

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

114年度地訴字第46號

115年3月25日辯論終結

原告 盛澧塑膠有限公司

代表人 嚴淑珍

訴訟代理人 鄭育庭律師

蕭逸華律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 孫玉昀

曾璦葶

上列當事人間就業保險及勞工職業災害保險事件，原告不服行政院中華民國113年8月1日院臺訴字第1135012719號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、本件被告代表人原為何佩珊，嗣於訴訟進行中變更為洪申翰，業經新任代表人具狀聲明承受訴訟(本院卷第143頁)，經核並無違誤，應予准許。

二、事實概要：被告依其所屬勞工保險局之審查結果，認原告與吳美雲(下稱吳君)間存在勞動契約，原告於吳君在職期間之民國109年11月至112年1月29日未為其申報參加勞工保險及就業保險，亦未於吳君在職期間之111年5月1日勞工職業災害保險及保護法(下稱災保法)施行當日至112年8月16日、112年9月15日至112年12月22日為吳君申報參加勞工職業災害保險，分別違反勞工保險條例第11條、就業保險法第6條

第3項、災保法第12條第1項本文等規定，乃依勞工保險條例第72條第1項前段規定，以113年2月23日勞局納字第11301816440號裁處書(下稱440號裁處書)裁處原告罰鍰新臺幣(下同)19萬4,936元；另依就業保險法第38條第1項前段規定，以113年2月23日勞局納字第11301816441號裁處書(下稱441號裁處書)裁處原告罰鍰4萬6,480元；並依災保法第96條、第100條第1項規定，以113年2月23日勞局納字第11301816442號裁處書(與440號裁處書、441號裁處書合稱原處分)裁處原告罰鍰2萬元並公布違規事由。原告不服，提起訴願經駁回後，乃提起本件行政訴訟。

三、原告主張：

(一)原告為製作「寢具外包裝袋」之傳統產業，早期製造業蓬勃發展，原告之業務較為穩定，然近年好景不常，訂單大幅衰退，並無長期穩定之業務，且訂單數量僅於每年「冬季期間」較有起色，故原告只有在接到客戶訂單時，始會委外予吳君承接「平車」(裁縫)業務，如果客戶訂單是不需要平車(裁縫)者，即不會有委外吳君承攬之業務，故吳君承攬之工作屬「臨時性」、「季節性」業務，並非長期、持續性之業務。又因每次訂單之工作項目、數量、交貨日期、報酬及難易度皆不盡相同，吳君得以評估自身能力決定「是否承接該工作項目」及「負擔業務風險」，故其本身並無固定之工作時間，原告亦未曾干涉其上、下班時間，甚至任其自由進出原告公司及使用車縫機台，僅吳君於完成該次之工作項目後，始能結算數量及取得報酬，且吳君僅於工作項目之品質有瑕疵時，始負有民法第493條第1項規定之修補瑕疵責任。因此，有關吳君承接不同訂單所需之耗時、車縫工法，甚至是工作進度，皆由其依個人能力自由彈性安排，完全不受原告限制及控管，亦不需向原告報備工作進度，此為雙方長期以來達成之共識，亦為原告製造包裝業之產業特性。

(二)原告委外予吳君承攬之平車(縫紉)業務，有些項目需使用大型之車縫機台，因機台體積龐大，不易放置於個人家中，且

01 起初是吳君在家使用機台接單工作(家庭代工)，後來是吳君
02 礙於自家空間狹小及車縫聲影響小孩讀書，便主動要求進廠
03 接單，原告為了讓吳君便捷使用及減省吳君個人另購機台之
04 開支，遂於廠址放置數台車縫機台供吳君等人彈性使用(按：
05 該場地開放時間為上午8時至下午5時，一次最多僅能由3人
06 至4人共同使用)。若超出車縫機台之使用人數上限，吳君僅
07 能另尋其他備有車縫機台之場地，或於自宅租借機器完成工
08 作項目，故吳君之工作時間及地點，完全可依照其個人實際
09 狀況自由安排及調整，不受原告之任何監督，無組織上及人
10 格上從屬性。

