

臺北高等行政法院裁定

) FKT64W1Z1X5L0;@108年度簡上字第

上訴人 萬宣瀝青工業有限公司

代表人 陳瑩芝（董事）

被上訴人 勞動部

代表人 許銘春（部長）

上列當事人間勞工保險條例事件，上訴人對於中華民國108年11月12日臺灣花蓮地方法院108年度簡字第19號行政訴訟判決，提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、按對於簡易訴訟程序之判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第235條第2項定有明文。又依同法第236條之2第3項準用第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有第243條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於地方法院簡易訴訟程序之判決上訴，如依行政訴訟法第236條之2第3項準用第243條第1項規定，以判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應表明原判決所違背之法令及其具體內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣，倘為司法院解釋或最高行政法院之判例，則為揭示該判解之字號或其內容。如以行政訴訟法第236條之2第3項準用第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已對簡易訴訟程序之判決之違背法令有

01 具體之指摘，其上訴自難認為合法。

02 二、上訴人於民國101年5月2日以其員工陳麗雯為被保險人加保
03 勞工保險，104年11月20日退保，105年1月29日再為其加保
04 ，106年3月31日退保，均列報投保薪資為新臺幣（下同）43
05 ,000元，嗣於106年3月21日以基本工資21,009元再加保，至
06 107年9月7日退保。被上訴人依據所屬勞工保險局（下稱勞
07 保局）之審查結果，以上訴人未依規定覈實申報所屬被保險
08 人陳麗雯102年4月2日至106年12月14日在職期間之投保薪資
09 ，將投保薪資金額以少報多，依勞工保險條例（下稱勞保條
10 例）第72條第3項規定，以107年11月5日勞局納字第1070187
11 2950號裁處書（下稱原處分），按上訴人104年10月18日至1
12 1月20日、105年1月29日至106年3月31日期間多報之保險費
13 金額，處以4倍罰鍰計97,244元。上訴人不服，提起訴願，
14 經行政院以108年3月6日院臺訴字第1080167640號訴願決定
15 駁回訴願。原告不服，提起行政訴訟，經臺灣花蓮地方法院
16 （下稱原審）108年度簡字第19號行政訴訟判決（下稱原判
17 決）駁回後，上訴人仍表不服，遂提起本件上訴。

18 三、上訴意旨略以：

19 (一)伊實際給付陳麗雯薪資即為其勞工投保薪資所對應之投保等
20 級，原判決僅根據被上訴人所提國稅局所得申報資料，不理
21 會伊所呈報之薪資清冊、現金給付傳票、切結書，有違事實
22 。又勞動基準法上所稱之「工資」係以「勞動對價」及「經
23 常性給與」作為認定標準，故伊以「實際勞動對價報酬」申
24 報「勞保投保等級」，於法有據。再伊以「實際勞動對價報
25 酬」申報「勞保投保等級」，並無過失，被上訴人無理由處
26 罰。至於故意者，乃基於伊有「得利動機」，方會進行「以
27 少報多」之行為。伊以實際給付薪資投保勞保相對應等級，

一則守法，二則因為同業間許多職災案例發生後，由於公司未投保勞保或「以多報少」導致勞保給付短少，造成勞資糾紛，甚或對簿公堂，深感不安。伊所從事之業務為鋪設道路瀝青，工作危險度亦較高，故除了以實際薪資投保外，另為員工投保團體保險，作為意外發生後的損失補償準備。而稱「故意」者，行為發生後，應是「損人利己」或「利人利己」，無論如何，均以「利己」為出發點，為其「故意行為」之動機；若該行為「既不利己反損己」且「利人」，即非故意之範圍。根據勞保局提示罰鍰明細表，伊於104年10月至106年3月期間，因多報投保薪資，勞保費增加金額為23,586元，如該段期間依勞保局計算方式，伊溢繳16,511元，而員工陳麗雯則溢繳4,718元，合計總溢繳21,229元。另依健保費明細表，因投保薪資「以少報多」，健保費在該段期間，伊溢繳24,747元，而員工陳麗雯則溢繳7,685元，合計總溢繳32,432元；如因投保薪資「以少報多」，勞工退休金在該段期間，伊溢繳17,753元，而職業災害保險費則溢繳725元，伊在該期間共溢繳59,736元，員工陳麗雯則溢繳12,403元。伊從事商業經營，追求利潤及趨避風險乃經營管理重要原則，斷無做出損人不利己之行為。若依被上訴人所稱，「以少報多」投保勞保，伊每月多繳上述費用，員工陳麗雯亦如此，得利者為被上訴人，實在無法稱之為「故意」行為。既無故意行為，被上訴人自無理由處罰伊。

(二)實務上公司多是「以多報少」，目的多為少繳保費；而「以少報多」狀況鮮少，除行政流程疏失外，最可能原因乃為增加最高投保薪資等級月份，以利領取較高勞保年金給付。根據勞保局網站資料，老年年金給付公式中，「平均月投保薪資」按加保期間最高60個月之月投保薪資平均計算。故員工

多會因年齡即將屆滿前，請求公司協助調高投保薪資，以利計算老年年金時，金額可以增高。依員工陳麗雯投保資料表，陳麗雯於104年10月前之投保資料統計顯示，達到當時最高投保薪資之日數達到3,401天，換算為113月又11天，遠超過法令規定60個月；若以更高標準當時最高投保薪資43,900計算，陳麗雯投保日數亦有1,801天，計達達60月又1天。是員工陳麗雯亦無動機請求公司協助調高其投保薪資，以獲得將來領取較高老年年金之權利。反之，若非伊真實申報其勞保投保薪資，陳麗雯豈願意負擔多年溢繳費用呢？

(三)107年10月2日被上訴人曾派員至伊處訪查，詢及陳麗雯及其他員工問題，包括該段期間陳麗雯是否在職等問題，但並未當場要求提示薪資相關資料，事後始要求提示。伊亦提供所需資料，怎能說有「偽造之虞，難以採信？」又伊經營之行業所雇用員工多為原住民，雇用期間視工期長短不一，是故現金發放薪資乃為常態，此為伊經營之行業特性，非被上訴人認為發放薪資均應用銀行匯款或轉帳方屬發放薪資等語。伊因此提起本件上訴，求為判決：1.原判決廢棄。2.訴願決定及原處分均撤銷。

四、本院查：經核上訴人前開上訴理由，無非係執其一己之見解，就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，且以其主觀曲解法令，而非具體表明原判決究竟有如何不適用法規、適用法規不當，並揭示該法規之條項或其內容，及合於行政訴訟法第236條之2第3項準用第243條第2項所列各款之情形，尚難認為已對原判決之如何違背法令有具體之指摘，依首開規定及說明，應認其上訴為不合法，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第236條之2第3項、第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條、第

01 78條，裁定如主文。

02 中 華 民 國 109 年 2 月 27 日

03 臺北高等行政法院第七庭

04 審判長法官 陳心弘

05 法官 郭銘禮

06 法官 魏式瑜

07 上為正本係照原本作成。

08 不得抗告。

09 中 華 民 國 109 年 2 月 27 日

10 書記官 劉道文