

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1228號

04 114年2月26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

08 被告 勞動部

09 代表人 洪申翰（部長）住同上

10 訴訟代理人 陳銘輝

11 歐怡孜（兼送達代收人）

12 陳信安

13 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
14 年9月5日院臺訴字第1135017738號、113年9月11日院臺訴字第11
15 35018017號、113年10月9日院臺訴字第1135019691號訴願決定，
16 提起行政訴訟，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 一、程序事項：

22 本件原告起訴後，被告代表人由何佩珊變更為洪申翰，茲據
23 其具狀聲明承受訴訟（本院卷1第449頁），核無不合，應予
24 准許。

25 二、事實概要：

26 被告依據其所屬勞工保險局之審查結果，以原告未覈實申報
27 所屬如附表所示員工蔡育瑾等42人（下稱系爭業務員）於附
28 表所示違規期間之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，依

勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規定，分別以如附表所示被告民國113年5月14日勞局納字第11301871110號、113年5月22日勞局納字第11301874020號、113年6月13日勞局納字第11301874060號裁處書（依其編號分別稱處分1、處分2、處分3，合稱時則稱原處分），處原告新臺幣（下同）1,305,192元、1,402,612元及2,893,000元。原告不服處分1、2、3，分別提起訴願，經行政院以113年9月5日院臺訴字第1135017738號、113年9月11日院臺訴字第1135018017號、113年10月9日院臺訴字第1135019691號訴願決定（依其編號分別稱訴願決定1、訴願決定2、訴願決定3，合稱時則稱訴願決定）駁回後，原告猶不服，遂合併提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1. 被告恣意認定承攬契約為勞動契約，違反勞動基準法（下稱勞基法）第2條第6款規定，屬無法律依據形成契約類型之強制：

(1)原告與系爭業務員間之承攬契約書就勞動契約之具體規範內容如工作時間、休息、休假等並無約定，好讓業務員能自由地不受原告工作規則或工作時間、地點等之拘束，憑己身之實力招攬有效之保險契約並據此領取相關承攬報酬及續年度服務獎金；在業務主管聘僱契約書中，始有將勞務內容及業務員之資格要求（第2條）、出勤及考核（第3條）、業務員之義務（第5條）等攸關勞動契約判定之核心特別列於契約之本文中，是依最高行政法院106年度判字第233號判決所揭示之判斷標準「即認為可從勞基法關於勞動契約之主要給付義務規定，歸納得出勞雇關係契約之特徵，並進一步認為不應片面置重於勞務之指揮監督。」可知原告與系爭業務員間之承攬契約書並非勞動契約。

(2)被告恣意認定承攬契約為勞動契約，係屬悖於法律之規定而以行政機關之解釋形成契約類型之強制：

被告始終未說明原告與系爭業務員間之承攬契約書於未約定工作時間、地點、休假等、不符合勞動契約主給付義務等特徵之情況下，為何能具體認定原告與業務員間具有勞雇關係？即逕稱原告與系爭業務員間之承攬契約書為勞動契約，無疑以行政機關之解釋形成契約類型，違反最高行政法院108年度判字第407號判決旨趣甚明。甚者，被告執意僅以從屬性判斷而完全忽略勞動契約之前提要件，顯有先射箭再畫靶之嫌，並淪為行政機關之恣意，從而違反行政程序法第4條規定。

2. 被告將承攬報酬及服務獎金認定為工資，違反勞基法第2條第3款及第21條之規定：

(1)最高行政法院認定保險佣金並非勞基法第2條第3款之工資：

①依最高行政法院111年度上字第948號判決意旨，產險佣金非屬員工提供勞務之對價，有別於經常性之給與，其性質自非勞基法第2條第3款所稱之工資，而係激勵員工士氣之恩惠性給與，不屬勞基法第2條第3款規定之工資範圍。原告依照金融消費者保護法第11條之1規定，就給付業務員之酬金即訂有「業務人員績效考核及酬金制度管理辦法」，第5條中詳列11項酬金發放遵守原則，核與前開判決所載「避免業務人員過度追求短期績效、或僅追求個人業績，而忽略金融消費者權益及相關風險。系爭產險佣金乃上訴人依據酬金指標規範等規定而發給，系爭產險佣金之發放非僅以受評員工之工作成果單純量化評斷，尚須衡量客戶權益、保險商品或服務對客戶可能產生之各項風險等非勞務因素，並應綜合考量財務指標及非財務指標因素，顯非繫於員工給付勞務即可預期必然獲致之報酬」之內容相符。

②再者，原告就承攬報酬及續年度服務獎金之發放及要件，並非如被告所稱單方面決定，而係基於公益（金融消費者保護）、業務員工作成果有無以及原告身為保險業對於風險控管等財務及非財務指標因素之衡平考量後所為，且實際上，承攬報酬及續年度服務獎金需視業務員經手或招攬之保險契

約是否成立（承攬契約第3條第1項）、客戶是否持續繳交保費（參原告與系爭業務員間「承攬契約書附件」所內含之原告101年7月1日（101）三業（三）字第00001號公告說明七）而定，若保險契約撤銷、取消投保或解約，渠等即無從受領續年度承攬報酬（上開公告說明八），由此即知，承攬報酬及續年度服務獎金，顯非繫於員工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供無關之要素，例如要保人是否同意投保或續保並繳付保險費，依前開判決所揭示之「顯非繫於員工給付勞務即可預期必然獲致之報酬，仍需視員工經手或招攬之保險契約是否成立及客戶是否持續繳交保費而定，並有延後發放機制，若保險契約撤銷、取消投保或解約經保險公司追佣之情形，將追回已發放之佣金。」原則以觀，當非屬提供勞務之對價。果此，則承攬報酬及續年度服務獎金，自非勞基法第2條第3款所稱之工資，即非勞工保險提繳之計算基礎。

