

## 釋憲暨統一解釋聲請書

聲請人 南山人壽保險

股份有限公司

法定代理人：郭文德

為因勞工退休金條例事件，最高行政法院 100 年判字第 2117 號確定判決、同院 100 年判字第 2226 號確定判決、100 年判字第 2230 號確定判決以及臺北高等行政法院 103 年簡上字第 115 號確定判決適用勞工退休金條例等法律規定，牴觸憲法保障人民營業自由、職業選擇自由以及財產權規定，並侵害人民受憲法保障之訴訟權，謹懇請 鈞院惠予解釋憲法進行違憲審查；又臺灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事判決及臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決，普通法院與行政法院確定終局判決適用同一勞動基準法規定所表示之見解歧異，謹懇請 鈞院統一解釋事。

## 【聲請解釋憲法】

## 壹、聲請解釋憲法之目的

一、雇主對於勞工應支付退休金，以保障勞工之老年生活，屬於雇主應支付之「薪資延後支付」性質，該退休金屬於雇主照顧保護所屬勞工之給付義務性質，係基於僱傭關係之勞動契約產生。如契約當事人間提供勞務契約，並非僱傭之勞動契約，而屬於承攬委任性質時，則提供勞務者自行負擔盈虧，

1 並承擔提供勞務之成果風險，基於憲法保障私法自治契約自  
2 由原則以及營業自由，其承攬契約之定作人或委任契約之委  
3 任人並無支付退休金之義務。國家制定保護勞工法律以公權  
4 力課予雇主提撥退休金義務，係以私法上民事僱傭契約關係  
5 為基礎，不包括民法上承攬、委任等提供勞務契約在內。故  
6 勞工退休金條例第3條以及第7條第1項第1款規定本條例  
7 之適用對象，其中所稱「適用勞動基準法之勞工」，應以民  
8 法上僱傭契約為限，不包括承攬、委任等性質之民事契約在  
9 內。最高行政法院100年判字第2117號確定判決（附件1）、  
10 同院100年判字第2226號確定判決（附件2）、100年判字  
11 第2230號確定判決（附件3）以及臺北高等行政法院103年  
12 簡上字第115號確定判決（附件4）所適用勞工退休金條例  
13 第3條以及第7條第1項第1款規定本條例之適用對象，其  
14 中所稱「適用勞動基準法之勞工」，關於勞動契約包括承攬  
15 委任性質之契約在內部分，牴觸憲法第15條保障之財產權與  
16 私法自治權以及營業自由規定。

17 二、普通法院對於當事人是否為適用勞動基準法之勞工之私法上  
18 爭議，已經民事判決確定勞動契約關係不存在時，行政機關  
19 以及行政法院於審理相關公法上爭議，於適用勞工退休金條  
20 例第3條以及第7條第1項第1款規定，認定當事人是否為  
21 本條例之適用對象之適用勞動基準法之勞工時，因涉及同一  
22 私法上法律關係爭議之認定，應受民事確定判決之拘束，不  
23 得為相反之認定及裁判。最高行政法院100年判字第2117號

1 確定判決、同院 100 年判字第 2226 號確定判決、100 年判字  
2 第 2230 號確定判決以及臺北高等行政法院 103 年簡上字第  
3 115 號確定判決所適用之行政訴訟法第 189 條第 1 項本文規  
4 定，不僅侵犯普通法院之民事裁判權，有違我國民事訴訟與  
5 行政訴訟分由普通法院與行政法院審判之二元審判體系制度，  
6 並導致聲請人獲得民事確定判決所享有之實質確定力（既判  
7 力）權利，遭受行政機關以及行政法院為相歧異之認定及裁  
8 判之侵害，從而侵犯聲請人受憲法第 16 條保障之訴訟權以及  
9 有效權利保護，在上述違憲範圍內，應不予適用。

10 三、謹請解釋：適用勞動基準法第 2 條第 1 款規定之勞工，係指  
11 民法上僱傭契約關係之受雇人而言，不包括承攬或委任性質  
12 之提供勞務契約在內。

## 13 貳、法律見解發生歧異之經過暨所涉及之法律條文

### 14 一、本案事實經過

15 （一）緣聲請人係於民國（下同）52 年成立，並自 59 年起即採  
16 行與保險業務員間簽署承攬或委任契約之制度，一直沿用  
17 迄今。此一承攬、委任制度之設計，在於使保險業務員對  
18 於業務招攬擁有相當廣泛之自主權，可自行決定業務招攬  
19 之時間、地點及工作方式等，而只要能夠成功招攬保單，  
20 即可獲得佣金報酬，並非按時領取底薪，亦無須每日或定  
21 時上班打卡提供勞務，更不受聲請人與一般員工相同之監  
22 督管理及考績評量。此一承攬制度並為勞工保險局(下稱勞  
23 保局)所肯認，曾於 74 年 1 月 22 日以勞（承）字第 008278

號函說明「如無底薪，僅係依業績多寡支領報酬，依民法規定僅係承攬關係，並非僱傭關係，核與勞工保險條例規定之投保要件不合」（附件5）等語在案。

(二) 外勤保險業務員之共同特徵：

聲請人之外勤保險業務員，雙方簽訂承攬、委任契約，依據其提供勞務之內容，有下列六大類型之契約（附件6）：

合約類型	契約標的
業務代表 (承攬)	向客戶招攬保單，並依招攬成果領取佣金報酬。
業務專員 (承攬)	權利義務同業務代表，僅較業務代表多一個「專員」頭銜。
業務主任 (委任)	於業務代表合約以外，另行簽訂業務主任、業務襄理、或區經理合約。
業務襄理 (委任)	受公司委任，引薦、輔導新進業務代表，但沒有管理監督權限。
區經理 (委任)	公司依其引薦之業務員所產生之業績，發給津貼獎金。  業務主任、業務襄理、區經理合約如因業績未達標準而終止，不影響業務代表合約。
處經理 (委任)	於業務代表及區經理合約以外，另行簽訂處經理合約。

	<p>發展業務。</p> <p>公司依通訊處之業績，發給獎金。</p> <p>處經理委任合約終止，不影響業務代表及區經理合約。</p>
--	---

上述六類外勤保險業務員，其提供勞務之共同特徵如下：

1. 工作內容彈性自主，不受公司指揮監督：業務員可自己安排工作時間及地點，公司不要求出勤上班，業務員也不必請假，其提供勞務具「高度彈性」。因此可以「兼職」兼差工作，並未必全職工作。業務員自己決定招攬保險之對象、時間、地點及方式。
2. 自行承擔工作風險：業務員只要成功招攬保單，即可領取佣金；若無法成交保單，則無從領取報酬。
3. 不受工作規則拘束：業務員不適用公司「工作規則」，僅須依法招攬保險。
4. 盈虧自負：保險業務員在外招攬保險，因採取承攬委任模式，公司不負擔相關保險業務員提供勞務之成本費用以及照顧保護費用。如成交保單可以領取高額報酬，有部分業務員因為績效良好，每年甚至可領取新臺幣二千多萬元之報酬。

除第六類之處經理外，上述第一類至第五類之各類型合約業務員受民事法院確定判決認定非屬勞雇關係，其判決明細如下：

合約類型	判決案號	
業務代表	1.最高法院 100 年度臺上字第 761 號 2.最高法院 101 年度臺上字第 1333 號 3.臺灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號 4.臺灣高等法院 99 年度勞上易字第 112 號 5.臺灣高等法院 101 年度重勞上字第 8 號 6.臺灣高等法院 101 年度勞上字第 21 號 7.臺灣高等法院 103 年重勞上字第 5 號 8.臺灣高等法院 100 年度勞上易字第 13 號 9.臺灣高等法院 94 年度勞上字第 45 號 10.臺北地院 99 年度勞訴字第 26 號 11.臺北地院 100 年度勞訴字第 152 號 12.臺北地院 100 年度重勞訴字第 17 號 13.臺北地院 99 年度勞訴字第 202 號	14.臺北地院 100 年度北勞簡字第 74 號 15.臺北地院 100 年度勞簡上字第 64 號 16.臺北地院 101 年度北勞簡字第 85 號 17.臺北地院 99 年度勞訴字第 52 號 18.臺北地院 94 年度勞訴字第 7 號 19.高雄地院 99 年度勞訴字第 21 號 20.臺北地院 101 年度重勞訴字第 33 號 21.高雄地院 101 年度重勞訴字第 12 號 22.臺北地院 101 年度重勞訴字第 28 號 23.臺北地院 101 年度勞訴字第 221 號 24.高雄地院 101 年度雄勞簡字第 65 號 25.臺北地院 101 年度重勞訴字第 45 號 26.臺北地院 102 年度勞簡上字第 27 號 27.高雄地院 102 年度勞簡上字第 31 號
業務專員	1.臺北地院 99 年度勞訴字第 52 號	2.臺灣高等法院 99 年度勞上易字第 112 號

業務主任	1.臺北地院 94 年度勞訴字第 7 號 2.高等法院 94 年度勞上字第 45 號 3.臺北地院 100 年度北勞簡字第 74 號	4.臺北地院 100 年度勞簡上字第 64 號 5.臺北地院 102 年度勞簡上字第 27 號 6.高雄地院 102 年度勞簡上字第 31 號
業務襄理	1.最高法院 101 年度臺上字第 1333 號 2.臺北地院 100 年度北勞簡字第 74 號 3.臺北地院 100 年度勞簡上字第 64 號	4.臺北地院 100 年度勞訴字第 152 號 5.高等法院 101 年度勞上字第 21 號
區經理	1.最高法院 101 年度臺上字第 1333 號 2.臺灣高等法院 99 年度勞上易字第 112 號 3.臺灣高等法院 100 年度勞上易字第 13 號 4.臺灣高等法院 101 年度勞上字第 21 號	5.臺北地院 99 年度勞訴字第 202 號 6.臺北地院 99 年度勞訴字第 52 號 7.臺北地院 100 年度勞訴字第 152 號 8.臺北地院 99 年度勞訴字第 26 號

上述外勤之保險業務員人數統計如下：

合約類型	2014 年 12 月人數
業務代表(承攬)	1,7574
業務專員(承攬)	1,302
業務主任(委任)	5,448
業務襄理(委任)	2,858
區經理(委任)	3,350
處經理(委任)	306
總計	30,838

1 (三) 保險業等 10 行業雖於 86 年 10 月 30 日由勞委會以臺(86)  
2 勞動一字第 047494 號函，納入勞動基準法適用範圍。然因  
3 保險公司與外勤之業務員間是否必然為僱傭關係乙事有爭  
4 議，行政院勞工委員會乃於 90 年間邀集業者、學者及業務  
5 員代表開會討論，並作成六點共識，於(90)臺勞資二字第  
6 0009867 號函（附件 7）揭示「保險業事業單位與從業人員  
7 之勞務給付型態，以雙方自由訂定為原則」、「公告適用  
8 勞動基準法之行業，其從業人員並非當然有該法之適用，  
9 仍應就實務上認定其勞務給付型態是否為僱傭關係而定」  
10 等原則。

11 (四) 聲請人南山人壽自 59 年(當時我國並無勞動基準法)起即採  
12 行 AIG 之業務承攬制度，與業務員間成立承攬契約關係，  
13 而非僱傭關係。勞委會於 87 年將保險業納入勞基法之適用  
14 範圍時，聲請人曾經計畫全面改採僱傭制度。惟保險業務  
15 員不願意改為僱傭制，而上街抗議。勞委會則在經濟日報  
16 上公然宣稱：南山人壽「反應過度」（附件 8）。聲請人  
17 因此維持承攬制至今。

