臺北高等行政法院判決

109年度簡上字第168號

上　訴　人　富邦媒體科技股份有限公司

代　表　人　林啓峰（董事長）

訴訟代理人　李立普律師
　　王信仁律師
被上訴人　　勞動部勞工保險局

代　表　人　陳琄（局長）

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國109年10月6日臺灣臺北地方法院109年度簡字第75號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件行政訴訟上訴後，被上訴人之代表人由鄧明斌變更為陳琄，並具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、上訴人前於民國107年11月發給其所雇勞工張閔忠未休假獎金新臺幣（下同）4402元，於108年1月發給其所雇勞工高王盛未休假獎金1萬2471元，但未將上開勞工之未休假獎金列入工資總額計算，並申報調整勞工月退休金月提繳工資。嗣經被上訴人審認勞工張閔忠、高王盛於107年11月至108年1月工資已有變動，惟上訴人未依規定於108年2月底前為上開勞工覈實申報調整勞工退休金月提繳工資，違反勞工退休金條例(下稱勞退條例）第15條第2項規定，遂依同條例第52條規定，以108年8月21日保退二字第10860201462號裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰5000元。上訴人不服，循序

提起行政爭訟，經臺灣臺北地方法院以109年度簡字第75號行政訴訟判決（下稱原判決）駁回，上訴人仍有不服，遂提起本件上訴。

三、上訴人起訴主張及訴之聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明、原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

四、上訴意旨略以：

(一)關於「工資」之定義，依勞退條例第3條規定，應依勞動基準法（下稱勞基法）第2條定之。而依勞基法第2條第3款規定意旨，認定某金錢給與是否為工資時，不應拘泥於形式上之文字、用語或名目，而應就該金錢給與是否具「對價性」及「給與經常性」，實質認定之。上訴人於原審已引用認定勞工特別休假未休畢所取得之金錢給與非屬「工資」之多數實務見解，主張特別休假之制度本質，係在提供勞工休憩、調養之機會，並非期待勞工以不休假之方式換取工資，故因特別休假未休畢所為之金錢給與，應係雇主補償勞工未能享受特別休假所給與之補償金，並非勞工因工作而獲得之報酬，不具「對價性」；又勞工之特別休假未休畢時，雇主固應於年度終結或契約終止時發給金錢，但勞工於每一年度終結時，是否均有未休畢之特別休假，未必逐年相同，故因未休畢特別休假而受領之金錢給與，亦不具「經常性」。另勞基法第38條第4項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」由該項規定於105年12月21日修正時之相關修法資料可知，勞基法第38條第4項之立法意旨，在於確保勞工可確實享受特別休假之利益，如因故未能排定休假時，雇主應折算金錢加以補償，故此種給付性質上屬「補償」，而非「工資」。原判決就「工資」之解釋，除有適用勞基法第2條第3項、同法第39條不當之違法，且原判決就何以未採信諸多司法實務之見解，並未說明理由，亦有判決不備理由之違誤。

(二)特別休假乃勞基法第36條、第37條所定「例假」、「休息日」或「休假日」以外，另依勞工年資給予勞工之休憩時間，依勞基法第39條規定，雇主於勞工排定特別休假時，仍應給付工資。由此可知，特別休假之性質，係勞工免除提供勞務之事由，固屬勞工之權利，但勞工必須行使特別休假排定權，始能免除勞務提供義務。如勞工未向雇主為排定特別休假之意思表示，仍應依勞動契約出勤，此際並未增加出勤日數，並無延長勞工工時之效果。此與「例假」、「休息日」或「休假日」係法定勞工休憩時間，勞工無需為任何意思表示，即可免除勞務提供義務有所不同，故雇主如要求勞工於「例假」、「休息日」或「休假日」出勤，乃增加勞工之出勤日，性質上與延長工時相近，而與特別休假不同，原判決對此未加以明確區分，實有適用勞基法第36條、第37條不當之違法。

(三)本件原處分裁罰金額雖僅5000元，但原判決所持見解若確定，未來被上訴人將可動輒對所有勞工所受領之「特休假未休畢之給與」恣意加以指摘，並要求雇主應調整投保薪資，則不僅包括本件上訴人在內之所有雇主均因而必須增加龐大之勞保或健保費等人事支出，且必須經常辦理投保薪資調整，也增加人事作業程序之困難（同時也造成被上訴人所屬公務員之作業負擔）。另投保薪資增加後，勞工應負擔之保費額相對增加、遭扣繳之勞、健保費用等也伴隨增加，則使勞工之可支配薪資減少，對勞工而言，亦非屬有利。綜上，聲明求為判決：1.原判決廢棄。2.訴願決定及原處分均撤銷。

