辨明。

04 (二)原告與系爭勞工間關於招攬保險部分，應屬勞動契約

05 1. 查本件就招攬保險部分，原告係分別與系爭勞工簽訂99年7
06 月版、105年7月版、110年12月版「承攬合約書」(即系爭
07 承攬契約)，依各該版本之系爭承攬契約第8條第1項約定，
08 系爭承攬契約自雙方約定之日生效，為期1年，期滿15日前
09 雙方若無書面異議，該契約按原條文自動延展1年，再期滿
10 時亦同；其中99年7月版及105年7月版系爭承攬契約第8條第
11 2項約定，原告與系爭勞工並同意於簽立該契約書前，如雙
12 方間有承攬契約存續時，自該契約簽訂之日起，原承攬契約
13 失其效力；110年12月版系爭承攬契約第8條第2項之文字則
14 為「本契約構成甲、乙雙方承攬關係之完整合約，並取代當
15 事人間所有書面或口頭之約定」，有系爭承攬契約58份在卷
16 可憑(見本院卷一第273至392頁)。系爭承攬契約雖名之為
17 「承攬」，且99年7月版、105年7月版之系爭承攬契約第1條
18 均約定不適用其他勞務契約之相關法令，及系爭勞工明瞭第
19 3條約定之報酬，並非勞基法所規定之工資；110年12月版系
20 爭承攬契約第1條則約定不適用勞基法之有關規定，惟是否
21 具有勞動契約之性質，仍應依契約實質內容予以判斷，不因
22 契約名稱冠以「承攬」，或有非屬工資之約定，即得逕認非
23 屬勞動契約，合先敘明。

24 2. 觀之99年7月版、105年7月版系爭承攬契約第10條第1項前段
25 規定：「甲方(按：即原告，下同)之公告或規定，亦構成本
26 契約內容之一部；本契約如有附件，亦同。」110年12月版
27 系爭承攬契約第10條第1項則約定：「乙方(按：即指簽約
28 之保險業務員)同意遵守甲方為配合法令或業務發展需要而
29 訂定之各項規定及規章制度。甲方之規定、規章制度，亦構
30 成本契約內容之一部；本契約之附件，亦同。甲方之規定、
31 規章制度、附件與本契約內容不一致時，應優先適用甲方之

01 規定、規章制度及附件。……」而系爭承攬契約除契約本文
02 外，尚包括依不同年度版本「承攬契約書附件」所內含之系
03 爭管理規則、系爭懲處辦法、業務員定期考核作業辦法（下
04 稱系爭考核辦法）、業務人員違反保險業務員管理規則第19
05 條第1項懲處辦法（下稱違反系爭管理規則第19條第1項懲處
06 辦法）、業務人員招攬紀律規範、業務員招攬管理辦法、業
07 務人員行為自律守則等約定或規定（見訴願卷一第105至113
08 頁、第117至153頁，本院卷一第615至774頁），各該附件之
09 「注意事項」第1點復載明所對應使用之承攬契約書版本（1
10 12年9月版之附件並無對應系爭承攬契約版本之記載），以
11 及日後附件內各相關規定、辦法若有修改，依原告最新公告
12 為準等旨（見本院卷一第615頁、第633頁、第649頁、第667
13 頁、第683頁、第697頁、第715頁、第733頁），而原告嗣即
14 以公告明訂保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金之相關
15 規定（見本院卷一第616頁、第684頁、第734頁），是上開約
16 定、規定、公告或辦法等，均構成系爭承攬契約的一部分。

- 17 3. 細繹各版本系爭承攬契約第2條，原告所屬保險業務員乃係
18 以保險招攬服務為其主要業務內容，其具體服務內容包括解
19 釋保險商品內容及保險契約條款、說明填寫要保書注意事
20 項、轉送要保文件及保險契約，99年7月版及105年7月版系
21 爭承攬契約第2條更明確約定原告所屬保險業務員具體服務
22 內容尚及於「收取相當於第一期保險費」（見本院卷一第273
23 頁、第275頁、第329頁），而對照各版本系爭承攬契約第3條
24 及原告99年6月22日（99）三業(三)字第00004號公告（下稱
25 99年6月22日公告）第1點、101年7月1日公告第1點、第2
26 點、112年5月30日（112）三業(三)字第00022號公告（下稱
27 112年5月30日公告）第1點、第2點可知（見本院卷一第273
28 頁、第275頁、第329頁、第616頁、第734頁），於保險業務
29 員交付保戶簽妥之要保書及首期保費給原告，或原告收訖保
30 戶簽妥之要保書及首期保費，並經原告同意承保且契約效力
31 確定後，保險業務員始得依原告公告之支給標準領取「保險

