

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

113年度地訴字第392號

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

黃韻霖律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 陳信安

歐怡孜

陳銘輝

上列當事人間勞工保險條例事件，原告不服被告民國113年1月25日勞局納字第11301864300號裁處書及行政院113年5月2日院臺訴字第1135004577號訴願決定，提起行政訴訟，本院於114年7月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣4,000元由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

(一)、按行政訴訟法第104條之1第1項第2款之規定，適用通常訴訟程序之事件，以高等行政法院為第一審管轄法院。但下列事件，以地方行政法院為第一審管轄法院：二、因不服行政機關所為新臺幣（下同）150萬元以下之罰鍰或其附帶之其他裁罰性、管制性不利處分而涉訟者。查本件原告不服被告所裁處之86萬9,920元罰鍰，核其屬前揭規定，故由本院地方行政訴訟庭管轄，合先敘明。

(二)、本件原告起訴後，被告代表人由何佩珊變更為洪申翰，茲據現任代表人具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

01 二、事實概要：被告依據所屬勞工保險局之審查結果，以原告未
02 覈實申報如附表所示之8名所屬員工（下稱系爭業務員），
03 如附表所示期間之投保薪資，將投保薪資金額以多報少（見
04 本院113年度訴字第754號卷第105至116頁），依勞工保險條
05 例（下稱勞保條例）第72條第3項前段規定，以113年1月25
06 日勞局納字第11301864300號裁處書（下稱原處分），處原
07 告罰鍰86萬9,920元。原告不服，提起訴願。經行政院113年
08 5月2日院臺訴字第1135004577號訴願決定（下稱訴願決定）
09 駁回訴願。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

10 三、本件原告主張：

11 (一)、原告與系爭業務員間之承攬契約（下稱系爭契約）就勞動契
12 約之主給付義務，如工作時間、地點、休息、休假未有限
13 制，且業務員之報酬繫諸於其保單招攬成功與否，非業務員
14 提供勞務之成果，亦未約定智慧財產權之歸屬及保密義務，
15 有別於原告業務主管聘僱契約書或電話銷售人員勞動契約
16 書，訴願決定認系爭契約屬勞動契約，有違最高行政法院
17 106年度判字第233號判決所示之不應片面置重於勞務指揮監
18 督之旨。另原告為遵守銷售前程序作業準則、公平待客原則
19 所揭槩之酬金衡平原則及健全保險共同團體，始約定原告得
20 視經營狀況修改報酬之計算及給付方式，此係為履行公法上
21 義務，被告卻據此認定系爭契約為勞動契約，與司法院釋字
22 第740號意旨有違，亦違行政程序法第4條、第9條之規定。

23 (二)、按勞基法第2條第3款工資之文義解釋，是否具有經常性僅為
24 輔助判準，惟原處分及訴願決定倒果為因，竟以其為唯一標
25 準。依系爭契約第三條第(一)項，該等業務員交付保戶簽妥
26 之要保書及首期保險費予原告後，非即可取得承攬報酬，尚
27 繫諸於原告核保過程、要保人之行為，非員工一己之勞務付
28 出即可預期必然獲致之報酬；又續年度服務獎金，除系爭業
29 務員持續為原告所屬外、仍須保戶持續繳交保費始得領取，
30 並非業務員勞務之對價、亦非業務員可當然取得者，是以，
31 承攬報酬或續年度服務獎金均無經常性可言，而非屬工資。

01 (三)、被告對從屬性之認定有誤，有悖於勞動契約認定指導原則，
02 違反行政自我拘束原則：

03 1、原告依改制前行政院勞工委員會83年8月5日(83)台勞保二字第
04 50919號函（下稱勞委會83年函）之說明，簽署系爭契約及
05 業務主管契約，然系爭契約卻遭認定為勞動契約，顯違行政
06 程序法第8條規定。

