

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭

112年度訴字第1352號

114年2月6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(董事長)

訴訟代理人 洪志勳 律師

王之穎 律師

高敬棠 律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰(部長)

訴訟代理人 黃珮俞

陳怡韶

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112年9月28日院臺訴字第1125019901號、第1125019366號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

本件起訴時，被告代表人為許銘春，於訴訟進行中依序變更為何佩珊、洪申翰，業經新任代表人分別具狀聲明承受訴訟（本院卷二第59、99頁），經核並無違誤，應予准許。

二、爭訟概要：

被告依據所屬勞工保險局之審查結果，以原告未覈實申報林紫彤等如後揭原處分附表1至6所屬員工(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

01 條例第72條第3項前段規定，分別以民國112年5月17日勞局
02 納字第11201867870號、112年5月19日勞局納字第112018678
03 80號、112年5月31日勞局納字第11201867900號、112年6月5
04 日勞局納字第11201867930號、112年6月12日勞局納字第112
05 01870160號、112年6月13日勞局納字第11201870170號裁處
06 書(下合稱原處分)，裁處原告罰鍰新臺幣(下同)1,629,008
07 元、1,121,228元、364,020元、2,140,028元、1,504,444
08 元、1,642,372元。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁
09 回，遂提起本件訴訟。

10 三、原告主張及聲明：

11 (一)主張要旨：

- 12 1.保險業者與所屬業務員間之法律關係，基於私法自治原則，
13 有契約形式及內容的選擇自由，故契約之性質應就個案事
14 實，依從屬性程度判斷。且縱令成立勞動契約，亦可另成立
15 承攬契約，二契約各自獨立，應依各別契約約定內容認定當
16 事人之權利義務關係。觀諸原告與系爭業務員間之承攬契約
17 (下稱系爭契約)，可見系爭業務員所領取之「承攬報酬」及
18 「續年度服務獎金」，係以保險契約之簽訂及保戶繳交首
19 期、續期保費等為條件，非繫於業務員一己勞務付出，即可
20 預期必然獲致之報酬，不具勞務對價性。縱使認為業務員於
21 承攬契約中有提供勞務，但業務員招攬保險方式及如何服務
22 客戶，原告都不會加以干涉，故欠缺人格上的從屬性；再
23 者，業務員是基於自己的利益，多做多賺、少做少賺，並非
24 為原告而勞動，故欠缺經濟上的從屬性；此外，業務員對外
25 招攬保險時，並非從屬原告組織，因此也欠缺組織上的從屬
26 性。
- 27 2.個別業務員領取的個別月份的報酬落差很大，且若當月業務
28 員並未從事招攬，又或有去招攬但無果，或已招攬之保單無
29 效，業務員仍無法領取上開報酬，甚至必須要返還報酬，可
30 見上開給付也欠缺給付經常性。被告未審酌原告與系爭業務
31 員間分別存有勞動關係及承攬關係，逕認系爭業務員依系爭

01 契約所獲之承攬報酬及續年度服務獎金，為其等之月薪資總
02 額，認事用法自有違誤，違反勞工保險條例第72條第3項前
03 段、行政程序法第9條及第36條規定。

04 3.本件承攬報酬及續年度服務獎金是否為勞動基準法所定工
05 資，非客觀上明白足以確認，無行政程序法第103條各款事
06 由，被告於原處分作成前，未詳為調查，亦未給予原告陳述
07 意見之機會，違反行政程序法第102條規定。原處分未敘明
08 裁罰所憑事實及計算基礎，原告無從知悉、理解所申報之月
09 投保薪資有何短報之處，違反行政程序法第5條、第96條規
10 定。