01 承攬報酬」(99年6月22日公告稱為「業務津貼」，分為「首
02 年度業務津貼」、「續年度業務津貼」，計算式為：實繳保
03 費×給付比率；101年7月1日公告、112年5月30日公告則稱為
04 「首年度承攬報酬」或「承攬報酬」，計算式為：首年度實
05 繳保費×給付比率)及「續年度服務獎金(計算式為：續年實
06 繳保費×給付比率)」，然此等報酬之計算及給付方式，依系
07 爭承攬契約第3條第2項(110年12月版系爭承攬契約為第3條
08 第3項)規定，仍得由原告「視經營狀況需要」(110年12月
09 版系爭承攬契約僅稱「視需要」)單方片面修改，甚且系爭
10 承攬契約第3條第2項(110年12月版系爭承攬契約為第3條第
11 3項)更約定保險業務員同意依修改內容領取報酬。又依系
12 爭承攬契約第5條第1項第3款(110年12月版系爭承攬契約為
13 第5條第2項)、系爭考核辦法第1點、第2點、第4點第2項規
14 定(見本院卷一第630頁、第646頁、769頁)，原告之保險業
15 務員自簽約月份起，須按季(每3個月)接受考核1次，於考核
16 期間內應達成原告所訂考核業績最低標準績，未達考核業績
17 最低標準者，原告得不經預告逕行終止契約。綜上各情勾稽
18 以觀，原告所屬保險業務員報酬多寡甚或得否維持與原告間
19 之契約關係，招攬保險之業績乃是最重要之因素，保險業務
20 員並應定期接受原告之業績考核，一旦未能達到業績標準，
21 將遭到原告終止合約，而報酬之計算及給付方式，復得由原
22 告「視經營狀況需要」或「視需要」予以片面修改，保險業
23 務員並無與原告磋商議定之餘地而須受制於原告，可見原告
24 是藉由業績考核、終止合約，甚或片面決定報酬支給條件等
25 方式，驅使保險業務員必須致力爭取招攬業績，以獲取報酬
26 及續任保險業務員之職，是自原告與保險業務員間關於報酬
27 計算及業績考核部分觀之，可認保險業務員係從屬於原告經
28 濟目的下提供勞務，而為原告整體營業活動的一環，自具有
29 經濟上從屬性。

- 30 4. 觀諸原告所訂定之系爭懲處辦法及附件一(見本院卷一第622
31 至627頁、第639至643頁、第656至661頁、第673至677頁、

01 第689至693頁、第704至709頁第722至727頁)、違反系爭管
02 理規則第19條第1項懲處辦法及附表一(見本院卷一第741至
03 748頁),不僅就系爭管理規則所明訂應予懲處之違規行
04 為,於系爭懲處辦法、違反系爭管理規則第19條第1項懲處
05 辦法細緻化其具體態樣(例如:就系爭管理規則第19條第1項
06 第1款所訂「就影響要保人或被保險人權益之事項為不實之
07 說明或不為說明」之違規行為,具體化為「疏漏未向保戶說
08 明保單權利義務,致影響保戶權益」、「以不實之說明或故
09 意不為說明保單權利義務,致影響保戶權益」、「未向保戶
10 說明投資型商品『重要事項告知書』之內容」、「招攬投資
11 型保險商品時,有關『重要事項告知書』之內容,未對保戶
12 詳實說明,致影響保戶權益」、「未善盡第一線招攬責任、
13 未於要保書內之『業務人員報告書』中據實報告,致影響核
14 保評估獲致保戶權益受損者」、「建議、協助或勸誘新生兒
15 父母不進行或延後進行新生兒先天性代謝異常疾病篩檢」、
16 「建議、協助或勸誘新生兒父母不進行或延後進行新生兒先
17 天性代謝異常疾病篩檢,致影響保戶權益」等行為態樣);
18 另就系爭管理規則所未規範之違規行為態樣(如系爭懲處辦
19 法附件一款別21至33之違規行為態樣、業務人員招攬紀律規
20 範後附「業務人員招攬紀律行為態樣及處分標準表」所列14
21 款違規行為態樣),原告亦可為懲處(包括:申誡1次以上、
22 違紀1點至6點),且依系爭懲處辦法只要累計達一定點數,
23 原告即可取消保險業務員優良免體檢資格授權,或為一定期
24 間不得晉陞、一定期間不得參加公司與區部所舉辦之各項競
25 賽及表揚、終止所有合約關係等不利處分(見本院卷一第67
26 3頁),而業務人員招攬紀律規範亦增訂原告可限縮或取消
27 已授權予保險業務員從事保險招攬或服務行為之種類範圍、
28 加強對保險業務員所招攬或服務保單抽檢比例或為其他行政
29 管控措施(見本院卷一第754頁),原告並另行訂定業務員
30 招攬管理辦法(見本院卷一第763至768頁),以具體化其所
31 屬保險業務員招攬保險業務所應遵守事項,俾使其所屬保險

