# 高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第299號
113年1月16日辯論終結

原　　告　廖家慶
被　　告　勞動部勞工保險局

代　表　人　白麗真
訴訟代理人　王安芬

上列當事人間勞工保險條例事件，原告不服勞動部中華民國112年5月11日勞動法訴一字第1110024349號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、訴願決定、爭議審定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款定有明文。原告起訴時訴之聲明原為（地行卷第11頁）：一、訴願決定及原處分均撤銷。二、退還原告已繳之勞工保險保險費，合計新臺幣（下同）199,983元。嗣於民國113年1月16日本院言詞辯論期日經審判長闡明後，原告當庭變更其訴之聲明為（本院卷第247頁）：先位聲明：訴願決定、爭議審定及原處分均撤銷。備位聲明：被告應給付原告199,983元。經核原告上開訴之變更，其請求之基礎事實均為相同，被告亦無反對之表示，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

緣投保單位宏群國際股份有限公司（下稱宏群公司）於96年2月2日起至96年12月21日止及97年6月10日起至105年12月7日止（下稱系爭期間）申報原告加保，均經被告受理在案。原告與宏群公司間因給付資遣費等事件而涉訟，經最高法院111年度台上字第974號民事判決（下稱民事確定判決）認定原告與宏群公司間無僱傭關係，而係屬以完成一定工作為目的之承攬契約。宏群公司於111年6月9日函知被告上開民事確定判決，經被告重新審查，認原告非宏群公司僱用之員工，宏群公司於96年2月2日及97年6月10日申報其加保與勞工保險條例規定不符，乃以111年7月11日保納行二字第00000000000號函（下稱原處分）核定取消原告於系爭期間之被保險人資格，已繳保險費不予退還。原告不服，申請審議，經爭議審定駁回後，復提起訴願，經遭訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

勞工保險條例第6條未明定被保險人與投保單位間之契約關係須為民法上僱傭契約，且該條文所稱之受僱，依最高法院83年度台上字第737號民事判決，亦未必以具有實質上之僱傭關係為要件，否則許多打確認僱傭關係存在官司敗訴之勞工，被告為何未撤銷該勞工之保險年資，實因司法院釋字第456號、釋字第609號解釋，有實際從事勞動工作者應予保護，不得取消其勞保投保資格。不符合勞保投保者有3種情形，掛名加保（未從事工作）、長期在海外居住工作、入監服刑者，原告非上述3類人，且符合勞工保險條例第6條第1項規定之員工或勞動者，並無不合投保資格之情況，自不得取消原告被保險人資格。又勞工保險條例第24條規定須符合「投保單位故意為不合本條例規定之人員辦理參加保險手續，領取保險給付者」要件，被告應舉證原告不具工作能力或未有實際從事工作事實而故意加保詐領保險金，然被告並

未舉證，僅憑原告加入勞保程序有作業瑕疵，即認屬「不合本條例規定之人員」，而逕依該條例第24條規定取消原告之被保險人資格，難謂合理。

㈡聲明：

1.先位聲明：訴願決定、爭議審定及原處分均撤銷。

2.備位聲明：被告應給付原告199,983元。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

勞工保險係在職社會保險，以僱傭關係為前提，勞工需有受僱實際從事工作之事實並支領薪資，始得由雇主申報其加保。於106年3月間宏群公司2度函知被告請求撤銷原告被保險人資格，因該公司未提出相關證明文件，被告未予撤銷，嗣宏群公司於111年6月9日來函並檢附民事確定判決，該判決記載原告對於宏群公司間，不具有人格、經濟及組織上從屬性，係屬於以完成一定工作為目的之承攬契約，非僱傭關係，自無從適用勞動基準法之規定，非屬受僱勞工。被告依民事法院調查之證據並斟酌其結果，原告迄未提出新證據供被告查核，相關事實已臻明確，宏群公司與原告間既無僱傭關係，卻申報原告加保，與規定不合，依勞工保險條例第24條規定，投保單位故意為不合該條例規定之人員辦理加保手續，被告取消原告被保險人資格，且依同條例第16條第2項規定，本案既屬可歸責於投保單位之事由，則原告所繳之保費，自不應退還。被告所為原處分於系爭期間取消原告被保險人資格，已繳之保險費不予退還，並無不當。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

