

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

113年度地訴字第102號

113年12月18日辯論終結

原告 元大人壽保險股份有限公司

代表人 江朝國

訴訟代理人 簡靜雅律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

參加人 王菊芬

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國113年3月1日勞動法訴一字第1120018062號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

參加人經合法通知（見本院卷第355頁之送達證書），無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依行政訴訟法第236條、第218條準用民事訴訟法第385條第1項前段之規定，依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

01 緣原告從事人身保險業，為適用勞動基準法（下或簡稱「勞  
02 基法」）之行業，其所屬本國籍勞工王菊芬（以下稱王君或  
03 參加人）之民國105年1月至112年5月之工資已有變動，惟原  
04 告未覈實申報調整王君之勞工退休金月提繳工資，被告乃依  
05 勞工退休金條例（下或簡稱「勞退條例」）第15條第3項規  
06 定，以112年7月26日保退二字第11260081201號函（下稱原  
07 處分一）核定逕予更正及調整王君之月提繳工資（詳如附表  
08 一所示），短計之勞工退休金（詳如附表二所示），於原告  
09 112年6月份勞工退休金內補收；又王君之111年11月至112年  
10 1月工資已有變動（詳如附表三所示），惟原告未於112年2  
11 月底前為王君覈實申報調整月提繳工資，違反勞退條例第15  
12 條第2項規定，被告乃依同條例第52條及第53條之1等規定，  
13 以112年7月26日保退二字第11260081202號裁處書（下稱原  
14 處分二），處原告罰鍰新臺幣（下同）5,000元，並公布原  
15 告名稱及負責人姓名等資訊（尚未下架）。原告不服，對原  
16 處分一、二提起訴願，經勞動部以113年3月1日勞動法訴一  
17 字第1120018062號訴願決定書（下稱訴願決定）予以駁回，  
18 原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

## 19 二、原告起訴主張及聲明：

### 20 （一）主張要旨：

21 1、原處分一、二顯有違法及不當，蓋原處分一、二根本未詳  
22 加審究本件原告與王君間之契約關係，逕認定原告所為之  
23 給付項目均屬工資，就本件爭執之經過概述如下：

24 (1)依據司法院釋字第740號解釋文揭橥「保險業務員與其所  
25 屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準  
26 法第2條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務  
27 員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並  
28 自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為  
29 基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則  
30 為認定依據。」暨理由書可知，保險業務員與保險公司間  
31 個別之勞務契約類型受契約自由之保障，其間之契約關係

01 為何，應依據具體個案事實進行審認。

02 (2)查原告與王君間之契約關係，於本件處分所涉工資期間即  
03 105年1月至112年5月，係採用承攬契約與僱傭契約雙約併  
04 行之制度，就保險業務員招攬保險業務及服務保戶部分，  
05 成立承攬契約法律關係；就從事業務主管行政職部分，成  
06 立僱傭契約法律關係，基於契約自由原則，原告與保險業  
07 務員分別簽定之契約，不問是僱傭契約或承攬契約，均合  
08 法有效，先予敘明。

09 (3)次查原告針對承攬契約與僱傭契約雙約併行之保險業務  
10 員，在薪津表上除基於僱傭契約法律關係所給付之工資報  
11 酬及原告給予之勉勵性、恩惠性給付外，亦包含承攬報酬  
12 之部分。然被告對於原告與王君間之契約關係，根本未詳  
13 加審究其間差異，即率爾將王君自105年1月起，每月自原  
14 告處所獲得之僱傭工資報酬、原告給予之勉勵性、恩惠性  
15 給付及承攬報酬，均一併認定為工資性質，計入薪資總額  
16 申報月投保薪資範圍，繼而作成原處分一、二，顯然違法  
17 及不當。

18 2、司法院釋字第740號解釋文暨理由書，業已肯認保險公司  
19 與保險業務員間之契約類型，是否為勞基法第2條第6款所  
20 稱勞動契約，應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方  
21 式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招  
22 攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，且不  
23 得逕以保險業務員管理規則為認定依據，惟訴願決定書認  
24 定原告與王君間之契約均屬勞動契約之理由顯然有悖上開  
25 解釋理由及混淆僱傭契約與承攬契約之判斷標準：

26 (1)依據司法院釋字第740號解釋理由書第3段所示：「關於保  
27 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  
28 務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自  
29 由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契  
30 約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實  
31 及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人

01 與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險  
02 業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），  
03 並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費  
04 為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保險公  
05 司所簽訂之保險招攬勞務契約，雖僅能販售該保險公司之  
06 保險契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞  
07 務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底  
08 薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所  
09 屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所  
10 稱勞動契約。再者，保險業務員管理規則係依保險法第17  
11 7條規定訂定，目的在於強化對保險業務員從事招攬保險  
12 行為之行政管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞  
13 務給付型態應為僱傭關係…。該規則既係保險法主管機關  
14 為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定之法規命令，與  
15 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  
16 約之定性無必然關係，是故不得逕以上開管理規則作為保  
17 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  
18 據。」，保險業務員與保險公司間個別之勞務契約類型受  
19 契約自由之保障，其間之契約類型為何，應依據具體個案  
20 事實及個別契約約定內容進行審認，且不得逕以保險業務  
21 員管理規則為認定之依據。

22 (2)次按司法院釋字第740號解釋之黃茂榮大法官協同意見書  
23 對於保險業務員管理規則納入規範業務人員之定位，有明  
24 文闡述：「…形式觀之，該管理規則之主管機關金融監督  
25 管理委員會（下稱金管會）除於102年3月22日以金管保壽  
26 字10202543170號函揭示保險業務員管理規則之規範目  
27 的，與業務員勞務給付形態無關外，更已強調94年2月2日  
28 增列保險業務員管理規則第3條第2項規定：『業務員與所  
29 屬公司簽訂之勞務契約，依民法及相關法令規定辦理』即  
30 為釐清該管理規則與業務員勞務給付類型無關，避免勞工  
31 主管機關及司法機關逕為引用作為保險公司與所屬業務員

01 具有僱傭關係之佐證。自實質觀之，倘基於契約類型之開  
02 放性，關於契約類型之歸屬，應審酌勞務契約主要給付義  
03 務外之保險業務員管理規則之相關規定，對保險業務員所  
04 形成之限制及其管理強度，是否已足以改變主要給付對契  
05 約類型之定性。承前所述，勞基法所稱勞動契約之類型特  
06 徵在於：勞務債務人與勞務債權人間關於勞務給付與報酬  
07 給付之約定。倘保險業務員與其所屬保險公司之勞務契約  
08 係約定，保險業務員得自由決定招攬保險之時間、地點及  
09 方式，保險公司對於保險業務員幾乎已無勞基法有關之工  
10 作時間（出勤）之管制，自與勞基法之勞動契約類型特徵  
11 不符，且其規定亦不夠強大至足以改變按約定之主要給付  
12 對其契約類型之定性的程度；再者，依保險業務員管理規  
13 則保險公司雖有招訓、管理、考核保險業務員之權利義  
14 務，而保險業務員有資格取得、登錄、參與教育訓練之義  
15 務，然此均為目的事業主管機關為行政管制之目的，透過  
16 法規命令課予保險公司及業務員公法上義務，不論保險業  
17 務員與保險公司之間勞務契約類型為何，只要保險業務員  
18 有從事保險招攬行為，其與所屬保險公司均需負擔該義  
19 務。換言之，並不會因保險業務員與其所屬保險公司勞務  
20 契約類型之差異，而使行政管制之目的無法達成。因此，  
21 更彰顯保險業務員管理規則之規定，不足以作為勞務契約  
22 類型之判斷依據。是法院及相關機關自不得逕以保險業務  
23 員管理規則為保險業務員與其所屬公司間所簽訂之保險招  
24 攬勞務契約是否為勞基法所稱之勞動契約類型判斷之依  
25 據。」，又其就勞務契約之歸類亦明文闡述：「…委任、  
26 承攬、居間契約之類型特徵與僱傭契約有顯著不同。在委  
27 任、承攬及居間契約，勞務債務人對於工作時間、時段、  
28 地點等勞務給付方式有支配之自由，但卻需自行負擔委  
29 任、承攬或居間事務之處理及工作完成所涉之企業風險。  
30 該自由為人格權之核心內容或價值，因此，當勞務債務人  
31 享有該自由，即稱其對於勞務債權人無人格上之從屬性。

01 惟該自由常以勞務債務人負擔企業風險為代價，當勞務債  
02 務人負擔企業風險，在經濟上即顯示出獨立性，所以稱其  
03 對於勞務債權人無經濟上之從屬性。至於在勞務之給付  
04 時，僱傭人（雇主）對於受僱人之指揮監督權，乃因在僱  
05 傭契約係單純以勞務之提供為勞務債務人之債務內容，從  
06 而在履行上尚需要透過僱傭人（雇主）之指揮監督具體化  
07 其勞務之給付內容，以符合契約目的，所延伸之履行上的  
08 現象。該現象並非僱傭契約獨特之現象。例如在工程承攬  
09 契約，在承攬之工作的履行，承攬人也常需接受定作人或  
10 其委任之人（例如建築師）之監工及驗收，要求並確保其  
11 確實按圖用料施工。在這當中，承攬人在勞務提供上所受  
12 之指揮監督強度，不一定低於受僱人在勞務之提供時所受  
13 之指揮監督的強度。所以，僱傭人（雇主）對於受僱人之  
14 指揮監督權只是其勞務給付之附隨現象，該附隨現象將存  
15 在於各種勞務契約，而非特定一種勞務契約在類型上之獨  
16 特特徵，因此不能引為一件勞務契約究竟是僱傭契約、委  
17 任契約、承攬契約或居間契約之認定基準。」。

18 (3)另按「…金管會曾以105年3月23日金管保壽字第10500911  
19 510號函表示，保險商品於設計研發階段，保險公司除須  
20 精算評估預定危險發生率（即承保事故發生機率）、預定  
21 利率（即保險公司將保戶所繳保險費進行資金運用可能獲  
22 取之報酬率）外，尚須精算預定費用率（包含保險業務員  
23 之佣金、保單行政費用、保險公司經營之營業管理費用  
24 等），以釐訂保險商品之保費。…保險業務員之佣金，屬  
25 保險公司釐訂保險費用時，必須納入精算評估之項目，否  
26 則保險公司將不能確保其保費收入於扣除佣金等人事成本  
27 後，尚有足夠剩餘保費可供理賠其所承保之危險可能造成  
28 之損失，進而影響全體保戶之權益。換言之，保險招攬所  
29 需之勞務成本之精算可能性，與保險公司理賠之準備，以  
30 及保險商品得否銷售，具有關鍵意義…」，是保險業務員  
31 之佣金屬保險公司釐訂保險費用時，必須納入精算評估之

01 項目，否則保險公司將不能確保保費收入於扣除佣金等人事  
02 事成本後，仍有足夠剩餘保費可供理賠其所承保之危險可  
03 能造成之損失，而影響全體保戶權益。

04 (4)上開司法院釋字第740號解釋公布後，最高行政法院針對  
05 保險業務員與保險公司間之契約關係，於106年度裁字第1  
06 215號裁定理由謂：「勞動契約之主要給付，在於勞務提  
07 供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未  
08 必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客  
09 觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或  
10 稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監  
11 督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一  
12 所稱勞動契約。關於保險業務員為其所屬保險公司從事保  
13 險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契  
14 約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承  
15 攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動  
16 契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類  
17 型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高  
18 低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方  
19 式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招  
20 攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。保險  
21 業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，雖  
22 僅能販售該保險公司之保險契約，惟如保險業務員就其實  
23 質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，  
24 其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔  
25 業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，  
26 尚難認屬系爭規定一所稱勞動契約。」等語，揭櫫保險業  
27 務員與保險公司間之契約關係性質之認定應依據具體事實  
28 為之；另最高行政法院106年度判字第233號判決理由謂：  
29 「然勞基法並非在使一切勞務供需關係，均納入其適用範  
30 圍，如勞務提供者係受勞務需求者之高度支配，且前者對  
31 後者具有較高之從屬性，則勞務提供者在工作上與經濟上

顯然居於弱勢之地位，而需受特別之保護時，始有勞基法之適用。倘勞務提供者對於選擇其與勞務需求者間所建立法律關係之類型有完全之自主決定權，而於其所自由選擇之法律關係，勞務需求者又不具有高度支配之權力，或勞務提供者不具有高度之從屬性，此種情形，即非勞基法所保障之對象，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。…至於勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，則非判斷勞動契約與否之指標。蓋不論何種類型勞務之債，勞務債務人所提供之勞務均需按勞務債權人之指示盡一定之注意程度，始符合債務之本旨。因此，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，並不足以作為勞動契約之類型特徵。此徵諸司法院釋字第740號解釋，就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，是否屬於勞動契約之判準，揭示應視勞務債務人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）以為斷即明。亦即，是否為勞動契約之判斷，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上之意義，於經濟從屬性上，則以企業風險負擔為論據，而不應片面置重於勞務之指揮監督。」等語，揭櫫符合勞動契約之人格上及經濟上從屬性判斷之依據。

(5) 準此可知，保險業務員與保險公司間個別之勞務契約類型受契約自由之保障，其間之契約類型為何，應依據具體個案事實及個別契約約定內容進行審認，非一概認定均屬勞基法第2條第6款之勞動契約（僱傭契約），且不得逕以保險業務員管理規則為認定之依據，更不應片面置重於勞務之指揮監督。

(6) 惟訴願決定之理由其一為：「…據訴願人與王君簽訂之業務主管承攬契約書第9條第2款規定『王君有下列情事之一者，訴願人得隨時終止本合約：1. 違反主管機關所頒定之

