臺北高等行政法院判決

109年度訴字第1493號
110年9月23日辯論終結

原　　告　味王股份有限公司

代　表　人　陳清福（董事長）

訴訟代理人　薛進坤　律師
被　　告　勞動部勞工保險局

代　表　人　鄧明斌（局長）住同上
訴訟代理人　廖瑞涓
　　廖雪伶

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國109年9月25日勞動法訴一字第1090017340號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告所屬勞工即訴外人○○○於民國108年4月至109年4月之期間工資已有變動，惟原告未覈實申報調整其勞工退休金月提繳工資。案經被告審查後，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，於109年6月29日以保退三字第10960141620號函（下稱原處分一）核定逕予調整張洺淀之月提繳工資，短計之勞工退休金於原告109年6月份之勞工退休金內補收；另原告所屬勞工張洺淀於108年5月至7月工資已有變動，惟原告未依規定於108年8月底前為其覈實申報調整勞工退休金月提繳工資，違反勞退條例第15條第2項規定，被

告乃依同條例第52條及第53條之1規定，於108年6月29日以保退三字第10960141621號裁處書（下稱原處分二，與原處分一合稱為原處分），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）5,000元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服原處分，提起訴願，經決定駁回後，原告猶未甘服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、勞退條例施行細則第15條規定勞工每月工資如不固定者，係以最近3個月工資之平均，作為勞工每月工資總額，再依月提繳工資分級表之標準，向被告申報。惟上開以最近3個月工資之平均作為勞工每月工資總額之規定，條文並未明定以5月至7月此3個月或11月至次年1月此3個月之平均為準，故被告逕以108年5月至7月張洺浤之平均工資為39,996元為據，認原告應於108年8月申報調整為40,100元，並自108年9月起生效，進而認定原告違反勞退條例第15條第2項規定，其依據顯有疑義。況且，條文既規定應於當年8月底「前」調整，則不限於8月調整，亦得於7月、6月、5月、4月檢視而申報調整，故訴願決定認雇主於8月底「應」檢視5月、6月、7月此3個月之平均工資，核與法條文義不符，亦無法簡化雇主之作業流程。何況，倘僅以5月至7月之平均工資認定退休金月提繳級距，反可能與實際情形不符，無法真實反映勞工之真正薪資，且假設勞工5月至7月之平均工資遠低於或遠高於其他月份時，對勞工或雇主均不公平，且影響其權益。

2、勞退條例第15條有關當年8月底前及次年2月底前調整之規定，旨在簡化雇主作業流程，故以6個月為一區間（即以2月至7月為一區間，8月至次年1月為一區間），使雇主毋須逐月檢視並調整勞工之退休金月提繳級距，僅須於此6個月之區間檢視工資是否變動而應調整即可。又張洺浤於108年2月至4月此3個月之平均工資為34,121元，108年3月

至5月此3個月之平均工資為37,186元，108年4月至6月此3個月之平均工資為37,186元，均低於38,200元，雖108年5月至7月平均工資為39,996元，略高於38,200元，惟108年2月至7月此6個月之平均工資為37,058元。另張洺浤108年3月至8月之固定工資並未調整，其每月所領金額不同係因領取變動之獎金所致，是原告為其以38,200元之級距提繳月退休金，並無不當，且亦無影響其權益。而張洺浤108年1月至12月全年度之平均工資為37,695元，109年1月至4月之平均工資為36,708元，108年1月至109年4月之平均工資為37,449元，再再證明原告以38,200元之級距為其提繳月退休金，實屬合理且妥適。

