

最 高 行 政 法 院 判 決

110年度上字第142號

上 訴 人 南山人壽保險股份有限公司

代 表 人 尹崇堯

訴訟代理人 余天琦 律師

施穎弘 律師

李俊良 律師

被 上 訴 人 勞動部

代 表 人 何佩珊

訴訟代理人 萬建樺 律師

參 加 人 臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會

代 表 人 蔡坤穎

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

李瑞敏 律師

上列當事人間團體協約法事件，上訴人對於中華民國109年12月10日臺北高等行政法院108年度訴字第1695號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺北高等行政法院高等行政訴訟庭。

理 由

一、上訴人之代表人原為陳棠，嗣變更為尹崇堯，被上訴人之代表人原為許銘春，嗣變更為何佩珊，茲分別據新任代表人具狀聲明承受訴訟，核均無不合。

二、本件事實經過：

（一）參加人以民國103年7月7日（103）工字第103070701號函（下稱103年7月7日函）請上訴人依團體協約法第6條規定與參加人就「結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員

01 制度」的議題進行團體協商，並提供參加人具有舊制年資的
02 3,319名工會會員是否仍在職、在職會員與上訴人簽訂業務
03 代表合約的時間，以及在職會員6個月平均薪資等協商必要
04 資料（下合稱系爭3項資料）。上訴人則以103年8月29日（1
05 03）南壽業字第1155號函（下稱103年8月29日函）回覆：
06 「……二、有關貴會請求本公司結清具有舊制年資之工會會
07 員乙事，係基於何種理由？有何請求權基礎？貴會並未說
08 明，導致本公司無從評估。三、次就貴會要求本公司提供工
09 會會員個人資料之部分……請出具當事人之書面同意後憑
10 辦……。五、準此，本公司建議貴我雙方在前開爭議釐清
11 前，擱置關於勞務給付契約類型之爭執……展開事務性協
12 商……」等等。參加人續以103年12月18日（103）工字第10
13 3121803號函檢附團體協約草案通知上訴人，其中第5條載明
14 結清業務員舊制年資的方案。上訴人則以104年2月10日（10
15 4）南壽業字第192號函提出團體協約的對應草案。經上訴人
16 與參加人於104年4月22日、7月15日及8月11日3次團體協商
17 會議後，上訴人均未提供系爭3項資料。

18 （二）其後，參加人向被上訴人申請不當勞動行為裁決，經被上訴
19 人不當勞動行為裁決委員會（下稱勞裁會）進行調查、詢問
20 程序後，作成105年1月29日104年勞裁字第49號不當勞動行
21 為裁決決定書（下稱前裁決），認定上訴人未提供系爭3項
22 資料，構成團體協約法第6條第1項的不當勞動行為，命上訴
23 人應於收到前裁決之日起10日內提供系爭3項資料給參加
24 人，並駁回參加人其餘請求。上訴人就前裁決不利之部分提
25 起行政訴訟，經臺北高等行政法院（下稱原審）105年度訴字
26 第355號判決駁回，上訴人提起上訴，經本院107年度判字第
27 648號判決廢棄，並發回原審更為審理。原審107年度訴更一
28 字第124號判決認為前裁決程序有瑕疵，撤銷前裁決不利上
29 訴人之部分，因被上訴人未提起上訴而確定。被上訴人勞裁
30 會重行調查、詢問程序後，於108年8月16日作成108年勞裁
31 更一字第1號不當勞動行為裁決決定書（下稱原裁決）主文

01 第1項及第2項，認定上訴人拒絕提供參加人具舊制年資3,31
02 9名工會會員的系爭3項資料，構成團體協約法第6條第1項的
03 不當勞動行為，並命上訴人應於收到原裁決之日起10日內提
04 供參加人3,319名工會會員的系爭3項資料。上訴人不服原裁
05 決主文第1項及第2項，提起行政訴訟，並聲明：原裁決主文
06 第1、2項均撤銷。經原審以108年度訴字第1695號判決（下
07 稱原判決）駁回上訴人之訴，上訴人遂提起本件上訴。