18 (五) 按金融監督管理委員會 102 年 1 月 23 日保局(壽)字第  
19 10202540760 號函及 102 年 3 月 22 日金管保壽字第  
20 10202543170 號函明確表示有關保險業務員與保險公司間  
21 之法律關係，可以契約自由約定其契約類型，不應引用「保  
22 險業務員管理規則」作為認定保險業務員屬於僱傭關係之  
23 佐證依據（附件 9）。至目前為止，普通法院已經有 28 件



1 民事判決(附件 10)認定保險業務員與聲請人間為承攬委任  
2 關係，並非僱傭關係，故不適用勞動基準法之規定，不得  
3 聲請退休金等勞工得請求之給付，雙方契約關係不能依據  
4 「保險業務員管理規則」來認定勞雇關係，其中 27 件民事  
5 法院判決業已確定(臺北地方法院 100 年重勞訴字 17 號、  
6 臺灣高等法院 101 重勞上字 8 號、臺北地方法院 100 年勞  
7 訴字 152 號、臺灣高等法院 101 勞上 21 號、最高法院 101  
8 臺上 1333 號、臺北地方法院 99 年勞訴字 26 號、臺灣高等  
9 法院 99 年勞上字 58 號、最高法院 100 年臺上 761 號、臺  
10 北地方法院 99 年勞訴字 202 號、臺灣高等法院 100 年勞上  
11 易字 13 號、臺北地方法院 100 年北勞簡字 74 號、臺灣高  
12 等法院 100 年勞簡上字 64 號、臺北地方法院 101 年北勞簡  
13 字 85 號、臺北地方法院 102 年勞簡上字 27 號、臺北地方  
14 法院 99 年勞訴字 52 號、臺灣高等法院 99 年勞上易字 112  
15 號、臺北地方法院 94 年勞訴字 7 號、臺灣高等法院 94 年  
16 勞上字 45、高雄地方法院 99 年勞訴字 21 號、臺北地方法  
17 院 101 年重勞訴字 33 號、高雄地方法院 101 年重勞訴字  
18 12 號、臺北地方法院 101 年重勞訴字 28 號、臺北地方法  
19 院 101 年勞訴字 221 號、高雄地方法院 101 年雄勞簡字 65  
20 號、高雄地方法院 102 年勞簡上字 21 號、臺北地方法院  
21 101 年重勞訴字 45 號、臺灣高等法院 103 年重勞上字 5 號  
22 等)。

23 (六) 本案爭議經過

1 因 98 年間 AIG 受金融風暴影響，計畫出售南山人壽股權，  
2 少數業務員唯恐聲請人結束營業，故向勞保局爭取勞退權  
3 益。勞保局則函詢臺北市政府勞工局，保險業務員是否為  
4 勞工？臺北市政府勞工局於 99 年 2 月 12 日函復：「旨揭  
5 人員(不分職位層級)具有該法上規定所稱之勞工者，係指凡  
6 受雇主僱用從事工作獲致工資者，且受僱者有繼續提供勞  
7 務從事工作之事實。」勞保局逕依上函認定聲請人與保險  
8 業務員間屬於勞雇關係，應提繳「6%勞退金」，並自 99  
9 年 4 月起按月連續裁罰聲請人(迄今已裁罰 225 次，計 2,250  
10 萬元)。

11 案經聲請人提起行政救濟，臺北高等法院 99 年簡字第 759  
12 號判決曾以民事判決認定保險業務員與聲請人間之法律關  
13 係並非僱傭關係而判決聲請人勝訴，認定上述臺北市政府  
14 勞工局函文未實質認定法律關係。勞保局上訴後，最高行  
15 政法院 100 年判字第 2117 號確定判決駁回聲請人之訴。類  
16 似情形，同院 100 年判字第 2226 號確定判決、100 年判字  
17 第 2230 號確定判決以及臺北高等行政法院 103 年簡上字第  
18 115 號確定判決駁回聲請人之上訴，上述行政法確定判決  
19 均認為保險業務員屬於適用勞動基準法之勞工，上述行政  
20 法院確定判決與民事確定判決認定發生法律見解歧異，謹  
21 整理如下：

民事與行政法院認定聲請人與業務員間法律關係之歧異表

序 號	業務員 姓名	合約層級	民事法院認定「非屬」勞 動契約關係之終審案號	行政法院認定為勞動 契約關係之終審案號
1	高國涵	業務代表	臺灣高等法院 101 年重勞 上字第 8 號	臺北高等行政法院 103 年簡上字第 115 號
2	黃冠璋	業務代表	臺灣高等法院 101 年重勞 上字第 8 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
3	謝瑞矜	業務代表	臺灣高等法院 101 年重勞 上字第 8 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
4	李玉如	業務代表	臺灣高等法院 101 年重勞 上字第 8 號	臺北高等行政法院 103 年簡上字第 115 號
5	郭文憲	區經理	最高法院 101 年臺上第字 1333 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
6	陳美雪	業務代表	最高法院 100 年臺上字第 761 號	臺北高等行政法院 103 年簡上字第 115 號
7	游昌洋	區經理	臺灣高等法院 100 年勞上 易字第 13 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
8	姜美秀	業務主任	臺北地方法院 102 年勞簡 上字第 27 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
9	湯惠玉	業務代表	高雄地方法院 99 年勞訴字 第 21 號	臺北高等行政法院 103 年簡上字第 115 號
10	李志祥	業務代表	臺北地方法院 101 年重勞 訴字第 33 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
11	梁惠璽	業務代表	臺北地方法院 101 年重勞 訴字第 33 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
12	胡巧玲	業務襄理	高雄地方法院 101 年重勞 訴字第 12 號	臺北高等行政法院 103 年簡上字第 115 號
13	劉寶華	業務主任	臺北地方法院 101 年重勞 訴字第 28 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號

14	王儷津	業務代表	臺北地方法院 101 年重勞 訴字第 28 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
15	林秀美	業務代表	臺北地方法院 101 年重勞 訴字第 28 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
16	蘇麗婕	業務代表	臺北地方法院 101 年重勞 訴字第 28 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
17	呂國靖	業務代表	臺北地方法院 101 年重勞 訴字第 28 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
18	黃俊富	業務代表	臺北地方法院 101 年勞訴 字第 221 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
19	黃黛娜	業務代表	臺北地方法院 101 年勞訴 字第 221 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
20	陳明玉	業務代表	臺北地方法院 101 年勞訴 字第 221 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號
21	林宛蓁	業務代表	高雄地方法院 102 年勞簡 上字第 31 號	臺北高等行政法院 103 年簡上字第 115 號
22	葛讚益	業務代表	臺北地方法院 101 年重勞 訴字第 45 號	最高行政法院 100 年 判字第 2117 號

(七) 本件最高行政法院 100 年度判字第 2117 號判決理由要旨如下：

「按勞動基準法、勞工保險條例及勞工退休金條例等相關勞動法令，有其保護弱勢勞工權益之特殊政策目的，以符憲法第 142 條及憲法增修條文第 10 條第 8 項所揭櫫「民生主義國家」之基本國策及「社會福利國家」之原則，與國民政府於 18 年 11 月 22 日所制訂公布之民法「債編」第 2 章「各種之債」第 7 節「僱傭」之規定，其規範目的尚

1 非相同，兩者用語亦非完全一致，縱部分用語相同，其概  
2 念內涵亦非完全相同。是於正確解讀相關勞動法令所規定  
3 「勞動契約」之內涵時，自無從僅由民法所規定僱傭契約  
4 之概念加以理解，亦即民法之僱傭契約及勞動基準法等勞  
5 動法令之勞動契約，固均屬於勞務契約，惟勞動契約不以  
6 民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其  
7 具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍  
8 應認屬勞動契約。是被上訴人僅以非民法僱傭契約即為民  
9 法承攬或委任契約之二分法，據以主張其與業務人員顏名  
10 標等人間不屬於勞動契約，並不足採。況行政訴訟與民事  
11 訴訟各有不同之規範目的，民事判決固得為行政法院認定  
12 事實之依據，惟如有確切之反證，行政法院仍得基於職權  
13 本於調查所得，自為獨立之認定及裁判，而不受該民事確  
14 定判決認定事實及其法律見解之拘束（改制前行政法院 70  
15 年度判字第 688 號、83 年度判字第 2199 號、86 年度判字  
16 第 1236 號判決參照）。且民事訴訟係採辯論主義及當事人  
17 進行主義，應由原告就積極事實負舉證責任，此與行政訴  
18 訟係依職權調查證據，基於證據法則所認定之事實，本不  
19 能等量齊觀。況本件與普通法院民事庭就被上訴人與個別  
20 業務員間給付工資、給付退休金、給付資遣費、確認僱傭  
21 關係存在等事件所為確定判決之訴訟標的有異，乃該等民  
22 事確定判決既判力所不及，上訴人及本院自不受上開民事  
23 確定判決之拘束。」（臺北高等行政法院 103 年簡上字第

115 號確定判決亦採取類似見解，參附件 4)

最高行政法院 100 年判字第 2226 號確定判決理由要旨：「又按勞動基準法、勞工保險條例及勞工退休金條例等相關勞動法令，有其保護弱勢勞工權益之特殊政策目的，以符憲法第 142 條及憲法增修條文第 10 條第 8 項所揭櫫「民生主義國家」之基本國策及「社會福利國家」之原則，與國民政府於 18 年 11 月 22 日所制訂公布之民法「債編」第 2 章「各種之債」第 7 節「僱傭」之規定，其規範目的尚非相同，兩者用語亦非完全一致，縱部分用語相同，其概念內涵亦非完全相同。是於正確解讀相關勞動法令所規定「勞動契約」之內涵時，自無從僅由民法所規定僱傭契約之概念加以理解，亦即民法之僱傭契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞動契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，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。是被上訴人僅以非民法僱傭契約即為民法承攬或委任契約之二分法，據以主張其與業務人員顏名標等人間不屬於勞動契約，並不足採。況行政訴訟與民事訴訟各有不同之規範目的，民事判決固得為行政法院認定事實之依據，惟如有確切之反證，行政法院仍得基於職權本於調查所得，自為獨立之認定及裁判，而不受該民事確定判決認定事實及其法律見解之拘束。且民事訴訟係採辯論主義及當事人進行主義，應由上訴人就積極事實負舉證責任，

1 此與行政訴訟係依職權調查證據，基於證據法則所認定之  
2 事實，本不能等量齊觀。況本件與普通法院民事庭就被上  
3 訴人與個別業務員間給付工資、給付退休金、給付資遣費、  
4 確認僱傭關係存在等事件所為確定判決之訴訟標的有異，  
5 為該等民事確定判決既判力所不及，上訴人及本院自不受  
6 上開民事確定判決之拘束。」

7 最高行政法院 100 年判字第 2230 號確定判決理由要旨：「我  
8 國於民事訴訟與行政訴訟設有不同之裁判系統，民事法院  
9 與行政法院，各有其權限，關於事實之認定得各本其調查  
10 所得之訴訟資料，分別作不同之認定。故行政法院對繫屬  
11 案件事實之認定，固可參考相關民事判決所認定之事實，  
12 惟並不受拘束，仍應依法自行認定事實。而本件與普通法  
13 院民事庭就上訴人與個別業務員間給付工資、給付退休金、  
14 給付資遣費、確認僱傭關係存在等事件所為確定判決之訴  
15 訟標的有異，乃該等民事確定判決既判力所不及，業經原  
16 判決認定甚明。則原審認其不受上揭民事判決之拘束，而  
17 本於職權調查證據之結果，依法自行認定事實，即無違誤。  
18 上訴意旨謂上訴人業已提出諸多民事確定判決敘明其與業  
19 務員間並不具僱傭關係，原審竟捨前開法院確定判決，執  
20 意採納臺北市勞工局未經言詞辯論及調查程序之結論為裁  
21 判基礎，已違反權力分立原則，應屬判決不適用法規及不  
22 備理由之違法云云，無非係其一己之主觀見解，亦無可採。」

