

01 臺北高等行政法院判決

02 高等行政訴訟庭第五庭

03 113年度訴字第885號

04 114年5月22日辯論終結

05 原 告 三商美邦人壽保險股份有限公司

06 代 表 人 翁肇喜 (董事長)

07 訴訟代理人 高佩辰 律師 (兼送達代收人)

08 黃韻霖 律師

09 被 告 勞動部勞工保險局

10 代 表 人 白麗真 (局長)

11 訴訟代理人 陳柏宇 (兼送達代收人)

12 李玟瑾

13 郭宣妤

14 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11  
15 3年6月18日勞動法訴一字第1130004441號訴願決定，提起行政訴  
16 訟，本院判決如下：

17 主 文

18 原告之訴駁回。

19 訴訟費用由原告負擔。

20 事實及理由

21 壹、事實概要：

22 原告所屬如附表所示勞工張明馥等12人（下稱系爭業務員）  
23 於民國94年4月至112年9月期間工資已有變動（工資總額包  
24 含承攬報酬、僱傭薪資、續年度服務報酬），惟原告未覈實  
25 申報及調整其等勞工退休金月提繳工資，被告乃依勞工退休  
26 金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，於113年2月1日  
27 以保退二字第00000000000號函（下稱原處分）逕予更正及  
28 調整系爭業務員之月提繳工資，短計之勞工退休金將於原告

01 近期月份之勞工退休金內補收。原告不服，提起訴願，經勞  
02 動部113年6月18日勞動法訴一字第0000000000號訴願決定  
03 (下稱訴願決定)駁回後，提起本件行政訴訟。

04 貳、原告起訴主張及聲明：

05 一、原告和系爭業務員間之承攬契約書(下稱系爭契約)不具從  
06 屬性(即不具人格、經濟、組織從屬性)，非屬勞動基準法  
07 (下稱勞基法)所稱之勞動契約：

08 (一)依最高行政法院106年度判字第233號判決所揭示判斷是否屬  
09 於勞動契約不應片面置重於勞務之指揮監督，倘比對系爭契  
10 約與業務主管聘僱契約(下稱業務主管契約)之內容，業務  
11 主管契約將勞務內容及資格要求、出勤及考核、義務等判斷  
12 是否屬勞動契約之核心事項列於契約之本文中，反觀系爭契  
13 約內未見上開約定，系爭契約未就工作時間、休息、休假有  
14 所限制，且業務員報酬之有無繫諸於業務員經營之成敗(即  
15 保單招攬是否成功)而非業務員提供勞務之成果。再比對純  
16 屬僱傭關係之業務員(即電銷人員，主要工作為推銷保單)  
17 之勞動契約(即電銷契約)內容，該契約內容有約定工作內  
18 容、工作地點、福利薪資、休假、工作上所生之智慧財產權  
19 歸屬、保密義務等事項，故由業務主管契約及電銷契約，與  
20 系爭契約之內容差異，並依最高行政法院106年度判字第233  
21 號判決所揭示之標準判斷，系爭契約非屬勞動契約。另若未  
22 具體指明該等業務員有何實際履約行為，合致勞動契約之要  
23 件前，即逕認定契約為勞動契約，無疑以行政機關之解釋形  
24 成契約類型，此有最高行政法院108年度判字第407號判決意  
25 旨可參，原處分違反上開二最高行政法院判決意旨。

26 (二)原告為受金融監督管理委員會(下稱金管會)高度監管之保  
27 險業，為維持保險共同團體健全發展，金管會對保險業之監  
28 管可透過保險業務員管理規則(下稱業務員管理規則)、保  
29 險商品銷售前程序作業準則(下稱銷售前程序作業準則)，  
30 及金融服務業公平待客原則(下稱公平待客原則)等，原告  
31 為履行公法上之義務，將上開若干規範重申或落實於系爭契

01 約中，然被告竟將原告履行公法上義務之行為結果認定為勞  
02 動契約，與司法院釋字第740號解釋（下稱釋字第740號解  
03 釋）意旨有違。業務員管理規則第3條第2項已明文：「業務  
04 員與所屬公司簽訂之勞務契約，依民法及相關法令規定辦  
05 理。」外，金管會更以102年3月22日金管保壽字第00000000  
06 000號書函揭示業務員管理規則之規範目的，與業務員勞務  
07 給付型態無關，系爭契約並無約定工作時間地點、任憑系爭  
08 業務員自行決定勞務給付方式，且領取報酬取決於所收受保  
09 險費，又依業務員管理規則第3條第1項、第5條第1項等規  
10 定，業務員因此負有公法上之義務，況原告須因應各風險調  
11 整不同險種之成本，以免危及保險共同團體，其中包括給付  
12 給業務員之佣金率，故系爭契約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，被告罔顧保險業之特殊性而逕  
14 自機械化認定，當屬違誤。

15 (三)勞基法第2條第3款對於工資有所定義，依文義解釋，應為  
16 「是否為勞務之對價」、「是否繫於員工一己之勞務付出即  
17 可預期必然獲致之報酬」為主要判斷基準，至於是否具有經  
18 常性僅係為輔助之判斷標準，然被告倒果為因，竟以是否具  
19 有經常性為唯一之判斷標準。其中，承攬報酬並非勞務付出  
20 即可預期必然獲致之報酬，尚須待契約效力確定後，業務員  
21 始得領取報酬，亦即並非該等業務員一完成招攬行為不論保  
22 單有無成立均可領取承攬報酬，尚繫諸原告核保過程、要保  
23 人之行為而定。至於續年度服務獎金，除該等業務員持續為  
24 原告所屬之業務員外，仍須保戶持續繳交保費始得領取，並  
25 非業務員勞務之對價，亦非業務員可當然取得者，故承攬報  
26 酬及服務獎金均非勞基法第2條第3款之工資，然被告逕以原  
27 告對承攬報酬及服務獎金具有決定權，並有片面調整之權  
28 限，即認定承攬報酬及續年度服務獎金為工資，顯然逸脫勞  
29 基法第2條第3款規定而任意解釋，違反法律保留原則。甚  
30 者，若業務員因自身因素該月份未招攬或無有效保單、或已  
31 成立之保單要保人未繳納續期保費或經要保人減額繳清等，

01 該等業務員無從領取承攬報酬或續年度服務獎金，可見承攬  
02 報酬或續年度服務獎金均無經常性可言。

03 (四)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  
04 二字第50919號函所揭示之認定標準，而與系爭業務員分別  
05 簽署系爭契約及業務主管契約，然就系爭契約之部分卻被被  
06 告認定為勞動契約，顯有違反行政程序法第8條所揭示之原  
07 則。此外，被告認定系爭契約具從屬性而為勞動契約，亦違  
08 背勞動部於108年11月19日以勞動關2字第0000000000號函所  
09 頒布之「勞動契約認定指導原則」(下稱系爭指導原則)，  
10 分述如下：