被告以原處分取消原告被保險人資格，並告知保險費不予退還，是否適法？□

五、本院之判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要欄所示之事實，有原告勞工保險被保險人投保資料表（本院卷第153頁）、民事確定判決（本院卷第117至119頁）、原處分（處分卷第1至2頁）、爭議審定（處分卷第60至65頁）、訴願決定（處分卷第95至102頁）等附卷可稽，應堪認定。

㈡應適用法令-勞工保險條例

1. 第6條第1項第2款、第7款：「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：二、受僱於僱用5人以上公司、行號之員工。……七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。……」

2. 第24條：「投保單位故意為不合本條例規定之人員辦理參加保險手續，領取保險給付者，保險人應依法追還；並取消該被保險人之資格。」

㈢得心證理由：

1. 按勞工保險係國家為實現憲法第153條第1項保護勞工及第155條、憲法增修條文第10條第8項實施社會保險制度之基本國策而建立之社會福利措施，為社會保險之一種，旨在保障勞工生活安定、促進社會安全，是以勞工保險具有明顯之社會政策目的。勞工依法參加勞工保險之權利，應受憲法之保障。投保勞工當月之月投保薪資一定比例計算（勞工保險條例第13條、第14條參照），與保險事故之危險間並非謹守對價原則，而是以量能負擔原則維持社會互助之功能；勞工保險除自願參加保險者外，更具有強制性，凡符合一定條件之勞工均應全部參加該保險（同條例第6條、第8條、第71條、第72條參照），非如商業保險得依個人意願參加。是以各投保單位依勞工保險條例規定為其所屬勞工辦理投保時，勞工保險局對其危險之高低無須為評估之核保手續，各投保單位所屬之勞工對於是否加入勞工保險亦無選擇之權，此類勞工應依法一律強制加入勞工保險，繳納保險費，分擔自己與其他加保勞工所生保險事故之危險，此均與商業保險有間。若

被保險人於加保前，已因嚴重之傷病而不具工作能力，卻參加保險，係應取消其被保險人資格（同條例第24條參照）；甚或有以詐欺或其他不正當行為領取保險給付等情事，則屬應受罰鍰之處分，並負民、刑事責任之問題（同條例第70條參照），業經司法院釋字第609號解釋理由書闡述甚詳。準此，勞工保險條例第24條規定之解釋亦應遵循前揭司法院大法官所闡釋之勞工保險制度意旨，始能落實該條例第1項所揭示保障勞工生活、促進社會安全之立法目的。

2. 次按法律之解釋是以文義、體系、歷史、目的、合憲解釋等方法澄清法條文字之意涵。其中文義解釋及目的解釋之操作過程，係先透過理解法律條文之文法結構，形成對法律條文語句之初步邏輯認知，繼而在條文語句上下文之脈絡中，確認該法律條文語句之可能文義範圍，再藉由規範目的所指引之方向去理解條文之正確意義。依勞工保險條例第24條規定之條文文法結構及語句之全文脈絡以觀，其既以投保單位「故意為不合本條例規定之人員辦理參加保險手續，領取保險給付」之情形為其規範對象，並明文以「故意」為其構成要件要素，足見其規範文義應係指投保單位「明知」為不合勞工保險條例規定參加保險之人員而有意使該人員領取保險給付乃為其辦理參加保險手續之情形而言。再參酌勞工保險條例第1項所揭示保障勞工生活、促進社會安全之立法目的，以及勞工保險係勞工藉由加入勞工保險團體，繳納所應分擔保險費，以分散自己與其他加保勞工所生保險事故危險之制度目的，依前揭法律解釋之方法，堪認基於勞工保險屬於在職保險之性質，勞工應有實際從事工作之事實及其因該工作而獲得之報酬，方得加保。而該條規定旨在賦予保險人剔除不具工作能力或未有實際從事工作事實等不合該條例規定人員之權責，以避免渠等假藉機會攀附勞工保險團體，詐取勞保給付，損害真正勞工之權益。然倘為具有工作能力且具有實際工作事實之真正勞工，僅因其加入勞工保險之程序出於投保單位之疏失或其他不可歸責於勞工之事由而有瑕

