

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第五庭

113年度訴字第454號

113年12月18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 高佩辰 律師

黃韻霖 律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰（部長）住同上

訴訟代理人 黃珮俞

陳銘輝

陳怡韶（兼送達代收人）

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113年3月27日院臺訴字第1135005701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、程序事項：

本件原告起訴後，被告代表人由許銘春變更為何佩珊，嗣再變更為洪申翰，茲據其等具狀聲明承受訴訟（本院卷第229、423頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

被告依據其所屬勞工保險局之審查結果，以原告未覈實申報所屬如附表所示員工鮑志萍等17人（下稱系爭業務員）於附表所示違規期間之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，依

01 勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規定，分別以
02 被告民國112年12月19日勞局納字第11201815760號、112年1
03 2月21日勞局納字第11201815770號裁處書（依其編號分別稱
04 處分1、處分2，合稱時則稱原處分），處原告新臺幣（下
05 同）1,604,592元及137,864元。原告不服原處分，提起訴
06 願，經行政院以113年3月27日院臺訴字第1135005701號訴願
07 決定（下稱訴願決定）駁回後，原告猶不服，遂提起本件行
08 政訴訟。

09 三、原告起訴主張及聲明：

10 （一）主張要旨：

11 1. 原處分違反行政程序法第5條、第96條規定，應予撤銷：

12 各處分僅於說明載稱貴單位被保險人薪資，按「勞工保險投
13 保薪資分級表」規定，其投保薪資應申報若干元，而貴單位
14 為其申報若干元，依規定按短報之保險費金額，處4倍罰鍰
15 云云。惟細繹各處分所附之罰鍰明細表，雖有臚列「月薪資
16 總額」、「原申報月投保薪資」、「應申報月投保薪資」等
17 欄位，惟全無具體敘明所憑事實及計算基礎，從而使原告亦
18 無從知悉、理解所申報之月投保薪資有何短報之處。揆諸最
19 高行政法院96年度判字第1271號判決意旨，各處分顯難認已
20 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
21 確、同法第96條關於書面行政處分應記載事實及理由等規
22 定。

23 2. 被告認定原告與系爭業務員間之承攬契約為勞動契約，其認
24 事用法顯有違誤，違反行政程序法第4條規定，原處分應予
25 撤銷：

26 (1) 據司法院釋字（下稱釋字）第740號解釋、最高行政法院109
27 年度上字第261號、107年度判字第657號、最高法院102年度
28 台上字第2207號等判決意旨，在在強調保險業者與業務員間
29 基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由；是否為
30 勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按從屬性程度之
31 高低加以判斷。縱令成立勞動契約，亦可另外成立承攬契

約，而為承攬與僱傭結合而各自獨立之聯立契約；且因各自獨立，該二契約亦非不可分割、獨立視之，其權利義務關係，自得各依所屬契約約定加以履行。倘若業務員對於保險之招攬具有獨立裁量、保險業者對之欠缺具體指揮命令權，甚至非以招攬保險次數作為計算報酬基礎，即難認有何對價關係。

(2)原告與系爭業務員係依據其具體工作內容分別簽訂承攬契約（下稱系爭承攬契約）及僱傭契約（下稱系爭僱傭契約）。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渠等提供主管職務之勞務予原告之對價，固無疑問；然而，關於從事保險招攬業務部分，仍係適用承攬契約，與前開業務主管之職務完全無關，此部分所受領之報酬則係基於一定承攬工作之完成（即要保人繳付保費或續期保費），倘要保人未繳付保費或續期保費，則無論招攬保險之次數，均不生報酬請求權，可見「承攬報酬」與「續年度服務獎金」不具有勞務對價性，非屬工資，而係屬承攬報酬。原告與系爭業務員既係承攬契約與僱傭契約併行之雙契約制，揆諸上開實務見解，關於系爭承攬契約部分，乃獨立於僱傭契約，而應依承攬法律關係認定雙方權利義務。反觀原告與業務主管、電銷人員之間則為僱傭關係，由系爭僱傭契約及電銷人員勞動契約，均有詳加約定勞動契約應記載事項、勞動契約主給付義務，然而系爭承攬契約皆無約定，顯見系爭承攬契約並非勞動契約。

(3)原告與系爭業務員間之承攬契約不具備人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性，被告就此從屬性之認定，違反行政程序法第6條行政自我拘束原則、同法第8條誠實信用原則：

①細繹系爭承攬契約第3條第1項約定內容，倘業務員成功招攬保單、並經原告同意承保且契約生效，業務員始得向原告公司請領報酬，至於業務員向誰招攬保險，亦即，保戶名單並非原告所提供而有賴各業務員各自之人脈或自行開發；原告未要求業務員須至固定地點打卡上班；亦從未要求業務員工

