

51MLT10414高點體系式分類六法—民事法規 (105.07~106.01)

公寓大廈管理條例

6. 民國105年11月16日總統令修正公布第8、18條條文

第8條 (公寓大廈外圍使用之限制)

I 公寓大廈周圍上下、外牆面、樓頂平臺及不屬專有部分之防空避難設備，其變更構造、顏色、設置廣告物、鐵鋁窗或其他類似之行爲，除應依法令規定辦理外，該公寓大廈規約另有規定或區分所有權人會議已有決議，經向直轄市、縣（市）主管機關完成報備有案者，應受該規約或區分所有權人會議決議之限制。

II 公寓大廈有十二歲以下兒童或六十五歲以上老人之住戶，外牆開口部或陽臺得設置不妨礙逃生且不突出外牆面之防墜設施。防墜設施設置後，設置理由消失且不符前項限制者，區分所有權人應予改善或回復原狀。

III 住戶違反第一項規定，管理負責人或管理委員會應予制止，經制止而不遵從者，應報請主管機關依第四十九條第一項規定處理，該住戶並應於一個月內回復原狀。屆期未回復原狀者，得由管理負責人或管理委員會回復原狀，其費用由該住戶負擔。

第18條 (公共基金之設置及其來源)

I 公寓大廈應設置公共基金，其來源如下：

- 一 起造人就公寓大廈領得使用執照一年內之管理維護事項，應按工程造价一定比例或金額提列。
- 二 區分所有權人依區分所有權人會議決議繳納。
- 三 本基金之孳息。
- 四 其他收入。

II 依前項第一款規定提列之公共基金，起造人於該公寓大廈使用執照申請時，應提出繳交各直轄市、縣（市）主管機關公庫代收之證明；於公寓大廈成立管理委員會或推選管理負責人，並完成依第五十七條規定點交共用部分、約定共用部分及其附屬設施設備後向直轄市、縣（市）主管機關報備，由公庫代為撥付。同款所稱比例或金額，由中央主管機關定之。

III 公共基金應設專戶儲存，並由管理負責人或管理委員會負責管理；如經區分所有權人會議決議交付信託者，由管理負責人或管理委員會交

付信託。其運用應依區分所有權人會議之決議爲之。

IV 第一項及第二項所規定起造人應提列之公共基金，於本條例公布施行前，起造人已取得建造執照者，不適用之。

著作權法

19. 民國105年11月30日總統令修正公布第98條條文

第98條 (沒收)

犯第九十一條第三項及第九十一條之一第三項之罪，其供犯罪所用、犯罪預備之物或犯罪所生之物，不問屬於犯罪行爲人與否，得沒收之。

勞動基準法

16. 民國105年11月16日總統令修正公布第14條條文

17. 民國105年12月21日總統令修正公布第23、24、30之1、34、36~39、74及79條條文；並自公布日施行；但第34條第2項規定，施行日期由行政院定之；第37條第1項規定及第38條條文，自106年01月01日施行

第14條 (勞工得不經預告終止契約之情形)

I 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一 雇主於訂立勞動契約時爲虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
- 二 雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行爲者。
- 三 契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
- 四 雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。
- 五 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- 六 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

II 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內爲之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內爲之。

III 有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。

IV 第十七條規定於本條終止契約準用之。

第23條 (工資之給付—時間或次數)

I 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

II 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

第24條 (延長工作時間時工資加給之計算方法)

I 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：

- 一 延長工作時間在二小時以內者，按平日

每小時工資額加給三分之一以上。

二 再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

三 依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

II 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

III 前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

第30條之1 (工作時間變更原則)

I 中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

一 四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

二 當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三 女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

II 依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第34條 (晝夜輪班制之更換班次)

I 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

II 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。

III 中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。

(註：本條第2項規定，施行日期由行政院定之)

第36條 (例假日及休息日)

