

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

112年度訴字第640號

114年4月17日辯論終結

原告 南山人壽保險股份有限公司

代表人 尹崇堯

訴訟代理人 李世宇律師

吳涵晴律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真

訴訟代理人 林詩穎

陳柏宇

郭宣妤

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部如附表所示之訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告經營人身保險業，訴外人游尚儒、蔡坤緯（下合稱游蔡2人）為原告之保險業務員，前經臺北市政府勞工局認定原告與游蔡2人間屬僱傭關係，均適用勞動基準法（下稱勞基法），因原告未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第18條規定辦理申報提繳勞工退休金，被告以民國101年7月5日保退二字第10160172751號函（下稱限期改善函）命原告於101年7月20日前，為游蔡2人申報提繳自到職日起之勞工退休金，逾期如仍未辦理，將依勞退條例第49條規定予以處罰，且因原告未提起行政救濟而告確定。原告就限期改善函因屆期未改善，被告依上揭規定，以101年7月24日保退二字第

01 10160233801號裁處書(下稱第1次裁處)裁處原告罰鍰新臺幣  
02 (下同)10萬元，並自101年7月24日起按月裁罰原告迄今。惟  
03 原告仍未改善，本件被告乃依同條例第49條及第53條之1規  
04 定，以如附表所示之裁處書(下合稱原處分)各裁處原告罰鍰  
05 10萬元，並公布原告名稱及負責人姓名、處分期日、違反條  
06 文及處分金額等資訊。原告不服，提起訴願，經附表所示之  
07 訴願決定(下合稱訴願決定)駁回，遂提起本件行政訴訟。

## 08 二、原告主張略以：

09 (一)原告及保險業務員間為承攬契約歷經數十載未更易，依民事  
10 法院裁判見解，游蔡2人與原告簽訂契約時係本於締結承攬  
11 契約之合意，雙方並係以承攬關係履行各自權利義務。況游  
12 蔡2人已與原告成立認定性之和解契約，明示雙方關係為承  
13 攬契約，殊無由被告恣意否定雙方當事人本於契約自由所形  
14 成法律關係。被告援引臺北市政府99年2月2日府授勞二字第  
15 09930820500號函(下稱99年2月2日函)、臺北市政府勞工  
16 局99年2月12日北市勞二字第09910535600號函(下稱99年2  
17 月12日函)、最高行政法院100年度判字第2117號等判決為  
18 原處分之主要論據。惟臺北市政府於102年起已易其認定結  
19 果，實質上喪失行政自我拘束力，被告反於前開見解，仍作  
20 成原處分，違反行政自我拘束原則。最高行政法院100年度  
21 判字第2117號等判決屬司法院釋字第740號解釋公布前判決  
22 ，已無從作為本件認定之參考。原處分及訴願決定仍以之為  
23 據，其謬甚明。

24 (二)原告與游蔡2人間之契約中，均未約定其等應配合任何出勤  
25 考核，亦無約束每日之工作時間及地點，僅於契約第1條第1  
26 項及2項約定主給付義務為：「1. 對擬與南山人壽訂立保險  
27 契約之第三人提供『保險招攬服務』……2. 對經業務代表  
28 招攬保險而已與南山人壽訂立保險契約之第三人……提供其  
29 所要求之與保險契約有關之各項服務。」，亦未約定其等不  
30 得從事其他職業、自由經營其他業務或安排其他工作，故除  
31 因保險業務員管理規則等法令限制而不得同時招攬他保險業

01 之商品（詳後述）外，游蔡2人可謂享有充分之職業自由，  
02 與一般具人格從屬性之勞工迥異；又除保險業務員管理規則  
03 等法令誡命外，原告未對游蔡2人為人事或行政上之管理考  
04 核，亦無懲戒處分權，與勞工應依指示機械式提供勞務之形  
05 式迥異。由此可知，游蔡2人從事招攬保險之業務活動及工  
06 作時間（包括但不限於如何招攬保險、向誰招攬保險、何時  
07 招攬保險、招攬保險之地點）均得由個人自由決定，且無須  
08 滿足一定工時或出勤日數，亦不受任何出勤考核制度之限制  
09 或拘束，更無同勞基法之勞工有請假額度之問題，自主性極  
10 高，顯欠缺人格從屬性。至原告與游蔡2人間之契約中，有  
11 若干約定內容涉及對其等之管理或獎懲，此係因應保險業務  
12 員管理規則等法令規範要求而生，又行政管制目的，並非原  
13 告與游蔡2人得自由形塑之權利義務關係，故於認定原告與  
14 游蔡2人間契約關係時，自不得將此等權利義務狀態納為判  
15 斷是否具人格從屬性之因素。是以，被告以原告配合保險業  
16 務員管理規則之要求所訂定之獎懲辦法認定原告與游蔡2人  
17 間具備人格從屬性，顯屬張冠李戴，要非可採。

18 (三)原告與游蔡2人間之契約中，均未約定其等享有固定底薪或  
19 薪資，僅於第2條約定當其等依約完成招攬業務時得享有之  
20 報酬及津貼，游蔡2人自原告處取得之經濟上利益，均係按  
21 其保險商品招攬結果計算，原告未曾就其等提供勞務之對價  
22 給付最低數額或固定金額，且個別保險商品銷售均有不同之  
23 報酬率，游蔡2人得自行選擇欲招攬之商品以獲取相應之報  
24 酬，並自行負擔招攬保險之成本、風險與預期利益，而所得  
25 獲取之報酬亦無最高上限，游蔡2人實係為自己之營業利益  
26 進行勞動，可謂其等就報酬數額具有自主決定權並須自負經  
27 濟風險，與一般勞工係以工作時間換取經濟利益不同，顯欠  
28 缺經濟從屬性。況原告亦以承攬報酬作為保險商品費用精算  
29 之基礎，如任由被告片面曲解原告與保險業務員間之勞務關  
30 係為勞動契約，實將破壞保險商品之理賠準備及原告財務健  
31 全，損及眾多保戶（危險共同團體）之權益。

01 (四)保險業為高度專業及複雜之業別，所提供之商品和服務均須  
02 眾多專業及人力投入，自有建構相當組織加以運作之必要，  
03 始得確保由眾多保戶所組成危險共同團體全體成員之權益，  
04 因此保險業應有針對各環節擇採最適切契約關係，以建立最  
05 有效率營運模式與最穩定財務結構之營業自由。以保險招攬  
06 業務觀之，除透過保險業務員招攬外，保險業尚得透過保險  
07 經紀人或保險代理人等，或直接銷售等方式取得要保人之要  
08 保，難謂保險業務員為唯一不可或缺之組織環節，則保險業  
09 擇採與保險經紀人、保險代理人相同之承攬契約模式，與保  
10 險業務員締約，核屬其營業自由之一環。縱保險業務員完成  
11 保險招攬工作後尚須由原告其他員工接續提供後續保費收取  
12 、理賠等，亦不得逕推認原告及保險業務員間具組織從屬性  
13 ，否則無異對事業營運彈性及自由之無端遏制，不當限縮契  
14 約自由，遑論以組織從屬性論斷保險業與保險業務員間之契  
15 約關係，已逾越司法院釋字第740號解釋。

16 (五)被告裁處依據之99年2月2日函及99年2月12日函，不僅內文  
17 均未指明原告與保險業務員間為勞動契約關係，且查閱該二  
18 函作成之資料亦未有任何曾審酌原告與保險業務員間契約關  
19 係之事證。依最高行政法院106年度判字第233號、107年度  
20 判字第708號判決，勞動契約必要之點為「勞務債務人受有  
21 工作時間、休息、休假之限制，而無法自由支配工作時間、  
22 時段」、「勞務債權人依勞務債務人工作時間之長度及時段  
23 計付報酬」，依民法第153條規定，契約欠缺必要之點，即  
24 無由成立，保險業務員管理規則等行政法規無法作為私法契  
25 約屬性之判別要素。被告未依職權調查本件所涉保險業務員  
26 契約性質，並依最高行政法院109年度上字第261號判決，將  
27 所涉業務員「得以自由決定工作時間、地點、招攬保險之對  
28 象」、「和解契約」、「游君撤銷申訴及請求停止裁罰陳情  
29 書」、「游蔡2人係按所招攬之保險收受之保險費為基礎計  
30 算其報酬」等事證納入審酌，逕依99年2月2日函、99年2月1

