

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

112年度簡上字第4號

上訴人 中鋼運通股份有限公司

代表人 張秋波（董事長）

訴訟代理人 黃欣欣 律師

尤中瑛 律師

余天琦 律師

被上訴人 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真（局長）

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人不服中華民國111年1月30日臺灣臺北地方法院111年度簡字第134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。

事實及理由

一、程序事項：被上訴人勞動部勞工保險局代表人原為陳瑀，於訴訟進行中變更為白麗真，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第57頁至第59頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：上訴人中鋼運通股份有限公司從事船舶運送業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，其所屬勞工王聖雄（下稱王君）自105年9月至106年3月及106年8月至107年3月期間（下稱系爭在職期間）之工資已有變動，惟上訴人未覈實申報調整王君月提繳工資，案經被上訴人審查屬實，乃依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，以10年11月16日保退三字第11060186401號函（下稱原處分）核定逕予更正及調整王君如原處分附表所示之月提繳工資，短計之勞工退休金（下稱勞退金）於上訴人110年11月份勞

01 退金內補收。上訴人不服，提起訴願，經勞動部111年5月19
02 日勞動法訴一字第1100025704號訴願決定書駁回其訴願。上
03 訴人仍不服，提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院（下稱原
04 審）111年度簡字第134號行政訴訟判決（下稱原判決）駁
05 回，上訴人猶未甘服，遂提起本件上訴。

06 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
07 明，原判決認定之事實及理由，均引用原審判決書所載。

08 四、上訴人上訴意旨略以：

09 (一)依王君薪資明細，給付明細除已列入提繳工資之「薪資」、
10 「家匯航津」、「領航航津」、「固定加班費」外，尚有
11 「久任獎金」、「久航獎金」、「特別獎金(一)」、「特別獎
12 金(二)」、「有給年休」、「差旅」、「生日禮金」、「佳節
13 禮金」等8項，則原處分說明三所謂「…薪資明細所列」，
14 顯然非僅特別獎金(一)而已，則原處分所謂「均應列入月工資
15 總額計算」，其意是否包括其它給付項目，確有未臻明確。
16 原判決逕認原處分說明三之內容已「足使原告了解原處分是
17 否合法妥當，並無違反行政程序法第96條規定之明確性要
18 求」等語，顯有適用法規不當暨不備理由或理由矛盾之情
19 事。

20 (二)勞基法第2條第3款關於工資之定義，未若船員法第2條第12
21 款至第17款分就「薪資」、「津貼」、「薪津」、「特別獎
22 金」、「平均薪資」、「平均薪津」等，有明確之定義範
23 圍，足見關於「工資」之定義，船員法已有明確且完整之範
24 疇，並無船員法未規定之情事。原判決先是認為「基於特別
25 法優先於普通法原則，應優先適用船員法」，其後又認「船
26 員法就此並未加以規範，自應適用勞工退休金條例」，當有
27 適用法規不當暨判決理由前後矛盾之情事。

28 (三)船員法施行細則第3條第1款明訂特別獎金非屬「其他名義之
29 經常性給付」，原判決竟拒絕適用而別事他求，有未適用船
30 員法及船員法施行細則之違誤；而原判決先是認為船員法為
31 勞基法之特別法，卻將船員法有明文規範、非屬經常性給付

