

## 漢○膠業有限公司（代表人蔡○龍）聲請書

為就行政院八十五年五月三日所為之八十五年度判字第一○二七號行政判決（附件一），所適用之勞工保險條例施行細則第二十五條規定「依本條例第六條第一項第一款至第五款及第八條第一項第一款、第二款規定加保者，以專任員工為限」，發生牴觸憲法之疑義，謹依司法院大法官審理案件法第五條第一項第二款及第八條第一項之規定，聲請解釋憲法事。

說 明：

### 一、聲請解釋憲法之目的

查行政院八十五年度判字第一○二七號因判決聲請人與台閩地區勞工保險局勞保事件，所適用之勞工保險條例施行細則第二十五條規定「……以專任員工為限」。此限制非但超越母法，違反憲法權利限制比例原則之必要範圍，侵害聲請人工作權與財產權，實令聲請人誠難甘服，故提起解釋憲法，請求對該違背憲法及法律之部分予以廢止，以維聲請人之權益。

### 二、疑義或爭議之性質與經過，及涉及之憲法條文

（一）聲請人公司之員工曾○樹於七十九年三月之前任職於龍○實業公司，當時即有勞工保險資格。於七十九年三月轉任至聲請人公司，由聲請人公司為其辦理續保，其勞保資格連續而未中斷。曾君於聲請人公司工作至七十九年七月因攝護腺手術失敗，於七十九年七

月二十三日至彰化基督教醫院治療，經彰化基督教醫院檢查另發現曾君感染肺癌，乃於七十九年八月十三日將其再轉院至台中榮民總醫院治療，至七十九年八月二十三日死亡。上開住院期間醫療費用共新台幣六九五三八六元。

1. 勞保局 82.11.11 以勞承字第一九九六五七號函稱「曾○樹先生所請診療費用，本局不予給付」之處分（附件二）。
2. 台灣省政府八十三年六月二十九日府訴二字第一五五四二九號訴願決定，對八十二年勞承字第一九九六五七號函行政處分予以撤銷（附件三）。
3. 勞保局於八十三年八月三十一日勞承字第六○四一一八七號函稱「曾○樹先生被保險人資格取消，所請診療費用本局仍不予給付」（附件四）。
4. 台灣省政府八十四年七月十二日府訴字第一五六○○二號訴願決定，駁回聲請人對附件四處分之訴願（附件五）。
5. 行政院勞委會八十五年一月九日台八十五勞訴字第一二九七五五號再訴願決定，駁回聲請人對附件五決定之再訴願（附件六）。
6. 八十五年五月三日行政法院八十五年度判字第一○二七號判決，對聲請人就附件

六再訴願決定提起行政訴訟為駁回之判決（附件一）。

（二）政府依憲法第一百五十三條之規定，制定勞工保險條例以保障勞工之生活，促進社會之安全。憲法第二十三條復規定：「以上各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。」可見對憲法所保障之各項權利之限制應以法律為之，其立法亦應受憲法第二十三條規定之限制。勞工保險條例施行細則係行政院勞工委員會依勞工保險條例第七十七條之授權而訂定，屬於行政命令之位階，不能違反或逾越法律授權範圍之外，限制人民依憲法及法律所保障之權利，而該施行細則規定「……以專任員工為限」，顯已逾越勞工保險條例第七十七條授權範圍，並違勞工保險條例，同時亦與憲法第二十三條、第一百五十三條、第一百七十二條之規定相牴觸。

### 三、聲請解釋憲法之理由及聲請人對本案所持之立場與見解

（一）五條及第十六條之規定繳納保險費，旨在於藉由參加勞工保險，分散危險以保障聲請人之生活。蓋於發生勞工保險條例中所規定之保險給付項目時，能藉由共同分擔危險，來維護聲請人之正常生活，此亦為憲法第一百

五十三條規定保護之意旨。今聲請人之員工因罹患勞工保險條例中應受醫療給付之病症，卻礙於勞工保險條例施行細則第二十五條「……以專任員工為限」之規定，而無法享有勞工保險條例之醫療給付，其家屬亦喪失死亡給付請求權。按勞工保險條例施行細則第二十五條之規定，雖係依勞工保險條例第七十七條規定而發布命令，但其規定「以專任員工為限」，顯然已逾越勞工保險條例第七十七條授權範圍。依勞動基準法第二條、勞工安全衛生法第二條所指勞工之定義，均係稱「受僱從事工作獲致工資者」，並非須以「專任員工」為必要，故勞工保險條例所稱勞工，應以實際從事工作為準，而非以專任員工為必要。勞工保險條例施行細則第二十五條之規定，指勞工必須以專任員工為必要，顯係子法超越母法，依憲法第一百七十二條規定，命令與法律牴觸者無效，應予以廢止失效。

