

## 釋憲暨統一解釋陳報書

聲 請 人：南山人壽保險  
股份有限公司

代 表 人：杜英宗

1 為勞工退休金條例事件，認臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115  
2 號判決及最高行政法院 100 年度判字第 2117 號、第 2226 號、第 2230  
3 號判決所適用之勞工退休金條例第 3 條、第 7 條第 1 項第 1 款、行政  
4 訴訟法第 189 條第 1 項規定，有違反憲法保障人民之營業自由、職業  
5 選擇自由、財產權及訴訟權之疑義；又上開判決所適用保險業務員管  
6 理規則第 12 條第 1 項、第 14 條第 1 項、第 18 條第 1 項、第 19 條第  
7 1 項等規定，過度限制人民受憲法保障之財產權、工作權及契約自由  
8 權，違反比例原則及法律保留原則；另上開判決實質援用之行政法院  
9 62 年度判字第 252 號判例，違反憲法第 16 條所保障人民之訴訟平等  
10 權及合法聽審權，聲請憲法解釋。並認臺北高等行政法院 103 年度簡  
11 上字第 115 號判決與臺灣高等法院 94 年度勞上字第 45 號、99 年度勞  
12 上字第 58 號、101 年度勞上字第 21 號民事判決，適用同一勞動基準  
法規定所表示之見解歧異，併聲請統一解釋案。

聲請人謹陳報臺北市政府 105 年 4 月 29 日府訴三字第 10509058800 號  
訴願決定書，及陳清秀教授「行政訴訟法之先決問題－以保險業務員  
16 勞務契約性質認定為例」、林更盛教授「再論保險業務員從屬性的認  
17 定」、及葉啟洲教授「保險業務員勞務契約之特徵與保險業務員管理規  
18 則－最高行政法院 100 年度判字第 2117 號判決評釋」等論文，說明上  
19 述行政法院確定判決適用法律所表示之見解，與普通法院終局確定判

1 決適用同一法律時所表示之見解歧異，而有統一解釋之必要，且足認  
2 前述最高行政法院援引保險業務員管理規則相關規定所表示見解，有  
3 違反憲法之疑義，懇請 鈞院審酌：

4 壹、臺北市政府勞動局引據前述最高行政法院判決，而對聲請人處以  
5 勞工退休金條例事件之裁罰，惟臺北市政府日前以 105 年 4 月 29  
6 日府訴三字第 10509058800 號訴願決定撤銷勞動局之裁罰處分。  
7 足見臺北市政府勞動局自始即未實質調查具體事實，而最高行政  
8 法院卻又以臺北市政府勞動局之函復，作為判決之基礎，導致法  
9 律糾紛擴大及司法體系衝突。是以，本件爭議有賴 大院作成統  
10 一解釋，始能弭平爭議：

11 一、查臺北市政府勞動局前於 104 年 11 月 25 日，以聲請人有未  
12 依勞動基準法第 56 條第 1 項規定，為所屬業務員中具有適用  
13 勞動基準法退休制度年資之 600 名業務員，按月提撥勞工退  
14 休準備金，涉有違反勞工退休金條例第 13 條第 1 項規定為  
15 由，以北市勞資字第 10408407100 號裁處書，對聲請人處以  
16 29 萬元罰鍰，而聲請人不服提起訴願，業經臺北市訴願會於  
17 105 年 4 月 29 日以府訴三字第 10509058800 號訴願決定撤銷  
18 原處分在案（附件 89）。

19 二、前揭訴願決定撤銷原處分之理由略以：「.....據本案原處分機  
20 關代表於 105 年 4 月 25 日進行訴願言詞辯論時表示，本案裁  
21 處前並無逐一審核確認該 600 名保險業務員與訴願人間所存  
22 在之法律關係內容為何，僅逕行援引前揭最高行政法院判決  
23 據為裁處之依據。」、「.....本件主要爭點既在於訴願人與所  
24 屬保險業務員間之契約性質究屬勞動契約抑或承攬契約？原  
25 處分機關就此自應踐行依職權調查證據之義務；又縱依原處

