

臺灣高雄地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第46號

111年10月26日辯論終結

原告 上發國際物流有限公司

代表人 黃仁星

被告 勞動部

代表人 許銘春

訴訟代理人 陳雅君

李明軒

上列當事人間勞工保險及就業保險罰鍰事件，原告不服行政院中華民國110年4月7日院臺訴字第1100169871號訴願決定，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：被告因莊超宇（下稱莊君）檢舉，囑託高雄市政府勞工局（下稱勞工局）調查原告有無未為莊君加入勞工保險，經勞工局以民國109年7月27日高市勞條字第10937239100號函（下稱勞工局109年7月27日函）及被告所轄勞工保險局（下稱勞保局）之審查結果，認為原告未依規定於莊君到職日起申報參加就業保險，自106年5月22日起（被告接獲檢舉書翌日）有裁處權，以及原告未於其僱用員工達5人之日即106年6月16日起為莊君申報參加勞工保險，遲至106年11月13日始申報加保，復未覈實申報莊君106年11月14日至107年3月27日之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，而有未依規定為所屬員工莊君申報投保勞工保險、就業保險及短報投保薪資等違規情事，爰分別依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第1項、第3項及就業保險法（下稱就保法）第38條第1項規定，於109年8月11日以勞局納

字第10901827730裁處書（未加入勞保及短報投保薪資部分，下稱原處分一）、00000000000號裁處書（未加入就業保險部分，下稱原處分二），分別裁處原告罰鍰新臺幣（下同）106,544 元及18,370元。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件訴訟。

二、原告主張：

(一)依勞工局勞資爭議會議紀錄所示，可知於109 年5月13日勞工局指派訴外人錢國忠進行調解時，莊君自承101 年7 月至107 年3 月期間受僱駕駛車輛車主黃仁星即新詳順通運公司，（即原告代表人）；另依本院109 年度勞訴字第65號給付加班費等事件（下稱系爭民事事件）109 年7 月8 日言詞辯論筆錄所示，亦可知莊君係當庭收受黃仁星（即原告代表人）所簽發之支票，足徵莊君係受僱黃仁星（即原告代表人）而非原告。

(二)另原告迄今容未聽聞勞工局因莊君於上開勞資爭議會議調解時自承受僱黃仁星（即原告代表人），係虛偽說明、提供不實資料，依勞資爭議處理法第63條規定裁處莊君3 萬元以上15萬元以下罰鍰。

(三)又原告於103 年9 月18日始設立，距101 年7 月莊君受僱黃仁星（即原告代表人），已2 年有餘，實無101 年7 月僱用莊君可能。再者，莊君駕駛車輛為黃仁星（即原告代表人）所有，靠行新祥順通運公司，非原告所有，原告實無僱用莊君擔任司機之理。此外，原告所營事業係停車場經營業、倉儲業、其他運輸輔助業等，非汽車貨櫃貨運業、汽車貨運業，容無僱用莊君擔任曳引車司機必要。

(四)再綜觀莊君109 年5 月21日民眾檢舉書、說明書，足見莊君自101 年7 月到職起至107 年3 月28日離職止，係受僱黃仁星（即原告代表人）而非原告，原告雖於103 年9 月18日始設立設立，然莊君與黃仁星（即原告代表人）間顯未合意變更僱傭關係。

(五)然查，被告捨棄勞工局勞資爭議會議紀錄、系爭民事事件10

01 9 年7月8 日言詞辯論筆錄、「原告於103 年9 月18日始設
02 立，無101 年7 月僱用莊君可能」、「莊君駕駛車輛非原告
03 所有，原告實無僱用莊君擔任司機之理」等有利原告之直
04 （間）接、積（消）極證據，執意以勞工局109 年7 月27日
05 函就莊君提供之請假紀錄、公司補貼電話費等與莊君自承受
06 僱黃仁星（即原告代表人）等矛盾、無稽，不利原告之間
07 接、消極證據，認原告與莊君屬僱傭關係，難認有理。

