

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

112年度簡字第121號

114年2月7日辯論終結

原告 立研精密工業股份有限公司

代表人 張麗玲

訴訟代理人 陳映如律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 張麗鈴

許呈綱

上列當事人間勞工保險條例事件，原告不服行政院民國112年2月1日院臺訴字第1125001698號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

本件原告起訴後，被告之代表人於訴訟進行中迭經變更後為洪申翰，並具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第411-413頁），應予准許。

貳、實體部分

一、事實概要：

被告依其所屬勞工保險局（下稱勞保局）審查結果，以原告未依規定覈實申報其所屬勞工保險（下稱勞保）被保險人何明憲民國108年4月12日至同年12月31日（此為被告裁罰期間，勞保局認原告多報何明憲投保薪資期間為105年3月1日至108年12月31日，附此敘明，見北院簡字卷第47-48頁）之投保薪資，將投保薪資金額以少報多，依勞工保險條例（下

01 稱勞保條例)第72條第3項規定，以111年10月17日勞局納字  
02 第11101852700號裁處書(下稱原處分，見北院簡字卷第43-  
03 49頁)，按原告多報之保險費金額，處4倍罰鍰新臺幣(下  
04 同)72,976元。原告不服，提起訴願經駁回(下稱訴願決  
05 定，見北院簡字卷第51-58頁)，遂向本院提起行政訴訟。

## 06 二、原告主張及聲明：

### 07 (一)主張要旨：

- 08 1. 何明憲為原告創始員工，曾擔任董事長，自104年9月24日雖  
09 未續任董事長(按：同年月23日即已改選，見本院卷一第  
10 237頁)，仍持續擔任執行董事，對外代表原告執行董事職  
11 務，原告均係依勞保條例第8條第1項第3款，依實際從事勞  
12 動之雇主身分納保，其投保薪資適用勞保條例第14條之2規  
13 定，原告以「勞工保險投保薪資分級表」最高等級申報投保  
14 薪資，並無違誤，縱何明憲105年3月1日至108年12月31日實  
15 際收入未達最高投保薪資，然原告未依但書規定另行舉證調  
16 降其投保薪資，亦屬適法。勞保條例第8條第1項第3款所稱  
17 之雇主係指實際從事勞動之雇主，並不以商業登記之名義負  
18 責人為限，被告103年4月3日勞動保2字第1030140112號函  
19 (下稱被告103年4月3日函，見北院簡字卷第123頁)亦載明  
20 依該規定加保者，在公司、行號係指實際從事勞動對外代表  
21 公司「或」商業登記之負責人；遑論被告(應為「勞保局」  
22 之誤)另以112年3月23日保納行一字第11260058852號函  
23 (下稱勞保局112年3月23日函，見北院簡字卷第127頁)謂  
24 「何君既為董事身分，非受雇勞工，依規定不得參加就業保  
25 險」等內容，與本件認何明憲非負責人自相矛盾，在不同執  
26 掌業務類型擇其有利主張，破壞人民對勞保之正當信賴，有  
27 違誠實信用原則、禁反言原則。
- 28 2. 因原告有意解散而於110年11月26日辦理退保，然因何明憲  
29 等員工想繼續工作，故於111年重新辦理何明憲加保，為反  
30 映公司實際收入狀況，擬舉證改以勞保最低級距25,250元為  
31 投保金額重新辦理加保，致被告(應為「勞保局」之誤)惡

01 意揣測何明憲是人頭員工或原告想以多報少，假意受理調降  
02 何明憲111年投保薪資同時，竟在原告不知情下，以被告  
03 （應為「勞保局」之誤）111年10月17日保納行一字第  
04 11160123461號函（下稱勞保局111年10月17日函，見本院卷  
05 二第56-57、61頁）逕自、恣意、惡意、突襲性調降何明憲  
06 於105年3月1日起至108年12月31日依各年度基本工資適用等  
07 級之投保薪資（另已繳之保險費不予退還），顯未依行政程  
08 序法第9、36條規定職權調查證據並對當事人有利（亦即何  
09 明憲為公司執行董事）及不利事項一律注意，遑論給予原告  
10 陳述意見機會。被告同日再據以認定原告就何明憲在職期間  
11 之投保薪資以少報多作成原處分，未依行政程序法第102、  
12 104條給予陳述意見機會，違反正當法律程序之保障。至被  
13 告辯稱依勞保局111年4月6日保納行一字第11160091890號函  
14 （下稱勞保局111年4月6日函，見本院卷二第52-54頁）試圖  
15 假以給予陳述意見，實則該函是就111年1月何明憲重新加保  
16 之函詢，與原處分陳述意見機會無涉，該函完全未告知要調  
17 查何明憲105年至108年投保薪資認定、關於以少報多要罰4  
18 倍金額之不利行政處分，也未提到勞保條例第72條第3項相  
19 關法律依據，並無行政程序法第104條第2、4款內容。

20 3. 原告主觀上並無違反行政法義務之故意或過失，原告認知是  
21 何明憲為執行董事身分，也對外代表公司執行業務，即便  
22 105年不再擔任董事長，仍是實際從事勞動之公司當然負責  
23 人，依勞保條例第14條之2規定，原告並無自行舉證調降負  
24 責人投保薪資之作為義務，未違反任何作為義務。

