

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度地訴字第215號

114年1月22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

黃韻霖律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 黃珮俞

陳銘輝

陳怡韶

上列當事人間勞保罰鍰事件，原告不服行政院中華民國113年6月20日院臺訴字第1135012025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

一、事實概要：

被告依據其所屬勞工保險局之審查結果，以原告未覈實申報所屬如附表所示員工蔡玉婷等10人（下稱系爭業務員）於附表所示違規期間之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規定，以被告113年4月22日勞局納字第11301871060號裁處書（下稱原處分），處原告新臺幣（下同）1,203,040元。原告不服，循序提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

- 01 (一)、被告認定原告與系爭業務員間之「承攬契約書」（下稱系爭
02 承攬契約）為勞動契約，認事用法均有違誤：
03 被告漏未審酌業務員得自由決定工作時間、報酬之有無繫諸
04 於招攬保單是否成功、業務員自行承擔業務風險等特性，刻
05 意忽略系爭承攬契約欠缺勞動基準法（下稱勞基法）最低工
06 資、工時、休息及休假等最低標準勞動條件，未約定勞動契
07 約應記載事項、未限制勞動契約主給付義務，片面認定稱系
08 爭承攬契約為勞動契約，顯然有誤。反觀原告與業務主管、
09 電銷人員間成立之僱傭關係，均有詳加約定勞動契約應記載
10 事項、主給付義務，益徵系爭承攬契約並非勞動契約。又原
11 告為受金融監督管理委員會（下稱金管會）高度監管之保險
12 業，為履行公法上之義務，將若干對於保險業之規範（如保
13 險業務員管理規則、保險商品銷售前程序作業準則、金融服
14 務業平等待客原則等）具體落實於系爭承攬契約中，卻遭被
15 告錯誤解釋系爭承攬契約具有從屬性，已有違誤，亦有違有
16 利不利均須注意原則。
- 17 (二)、承攬報酬及續年度服務獎金非勞務付出即可預期必然獲致之
18 報酬，被告對工資之認定亦有違誤：
19 觀諸原告101年7月1日（101）三業（三）字第00001號公告
20 （下稱系爭公告），及保險業業務人員酬金制度應行原則規
21 定，可知承攬報酬及續年度服務獎金係取決於保險契約確定
22 有效，且無自始無效、被撤銷等情事始得發放，並非勞務對
23 價亦非提供勞務即可預期必然獲致之報酬，而非工資，被告
24 未見及此一有利原告事項，逕自作成不利原告之原處分，亦
25 有違反行政程序法第9條、第36條之規定。
- 26 (三)、被告對從屬性之認定違反行政自我拘束原則、誠實信用原
27 則：
- 28 1、依被告改制前行政院勞工委員會83台勞保二字第50919號函
29 說明：「有關保險業務員招攬保險……。如雖實際從事保險
30 業務招攬工作，按業績多寡支領報酬，但毋需接受公司之管
31 理監督（公司亦無要求任何出勤打卡）則應視為承攬關

01 係。」原告因信賴該函示所揭示之認定標準，然就系爭承攬
02 契約卻遭被告認定為勞動契約，顯有違反行政程序法第8條
03 所揭示之原則。又原告並未要求業務員固定之工作時間、地
04 點，然被告卻又認定屬勞動契約，亦違反上述函釋旨趣，從
05 而違反行政自我拘束原則。

06 2、以系爭業務員可以自由決定工作時間、休息時間，無須簽到
07 打卡且工作時間不拘，不會發生未請假受不利益待遇，且給
08 付勞務方法不受限制，可自由決定勞務處所；依勞務成果計
09 酬、自行承擔營業風險，須自行備置勞務設備，仍得有其他
10 正職工作；無須排班、輪班或值班，且係依個人能力單獨作
11 業，無須透過他人才能招攬保險等情，可知系爭承攬契約並
12 不具人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性，被告遽認屬勞
13 動契約，與被告108年間以勞動關2字第1080128698號函頒布
14 「勞動契約認定指導原則」所揭示之認定要素相違背，亦違
15 反行政自我拘束原則。

16 (四)、原處分並無具體敘明所憑事實及計算基礎，原告無從知悉、
17 理解所申報之月投保薪資有何短報之處，而違反明確性原
18 則；又被告於原處分作成前，並未給予原告陳述意見之機
19 會。況且，加計承攬報酬、續年度服務獎金後，本件業務員
20 領取超過10萬元，甚為常見，顯然不是經濟上弱勢，並無勞
21 基法特別保護之必要。

