

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49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7月30日本院地方行政訴訟庭113年度地訴字第392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。

事實及理由

一、被上訴人以上訴人於如附表所示期間，調整所屬如附表所示勞工莫惠清等8人（下稱莫君等8人）之月薪資總額，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，以民國113年1月25日勞局納字第11301864300號裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰新臺幣86萬9,920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，經本院地方行政訴訟庭（下稱原審）113年度地訴字第392號判決（下稱原判決）駁回上訴人之訴，上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明、原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

三、上訴意旨略以：

（一）最高行政法院111年度上字第948號判決之爭點，係涉及兼營保險經紀業務的銀行，就其發放予受僱行員銷售產險產品之佣金，是否屬於勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所稱

01 之工資的爭議，與本件爭議核心如出一轍。依該判決見解，
02 有關銷售佣金即佣金是否屬於勞基法第2條第3款所稱之工
03 資，應以「繫於員工給付勞務即可預期必然獲致之報酬」作
04 為標準加以為斷。本件承攬報酬需視莫君等8人經手或招攬
05 之保險契約是否成立、客戶是否持續繳交保費而定，若保險
06 契約撤銷、取消投保或解約，渠等即無從受領年度承攬報
07 酬，可知承攬報酬顯非繫於員工給付勞務即可預期必然獲致
08 之報酬，而係繫諸於要保人是否同意投保或續保並繳付保險
09 費，故非屬員工提供勞務之對價。原判決對於承攬報酬是否
10 「繫於員工給付勞務即可預期必然獲致之報酬」恣置未論，
11 逕認定原處分核定逕予更正及調整莫君等8人之月提繳工資
12 於法無違云云，顯有判決不備理由、不適用勞基法第2條第3
13 款之違背法令。

14 (二)觀諸上訴人與莫君等8人簽訂承攬契約書（下稱系爭承攬契
15 約）之約定，其中就勞務債務人（保險業務員）得否自由決
16 定勞務給付之方式（包含工作時間），系爭承攬契約開宗明
17 義約定「本契約為承攬契約，雙方不適用其他勞務契約之相
18 關法令。」、「乙方明瞭第3條約定之報酬，並非勞動基準
19 法所規定之工資。」（第1條），且莫君等8人均可自行決定
20 招攬之對象、時間、地點，並依保戶之需求，於不固定之時
21 間、場所與保戶洽談保險事宜等情，應認莫君等8人就其於
22 系爭承攬契約所負義務之履行方法，具有獨立裁量，上訴人
23 對渠等業務員勞務提供方式，無具體指揮命令權，亦足見其
24 乃為自己計算而勞動，並自行負擔業務風險。再者，依上訴
25 人101年7月1日公告（下稱系爭公告），「首年度承攬報
26 酬」之計算方式為首年度實繳保費乘以給付比率、「續年度
27 服務獎金」之計算方式為續年度實繳保費乘以給付比率，由
28 此即知莫君等8人受領系爭承攬報酬係按所招攬之保險收受
29 之保險費為基礎計算。依司法院釋字第740號解釋（下稱740
30 號解釋）所揭示之標準，系爭承攬契約並非勞基法第2條第6
31 項所稱勞動契約，原判決認只要當事人的法律關係中已有相

01 當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍
02 應認屬勞基法規範之勞雇關係，並憑此論斷系爭承攬契約屬
03 勞動契約云云，顯有適用勞基法第2條第6款不當、不適用74
04 0號解釋之違背法令。

05 (三)原判決以系爭承攬契約第10條第1項前段、系爭考核辦法等
06 為據，論斷上訴人藉由業績考核、終止合約甚或片面決定報
07 酬支給條件驅使業務員必須致力爭取招攬業績，又以業務員
08 違規懲處辦法及其附件為據，論斷上訴人藉由懲戒權之行使，
09 足以對勞工之意向等內心活動過程達到某種程度之干涉
10 與強制。然上訴人制定系爭承攬契約第10條第1項前段、98
11 年3月1日(98)三業(五)字第00035號公告(修訂業務員定期
12 考核作業辦法，下稱系爭考核辦法)、業務員違規懲處辦法
13 (下稱系爭懲處辦法)及其附件之目的係為滿足保護金融消
14 費者、避免消費爭議等公法上之監理要求，不影響莫君等8
15 人可以自由決定勞務給付之方式、自行負擔業務風險之本
16 質。740號解釋已揭示不得以保險公司基於金融監理法令所
17 制定之管理規則、考核辦法、懲處辦法等，作為認定保險業
18 務員招攬保險勞務契約是否構成勞動契約認定依據。原判決
19 捨棄上開大法官解釋之明確諭示，且以迂迴之方式實質上仍
20 以保險業務員管理規則等公法上對於上訴人就業務員監理要
21 求之規範予以認定，顯有適用勞基法第2條第6款不當、不適
22 用740號解釋之違背法令。