01 2日函推論本件所涉保險業務員契約之性質，違反行政程序  
02 法第9條、第36條、第43條、第96條第1項第2款等規定。

03 (六)司法院釋字第740號解釋業指出保險業務員招攬契約是否為  
04 勞動契約，應以保險業務員「得否自由決定勞務給付之方式  
05 (包含工作時間)」及「自行負擔業務風險(例如按所招攬  
06 之保險收受之保險費為基礎計算其報酬)」為斷。依此等判  
07 斷標準，參照與本件背景事實相同之本院109年度訴字第425  
08 號證人游尚儒之證述，應足認定原告與案關保險業務員間非  
09 勞動契約，亦可證明游尚儒基於自由意志與原告達成訴訟上  
10 和解具有法效性。被告以95年2月15日保退一字第095100110  
11 20號函為行政處分，對締結與游蔡2人相類似之勞務契約關  
12 係之保險業務員，認為無勞退條例第18條、第49條之適用，  
13 應具有構成要件效力，拘束被告。原告基於法律上之確信，  
14 未為游蔡2人申報提繳退休金，當無任何違法之故意或過失  
15 ，乃依法令之行為，已得游蔡2人承諾，而得阻卻違法。被  
16 告作成原處分違反期待可能性、比例原則及行政罰法第42條  
17 規定。

18 (七)原處分於111年間作成，距改善期限(101年7月20日)顯已  
19 逾3年而罹於裁處時效(行政罰法第27條第1項)；退步言  
20 之，勞退條例第49條係就違反「自到職日開始提繳」之作為  
21 義務所為之裁罰規定，故屬「不作為」之違法態樣，其裁處  
22 權時效應自「作為義務消滅時」起算，而依勞退條例第18條  
23 規定，雇主提繳退休金之作為義務，應於「勞工離職之日起  
24 7日內」即已消滅，故勞退條例第49條之裁處權時效，應自  
25 「勞工離職之日起7日內」起算。本件蔡坤緯係於100年7月3  
26 1日終止合約(離職)、游尚儒則係於105年1月16日終止合  
27 約(離職)，距離原處分最早於111年7月21日作成時均已逾3  
28 年，裁處權已罹於時效，原處分自屬違法。又違法狀態之存  
29 續與裁罰時效之進行，原屬不相干之二事，自難以違法狀態  
30 存續而認裁罰時效不進行。

01 (八)限期改善函或先前裁罰處分，並無拘束本院認定之效力，蓋  
02 限期改善函並非課予「無限期」之改善義務，於改善期即10  
03 1年7月20日屆至後，其行政處分效力「了結（消滅）」，無  
04 「效力繼續存在」之法律效果，該處分自無法繼續發生「構  
05 成要件效力」。在101年7月20日以後，被告如繼續要求原告  
06 履行限期改善函，等同要求原告於第1次改善期限內為改善  
07 行為，已形同係客觀上不可能履行之義務，並非有效之行政  
08 法上義務，且原告就此一義務違反已受多次處罰，原處分復  
09 再次裁罰，顯然違背一行為不二罰原則。至若將本件原處分  
10 課予原告之行為義務，界定為「前次裁罰作成後應申報提繳  
11 之義務」者，將導致原告履行該義務之最後期限不明確而違  
12 反明確性原則，且被告對該「前次裁罰作成後之義務」並無  
13 再次作成限期改善處分，原告不可能重回101年7月20日以前  
14 履行改善義務，被告未於原處分作成前先命原告限期改善即  
15 逕行裁罰，不符勞退條例第49條之連續處罰要件，違反一行  
16 為不二罰原則。又限期改善函縱有構成要件效力，亦僅限於  
17 「原告於101年7月5日前應負擔為游君等2人申報提繳勞退金  
18 之義務」；若認先前裁罰處分有構成要件效力，其效力範圍  
19 亦僅限於「罰鍰10萬元」部分，關於「游蔡2人為勞動契約  
20 關係」或「原告負擔為游蔡2人之申報提繳義務」等事實及  
21 理由，均無構成要件效力；遑論游蔡2人與原告間是否為勞  
22 動關係，係屬私法關係之判斷，被告並無獨占性之專屬認定  
23 職權，限期改善函與先前裁罰處分之合法性復顯有疑義，不  
24 應具備構成要件效力，縱有該效力，亦應不得發生拘束本院  
25 之效力。

26 (九)並聲明：附表所示之訴願決定及原處分均撤銷。

### 27 三、被告則以：

28 (一)臺北市政府99年2月份2函文認定原告與所屬業務員間為勞動  
29 契約關係，其所指涉之顏名標等人與游蔡2人均為原告所屬  
30 業務員，而原告所屬各層級業務員合約書均為制式內容，遵  
31 守之規定亦相同，在此情形下，認定原告與游蔡2人間為勞

01 動契約關係，應合於一般論理及經驗法則。原告如爭執顏名  
02 標等人與本件所涉履約內容無關，自應提出證據資料說明顏  
03 名標等人與本件所涉契約及履約究有何差異。

04 (二)依勞退條例第6條規定，雇主為勞工提繳勞工退休金是法定  
05 義務，無容原告以特約或以民事訴訟上和解等方式，排除適  
06 用勞退條例。原告應為游蔡2人提繳勞工退休金，所涉及者  
07 非僅勞工個人，攸關國家整體勞工政策及國家退休金制度之  
08 穩定和健全發展。不論原告是否有與勞工另行約定不需提繳  
09 勞工退休金或約定為承攬關係，只要游蔡2人為勞基法第2條  
10 第1款規定勞工，原告即應為渠等申報提繳勞工退休金。被  
11 告依勞退條例第49條規定裁罰，只須原告與游蔡2人間之法  
12 律關係為勞動契約，並且勞工有實際到職，原告未辦理申報  
13 提繳手續，即該當裁罰之構成要件。游蔡2人雖已離職，與  
14 原告達成民事和解，惟原告行政法上義務仍然存在，不得藉  
15 由民事和解之方式免除其申報義務，亦不得主張退休金請求  
16 權已罹於時效。

17 (三)原告為適用勞基法之行業，與游蔡2人保險業務員間實質上  
18 具經濟、人格、組織上從屬性特徵，是勞基法第2條第6款規  
19 定勞動契約關係。原告未為渠等提繳勞工退休金之相同爭議  
20 ，前由本院108年度訴字第326號判決駁回原告之訴。游蔡2  
21 人受原告僱用從事保險業務招攬工作，原告係以人身保險業  
22 為主要營業活動，足見游蔡2人為原告之客戶提供保險服務  
23 ，非為自己之經濟活動。雖渠等招攬保險收入視招攬件數而  
24 定，但勞基法第2條第3款規定「按件計酬」為勞務對價。依  
25 原告及業務員間承攬合約書第3條規定，及游尚儒於他案之  
26 證述，業務員就薪資幾無決定權限和議價空間，必須單方聽  
27 從原告變更薪資之內容。據此，游蔡2人為原告經濟利益為  
28 活動，是具經濟上從屬性。復依原告及業務員間承攬合約書  
29 第1條第1項規定，業務員職責為解釋原告之保險商品內容，  
30 說明要保書注意事項，轉送要保文件和保險單，並依第1條  
31 第2項規定，游蔡2人須為原告提供保險契約所要求有關各服

01 務客戶工作，以得工資報酬。且承攬合約書附屬約定事項第  
02 3條第2項，要求渠等於執行職務時必須使用原告印製宣傳資  
03 料、計劃書；第3條第4項規定，渠等必須於客戶簽署要保書  
04 後2個工作日向原告遞交要保書；第11條規定，渠等應作職  
05 務上報告；第15條第5項規定，渠等使用名片應遵照原告之  
06 統一規定格式。又依業務主任委任合約書第2條第1項、第2  
07 項規定，游尚儒負提供原告所屬業務代表之保險招攬技術之  
08 訓練及指導義務，如未善盡指導，會受到停止業務主任工作  
09 之不利益處分；第2條第4項，游蔡2人應對轄屬業務代表所  
10 招攬及經原告同意承保之保戶，負提供服務義務。依此，渠  
11 等須按原告指示方式提供勞務、作職務上報告。再依承攬合  
12 約書附屬約定事項第3條第1項規定，原告要求游蔡2人須「  
13 同意遵守南山人壽頒布之任何規章」。是渠等須遵守原告頒  
14 布一切規章，從屬性色彩強烈。另依原告承攬合約之評量標  
15 準規定，原告對游蔡2人訂有評量標準，亦有單方書面通知  
16 修訂評量標準權限。是以，渠等須接受原告考核評量，就評  
17 量標準無商議權限。至保險公司為執行保險業務員管理規則  
18 之義務，納入契約（包含工作規則）或在契約中詳細約定，  
19 是否具有從屬性之判斷，自不能排除該契約約定。

20 (四)原告及游蔡2人間勞動契約，業經被告作成限期改善函確定  
21 在案，原告逾期未為渠等提繳勞工退休金，經被告陸續裁處  
22 罰鍰。原告就該限期改善函如有爭執，應於收受該函時，提  
23 起行政救濟，詎原告捨此不為，則限期改善函已具形式確定  
24 力及構成要件效力，行政法院當受拘束。原處分於被告認定  
25 原告未依勞退條例第18條規定辦理，經命限期改善仍未改善  
26 ，為令原告改善而賦予被告可按月處罰之裁罰權。原告拒不  
27 依勞退條例第18條規定列表向被告辦理游蔡2人到職申報，  
28 被告尚無從依勞退條例第19條規定繕具繳款單命原告繳納，  
29 被告對原告之裁處符合比例原則。