25 4. 退步言，行政罰法第27條行政罰裁處權因3年期間經過而消  
26 滅，為除斥期間性質，時間一過，權利當然消滅，若各違反  
27 行為終了後3年後，主管機關即無裁罰權。縱認勞保局111年  
28 10月17日函調降何明憲投保薪資數額為有效，行為終了日不  
29 應無限連結至前幾年度，這是投保薪資調整非身分別，被告  
30 裁罰權僅限於108年10月17日至111年10月17日3年，僅就108  
31 年11月至12月2個月有裁罰權。

01 (二)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

02 三、被告答辯及聲明：

03 (一)答辯要旨：

04 1. 原告於105年1月5日申報何明憲由負責人身分變更為員工身  
05 分投保，其投保薪資為43,900元，至110年11月26日退保，  
06 復於111年1月6日以投保薪資25,250元申報何明憲加保，因  
07 前後投保薪資差距甚大，勞保局為審酌其投保資格及投保薪  
08 資情形、查核何明憲投保薪資是否符合規，以勞保局111年4  
09 月6日函請原告說明並提供何明憲105年1月5日至110年11月  
10 26日加保期間相關資料，因何明憲無薪資表及轉帳資料，依  
11 其各年度薪資所得扣繳資料核算，其中105年至108年與原告  
12 申報何明憲投保薪資43,900元不符（縱加計其營利所得亦  
13 同，見本院卷一第406-407頁），勞保局遂依規定以勞保局  
14 111年10月17日函調整何明憲投保薪資，被告並作成原處  
15 分，合於行政程序法第103條第1項第5款規定，並無違反同  
16 法第102條規定。依被告103年4月3日函對外代表公司之負責  
17 人就是法定代表人，在臺灣採登記制度只會有一個才能適用  
18 勞保條例第14條之2，實務上沒有開放以當事人自己解釋再  
19 審核的空間，公司法第6條規定公司要登記後才能成立，第  
20 108、208條規定董事長代表公司，何明憲簽收維修單等件，  
21 只能證明他有從事勞動工作，不能證明他對外代表公司。

22 2. 何明憲既自104年9月23日起為原告之董事，非對外代表公司  
23 之負責人，已非勞保條例第14條之2規定之適用對象，應依  
24 勞保條例第14條規定覈實申報投保薪資，因疏忽未調降投保  
25 薪資，縱非故意，亦有過失。

26 3. 何明憲薪資自105年起已有變動減少，然原告未依規定於每  
27 年2月底及8月底前覈實申報調整何明憲投保薪資，該違反勞  
28 保條例第14規定作為義務之行為持續至109年1月1日行為終  
29 了並起算裁處權時效，被告於111年10月17日裁處，依行政  
30 罰法第27條第1、2項規定，未逾3年裁處權時效。

31 (二)聲明：原告之訴駁回。

01 四、本院之判斷：

02 (一)原處分適用之法令（其餘相關法令於理由中詳述）：

- 03 1. 勞保條例第14條第1項前段、第2項規定：「（第1項）前條  
04 所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總  
05 額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪  
06 資；...（第2項）被保險人之薪資，如在當年二月至七月  
07 調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資  
08 通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二  
09 月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。」、  
10 第72條第3項規定：「投保單位違反本條例規定，將投保薪  
11 資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短  
12 報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金  
13 額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」。
- 14 2. 勞工保險條例施行細則第27條第1項規定：「本條例第十四  
15 條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二條第三款規定  
16 之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平  
17 均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。」。

18 (二)前提事實：

19 原告於82年2月18日設立登記，何明憲為創始員工，並擔任  
20 原告董事長，104年9月23日起未續任原告董事長，仍擔任董  
21 事，勞保月投保薪資為43,900元；何明憲因原告有意解散而  
22 於110年11月26日退保，嗣原告公司改組，復於111年1月6日  
23 辦理加保，月投保薪資25,250元；勞保局111年10月17日函  
24 逕予調整何明憲自105年3月1日至108年12月31日之投保薪資  
25 為各該年度基本工資適用等級，被告並認定原告公司投保薪  
26 資金額以少報多而於111年10月17日作成原處分（裁罰金額  
27 72,976元，原告不爭計算式，見本院簡字卷第46-49頁，本  
28 院卷一第324頁）等情，有原告設立登記事項卡（見本院卷  
29 一第166-167頁）、股東臨時會議事錄、董事會議事錄、變  
30 更登記表（見本院卷一第235-237、241-243頁）、何明憲被  
31 保險人異動資料查詢（見本院卷二第4-7頁）、勞保局111年

01 10月17日函（見本院卷二第56-57、61頁）、原處分（見北  
02 院簡字卷第43-49頁）附卷可稽，並為兩造所不爭執（見北  
03 院簡字卷第89-90頁），此部分之事實，應堪認定。