01 業務員能有所依循。而依系爭懲處辦法第7點規定、違反系
02 爭管理規則第19條第1項懲處辦法第8條、業務人員招攬紀律
03 規範第11條規定(見本院卷一第622頁、第744頁、第755
04 頁)，原告更得視實際需要，單方片面調整或修正系爭懲處
05 辦法，或是單方面對於違反系爭管理規則第19條第1項懲處
06 辦法、業務人員招攬紀律規範予以解釋補充，以放寬或強化
07 對於保險業務員之管理。另外，系爭懲處辦法附件一、違反
08 系爭管理規則第19條第1項懲處辦法及附表一所列懲處行為
09 態樣中，包括禁止保險業務員「利用退佣、給予保費折扣或
10 其他不當之折讓方式為招攬行為」、「未經公司許可經由各
11 項管道徵募人員」，此與承攬契約僅須承攬人為定作人完成
12 一定的工作，定作人除給付報酬外，無從限制承攬人以降低
13 自己獲利的方式招攬或促銷並自行負擔業務風險的精神，顯
14 不相當，亦與承攬契約重在完成一定的工作，定作人無從限
15 制承攬人徵募符合資格的履行輔助人協助有別，而禁止保險
16 業務員「為其他同業招攬業務」的競業禁止條款，更與承攬
17 契約的承攬人是以多方承攬不同定作人的工作作為提高獲
18 利、降低業務風險的主要方式，背道而馳。甚且，系爭管理
19 規則第14條第2項僅規定：「保險業、保險代理人公司之業
20 務員，取得相關資格，得登錄於另一家非經營同類保險業務
21 之保險業或保險代理人公司，並以一家為限。」但原告卻訂
22 定比系爭管理規則更嚴格的規定，進一步禁止保險業務員
23 「未經所屬公司同意銷售非經營同類保險業務之保險金融商
24 品」、「為非所屬公司招攬保險業務」，更加限縮保險業務
25 員提高獲利、降低業務風險的自主權。遑論原告可以無視主
26 管機關的監管，雖禁止「業務員私自銷售未經主管機關核准
27 或備查之保險商品」但「如由公司主導者除外」，更是將保
28 險業務員納為銷售原告所主導未經主管機關核准或備查保
29 險商品的延伸手足。凡此，在在顯示系爭勞工在原告之企業組
30 織內，受到組織之內部規範、程序等制約，原告對於系爭勞
31 工更具有行使其監督、考核、管理及懲處之權，系爭勞工負

01 有服從之義務，否則有遭受懲處之可能，堪認原告與系爭勞
02 工間具有人格與組織上之從屬性。

03 5. 綜上，原告與系爭勞工就招攬保險所簽署之系爭承攬契約形
04 式上雖名為「承攬契約」，然核其實質內容，仍可見原告藉
05 由指揮監督保險業務員提供勞動力之方式，以遂其經濟目
06 的，不僅欠缺承攬契約的獨立性，反而大幅提高人格、組織
07 及經濟上之從屬性，當屬勞基法上勞動契約。又「承攬報
08 酬」係因保險業務員所提供保險招攬服務而獲取之報酬，而
09 「續年度服務獎金」亦係延續保險業務員前所提供之保險招
10 攬服務，並因保險業務員提供「必須隨時對保戶提供後續服
11 務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲得之報酬，均具有勞
12 務對價性，自屬工資。