## 23 二、所涉及之法律條文

1 (一) 民法

2 1. 民法第 482 條：

3 稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之  
4 期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。

5 2. 民法第 490 條第 1 項：

6 稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定  
7 之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。

8 (二) 勞動基準法

9 勞動基準法第 2 條：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂  
10 受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工  
11 之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工  
12 事務之人。...六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」

13 勞動基準法施行細則第 7 條規定：「勞動契約應依本法有  
14 關規定約定左列事項：一、工作場所及應從事之工作有關  
15 事項。二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例  
16 假、請假及輪班制之換班有關事項。三、工資之議定、調  
17 整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。四、有關  
18 勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。五、資遣費、退  
19 休金及其他津貼、獎金有關事項。六、勞工應負擔之膳宿  
20 費、工作用具費有關事項。七、安全衛生有關事項。八、  
21 勞工教育、訓練有關事項。九、福利有關事項。一〇、災害  
22 補償及一般傷病補助有關事項。一一、應遵守之紀律有關



1 事項。一二、獎懲有關事項。一三、其他勞資權利義務有  
2 關事項。」

### 3 (三) 勞工退休金條例

4 勞工退休金條例第 3 條：「本條例所稱勞工、雇主、事業  
5 單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法  
6 第二條規定。」勞工退休金條例第 7 條規定：本條例之適  
7 用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之  
8 規定提撥退休準備金者，不適用之：

9 一、本國籍勞工。

10 二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留  
11 而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或  
12 澳門居民。

13 三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與  
14 其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地  
15 區繼續居留工作者。

16 本國籍人員、前項第二款及第三款規定之人員具下列身分  
17 之一，得自願依本條例規定提繳及請領退休金：一、實際  
18 從事勞動之雇主。二、自營作業者。三、受委任工作者。

19 四、不適用勞動基準法之勞工。」

### 20 (四) 行政訴訟法

21 行政訴訟法第 189 條：「行政法院為裁判時，應斟酌全辯  
22 論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之  
23 真偽。但別有規定者，不在此限。當事人已證明受有損害

1 而不能證明其數額或證明顯有重大困難者，法院應審酌一  
2 切情況，依所得心證定其數額。得心證之理由，應記明於  
3 判決。」

4 行政訴訟法第 177 條：「行政訴訟之裁判須以民事法律關  
5 係是否成立為準據，而該法律關係已經訴訟繫屬尚未終結  
6 者，行政法院應以裁定停止訴訟程序。除前項情形外，有  
7 民事、刑事或其他行政爭訟牽涉行政訴訟之裁判者，行政  
8 法院在該民事、刑事或其他行政爭訟終結前，得以裁定停  
9 止訴訟程序。」

### 11 參、聲請解釋之理由及聲請人對本案所持之立場與見解

12 按依司法院大法官審理案件法第 5 條第 1 項第 2 款規定：「有  
13 左列情形之一者，得聲請解釋憲法：-----二、人民、法人或  
14 政黨於其憲法上所保障之權利，遭受不法侵害，經依法定程  
15 序提起訴訟，對於確定終局裁判所適用之法律或命令發生有  
16 牴觸憲法之疑義者。」本件聲請人受憲法第 15 條保障之財產  
17 權、工作權、營業自由權以及受憲法第 16 條保障之訴訟權，  
18 遭受不法侵害，經依法定程序提起訴訟，對於確定終局裁判  
19 所適用之法律發生有牴觸憲法之疑義，得聲請解釋憲法，謹  
20 說明如下：

#### 21 一、勞工退休金條例第 3 條以及第 7 條第 1 項第 1 款規定牴觸人 22 民受憲法保障之財產權、工作權以及營業自由

23 (一) 按職業自由為人民充實生活內涵及自由發展人格所必要，

1 屬憲法第 15 條工作權保障之範疇（釋字第 659 號解釋及釋  
2 字第 724 號解釋理由書參照）。又人民營業之自由為憲法  
3 上工作權及財產權所保障（釋字第 514 號解釋參照）。人  
4 民之營業自由，屬經濟自由之一環。亦即「基於工作權之  
5 保障，人民有選擇從事一定職業之自由，由於選擇一定職  
6 業為其經營之事業，自己遂成為營業主體，於該營業之經  
7 營，享有營業之自由，包括開業、停業與否以及營業維持、  
8 存續之自由，且人民除營業自由外，並有營業活動之自由，  
9 亦即對營業之資本、財產及其商品之生產、交易或處分均  
10 得自由為之，此即為憲法上財產權保障之範圍」（參見謝  
11 在全大法官在釋字第 538 號解釋之協同意見書）。

12 （二）人民對於職業活動方式，是採取僱傭關係或承攬委任關係，  
13 涉及經營事業之風險承擔以及盈虧負擔之選擇問題，屬於  
14 人民之工作權以及營業自由權利範圍，國家不應任意干  
15 涉。

16 （三）再按雇主對於勞工應支付退休金，以保障勞工之老年生活，  
17 屬於雇主應支付之「薪資延後支付」性質，該退休金屬於  
18 雇主照顧保護所屬勞工之給付義務性質（附件 請收集有無  
19 此類文獻資料作為附件），係基於僱傭之勞動契約產生。  
20 如契約當事人間提供勞務契約，並非僱傭之勞動契約，而  
21 屬於承攬或委任性質時，則提供勞務者自行負擔盈虧，並  
22 承擔提供勞務之成果風險，基於憲法保障財產權之私法自  
23 治契約自由原則以及保障工作權與營業自由，其承攬契約

1 之定作人或委任契約之委任人並無支付退休金之義務。國  
2 家制定保護勞工法律以公權力課予雇主提撥退休金義務，  
3 係以私法上民事僱傭契約關係為基礎，不包括民法上承攬、  
4 委任等提供勞務契約在內。本件最高行政法院 100 年判字  
5 第 2117 號確定判決、同院 100 年判字第 2226 號確定判決、  
6 100 年判字第 2230 號確定判決以及臺北高等行政法院 103  
7 年簡上字第 115 號確定判決所適用之勞工退休金條例第 3  
8 條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、  
9 工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。」以  
10 及第 7 條第 1 項第 1 款規定本條例之適用對象，其中所稱  
11 「適用勞動基準法之勞工」，關於勞動基準法第 2 條第 1  
12 款規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用  
13 從事工作獲致工資者。」之適用範圍，竟不以民法上僱傭  
14 契約之受雇人為限，而擴大範圍包括承攬、委任等性質之  
15 民事勞務提供契約之承攬人及受任人在內。其擴張適用範  
16 圍之結果，導致承攬人及受任人之企業營業報酬超越契約  
17 之報酬約定，「額外增加退休金等報酬給付」，並「違反  
18 合約約定轉嫁給定作人負擔」，且在雙方合約執行數十年  
19 之後，方始出爾反爾，主張退休金等額外給付之報酬，加  
20 重定作人（或委任人）之金錢給付負擔，違反誠實信用原  
21 則以及合約精神，不僅破壞民法契約類型分類之基本價值  
22 決定，並侵犯人民對於民事法律關係規定之善意信賴保護，  
23 亦干預人民受憲法保障之營業自由，導致人民無法實質上

1 選擇承攬或委任之交易模式從事經濟活動，逼迫人民只能  
2 專一選擇僱傭關係之交易模式從事經濟活動，侵害人民受  
3 憲法保障之財產權所導出之私法自治及契約方式類型選擇  
4 自由。

- 5 (四) 故勞工退休金條例第 3 條以及第 7 條第 1 項第 1 款規定本  
6 條例之適用對象，其中所稱「適用勞動基準法之勞工」，  
7 關於勞動契約包括承攬及委任性質之提供勞務契約在內部  
8 分，牴觸憲法第 15 條保障之財產權、工作權以及營業自由  
9 規定，懇請 鈞院惠予進行違憲審查。

10 二、行政訴訟法第 189 條第 1 項本文規定牴觸憲法第 16 條保障人  
11 民訴訟權部分

- 12 (一) 按行政訴訟法第 177 條第 1 項規定：「行政訴訟之裁判須  
13 以民事法律關係是否成立為準據，而該法律關係已經訴訟  
14 繫屬尚未終結者，行政法院應以裁定停止訴訟程序。」其  
15 規定意旨認為有關公法上爭議，如涉及先決問題之法律關  
16 係，屬於私法上法律關係時，如該私法上法律關係已經訴  
17 訟繫屬民事法院尚未終結者，行政法院應以裁定停止訴訟  
18 程序。故有關行政訴訟之先決問題之民事法律關係，如經  
19 普通法院民事確定判決時，其確定判決之既判力在同一當  
20 事人間，就同一事件，不論作為訴訟標的或先決問題或抗  
21 辯問題，應拘束各個國家機關，包括拘束行政機關以及嗣  
22 後裁判之行政法院，行政法院不得為相反之認定（參見  
23 Rosenberg/Gottwald, Zivilprozessrecht, 17. Aufl., 2010, § 14 Rn. 4

1.) (附件 11)。

行政訴訟法第 189 條第 1 項固然規定：「行政法院為裁判時，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽。但別有規定者，不在此限。」亦即行政法院法官對於公法上之爭議之行政訴訟，原則上固然得基於職權本於調查所得，自為獨立之認定及裁判。然而在先決問題之法律關係之存否，已經民事確定判決加以確認時，則在當事人間即發生拘束力，行政機關以及行政法院亦應受其拘束。就此改制前行政法院 32 年判字第 18 號判例即謂：「司法機關所為之確定判決其判決中已定事項，若在行政上發生問題時，則行政官署不可不以之為既判事項，而從其判決處理，此為行政權與司法權分立之國家一般通例。」

又行政法院組織法第 1 條規定：「行政法院掌理行政訴訟審判事務。」依行政訴訟法第 2 條規定：「公法上之爭議，除法律別有規定外，得依本法提起行政訴訟。」足見行政法院對於「私法上爭議」並無裁判權，而應專屬於民事法院。

本件勞工退休金條例第 3 條以及第 7 條第 1 項第 1 款規定本條例之適用對象，既然限制於「適用勞動基準法之勞工」，而當事人是否屬於「適用勞動基準法之勞工」，核屬「先決民事法律關係」，其私法上法律關係之存否，屬於私法上爭議，應專屬於普通法院之民事裁判權範圍，並非執掌

1 公法上爭議裁判之行政法院裁判權事項。倘若普通法院對  
2 於當事人是否為適用勞動基準法之勞工之私法上爭議，已  
3 經民事判決確定勞動契約關係不存在時，行政法院於審理  
4 相關公法上爭議，於適用勞工退休金條例第 3 條以及第 7  
5 條第 1 項第 1 款規定，認定同一當事人是否為本條例之適  
6 用對象之適用勞動基準法之勞工時，因涉及同一私法上法  
7 律關係爭議之認定，自應受民事確定判決之拘束，不得為  
8 相反之認定，方始符合行政訴訟法第 177 條第 1 項規定之  
9 意旨。

