

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8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

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 陳怡韶

陳銘輝

歐怡孜

上列當事人間勞保罰鍰事件，原告不服被告民國112年7月17日勞局納字第11201871650號裁處書、112年7月19日勞局納字第11201872810號裁處書及行政院112年11月8日院臺訴字第1125023172號訴願決定，提起行政訴訟，本院於113年11月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟元由原告負擔。

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，被告代表人由許銘春變更為何佩珊再變更為洪申翰，茲據現任代表人具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第397頁及聲明承受訴訟狀），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（下稱勞保局）之審查
02 結果，以原告未覈實申報如附表所示之8名所屬員工（下稱
03 系爭業務員），如附表所示之期間之投保薪資，將投保薪資
04 金額以多報少（見本院卷一第289至298頁），依勞工保險條
05 例第72條第3項前段規定，分別以112年7月17日勞局納字第
06 11201871650號及112年7月19日勞局納字第11201872810號裁
07 處書（下合稱原處分），處原告罰鍰6,912元及91萬8,664
08 元。原告不服原處分，提起訴願。經行政院112年11月8日院
09 臺訴字第1125023172號訴願決定（下稱訴願決定）駁回訴
10 願。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

11 三、本件原告主張：

12 (一)、參釋字740號解釋、最高行政法院109年度上字第261號及最
13 高法院102年度台上字第2207號等判決，保險業者與業務員
14 間是否為勞動契約，應就個案事實及整體契約，按從屬性高
15 低判斷。倘業務員具獨立裁量、保險業者欠缺指揮命令權，
16 非以招攬次數作為計算報酬基礎，即難認有對價關係。然原
17 處分未就原告與系爭業務員間存有勞動與承攬各自獨立之聯
18 立契約之事加以審酌，認事用法顯有違誤。

19 (二)、系爭承攬契約不具從屬性，亦未具勞雇關係之特徵，被告認
20 定悖勞動契約認定指導原則，有違行政程序法第4條規定：

21 1、觀承攬契約書，倘業務員成功招攬保單，並經原告同意承保
22 且生效，始得請領報酬。原告並無約束其工作時間、地點、
23 方法，渠等招攬均自由為之，不具人格從屬性。再者，業務
24 員管理規則雖賦予原告管理、懲戒業務員之行政法義務，惟
25 認定勞務給付型態，仍依民法及指導原則等相關規定辦理。

26 2、復業務員獲取報酬須視所招攬之保單是否成立且持續有效，
27 不具經常性。縱使保單成立，事後如未持續有效，仍須返還
28 領取之承攬報酬予原告，即自行負擔營業風險。而其所需之
29 勞務設備亦自行購置。被告認定勞工僅能依事業單位訂立或
30 片面變更之標準獲取報酬即屬勞動契約，實無視保險業之特
31 殊性。契約亦無約定業務員不得從事其他工作。是以，此等

- 01 皆與指導原則三(二)之規定迥異，並不具經濟從屬性。
- 02 3、倘被告認委任經理人屬委任關係，無組織從屬性及勞動基準
03 法（下稱勞基法）之適用，何以無組織從屬性之承攬性質業
04 務員被認為具僱傭關係？而依所得稅法第14條第1項第3類，
05 薪資扣繳者非僅限於勞基法之勞工，被告此認定亦屬違誤。
- 06 4、另被告僅以從屬性判斷，忽略承攬契約書並未約定勞雇關係
07 必要之點，非屬勞基法第2條第6款之勞動契約。且其對從屬
08 性之認定亦違反相關函示，有違行政自我拘束原則。
- 09 (三)、系爭業務員依承攬契約書所領取之承攬報酬及續年度服務獎
10 金係以保險契約之簽訂、首期及續期保費之繳交為條件，非
11 員工一己之勞務付出即可必然獲致之報酬，無勞務對價性，
12 非屬工資，且被告稱業務員僅能依原告單方公告履行並受領
13 報酬，實與勞基法第21條第1項不符，被告未慮及此，有違
14 行政程序法第9條、第36條之規定。
- 15 (四)、細繹原處分所附之罰鍰明細表，雖臚列「月薪資總額」、
16 「原申報月投保薪資」、「應申報月投保薪資」等欄，惟無
17 具體敘明所憑事實及計算基礎，原告無從知悉有何短報之
18 處，有違行政程序法第5條、同法第96條等規定。
- 19 (五)、查原處分作成前，未依行政程序法第102條給予原告陳述意
20 見之機會，亦未依同法第39條規定詳為調查。況承攬報酬及
21 續年度服務獎金是否合於相關規定之工資要件，亦非客觀上
22 明白足以確認，無同法第103條所定例外之情。
- 23 (六)、另依釋字第740號解釋協同意見書所示，原處分及訴願決定
24 混淆民法上承攬與僱傭契約，不應以業務員管理規則為判斷
25 契約性質之標準，應以民事終局判決結果為認定基礎等語。
- 26 (七)、並聲明：
- 27 1、原處分及訴願決定均撤銷。
- 28 2、訴訟費用由被告負擔。
- 29 四、被告答辯則以：
- 30 (一)、惟查，司法院大法官釋字第740號意旨，在強調保險業務員
31 與保險公司之勞動關係，應以是否自由決定勞務給付方式，