01 作時間，因此，原告對於招攬保險之對象、時間、地點、方
02 式等，皆無具體指揮命令權，更未就系爭業務員提供服務之
03 具體內容加以限制，實難認為原告與系爭業務員間具備人格
04 從屬性。雖依據金融監督管理委員會（下稱金管會）訂定之
05 保險業務員管理規則（下稱管理規則）第15條及第18條之規
06 定，原告對於業務員保險招攬之行為雖須予以管理、於業務
07 員不當招攬時雖須予以處置懲戒，惟金管會於102年3月22日
08 以金管保壽字第10202543170號函（下稱102年3月22日函）
09 揭示管理規則之規範目的，與業務員勞務給付型態無關。依
10 被告108年頒布之「勞動契約認定指導原則」（下稱指導原
11 則）三（一）規定，被告對於人格從屬性之有無，係以：勞
12 工的「工作時間」、「給付勞務方法」及「勞務地點」受到
13 事業單位指揮或管制約束；「不能拒絕雇主指派的工作」；
14 「勞工必須接受事業單位對其考核」；「必須遵守服務紀律
15 及懲處」；「須親自提供勞務」及「不得以自己名義提供勞
16 務」等8項要素進行判斷，檢驗原告與系爭業務員間之承攬
17 契約，可知並無所謂人格從屬性甚明，則訴願決定及原處分
18 顯有違誤。

- 19 ②另觀諸指導原則三（二），被告對於經濟從屬性之有無，係
20 以：「勞工不論工作有無成果，事業單位都會計給報酬」、
21 「勞工無須負擔營業風險」、「勞工不須自行備置勞務設
22 備」、「勞工僅能依事業單位訂立或片面變更之標準獲取報
23 酬」、「勞工僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私
24 下交易」等5項要素進行判斷。依系爭承攬契約第3條第1項
25 約定可知，系爭業務員可依其自由意志，決定是否加強招攬
26 工作進而獲取更多承攬報酬，亦可依其自由意志決定減緩招
27 攬工作，益徵原告無從以指揮性、計畫性的行為加以影響系
28 爭業務員從事招攬，且就風險負擔觀之，亦係系爭業務員依
29 其自由意志加以負擔風險與成本，更非逕憑工作時間即受報
30 酬，則就經濟從屬性而言，自亦欠備。復查，倘若要保人與
31 原告簽訂之保險契約嗣後發現無效，或經解除、撤銷、終

01 止，或其他原因，而致原告必須退還全部或部分保費時，依
02 原告與系爭業務員間「承攬契約書附件」所內含之原告101
03 年7月1日（101）三業(三)字第00001號公告（下稱系爭公告）
04 第8項之說明，系爭業務員即應返還報酬。由此可知，原告
05 與系爭業務員間所成立者，係以一定工作之完成（即要保人
06 繳付保費）加以換取報酬之契約，亦即前述由系爭業務員依
07 其自由意志加以負擔風險與成本，而此顯與以提供勞務加以
08 換取工資作為核心、毋庸承擔盈虧風險與成本之勞動契約相
09 差甚遠。

10 ③復依據指導原則三（三），被告認定組織從屬性之有無，係
11 以：勞工須透過與其他人分工才能完成工作等、以及包含勞
12 工保險、薪資扣繳及相同勞務的勞工契約性質等做為參考事
13 項，而系爭業務員招攬保險契約時，本即依個人能力單獨作
14 業，非必須透過與他人分工才能完成，難認具備組織從屬
15 性。綜上，被告混淆民法上承攬契約、僱傭契約之概念，認
16 定原告與系爭業務員間承攬契約為勞動契約，悖於其所頒布
17 之指導原則，且違反釋字第740號解釋協同意見書所揭示之
18 法律原則，從而違反行政程序法第4條規定，應予撤銷。

19 3. 原處分違反行政程序法第9條、第36條規定，應予撤銷：

20 (1)據系爭承攬契約第1條第2項、第3條第1項、系爭公告第1
21 項、第2項、第5項及第8項約定，系爭業務員縱有招攬保險
22 及服務客戶，然若其所招攬之客戶並未繳納保費，系爭業務
23 員亦無從請求承攬報酬（包括前述「承攬報酬」與「續年度
24 服務獎金」二者），亦即，縱使系爭業務員已經提供勞務，
25 亦非必然取得報酬，顯見該等報酬實著重於一定工作之完成
26 （即要保人繳付保費），而與渠等之勞務並無對價關係可
27 言，自亦與勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定所稱
28 之工資不同。

29 (2)據系爭承攬契約第3條第2項約定可知，系爭業務員並非單純
30 提供勞務即可受領報酬（包括前述「承攬報酬」與「續年度
31 服務獎金」二者），仍須視原告營運狀況加以評估是否發放

以及給付比率，足見該等報酬尚非繫於員工一己之勞務付出即可預期必然獲致，此觀經被告於各處分就系爭業務員所分別認定之「月薪資總額」均不一致甚且落差甚鉅即明。準此，益徵系爭業務員基於系爭承攬契約所受領之報酬無何勞務對價性可言。

(3)被告及受理訴願機關逕以臺灣士林地方法院103年度簡字第5號、第6號、第15號、第18號等行政訴訟判決前曾認定原告所屬保險業務員根據承攬契約所受領之報酬亦屬工資，即論斷原告於本件中未覈實申報投保薪資，難謂非出於故意，而對於其他有利原告之司法判決，諸如：臺灣高等法院臺中分院100年度勞上字第16號、臺南分院104年度勞上字第7號、109年度重勞上字第5號、高雄分院109年度重勞上字第3號等判決恣置不論，逕自作成不利原告之原處分及訴願決定，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，則其所踐行之行政程序自亦難認適法，應予撤銷。

