

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

113年度訴字第757號

114年7月10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 高佩辰 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113年5月10日勞動法訴一字第1130001136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、本件經過：

原告經營人身保險業，附表所示勞工林佳暉等12人（下稱系爭業務員。附表編號7鄒沛芸原名鄒平鈺）為原告之保險業務員。被告查得原告所屬勞工系爭業務員94年4月份至112年7月份期間工資已有變動（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12月19日保退二字第11260192881號函（下稱原處分）逕予更正及調整系爭業務員之月提繳

01 工資，短計之勞工退休金於原告近期月份之勞工退休金內補
02 收。原告不服，循序提起本件行政訴訟。

03 二、原告主張略以：

04 (一)、被告認定原告與系爭業務員簽訂之承攬契約書（下稱系爭契
05 約）為勞動契約，認事用法均有違誤：

06 1. 訴願決定泛稱系爭業務員受原告之指揮監督、有從屬性即認
07 定系爭契約為勞動基準法（下稱勞基法）第2條第6款之勞動
08 契約，顯屬率斷：

09 (1) 勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，並
10 不足以作為勞動契約之類型特徵，是否為勞動契約之判斷，
11 於人格從屬性上，著重於自由決定工作時間在人格自由發展
12 上之意義，於經濟從屬性上，則以企業風險負擔為論據，而
13 不應片面置重於勞務之指揮監督。訴願決定僅泛言原告對系
14 爭業務員具有指揮監督關係云云，即認定系爭契約屬勞動契
15 約，顯然與最高行政法院106年度判字第233號判決所揭示之
16 不應片面置重於勞務之指揮監督之旨有悖。

17 (2) 原處分及訴願決定於未具體指明系爭業務員何一實際履約行
18 為合致其所認定之勞動契約要件前，即逕以與本案無關之法
19 院判決之認定結果而稱系爭契約為勞動契約，無疑以行政機
20 關之解釋形成契約類型，違反最高行政法院108年度判字第4
21 07號判決旨趣。

22 (3) 原告另與系爭業務員簽訂業務主管聘僱契約書（下稱系爭聘
23 僱契約），系爭聘僱契約中，將勞務內容及業務員之資格要
24 求（第二條）、出勤及考核（第三條）、業務員之義務（第
25 五條）等攸關勞動契約判定之核心特別列於契約之本文中，
26 顯見該等約定為系爭聘僱契約重要之點，然該等約定並未見
27 於系爭契約，既然系爭契約對於勞動契約之主給付義務，亦
28 即未就工作時間、休息、休假有所限制，且業務員報酬之有
29 無繫諸於業務員經營之成敗（即保單招攬是否成功）而非業
30 務員提供勞務之成果，因此系爭契約並非勞動契約。

01 (4)原告另有純屬僱傭關係之電銷人員，比對電銷人員勞動契約
02 與系爭契約，可知系爭契約根本缺乏前述電銷人員勞動契約
03 必要之點，蓋系爭契約未指定工作內容、未限定工作地點及
04 時間，連休假都無約定、也未約定智慧財產權之歸屬及保密
05 義務，當非勞動契約無疑。

06 (5)勞基法第2條第6款規定之勞動契約，需具有勞雇關係之特
07 徵，然系爭契約並未約定勞雇關係必要之點。被告恣意認定
08 系爭契約為勞動契約，係屬悖於法律之規定而以行政機關之
09 解釋形成契約類型之強制。

10 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
11 務之行為：

12 (1)原告為受金融監督管理委員會（下稱金管會）高度監管之保
13 險業，為維持保險共同團體健全發展，金管會自行或透過自
14 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
15 理規則（下稱系爭管理規則）、保險商品銷售前程序作業準
16 則，及金融服務業公平待客原則（下稱公平待客原則）等，
17 原告為履行公法上之義務，將若干規範重申或落實於系爭契
18 約中，被告將原告履行公法上義務之行為結果認定為勞動契
19 約，與釋字第740號之解釋意旨有違。

20 (2)原處分及訴願決定無視系爭契約內並無約定工作時間地點、
21 任憑業務員自行決定勞務給付之方式、且領取多少報酬完全
22 取決於業務員招攬保單所收受之保險費為計算等情，僅以原
23 告履行系爭管理規則對於業務員管理監督之要求，即認定系
24 爭契約為勞動契約，顯有違反行政程序法第4條及第9條之違
25 誤。且依該規則第3條第1項、第5條第1項、第12條第1項、
26 第14條第1項、第15條第4項、第16條第1項等規定，業務員
27 也因此負有公法上之義務，如依被告邏輯，業務員所負之公
28 法上義務該如何用以解釋系爭契約之性質？

29 (3)依照保險商品銷售前程序作業準則第9條第1項規定，原告於
30 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
31 率在內之事項，且「費率符合適足性、合理性及公平性，並

01 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
02 作保險業務。」因此，被告用以認定為勞動契約依據之原告
03 101年7月1日（101）三業（三）字第00001號公告（下稱系
04 爭101年7月1日公告）說明一保險承攬報酬、說明二服務獎
05 金中之給付比例，實為原告遵從前述規範而訂定的佣金給付
06 標準，之所以約定原告得視經營狀況需要修改，係為符合金
07 管會所要求之風險胃納，以免危及保險共同團體。再者，原
08 告適用公平待客原則之規範，是訴願決定所稱原告得片面修
09 改承攬報酬給付方式云云，係原告對公平待客原則第六大項
10 酬金衡平原則之具體展現。原告須因應各種風險調整不同險
11 種之成本，以免危及保險共同團體，其中包括給付予業務員
12 之佣金率在內，故於系爭契約始約定原告得視經營狀況需要
13 修改報酬之計算及給付方式，一方面係落實前述保險商品銷
14 售前程序作業準則及公平待客原則所揭櫫之酬金衡平原則之
15 要求，另一方面也是健全保險共同團體，訴願決定並未考量
16 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
17 定，違反行政程序法第9條有利與不利均須注意之原則。

18 (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
19 報酬，原處分及訴願決定對工資之認定亦屬違誤：

20 1. 觀諸系爭契約第三條第（一）項約定內容，並非該等業務員
21 交付保戶簽妥之要保書及首期保險費予原告後，其等即可取
22 得承攬報酬，尚須經原告依保險業招攬及核保理賠辦法所規
23 定之核保程序評估各項要素均具備、同意承保，且所招攬的
24 保單經過十天之撤銷期間未被要保人撤銷，亦即契約效力確
25 定後，該等業務員始得依照原告於受前述保險商品銷售前程
26 序作業準則及酬金衡平原則拘束下之報酬領取辦法領取報
27 酬；換言之，並非該等業務員一完成招攬行為不論保單有無
28 成立均可領取承攬報酬，尚繫諸原告核保過程、要保人之行
29 為而定，尚非「員工一己之勞務付出即可預期必然獲致之報
30 酬」，要非勞基法第2條第3款之工資甚明。至於續年度服務
31 獎金，除該等業務員持續為原告所屬之業務員外、仍須保戶

01 持續繳交保費始得領取，並非業務員勞務之對價、亦非業務
02 員可當然取得者，同非勞基法第2條第3款之工資甚明。並參
03 照最高行政法院111年度上字第948號判決及原告依業務人員
04 績效考核及酬金管理制度管理辦法第5條第11項之酬金發放遵守
05 原則，亦可認保險佣金並非勞基法第2條第3款之工資。

06 2.抑有進者，如該等業務員因自身因素該月份未招攬或無有效
07 保單、或已成立之保單要保人未繳納續期保費或經要保人減
08 額繳清等，該等業務員無從領取承攬報酬或續年度服務獎
09 金，是於受保險商品銷售前程序作業準則及酬金衡平原則拘
10 束下，系爭101年7月1日公告說明第五項、第八項尚分別約
11 定：「保單因繳費期滿或任何原因致豁免保費，不予發放承
12 攬報酬或服務獎金。」、「保單因故取消、或經要保人撤
13 銷、或自始無效時，各項已發之承攬報酬及服務獎金應返還
14 予原告」，可知，不論承攬報酬或續年度服務獎金均無經常
15 性可言。原處分及訴願決定就上開內容視而不見，顯係恣
16 意，違反有利不利一併注意原則。

