臺灣士林地方行政訴訟判決

108年度簡更一字第2號

原　　告　元大人壽保險股份有限公司
代　表　人　江朝國
訴訟代理人　黃秀禎律師
　　潘玉蘭律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　黃胤欣律師

上列當事人間勞保罰鍰事件，原告不服行政院民國106 年11月16日院臺訴字第1060195140號訴願決定（原處分：勞動部106年5月16日勞局納字第10601821370 號裁處書），提起行政訴訟，並經臺灣臺北地方法院裁定移送前來（107年度簡字第6號），經本院以107 年度簡字第18號判決後，原告提起上訴，經臺北高等行政法院以108 年度簡上字第39號判決，廢棄原判決，發回本院更為審理，本院判決如下：

主　文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事　實

一、事實概要

被告依所屬勞工保險局之審查結果，以原告未依規定覈實申報所屬被保險人傅淑英民國102年8月至103年7月及104年4月至105年1月之投保薪資（詳如附表），將投保薪資金額以多報少，乃由被告依勞工保險條例第72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），按原告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。原告不服，提起訴願，經行政院於同年11 月16日以訴願決定駁回訴願。原告不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠原告於103年1月1日由元大金融控股股份有限公司購買股權取得經營權後，於同年3月正式更名為元大人壽保險股份有限公司（更名前為國際紐約人壽保險股份有限公司），復自同年7月1日起實施「外勤業務人員業務制度相關章則辦法」，將原告與所屬保險業務員間之勞務契約，依據保險業務員具體之工作內容，就同時從事行政職務及招攬保險業務者，以工作內容加以區分，採雙約制分別簽立業務主管僱傭契約書及承攬契約書；就單純從事招攬保險業務之保險業務員則採單約制，僅簽訂承攬契約書，故實施業務新制之前，原告與保險業務員間之薪津表上，係同時臚列屬僱傭契約法律關係之工資報酬及原告給與之恩惠性給付等非屬工資部分；在實施業務新制後，保險業務員之薪津表上，除基於僱傭契約法律關係所給付之工資報酬部分及原告給與之恩惠性給付等非屬工資部分外，亦包含基於承攬契約所給付之承攬報酬。是以，原告與保險業務員傅淑英間之契約關係，在103年以前為僱傭關係，同年7月以後則兼具僱傭關係及承攬關係，又上開契約關係均於105年4月14日終止。

㈡原告與保險業務員傅淑英間就招攬保險等工作內容簽立承攬契約，雙方不因該承攬契約而具從屬性：

1.原告所屬保險業務員傅淑英進行保險業務招攬，依據主管機關公布之保險業務員管理規則，以及據此訂立之契約條款，均係為符合法令所必須，並未限制業務員招攬之工作時間、地點、對象，而保險業務員需親自履行契約義務，亦係基於法令規定，並非從屬性之特徵。是保險業務員傅淑英依契約既得自由決定於何時、何地，依其個人意願獨立運作招攬保險業務，並自行負擔招攬保險契約所需之成本，自不具受僱人在雇主企業組織內，需服從雇主之權威，受雇主指揮及監督之人格從屬性。

2.保險業務員係為自己營業利益而招攬保單，相關佣金給付均非保險業務員單純給付勞務即可取得，保險業務員為求其營業之利益最大化而進行保險招攬，顯非單純為原告目

的而勞動可得比擬。是原告與傅淑英間之契約，顯與受僱人非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動之經濟從屬性有別。

3.原告所屬保險業務員均得自由決定於何時、何地，依其個人意願獨立運作招攬保險業務，無須於特定地點、時間與辦公室同事分工始得完成招攬保險業務，渠等招攬保險業務與否，對原告之管理及運作均不生影響，原告之工作體系亦不因個別保險業務員之招攬與否而有停頓，或必須選派代理人接替該個別保險業務員工作之情形。至於補充契約條款僅係重申要求保險業務員招攬保險時應遵守相關法規，根本不得作為從屬性之依據；另相關保戶服務、理賠之完成，需要其他同事協助，乃係基於保險業之行政作業上專業分工所必要者，要不得據此認有組織之從屬性。準此，原告與保險業務員傅淑英間不具納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態之組織從屬性。

4.至兩造承攬契約書約定承攬內容：「㈥…提供客戶各項服務，其中包括協助客戶辦理契約變更、理賠以及保單質借等。㈦其他經甲方委託提供之相關保險服務。」所指之各項服務及相關保險服務，以原告官方網站公告之客戶服務為舉例說明，該等服務均係原告依據承攬契約約定得要求保險業務員提供服務，但原告並不因業務員提供該等服務而給與額外之報酬。

5.依司法院大法官釋字第740號解釋文暨理由書，肯認保險公司與保險業務員間之契約類型，係由雙方當事人自由締約；是保險業務員與保險公司間之契約類型，不得一律定性為勞基法第2條第6款所稱之勞動契約，所受領薪津項目亦非皆屬勞動準法第2條第3款之工資，應以具體事實認定之。則原告與保險業務員傅淑英間係同時成立承攬契約關係與僱傭契約關係，其無固定上、下班時間、無須打卡、可自行決定招攬保險之工作時間、地點、方式及招攬對象等，此與勞動契約之受僱人依雇主指示為機械式之勞務提