01 『保險業務員管理規則』。2. 王君依『保險業務員管理規  
02 則』之規定遭停止招攬、註銷或撤銷登錄者。3. 王君未依  
03 與訴願人約定之方式提供服務。…7. 王君違反法令、本契  
04 約之約定或訴願人之相關制度章則辦法…。』、第10條規  
05 定『王君保證其與訴願人為專屬承攬契約，於契約期間，  
06 除事先經訴願人書面同意外，不得直接或間接為其他保險  
07 公司…招攬、代理、或經營其他與訴願人同類之人身保險  
08 業務或商品，如經發現，訴願人得終止本契約…。』及依  
09 該承攬契約書附件之『承攬人員約定事項』第2條第2項約  
10 定『王君如違反該條約定，訴願人得依相關制度辦法懲  
11 處，如受有任何損害，並得請求賠償。』顯見王君從事招  
12 攬保險工作，仍須接受訴願人考核、監督，已具備人格上  
13 之從屬性…」，即逕以保險業務員管理規則為認定勞動契  
14 約之依據，且以有考核監督關係即認定具僱傭契約之人格  
15 從屬性，顯然有悖上開司法院釋字第740號解釋理由及混  
16 淆僱傭契約與承攬契約之判斷標準。

17 (7)另訴願決定之理由其二為：「…又依該承攬契約書第5條  
18 第1項及第2項規定『訴願人同意按照其頒布之服務津貼表  
19 給付王君報酬，王君亦同意該項報酬為本契約約定之全部  
20 報酬。』『訴願人明示保留修訂權利，得因經營需要或配  
21 合法令，隨時全權修訂務揭津貼表，…』及依訴顯人公告  
22 『外勤各級業務人員業務制度承攬報酬辦法』規定之承攬  
23 報酬，係依招攬保險實繳保費依『業務津貼及服務津貼  
24 表』計算業務津貼及服務津貼，足認王君係為訴願人之營  
25 業目的而招攬業務，且訴願人得片面修改承攬報酬計算方  
26 式，王君尚無議價空間，具有經濟上之從屬性…」；惟依  
27 前開司法院釋字第740號解釋之黃茂榮大法官協同意見書  
28 可知，保險業於每項保險商品設計時應精算預定危險發生  
29 率、預定利率報酬率，以及預定費用率（包括一切行政成  
30 本：業務員佣金、保單行政費用、保險公司經營之營業費  
31 用等），此均為依法應行精算者，保險費率應精確反映各

01 項成本，是以，佣金、獎金等當係由保險公司精算後決  
02 定，而非由保險公司與業務人員議定產生，況原告得片面  
03 修改佣金及獎金給付辦法，本不影響保險業務員係以工作  
04 成果計算報酬之特性，此與勞動契約適用勞基法，雇主不  
05 得任意變更契約所約定之工資顯有不同，故當非得以原告  
06 可片面修改佣金即認定具有經濟上之從屬性而屬勞動契  
07 約，是訴願決定顯有違誤之處。

08 (8)另訴願決定之理由其三為：「…再者，訴願人之保險業務  
09 員除在外招攬保險業務外，其餘作業程序，諸如新契約申  
10 報、保戶契約變更服務、理賠文書遞件申請、首年度與續  
11 年度保費收取之繳交等相關手續，均有賴其他同僚配合完  
12 成，堪認王君為訴願人招攬保險業務，具備組織上之從屬  
13 性…。」，惟保險業務員除了招攬保單外，其餘作業程  
14 序，諸如新契約申報、保戶契約變更服務、理賠文書遞件  
15 申請、首年度與續年度保費收取之繳交等相關手續，均有  
16 賴其他同僚配合完成，然此均係基於保險業之行政作業上  
17 專業分工所必須者，與業務員招攬保單屬承攬行為根本無  
18 涉；況典型承攬契約如工程承攬，不同承攬人間、承攬人  
19 與委託人間亦常見同樣需分工配合之處，何以未見以此理  
20 由即認定渠等與委託人間具組織上從屬性，訴願決定以此  
21 理由認業務員具有組織從屬性實屬牽強，尚難憑採。

22 (9)另訴願決定之理由提及：「參諸訴願人因勞工保險罰鍰事  
23 件提起行政訴訟案，亦經臺北高等行政法院110年度訴更  
24 一字第46號判決，肯認其保險業務員所簽訂承攬契約之法  
25 律性質為勞動契約，且業務津貼、服務津貼、團保件業務  
26 津貼、團保件服務津貼、服務費、個人績效、個人達成、  
27 業績年終、補發簽收、簽收扣佣、簽收扣款等項目均屬工  
28 資…」；惟上開判決目前上訴最高行政法院中，並非最終  
29 確定判決，訴願決定引此判決作為認定原告與業務員間所  
30 簽訂承攬契約之法律性質為勞動契約實屬未妥。

31 (10)此外，原告採行僱傭契約與承攬契約雙契約關係併行之業

01 務制度，業經臺灣臺北地方法院105年度勞簡上字第15號  
02 民事判決略以「…被上訴人為上訴人公司招攬保險契約及  
03 提供客戶服務等相關工作，並簽訂系爭承攬契約書…」包  
04 括下列招攬行為：（一）解釋保險商品內容及保險單條  
05 款。（二）說明填寫要保書注意事項。（三）轉送要保文  
06 件及要保單。（四）收受保險費。（五）將直接或間接得  
07 知投保客戶有關影響保險危險程度之所有情事據實轉達予  
08 甲方。（六）依甲方之規定，提供客戶各項服務，其中包  
09 括協助客戶辦理契約變更、理賠及保單質借等。（七）其  
10 他經甲方委託提供之相關保險服務。』…再者，兩造另就  
11 被上訴人擔任上訴人公司業務主管部分簽訂系爭僱傭契約  
12 書約，約定…「乙方（即被上訴人）職權範圍：甲方（即  
13 上訴人公司）授權乙方管理甲方公司業務單位辦公室及業  
14 務人員（具體職級另約定），並授權進行下列徵募及管理  
15 行為：1. 業務規劃及目標設定；2. 徵募及遴選業務人員；  
16 3. 訓練業務人員；4. 激勵並指導業務人員；5. 業務發展；  
17 6. 業務發展有關之行政工作；7. 經甲方指派之其他業務工  
18 作。』…是以被上訴人關於招攬保險業務及服務客戶部  
19 分，與上訴人公司簽立系爭承攬契約書，就從事業務主管  
20 之行政職務部分，則與上訴人公司締結系爭僱傭契約書，  
21 洵堪認定。」等理由予以肯認在案。

22 (11)綜上，本件原告與王君間係採用僱傭契約與承攬契約二契  
23 約關係併行業務制度，關於招攬保險業務及服務客戶部  
24 分，與業務員簽立承攬契約，就從事業務主管之行政職務  
25 部分，則與業務員締結僱傭契約，訴願決定認定原告與王  
26 君間均係成立勞動契約（即僱傭契約）有違誤之處如前所  
27 述，不足為採。

28 3、原告與王君間係同時成立承攬契約關係與僱傭契約關係，  
29 基於承攬契約關係所受領之承攬報酬及原告基於勉勵、恩  
30 惠、照顧等目的所為之恩惠性給付，均非屬王君提供勞務  
31 給付之對價，亦非經常性所為之給付，顯非合於勞基法所

01 謂工資之要件，應不予計入月薪資總額作為計算月投保薪  
02 資範圍，說明如下：

03 (1)如前述，原告與王君係簽立雙約制合約，其中000年0月0  
04 日生效之承攬契約書所附「承攬人員約定事項」第17條約  
05 定：「本契約未盡規定之事宜，乙方同意遵守『保險業務  
06 員管理規則』…」、105年7月22日簽立之業務主管承攬契  
07 約書所附「承攬人員約定事項」第15條約定：「本契約未  
08 盡規定之事宜，乙方同意遵守『保險業務員管理規則』  
09 …」，可知原告所屬業務人員進行業務招攬，應遵守承攬  
10 契約書、承攬人員約定事項及保險業務員管理規則等規  
11 範。惟無論係依原告之承攬契約書、承攬人員約定事項或  
12 保險業務員管理規則，均無任何限制業務人員應為或不得  
13 為保險業務招攬之工作時間、地點，足認原告所屬業務員  
14 為獨立運作之個體而可自由決定於何時及在何地，而依其  
15 個人意願招攬保險商品。

16 (2)另就原告與王君間之業務風險負擔而言，依據103年7月1  
17 日生效之承攬契約書所附「承攬人員約定事項」第9條約  
18 定：「保險契約如因不成立、無效、撤銷、解除，或其他  
19 原因致甲方退還已收取之保費時，乙方應於接獲甲方通知  
20 後立即返還之前因該契約所領取之一切報酬予甲方」、10  
21 5年7月22日簽立之業務主管承攬契約書所附「承攬人員約  
22 定事項」第8條約定：「保險契約如因不成立、無效、撤  
23 銷、解除，或其他原因致甲方退還已收取之保費時，乙方  
24 應於接獲甲方通知後立即返還之前因該契約所領取之一切  
25 報酬予甲方」，王君領取之佣金及津貼等薪津項目，均係  
26 以保險契約之成立為前提，佣金及津貼之數額要非固定，  
27 更非以業務員耗費於招攬業務之工作時、日計算，自應認  
28 係由業務員自行負擔業務風險。是以，原告與王君間就招  
29 攬保險部分所簽立之承攬契約，王君與原告間之從屬性程  
30 度不高，尚難認符合勞基法所稱之勞動契約，此亦可參臺  
31 灣臺中地方法院106年度簡字第96號行政訴訟判決意旨。

01 (3)依據保險法第177條規定：「保險業務員之資格取得、登  
02 錄、撤銷或廢止登錄、教育訓練、懲處及其他應遵行事項  
03 之管理規則、由主管機關定之。」，主管機關為健全保險  
04 業務員之管理及保障保戶權益等行政必要制定令保險公司  
05 遵守，目的在於強化保險公司對於業務員從事招攬保險行  
06 為之管理，是以，原告就業務員所為相關要求即係依據主  
07 管機關要求，非原告自行制定與業務員間之權利義務關  
08 係，實無將原告為遵守保險業務員管理規則對業務員所為  
09 之要求，遽認為對於業務員有指揮監督權力，而謂有人格  
10 及組織之從屬性，否則顯有違背司法院釋字第740號解釋  
11 理由。

12 (4)再按工資之定義，依據勞基法第2條第3款：「工資：謂勞  
13 工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計  
14 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及  
15 其他任何名義之經常性給與均屬之。」暨施行細則第10  
16 條：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與  
17 係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終  
18 獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎  
19 金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、  
20 端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其  
21 子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、  
22 婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業  
23 災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入  
24 商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際  
25 費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央  
26 主管機關會同中央目的事業主管機關指定者」及最高法院  
27 85年度台上字第1445號民事判決理由：「工資係指勞工因  
28 工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計  
29 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任  
30 何名義之經常性給與，勞基法第2條第3款定有明文。故須  
31 符合雇主之給與、工作之對價及經常性之給與等條件始得

01 謂為工資。雇主具勉勵、恩惠性質之給與，非勞工提供勞  
02 務之對價，即非勞基法所謂之工資。」可知，所謂工資應  
03 符合「勞務對價性」及「經常性」等要件，所謂勞務對價  
04 性係指依據勞務契約上所約定之勞務給付內容提供勞務所  
05 換取之對價，所謂經常性係指非單一性、偶發性之給付，  
06 是並非以認定勞動契約，即遽可推認所有薪津項目均屬工  
07 資性質，否則即屬率斷，仍應個別認定之。

08 (5)準此，就王君薪津表中所受領「服務津貼、續年度服務報  
09 酬、服務費、補發簽收、簽收扣佣、簽收扣款」等項目加  
10 以分析，均可得知該等薪津給付項目或係基於王君履行承  
11 攬契約服務客戶部分所得之承攬報酬，或係原告恩惠性、  
12 勉勵性給予者，上開薪津給付項目均無合於工資定義，顯  
13 非屬工資，理由如下：

14 ①「工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金  
15 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付  
16 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，勞基法第  
17 2條第3款定有明文。故須符合雇主之給與、工作之對價  
18 及經常性之給與等條件始得謂為工資。雇主具勉勵、恩  
19 惠性質之給與，非勞工提供勞務之對價，即非勞基法所  
20 謂之工資。」可知，所謂工資應符合「勞務對價性」及  
21 「經常性」等要件，最高法院85年度台上字第1445號民  
22 事判決理由可參。

23 ②「業務津貼」部分，於103年7月至105年6月期間屬承攬  
24 報酬，於105年7月之後屬僱傭工資，說明如下：

25 A. 103年7月至105年6月：承攬報酬

26 103年7月1日生效之承攬契約書第5條：「承攬報酬：  
27 甲方同意按照甲方頒布之業務津貼及服務津貼表給付  
28 乙方報酬，乙方亦同意該項報酬為本契約約定應得之  
29 全部報酬」；依據上開承攬契約書附件之「承攬人員  
30 約定事項」第9條、第12條明文約定：「保險契約如  
31 因不成立、無效、撤銷、解除、或其他原因致甲方