11 1.系爭契約不具人格從屬性：

12 依系爭指導原則三(一)，對於人格從屬性之有無係以：「工作  
13 時間」、「給付勞務方法」及「勞務地點」受到事業單位指  
14 揮或管制約束；「不能拒絕雇主指派的工作」；「勞工必須  
15 接受事業單位對其考核」；「必須遵守服務紀律及懲處」；  
16 「須親自提供勞務」及「不得以自己名義提供勞務」等8項  
17 要素進行判斷。然系爭契約與系爭指導原則相異：(1)保戶名  
18 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  
19 (註：至原告所屬之電銷人員，其招攬對象之名單則由原告  
20 提供)；未要求業務員至固定地點打卡上班；(2)未要求業務  
21 員工作時間、工作地點；(3)因金管會監管，以法令賦予原告  
22 對業務員有懲戒相關處置，然若僅以具有懲戒關係，即推論  
23 彼此具人格從屬性，則律師法要求全國律師公會須制定律師  
24 倫理規範來規制執業律師之言行，並負有對違反律師法者依  
25 法進行懲戒，則會產生全國律師聯合會或各地方律師公會與  
26 律師間乃立於僱主及僱員之荒謬推論，蓋上開律師公會之懲  
27 戒義務乃本於法律賦予之行政法上義務，與人格從屬性無  
28 涉。另依業務員管理規則第14條第1項、第15條第4項、第16  
29 條第1項規定可見，業務員亦負有「專為所屬公司從事保險  
30 招攬」、「親視親簽」、「從事保險招攬時須表明為所屬公  
31 司所為」等義務，故被告所指稱之從屬性，一方面也是業務

01 員履行公法上義務之結果，被告罔顧保險業之特殊性而逕自  
02 機械化認定，當屬違誤。綜上，系爭契約均與系爭指導原則  
03 判斷要素不符，難認具有人格從屬性。

## 04 2.系爭契約不具經濟從屬性：

05 依系爭指導原則三(二)，對於經濟從屬性之有無，係以：「勞  
06 工不論工作有無成果，事業單位都會計給報酬」、「勞工無  
07 須負擔營業風險」、「勞工不須自行備置勞務設備」、「勞  
08 工僅能依事業單位訂立或片面變更之標準獲取報酬」、「勞  
09 工僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易」等  
10 5項要素進行判斷。由系爭契約及原告101年7月1日(101)三  
11 業(三)字第1號公告（下稱系爭公告）可見與上開指導原則相  
12 異：(1)業務員並非只要一提供勞務即可獲取報酬，仍須視工  
13 作成果是否完成（即所招攬之保單是否成立且持續有效決  
14 定），另原告並未給付系爭業務員固定薪資或一定底薪、亦  
15 未要求業務員如何推銷保單；(2)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；(3)原告於全國設有通訊處乃為方便業務員遞送所招攬  
19 之保單或為保戶辦理契約變更等保戶服務事項等而設置，且  
20 系爭業務員需依自身需要自行購置勞務設備如電腦、車輛  
21 等；(4)原告所規定之報酬給與乃依銷售前程序作業準則及酬  
22 金衡平原則拘束之結果，此亦屬保險業之特性；(5)業務員管  
23 理規則第14條第1項規定，勞工僅得透過事業單位提供勞  
24 務，不得與第三人私下交易，此乃金管會以法令課以業務員  
25 之行政法上義務，以免造成業務員招攬保險之亂象，法令僅  
26 係規定業務員不得同時為兩家產險或兩家壽險公司招攬，並  
27 未限定業務員不得同時為產險或壽險招攬保險，甚者，法令  
28 更未限定業務員除保險業務外不得從事其他行業，故業務員  
29 於從事保險招攬外，同時有正職者在所多有。

## 30 3.系爭契約不具組織從屬性：

01 依系爭指導原則三(三)，認定組織從屬性之有無係以：勞工須  
02 透過與其他人分工才能完成工作等、以及包含勞工保險、薪  
03 資扣繳及相同勞務的勞工契約性質等做為參考事項。然業務  
04 員招攬保險契約時，本即依個人能力單獨作業，非必須透過  
05 與他人分工才能完成不論；另按所得稅法第14條第1項第三  
06 類係規定：「凡公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提供  
07 勞務者之所得」均屬薪資所得，可知薪資扣繳者並非僅限於  
08 勞基法上所稱之勞工。此外，依勞動部頒布之「勞動契約從  
09 屬性判斷檢核表」（下稱系爭檢核表）逐一檢視，系爭業務  
10 員勉強符合之項目僅佔該表25項內容之9項，連三分之一都  
11 不到，再依系爭檢核表之說明，從屬性並非全有或全無，而  
12 是高低之比較，故縱本件存有若干從屬性，其強度亦屬極  
13 低，並不具備高度從屬性。

14 (五)此外，被告作成原處分有下列違反行政程序法之事由：有利  
15 原告事項未予以審酌、未給予原告陳述意見之機會、未詳為  
16 調查等，故原處分應予撤銷。

## 17 二、聲明：

18 (一)原處分及訴願決定均撤銷。

19 (二)訴訟費用由被告負擔。

## 20 參、被告答辯要旨略以：

21 一、原告業別為人身保險業，為適用勞基法之行業，系爭業務員  
22 為原告所屬業務員，為原告從事保險業務招攬工作，原告與  
23 渠等分別簽訂僱傭契約及承攬契約，並將薪資拆分為僱傭薪  
24 資（項目含每月津貼、業績獎金、單位輔導獎金、最低薪資  
25 等）、承攬報酬（=首年實繳保費X給付比率）及續年度服務  
26 報酬（=續年實繳保費X給付比率），經本院近期受理相同基  
27 礎之事件，均認原告與所屬業務員間有關從事保險招攬業務  
28 契約屬勞動契約，而原告就此所為給付屬勞基法上之工資，  
29 上開判決業經最高行政法院駁回原告之訴。