17 3.再者，原告就承攬報酬及續年度服務獎金之發放及要件，並
18 非如被告機關所稱單方面決定，而係基於公益（金融消費者
19 保護）、業務員工作成果有無以及原告身為保險業對於風險
20 控管等財務及非財務指標因素之衡平考量後所為，且實際
21 上，承攬報酬及續年度服務獎金須視業務員經手或招攬之保
22 險契約是否成立（系爭契約第三條第（一）項）、客戶是否
23 持續繳交保費（公告說明七）而定，若保險契約撤銷、取消
24 投保或解約，渠等即無從受領續年度承攬報酬（公告說明
25 八），由此可知，承攬報酬及續年度服務獎金顯非繫於員工
26 給付勞務即可預期必然獲致之報酬，而係繫諸其他與勞務提
27 供無關之要素，當非屬提供勞務之對價。

28 (三)、被告對從屬性之認定多所謬誤：

29 1.原告信賴改制前行政院勞工委員會83年8月5日（83）台勞保
30 二字第50919號函（下稱前勞委會83年8月5日函）所揭示之
31 認定標準，而與本件業務員分別簽署系爭契約及系爭聘僱契

01 約，然就系爭契約部分卻被被告認定為勞動契約，顯有違反
02 行政程序法第8條規定。又原告並未要求業務員固定之工作
03 時間、地點，然被告卻又認定屬勞動契約，即違反前揭函釋
04 旨趣，從而違反行政自我拘束原則。

05 2.原處分及訴願決定認定系爭契約具有從屬性而為勞動契約，
06 悖於「勞動契約認定指導原則」（下稱指導原則），違反行
07 政自我拘束原則：

08 (1)系爭契約關係不具備人格從屬性：

09 ①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
10 員工作時間。原告係就業務員招攬成果負給付義務，至於業
11 務員未從事招攬，或招攬無成果而「做白工」，均無承攬報
12 酬可得領取，此實乃承攬契約之性質所使然。因此，原告並
13 無指揮或管制約束系爭業務員工作時間、給付勞務方法甚且
14 未指定勞務地點，抑有進者，是否從事、向誰招攬保單均依
15 業務員自由意志為之，原告無指派工作可言，與指導原則三
16 (一)之判斷要素不符，難據此認定具有從屬性。

17 ②如前所述因原告為受金管會高度監管之行業，依照系爭管理
18 規則第15條及第18條之規定，原告對於業務員保險招攬之行
19 為雖須予以管理、於業務員不當招攬時雖須予以處置懲戒，
20 然同規則第3條第2項明文業務員與所屬公司簽訂之勞務契
21 約，依民法及相關法令規定辦理。金管會102年3月22日金管
22 保壽字第10202543170號函（下稱金管會102年3月22日函）
23 更揭示系爭管理規則之規範目的，與業務員勞務給付型態無
24 關。顯見金管會係有意就業務員招攬保險之部分為異於一般
25 勞工之措置。

26 ③試以律師法要求全國律師公會須制定律師倫理規範來規制執
27 業律師之言行，並對違反律師法者依法進行懲戒為例，倘以
28 被告之論點，則全國律師聯合會因具備懲戒之權利、與律師
29 間即有從屬性，因此，全國律師聯合會或各地方律師公會應
30 立於僱主之地位，為律師投保勞工保險等僱主應負擔之責
31 任？此等推論當屬荒謬。

01 ④綜上，以指導原則三(一)之要素檢驗系爭契約，並無所謂人格
02 從屬性甚明。

03 (2)系爭契約關係不具備經濟從屬性：

04 ①依系爭契約第3條第(一)項約定，業務員並非只要一提供
05 勞務即可獲取報酬，仍須視工作成果是否完成，此與前揭指
06 導原則三(二)所稱「勞工不論工作有無成果，事業單位都
07 會計給報酬」之要素迥異。

08 ②又從指導原則三(二)「勞工無須負擔營業風險」此要素來
09 判斷，縱使保單成立，然事後保單如因各種原因自始無效或
10 撤銷，則業務員不得保有原先所領取之承攬報酬，須返還予
11 原告，此即業務員應行負擔之營業風險。

12 ③另就「勞工不須自行備置勞務設備」此要素以觀，原告於全
13 國之通訊處實際上是為方便業務員遞送所招攬之保單或為保
14 戶辦理契約變更等保戶服務事項等而設置，且原告並未提供
15 業務員所需之勞務設備如電腦、車輛等。

16 ④至被告認為「勞工僅能依事業單位訂立或片面變更之標準獲
17 取報酬」即具從屬性屬勞動契約，此係原告受保險商品銷售
18 前程序作業準則及酬金衡平原則拘束之結果，因此，被告以
19 此認定系爭契約具有勞動契約之要素，顯係未慮及保險業之
20 特性，淪為行政機關之恣意。

21 ⑤雖系爭管理規則第14條第1項規定「業務員經登錄後，應專
22 為其所屬公司從事保險之招攬」，惟此係為金管會以法令賦
23 予業務員行政法上義務，以免造成業務員招攬保險之亂象，
24 自無從證明兩造就招攬保險等工作有指揮監督關係。法令未
25 限定業務員除保險業務外不得從事其他行業，因此，於不符
26 合前揭指導原則三(二)「勞工僅得透過事業單位提供勞
27 務，不得與第三人私下交易」要素之情況下，被告仍認定系
28 爭契約為勞動契約，違背其所制定指導原則至明。

29 (3)系爭契約關係不具備組織從屬性：

30 ①業務員招攬保險契約時，本即依個人能力單獨作業，非必須
31 透過與他人分工才能完成。委任經理人如公司之總經理，須

01 公司其他員工如副總經理等人之協助，始能促使企業正常運
02 作，倘若被告認為委任經理人屬委任關係，無組織上之從屬
03 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
04 傭關係？

05 ②指導原則三（三）以是否有勞工保險、薪資扣繳等情為具有
06 組織從屬性之認定要素，然按所得稅法第14條第1項第三類
07 係規定可知薪資扣繳者並非僅限於勞基法上所稱之勞工，則
08 被告以此認定系爭契約為勞動契約，亦屬違誤。

09 ③再以勞動部頒布之「勞動契約從屬性判斷檢核表」逐一檢
10 視，系爭業務員勉強符合之項目僅佔該表25項內容之9項，
11 再依檢核表之說明，從屬性並非全有或全無，而是高低之比
12 較，故縱本件存有若干從屬性，其強度亦屬極低，並不具備
13 高度從屬性。

14 3.被告實際上係迂迴以系爭管理規則之內容來認定系爭契約之
15 性質，違反釋字第740號解釋意旨及系爭管理規則第3條第2
16 項依民法認定承攬契約性質之規定。

17 (四)、原處分及訴願決定之其他違誤：

18 1.原處分及訴願決定違反行政程序法第5條、第96條等規定，
19 應予撤銷：

20 原處分所附之罰鍰明細表，雖有臚列「月薪資總額」、「原
21 申報月投保薪資」、「應申報月投保薪資」等欄位，惟全無
22 具體敘明所憑事實及計算基礎，從而使原告亦無從知悉、理
23 解所申報之月投保薪資有何短報之處。原處分違反行政程序
24 法第5條行政行為明確性、第96條書面行政處分應記載事實
25 理由等規定。

26 2.原處分及訴願決定違反行政程序法第9條、第36條等規定，
27 應予撤銷：

28 ①按勞基法第21條第1項本文既規定，工資由勞雇雙方議定
29 之，即非雇主可單方決定並隨時調整者，被告之認定，顯然
30 超越法律之規定而恣意解釋，並據以形成契約類型之強制，
31 與最高行政法院108年度判字第407號判決意旨相違背。

01 ②本件業務員簽署系爭契約之附件，係在說明承攬報酬、續年
02 度服務獎金之計算方式，如對於佣金率不滿意，業務員可以
03 選擇不與原告締約、或不從事保險招攬而從事其他工作、如
04 欲從事保險招攬亦可與其他保險公司締約。又依照保險商品
05 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
06 險商品時，必須於說明書中計算包括附加費用率在內之事
07 項，且「費率符合適足性、合理性及公平性，並應反映各項
08 成本及合理利潤，不得以不合理之定價招攬或承作保險業
09 務。」（保險商品銷售前程序作業準則第9條第1項後段），
10 因此，被告用以認定為勞動契約依據，實為原告遵從前述規
11 範而訂定的佣金給付標準，該佣金給付標準於每一商品送主
12 管機關審核或備查前，均須於說明書中予以敘明，一旦標準
13 確定後，原告即須依照該標準給付予業務員，並非得隨時任
14 意修改，否則原先說明書之記載即有錯誤，依照保險商品銷
15 售前程序作業準則第29條、第30條及第31條之規定，將招致
16 主管機關金管會禁止新商品之銷售、原有保險商品停止銷
17 售、簽署人員記點處分等處分。

