

# 臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

114年度訴字第541號

115年1月15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

複代理人 黃韻霖律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 陳銘輝

歐怡孜

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114年4月16日院臺訴字第1145007662號及114年5月15日院臺訴字第1145009275號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

## 主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

## 事實及理由

一、事實概要：被告依其所屬勞工保險局（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徐雯等47位保險業務員（下稱徐雯等47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，分別以附表所示之裁處書（下稱原處分）裁處原告罰鍰新臺幣（下同）2,947,264元、2,183,644元。原告不服，提起訴願，經附表所示之訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

## 二、原告主張：

（一）被告認定原告與徐雯等47人保險業務員間所簽訂之承攬契約書（下稱系爭契約）為勞動契約，其認事用法均有違誤：

- 01 1.原告與徐雯等47人分別簽訂系爭契約，倘經評估，認為業務  
02 員適於另外從事行政職務，則另行簽立「業務主管聘僱契約  
03 書」（下稱系爭聘僱契約），而徐雯等47人均屬之。比對系  
04 爭契約與系爭聘僱契約之內容，系爭聘僱契約將勞務內容及  
05 業務員之資格要求（第2條）、出勤及考核（第3條）、業務  
06 員之義務（第5條）等攸關勞動契約判定之核心特別列於契  
07 約本文中，顯見該等約定為系爭聘僱契約重要之點，然該等  
08 約定並未見於系爭契約，依最高行政法院106年度判字第233  
09 號判決所揭示之判斷標準，既然系爭契約未就工作時間、休  
10 息、休假等主給付義務有所限制，且業務員報酬之有無繫諸  
11 於業務員經營之成敗（即保單招攬是否成功）而非業務員提  
12 供勞務之成果，足見系爭契約並非勞動契約。系爭契約與系  
13 爭聘僱契約約定之目的自始即有不同，原處分及訴願決定未  
14 慮及此，僅以原告履行公法上義務之結果而認定系爭契約為  
15 勞動契約，不啻為行政機關之恣意及怠惰。
- 16 2.原告所屬電銷人員為純屬僱傭關係之業務員，亦即電銷人員  
17 主要工作亦係推銷保單，同具備業務員資格，而原告與電銷  
18 人員所簽署之勞動契約書，分別就電銷人員之工作內容、工  
19 作地點、福利薪資及休假、工作上所生之智慧財產權歸屬、  
20 保密義務，分別於勞動契約第1條至第5條詳為規定，互相勾  
21 稽比對電銷人員勞動契約與系爭契約，由於系爭契約未指定  
22 工作內容、工作地點及時間，亦未約定休假及智慧財產權之  
23 歸屬、保密義務，可知系爭契約缺乏前述電銷人員勞動契約  
24 必要之點，依最高行政法院106年度判字第233號判決所揭示  
25 之判斷標準，當非勞動契約無疑。
- 26 3.原告係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，金管會自行或透過自  
28 律團體對於保險業有諸多綿密規範之要求，原告為履行公法  
29 上之義務，將若干規範重申或落實於系爭契約中，原處分及  
30 訴願決定無視系爭契約內並無約定工作時間地點、任憑業務  
31 員自行決定勞務給付之方式、且領取多少報酬完全取決於業

01 務員招攬保單所收受之保險費為計算等情，僅以原告履行保  
02 險業務員管理規則（下稱管理規則）對於業務員管理監督之  
03 要求等公法上義務之行為結果，率而認定系爭契約為勞動契  
04 約，顯與釋字第740號之解釋意旨有違，亦有行政程序法第4  
05 條及第9條之違誤。

06 (二)詳觀系爭契約第3條第1項約定內容，並非徐雯等47人交付保  
07 戶簽妥之要保書及首期保險費予原告後，其等即可取得承攬  
08 報酬，尚須經原告依保險業招攬及核保理賠辦法所規定之核  
09 保程序評估各項要素均具備、同意承保，且所招攬的保單經  
10 過10天之撤銷期間未被要保人撤銷，亦即契約效力確定後，  
11 徐雯等47人始得依保險商品銷售前程序作業準則(下稱銷售  
12 前程序作業準則)及酬金衡平原則拘束下之報酬領取辦法領  
13 取報酬；換言之，並非徐雯等47人一完成招攬行為不論保單  
14 有無成立均可領取承攬報酬，尚繫諸原告核保過程、要保人  
15 之行為而定，尚非「員工一己之勞務付出即可預期必然獲致  
16 之報酬」，要非勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之工  
17 資甚明。至於續年度服務獎金，除徐雯等47人持續為原告所  
18 屬之業務員外、仍須保戶持續繳交保費始得領取，並非業務  
19 員勞務之對價、亦非業務員可當然取得者，同非勞基法第2  
20 條第3款之工資甚明。

21 (三)原告與徐雯等47人間之系爭契約不具備人格從屬性、經濟從  
22 屬性、組織從屬性：

23 1.原告與徐雯等47人間之系爭契約不具備人格從屬性：原告並  
24 無指揮或管制約束徐雯等47人工作時間、給付勞務方法、甚  
25 且未指定勞務地點，抑有進者，是否從事、向誰招攬保單均  
26 依業務員自由意志為之，原告無指派工作可言，凡此，均與  
27 勞動契約認定指導原則之判斷要素不符，難據此認定具有人  
28 格從屬性。且徐雯等47人依管理規則之規定，亦負有「專為  
29 所屬公司從事保險招攬」、「親視親簽」、「從事保險招攬  
30 時須表明為所屬公司所為」等義務，因此，被告所指稱之從