08 (六)綜上，原處分暨訴願決定認事用法，顯有違誤等語，並聲
09 明：原處分及訴願決定均撤銷。

10 三、被告則以：

11 (一)按勞工保險與就業保險係屬在職強制性社會保險，凡符合強
12 制投保規定之單位，有僱用勞工之事實即應依勞保條例第11
13 條及就保法第6 條第3 項規定，於所屬員工到職當日申報參
14 加勞工保險及就業保險，此為首揭法條所規定甚明，不得由
15 投保單位或被保險人自由選擇。復依勞動基準法（下稱勞基
16 法）第2 條規定，所謂勞工，為受雇主僱用從事工作獲致工
17 資者。勞工如有提供勞務並獲有薪資報酬者，即與雇主成立
18 僱傭關係。又按僱傭關係存在與否，非從協議書或契約書判
19 斷，而應視勞動關係之內容及實質情形予以認定，倘須接受
20 雇主之指揮監督從事工作，並領取勞務之對價報酬，即具有
21 人格上及經濟上之從事屬性，應認其間有僱傭關係存在。

22 (二)查原告於103 年12月11日新投保開戶，於106 年11月13日申
23 報莊君加保至107 年4 月2 日退保，據莊君稱其自101 年7
24 月起受僱於黃仁星（即原告代表人），後原告辦理設立登
25 記，其於107 年3 月28日離職，並檢附其101 年7 月至107
26 年3 月期間之薪資紀錄表佐證。案前經勞保局派員訪查，據
27 原告稱莊君非其僱用之員工，106 年11月至107 年4 月間因
28 故誤申報莊君加保，嗣再就莊君所附薪資紀錄表洽請原告說
29 明，惟原告仍稱所送薪資紀錄非其給予莊君之薪資，莊君非
30 其僱用之員工。嗣經勞保局將莊君所附薪資紀錄移請勞工局
31 認定莊君與原告是否具僱傭關係，據該局109 年7 月27日函

01 稱，就莊君提供之薪資資料所示，其中包含莊君請假紀錄、
02 公司補貼電話費、106 年11月至107 年3 月之薪資明細有勞
03 工勞保自付額之記載，107 年2 月薪資明細亦有加班紀錄，
04 以及106 年載有原告之維修發票。又莊君106 年11月前之薪
05 資明細均記載「2,000（補貼勞健保）」，自106 年11月起
06 則改列「補貼勞保至11/12」及「個人負擔（勞保）」，前
07 後時間序列一致，原告於勞保局高雄市辦事處109 年7 月6
08 日訪查紀錄空泛謂薪資紀錄非其給予，且無僱用之事實，尚
09 難採認，本件既有事證，可認莊君具人格從屬性（須請假，
10 有約定之工時與加班費之給予）、經濟從屬性（非為自己之
11 目的勞動且無自負營運風險之情形），本案若無其它積極事
12 證可推翻前開說明事項，應可認原告與莊君屬僱傭關係。

13 (三)次查，莊君所提薪資紀錄固未記載雇主名稱，前經原告否認
14 為其所給予，惟由原告於106 年11月13日填表為莊君申報加
15 保，與莊君所提供106 年11月薪資單附註11/13加保，106
16 年10月前按月領取補貼勞健保2,000元，加保當月按日數比
17 例分別計領勞保補貼及負擔勞、健保費，加保後按月負擔
18 勞、健保費之註記及補助或扣費情形相符，且莊君附於106
19 年8 月薪資單之同月24日修櫃費統一發票影本，載明買受人
20 為原告，堪認該等薪資單確為原告所核發。復審諸薪資單上
21 經記載固定底薪及按運送趟次計酬，並有註記請假扣薪及計
22 領加班費情形，足見莊君係納入原告之生產組織體系，受其
23 管理及監督從事運送工作，並按月領取勞務對價報酬，雙方
24 為僱傭關係無疑。且據原告所提系爭民事事件109 年7 月8
25 日和解筆錄，原告經以雇主之當事人地位與莊君就該勞資爭
26 議事件達成和解，益證其與莊君間為僱傭關係，尚難僅憑該
27 筆錄所載，莊君係收受黃仁星（即原告代表人）簽發之支
28 票，即指莊君係受僱黃仁星（即原告代表人）個人而非原
29 告，所訴核無足採。

