臺北高等行政法院判決

108年度簡上字第39號

上　訴　人　元大人壽保險股份有限公司

代　表　人　江朝國（董事長）

訴訟代理人　蔡瓔琪　律師

　　朱耀華　律師

被上訴人　勞動部

代　表　人　許銘春（部長）

上列當事人間勞工保險條例事件，上訴人對於中華民國107 年11月30日臺灣士林地方法院107 年度簡字第18號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣士林地方法院行政訴訟庭。

理　由

一、被上訴人依所屬勞工保險局之審查結果，以上訴人未依規定覈實申報所屬被保險人即訴外人傅淑英自民國102 年8 月至103 年7 月及自104 年4 月至105 年1 月之投保薪資【詳如臺灣士林地方法院107 年度簡字第18號判決（下稱原判決）之附表，參本院卷第35至37頁】，將投保薪資金額以多報少，乃由被上訴人依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3 項規定，以106 年5 月16日勞局納字第10601821370 號裁處書（下稱原處分），按上訴人於上開期間短報之保險費金額，處以4 倍罰鍰計新臺幣（下同）12萬7,984 元。上訴人不服，提起訴願，經行政院於106 年11月16日以院臺訴字第1060195140號訴願決定駁回，上訴人復提起行政訴訟，經原判決駁回後，遂提起上訴。

二、上訴人之起訴主張及訴之聲明、被上訴人於原審之答辯及聲

明、原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

三、上訴意旨略以：

（一）原判決未依司法院釋字第740號解釋文暨理由書、最高行政法院107年度判字第708號判決所揭示之「從屬性理論」，判斷上訴人與傅淑英間關於保險招攬勞務契約之性質，逕認傅淑英與上訴人間為勞動契約，且未逐一於判決理由項下具體敘明不予採納上訴人援用之主張及依據之理由，顯有判決不備理由之違法：

1、傅淑英與上訴人間除簽有「業務主管僱傭契約書」外，另就傅淑英為上訴人招攬保險契約及提供客戶服務等相關工作，另簽有「承攬契約書」（下稱系爭契約）。而系爭契約之工作表徵並不具有「人格從屬性」，然原判決未依司法院釋字第740號解釋、多數司法判決所揭示之判斷標準審查，逕自援引保險業務員管理規則之內容，而認上訴人與傅淑英間關於勞務給付具有使用從屬及指揮監督之關係，故屬僱傭契約，實有違背法令之處。蓋保險業務員得自由決定招攬保險之時間、地點及方式，其提供勞務之過程並未受業者之指揮、監督及控制，且業務員所招攬、服務之客戶名單亦無需保險公司同意，兩者間人格從屬及指揮監督關係甚為薄弱，尚難認屬勞動契約關係。

2、依保險業務員管理規則第3條、第5條、第15條第4項規定，可知保險業務員未具備相關資格、辦理登錄者，不得招攬保險。是以，保險業務員應親自履行保險招攬行為，乃為主管機關基於金融安全秩序及保險業務紀律所立之明文化規範，而非基於系爭契約約定之結果。又系爭契約第9條第2項所定之終止契約及損害賠償責任，係基於保險業務員管理規則第19條規定而來，該等權利義務均非因承

攬或僱傭契約有否約定而異。至於有關「考核」之約定，則係上訴人對工作成果即招攬保險績效之要求，其目的係為督促保險業務員積極招攬保險，此乃屬上訴人對於承攬工作結果優劣之認定，自無從作為認定從屬性之依據。再者，系爭契約第11條約定，係禁止挖角，而非競業禁止條款，此核屬承攬契約附隨義務（誠實信用原則）之範圍，並無不當，被上訴人據此作為人格從屬性特徵，顯無理由。

3、保險業務員係為自己之營業利益而進行勞動，且需自行負擔招攬保險之風險與成本，與一般勞工單純付出勞動力，以工作時日計算，不論工作成果均得受領固定工資之情形自有不同。原判決並未論及保險業務員招攬業績是否係為自己利益、相關佣獎金是否必須完成一定工作成果始得獲得之、是否僅有解說保單行為而未招攬到業績仍可獲得報酬等等要素，率認傅淑英並無自行負擔部分招攬成本，故與委任或承攬關係之人員有別，實有違反判斷經濟上從屬性原則之違誤。