(4)被告誣稱業務員對薪資無決定及議價空間，原告片面決定報酬支給條件，具經濟上從屬性云云，顯然無視原告依法應遵循銷售前程序作業準則、公平待客原則、保險業業務人員酬金制度應行原則訂定報酬費率，倘若業務員得與保險公司個別磋商承攬報酬，則勢必嚴重影響全體保戶權益、破壞保險商品之理賠準備以及保險公司財務健全。是以，被告以業務員對薪資無決定及議價空間云云，逕認具經濟上從屬性為勞動契約，顯然未考量保險業之特殊性逕自為機械化之認定，違反行政程序法第9條有利與不利均須注意之原則。況且，加計承攬報酬、續年度服務報酬後，本件業務員領取超過10萬元，甚為常見，顯然不是經濟上弱勢，並無勞基法特別保護之必要。

4. 被告於作成原處分前，未給予原告陳述意見之機會，違反行政程序法第102條規定，應予撤銷：

01 各處分作成以前，被告並未給予原告陳述意見之機會，亦未
02 依行政程序法第39條規定詳為調查，而僅斟酌原告片面所提
03 出之薪資明細、薪資所得扣繳憑單，即逕予認定原告有未覈
04 實申報月投保薪資之情，已於法不合。況且，「承攬報酬」
05 及「續年度服務獎金」是否合於勞基法相關規定關於工資要
06 件，亦非客觀上明白足以確認，則如最高行政法院107年度
07 判字第338號及本院105年度訴字第1491號等判決意旨，即無
08 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
09 庸給予原告陳述意見之機會之情形。是被告作成原處分前，
10 確未給予原告陳述意見之機會，已然違反行政程序法第102
11 條關於正當行政程序之規定，應予撤銷。

12 (二)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

13 四、被告答辯及聲明：

14 (一)答辯要旨：

15 1. 釋字第740號解釋作成前後，行政法院多數見解肯認，保險
16 公司與所屬業務員間為勞動契約關係：

17 (1)釋字第740號解釋作成後，有臺灣臺北地方法院（下稱北
18 院）110年度簡字第306號行政判決、最高行政法院108年度
19 上字第954號、本院109年度訴字第926號、107年度簡上字第
20 89號等判決可參。

21 (2)釋字第740號解釋作成前，本院100年度簡字第396號判決明
22 揭與原告同為保險業之大都會公司人壽與保險業務員間為勞
23 動契約關係，業務員獲致之報酬，實質上即為工資。本院99
24 年度簡字第617號判決亦認定保誠人壽公司與保險業務員間
25 為勞動契約，業務員領取的佣金為工資，上訴後經最高行政
26 法院100年度判字第2116號駁回上訴而告確定。高雄高等行
27 政法院96年度簡字第269號判決認定與原告同為保險業之臺
28 灣人壽公司與保險業務員為勞動契約關係，其獲致之報酬及
29 佣金，實質上均為工資，上訴後並經最高行政法院98年度裁
30 字第3239號裁定駁回上訴而告確定。

- 01 2. 原告與保險業務員間契約定性部分，前亦經行政法院判決肯
02 認為勞動契約關係，並認為民事法院與行政法院各有其審認
03 權限，得各本其調查所得之訴訟資料，分別作不同之認定。
04 參本院103年度簡上字第80號判決指出有關民事與行政法院
05 可分別本於調查所得之訴訟資料做不同認定部分，另有最高
06 行政法院100年度判字第2230號判決可參。
- 07 3. 依原告與系爭業務員間系爭承攬契約約定及系爭聘僱契約等
08 內容，兩造間係屬勞動契約關係無疑。
- 09 (1)依系爭承攬契約第5條約定，乙方（即系爭業務員）有下列
10 情事之一者，甲方得不經預告逕行終止契約。①違反……甲
11 方業務員違規懲處辦法之規定。④違反甲方之公告或規定，
12 顯示原告對系爭業務員具指揮監督之實質。
- 13 (2)系爭業務員對於薪資幾無決定權限及議價空間，必須單方聽
14 從原告單方公告或變更之薪資條件內容。此參系爭公告予全
15 體業務員內容，顯示原告具報酬決定權並有片面調整承攬報
16 酬及服務獎金之權限，業務員僅能依原告單方公告之辦法履
17 行，從屬性色彩明確。
- 18 (3)系爭業務員須依原告指示方式提供勞務，此參系爭承攬契約
19 第2條約定，系爭業務員之職責為解釋原告之保險商品內容
20 與條款，說明與填寫要保書注意事項，並須為原告轉送要保
21 文件及保險契約、收取第1期保險費，足見系爭業務員係依
22 指示履行與原告間保險招攬勞務契約之債務內容，對於第三
23 人執行如上之「解釋保險商品內容及保單條款、說明填寫要
24 保書注意事項、轉送要保文件及要保單」等服務。
- 25 (4)系爭業務員於擔任業務員期間，須接受原告業務主管之訓練
26 及輔導，並須受業務主管督導，以達到原告所訂考核標準，
27 並納入原告組織體系。此參系爭聘僱契約第2條第1項約定，
28 業務主管既負有上揭督導業務員之責，相對地，業務員亦具
29 受業務主管督導之責，顯示業務員須接受原告公司所屬主管
30 之管理與指示，且與其他業務員暨業務主管間均納入原告組

