

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

112年度簡字第110號

112年9月27日辯論終結

原告 安迪旅行社股份有限公司

代表人 陳政寬

被告 勞動部

代表人 許銘春(部長)

訴訟代理人 陳秋岑

黃冠霖

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111年10月26日院臺訴字第1110189436號訴願決定，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟（繫屬案號：111年度簡字第255號），嗣經移送本院，茲判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

被告依據所屬勞工保險局（下稱勞保局）之審查結果，以原告未依規定於所屬員工黃采縝到職日民國111年1月1日申報參加勞工保險及就業保險，遲至111年1月4日始申請加保，且未覈實申報黃采縝111年1月至5月之勞工保險投保薪資，將投保薪資以少報多，遂分別依勞工保險條例第72條第1項、第3項及就業保險法第38條第1項規定，於111年7月21日以勞局納字第11101824330號裁處書裁處原告罰鍰合計新臺幣（下同）39,124元（勞工保險遲未加及未覈實部分各為1,004元及38,120元，下稱處分1）、勞局納字第

11101824331號裁處書裁處原告罰鍰230元（就業保險遲未加部分，下稱處分2，以下與處分1合稱時則稱原處分）。原告不服原處分，提起訴願，經行政院於111年10月26日以院臺訴字第1110189436號訴願決定（下稱訴願決定）駁回後，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1. 原告之旅行社業務，因新冠疫情關係全面停擺，完全無業務收入，而黃采綾原為原告之入境旅遊部門經理，也因疫情因素於109年6月暫時離開原告。後因111年疫情有將結束情況，為維護之前韓國客戶並保持聯繫，以利邊境解封時業務可無縫接軌，原告再次回聘黃采綾，雙方簽訂員工聘僱合約書（下稱系爭合約），同意黃采綾每月薪資為43,900元。而政府因新冠疫情嚴重影響，緊急頒布「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」（下稱紓困條例）經立法院通過實行（按：已於112年7月1日廢止），政府各機關亦依此條例推出紓困政策，其中減班減時政策中規定，為降低嚴重受災公司經營成本，可與員工自行協商實行減班減時方案，並向當地勞工局報備核准後方可實施，另載明勞工保險可維持原薪資或覈實申報調整，此條例在疫情期間應優於勞工保險條例第14條之1及勞工職業災害保險及保護法第18條等規定，故原告向臺北市政府勞動局（下稱北市勞動局）報備減班減時，以該局有關勞雇雙方協商減少工時協議書中，每月工資不可低於基本工資之規定來給付黃采綾薪資，雙方並同意不足薪資部分，整年度計算總結，等邊境及禁團令解封後，依黃采綾意願，選擇國外旅遊項目，由原告支付該團費，若團費總額超過薪資結餘，則由黃采綾自行負擔，是依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之工資定義，足證原告支付黃采綾之每月工資，並不是黃采綾於薪資袋上實際領取之現金25,250元，又依北市勞動局核准函可明顯看出黃采綾原本工資為43,900元，減班減時後為25,250元。原告依被

告通知，提出黃采綾薪資袋、該員與台灣觀光協會往來業務接洽證明文件、北市勞動局減班減時報備查核表予被告，然被告卻未要求原告就整件事情說明，僅以上開資料片面認定黃采綾所領現金為每月真正薪資並自行調降，沒有知會原告，除與北市勞動局及新北市政府勞工局網站上Q&A內容不符，又以之認定原告違反勞工保險條例第72條第1項、第3項規定而處罰原告，用雙重標準認定並處罰依規定辦理的受創企業，令原告不服。因黃采綾於疫情前在原告公司就職已約15年年資，該員107年勞保投保薪資為36,300元，疫情前離職時之薪資為3萬9千多元，試問在社會上就業10多年之黃采綾於返回原告公司時，會接受並同意原告以基本工資來核發薪資嗎？原告一直跟被告強調，卻不被採納，而訴願審議委員會也未諮詢原告整個事件發展過程，更未讓原告還原真正事實與事證，即駁回原告訴願，欠缺公平，故原告不服。