供形式上顯不相同，並需自行負擔招攬業務風險，保險業務員係為自己之營業利益而招攬保單，尚非純然為原告目的而為勞動，且原告之工作體系亦不因個別保險業務員之招攬與否而有停頓，或必須選派代理人接替該個別保險業務員工作之情形。至於補充契約條款僅係重申要求保險業務員招攬保險時應遵守相關法規，根本不得作為從屬性之依據；另相關保戶服務、理賠之完成，需要其他同事協助，乃係基於保險業之行政作業上專業分工所必要者，要不得據此認有組織之從屬性。

6.從而，被告認定原告與保險業務員傅淑英間承攬契約約定招攬保險、服務保戶等工作內容，具有從屬性之特徵，顯屬無據。

㈢保險業務員傅淑英基於承攬契約所受領之承攬報酬及原告基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之恩惠性給付，均非屬保險業務員傅淑英提供勞務給付之對價，亦非經常性所為之給付，顯非合於勞基法所謂工資之要件，應不予計入月薪資總額作為計算月投保薪資之依據：

1.所謂工資應符合「勞務對價性」及「經常性」二要件，所謂勞務對價性係指依據勞務契約上所約定之勞務給付內容提供勞務所換取之對價，所謂經常性係指非單一性、偶發性之給付。

2.獎金給付：端午節獎金、中秋節獎金、摸彩、獎勵獎金、獎勵獎金禮券，乃原告基於特殊目的所給予之一次性、恩惠性給予，非屬經常性給與，合於勞基法施行細則第10條第2款之獎金及第3款之節金等非屬工資之項目。

3.其他給付

⑴業務津貼部分：在103年7月之前，依據原告「行銷僱傭業務人員，行銷經理、行銷襄理、行銷主任」業務制度，行銷僱傭業務人員工資依其招攬保單之職責，以業務津貼計算之，招攬保單之業務津貼，係屬業務員依據契約給付勞務之對價，合於工資定義，應計入月薪資總額

作為計算月投保薪資依據；但於103年7月以後，因原告與傅淑英已就保險商品招攬部分簽訂承攬契約，其受領津貼之數額取決於保戶實際繳納之保險費數額及招攬保險商品之種類而有不同，依保戶實際繳納保費後，始取得按實收保費之比例支領報酬之權利，端視其所等招攬或經手之保險契約是否成立及客戶是否如期繳納保費而定，顯係工作成果作為獲取報酬之要件，非以招攬保險之勞務提供之有無或提供之次數作為計算基礎，並非單純提供勞務即可獲得者，非屬工資。

⑵服務津貼、服務費部分：關服務津貼或孤兒保單之服務費、收費津貼，其給付及數額均係取決於傅淑英為原告所招攬之保險契約保戶（或孤兒保單），是否繳納續期保險費及保險商品之種類而定，其必須促成保戶確實依據保險契約約定繳納「續期」保險費，係取決於業務員之工作之成果，而非單純之勞務提供即可獲得，為承攬報酬，應不予計入月工資總額作為申報勞工退休金月提繳工資範圍。

⑶個人績效、個人達成部分：此部分取決於傅淑英為原告招攬之保險契約實際成立及繳費之業績總和而定，其得否領取個人績效、個人達成獎金，或領取數額之多寡，端視其招攬或經手之保險契約是否成立及客戶是否如期繳納保費而定，並非單純提供勞務即可獲得，與前述僱傭契約之工資定義有顯著區別，顯非僱傭工資報酬。

⑷增員獎金部分：新聘行銷業務人員到職起36個月，依個人業績FYC達10,000時，每6 個月通算個人業績FYC達標準時，可通算補發增員獎金，非業務員單純提供勞務即可獲得，取決於招聘之新進職員之業績是否達成而定，與前述僱傭契約之工資定義有顯著區別，顯非僱傭工資報酬。

⑸定額財補部分：原告於102 年6月至102年12月轉換期間，依勞保月投保薪資月平均金額給付，可知定額財補係

原告為在103年1月間正式轉換經營權之前，基於留住業務人才之目的，短暫於特定期間所為之恩惠性質之給與，且非經常性之給付。

⑹留才獎金部分：此部分為原告因紐約人壽股權轉換緣故，為獎勵持續留任之內外勤同仁，特發放留才獎金，本質上為一次性給付（僅係分3 期發放）、恩惠性給付，均無計入月工資總額作為申報勞工退休金月提繳工資依據。

4.被告擅將傅淑英自原告所領取之所有報酬均認定為「工資」，並據此作為其月薪資總額，據以作為計算月投保薪資之依據，未區分原告給付之報酬有其法律性質上差異，原處分認定之事實及裁罰理由，顯然錯誤及違法不當。

5.原告為所屬保險業務員申報薪津所得，不論新制前或後，固未區分承攬報酬或僱傭報酬，而悉依所得稅法第14條第1 項第三類之薪資所得定義內容規定申報為「薪資50」，然此僅得作為原告有給付業務員薪津報酬之證明，無從據為勞動關係認定之依據。