13 6. 原告雖主張系爭聘僱契約將勞務內容及保險業務員之資格要
14 求、出勤及考核、保險業務員之義務等攸關勞動契約判定之
15 核心，特別列於契約之本文中，然該等約定並未見於系爭承
16 攬契約；系爭承攬契約亦缺乏電銷人員勞動契約必要之點，
17 如指定工作內容、限定工作地點及時間、約定休假、智慧財
18 產權之歸屬及保密義務等，故系爭承攬契約自非勞動契約云
19 云。然系爭聘僱契約乃保險業務員接受原告聘僱，為原告從
20 事招募、訓練及輔導其所屬各級保險業務人員，督促所轄各
21 級業務人員達成各項考核標準，並參與原告所舉辦之業務會
22 議，以及配合原告完成各項業務檢查及原告所指定之工作或
23 授權範圍內各項業務等工作（見本院卷一第393至394頁）；
24 而電銷人員之工作範圍則為原告依公司業務需要及受僱人之
25 專長，指定受僱人應予提供勞務之內容（見本院卷一第397
26 頁），尤其是電銷人員的工作內容並非具體固定，悉依原告
27 之指示為之，是兩者工作內容與保險業務員所從事之保險招
28 攬工作，全然不同，於系爭聘僱契約或電銷人員勞動契約所
29 顯現勞動契約之特徵，縱然未見諸系爭承攬契約，亦不得反
30 推系爭承攬契約並非勞動契約，是原告執業務內容迥異之前
31 開契約而為前述推論，顯然有誤，自無可採。

01 7. 原告雖以前詞主張系爭勞工從事保險招攬業務部分，所受領
02 之報酬係基於一定承攬工作之完成，倘要保人未繳付保費或
03 續期保費，則無論招攬保險之次數，均不生報酬請求權，保
04 險業務員必須自負營業風險，是「承攬報酬」與「續年度服
05 務獎金」不具有勞務對價性，非屬工資；且原告對於招攬保
06 險之對象、時間、地點、方式等，皆無具體指揮命令權，更
07 未就系爭勞工提供服務之具體內容加以限制，被告對於從屬
08 性之認定多所謬誤云云。然而：

09 (1) 依前述說明，於所爭執之勞務供給關係中，倘同時存在從
10 屬性與獨立性勞務提供之特徵時，經整體觀察後，如從屬
11 性特徵對於整體勞務供給關係具有重要性時，縱有非從屬
12 性勞務供給之特徵存在，仍無礙其整體歸屬勞動契約之屬
13 性判斷。而雇主對於工作時間、地點之管制或報酬計算方
14 式，固可為從屬性判斷之參考要素，但究非為唯一或具有
15 關鍵性之標準。保險業務員即使可以自行決定工作地點及
16 時間，唯此實為保險招攬工作之性質使然，且與其他勞動
17 契約的外勤工作者因職務性質而無固定工作時間、地點的
18 情形並無不同，已難據此作為判斷契約屬性之重要標準。
19 又保險業務員招攬保險的報酬，雖然主要是依保戶繳費年
20 限、人壽保險商品險種類型等作為計算的基礎，而且日後
21 亦有可能因保險契約撤銷、解除等事由而遭追回，但如果
22 保險公司對承攬報酬及服務獎金的數額計算及發放方式具
23 有決定權，並得以片面調整，保險業務員對該報酬完全沒
24 有決定及議價的空間，仍與一般承攬契約是承攬人與定作
25 人立於契約對等的地位顯不相同。況且，不論原告對於系
26 爭勞工是否、何時、何地或向何人招攬保險，以及提供服
27 務之具體內容有無加以限制，此至多僅涉及原告對此等事
28 項是否有給予指揮監督，但並不會因此即可逕認原告與系
29 爭勞工間全無指揮監督關係，是原告此部分主張已難憑
30 採。

01 (2)勞基法第2條3款定義勞動關係下之「工資」，本即包括依
02 計件方式計算勞工因工作所獲得之報酬，可見「按件計酬
03 制」亦屬勞動契約的一種報酬給付方式，且勞動契約並不
04 排除勞務提供者「依勞務成果」計酬，故即便按所招攬保
05 險而收受的保險費為基礎計算給付報酬，也與勞動契約下
06 勞工因工作而獲得「按件」給付報酬的方式幾乎相同，這
07 種給付報酬的方式，並非承攬契約獨有之報酬給付方式，
08 仍難作為判斷契約屬性之重要標準。是以，系爭承攬契約
09 第3條第1項雖約定：「乙方交付保戶簽妥之要保書及首期
10 保費予甲方，經甲方同意承保且契約效力確定後，乙方始
11 得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年度業績獎金』領
12 取報酬。」(此為99年7月版、105年7月版系爭承攬契約之
13 文字，見本院卷一第273、275頁；110年12月版契約書第3
14 條第1項雖將文字修正為：「甲方收訖保戶簽妥之要保書
15 及首期保費，經甲方同意承保且契約生效後，乙方始得依
16 甲方公告之相關規定及給付方式領取保險承攬報酬。」實
17 質意義上並無不同，見本院卷一第329頁)，101年7月1日
18 公告第5點、第8點雖分別載明：「保單因繳費期滿或任何
19 原因致豁免保費，不予發放承攬報酬或服務獎金。」、
20 「保單因故取消、或經要保人撤銷、或保單自始無效時，
21 各項已發之承攬報酬及服務獎金應返還予公司，或於給付
22 之任何款項內逕予扣除，於承攬契約終止後亦同。」(見
23 本院卷一第716頁，原告99年6月22日公告、112年5月30日
24 公告則有相同或相似之規定，見本院卷一第684頁、第734
25 頁)，然原告與系爭勞工間確具有人格上、經濟上及組織
26 上從屬性，系爭承攬契約性質上應為勞動契約等情，已經
27 本院詳述如前，則此等約定只是原告與系爭勞工間關於按
28 件領取工資(即「承攬報酬」、「續年度服務獎金」)所應
29 具備要件之約定，在系爭勞工僅能依原告所訂報酬標準支
30 領報酬之情況下，原告所謂「保險業務員必須自負營業風
31 險」，僅是保險業務員不符合雙方所約定按件給付工資之