2. 原告再次招募黃采綾時，是按約定薪資每月43,900元為其投保勞、健保及勞退基金，完全依照政府相關規定辦理，沒有違反規定，否則如每月薪資是25,250元的話，原告何須負擔提撥43,900元的部分，反增加營運成本，對原告並無任何好處，然被告卻自行將黃采綾勞保投保薪資調降為基本工資25,250元。至於黃采綾因懷孕生產所申請之勞保補助乃其權利，核准與否全在被告，與原告並無關係，被告片面自行調降黃采綾投保薪資，將所謂多繳保費退還，並處罰原告不實申報，與事實不符，黃采綾也曾打電話給被告抗議，原告無法理解被告是以這種方式做事，如果原告今日是用每月薪資25,250元為黃采綾投保，是否要被該員提告，這時又要如何處理。

3. 又黃采綾當時是講1月份開始，因1月1日、2日均放假，所以原告代表人就跟黃采綾講1月3日開始，但黃采綾說她1月3日有事，所以就改成1月4日來公司。因原告之會計人員認為黃采綾於1月3日來公司整理以前的東西，所以以1月1日為開始日期。

01 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

02 三、被告答辯及聲明：

03 (一)答辯要旨：

- 04 1. 依勞工保險條例第72條第1項、第3項、就業保險法第38條第
05 1項等規定，勞工保險及就業保險係屬在職強制性保險，並
06 採申報制度，投保單位應於其所屬員工到職之當日列表通知
07 保險人即被告申報加保，且被保險人之投保薪資應按其月薪
08 資總額覈實申報，投保單位如未依規定辦理投保手續，則有
09 相關罰則適用。審諸原告所提供黃采綾員工名卡備註記載
10 109年6月30日離職，111年1月1日復職，雖黃采綾自111年1
11 月3日起有出勤紀錄（111年1月1日及2日為國定假日），為
12 111年1月起均支領25,250元，顯見原告係核算全月薪資予黃
13 采綾，則原告自是日起，即有申報黃采綾參加勞工保險及就
14 業保險之義務。若勞工到職日為國定假日，則應於國定假日
15 後之上班日填寫加保申報表，檢附到職證明書，被告會審核
16 後更改其加保日期。又據黃采綾簽收之111年1月至5月薪資
17 袋，每月薪資均支領25,250元，而原告於訴願程序中所附減
18 少工時協議書中所載減少後薪資為25,250元之實施期間為
19 111年2月1日起至111年4月30日止，並非黃采綾自到職日即
20 111年1月1日即協議減班減薪。至原告所稱屬於旅行社業
21 務，皆有固定薪資以外之額外獎金，與原告所提供之系爭合
22 約第12條第1項內容，不無為提起行政救濟而於事後繕製之
23 嫌，亦難證明原告給付黃采綾每月薪資為43,900元。
- 24 2. 黃采綾111年1月至5月薪資均為25,250元，已如上述，足見
25 其自到職日起薪資從未達43,900元，然原告於111年1月4日
26 以投保薪資43,900元申報黃采綾加保，確有未於該員到職當
27 日申報加保且未覈實申報其投保薪資之情事，被告依勞工保
28 險條例第72條第1項、第3項及就業保險法第38條第1項規
29 定，分別作成處分1及處分2，於法並無不合。
- 30 3. 又依勞工保險條例第14條之1及勞工職業災害保險及保護法
31 第18條規定，投保單位申報被保險人投保薪資不實者，由保

險人逕行調整，據此，勞保局將黃采綾加保投保薪資逕行更正為25,250元，並無違誤。另查，勞工保險投保薪資與勞工退休金提繳工資之法令依據及性質並不相同，為不同之法律關係，原告申報勞工保險加保投保薪資，自應依勞工保險條例相關規定辦理。至依勞工退休金條例第7條、第14條及其施行細則第15條等規定，原告係以43,900元為黃采綾申報提繳勞工退休金，勞保局已自111年1月份起開始計收其勞工退休金，原告均已按時繳納，且未就此部分提出異議，勞保局並已將原告所繳之退休金分配至黃采綾之勞工退休金個人專戶，基於維護原告所屬勞工之退休金權益，不為更不利勞工之處分，併予陳明。

