

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

113年度訴字第138號

113年7月11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 高敬棠律師

洪志勳律師

王之穎律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真

訴訟代理人 陳柏宇

李玟瑾

郭宣妤

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國112年12月4日勞動法訴一字第1120021530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：緣被告以原告所屬勞工李有財等18人（下稱李君等18人，如附表），於民國94年4月至111年12月期間工資已有變動（工資總額包含承攬報酬、僱傭薪資、續年度服務報酬），惟原告未覈實申報及調整其勞工退休金（下稱勞退金）月提繳工資，乃依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，以112年6月28日保退二字第00000000000號函（下稱原處分）核定逕予更正及調整李君等18人之月提繳工資，短計之勞退金將於原告近期月份之勞退金內補收。原

告不服，提起訴願，經勞動部駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張：

(一)原告與李君等18人分別簽訂承攬契約書（下稱系爭承攬契約），其等招攬保險所獲取之報酬並非工資：本件原告與李君等18人間分別簽訂系爭承攬契約，倘經評估，認業務員適於另外從事行政職務，則另行簽立「業務主管聘僱契約書」（下稱系爭聘僱契約），而李君等18人均屬之；亦即，關於從事行政職務（即業務主管）之部分，係簽訂僱傭契約，就此部分所給付之聘僱薪資係基於其等提供主管職務之勞務予原告之對價，固無疑問。次依系爭承攬契約第3條第1項規定及該項規定所稱原告就「保險承攬報酬」、「服務獎金」等報酬所為之公告（即101年7月1日（101）三業(三)字第00001號公告，下稱系爭公告）第1點及第2點之說明，業務員得從事招攬保險工作，原告則依招攬成功之保險商品種類，按各該保單所相應比例，給付首年度「承攬報酬」，倘要保人於次年度以後繼續服務客戶且要保人亦續繳保費，則於續繳保費之特定年度內，另按各該保單所相應比例，再給付「續年度服務獎金」。質言之，李君等18人所受領之報酬，實著重於一定工作之完成（即要保人繳付保費及提供保戶服務等），遑論原告尚得視營運狀況隨時調整（承攬契約書第3條第2項約定參照），尚非繫於李君等18人一己之勞務付出即可預期必然獲致報酬，而與渠等是否提供勞務並無對價關係可言，要非勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定所稱之工資。

(二)原處分僅泛稱，原告未覈實申報及調整李君等18人之月提繳工資，被告已予更正及調整，短計之勞工退休金，將於原告勞工退休金內補收云云，惟細繹原處分所附月提繳工資明細表，僅有臚列「原申報月提繳工資」、「應申報月提繳工資」等欄位，全無具體敘明所憑事實及計算基礎，從而使原告亦無從知悉、理解「原申報月提繳工資」有何短計之處，各原處分顯難認已臻至明確，而有違反行政程序法第5條關

於行政行為必須明確、同法第96條關於書面行政處分應記載事實及理由等規定。李君等18人依系爭承攬契約約定所領取之「承攬報酬」及「續年度服務獎金」係以保險契約之簽訂、首期及續期保費之繳交等為條件，尚非繫於員工一己之勞務付出即可預期必然獲致之報酬，殊無勞務對價性可言，迺被告未見及此一有利原告事項，逕自作成不利原告之原處分，則原處分即有違反行政程序法第9條、第36條之規定。本件原處分作成以前，並未給予原告陳述意見之機會，亦未依行政程序法第39條規定詳為調查，未確實釐清給付明細所載內容究為承攬報酬、獎金或工資，即逕予認定原告有未覈實申報月投保薪資之情，已於法不合；況且，「承攬報酬」及「續年度服務獎金」是否合於勞基法關於工資之要件，亦非客觀上明白足以確認，無行政程序法第103條第5款或同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形。是原處分之作成違反行政程序法第102條關於正當行政程序之規定，應予撤銷。

(三)被告將承攬報酬誤解為工資：李君等18人依系爭聘僱契約所受領之僱傭薪資部分，原告亦按勞工保險條例（下稱勞保條例）相關規定及相應級距，為渠等辦理投保手續，遵法嚴謹而無疏誤或怠慢。惟此僱傭薪資之性質，實與前開基於業務員承攬契約所受領之承攬報酬及續年度服務獎金洵屬不同性質之給付。「承攬報酬」及「續年度服務獎金」乃繫諸於李君等18人是否招攬成功、服務保戶，以及保險契約簽訂情形、保費繳納情形等條件，並依據保單金額之多寡，乃至原告經營狀況，始得確定給付數額，非屬勞基法第2條第3款規定所稱之工資甚明，自毋庸列入勞保條例第13條、第14條規定關於月投保薪資之計算基礎。

(四)依司法院釋字第740號解釋（下稱釋字第740號解釋）、最高行政法院109年度上字第261號判決、最高法院102年度台上字第2207號民事判決屢屢闡釋保險業者與業務員間基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，且若分別成立承

攬與僱傭結合而各自獨立之聯立契約，亦非法所不許等意旨外，尚有多則判決先例均認定基於承攬關係所獲得之報酬非屬工資。被告及訴願決定對於上開標準更為細緻之司法判決恣置不論，逕自作成原處分及訴願決定，自嫌速斷。是被告確有未就有利原告事項加以注意之情，亦未積極善盡職權調查義務，其所踐行之行政程序自亦難認適法。

