

裁判字號：最高行政法院 100 年判字第 2117 號判決

裁判日期：民國 100 年 12 月 08 日

裁判案由：勞工退休金條例

最 高 行 政 法 院 判 決

100年度判字第2117號

上 訴 人 勞工保險局

代 表 人 陳益民

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

李瑞敏 律師

被 上 訴 人 南山人壽保險股份有限公司

代 表 人 郭文德

訴訟代理人 李師榮 律師

蔡嘉政 律師

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國100年3月10日臺北高等行政法院99年度簡字第759號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於撤銷訴願決定及原處分暨該訴訟費用部分均廢棄。

廢棄部分被上訴人在第一審之訴駁回。

廢棄部分第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理 由

- 一、對於適用簡易程序之裁判提起上訴，須經本院許可，且該許可可以訴訟事件所涉及之法律見解具有原則性者為限，行政訴訟法第235條定有明文。所謂法律見解具有原則性，係指就同類事件高等行政法院所表示之見解相互牴觸，有由本院統一法律解釋適用者而言。本件原判決認為被上訴人與其保險業務員間系爭法律關係，上訴人所提相關主管機關之函釋均未指明僱傭或承攬關係，於裁罰被上訴人時未為實質認定及判斷等語，而撤銷訴願決定及原處分，與臺北高等行政法院99年度簡字第807號、第820號、100年度簡字第34號、第306號及第441號等判決，認被上訴人之裁罰並無違誤之見解歧異。經核有由本院加以統一法律見解之必要，故本件所涉及之法律見解有原則重要性，應許可其上訴，合先敘明。
- 二、被上訴人係適用勞動基準法之事業單位，其業務人員顏名標、賴營鉅3千多人等陸續向上訴人聲明改選勞工退休金新制，並請上訴人依勞工退休金條例要求被上訴人為改選新制之業務人員提繳退休金。案經上訴人函請臺北市政府勞工局表示意見後，以被上訴人之業務人員業經臺北市政府99年2月2日府授勞二字第09930820500號函（下稱臺北市政府99年2月

2日函)臺北市府勞工局99年2月12日北市勞二字第09910535600號函(下稱勞工局99年2月12日函)認定與被上訴人為僱傭關係,上訴人遂分別以99年3月1日保退二字第09910047890號函及99年3月12日保退二字第09960027011號函,限期被上訴人於99年4月1日前備函,並填寫「勞工退休金提繳申報表」申報提繳勞工退休金。惟被上訴人逾限仍未辦理,上訴人乃以99年4月2日保退二字第09960036970號裁處書,表示被上訴人未對顏名標等3,698名業務人員提繳勞工退休金,依勞工退休金條例第49條規定,裁處罰鍰新台幣(下同)10萬元在案。嗣因上開人員中之栢恭為等225名另行來函撤回原提出之「勞工自願選擇參加勞工退休金新制聲明書」,其餘顏名標等3,473名業務人員,上訴人認部分業務人員變動,而被上訴人仍未依法為渠等申報提繳勞工退休金,且經限期改善,亦未履行,上訴人按上開規定,另以99年5月3日保退二字第09960057260號裁處書(下稱原處分),處被上訴人罰鍰10萬元。被上訴人不服,提起訴願經決定駁回,遂提起本件行政訴訟。

- 三、被上訴人起訴主張:(一)被上訴人現行業務人員所適用之承攬制度,係美商美國國際集團(AIG)入主被上訴人時便已創設及採用。此一承攬制度之設計,在於保險業務員對於業務招攬擁有廣泛自主權,被上訴人對於業務員日常業務之進行,並無如一般公司對其員工之指揮監督權;又業務人員並無底薪,係成功銷售保單後依其業績領取佣金報酬,而非按時領取底薪作為報酬。上訴人於74年1月22日即以勞(承)字第008278號函(下稱74年1月22日函釋)告知被上訴人,被上訴人所屬招攬業務人員並非僱傭關係。又上述函釋雖係針對勞工保險條例之適用所為之法規解釋,但勞工退休金條例所適用之對象為適用勞動基準法之本國籍勞工(第7條),與勞工保險條例適用之對象相同,故上述函釋所稱不適用勞工保險條例之無底薪保險業務人員,亦不適用勞工退休金條例。嗣於94年勞退新制實施之際,雖然部分業務人員就其等與被上訴人間之法律關係為承攬乙節又有爭議,但上訴人以行政指導予以解決,並達成被上訴人無需為渠等提撥勞工退休金之共識。(二)本件保險業務員是否有勞工退休金條例之適用,及被上訴人有無必要為保險業務員提撥勞工退休金,端視被上訴人與保險業務員間是否存在僱傭關係,然上訴人未盡其調查義務,有違行政程序法第43條及濫用裁量之瑕疵。又我國係採公私法二元審判體系,雇主與受僱人間之私法關係若有爭執時,應以民事法院所為之裁判為終局認定,而民事法院諸多有利於被上訴人之判決結果及判決理由,上訴人仍置若罔聞,顯違反行政程序法第36條規定;加諸被上訴人與其保險業務員間之關係為委任/承攬關係為法院已確定之見解,行政機關應予尊重。另上訴人直接採取臺北市勞工局之見解做成處分,違背憲法上「轉委任授權禁止原

