

調 查 報 告

案由：據訴，南山人壽保險股份有限公司與業務人員間之契約關係係承攬委任混合制，前經與該公司產業工會達成共識，且經行政院勞工委員會函釋基於契約自由，以雙方自由訂定為原則，惟臺北市政府勞工局認定其為僱傭關係，是否涉有違失等情乙案。

調查意見：

據南山人壽保險股份有限公司到院陳訴：其為從事人身保險業務之公司，與業務員間訂有承攬契約，不適用勞動基準法及相關勞動法令，詎臺北市政府勞工局竟作成違法函示云云。另該公司業務員林淑華等 16 人則陳訴該公司違法未提撥勞工退休金等情，案經本院向行政院勞工委員會、勞工保險局、臺北市勞工局、司法院、最高行政法院及臺灣高等法院調卷，業經調查竣事，茲將調查意見臚列下：

一、行政法院與普通法院就陳訴人與各類業務員間法律關係見解不同，乃各本其權限與證據調查所得資料而為認定，基於權力分立，本院應予尊重

(一)按司法院大法官釋字第 466 號解釋：「我國關於民事訴訟與行政訴訟之審判，依現行法律之規定，分由不同性質之法院審理，係採二元訴訟制度。除法律別有規定外，關於因私法關係所生之爭執，由普通法院審判；因公法關係所生之爭議，則由行政法院審判之」。

(二)查陳訴人公司之業務員(下稱業務員)主張陳訴人未提撥退休金、未給付退休金，或要求陳訴人給付資遣費等，分別向普通法院提起民事訴訟¹，因上開訴求與陳訴人公司和業務員間契約性質密切相關，普通法院

¹ 諸如臺灣高等法院 89 年度勞上字第 58 號、99 年度勞上易字第 112 號、101 年度勞上字第 21 號判決。

爰於相關裁判中，分別認定陳訴人公司與業務員間契約非屬民法所定僱傭，或業務員尚無從屬於陳訴人公司。業務員另以陳訴人未提繳退休金，陸續向勞工保險局陳情，勞工保險局參酌臺北市政府勞工局對陳訴人公司與業務員間法律關係認定，依勞工退休金條例對陳訴人裁罰，陳訴人不服，提起訴願及行政訴訟。行政法院為審理前開爭議，於裁判中則認定勞動契約不以民法所定僱傭為限，凡勞務給付契約，具有從屬性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應屬勞動契約²。足徵陳訴人公司與業務員間契約性質，普通法院與行政法院認定不無歧異。

(三)惟查，關於民事與行政訴訟之審判，我國係採二元訴訟制度，分由不同性質之法院審理，民事訴訟程序採辯論主義，法院以當事人主張與提出之訴訟資料作為裁判基礎；未提出之事實或證據，不予斟酌，至於事實之認定，當事人自認或不爭執之事實，無待於心證，法院可逕以之為裁判基礎（民事訴訟法第 279 條第 1 項、第 280 條第 1 項前段參照）。而行政訴訟程序則採職權調查主義（行政訴訟法第 125 條第 1 項參照），法院須本於職權調查證據並認定事實，不受當事人主張之拘束。故民事法院與行政法院各有其權限，各本其調查所得之訴訟資料，作事實之認定，就陳訴人公司與業務員間契約性質認定固有歧異，惟係屬不同審判系統運作之結果。

(四)綜上，因我國採取公、私法二元訴訟體系，行政訴訟與民事訴訟各有其審理方式與原則，就陳訴人公司與業務員間契約性質，行政法院與普通法院所為裁判認定互有不同，核屬各法院本於權責就所得資料所為個

² 諸如最高行政法院 100 年度判字第 2117 號、100 年度判字第 2226 號及 100 年度判字第 2230 號判決。

別認定，尚無違法或恣意情事，基於權力分立原則，本院應予尊重。

二、臺北市政府勞工局依法認定陳訴人與其各類業務員間契約屬勞動契約，尚難認有違誤

(一)按勞動基準法第 2 條：「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。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約」、第 4 條：「本法所稱主管機關：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 56 條第 1 項：「雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之」；勞工保險條例第 5 條第 1 項：「中央主管機關統籌全國勞工保險業務，設勞工保險局為保險人，辦理勞工保險業務」；勞資爭議處理法第 4 條：「本法所稱主管機關：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：「本法用詞，定義如下：一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議二、權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議」。

