

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 111年度上字第466號

03 上 訴 人 南山人壽保險股份有限公司

04 代 表 人 尹崇堯

05 訴訟代理人 余天琦 律師

06 陳金圍 律師

07 劉志鵬 律師

08 被 上 訴 人 勞動部勞工保險局

09 代 表 人 白麗真

10 訴訟代理人 陳金泉 律師

11 葛百鈴 律師

12 黃胤欣 律師

13 上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國111年3
14 月24日臺北高等行政法院109年度訴字第924號判決，提起上訴，
15 本院判決如下：

16 主 文

17 一、上訴駁回。

18 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

19 理 由

20 一、爭訟概要：

21 被上訴人前以上訴人未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）
22 第18條規定，為所屬保險業務員陳榮洲等111名（下稱陳君
23 等人，均於勞退條例民國94年7月1日施行後到職），自到職
24 日起申報提繳勞工退休金（下稱勞退金）為由，以101年4月9
25 日保退二字第00000000000號及同年5月2日保退二字第00000
26 000000號函（下合稱系爭限期改善處分），限期於101年5月8
27 日前改善。嗣上訴人逾期仍未申報提繳陳君等人勞退金，經
28 被上訴人依勞退條例第18條、第49條規定，以101年5月10日
29 保退二字第00000000000號函，處罰鍰新臺幣（下同）10萬

01 元在案（下稱第1次裁罰），並自彼時起按月裁罰。後被上
02 訴人於108年12月10日、109年1月10日、2月10日、4月10日
03 遞次以上訴人仍未改善為由，依勞退條例第49條及第53條之
04 1規定，分別以原判決附表所示之裁處書（下合稱原處
05 分），各處上訴人罰鍰10萬元，並公布上訴人之單位名稱及
06 負責人姓名。上訴人不服，循序向臺北高等行政法院（下稱
07 原審）提起行政訴訟，聲明「1.訴願決定及原處分關於罰鍰
08 部分均撤銷。2.確認原處分關於公布上訴人之單位名稱及負
09 責人姓名部分為違法」，經原審以109年度訴字第924號判決
10 （下稱原判決）駁回其訴後，提起本件上訴。

11 二、上訴人起訴主張、被上訴人在原審答辯及聲明，均引用原判
12 決所載。

13 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據的結果，是以：（一）陳君等人
14 職稱、職級雖有分別，但業務主管契約仍約定原業務代表契
15 約繼續有效，即各職級主管同時具有業務代表身分，且業務
16 代表契約終止時，各該業務主管契約亦同時終止，可認上訴
17 人與各保險業務員是以業務代表契約為基礎，作為勞務契約
18 關係存續之條件，各保險業務員簽立各勞務契約是否具勞動
19 契約性質、得否適用勞動基準法（下稱勞基法）及勞退條
20 例，應合併觀察而一併適用。（二）參照業務代表契約第1條、
21 第2條第1項、第3項之約定，上訴人所屬保險業務員以保險
22 招攬服務為主要業務內容，於成功招攬保險、交付客戶簽署
23 之要保書及首期保費，獲上訴人同意承保後，以實付保險費
24 之數額為基礎計付一定比例佣金，另業務員對招攬保險而與
25 上訴人訂立保險契約之第三人提供所要求有關保險契約之各
26 項服務，並得領取服務津貼及續保年度之服務津貼。又參照
27 業務代表契約附屬約定事項第22條第2款、業務主管契約附
28 件之評量標準、津貼及獎金表等相關約定，上訴人所屬保險
29 業務員之報酬多寡及職級之升、降，乃以招攬保險業績為最
30 重要因素。業務主管對所轄業務代表、業務主管或業務主管
31 轄下之業務代表等，負有訓練、指導、輔導等義務，以增進