則」，原處分確有重大明顯瑕疵，依行政程序法第111條規定應為無效。又上訴人違反行政程序法第39條及第102條，未給予當事人陳述意見之機會，侵害被上訴人受憲法保障之法律聽審權，並違反正當法律程序原則。（三）上訴人就被上訴人與其保險業務員間究屬委任/承攬關係抑或僱傭關係，早以74年1月22日函釋告知被上訴人，詎上訴人於二十餘年後突然恣意變更見解並進而裁罰被上訴人，違反「禁反言」原則、信賴保護原則、未以誠實信用之方法為之。又94年勞工退休金條例公布之際，上訴人曾積極介入協調並為行政指導，嗣後被上訴人承上訴人之指示，向其呈報相關業務員之分類及相關處理情形，上訴人遂於95年2月15日以保退一字第0951001102號函覆被上訴人表示不再核處罰鍰，上訴人自應受該行政指導之拘束。（四）本件系爭行政處分不僅無助於法律關係之釐清，反使法律關係益加複雜化，違反「適合性原則」。又本件上訴人捨較小侵害之行政指導手段不為，恣意選用侵害較大之罰鍰手段，足證該行政處分亦不符合最小侵害原則。另原處分所增進者乃少數業務人員之不當利益，惟卻損害多數人（尤其是保戶）之利益，所造成之損害與所欲增進之利益顯不相當，亦無法通過損益平衡原則之檢驗。（五）按司法院釋字第593號解釋及行政程序法第6條等意旨，若認定被上訴人與其業務員間之法律關係屬僱傭關係，何以對其他外商保險公司將其業務或股權出售予其他國內保險公司或被主管機關接管之保險公司，均未見上訴人或臺北市勞工局對於其他保險公司為相同之要求及處理？由於臺北市政府與上訴人未為此類要求，可見保險公司仍可透過「私法自治」及「契約自由」原則之方式，以契約約定與業務員間之法律關係等語，求為判決原處分及訴願決定均撤銷；上訴人應給付被上訴人10萬元及自99年5月28日起至清償日止按年百分之5計算之利息（給付之訴部分，原審為被上訴人敗訴之判決，被上訴人並未提起上訴，已告確定）。

- 四、上訴人則以：（一）本件上訴人始終秉持審慎公正之態度，對其勞資雙方有利及不利之事項均予注意；又整體事件之查證、裁處亦皆依法而審慎。另依行政程序法第103條第1項第5款規定，行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者，行政機關得不給予陳述意見之機會。（二）有關保險業等10行業之工作者，於86年10月30日由勞委會以台（86）勞動一字第047494號函，納入勞動基準法之適用範圍，並自87年4月1日起生效。本案所適用之勞工退休金條例於93年6月30日公布，一年後施行，被上訴人以上訴人74年1月22日所發之函為例，謂上訴人違反禁反言及信賴保護原則，實有未洽。（三）勞動契約當事人之勞工，通常具有：人格從屬性、親自履行、經濟上從屬性及組織上從屬性。本件被上訴人及其保險業務員所適用之「保險業務員管理規則」，旨在要求保險業者對其保險業務員克盡管理之責，已符合上述要件。