30 二、依系爭契約及原告系爭公告內容，顯示系爭業務員從事保險  
31 招攬業務部分，係受原告指揮監督而具有從屬性，成立勞動

01 契約關係：

02 (一)勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，係  
03 屬勞動契約之類型必要特徵，應自整體勞務供給關係具有重要  
04 性（如主給付義務）之部分加以觀察。勞務供給關係同時  
05 存在從屬性與獨立性之特徵時，經整體觀察後，若從屬性特  
06 徵對於整體勞務供給關係具有重要性，縱有非從屬性之特徵  
07 存在，仍無礙其整體歸屬勞動契約之屬性判斷，基於保護勞  
08 工之立場，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係，隨著時代環  
09 境的變遷與科技發展，勞務供給模式複雜多樣，因職務性質  
10 而無固定之工作地點及工作時間彈性化者，在所多有，而業  
11 務員從事保險招攬工作之工作時間自會有相當彈性，此為保  
12 險招攬工作之性質使然，並不因此影響其屬勞動契約之認  
13 定。申言之，縱使因招攬保險而有配合保戶時間及地點之需  
14 求，從而其工作時間及地點較為彈性，然此係工作性質使  
15 然，不能僅憑此一特徵，即否定系爭業務員與原告間勞動契  
16 約關係之本質。又系爭業務員只要提供勞務達到原告公告之  
17 承攬報酬（即招攬保險的首期報酬）與服務獎金（即繼續為  
18 保戶提供服務而受領之給付）給付條件時，即能獲取原告給  
19 付之勞務對價，而無須自行負擔業務風險，參酌釋字第740  
20 號解釋意旨，應認系爭業務員與原告間為勞基法第2條第6款  
21 規定之勞動契約關係。

22 (二)由下列契約內容可見原告與系爭業務員間具有人格、組織之  
23 從屬性：(1)依系爭契約第2條，系爭業務員履行與原告間之  
24 保險招攬勞務契約，須依原告指示方式對第三人提供該條所  
25 列舉之4種服務，無法自由決定之，況系爭契約附件之業務  
26 員管理規則，更要求業務員應於所招攬之要保書上親自簽  
27 名，可見上開招攬行為須由業務員親自為之，不得委由他人  
28 履行，均顯示人格從屬性之特性；(2)另系爭契約第5條第1  
29 項，已明白揭示系爭業務員須遵守保險相關法規及原告業務  
30 員違規懲處辦法（下稱違規懲處辦法）之規定，並須接受原  
31 告對其業績之評量。系爭契約附件之業務員定期考核作業辦

01 法，已就考核期間、標準及計算方式訂有詳細規定，業務員  
02 如有違反或未達原告所訂標準，原告得不經預告逕行終止契  
03 約。又原告違規懲處辦法內容，不僅就業務員管理規則所訂  
04 違規行為，更細緻化其具體態樣，除可予以停止招攬及撤銷  
05 登錄等影響權益之處分外，並就業務員管理規則所未規範之  
06 違規行為，例如有事實證明業務員態度不佳與公司同仁、客  
07 戶、公司業務合作之人員發生衝突；保戶未繳費而代墊、參  
08 加多層次傳銷活動，經制止不聽；代要保人保管保單或印鑑  
09 等，另設有「行政記點」之處分，足見系爭業務員受原告之  
10 企業組織內部規範制約，有服從之義務，並有受不利益處置  
11 之可能，此即為雇主懲戒權之明文化。按雇主懲戒權之行  
12 使，足以對勞工之意向等內心活動過程達到某種程度之干涉  
13 與強制，即為雇主指揮監督權之具體表徵，而為從屬性之判  
14 斷依據，況且上開內部規範悉由原告片面制訂及調整，系爭  
15 業務員幾無商議之權限，其人格上及組織上從屬性至為明  
16 確。

17 (三)再依據原告原告系爭公告之第1、2、4及11點，及系爭契約  
18 第3條第2項，可知原告以事先預定之定型化契約，規範所屬  
19 業務員僅能按其所訂立或片面變更之標準獲取報酬，業務員  
20 全無協商或拒絕之空間。系爭業務員僅能依契約書規定，以  
21 原告名義招攬保險，無法自其他第三人獲取報酬，並被迫接  
22 受原告事先預定保有片面調整渠等勞務報酬之權力，足認有  
23 經濟上從屬性。

24 三、被告認定系爭契約屬勞動契約未違釋字第740號解釋意旨：

25 (一)釋字第740號解釋所稱「人格從屬性」與勞工身分間之關聯  
26 性，乃在於雇主藉由指揮監督勞工提供勞動力之方式，獲得  
27 最大勞動價值與生產效益，在雇主對勞動力安排的過程中，  
28 勞工在雇主指示中被「客體化」，對於勞工而言，其所提供  
29 之勞動力與勞動力所有者（勞工）的人身不可分離、分割，  
30 因此雇主支配勞動力即等同支配勞工之人身，勞工之人格從  
31 而受雇主支配而具有從屬性，並據此產生社會保護之需要。

01 故雇主對於勞工之指揮監督，乃是人格上從屬性之核心，勞  
02 務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，乃是  
03 勞動契約之類型必要特徵。

04 (二)釋字第740號解釋所稱「不得逕以保險業務員管理規則為認  
05 定依據」，係重申保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保  
06 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  
07 約而定之旨。公法上之管制規範既已轉化為保險業務員及保  
08 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  
09 屬性的判斷因素之一，而就個案事實及整體契約內容綜合判  
10 斷之，非謂保險公司對業務員招攬行為之管理，均不得作為  
11 定性契約關係之依據。

#### 12 四、被告認定並未悖於系爭指導原則：

13 (一)業務員管理規則第19條之1規定，僅係主管機關考量保險從  
14 業人員工作權益之周全保障，而設之救濟程序機制，非屬保  
15 險業務員之一般勞工當無該規定之適用，原告自不得據此逕  
16 謂保險業務員與保險公司間之勞務關係並非屬勞動契約。另  
17 律師公會與其會員間並無勞務給付關係存在，自無探討人格  
18 從屬性之空間，上開原告所訴，均不可採。另雇主對於工作  
19 時間、地點之管制，並非判斷從屬性之唯一或具有關鍵性的  
20 標準，仍應就個案事實及整體契約內容，依從屬性實質認  
21 定，招攬保險之時間及地點較為彈性，係工作性質使然，至  
22 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  
23 員招攬保險所收取之保費均由原告收取，顯然是為原告經濟  
24 利益活動。至業務主管契約或電銷契約工作內容與系爭契約  
25 乃屬迥異之契約，不得反推系爭契約並非勞動契約。

26 (二)至原告雖未提供系爭業務員所需之勞務設備（如電腦、車輛  
27 等），而由業務員依需要自行購置，然於現代經濟活動中，  
28 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  
29 形，例如外送員，故不影響原告與系爭業務員間具有經濟從  
30 屬性之認定。

