# 臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭
112年度簡上字第54號

上　訴　人　勞動部勞工保險局

代　表　人　白麗真(局長)

訴訟代理人　王玉帶
　　何秉澔
　　賴穎芝

被 上訴 人　宜蘭縣政府警察局

代　表　人　侯東輝(局長)

訴訟代理人　郭美春　律師
　　蔡瑜軒　律師

上列當事人間勞工保險條例事件，上訴人對於中華民國112年5月17日臺灣宜蘭地方法院行政訴訟庭111年度簡字第9號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、原判決廢棄。

二、被上訴人在第一審之訴駁回。

三、第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人之原代表人為林武宏(本院卷第29頁)，於本件訴訟繫屬本院後變更為侯東輝，其新任代表人已聲明承受訴訟(本院卷第279、285頁)，核無不合，應予准許。

二、緣被上訴人主張其因疏失，未將所屬員工即勞工保險被保險人李秀姬等58人民國106年至108年3年不休假獎金納入薪資總額調整投保薪資，乃以110年6月29日警秘字第1100033900號函申請補繳勞工保險投保薪資調整保險費差額(下稱系爭

申請)。經上訴人以110年8月2日保費團字第11060170221號函以與規定不符，核定不予同意(下稱原處分)。被上訴人不服，申請審議，經勞動部以110年11月23日勞動法爭字第1100019760號爭議審定(下稱爭議審定)駁回。被上訴人猶不服，提起訴願，經勞動部111年6月10日勞動法訴一字第1100024932號訴願決定(下稱訴願決定)駁回。被上訴人仍不服，遂提起行政訴訟，並聲明：原處分、爭議審定及訴願決定均撤銷。上訴人應作成准予補繳如112年3月7日上訴人於原審庭呈106至108年單位、個人負擔差額總表所示「單位負擔差額合計」、「個人負擔差額合計」欄所示金額；調整投保薪資如112年2月17日附件二、三、四之不休假獎金投保金額欄所示之金額(原審卷第201、202頁)。經臺灣宜蘭地方法院行政訴訟庭111年度簡字第9號判決訴願決定、爭議審定及原處分均撤銷(下稱原判決)。上訴人應作成准予被上訴人如原判決附表所示李秀姬等58人以106年至108年間不休假獎金計入投保薪資並同意補繳保險費之處分。上訴人不服，遂提起本件上訴。

三、被上訴人起訴主張及上訴人於原審答辯均引用原判決所載。

四、原審判決訴願決定、爭議審定及原處分均撤銷。上訴人應作成准予被上訴人如原判決附表所示李秀姬等58人以106年至108年間不休假獎金計入投保薪資並同意補繳保險費之處分，係以：㈠勞工保險之相關權利義務均已明定於勞工保險條例，具有強制性，其具體內容並無合意空間。保險費之金額，亦係本於勞工保險條例之規定，依量能負擔原則及對價衡平原則，予以收取及繳納。㈡我國勞工保險制度係採申報制度，被保險人之薪資應由投保單位向保險人申報，此為投保單位應履行之公法上之義務。如有違反，勞工保險主管保機關得按投保單位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。㈢被保險人投保薪資與實際薪資不符時，應以實際薪資為準，行政機關認有不符，得逕行調整，亦應有依查明結果調整被保險人投保薪資之義務。㈣被

保險人因投保單位申報薪資錯誤所受之損害，雖已於勞工保險條例第72條第3項規定由投保單位負民事損害賠償責任予以填補。然勞工對投保單位所得主張之民事上權利，不影響行政機關有作成正確行政處分之義務。不能謂勞工對於投保單位有求償權，即認保險人可不必就投保薪資與實際薪資不符之情形為調整、更正、命補繳等處分。㈤勞工保險條例施行細則第29、31條所載關於保險費繳款金額之計算、繳款單之送達與繳納之異議權，並未規定得為異議之除斥期間，是不能認被上訴人已逾勞工保險條例第14條第2項關於調整投保薪資期限，即不得請求上訴人更正被保險人投保薪資。㈥勞工保險條例第14條第1、2項、勞工職業災害保險及保護法第16條第1項、就業保險法第40條所規定之被保險人之薪資調整時，投保單位薪資通知期限及生效日，僅係對投保單位申報及調整後效力起算時間之規範，係為利於行政作業，並非具有「逾每年2月、8月不為調整申報即逕以申報薪資取代實際薪資」之內涵。縱被上訴人事後為被保險人補繳保險費及請求調整投保薪資，仍可能因勞工保險條例第72條第3項而受裁罰或負民事損害賠償責任，被上訴人逾期請求調整投保薪資，不致有道德風險。從而，被上訴人主張其有請求上訴人作成准予補繳保險費並調整投保薪資之處分之公法上請求權，應屬可採等語。