要件，原告因此拒絕給付工資的當然結果，自無從據此否定系爭承攬契約性質上為勞動契約，是原告此部分主張，容有誤會，並不可採。

(3)系爭管理規則第3條第2項規定：「業務員與所屬公司簽訂之勞務契約，依民法及相關法令規定辦理。」而金管會102年3月22日函（見本院卷一第73頁）意旨略以：「……二、……保險業務員管理規則之訂定目的在於強化對保險業務員招攬行為之管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，爰本會94年2月2日修正保險業務員管理規則時，增列第3條第2項……之規定，以釐清該管理規則旨在規範業務員之招攬行為，與業務員勞務給付型態無關，避免勞工主管機關及司法機關逕為引用管理規則之規定，作為保險公司與其所屬業務員具有僱傭關係之佐證依據，是以雙方之勞務契約屬性仍應依個案客觀事實予以認定。……」，可見上開規定及函文意旨，乃在強調保險公司與保險業務員的契約關係應依個案事實予以認定，非謂保險公司對於保險業務員招攬行為之管理，均不得作為定性契約關係之依據。是原告上開主張，自有誤會。又律師與全聯會間並無勞務給付關係，且律師懲戒係由律師懲戒委員會及律師懲戒覆審委員會掌理（律師法第76條、第79條規定參照），而非全聯會，是原告援律師懲戒之例以為有利於己之主張，並不可取。

(4)現代經濟活動中，因生產模式的不同，可能產生勞工持續依賴雇主之生產資料而勞動，然亦存有勞工自備全部或部分生產工具提供勞務之情形（例如外送員使用自己的交通工具往來商家與顧客間，以完成送餐之工作）。保險業務員縱使自備生產工具從事保險招攬工作，仍非可逕予否定從屬性存在的可能性。又個別勞務供給契約是否具有勞動契約之性質，應綜合事證予以評價，是保險業務員縱然另有兼職，亦與保險業務員、保險公司間就招攬保險之契約關係的定性，無必然關係，是原告主張其並未提供保險業

01 務員所需之勞務設備如電腦、車輛等，而係由保險業務員
02 依其自身招攬需要自行購置，且系爭承攬契約並未約定保
03 險業務員不得從事其他工作一節，容有誤會，亦不可採。

04 8. 原告復主張101年7月1日公告說明欄第1點、第2點關於保險
05 承攬報酬、服務獎金之給付比例，實為原告遵從保險商品銷
06 售作業準則之規定；而原告得視經營狀況需要修改報酬之計
07 算及給付方式，亦係金融服務業公平待客原則第4點第六大
08 項酬金與業績衡平原則之具體展現云云。然而：

09 (1)如前所述，系爭承攬契約明文約定原告得「視經營狀況需
10 要」、「視需要」，而單方面修改報酬計算及給付方式或
11 相關辦法，保險業務員則依修改內容領取報酬，自與民法
12 承攬關係當事人得立於契約平等地位磋商報酬者有所不
13 同。原告所屬保險業務員既僅能依修改內容領取報酬，無
14 絲毫的議約空間，其中所顯現的強烈從屬性，自無從忽
15 視；更何況，從原告得對保險業務員定期為業績評量等面
16 向綜合觀察，保險業務員乃從屬於原告經濟目的下提供勞
17 務等情，亦可見前述說明。