01 織體系。而如業務員業績未達原告最低標準或違反原告公告
02 或規定，則須面臨遭終止契約之不利利益。

03 (5)系爭業務員須接受原告評量，就評量標準無商議權限。此參
04 系爭承攬契約第5條約定顯示原告對系爭業務員有評量權限
05 及要求業績最低標準之管理實質。

06 (6)綜上，系爭業務員已納入原告組織體系，且負有遵守原告所
07 訂最低評量標準義務，並須為原告公司招攬保險、持續提供
08 保戶服務，而受領原告給付之承攬報酬（即招攬保險的首期
09 報酬）、服務獎金（即繼續為保戶提供服務而受領之給
10 付），並負有接受原告業務主管訓練、輔導、管理、指揮監
11 督之義務，並與業務主管及其他業務員與行政同仁間均納入
12 原告組織體系、彼此分工合作，是係屬勞基法第2條第6款規
13 定之勞動契約無疑。另方面，保險業務員為招攬保險，有配
14 合保戶時間、地點的需求，從而其工作地點及時間較為彈
15 性，然此為工作性質始然，不能僅憑此一特徵，即否定上開
16 系爭業務員與原告間為勞動契約關係之實質。再且，原告公
17 司有權為業務員訂定業績最低標準，業務員並應依原告公司
18 之指示提供勞務，而全力達成招攬保險及繼續為保戶提供之
19 責任，而不得自由決定勞務給付方式，且原告係以人身保險
20 業為業，而系爭業務員則係負責為原告提供勞務（招攬保險
21 及持續為保戶服務），又系爭業務員只要提供勞務達到系爭
22 公告之承攬報酬與服務獎金給付條件時，即能獲取原告給付
23 之勞務對價，而無須自行負擔業務風險，再再顯示系爭業務
24 員與原告間為勞動契約關係。

25 4. 承攬報酬、續年度服務獎金（即服務獎金），係屬勞基法第
26 2條第3款之工資：系爭業務員於招攬保單成立且客戶繳納保
27 費後，即可領取承攬報酬；而系爭業務員繼續為原告所屬保
28 戶提供服務，即可領取服務獎金，此等給付均係系爭業務員
29 從事保險招攬、提供保戶服務等勞務後，自雇主即原告公司
30 處獲得的勞務對價，系爭公告內容亦具有制度上經常性，因
31 此承攬報酬、服務獎金為勞基法第2條第3款之工資無訛，被

告所為原處分，並無認事用法之違誤。另參本院111年度訴字第27號、北院110年度簡字第306號、本院103年度簡上字第80號等判決，亦均肯認原告公司之承攬報酬、服務獎金，係屬勞基法第2條第3款之工資。

5. 原處分之記載，已依行政程序法第96條第1項第2款規定，列明行政處分之主旨、事實、理由及法令依據，並無原告所指違反行政程序法第96條等規定情事。另依行政程序法第103條第5款規定，就本件而言，前已有多件行政法院判決肯認原告依據系爭公告給付予所屬業務員之承攬報酬、服務獎金係屬勞基法第2條第3款所稱之工資，而依原告提供的系爭業務員薪資單並比對原告勞保投保情形，顯示原告已將部分承攬報酬納入投保薪資計算，仍有部分承攬報酬、服務獎金未納入工資據以申報調整系爭業務員之投保薪資，是原告客觀上違反勞保條例第72條第3項等規定之事實已甚明確，是被告作成處分前未予陳述意見，並無原告所指違反行政程序法第102條規定。

(二)聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

(一)前提事實：

前揭事實概要欄之事實，有系爭業務員之勞保個人異動查詢、業務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭薪資明細（鮑志萍部分，見原處分卷第213、258-259頁；張容嫻部分，見原處分卷第214、260-261頁；蔡名煊部分，見原處分卷第215、262-263頁；謝欣璇部分，見原處分卷第216-217、264頁；陳紫瑜部分，見原處分卷第218-219、265頁；楊福安部分，見原處分卷第220-221、266-267頁；陳建戶部分，見原處分卷第222-223、268-269頁；陳泰弘部分，見原處分卷第224-225、270-271頁；鄭竹君部分，見原處分卷第226、272-273頁；邱羽煊部分，見原處分卷第227、274-275頁；蘇耿霆部分，見原處分卷第228-229、276-277頁；林玟秀部分，見原處分卷第230-231、278-279頁；楊珊珊部分，見原處分

卷第232-233、280-281頁；戴伯霖部分，見原處分卷第234-235、282頁；余慧珠部分，見原處分卷第354-355、363-364頁；顏怡欣部分，見原處分卷第356、365頁；董子誥部分，見原處分卷第357、366頁）、原處分（含裁處書、各處分附件之罰鍰金額計算表、明細表，見本院卷第77-106頁）、訴願決定（本院卷第109-141頁）在卷可稽，堪可認定。