㈣本件裁罰事件之基礎係關於補提勞保退休金處分，此部分業經臺北高等行政法院以108 年度簡上字第33號裁定確定，原告勝訴確定，是本件行政裁罰之基礎原因事實已變更，而無維持之必要，另勞保局亦已重為處分，核定金額變更為19萬3,419 元，本件裁罰基準已然撤銷，本件之行政處分及訴願決定自應予撤銷。

㈤聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯：

㈠按保險業事業單位與從業人員之勞務給付型態，固以雙方自由訂定為原則，保險業務員與保險公司是否存在僱傭關係，應依雙方勞動關係之具體內容認定之，非以契約形式判斷，如保險業務員接受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付，應視為有僱傭關係之存在：

1.基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從

寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。況現今勞動市場之工作時間早已非傳統之朝九晚五，工作地點亦非侷限於固定之辦公場所。勞務提供之工作時間較具彈性（配合客戶下班時間），工作地點較不固定（配合客戶在外洽談業務），報酬與業務佣金有高度關聯性，普遍存在各行各業，如房仲業務員、書籍銷售員、信用卡推廣員等，並非僅保險業務員專屬，原告一再以承攬關係發放之獎金非屬工資，抗拒應善盡照顧員工參加勞工保險權益之責任，實屬事理難平，亦將使勞動條件嚴重倒退，勞動法令之公益性質遭受侵害，企業承擔之社會責任不復存在。

2.觀諸原告與傅淑英於舊制89年7月1日簽訂之業務人員合約書（下稱舊制合約書）第2條約定與103年7月1日簽訂之承攬契約書（下稱新制契約書）第4 條約定原告授權傅淑英為其招攬保險產品及提供客戶服務，包括：解釋保險商品內容及保險單條款、說明填寫要保書注意事項、轉送要保文件及要保單、收受保險費等事項；舊制合約書第23條第3點及新制契約書第9條約定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，原告得隨時終止契約，並訂有「外勤各級業務人員考核辦法」；新制契約書第11條約定契約有效期間及終止後1 年內，傅淑英不得直接或間接為任何人、公司行號或團體，以自己或任何第三人之名義，進行或企圖進行招聘、安排、唆使或居間仍受原告委託承攬、僱傭之業務人員或業務主管與原告終止契約，具「人格上從屬性」。新制契約書第12條約定承攬原告之工作，應親自完成，不得將其工作再轉承攬他人，係「親自履行」；舊制合約書第5條與新制契約書第5條約定保留原告修訂佣金、獎金、津貼權利，得因經營需要或配合法令，隨時全權修訂佣金、獎金、津貼表；舊制合約書第3 條及新制契約書第10條約定不得直接或間接為其他保險公司、保險代理人或保險經紀人招攬、代理、或經營其他與原告同類之人身保險業務或商品，專為原告勞動，係「經濟

上從屬性」。新制契約書第7條約定契約附件之承攬人員約定事項、原告頒布之相關制度章則辦法及其他約定書，均為該契約構成部分；新制契約書第14條約定雙方之權利義務，本契約未規定者，依相關法令及原告之相關規定辦理，如請假必須依「外勤業務主管請假規定程序」辦理，且須遵守業務主管工作規則，顯見須納入原告組織體系，且與同僚分工合作，係「組織上從屬性」。

3.綜上，保險業務員傅淑英不僅有遵從原告所定時程、流程及行為規範之義務，且對原告公司指示之各種服務事項，有履行義務，甚至必須符合原告公司親自履行而不得委由他人招攬保險之義務，且須達到原告就營業利潤之責任額、繼續率、訓練和職業要求的標準，如未達標準，重則面臨終止契約之壓力。另原告有片面更改佣金、獎金、津貼給付辦法之權限，保險業務員受領給付之條件受制於原告而無議價空間，僅能配合原告公司政策，並有維護公司形象之義務，堪認傅淑英與原告103年6月20日所締結之新制契約書，形式上以承攬為名，然實質審認該契約之權利義務關係，傅淑英為原告招攬保險業務，具備前述人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性，且勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約。

㈡保險業務員倘不具有獨立工作之性質，其取自所屬公司之所得即與執行業務所得有別，所領給付名目上雖為承攬報酬，實際上係以業務員招攬保險業務計算給與之報酬或獎金，應屬行使招攬保險業務之對價，即屬工資性質。又業務員報酬或獎金之發放標準，係預先明確規定，且以業務員達成預定目標為計發依據，屬人力制度上之目的性、固定性給與，並非臨時性給與，亦非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，應列入月薪資總額計算：

1.按工資係指勞工因工作而獲得之報酬，除本薪外，其餘各項獎金、津貼等，凡屬勞工因工作而獲得之報酬，均應悉

數併入計算。另雇主不論以任何名義發給薪資，如屬經常性給與，實質應屬於勞工之勞務所得，亦應併入工資總額，俾防止雇主使用其他名義發給工資，以規避應列入月薪資總額內申報投保薪資。又勞工投保薪資應按勞工月薪資總額即因工作而獲得之報酬覈實申報，非投保單位或被保險人可自由增減，更非得以區分「承攬」、「僱傭」或「工資」、「獎金」、「其他給付」各部分而擇一申報。