01 屬性，乃業務員履行公法上義務之結果，被告罔顧保險業之  
02 特殊性而逕自機械化認定，當屬違誤。

03 2.原告與徐雯等47人間之系爭契約不具備經濟從屬性：原告並  
04 非「不論工作有無成果，都會計給報酬」，遑論原告並未給  
05 付徐雯等47人固定薪資或一定底薪、亦未要求業務員如何推  
06 銷保單，所領取之承攬報酬多寡完全繫諸於業務員個人招攬  
07 成功之保單及保費高低。縱使保單成立，然事後保單如因各  
08 種原因自始無效或撤銷，則業務員不得保有原先所領取之承  
09 攬報酬，須返還予原告，此即業務員應行負擔之營業風險，  
10 非如一般勞工般不論工作有無成果均得領取薪資，且公司之  
11 賺賠原則上與一般勞工無關。另雖原告於全國設有各通訊處  
12 ，惟各通訊處實際上是為方便業務員遞送所招攬之保單或為  
13 保戶辦理契約變更等保戶服務事項等而設置，原告並未提供  
14 業務員所需之勞務設備如電腦、車輛等，而係由業務員依其  
15 自身招攬需要自行購置。被告以事業單位是否可片面變更報  
16 酬標準而認定系爭契約具有勞動契約之要素，顯未慮及保險  
17 業之特性，淪為行政機關之恣意。

18 3.原告與徐雯等47人間之系爭契約不具備組織從屬性：按所得  
19 稅法第14條第1項第三類係規定：「凡公、教、軍、警、公  
20 私事業職工薪資及提供勞務者之所得」均屬薪資所得，可知  
21 薪資扣繳者並非僅限於勞基法上所稱之勞工，則被告以此認  
22 定系爭契約為勞動契約，亦屬違誤。若再以被告頒布之「勞  
23 動契約從屬性判斷檢核表」逐一檢視，徐雯等47人勉強符合  
24 之項目僅佔該表25項內容之9項，未達3分之1，再依檢核表  
25 之說明，從屬性並非全有或全無，而是高低之比較，故縱本  
26 件存有若干從屬性，其強度亦屬極低，並不具備高度從屬性  
27 。

28 (四)原處分僅載稱貴單位被保險人薪資，按「勞工保險投保薪資  
29 分級表」規定，其投保薪資應申報若干元，而貴單位為其申  
30 報若干元，依規定按短報之保險費金額，處4倍罰鍰云云。  
31 惟細繹各原處分所附之罰鍰明細表，雖有臚列「月薪資總額

01 「原申報月投保薪資」、「應申報月投保薪資」等欄位  
02 ，惟全無具體敘明所憑事實及計算基礎，從而使原告亦無從  
03 知悉、理解所申報之月投保薪資有何短報之處。揆諸最高行  
04 政法院93年度判字第1624號判決意旨，各原處分顯難認已明  
05 確，而有違反行政程序法第5條關於行政行為必須明確、同  
06 法第96條關於書面行政處分應記載事實及理由等規定而應予  
07 以撤銷。

08 (五)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

09 三、被告則以：

10 (一)依原告與徐雯等47人間系爭契約約定及參系爭聘僱契約等內  
11 容，兩造間係屬勞動契約關係無疑：

12 1.徐雯等47人應遵守原告頒布之規定、公告（即原告101年7月  
13 1日（101）三業（三）字第00001號公告，下稱系爭公告）

14 ，及原告所訂業務員違約懲處辦法規定，如有違反，恐遭受  
15 原告片面終止契約之不利對待，此參系爭契約第5條約定：

16 「乙方有下列情事之一者，甲方得不經預告逕行終止契約。

17 1.違反管理規則或甲方業務員違規懲處辦法之規定。……4.

18 違反甲方之公告或規定。」即明，顯示原告對徐雯等47人具

19 指揮監督之實質。又參原告自訂之「業務員違規懲處辦法」

20 所列之違規行為態樣眾多，包括：就影響要保人或被保險人  
21 權益之事項為不實之說明或不為說明……等。自上開內容可

22 知，原告之保險業務員負有眾多義務，違反義務者，將受企  
23 業懲戒之處分，除影響其晉陞、參賽、敘獎及表揚等權益事

24 項外，甚且為終止合約之事由。換言之，原告對其所屬之保

25 險業務員具有管束、懲戒之權限，以維護其公司形象及利益

26 。自此觀之，保險業務員在原告之企業組織內，受組織之內

27 部規範、程序等制約，有服從之義務，並有受懲戒等不利益

28 處置之可能，實難謂不具人格及組織上之從屬性。

29 2.徐雯等47人對於薪資幾無決定權限及議價空間，必須單方聽

30 從原告單方公告或變更之薪資條件內容。此參系爭公告予全

31 體業務員內容即系爭契約第3條第2項約定，顯示原告具報酬

01 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  
02 能依原告單方公告之辦法履行，經濟從屬性色彩明確。

03 3.徐雯等47人須依原告指示方式提供勞務，此參系爭契約第2  
04 條規定，徐雯等47人之職責為解釋原告之保險商品內容與條  
05 款，說明與填寫要保書注意事項，並須為原告轉送要保文件  
06 及保險契約、收取第一期保險費，足見徐雯等47人係依指示  
07 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  
08 行如上之「解釋保險商品內容及保單條款、說明填寫要保書  
09 注意事項、轉送要保文件及要保單」等服務，須親自履行勞  
10 務。

11 4.徐雯等47人於擔任業務員期間，須接受原告業務主管之訓練  
12 及輔導，並須受業務主管督導，以達到原告所訂考核標準，  
13 並納入原告組織體系。此參系爭聘僱契約第2條第1項，業務  
14 主管既負有上揭「督導」業務員之責，相對地，業務員亦具  
15 「受」業務主管督導之責，顯示業務員須接受原告所屬主管  
16 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  
17 織體系，具組織從屬性。而如業務員業績未達原告最低標準  
18 或違反原告公告或規定，則須面臨遭終止契約之不利益。

