

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759號

114年4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 黃韻霖 律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 黃珮俞

陳怡韶

陳銘輝

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5月16日院臺訴字第1135009350號訴願決定，提起行政訴訟，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、被告代表人原為何佩珊，嗣於訴訟進行中變更代表人為洪申翰，並經變更後代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第411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（下稱勞保局）之審查結果，以原告未覈實申報所屬如附表所示陳淑卿等18人（下稱陳君等18人）在附表所示違規期間之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，遂依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項前段規定，分別以附表所示裁處書（分別依其編號稱原處分1、2，合稱原處分）裁處如附表所示罰鍰。原告不服，提起訴願，經行政院決定訴願駁回，原告仍不服，遂合併提起本件行政訴訟。

01 三、原告起訴主張：

02 (一)原告與陳君等18人分別簽訂承攬契約書(下稱系爭承攬契  
03 約)，倘經評估，認業務員適於另外從事行政職務，則另行  
04 簽立「業務主管聘僱契約書」(下稱系爭聘僱契約)，而陳  
05 君等18人均屬之；亦即，關於從事行政職務(即業務主管)  
06 之部分，係簽訂僱傭契約，就其等依業務主管聘僱契約書所  
07 受領之「僱傭薪資」，原告按勞退條例相關規定及相應級距  
08 提繳退休金，遵法嚴謹而無疏誤或怠慢。依系爭承攬契約第  
09 3條第1項規定，及該項規定所稱原告就「保險承攬報酬」、  
10 「服務獎金」……等報酬所為之公告(即原告101年7月1日  
11 (101)三業(三)字第00001號公告，下稱系爭公告)第1項及  
12 第2項之說明，業務員得從事招攬保險工作，原告則依業務  
13 員招攬成功之保險商品種類，按各該保單所相應比例，給付  
14 首年度「承攬報酬」，倘要保人於次年度以後繼續服務客戶  
15 且要保人亦續繳保費，則於續繳保費之特定年度內，另按各  
16 該保單所相應比例，另再給付「續年度服務獎金」。最高法  
17 院102年度台上字第2207號判決肯認原告與陳君等18人簽署  
18 之系爭承攬契約與系爭聘僱契約屬聯立契約，相關之權利義  
19 務應依各該契約書之法律性質分別判斷，且陳君等18人依據  
20 系爭承攬契約所領取之「承攬報酬」及「續年度服務獎金」  
21 與其等招攬保險之勞務不具對價關係，故「承攬報酬」及  
22 「續年度服務獎金」之性質確屬於承攬報酬無訛。然被告因  
23 陳君等18人檢舉，即逕行將陳君等18人依系爭承攬契約所領  
24 取、非屬工資性質之「承攬報酬」與「續年度服務獎金」認  
25 定為工資，並以陳君等18人各於如原處分「月提繳工資明細  
26 表」所載期間之投保薪資有未覈實申報之情事，依勞保條例  
27 第72條第3項對原告處以短報之保險費金額4倍之鉅額罰鍰，  
28 顯係違誤。

29 (二)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  
30 不足以作為勞動契約之類型特徵，是否為勞動契約之判斷，  
31 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

01 上之意義，於經濟從屬性上，則以企業風險負擔為論據，而  
02 不應片面置重於勞務之指揮監督（最高行政法院106年度判  
03 字第233號判決意旨參照）。姑且不論就陳君等18人相關之  
04 監督，係原告及陳君等18人互相履行公法上義務之結果，原  
05 處分及訴願決定於未具體指明該等業務員何一實際履約行為  
06 合致其所認定之勞動契約要件前，即逕以與本案無關之法院  
07 判決之認定結果而稱系爭承攬契約為勞動契約，無疑以行政  
08 機關之解釋形成契約類型。倘比對系爭承攬契約與系爭聘僱  
09 契約之內容，系爭聘僱契約將勞務內容及業務員之資格要  
10 求、出勤及考核、業務員之義務等攸關勞動契約判定之核心  
11 特別列於契約之本文中，顯見該等約定為系爭聘僱契約重要  
12 之點，然該等約定並未見於系爭承攬契約，是依前述最高行  
13 政法院所揭示之判斷標準，系爭承攬契約並非勞動契約。原  
14 告另有純屬僱傭關係之業務員，即電銷人員，電銷人員之主  
15 要工作亦係推銷保單，也當然必須具備業務員資格，而比對  
16 原告與電銷人員所簽署之勞動契約及系爭承攬契約之內容，  
17 系爭承攬契約未指定工作內容、未限定工作地點及時間，連  
18 休假都無約定、也未約定智慧財產權之歸屬及保密義務，當  
19 非勞動契約無疑。

20 (三)釋字第740號解釋已明白揭櫫：「保險業務員與其所屬保險  
21 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  
22 第六款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否  
23 自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業  
24 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  
25 酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」  
26 。保險業務員管理規則第3條第2項亦明文：「業務員與所屬  
27 公司簽訂之勞務契約，依民法及相關法令規定辦理。」外，  
28 金融監督管理委員會更於102年3月22日以金管保壽字第1020  
29 2543170號函揭示保險業務員管理規則之規範目的，與業務  
30 員勞務給付型態無關，是原處分無視系爭承攬契約內並無約  
31 定工作時間地點、任憑業務員自行決定勞務給付之方式、且

01 領取多少報酬完全取決於業務員招攬保單所收受之保險費為  
02 計算等情，僅以原告履行保險業務員管理規則對於業務員管  
03 理監督之要求，即認定系爭承攬契約為勞動契約，顯有違反  
04 行政程序法第4條及第9條之違誤。