04 (三)本件應審究之爭點：

05 原告主張：何明憲擔任董事期間，仍對外代表公司執行職  
06 務，為勞保條例第8條第1項第3款規定之「實際從事勞動之  
07 雇主」，是其投保薪資適用勞保條例第14條之2規定，合於  
08 規定；原告主觀上並無違反行政法義務之故意或過失；勞保  
09 局111年10月17日函未依職權調查，也未對當事人有利不利  
10 事項一律注意，被告據以作成原處分，未給予原告陳述意見  
11 機會，違反正當法律程序保障；縱被告得裁罰，依行政罰法  
12 第27條，僅108年11月至12月2個月有裁罰權等語。是本件應  
13 審究者為何明憲是否適用勞保條例第8條第1項第3款而得依  
14 勞保條例第14條之2規定以投保薪資分級表最高一級為投保  
15 薪資；原告於本件有無故意或過失；原處分是否未給予原告  
16 陳述意見機會而違法；及被告裁罰權範圍（見本院卷一第  
17 150-151頁爭點整理、第435頁兩造陳述）。茲分述如後。

18 (四)何明憲並非勞保條例第8條第1項第3款規定之「實際從事勞  
19 動之雇主」，原告應依勞保條例第14條規定申報投保薪資。

20 1. 勞保條例第8條第1項第3款規定：「左列人員得準用本條例  
21 之規定，參加勞工保險：... 三、實際從事勞動之雇  
22 主。」、第14條之2規定：「依第八條第一項第三款規定加  
23 保，其所得未達投保薪資分級表最高一級者，得自行舉證申  
24 報其投保薪資。但最低不得低於所屬員工申報之最高投保薪  
25 資適用之等級。」。

26 2. 「實際從事勞動之雇主」定義及其投保薪資之相關函釋：

27 有關勞保條例第8條第1項第3款規定「實際從事勞動之雇  
28 主」之定義，前經（被告改制前）行政院勞工委員會99年11  
29 月2日勞保2字第0990036669號函釋認：「查勞動基準法第2  
30 條第2項所定之雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負  
31 責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。爰勞工保險條例

01 第8條第1項第3款規定『實際從事勞動之雇主』，其雇主定  
02 義及適用範圍，應依上開勞動基準法之規定，至是否實際從  
03 事勞動，應就其勞務提供或工作之事實，予以個案認定。」  
04 （見本院卷一第519頁），然勞保局前就「依公司法設置之  
05 『董事』是否為勞工保險條例第8條第1項第3款規定之雇主  
06 及其投保薪資申報」提出疑義：勞保條例第8條第1項第3款  
07 規定之「雇主」是否含蓋勞動基準法規定之雇主？及公司  
08 法、商業登記法規定之負責人？抑或僅為對外代表公司之董  
09 事長及商業登記之負責人？其投保薪資是否應依勞保條例第  
10 14條、第14條之1規定覈實申報？抑或應依勞保條例第14條  
11 之2規定，未自行舉證申報投保薪資，即依投保薪資分級表  
12 最高一級申報？並函請被告釋示（見本院卷一第455-458  
13 頁），經被告以被告103年4月3日函停止上開函文適用，作  
14 成：「勞工保險條例第14條之2所稱依第8條第1項第3款規定  
15 加保之實際從事勞動之雇主，在公司、行號係指實際從事勞  
16 動對外代表公司或商業登記之負責人」，依其說明：「二、  
17 按勞工保險為在職保險，並採量能負擔原則，爰投保薪資之  
18 申報，依勞工保險條例第14條規定，投保單位應按被保險人  
19 之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定覈實申報，不得以  
20 多報少或以少報多。三、有關同條例第14條之2規定，依第8  
21 條第1項第3款規定加保之實際從事勞動之雇主，其所得未達  
22 投保薪資分級表最高一級者，得自行舉證申報其投保薪資。  
23 但最低不得低於所屬員工申報之最高投保薪資適用之等級。  
24 其立法意旨係為考量該雇主原則上非經濟上之弱者，其所獲  
25 報酬或經營事業所得，較高於受僱勞工之薪資報酬，申報之  
26 投保薪資宜以『勞工保險投保薪資分級表』最高等級申報。  
27 故本條所稱依第8條第1項第3款規定加保者，在公司、行號  
28 係指實際從事勞動對外代表公司或商業登記之負責人，不包  
29 括其他法律所定之負責人...。四、至非對外代表公司之董  
30 事、商業登記之合夥人或依法委任之經理人，如係實際從事  
31 勞動者，為保障其工作及生活之安全，得比照同條例第8條