01 (即原告) 退還已收取之保費時, 乙方(即業務員)  
02 應於接獲甲方通知後立即返還之前因該契約所領取之  
03 一切報酬予甲方。」、「業務 / 服務報酬表所列報酬  
04 均按實繳保費計算, 如有任何原因致保費豁免繳納  
05 時, 業務 / 服務報酬將不予給付。」; 再依據原告於  
06 103年6月18日公布之「外勤各級業務人員業務制度承  
07 攬報酬辦法」第3條: 「各級外勤業務人員承攬獎金  
08 報酬: 一、業務津貼(首年度佣金) FYC...」及「業  
09 務津貼及服務津貼表」, 每份保單之保險主約佣金率  
10 有5個保單年度, 第1個保單年度之佣金稱為「業務津  
11 貼」, 第2至5個保單年度之佣金稱為「續年度服務津  
12 貼」, 業務員得依此取得各年度實繳保費不同百分比  
13 之業務或服務津貼。另第3項附註說明第1、2點亦敘  
14 明: 「(一) 業務津貼若有下列情形之一, 公司將收  
15 回已支出之各項報酬: 1. 契約撤銷、2. 現金解約、3.  
16 契約解除、4. 保單轉換、5. 支票退票。(二) 本表所  
17 列津貼均按實繳保費計算, 倘因任何原因致保費豁免  
18 繳納時, 業務津貼或服務津貼將不予給付。」等規定  
19 可知: 業務津貼之數額係取決於業務員為原告所招攬  
20 之保險契約是否成立及保戶是否繳納保險費等等而  
21 定。而受領津貼之數額更取決於保戶實際繳納之保險  
22 費數額及招攬保險商品之種類而有不同, 亦即業務員  
23 必須促成保險契約之締結, 保戶實際繳納保費後, 始  
24 取得按實收保費之比例支領報酬之權利, 故業務員王  
25 菊芬得否領取業務津貼, 或領取數額之多寡, 端視其  
26 等所招攬或經手之保險契約是否成立及客戶是否如期  
27 繳納保費而定, 顯係工作成果作為獲取報酬之要件,  
28 非以招攬保險之勞務提供之有無或提供之次數作為計  
29 算基礎, 根本非單純提供勞務即可獲得者, 非屬工  
30 資, 應不計入月提繳工資範疇。

31 B. 105年7月之後: 僱傭工資

01 依據105年7月1日生效之業務主管承攬契約書，第5條  
02 承攬報酬修正為：「甲方同意按照甲方頒布之服務津  
03 貼表給付乙方報酬，乙方亦同意該項報酬為本契約約  
04 定應得之全部報酬。」（按：僅服務津貼為承攬報  
05 酬）及105年7月1日生效之業務主管僱傭契約書，第1  
06 條職權範圍增列「人身保險商品之招攬」即知，業務  
07 津貼因雙方契約之修正，已非屬承攬契約之承攬報酬  
08 部分，而變成依據業務主管僱傭契約書約定之職權範  
09 圍所為勞務給付之對價，合於前揭工資定義，計入月  
10 提繳工資範圍。

11 C. 綜上，業務津貼性質之認定應依據原告業務制度之變  
12 更及契約內容之約定而為不同認定。於103年7月以  
13 前，在原告與保險業務員間僅有簽訂僱傭契約之情況  
14 下，業務津貼屬保險業務員履行勞動契約給付勞務之  
15 對價。103年7月至105年6月間，則因原告與保險業務  
16 員就保險商品招攬部分簽訂承攬契約，業務津貼為承  
17 攬契約之報酬，並非單純提供勞務即可獲得者，非屬  
18 工資。然基於原告103年6月18日「外勤各級業務人員  
19 業務制度轉換銜接辦法」第6條：「…五、原僱傭行  
20 銷主任（SD）…考量依新制業務制度發展所需時間，  
21 將給予二年（103年7月至105年6月）緩衝時間，將個  
22 人業務津貼（FYC）計入勞健保投保基礎及勞退新制  
23 雇主6%提撥基礎計算，二年後則依新業務制度制定薪  
24 資項計算。…」之約定，原告在一定期間內（103年7  
25 月至105年6月間），將103年7月以後依照新業務制度  
26 規定應屬承攬報酬之業務津貼，作為月提繳工資之計  
27 算基礎，此係原告與業務員間就月提繳工資（工資）  
28 計算之特約約款，仍不影響業務津貼於原告103年7月  
29 至105年6月間，係屬承攬報酬之法律性質，特此陳  
30 明。105年7月以後，則因僱傭契約職權範圍增列人身  
31 保險商品之招攬項目，屬工資。

01 ③以下薪津給付項目皆非屬工資，應不計入月提繳工資範  
02 疇者，說明如下：

03 A. 服務津貼、續年度服務報酬：

04 a. 依原告與王君103年7月1日生效之承攬契約書第5條  
05 第1項：「承攬報酬：甲方同意按照甲方頒布之業  
06 務津貼及服務津貼表給付乙方報酬，乙方亦同意該  
07 項報酬為本契約約定應得之全部報酬」、所附之  
08 「承攬人員約定事項」第8條約定：「業務報酬應  
09 於保單發出、遞交保戶且保費交付甲方後始支付乙  
10 方。服務報酬則於保戶遞交續期保費予甲方後，甲  
11 方始交付予乙方。」；105年7月22日簽立之業務主  
12 管承攬契約書第5條第1項約定：「甲方同意按照甲  
13 方頒布之服務津貼表給付乙方報酬，乙方亦同意該  
14 項報酬為本契約約定應得之全部報酬。」、所附  
15 「承攬人員約定事項」第7條約定：「服務報酬則  
16 於保戶遞交續期保費予甲方後，甲方始交付予乙  
17 方」，是服務津貼之給付及數額均係取決於業務員  
18 所招攬之保戶是否繳納續期保險費及保險商品之種  
19 類而定，亦即業務員必須促成保戶繳納續期保險  
20 費，係取決於業務員之工作之成果，而非單純之勞  
21 務提供即可獲得，顯非業務員勞務給付之對價。

22 b. 另原告因應金融監督管理委員會110年2月18日金管  
23 保壽字第10904358441號修正「人身保險商品審查  
24 應注意事項」，配合將「服務津貼」此一名詞修改  
25 為「續年度服務報酬」，然二者概念、實質內容是  
26 相同的，是「續年度服務報酬」與「服務津貼」同  
27 樣係取決於業務員所招攬之保戶是否繳納續期保險  
28 費及保險商品之種類而定，亦即業務員必須促成保  
29 戶繳納續期保險費，係取決於業務員之工作之成  
30 果，而非單純之勞務提供即可獲得，顯非業務員勞  
31 務給付之對價。

01 B. 服務費：

02 a. 按服務費，係保單原招攬或承接業務員離職，原告  
03 改派其他業務員接續服務該等保單（稱之「孤兒保  
04 單」），所發放予接續服務業務員之「服務津  
05 貼」，規定於原告之「孤兒保單管理辦法」第1、2  
06 條：「1、本公司為繼續提供保戶各項售後服務，  
07 於保險契約招攬人或承接人離職後，得以維護保戶  
08 權益，特訂定本辦法。2、本辦法所稱孤兒保單係  
09 指原屬該離職業務人員所招攬或承接之各保險契  
10 約。」、「業務人員承接孤兒保單辦法」第5條：  
11 「服務費…1、公司自孤兒保單轉換生效日起，至  
12 該孤兒保單佣金年度期滿，按實繳保費的2%給付服  
13 務費。」。

14 b. 又依「孤兒保單上歸暨派發管理程序」第4條規定  
15 定：「孤兒保單承接之各項津貼與業績計算：一、  
16 103年7月1日（含）以後業務人員所承接之孤兒保  
17 單，自系統生效日起享有該保單之首續期相關津  
18 貼，及其首年業績及投資型續年TUP均計入承接業  
19 務人員之業績計算基礎。二、103年6月30日（含）  
20 以前已派發之孤兒保單，原承接之業務人員倘因轄  
21 區異動或其他原因經公司同意需在職轉換其他業務  
22 人員時，其承接者不享有該保單之相關業績與津貼  
23 利益。」即知，所謂「服務費」實係孤兒保單之  
24 「服務津貼」，亦即業務員承接其他業務員遺留之  
25 「孤兒保單」後，如保戶續繳保險費，原告即依  
26 「業務津貼及服務津貼表」規定之續年度服務津貼  
27 佣金率，發放「服務津貼」即孤兒保單之「服務  
28 費」予該業務員，且最多只發放至第5保單年度。  
29 故，系爭服務費性質應同前揭「服務津貼」，顯非  
30 提供勞務即可領取，非屬勞務對價之工資性質，係  
31 屬承攬報酬，應不計入月提繳工資範圍。

01 C. 補發簽收、簽收扣佣：

02 依據原告「外勤業務人員保單簽收條管理要點」第3  
03 條：「…保單自發單日（簽收條起算日）起，一、如  
04 於發佣結算日前簽收條未完成鍵檔者，其業務津貼暫  
05 緩發放，待簽收條簽回後，始於下次發佣時補發業務  
06 津貼」，可知「補發簽收」實為「業務津貼」，僅係  
07 因保戶尚未寄回「簽收回條」，原告當月暫不給付業  
08 務津貼，而以「簽收扣佣」作為會計科目負項處理，  
09 待原告確實收受保戶寄回之簽收回條後，則依據前揭  
10 業務津貼相關辦法給付之。準此，補發簽收、簽收扣  
11 佣實則係一正一負之會計加減項目，實際以業務津貼  
12 金額為準。

13 D. 簽收扣款：

14 依據原告「外勤業務人員保單簽收條管理要點」第3  
15 條：「傳統型商品，…二、簽收天數逾30天者，扣款  
16 新台幣500元並列入業務員個人所得減項…第4條投資  
17 型商品，二、簽收天數逾30天者，扣款新台幣500元  
18 並列入業務員個人所得減項…四、保戶收後7天內  
19 （包含例假日）未交回業務助理鍵檔者須扣款新台幣  
20 500元。」規定，作為業務員薪津表之負項。

21 4、從而，上揭所示王君自原告所受領之上開薪津項目，或係  
22 基於履行承攬契約約定內容所領取之承攬報酬，或係基於  
23 原告不定期、非經常性之勉勵、恩惠性給予，均不具勞務  
24 對價性或經常性要件，與僱傭工資定義顯有區別，不符合  
25 勞基法第2條第3款工資要件，均非屬工資之性質，自不應  
26 計入月薪資總額作為申報月投保薪資範圍甚明。

27 5、綜上所述，被告將原告與業務員間之契約關係逕行均認定  
28 為勞基法之勞動契約（僱傭契約），並將原告所支付予業  
29 務員所有薪津項目均認定為「工資」，並作為原告應申報  
30 業務員薪資總額之計算基準，而認定原告有未覈實申報情  
31 形予以裁罰5,000元，並於112年6月補收勞工退休金共計1

01 46,028元，被告之認定顯有違誤。

02 (二) 聲明：訴願決定及原處分一、二均撤銷。

03 三、被告答辯及聲明：

04 (一) 答辯要旨：

05 1、原告與王君間為勞基法第2條第6款之勞動契約關係：

06 (1)原告稱依司法院釋字第740號解釋等意旨，原告對於王君  
07 無具體指揮監督及命令權，且王君需自行負擔風險，非憑  
08 工作時間受領報酬，應屬承攬契約關係；惟在司法院釋字  
09 第740號解釋作成後，行政法院相關判決於審酌原告與所  
10 屬業務員間契約約定內容等，仍肯認原告與所屬業務員間  
11 為勞動契約關係：

12 ①參酌最高行政法院108年度上字第954號判決指出：「…

13 (三)原審依調查證據之結果，認上訴人與參加人於88年9  
14 月13日訂定業務人員合約書，於103年6月23日訂定承攬  
15 契約書及業務主管僱傭契約書，於105年7月22日訂定業  
16 務主管承攬契約書及業務主管僱傭契約書，其中名為僱  
17 傭契約書部分係屬勞動基準法規範之勞雇關係，並無爭  
18 議；其餘部分，依上開88年9月13日業務人員合約書、1  
19 03年6月23日承攬契約書、105年7月22日業務主管承攬  
20 契約書等約定內容，及上訴人所定考核、晉升及懲處等  
21 辦法內容，足以顯示參加人已被納入上訴人之企業組織  
22 體系內，專為上訴人招攬保險、提供保戶服務，受競業  
23 禁止限制，亦受組織內部規範、程序的制約，與同僚間  
24 居於分工合作狀態，具組織之從屬性，此觀上訴人外勤  
25 各級業務人員考核辦法，有以團體績效為評比之標準自  
26 明；參加人不僅應遵從上訴人所定時程、流程及行為規  
27 範，並有親自完成而不得委由他人招攬保險之義務；且  
28 為上訴人之營業利潤，參加人有完成一定業績，避免考  
29 核未達標準而遭改敘其他較低職級，甚或終止契約之壓  
30 力，且上訴人有片面修改佣金及獎金給付辦法之權限，  
31 參加人受領報酬之條件均受制於上訴人，乃具經濟上從

01 屬性，幾無議價空間；參加人亦有配合公司政策、維護  
02 公司形象之義務，此觀上訴人所定業務人員銷售行為懲  
03 處標準（第5條及第6條）所列懲處方式及事由，已不限  
04 於保險業務員管理規則規定之停止業務招攬或撤銷業務  
05 員登錄資格，尚涉及扣減獎勵、福利、津貼、取消競賽  
06 資格等利益，應認上訴人所為之懲處非僅是執行保險業  
07 務員管理規則所定保障保戶權益之任務，且具勞動基準  
08 法第70條所定工作規則之性質，上訴人對保險業務員並  
09 有指揮監督權之行使，自無從否定人格從屬性的存在；  
10 保險業務員為招攬保險，需配合保戶之時間、地點，故  
11 其工作時間及地點較為彈性，與記者的工作型態相當，  
12 均為工作性質使然，不能僅憑此一特徵，即否定上開參  
13 加人仍須依上訴人所定時程、流程及行為規範，從事招  
14 攬業務而從屬於上訴人之事實；應認參加人與上訴人間  
15 勞務關係具有人格從屬性、勞務須親自履行、組織從屬  
16 性及經濟從屬性等特徵，符合勞動契約之性質等語，業  
17 自人格從屬性、勞務須親自履行、組織從屬性及經濟從  
18 屬性等特徵，論斷參加人與上訴人間具有相當高程度之  
19 從屬性，而屬勞動基準法所指之勞務契約關係，已論述  
20 其得心證之理由及法律見解，核與卷內證物資料尚無不  
21 符，對上訴人之主張如何不足採之論證取捨等事項，亦  
22 詳為論斷，與經驗法則及證據法則並無違背，尚無判決  
23 違背法令情事。上訴意旨以：原判決未以勞動從屬性、  
24 人格從屬性、經濟從屬性一一要件論斷，未就主給付義  
25 務及實際履約情形，綜合審視保險業務員有否高度從屬  
26 性，仍援引保險業務員管理規則之內容作為審查依據，  
27 已違司法院釋字第740號解釋意旨；上訴人係依保險業  
28 務員管理規則第12條第2項，而有提供保險業務員參加  
29 教育訓練之義務，且指揮監督管理權並非僱傭契約獨特  
30 之現象，考核升遷標準亦不足作為是否勞動契約之認  
31 定，原判決逕認保險業務員對上訴人具有勞動從屬性，