(二)聲明：駁回原告之訴。

四、爭點：

(一)黃采綾於111年間受原告再次僱用之到職日為何？

(二)原告是否未依規定申報黃采綾參加勞工保險、就業保險，以及申報黃采綾之月投保薪資有無多報之情事？若有違反以上規定情事，是否具有故意或過失？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：

前開爭訟概要欄之事實，有原告於111年7月8日提供予勞保局之黃采綾員工名卡（原處分卷1第3頁）、黃采綾與台灣觀光協會往來業務接洽證明文件（原處分卷1第4頁）、111年1月至4月之黃采綾員工簽到表（原處分卷1第5-6頁）、111年1月至5月之黃采綾簽收薪資袋（原處分卷1第7-11頁）、原告於111年7月18日傳真提供予勞保局之黃采綾員工名卡（原處分卷1第14頁）、處分1及處分2與所附罰鍰明細表（勞保-遲未加）、勞工保險罰鍰金額計算表、罰鍰明細表（勞保-未覈實）、勞工保險罰鍰金額計算表、罰鍰明細表（就保-遲未加）、就業保險罰鍰金額計算表）（原處分卷1第15-25頁）、訴願決定與附表（原處分卷1第35-42頁）在卷可稽，首堪認定。

01 (二)應適用之法令及法理說明：

02 1. 勞工保險條例：

03 (1)第5條第1項前段規定：「中央主管機關統籌全國勞工保險業
04 務，設勞工保險局為保險人，辦理勞工保險業務。……」

05 (2)第6條第1項第2款規定：「年滿15歲以上，65歲以下之左列
06 勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部
07 參加勞工保險為被保險人：……二、受僱於僱用5人以上公
08 司、行號之員工。」

09 (3)第11條規定：「符合第6條規定之勞工，各投保單位應於其
10 所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列
11 表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之
12 當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列
13 表通知保險人者，除依本條例第72條規定處罰外，其保險效
14 力之開始，均自通知之翌日起算。」

15 (4)第14條規定：「（第1項）前條所稱月投保薪資，係指由投
16 保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規
17 定，向保險人申報之薪資；……（第2項）被保險人之薪
18 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
19 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
20 調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之
21 次月1日生效。（第3項）第1項投保薪資分級表，由中央主
22 管機關擬訂，報請行政院核定之。」

23 (5)第72條第1項前段、第3項前段規定：「（第1項）投保單位
24 違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱
25 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
26 險費金額，處4倍罰鍰。……（第3項）投保單位違反本條例
27 規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生
28 之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追
29 繳其溢領給付金額。……」

30 2. 勞工保險條例施行細則：

31 第27條第1項前段規定：「本條例第14條第1項所稱月薪資總

01 額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；……」

02 3. 就業保險法：

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

06 (2)第6條第1項前段、第3項前段規定：「（第1項）本法施行
07 後，依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，自投保單
08 位申報參加勞工保險生效之日起，取得本保險被保險人身
09 分；……（第3項）依前條規定應參加本保險為被保險人之
10 勞工，其雇主或所屬團體或所屬機構未為其申報參加勞工保
11 險者，各投保單位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，
12 為所屬勞工申報參加本保險；……」

13 (3)第38條第1項前段規定：「投保單位違反本法規定，未為其
14 所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之
15 前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處10倍罰
16 鍰。」

17 4. 綜上可知，勞工保險及就業保險係屬強制性社會保險，凡符
18 合強制投保之單位，有僱用本國籍勞工之事實，即應依勞工
19 保險條例第11條及就業保險法第6條第3項規定，於所屬勞工
20 到職當日申報參加勞工保險及就業保險，違反該強制規定
21 者，即應依法處罰。又依前述勞工保險條例第14條第1項前
22 段、第2項、第72條第3項前段、勞工保險條例施行細則第27
23 條第1項前段等規定可知，勞工保險之月投保薪資，原則上
24 是以勞工之實際薪資，依投保薪資分級表規定向保險人申報
25 之；該月投保薪資因是由投保單位向保險人申報，並投保單
26 位又有覈實申報之義務，加以勞工保險性質上係屬社會保
27 險，其除為保障勞工生活外，亦具有促進社會安全之公益目
28 的，故乃有上述勞工保險條例第72條第3項關於追繳之規
29 定；故本此意旨，自應認保險人具有得覈實調整投保薪資之
30 職權（最高行政法院96年度判字第652號判決意旨可資參
31 照）。此參110年4月30日制定公布、111年5月1日施行之勞