01 規定，以該公司或單位為投保單位辦理加保，並依同條例第  
02 14條規定，申報月投保薪資。」（見北院簡字卷第123  
03 頁）。

04 3. 何明憲並非勞保條例第8條第1項第3款規定之「雇主」。

05 (1) 經查，①被告103年4月3日函認勞保條例第8條第1項第3款規  
06 定「『實際從事勞動』之雇主。」係指「『實際從事勞動』  
07 對外代表公司或商業登記之負責人」，參考該條立法過程討  
08 論：「擴大了投保對象，將使更多的勞工受到勞保之保障，  
09 尤以小型事業雇主，其所得不多，而其實際從事勞動情況則  
10 與一般受僱勞工無異，故將其納入自願保險範圍...，並規  
11 定其加保應連同其受僱員工辦理，則投保範圍的擴大，對日  
12 後全民保險之實施，又向前邁進了一大步」（此為當時行政  
13 院勞工委員會主任委員鄭水枝發言，參考立法院公報第77卷  
14 第28期委員會紀錄，見本院卷一第443、443頁），係考量雇  
15 主實際從事勞動情況與一般受僱勞工無異而納入自願投保範  
16 圍，故「實際從事勞動」為雇主納保之要件，則除此雇主納  
17 保之要件外，依上開被告103年4月3日函及勞保條例第8條第  
18 1項第3款規定內容，「雇主」係指「對外代表公司或商業登  
19 記之負責人」（亦即「對外代表公司之負責人」或「商業登  
20 記之負責人」），而原告為股份有限公司，並非依商業登記  
21 法營利為目的以獨資或合夥方式經營之事業，故本件應討論  
22 者為何明憲是否為被告103年4月3日函所指「對外代表公司  
23 之負責人」。②又有關公司之負責人，公司法第8條第1、2  
24 項規定：「（第1項）本法所稱公司負責人：在無限公司、  
25 兩合公司為執行業務或代表公司之股東；在有限公司、股份  
26 有限公司為董事。（第2項）公司之經理人、清算人或臨時  
27 管理人，股份有限公司之發起人、監察人、檢查人、重整人  
28 或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。」。  
29 另就代表公司之人，【無限公司】公司法第56條第1項規  
30 定：「公司得以章程特定代表公司之股東；其未經特定者，  
31 各股東均得代表公司。」、【有限公司】第108條第1項規

01 定：「公司應至少置董事一人執行業務並代表公司，最多置  
02 董事三人，應經股東表決權三分之二以上之同意，就有行為  
03 能力之股東中選任之。董事有數人時，得以章程置董事長一  
04 人，對外代表公司；董事長應經董事過半數之同意互選  
05 之。」、【兩合公司】第115條規定：「兩合公司除本章規  
06 定外，準用第二章（即無限公司）之規定。」；第122條規  
07 定：「有限責任股東，不得執行公司業務及對外代表公  
08 司。」、【股份有限公司】第208條第1項、第3項前段規  
09 定：「（第1項）董事會未設常務董事者，應由三分之二以  
10 上董事之出席，及出席董事過半數之同意，互選一人為董事  
11 長，並得依章程規定，以同一方式互選一人為副董事  
12 長。...（第3項）董事長對內為股東會、董事會及常務董事  
13 會主席，對外代表公司。」，可見公司法除於第8條第1、2  
14 項規定公司之負責人外，另定有代表公司之人，於無限公  
15 司、兩合公司為公司之股東，於有限公司為董事或董事長，  
16 於股份有限公司為董事長。被告103年4月3日函認勞保條例  
17 第8條第1項第3款之「雇主」為「對外代表公司之負責  
18 人」，並載明「不包括其他法律所定之負責人」，可見對外  
19 代表公司之負責人與其他法律所定之負責人並不相同，參酌  
20 上開公司法規定，「對外代表公司之負責人」應指公司法所  
21 定「代表公司」之人，於股份有限公司為董事長，且勞保條  
22 例第8條第1項第3款之「雇主」並排除其他法律規定之負責  
23 人，亦即排除公司法第8條第1、2項規定其他負責人（包括  
24 董事）。據此，何明憲未續任原告董事長後，自非勞保條例  
25 第8條第1項第3款之雇主。

26 (2)再查勞保局函請被告釋疑之內容「勞保條例第8條第1項第3  
27 款規定之『雇主』是否含蓋勞動基準法規定之雇主？及公司  
28 法、商業登記法規定之負責人就？抑或僅為對外代表公司之  
29 董事長及商業登記之負責人？」及被告103年4月3日函內容  
30 之脈絡。其中就勞保局所詢勞保條例第8條第1項第3款規定  
31 之「雇主」：①「是否含蓋勞動基準法規定之雇主？」，依

01 被告103年4月3日函內容，顯見勞保條例第8條第1項第3款規  
02 定之雇主，與勞動基準法規定之雇主（勞動基準法第2條第2  
03 款規定：「雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人  
04 或代表事業主處理有關勞工事務之人。」），內容並不相  
05 同。②「是否含蓋...公司法、商業登記法規定之負責人？  
06 抑或僅為對外代表公司之董事長及商業登記之負責人？」，  
07 被告103年4月3日函認「對外代表公司或商業登記之負責  
08 人，不包括其他法律所定之負責人」，依其文義，被告認勞  
09 保條例第8條第1項第3款規定之「雇主」並非勞保局所詢  
10 「依法（公司法、商業登記法）規定之負責人」（其他法律  
11 所定之負責人），而是「對外代表公司之董事長及商業登記  
12 之負責人」，且被告103年4月3日函未以勞保局詢問之用語  
13 「對外代表公司之董事長」函釋，而以「對外代表公司之負  
14 責人」，參酌前揭所述公司法所定代表公司之人，於無限公  
15 司、兩合公司為公司之股東，於有限公司為董事或董事長，  
16 於股份有限公司為董事長，應係因董事長無法涵蓋各種公司  
17 「代表公司」之人。據此，於股份有限公司，未擔任董事長  
18 之董事，並非「對外代表公司之負責人」，自非勞保條例第  
19 8條第1項第3款規定之「雇主」，益見何明憲未續任原告董  
20 事長後，並非勞保條例第8條第1項第3款之雇主。