11 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

12 四、被告答辯及聲明：

13 (一)答辯要旨：

14 1.依系爭契約第2條約定，系爭業務員應依原告指示之方式提
15 供勞務，職責為向保戶解釋原告提供之保險商品內容與條
16 款、說明與填寫要保書注意事項，並須為原告轉送要保文
17 件、保險契約及收取第1期保費，足見系爭業務員須親自履
18 行前揭職責，以提供符合前揭契約之債務內容；依第5條約
19 定，可見系爭業務員應遵守原告頒布之規定、公告及業務員
20 違規懲處辦法，於違反時將受原告片面終止契約之不利對
21 待，應認原告對系爭業務員具有指揮監督及懲罰等權限，具
22 人格從屬性。依原告101年7月1日(101)三業(三)字第1號公告
23 (下稱系爭公告)及系爭契約第3條第2項約定，可見系爭業務
24 員對於薪資幾無決定權限或議價空間，須聽從原告單方公告
25 或變更之薪資條件內容，原告具有報酬決定權及片面調整承
26 攬報酬及續年度服務獎金之權限，系爭業務員僅能依原告單
27 方公告之辦法受領報酬，經濟從屬性色彩明確。依原告業務
28 主管聘僱契約第2條第1項規定，系爭業務員於任職期間，須
29 接受原告所屬業務主管之訓練、輔導、管理、指示及督導，
30 以達原告所訂考核標準。系爭業務員亦須接受原告之評量，
31 且就評量標準無商議權限，如其等業績未達原告最低標準或

01 違反原告公告或規定，依系爭契約第5條規定，有受終止契
02 約等不利益之可能，顯見原告對於系爭業務員有評量及要求
03 其等業績達最低標準之實質管理權限。另系爭業務員提供之
04 勞務，有賴其他業務主管、業務員始能完成，可見其等已納
05 入原告公司組織體系，具組織從屬性。原告為人身保險業，
06 系爭業務員之職責亦與人身保險業務高度相關。而保險業務
07 員為招攬保險，有配合保戶時間、地點之需求，致其工作之
08 地點及時間並非固定，惟此係工作性質使然，無從據以否定
09 雙方為勞動契約關係。且原告既為系爭業務員訂定業績最低
10 標準，已限制系爭業務員自由決定勞務給付方式之權利；而
11 系爭業務員於提供勞務達系爭公告之給付承攬報酬、續年度
12 服務獎金條件時，即得獲取原告給付之勞務對價，無須自行
13 負擔損益風險，再證原告與系爭業務員間為勞動契約關係。

14 2.系爭公告具有制度經常性，觀諸系爭公告內容，系爭業務員
15 於招攬保單成立且客戶繳納保費後，即可領取承攬報酬；如
16 系爭業務員繼續為原告所屬保戶提供服務，即可領取續年度
17 服務獎金。此等給付均係系爭業務員從事保險招攬、提供保
18 戶服務等勞務後，自雇主即原告所獲之勞務對價，自得認定
19 為勞動基準法第2條第3款之工資。

20 3.原處分已載明：行政處分之主旨、事實、理由及法令依據，
21 並檢附明細表詳列月薪資總額、前3個月平均薪資、應申報
22 月投保薪資及與原申報月投保薪資差額等裁罰計算依據，無
23 違行政程序法第96條規定；本件事實前已有多件行政法院判
24 決肯認原告依據系爭公告給付予所屬業務員之承攬報酬、續
25 年度服務獎金，係屬勞動基準法第2條第3款規定之工資，復
26 就原告提供的系爭業務員薪資單，比對原告勞工保險投保情
27 形，顯示原告雖已將部分承攬報酬納入投保薪資計算，惟仍
28 有部分承攬報酬、服務獎金未納入工資，並據以申報調整系
29 爭業務員之投保薪資，已明顯違反勞工保險條例第72條第3
30 項前段等規定，縱被告未於作成原處分前予原告陳述意見之
31 機會，仍無違行政程序法第102條規定。

01 (二)聲明：原告之訴駁回。

02 五、本件如爭訟概要欄所載之事實，業經兩造分別陳明在卷，並
03 有原處分(本院卷一第37頁至39頁、第65頁至67頁、第89頁
04 至91頁、第101頁至103頁、第125頁至127頁、第149頁至151
05 頁)、訴願決定(本院卷一第169頁至258頁、第261頁至309
06 頁)、系爭契約(本院卷一第311頁至482頁)、系爭公告(本院
07 卷一第485頁)、系爭契約附件(99年7月版，本院卷二第115
08 頁至128頁；100年5月版，同卷第131頁至145頁；101年7月
09 版，同卷第147頁至161頁；102年11月版，同卷第163頁至17
10 6頁；103年10月版，同卷第177頁至191頁；104年6月版，同
11 卷第193頁至207頁；105年7月版，第209頁至225頁；107年9
12 月版，同卷第227頁至243頁)在卷可稽，堪信屬實。

