臺灣臺中地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第89號

111年1月11日辯論終結

原　　告　眾成公寓大廈管理維護股份有限公司

000000000000000000

代　表　人　翁知本

被　　告　勞動部

代　表　人　許銘春

訴訟代理人　林秀芳

　　陳秋岑

上列當事人間勞保罰鍰事件，原告不服行政院中華民國110年8月11日院臺訴字第1100181348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：

本件原告經合法通知，無正當理由而未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法236條、第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、事實概要：

被告依所屬勞工保險局據原告提供其僱用員工楊青峰君（以下稱楊君）104年1月至110年2月薪資資料審核結果，發現楊君除固定領取本薪、職務津貼、特勤津貼及伙食費，合計24,000元外，尚按月領取5,494元至7,600元不等之其他津貼(註記為加班費)，並於部分月份領取600元或900元之值班津貼，合計各月薪資總額皆高於其投保薪資24,000元。被告以原告未依勞工保險條例第14條第2項規定之申報期限，即於107年起每年2月底及8月底前，按楊君前3個月平均薪資，覈

實申報調整投保薪資為31,800元，被告乃依照勞工保險條例第72條第3項規定，以110年4月26日勞局納字第11001876950號裁處書（下稱原處分），按原告短報之保險費金額，處勞工保險罰鍰計新臺幣112,152元。原告不服提起訴願，遭訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

原告所屬員工楊君之薪資因每月加班費、津貼之數額不同而不固定，原告因不諳法律不知加班費、津貼亦應列入楊君月薪資總額計算，更不知員工每月收入不固定者，應以最近3個月收入之平均為準申報調整，原告乃以楊君正常工時之薪資數額投保，原告為中小企業經營不易，已與楊君達成協議，實無力負擔原處分罰鍰，被告未斟酌上情減輕或免除罰鍰，遽按短報之保險費金額處4倍罰鍰，被告所為處分及訴願機關所為決定均有違誤。另原告應該屬於公寓大廈管理條例中的管理維護，並非保全業，所以原告的員工在上班的12小時中，應該不再區分上班或加班，都僅屬上班而已，故不應再將加班費計入薪資等語。並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯略以：

勞工保險被保險人之投保薪資，應按其月薪資總額覈實申報，勞工因工作而獲得之報酬，包含獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬薪資，若員工每月收入不固定者，應以最近3個月收入之平均為準申報調整，據原告提供楊君之薪資明細所示，其每月均領取不定額之其他津貼(註記為加班费)，自應併計勞工月薪資總額申報投保薪資，原告未予併計楊君月薪資總額覈實調整投保薪資，致有短報投保薪資情事，縱非故意，亦顯有過失，自應依法論處，且不得以不知法規而免除行政處罰責任；法亦無先行限期改善始得處罰之規定；原告與楊君達成和解亦無解免其應受處罰等語。並聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

(一)按勞工保險條例第14條規定「(第1項前段)……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，……。」同條例施行細則第27條第1項前段規定「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；……。」勞動基準法第2條第3款則規定，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之經常性給與均屬之。因此，雇主給付員工津貼亦應計入薪資，若員工每月收入不固定者，仍應於每年2月底及8月底前，按該員工前3個月平均薪資，覈實申報調整投保薪資，否則按短報之保險費金額，處以4倍之罰鍰。

(二)經查，原告提供其僱用楊君自104年1月至110年2月薪資資料(見本院卷第79-80頁楊君之被保險人異動資料查詢)，楊君投保薪資為24,000元，惟楊君除固定領取本薪、職務津貼、特勤津貼及伙食費，合計24,000元外，尚按月領取5,494元至7,600元不等之其他津貼，並於部分月份領取600元或900元之值班津貼(見本院卷第85-91頁之楊君薪資印領清冊)，合計各月薪資總額皆高於其投保薪資24,000元。被告以原告未依勞工保險條例第14條第2項規定之申報期限，即於107年起每年2月底及8月底前，按楊君前3個月平均薪資，覈實申報調整投保薪資為31,800元(原處分卷第10頁之計算表)，故依照勞工保險條例第72條第3項規定，以原處分（見本院卷第101-102頁)，按原告調整後之投保薪資，計算因此所短報

之保險費金額之四倍，處罰鍰計新臺幣112,152元（見本院卷第103-105頁之罰鍰明細表、罰鍰金額計算表），於法並無不合。

(三)另查，勞工保險條例施行細則已規定，勞工保險條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法所規定之工資為準，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之經常性給與均屬之，業如上述；足知我國在勞工保險運作知法制上，並不區分行業別，亦不區分勞動報酬之名目，凡有經常性之給付均應計入薪資申報，如員工每月收入不固定者，仍應按於調整申報前3個月平均薪資為申報，縱然名目為加班費、或非加班費，均不致影響應計入薪資之結論。故原告主張其非保全業，員工在上班的12小時中應不再區分上班或加班，故無加班費可言等語，為其個人主觀見解，與現行法制運作並不相合，尚難為其有利之認定。

(四)原告雖主張因不諳法律不知加班費、津貼亦應列入楊君月薪資總額計算，更不知員工每月收入不固定者，應以最近3個月收入之平均為準申報調整等語。惟按，行政罰法第8條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」所謂法規係指法律或法規命令，人民有知悉並遵行之義務，自不得因不知法規而免除行政處罰責任（最高行政法院108年度判字第311號判決意旨參照），故本件不論勞工保險條例或其施行細則，原告原則上均有知悉義務。又依行政罰法第8條規定之按其情節得減輕或免除其處罰，應限於行為人有具體特殊情況存在，而導致其無法得知法規範存在之情形，始足當之（臺北高等行政法院107年度訴字第1393號判決意旨參考）。原告既經營公寓大廈管理維護業，自需派駐管理人員至各大樓提供服務，故對於人員之聘僱、人力之管理員為其公司經營重要內涵，對勞動基準法、勞工保險條例及相關法令自有認識必要，亦應具有高度之注意能力，並負相當之注意義務，卻未盡其應盡之注意

義務，致不知上揭勞工保險條例相關規定，足見原告尚無得減輕或免除其處罰之具體特殊情況存在。從而，本件並無行政罰法第8條但書適用，亦無同法第18條第3項減輕或免除處罰情形，是原告主張應減輕罰鍰，尚非可採。

(五)末查，至原告已與楊君和解，僅屬原告盡力完成善後，惟並不影響本件處罰要件已構成之事實，法律亦無規定可以完成善後、達成和解作為免罰或減罰事由，況勞工保險條例規定一律按短報之保險費金額處以4倍之罰鍰，被告為顧及執法之公平，未對原告減罰自難謂違法。

五、綜上，原告主張均無可採。原處分以原告違反勞工保險條例覈實申報調整投保薪資規定，依照勞工保險條例第72條第3項規定，處罰鍰112,152元，認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告仍執前詞，求為判決如訴之聲明，為無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予說明。

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

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　8　　日

行政訴訟庭　法　官　　吳俊螢

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決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違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　8　日

書記官　　王素珍