18 ③原告始終未限定業務員只能於原告公司任職，至於被告稱業
19 務員僅能以原告名義從事招攬云云，係系爭管理規則第14條
20 第1項，業務員經登錄後，應專為其所屬公司從事保險之招
21 攬之規定，故被告之認定顯悖於前揭規定，純為行政機關之
22 恣意。實則，系爭管理規則第14條第2項規定允許業務員得
23 同時為人壽保險公司及產物保險公司所屬之業務員而同時為
24 其等從事招攬，因此，既業務員可自其他產險公司獲取招攬
25 保險之報酬，則被告此等認定顯與法律規定產生齟齬，亦無
26 視系爭管理規則對於原告之箝制，未對有利、不利原告之之
27 情形一律注意。

28 ④故就系爭業務員依系爭契約約定所領取之「承攬報酬」及
29 「續年度服務獎金」係以保險契約之簽訂、首期及續期保費
30 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
31 然獲致之報酬，殊無勞務對價性可言，迺被告未見及此一有

01 利原告事項，逕自作成不利原告之原處分，則原處分即有違
02 反行政程序法第9條、第36條及第39條第1項之規定。

03 3.原處分違反有利不利應並注意之原則：

04 ①勞基法第2條第3款工資之規定，前提應為勞工只要付出勞力
05 不問有無成果均可獲得者才屬之，至於經常性係輔助判斷標
06 準，此觀勞基法施行細則第10條尚列明縱有經常性仍不得認
07 為工資之標準即明，又依文義解釋，工資應為「是否為勞務
08 之對價」、「是否繫於員工一己之勞務付出即可預期必然獲
09 致之報酬」為主要判斷基準，經最高行政法院109年度判字
10 第189號等判決之意旨所肯認，然原處分及訴願決定倒果為
11 因，竟以是否具有經常性為唯一之判斷標準，顯無可採。

12 ②此外，原告為受公平待客原則之拘束，故系爭契約第三條
13 第（二）項之約定，係原告對於公平待客原則第六大原則酬
14 金與業績衡平原則（二）規定之落實措施，訴願決定據此認
15 定，顯屬違誤。

16 ③況且，系爭契約第三條第（一）項約定內容，並非該等業務
17 員交付保戶簽妥之要保書及首期保險費予原告後，其等即可
18 取得承攬報酬，尚須經原告依保險業招攬及核保理賠辦法所
19 規定之核保程序評估各項要素均具備、同意承保，且所招攬
20 的保單經過十天之撤銷期間未被要保人撤銷，亦即契約效力
21 確定後，該始得領取報酬，尚非「員工一己之勞務付出即可
22 預期必然獲致之報酬」，要非工資甚明。至於續年度服務獎
23 金，除業務員持續為原告所屬之業務員外、仍須保戶持續繳
24 交保費始得領取，並非業務員勞務之對價、亦非業務員可當
25 然取得者，當然亦非工資。甚者，如業務員因自身因素該
26 月份未招攬或無有效保單、或已成立之保單要保人未繳納續
27 期保費或經要保人減額繳清等，該等業務員無從領取承攬報
28 酬或續年度服務獎金。

29 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
30 政程序法第102條之規定，應予撤銷：

01 被告於原處分作成以前，並未給予原告陳述意見之機會，亦
02 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
03 所載內容究為承攬報酬、獎金或工資，即逕予認定原告有未
04 覈實申報月投保薪資之情，已於法不合。況且，「承攬報
05 酬」及「續年度服務獎金」是否合於勞基法相關規定關於工
06 資要件，亦非客觀上明白足以確認，是原處分前已然違反行
07 政程序法第102條關於正當行政程序之規定等語。

08 (五)、保險實務上承攬契約為多數：

09 不論於保險法上直接制定保險公司與業務員間契約性質是否
10 妥適，依部份立法委員提出保險法第177條修正提案彙整及
11 提案表說明內容即可知悉，目前保險實務上承攬契約為多
12 數。金管會保險局應各工會及勞動部之要求召開之會議中，
13 亦肯認承攬契約之存在。

14 (六)、並聲明：訴願決定及原處分均撤銷；訴訟費用由被告負擔。

15 三、被告答辯略以：

16 (一)、原告業別為人身保險業，為適用勞基法之行業，原告與系爭
17 業務員分別簽訂僱傭契約及承攬契約，並將薪資拆分為僱傭
18 薪資（項目含每月津貼、業績獎金、單位輔導獎金、最低薪
19 資等）、承攬報酬（=首年實繳保費×給付比率）及續年度服
20 務報酬（=續年實繳保費×給付比率），有關「承攬報酬」及
21 「續年度服務報酬」究係是否屬於工資？依本院近期相同基
22 礎事實之111年度訴字第27號等判決，已認定原告與所屬業
23 務員間有關從事保險招攬業務部分為勞動契約關係，業務員
24 就此部分所受領之報酬屬勞基法第2條第3款所稱之工資。原
25 告不服上開判決提起上訴，經最高行政法院112年度上字第3
26 71號判決駁回，原告復為相同主張，顯非可採。

27 (二)、依系爭契約及系爭101年7月1日公告內容，顯示系爭業務員
28 從事保險招攬業務部分，係受原告指揮監督而具有從屬性，
29 成立勞動契約關係：

30 1.依系爭契約第2條規定顯示系爭業務員履行與原告間之保險
31 招攬勞務契約，須依原告指示方式對第三人提供該條所列舉

01 之4種服務，無法自由決定其勞務提供之方式，況系爭管理
02 規則，更要求業務員應於所招攬之要保書上親自簽名，可見
03 上開招攬行為須由業務員親自為之，不得委由他人履行，原
04 告明顯對業務員具有相當程度之指揮監督，具有人格上從屬
05 性。

06 2.依系爭契約第5條第1項規定，明白揭示系爭業務員須遵守保
07 險相關法規及業務員違規懲處辦法之規定，並須接受原告對
08 其業績之評量。系爭契約附件之業務員定期考核作業辦法，
09 就考核期間、標準及計算方式訂有詳細規定，業務員如有違
10 反或未達原告所訂標準，原告得不經預告逕行終止契約。上
11 開懲處辦法為雇主懲戒權之明文化，按雇主懲戒權之行使，
12 足以對勞工之意向等內心活動過程達到某種程度之干涉與強
13 制，即為雇主指揮監督權之具體表徵，而為從屬性之判斷依
14 據，況且上開內部規範悉由原告片面制訂及調整，系爭業務
15 員幾無商議之權限，其人格上及組織上從屬性至為明確。

16 3.再依系爭101年7月1日公告說明第1點、第2點、第4點、第11
17 點及系爭契約第3條第2項規定，可知原告以事先預定之定型
18 化契約，規範所屬業務員僅能按其所訂立或片面變更之標準
19 獲取報酬，業務員全無協商或拒絕之空間。系爭業務員僅能
20 依契約書規定，以原告名義招攬保險，無法自其他第三人獲
21 取報酬，並被迫接受原告事先預定保有片面調整渠等勞務報
22 酬之權力，足認有經濟上從屬性。

23 4.就系爭業務員從事保險招攬業務部分，雖與原告簽訂「承攬
24 契約」，然核其實質內容，渠等均已納入原告組織體系，並
25 須依原告指示方式提供勞務（招攬保險及持續為保戶服
26 務），從而使業務員成為原告整體營業活動之一環，縱其工
27 作時間及地點較為彈性，然此係工作性質使然，不能僅憑此
28 一特徵，即否定系爭業務員與原告間勞動契約關係之本質。
29 又系爭業務員提供勞務達到原告公告之承攬報酬（即招攬保
30 險的首期報酬）與服務獎金（即繼續為保戶提供服務而受領
31 之給付）給付條件時，即能獲取原告給付之勞務對價，而無

01 須自行負擔業務風險，參酌司法院釋字第740號解釋意旨，
02 應認渠等與原告間為勞動契約關係。

03 (三)、有關原告主張原告對系爭業務員之指揮監督關係，實係履行
04 金融監理機關「系爭管理規則」、「保險商品銷售前程序作
05 業準則」、「公平待客原則」等規範所顯現之結果，被告逕
06 予認定為勞動契約，有違釋字第740號解釋意旨等語，顯屬
07 誤解：