21 (3)此外，原告104年9月23日修訂之公司章程第14條規定：「董  
22 事會由董事組織之，由三分之二以上董事之出席及出席董事  
23 過半數之同意互推董事長一人，董事長對外代表公司」（見  
24 本院卷一第239頁），明訂由董事長對外代表公司。再依原  
25 告變更登記表，亦有「代表公司負責人」欄（其上所載姓名  
26 為原告董事長，見本院卷一第241頁），有別於「董事、監  
27 察人或其他負責人名單」欄（見本院卷一第243頁），亦可  
28 見董事長為代表公司之負責人，其他董事並非代表公司之負  
29 責人。是何明憲未擔任原告董事長後，並非被告103年4月3  
30 日函所指「對外代表公司之負責人」，而非勞保條例第8條  
31 第1項第3款規定之「雇主」。

01 (4)綜上，被告103年4月3日函「對外代表公司之負責人」在股  
02 份有限公司係指董事長，不包括其他董事。何明憲於104年9  
03 月23日未續任原告董事長，已非勞保條例第8條第1項第3款  
04 規定之「雇主」。

05 4. 何明憲得比照勞保條例第8條參加勞工保險，原告應依勞保  
06 條例第14條規定申報何明憲投保薪資。

07 (1)被告103年4月3日函認：「至非對外代表公司之董事、商業  
08 登記之合夥人或依法委任之經理人，如係實際從事勞動者，  
09 為保障其工作及生活之安全，得比照同條例第8條規定，以  
10 該公司或單位為投保單位辦理加保，並依同條例第14條規  
11 定，申報月投保薪資。」（見北院簡字卷第123頁）。經  
12 核，關於本件「非對外代表公司之董事」，勞保條例雖無其  
13 為被保險人之規定，然依勞保條例保障勞工生活，促進社會  
14 安全之目的（勞保條例第1條參照），參酌77年2月3日修正  
15 公布勞保條例第8條擴大自願投保對象範圍之旨（該條立法  
16 理由參照），及立法過程討論考量實際從事勞動情況與一般  
17 受僱勞工無異之雇主納入為自願投保對象範圍（參考該條立  
18 法過程討論內容行政院勞工偉院會主任委員鄭水枝發言，見  
19 本院卷第441-443頁立法院公報第77卷第28期委員會紀  
20 錄），故非對外代表公司之董事，倘實際從事勞動，實與一  
21 般受僱勞工無異，為保障其工作及生活之安全，應得比照  
22 （類推適用）勞保條例第8條規定（並非比照該條第1項第3  
23 款），納入自願投保對象範圍。經查，何明憲未擔任原告董  
24 事長後，仍擔任原告董事，至公司上班，實際從事勞動，有  
25 服務紀錄表、服務單、送貨單、銷貨憑單、銷貨單、證明  
26 書、說明書、程式加工單可證（見本院卷一第339-345、  
27 357、359-365、367、369-379頁，本院卷二第31、32、37-  
28 39頁），屬實際從事勞動，非對外代表公司之董事，自得依  
29 被告103年4月3日函比照勞保條例第8條參加勞工保險，並依  
30 勞保條例第14條之規定申報投保薪資。

31 (2)又被告103年4月3日函載明：「按勞工保險為在職保險，並

01 採量能負擔原則，爰投保薪資之申報，依勞工保險條例第14  
02 條規定，投保單位應按被保險人之月薪資總額，依投保薪資  
03 分級表之規定覈實申報，不得以多報少或以少報多。」，然  
04 非對外代表公司之董事、商業登記之合夥人或依法委任之經  
05 理人，除薪資所得外，可能另有其他營利所得，本於量能負  
06 擔原則並避免道德風險，被告前以106年6月8日勞動保2字第  
07 1060140210號函（下稱被告106年6月8日函）釋示「其投保  
08 薪資之內涵，基於公平性及避免道德風險，應比照雇主以其  
09 所獲報酬或經營事業所得為範圍，不僅以薪資所得為限」  
10 （見北院簡字卷第125頁）。據此，原告應以何明憲（於原  
11 告公司之）薪資所得及其他所獲報酬，依投保薪資分級表之  
12 規定申報其投保薪資。至勞保條例第14條之2規定係就依勞  
13 保條例第8條第1項第3款規定加保者之投保薪資所作規範，  
14 何明憲並無該條款之適用，業如前述，自不得適用勞保條例  
15 第14條之2作為申報其投保薪資之依據。

16 (五)原告就何明憲投保薪資以少報多，且主觀上有可非難性及可  
17 歸責性。

18 1. 經查，何明憲自104年9月23日起未續任原告董事長而擔任董  
19 事，其原適用勞保條例第14條之2申報投保薪資，月投保薪  
20 資為43,900元，業如前述。何明憲未續任原告董事長後，已  
21 無勞保條例第14條之2之適用，應依勞保條例第14條第1項及  
22 被告106年6月8日函定其投保薪資，倘其薪資有所調整，原  
23 告並應依勞保條例第14條第2項規定（「如在當年八月至次  
24 年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人」）於105年2  
25 月底前通知勞保局。又查，何明憲於105年至108年在原告所  
26 獲薪資所得及營利所得總額分別為179,300元、180,909元、  
27 186,858元、189,706元，有各該年度綜合所得稅各類所得資  
28 料清單附卷可稽（見本院卷二第117-123頁），各年度平均  
29 每月所獲報酬及經營事業所得分別為14,942元、15,076元、  
30 15,572元、15,809元，依勞工保險投保薪資分級表，各年度  
31 之月投保薪資應為20,008元、21,009元、22,000元、23,100