01 並自行負擔業務風險為斷，又該解釋作成後，行政法院多數
02 見解仍肯認，保險公司與所屬業務員間為勞動契約關係。

03 (二)、觀諸本件原告與系爭業務員間承攬契約書及業務主管聘僱契
04 約書等內容，兩造間係屬勞動契約關係無疑：

05 1、觀承攬契約書第5條，原告對系爭業務員具指揮監督及懲處
06 之權，渠等應遵守原告頒布之規定、公告、業務員違約懲處
07 辦法，如違反，恐受原告片面終止契約之不利對待，具人格
08 從屬性。且依契約書第2條，須依原告指示方式親自履行。
09 另保險業務員有配合保戶時間、地點之需求，其較為彈性為
10 工作性質使然，不能僅憑此即否定為勞動契約。

11 2、參原證5之公告及承攬契約書第3條第2項，系爭業務員對於
12 薪資幾無決定及議價空間，須單方聽從原告公告或變更之薪
13 資條件內容，具經濟從屬性。又系爭業務員僅需提供勞務達
14 給付條件時，即能獲取勞務對價，無須自行負擔業務風險。

15 3、參業務主管聘僱契約書第2條第1項，系爭業務員須接受原告
16 業務主管之訓練及輔導，並受督導管理，以達原告所訂最低
17 考核標準，並納入原告組織體系，具組織從屬性。

18 (三)、依原證5公告內容，系爭業務員於招攬保單成立且客戶繳納
19 保費後，即可領取承攬報酬；繼續為保戶提供服務，即可領
20 取服務獎金，此等給付均係從事勞務後，自雇主即原告公司
21 處獲得之勞務對價，上述公告內容亦具有制度上經常性，因
22 此承攬報酬、服務獎金為勞基法第2條第3款之工資無訛。

23 (四)、另原處分已列明行政處分之主旨、事實、理由及法令依據，
24 並檢附明細表詳列月薪資總額、前3個月平均薪資、應申報
25 月投保薪資，及與原申報月投保薪資差額等之裁罰計算依
26 據，並無違反行政程序法第96條等規定情事。

27 (五)、就本件前已有多件行政法院判決肯承攬報酬、服務獎金屬勞
28 基法第2條第3款工資，而依原告提供之系爭業務員薪資單並
29 比對勞保投保情形，顯示原告已將部分承攬報酬納入投保薪
30 資，惟仍有部分未納入工資申報，客觀上違規明確，是被告
31 於處分前未予陳述意見，並無違行政程序法第102條規定。

01 (六)、綜上所述，原告與系爭業務員所簽訂之承攬契約書，本質仍
02 為勞動契約，而業務員違規懲處辦法已屬契約內容之一部，
03 自得為雙方是否具從屬性之依據。是訴願決定及原處分並無
04 違原告所述之規定。況民事判決本不拘束行政機關等語。

05 (七)、並聲明：

06 1、原告之訴駁回。

07 2、訴訟費用由原告負擔。

08 五、本院之判斷：

09 (一)、本件應適用之法令：

10 1、勞工保險條例第14條第1項、第2項：前條所稱月投保薪資，
11 係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級
12 表之規定，向保險人申報之薪資；…（第1項）。被保險人
13 之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月
14 月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次
15 年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通
16 知之次月1日生效（第2項）。

17 2、勞工保險條例第72條第3項：投保單位違反本條例規定，將投
18 保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按
19 其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給
20 付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。

21 3、勞工保險條例施行細則第27條第1項：本條例第14條第1項所
22 稱月薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工資為準；其每
23 月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；實物給與
24 按政府公布之價格折為現金計算。

25 4、勞基法第1條：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加
26 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規
27 定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不
28 得低於本法所定之最低標準。