23 (四)上訴人業於原審主張：承攬報酬及續年度服務獎金非勞務付
24 出即可預期必然獲致之報酬，是承攬報酬並非工資等語，並
25 提出系爭承攬契約、系爭公告為證。該等訴訟資料既與系爭
26 承攬報酬是否屬於工資之判斷有關，原審即應充分調查、作
27 為評價基礎，方可認已盡其職權調查義務，且經斟酌當可獲
28 取有利於上訴人主張之心證，迺原審對於該等訴訟資料恕置
29 不論，並未加以評價，亦未說明未加以評價之理由，原判決
30 就此部分已有不適用行政訴訟法第125條第1項、第133條之
31 規定，及判決不備理由之違背法令。

01 (五)原判決稱「只要當事人的法律關係中已有相當程度之從屬性
02 特徵」，然「相當程度之從屬性」顯為不確定法律概念，實
03 際個案上如何操作之標準不明，原判決即有行政訴訟法第24
04 3條第2項第6款判決不備理由或理由矛盾之當然違背法令之
05 違誤等語。並聲明：1.原判決廢棄。2.原處分及訴願決定均
06 撤銷，或發回原審更為裁判。

07 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
08 訴理由再予論述如下：

09 (一)參照勞基法第2條第1款、第2款、第3款、第6款規定，勞工
10 係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主係指僱用勞工之
11 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
12 之人；工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
13 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
14 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；勞動契約係
15 指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。至於對他人提供勞務
16 給付是否具從屬性而為隸屬於雇主指揮監督下之勞工，可依
17 4個面向觀察：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織
18 內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益
19 處置的可能。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬
20 性，即受僱人非為自己之營業而勞動，而是依附於他人之生
21 產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他
22 方。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚
23 間居於分工合作狀態，受團隊、組織之內部規範、程序等制
24 約。又私法上契約關係之內涵，依私法自治、契約自由，本
25 由當事人依其經濟需求、締約目的而自主約定，難有一致風
26 貌。對他人提供勞務給付之契約是否具從屬性而為勞基法上
27 所稱勞動契約，毋寧在探求提供勞務給付之一方，是否因此
28 具從屬性地位，在社會經濟現實上，難與提供報酬給付之他
29 方，就其勞務給付之交易條件為平等磋商，而須藉由勞基
30 法、勞工保險條例（下稱勞保條例）等勞動法令之適用，介
31 入私法契約為規制，以協助勞動者伸張其私法權益，落實憲

01 法第153條保護勞工政策之意旨。故勞動關係從屬性之判
02 斷，應就其勞務供給關係之整體為觀察，就上述勞動法律目
03 的之落實而言具重要性者，縱有其他非從屬性特徵存在，仍
04 無礙其整體歸屬勞動契約之定性判斷。

05 (二)參照740號解釋文載明：「保險業務員與其所屬保險公司所
06 簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第2條第6款所
07 稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定
08 勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險
09 （例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以
10 為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」依其解
11 釋理由書第2段：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與
12 報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬
13 勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各
14 該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬
15 性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是
16 否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一（按即行為時勞
17 基法第2條第6款規定）所稱勞動契約。」及第3段：「關於
18 保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞
19 務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自
20 由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，……仍應就個
21 案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債
22 務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保
23 險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），
24 並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為
25 基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保險公司所
26 簽訂之保險招攬勞務契約，雖僅能販售該保險公司之保險契
27 約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動及
28 工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業
29 績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間
30 之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所稱勞動契約。
31 ……」可知，保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動

01 契約之認定，應就個案事實及整體契約內容，探求該勞務契
02 約之類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決定勞務
03 給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如
04 按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等因素，
05 但不以此為限。再者，上開解釋文及理由書雖另說明：保險
06 業務員管理規則（下稱系爭管理規則）係保險法主管機關為
07 盡其管理、規範保險業務員職責，依保險法第177條訂定之
08 法規命令，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型
09 態應為僱傭關係，故不得逕以系爭管理規則，作為保險業務
10 員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據。惟如
11 保險公司為履行系爭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予以評價。

