

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589號

113年9月12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

複代理人 黃韻霖 律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真（局長）

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113年4月3日勞動法訴一字第1130003154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：被告勞動部勞工保險局以原告三商美邦人壽保險股份有限公司所屬如附表所示勞工施玉萍等12人（下稱施君等12人）分別於如附表「未覈實申報勞工薪資期間」欄所示之期間工資已有變動（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等勞工退休金（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，於民國112年11月22日以保退二字第11260184291號函（下稱原處分）核定逕予更正及調整

01 施君等12人之月提繳工資，短計之勞退金於原告近期月份之
02 勞退金內補收。原告不服，提起訴願，經勞動部以113年4月
03 3日勞動法訴一字第1130003154號訴願決定書駁回，原告仍
04 不服，遂提起本件行政訴訟。

05 二、原告起訴主張及聲明：

06 (一)被告認定原告與施君等12人簽訂之承攬契約書(下稱系爭承
07 攬契約)為勞動契約，認事用法均有違誤：

08 1.被告泛言原告對施君等12人具有實質指揮監督關係等語，
09 而認定系爭承攬契約屬勞動契約，與最高行政法院106年
10 度判字第233號判決所揭示不應片面置重於勞務之指揮監
11 督之旨有悖。又對於施君等12人所為之相關監督，係原告
12 及業務員互相履行公法上義務之結果，被告於未具體指明
13 該等業務員何一實際履約行為合致其所認定之勞動契約要
14 件前，即逕稱系爭承攬契約為勞動契約，無疑以行政機關
15 之解釋形成契約類型，違反最高行政法院108年度判字第4
16 07號判決旨趣。再者，觀諸系爭承攬契約，並無勞動基準
17 法（下稱勞基法）施行細則第7條規定事項之約定，顯非
18 勞基法第2條第6款所定義之勞動契約，蓋雙方如此約定之
19 目的在於，使業務員能自由地不受原告工作規則或工作時
20 間、地點等之拘束，被告如何能認定系爭承攬契約為勞動
21 契約？且倘比對系爭承攬契約與原告之業務主管聘僱契約
22 書（下稱系爭聘僱契約），系爭聘僱契約將勞務內容及業
23 務員之資格要求、出勤及考核、業務員之義務等攸關勞動
24 契約判定之核心，特別列於契約之本文中，顯見該等約定
25 為系爭聘僱契約重要之點，然該等約定並未見於系爭承攬
26 契約，既然系爭承攬契約對於勞動契約之主給付義務即工
27 作時間、休息、休假等未有所限制，且業務員報酬之有無
28 繫諸於業務員經營之成敗（即保單招攬是否成功）而非業
29 務員提供勞務之成果，則系爭承攬契約自非勞動契約。上
30 開兩類契約約定之目的自始不同，被告僅以原告履行公法
31 上義務之結果，認定系爭承攬契約為勞動契約，不啻為行

政機關之恣意及怠惰。又原告另有純屬僱傭關係之電銷人員，其主要工作亦係推銷保單，經比對電銷人員勞動契約與系爭承攬契約，可知系爭承攬契約根本缺乏電銷人員勞動契約必要之點，蓋系爭承攬契約未指定工作內容、未限定工作地點及時間，連休假都無約定，也未約定智慧財產權之歸屬及保密義務，當非勞動契約無疑。被告執意僅以從屬性判斷而完全忽略其前提要件（即應先判斷是否具備勞雇關係），顯有違反行政行為應受法律及一般法律拘束之原則。

2. 被告指稱之指揮監督關係，係原告及業務員均履行公法上義務之行為：原告為受高度監管之保險業，為維持保險共同團體健全發展，金融監督管理委員會（下稱金管會）自行或透過自律團體對於保險業有諸多綿密規範之要求，如保險業務員管理規則、保險商品銷售前程序作業準則、金融服務業公平待客原則等，原告為履行公法上義務，將若干規範重申或落實於系爭承攬契約中，被告卻將原告履行公法上義務之行為認定為勞動契約，顯違反司法院釋字第740號解釋（下稱釋字第740號解釋）意旨、保險業務員管理規則第3條第2項規定及金管會102年3月22日金管保壽字第10202543170號書函（下稱102年3月22日書函）意旨。再者，保險業務員管理規則之相關規範（如第3條第1項、第5條第1項、第12條第1項、第14條第1項、第15條第4項、第16條第1項等），亦使業務員因此負有公法上之義務，如依被告邏輯，業務員所負之公法上義務該如何用以解釋系爭承攬契約之性質？被告另稱施君等12人對薪資幾無決定及議價之空間等語，然此一認定不僅與勞基法第21條第1項規定不符，且無視保險業務員管理規則第14條規定僅係指業務員只能為所屬同類型之人壽保險或產物保險公司從事保險招攬，系爭聘僱契約復無類同競業禁止之約款，故業務員並非僅自原告獲取報酬，而是可自其他產物保險公司或原告以外之公司獲取報酬，非如被告所言無法

自第三人處獲取報酬，被告顯未調查事實，亦未通知原告說明，違反行政程序法第9條、第36條、第39條第1項規定；更何況，業務員於簽約時或之前顯可得知佣金率及計算方式，如對於佣金率不滿意，自可選擇不與原告締約，非全無拒絕之空間。又依保險商品銷售前程序作業準則第9條第1項規定，原告於設計每一個保險商品時，必須於說明書中計算包括附加費用率在內之事項，且「費率符合適足性、合理性及公平性，並應反映各項成本及合理利潤，不得以不合理之定價招攬或承作保險業務」，是原告101年7月1日(101)三業(三)字第0001號公告(下稱系爭公告)說明欄第1點、第2點關於保險承攬報酬、服務獎金之給付比例，實為原告遵從前述規範而訂定的佣金給付標準，於應送主管機關審核或備查後，即須依照該標準給付給業務員，非得隨時任意修改，否則說明書之記載即有錯誤，依前開作業準則第29條至第31條規定，將招致金管會之不利處分。又依同作業準則第24條規定，保險商品上市後，每半年須檢討有無因法令遵循、消費者權益保護、保險商品定價合理性分析等，就保險商品為必要之調整；而原告屬金融服務業，亦適用金融服務業公平待客原則之規範，依該原則第4點第六大項酬金與業績衡平原則，原告亦須因應各種風險調整不同險種之成本，以免危及保險共同團體，其中包括給予業務員之佣金率在內，故系爭承攬契約始約定原告得視經營狀況需要修改報酬之計算及給付方式，被告並未考量保險業之特殊性（如對於風險之管控等），即逕自為機械化之認定，違反有利與不利均須注意之原則。

(二)承攬報酬及續年度服務獎金非勞務付出即可預期必然獲致之報酬，被告對工資之認定亦屬違誤：觀諸系爭承攬契約第3條第1項約定內容，並非業務員交付保戶簽妥之要保書及首期保險費予原告後，即可取得承攬報酬，尚須經原告依核保程序評估各項要素均具備、同意承保，且所招攬的保單經過

01 10天之撤銷期間未被要保人撤銷，亦即契約效力確定後，業
02 務員始得領取報酬，尚非「員工一己之勞務付出即可預期必
03 然獲致之報酬」，要非勞基法第2條第3款之工資甚明。至於
04 續年度服務獎金，除業務員持續為原告所屬之業務員外，仍
05 須保戶持續繳交保費始得領取，並非業務員勞務之對價，亦
06 非業務員可當然取得，同非工資甚明。抑有進者，如業務員
07 因自身因素，該月份未招攬或無有效保單或已成立之保單要
08 保人未繳納續期保費或經要保人減額繳清等，該等業務員無
09 從領取承攬報酬或續年度服務獎金（參見系爭公告說明欄第
10 5點、第8點），可見不論承攬報酬或續年度服務獎金均無經
11 常性可言，被告無視於系爭公告說明欄第5點、第8點之規
12 定，顯屬恣意且違反有利不利應一併注意之原則。

