

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48號

114年4月30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 勞動部勞工保險局

代 表 人 白麗真

訴訟代理人 陳柏宇

李玟瑾

郭宣妤

參 加 人 鄧碧華

宋淑潔

羅苓嘉

陳榮俊

謝忻岑

顏佑霖

徐夢霜

陳品如

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1月8日勞動法訴一字第1120023728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。

01 二、訴訟費用由原告負擔。

02 事實及理由

03 一、程序事項：

04 參加人鄧碧華、宋淑潔、羅苓嘉、陳榮俊、謝忻岑、顏佑
05 霖、徐夢霜、陳品如經合法通知（見本院卷二第349至363頁
06 送達證書），無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事
07 訴訟法第386條各款所列情形，爰依行政訴訟法第218條準用
08 民事訴訟法第385條第1項前段之規定，依到場當事人之聲
09 請，由其一造辯論而為判決。

10 二、事實概要：

11 被告以原告所屬如附件所示保險業務員即參加人鄧碧華等8
12 人（下稱系爭業務員）於附件所示期間之工資已有變動，惟
13 原告未覈實申報及調整其等勞工退休金月提繳工資，乃依勞
14 工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，以民國1
15 12年7月20日保退二字第11260078771號函（下稱原處分）核
16 定逕予更正及調整系爭業務員之月提繳工資，短計之勞工退
17 休金於原告近期月份之勞工退休金內補收。原告不服，循序
18 提起本件行政訴訟。

19 三、原告主張及聲明：

20 (一)主張要旨：

21 1.依釋字第740號解釋、最高行政法院109年度上字第261號及
22 最高法院102年度台上字第2207號判決意旨可知，保險業者
23 與業務員間是否為勞動契約，應就個案事實及整體契約內
24 容，按從屬性程度之高低判斷。且亦可成立承攬與僱傭結合
25 而各自獨立之聯立契約，其權利義務關係自得各依所屬契約
26 約定加以履行。原處分未就原告與業務員間分別存有勞動契
27 約與承攬契約關係之事實加以審酌，逕將業務員依承攬契約
28 書（下稱系爭契約）所獲之「承攬報酬」及「續年度服務獎
29 金」合併認屬「月薪資總額」，認事用法顯有違誤。

30 2.保險業務員得否依系爭契約約定領取「承攬報酬」及「續年
31 度服務獎金」，繫於保險契約之簽訂、首期及續期保費繳

01 交，並非憑一己之勞務付出即可預期必然獲致之報酬而無勞
02 務對價性，惟被告未基於此有利於原告事項而逕作成不利原
03 告處分，有違行政程序法第9條、第36條之規定。

04 3.被告認定系爭契約具有從屬性，悖於其所頒布「勞動契約認
05 定指導原則」，有違行政程序法第4條：

06 (1)原告未指揮業務員工作時間、給付勞務方法及地點。原告雖
07 依金融監督管理委員會（下稱金管會）訂定之保險業務員管
08 理規則（下稱系爭管理規則），對業務員招攬行為予以管理
09 或懲戒不當招攬行為，然該規則第3條第2項亦明文規定業務
10 員與公司簽訂之勞務契約依民法及相關法令規定辦理，可見
11 該規範之目的與業務員勞務給付型態無關。系爭契約並無人
12 格從屬性。

13 (2)原告既未提供業務員所需之勞務設備，且業務員成功招攬保
14 單始得向原告請領報酬，係由業務員自負營業風險。系爭契
15 約規定原告得視經營狀況需要修改報酬之計算及給付方式，
16 乃源於保險業對於風險之管控，以免危及保險共同團體，被
17 告卻認定系爭契約因原告可片面變更報酬標準而具勞動契約
18 之特性，顯忽視保險業之特殊性。又系爭管理規則並未限制
19 業務員除保險業務外不得從事其他行業，均可見系爭契約不
20 具經濟上從屬性。

21 (3)保險業務員招攬保險契約本即依個人能力單獨作業，非必須
22 透過與他人分工才能完成，本即無組織上從屬性。且依所得
23 稅法第14條第1項規定可知薪資扣繳者並非僅限於勞動基準
24 法（下稱勞基法）上所稱之勞工，被告以有無勞工保險、薪
25 資扣繳等認定系爭契約為勞動契約亦屬違誤。

26 4.原處分與訴願決定應以民事終局判決結果為基礎認定系爭契
27 約之性質，而非混淆民法上承攬契約、僱傭契約之概念，誤
28 以目的事業主管機關金管會為行政管制目的制定之系爭管理
29 規則為契約性質之判斷標準。

30 5.原處分僅臚列「月工資總額」、「原申報月提繳工資」、
31 「應申報月提繳工資」等欄位，惟無具體敘明所憑事實及計

01 算基礎，原告無從知悉所申報之月提繳工資有何短報之處，
02 有違行政程序法第5條、第96條之規定。

03 6. 「承攬報酬」及「續年度服務獎金」是否為勞基法相關規定
04 之工資並非明白足以確認，且本件並無行政程序法第103條
05 各款之例外情形，然被告作成原處分前未給予原告陳述意見
06 之機會。