五、本院查：

㈠行政訴訟法第5條規定：「(第1項)人民因中央或地方機關對其依法申請之案件，於法令所定期間內應作為而不作為，認為其權利或法律上利益受損害者，經依訴願程序後，得向行政法院提起請求該機關應為行政處分或應為特定內容之行政處分之訴訟。(第2項)人民因中央或地方機關對其依法申請之案件，予以駁回，認為其權利或法律上利益受違法損害者，經依訴願程序後，得向行政法院提起請求該機關應為行政處分或應為特定內容之行政處分之訴訟。」可知，須人民就其依法申請之案件，因行政機關怠為行政處分或為駁回的

行政處分，才可以提起課予義務訴訟。而所謂「依法申請」之「法」，是指具有「保護規範」性質的法律、法規命令、職權命令及自治法規等賦予人民公法上請求權之法規範。換言之，原則上應先探求法規範之保障目的，如法規範明確規定特定人得享有權利，或對符合法定條件而可得特定之人，授予其向行政機關為一定作為之請求權，其規範目的就係為保障個人權益；如法規範雖係為公共利益或一般國民福祉而設的規定，但就法律之整體結構、適用對象，所欲產生之規範效果及社會發展因素等綜合判斷，可得知亦有保障特定人之意旨時，也應認係屬於保護規範，而可以作為人民申請之依據，司法院釋字第469號解釋及最高行政法院112年度抗字第442號裁定意旨參照。

㈡其次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，具社會保險之性質，故勞工依法參加勞工保險所生之公法上權利，應受憲法之保障，司法院釋字第609號解釋理由書意旨參照。又勞工保險條例第13條第1項規定：「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。」第14條第1項及第2項規定：「(第1項)前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。……(第2項)被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之次月1日生效。」第72條第3項規定：「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。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」勞工保險條例

施行細則第27條第1項規定：「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資(即勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與)為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。」就業保險法第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。」可知國家根據憲法委託，制定勞工保險條例，以勞工保險之社會保險制度，具體化保障勞工基本權。勞工保險條例所定勞工之投保薪資，係採覈實申報制度，由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表規定向保險人(本件為上訴人)申報及調整被保險人之投保薪資，上訴人就所送申報資料採書面審查，表列資料完備即予受理，並計收保險費。又投保薪資之調整事涉各項給付，被保險人之實際薪資如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知上訴人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知上訴人，並至通知之次月1日生效，此為投保單位最遲調整被保險人月投保薪資之期限，如逾前開期限，並無法律依據，投保單位尚得申請保險人就被保險人之投保薪資往前追溯予以調整提高，並由投保單位補繳保險費；亦無保險人對於投保單位之申請，應作成准否行政處分的法律依據。

㈢復按雇主如符合勞工保險條例第6條第1項規定，即為投保單位，須依同條例第10條第1項規定，為其所屬員工辦理投保手續及其他有關保險事務，此為雇主保護照顧勞工之義務。有關投保單位與國家(以上訴人為代表)之間，以及投保單位在勞工保險關係中之地位，自勞工保險制度目的及具體規範內容以觀，應認為係存在於保險人即國家與被保險人即勞工