01 顯有違背法令云云，並非可採。」。

02 ②最高行政法院109年度上字第664號判決亦指出：「…依  
03 系爭合約書第2條至第6條、第19條規定，系爭承攬契約  
04 書第4條、第5條第2項、第9條至第10條、第12條規定，  
05 該契約附件承攬人員約定事項第2條、第5條、第17條規  
06 定，外勤各級業務人員考核辦法第9條、第10條規定，  
07 業務人員銷售行為懲處標準第1條至第6條規定等約定內  
08 容（原判決第30-36頁），劉素菁以外13人所簽訂之業  
09 務人員合約書與承攬契約書亦同此內容，均足以顯示保  
10 險業務員劉素菁等14人已被納入被上訴人之企業組織體  
11 系內，專為被上訴人招攬保險、提供保戶服務，受競業  
12 禁止限制，亦受組織內部規範、程序的制約，與同僚間  
13 居於分工合作狀態，具組織之從屬性，此觀被上訴人外  
14 勤各級業務人員考核辦法，有以團體績效為評比之標準  
15 自明；劉素菁等14人不僅應遵從被上訴人所定時程、流  
16 程及行為規範，並有親自完成而不得委由他人招攬保險  
17 之義務；且為被上訴人之營業利潤，有完成一定業績，  
18 避免考核未達標準而遭改敘其他較低職級，甚或終止契  
19 約之壓力。且被上訴人有片面修改佣金及獎金給付辦法  
20 之權限，劉素菁等14人受領報酬之條件均受制於被上訴  
21 人，乃具經濟上從屬性，幾無議價空間；劉素菁等14人  
22 亦有配合公司政策、維護公司形象之義務，此觀被上訴  
23 人所定業務人員銷售行為懲處標準（第5條及第6條）所  
24 列懲處方式及事由，已不限於保險業務員管理規則規定  
25 之停止業務招攬或撤銷業務員登錄資格，尚涉及扣減獎  
26 勵、福利、津貼、取消競賽資格等利益，應認被上訴人  
27 所為之懲處非僅是執行保險業務員管理規則所定保障保  
28 戶權益之任務，且具勞動基準法第70條所定工作規則之  
29 性質，被上訴人對保險業務員並有指揮監督權之行使，  
30 自無從否定人格從屬性的存在；應認劉素菁等14人與被  
31 上訴人間勞務關係具有人格從屬性、勞務須親自履行、

01 組織從屬性及經濟從屬性等特徵，符合勞動契約之性  
02 質。從而，原判決認被上訴人與保險業務員劉素菁等14  
03 人就招攬保險業務部分所簽訂之承攬契約書，非屬行為  
04 時勞動基準法第2條第6款規範之勞動契約，則其等因招  
05 攬保險而獲致之報酬或獎金，自非該法第2條第3款規定  
06 所稱之工資等情，即有違誤。上訴意旨據此指摘原判決  
07 有適用法規不當之違背法令，洵屬有據。」，其他如  
08 本院110年度訴更一字第36號、110年度訴更一字第46  
09 號、108年度訴更一字第81號判決，亦均認原告與所屬  
10 業務員間為勞動契約關係。

11 ③且按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在  
12 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方  
13 給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬  
14 性，通常具有：1. 人格上從屬性，此乃勞動者自行決定  
15 之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時  
16 間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始  
17 確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，  
18 而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令  
19 權。即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有  
20 接受懲戒或制裁之義務。2. 親自履行，不得使用代理  
21 人。3. 經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞  
22 動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。4. 組織上  
23 從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分  
24 工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處  
25 理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最  
26 高法院96年度台上字第2630號、81年度台上字第347號  
27 判決意旨參照）。亦即有關勞動契約之認定，應從「從  
28 屬性」觀點判斷，此屬勞工概念之核心範圍，對於提供  
29 勞務者之工作時間、地點、具體種類，如契約相對人具  
30 有單方決定權限（指示權），且對之擁有懲戒權限，而  
31 勞務提供亦具有專屬性；另其他輔助的參考標準，包括

01 「納入企業生產組織之內」、「與同僚基於分工合作之  
02 狀態」、「承擔企業經營風險」、「社會保護必要性」、  
03 「經濟上從屬性」，以及其他相關之形式標準  
04 （如有無代扣繳勞健保費）均屬之。又按勞動契約之勞  
05 工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，關於勞務  
06 給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、  
07 委任等性質，亦應屬勞動契約（最高法院89年度台上字  
08 第1301號判決意旨參照）；類此混合契約應從「合併適  
09 用法」（Kombinationsmethode）判斷之，原則上去區  
10 分契約不同部分，分別適用各該契約類型的相關法律規  
11 定，定性上仍為勞動契約關係，然就有關僱傭、承攬、  
12 委任性質部分，適用各別法律關係，以為勞工權益之保  
13 護。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成  
14 立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高  
15 法院81年度台上字第347號判決意旨參照），此有臺灣  
16 士林地方法院108年度簡更一字第2號行政訴訟判決意旨  
17 可參。

18 (2)本件參原告與王君間承攬契約書、業務主管承攬契約書、  
19 業務主管僱傭契約書及原告所訂懲處標準等內容，原告與  
20 王君間係屬勞動契約關係無疑：

21 ①原告具單方修改契約即相關制度章則辦法之權，且王君  
22 需遵守原告頒布制度章則辦法，如有違反，最重恐遭受  
23 原告片面終止契約之不利對待。業務主管承攬契約書第  
24 8條、承攬契約書第8條均規定：「乙方同意甲方得因經  
25 營需要…修訂本契約及相關制度章則辦法。」、承攬契  
26 約書第9條（二）：「乙方有下列情事之一者，甲方得  
27 隨時終止契約。…4. 乙方未依與本公司約定之方式招攬  
28 保險或提供服務…7. 乙方違反…本契約之約定或甲方之  
29 相關制度章則辦法，…。」、業務主管承攬契約書第9  
30 條（二）：「乙方有下列情事之一者，甲方得隨時終止  
31 契約。6. 乙方違反…本契約之約定或甲方之相關制度章

01 則辦法，…。」，顯示原告對王君具指揮監督之實質。

02 ②王君對於薪資幾無決定權限及議價空間，必須單方聽從  
03 原告單方公告或變更之薪資條件內容。此參承攬契約書  
04 第5條、業務主管承攬契約書第5條均規定：「甲方同意  
05 按照甲方頒布之服務津貼表給付乙方報酬，乙方亦同意  
06 該項報酬為本契約約定應得之全部報酬。甲方明示保留  
07 修訂權利，得因經營需要或配合法令，隨時全權修訂前  
08 揭津貼表。乙方同意接受甲方前開修訂權利…。」，顯  
09 示原告具報酬決定權並有片面調整承攬報酬及津貼權  
10 限，王君僅能依原告單方公告之辦法履行，從屬性色彩  
11 明確。

12 ③王君須依原告指示方式提供勞務，此參承攬契約書、業  
13 務主管承攬契約書第4條第5項均規定，王君之職責為依  
14 據原告規定，提供客戶各項服務，足見王君係依指示履  
15 行與原告間保險招攬勞務契約之債務內容，對於第三人  
16 執行保險招攬及相關服務。

17 ④王君需親自履行勞務，參承攬契約書、業務主管承攬契  
18 約書第12條均規定：「…工作，應由乙方親自完成，不  
19 得將其工作再轉承攬他人…。」。

20 ⑤契約附件之承攬人員約定事項第2條規定：「乙方於契  
21 約期間…不得為自己或他人之利益而使用、洩漏或交付  
22 任何自甲方知悉或持有之資料…乙方如違反本條約定，  
23 甲方得依相關制度辦法懲處…。」、第5條規定：「乙  
24 方代甲方經手收受的一切款項、保費收據…應依甲方公  
25 司規定之時限及流程繳回甲方公司或遞交保戶…。」、  
26 第15條規定：「本契約未盡規定之事宜，乙方同意遵守  
27 『保險業務員管理規則』及…甲方所頒布之規定。」。

28 ⑥王君與原告其他所屬業務員一般，皆納入原告組織體  
29 系。原告內部設置有不同職級與晉升制度，參原告外勤  
30 各級業務人員業務制度轉換銜接辦法第2條，業務人員  
31 分為業務總監、處經理、區經理、業務經理、業務襄理

01 等不同職級，復依原告外勤各級業務人員考核辦法，就  
02 各職級保險業務員定有不同的考核期及考核標準，未達  
03 業績標準者，將改敘適格的職級或改敘為次一級主管；  
04 業務員尚需與行政同仁彼此分工合作，此參原告外勤各  
05 級業務人員業務制度轉換銜接辦法第6條、第4條第4項  
06 等規定，業務員（含王君）於保戶簽收保單後指定期限  
07 內，需交回業務助理進行鍵檔等行政作業。

08 ⑦依原告所訂業務人員銷售行為懲處標準，其第2條規  
09 定：「本懲處標準適用於本公司所有業務人員及業務主  
10 管。」、第3條規定：「業務人員如涉有『保險業務員  
11 管理規則』第19條第1項所列違規行為，且有具體事證  
12 經查證屬實者，將依附件所列之懲處標準，一律予以停  
13 止招攬或撤銷其業務員登錄資格之處分。」、第4條規  
14 定：「本公司業務人員之懲處，依其違規情節之輕重，  
15 得處以改正通知函、書面警告函、停止招攬或撤銷登錄  
16 之處分，前述處分得併扣減獎勵/福利/津貼或取消競賽  
17 資格。」、第5條規定：「業務人員於進行招攬或服務  
18 過程中……除有違反『保險業務員管理規則』第19條第  
19 1項所列違規行為者，應依第3條規定處分外，其他如有  
20 下列情事，公司應依第4條之規定，予以改正通知函、  
21 書面警告函、停止招攬、撤銷登錄或併扣減獎勵/福利/  
22 津貼、取消競賽資格之處分：……。」、第6條規定：  
23 「業務人員應……執行及配合公司政策與規定，如有下  
24 列情事，公司應依第4條之規定，予以改正通知函、書  
25 面警告函、停止招攬、撤銷登錄或併扣減獎勵/福利/津  
26 貼、取消競賽資格之處分：…2. 對公司例行業務檢查或  
27 案件調查…有不配合、拖延、延宕之行為。…5. 不配  
28 合、拒不參加或無故缺席公司舉辦之會議或訓練者。…  
29 7. 打架、暴力、恐嚇、脅迫、喝酒鬧事、公然侮辱主  
30 管…，致影響業務單位管理或公司形象者。…9. 直屬主  
31 管未善盡管理與輔導業務人員之責任，致產生誤解、糾

01 紛或觸犯公司相關規定者。……。」。

02 ⑧由上述約定內容可知，王君不僅有遵從原告所定時程、  
03 流程及行為規範之義務，且對原告指示之各種服務事  
04 項，有履行義務，另主管對所屬業務員亦負管理與輔導  
05 之責，又業務員須符合原告要求之應親自完成而不得委  
06 由他人招攬保險的義務，須遵守原告制度規章規範，如  
07 有違反，最嚴重者甚至必須面臨遭終止契約之壓力；原  
08 告復有片面修改佣金及獎金給付辦法的權限，王君受領  
09 報酬的條件受制於原告，無議價空間，且只要符合原告  
10 辦法所訂給付條件即得受領報酬，不需自行負擔業務風  
11 險，王君並納入原告組織體系，與所屬上級業務主管、  
12 下級業務同仁，及行政同仁間均納入原告組織體系、彼  
13 此分工合作，係屬勞基法第2條第6款規定之勞動契約。  
14 另一方面，保險業務員為招攬保險，有配合保戶時間、地  
15 點的需求，從而其工作地點及時間較為彈性，然此為工  
16 作性質使然，不能僅憑此一特徵，即否定上開王君與原  
17 告間具高度從屬性之實質。

18 2、系爭津貼給付，係屬勞基法第2條第3款之工資：

19 (1)服務津貼、續年度服務報酬部分：

20 業務員招攬保險成立後所領取之第2個年度起續年度佣  
21 金，即為服務津貼、續年度服務報酬（參契約附件之承攬  
22 人員約定事項第7條）。該等給付係業務員從事保險招攬、  
23 提供保戶服務等勞務後，依據原告制度上常態性訂定之辦  
24 法所獲得的對價，具有制度上經常性，並與業務員從事保  
25 險招攬與保戶服務勞務內容息息相關，屬工資無訛。

26 (2)另就實則為「業務津貼」之補發簽收、簽收扣佣項目：

27 補發簽收、簽收扣佣僅係作為會計科目上的處理名稱，本  
28 質上係屬「業務津貼」（參原告外勤業務人員保單簽收條  
29 管理要點第3條），業務津貼為業務員招攬保險成立後，首  
30 年領取的佣金。此等給付係業務員從事保險招攬、提供保  
31 戶服務等勞務後，依據原告制度上常態性訂定之辦法所獲