19 5.徐雯等47人須接受原告評量，就評量標準無商議權限。此參  
20 系爭契約第5條，顯示原告對徐雯等47人有評量權限及要求  
21 業績最低標準之管理實質。

22 6.綜上，徐雯等47人已納入原告組織體系，且負有遵守原告所  
23 訂最低評量標準義務，並須為原告招攬保險、持續提供保戶  
24 服務，而受領原告給付之承攬報酬（即招攬保險的首期報酬  
25 ）、服務獎金（即繼續為保戶提供服務而受領之給付），並  
26 負有接受原告業務主管訓練、輔導、管理、指揮監督之義務  
27 ，並與業務主管及其他業務員與行政同仁間均納入原告組織  
28 體系、彼此分工合作，是係屬勞基法第2條第6款規定之勞動  
29 契約無疑。

30 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  
31 需求，從而其工作地點及時間較為彈性，然此為工作性質使

01 然，不能僅憑此一特徵，即否定上開徐雯等47人與原告間為  
02 勞動契約關係之實質。再且，原告有權為業務員訂定業績最  
03 低標準，業務員並應依原告之指示提供勞務，而全力達成招  
04 攬保險及繼續為保戶提供之責任，而不得自由決定勞務給付  
05 方式，且原告係以人身保險業為業，而徐雯等47人則係負責  
06 為原告提供勞務（招攬保險及持續為保戶服務），又徐雯等  
07 47人只要提供勞務達到系爭公告之承攬報酬與服務獎金給付  
08 條件時，即能獲取原告給付之勞務對價，而無須自行負擔業  
09 務風險，顯示徐雯等47人與原告間為勞動契約關係。

10 (二)承攬報酬、續年度服務獎金（即服務獎金），係屬勞基法第  
11 2條第3款之工資：

12 徐雯等47人於招攬保單成立且客戶繳納保費後，即可領取承  
13 攬報酬；而徐雯等47人繼續為原告所屬保戶提供服務，即可  
14 領取服務獎金，此等給付均係徐雯等47人從事保險招攬、提  
15 供保戶服務等勞務後，自雇主即原告處獲得之勞務對價，系  
16 爭公告內容亦具有制度上經常性，因此承攬報酬、服務獎金  
17 為勞基法第2條第3款之工資無訛，被告所為原處分，並無認  
18 事用法之違誤。

19 (三)依行政程序法第96條第1項第2款規定及參原處分之記載，已  
20 列明行政處分之主旨、事實、理由及法令依據，並無原告所  
21 指違反行政程序法第96條等規定情事。另依行政程序法第10  
22 3條第1項第5款規定，就本件而言，前已有多件行政法院判  
23 決肯認原告依系爭公告給付予所屬業務員之承攬報酬、服務  
24 獎金係屬勞基法第2條第3款工資，而依原告提供之徐雯等47  
25 人薪資單，並比對原告勞保投保情形，顯示原告已將部分承  
26 攬報酬納入投保薪資計算，仍有部分承攬報酬、服務獎金未  
27 納入工資據以申報調整徐雯等47人之投保薪資，是原告客觀  
28 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  
29 告於作成處分前未予陳述意見，並無原告所指違反行政程序  
30 法第102條規定情事等語，資為抗辯。

31 (四)並聲明：駁回原告之訴。

01 四、本院之判斷：

02 (一)應適用之法令及說明：

03 1.勞保條例第1條規定：「為保障勞工生活，促進社會安全，  
04 制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律。」第6  
05 條第1項第2款規定：「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工  
06 ，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加  
07 勞工保險為被保險人：二、受僱於僱用5人以上公司、行號  
08 之員工。」第13條第1項規定：「本保險之保險費，依被保  
09 險人當月投保薪資及保險費率計算。」第14條第1項前段、  
10 第2項規定：「(第1項)前條所稱月投保薪資，係指由投保單  
11 位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向  
12 保險人申報之薪資；……。(第2項)被保險人之薪資，如  
13 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  
14 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  
15 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  
16 日生效。」第72條第3項前段規定：「投保單位違反本條例  
17 規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生  
18 之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追  
19 繳其溢領給付金額……。」勞保條例施行細則第27條第1項  
20 前段、中段規定：「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，  
21 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  
22 定者，以最近3個月收入之平均為準……。」

23 2.勞基法第1條規定：「(第1項)為規定勞動條件最低標準，  
24 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制  
25 定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。(第2項)雇  
26 主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」  
27 第2條第1款、第3款、第6款規定：「本法用詞，定義如下：  
28 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。……。三、  
29 工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計  
30 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津  
31 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……。六、勞動契

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

- 21 3. 司法院釋字第740號解釋：「保險業務員與其所屬保險公司  
22 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  
23 所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決  
24 定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險  
25 （例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以  
26 為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」解釋理  
27 由書亦指出：「……勞動契約之主要給付，在於勞務提供與  
28 報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬  
29 勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各  
30 該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬  
31 性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是

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

26 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  
27 務見解，是採人格、經濟及組織等從屬性特徵以為判斷，包  
28 括：1.人格上之從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從  
29 雇主的指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可  
30 能，因為雇主懲戒權的行使，足以對勞工意向等內心活動達  
31 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

