臺北高等行政法院判決

110年度訴字第1059號
111年5月26日辯論終結

原　　告　超宇企業股份有限公司

代　表　人　黃超倫（董事長）

被　　告　勞動部勞工保險局

代　表　人　陳琄（局長）
訴訟代理人　陳雅君
　　蔡沛希

上列當事人間勞保事件，原告不服勞動部中華民國109年12月7日勞動法訴一字第1090023100號訴願決定，提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院110年度簡字第55號行政訴訟裁定移送前來，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、程序事項：

被告代表人原為鄧明斌，於訴訟進行中變更為陳琄，茲據新任代表人陳琄具狀聲明承受訴訟（本院卷第291頁），核無不合，應予准許。

二、爭訟概要：

原告於民國108年8月5日申報陳月娥（下稱陳君）參加勞工保險，經被告依108年9月24日派員訪查所得資料及原告於當日下午以電子郵件所提資料等事證審查，認原告無陳君受雇工作之具體事證，難以認定陳君確為原告僱用實際從事工作並支領報酬之員工，與規定不符，乃以108年10月21日保納

工一字第10860375460號函（下稱原處分）不予同意。原告不服，申請審議，經勞動部於109年4月20日以勞動法爭字第1090000443號保險爭議審定（下稱爭議審定）駁回後，原告不服，提起訴願，經勞動部於109年12月7日以勞動法訴一字第1090023100號訴願決定（下稱訴願決定）駁回，原告仍不服，向臺灣臺北地方法院提起行政訴訟，經該院以110年度簡字第55號（含於該案號內之卷證，下稱地行卷）行政訴訟裁定移送本院。

三、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1.被告未舉證原告有故意行為，且陳君無領取保險給付，卻濫權處分。本件完全不符現行法律規定之加保程序，因勞工保險具有強制性，為社會保險之一，當原告申報資料齊全，被告無需評估核保手續，即應受理加保，然被告卻採比商業保險更加嚴格核保機制，於原告申請加保時，要求需先出具非電腦製作的出勤、工作、領薪資料及經手工作文件，否則不予同意，有悖於勞工保險條例（下稱勞保條例）揭示保障勞工生活、促進社會安全之立法目的，顯非勞保條例第24條規定之本旨。原處分怎能錯誤引用勞保條例第24條取消被保險人之資格。原處分是否違憲或逾越規定，應可聲請大法官解釋。又同條例第24條屬於第四章保險給付第一節通則，是否有領取保險給付者，才符合取消資格？被告應先准許陳君加保，投保單位繳交保險費，保險資格成立時，被告再引用同條例第24條或第6條、第8條、就業保險法第5條，這樣才成立。被告依勞工保險條例施行細則（下稱勞保條例細則）第10條第1項規定不予同意，惟依勞保條例第3項可知，出勤工作紀錄、薪資表、薪資帳冊、工作時間及薪資，並非加保之要件。被告若認原告未置備文件不符規定，可逕行裁罰，怎可跳過原告，而逾越處分被保險人。又勞保條例、勞動基準法及就業保險法皆無「加保與規定不符，不予同意」之規範，且勞保條例第6條、第8條、就業保險條例第5條之規