01 元（見訴願卷第17-21頁），然何明憲於該期間月投保薪資  
02 為43,900元（見本院卷二第5頁），原告就其投保薪資確有  
03 以少報多之事實。另勞保局111年10月17日函僅依何明憲薪  
04 資所得除以各年度在職月數計算其各年度每月薪資（亦即未  
05 加計何明憲營利所得，見院卷二第44-45、56-57頁），然被  
06 告業於嗣後加計何明憲各該年度營利所得，並確認對於本件  
07 裁罰不會有影響等語（見本院卷一第406-407、501頁），附  
08 此敘明。

- 09 2. 原告雖主張：原告主觀上並無違反行政法義務之故意或過  
10 失，原告認知是何明憲即便105年不再擔任董事長，仍是實  
11 際從事勞動之公司當然負責人，投保薪資是依勞保條例第14  
12 條之2規定，合於規定等語。按行政罰法第7條規定：「（第  
13 1項）違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予  
14 處罰。（第2項）法人、設有代表人或管理人之非法人團  
15 體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代  
16 表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱  
17 人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過  
18 失。」。經查，被告就勞保條例第8條第1項第3款所定「實  
19 際從事勞動之雇主」之定義，業以被告103年4月3日函釋示  
20 明確（「雇主」為「對外代表公司之負責人」，在股份有限  
21 公司指董事長；又「倘」原告有疑義，可向主管機關諮詢釐  
22 清），且原告104年9月23日修訂之公司章程第14條規定及其  
23 變更登記表，均可見代表公司負責人與其他董事並不相同  
24 （均詳如前述），則原告主張：原告認何明憲之投保薪資是  
25 依勞保條例第14條之2規定等語，已難採憑。況參酌原擔任  
26 原告董事、104年9月23日擔任原告董事長之訴外人黃金塗  
27 （見本院卷一第231、235-237、241-243頁）之月投保薪  
28 資，在其擔任董事長後次年2月底前之105年2月1日自20,008  
29 元調整為43,900元（見本院卷二第8-9頁），顯見原告知悉  
30 擔任董事長與擔任董事之月投保薪資並不相同，參以原告前  
31 於訴願程序時業已自承：原告公司人員何明憲105年至108年

01 調整工作崗位因疏忽未調降勞健保等語（見本院卷二第67  
02 頁），益見原告知悉何明憲改任董事後其負有調整投保薪資  
03 之行政法上義務（遑論原告105年1月5日申報何明憲由「負  
04 責人」身分變更為「員工」身分加保，見到本院卷二第56  
05 頁）。本院審酌原告依法為負有及時覈實申報所屬被保險人  
06 投保薪資義務之投保單位（勞保條例第14條第1項參照），  
07 其知悉何明憲已於104年9月23日經改任董事未續任董事長，  
08 並非勞保條例第8條第1項第3款規定之雇主而無勞保條例第  
09 14條之2規定之適用，卻疏未依勞保條例第14條第2項規定於  
10 105年2月底前通知勞保局調整何明憲月投保薪資，有過失未  
11 履行申報義務之事實，依行政罰法第7條規定，原告主觀上  
12 有可非難性及可歸責性。

13 (六)原告主張原處分未給予陳述意見機會而違法，並無理由。

14 1. 原告主張：勞保局112年3月23日函認「何君既為董事身分，  
15 非受雇勞工，依規定不得參加就業保險」等內容，與本件認  
16 何明憲非負責人等情自相矛盾，在不同執掌業務類型擇其有  
17 利主張，破壞人民對勞保之正當信賴，有違誠實信用原則、  
18 禁反言原則等語。經查：

19 (1)按勞保條例第1條前段規定：「為保障勞工生活，促進社會  
20 安全，制定本條例」，就業保險法第1條前段規定：「為提  
21 昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定  
22 期間之基本生活，特制定本法」。兩者之立法目的並不相同，  
23 且有關投保對象，就業保險法（就業保險法第5條參  
24 照）並無如勞保條例第8條第1項第3款之規定，故被告就非  
25 代表公司之董事本於勞保條例之立法目的、勞保條例第8條  
26 立法理由，作成被告103年4月3日函使實際從事勞動非對外  
27 代表公司之董事得以比照勞保條例第8條自願投保，核與就  
28 業保險法無涉，非謂勞保條例及就業保險法投保對象應相  
29 同。

30 (2)實則各法規本有不同之立法目的，應依該目的而為規範，被  
31 告103年4月3日函就勞保條例第8條第1項第3款所定「雇主」

01 定義之釋示，即未依勞動基準法「雇主」之定義或公司法  
02 「負責人」之定義（詳如前述）。又以法律明訂「雇主」定  
03 義之勞動基準法及職業安全衛生法為例，勞動基準法第1條  
04 第1項前段規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權  
05 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法」；  
06 第2條第2款規定：「本法用詞，定義如下：... 二、雇主：  
07 指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理  
08 有關勞工事務之人。」；職業安全衛生法第1條前段規定：  
09 「為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本  
10 法」；第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：... 三、  
11 雇主：指事業主或事業之經營負責人。」，各該法規本其立  
12 法目的而就「雇主」明訂不同定義。