13 六、本件爭點為：

14 (一)原告與系爭業務員就招攬保險部分所簽訂之系爭契約，是否
15 為勞動基準法第2條第6款所規定之勞動契約？其中「承攬報
16 酬」及「年度服務獎金」是否為勞動基準法第2條第3款規定
17 所稱之工資？

18 (二)原處分以原告將系爭業務員之勞工保險投保薪資，以多報
19 少，依勞工保險條例第72條第3項前段規定，以原處分各裁
20 處原告罰鍰1,629,008元、1,121,228元、364,020元、2,14
21 0,028元、1,504,444元、1,642,372元，是否適法有據？

22 七、本院之判斷：

23 (一)應適用之法令及法理說明：

24 1.勞工保險條例第1條規定：「為保障勞工生活，促進社會安
25 全，制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律。」
26 第6條第1項第2款規定：「年滿15歲以上，65歲以下之左列
27 勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部
28 參加勞工保險為被保險人：□受僱於僱用5人以上公司、行
29 號之員工。」第13條第1項規定：「本保險之保險費，依被
30 保險人當月投保薪資及保險費率計算。」第14條第1項前
31 段、第2項規定：「(第1項)前條所稱月投保薪資，係指由投

01 保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規
02 定，向保險人申報之薪資；……。(第2項)被保險人之薪
03 資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前
04 將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月
05 調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之
06 次月1日生效。」第72條第3項前段規定：「投保單位違反本
07 條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實
08 發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，
09 並追繳其溢領給付金額……。」勞工保險條例施行細則第27
10 條第1項前段、中段規定：「本條例第14條第1項所稱月薪資
11 總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收
12 入不固定者，以最近3個月收入之平均為準……。」

13 2. 勞動基準法第1條規定：「(第1項)為規定勞動條件最低標
14 準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
15 特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。(第2
16 項)雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
17 準。」第2條第1款、第3款、第4款、第6款規定：「本法用
18 詞，定義如下：□勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資
19 者。……□工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、
20 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
21 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。□平均
22 工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以
23 該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，指工作期
24 間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按
25 工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工
26 資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分
27 之六十者，以百分之六十計。……□勞動契約：指約定勞雇
28 關係而具有從屬性之契約。」其中，第2條第6款於勞動基準
29 法108年5月15日修正公布前原規定：「本法用辭定義如左：
30 □勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」108年5月15日修正
31 理由固僅謂：「照委員修正動議通過。」然考諸委員提案說

01 明：「謹按司法院釋字第740號解釋意旨，本法所稱勞動契
02 約，應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式而具有
03 『人格從屬性』，及是否負擔業務風險而具有『經濟從屬
04 性』為斷。爰於原條文第6款明定之。」(立法院院總第1121
05 號委員提案第22754號議案關係文書)，以及委員修正動議內
06 容所載：「關於勞動契約之認定，依行政機關及司法機關之
07 實務作法，係採人格、經濟及組織等從屬性特徵以為判斷，
08 爰提案修正第6款文字。」等語(立法院公報第108卷第42期
09 第283頁)，可見乃係參考釋字第740號解釋意旨及實務見解
10 而為修正，惟就「從屬性」之定義、內涵及判斷標準，仍未
11 見明文。而承攬是獨立完成一定的工作，不受定作人的指揮
12 監督，與勞動契約關係是立基於從屬性，勞工應受雇主指揮
13 監督的情形，有所不同；且勞動契約與承攬契約雖然都有指
14 示權存在，但是前者指示權的特徵，在於決定「勞務給付的
15 具體詳細內容」，因勞務給付內容的詳細情節並非自始確
16 定；而承攬契約的指示權，則是在契約所定「一定之工作」
17 (民法第490條第1項)的範圍內，具體化已約定的勞務給付內
18 容。因此，關於勞動契約的認定，依行政機關及司法機關長
19 期穩定的實務見解，是採人格、經濟及組織等從屬性特徵以
20 為判斷，包括：1.人格上的從屬性，即受僱人在雇主企業組
21 織內，服從雇主的指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利
22 益處置的可能，因為雇主懲戒權的行使，足以對勞工意向等
23 內心活動達到相當程度的干涉及強制，屬於雇主指揮監督權
24 的具體表徵，而為人格從屬性的判斷因素。2.親自履行，不
25 得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營
26 業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人的目的而勞
27 動，薪資等勞動條件亦受制於他方。4.組織上從屬性，即納
28 入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團
29 隊、組織的內部規範、程序等制約。因此，108年5月15日修
30 正公布的現行勞動基準法第2條第6款遂明定：「本法用詞，