(二) 按勞工保險條例之立法宗旨係在「保障勞工生活、促進社會安定」之目的，故依該條例第六條法律強制雇主必須為勞工投保，否則依同條例第七十二條規定，可處保險金額二倍之罰鍰，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，故在雇主與被保險人長期共同繳納保費後，勞

保局以乙紙公文即可拒絕給付，顯違背社會保險之宗旨，有檢討勞工保險條例施行細則第二十五條立法目的及手段比例原則之必要性。按勞工保險條例施行細則第二十五條規定「……以專任員工為限」，細繹其立法目的，當係在當時因社會保險尚未普及，為防止不具勞工投保身分者，利用親朋之工廠，帶病投保，不當享受勞保資源之技術性規範。惟在政府全面實施全民健康保險之後，此種假冒勞工帶病投保之現象即不復存在，足證該規定已無存在之必要。

退步言之，縱該規定在全民健保實施前有階段性存在之規範價值，惟其並未就個案情形，審查被保險人確非從事工作之勞工，將造成侵害被保險人權益，如本件被保險人曾○樹並非帶病投保，意圖不當享受勞保資源：

1. 曾○樹與聲請人並無親朋好友關係，其肺癌係轉院至彰化基督教醫院後始被發覺，曾君前即無肺癌就診紀錄，發覺時已是癌症末期，足證其轉任聲請人公司時並不知本身患有癌症，既不知患有癌症，自非為圖勞保給付而帶病投保。否則，曾○樹若知悉其有肺癌，在原公司即可以勞保就醫，何需大費周章，轉任聲請人公司續保？

2. 曾○樹於七十九年三月之前任職於龍○實業公司，為化工技術人員，投保年資已逾十年，當時即有勞保資格，其無需借用聲請人公司員工名義取得勞保資格。且曾○樹係自願轉任至本公司，並非被解僱，其勞保資格連續並無中斷，亦無帶病投保之必要。
3. 曾○樹於七十九年三月轉任聲請人公司至七十九年七月因攝護腺手術失敗才至彰化基督教醫院治療。足見其係有工作能力，而非為享受勞保醫療給付才轉任原告公司。

又曾○樹至彰基治療後，始發現感染肺癌而往臺中榮總醫院治療。其轉任聲請人公司時尚未發現肺癌，轉任聲請人公司之前亦無肺癌就診紀錄。足證其肺癌係長期從事化學工作導致之職業性疾病。依勞工保險條例立法意旨，為保障勞工生活，則曾○樹長期繳納保險費，其因工作致病，並為國家工業建設鞠躬盡瘁，死而後矣。勞保主管單位竟於被保險人死亡後，以其非專任員工，即剝奪其請領醫療給付權利，其行為顯違反勞工保險之立法宗旨。

4. 依勞工保險條例第六條規定，業主必須強制為員工加保，否則會受到行政處罰，且

勞工若有損害，亦得向雇主請求損害賠償。曾○樹從龍○實業公司轉任聲請人公司，曾○樹及龍○公司與聲請人公司均依法繳納勞保費用，其肺癌係長期接觸化學藥品所致，屬於職業疾病，勞保主管機關豈可只收勞保費，對職業疾病，袖手旁觀，僅因其轉職至聲請人公司即取消其勞保資格，此無異限制被保險人轉任工作之自由。

5. 曾○樹之女曾○美為公教人員，依七十一年公布之公務人員眷屬疾病保險條例，曾○樹若無參加勞工保險，自可參加公務員眷屬保險，同樣可享受社會保險醫療給付之保障，曾○樹之配偶游○霞即係參加此項保險（附件七）。惟曾○樹因當時有勞工保險身分，故未參加公務人員眷屬保險。今僅因其轉任聲請人公司，即使其社會保險之利益兩頭落空，此豈立法之目的？被保險人奉公守法，反而被追討勞保給付，此豈國家鼓勵人民守法應有之措施乎？