07 2、業務員招攬保險之名單係由其行開發，而非原告提供，原告
08 係就業務員招攬成果負給付義務，並無指揮或管束系爭業務
09 員工作時間、給付勞務方法且未指定勞務地點，亦無指派工
10 作可言，難認具有人格從屬性。

11 3、業務員非一提供勞務即可獲取報酬，仍須視工作成果是否完
12 成，又縱使保單成立，事後如因各種原因自始無效或撤銷，
13 仍不得保有原先受領之承攬報酬，須返還原告，此即業務員
14 應行負擔之營業風險。另業務員須自行購置勞務設備，系爭
15 契約亦未約定業務員不得從事其他工作，不具經濟從屬性。

16 4、業務員招攬保險時，係依個人能力單獨作業，非必須透過與
17 他人分工才能完成。再者，委任經理人須公司其他員工之協
18 助，方能促使企業正常運作，倘被告認為委任經理人屬委任
19 關係，無組織上之從屬性，為何無組織上從屬性之承攬性質
20 業務員卻被認定具僱傭關係？

21 5、本件以勞動契約從屬性判斷檢核表內逐一檢視，僅勉強符合
22 25項內之9項，不及3分之1，縱存有從屬性，亦屬極低。

23 (四)、另細繹原處分之罰鍰明細表，雖臚列「月薪資總額」、「原
24 申報月投保薪資」、「應申報月投保薪資」等欄，惟無具體
25 敘明所憑事實及計算基礎，有違行政程序法第5條、第96
26 條。此外亦違反同法第9條、第36條有利及不利事項一律注
27 意之規定。再者，原處分作成前，未依行政程序法第102條
28 給予原告陳述意見，亦未依同法第39條規定詳為調查。

29 (五)、並聲明：

30 1、原處分及訴願決定均撤銷。

31 2、訴訟費用由被告負擔。

01 四、被告答辯則以：

02 (一)、原告與系爭業務員間為勞基法第2條第6款之勞動契約關係：

03 1、系爭業務員應遵守原告頒布之規定、公告及原告所訂業務員
04 違約懲處辦法規定，如有違反，恐受原告片面終止契約之不
05 利益，顯示原告對系爭業務員具指揮監督之實質。其中違反
06 業務員違規懲處辦法者，將受懲戒之處分，除影響其晉陞、
07 參賽、敘獎及表揚等權益外，且為終止合約之事由。

08 2、換言之，原告對保險業務員具有管束、懲戒之權限。業務員
09 在原告之企業組織內，受內部規範、程序等制約，有服從義
10 務，難謂不具人格及組織上之從屬性。業務員須依原告指示
11 親自履行勞務，相關業務有賴同僚共同完成，亦須接受原告
12 業務主管之訓練及輔導，以達考核標準，具組織從屬性。如
13 業績未達標或違反公告，同須面臨遭終止契約之不利利益。

14 3、系爭業務員對於薪資幾無決定及議價空間，須單方聽從原告
15 公告或變更之薪資條件內容，顯見原告具報酬決定及片面調
16 整權，且業務員無須自行負擔業務風險，具經濟從屬性。

17 4、是以，系爭契約屬勞動契約無疑。縱保險業務員為招攬保
18 險，有配合保戶時間、地點之需求，從而工作地點及時間較
19 為彈性，然此為工作性質使然，不能僅憑此一特徵，即否定
20 系爭業務員與原告間為勞動契約關係之實質。

21 (二)、另查勞委會83年函，認當事人訂立之契約類型為何，仍應自
22 整體勞務供給關係具重要性之部分，觀察從屬性程度之高低
23 予以判斷。又勞動契約認定指導原則係分從人格、經濟及組
24 織從屬性，逐一舉出具體判斷要素，並就個案事實及整體契
25 約內容，綜合判斷，若勞務提供者對於所屬事業已顯現相當
26 程度之勞雇關係特徵，雖未具上開從屬性之全部內涵，仍應
27 定性為勞動契約。