4、保險業務員招攬保險，解釋商品內容、填寫要保書注意事項，以及招攬保險後契約申報、變更服務等相關保險客戶服務、理賠之完成需要其他同事協助，均係基於保險業之行政作業上專業分工所必須者，與業務員提供招攬保險勞務無涉，顯不得據此認有組織從屬性。

（二）原判決將所得稅法上所申報之「薪資所得」等同於勞動基準法（下稱勞基法）所規定之「工資」，顯有違背法令之情事：

上訴人給付予傅淑英之薪津單固係以薪資所得辦理所得稅扣繳，惟此係依照所得稅法第14條第1 項第3 類之薪資所

得定義內容製作，亦即上訴人於給付全體保險業務員之薪津表上，無論其法律關係為承攬報酬或是勞動工資者，均比照辦理。而所得稅法所謂之「薪資所得」與勞基法所謂之「工資」，其立法目的及涵蓋之範圍不盡相同，並非可推論申報薪資所得即可反證給付項目即屬於勞基法所稱之工資，仍應具體判斷該給付項目是否該當「勞務對價性」與「經常性給與」。原判決逕憑上訴人開立各類所得稅扣繳暨免扣繳憑單以「薪資所得」之名目辦理扣繳，即認上訴人並未區分承攬或僱傭之所得，應一概認屬「薪資所得」，從而再以推論系爭契約即屬勞基法所定之勞動契約，反卻未檢視契約關係是否具有人格及經濟上從屬性，有倒果為因之嫌。

（三）原判決顯未依照行為時勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條規定，依法審酌各項給付是否屬於「工資」，更未一一判斷是否具有「勞務之對價」及「經常性給付」之性質，不僅判決不備理由，更有違反勞基法文義解釋之違誤：

原判決業已誤用法令解釋，先斷定系爭契約係勞動契約，再簡單草率地以「保險業務員之工作報酬，分列各種名目，或稱『業務津貼』、或稱『服務津貼』、或稱『服務費』、或稱『個人達成』、或稱『個人績效』、或稱『業績年終』、或稱『補發簽收（簽收扣佣）』、或稱『定額財補』、或稱『獎勵獎金』、或稱『留才獎金』、或稱『增員獎金』等等，……莫不為預先明確規定，以業務員達成預定目標為發放依據，自屬人力制度上之目的性、固定性給與，而非臨時性給與，均應計入月薪資總額。」為由，遽認上開薪津項目均屬工資性質，而未一一審酌系爭各項

給付是否具有勞動對價性、經常給與性，核屬判決不備理由等語。並聲明：（一）原判決廢棄。（二）訴願決定及原處分均撤銷。

四、本院經核原判決固非無見，惟查：

（一）按勞保條例第13條第1項規定：「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。」第14條第1項前段規定：「（第1項）前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；……。」第19條第2項前段規定：「以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算。……。」又「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；……」勞保條例施行細則第27條第1項前段亦有明文。準此可知，勞保條例第14條第1項規定之月投保薪資，係投保單位以被保險人之月薪資總額為基準（即以勞基法所稱之工資為準），依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；倘被保險人之每月收入並不固定，則其月薪資總額係以最近3個月收入之平均為準。而被保險人之月投保薪資乃是保險費及保險給付之計算基礎，如投保單位，將被保險人之投保薪資金額以多報少，將影響勞工請領保險給付之數額，先予敘明。

（二）次按行為時勞基法第2條第6款係謂：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之認定標準。依勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付；惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約，是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該

勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關之勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為該規定所稱之勞動契約。蓋，勞基法並非使一切勞務契約關係，均納入其適用範圍；勞務契約關係是否屬行為時勞基法第2條第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性者，即非勞基法所欲保障之對象，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。再參酌司法院釋字第740號解釋載明：「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，是否為勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）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，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」解釋理由書並敘明：「……關於保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務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按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。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，雖僅能販售該保險公司之保險契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所稱勞動契約。再者，保險業務員管理規則係依保險法第177條規定訂定，目的在於強化對保險業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所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係（金融監督管理委員會102年3月22日金管保壽字第1020543170號函參照）。該規則既係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認定依據。……」依此，保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務契約，是否屬勞基法規定之勞動契約，應就個案事實與雙方契約約定之主要給付義務內容及實際履約之情形，按其所構成之勞務契約類型特徵，依勞務債權人與勞務債務人間之從屬性程度之高低判斷之，不應拘泥於雙方所使用之契約名稱；更不得無法律依據，逕以行政機關解釋或法院判決，形成契約類型之強制。

