

臺灣花蓮地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第53號

109年6月19日辯論終結

原告 陳麗雯
被告 勞動部勞工保險局
代表人 鄧明斌
訴訟代理人 葉奕宏
劉婉琇

上列當事人間勞工保險爭議事件，原告不服勞工保險局民國107年11月19日保納工一字第10760365181號處分及勞動部108年10月9日勞動法訴二字第1080009989號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

(一)按「因公法上之保險事件涉訟者，得由為原告之被保險人、受益人之住居所地或被保險人從事職業活動所在地之行政法院管轄。」行政訴訟法第十五條之二第一項定有明文。本件原告為勞工保險條例之被保險人，其住所地位於本院轄區，本院就本件自有管轄權。

(二)本件兩造係因勞工保險所生公法上財產關係涉訟，其訴訟標的金額在新臺幣（下同）四十萬元以下，依行政訴訟法第二百二十九條第一項第三款規定，應適用簡易程序，先予敘明。

二、事實概要：萬宣瀝青工業有限公司（以下稱投保單位）於102年4月19日將原告由負責人身分變更為一般員工，至104年11月20日退保，投保薪資列報為43,900元，105年1月29日以投保薪資43,900元申報其加保至106年3月31日退保，嗣於106年6月21日再以投保薪資21,009元申報其加保至107年9月7日退保。被告乃據該單位102年至103年度未申報原告薪資

01 所得及104年至106年度薪資所得給付總額核算，依照規定自
02 102年4月19日起至103年12月31日止取消原告被保險人資格
03 ，另自104年1月1日起以投保薪資19,273元（基本工資）恢
04 復原告被保險人資格，及配合基本工資調整，自104年7月1
05 日起逕予調整其投保薪資為20,008元，至104年11月20日退
06 保。原告以於105年5月16日上班中在公司滑倒致「左側股骨
07 粗隆骨折」曾領取105年5月19日至105年8月7日期間職業傷
08 害傷病給付，前經被告按其平均日投保薪資1,463.3元之70%
09 發給81日計82,970元，惟其投保薪資既經更正，經被告重新
10 計算，原告更正後之平均日投保薪資應為1,101.1元，按70%
11 發給81日應為62,433元，溢領傷病給付計20,537元，依行政
12 程序法第127條第1項規定，應退還被告。原告不服被告所為
13 之處分，檢附其102年5月至107年9月等期間之現金傳票簽名
14 及現金領取薪資切結書等資料，向勞動部申請審議及提起訴
15 願，均經勞動部駁回，原告遂於108年12月3日提起本件行政
16 訴訟。

17 三、原告主張：

18 (一)被告依據原告104年薪資所得總額200,000元，除以在職月份
19 11個月，平均薪資為18,182元；105年薪資所得總額300,00
20 0元，除以在職月份11個月，平均薪資為27,273元；106年薪
21 資所得總額126,054元，除以在職月份9個月，平均薪資為14
22 ,006元。以上每月平均薪資計算方式與事實顯有不合。萬宣
23 瀝青工業有限公司因行業特性，故向來以現金形式發放每月
24 薪資給員工，因所雇用員工多為原住民，雇用期間視工期長
25 短不一，是故現金發放薪資乃為常態，此為原告所稱之行業
26 特性。除製作薪資發放清冊外，亦要求員工每月領到薪資同
27 時，於傳票上簽名用以證明已具領完畢。勞工應有實際工作
28 ，並因其工作而獲得雇主給付之對價報酬，而勞動基準法上
29 所稱之「工資」係以「勞動對價」及「經常性給與」作為認
30 定標準，是故原告公司以「實際勞動對價報酬」申報「勞保
31 投保等級」，於法有據。

01 (二)被告稱原告公司於104年10月～106年3月期間，原告公司以
02 較高投保等級投保，即「以少報多」給與裁罰，並要求原告
03 退還該期間溢領傷病給付20,537元，顯有失當。原告公司以
04 「實際勞動對價報酬」申報「勞保投保等級」，並無過失，
05 被告無調整原告投保等級理由，亦無理由要求原告退還溢領
06 金額。至於故意者，乃基於有「得利動機」，方才會進行「
07 以少報多」之行為。原告以實際給付薪資投保勞保相對應等
08 級，一則守法，二則因為同業間許多職災案例發生後，由於
09 公司未投保勞保或「以多報少」導致勞保給付短少，造成勞
10 資糾紛，甚或對簿公堂，深感不安。若依被告所稱，「以少
11 報多」投保勞保，原告陳麗雯每月多繳上述費用，得利者為
12 被告，實在無法稱之為「故意」行為。既無故意行為的形成
13 ，被告自無理由調整原告投保等級，亦無理由要求原告退還
14 所謂溢領傷病給付。