01 之「特別獎金」，認屬勞基法第2條第3款「其他任何名義之
02 經常性給與」，亦顯有判決理由前後矛盾、違背論理法則之
03 錯誤。

04 (四)原判決援引勞基法第2條第3款，認定「特別獎金」屬工資，
05 其認定事實違誤，本院當無從據此為法律上判斷：船員法第
06 26條將船員報酬結構區分為「薪津」及「特別獎金」，並於
07 立法理由明揭：「航運事業涉及國際事務，其業務與國際航
08 運狀況及航運慣例息息相關，且船員在船上工作性質與陸上
09 工作差異很大，具離家性、海上航行危險性及航行輪班等特
10 性，故國際上對船員之報酬除薪資外，多以航行津貼、固定
11 加班費予以補償，且船上偶有臨時性之工作如原屬碼頭工人
12 工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口之特殊規
13 定所產生之額外工作，均以特別獎金方式發給，故船員報酬
14 結構與勞動基準法所定工資結構不同，爰依現行船員報酬內
15 涵及國際慣例，明定船員報酬結構。」等語。又「非固定加
16 班費」（船員法第2條第15款），係相對於「固定加班費」
17 （船員法第36條）而言，如同前開立法理由所述，船員或者
18 需要偶而協助掃艙、固定甲板貨或因部分國家港口之特殊規
19 定所產生之額外工作，然此種工作可能有、可能沒有，船員
20 實際上也許有加班、也許無加班，加以每條船特性、航線不
21 同，故性質上並非一般陸上勞工填載工時的超時加班費，非
22 屬船員提供勞務的對價，並不滿足「勞務對價性」的要件。
23 然立法者為保障船員權益、並考慮國際慣例，仍明定此種情
24 形應以「特別獎金」之方式給付報酬。相應的配套即為船員
25 法施行細則第3條第1款之規定，以兼及航商及船員間權益之
26 平衡。準此，特別獎金(一)之實質內容，並不滿足「勞務對價
27 性」、「給付經常性」之要件。原判決認定特別獎金(一)屬於
28 工資，認定事實有所違誤。

29 (五)由船員法立法理由、船員退休制度之立法過程、船員法107
30 年預告修正草案，均明確指出船員法之下「平均薪津」，即
31 勞基法下「平均工資」，原判決顯有未適用船員法之錯誤：

- 01 1.100年2月1日修正公布之船員法第45條及第46條將船員在
02 服務期間「非因執行職務」及「因執行職務」兩種情形之
03 死亡補償由修法前的「平均薪資」調整為「平均薪津」，
04 其修法理由為「參照勞動基準法第2條工資定義(含薪資及
05 津貼)」等語，立法者已明白表示勞基法下的「工資」，
06 對應船員法為「薪資」及「津貼」。
- 07 2.船員退休制度在適用新制勞退條例前，係採「勞退舊制」
08 及「退休儲金提撥」併行之雙軌制，船員得擇一領取，若
09 選擇「退休儲金提撥」制，提撥比率為20%，計算基準則
10 為船員每月之「薪資」；若選擇「勞退舊制」，則依勞基
11 法第55條第2項規定，退休金基數之計算基準，為核准退
12 休時1個月「平均工資」，88年6月23日制定公布之船員法
13 第53條立法理由即說明：「因部分薪津高船員之退休儲金
14 給付可能低於勞動基準法給付標準，特明定第二項船員亦
15 可選擇依勞動基準法規定請領退休金，以保障船員權益。」
16 等語，顯然立法者考慮薪津高的船員若採以薪資為
17 計算基準的「退休儲金提撥」制，相較勞退舊制，對船員
18 較為不利，故亦可選擇適用以「平均工資」為計算基準之
19 勞退舊制。兩相對照下，勞退舊制所指平均「工資」之計
20 算基準，即船員法之薪津。嗣船員法第53條修正明定除船
21 員選擇適用勞退舊制之規定，否則應適用勞退新制。而勞
22 退條例第14條第1項規定，雇主為勞工提撥之退休金，計
23 算基準為平均「工資」之6%，對照勞退舊制下平均「工
24 資」之計算基準，勞退新制下平均「工資」之解釋，亦指
25 船員法之薪津。再對照船員法第53條第5項規定，可知即
26 便「工資」指船員之薪津，但資遣費之計算基準仍依船員
27 法規定為薪資，益徵因應船員報酬結構之不同，立法者針
28 對計算基準均有意識的做出選擇，可能為薪資，亦可能為
29 薪津，然「特別獎金」從來沒有出現在立法者決定之計算
30 基準，甚至將特別獎金排除於經常性給付之外（船員法施

行細則第3條第1款），是船員法下特別獎金，並非勞基法下之工資，彰彰甚明。

3.交通部於107年8月9日預告船員法部分條文修正，其修正目的在於將船員「分流管理」，亦即部分航線船員適用船員法，部分特定航線船員適用勞基法（工作性質較接近陸上工作者），因此於船員法中比照某些「勞基法」相關規定，增訂第39條之1及第50條之1有關資遣費及失能補償規定，修正理由明揭資遣費及失能補償「至少應依勞動基準法所定標準支給」，將現行法不區分遠洋或特定航線船員，資遣費及失能補償均依「平均薪資」，修正為工作性質接近陸上工作者之特定航線船員，資遣費及失能補償「至少應依勞動基準法所定標準支給」，改以平均薪津為計算基準，在在顯示立法者確實認為勞基法的平均工資即為船員法下的「平均薪津」，未包括特別獎金或其他給付。原判決未考量船員法定義之工資規範，適用法律顯有錯誤。