13 (三)被告對從屬性之認定多所謬誤：

14 1.被告對從屬性之認定違反行政自我拘束原則及行政程序法
15 第8條規定：原告信賴改制前行政院勞工委員會（下稱前
16 勞委會）83年8月5日□台勞保二字第50919號函（下稱83
17 年8月5日函）之說明，而與施君等12人分別簽署系爭承攬
18 契約及系爭聘僱契約，且原告並未要求業務員固定之工作
19 時間、地點，然就系爭承攬契約部分卻被被告認定為勞動
20 契約，顯違反行政程序法第8條規定及前勞委會83年8月5
21 日函之旨趣。

22 2.被告認定系爭承攬契約具有從屬性而為勞動契約，悖於
23 「勞動契約認定指導原則」（下稱系爭指導原則），違反
24 行政自我拘束原則：

25 (1)系爭承攬契約關係不具備人格從屬性：

26 ①原告未要求業務員有固定之上下班時間及於固定場所
27 上下班，保戶名單亦非原告所提供而有賴業務員各自
28 人脈或自行開發。原告係就業務員招攬成果負給付義
29 務，業務員未從事招攬或招攬無成果而「做白工」，
30 均無承攬報酬可得領取，此實乃承攬契約之性質所使
31 然。故原告並無指揮或管制約束施君等12人工作時

01 間、給付勞務方法甚且未指定勞務地點，是否從事招
02 攬、向誰招攬保單均依業務員自由意志為之，原告無
03 指派工作可言，凡此，均與系爭指導原則三(一)之判斷
04 要素不符，難認系爭承攬契約為勞動契約。

05 ②原告為受高度監管之行業，原告對於業務員保險招攬
06 之行為雖須予以管理、於業務員不當招攬時須予以處
07 置懲戒，然為免造成誤解，除有保險業務員管理規則
08 第3條第2項明文規定外，金管會更於102年3月22日書
09 函揭示保險業務員管理規則之規範目的與業務員勞務
10 給付型態無關；甚至保險業務員管理規則第15條第1
11 項明文要求保險公司對其登錄之業務員應嚴加管理，
12 第19條第1項則規定業務員對保險公司之懲處不服時
13 的救濟途徑，與一般勞工適用勞資爭議處理法、勞動
14 事件法之規定不同，顯見金管會有意就業務員招攬保
15 險之部分為異於一般勞工之措置。是對於業務員招攬
16 之管理及處置懲處，係金管會以法令課予原告之行政
17 法上義務，被告無視保險業務員管理規則之規定及司
18 法實務已認定原告與業務員之間就保險招攬成立承攬
19 契約而非勞動契約等情，逕自違反系爭指導原則而為
20 認定，自違反行政程序法第4條規定。以律師懲戒為
21 例，全國律師聯合會（下稱全聯會）對違反律師法之
22 律師，具有懲戒之權力，倘以被告論點，全聯會與律
23 師間即有從屬性，當屬荒謬。

24 ③被告固辯稱公法上之管制規範已轉化為保險業務員及
25 保險公司契約上權利義務規範，故該契約內容仍應列
26 為從屬性之判斷因素等語，然此一說法實際上仍係以
27 保險業務員管理規則之內容來認定系爭承攬契約之性
28 質，違反釋字第740號解釋意旨及保險業務員管理規
29 則第3條第2項規定，且如此說法可採，則原告將保險
30 業務員管理規則相關規定自系爭承攬契約移除後，是

01 否即可被認定不具有從屬性？如是，被告之作法無異
02 於鼓勵保險公司從事脫法行為。

03 (2)系爭承攬契約關係不具備經濟從屬性：

04 ①依系爭承攬契約第3條第1項之約定，可知業務員並非
05 只要一提供勞務即可獲取報酬，仍須視工作成果是否
06 完成，此與系爭指導原則三(二)所稱「勞工不論工作有
07 無成果，事業單位都會計給報酬」之要素迥異，原告
08 亦未給付施君等12人固定薪資或一定底薪，亦未要求
09 業務員如何推銷保單，所領取之承攬報酬多寡完全繫
10 諸業務員個人招攬成功之保單及保費高低。又依系爭
11 公告說明欄第5點、第8點規定，可知縱使保單成立，
12 事後保單如因各種原因未持續有效，業務員不得保有
13 原先所領取之承攬報酬，須返還予原告，此即業務員
14 應行負擔之營業風險，非如一般勞工般不論工作有無
15 成果均得領取薪資且公司營業風險原則上與一般勞工
16 無關。至被告所指「勞工僅能依事業單位訂立或片面
17 變更之標準獲取報酬」一節，乃因原告須因應各種風
18 險調整不同險種之成本，以免危及保險共同團體，已
19 如前述。被告以此認定系爭承攬契約具有勞動契約之
20 要素，顯未慮及保險業之特性。

21 ②另就「勞工不須自行備置勞務設備」之要素以觀，原
22 告雖於全國設有各通訊處，惟各通訊處實際上是為方
23 便業務員遞送所招攬之保單或為保戶辦理契約變更等
24 保戶服務事項而設置，且原告並未提供業務員所需之
25 勞務設備如電腦、車輛等，而係由業務員依其自身招
26 攬需要自行購置。至「業務員經登錄後，應專為其所
27 屬公司從事保險之招攬」（保險業務員管理規則第14
28 條第1項），乃法令課予業務員之行政法上義務，自
29 無從證明原告就招攬保險工作有指揮監督關係，且該
30 規定並未限制業務員不得同時為產險或壽險招攬保
31 險，亦未限定業務員除保險業務外不得從事其他行

業，系爭承攬契約既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：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基法上之勞工，則被告以此認定系爭承攬契約為勞動契約，亦屬違誤。

(4)綜上，施君等12人勉強符合系爭指導原則所附「勞動契約從屬性判斷檢核表」的項目，僅佔該表1/3不到，依該檢核表之說明，從屬性並非全有或全無，而是高低之比較，故本件縱然存有若干從屬性，其強度亦屬極低。

(四)原處分及訴願決定之其他違誤：

1.原處分雖有臚列「月薪資總額」、「原申報月投保薪資」、「應申報月投保薪資」等欄位，然全無具體敘明所憑事實及計算基礎，致原告無從知悉、理解所申報之月投保薪資有何短報之處，原處分難認已臻明確，違反行政程序法第5條及第96條之規定。又「承攬報酬」、「續年度服務獎金」並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，乃被告未見此一有利於原告之事項，逕自做成不利原告之處分，違反行政程序法第9條、第36條之規定；另被告未確實釐清報酬的性質，且「承攬報酬」、「續年度服務獎金」是否合於工資之要件，亦非客觀上明白足以確認，被告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。

01 2.本件施君等12人並非一般經驗法則上之經濟弱勢：本件業
02 務員施君等12人係因業績達一定標準，經原告評估得擔任
03 業務主管，且該等業務員當時亦有擔任主管之意願，始另
04 簽署系爭聘僱契約，然該等業務員當時亦可選擇不與原告
05 簽約，僅擔任業務員而持續領取承攬報酬及續年度服務獎
06 金，故施君等12人並非無從選擇勞務提供方式或程度之自
07 由。又依原處分所附月提繳工資明細表所示，業務員每月
08 工資超過新臺幣(下同)10萬元以上者所在多有，均超過當
09 年度之全年薪資總和中位數，依一般經驗法則，顯非單純
10 勞動契約即能獲得如此高額之工資，是否有認定業務員為
11 經濟上之弱勢而有受勞基法高度保護之必要？蓋多數業務
12 員具有銷售投資型商品之資格，理當具備基本之理財知識
13 並理應知悉妥善規劃退休後之財務，如其於領取高額佣金
14 之時未慮及退休後之生活，而透過檢舉希冀仰賴政府或司
15 法救濟，是否符合一般常理對於經濟弱勢勞工之認識？