07 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

08 四、被告答辯及聲明：

09 (一)答辯要旨：

10 1.原告為人身保險業，為適用勞基法之行業，系爭業務員為原
11 告所屬業務員，為原告從事招攬保險業務之工作。原告與其
12 等分別簽訂僱傭契約與承攬契約，將薪資拆分為僱傭薪資
13 (含每月津貼、業績獎金、單位輔導獎金、最低薪資等)及
14 承攬報酬(=首年實繳保費X給付比率)及續年度服務報酬
15 (=續年實繳保費X給付比率)，就後兩者之性質，迭經實務
16 判決認定保險業與業務員間有關從事保險招攬業務部分為勞
17 動契約，業務員此部分受領報酬自屬勞務之對價，而係勞基
18 法所稱工資。

19 2.系爭業務員受原告之指揮監督而具有從屬性：

20 (1)勞務契約同時存在從屬性與獨立性之特徵時，經整體觀察後
21 若從屬性特徵對於整體勞務供給關係具有重要性，縱有非從
22 屬性特徵存在，基於保護勞工之立場，仍應寬認屬勞基法規
23 範之勞僱關係。雖業務員工作時間或地點因行業特殊性而具
24 有彈性，亦不能遽以否定勞動契約關係之本質。業務員提供
25 勞務達到原告公告之給付條件，即獲取原告給付之勞務對
26 價，而無須自行負擔業務風險，參酌司法院釋字第740號解
27 釋應認為係勞動契約關係。

28 (2)依系爭契約第2條規定可知，業務員履行與原告間保險招攬
29 業務契約，須依原告指示方式對第三人提供約定之服務，無
30 法自由決定其勞務提供之方式，原告對業務員明顯具有相當
31 程度之指揮監督權。系爭契約附件之系爭管理規則亦要求業

- 01 務員應於所招攬之要保書上親自簽名，可見招攬行為須由業
02 務員親自為之，不得委託他人履行，而具有人格上從屬性。
- 03 (3)系爭契約第5條規定可知，業務員須遵守原告所定相關懲處
04 規定或公告，以及須接受原告對其業績之評量，如有違反或
05 未達標準則有終止契約、行政記點、停止招攬及撤銷登錄等
06 處分。足見業務員受原告組織內部規範制約而有服從義務，
07 並受有不利益處置之可能，此即原告作為雇主具指揮監督權
08 之具體表徵，可見人格上及組織上之從屬性至為明確。
- 09 (4)再依原告「保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金」公告
10 及系爭契約第3條第2項規定，顯見原告對其報酬數額計算及
11 發放方式具有決定權與片面調整權限，業務員並無議價空間
12 而具經濟上之從屬性。
- 13 3.相關業務員管理規範雖係金管會基於行政管制目的訂定，然
14 實務見解多認為如保險業者將之納入契約或工作規則，則管
15 制規範即已轉化為契約上權利義務規範，自得為勞動從屬性
16 之判斷因素之一。
- 17 4.依民事訴訟法第279條第1項、第280條第1項、行政訴訟法第
18 125條第1項規定可知，行政法院本其調查所得為事實認定，
19 不受民事判決結果之拘束。
- 20 5.觀諸系爭業務員業務範圍，除招攬、促成保險契約之締結
21 外，尚包括其後維繫保險契約持續有效所提供客戶之相關服
22 務、聯繫、諮詢等，所獲取之「承攬報酬」及「續年度服務
23 獎金」與勞務給付有密切關聯，非雇主基於激勵、恩惠或照
24 顧等目的之福利措施，而具有勞務對價性。且其發放均已明
25 確規定以達成預定目標為計發依據，屬人力制度上目的性、
26 常態性給與。又系爭業務員亦每月均有領取，可見係一般情
27 形下經常可領取之經常性給與，應屬勞基法第2條第3款規定
28 之工資。
- 29 6.原處分於說明三記載工資總額包含承攬報酬、僱傭薪資、續
30 年度服務報酬等，並於說明二援引勞退條例第3條、第14
31 條、第15條及勞退條例施行細則第15條等規定，所附月提繳

01 工資明細表亦詳細載明系爭業務員起訖月份期間之工資總
02 額、前3個月平均工資、原申報月提繳工資及應申報月提繳
03 工資等，並註記各該月份逕予更正及調整之情形，是原處分
04 業已明確記載處分主旨、事實、理由及法令依據，且足使原
05 告知悉被告認定系爭業務員之工資數額及原告未覈實申報調
06 整之構成要件事實等，與行政程序法第5條及第96條規定相
07 符。又被告依行政程序法第103條第5款之規定，以系爭契約
08 及原告「保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金」公告等
09 內容，認原告未依規定覈實申報調整系爭業務員月提繳工資
10 之事實明確，未給予其陳述意見之機會，核屬有據。