01 (三)系爭指導原則係分別從「人格從屬性」、「經濟從屬性」及  
02 「組織從屬性」等構面，逐一舉出具體判斷要素，並指出須  
03 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  
04 部，予以綜合判斷。是以，若勞務提供者對於所屬事業已顯  
05 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  
06 內涵，仍應定性雙方間之契約關係為勞動契約，最高行政法  
07 院110年度上字第488號判決參照。如前所述，系爭契約間之  
08 從屬關係至為明確，認屬勞動契約自無疑義，是縱有其他非  
09 從屬性之特徵存在，亦無礙其整體歸屬勞動契約之判斷。

10 五、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  
11 條第3款規定之工資：

12 (一)勞基法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬，包  
13 括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等  
14 方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，須藉  
15 由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀  
16 察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原  
17 因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而  
18 非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。又勞基法第2條  
19 第3款規定工資之定義，並未排除按「件」計酬之情形，故  
20 不能逕以勞工係按招攬業務之績效核給報酬，即謂該報酬非  
21 屬工資。是以，保險業務員倘不具有獨立工作之性質，其取  
22 自所屬公司之所得即與執行業務所得有別，所領給付名目上  
23 雖為承攬報酬，惟實際上應屬行使招攬保險業務之勞務對  
24 價，即屬工資性質。此外，系爭業務員之業務範圍，除招  
25 攬、促成保險契約之締結外，尚包括契約締結後，為維繫保  
26 險契約持續有效所提供客戶之相關服務、聯繫、諮詢等，渠  
27 等獲取之「承攬報酬」及「續年度服務獎金」與勞務給付有  
28 密切關聯，且非雇主基於激勵、恩惠或照顧等目的所為之福  
29 利措施，當屬因工作而獲得之報酬，具有勞務對價性。再  
30 者，「承攬報酬」及「續年度服務獎金」之發放標準係預先  
31 明確規定，以業務員達成預定目標為計發依據，屬人力制度

01 上之目的性、常態性給與，且據原告提供之系爭業務員94年  
02 4月至112年9月等月份之業務人員承攬/續年度服務報酬及僱  
03 傭薪資、業務人員續年度報酬，顯示其等每月均領取上開報  
04 酬，可見該報酬在一般情形下經常可領取、非臨時起意且非  
05 與工作無關，應認屬經常性給與，故屬勞基法第2條第3款規  
06 定之工資，應列入月工資總額申報月提繳工資。

07 (二)依勞基法第2條第3款規定工資之定義，並不排除依招攬保險  
08 之勞務成果計算報酬，原告之主張忽略保戶實際上係因業務  
09 員之主動探訪及從事專業解說，取得保戶信任並對保險商品  
10 產生需求，而選擇購買原告之保險商品；另一方面，業務員  
11 所受領之「承攬報酬」與「續年度服務獎金」係基於保戶所  
12 繳付之保險費計算而來，足認系爭報酬在給付原因、目的及  
13 要件上與業務員所提供之勞務間有密切關聯，顯係業務員因  
14 工作而獲得之報酬，基於保護勞工權益之立場，不應再以法  
15 律未規定之要件限制工資範圍。此外，原告對於「承攬報  
16 酬」與「續年度服務獎金」之計給已明訂規範標準，形成制  
17 度性及常態性措施，業務員符合原告所設支領報酬標準，即  
18 可領得報酬，在制度上具有經常性，業務員可預期其付出之  
19 勞務達成一定成果時，原告即負有給付報酬之義務，此為勞  
20 雇雙方已合致之勞動報酬，並無任意給與之自主性，自非恩  
21 惠性之給與，其性質顯屬工資。

22 六、原處分說明三記載：「貴單位所屬勞工○○○君○年○月份  
23 至○年○月份期間工資已有變動（工資總額包含承攬報酬、  
24 僱傭薪資、續年度服務報酬），惟貴單位未覈實申報及調整  
25 其/渠等月提繳工資，本局依規定已逕予更正及調整（請參  
26 閱月提繳工資明細表），短計之勞工退休金，將於貴單位○  
27 年○月份勞工退休金內補收。」並於說明二援引勞退條例第  
28 3條、第14條、第15條及其施行細則第15條等規定，所附月  
29 提繳工資明細表亦詳細載明系爭業務員94年4月至112年9月  
30 等月份期間之工資總額、前3個月平均工資、原申報月提繳  
31 工資及應申報月提繳工資等，並註記各該月份逕予更正及調

01 整之情形，可認原處分業已明確記載處分主旨、事實、理由  
02 及法令依據，且足使原告知悉被告認定系爭業務員之工資數  
03 額及原告未覈實申報調整之構成要件事實等，應與行政程序  
04 法第5條及第96條規定相符。

05 七、按行政程序法第102條規定要求行政程序中給予相對人陳述  
06 意見之機會，其目的在於保障相對人之基本程序權利，以及  
07 防止行政機關之專斷。故如不經給予相對人陳述意見之機  
08 會，亦無礙此等目的之達成，或基於行政程序之經濟、效率  
09 以及其他要求，得不給予相對人陳述機會者，行政程序法第  
10 103條各款設有除外規定。其中第5款規定行政處分所根據之  
11 事實，客觀上明白足以確認者，行政機關得不給予陳述意見  
12 之機會，最高行政法院110年度上字第114號判決可參。被告  
13 依據系爭契約及原告系爭公告等內容，認原告未依規定覈實  
14 申報調整系爭業務員月提繳工資之事實明確，未給予其陳述  
15 意見之機會，核屬有據。

16 八、聲明：原告之訴駁回。

17 肆、事實概要欄所載事實，有原處分及其附件所示月提繳工資明  
18 細表（本院卷第125至174頁）、訴願決定（本院卷第175至188  
19 頁）、99年7月版系爭契約（本院卷第189至210、419至425  
20 頁）、系爭業務員94年4月至112年9月等月份之「業務人員承  
21 攬／續年度服務報酬及僱傭薪資、業務人員續年度報酬」明  
22 細（原處分卷第111至160頁）、原告99年7月版系爭契約附件  
23 （訴願卷第129至139頁）、系爭公告（本院卷第324頁）、原  
24 告111年12月版系爭契約附件（訴願卷第140至179頁）、原告  
25 101年7月版系爭契約附件（本院卷第323至338頁）在卷可  
26 稽，堪信屬實。

27 伍、本院之判斷：

28 一、應適用之法令：

29 (一)憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予  
30 保障。」第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之生  
31 活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施