28 (三)、「保險業務員管理規則」係主管機關為盡其管理、規範保險
29 業務員職責所訂定之法規命令，性質為公法管制規範，固不
30 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
31 約之認定依據，但保險公司為執行管理規則所課予之公法上

01 義務，而將相關規範納入契約，或在契約為詳細約定，則保
02 險業務員是否具從屬性之判斷，自不能排除該契約約定之檢
03 視。又「保險商品銷售前程序作業準則」係指保險商品之費
04 率應反映各項成本及合理利潤，不得以不合理之定價招攬或
05 承作保險業務；又「金融服務業公平待客原則」係指為避免
06 金融服務業業務人員向金融消費者銷售商品或服務時，僅以
07 業績為考量因素，而忽略金融消費者權益及各項可能風險，
08 而明文課予金融服務業者之行政法上義務，上開規定均未限
09 制保險公司與業務員就招攬保險之報酬為磋商議定。

10 (四)、依原告公告內容，系爭業務員於招攬保單成立且客戶繳納保
11 費後；繼續為原告所屬保戶提供服務，即可分別領取承攬報
12 酬及服務獎金，此等給付均屬自雇主即原告處獲得之勞務對
13 價，該公告具有制度上經常性，此等給付為勞基法第2條第3
14 款之工資無訛。

15 (五)、另原處分已列明主旨、事實、理由及法令依據，並詳列月薪
16 資總額、前3個月平均薪資、應申報月投保薪資，及與原申
17 報月投保薪資差額等之裁罰計算依據，於法無違。又本件前
18 有多件判決肯認承攬報酬、服務獎金屬勞基法第2條第3款工
19 資，而依系爭業務員薪資單比對勞保投保情形，顯示原告已
20 將部分承攬報酬納入投保薪資，惟仍有部分未納入工資申
21 報，客觀上違規事實明確，故於處分前未予陳述意見。

22 (六)、並聲明：

- 23 1、原告之訴駁回。
- 24 2、訴訟費用由原告負擔。

25 五、本院之判斷：

26 (一)、本件應適用之法令：

- 27 1、勞基法第1條：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加
28 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規
29 定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不
30 得低於本法所定之最低標準。
- 31 2、勞基法第2條第1款、第3款、第6款：本法用詞，定義如下：

- 01 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。三、工資：
02 指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計
03 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其
04 他任何名義之經常性給與均屬之。六、勞動契約：指約定勞
05 雇關係而具有從屬性之契約。
- 06 3、勞基法施行細則第1條：本細則依勞基法第85條規定訂定之。
- 07 4、勞基法施行細則第10條：本法第2條第3款所稱之其他任何名
08 義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、
09 獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎
10 金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
11 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、
12 勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務
13 費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
14 七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險
15 人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交
16 際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央
17 主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。
- 18 5、勞保條例第14條第1項、第2項：前條所稱月投保薪資，係指
19 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
20 規定，向保險人申報之薪資；…（第1項）。被保險人之薪
21 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
22 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
23 調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之
24 次月1日生效（第2項）。
- 25 6、勞保條例第72條第3項：投保單位違反本條例規定，將投保薪
26 資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短
27 報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金
28 額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。
- 29 7、勞保條例施行細則第1條：本細則依勞保條例第77條規定訂定
30 之。
- 31 8、勞保條例施行細則第27條第1項：本條例第14條第1項所稱月

01 薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工資為準；其每月收
02 入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；實物給與按政
03 府公布之價格折為現金計算。