（2）勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，被告稱業務員僅能接受而認定承攬報酬為工資，逸脫法律規定，且未確實調查事實並給予原告說明之機會：

①勞基法第21條第1項本文既規定，工資由勞雇雙方議定之，即非雇主可單方決定並隨時調整者，被告之認定，顯然超越法律之規定而恣意解釋，並據以形成契約類型之強制，與最高行政法院108年度判字第407號判決意旨相違背。甚者，依被告說法，表示任一公司隨時均可自行決定調降或調高任一員工之薪水，而如此未經雙方協商之單方調整，還為勞基法所允許？顯然荒謬。

②系爭業務員簽署承攬契約之附件，係在說明承攬報酬、續年度服務獎金之計算方式，如對於佣金率不滿意，業務員可以選擇不與原告締約、或不從事保險招攬而從事其他工作、如欲從事保險招攬亦可與其他保險公司締約。又依照保險商品銷售前程序作業準則（下稱作業準則）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。」因此，被告用以認定為勞動契約依據之上開公告說明一保險承攬報酬、上開公告說明二服務獎金中之給付比例，實為原告遵從前述規範而訂定的佣金給付標準，該佣金給付標準於每一商品送主管機關審核或備查前，均須於說明書中予以敘明，一旦標準確定後，原告即須依照該標準給付予業務員，並非得隨時任意修改，否則原先說明書之記載即有錯誤，依照作業準則第29條、第30條及第31條規定，將招致主管機關金融監督管理委員會（下稱金管會）禁止新商品之銷售、原有保險商品停止銷售、簽署人員記點處分等處分。

③業務員可自其他產物保險公司或原告以外之公司獲取報酬：原告與系爭業務員間之承攬契約書，並無類同競業禁止之約款（縱為僱傭性質之聘僱契約書亦無），可見原告始終未限定業務員只能於原告公司「任職」，至於被告稱業務員僅能以原告名義從事招攬云云，係保險業務員管理規則（下稱管理規則）第14條第1項，業務員經登錄後，應專為其所屬公司從事保險之招攬之規定，故被告認定顯悖於前揭規定，純為行政機關之恣意。實則，管理規則第14條第2項規定允許業務員得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其等從事招攬，因此，既然業務員可自其他產險公司獲取招攬保險之報酬，則被告此等認定顯與法律規定產生齟齬，亦無視管理規則對於原告之「箝制」，未對有利、不利原告之之情形一律注意。況原告所屬業務員不乏同時於其他公司任職者，顯然原告並未限制業務員不得於其他公司「任職」，則被告稱僅能依原告單方面公告之辦法履行並受領報酬云云，與事實不合，且被告就此亦無調查或通知原告說明，僅以己身之猜測及想像即逕認定具有經濟上從屬性云云，顯然違反行政程序法第9條、第36條及第39條第1項之規定。

01 (3)退步言，縱使承攬報酬及續年度服務獎金具有經常性，亦非
02 必然是工資：

03 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
04 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準
05，此觀勞基法施行細則第10條尚列明縱有經常性仍不得認為
06 工資之標準即明，又依文義解釋，工資應為「是否為勞務
07 之對價」、「是否繫於員工一己之勞務付出即可預期必然獲
08 致之報酬」為主要判斷基準，經最高行政法院109年度判字第
09 189號判決意旨所肯認，然原處分及訴願決定倒果為因，
10 竟以是否具有經常性為唯一之判斷標準，顯無可採。此外，
11 原告為受公平待客原則之拘束，故承攬契約書第3條第2項之
12 約定，係原告對於公平待客原則第六大原則酬金與業績衡平
13 原則（二）規定之落實措施，訴願決定據此認定，顯屬違
14 誤。況且，承攬契約書第3條第1項約定內容，並非該等業務
15 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
16 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
17 規定之核保程序評估各項要素均具備、同意承保，且所招攬
18 的保單經過10天之撤銷期間未被要保人撤銷，亦即契約效力
19 確定後，該始得領取報酬，尚非「員工一己之勞務付出即可
20 預期必然獲致之報酬」，要非工資甚明。至於續年度服務獎
21 金，除業務員持續為原告所屬之業務員外、仍須保戶持續繳
22 交保費始得領取，並非業務員勞務之對價、亦非業務員可當
23 然取得者，當然亦非工資。甚者，如業務員因自身因素該月份
24 份未招攬或無有效保單、或已成立之保單要保人未繳納續期
25 保費或經要保人減額繳清等，該等業務員無從領取承攬報酬
26 或續年度服務獎金，被告既審視上開公告，何以就說明五及
27 說明八之內容視而不見、置之不理？顯然係行政機關之恣
28 意，且違反有利不利應一併注意之原則。

29 3. 被告稱業務員受原告之指揮監督、有從屬性云云，悖於法律
30 之規定：

01 (1)被告實際上係迂迴以管理規則內容，來認定原告與系爭業務
02 員間之承攬契約書之性質，違反司法院釋字（下稱釋字）第
03 740號解釋意旨及管理規則第3條第2項依民法認定承攬契約
04 性質之規定。再者，如被告說法可採，則原告將管理規則相
05 關規定自承攬契約移除後，是否即可被認定不具有從屬性而
06 為承攬性質之契約？