疵，即謂其屬「不合本條例規定之人員」而逕依該條例第24條一概取消其實際從事勞動期間之被保險人資格，無異完全剝奪以實際勞動力換取報酬之真正勞工享受憲法所保障其依法參加勞工保險之權利，更有悖於該條例第1項所揭示保障勞工生活、促進社會安全之立法目的，顯非該條例第24條規定之本旨。又依行政訴訟法第136條準用民事訴訟法第277條規定：當事人主張有利於己之事實者，就該事實負有舉證責任，被告自應就其主張之投保單位「故意」為不合該條例規定之人員參加保險並藉以領取保險給付之構成要件，負舉證責任。

3. 查原告原擔任宏群公司鞋品銷售業務員，宏群公司自96年2月2日起以投保薪資15,840元申報原告加保，至96年12月21日止退保，及自97年6月10日起以投保薪資17,280元申報原告加保，98年11月1日起調整為26,400元，至105年12月7日止退保，並經被告受理加保、退保及投保薪資調整在案，此有卷附原告勞工保險被保險人投保資料表（本院卷第153頁）可稽。嗣原告於105年11月25日向宏群公司請求給付資遣費等，雙方於105年12月2日進行勞資爭議調解未果，原告續提起民事訴訟。宏群公司分別於106年3月2日函及同年3月28日函稱：原告無底薪，以鞋款售價未稅10%為報酬，無出勤限制，亦不受監督管制，非該單位員工，僅係承攬關係，無僱傭關係，原告勞、健保為寄保，請被告取消原告被保險人資格等語，案經被告審查宏群公司並未提供承攬契約書，且被告向財政部臺北國稅局查調原告99年度至104年度綜合所得稅所得資料，該單位於上開期間均有申報原告薪資所得，宏群公司之主張核與規定不符，不予同意。宏群公司不服，申請審議，經勞動部106年8月4日勞動法爭字第0000000000號爭議審定駁回，且原告向被告申請失業給付，業經被告依就業保險法第23條規定發給失業給付在案，亦有前開爭議審定書（處分卷第23至25頁）及被告106年5月22日保普就字第000000000000號函（處分卷第4頁）在卷可憑。足見宏

群公司於系爭期間，以原告為其員工之身分為其加保，每年依法申報原告薪資所得資料，被告受理宏群公司上開撤銷原告被保險人資格之申請後，依職權調查相關事證並審酌宏群公司之主張，認定原告與該公司間存在勞動契約關係，原告仍應受勞工保險條例之保障，而駁回宏群公司之請求，且原告因屬非自願離職之勞工，其向被告申請失業給付，亦經被告核發失業給付在案。

4.復查，原告因與宏群公司間請求給付資遣費等提起民事訴訟，所爭執事項乃係渠等間是否存在勞動契約關係，案經臺灣高雄地方法院106年度勞訴字第34號民事判決（本院卷第129至139頁）以：原告在前雇主榮湘工業股份有限公司（下稱榮湘公司）及往後之宏群公司所擔任職務相同，均為負責安全鞋、工作鞋銷售業務，販售範圍均包含彰化、雲林、嘉義、臺南、高雄、屏東縣市，僅約定之報酬給付方式有所不同，而宏群公司並不否認原告之前與榮湘公司間屬勞動契約關係，則原告主張其與宏群公司亦屬勞動契約關係，由上開形式觀之，即難逕認無據，不單因報酬給付方式有所不同，而可逕認渠等間即非屬勞動契約關係。宏群公司設立於北部，原告負責銷售範圍如前所述在中、南部，基於工作之地域性，及銷售業務員需外出與客戶接觸之工作性質，宏群公司在工作時間上對原告無法充分掌握，此屬事理之常，但如上所述，此為工作性質及地域性所致，尚難逕認渠等間無人格或組織上之從屬性。商品下訂、進出貨時間、交易條件等事項，雖如宏群公司所辯，有可能與渠等就承攬銷售內容之約定相關，但宏群公司既不否認與原告銷售業務相關之上開事項，事先均需報請該公司許可，且上開事項除與原告可得之銷售報酬有關外，亦與宏群公司之銷售利益有極大關連，則由原告銷售業務之商品下訂、進出貨時間、交易條件等事項，需事先經宏群公司審核同意之事實觀之，堪認渠等間確有人格上、經濟上之從屬性，渠等間自有可能成立勞動契約關係。勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，