(六)聲明：原判決廢棄，發回原審。

五、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，茲就上訴理由再予論述如下：

(一)有關船員的勞動條件事項，船員法是勞基法的特別法：按88年6月23日制定公布的船員法第1條明定：「為保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」是因為船員工作性質及環境有別於陸上勞工，針對勞基法中相關規定無法與海運事業特殊性配合之處，於船員法中另作規定，以優先於勞基法。因此，船員法針對船員的資格、僱用、勞動條件及福利等為規範，與勞基法是適用全體勞動關係所為的一般性規定不同，而屬勞基法的特別法。船員法施行後，有關船員的勞動條件事項，船員法如有特別規定時，應優先適用該法的規定，惟勞基法對於船員法未規定且其適用並無抵觸船員工作性質的事項，仍得依勞基法相

01 關規定予以補充適用，以利維護勞工的基本權益（最高行政
02 法院112年度上字第286號判決意旨參照）。

03 (二)次按船員法第53條第1項規定：「為保障船員退休權益，本
04 國籍船員之退休金事項，適用勞工退休金條例之退休金制
05 度。但依勞工退休金條例第九條規定，未選擇適用勞工退休
06 金條例之退休金制度者，不在此限。」而勞退條例第7條第1
07 項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下
08 列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用
09 之：一、本國籍勞工。」第14條第1項規定：「雇主應為第
10 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
11 月工資百分之六。」第15條第2項、第3項規定：「（第2
12 項）勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當
13 年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年
14 八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其
15 調整均自通知之次月一日起生效。（第3項）雇主為第七條
16 第一項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月
17 提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇
18 主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效。」勞退條例
19 施行細則第15條第1項、第2項規定：「（第1項）依本條例第
20 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
21 位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局
22 申報。（第2項）勞工每月工資如不固定者，以最近三個月
23 工資之平均為準。」是我國籍船員（以下逕稱船員）之退休事
24 項，除有船員法第53條第1項但書所定情形（即未選擇適用勞
25 退條例之退休金制度【勞退新制】）外，應適用勞退條例之
26 退休金制度，其中關於退休金提繳部分，雇主應為船員提繳
27 不低於勞工每月工資6%之退休金，船員工資如有調整，雇
28 主應於法定期限內將調整後之月提繳工資通知勞保局即被上
29 訴人，如未依規定通知調整者，勞保局查證後得逕行更正或
30 調整之。

(三)再按勞退條例第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。」而勞基法第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。」勞基法施行細則第10條規定：「本法第二條第三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。」是工資乃是勞工因提供勞務而相對自雇主處獲得之報酬，具有「勞務對價性」；而所謂「經常性給與」，勞基法並無明文規範其定義，勞基法施行細則第10條就此部分，雖以除外條款之方式，將不屬於「經常性給與」之項目予以臚列，惟其概念內涵究竟為何，亦無明確說明。然由勞基法立意在於保障勞工權益之核心精神以觀（勞基法第1條規定參照），立法者應無以「經常性給與」限縮工資定義之意，是應以「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，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；而所謂「經常性」，應認只要在一般情形下經常可以領得，而非偶因特定情事始可取得之給付，在制度上即具經常性，至其給付名稱為何，尚非所問。