（二）應適用之法令及法理說明：

1. 勞保條例第14條第1項及第2項規定：「（第1項）……所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；……。 （第2項）被保險人之薪資，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月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之次月1日生效。」第72條第3項前段規定：「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。……」勞保條例施行細則第27條第1項規定：「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；……。」
2. 勞基法第2條第1款、第3款、第6款規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。……。三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或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均屬之。……。六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」其中，第6款於勞基法108年5月15日修正公布前原規定：「本法用辭定義如左：……。六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」其該次修正理由固僅謂：「照委員修正動議通過。」然考諸委員提案說明：「謹按司法院釋字第740號解

釋意旨，本法所稱勞動契約，應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式而具有『人格從屬性』，及是否負擔業務風險而具有『經濟從屬性』為斷。爰於原條文第6款明定之。」（立法院院總第1121號委員提案第22754號議案關係文書），以及委員修正動議內容所載：「關於勞動契約之認定，依行政機關及司法機關之實務作法，係採人格、經濟及組織等從屬性特徵以為判斷，爰提案修正第6款文字。」等語（立法院公報第108卷第42期第283頁），可見乃係參考釋字第740號解釋意旨及實務見解而為修正，惟就「從屬性」之定義、內涵及判斷標準，仍未見明文。

3. 復按針對個案所涉勞務供給契約之屬性是否為「勞動契約」，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2條第6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2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3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

01 決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風
02 險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）
03 以為斷。」等語（以上雙引號部分，為本院所加），可見，
04 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
05 約，仍應就個案事實及整體契約內容，探求勞務債務人與勞
06 務債權人間之從屬性程度之高低以為斷。再就釋字第740號
07 解釋所稱「人格從屬性」與勞工身分間之關聯性，乃在於雇
08 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
09 與生產效益，在雇主對勞動力安排的過程中，勞工在雇主指
10 示中被「客體化」，對於勞工而言，其所提供之勞動力與勞
11 動力所有者（勞工）的人身不可分離、分割，因此雇主支配
12 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
13 而具有從屬性，並據此產生社會保護之需要。是雇主對於勞
14 工之指揮監督，乃是人格上從屬性之核心，勞務債務人是否
15 必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，乃是勞動契約之類
16 型必要特徵。至於學理上所提出之經濟上從屬性、組織上從
17 屬性，均非不得在雇主追求利益之目的而支配勞動力（對於
18 勞工之指揮監督）下，予以觀察、理解。又因勞動契約之定
19 性為適用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工
20 （憲法第153條第1項規定參照）之立法目的，只要當事人的
21 法律關係中已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容
22 具若干獨立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係（最高行
23 政法院108年度上字第954號判決參照）。

24 （三）經查：

25 1. 原告與系爭業務員間應屬勞基法第2條第6款所稱勞動契約關
26 係：

27 (1) 依前開勞保條例第14條第1項前段、第72條第3項、勞保條例
28 施行細則第27條第1項等規定，及勞基法第1條規定：「（第
29 1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇
30 關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，
31 適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條

件，不得低於本法所定之最低標準。」與第2條第6款之規定可知，勞基法並非使一切勞務契約關係，均納入其適用範圍；勞務契約關係是否屬勞基法第2條第6款所稱之勞雇關係，應視勞務債務人對勞務債權人是否有高度從屬性而定。倘勞務債務人對於選擇與勞務債權人締結之勞務契約有完全之自主決定權，而於其所自由選擇之勞務契約關係下，勞務債務人對於勞務債權人不具有高度從屬性者，即非勞基法所欲保障之對象，自應基於契約自由原則，使當事人間自由決定其契約內容，不受勞基法之規範。

- (2)依釋字第740號解釋文敘述：「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（按：指修正前）勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約，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，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」及解釋理由書以：「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」、「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」、「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，雖僅能販售該保險公司之保

險契約，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績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所稱「勞動契約」等理由，可見以有償方式提供勞務之契約是否為勞基法上所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容予以觀察，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；而從屬性之高低，大法官則舉「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」為例，故從屬性之認定，仍應整體觀察勞務給付過程，並不限於解釋文所稱「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）」、「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）」2項指標。至於保險業務員如得自由決定工作時間、勞務活動且無底薪及一定業績之要求等面向，只是可以憑此等因素認為「從屬性程度不高」，而難認屬於勞動契約，非謂保險招攬勞務契約性質之判斷，只能由前述因素認定，或只要保險業務員得自由決定工作時間、勞務活動且無底薪及一定業績之要求，無待探求勞務給付過程之其他特徵，即一律認為不是勞動契約。可見釋字第740號解釋認為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，是否為勞動契約，必須視個案事實及整體契約而定，並未推翻行政法院歷年來就保險業務員從事保險招攬業務而訂立之勞務契約性質認定為勞動契約之見解。

(3)又釋字740號解釋理由書固謂：「保險業務員管理規則係依保險法第177條規定訂定，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……。該規則既係保險法主管機關為盡其管理、規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險公司間是否構成勞動契約之認定依據」等語，然此僅係重申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契約，必須視個案事實及整體契約而定之旨。蓋性質為公法管制規範之管理規則，固不得直接作為保險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，但如保險公司為執行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。易言之，公法上之管制規範既已轉化為保險業務員及保險公司間契約上權利義務規範，該契約內容仍應列為勞動從屬性的判斷因素之一，而就個案事實、整體契約內容及勞務給付之實際運作綜合判斷之。