05 (四)依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  
06 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  
07 項，且費率符合適足性、合理性及公平性，並應反映各項成  
08 本及合理利潤，不得以不合理之定價招攬或承作保險業務。  
09 因此，被告用以認定為勞動契約依據之保險承攬報酬、服務  
10 獎金中之給付比例，實為原告遵從前述規範而訂定的佣金給  
11 付標準，之所以約定原告得視經營狀況需要修改，係為符合  
12 金融監督管理委員會所要求之風險胃納，以免危及保險共同  
13 團體。再者，原告亦屬金融服務業，適用金融服務業公平待  
14 客原則之規範，是訴願決定所稱原告得片面修改承攬報酬給  
15 付方式云云，係原告對公平待客原則第六大項酬金衡平原則  
16 之具體展現。

17 (五)詳觀系爭承攬契約第3條第1項約定內容，並非陳君等18人交  
18 付保戶簽妥之要保書及首期保險費予原告後，其等即可取得  
19 承攬報酬，尚須經原告依保險業招攬及核保理賠辦法所規定  
20 之核保程序評估各項要素均具備、同意承保，且所招攬的保  
21 單經過十天之撤銷期間未被要保人撤銷，亦即契約效力確定  
22 後，陳君等18人始得依照原告於受前述銷售前程序作業準則  
23 及酬金衡平原則拘束下之報酬領取辦法領取報酬；換言之，  
24 並非陳君等18人一完成招攬行為不論保單有無成立均可領取  
25 承攬報酬，尚繫諸原告核保過程、要保人之行為而定，尚非  
26 「員工一己之勞務付出即可預期必然獲致之報酬」，要非勞  
27 動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之工資甚明。至於續年  
28 度服務獎金，除陳君等18人持續為原告所屬之業務員外、仍  
29 須保戶持續繳交保費始得領取，並非業務員勞務之對價、亦  
30 非業務員可當然取得者，同非勞基法第2條第3款之工資甚  
31 明。

01 (六)原告與陳君等18人間之系爭承攬契約不具備人格從屬性、經  
02 濟從屬性、組織從屬性：

03 1.原告並無指揮或管制約束陳君等18人工作時間、給付勞務方  
04 法甚且未指定勞務地點，抑有進者，是否從事、向誰招攬保  
05 單均依業務員自由意志為之，原告無指派工作可言，凡此，  
06 均與勞動契約認定指導原則之判斷要素不符，難據此認定具  
07 有從屬性。且陳君等18人依管理規則之規定，亦負有「專  
08 為所屬公司從事保險招攬」、「親視親簽」、「從事保險招  
09 攬時須表明為所屬公司所為」等義務，因此，被告所指稱之  
10 從屬性，另一方面也是業務員履行公法上義務之結果，被告  
11 罔顧保險業之特殊性而逕自機械化認定，當屬違誤。

12 2.原告並非「不論工作有無成果，都會計給報酬」，遑論原告  
13 並未給付陳君等18人固定薪資或一定底薪、亦未要求業務員  
14 如何推銷保單，所領取之承攬報酬多寡完全繫諸於業務員個  
15 人招攬成功之保單及保費高低。縱使保單成立，然事後保單  
16 如因各種原因自始無效或撤銷，則業務員不得保有原先所領  
17 取之承攬報酬，須返還予原告，此即業務員應行負擔之營業  
18 風險，非如一般勞工般不論工作有無成果均得領取薪資，且  
19 公司之賺賠原則上與一般勞工無關。雖原告於全國設有各通  
20 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  
21 或為保戶辦理契約變更等保戶服務事項等而設置，且原告並  
22 未提供業務員所需之勞務設備如電腦、車輛等，而係由業務  
23 員依其自身招攬需要自行購置。被告以事業單位是否可片面  
24 變更報酬標準而認定系爭承攬契約具有勞動契約之要素，顯  
25 係未慮及保險業之特性，淪為行政機關之恣意。

26 3.按所得稅法第14條第1項第三類係規定：「凡公、教、軍、  
27 警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得」均屬薪資所  
28 得，可知薪資扣繳者並非僅限於勞基法上所稱之勞工，則被  
29 告以此認定系爭承攬契約為勞動契約，亦屬違誤。若再以勞  
30 動部頒布之「勞動契約從屬性判斷檢核表」逐一檢視，陳君  
31 等18人勉強符合之項目僅佔該表25項內容之9項，連三分之

01 一都不到，再依檢核表之說明，從屬性並非全有或全無，而  
02 是高低之比較，故縱本件存有若干從屬性，其強度亦屬極  
03 低，並不具備高度從屬性。

04 (七)各原處分僅於說明載稱貴單位被保險人薪資，按「勞工保險  
05 投保薪資分級表」規定，其投保薪資應申報若干元，而貴單  
06 位為其申報若干元，依規定按短報之保險費金額，處4倍罰  
07 鍰云云。惟細繹各原處分所附之罰鍰明細表，雖有臚列「月  
08 薪資總額」、「原申報月投保薪資」、「應申報月投保薪  
09 資」等欄位，惟全無具體敘明所憑事實及計算基礎，從而使  
10 原告亦無從知悉、理解所申報之月投保薪資有何短報之處。  
11 揆諸最高行政法院93年度判字第1624號判決意旨，各原處分  
12 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  
13 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  
14 由等規定而應予以撤銷。