04 (二)、司法院釋字第740號解釋以：「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，是否為勞動基準法第2條第6
06 款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由
07 決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風
08 險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）
09 以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」解釋
10 理由書亦指出：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報
11 酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞
12 動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該
13 勞務契約之類型特徵，……。關於保險業務員為其所屬保險
14 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
15 則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委
16 任、承攬或居間，……。仍應就個案事實及整體契約內容，按
17 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
18 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
19 給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如
20 按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。
21 ……。」是性質為公法管制規範之保險業務員管理規則，固
22 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
23 契約之認定依據，但保險公司為執行保險業務員管理規則所
24 課予的公法上義務，而將相關規範納入契約（包含工作規
25 則），或在契約中更進一步為詳細約定，則保險業務員是否
26 具有從屬性之判斷，自不能排除該契約約定之檢視。換言
27 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
28 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
29 斷因素之一，而就個案事實及整體契約內容綜合判斷之。關
30 於保險業務員勞動契約之認定，應依勞務債務人與勞務債權
31 人間之從屬性高低為判斷，判斷因素包括保險業務員得否自

01 由決定勞務給付的方式（包含工作時間），並自行負擔業務
02 風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報
03 酬），但不以此為限。參諸學說及實務見解，勞工與雇主間
04 從屬性的判斷，包括：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企
05 業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等
06 不利益處置的可能。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟
07 上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於
08 他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦
09 受制於他方。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，
10 並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、
11 程序等制約。因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於
12 勞動法以實踐憲法保護勞工之立法目的，及考量我國缺乏強
13 勢工會爭取勞工權益之社會現實，是只要當事人的法律關係
14 中已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨
15 立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係。

16 (三)、上揭事實概要欄所載事實，已經兩造分別陳述在卷，並有原
17 處分、勞工保險罰鍰金額計算表、罰鍰明細表、訴願決定、
18 原告與系爭業務員簽署之承攬契約書暨其附件（見本院113
19 年度訴字第754號卷第79至93、97至104、117至132頁）等在
20 卷可稽，洵堪認定。

21 (四)、原告主張系爭業務員招攬保險及服務客戶部分為承攬契約；
22 非勞動契約，相關的承攬報酬、續年度服務獎金等即非工
23 資，無庸納入工資申報等等。被告則抗辯稱原告與系爭業務
24 員的關係，整體觀察，具有人格上、組織上及經濟上從屬於
25 原告的特徵，契約名為承攬，實為勞動契約，系爭業務員招
26 攬保險及服務客戶所得報酬，均屬勞務對價，亦為工資。經
27 查：

28 1、觀之原告與系爭業務員定有三商美邦人壽保險股份有限公司
29 承攬契約書（見本院訴字第754號卷第117至132頁以下），
30 其中雖分別於第1條約定：本契約為承攬契約，雙方不適用
31 其他勞務契約之相關法令。乙方（訴外人）明瞭第3條約定

01 之報酬，並非勞動基準法所規定之工資。第3條約定：乙方
02 交付保戶簽妥之要保書及首期保險費予甲方（原告），經甲
03 方同意承保且契約效力確定後，乙方始得依甲方公告之「保
04 險承攬報酬」、「年終業績獎金」領取報酬。甲方得視經營
05 狀況需要修改報酬之計算及給付方式，乙方同意依修改內容
06 領取報酬。第5條約定：（一）不經預告逕行終止：乙方有下
07 列情事之一者，甲方得不經預告逕行終止契約1. 違反「保險
08 業務員管理規則」或甲方「業務員違規懲處辦法」之規定。
09 3. 未達業績最低標準。4. 違反甲方之公告或規定。第6條

10 （二）約定：乙方如因違反法令、本契約或甲方之公告或規
11 定，致甲方受有損害者，乙方同意甲方得就甲方給付乙方之
12 任何款項，扣除乙方對甲方或第三人所負損害賠償責任之相
13 當款項，乙方不得對此扣除行為提出任何異議。