定，皆為強制規定雇主要為勞工參加勞工保險為被保險人，並無加保不同意條款。

2.被告前任承辦人已知陳君上班時間為下午1點半至6點，卻未以誠實信用方式為之及對當事人有利事項一律注意，明示被告所屬新北市辦事處（下稱新北市辦事處）無預警訪查，且事後告訴原告，訪查人員只會來1次，不會准原告要求，被告已非第1次訪查，已知陳君正確上班時間，然訪查人員卻仍早上訪查，原告亦提出質疑，明知陳君上班時間是下午，為何仍故意在上午訪查。原告目前已縮編成只剩下3名工作30年左右之資深員工，經30年相處，勞雇雙方以互信為基礎，無須形式上管考，自然疏於建立員工出勤、工作、領薪資料等紀錄。原告就被保險人「加保時有實際從事工作」舉證，已達優勢證據，被告如無反證推翻原告所提資料為假造，即應採信，難僅以該資料係事後補具，即全盤否定證據力。換位思考，同樣在無預警狀況下，被告亦難當場提供相關資料。再者，原告依法據實申報陳君實領工資新臺幣（下同）325元、833元，被告卻疏忽無視原告與員工間達成減薪、欠薪協議，又無法反證833元為虛假，而未採信，有違論理法則。原告以給付薪資方式，全額負擔陳君個人勞健保費用，故陳君不用支付任何保費，且扣繳憑單給付總額6,948元對投保單位扣抵稅額幾乎無任何助益。原告已提出有陳君簽名之PCB庫存表，被告卻提不出反證並非陳君填寫，只認係行政救濟事後補簽，其調查證據、認定事實，有違行政程序法第36條、第43條之規定，且陳君只負責對內生產，故可利用接單、收款、生產、出貨之程序，間接證明其為原告員工，原告員工黃玉翠亦可證明陳君確有於原告處工作，並非掛名加保。訪查照片中之PCB庫存表，不及原件百分之一，原告要提供給訪查人員，但訪查人員不願意，並表示被告未要求PCB庫存表，然原告多次主張PCB庫存表、生產工時表非常重要，但訪查人員卻說不在被告要求訪查事項中。

(二)聲明：

1. 訴願決定、爭議審定及原處分均撤銷。
2. 被告對於原告108年8月5日的申請，應作成准予陳君加保的行政處分。

四、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1. 勞工保險及就業保險係在職社會保險，受僱支薪之員工由雇主申報加保，採申報制度。被告就投保單位所送表單書面審核，資料完備即先予受理，惟仍有事後實質審查權。倘經審查，投保單位為不合規定之人員申報加保，即不予同意，如經受理加保，事後審查不合規定者，則被保險人資格應予取消，如有領取保險給付者，應依法追還，此為勞保條例第6條及24條明定有據。原告以「故意」及「領取保險給付」為被告審查被保險人資格之要件，顯係誤解法令。被告答辯狀是針對原告誤解部分作說明解釋，本件原處分未引用勞保條例第24條。
2. 投保單位應置備員工之出勤工作紀錄、薪資表及薪資帳冊等資料，此係法令強制規定，被告依法得查核。所謂置備，係指準備該等出勤表、薪資表及薪資帳冊，應處於得隨時供檢視及利用之狀態，並須保存5年；出勤紀錄，應由雇主逐日記載勞工出勤情形。原告所提供陳君108年8月份出勤紀錄表，並非108年9月24日訪查當場交付之文件，是事後補具，且僅有上班及星期六、日「例休」字樣，無法佐證每日實際出勤狀況。又原告所提陳君108年1月至12月薪資表，每月實領薪資僅為325元至833元不等，僅申報108年度薪資所得扣繳總額為6,948元，與常理不符。薪資所得扣繳應依「應給付薪資總額」申報，非為原告所稱「實領薪資」，是難認原告所述陳君薪資部分屬實。原告承認有短報薪資或欠薪，所附資料就是不明，不能證明陳君是以員工身分從事工作，彼此僱傭關係並不明確，不是說有工作就一定是以員工身分追加投保。原告亦自承提出有陳君簽名之PCB庫存表，係為讓被告認定為真而事後補具，自難據為有利之認定。原告此次

仍無陳君確有受僱實際從事工作之新事證以佐其說詞為真，從而，難以認定陳君為原告僱用實際從事工作並支領薪資之員工。陳君於鈞院中庭呈之經手工作資料，並無本件這段期間，對於本件核定沒有影響及任何幫助。

3. 本件未特別註明請訪查人員下午去之原因，是考量一般在處理類似案例，沒有必要性的話，就是以無預警訪查為主，是要去認定資格，被告審核投保資格，也是以書面綜合審查，並不以被保險人必須在現場為要件。原告代表人告知陳君是下午上班，也有請他現場出示相關資料，但依原告所提資料，都無法認定投保資格。