08 三、上訴人起訴主張、被上訴人於原審之答辯及聲明暨參加人之
09 陳述，均引用原判決所載。

10 四、原判決駁回上訴人在原審之訴，係以：

11 （一）參加人以上訴人有團體協約法第6條第1項及第2項第3款所
12 定，拒絕提供進行協商所必要系爭3項資料的不當勞動行
13 為，向被上訴人申請裁決。由於上訴人是否確實有上述行為
14 的事實認定，以及上開規定的法律解釋，並非不能經由社會
15 通念加以認定及判斷，並可由司法審查予以確認，而且不致
16 牴觸司法的功能及界限。所以上訴人提起本件訴訟後，行政
17 法院有對原裁決的適法性為終局判斷的權責並參酌各種情狀
18 作事實調查與法律解釋及適用。從而，原裁決縱然是由被上
19 訴人所屬勞裁會所作成，就上述事項也沒有判斷餘地可言。

20 （二）參加人申請裁決沒有逾越勞資爭議處理法第39條第2項所定9
21 0日裁決申請期限：

22 1. 依勞資爭議處理法第39條、第51條第1項之規定，本件參加
23 人以上訴人有「團體協約法第6條第1項之無正當理由拒絕誠
24 信協商的不當勞動行為」申請裁決，應自知悉上訴人有違反
25 團體協約法第6條規定的事由或事實發生的次日起90日內為
26 之，而由上訴人103年8月29日函之內容，未有逕行拒絕協商
27 或拒絕提供系爭3項資料之意。事實上，上訴人作成103年8
28 月29日函回覆參加人後，陸續於104年4月22日及同年7月15
29 日與參加人進行團體協商會議，上訴人代表於104年4月22日
30 會議中表示：「結清舊制年資其實是於法無據，但這是工會
31 第1次提出上述論述及意見，將向公司轉達」；於104年7月1

01 5日會議決議：「請公司協商代表，將本次會議工會提出之
02 建議，向公司高層陳報」，並預訂於104年8月11日續行協商
03 結清舊制年資議題，顯見上訴人尚未有逕行拒絕協商或拒絕
04 提供系爭3項資料之表示。迄至104年8月11日第3次團體協商
05 會議，上訴人代表表示：「1. 工會若主張『結清舊制年資』
06 有其請求之法律依據，請工會提出具體之請求權根據。2.
07 『結清舊制年資』涉及業務員契約關係屬性之爭議，須以僱
08 傭關係存在為前提，宜待司法院大法官做出最終解釋後，據
09 以協商。3. 現階段公司與工會可就其他事務性議題，另行討
10 論合作方案。4. 雙方應續行協商」，可知上訴人以業務員的
11 契約屬性仍有爭議為由，無法繼續就此議題提出具體實質的
12 對應方案，於是該次協商會議作成「雙方無共識」的結論，
13 參加人至此始能確定知悉上訴人未提出具體協商對應方案，
14 且拒絕提供任何參加人會員的系爭3項資料。原裁決以104年
15 8月11日作為參加人申請裁決期間的起始日，並認定參加人
16 於104年10月7日申請裁決，沒有逾越法定期間，尚無違誤。