30 (五)最高行政法院100年度判字第2117號等判決，就該重要爭點  
31 已本於兩造辯論為審理（兩造當事人同一、法律及事實爭點

01 亦屬同一），在理由中認定。原告雖依司法院釋字第740號  
02 解釋聲請再審，但行政法院均已駁回，肯認原告與保險業務  
03 員間具勞動契約。前開重要爭點經判決生爭點效，應為後案  
04 審究認定相同爭點時遵從，原告不能再為相反之主張，法院  
05 亦不得於本案為相異之判斷等語，資為抗辯。

06 (六)並聲明：原告之訴駁回。

07 四、前開爭訟概要欄之事實，有限期改善函、第1次裁處處分、  
08 原處分及訴願決定（本院卷一第101-133頁）等件在卷可稽  
09 （原處分卷1第1-28、165-248頁），堪予認定。本件爭執為  
10 原告與游蔡2人間之契約關係，是否屬勞動契約？被告作成  
11 原處分，是否適法有據？

12 五、本院之判斷：

13 (一)應適用之法律及法理：

14 1. 國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工  
15 之法律，實施保護勞工之政策，憲法第153條第1項定有明文  
16 ，勞退條例即係國家為實現此一基本國策所制定之法律。勞  
17 退條例第1條第1項規定：「為增進勞工退休生活保障，加強  
18 勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。」第2條  
19 規定：「本條例所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市  
20 為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第3條規定  
21 ：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及  
22 平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。」第5條規定：  
23 「勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵及罰鍰處分等業  
24 務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保  
25 局）辦理之。」第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之  
26 勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個  
27 人專戶。」第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為  
28 適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退  
29 休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。」第9條第1項、  
30 第3項第1款規定：「（第1項）雇主應自本條例公布後至施  
31 行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準

01 法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇  
02 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  
03 。……（第3項）雇主應為適用本條例之退休金制度之勞工  
04 ，依下列規定向勞保局辦理提繳手續：一、依第1項規定選  
05 擇適用者，應於本條例施行後15日內申報。……」第16條規  
06 定：「勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。但  
07 選擇自本條例施行之日起適用本條例之退休金制度者，其提  
08 繳自選擇適用本條例之退休金制度之日起至離職當日止。」  
09 第18條規定：「雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日  
10 起7日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。」  
11 第49條規定：「雇主違反第8條之1第5項、第9條、第18條、  
12 第20條第1項、第21條第2項、第35條之2或第39條規定，未  
13 辦理申報提繳、停繳手續、置備名冊或保存文件，經限期改  
14 善，屆期未改善者，處新臺幣2萬元以上10萬元以下罰鍰，  
15 並按月處罰至改正為止。」第53條之1規定：「雇主違反本  
16 條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公  
17 布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違  
18 反條文及處分金額；受委託運用勞工退休基金之機構經依第  
19 45條規定處以罰鍰者，亦同。」是以，凡適用勞基法而具勞  
20 動契約關係之勞工，雇主即負有按月提繳勞工退休金之義務  
21 。依勞退條例第18條規定，雇主應於勞工到職之日起7日內  
22 ，列表通知被告，辦理開始提繳手續，如有違反，經被告限  
23 期命改善即補申報提繳手續，屆期仍未補申報，被告即得依  
24 同條例第49條規定裁處罰鍰，且為督促處分相對人依期改善  
25 ，如雇主仍未完成改善，尚得按月處罰至其改正為止。

26 2.勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，  
27 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制  
28 定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）  
29 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。  
30 」第2條第1款、第3款、第6款規定：「本法用詞，定義如下  
31 ：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。……。三

01 、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按  
02 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
03 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……。六、勞動  
04 契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」同法施行細  
05 則第10條第2款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名  
06 義之經常性給與係指左列各款以外之給與：……二、獎金：  
07 指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久  
08 任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。……」可  
09 知，勞基法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬  
10 ，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實  
11 物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，  
12 且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」  
13 而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付  
14 之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷  
15 ，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。其中所謂「  
16 經常性給與」，係因通常情形，工資係由雇主於特定期間，  
17 按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常發給之特性，  
18 然為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務對價性質之給付，改  
19 用他種名義發給，藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償  
20 等支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資  
21 ，並非增設限制工資範圍之條件。又勞基法第2條第3款規定  
22 工資之定義，並未排除按「件」計酬之情形，故不能逕以員  
23 工係按招攬業務之績效核給報酬，即謂該報酬非屬工資。

24 3. 司法院釋字第740號解釋：「保險業務員與其所屬保險公司  
25 所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第2條第6款  
26 所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決  
27 定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險  
28 （例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以  
29 為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」解釋理  
30 由書亦指出：「……勞動契約之主要給付，在於勞務提供與  
31 報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬

01 勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各  
02 該勞務契約之類型特徵，諸如與人之從屬性（或稱人格從屬  
03 性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是  
04 否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一（即勞基法第2  
05 條第6款）所稱勞動契約。關於保險業務員為其所屬保險公  
06 司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則  
07 ，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任  
08 、承攬或居間，……仍應就個案事實及整體契約內容，按勞  
09 務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性  
10 程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給  
11 付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按  
12 所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。保  
13 險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，雖  
14 僅能販售該保險公司之保險契約，惟如業務員就其實質上從  
15 事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給  
16 付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險  
17 ，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭  
18 規定一所稱勞動契約。……」可知保險業務員與其所屬保險  
19 公司間是否構成勞動契約之認定，應就個案事實及整體契約  
20 內容，探求該勞務契約之類型特徵，判斷標準包括保險業務  
21 員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行  
22 負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計  
23 算其報酬）等因素，但不以此為限。再者，上開解釋文及理  
24 由書雖另說明：保險業務員管理規則係保險法主管機關為盡  
25 其管理、規範保險業務員職責，依保險法第177條訂定之法  
26 規命令，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態  
27 應為僱傭關係，故不得逕以上開管理規則，作為保險業務員  
28 與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據。惟如保  
29 險公司為履行保險業務員管理規則課予之公法上義務，將相  
30 關規範納入契約或工作規則，藉此強化對所屬保險業務員指  
31 揮、監督及制約之權利，則保險業務員是否具有從屬性之判

01 斷，自應將此等契約條款與工作規則內容納入考量，就個案  
02 事實及整體契約內容綜合予以評價。

03 4.參諸學說及實務見解，勞工是否在從屬關係下為雇主提供勞  
04 務，而具有前揭勞基法第2條第6款規定所稱從屬性，應自以  
05 下4個面向觀察：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組  
06 織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利  
07 益處置之可能。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從  
08 屬性，即受僱人不是為自己之營業而勞動，而是依附於他人  
09 之生產資料，為他人之目之而勞動，薪資等勞動條件亦受制  
10 於他方。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與  
11 同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織之內部規範、程序  
12 等制約。又因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於勞  
13 動法以實踐憲法保護勞工之立法目之，及考量我國缺乏強勢  
14 工會爭取勞工權益之社會現實，是只要當事人之法律關係中  
15 已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立  
16 性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係；申言之，在勞務供  
17 給關係同時存在從屬性與獨立性特徵之情形，應為整體觀  
18 察，如認從屬性特徵對於整體勞務供給關係具有重要性時，  
19 縱有非從屬性勞務供給之特徵存在，仍無礙其整體歸屬勞動  
20 契約之定性判斷。另保險業務員招攬保險之報酬，雖然主要  
21 是依保戶繳費年限、人壽保險商品險種類型等作為計算之基  
22 礎，且日後亦有可能因保險契約撤銷、解除等事由而遭追  
23 回，但如保險公司對承攬報酬及服務獎金之數額計算及發放  
24 方式具有決定權，並得以片面調整，保險業務員對該報酬完  
25 全沒有決定及議價之空間，就與一般承攬契約是承攬人與定  
26 作人立於契約對等之地位顯不相同。再參酌勞基法第2條第3  
27 款定義勞動關係下之「工資」，也包括依「計件」等方式計  
28 算勞工因工作所獲得之報酬，可見「按件計酬制」亦屬於勞  
29 動契約之一種報酬給付方式。因此，即使按業務員所招攬保  
30 險而收受之保險費為基礎計算其報酬，亦與勞動契約下之勞  
31 工因工作而獲得「按件」給付報酬之方式幾乎相同，顯見此

01 非承攬契約或保險業務員獨有之報酬給付方式。從而，當保  
02 險業務員勞務契約之屬性，無法僅由司法院釋字第740號解  
03 釋所例示之上述2項指標【即「勞務債務人（保險業務員）  
04 得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間）」、「自行  
05 負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計  
06 算其報酬）」】予以區辨或認定時，即有必要進一步依勞基  
07 法第2條第6款規定並輔以前述學說、實務針對勞動契約具有  
08 人格、經濟及組織等從屬性特徵所表示之見解加以判斷。尤  
09 其雇主對於勞工之指揮監督權，為人格上從屬性之核心要  
10 素，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示提供勞務，甚  
11 至是不定量之勞務，屬於勞動契約之必要特徵。且提供勞務  
12 之內容，有時會兼具從屬性與獨立性之特徵，此時應自整體  
13 勞務供給關係具有重要性（如主給付義務）之部分加以觀  
14 察，只要當事人間勞務契約之法律關係中，具有相當重要之  
15 從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干獨立性，仍應認  
16 屬勞基法規範之勞雇關係。