13 (3)從而，原告以勞保局112年3月23日函（有關就業保險法之函  
14 文），認與被告就勞保條例所為解釋不同，主張原處分有違  
15 違誠實信用原則、禁反言原則等語（勞保局112年3月23日函  
16 並非被告作成，然被告為勞保局上級機關，且業已陳稱對於  
17 該函文無意見，見本院卷一第502頁），容有誤會，自不可  
18 採。

19 2. 原告又主張：原告係於111年為何明憲重新辦理加保，致被  
20 告（應為「勞保局」之誤）惡意揣測何明憲是人頭員工或原  
21 告想以多報少，假意受理調降何明憲111年投保薪資同時，  
22 竟在原告不知情下，以被告（應為「勞保局」之誤）111年  
23 10月17日函調降何明憲105年至108年投保薪資，未依職權調  
24 查，也未對當事人有利（亦即何明憲為公司執行董事）及不  
25 利事項一律注意，被告同日作成原處分，未依行政程序法第  
26 102、104條給予陳述意見機會，違反正當法律程序之保障。  
27 經查：

28 (1)勞保條例第10條第3、4項規定：「（第3項）保險人為查核  
29 投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員  
30 工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。（第4項）前項  
31 規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）

01 訓之日起保存五年。」，依勞保條例第10條第3項立法理  
02 由：「為避免投保單位將不合規定之人員申報投保，配合加  
03 強查核工作之需要，酌增查核範圍及查對資料。」，可見為  
04 避免投保單位有將不合規定之人員申報投保，賦予保險人即  
05 勞保局於具體個案中認有疑義時，得查對該投保單位勞工工  
06 作情況及薪資等資料，以審核投保單位勞工之工作情形及薪  
07 資等是否屬實。

08 (2)勞保局於原告異動何明憲投保資料後，認何明憲有高薪後調  
09 降投保薪資持續加保之情形，有「高薪60個月後調降投保薪  
10 資持續加保清單」附卷可稽（見本院卷二第55頁），遂以勞  
11 保局111年4月6日函原告，主旨：「為查核貴單位何明憲君  
12 投保資格及投保薪資需要...」，說明二：「(一)何君原為貴  
13 單位負責人，其於105年1月5日變更為員工身分加保，至110  
14 年11月26日退保期間是否為貴單位僱用之員工？擔任何項工  
15 作？工作內容、時間及地點各為何？有無受貴單位監督管  
16 理？(二)何君110年11月26日退保時之投保薪資為43,900元，  
17 於111年1月6日再加保時之投保薪資大幅調降為25,250元，  
18 前後投保薪資差距甚大之原因為何？其自111年1月6日起是  
19 否仍為貴單位僱用之員工？工作內容有何變動調整？是否仍  
20 受貴單位監督管理？(三)請提供何君105年1月至110年11月及  
21 111年1月至111年3月之出勤紀錄、薪資明細表...及工作經  
22 手文件等資料及105年度至110年度薪資所得扣繳憑單。」，  
23 並記載相關法令勞保條例第10條第3、4項（見本院卷二第  
24 52-53頁）。經查，勞保局發函查核日期為111年4月6日，何  
25 明憲業已加保（111年1月6日已生效，見本院卷二第5頁），  
26 參以上開函文內容，勞保局111年4月6日函應不會使原告認  
27 為僅為審核何明憲111年辦理加保一事。況依勞保局111年4  
28 月6日函，已於主旨表明係為查核何明憲「投保資格」及  
29 「投保薪資」；說明欄中亦表明調查何明憲105年1月5日變  
30 更為員工身分後至110年11月26日退保期間之工作情況；何  
31 以110年11月26日時月投保薪資為43,900元，於111年1月6日

01 再加保時之月投保薪資大幅調降為25,250元；並請原告提出  
02 各該期間之工作情況、薪資相關佐證資料；且勞保局111年4  
03 月6日函亦已載明查核依據即勞保條例第10條第3、4項等規  
04 定（此為查核過程，尚未能確定原告有以少報多之情事，且  
05 依勞保條例第72條第3項規定裁罰之主管機關為被告非勞保  
06 局，自無從於勞保局111年4月6日函附該條文，附此敘  
07 明）。據此，勞保局111年4月6日函已可清楚知悉勞保局查  
08 核何明憲105年1月5日至110年11月26日、111年1月6日後之  
09 「投保資格」及「投保薪資」，且勞保局本於其職權依法查  
10 核，並業已給予原告陳述意見機會。則於原告陳述並提出何  
11 明憲105年至110年薪資所得扣繳憑單、經手工作文件等資料  
12 後（見本院卷二第31-48頁），勞保局依勞保條例第14條之  
13 1、第16條第2項規定，作成勞保局111年10月17日函，逕予  
14 調整何明憲之投保薪資，已繳之保險費不予退還（見本院卷  
15 二第56-57、61頁），應已依職權調查，並給予原告陳述意  
16 見機會。再者，何明憲並非對外代表公司之董事，業如前  
17 述，自無原告所指未注意對原告有利（亦即何明憲為公司執  
18 行董事）事項之情形。原告主張：被告（應為「勞保局」之  
19 誤）未依職權調查證據，也未對當事人有利及不利事項一律  
20 注意，遑論給予陳述意見機會等語，無從採憑。