11 (二)聲明：駁回原告之訴。

12 五、本院之判斷：

13 (一)應適用之法令：

- 14 1.勞基法第1條規定：「(第1項)為規定勞動條件最低標準，
15 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制
16 定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。(第2項)
17 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
18 準。」第2條第1款、第3款、第6款規定：「本法用詞，定義
19 如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。……
20 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
21 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
22 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……六、勞
23 動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」
- 24 2.勞基法施行細則第1條規定：「本細則依勞動基準法(以下
25 簡稱本法)第85條規定訂定之。」第10條規定：「本法第2
26 條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以
27 外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、
28 研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎
29 金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之
30 節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞
31 工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀

01 禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險
02 及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、
03 差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代
04 金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關
05 指定者。」

06 3. 勞退條例第1條規定：「（第1項）為增進勞工退休生活保
07 障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。

08 （第2項）勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規
09 定者，適用其他法律之規定。」第3條規定：「本條例所稱
10 勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定
11 義，依勞動基準法第2條規定。」第6條第1項規定：「雇主
12 應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設
13 立之勞工退休金個人專戶。」第7條第1項第1款規定：「本
14 條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學
15 校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞
16 工。」第14條第1項、第5項規定：「（第1項）雇主應為第7
17 條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月
18 工資百分之6。……（第5項）第1項至第3項所定每月工資及
19 前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分
20 級表，報請行政院核定之。」第15條第2項、第3項規定：
21 「……（第2項）勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其
22 雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保
23 局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知
24 勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。（第3項）雇主
25 為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定
26 調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並
27 通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生效。」

28 4. 勞退條例施行細則第1條規定：「本細則依勞工退休金條例
29 （以下簡稱本條例）第57條規定訂定之。」第15條第1項、
30 第2項規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3項規定
31 提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依

01 月提繳分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞工每月
02 工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」

03 (二)事實概要記載之事實，有系爭業務員之承攬/續年度服務報
04 酬及僱傭薪資明細、續年度報酬明細（見原處分卷第317至3
05 40頁）、原處分（見本院卷一第301至318頁）及訴願決定
06 （見本院卷一第319至332頁）等附卷足稽，為可確認之事
07 實。

08 (三)原告與系爭業務員所簽訂之系爭契約，屬勞基法第2條第6款
09 之勞動契約

10 1.勞基法並非使一切勞務契約關係，均納入其適用範圍；勞務
11 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
12 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
13 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
14 權，而於其所自由選擇之勞務契約關係下，勞務債務人對於
15 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
16 象，自應基於契約自由原則，使當事人間自由決定其契約內
17 容，不受勞基法之規範。又依司法院釋字第740號解釋，保
18 險業務員與其所屬保險公司所簽訂的保險招攬勞務契約，是
19 否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保
20 險業務員）得否自由決定勞務給付的方式（包含工作時
21 間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬保險而收受的保
22 險費為基礎計算其報酬）為斷，而不得逕以系爭管理規則為
23 認定依據。其解釋理由書進一步指出：勞動契約的主要給
24 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞
25 務的契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付的性質，按
26 個案事實客觀探求各該勞務契約的類型特徵。關於保險業務
27 員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立的勞務契約，
28 基於私法自治原則，有契約形式及內容的選擇自由，其類型
29 可能為僱傭、委任、承攬或居間，應就個案事實及整體契約
30 內容，按勞務契約的類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人
31 間從屬性程度的高低加以判斷，即應視保險業務員得否自由

01 決定勞務給付的方式（包含工作時間），並自行負擔業務風
02 險（例如按所招攬保險而收受的保險費為基礎計算其報酬）
03 為斷。可見以有償方式提供勞務的契約，是否為勞基法所稱
04 的勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容予以觀察，探
05 求勞務債務人與勞務債權人間的從屬性程度高低作為判斷的
06 基礎。而從屬性的高低，上述解釋例示「與人的從屬性（或
07 稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督
08 關係」及「是否負擔業務風險」2項因素，故從屬性的認
09 定，仍應整體觀察勞務給付過程，並不限於上述解釋所稱
10 「勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式
11 （包含工作時間）」、「自行負擔業務風險（例如按所招攬
12 之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）」2項指標。