17 (二)原告與其保險業務員游蔡2人間之契約關係具有從屬性，屬  
18 勞動契約：

19 1.勞務契約之性質究為僱傭、委任或承攬關係，應依契約之實  
20 質內容為斷，不得以契約名稱逕予認定。查游尚儒於99年4  
21 月1日起為原告所屬保險業務員，及自99年9月6日起併為業  
22 務主任，蔡坤緯則於98年2月13日起為原告所屬保險業務員  
23 。原告與游尚儒簽訂業務代表承攬合約（原處分卷一第479-  
24 490頁，下稱業務代表合約）、業務主任委任合約（原處分  
25 卷一第516-520頁，下稱業務主任合約，與業務代表合約，  
26 下合稱系爭勞務契約）、與蔡坤緯簽訂業務代表合約（原處  
27 分卷一第491-502頁）。系爭勞務契約名稱雖為「承攬」、  
28 「委任」，然是否具有勞動契約之性質，仍應依契約實質內  
29 容予以判斷，且業務主任合約第7條第1款約定：「本合約之  
30 簽訂取代公司與業務主任間先前所簽署之各項業務合約書，  
31 但先前所簽之業務代表合約不在此限，應為繼續有效至其期

01 間屆滿為止。」故業務主任同時具有業務代表之身分；另業  
02 務主任合約第5條第2款約定：「若業務主任與公司間之業務  
03 代表合約終止時，本合約亦同時自動終止。」可認原告與業  
04 務員所訂之合約，是以業務代表合約為基礎，並以其法律關  
05 係解消與否，作為業務主任合約存續之前提，故各該業務代  
06 表合約是否屬於勞基法上之勞動契約，應合併觀察。且於第  
07 1次裁處處分時起迄原處分作成期間，游尚儒縱有職級調整  
08 ，仍屬原告所屬保險業務員，故不影響系爭勞務契約性質之  
09 判斷。

10 2.依業務代表合約第1條、第2條第1項、第3項、業務代表合約  
11 附屬約定事項第22條第2款、業務主任合約第2條第1款至第5  
12 款、第4條第3款及其附件「津貼及獎金表」、「評量標準」  
13 等約定可知，原告是以業務員招攬保險之業績為計算基礎，  
14 給付其等報酬（包括業務津貼、服務津貼、單位津貼、升級  
15 津貼、特別津貼、輔導津貼等）及獎金（包括業績獎金、年  
16 終獎金、增員獎金），輔以引薦、招募、指導、訓練、輔導  
17 低職級業務員及有無達成業績標準而調升、降職級，甚至終  
18 止合約之手段，驅使業務員為原告招攬業績，並配合團體績  
19 效，以獲取報酬及續任業務員或晉升業務主管，並實現原告  
20 追求利潤最大化之目的。足見原告所屬保險業務員游蔡2人  
21 任職期間乃係為原告之經營目的而招攬，對其等而言，其等  
22 工作內容係屬為雇主勞動，而具有從屬性。

23 3.原告之指揮監督：

24 (1)觀諸游蔡2人業務代表合約第1條及附屬約定事項第1條、第3  
25 條、第11條、第15條、第22條規定之內容，保險業務員於從  
26 事保險招攬服務時，應依原告指示完成培訓（附屬約定事項  
27 第1條），且業務員辦理招攬服務之內容尚包括「其他經原  
28 告委託提供之相關服務」（合約第1條第1款第6目）；保險業  
29 務員雖有權收取客戶遞交之要保書並應及時轉交原告，然保  
30 險業務員應遵守原告就此類事項所頒布之「任何規章」（附  
31 屬約定事項第3條第1款）；為確保保險業務員辦理完成之招

01 攬服務之品質，原告得要求保險業務員提出「相關」之保險  
02 招攬服務報告（附屬約定事項第11條），且保險業務員名片  
03 格式及其印製須符合原告之統一規定，保險業務員不得擅自  
04 印製或使用不符合原告格式之名片（附屬約定事項第15條第  
05 1項第5款），保險業務員如違反前述合約或附屬約定事項之  
06 約定，原告並得隨時終止合約（附屬約定事項第22條第6款  
07 ），可見原告所屬保險業務員游蔡2人，於任職期間從事保  
08 險招攬服務時，有表彰為原告從事保險招攬業務之外觀，且  
09 其等勞務給付之具體詳細內容，並非自始確定，於勞務提供  
10 過程中，尚可能經由原告頒布規章或其他指示方得進一步具  
11 體確定；另於勞務給付過程中，包括名片印製、提出招攬服  
12 務報告等，尚須受原告規範，具有雇主指示權之特徵。再就  
13 主管職部分，依上開游尚儒業務主任合約第2條之約定，業  
14 務主任為原告處理之事務項目，除了前揭所指第1款至5款之  
15 事務外，於第7款另訂有「其他經公司委任處理之事項」，  
16 屬空白指令，非於勞務提供契約合意之初即予特定，若有違  
17 反原告指令，原告得隨時終止合約，則無論是業務代表或主  
18 管職級，均要求服從雇主即原告指示，是原告對於保險業務  
19 員游蔡2人任職期間勞務提供過程之指揮監督，至為顯然，  
20 其具有從屬性，應屬無疑。

21 (2)原告雖主張倘以保險監理規範要求保險業務員招攬行為等事  
22 項認定為勞動契約關係，無異扭曲承攬或委任契約云云。惟  
23 查，金融監督管理委員會（下稱「金管會」）依保險法第17  
24 7條規定授權所訂定之保險業務員管理規則，是為強化對保  
25 險業務員從事招攬保險行為之行政管理，而非限定保險公司  
26 與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係，該規則既係  
27 保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定之  
28 法規命令，與保險業務員與其所屬保險公司間所簽訂之保險  
29 招攬勞務契約之定性無必然關係，自不得直接以保險業務員  
30 管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動  
31 契約之認定依據（司法院釋字第740號解釋理由書參照），

01 已如前述。然保險公司為履行保險業務員管理規則所課予之  
02 公法上義務，如已將相關規範納入契約內容（包含工作規則  
03 ），甚至藉由履行上述公法上義務，在契約中更進一步納入  
04 具有高度從屬性特徵之條款，以強化其對於所屬保險業務員  
05 指揮、監督及制約之權利，則保險業務員是否具有從屬性之  
06 判斷，自不能排除檢視該契約之約定內容，否則無異於鼓勵  
07 保險公司得藉由履行保險業務員管理規則之名，以行其逃避  
08 基於勞動契約所生各項保障勞工權益之法定義務之實。同理  
09 ，雇主藉由金管會就保險業務員高度監理之要求，同時在勞  
10 務給付關係中，透過契約條款、工作規則，甚至是懲戒、制  
11 裁權利及具體指令之強度與密度，亦會實質影響保險業務員  
12 從屬性程度之高低。因此，雇主為遵守各種管制性之公法規  
13 範，所訂定之契約內容、工作規則及實際指揮監督之結果，  
14 均可能會影響勞務契約性質之判斷。簡言之，公法上之管制  
15 規範，如已內化甚至強化為保險公司與其所屬保險業務員間  
16 勞務契約上權利義務之一部分，則該契約內容即應列為是否  
17 具有勞動契約從屬性之判斷因素之一，而就個案事實及整體  
18 契約內容綜合予以判斷（最高行政法院108年度上字第954號  
19 判決亦同此意旨）。故其性質仍應視契約內容所表彰之人格  
20 、經濟及組織等面向之從屬性高低而定，此與司法院釋字第  
21 740號解釋認為不得無任何依據，即直接以保險業務員管理  
22 規則之內容作為判斷保險業務員招攬勞務契約之屬性，而可  
23 能形成契約類型強制之情形，顯不相同，應予辨明。此參諸  
24 105年4月6日修正之保險業務員管理規則第16條第1項係規定  
25 ：「業務員從事保險招攬所用之文宣、廣告、簡介、商品說  
26 明書及建議書等文書，應標明所屬公司之名稱，所屬公司為  
27 代理人、經紀人或銀行者並應標明往來保險業名稱，並不得  
28 假借其他名義、方式為保險之招攬」（類似內容於98年5月2  
29 7日修正時即存在），僅係要求保險業務員使用之文件要標  
30 明所屬公司而已，然原告尚進一步於游蔡2人之業務代表合  
31 約中約定「名片」之印製與其格式要求，可明游蔡2人有為

01 雇主即原告從事保險招攬業務之從屬性特徵。況除業務員管  
02 理規則之框架性規範外，原告更要求游蔡2人遵行公司頒布  
03 之任何規章，使原告對其等招攬保險行為之指令內容更加廣  
04 泛，實難謂無從屬性。