01 定義如下：□勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契
02 約。」

03 (二)系爭契約應屬勞動契約：

04 1.原告分別與系爭業務員於99年6月25日、100年1月1日、18
05 日、8月12日、17日、11月4日、101年1月30日、6月11日、8
06 月28日、102年8月29日、9月9日、24日、11月8日、103年3
07 月28日、7月18日、25日、10月28日、104年2月11日、6月29
08 日、106年2月16日、3月28日、5月21日、8月2日、108年1月
09 8日簽訂系爭契約及附件(本院卷一第311頁至482頁、本院卷
10 二第115頁至243頁)。系爭契約(99年7月版、105年7月版)第
11 3條第1項、第5條第1項、第10條第1項前段約定，原告之公
12 告或規定，構成系爭契約內容之一部；系爭契約如有附件，
13 亦同。是以，各該契約的附件包括原告99年6月22日(99)三
14 業(三)字第4號公告、系爭公告等承攬報酬、續年度服務獎
15 金、年終業績獎金計算規定、原告業務員違規懲處辦法(102
16 年11月13日、104年3月10日、105年6月30日修訂版)、業務
17 員定期考核作業辦法(原告98年3月1日(98)三業(五)字第35號
18 公告、104年5月25日(104)三業(五)字第111號公告、108年6月
19 17日(108)三業(五)字第148號公告修訂)、保險業務員管理規
20 則、原告業務人員違反保險業務員管理規則第19條第1項懲
21 處辦法、業務人員招攬紀律規範、業務員招攬管理辦法、10
22 8年3月6日(108)三業(五)字第63號公告訂定之「三商美邦人壽
23 電子公文通知作業辦法」、蒐集、處理及利用個人資料告知
24 書(業務人事專用)，均屬系爭契約內容的一部分。又依前揭
25 附件封面所載：「日後附件內各相關規定若有修改，依公司
26 最新公告為準。」(本院卷二第115、131、147、163、177、
27 193、209、227頁)可知，系爭契約配合使用之附件，應以原
28 告最新公告者為依據，亦為系爭契約之一部分。

29 2.原告與系爭業務員間的勞務契約即系爭契約具有從屬性：

30 (1)依系爭契約(99年7月版、105年7月版)第5條第1項約定之原
31 告「業務員違規懲處辦法」、附件「保險業務員管理規

01 則」、「原告「業務人員違反保險業務員管理規則第19條第1
02 項懲處辦法」、「業務人員招攬紀律規範」、「業務員招攬
03 管理辦法」可知，系爭業務員除了要遵守保險相關法規的規定
04 外，還必須遵守原告所定懲處規定，且前揭懲處規定及系
05 爭契約第5條第1項第4款所稱公告或規定等規範內容，均得
06 由原告片面訂定及調整，系爭業務員幾無商議的可能；原告
07 依保險業務員管理規則第18條第1項所定「業務員違規懲處
08 辦法」、「業務人員違反保險業務員管理規則第19條懲處辦
09 法」可知，系爭業務員負有遵循保險法規相關規範及契約約
10 定的義務，且原告得依其違反的行為態樣及情節輕重予以懲
11 戒，其懲戒類別除有保險業務員管理規則第19條第1項所定
12 的停止招攬處分及撤銷登錄處分外，另依原告「業務員違規
13 懲處辦法」、「業務人員招攬紀律規範」尚有行政記點處
14 分，或得限縮、取消已授權予業務員從事保險招攬或服務行
15 為之種類範圍及加強對業務員所招攬或服務保單抽檢比例或
16 為其他行政管控措施；依「業務員違規懲處辦法」，違紀累
17 計6點，終止所有合約關係；對違規行為情節重大者，即業
18 務員於單一案件受違紀6點以上處分、因違反原告「業務人
19 員違反保險業務員管理規則第19條第1項懲處辦法」規定致
20 受停止招攬1年以上處分之情形，原告得一併終止雙方所有
21 契約關係，將影響系爭業務員工作權益；而業務員對於所受
22 的懲處如有疑義，得於收到懲處通知日起1個月內提出申
23 復，並以1次為限。觀察上述懲處辦法附件1、「業務人員招
24 攬紀律規範」附件「業務人員招攬紀律行為態樣及處分標準
25 表」之違規行為態樣，除了有「利用退佣、給予保費折扣或
26 其他不當之折讓方式為招攬行為」、「未經公司許可經由各
27 項管道(、方式或以不實內容)徵募人員」、「業務員私自銷
28 售未經主管機關核准或備查之保險商品；如由公司主導者除
29 外」、「為其他同業招攬業務(為非所屬公司招攬有關保險
30 業務)」等屬人性條款；及「未親晤保戶致未能取得保戶親
31 簽之保險契約文件」等親自履行條款，甚至包括：態度不佳

