

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第一庭

114年度高上字第44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5月28日本院地方行政訴訟庭113年度地訴字第47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、被上訴人依據所屬勞工保險局之審查結果，以上訴人未覈實申報如附表所屬員工劉聖貞等9人(下稱系爭業務員)之勞工保險投保薪資，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項前段規定，以民國112年12月13日勞局納字第11201819390號裁處書(下稱原處分)，處上訴人罰鍰新臺幣(下同)1,373,632元。上訴人不服，提起訴願經駁回後，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年度地訴字第47號判決(下稱原判決)駁回。上訴人不服，遂提起本件上訴，並請求判決：原判決廢棄；上開廢棄部分，訴願決定及原處分均撤銷，或發回原審更為裁判。遂提起本件行政訴訟。

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，均引用原判決所載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，是以：(一)上訴人與劉聖貞等9人所簽訂之契約名稱雖為「承攬契約書」(下稱

01 系爭契約)，然其實質內容仍為勞動契約的本質，故系爭契
02 約屬於勞動基準法（下稱勞基法）上的勞動契約。依系爭契
03 約，劉聖貞等9人均須遵守保險相關法規及懲處辦法的規
04 定，並須接受上訴人對其業績的評量，一旦未能達到業績標
05 準，將遭到上訴人終止合約。而且上訴人訂定及調整業務員
06 違規懲處辦法（下稱系爭懲處辦法）的公告或規定等禁止規
07 範內容，足見上訴人對於劉聖貞等9人具有行使其監督、考
08 核、管理及懲處之權，兩者間具有從屬性關係。另招攬保險
09 之所得悉數歸屬於上訴人，劉聖貞等9人僅能依上訴人所訂
10 之報酬標準支領報酬下，劉聖貞等9人間所承擔上訴人指稱
11 之「業務員應行負擔之營業風險」，乃是報酬給付方式約定的
12 的結果，自無足據此否定上訴人與劉聖貞等9人間之勞動契
13 約關係。(二)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，然究非為唯一或具有關
15 鍵性之標準，蓋隨著時代環境的變遷與科技發展，勞務供給
16 模式複雜多樣，欠缺工作地點拘束性之職務，並非保險業務
17 員職務所獨有之特徵，其他舉如外勤工作者，亦因其職務性
18 質而無固定之工作地點；而保險商品種類繁多，相關產品資
19 訊復具有相當之專業性，除客戶因自身需求而主動要保外，
20 保險業務員勤於主動探訪及從事專業解說，以取得客戶信任
21 並對保險商品產生投保需求，方能提升成功招攬之機會，而
22 因拜訪客戶必須配合客戶時間，業務員從事保險招攬工作，
23 其工作時間自應有相當的彈性，此為保險招攬工作之性質使
24 然，自難據此作為判斷契約屬性之重要標準。業務員不會因
25 為可以決定其所要招攬之客戶，即成為經營保險業務之人而
26 得在市場上與保險公司互為競爭。個別勞務供給契約是否具
27 有勞動契約之性質，應綜合事證予以評價，是保險業務員縱
28 然另有兼職，亦與保險業務員、保險公司間就招攬保險之契
29 約關係的定性，無必然關係。(三)系爭契約第2條及上訴人101
30 年7月1日（101）三業（三）字第00001號公告第5點、第8點
31 約定僅屬業務員按件領取「承攬報酬」、「續年度服務獎

01 金」（或「續年度服務報酬」）所應備具之要件，在招攬保
02 險之所得悉數歸屬於上訴人，劉聖貞等9人僅能依上訴人所
03 訂之報酬標準支領報酬下，劉聖貞等9人間所承擔上訴人指
04 稱之「業務員應行負擔之營業風險」，乃是報酬給付方式約
05 定的結果，自無足據此否定上訴人與劉聖貞等9人間之勞動
06 契約關係。故原處分認定事實及適用法律均無違誤等語，而
07 判決駁回上訴人在原審之訴。

08 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
09 訴理由再予補充論述如下：

10 (一)參諸司法院釋字第740號解釋文載明：「保險業務員與其所
11 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
12 第2條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）
13 得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負
14 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
15 其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依
16 據。」解釋文雖未提出「從屬性」此一認定標準，然解釋理
17 由書進一步將解釋文所提示之標準納入「從屬性」下為認
18 定，可認為有補充解釋文對於契約認定標準之意：「勞基法
19 第2條第6款：『勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。』並未
20 規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給
21 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞
22 務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按
23 個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從
24 屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之
25 指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規
26 定一所稱勞動契約。」可知，人格上從屬性為勞工必然具備
27 之特徵。人格上從屬性的保障意義在於，勞動契約不僅是雙
28 務契約，同時更是支配契約，雇主藉由指揮監督勞工提供勞
29 動力的方式，以獲得最大勞動價值與生產效益。在雇主對勞
30 動力安排的過程中，勞工在雇主指示中被「客體化」，對於
31 勞工而言，其所提供之勞動力與勞動力所有者（勞工）的人