05 (3)依原告98年6月18日發布之通訊處施行辦法（原處分卷1第52  
06 1-524頁）第9條規定：「通訊處每週須舉辦週會，每月舉辦  
07 主管會報一次，由通訊處經理主持，並將會中所討論之各事  
08 項彙整後送分公司參考。」及證人即原告所屬業務員游尚儒  
09 （已離職）之證述：「（問：你在原告公司擔任業務員時，  
10 有無每週固定出勤日或是每天固定上下班時間？）每天早上  
11 週會固定要去，週會是公司要布達一些事情；（問：幾點？  
12 ）有些是8點半到9點，不一定；（問：原告公司有要求你每  
13 天8點半到9點要到公司嗎？若不去的話，會被懲處嗎？）不  
14 去是不會被懲處，但是會被主管說你這樣不來，會影響辦公  
15 室一些行政相關費用之申請；（問：你上下班要打卡嗎？）  
16 沒有，但參加早會要簽名；（問：不去的話會對你不利嗎？  
17 ）處經理不會實際上懲處我」等語（原處分卷1第505-506頁  
18 ）可知，原告轄下各通訊處均應辦理週會或主管會報，藉此  
19 布達事項及檢討、策進業務發展，參加者必須簽到，而留有  
20 出勤紀錄，此與承攬關係中，承攬人之勞務給付係屬於獨立  
21 勞動，無須配合定作人辦理此類增進團體績效之會議，顯不  
22 相同。

23 (4)又依業務代表合約附屬約定事項第1條約定，業務代表必須  
24 依原告指示完成培訓，否則不得辦理保險業務招攬及服務；  
25 第11條約定原告得要求業務代表提出相關之保險招攬服務報  
26 告；及第22條約定如不符合附表評量標準所示之業績要求，  
27 原告得終止合約，可知原告基於對所屬業務員任職期間指示  
28 培訓及評量等教育訓練及考核內容，結合上述對業績之要求  
29 、概括而空泛之指令權限，再搭配得依達成業績標準與否而  
30 調升、降職級，甚至終止合約之契約條款，足認游蔡等2人  
31 之勞務給付具備人格上之從屬性。

01 (5)復依業務代表合約第1條第1款第6目、附屬約定事項第3條  
02 第1款、第22條第6款及業務主任合約第2條第7款之內容，  
03 保險業務員辦理招攬服務之內容，尚包括「其他經南山人  
04 壽委託提供之相關服務」或「其他經公司委任處理之事項  
05 」等「空白指令」，且應遵守原告就此類事項所頒布之「  
06 任何規章」，保險業務員如違反上述合約或附屬約定事項  
07 之約定，原告得隨時終止合約。易言之，游蔡2人於任職期  
08 間所提供勞務給付之具體詳細內容，並非於訂約之初自始  
09 確定，於勞務提供過程中，尚可能經由原告頒布規章或其  
10 他指示方得進一步具體確定，甚至可能需要為原告提供不  
11 定量之勞務給付，且游蔡2人必須服從原告上述之規範要求  
12 及具體指令，否則原告即可隨時終止合約，可見原告在游  
13 蔡2人勞務提供過程中，具有高度之指揮監督權，系爭勞務  
14 契約具有高度之人格從屬性。再者，業務代表合約第10條  
15 約定：「本合約其他相關事宜依據後附之附屬約定事項辦  
16 理，南山人壽得因法令變動、主管機關指示或配合實務作  
17 業需要，以書面通知修訂本合約及其附件、附表，以及附  
18 屬約定事項之約定。業務代表如不同意南山人壽就本合約  
19 及其附表或附件所為之修訂，應立即終止本合約，否則應  
20 視為同意該等修正。」（業務主任合約第7條第5款亦有類  
21 似約定）賦予原告得僅因配合實務作業需要，即可片面修  
22 訂合約及其附件、附表與附屬約定事項之權利，游蔡2人除  
23 了終止合約外，對於合約內容修訂毫無置喙之餘地；且該  
24 合約附表之評量標準開宗明義約定：「業務代表應接受公  
25 司依下列條件所為之評量，未符合評量條件者，本合約即  
26 行終止：……」〔業務主任合約附表之評量標準亦約定：  
27 「業務主任除應以善良管理人之注意義務，以其自行決定  
28 之方法，為公司處理委任事務外，並應接受公司依下列條  
29 件所為之評量：……」〕是以業績為導向、終止合約為懲  
30 罰手段，嚴加考核游蔡2人；此外，業務代表合約之附屬約  
31 定事項第9條第2項約定：「於本合約有效期間，業務代表

01 本人及配偶不得直接或間接為任何別家保險公司或保險輔  
02 助業經辦或推銷人身保險及年金保險。」（業務主任合約  
03 之附屬約定事項第4條第2款亦有類似約定），此一競業禁  
04 止條款，除與承攬契約之承攬人是以多方承攬不同定作人  
05 之工作作為提高獲利、降低業務風險之主要方式，背道而  
06 馳之外，更訂定比保險業務員管理規則更嚴格之規定，進  
07 一步禁止游蔡2人之配偶「直接或間接為任何別家保險公司  
08 或保險輔助業經辦或推銷人身保險及年金保險」（保險業  
09 務員管理規則第14條第1項僅規定：「業務員經登錄後，應  
10 專為其所屬公司從事保險之招攬。」），上述約定，在在  
11 均使游蔡2人及其等配偶處於人格上高度從屬於原告之地  
12 位。另業務代表合約第13條：「本合約有效期間內，業務  
13 代表不得移轉或讓與本合約權利義務之全部或一部，非經  
14 南山人壽書面同意，亦不得委任或指派他人辦理本合約所  
15 定之承攬業務。」明定游蔡2人應親自履行契約義務，而  
16 不得使用代理人。復依業務代表合約第2條第1項約定，業務  
17 代表完成招攬服務並持續對服務對象提供服務者，原告即  
18 依附件業務津貼及獎金表分別計付業務津貼及服務津貼，  
19 但然第3條又約定，原告得因配合實務作業需要，隨時修訂  
20 業務津貼及獎金表之內容，並依修訂後之內容計付報酬，  
21 可見游蔡2人對於報酬之計付完全無協商或參與決定之空間  
22 。而依業務代表合約附屬約定事項第22條第2款約定，如果  
23 業務代表連續90日內未符合該合約附表（評量標準）所列  
24 之條件（業績），原告得隨時終止合約（業務主任合約之  
25 評量標準也有類似之約定）。此外，依原告「通訊處施行  
26 辦法」第4條、第5條、第18條等規定可知，原告轄下各通  
27 訊處均為所屬業務代表、業務主任、業務襄理及區經理規  
28 劃不同大小之辦公空間，並配備各項器具設備及辦公桌椅  
29 等，且通訊處之業務發展費，需用於舉辦競賽及在職訓練  
30 、聯誼活動之獎品及費用等對業務人員有共同利益之項目  
31 ，均與承攬關係中，承攬人之勞務給付是屬於獨立勞動，

01 並自行負擔業務成本、費用及風險，且無須配合定作人辦  
02 理此類提高招攬保險品質及增進團體績效之競賽、在職訓  
03 練或活動等特徵，顯不相同。凡此，再配合上述效力及於  
04 游蔡2人及其等配偶之競業禁止條款，均足以說明游蔡2人  
05 及其等配偶皆依附於原告，為提升原告之業績而勞動，所  
06 領受之報酬數額及其多寡，亦完全受制於原告，具有非常  
07 高度之經濟上從屬性。依上開契約之約定可知，原告所屬  
08 業務員，依其達成績效之高低，依序分為區經理、業務襄  
09 理、業務主任及業務代表等職級，每達成一定績效，即可  
10 晉升上一職級（有升級津貼），反之，如未達成一定績效  
11 ，即會被降調下一職級（只能領下一職級之升級津貼），  
12 其等除了招攬保險及提供服務等基本義務（得領取業務津  
13 貼及服務津貼或業績獎金）外，依業務主任合約第2條約定  
14 ，業務主任還有引薦或招募業務人員（有增員獎金），輔  
15 導及指導轄屬業務主管及業務代表（得領取按其等業務津  
16 貼及服務津貼之一定比例計算之特別津貼），並於轄屬業  
17 務主管之合約關係終止時，接續輔導及提供訓練與指導該  
18 業務主管及其指導之業務代表，且就轄屬業務主管或業務  
19 代表所經手屬於或應屬於原告之金錢、財產及所保管之有  
20 價證券，如有任何短少欠缺或增加本來所無之負擔，均應  
21 負責補足之。顯見原告將其所屬業務員，依其達成績效之  
22 高低，予以分工設職，納入公司之組織體系內加以管理，  
23 並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織之內部規範  
24 、程序等制約，亦即游蔡2人與原告之間，具有高度之組織  
25 上從屬性。以上各項具有高度從屬性特徵之條款，大多非  
26 保險業務員管理規則所規範之內容（除了親自履行及業務  
27 員個人之競業禁止條款之外），而是原告自行決定納為系  
28 爭勞務契約及工作規則之一部分，使與其簽訂系爭勞務契  
29 約之業務員，成為從屬於原告，並努力為其提供勞務以追  
30 求績效之工作者。