I 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例

假，一日為休息日。

II 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

一 依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

二 依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

三 依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

III 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

第37條 (休假)

I 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。

II 中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

第38條 (特別休假)

I 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

一 六個月以上一年未滿者，三日。

二 一年以上二年未滿者，七日。

三 二年以上三年未滿者，十日。

四 三年以上五年未滿者，每年十四日。

五 五年以上十年未滿者，每年十五日。

六 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

II 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

III 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

IV 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。

V 雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定

之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

VI 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

VII 中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。

第39條 (假日休息工資照給及假日工作工資加倍)

第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第74條 (勞工之申訴權及保障)

I 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

II 雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

III 雇主為前項行為之一者，無效。

IV 主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。

V 主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

VI 違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

VII 主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第79條 (罰則)

I 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：

一 違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。

二 違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三 違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

II 違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

III 違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

IV 有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

勞動基準法施行細則

13. 民國105年10月07日勞動部令修正發布第25條條文；並增訂第7條之1~7條之3條文

14. 民國105年12月30日勞動部令發布，勞動基準法（以下簡稱本法）第37條及第38條之規定於105年12月21日修正公布，並自106年01月01日施行；現行本法施行細則第23、24條第2款及第3款規定，與前開本法條文相抵觸，應不再適用，自106年01月01日生效

第7條之1（訓示規定－離職後競業禁止之書面約定）

離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。

第7條之2（離職後競業禁止之合理範疇）

本法第九條之一第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：

- 一 競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。
- 二 競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。
- 三 競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。
- 四 競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。

第7條之3（離職後競業禁止之合理補償）

I 本法第九條之一第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：

- 一 每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。
- 二 補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。
- 三 補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。
- 四 其他與判斷補償基準合理性有關之事項。

II 前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。

第23條（應放假之紀念日）

I 本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：

- 一 中華民國開國紀念日（元月一日）。
- 二 和平紀念日（二月二十八日）。
- 三 革命先烈紀念日（三月二十九日）。
- 四 孔子誕辰紀念日（九月二十八日）。
- 五 國慶日（十月十日）。
- 六 先總統蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）。
- 七 國父誕辰紀念日（十一月十二日）。
- 八 行憲紀念日（十二月二十五日）。

II 本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。

III 本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：

- 一 中華民國開國紀念日之翌日（元月二日）。
- 二 春節（農曆正月初一至初三）。
- 三 婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。
- 四 民族掃墓節（農曆清明節為準）。
- 五 端午節（農曆五月五日）。
- 六 中秋節（農曆八月十五日）。
- 七 農曆除夕。
- 八 臺灣光復節（十月二十五日）。
- 九 其他經中央主管機關指定者。

（依據勞動部105.12.30勞動條3字第1050133033號令，本條不再適用。）

第24條（特別休假）

本法第三十八條之特別休假，依左列規定：

- 一 計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。
- 二 特別休假日日期應由勞雇雙方協商排定之。
- 三 特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。

（依據勞動部105.12.30勞動條3字第1050133033號令，本條第2、3款不再適用。）

第25條（危險性或有害性工作之認定）

本法第四十四條第二項所定危險性或有害性工作，依職業安全衛生有關法令之規定。

勞工退休金條例

5. 民國105年11月16日總統令修正公布第5、24、46及48條條文

第5條（業務辦理機關）

勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵及罰鍰處分等業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）辦理之。

第24條（領取月退休金或一次退休金之條件及工作年資之採計）

I 勞工年滿六十歲，得依下列規定之方式請領退休金：

- 一 工作年資滿十五年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。
- 二 工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。

II 依前項第一款規定選擇請領退休金方式，經勞保局核付後，不得變更。

III 第一項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。

IV 勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。

第46條（罰則）

保險人違反第三十六條第二項規定，未於期限內通知勞保局者，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第48條（罰則）

事業單位違反第四十條規定，拒絕提供資料或對提出申訴勞工為不利處分者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。