30 (四)綜上，原告未於莊君在職期間申報參加勞工保險及就業保
31 險，且據莊君所附薪資表核算，原告未覈實申報其投保薪

資，被告依照勞保條例第72條第1項、第3項及就保法第38條第1項規定，分別核處原告未依規定申報莊君加保及短報其投保薪資之罰鍰，並無不當等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、本件事實概要欄所載之事實，除下列爭執要旨外，餘為兩造所不爭執，並有原處分卷及訴願卷所附之原告投保單位資料、投保名冊、莊君之被保險人異動資料、原告於經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務表、莊君薪資記錄等在案可查，堪信屬實。爭執要旨：(一)莊君是否曾受原告雇用？如有，僱傭期間為何？(二)原告是否未依規定申報莊超宇參加勞工保險、就業保險，以及申報莊君之月投保薪資有短報之情事？

五、本院之判斷：

(一)應適用之法令：

1. 勞工保險法規：

按「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。」、「符合第6條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第72條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。」、「(第1項)投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。(第3項)投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。」勞保條例第6條第1項第2款、第11條、第72條第1項前段、第3項前段定有明文。

01 2. 就業保險法規：

02 按「年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主
03 或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：一、具中
04 華民國國籍者。」、「（第1項）本法施行後，依前條規定
05 應參加本保險為被保險人之勞工，自投保單位申報參加勞工
06 保險生效之日起，取得本保險被保險人身分；…。」（第3
07 項）依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，其雇主或
08 所屬團體或所屬機構未為其申報參加勞工保險者，各投保單
09 位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報
10 參加本保險；於所屬勞工離職之當日，列表通知保險
11 人。」、「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投
12 保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工離
13 職日止應負擔之保險費金額，處10倍罰鍰。」就保法第5條
14 第1項第1款、第6條第1項前段、第3項前段、第38條第
15 1項前段亦定有明文。

16 3. 綜上所述可知勞工保險及就業保險係屬強制性社會保險，凡
17 符合強制投保之單位，有僱用本國籍勞工之事實，即應依首
18 揭勞保條例第11條及就業保險法第6條第3項規定，於所屬
19 勞工到職當日申報參加勞工保險及就業保險，違反該強制規
20 定者，即應依法處罰。

21 4. 勞動基準法法規：

22 按「本法用辭定義如左：一、勞工：指受雇主僱用從事工作
23 獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之
24 負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。三、工資：指
25 勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計
26 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其
27 他任何名義之經常性給與均屬之。六、勞動契約：指約定勞
28 雇關係而具有從屬性之契約。」勞動基準法（下稱勞基法）
29 第2條第1款、第2款、第3款、第6款定有明文。揆諸前
30 揭明文可知，凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，即屬前揭
31 勞保條例與就保法所稱之勞工，而約定勞雇關係而具有從屬

性之契約，即屬勞動契約。另按在勞基法中就「勞動契約」如何解釋，參諸學說及實務見解，認「勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(一)人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(四)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。」（最高法院81年度台上字第347號、96年度台上字第2630號判決意旨參照）。故勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，從屬性乃勞動契約之特徵，可由人格上從屬性、親自履行、經濟上從屬性、組織上從屬性等4個面向觀察（最高行政法院101年度判字第368號判決意旨參照），合先敘明。

(二)莊君是否曾受原告雇用？如有，僱傭期間為何？

1. 經查，莊君於109年5月21日向勞保局高雄市辦事處提出民眾檢舉書，檢舉其自101年7月起至107年3月28日離職日止，為原告受僱員工，但原告有未提繳勞工退休金及勞工退休金提繳工資以多報少之違規情事，有伊提出之民眾檢舉書、說明書各一份及行車日報表、薪資記錄（下稱薪資單）等附卷可查（依序見處分卷第43頁、第44頁、第46頁至第56頁、第57-105頁）。前開說明書略載：「莊超宇受僱于黃仁星，大約在101年7月，到職未加勞保未提勞退，106年11月13日到離職期間勞保及勞工退休金以多報少。一開始受僱於黃仁星，後來雇主有成立一家公司（上發國際物流有限公司，登記地址高雄市○○區○○街000巷00號1樓。本人於107年3月28日離職」等語，且莊君事後向本院民事庭對黃仁星（同時為原告負責人）及原告提起給付加班費等訴訟，足認莊君之雇主先為黃仁星，後為原告。又依莊君提出之薪資記錄記載可知，(1)莊君自102年11月起至107年3月間，薪資包含底薪180