18 (2)保險商品銷售作業準則第9條第1項第1款本文雖規定：
19 「保險業進行人身保險商品正式開發研擬計算說明書時，
20 應確實執行下列事項：一、設定給付項目及蒐集費率釐訂
21 之參考資料，並確認所引用經驗資料與費率之釐訂具關連
22 性及符合下列規定，且費率符合適足性、合理性及公平
23 性，並應反映各項成本及合理利潤，不得以不合理之定價
24 招攬或承作保險業務：……。」然此僅係要求保險業於釐
25 訂人身保險商品之費率時，應符合適足性、合理性及公平
26 性，以健全保險業之業務經營，故費率應反映各項成本及
27 合理利潤，不得以不合理之定價招攬或承作保險業務（該
28 條訂定理由參照），並未限制保險業者與保險業務員就招
29 攬保險之報酬為磋商議定，此由該條項所定「應反映各項
30 成本及合理利潤」，即可知保險業者仍得本於自身營運上

01 的考量，為適當之成本配置與利潤設定，而保險業務員之
02 報酬即為保險業者營運成本之一環。

03 (3)金融消費者保護法第3條第1項規定：「本法所定金融服務
04 業，包括銀行業、證券業、期貨業、保險業、電子支付業
05 及其他經主管機關公告之金融服務業。」第11條之1規
06 定：「(第1項)金融服務業應訂定業務人員之酬金制
07 度，並提報董(理)事會通過。(第2項)前項酬金制度
08 應衡平考量客戶權益、金融商品或服務對金融服務業及客
09 戶可能產生之各項風險，不得僅考量金融商品或服務之業
10 績目標達成情形。(第3項)前項金融服務業業務人員酬
11 金制度應遵行之原則，由所屬同業公會擬訂或經主管機關
12 指定之公會團體擬訂，報請主管機關核定。」揆諸原告所
13 稱金融服務業公平待客原則第4點第六大項「酬金與業績
14 衡平原則」，即在於重申前揭金融消費者保護法第11條之
15 1規定(另該衡平原則所敘及同法第11條之2第3項部分，
16 與本件無涉)；另依上開衡平原則第5小點所訂「附表3：
17 保險業遵循公平對待客戶原則之具體內容(業法相關規
18 範)」載稱：「保險業招攬及核保理賠辦法第6條第1項
19 保險業訂定其內部之業務招攬處理制度及程序，至少應包
20 含並明定下列事項：二、保險業從事保險招攬之業務人員
21 酬金與承受風險及支給時間之連結考核，招攬品質、招攬
22 糾紛等之管理。」、「保險業公司治理實務守則第38條第
23 1項保險業經理人及業務人員之績效考核及酬金標準，及
24 董事之酬金結構與制度，應依該條所列原則訂定之。」可
25 見，前揭金融消費者保護法第11條之1、「酬金與業績衡
26 平原則」無非係為避免金融服務業(包括保險業)業務人
27 員向金融消費者銷售商品或服務時，僅以業績為考量因
28 素，而忽略金融消費者權益及各項可能風險(金融消費者
29 保護法第11條之1立法理由參照)，爰明文課予金融服務
30 業者之行政法上義務，上開規定同樣並未明文規定保險業
31 者得片面決定報酬費率，而無須與保險業務員就招攬保險

01 之報酬為磋商議定，是原告上開主張，均容有誤解而無可
02 採信。

- 03 9. 「從屬性」之定義、內涵及判斷標準，未見法律明文，從不
04 同的視角及立場，對於所謂人格上從屬性、經濟上從屬性、
05 組織上從屬性，即可能有不同的定義或理解。以前述本院認
06 定原告對於所屬保險業務員具有行使其監督、考核、管理及
07 懲處之權為例，其除有強烈的人格上從屬性之色彩外，亦可
08 謂原告透過內部人事管理措施，將系爭勞工納入原告的組織
09 體制之內，使其等受組織的內部規範、程序等高度制約，而
10 認其具有組織上從屬性。又原告所稱保險業務員招攬保險
11 時，本即依個人能力單獨作業，非必須透過與他人分工才能
12 完成一節，實則許多勞動工作均得由一人獨力完成，非保險
13 招攬所獨有，自無從據此即謂系爭承攬契約不具有從屬性，
14 是原告上開主張，均不足採。

15 (三)原處分並未違反行政程序法第4條、第5條、第9條、第36
16 條、第96條、第102條等規定

- 17 1. 原告雖執前詞主張原處分違反行政自我拘束原則、誠信原
18 則，牴觸行政程序法第4條、第8條第9條、第36條之規定云
19 云，然系爭指導原則第3條前文已明確規定：「三、個案事
20 實及整體契約內容具有下列要素之全部或一部，經綜合判斷
21 後，足以認定勞務提供者係在相當程度或一定程度之從屬關
22 係下提供勞務者（參考附件一：勞動契約從屬性判斷檢核
23 表），其與事業單位間之法律關係應屬勞動契約：……（見
24 本院卷一第79頁）」可見該指導原則係揭櫫是否為勞動契
25 約，必須就個案事實及整體契約內容綜合判斷，且只要判斷
26 結果足以認定勞務提供者係在相當程度或一定程度之從屬關
27 係下提供勞務者，即可認定為勞動契約，非謂與該原則所定
28 某項標準稍有出入即可逕認非屬勞動契約。至於勞委會83年
29 8月5日函（見本院卷一第77頁）則是在說明僱傭關係存在與
30 否應視雙方勞動關係之內容及實質情形予以認定，報酬給付
31 之方式（有底薪制或佣金制）非為唯一考量因素，並就是否