- (4)關於保險業務員勞動契約之認定，應依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性高低為判斷，判斷因素包括保險業務員得否自由決定勞務給付的方式（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），但不以此為限。參諸學說及實務見解，勞工與雇主間從屬性的判斷，包括：①人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。②親自履行，不得使用代理人。③經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。④組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約。因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工之立法目的，及考量我國缺乏強勢工會爭取勞工權益之社會現實，是只要當事人的法律關係中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性，仍應認屬勞基法規範之勞雇關係。

01 (5)查原告分別與系爭業務員間簽訂「承攬契約書」及附件（本
02 院卷第143-176頁），或另經評估適於從事行政職務者簽訂
03 「業務主管聘僱契約書」（本院卷第177-178頁），上開契
04 約書雖名為「承攬」或「聘僱」，然而，勞務契約之性質究
05 為僱傭、委任或承攬關係，應依契約之實質內容為斷，不得
06 以契約名稱逕予認定。從而，是否具有勞動契約之性質，仍
07 應依契約實質內容予以判斷，不因契約名稱冠以「承攬」或
08 「聘僱」，即得逕認非屬勞動契約，首先辨明。是原告執前
09 揭主張要旨2.(1)、(2)所認，尚非可採。至於原告該等主張中
10 所引其他民事或行政訴訟判決見解，核屬各該具體個案中所
11 為之認事用法，且非統一之法律見解，均難認與本件具體個
12 案之認事用法相涉，尚無從拘束本院。

13 (6)觀之系爭承攬契約第10條第1項前段約定：「甲方（按：即
14 原告，下同）之公告或規定，亦構成本契約內容之一部；本
15 契約如有附件，亦同。」（本院卷第143、145、147、149、
16 151、153、155、157、159、161、163、165、167、169、17
17 1、173、175頁，以下各條約定內容出處頁數均同，不另再
18 引），而系爭承攬契約除契約本文外，尚包括系爭公告（本
19 院卷第179頁）、業務員違規懲處辦法（下稱系爭懲處辦
20 法，見原處分卷第475-482頁）等規定，該附件之「注意事
21 項」第1點復載明：「附件為配合99.07啟用的承攬契約使
22 用，日後附件內各相關規定若有修改，依公司最新公告為
23 準。」等語（原處分卷第473頁），而原告嗣即以系爭公告
24 明訂保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金之相關規定，
25 是前開約定、規定、公告或辦法等，均構成系爭承攬契約的
26 一部分。

27 (7)復觀以系爭承攬契約第2條約定，可知就業務員之報酬計算
28 方式及業績考核部分，因原告所屬保險業務員乃係以保險招
29 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
30 品內容及保險契約條款、說明填寫要保書注意事項、轉送要
31 保文件及保險契約、收取相當於第1期保險費等；觀以系爭

承攬契約第3條第1項約定及系爭公告第1、2點規定（本院卷第179頁），亦可知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）」；觀以系爭承攬契約第3條第2項約定，也可知報酬之計算以及給付方式，業務員應依修改內容領取報酬。據上，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，復得由原告「視經營狀況需要」或「因業務需要」予以片面修改，業務員並無與原告磋商議定之餘地而須受制於原告。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等方式，驅使業務員必須致力爭取招攬業績，以獲取報酬及續任業務員之職。業務員從屬於原告經濟目的下提供勞務，而為原告整體營業活動的一環，自可認定。

(8)再觀以原告所訂定之系爭懲處辦法附件一所載（原處分卷第477-480頁），不僅就管理規則所明訂應予處分或懲處之違規行為，為進一步詳細規定，且就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，亦設有「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，原告公司得同時限縮或取消已授權予業務員從事保險招攬或服務行為之種類範圍及加強其他行政管控措施，違規行為情節重大者亦得終止契約等不利處分，是原告與業務員（包本件系爭業務員）間關於招攬保險部分之契約關係（即原告所稱「承攬關係」），依前開見解可知，其從屬性判斷，自不能排除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，當屬無疑。

(9)原告固執前揭主張要旨2.(3)各節、3.(4)而謂其與系爭業務員間之契約不具備人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性，被告就此從屬性之認定，違反行政程序法第6條行政自我拘束原則、第8條誠實信用原則、第9條有利不利均應注意原則云云。然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，業經本院認定如前所述；再者，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。雇主對於工作時間、地點之管制或報酬計算方式，固可為從屬性判斷之參考要素，然究非為唯一或具有關鍵性之標準，蓋隨著時代環境的變遷與科技發展，勞務供給模式複雜多樣，欠缺工作地點拘束性之職務，並非保險業務員職務所獨有之特徵，其他外勤工作者，亦因其職務性質而無固定之工作地點；而保險商品種類繁多，相關產品資訊復具有相當之專業性，除客戶因自身需求而主動要保外，保險業務員勤於主動探訪及從事專業解說，以取得客戶信任並對保險商品產生需求，方能提升成功招攬之機會，而因拜訪客戶必須配合客戶時間，業務員從事保險招攬工作，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然，自難據此作為判斷契約屬性之重要標準；況業務員有無自己之裝備招攬顧客，以及對於是否、何時、何地或向何人招攬保險，至多僅能說明保險公司在此就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策、參與利潤分配規則時，始可能實現。此外，個別勞務供給契約是否具有勞動契約之性質，應綜合事證予以評價，是業務員縱另有兼職，亦與業務員、保險公司