另依本院95年度判字第1472號判決、95年度判字第313號判決、94年度判字第1957號判決、94年度判字第1274號判決、94年度判字第1007號判決、94年度判字第850號判決、94年度判字第707號判決、93年度判字第1178號等判決見解，均認為系爭法律關係為僱傭關係；且實務上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；若係勞務給付之契約，且同時具有從屬性勞動者，即便同時兼有承攬、委任等性質，亦屬勞動契約之一種，仍有勞動基準法之適用。又民事法院判決原則上不拘束行政機關，民事法院之判決對於行政法院無羈束力可言。（四）被上訴人與訴外人南山產業工會於94年12月28日雙方達成協議，並共同發表聲明認同承攬及委任制度，並於95年1月15日前向上訴人撤回新制聲明書，被上訴人亦同意為聲明適用勞退新制者提繳勞工退休金，上訴人見該爭議被上訴人既已改善，乃以95年2月15日保退一字第09510011020號函中止對被上訴人按月之罰鍰處分，並請被上訴人嗣後仍應依規定為「新到職勞工」、「於5年內改選勞退新制者」向上訴人申報提繳勞工退休金，上訴人該函並非同意被上訴人95年1月25日（95）南壽業字第068號函，亦非認定被上訴人與其保險業務員間屬委任或承攬關係，則被上訴人所稱之「三方共識」及「禁反言」顯係對該事實有所誤解。（五）被上訴人既為適用勞動基準法之行業，有關該法之「勞工」、「勞動契約」等認定，臺北市政府依法有職權為認定，則本件既經臺北市政府認定後，上訴人始依勞工退休金條例決定裁處，於程序上自屬適法。又上訴人於99年1月19日、2月5日發函並檢附被上訴人99年1月5日函、相關說明及其與各層級業務人員所簽合約書、聘約書、業務津貼表等樣本影本，請臺北市政府就訴外人顏名標君等與被上訴人間是否具有僱傭關係及適用勞動基準法等疑義依權責認定，並無程序上瑕疵等語，資為抗辯。

- 五、原審將訴願決定及原處分撤銷，係以：（一）依臺北市政府99年2月2日函之意旨，未就其等與被上訴人間是否勞動契約予以說明，而該函所附本院諸判決均為個案，如何認定顏名標等亦屬勞工退休條例之勞工，仍須上訴人判斷。又依勞工局99年2月12日函答覆上訴人之意旨，未對上訴人與其業務員間為承攬、委任關係有所答覆，上訴人於裁處時亦未實質認定。另勞工退休金條例為強制規定，雇主當應依法為其所屬勞工提繳退休金，但須雙方所訂定之勞務契約確為勞動契約，雇主始有提繳義務，上述勞工局函文僅提及勞動契約判別之依據，對於被上訴人與業務人員間是否合意成立勞動契約，並未判斷。本件如僅業務員等主張雙方間為勞動契約關係，應適用勞工退休金條例之勞工退休新制，於被上訴人否認雙方為勞動契約情形下，上訴人自須就本件涉及適用勞動基準法等各基本問題判斷。（二）被上訴人於99年1月5日答覆上訴人函詢時，即表明其與顏名標間係承攬、委任合約，

各業務員工作時間自由支配、不受出勤規定之限制，無固定底薪等情，顯不符勞動契約之內涵；然上訴人僅以該等業務員表示按勞工退休新制及勞工局所覆函所示解釋，逕認符合勞工退休金條例相關規定而予裁罰，顯未斟酌被上訴人之全部陳述，且所附之證據未達於「確實」之程度。（三）上訴人引用之諸判決，係關於保險業務人員自被上訴人取得之報酬，與稅捐機關間因全民健康保險保險費及綜合所得稅課徵之爭議，惟該等業務人員與被上訴人保險公司間是否成立勞動契約關係？對於被上訴人是否為勞動基準法所稱之雇主，應負擔勞工法相關法規之雇主義務？該等業務人員對雇主應否忠實，於該等稅務案件等並不審酌，尚不能以認定屬薪資所得之理由，而認本件應比照援用。（四）勞工退休金條例第49條所稱之「雇主」，依同條例第3條規定，以勞動基準法第2條之雇主定義為準，上開臺北市政府99年2月2日函及勞工局99年2月12日函就被上訴人是否為勞動基準法之雇主，僅以保險業納入勞動基準法適用範圍，或抽象表述被上訴人與業務人員簽訂契約有陞遷及降級，認定有違勞動基準法等強制規定，為保障經濟弱勢之業務人員而概括認定被上訴人與業務人員間為勞動契約，尚乏具體事實與法律合致之推論判斷；且勞工法庭已認定不符勞動基準法之勞動契約要件，則被上訴人即非該業務員雇主，上訴人卻為相反之認定，將使被上訴人難以遵循。又上訴人係為受委託處理勞工退休金提繳及處罰之機關，有認定及處罰之權限，於被上訴人主張其非該業務員雇主之有利事由時，上訴人不能於裁處書中恕置不論，單以行政爭訟不受民事判決拘束為由而否定該民事判決，要非有理等詞，為其判斷之基礎。

- 六、本院按：（一）93年6月30日公布、94年6月30日施行之勞工退休金條例第1條規定：「為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」第2條：「本條例所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第5條：「勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分及其強制執行等業務，由中央主管機關委任勞工保險局（以下稱勞保局）辦理之。」可知臺北市政府為勞工退休金條例之地方主管機關，上訴人則為針對違反勞工退休金條例之業者裁處罰鍰之受託執行機關。又勞工退休金條例第6條規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。」第9條規定：「（第1項）雇主應自本條例公布後至施行前1日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼

續適用勞動基準法之退休金規定。（第2項）勞工選擇繼續自本條例施行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於5年內仍得選擇適用本條例之退休金制度。（第3項）雇主應為適用本條例之退休金制度之勞工，依下列規定向勞保局辦理提繳手續：一、依第1項規定選擇適用者，應於本條例施行後15日內申報。二、依第2項規定選擇適用者，應於選擇適用之日起15日內申報。三、本條例施行後新成立之事業單位，應於成立之日起15日內申報。」第49條規定：「雇主違反第9條……規定，未辦理申報提繳、停繳手續或置備名冊，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣2萬元以上10萬元以下罰鍰，並按月連續處罰至改正為止。」再按勞工退休金條例第7條第1項前段規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。」第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。」勞動基準法第2條第1款、第2款、第3款、第6款分別規定：「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工事務之人。三、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。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」（二）本件主要之爭點厥為：被上訴人與其保險業務員間之契約性質是否屬於勞動契約？原審認原處分所依據之臺北市政府99年2月2日函及臺北市政府勞工局99年2月12日函，僅提及勞動契約判別之依據，對於被上訴人與業務人員間是否合意成立勞動契約，並未判斷，亦未對被上訴人主張其與業務員間為承攬、委任關係，以及所提諸多民事判決採承攬關係之見解，為何不足採，有所答覆及說明，僅抽象表述勞工保險條例及勞工退休金條例相關規定均屬強制規定，為保障經濟弱勢之業務人員，而概括認定被上訴人與業務人員間為勞動契約，尚乏具體事實與法律合致之推論判斷；至上訴人引用之行政法院諸判決，僅係有關課徵綜合所得稅及申報投保薪資之爭議，與本件被上訴人與其保險業務員間是否成立勞動契約，其審酌認定之重點並不相同等語，因而將訴願決定及原處分均撤銷，固非無見。（三）惟查上開臺北市政府及勞工局之兩函復，業已敘明被上訴人若僅依業務主任聘約書為業務主任投保勞、健保，已違反勞工保險條例第6條等相關強制規定，係違反保護他人之法律，被上訴人為適用勞動基準法之事業單位，其人員不分職位層級具有該法上規定所稱之勞工者，係指凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，且受僱者有繼續提供勞務從事工作之事實，上訴人應基於確保經濟上弱勢之受僱者法定權益，依勞工退休金條例辦理，以正視聽等語，業已就具體事實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係，並無原判決所稱僅有概括論述而未具體判斷，而原處分亦根據上開兩函作成被上訴人之業務人員與被上訴人間為僱傭關係之結論。至於上開兩函未論及被上訴人承攬或委任關係之主張，及諸多民事判決採承攬關係之見解，固有理由未盡週詳之處，惟行政處分重在事實之認定及結論之明確，至於理由說明部分尚難要求如同訴願書或判決書般之詳盡，原判決以此指摘，實屬苛求，上訴意旨主張其已盡調查認定之能事，尚非無據。（四）依勞工退休金條例第3條、勞動基準法第2條第1、2、3、6款規定可知，凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，即屬勞工退休金條例所稱之勞工，而約定勞工與雇主關係之契約，即屬勞動契約。至於報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給付，或有無底薪，顯非判斷其是否屬勞工工資之考量因素，故採取純粹按業績多寡核發獎金之佣金制保險業務員，如與領有底薪之業務員一般，均受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付者，仍屬勞動契約關係之勞工。是被上訴人主張該公司所屬業務員均無底薪，完全按招攬保險契約之績效核發業績獎金，業務員所受領者為承攬報酬，故公司與業務員間並無勞動契約關係云云，洵不足採。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，固均屬於勞務契約，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（改制前行政法院70年度判字第688號、83年度判字第2199號、86年度判字第1236號判決參照）。且民事訴訟係採辯論主義及當事人進行主義，應由原告就積極事實負舉證責任，此與行政訴訟係依職權調查證據，基於證據法則所認定之事實，本不能等量齊觀。況本件與普通法院民事庭就被上訴人與個別業務員間給付工資、給付退休金、給