13 2. 隨著時代環境的變遷與科技發展，勞務供給模式複雜多樣，
14 欠缺工作地點拘束性的職務，並非保險業務員職務所獨有的
15 特徵，其他勞動契約的外勤工作者，亦因其職務性質而無固
16 定的工作地點；而保險商品種類繁多，相關產品資訊復具有
17 相當的專業性，除客戶因自身需求而主動要保外，保險業務
18 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
19 商品產生需求，方能提升成功招攬的機會，又因拜訪客戶必
20 須配合客戶時間，故業務員從事保險招攬工作的時間自然需
21 要相當彈性，此與其他勞動契約的外勤工作者，因其職務性
22 質而無固定的工作時間，並無不同。因此，保險業務員即使
23 可以自行決定工作地點及時間，因與一般勞動契約下外勤工
24 作者（例如業務員、記者）給付勞務的方式極為類似，而非
25 承攬契約或保險業務員履行職務所獨有的特徵。再者，保險
26 業務員招攬保險的報酬，雖然主要是依保戶繳費年限、人壽
27 保險商品險種類型等作為計算的基礎，而且日後亦有可能因
28 保險契約撤銷、解除等事由而遭追回，但如果保險公司對承
29 攬報酬及服務獎金的數額計算及發放方式具有決定權，並得
30 以片面調整，保險業務員對該報酬完全沒有決定及議價的空
31 間，就與一般承攬契約是承攬人與定作人立於契約對等的地

01 位顯不相同。再參酌勞基法第2條第3款定義勞動關係下的
02 「工資」，也包括依「計件」等方式計算勞工因工作所獲得
03 的報酬，可見「按件計酬制」亦屬於勞動契約的一種報酬給
04 付方式。因此，即使按業務員所招攬保險而收受的保險費為
05 基礎計算其報酬，也與勞動契約下的勞工因工作而獲得「按
06 件」給付報酬的方式幾乎相同，顯見這也不是承攬契約或保
07 險業務員獨有的報酬給付方式。從而，當保險業務員勞務契
08 約的屬性，無法僅由司法院釋字第740號解釋所例示的上述2
09 項指標予以區辨或認定時，即有必要進一步依勞基法第2條
10 第6款規定並輔以學說、實務針對勞動契約具有人格、經濟
11 及組織等從屬性特徵所表示的見解加以判斷。尤其雇主對於
12 勞工的指揮監督權，為人格上從屬性的核心要素，勞務債務
13 人是否必須依勞務債權人的指示提供勞務，甚至是不定量的
14 勞務，屬於勞動契約的必要特徵。而且提供勞務的內容，有
15 時會兼具從屬性與獨立性的特徵，此時應自整體勞務供給關
16 係具有重要性（如主給付義務）的部分加以觀察，只要當事
17 人間勞務契約的法律關係中，具有相當重要的從屬性特徵，
18 即使有部分給付內容具有若干獨立性，仍應認屬勞基法規範
19 的勞雇關係。

20 3. 金管會依保險法第177條規定授權所訂定的系爭管理規則，
21 是為強化對保險業務員從事招攬保險行為的行政管理，而不
22 是限定保險公司與其所屬業務員的勞務給付型態應為僱傭關
23 係，該規則既然是保險法主管機關為盡其管理、規範保險業
24 務員職責所訂定的法規命令，與保險業務員與其所屬保險公
25 司間所簽訂的保險招攬勞務契約的定性無必然關係，故不得
26 直接以系爭管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是
27 否構成勞動契約的認定依據（司法院釋字第740號解釋理由
28 書參照）。然而，保險公司為履行系爭管理規則所課予的公
29 法上義務，如已將相關規範納入契約內容（包含工作規則），
30 甚至藉由履行上述公法上義務，在契約中更進一步納入
31 具有高度從屬性特徵的條款，以強化其對於所屬保險業務

01 員指揮、監督及制約的權利，則保險業務員是否具有從屬性的
02 的判斷，自不能排除檢視該契約的約定內容，否則無異於鼓
03 勵保險公司得藉由履行系爭管理規則之名，以行其逃避基於
04 勞動契約所生各項保障勞工權益的法定義務之實。同理，雇
05 主藉由金管會就保險業務員高度監理的要求，同時在勞務給
06 付關係中，透過契約條款、工作規則，甚至是懲戒、制裁權
07 利及具體指令的強度與密度，也會實質影響保險業務員從屬
08 性程度的高低。因此，雇主為遵守各種管制性的公法規範，
09 所訂定的契約內容、工作規則及實際指揮監督的結果，都可
10 能會影響勞務契約性質的判斷。

11 4.簡言之，公法上的管制規範，如已內化甚至強化為保險公司
12 與其所屬保險業務員間勞務契約上權利義務的一部分，則該
13 契約內容即應列為是否具有勞動契約從屬性的判斷因素之
14 一，而就個案事實及整體契約內容綜合予以判斷（最高行政
15 法院108年度上字第954號判決亦同此意旨）。故其性質仍應
16 視契約內容所表彰的人格、經濟及組織等面向的從屬性高低
17 而定，此與司法院釋字第740號解釋認為不得無任何依據，
18 就直接以系爭管理規則的內容作為判斷保險業務員招攬勞務
19 契約的屬性，而可能形成契約類型強制的情形，顯不相同，
20 應予辨明（最高行政法院112年度上字第371號判決意旨參
21 照）。