1 分機關審認訴願人與其所屬保險業務員間之契約性質係屬勞  
2 動契約，則訴願人所屬保險業務員中具有適用勞動基準法退  
3 休制度年資之確切人數即為本件裁處之重要事項，而有先予  
4 釐清之必要；是原處分機關僅以於 102 年 1 月 4 日裁處訴願  
5 人時比對勞工保險投保資料之結果逕作為本次裁處之依據，  
6 而未積極就上開事項為詳實之調查，尚嫌疏略。」明揭該處  
7 分有未依職權調查證據之違法。

8 三、實則，包含系爭處分在內，臺北市政府已針對該 600 名業務  
9 員之同一裁罰名單對聲請人作成十次相同內容之裁罰處分，  
10 細譯歷次處分理由，無非援引前述最高行政法院 100 年度判  
11 字第 2117 號判決、100 年度判字第 2226 號判決、及 100 年度  
12 判字第 2230 號判決，主張該等判決業已確認包括該 600 名業  
13 務員在內業務員與聲請人間屬於勞動基準法上之勞動契約，  
14 而勞動局未曾對聲請人與所屬業務員之契約關係為實際調  
15 查、確認，遽認聲請人有違反勞工退休金條例之情事而予以  
16 裁罰，此顯有未依職權調查證據之重大瑕疵，依前述臺北市  
17 訴願決定書意旨，皆應認為違法而應予廢棄。

18 四、尤有甚者，細譯前述最高行政法院 100 年度判字第 2117 號判  
19 決：「上開臺北市政府及勞工局之兩函覆……業已就具體事實  
20 及相關法律規定加以論述判斷，認定被上訴人為適用勞動基  
21 準法之事業單位，其與保險業務員間存有僱用之勞動契約關  
22 係，並無原判決所稱僅有概括論述而未具體判斷」（參附件 1  
23 第 10 頁），可知其認定本件屬勞動契約關係之理由之一，乃  
24 臺北市政府及該府勞工局已就個案事實調查確認屬實。然  
25 則，臺北市政府勞動局於本案訴願言詞辯論程序中，已自承

1 其並未實際調查證據，而僅憑系爭最高行政法院判決逕為裁  
2 罰，臺北市訴願會亦確認原處分有未依職權調查證據之違  
3 法，則前述最高行政法院判決關於原處分機關已做具體判斷  
4 之認定，顯非事實，核有重大違誤，造成聲請人之基本權利  
5 遭受重大損害。

6 五、詳言之，聲請人與保險業務員間之法律關係本屬承攬契約關  
7 係，而非勞雇關係。惟行政機關違背依法行政原則，違法裁  
8 罰聲請人，而最高行政法院適用法律抵觸憲法，且其終局判  
9 決並與民事法院終局判決所表示之見解歧異。聲請人謹簡述  
10 法律爭議由來如下，敬請 大院鑒察：

11 (一) 聲請人自 59 年間即採行業務員承攬制，業務員與聲請人  
12 間屬於承攬關係，而非勞雇關係：

- 13 1. 聲請人成立於 52 年，並於 59 年間改組為外資保險公司，  
14 由美國國際集團（AIG）買受聲請人絕大多數股權後，  
15 即引進業務員承攬制，並採行至今。
- 16 2. 亦即，保險業務員受聲請人委託而獨立招攬保險，業務  
17 員之工作時數、地點及招攬對象均不受聲請人限制，亦  
18 不須遵守聲請人之「工作規則」，聲請人並不對業務員實  
19 施勞動管理，故雙方間不存在勞雇關係，當時保險業也  
20 尚未適用勞動基準法。

21 (二) 中央勞工主管機關於 87 年間表示不強迫聲請人適用僱  
22 傭制度，聲請人因而繼續採行承攬制至今：

23 行政院勞工委員會於 87 年間公告將保險業納入勞動基  
24 準法之適用範圍時，聲請人曾計畫全面改採僱傭制度。  
25 惟保險業務員不願意改為僱傭制，而上街抗議。勞委會

1 遂公開表示聲請人「反應過度」，並說明勞委會並未強迫  
2 壽險業硬將業務人員納入勞基法規範的僱傭關係，此有  
3 附件 8 之剪報資料可稽，足證聲請人與業務員間之法律  
4 關係原本即是承攬關係，而非勞雇關係。