15 (八)並聲明：如附表所示之原處分及訴願決定均撤銷。

16 四、被告則以：

17 (一)在司法院釋字第740號解釋作成前後，行政法院多數見解肯  
18 認，保險公司與所屬業務員間為勞動契約關係：

19 1.司法院釋字第740號解釋作成後：原告部分，參臺灣臺北地  
20 方法院110年度簡字第306號行政判決；元大人壽公司部分，  
21 參最高行政法院108年度上字第954號判決；南山人壽公司部  
22 分，參鈞院109年度訴字第926號判決；富邦產險公司部分，  
23 參鈞院107年度簡上字第89號判決。

24 2.司法院釋字第740號解釋作成前：鈞院100年度簡字第396號  
25 判決明揭與原告同為保險業之大都會公司人壽與保險業務員  
26 間為勞動契約關係，業務員獲致之報酬，實質上即為工資。  
27 鈞院99年度簡字第617號判決亦認定保誠人壽公司與保險業  
28 務員間為勞動契約，業務員領取的佣金為工資，後經最高行  
29 政法院100年度判字第2116號駁回雇主之上訴而告確定。高  
30 雄高等行政法院96年度簡字第269號判決認定與原告同為保  
31 險業之臺灣人壽公司與保險業務員為勞動契約關係，其獲致

01 之報酬及佣金，實質上均為工資。並經最高行政法院98年度  
02 裁字第3239號裁定駁回上訴而告確定。

03 (二)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  
04 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  
05 權限，得各本其調查所得之訴訟資料，分別作不同之認定。  
06 參鈞院103年度簡上字第80號判決指出有關民事與行政法院  
07 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  
08 行政法院100年判字第2230號判決要旨可參。

09 (三)依原告與陳君等18人間系爭承攬契約約定及參系爭聘僱契約  
10 等內容，兩造間係屬勞動契約關係無疑：

11 1.參系爭承攬契約第5條：「乙方有下列情事之一者，甲方得  
12 不經預告逕行終止契約。1.違反……甲方業務員違規懲處辦  
13 法之規定。4.違反甲方之公告或規定。」，顯示原告對陳君  
14 等18人具指揮監督之實質。

15 2.陳君等18人對於薪資幾無決定權限及議價空間，必須單方聽  
16 從原告公司單方公告或變更之薪資條件內容。此參系爭公告  
17 予全體業務員內容，顯示原告具報酬決定權並有片面調整承  
18 攬報酬及服務獎金之權限，業務員僅能依原告單方公告之辦  
19 法履行，從屬性色彩明確。

20 3.陳君等18人須依原告指示方式提供勞務，此參系爭承攬契約  
21 第2條規定，陳君等18人之職責為解釋原告公司之保險商品  
22 內容與條款，說明與填寫要保書注意事項，並須為原告公司  
23 轉送要保文件及保險契約、收取第一期保險費，足見陳君等  
24 18人係依指示履行與原告間保險招攬勞務契約之債務內容，  
25 對於第三人執行如上之「解釋保險商品內容及保單條款、說  
26 明填寫要保書注意事項、轉送要保文件及要保單」等服務。

27 4.陳君等18人於擔任業務員期間，須接受原告公司業務主管之  
28 訓練及輔導，並須受業務主管督導，以達到原告公司所訂考  
29 核標準，並納入原告公司組織體系。此參系爭聘僱契約第2  
30 條第1項，業務主管既負有上揭「督導」業務員之責，相對  
31 地，業務員亦具「受」業務主管督導之責，顯示業務員須接

01 受原告公司所屬主管之管理與指示，且與其他業務員暨業務  
02 主管間均納入原告公司組織體系。而如業務員業績未達原告  
03 最低標準或違反原告公告或規定，則須面臨遭終止契約之不  
04 利益。

05 5.陳君等18人須接受原告公司評量，就評量標準無商議權限。  
06 此參系爭承攬契約第5條顯示原告公司對陳君等18人有評量  
07 權限及要求業績最低標準之管理實質。

08 6.綜上，陳君等18人已納入原告公司組織體系，且負有遵守原  
09 告所訂最低評量標準義務，並須為原告公司招攬保險、持續  
10 提供保戶服務，而受領原告公司給付之承攬報酬（即招攬保  
11 險的首期報酬）、服務獎金（即繼續為保戶提供服務而受領  
12 之給付），並負有接受原告公司業務主管訓練、輔導、管  
13 理、指揮監督之義務，並與業務主管及其他業務員與行政同  
14 仁間均納入原告公司組織體系、彼此分工合作，是係屬勞基  
15 法第2條第6款規定之勞動契約無疑。

16 7.另一方面，保險業務員為招攬保險，有配合保戶時間、地點的  
17 需求，從而其工作地點及時間較為彈性，然此為工作性質使  
18 然，不能僅憑此一特徵，即否定上開陳君等18人與原告間為  
19 勞動契約關係之實質。再且，原告公司有權為業務員訂定業  
20 績最低標準，業務員並應依原告公司之指示提供勞務，而全  
21 力達成招攬保險及繼續為保戶提供之責任，而不得自由決定  
22 勞務給付方式，且原告公司係以人身保險業為業，而陳君等  
23 18人則係負責為原告公司提供勞務（招攬保險及持續為保戶  
24 服務），又陳君等18人只要提供勞務達到系爭公告之承攬報  
25 酬與服務獎金給付條件時，即能獲取原告公司給付之勞務對  
26 價，而無須自行負擔業務風險，再再顯示陳君等18人與原告  
27 公司間為勞動契約關係。