間就招攬保險之契約關係的定性，無必然關係。是原告就此執前主張，並非可採。

(10)依上所述，原告與系爭業務員固簽署形式上名為「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，是原告與系爭業務員間應屬勞基法第2條第6款所稱勞動契約關係，則被告認定兩者間成立勞動契約關係，於法無違。至於原告另比較系爭承攬契約與系爭聘僱契約及電銷人員勞動契約書，而主張系爭承攬契約自非勞動契約云云，然而，原告與系爭業務員間簽訂系爭承攬契約，業經本院認定屬於勞動契約關係，已如前述，而原告所提其他契約關係，由於兩者工作內容不同（尤其是電銷人員的工作內容並非具體固定，悉依原告之指示為之，乃勞動契約之典型特徵），更與保險業務員所從事之保險招攬工作，全然不同，本不得以其他契約內容反推系爭承攬契約並非勞動契約，是原告執前揭主張要旨2.(2)中就此主張，自無可採。

2. 原告雖又執前揭主張要旨2.(2)、3.(1)、(2)而謂系爭業務員之承攬報酬、續年度服務獎金並非勞基法第2條第3款規定所稱之工資，原處分違反行政程序法第9條、第36條之規定云云。惟查：

(1)勞基法第2條第3款規定得依計時、計日、計月、計件等方式計算勞工因工作所獲得之報酬（工資），從而成立勞動契約，亦即勞動契約並不排除勞務提供者「依勞務成果」計酬，則如僅因得自由決定工作時間及按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬，即認定不成立勞動契約，將使勞基法規定之按件計酬無適用之餘地。觀之系爭承攬契約第3條第1項固約定：「乙方交付保戶簽妥之要保書及首期保費予甲方，經甲方同意承保且契約效力確定後，乙方始得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年度業績獎金』領取報酬。」系爭公告第5點及第8點並分別規定：「保單因繳費期

01 滿或任何原因致豁免保費，不予發放承攬報酬或服務獎金
02 （按：續年度服務獎金或報酬）。」「保單因故取消、或經
03 要保人撤銷、或自始無效時，各項已發之承攬報酬及服務獎
04 金應返還予公司，或於給付之任何款項內逕予扣除，於承攬
05 契約終止後亦同。」（本院卷第179頁），然此僅屬業務員
06 按件領取「承攬報酬」、「續年度服務獎金」（或「續年度
07 服務報酬」）所應具備之要件，在招攬保險之所得悉數歸屬
08 於原告，系爭業務員僅能依原告所訂之報酬標準支領報酬
09 下，系爭業務員所承擔原告指稱之「業務員應行負擔之營業
10 風險」，乃是報酬給付方式約定的結果，自無足據此否定原
11 告與系爭業務員間之勞動契約關係。易言之，如在制度上通
12 常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得的對價（報
13 酬），即具工資的性質，因而，業務員符合原告所設支領報
14 酬標準，即可以領得報酬，其在制度上自具經常性，至其給
15 付名稱為何，尚非所問。況「承攬報酬」係因業務員所提供
16 保險招攬服務而獲取之報酬，而「續年度服務報酬」亦係延
17 續業務員前所提供之保險招攬服務，並因業務員「必須隨時
18 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
19 之報酬，均具有勞務對價性。是原告執前主張謂此二者並非
20 工資，原處分違反行政程序法第9條、第36條之規定云云，
21 均無可採。

22 (2)又管理規則第3條第2項規定：「業務員與所屬公司簽訂之勞
23 務契約，依民法及相關法令規定辦理。」及金管會102年3月
24 22日函意旨略以：「保險業務員管理規則之訂定目的在於強
25 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
26 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
27 修正保險業務員管理規則時，增列第3條第2項……之規定，
28 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
29 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
30 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
31 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

01 予以認定。」等語，可見上開規定及函文意旨，乃在強調保
02 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
03 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
04 性契約關係之依據。再者，管理規則第19條之1就保險業務
05 員不服受停止招攬登錄、撤銷登錄處分者，設有申復、申請
06 覆核程序之規定，其規範意旨在於「為合理保障保險業務員
07 之權益，並使受懲處之業務員申訴管道更為周延」，且「為
08 保障業務員權益，使業務員可充分合理陳述，廣納勞工意
09 見」，並於該條第3項規定申訴委員會之組成，應包含業務
10 員代表，如有全國性工會代表，應予納入（參見該條規定之
11 訂定理由），可見上開規定乃主管機關考量保險從業人員
12 （業務員）工作權益之周全保障，而設之救濟程序機制，非
13 屬保險業務員之一般勞工，當然無上開規定之適用，然亦不
14 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
15 約關係。是原告執前揭主張要旨2.(3)①中就此所認，亦有誤
16 會。