01 招攬保險之知能及招攬技術，俾對整體業績有所助益。業務
02 主管之報酬亦與所轄下屬所招攬業績具連動關係，足見上訴
03 人乃透過提供金額隨招攬業績多寡而不同之津貼或獎金，輔
04 以指導、訓練、輔導低職級業務員等義務，以及調整職級、
05 終止契約之手段，驅使業務員必須致力爭取招攬業績並配合
06 團體績效，以獲取報酬及續任業務員之職，實現上訴人追求
07 利潤最大化之目的，以此支配保險業務員之勞動力，可見其
08 從屬關係。(三)依業務代表契約及其附屬約定事項，保險業務
09 員從事保險招攬服務時應依上訴人指示完成培訓，且業務員
10 辦理招攬服務之內容尚包括其他經上訴人委託提供之相關服
11 務，業務員收取客戶遞交之要保書並及時轉交上訴人應遵守
12 上訴人頒布之規章，上訴人並得要求業務員提出相關之保險
13 招攬服務報告，業務員名片格式及其印製須符合統一規定，
14 可見上訴人所屬保險業務員從事保險招攬服務時，勞務給付
15 之具體詳細內容並非自始確定，上訴人得於業務員提供勞務
16 給付過程中透過規章或其他指示進一步具體確定，業務員於
17 勞務給付過程中須受上訴人節制，上訴人對於業務員勞務提
18 供過程具指揮監督關係，勞務關係具有從屬性。至於上訴人
19 雖主張上述要求事項僅係金融監督管理委員會（下稱金管
20 會）頒定保險業務員管理規則（下稱管理規則）第15條第3
21 項第3款、第16條第1項、保險業招攬及核保理賠辦法（下稱
22 招攬及理賠辦法）第6條第1項第7款等規定之重申，與勞務
23 契約從屬性無關等語。然管理規則並未規定保險公司得要求
24 所屬業務員就保險招攬行為應遵守公司任何規章，也未要求
25 關於業務員名片之印製，而招攬及理賠辦法僅規定招攬報告
26 書內容乃核保前相關資訊，與上訴人契約附屬約定事項要求
27 提出報告內容，包括核保後客戶服務事項等，均有不同，上
28 訴人主張並不可採。(四)上訴人雖據司法院釋字第740號解釋
29 理由，主張其所訂定之「南山人壽保險業務人員管理規則」
30 (下稱公司內業管規則，前身為「業務人員履約作業評量標
31 準」，下稱公司內評量標準)，與金管會訂定之「業務員所

01 屬公司依保險業務員管理規則第19條第1項懲處登錄之參考
02 標準暨保險業務員涉有犯罪嫌疑裁量移送參考表」(下稱金
03 管會懲處參考標準)所列態樣相同，乃保險監理法規要求事
04 項，與從屬性無關等語。而核公司內業管規則內容，固與金
05 管會懲處參考標準所列態樣相同，惟公司內評量標準第5
06 點、系爭管理內規第4點規定，未於金管會懲處參考標準中
07 明文，此等管理內規或作業評量標準等規定，使上訴人對所
08 屬業務員保有修訂管理內規之權限，得就金管會懲處參考標
09 準所訂態樣外之行為，行使其監督、考核、管理及懲罰處分
10 之權，也可見上訴人與所屬業務員具從屬性關係。(五)依上訴
11 人「通訊處施行辦法」規定，及曾任業務員之證人游尚儒於
12 原審另案之證述，上訴人轄下各通訊處均應辦理週會或晨
13 會，目的在布達上訴人之公司政策及檢討、策進業務發展，
14 有相當程度之心理強制，週會或晨會屬上訴人支配業務員勞
15 動力之一環，顯與承攬人於承攬關係中獨立提供勞務給付不
16 同。(六)上訴人雖另主張所屬保險業務員從事招攬保險之業務
17 活動及工作時間均由個人自由決定，無須於指定地點提供勞
18 務，無出勤管考，並以完成工作數量計算報酬，非因出勤工
19 時或日數領取固定薪資，如未完成招攬工作即無報酬，亦無
20 報酬上限等語。然雇主對工作時間、地點之管制或報酬計算
21 方式，並非唯一或具關鍵性之標準，隨時代環境變遷與科技
22 發展，勞務供給模式複雜多樣，欠缺工作地點拘束性之職
23 務，非保險業務員職務所獨有，其他外勤工作者，亦因職務
24 性質而無固定工作地點。保險商品種類繁多，相關產品資訊
25 具相當專業性，保險業務員勤於配合客戶時間主動探訪客戶
26 並從事專業解說，以取得客戶信任並對保險商品產生需求，
27 方能提升招攬成功之機會，保險招攬工作時間有相當彈性乃
28 其工作性質使然，自難據此作為判斷契約屬性之重要標準。
29 又勞基法第2條第3款規定計算工資方式多端，如因得自由決
30 定工作時間，以及按所招攬保險收受之保險費為基礎計算其
31 報酬，即認定不成立勞動契約，將使勞基法規定按件計酬無