01 而為人格從屬性的判斷因素。2.親自履行，不得使用代理  
02 人。3.經濟上從屬性，即受僱人不是為自己之營業而勞動，  
03 而是依附於他人之生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等  
04 勞動條件亦受制於他方。4.組織上從屬性，即納入雇方生產  
05 組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的  
06 內部規範、程序等制約。是以，108年5月15日修正公布之現  
07 行勞基法第2條第6款亦明定：「本法用詞，定義如下：……  
08 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」

09 (二)前揭事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有系爭契  
10 約(本院卷第185-230、451-498頁)、系爭公告(本院卷第329  
11 頁)、徐雯等47人業務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭薪資  
12 、業務人員續年度報酬(原處分卷2第257-406頁、原處分卷3  
13 第511-683頁)、罰鍰明細表【勞保-未覈實】(原處分卷2第2  
14 23-254頁、原處分卷3第470-508頁)、勞工保險罰鍰金額計  
15 算表(原處分卷2第255頁、原處分卷3第509頁)、原處分(本  
16 院卷第81-158頁)及訴願決定(原處分卷5第921-943頁)等件  
17 在卷可稽，此部分之事實，堪以認定。

18 (三)原告與徐雯等47人間關於招攬保險部分所簽訂之「承攬契約  
19 書」(即系爭契約)，其法律性質為勞動契約：

20 1.經查，原告與徐雯等47人簽訂之系爭契約第10條第1項前段  
21 約定：「甲方(即原告)之公告或規定，亦構成本契約內容  
22 之一部；本契約如有附件，亦同。」(本院卷第185、187、  
23 189、191、193、195、197、199、201、203、205、207、20  
24 9、211、213、215、217、219、221、223、225、227、22  
25 9、451、453、455、457、459、461、463、465、467、46  
26 9、471、473、475、477、479、481、483、485、487、48  
27 9、491、493、495、497頁)而觀之該契約之附件包括有  
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務員定期考核作業辦法」、「蒐集、  
30 處理及利用個人資料告知書」(本院卷第186、188、190、1  
31 92、194、196、198、200、202、204、206、208、210、21

01 2、214、216、218、220、222、224、226、228、230、45  
02 2、454、456、458、460、462、464、466、468、470、47  
03 2、474、476、478、480、482、484、486、488、490、49  
04 2、494、496、498頁)。足見該等公告、規定或附件亦均為  
05 系爭契約內容之一部。

06 2.次查，系爭契約第5條第1項約定：「(一)不經預告逕行終  
07 止：乙方(即徐雯等47人，下同)有下列情事之一者，甲方  
08 (即原告，下同)得不經預告逕行終止契約。1.違反『保險  
09 業務員管理規則』或甲方『業務員違規懲處辦法』之規定。  
10 2.註銷登錄資格或撤銷登錄。3.未達業績最低標準。4.違反  
11 甲方之公告或規定。5.重大損害甲方利益之行為。」(同上  
12 本院卷第185等頁)足徵徐雯等47人須遵守保險相關法規及  
13 業務員違規懲處辦法之規定，並須接受原告對其業績之評  
14 量，如有違反或未達原告所訂標準，原告得不經預告逕行終  
15 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  
16 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  
17 定及調整，徐雯等47人幾無商議之權限。再參以原告自訂之  
18 業務員違規懲處辦法規定：「一、作業目的：為遵循保險法  
19 規相關規範，對業務主管行政管理及對業務員承攬約定授權  
20 辦理業務員違規懲處辦法。二、違規行為態樣：1.違反行為  
21 態樣(如附件一)且無正當理由(不可抗力原因)者，依本  
22 辦法處分。倘屬情節重大且有確切犯罪嫌疑之事證者，另將  
23 依『保險業務員涉有犯罪嫌疑裁量移送參考表』規定移送法  
24 辦(如附件二)。2.業務員違規倘有行為態樣發生競合時，  
25 應優先以第1款至第20款加重懲處，以確遵保險業務員管理  
26 規則統一懲處標準。3.各行為態樣違反規定時依表列懲處範  
27 圍處分，以不低於各行為態樣處分為原則。三、懲處類別：  
28 業務員有違反本規定態樣情事者，依情節輕重予以行政記點  
29 處分、停止招攬處分、撤銷登錄處分。該處分均以書面方式  
30 送達本人及其主管。1.行政記點處分：申誡1次、申誡2次、

01 申誡3次（申誡3次以違紀1點計算），違紀1點~違紀6點。(1)  
02 違紀累計1點以上者，一併取消業務員優良免體檢資格授權  
03 。(2)違紀累計1~2點者，3個月內不得晉陞。(3)違紀累計3點  
04 者，3個月內不得晉陞及1年內不得參加公司與區部所舉辦之  
05 各項競賽及表揚。(4)違紀累計4~5點者，1年內不得晉陞及1  
06 年內不得參加公司與區部所舉辦之各項競賽及表揚。(5)違紀  
07 累計6點者，終止所有合約關係。2.停止招攬處分：分為停  
08 止招攬登錄3個月、6個月、1年處分並通報壽險公會。(1)停  
09 止招攬處分期間仍須接受考核，並不得晉陞及參加受獎排名  
10 。(2)停止招攬登錄每3個月處分將換算成違記2點備註紀錄，  
11 作為終止合約關係累計點數之計算。(3)若2年內停止招攬登  
12 錄處分累計達9個月者（含）或換算違記點數達6點者（含）  
13 ，將終止所有合約關係。(4)登錄所有效期間內受停止招攬行  
14 為處分期間達24個月者，應予終止所有合約關係並撤銷其業  
15 務員登錄。……五、其他事項：1.業務員在職期間內（合併  
16 考核期間）重複違反規定者，則依原懲處酌予加重處分。2.  
17 業務員違反相關規定，其主管未善盡督導之責者，其主管應  
18 負連帶行政處分。3.公司得視實際需要，調整或修訂本辦法  
19 。」（本院卷第401頁），可知依該懲處辦法規定之內容，  
20 徐雯等47人負有應遵循保險法規相關規範及契約約定之義務  
21 ，違反時，將遭受原告之行政記點、停止招攬及撤銷登錄等  
22 影響權益事項之懲戒處分，足見徐雯等47人在原告之企業組  
23 織內，受組織之內部規範、程序等制約，有服從之義務，並  
24 有受懲戒等不利益處置之可能，堪認渠等間具有人格與組織  
25 從屬性無訛。