若曾○樹當初捨棄勞工保險資格，參加公務員眷屬保險，聲請人公司非但可節省一部分保險費之負擔額，政府反而須負擔曾○樹百分之五十保險費，其尚可得到醫療給付之保障，故原處分機關之追討醫療給付，莫非要鼓勵人民參加公務員眷屬

保險，以增加政府負擔？若政府不計較保險費負擔，於聲請人公司及曾○樹自負保險費之情形反而不給付勞保醫療給付。政府立法政策之目的何在？實在令人民無所措手足。

- (三) 憲法所保障人民之自由權利雖得加以限制，然其限制必須符合憲法第二十三條之規定，逾越該條之範圍即屬違憲。憲法第二十三條規定「以上各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。」足見欲限制人民受憲法保障之權利，須以法律為之，不得以行政命令之位階規範之，否則即有賦予行政機關過大權限而有濫權之虞。

依前所述，聲請人認為勞工保險條例施行細則違反法律應屬無效。退步言之，縱承認其有法律之效力，惟其限制人民權利，亦超越憲法第二十三條所稱必要之比例原則範圍。蓋勞工保險條例施行細則第二十五條之立法目的，係在防止未具勞工身分者投保，不當享用勞保資源，惟其以「……以專任員工為限」之立法方式，非但不能達到防止非勞工之投保，卻足以侵害實際從事工作勞工之權益，使勞保主管機關陷於行政怠惰，違反法律公平。



1. 要防止未具勞工身分者借助親友公司、工廠加保，應由主管機關，嚴格審核投保資格，而非僅以行政命令之「……專任員工……」聊聊四語，即可達到此立法目的。此參酌農民健康保險條例規定，被保險人以「事實上從事農業工作之農民」為資格限制，而農委會訂定有「從事農業工作農民認定標準及資格審查辦法」條文共十一條，與勞工保險條例施行細則之「……專任員工……」聊聊四語相較，可知勞工保險條例施行細則第二十五條立法之草率，置全國七百萬名投保勞工權益於不確定之狀態，此絕非民主國家立法之常規。
2. 勞委會既未訂定審查勞工投保資格認定標準，而其所謂是否為「專任員工」，完全憑勞工出勤紀錄資料為判斷標準。故縱有事實上從事勞工工作者，因投保單位未填寫確實出勤紀錄者，即剝奪其享受勞保之權益。反之，未實際上從事勞工工作之帶病投保者，若細心填製虛偽之出勤紀錄，卻可享受勞保給付之權益。足證規定「……專任員工為限」，再僅依勞工出勤紀錄為事後審查依據，非但無法防止未具勞工身分者之帶病投保，反適足以侵害實際從事工作勞工之合法權益。
3. 勞委會未訂定「勞工身分審查認定標準」，

對投保單位之投保接受申請後，每月收取保費，使投保單位及被保險人信賴將來發生疾病或身故，將可享受勞保給付權益。然卻於事故發生後，以被保險人出勤紀錄不全或偽造為詞，取消勞保資格，拒絕給付，完全推卸其應負資格審查之責任。將其行政怠惰之責任，推給人民負擔，使人民長期信賴之期待權落空，此豈是民主法治國家公務員應有之作為？

4. 依勞動基準法之規定，勞動契約有定期及不定期，定期契約尚可分臨時性、短期性、季節性、特定性。勞工有男工、女工、童工及工讀生等，無論其勞動契約種類為何，勞工保險條例規定，勞工達一定人數，強制雇主必須為其投保，否則除處罰鍰外，尚須賠償勞工損害。雇主即無不投保之權利，且需負擔部分保費，政府竟可不負嚴格審查之責，只顧收取保險費，並可以事後僅因投保單位未提供完整出勤紀錄，即可剝奪被保險人應可享受之權益，此種立法方式不僅侵害人民生存權、財產權，更超越限制人民權利之必要程度。
5. 雇主未依法為勞工投保，勞工雖可依法向雇主請求賠償，對勞工權益似有保障。惟勞保局以雇主未填製完整勞工出勤紀錄，而取消被保險人投保資格，係使被保險人