16 3.保險實務上，多數保險公司與業務員間之關係為承攬關
17 係：姑不論於保險法上直接明定保險公司與業務員間契約
18 性質是否妥適，依部分立法委員所提保險法第177條修正
19 提案彙整及提案表說明內容，可知目前保險實務上承攬契
20 約為多數，而非如被告不仔細檢視個案內容一律認定為勞
21 動契約，金管會保險局亦肯認保險公司與業務員間有承攬
22 契約之存在。另原告公司企業工會提出之團體協約草案第
23 7條，要求就外勤業務員所有勞務所得，比照勞基法第2條
24 第3款工資定義範圍認定，就此一要求即可得知，其實業
25 務員對於自身所領取的承攬報酬及續年度服務獎金為承攬
26 報酬性質甚為了解，始會要求原告公司「比照」工資為認
27 定，則業務員為何面臨退休時才向被告檢舉？其心態是否
28 可議？是否需要勞基法如此高度之保護？均非無可探求之
29 空間。

30 (五)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

31 三、被告答辯及聲明：

01 (一)原告業別為人身保險業，為適用勞基法之行業，施君等12人
02 為原告所屬業務員，為原告從事保險業務招攬工作，原告與
03 其等分別簽訂系爭承攬契約及系爭聘僱契約，並將薪資拆分
04 為僱傭薪資（項目含每月津貼、業績獎金、單位輔導獎金、
05 最低薪資等）、承攬報酬（=首年實繳保費×給付比率）及續
06 年度服務獎金（=續年實繳保費×給付比率）。關於「承攬報
07 酬」、「續年度服務獎金」究竟是否屬於工資，業經實務多
08 則認定原告與所屬業務員間，有關從事保險招攬業務部分為
09 勞動契約關係，業務員就此部分所受領之報酬亦屬勞基法第
10 2條第3款所稱之工資，原告復於本件為相同之主張，顯非可
11 採。

12 (二)依系爭承攬契約及系爭公告內容，顯示施君等12人從事保險
13 招攬業務部份，係受原告指揮監督而具有從屬性，成立勞動
14 契約關係：

15 1.依系爭承攬契約第2條規定，施君等12人履行與原告間之
16 保險招攬勞務契約，須依原告指示方式對第三人提供該條
17 所列舉之4種服務，無法自由決定其勞務提供之方式，此
18 一約定實已限制其所屬業務員於招攬保險時所得採取之行
19 為方式及態樣，且系爭承攬契約附件之保險業務員管理規
20 則，更要求業務員應於所招攬之要保書上親自簽名，可見
21 上開招攬行為須由業務員親自為之，不得委由他人履行，
22 原告明顯對業務員具有相當程度之指揮監督，具有人格上
23 從屬性。又依系爭承攬契約第5條第1項第1款、第3款、第
24 4款規定，可知施君等12人須遵守保險相關法規及業務員
25 違規懲處辦法（下稱系爭懲處辦法）之規定，並須接受原
26 告之業績評量。系爭承攬契約附件之業務員定期考核作業
27 辦法，就考核期間、標準及計算方式訂有詳細規定，業務
28 員如有違反或未達原告所訂標準，原告得不經預告逕行終
29 止契約。又系爭懲處辦法內容，不僅就保險業務員管理規
30 則所訂違規行為，進一步細緻化其具體態樣，除可予以停
31 止招攬及撤銷登錄等影響權益之處分外，並就保險業務員

01 管理規則所未規範之違規行為，另設有「行政記點」之處
02 分，足見施君等12人受原告之企業組織內部規範制約，有
03 服從之義務，並有受不利益處置之可能，此即為雇主懲戒
04 權之明文化。而雇主懲戒權之行使，足以對勞工之意向等
05 內心活動過程達到某種程度之干涉與強制，為雇主指揮監
06 督權之具體表徵，而為從屬性之判斷依據，況且上開內部
07 規範悉由原告片面制訂及調整，業務員幾無商議之權限，
08 其人格上及組織上從屬性至為明確。另依系爭公告說明欄
09 第1點、第2點、第4點、第11點及系爭承攬契約第3條第2
10 項規定，可知原告以事先預定之定型化契約，規範所屬業
11 務員僅能按其所訂立或片面變更之標準獲取報酬，業務員
12 全無協商或拒絕之空間，業務員僅能依契約書規定，以原
13 告名義招攬保險，無法自其他第三人獲取報酬，並被迫接
14 受原告事先預定保有片面調整勞務報酬之權力，足認有經
15 濟上從屬性。

16 2. 綜上，施君等12人就其從事保險招攬業務部分，雖與原告
17 簽訂「承攬契約」，然核其實質內容，其等均已納入原告
18 組織體系，負有遵守原告所訂規定、公告及業績標準之義
19 務，並須依原告指示方式提供勞務（招攬保險及持續為保
20 戶服務），而不得自由決定勞務給付方式，原告藉由業績
21 考核、終止合約、片面決定報酬支給條件等指揮監督業務
22 員提供勞動力之方式，驅使業務員必須致力招攬業績，以
23 獲取報酬及續任業務員之機會，從而使業務員成為原告整
24 體營業活動之一環，縱使因招攬保險而有配合保戶時間及
25 地點之需求，從而其工作時間及地點較為彈性，然此係工
26 作性質使然，不能僅憑此一特徵，即否定施君等12人與原
27 告間勞動契約關係之本質。又其等只要提供勞務達到原告
28 公告之承攬報酬與服務獎金給付條件時，即能獲取原告給
29 付之勞務對價，而無須自行負擔業務風險，參酌釋字第74
30 0號解釋意旨，應認其等與原告間為勞動契約關係。

01 (三)關於原告主張其對施君等12人之指揮監督關係，實係履行
02 「保險業務員管理規則」、「保險商品銷售前程序作業準
03 則」、「金融服務業公平待客原則」等規範之結果部分：

04 1.雇主對於勞工之指揮監督，乃是人格上從屬性之核心，勞
05 務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，乃
06 是勞動契約之類型必要特徵。至於學理上所提出之經濟上
07 從屬性、組織上從屬性，均非不得在雇主追求利益之目的
08 而支配勞動力(對於勞工之指揮監督)下予以觀察、理解。

09 2.釋字第740號解釋所稱「不得逕以保險業務員管理規則為
10 認定依據」，係重申保險業務員與其所屬保險公司所簽訂
11 之保險招攬勞務契約是否為勞動契約，必須視個案事實及
12 整體契約而定之旨，公法管制規範之保險業務員管理規
13 則，固不得直接作為保險業務員與其所屬保險公司間是否
14 構成勞動契約之認定依據，但保險公司為執行保險業務員
15 管理規則所課予的公法上義務，而將相關規範納入契約
16 (包含工作規則)，或在契約中更進一步為詳細約定，則
17 保險業務員是否具有從屬性之判斷，自不能排除該契約約
18 定之檢視。原告所援引金管會102年3月22日書函末段尚有
19 「是以雙方之勞務契約屬性仍應依個案客觀事實予以認
20 定」等語，可見該函釋仍強調業務員之契約關係應依個案
21 事實認定，非謂保險公司對業務員招攬行為之管理，均不
22 得作為定性契約關係之依據。

23 3.原告所主張之「保險商品銷售前程序作業準則」第9條第1
24 項規定，係指保險商品之費率應反映各項成本及合理利
25 潤，不得以不合理之定價招攬或承作保險業務，並未限制
26 保險公司與業務員就招攬保險之報酬為磋商議定；又「金
27 融服務業公平待客原則」第4點第6項之「酬金與業績衡平
28 原則」僅在重申金融消費者保護法第11條之1規定，並未
29 明文保險公司得片面決定報酬費率，而無須與保險業務員
30 就招攬保險之報酬為磋商議定；況且，倘主管機關對保險
31 公司之公法上管制規範，轉化為保險業務員與保險公司間