5 (三) 產業工會於 94 年間也認同聲請人採行之承攬制：

6 復於 94 年間，勞退新制上路，產業工會運作少數業務員  
7 上街抗爭，爭取提繳新制退休金之利益。惟業務員與聲  
8 請人間並非勞雇關係，故聲請人依據法律規定並無義  
9 務、也無法為業務員提繳退休金。經聲請人與產業工會  
10 溝通、說明後，雙方終於 94 年 4 月 28 日簽署共同聲明，  
11 工會認同聲請人現行承攬及委任制度，並停止一切相關  
12 抗爭，不再要求適用勞退新制，請詳參附件 90。由是足  
13 證，業務員與聲請人間實際上並非勞雇關係，業務員並  
14 無權利要求聲請人為其提繳退休金，產業工會及業務員  
15 自己均心知肚明。

16 (四) 爭議源起於 97 年間，聲請人之大股東 AIG 財務狀況因  
17 金融風暴受創、欲出售對聲請人之持股，而業務員為爭  
18 取利益，發動抗爭及檢舉，使勞工保險局裁罰聲請人，  
19 導致法律爭議：

- 20 1. 金融風暴於 97 年間席捲全球，聲請人之大股東 AIG 財  
21 務受創，而聲請人之帳面虧損也超過 200 億元。AIG 為  
22 償還美國政府紓困貸款，因而宣布出售其持有之聲請人  
23 股權。業務員唯恐聲請人倒閉，透過工會發動街頭抗爭，  
24 要求 AIG 結清年資，把錢留下，工會並另向勞工保險局  
25 檢舉聲請人違法而未為業務員提繳退休金，要求勞工保

1 險局裁罰聲請人，藉此妨礙 AIG 出售股權，增加工會談  
2 判之籌碼。

3 2. 勞工保險局接獲業務員檢舉後，考量其本身並非勞工主  
4 管機關，無從認定業務員與聲請人間是否屬於勞雇關  
5 係，故勞工保險局於 99 年 1 月 19 日去函臺北市政府詢  
6 問顏名標等 2,219 名業務員與聲請人間是否具有僱傭關  
7 係？而臺北市政府於 99 年 2 月 2 日函復略以：「旨揭公  
8 司之業務人員應否提撥勞工退休金(勞退新制)等問題，  
9 如係屬該公司所僱用之勞工，應遵守勞動基準法及勞工  
10 退休金條例相關規定辦理」(請詳參附件 91)，亦即臺北  
11 市政府並未實質認定彼等業務員與聲請人間，是否屬於  
12 僱傭關係。

13 3. 勞工保險局自知單憑上開臺北市政府函復，猶不足以要  
14 求聲請人為業務員提繳退休金。職是，勞工保險局再度  
15 於 99 年 2 月 5 日函詢臺北市政府勞工局相同之問題，亦  
16 即顏名標等 2,219 名業務員與聲請人間，是否具有僱傭  
17 關係？而臺北市政府勞工局於 99 年 2 月 12 日函復略  
18 以：「旨揭人員(不分職位層級)具有該法上規定所稱之  
19 勞工者，係指凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，且受  
20 僱者有繼續提供勞務從事工作之事實。」(請詳參附件  
21 92)亦即臺北市政府勞工局僅係說明何謂勞動基準法所  
22 稱之勞工，也未實質認定彼等業務員與聲請人間是否屬  
23 於僱傭關係；實際上，臺北市政府勞工局在 99 年 2 月 5  
24 日收受勞工保險局函詢後，在 99 年 2 月 12 日即函復該  
25 局，短短 7 日之內，豈有可能實質調查上述 2,219 名業

1 務員與聲請人間是否具有僱傭關係？尤有甚者，臺北市  
2 政府及該府勞工局在函復勞工保險局前，皆未通知聲請  
3 人、亦未在函復勞工保險局時副知聲請人，聲請人係於  
4 事後方知悉上述函文往返等情，事前均無表示意見之機  
5 會。若謂上開臺北市政府及該府勞工局二函已實質認定  
6 聲請人與業務員間之法律關係者，豈非剝奪聲請人之公  
7 平聽審請求權，而與正當法律程序相違背？

8 4. 惟勞工保險局卻扭曲上開臺北市政府及該府勞工局二  
9 函，強指該二函已實質認定聲請人與業務員間（不分職  
10 位層級）均屬僱傭關係，並以該二函為據，認定聲請人  
11 未依法為案內業務員提繳勞工退休金，而自 99 年 4 月起  
12 連續對聲請人處以裁罰處分，導致法律爭議。