01 得的對價，具有制度上經常性，並與業務員從事保險招攬  
02 與保戶服務勞務內容息息相關，屬工資無訛。

03 (3)服務費部分：

04 依原告所提孤兒保單管理辦法、業務人員承接孤兒保單辦  
05 法及孤兒保單上歸暨派發管理程序等規定，係原保約招攬  
06 人或承接人離職後，由其他業務員承接離職業務員遺留的  
07 孤兒保單，於保戶續繳保費時，原告即發放服務費或收費  
08 津貼給承接的業務員，其性質相當於服務津貼，均係業務  
09 員提供保戶相關服務，自原告處獲得的勞務對價，且具制  
10 度上經常性，亦屬工資。

11 (4)簽收扣款部分：

12 簽收扣款辦法請參原告外勤業務人員保單簽收條管理要  
13 點。簽收扣款本質上為「業務津貼」，為業務員招攬保險  
14 成立後領取的給付，僅係依原告外勤業務人員保單簽收條  
15 管理要點規定，如業務員有超過30天將客戶之簽收條簽回  
16 等情形下，業務津貼金額會減少500元。是以，簽收扣款  
17 本質上仍屬勞務對價，且具制度上經常性，亦屬工資。

18 (5)是以，上述給付具勞務對價性、制度上經常性，另參考前  
19 揭最高行政法院判決意旨及本院高等庭108年度訴更一字  
20 第81號判決，亦認原告給付之上述項目具工資屬性，原處  
21 分一、二，並無違法或違誤。

22 (6)此外，關於保險公司對業務員所為給付，乃已預先明確制  
23 定辦法，並以業務員達成預定目標作為發放依據，屬人力  
24 制度上之目的性給與，而非臨時性給與，且與勞務息息相  
25 關，認為屬勞基法第2條第3款規定之工資，亦有下列實務  
26 見解可參：

27 ①類此見解如最高行政法院95年度判字第1472號判決：

28 「…上訴人之系爭業務員所取得之承攬報酬、承攬獎金  
29 及代數獎金，名目上雖為承攬，惟實際上係上訴人依前  
30 開契約以業務員招攬保險業務達一定金額以上而計算給  
31 與之報酬或獎金，核屬業務員招攬保險業務之對價，依

01 前所述，其性質應屬工資（薪資所得）性質，上訴人主  
02 張系爭業務員所支領之承攬報酬、承攬獎金、代數獎金  
03 均屬於臨時性、斷續性之給付，均非經常性給與，非全  
04 民健康保險法所定薪資之範疇云云，尚不足採。從而，  
05 上訴人之系爭業務員領取之承攬報酬、承攬獎金及代數  
06 獎金屬於全民健保核計投保金額之薪資所得範疇，被上  
07 訴人將該金額列入投保金額計算，即無不合」。即認同  
08 為保險業之中國人壽保險股份有限公司給付保險業務員  
09 之各種名義報酬，實則均屬勞務對價。

10 ②最高行政法院100年度判字第2226號判決：「依『南山  
11 人壽人身保險業務員教育訓練實施辦法』、『業務人員  
12 優質服務手冊』、上訴人於99年12月15日南壽業字第77  
13 6號函檢送之『各級業務主管合約評量期間之評量標  
14 準』、上訴人與業務人員簽訂之合約書等，可知無論業  
15 務人員係屬通訊處經理、區經理、業務襄理、業務主  
16 任、業務專員或業務代表，渠等均須受上訴人嚴格之輔  
17 導、考核、升遷及監督，本人及配偶並應受競業禁止之  
18 限制，顯示上訴人之保險業務員之人格從屬上訴人。  
19 (2)親自履行之必要性：即勞工必須親自完成工作，不  
20 得使用代理人。本件依上訴人之人身保險要保書、投資  
21 型保險要保書等保險契約書，契約書之末皆有業務員簽  
22 名、業務員代號及登錄字號之欄位，顯見業務員招攬業  
23 務皆必須親自履行。(3)經濟上之從屬性：即勞工並非  
24 為自己之營業勞動，而是從屬於他人，為該他人之目的  
25 而勞動。依保險業務員管理規則第14條第1項規定、上  
26 訴人與業務人員簽訂之合約書所附之業務津貼及獎金  
27 表，可見上訴人所屬業務人員乃係為上訴人之營業目的  
28 而招攬業務。再從上訴人就所屬保險業務員之所得，係  
29 以薪資所得類別代為扣繳稅款並辦理扣繳憑單申報，而  
30 非以執行業務所得辦理申報，上訴人辦理營利事業所得  
31 稅申報時，係將給付業務員之報酬列報於營業成本項下

01 之『業務員津貼』，是計酬方式無論是給付固定薪資，  
02 或按實際招攬保險之業績給付報酬或獎金，其所得之性  
03 質均與所得稅法第11條第1項規定之執行業務者有別，  
04 益可見其經濟上之從屬性。」，就同為保險業之南山人  
05 壽公司，亦採相同見解。

06 ③最高行政法院100年度判字第2116號判決：「原判決已  
07 敘明：基於契約自由原則，雇主與勞工間固可簽訂非法  
08 定類型之契約關係，惟審究契約當事人間之法律關係，  
09 並非徒以形式上之契約書為據，仍應視雙方對待給付之  
10 內容以定之，若雙方約定之內容為一方為他方服勞務，  
11 他方給與報酬，即成立僱傭契約，而有勞動基準法之適  
12 用；雇主於僱用勞工期間所給付之報酬，若雇主不能證  
13 明尚有其他確切之金額係非屬勞工工作之報酬，應認皆  
14 屬於工資。」，認定保誠人壽公司給付保險業務員名義  
15 上雖為承攬報酬，實則應屬工資。

16 ④高雄高等行政法院96年度簡字第269號判決：「本件原  
17 告所屬保險業務員之收入來源既係招攬保險業務所得，  
18 需客戶決定訂立保險契約後，始計件以獎金或薪津之名  
19 義發放報酬，縱該獎金或薪津非經常性給與，仍係因工  
20 作而獲得之報酬，應為勞動基準法中規定之工資無疑。  
21 另佣金之發放制度已成為兩造間因特定工作條件，形成  
22 固定常態工作中可取得之報酬，是系爭佣金係屬勞工因  
23 工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合『勞  
24 務對價性』及『經常性給與』2項要件，亦屬勞基法第2  
25 條第3款所謂勞工因工作所獲得之報酬，為工資無  
26 疑。」，則為台灣人壽公司所涉案件，亦採相同見解。

27 ⑤另參最高行政法院93年度判字第1031號判決：「原審以  
28 前揭理由，認勞動基準法第二條第三款所謂之工資，應  
29 以與工作有關之任何名目所發給之『經常性給與』為  
30 限，將訴願決定及原處分均撤銷，惟查『工資』為勞工  
31 因工作而獲得之報酬，其係以屬於勞工提供勞務而由雇

01 主所獲致之對價甚明。是以除勞動基準法施行細則第十  
02 條所列各款者外，不因其係以何名稱給與有所不同。本  
03 件原判決認系爭『免稅加班』、『值班費』、『服務全  
04 勤』等給與性質不明，不能列入申報投保薪資範圍，尚  
05 有可議。至被上訴人所列『其它獎金』一項，核與同施  
06 行細則第十條第二款規定不符，難謂非屬勞動基準法第  
07 二條第三款所稱之工資，被上訴人謂不得列為薪資給與  
08 云云，經核均有未合。上訴意旨，指摘原判決不當，為  
09 有理由。」，勞工提供勞務而由雇主處獲致之對價即屬  
10 工資。

11 ⑥本院104年度訴字第1029號判決：「可知原辦法之適用  
12 對象分為區督導、店長、副店長或業務代表等類別，月  
13 業績達成主要指標或次要指標之標準時，原告即負依此  
14 標準給付獎金之義務，此種給付於原告員工與原告間具  
15 有可預期性及可信賴性。又鍾嘉玲、江宗祐、曾婉君、  
16 戴日中等4人自103年3月起至5月止，每月均有發給業績  
17 獎金，有薪資明細表在卷可稽。則系爭業績獎金核屬以  
18 勞工工作達成預定目標而發放，具有因提供勞務給付而  
19 獲得報酬對價之性質，符合前揭勞基法第2條第3款暨施  
20 行細則第10條規定工資之定義。故原告此部分之主張，  
21 尚非可採。」。肯認如辦法以員工達成預定目標為發放  
22 條件者，則具制度上經常性，應屬勞基法第2條第3款工  
23 資。

24 ⑦本院99年度簡字第409號判決：「『業務達成公司預定  
25 銷售目標（業績）當月實際生產量超過預定之基準（產  
26 值）……』，上開各項獎金及津貼或以勞工出勤狀況、  
27 或以是否達成工作目標，或有無實際執行非常態性特別  
28 任務而發給，其發給原因雖有不一，但就各該項目給付  
29 之實質內涵觀之，則均具有因工作而獲得報酬之性質，  
30 且上開獎金及津貼於員工符合各該要件時即可按月領  
31 取，亦屬經常性給與，揆諸首揭說明，上開各項獎金及

01 津貼自屬工資。」。

02 ⑧高雄高等行政法院103年度簡上字第15號裁定：「其中  
03 如產量達成率、退貨率達成率或銷售量達成率等評核項  
04 目，應係以勞工工作達成預定目標始依績效標準發放，  
05 如績效未達則不發放，顯見具有因工作而獲得之報酬之  
06 性質，且非臨時起意之給與。」。

07 ⑨是以，倘雇主依約定對勞工提供之勞務於一定時期反覆  
08 為是項或類似之給付，縱名為獎金，亦不失其為工資之  
09 性質，且依勞基法第2條第3款規定，勞工因工作而獲得  
10 的報酬，只要實質上是勞工因提供勞務，而自雇主獲得  
11 的對價，即為工資。亦即，凡獲得該報酬的原因，具備  
12 有「工作」要素，即應屬工資。故舉凡因勞工擔任之職  
13 務、工作內容，達成效率等與工作有關而發給之獎金、  
14 津貼，應認均屬工資。本件原告對所屬員工王君等人所  
15 發放之如上項目，均係因具備有「工作」要素而所給  
16 予，參上述判決意旨，自屬勞基法第2條第3款之工資無  
17 疑。

18 3、綜上所述，原告之訴顯無理由。

19 (二)聲明：原告之訴駁回。

20 四、參加人主張及聲明：

21 (一)主張要旨：

22 1、我每塊錢都是薪資，國稅局均有課稅，不管所得的名稱，  
23 公司都是預扣所得稅，我年底再去報稅，所以每筆錢都是  
24 薪資。

25 2、我與原告是僱傭關係，我在紐約人壽時就是僱傭，原告承  
26 接後，要我們簽2份契約，1份是承攬、1份是僱傭，但我  
27 做的工作是招攬的業務，是僱傭關係。我去年5月31日自  
28 原告處退休，是以僱傭的身分退休，我都沒有領原告的底  
29 薪，我們是沒有底薪的，每塊錢都是招攬業績而來，一開  
30 始在紐約人壽就是僱傭，我認為我與原告間是僱傭關係。  
31 我86年3月就進入紐約人壽，僱傭關係不是只從105年才開

01 始起算。

02 3、被告有把原告少提撥的部分補回來，但104年我們跟原告  
03 有和解，但原告的提撥還是不足，我有調國稅局報稅資  
04 料，原告提撥6%比我繳的5%還少，金額仍不正確，我不曉  
05 得原告提供給被告的資料有錯，還是計算有問題，我想要  
06 瞭解原告提撥6%怎麼計算。

07 (二) 聲明：

08 原告之訴駁回。

09 五、爭點：

10 王君自原告領取之「業務津貼（105年1月至105年6月）」、  
11 「服務津貼（續年度服務報酬）」、「服務費」、「補發簽  
12 收、簽收扣佣」、「簽收扣款」，是否係基於勞動基準法第  
13 2條第6款之勞動契約而領取之屬同法第2條第3款所指之「工  
14 資」？

15 六、本院的判斷：

16 (一) 前提事實：

17 「爭訟概要」欄所載之事實，除如「爭點」欄所載外，其  
18 餘事實業為兩造所不爭執，且有原告112年6月20日元壽字  
19 第1120002255號函及所檢附王君之薪資清冊影本1份、提  
20 繳單位資料查詢作業〈含個資〉影本1紙（見原處分卷第1  
21 9頁至第33頁〈單數頁〉）、原處分一影本1份、原處分二  
22 影本1份（見原處分卷第1頁至第5頁、第9頁至第11頁、第  
23 15頁）、公司基本資料1份（見本院卷第9頁、第10頁）、  
24 補收金額計算表影本1份（見本院卷第339頁、第340  
25 頁）、訴願決定影本1份（見本院卷第65頁至第74頁）足  
26 資佐證，是除如「爭點」欄所載外，其餘事實自堪認定。

27 (二) 王君自原告領取之「業務津貼（105年1月至105年6  
28 月）」、「服務津貼（續年度服務報酬）」、「服務  
29 費」、「補發簽收、簽收扣佣」、「簽收扣款」，均係基  
30 於勞動基準法第2條第6款之勞動契約而領取之屬同法第2  
31 條第3款所指之「工資」：

01 1、應適用之法令：

02 (1)勞動基準法第2條第1款、第3款、第6款：

03 本法用詞，定義如下：

04 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。

05 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金  
06 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給  
07 付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬  
08 之。

09 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。

10 (2)勞動基準法施行細則第10條：

11 本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指  
12 左列各款以外之給與。

13 一、紅利。

14 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊  
15 功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經  
16 常性獎金。