(五)被告認定系爭承攬契約屬勞動契約，悖於「勞動契約認定指導原則」（下稱系爭指導原則），違反行政自我拘束原則：

1.系爭承攬契約關係不具備人格從屬性：

(1)原告未要求業務員有固定之上下班時間及於固定場所上下班，保戶名單亦非原告所提供而有賴業務員各自人脈或自行開發。原告係就業務員招攬成果負給付義務，業務員未從事招攬或招攬無成果而「做白工」，均無承攬報酬可得領取，此實乃承攬契約之性質所使然。故原告並無指揮或管制約束李君等18人工作時間、給付勞務方法甚且未指定勞務地點，是否從事招攬、向誰招攬保單均依業務員自由意志為之，原告無指派工作可言，凡此，均與系爭指導原則三(一)之判斷要素不符，難據此認定具有從屬性。

(2)原告為受高度監管之行業，原告對於業務員保險招攬之行為雖須予以管理、於業務員不當招攬時須予以處置懲戒，然為免造成誤解，除有保險業務員管理規則第3條第2項明文規定外，金管會更於102年3月22日書函揭示保險業務員管理規則之規範目的與業務員勞務給付型態無關。是對於業務員招攬之管理及處置懲處，係金融監督管理委員會（下稱金管會）以法令課予原告之行政法上義務，被告無視保險業務員管理規則之規定及司法實務已認定原告與業務員之間就保險招攬成立承攬契約而非勞動契約等情，逕自違反系爭指導原則而為認定。

2.系爭承攬契約關係不具備經濟從屬性：

(1)依系爭承攬契約第3條第1項之約定，業務員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成，此與系爭指

導原則三(二)所稱「勞工不論工作有無成果，事業單位都會計給報酬」之要素迥異，原告亦未給付李君等18人固定薪資或一定底薪，所領取之承攬報酬多寡完全繫諸業務員個人招攬成功之保單及保費高低。又依系爭公告第5點、第8點規定，可知縱使保單成立，事後保單如因各種原因自始無效或撤銷，業務員不得保有原先所領取之承攬報酬，須返還予原告，此即業務員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得領取薪資，且公司之賺賠原則上與一般勞工無關。至被告所指「勞工僅能依事業單位訂立或片面變更之標準獲取報酬」一節，此係原告受保險商品銷售前程序作業準則、金融服務業公平待客原則拘束之結果，被告以此認定系爭承攬契約具有勞動契約之要素，顯未慮及保險業之特性。

(2)另就「勞工不須自行備置勞務設備」之要素以觀，原告雖於全國設有各通訊處，惟各通訊處實際上是為方便業務員遞送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置，且原告並未提供業務員所需之勞務設備如電腦、車輛等，而係由業務員依其自身招攬需要自行購置。至「業務員經登錄後，應專為其所屬公司從事保險之招攬」，乃法令課予業務員之行政法上義務，無從證明原告就招攬保險工作有指揮監督關係，且系爭承攬契約並未約定業務員不得從事其他工作，故於不符合系爭指導原則三(二)「勞工僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易」之要素下，被告仍認定系爭承攬契約為勞動契約，違背系爭指導原則至明。

3.系爭承攬契約不具備組織從屬性：本件未見被告認定原告將李君等18人納入原告組織之說明及具體事證為何，且業務員招攬保險時，本即依個人能力單獨作業，非必須透過與他人分工才能完成。再者，委任經理人（如公司總經理）須公司其他員工等人之協助，方能促使企業正常運作，倘被告認為委任經理人屬委任關係，無組織上之從屬性，為何無組織上從屬性之承攬性質業務員卻被認定為具僱傭關係？又依所得

01 稅法第14條第1項第三類規定，可知薪資扣繳者並不限於勞
02 基法上之勞工，則被告以此認定系爭承攬契約為勞動契約，
03 亦屬違誤。

04 (六)訴願決定及原處分違反釋字第740號解釋協同意見書所明揭
05 之法律原則，從而違反行政程序法第4條之規定：

06 1.原告與身兼業務主管之業務員固然簽署分別系爭承攬契約與
07 系爭聘僱契約，然該二契約書之性質，於釋字第740號解釋
08 作成之前，已經最高法院以102年度台上字第2207號民事判
09 決認定，乃承攬與僱傭結合而各自獨立之聯立契約。最高法
10 院110台上字第2298號民事裁定亦就原告與業務員間雙契約
11 之性質仍分別認定為僱傭契約與承攬契約，二者具契約聯立
12 關係。是原告是否未覈實申報李君等18人勞工保險投保薪
13 資，既然取決於系爭承攬契約之性質，則依黃茂榮及黃虹霞
14 二位大法官協同意見書所闡釋之法律見解，應以民事確定終
15 局法院之判斷，亦即承攬契約書確屬承攬性質而非勞動契約
16 而為判斷。

17 2.依釋字第740號解釋黃茂榮大法官協同意見書法律原則判
18 斷，原告與業務員間之承攬契約未約定其等提供勞務之時
19 間、地點、方式；且明文約定業務員招攬之保單須經原告同
20 意且契約生效後，始得依實收保費為基礎計算領取承攬報
21 酬，則系爭承攬契約確非勞動契約無疑。迺被告除契約強制
22 之外，更逕自認定承攬契約為勞動契約，顯然無視民事法律
23 明文之規範，混淆承攬與僱傭契約之概念，造成適用上之困
24 擾，無疑違誤。