14 2、就以上承攬契約之約款內容可知，第3條約定訴外人所簽之
15 保險契約，需經原告同意承保後，訴外人始可領取相關之報
16 酬，且原告可以依據其經營狀況單方面修改給付與計算方
17 式，乙方就此並無磋商之權利。而若訴外人違反「保險業務
18 員管理規則」或原告定立之「業務員違規懲處辦法」，原告
19 可以逕自終止契約，此觀之該契約第5條（一）之約定甚
20 明。又該契約之第6條（二）約定，對於乙方違反契約之損
21 害賠償款項，甲方可以自行選擇扣除部分，並且乙方就此不
22 能有任何異議。可知悉原告對於訴外人具有考核、監督之人
23 格上從屬性；如何計算報酬均由原告決定，訴外人有經濟上
24 之從屬性，而相關之契約變更，訴外人應遵守之原告規定，
25 均由原告決定，則訴外人有組織上之從屬性，故可認該份契
26 約並非承攬契約，而屬於僱傭契約。

27 3、由上第5條（一）約定可知訴外人須遵守保險相關法規及業
28 務員違規懲處辦法之規定，並須接受原告對其業績之評量，
29 如有違反或未達原告所訂標準，原告得不經預告逕行終止契
30 約。又該條項第1款所約定之業務員違規懲處辦法、第4款所
31 稱之公告或規定等禁止規範之內容，均得由原告片面訂定及

01 調整，訴外人幾無商議之權限。再參以原告自訂之業務員違
02 規懲處辦法規定（見訴願卷第88至95頁）：「一、作業目
03 的：為遵循保險法規相關規範，對業務主管行政管理及對業
04 務員承攬約定授權辦理業務員違規懲處辦法。二、違規行為
05 態樣：1. 違反行為態樣（如附件一）且無正當理由（不可抗
06 力原因）者，依本辦法處分。倘屬情節重大且有確切犯罪嫌
07 疑之事證者，另將依『保險業務員涉有犯罪嫌疑裁量移送參
08 考表』規定移送法辦（如附件二）。2. 業務員違規倘有行為
09 態樣發生競合時，應優先以第1款至第20款加重懲處，以確
10 遵保險業務員管理規則參考懲處標準。3. 各行為態樣違反規
11 定時依表列懲處範圍處分，以不低於各行為態樣處分為原
12 則。三、懲處類別：業務員有違反本規定態樣情事者，依情
13 節輕重予以行政記點處分、停止招攬處分、撤銷登錄處分。
14 該處分均以書面方式送達本人及其主管。1. 行政記點處分：
15 申誡1次、申誡2次、申誡3次（申誡3次以違紀1點計算），
16 違紀1點~違紀6點。(1)違紀累計1點以上者，一併取消業務員
17 優良免體檢資格授權。(2)違紀累計1~2點者，3個月內不得晉
18 陞。(3)違紀累計3點者，3個月內不得晉陞及1年內不得參加
19 公司與區部所舉辦之各項競賽及表揚。(4)違紀累計4~5點
20 者，1年內不得晉陞及1年內不得參加公司與區部所舉辦之各
21 項競賽及表揚。(5)違紀累計6點者，終止所有合約關係。2.
22 停止招攬處分：分為停止招攬登錄3個月、6個月、1年處分
23 並通報壽險公會。(1)停止招攬處分期間仍須接受考核，但不
24 得予以晉陞。(2)停止招攬登錄每3個月處分將換算成違紀2點
25 備註紀錄，作為終止合約關係累計點數之計算。(3)若2年內
26 停止招攬登錄處分累計達9個月者（含）或換算違紀點數達6
27 點者（含），將終止所有合約關係。(4)登錄有效期間內受停
28 止招攬行為處分期間達24個月者，應予終止所有合約關係並
29 撤銷其業務員登錄。……五、其他事項：1. 業務員在職期間
30 內（合併考核期間）重複違反規定者，則依原懲處酌予加重
31 處分。2. 業務員違反相關規定，其主管未善盡督導之責者，