28 (四)承攬報酬、續年度服務獎金（即服務獎金），係屬勞基法第  
29 2條第3款之工資：陳君等18人於招攬保單成立且客戶繳納保  
30 費後，即可領取承攬報酬；而陳君等18人繼續為原告所屬保  
31 戶提供服務，即可領取服務獎金，此等給付均係陳君等18人

01 從事保險招攬、提供保戶服務等勞務後，自雇主即原告公司  
02 處獲得的勞務對價，系爭公告內容亦具有制度上經常性，因  
03 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  
04 告所為原處分，並無認事用法之違誤。另參本院111年度訴  
05 字第27號判決、臺灣臺北地方法院110年度簡字第306號行政  
06 訴訟判決、本院103年度簡上字第80號亦均肯認原告公司之  
07 承攬報酬、服務獎金，係屬勞基法第2條第3款之工資。

08 (五)依行政程序法第96條第1項第2款規定，及參原證1-12各原處  
09 分之記載，已列名行政處分之主旨、事實、理由及法令依  
10 據，並無原告所指違反行政程序法第96條等規定情事。另依  
11 行政程序法第103條第1項第5款規定，就本件而言，前已有  
12 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  
13 之承攬報酬、服務獎金係屬勞基法第2條第3款工資，而依原  
14 告提供的陳君等18人薪資單並比對原告勞保投保情形，顯示  
15 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  
16 酬、服務獎金未納入工資據以申報調整陳君等18人之投保薪  
17 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  
18 已甚明確，是被告於作成處分前未予陳述意見，並無原告所  
19 指違反行政程序法第102條規定情事等語，資為抗辯。

20 (六)並聲明：原告之訴駁回。

21 五、本件如事實概要欄所載，有陳君等18人之勞保個人異動查  
22 詢、業務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭薪資明細、業務  
23 人員續年度報酬明細（原處分卷第253-254、308-313頁【陳  
24 淑卿】、第256-257、314-319頁【林茂廷】、第258-259、3  
25 20-325頁【鍾月女】、第260-261、326-329頁【陳建成】、  
26 第262-263、330-335頁【陳信宏】、第264、336-339頁【黃  
27 郁琴】、第266-267、340-345頁【蕭雅文】、第268-269、3  
28 46-351頁【張健哲】、第270-271、352-355頁【林孝彥】、  
29 第272-273、356-359頁【陳素惠】、第274-275、360-365頁  
30 【徐兆仁】、第371-372、410-413頁【陳麗雲】、第373-37  
31 4、414-419頁【劉溱好】、第376-377、420-425頁【詹雅

01 郝】、第378-379、426-431頁【洪瑞文】、第380-381、432  
02 -435頁【陳佩韓】、第382、436-437頁【藍羚瑋】、第38  
03 3、438-441頁【王詩涵】、原處分1-2（含裁處書、本處分  
04 附件之罰鍰金額計算表、明細表，本院卷第79-110頁）、訴  
05 願決定（本院卷第113-147頁）等附卷可稽，應可採為裁判  
06 基礎。故本件應審究者，乃陳君等18人薪資結構中，關於  
07 「承攬報酬」、「續年度服務報酬」是否屬於工資？而此則  
08 涉及陳君等18人間就上開報酬支領之法律關係，是否係本於  
09 勞動契約關係？

## 10 六、本院之判斷：

### 11 (一)本件應適用之法令及法理：

12 1.勞保條例第14條第1項及第2項規定「…所稱月投保薪資，係  
13 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  
14 之規定，向保險人申報之薪資；…。」「被保險人之薪資，  
15 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  
16 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  
17 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  
18 日生效。」第72條第3項前段規定「投保單位違反本條例規  
19 定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之  
20 日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳  
21 其溢領給付金額。」勞保條例施行細則第27條第1項規定  
22 「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  
23 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  
24 收入之平均為準；……。」

25 2.勞基法第2條第1款、第3款、第6款規定：「本法用詞，定義  
26 如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。…。  
27 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及  
28 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎  
29 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。…。六、勞  
30 動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」其中，第  
31 6款於勞基法108年5月15日修正公布前原規定：「本法用辭

01 定義如左：…。六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」  
02 其該次修正理由固僅謂：「照委員修正動議通過。」然考諸  
03 委員提案說明：「謹按司法院釋字第740號解釋意旨，本法  
04 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  
05 式而具有『人格從屬性』，及是否負擔業務風險而具有『經  
06 濟從屬性』為斷。爰於原條文第6款明定之。」（立法院院  
07 總第1121號委員提案第22754號議案關係文書），以及委員修  
08 正動議內容所載：「關於勞動契約之認定，依行政機關及司  
09 法機關之實務作法，係採人格、經濟及組織等從屬性特徵以  
10 為判斷，爰提案修正第6款文字。」等語（立法院公報第108  
11 卷第42期第283頁），可見乃係參考司法院釋字第740號解釋  
12 意旨及實務見解而為修正，惟就「從屬性」之定義、內涵及  
13 判斷標準，仍未見明文。

14 3. 又按針對個案所涉勞務供給契約之屬性是否為「勞動契  
15 約」，司法院釋字第740號解釋之解釋文固闡釋：「保險業  
16 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  
17 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  
18 定）所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自  
19 由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務  
20 風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報  
21 酬）以為斷」，然參酌理由書第2段所載：「勞動契約之主  
22 要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提  
23 供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性  
24 質，『按個案事實』客觀探求各該勞務契約之類型特徵，  
25 『諸如』與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時  
26 間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以  
27 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  
28 定，下同）所稱勞動契約。」及第3段所載：「關於保險業  
29 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  
30 約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其  
31 類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是