10 故最高行政法院 100 年判字第 2117 號確定判決、同院 100  
11 年判字第 2226 號確定判決、同院 100 年判字第 2230 號確  
12 定判決以及臺北高等行政法院 103 年簡上字第 115 號確定  
13 判決適用行政訴訟法第 189 條第 1 項本文規定，以獨立審  
14 判為由，認為行政法院對於本件先決民事法律關係（是否  
15 為適用勞動基準法之勞工之私法上爭議）得自為獨立之認  
16 定及裁判，而不受該民事確定判決認定事實及其法律見解  
17 之拘束，其所適用之行政訴訟法第 189 條第 1 項本文規定，  
18 不僅侵犯普通法院之民事裁判權，有違我國民事訴訟與行  
19 政訴訟分由普通法院與行政法院審判之二元審判體系制度，  
20 並導致聲請人獲得民事確定判決所享有之既判力權利，遭  
21 受行政機關以及行政法院為相歧異之認定及裁判之侵害，  
22 從而侵犯聲請人受憲法保障之訴訟權以及有效權利保護。  
23 爰懇請 鈞院進行違憲審查。

## 【聲請統一解釋】

### 壹、聲請統一解釋之目的

一、茲查，本件統一解釋聲請所涉之歧異法院判決：臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決（參附件 4）及臺灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事判決（附件 12，經最高法院 100 年臺上字第 761 號裁定駁回上訴而確定），均屬確定之終局判決，是聲請人自得依 大法院法官審理案件法第 7 條第 1 項第 2 款規定聲請統一解釋，以保障人民之訴訟權及司法救濟管道。

二、勞動基準法第 2 條規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、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務事務之人。...六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」勞動基準法施行細則第 7 條規定：「勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：一、工作場所及應從事之工作有關事項。二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。六、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。七、安全衛生有關事項。八、勞工教育、訓練有關事項。九、福利有關事項。一〇、災害補償及一般傷病補助有關事項。一一、應遵守之紀律有關事項。一二、獎懲有關事項。一三、



1 其他勞資權利義務有關事項。」參酌 25 年 12 月 25 日公布未  
2 施行之勞動契約法第 1 條規定：「稱勞動契約者，謂當事人  
3 之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他  
4 方給付報酬之契約。」可知勞工係在「從屬關係」下為雇主  
5 提供勞務，此一特徵亦為判斷勞務給付契約是否屬於勞動契  
6 約之決定性因素。

7 三、關於「從屬關係」之內涵，臺灣高等法院 99 年度勞上字第 58  
8 號民事判決採取「人格、組織及經濟從屬性」之認定標準(以  
9 下稱為「多元從屬性理論」，即運用包括人格、組織及經濟  
10 等多元面向標準判斷從屬性之存在)，認為勞工係在從屬關係  
11 下為雇主提供勞務，此一特徵亦為判斷勞務給付契約是否屬  
12 於勞動契約之決定性因素，至於從屬性之內容，可分為人格  
13 上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬等，該判決並基此  
14 三項從屬性標準，認定保險業務員及保險公司間之關係非屬  
15 勞雇關係。實則，聲請人公司與保險業務員間之法律關係，  
16 業經各級民事法院 28 件判決認定非屬勞雇關係(參附件 10)，  
17 亦均採取多元從屬理論，認定聲請人與保險業務員間非勞動/  
18 僱傭契約關係；而行政院訴願審議委員會院臺訴字第  
19 1010145097 號、102122284 號、1020122330 號、1020122568  
20 號、1030138828 號訴願決定書(附件 13)，均肯認民事法院  
21 判決之見解；臺北市政府勞動局 102 年 10 月 18 日北市勞動  
22 字第 10235010100 號函，更明確說明「有關確認僱傭關係之  
23 訴，本屬民事法院職權，相關個案表示之見解，本局自應遵

1 循辦理」(附件 14)。惟查，臺北高等行政法院 103 年度簡  
2 上字第 115 號判決就保險業及保險業務員之間關係之認定，  
3 則認為只要為雇主從事工作獲致工資而受雇主管理監督者，  
4 即存在從屬關係而屬勞動契約關係(以下稱「單元從屬理論」，  
5 指僅重視是否有工資及受雇主管理之單元標準判斷從屬性)，  
6 進而認為採取純粹按業績多寡核發獎金之佣金制保險業務員，  
7 如與領有底薪之業務員一般，均受公司之管理、監督，並從  
8 事一定種類之勞務給付者，仍屬勞動契約關係之勞工。是針  
9 對完全相同之保險業務員（按：臺北高等行政法院 103 年度簡  
10 上字第 115 號判決所涉保險業務員之一陳美雪，與臺灣高等  
11 法院 99 年度勞上字第 58 號民事判決之上訴人陳美雪為同一  
12 人，詳後述）及事實，臺灣高等法院及高等行政法院二不同  
13 審判系統之終審法院間，就保險業務員及保險公司間是否具  
14 有勞動契約關係之認定標準上，發生法律見解之歧異。

15 四、憲法第 15 條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予  
16 保障。」憲法第 15 條保障人民之財產權，使財產所有人得依  
17 財產之存續狀態行使其自由使用、收益及處分之權能，以確  
18 保人民所賴以維繫個人生存及自由發展其人格之生活資源；  
19 另職業自由為人民充實生活內涵及自由發展人格所必要，不  
20 因職業之性質為公益或私益、營利或非營利而有異，均屬憲  
21 法第十五條工作權保障之範疇(大院釋字第 659 號解釋參照)。  
22 又契約自由為個人自主發展與實現自我之重要機制，為憲法  
23 第十五條財產權及第二十二條所保障之權利，使契約當事人

得自由決定其締約方式、內容及對象，以確保與他人交易商品或交換其他生活資源之自由（大院釋字第 576 號、第 580 號解釋意旨參照）。

五、勞工之健康福祉或利益固應維護，惟針對保險業務員是否屬於勞工之判斷，法院於具體個案形成裁判時，不應僅拘泥於個案少數保險業務員之主張，更應考量聲請人公司全體保險業務員之權益，以及全國保險業可能因其法律見解所受之影響。查臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決所涉及之保險業務員關係人僅 2,184 人（附件 15），惟登錄於聲請人之保險業務人員總人數，截至 103 年 12 月底為止計有 33,880 人（附件 16），該行政判決採取與臺灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事判決不同之單元從屬理論結果，以保險業務員受聲請人給付報酬及依保險業務員管理規則而為管理、監督，即認為保險業務員與聲請人間存在從屬關係，而逕行認定聲請人所屬保險業務員為勞動基準法所規範之勞工，全然忽略當事人訂定契約之真意及其他從屬性之判斷標準，更無視保險業務員管理規則第 3 條第 2 項修正理由（附件 17）、保險業主管機關金融監督管理委員會保險局 102 年 1 月 23 日保局(壽)字第 10202540760 號函及 102 年 3 月 22 日金管保壽字第 10202543170 號函（參附件 9），均明確指出保險業務員管理規則之訂定目的在於強化對保險業務員招攬行為之管理，以保障消費者權益，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/勞動契約關係。臺北高等行政法院 103

1 年度簡上字第 115 號判決結果將導致聲請人多數保險業務員  
2 被迫適用勞工法規之規範，而須受到包括如上班地點、上班  
3 時間、薪資、離職提前通知義務、稅務、工作規則等限制或  
4 影響，原本依契約而享有之工作自由遭限制甚至剝奪，嚴重  
5 限制聲請人及多數保險業務員之財產權、職業自由及契約自  
6 由。

7 六、承上所述，臺北高等行政法院確定判決與臺灣高等法院確定  
8 裁判就相同當事人案件所表達之法律見解已產生歧異，致聲  
9 請人遭受不法行政罰鍰裁罰，侵害聲請人依憲法第 15 條之財  
10 產權及職業自由、第 16 條所受保障之訴訟權及第 22 條之契  
11 約自由，故聲請人得依 大院大法官審理案件法第 7 條第 1  
12 項第 2 款規定聲請統一解釋。

## 13 貳、法律見解發生歧異之經過暨所涉及之法律條文

### 14 一、本案事實經過

15 (一) 聲請人業務人員方萱惠、陳美雪等人陸續向勞保局提出「勞  
16 工自願選擇參加勞工退休金新制聲明書」，聲明改選勞工  
17 退休金新制，並請勞保局依法要求聲請人為改選新制之業  
18 務人員提繳退休金。經勞保局審查，以聲請人之業務人員  
19 (不分職位層級)業經臺北市政府認定與聲請人間為僱傭  
20 關係，勞保局遂函告限期聲請人於 99 年 5 月 25 日前備函  
21 並填寫「勞工退休金提繳申報表」申報提繳勞工退休金，  
22 惟聲請人逾限未辦理，勞保局乃自 99 年 5 月 27 日起按月

1 連續處以罰鍰各新臺幣（下同）10 萬元，聲請人因仍未為  
2 方萱惠、陳美雪等 2,184 名業務人員申報提繳勞工退休金  
3 （參附件 15，編號 1163 為陳美雪），勞保局乃以聲請人  
4 違反勞工退休金條例第 9 條之規定，依同條例第 49 條規定，  
5 以 101 年 9 月 27 日保退二字第 10160309981 號裁處書裁處  
6 聲請人 10 萬元罰鍰。聲請人不服，循序提起訴願及行政訴  
7 訟，均遭駁回，遂提起上訴，經臺北高等行政法院 103 年  
8 度簡上字第 115 號判決駁回聲請人之上訴。

9 （二）臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決就保險業  
10 及保險業務員之間關係之認定，採取「單元從屬」理論作  
11 為判斷標準，認為只要受雇主僱用從事工作獲致工資者而  
12 受雇主管理監督，即屬勞工：「當事人所訂立之契約類型  
13 究為何者，主要應由當事人間之主給付義務、權利等觀之，  
14 非單純以契約名稱論斷；而勞動契約之『從屬性』乃勞動  
15 契約之特色，勞動契約關係係指勞工於雇主之指揮監督下  
16 從事勞動，並獲得該勞動本身對價之工資，故不論勞務關  
17 係形式上為承攬或僱傭契約，如實際上確實存在從屬關係  
18 者，即應認為勞動契約關係」、「凡受雇主僱用從事工作  
19 獲致工資者，即屬勞工退休金條例所稱之勞工，而約定勞  
20 工與雇主關係之契約，即屬勞動契約。至於報酬給付方式  
21 究係按計時、計日、計月、計件給付，或有無底薪，顯非  
22 判斷其是否屬勞工工資之考量因素，故採取純粹按業績多  
23 寡核發獎金之佣金制保險業務員，如與領有底薪之業務員

1 一般，均受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給  
2 付者，仍屬勞動契約關係之勞工」（參附件 4），因而認  
3 為原判決認定聲請人與業務人員方萱惠及陳美雪等人間為  
4 具有「從屬性」關係之勞動契約，並無違誤，駁回聲請人  
5 之上訴。

6 （三）惟查，臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決所  
7 涉保險業務員之一陳美雪（參附件 15，編號 1163 為陳美  
8 雪），其與聲請人間之法律關係，先前早已經臺灣高等法  
9 院 99 年度勞上字第 58 號民事判決認定陳美雪與聲請人間  
10 非屬勞動契約關係，其判決理由係採取多元從屬性理論」  
11 而認為：「勞工係在從屬關係下為雇主提供勞務，此一特  
12 徵亦為判斷勞務給付契約是否屬於勞動契約之決定性因素，  
13 至於從屬性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬  
14 及組織上之從屬。人格上之從屬指勞工提供勞務之義務履  
15 行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及  
16 給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行  
17 支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人  
18 身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對  
19 於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作  
20 時得施以懲罰。經濟上從屬性指勞工完全依賴對雇主提供  
21 勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當程度緊  
22 密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞  
23 動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔

1 經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即  
2 有給付報酬之義務。組織上從屬性所強調者乃勞工非僅受  
3 制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，  
4 必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。...依前開說  
5 明，上訴人擔任保險業務代表期間，與被上訴人間不具經  
6 濟上、人格上及組織上之從屬性，兩造間之契約性質非屬  
7 勞基法第2條第6款所規定之勞動契約。」（參附件12），  
8 該判決亦經100年5月31日最高法院100年臺上字第761  
9 號裁定（附件18）駁回上訴而確定在案。

10 （四）茲查，針對完全相同之保險業務員及事實，即聲請人與陳  
11 美雪間之法律關係，僅因民事法院及行政法院間就勞動契  
12 約之認定採取不同之從屬性認定理論，即產生不同之裁判  
13 結果：即臺灣高等法院採取「多元從屬性理論」認為聲請  
14 人及陳美雪間不具勞動契約關係，而臺北高等行政法院則  
15 依「單元從屬性理論」肯認陳美雪屬於勞動契約關係之勞  
16 工。此等民事法院間與行政法院間法律見解之歧異，業已  
17 造成聲請人及陳美雪間法律關係判斷之困難：

- 18 1. 依照全民健康保險法之規定，雇主應為勞工投保全民  
19 健康保險，惟查，因高等行政法院及臺灣高等法院間  
20 對於勞雇關係判斷所採取之法律見解不一致，使聲請  
21 人不知是否應依全民健康保險法為陳美雪投保全民健  
22 康保險。

1 2. 臺灣高等法院判決陳美雪請求給付勞工退休金敗訴，  
2 亦即陳美雪無權請求聲請人給付勞工退休金，惟依照  
3 臺北高等行政法院所採取之單元從屬性理論，陳美雪  
4 仍可被定性為聲請人之勞工，聲請人因未為陳美雪提  
5 繳勞工退休金而受主管機關裁罰，此將造成聲請人依  
6 行政法院判決須為陳美雪提繳勞工退休金，惟陳美雪  
7 依民事法院判決卻無權對聲請人請求給付勞工退休金  
8 之荒謬結果。聲請人於如何依法辦理勞工退休金乙事，  
9 將因民事法院與行政法院法律見解之不一致而無所適  
10 從。

## 11 二、所涉條文

### 12 (一) 勞動基準法第 2 條（第 1 款、第 2 款及第 6 款）：

13 本法用辭定義如左：

14 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。

15 二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人  
16 或代 表事業主處理有關勞工事務之人。

17 六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。

### 18 (二) 勞動契約法（已公布但尚未施行）第 1 條：

19 (三) 稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提  
20 供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。

### 21 (四) 勞動基準法施行細則第 7 條規定：

22 勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：一、工作場所  
23 及應從事之工作有關事項。二、工作開始及終止之時間、



1 休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。  
2 三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法  
3 有關事項。四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事  
4 項。五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。六、  
5 勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。七、安全衛  
6 生有關事項。八、勞工教育、訓練有關事項。九、福利有  
7 關事項。一〇、災害補償及一般傷病補助有關事項。一一、  
8 應遵守之紀律有關事項。一二、獎懲有關事項。一三、其  
9 他勞資權利義務有關事項。

#### 10 (五) 民法

##### 11 1. 第 482 條：

12 稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之  
13 期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。

##### 14 2. 第 490 條第 1 項：

15 稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定  
16 之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。

#### 17 參、聲請統一解釋之理由及聲請人對本案所持之立場與見解

18 一、本件聲請人得依大法官審理案件法第 7 條第 1 項第 2 款規定  
19 聲請統一解釋。

20 (一) 關於人民聲請統一解釋之目的及憲法正當性，大院蘇永欽  
21 大法官曾撰文指出：「...改制新增的人民聲請程序，明確  
22 限制以不同審判機關之間見解歧異為統一解釋的要件，其  
23 憲政上的正當性最為堅強：一方面限於兩個裁判見解的歧

異，其個案、爭議性皆無問題，另一方面凸顯兩個審判權之間的歧異，由於我國採多元審判體系，同為最後的終審法院之間如有歧見，確實需要另尋第三者來定於一。兩個審判權間的見解歧異，除了實體法上的解釋歧異外，還涵蓋程序法上管轄消極衝突的情形——兩審判權都不受理審判，因此當兩個裁判都有最後性(都要求為確定終局裁判)時，基於人民的訴訟權，不論是有權利即有救濟的審判給付要求，或公平審判的要求，大法官的統一解釋在現行體制下都有其法理基礎」(附件 19)。陳新民大法官亦於釋字第 668 號不同意見書指出：「統一解釋是針對法律適用的角度來解釋，是法律尊嚴的維護者；而憲法解釋乃是用憲法檢驗法律、命令、其他法規範，而排除牴觸者，是憲法秩序與尊嚴的維護者。這是兩者最大，也最明顯的差異」(附件 20)。

(二) 按人民聲請統一解釋對於人民司法救濟之重要性，可由黃茂榮大法官於 大院大法官釋字第 668 號解釋之協同意見書中了解：「...最高法院判例及最高行政法院裁判見解之差異，在上述類型之繼承登記事件的辦理上，可能導致行政機關得分別引用其一，任意為或准或駁的行政處分，皆屬合法，而當事人之實體上的主張，卻無明確一致之司法實務見解可資依循。當事人面對最高法院及最高行政法院就民法繼承編施行法第八條所示見解之差異，亦了無有效之司法救濟途徑。因此，就現行民法繼承編施行法第八條規定之適用，有由司法院統一解釋之必要」(附件 21)。李

震山大法官亦曾於 大院大法官釋字第 691 號解釋之部分  
協同部分不同意見書中表示：「就終審法院『處心積慮』  
的認事用法部分，大法官既非第四審，固可敬謝不敏而不  
表示意見。但當人民司法救濟管道被阻絕，且欲從兩終審  
法院零和遊戲的繯索中脫身，當然就只剩向本院聲請統一  
解釋法令一途，猶如在大海中找到攀扶求生的浮木」(附件  
22)。

- (三) 大院大法官審理案件法第 7 條第 1 項第 2 款規定：「有左  
列情形之一者，得聲請統一解釋：二、人民、法人或政黨  
於其權利遭受不法侵害，認確定終局裁判適用法律或命令  
所表示之見解，與其他審判機關之確定終局裁判，適用同  
一法律或命令時所已表示之見解有異者。但得依法定程序  
聲明不服，或後裁判已變更前裁判之見解者，不在此限。」  
查， 大院曾於釋字第 533 號、釋字第 668 號、釋字第 691  
號解釋及釋字第 726 號解釋等受理人民依本條所聲請之統  
一解釋，其中釋字第 533 號係臺灣高等法院臺中分院之民  
事裁定及行政法院裁定之法律見解產生歧異，釋字第 668  
號解釋係最高法院民事判決及高雄高等行政法院判決之法  
律見解產生歧異，釋字第 691 號解釋係最高行政法院裁定  
及最高法院刑事裁定產生歧異，釋字第 726 號解釋則係最  
高法院及最高行政法院發生見解歧異。故人民聲請統一解  
釋，只要係二不同審判系統之終審法院間，適用同一法律  
發生見解歧異，導致人民權利發生不法侵害，人民即得提

1 起統一解釋聲請。

2 (四) 臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決所採之單  
3 元從屬理論法律見解，嚴重侵害本件聲請人及聲請人公司  
4 多數獨立承攬之保險業務員依憲法第 15 條所保障之財產  
5 權及職業自由及第 22 條所保障之契約自由。

6 1. 關於統一解釋之人民權利受到侵害判斷，湯德宗大法  
7 官曾於其所提出、李震山大法官加入之 大院大法官  
8 釋字第 691 號解釋之協同意見書指出：「按人民、法  
9 人或政黨於其權利遭受不法侵害，認確定終局裁判適  
10 用法律或命令所表示之見解，與其他不相隸屬之審判  
11 機關之確定終局裁判，適用同一法律或命令所已表示  
12 之見解有異者，得聲請統一解釋，司法院大法官審理  
13 案件法（下稱『案件法』）第七條第一項第二款定有  
14 明文。是本院受理『統一解釋』須以認定『聲請人之  
15 權利遭受不法侵害』且『不相隸屬之審判機關之確定  
16 終局裁判見解歧異』作為前提。...本院『統一解釋』  
17 除為消弭國家機關間之見解歧異，維持國家法秩序之  
18 一貫外，並寓有提供人民、法人或政黨『類似救濟』  
19 途徑之意。是前揭『案件法』第七條第一項第二款所  
20 稱之『權利』，亦應從寬解釋：凡聲請人於其法律保  
21 障之權利或利益受有不法侵害者，均屬該款所稱之『權  
22 利』」（附件 23）。葉百修大法官亦於釋字第 691 號解  
23 釋之協同意見書中指出：「另就人民聲請本院統一解

1 釋，其要件之一須主張其權利遭受不法侵害，則與聲  
2 請解釋憲法者，須主張其憲法上所保障之權利遭受不  
3 法侵害之要件略有不同。人民、法人或政黨因不同審  
4 判機關之確定終局裁判，適用同一法律或命令表示之  
5 見解有異，由於係屬確定終局裁判，一方面為維繫法  
6 院裁判之見解一致，二方面寓有賦予人民、法人或政  
7 黨『類似救濟』之途徑，雖因歷史因素所致；然聲請  
8 統一解釋之目的，形式上固係維護國家法律制度體系  
9 之一貫與穩定，對聲請人主張其權利遭受不法侵害，  
10 與解釋憲法稱憲法上所保障之權利，廣狹或應不同，  
11 而就聲請統一解釋所稱之權利，概以廣義認定，凡法  
12 律保障之權利或利益受有不法侵害者，甚至可透過法  
13 律解釋而肯認之權利或利益，均可依法向本院聲請統  
14 一解釋，而實質上仍不脫維繫憲法保障人民權利之目  
15 的」(附件 24)。

- 16 2. 臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決與臺  
17 灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事判決所生歧異，  
18 侵害聲請人及其多數保險業務員按憲法第 15 條所保  
19 障之財產權及職業自由。

20 (1) 按憲法第 15 條保障人民財產權。 大院釋字第  
21 400 號解釋明揭：「憲法第十五條關於人民財產  
22 權應予保障之規定，旨在確保個人依財產之存續  
23 狀態行使其自由使用、收益及處分之權能，並免

1 於遭受公權力或第三人之侵害，俾能實現個人自  
2 由、發展人格及維護尊嚴」（附件 25）。大  
3 院釋字第 596 號解釋亦謂：「憲法第十五條保障  
4 人民之財產權，使財產所有人得依財產之存續狀  
5 態行使其自由使用、收益及處分之權能，以確保  
6 人民所賴以維繫個人生存及自由發展其人格之  
7 生活資源」（附件 26）。是財產權與個人於現  
8 代經濟社會中之生活密切相關，影響個人於社會  
9 中之經濟活動、並與維持個人生活存續具有重要  
10 關聯。

- 11 (2) 憲法第 15 條亦保障人民之工作權，其中包含職  
12 業自由，如 大院釋字第 724 號解釋所明揭：「另  
13 職業自由為人民充實生活內涵及自由發展人格  
14 所必要，不因職業之性質為公益或私益、營利或  
15 非營利而有異，均屬憲法第十五條工作權保障之  
16 範疇（本院釋字第 659 號解釋參照）」（附件  
17 27）。大院釋字第 711 號解釋亦指出：「憲法  
18 第十五條規定，人民之工作權應予保障，其內涵  
19 包括人民之職業自由。法律若課予人民一定職業  
20 上應遵守之義務，即屬對該自由之限制。法律對  
21 職業自由之限制，因其內容之差異，在憲法上有  
22 寬嚴不同之容許標準。關於從事工作之方法、時  
23 間、地點等執行職業自由，立法者為追求公共利