17 2. 至上訴人主張參加人收受103年8月29日函後已開始蒐集會員
18 同意書，顯見參加人認同上訴人的法律見解，故90日裁決申
19 請期限應自參加人收受103年8月29日函起算等等。但參加人
20 訴訟代理人陳稱：參加人不確知是否確如103年8月29日函所
21 示應取具會員同意書，惟考量團體協商過程中，勞資雙方均
22 需盡一定的協力義務，故向會員徵詢同意書，但所獲資料未
23 必齊全、正確，仍有待上訴人提供完整且正確的系爭3項資
24 料，始能有效促進協商。故不能以參加人曾嘗試取得工會會
25 員的同意書，即認為參加人認同上訴人的法律見解，或已確
26 知上訴人拒絕與參加人進行團體協商（事實上，上訴人與參
27 加人後續仍進行3次協商）。又104年4月22日團體協商會議
28 紀錄記載：「……四、討論：(一)工會代表意見：請求公司對
29 正式簽署委託書、授權工會之會員，結清舊制年資。……5.
30 工會在去年3月7日提出的名冊，具舊制年資者有3,319人。
31 目前工會會員有2,471人，委託工會協商結清舊制年資事

01 項。……7. 結清計算方式，可能有兩種：(1)依勞基法2N方式
02 計算，2,471人結清年資的概算金額……」之內容並非會議
03 結論，且可能只是參加人代表在協商過程中所提退而求其次
04 的意見，不能逕予認定參加人已放棄請求2,471人以外其他
05 會員的系爭3項資料及結清舊制年資的訴求。又團體協約的
06 協商為一流動的過程，參與協商的成員在此過程中互有主
07 張、攻防、堅持與退讓、提出條件，實為談判過程的必然現
08 象。上訴人迄至104年8月11日最後一次協商會議止，終究未
09 提供參加人任何會員的系爭3項資料，自104年8月11日起算
10 參加人申請裁決的期間，自屬有據。

11 (三)參加人請求之系爭3項資料為「結清具有舊制年資之工會會
12 員」協商議題所必要的資料，上訴人拒絕提供，構成團體協
13 約法第6條第1項的不當勞動行為：

14 1. 團體協約法第6條第2項第3款規定將「拒絕提供進行協商所
15 必要之資料」，例示為無正當理由拒絕協商的情事之一，目
16 的即在於課予勞資雙方提供進行協商所必要資料的義務，弭
17 平因資訊不對等產生妨礙協商、無效率協商等減損協商功能
18 的情形。基於此一目的，所謂「必要資料」，應指與團體協
19 商的議題有關，能促進協商進行；如無該等資料作為協商基
20 礎，協商將難於有效進行的資料。另參加人103年7月7日函
21 請上訴人就「結清具有舊制年資之工會會員」的議題進行團
22 體協商，此一議題涉及參加人會員任職上訴人於勞工退休金
23 條例施行前的工作年資如何結清的問題，事涉勞動條件，本
24 屬團體協約法第12條第1項第1款規定勞資雙方得為團體協商
25 的事項，且為上訴人權限範圍內所得處理的事項，依團體協
26 約法第6條第1項規定，上訴人及參加人均應本於誠實信用原
27 則，進行團體協約的協商。

28 2. 參加人請求上訴人提出的系爭3項資料中：(1)有關3,319名具
29 舊制年資的工會會員是否仍在職部分，涉及協商結清舊制年
30 資方案的適用範圍。(2)有關在職會員與上訴人簽訂業務代表
31 合約的時間部分，因勞工退休金條例於00年0月0日生效，開

始實施勞退新制，如業務員於00年0月0日以後始在上訴人任職，即無所謂舊制年資；於00年0月0日前即在上訴人任職者，何時受雇也對上訴人因結清舊制年資方案可能產生成本支出的評估有影響。(3)有關在職會員6個月平均薪資部分，依勞工退休金條例第11條第3項規定，勞資雙方得協議以不低於勞動基準法第55條規定的退休金給與標準結清舊制年資。而由勞動基準法第55條第1項第1款、第2項規定，可知勞工退休金的給與標準須以平均工資為基礎。所稱「平均工資」，依勞動基準法第2條第4款規定，是指計算事由發生當日前6個月內所得工資總額除以該期間總日數所得的金額。故參加人請求上訴人提供在職會員6個月平均薪資，實涉及舊制年資結算金額的計算。參加人請求提供的系爭3項資料，均與協商結清舊制年資方案的議題有直接關聯，且均涉及上訴人因結清舊制年資方案可能產生成本支出的評估。如無上開具體資料作為協商的基礎事證，而僅為抽象性地討論，顯難就結清舊制年資的給付標準為有效且具實質內容的協商，應認系爭3項資料為進行結清舊制年資協商的必要資料。至上訴人主張參加人僅獲得2,471人的授權，其要求3,319人的系爭3項資料即無必要等等。然參加人103年7月7日函請求上訴人進行團體協商時，即以3,319人為範圍提出。104年4月22日團體協商會議工會代表之意見，如前所述，實為談判過程的必然現象，不能逕予認定參加人已放棄請求2,471人以外其他會員的系爭3項資料及結清舊制年資的訴求。