4. 後來原告再次申請，被告所委請訪查函文有特別提及陳君上班時間，與上述處理方式不同，原因在於原告有特別強烈要求應配合原告時間去訪查，不能無預警訪查，也造成承辦人員困擾，只好配合原告時間，但其後核准，也不是因陳君在場，是因當場有提出能證明陳君實際工作資料才審認。

(二)聲明：原告之訴駁回。

五、爭點：

(一)被告對投保單位為其勞工申請參加勞工保險時，有無准駁之審查權限？

(二)被告作成原處分，是否合法有據？

六、本院之判斷：

(一)前提事實：

前開爭訟概要欄之事實，為兩造所不爭執，並有原告108年8月5日勞工保險加保申報表（原處分卷1第133頁）、被告108年9月16日保納工一字第10860331930號函（原處分卷1第110-111頁，下稱被告108年9月16日函）、108年9月24日派員訪查後所節印及拍攝PCB庫存表資料（原處分卷1第112-113頁、第120頁〈同原告證據卷第138頁〉）、新北市辦事處108年9月25日108保新北辦字第2649號書函（原處分卷1第114頁，下稱新北市辦事處108年9月25日書函）、訪查紀錄（原處分卷1第115-116頁）、訪查現場拍攝照片（原處分卷1第1

17-119頁）、原告嗣以電子郵件所提陳君薪資表及出勤表（原處分卷1第122-123頁）、被保險人（陳君）異動資料查詢表（原處分卷1第129-132頁）、原處分（地行卷第85-86頁）、爭議審定（地行卷第87-89頁）、訴願決定（地行卷第91-97頁）及北院110年度簡字第55號行政訴訟裁定（本院卷第17-18頁）在卷可稽，堪予認定。

(二)應適用之法令：

1.勞保條例：

⑴第1條規定：「為保障勞工生活，促進社會安全，制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律。」

⑵第6條第1項規定：「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：……」

⑶第8條第1項第2、3款及第3項規定：「（第1項）左列人員得準用本條例之規定，參加勞工保險：……二、受僱於僱用未滿5人之第6條第1項第1款至第3款規定各業之員工。三、實際從事勞動之雇主。……（第3項）第1項第3款規定之雇主，應與其受僱員工，以同一投保單位參加勞工保險。」

⑷第10條第1、3項及第4項規定：「（第1項）各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊。……（第3項）保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。（第4項）前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存5年。」

⑸第77條規定：「本條例施行細則，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。」

2.勞保條例細則：

第10條第1項規定：「投保單位應置備僱用員工或會員名冊(卡)、出勤工作紀錄、薪資表及薪資帳冊。」

3.就業保險法：

⑴第5條第1項第1款規定：「年滿15歲以上，65歲以下之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：一、具中華民國國籍者。……。」

⑵第7條規定：「主管機關、保險人及公立就業服務機構為查核投保單位勞工工作情況、薪資或離職原因，必要時，得查對其員工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊等相關資料，投保單位不得規避、妨礙或拒絕。」

⑶第40條規定：「本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理。」

⑷第43條規定：「本法施行細則，由中央主管機關定之。」

4.就業保險法施行細則：

第11條第1項規定：「投保單位應置備員工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊，供主管機關、保險人及公立就業服務機構依本法第7條規定為查對，並自被保險人離職之日起保存5年。」

5.勞動基準法：

第30條第5、6項規定：「……（第5項）雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。（第6項）前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。……」

(三)被告對投保單位為其勞工申請參加勞工保險時，當有准駁之審查權限：

1.按勞工依法參加勞工保險及因此所生之公法上權利，應受憲法保障。關於保險效力之開始、停止、終止、保險事故之種類及保險給付之履行等，攸關勞工或其受益人因保險關係所生之權利義務事項，或對其權利之限制，應以法律或法律明確授權之命令予以規範，且其立法之目的與手段，亦須符合憲法第23條之規定，始為憲法所許（司法院釋字第609號解釋文參照）。準此，勞保條例、勞保條例細則、就業保險法及就業保險法施行細則等法規範，既係立法者以法律及法律