01 契約上權利義務規範，仍應列為勞動從屬性之判斷因素，
02 是原告上開主張，亦不可採。

03 (四)關於原告主張被告認定系爭承攬契約具有從屬性，悖於系爭
04 指導原則部分：

05 1.原告所援引保險業務員管理規則第19條之1規定，僅係主
06 管機關考量保險從業人員工作權益之周全保障，而設之救
07 濟程序機制，非屬保險業務員之一般勞工當無該規定之適
08 用，原告自不得據此逕謂系爭承攬契約並非屬勞動契約。
09 至原告引律師懲戒為例，主張並非有懲戒即有人格從屬性
10 等語，惟律師公會與其會員間並無勞務給付關係存在，自
11 無探討人格從屬性之空間，所訴均不可採。

12 2.原告雖主張系爭承攬契約內容欠缺工作內容、時間、地點
13 及休假等勞動契約必要之點，當非勞動契約等語。惟參酌
14 實務相關判決意旨，雇主對於工作時間、地點之管制，並
15 非判斷從屬性之唯一或具有關鍵性的標準，仍應就個案事
16 實及整體契約內容，依從屬性實質認定。招攬保險之時間
17 及地點較為彈性，係工作性質使然，此至多僅能說明保險
18 公司在此就專業上未給予指揮監督，但業務員招攬保險所
19 收取之保費均由原告收取，顯然是為原告經濟利益活動，
20 不因無固定工作時間、地點，即因此成為經營保險業務之
21 事業單位。至系爭聘僱契約乃保險業務員接受原告聘僱，
22 為原告從事招募、訓練及輔導其所屬各級保險業務人員，
23 督促所轄各級業務人員達成各項考核標準，並參與原告所
24 舉辦之業務會議，以及配合原告完成各項業務檢查及原告
25 所指定之工作或授權範圍內各項業務等工作；而電銷人員
26 之工作範圍則為原告依公司業務需要及受僱人之專長，指
27 定受僱人應予提供勞務之內容，其工作內容並非具體固
28 定，悉依原告之指示為之，乃勞動契約之典型特徵，是兩
29 者工作內容與保險業務員所從事之保險招攬工作，全然不
30 同，系爭聘僱契約或電銷人員勞動契約所顯現之勞動契約

之特徵，縱然未顯現於系爭承攬契約，亦不得反推系爭承攬契約並非勞動契約。

3. 又依勞基法第2條第3款規定可知，勞動契約並不排除勞務提供者「依勞務成果」計算報酬，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。依原告公告業務員按件領取報酬所應備具的要件，乃是報酬給付方式約定的結果，自無足據此否定原告與施君等12人間之勞動契約關係。至原告稱其並未提供業務員所需之勞務設備，是由業務員依需要自行購置，顯無經濟從屬性等語，惟於現代經濟活動中，因生產模式之不同，亦存有勞工自備生產工具提供勞務之情形（如外送員），是原告所訴，尚難可採。

4. 原告雖主張被告之認定悖於前勞委會函釋及系爭指導原則等語，惟前勞委會函釋仍認為應審視雙方勞動關係之具體內容，而非僅憑報酬給付方式判斷；系爭指導原則係分別從人格、經濟及組織從屬性等構面，逐一舉出具體判斷要素，並指出須就個案事實及整體契約內容具有上開判斷要素之全部或一部，予以綜合判斷。是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，雖未具足上開從屬性之全部內涵，仍應定性雙方間之契約關係為勞動契約。與本案相同基礎事實之案件業經各級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所具備之從屬性特徵，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。

(五) 施君等12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：

1. 勞基法上所稱之「工資」，須藉由其是否具「勞務對價性」、「經常性給與」而為觀察，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

01 雇主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，具
02 有經常發給之特性，然為防止雇主巧立名目，將應屬於勞
03 務對價性質之給付，改用他種名義發給，藉以規避資遣
04 費、退休金或職業災害補償等支付，乃特別明定其他任何
05 名義之經常性給與，亦屬工資，並非增設限制工資範圍之
06 條件。又勞基法第2條第3款關於工資之定義，並未排除按
07 「件」計酬之情形，故不能逕以勞工係按招攬業務之績效
08 核給報酬，即謂該報酬非屬工資。保險業務員倘不具有獨
09 立工作之性質，其取自所屬公司之所得即與執行業務所得
10 有別，所領給付名目上雖為承攬報酬，惟實際上係以業務
11 員招攬保險業務計算給與之報酬或獎金，應屬勞務對價，
12 即屬工資性質。本件觀諸施君等12人之業務範圍，除招
13 攬、促成保險契約之締結外，尚包括契約締結後，為維繫
14 保險契約持續有效所提供客戶之相關服務、聯繫、諮詢
15 等，其等獲取之「承攬報酬」及「續年度服務獎金」，與
16 勞務給付有密切關聯，且非雇主基於激勵、恩惠或照顧等
17 目的所為之福利措施，當屬因工作而獲得之報酬，具有勞
18 務對價性。再者，「承攬報酬」及「續年度服務獎金」之
19 發放標準係預先明確規定，以業務員達成預定目標為計發
20 依據，屬人力制度上之目的性、常態性給與，且據原告提
21 供施君等12人之業務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭薪
22 資、業務人員續年度報酬，顯示其等每月均有領取上開報
23 酬，可見該報酬在一般情形下經常可領取、非臨時起意且
24 非與工作無關，應認屬經常性給與，該報酬自屬工資，應
25 列入月工資總額申報月提繳工資。

26 2.原告所稱保戶未繳付保費或續期保費，無論業務員招攬保
27 險之次數，均不生報酬請求權，「承攬報酬」與「續年度
28 服務獎金」並非業務員勞務付出即可預期必然獲致之報
29 酬，不具有勞務對價性等語。然依勞基法第2條第3款所定
30 工資之定義，並不排除依招攬保險之勞務成果計算報酬，
31 原告之主張忽略保戶實際上係因業務員之主動探訪及從事

01 專業解說，取得保戶信任並對保險商品產生需求，而選擇
02 購買原告之保險商品；且業務員所受領之「承攬報酬」與
03 「續年度服務獎金」亦係基於保戶所繳付之保險費計算而
04 來，足認上開報酬在給付原因、目的及要件上與業務員所
05 提供之勞務間有密切關聯，顯然係業務員因工作而獲得之
06 報酬，基於保護勞工權益之立場，不應再以法律未規定之
07 要件限制工資範圍。此外，原告對於「承攬報酬」與「續
08 年度服務獎金」之計給已明訂規範標準，形成制度性及常
09 態性措施，業務員可預期其付出之勞務達成一定成果時，
10 原告即負有給付報酬之義務，此為勞雇雙方已合致之勞動
11 報酬，並無任意給與之自主性，自非恩惠性之給與。

12 (六)原告訴稱原處分違反行政程序法第5條及第96條規定等語：
13 查原處分均於說明三記載工資總額包含承攬報酬、僱傭薪
14 資、續年度服務報酬等語，並於說明二援引勞退條例第3
15 條、第14條、第15條及勞退條例施行細則第15條等規定，所
16 附月提繳工資明細表亦詳細載明施君等12人起訖月份期間之
17 工資總額、前3個月平均工資、原申報月提繳工資及應申報
18 月提繳工資等，並註記各該月份逕予更正及調整之情形，可
19 認原處分業已明確記載處分主旨、事實、理由及法令依據，
20 且足使原告知悉被告認定施君等12人之工資數額及原告未覈
21 實申報調整之構成要件事實等，應與行政程序法第5條及第9
22 6條規定相符。