3. 上訴人再主張參加人得自行蒐集系爭3項資料，上訴人未予提供不會導致協商難以進行或不能進行，況參加人並無說明何一會員資料無法蒐集齊全，又保險業務員與上訴人間的契約屬性非屬勞動契約，無從請求上訴人結清舊制年資，且勞工是否請求雇主結清舊制年資，具有選擇權，參加人欲協商結清會員舊制年資，須先取得會員授權等等。然而，參加人為依工會法第6條第1項第1款規定成立的企業工會，是上訴人事業內「勞工」組織的工會；且依同法第7條規定，上訴

01 人事業內的「勞工」應加入參加人為其會員。參加人103年7
02 月7日函提出結清舊制年資的團體協約議題時，雖然還沒有
03 經過會員代表大會的決議，但隨即於103年11月11日第6屆第
04 3次會員代表大會決議通過結清舊制年資的團體協約草案，
05 並授權團體協商會議代表處理結清舊制年資的協商議題，是
06 參加人有權代表其會員向上訴人提出本件團體協商的請求。
07 由於舊制年資的結清，涉及勞動條件，為團體協約法第12條
08 第1項第1款規定勞資雙方得為團體協商的事項，參加人依法
09 提出本件團體協商的請求，即無須再取得個別會員的授權。
10 又參加人所提3,319人會員名單，因人數眾多，且可能遍及
11 全國各地，要求參加人自行調查、蒐集系爭3項資料，既不
12 經濟，也恐生遺漏及錯誤，而上訴人身為雇主，為具有規模
13 及制度的公司，有人力及物力管領完整及正確的人事資料，
14 由其提供系爭3項資料並無困難，實有必要由上訴人提供系
15 爭3項資料，以避免參加人在錯誤的事實基礎上參與協商，
16 減損團體協商的功能。上訴人拒絕提供系爭3項資料，應已
17 該當於團體協約法第6條第2項第3款規定的無正當理由，構
18 成同法第6條第1項的不當勞動行為。

19 (四)上訴人提供系爭3項資料給參加人並無違反個人資料保護
20 法：

21 個人資料保護法第20條第1項第1款及第7款規定：「非公務
22 機關對個人資料之利用，除第6條第1項所規定資料外，應於
23 蒐集之特定目的必要範圍內為之。但有下列情形之一者，得
24 為特定目的外之利用：一、法律明文規定。……七、有利於
25 當事人權益。」；團體協約法第6條第2項第3款也明定勞資
26 雙方有提供進行協商所必要資料的義務。故為團體協商的進
27 行，在勞資雙方有義務提供進行協商所必要資料的範圍內，
28 應認有個人資料保護法第20條第1項第1款規定的適用，而允
29 為特定目的外的利用。又工會為履行其工會法的任務，依團
30 體協約法規定提出團體協商的訴求，而雇主提供有益於協商
31 進行的員工個人資料給工會，也應評價為有助於團體協商，