(二)查勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分及其強制執行等業務，依勞工退休金條例第 5 條，由中央主管機關委任勞工保險局辦理。惟雇主與勞工間雙方法律關係爭議(即屬勞資爭議案件)，依勞動基準法、勞資爭議處理法規定，屬勞工行政機關權責。依勞動基準法第 4 條及勞資爭議處理法第 4 條規定，

權利事項勞資爭議之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。陳訴人公司設於臺北市，則臺北市政府作為陳訴人公司與其業務員間糾紛之主管機關，尚無疑義。

(三)次查，因南山公司產業工會於 98 年 11 月 23 日向勞工保險局陳情，並提出顏○○等 2219 名「勞工自願選擇參加勞工退休金新制聲明書」，主張陳訴人未為外勤業務人員提繳勞工退休金，勞工保險局爰以 99 年 1 月 19 日保退二字第 09960004590 號函臺北市政府勞工局，請該局依權責就陳訴人公司與業務員間是否適用勞動基準法作認定。嗣臺北市政府勞工局以 99 年 2 月 12 日北市勞二字第 09910535600 號函復勞工保險局略以：「旨揭人員(不分職位層級)具有該法上規定所稱之勞工者，……且受僱者有繼續提供勞務從事工作之事實」。

(四)經核，臺北市政府勞工局上開函，以學理上勞動契約均以當事人雙方是否具備從屬關係為判斷基準，進而審核陳訴人公司與業務員間契約性質，與司法實務見解一致，此有最高法院 89 年度台上字第 2371 號判決³、臺灣高等法院 89 年度勞上字第 1 號判決⁴可稽。其次，該函並稱「各類業務代表確可能因業績效率，經考核結果達成而晉陞為業務主任等職級，反之，業務主管亦可能因經考核結果未達成而降為業務代表，足徵業務主任之簽約、晉陞及考核相關事宜，已生考核

³ 最高法院 89 年度台上字第 2371 號判決：「按勞基法所稱勞工，依同法第二條第一款規定固係指受雇主僱用從事工作獲致工資者而言，然非若僱傭契約之受僱人明定以供給勞務本身為目的（民法第四百八十七條參照），故祇要受僱於雇主從事工作獲致工資者，即足當之，不以有僱傭契約為必要。又勞基法第二條第六款規定，約定勞雇間之契約為勞動契約，並未以僱傭契約為限。準此，凡是具有指揮命令及從屬關係者，均屬之」。

⁴ 臺灣高等法院 89 年度勞上字第 1 號：「按勞基法所稱之勞工，固係指受雇主僱用從事工作獲致工資而言，然非若僱傭契約之受僱人依法明定以供給勞務本身為目的，故只要受僱於雇主從事工作獲致工資者，即足當之，又勞基法第二條第六款規定，約定勞雇間之契約為勞動契約，則舉凡具有指揮命令及從屬關係者，均屬之，自亦未以僱傭契約為限」。

之效力」進而認定陳訴人公司與各類業務代表間具從屬關係，核與最高行政法院 100 年度判字第 2117 號⁵、100 年度判字第 2226 號及 100 年度判字第 2230 號判決所持見解一致。

(五)綜上，依憲法第 142 條及憲法增修條文第 10 條第 8 項意旨，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具有保護勞工權益之特殊政策目的，核與民法規範目的與用語均未盡相同，故勞動法令所定勞動契約，非必然須自民法所定僱傭契約內容進行理解。臺北市政府依據法律所定職權，本於學理與司法實務見解，認定陳訴人公司與其各類業務代表間契約屬勞動契約，既非通案認定，亦無恣意違法等情，尚難認有違誤。惟臺北市政府處理勞資爭議允宜一併注意與其見解不同之司法裁判，並說明不採普通法院相關裁判見解之理由，以求公允周全，避免偏頗，併此敘明。

調查委員：黃武次

⁵最高行政法院 100 年度訴字第 2117 號判決：「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。…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」。