01 適用之餘地。是上訴人與陳君等人約定之報酬計算方式，無
02 從據為雙方間不具勞動契約關係之事由。(七)保險業務員為保
03 險公司招攬保險收取之保費並非納為己有，係歸屬於保險公
04 司，要屬為他人而勞動。至於保險業務員依所招攬而收取之
05 保費為基礎計算報酬，雖與承攬重在獨立完成一定工作而受
06 領報酬，具相似性，然本件上訴人與陳君等人間之關係具有
07 前述之從屬性，自不因陳君等人在報酬計算上類同承攬，即
08 認與上訴人間不具勞動契約關係。(八)原處分是以系爭限期改
09 善處分為其前提處分，系爭限期改善處分對原處分具構成要
10 件效力，上訴人既未履行系爭限期改善處分，則續予按月裁
11 罰，於法自屬有據。本件縱有部分保險業務員死亡或與上訴
12 人成立調解情事，對於上訴人在此等情事發生前應負之申報
13 提繳義務，並無影響，上訴人既未履行上開義務，被上訴人
14 據以裁罰，並無上訴人所指違法情事。(九)本件陳君等人與上
15 訴人間具勞動契約關係，上訴人負有申報提繳勞退金之行政
16 法上義務，上訴人經被上訴人通知限期改善後，屆期未改
17 善，被上訴人依勞退條例第49條、第53條之1規定，以原判
18 決附表所示原處分各處上訴人罰鍰10萬元，並公布上訴人之
19 名稱及負責人姓名，於法並無違誤等語，判決駁回上訴人在
20 原審之訴。

21 四、本院按：

22 (一)勞退條例是為實踐憲法第153條第1項保護勞工之意旨，為增
23 進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展
24 所制定，關於勞退金事項，應優先適用勞退條例，勞退條例
25 未規定者，則適用其他法律之規定（同條例第1條參照）。
26 勞退條例第3條：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞
27 動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規
28 定。」第6條第1項：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提
29 繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」第
30 7條第1項第1款：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之
31 下列人員……：□本國籍勞工。」第14條第1項：「雇主應

01 為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工
02 每月工資百分之6。」第16條：「勞工退休金自勞工到職之
03 日起提繳至離職當日止。但選擇自本條例施行之日起適用本
04 條例之退休金制度者，其提繳自選擇適用本條例之退休金制
05 度之日起至離職當日止。」第18條：「雇主應於勞工到職、
06 離職、復職或死亡之日起7日內，列表通知勞保局，辦理開
07 始或停止提繳手續。」第49條：「雇主違反第8條之1第5
08 項、第9條、第18條、第20條第1項、第21條第2項、第35條
09 之2或第39條規定，未辦理申報提繳、停繳手續、置備名冊
10 或保存文件，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣2萬元
11 以上10萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止。」第53條之
12 1：「雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加
13 徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓
14 名、處分期日、違反條文及處分金額；受委託運用勞工退休
15 基金之機構經依第45條規定處以罰鍰者，亦同。」是以，凡
16 適用勞基法而具勞動契約關係之勞工，其雇主負有按月提繳
17 勞退金之義務，並應於勞工到職之日起7日內，列表通知上
18 訴人，辦理開始提繳手續，其應提繳及收取之退休金數額，
19 則依上訴人於次月繕具之繳款單由雇主於再次月底前繳納；
20 如有違反，經上訴人限期命補申報提繳手續，屆期仍未改善
21 者，上訴人即得按月裁處罰鍰至其改善為止。

22 (二)而適用勞基法具勞動契約關係之勞工，依行為時（即108年5
23 月15日修正公布前）勞基法第2條第1款、第2款、第6款：
24 「本法用辭定義如左：□勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致
25 工資者。□雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人
26 或代表事業主處理有關勞工事務之人。……□勞動契約：謂
27 約定勞雇關係之契約。」所謂受僱用從事工作獲致工資或勞
28 雇關係，則向以從屬性之指揮監督關係為判斷，以資與其他
29 提供勞務給付之關係（如承攬等）為區別。故108年5月15日
30 修正公布之現行勞基法第2條第6款，便將此特性明文化稱
31 「勞動契約」為：「約定勞雇關係而具有從屬性之契約」。