促進勞動條件之改善，有利於當事人權益的情形，得依個人資料保護法第20條第1項第7款規定，允為特定目的外的利用。再者，團體協約法第7條已規定就協商所必要的資料，有保密必要時，一方固有提供的義務，相對應地他方也有保密的責任。由此可知，資料本身具有秘密性，尚非勞資雙方得拒絕提出的理由。故本件系爭3項資料固屬員工的個人資料，然這也是參加人為協商結清會員舊制年資所必要的資料，上訴人依團體協約法規定即有提供的義務，並有個人資料保護法第20條第1項第1款及第7款規定的適用。因此，上訴人主張其蒐集、持有系爭3項資料是為履行與業務員間個別契約之用，而非作為團體協商之用，基於個人資料保護，如無員工同意書則無法提供並不可採。另被上訴人101年勞裁字第36號不當勞動行為裁決決定書見解是有關考核獎勵金制度的團體協商，雇主是否有提出員工考績名冊之必要所為的認定，核與本件關於勞工退休金條例第11條第3項結清勞工舊制年資的團體協商，上訴人有無必要提出系爭3項資料的情形不同，尚難比附援引等語，以原判決駁回。

五、本院查：

(一)按本件係112年8月15日修正施行之行政訴訟法施行前已繫屬於本院，於施行後尚未終結之事件，依行政訴訟法施行法第19條規定，應由本院依舊法即112年8月15日修正施行前行政訴訟法（下稱行政訴訟法）規定審理，合先敘明。依行政訴訟法第189條規定，行政法院為裁判時，除別有規定外，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理法則及經驗法則判斷事實之真偽；依此判斷而得心證之理由，應記明於判決。而基於行政訴訟之職權調查原則，法院應充分調查為裁判基礎之事證以形成心證，是所有與待證事實有關之訴訟資料，無論有利或不利於訴訟當事人之任何一造，都必須用於心證之形成而不能有所選擇，亦即法院負有審酌與待證事實有關之訴訟資料之義務，如未審酌亦未說明理由，即構成行政訴訟法第243條第1項所謂判決不適用同法第125條第1項、

01 第133條之應依職權調查規定，暨同法第243條第2項第6款所
02 謂判決不備理由之當然違背法令。

03 (二)團體協約法係為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞
04 動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益而制定，第2條規
05 定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團
06 體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為
07 目的所簽訂之書面契約。」第6條規定：「(第1項)勞資雙方
08 應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團
09 體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。(第2項)勞資之
10 一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為
11 無正當理由：……三、拒絕提供進行協商所必要之資料。」
12 第12條規定：「(第1項)團體協約得約定下列事項：一、工
13 資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補
14 償、撫卹等勞動條件。二、企業內勞動組織之設立與利用、
15 就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利
16 用。三、團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約
17 之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。四、工會之組
18 織、運作、活動及企業設施之利用。五、參與企業經營與勞
19 資合作組織之設置及利用。六、申訴制度、促進勞資合作、
20 升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞
21 資共同遵守之事項。七、其他當事人間合意之事項。(第2
22 項)學徒關係與技術生、養成工、見習生、建教合作班之學
23 生及其他與技術生性質相類之人，其前項各款事項，亦得於
24 團體協約中約定。」是可知，團體協約法係為保障勞資權益
25 而制定，所稱團體協約，指資方即雇主或有法人資格之雇主
26 團體，與勞方即依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相
27 關事項為目的所簽訂之書面契約；其目的在於透過集體談判
28 及參與，以回復勞工平等契約主體的地位；至非勞工之勞務
29 提供人，原則上與一般契約當事人相同或相似，可以透過契
30 約自由原則，或其他相關法制獲得合理契約條件，尚無藉由
31 團體協約法介入保護之必要。申言之，勞資雙方均負有遵守