01 身不可分離、分割，因此雇主支配勞動力即等同於支配勞工
02 之人身，勞工之人格從而受雇主支配而具有從屬性，並據而
03 產生社會保護的需要，此亦是賦與其勞工身分時需要援引勞
04 動法保護的理由。由此可以得知雇主對於勞工之指揮監督，
05 乃是人格上從屬性之核心，亦即勞務債務人是否必須依勞務
06 債權人之指示為勞務之提供，乃是勞動契約之類型必要特
07 徵。勞工身分之具備乃「全有或全無」，但從屬性的存在與
08 否則非「全有或全無」的問題，而是有從屬「程度」上的差
09 異，會因職務之別而有程度上的不同，從屬性標準的認定重
10 心，會因為個案中勞動型態的不同而有差異，每個職務、職
11 業或產業對於勞工的指示拘束狀況並不相同，具體認定上需
12 綜合各特徵後為整體性判斷，不能過度強調某一表徵在從屬
13 性上的作用。所以，釋字第740號解釋文所述「得否自由決
14 定勞務給付之方式（包含工作時間）」，應認為僅是以工作
15 時間拘束為指揮監督之例示，上訴理由指陳劉聖貞等9人均
16 可自行決定招攬之對象、時間、地點，並依保戶需求於不固
17 定之時間、場所與保戶洽談保險事宜，上訴人對劉聖貞等9
18 人勞務提供方式，並無具體指揮命令權，原判決對於從屬性
19 的判斷標準不明云云。然查劉聖貞等9人保險業務員的職務
20 特性，即是由其等與保戶相約自行決定工作時間、地點，若
21 由上訴人指揮保險業務員招攬業務的時間、地點，反而無法
22 達到招攬保險業務之職務目標，則在勞務關係屬性之判斷
23 上，就應淡化以工作時間、地點等拘束性特徵作為認定從屬
24 性之有無。此類欠缺工作時間、地點拘束性之職務，並非就
25 必然不具有人格上從屬性，沒有任何一項特徵是所有類型之
26 勞動關係從屬性的絕對必要之要素，原判決已明確指明上訴
27 人與劉聖貞等9人間的系爭契約具有從屬性應定性為勞動契
28 約，並無上訴人所指標準不明確情形，且上訴意旨曲解釋字
29 第740號解釋，將從屬性特徵簡化、窄化為工作者有無受到
30 工作時間與工作地點之限制，無異將關於工作時間、地點等
31 從屬性之「常素」加以「要素化」，使欠缺工作時間、地點

01 拘束性之職務，絕對地被排除於勞動關係之外，明顯違背釋
02 字第740號解釋「仍應就個案事實及整體契約內容」判斷之
03 意。

04 (二)金融監督管理委員會（下稱金管會）依保險法第177條規定
05 授權所訂定的保險業務員管理規則（下稱系爭管理規則），
06 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
07 是限定保險公司與其所屬業務員的勞務給付型態應為僱傭關
08 係，該規則既然是保險法主管機關為盡其管理、規範保險業
09 務員職責所訂定的法規命令，與保險業務員與其所屬保險公
10 司間所簽訂的保險招攬勞務契約的定性無必然關係，故不得
11 直接以系爭管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是
12 否構成勞動契約的認定依據（司法院釋字第740號解釋理由
13 書參照）。然而，保險公司為履行系爭管理規則所課予的公
14 法上義務，如已將相關規範納入契約內容（包含工作規則
15 則），甚至藉由履行上述公法上義務，在契約中更進一步納
16 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
17 員指揮、監督及制約的權利，則保險業務員是否具有從屬性
18 的判斷，自不能排除檢視該契約的約定內容，否則無異於鼓
19 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
20 勞動契約所生各項保障勞工權益的法定義務之實。同理，雇
21 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
22 付關係中，透過契約條款、工作規則，甚至是懲戒、制裁權
23 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
24 性程度的高低。因此，雇主為遵守各種管制性的公法規範，
25 所訂定的契約內容、工作規則及實際指揮監督的結果，都可
26 能會影響勞務契約性質的判斷。況且，上訴人上訴意旨亦指
27 稱於系爭懲處辦法中制定若干系爭管理規則所未規範之違規
28 態樣，係基於保護金融消費者、避免消費爭議之需要等語，
29 可知上訴人就保險業務員懲處制度之規範，除在於符合公法
30 上監理要求外，尚具有透過加強懲處機制等手段，以強化指
31 揮監督保險業務員提供勞務之方式，而為自己獲取最大營運

01 利益之考量(如：減少來自消費糾紛之成本支出)，確實具有
02 雇主為獲取最大勞動價值及生產效益而支配勞工之人格從屬
03 性特徵。從而，原判決關於此部分的論述，並沒有牴觸本院
04 所闡述的上述法律意旨。系爭管理規則既已內化於上訴人所
05 訂定之系爭懲處辦法中，自得作為判斷系爭契約是否具有從
06 屬性之依據。上訴意旨主張原判決以系爭管理規則等公法上
07 監理要求認定系爭契約為勞動契約，有適用勞基法第2條第6
08 款不當，及不適用釋字第740號解釋云云，並不足採。