資格「自始無效」，則勞工因雇主之疏忽，致未能享受醫療給付，其醫療給付之支出，雖由勞保局向雇主追討，但被保險人之投保資格因「自始無效」，亦喪失死亡給付請求權利。同時，因雇主有替勞工投保，勞工根本無法再向雇主請求損害賠償，故勞工保險條例施行細則第二十五條，形式上是在處罰投保單位，實際上最後受害者，均是無辜勞工。

而勞工本身對出勤紀錄之製作並無參與之機會，其所能提供者僅為薪資扣繳憑單。故若因投保單位職員之疏忽，致未製作完整出勤紀錄，即取消勞工被保險人之資格，非但無法享受醫療給付，連其家屬亦不能請領死亡給付。被保險人長期按時繳費，竟可因不可歸責於勞工之事由，取消其權利。且投保單位及被保險人均不可請求返還已繳納之保費，縱最苛刻之商業保險，亦僅能於二年內終止契約。而社會保險，政府不負事先審查責任，事後可無期間限制取消被保險人資格，兩者相較，勞工保險條例施行細則第二十五條有全盤檢討之必要。

6. 主管機關要如何防止雇主為未具勞工身分者投保？應從事前嚴格審查加保者身分，及事後發現有虛偽不實者，應移送司

法機關追究其刑事責任為方法。勞工保險條例施行細則第二十五條規定「……以專任員工為限」，逾越母法，侵害人民權益，手段超越目的，違反比例原則，且在全民健保開辦之後，其規定已屬多餘，應宣告其規定無效，並課政府機關審查勞工加保資格之責任，保障人民憲法上之權益。

謹 狀  
司 法 院

聲請人：漢○膠業有限公司

法定代理人：蔡○龍

中 華 民 國 八 十 五 年 五 月 二 十 二 日

附件一：

行政法院判決 八十五年度判字第一○二七號

原 告 漢○膠業有限公司

代 表 人 蔡○龍

被 告 臺閩地區勞工保險局

右當事人間因勞保事件，原告不服行政院勞工委員會中華民國八十五年一月九日臺八十五勞訴字第一二九七五五號再訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如左：

主 文

原告之訴駁回。

事 實

緣曾○樹於民國(下同)七十九年三月一日由原告申報加保，案經被告調查，以曾某自七十九年為原告技術顧問，平時人

在何處，原告不清楚，每個月不定時來公司二、三次，有時是其路過順道來訪，有時是原告打電話叫他來，故無出勤、工作等資料，每月固定技術顧問費新台幣（下同）壹萬伍仟元，認其自加保之日起，並非受僱於原告實際從事工作之專任員工，乃以八十二年十一月十一日勞承字第一九九六五七號函，依勞工保險條例第二十四條規定，自其加保日起取消其被保險人資格，所請診療費用，不予給付，曾某之子曾○忠不服，申請審議遭駁回後，訴經台灣省政府訴願決定：「原處分撤銷，由原處分機關查明另為處分。」嗣被告派員調查，仍認其非為原告之專任員工，以八十三年八月三十一日勞承字第六○四一一八七號函，取消其被保險人資格，原告不服，申經審議、訴願及再訴願，均遭駁回，遂提起行政訴訟。茲摘敘兩造訴辯意旨於次：

原告起訴意旨略謂：一、依勞動基準法第二條、勞工安全衛生法第二條所指勞工之定義，均係稱「受僱從事工作獲致工資者」，並非須以「專任工作」為必要，故勞工保險條例所稱勞工，亦不須以專任工作為必要。勞工保險條例施行細則第二十五條之規定，指勞工必須以專任工作為必要，顯係子法超越母法，依法理其規定無效，不應引用於勞保爭議事件。二、退步言之，縱肯定該細則第二十五條之效力，惟該細則亦係對「加保者」始有適用，依其文義，若係續保，亦不再審究被保險人是否為專任工作者。按曾○樹於七十九年三月之前，係任職於龍○實業公司，其勞工保險被保險人之資格，並非於七十九年三月時始由原告公司為其加保而取得。在七十九年三月之前，曾○樹既具備有被保險人之身分，故曾○樹在原告公司任職期間之被保險人身分，並非因「加保」而