08 1. 雇主對於勞工之指揮監督，乃是人格上從屬性之核心，勞務
09 債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，乃是勞
10 動契約之類型必要特徵。是原告主張勞務之指揮監督不足作
11 為勞動契約之判斷標準，顯不可採。

12 2. 釋字第740號解釋所稱「不得逕以保險業務員管理規則為認
13 定依據」，係重申保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保
14 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
15 約而定之旨。保險業務員是否具有從屬性之判斷，不能排除
16 契約約定之檢視。換言之，公法上之管制規範既已轉化為保
17 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
18 應列為勞動從屬性的判斷因素之一，而就個案事實及整體契
19 約內容綜合判斷之。金管會102年3月22日函末段尚有「是以
20 雙方之勞務契約屬性仍應依個案客觀事實予以認定」等語，
21 可見該函釋仍強調業務員之契約關係應依個案事實認定。

22 3. 原告主張之「保險商品銷售前程序作業準則」第9條第1項規
23 定，並未限制保險公司與業務員就招攬保險之報酬為磋商議
24 定，保險業務員之報酬為保險公司營運成本之一環，保險公
25 司仍得本於自身營運上的考量，為適當之成本配置與利潤設
26 定；又公平待客原則第4點第6項之「酬金與業績衡平原則」
27 同樣並未明文保險公司得片面決定報酬費率。況倘若主管機
28 關對保險公司之公法上之管制規範，轉化為保險業務員及保
29 險公司間契約上權利義務規範，仍應列為勞動從屬性之判斷
30 因素。

01 (四)、原告訴稱系爭契約不具從屬性，悖於指導原則所揭示之標準
02 等語，亦有誤解：

03 1.原告援引系爭管理規則第19條之1規定，僅係主管機關考量
04 保險從業人員工作權益之周全保障，而設之救濟程序機制，
05 非屬保險業務員之一般勞工當無該規定之適用，原告自不得
06 據此逕謂保險業務員與保險公司間之勞務關係並非屬勞動契
07 約。另律師公會與其會員間並無勞務給付關係存在，自無探
08 討人格從屬性之空間。

09 2.查系爭聘僱契約乃保險業務員接受原告聘僱，為原告從事招
10 募、訓練及輔導其所屬各級保險業務人員，督促所轄各級業
11 務人員達成各項考核標準，並參與原告所舉辦之業務會議，
12 以及配合原告完成各項業務檢查及原告所指定之工作或授權
13 範圍內各項業務等工作；而電銷人員之工作範圍則為原告依
14 公司業務需要及受僱人之專長，指定受僱人應予提供勞務之
15 內容，況且其工作內容並非具體固定，悉依原告之指示為
16 之，乃勞動契約之典型特徵，是兩者工作內容與保險業務員
17 所從事之保險招攬工作，全然不同，系爭聘僱契約或電銷人
18 員勞動契約所顯現之勞動契約之特徵，縱然未顯現於系爭契
19 約，亦不得反推系爭契約並非勞動契約。

20 3.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
21 者「依勞務成果」計算報酬，如僅因得自由決定工作時間及
22 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
23 成立勞動契約，將使勞基法規定之按件計酬無適用之餘地。
24 依據原告公告業務員按件領取報酬所應備具的要件，乃是報
25 酬給付方式約定的結果，自無足據此否定原告與系爭業務員
26 間之勞動契約關係。至原告訴稱其並未提供系爭業務員所需
27 之勞務設備，現代經濟活動中，因生產模式之不同，亦存有
28 勞工自備生產工具提供勞務之情形，原告所訴，尚難可採。

29 4.查指導原則係分別從「人格從屬性」、「經濟從屬性」及
30 「組織從屬性」等構面，逐一舉出具體判斷要素，並指出須
31 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

01 部，予以綜合判斷。是以，若勞務提供者對於所屬事業已顯
02 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
03 內涵，仍應定性雙方間之契約關係為勞動契約。此外，與本
04 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
05 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
06 徵，已達須認定為勞動契約關係而予以勞動法令保護之程
07 度，是縱有其他非從屬性之特徵存在，亦無礙其整體歸屬勞
08 動契約之判斷。

09 5.系爭業務員所受領之承攬報酬及服務獎金，均屬勞基法第2
10 條第3款規定之工資，應列入月工資總額申報月提繳工資：

11 (1)勞基法第2條第3款規定工資之定義，並未排除按「件」計酬
12 之情形，故不能逕以勞工係按招攬業務之績效核給報酬，即
13 謂該報酬非屬工資。是以，保險業務員倘不具有獨立工作之
14 性質，其取自所屬公司之所得即與執行業務所得有別，所領
15 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
16 務計算給與之報酬或獎金，應屬行使招攬保險業務之勞務對
17 價，即屬工資性質。

18 (2)系爭業務員獲取之「承攬報酬」及「續年度服務獎金」與勞
19 務給付有密切關聯，且非雇主基於激勵、恩惠或照顧等目的
20 所為之福利措施，當屬因工作而獲得之報酬，具有勞務對價
21 性。且據原告提供之系爭業務員94年4月至112年7月等月份
22 之業務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭薪資、業務人員續
23 年度報酬，顯示渠等每月均有領取上開報酬，可見該報酬在
24 一般情形下經常可領取、非臨時起意且非與工作無關，應認
25 屬經常性給與。

26 (3)系爭業務員所受領之「承攬報酬」與「續年度服務獎金」係
27 基於保戶所繳付之保險費計算而來，足認該報酬在給付原
28 因、目的及要件上與業務員所提供之勞務間有密切關聯，顯
29 係業務員因工作而獲得之報酬，基於保護勞工權益之立場，
30 不應再以法律未規定之要件限制工資範圍。此外，原告對於
31 「承攬報酬」與「續年度服務獎金」之計給已明訂規範標

01 準，形成制度性及常態性措施，業務員符合原告所設支領報
02 酬標準，即可領得報酬，在制度上具有經常性，業務員可預
03 期其付出之勞務達成一定成果時，原告即負有給付報酬之義
04 務，此為勞雇雙方已合致之勞動報酬，並無任意給與之自主
05 性，自非恩惠性之給與，其性質顯屬工資，原告所執理由，
06 核無足採。

07 6.查原處分已於說明三記載工資總額包含承攬報酬、僱傭薪
08 資、續年度服務報酬，並於說明二援引勞退條例第3條、第1
09 4條、第15條及其施行細則第15條等規定，所附月提繳工資
10 明細表亦詳細載明系爭業務員94年4月至112年7月等月份期
11 間之工資總額、前3個月平均工資、原申報月提繳工資及應
12 申報月提繳工資等，並註記各該月份逕予更正及調整之情
13 形，可認原處分業已明確記載處分主旨、事實、理由及法令
14 依據，且足使原告知悉被告認定系爭業務員之工資數額及原
15 告未覈實申報調整之構成要件事實等，應與行政程序法第5
16 條及第96條規定相符。

17 7.被告依系爭契約及系爭101年7月1日公告等內容，認原告未
18 依規定覈實申報調整系爭業務員月提繳工資之事實明確，未
19 給予其陳述意見之機會，核屬有據等語。

20 (五)、並聲明：原告之訴駁回；訴訟費用由原告負擔。

21 四、本院之判斷：

22 (一)、應適用之法令及說明：

23 1.勞退條例第1條規定：「(第1項)為增進勞工退休生活保障
24 ，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。
25 (第2項)勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規
26 定者，適用其他法律之規定。」第3條規定：「本條例所稱
27 勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定
28 義，依勞基法第2條規定。」第6條第1項規定：「雇主應為
29 適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之
30 勞工退休金個人專戶。」第7條第1項第1款規定：「本條例
31 之適用對象為適用勞基法之下列人員，但依私立學校法之規