其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，亦屬勞動契約，則由原告在銷售之餘，亦需為宏群公司處理催貨、收款等相關事務，堪認渠等間有人格上、經濟上、組織上從屬性之事實。原告在前雇主榮湘公司及往後之宏群公司所擔任職務相同，工作內容均為鞋類之銷售業務，宏群公司並未說明該2契約關係之工作內容有何差異，僅報酬計算方式有不同，由渠等間以銷售額比例（10%，500元以下鞋款5%）計算原告酬勞之角度觀之，固堪認渠等間所成立之契約關係兼有承攬之性質，但原告提供勞務之過程既需配合宏群公司商品下訂、進出貨時間、交易條件之規範及審核、指示，且需處理與一般單純承攬銷售較非必然相關之催貨、收款事宜，堪認渠等間有人格上、經濟上、組織上之從屬性，認定渠等間存在勞動契約關係等情，因而判決准許原告對宏群公司之資遣費等請求。宏群公司不服，提起上訴，雖經臺灣高等法院高雄分院（下稱高分院）以106年度勞上字第29號民事判決駁回其上訴，惟宏群公司再提起上訴後，最高法院109年度台上字第1000號民事判決以：原告雖付出勞務，但如未成交，即無報酬，似亦自行負擔業務風險，且宏群公司所訂「鞋店業務－應注意事項」、「團購市場規範」、「調整鞋店價優惠公告」之內容，係關於申請試穿鞋、退換貨之程序、團購客戶之認定標準及鞋店優惠價格調整等事項，似非作為指揮、監督、考核其業務員之規範，能否謂原告係基於人格上、經濟上及組織上從屬性而為宏群公司提供勞務，非無再予研求之餘地等語，將上開原判決廢棄並發回高分院審理，嗣經高分院110年度勞上更一字第3號民事判決（本院卷第121至127頁）認定原告與投保單位間非勞動契約，而係屬承攬契約，駁回原告之請求，又原告提起上訴後，經最高法院民事確定判決（本院卷第117至119頁）駁回其上訴而告確定等情，有前開民事判決可稽，復經本院調取上述歷審民事卷宗查閱屬實。準此，原告與宏群公司間固屬承攬之法律關係，惟原告於宏群公司確有實際工作之事實且

付出勞務，以按件計酬方式，受領相對之工作報酬以為對價，亦堪認定。

5.被告雖主張其係依據民事確定判決之結果，認原告非受僱於宏群公司之員工，該公司故意申報非受僱員工之原告加保，於法不合，乃依勞工保險條例第24條規定，以原處分取消原告於系爭期間之被保險人資格云云。惟按「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」為行政程序法第36條所明定，是宏群公司於申報原告加保時，有無「故意」為不合勞工保險條例規定之人員辦理加保，自應由被告依職權調查，並負有舉證責任。然被告就其依職權調查過程，僅陳明：於106年3月間宏群公司2度函請被告撤銷原告加保資格，但宏群公司未舉證，於111年6月9日再檢具民事確定判決予被告等語（本院卷第242頁），迄未提出相關具體事證；又依上所述，原告在前雇主榮湘公司及其後之宏群公司均擔任鞋業銷售業務，僅約定之報酬給付方式有所不同，而宏群公司並不否認原告與榮湘公司間屬勞動契約關係，且宏群公司於系爭期間向被告申報原告加保、退保及調整投保薪資，並依法申報原告薪資所得資料，此期間宏群公司乃係以其員工身分為原告申報加保，顯對於原告為其員工之事實有主觀認知，亦對於原告以其員工身分參與勞工保險均無異議，嗣後僅因原告與該公司間有勞資糾紛，原告提起民事訴訟請求資遣費等給付，宏群公司始為不同之主張，於上開民事訴訟期間之106年3月2日及同年月28日2度函請被告撤銷原告勞保加保資格，此屬訴訟上攻防方法之運用、考量，尚難據以證明宏群公司加保時已明知原告非其員工而有故意加保之情形。另宏群公司於111年6月9日雖檢具民事確定判決函知被告，惟依該民事確定判決結果，僅可認定原告與宏群公司間之契約屬承攬關係，尚不足以證明宏群公司於加保之初有「故意」為非員工之原告加保，藉以使原告詐領保險給付之事實存在。是以，被告遽為認定宏群公司於申報原告加保時主觀上具有故意可