16 (三)又勞務供給模式隨時代變遷與科技發展而益形多端，欠缺工
17 作地點拘束性但具從屬性的勞動職務，非保險業務員職務所
18 獨有，其他外勤工作之勞工，如業務員或記者，亦因其職務
19 性質而無固定的工作地點。保險商品因其種類繁多且內容深
20 具專業性，能成功取得客戶信賴，使其瞭解保險商品符合其
21 風險規劃需求，進而願締約購買保險商品之交易成本甚高，
22 有賴保險業務員配合客戶給定方便之時間及地點，針對不同
23 客戶的避險需求，進行保險商品內容及促成交易之解說與勸
24 說，方能有效為保險人事業達成保險契約締結之交易，提高
25 業務員自身之勞務績效，因而無法拘泥於固定之工作時間或
26 地點，此等因應雇主指示工作之需求，由勞動者自主決定工
27 作地點及時間從事外勤勞動的特性，與上述其他依勞動契約
28 之外勤勞工，並無明顯不同，自非依此即得認乃依承攬契約
29 提供勞務給付之承攬人。再者，保險業務員招攬保險之報
30 酬，雖有依保戶繳費年限、保險商品險種類型等作為計算之
31 基礎，且日後另可能因保險契約撤銷、解除而遭追回之情

01 形，但若保險人事業對報酬及服務獎金之數額計算及發放方
02 式具單方決定權，並得以片面調整，保險業務員對該報酬並
03 無決定及議價空間，即與承攬契約一般由承攬人與定作人居
04 於對等地位協議之情形，顯不相同；況參酌勞基法第2條第3
05 款定義勞動關係下之「工資」，也不排除「按件計酬」之酬
06 給方式。因此，即使按業務員招攬保險所收受之保險費為基
07 礎計算其報酬，也非承攬契約獨有之報酬給付方式。從而，
08 當保險業務員勞務契約之屬性，無法僅由740號解釋所例示
09 之前述2項指標即得予區辨或認定時，自有必要另依勞基法
10 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人
11 格、經濟及組織等從屬性特徵所表示的見解加以判斷。尤其
12 雇主對勞工之指揮監督權，為人格上從屬性的核心要素，勞
13 務債務人是否須依勞務債權人指示提供勞務，甚至服不定量
14 之勞務，屬於勞動契約之必要特徵。而提供勞務之內容，或
15 有兼具從屬性與獨立性之特徵，此時即應自整體勞務供給關
16 係具重要性之部分加以觀察，只要當事人間勞務契約之法律
17 關係中，對落實勞動法令保護勞工意旨而言，具有相當重要
18 的從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干獨立性，仍應
19 認屬勞基法規範之勞雇關係。

20 (四)經查，原判決已依調查證據之辯論結果，論明：1.就承攬契
21 約之約款內容可知，莫君等8人所簽之保險契約，需經上訴
22 人同意承保後，莫君等8人始可領取相關之報酬，且上訴人
23 可以依據其經營狀況單方面修改給付方式與計算方式，乙方
24 就此並無磋商之權利。而若莫君等8人違反「保險業務員管
25 理規則」或「業務員違規懲處辦法」，上訴人可以逕自解除
26 契約，又對於乙方違反契約之損害賠償款項，甲方可以自行
27 選擇扣除部分，並且乙方就此不能有任何異議。可知悉上訴
28 人對於莫君等8人具有人格上、經濟上及組織上從屬性，故
29 可認該份契約並非承攬契約，而屬於僱傭契約。2.依系爭懲
30 處辦法規定之內容，莫君等8人負有應遵循保險法規相關規
31 範及契約約定之義務，違反時，將遭受上訴人之行政記點、