13 5. 案經聲請人提起行政救濟，臺北高等法院 99 年簡字第  
14 759 號判決亦曾認定上述臺北市政府及該府勞工局二函  
15 並未實質認定案內業務員與聲請人間法律關係，而撤銷  
16 勞工保險局對聲請人之裁罰處分（請詳參附件 93，第 26  
17 頁至第 28 頁），益徵聲請人之主張並非無據。

18 6. 然而，前述最高行政法院 100 年度判字第 2117 號判決卻  
19 廢棄上述台北高等行政法院 99 年度簡字第 759 號判決，  
20 而謂上開臺北市政府及該府勞工局二函已認定聲請人與  
21 保險業務員間存有僱用之勞動契約關係云云，顯有誤  
22 判，導致法律爭議不斷。

23 7. 如今真相大白，臺北市政府勞動局代表於 105 年 4 月 25  
24 日進行訴願言詞辯論時表示，其並無逐一審核確認該  
25 600 名保險業務員與聲請人間所存在之法律關係內容為

1 何（請參附件 89）。而該 600 名保險業務員即與上述臺  
2 北市政府及勞工局函復勞工保險局所牽涉之顏名標等  
3 2,219 名業務員，屬於同一批人。是知，不僅當年臺北市  
4 政府及該府勞工局未個別審查 600 人之合約即自行認定  
5 為僱傭關係，且最高行政法院當年亦未審查系爭 3,473  
6 名業務員之個別合約即廢棄高等行政法院 99 年度簡字  
7 第 759 號判決，而自行認定係僱傭關係。最高行政法院  
8 認事用法之輕率，不僅使主管機關動輒引以為裁罰聲請  
9 人之依據，更造成五年以來本公司困於業務員以企業工  
10 會之名壯大滋事，及勞動主管機關袒護之困境，至今仍  
11 無法擺脫。詳言之：

- 12 (1) 勞工保險局自 99 年 4 月起，以聲請人未依法為業務  
13 員「提繳勞工退休金(新制)」，而自 99 年 4 月起連續  
14 對聲請人處以裁罰處分，分 5 批裁罰名單，每月裁罰  
15 5 件，每件罰鍰金額新台幣(下同)10 萬元；截至 105  
16 年 5 月，已裁罰 302 次，累計罰鍰金額 30,200,000 元。
- 17 (2) 勞動部在上述最高行政法院判決後，另以聲請人未依  
18 法為業務員「投保勞工保險及就業保險」，而對聲請  
19 人處以裁罰處分。自 101 年至 103 年間，勞動部裁罰  
20 聲請人共 11 次，總計罰鍰金額 81,175,112 元；而行  
21 政院訴願審議委員會撤銷其中 5 次裁罰處分，勞動部  
22 爰退還罰鍰金額 50,346,806 元，但餘罰鍰金額  
23 30,828,306 元之裁罰處分仍未撤銷、退款。具體情形  
24 詳如下表：

「投保勞工保險及就業保險」案件裁罰表

#	裁罰日期	金額(NTD)	備註
1	101/3/8	14,559,750 元	訴願決定撤銷裁罰、退還罰鍰 14,559,750 元
2	101/8/1	29,537,966 元	訴願決定撤銷裁罰、退還罰鍰 29,537,966 元
3	101/8/7	67,004 元	訴願決定撤銷裁罰、退還罰鍰 67,004 元
4	101/8/30	5,565,062 元	訴願決定撤銷裁罰、退還罰鍰 5,565,062 元
5	102/1/31	1,453,716 元	
6	102/5/6	2,535,644 元	
7	102/5/7	1,731,818 元	
8	102/8/7	21,769,628 元	
9	102/10/1	1,471,918 元	
10	102/12/18	1,865,582 元	
11	103/3/4	617,024 元	訴願決定撤銷裁罰、退還罰鍰 617,024 元
小計		81,175,112 元	退還罰鍰 50,346,806 元
		未退還罰鍰餘額 30,828,306 元	

(3) 臺北市政府勞動局也在上述最高行政法院判決後，另  
 以聲請人未依法為業務員「提撥退休準備金(舊制)」，  
 而對聲請人處以裁罰處分。自 101 年至 104 年間，臺  
 北市政府勞動局裁罰聲請人共 10 次，總計罰鍰金額  
 1,650,000 元；而臺北市政府訴願審議委員會近期撤  
 銷裁罰處分，勞動局爰退還罰鍰金額 290,000 元，但  
 餘罰鍰金額 1,360,000 元之裁罰處分仍未撤銷、退  
 款。具體情形詳如下表：