01 工職業災害保險及保護法第18條第1項前段規定：「被保險
02 人投保薪資申報不實者，保險人得按查核資料逕行調整投保
03 薪資至適當等級，並通知投保單位；……」之規範意旨益
04 明。準此，被告所屬勞保局既係我國勞工保險業務之保險
05 人，應認具有覈實逕行調整投保薪資之職權，如其依相關事
06 證已可認定被保險人即勞工之實際薪資為何，自得依職權來
07 覈實調整該勞工之投保薪資，至於上開內容中固有「通知投
08 保單位」之規範，然此當屬勞保局依職權覈實逕行調整投保
09 薪資後再予通知投保單位之規定，尚非勞保局於覈實逕行調
10 整投保薪資前必須踐行通知投保單位或勞工之要件。復參之
11 112年7月1日已廢止之紓困條例及被告109年7月1日勞動條3
12 字第1090130635號函所修正「因應景氣影響勞雇雙方協商減
13 少工時應行注意事項」（下稱減少工時注意事項）等相關規
14 定，亦皆無就勞保局此一覈實逕行調整勞工投保薪資之職權
15 有何限制或排除之情事，則投保單位自無從執之而謂勞保局
16 此一權限有遭限制或排除而無從適用之情形。

17 (三)黃采綾於111年間受原告再次僱用之到職日為何，茲析述如
18 下：

19 依原告提供予勞保局之111年1月至4月之黃采綾員工簽到表
20 （原處分卷1第5-6頁）及111年1月至5月之黃采綾簽收薪資
21 袋（原處分卷1第7-11頁）所示，除111年1月1日及2日為國
22 定假日外，黃采綾自111年1月3日起即已到班簽到及簽退，
23 且其於111年1月份所領取之薪資為25,250元，與其於111年2
24 月份至5月份所領取之各月薪資25,250元皆屬相同，足見原
25 告當係以111年1月之全月份來核算黃采綾之薪資，此情亦與
26 原告於111年7月18日傳真提供予勞保局之黃采綾員工名卡上
27 備註欄記載：「109.06.30離職，111.01.01復職」等語（原
28 處分卷1第14頁），相符一致，據上事證，堪認黃采綾於111
29 年間受原告再次僱用之到職日當為111年1月1日，而非111年
30 1月4日。是原告執其111年7月8日提供予勞保局之黃采綾員
31 工名卡上備註欄記載：「109.06.30離職，111.01.04復職」

等語（原處分卷1第3頁）及其主張要旨3.所認，當屬飾卸之詞，尚無可採。

（四）原告有未依規定申報黃采縝參加勞工保險、就業保險，以及申報黃采縝之月投保薪資有多報之情事，原告對於上情違反規定，雖無故意，亦有過失：

1. 原告有未依規定申報黃采縝參加勞工保險、就業保險之情事：

黃采縝於111年間受原告再次僱用之到職日當為111年1月1日一節，業如前述，然原告未以當日為黃采縝申報參加勞工保險、就業保險，而係於111年1月4日始為黃采縝申報參加勞工保險、就業保險，此有勞保局111年6月22日保納行二字第11160200330號函可參（原處分卷1第13頁），亦為原告所不爭執，則原告就此所為，當已違反勞工保險條例第11條及第72條第1項前段規定，以及違反就業保險法第6條第1項前段、第3項前段與第38條第1項前段規定，而有未依規定申報黃采縝參加勞工保險、就業保險之情事，應可認定。

2. 原告申報黃采縝之月投保薪資有多報之情事：

（1）按勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……

三、工資：指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均屬之。」又「查勞動基準法第2條第3款規定『工資：謂勞工因工作而獲得之報；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均屬之』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之