07 (2)被告指稱之指揮監督關係，係原告及業務員為履行公法上之
08 義務之行為之展現：

09 承攬契約書第2條之規定，係管理規則第15條第3項所謂保險
10 業務員招攬行為再次說明，乃係所有保險業者及保險業務員
11 所應遵守之法定義務，並非原告所獨創；承攬契約書第5條
12 之規定，係原告遵守金管會訂定之管理規則第18條規定之結果，
13 則被告用以認定原告對系爭業務員具有實質指揮監督關係，
14 顯屬違反釋字第740號解釋意旨、管理規則第3條第2項
15 規定及金管會102年3月22日金管保壽字第10202543170號函
16 （下稱102年3月22日函）之意旨。依管理規則之相關規範，
17 業務員也因此負有公法上之義務，如：管理規則第3條第1項
18 規定，業務員非依本規則辦理登錄，領得登錄證，不得為其
19 所屬公司招攬保險；管理規則第5條第1項規定，業務員需通
20 過公會舉辦之資格測驗合格始取得招攬資格；管理規則第12
21 條第1項規定，業務員應自登錄後每年參加所屬公司辦理之
22 教育訓練；管理規則第14條第1項規定，業務員經登錄後，
23 應專為其所屬公司從事保險之招攬等等，如依被告邏輯，試
24 問業務員所負之公法上義務該如何用以解釋原告與系爭業務
25 員間之承攬契約書之性質？

26 4. 保險實務上承認為承攬契約為多數：

27 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
28 妥適，依部份立法委員提出保險法第177條修正提案彙整及
29 提案表說明內容即可知悉，目前保險實務上承攬契約為多
30 數。金管會保險局應各工會及勞動部之要求召開之會議中，
31 亦肯認承攬契約之存在。原告公司企業工會提出之團體協約

草案第7條，要求就外勤業務員所有勞務所得，比照勞基法第2條第3款工資定義範圍認定，就此一要求即可得知，業務員對於自身所領取的承攬報酬及績年度服務獎金為承攬報酬性質甚為了解，始會要求原告公司「比照」工資為認定，則業務員為何向被告檢舉？其心態是否可議？是否需要勞基法如此高度之保護（參最高法院106年度判字第233號判決）？均非無可探求之空間。綜上所述，原處分及訴願決定有諸多違誤，懇請本院鑒核，並慮及保險業之特殊性暨保險共同團體之健全發展，判決如聲明所示。

(二)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

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

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

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

2. 原告與保險業務員間契約定性部分，前亦經行政法院判決肯認為勞動契約關係，並認為民事法院與行政法院各有其審認權限，得各本其調查所得之訴訟資料，分別作不同之認定。

參本院103年度簡上字第80號判決指出有關民事與行政法院可分別本於調查所得之訴訟資料做不同認定部分，另有最高行政法院100年度判字第2230號判決可參。

3. 依原告與系爭業務員間之承攬契約書約定及業務主管聘僱契約書等內容，兩造間係屬勞動契約關係無疑。

(1) 依承攬契約書第5條約定，乙方（即系爭業務員）有下列情事之一者，甲方得不經預告逕行終止契約。①違反……甲方業務員違規懲處辦法之規定。④違反甲方之公告或規定，顯示原告對系爭業務員具指揮監督之實質。

(2) 系爭業務員對於薪資幾無決定權限及議價空間，必須單方聽從原告單方公告或變更之薪資條件內容，此參上開公告予全體業務員內容，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法履行，從屬性色彩明確。

(3) 系爭業務員須依原告指示方式提供勞務，此參承攬契約書第2條約定，系爭業務員之職責為解釋原告之保險商品內容與條款，說明與填寫要保書注意事項，並須為原告轉送要保文件及保險契約、收取第1期保險費，足見系爭業務員係依指示履行與原告間保險招攬勞務契約之債務內容，對於第三人執行如上之「解釋保險商品內容及保單條款、說明填寫要保書注意事項、轉送要保文件及要保單」等服務。

(4) 系爭業務員於擔任業務員期間，須接受原告業務主管之訓練及輔導，並須受業務主管督導，以達到原告所訂考核標準，並納入原告組織體系。此參業務主管聘僱契約書第2條第1項約定，業務主管既負有上揭督導業務員之責，相對地，業務員亦具受業務主管督導之責，顯示業務員須接受原告公司所屬主管之管理與指示，且與其他業務員暨業務主管間均納入原告組織體系。而如業務員業績未達原告最低標準或違反原告公告或規定，則須面臨遭終止契約之不利益。

(5) 系爭業務員須接受原告評量，就評量標準無商議權限。此參承攬契約書第5條約定顯示原告對系爭業務員有評量權限及

01 要求業績最低標準之管理實質。

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

21 4. 承攬報酬、續年度服務獎金（即服務獎金），係屬勞基法第
22 2條第3款之工資：

23 系爭業務員於招攬保單成立且客戶繳納保費後，即可領取承
24 攬報酬；而系爭業務員繼續為原告所屬保戶提供服務，即可
25 領取服務獎金，此等給付均係系爭業務員從事保險招攬、提
26 供保戶服務等勞務後，自雇主即原告公司處獲得的勞務對
27 價，上開公告內容亦具有制度上經常性，因此承攬報酬、服
28 務獎金為勞基法第2條第3款之工資無訛，被告所為原處分，
29 並無認事用法之違誤。另參本院111年度訴字第27號、北院1
30 10年度簡字第306號、本院103年度簡上字第80號等判決，亦