3、再者，勞退條例第15條第2項係參酌勞工保險條例（下稱勞保條例）第14條第2項規定而制訂，而衡酌勞保條例第14條第2項於77年2月3日制訂之立法理由，係考量政府機關、公司行號之薪資，大多每年調整一次，且亦有民營事業單位每半年調整一次者，為減輕投保單位及保險人之作業，乃將投保薪資調整次數，明訂為1年2次。由此可知，勞保條例第14條第2項規定所稱之「調整」，應係指年度調薪或薪資結構調整而言，而非薪資有所變化即為「調整」。例如，勞工之加班費會隨著每日、每月加班時數之不同而有變化，但加班費之計算基礎、計算公式均相同，故此非勞保條例所稱之「調整」，否則立法理由中就不會表示「每年調整一次」，而應該是每月都不同。此外，勞退條例第15條第1項前段乃規定1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限，益證勞退條例第15條所稱之「調整」，應係指年度調薪或薪資結構調整而言，並非薪資有所浮動即為「調整」。而張洺浤於108年5月到108年7月間並無調薪，其薪資、加給等薪資結構亦無改變，特殊功績獎金之計算方式也均相同，並無勞退條例第15條第2項所稱之「調整」情事發生，被告依同條例第52條規定予以裁

罰，並依同條例第53條之1規定公布原告名稱及負責人姓名，顯屬違法，應予撤銷。

（二）聲明：

１、訴願決定及原處分關於處原告5,000元罰鍰及補收短計之勞工退休金684元部分均撤銷。

２、確認原處分關於公布原告名稱、負責人姓名部分為違法。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

１、依勞退條例第15條第2項、第3項及同條例施行細則第15條第1項、第2項規定，雇主所屬勞工之工資如有變動，雇主應於當年8月底前及次年2月底前，將調整後之月提繳工資通知被告；另勞工之前3個月平均工資每月工資總額如不固定者，應以其最近3個月工資之平均為準，再依「勞工退休金月提繳分級表」規定之金額申報提繳勞工退休金月提繳工資，故勞工之月工資總額如有變動，雇主可每月、每季申報調整其月提繳工資，惟法定應申報調整期限為每年2月及8月底前，非如原告所稱係任意以6個月為一區間或全年度之平均工資認定應申報提繳之勞工退休金月提繳工資級距，且只要屬勞工因工作所獲得之報酬，即屬工資範疇，自應計入勞工之月薪資總額申報勞工退休金月提繳工資，原告不得以所屬勞工每月工資總額中部分薪資項目給付金額有變動，其他薪資項目給付金額固定不變為由，即主張無須依規定申報調整其勞工退休金月提繳工資。

２、依勞退條例規定，勞工之工資如有變動，且非固定者，雇主即應依其前3個月平均工資向被告申報調整，並非108年4月至6月之3個月平均工資低於原月提繳工資，即可不再於108年8月底依108年5月至7月之3個月平均工資申報調整。而依卷附張洺浤月提繳工資明細表所載，張洺浤108年5月至7月份工資已有變動，且3個月平均工資為39,996元，已高於原月提繳工資38,200元，依「勞工退休金月提繳分級表」規定，應申報之月提繳工資為40,100元，故原

告即應於法定期限108年8月底前覈實申報調整張洺浤勞工退休金月提繳工資。是以，被告以張洺浤108年4月至109年4月期間工資已有變動，乃逕予調整張洺浤108年9月至109年2月期間之勞工退休金月提繳工資；另以原告未依規定於108年8月底前為其覈實申報調整勞工退休金月提繳工資，違反勞退條例第15條第2項規定，乃依同條例第52條及第53條之1規定，處法定罰鍰最低額5,000元，並公布原告名稱及負責人姓名，於法應無違誤。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

（一）原告勞工張洺浤於108年4月至109年4月期間工資有無變動？被告以原處分一逕予調整張洺浤108年9月至109年2月之月提繳工資，並於原告109年6月份之勞工退休金中補收短計之勞工退休金684元，是否適法無誤？

（二）被告以原告勞工張洺浤108年5月至7月之平均工資作為計算行為時（下同）勞退條例施行細則第15條第2項所稱之「最近3個月工資之平均」，是否有據？原告有無違反勞退條例第15條第2項之規定？

五、本院之判斷：

（一）前提事實：

如爭訟概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，復有原處分一暨108年4月至109年4月勞工張洺浤月提繳工資明細表（原處分卷第1至3頁）、原處分二暨108年4月至109年4月勞工張洺浤月提繳工資明細表（原處分卷第5至7頁）、訴願決定（本院卷第21至29頁）、原告提繳單位資料查詢作業（含個資）（原處分卷第27頁）、勞工張洺浤勞退個人異動資料（原處分卷第29頁）在卷可稽，自堪信為真實。