29 5、勞基法第2條第1款、第3款、第6款：本法用詞，定義如下：

30 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。三、工資：
31 指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計

01 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其
02 他任何名義之經常性給與均屬之。六、勞動契約：指約定勞
03 雇關係而具有從屬性之契約。

04 6、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
05 義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、
06 獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎
07 金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
08 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、
09 勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務
10 費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
11 七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險
12 人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交
13 際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央
14 主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

15 (二)、司法院釋字第740號解釋以：「保險業務員與其所屬保險公
16 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
17 款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由
18 決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風
19 險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）
20 以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」解釋
21 理由書亦指出：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報
22 酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞
23 動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該
24 勞務契約之類型特徵，……。關於保險業務員為其所屬保險
25 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
26 則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委
27 任、承攬或居間，……仍應就個案事實及整體契約內容，按
28 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
29 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
30 給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如
31 按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。

……。」是性質為公法管制規範之保險業務員管理規則，固不得直接作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據，但保險公司為執行保險業務員管理規則所課予的公法上義務，而將相關規範納入契約（包含工作規則），或在契約中更進一步為詳細約定，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自不能排除該契約約定之檢視。換言之，公法上之管制規範既已轉化為保險業務員及保險公司間契約上權利義務規範，該契約內容仍應列為勞動從屬性的判斷因素之一，而就個案事實及整體契約內容綜合判斷之。關於保險業務員勞動契約之認定，應依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性高低為判斷，判斷因素包括保險業務員得否自由決定勞務給付的方式（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），但不以此為限。參諸學說及實務見解，勞工與雇主間從屬性的判斷，包括：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約。因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工之立法目的，及考量我國缺乏強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中已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係。

(三)、上揭事實概要欄所載事實，已經兩造分別陳述在卷，並有原處分、被保險人異動資料查詢、勞工保險罰鍰金額計算表、罰鍰明細表、原告業務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭薪資、訴願決定及各該送達證書（見原處分卷第119至121、124至159、161至201、341至348頁）等在卷可稽，洵堪認

01 定。

02 (四)、依勞動基準法第2條第3款規定，凡勞工因工作而獲得的報
03 酬，只要實質上是勞工因提供勞務，而自僱主獲得的對價，
04 即為工資，不以該項給付具有經常性為必要，亦不問其給付
05 項目的名義，究稱為工資、薪金、獎金、津貼或其他名目而
06 有不同。至條文所稱「經常性給與」，係因通常情形，工資
07 係由僱主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，
08 具有經常發給的特性，然為防止僱主巧立名目，將應屬於勞
09 務對價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避資遣費、
10 退休金或職業災害補償等支付，乃特別明定其他任何名義之
11 經常性給與，亦屬工資，並非在增設條件，限制工資的範
12 圍。故僱主以工資、薪金或津貼等以外名義的給與，不論是
13 否具有時間或制度上的經常性，或每次領取之數額是否固
14 定，及是否依工作量或達成預定目標而發放，只要是勞務的
15 對價，而非僱主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為的福利措
16 施，即應列為工資（本院高等庭92年度訴更一字第139號、
17 最高行政法院95年度判字第1472號判決參照）。又勞動基準
18 法第2條第3款工資的定義，並未排除按「件」計酬的情形，
19 是不能逕以員工係按招攬業務的績效核給報酬，即謂該報酬
20 非屬工資。是以，改制前行政院勞工委員會85年2月10日
21 （85）臺勞動2字第103252號函：「查勞動基準法第2條第3
22 款規定……基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因
23 工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例
24 舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計
25 時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬
26 之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必
27 須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工
28 因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之
29 經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意
30 且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止僱主對勞工
31 因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於

01 該法明定應屬工資，以資保護」所示見解，應得為本院所採
02 用。

03 (五)、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；
04 非勞動契約，相關的承攬報酬、續年度服務獎金業務津貼、
05 服務津貼等即非工資，無庸納入工資申報等等。被告則抗辯
06 稱原告與系爭業務員的關係，整體觀察，具有人格上、組織
07 上及經濟上從屬於原告的特徵，契約名為承攬，實為勞動契
08 約，系爭業務員招攬保險及服務客戶所得的報酬，均屬勞務
09 對價所得，亦為工資。經查：