26 3.再查，系爭契約第3條約定：「（一）乙方交付保戶簽妥之  
27 要保書及首期保險費予甲方，經甲方同意承保且契約效力確  
28 定後，乙方始得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年終業  
29 績獎金』領取報酬。（二）甲方得視經營狀況需要修改報酬  
30 之計算及給付方式，乙方同意依修改內容領取報酬。」（同  
31 上本院卷第185等頁）益徵徐雯等47人為原告之保險業務

01 員，為原告之經濟利益進行招攬保險業務，原告對承攬報酬  
02 及服務獎金之數額計算暨發放方式具有決定權，並得以片面  
03 調整，徐雯等47人對該報酬無決定及議價空間，堪認徐雯等  
04 47人與原告間之報酬計算與支領方式具有經濟上從屬性。

05 4.復參酌系爭契約之附件即管理規則第15條第4項前段規定：

06 「業務員應於所招攬之要保書上親自簽名。」（本院卷第39  
07 9頁）足認徐雯等47人就其保險招攬之行為亦須親自履行。  
08 至原告與徐雯等47人間所簽訂之系爭契約雖以承攬為名，並  
09 約定該契約為承攬契約，雙方不適用其他勞務契約之相關法  
10 令，該契約更約定徐雯等47人明瞭第3條約定之報酬，並非  
11 勞基法所規定之工資（系爭契約第1條參照，同上本院卷第1  
12 85等頁），然實質內容仍為勞動契約之本質，並不因該契約  
13 第1條之記載，即影響其法律性質之定性。從而，原告與徐  
14 雯等47人間簽訂之系爭契約係屬勞基法上之勞動契約無訛。

15 5.原告雖執徐雯等47人得自由決定招攬保險之工作時間、地點  
16 及對象，且招攬保險之報酬，係依保戶繳費年限、人壽保險  
17 商品險種類型等作為計算之基礎。保戶與原告簽訂保險契約  
18 後，須要保人已繳交或持續繳交保險費，而無契約撤銷、支  
19 票屆期未兌現、解除契約、契約內容變更或其他原因退費，  
20 致首年度業務津貼為負值者，方得領取，足見系爭契約並非  
21 勞動契約，被告之認定悖於系爭指導原則，違反行政自我拘  
22 束原則。且系爭契約關於保險業務員之監督管理暨懲戒，均  
23 係依照系爭管理規則之要求而訂定，尚難因此即遽認系爭契  
24 約為勞基法第2條第6款所稱之勞動契約。況且，相同案情之  
25 民事判決業已肯認系爭契約為承攬契約，而非勞動契約等詞  
26 置辯。惟查：

27 (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  
28 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  
29 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  
30 債權人間之從屬性程度之高低以為斷；而從屬性之高低，仍  
31 應整體觀察勞務給付過程，並不限於解釋文所稱「勞務債務

01 人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作  
02 時間）」、「自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受  
03 之保險費為基礎計算其報酬）」2項指標。

04 (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  
05 屬性判斷之參考要素，然究非為唯一或具有關鍵性之標準。  
06 蓋隨著時代環境之變遷與科技發展，勞務供給模式複雜多樣  
07 ，欠缺工作地點拘束性之職務，並非保險業務員職務所獨有  
08 之特徵，其他勞動契約之外勤工作者，亦因其職務性質而無  
09 固定之工作地點；而保險商品種類繁多，相關產品資訊復具  
10 有相當之專業性，除客戶因自身需求而主動要保外，保險業  
11 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  
12 險商品產生需求，方能提升成功招攬之機會，又因拜訪客戶  
13 必須配合客戶時間，故業務員從事保險招攬工作之時間自然  
14 需要相當彈性，此與其他勞動契約之外勤工作者，因其職務  
15 性質而無固定之工作時間，並無不同。是以，保險業務員縱  
16 可自行決定工作地點及時間，因與一般勞動契約下外勤工作  
17 者（例如業務員、記者）給付勞務的方式極為類似，而非承  
18 攬契約或保險業務員履行職務所獨有的特徵。再者，保險業  
19 務員招攬保險之報酬，雖然主要是依保戶繳費年限、人壽保  
20 險商品險種類型等作為計算之基礎，且日後亦有可能因保險  
21 契約撤銷、解除等事由而遭追回，然如保險公司對承攬報酬  
22 及服務獎金之數額計算及發放方式具有決定權，並得以片面  
23 調整，保險業務員對該報酬完全無決定及議價之空間，就與  
24 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相  
25 同。本件原告對承攬報酬及服務獎金之數額計算暨發放方式  
26 具有決定權，並得以片面調整，徐雯等47人對該報酬均無決  
27 定及議價空間，核與一般承攬契約係承攬人與定作人立於契  
28 約對等之地位不同。復徵諸前揭說明，勞基法第2條第3款定  
29 義勞動關係下之「工資」，亦包括依「計件」等方式計算勞  
30 工因工作所獲得之報酬，可見「按件計酬制」亦屬於勞動契  
31 約之一種報酬給付方式。是以，縱按業務員所招攬保險而收