（三）再按行為時勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現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給與均屬之。……」而勞基法施行細則第10條則規定：「本法第2

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外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」準此可知，勞基法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現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給與，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。反之，如給付之性質欠缺「勞務對價性」或「給與經常性」之一，即難認屬於行為時勞基法第2條第3款所謂之「工資」。而雇主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所發給在職員工之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單純因勞工提供

勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制度上得經常性領得之給與，核屬勞基法施行細則第10條第2 款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非行為時勞基法第2 條第3 款所謂之「工資」（最高行政法院106 年度判字第746 號判決、107 年度判字第545 號判決意旨可資參照）。準此，上訴人與傅淑英就招攬保險部分所簽訂之系爭契約倘屬承攬契約，則傅淑英因招攬保險而獲致之報酬或獎金，自非行為時勞基法第2 條第3 款規定所稱之工資。而倘上訴人與傅淑英所簽訂者為行為時勞基法第2 條第6 款所稱之勞動契約，則傅淑英因招攬保險而獲致之報酬或獎金，即應視該報酬或獎金是否具「勞務對價性」或「給與經常性」，而屬行為時勞基法第2 條第3 款所謂之「工資」，方能據此計算勞保條例施行細則第27條第1 項所稱之月薪資總額。

（四）經查，上訴人為勞工保險之投保單位，遞於102 年8 月1 日、103 年2 月1 日、8 月1 日、104 年3 月1 日為所屬保險業務員傅淑英調整投保薪資為2 萬4 千元、1 萬9,047 元、4 萬3,900 元、3 萬3,300 元，自104 年4 月1 日起迭次調整為部分工時投保薪資等級或基本工資，至105 年4 月14日退保。嗣勞工保險局依傅淑英所提檢舉進行查核，據上訴人提出之傅淑英104 年度薪資所得扣繳憑單及102 年4 月至105 年4 月薪津表記載，傅淑英每月薪資包含工資、獎勵獎金及其他給付3 項，其中其他給付項目於103 年6 月以前，係含定額財補、服務津貼、服務費、個人達成、個人績效及留才獎金等項，自103 年7 月起係含服務津貼、服務費、業務津貼、業績年終及增員獎金等項，並依上訴人106 年1 月19日元壽字第1060000174號函所

附「傅淑英之『獎勵獎金』及『其他給付』說明」，該等獎金、津貼分別因保險業務員達成上訴人所定業績標準、因招攬或經手之保險契約成立或客戶繳納保費、承接辦孤兒保單、留任職務從事工作、招聘介紹新進職員業績達成標準而發放，且上訴人亦將薪津單所列工資以外之津貼及獎金併入薪資所得為傅淑英辦理104 年度薪資扣繳，故認均為與工作有關之經常性給與，應同屬工資範圍，應予併計核認傅淑英之月薪資總額。被上訴人依勞工保險局之審查結果，以上訴人為傅淑英覈實申報103 年8 月至104 年3 月之投保薪資為4 萬3,900 元及3 萬3,300 元，其餘102 年8 月至103 年1 月及104 年4 月至105 年1 月所報投保薪資金額皆有以多報少情事（詳如原判決附表），而依勞保條例第72條第3 項規定，以原處分裁處上訴人罰鍰計12萬7,984 元等情，為原審本於職權調查認定之事實，核與卷證相符，且為兩造所不爭執，堪為裁判基礎。

（五）次查，原判決雖以上訴人與傅淑英之關係，無論係依舊制即89年7 月1 日所簽訂之業務人員合約書，或依新制即自103 年7 月1 日起關於保險招攬部分簽訂承攬契約書，關於從事業務主管行政職務部分簽訂業務主管僱傭契約書之雙約以觀，就保險業務員之工作內容而言，不外乎招攬保險及提供客戶服務。且除在外招攬保險業務外，其餘保險作業程序，諸如核保、契約變更、續約、理賠、保單質借、保費繳納、保險證明之開立、保戶各式網路申請服務等事項，均需透過上訴人之勞工分工始克完成，此亦可見傅淑英所提供之勞務給付，莫不基於上訴人代理人此同一人格地位，與第三人締結保險契約，或從事締約前準備行為或締約後之履行行為，且因此發生之保險法上權利義務又