22 5.經查：

23 (1)依系爭契約（見本院卷一第333至348頁）第10條第1項前段
24 約定：「甲方（即原告）之公告或規定，亦構成本契約內容
25 之一部；本契約如有附件，亦同。」而觀之系爭契約之附件
26 乃包括「保險承攬報酬及年終業績獎金」、「系爭管理規
27 則」、「業務員違規懲處辦法」、「業務員定期考核作業辦
28 法」，是上開約定、規定、公告或辦法等，均構成系爭契約
29 的一部分，先予敘明。

30 (2)觀之系爭契約第5條第1項約定：「(一)不經預告逕行終止：乙
31 方（即系爭業務員）有下列情事之一者，甲方得不經預告逕

01 行終止契約。1.違反『保險業務員管理規則』或甲方『業務
02 員違規懲處辦法』之規定。2.註銷登錄資格或撤銷登錄。3.
03 未達業績最低標準。4.違反甲方之公告或規定。5.重大損害
04 甲方利益之行為。」是依上開約定，系爭業務員均須遵守保
05 險相關法規及懲處辦法之規定，並須接受原告對其業績之評
06 量，如有違反或未達原告所訂標準，原告得不經預告逕行終
07 止契約。況且，系爭契約第5條第1項第1款所約定之業務員
08 違規懲處辦法、第4款所稱之公告或規定等禁止規範之內
09 容，均得由原告片面訂定及調整，系爭業務員幾無商議之權
10 利。再參以原告自訂之99年7月版業務員違規懲處辦法（見
11 本院卷二第305至312頁）規定：「一、作業目的：為遵循保
12 險法規相關規範，對業務主管行政管理及對業務員承攬約定
13 授權辦理業務員違規懲處辦法。二、違規行為態樣：1.違反
14 行為態樣（如附件一）且無正當理由（不可抗力原因）者，
15 依本辦法處分。倘屬情節重大且有確切犯罪嫌疑之事證者，
16 另將依『保險業務員涉有犯罪嫌疑裁量移送參考表』規定移
17 送法辦（如附件二）。2.業務員違規倘有行為態樣發生競合
18 時，應優先以第1款至第20款加重懲處，以確遵保險業務員
19 管理規則參考懲處標準。3.各行為態樣違反規定時依表列懲
20 處範圍處分，以不低於各行為態樣處分為原則。三、懲處類
21 別：業務員有違反本規定態樣情事者，依情節輕重予以行政
22 記點處分、停止招攬處分、撤銷登錄處分。該處分均以書面
23 方式送達本人及其主管。1.行政記點處分：申誡1次、申誡2
24 次、申誡3次（申誡3次以違紀1點計算），違紀1點～違紀6
25 點。(1)違紀累計1點以上者，一併取消業務員優良免體檢資
26 格授權。(2)違紀累計1～2點者，3個月內不得晉陞。(3)違紀
27 累計3點者，3個月內不得晉陞及1年內不得參加公司與區部
28 所舉辦之各項競賽及表揚。(4)違紀累計4～5點者，1年內不
29 得晉陞及1年內不得參加公司與區部所舉辦之各項競賽及表
30 揚。(5)違紀累計6點者，終止所有合約關係。2.停止招攬處
31 分：分為停止招攬登錄3個月、6個月、1年處分並通報壽險

公會。(1)停止招攬處分期間仍需接受考核，但不得予以晉陞。(2)停止招攬登錄每3個月處分將換算成違紀2點備註記錄，做為終止合約關係累計點數之計算。(3)若2年內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點者(含)，將終止所有合約關係。(4)登錄所有效期間內受停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撤銷其業務員登錄。……五、其他事項：1.業務員在職期間內(合併考核期間)重複違反規定者，則依原懲處酌予加重處分……。2.業務員違反相關規定，其主管未善盡督導之責經調查屬實者，其主管應負連帶行政處分。3.公司得視實際需要，調整或修訂本辦法。」以及105年7月版業務員違規懲處辦法(見本院卷二第322至329頁)規定：「一、作業目的：為使業務同仁建立良好的紀律觀念及工作習慣，以達專業、優質服務的企業形象，特訂定本辦法。二、依據：本辦法依據保險業務員管理規則及公司內部相關規範訂定。三、違規行為態樣：1.違反行為態樣(如附件一)且無正當理由(不可抗力原因)者，依本辦法處分。倘屬情節重大且有確切犯罪嫌疑之事證者，另將依『保險業務員涉有犯罪嫌疑裁量移送參考表』規定移送法辦(如附件二)。2.業務員違規倘有行為態樣發生競合時，應優先以第1款至第19款懲處，以確遵保險業務員管理規則參考懲處標準。3.各行為態樣違反規定時依表列懲處範圍處分，以不低於各行為態樣處分為原則。四、懲處類別：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處分、停止招攬處分、撤銷登錄處分。該處分均以書面方式送達本人及其主管。1.行政記點處分：(1)申誡1次~申誡3次(申誡3次以違紀1點計算)。(2)違紀1點~違紀6點，違紀累計6點者，終止所有合約關係。2.停止招攬處分：分為停止招攬登錄3個月、6個月、1年處分並通報壽險公會。(1)停止招攬處分期間仍需接受考核，但不得予以晉陞。(2)停止招攬登錄每3個月處分將換算成違紀2點計算。(3)若2年內停止招攬登錄處分累計達9個月者(含)或換