2.原告於91年7月1日申報傅淑英加保，至105年4月14日退保，按勞工保險係在職保險，並採量能負擔原則，爰投保薪資之申報，依勞工保險條例第14條規定，均應按被保險人之月薪資總額，依勞工保險投保薪資分級表規定覈實申報，不得以多報少或以少報多。原告與傅淑英間無論103年7月以前為僱傭契約（單約制），或自103年7月起改為僱傭契約與承攬契約併行（雙約制），其工作內容及薪資結構未曾改變，原告仍繼續為其加保及繳納保險費，並未因契約改變而申報加保或退保。縱其間契約改變，傅淑英仍須負責達成原告賦予之職責、考核標準及交付之績效目標與進度，由原告支付獎金報酬，足見傅淑英係受原告之監督、管理及考核，原告既已申報傅淑英參加勞工保險，即須依勞工保險條例第14條規定覈實申報投保薪資。據原告提供傅淑英102年4月至105年4月份薪資明細表所載，傅淑英除「工資」外，另支領「獎金」及「其他給付」二大項，其中獎金又分為端午節獎金、中秋節獎金、競賽獎金、摸彩獎金獎品、旅遊獎金、獎勵獎金禮券及獎勵獎金等；至其他給付則包括服務津貼、服務費、團保件業務津貼、服務津貼、留才獎金、個人達成、個人績效、定額財補及業績年終等。其中「獎金」之端午節獎金、中秋節獎金、競賽獎金、摸彩獎金獎品、旅遊獎金等項目及「其他給付」之個人年終獎金（即業績年終）項目，被告並未計入月薪資總額。就其餘傅淑英自原告處所獲之給付是否屬工資意見如下：

⑴業務津貼、團保件業務津貼、服務津貼部分：據原告所提出之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規定可知，此等給付具有制度上之經常性，且係業務員從事保險招攬、提供保戶服務等勞務後，自雇主即原告公司處所獲之對價，自屬工資。

⑵服務費部分：據原告所提出孤兒保單管理辦法、業務人員承接孤兒保單辦法及孤兒保單上歸暨派發管理程序等規定可知，此等給付亦具有制度上之經常性，且係原保約招攬人或承接人離職後，由其他業務員承接離職業務員遺留的孤兒保單，於保戶續繳保費時，原告即發放服務費或收費津貼予承接之業務員，性質相當於服務津貼，均屬業務員提供保戶相關服務，自雇主即原告公司處所獲之對價，亦屬工資。

⑶個人績效、個人達成、業績年終部分：據原告提出之業務制度第3條有明列發放標準，具有制度上之經常性，且均為業務員從事招攬保約成立所得之對價，應屬工資。

⑷增員獎金部分：據原告所提出增員獎勵辦法可知，此等給付具制度上之經常性，且係為配合原告人力發展需求，招攬新人投入保險業務員工作，並以輔導新人達一定業績標準始能領取，與勞務提供相關，亦屬工資。

⑸定額財補部分：據原告所提出之業務系統2013年定額財務補助方案可知，此等給付係原告基於人力需求所設，於102年6月至同年12月間按月給付予留任之業務人員，具有制度上之經常性，又因給付標準連結至業務津貼等工資項目，且須員工持續留任提供勞務，更列入員工個人年度所得，屬工資。

⑹留才獎金部分：據原告所提出103年1月2日紐壽字第10300003號函，原告於完成股權移轉後，分3期發予留任在內外勤員工之給付，乃原告人力需求所設，具制度上之經常性，且其給付標準連結至業務津貼、服務津貼

等工資，須員工持續留任始得領取，更列入個人年度所得，應屬工資。

⑺獎勵獎金部分：此等給付係以保險業務員於一定期間內達到一定的保約成立件數或業績達一定金額方能領取，自屬業務員提供勞務後，按其工作成果自雇主獲得之對價，亦應屬工資。

㈢綜上，經核算傅淑英102年4月至105年4月薪資資料，其月薪資總額已變動，原告卻未將「獎金」及「其他給付」等項目列入月薪資總額計算，顯未覈實申報調整其投保薪資，被告乃依勞工保險條例規定第72條第3項核處罰鍰，並無違誤。

㈣聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠按勞工保險條例第14條規定：「（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；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第6條第1項第7款、第8款及第8條第1項第4款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。（第2項）被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月0日生效。（第3項）第1項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。」第72條第3項規定：「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」又勞工保險條例施行細則第27條規定：「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個

月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。」

㈡本件有如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有投保單位資料查詢（原處分卷第7頁）、被保險人異動資料查詢（原處分卷第8、9頁）、業務人員勞保資料（本院107年度簡字第18號卷【下稱簡字18號卷】第26頁）、民眾檢舉書（原處分卷第31、32頁）、勞工保險局106年1月11日保納行一字第10660012260號函（原處分卷第29、30頁）、原告106年1月19日函及其附件（原處分卷第16頁至27頁）、原處分及檢附之罰鍰明細表、勞工保險罰鍰金額計算表、罰鍰繳款通知單（原處分卷第1、2、10至13頁）、送達證書（原處分卷第3頁）等件可稽，此部分事實，堪以認定。兩造各以上揭情詞為主張及抗辯，是以本件爭點厥為：1.原告與傅淑英間之契約關係為何，是否屬勞動契約，而有覈實申報傅淑英之月薪資，而為傅淑英投保勞工保險之義務？2.被告所認原告有未覈實申報傅淑英之月投保薪資之項目，各該項目是否得認為因勞動契約所獲得之報酬而屬勞基法第2條第3款之工資？