25 3.業務員管理規則第3條第2項已明文：「業務員與所屬公司簽
26 訂之勞務契約，依民法及相關法令規定辦理。」而原告針對
27 業務員之管理、懲戒固於承攬契約書內有所約定，然此不過
28 為落實主管機關依法令要求原告應負行政法上義務之具體措
29 施，無從作為認定系爭承攬契約之標準，而被告於仍以李君
30 等18人應遵守原告頒布之規定、公告，及原告所訂業務員違
31 約懲處辦法規定，而認定原告對李君等18人具指揮監督之實

01 質云云，實違反前揭法令明文規範及大法官協同意見書所闡
02 釋之法律原則，容有違反行政程序法第4條之謬誤，而應予
03 以撤銷。

04 (七)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

05 三、被告則以：

06 (一)原告業別為人身保險業，為適用勞基法之行業，李君等18人
07 為原告所屬業務員，為原告從事保險業務招攬工作，原告與
08 渠等分別簽訂僱傭契約及承攬契約，並將薪資拆分為僱傭薪
09 資（項目含每月津貼、業績獎金、單位輔導獎金、最低薪資
10 等）、承攬報酬（=首年實繳保費×給付比率）及續年度服務
11 獎金（=續年實繳保費×給付比率）。本院111年度訴字第27
12 號判決及臺灣臺北地方法院近期受理與本件相同基礎事實之
13 案件，均認原告與所屬業務員間，有關從事保險招攬業務部
14 分為勞動契約關係，業務員就此部分所受領之報酬亦屬勞基
15 法第2條第3款所稱之工資。又本院自釋字第740號解釋作成
16 後，多數見解均肯認保險公司與所屬業務員間為勞動契約關
17 係，其中更明確指出保戶係因業務員之勞務提供，始有意願
18 購買保險商品並持續繳納保費，業務員由此獲致之佣金給
19 付，自屬提供勞務之對價而為工資性質。

20 (二)依系爭承攬契約及系爭公告內容，顯示李君等18人從事保險
21 招攬業務部份係受原告指揮監督而具有從屬性，應認就渠等
22 從事保險招攬業務部份，成立勞動契約關係：

23 1.當事人所訂立之契約類型究為何者，主要應由當事人間之主
24 給付義務、權利等觀之，非單純以契約名稱論斷。關於保險
25 業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契
26 約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其
27 類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，然其選擇之契約類型
28 是否為勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務
29 契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程
30 度之高低判斷之。申言之，勞務債務人是否必須依勞務債權
31 人之指示為勞務之提供，係屬勞動契約之類型必要特徵，應

01 自整體勞務供給關係具有重要性（如主給付義務）之部分加
02 以觀察。勞務供給關係同時存在從屬性與獨立性之特徵時，
03 經整體觀察後，若從屬性特徵對於整體勞務供給關係具有重
04 要性，縱有非從屬性之特徵存在，仍無礙其整體歸屬勞動契
05 約之屬性判斷，基於保護勞工之立場，仍應寬認屬勞基法規
06 範之勞雇關係。隨著時代環境的變遷與科技發展，勞務供給
07 模式複雜多樣，欠缺工作地點拘束性之職務，並非業務員職
08 務所獨有之特徵，其他外勤工作者，亦因其職務性質而無固
09 定之工作地點；保險商品種類繁多，相關產品資訊復具有相
10 當之專業性，除客戶因自身需求而主動要保外，業務員勤於
11 主動探訪及從事專業解說，以取得客戶信任並對保險商品產
12 生需求，方能提升成功招攬之機會，又因拜訪客戶必須配合
13 客戶時間，業務員從事保險招攬工作之工作時間自會有相當
14 彈性，此為保險招攬工作之性質使然，自難據此作為判斷契
15 約屬性之重要標準。

16 2.依系爭承攬契約第2條規定，李君等18人須遵守原告頒訂之
17 規定及公告，並須接受原告對渠等業績之評量，且就上開規
18 定、公告及評量標準，均無商議權限，足見原告對渠等具有
19 實質指揮監督關係。另依原告「保險承攬報酬、服務獎金及
20 年終業績獎金」公告及系爭承攬契約第3條第2項規定，均顯
21 示原告對承攬報酬及服務獎金具有決定權，並有片面調整之
22 權限，李君等18人對渠等薪資幾無決定及議價空間。

23 3.李君等18人已納入原告組織體系，負有遵守原告所訂規定、
24 公告及最低業績標準之義務，並須依原告指示方式提供勞務
25 （招攬保險及持續為保戶服務），而不得自由決定勞務給付
26 方式，縱使因招攬保險而有配合保戶時間及地點之需求，從
27 而其工作時間及地點較為彈性，然此係工作性質使然，不能
28 僅憑此一特徵，即否定渠等與原告間勞動契約關係之本質，
29 又渠等只要提供勞務達到原告公告之承攬報酬（即招攬保險
30 的首期報酬）與服務獎金（即繼續為保戶提供服務而受領之
31 給付）給付條件時，即能獲取原告給付之勞務對價，而無須