明確授權之命令而對勞工參加勞工保險及因此所生權利義務事項與限制所為規定，且核其中關於前述勞保條例第6條第1項、第8條第1項第2、3款、第3項、第10條第1、3、4項、勞保條例細則第10條第1項、就業保險法第5條第1項第1款、第7條、第40條、就業保險法施行細則第11條第1項等規定，皆符合憲法第153條第1項、第155條、憲法增修條文第10條第8項等規定有關實施社會保險制度以保障勞工生活及促進社會安全之社會福利措施與政策目的，亦符合適當、必要及比例原則，自合於憲法第23條之規定，故應為憲法所許。

2. 次按法律是以文字表現之行為規範，惟法律中之文字概念，多數含有多重意義，而具某一程度之不確定性，故有加以解釋之可能之必要。法律之解釋，乃因抽象法條於適用在具體事實時，因條文本身意義不明，而為澄清疑義，以期法律能正確適用所致。至於法律解釋之方法，理論上固有文義解釋、歷史解釋、體系解釋、目的解釋、合憲解釋等，惟法律解釋既在解釋法律文句之意義，自不能完全逸脫於法律之文句。據此，觀以前述勞保條例第6條、第8條第1項第2、3款、第3項及就業保險法第5條等規定，可知須有受僱於公司、行號等事業之員工，始得由其雇主為投保單位，以該員工為被保險人，為該員工向保險人即被告辦理參加勞工保險及就業保險。再者，依前述勞保條例第10條第1、3、4項、勞保條例細則第10條第1項等規定，可知投保單位為其勞工辦理投保手續時，依法應置備有僱用之員工名冊，且保險人即被告依法亦被賦予為查核該投保單位之勞工人數、工作情況及薪資，於必要時得查對該員工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊，而此等表冊應由投保單位自該員工離職之日起保存5年，以上規範亦同為就業保險法第7條及就業保險法施行細則第11條第1項所明定。復觀之勞保條例第10條第3項之立法理由更載明：「現行第2項移列為第3項，並為避免投保單位將不合規定之人員申報投保，配合加強查核工作之需要，酌增查核範圍及查對資料」等語，可知投保單位依勞保條例規

定，固有為其勞工申請投保參加勞工保險之義務，然依勞保條例第10條第1、3、4項規定之文義及目的解釋，立法者於此時為避免投保單位有將不合規定之人員申報投保，故於該投保單位提出申請之際，亦同時賦予保險人即被告於具體個案中認有疑義時，得查對該投保單位之員工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊等資料，以查核該投保單位之勞工人數、工作情況及薪資是否屬實，來確認投保單位是否有將不合規定之人員申報投保之情形。據此可認，立法者在此應有透過法律賦予保險人即被告對投保單位為其勞工申請參加勞工保險時，有確認是否有將不合規定之人員申報投保而為准駁之審查權限，若經審查後認有不符規定而不予同意，則此一不予同意之否准處分，當係以保障合法勞工及促進社會安全之公益為目的，並非以究責為目的，是其性質應屬管制性不利處分，非屬制裁性不利處分，故無行政罰法之適用，則保險人即被告於行使此一審查權限時，依循前述勞保條例、就業保險法等規定即屬已足，自無庸再審酌投保單位是否有故意或勞工是否已領取保險給付等情，從而，被告於本件中未就此情為審酌，自於法無違。

3. 至於勞保條例第24條規定：「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。」乃立法者賦予保險人即被告另有事後審查之追還及取消權限（下稱前者），與前開立法者賦予保險人即被告對投保單位為其勞工申請參加勞工保險時，有確認是否有將不合規定之人員申報投保而為准駁之審查權限（下稱後者），並不衝突，且各有各自要件適用，自無從將前者要件逕認於後者要件上亦有適用。從而，被告就本件所作成之原處分，依其內容之主旨、說明及所引相關法令（地行卷第85-86頁），可悉應係依後者要件而為，並非依前者要件即勞保條例第24條規定而為（本院卷第79頁），則被告於本件中自無庸將勞保條例第24條規定之要

