

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

114年度簡上字第40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2月27日本院地方行政訴訟庭113年度簡字第234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員工黃謙清（下稱黃君）於民國109年12月至111年2月間之投保薪資，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項規定，以113年1月30日勞局納字第11301864330號裁處書（下稱原處分）裁處上訴人罰鍰新臺幣（下同）142,188元。上訴人不服原處分，循序提起行政訴訟，經本院地方行政訴訟庭（下稱原審）以114年2月27日113年度簡字第234號判決（下稱原判決）駁回其訴後，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、原判決認定之事實及理由，均引用原判決書所載。

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

（一）勞保條例第6條第1項第2款規定：「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單

01 位，全部參加勞工保險為被保險人：……二、受僱於僱用5
02 人以上公司、行號之員工。」第13條第1項規定：「本保險
03 之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。」第
04 14條第1項前段、第2項規定：「（第1項）前條所稱月投保
05 薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪
06 資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件
07 計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞
08 工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。……（第2
09 項）被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位
10 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
11 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。
12 其調整均自通知之次月1日生效。」第72條第3項前段規定：
13 「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以
14 少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
15 額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。」同條例施行細
16 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
17 ，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
18 固定者，以最近3個月收入之平均為準；……。」是以，凡
19 僱用5人以上之公司，均應為其所僱用年滿15歲以上、65歲
20 以下之勞工，辦理投保手續，並應向保險人依勞保條例第14
21 條第1項、第2項規定，覈實申報月投保薪資；如有違反而有
22 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
23 第3項規定裁處罰鍰。

24 (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
25 及第6款規定，勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；
26 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
27 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
28 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
29 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
30 均屬之；勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。
31 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

01 定，依司法院釋字第740號解釋，應就個案事實及整體契約
02 內容，探求該勞務契約之類型特徵，判斷標準包括保險業務
03 員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行
04 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
05 算其報酬）等因素，但不以此為限。該解釋及理由書雖另說
06 明：保險業務員管理規則（下稱管理規則）係保險法主管機
07 關為盡其管理、規範保險業務員職責，依保險法第177條所
08 定之法規命令，並非限定保險公司與其所屬保險業務員之勞
09 務給付型態應為僱傭關係，故不得逕以管理規則，作為保險
10 業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據。
11 惟如保險公司為履行管理規則課予之公法上義務，將相關規
12 範納入契約或工作規則，藉此強化對所屬保險業務員指揮、
13 監督及制約之權利，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，
14 自應將此等契約條款與工作規則內容納入考量，就個案事實
15 及整體契約內容綜合評價。

16 (三)勞務供給模式隨時代變遷與科技發展而益形多端，欠缺工作
17 地點拘束性但具從屬性的勞動職務，非保險業務員職務所獨
18 有，其他外勤工作之勞工，如記者，亦因其職務性質而無固
19 定工作地點。又保險商品因其種類繁多且內容深具專業性，
20 能成功取得客戶信賴及瞭解保險商品符合其風險規劃需求，
21 進而願締約購買保險商品之交易成本甚高，有賴保險業務員
22 配合客戶之時間及地點，針對不同客戶的風險需求，進行保
23 險商品內容及促成交易之解說，方能有效達成保險契約之締
24 結，提高自身之績效，因而無法拘泥於固定之工作時間或地
25 點，此等因應雇主指示工作之需求，由勞動者自主決定工作
26 地點及時間從事外勤勞動的特性，與其他依勞動契約之外勤
27 勞工，並無明顯不同，自非依此得認屬承攬契約提供勞務給
28 付之承攬人。再者，保險業務員招攬保險之報酬，雖有依保
29 戶繳費年限、保險商品險種類型等作為計算之基礎，且日後
30 亦可能因保險契約撤銷、解除而遭追回之情形，但若保險人
31 對報酬及服務獎金之數額計算及發放方式具單方決定權，並

01 得以片面調整，保險業務員並無決定及議價空間，即與承攬
02 契約一般由承攬人與定作人居於對等地位協議之情形，顯不
03 相同；況參酌勞基法第2條第3款定義勞動關係下之「工資」
04 ，亦不排除「按件計酬」方式。因此，即使按保險業務員招
05 攬保險所收受之保險費為基礎計算報酬，亦非承攬契約獨有
06 之報酬給付方式。從而，保險業務員勞務契約之屬性，無法
07 僅由司法院釋字第740號解釋所例示之上開2項指標即予區辨
08 或認定，仍應依勞基法第2條第6款規定以對勞動契約具有人
09 格、經濟及組織等從屬性特徵加以判斷。尤其雇主對勞工之
10 指揮監督權，為人格上從屬性之核心要素，勞務債務人是否
11 須依勞務債權人指示提供勞務，甚至服不定量之勞務，屬於
12 勞動契約之必要特徵。而提供勞務之內容，或有兼具從屬性
13 與獨立性之特徵，此時即應自整體勞務供給關係具重要性之
14 部分加以觀察，只要當事人間勞務契約之法律關係中，對落
15 實勞動法令保護勞工意旨而言，具有相當重要的從屬性特徵
16 ，即使有部分給付內容具有若干獨立性，仍應認屬勞基法規
17 範之勞雇關係。