言，尚乏證據證明，原處分逕依勞工保險條例第24條規定，取消原告被保險人資格，即有違誤。

6.再勞工保險條例第24條規定，以投保單位「故意」為不合勞工保險條例規定之人員辦理參加保險手續而藉以領取保險給付，為追還保險給付之要件，又勞工保險本質是在職保險，實際從事工作而獲得報酬者均為承保對象，該條適用情形例如：於加保前因嚴重之傷病而不具工作能力之情形，或於加保期間無實際從事勞動而掛名加保者，均屬之。於系爭期間，原告與投保單位約定以件計酬，且原告每月均受領相對之工作報酬以為對價，已如前述，可認原告具有工作能力並有實際工作之事實，其依法應受勞工保險之保障。況參以被告於本院準備程序時陳明：（問：倘原告非受僱於宏群公司，而係以承攬人地位提供勞務之情形，應如何加保？）勞工保險條例第6條規定，受僱員工始可由雇主為其加保，如非受僱員工，還有其他，例如自營作業者，是參加職業工會加保，哪個職業工會就看原告從事何種行業，被告從無否定原告有從事勞務之事實等語（本院卷第173至174頁），足見原告與宏群公司間之契約，不論屬僱傭或承攬關係，原告均屬勞工保險條例第6條第1項規定之強制投保對象，其二者之區別僅在於申報加保方式及保費負擔額度，僱傭關係為雇主為其員工辦理申報加保（同項第2款），保險費由雇主繳納70%，個人負擔20%，剩下10%政府負責；承攬關係則需加入職業工會後申報加保（同項第7款），個人負擔60%，剩下40%由政府繳交，倘有適用條款錯誤之情形，應有相應之配套措施（如異動身分或補收保險費等），以免因不諳法律或雇主作業疏失，而使被保險人受有不利之待遇或不當影響，甚至變相使勞工保險強制投保對象脫離勞保保障範疇。又原告與宏群公司間之契約屬性，錯綜複雜，尚非典型勞務契約，非一般人能輕易辨別，歷經數年、數個民事審級程序後，始經最高法院民事確定判決認定係屬承攬關係，在渠等間契約關係之判斷上，本需有較高之專業性，自無從期待原告或宏群

公司於加保時均能明確知悉應適用勞工保險條例第6條第1項第2款或第7款規定，並依正確之條款辦理原告加保手續。原告於系爭期間對於宏群公司既有實際工作事實，僅對於究屬承攬關係或僱傭關係有所誤認，以致未能正確適用法規予以加保，即謂原告屬「不合本條例規定之人員」而逕依該條例第24條一概取消其實際從事勞動期間之被保險人資格，豈非使相對弱勢之原告需承擔此無法正確適用法規之不可歸責事由所生之不利益，無異完全剝奪以實際勞動力換取報酬之原告享有憲法所保障依法參加勞工保險之權利，有悖於該條例第1項所揭示保障勞工生活、促進社會安全之立法目的，顯非該條例第24條規定之本旨。從而，被告上開對於勞工保險條例第24條之解釋適用，不符勞工保險之立法目的，則原處分逕依該條例第24條規定，取消原告系爭期間之被保險人資格，實有違誤，自應予以撤銷。

六、綜上所述，被告未能舉證證明投保單位宏群公司自始知悉原告非其員工，仍故意為非員工之原告加保，藉以使原告領取保險給付之事實，則被告依勞工保險條例第24條規定，以原處分取消原告系爭期間被保險人資格，於法未合；訴願決定、爭議審定均未予糾正，亦有可議。原告先位訴請撤銷訴願決定、爭議審定及原處分，為有理由，應予准許。而原告之先、備位請求係屬不相兩立之預備合併（本院卷第247頁），原告先位請求既有理由，本院即無審理其備位請求之必要。另本件為判決基礎之事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要。

七、結論：原告之訴有理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　2　　月　　6　　日

審判長法官　孫　國　禎

法官　曾　宏　揚

法官　林　韋　岑

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第49條之1第1項）

三、但符合下列情形者，得例外不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.當事人或其代表人、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。<br>2.稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。<br>3.專利行政事件，當事人或其代表人、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。 |
| (二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。 | 1.當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。<br>2.稅務行政事件，具備會計師資格。<br>3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。<br>4.當事人為公法人、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。 |
| 是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例 | |

外，當事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　　113　　年　　2　　月　　6　　日

書記官　鄭　郁　萱