01 其主管應負連帶行政處分。3. 公司得視實際需要，調整或修
02 訂本辦法。」，依前開懲處辦法規定之內容，訴外人負有應
03 遵循保險法規相關規範及契約約定之義務，違反時，將遭受
04 原告之行政記點、停止招攬及撤銷登錄等影響權益事項之懲
05 處處分，足見訴外人在原告之企業組織內，受組織之內部規
06 範、程序等制約，有服從之義務，並有受懲處等不利益處置
07 之可能，堪認渠等間具有人格與組織從屬性無訛。

08 4、訴外人為原告之保險業務員，為原告之經濟利益進行招攬保
09 險業務，原告對承攬報酬及服務獎金之數額計算暨發放方式
10 具有決定權，並得以片面調整，訴外人對該報酬無決定及議
11 價空間，堪認訴外人與原告間之報酬計算與支領方式具有經
12 濟上從屬性。

13 5、復參酌保險業務員管理規則第15條第5項前段規定：「業務
14 員應於所招攬之要保書上親自簽名並記載其登錄字號。」

15 （見訴願卷第103頁）足認訴外人就其保險招攬之行為亦須
16 親自履行。至原告與訴外人間所簽訂之系爭契約雖以承攬為
17 名，並約定該契約為承攬契約，雙方不適用其他勞務契約之
18 相關法令，該契約更約定訴外人明瞭第3條約定之報酬，並
19 非勞基法所規定之工資，然實質內容仍為勞動契約之本質，
20 並不因該契約第1條之記載，即影響其法律性質之定性。從
21 而，原告與訴外人間簽訂之系爭契約係屬勞基法上之勞動契
22 約無訛。

23 6、該契約既屬於僱傭契約，則依據該契約所為之給付，縱其名
24 稱為津貼或其他費用，均屬於僱傭契約之一部，則該給付即
25 屬於基於勞動所得之薪資，故縱使該契約明文承攬契約書，
26 亦不會影響其為僱傭契約之判斷。

27 7、原告與訴外人約定之「承攬報酬」及「續年度服務獎金」均
28 屬勞基法第2條第3款所稱之「工資」：

29 (1)、訴外人之業務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭薪資明細暨
30 原處分所檢附之月提繳工資明細表（見原處分卷第313至383
31 頁），被告係將原告未列入訴外人工資總額之「承攬報酬」

01 及「續年度服務獎金」部分，將之計入訴外人之工資總額，
02 並逕予更正或調整月提繳工資。是本件所爭執者為上開薪資
03 明細所列之承攬報酬及續年度服務獎金是否應計入工資總
04 額。

05 (2)、勞基法第2條第3款規定所謂「工資」乃指勞工因工作而獲得
06 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
07 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
08 給與均屬之。又立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得
09 之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬
10 工資，以資保護。訴外人之業務範圍除招攬、促成保險契約
11 之締結外，尚包括契約締結後，為維繫保險契約持續有效所
12 提供客戶之相關服務、聯繫、諮詢等，其獲取之報酬當屬因
13 工作而獲得之報酬。只要實質上是勞工因提供勞務，而自雇
14 主獲得之對價，即為工資，不問其給付項目之名義，究稱為
15 獎金、佣金、承攬報酬或其他名目而有不同。

16 (3)、就承攬契約第3條之約定，並參酌而原告於101年7月1日所為
17 之公告（見訴願卷第87頁）記載略以：「主旨：重申保險承
18 攬報酬、服務獎金及年終業績獎金，如說明……。說明：
19 一、保險承攬報酬：首年度承攬報酬（稱承攬報酬），以首
20 年險種實繳保費計算：承攬報酬＝首年實繳保費×給付比
21 率。二、服務獎金：續年度服務獎金（稱服務獎金），以續
22 年險種實繳保費計算：服務獎金＝續年實繳保費×給付比
23 率。……」可知訴外人依系爭契約第3條約定領取之承攬報
24 酬（即首年度保費佣金）及續年度服務獎金，均屬業務員招
25 攬保險業務之對價，揆諸前開說明，其性質應屬工資。縱原
26 告以「保險承攬報酬」或「續年度服務獎金」稱之，僅係原
27 告自行所為之名目，並不影響其為工資之本質。故原告主張
28 承攬報酬及續年度服務獎金之發給，係以要保人持續繳納保
29 費為條件，無勞務對價性，自非可採。