01 至於對他人提供勞務給付是否具從屬性而為隸屬於雇主指揮
02 監督下之勞工，參諸學說及實務見解，則依4個面向觀察：
03 1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之
04 指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。2.
05 親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人非
06 為自己之營業而勞動，而是依附於他人之生產資料，為他人
07 之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。4.組織上從
08 屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作
09 狀態，受團隊、組織之內部規範、程序等制約。又私法上契
10 約關係之內涵，依私法自治、契約自由，本由當事人依其經
11 濟需求、締約目的而自主約定，難有一致風貌。對他人提供
12 勞務給付之契約是否具從屬性而為勞基法上所稱勞動契約，
13 毋寧在探求提供勞務給付之一方，是否因此等從屬性地位，
14 在社會經濟現實上，難與提供報酬給付之他方，就其勞務給
15 付之交易條件為平等磋商，而須藉由勞基法、勞退條例等勞
16 動法令之適用，介入私法契約為規制，以協助勞動者伸張其
17 私法權益，落實憲法第153條保護勞工政策之意旨。故勞動
18 關係從屬性之判斷，應就其勞務供給關係之整體為觀察，就
19 上述勞動法律目的之落實而言具重要性者，縱有其他非從屬
20 性特徵存在，仍無礙其整體歸屬勞動契約之定性判斷。

21 (三)司法院釋字第740號解釋揭示：「保險業務員與其所屬保險
22 公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第2條
23 第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否
24 自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔
25 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
26 報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。
27 」依其解釋理由書第2段：「勞動契約之主要給付，在於勞
28 務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，
29 未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客
30 觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱
31 人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關

01 係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一（按即
02 行為時勞基法第2條第6款規定）所稱勞動契約。」及第3
03 段：「關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務
04 而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容
05 之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，……
06 仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，
07 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，
08 即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作
09 時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之
10 保險費為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保
11 險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，雖僅能販售該保險公司
12 之保險契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞
13 務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪
14 及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保
15 險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所稱勞動
16 契約。……」可知，保險業務員與其所屬保險公司間是否構
17 成勞動契約之認定，應就個案事實及整體契約內容，探求該
18 勞務契約之類型特徵，判斷標準包括保險業務員得否自由決
19 定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險
20 （例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）等
21 因素，但不以此為限。再者，上開解釋文及理由書雖另說
22 明：管理規則係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務
23 員職責，依保險法第177條訂定之法規命令，並非限定保險
24 公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，故不得
25 逕以管理規則，作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構
26 成勞動契約之認定依據。惟如保險公司為履行保險業務員管
27 理規則課予之公法上義務，將相關規範納入契約或工作規
28 則，藉此強化對所屬保險業務員指揮、監督及制約之權利，
29 則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自應將此等契約條款
30 與工作規則內容納入考量，就個案事實及整體契約內容綜合
31 予以評價。

01 (四)原判決業依調查證據之辯論結果，論明：陳君等人職稱、職
02 級雖有別，但均為上訴人所屬保險業務員，皆以業務代表合
03 約作為雙方間勞務給付關係之基礎契約，依業務代表合約及
04 各職級主管合約之實質內容合併觀察，保險業務員以保險招
05 攬服務為主要業務內容，上訴人透過提供隨招攬業績多寡而
06 不同之報酬，輔以指導、訓練、輔導低職級業務員等義務，
07 及調整職級、終止契約之手段，驅使業務員必須致力爭取招
08 攬業績並配合團體績效，以獲取報酬及續任業務員之職，實
09 現上訴人追求利潤最大化之目的，以此支配保險業務員之勞
10 動力，可見其從屬關係。保險業務員從事保險招攬服務並應
11 依上訴人指示完成培訓，且招攬服務內容包括其他上訴人委
12 託提供之相關服務，雖有權收取客戶遞交之要保書並應及時
13 轉交上訴人，但須遵守上訴人就此類事項頒布之規章，且上
14 訴人尚得要求業務員提出相關之保險招攬服務報告，名片格
15 式及其印製均須符合統一規定，以確保業務員服務品質符合
16 上訴人要求，可見保險業務員勞務給付具體詳細內容非自始
17 確定，上訴人得於業務員提供勞務給付過程中透過規章或其
18 他指示進一步具體確定，勞務給付過程中並須受上訴人節
19 制，上訴人對於業務員勞務提供過程具指揮監督關係，勞務
20 關係具有從屬性；上訴人轄下各通訊處為布達上訴人之公司
21 政策或檢討、策進業務發展而辦理具心理強制性之週會或晨
22 會，支配保險業務員之勞動力，亦與獨立提供勞務給付之承
23 攬關係不同等語，已詳述其認定上訴人與陳君等人間勞務契
24 約具高度從屬性，屬勞基法上勞動契約之依據及得心證之理
25 由，核無違反論理、經驗及證據法則，所表示之法律見解，
26 參照前開說明，亦無錯誤。原判決並就上訴人主張其對陳君
27 等人係依金管會所定管理規則等法規誠命為管理，非基於契
28 約關係，雙方勞務契約欠缺從屬性等語，敘明：上訴人已將
29 金管會所定管理規則等公法規範，納為保險業務員勞務給付
30 契約之權利義務關係，並參考該管理規則、金管會懲處參考
31 標準等，訂定公司內評量標準、公司內業管規則，依該等公