「退休準備金(舊制)」案件裁罰表

#	裁罰日期	金額(NTD)	備註
1	101/2/15	100,000 元	
2	101/7/16	100,000 元	
3	102/1/4	100,000 元	
4	102/7/15	100,000 元	
5	102/9/16	100,000 元	
6	102/10/16	100,000 元	
7	104/1/19	300,000 元	
8	104/10/15	160,000 元	
9	104/11/25	290,000 元	訴願決定撤銷裁罰、退還罰鍰 290,000 元
10	105/1/19	300,000 元	
小計		1,650,000 元	退還罰鍰 290,000 元
未退還罰鍰餘額 1,360,000 元			

(4) 工會及部分業務員也利用上述最高行政法院判決，主張彼等人員係聲請人之勞工云云，向全國各地方政府檢舉聲請人未依據勞動基準法規定辦理，企圖干擾聲請人之日常營運，藉機增加彼等向聲請人索討金錢之談判籌碼；而各地方政府勞工主管機關亦據以對聲請人實施勞動檢查，共計多達 38 次，使聲請人陷於經營困境，重大侵害聲請人之自由財產權利。

敬請詳參各地方政府於上述最高行政法院判決後（100 年 12 月至 105 年 5 月），因工會及部分業務員檢舉而對聲請人實施勞動檢查之數據如下：

地方政府	臺北	新北	基隆	桃園	苗栗	臺中	彰化	嘉義	臺南	高雄	屏東	宜蘭	花蓮	總計
勞檢次數	5	2	1	10	1	2	1	1	3	8	1	2	1	38

1 8. 此外，最高行政法院援引保險業務員管理規則之規定，  
2 認為聲請人對於所屬業務員依法具有強大之監督、考  
3 核、管理及懲罰處分之權，足認具有人格從屬性云云，  
4 然則，此一見解業經該管理規則之主管機關金融監督管  
5 理委員會（「金管會」）以 102 年 1 月 23 日保局（壽）字  
6 第 10202540760 號函及 102 年 3 月 22 日金管保壽字第  
7 10202543170 號函明白否認，認為該規則之訂定目的在  
8 於強化對保險業務員招攬行為之管理，並非限定保險公  
9 司與所屬業務員應為僱傭/勞動契約關係（詳參附件 9）。  
10 金管會代表於聲請人與勞動部間勞工保險及就業保險裁  
11 罰事件之訴願言詞辯論程序中，亦明確指出勞委會以該  
12 規則作為聲請人與所屬業務員僱傭關係認定之依據，與  
13 金管會立場不符（附件 94），此觀行政院訴願審議委員  
14 會院臺訴字第 1030138828 號訴願決定書：「金管會代表  
15 列席本院訴願審議委員會同次會議時，並說明保險業務  
16 員管理規則並未規範保險公司與所屬業務員之契約關  
17 係，不論雙方契約關係為何，業者均應依該規則辦理，  
18 勞動部將業者依該規則之管理作為納入考量雙方契約關  
19 係，與該會立場不一致等語。」（參附件 13）即明。以  
20 上足見最高行政法院認事用法確有違誤。

21 9. 尤有甚者，關於聲請人與業務員間法律關係性質，迄今  
22 民事法院已作成 38 件民事裁判，包括 20 件確定終局裁  
23 判（其中 3 件為最高法院裁定）（詳參附件 95），均一致  
24 認定非屬僱傭關係，行政機關及行政法院竟猶視而不  
25 見，認為得自為獨立之認定與裁判，致聲請人獲得民事

1 確定判決所享有之既判力權利，受行政機關及行政法院  
2 為相歧異之認定及裁判之侵害，從而侵害聲請人憲法保  
3 障之訴訟權，亦屬違法違憲。

4 10. 如上所述，聲請人因前述最高行政法院不當認定而  
5 蒙受冤屈，無以平反。即便潤成投資控股股份有限公司  
6 已於 100 年 8 月間買受 AIG 對聲請人之持股，聲請人於  
7 103 年即已彌補漲上全部虧損，公司營運日益穩健、財  
8 務狀況無虞，惟部分業務員仍執前開最高行政法院 100  
9 年度判字第 2117 號判決，迫使勞工主管機關繼續裁罰聲  
10 請人，並逾越法令規定，公然勒索聲請人「結清年資」，  
11 以獲取金錢利益，使聲請人陷於經營困境。