00元、按月運送貨物計酬數額，以及電話費、勞健保之補貼金額、請假日期及借支20,000等記載，另107年2月記載加班記錄。每月底薪與按趟次記酬之數額合計多為3萬元以上，顯然高於基本工資。(2)莊君所提106年11月薪資單附註維修玻璃-2000元。11/13加保。薪資計算部分載明，33,050+18,000（底）+1000電話費-20,000（借）之+741（補貼勞保至11/12）-413（個人負擔），265（勞保）+148（健保半費）=32,378等情（見處分卷第101頁），足認原告於106年11月為莊君加入勞保後，即取消勞健保補貼，並於加保當月按日數比例分別計算莊君可領之勞保補貼及應負擔勞、健保費之自付額，以及此後莊君按月應負擔勞、健保費額之註記及補助或扣費情形，上述薪資記載經與莊君之投保日期、前月份薪資比對，在時間序列及金額之增減方面均堪認屬合致。此外，莊君所提出106年8月薪資單並附有以原告為買受人之同月（7-8）24日修櫃費統一發票影本一紙為證，堪認106年11月份及106年8月之薪資單確為原告所核發無訛。(3)又本院依職權向國稅局調閱原告106年度綜合所得稅ban之給付清單，查得原告申報106年度支付莊君33,614元薪資所得，有前開清單一紙在卷可查（本院卷第108頁）。

2. 次查，前揭薪資單雖未載明僱傭人名稱，且原告係於103年9月18日始行設立登記（見本院卷第65-66頁所附經濟部商業司商工登記公事資料查詢服務），以致莊君何時起受原告僱用，並無明確之書面紀錄，惟本院參酌前述1.(1)(2)(3)所載事證，認為莊君提出之101年7月至104年5月以前之薪資紀錄均為手寫之薪資單，並無一定規格，但104年6月以後至107年3月之薪資記錄即係以印刷字體列印薪資單之方式呈現，且使用之規格為第一橫欄有三格，分別記載貨主/地點（第一格），（第二格空白）第三格趟數，第二橫欄以下各橫欄亦分別有三格，依序為貨主/地點，金額、趟數之記載，並因趟數之不同，增縮橫欄之橫數，最後一格橫欄則均為莊君姓名之記載，最後之欄位則為空格，內容多以印刷體文字記載

18000（底薪）+趟數結算之金額+2000（補貼勞健保）+1000（手機費費）-20000（借支），並記載放假或請假之日期，以及請假扣薪之金額，並蓋有「內附明細」之戳印，而莊君106年11月以前之薪資記錄均載有2000元（補貼勞健保），但自106年11月13日原告為莊君加入勞工保險後，同月份薪資則註明11/13加保，並增列補貼勞保至11/12，以及自11/13起之勞健保個人負擔金額（詳前揭1.(2)所述），此記載內容與原告於106年11月13日為莊君加入勞工保險後所為給付內容之記載，在時間序列及給付內容上係屬合致，另莊君提出之106年8月薪資單附有當年7-8月之修櫃發票載明買受人為原告，故莊君106年8月、11月之薪資單堪認為原告所開立。此外，將莊君所提出之104年6月至107年3月之薪資單與106年11月之薪資單比對結果，可知均屬同一格式之薪資紀錄，且內容在底薪、趟數計酬、勞健保補貼、電話費之補貼、請假、放假、借支等記載，均屬大同小異，薪資單上並均有「內附明細」戳印，且戳印字體大小與形式，係屬同一之情形下，堪認原告自104年6月起至107年3月28日止，即有支付莊君薪津之事實無訛。