11 (三)吳君一旦決定承攬原告提供之訂單項目後，只要於訂單期限
12 內完成工作項目，即可取得相對應之報酬，其得以自由運用
13 及安排個人之工作時間，原告從未硬性規定吳君等承攬工作
14 者之上、下班時間，甚至是任其自由進出、中途離開原告公
15 司及使用車縫機台，且每次工作項目均採「按件計酬」之性
16 質，並非「按時計酬」方式計算，故吳君可獨立承接原告以
17 外之其他公司之承攬工作，原告從未加以干涉，故原告與吳
18 君間係成立典型之承攬契約關係，無勞動基準法(下稱勞基
19 法)適用之可能。

20 (四)原告為傳統之家族公司，原告負責人之智識教育水準不高，
21 因未有法律及會計等相關知識，有關公司之帳目、撥付款項
22 等事宜，均交由長期任職於公司之會計處理，直至本件因檢
23 舉而遭被告裁罰，始知悉公司之會計竟將吳君比照公司之正
24 職員工，給予正職員工之「薪資單」且援用既有格式所記載
25 之「責任津貼」、「全勤獎金」項目，並予以申報「薪資所
26 得」，以致衍生本件紛爭。

27 (五)依吳君提供之勞保投保資料，可知其於94年5月19日與盛芳
28 公司結清年資後，於94年5月31日旋即自行至職業工會投
29 保，期間其陸續承接原告與其他公司之訂單，甚或是自行經
30 營其他業務(舊貨業)，可知原告與吳君以「承攬關係」合
31 作前，其早已清楚認知自己為獨立從事勞動或技藝工作並獲

01 致報酬之「自營作業者」身分，故其自行至職業工會投保，
02 乃符合其以平車技術承攬訂單、獲取報酬之實際職業情形等
03 語。

04 (六)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

05 四、被告則以：

06 (一)原告與吳君於112年8月18日新北市政府勞資爭議調解會議
07 中，原告主張吳君自97年10月25日起受僱，且雙方對於約定
08 工資為按件計酬、擔任職務及在職中等不爭執，另新北市政府
09 勞工局勞動檢查處於112年12月22日對原告實施勞動檢
10 查，原告受檢時表示，薪資條的「全勤」發放方式為當月週
11 一至週五若有配合出勤，則當月會發給500元，倘無法配合
12 即不發給，此與該處訪談吳君意思表示相符。吳君另表示前
13 一天原告會告知明日為全天或半天出勤，若不能前去需告
14 知，出勤時間為週一至週五7時30分至17時，並由原告派車
15 接送，其係使用原告工廠置備機台完成勞務之提供，且需親
16 自提供勞務，配合原告之出勤條件並有「全勤」之給付，並
17 稱僅能由本人親自製作工件，且僅能至原告廠址提供勞務，
18 可認吳君提供勞務之時間及地點，均受到原告的支配，具備
19 人格從屬性，應屬勞雇關係。

20 (二)另據吳君112年10月31日檢舉所提供之106年至110年綜合所
21 得稅各類所得資料清單記載，原告以所得類別代號50為吳君
22 申報薪資所得，且每年為吳君申報薪資所得總額約25萬元至
23 29萬元不等，另據112年8月18日新北市政府勞資爭議調解會
24 議紀錄記載，原告每月提供吳君1,000元加保職業工會保
25 費，每年年底給與6%勞退提繳補償，經綜合判斷，吳君係於
26 原告指揮監督下，提供勞務以獲取報酬，即具經濟從屬性，
27 縱採按件計酬，亦屬因工作獲得之報酬，原告既未於吳君在
28 職期間申報參加勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險，
29 自應依法論處，爰被告依照勞工保險條例第72條第1項前
30 段、就業保險法第38條第1項前段及災保法第96條、第100條
31 第1項規定，分別核處原告未依規定申報吳君加保之罰鍰，