之間，為勞工保險關係之當事人，至於作為投保單位之雇主，則並非勞工保險關係之當事人，純粹是基於社會連帶關係以及勞動僱傭關係中對勞工之照護義務，才被國家課予繳納部分保險費義務之第三人。雇主既然並非勞工保險關係的當事人，而只是處於第三人地位，所負擔一定比例之保險費，自非履行自己在勞工保險關係中之契約義務，單純是對國家所承擔的公法上給付義務(司法院釋字第568號解釋許宗力大法官協同意見書參照)，自無從認勞工保險條例關於投保單位申報被保險人投保薪資及繳納部分保險費，具有保護投保單位權利或法律上利益之規範目的，亦即無保障投保單位權益之內涵。倘投保單位未於勞工到職日申報參加勞工保險，或有投保薪資以多報少或以少報多情事，遭上訴人裁處罰鍰，另對被保險人及其家屬因此所生損失，應負民事賠償責任，則係因勞工保險條例第72條第3項規定而發生之法律效果，充其量僅係經濟上利益有受損害之虞，從而無授予投保單位得向上訴人請求為勞工投保薪資調整等作為之公法上請求權。

㈣再者，勞工保險條例第14條規定投保單位申報勞工之勞工保險月投保薪資，乃指由雇主按勞工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資，涉及其與勞工間之勞動關係成立時間與工資之約定等勞動條件，此等勞動關係之契約內容，非勞動契約當事人之保險人或其他第三人難以確實知悉詳情，是投保單位應適時反映勞工實際薪資水準，並可按季或按月申報調整月投保薪資，此投保單位按時覈實申報調整被保險人投保薪資，在避免投保薪資申報不實進而影響發放勞工保險之各項保險給付間之對價衡平性。若投保單位未覈實申報或調整所屬被保險人之投保薪資，致勞工投保薪與實際薪資不符時，一經查明屬實，保險人依法有權調整投保薪資或取消被保險人資格(勞工保險條例第14條之1、第24條規定參照)，復依照同條例第16條第2項規定，投保單位所繳保險費除非可歸責於投保單位或被保險人外，一概不

予退還，並自事實發生之日起，依照同條例第72條第3項規定，按其短報或多報保險費金額核處罰鍰，並追繳其溢領給付金額；勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。依前開規定，保險人固得於查明投保單位未覈實申報或調整所屬被保險人之投保薪資，有權逕予調整投保薪資或取消被保險人資格，然尚難依此即謂投保單位具有得請求保險人調整投保薪資之公法上請求權。蓋如投保單位得以事後補正方式追溯更正被保險人投保薪資，期間已發生之損害轉由勞工保險之保險人支付，恐混亂勞工保險各項保險給付之核算，勞工被保險人或受益人，為了申領保險給付，可能故意促成保險事故的發生，對保險利益存有潛在危險，產生道德風險，衝擊勞工保險制度及財務穩定性，勞工保險條例第72條第3項關於投保單位民事損害賠償規定亦成具文，損及全體被保險人權益，而無法維持勞工保險制度的運作，準此，在勞工保險制度設計上亦不能使投保單位得以請求保險人追溯調整先前所申報之投保薪資。本件上訴人未逕予調整被上訴人所屬員工之投保薪資，被上訴人猶不得以事後申請補繳被保險人保險費方式，追溯調整其所屬員工之投保薪資。

㈤經查，被上訴人主張其因疏失，未將所屬員工即勞工保險被保險人李秀姬等58人106年至108年3年屬於工資範圍之不休假獎金(即不休假加班費)納入月投保薪資總額以調整投保薪資，乃以系爭申請向上訴人請求補繳勞工保險投保薪資調整保險費差額。經上訴人作成原處分以與規定不符，而核定不予同意等情，為原審確定之事實，並有原處分(原審卷第27頁至29頁)、被上訴人110年6月29日警秘字第1100033900號函即系爭申請(原處分卷第4頁)、106至108年單位、個人負擔差額總表(原審卷第181頁至183頁)、勞工薪資調整保險及老年給付差額彙整表(原審卷第53頁至55頁)、106至108年度各現職人員及退休人員之勞健保差額明細表(原審卷第57頁至67頁)、現職人員及退休人員勞保差額明細表及不休假獎金印領清冊(原審卷第119頁至155頁)在卷可參，足見被上訴