15 (三)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

16 四、被告答辯：

17 (一)本案系爭投保薪資，查原告所屬萬宣瀝青工業有限公司（即
18 該單位）於102年4月19日將原告由負責人身分變更為一般員
19 工，並仍以投保薪資43,900元斷續加保至106年3月31日退保
20 ，嗣於106年6月21日再以投保薪資21,009元申報原告加保至
21 107年9月7日退保。案經被告訪查，據該單位提供自製之原
22 告102年4月至106年3月薪資明細表載，原告每月本薪均為固
23 定金額，又未列有扣收個人勞、健保費，亦無簽領章戳，薪
24 資金額與勞工保險投保薪資所列級距金額相符，嗣據財政部
25 臺北國稅局查調原告102年至103年度於該單位未申報薪資所
26 得資料，104年至106年度薪資所得給付金額又與各年度薪資
27 給付總額差異甚大，該單位所提供原告102年至106年薪資資
28 料，不予採信。按原告既為該單位提供勞務，並以之為投保
29 單位參加勞工保險，則其提供勞務所得，不論係以現金領取
30 或其他任何形式取得，其所屬單位自當依所得稅法規定，於
31 期限內開具薪資所得扣繳憑單彙報主管稽徵機關查核，況原

告仍無法提供可佐證其102年4月至106年3月各月薪資已達所申報投保薪資43,900元等級之具體事證如薪資轉帳或匯款等客觀給付憑據資料，及自圓其各年度薪資所得總額何以與各年度申報之薪資所得總額不符之原由，所訴其確以現金領取薪資43,900元，難認為真實，則該單位於上開期間申報原告薪資所得資料自屬明確客觀之薪資資料，被告據以審核原告投保資格及核算其應申報之投保薪資之事實依據為前開核定，於法並無不合。

(二)至原告另訴稱，其投保薪資累計達最高級距已逾60個月，該單位並無故意或得利動機將其投保薪資以少報多等語。按勞工保險投保薪資應按勞工之月薪資總額覈實申報，此係強制規定，非得由投保單位或保險人可自由增減；又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，係勞工保險老年給付年金給付計算平均月投保薪資之標準，其餘各項保險給付計算平均月投保薪資方式仍有不同，並無投保薪資達最高級距滿60個月投保單位即可恣意增減之規定。況以原告任職該單位工作內容均係從事處理帳務、開支票給付工程款等工作內容，何以其加保期間前後，投保薪資卻可由最高級距43,900元加保，驟降至基本工資21,009元承保，原告或該單位針對此節亦未能詳加舉證說明，又原告投保薪資經被告逕予覈實更正後，即溢領105年5月19日至105年8月7日期間職業傷害傷病給付20,537元，另查該單位員工平均投保薪資僅為基本工資，則該單位有無故意或得利動機將原告投保薪資以少報多乙節，自不待言。

(三)並聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷及得心證之理由：

(一)按勞工保險條例第1條規定：「為保障勞工生活，促進社會安全，制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律。」；第14條規定：「(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。被保險人為第6條第1項第7款、第8款及第8條第1項第4款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。（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3項）第1項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。」；第14條之1規定：「（第1項）投保單位申報被保險人投保薪資不實者，由保險人按照同一行業相當等級之投保薪資額逕行調整通知投保單位，調整後之投保薪資與實際薪資不符時，應以實際薪資為準。（第2項）依前項規定逕行調整之投保薪資，自調整之次月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。」；勞動基準法第2條第3款：「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。」，勞工保險乃立法機關本於憲法第153條、第155條及憲法增修條文第10條第8項之基本國策所建立之社會安全措施，旨在保障勞工生活，促進社會安全，故勞工應依法一律強制加入勞工保險為被保險人，並享有依法請領保險給付之權利。衡酌勞工保險具有社會保險之性質，並考量勞工保險之政策目的、社會安全制度之妥適建立