01 均肯認原告公司之承攬報酬、服務獎金，係屬勞基法第2條
02 第3款之工資。

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

15 (二)聲明：原告之訴駁回。

16 五、本院之判斷：

17 (一)前提事實：

18 前揭事實概要欄之事實，有系爭業務員之勞保個人異動查
19 詢、業務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭薪資明細（蔡育
20 瑾部分，見乙證1卷右上頁碼〈下同，不另贅述〉第7-8、53
21 -54頁；張中平部分，見乙證1卷第9-10、55-56頁；黃麗綿
22 部分，見乙證1卷第11-12、57頁；蘇秋姍部分，見乙證1卷
23 第13-14、59頁；賴育雅部分，見乙證1卷第15-16、61-62
24 頁；陳俊宏部分，見乙證1卷第17-19、63-64頁；劉依瑄部
25 分，見乙證1卷第21、65-66頁；盧松霆部分，見乙證1卷第2
26 3-24、67-68頁；黃丞韻部分，見乙證1卷第25-26、69-70
27 頁；甘思怡部分，見乙證1卷第27-28、71頁；王雅淳部分，
28 見乙證1卷第29-30、73-74頁；陳欣儀部分，見乙證2卷右上
29 頁碼〈下同，不另贅述〉第7-8、39-40頁；林麗娟部分，見
30 乙證2卷第9-10、41-42頁；謝沛潔部分，見乙證2卷第11-1
31 2、43-44頁；蔡叔芳部分，見乙證2卷第13-14、45-46頁；

蔡文榮部分，見乙證2卷第15-16、47-48頁；楊雅萍部分，見乙證2卷第17-189、49-50頁；黃佳文部分，見乙證2卷第19、51頁；劉洧亨部分，見乙證2卷第21-22、53頁；陳伯賢部分，見乙證3卷右上頁碼〈下同，不另贅述〉第7-9、89-90頁；蕭瑋君部分，見乙證3卷第11、91-92頁；彭順星部分，見乙證3卷第13-14、93-94頁；陳佩容部分，見乙證3卷第15、95頁；王湘富部分，見乙證3卷第16、97-98頁；周黃玉芬部分，見乙證3卷第17-18、99頁；陳雅襟部分，見乙證3卷第19-20、101頁；陳雅琴部分，見乙證3卷第21-22、103頁；沈俊宏部分，見乙證3卷第23-24、105-106頁；周佩淳部分，見乙證3卷第25-26、107-108頁；許孟姿部分，見乙證3卷第27-28、109頁；曾素蜜部分，見乙證3卷第29-30、111頁；吳美惠部分，見乙證3卷第31-32、113頁；呂宛臻部分，見乙證3卷第33、115頁；張嘉芸部分，見乙證3卷第35-37、117頁；顏妙菁部分，見乙證3卷第39-40、119-120頁；林佳慧部分，見乙證3卷第41-42、121-122頁；陳振輝部分，見乙證3卷第43-44、123-124頁；莊自強部分，見乙證3卷第45-46、125-126頁；黃憶琳部分，見乙證3卷第47-48、127-128頁；許秋玉部分，見乙證3卷第49、129頁；紀信雄部分，見乙證3卷第51-52、131-132頁；陳惠華部分，見乙證3卷第53-54、133-134頁）、原處分（含裁處書、各處分附件之罰鍰金額計算表、明細表，見本院卷1第79-145頁）、訴願決定（本院卷1第147-244頁）在卷可稽，堪可認定。

（二）應適用之法令及法理：

1. 勞保條例第14條第1項及第2項規定：「（第1項）……所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；……。（第2項）被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險

人。其調整均自通知之次月1日生效。」第72條第3項前段規定：「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。……」勞保條例施行細則第27條第1項規定：「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；……。」

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

3. 復按針對個案所涉勞務供給契約之屬性是否為「勞動契約」，釋字第740號解釋之解釋文固闡釋：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基

準法第2條第6款（按：指修正前勞基法第2條第6款規定）所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷」，然參酌理由書第2段所載：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，『按個案事實』客觀探求各該勞務契約之類型特徵，『諸如』與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一（按：即修正前勞基法第2條第6款規定，下同）所稱勞動契約。」及第3段所載：「關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍『應就個案事實及整體契約內容』，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。」等語（以上雙引號部分，為本院所加），可見，以有償方式提供勞務之契約是否為勞基法上所稱之勞動契約，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權人間之從屬性程度之高低以為斷。再就釋字第740號解釋所稱「人格從屬性」與勞工身分間之關聯性，乃在於雇主藉由指揮監督勞工提供勞動力之方式，獲得最大勞動價值與生產效益，在雇主對勞動力安排的過程中，勞工在雇主指示中被「客體化」，對於勞工而言，其所提供之勞動力與勞動力所有者（勞工）的人身不可分離、分割，因此雇主支配勞動力即等同支配勞工之人身，勞工之人格從而受雇主支配而具有從屬性，並據此產生社會保護之需要。是雇主對於勞

工之指揮監督，乃是人格上從屬性之核心，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，乃是勞動契約之類型必要特徵。至於學理上所提出之經濟上從屬性、組織上從屬性，均非不得在雇主追求利益之目的而支配勞動力（對於勞工之指揮監督）下，予以觀察、理解。又因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工（憲法第153條第1項規定參照）之立法目的，只要當事人的法律關係中已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係（最高行政法院108年度上字第954號判決參照）。