01 並公布違規事由，於法並無不合等語置辯。

02 (三)並聲明：原告之訴駁回。

03 五、本院之判斷：

04 (一)應適用之法令及說明：

05 1. 按勞工保險條例第6條第1項第2款規定：「年滿15歲以上，6
06 5歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為
07 投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：……二、受僱於
08 僱用5人以上公司、行號之員工。」第11條規定：「符合第6
09 條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到
10 訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效
11 力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非
12 於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本
13 條例第72條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌
14 日起算。」第72條第1項前段規定：「投保單位違反本條例
15 規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，
16 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，
17 處4倍罰鍰。……」

18 2. 次按就業保險法第5條第1項第1款規定：「年滿15歲以上，6
19 5歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單
20 位，參加本保險為被保險人：一、具中華民國國籍者。」第
21 6條第3項規定：「依前條規定應參加本保險為被保險人之勞
22 工，其雇主或所屬團體或所屬機構未為其申報參加勞工保險
23 者，各投保單位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，為
24 所屬勞工申報參加本保險；於所屬勞工離職之當日，列表通
25 知保險人。其保險效力之開始或停止，均自應為申報或通知
26 之當日起算。但投保單位非於本法施行之當日或勞工到職之
27 當日為其申報參加本保險者，除依本法第38條規定處罰外，
28 其保險效力之開始，均自申報或通知之翌日起算。」第38條
29 第1項前段規定：「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞
30 工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日
31 或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處10倍罰鍰。……」

- 01 3. 復按災保法第6條第1項第1款規定：「年滿15歲以上之下列
02 勞工，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人：
03 一、受僱於領有執業證照、依法已辦理登記、設有稅籍或經
04 中央主管機關依法核發聘僱許可之雇主。」第12條第1項本
05 文規定：「符合第6條至第8條規定之勞工，投保單位應於本
06 法施行之當日或勞工到職、入會、到訓之當日，列表通知保
07 險人辦理投保手續。……」第96條規定：「投保單位或雇主
08 未依第12條規定，為所屬勞工辦理投保、退保手續者，處新
09 臺幣2萬元以上10萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未
10 改善者，應按次處罰。」第100條第1項規定：「投保單位、
11 雇主或全民健康保險特約醫院、診所違反本法經處以罰鍰
12 者，主管機關應公布其名稱、負責人姓名、公告期日、處分
13 期日、處分字號、違反條文、違反事實及處分金額。」
- 14 4. 再按勞基法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障
15 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本
16 法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂
17 勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第2條第1、
18 2、3、6款規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受
19 雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事
20 業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之
21 人。三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪
22 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
23 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……六、
24 勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」
- 25 5. 準此可知，勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險均屬在
26 職保險，雇主所僱用從事工作獲致工資之勞工為適用加保之
27 對象，故以存在勞動契約為前提。倘勞務債務人對於勞務債
28 權人欠缺從屬性而不具勞動契約關係者，即難認屬上開法規
29 所稱之勞工，勞務債權人即無為其辦理投保手續之義務，被
30 告亦不得依勞工保險條例第72條第1項前段、就業保險法第3
31 8條第1項前段及災保法第96條、第100條第1項等規定為處

01 罰。

02 (二)原告與吳君間不具勞動契約關係：

03 1. 關於勞動契約之類型特徵，依行政機關及司法機關長期穩定的
04 實務見解，係採人格、經濟及組織等從屬性特徵以為判
05 斷。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付，而勞
06 基法關於勞動契約之主要給付義務表現於第3章工資及第4章
07 工時、休息、休假之強制規定，依上開規定，關於勞務給付
08 方式，勞務債務人受有工時、休息、休假之限制，須依勞務
09 債權人所定為之，而不能自由支配工作時間、時段，即具有
10 人格從屬性；關於報酬給付，當勞務債務人於約定之工作時
11 間給付勞務，無論其工作成果優劣，預定目標是否達成，勞
12 務債權人均須依約定給付該工作期間內之報酬，勞務債務人
13 係按其工作時間而受報酬，即具有經濟從屬性。此外，勞務
14 債務人須服從勞務債權人之指揮監督，且有受考核、懲戒等
15 人事處置，或勞務債務人應親自提供勞務，未經勞務債權人
16 同意，不得使用代理人，亦為具有人格從屬性之考量因素。
17 又因勞動契約之勞務債務人並非為自己之營業目的而提供勞
18 務，自僅得透過勞務債權人提供勞務，而不得與第三人私下
19 交易，且報酬之結構、標準與計算方式均受制於勞務債權
20 人，則為具有經濟從屬性之考量因素。至於組織上從屬性，
21 則應考量勞務債務人是否納入勞務債權人之組織體系，而須
22 透過同僚分工始得完成工作，並受團隊、組織內部規範、程
23 序等制約（最高行政法院113年度上字第316號判決意旨參
24 照）。