01 定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。
02 ……。」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之
03 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
04 6。」第15條規定：「（第1項）於同一雇主或依第7條第2
05 項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之提繳
06 率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提
07 繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提
08 繳率計算至百分率小數點第1位為限。（第2項）勞工之工資
09 如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調
10 整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整
11 時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1
12 日起生效。（第3項）雇主為第7條第1項所定勞工申報月提
13 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
14 後得逕行更正或調整之之並通知雇主，且溯自提繳日或應調
15 整之次月1日起生效。」又勞退條例施行細則第15條第1項、
16 第2項規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3項規定
17 提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依
18 月提繳分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞工每月
19 工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」準此，
20 雇主應為適用勞退條例之勞工，自其到職之日起按月提繳不
21 低於每月工資百分之6之退休金，勞工之工資如有調整，雇
22 主應依規定將調整後之月提繳工資通知勞保局，雇主為勞工
23 申報月提繳工資不實或未依規定調整月提繳工資時，勞保局
24 得於查證後逕行更正或調整之。

- 25 2. 勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，
26 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制
27 定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）
28 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
29 準。」第2條第1款、第3款、第6款規定：「本法用詞，定義
30 如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。三、
31 工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計

01 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
02 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。六、勞動契約：指
03 約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」同法施行細則第10條
04 第2款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常
05 性給與係指左列各款以外之給與。二、獎金：指年終獎金、
06 競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約
07 燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」可知，勞基法上所稱
08 之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
09 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
10 金、津貼及其他任何名義之經常性給與，且須藉由其是否具
11 「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就
12 雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要
13 件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給
14 付時所使用之「名目」為準。其中所謂「經常性給與」，係
15 因通常情形，工資係由雇主於特定期間，按特定標準發給，
16 在時間或制度上，具有經常發給之特性，然為防止雇主巧立
17 名目，將應屬於勞務對價性質之給付，改用他種名義發給，
18 藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償等支付，乃特別明
19 定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，並非增設限制工
20 資範圍之條件。又勞基法第2條第3款規定工資之定義，並未
21 排除按「件」計酬之情形，故不能逕以員工係按招攬業務之
22 績效核給報酬，即謂該報酬非屬工資。

- 23 3. 司法院釋字第740號解釋：「保險業務員與其所屬保險公司
24 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
25 所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決
26 定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險
27 （例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以
28 為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」解釋理
29 由書亦指出：「……勞動契約之主要給付，在於勞務提供與
30 報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬
31 勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各

01 該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬
02 性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是
03 否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一（即勞基法第2
04 條第6款）所稱勞動契約。關於保險業務員為其所屬保險公
05 司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原
06 則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委
07 任、承攬或居間，……仍應就個案事實及整體契約內容，按
08 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
09 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
10 給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如
11 按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。
12 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，
13 雖僅能販售該保險公司之保險契約，惟如業務員就其實質上
14 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
15 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
16 險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系
17 爭規定一所稱勞動契約。……」由上開解釋可知，當事人所
18 訂立之契約類型究為何者，主要應由當事人間之主給付義
19 務、權利等觀之，非單純以契約名稱論斷。而關於保險業務
20 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，
21 基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型
22 可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為
23 勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之
24 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
25 低判斷之，判斷因素包括保險業務員得否自由決定勞務給付
26 的方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所
27 招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬），但不以此為
28 限。

29 4.關於勞動契約之認定，依行政機關及司法機關長期穩定之實
30 務見解，是採人格、經濟及組織等從屬性特徵以為判斷，包
31 括：(1)人格上之從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從

01 雇主的指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能，因為雇主懲戒權的行使，足以對勞工意向等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的具體表徵，而為人格從屬性的判斷因素。(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之營業而勞動，而是依附於他人之生產資料，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。是以，108年5月15日修正公布之現行勞基法第2條第6款亦明定：「本法用詞，定義如下：……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」

13 (二)、如本件經過欄所載事實，有月提繳工資明細表（原處分卷第
14 7至45頁、訴願可閱覽卷第34至84頁，本院卷第133至183
15 頁）、系爭契約（本院卷第201至226頁）及系爭業務員94年
16 4月至112年7月等月份之業務人員承攬/續年度服務報酬及僱
17 傭薪資及業務人員續年度報酬（原處分卷第115至168頁）、
18 原處分（原處分卷第5至6頁、訴願可閱覽卷第32至33頁、本
19 院卷第131至132頁）、勞動部113年5月10日勞動法訴一字第
20 1130001136號訴願決定書（原處分卷第69至82頁、訴願可閱
21 覽卷第1至13頁、本院卷第185至199頁）在卷可稽，此部分
22 之事實，堪以認定。

23 (三)、原告與系爭業務員間關於招攬保險部分所簽訂之「承攬契約
24 書」（即系爭契約），其法律性質為勞動契約：

25 1.原告與系爭業務員簽訂之系爭契約第10條第1項前段約定：
26 「甲方（即原告）之公告或規定，亦構成本契約內容之一
27 部；本契約如有附件，亦同。」等語，該契約之附件包括
28 「保險承攬報酬及年終業績獎金」、「系爭管理規則」、
29 「業務員違規懲處辦法」、「業務員定期考核作業辦法」，
30 有系爭契約（本院卷第201、203、205、207、209、211、21
31 3、215、217、219、221、223、225頁）及系爭契約附件

01 (本院卷第202、204、206、208、210、212、214、216、21
02 8、220、222、224、226頁)在卷可佐，足見該等公告、規
03 定或附件亦均為系爭契約內容之一部。

04 2.系爭契約第5條第1項約定：「(一)不經預告逕行終止：乙
05 方(即系爭業務員，下同)有下列情事之一者，甲方(即原
06 告，下同)得不經預告逕行終止契約。1.違反『保險業務員
07 管理規則』或甲方『業務員違規懲處辦法』之規定。2.註銷
08 登錄資格或撤銷登錄。3.未達業績最低標準。4.違反甲方之
09 公告或規定。5.重大損害甲方利益之行為。」等語，有上開
10 系爭契約存卷可稽，足徵系爭業務員須遵守保險相關法規及
11 業務員違規懲處辦法之規定，並須接受原告對其業績之評
12 量，如有違反或未達原告所訂標準，原告得不經預告逕行終
13 止契約。又該條項第1款所約定之業務員違規懲處辦法、第4
14 款所稱之公告或規定等禁止規範之內容，均得由原告片面訂
15 定及調整，系爭業務員幾無商議之權限。參以原告於99年6
16 月8日自訂之業務員違規懲處辦法規定：「一、作業目的：
17 為遵循保險法規相關規範，對業務主管行政管理及對業務員
18 承攬約定授權辦理業務員違規懲處辦法。二、違規行為態
19 樣：1.違反行為態樣(如附件一)且無正當理由(不可抗力
20 原因)者，依本辦法處分。倘屬情節重大且有確切犯罪嫌疑
21 之事證者，另將依『保險業務員涉有犯罪嫌疑裁量移送參考
22 表』規定移送法辦(如附件二)。2.業務員違規倘有行為態
23 樣發生競合時，應優先以第1款至第20款加重懲處，以確遵
24 保險業務員管理規則統一懲處標準。3.各行為態樣違反規定
25 時依表列懲處範圍處分，以不低於各行為態樣處分為原則。
26 三、懲處類別：業務員有違反本規定態樣情事者，依情節輕
27 重予以行政記點處分、停止招攬處分、撤銷登錄處分。該處
28 分均以書面方式送達本人及其主管。1.行政記點處分：申誠
29 1次、申誠2次、申誠3次(申誠3次以違紀1點計算)，違紀1
30 點~違紀6點。(1)違紀累計1點以上者，一併取消業務員優良
31 免體檢資格授權。(2)違紀累計1~2點者，3個月內不得晉

01 陞。(3)違紀累計3點者，3個月內不得晉陞及1年內不得參加
02 公司與區部所舉辦之各項競賽及表揚。(4)違紀累計4~5點
03 者，1年內不得晉陞及1年內不得參加公司與區部所舉辦之各
04 項競賽及表揚。(5)違紀累計6點者，終止所有合約關係。2.
05 停止招攬處分：分為停止招攬登錄3個月、6個月、1年處分
06 並通報壽險公會。(1)停止招攬處分期間仍須接受考核，並不
07 得晉陞及參加受獎排名。(2)停止招攬登錄每3個月處分將換
08 算成違紀2點備註記錄，做為終止合約關係累計點數之計
09 算。(3)若2年內停止招攬登錄處分累計達9個月者(含)或換
10 算違紀點數達6點者(含)，將終止所有合約關係。(4)登錄
11 有效期間內受停止招攬行為處分期間達24個月者，應予終止
12 所有合約關係並撤銷其業務員登錄。……五、其他事項：1.
13 業務員在職期間內(合併考核期間)重複違反規定者，則依
14 原懲處酌予加重處分。……。2.業務員違反相關規定，其主
15 管未善盡督導之責者，其主管應負連帶行政處分。3.公司得
16 視實際需要，調整或修訂本辦法。」(本院卷第299頁)，
17 可知依上開業務員違規懲處辦法規定之內容，系爭業務員負
18 有應遵循保險法規相關規範及契約約定之義務，違反時，將
19 遭受原告之行政記點、停止招攬及撤銷登錄等影響權益事項
20 之懲戒處分，足見系爭業務員在原告之企業組織內，受組織
21 之內部規範、程序等制約，有服從之義務，並有受懲戒等不
22 利益處置之可能，堪認渠等間具有人格與組織從屬性無訛。