01 (6)原告固主張游蔡2人與其間之契約關係，欠缺「工作時間、  
02 地點之限制約定」、「報酬依工作時間之長短、多寡為計算  
03 」等勞動契約之主給付義務，且游蔡2人之客戶須自行開發  
04 ，原告不會提供任何客戶、業績或商機，充其量只提供可銷售  
05 之保險商品，與按件計酬之勞工不同，故其等與原告間非  
06 屬勞動契約關係云云，惟查，雇主對於工作時間、地點之管  
07 制或報酬計算方式，固可為從屬性判斷之參考要素，然究非  
08 為唯一或具有關鍵性之標準。蓋隨著時代環境之變遷與科技  
09 發展，勞務供給模式複雜多樣，欠缺工作地點拘束性之職務  
10 ，並非保險業務員職務所獨有之特徵，其他勞動契約之外勤  
11 工作者，亦因其職務性質而無固定之工作地點；而保險商品  
12 種類繁多，相關產品資訊復具有相當之專業性，除客戶因自  
13 身需求而主動要保外，保險業務員勤於主動探訪及從事專業  
14 解說，以取得客戶信任並對保險商品產生需求，方能提升成  
15 功招攬之機會，又因拜訪客戶必須配合客戶時間，故業務員  
16 從事保險招攬工作之時間自然需要相當彈性，此與其他勞動  
17 契約之外勤工作者，因其職務性質而無固定之工作時間，並  
18 無不同。是以，保險業務員縱可自行決定工作地點及時間，  
19 因與一般勞動契約下外勤工作者（例如業務員、記者）給付  
20 勞務之方式極為類似，而非承攬契約或保險業務員履行職務  
21 所獨有之特徵。再者，依勞基法第2條第3款規定，因勞動關  
22 係所獲致之工資，包括依計時、計日、計月、計件等方式計  
23 算勞工因工作所獲得之報酬，可見按件計酬制仍可能成立勞  
24 動關係，如僅因得自由決定工作時間及按所招攬保險收受之  
25 保險費為基礎計算其報酬，即認定非屬勞動契約，將使勞基  
26 法按件計酬規定無適用之餘地，故原告與游蔡2人所約定之  
27 報酬計算方式，無從據為雙方間不具有勞動契約關係之事由  
28 。原告之主張，均不足採。

29 (7)綜上，原告與其保險業務員游蔡2人間之契約關係，應具有  
30 從屬性，而屬勞動契約，至屬明確。

01 (三)依勞退條例第49條規定，雇主如未依同條例第18條規定，於  
02 勞工到職之日起7日內，列表通知主管機關，辦理開始提繳  
03 手續，經主管機關命「限期改善」即補申報提繳手續，屆期  
04 仍未改善者，主管機關即得裁處罰鍰及公布事業單位名稱、  
05 負責人姓名等資訊，如限期改善通知書送達後，雇主仍未遵  
06 期完成改善，主管機關得按月連續處罰，已如前述。上述規  
07 定所謂之「限期改善」，其性質並非係對雇主之制裁，而是  
08 主管機關為防止對勞工權益之危害繼續發生或擴大，限期命  
09 雇主除去該違法狀態，而發生課予其一定之公法上作為義務  
10 ，雇主屆期如仍未履行該義務，主管機關即得以此構成要件  
11 事實作為後續裁罰之法律效果。是以，主管機關依勞退條例  
12 第49條規定，對雇主所為之限期改善措施，本質上為行政機  
13 關就公法上具體事件所為之公權力措施，而對外直接發生法  
14 律效果之單方行政行為，屬於行政程序法第92條第1項所定  
15 之行政處分（最高行政法院111年度上字第474號、第797號  
16 、110年度上字第100號、第526號、104年度判字第121號等  
17 判決意旨參照），且不因主管機關未於限期改善函內記載救  
18 濟期間之教示條款，而影響其性質之判斷。因此，依上述勞  
19 退條例之規定，雇主應於勞工到職之日起7日內，列表通知  
20 被告，辦理開始提繳手續，如有違反，經主管機關限期命改  
21 善即補申報提繳手續，屆期仍未補申報，主管機關即得裁處  
22 罰鍰；且為督促處分相對人依期改善，如處分書送達後，雇  
23 主仍未完成改善，主管機關得按月連續處罰（最高行政法院  
24 108年4月份第2次庭長法官聯席會議決議要旨參照）。本件  
25 原告於94年7月1日勞工退休金新制開辦後，先後於98年4月1  
26 日及99年4月1日、同年9月6日與蔡坤緯及游尚儒簽訂系爭勞  
27 務契約，卻未依規定申報游蔡2人自到職日起提繳勞工退休  
28 金，前經被告以限期改善函命原告於101年7月20日前改善，  
29 為游蔡2人自到職日起申報提繳勞工退休金，原告如逾期仍  
30 未申報提繳游蔡2人之勞工退休金，將依勞退條例第49條規  
31 定予以處罰，並按月連續處罰至改正為止，而原告並未對該

01 限期改善函提起行政爭訟等情。可見被告認定原告與游蔡2  
02 人間具勞動契約關係，並以限期改善函通知原告於101年7月  
03 20日前為游蔡2人自到職日起申報提繳勞工退休金，逾期未  
04 辦理申報提繳，將依法按月連續處罰，發生課予原告應遵期  
05 改善以除去違法狀態之公法上作為義務，原告屆期如仍未履  
06 行該義務，被告即得按月連續裁罰之法律效果。揆諸前揭說  
07 明，限期改善函之性質，自屬行政處分，且不因該函未記載  
08 救濟期間之教示條款而影響其性質之判斷，僅生原告提起行  
09 政救濟之期間延長為1年之效果而已（行政程序法第98條第3  
10 項規定參照）。原告於救濟期間經過後，既無對限期改善函  
11 提起行政爭訟，則該限期改善處分，自己發生形式上之存續  
12 力。

13 (四)行政處分除非具有無效之事由而無效外，具有存續力，在未  
14 經撤銷、廢止或未因其他事由失效前，其效力繼續存在（行  
15 政程序法第110條第3項規定參照）。又一有效之先前行政處  
16 分（前行政處分），成為後續行政處分（後行政處分）之構  
17 成要件事實之一部分時，原處分機關以外之國家機關，包括  
18 法院，除非是有權撤銷機關，原則上應尊重前行政處分之存  
19 續力，並以該處分存在及其內容作為後行政處分之基礎，此  
20 即所謂「行政處分之構成要件效力」。因此，當事人如以後  
21 行政處分為程序標的，而非以有效之前行政處分為程序標的  
22 ，提起行政訴訟時，由於前行政處分並非訴訟對象，後行政  
23 處分之受訴行政法院，原則上並不能審查前行政處分之合法  
24 性，前行政處分之合法性應由以前行政處分為程序標的訴願  
25 受理機關或行政法院審查之（最高行政法院111年度上字第4  
26 44號、第797號、110年度上字第100號、第526號等判決意旨  
27 參照）。雖然有存續力之前行政處分，其構成要件效力並非  
28 絕對，在前行政處分缺乏有效行政救濟途徑；或者依當時環  
29 境，無法期待處分相對人為行政救濟（例如依處分作成當下  
30 時空觀察，前行政處分對當事人有利）等情況下，訴願受理

01 機關或行政法院事後審查以前行政處分為基礎之後行政處分  
02 合法性時，並非不能例外審究前行政處分認事用法之合法性  
03 。然當前行政處分之當事人有合法救濟途徑，卻任意放棄依  
04 該救濟程序為主張，該前行政處分之構成要件效力，即應受  
05 到尊重，而不得任意排除其適用（最高行政法院109年度上  
06 字第875號、110年度上字第511號、110年度上字第738號等  
07 判決意旨參照）。被告認定原告與游蔡2人間之系爭勞務契  
08 約，屬於勞動契約之性質，遂以限期改善函命原告於101年7  
09 月20日前改善在案，原告依限期改善函之下命內容，即負有  
10 於期限內為游蔡2人自到職日起申報提繳勞工退休金之公法  
11 上作為義務。然原告因逾期未改善，被告以該限期改善函作  
12 為裁罰構成要件事實之一部分，依勞退條例第49條規定，先  
13 以第1次裁處處分處原告罰鍰10萬元，其後，原告仍遲未為  
14 游蔡2人自到職日起申報提繳勞工退休金，迭經被告按月裁  
15 處罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名等資訊，至今仍未改  
16 善，被告於是以原處分各處原告罰鍰10萬元，並公布原告名  
17 稱及負責人姓名等資訊。足徵被告作成原處分，均係以被告  
18 限期改善函為其前提處分，該前提處分並無無效事由，且原  
19 告亦有合法救濟途徑，卻於救濟期間經過後，均未對限期改  
20 善函提起行政爭訟，徵諸前揭說明，在前提處分未經依法撤  
21 銷、廢止或未因其他事由失效前，自具有存續力及構成要件  
22 效力，且因該前提處分並非本件訴訟之程序標的，即非本件  
23 之審理範圍，原告亦不得於本件訴訟中再爭執基於限期改善  
24 函所生作為義務之存在，且在原告完成改善前，此違反行政  
25 法上義務狀態持續中，於被告前次處罰（處分書送達）後始  
26 切斷其單一性，且因原告仍未完成改善，構成另一違反行政  
27 法上義務之行為，被告據以作成原處分，經過實質審查，並  
28 無違誤。從而，原告主張無法從行政程序法第110條第3項規  
29 定「效力繼續存在」之文義，導出「效力拘束於（原處分機  
30 關以外之）全部國家機關」之結論，且縱採構成要件效力理  
31 論，亦應以形成處分之主旨或主文（規制內容）及該處分機