01 保護勞工及農民之政策。」勞退條例第1條規定：「（第1  
02 項）為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及  
03 經濟發展，特制定本條例。（第2項）勞工退休金事項，優  
04 先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」  
05 第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契  
06 約、工資及平均工資之定義，依勞基法第2條規定。」第6條  
07 第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休  
08 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」第7條第1  
09 項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞基法之下列人  
10 員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：  
11 一、本國籍勞工。」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第  
12 1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資  
13 百分之6。」第15條規定：「（第1項）於同一雇主或依第7  
14 條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之  
15 提繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填  
16 具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；  
17 其提繳率計算至百分率小數點第1位為限。（第2項）勞工之  
18 工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，  
19 將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月  
20 調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之  
21 次月1日起生效。（第3項）雇主為第7條第1項所定勞工申報  
22 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  
23 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  
24 調整之次月1日起生效。」又勞退條例施行細則第15條第1  
25 項、第2項規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3項  
26 規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總  
27 額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞  
28 工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」  
29 可知，雇主應為適用勞退條例之勞工，自其到職之日起按月  
30 提繳不低於每月工資6%之退休金，勞工之工資如有調整，雇  
31 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

01 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  
02 得於查證後逕行更正或調整之。

03 (二)勞基法第1條規定：「(第1項)為規定勞動條件最低標準，  
04 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制  
05 定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。(第2項)  
06 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標  
07 準。」由於承攬是獨立完成一定的工作，不受定作人的指揮  
08 監督，與勞動契約關係是立基於從屬性，勞工應受雇主指揮  
09 監督的情形，有所不同；且勞動契約與承攬契約雖然都有指  
10 示權存在，但是前者指示權的特徵，在於決定「勞務給付的  
11 具體詳細內容」，因勞務給付內容的詳細情節並非自始確  
12 定；而承攬契約的指示權，則是在契約所定「一定之工作」  
13 (民法第490條第1項)的範圍內，具體化已約定的勞務給付  
14 內容。因此，關於勞動契約的認定，依行政機關及司法機關  
15 長期穩定的實務見解，是採人格、經濟及組織等從屬性特徵  
16 以為判斷，包括：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組  
17 織內，服從雇主的指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利  
18 益處置的可能。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從  
19 屬性，即受僱人不是為自己之營業而勞動，而是依附於他人  
20 之生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制  
21 於他方。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與  
22 同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序  
23 等制約。因此，108年5月15日修正公布的現行勞基法第2條  
24 第6款亦明定：「本法用詞，定義如下：……六、勞動契  
25 約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」同法施行細則  
26 第10條第2款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義  
27 之經常性給與係指左列各款以外之給與：……二、獎金：指  
28 年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任  
29 獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。……」可  
30 知，勞基法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報  
31 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或

01 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給  
02 與，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給  
03 與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即  
04 給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為  
05 判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。其中所  
06 謂「經常性給與」，係因通常情形，工資係由雇主於特定期  
07 間，按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常發給之特  
08 性，然為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務對價性質之給  
09 付，改用他種名義發給，藉以規避資遣費、退休金或職業災  
10 害補償等支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦  
11 屬工資，並非增設限制工資範圍之條件。又勞基法第2條第3  
12 款規定工資之定義，並未排除按「件」計酬之情形，故不能  
13 逕以員工係按招攬業務之績效核給報酬，即謂該報酬非屬工  
14 資。

15 (三)依釋字第740號解釋，保險業務員與其所屬保險公司所簽訂  
16 的保險招攬勞務契約，是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契  
17 約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付  
18 的方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所  
19 招攬保險而收受的保險費為基礎計算其報酬）為斷，而不得  
20 逕以業務員管理規則為認定依據。其解釋理由書進一步指  
21 出：勞動契約的主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民  
22 法上以有償方式提供勞務的契約，未必皆屬勞動契約。是應  
23 就勞務給付的性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約的類  
24 型特徵。關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業  
25 務而訂立的勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內  
26 容的選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，應  
27 就個案事實及整體契約內容，按勞務契約的類型特徵，依勞  
28 務債務人與勞務債權人間從屬性程度的高低加以判斷，即應  
29 視保險業務員得否自由決定勞務給付的方式（包含工作時  
30 間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬保險而收受的保  
31 險費為基礎計算其報酬）為斷。可見以有償方式提供勞務的

01 契約，是否為勞基法所稱的勞動契約，仍應就個案事實及整  
02 體契約內容予以觀察，探求勞務債務人與勞務債權人間的從  
03 屬性程度高低作為判斷的基礎。而從屬性的高低，上述解釋  
04 例示「與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時  
05 間、地點或專業之指揮監督關係」及「是否負擔業務風險」  
06 2項因素，故從屬性的認定，仍應整體觀察勞務給付過程，  
07 並不限於上述解釋所稱「勞務債務人（保險業務員）得否自  
08 由決定勞務給付之方式（包含工作時間）」、「自行負擔業  
09 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  
10 酬）」2項指標。而隨著時代環境的變遷與科技發展，勞務  
11 供給模式複雜多樣，欠缺工作地點拘束性的職務，並非保險  
12 業務員職務所獨有的特徵，其他勞動契約的外勤工作者，亦  
13 因其職務性質而無固定的工作地點；而保險商品種類繁多，  
14 相關產品資訊復具有相當的專業性，除客戶因自身需求而主  
15 動要保外，保險業務員勤於主動探訪及從事專業解說，以取  
16 得客戶信任並對保險商品產生需求，方能提升成功招攬的機  
17 會，又因拜訪客戶必須配合客戶時間，故業務員從事保險招  
18 攬工作的時間自然需要相當彈性，此與其他勞動契約的外勤  
19 工作者，因其職務性質而無固定的工作時間，並無不同。因  
20 此，保險業務員即使可以自行決定工作地點及時間，因與一  
21 般勞動契約下外勤工作者（例如業務員、記者）給付勞務的  
22 方式極為類似，而非承攬契約或保險業務員履行職務所獨有  
23 的特徵。再者，保險業務員招攬保險的報酬，雖然主要是依  
24 保戶繳費年限、人壽保險商品險種類型等作為計算的基礎，  
25 而且日後亦有可能因保險契約撤銷、解除等事由而遭追回，  
26 但如果保險公司對承攬報酬及服務獎金的數額計算及發放方  
27 式具有決定權，並得以片面調整，保險業務員對該報酬完全  
28 沒有決定及議價的空間，就與一般承攬契約是承攬人與定作  
29 人立於契約對等的地位顯不相同。再參酌勞基法第2條第3款  
30 定義勞動關係下的「工資」，也包括依「計件」等方式計算  
31 勞工因工作所獲得的報酬，可見「按件計酬制」亦屬於勞動