09 (三)上訴意旨復稱，劉聖貞等9人銷售保險商品所發給之佣金報
10 酬(即系爭承攬報酬)，需視其等經手或招攬之保險契約是
11 否成立及客戶是否持續繳交保費而定，若保險契約撤銷、取
12 消投保或解約之情形，渠等即無從受領續年度承攬報酬，故
13 系爭承攬報酬非屬提供勞務之對價，自有別於經常性之給
14 與，性質自非勞基法第2條第3款所稱之工資云云。惟查，表
15 面上，承攬契約以「無結果，即無報酬」為其特徵，亦即以
16 「按件計酬」的模式呈現，惟究其實，勞動契約亦得約定一
17 定工作成果即按件計酬方式，如勞基法第2條第3款就規範了
18 「按件計酬」的工資計算方式，所以按件計酬制處於承攬契
19 約與勞動契約的重疊範圍，實無從作為區分二者的標準。保
20 險業務員在投入時間、勞力等成本進行招攬後，不但要負擔
21 保險客戶不願投保的風險，但同時又缺乏分散降低風險的權
22 限，亦即，保險業務員對招攬保險客戶的條件，並無決策
23 權，僅能依循所屬保險公司的文宣、廣告、簡介、商品說明
24 書及建議書等文書，來解釋保險商品內容及保單條款(系爭
25 管理規則第16條第1項)，加上保險業務員應專為其所屬公
26 司從事保險之招攬(系爭管理規則第14條第1項)，是以，
27 保險業務員在招攬保險客戶乙事上，並不具有經營裁量權
28 限，而所謂以業務風險承擔作為勞工身分認定之標準，係指
29 工作者在具有自己之資本與組織下參與市場活動，並在經營
30 機會與風險上尋求衡平之人，為企業主、而非勞工。保險業
31 務員縱然對於是否、何時、何地、向誰招攬保險，擁有廣泛

01 的、重大的決定權限，並未受到相當於雇主的個別化指示權
02 的拘束，此點至多僅能說明保險公司在此就專業上未給予個
03 別化之指揮監督，然另一方面也可以說，保險公司在保險業
04 務員職務特性及企業主追求利潤極大化之觀點下，就業務員
05 招攬保險之原則性指導，即是在符合保險法規之規範下，得
06 在任何可能之時地向任何可能達成交易機會之人招攬保險，
07 是此處應係涉及上訴人透過系爭契約第5條第1項第3款「未
08 達業績最低標準」即得不經預告逕行終止契約之約定條款，
09 達成對於保險業務員須將每個潛在交易機會作為招攬對象之
10 支配性，但保險業務員仍不會因為可以自行尋覓並決定招攬
11 哪一位客戶，即成為經營保險業務而在市場上與保險公司得
12 互相競爭之人；另在招攬保險之所得悉數歸屬於保險公司，
13 保險業務員亦僅能依保險公司所訂之佣金標準支領報酬下，
14 根本難以成為「自營」作業者。再者，若如上訴人般之雇
15 主，將保險業務員之工資給付要件訂為「應完成一定之工
16 作」（如上訴意旨所言之保險契約成立），則勞工所承擔之
17 業務風險乃是來自於報酬給付方式約定的必然結果。此時勞
18 工不但仍需依循雇主之指示而無經濟上之自由，不具有從事
19 經營決策的裁量權限，但又自行負擔業務風險，實處於雙重
20 不利的地位，此即「按件計酬制勞動契約」的情形，在經濟
21 上的從屬性反而更高，此亦突顯保險業務員應納入勞動法予
22 以保障勞動權益之必要性。故上訴意旨上揭所指仍無從為其
23 有利之認定。末上訴人執與本件個案事實不同之最高行政法
24 院111年度上字第948號判決，指摘原判決有判決不備理由、
25 不適用勞基法第2條第3款之違背法令云云，仍無可採。

26 (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
27 訴意旨指摘原判決違背法令，請求判決廢棄，並撤銷訴願決
28 定及原處分，為無理由，應予駁回。

29 五、結論：本件上訴為無理由。

30 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
31 審判長法官 楊得君

法官 高維駿

法官 楊蕙芬

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中華民國 114 年 9 月 30 日

書記官 林慈恩

附表

系爭業務員	違規期間
劉聖貞	110年5月至110年7月
薛錦雲	110年11月至111年1月
	112年2月至112年4月
黃伸得	109年9月13日至110年4月
	110年8月至112年8月
王秀月	109年11月至110年4月
	110年11月至111年1月
	111年11月至112年1月
黃士慈	109年9月13日至112年8月
李建宏	109年11月至111年1月
	111年5月至111年7月
	112年2月至112年7月
邱佩瑜	110年5月至112年1月
	112年8月
鄧彩貝	110年2月至111年10月
	112年2月至112年8月
蕭淑壬	110年2月至112年7月