01 否為系爭規定一所稱勞動契約，仍『應就個案事實及整體契  
02 約內容』，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債  
03 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  
04 自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業  
05 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  
06 酬）以為斷。」等語（以上雙引號部分，為本院所加），可  
07 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  
08 契約，仍應就個案事實及整體契約內容，探求勞務債務人與  
09 勞務債權人間之從屬性程度之高低以為斷。再就司法院釋字  
10 第740號解釋所稱「人格從屬性」與勞工身分間之關聯性，  
11 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  
12 勞動價值與生產效益，在雇主對勞動力安排的過程中，勞工  
13 在雇主指示中被「客體化」，對於勞工而言，其所提供之勞  
14 動力與勞動力所有者（勞工）的人身不可分離、分割，因此雇  
15 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  
16 主支配而具有從屬性，並據此產生社會保護之需要。是雇主  
17 對於勞工之指揮監督，乃是人格上從屬性之核心，勞務債務  
18 人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，乃是勞動契  
19 約之類型必要特徵。至於學理上所提出之經濟上從屬性、組  
20 織上從屬性，均非不得在雇主追求利益之目的而支配勞動力  
21 （對於勞工之指揮監督）下，予以觀察、理解。又因勞動契約  
22 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  
23 工（憲法第153條第1項規定參照）之立法目的，只要當事人的  
24 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  
25 具若干獨立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係（最高行  
26 政法院108年度上字第954號判決意旨參照）。

27 （二）原告與陳君等18人間就報酬支領之法律關係屬於勞動契約：

- 28 1. 按勞保條例第14條第1項前段規定：「前條所稱月投保薪  
29 資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資  
30 分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計  
31 算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工

01 之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。」第72條第3  
02 項規定：「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多  
03 報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之  
04 保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因  
05 此所受損失，應由投保單位賠償之。」而依勞保條例第77條  
06 規定授權訂定之勞保條例施行細則第27條第1項規定：「本  
07 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  
08 款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收  
09 入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計  
10 算。」另按勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件  
11 最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟  
12 發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。  
13 （第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之  
14 最低標準。」第2條第6款規定：「本法用詞，定義如下：  
15 ……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」勞基法並非  
16 使一切勞務契約關係，均納入其適用範圍；勞務契約關係是  
17 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  
18 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  
19 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  
20 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  
21 不具有高度從屬性者，即非勞基法所欲保障之對象，自應基  
22 於契約自由原則，使當事人間自由決定其契約內容，不受勞  
23 基法之規範。

24 2. 司法院釋字第740號解釋文闡述：「保險業務員與其所屬保  
25 險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為（按：指修正  
26 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  
27 （保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時  
28 間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保  
29 險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理  
30 規則為認定依據。」解釋理由書以：「勞動契約之主要給  
31 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞

01 務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按  
02 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  
03 屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之  
04 指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規  
05 定一（按：指修正前勞基法第2條第6款規定所稱勞動契  
06 約）」、「關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬  
07 業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及  
08 內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，  
09 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  
10 個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務  
11 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  
12 保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時  
13 間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保  
14 險費為基礎計算其報酬）以為斷」、「保險業務員與其所屬  
15 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  
16 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  
17 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  
18 薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬  
19 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  
20 動契約」等理由，可見以有償方式提供勞務之契約是否為勞  
21 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  
22 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  
23 以為斷；而從屬性之高低，大法官則舉「與人的從屬性（或  
24 稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督  
25 關係」及「是否負擔業務風險」為例，故從屬性之認定，仍  
26 應整體觀察勞務給付過程，並不限於解釋文所稱「勞務債務  
27 人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作  
28 時間）」、「自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受  
29 之保險費為基礎計算其報酬）」2項指標。至於保險業務員  
30 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  
31 求等面向，只是可以憑此等因素認為「從屬性程度不高」，

01 而難認屬於勞動契約，非謂保險招攬勞務契約性質之判斷，  
02 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  
03 間、勞務活動且無底薪及一定業績之要求，無待探求勞務給  
04 付過程之其他特徵，即一律認為不是勞動契約。可見司法院  
05 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  
06 之保險招攬勞務契約，是否為勞動契約，必須視個案事實及  
07 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  
08 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  
09 解。

10 3. 司法院釋字740號解釋理由書雖謂：「保險業務員管理規則  
11 係依保險法第177條規定訂定，目的在於強化對保險業務員  
12 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  
13 業務員之勞務給付型態應為僱傭關係……。該規則既係保險  
14 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  
15 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  
16 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  
17 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  
18 依據」等語，然此僅係重申保險業務員與其所屬保險公司所  
19 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  
20 及整體契約而定之旨。蓋性質為公法管制規範之保險業務員  
21 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  
22 是否構成勞動契約之認定依據，但如保險公司為執行保險業  
23 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  
24 （包含工作規則），或在契約中更進一步為詳細約定，則保  
25 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  
26 檢視。換言之，公法上之管制規範既已轉化為保險業務員及  
27 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  
28 從屬性的判斷因素之一，而就個案事實、整體契約內容及勞  
29 務給付之實際運作綜合判斷之。

30 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  
31 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

01 自由決定勞務給付的方式（包含工作時間），並自行負擔業  
02 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  
03 酬），但不以此為限。參諸學說及實務見解，勞工與雇主間  
04 從屬性的判斷，包括：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企  
05 業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等  
06 不利益處置的可能。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟  
07 上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於  
08 他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦  
09 受制於他方。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，  
10 並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、  
11 程序等制約。因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於  
12 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  
13 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  
14 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  
15 立性，仍應認屬勞基法規範之勞雇關係。