件審酌其中。綜合上述，堪認原告執前主張要旨1.所認，屬其個人主觀歧異見解，並不足採。

(四)被告作成原處分，應屬合法有據：

1.查原告為本件申請前，與被告間已有因陳君之先前被保險人資格遭取消並不予退還已繳保險費而進行另案行政爭訟之情形，有另案行政爭訟資料（原處分卷1第63-108頁）在卷可參，是被告對於原告本件申請，以被告108年9月16日函（原處分卷1第110-111頁）通知所屬新北辦事處派員訪查，自當符合前述被告認有疑義時，有必要查對原告之員工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊等資料，以查核原告之勞工人數、工作情況及薪資是否屬實，來確認原告是否有將不合規定之人員申報投保之情形。

2.又按「行政行為，應以誠實信用之方法為之，並應保護人民正當合理之信賴。」「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」「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。」「行政機關基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。」「行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。」行政程序法第8條、第9條、第36條、第40條及第43條分別定有明文。依上規定可知，行政機關作成處分及所進行之行政調查程序，當依循誠信原則及一律注意原則為之，且在合目的性之考量下，亦應依職權調查與行政目的有直接關係之事實證據，以及收集相關之必要資料，行政機關若就所採取行政調查之方法已依循上開原則而為，進而依調查事證之結果而為判斷作成處分，則該行政調查方法自不受當事人主張之拘束。準此，於本件中，觀之被告108年9月16日函之說明二已敘明略以：原告前於107年12月27日申報陳君加保，案經查該單位所附陳君107年12月至108年5月薪資表未列有薪資項目及金額，僅列出陳君每月應

負擔之勞、健保費用共計833元，非陳君勞務報酬，又所附101年7月27日至108年3月26日產品執行流程表，亦無法認定係陳君經手之工作文件，本局乃自107年12月27日取消其被保險人資格，並於108年7月29日以函復該單位在案，惟該單位於108年8月5日再申報其加保，投保薪資填列為833元，為慎重起見，請無預警至該單位查明下列各點（查證資料均請加蓋單位及負責人印章）：㈠陳君是否為該單位僱用之員工？擔任職務、工作內容各為何？㈡有無陳君108年8月迄今之出勤、工作、領薪（分列本薪及各項津貼、獎金）資料可稽？㈢訪查時陳君是否在工作場所實際從事工作？或由他處（樓上）至工作場所？是否有現場工作跡象？如不在現場，原因為何？有無請假紀錄可稽？㈣是否有同事可為陳君證明確有實際從事工作？請該單位當場提供資料，勿事後補送，並請製作訪查紀錄等語（原處分卷1第110-111頁），顯見被告係有合理依據認為原告本件申請有疑，故有必要通知所屬新北辦事處派員至原告處，藉以查對原告有無置備或提供關於陳君名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊等資料，來查核原告所申報投保之陳君相關工作情況及薪資是否屬實，並就查訪之際，陳君若不在場，亦交辦查明原因及佐證依據為何，其後，被告認依108年9月24日派員訪查及原告於當日下午以電子郵件所提資料等事證之結果已足判斷而作成原處分，未再派員訪查，是核被告所為此一調查方法，已考量一律注意原則在內，且難認有未依誠信原則而為之情事，則該調查方法固係採無預警至原告處而為，其後未再派員訪查，然依前開說明可悉，此一調查方法本不受原告主張之拘束，而屬於被告依職權在合目的性之考量下所為選擇，與法並不有違。況依前述勞保條例第10條第1、3、4項、勞保條例細則第10條第1項等規定，此一調查方法重點乃在於查對原告有無置備或提供關於陳君名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊等資料，來查核原告所申報投保之陳君相關工作情況及薪資是否屬實，而非以訪查時陳君需有在場為要件，是縱依原告所提被告10