25 2. 經查：

26 (1)證人吳君於本院準備程序中證稱：我自97年起有在原告公司
27 工作，負責車縫棉被包裝袋，車縫人員有2位，工作當天原
28 告負責人會交給我們要車縫的數量，如果是500個的話就一
29 人平分250個，沒有規定訂單需要多少時間完成，車好後我
30 會問負責人還要做什麼，沒工作的話她會跟我說明天可以休
31 息再等通知，隔一天有事的話，她會告訴我隔天要上班。薪

01 水是按件計算，因為每種包裝袋工錢不同，原告會寫多少
02 件，一件車縫多少錢是負責人決定，由我們寫上，有時候我
03 會跟她說錢太少可不可以再加一些錢，原告負責人有時會同
04 意再多一兩角，有時則認為不划算不同意我們加。3月至6月
05 是淡季，有工作我就過去，沒有就不用去，一個禮拜大概去
06 三、四天，有時候整週都去，請假時不會被扣錢，只是當天
07 沒有收入，也沒有全勤獎金500元。車縫的物品可以帶回家
08 做，因為我家裡沒有縫紉機，而且在公司做可以做的比較
09 晚，所以都在公司車縫，公司有很多台縫紉機，沒有限制每
10 用哪一台。車縫完成，原告負責人不會檢查有沒有做壞，只
11 有比較高級的袋子才會看一下，她不會檢查是因為拿給客
12 人，如果有瑕疵，客人會退回來給我們補，我們不會因此被
13 扣薪水，花自己的時間修補而已。我有帶男生及我女兒到公
14 司幫我折包裝袋，將五、十個壓平綁在一起，原告不會阻止
15 或控管我帶其他人進入公司，都會讓我們帶人去，原告沒有
16 處罰制度，也不會監督或控管我的工作。我是由原告負責人的
17 配偶載送到公司，因為我不會騎機車，大概上午7時50分
18 到，離開時間沒有限制，隨時想要離開都可以。隔天沒辦法
19 去工作要請假，沒請假的話也不會怎樣，但我都會先講，原
20 告有說過沒有到的話要講一聲，因為有時候有工作要趕，要
21 分配人力先給別人做。104年3月間、104年7月間、105年4月
22 間，因為眼睛開刀休息、腕隧道關節炎開刀、腰部骨刺治療
23 及照顧婆婆等緣故，我有休息十天到半個月，有向原告說
24 明，原告都說好等語(114年5月23日準備程序筆錄，本院卷
25 第373-383頁)。

26 (2)證人即擔任原告總監職務之陳美月於本院準備程序中證稱：
27 我於原告負責訂單、訂製配件布料、委外代工、印刷等業
28 務，原告為承接寢具包裝訂單之公司，正職人員約有6位，
29 車縫部分則採承攬或委外代工。吳君自97年起為原告提供簡
30 易車縫之勞務，會分配比較簡易、平面式不織布提袋的車縫
31 工作予吳君，原告須先收到吳君能力所及的訂單，才能發單