(三) 經查：

1. 原告與系爭業務員間應屬勞基法第2條第6款所稱勞動契約關係：

(1)依前開勞保條例第14條第1項前段、第72條第3項、勞保條例施行細則第27條第1項等規定，及勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」與第2條第6款之規定可知，勞基法並非使一切勞務契約關係，均納入其適用範圍；勞務契約關係是否屬勞基法第2條第6款所稱之勞雇關係，應視勞務債務人對勞務債權人是否有高度從屬性而定。倘勞務債務人對於選擇與勞務債權人締結之勞務契約有完全之自主決定權，而於其所自由選擇之勞務契約關係下，勞務債務人對於勞務債權人不具有高度從屬性者，即非勞基法所欲保障之對象，自應基於契約自由原則，使當事人間自由決定其契約內容，不受勞基法之規範。

(2)依釋字第740號解釋文敘述：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為（按：指修正前）勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），

並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」及解釋理由書以：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一」、「關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷」、「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，雖僅能販售該保險公司之保險契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所稱勞動契約」等理由，可見以有償方式提供勞務之契約是否為勞基法上所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容予以觀察，探求勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低以為斷；而從屬性之高低，大法官則舉「與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係」及「是否負擔業務風險」為例，故從屬性之認定，仍應整體觀察勞務給付過程，並不限於解釋文所稱「勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間）」、「自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之

保險費為基礎計算其報酬）」2項指標。至於保險業務員如得自由決定工作時間、勞務活動且無底薪及一定業績之要求等面向，只是可以憑此等因素認為「從屬性程度不高」，而難認屬於勞動契約，非謂保險招攬勞務契約性質之判斷，只能由前述因素認定，或只要保險業務員得自由決定工作時間、勞務活動且無底薪及一定業績之要求，無待探求勞務給付過程之其他特徵，即一律認為不是勞動契約。可見釋字第740號解釋認為保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動契約，必須視個案事實及整體契約而定，並未推翻行政法院歷年來就保險業務員從事保險招攬業務而訂立之勞務契約性質認定為勞動契約之見解。

(3)又釋字第740號解釋理由書固謂：「保險業務員管理規則係依保險法第177條規定訂定，目的在於強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係……。該規則既係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定之法規命令，與保險業務員與其所屬保險公司間所簽訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關係，是故不得逕以上開管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據」等語，然此僅係重申保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約是否為勞動契約，必須視個案事實及整體契約而定之旨。蓋性質為公法管制規範之管理規則，固不得直接作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據，但如保險公司為執行管理規則所課予的公法上義務，而將相關規範納入契約（包含工作規則），或在契約中更進一步為詳細約定，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自不能排除該契約約定之檢視。易言之，公法上之管制規範既已轉化為保險業務員及保險公司間契約上權利義務規範，該契約內容仍應列為勞動從屬性的判斷因素之一，而就個案事實、整體契約內容及勞務給付之實際運作綜合判斷之。

01 (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
02 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
03 自由決定勞務給付的方式（包含工作時間），並自行負擔業
04 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
05 酬），但不以此為限。參諸學說及實務見解，勞工與雇主間
06 從屬性的判斷，包括：①人格上從屬性，即受僱人在雇主企
07 業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等
08 不利益處置的可能。②親自履行，不得使用代理人。③經濟
09 上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於
10 他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦
11 受制於他方。④組織上從屬性，即納入雇主生產組織體系，
12 並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、
13 程序等制約。因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於
14 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
15 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
16 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
17 立性，仍應認屬勞基法規範之勞雇關係。

18 (5)查原告分別與系爭業務員間簽訂「承攬契約書」、「行銷承
19 攬契約書」、「招攬行銷契約書」及相關附件（以下合稱系
20 爭契約，見本院卷1第245-391頁），或另經評估適於從事行
21 政職務者簽訂「業務主管聘僱契約書」（下稱系爭主管契
22 約，見本院卷1第393-394頁），上開契約書雖名為「承攬」
23 或「行銷承攬」或「招攬行銷」或「聘僱」，然而，勞務契
24 約之性質究為僱傭、委任或承攬關係，應依契約之實質內容
25 為斷，不得以契約名稱逕予認定。從而，是否具有勞動契約
26 之性質，仍應依契約實質內容予以判斷，不因契約名稱冠以
27 「承攬」或「行銷承攬」或「招攬行銷」或「聘僱」，即得
28 逕認非屬勞動契約，首先辨明。是原告執前揭主張要旨1.
29 (1)、(2)所認，尚非可採。至於原告該等主張中所引其他民事
30 或行政訴訟判決見解，核屬各該具體個案中所為之認事用

法，且非統一之法律見解，均難認與本件具體個案之認事用法相涉，尚無從拘束本院。

(6)觀之系爭契約中皆有約定：「（第10條）（一）甲方（按：即原告，下同）之公告或規定，亦構成本契約內容之一部；本契約如有附件，亦同。……」、「（第10條）（一）乙方同意遵守甲方為配合法令或業務發展需要而訂定之各項規定及規章制度，甲方之規定、規章制度，亦構成本契約內容之一部；本契約之附件，亦同。……」、「（第5條、其他約定）本契約之條款、相關附件各項約定或辦法均為本承攬契約之構成部份；……」（本院卷1第245、247、249、252、253、255、257、259、261、263、265、267、269、271、273、275、278、280、281、283、285、287、289、291、293、295、297、299、301、303、305、307、309、311、313、315、316、317、319、321、323、327、330、331、333、335、337、339、341、343、347、349、351、355、357、359、361、363、365、367、369、371、373、375、377、380、381、383、385、387、389、391頁，以下各條文約定內容出處頁數均同，不另再引），而系爭契約除契約本文外，尚包括原告101年7月1日（101）三業（三）字第00001號公告（下稱系爭公告，見本院卷1第395頁）、業務員違規懲處辦法（下稱系爭懲處辦法，見訴願決定2之訴願卷1第88-95頁）等規定，該附件之「注意事項」第1點復載明：「附件為配合99.07啟用的承攬契約使用，日後附件內各相關規定若有修改，依公司最新公告為準。」等語（訴願決定2之訴願卷1第86頁），而原告嗣即以系爭公告明訂保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金之相關規定，是前開約定、規定、公告或辦法等，均構成系爭契約的一部分。