直接歸屬於上訴人。而傅淑英執行保險招攬業務自行負擔之費用，除交通費、電話費等外，就上訴人經營保險業務所需之成本費用無需負擔盈虧之責，自與執行業務者之情形有別。再參諸系爭契約第5條第1項、第12條、第9條第2項第3款、第4款約定，可知系爭契約有考核晉升之制度，保險業務員並應親自履行。再者，無論是新制或舊制，上訴人每年均就傅淑英之報酬以薪資所得之方式辦理扣繳所得稅，且除端午節獎金、中秋節獎金、競賽獎金、摸彩獎金獎品、旅遊獎金及個人年終獎金，可認係上訴人基於特殊目的所為之一次性、恩惠性給與，非屬工作之報酬外，其餘莫不為預先明確規定，以業務員達成預定目標為發放依據，自屬人力制度上之目的性、固定性給與，均應計入月薪資總額等情為由，認上訴人與傅淑英間關於系爭契約之勞務給付具有使用從屬及指揮監督之關係，故應屬勞動契約，且所給付之報酬為行為時勞基法第2條第3款所規定之工資。惟查：

1、保險業務員與所屬保險公司簽訂招攬保險勞務契約，係由保險業務員以所屬保險公司之代理人資格，向第三人為招攬行為，與該第三人締結保險契約或從事締約前準備行為，因此發生之保險法上權利義務均歸屬於保險公司，乃招攬保險勞務契約之特性及保險公司授與保險業務員代理權之法律效力（民法第103條、第167條參照）。況且，委任契約亦有授與代理權之情形，受任人本於委任人授與之代理權，以委任人名義與他人為法律行為時，亦直接對委任人發生效力。故而，本件不宜以保險業務員履行勞務債務時，係基於保險公司代理人之同一人格對外發生關係，作為判斷保險業務員對其所屬保險公司具有高度從屬性之

理由，並遽認其等簽訂之招攬保險勞務契約，即屬勞基法所定之勞動契約。

2、系爭契約第9條第2項第3款、第4款固約定：「乙方（即傅淑英）有下列情事之一者，甲方（即上訴人）得隨時終止本契約，如有造成甲方之損害，甲方得向乙方請求損害賠償：……3.乙方未能達到所訂之考核標準而依業務制度已達終止契約情形者。4.乙方未依與本公司約定之方式招攬保險或提供服務。……」【參臺灣臺北地方法院107年度簡字第6號卷（下稱北院卷）第81至82頁】惟此僅係上訴人與傅淑英間就終止契約及損害賠償之要件加以約明，而非就上訴人對傅淑英所為給付之監督考核權限為約定。至於上訴人所制訂之「外勤各級業務人員考核辦法」【參臺灣士林地方法院107年度簡字第18號卷（下稱原審卷）第53至60頁】、「外勤各級業務人員業務制度晉升辦法」（參原審卷第61至64頁），雖就各個保險業務員之業績是否達到考核標準，來決定是否晉升或改敘其業務方面之主管職位，然此僅係以保險業務員之業績作為是否晉升或改敘之標準而已，核與一般公司對員工之工作時間、地點、勤惰等等均負有指揮監督之義務不同，此觀上訴人與傅淑英簽訂之「業務主管僱傭契約書」（參北院卷第86至91頁）及上訴人制訂之「業務主管工作規則」（參原審卷第29至38頁），乃將業務主管應遵守之行為規範、受僱與解僱之原因、薪資之計算、工作時間、休息、休假、請假暨獎懲、升遷及考核等等為明確之規範，核與系爭契約僅就承攬內容、報酬暨契約終止與損害賠償之要件、競業禁止等等為相關之約定相較，即可看出二者從屬性之高低確有不同等情即明。是以，自難僅以上訴人就保險業務員訂有

考核制度，即遽認上訴人與傅淑英簽訂之系爭契約具有人格從屬性。準此，上訴人與傅淑英間所簽訂之系爭契約是否確無承攬之因素存在，依其從屬性之高低，是否足認系爭契約屬勞動契約，即有疑義。