01 契約的一種報酬給付方式。因此，即使按業務員所招攬保險  
02 而收受的保險費為基礎計算其報酬，也與勞動契約下的勞工  
03 因工作而獲得「按件」給付報酬的方式幾乎相同，顯見非屬  
04 承攬契約或保險業務員所獨有的報酬給付方式。從而，當保  
05 險業務員勞務契約的屬性，無法僅由釋字第740號解釋所例  
06 示的上述2項指標予以區辨或認定時，即有必要進一步依勞  
07 基法第2條第6款規定並輔以前述學說、實務針對勞動契約具  
08 有人格、經濟及組織等從屬性特徵所表示的見解加以判斷。  
09 尤其雇主對於勞工的指揮監督權，為人格上從屬性的核心要  
10 素，勞務債務人是否必須依勞務債權人的指示提供勞務，甚  
11 至是不定量的勞務，屬於勞動契約的必要特徵。而且提供勞  
12 務的內容，有時會兼具從屬性與獨立性的特徵，此時應自整  
13 體勞務供給關係具有重要性（如主給付義務）的部分加以觀  
14 察，只要當事人間勞務契約的法律關係中，具有相當重要的  
15 從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干獨立性，仍應認  
16 屬勞基法規範的勞雇關係（最高行政法院112年度上字第371  
17 號判決意旨參照）。

18 (四)金管會依保險法第177條規定授權所訂定的業務員管理規  
19 則，是為強化對保險業務員從事招攬保險行為的行政管理，  
20 而不是限定保險公司與其所屬業務員的勞務給付型態應為僱  
21 傭關係，該規則既然是保險法主管機關為盡其管理、規範保  
22 險業務員職責所訂定的法規命令，與保險業務員與其所屬保  
23 險公司間所簽訂的保險招攬勞務契約的定性無必然關係，故  
24 不得直接以業務員管理規則作為保險業務員與其所屬保險公  
25 司間是否構成勞動契約的認定依據（釋字第740號解釋理由  
26 書參照）。然而，保險公司為履行業務員管理規則所課予的  
27 公法上義務，如已將相關規範納入契約內容（包含工作規則  
28 ），甚至藉由履行上述公法上義務，在契約中更進一步納  
29 入具有高度從屬性特徵的條款，以強化其對於所屬保險業務  
30 員指揮、監督及制約的權利，則保險業務員是否具有從屬性  
31 的判斷，自不能排除檢視該契約的約定內容，否則無異於鼓

01 勵保險公司得藉由履行業務員管理規則之名，以行其逃避基  
02 於勞動契約所生各項保障勞工權益的法定義務之實。同理，  
03 雇主藉由金管會就保險業務員高度監理的要求，同時在勞務  
04 給付關係中，透過契約條款、工作規則，甚至是懲戒、制裁  
05 權利及具體指令的強度與密度，也會實質影響保險業務員從  
06 屬性程度的高低。因此，雇主為遵守各種管制性的公法規  
07 範，所訂定的契約內容、工作規則及實際指揮監督的結果，  
08 都可能會影響勞務契約性質的判斷。簡言之，公法上的管制  
09 規範，如已內化甚至強化為保險公司與其所屬保險業務員間  
10 勞務契約上權利義務的一部分，則該契約內容即應列為是否  
11 具有勞動契約從屬性的判斷因素之一，而就個案事實及整體  
12 契約內容綜合予以判斷。故其性質仍應視契約內容所表彰的  
13 人格、經濟及組織等面向的從屬性高低而定，此與釋字第74  
14 0號解釋認為不得無任何依據，就直接以業務員管理規則的  
15 內容作為判斷保險業務員招攬勞務契約的屬性，而可能形成  
16 契約類型強制的情形，顯不相同，應予辨明（最高行政法院  
17 112年度上字第371號判決意旨參照）。

## 18 二、系爭契約屬勞動契約（系爭契約具有從屬性）：

19 (一)原告就招攬保險部分，與系爭業務員簽訂之99年7月版系爭  
20 契約第8條約定，該契約自雙方約定之日生效，為期1年，期  
21 滿15日前雙方若無書面之異議，該契約按原條件自動延展1  
22 年，再期滿時亦同；原告與系爭業務員並同意於簽立系爭契  
23 約前，如雙方間有承攬契約存續時，自該契約簽訂之日起，  
24 原承攬契約失其效力，有99年7月版系爭契約12份在卷可憑  
25 （本院卷第189至210、419至425頁）。又細繹系爭業務員之  
26 「業務人員承攬／續年度服務報酬及僱傭薪資」明細（原處  
27 分卷第111至160頁）可知，系爭業務員於99年7月前已於原  
28 告公司任職，而99年7月版系爭契約均自000年0月0日生效。  
29 原告固未提出99年7月版系爭契約改版前與前系爭業務員所  
30 簽訂之承攬契約，但對照原告所提出之99年7月版之系爭契  
31 約及被告逕行更正及調整其等之月提繳工資期間（即94年4

01 月至112年9月)，即原處分所檢附之月提繳工資明細表所示  
02 期間，亦可認定原告於99年7月版系爭契約改版前與系爭業  
03 務員已另行簽訂承攬契約，至000年0月0日系爭業務員再另  
04 與原告簽訂99年7月版系爭契約取代之。

05 (二)依系爭契約（本院卷第189至210、419至425頁）第3條第1  
06 項、第5條第1項、第10條第1項前段約定，原告之公告或規  
07 定，構成系爭契約內容之一部；系爭契約如有附件，亦同。  
08 是以，各該契約附件包括系爭公告、違規懲處辦法、業務員  
09 定期考核作業辦法〔98年3月1日(98)三業(五)字第35號公告、  
10 111年12月26日(111)三業(三)字第26號公告等承攬報酬、續年  
11 度服務獎金、年終業績獎金計算規定、保險業務員管理規  
12 則、原告業務人員違反保險業務員管理規則第19條第1項懲  
13 處辦法（下稱違反第19條懲處辦法）、業務人員招攬紀律規  
14 範、業務員招攬管理辦法、108年6月17日(108)三業(五)字第1  
15 48號公告修訂〕、108年3月6日(108)三業(五)字第63號公告訂  
16 定之「三商美邦人壽電子公文通知作業辦法」、蒐集、處理  
17 及利用個人資料告知書(業務人事專用)、業務人員行為自律  
18 守則等，均屬系爭契約內容的一部分（訴願卷第129至179  
19 頁，本院卷第323至337頁）。又依前揭附件封面所載：「日  
20 後附件內各相關規定若有修改，依公司最新公告為準。」  
21 (訴願卷第129、140頁，本院卷第323頁)可知，系爭契約配  
22 合使用之附件，應以原告最新公告者為依據，亦為系爭契約  
23 之一部分。是以，上開書證均屬原告與系爭業務員間契約關  
24 係中重要之權利義務約定依據，本院於判斷系爭契約之定性  
25 及原告與系爭業務員間是否具有從屬性，自得綜合上開書證  
26 進行判斷，先此敘明。