01 受之保險費為基礎計算其報酬，亦與勞動契約下之勞工因工  
02 作而獲得「按件」給付報酬之方式幾乎相同，顯見此亦非承  
03 攬契約或保險業務員獨有之報酬給付方式。從而，當保險業  
04 務員勞務契約之屬性，無法僅由司法院釋字第740號解釋所  
05 例示之上述2項指標予以區辨或認定時，即有必要進一步依  
06 勞基法第2條第6款規定並輔以前述學說、實務針對勞動契約  
07 具有人格、經濟及組織等從屬性特徵所表示之見解加以判  
08 斷。尤其雇主對於勞工之指揮監督權，為人格上從屬性之核  
09 心要素，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示提供勞務  
10 ，甚至是不定量之勞務，屬於勞動契約之必要特徵。且提供  
11 勞務之內容，有時會兼具從屬性與獨立性之特徵，此時應自  
12 整體勞務供給關係具有重要性（如主給付義務）之部分加以  
13 觀察，只要當事人間勞務契約之法律關係中，具有相當重要  
14 之從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干獨立性，仍應  
15 認屬勞基法規範之勞雇關係。是以，原告尚難以徐雯等47人  
16 得自由決定招攬保險之工作時間、地點、對象及招攬保險報  
17 酬之計算方式為據，逕自主張系爭契約並非勞動契約。

18 (3)金管會依保險法第177條規定授權所訂定之管理規則，係為  
19 強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，而非限定  
20 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  
21 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  
22 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  
23 訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關係，故不得直接以管  
24 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  
25 約之認定依據（司法院釋字第740號解釋理由書參照）。然  
26 保險公司為履行管理規則所課予之公法上義務，如已將相關  
27 規範納入契約內容（包含工作規則），甚至藉由履行上述公  
28 法上義務，在契約中更進一步納入具有高度從屬性特徵之條  
29 款，以強化其對於所屬保險業務員指揮、監督及制約之權  
30 利，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自不能排除檢視  
31 該契約之約定內容，否則無異於鼓勵保險公司得藉由履行管

01 理規則之名，以行其逃避基於勞動契約所生各項保障勞工權  
02 益的法定義務之實。同理，雇主藉由金管會就保險業務員高  
03 度監理之要求，同時在勞務給付關係中，透過契約條款、工  
04 作規則，甚至是懲戒、制裁權利及具體指令之強度與密度，  
05 亦會實質影響保險業務員從屬性程度之高低。故雇主為遵守  
06 各種管制性之公法規範，所訂定之契約內容、工作規則及實  
07 際指揮監督之結果，均可能會影響勞務契約性質之判斷。簡  
08 言之，公法上之管制規範，如已內化甚至強化為保險公司與  
09 其所屬保險業務員間勞務契約上權利義務之一部分，則該契  
10 約內容即應列為是否具有勞動契約從屬性之判斷因素之一，  
11 而就個案事實及整體契約內容綜合予以判斷（最高行政法院  
12 108年度上字第954號判決參照）。故其性質仍應視契約內容  
13 所表彰之人格、經濟及組織等面向之從屬性高低而定，此與  
14 司法院釋字第740號解釋認為不得無任何依據，即直接以系  
15 爭管理規則之內容作為判斷保險業務員招攬勞務契約之屬  
16 性，而可能形成契約類型強制之情形，顯不相同，應予辨  
17 明。本件揆諸原告自訂之業務員違規懲處辦法第3條至第5條  
18 規定可知（本院卷第401頁），原告訂定之懲處類別，除有  
19 與系爭管理規則第19條第1項規定之停止招攬及撤銷登錄處  
20 分外，另尚訂有行政記點處分，且該記點尚會影響能否晉陞  
21 及能否參與競賽。而業務員對於所受之懲處結果有疑義，得  
22 於收到懲處通知日起30天內提出申復，申復以1次為限。倘  
23 業務員「在職期間」內（合併考核期間）重複違反規定者，  
24 則依原懲處酌予加重處分。業務員違反相關規定，其主管未  
25 善盡督導之責者，其主管應負連帶行政處分。復觀諸上開違  
26 規記點處分之違規行為態樣，尚且包括態度不佳、與公司同  
27 仁、客戶、公司業務合作之人發生衝突；無故延誤或不配合  
28 公司或政府機關業務檢查或爭議案件調查，致使保戶或公司  
29 權益明顯受損；業務員自己、其配偶或其直系血親投保契撤  
30 等等（本院卷第405頁），由此可見原告就徐雯等47人招攬  
31 保險行為之指揮監督之強度與密度，原告尚難僅以該規範係