3、依系爭契約第5條及第7條所引用之「承攬人員約定事項」第9條、第12條約定觀察，可知傅淑英基於保險業務員身分招攬保險之報酬，悉依上訴人頒布之「業務津貼及服務津貼表」（參北院卷第152至156頁）給付，且須待其依約成功招攬保險契約後，始得依據系爭契約請領報酬。倘保險契約如因不成立、無效、解除、撤銷、或其他原因致上訴人退還已收取之保費予客戶時，傅淑英即應返還之前因系爭契約所領取之一切報酬予上訴人；而倘有任何原因致保費豁免繳納時，上訴人亦將不給付該部分之報酬。由此足認，上訴人與傅淑英間所成立者係以一定工作之「結果」或「完成」而領取報酬之契約，有關於業務之風險與成本，應仍由傅淑英自行承擔，則系爭契約之經濟上從屬性似甚為薄弱。原判決認定傅淑英執行保險招攬業務自行負擔之費用，除交通費、電話費等外，並無負擔盈虧之責任，顯與卷證不符。至上訴人雖不否認其所給付予傅淑英之報酬，均係以薪資所得之名目辦理扣繳所得稅，惟此係上訴人依所得稅法第14條第1項第3類之薪資所得定義內容所製作，僅得作為上訴人給付報酬予傅淑英之證明，無法據以認定係勞動關係之工資。

4、此外，原判決乃依卷附傅淑英102年4月至105年4月之業務人員薪津表，佐以上訴人提出之行銷僱傭業務人員業務制度、外勤各級業務主管業務制度津貼及獎金辦法、外勤各級業務人員業務制度承攬報酬辦法、業務津貼及服務

津貼表、業務人員承接孤兒保單辦法、孤兒保單上歸暨派發管理程序、業務系統2013年定額財務補助方案、上訴人前身即國際紐約人壽保險股份有限公司103年1月2日紐壽字第10300003號函、增員獎勵辦法（參北院卷第98至135頁、第138至142頁、第144至148頁、第150頁、第152至156頁、第166至169頁、第170至171頁、第176頁、第178至179頁、第180頁），認定上訴人所給付予保險業務員之獎金、津貼，分別係因保險業務員達成上訴人所定業績標準、因招攬或經手之保險契約成立或客戶繳納保費、承接辦理孤兒保單、留任職務從事工作、招聘介紹新進職員業績達成標準等而發放，故除端午節獎金、中秋節獎金、競賽獎金、摸彩獎金獎品、旅遊獎金及個人年終獎金，可認係上訴人基於特殊目的所為之一次性、恩惠性給與，非屬工作之報酬外，莫不為預先明確規定，以業務員達成預定目標為發放依據，自屬人力制度上之目的性、固定性給與，而非臨時性給與，均應計入月薪資總額（參原判決第15至16頁，本院卷第33至34頁）。惟查，有關傅淑英所獲報酬是否屬勞基法所稱之「工資」，應從是否具勞務對價性及經常性給與為觀察，而依卷附傅淑英歷年薪津表所載，傅淑英所支領者，包括業務津貼、服務津貼、服務費、獎勵獎金、個人績效、個人達成、業績年終、補發簽收、留才獎金、增員獎金、定額財補、中秋節獎金、端午節獎金等等項目，然該等報酬除中秋節獎金、端午節獎金、年終獎金，原判決認屬非工作之報酬而較無爭議外，其餘項目究否具勞務對價性，且是否屬經常性給付之工資，誠屬有疑。原判決未一一予以調查審究，逕認上開報酬均屬行為時勞基法第2條第3款所規定之工資，亦

有未洽。

（六）綜上，原審未審酌保險業務員傅淑英與上訴人所簽訂之業務人員合約書及系爭契約之整體內容及實際履約情形，綜合判斷傅淑英對上訴人是否具備高度從屬性，逕認傅淑英與上訴人不論於89年7月1日簽訂之業務人員合約書或103年7月1日起關於保險招攬部分簽訂之系爭契約以及關於從事業務主管行政職務部分簽訂業務主管僱傭契約書之雙約，均屬勞動契約，且未逐一認定上訴人所給付之報酬是否具勞務對價性及經常之給與性質，遽認上訴人所給付之報酬除中秋節獎金、端午節獎金、年終獎金外，其餘項目均屬行為時勞基法第2條第3款所稱之工資，尚嫌速斷，有適用法規不當及理由不備之違法，上訴意旨指摘原判決違法，即堪採取。又原判決既有如上所述之違法，並與判決結論有影響，上訴意旨求予廢棄，即有理由，惟因本件事證尚有未明，本院無從自為判決，而有由原審法院再為調查之必要，爰將原判決廢棄，發回原審更為適法之裁判。

五、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第236條之2第3項、第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　14　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　蕭忠仁

法　官　李明益

法　官　林秀圓

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　21　　日

書記官　張正清