自行負擔業務風險，參酌釋字第740號解釋意旨，應認渠等與原告間為勞基法第2條第6款規定之勞動契約關係。

(三)原告主張被告認定系爭承攬契約具有從屬性，悖於系爭指導原則等語。惟當事人訂立之契約類型為何，應自整體勞務供給關係具有重要性之部分，觀察從屬性程度之高低予以判斷。若勞務提供者對於所屬事業已顯現相當程度之勞雇關係特徵者，雖未具足從屬性之全部內涵，仍應定性雙方間之契約關係為勞動契約。本件前已論明原告與李君等18人間之從屬關係至為明確，認屬勞動契約自無疑義，且與本件相同基礎事實之案件，業經行政法院判決認定為勞動契約關係，顯見法院已肯認原告所屬業務員具備從屬性之特徵，已達須認定為勞動契約關係而予以勞動法令保護之程度，是縱有其他非從屬性之特徵存在，亦無礙其整體歸屬勞動契約之判斷。

(四)原告另主張系爭承攬契約中有關業務員之管理規範，係金融監理機關基於行政管制之目的，透過保險業務員管理規則課予保險公司及業務員之公法上義務，不得作為勞動契約之判斷依據等語，惟如保險公司為執行保險業務員管理規則所課予的公法上義務，而將相關規範納入契約（包含工作規則），或在契約中更進一步為詳細約定，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自不能排除該契約約定之檢視。至原告所稱有關係爭承攬契約性質之判斷，應以民事終局判決為認定基礎等語。惟行政法院與民事法院各自有審判權限，故關於事實之認定亦得各本其調查所得之訴訟資料，分別作認定，不受民事判決結果之拘束。

(五)李君等18人所受領之承攬報酬及服務獎金，均屬工資，應列入月薪資總額申報月提繳工資：勞基法上所稱之「工資」，須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。雇主所為之給付，如經判斷與勞工提供之勞務有密切關聯即具有「勞務對

價性」。又所謂「經常性給與」，係因通常情形，工資係由雇主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常發給之特性，然為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務對價性質之給付，改用他種名義發給，藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償等支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，並非增設限制工資範圍之條件。又工資之定義並未排除按「件」計酬之情形，故不能逕以勞工係按招攬業務之績效核給報酬，即謂該報酬非屬工資。保險業務員倘不具有獨立工作之性質，其取自所屬公司之所得即與執行業務所得有別，所領給付名目上雖為承攬報酬，惟實際上係以業務員招攬保險業務計算給與之報酬或獎金，應屬勞務對價，即屬工資性質。本件觀諸李君等18人之業務範圍，除招攬、促成保險契約之締結外，尚包括契約締結後，為維繫保險契約持續有效所提供客戶之相關服務、聯繫、諮詢等，其獲取之「承攬報酬」及「續年度服務獎金」，與勞務給付有密切關聯，且非雇主基於激勵、恩惠或照顧等目的所為之福利措施，當屬因工作而獲得之報酬，具有勞務對價性。再者，「承攬報酬」及「續年度服務獎金」之發放標準係預先明確規定，以業務員達成預定目標為計發依據，屬人力制度上之目的性、常態性給與，且據原告提供之李君等18人之業務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭薪資、業務人員續年度報酬，顯示其等每月均有領取上開報酬，可見該報酬在一般情形下經常可領取、非臨時起意且非與工作無關，應認屬經常性給與，該報酬自屬工資，應列入月工資總額申報月提繳工資。

(六)並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)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報及調整李君等18人勞退休金月提繳工資之事實外，餘為兩造所不爭執，並有李君等18人之勞退個人異動查詢（本院卷一【下稱卷一】第533-580頁）、業務人員承攬/續年度服務報

01 酬及僱傭薪資明細、業務人員續年度報酬明細（原處分卷第
02 377-466頁）、原處分及訴願決定書（卷一第365-456頁）在卷
03 可稽，上開事實應可認定。茲兩造爭執所在，乃李君等18人
04 薪資結構中，關於「承攬報酬」、「續年度服務報酬」是否
05 屬於工資？而此則涉及原告與李君等18人間就上開報酬支領
06 之法律關係，是否係本於勞動契約關係？

07 （二）按勞退條例第1條規定：「（第1項）為增進勞工退休生活保
08 障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。

09 （第2項）勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規
10 定者，適用其他法律之規定。」第3條規定：「本條例所稱
11 勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定
12 義，依勞動基準法第二條規定。」第6條第1項規定：「雇主
13 應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設
14 立之勞工退休金個人專戶。」第7條第1項第1款規定：「本
15 條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學
16 校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞
17 工。…。」第14條第1項規定：「雇主應為第七條第一項規
18 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
19 六。」第15條規定：「（第1項）於同一雇主或依第七條第
20 二項、前條第三項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提
21 繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具
22 提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效；其
23 提繳率計算至百分率小數點第一位為限。（第2項）勞工之
24 工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底
25 前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次
26 年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自
27 通知之次月一日起生效。（第3項）雇主為第七條第一項所
28 定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資
29 者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯
30 自提繳日或應調整之次月一日起生效。」又勞退條例施行細
31 則第15條第1項、第2項規定：「（第1項）依本條例第十四

01 條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按
02 勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申
03 報。（第2項）勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工
04 資之平均為準。」是雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提
05 繳不低於勞工每月工資6%的退休金，勞工之工資如有調
06 整，應視其調整月份，於當年8月底前或次(當)年2月底前通
07 知勞保局；如雇主申報月提繳工資不實或未依規定調整月提
08 繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇
09 主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效。