27 (三)系爭契約具有從屬性：

28 1.觀系爭契約第5條第1項之原告違規懲處辦法及附件所列之  
29 「業務員管理規則」、違反第19條懲處辦法、「業務人員招  
30 攬紀律規範」、「業務員招攬管理辦法」可知，系爭業務員  
31 除了應遵守保險相關法規的規定外，還須遵守原告所定懲處

01 規定，而前揭懲處規定及系爭契約第5條第1項第4款所稱公  
02 告或規定等規範內容，均得由原告片面訂定及調整，系爭業  
03 務員幾無商議之可能；再參原告依業務員管理規則第18條第  
04 1項所定之違規懲處辦法、違反第19條懲處辦法可知，系爭  
05 業務員負有遵循保險法規相關規範及契約約定的義務，且原  
06 告得依其違反的行為態樣及情節輕重予以懲戒，其懲戒類別  
07 除有保險業務員管理規則第19條第1項所定停止招攬處分及  
08 撤銷登錄處分外，另依原告違規懲處辦法、「業務人員招攬  
09 紀律規範」尚有行政記點處分，或得限縮、取消已授權予業  
10 務員從事保險招攬或服務行為之種類範圍及加強對業務員所  
11 招攬或服務保單抽檢比例或為其他行政管控措施；依違規懲  
12 處辦法所定違紀累計6點，終止所有合約關係；對違規行為  
13 情節重大者，即業務員於單一案件受違紀6點以上處分、因  
14 違反第19條懲處辦法規定致受停止招攬1年以上處分之情  
15 形，原告得一併終止雙方所有契約關係，將影響系爭業務員  
16 工作權益；而業務員對於所受的懲處如有疑義，得於收到懲  
17 處通知到達之日起1個月內提出申復，並以1次為限。再細觀  
18 違規懲處辦法之附件一及業務人員招攬紀律規範之附件「業  
19 務人員招攬紀律行為態樣及處分標準表」所列違規行為態  
20 樣，除有「利用退佣、給予保費折扣或其他不當之折讓方式  
21 為招攬行為」、「未經公司許可經由各項管道、方式或以不  
22 實內容徵募人員」、「業務員私自銷售未經主管機關核准或  
23 備查之保險商品；如由公司主導者除外」、「為其他同業招  
24 攬業務(為非所屬公司招攬有關保險業務)」等屬人性條款；  
25 及「未親晤保戶致未能取得保戶親簽之保險契約文件」等親  
26 自履行條款，甚至包括：「態度不佳與公司同仁、客戶、公  
27 司業務合作之人發生衝突」、「無故延誤或不配合公司或政  
28 府機關業務檢查或爭議案件調查，致使保戶或公司權益明顯  
29 受損」、「業務員自行投保件(包括業務員自己、其配偶及  
30 一等血親為要／被保險人)有虛偽不實之情事致影響公司權  
31 益或有藉以獲取不當利益者」、「未善盡保管公司帳務憑證

01 之責」等與招攬保險契約無直接關係的事項，等同將系爭業  
02 務員納入原告組織體制之內，使其受到高強度的管理，足見  
03 系爭業務員在原告企業組織內，受組織的內部規範、程序等  
04 高度制約，不但有服從的義務及晉陞的管道，並有受懲戒等  
05 不利益處置的可能，堪認其等間具有高度的人格及組織上的  
06 從屬性，原告尚難僅以所定違規懲處辦法、違反第19條懲處  
07 辦法是為執行遵循保險監理法令的公法上義務，而否定其與  
08 系爭業務員間的勞務契約具有人格及組織上從屬性的特徵。

09 2.再參系爭契約第5條第1項約定、附件原告「業務員定期考核  
10 作業辦法」規定，系爭業務員須接受原告對其業績的評量，  
11 如有違反或未達原告所訂的業績標準，原告可不經預告逕行  
12 終止系爭契約，足見系爭業務員是為原告的經濟利益進行招  
13 攬保險業務；而依系爭契約第3條約定可知，原告對報酬及  
14 服務獎金的數額計算暨發放方式具有完全的決定權，並得以  
15 片面調整，系爭業務員毫無影響及議價的空間，更可見系爭  
16 業務員與原告間關於報酬計算及支領方式也具有高度的經濟  
17 上從屬性；附件業務員管理規則第15條第5項前段規定，系  
18 爭業務員應於所招攬的要保書上親自簽名，足認系爭業務員  
19 必須親自招攬保險，不可委由代理人為之。觀諸前揭情形，  
20 原告與系爭業務員間所簽訂之系爭契約，雖均以「承攬」為  
21 名，並約定該契約為承攬契約，雙方不適用其他勞務契約的  
22 相關法令，及系爭業務員明瞭系爭契約第3條約定之報酬，  
23 並非勞基法所規定的工資，然經檢視系爭契約的內容，具有  
24 人格、經濟及組織上的高度從屬性，其實質仍具有勞動契約  
25 的本質，屬於勞基法上的勞動契約，不因系爭契約上述的用  
26 語及記載，而影響其法律性質的定性。尤其，原告所定違規  
27 懲處辦法附表1懲處行為態樣有：「禁止系爭業務員利用退  
28 佣、給予保費折扣或其他不當之折讓方式為招攬行為」，與  
29 承攬契約僅須承攬人為定作人完成一定的工作，定作人除給  
30 付報酬外，無從限制承攬人以降低自己獲利的方式招攬或促  
31 銷並自行負擔業務風險的精神，顯不相合；「禁止系爭業務

01 員未經公司許可經由各項管道徵募人員」，也與承攬契約重  
02 在完成一定的工作，定作人無從限制承攬人徵募符合資格的  
03 履行輔助人協助有別；「禁止系爭業務員為其他同業招攬業  
04 務」的競業禁止條款，更與承攬契約的承攬人是以多方承攬  
05 不同定作人的工作作為提高獲利、降低業務風險的主要方  
06 式，背道而馳；原告還訂定比業務員管理規則更嚴格的規  
07 定，進一步禁止系爭業務員「未經所屬公司同意銷售非經營  
08 同類保險業務之保險金融商品」（業務員管理規則第14條第  
09 2項規定：「保險業、保險代理人公司之業務員，取得相關  
10 資格，得登錄於另一家非經營同類保險業務之保險業或保險  
11 代理人公司。」），更加限縮系爭業務員提高獲利、降低業  
12 務風險的自主權；此外，原告可以無視主管機關的監管，雖  
13 禁止「業務員私自銷售未經主管機關核准或備查之保險商  
14 品」但「如由公司主導者除外」，更是將系爭業務員作為銷  
15 售原告所主導未經主管機關核准或備查保險商品的延伸手  
16 足。以上各項契約條款，不但欠缺承攬契約的獨立性，反而  
17 大為提高系爭契約在人格、經濟及組織上的從屬性，正足以  
18 證明系爭契約屬於勞動基準法上的勞動契約。