1 益，且採行之限制手段確屬必要者，始符合憲法  
2 第二十三條比例原則之要求，迭經本院解釋在案  
3 （本院釋字第五八四號、第六四九號、第七〇二  
4 號解釋參照）。」（附件 28）

- 5 (3) 「人民的工作權應予保障，人民有從事工作並有  
6 選擇職業之自由。惟其工作與公共利益密切相關  
7 者，於符合憲法第二十三條比例原則之限度內，  
8 對於從事工作之方式及必備之資格或其他要件，  
9 得以法律或視工作權限制之性質，以有法律明確  
10 授權之命令加以規範」，司法院大法官釋字第  
11 510 號解釋著有明文。據此解釋，保險業務員從  
12 事保險招攬的工作權，除了「其工作與公共利益  
13 密切相關者，於符合憲法第二十三條比例原則之  
14 限度內，對於從事工作之方式及必備之資格或其  
15 他要件，得以法律或視工作權限制之性質，以有  
16 法律明確授權之命令加以規範」外，應該獲得保  
17 障，對保險業務員工作權的限制，應該亦同。保  
18 險業者與保險業務員間的勞務給付契約型態屬  
19 於職業選擇自由的範圍，當然為工作權保障所及。  
20 且不論保險業者與保險業務員間勞務給付契約  
21 型態的多元化實質上「絲毫不會損害公共利益，  
22 本無加以限制的必要」，因而各國都承認得以僱  
23 傭、承攬、或僱傭承攬混合等方式為之，即使要

1 對勞務給付契約型態加以限制，也必須「有法律  
2 明確授權」才可以。在保險業務員的勞務給付契  
3 約型態實質上沒有限制的必要，形式上欠缺明確  
4 法律授權的情況下，若將原本可以「僱傭、承攬、  
5 或僱傭承攬混合等——多元勞務給付契約型態」  
6 一律限制為「僱傭——一元勞務給付契約型態」  
7 就是對人民工作權的侵害，有違憲法第 15 條保  
8 障人民職業選擇自由的意旨。受到保險法第 177  
9 條的授權範圍的限制，保險業務員管理規則的內  
10 容應該限制在「資格取得、登錄、撤銷或廢止登  
11 錄、教育訓練、懲處及其他應遵行事項」等關於  
12 「招攬行為」的範圍內，不得逾越授權範圍，擴  
13 大及於勞務給付契約型態。行政機關及司法機關  
14 也不得將保險法關於管理「招攬行為」對主管機  
15 關的授權，擴大引用作為認定「勞務給付契約型  
16 態」的依據，否則就超出法律授權範圍，違反授  
17 權立法的精神。又依據司法院大法官解釋，工作  
18 權之職業選擇自由的限制在實質上必須「與公共  
19 利益密切相關者」，而且「有法律明確授權之命  
20 令」始得為之，保險業者與保險業務員的勞務給  
21 付契約型態，在實質上沒有限制的必要，形式上  
22 欠缺明確授權的情形下，行政機關及司法機關引  
23 用保險業務員管理規則作為基礎，作出保險業者



與保險業務員勞務給付契約型態都是僱傭關係的認定——也就是將原本可以「僱傭、承攬、或僱傭承攬混合多元勞務給付契約型態」一律限制為「僱傭一元勞務給付契約型態」——就是對人民職業選擇自由的侵害，有違憲法保障人民工作權的意旨。

3. 查，臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決所涉及主張適用改選勞工退休金新制之保險業務員關係人僅 2,184 人，惟登錄於聲請人之保險業務人員總人數，截至 103 年 12 月底為止計有 33,880 人（參附件 16）。臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決採取與臺灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事判決不同之單元從屬理論結果，以保險業務員受聲請人給付報酬及依保險業務員管理規則而為管理、監督，即認為保險業務員與聲請人間存在從屬關係，而逕行認定聲請人所屬保險業務員為勞動基準法所規範之勞工，全然忽略當事人訂定契約之真意及其他從屬性之判斷標準，更無視保險業務員管理規則第 3 條第 2 項修正理由（參附件 17）、保險業主管機關金融監督管理委員會保險局 102 年 1 月 23 日保局(壽)字第 10202540760 號函及 102 年 3 月 22 日金管保壽字第 10202543170 號函（參附件 9），均明確指出保險業務員管理規則之訂定目的在於強化對保險業務員招攬行

1 為之管理，以保障消費者權益，並非限定保險公司與  
2 其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭/勞動契約關  
3 係。臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決  
4 結果將使聲請人所有保險業務員被迫適用勞工法規之  
5 規範，而須受到包括如上班地點、上班時間、薪資、  
6 離職提前通知義務、稅務、工作規則等之限制或影響，  
7 原本依契約而享有之工作自由遭限制甚至剝奪。聲請  
8 人及其為數龐大之多數保險業務員財產權及選擇工作  
9 方式及內容之職業自由，自己因臺北高等行政法院  
10 103 年度簡上字第 115 號判決歧異法律見解而受到限  
11 制。

- 12 4. 臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決與臺  
13 灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事判決所生歧異，  
14 侵害聲請人及其多數保險業務員依憲法第 22 條所保  
15 障之契約自由。

16 (4) 按 大院釋字第 716 號解釋明揭契約自由為憲  
17 法第 22 條所保障之基本人權，國家之相關限制  
18 應符合憲法第 23 條之比例原則：「又契約自由  
19 為個人自主發展與實現自我之重要機制，為憲法  
20 第十五條財產權及第二十二條所保障之權利，使  
21 契約當事人得自由決定其締約方式、內容及對象，  
22 以確保與他人交易商品或交換其他生活資源之  
23 自由（本院釋字第五七六號、第五八〇號解釋意

旨參照)。國家對人民上開自由權利之限制，均應符合憲法第二十三條之比例原則。」(附件 29)

- (5) 聲請人與其保險業務員間，依憲法第 22 條所保障之契約自由，本得自由決定其契約關係及內容，包括其間關係屬於承攬而非勞雇關係。惟查，臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決採取單元從屬理論，與臺灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事判決所採之多元從屬理論產生歧異，導致聲請人及多數保險業務員之間之契約約定，僅因少數保險業務員之主張，即須被強制認定為勞雇關係，而須適用勞工相關法規，大幅限制及影響聲請人及多數保險業務員之契約自由。而全國保險公司對其所屬保險業務員均具有給付報酬並依保險業務員管理規則而為管理、監督之特徵，如依行政法院之法律見解，全國保險公司與其保險業務員間將一律遭認定為勞動契約關係而無成立其他契約關係之可能，全然抹煞人民間契約自由之權利。

二、臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決對於行政處分基礎之民事法律關係之判斷，與臺灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事判決發生歧異，顯有由 大院統一見解之必要：

- (一) 按行政訴訟法第 177 條第 1 項規定：「行政訴訟之裁判須

1 以民事法律關係是否成立為準據，而該法律關係已經訴訟  
2 繫屬尚未終結者，行政法院應以裁定停止訴訟程序。」第  
3 2 項復規定：「除前項情形外，有民事、刑事或其他行政  
4 爭訟牽涉行政訴訟之裁判者，行政法院在該民事、刑事或  
5 其他行政爭訟終結前，得以裁定停止訴訟程序」。而該法  
6 立法理由更明揭「二、行政訴訟之裁判，須以民事法律關  
7 係是否成立為先決問題者，因該民事法律關係成立與否應  
8 由普通法院審判，為避免裁判結果兩歧，爰規定於該法律  
9 關係已經訴訟繫屬尚未終結者，應以裁定停止行政訴訟程  
10 序。三、又民事、刑事或其他行政爭訟牽涉行政訴訟之裁  
11 判者，雖非先決問題，但與行政法院判決結果有影響者，  
12 行政法院仍得在該民事、刑事或其他行政爭訟終結前以裁  
13 定停止訴訟程序，庶期裁判結果一致。」

14 (二) 舉輕以明重，從上開規定可知，倘普通法院之判決結果將  
15 對於行政法院見解有所影響時，即便該普通法院尚未作成  
16 判決，行政法院都須以裁定停止訴訟程序，避免兩者結果  
17 歧異，更遑論普通法院在作成判決之後，行政法院當然更  
18 應尊重該普通法院之判斷，而不應恣意作出歧異見解，否  
19 則行政訴訟法第 177 條根本毫無規範實益。

20 (三) 按系爭行政處分之基礎法律關係—亦即聲請人與其保險業  
21 務員間之契約關係究屬勞動/僱傭契約或承攬—乃屬民事  
22 關係，而聲請人是否負有對相關業務人員繳交勞工退休金  
23 之公法上義務，又繫諸在該民事契約關係究屬勞動/僱傭或

1 承攬之認定，是以民事法院所為之契約關係認定自屬本案  
2 行政訴訟程序上之先決問題，行政法院依法自應尊重民事  
3 法院之判斷，以確保其與民事法院之認定結果一致。然觀  
4 諸本案行政法院相關判決，竟未尊重民事法院先前已基於  
5 多元從屬性判斷標準而認定聲請人與業務員陳美雪間僅係  
6 承攬關係，非屬勞動契約，不適用勞動基準法等相關勞動  
7 法令等判決內容，反卻針對勞動法令自行提出單元從屬性  
8 判斷，逕自認定聲請人與陳美雪等業務員間屬勞動契約，  
9 而與民事法院之多元從屬性認定標準發生歧異，故行政法  
10 院相關判決逾越代庖逕自認定聲請人與相關業務員間之民  
11 事契約關係，逾越其行政審判權至為明確。

12 (四) 是以，本案行政法院不法認定聲請人係屬保險業務員之雇  
13 主並應承擔勞動法令上之雇主之相關義務，進而損及聲請  
14 人財產權及契約自由，確有由 大院統一見解之必要。

15 三、自比較法之觀點，無論是德國聯邦勞工法院，或美國聯邦最  
16 高法院，均採取如臺灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事  
17 判決之多元從屬性判斷標準，臺北高等行政法院 103 年度簡  
18 上字第 115 號判決之單元從屬性見解顯有違誤：

19 (一) 依據德國聯邦勞工法院針對勞動關係，尤其是「從屬性」  
20 概念之判斷，業已發展出更為細緻化的判斷標準，即採取  
21 如臺灣高等法院之「多元從屬性理論」，更有諸多德國聯  
22 邦勞工法院判決對於與本案類似之保險業務員契約關係，  
23 明確認定不構成勞動契約關係：

1. 德國聯邦勞工法院於西元 1999 年 12 月 15 日 5AZR 770/98 判決（附件 30，該判決及中文譯本參照），即基於下列具體標準檢驗，認為保險業務員與保險公司間不具勞動契約關係：

(1) 受僱方是否基本上享有工作時間及形式安排工

作時間與形式：「因為所謂的『自由工作時間』，係指（在法律上）具有相對於企業主的自由。此處定義須符合法律認可之規定。原告主張其具有參加每週工作坊的義務，原告並未就此提出具體或相關出席證明。如原告所稱『工作坊』係指『年輕在職員工的進修計劃』中所稱『會談』，以 1997 年前半年中的 12 場各約兩個半小時的會談時間計算，每週約需耗費 75 分鐘，相較於一般雇員每週正常出席時數便顯得無足輕重……。」

(2) 受僱方是否基本上可自由安排工作活動：「在保險業的領域中，因為保險法的特殊多樣性與困難性，且在不牴觸指令的範圍內具有高度金融風險，因此不適宜做出過多的限制。」職是，若保險公司之指令係與產品相關的工作內容安排，非針對保險業務員之獨立身份所授予，保險公司要求保險業務員依法令提供交易有關之必要訊息，或保險公司提供保險業務員與仲介活動相關之建議等，均不影響保險業務員承攬人之身分。