㈢原告與傅淑英間之契約應為勞動契約，惟兼具承攬之性質：

1.按勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；工資：謂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；勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。勞動基準法（下簡稱勞基法）第2條第1款、第2款、第3款及第6款定有明文。

又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，是否為勞基法第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；是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（司法院釋字第740 號解釋文及理由書意旨參照）。

2.再按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.人格上從屬性，此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權。即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。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等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號、81年度台上字第347 號判決意旨參照）。亦即有關勞動契約之認定，應從「從屬性」觀點判斷，此屬勞工概念之核心範圍，對於提供勞務者之工作時間、地點、具體種類，如契約相對人具有單方決定權限（指示權），且對之擁有懲戒權限，而勞務提供亦具有專屬性；另其他輔助的參考標準，包括「納入企業生產組織之內」、「與同僚基於分工合作之狀態」、「承擔企業經營風險」、「社會保護必要性」、

「經濟上從屬性」，以及其他相關之形式標準（如有無代扣繳勞健保費）均屬之。又按勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，亦應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號判決意旨參照）；類此混合契約應從「合併適用法」（Kombinations methode）判斷之，原則上去區分契約不同部分，分別適用各該契約類型的相關法律規定，定性上仍為勞動契約關係，然就有關僱傭、承攬、委任性質部分，適用各別法律關係，以為勞工權益之保護。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院81年度台上字第347 號判決意旨參照）。

3. 原告與傅淑英自103 年7 月1 日實施外勤業務人員業務制度相關章則辦法，並隨之締結承攬契約及僱傭契約（即原告所稱之「新制」），稽諸舊制合約書與新制契約書互核以觀，原告雖執以舊制合約為僱傭契約，而新制契約就其所屬保險員招攬保險部分為承攬契約云云，然細譯二者可徵保險業務員工作內容並未有顯然之變化，僅就雙方之權利義務關係稍作調整，並書立更多細部規範而已，再者，契約性質須實質認定，不以形式名稱而定。

4. 查新制契約書第4 條：「甲方（即原告）授權乙方招攬甲方之人身保險產品…及提供客戶服務，包括下列招攬行為：㈠解釋保險商品內容及保險單條款。㈡說明填寫要保書注意事項。㈢轉送要保文件及要保單。㈣收受保險費。㈤將直接或間接得知投保客戶有關影響保險危險程度之所有情事據實轉達予甲方。㈥依甲方之規定，提供客戶各項服務，其中包括……。㈦其它經甲方委託提供之相關保險服務。…。」第5 條規定：「……甲方明示保留修訂權利，得因經營需要或配合法令，隨時全權修訂前揭津貼表。……。」第9 條規定：「……乙方有下列情事之一者，甲方

得隨時終止本合約…：1.乙方違反主管機關所頒定之『保險業務員管理規則』。2.乙方依『保險業務員管理規則』之規定遭停止招攬、註銷或撤銷登錄者。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的情形者。…7.乙方違反法令、本契約之約定或甲方之相關制度章則辦法…。」第10條規定：「乙方保證其與甲方為專屬…契約，於契約期間，除事先經甲方書面同意外，不得直接或間接為其他保險公司…招攬、代理、或經營其他與甲方同類之人身保險業務或商品，如經發現，甲方得終止本契約…。」第12條規定：「…工作，應由乙方親自完成，不得將其工作再轉承攬他人…。」該契約附件承攬人員約定事項第2 條規定：「乙方於契約期間…不得為自己或他人之利益而使用、洩漏或交付任何自甲方知悉或持有之資料…乙方如違反本條約定，甲方得依相關制度辦法懲處…。」第5 條規定：「乙方代甲方經手收受的一切款項、保費收據…應依甲方公司規定之時限及流程繳回甲方公司或遞交保戶…。」第17條規定：「本契約未盡規定之事宜，乙方同意遵守『保險業務員管理規則』及…甲方所頒布之規定。」（臺灣臺北地方法院107年度簡字第6號卷【下稱北院簡字第6號卷】第80至85頁）。新制契約書第9條第2項第3款所稱考核標準，依原告外勤各級業務人員考核辦法（簡字18號卷第53至60頁），就各職級保險業務員定有不同的考核期及考核標準，未達業績標準者，將改敘適格的職級或改敘或其他特定條件之彈性調整。第9 條規定：「受考核之各級業務人員如有資格或條件不符本辦法規定，或受考核後職級之改敘或其他特定條件之彈性調整，得授權董事長依個案調整辦理之。」同時原告亦定有外勤各級業務人員業務制度晉升辦法（簡字18號卷第61至64頁），按年資、業績、完成訓練課程、證照資格、懲處紀錄及平均出勤率等，規範各職級保險業務人員的晉升標準。