10 (三)再按勞基法第2條第1款、第3款、第6款規定：「本法用詞，
11 定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。
12 …。三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪
13 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
14 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。…。六、
15 勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」其中，
16 第6款於勞基法108年5月15日修正公布前原規定：「本法用
17 辭定義如左：…。六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契
18 約。」其該次修正理由固僅謂：「照委員修正動議通過。」
19 然考諸委員提案說明：「謹按司法院釋字第740號解釋意
20 旨，本法所稱勞動契約，應視勞務債務人得否自由決定勞務
21 給付之方式而具有『人格從屬性』，及是否負擔業務風險而
22 具有『經濟從屬性』為斷。爰於原條文第六款明定之。」
23 (立法院院總第1121號委員提案第22754號議案關係文書)，
24 以及委員修正動議內容所載：「關於勞動契約之認定，依行
25 政機關及司法機關之實務作法，係採人格、經濟及組織等從
26 屬性特徵以為判斷，爰提案修正第六款文字。」等語(立法
27 院公報第108卷第42期第283頁)，可見乃係參考釋字第740
28 號解釋意旨及實務見解而為修正，惟就「從屬性」之定義、
29 內涵及判斷標準，仍未見明文。

30 (四)又按針對個案所涉勞務供給契約之屬性是否為「勞動契
31 約」，釋字第740號解釋之解釋文固闡釋：「保險業務員與

其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款（按：指修正前勞基法第2條第6款規定）所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），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基礎計算其報酬）以為斷」，然參酌理由書第二段所載：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，『按個案事實』客觀探求各該勞務契約之類型特徵，『諸如』與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一（按：即修正前勞基法第2條第6款規定，下同）所稱勞動契約。」及第三段所載：「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之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍『應就個案事實及整體契約內容』，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），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基礎計算其報酬）以為斷。」等語（以上雙引號部分，為本院所加），可見，以有償方式提供勞務之契約是否為勞基法上所稱之勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，探求勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低以為斷。再就釋字第740號解釋所稱「人格從屬性」與勞工身分間之關聯性，乃在於雇主藉由指揮監督勞工提供勞動力之方式，獲得最大勞動價值與生產效益，在雇主對勞動力安排的過程中，勞工在雇主指示中被「客體化」，對於勞工而言，其所提供之勞動力與勞動力所有者（勞工）的人身不可分離、分割，因此雇主支配勞動力即等同支配勞工之人身，勞工之人格從而受雇主支配而具有

01 從屬性，並據此產生社會保護之需要。是雇主對於勞工之指
02 揮監督，乃是人格上從屬性之核心，勞務債務人是否必須依
03 勞務債權人之指示為勞務之提供，乃是勞動契約之類型必要
04 特徵。至於學理上所提出之經濟上從屬性、組織上從屬性，
05 均非不得在雇主追求利益之目的而支配勞動力(對於勞工之
06 指揮監督)下，予以觀察、理解。又因勞動契約之定性為適
07 用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工(憲法第1
08 53條第1項規定參照)之立法目的，只要當事人的法律關係中
09 已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立
10 性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係(最高行政法院108年
11 度上字第954號判決意旨參照)。

12 (五)原告與李君等18人間關於招攬保險部分，應屬勞動契約關
13 係：

14 1.按勞務契約之性質究為僱傭、委任或承攬關係，應依契約之
15 實質內容為斷，不得以契約名稱逕予認定。本件就招攬保險
16 部分，原告分別與李君等18人簽訂「承攬合約書」(即系爭
17 承攬契約，卷一第457-492頁)，前開契約雖名之為「承
18 攬」，惟是否具有勞動契約之性質，仍應依契約實質內容予
19 以判斷，不因契約名稱冠以「承攬」，即得逕認非屬勞動契
20 約，此應先予辨明。

21 2.又系爭承攬契約第10條第1項前段規定：「甲方(按：即原
22 告，下同)之公告或規定，亦構成本契約內容之一部；本契
23 約如有附件，亦同。」而系爭承攬契約除契約本文外，尚包
24 括「承攬契約書附件」所內含之原告99年6月22日□三業(三)
25 字第00004號公告、保險業務員管理規則、業務員違規懲處
26 辦法(下稱系爭懲處辦法)及98年3月1日□三業(五)字第0003
27 5號公告(修訂業務員定期考核作業辦法，下稱系爭98年考
28 核辦法；嗣於104年5月25日以(104)三業(五)字第00111號公
29 告修訂業績標準，刪除業績計算方式、新增件數計算方式規
30 定，適用自104年9月起考核者，原考核作業辦法終止適用，
31 下稱系爭104年考核辦法)等之約定或規定(卷二第32、78

頁），該附件之「注意事項」第1點復載稱：「附件為配合99.07啟用的承攬契約書使用，日後附件內各相關規定若有修改，依公司最新公告為準。」等語（卷二第19、35、51、65頁），而原告嗣即以101年7月1日（101）三業(三)字第00001號公告（即系爭公告）明訂保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金之相關規定（卷一第495頁），是上開約定、規定、公告或辦法等，均構成系爭承攬契約的一部分。