01 與公司同仁、客戶、公司業務合作之人發生衝突、「無故延
02 誤或不配合公司或政府機關業務檢查或爭議案件調查，致使
03 保戶或公司權益明顯受損」、「業務員自行投保件(包括業
04 務員自己、其配偶及一等血親為要／被保險人)有虛偽不實
05 之情事致影響公司權益或有藉以獲取不當利益者」、「未善
06 盡保管公司帳務憑證之責」等與招攬保險契約無直接關係的
07 事項，等同將系爭業務員納入原告組織體制之內，使其受到
08 高強度的管理，足見系爭業務員在原告企業組織內，受組織
09 的內部規範、程序等高度制約，不但有服從的義務及晉陞的
10 管道，並有受懲戒等不利益處置的可能，堪認其等間具有高
11 度的人格及組織上的從屬性，原告尚難僅以所定懲處辦法是
12 為執行遵循保險監理法令的公法上義務，而否定其與系爭業
13 務員間的勞務契約具有人格及組織上從屬性的特徵。

14 (2)系爭契約第5條第1項約定、附件原告「業務員定期考核作業
15 辦法」，系爭業務員須接受原告對其業績的評量，如有違反
16 或未達原告所訂的業績標準，原告就可以不經預告逕行終止
17 系爭契約，足見系爭業務員是為原告的經濟利益進行招攬保
18 險業務；第3條約定可知，原告對報酬及服務獎金的數額計
19 算暨發放方式具有完全的決定權，並得以片面調整，系爭業
20 務員毫無影響及議價的空間，更可見系爭業務員與原告間關
21 於報酬計算及支領方式也具有高度的經濟上從屬性；附件
22 「保險業務員管理規則」第15條第5項前段規定，系爭業務
23 員應於所招攬的要保書上親自簽名，足認系爭業務員必須親
24 自招攬保險，不可委由代理人為之。觀諸前揭情形，原告與
25 系爭業務員間所簽訂的系爭契約，雖均以「承攬」為名，並
26 約定該契約為承攬契約，雙方不適用其他勞務契約的相關法
27 令，及系爭業務員明瞭第3條約定的報酬，並非勞動基準法
28 所規定的工資，然經檢視系爭契約的內容，具有人格、經濟
29 及組織上的高度從屬性，其實質仍具有勞動契約的本質，屬
30 於勞動基準法上的勞動契約，不因系爭契約上述的用語及記
31 載，而影響其法律性質的定性。尤其，原告所定懲處辦法附