01 停止招攬及撤銷登錄等影響權益事項之懲處處分，足見莫君
02 等8人在上訴人之企業組織內有服從之義務，並有受懲處等
03 不利益處置之可能；且莫君等8人為上訴人之經濟利益進行
04 招攬保險業務，上訴人對承攬報酬及服務獎金之數額計算暨
05 發放方式具有決定權，並得以片面調整，莫君等8人對該報
06 酬無決定及議價空間，堪認渠等間具有人格與組織、經濟上
07 從屬性；系爭管理規則亦規定莫君等8人就其保險招攬之行
08 為亦須親自履行。從而，系爭承攬契約屬於僱傭契約。3.參
09 酌系爭公告可知，莫君等8人依系爭承攬契約第3條約定領取
10 之承攬報酬（即首年度保費佣金）及續年度服務獎金，均屬
11 業務員招攬保險業務之對價，性質應屬工資。縱上訴人以
12 「保險承攬報酬」或「續年度服務獎金」稱之，並不影響其
13 為工資之本質，被上訴人依勞保條例第72條第3項，裁處上
14 訴人罰鍰，並無違誤等情，業已詳述其認定之依據及得心證
15 之理由，核與證據法則、經驗法則、論理法則無違，所持法
16 律見解亦屬正確，原判決據以駁回上訴人在原審之訴，並無
17 違誤。上訴意旨主張承攬報酬繫諸於要保人是否同意續保或
18 繳付保險費，故非屬員工提供勞務之對價，且上訴人對莫君
19 等8人勞務提供方式無具體指揮命令權，莫君等8人無底薪並
20 自行負擔業務風險，原判決捨740號解釋之標準不論，有適
21 用勞基法第2條第6款規定不當、違背740號解釋意旨之違背
22 法令；原判決就上訴人提出之系爭承攬契約及系爭公告等證
23 據未調查且未加以評價，有不適用行政訴訟法第125條第1
24 項、第133條之規定，及判決不備理由之違背法令等語，核
25 屬其主觀之見解，並就原審依職權取捨證據後所為認定而為
26 爭執，均不足採。

27 (五)查金融監督管理委員會（下稱金管會）依保險法第177條規
28 定授權所訂定的系爭管理規則，是為強化對保險業務員從事
29 招攬保險行為的行政管理，不是限定保險公司與其所屬業務
30 員的勞務給付型態應為僱傭關係，該規則既然是保險法主管
31 機關為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定的法規命令，

01 與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
02 約的定性無必然關係，故不得直接以系爭管理規則作為保險
03 業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約的認定依據
04 （740號解釋理由書參照）。然保險公司為履行系爭管理規
05 則所課予的公法上義務，如已將相關規範納入契約內容（包
06 含工作規則），甚至藉由履行上述公法上義務，在契約中更
07 進一步納入具有高度從屬性特徵的條款，以強化其對於所屬
08 保險業務員指揮、監督及制約的權利，則保險業務員是否具
09 有從屬性的判斷，自不能排除檢視該契約的約定內容，否則
10 無異於鼓勵保險公司得藉由履行系爭管理規則之名，以行其
11 逃避基於勞動契約所生各項保障勞工權益的法定義務之實。
12 同理，雇主藉由金管會就保險業務員高度監理的要求，同時
13 在勞務給付關係中，透過契約條款、工作規則，甚至是懲
14 戒、制裁權利及具體指令的強度與密度，也會實質影響保險
15 業務員從屬性程度的高低。因此，雇主為遵守各種管制性的
16 公法規範，所訂定的契約內容、工作規則及實際指揮監督的
17 結果，都可能會影響勞務契約性質的判斷。系爭管理規則已
18 內化於上訴人所訂定之懲處辦法中，自得作為判斷系爭承攬
19 契約是否具有從屬性之依據。上訴意旨主張原判決以系爭管
20 理規則等公法上監理要求認定系爭承攬契約為勞動契約，有
21 適用勞基法第2條第6款不當，及不適用740號解釋云云，並
22 不足採。

23 （六）至於上訴人尚援引最高行政法院111年度上字第948號判決，
24 指摘原判決有判決不備理由、不適用勞基法第2條第3款之違
25 背法令云云，惟該個案事實暨判決內容，與本件係主要從事
26 招攬保險業務之保險業務員與保險公司間之勞務關係內容有
27 別，且無論內部指揮監督方式、程度及報酬計給等具體情
28 節，亦不相同，所爭議之勞務契約屬性認定依據暨理由，自
29 亦無從片段擷取為比附援引，併予指明。

30 五、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴
31 意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁

01 回。

02 六、結論：本件上訴為無理由。

03 中 華 民 國 114 年 11 月 4 日

04 審判長法官 楊得君

05 法官 楊蕙芬

06 法官 高維駿

07 上為正本係照原本作成。

08 不得上訴。

09 中 華 民 國 114 年 11 月 4 日

10 書記官 李怡慧