23 3.系爭契約第3條約定：「(一)乙方交付保戶簽妥之要保書
24 及首期保險費予甲方，經甲方同意承保且契約效力確定後，
25 乙方始得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年終業績獎
26 金』領取報酬。(二)甲方得視經營狀況需要修改報酬之計
27 算及給付方式，乙方同意依修改內容領取報酬。」，有上開
28 系爭契約在卷可稽，益徵系爭業務員為原告之保險業務員，
29 為原告之經濟利益進行招攬保險業務，原告對承攬報酬及服
30 務獎金之數額計算暨發放方式具有決定權，並得以片面調

01 整，系爭業務員對該報酬無決定及議價空間，堪認系爭業務
02 員與原告間之報酬計算與支領方式具有經濟上從屬性。

03 4.參酌系爭契約附件之99年2月4日修正發布系爭管理規則第15
04 條第4項前段規定：「業務員應於所招攬之要保書上親自簽
05 名。」（本院卷第297頁），足認系爭業務員就其保險招攬
06 之行為亦須親自履行。至原告與系爭業務員間所簽訂之系爭
07 契約雖以承攬為名，並約定該契約為承攬契約，雙方不適用
08 其他勞務契約之相關法令，該契約更約定系爭業務員明瞭第
09 3條約定之報酬，並非勞基法所規定之工資（系爭契約第1條
10 參照），然實質內容仍為勞動契約之本質，並不因系爭契約
11 第1條之記載，即影響其法律性質之定性。從而，原告與系
12 爭業務員間簽訂之系爭契約係屬勞基法上之勞動契約無訛。

13 5.至原告雖主張系爭業務員得自由決定招攬保險之工作時間、
14 地點及對象，且招攬保險之報酬，係依保戶繳費年限、人壽
15 保險商品險種類型等作為計算之基礎。保戶與原告簽訂保險
16 契約後，須要保人已繳交或持續繳交保險費，而無契約撤
17 銷、支票屆期未兌現、解除契約、契約內容變更或其他原因
18 退費，致首年度業務津貼為負值者，方得領取，足見系爭契
19 約並非勞動契約，被告之認定悖於指導原則，違反行政自我
20 拘束原則。且系爭契約關於保險業務員之監督管理暨懲戒，
21 均係依照系爭管理規則之要求而訂定，尚難因此即遽認系爭
22 契約為勞基法第2條第6款所稱之勞動契約。況且，相同案情
23 之民事判決業已肯認系爭契約為承攬契約，而非勞動契約云
24 云。惟：

25 (1)依前揭司法院釋字第740號解釋之主要理由可知，以有償方
26 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
27 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
28 債權人間之從屬性程度之高低以為斷；而從屬性之高低，仍
29 應整體觀察勞務給付過程，並不限於解釋文所稱「勞務債務
30 人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作

01 時間)」、「自行負擔業務風險(例如按所招攬之保險收受
02 之保險費為基礎計算其報酬)」2項指標。

03 (2)雇主對於工作時間、地點之管制或報酬計算方式，固可為從
04 屬性判斷之參考要素，然究非為唯一或具有關鍵性之標準。
05 蓋隨著時代環境之變遷與科技發展，勞務供給模式複雜多
06 樣，欠缺工作地點拘束性之職務，並非保險業務員職務所獨
07 有之特徵，其他勞動契約之外勤工作者，亦因其職務性質而
08 無固定之工作地點；而保險商品種類繁多，相關產品資訊復
09 具有相當之專業性，除客戶因自身需求而主動要保外，保險
10 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
11 保險商品產生需求，方能提升成功招攬之機會，又因拜訪客
12 戶必須配合客戶時間，故業務員從事保險招攬工作之時間自
13 然需要相當彈性，此與其他勞動契約之外勤工作者，因其職
14 務性質而無固定之工作時間，並無不同。是以，保險業務員
15 縱可自行決定工作地點及時間，因與一般勞動契約下外勤工
16 作者(例如業務員、記者)給付勞務的方式極為類似，而非
17 承攬契約或保險業務員履行職務所獨有的特徵。再者，保險
18 業務員招攬保險之報酬，雖然主要是依保戶繳費年限、人壽
19 保險商品險種類型等作為計算之基礎，且日後亦有可能因保
20 險契約撤銷、解除等事由而遭追回，然如保險公司對承攬報
21 酬及服務獎金之數額計算及發放方式具有決定權，並得以片
22 面調整，保險業務員對該報酬完全無決定及議價之空間，就
23 與一般承攬契約是承攬人與定作人立於契約對等之地位顯不
24 相同。本件原告對承攬報酬及服務獎金之數額計算暨發放方
25 式具有決定權，並得以片面調整，系爭業務員對該報酬均無
26 決定及議價空間，核與一般承攬契約係承攬人與定作人立於
27 契約對等之地位不同。復徵諸前揭說明，勞基法第2條第3款
28 定義勞動關係下之「工資」，亦包括依「計件」等方式計算
29 勞工因工作所獲得之報酬，可見「按件計酬制」亦屬於勞動
30 契約之一種報酬給付方式。是以，縱按業務員所招攬保險而
31 收受之保險費為基礎計算其報酬，亦與勞動契約下之勞工因

01 工作而獲得「按件」給付報酬之方式幾乎相同，顯見此亦非
02 承攬契約或保險業務員獨有之報酬給付方式。從而，當保險
03 業務員勞務契約之屬性，無法僅由司法院釋字第740號解釋
04 所例示之上述2項指標予以區辨或認定時，即有必要進一步
05 依勞基法第2條第6款規定並輔以前述學說、實務針對勞動契
06 約具有人格、經濟及組織等從屬性特徵所表示之見解加以判
07 斷。尤其雇主對於勞工之指揮監督權，為人格上從屬性之核
08 心要素，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示提供勞
09 務，甚至是不定量之勞務，屬於勞動契約之必要特徵。且提
10 供勞務之內容，有時會兼具從屬性與獨立性之特徵，此時應
11 自整體勞務供給關係具有重要性（如主給付義務）之部分加
12 以觀察，只要當事人間勞務契約之法律關係中，具有相當重
13 要之從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干獨立性，仍
14 應認屬勞基法規範之勞雇關係。是以，原告尚難以系爭業務
15 員得自由決定招攬保險之工作時間、地點、對象及招攬保險
16 報酬之計算方式為據，逕自主張系爭契約並非勞動契約。

17 (3)金管會依保險法第177條規定授權所訂定之系爭管理規則，
18 係為強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，而非
19 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
20 係，該規則既係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務
21 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
22 間所簽訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關係，故不得直
23 接以系爭管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是否
24 構成勞動契約之認定依據（司法院釋字第740號解釋理由書
25 參照）。然保險公司為履行系爭管理規則所課予之公法上義
26 務，如已將相關規範納入契約內容（包含工作規則），甚至
27 藉由履行上述公法上義務，在契約中更進一步納入具有高度
28 從屬性特徵之條款，以強化其對於所屬保險業務員指揮、監
29 督及制約之權利，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自
30 不能排除檢視該契約之約定內容，否則無異於鼓勵保險公司
31 得藉由履行系爭管理規則之名，以行其逃避基於勞動契約所