22 (五)、並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

23 三、被告答辯略以：

24 (一)、原告與系爭業務員間係屬勞動契約關係：

25 1、系爭業務員已納入原告公司組織體系，且負有遵守原告所訂
26 最低評量標準義務，並須為原告公司招攬保險、持續提供保
27 戶服務，而受領原告公司給付之承攬報酬（即招攬保險的首
28 期報酬）、服務獎金（即繼續為保戶提供服務而受領之給
29 付），並負有接受原告公司業務主管訓練、輔導、管理、指
30 揮監督之義務，並與業務主管及其他業務員與行政同仁間均
31 納入原告公司組織體系、彼此分工合作，是係屬勞動基準法

01 第2條第6款規定之勞動契約無疑；另一方面，原告公司有權為
02 業務員訂定業績最低標準，業務員並應依原告公司之指示提
03 供勞務，而全力達成招攬保險及繼續為保戶提供服務之責
04 任，而不得自由決定勞務給付方式，且原告公司係以人身保
05 險業為業，而系爭業務員則係負責為原告公司提供勞務（招
06 攬保險及持續為保戶服務），又系爭業務員只要提供勞務達
07 到系爭公告之承攬報酬與服務獎金給付條件時，即能獲取原
08 告公司給付之勞務對價，而無須自行負擔業務風險，再再顯
09 示系爭業務員與原告公司間為勞動契約關係。

10 2、而依被告改制前行政院勞工委員會83台勞保二字第50919號
11 函，仍認為應審視雙方勞動關係之具體內容，而非僅憑報酬
12 給付方式判斷，即當事人訂立之契約類型為何，仍應自整體
13 勞務供給關係具有重要性之部分，觀察從屬性程度之高低予
14 以判斷；又「勞動契約認定指導原則」係分別從「人格從屬
15 性」、「經濟從屬性」及「組織從屬性」等構面，逐一舉出
16 具體判斷要素，並指出須就個案事實及整體契約內容，具有
17 上開判斷要素之全部或一部，予以綜合判斷，若勞務提供者
18 對於所屬事業已顯現相當程度之勞雇關係特徵者，雖未具足
19 上開從屬性之全部內涵，仍應定性雙方間之契約關係為勞動
20 契約。

21 (二)、原告支付系爭業務員之承攬報酬、續年度服務獎金，係屬勞
22 基法所定之工資：

23 依系爭公告內容可知，系爭業務員於招攬保單成立且客戶繳
24 納保費後，即可領取承攬報酬；而系爭業務員繼續為原告所
25 屬保戶提供服務，即可領取服務獎金，此等給付均係系爭業
26 務員從事保險招攬、提供保戶服務等勞務後，自雇主即原告
27 公司處獲得的勞務對價，上述公告內容亦具有制度上經常
28 性，因此承攬報酬、服務獎金為勞動基準法第2條第3款之工
29 資無訛，被告所為原處分，並無認事用法之違誤。

30 (三)、原處分之記載，已列明行政處分之主旨、事實、理由及法令
31 依據，並檢附明細表詳列月薪資總額、前三個月平均薪資、

01 應申報月投保薪資，及與原申報月投保薪資差額等之裁罰計
02 算依據，並無原告所指違反行政程序法第96條等規定情事。
03 且就本件而言，前已有多件行政法院判決肯認原告依據系爭
04 公告給付予所屬業務員之承攬報酬、服務獎金係屬勞動基準
05 法第2條第3款工資，而依原告提供的系爭業務員薪資單並比
06 對原告勞保投保情形，顯示原告已將部分承攬報酬納入投保
07 薪資計算，惟仍有部分承攬報酬、服務獎金未納入工資據以
08 申報調整系爭業務員之投保薪資，是原告客觀上違反勞保條
09 例第72條第3項等規定之事實已甚明確，爰被告於作成處分
10 前未給予陳述意見，並無原告所指違反行政程序法第102條
11 規定情事。

12 (四)、並聲明：原告之訴駁回。

13 四、本院之判斷：

14 (一)、前提事實：

15 前開事實概要欄之事實，除後述爭點外，其餘為兩造陳述是
16 認在卷，並有系爭業務員之勞保個人異動資料查詢、勞工保
17 險罰鍰金額計算表、明細表、業務人員承攬/續年度服務報
18 酬及僱傭薪資（原處分卷第253至268頁、第269頁、第270至
19 282頁、第284至343頁）、原處分（本院卷第69至84頁）及
20 訴願決定（本院卷第87至109頁）附卷可稽，堪認屬實。