16 (三)原告與陳君等18人間關於招攬保險部分，應屬勞動契約關  
17 係：

- 18 1.本件就招攬保險部分，原告分別與陳君等18人間簽訂系爭承  
19 攬契約以及附件（本院卷第149-150、153-154、157-158、1  
20 61-162、165-166、169-170、173-174、177-178、181-18  
21 2、185-186、189-190、193-194、197-198、201-202、205-  
22 206、207-208、209-210、211-212頁），上開契約雖名之為  
23 「承攬」，然而，勞務契約之性質究為僱傭、委任或承攬關  
24 係，應依契約之實質內容為斷，不得以契約名稱逕予認定。  
25 從而，是否具有勞動契約之性質，仍應依契約實質內容予以  
26 判斷，不因契約名稱冠以「承攬」，即得逕認非屬勞動契  
27 約，此應先予辨明。
- 28 2.又系爭承攬契約第10條第1項前段規定：「甲方（按：即原  
29 告，下同）之公告或規定，亦構成本契約內容之一部；本契  
30 約如有附件，亦同。」而系爭承攬契約除契約本文外，尚包  
31 括系爭公告（本院卷第215頁）、業務員違規懲處辦法（下

01 稱系爭懲處辦法，本院卷第291、305-306頁）及98年3月1日  
02 □三業(五)字第00035號公告（修訂業務員定期考核作業辦  
03 法，本院卷第298、313頁）等約定或規定，該附件之「注意  
04 事項」第1點復載稱：「附件為配合99.07啟用的承攬契約書  
05 使用，日後附件內各相關規定若有修改，依公司最新公告為  
06 準。」等語，而原告嗣即以系爭公告明訂保險承攬報酬、服  
07 務獎金及年終業績獎金之相關規定，是上開約定、規定、公  
08 告或辦法等，均構成系爭承攬契約的一部分。

09 3.從而，觀諸上開系爭承攬契約可知，就業務員之報酬計算方  
10 式及業績考核部分，因原告所屬保險業務員乃係以保險招攬  
11 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  
12 內容及保險契約條款、說明填寫要保書注意事項、轉送要保  
13 文件及保險契約、收取相當於第一期保險費等（系爭承攬契  
14 約第2條，本院卷第149、153、157、161、165、169、173、  
15 177、181、185、189、193、197、201、205、207、209、21  
16 1頁）；而於業務員交付保戶簽妥之要保書及首期保費給原  
17 告，經原告同意承保且契約效力確定後，業務員即得依原告  
18 公告之支給標準領取「承攬報酬（首年度實繳保費×給付比  
19 率）」、「續年度服務獎金（續年實繳保費×給付比率）」  
20 （系爭承攬契約第3條第1項，本院卷第149、153、157、16  
21 1、165、169、173、177、181、185、189、193、197、20  
22 1、205、207、209、211頁；系爭公告第1點、第2點，本院  
23 卷第215頁）；此外，報酬之計算以及給付方式，業務員應依  
24 修改內容領取報酬（系爭承攬契約第3條第2項，本院卷第14  
25 9、153、157、161、165、169、173、177、181、185、18  
26 9、193、197、201、205、207、209、211頁）。綜上，原告  
27 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  
28 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  
29 之業績評量，一旦未能達到業績標準，將遭到原告終止合  
30 約，而報酬之計算及給付方式，復得由原告「視經營狀況需  
31 要」或「因業務需要」予以片面修改，業務員並無與原告磋

01 商議定之餘地而須受制於原告。是原告藉由業績考核、終止  
02 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  
03 力爭取招攬業績，以獲取報酬及續任業務員之職。業務員從  
04 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  
05 環，自可認定。

06 4. 觀諸原告所訂定之系爭懲處辦法附件一所載（參本院卷第29  
07 2-295、307-310頁），不僅就保險業務員管理規則所明訂應  
08 予處分或懲處之違規行為，為進一步詳細規定，且就保險業  
09 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  
10 態度不佳與公司同仁、客戶、公司業務合作之人員發生衝  
11 突；保戶未繳費而代墊、參加多層次傳銷活動，經制止不  
12 聽；代要保人保管保單或印鑑等，另設有「行政記點處分」  
13 （包括申誡1次至3次、違紀1點至6點）之規定，累計違紀達  
14 一定點數者，並受有取消業務員優良免體檢資格授權、一定  
15 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、  
16 終止所有合約關係等不利處分，原告並得視實際需要，調整  
17 或修正系爭懲處辦法（見該辦法第5點「其他事項」第3項規  
18 定，本院卷第291、306頁），是原告與業務員（包括本案當  
19 事人）間關於招攬保險部分之契約關係（即原告所稱「承攬  
20 關係」），揆諸前述見解可知，其從屬性判斷，自不能排除  
21 上開系爭懲處辦法之相關規定。準此，原告對於所屬業務員  
22 具有行使其監督、考核、管理及懲處之權，兩者間具有從屬  
23 性關係，應屬無疑。

24 5. 原告主張被告如依「勞動契約從屬性判斷檢核表」逐一檢  
25 視，本件縱存有若干從屬性，其強度亦屬極低，並不具備高  
26 度從屬性；且原告並未提供業務員所需之勞務設備如電腦、  
27 車輛等，而係由業務員依其自身招攬需要自行購置，且系爭  
28 承攬契約並未約定業務員不得從事其他工作等語。然而，按  
29 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  
30 務提供之特徵時，經整體觀察後，如從屬性特徵對於整體勞  
31 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