12 六、綜前所述，有關聲請人與保險業務員間法律關係屬性之認  
13 定，行政法院終局判決與民事法院終局判決所表示之法律見  
14 解始終兩歧，至今仍無一致性見解可循。但系爭最高行政法  
15 院判決卻對於行政機關產生實質之影響，使臺北市政府勞動  
16 局於系爭爭議尚無定見之情況下，無視於民事法院之判決，  
17 卻率爾援引不應援引之最高行政法院判決，對聲請人作成連  
18 續性裁罰，就正當法律程序原則之要求置若罔聞，其權利之  
19 濫用，莫此為甚！職是，本件爭議實有迫切解決之必要，否  
20 則類此爭議勢必層出不窮，亦難以遏止行政機關繼續以瑕疵  
21 甚為明顯之處分手段，任意侵害人民權利，盼 大院審酌並  
22 惠予作成統一解釋，始能定紛止爭、撥亂反正，並維法制。

23 貳、依陳清秀教授「行政訴訟法之先決問題—以保險業務員勞務契約  
24 性質認定為例」乙文見解（附件 96），保險業務員之勞務契約屬  
25 性為私法上爭議，應以民事法院之認定為據， 大院應以統一解

1 釋解決本件爭議，並應以民事法院判決見解為統一解釋之結果。

2 茲摘要該文重點並說明如下：

3 一、有關勞動契約法律關係是否存在，係屬於私法上爭議，其本  
4 案爭議應屬普通法院管轄。如行政訴訟以此為先決問題且亦  
5 在普通法院繫屬中，行政法院應依行政訴訟法第 177 條第 1  
6 項規定裁定停止訴訟程序（參附件 96 第 19 頁）。如私法上法  
7 律關係已經民事法院判決認定，行政法院即應受民事確定判  
8 決見解拘束（參附件 96 第 20 頁）。

9 二、若私法上法律關係已經民事確定判決認定並無勞動基準法上  
10 之勞動契約關係存在，而行政法院仍作成相異判決課予當事  
11 人提撥退休金之公法上義務，勢必無法達成照顧保護勞工之  
12 目的，而有違憲法第 23 條之比例原則（參附件 96 第 21 頁）。

13 三、最高行政法院 100 年度判字第 2117 號判決主張不受普通法院  
14 民事確定判決見解拘束，而認定仍然具有勞動契約關係，將  
15 導致在同一或同類當事人間裁判歧異，使當事人無所適從（參  
16 附件 96 第 22 頁），且有違反行政訴訟法第 177 條第 1 項、民  
17 事訴訟法第 400 條第 1 項及改制前行政法院 32 年判字第 18  
18 號判例之情形。

19 四、前述行政法院見解，不當將勞動契約擴及承攬委任類型，有  
20 逾越勞工退休金條例立法意旨，而違反憲法上法律保留原  
21 則，亦與德日學說實務見解不符（參附件 96 第 23-24 頁）。

22 五、有關勞動契約關係之適用範圍，應由司法院大法官透過「統  
23 一解釋」加以解決，又對於行政訴訟之先決問題，如涉及民  
24 事法律關係之爭議，應以民事法院為據（參附件 96 第 25 頁）。

25 參、由林更盛教授「再論保險業務員從屬性的認定」乙文所提出「從

1 屬性」判準（附件 97），亦可認定聲請人與保險業務員非屬僱傭  
2 關係，系爭最高行政法院見解明顯有誤，本件確有統一解釋之必  
3 要。茲摘要該文重點並說明如下：

4 一、最高行政法院 100 年度判字第 2117 號判決，與最高法院於 101  
5 年度台上字第 1333 號民事裁定所維持之台灣高等法院 101 年  
6 度勞上字第 21 號民事判決間之見解歧異，主要是對於作為勞  
7 動契約特徵之從屬性的不同解釋所生，有予以統一解釋之必  
8 要。