1 (3) 招聘方之監督行為雖依據相關法令之規定所為，  
2 惟應視是否影響保險業務員之獨立地位：「可從  
3 與保險監督法規定相結合的『利益保護義務』原  
4 則中，間接推斷出對應於此的指令權：根據德國  
5 保險監督法規定，監督機關只能在保險監督法第  
6 八十一條第二項第三款及第八十三條第二項所  
7 規定的有限範圍內，直接對保險代理人採取法律  
8 行動。基本上，對保險代理人的監督皆需採取間  
9 接管道。監督機關可以根據德國保險監督法第八  
10 十一條第二項第一款之規定，要求保險公司在他們  
11 與保險代理人（即保險業務員）的法律關係基  
12 礎上，找到適用於防治和杜絕弊端的方法措施，  
13 並於對代理人所發出的指令上反應之。德國不正  
14 當競爭防制法（尤其是德國不正當競爭防制法第  
15 一條）的規定規範對象為以廣告為目的之出版物。  
16 因此，如保險公司於契約載明其有權審查可能的  
17 廣告宣傳惡性競爭，此與保險代理人的獨立身分  
18 並不相抵觸。即使是實際執行契約時，原告同意  
19 遵循前述規定，但這不足以代表兩造間存有勞動  
20 關係。」

21 (4) 如有競業禁止條款之約定，是否牴觸保險業務員  
22 之獨立性地位：「根據德國商事法第八十六條第  
23 一項之規定，代理人必須同時考慮到企業主的利

1 益，縱無明確禁止競爭禁令，代理人亦不得以可  
2 能傷害企業主的方式執行業務（德國聯邦勞工法  
3 院1966年1月21日—3AZR 183/65—，出處同上，  
4 至II4a的部份為其理據）。此外，另一限制如  
5 下：當事人僅能為其簽定契約的公司，以交易代  
6 理人的身分（即專屬代理人）工作，換言之，代  
7 理人不得為其他領域的公司，或者其他部門服務，  
8 該等限制與代理人的獨立自主性並無絲毫的抵  
9 觸……。」

10 2. 又，德國聯邦勞工法院同樣於1999年12月15日所做  
11 成之另則5AZR 566/98判決（附件31，該判決及中文  
12 譯本參照），亦基於下列具體標準，認定由保險業務  
13 員不具有從屬性、並非勞動契約關係：

14 （1）受僱方是否享有工作時間及形式安排自由：「就  
15 本質上而言，原告享有工作形式安排的自由。原  
16 告亦無須遵從他人指示安排工作時間，可以自由  
17 決定探訪協助代理人的時間與對象……原告的工作  
18 時間從未以被告指示作為依據。如此程度的  
19 自由，使原告在被告營業場所每週四小時的出勤  
20 義務顯得無足輕重。若採取對原告有利的假設，  
21 即原告主張具有每週一上午至被告營業場所出  
22 勤的義務，此項假設亦證明原告雖稱其為受僱者，  
23 但工作時間在『量』的方面並不成立。」



1 (2) 受僱方式是否具有身分依賴性：「基本上原告可  
2 以自由安排工作活動...原告主張其有提出報告  
3 之義務，並不能證明其身分具有依賴性，因商法  
4 上代理人在工作支配下也要承受向企業主報告  
5 的義務.....。」

6 3. 前開二則判決迄今未經德國聯邦勞工法院所變更或廢  
7 棄，由此可知，在德國法下，保險業務員因以上開德  
8 國聯邦勞工法院所採取之多元從屬理論標準，包括：  
9 「得自行決定工作時間」、「所獲佣金係建立、督導、  
10 與增進保險契約之代價」、「不適用休假規定」之性  
11 質等認定為不構成從屬性，而非勞動契約關係。況且，  
12 縱有「向保險公司報告業務狀況義務」、「營業區域  
13 限制」、「競業禁止限制」、「受保險公司營業政策  
14 或價格之拘束」等事實，亦不影響其不具有從屬性，  
15 且非勞動契約關係之本質。

16 (二) 美國最高聯邦法院及聯邦上訴法院亦採取多元從屬理論，  
17 以細緻且具體之標準判斷勞工關係是否存在：

18 1. 關於保險業務員 (insurance agent) 與保險公司之關係是獨  
19 立的承攬人 (independent contractor) 或是受雇人 (employee)，  
20 1991 年的美國聯邦第七巡迴上訴法院之 *Patricia Knight v.*  
21 *United Farm Bureau Mutual Ins.* 案<sup>1</sup>(附件 32)、1992 年的聯邦

---

<sup>1</sup> Patricia Knight v. United Farm Bureau Mutual Ins., 950 F.2d 377 (1991).

1 最高法院 *Nationwide Mutual Ins. v. Darden* 案<sup>2</sup>(附件 33)與  
2 2010 年的聯邦第九巡迴上訴法院之 *Murray v. Principal Fin.*  
3 *Group* 案(附件 34)，<sup>3</sup>接連認定案中之保險代理人，並非受  
4 雇人，而不得享有退休金與年金給付。該三案所採取之勞  
5 工多元從屬性判斷標準，即與前揭臺灣高等法院判決所採  
6 見解相同。

- 7 2. 聯邦第七巡迴上訴法院於 *Knight* 案中，採用 5 個具體判斷  
8 標準以確認「雇主對受雇人之控制關係及程度」(“the  
9 relationship and the degree of control the employer  
10 exercise over the alleged employee”): [1]雇主對於員工之控  
11 制及監督程度；[2]職業類型及所需技術本質；[3]經營費用  
12 之負擔，如設備、供給、規費、執照、工作場所、維護與  
13 營運等；[4]報酬與獎金支付方式；[5]雙方之間關係存續期  
14 間。法院表明於多元從屬性各項判斷標準中，最重要者乃  
15 雇主對員工控制力之程度，且須綜合考量而非單憑任一標  
16 準認定。因 *Knight* 招攬保險業務之方式具有自主性，可以  
17 決定提供何種保險公司產品予潛在客戶，工時非常彈性，  
18 且自行負擔業務開銷。報酬多寡取決於業績成果，沒有任  
19 何底薪，且享有隨時離職之自由，故法院認為 *Knight* 是獨  
20 立的承攬人，而非從屬於雇主之勞工。

- 21 3. 美國聯邦最高法院於 *Darden* 案中，明確批判 1974 年之勞

---

<sup>2</sup> *Nationwide Mutual Ins. v. Darden*, 503 U.S. 318 (1992).

<sup>3</sup> *Murray v. Principal Financial Group, Inc.*, 613 F.3d 943 (9th Cir. 2010).

工退休金法(the Employee Retirement Income Security Act of 1974)所規定之勞工所採之單元從屬性定義：「任何為雇主所雇用之人員」("any individual employed by an employer")係過於抽象籠統之定義，且有循環論證之疑。最高法院因此援用普通法及其於 1989 年 *Commun. for Non-Violence v. Reid* 乙案<sup>4</sup>所提出 12 個具體判斷標準以確認「招聘方是否有權控制受聘方兜售其產品之方式與手段，("the hiring party's right to control the manner and means by which the product is accomplished")：[1]所要求的技術；[2]設備和工具的來源；[3]工作的位置；[4]雙方之間關係的持續時間；[5]招聘方是否有權增加工作分派予受聘方之權利；[6]受聘方自行決定何時以及如何長期工作的程度；[7]支付工資之方式；[8]受聘方是否有權進一步僱用其他人員並給付薪資；[9]工作內容是否為招聘方日常業務的一部分；[10]招聘方是否為營運中之公司；[11]是否提供員工福利；以及[12]對於受聘方的稅務安排。<sup>5</sup>最高法院並明確指出，多元從屬理論之判斷，乃在於「並無任何簡單之標準或放諸四海皆準之關鍵字，所有與系爭關係相關之因素皆需納入考慮及權衡，沒有任何一個因素具有關鍵之影響力。」<sup>6</sup>

4. *Darden* 案作成後，聯邦體系法院持續依循該案所形成之多

<sup>4</sup> *Commun. for Non-Violence v. Reid*, 490 U.S. 730, 751-2 (1989).

<sup>5</sup> *Nationwide Mutual Ins. v. Darden*, 503 U.S. 318, 323-4 (1992).

<sup>6</sup> *Id.*, at 324.

元從屬性判斷標準，而 2010 年聯邦第九巡迴上訴法院於 *Murray* 案中，即以 *Darden* 案之多元從屬性判斷標準，認定保險業務員及保險公司之關係，係獨立之承攬人，而非勞工與雇主之關係。第九巡迴上訴法院指出，Murray 於每日經營其保險業務之方式上富有自主性，而不須聽從保險公司的指令。保險業務員可以決定何時何地工作，且租賃自己的辦公空間，計劃自己的休息時間，且沒有向公司請求休假或病假之權利。Murray 依其招攬客戶表現計算佣金 (commission)、其向國稅局報稅時係以個體戶自營商 (self-employed) 申報等，於這些因素綜合判斷下，法院認為 Murray 是獨立之承攬人，而非從屬於雇主之勞工。

(三) 綜上，可知無論是德國或美國法院判決確定見解，就保險業及保險業務員間關係之判斷皆採取「多元從屬理論」，個案判斷之結果，皆認為保險公司及保險業務員間之關係非勞工契約關係。臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決所採取之單元從屬理論，未具體判斷各項從屬標準，逕以領取工資及受管理監督等事實，即據以認定存在勞雇關係，顯與國外立法例不符，委無可採。

四、臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決所持見解錯誤，蓋由保險公司及保險業務員之實體法律關係觀之，保險業務員顯然於人格、經濟與組織上均不從屬於保險公司，實應以臺灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事確定判決之法

1 律見解為準，即採取非屬勞動基準法上勞動契約關係之見  
2 解：

3 (一) 參酌保險業務員管理規則第 3 條 94 年修正理由：「二、為  
4 強化保險業自律機制，有關業務員之資格測驗及登錄等事  
5 務，宜由相關公會辦理……三、原條文第十七條移為本條  
6 第二項，且修訂為：『業務員與所屬公司簽訂之勞務契約，  
7 依民法及相關法令規定辦理』，以釐清本規則旨在規範業  
8 務員之招攬行為，與業務員勞務給付型態無關。」（參附  
9 件 8 號）及同規則第 12 條之 81 年立法理由：「一、為使  
10 業務員專業知識與時俱進，維持專業水準，訂定業務員應  
11 參加基本教育訓練及在職教育訓練，並實施業界統一在職  
12 教育訓練制度。」（附件 35），保險法第 177 條授權主管  
13 機關訂定保險業務員管理規則之目的，旨在規範業務員之  
14 招攬行為，確保業務員之素質及所招攬保險之品質，以保  
15 障消費者相關權益，與業務員人格上是否從屬於保險公司，  
16 乃至業務員與所屬公司簽署之契約型態無涉。此外，保險  
17 業務員管理規則第 3 條第 2 項亦明訂「業務員與所屬公司  
18 簽訂之勞務契約，依民法及相關法令規定辦理」，並未強  
19 制保險業務員與保險公司間必需為勞動契約或僱傭契約。

20 (二) 保險公司所訂定之各項訓練、管理及獎懲辦法，僅係將保  
21 險業務員管理規則第 12 條有關各公會應訂定教育訓練要  
22 點，及同規則第 18 條及第 19 條有關各公會應訂定獎懲辦  
23 法之要求，予以具體化，是保險公司所訂定之上開辦法及