21 (二)、應適用之法規及法理說明：

22 1、勞保條例第14條第1項前段規定：「前條所稱月投保薪資，
23 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
24 表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算
25 者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之
26 月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。」第72條第3項
27 規定：「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報
28 少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保
29 險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此
30 所受損失，應由投保單位賠償之。」而依勞保條例第77條規
31 定授權訂定之施行細則第27條第1項規定：「本條例第14條

01 第1項所稱月薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工資為
02 準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；
03 實物給與按政府公布之價格折為現金計算。」

04 2、勞基法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工
05 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；
06 本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動
07 條件，不得低於本法所定之最低標準。」第2條第6款規定：

08 「本法用詞，定義如下：……六、勞動契約：謂約定勞雇關
09 係而具有從屬性之契約。」勞基法並非使一切勞務契約關
10 係，均納入其適用範圍；勞務契約關係是否屬勞基法第2條
11 第6款所稱之勞雇關係，應視勞務債務人對勞務債權人是否
12 有高度從屬性而定。倘勞務債務人對於選擇與勞務債權人締
13 結之勞務契約有完全之自主決定權，而於其所自由選擇之勞
14 務契約關係下，勞務債務人對於勞務債權人不具有高度從屬
15 性者，即非勞基法所欲保障之對象，自應基於契約自由原
16 則，使當事人間自由決定其契約內容，不受勞基法之規範。

17 3、司法院釋字第740號解釋文闡述：「保險業務員與其所屬保
18 險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為（修正前）勞基
19 法第2條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務
20 員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自
21 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
22 計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定
23 依據。」依解釋理由書並可知，以有償方式提供勞務之契約
24 是否為勞基法上所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內
25 容予以觀察，探求勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程
26 度之高低以為斷；而從屬性高低之認定，仍應整體觀察勞
27 務給付過程，並不限於解釋文所稱「勞務債務人（保險業務
28 員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間）」、「自
29 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
30 計算其報酬）」等二項指標。至於保險業務員如得自由決定
31 工作時間、勞務活動且無底薪及一定業績之要求等面向，只是

01 可以憑此等因素認為「從屬性程度不高」，而難認屬於勞動
02 契約，非謂保險招攬勞務契約性質之判斷，只能由前述因素
03 認定，或只要保險業務員得自由決定工作時間、勞務活動且
04 無底薪及一定業績之要求，無待探求勞務給付過程之其他特
05 徵，即一律認為不是勞動契約。可見司法院釋字第740號解
06 釋認為保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務
07 契約，是否為勞動契約，必須視個案事實及整體契約而定，
08 並未推翻行政法院歷年來就保險業務員從事保險招攬業務而
09 訂立之勞務契約性質認定為勞動契約之見解。

10 4、又司法院釋字第740號解釋理由書雖謂：「保險業務員管理
11 規則係依保險法第177條規定訂定，目的在於強化對保險業
12 務員從事招攬保險行為之行政管理，並非限定保險公司與其
13 所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係……。該規則既係
14 保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定之
15 法規命令，與保險業務員與其所屬保險公司間所簽訂之保險
16 招攬勞務契約之定性無必然關係，是故不得逕以上開管理規
17 則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
18 認定依據」等語，然此僅係重申保險業務員與其所屬保險公
19 司所簽訂之保險招攬勞務契約是否為勞動契約，必須視個案
20 事實及整體契約而定之旨。蓋性質為公法管制規範之保險業
21 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
22 司間是否構成勞動契約之認定依據，但如保險公司為執行保
23 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
24 契約（包含工作規則），或在契約中更進一步為詳細約定，
25 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
26 定之檢視。換言之，公法上之管制規範既已轉化為保險業務
27 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
28 勞動從屬性的判斷因素之一，而就個案事實、整體契約內容
29 及勞務給付之實際運作綜合判斷之。

30 5、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
31 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