23 (七)原告訴稱被告作成原處分前，未給予其陳述意見之機會，違
24 反正當法律程序等語，然被告依系爭承攬契約及系爭公告等
25 內容，認原告未依規定覈實申報調整施君等12人月提繳工資
26 之事實明確，未給予其陳述意見之機會，核屬有據。

27 (八)聲明：原告之訴駁回。

28 四、本院之判斷：

29 (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
30 報及調整施君等12人勞退金月提繳工資之事實外，餘為兩造
31 所不爭執，並有施君等12人之勞退個人異動查詢（本院卷第

369頁至第402頁）、業務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭薪資明細、業務人員續年度報酬明細（原處分卷第391頁至第442頁）、原處分及訴願決定書（本院卷第137頁至第199頁）在卷可稽，上開事實應可認定。茲兩造爭執所在，乃施君等12人薪資結構中，關於「承攬報酬」、「續年度服務報酬」是否屬於工資？而此則涉及原告與施君等12人間就上開報酬支領之法律關係，是否係本於勞動契約關係？

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

（第2項）勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。」第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。…。」第14條第1項規定：「雇主應為第七條第一項規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六。」第15條第2項、第3項規定：「（第2項）勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。（第3項）雇主為第七條第一項所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者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效。」又勞退條例施行細則第15條第1項、第2項規定：「（第1項）依本條例第十四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勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均

01 為準。」是雇主應為適用勞退條例之勞工，自其到職之日起
02 按月提繳不低於勞工每月工資6%的退休金，勞工之工資如
03 有調整，應依規定將調整後的月提繳工資通知勞保局；如雇
04 主申報月提繳工資不實或未依規定調整月提繳工資者，勞保
05 局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日
06 或應調整之次月一日起生效。

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

27 (四)又按針對個案所涉勞務供給契約之屬性是否為「勞動契
28 約」，釋字第740號解釋之解釋文固闡釋：「保險業務員與
29 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
30 準法第二條第六款（按：指修正前勞基法第2條第6款規定）
31 所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決

01 定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險
02 （例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以
03 為斷」，然參酌理由書第二段所載：「勞動契約之主要給
04 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞
05 務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，
06 『按個案事實』客觀探求各該勞務契約之類型特徵，『諸
07 如』與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、
08 地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷
09 是否為系爭規定一（按：即修正前勞基法第2條第6款規定，
10 下同）所稱勞動契約。」及第三段所載：「關於保險業務員
11 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
12 於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可
13 能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系
14 爭規定一所稱勞動契約，仍『應就個案事實及整體契約內
15 容』，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人
16 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
17 決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風
18 險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）
19 以為斷。」等語（以上雙引號部分，為本院所加），可見，以
20 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，
21 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
22 權人間之從屬性程度之高低以為斷。再就釋字第740號解釋
23 所稱「人格從屬性」與勞工身分間之關聯性，乃在於雇主藉
24 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
25 產效益，在雇主對勞動力安排的過程中，勞工在雇主指示中
26 被「客體化」，對於勞工而言，其所提供之勞動力與勞動力
27 所有者（勞工）的人身不可分離、分割，因此雇主支配勞動力
28 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
29 從屬性，並據此產生社會保護之需要。是雇主對於勞工之指
30 揮監督，乃是人格上從屬性之核心，勞務債務人是否必須依
31 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

01 特徵。至於學理上所提出之經濟上從屬性、組織上從屬性，
02 均非不得在雇主追求經濟利益之目的而支配勞動力(對於勞
03 工之指揮監督)下，予以觀察、理解。又因勞動契約之定性
04 為適用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工(憲
05 法第153條第1項規定參照)之立法目的，只要當事人的法律
06 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
07 干獨立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係(最高行政法
08 院108年度上字第954號判決意旨參照)。

09 (五)原告與施君等12人間關於招攬保險部分，應屬勞動契約關
10 係：

11 1.按勞務契約之性質究為僱傭、委任或承攬關係，應依契約
12 之實質內容為斷，不得以契約名稱逕予認定。本件就招攬
13 保險部分，原告分別與所屬業務員簽訂「承攬契約書」
14 (即系爭承攬契約，本院卷第201頁至第224頁)；另依前
15 引業務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭薪資明細所示，
16 可知部分業務員於系爭承攬契約之契約版本(99年7月版
17 或105年7月版【本院卷第219頁】，105年7月版除於第4條
18 增列第2項、第3項規定外，其餘內容與99年7月版尚無不
19 同)改版前，即已於原告公司任職，斯時渠等應係簽訂94
20 年版之「業務員承攬契約書」(下稱94年版契約書。此部
21 分原告因已逾資料保存期限，而無法提出由業務員簽署之
22 契約，僅提出該版本之契約範本，見本院卷第279、280
23 頁、第363頁至第367頁)，上開契約雖名之為「承攬」，
24 惟是否具有勞動契約之性質，仍應依契約實質內容予以判
25 斷，不因契約名稱冠以「承攬」，即得逕認非屬勞動契
26 約，此應先予辨明。

27 2.又系爭承攬契約第10條第1項前段規定：「甲方(按：即
28 原告，下同)之公告或規定，亦構成本契約內容之一部；
29 本契約如有附件，亦同。」而系爭承攬契約除契約本文
30 外，尚包括「承攬契約書附件」所內含之公告、保險業務
31 員管理規則、系爭懲處辦法等之約定或規定(本院卷第29

01 3頁至第331頁。上開「承攬契約書附件」分別是配合99年
02 7月版或105年7月版之承攬契約書使用），各該附件之
03 「注意事項」第1點復分別載稱：「附件為配合99.07啟用的
04 承攬契約書使用，日後附件內各相關規定若有修改，依
05 公司最新公告為準。」（本院卷第293頁）、「附件為配
06 合105.07啟用的承攬契約書使用，日後附件內各相關規
07 定/辦法/告知若有修改，依公司最新公告為準。」（本院
08 卷第309頁）等語，是上開附件之各項規定、公告、告知
09 或辦法等，均構成系爭承攬契約的一部分。同樣情形，94
10 年版契約書第5條第1項亦規定：「本契約之條款、相關附
11 件各項約定或辦法均為本承攬契約之構成部分；甲方
12 （按：即原告）因業務需要，得於通訊處所揭示修訂本契
13 約條款及相關附件各項約定或辦法之內容。」（本院卷第
14 364頁）；而該契約附件包括「保險承攬報酬支給標
15 準」、「保險行銷承攬辦法」等（本院卷第365頁至第367
16 頁），是上開支給標準、辦法等，亦均屬94年版契約書約
17 定內容之一部分。

- 18 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
19 業務員乃係以保險招攬服務為其主要業務內容，其具體服
20 務內容包括解釋保險商品內容及保險契約（或保險單）條
21 款、說明填寫要保書注意事項、轉送要保文件及保險契約
22 （或保險單）、收取相當於第一期保險費等（系爭承攬契
23 約第2條【本院卷第201頁】；94年版契約書第1條第2項
24 【本院卷第364頁】）；而於業務員交付保戶簽妥之要保
25 書及首期保費給原告，經原告同意承保且契約效力確定
26 後，業務員即得依原告公告之支給標準領取業務津貼（包
27 含首年度業務津貼及續年度服務津貼。業務津貼＝實繳保
28 費×給付比率），或「承攬報酬（首年度實繳保費×給付比
29 率）」、「續年度服務獎金（續年實繳保費×給付比
30 率）」（系爭承攬契約第3條第1項【本院卷第201頁】、
31 原告99年6月22日□三業(三)字第00004號公告【本院卷第29