5.考諸上開原告與保險業務員傅淑英間之契約及原告訂定之

考核、晉升等相關細部規範，足見保險業務員確實受到原告之指揮監督，其招攬業務內容專屬原告公司產品，並提供保戶相關服務，另受有競業禁止之限制及相關企業組織內部規範、程序制約而須遵從原告之規定以為招攬行為，並且必須親自完成不得委由他人代為招攬；又承攬契約書後所附約定事項對原告公司之人事、商品等情資有不當使用或洩漏更有內部懲處之約定，均足見該契約具有人格上之從屬性。再者，依新制契約書可知，保險業務員之報酬條件全權掌握於原告公司，殊難想像保險業務員有何議價空間，參以原告公司就業務招攬業績定有標準，若保險業務員未達標恐致解職或降敘，足資說明保險業務員確係為原告公司服勞務，因而須受原告內部之考核、晉升、懲戒等規範。質之，保險業務員並非獨立存在於保險公司外之企業組織，除招攬保險業務外，後續之保險作業程序，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，均需透過其他受僱人分工始可完成，益徵保險業務員為原告公司企業組織一環，自符合經濟上及組織上之從屬性。

6.至原告主張並未限制業務員招攬之工作時間、地點與對象而不具有人格上從屬性；保險業務員無底薪須成功招攬保戶且如實納保始得請領報酬，而不具有經濟上之從屬性等語。惟保險業務員之職業內容本質須有配合保戶之時間與地點需求之特殊性，其工作地點及時間當屬相對彈性自由，與記者之工作型態相類，或得認工作時間及相關事項兼具承攬性質，而就該部分不受勞基法所約制而已，然此毋寧係職業本質所致，當不得憑此將外勤工作者全然排除於勞動關係之外，而逕認為承攬契約。就報酬給付部分，保險業務員完成保險契約之招攬，進而收取保險費後，始按其實收之保費計算可領取之報酬，此僅係兩造就報酬給付方式之約定，該部分縱著重招攬保險業務之完成，而較具有承攬之性質，然尚難單憑此即認系爭契約僅為承攬契約

，而無兼具其他性質，再逕行推論系爭契約並非勞動契約。況保險業務員固可由其所成功招攬之保險，依原告公司所實際收取之保險費，領取一定比例之報酬，惟保險業務員既係為原告公司招攬保險，則保險業務員上開勞務之給付，經濟上之利益（即所收取之保費）本屬於原告公司，難認保險業務員毫無經濟上之從屬性。再觀諸原告公司就工資項目所提出之資料，原告提供諸多獎金，以激勵、留用或招募保險業務員至明，衡諸承攬人以完成工作為義務，依契約特性定作人多不會就承攬工作事項有所干預，，然原告公司提供諸多誘因、獎勵保險業務員為其招攬業務，更足以認定原告係將保險業務員視為企業組織之一部，而非僅單純以定作人身分鼓舞促進承攬人完成工作。

7. 綜上，原告與傅淑英於103 年7 月後雖將原本簽訂之勞務契約，依據保險業務員具體之工作內容，而就其從事行政職務及招攬保險業務對工作內容，採雙約制而分別簽立業務主管僱傭契約書及承攬契約書，惟仍應認均屬勞基法第2 條第6 款之勞動契約。是以原告自有依勞工保險條例規定按傅淑英之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向勞工保險局覈實申報投保傅淑英之月薪資而投保勞工保險。

㈣傅淑英自原告所獲報酬，應非全屬勞基法第2 條第1項第3款所稱之「工資」：

1. 按勞工保險條例第14條規定：（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；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第6 條第1項第7款、第8款及第8條第1項第4款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。（第2 項）被保險人之薪資，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。其調整均自通知之次月1日生效。（第3項）第1項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。第72條第3項規定：投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。又勞工保險條例施行細則第27條規定：「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。

2. 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，原告與傅淑英就招攬保險部分所簽訂之契約既屬勞基法第2條第6款之勞動契約，業如上述，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」，方能據此計算勞工保險條例施行細則第27條第1項所稱之月薪資總額。

3. 依原告所提供傅淑英102年4月至105年4月之間之薪津表（北院簡字第6號卷第98至135頁）所載，傅淑英之薪資資分為「工資」、「獎金」及「其他給付」三大區塊，就原告列屬「工資」項下的各項給付名目均應計入勞工保險之月薪資總額，此為兩造所不爭執；就「獎金」部分，端午節獎金、中秋節獎金，以及「其他給付」項下的業績年終，被告均未計入月工資總額，亦為兩造所不爭。是以，

兩造雖就傅淑英之薪資表中「獎金」及「其他給付」項下的其餘給付名目，包括業務津貼、服務津貼、服務費、個人績效、個人達成、留才獎金、增員獎金、定額財補、獎勵獎金禮券、獎勵獎金是否為工資，有所爭執，揆諸前開說明，傅淑英自原告所獲得的報酬，只要實質上是因提供勞務，而自原告獲得的對價（即勞務對價性），且非一次性、恩惠性之給付（即給與經常性），即為工資，而不問其給付項目的名義為何。茲分述如下：