、勞工權益保護、社會整體資源之分配及國家財政之負擔能力等因素，勞工保險契約之當事人自應本諸善意與誠信之原則締結保險契約，方能避免勞工保險財務惡化，確保國家社會安全制度之永續健全運作。故勞工保險條例第14條之1及第72條第3項規定，賦予保險人於勞工保險契約關係中，於投保單位申報不實時，調整被保險人投保薪資及據以處罰不實申報投保單位或向被保險人追繳其溢領給付金額之權限，俾使勞工保險制度之運作，得以達成保障勞工生活，促進社會安全之立法目的。

(二) 勞工保險既屬在職保險，則勞工應有實際工作，並因其工作而獲得雇主給付之對價報酬，始得以其所屬團體或所屬機構為投保單位，向保險人申報月投保薪資，成為勞工保險之被保險人。而勞工保險條例所稱「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，此觀勞工保險條例第14條第1項前段規定甚明。該條所稱「月薪資總額」，依同條例施行細則第27條第1項規定，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；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。對照勞動基準法第2條第3款規定工資之定義，係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經常性給與。準此，勞動基準法上所稱之「工資」係以「勞動對價」及「經常性給與」作為認定標準。從而，勞工保險條例所稱之「月投保薪資」及「月薪資總額」自亦須符合勞動基準法上開工資之認定標準，始符前揭法令明文之規定。

(三) 另按「違法行政處分於法定救濟期間經過後，原處分機關得依職權為全部或一部之撤銷；其上級機關，亦得為之。」、「違法行政處分經撤銷後，溯及既往失其效力。」、「授予利益之行政處分，其內容係提供一次或連續之金錢或可分物之給付者，經撤銷、廢止或條件成就而有溯及既往失效之情

01 形時，受益人應返還因該處分所受領之給付。其行政處分經
02 確認無效者，亦同。」，行政程序法第117條前段、第118條
03 前段、第127條第1項亦分別著有明文。

04 (四)被告於107年11月19日以保納工一字第10760365181號函作成
05 系爭行政處分，就訴外人萬宣瀝青工業有限公司為原告投保
06 勞工保險之被保險人資格及投保薪資予以調整，其中關於本
07 案105年傷病給付部分之原告105年2月至106年3月期間之投
08 保薪資43,900元，查與申報所得給付之金額不符，認定有以
09 少報多之情形，而將其投保薪資逕予調整為24,000元，並依
10 此投保薪資重新計算原告之平均日投保薪資為1,101元，按
11 70%發給81日核定職業傷害傷病給付62,433元，而依行政程
12 序法第117條、第118條及127條第1項規定，將被告106年4月
13 20日保職核字第106021090080號函有關核定傷病給付之平均
14 日投保薪資(1,463.3元)及給付金額(8,297元)之處分，
15 部分予以溯及撤銷，並追繳原告所溢領之20,537元，有上開
16 函文影本在卷及本院依職權調取之相關卷宗可稽。原告爭執
17 被告作成系爭處分核定內容所據之事實認定，主張其上開保
18 險期間之實際薪資確為每月43,900元，其申報之投保薪資並
19 無不實或以少報多，被告重新予以核定之投保薪資24,000元
20 ，與事實不合，乃有違誤。故本件爭點乃：被告作成系爭處
21 分而重予核定原告105年2月至106年3月期間之投保薪資及計
22 算傷病給付金額之程序及採認事實是否合法？

23 (五)行政處分作成所依據之事實，依行政程序法第36條規定，行
24 政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事
25 人有利及不利事項一律注意。又行政處分所依據之事實是否
26 存在，固應由行政機關負證明之責任，然舉證責任之分配，
27 除準用民事訴訟法第277條之規定外，並應隨證明方法之成
28 本高低與何人較易負擔，而為舉證責任之依歸及用以認定證
29 據證明度之輕重，非一概以機械式判斷或以證據數量之多寡
30 為依歸。且關於勞工薪資之認定，並非採法定證據主義，亦
31 即應以實際調查證據之結果依自由心證予以判斷，故關於「