4頁。下稱99年公告】、系爭公告說明欄第1點、第2點【本院卷第227頁】；94年版契約書第2條及其所附「保險承攬報酬支給標準」【本院卷第364、365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【本院卷第201頁】。類似規定，亦可見諸94年版契約書之附件「保險承攬報酬支給標準」第5點【本院卷第365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5,000元（參見原告98年3月1日□三業(五)字第00035號公告修訂之業務員定期考核作業辦法【下稱考核辦法，本院卷第307頁】）或於考核期間內應達成個人首年度業績6,000且件數至少1件（參見原告108年6月17日【108】三業(五)字第00148號公告修訂之考核辦法【本院卷第329頁】），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【本院卷第201頁】、上開各版本考核辦法第4點第2項【本院卷第307頁、第329頁】。類似規定，亦可見諸94年版契約書之附件「保險行銷承攬辦法」第3章、第4章第2點第1款等規定【本院第367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，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。

01 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
02 懲戒權之行使，足以對勞工之意向等內心活動過程達到某
03 種程度之干涉與強制，此乃雇主指揮監督權之具體表徵，
04 而為從屬性之判斷依據。釋字第740號解釋理由書（第三
05 段）固闡釋：「保險業務員管理規則係依保險法第一百七
06 十七條規定訂定，目的在於強化對保險業務員從事招攬保
07 險行為之行政管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之
08 勞務給付型態應為僱傭關係…。該規則既係保險法主管機
09 關為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定之法規命令，
10 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
11 契約之定性無必然關係，是故不得逕以上開管理規則作為
12 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
13 依據。」等語，然觀諸原告所訂定之系爭懲處辦法附件一
14 （本院卷第299頁至第304頁）或懲處標準表（本院卷第31
15 6頁至第326頁）所載，不僅就保險業務員管理規則所明訂
16 應予處分或懲處（包括不予登錄或註銷【該管理規則於10
17 5年4月6日修正前之法條用語為《撤銷》】登錄、停止招
18 攬行為、撤銷業務員登錄等。見該管理規則第7條、第13
19 條及第19條第1項【按：為避免過度影響業務員權利，第1
20 9條第1項規定於110年1月8日修正時，已刪除「撤銷業務
21 員登錄」之懲處】）之違規行為，為進一步詳細規定（例
22 如就保險業務員管理規則第19條第1項第1款所訂「就影響
23 要保人或被保險人權益之事項為不實之說明或不為說明」
24 之違規行為，於系爭懲處辦法即細緻化其具體態樣為「疏
25 漏未向保戶說明保單權利義務，致影響保戶權益」、「以
26 不實之說明或故意不為說明保單權利義務，致影響保戶權
27 益」、「未向保戶說明投資型商品『重要事項告知書』之
28 內容」《或「未向保戶說明投資型保險商品『重要事項告
29 知書』【包含各項費用、投資標的及其風險、相關警語與
30 其他經主管機關規定之事項等】之內容」》、「招攬投資
31 型保險商品時，有關『重要事項告知書』【包含各項費

01 用、投資標的及其風險、相關警語與其他經主管機關規定
02 之事項等】之內容，未對保戶詳實說明，致影響保戶權
03 益」、「未善盡第一線招攬責任、未於要保書內之『業務
04 人員報告書』中據實報告者」。見本院卷第301頁、第320
05 頁），且就保險業務員管理規則所未規範之違規行為，例
06 如有事實證明業務員態度不佳與公司同仁、客戶、公司業
07 務合作之人員發生衝突；保戶未繳費而代墊、參加多層次
08 傳銷活動，經制止不聽；代要保人保管保單、印鑑等（本
09 院卷第304頁）；或惡意規避抽檢或體檢，經查有重大不
10 實告知；業務員代墊保險費；於招攬或服務過程中態度不
11 佳或有其他不當行為，致與第三人發生衝突，或造成客
12 戶、公司困擾，但未違反各項條款者等（本院卷第325
13 頁），另設有「行政記點處分」（包括申誡1次至3次、違
14 紀1點至6點）或「申誡、違紀」（即予業務員申誡1次以
15 上違紀6點以下之處分）之規定，累計違紀達一定點數
16 者，並受有取消業務員優良免體檢資格授權、一定期間不
17 得晉陞或參加公司所舉辦之各項競賽及表揚或終止所有合
18 約關係等不利處分，原告並得視實際需要，調整或修正系
19 爭懲處辦法（本院卷第300頁、第319頁）。是原告與業務
20 員（包括施君等12人）間關於招攬保險部分之契約關係
21 （即原告所稱「承攬關係」），其從屬性判斷，自不能排
22 除上開系爭懲處辦法之相關規定。準此，原告對於所屬業
23 務員具有行使其監督、考核、管理及懲處之權，兩者間具
24 有從屬性關係，應屬無疑。

25 5. 綜上所述，原告與施君等12人固簽署形式上名為「承攬契
26 約」，以規範兩者間關於招攬保險之法律關係，然核其實
27 質內容，仍可見原告藉由指揮監督保險業務員提供勞動力
28 之方式，以遂其經濟目的。又「承攬報酬」係因業務員所
29 提供保險招攬服務而獲取之報酬，而「續年度服務報酬」
30 亦係延續業務員前所提供之保險招攬服務，並因業務員提
31 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施君等12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，本件原處分所附「月提繳工資明細表」，已詳細列明施君等12人於所查期間內之「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；復明確敘及施君等12人之工資總額包含「承攬報酬」、「僱傭薪資」、「續年度服務報酬」（本院卷第138頁）及載明法令依據（包括勞退條例第3條、第4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知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施君等12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（含所附「勞動契約從屬性判斷檢核表」，本院卷第133頁至第136頁），違反行政自我拘束原則等語。然而：

(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；更何況，保險業務員對於是否、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。是原告主張其並無指揮或管制約束施君等12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，自不具有從屬性等語，均非可採。

(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、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。系爭承攬契約第3條第1項固約定：「乙方（按：指保險業務員方，下同）交付保戶簽妥之要保書及首期保費予甲方（按：指原告，下同），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。」（本院卷第201頁；94年版契約書第2條亦有類似之規定【本院卷第364頁】），系爭公告說明欄第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。」（本院卷第227頁。94年版契約書之「保險承攬報酬支給標準」第2點【本院卷第365頁】、「保險行銷承攬辦法」第2章第5點【本院卷第367頁】，以及99年公告之說明欄第1點第3項、第6項【本院卷第294頁】，亦均有類似之規定），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，施君等12人僅能依原告所訂之報酬標準支領報酬下，施君等12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施君等12人之勞動契約關係。又業務員符合原告所設支領報酬標準，

01 即可以領得報酬，其在制度上自具經常性，至其給付名
02 稱為何，尚非所問，是原告稱施君等12人所領取之「承
03 攬報酬」、「續年度服務報酬」，性質上並非工資等
04 語，亦無可採。

05 (3)又按保險業務員管理規則第3條第2項規定：「業務員與
06 所屬公司簽訂之勞務契約，依民法及相關法令規定辦
07 理。」金管會102年3月22日書函意旨略以：「保險業務
08 員管理規則之訂定目的在於強化對保險業務員招攬行為
09 之管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付
10 型態應為僱傭關係，爰本會94年2月2日修正保險業務員
11 管理規則時，增列第3條第2項…之規定，以釐清該管理
12 規則旨在規範業務員之招攬行為，與業務員勞務給付型
13 態無關，避免勞工主管機關及司法機關逕為引用管理規
14 則之規定，作為保險公司與其所屬業務員具有僱傭關係
15 之佐證依據，是以雙方之勞務契約屬性仍應依個案客觀
16 事實予以認定。」等語（本院卷第127頁），可見上開規
17 定及函文意旨，乃在強調保險公司與保險業務員的契約
18 關係應依個案事實予以認定，非謂保險公司對於保險業
19 務員招攬行為之管理，均不得作為定性契約關係之依
20 據。再者，保險業務員管理規則第19條之1就保險業務員
21 不服受停止招攬登錄、撤銷登錄處分者，設有申復、申
22 請覆核程序之規定，其規範意旨在於「為合理保障保險
23 業務員之權益，並使受懲處之業務員申訴管道更為周
24 延」，且「為保障業務員權益，使業務員可充分合理陳
25 述，廣納勞工意見」，並於該條第3項規定申訴委員會之
26 組成，應包含業務員代表，如有全國性工會代表，應予
27 納入（參見該條規定之訂定理由），可見上開規定乃主
28 管機關考量保險從業人員（業務員）工作權益之周全保
29 障，而設之救濟程序機制，非屬保險業務員之一般勞
30 工，當然無上開規定之適用，然亦不得據此逕謂保險業
31 務員與保險公司間之契約關係並非勞動契約關係。是原