21 (3)再按行政程序法第102條規定「行政機關作成限制或剝奪人  
22 民自由或權利之行政處分前，除已依第三十九條規定，通知  
23 處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分  
24 相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規  
25 定。」；第103條第5款規定：「有下列各款情形之一者，行  
26 政機關得不給予陳述意見之機會：...五、行政處分所根據  
27 之事實，客觀上明白足以確認者。」。原告為投保單位，本  
28 應依規定按所屬被保險人之月薪資總額（於本件尚有營利所  
29 得），依投保薪資分級表之規定，向保險人申報投保薪資  
30 （勞保條例第14條第1項、被告106年6月8日函參照），原告  
31 收受勞保局111年4月6日函，亦已就何明憲105年至111年之

01 工作情形、薪資說明，並提出何明憲105年至110年薪資所得  
02 扣繳憑單、經手工作文件等資料（見本院卷二第31-48  
03 頁），被告認原處分裁處根據之事實即原告就何明憲之投保  
04 薪資未覈實申報而有勞保條例第72條第3項規定之行為，客  
05 觀上明白足以確認（有關何明憲月薪資總額，原依其薪資所  
06 得，嗣始加入營利所得，然於本件並無影響，業如前述，附  
07 此敘明），則依行政程序法第103條第5款（另參考行政罰法  
08 第42條第6款）規定，被告縱有未予原告陳述意見之機會，  
09 原處分亦無違法之瑕疵。原告主張：被告作成原處分，未依  
10 行政程序法第102、104條規定給予陳述意見機會，違反正當  
11 法律程序之保障等語，亦無可採。

12 (七)被告就原告未覈實申報何明憲108年4月12日至108年12月31  
13 日投保薪資裁罰，未逾裁處權時效期間。

14 1. 按行政罰法第27條第1、2項規定：「（第1項）行政罰之裁  
15 處權，因三年期間之經過而消滅。（第2項）前項期間，自  
16 違反行政法上義務之行為終了時起算。但行為之結果發生在  
17 後者，自該結果發生時起算。」，是行政罰裁處權時效，是  
18 自違反行政法上義務之行為終了時起算，但行為之結果發生  
19 在後，則自該結果發生時起算；而以不作為方式違反行政法  
20 上作為義務者，在作為義務消滅（或免除）前，其違法行為  
21 尚未終了，故應自行為義務消滅（或免除）時起算其裁處權  
22 時效。

23 2. 經查，何明憲於104年9月23日起未續任董事長，原告未依勞  
24 保條例第14條第2項規定於次年2月（即105年2月）底前通知  
25 勞保局，自105年3月1日起違反應於被保險人薪資調整後通  
26 知保險人之作為義務，並持續至109年1月1日何明憲之投保  
27 薪資合於規定（見北院簡字卷第48頁，本院卷二第57、124  
28 頁），其違法行為始終了，故計至原處分作成時之111年10  
29 月17日，並未逾行政罰法第27條第1項所定之3年裁罰權時效  
30 期間。原告雖主張：縱認未逾裁罰權時效期間，被告裁罰權  
31 僅限於108年10月17日至111年10月17日3年，被告僅108年11

01 月至12月2個月有裁罰權等語。然查，原告依勞保條例第14  
02 條第2項規定本應於105年2月底前通知勞保局何明憲調整投  
03 保薪資一事，然其違反此作為義務繼續至109年1月1日前尚  
04 未終了（其105年2月底前應通知之行為義務於此期間並未消  
05 滅），被告自得就原告未覈實申報何明憲105年3月1日至108  
06 年12月31日投保薪資之行為裁罰，然被告僅就其中108年4月  
07 12日（被告係以原告陳述意見日即111年4月11日回溯3年為  
08 其裁罰事實之起算日，見本院卷一第386、433頁，本院卷二  
09 第42頁）至同年12月31日期間裁罰，雖與行政罰法所定裁罰  
10 權時效期間規定未合，然較有利於原告，參酌行政訴訟法第  
11 236條、第195條第2項所定不利益變更禁止原則，本院自無  
12 從因此撤銷原處分而變更加重此部分罰鍰之計算。因此，原  
13 處分依勞保條例第72條第3項規定裁處罰鍰72,976元（原處  
14 分裁罰金額參照卷附之罰鍰明細表與計算表，兩造就裁罰金  
15 額之計算並不爭執，附此敘明，見北院簡字卷第46-49頁，  
16 本院卷一第324頁），仍應予維持。

17 (八)本件判決基礎已經明確，兩造其餘主張或陳述，與判決結果  
18 無影響，不再一一論述。

19 五、綜上所述，被告認原告未覈實申報何明憲之投保薪資（108  
20 年4月12日至108年12月31日），依勞保條例第72條第3項規  
21 定，裁處罰鍰72,976元，並無違法，訴願決定予以維持，核  
22 無不合。原告訴請如聲明所示，為無理由，應予駁回。

23 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第  
24 1項前段，判決如主文。

25 中 華 民 國 114 年 2 月 26 日  
26 法 官 林宜靜

27 一、上為正本係照原本作成。

28 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  
29 由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原  
30 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  
31 背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴

01 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  
02 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他  
03 造人數附繕本）。

04 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，  
05 逕以裁定駁回。

06 中 華 民 國 114 年 2 月 26 日  
07 書記官 許慈愷