01 司內規管理保險業務員之保險招攬行為，並對違規行為予以
02 懲處，還保有單方修訂公司內規之權利，尚得就金管會所定
03 懲處態樣外行為行使其監督、考核、管理及懲處權限，使其
04 指揮監督作用不侷限於公法規範事項，因而透過契約或懲戒
05 制裁權之實際行使，提高業務員之從屬性等語，詳述不足採
06 取之理由，核無適用法規不當、不適用法規、理由不備或理
07 由矛盾之違法。又上訴人雖得依契約自由原則與陳君等人約
08 定勞務契約之內容，但雙方間勞務契約之性質，仍應由約定
09 給付義務之實質內容，依前述從屬性之說明而為判斷，以資
10 決定勞基法或勞退條例之適用，此非當事人得以合意約定之
11 事項；再民事法院就上訴人與陳君等人間勞務契約性質之判
12 斷，因當事人、訴訟標的、既判力客觀範圍及主觀範圍均不
13 相同，行政法院就原處分適法性之審查，自不受民事確定判
14 決之拘束；另勞工因離職或死亡以致與雇主間勞動契約關係
15 之終止，依勞退條例第16條、第18條規定，雇主提繳勞退金
16 之義務固予停止，但不影響雇主於勞工離職或死亡前所應負
17 申報提繳勞退金之義務。就此而言，原判決認陳君等人當中
18 雖有部分業務員離職、死亡或與上訴人達成和解或調解，對
19 上訴人前所負申報提繳義務並無影響，經核於法即無違誤。
20 至於原判決另論及因系爭限期改善處分為原處分之前提處
21 分，具構成要件效力，於本件訴訟不得就限期改善處分之合
22 法性予以審查等語，則屬贅述，無論當否，均不影響判決結
23 論。上訴意旨指摘原判決逕採構成要件效力理論，遽認原處
24 分合法，無視司法院釋字第740號解釋所揭示2項指標，忽略
25 勞退金本質為民事契約請求權，民事勞務契約尚有僱傭以外
26 其他多種類型，未將業務代表合約與各職級主管合約分別判
27 斷勞動契約從屬性，不尊重民事法院的判斷，不顧上訴人與
28 部分業務員成立和解或調解而對雙方勞務契約之定性，及部
29 分業務員離職或死亡導致申報提繳義務之解消，逕依管理規
30 則公法規範及業務代表合約，認定上訴人與保險業務員之勞
31 務關係為勞動契約關係，保險業務員為勞工，乃違背上開憲

01 法解釋、勞基法第2條第6款、行政程序法第110條第3項、民
02 法關於契約合致、各類勞務契約類型、和解效力等相關規
03 定，有未盡職權調查義務、判決不適用法規、適用法令不
04 當、判決不備理由之違法等語，核屬其一己主觀之見解，並
05 不足採。