⑴業務津貼、服務津貼、補發簽收、簽收扣佣部分：依原告所提「行銷僱傭業務人員」業務制度101年版（北院簡字第6號卷第138至142頁）、外勤各級業務主管業務制度津貼及獎金辦法（北院簡字第6號卷第144至148頁）、外勤各級業務人員業務制度承攬報酬辦法（北院簡字第6號卷第150頁）及業務津貼及服務津貼表（北院簡字第6號卷第152至156頁），可知該等報酬係業務員招攬保險成立後所領取的第1年度佣金（即業務津貼）或第2至第5年度的續年度佣金（即服務津貼），此等給付係業務員從事保險招攬、提供保戶服務等勞務後，自雇主獲得具有經常性之對價，屬工資無訛。又依原告所提「外勤業務人員保單簽收條管理要點」第3點（見北院簡字第6號卷第174頁）規定可知「補發簽收」實為「業務津貼」，僅係因保戶尚未寄回簽收回條，原告暫緩發給業務津貼，以「簽收扣佣」作為會計科目處理，待原告確實收受保戶寄回的簽收回條後，即補發業務津貼等等，則原告此等項目的給付，自應比照業務津貼，認屬工資。

⑵服務費部分：依原告所提孤兒保單管理辦法（北院簡字第6號卷第162至164頁）、業務人員承接孤兒保單辦法（北院簡字第6號卷第166至169頁）及孤兒保單上歸暨派發管理程序（北院簡字第6號卷第170、171頁），此類報酬係原保約招攬人或承接人離職後，由其他

業務員承接離職業務員遺留的孤兒保單，於保戶續繳保費時，原告即發放服務費給承接的業務員，其性質相當於服務津貼，均是業務員提供保戶相關服務，自雇主獲得具經常性之報酬，亦屬工資。

⑶個人績效獎金、個人達成獎金部分：依原告所提「行銷僱傭業務人員」業務制度101年版（見北院簡字第6號卷第138至142頁）第3條規定「…2.個人績效獎金，當月個人業績FYC達15,000時，公司依當月個人業績FYC乘以下表個人績效獎金率計算及給付當月個人績效獎金。3.個人達成獎金：⑴當季個人業績FYC達45,000，且季末第13個月個人繼續率（PR13）達80%時，公司依當季個人業績按下表計算及給付當季個人達成獎金。前揭報酬乃保險業務員招攬保險契約總和達到一定標準而獲發，性質上與「競賽獎金」相類，用以激勵事業人員之工作潛能，提高工作意願，而難認具對價性。又關於個人年度績效獎金部分，於外勤各類業務人員業務制度承攬報酬辦法第3條中亦註記「年度績效獎金計算及發放年當時已離職者，一律不給付年度績效獎金」（見北院簡字第6號卷第150頁），亦足認具獎勵性質，而難認具勞務對價性。是以依勞基法施行細則第10條第2款規定，自應排除於工資之外。

⑷增員獎金部分：依原告所提增員獎勵辦法（北院簡字第第6號卷第180頁）規定：「一、適用對象：凡公司外勤同仁…推薦介紹新人（係指從未曾任職業務體系者），且該新人依公司…審核通過後，任職為公司行銷業務人員。二、給付對象：1.本項獎金之給付對象以該新進行銷業務人員職位　應徵表所載之『介紹人』為依據…三、給付方式及條件：1.給付期間：新聘行銷業務人員到職起36個月。2.給付方式：⑴每月新聘行銷業務人員個人業績FYC達…時，依新人當月業績FYCx10%，發放增員獎金。⑵新人到職起每6個月通算個人業績FYC，

倘通算時新人仍在職且月平均業績FYC 達標準時，可通算補發增員獎金…5.本項獎金核發當月，介紹人須在職。」，因是以配合公司人力發展需求，招攬新人投入保險業務員工作，並以輔導新人達一定業績標準始能領取，足認增員獎金並非業務員承攬保險契約之對價，雖該等獎金係以業務員所介紹之新人業績達一定標準，該擔任介紹人之業務員得依上開辦法中之方式獲取報酬，惟因不具勞務對價性及給與經常性，自應排除於工資之外。

⑸獎勵獎金、獎勵獎金禮券部分：獎勵獎金、獎勵獎金禮券係就業務員特殊表現或成就所給付之報酬，雖未具原告提出相關內部核發依據。惟依原告106 年1 月19元壽字第1060000174號函（見原處分卷第18頁）略以：「傅員於本公司任職行銷業務主管，各項獎勵之設計大都以該組（傅員及轄下人員之合計）之達成一定標準以上始有該項獎勵，傅員於94/07-105/04之獎勵獎金共有提高率獎勵併薪、亞洲盃獎勵、營業處之各項獎勵、出國旅費併薪、MDRT金別針獎勵併薪、週年慶ICASH儲值卡獎勵併薪、展業費併薪、春節表揚大會」可知獎勵獎金、獎勵獎金禮券之核發基礎係以業務員各組合計之業績達一定標準始得獲發，性質上與「競賽獎金」相類，因係以團隊之競賽方式激勵事業人員之工作潛能，提高工作意願，亦足認具獎勵性質，而難謂具勞務對價性。是以依勞基法施行細則第10條第2 款規定，自應排除於工資之外。

⑹留才獎金、定額財補部分：前者係依原告103 年1 月2日紐壽字第10300003號函（北院簡字第6 號卷第178 、179 頁）所示：「主旨：公告業務系統留才獎金計算暨發放細則；說明：公司已於1月1日完成股權移轉，為獎勵持續留任公司之內外勤同仁，特發放留才獎金」，係為獎勵留任之員工而發放；後者則係依原告「業務系統