01 可能為僱傭關係或承攬關係予以舉例，則被告於整體、綜合
02 觀察後，認系爭承攬契約為勞動契約，即難謂有何違反勞委
03 會83年8月5日函之處。況且，本件原告與系爭勞工間確具有
04 人格上、經濟上及組織上從屬性，系爭承攬契約實質上應為
05 勞動契約，且系爭勞工因該契約所受領之承攬報酬、續年度
06 服務獎金屬於工資等情，既經本院詳述如前，自難認原處分
07 有何違反行政自我拘束原則、誠信原則，牴觸行政程序法第
08 4條、第8條、第9條、第36條規定之處，是原告此部分主
09 張，已不可取。

- 10 2. 原告固主張原處分無具體敘明所憑事實及計算基礎，致其無
11 從知悉、理解「原申報月投保薪資」有何短計之處，違反行
12 政程序法第5條、第96條規定云云。然行政行為之內容應明
13 確，故行政程序法第96條第1項第2款乃規定行政處分以書面
14 為之者，應記載主旨、事實、理由及其法令依據。但觀諸該
15 規定之目的，乃在使行政處分之相對人及利害關係人得以瞭
16 解行政機關作成行政處分之法規根據、事實認定及裁量之斟
17 酌等因素，以資判斷行政處分是否合法妥當，及對其提起行
18 政救濟可以獲得救濟之機會，並非課予行政機關須將相關之
19 法令、事實或採證認事之理由等鉅細靡遺予以記載，始屬適
20 法。故書面行政處分所記載之事實、理由及其法令依據，如
21 已足使人民瞭解其原因事實及其依據之法令，即難謂有違行
22 政法上明確性原則(最高行政法院111年度上字第169號判決
23 意旨參照)。經查，本件原處分一至三已檢附「勞工保險罰
24 鍰金額計算表」、「罰鍰明細表」，按年度、月份、計算罰
25 鍰之投保薪資差額費率，詳細列明系爭勞工原申報薪資金
26 額、應申報月投保薪資金額，及於罰鍰明細表說明欄中詳予
27 說明保險費率，及如何計算出所應裁罰之金額，並載明裁罰
28 之法令依據，堪認原告得以知悉被告是依照系爭勞工之薪資
29 資料予以認定事實，且原告可由原處分一至三知悉其未覈實
30 申報申報系爭勞工於附表所示期間之月投保薪資金額，以及
31 遭裁罰之法令依據，並得以驗算其短報保險費金額及裁罰金

01 額之正確性，自無原告所指違反行政程序法第5條、第96條
02 規定之情，是原告此部分主張亦無可取。

- 03 3. 原告再主張被告於作成原處分前，未給予原告陳述意見之機
04 會等語。然按行政程序法第102條規定：「行政機關作成限
05 制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第三十九條
06 規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應
07 給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從
08 其規定。」要求行政程序中給予相對人陳述意見之機會，其
09 目的在於保障相對人之基本程序權利，以及防止行政機關之
10 專斷。故如不給予相對人陳述意見之機會，亦無礙此等目的
11 之達成，或基於行政程序之經濟、效率以及其他要求，得不
12 給予相對人陳述機會者，行政程序法第103條各款設有除外
13 規定。又依同法第114條第1項第3款、第2項規定：「(第1
14 項)違反程序或方式規定之行政處分，除依第一百一十一條規
15 定而無效者外，因下列情形而補正：……。三、應給予當事
16 人陳述意見之機會已於事後給予者。……。(第2項)前項第
17 二款至第五款之補正行為，僅得於訴願程序終結前為之；
18 ……。」可知，行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之
19 行政處分前，原則上固應給予處分相對人陳述意見之機會，
20 但行政機關作成行政處分縱使未給予陳述意見之機會而有程
21 序上之瑕疵，仍可於訴願程序終結前補正瑕疵。本件原告就
22 原處分提起訴願時，已對系爭承攬契約非勞動契約、系爭勞
23 工領取之承攬報酬、服務獎金非屬勞基法上之工資等事項充
24 分陳述，有原告訴願書在卷可憑(見訴願卷一第7至16頁，訴
25 願卷二第8至17頁，訴願卷三第8至17頁)，而被告亦已針對
26 原告之指摘提出訴願答辯書予以說明在案(見訴願卷一第2至
27 6頁，訴願卷二第3至7頁，訴願卷三第3至7頁)，訴願機關並
28 綜合雙方事證論據予以審議後，作成駁回訴願之決定，堪認
29 本件縱始原處分作成前未給予原告陳述意見之機會，事後亦
30 已於訴願程序中予以補正此部分之程序瑕疵，是原告據此主
31 張原處分違法而應予撤銷云云，尚非可採。