(7)復觀以系爭契約之承攬契約書第2條、行銷承攬契約書第1條、招攬行銷契約書第1條之約定，可知就業務員之報酬計算方式及業績考核部分，因原告所屬保險業務員乃係以保險招攬服務為其主要業務內容，其具體服務內容包括解釋保險

商品內容及保險契約條款、說明填寫要保書注意事項、轉送要保文件及保險契約、收取相當於第1期保險費等；觀以系爭契約之承攬契約書第3條第1、2項、行銷承攬契約書第2條、招攬行銷契約書第2條之約定，及系爭公告第1、2點規定（本院卷1第395頁），亦可知於業務員交付保戶簽妥之要保書及首期保費給原告，經原告同意承保且契約效力確定後，業務員即得依原告公告之支給標準領取「承攬報酬（首年度實繳保費×給付比率）」、「續年度服務獎金（續年度實繳保費×給付比率）」，而報酬之計算及給付方式，業務員應依修改內容領取報酬。據上，原告所屬業務員報酬多寡甚或得否維持與原告間之契約關係，招攬保險之業績乃是最重要之因素，業務員並應定期接受原告之業績評量，一旦未能達到業績標準，將遭到原告終止合約，而報酬之計算及給付方式，復得由原告「視經營狀況需要」或「因業務需要」予以片面修改，業務員並無與原告磋商議定之餘地而須受制於原告。是原告藉由業績考核、終止合約甚或片面決定報酬支給條件等方式，驅使業務員必須致力爭取招攬業績，以獲取報酬及續任業務員之職。業務員從屬於原告經濟目的下提供勞務，而為原告整體營業活動的一環，自可認定。

(8)再觀以原告所訂定之系爭懲處辦法附件一所載（訴願決定2之訴願卷1第90-93頁），不僅就管理規則所明訂應予處分或懲處之違規行為，為進一步詳細規定，且就管理規則所未規範之違規行為，例如有事實證明業務員態度不佳與公司同仁、客戶、公司業務合作之人員發生衝突；保戶未繳費而代墊、參加多層次傳銷活動，經制止不聽；代要保人保管保單或印鑑等，亦設有「行政記點處分」（包括申誡1次至3次、違紀1點至6點）之規定，原告公司得同時限縮或取消已授權予業務員從事保險招攬或服務行為之種類範圍及加強其他行政管控措施，違規行為情節重大者亦得終止契約等不利處分，是原告與業務員（包括本件系爭業務員）間關於招攬保險部分之契約關係（即原告所稱「承攬關係」），依前開見

解可知，其從屬性判斷，自不能排除系爭懲處辦法之相關規定。準此，原告對於所屬業務員具有行使其監督、考核、管理及懲處之權，兩者間具有從屬性關係，當屬無疑。

(9)原告固執前揭主張要旨3.各點而謂被告稱業務員受其指揮監督、有從屬性，悖於法定之規定云云。然原告對於所屬業務員具有行使其監督、考核、管理及懲處之權，兩者間具有從屬性關係，業經本院認定如前所述；再者，於所爭執之勞務供給關係中，如同時存在從屬性與獨立性勞務提供之特徵時，經整體觀察後，如從屬性特徵對於整體勞務供給關係具有重要性時，縱有非從屬性勞務供給之特徵存在，仍無礙其整體歸屬勞動契約之屬性判斷。雇主對於工作時間、地點之管制或報酬計算方式，固可為從屬性判斷之參考要素，然究非為唯一或具有關鍵性之標準，蓋隨著時代環境的變遷與科技發展，勞務供給模式複雜多樣，欠缺工作地點拘束性之職務，並非保險業務員職務所獨有之特徵，其他外勤工作者，亦因其職務性質而無固定之工作地點；而保險商品種類繁多，相關產品資訊復具有相當之專業性，除客戶因自身需求而主動要保外，保險業務員勤於主動探訪及從事專業解說，以取得客戶信任並對保險商品產生需求，方能提升成功招攬之機會，而因拜訪客戶必須配合客戶時間，業務員從事保險招攬工作，其工作時間自應有相當的彈性，此為保險招攬工作之性質使然，自難據此作為判斷契約屬性之重要標準；況業務員有無自己之裝備招攬顧客，以及對於是否、何時、何地或向何人招攬保險，至多僅能說明保險公司在此就專業上未給予指揮監督，但業務員仍不會因為可以決定其所要招攬之客戶，即成為經營保險業務之人而得在市場上與保險公司互為競爭，此僅於業務員有權作出影響企業之經營決策、參與利潤分配規則時，始可能實現。此外，個別勞務供給契約是否具有勞動契約之性質，應綜合事證予以評價，是業務員縱另有兼職，亦與業務員、保險公司間就招攬保險之契約關係的定性，無必然關係。是原告就此執前主張，並非可採。