就業服務法

17. 民國105年11月03日總統令修正公布第52條條文

第52條（聘僱外國人期滿之申請展延）

I 聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

II 聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。

III 前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

IV 受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。

V 前項但書所定之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意；其請假方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

VI 從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。

VII 前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

工會法

12 民國 105 年 11 月 16 日總統令修正公布第 26 條條文；施行日期，由行政院定之；105 年 12 月 29 日行政院令發布定自 106 年 01 月 16 日施行

第 26 條（會員大會或會員代表大會之決議權限）

I 下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：

- 一 工會章程之修改。
- 二 財產之處分。
- 三 工會之聯合、合併、分立或解散。
- 四 會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。
- 五 會員之停權及除名之規定。
- 六 工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。
- 七 事業報告及收支決算之承認。
- 八 基金之運用及處分。
- 九 會內公共事業之創辦。
- 十 集體勞動條件之維持或變更。
- 十一 其他與會員權利義務有關之重大事項。

II 前項第四款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及其相關法令之限制。

III 會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會。

勞資爭議處理法

10. 民國 106 年 01 月 18 日總統令修正公布第 6、43 條條文

第 6 條（權利事項勞資爭議之處理及勞工法庭之設置）

I 權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。

II 法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。

III 權利事項之勞資爭議，勞方當事人有下列情形之一者，中央主管機關得給予適當扶助：

- 一 提起訴訟。
- 二 依仲裁法提起仲裁。
- 三 因工會法第三十五條第一項第一款至第四款所定事由，依本法申請裁決。

IV 前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

V 前二項扶助之申請資格、扶助範圍、審核方式及委託辦理等事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 43 條（不當勞動行為裁決委員會之設置）

I 中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。

II 裁決委員會置裁決委員七人至十五人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期二年，並由委員互推一人為主任裁決委員。

III 中央主管機關應調派專任人員或聘用專業人員，承主任裁決委員之命，協助辦理裁決案件之程序審查、爭點整理及資料蒐集等事務。具專業證照執業資格者，經聘用之期間，計入其專業執業年資。

IV 裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序、前項人員之調派或遴聘及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

勞工保險條例施行細則

19. 民國 105 年 10 月 05 日勞動部令修正發布第 43、82 條條文

第 43 條（自行請領）

I 投保單位有歇業、解散、撤銷、廢止、受破產宣告或其他情事，未能為被保險人、受益人或支出殯葬費之人提出請領者，被保險人、受益人或支出殯葬費之人得自行請領。

II 依本條例第二十條、第三十一條第一項第一款、第二款或第六十二條規定請領保險給付者，得由被保險人、受益人或支出殯葬費之人自行請領。

第 82 條（請領喪葬津貼應備之書件）

I 被保險人依本條例第六十二條規定請領喪葬津貼者，應備下列書件：

- 一 喪葬津貼申請書及給付收據。
- 二 死亡證明書、檢察官相驗屍體證明書或死亡宣告判決書。
- 三 載有死亡登記之戶口名簿影本，及被保險人身分證或戶口名簿影本。

II 已辦理完成死亡登記者，得僅附前項第一款所定文件。

全民健康保險法施行細則

15. 民國 105 年 12 月 23 日衛生福利部令修正發布第 45、73 條條文；並自發布日施行

第 45 條（政府負擔之總經費）

本法第三條第一項所稱政府每年度負擔本保險之總經費如下：

- 一 政府為投保單位時，依本法第二十七條第一款第一目、第二目及第三十四條規定應負擔之保險費。
- 二 政府依本法第二十七條與其他法律規定補助各類被保險人及其眷屬之保險費。
- 三 受僱者有嬰留職停薪期間，政府補助原由雇主負擔之保險費。