團體協約法上的誠信協商之義務，而此義務應以與勞工的勞動條件直接或間接相關者為限，如非勞工之工作條件尚不在誠信協商義務之範圍內。

(三)勞工退休金條例係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而制定，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。」第11條第1項及第3項規定：「(第1項)本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。……(第3項)第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」行為時(108年5月15日修正公布前)勞動基準法第2條第1款及第6款規定：「本法用辭，定義如下：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約(108年5月15日修正公布增加『而具有從屬性』6字)。……」第55條第1項、第2項規定：「(第1項)勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。……(第2項)前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。」第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。」是可知，於勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法，於勞工退休金條例施行後，仍服務於同一事業單位之勞工而言，其得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定，或者選擇適用勞工退休金條例之退休金制度，如其

選擇後者，其舊制之工作年資，應予保留；其次，該等選擇適用勞工退休金條例之退休金制度之勞工，於勞動契約存續期間，就其舊制工作年資，得與雇主約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清；易言之，該等勞工享有是否選擇適用勞工退休金條例之退休金制度，及是否將其舊制工作年資結清之雙重選擇權利，均應尊重各個勞工之選擇。再者，上開勞工退休金舊制年資結清之規定，適用於適用勞動基準法之勞工，意即指受雇主僱用從事工作獲致工資，其與雇主間締結有具有從屬性之勞雇關係契約者。

(四)又勞資爭議處理法第51條規定：「(第1項)基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。(第2項)前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……(第4項)對於第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。」第39條規定：「(第1項)勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。(第2項)前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」第41條第1項規定：「基於工會法第35條第2項規定所為之裁決申請，違反第39條第2項及前條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正。」承前說明，勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕；勞資之一方有拒絕提供進行協商所必要之資料之無正當理由情事者，他方得準用勞資爭議處理法之相關規定向中央主管機關申請裁決，並應自事實發生之次日起90日內為之；中央主管機關如認勞資之一方裁決申請有理由者，應作成認定他方構成團體協約法第6條第1項的不當勞動行為之行政處分，並得於該處分令當事人為一定之行為或不行為。

01 (五)綜上，關於勞工退休金舊制年資結清之約定，固得以團體協
02 約之方式，課予勞資雙方以誠信義務協商促成之，勞資之一
03 方對於他方所提團體協約之協商，無正當理由予以拒絕，或
04 拒絕提供進行協商所必要之資料，得準用前引勞資爭議處理
05 法之相關規定，申請裁決作成認定他方構成團體協約法第6
06 條第1項的不當勞動行為之行政處分，裁決機關並得於該處
07 分令當事人為一定之行為或不行為。當事人如對上開行政處
08 分有所不服，自得向行政法院提起行政訴訟，而行政法院自
09 亦得就該行政處分為全面之合法性審查，包括申請方所稱有
10 關誠信協商義務之違反，是否與勞工的勞動條件直接或間接
11 相關，具體就本件而言，亦即參加人所稱之其會員與上訴人
12 間所簽訂之業務代表合約，性質上是否屬於勞動基準法所稱
13 之勞動契約。

14 (六)又按司法院釋字第740號解釋文：「保險業務員與其所屬保
15 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
16 條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得
17 否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔
18 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
19 報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。
20 」理由復略以：勞動基準法第2條第6款並未規定勞動契約及
21 勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供
22 與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆
23 屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求
24 各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從
25 屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及
26 是否負擔業務風險，以判斷是否為勞動基準法第2條第6款所
27 稱勞動契約。關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招
28 攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式
29 及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居
30 間，其選擇之契約類型是否為上開規定所稱勞動契約，仍應
31 就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞

01 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
02 視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時
03 間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保
04 險費為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保險
05 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
06 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
07 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
08 一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險
09 公司間之從屬性程度不高，尚難認屬上開所稱勞動契約等
10 語。是以，本件上訴人與參加人間就參加人會員結清舊制年
11 資事宜，是否互負有誠信協商義務，應就上訴人與參加人會
12 員間所簽訂之契約性質而定。