01 件1懲處行為態樣中：禁止系爭業務員「利用退佣、給予保
02 費折扣或其他不當之折讓方式為招攬行為」，與承攬契約僅
03 須承攬人為定作人完成一定的工作，定作人除給付報酬外，
04 無從限制承攬人以降低自己獲利的方式招攬或促銷並自行負
05 擔業務風險的精神，顯不相當；禁止系爭業務員「未經公司
06 許可經由各項管道徵募人員」，也與承攬契約重在完成一定
07 的工作，定作人無從限制承攬人徵募符合資格的履行輔助人
08 協助有別；禁止系爭業務員「為其他同業招攬業務」的競業
09 禁止條款，更與承攬契約的承攬人是以多方承攬不同定作人
10 的工作作為提高獲利、降低業務風險的主要方式，背道而
11 馳；原告還訂定比保險業務員管理規則更嚴格的規定，進一
12 步禁止系爭業務員「未經所屬公司同意銷售非經營同類保險
13 業務之保險金融商品」（保險業務員管理規則第14條第2項規
14 定：「保險業、保險代理人公司之業務員，取得相關資格，
15 得登錄於另一家非經營同類保險業務之保險業或保險代理人
16 公司，並以一家為限。」），更加限縮系爭業務員提高獲
17 利、降低業務風險的自主權；此外，原告可以無視主管機關
18 的監管，雖禁止「業務員私自銷售未經主管機關核准或備查
19 之保險商品」但「如由公司主導者除外」，更是將系爭業務
20 員作為銷售原告所主導未經主管機關核准或備查保險商品的
21 延伸手足。以上各項契約條款，不但欠缺承攬契約的獨立
22 性，反而大為提高系爭契約在人格、經濟及組織上的從屬
23 性，正足以證明系爭契約屬於勞動基準法上的勞動契約。

24 (三)系爭契約中之「承攬報酬」及「年度服務獎金」仍為勞動基
25 準法第2條第3款規定所稱之工資：

26 1.勞動基準法第2條第3款規定，得依計時、計日、計月、計件
27 等方式計算勞工因工作所獲得之報酬(工資)，從而成立勞動
28 契約，亦即勞動契約並不排除勞務提供者「依勞務成果」計
29 酬，則如僅因得自由決定工作時間及按所招攬之保險收受之
30 保險費為基礎計算其報酬，即認定不成立勞動契約，將使勞
31 動基準法規定之按件計酬無適用之餘地。

01 2.系爭契約第3條第1項固約定：「乙方交付保戶簽妥之要保書
02 及首期保險費予甲方，經甲方同意承保且契約效力確定後，
03 乙方始得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年終業績獎金』
04 領取報酬。」系爭公告第5點、第8點規定：「保單因繳
05 費期滿或任何原因致豁免保費，不予發放承攬報酬或服務獎金
06 (按：續年度服務獎金)。」「保單因故取消、或經要保人
07 撤銷、或自始無效時，各項已發之承攬報酬及服務獎金應返
08 還予公司，或於給付之任何款項內逕予扣除，於承攬契約終
09 止後亦同。」(本院卷一第485頁)然此僅屬業務員按件領取
10 「承攬報酬」、「續年度服務獎金」(或「續年度服務報
11 酬」)所應具備之要件。在招攬保險之所得悉數歸屬於原
12 告，系爭業務員僅能依原告所訂之報酬標準支領報酬下，原
13 告指稱之「系爭業務員須自行負擔營業風險」，乃是報酬給
14 付方式約定的結果，自無足據此否定原告與系爭業務員間之
15 勞動契約關係。易言之，如在制度上通常屬勞工提供勞務，
16 並在時間上可經常性取得的對價(報酬)，即具工資的性質，
17 而業務員符合原告所設支領報酬標準，即可以領得報酬，其
18 在制度上自具經常性，至其給付名稱為何，尚非所問。況前
19 揭「承攬報酬」係因業務員提供保險招攬服務而獲取之報
20 酬，而「續年度服務報酬」亦係延續業務員前所提供之保險
21 招攬服務，並因業務員「必須隨時對保戶提供後續服務」之
22 勞務以維繫保險契約之效力而獲得之報酬，均具有勞務對價
23 性。是原告指稱前揭報酬並非工資，原處分有認事用法之違
24 誤云云，並無可採。

25 (四)被告以原處分各裁處原告罰鍰1,629,008元、1,121,228元、
26 364,020元、2,140,028元、1,504,444元及1,642,372元，並
27 無違誤：

28 1.原告為系爭業務員之雇主，未將其發給勞工之「承攬報酬」
29 及「續年度服務報酬」列為月薪資總額，申報勞工保險投保
30 薪資，自有勞工保險條例第72條第3項前段所定，投保單位
31 將投保薪資金額以多報少之情形，原告短報之保險費金額分