- 17 3. 原告復執前揭主張要旨4. 而謂被告於作成原處分前，未給予
18 其陳述意見之機會，違反行政程序法第102條規定云云。惟
19 觀之行政程序法第102條規定：「行政機關作成限制或剝奪
20 人民自由或權利之行政處分前，除已依第39條規定，通知處
21 分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相
22 對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。」要
23 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
24 相對人之基本程序權利，以及防止行政機關之專斷。故如不
25 給予相對人陳述意見之機會，亦無礙此等目的之達成，或基
26 於行政程序之經濟、效率以及其他要求，得不給予相對人陳
27 述機會者，行政程序法第103條各款設有除外規定。又同法
28 第114條第1項第3款、第2項規定：「（第1項）違反程序或
29 方式規定之行政處分，除依第111條規定而無效者外，因下
30 列情形而補正：……。三、應給予當事人陳述意見之機會已
31 於事後給予者。…。（第2項）前項第2款至第5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。查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（參訴願決定，見本院卷第109-118頁），經被告審酌後，未依訴願人即原告之請求撤銷或變更原處分，而提出訴願答辯書予以說明在案，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反行政程序法第102條規定而應予撤銷云云，尚非可採。

4. 原告再執前揭主張要旨1. 而謂原處分違反行政程序法第5條、第96條之規定云云。惟按行政程序法第5條係規定：「行政行為之內容應明確。」第96條第1項第2款則係規定：「行政處分以書面為之者，應記載下列事項：……二、主旨、事實、理由及其法令依據。」準此，參以原處分之記載，皆已列明上開規定所要求之行政處分之主旨、事實、理由及法令依據，且其所檢附之罰鍰明細表及罰鍰金額計算表，亦皆能顯示違規期間、如何計算罰鍰多少之基礎數據（本院卷第77-106頁），經核均無任何不明確之情事，是被告作成原處分當已符合行政程序法第5條及第96條之規定。況法亦無明文要求行政機關須對該等基礎數據來源之眾多繁複事證資料需再鉅細靡遺記載或檢附於行政處分內，是原告執此主張，尚無可採。

5. 又原告自82年間起設立迄今，經營時間已然甚久，且於全國亦設有5家分公司，資本總額達750億元，有經濟部商工登記公示資料查詢服務資料可參（本院卷第17-18頁），可認原告應具有營運上及勞工管理之專業，其復為適用勞基法之行業，應適用勞基法所生之勞動權益，舉凡勞動契約、勞工保險、就業保險、工資給付、資遣費、退休金、職業災害補償、全民健康保險等事項，均與每位勞工之生活及工作安全

保障息息相關，此觀諸勞基法及勞保條例之立法意旨，至為灼然。是原告迄被告作成原處分前，盡擇對己有利之歧異見解，始終無視前述相關規定及勞工權益，而為本件違法行為，自彰顯其具有主觀不法之故意，且縱認其無故意，其亦有應注意，並能注意，而不注意之過失。

六、綜上所述，原告執前揭主張要旨各情，均無足採。從而，被告以原告於系爭業務員如附表違規期間欄所載期間工資已有變動，惟原告未覈實申報而將系爭業務員原投保薪資以多報少，乃依勞保條例第72條第3項規定，自事實發生之日起，按其短報之保險費金額，處4倍罰鍰並作成如附表所示之各處分，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，亦核無不合，是原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、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。

八、結論：原處分合法，訴願決定遞予維持，並無不合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

中 華 民 國 114 年 1 月 15 日

審判長法官 鍾啟煌

法官 蔡鴻仁

法官 林家賢

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

01
02

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。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴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。	

03
04

中 華 民 國 114 年 1 月 20 日
書記官 張正清

05
06

附表：

原處分日期字號	系爭業務員	違規期間	罰鍰金額 (新臺幣)	訴願決定日期字號

編號1： 勞動部112年12月1 9日勞局納字第112 01815760號裁處書 (處分1)	鮑志萍	109年11月至110年4月	1,604,592元	行政院113年3月27日院 臺訴字第1135005701號 訴願決定
		110年8月至10月		
		111年2月至9月		
		112年2月至3月		
	張容嫻	110年2月至4月		
		110年8月至10月		
		111年8月至10月		
		112年2月至7月		
	蔡名煊	109年11月至110年7月		
		110年11月至111年1月		
		111年5月至10月		
	謝欣璇	110年5月至7月		
		110年11月至111年1月		
		112年5月至7月		
	陳紫瑜	111年5月至10月		
	楊福安	110年2月至111年1月		
		111年5月至9月		
		112年5月至8月		
	陳建戶	109年9月2日至112年3 月24日		
	陳泰弘	110年2月至4月		
		110年11月至111年4月		
		112年5月至7月		
	鄭竹君	110年5月至6月		
		110年11月至111年4月		
		111年11月至112年4月		
	邱羽煊	110年2月至3月		
		110年8月至111年3月		

	蘇耿霆	109年9月2日至111年4月	
		111年8月至10月	
		112年2月至8月	
	林玟秀	109年11月至110年1月	
		112年2月至4月	
	楊珊珊	109年11月至110年3月	
		110年8月至10月	
	戴伯霖	109年9月2日至110年8月25日	
編號2： 勞動部112年12月21日勞局納字第11201815770號裁處書（處分2）	余慧珠	110年2月至4月	137,864元
		110年11月至111年1月	
		112年2月至4月	
	顏怡欣	110年2月至7月	
	董子誥	109年8月31日至110年4月	
		110年8月1日至17日	