10 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
11 承攬契約書（見本院卷(一)第299頁以下），其中雖分別於第1
12 條約定：本契約為承攬契約，雙方不適用其他勞務契約之相
13 關法令。乙方（訴外人）明瞭第3條約定之報酬，並非勞動
14 基準法所規定之工資。第3條約定：乙方交付保戶簽妥之要
15 保書及首期保險費予甲方（原告），經甲方同意承保且契約
16 效力確定後，乙方始得依甲方公告之「保險承攬報酬」、
17 「年終業績獎金」領取報酬。甲方得視經營狀況需要修改報
18 酬之計算及給付方式，乙方同意依修改內容領取報酬。第5
19 條約定：（一）不經預告逕行終止：乙方有下列情事之一者，
20 甲方得不經預告逕行終止契約1. 違反「保險業務員管理規
21 則」或甲方「業務員違規懲處辦法」之規定。3. 未達業績最
22 低標準。4. 違反甲方之公告或規定。第6條（二）約定：乙
23 方如因違反法令、本契約或甲方之公告或規定，致甲方受有
24 損害者，乙方同意甲方得就甲方給付乙方之任何款項，扣除
25 乙方對甲方或第三人所負損害賠償責任之相當款項，乙方不
26 得對此扣除行為提出任何異議。

27 2、就以上承攬契約之約款內容可知，第3條之約定訴外人所簽
28 之保險契約，需經原告同意承保後，訴外人始可領取相關之
29 報酬，且原告可以依據其經營狀況單方面修改給付方式與計
30 算方式，乙方就此並無磋商之權利。而若訴外人違反「保險
31 業務員管理規則」或原告定立之「業務員違規懲處辦法」，

原告可以逕自解除契約，此觀之該契約第5條（一）之約定甚明。又該契約之第6條（二）約定，對於乙方違反契約之損害賠償款項，甲方可以自行選擇扣除部分，並且乙方就此不能有任何異議。可知悉原告對於訴外人具有考核、監督之人格上從屬性、如何計算報酬均由原告決定，訴外人有經濟上之從屬性，而相關之契約變更，訴外人應遵守之原告規定，均由原告決定，則訴外人有組織上之從屬性，故可認該份契約並非承攬契約，而屬於僱傭契約。

- 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務員違規懲處辦法之規定，並須接受原告對其業績之評量，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調整，訴外人幾無商議之權限。再參以原告自訂之業務員違規懲處辦法規定（見原處分卷第284至285頁）：「一、作業目的：為遵循保險法規相關規範，對業務主管行政管理及對業務員承攬約定授權辦理業務員違規懲處辦法。二、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20款加重懲處，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。三、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：申誡1次、申誡2次、申誡3次（申誡3次以違紀1點計算），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

公司與區部所舉辦之各項競賽及表揚。(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須接受考核，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點備註紀錄，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。」，依前開懲處辦法規定之內容，訴外人負有應遵循保險法規相關規範及契約約定之義務，違反時，將遭受原告之行政記點、停止招攬及撤銷登錄等影響權益事項之懲處處分，足見訴外人在原告之企業組織內，受組織之內部規範、程序等制約，有服從之義務，並有受懲處等不利益處置之可能，堪認渠等間具有人格與組織從屬性無訛。

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具有決定權，並得以片面調整，訴外人對該報酬無決定及議價空間，堪認訴外人與原告間之報酬計算與支領方式具有經濟上從屬性。

5、復參酌系爭管理規則第15條第5項前段規定：「業務員應於所招攬之要保書上親自簽名並記載其登錄字號。」（見原處分卷第299頁）足認訴外人就其保險招攬之行為亦須親自履行。至原告與訴外人間所簽訂之系爭契約雖以承攬為名，並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令，該契約更約定訴外人明瞭第3條約定之報酬，並非勞基

01 法所規定之工資，然實質內容仍為勞動契約之本質，並不因
02 該契約第1條之記載，即影響其法律性質之定性。從而，原
03 告與訴外人間簽訂之系爭承攬契約係屬勞基法上之勞動契約
04 無訛。

05 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
06 稱為津貼或其他費用，均屬於僱傭契約之一部，則該給付即
07 屬於基於勞動所得之薪資，故縱使該契約明文承攬契約書，
08 亦不會影響其為僱傭契約之判斷。

09 7、原告訴外人之「承攬報酬」及「續年度服務獎金」均屬勞基
10 法第2條第3款所稱之「工資」：

11 (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
12 原處分所檢附之月提繳工資明細表（原處分卷第181至201
13 頁），被告係將原告未列入訴外人工資總額之「承攬報酬」
14 及「續年度服務獎金」部分，將之計入訴外人之工資總額，
15 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
16 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
17 額。