01 為執行遵循保險監理法令之義務一語，而否定其與徐雯等47  
02 人間之勞務給付關係具有人格從屬性及組織從屬性之特徵。

03 (4)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  
04 務契約，依民法及相關法令規定辦理。」金管會102年3月22  
05 日書函意旨略以：「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71-72頁），可見上開規定及  
14 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  
15 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  
16 之管理，均不得作為定性契約關係之依據。是原告主張被告  
17 將其為履行公法上義務之行為結果認定為勞動契約，違反行  
18 政程序法第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，是原告執其並未提供業務員所需之勞務設備如  
28 電腦、車輛等，係由業務員依其自身招攬需要自行購置，且  
29 系爭契約並未約定業務員不得從事其他工作之主張，亦無從  
30 據為其與徐雯等47人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)非為唯一考  
06 量之因素。故佣金制之保險業務員，如與受有底薪之業務員  
07 ，同樣接受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付  
08 ，似應視為有僱傭關係之存在。惟如雖實際從事保險業務招  
09 攬工作，按業績多寡支領報酬，但毋需接受公司之管理監督  
10 (公司亦無要求任何出勤打卡)則應視為承攬關係等語。由  
11 是可知，該函仍係強調從事保險招攬之業務員與保險業者間  
12 之契約法律關係，應依雙方勞動關係之具體內容認定之，報  
13 酬給付方式只是其中的考量因素「之一」；且縱使所從事之  
14 保險業務招攬工作係按業績多寡支領報酬，亦非當然應認定  
15 為承攬關係，尚必須符合「毋需接受公司之管理監督(公司  
16 亦無要求任何出勤打卡)」之情，此與前述本院所認定原告  
17 所屬之保險業務員，應受原告之監督、考核、管理及懲處等  
18 情，有所不同，是上開函文內容，尚非能使原告產生信賴之  
19 基礎而使其認為系爭契約非屬勞動契約。原告主張信賴前勞  
20 委會83年8月5日函，而與徐雯等47人簽訂系爭契約，卻遭被  
21 告認定為勞動契約，被告違反行政程序法第6、8條規定云云  
22 ，並非可採。

23 (四)原告給付徐雯等47人之「承攬報酬」及「續年度服務獎金」  
24 均屬勞基法第2條第3款所稱之「工資」：

- 25 1.觀諸徐雯等47人之業務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭薪  
26 資明細暨原處分所檢附之月提繳工資明細表(原處分卷2第1  
27 65-221、257-406頁、原處分卷3第413-469、511-683頁)，  
28 被告係將原告未列入徐雯等47人工資總額之「承攬報酬」及  
29 「續年度服務獎金」部分，計入渠等之工資總額，並逕予更  
30 正或調整月提繳工資。是本件所爭執者為上開薪資明細所列  
31 之承攬報酬及續年度服務獎金是否應計入工資總額。

01 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  
02 工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月  
03 、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名  
04 義之經常性給與均屬之。又立法原旨在於防止雇主對勞工因  
05 工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該  
06 法明定應屬工資，以資保護。查徐雯等47人之業務範圍除招  
07 攬、促成保險契約之締結外，尚包括契約締結後，為維繫保  
08 險契約持續有效所提供客戶之相關服務、聯繫、諮詢等，其  
09 獲取之報酬當屬因工作而獲得之報酬。只要實質上是勞工因  
10 提供勞務，而自雇主獲得之對價，即為工資，不問其給付項  
11 目之名義，究稱為獎金、佣金、承攬報酬或其他名目而有不  
12 同。

13 3.系爭契約第3條約定：「乙方交付保戶簽妥之要保書及首期  
14 保險費予甲方，經甲方同意承保且契約效力確定後，乙方始  
15 得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年終業績獎金』領取  
16 報酬。」而原告於101年7月1日所為之系爭公告則記載略以  
17 ：「主旨：重申保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金，  
18 如說明……。說明：一、保險承攬報酬：首年度承攬報酬（  
19 稱承攬報酬），以首年險種實繳保費計算：承攬報酬＝首年  
20 實繳保費×給付比率。二、服務獎金：續年度服務獎金（稱  
21 服務獎金），以續年險種實繳保費計算：服務獎金＝續年實  
22 繳保費×給付比率。……」（本院卷第329頁）據此可知，徐  
23 雯等47人依系爭契約第3條約定領取之承攬報酬（即首年度  
24 保費佣金）及續年度服務獎金，均屬業務員招攬保險業務之  
25 對價，揆諸前開說明，其性質應屬工資。縱原告以「保險承  
26 攬報酬」或「續年度服務獎金」稱之，僅係原告自行所為之  
27 名目，並不影響其為工資之本質。是以，原告主張承攬報酬  
28 及續年度服務獎金之發給，係以要保人持續繳納保費為條  
29 件，無勞務對價性云云，於法無據，尚難採認。

30 (五)原告比較系爭契約與系爭聘僱契約、電銷人員勞動契約書，  
31 主張系爭聘僱契約將勞務內容及業務員之資格要求、出勤及

01 考核、業務員之義務等攸關勞動契約判定之核心，特別列於  
02 契約之本文中，然該等約定並未見於系爭契約；系爭契約亦  
03 缺乏電銷人員勞動契約必要之點，如指定工作內容、限定工  
04 作地點及時間、約定休假、智慧財產權之歸屬及保密義務  
05 等，故系爭契約非勞動契約云云。惟查，系爭聘僱契約乃保  
06 險業務員接受原告聘僱，為原告從事招募、訓練及輔導其所  
07 屬各級保險業務人員，督促所轄各級業務人員達成各項考核  
08 標準，並參與原告所舉辦之業務會議，以及配合原告完成各  
09 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工  
10 作（本院卷第327-328頁）；而電銷人員之工作範圍則為原  
11 告依公司業務需要及受僱人之專長，指定受僱人應予提供勞  
12 務之內容（本院卷第331頁），是兩者工作內容（尤其是電  
13 銷人員的工作內容並非具體固定，悉依原告之指示為之，乃  
14 勞動契約之典型特徵）與保險業務員所從事之保險招攬工  
15 作，全然不同，於系爭聘僱契約或電銷人員勞動契約所顯現  
16 勞動契約之特徵，縱然未見系爭契約，亦不得反推系爭契約  
17 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  
18 主張，自無可採。