取得，自不得以其係是否為專任員工而質疑其勞保資格。三、再退步言之，按所謂「專任員工」，應係指相對於「兼任員工」而言。行政院勞工委員會七十七年八月四日臺七十七勞保二字第第一六七八六號函釋固稱「……所稱『專任』員工，係指受僱勞工於僱用單位之工作時間內全部在僱用單位服務或受僱用單位之支配於室外服務，並依規定支領全部時間之報酬者而言」。惟該函釋僅屬行政命令，依前所述，該細則第二十五條有超越母法之嫌，違反母法之行政命令更不具法律效力。蓋所謂「專任勞工」應依事實認定之，而非以工作場所為唯一標準。且依行政院勞工委員會之函釋亦認「工讀生亦屬勞工，可參加勞工保險」。工讀生為短期兼差之性質，其且可參加勞保，被保險人從龍○公司轉職至原告公司續保，其間勞保並無間斷，反而喪失勞保資格，足見勞委會前揭行政命令違背母法規範目的。四、勞工保險條例施行細則第二十五條之規定，純係社會福利政策尚未普遍化時，為防止非勞工帶病投保，不當享受勞保資源之技術性措施。在政府施行全民健保後，即無存在之價值。退步言之，縱其有階段性存在價值，主管單位亦應從其立法規範目的，就個案情形而分為適用。本件被保險人曾○樹並非帶病投保意圖不當享受勞保資源。蓋曾○樹於七十九年三月之前任職於龍○實業公司，當時即有勞保資格，其無需借用原告公司員工名義取得勞保資格。且曾○樹係自願轉任至本公司，並非被解僱，其勞保資格連續並無中斷。曾○樹於七十九年三月轉任原告公司至七十九年七月因攝護腺手術失敗才至彰化基督教醫院治療，足見其係有工作能力，而非為享受勞保醫療給付才轉任原告公司。又曾○樹至彰基治療後始發現感染肺癌而往臺

中榮總醫院治療。其轉任原告公司時尚未發現肺癌，轉任原告公司之前亦無肺癌就診紀錄，足證其肺癌係長期從事化學工作導致之職業性疾病。依勞工保險條例立法意旨，為保障勞工生活，則曾○樹長期繳納保險費，其因工作致病，並為國家工業建設鞠躬盡瘁，死而後矣，勞保主管單位竟於被保險人死亡後，追討其醫療費用，其用意及心態實令業者心寒。

五、依勞工保險條例第六條規定，業主必須強制為員工加保，否則會受到行政處分，且勞工若有損害，亦得向僱主請求損害賠償。曾○樹從龍○實業公司轉任原告公司，曾○樹及龍○公司與原告公司均依法繳納勞保費用，其肺癌係長期接觸化學藥品所致，屬於職業疾病，勞保主管機關豈可只收勞保費，對職業疾病，袖手旁觀，僅因其轉職至原告公司即取消其勞保資格，此豈勞工保險立法之原意？曾○樹之女曾○美為公教人員，依七十一年公布之公務人員眷屬疾病保險條例，曾○樹若無參加勞工保險，自可參加公務員眷屬保險，同樣可達醫療給付之保障，曾○樹之配偶游○霞即係參加此項保險。惟曾○樹因有勞工保險身分，故未參加公務人員眷屬保險。其奉公守法，反而被追討勞保給付，此豈國家鼓勵人民守法之措施乎？若曾○樹當初捨棄勞工保險資格，參加公務員眷屬保險，原告公司非但可節省一部分保險費之負擔額，政府反而須負擔曾○樹百分之五十保險費，而公務員眷屬保險並未限制帶病投保，其反而可以得到醫療給付之保障，故原處分機關之追討醫療給付，莫非鼓勵人民參加公務員眷屬保險，以增加政府負擔？若政府不計較保險費負擔，於原告公司及曾○樹自負保險費之情形反而不給付勞保醫療給付，政府立法政策之目的何在？實在沒有任何人可以