付資遣費、確認僱傭關係存在等事件所為確定判決之訴訟標的有異，乃該等民事確定判決既判力所不及，上訴人及本院自不受上開民事確定判決之拘束。是被上訴人主張上訴人及法院均應受其所舉諸多另案民事確定判決所認定「被上訴人與所屬業務員間法律關係為委任或承攬關係，而非僱傭關係」之拘束，並據以指摘上訴人未一併注意該等有利於被上訴人之民事確定判決，違反行政程序法第36條規定云云，亦無足採。（五）關於勞動基準法上勞動契約之判別標準，實務上有本院95年度判字第313、1472號，94年度判字第707、850、1007、1274、1957號等判決，認較類似於僱傭契約而非承攬關係，可資參照。另亦可參酌民國25年12月25日公布但未施行之勞動契約法第1條規定：「稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。」故勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，而此一從屬性乃勞動契約之特徵，其從屬性特徵有以下四方面：1、人格上從屬性：即勞工在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受考核、訓練、懲戒或制裁之義務。本件依保險法第177條所授權訂定之保險業務員管理規則第3條前段、第12條第1項、第18條第1項、第19條第1項規定，保險業務員應由所屬公司負責其資格之登錄、訓練、管理與監督，如不參加訓練或補訓成績不合格，該公司應撤銷其登錄，且業務員經登錄後應專為其所屬公司從事保險之招攬，如因招攬行為所生之損害並由所屬公司依法負連帶責任；保險公司更應對保險業務員之招攬行為訂定獎懲辦法，嚴加管理，並應按其違規行為情節輕重予以停止招攬行為，甚可撤銷其業務員登錄，足見保險公司對於其所屬業務人員，依法具有強大之監督、考核、管理及懲罰處分之權。再依「南山人壽人身保險業務員教育訓練實施辦法」、「業務人員優質服務手冊」、被上訴人於99年12月15日南壽業字第776號函檢送之「各級業務主管合約評量期間之評量標準」、被上訴人與業務人員簽訂之合約書等，可知無論業務人員係屬通訊處經理、區經理、業務襄理、業務主任、業務專員或業務代表，渠等均須受被上訴人嚴格之輔導、考核、升遷及監督，本人及配偶並應受競業禁止之限制，在在顯示被上訴人之保險業務員在人格上實乃從屬於被上訴人。2、親自履行：即勞工必須親自完成工作，不得使用代理人。本件依被上訴人之人身保險要保書、投資型保險要保書等保險契約書，契約書之末皆有業務員簽名、業務員代號及登錄字號之欄位，顯見業務員招攬業務皆必須親自履行。3、經濟上從屬性：即勞工並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。依保險業務員管理規則第14條第1項規定、被上訴人與業務人員簽訂之合約書所附之業務津貼及獎金表，可見被上訴人所屬業務人員乃係為被上訴人之營業目的而招攬業務。再從被上訴人就所屬保險業務員之所得，係以薪資所

得類別代為扣繳稅款並辦理扣繳憑單申報，而非以執行業務所得辦理申報，被上訴人辦理營利事業所得稅申報時，係將給付業務員之報酬列報於營業成本項下之「業務員津貼」，是計酬方式無論是給付固定薪資，或按實際招攬保險之業績給付報酬或獎金，其所得之性質均與所得稅法第11條第1項規定之執行業務者有別，益可見其經濟上之從屬性。4、組織上從屬性：即勞工納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。依保險業務員管理規則第14條第1項規定、被上訴人「通訊處實施辦法」、「通訊處配備規格表」、「本送金單使用注意事項」等規定，被上訴人所屬業務員之工作多須在辦公室辦理，且須透過同僚分工始克完成，此亦屬組織上之從屬性。（六）綜上所述，本件被上訴人與保險業務員間所簽訂之合約，係屬勞動基準法上之勞動契約。被上訴人僅以其所屬業務員無須上班、打卡、簽到、請假，亦無休假為由，主張其與業務員間為承攬、委任關係，而非勞動契約關係，自屬無據。是上訴人以被上訴人經限期改善，仍未依法為所屬業務人員申報提繳退休金，乃依勞工退休金條例第49條規定裁處被上訴人10萬元之罰鍰，經核並無違反行政程序法第6條、第7條、第36條、第39條、第43條、第102條等規定，亦未違反禁反言原則、信賴保護原則、比例原則。原審未見及此，僅以原處分未就具體事實為法律上之判斷為由，將訴願決定及原處分均撤銷，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為有理由，爰本於原審所確定之事實，將原判決此部分（除已判決確定之給付訴訟部分外）廢棄，並駁回被上訴人在原審此部分之訴。

七、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 100 年 12 月 8 日

最高行政法院第一庭

審判長法官 鍾 耀 光

法官 陳 鴻 斌

法官 黃 淑 玲

法官 林 樹 埔

法官 陳 秀 嫻

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 100 年 12 月 8 日

書記官 張 雅 琴