06 (五)又勞務供給模式隨時代變遷與科技發展而益形多端，欠缺工
07 作地點拘束性但具從屬性的勞動職務，非保險業務員職務所
08 獨有，其他外勤工作之勞工，如業務員或記者，亦因其職務
09 性質而無固定的工作地點。保險商品因其種類繁多且內容深
10 具專業性，能成功取得客戶信賴，使其瞭解保險商品符合其
11 風險規劃需求，進而願締約購買保險商品之交易成本甚高，
12 有賴保險業務員配合客戶給定方便之時間及地點，針對不同
13 客戶的避險需求，進行保險商品內容及促成交易之解說與勸
14 說，方能有效為保險人事業達成保險契約締結之交易，提高
15 業務員自身之勞務績效，因而無法拘泥於固定之工作時間或
16 地點，此等因應雇主指示工作之需求，由勞動者自主決定工
17 作地點及時間從事外勤勞動的特性，與上述其他依勞動契約
18 之外勤勞工，並無明顯不同，自非依此即得認乃依承攬契約
19 提供勞務給付之承攬人。再者，保險業務員招攬保險之報酬，
20 雖有依保戶繳費年限、保險商品險種類型等作為計算之
21 基礎，且日後另可能因保險契約撤銷、解除而遭追回之情
22 形，但若保險人事業對報酬及服務獎金之數額計算及發放方
23 式具單方決定權，並得以片面調整，保險業務員對該報酬並
24 無決定及議價空間，即與承攬契約一般由承攬人與定作人居
25 於對等地位協議之情形，顯不相同；況參酌勞基法第2條第3
26 款定義勞動關係下之「工資」，也不排除「按件計酬」之酬
27 給方式。因此，即使按業務員招攬保險所收受之保險費為基
28 礎計算其報酬，也非承攬契約獨有之報酬給付方式。從而，
29 當保險業務員勞務契約之屬性，無法僅由司法院釋字第740
30 號解釋所例示之前述2項指標即得予區辨或認定時，自有必
31 要另依勞基法第2條第6款規定並輔以前述學說、實務針對勞

01 動契約具有人格、經濟及組織等從屬性特徵所表示的見解加
02 以判斷。尤其雇主對勞工之指揮監督權，為人格上從屬性的
03 核心要素，勞務債務人是否須依勞務債權人指示提供勞務，
04 甚至服不定量之勞務，屬於勞動契約之必要特徵。而提供勞
05 務之內容，或有兼具從屬性與獨立性之特徵，此時即應自整
06 體勞務供給關係具重要性之部分加以觀察，只要當事人間勞
07 務契約之法律關係中，對落實勞動法令保護勞工意旨而言，
08 具有相當重要的從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干
09 獨立性，仍應認屬勞基法規範之勞雇關係。原判決就此為相
10 類意旨之論述，亦無違誤。上訴意旨主張：因陳君等人提供
11 勞務之時間、地點未受上訴人之監督及管理，且報酬之計算
12 乃依所招攬保險收受之保險費為基礎等特點，無法成立勞動
13 契約關係，原判決違反司法院釋字第740號解釋意旨、民法
14 第153條規定，並誤解勞基法第14條第1項第5款、勞基法施
15 行細則第12條對於「按件計酬」之規範意涵，顯有適用法規
16 錯誤等語，核仍屬一己主觀之法律見解，亦非可採。

17 (六)勞退條例第49條規定之按月裁處罰鍰，是針對各次裁罰時，
18 雇主持續未改善而仍違反勞退條例第18條所定義務之違法情
19 事，所為制裁性之處罰。雇主因被上訴人依勞退條例上開規
20 定所為限期改善處分，發生依期限完成改善之單一行政法上
21 義務，在其完成改善前，此違反行政法上義務之狀態持續
22 中，並因被上訴人依同條所為罰鍰處分之送達而切斷其單一
23 性；雇主其後如仍未完成改善，乃構成另一違反行政法上義
24 務行為，即前次罰鍰處分書送達後之持續違規行為，為下次
25 處罰之違規事實（本院108年4月份第2次庭長法官聯席會議
26 決議參照）。又依行政罰法第27條規定，行政罰裁處權3年
27 之時效期間，乃自違反行政法上義務之行為終了時起算；行
28 為結果發生在後，並自該結果發生時起算。而關於以不作為
29 方式違反行政法上作為義務之情形，在作為義務消滅（或免
30 除）前，其違法行為尚未終了，故應自行為義務消滅（或免
31 除）時，起算其裁處權時效。