01 (四)承上，船員之退休事項，除未選擇適用勞退新制外，應適用
02 勞退條例之退休金制度；而勞退條例關於退休金提繳部分，
03 係明定依「工資」作為計算雇主月提繳金額之基礎，所謂
04 「工資」，則依勞基法第2條關於工資之定義，其法律適用
05 關係至為明確。而船員法第2條第12款至第17款規定：「本
06 法用詞，定義如下：…。十二、薪資：指船員於正常工作時
07 間內所獲得之報酬。十三、津貼：指船員薪資以外之航行補
08 貼、固定加班費及其他名義之經常性給付。十四、薪津：包
09 括薪資及津貼，薪資應占薪津總數額百分之五十以上。十
10 五、特別獎金：包括特別工作而獲得之報酬、非固定加班
11 費、年終獎金及因雇用人營運上獲利而發給之獎金。十六、
12 平均薪資：指船員在船最後三個月薪資總額除以三所得之數
13 額；工作未滿三個月者，以工作期間所得薪資總額除以工作
14 期間總日數，乘以三十所得之數額。十七、平均薪津：指船
15 員在船最後三個月薪資及津貼總額除以三所得之數額；工作
16 未滿三個月者，以工作期間所得薪資及津貼總額除以工作期
17 間總日數，乘以三十所得之數額。」乃係分就「薪資」、
18 「津貼」、「薪津」、「特別獎金」、「平均薪資」、「平
19 均薪津」予以立法定義，並無取代同法第53條第1項規定應
20 適用勞退條例的退休金制度，也沒有特別規定要以此取代勞
21 退條例第3條規定該條例所稱工資應依勞基法第2條第3款之
22 定義。又船員法施行細則第3條第1款固規定船員法第2條第
23 15款之「特別獎金」，不屬於船員法第2條第13款所稱「其
24 他名義之經常性給付」，然船員取得名稱為「特別獎金」之給
25 與，究屬船員法第2條第15款之特別獎金，或屬勞基法第2條
26 第3款之工資，仍應視該給與是否具有「勞務對價性」、
27 「經常性給與」的實質內涵，作為判斷的基礎，而不得只憑
28 形式上的給付名目判斷。

29 (五)上訴人固援引船員法第26條立法說明，而據為有利於己之主
30 張，然按船員法第26條第1項規定：「船員之報酬包含薪津
31 及特別獎金。」其立法理由說明略以：「船員在船上工作性

01 質與陸上工作差異很大，具離家性、海上航行危險性及航行
02 輪班等特性，故國際上對船員之報酬除薪資外，多以航行津
03 貼、固定加班費予以補償，且船上偶有臨時性之工作如原屬
04 碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口
05 之特殊規定所產生之額外工作，均以特別獎金方式發給，故
06 船員報酬結構與勞動基準法所定工資結構不同，爰依現行船
07 員報酬內涵及國際慣例，明定船員報酬結構。」等語，可見
08 立法者僅係基於船員工作性質與陸上工作不同，而明文規定
09 船員之「報酬結構」包括薪津及特別獎金，其立法理由所稱
10 船員「報酬結構」與勞基法之「工資結構」不同等語，尚無
11 從逕予解讀為立法者有意就提繳船員的退休金額計算基礎另
12 為不同規定。

13 (六)原判決針對王君於系爭在職期間所領取的特別獎金(一)，性質
14 上屬勞基法第2條第3款規定的工資，已經說明略以：上訴人
15 所自行訂定之「船員待遇支給要點」第4.1點規定，特別獎
16 金(一)係「為特別工作而獲得之報酬；包括除週六及週日以外
17 之國定假日加班費、年終獎金，以及非固定加班費等名目之
18 給付(考量船型、航線條件與職務特性，加班費不易逐筆計
19 之，故以定額給付方式發給本項非固定超時工作之加班
20 費)。」是船員法就「特別獎金」之立法意旨，係為保障船
21 員勞動權益，至船員之退休金月提繳工資之計算仍應以給付
22 之原因、目的等實質內涵而定，非僅以給付名稱為認定標
23 準。查王君為上訴人所僱用船員，職稱為三管輪，負責業務
24 為於航泊時當值及秉承上級主管之命，協助處理輪機部門事
25 務，是王君獲取之報酬只要實質上是船員因提供勞務，而自
26 雇主獲得之對價，即為工資，不問其給付項目之名目，究稱
27 為獎金或其他名目而有不同。是王君領取之特別獎金(一)係基
28 於船員為「特別工作」而獲得之報酬，細究「特別工作而獲
29 得之報酬」，實質內涵仍屬王君因提供勞務而獲得之報酬，
30 且「非固定加班費」，亦屬王君延時工時所獲得之對價，故
31 「特別工作而獲得之報酬」及「非固定加班費」仍應屬工