9 二、依國際勞工組織第 198 號建議書及德國法院實務，有關從屬  
10 性之認定標準，應以工作時間、地點、種類、如何進行工作  
11 是否由雇主單方指示與決定，為主要判斷標準。至於競業禁  
12 止約定或客戶名單是否由公司提供等，不足作為從屬性之判  
13 準認定。另，德國法院判決亦明確指出基於公法上保險監督  
14 管制法令所為之措施，不足以作為認定保險代理人是勞工的  
15 依據（參附件 97 第 32-45 頁）。

16 三、林更盛教授於本文中提出「從屬性」之界定標準如下（參附  
17 件 97 第 46-47 頁）：

18 （一）從屬性應以提供勞務者的主給付義務為主要判斷對象。而  
19 作為勞動契約特色的從屬性，應表現在：雇主對於如何提  
20 供勞務—亦即工作時間、地點、種類—的單方決定權限。

21 （二）親自服勞務（勞務專屬性），是從屬性的必要條件，不是充  
22 分條件，因為在注重相對人特性的契約，如承攬（特定藝  
23 術家完成特定作品）或委任（委請著名醫師為之開刀治療）  
24 契約，雖然所提供勞務具有專屬性，然其對勞務如何進行  
25 仍然具有相當程度的自主決定權，因此並非受領勞務者之

1 勞工。

2 (三)懲戒，亦非從屬性的充分條件，蓋社團與其成員（例如律  
3 師公會與律師、醫師公會與醫師之間）亦有基於維持團體  
4 秩序與紀律而產生懲戒的現象。

5 (四)所謂「為該他人之目的、而非自己的營業而勞動」、「納入  
6 他人營業組織」等類似的考量，由於此類因素主要著眼於  
7 企業經營／管理的觀點，若未能反映在契約內容當中，原  
8 則上並非作為契約類型歸類的適當標準。

9 四、依前述「從屬性」判準予以檢視保險業務員之契約屬性（參  
10 附件 97 第 47-49 頁），可知：

11 (一)若保險公司依約對於保險業務員於何時、何地、向誰招攬  
12 保險、如何招攬保險（主給付義務）並無明顯廣泛的指揮  
13 ／監督權限，且保險業務員所獲得的報酬主要是採取佣金  
14 型態、以保險契約之締結以及維繫作為主要的給付的標  
15 準，則該契約應當具有承攬性質，並非勞動契約。

16 (二)保險公司要求保險業務員需受公司營業政策/價格的拘束、  
17 採用公司印製或得其同意的廣告以及接受基本的教育/在職  
18 訓練等，均不足以作為保險業務員是勞工的論據。

19 (三)競業禁止約定並非從屬性判準。

20 (四)公司是否提供辦公場所予保險業務員使用，對於勞務的自  
21 主權限影響甚為有限。

22 (五)「保險業務員管理規則」之目的應當是有效地健全與管制  
23 各該專業，不能以公法上行政管制規定，作為認定私法上  
24 契約性質的依據。

25 (六)稅法上的因素，不足以更改私法上法律關係的本質。

1 五、綜上所述，則系爭最高行政法院判決，認為不得僅以「無須  
2 上班、打卡、簽到、請假」為由，主張非勞動契約關係，並  
3 以「保險業務員管理規則」作為承認保險業務員從屬性的理  
4 由，顯非妥適，核有重大違誤， 大院對於系爭最高行政法院  
5 判決與最高法院判決見解之歧異，確有統一解釋之必要，始  
6 能解決相關爭議。

7 肆、葉啟洲教授「保險業務員勞務契約之特徵與保險業務員管理規則  
8 一最高行政法院 100 年度判字第 2117 號判決評釋」乙文明確指  
9 出最高行政法院援引保險業務員管理規則作為保險業務員與保  
10 險公司具有從屬性的論據，極為不妥，且有侵害聲請人契約自由  
11 之違憲疑義（附件 98）。茲摘要該文重點並說明如下：

12 一、保險業務員管理規則係基於保險監理目的，與勞務契約之界  
13 定無關，若引用規則作為勞務契約類型判斷標準，將導致「勞  
14 務給付一元化」，而與保險事業主管機關「勞務給付型態多元  
15 化」之政策相違背（參附件 98 第 56-58 頁）。

16 二、有鑑於保險業務員管理規則的下述特性，以之界定保險公司  
17 與保險業務員間勞務給付契約類型之依據，極為不妥（參附  
18 件 98 第 58-62 頁）：