01 自由決定勞務給付的方式（包含工作時間），並自行負擔業
02 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
03 酬），但並不以此為限，包括：(1)人格上從屬性，即受僱人
04 在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有
05 受懲戒等不利益處置的可能。(2)親自履行，不得使用代理
06 人。(3)經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，
07 而是依附於他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等
08 勞動條件亦受制於他方。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產
09 組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的
10 內部規範、程序等制約。因勞動契約之定性為適用勞基法之
11 基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工之立法目的，及考量
12 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
13 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
14 容具若干獨立性，仍應認屬勞基法規範之勞雇關係。

15 (三)、經查：

16 1、原告與系爭業務員間應屬勞基法第2條第6款所稱勞動契約關
17 係：

18 (1)、原告分別與系爭業務員間簽訂系爭承攬契約及附件（本院卷
19 第111至130頁），依系爭承攬契約第10條第1項前段約定：
20 「甲方（按：即原告，下同）之公告或規定，亦構成本契約
21 內容之一部；本契約如有附件，亦同。」而系爭承攬契約除
22 契約本文外，尚包括系爭公告（本院卷第133頁）、業務員
23 違規懲處辦法（下稱系爭懲處辦法，原處分卷第426至433
24 頁）等規定，系爭承攬契約附件下方之注意事項第1點復載
25 明：「附件為配合99.07啟用的承攬契約使用，日後附件內
26 各相關規定若有修改，依公司最新公告為準。」（原處分卷
27 第424頁），而原告嗣即以系爭公告明訂保險承攬報酬、服
28 務獎金及年終業績獎金之相關規定，是前開約定、規定、公
29 告或辦法等，均構成系爭承攬契約的一部分。

30 (2)、觀諸系爭承攬契約可知，就業務員之報酬計算方式及業績考
31 核部分，因原告所屬保險業務員乃係以保險招攬服務為其主

01 要業務內容，其具體服務內容包括解釋保險商品內容及保險
02 契約條款、說明填寫要保書注意事項、轉送要保文件及保險
03 契約、收取相當於第一期保險費等（系爭承攬契約第2
04 條）；而於業務員交付保戶簽妥之要保書及首期保費給原
05 告，經原告同意承保且契約效力確定後，業務員即得依原告
06 公告之支給標準領取「承攬報酬（首年度實繳保費×給付比
07 率）」、「續年度服務獎金（續年實繳保費×給付比率）」
08 （系爭承攬契約第3條第1項、系爭公告第1點、第2點）；此
09 外，報酬之計算以及給付方式，業務員應依修改內容領取報
10 酬（系爭承攬契約第3條第2項）。綜上，原告所屬業務員報
11 酬多寡甚或得否維持與原告間之契約關係，招攬保險之業績
12 乃是最重要之因素，業務員並應定期接受原告之業績評量，
13 一旦未能達到業績標準，將遭到原告不經預告逕行終止合約
14 （系爭承攬契約第5條第1項第3款），而報酬之計算及給付
15 方式，復得由原告「視經營狀況需要」或「因業務需要」予
16 以片面修改，業務員並無與原告磋商議定之餘地而須受制於
17 原告。是原告藉由業績考核、終止合約甚或片面決定報酬支
18 給條件等方式，驅使業務員必須致力爭取招攬業績，以獲取
19 相應之報酬及續任業務員之職。則業務員從屬於原告經濟目
20 的的下提供勞務，而為原告整體營業活動的一環，自可認定。

21 (3)、復觀諸原告所訂定系爭懲處辦法之附件一內容（原處分卷第
22 428至431頁），不僅就保險業務員管理規則所明定應予處分
23 或懲處之違規行為，為進一步詳細規定，且就保險業務員管
24 理規則所未規範之違規行為，例如有事實證明業務員態度不
25 佳與公司同仁、客戶、公司業務合作之人員發生衝突；保戶
26 未繳費而代墊、參加多層次傳銷活動，經制止不聽；代要保
27 人保管保單或印鑑等，亦設有「行政記點處分」（包括申誠
28 1次至3次、違紀1點至6點）之規定，原告公司得同時限縮或
29 取消已授權予業務員從事保險招攬或服務行為之種類範圍及
30 加強其他行政管控措施，違規行為情節重大者亦得終止契約
31 等不利處分，是原告與業務員（包括本件系爭業務員）間關

01 於招攬保險部分之契約關係（即原告所稱「承攬關係」），
02 依前開說明可知，其從屬性判斷，自不能排除系爭懲處辦法
03 之相關規定。準此，足認原告對於所屬業務員具有行使其監
04 督、考核、管理及懲處之權，兩者間具有從屬性關係。