8年7月29日保納工一字第10860275900號函之說明二所載（本院卷第151頁），被告為108年9月16日函通知所屬新北辦事處派員至原告處訪查之前，有知悉原告所稱陳君上班時間為13時30分至18時之情事，然此一調查方法重點並非係以訪查時陳君需有在場為要件，業如前述，則被告就此固採無預警至原告處而為，其後未再派員訪查，本屬被告依職權在合目的性之考量下所為適法選擇，自不受原告主張之拘束。從而，原告執前主張要旨2.所認：被告前任承辦人已知陳君上班時間為下午1點半至6點，卻未以誠實信用方式為之及對當事人有利事項一律注意，明示被告所屬新北市辦事處無預警訪查，且事後告訴原告，訪查員只會來1次，不會准原告要求，被告已非第1次訪查，已知陳君正確上班時間，然訪查人員卻仍早上訪查，原告亦提出質疑，明知陳君上班時間是下午，為何仍故意在上午訪查云云，殊無可採。

3. 查被告就本件所作成之原處分，依其處分說明二所述略以：查貴單位於108年8月5日申報陳君加保，投保薪資填報為833元，案經本局108年9月24日派員訪查，據貴單位稱，陳君上班時間為下午1時30分至6時，擔任內勤作業員及內部生產作業，工作內容為插件、焊接、生產製造等，現場有同事黃玉翠君證明陳君確有實際從事工作，並提供PCB庫存表供拍攝，惟無法當場提供陳君出勤、工作、領薪資料。貴單位嗣於同日下午另以電子郵件提供陳君108年8月出勤、領薪資料，惟查所提供出勤表係電腦製作，無陳君簽名及上、下班時間，又其108年8月薪資僅為833元，低於基本工資，所提供陳君出勤、薪資實難採信，另查PCB庫存表僅記載至108年7月24日止，且無法認定係陳君經手工作文件。據此，貴單位既無陳君受僱工作之具體事證，難以認定其確為貴單位僱用支薪實際從事工作之員工，貴單位於108年8月5日申報陳君加保與規定不符等語（地行卷第85-86頁），可知被告所依憑之事證為108年9月24日派員訪查所得資料及原告於當日下午以電子郵件所提資料，亦即係新北市辦事處訪查人員李

健豐於108年9月24日上午至原告處訪查後所節印及拍攝PCB庫存表資料（原處分卷1第112-113頁、第120頁〈同原告證據卷第138頁〉）、新北市辦事處108年9月25日書函（原處分卷1第114頁）、訪查紀錄（原處分卷1第115-116頁）、訪查現場拍攝照片（原處分卷1第117-119頁）、原告嗣以電子郵件所提陳君薪資表及出勤表（原處分卷1第122-123頁）、被保險人（陳君）異動資料查詢表（原處分卷1第129-132頁），而上情經過及訪查所得資料亦為證人李健豐於本院中所證述明確在卷（本院卷第235-238頁）。準此，觀之原告所提陳君薪資表及出勤表所示（原處分卷1第122-123頁），均僅以電腦製作而列於同一檔案內容上，而各欄位皆無陳君親自簽名確認其中，該出勤表固載有陳君於108年8月份有22日上班（1-2、5-9、12-16、19-23、26-30等22日），然該薪資表卻僅記載實領本薪833元，縱上方有加註「今投保單位因為虧損並與員工達成減薪、欠薪協議，待有盈餘時適時補發薪資」等文字，然此情仍皆與一般社會通念及經驗法則所認以勞工親自書寫、打卡鐘打卡、電子刷卡等常態來確認勞工上、下班實際時點紀錄有違，且當月工作日數、時數又與當月薪資所得相差甚大，遠低於該年度基本工資月薪而與常情相悖，更與僅為時薪制勞工之權益相去甚遠，實無從僅以上方加註文字或原告所主張：經30年相處，勞雇雙方以互信為基礎，無須形式上管考，自然疏於建立員工出勤、工作、領薪資料等紀錄云云，而認可為合理解釋。再者，觀以訪查人員李健豐訪查後所節印及拍攝PCB庫存表資料所示（原處分卷1第112-113頁、第120頁〈同原告證據卷第138頁〉），該拍攝之PCB庫存表其上僅11項欄位有記載，最後欄位亦僅記載至「108/7/24」為止，顯無從呈現及佐證陳君於108年8月份及9月份是否工作之情況，是證人李健豐於108年9月24日訪查時縱未將該時PCB庫存表全數節印或拍攝取得，仍無礙於縱使取得亦無從呈現及佐證陳君於108年8月份及9月份是否工作之情況。至原告於本院中雖另提出外銷訂