19 (六)被告以原處分裁處原告罰鍰2,947,264元、2,183,644元，並  
20 無違誤：

- 21 1.原告為徐雯等47人之雇主，未將其發給勞工之「承攬報酬」  
22 及「續年度服務報酬」列為月薪資總額，申報勞工保險投保  
23 薪資，自有勞保條例第72條第3項前段所定，投保單位將投  
24 保薪資金額以多報少之情形，原告短報之保險費金額分別為  
25 736,816元、545,911元，有原處分所附之勞工保險罰鍰計算  
26 表可參(原處分卷2第255頁、原處分卷3第509頁)，以4倍計  
27 算罰鍰，分別為2,947,264元、2,183,644元，被告如數裁罰  
28 ，並無錯誤。
- 29 2.被告依其調查之結果，認定系爭契約之「承攬報酬」及「續  
30 年度服務獎金」屬於工資，並無違誤，原告主張原處分違反  
31 行政程序法第4條法律保留原則、第8條誠信原則、第9條有

01 利不利一律注意原則、第36條職權調查原則、行政自我拘束  
02 原則或有契約類型強制之情形，並無可採。又原處分業已說  
03 明因原告短報徐雯等47人之勞工保險投保薪資，依勞保條例  
04 第72條第3項規定，按短報之保險費金額，處4倍罰鍰，並檢  
05 附「勞工保險罰鍰金額計算表」、罰鍰明細表，已敘明主旨  
06 事實、理由及其法令依據，附記行政救濟之教示文字，並無  
07 違反行政程序法第5條及第96條之規定，原告主張原處分違  
08 反行政行為明確性原則，亦不足採。

09 3.原告另主張被告於作成原處分前，未給予原告陳述意見之機  
10 會云云。惟按行政程序法第102條規定：「行政機關作成限  
11 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  
12 ，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予  
13 該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規  
14 定。」要求行政程序中給予相對人陳述意見之機會，其目的  
15 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  
16 。故如不給予相對人陳述意見之機會，亦無礙此等目的之達  
17 成，或基於行政程序之經濟、效率以及其他要求，得不給予  
18 相對人陳述機會者，行政程序法第103 條各款設有除外規定  
19 。又同法第114條第1項第3款、第2項規定：「(第1項)違反  
20 程序或方式規定之行政處分，除依第111 條規定而無效者外  
21 ，因下列情形而補正：……。三、應給予當事人陳述意見之  
22 機會已於事後給予者。……。(第2項)前項第2款至第5款之  
23 補正行為，僅得於訴願程序終結前為之；……。」則賦予違  
24 反程序或方式規定之行政處分，在訴願程序終結前，得以補  
25 正瑕疵之機會。本件原告就原處分提起訴願時，即已表明包  
26 括業務員領取之承攬報酬、續年度服務獎金非屬勞基法上之  
27 工資等在內之不服原處分之理由(訴願卷1第9-18頁、訴願卷  
28 2第9-18頁)，經被告審酌後，未依訴願人(原告)之請求撤  
29 銷或變更原處分，而提出訴願答辯書予以說明在案(訴願卷  
30 1第3-8頁、訴願卷2第3-8頁)，並經訴願機關綜合雙方事證  
31 論據予以審議後，作成駁回訴願之決定，可認本件縱認原處

01 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  
02 中予以補正此部分之程序瑕疵，是原告據此主張原處分違法  
03 而應予撤銷等語，尚非可採。

04 4.原告自82年間起設立迄今，經營時間已然甚久，於全國亦設  
05 有7家分公司，本件起訴時實收資本額為56,995,010,440元  
06 元，有經濟部商工登記公示資料查詢服務資料可參（本院卷  
07 第21-22頁），可認原告應具有營運上及勞工管理之專業；其  
08 復為適用勞基法之行業，應適用勞基法所生之勞動權益，舉  
09 凡勞動契約、勞工保險、就業保險、工資給付、資遣費、退  
10 休金、職業災害補償、全民健康保險等事項，均與每位勞工  
11 之生活及工作安全保障息息相關，此觀諸勞基法及勞保條例  
12 之立法意旨，至為灼然。是原告迄被告作成原處分前，盡擇  
13 對己有利之歧異見解，始終無視前述相關規定及勞工權益，  
14 而為本件違法行為，自彰顯其具有主觀不法之故意，且縱認  
15 其無故意，其亦有應注意，並能注意，而不注意之過失。

16 五、綜上所述，原告主張，均無足採。徐雯等47人依系爭契約第  
17 3條第1項約定及系爭公告，領取之「承攬報酬」及「續年度  
18 服務獎金」，均屬業務員招攬保險業務之對價，原告於原處  
19 分附表違規期間欄所載期間給付予徐雯等47人之「承攬報  
20 酬」及「續年度服務獎金」，其性質應屬勞基法第2條第3款  
21 所規定之「工資」，縱原告以「保險承攬報酬」或「年度服  
22 務獎金」稱之，亦僅係原告自行給定之名目，並不影響前揭  
23 報酬、獎金為工資之本質。而徐雯等47人如原處分附表違規  
24 期間欄所載期間之工資已有變動，原告未覈實申報而將徐雯  
25 等47人投保薪資以多報少，被告依勞保條例第72條第3項前  
26 段規定，自事實發生之日起，按其短報之保險費金額，處4  
27 倍罰鍰並作成原處分，認事用法均無違誤，訴願決定予以維  
28 持，亦核無不合，是原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

29 六、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  
30 經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必  
31 要，併予說明。

01 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  
02 1項前段，判決如主文。

03 中 華 民 國 115 年 2 月 11 日

04 審判長法 官 蘇嫻娟

05 法 官 鄧德倩

06 法 官 魏式瑜

07 一、上為正本係照原本作成。

08 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  
09 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
10 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
11 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  
12 繕本）。

13 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，  
14 逕以裁定駁回。

15 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  
16 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不  
17 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。  
18

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	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二

01

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

親等內之姻親具備律師資格者。

2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。
3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 115 年 2 月 11 日

03

書記官 林俞文