13 （七）經查：

- 14 1. 參加人以103年7月7日函請上訴人依團體協約法第6條規定與
15 參加人就「結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員
16 制度」的議題進行團體協商，並提供參加人具有舊制年資的
17 3,319名工會會員是否仍在職、在職會員與上訴人簽訂業務
18 代表合約的時間，以及在職會員6個月平均薪資等協商必要
19 資料即系爭3項資料。上訴人以103年8月29日函表示：「…
20 …二、有關貴會請求本公司結清具有舊制年資之工會會員乙
21 事，係基於何種理由？有何請求權基礎？貴會並未說明，導
22 致本公司無從評估。三、次就貴會要求本公司提供工會會員
23 個人資料之部分……請出具當事人之書面同意後憑辦，以避
24 免違反個人資料保護法之規定。四、再者，關於本公司與保
25 險業務員間勞務給付契約類型之認定爭議，行政機關彼此間
26 法律見解歧異，行政法院與民事法院之認定亦不相同……
27 五、準此，本公司建議貴我雙方在前開爭議釐清前，擱置關
28 於勞動給付契約類型之爭執，以弭平糾紛為原則，展開事務
29 性協商。至於貴會關切本公司業務員制度……請貴會秉持上
30 述原則，提出具體實質之建言，俾本公司加以評估，進行協
31 商」等語，嗣經上訴人與參加人於104年4月22日、7月15日

01 及8月11日3次團體協商會議後，上訴人均未提供系爭3項資
02 料，且於該8月11日第3次團體協商會議，上訴人代表表示：
03 「1.工會若主張『結清舊制年資』有其請求之法律依據，請
04 工會提出具體之請求權根據。2.『結清舊制年資』涉及業務
05 員契約關係屬性之爭議，須以僱傭關係存在為前提，宜待司
06 法院大法官做出最終解釋後，據以協商。3.現階段公司與工
07 會可就其他事務性議題，另行討論合作方案。4.雙方應續行
08 協商」等等，該次協商會議作成「雙方無共識」的結論，參
09 加人至此始能確定知悉上訴人未提出具體協商對應方案，且
10 拒絕提供任何參加人會員的系爭3項資料等情，為原判決依
11 法確定之事實，核與卷內資料相符，原判決因認原裁決以10
12 4年8月11日作為參加人申請裁決期間的起始日尚無違誤等
13 語，核與證據法則及論理法則尚無違背，上訴意旨謂上訴人
14 對於提供系爭3項資料之立場從未改變，原判決既已認定103
15 年8月29日函不構成拒絕提供系爭3項資料，其後卻認定上訴
16 人在104年8月11日第3次團體協商會議拒絕提供系爭3項資
17 料，自有判決不備理由或理由矛盾之違背法令云云，尚非可
18 採。至原判決認定參加人於104年10月7日申請裁決，沒有逾
19 越法定申訴期間一節，則查，於原審檢送本院之原審卷及原
20 裁決卷(被上訴人108年勞裁更一字第1號案)各1宗內，均未
21 見到參加人之申請裁決書及其附件，則原判決逕認參加人於
22 104年10月7日申請裁決，即有未依證據認定事實之違背法令
23 情事。

- 24 2.依前所述，本件卷內並無參加人之申請書及其附件，而被上
25 訴人就參加人於被上訴人勞裁會108年8月16日詢問會議所陳
26 述之申請裁決事項之第1項及第2項：「一、確認相對人未就
27 申請人提出之『結清業務員舊制年資』團體協商草案提供：
28 1.具有舊制年資之3,319名工會會員是否還在相對人任職；
29 2.仍在職者與相對人簽訂業務代表合約之時間；3.仍在職者
30 其6個月平均薪資等協商必要資料之行為，構成團體協約法
31 第6條第1項無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為。二、