3.就業務員之報酬計算方式及業績考核部分：原告所屬保險業務員乃係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釋保險商品內容及保險契約條款、說明填寫要保書注意事項、轉送要保文件及保險契約、收取相當於第一期保險費等（系爭承攬契約第2條【卷一第457頁】）；而於業務員交付保戶簽妥之要保書及首期保費給原告，經原告同意承保且契約效力確定後，業務員即得依原告公告之支給標準領取「承攬報酬（首年度實繳保費×給付比率）」、「續年度服務獎金（續年實繳保費×給付比率）」（系爭承攬契約第3條第1項【卷一第457頁】、系爭公告第1點、第2點【卷一第495頁】），然報酬之計算及給付方式，仍得由原告「視經營狀況需要」予以修改，業務員應依修改內容領取報酬（系爭承攬契約第3條第2項【卷一第457頁】）。又原告之業務員自簽約月份起，須按季（每3個月）接受考核1次，於考核期間內應達成首年度首期業務津貼5千元（自104年9月起，於考核期間內應達成個人首年度業績6千元且件數至少一件），未達考核業績最低標準者，原告得不經預告逕行終止契約（系爭承攬契約第5條第1項第3款【卷一第457頁】、系爭98年考核辦法第1點、第2點、第4點第2項【卷二第32、49、64頁】、系爭104年考核辦法第1點、第2點、第4點第2項【卷二第78頁】）。綜上，原告所屬業務員報酬多寡甚或得否維持與原告間之契約關係，招攬保險之業績乃是最重要之因素，業務員並應定期接受原告之業績評量，一旦未能達到業績標準，將遭到原告終止合約，而報酬之計算及給付方式，

01 復得由原告「視經營狀況需要」或「因業務需要」予以片面
02 修改，業務員並無與原告磋商議定之餘地而須受制於原告。
03 是原告藉由業績考核、終止合約甚或片面決定報酬支給條件
04 等方式，驅使業務員必須致力爭取招攬業績，以獲取報酬及
05 續任業務員之職。業務員從屬於原告經濟目的下提供勞務，
06 而為原告整體營業活動的一環，自可認定。

- 07 4.就原告對於業務員提供勞務過程之指揮監督部分：按雇主懲
08 戒權之行使，足以對勞工之意向等內心活動過程達到某種程
09 度之干涉與強制，此乃雇主指揮監督權之具體表徵，而為從
10 屬性之判斷依據。釋字第740號解釋理由書（第三段）固闡
11 釋：「保險業務員管理規則係依保險法第一百七十七條規定
12 訂定，目的在於強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政
13 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
14 為僱傭關係…。該規則既係保險法主管機關為盡其管理、規
15 範保險業務員職責所訂定之法規命令，與保險業務員與其所
16 屬保險公司間所簽訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關
17 係，是故不得逕以上開管理規則作為保險業務員與其所屬保
18 險公司間是否構成勞動契約之認定依據。」等語，然觀諸原
19 告所訂定之系爭懲處辦法附件一所載（卷二第26-29、43-4
20 6、58-61、72-75頁），不僅就保險業務員管理規則所明訂
21 應予處分或懲處（包括不予登錄或註銷【該管理規則於105
22 年4月6日修正前之法條用語為《撤銷》】登錄、停止招攬行
23 為、撤銷業務員登錄等。見該管理規則第7條、第13條及第1
24 9條第1項【按：為避免過度影響業務員權利，第19條第1項
25 規定於110年1月8日修正時，已刪除「撤銷業務員登錄」之
26 懲處】）之違規行為，為進一步詳細規定（例如就保險業務
27 員管理規則第19條第1項第1款所訂「就影響要保人或被保險
28 人權益之事項為不實之說明或不為說明」之違規行為，於系
29 爭懲處辦法即細緻化其具體態樣為「疏漏未向保戶說明保單
30 權利義務，致影響保戶權益」、「以不實之說明或故意不為
31 說明保單權利義務，致影響保戶權益」、「未向保戶說明投

資型商品『重要事項告知書』之內容」、「未善盡第一線招攬責任、未於要保書內之『業務人員報告書』中據實報告者」。卷二第26、43、58、72頁），且就保險業務員管理規則所未規範之違規行為，例如有事實證明業務員態度不佳與公司同仁、客戶、公司業務合作之人員發生衝突；保戶未繳費而代墊、參加多層次傳銷活動，經制止不聽；代要保人保管保單或印鑑等，另設有「行政記點處分」（包括申誡1次至3次、違紀1點至6點）之規定，累計違紀達一定點數者，並受有取消業務員優良免體檢資格授權、一定期間不得晉陞或參加公司與區部所舉辦之各項競賽及表揚、終止所有合約關係等不利處分，原告並得視實際需要，調整或修正系爭懲處辦法（見該辦法第5點「其他事項」第3項規定。卷二第25、42、57、71頁），是原告與業務員（包括李君等18人）間關於招攬保險部分之契約關係（即原告所稱「承攬關係」），其從屬性判斷，自不能排除上開系爭懲處辦法之相關規定。準此，原告對於所屬業務員具有行使其監督、考核、管理及懲處之權，兩者間具有從屬性關係，應屬無疑。