瞭解。六、曾○樹為資深化工技術人員，七十九年三月轉職原告公司，原告公司為借重其經驗專才，於四月即改以幹部任用，故無一般員工之出勤資料，其雖於七十九年七月就醫，惟原告公司仍照常支薪，有七十九年、八十年、八十一年、八十二年薪資扣繳憑單可稽。雖原告公司負責人於八十三年七月二十日曾說明曾○樹上班時在日間與出勤卡不符。惟此項不符，顯係誤述誤載，否則豈有此自相矛盾之說詞？駁回再訴願書稱「考勤表係事後補具」，更屬不通論。蓋若事後補具，豈有自相矛盾之理？故原告公司負責人之說明書實係時間久遠不復記憶之說詞。原處分機關執此一二語耳，迅為不利原告公司之決定，誠令人難服。七、依勞工保險條例第二十條尚規定「被保險人在保險有效期間所發生之傷病事故，於保險效力停止後，必須連續請領傷病給付或住院診療給付者，一年內仍可享受該項保險給付之權利」。故若曾○樹於龍○實業公司任職時即知患有肺癌，其大可赴院治療，享受勞保給付，何必轉任他職，自尋麻煩？由此足證其轉職時未發現帶病且尚有工作能力。曾○樹若不轉職，可享受勞保給付。其轉職反而喪失勞保給付之權利？曾○樹之勞保並非中斷，其係續保並非新加保。於此情形不准其享有勞保給付之權利，立法目的何在？勞工保險為社會保險，被保險人從未間斷的繳費卻得不到保障，豈非比一般商業保險還苛刻？為此，請判決撤銷原處分及一再訴願決定等語。

被告答辯意旨略謂：一、本案前經派員調查，曾○樹並非受僱於原告實際從事工作之專任員工，依照勞工保險條例第二十四條規定，自七十九年三月一日起取消其被保險人資格，該公司不服被告之核定，經向臺閩地區勞工保險監理委員會



申請審議，遭駁回在案，復向臺灣省政府提起訴願，經臺灣省政府訴願決定書決定，原處分撤銷，由被告查明另為處分。案經被告派員調查，原告公司負責人蔡○龍八十三年七月二十日出具說明書稱略以，曾○樹先生七十九年二月底或三月一日起在該公司廠內從事橡膠用藥品與配合劑之配料及試驗工作，工作時間與其他員工相同（週一—六，八：〇〇—一二：〇〇及一三：〇〇—一七：〇〇，星期日及國定假日休息），惟有時曾某因需處理私事則向其報備在同一工作日，自行調配工作時間在夜間工作，不過很少，平均每月三、四次，八十一年轉任顧問，該公司無夜班員工，曾先生只有七十九年三月份有出勤卡，其後均未再打卡等語。另據該公司蔡先生八月三日出具說明書稱略以，曾先生每月領薪壹萬伍仟元（內含伙食代金壹仟捌佰元），薪資表上記載陸仟元，差額柒仟貳佰元，是公司私下給予補貼，所以未記錄在薪資表上，曾某七十九年三月有打卡，是因按日薪計酬，惟在三月底改領月薪，因公司僅曾先生與葉○隆先生在職時領月薪……等語。另派員訪查，據與原告公司所稱曾先生任職期間之員工出具說明書稱，其在該公司任職期間從不曾見過曾○樹先生，也不認識其人……等語。二、綜上，該公司提供曾先生只有七十九年三月份出勤卡記載，每日均上夜班，與該公司負責人蔡先生所稱，曾先生自行調配，在夜間工作很少（平均每月三至四次），且無夜班員工，又月領壹萬伍仟元與薪資表及薪資所得扣繳憑單所載不符合，均不足採信，難以認定曾先生係受僱於該公司之專任員工，被告依照勞工保險條例第二十四條規定，仍自七十九年三月一日起取消其被保險人資格。已繳保險費依照同條例第十六條第二項規定，

不予退還。所請診療費用不予給付。從而，原告之訴為無理由，請判決駁回等語。

#### 理 由

按勞工保險條例第二十四條規定：「投保單位故意為不合本條例規定之人員辦理參加保險手續，領取保險給付者，保險人應依法追還；並取消該被保險人之資格。」同條例施行細則第二十五條第一項規定：「依本條例第六條第一項第一款至第五款及第八條第一項第一款、第二款規定加保者，以專任員工為限。」又「勞工保險條例施行細則第二十三條（修正第二十五條）所稱『專任』員工，係指受僱勞工於僱用單位之工作時間內全部在僱用單位服務或受僱用單位之支配於室外服務，並依規定支領全部時間之報酬者而言。」復為行政院勞工委員會七十七年八月四日台七十七勞保二字第一六七八六號函釋有案。查本件被保險人曾○樹（以下稱被保險人）於七十九年三月一日由原告申報參加勞工保險，揆諸原處分卷附原告代表人八十二年九月二十五日出具之說明書記載：「曾○樹自七十九年起（到職時日期記不清楚）為本公司技術顧問，平時其人在何處，本公司不清楚，均不必到公司來，每個月不定時來公司二、三次，有時是他路過順道來訪，有時是本公司打電話叫他來，平時以電話連絡，無出勤、工作等資料，每月固定技術顧問費一五、〇〇〇元……」云云，顯示被保險人並非於原告工作時間內全部在原告處服務或受原告支配於室外服務，並依規定支領全部時間報酬之專任員工。雖原告代表人於八十三年七月二十日、八月三日被告複查時，另出具說明書補充前開說明略以：「曾○樹君自七十九年二月底或三月一日起……在本公司廠內從事橡膠