19 （一）管理規則第 7 條第 9 款之禁止重複登錄、第 14 條第 1 項專  
20 屬招攬：專屬招攬僅意味著勞務專屬性，與勞動契約的人  
21 格從屬性無必然關係。

22 （二）管理規則第 15 條連帶責任：該條涉及保險公司對第三人侵  
23 權行為責任之外部關係，已逾保險法授權保險監理範圍，  
24 合法性殊有疑義，亦不宜作為勞動契約從屬性的判斷要素。

25 （三）管理規則第 18 條、第 19 條獎懲辦法：相關獎懲規定著眼

1 於防止妨害要保人或被保險人利益，或防止危害保險市場  
2 交易秩序等公益目的，與雇主對勞工所擁有的懲處權限有  
3 本質上差異。

4 (四)管理規則第 19 條規定之救濟途徑：不服處分之保險業務員  
5 救濟途徑（向所屬公司申復，仍不服再向有關公會申請覆  
6 核），與一般勞資爭議循民事救濟途徑迥異。

7 三、最高行政法院以保險業務員管理規則定位勞務契約，無異將  
8 所有的保險公司與業務員之間均認定為勞動契約關係，已限  
9 制保險公司與保險業務員雙方的契約形成自由，且不符比例  
10 原則（參附件 98 第 62-63 頁）。

11 伍、綜上，系爭行政法院確定終局判決與系爭民事法院確定終局判決  
12 適用勞動基準法第 2 條第 1、2、6 款、勞動基準法施行細則第 7  
13 條、勞動契約法第 1 條、民法第 482 條、民法第 490 條規定所生  
14 見解產生歧異，實有賴 大院作成統一解釋，始能弭平爭議，且  
15 該行政法院見解不僅於法律適用上有重大違誤，亦有違反憲法保  
16 障人民契約自由之疑慮，不應維持，祈請 大院作為法秩序維護  
17 者，予以釐清斧正，並以民事法院判決見解作為本件解釋之結  
18 果，以維聲請人權益，是盼。

19 附件明細（以下皆為影本一份）：

20 附件 89：臺北市政府 105 年 4 月 29 日府訴三字第 10509058800 號訴  
21 願決定書。

22 附件 90：南山人壽與南山產業工會 94 年 12 月 28 日共同聲明。

23 附件 91：臺北市政府 99 年 2 月 2 日府授勞二字第 09930820500 函。

24 附件 92：臺北市政府勞工局 99 年 2 月 12 日北市勞二字第 09910535600

1 函。

2 附件 93：臺北高等行政法院 99 年度簡字第 759 號判決。

3 附件 94：行政院訴願審議委員會 103 年 7 月 30 日 103 年度第 26 次會  
4 議言詞辯論會議紀要。

5 附件 95：聲請人 38 件業務員契約爭議民事判決摘要及 19 件確定終局  
6 民事裁判。

7 附件 96：陳清秀（2016），〈行政訴訟法之先決問題—以保險業務員勞  
8 務契約性質認定為例〉，《法令月刊》第 67 卷第 5 期，頁 1-27。

9 附件 97：林更盛（2016），〈再論保險業務員從屬性的認定〉，《法令月  
10 刊》第 67 卷第 5 期，頁 28-50。

11 附件 98：葉啟洲（2016），〈保險業務員勞務契約之特徵與保險業務員  
12 管理規則—最高行政法院 100 年度判字第 2117 號判決評  
13 釋〉，《法令月刊》第 67 卷第 5 期，頁 51-66。

14 附件 99：廖義男主編（2016 年 5 月），《法令月刊》，第 67 卷第 5 期，  
15 臺北市：信孚。

16 附件 100：國立臺灣大學法律學院科技倫理與法律中心編（2016），《保  
17 險業務員勞務契約性質認定爭議研討會論文集》（初版），臺  
18 北市：五南。

19 （附件 94-96 論文另發表於國立臺灣大學法律學院於 105 年 7  
20 月 25 日主辦之保險業務員勞務契約性質認定爭議研討會，另  
21 檢附如附件 100，敬供 大院卓參。）

22 謹 狀

23 司 法 院 公 鑒

24 中 華 民 國 1 0 5 年 6 月 6 日

1

2

3