17 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。

18 四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。

19 五、勞工直接受自顧客之服務費。

20 六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。

21 七、職業災害補償費。

22 八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付  
23 之保險費。

24 九、差旅費、差旅津貼及交際費。

25 十、工作服、作業用品及其代金。

26 十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指  
27 定者。

28 (3)勞工退休金條例：

29 ①第1條：

30 為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及  
31 經濟發展，特制定本條例。

01 勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，  
02 適用其他法律之規定。

03 ②第3條：

04 本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及  
05 平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。

06 ③第6條第1項：

07 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
08 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。

09 ④第7條第1項第1款：

10 本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依  
11 私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：

12 一、本國籍勞工。

13 ⑤第14條第1項、第5項：

14 雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，  
15 不得低於勞工每月工資百分之六。

16 第一項至第三項所定每月工資及前項所定每月執行業務  
17 所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院  
18 核定之。

19 ⑥第15條第2項、第3項：

20 勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當  
21 年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在  
22 當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞  
23 保局，其調整均自通知之次月一日起生效。

24 雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工資不實或未  
25 依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更  
26 正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次  
27 月一日起生效。

28 ⑦第52條：

29 雇主違反第十五條第二項、第二十一條第一項或第三十  
30 九條申報、通知規定者，處新臺幣五千元以上二萬五千  
31 元以下罰鍰。

01 ⑧第53條之1：

02 雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵  
03 滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人  
04 姓名、處分期日、違反條文及處分金額；受委託運用勞  
05 工退休基金之機構經依第四十五條規定處以罰鍰者，亦  
06 同。

07 (4)勞工退休金條例施行細則第15條第1項、第2項：

08 依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由  
09 雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之  
10 標準，向勞保局申報。

11 勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為  
12 準。

13 2、按「(一)…所謂受僱用從事工作獲致工資或勞雇關係，  
14 則向以從屬性之指揮監督關係為判斷，以資與其他提供勞  
15 務給付之關係（如承攬等）為區別。故108年5月15日修正  
16 公布之現行勞基法第2條第6款，便將此特性明文化稱『勞  
17 動契約』為：『約定勞雇關係而具有從屬性之契約』。至  
18 於對他人提供勞務給付是否具從屬性而為隸屬於雇主指揮  
19 監督下之勞工，參諸學說及實務見解，則依4個面向觀  
20 察：1. 人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從  
21 雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的  
22 可能。2. 親自履行，不得使用代理人。3. 經濟上從屬性，  
23 即受僱人非為自己之營業而勞動，而是依附於他人之生產  
24 資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他  
25 方。4. 組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同  
26 僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織之內部規範、程序  
27 等制約。又私法上契約關係之內涵，依私法自治、契約自  
28 由，本由當事人依其經濟需求、締約目的而自主約定，難  
29 有一致風貌。對他人提供勞務給付之契約是否具從屬性而  
30 為勞基法上所稱勞動契約，毋寧在探求提供勞務給付之一  
31 方，是否因此等從屬性地位，在社會經濟現實上，難與提

01 供報酬給付之他方，就其勞務給付之交易條件為平等磋  
02 商，而須藉由勞基法、勞退條例等勞動法令之適用，介入  
03 私法契約為規制，以協助勞動者伸張其私法權益，落實憲  
04 法第153條保護勞工政策之意旨。故勞動關係從屬性之判  
05 斷，應就其勞務供給關係之整體為觀察，就上述勞動法律  
06 目的之落實而言具重要性者，縱有其他非從屬性特徵存  
07 在，仍無礙其整體歸屬勞動契約之定性判斷。(二)司法院  
08 釋字第740號解釋揭示：『保險業務員與其所屬保險公司  
09 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  
10 款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自  
11 由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔  
12 業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算  
13 其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定  
14 依據。』依其解釋理由書第2段：『勞動契約之主要給  
15 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供  
16 勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性  
17 質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如  
18 與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地  
19 點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷  
20 是否為系爭規定一（按即行為時勞基法第2條第6款規定）  
21 所稱勞動契約。』及第3段：『關於保險業務員為其所屬  
22 保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法  
23 自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為  
24 僱傭、委任、承攬或居間，……仍應就個案事實及整體契  
25 約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債  
26 權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得  
27 否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負  
28 擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計  
29 算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保險公司所簽訂  
30 之保險招攬勞務契約，雖僅能販售該保險公司之保險契  
31 約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動

01 及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一  
02 定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險  
03 公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所稱勞動  
04 契約。…』可知，保險業務員與其所屬保險公司間是否構  
05 成勞動契約之認定，應就個案事實及整體契約內容，探求  
06 該勞務契約之類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自  
07 由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業  
08 務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其  
09 報酬）等因素，但不以此為限。再者，上開解釋文及理由  
10 書雖另說明：管理規則係保險法主管機關為盡其管理、規  
11 範保險業務員職責，依保險法第177條訂定之法規命令，  
12 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  
13 傭關係，故不得逕以管理規則，作為保險業務員與其所屬  
14 保險公司間是否構成勞動契約之認定依據。惟如保險公司  
15 為履行管理規則課予之公法上義務，將相關規範納入契約  
16 或工作規則，藉此強化對所屬保險業務員指揮、監督及制  
17 約之權利，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自應將  
18 此等契約條款與工作規則內容納入考量，就個案事實及整  
19 體契約內容綜合予以評價。」（參照最高行政法院112年  
20 度上字第247號判決）；「…可見以有償方式提供勞務的  
21 契約，是否為勞基法所稱的勞動契約，仍應就個案事實及  
22 整體契約內容予以觀察，探求勞務債務人與勞務債權人間  
23 的從屬性程度高低作為判斷的基礎。而從屬性的高低，上  
24 述解釋例示『與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務  
25 給付時間、地點或專業之指揮監督關係』及『是否負擔業  
26 務風險』2項因素，故從屬性的認定，仍應整體觀察勞務  
27 給付過程，並不限於上述解釋所稱『勞務債務人（保險業  
28 務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間』、  
29 『自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費  
30 為基礎計算其報酬）』2項指標。」、「隨著時代環境的  
31 變遷與科技發展，勞務供給模式複雜多樣，欠缺工作地點

01 拘束性的職務，並非保險業務員職務所獨有的特徵，其他  
02 勞動契約的外勤工作者，亦因其職務性質而無固定的工作  
03 地點；而保險商品種類繁多，相關產品資訊復具有相當的  
04 專業性，除客戶因自身需求而主動要保外，保險業務員勤  
05 於主動探訪及從事專業解說，以取得客戶信任並對保險商  
06 品產生需求，方能提升成功招攬的機會，又因拜訪客戶必  
07 須配合客戶時間，故業務員從事保險招攬工作的時間自然  
08 需要相當彈性，此與其他勞動契約的外勤工作者，因其職  
09 務性質而無固定的工作時間，並無不同。因此，保險業務  
10 員即使可以自行決定工作地點及時間，因與一般勞動契約  
11 下外勤工作者（例如業務員、記者）給付勞務的方式極為  
12 類似，而非承攬契約或保險業務員履行職務所獨有的特  
13 徵。再者，保險業務員招攬保險的報酬，雖然主要是依保  
14 戶繳費年限、人壽保險商品險種類型等作為計算的基礎，  
15 而且日後亦有可能因保險契約撤銷、解除等事由而遭追  
16 回，但如果保險公司對承攬報酬及服務獎金的數額計算及  
17 發放方式具有決定權，並得以片面調整，保險業務員對該  
18 報酬完全沒有決定及議價的空間，就與一般承攬契約是承  
19 攬人與定作人立於契約對等的地位顯不相同。再參酌勞基  
20 法第2條第3款定義勞動關係下的『工資』，也包括依『計  
21 件』等方式計算勞工因工作所獲得的報酬，可見『按件計  
22 酬制』亦屬於勞動契約的一種報酬給付方式。因此，即使  
23 按業務員所招攬保險而收受的保險費為基礎計算其報酬，  
24 也與勞動契約下的勞工因工作而獲得『按件』給付報酬的  
25 方式幾乎相同，顯見這也不是承攬契約或保險業務員獨有  
26 的報酬給付方式。從而，當保險業務員勞務契約的屬性，  
27 無法僅由司法院釋字第740號解釋所例示的上述2項指標予  
28 以區辨或認定時，即有必要進一步依勞基法第2條第6款規  
29 定並輔以前述學說、實務針對勞動契約具有人格、經濟及  
30 組織等從屬性特徵所表示的見解加以判斷。尤其雇主對於  
31 勞工的指揮監督權，為人格上從屬性的核心要素，勞務債

01 務人是否必須依勞務債權人的指示提供勞務，甚至是不定  
02 量的勞務，屬於勞動契約的必要特徵。而且提供勞務的內容，  
03 有時會兼具從屬性與獨立性的特徵，此時應自整體勞  
04 務供給關係具有重要性（如主給付義務）的部分加以觀察，  
05 只要當事人間勞務契約的法律關係中，具有相當重要的  
06 從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干獨立性，仍  
07 應認屬勞基法規範的勞雇關係。」（參照最高行政法院11  
08 2年度上字第591號判決）。

09 3、原告與王君於104年1月15日簽訂「承攬契約書」〈生效日  
10 期：103年7月1日〉（下稱承攬契約書一）、「業務主管  
11 僱傭契約書」〈生效日期：103年7月1日〉；於104年1月2  
12 3日簽訂「業務主管僱傭契約書」〈生效日期：104年1月1  
13 日〉；於105年7月22日簽訂「業務主管僱傭契約書」〈生  
14 效日期：105年7月1日〉、「業務主管承攬契約書」〈生  
15 效日期：105年7月1日〉（下稱承攬契約書二），此有該  
16 等契約書影本各1份（見本院卷第75頁至第94頁）在卷可  
17 稽，其中名為「業務主管僱傭契約書」者屬勞基法規範之  
18 勞雇關係，業為原告所不爭執（見本院卷第418頁），另  
19 承攬契約書一與承攬契約書二之約定內容差距甚小，不足  
20 以影響從屬性的認定，故以下僅依承攬契約書一之內容予  
21 以析論，合先敘明。

22 4、經查：

23 (1)王君對原告具有人格上從屬性：

24 ①承攬契約書一第4條（承攬內容）：甲方（即原告，下  
25 同）授權乙方（即王君，下同）招攬甲方公司之人身保  
26 險產品（保險商品種類應由甲方指定）及提供客戶服  
27 務，包括下列招攬行為：（一）解釋保險商品內容及保  
28 險單條款。（二）說明填寫要保書注意事項。（三）轉  
29 送要保文件及要保單。（四）收受保險費。（五）將直  
30 接或間接得知投保客戶有關影響保險危險程度之所有情  
31 事據實轉達予甲方。（六）依甲方之規定，提供客戶各

01 項服務，其中包括協助客戶辦理契約變更、理賠以及保  
02 單質借等。（七）其他經甲方委託提供之相關保險服  
03 務。乙方應以善良管理人之注意義務，完成上述之工  
04 作。」，又同契約書內之承攬人員約定事項第1條：  
05 「乙方應盡全力告知甲方涉及甲方所承擔風險所有事實  
06 與情況，乙方因前項事實與情況未告知以致甲方受有損  
07 害，應賠償甲方所受的損害。」、第3條：「乙方不得  
08 未經甲方公司授權，擅自增減、變更或廢除保險契約、  
09 延展保險費交付期間，或簽署任何約束公司或放棄公司  
10 權益之約定。」、第4條：「除甲方以書面同意外，乙  
11 方不得刊登或散發任何有關甲方公司之廣告、宣傳品或  
12 印刷品，或對外發表有關甲方之言論或文字。」、第5  
13 條：「乙方代甲方經手收受的一切款項、保費收據、要  
14 保文件、醫事檢驗、保單、財產或有價證券應依甲方公  
15 司規定之時限及流程繳回甲方公司或遞交保戶，不得移  
16 作任何其他用途。」、第7條：「乙方應確保人身保險  
17 要保書填寫內容之真實性，除非將其姓名填寫於人身保  
18 險要保書上，否則無權要求給付該保單之報酬，如乙方  
19 與其他登錄甲方之第三人共同招攬同一保單時，該保單  
20 報酬將依所填寫比例分配於要保書上有署名之人。」。  
21 由上可知王君負責將原告之保險產品介紹解釋給客戶、  
22 收受保費與要保文件再交還原告、並提供後續服務的勞  
23 務提供，並且需依照原告明確的指示為之，原告對於王  
24 君應如何完成保險契約的銷售服務，均有具體之指示規  
25 範，王君並不能不標示原告公司而逕自以自己的意思、  
26 方式、名義去刊登或散發任何有關原告公司之廣告、宣  
27 傳品或印刷品，或對外發表有關原告之言論或文字，除  
28 非原告有書面同意，可知業務員並無獨立決定如何提供  
29 勞務的空間；再者，依原告所定業務人員銷售行為懲處  
30 標準第5條、第6條規定（見本院卷第237頁、第238頁）  
31 所列懲處方式及事由，已不限於保險業務員管理規則規

01 定之停止業務招攬或撤銷業務員登錄資格，尚涉及「扣  
02 減獎勵、福利、津貼、取消競賽資格」等利益，應認原  
03 告所為之懲處非僅是執行保險業務員管理規則所定保障  
04 保戶權益之任務，且具勞基法第70條所定工作規則之性  
05 質。

06 ②從而，王君在原告企業組織內，服從原告之指揮、命  
07 令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能，故對原  
08 告具有人格上從屬性。

09 (2)王君需親自履行，不得使用代理人：

10 此觀承攬契約書一第12條（轉承攬之禁止）：「乙方承攬  
11 甲方的工作，應由乙方親自完成，不得將其工作再轉承攬  
12 他人。若違反本項約定致甲方遭受損害，乙方願負連帶賠  
13 償責任，甲方並得立即終止契約。」，核屬灼然明確。