01 關就所涉事務具有排他專屬性職權者為限，不包括處分之事  
02 實及理由，被告無獨占性之專屬認定職權云云，實非可採。

03 (五)依行政罰法第27條第1項規定，行政罰之裁處權，因3年期間  
04 之經過而消滅。至於行政罰裁處權時效應自何時起算，依同  
05 條第2項規定，是自違反行政法上義務之行為終了時起算，  
06 但行為之結果發生在後，則自該結果發生時起算。關於以不  
07 作為之方式違反行政法上作為義務之情形，在作為義務消滅  
08 (或免除)前，其違法行為尚未終了，故應自行為義務消滅  
09 (或免除)時起算其裁處權時效(最高行政法院112年度上  
10 字第709號、110年度上字第758號、第445號、第458號、第4  
11 79號、100年度判字第1909號等判決意旨參照)。原告負有  
12 為游蔡2人自到職日起申報提繳勞工退休金之行政法上作為  
13 義務，於其履行該作為義務前，其作為義務即未消滅，違法  
14 行為亦未終了，裁處權時效自無從起算，且不因游蔡2人後  
15 來與原告終止合約關係而有所不同。原告主張原處分於111  
16 年7月至11月、112年1月間作成，距離改善期限(101年7月2  
17 0日)已逾3年，且距離游蔡2人與原告終止合約亦已逾3年，  
18 故被告之裁罰權已罹於時效，原處分違反行政罰法第27條第  
19 1項規定云云，尚不足採。

20 (六)又觀諸原告所提出之游蔡2人和解筆錄(本院卷一第433-435  
21 、第437-439頁)及游尚儒出具之107年1月29日撤回申訴及  
22 請求停止裁罰陳情書(本院卷一第441頁)等件，該等內容  
23 固將游蔡2人業務代表合約及游尚儒業務主任合約約定為非  
24 屬勞動(僱傭)契約，及不得向原告請求勞保、健保、退休  
25 金或其他勞動法令所得主張之權利，並應撤回所為有關勞工  
26 保險、健康保險、就業保險、提繳勞工退休金之申訴，以及  
27 游尚儒表示其係對與原告間之勞務契約屬性之誤解，現誤會  
28 已釐清並達成訴訟上和解，其本不得向原告請求勞保、退休  
29 金或其他勞動法令所得主張之權利，爰撤回其申訴，並請被  
30 告停止對原告之裁罰等情。惟民事和解及陳情書均屬私法性  
31 質，而游蔡2人是否屬於適用勞基法之本國勞工而有勞退條

01 例之適用，仍須依其等與原告所訂契約，就勞務給付之約定  
02 內容實質認定，非屬當事人得以合意約定之事項，與勞務給  
03 付內容應依當事人合意約定之契約自由原則無涉。雇主既應  
04 為適用勞退條例之勞工，自其到職之日起7日內向主管機關  
05 列表申報開始提繳手續後，按月提繳退休金，其未依規定辦  
06 理者，被告自得依勞退條例第49條規定辦理，法無明文雇主  
07 得因當事人和解而解免申報提繳之義務，是該等和解筆錄及  
08 陳情書自對本院已依前述事證認定游蔡2人任職期間與原告  
09 間係屬勞動契約關係，而生雇主即原告應負為勞工游蔡2人  
10 申報提繳勞工退休金之行政法上義務不生拘束，尚難據以溯  
11 及排除勞退條例之適用，則被告作成原處分就此未予審酌採  
12 認，難認違反行政程序法第9條、第36條、第43條、第96條  
13 第1項第2款等規定。又因限期改善函是課予原告於期限內為  
14 游蔡2人自到職日起申報提繳勞工退休金之作為義務，即使  
15 游蔡2人後來已先後與原告終止合約關係，亦僅生原告應依  
16 勞退條例第18條規定，向主管機關列表申報停止提繳手續之  
17 義務，並不能解免原告應依限期改善函為游蔡2人自到職日  
18 起申報提繳勞工退休金之公法上作為義務；此與游蔡2人於  
19 終止合約後、原處分作成時，向原告請求勞工退休金之私法  
20 上權利，是否已罹於時效而消滅，分別屬於不同之二件事。  
21 原告主張其是否為雇主，應以原處分作成時，原告與游蔡2  
22 人是否仍有勞動契約關係為斷，游蔡2人早已分別於100年7  
23 月31日、105年1月16日與原告終止合約關係，原處分作成時  
24 ，蔡坤緯請求勞工退休金之權利已罹於民法第126條之5年消  
25 滅時效，原處分仍對原告加以裁罰，自屬違法云云，顯係混  
26 淆原告所負公法上義務與私法上義務之消滅時效，並非可採  
27 。

28 (七)勞退條例第49條所定之「按月處罰」，是立法者對於違規行  
29 為繼續存在之「自然意義的一個違法行為」，以按月處罰之  
30 方式予以切割，而擬制為「法律上的數個違法行為」，原告  
31 未於前次處罰後1個月內完成改善，即構成另一個違規行為

01           ，則被告按月依序作成原處分，並未違反一行為不二罰原則  
02 及比例原則：

- 03 1. 勞退條例第49條所定之「按月處罰」，是以命雇主限期改善  
04 為基礎，因此，限期改善處分與按月處罰之間，具有前提處  
05 分與後續處分之關係。而雇主違反勞退條例第18條等規定之  
06 行為，經命限期改善後，屆期仍未改善者，即已實現同條例  
07 第49條前段之處罰構成要件，且在雇主未改正以前，其違規  
08 行為繼續存在。立法者針對上述違規行為繼續存在之「自然  
09 意義的一個違法行為」，考量該違規行為之存在對勞工權益  
10 及公共利益確有相當影響，因此於同條後段明定主管機關以  
11 按月處罰（含送達）之方式予以切割，而擬制為「法律上的  
12 數個違法行為」，藉由給予雇主適當時間及空間可以改善之  
13 間隔下，當雇主未於前次處罰後1個月內完成改善，即構成  
14 另一個違規行為，以按月不斷之處罰，促使雇主履行其為勞  
15 工申報提繳勞工退休金之行政法上義務。因此，主管機關對  
16 此多個法律上之違規行為予以多次處罰，並不生一行為二罰  
17 之問題，而與法治國家一行為不二罰原則並無牴觸。
- 18 2. 勞退條例第49條關於按月處罰之規定，對雇主違規行為繼續  
19 存在之「自然上的一個違法行為」，以按月處罰切割其違規  
20 行為之個數，擬制為數個法律上之違規行為，並予以多次處  
21 罰，藉多次處罰之遏阻作用，以防制違規行為繼續，此種手  
22 段有助於目的之達成，對維護勞工權益、確保公共利益之目  
23 的而言，有其必要性及實效性。又鑑於雇主違反勞退條例第  
24 18條所定作為義務之態樣，具有不可代替性，立法者欲藉按  
25 月處罰以警惕及遏阻雇主任由違規行為繼續，而以每月間隔  
26 期間，給予雇主相當於1個月之改正時間，經衡量雇主經命  
27 限期改善而明知違規仍遲未履行義務、違規情節將隨其拒絕  
28 履行之時間越長而越加重大，以及其因此而受處罰之次數與  
29 負擔繳納累計的罰鍰金額為其可自行控制等因素，並衡諸維  
30 護勞工權益、確保公共利益之立法目的，應認上述按月處罰  
31 的立法尚未逾越必要之程度。