經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。」「至於勞動基準法施行細則第10條規定之獎金，倘係雇主所為非經常性之給與，或單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之給與，則不計入月薪資總額。另符合『勞務對價』性質之工資，不論其名稱為何，均計入月薪資總額申報勞保投保薪資。……」業經被告85年2月10日（85）台勞動2字第103252號函及95年10月26日勞保2字第0950114071號令釋在案。而上開函、令釋係被告基於勞基法之主管機關，依職權就工資所作之上開細節性解釋，並無違反法律保留原則，自得予以適用。

(2)查依原告與黃采綾所簽訂之系爭合約所示（北院卷第49-59頁），其第4條第1項固約定：「乙方（按：指黃采綾，下同）依本合約提供服務，甲方（按：指原告，下同）同意支付乙方薪資每月新臺幣43,900元整，每月5號一般薪資給付。」（北院卷第51頁），然其第12條第1項另又約定：「因新冠疫情期間，公司業務暫時停止。為了超前佈署入境部門業務，甲乙雙方同意在疫情尚未結束，邊境尚未解除前，每月固定薪資先撥發基本工資新台幣25,250元，（支付以政府規定之基本工資計算），薪資不足部分，以實際不足之整年總金額，於國境及禁團令解除之時，安排旅遊市場上相當等值之國外旅遊給予乙方，其團費由甲方支付。」（北院卷第57、59頁），據此，可見原告與黃采綾係合意於「疫情尚未結束，邊境尚未解除前」之期間，係以系爭合約第12條第1項為優先適用，而有排除系爭合約第4條第1項之情形，則自111年1月份起至111年7月21日原處分作成前之期間，既屬原告所不爭執之「疫情尚未結束，邊境尚未解除前」期間，則黃采綾於此一期間之實際薪資為何，自應以系爭合約第12條第1項之約定而為觀察、解釋及適用。而觀之前述系爭合約第12條第1項約定，顯已明確就原告給予黃采

01 縫自111年1月份起之每月薪資約定為25,250元，而非43,900
02 元，此節亦與111年1月至5月之黃采縫簽收薪資袋（原處分
03 卷1第7-11頁）所示111年1月份至5月份所領取之各月薪資
04 25,250元相合，雖系爭合約第12條第1項後段尚述及「薪資
05 不足部分，以實際不足之整年總金額，於國境及禁團令解除
06 之時，安排旅遊市場上相當等值之國外旅遊給予乙方，其團
07 費由甲方支付」等內容，然此顯已經由雙方合意以出遊旅費
08 為之，揆諸前開規定及說明，此部分已核屬雇主給付具有勉
09 勵、恩惠性質之非經常性給與，要難認合於工資之定義，且
10 觀之原告代表人陳述：（問：黃君111年1月實際從原告拿到
11 之薪資為多少？）1月份拿到25,250元，但是後面有給她一
12 些補足25,250元不足的地方。（問：後面是指何時，給多少
13 錢？）今年3月份，給她和她老公出去旅遊的團費2萬2千元
14 等語（北院卷第170頁），可知原告迄今支付予黃采縫之出
15 遊旅費次數僅一，且未達所稱相當等值之薪資不足部分，更
16 徵系爭合約第12條第1項後段之約定，並不符合工資之定
17 義，是原告執其前揭主張要旨1.而謂此部分約定符合勞基法
18 第2條第3款之工資定義云云，並不足採。綜上，堪認黃采縫
19 自111年1月份起至111年7月21日原處分作成前之期間的實際
20 薪資當為每月25,250元。