五、本院經核原判決並無違誤。茲就上訴理由再予補充論述如下：

(一)按勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。」第5條規定：「勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵及罰鍰處分等業務，由中央主管機關委任勞動部勞

工保險局（以下簡稱勞保局）辦理之。」第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。……」第14條第1項規定：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六」第15條第2項規定：「勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效」第52條規定：「雇主違反第十五條第二項、第二十一條第一項或第三十九條申報、通知規定者，處新臺幣五千元以上二萬五千元以下罰鍰」。又勞動部基於勞退條例第57條授權所訂定之「勞工退休金條例施行細則」（下稱勞退條例施行細則）第15條第1項及第2項規定：「（第1項）依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準」準此，勞退條例不僅課予雇主為其本國籍勞工負擔提繳退休金及申報提繳退休金之義務，且明定勞工之工資如有調整時，雇主負有依勞退條例第15條第2項規定將調整後之月提繳工資通知被上訴人之義務，倘若勞工之工資已有調整，但雇主卻未依勞退條例第15條第2項將調整後之月提繳工資通知被上訴人，被上訴人即得依勞退條例第52條規定予以裁罰。

(二)次按，勞基法第2條第3款規定「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。……」上揭勞基法關於「工資」之規定，係鑑於實務上雇主給與勞工報酬之名目繁多，不僅關係工資額之多寡，亦連帶牽動各種給付之基礎，影響勞工之權益甚大，故勞基法乃予以立法定

義，以杜爭議。而細繹勞基法第2條第3款關於「工資」之定義可知，「工資」乃指勞工因提供勞務而相對自雇主處獲得之報酬，亦即只要是「勞工因工作而獲得之報酬」即屬「工資」。至該款後段「包括」以下文字，則屬立法者就屬於「工資」之各項給與所為之例示性規定，舉凡「薪金」、「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」，均屬立法者明示屬於「工資」之類型。是以，勞基法第2條第3款所稱「工資」，並不以兼具「勞務對價性」及「經常性給與」之要件為必要，毋寧應以「勞工因工作而獲得之報酬」之「勞務對價性」，為定性雇主給與之性質是否為工資之核心標準，如經認定該給與具有「勞務對價性」者，不論其是否屬於「經常性給與」，均無礙於其屬工資之性質。惟如於定性給與之性質有所未明時，該給與是否具有「經常性」，則可作為輔助認定之標準；至於所謂「經常性」，應認只要在一般情形下經常可以領得之給付，在制度上即可認具有「經常性」。如此解釋，方符合勞基法第1條所揭櫫「保障勞工權益」之立法意旨。

(三)再按，勞基法第38條第1項、第2項、第4項、第5項規定：「（第1項）勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：……。（第2項）前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。……。（第4項）勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。（第5項）雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。……。」第39條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定

之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」又勞動部基於勞基法第85條規定授權所訂定之「勞動基準法施行細則」（下稱勞基法施行細則）第24條之1第2項亦明定：「……。（第2項）本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。……。」綜觀上述法令規定可知，特別休假日原則上固應由勞工排定，而勞工未排定特別休假日繼續工作，雖非雇主徵得勞工同意於休假日工作，但雇主既未拒絕勞工提供勞務，且勞工確有於應休未休之特別休假日工作之事實，自可認雇主對於勞工應休未休之特別休假日數所為之金錢給與具有「勞務對價性」，性質上應屬「工資」無誤。況且，立法者於勞基法第38條第4項、第5項已明定對於勞工特別休假因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主所應發給者為「工資」，且課予雇主每年核算勞工特別休假期日、對於未休日數所發給之「『工資』數額」，並將之記載於「勞工『工資』清冊」之義務。而勞基法施行細則第24條之1第2項更規定就年度終結或契約終止應休未休之特別休假，雇主所應為之金錢給與，係以勞工之「工資」計付，益見立法者已將雇主對於勞工未休畢特別休假日數所為之金錢給與定性為「工資」甚明。是以，雇主倘若對於勞工未休畢之特別休假日數為金錢給與，因其性