告援引保險業務員管理規則、函文等，據為有利於己的主張，自有誤會。又律師與全聯會間並無勞務給付關係，且律師懲戒係由律師懲戒委員會及律師懲戒覆審委員會掌理（律師法第76條、第79條規定參照），而非全聯會，是原告援律師懲戒之例以為有利於己之主張，尚有誤會。

(4)另原告稱其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，且系爭承攬契約並未約定業務員不得從事其他工作，故業務員並非僅自原告獲取報酬，而是可自其他產物保險公司或原告以外之公司獲取報酬等語。然於現代經濟活動中，因生產模式的不同，可能產生勞工持續依賴雇主之生產資料而勞動，然亦存有勞工自備全部或部分生產工具提供勞務之情形（例如外送員使用自己的交通工具往來商家與顧客間，以完成送餐之工作）。保險業務員縱使自備生產工具從事保險招攬工作，仍非得逕予否定從屬性存在的可能性。又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，是保險業務員縱然另有兼職或得兼職，亦與保險業務員、保險公司間就招攬保險之契約關係的定性，無必然關係，是原告此部分之主張，並無從為其有利的判斷。

(5)至原告稱系爭承攬契約不具備組織從屬性一節，如前所述，「從屬性」之定義、內涵及判斷標準，未見法律明文，則從不同的視角及立場，對於所謂人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性，即可能有不同的定義或理解。以前述本院認定原告對於所屬業務員具有行使其監督、考核、管理及懲處之權為例，其除有強烈的人格上從屬性之色彩外，亦可謂原告透過內部人事管理措施，將施君等12人納入原告的組織體制之內，使其等受組織的內部規範、程序等高度制約，而認其具有組織上從屬性。又原告所稱業務員招攬保險時，本即依個人能

01 力單獨作業，非必須透過與他人分工才能完成一節，實
02 則許多勞動工作均得由一人獨力完成，非保險招攬所獨
03 有，自無從據此即謂系爭承攬契約不具有從屬性，是原
04 告上開主張，並不足採。

05 (6)原告另執前勞委會83年8月5日函，主張其信賴該函之說
06 明，而與施君等12人簽署系爭承攬契約，卻遭被告認定
07 為勞動契約，違反行政程序法第8條規定等語。然綜觀該
08 函全文內容係謂：有關保險業務員招攬保險，其與保險
09 業、保險代理人公司、保險經紀人公司等，是否有僱傭
10 關係問題，應依雙方勞動關係之具體內容認定之。即僱
11 傭關係存在與否應視勞動關係之內容及實質情形予以認
12 定，報酬給付方式(有底薪制或佣金制)非為唯一考量之
13 因素。故佣金制之保險業務員，如與受有底薪之業務
14 員，同樣接受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞
15 務給付，似應視為有僱傭關係之存在。惟如雖實際從事
16 保險業務招攬工作，按業績多寡支領報酬，但毋需接受
17 公司之管理監督(公司亦無要求任何出勤打卡)則應視
18 為承攬關係等語(本院卷第131頁)，可見該函仍係強調
19 從事保險招攬之業務員與保險業者間之契約法律關係，
20 應依雙方勞動關係之具體內容認定之，報酬給付方式只
21 是其中的考量因素「之一」；且縱使所從事之保險業務
22 招攬工作係按業績多寡支領報酬，亦非當然應認定為承
23 攬關係，尚必須符合「毋需接受公司之管理監督(公司
24 亦無要求任何出勤打卡)」之情，此與前述本院所認定
25 原告所屬之保險業務員，應受原告之監督、考核、管理
26 及懲處等情，有所不同，是上開函文內容，尚非能使原
27 告產生信賴之基礎而使其認為系爭承攬契約非屬勞動契
28 約，故原告上開主張，亦非可採。

29 3.再者，系爭承攬契約是否屬於勞動契約，與個別保險業務
30 員從事保險招攬工作所獲得報酬之多寡無涉，尤以業務員
31 之報酬既為業績導向，則其每月收入浮動不居，乃屬正

01 常，無從以個別月份收入豐厚，即遽謂無受勞基法保護之
02 必要，並進而否定系爭承攬契約係屬勞動契約之性質。是
03 原告指稱業務員每月工資超過10萬元以上者所在多有，均
04 超過當年度之全年薪資總和中位數，依一般經驗法則，顯
05 非單純勞動契約即能獲得如此高額之工資等語，而質疑業
06 務員受勞基法保障之必要性，恐失諸偏狹，自無足採信。
07 又業務員是否具備基本之理財知識而得妥善規劃退休後之
08 財務，核與施君等12人與原告間是否屬於勞動契約關係無
09 涉，是原告指稱業務員於領取高額佣金之時未慮及退休後
10 之生活，而透過檢舉希冀仰賴政府或司法救濟等語，尚無
11 從為其有利之認定。

- 12 4.原告另比較系爭承攬契約與系爭聘僱契約、電銷人員勞動
13 契約書，而主張系爭聘僱契約將勞務內容及業務員之資格
14 要求、出勤及考核、業務員之義務等攸關勞動契約判定之
15 核心，特別列於契約之本文中，然該等約定並未見於系爭
16 承攬契約；系爭承攬契約亦缺乏電銷人員勞動契約必要之
17 點，如指定工作內容、限定工作地點及時間、約定休假、
18 智慧財產權之歸屬及保密義務等，純屬僱傭關係之業務主
19 管及電銷人員亦均適用原告公司之工作規則，而工作規則
20 所規定之受僱與解僱等事項，於系爭承攬契約均付之闕
21 如，故系爭承攬契約自非勞動契約等語。然系爭聘僱契約
22 乃保險業務員接受原告聘僱，為原告從事招募、訓練及輔
23 導其所屬各級保險業務人員，督促所轄各級業務人員達成
24 各項考核標準，並參與原告所舉辦之業務會議，以及配合
25 原告完成各項業務檢查及原告所指定之工作或授權範圍內
26 各項業務等工作（本院卷第225、226頁）；而電銷人員之
27 工作範圍則為原告依公司業務需要及受僱人之專長，指定
28 受僱人應予提供勞務之內容（本院卷第229頁），是兩者工
29 作內容（尤其是電銷人員的工作內容並非具體固定，悉依
30 原告之指示為之，乃勞動契約之典型特徵）與保險業務員
31 所從事之保險招攬工作，全然不同，而原告既認上開業務

01 主管及電銷人員與原告公司間均屬勞動契約關係，則渠等
02 適用原告公司所訂定以「與本公司簽訂勞動契約」之員工
03 為適用對象之工作規則(本院卷第439頁至第461頁)，自屬
04 當然。是於系爭聘僱契約或電銷人員勞動契約所顯現勞動
05 契約之特徵或前述工作規則之規範內容，縱然未見諸系爭
06 承攬契約，亦不得反推系爭承攬契約並非勞動契約。原告
07 以業務內容迥異之前開契約而為前述推論，顯然有誤，自
08 無可採。