3. 按僱傭契約之成立，不以訂立書面契約為必要，參酌前揭最高法院81年度台上字第347號、96年度台上字第2630號判決及最高行政法院101年度判字第368號等判決意旨，勞動契約之成立，應視勞動關係之內容及實質情形予以認定，如須納入雇主之生產組織體系，接受僱主之指揮監督從事工作，並領取勞務之對價報酬，即具人格上、經濟上及組織上之從屬性，應認其間為僱傭關係。本件莊君雖未能明確指出受僱原告公司之始期，但此應係雙方未訂立書面之勞動契約且時間久遠所致，事屬常有，且查，原告自104年6月起，即長期依原告公司之指示從事運貨勞務，並領有薪資，且薪資單上記載底薪數額及按運送趟次計酬，並有註記請假扣薪及計領加班費情形，已如前述，足見莊君係納入原告之生產組織體系，受其管理及監督從事運送工作，並按月領取勞務對價報

01 酬，且原告所提給付加班費等民事訴訟事件之109年7月8日
02 和解筆錄（本院民事庭109年勞訴字第65號），原告係以雇
03 主之當事人地位，協同原告負責人與莊君就該勞資爭議事件
04 達成和解，益證其與莊君間為僱傭關係。至於莊君領取之和
05 解金額，係由何人支出，為原告公司與黃仁星之內部分擔問
06 題，尚與本案無涉。是以原告與莊君自104年6月起至107年3
07 月28日止，確有成立僱傭關係無疑。

- 08 4. 原告雖以前詞否認詞雇用莊君，亦未開立薪資單，其於106
09 為莊君投保勞工保險及106年度申報支出莊君薪資均係證人
10 黃亭熙、會計師出於誤認所為，且原告於勞工局所召開之勞
11 資爭議，係表示自101年7月起至107年3月28日受黃仁星雇
12 用，有上開會議記錄可查，且莊君對原告及黃仁星提起民事
13 訴訟後，原告為免訟累始與莊君、洪仁星成立之訴訟上和
14 解，但和解金係由黃仁星個人開立支票付款，原告未為任何
15 支出，顯見原告實非莊君之雇用人云云。惟查，(1)莊君於上
16 開勞資爭議調解時，聲稱自101年7月起至107年3月28日止，
17 任職於車主即黃仁星（新祥順通運公司）一情，固有該會議
18 記錄可稽，然莊君提起民事訴訟時，已於起訴狀更異前詞，
19 將原告列為共同被告，顯係主張原告為雇用人之一。又原告
20 負責人黃仁星曾先後或同時經營新祥順通運公司及原告公
21 司，且均以現金支付莊君薪資，並未於薪資單載明雇主名
22 稱，則莊君初始受黃仁星雇用載送貨物時，固得明確知悉雇
23 主僅黃仁星一人，但於原告於103年9月18日設立登記後，身
24 為原告負責人之黃仁星復繼續指揮莊君運送貨物，莊君於受
25 薪條件未變更，續有現金薪津可領取，兼以時間久遠之情形
26 下，未能確知自何時起受僱原告公司，亦屬情理之常。自難
27 僅憑上開會議記錄，即遽認莊君與原告未成立僱傭關係。至
28 於和解金額雖係由黃仁星以個人名義支付，但原告為黃仁星
29 成立之家族企業，黃仁星同時為原告負責人，於二家公司利
30 害同歸於黃仁星之情形下，以黃仁星個人名義或以原告名義
31 支付和解金額對於原告而言並無實質差異，故原告主張未支