質上為「工資」，受給與之勞工工資即有調整，雇主自應依勞退條例第15條第2項規定將調整後之勞工退休金月提繳工資通知被上訴人。

(四)查上訴人於107年11月發給其所雇勞工張閔忠未休假獎金4402元，於108年1月發給其所雇勞工高王盛未休假獎金1萬2471元，且未將上開勞工之未休假獎金列入工資總額計算，並向被上訴人申報調整勞工月退休金月提繳工資等情，為原審依法確定之事實，核與卷內資料相符，未違背證據法則、經驗法則及論理法則，自得為本院判決之基礎。則上訴人既於107年11月、108年1月已分別對上揭勞工未休畢之特別休假日數為金錢給與，依前述說明，此等金錢給與性質上即為「工資」，足認上訴人對於上揭勞工之工資已有調整，上訴人自應依勞退條例第15條第2項規定於108年2月底前為上開勞工向被上訴人覈實申報調整勞工退休金月提繳工資。惟上訴人卻未將上開勞工之未休假獎金列入工資總額計算，並為上開勞工向被上訴人申報調整勞工月退休金月提繳工資，實已違反勞退條例第15條第2項規定甚明，是原判決論以被上訴人依勞退條例第52條規定以原處分裁處上訴人法定罰鍰最低額5000元適法有據，訴願決定予以維持，亦無不合，因而駁回上訴人在原審之訴，難認有何判決不適用法令、適用法令不當之違誤，故上訴人指稱原判決適用勞基法第2條第3項、同法第36條、第37條、第39條不當云云，自不可採。至於上訴人雖援引最高行政法院108年度判字第36號判決、107年度判字第545號判決、106年度判字第677號判決、臺灣臺北地方法院102年度簡字第103號行政訴訟判決、本院102年度簡上字第86號裁定、臺灣高等法院臺中分院105年度勞上字第30號、最高法院104年度台上字第613號判決、108年度台上字第2169號民事判決以佐其說，惟上訴人所舉該等判決事實與本件並不相同，無從比附援引，且該等判決亦無拘束原審法官應為如何法律適用之效力，縱原判決與上開判決見解不

同，亦難謂原判決有何判決不適用法令、適用法令不當之違誤。

(五)上訴人雖又主張原判決就何以未採信諸多司法實務之見解，並未說明理由，有判決不備理由之違誤云云。然所謂判決不備理由，係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據等情形。原判決已敘明：依勞基法第2條第3款規定，凡勞工因工作而獲得的報酬，只要實質上是勞工因提供勞務，而自雇主獲得的對價，即為工資，不以該項給付具有經常性為必要，亦不問其給付項目的名義，究稱為工資、薪金、獎金、津貼或其他名目而有不同。至條文所稱「經常性給與」，係因通常情形，工資係由雇主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常發給的特性，然為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務對價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償等支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，並非在增設條件，限制工資的範圍。勞工未排定特別休假而繼續工作，雖非雇主徵得勞工同意於休假日工作，惟雇主既未拒絕勞工提供勞務，則勞工確有於應休未休之特別休假日工作之事實，且參酌勞基法施行細則第24條第3款規定，就年度終結應休未休之特別休假，雇主所應給與之金錢補償，均係以勞工之「工資」或「薪資」計付，足認此項給與性質，同於勞基法第39條所定假日工作加倍工資之概念及標準，應屬工作之報酬，屬勞基法第2條第3款所稱之「工資」。本件上訴人對其所雇勞工張閔忠於107年11月發給未休假獎金4402元、於108年1月對其所雇勞工高王盛發給未休假獎金1萬2471元，自應將其列入工資總額計算，並依規定申報調整勞工退休金月提繳工資，上訴人卻未於108年2月底前將彼等未休假獎金計入工資而覈實申報調整月提繳工資，故被上訴人以原處分裁處上訴人最低法定罰鍰金額5000元，於法並無不合等情（見原判決第10頁第2行至第12頁第13行），已論述其

得心證之理由及法律見解，並就上訴人於原審所主張雇主對於未休畢特別休假日數之金錢給與非勞基法第2條第3款所定「工資」乙節，如何不足採，詳予指駁（見原判決第12頁第13行至第27行），自難認原判決有何判決不備理由之情事，是上訴人此部分主張，亦無可取。

(六)綜上所述，原審已依職權調查證據，並依調查證據之結果，依論理、經驗及證據法則判斷事實而為判決駁回上訴人在原審之訴，並已論明其認定事實之依據及得心證之理由。原判決所適用之法規與應適用之法規，並無違背，與解釋亦無牴觸，並無判決不適用法規或適用不當等違背法令之情形。上訴人猶執前揭上訴理由指摘原判決有違背法令情事，求予廢棄，難認為有理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由，依行政訴訟法第236條之2第3項、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　20　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　楊得君

法　官　周泰德

法　官　彭康凡

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　20　　日

書記官　陳可欣