01 3.勞退條例第19條雖規定：「雇主應提繳及收取之退休金數額  
02 由勞保局繕具繳款單於次月25日前寄送事業單位，雇主應  
03 於再次月底前繳納。」惟因主管機關在雇主尚未依同條例第  
04 18條規定列表通知辦理開始提繳手續前，根本無從知悉該事  
05 業單位究竟有多少位應提繳勞工退休金之勞工、各勞工何時  
06 到職、各別勞工每月工資之金額及其提繳率多寡等計算提繳  
07 勞工退休金數額的事項（同條例第14條、第16條等規定參照  
08 ），故上述規定應僅適用於雇主已為勞工申報開始提繳勞工  
09 退休金之前提下，方有由被告確定該退休金數額，再繕具繳  
10 款單予雇主繳納之情形，而非立法者賦予被告有為雇主代辦  
11 自到職日起申報提繳手續或逕為勞工提繳退休金之權力或義  
12 務。此外，行政強制執行（不含即時強制），是督促逾期仍  
13 不履行其行政法上義務之債務人將來履行義務之手段，與行  
14 政罰是對於過去違反行政法上義務之義務人所為具有裁罰性  
15 之不利處分，二者之性質、規範對象及目的均不相同，彼此  
16 間自不具有可代替性，則二者是否違反比例原則，亦應各自  
17 判斷，而不應將二者混為一談。勞退條例第18條所定雇主向  
18 被告申報開始提繳勞工退休金之作為義務，因具有不可代替  
19 性，而無法由被告以直接強制執行、委託第三人或指定人員  
20 代履行等方式（行政執行法第32條、第29條、第30條等規定  
21 參照），以達到與雇主自行履行義務相同的效果及行政目的  
22 。從而，勞退條例第19條或行政執行法上之直接強制與代履  
23 行等手段，並非被告於按月處罰之外，所可選擇達成行政目  
24 的而對雇主權益損害最少的方法之一，尚難謂有此等規定，  
25 而推論勞退條例第49條關於按月處罰之規定及被告據以作成  
26 之原處分，違反憲法上的比例原則。

27 4.雇主於收受被告依勞退條例第49條規定所為之限期改善處分  
28 ，如屆期未改善，被告依該規定裁罰之後，當雇主仍未於前  
29 次處罰後1個月內完成改善，即構成另一個違規行為，各次  
30 處罰是否違反比例原則，應各別認定。易言之，被告每次按  
31 月處罰之客體，均係另一違規行為，在雇主未完成改善前之

01 按月處罰，累計罰鍰金額雖可能超過其所應提繳之勞工退休  
02 金額，但此乃雇主於評估後，基於自由意志下選擇拒絕履行  
03 之結果，自難謂只要超過其所應提繳勞工退休金額之處罰，  
04 即違反比例原則，否則勢將無法達成「按月處罰」之立法目  
05 的，甚至使其形同具文（例如當雇主應按月提繳的勞工退休  
06 金額，低於罰鍰的法定金額2萬元至10萬元，可能連第1次處  
07 罰都會陷入違反比例原則的迷思或困境中）。原告與游蔡2  
08 人間之系爭勞務契約，屬於勞動契約之性質，原告卻未依勞  
09 退條例第18條規定，向被告申報游蔡2人自到職日起開始提  
10 繳勞工退休金，則被告以限期改善函命原告於101年7月20日  
11 前改善，原告屆期仍未改善，被告遂依同條例第49條規定，  
12 對原告為第1次裁處處分，嗣原告仍未履行限期改善函所命  
13 為游蔡2人自到職日起申報提繳勞工退休金之義務，被告乃  
14 按月裁罰原告，本次被告續依勞退條例第49條及第53條之1  
15 規定，再以原處分各處原告罰鍰10萬元，並公布原告名稱及  
16 負責人姓名等資訊，堪認原處分無違反一行為不二罰原則及  
17 比例原則，要無違誤。

18 (八)行政法院與民事法院各自有其審判權限，原無從屬關係，各  
19 自獨立行使。且行政訴訟是採取職權調查主義，行政法院應  
20 依職權調查證據及事實關係，不受當事人事實主張、證據聲  
21 明、自認及認諾的拘束（行政訴訟法第125條第1項、第133  
22 條、第134條、第202條等規定參照）；與民事訴訟是採取當  
23 事人進行主義及辯論主義，民事法院應以當事人聲明之範圍  
24 及所提供之訴訟資料，以為裁判之基礎，當事人所未提出之  
25 事實及證據，不得予以斟酌，當事人自認或不爭執之事實，  
26 無待於心證，法院即得直接作為裁判基礎之情形（民事訴訟  
27 法第279條第1項、第280條第1項前段等規定及最高法院前71  
28 年台上字第2808號判例參照），顯不相同。易言之，行政訴  
29 訟是以實質真實發現主義為原則，而民事訴訟則是採取形式  
30 真實發現主義為原則。因此，關於構成要件事實，在訴訟法  
31 上本得各自基於調查所得訴訟資料之辯論結果，分別認定之

01 。行政法院對繫屬事件構成要件事實之認定，雖可參考相關  
02 民事判決所認定之事實，但不受其拘束，仍應依法自主自行認定  
03 事實（最高行政法院100年度判字第1001號、第2230號、109  
04 年度判字第272號、第442號、111年度上字第820號等判決意  
05 旨參照）。又行政訴訟以保障人民權益、確保國家行政權合  
06 法行使為宗旨（行政訴訟法第1條規定參照），行政機關為  
07 了執行相關實體法令以達到保障勞工權益之行政目的，得依  
08 法對雇主作成管制或裁罰等侵益處分，雇主如有不服，則得  
09 依法提起撤銷訴訟，此時行政法院即應基於相關實體法令之  
10 立法意旨及規範目的，依職權調查證據之辯論結果，認定事  
11 實及適用法律，並客觀審查該侵益處分之合法性，不受當事  
12 人事實主張、證據聲明、自認及認諾之拘束，其當事人為雇  
13 主與原處分機關，訴訟標的為「原告所為行政處分違法且侵  
14 害其權利或法律上利益的權利主張」，而其確定實體終局判  
15 決的既判力，則及於確認「原告訴請撤銷之行政處分有無違  
16 法」、「原告權利或法律上之利益是否因行政處分違法而受  
17 到侵害」（最高行政法院111年度抗字第56號裁定意旨參照  
18 ）），並具有形成判決之對世效；此與民事法院對於確認當事  
19 人間勞雇關係存否之訴訟，其當事人為發生私權爭議之雇主  
20 與勞工，訴訟標的為當事人間之法律關係，且民事法院大多  
21 尊重當事人私法自治及契約自由原則，並受當事人事實主張  
22 、證據聲明、自認及認諾之拘束，而審究其等間勞雇法律關  
23 係之存在與否，且其既判力僅及於確認當事人間之勞雇關係  
24 是否存在，並僅具有確認判決之相對效，亦有明顯差異。此  
25 外，上述行政法院之撤銷訴訟與民事法院之確認訴訟之間，  
26 當事人、訴訟標的、既判力客觀範圍及主觀範圍均不相同，  
27 自無既判力及爭點效之適用，且原處分機關非民事訴訟之當  
28 事人，無法於該訴訟中主張事實、聲明證據及提出攻擊防禦  
29 方法，自無使行政法院及原處分機關受民事判決認定之事實  
30 所拘束之理。因此，雖然民事法院判決認定原告與其部分保  
31 險業務員間所簽訂的保險勞務契約非屬勞動契約，然行政法

01 院仍得基於依職權調查事實關係及證據之辯論結果，並依勞  
02 退條例及勞基法相關規範意旨及立法目的，認定事實及適用  
03 法律，不受該民事確定判決之拘束。原告主張其與保險業務  
04 員之勞務契約，已經諸多最高法院民事判決認定非屬勞動契  
05 約，被告仍認游蔡2人與原告間屬勞動契約關係，自有違誤  
06 云云，亦不足採。

07 (九)綜上所述，原告起訴主張各節，均無足採。從而，被告作成  
08 附表所示之原處分對原告各裁處罰鍰10萬元，復依勞退條例  
09 第53條之1規定公布原告名稱及負責人姓名等資訊，應屬合  
10 法有據，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告徒執前詞，請  
11 求判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

12 六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料  
13 經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必  
14 要，併予說明。

15 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第  
16 1項前段，判決如主文。

17 中 華 民 國 114 年 5 月 22 日

18 審判長法 官 蘇嫻娟

19 法 官 鄧德倩

20 法 官 魏式瑜

21 一、上為正本係照原本作成。

22 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭  
23 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
24 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
25 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附  
26 繕本）。

27 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，  
28 逕以裁定駁回。

29 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟  
30 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不  
31 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 114 年 5 月 22 日

書記官 林俞文

附表

編號	裁處書	訴願決定書
	111年7月21日保退二字第11	112年4月18日勞動法訴一字

1	160084001號	第1110016271號
2	111年8月22日保退二字第11 160097491號	112年4月17日勞動法訴一字 第1110018461號
3	111年9月21日保退二字第11 160122231號	112年4月17日勞動法訴一字 第1110021009號
4	111年10月21日保退二字第1 1160148911號	112年4月19日勞動法訴一字 第1110023330號
5	111年11月30日保退二字第1 1160168421號	112年4月19日勞動法訴一字 第1110026158號
6	112年1月30日保退二字第11 260007871號	112年4月18日勞動法訴一字 第1120003344號