單、收款紀錄、出貨單、EMS國際快捷郵件遞送等資料（原告證據卷第36-54頁）而欲佐陳君有實際工作之情，惟該等資料既未經原告於原處分作成前提供予被告，且核其中內容亦無從辨識陳君所處角色及地位為何，自難認得以佐證陳君於108年8月份及9月份是否工作之情況；又原告於本院中雖另提出陳君事後補具簽名之歷年PCB庫存表影件、陳君工作照片、獲獎照片、網拍照片、陳君事後補具簽名之歷年製造生產工時表影件（原告證據卷第56-400、404-405、425-471頁）而欲佐陳君有實際工作之情，惟除歷年PCB庫存表影件外之其餘資料，既未經原告於原處分作成前提供予被告，且核其中內容，或屬陳君108年8月份及9月份以前之情況、或屬108年9月24日被告派員訪查後另由原告拍攝之情況、或屬非原告所稱陳君職務為內勤作業員、內部生產作業、工作內容為插件、焊接、生產製造等情（原處分卷1第115頁）之網拍情況，且該歷年PCB庫存表影件亦經原告於108年9月24日被告派員訪查後所自行更新，是原告所提以上資料，仍無從認得以佐證陳君於108年8月份及9月份是否工作之情況。此外，原告所舉黃玉翠固於訪談紀錄上陳述證明陳君確有在原告處實際從事工作，彼此雙方是同事關係，陳君近年上班時間為13：30至18：00之情（原處分卷1第116頁），以及原告所舉陳君於本院中證述其自86年底起迄今均在原告處任職而從未離開之情（本院卷第182頁），然前者為原告之員工、後者更為原告代表人之配偶，與原告及其代表人之關係均屬密切，渠等所述是否客觀公正，已非無疑？況後者對於所詢涉及勞、健保、報稅、請領給付等問題，皆答以原告代表人較為瞭解或由原告代表人全權處理等情（本院卷第187-188頁），依此，已難認渠等所述得以佐證陳君於108年8月份及9月份是否工作之情況。從而，堪認原告執前主張要旨2.所認各節，均難採信。

4.綜上所述，被告依108年9月24日派員訪查所得資料及原告於當日下午以電子郵件所提資料等事證，認原告所提供出勤表

係電腦製作，無陳君簽名及上、下班時間，又其108年8月薪資僅為833元，低於基本工資，所提供陳君出勤、薪資實難採信，另查PCB庫存表僅記載至108年7月24日止，且無法認定係陳君經手工作文件。據此，原告既無陳君受僱工作之具體事證，難以認定其確為原告僱用支薪實際從事工作之員工，原告於108年8月5日申報陳君加保與規定不符，進而作成原處分，所為認事用法並無違誤，亦無違反行政程序法第36條及第43條之規定，或有對原告為差別待遇而違反平等原則之情事，應屬合法有據。

(五)本件判決基礎已經明確，業如前述，原告固聲請調閱被告108年12月12日保納工一字第10860448790號函文及聲請傳喚原處分承辦人陳小姐作證（本院卷第276頁），惟前者函文既屬原處分作成後另由被告所為，難認與原處分之作成相涉；至於後者所請，依被告訴訟代理人陳述：所出具函文必須透過主管，按照流程，才能把函文送出予單位或被保險人，代表的是機關的意思，而非承辦人個人意思等語（本院卷第243頁），可知以被告名義所作成之各函文，皆係代表被告機關之意思，並非承辦之公務員個人意思，是認原告以上所請，皆難認有據，且均無礙於本件判決對於前揭結果之認定，經核並無調查之必要。此外，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予說明。

七、結論：原處分合法，爭議審定及訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　30　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　孫萍萍

法　官　林家賢

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備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，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　華　民　國　111　年　6　月　30　日

書記官　許婉茹