18 (四)經查，原判決已依調查證據之辯論結果，論明：1.就系爭契
19 約屬勞動契約部分：本件就招攬保險部分，上訴人分別與黃
20 君簽訂「承攬契約書」(下稱系爭契約)。系爭契約第10條第
21 1項前段約定：「甲方(即上訴人)之公告或規定，亦構成
22 本契約內容之一部；本契約如有附件，亦同。」觀之該契約
23 除契約本文外，尚包括101年7月1日(101)三業(三)字第00001
24 號公告(下稱系爭公告)、管理規則、保險承攬報酬及年終
25 業績獎金、業務員違規懲處辦法及業務員定期考核作業辦法
26 等約定或規定。是上開約定、規定、公告或辦法等，均構成
27 系爭契約的一部分。而依系爭契約第5條第1項約定，黃君須
28 遵守保險相關法規及懲處辦法之規定，並須接受上訴人對其
29 業績之評量，如有違反或未達上訴人所訂標準，上訴人得不
30 經預告逕行終止契約。況且，系爭契約第5條第1項第1款所
31 約定之業務員違規懲處辦法、第4款所稱之公告或規定等禁

01 止規範之內容，均得由上訴人片面訂定及調整，黃君幾無商
02 議之權限。又依業務員違規懲處辦法規定，黃君負有應遵循
03 保險法規相關規範及契約約定之義務，違反時，將遭受上訴
04 人之行政記點、停止招攬及撤銷登錄等影響權益事項之懲戒
05 處分，足見黃君在上訴人之企業組織內，受組織之內部規範
06 、程序等制約，有服從之義務，並有受懲戒等不利益處置之
07 可能，堪認渠等間具有人格與組織從屬性無訛。再依系爭契
08 約第3條約定，黃君為上訴人之經濟利益進行招攬保險業務
09 ，上訴人對承攬報酬及服務獎金之數額計算暨發放方式具有
10 決定權，並得以片面調整，黃君對該報酬無決定及議價空間
11 ，故黃君與上訴人間之報酬計算與支領方式具有經濟上從屬
12 性。至上訴人與黃君間所簽訂之系爭契約雖以承攬為名，然
13 實質內容仍為勞動契約之本質，並不因系爭契約第1條之記
14 載，即影響其法律性質之定性。復依上訴人所訂定之業務員
15 違規懲處辦法規定可知，上訴人對於所屬業務員招攬保險行
16 為之指揮監督之強度與密度，上訴人尚難僅以該規範係為執
17 行遵循保險監理法令之義務一語，而否定其與所屬業務員間
18 之勞務給付關係具有人格從屬性及組織從屬性之特徵。準此
19 ，上訴人對於所屬業務員具有行使其監督、考核、管理及懲
20 處之權，兩者間具有從屬性關係，當屬無疑。至業務員從事
21 保險招攬工作，其工作時間自應有相當之彈性，此為保險招
22 攬工作之性質使然，自難據此作為判斷契約屬性之重要標準
23 。2.就黃君領取之「承攬報酬」及「續年度服務獎金」均屬
24 工資部分：「承攬報酬」係因業務員所提供保險招攬服務而
25 獲取之報酬，而「續年度服務獎金」亦係延續業務員前所提
26 供之保險招攬服務，並因業務員「必須隨時對保戶提供後續
27 服務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲得之報酬，均具有
28 勞務對價性，且符合支領標準即可以領取，亦具制度上經常
29 性，當屬工資無誤。至於系爭契約第3條第1項、系爭公告第
30 5點、第8點所約定或載明事項，僅是保險業務員領取系爭報
31 酬所應具備的要件，無足據以否定雙方間勞動契約關係。被

01 上訴人以上訴人未覈實申報所屬員工黃君於109年12月至111
02 年2月間之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，依勞保條
03 例第72條第3項，作成原處分予以裁罰，並無違誤等情，業
04 已詳述其認定之依據及得心證之理由，核與證據法則、經驗
05 法則、論理法則無違，所持法律見解亦屬正確，原判決據以
06 駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴意旨主張：系爭契
07 約內容對於業務員勞務提供方式並無任何限制，系爭業務員
08 均可自行決定招攬保險之對象、時間、地點，上訴人無具體
09 指揮命令權，且承攬報酬及續年度服務獎金皆係按所招攬保
10 險之實收保險費為計算基礎，足見業務員乃為自己計算而勞
11 動，並自行負擔業務風險，承攬報酬並無勞務對價性，亦不
12 具有給予經常性，而不屬於工資；原審對於承攬報酬是否繫
13 於員工給付勞務即可預期必然獲致乙節，恣置未論；對於承
14 攬報酬何以該當勞基法所稱之工資，及上訴人依系爭契約第
15 3條及系爭公告第5、7、8點規定修改報酬之計算、追繳或扣
16 回承攬報酬之實際情形等未予調查等語，指摘原判決有適用
17 勞基法第2條第6款不當、不適用司法院釋字第740號解釋、
18 勞基法第2條第3款、行政訴訟法第125條第1項、第3項、第4
19 項、第133條及不備理由之違背法令，核屬其主觀之見解，
20 並就原審依職權取捨證據後所為認定而為爭執，均不足採。
21 至上訴人所引最高行政法院111年度上字第948號判決係就銀
22 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
23 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
24 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
25 評員工之工作成果量化評斷是否發給，尚須衡量客戶權益、
26 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
27 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
28 稱工資，與本件系爭報酬係上訴人因系爭業務員提供招攬保
29 險勞務，依性質為勞動契約之系爭契約（包括構成其內容一
30 部之系爭公告）約定而為給付，故屬工資者，情節均不相同