- 21 (3)至原告固又舉其與黃采縫所訂勞雇雙方協商減少工時協議書
22 （實施期間：111年2月1日起至111年4月30日止，下稱減工
23 協議書，見北院卷第61-63頁）、新北勞動雲網頁資料（北
24 院卷第149頁）、投保單位保費計算明細表（北院卷第151、
25 153頁）、北市勞動局111年1月25日函（北院卷第184-185
26 頁）、原告公司111年1月20日函及所附通報表（北院卷第
27 186-188頁）、與黃采縫所訂同上述之減工協議書（北院卷
28 第194-196頁）、黃采縫之勞、就、職災保險計費清單（北
29 院卷第230頁）等件欲佐其前揭主張要旨1.、2.所稱情形。
30 然查，參之北市勞動局111年1月25日函所示，無非僅係北市
31 勞動局依原告通報申請而表示知悉之復函，然該局顯無實質

01 介入審查黃采綾自111年1月份起至111年7月21日原處分作成
02 前之期間的實際薪資為何。又原告通報申請之前述111年1月
03 20日函及所附通報表與減工協議書，雖記載原告與黃采綾於
04 該段期間有減工減時減少薪資，然此僅得認屬其等向北市勞
05 動局通報申請雙方有該協議之狀況，惟並不足以取代或推翻
06 如前所認依其等簽訂系爭合約所示之黃采綾自111年1月份起
07 至111年7月21日原處分作成前之期間的實際薪資應為每月
08 25,250元之情形，至原告其後再向北市勞動局通報申請後續
09 期間之相關原告公司函文、勞雇雙方協商減少工時協議書及
10 北市勞動局復函（本院卷第35-58頁），經核此等事證亦同
11 前所認，均不足以取代或推翻如前所認依其等簽訂系爭合約
12 所示之黃采綾自111年1月份起至111年7月21日原處分作成前
13 之期間的實際薪資應為每月25,250元之情形。復觀之新北勞
14 動雲網頁資料，其有關勞工保險之內容全文係：「勞工實際
15 所得薪資總額如有降低，事業單位如為保障勞工權益，可約
16 定不調降勞保投保薪資，或是本覈實申報原則，填具投保薪
17 資調整表並檢附相關證明，申報調降其勞保投保薪資，但最
18 低不得低於基本工資，其調整均自申報之次月1日生效。且
19 如採書面申報，並應於勞保、勞退合一薪調表註明『勞工退
20 休金約定維持原提繳工資，不予調降』。」等語，惟依前所
21 認，黃采綾自111年1月份起至111年7月21日原處分作成前之
22 期間的實際薪資本為每月25,250元，並不符合前開內容首開
23 「勞工實際所得薪資總額如有降低」之前提要件，自難認有
24 該等內容之適用。此外，勞工保險投保薪資係依勞工保險條
25 例及所屬子法等規定而為適用，而勞工退休金提繳工資則係
26 依勞工退休金條例及所屬子法等規定而為適用，又勞工之健
27 保另係依全民健康保險法及所屬子法等規定而為適用，其三
28 者彼此間雖有關聯，然所依據之法令及性質並不相同，為各
29 自不同之法律關係，尚無從逕以勞工退休金、健保此二者之
30 法律關係而謂勞工保險有關投保薪資之認定亦應比照適用，
31 則原告就黃采綾之勞工退休金、健保此二者縱有以43,900元

01 申報提繳之情，然此皆不足以取代或推翻如前所認依其等簽
02 訂系爭合約所示之黃采綾自111年1月份起至111年7月21日原
03 處分作成前之期間的實際薪資應為每月25,250元之情形，原
04 告於該段期間仍當以此一金額為據而為黃采綾申報勞工保險
05 投保薪資。再者，處於現今經濟景氣年代，勞工再度回到職
06 場之薪資低於原先任職薪資，亦時有所見，並不違社會常
07 情，此參以被告訴訟代理人陳述：（問：勞保實務上，雇主
08 就本國勞工以基本工資為員工投保勞保及就業保險，是否屬
09 於常見的情形？）實務上是蠻常見的情形……等語（本院卷
10 第79-80頁），亦可知悉。末以原告代表人固陳稱黃采綾自
11 112年3月起所領薪資為43,900元，因觀光局禁團令已解除等
12 語（北院卷第158頁），並提出112年3月至5月之黃采綾蓋印
13 領受之薪資袋以佐（本院卷第63-65頁），然此節縱令非
14 虛，亦無非係原告與黃采綾嗣後同認112年3月起已非屬於
15 「疫情尚未結束，邊境尚未解除前」期間，故自此時起適用
16 系爭合約第4條第1項之規定，惟此亦不足以取代或推翻如前
17 所認依其等簽訂系爭合約所示之黃采綾自111年1月份起至
18 111年7月21日原處分作成前之期間的實際薪資應為每月
19 25,250元之情形。從而，原告執前揭主張要旨1.、2.所認，
20 均不足採。