5. 綜上所述，原告與李君等18人固簽署形式上名為「承攬契約」，以規範兩者間關於招攬保險之法律關係，然核其實質內容，仍可見原告藉由指揮監督保險業務員提供勞動力之方式，以遂其經濟目的。又「承攬報酬」係因業務員所提供保險招攬服務而獲取之報酬，而「續年度服務報酬」亦係延續業務員前所提供之保險招攬服務，並因業務員提供「必須隨時對保戶提供後續服務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲得之報酬，均具有勞務對價性。是被告認定兩者間成立勞動契約關係，而以原處分核定逕予更正及調整李君等18人之月提繳工資，短計之勞退金將予以補收，於法並無違誤。

（六）原告主張均無足採，部分除見諸前述外，另說明如下：

1. 原告主張原處分就其認定承攬報酬、續年度服務獎金屬工資，如何計算原告應補提之差額等，均付之闕如，違反行政程序法第5條、第96條規定等語。然按行政行為之內容應明

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為之者，應記載主旨、事實、理由及其法令依據。但觀諸該規定之目的，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酌等因素，以資判斷行政處分是否合法妥當，及對其提起行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法令、事實或採證認事之理由等鉅細靡遺予以記載，始屬適法。故書面行政處分所記載之事實、理由及其法令依據，如已足使人民瞭解其原因事實及其依據之法令，即難謂有違行政法上明確性原則（最高行政法院111年度上字第169號判決意旨參照）。經查，本件原處分業已說明被告係依據原告所提供之薪資資料審查後，認定原告確有未覈實申報及調整李君等18人月提繳工資之事實，並以原處分所附「月提繳工資明細表」，詳細列明每月「月工資總額」、「前3個月平均工資」、「原申報月提繳工資」、「應申報月提繳工資」及於「備註」欄說明審查的結果；復明確敘及李君等18人之工資總額包含「承攬報酬」、「僱傭薪資」、「續年度服務報酬」（卷一第370-441頁），及載明法令依據（包括勞退條例第3條、第14條、第15條、勞退條例施行細則第15條及勞工退休金月提繳分級表等），足見原告已可得由原處分得悉其原申報月提繳工資與被告所認定應申報月提繳工資差異之所在，以及被告逕予更正及調整李君等18人月提繳工資之法令依據，縱原告仍有未盡理解之處，亦得洽詢被告予以究明，而非必要求原處分應詳細列明計算式而後可，是原處分自無原告所指違反行政程序法第5條、第96條規定之情。

2.原告主張被告對工資、從屬性之認定多所謬誤，悖於系爭指導原則等語。然查：

(1)按於所爭執之勞務供給關係中，如同時存在從屬性與獨立性勞務提供之特徵時，經整體觀察後，如從屬性特徵對於整體勞務供給關係具有重要性時，縱有非從屬性勞務供給之特徵存在，仍無礙其整體歸屬勞動契約之屬性判斷。雇主對於工

01 作時間、地點之管制或報酬計算方式，固可為從屬性判斷之
02 參考要素，然究非為唯一或具有關鍵性之標準，蓋隨著時代
03 環境的變遷與科技發展，勞務供給模式複雜多樣，欠缺工作
04 地點拘束性之職務，並非保險業務員職務所獨有之特徵，其
05 他外勤工作者(例如記者)，亦因其職務性質而無固定之工作
06 地點；而保險商品種類繁多，相關產品資訊復具有相當之專
07 業性，除客戶因自身需求而主動要保外，保險業務員勤於主
08 動探訪及從事專業解說，以取得客戶信任並對保險商品產生
09 需求，方能提升成功招攬之機會，而因拜訪客戶必須配合客
10 戶時間，業務員從事保險招攬工作，其工作時間自應有相當
11 的彈性，此為保險招攬工作之性質使然，自難據此作為判斷
12 契約屬性之重要標準；更何況，保險業務員對於是否、何
13 時、何地或向何人招攬保險，至多僅能說明保險公司在此就
14 專業上未給予指揮監督，但業務員仍不會因為可以決定其所
15 要招攬之客戶，即成為經營保險業務之人而得在市場上與保
16 險公司互為競爭，此僅於業務員有權作出影響企業之經營決
17 策、參與利潤分配規則時，始可能實現。是原告主張其並無
18 指揮或管制約束李君等18人工作時間、給付勞務方法甚且未
19 指定勞務地點，是否從事招攬、向誰招攬保單均依業務員自
20 由意志為之，原告無指派工作可言，自不具有從屬性等語，
21 並非可採。

22 (2)再就報酬計算方式而言，勞基法第2條第3款規定得依計時、
23 計日、計月、計件等方式計算勞工因工作所獲得之報酬(工
24 資)，從而成立勞動契約，亦即勞動契約並不排除勞務提供
25 者「依勞務成果」計酬，則如僅因得自由決定工作時間及按
26 所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬，即認定不成
27 立勞動契約，將使勞基法規定之按件計酬無適用之餘地。系
28 爭承攬契約第3條第1項固約定：「乙方（按：指保險業務員
29 方，下同）交付保戶簽妥之要保書及首期保費予甲方，經甲
30 方同意承保且契約效力確定後，乙方始得依甲方公告之『保
31 險承攬報酬』、『年度業績獎金』領取報酬。」（卷一第45