01 在，仍無礙其整體歸屬勞動契約之屬性判斷。雇主對於工作  
02 時間、地點之管制或報酬計算方式，固可為從屬性判斷之參  
03 考要素，然究非為唯一或具有關鍵性之標準，蓋隨著時代環  
04 境的變遷與科技發展，勞務供給模式複雜多樣，欠缺工作地  
05 點拘束性之職務，並非保險業務員職務所獨有之特徵，其他  
06 外勤工作者，亦因其職務性質而無固定之工作地點；而保險  
07 商品種類繁多，相關產品資訊復具有相當之專業性，除客戶  
08 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  
09 專業解說，以取得客戶信任並對保險商品產生需求，方能提  
10 升成功招攬之機會，而因拜訪客戶必須配合客戶時間，業務  
11 員從事保險招攬工作，其工作時間自應有相當的彈性，此為  
12 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  
13 要標準；更何況，保險業務員有無自己之裝備招攬顧客，以  
14 及對於是否、何時、何地或向何人招攬保險，至多僅能說明  
15 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  
16 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  
17 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  
18 響企業之經營決策、參與利潤分配規則時，始可能實現。此  
19 外，個別勞務供給契約是否具有勞動契約之性質，應綜合事  
20 證予以評價，是保險業務員縱然另有兼職，亦與保險業務  
21 員、保險公司間就招攬保險之契約關係的定性，無必然關  
22 係。是原告主張其並無指揮或管制約束原告工作時間、給付  
23 勞務方法甚且未指定勞務地點，是否從事招攬、向誰招攬保  
24 單均依業務員自由意志為之，原告無指派工作可言，自不具  
25 有從屬性等語，並非可採。

26 6.基於前述，原告與陳君等18人固簽署形式上名為「承攬契  
27 約」，以規範兩者間關於招攬保險之法律關係，然核其實質  
28 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  
29 式，以遂其經濟目的。是被告認定兩者間成立勞動契約關  
30 係，於法並無違誤。

01 (四)原告又主張陳君等18人之承攬報酬、續年度服務獎金並非勞  
02 基法第2條第3款規定所稱之工資等語。本院查：

03 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  
04 計算勞工因工作所獲得之報酬(工資)，從而成立勞動契約，  
05 亦即勞動契約並不排除勞務提供者「依勞務成果」計酬，則  
06 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  
07 為基礎計算其報酬，即認定不成立勞動契約，將使勞基法規  
08 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  
09 定：「乙方（按：指保險業務員方，下同）交付保戶簽妥之  
10 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  
11 後，乙方始得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年度業績  
12 獎金』領取報酬。」（本院卷第149、153、157、161、16  
13 5、169、173、177、181、185、189、193、197、201、20  
14 5、207、209、211頁），系爭公告第5點、第8點並分別載  
15 明：「保單因繳費期滿或任何原因致豁免保費，不予發放承  
16 攬報酬或服務獎金（按：續年度服務獎金或報酬）。」「保  
17 單因故取消、或經要保人撤銷、或自始無效時，各項已發之  
18 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  
19 逕予扣除，於承攬契約終止後亦同。」（本院卷第215  
20 頁），然此僅屬業務員按件領取「承攬報酬」、「續年度服  
21 務獎金」（或「續年度服務報酬」）所應具備的要件，在招  
22 攬保險之所得悉數歸屬於原告，陳君等18人僅能依原告所訂  
23 之報酬標準支領報酬下，陳君等18人所承擔原告指稱之「業  
24 務員應行負擔之營業風險」，乃是報酬給付方式約定的結  
25 果，自無足據此否定原告與陳君等18人間之勞動契約關係。  
26 換言之，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經  
27 常性取得的對價（報酬），即具工資的性質，因而，業務員  
28 符合原告所設支領報酬標準，即可以領得報酬，其在制度上  
29 自具經常性，至其給付名稱為何，尚非所問。況「承攬報  
30 酬」係因業務員所提供保險招攬服務而獲取之報酬，而「續  
31 年度服務報酬」亦係延續業務員前所提供之保險招攬服務，

01 並因業務員「必須隨時對保戶提供後續服務」之勞務以維繫  
02 保險契約之效力而獲得之報酬，均具有勞務對價性。是原告  
03 主張陳君等18人所領取之報酬，性質上並非工資等語，亦無  
04 可採。

05 2.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  
06 公司簽訂之勞務契約，依民法及相關法令規定辦理。」金融  
07 監督管理委員會102年3月22日書函意旨略以：「保險業務員  
08 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  
09 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  
10 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，  
11 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  
12 員之招攬行為，與業務員勞務給付型態無關，避免勞工主管  
13 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  
14 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  
15 約屬性仍應依個案客觀事實予以認定。」等語，可見上開規  
16 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  
17 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  
18 行為之管理，均不得作為定性契約關係之依據。再者，保險  
19 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  
20 錄、撤銷登錄處分者，設有申復、申請覆核程序之規定，其  
21 規範意旨在於「為合理保障保險業務員之權益，並使受懲處  
22 之業務員申訴管道更為周延」，且「為保障業務員權益，使  
23 業務員可充分合理陳述，廣納勞工意見」，並於該條第3項  
24 規定申訴委員會之組成，應包含業務員代表，如有全國性工  
25 會代表，應予納入（參見該條規定之訂定理由），可見上開  
26 規定乃主管機關考量保險從業人員（業務員）工作權益之周  
27 全保障，而設之救濟程序機制，非屬保險業務員之一般勞  
28 工，當然無上開規定之適用，然亦不得據此逕謂保險業務員  
29 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  
30 開規定、函文及保險業務員管理規則第15條第1項關於「所