30 (五)、原告主張被告於作成原處分前，未給予原告陳述意見之機
31 會云云。惟按行政程序法第102條規定：「行政機關作成限

01 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
02 通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予
03 該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規
04 定。」要求行政程序中給予相對人陳述意見之機會，其目的
05 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
06 故如不給予相對人陳述意見之機會，亦無礙此等目的之達
07 成，或基於行政程序之經濟、效率以及其他要求，得不給予
08 相對人陳述機會者，行政程序法第103條各款設有除外規定
09 又同法第114條第1項第3款、第2項規定：「（第1項）違
10 反程序或方式規定之行政處分，除依第111條規定而無效者
11 外，因下列情形而補正：……。三、應給予當事人陳述意見
12 之機會已於事後給予者。……。（第2項）前項第2款至第5
13 款之補正行為，僅得於訴願程序終結前為之；……。」則賦
14 予違反程序或方式規定之行政處分，在訴願程序終結前，得
15 以補正瑕疵之機會。本件原告就原處分提起訴願時，即已表
16 明包括業務員領取之承攬報酬、續年度服務獎金非屬勞基法
17 上之工資等在內之不服原處分之理由（見訴願卷第7至16
18 頁），且經被告審酌後，未依訴願人（原告）之請求撤銷或
19 變更原處分，而提出訴願答辯書予以說明在卷（見訴願卷第
20 2至6頁），並經訴願機關綜合雙方事證論據予以審議後，作
21 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
22 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
23 程序瑕疵，是原告據此主張原處分違法而應予撤銷等語，尚
24 非可採。

25 （六）、原告復主張原處分就如何計算原告應補提之差額，付之闕
26 如，違反行政程序法第5條、第96條規定云云。然本件原處
27 分所附「罰鍰明細表」，已詳細列明訴外人之「月薪資總
28 額」、「前3個月平均薪資」、「原申報月投保薪資」、
29 「應申報月投保薪資」及於「備註」欄說明審查結果，是原
30 處分自無原告所指違反行政程序法第5條、第96條規定之
31 情。

01 六、綜上所述，原告前開主張各節，均非可採。本件被告依勞保
02 條例第72條第3項規定，裁處原告罰鍰，於法無違，訴願決
03 定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，
04 為無理由，應予駁回。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提出之證
06 據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併予敘明。

07 八、本件第一審之訴訟費用為4,000元，由敗訴之原告負擔，爰
08 確定如主文第2項所示。

09 九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236
10 條、第195條第1項後段、第98條第1項前段，判決如主文。

11 中 華 民 國 114 年 7 月 30 日

12 審判長 法 官 黃翊哲

13 法 官 劉家昆

14 法 官 唐一強

15 一、上為正本係照原本作成。

16 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
17 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
18 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
19 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
20 繕本）。

21 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，
22 逕以裁定駁回。

23 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
24 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
25 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
26

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	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

01

<p>委任律師為訴訟代理人</p>	<p>審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>(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</p>	<p>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。</p> <p>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>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。</p>	

02

中華民國 114 年 7 月 30 日

03

書記官 陳達泓

04

附表：

05

編號	姓名	未覈實申報勞工薪資期間
1	莫惠清	110年5月至6月、112年2月至4月
2	王曉茜	110年5月至111年1月

(續上頁)

01

3	傅秀琴	110年2月至4月
4	蔡佩芬	109年11月至110年10月
5	鄧彩紋	109年11月至110年4月、110年11月至111年4月
6	徐培凱	110年2月至10月、111年5月至112年7月
7	陳卉芬	110年5月至112年1月、112年5月至7月
8	莊廷玉	110年2月至111年3月、111年8月至112年9月