01 請求命相對人應於收到本裁決決定書之日起10日提供：1. 具
02 有舊制年資之3,319名工會會員是否還在相對人任職；2. 仍
03 在職者與相對人簽訂業務代表合約之時間；3. 仍在職者其6
04 個月平均薪資等協商必要資料。……」予以准許，作成原裁
05 決，上訴人就此原裁決不服，向原審提起撤銷訴訟，依上開
06 之說明，原審自應就原裁決為全面之合法性審查及職權調查
07 必要事實，包括參加人之申請裁決事項及原裁決所稱參加人
08 之會員與上訴人間所簽訂之「業務代表合約」，其合約內容
09 為何？可否自該等合約條款看出參加人之會員無從自由決定
10 勞務給付之方式，亦非自行負擔業務風險等等？或者，至少
11 不排除可能屬於勞動基準法所稱之勞動契約。惟查，原判決
12 就上開業務代表合約性質，未置一詞，且未令兩造及參加人
13 提供相關合約資料以供審酌，自有判決不備理由及未依職權
14 調查之違背法令情事。

- 15 3. 參加人係主張上訴人於104年8月11日第3次團體協商會議，
16 以參加人要求提供之協商資料有違反個人資料保護法為由而
17 拒絕提供協商資料，係違反團體協約法而申請裁決，此為原
18 判決所確定之事實，是本件自應以104年8月11日所應適用之
19 99年5月26日修正公布之個人資料保護法(下稱行為時個人資料
20 保護法)為判斷，其第20條第1項係規定：「非公務機關對
21 個人資料之利用，除第6條第1項所規定資料外，應於蒐集之
22 特定目的必要範圍內為之。但有下列情形之一者，得為特定
23 目的外之利用：一、法律明文規定。二、為增進公共利益。
24 三、為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險。四
25 、為防止他人權益之重大危害。五、公務機關或學術研究機
26 構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提
27 供者處理後或蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。
28 六、經當事人書面同意。」至於現行規定增訂之第7款「有
29 利於當事人權益」之規定，係104年12月30日修正公布，105
30 年3月15日施行，原判決認本件有得依上開第7款規定允為特
31 定目的外之利用之情事，已有適用法規不當之違法。又行為

時個人資料保護法第20條第1項既係揭禁禁止非公務機關對
個人資料於蒐集之特定目的必要範圍外之利用，是其但書各
款所設為特定目的外利用之例外規定，自不應寬泛解釋，而
使該條規定形同具文，失其保護個人資料之立法目的。按工
會法第5條第1款及第3款固規定團體協約之締結、修改或廢
止及勞動條件之促進等，為工會之任務；團體協約法第6條
第2項第3款亦固規定勞資之一方於有協商資格之他方提出協
商時，拒絕提供進行協商所必要之資料，為無正當理由。然
而，上開法律之規定，有何「明文規定」排除禁止非公務機
關對個人資料於蒐集之特定目的必要範圍外之利用？況如前
所述，參加人之會員縱有舊制年資，其有選擇是否結清舊制
年資之權利，其未簽署同意書，原因可能多端，或者單純忘
了或懶得簽署，或者出於不想結清舊制年資，或者不想讓自
己的薪酬對同儕曝光，原判決執上開2規定認本件有行為時
個人資料保護法第20條第1項第1款之適用，自亦有適用法規
不當之違法。

六、綜上所述，原判決既有上揭違背法令事由，且其違法情事足
以影響判決結果，上訴論旨指摘原判決違背法令，求予廢
棄，為有理由。且因本件事實尚有由原審再為調查之必要，
本院無從自為判決，爰將原判決廢棄，發回原審高等行政訴
訟庭更為適法之裁判。

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260條第1項，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 8 月 26 日

最高行政法院第四庭

審判長法官 王 碧 芳

法官 許 瑞 助

法官 王 俊 雄

法官 侯 志 融

法官 鍾 啟 煒

01 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異
02 中 華 民 國 113 年 8 月 26 日
03 書記官 徐 子 嵐