1 相關管理措施，亦僅在落實有關法令對於保險業之要求，  
2 並不涉及業務員應以如何方式提供勞務，或應提供何種內  
3 容之勞務之問題，更與業務員與公司間是否屬於勞動契約  
4 無涉。保險業主管機關金融監督管理委員會保險局 102 年  
5 1 月 23 日保局(壽)字第 10202540760 號函及 102 年 3 月 22  
6 日金管保壽字第 10202543170 號函（參附件 9），均明確  
7 指出保險業務員管理規則之訂定目的在於強化對保險業務  
8 員招攬行為之管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之  
9 勞務給付型態應為僱傭/勞動契約關係。

10 (三) 又依學者王柏松之見解：「人格上從屬性所突顯者為雇主  
11 可對勞工下指示，並對工作之進行給予指導，其中包括由  
12 雇主決定勞工從事何種工作、完成工作的手段、工作時間  
13 之指定及工作地點的安排.....。」（附件 36 號）；前大法  
14 官黃越欽所著「勞動法新論」一書中，更明確指出：「其  
15 次人格上從屬性之重要特徵在於指示命令權。所謂指示命  
16 令有三種不同意義，在委任關係中固然亦有指示情形，但  
17 其指示只有參考性意義，原則上受任人應獨立為委任人之  
18 利益為『思考地服從』，在承攬關係中指示之意義亦復不  
19 同，指示甚至成為責任之關鍵（民法 189），然而在勞動  
20 契約命令指示關係則已經發展成為一種規範形式（我國勞  
21 基法稱為工作規則），其內容包括極廣，舉凡企業管理規  
22 則，勞動力之通盤調配，工作職場規則、工時、工作地點、  
23 工作方法、程序.....皆包括在內」（附件 37）。查聲請人

1 與保險業務員所簽署之業務代表承攬合約書，除第 1 條約  
2 定承攬工作之內容、第 2 條約定承攬報酬以招攬保單實際  
3 收取保險費計算一定比率計算外，對於具體工作內容、工  
4 作方法、工作時間、工作地點等，均未予規範，是保險業  
5 務員對於其應如何招攬保險、何時招攬保險、招攬保險之  
6 地點均有相當自主權，毋庸按時上班、打卡、請假、出缺  
7 勤亦毋庸接受考核、並可依客戶需求於不固定之時間、場  
8 所與客戶洽談保險事宜、並可自由決定招攬保險之方式，  
9 其自主性極高，與一般勞動契約下勞工應服從雇主指揮監  
10 督之情形，具有本質上差異。

11 (四) 關於保險業務員需親自履行保險業務之要求，實係基於保  
12 險業務員管理規則第 15 條之明文規定：「業務員應於所招  
13 攬之要保書上親自簽名並記載其登錄字號。」如有違反，  
14 依據同規則第 19 條規定，將遭停止招攬行為或撤銷業務員  
15 登錄之處分。職是，聲請人之要求保險業務員於所招攬保  
16 險契約書末簽名，不過係確保保險業務員確實遵循有關法  
17 令之要求，與聲請人行使對勞工之指揮監督權，係屬二事。

18 (五) 所得稅法第 14 條明定，個人綜合所得共分為「營利所得」、  
19 「執行業務所得」、「薪資所得」、「利息所得」、「租  
20 賃所得」、「自力耕作漁牧林礦所得」、「財產交易所得」、  
21 「競技獎金」、「退職所得」及「其他所得」共十大類。  
22 其中「薪資所得」之定義為「凡公、教、軍、警、公私事  
23 業職工薪資及提供勞務者之所得」，並強調以「在職務上

或工作上取得之各種薪資收入」為所得額。至於「執行業務所得」，依據同條規定，則係指專門技術人員之業務或演技收入。實務上對於屬於委任或承攬關係下之報酬收入，亦多有以「薪資所得」申報之情事，要非以「薪資所得」申報所得稅，就當然屬於僱傭關係。至所得稅法第 11 條第 1 項規定實乃針對專門職業技術人員及以技藝自力營生之人所為之特別規定，並不涵蓋所有委任、承攬或其他非僱傭性質之勞務收入，絕無所謂未依該條規定申報「執行業務所得」則法律關係即非承攬之理。

(六) 另查，有關經濟從屬性之判斷，依據學說之見解，其重點除受僱人非為自己營業而勞動外，尚以受僱人非以自己的生產工具從事勞動，亦不能用指揮性、計畫性或創作性方法對自己所從事工作加以影響為前提（附件 38）。倘不為此區分者，則所有受有報酬為他人利益處理事務者，無論其關係為僱傭、委任、或承攬，皆可能被從寬認為具備經濟上從屬性，此顯與勞動契約之本質不符，亦非立法者立意所在。保險業務員所招攬保單收取之保險費，雖歸屬保險公司之營業所得，惟此等保險業務員並未獲領固定之薪資，其報酬額全依招攬保單實際收取保險費之一定比率計算，換言之，其所獲領報酬與其投入工作程度實屬正相關，並得自主決定其工作之程度與獲取報酬之多寡，核與一般勞工僅得被動性接受固定報酬、且無法以指揮性、計畫性或創作性方法對自己所從事工作加以影響之情節有異。



1 (七) 保險業務員管理規則第 14 條第 1 項係規定：「業務員經登  
2 錄後，應專為其所屬公司從事保險之招攬。」其目的係規  
3 範保險業務員不得同時為兩家以上保險業者從事保險招攬  
4 工作，屬於「競業禁止」之範疇。此「競業禁止」之概念，  
5 實非僱傭契約所獨有，此觀諸公司法第 209 條即對於屬於  
6 委任關係之公司董事，要求原則上必須「競業禁止」即明，  
7 是故不得僅因保險業務員管理規則第 14 條第 1 項之規定，  
8 即認定保險公司與保險業務員間具組織上從屬性。

9 (八) 綜上，聲請人對於保險業務員從事保險招攬工作所訂定相  
10 關規定，僅為確保對於保險業務員從業法規之遵守，要與  
11 保險公司與業務員間勞務內容、勞務性質等之認定無涉，  
12 且更不足以據此推認其間具備何從屬性特徵。況按，保險  
13 業務員管理規則雖要求保險業者應訂定相關獎懲規定，以  
14 規範保險業務員之招攬行為，惟其中第 3 條亦澄明有關規  
15 定與保險業者與保險業務員間勞務型態之認定無涉；是故  
16 聲請人及保險業務員間之關係應採民事法院之見解，即依  
17 多元從屬理論認定非屬勞動基準法上之勞動契約，行政法  
18 院判決基於單元從屬性理論，產生歧異之法律見解，已實  
19 際影響聲請人之財產權及契約自由等憲法所保障之權利。

20 五、綜上，臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決與臺  
21 灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事判決就涉及相同當事  
22 人之案件，對於認定保險業及保險業務員間之關係，是否屬  
23 於勞動基準法上之勞動契約之問題，採取不同從屬性理論，

1 以至於法律見解產生歧異，致勞保局因而得以任意對聲請人  
2 為罰鍰處分，造成聲請人依憲法第 15 條財產權及依憲法第  
3 22 條契約自由之侵害，致人民對於司法見解無可預測性及期  
4 待性，且臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決所  
5 採之單元從屬性理論，顯與外國法例不符，自有由 大院統  
6 一解釋之必要，以符合憲法安定性原則，並保障聲請人及  
7 多數保險業務員依憲法第 15 條所受保障之財產權、職業自  
8 由及第 22 條之契約自由，故聲請人祈請 大院大法官迅賜  
9 解釋，宣告以臺灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事判決  
10 所採取之多元從屬性法律見解為準，以維護聲請人之權益。

11  
12 綜上，謹懇請 鈞院惠予解釋憲法，並統一解釋為荷。

13 謹 呈

14 司法院 公鑒

1       **【附件】**

2       附件 1：最高行政法院 100 年判字第 2117 號確定判決。

3       附件 2：最高行政法院 100 年判字第 2226 號確定判決。

4       附件 3：最高行政法院 100 年判字第 2230 號確定判決。

5       附件 4：臺北高等行政法院 103 年簡上字第 115 號確定判決。

6       附件 5：勞工保險局 74 年 1 月 22 日以勞(承)字第 008278 號函。

7       附件 6：聲請人六大類型保險業務員之承攬及委任契約書。

8       附件 7：行政院勞工委員會 (90)臺勞資二字第 0009867 號函。

9       附件 8：勞委會在經濟日報報導一則。

10      附件 9：金融監督管理委員會 102 年 1 月 23 日保局(壽)字第

11               10202540760 號函、102 年 3 月 22 日金管保壽字第

12               10202543170 號函各乙份。

13      附件 10：聲請人 28 件業務員契約爭議民事判決摘要。

14      附件 11：

15      Rosenberg/Gottwald,Zivilprozessrecht,17.Aufl.,2010,§14Rn.41.

16      附件 12：臺灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事判決。

17      附件 13：行政院訴願審議委員會院臺訴字第 1010145097 號、

18               102122284 號、1020122330 號、1020122568 號、

19               1030138828 號訴願決定書。

20      附件 14：臺北市政府勞動局 102 年 10 月 18 日北市勞動字第

21               10235010100 號函。

22      附件 15：勞工保險局 102 年 12 月 30 日保退二字第 10260415761

23               號函。

1 附件 16：中華民國人壽保險商業同業公會人身保險業務員登錄暨  
2 異動統計表。

3 附件 17：保險業務員管理規則第 3 條 94 年修正理由。

4 附件 18：最高法院 100 年臺上字第 761 號裁定。

5 附件 19：蘇永欽，誰統一誰和誰的什麼？——從第 668 號解釋看大  
6 法官統一解釋制度的日薄崦嵫，法令月刊第 61 卷第 2  
7 期，2010.2，頁 10。

8 附件 20：陳新民大法官釋字第 668 號解釋之不同意見書。

9 附件 21：黃茂榮大法官釋字第 668 號解釋之協同意見書。

10 附件 22：李震山大法官釋字第 691 號解釋之部分協同部分不同意  
11 見書。

12 附件 23：湯德宗大法官、李震山大法官釋字第 691 號解釋之協同  
13 意見書。

14 附件 24：葉百修大法官釋字第 691 號解釋之協同意見書。

15 附件 25：大院釋字第 400 號解釋。

16 附件 26：大院釋字第 596 號解釋。

17 附件 27：大院釋字第 724 號解釋。

18 附件 28：大院釋字第 711 號解釋。

19 附件 29：大院釋字第 716 號解釋。

20 附件 30：德國聯邦勞工法院 1999 年 12 月 15 日 5AZR 770/98 判決  
21 節本暨中譯文。

22 附件 31：德國聯邦勞工法院 1999 年 12 月 15 日 5AZR 566/98 判決  
23 節本暨中譯文。

1 附件 32：Patricia Knight v. United Farm Bureau Mutual Ins., 950 F.2d  
2 377 (1991)

3 附件 33：Nationwide Mutual Ins. v. Darden, 503 U.S. 318 (1992).

4 附件 34：Murray v. Principal Financial Group, Inc., 613 F.3d 943 (9th  
5 Cir. 2010).

6 附件 35：保險業務員管理規則第 12 條 81 年立法理由。

7 附件 36：王松柏，勞動契約，勞動基準法釋義—施行二十年之回  
8 顧與展望，第 55 頁。

9 附件 37：黃越欽，勞動法新論，第 122 頁。

10 附件 38：黃越欽，勞動法新論，第 123 頁。

11  
12 (以上均影本)

1

2

3

4

5

6

中 華 民 國 1 0 4 年 1 月 2 0 日