01 生各項保障勞工權益的法定義務之實。同理，雇主藉由金管
02 會就保險業務員高度監理之要求，同時在勞務給付關係中，
03 透過契約條款、工作規則，甚至是懲戒、制裁權利及具體指
04 令之強度與密度，亦會實質影響保險業務員從屬性程度之高
05 低。故雇主為遵守各種管制性之公法規範，所訂定之契約內
06 容、工作規則及實際指揮監督之結果，均可能會影響勞務契
07 約性質之判斷。簡言之，公法上之管制規範，如已內化甚至
08 強化為保險公司與其所屬保險業務員間勞務契約上權利義務
09 之一部分，則該契約內容即應列為是否具有勞動契約從屬性
10 之判斷因素之一，而就個案事實及整體契約內容綜合予以判
11 斷（最高行政法院108年度上字第954號判決參照）。故其性
12 質仍應視契約內容所表彰之人格、經濟及組織等面向之從屬
13 性高低而定，此與司法院釋字第740號解釋認為不得無任何
14 依據，即直接以系爭管理規則之內容作為判斷保險業務員招
15 攬勞務契約之屬性，而可能形成契約類型強制之情形，顯不
16 相同，應予辨明。本件揆諸原告自訂之99年6月8日業務員違
17 規懲處辦法第3條至第5條規定（本院卷第299頁），原告訂
18 定之懲處類別，除有與系爭管理規則第19條第1項規定之停
19 止招攬及撤銷登錄處分外，另尚訂有行政記點處分，且該記
20 點尚會影響能否晉陞及能否參與競賽。而業務員對於所受之
21 懲處結果有疑義，得於收到懲處通知日起30天內提出申覆，
22 申覆以1次為限。倘業務員「在職期間」內（合併考核期
23 間）重複違反規定者，則依原懲處酌予加重處分。業務員違
24 反相關規定，其主管未善盡督導之責者，其主管應負連帶行
25 政處分。復觀諸上開違規記點處分之違規行為態樣，尚且包
26 括態度不佳、與公司同仁、客戶、公司業務合作之人發生衝
27 突；無故延誤或不配合公司或政府機關業務檢查或爭議案件
28 調查，致使保戶或公司權益明顯受損；業務員自己、其配偶
29 或其直系血親投保契撤等等（本院卷第303頁），由此可見
30 原告就系爭業務員招攬保險行為之指揮監督之強度與密度，
31 原告尚難僅以該規範係為執行遵循保險監理法令之義務一

01 語，而否定其與系爭業務員間之勞務給付關係具有人格從屬
02 性及組織從屬性之特徵。

03 (4)系爭管理規則第3條第2項規定：「業務員與所屬公司簽訂之
04 勞務契約，依民法及相關法令規定辦理。」金管會102年3月
05 22日函意旨略以：「保險業務員管理規則之訂定目的在於強
06 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
07 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
08 修正保險業務員管理規則時，增列第3條第2項……之規定，
09 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
10 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
11 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
12 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
13 予以認定。」等語（本院卷第121頁），可見上開規定及函
14 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
15 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
16 管理，均不得作為定性契約關係之依據。是原告主張被告將
17 其為履行公法上義務之行為結果認定為勞動契約，違反行政
18 程序法第9條規定云云，自無足取。

19 (5)於現代經濟活動中，因生產模式的不同，可能產生勞工持續
20 依賴雇主之生產資料而勞動，亦可能存有勞工自備全部或部
21 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
22 具往來商家與顧客間，以完成送餐之工作）。保險業務員縱
23 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
24 存在之可能性。又個別勞務供給契約是否具有勞動契約之性
25 質，應綜合事證予以評價，是保險業務員縱然另有兼職，亦
26 與保險業務員、保險公司間就招攬保險之契約關係的定性，
27 無必然關係，是原告主張其並未提供業務員所需之勞務設備
28 如電腦、車輛等，係由業務員依其自身招攬需要自行購置，
29 且系爭契約並未約定業務員不得從事其他工作之主張，亦無
30 從據為其與系爭業務員間不具從屬性之有利認定。

01 (6)綜觀前勞委會83年8月5日函全文內容係謂：有關保險業務員
02 招攬保險，其與保險業、保險代理人公司、保險經紀人公司
03 等，是否有僱傭關係問題，應依雙方勞動關係之具體內容認
04 定之。即僱傭關係存在與否應視勞動關係之內容及實質情形
05 予以認定，報酬給付方式（有底薪制或佣金制）非為唯一
06 考量之因素。故佣金制之保險業務員，如與受有底薪之業務
07 員，同樣接受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給
08 付，似應視為有僱傭關係之存在。惟如雖實際從事保險業務
09 招攬工作，按業績多寡支領報酬，但毋需接受公司之管理監
10 督（公司亦無要求任何出勤打卡）則應視為承攬關係等
11 語。由是可知，該函仍係強調從事保險招攬之業務員與保險
12 業者間之契約法律關係，應依雙方勞動關係之具體內容認定
13 之，報酬給付方式只是其中的考量因素「之一」；且縱使所
14 從事之保險業務招攬工作係按業績多寡支領報酬，亦非當然
15 應認定為承攬關係，尚必須符合「毋需接受公司之管理監督
16 （公司亦無要求任何出勤打卡）」之情，此與前述本院所
17 認定原告所屬之保險業務員，應受原告之監督、考核、管理
18 及懲處等情，有所不同，是上開函文內容，尚非能使原告產
19 生信賴之基礎而使其認為系爭契約非屬勞動契約。原告主張
20 信賴前勞委會83年8月5日函，而與系爭業務員簽訂系爭契
21 約，卻遭被告認定為勞動契約，被告違反行政程序法第6、8
22 條規定云云，並非可採。

23 (7)至原告有關主張民事判決已審認系爭契約為承攬契約確定在
24 案云云，並提出最高法院110年度台上字第2298號民事裁定
25 （本院卷第123至124頁）為憑。然行政法院與民事法院各自
26 有其審判權限，原無從屬關係，各自獨立行使。行政訴訟是
27 採取職權調查主義，行政法院應依職權調查證據及事實關
28 係，不受當事人事實主張、證據聲明、自認及認諾之拘束
29 （行政訴訟法第125條第1項、第133條、第134條、第202條
30 等規定參照）；與民事訴訟是採取當事人進行主義及辯論主
31 義，民事法院應以當事人聲明之範圍及所提供之訴訟資料，

01 以為裁判之基礎，當事人所未提出之事實及證據，不得予以
02 斟酌，當事人自認或不爭執之事實，無待於心證，法院即得
03 直接作為裁判基礎之情形（民事訴訟法第279條第1項、第28
04 0條第1項前段等規定及最高法院前71年台上字第2808號判例
05 參照），顯不相同。行政法院審理撤銷訴訟，固可參考民事
06 法院審理確認法律關係存否訴訟所認定之事實，惟二者之當
07 事人、訴訟標的及訴之聲明均不相同，既判力之客觀範圍及
08 主觀範圍亦不相同，尤其原處分機關非民事訴訟之當事人，
09 無法於民事訴訟中主張事實、聲明證據及提出攻擊防禦方
10 法，則行政法院自無受民事判決認定之事實所拘束之理。是
11 以，原告援引上開民事判決及裁定，主張依民事判決之結
12 果，系爭契約為承攬契約，洵無足取。

13 (四)、原告自94年4月起至112年7月止給付系爭業務員之「承攬報
14 酬」及「續年度服務報酬」均屬勞基法第2條第3款所稱之
15 「工資」：

16 1.觀諸系爭業務員94年4月起至112年7月之業務人員承攬/續年
17 度服務報酬及僱傭薪資、業務人員續年度報酬明細（原處分
18 卷第115至168頁）暨原處分所檢附之月提繳工資明細表（原
19 處分卷第7至57頁，訴願可閱覽卷第34至84頁，本院卷第133
20 至184頁），被告係將原告未列入系爭業務員工資總額之
21 「承攬報酬」及「續年度服務報酬」部分，計入渠等之工資
22 總額，並逕予更正或調整月提繳工資。是本件所爭執者為上
23 開薪資明細所列之承攬及續年度服務報酬是否應計入工資總
24 額。

25 2.依上所述，勞基法第2條第3款規定所謂「工資」乃指勞工因
26 工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計
27 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何
28 名義之經常性給與均屬之。又立法原旨在於防止雇主對勞工
29 因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於
30 該法明定應屬工資，以資保護。查系爭業務員之業務範圍除
31 招攬、促成保險契約之締結外，尚包括契約締結後，為維繫

01 保險契約持續有效所提供客戶之相關服務、聯繫、諮詢等，
02 其獲取之報酬當屬因工作而獲得之報酬。只要實質上是勞工
03 因提供勞務，而自雇主獲得之對價，即為工資，不問其給付
04 項目之名義，究稱為獎金、佣金、承攬報酬或其他名目而有
05 不同。