7頁），系爭公告第5點、第8點並分別載明：「保單因繳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。」「保單因故取消、或經要保人撤銷、或保單自始無效時，各項已發之承攬報酬及服務獎金應返還予公司，或於給付之任何款項內逕予扣除，於承攬契約終止後亦同。」（卷一第495頁），然此僅屬業務員按件領取「承攬報酬」、「續年度服務獎金」（或「續年度服務報酬」）所應備具的要件，在招攬保險之所得悉數歸屬於原告，李君等18人僅能依原告所訂之報酬標準支領報酬下，李君等18人所承擔原告指稱之「業務員應行負擔之營業風險」，乃是報酬給付方式約定的結果，自無足據此否定原告與李君等18人之勞動契約關係。又業務員符合原告所設支領報酬標準，即可以領得報酬，其在制度上自具經常性，至其給付名稱為何，尚非所問，是原告主張李君等18人所領取之報酬，性質上並非工資等語，亦無可採。

- (3)又按保險業務員管理規則第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。」（卷二第21、37、53頁）金融監督管理委員會102年3月22日書函意旨略以：「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。」等語，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。再者，保險業務員管理規則第19條之1就保險業務員不服受停止招攬登錄、撤銷登錄處分者，設有申復、

申請覆核程序之規定，其規範意旨在於「為合理保障保險業務員之權益，並使受懲處之業務員申訴管道更為周延」，且「為保障業務員權益，使業務員可充分合理陳述，廣納勞工意見」，並於該條第3項規定申訴委員會之組成，應包含業務員代表，如有全國性工會代表，應予納入（參見該條規定之訂定理由），可見上開規定乃主管機關考量保險從業人員（業務員）工作權益之周全保障，而設之救濟程序機制，非屬保險業務員之一般勞工，當然無上開規定之適用，然亦不得據此逕謂保險業務員與保險公司間之契約關係並非勞動契約關係。是原告援引上開規定、函文及保險業務員管理規則第15條第1項關於「所屬公司對其登錄之業務員應嚴加管理」之規定，據為有利於己的主張，自有誤會。

(4)至原告稱本件未見被告認定原告將李君等18人納入原告組織之說明及具體事證為何，故系爭承攬契約不具備組織從屬性一節，按組織上從屬性並非勞動契約之必要特徵，且勞動契約從屬性本即應綜合觀察勞務供給關係之脈絡為斷，本件縱無原告所稱之「組織從屬性」（李君等18人不須透過與他人分工才能完成保險招攬工作），亦無礙於前述本件確實存在從屬性之認定，是原告此部分主張，並非可採。

(七)原告主張被告於作成原處分前，未給予原告陳述意見之機會等語。然按行政程序法第102條規定：「行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第三十九條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。」要求行政程序中給予相對人陳述意見之機會，其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專斷。故如不給予相對人陳述意見之機會，亦無礙此等目的之達成，或基於行政程序之經濟、效率以及其他要求，得不給予相對人陳述機會者，行政程序法第103條各款設有除外規定。又同法第114條第1項第3款、第2項規定：「（第1項）違反程序或方式規定之行政處分，除依第一百十一條規定而

無效者外，因下列情形而補正：…。三、應給予當事人陳述意見之機會已於事後給予者。…。（第2項）前項第二款至第五款之補正行為，僅得於訴願程序終結前為之；…。」則賦予違反程序或方式規定之行政處分，在訴願程序終結前，得以補正瑕疵之機會。本件原告就原處分提起訴願時，即已表明包括業務員領取之承攬報酬、服務獎金非屬勞基法上之工資等在內之不服原處分的理由（訴願卷第14-23頁），經被告審酌後，未依訴願人（原告）之請求撤銷或變更原處分（訴願法第58條第2項、第3項規定參照），而提出訴願答辯書予以說明在案（訴願卷第29-36頁），經訴願機關綜合雙方事證論據予以審議後，作成駁回訴願之決定，可認本件縱認原處分作成前未給予原告陳述意見之機會，事後亦已於訴願程序中予以補正此部分之程序瑕疵，是原告據此主張原處分違法而應予撤銷等語，尚非可採。

（八）綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以李君等18人於如事實概要欄所載期間工資已有變動，惟原告未覈實申報及調整其等勞退金月提繳工資，乃以原處分逕予調整及更正，短計之勞退金將於原告近期月份之勞退金內補收，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

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

中 華 民 國 113 年 7 月 26 日

審判長法官 楊得君

法官 李明益

法官 高維駿

一、上為正本係照原本作成。

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提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

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，逕以裁定駁回。

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。

01 是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴
02 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
03 書影本及委任書。

04 中 華 民 國 113 年 7 月 26 日

書記官 賴敏慧

05 附表

編號	姓名	未覈實申報勞工薪資期間
1	李有財	99年3月至111年11月
2	陳惠菁	102年12月至111年11月
3	葉瑞英	99年3月至111年6月
4	張佩貞	99年3月至111年11月
5	蔡淑慧	97年2月至111年11月
6	謝沛涵 (原名：謝麗秋)	94年4月至111年11月
7	黃雲蓉	94年4月至111年11月
8	楊紫欣	99年6月至111年11月
9	曾怡婷	99年1月至111年11月
10	余惠雅	99年6月至111年11月
11	王采緹 (原名：王美惠)	102年12月至111年11月
12	游秀琴	105年7月至111年11月
13	曾鉉豪 (原名：曾國強)	101年10月至111年11月
14	陳忠政	102年1月至111年11月
15	林奐辰 (原名：林文信)	106年10月至112年2月
16	周思穎	98年5月至111年11月

17	鄭張慧芬	99年3月至111年11月
18	鄭乃瑜	105年6月至111年11月