01 付和解金可見未雇用莊君云云，亦不足採信。(2)原告之行政
02 助理即證人黃亭熙（原告負責人女兒）雖到庭大致證稱伊為
03 原告之行政助理，負責發薪水及員工納保事務，伊於黃仁星
04 承攬原告工作後，直接將錢給莊君，以致事後與會計師均誤
05 認莊君為原告員工，並依會計師誤認之建議，於106年11月1
06 3日將莊君申報投保，會計師亦將莊君上開所得申報為原告
07 之員工薪資，實則原告從未雇用莊君，莊君提出之薪資單亦
08 非原告開立云云。惟查，原告自103年9月18日設立登記後，
09 直至106年6月16日，始首度雇用員工達5人（含莊君），員
10 工人數並非眾多，薪津作帳亦非難事，倘無雇用莊君其事，
11 殊無誤認莊君為原告員工之理。況證人於本院詢問「上發公
12 司以何方式發薪水？」時，答稱「用現金」，本院再詢問
13 「有無給薪資單？」時，證人未予回答。而本院隨後提示莊
14 君之薪資單予原告負責人黃仁星，並詢問「這個薪資單是你
15 給莊超宇的嗎？」，原告負責人黃仁星回稱：「對」。本院
16 再詢問「上發公司給員工的薪資單都長什麼樣子？是否也是
17 同樣款式？」，黃仁星雖答稱「不同」，惟於本院審理過程
18 中，卻從未見原告提出該公司開立予員工之薪資單供本院審
19 酌，況父女二人對於本院詢問原告是否開立薪資單予員工
20 時，反應大相逕庭，有違常情，證人黃亭熙與原告負責人又
21 為親子關係，證人所證亦有偏頗之虞，故證人上開有利原告
22 之證言，無法證明屬實，尚難採信。從而原告上開主張，俱
23 無理由，不足採信。

24 (三)原告是否未依規定申報莊超宇參加勞工保險、就業保險以
25 及申報之莊君之月投保薪資有短報之情事？

26 1. 承上所述，莊君自104年6月起至107年3月27日止為原告之受
27 僱員工，原告卻未於上開到職日起申報參加就業保險，復未
28 於106年6月16日僱用員工滿5人，成為勞工保險強制投保單
29 位之日為莊君加保勞工保險，遲至106年11月13日始為莊君
30 填表申報參加勞工保險，自翌日起發生保險效力，同時取得
31 就業保險被保險人身分，且未覈實申報其投保薪資為45,800

元，有有違反勞工保險條例第11條及就業保險法第6條第3項規定之加保作為義務，及短報莊君106年11月14日至107年3月27日之勞工保險投保薪資情事，並無違誤。

2. 按行政罰法第27條第1項及第2項本文規定，行政罰之裁處權，因3年期間之經過而消滅；前項期間，自違反行政法上義務之行為終了時起算。原告未依規定於莊君到職日104年6月申報參加就業保險，應屬持續違反就業保險法第6條第3項規定之加保作為義務，直至106年11月13日為莊君加保時，其違法行為始行終了，是以被告於109年8月11日作成原處分裁罰時，並未逾越裁處權時效。被告以勞保局於109年5月21日受理莊君之檢舉案，認原告於106年5月21日以前違反作為義務期間已逾3年裁處權時效，僅按其自106年5月22日起至同11月13日止應負擔之就業保險費金額處10倍罰鍰18,370元（計算式詳處分卷第25頁就業保險罰鍰金額計算表），其計處罰鍰期間雖與前述規定未合，惟因屬對原告較為有利之認定，基於行政救濟不得為更不利之決定，此部分原處分應予維持。另關於勞工保險罰鍰部分，被告係按原告僱用員工滿5人之日106年6月16日起至同年11月13日為莊君加保之日止，計算僱用莊君應負擔之勞工保險費，及其106年11月14日至107年3月27日短報莊君投保薪資應負擔之勞工保險費金額處4倍罰鍰106,544元（計算式詳處分卷第24頁勞工保險罰鍰金額計算表），於法有據。

六、綜上所述，原告確有遲為莊君加入勞工保險及就業保險，並低報投保薪資數額之行為，已如前述，被告以原處分一、二分別裁處原告106,544元及18,370元，於法核無不合，訴願決定遞予維持，亦屬妥當，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 11 月 16 日
行政訴訟庭 法 官 吳文婷

01 上為正本係照原本作成。

02 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
03 明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可
04 認為原判決有違背法令之具體事實），其未載明上訴理由者，應
05 於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均
06 須按他造人數附繕本，如未按期補提上訴理由書，則逕予駁回上
07 訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣3,000元。

08 中 華 民 國 111 年 11 月 16 日

09 書記官 洪嘉慧