01 (七)本件上訴人與所屬保險業務員陳君等人簽訂之業務代表或各
02 職級主管合約，依其勞務契約整體合併觀察，乃具從屬性之
03 勞動契約，業經原審依調查證據及辯論之結果認定如上。而
04 陳君等人均為選擇適用94年7月1日勞退金新制之勞工，上訴
05 人並未依勞退條例第18條規定，為其等申報提繳，經被上訴
06 人以系爭限期改善處分，限期於99年8月11日前改善，上訴
07 人逾期仍未改善，經被上訴人以第1次裁罰確定後，上訴人
08 仍遲未為之申報提繳勞退金，被上訴人遂以原判決附表所示
09 之原處分，遞於前次裁罰處分送達後，針對其仍未改善而持
10 續違規之行為，再次為裁罰處分，依勞退條例第49條及第53
11 條之1規定，各處上訴人罰鍰10萬元，並公布上訴人名稱及
12 負責人姓名，為原審依法確定之事實，核與卷內證據相符。
13 是以，上訴人於原處分作成前，經由被上訴人命為限期改善
14 及第1次裁罰，對其依勞退條例第18條規定，負有為陳君等
15 人申報提繳勞退金之義務一事，知之甚明，卻拒不履行其作
16 為義務，主觀上具有違法之故意，應受責難程度甚高，且違
17 法行為尚未終了，行政罰裁處權時效尚未起算，不生罹於裁
18 處權時效之問題，被上訴人就上訴人歷次違規事實，以原判
19 決附表所示原處分對上訴人各裁處罰鍰10萬元，並未逾越法
20 定限度，且無裁量逾越或濫用情事，並依勞退條例第53條之
21 1規定，公布上訴人名稱及負責人姓名，均無違誤，原判決
22 因認原處分合法，而予維持，自無不合。至原判決另論及限
23 期改善處分為原處分之前提，具構成要件效力，於本件訴訟
24 不得就其合法性審查等語，則屬不影響判決結論之贅論，已
25 如前述。上訴意旨指摘原判決逕依構成要件效力理論，遽認
26 原處分合法，且本件於原處分作成前，歷次裁罰均應先行作
27 成限期改善處分，並已罹於行政罰法定裁處權時效，原判決
28 不適用法規、適用法規不當及不備理由而違法等語，也難憑
29 採。另行政訴訟法第42條第1項所謂「行政法院認為撤銷訴
30 訟之結果，第三人之權利或法律上利益將受損害者」，指因
31 撤銷判決之形成力，當事人以外之第三人之權利或法律上利

01 益直接受損害而言，不包括間接受損害在內。本件被上訴人
02 認上訴人違法未為陳君等人申報提繳勞退金，以原處分裁處
03 罰鍰並公布姓名等資訊，上訴人不服原處分提起本件行政訴
04 訟，訴請撤銷原處分罰鍰部分並確認公布姓名等資訊部分為
05 違法，陳君等人並非原處分之相對人，不可能因本件行政訴
06 訟之結果而直接受到損害，原審未裁定命陳君等人獨立參加
07 本件訴訟，於法並無違誤。上訴意旨主張原審未依行政訴訟
08 法上開規定裁定陳君等人獨立參加訴訟，原判決不適用法規
09 而違法等語，容有誤會，也不足採。

10 五、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，上訴
11 意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁
12 回。另本院為法律審，依行政訴訟法第254條第1項規定，應
13 以高等行政法院判決確定之事實為判決基礎，當事人在上訴
14 審不得提出新攻擊防禦方法或新事實、新證據資為上訴之理
15 由。上訴意旨另指稱陳君等人當中，業務員林映雯（下稱林
16 君）為勞退條例於94年7月1日施行前即已受僱於上訴人，且
17 勞退金新制施行5年內未選擇適用勞退金新制，屬應適用舊
18 制即勞基法之退休金規定之勞工，原處分就此部分事實認定
19 有誤，原審未依職權調查證據，並提出業務代表合約書、終
20 止合約通知、要保人為訴外人楊宗珍及被保險人為林君之人
21 身保險要保書等，為以證明林君前向被上訴人聲明其為適用
22 勞退金新制而受僱於上訴人之勞工的真實性有疑等語，乃上
23 訴人於上訴審始提出之新攻擊方法及新事實、新證據，本院
24 無從加以審酌，併此敘明。

25 六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1
26 項、第98條第1項前段，判決如主文。

27 中 華 民 國 113 年 9 月 26 日

28 最高行政法院第三庭

29 審判長法官 蕭 惠 芳

30 法官 林 惠 瑜

31 法官 李 君 豪

01

法官 林 淑 婷

02

法官 梁 哲 瑋

03

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

04

中 華 民 國 113 年 9 月 26 日

05

書記官 曾 彥 碩