

行 政 院 訴 願 決 定 書 院臺訴字第 1090195004 號

訴願人：王○文即高雄市私立禾園幼兒園

訴願人因勞保罰鍰事件，不服勞動部 109 年 3 月 12 日勞局費字第 10901806080 號處分，提起訴願，本院決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、原處分機關勞動部依據該部勞工保險局（以下簡稱勞保局）之審查結果，以訴願人未覈實申報所屬被保險人施○○（以下稱施君）108 年 5 月 6 日至 30 日之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，依勞工保險條例第 72 條第 3 項規定，以 109 年 3 月 12 日勞局費字第 10901806080 號裁處書處以罰鍰新臺幣（下同）1,920 元。
- 二、訴願人提起訴願意旨：

施君在其投保期間實際在臺中市私立華益托嬰中心任職，薪資由該中心給付，僅商請訴願人代為投保，故依該中心給付月薪 40,000 元投保 40,100 元，並無短報情形。又施君係與禾園文教發展有限公司（以下簡稱禾園文教公司）簽訂勞動契約書，該公司顧及施君為有證照人員，須投保在學校單位方能累積資歷，故協調由施君管理訴願人、臺北市私立禾園托嬰中心及高雄市私立禾豐托嬰中心，並約定月薪資為 40,000 元，施君剛到任尚未管理任何托嬰中心時，暫由訴願人為其投保，嗣轉由與禾園文教公司合作之臺中市私立華益托嬰中心協助投保，訴願人以 40,100 元為施君投保實符

合規定。至該勞動契約書記載薪資 55,000 元，其中 15,000 元載明為區域管理開發之報酬，指由施君為禾園文教公司在中部區域尋找適合新設托嬰中心地點開發及建置管理等業務，由該公司給付之報酬，訴願人並無區域開發之業務，自無可能給付區域開發費用。原處分機關未區分給付主體之不同，誤將施君於他單位領得之薪資或收入強加計算於訴願人，難令甘服，請撤銷原處分。

三、原處分機關答辯意旨：

施君之 108 年 5 月薪資明細，係以訴願人名義提供查核，經查調施君 108 年 5 月薪資所得扣繳憑單，亦由訴願人申報，所訴施君未任職於訴願人一節，尚難採認。又據施君所提供之勞動契約書記載立契約人甲方禾園文教公司(禾園文教事業)、代表人王○文；乙方施君，並載明臺灣中部區域督導報酬每月 55,000 元，而訴願人為禾園嬰幼兒文教集團相關企業，負責人為王○文，經勞保局派員持上開勞動契約書訪查訴願人，其表示確與施君簽訂勞動契約書，並同意在施君提供之勞動契約書影本上加蓋單位及負責人印章，所訴係遭誘導蓋章等語，與事實不符。訴願人應按約定報酬 55,000 元，為施君申報投保薪資 45,800 元，卻僅申報 40,100 元，該部依法核處罰鍰，並無違誤。

理 由

- 一、勞工保險條例第 14 條第 1 項前段規定「…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；…」第 72 條第 3 項前段規定「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，…。」同條例施行細則第 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；…。」勞動基準法第 2 條第 3 款規定，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經常性給與均屬之。

二、查禾園文教公司負責人王○文，分別以獨資方式設立高雄市私立禾園幼兒園(即訴願人)、臺北市私立禾園托嬰中心及高雄市私立禾豐托嬰中心，並分別成立投保單位，依原處分卷附被保險人異動資料，施君於 108 年 5 月 6 日由訴願人申報參加勞工保險，於 108 年 5 月 30 日退保，另於 108 年 5 月 13 日由臺中市私立華益托嬰中心加保，至 108 年 6 月 6 日退保，後續由臺北市私立禾園托嬰中心、高雄市私立禾豐托嬰中心辦理加、退保，均申報月投保薪資為 40,100 元。經施君檢具勞動契約書、108 年 7 月薪資單及區域管理開發薪資資料影本提出檢舉，指其每月領薪 55,000 元，遭禾園文教公司高薪低報。經勞保局函據訴願人提出施君 108 年 5 月 6 日至 30 日薪資資料，記載領有本俸福利 15,000 元，與該局查調訴願人申報施君 108 年 5 月薪資所得扣繳憑單相符，堪認施君於前述 108 年 5 月 6 日至 30 日加保期間為訴願人所僱員工，並如所稱施君剛到任未管理任何托嬰中心，故而僅領取部分薪資。