09 5.原告復主張系爭公告說明欄第1點、第2點關於保險承攬報
10 酬、服務獎金之給付比例，實為原告遵從保險商品銷售前
11 程序作業準則之規定；而原告得視經營狀況需要修改報酬
12 之計算及給付方式，亦係金融服務業公平待客原則第4點第
13 六大項酬金與業績衡平原則之具體展現等語。然而：

14 (1)系爭承攬契約第3條第2項(本院卷第201頁)或94年版契
15 約書之「保險承攬報酬支給標準」第5點(本院卷第365
16 頁)既分別明文原告得「視經營狀況需要」、「業務需
17 要」，而單方面修改報酬計算及給付方式或相關辦法，
18 自與民法承攬關係當事人得立於契約平等地位磋商報酬
19 者有所不同，依上開約定，原告所屬業務員僅能同意依
20 修改內容領取報酬，無絲毫的議約空間，其中所顯現的
21 強烈從屬性，自無從忽視；更何況，從原告得對業務員
22 定期為業績評量等面向綜合觀察，業務員乃從屬於原告
23 經濟目的下提供勞務之情，亦可見前述。

24 (2)至原告所稱之保險商品銷售前程序作業準則第9條第1項
25 第1款本文係規定：「保險業進行人身保險商品正式開發
26 研擬計算說明書時，應確實執行下列事項：一、設定給
27 付項目及蒐集費率釐訂之參考資料，並確認所引用經驗
28 資料與費率之釐訂具關連性及符合下列規定，且費率符
29 合適足性、合理性及公平性，並應反映各項成本及合理
30 利潤，不得以不合理之定價招攬或承作保險業務：
31 …。」僅係要求保險業於釐訂人身保險商品之費率時，

應符合適足性、合理性及公平性，以健全保險業之業務經營，故費率應反映各項成本及合理利潤，不得以不合理之定價招攬或承作保險業務（該條訂定理由參照），並未限制保險業者與保險業務員就招攬保險之報酬為磋商議定，此由該條項所定「應反映各項成本及合理利潤」，即可知保險業者仍得本於自身營運上的考量，為適當之成本配置與利潤設定，而保險業務員之報酬即為保險業者營運成本之一環。是原告主張倘若業務員得與保險公司個別磋商承攬報酬，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等語，實無可採。至原告主張業務員於簽約時或之前顯可得知佣金率及計算方式，如對於佣金率不滿意，自可選擇不與原告締約，非全無拒絕之空間等語，然業務員對原告所提出之薪資條件不滿意，縱然可以選擇不與原告簽約，亦不代表於簽約後，原告可以片面修改報酬之計算及給付方式（至於原告應遵守費率訂定之相關行政法上義務，乃屬另事，已如前述），而不與業務員議定（勞基法第21條第1項規定參照），是原告此部分之主張，亦無從為其有利之認定。

- (3)又按金融消費者保護法第3條第1項規定：「本法所定金融服務業，包括銀行業、證券業、期貨業、保險業、電子支付業及其他經主管機關公告之金融服務業。」第11條之1規定：「（第1項）金融服務業應訂定業務人員之酬金制度，並提報董（理）事會通過。（第2項）前項酬金制度應衡平考量客戶權益、金融商品或服務對金融服務業及客戶可能產生之各項風險，不得僅考量金融商品或服務之業績目標達成情形。（第3項）前項金融服務業業務人員酬金制度應遵行之原則，由所屬同業公會擬訂或經主管機關指定之公會團體擬訂，報請主管機關核定。」揆諸原告所稱金融服務業公平待客原則第4點第六大項「酬金與業績衡平原則」，即在於重申前揭金融消

費者保護法第11條之1規定（另該衡平原則所敘及同法第11條之2第3項部分，與本件無涉）；另依上開衡平原則第5小點所訂「附表3：保險業遵循公平對待客戶原則之具體內容（業法相關規範）」載稱：「保險業招攬及核保理賠辦法第6條第1項 保險業訂定其內部之業務招攬處理制度及程序，至少應包含並明定下列事項：二、保險業從事保險招攬之業務人員酬金與承受風險及支給時間之連結考核，招攬品質、招攬糾紛等之管理。」「保險業公司治理實務守則第38條第1項 保險業經理人及業務人員之績效考核及酬金標準，及董事之酬金結構與制度，應依該條所列原則訂定之。」可見，前揭金融消費者保護法第11條之1、「酬金與業績衡平原則」無非係為避免金融服務業（包括保險業）業務人員向金融消費者銷售商品或服務時，僅以業績為考量因素，而忽略金融消費者權益及各項可能風險（參見金融消費者保護法第11條之1立法理由），爰明文課予金融服務業者之行政法上義務，上開規定同樣並未明文保險業者得片面決定報酬費率，而無須與保險業務員就招攬保險之報酬為磋商議定，是原告上開主張，均容有誤解而無可採信。

- 6.就原告主張被告於原處分作成前，未給予原告陳述意見一節，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條各款乃設有除外規定。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

01 第一百十一條規定而無效者外，因下列情形而補正：…。。

02 三、應給予當事人陳述意見之機會已於事後給予者。…。。

03 （第2項）前項第二款至第五款之補正行為，僅得於訴願程
04 序終結前為之；…。」則賦予違反程序或方式規定之行政
05 處分，在訴願程序終結前，得以補正瑕疵之機會。本件原
06 告就原處分提起訴願時，即已表明包括業務員領取之承攬
07 報酬、服務獎金非屬勞基法上之工資等在內之不服原處分
08 的理由（訴願卷第18頁至第20頁），經被告審酌後，未依
09 訴願人（原告）之請求撤銷或變更原處分（訴願法第58條
10 第2項、第3項規定參照），而提出訴願答辯書予以說明在
11 案（訴願卷第78頁至第83頁），嗣經訴願機關綜合雙方事
12 證論據予以審議後，作成駁回訴願之決定，可認本件縱認
13 原處分作成前未給予原告陳述意見之機會，事後亦已於訴
14 願程序中予以補正此部分之程序瑕疵，是原告據此主張原
15 處分違法而應予撤銷等語，尚非可採。

16 7.末就原告援引立法委員提案修正保險法第177條（本院卷第
17 485頁至第498頁）、金管會保險局肯認保險公司與業務員
18 間有承攬契約之存在（本院卷第499頁至第502頁）、原告
19 公司企業工會提出之團體協約草案（本院卷第503頁）等事
20 例，主張保險實務上，多數保險公司與業務員間之關係為
21 承攬關係等語。然此部分或屬立法提案，尚未完成立法程
22 序，或為機關或團體之討論意見或倡議，均無礙於本院就
23 本件原告與施君等12人間之勞務法律關係予以核實認定之
24 結果，是原告上開主張，仍無從為其有利之認定。

25 (七)綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以施君等12人於
26 如附表所載期間工資已有變動，惟原告未覈實申報及調整其
27 等勞退金月提繳工資，乃以原處分逕予調整及更正，短計之
28 勞退金於原告近期月份之勞退金內補收，認事用法均無違
29 誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院為如其聲
30 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、結論：本件原告之訴為無理由。

中 華 民 國 113 年 9 月 26 日

審判長法 官 楊得君

法 官 彭康凡

法 官 李明益

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。

01

(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。	

02

中 華 民 國 113 年 9 月 26 日

03

書記官 范煥堂

04

附表：

05

編號	姓名	未覈實申報勞工薪資期間
1	施玉萍	99年3月至112年7月
2	蘇麗華	99年3月至108年8月
3	胡瑞龍	94年4月至112年7月
4	陳美文	94年9月至108年3月
5	王夙玫	104年8月至108年10月
6	何忠隆	99年3月至112年7月
7	鍾秋萍	101年12月至112年6月
8	莊惠蘭	94年4月至112年7月
9	王玉環	99年3月至109年6月
10	王偉霖	106年12月至112年7月
11	王品汝 (王辰華)	105年1月至108年5月
12	蘇美月	94年4月至106年9月