01 屬公司對其登錄之業務員應嚴加管理」之規定，據為有利於  
02 己的主張，自有誤會。

03 3.至於原告另比較系爭承攬契約與電銷人員勞動契約書，而主  
04 張系爭承攬契約自非勞動契約等語，然而，原告與業務員間  
05 簽訂契約，業經本院認定屬於勞動契約關係，已如前述，而  
06 原告所提其他契約關係，由於兩者工作內容不同（尤其是電  
07 銷人員的工作內容並非具體固定，悉依原告之指示為之，乃  
08 勞動契約之典型特徵），更與保險業務員所從事之保險招攬  
09 工作，全然不同，本不得以其他契約內容反推系爭承攬契約  
10 並非勞動契約。原告上開主張，自無可採。

11 (五)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  
12 等語。然按行政程序法第102條規定：「行政機關作成限制  
13 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  
14 定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給  
15 予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其  
16 規定。」要求行政程序中給予相對人陳述意見之機會，其目  
17 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  
18 斷。故如不給予相對人陳述意見之機會，亦無礙此等目的之  
19 達成，或基於行政程序之經濟、效率以及其他要求，得不給  
20 予相對人陳述機會者，行政程序法第103條各款設有除外規  
21 定。又同法第114條第1項第3款、第2項規定：「（第1項）  
22 違反程序或方式規定之行政處分，除依第一百一十一條規定而  
23 無效者外，因下列情形而補正：…。三、應給予當事人陳述  
24 意見之機會已於事後給予者。…。（第2項）前項第二款至  
25 第五款之補正行為，僅得於訴願程序終結前為之；…。」則  
26 賦予違反程序或方式規定之行政處分，在訴願程序終結前，  
27 得以補正瑕疵之機會。本件原告就原處分提起訴願時，即已  
28 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  
29 工資等在內之不服原處分的理由（訴願卷第7-16頁），經被  
30 告審酌後，未依訴願人（原告）之請求撤銷或變更原處分  
31 （訴願法第58條第2項、第3項規定參照），而提出訴願答辯

01 書予以說明在案（訴願卷第2-6頁），經訴願機關綜合雙方  
02 事證論據予以審議後，作成駁回訴願之決定，可認本件縱認  
03 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  
04 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  
05 違法而應予撤銷等語，尚非可採。

06 (六)綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原告於陳君等  
07 18人如附表違規期間欄所載期間工資已有變動，惟原告未覈  
08 實申報而將陳君等18人投保薪資以多報少，乃依勞保條例第  
09 72條第3項規定，自事實發生之日起，按其短報之保險費金  
10 額，處4倍罰鍰並作成如附表所示之各原處分，認事用法均  
11 無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院為如  
12 其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。本件判決基礎已  
13 臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌  
14 後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘  
15 明。

16 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  
17 1項前段，判決如主文。

18 中 華 民 國 114 年 4 月 24 日

19 審判長法官 楊得君

20 法官 李明益

21 法官 高維駿

22 一、上為正本係照原本作成。

23 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  
24 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
25 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
26 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  
27 繕本）。

28 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，  
29 逕以裁定駁回。

30 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  
31 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。
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。	

中華民國 114 年 4 月 24 日

書記官 李怡慧

## 附表

編號	姓名	未覈實申報勞工薪資期間	原處分	訴願決定
1	陳淑卿	111年2月至111年7月	勞動部113	行政院113
2	林茂廷	112年2月至112年7月	年2月6日	年5月16日

3	鍾月女	110年2月至110年4月、 112年5月至112年8月16日	勞局納字第1130186 4360號裁處書(處罰 鍰新臺幣 1,261,732 元)	院臺訴字第 1135009350 號訴願決定 書	
4	陳建成	109年11月至111年7月、 112年2月112年3月			
5	陳信宏	110年11月至111年6月、 111年11月至112年1月			
6	黃郁琴	109年11月至110年7月、 111年2月至112年4月、 112年8月至112年9月、			
7	蕭雅文	110年2月至112年7月			
8	張健哲	110年5月至110年7月、 110年11月至111年1月、 111年8月至111年10月、 112年5月至112年7月			
9	林孝彥	109年10月4日至110年7 月、110年11月			
10	陳素惠	110年2月至110年4月			
11	徐兆仁	109年11月至110年5月、 111年2月至111年4月、 112年2月至112年3月			
12	陳麗雲	109年10月7日至110年10 月			勞動部113 年2月7日 勞局納字第1130186 4370號裁處書(處罰 鍰新臺幣9 99,296元)
13	劉溱好	110年2月至110年4月、 110年11月至111年4月、 111年8月至112年1月、 112年5月至112年7月			
14	詹雅郁	109年10月7日至110年4 月、110年8月至111年7 月、111年11月至112年1 月、112年5月至112年7月			

15	洪瑞文	109年10月7日至110年4月、110年8月至112年9月	
16	陳佩韓	109年10月7日至110年7月、110年11月至111年1月、111年11月至112年4月	
17	藍羚瑋	109年11月至110年2月、110年8月至110年9月、111年11月至111年12月、112年5月至112年7月	
18	王詩涵	110年2月至110年4月、110年8月至110年10月	