01 算違紀點數達6點者（含），將終止所有合約關係。(4)登錄
02 有效期間內受停止招攬行為處分期間達24個月者，應予終止
03 所有合約關係並撤銷其業務員登錄資格。……七、其他事
04 項：1.業務員在職期間內（合併考核期間）有再違反規定
05 者，得依懲處範圍加重處分。2.每一懲處紀錄自發文日期保
06 留24個月，屆滿存檔備查，重新計算違規點數。3.公司得視
07 實際需要，調整或修訂本辦法。」可知，系爭業務員負有應
08 遵循保險法規相關規範及契約約定之義務，違反時，將遭受
09 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
10 戒處分，足見系爭業務員在原告之企業組織內，受組織之內
11 部規範、程序等制約，有服從之義務，並有受懲戒等不利益
12 處置之可能，堪認渠等間具有人格與組織從屬性無訛。

13 (3)復觀之系爭契約第3條約定：「(一)乙方交付保戶簽妥之要保
14 書及首期保險費予甲方，經甲方同意承保且契約效力確定
15 後，乙方始得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年終業績
16 獎金』領取報酬。(二)甲方得視經營狀況需要修改報酬之計算
17 及給付方式，乙方同意依修改內容領取報酬。」益徵系爭業
18 務員為原告之保險業務員，為原告之經濟利益進行招攬保險
19 業務，原告對承攬報酬及服務獎金之數額計算暨發放方式具
20 有決定權，並得以片面調整，系爭業務員對該報酬則無決定
21 及議價空間，故系爭業務員與原告間之報酬計算與支領方式
22 具有經濟上從屬性。至原告與系爭業務員間所簽訂之系爭契
23 約雖以承攬為名，並約定該契約為承攬契約，雙方不適用其
24 他勞務契約之相關法令，系爭契約更約定系爭業務員明瞭第
25 3條約定之報酬，並非勞基法所規定之工資（系爭契約第1條
26 參照），然實質內容仍為勞動契約之本質，並不因系爭契約
27 第1條之記載，即影響其法律性質之定性。

28 (4)再觀之原告自訂之業務員違規懲處辦法可知，原告訂定之懲
29 處類別，除有與系爭管理規則第19條第1項規定之停止招攬
30 及撤銷登錄處分外，另訂有行政記點處分，且該記點尚會影
31 響能否晉陞及能否參與競賽。而業務員對於所受之懲處結果

01 有疑義，得於收到懲處通知日起1個月內提出申復，倘經駁
02 回，即不得再申復。倘業務員「在職期間」內（合併考核期
03 間）重複違反規定者，則依原懲處酌予加重處分。業務員違
04 反相關規定，其主管未善盡督導之責者，應負連帶行政處
05 分。復觀諸上開違規記點處分之違規行為態樣，包含態度不
06 佳、與公司同仁、客戶、公司業務合作之人發生衝突；無故
07 延誤或不配合公司或政府機關業務檢查或爭議案件調查，致
08 使保戶或公司權益明顯受損；業務員自己、其配偶或其直系
09 血親投保契撤等，由此可見原告對於系爭業務員招攬保險行
10 為之指揮監督之強度與密度，原告尚難僅以該規範係為執行
11 遵循保險監理法令之義務一語，而否定其與系爭業務員間之
12 勞務給付關係具有人格從屬性及組織從屬性之特徵。準此，
13 原告對於系爭業務員具有行使其監督、考核、管理及懲處之
14 權，兩者間具有從屬性關係，當屬無疑。

15 (5)原告主張其未指揮業務員工作時間、給付勞務方法及地點，
16 未提供業務員所需之勞務設備，且業務員成功招攬保單始得
17 向原告請領報酬，係由業務員自負營業風險，系爭契約不具
18 人格上、經濟上從屬性云云。惟原告對於系爭業務員具有行
19 使其監督、考核、管理及懲處之權，兩者間具有從屬性關
20 係，業如前述，而於所爭執之勞務供給關係中，如同時存在
21 從屬性與獨立性勞務提供之特徵時，經整體觀察後，如從屬
22 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
23 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
24 斷。雇主對於工作時間、地點之管制或報酬計算方式，固可
25 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
26 準，蓋隨著時代環境的變遷與科技發展，勞務供給模式複雜
27 多樣，欠缺工作地點拘束性之職務，並非保險業務員職務所
28 獨有之特徵，其他外勤工作者，亦因其職務性質而無固定之
29 工作地點；而保險商品種類繁多，相關產品資訊復具有相當
30 之專業性，除客戶因自身需求而主動要保外，保險業務員勤
31 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