01 被保險人之月薪為何」及「有無以少報多」等事實之認定，
02 確實非以「薪資所得扣繳給付總額」為唯一判斷基準。惟人
03 民有誠實報稅之義務，基於此義務之實踐，雇主為其勞工有
04 依法據實扣繳薪資所得稅之義務，故此「薪資所得扣繳給付
05 總額」可用來成為彈劾投保薪資不實之證據，或於無其他可
06 信之薪資所得資料可供判斷時，應得據此為審認實際薪資金
07 額之依據，自不待言。

08 (六)經查，被告作成系爭處分前，曾指示其花蓮辦事處人員至系
09 爭投保單位進行訪查，有業務訪查紀錄等可參。系爭投保單
10 位人員並未於最初訪查提出傳票或其他任可以證明實際發放
11 薪資金額之資金流程資料。本件投保單位於104年3月1日至
12 11月20日、105年1月29日至106年3月31日為原告加保勞工保
13 險所申報之投保薪資為43,900元，惟原告於104年度申報之
14 全年薪資為200,000元，而以其工作期間11月計算，其每月
15 平均薪資約為18,182元；原告於105年度申報之全年薪資為
16 300,000元，而以其工作期間11月計算，其每月平均薪資約
17 為27,273元；原告於106年度申報之全年薪資為126,054元，
18 而以其工作期間9月計算，其每月平均薪資約為14,006元，
19 均顯與上述期間勞保投保申報薪資不符，且均為「以少報多
20 」之形式，甚明。上開所得申報之結果，依綜合所得稅結算
21 申報之規定，應由雇主發給扣繳或免扣繳憑單予受雇人，因
22 此原告於上開期間申報所得稅時，有機會予以核對，如有雇
23 主申報不實者，應可提出異議，但原告於上開期間卻未有任何
24 何雇主所得申報不實之表示，無非認雇主申報之所得金額為
25 正確無誤。基於上述原告申報薪資所得之內容，與其申報勞
26 工保險投保薪資不符之情事，由於所得稅申報與勞工薪資間
27 較有直接之關連，且有更高度誠實申報之義務，則被告以原
28 告申報薪資所得之金額，為判斷及計算月平均薪資之根據，
29 應屬合情、合理及合法。原告未說明其何以就所得稅申報有
30 不實漏報或不知情之情事，且無提出其他可以推翻所得稅申
31 報金額為錯誤之事證，被告依原告上開所得金額核認投保薪

資金額乙事，即無不當。

(七)原告於萬宣瀝青工業有限公司擔任會計主任業務工作，從事帳務處理、開支票給付工程款、發薪水等工作，工作時間為8時至17時30分等情，有107年10月2日被告對原告員工作成之業務訪查紀錄表及原告職員出具之證明書等，於原處分卷內可稽。原告擔任固定之會計文職工作，可見其公司有人員專門處理薪資發放，則應無其所稱因行業特性，必須以現金形式發放每月薪資給員工之情形。原告雖補具其簽名之現金支出傳票及切結書等為證，惟此等私文書無從確定其作成之日期，且其內容與申報薪資所得稅之金額，客觀上顯屬不符，難謂無事後偽造之虞，其證明力不足，難以採信。再者，原告全無足以推翻被告原處分所認事實之相關資金流程（例如薪資轉帳或匯款等）資料，則被告依照原告申報薪資所得稅務資料之內容，逕予更正、調整投保薪資，並就就已給付傷病給付之授益行政處分予以部分撤銷，而追繳因撤銷而溢領之金額，於法並無不合。至於原授益行政處分因其基礎事實經事後發現為不實，而為部分撤銷及請求返還所受利益，性質上屬於公法上不當得利之返還，並不屬於行政罰之性質，與原告就上開投保薪資不實情事是否存有故意或過失行為無涉。

(八)綜上所述，原告所述未有可信之證據得以證明，乃不可採，被告按原告申報薪資所得稅資料，認定其勞工保險投保金額有以少報多之情事，並作成應予追繳之處分，於認事用法或金額計算上，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，原告仍執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提出之證據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236條、第98條第1項前段，判決如主文。

中華民國 109 年 7 月 3 日

行政訴訟庭 法官 沈培錚

01 一、上為正本係照原本作成。

02 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
03 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由
04 書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決
05 所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有
06 違背法令之具體事實。

07 中 華 民 國 109 年 7 月 3 日

08 書記官 方毓涵