01 (10)依上所述，原告與系爭業務員固簽署形式上名為「承攬契約
02 書」、「行銷承攬契約書」、「招攬行銷契約書」，以規範
03 兩者間關於招攬保險之法律關係，然核其實質內容，仍可見
04 原告藉由指揮監督保險業務員提供勞動力之方式，以遂其經
05 濟目的，是原告與系爭業務員間應屬勞基法第2條第6款所稱
06 勞動契約關係，則被告認定兩者間成立勞動契約關係，於法
07 無違。至於原告另比較系爭契約與系爭主管契約及電銷人員
08 勞動契約書，而主張系爭契約自非勞動契約云云（本院卷1
09 第27-29頁），然而，原告與系爭業務員間簽訂系爭契約，
10 業經本院認定屬於勞動契約關係，已如前述，而原告所提其他
11 契約關係，由於兩者工作內容不同（尤其是電銷人員的工作
12 內容並非具體固定，悉依原告之指示為之，乃勞動契約之
13 典型特徵），更與保險業務員所從事之保險招攬工作，全然
14 不同，本不得以其他契約內容反推系爭承攬契約並非勞動契
15 約，是原告執此主張，自無可採。

16 2. 原告雖又執前揭主張要旨2. 各點而謂系爭業務員之承攬報
17 酬、績年度服務獎金並非勞基法第2條第3款規定所稱之工
18 資，被告將之認定為工資，違反勞基法第2條第3款、第21
19 條、行政程序法第9條、第36條、第39條第1項之規定云云。
20 惟查：

21 (1)勞基法第2條第3款規定得依計時、計日、計月、計件等方式
22 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。觀之系爭契約之承攬契
27 約書第3條第1項固約定：「乙方交付保戶簽妥之要保書及首
28 期保費予甲方，經甲方同意承保且契約效力確定後，乙方始
29 得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年度業績獎金』領取
30 報酬。」系爭公告第5點及第8點並分別規定：「保單因繳費
31 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

（按：續年度服務獎金或報酬）。」「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1第395頁），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」）所應具備之要件，在招攬保險之所得悉數歸屬於原告，系爭業務員僅能依原告所訂之報酬標準支領報酬下，系爭業務員所承擔原告指稱之「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系爭業務員間之勞動契約關係。易言之，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得的對價（報酬），即具工資的性質，因而，業務員符合原告所設支領報酬標準，即可以領得報酬，其在制度上自具經常性，至其給付名稱為何，尚非所問。況「承攬報酬」係因業務員所提供之保險招攬服務而獲取之報酬，而「續年度服務報酬」亦係延續業務員前所提供之保險招攬服務，並因業務員「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。是原告執前主張，均無可採。

(2)又管理規則第3條第2項規定：「業務員與所屬公司簽訂之勞務契約，依民法及相關法令規定辦理。」及金管會102年3月22日函意旨略以：「保險業務員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理，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，爰本會94年2月2日修正保險業務員管理規則時，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員之招攬行為，與業務員勞務給付型態無關，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予以認定。」等語，可見上開規定及函文意旨，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行為之管理，均不得作為定

性契約關係之依據。再者，管理規則第19條之1就保險業務員不服受停止招攬登錄、撤銷登錄處分者，設有申復、申請覆核程序之規定，其規範意旨在於「為合理保障保險業務員之權益，並使受懲處之業務員申訴管道更為周延」，且「為保障業務員權益，使業務員可充分合理陳述，廣納勞工意見」，並於該條第3項規定申訴委員會之組成，應包含業務員代表，如有全國性工會代表，應予納入（參見該條規定之訂定理由），可見上開規定乃主管機關考量保險從業人員（業務員）工作權益之周全保障，而設之救濟程序機制，非屬保險業務員之一般勞工，當然無上開規定之適用，然亦不得據此逕謂保險業務員與保險公司間之契約關係並非勞動契約關係。是原告執前主張，亦無可採。

(3)至於原告執前主張中所引其他行政訴訟判決見解，核屬各該具體個案中所為之認事用法，且非統一之法律見解，均難認與本件具體個案之認事用法相涉，尚無從拘束本院。

3.原告復主張：被告於作成原處分前，未給予其陳述意見之機會，違反行政程序法第102條規定云云（本院卷1第42-43頁）。惟觀之行政程序法第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39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，除依第111條規定而無效者外，因下列情形而補正：……。三、應給予當事人陳述意見之機會已於事後給予者。…。（第2項）前項第2款至第5款之補正行為，僅得於訴願程序終結前為之；……。」則賦

予違反程序或方式規定之行政處分，在訴願程序終結前，得以補正瑕疵之機會。查原告就原處分提起訴願時，即已表明包括業務員領取之承攬報酬、服務獎金非屬勞基法上之工資等在內之不服原處分的理由（參訴願決定1、2、3，見本院卷1第150、180、204-205頁），經被告審酌後，未依訴願人即原告之請求撤銷或變更原處分，而提出訴願答辯書予以說明在案，經訴願機關綜合雙方事證論據予以審議後，作成駁回訴願之決定，可認本件縱認原處分作成前未給予原告陳述意見之機會，事後亦已於訴願程序中予以補正此部分之程序瑕疵。是原告據此主張原處分違反行政程序法第102條規定而應予撤銷云云，尚非可採。