01 產生需求，方能提升成功招攬之機會，而因拜訪客戶必須配
02 合客戶時間，業務員從事保險招攬工作，其工作時間自應有
03 相當的彈性，此為保險招攬工作之性質使然，自難據此作為
04 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
05 客，以及對於是否、何時、何地或向何人招攬保險，至多僅
06 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
07 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
08 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
09 作出影響企業之經營決策、參與利潤分配規則時，始可能實
10 現。此外，個別勞務供給契約是否具有勞動契約之性質，應
11 綜合事證予以評價，是業務員縱另有兼職，亦與業務員、保
12 險公司間就招攬保險之契約關係的定性，並無必然關係。再
13 者，系爭業務員招攬保險之報酬，雖主要係依保戶繳費年
14 限、人壽保險商品險種類型等作為計算之基礎，且日後亦有
15 可能因保險契約撤銷、解除等事由而遭追回。但如前所述，
16 原告對承攬報酬及服務獎金之數額計算暨發放方式具有決定
17 權，並得以片面調整，系爭業務員對該報酬則無決定及議價
18 空間，核與一般承攬契約係承攬人與定作人立於契約對等之
19 地位不同。復參酌勞基法第2條第3款規定，因勞動關係所獲
20 致之工資，包括依計時、計日、計月、計件等方式計算勞工
21 因工作所獲得之報酬，可見按件計酬制仍可能成立勞動關
22 係，故尚難僅因得自由決定工作時間及按所招攬之保險收受
23 之保險費為基礎計算其報酬，即認定非屬勞動契約。是原告
24 前開主張，自無可採。

25 (6)行政法院與民事法院各自有其審判權限，各自獨立行使，原
26 無從屬關係。行政法院對繫屬事件構成要件事實的認定，雖
27 可參考相關民事判決所認定的事實，但不受其拘束，仍應依
28 法之本旨自行認定事實。因此，雖然民事法院判決認定原告
29 與系爭業務員所簽訂之系爭契約非屬勞動契約，然而，行政
30 法院仍得基於依職權調查事實關係及證據的辯論結果，並依
31 勞退條例及勞基法相關規範意旨及立法目的，認定事實及適

01 用法律，不受該民事確定判決的拘束。是原告主張原處分與
02 訴願決定應以民事終局判決結果為基礎認定系爭契約之性
03 質，容屬其一己主觀上之見解，洵無可採。

04 (四)系爭業務員所領取原告之「承攬報酬」及「續年度服務獎
05 金」，屬勞基法第2條第3款之工資

06 1.本件被告係將原告未列入系爭業務員工資總額之「承攬報
07 酬」及「續年度服務獎金」部分，將之計入系爭業務員之工
08 資總額，並逕予更正及調整系爭業務員之月提繳工資，相關
09 金額為兩造所不爭執。因此，本件有爭執者僅為承攬報酬及
10 續年度服務獎金是否應計入工資總額，先予敘明。

11 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
12 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
13 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
14 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
15 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
16 工資，以資保護。本件系爭業務員之業務範圍除招攬、促成
17 保險契約之締結外，尚包括契約締結後，為維繫保險契約持
18 續有效所提供客戶之相關服務、聯繫、諮詢等，其獲取之報
19 酬當屬因工作而獲得之報酬。只要實質上是勞工因提供勞
20 務，而自雇主獲得之對價，即為工資，不問其給付項目之名
21 義，究稱為獎金、佣金、承攬報酬或其他名目而有不同。

22 3.觀之系爭契約第3條第1項固約定：「乙方交付保戶簽妥之要
23 保書及首期保險費予甲方，經甲方同意承保且契約效力確定
24 後，乙方始得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年終業績
25 獎金』領取報酬。」而原告101年7月1日(101)三業(三)字第00
26 001號公告（見本院卷二第316頁）第5點及第8點分別規定：
27 「保單因繳費期滿或任何原因致豁免保費，不予發放承攬報
28 酬或服務獎金。」「保單因故取消、或經要保人撤銷、或自
29 始無效時，各項已發之承攬報酬及服務獎金應返還予公司，
30 或於給付之任何款項內逕予扣除，於承攬契約終止後亦
31 同。」然此僅屬業務員按件領取「承攬報酬」、「續年度服

01 務獎金」所應具備之要件，在招攬保險之所得悉數歸屬於原
02 告，系爭業務員僅能依原告所訂之報酬標準支領報酬下，系
03 爭業務員所承擔原告指稱之「業務員應行負擔之營業風
04 險」，乃是報酬給付方式約定的結果，自無足據此否定原告
05 與系爭業務員間之勞動契約關係。易言之，如在制度上通常
06 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得的對價（報
07 酬），即具工資的性質，因而，業務員符合原告所設支領報
08 酬標準，即可以領得報酬，其在制度上自具經常性，至其給
09 付名稱為何，尚非所問。況「承攬報酬」係因業務員所提供
10 保險招攬服務而獲取之報酬，而「續年度服務獎金」亦係延
11 續業務員前所提供之保險招攬服務，並因業務員「必須隨時
12 對保戶提供後續服務」之勞務，以維繫保險契約之效力而獲
13 得之報酬，均具有勞務對價性。是原告執前主張謂此二者並
14 非工資，原處分違反行政程序法第9條、第36條之規定云
15 云，即不可採。