用藥品與配合劑之配料及試驗工作，原則上工作時間與其他員工相同，是每日八小時，惟有時曾君因需處理私事，則可在向本人報備後在同一工作日自行調配工作時間，所以其工作時間有時不一定，在夜間工作也是有的不過很少，本公司並無夜班（一七：○○以後上班者）員工，只是員工有時需加班，曾君是領月薪，只有七十九年三月有打卡，其後曾君未打卡，所以七十九年四月起無曾君出勤紀錄，曾君所從事的工作不需加班」、「曾○樹君七十九年三月有打卡，是因原本按日薪計酬，惟在三月底時經與曾君口頭協議改領月薪，公司僅曾君及葉○隆在職時領月薪。」惟與前揭八十二年九月二十五日出具之說明書不符，原稱被保險人無出勤工作等資料，其後又提出考勤表出勤紀錄等，且揆諸該考勤表幾乎均以手抄寫，顯係事後補具，所提出之薪資領款冊、扣繳憑單等影本，亦不足以證明其為被告之專任員工，均無可採。從而被告處分自其七十九年三月一日起取消曾某被保險人資格，並否准所請，揆諸首揭法條意旨，並無不合。原告主張：勞工保險條例施行細則第二十五條之規定，勞工必須以專任工作者為限，始得參加勞工保險，並勞工定義與勞動基準法第二條、勞工安全衛生法第二條所指勞工不以專任者為限不符，顯係子法超越母法，應屬無效云云。然查勞工保險條例第七十七條授權中央主管機關訂定施行細則，而母法之勞工保險條例，就勞工未如勞動基準法第二條及勞工安全衛生法第二條明定其範圍，基於政策性之考量，賦予中央主管機關於施行細則中，訂定勞工保險實施之範圍，自無超越母法可言，本院認應予以適用，原告主張，不足採。原告又主張：前開施行細則第二十五條之效力，僅對「加保者」有其

適用，而本件被保險人於七十九年三月前係任職於龍○實業公司，即已參加勞工保險，非於七十九年三月因「加保」而取得被保險人之身分，故該條規定，不適用於本件被保險人云云。經查勞工保險條例施行細則第二十五條第一項規定：「依本條例第六條第一項第一款至第五款及第八條第一項第一款、第二款規定『加保』者，以專任員工為限。」而勞工保險條例第六條第一項及第八條第一項均規定為「參加勞工保險」，並參酌同條例第十一條之規定，所謂「加保」者，係指「參加勞工保險」而言，本件被保險人於七十九年三月起即由原告為投保單位，參加勞工保險，自應適用施行細則該條之規定，原告前開主張，顯係誤解法條意旨。至原告主張：本件被保險人得以其他身分參加其他保險，絕非帶病投保意圖不當享受勞保資源云云。縱原告主張屬實，亦與被告調查被保險人與投保資格不合，依勞工保險條例第二十四條規定，自七十九年三月一日起取消其被保險人資格之處分無涉，原告自不得據此訴請撤銷原處分。另原告主張：被保險人確係原告公司專任人員，被告僅以出勤資料及原告公司負責人之說明，即為不利原告公司之決定，誠令人難服云云。然查，本件被保險人非原告公司專任人員，已詳首揭說明，原告空言主張，不足採信。綜上所述，被告所為處分，洵無違誤，一再訴願遞予維持，亦無不合，原告起訴意旨，難謂有理由，應予駁回。

據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第二十六條後段，判決如主文。

中 華 民 國 八 十 五 年 五 月 三 日  
(本聲請書其餘附件略)