又觀諸施君所檢附上開勞動契約書，雖係與禾園文教公司簽訂，惟該契約書第 3 條第 2 款載明「聘僱關係存續期間經

甲方公司或因工作事務之需要，於乙方同意下轉任於甲方之其他關係企業時，本條約各條款依然繼續有效。」其上約定台灣中部區域督導報酬每月 55,000 元整(托嬰中心校園管理 1 間、區域管理開發)，與施君所提 108 年 7 月薪資單記載本俸福利 32,000 元、全勤獎金 2,000 元、工作績效 6,000 元，及區域管理開發薪資資料記載實領區域管理開發 15,000 元，合計 55,000 元相符。而訴願人於勞保局派員查核時，出具 109 年 2 月 4 日說明書表示確與施君簽訂勞動契約書，並同意在該勞動契約書影本加蓋訴願人之印章，佐以臺北市私立禾園托嬰中心、高雄市私立禾豐托嬰中心亦均於同日出具說明書載稱簽訂前開勞動契約書，108 年 7 月薪資單及區域管理開發薪資資料為其核發及出具，堪認施君確由該等托嬰中心依約定月薪 55,000 元給付薪資，則訴願人同為禾園文教公司之關係企業，應與施君約定薪資報酬為 55,000 元。原處分機關以訴願人未覈實申報施君投保薪資為 45,800 元，僅申報 40,100 元，有短報施君前開期間勞工保險投保薪資之情事，依勞工保險條例第 72 條第 3 項規定，按其短報之保險費金額處 4 倍罰鍰 1,920 元，並無不合。

三、訴稱施君所提之勞動契約書係與禾園文教公司所簽訂，其中區域管理開發報酬 15,000 元，由禾園文教公司給付，並非由訴願人給付，不得計入訴願人給付之工資等語。按投保單位應以員工月薪資總額為據申報月投保薪資，為勞工保險條例第 14 條所明定。施君雖與禾園文教公司簽訂勞動契約書，惟實際係由禾園文教公司之負責人王○文設立幼兒園及托嬰中心，僱用施君及由其給付勞務報酬，並成立投保單位

為施君加保，徵諸該勞動契約書第 3 條第 2 款約明，聘僱關係存續期間即 108 年 5 月 4 日至 109 年 5 月 3 日，施君轉任禾園文教公司其他關係企業時，本條約各條款依然繼續有效，可知該契約效力及於王○文所開設之幼兒園及托嬰中心等關係企業，此亦與訴願人及臺北市私立禾園托嬰中心、高雄市私立禾豐托嬰中心分別出具之 109 年 2 月 4 日說明書所陳相符。且該勞動契約書記載施君工作報酬每月 55,000 元，並未區分提供勞務及給付薪資對象，尚無從分割認定所載區域管理開發部分，係為禾園文教公司從事區域管理開發並自該公司領取 15,000 元之報酬，復未檢附由禾園文教公司給付該筆報酬之證明，所訴自難採信。原處分機關按施君之約定月薪資總額 55,000 元，核認訴願人應申報之投保薪資，並處其短報保險費之罰鍰，並無違誤。原處分應予維持。

四、據上論結，本件訴願為無理由，爰依訴願法第 79 條第 1 項決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 林秀蓮

委員 陳愛娥

委員 蔡茂寅

委員 郭麗珍

委員 林春榮

委員 沈淑妃

委員 黃育勳

委員 林明鏘

委員 程明修

委員 呂理翔

中 華 民 國 1 0 9 年 1 0 月 2 8 日

如不服本決定，得於決定書送達之次日起 2 個月內向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭或臺灣高雄地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。