16 (五)原告另主張原處分未具體敘明所憑事實及計算基礎，無從知
17 悉所申報之月提繳工資有何短報之處，有違行政程序法第5
18 條、第96條之規定云云。惟按行政行為之內容應明確，故行
19 政程序法第96條第1項第2款乃規定行政處分以書面為之者，
20 應記載主旨、事實、理由及其法令依據。但觀諸該規定之目
21 的，乃在使行政處分之相對人及利害關係人得以瞭解行政機
22 關作成行政處分之法規根據、事實認定及裁量之斟酌等因
23 素，以資判斷行政處分是否合法妥當，及對其提起行政救濟
24 可以獲得救濟之機會，並非課予行政機關須將相關之法令、
25 事實或採證認事之理由等鉅細靡遺予以記載，始屬適法。故
26 書面行政處分所記載之事實、理由及其法令依據，如已足使
27 人民瞭解其原因事實及其依據之法令，即難謂有違行政法上
28 明確性原則（最高行政法院111年度上字第169號判決意旨參
29 照）。查本件原處分所附「月提繳工資明細表」，已詳細列
30 明系爭業務員之「月工資總額」、「前3個月平均工資」、
31 「原申報月提繳工資」、「應申報月提繳工資」及於「備

01 註」欄說明審查的結果，並於原處分說明二載明法令依據
02 （包括勞退條例第3、14、15條及其施行細則第15條），足
03 見原告已可由原處分知悉其原申報月提繳工資與被告所認
04 定應申報月提繳工資差異之所在，以及被告裁罰之法令依
05 據，縱原告仍有未盡理解之處，亦得洽詢被告予以究明，而
06 非必要求原處分應詳細列明計算式而後可，是原處分自無原
07 告所指違反行政程序法第5條、第96條規定之情形。

08 (六)原告復主張被告於作成原處分前，未給予原告陳述意見之機
09 會云云。惟按行政程序法第102條規定：「行政機關作成限
10 制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第39條規
11 定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給
12 予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其
13 規定。」要求行政程序中給予相對人陳述意見之機會，其目
14 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
15 斷。故如不給予相對人陳述意見之機會，亦無礙此等目的之
16 達成，或基於行政程序之經濟、效率以及其他要求，得不給
17 予相對人陳述機會者，行政程序法第103條各款乃設有除外
18 規定。又同法第114條第1項第3款、第2項規定：「（第1
19 項）違反程序或方式規定之行政處分，除依第111條規定而
20 無效者外，因下列情形而補正：……。三、應給予當事人陳
21 述意見之機會已於事後給予者。……。（第2項）前項第2款
22 至第5款之補正行為，僅得於訴願程序終結前為之；
23 ……。」則賦予違反程序或方式規定之行政處分，在訴願程
24 序終結前，得以補正瑕疵之機會。本件原告就原處分提起訴
25 願時，即已表明包括系爭業務員領取之承攬報酬、服務獎金
26 非屬勞基法上之工資等在內之不服原處分的理由（見訴願卷
27 第15至25頁），經被告審酌後，未依訴願人（原告）之請求
28 撤銷或變更原處分（訴願法第58條第2項、第3項規定參
29 照），而提出訴願答辯書予以說明在案（見訴願卷第29至35
30 頁），嗣經訴願機關綜合雙方事證論據予以審議後，作成駁
31 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

01 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
02 瑕疵，是原告據此主張原處分違法而應予撤銷等語，並不可
03 採。

04 (七)準此，系爭業務員所領取原告之「承攬報酬」及「續年度服
05 務獎金」，屬勞基法第2條第3款之工資，又原告對於原處分
06 所附月提繳工資明細表所計算金額並不爭執（見本院卷二第
07 77頁），則被告依勞退條例第15條第3項規定，以原處分核
08 定逕予更正及調整系爭業務員之月提繳工資，自於法有據。

09 (八)綜上，原處分認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無
10 不合。原告徒執前詞，訴請判決如聲明所示，為無理由，應
11 予駁回。

12 (九)本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張陳述，均
13 與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

14 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
15 1項前段，判決如主文。

16 中 華 民 國 114 年 5 月 21 日

17 審判長法官 劉正偉

18 法官 陳鴻清

19 法官 邱士賓

20 一、上為正本係照原本作成。

21 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
22 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
23 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
24 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
25 繕本）

26 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，
27 逕以裁定駁回。

28 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
29 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
30 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
31

得不委任律師為訴訟	所需要件
-----------	------

代理人之情形	
(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。
<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>	

中 華 民 國 114 年 5 月 21 日
 書記官 蔡叔穎