（二）應適用之法令及說明：

1、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2條規定。」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……：一、本國籍勞工。」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1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6。」第15條規定：「（第1項）於同一雇主……一年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1位為限。（第2項）勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。（第3項）雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生效。」第52條規定：「雇主違反第15條第2項……通知規定者，處新臺幣5,000元以上25,000元以下罰鍰。」第53條之1規定：「雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；……。」勞退條例施行細則第15條第1項、第2項規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3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3個月工資之平均為準。」

2、勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：一、……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。」同法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、

特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」依上開規定可知，勞基法所稱之「工資」，乃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，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。

（三）經查，依原告提供之勞工張洺浤108年4月至109年4月員工薪資清冊、原告109年6月11日傳真至被告之說明及張洺浤108年4月至109年4月特殊功績獎金明細（參原處分卷第21至25頁）觀之，原告每月固定發給張洺浤全勤獎金1,000元，且每月固定發給張洺浤名目為客戶數獎金及業績獎金之特殊功績獎金，該等項目發放已具有制度上之經常性，故「全勤獎金」、「特殊功績獎金之客戶數獎金及業績獎金」等項目，即為經常性之給與，應屬張洺浤因出勤工作而獲得之實質報酬，是該等項目自屬工資範疇，故被告認定應併計張洺宏108年4月至109年4月期間之月薪資總額申報勞工退休金月提繳工資，於法並無不合。又依卷附張洺浤未覈實申報調整明細表所載（本院卷第31頁），張洺浤108年5月至7月份工資已有變動，且3個月平均工資為39,996元，依「勞工退休金月提繳分級表」規定，應申報之月提繳工資為40,100元，已高於原告原申報之38,200元，故

原告即應於法定期限108年8月底前覈實申報調整張洺浤勞工退休金月提繳工資，方符合法律之規定，然原告未為，被告以張洺浤108年4月至109年4月期間工資已有變動，原告未覈實申報調整，乃以原處分一逕予調整張洺浤108年9月至109年2月之勞工退休金月提繳工資，而短計之退休金，則於原告109年6月份勞工退休金內補收；另張洺浤於108年5月至7月工資已有變動，原告未依規定於108年8月底前為其覈實申報調整勞工退休金月提繳工資，確有違反勞退條例第15條第2項之規定無訛。

（四）原告雖稱：勞退條例第15條並未明文應於每年2月及8月將調整後之月提繳工資通知被告，且未明定應以5月至7月或11月至次年1月此3個月之平均為準，故被告逕以108年5月至7月張洺浤之平均工資為39,996元為據，認原告應於108年8月申報調整為40,100元，顯然無據。況且，勞退條例第15條第2項規定所稱之「調整」，應係指年度調薪或薪資結構調整而言，而非薪資有所變化即為「調整」。而原告勞工張洺浤於108年5月至108年7月間並無調薪，其薪資、加給等薪資結構亦無改變，特殊功績獎金之計算方式也都相同，故並無勞退條例第15條第2項規定所稱之「調整」情事發生，被告依同條例第52條予以裁罰，顯屬違法等語。然查：

１、揆諸前揭勞退條例第15條第1項、第2項及同條例施行細則第15條第2項規定可知，於同一雇主一年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限，且勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知被告；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知被告。而勞工每月工資如不固定者，乃以最近3個月工資之平均為準。易言之，勞工之工資如在當年2月至7月或當年8月至次年1月調整，固不限雇主僅能於當年8月或次年2月將調整後之月提繳工資通知被告，惟至遲應於當年8月底或次年2月底前將調整後之月提繳工資通知

被告，亦即法定應申報調整之期限為每年2月及8月底前，，而非任意以6個月為一區間或全年度之平均工資認定應申報提繳之勞工退休金月提繳工資。又法定應申報調整之期限既為每年2月及8月底前，則倘勞工之工資有所變動，雇主並未依規定申報調整之情形下，勞退條例施行細則第15條第2項規定所稱之「最近3個月」，自係指申報期限屆滿前之最近3個月，亦即當年5月至7月或當年11月至次年1月。是以，原告主張此部分並未見於法律規定，顯係對該條文之解釋有所誤會，核無足採。