18 (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
19 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
20 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
21 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
22 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
23 工資，以資保護。訴外人之業務範圍除招攬、促成保險契約
24 之締結外，尚包括契約締結後，為維繫保險契約持續有效所
25 提供客戶之相關服務、聯繫、諮詢等，其獲取之報酬當屬因
26 工作而獲得之報酬。只要實質上是勞工因提供勞務，而自雇
27 主獲得之對價，即為工資，不問其給付項目之名義，究稱為
28 獎金、佣金、承攬報酬或其他名目而有不同。

29 (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
30 之公告（見原處分卷第283頁）記載略以：「主旨：重申保
31 險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金，如說明……。說

01 明：一、保險承攬報酬：首年度承攬報酬（稱承攬報酬），
02 以首年險種實繳保費計算：承攬報酬＝首年實繳保費×給付
03 比率。二、服務獎金：續年度服務獎金（稱服務獎金），以
04 續年險種實繳保費計算：服務獎金＝續年實繳保費×給付比
05 率。……」可知訴外人依系爭契約第3條約定領取之承攬報
06 酬（即首年度保費佣金）及續年度服務獎金，均屬業務員招
07 攬保險業務之對價，揆諸前開說明，其性質應屬工資。縱原
08 告以「保險承攬報酬」或「續年度服務獎金」稱之，僅係原
09 告自行所為之名目，並不影響其為工資之本質。故原告主張
10 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
11 費為條件，無勞務對價性，自非可採。

12 (六)、原告主張被告於作成原處分前，未給予原告陳述意見之機會
13 云云。惟按行政程序法第102條規定：「行政機關作成限制
14 或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第39條規定
15 通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予
16 該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規
17 定。」要求行政程序中給予相對人陳述意見之機會，其目的
18 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
19 。故如不給予相對人陳述意見之機會，亦無礙此等目的之達
20 成，或基於行政程序之經濟、效率以及其他要求，得不給予
21 相對人陳述機會者，行政程序法第103條各款設有除外規定
22 。又同法第114條第1項第3款、第2項規定：「（第1項）違
23 反程序或方式規定之行政處分，除依第111條規定而無效者
24 外，因下列情形而補正：……。三、應給予當事人陳述意見
25 之機會已於事後給予者。……。 （第2項）前項第2款至第5
26 款之補正行為，僅得於訴願程序終結前為之；……。 」則賦
27 予違反程序或方式規定之行政處分，在訴願程序終結前，得
28 以補正瑕疵之機會。本件原告就原處分提起訴願時，即已表
29 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
30 上之工資等在內之不服原處分之理由（見訴願卷第8至16
31 頁），且經被告審酌後，未依訴願人（原告）之請求撤銷或

變更原處分，而提出訴願答辯書予以說明在卷（見訴願卷第2至7頁），並經訴願機關綜合雙方事證論據予以審議後，作成駁回訴願之決定，可認本件縱認原處分作成前未給予原告陳述意見之機會，事後亦已於訴願程序中予以補正此部分之程序瑕疵，是原告據此主張原處分違法而應予撤銷等語，尚非可採。

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

六、綜上所述，原告前開主張各節，均非可採。本件被告依勞工保險條例第72條第3項規定，裁處原告罰鍰，於法無違，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，求為判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

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據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併予敘明。

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

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

中 華 民 國 113 年 12 月 25 日

審判長 法 官 黃翊哲

法 官 劉家昆

法 官 唐一強

一、上為正本係照原本作成。

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

應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

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，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
（一）符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	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。

中 華 民 國 113 年 12 月 25 日
書記官 陳達泓

附表：

編號	員工 姓名	未覈實申報勞工薪資 期間	原處分	罰鍰金額	訴願決定書
1	○○ ○	109年8月至10月	被告112年7月17日勞局納 字第11201871650號裁處 書	6,912元	行政院112 年11月8日 院臺訴字第
2	○○ ○	109年11月至110年4 月、110年8月至111年 7月25日	被告112年7月19日勞局納 字第11201872810號裁處 書	918,664 元	1125023172 號訴願決定 書
3	○○ ○	110年5月至7月、110 年11月至111年9月23 日			
4	○○ ○	109年8月至110年1 月、110年5月至7月、 111年2月至6月24日			
5	○○ ○	110年2月至111年10月 25日			
6	○○ ○	109年8月至110年3月 17日			
7	○○ ○	109年8月至112年1月			
8	○○	109年8月至10月			

(續上頁)

01

	○				
--	---	--	--	--	--