2013年定額財務補助方案」（北院簡字第6號卷第176頁）規定「二、財補期間：2013年（102年）6月至2013年（102年）12月（7個月）。三、財補金額：每月依2012年1月至6月勞保月投保薪資月平均金額給付，若無投保薪資，則依下表方式計算及給付……無勞保投保薪資者，2012年1月至6月每月平均工資項收入平均值對應2012年勞保之投保薪資金額……註2『工資項收入』係指……承攬行銷業務人員因無工資項，則依僱傭行銷業務人員工資項，以業務津貼計算。四……核發當月仍須持續在職……3.本財務補助金按月於月中併薪資發放，並依國稅局規定併入個人所得…。」而得。該等報酬乃基於原告公司更名，為使所屬保險業務員續留，而予短暫、分次給付，並非經常性之給付，性質近乎「久任獎金」，依勞基法施行細則第10條第2款規定不得謂工資。

五、綜上所述，原告與傅淑英間之契約關係，不論於103 年7 月1日前後，均認屬勞動契約，原告自有覈實申報所屬勞工傅淑英月投保薪資為其投保勞工保險之義務，惟就傅淑英自原告處所獲之個人績效、個人達成、增員獎金、獎勵獎金、獎勵獎金禮券、留才獎金、定額財補等報酬，因非屬勞基法所稱之工資，業如上所述，據此，被告所屬勞工保險局予以核認傅淑英月薪資總額即非正確，是本件被告認原告違反勞工保險條例第72條第3 項規定，以原處分裁處原告罰鍰12萬7,984 元自有違誤，訴願決定予以維持，亦有未洽，原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為有理由，應予准許。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

七、結論：本件原告之訴為有理由，依行政訴法第98條第1 項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　11　　日

行政訴訟庭　法　官　徐文瑞

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實），其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本，如未按期補提上訴理由書，則逕予駁回上訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣750元。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　11　　日

書記官　朱亮彰

附表：

姓名	年	月	月薪資總額	前三個月平均薪資	罰計日數	原申報月投保薪資	應申報月投保薪資	計算罰鍰之投保薪資金額費率8%（詳說明一）	計算罰鍰之投保薪資金額費率8.5%（詳說明二）	計算罰鍰之投保薪資金額費率9%（詳說明三）	備註
傅淑英	102	4	41,940			25,200					
		5	41,331			25,200					
		6	120,758			25,200					
		7	48,819	68,009		25,200					
		8	82,257	70,302		24,000	43,900				0000000 單位自行調整投保薪資
		9	61,446			24,000	43,900				
		10	53,637			24,000	43,900				
		11	55,303			24,000	43,900				0000000 單位自行調整投保薪資
		12	26,040		3	24,000	43,900	1,989			
	103	1	196,664	44,993	30	24,000	43,900		19,900		
		2	155,128	92,669	30	19,047	43,900		24,853		0000000 單位自行調整投保薪資
		3	68,538		30	19,047	43,900		24,853		
		4	106,812		30	19,047	43,900		24,853		
		5	355,002		30	19,047	43,900		24,853		

（續上頁）

		6	58,685	176,784	30	19,047	43,900		24,853		
		7	83,333	173,499	30	19,273	43,900		24,627		0000000 基本工資
		8	78,717	165,673		43,900					0000000 單位自行調整投保薪資
		9	81,252			43,900					
		10	88,968			43,900					
		11	69,875			43,900					
		12	116,202			43,900					
	104	1	30,242			43,900					
		2	26,966	72,106		43,900					
		3	39,270	57,803		33,300					0000000 單位自行調整投保薪資
		4	35,186	32,159	30	16,500	33,300			16,800	0000000 單位自行調整投保薪資
		5	33,318	33,807	30	11,100	34,800			23,700	0000000 單位自行調整投保薪資
		6	49,832	35,924	30	11,100	34,800			23,700	
		7	28,353	39,445	30	13,500	40,100			26,600	0000000 單位自行調整投保薪資
		8	25,731	37,167	30	19,047	38,200			19,153	0000000 單位自行調整投保薪資
		9	16,202	34,638	30	19,047	38,200			19,153	
		10	44,102	23,428	30	15,840	24,000			8,160	0000000 單位自行調整投保薪資
		11	27,074	28,678	30	11,100	28,800			17,700	0000000 單位自行調整投保薪資
		12	25,600		30	11,100	28,800			17,700	
	105	1	49,682		30	11,100	28,800			17,700	

（續上頁）

		2	9,241	34,118		11,100					
		3	27,246	28,174		15,840					0000000 單位自行調整投保薪資
		4	6,337			12,540					0000000 自調，0000000 退保
							差額合計	1,989	168,792	190,366	

《勞、就保費率說明》：
一自102 年1 月1 日起至102 年12月31日止，勞工保險普通保險費率為8%。
二自103 年1 月1 日起至103 年12月31日止，勞工保險普通保險費率為8.5%。
三自104 年1 月1 日起至105 年12月31日止，勞工保險普通保險費率為9%。
四未覈實申報投保薪資，勞保按短（多）報保險費處4 倍罰鍰。