01 請原告製作，故不會限制吳君的上下班時間，吳君也不需要
02 請假，倘只有1張訂單，吳君來做1到2小時，做完後就可以
03 離去；而原告給吳君的訂單，是她會做的工作，時間上允許
04 的話她通常就會承接訂單，若有事她就不會承接，原告會委
05 外給代工廠製作，原告有2至3家合作的代工廠。原告不會限
06 制吳君車縫速度的快慢及訂單多久必須完成，也不會對她為
07 監督或指揮，吳君完成的訂單原告會直接寄給廠商，任何瑕
08 疵問題，只要客戶退貨，原告會歸還請吳君修改。發單給吳
09 君的時候，會一併告知一件多少錢，若吳君覺得袋子車縫的
10 速度比較慢，不划算，她就會直接更改訂單上的單價，負責
11 人會同意，但下次遇到相同的訂單，原告即會考量營運成
12 本，倘外面的代工廠比較便宜就交給代工廠，甚至直接不接
13 單。因吳君是論件計酬，她會將品項、單價、數量記在她自
14 己的記帳本，再拿給會計請款。原告不會阻止或管制任何人
15 到公司來幫吳君完成訂單，只要吳君完成訂單，原告就會給
16 她按件計算的報酬，吳君時常帶一位男性友人幫忙剪、折袋
17 子等語(114年5月23日準備程序筆錄，本院卷第362-372
18 頁)。

19 (3)綜上揭事證，可知吳君固有為原告提供車縫包裝袋之勞務，
20 惟原告並未限制吳君車縫之地點，吳君得將包裝袋攜回住家
21 車縫，亦得至原告公司任擇縫紉機作業，吳君因考量其住家
22 並無縫紉機，且於原告處可工作較長時間，遂選擇至原告公
23 司提供勞務；又因吳君無交通工具，即於有訂單之日，搭乘
24 原告負責人配偶之便車於上午7時50分許抵達公司，完成工
25 作即可自由離去，無工時之限制，吳君亦可自行決定是否提
26 供勞務，毋庸事先請假或經原告同意，縱吳君提前告知原
27 告，亦係出於禮貌或便利原告分派工作之考量，是吳君得自
28 由支配工作之地點、時間，未受原告工時、休息、休假制度
29 之限制；復其提供勞務時，無須服從原告之指揮監督、亦毋
30 庸接受原告之考核、懲戒或制裁，且得自行決定是否親自完
31 成工作，無需經原告同意即得由他人在旁協助，難謂吳君與

01 原告間有何人格上之從屬性。再者，吳君係依完成工作之內
02 容及數量，與原告按件計算報酬，其收入多寡取決於完成之
03 工作成果，並非按其工作時間即受報酬；又吳君交付之工作
04 如有瑕疵，原告得請求吳君修補，是吳君須承擔報酬變動及
05 工作品質不良之業務風險；另就較為困難或耗時之訂單，吳
06 君尚得與原告協商議價，並非完全受制於原告之決定，具有
07 相當之經濟上獨立性，難謂其對於原告有經濟上之從屬性。
08 末吳君得自行決定是否到場承接訂單，工作可由其它車縫人
09 員或原告合作之代工廠承接；其於負責之工作範圍內係獨立
10 作業，無須遵循內部規範或程序，亦無庸與其他部門分工合
11 作，難謂其對於原告有組織上之從屬性。則吳君與原告間既
12 欠缺人格、經濟及組織上之從屬性，依前揭說明，即非具有
13 勞基法第2條第6款所稱之勞動契約，堪可認定。

14 (三)被告固稱原告於112年8月18日新北市政府勞資爭議調解會議
15 中，主張吳君自97年10月25日起受僱，每月提供吳君1,000
16 元加保職業工會保費，每年年底給與6%勞退提繳補償，且其
17 與吳君對於約定工資為按件計酬、擔任職務及在職中等不爭
18 執，另據吳君106年至110年綜合所得稅各類所得資料清單，
19 原告每年為吳君申報薪資所得，且吳君之薪資資料，記載薪
20 資、責任津貼、全勤獎金，均為與工作有關之名目，可認其
21 等間具勞動契約關係云云。惟參諸上開調解會議紀錄，原告
22 負責人與吳君均未親自出席，原告係由陳美月及陳昭文代理
23 出席(原處分卷第84-85頁)，嗣原告負責人於同年11月、12
24 月勞動檢查受訪時均陳明：吳君為按件計酬之人員，原告與
25 吳君間為承攬關係等語(原處分卷第32-34頁)，否認勞資調
26 解會議代理人之陳述；證人陳美月於本院作證時亦說明：我
27 當時不清楚僱傭與承攬的差別，調解委員詢問我吳君是否有
28 在公司裡工作，我就說有，而每月提供吳君1,000元之加保
29 職業工會保費，是自盛芳公司就開始了，原告延續到112年
30 是因負責人覺得合作這麼多年了，吳君的要求可以做到的話
31 就盡量配合她，另公司會計以為支出收入要報稅，就把吳君