06 3.系爭契約第3條約定：「（一）乙方交付保戶簽妥之要保書
07 及首期保險費予甲方，經甲方同意承保且契約效力確定後，
08 乙方始得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年終業績獎
09 金』領取報酬。……」而原告所為之99年6月22日（99）三
10 業（三）字第00004號公告（下稱系爭99年6月22日公告）則
11 記載略以：「主旨：重申保險承攬報酬及年終業績獎金，如
12 說明……。說明：一、保險承攬報酬：（一）業務津貼（包
13 含首年度業務津貼及續年度服務津貼），以險種實繳保費計
14 算，公式如下：業務津貼＝實繳保費×給付比率。……。」
15 （本院卷第294頁），原告所為之系爭101年7月1日公告則記
16 載略以：「主旨：重申保險承攬報酬、服務獎金及年終業績
17 獎金，如說明……。說明：一、保險承攬報酬：首年度承攬
18 報酬（稱承攬報酬），以首年險種實繳保費計算：承攬報酬
19 ＝首年實繳保費×給付比率。二、服務獎金：續年度服務獎
20 金（稱服務獎金），以續年險種實繳保費計算：服務獎金＝
21 續年實繳保費×給付比率。……」（訴願可閱覽卷第88、90
22 頁，本院卷第229頁），據此可知，系爭業務員依系爭契約
23 第3條約定領取之承攬報酬（即系爭99年6月22日公告之業務
24 津貼、系爭101年7月1日公告之首年度保費佣金）及系爭101
25 年7月1日公告之續年度服務獎金，均屬業務員招攬保險業務
26 之對價，揆諸前開說明，其性質應屬工資。縱原告以「承攬
27 報酬」或「續年度服務獎金」稱之，僅係原告自行所為之名
28 目，並不影響其為工資之本質。是以，原告主張承攬報酬及
29 續年度服務報酬之發給，係以要保人持續繳納保費為條件，
30 無勞務對價性云云，於法無據，尚難採認。

01 4.又系爭契約是否屬於勞動契約，與個別保險業務員從事保險
02 招攬工作所獲得報酬之多寡無涉，尤以業務員之報酬既為業
03 績導向，則其每月收入浮動不居，乃屬正常，無從以個別月
04 份收入豐厚，即遽謂無受勞基法保護之必要，並進而否定系
05 爭契約係屬勞動契約之性質。是原告主張系爭業務員每月工
06 資超過10萬元以上者所在多有，均超過當年度之全年薪資總
07 和中位數，依一般經驗法則，顯非單純勞動契約即能獲得如
08 此高額之工資云云，而質疑業務員受勞基法保障之必要性，
09 恐失諸偏狹，洵無足採。

10 (五)、至原告主張比較系爭契約與系爭聘僱契約、電銷人員勞動契
11 約書，主張系爭聘僱契約將勞務內容及業務員之資格要求、
12 出勤及考核、業務員之義務等攸關勞動契約判定之核心，特
13 別列於契約之本文中，然該等約定並未見於系爭契約；系爭
14 契約亦缺乏電銷人員勞動契約必要之點，如指定工作內容、
15 限定工作地點及時間、約定休假、智慧財產權之歸屬及保密
16 義務等，故系爭契約非勞動契約云云。惟查系爭聘僱契約乃
17 保險業務員接受原告聘僱，為原告從事招募、訓練及輔導其
18 所屬各級保險業務人員，督促所轄各級業務人員達成各項考
19 核標準，並參與原告所舉辦之業務會議，以及配合原告完成
20 各項業務檢查及原告所指定之工作或授權範圍內各項業務等
21 工作（本院卷第227至228頁）；而電銷人員之工作範圍則為
22 原告依公司業務需要及受僱人之專長，指定受僱人應予提供
23 勞務之內容（本院卷第231頁），是兩者工作內容（尤其是
24 電銷人員的工作內容並非具體固定，悉依原告之指示為之，
25 乃勞動契約之典型特徵）與保險業務員所從事之保險招攬工
26 作，全然不同，於系爭聘僱契約或電銷人員勞動契約所顯現
27 勞動契約之特徵，縱然未見系爭契約，亦不得反推系爭契約
28 並非勞動契約。原告以業務內容迥異之前開契約所為之前述
29 主張，自無可採。

30 (六)、至原告主張被告於作成原處分前，未給予原告陳述意見之機
31 會云云。惟按行政程序法第102條規定：「行政機關作成限

01 制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第39條規
02 定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給
03 予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其
04 規定。」要求行政程序中給予相對人陳述意見之機會，其目
05 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
06 斷。故如不給予相對人陳述意見之機會，亦無礙此等目的之
07 達成，或基於行政程序之經濟、效率以及其他要求，得不給
08 予相對人陳述機會者，行政程序法第103條各款設有除外規
09 定。又同法第114條第1項第3款、第2項規定：「（第1項）
10 違反程序或方式規定之行政處分，除依第111條規定而無效
11 者外，因下列情形而補正：……。三、應給予當事人陳述意
12 見之機會已於事後給予者。……。（第2項）前項第2款至第
13 5款之補正行為，僅得於訴願程序終結前為之；……。」則
14 賦予違反程序或方式規定之行政處分，在訴願程序終結前，
15 得以補正瑕疵之機會。查原告就原處分提起訴願時，即已表
16 明包括業務員領取之承攬報酬、續年度服務獎金非屬勞基法
17 上之工資等在內之不服原處分之理由（訴願可閱覽卷第15至
18 24頁），經被告審酌後，未依訴願人（原告）之請求撤銷或
19 變更原處分，而提出訴願答辯書予以說明在案（訴願可閱覽
20 卷第26至31頁），並經訴願機關綜合雙方事證論據予以審議
21 後，作成駁回訴願之決定，可認本件縱認原處分作成前未給
22 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
23 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
24 語，尚非可採。

25 (七)、至原告主張原處分就如何計算原告應補提之差額，付之闕
26 如，違反行政程序法第5條、第96條規定云云。然查原處分
27 所附「月提繳工資明細表」，已詳細列明系爭業務員之「月
28 工資總額」、「前3個月平均工資」、「原申報月提繳工
29 資」、「應申報月提繳工資」及於「備註」欄說明審查結
30 果；復明確敘及系爭業務員之工資總額包含「承攬報酬」、
31 「僱傭薪資」、「續年度服務報酬」及載明法令依據（包括

01 勞退條例第3條、第14條、第15條、勞退條例施行細則第15
02 條及勞工退休金月提繳分級表等），堪認原告由原處分當可
03 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
04 異之所在，以及被告逕予更正及調整系爭業務員月提繳工資
05 之法令依據，是原處分自無原告所指違反行政程序法第5
06 條、第96條規定之情。

07 (八)、綜上所述，原告與系爭業務員間簽訂之系爭契約，係屬勞基
08 法上之勞動契約，系爭業務員基於此契約所獲得之報酬均屬
09 工資，自有勞基法及勞退條例之適用。被告依原告所提供系
10 爭業務員自94年4月起至112年7月止之業務人員承攬/續年度
11 服務報酬及僱傭薪資、業務人員續年度報酬明細，審酌系爭
12 業務員之每月工資數額均非固定，依勞退條例施行細則第15
13 條第2項規定，以其3個月之平均薪資計算，參照勞工退休金
14 月提繳工資分級表所定級距，計算如原處分所附之月提繳工
15 資明細表所示應申報之月提繳工資，因原告實際申報之月提
16 繳工資不足，被告就原告未申報系爭業務員經調整後之月提
17 繳工資，以原處分逕予更正及調整系爭業務員之勞工退休金
18 月提繳工資，就短計部分予以補收，並無違誤，復無違反行
19 政程序法第9條、第36條規定之情事。訴願決定遞予維持，
20 亦無不合。原告猶執前詞，請求判決如訴之聲明所示，為無
21 理由，應予駁回。

22 五、綜上所述，原告所訴各節，尚無可採。原處分認事用法俱無
23 違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如聲明
24 所示，為無理由，應予駁回。

25 六、本案事證已明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決
26 結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

27 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
28 1項前段，判決如主文。

29 中 華 民 國 114 年 8 月 21 日

30 審判長法 官 蘇嫻娟

31 法 官 魏式瑜

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13

- 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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。

01

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 114 年 8 月 21 日

03

書記官 王月伶