05 (4)、依上所述，原告與系爭業務員固簽署形式上名為「承攬契
06 約」，以規範兩者間關於招攬保險之法律關係，然核其實質
07 內容，仍可見原告藉由指揮監督保險業務員提供勞動力之方
08 式，以遂其經濟目的，是原告與系爭業務員間應屬勞基法第
09 2條第6款所稱勞動契約關係，則被告認定兩者間成立勞動契
10 約關係，於法並無違誤。

11 2、系爭業務員之承攬報酬、續年度服務獎金係屬勞基法第2條
12 第3款所稱工資：

13 (1)、勞基法第2條第3款規定：「三、工資：指勞工因工作而獲得
14 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
15 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
16 給與均屬之。」亦即勞動契約並不排除勞務提供者「依勞務
17 成果」計酬，則如僅因得自由決定工作時間及按所招攬之保
18 險收受之保險費為基礎計算其報酬，即認定不成立勞動契
19 約，將使勞基法規定之按件計酬無適用之餘地。

20 (2)、系爭承攬契約第3條第1項固約定：「乙方（指保險業務員
21 方，下同）交付保戶簽妥之要保書及首期保費予甲方，經甲
22 方同意承保且契約效力確定後，乙方始得依甲方公告之『保
23 險承攬報酬』、『年度業績獎金』領取報酬。」（本院卷第
24 111頁）；系爭公告第5點、第8點並分別載明：「保單因繳
25 費期滿或任何原因致豁免保費，不予發放承攬報酬或服務獎
26 金（指續年度服務獎金或報酬）。」、「保單因故取消、或
27 經要保人撤銷、或自始無效時，各項已發之承攬報酬及服務
28 獎金應返還予公司，或於給付之任何款項內逕予扣除，於承
29 攬契約終止後亦同。」（本院卷第133頁）然此僅屬業務員
30 按件領取「承攬報酬」、「續年度服務獎金」（或「續年度
31 服務報酬」）所應備具之要件，在招攬保險之所得悉數歸屬

01 於原告，系爭業務員僅能依原告所訂之報酬標準支領報酬
02 下，系爭業務員間所承擔原告指稱之「業務員應行負擔之營
03 業風險」，乃是報酬給付方式約定的結果，自無足據此否定
04 原告與系爭業務員間之勞動契約關係。換言之，如在制度上
05 通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得的對價（報
06 酬），即具工資的性質。因而，業務員符合原告所設支領報
07 酬標準，即可以領得報酬，其在制度上自具經常性，至其給
08 付名稱為何，尚非所問。況「承攬報酬」係因業務員所提供
09 保險招攬服務而獲取之報酬，而「續年度服務報酬」亦係延
10 續業務員前所提供之保險招攬服務，並因業務員「必須隨時
11 對保戶提供後續服務」之勞務以維繫保險契約之效力而獲得
12 之報酬，均具有勞務對價性，自屬勞基法所稱之工資無誤。

13 3、綜上可知，原告與系爭業務員間應屬勞動契約關係，而承攬
14 報酬、續年度服務獎金均屬工資，以原告自82年間起設立迄
15 今，經營時間甚長，資本總額達750億元，有卷附經濟部商
16 工登記公示資料查詢服務資料可參（訴願卷第138頁），可
17 見原告應具有營運上及勞工管理之專業，復為適用勞基法之
18 行業，自應依法覈實為系爭業務員申報投保薪資，卻疏未依
19 規定而將投保薪資金額以多報少，已違反勞保條例第72條第
20 3項規定，原處分並已就上開違法事實記載明確，且其所檢
21 附之罰鍰明細表及罰鍰金額計算表，亦皆能顯示違規期間、
22 如何計算罰鍰多少之基礎數據，被告據此以原處分裁處罰鍰
23 1,203,040元，於法有據，核無違誤。

24 (四)、至就原告下列主張並不可採，分述如下：

25 1、就原告主張被告對從屬性之認定違反行政自我拘束原則、誠
26 實信用原則云云。然原告對於所屬業務員具有行使其監督、
27 考核、管理及懲處之權，兩者間具有從屬性關係，業經本院
28 認定如前。再者，雇主對於工作時間、地點之管制或報酬計
29 算方式，固可為從屬性判斷之參考要素，然究非為唯一或具
30 有關鍵性之標準，隨著時代環境的變遷與科技發展，勞務供
31 給模式複雜多樣，欠缺工作地點拘束性之職務，並非保險業