01 別為407,252元、280,307元、91,005元、535,007元、376,1
02 11元、410,593元，有原處分所附之勞工保險罰鍰計算表可
03 參(本院卷一第39頁、第67頁、第91頁、第103頁、第127
04 頁、第151頁)，以4倍計算罰鍰，分別為1,629,008元、1,12
05 1,228元、364,020元、2,140,028元、1,504,444元及1,642,
06 372元，被告如數裁罰，並無錯誤。

07 2.被告依其調查之結果，認定系爭契約之「承攬報酬」及「續
08 年度服務獎金」屬於工資，並無違誤，原告主張原處分違反
09 行政程序法第9條有利不利一律注意原則及第36條職權調查
10 原則，並無可採。又原處分業已說明因原告短報系爭業務員
11 之勞工保險投保薪資，依勞工保險條例第72條第3項規定，
12 按短報之保險費金額，處4倍罰鍰，並檢附「勞工保險罰鍰
13 金額計算表」、罰鍰明細表，已敘明主旨事實、理由及其法
14 令依據，附記行政救濟之教示文字，並無違反行政程序法第
15 5條及第96條之規定，原告主張原處分違反行政行為明確性
16 原則，亦不足採。

17 3.原告復主張被告於作成原處分前，未依行政程序法第39條，
18 給予原告陳述意見之機會，違反同法第102條規定云云。惟
19 按行政程序法第103條第5款規定，行政處分所根據的事實，
20 客觀上明白足以確認者，行政機關得不給予陳述意見的機
21 會。本件被告認定原告未申報之系爭業務員投保薪資金額，
22 核係客觀上明白足以確認之事實，則被告於原處分作成前，
23 未給予原告陳述意見的機會，並沒有違反行政程序法第102
24 條規定。

25 4.原告自82年間起設立迄今，經營時間已然甚久，於全國亦設
26 有5家分公司，本件起訴時實收資本額為45,995,010,440
27 元，有經濟部商工登記公示資料查詢服務資料可參(本院卷
28 一第11、12頁)，可認原告應具有營運上及勞工管理之專
29 業；其復為適用勞動基準法之行業，應適用勞動基準法所生
30 之勞動權益，舉凡勞動契約、勞工保險、就業保險、工資給
31 付、資遣費、退休金、職業災害補償、全民健康保險等事

01 項，均與每位勞工之生活及工作安全保障息息相關，此觀諸
02 勞動基準法及勞工保險條例之立法意旨，至為灼然。是原告
03 迄被告作成原處分前，盡擇對己有利之歧異見解，始終無視
04 前述相關規定及勞工權益，而為本件違法行為，自彰顯其具
05 有主觀不法之故意，且縱認其無故意，其亦有應注意，並能
06 注意，而不注意之過失。

07 (五)綜上所述，原告執前揭主張要旨各情，均無足採。系爭業務
08 員依系爭契約第3條第1項約定及系爭公告，領取的「承攬報
09 酬」及「續年度服務獎金」，均屬業務員招攬保險業務的對
10 價，原告於原處分附表1至6違規期間欄所載期間給付予系爭
11 業務員的「承攬報酬」及「續年度服務獎金」，其性質應屬
12 勞動基準法第2條第3款所規定的「工資」，即使原告以「保
13 險承攬報酬」或「年度服務獎金」稱之，也只是原告自行給
14 定的名目，並不影響前揭報酬、獎金為工資的本質。而系爭
15 業務員如原處分附表1至6違規期間欄所載期間之工資已有變
16 動，原告未覈實申報而將系爭業務員投保薪資以多報少，被
17 告乃依勞工保險條例第72條第3項前段規定，自事實發生之
18 日起，按其短報之保險費金額，處4倍罰鍰並作成原處分，
19 認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，亦核無不合，是原
20 告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

21 八、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
22 經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必
23 要，一併說明。

24 九、結論：本件原告之訴為無理由，判決如主文。

25 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

26 審判長法官 侯志融

27 法官 張瑜鳳

28 法官 郭淑珍

29 一、上為正本係照原本作成。

30 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
31 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內

01 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
02 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
03 繕本）。

04 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，
05 逕以裁定駁回。

06 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
07 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
08 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
09

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	

01

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。

02

中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

03

書記官 劉聿菲