4.原告再主張原處分及訴願決定違反行政程序法第5條、第96條之規定云云（本院卷1第41-42頁）。惟按行政程序法第5條係規定：「行政行為之內容應明確。」第96條第1項第2款則係規定：「行政處分以書面為之者，應記載下列事項：……二、主旨、事實、理由及其法令依據。」準此，參以原處分之記載，皆已列明上開規定所要求之行政處分之主旨、事實、理由及法令依據，且其所檢附之罰鍰明細表及罰鍰金額計算表，亦皆能顯示違規期間、如何計算罰鍰多少之基礎數據（本院卷1第79-145頁），經核均無任何不明確之情事，是被告作成原處分當已符合行政程序法第5條及第96條之規定。訴願決定均遞予維持，亦無違誤。況法亦無明文要求行政機關須對該等基礎數據來源之眾多繁複事證資料需再鉅細靡遺記載或檢附於行政處分內，是原告執此主張，尚無可採。

5.又原告自82年間起設立迄今，經營時間已然甚久，且現於全國亦設有5家分公司，資本總額達950億元，有經濟部商工登記公示資料查詢服務資料可參（本院卷1第19-20頁），可認原告應具有營運上及勞工管理之專業，其復為適用勞基法之行業，應適用勞基法所生之勞動權益，舉凡勞動契約、勞工保險、就業保險、工資給付、資遣費、退休金、職業災害補

01 債、全民健康保險等事項，均與每位勞工之生活及工作安全
02 保障息息相關，此觀諸勞基法及勞保條例之立法意旨，至為
03 灼然。是原告迄被告作成原處分前，盡擇對己有利之歧異見
04 解，始終無視前述相關規定及勞工權益，而為本件違法行
05 為，自彰顯其具有主觀不法之故意，且縱認其無故意，其亦
06 有應注意，並能注意，而不注意之過失。

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

13 七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
14 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必
15 要，併予敘明。

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

18 中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　26　　日
19 　　　　　　　　審判長法官　鍾啟煌
20 　　　　　　　　法官　蔡鴻仁
21 　　　　　　　　法官　林家賢

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。

01 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
02 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
03 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">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。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。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">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。稅務行政事件，具備會計師資格者。專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。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。	

05 中華民國 114 年 3 月 31 日
06
07
08
書記官 張正清

附表：

原處分日期字號	系爭業務員	違規期間	罰鍰金額(新)	訴願決定日期字號

			臺幣)	
編號1： 勞動部113年5月14日 勞局納字第11301871 110號裁處書 (處 分1)	蔡育瑾	110年8月至111年4月	1,305,192 元	行政院113年9月5日 院臺訴字第1135017 738號訴願決定 (訴願決定1)
		111年8月至9月		
		112年11月		
	張中平	119年12月16日至111年4月		
		112年2月至8月		
	黃麗綿	112年2月至4月25日		
	蘇秋姍	110年5月至7月		
		111年5月至112年10月		
	賴育雅	109年12月20日至110年10月		
		111年2月至112年2月22日		
	陳俊宏	111年8月至112年1月		
	劉依瑄	110年8月至10月		
		111年2月至112年1月		
		112年5月至7月		
	盧松霆	109年12月20日至111年4月		
		111年11月至112年1月		
		112年5月至8月25日		
	黃丞韻	110年8月至111年5月25日		
		112年2月至4月		
	甘思怡	109年12月20日至110年11月2 4日		
		112年11月		
	王雅淳	110年2月至7月		
		110年11月至112年1月		
編號2： 勞動部113年5月22日 勞局納字第11301874	陳欣儀	110年5月至111年10月	1,402,612 元	行政院113年9月11 日院臺訴字第11350 18017號訴願決定 (訴願決定2)
		112年2月至9月		
	林麗娟	111年2月至4月		

020號裁處書 (處分2)			112年8月至9月	
		謝沛瀅	110年8月至112年7月26日	
		蔡叔芳	109年12月30日至110年7月	
			110年11月至111年4月	
			111年11月至112年1月	
			112年11月至12月	
		蔡文榮	110年2月至111年4月	
			111年8月至10月	
			112年2月至10月	
		楊雅萍	109年12月30日至110年9月	
			111年2月至10月	
			112年2月至7月	
			112年11月至12月	
		黃佳文	110年5月至8月25日	
		劉洧亨	110年2月至111年11月29日	
編號3： 勞動部113年6月13日 勞局納字第11301874 060號裁處書 (處分3)		陳伯賢	110年1月24日至7月	2,893,000 元
			110年11月至112年11月	
		蕭瑋君	110年5月至111年1月	
			111年5月至6月	
			111年11月至112年1月	
		彭順星	110年1月24日至111年6月	
			111年11月至112年1月	
		陳佩容	110年11月至111年4月	
			112年2月至4月	
		王湘富	110年8月至111年1月	
			111年11月至112年1月	
			112年5月至7月	
		周黃玉芬	111年2月至4月	

陳雅襟	111年2月至4月
	112年2月至7月
陳雅琴	110年11月至111年4月
	111年8月至112年1月
沈俊宏	110年1月24日至111年4月
	111年11月至112年12月
周佩淳	110年5月至8月
	111年5月至6月
	112年2月至4月
許孟姿	110年1月24日至112年3月
曾素蜜	111年8月至10月
吳美惠	112年11月至12月
呂宛臻	110年8月至111年3月
張嘉芸	110年11月至111年1月
	111年11月至112年6月
顏妙菁	110年1月24日至112年7月
	112年11月至12月
林佳慧	110年1月24日至112年10月
陳振輝	110年8月至111年4月
莊自強	110年1月24日至112年12月
黃憶琳	110年1月24日至112年1月
	112年5月至12月
許秋玉	110年8月至10月
	111年11月至112年1月
紀信雄	110年5月至7月
陳惠華	110年8月至10月