01 務員職務所獨有之特徵，其他外勤工作者，亦因其職務性質
02 而無固定之工作地點；而保險商品種類繁多，相關產品資訊
03 復具有相當之專業性，除客戶因自身需求而主動要保外，保
04 險業務員勤於主動探訪及從事專業解說，以取得客戶信任並
05 對保險商品產生需求，方能提升成功招攬之機會，而因拜訪
06 客戶必須配合客戶時間，業務員從事保險招攬工作，其工作
07 時間自應有相當的彈性，此為保險招攬工作之性質使然，自
08 難據此作為判斷契約屬性之重要標準；況業務員有無自己之
09 裝備招攬顧客，以及對於是否、何時、何地或向何人招攬保
10 險，至多僅能說明保險公司在此就專業上未給予指揮監督，
11 但業務員仍不會因為可以決定其所要招攬之客戶，即成為經
12 營保險業務之人而得在市場上與保險公司互為競爭，此僅於
13 業務員有權作出影響企業之經營決策、參與利潤分配規則
14 時，始可能實現。此外，個別勞務供給契約是否具有勞動契
15 約之性質，應綜合事證予以評價，是業務員縱另有兼職，亦
16 與業務員、保險公司間就招攬保險之契約關係的定性，無必
17 然關係。是原告就此執前主張，並非可採。

18 2、另就原告主張原處分欠缺明確性，且未給予原告陳述意見之
19 機會云云。惟以原告就原處分提起訴願時，即已表明包括業
20 務員領取之承攬報酬、服務獎金非屬勞基法上之工資等在內
21 之不服原處分的理由，經被告審酌後，未依訴願人即原告之
22 請求撤銷或變更原處分，而提出訴願答辯書予以說明在案，
23 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
24 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
25 會，事後亦已於訴願程序中予以補正此部分之程序瑕疵。是
26 原告據此主張原處分違反行政程序法第102條規定而應予撤
27 銷云云，尚非可採。另就原處分之記載，皆已列明主旨、事
28 實、理由及法令依據，且其所檢附之罰鍰明細表及罰鍰金額
29 計算表，亦皆能顯示違規期間、如何計算罰鍰多少之基礎數
30 據，經核均無任何不明確之情事，是被告作成原處分當已符
31 合行政程序法第5條及第96條之規定。是原告此部分主張亦

01 不足採，併予敘明。

02 (五)、綜上，原告前揭各節主張，均無可採。原處分於法洵屬有

03 據，復核及訴願決定遞予維持，並無違誤。原告執前詞訴請

04 判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

05 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本

06 院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

07 六、據上論結，原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項

08 前段，判決如主文。

09 中 華 民 國 114 年 3 月 5 日

10 審判長法官 陳雪玉

11 法官 葉峻石

12 法官 郭 嘉

- 13 一、上為正本係照原本作成。
- 14 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
- 15 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
- 16 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
- 17 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
- 18 繕本）
- 19 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，
- 20 逕以裁定駁回。
- 21 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
- 22 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
- 23 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
- 24

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

01

	<p>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 3 月 5 日

03

書記官 李佳寧

04

附表：

05

編號	原處分日期字號	系爭業務員	違規期間	承攬契約書證物編號	罰鍰金額 (新臺幣)	訴願決定日期字號
1	113年4月22日勞局納字第11301871060號	蔡玉婷	110年8月至10月 112年5月至7月	原證3-1	1,203,040元	行政院113年6月20日院臺訴字第1135012025號 訴願決定
2		陳美芳	110年5月至7月 111年8月至10月 112年2月至4月	原證3-2		
3		鄭蓉榕	110年8月至10月 111年11月至112年1月 112年5月至6月5日	原證3-3		
4		詹富如	110年11月至111年7月	原證3-4		
5		羅可妮	110年8月至9月 111年2月至4月25日	原證3-5		
6		龔玉蘭	109年11月18日至110年10月 111年2月至4月 111年8月至112年10月	原證3-6		
7		李秋華	110年5月至7月 110年11月至112年1月 112年8月至10月	原證3-7		

(續上頁)

01

8		蔡易良	110年5月至112年10月	原證3-8		
9		陳寶帆	110年2月至111年10月	原證3-9		
10		李明珠	111年2月至4月	原證3-10		