- 21 (4)黃采綾自111年1月份起至111年7月21日原處分作成前之期間
22 的實際薪資應為每月25,250元，業如前述，則依前開說明，
23 勞保局本具有覈實調整投保薪資之職權，如其依相關事證已
24 可認定被保險人即勞工之實際薪資為何，自得依職權來覈實
25 調整該勞工之投保薪資，並無於覈實逕行調整投保薪資前須
26 踐行通知投保單位或勞工之要，且依112年7月1日已廢止之
27 紓困條例及減少工時注意事項等相關規定，皆無就勞保局此
28 一覈實調整勞工投保薪資之職權有何限制或排除之情事，是
29 於本件中，勞保局依原告於裁處前所提供之相關事證認定黃
30 采綾自111年1月份起至原處分作成前之期間的實際薪資為每
31 月25,250元，並依職權來覈實調整黃采綾之投保薪資，雖未

先通知原告或黃采綾，亦難認於法有違，則原告執前揭主張要旨1.、2.就此所認，亦不足採。

(5)依上所述，堪認原告所為，當有申報黃采綾之月投保薪資多報之情事，而違反勞工保險條例第14條及第72條第3項前段規定，亦可認定。

3.原告對於違反以上規定情事，雖無故意，亦有過失：

觀以原告公司基本資料所示（訴願卷1第16-17頁），原告公司早於78年1月12日即經核准設立登記，且其資本總額為20,000,000元，於111年7月21日原處分作成前亦有員工9人，有原告111年4月6日名字第1110406號函之說明內容可參（本院卷第37頁），足見原告公司尚有一定規模，是其公司之代表人或管理人等人員對於相關勞動法令規範，自難諉為不知，則有關原告應依勞工保險條例、就業保險法之規定來申報勞工參加勞工保險、就業保險，以及覈實申報勞工之投保薪資之規定，本為原告公司之代表人或管理人等人員所應注意之義務，雖依前開事證尚無從認該等人員有未依規定申報黃采綾參加勞工保險、就業保險，及申報黃采綾之月投保薪資有多報之故意，然仍堪認其等對於上情違反規定具有未盡注意義務之過失，復依行政罰法第7條第2項規定，即推定為原告之過失，且均無從以原告所舉前述事證而得以推翻。是原告執前主張而謂其係依政府相關規定辦理，沒有違反規定云云，亦無可採。

(五)被告作成處分1及處分2，均屬適法：

綜上所述，原告所為當有違反勞工保險條例第11條及第72條第1項前段規定、同條例第14條及第72條第3項前段規定、就業保險法第6條第1項前段、第3項前段及第38條第1項前段規定，且具有過失，復以上開規定皆為原告應遵守而行為可分之作為義務，則原告既有違反，是被告就勞工保險遲未加及未覈實部分作成處分1裁處原告罰鍰合計39,124元（勞保遲未加部分罰鍰1,004元之罰鍰明細表及金額計算表，見原處分卷1第20-21頁；勞保未覈實部分罰鍰38,120元之罰鍰明細

表及金額計算表，見原處分卷1第22-23頁），及就就業保險遲未加部分作成處分2裁處原告罰鍰230元（就保遲未加部分罰鍰230元之罰鍰明細表及金額計算表，見原處分卷1第24-25頁），經核均未有裁量逾越、怠惰或濫用等瑕疵情事，均屬適法。原告執前主張其不應受罰云云，核無理由，應予駁回。

（六）本件判決基礎已經明確，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。

六、結論：原處分合法，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

中 華 民 國 112 年 10 月 25 日
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，以原判決違背法令為理由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

中 華 民 國 112 年 10 月 25 日
書記官 方偉皓