第 73 條（施行日）

I 本細則自中華民國一百零二年一月一日施行。

II 本細則修正條文，除中華民國一百零四年十二月十五日修正之第四十五條自中華民國一百零五年一月一日施行外，自發布日施行。

相關司法院大法官解釋彙編

釋字第740號解釋 (憲15、153、行訴177、189、大法官5、7、保8之1、勞基2、勞契1、勞退3、6、7、9、14)

- **解釋爭點**
保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞基法第二條第六款所稱勞動契約。
- **解釋文 (105.10.21)**
保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。
- **理由書**
勞動基準法第二條第六款規定：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」（下稱系爭規定一）就保險業務員與保險公司間之法律關係是否屬系爭規定一之勞動契約關係，臺北高等行政法院一〇三年度簡上字第一一五號確定終局判決（下稱行政法院判決）認為，依保險業務員管理規則之規定，保險業對其所屬保險業務員具有強大之監督、考核、管理及懲罰處分之權，二者間具有從屬性；至報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給付，或有無底薪，均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；勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡勞務給付之契約，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；又契約類型之判斷區分上有困難時，基於勞工保護之立場以及資方對於勞務屬性不明之不利風險較有能力予以調整之考量，原則上應認定係屬勞動契約關係，以資解決。反之，臺灣高等法院九十四年度勞上字第四五號、九十九年度勞上字第五八號、一〇一年度勞上字第二一號等民事

確定終局判決（下併稱為民事法院判決）則認為，保險業務員得自由決定招攬保險之時間、地點及方式，其提供勞務之過程並未受業者之指揮、監督及控制，認定保險業務員與保險業間之人格從屬及指揮監督關係甚為薄弱，尚難認屬勞動契約關係；又以保險業務員並未受最低薪資之保障，須待其招攬保險客戶促成保險契約之締結進而收取保險費後，始有按其實收保險費之比例支領報酬之權利，認保險業務員需負擔與保險業相同之風險，其勞務給付行為係為自己事業之經營，而非僅依附於保險公司為其貢獻勞力，故難謂其間有經濟上從屬性；再者，保險業務員管理規則係主管機關為健全保險業務員之管理及保障保戶權益等行政管理之要求而定頒，令保險公司遵守，不得因保險業務員管理規則之規定，即認為保險業務員與其所屬保險公司間具有人格從屬性。是民事法院與行政法院就保險業務員與其所屬保險公司間之保險招攬勞務契約是否屬系爭規定一所示之勞動契約，發生見解歧異，符合司法院大法官審理案件法第七條第一項第二款統一解釋之要件。

勞基法第二條第六款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人之從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約。

關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，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付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務

契約，雖僅能販售該保險公司之保險契約，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及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保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契約。再者，保險業務員管理規則係依保險法第一百七十七條規定訂定，目的在於強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係（金融監督管理委員會一〇二年三月二十二日金管保壽字第一〇二〇五四三一七〇號函參照）。該規則既係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招攬勞務契約之定性無必然關係，是故不得逕以上開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契約之認定依據。另聲請人認首開行政法院判決、最高行政法院一〇〇年度判字第二一一七號、第二二二六號、第二三〇號判決（下併稱確定終局判決）所適用之勞工退休金條例第三條、第六條、第七條第一項第一款、第九條（下併稱系爭規定二）、行政訴訟法第一百八十九條第一項（下稱系爭規定三）、保險業務員管理規則第十二條第一項、第十三條、第十四條第一項、第十八條第一項、第十九條第一項（下併稱系爭規定四）及行政法院六十二年判字第二五二號判例（下稱系爭判例）有違憲之疑義，聲請解釋憲法。經查，系爭規定三及系爭判例並未為確定終局判決所適用，聲請人自不得據之聲請解釋。其餘所陳，均尚難謂已客觀具體指摘系爭規定二、四究有何牴觸憲法之處。是上開聲請憲法解釋部分，核與司法院大法官審理案件法第五條第一項第二款規定不合，依同條第三項規定，應不予受理，併予敘明。