2、勞退條例第15條第2項於93年6月30日制訂之立法理由敘明：「勞工之工資如每月均有變動，雇主均需依規定每月申報調整提繳工資，實有不便，如遇有疏漏未申報調整，即涉罰鍰問題，亦增加雇主之作業困擾。爰比照勞保條例第14條之規定，訂定申報之期限，以利執行。」換言之，勞退條例第15條第2項於制訂時，即有考慮勞工之工資均有可能變動，為簡化雇主之作業，不僅於同條第1項訂定每年僅須申報2次，且訂定申報之期限。又上開立法與勞保條例第14條第2項規定：「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。」之立法目的，固然均是為了減輕雇主或投保單位之作業。然而，勞保條例第14條第2項之立法理由係載明：「現行條文第2項規定，被保險人之薪資如有調整，應於當月底前申報。而目前政府機關、公司行號之薪資，亦多每年調整一次，間亦有民營事業單位每半年調整一次者，故為減輕投保單位及保險人之作業，宜將投保薪資調整次數，明訂為一年2次，於當年2月至7月調整者，應於當年8月底前申報；於當年8月至次年1月調整者，應於次年2月底前申報。其調整均自通知之次月1日生效。」核與前揭勞退條例第15條第2項規定之立法理由已明揭「勞工之工

資如『每月』均有變動，雇主均需依規定每月申報調整提繳工資」乙節不同，顯見勞退條例第15條第2項規定所稱之調整自非如原告所稱之年度調薪或薪資結構調整而言，否則即不會有「每月均有變動」之情形。是以，原告主張張洺浤於108年5月至108年7月間並無調薪，其薪資、加給等薪資結構亦無改變，特殊功績獎金之計算方式也都相同，並無勞退條例第15條第2項規定所稱之「調整」情事發生，被告依同條例第52條予以裁罰，顯屬違法等語，亦無足取。

（五）按行政罰法第7條規定：「（第1項）違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。（第2項）法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」由此可知，違反行政法上義務之行為人，其主觀責任條件有故意及過失之分，且須因故意或過失致有違反行政法上義務之行為，始得加以處罰。而所稱故意是指人民對違反行政法義務行為之事實，明知並有意使其發生，或預見其發生而其發生並不違背其本意；至所稱過失則係指人民對違反行政法義務之事實，按其情節應注意，並能注意，而不注意，致其發生；或預見其發生而確信其不發生者而言。經查，原告前曾未依勞退條例第15條第2項規定按勞工之工資申報勞工退休金月提繳工資，經被告分別以105年6月27日保退一字第10560100591號函、106年7月27日保退一字第10660105391號函（參本院卷第67至119頁）通知原告，並逕行調整提高原告勞工之月提繳工資，且將相關條文記載於該等函文，是原告難謂諉為不知。準此，原告既已知悉上開規定，且被告亦曾以上揭函文告知原告違反此行政法上義務之情形，本應注意於每年8月底前或次年2月底前，審視其員工之工資有無變動，倘有變動，即應通知被告，又

無不能注意之情形，卻未注意，致未將張洺浤工資調整之情形通知被告，則原告就其未履行前開行政法上之義務，自有過失。從而，被告依勞退條例第52條及第53條之1規定，處法定罰鍰最低額5,000元，並公布原告名稱及負責人姓名，於法並無違誤。

（六）綜上所述，原告主張各節，均無可採。從而，被告以原處分一逕予調整張洺浤之月提繳工資，短計之勞工退休金於原告109年6月份之勞工退休金內補收，並以原處分二裁處原告罰鍰5,000元，並公布原告名稱及負責人姓名，即無違誤。訴願決定遞予維持，亦無不合。原告徒執前詞，訴請判決如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

七、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　　110　　年　　10　　月　　21　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　林麗真

法　官　林秀圓

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件

㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　1　　日

書記官　張正清