人所屬員工，即勞工保險被保險人李秀姬等58人106至108年度不休假加班費，被上訴人並未依勞工保險條例第14條及其施行細則第27條規定，計入當月勞工保險月薪資總額，亦未為被保險人調整投保薪資，並於當年8月底或次年2月底間通知上訴人，致有「以多報少」之情形。迨至110年6月29日始以系爭申請，請求補繳保險費差額並追溯調整其所屬員工之投保薪資，然被上訴人縱得通知上訴人以調整其所屬員工之投保薪資，應只能於勞工保險條例第14條規定之期限內為之，且其調整均自通知之次月1日生效，核無於發現疏未將所屬員工不休假加班費納入薪資總額，請求更正或追溯調整其所屬員工投保薪資之公法上請求權存在，被上訴人申請上訴人應作成准予補繳如112年3月7日上訴人於原審庭呈106至108年單位、個人負擔差額總表所示「單位負擔差額合計」、「個人負擔差額合計」欄所示金額；調整投保薪資如112年2月17日附件二、三、四之不休假獎金(加班費)投保金額欄所示之金額(原審卷第201、202頁)，上訴人核定不予同意，並無違誤。

㈥被上訴人雖以其申報所屬員工投保薪資後，自行發現申報資料有漏未申報不休假加班費之錯誤，造成投保薪資以多報少，應類推適用性質上同屬社會保險之全民健康保險扣取及繳納補充保險費辦法第9條第3項；或類推適用性質上同屬採申報制度之稅捐稽徵法第28條第1項、土地稅法第49條第1項、管制藥品管理條例第32條等規定云云。惟全民健康保險法與勞工保險條例二者之立法目的、適用對象、範圍皆不相同，且全民健康保險扣取及繳納補充保險費辦法第9條第3項係規定：「扣費義務人對於補充保險費，如有溢扣，應予退還。如有少扣，應予補足，並得於事後向保險對象追償。……」係特別就全民健康保險之扣取及繳納「補充保險費」設有發生溢扣、少扣之申請調整規定，然本件係勞工保險投保薪資申報與補繳保險費之情形，性質顯然不同，難以類推適用；又稅捐稽徵法、土地稅法、管制藥品管理條例更是與

勞工保險條例完全不同之行政類型，前開法規之申報制度自與勞工保險條例投保單位覈實申報制相異，亦難以類推適用而認被上訴人具有請求追溯調整其勞工投保薪資之公法上請求權存在，被上訴人引為依法申請之規範依據，難認有理。

㈦原判決理由雖以：勞工保險條例規定勞工投保薪資係採申報制度，由投保單位向保險人申報，此為投保單位應履行之公法上之義務，而保險人查明勞工之實際薪資與投保薪資不符時得逕行調整，具有調整投保薪資之義務。被上訴人如逾勞工保險條例第14條規定而請求回溯調整其所屬員工投保薪資，應不致有道德風險，被上訴人提出系爭申請請求上訴人作成准予補繳保險費並調整投保薪資之行政處分，應屬有據等語，因而判決撤銷原處分，上訴人應作成准予被上訴人將如原判決附表所示李秀姬等58人以106年至108年間不休假獎金(加班費)計入投保薪資並同意補繳保險費之處分。惟被上訴人為勞工保險條例所定之投保單位，依法雖有為其所屬員工辦理投保手續等義務，然勞工保險條例並無保障投保單位權益之內涵，投保單位不會受有法律上之損害，自無得請求追溯調整其所屬員工投保薪資之公法上請求權存在，原審基於上訴人依法有權逕予調整勞工投保薪資之觀點，推認被上訴人具有請求上訴人依系爭申請，作成准予追溯調整其所屬員工李秀姬等58人投保薪資之處分的公法上請求權，揆諸首開說明，自有適用法規不當之違背法令情事。

㈧綜上所述，原判決既有上開違背法令事由，且其違法情事足以影響判決結果，上訴意旨指摘原判決違法，求予廢棄，為有理由，又因本件事實已臻明確，本院自為判決，並不會對兩造造成突襲，故由本院本於原審確定之事實，將原判決廢棄，並駁回被上訴人在第一審之訴。

六、結論：本件上訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　23　　日

審判長法　官　侯志融

法　官　傅伊君

法　官　郭淑珍

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　23　　日

書記官　劉聿菲