19 (四)系爭契約中之「承攬報酬」及「年度服務獎金」仍為勞基法  
20 第2條第3款規定所稱之工資：

- 21 1. 勞基法第2條第3款規定，得依計時、計日、計月、計件等方  
22 式計算勞工因工作所獲得之報酬(工資)，從而成立勞動契  
23 約，亦即勞動契約並不排除勞務提供者「依勞務成果」計  
24 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  
25 保險費為基礎計算其報酬，即認定不成立勞動契約，將使勞  
26 基法規定之按件計酬無適用之餘地。
- 27 2. 系爭契約第3條第1項固約定：「乙方交付保戶簽妥之要保書  
28 及首期保險費予甲方，經甲方同意承保且契約效力確定後，  
29 乙方始得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年終業績獎  
30 金』領取報酬。」系爭公告（本院卷第324頁）說明第5、8  
31 點分別規定：「保單因繳費期滿或任何原因致豁免保費，不

01 予發放承攬報酬或服務獎金(按：續年度服務獎金)。「保  
02 單因故取消、或經要保人撤銷、或自始無效時，各項已發之  
03 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  
04 逕予扣除，於承攬契約終止後亦同。」然此僅屬業務員按件  
05 領取「承攬報酬」、「續年度服務獎金」(或「續年度服務  
06 報酬」)所應具備之要件。在招攬保險之所得悉數歸屬於原  
07 告，系爭業務員僅能依原告所訂之報酬標準支領報酬下，原  
08 告指稱之「系爭業務員須自行負擔營業風險」，乃是報酬給  
09 付方式約定的結果，自無足據此否定原告與系爭業務員間之  
10 勞動契約關係。易言之，如在制度上通常屬勞工提供勞務，  
11 並在時間上可經常性取得的對價(報酬)，即具工資的性質，  
12 而業務員符合原告所設支領報酬標準，即可以領得報酬，其  
13 在制度上自具經常性，至其給付名稱為何，尚非所問。況前  
14 揭「承攬報酬」係因業務員提供保險招攬服務而獲取之報  
15 酬，而「續年度服務報酬」亦係延續業務員前所提供之保險  
16 招攬服務，並因業務員「必須隨時對保戶提供後續服務」之  
17 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  
18 性。是原告指稱前揭報酬並非工資，原處分有認事用法之違  
19 誤云云，並無可採。

20 (五)原處分並無違誤：

- 21 1.原告為系爭業務員之雇主，系爭業務員於附件所示期間之工  
22 資已有變動，原告未覈實申報及調整其勞工退休金月提繳工  
23 資，被告依勞退條例第15條第3項規定，以原處分核定逕予  
24 更正及調整系爭業務員之月提繳工資，短計之勞工退休金於  
25 原告近期月份之勞工退休金內補收，並無錯誤。
- 26 2.被告依其調查之結果，認定系爭契約之「承攬報酬」及「續  
27 年度服務獎金」屬於工資，並無違誤，原告主張原處分違反  
28 行政程序法第4條依法行政原則、第8條誠信原則、第9條一  
29 體注意原則、第36條職權調查原則、行政自我拘束原則或有  
30 契約類型強制之情形，並無可採。又原處分業已列明行政程  
31 序法第96條第1項第2款規定所要求之行政處分之主旨、事

01 實、理由及法令依據，並附記行政救濟之教示文字，且其所  
02 檢附之「月提繳工資明細表」，詳細列明每月「月工資總  
03 額」、「前3個月平均工資」、「原申報月提繳工資」、  
04 「應申報月提繳工資」及於「備註」欄說明審查的結果(本  
05 院卷第127至174頁)，且有系爭業務員之薪資資料(原處分卷  
06 第111至160頁)，經核均無任何不明確之情事，被告並已大  
07 量對原告作成類似之處分等情，堪認原告得以知悉被告是依  
08 照系爭業務員之薪資資料予以認定事實，並無違反行政程序  
09 法第5條及第96條之規定，原告主張原處分違反行政行為明  
10 確性原則，亦不足採。

11 3. 至原告復主張被告於作成原處分前，未依行政程序法第39  
12 條，給予原告陳述意見之機會，違反同法第102條規定云  
13 云。惟按行政程序法第103條第5款規定，行政處分所根據的  
14 事實，客觀上明白足以確認者，行政機關得不給予陳述意見  
15 的機會。本件被告認定原告未覈實申報及調整系爭業務員之  
16 勞工退休金月提繳工資，核係客觀上明白足以確認之事實，  
17 則被告於原處分作成前，未給予原告陳述意見的機會，並沒  
18 有違反行政程序法第102條規定。

19 三、綜上所述，原告執前揭主張要旨各情，均無足採。系爭業務  
20 員於附件所示期間工資已有變動，惟原告未覈實申報調整其  
21 勞工退休金月提繳工資，被告遂依勞退條例第15條第3項規  
22 定，以原處分逕予更正及調整系爭業務員月提繳工資如原處  
23 分附件「月提繳工資明細表」所示，短計的勞工退休金於原  
24 告之雇主提繳勞工退休金內補收，認事用法均無違誤，訴願  
25 決定予以維持，亦核無不合，是原告訴請撤銷，為無理由，  
26 應予駁回。

27 陸、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料  
28 經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必  
29 要，一併說明。

30 柒、結論：原告之訴為無理由，爰判決如主文所示。

31 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日

審判長法官 鍾啟煌

法官 李毓華

法官 蔡如惠

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，	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

亦得為上訴  
審訴訟代理  
人

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 6 月 26 日

03

書記官 陳湘文

04

附表

05

編號	姓名	未覈實申報薪資期間	原處分	訴願決定
1	張明馥	107年1月至108年1月	113年2月1日 保退二字第0	113年6月18日 (發文日期)
2	吳家萱	107年1月至112年9月	0000000000 號函	勞動法訴一字第 0000000000 號訴願決定
3	莫惠清	94年6月至112年6月		
4	王曉茜	94年10月至112年9月		
5	傅秀琴	96年11月至112年5月		
6	蔡佩芬	105年7月至111年4月		
7	鄧彩紋	99年3月至112年9月		
8	徐培凱	102年1月至112年9月		
9	陳卉芬	94年4月至112年		

		9月		
10	莊廷玉	98年5月至112年 9月		
11	孫至穎	103年8月至108 年1月		
12	羅偉珉	107年2月至108 年5月		