14 (3)王君對原告具有經濟上從屬性：

15 ①承攬契約書一第9條（契約終止與損害賠償）「（二）  
16 乙方有下列情事之一者，甲方得隨時終止本契約，如有  
17 造成甲方之損害，甲方得向乙方請求損害賠償：…3. 乙  
18 方未能達到所訂之考核標準而依業務制度已達終止契約  
19 情形者。」，且原告亦訂有「外勤各級業務人員考核辦  
20 法」（見本院卷第229頁至第239頁）而詳細載明考核標  
21 準，足認王君為原告之營業利潤，有完成一定業績，避  
22 免考核未達標準而遭改敘其他較低職級，甚或終止契約  
23 之壓力。

24 ②又承攬契約書一第5條（承攬報酬）：「（第1項）甲方  
25 同意按照甲方頒布之業務津貼及服務津貼表給付乙方報  
26 酬，乙方亦同意該項報酬為本契約約定應得之全部報  
27 酬。（第2項）甲方明示保留修訂權利，得因經營需要  
28 或配合法令，隨時全權修訂前揭津貼表。（第3項）乙  
29 方同意接受甲方前開修訂權利，報酬之計算等事宜應依  
30 修訂後之版本辦理。…。」。可知原告是以明確而一體  
31 適用於業務員的業務津貼及服務津貼表作為給付標準，

01 原告並非與王君個別磋商給付標準，且原告有片面修改  
02 佣金及獎金給付辦法之權限，王君受領報酬之條件均受  
03 制於原告，幾無議價空間。

04 ③從而，王君非為自己之營業而勞動，而是依附於原告之  
05 生產資料，為原告之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受  
06 制於原告，故王君對原告具有經濟上從屬性。

07 (4)王君對原告具有組織上從屬性：

08 ①依前揭承攬契約書一第4條之內容，原告授權王君招攬  
09 原告之人身保險產品及提供客戶服務，且保險商品種類  
10 應由原告指定，由王君向客戶招攬，且係代表原告，而  
11 非以自己之名義為之。

12 ②承攬契約書一第10條（專屬承攬）：「乙方保證其與甲  
13 方為專屬承攬契約，於契約期間，除事先經甲方書面同  
14 意外，不得直接或間接為其他保險公司、保險代理人或  
15 保險經紀人招攬、代理、或經營其他與甲方同類之人身  
16 保險業務或商品，如經發現，甲方得終止本契約，甲方  
17 如受有任何損害，亦得請求賠償。」，是王君受有競業  
18 禁止之限制。

19 ③依前揭制式之承攬契約書一及原告所定「外勤各級業務  
20 人員考核辦法」及「業務人員銷售行為懲處標準」（見  
21 本院卷第229頁至第243頁）所示，足見王君亦受組織內  
22 部規範、程序之制約，與同僚間居於分工合作狀態，具  
23 組織之從屬性，尤其由該「外勤各級業務人員考核辦  
24 法」關於團體績效為評比之標準，益徵此情。

25 ④從而，王君係納入原告生產組織體系，並與同僚間居於  
26 分工合作狀態，受團隊、組織之內部規範、程序等制  
27 約，故王君對原告具有組織上從屬性。

28 (5)據上所述，既足認王君對原告具有人格上從屬性、經濟上  
29 從屬性及組織上從屬性，且需親自履行原告所指定之保險  
30 招攬（服務）業務而不得使用代理人，符合「具從屬性而  
31 為隸屬於雇主指揮監督下之勞工」之特徵，故王君與原告

01 間訂有屬勞基法第2條第6款所指「約定勞雇關係而具有從  
02 屬性之契約」之「勞動契約」無訛，是就王君自原告領取  
03 之「業務津貼（105年1月至105年6月）」、「服務津貼  
04 （續年度服務報酬）」、「服務費」、「補發簽收、簽收  
05 扣佣」、「簽收扣款」部分，則依其是否符合勞基法第2  
06 條第3款所定之「工資」而再分別論述如下：

07 ①「業務津貼（105年1月至105年6月）及「服務津貼（續  
08 年度服務報酬）」：

09 依原告之「業務津貼及服務津貼表」（見本院卷第147  
10 頁）所示，「業務津貼」、「服務津貼（續年度服務報  
11 酬）」分別係業務員招攬保險成立後所領取之第1年  
12 度、第2至第5年度佣金，此係王君（勞工）從事保險招  
13 攬、提供保戶服務後，自原告（雇主）所獲得之報酬，  
14 自屬「工資」無疑。至於原告就此部分雖執前揭情詞而  
15 主張非屬「工資」；然原告與王君間就其實質關係始終  
16 屬於勞動基準法第2條第6款所稱之「勞動契約」，已如  
17 前述，而有關業務津貼與服務津貼之佣金給付確實是依  
18 據業務員或業務主管的招攬行為與提供服務等勞務的提  
19 供才能獲得，亦即客戶係因王君之勞務提供始有意願購  
20 買保險商品並持續繳納保費，王君從中所獲得之業務津  
21 貼與服務津貼，自屬提供勞務的對價而屬於「工資」性  
22 質，原告忽略此一核心面向，僅以形式上「承攬」契約  
23 名稱作為認定基礎，其所為主張，自無足採。

24 ②「服務費」：

25 原告之「孤兒保單管理辦法」第1條：「本公司為繼續  
26 提供保戶各項售後服務，於保險契約招攬人或承接人離  
27 職後，得以維護保戶權益，特訂定本辦法。」、第2  
28 條：「本辦法所稱孤兒保單係指原屬該離職業務人員所  
29 招攬或承接之各保險契約」（見本院卷第157頁）；又  
30 原告之「業務人員承接孤兒保單辦法」第5條（服務  
31 費）：「…… 1. 公司自孤兒保單轉換生效日起，至該

01 孤兒保單佣金年度期滿，按實繳保費的2%給付服務費。  
02 」（見本院卷第161頁）；原告之「孤兒保單上歸暨派  
03 發管理程序」第4條：「孤兒保單承接之各項津貼與業  
04 績計算：一、103年7月1日（含）以後業務人員所承接  
05 之孤兒保單，自系統生效日起享有該保單之首續期相關  
06 津貼，及其首年業績及投資型續年TUP均計入承接業務  
07 人員之業績計算基礎。二、103年6月30日（含）以前已  
08 派發之孤兒保單，原承接之業務人員倘因轄區異動或其  
09 他原因經公司同意需在職轉換其他業務人員時，其承接  
10 者不享有該保單之相關業績與津貼利益。」（見本院卷  
11 第163頁）。是以，所謂「服務費」，實係孤兒保單之  
12 「服務津貼」，即業務員承接其他業務員遺留之孤兒保  
13 單後，如保戶續繳保險費，原告即依「業務津貼及服務  
14 津貼表」規定續年度服務津貼佣金率，發放「服務費」  
15 給該承接之業務員，且最多只發放至第5保單年度，故  
16 「服務費」性質同「服務津貼」，亦屬「工資」，是原  
17 告主張「服務費」性質應與「服務津貼」相同而非屬  
18 「工資」，自無足採。

19 ③「補發簽收、簽收扣佣」及「簽收扣款」：

20 原告之「外勤業務人員保單簽收條管理要點」第3條  
21 （傳統型商品）：「保單自發單日（簽收條起算日）  
22 起：一、如於發佣結算日前簽收條未完成鍵檔者，其業  
23 務津貼暫緩發放，待簽收條簽回後，始於下次發佣時補  
24 發業務津貼。二、簽收天數逾30日者，扣款500元並列  
25 入業務人員個人所得減項。……」、第4條（投資型商  
26 品）：「保單自發單日（簽收條起算日）起：一、如於  
27 發佣結算日前簽收條未完成鍵檔者，其業務津貼暫緩發  
28 放，待簽收條簽回後，始於下次發佣時補發業務津貼。  
29 二、簽收天數逾30日者，扣款500元並列入業務人員個  
30 人所得減項。……四、保戶簽收後7天內（包含例假  
31 日）未交回業務助理鍵檔者須扣款500元。」（見本院

01 卷第165頁)。由此可知「補發簽收」實為「業務津  
02 貼」，僅係因保戶尚未寄回簽收回條，原告暫緩發給業  
03 務津貼，以「簽收扣佣」作為會計科目處理，待其確實  
04 收受保戶寄回之簽收回條，即補發業務津貼，是此項目  
05 應比照「業務津貼」，認屬「工資」，而原告亦認為  
06 「補發簽收」、「簽收扣佣」實係一正一負之會計加減  
07 項目，「補發簽收」實為「業務津貼」，僅因客戶尚未  
08 寄回簽收回條而當月暫不給付「業務津貼」，以「簽收  
09 扣佣」作為會計科目負項處理，實際以業務津貼金額為  
10 準（見本院卷第34頁、第35頁）；另「簽收扣款」既係  
11 因保單簽收條超過一定天數時對於業務員扣款的不利  
12 益，形同對業務員招攬業績所應獲得的工資予以扣減，  
13 故其性質應屬「工資」，是原告主張「補發簽收」、  
14 「簽收扣佣」、「簽收扣款」均非屬「工資」，核與實  
15 際情形不符，並無可採。

16 5、綜上，被告各以原處分一核定前揭工資更正調整內容、原  
17 處分二裁處原告前揭處罰內容，觀諸前開規定，洵屬有  
18 據。

19 (三) 本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟  
20 資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論  
21 述之必要，一併說明。

22 七、結論：

23 原處分一、二認事用法，均無違誤，訴願決定遞予維持，亦  
24 無不合。原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

25 中 華 民 國 114 年 1 月 15 日

26 審判長法 官 劉正偉

27 法 官 陳宣每

28 法 官 陳鴻清

29 一、上為正本係照原本作成。

30 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭  
31 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內

01 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
02 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  
03 繕本）

04 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，  
05 逕以裁定駁回。

06 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  
07 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不  
08 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）  
09

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，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，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	

(續上頁)

01

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 1 月 15 日

03

書記官 李芸宜

04

附表一

05

月提繳工資明細表						
年	月	月工資總額	前3個月平均工資	原申報月提繳工資	應申報月提繳工資	備註
105	1	41,202		36,300		105年01月01日提繳
	2	95,954		36,300		
	3	56,310		45,800		
	4	77,396	64,488	45,800		
	5	30,555	76,553	50,600	66,800	自調，未覈實，逕予更正
	6	48,954	54,753	55,400	80,200	自調，未覈實，逕予更正
	7	28,667	52,301	34,800	55,400	自調，未覈實，逕予更正
	8	23,343	36,058	31,800	53,000	自調，未覈實，逕予更正
	9	92,398	33,654	17,880	36,300	自調，未覈實，逕予更正
	10	19,966	48,136	24,000	34,800	自調，未覈實，逕予更正
	11	89,960	45,235	30,300	48,200	自調，未覈實，逕予更正
	12	87,490	67,441	28,800	45,800	自調，未覈實，逕予更正
106	1	60,063	65,805	38,200	69,800	自調，未覈實，逕予更正
	2	41,121	79,171	36,300	66,800	自調，未覈實，逕予更正
	3	50,524	62,891	36,300	80,200	未覈實申報，逕予調整
	4	123,044	50,569	28,800	63,800	自調，未覈實，逕予更正
	5	41,607	71,563	21,900	50,600	自調，未覈實，逕予更正
	6	31,680	71,725	50,600	72,800	自調，未覈實，逕予更正
	7	40,092	65,443	42,000	72,800	自調，未覈實，逕予更正
	8	38,896	37,793	36,300	66,800	自調，未覈實，逕予更正
	9	55,135		13,500	38,200	自調，未覈實，逕予更正
	10	38,449	44,707	13,500	38,200	
	11	90,605	44,160	22,800	45,800	自調，未覈實，逕予更正
	12	112,179	61,396	24,000	45,800	自調，未覈實，逕予更正

(續上頁)

01

107	1	60,393	80,411	40,100	63,800	自調，未覈實，逕予更正
	2	122,887	87,725	48,200	83,900	自調，未覈實，逕予更正
	3	78,188	98,486	43,900	92,100	自調，未覈實，逕予更正
	4	71,691		53,000	101,100	自調，未覈實，逕予更正
	5	26,736	90,922	53,000	101,100	
	6	30,631	58,871	55,400	92,100	自調，未覈實，逕予更正
	7	70,562	43,019	26,400	60,800	自調，未覈實，逕予更正
	8	18,265	42,643	13,500	43,900	自調，未覈實，逕予更正
	9	27,951		19,047	43,900	自調，未覈實，逕予更正
	10	31,325	38,926	19,047	43,900	
	11	42,902	25,847	16,500	40,100	自調，未覈實，逕予更正
	12	63,878		8,700	26,400	自調，未覈實，逕予更正
108	1	71,826		8,700	26,400	
	2	92,705	59,535	8,700	26,400	
	3	177,653	76,136	8,700	60,800	未覈實申報，逕予調整
	4	67,926	114,061	30,300	76,500	自調，未覈實，逕予更正
	5	16,451	112,761	76,500	115,500	自調，未覈實，逕予更正
	6	29,362	87,343	80,200	115,500	自調，未覈實，逕予更正
	7	95,670	37,913	57,800	87,600	自調，未覈實，逕予更正
	8	15,318	47,161	13,500	38,200	自調，未覈實，逕予更正
	9	35,298		26,400	48,200	自調，未覈實，逕予更正
	10	48,452	48,762	26,400	48,200	
	11	59,951	33,022	30,300	50,600	自調，未覈實，逕予更正
	12	72,743	47,900	15,840	33,300	自調，未覈實，逕予更正
109	1	63,406	60,382	23,100	48,200	自調，未覈實，逕予更正
	2	60,392	65,366	27,600	60,800	自調，未覈實，逕予更正
	3	68,315	65,513	22,000	66,800	自調，未覈實，逕予更正
	4	73,692	64,037	17,280	66,800	自調，未覈實，逕予更正
	5	29,062	67,466	9,900	66,800	自調，未覈實，逕予更正
	6	55,695	57,023	13,500	69,800	自調，未覈實，逕予更正
	7	54,772	52,816	15,840	57,800	自調，未覈實，逕予更正
	8	31,660	46,509	23,800	53,000	自調，未覈實，逕予更正
	9	31,895	47,375	28,800	48,200	自調，未覈實，逕予更正
	10	40,835	39,442	30,300	48,200	自調，未覈實，逕予更正
	11	43,347	34,796	19,047	40,100	自調，未覈實，逕予更正