01 (四)被告以原處分一至三分別裁處原告罰鍰168萬7356元、186萬
02 996元、232萬2980元，並無違誤

- 03 1. 如前所述，系爭承攬契約應定性為勞動契約。系爭勞工依系
04 爭承攬契約第3條第1項約定及101年7月1日公告領取之「承
05 攬報酬」及「續年度服務獎金」，均屬保險業務員招攬保險
06 業務的對價，原告於如附表所示期間給付予系爭勞工之「承
07 攬報酬」及「續年度服務獎金」，其性質應屬勞基法第2條
08 第3款所規定的「工資」，即使原告以「保險承攬報酬」或
09 「續年度服務獎金」稱之，也只是原告自行給定的名目，並
10 不影響前揭報酬、獎金為工資的本質。而系爭勞工於如附表
11 所示期間之工資已有變動，原告未覈實申報而將系爭勞工月
12 投保薪資以多報少，客觀上已有違反勞保條例規定之情事。
- 13 2. 原告自82年間起設立迄今，經營時間已然甚久，於全國亦設
14 有7家分公司，本件起訴時實收資本額為539億9501萬440元
15 元，有經濟部商工登記公示資料查詢服務資料可參(本院卷
16 一第19頁)，可認原告應具有營運上及勞工管理之專業；其
17 復為適用勞基法之行業，應適用勞基法所生之勞動權益，舉
18 凡勞動契約、勞工保險、就業保險、工資給付、資遣費、退
19 休金、職業災害補償、全民健康保險等事項，均與每位勞工
20 之生活及工作安全保障息息相關，此觀諸勞基法及勞保條例
21 之立法意旨，至為灼然。是原告迄被告作成原處分一至三
22 前，盡擇對己有利之歧異見解，始終無視前述相關規定及勞
23 工權益，而為本件違法行為，自彰顯其具有主觀不法之故
24 意，且縱認其無故意，其亦有應注意，並能注意，而不注意
25 之過失。
- 26 3. 本件原告就系爭勞工短報之保險費金額分別為42萬1839元、
27 46萬5249元、58萬745元，有原處分一至三所附之勞工保險
28 罰鍰計算表、罰鍰明細表可參(見本院卷第85至113頁、第11
29 7至137頁、第141至164頁)，核其計算短報之保險費金額並
30 無錯誤(本件被告係採取小數點以下無條件捨去之計算方
31 式)，則原告既有未覈實申報而將系爭勞工投保薪資以多報

01 少之違反勞保條例規定情事，且其主觀上縱無故意，亦有過
02 失，被告依勞保條例第72條第3項前段規定，依原告短報保
03 險費金額之4倍計算罰鍰金額，分別裁處原告罰鍰168萬7356
04 元、186萬996元、232萬2980元，於法並無違誤。

05 (五)結論

06 綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以系爭勞工於如
07 附表所示期間工資已有變動，惟原告未覈實申報彼等月投保
08 薪資，而有以多報少情事，依勞保條例第72條第3項前段規
09 定，自事實發生之日起，依原告短報保險費金額之4倍計算
10 罰鍰金額，並以原處分一至三對於原告予裁處罰鍰168萬735
11 6元、186萬996元、232萬2980元，認事用法均無違誤，訴願
12 決定遞予維持，亦核無不合，是原告訴請撤銷原處分一至三
13 及訴願決定，為無理由，應予駁回。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判
15 決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

16 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
17 1項前段，判決如主文。

18 中 華 民 國 115 年 3 月 26 日

19 審判長法官 陳心弘

20 法官 畢乃俊

21 法官 彭康凡

22 一、上為正本係照原本作成。

23 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭
24 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
25 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
26 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
27 繕本）。

28 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
29 逕以裁定駁回。

30 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
31 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不

委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 115 年 3 月 26 日
書 記 官 羅 雅 馨