01 跟正職人員一起報薪資所得，而發給吳君之薪資單據上固有
02 「基本薪資」、「責任津貼」等欄位，係因會計不是本科系
03 出身，任意記載，而該二欄位加總的金額即為按件計算之報
04 酬等語(114年5月23日準備程序筆錄，本院卷第370-372
05 頁)；再觀以吳君所提出本件裁罰期間內之112年1月至5月薪
06 資單據(原處分卷第87頁)，可見各月「基本薪資」欄載有1
07 7,893元至20,092元不等之金額，係為浮動並非固定，與吳
08 君、陳美月所證稱按件計酬之計算結果符合，而與勞基法第
09 21條第1項所規定之基本工資無涉。則吳君與原告負責人於
10 勞資爭議調解時既均未到場，該會議亦僅有簡要紀錄，復吳
11 君於行政調查程序中，未如其於本院作證時經兩造及法院就
12 工作時間、請假方式、薪酬計算、得否使用代理人、是否受
13 指揮監督等細節逐一詢問確認，以判斷其與原告間是否具有
14 從屬性，自難僅憑上開調解會議紀錄、薪資單據及所得資料
15 等形式上之記載，遽認原告與吳君成立勞動契約關係。

16 (四)被告另稱原告負責人於112年12月22日勞動檢查時表示全勤
17 獎金500元為吳君當月週一至週五配合出勤而發給，倘無法
18 配合即不發給，可認吳君提供勞務之時間及地點，均受原告
19 支配云云。惟原告負責人於勞動檢查時亦說明：如果當月吳
20 君都配合原告接所有的訂單(沒有拒絕接單)，原告會給予50
21 0元作為配合的答謝等語(原處分卷第32頁)；吳君亦證稱：
22 若原告因為沒工作叫我們休息，我們沒有請假的話還是有算
23 全勤等語(114年5月23日準備程序筆錄，本院卷第376頁)；
24 證人陳美月另稱：薪資單所載全勤獎金，是倘吳君都有承接
25 訂單，會額外給她的犒賞金，因為訂單不是天天都有，吳君
26 不是天天都來，淡季時如果請她來她都有到的話，就算只來
27 兩三天，也會給她等語(114年5月23日準備程序筆錄，本院
28 卷第371-372頁)，足認原告並未要求吳君於週一至週五之工
29 作日均須至原告公司上班，而係該月有訂單時，吳君均未放
30 棄接單，原告乃以所謂「全勤獎金」之制度鼓勵吳君接單，
31 無從憑此逕認原告支配吳君之工作地點及工作時間，被告上

開所述，亦非可採。

六、綜上所述，吳君固為原告提供車縫包裝袋之勞務，惟其與原告間既欠缺人格、經濟及組織上之從屬性而不具勞動契約關係，原告自無為吳君辦理勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險投保手續之義務，則被告以原告違反勞工保險條例第11條、就業保險法第6條第3項、災保法第12條第1項本文規定之義務，而依勞工保險條例第72條第1項前段、就業保險法第38條第1項前段及災保法第96條、第100條第1項等規定，以原處分對原告處以罰鍰，及公布違規事由，即有違誤，訴願決定未予糾正，遞予維持，亦有未合，原告起訴請求撤銷原處分及訴願決定，為有理由，應予准許。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法核與判決結果不生影響，無逐一論述之必要，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 4 月 29 日

審判長法官 張瑜鳳

法官 林宜靜

法官 洪任遠

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，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀，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。

四、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49條之1第1項第2款）。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3項、第4項）

得不委任律師為訴訟	所需要件
-----------	------

代理人之情形	
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，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（一）、（二）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（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 115 年 4 月 29 日

書記官 磨佳瑄