(續上頁)

01

	12	27,986	38,692	15,840	34,800	自調，未覈實，逕予更正
110	1	81,122	37,389	9,900	40,100	自調，未覈實，逕予更正
	2	52,719	50,818	11,100	38,200	自調，未覈實，逕予更正
	3	49,367	53,942	16,500	53,000	自調，未覈實，逕予更正
	4	65,664	61,069	19,047	55,400	自調，未覈實，逕予更正
	5	21,735	55,916	22,000	63,800	自調，未覈實，逕予更正
	6	40,550		15,840	57,800	自調，未覈實，逕予更正
	7	43,426	42,649	15,840	57,800	
	8	59,038	35,237	17,280	43,900	自調，未覈實，逕予更正
	9	39,677	47,671	12,540	36,300	自調，未覈實，逕予更正
	10	31,356	47,380	27,600	48,200	自調，未覈實，逕予更正
	11	38,701	43,357	26,400	48,200	自調，未覈實，逕予更正
	12	31,770	36,578	25,200	43,900	自調，未覈實，逕予更正
111	1	48,611	33,942	12,540	38,200	自調，未覈實，逕予更正
	2	40,616	39,694	9,900	34,800	自調，未覈實，逕予更正
	3	50,725	40,332	11,100	40,100	自調，未覈實，逕予更正
	4	69,477	46,650	12,540	42,000	自調，未覈實，逕予更正
	5	20,238	53,606	15,840	48,200	自調，未覈實，逕予更正
	6	38,066	46,813	24,000	55,400	自調，未覈實，逕予更正
	7	41,453	42,593	21,009	48,200	自調，未覈實，逕予更正
	8	23,656	33,252	20,008	43,900	自調，未覈實，逕予更正
	9	26,906	34,391	11,100	33,300	自調，未覈實，逕予更正
	10	30,222	30,671	12,540	34,800	自調，未覈實，逕予更正
	11	49,678	26,928	9,900	31,800	自調，未覈實，逕予更正
	12	116,305	35,602	11,100	27,600	自調，未覈實，逕予更正
112	1	62,760	65,401	16,540	36,300	自調，未覈實，逕予更正
	2	43,220	76,247	48,200	66,800	自調，未覈實，逕予更正
	3	231,924	74,095	57,800	76,500	自調，未覈實，逕予更正
	4	43,257	112,634	50,600	76,500	自調，未覈實，逕予更正
	5	37,350		87,600	115,500	自調，未覈實，逕予更正 112年05月31日停繳

02

## 附表二

03

月提繳工資明細表							計算名冊之「退休金」			
年	月	原申報月 提繳工資	原申報*6%(D)	應申報月提繳 工資	應申報*6%(F)	F-D=(G)		D四捨五入 (K)	F四捨五入 (L)	L-K=(M)
105	1	36,300	2,178.00							
	2	36,300	2,178.00							

(續上頁)

01

	3	45,800	2,748.00									
	4	45,800	2,748.00									
	5	50,600	3,036.00	66,800	4,008.00	972.00	10505	972	3,036	4,008	972	
	6	55,400	3,324.00	80,200	4,812.00	1488.00	10506	1,488	3,324	4,812	1,488	
	7	34,800	2,088.00	55,400	3,324.00	1236.00	10507	1,236	2,088	3,324	1,236	
	8	31,800	1,908.00	53,000	3,180.00	1272.00	10508	1,272	1,908	3,180	1,272	
	9	17,880	1,072.80	36,300	2,178.00	1105.20	10509	1,105	1,073	2,178	1,105	
	10	24,000	1,440.00	34,800	2,088.00	648.00	10510	648	1,440	2,088	648	
	11	30,300	1,818.00	48,200	2,892.00	1074.00	10511	1,074	1,818	2,892	1,074	
	12	28,800	1,728.00	45,800	2,748.00	1020.00	10512	1,020	1,728	2,748	1,020	
106	1	38,200	2,292.00	69,800	4,188.00	1896.00	10601	1,896	2,292	4,188	1,896	
	2	36,300	2,178.00	66,800	4,008.00	1830.00	10602	1,830	2,178	4,008	1,830	
	3	36,300	2,178.00	80,200	4,812.00	2634.00	10603	2,634	2,178	4,812	2,634	
	4	28,800	1,728.00	63,800	3,828.00	2100.00	10604	2,100	1,728	3,828	2,100	
	5	21,900	1,314.00	50,600	3,036.00	1722.00	10605	1,722	1,314	3,036	1,722	
	6	50,600	3,036.00	72,800	4,368.00	1332.00	10606	1,332	3,036	4,368	1,332	
	7	42,000	2,520.00	72,800	4,368.00	1848.00	10607	1,848	2,520	4,368	1,848	
	8	36,300	2,178.00	66,800	4,008.00	1830.00	10608	1,830	2,178	4,008	1,830	
	9	13,500	810.00	38,200	2,292.00	1482.00	10609	1,482	810	2,292	1,482	
	10	13,500	810.00	38,200	2,292.00	1482.00	10610	1,482	810	2,292	1,482	
	11	22,800	1,368.00	45,800	2,748.00	1380.00	10611	1,380	1,368	2,748	1,380	
	12	24,000	1,440.00	45,800	2,748.00	1308.00	10612	1,308	1,440	2,748	1,308	
107	1	40,100	2,406.00	63,800	3,828.00	1422.00	10701	1,422	2,406	3,828	1,422	
	2	48,200	2,892.00	83,900	5,034.00	2142.00	10702	2,142	2,892	5,034	2,142	
	3	43,900	2,634.00	92,100	5,526.00	2892.00	10703	2,892	2,634	5,526	2,892	
	4	53,000	3,180.00	101,100	6,066.00	2886.00	10704	2,886	3,180	6,066	2,886	
	5	53,000	3,180.00	101,100	6,066.00	2886.00	10705	2,886	3,180	6,066	2,886	
	6	55,400	3,324.00	92,100	5,526.00	2202.00	10706	2,202	3,324	5,526	2,202	
	7	26,400	1,584.00	60,800	3,648.00	2064.00	10707	2,064	1,584	3,648	2,064	
	8	13,500	810.00	43,900	2,634.00	1824.00	10708	1,824	810	2,634	1,824	
	9	19,047	1,142.82	43,900	2,634.00	1491.18	10709	1,491	1,143	2,634	1,491	
	10	19,047	1,142.82	43,900	2,634.00	1491.18	10710	1,491	1,143	2,634	1,491	
	11	16,500	990.00	40,100	2,406.00	1416.00	10711	1,416	990	2,406	1,416	
	12	8,700	522.00	26,400	1,584.00	1062.00	10712	1,062	522	1,584	1,062	
108	1	8,700	522.00	26,400	1,584.00	1062.00	10801	1,062	522	1,584	1,062	
	2	8,700	522.00	26,400	1,584.00	1062.00	10802	1,062	522	1,584	1,062	
	3	8,700	522.00	60,800	3,648.00	3126.00	10803	3,126	522	3,648	3,126	
	4	30,300	1,818.00	76,500	4,590.00	2772.00	10804	2,772	1,818	4,590	2,772	
	5	76,500	4,590.00	115,500	6,930.00	2340.00	10805	2,340	4,590	6,930	2,340	
	6	80,200	4,812.00	115,500	6,930.00	2118.00	10806	2,118	4,812	6,930	2,118	
	7	57,800	3,468.00	87,600	5,256.00	1788.00	10807	1,788	3,468	5,256	1,788	
	8	13,500	810.00	38,200	2,292.00	1482.00	10808	1,482	810	2,292	1,482	
	9	26,400	1,584.00	48,200	2,892.00	1308.00	10809	1,308	1,584	2,892	1,308	
	10	26,400	1,584.00	48,200	2,892.00	1308.00	10810	1,308	1,584	2,892	1,308	
	11	30,300	1,818.00	50,600	3,036.00	1218.00	10811	1,218	1,818	3,036	1,218	
	12	15,840	950.40	33,300	1,998.00	1047.60	10812	1,048	950	1,998	1,048	
109	1	23,100	1,386.00	48,200	2,892.00	1506.00	10901	1,506	1,386	2,892	1,506	
	2	27,600	1,656.00	60,800	3,648.00	1992.00	10902	1,992	1,656	3,648	1,992	
	3	22,000	1,320.00	66,800	4,008.00	2688.00	10903	2,688	1,320	4,008	2,688	
	4	17,280	1,036.80	66,800	4,008.00	2971.20	10904	2,971	1,037	4,008	2,971	
	5	9,900	594.00	66,800	4,008.00	3414.00	10905	3,414	594	4,008	3,414	
	6	13,500	810.00	69,800	4,188.00	3378.00	10906	3,378	810	4,188	3,378	
	7	15,840	950.40	57,800	3,468.00	2517.60	10907	2,518	950	3,468	2,518	
	8	23,800	1,428.00	53,000	3,180.00	1752.00	10908	1,752	1,428	3,180	1,752	
	9	28,800	1,728.00	48,200	2,892.00	1164.00	10909	1,164	1,728	2,892	1,164	
	10	30,300	1,818.00	48,200	2,892.00	1074.00	10910	1,074	1,818	2,892	1,074	
	11	19,047	1,142.82	40,100	2,406.00	1263.18	10911	1,263	1,143	2,406	1,263	
	12	15,840	950.40	34,800	2,088.00	1137.60	10912	1,138	950	2,088	1,138	
110	1	9,900	594.00	40,100	2,406.00	1812.00	11001	1,812	594	2,406	1,812	
	2	11,100	666.00	38,200	2,292.00	1626.00	11002	1,626	666	2,292	1,626	
	3	16,500	990.00	53,000	3,180.00	2190.00	11003	2,190	990	3,180	2,190	
	4	19,047	1,142.82	55,400	3,324.00	2181.18	11004	2,181	1,143	3,324	2,181	

(續上頁)

01

	5	22,000	1,320.00	63,800	3,828.00	2508.00		11005	2,508		1,320	3,828	2,508
	6	15,840	950.40	57,800	3,468.00	2517.60		11006	2,518		950	3,468	2,518
	7	15,840	950.40	57,800	3,468.00	2517.60		11007	2,518		950	3,468	2,518
	8	17,280	1,036.80	43,900	2,634.00	1597.20		11008	1,597		1,037	2,634	1,597
	9	12,540	752.40	36,300	2,178.00	1425.60		11009	1,426		752	2,178	1,426
	10	27,600	1,656.00	48,200	2,892.00	1236.00		11010	1,236		1,656	2,892	1,236
	11	26,400	1,584.00	48,200	2,892.00	1308.00		11011	1,308		1,584	2,892	1,308
	12	25,200	1,512.00	43,900	2,634.00	1122.00		11012	1,122		1,512	2,634	1,122
111	1	12,540	752.40	38,200	2,292.00	1539.60		11101	1,540		752	2,292	1,540
	2	9,900	594.00	34,800	2,088.00	1494.00		11102	1,494		594	2,088	1,494
	3	11,100	666.00	40,100	2,406.00	1740.00		11103	1,740		666	2,406	1,740
	4	12,540	752.40	42,000	2,520.00	1767.60		11104	1,768		752	2,520	1,768
	5	15,840	950.40	48,200	2,892.00	1941.60		11105	1,942		950	2,892	1,942
	6	24,000	1,440.00	55,400	3,324.00	1884.00		11106	1,884		1,440	3,324	1,884
	7	21,009	1,260.54	48,200	2,892.00	1631.46		11107	1,631		1,261	2,892	1,631
	8	20,008	1,200.48	43,900	2,634.00	1433.52		11108	1,434		1,200	2,634	1,434
	9	11,100	666.00	33,300	1,998.00	1332.00		11109	1,332		666	1,998	1,332
	10	12,540	752.40	34,800	2,088.00	1335.60		11110	1,336		752	2,088	1,336
	11	9,900	594.00	31,800	1,908.00	1314.00		11111	1,314		594	1,908	1,314
	12	11,100	666.00	27,600	1,656.00	990.00		11112	990		666	1,656	990
112	1	16,540	992.40	36,300	2,178.00	1185.60		11201	1,188		990	2,178	1,188
	2	48,200	2,892.00	66,800	4,008.00	1116.00		11202	1,116		2,892	4,008	1,116
	3	57,800	3,468.00	76,500	4,590.00	1122.00		11203	1,122		3,468	4,590	1,122
	4	50,600	3,036.00	76,500	4,590.00	1554.00		11204	1,554		3,036	4,590	1,554
	5	87,600	5,256.00	115,500	6,930.00	1674.00		11205	1,674		5,256	6,930	1,674
			D合計		F合計	G合計					K合計	L合計	M合計
			138,989.10		285,012.00	146022.90					138,984	285,012	146,028
								名冊合計	146,028				
			F合計-D合計	146,022.90							L合計-K合計		146,028

02

### 附表三

03

年	月	月工資總額	前3個月 平均工資	原申報月 提繳工資	應申報月 提繳工資	備註
111	11	49,678		9,900		
	12	116,305		11,100		
112	1	62,760		16,540		
	2	43,220	76,247	48,200		
	3	231,924	74,095	57,800	76,500	未覈實申報調整
	4	43,257	112,634	50,600	76,500	
	5	37,350		87,600	115,500	112年05月31日停繳