資。再細繹上訴人所提王君薪資清冊所示，王君有領薪時，上訴人會固定且定額發給王君特別獎金(一)，足見特別獎金(一)具有經常性給與之性質，且此等獎金之給付之實質內涵顯係王君提供特別工作之勞務後所獲得之報酬，核與船員因臨時性之偶發狀態而被排除經常性給與之年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金及節約燃料物料獎金等有別，故上訴人發給王君之特別獎金(一)之性質核屬工資，縱上訴人以特別獎金(一)稱之，僅係上訴人自行所為之名目，並不影響其為工資之本質等語，為原審依調查證據的辯論結果所確定的事實，經審核與卷內證據相符。則依前述的規定及說明，原判決以上述事實為基礎，進而以上訴人主張特別獎金(一)不屬於「工資」，尚難採認為由，認定被上訴人以上訴人未依規定將特別獎金(一)列入月工資總額計算，而以原處分逕予更正及調整王君106年3月、4月及107年3、4月之勞工退休金月提繳工資，於法有據，並無違誤之處（見原判決第9頁至第11頁），已敘明其判斷的依據及得心證的理由，核與經驗法則及論理法則無違，亦無認定事實錯誤、不適用法規、適用法規不當、理由不備或矛盾等違法情形。

(七)上訴人復主張「非固定加班費」乃因船員或者需要偶而協助掃艙、固定甲板貨或因部分國家港口之特殊規定所產生之額外工作而給予，然此種工作可能有、可能沒有，船員實際上也許有加班、也許無加班，加以每條船特性、航線不同，故性質上非屬船員提供勞務的對價，並不滿足「勞務對價性」的要件等語。然上訴人所訂之特別獎金(一)內各個項目，均屬船員因提供特別工作之勞務後所獲得之報酬，業經原審認定如上，而且就是因為船上工作性質特殊，船上偶有臨時性之工作，例如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口之特殊規定所產生之額外工作等，其勞務內容的不確定性，導致船員處於隨時須提供勞務的狀態，因此縱有上訴人所稱此種工作可能有、可能沒有，船員實際上也

01 許有加班、也許無加班等情形，均無礙於特別獎金(一)內各個
02 項目均具有工資之性質，是上訴人上開主張，仍非可採。

03 (八)再者，上訴人以100年2月1日修正公布之船員法第45條及第4
04 6條將船員在服務期間「非因執行職務」及「因執行職務」
05 兩種情形之死亡補償由修法前的「平均薪資」調整為「平均
06 薪津」，參其修正理由，立法者已明白表示勞基法下的「工
07 資」，對應船員法為「薪資」及「津貼」等語。然而，該次
08 修正後船員法第46條規定，固將該規定所定死亡給付之給付
09 標準，由「(平均)薪資」修正為「(平均)薪津」，其修正理
10 由載稱：「參照勞動基準法第二條工資定義（含薪資及津
11 貼），將死亡補償計算標準由平均薪資修正為平均薪津，以
12 保障船員權益。」等語，然此充其量屬立法者基於保障船員
13 權益之考量，而擴大死亡給付之範圍，與船員之「報酬」
14 (船員法第26條)是否屬於勞基法之「工資」無涉，所謂「參
15 照勞動基準法第二條工資定義（含薪資及津貼）」一語，至
16 多亦僅能謂薪資及津貼(合稱「薪津」)係屬於「工資」，無
17 法排除船員法所定「特別獎金」之給付項目中，亦具有「工
18 資」之性質，而應列計為雇主月提繳工資之計算基礎，是上
19 訴人前開主張，並無可採。

20 (九)又上訴人以船員退休制度的演進，作為其主張船員法下之特
21 別獎金並非勞基法下工資之論據一節，首先應予辨明者，乃
22 上訴人所訂定「船員待遇支給要點」之特別獎金(一)，並不當
23 然等同於船員法所稱之「特別獎金」（船員法第2條第15款
24 規定參照），特別獎金(一)是否具有「工資」之性質，仍應探
25 究其實質內涵，而不得只憑形式上的給付名目予以判斷，此
26 已詳如前述；再者，88年6月23日制定公布之船員法第53條
27 立法理由所載：「因部分薪津高船員之退休儲金給付可能低
28 於勞動基準法給付標準，特明定第二項船員亦可選擇依勞動
29 基準法規定請領退休金，以保障船員權益。」等語，僅係在
30 說明當時該條第2項之所以規定受僱於同一雇用人且符合退
31 休規定之船員，得選擇依交通部就儲金制度所訂定之辦法

(即交通部嗣後於93年6月3日所訂定發布之「船員退休儲金專戶存儲管理辦法」，該辦法已於100年6月9日廢止)與勞基法規定之給與標準擇一領取的立法考量，與特別獎金(一)或船員法所定「特別獎金」，是否屬於勞基法所規定之「工資」無涉；即使上訴人所稱薪津高的船員若採以薪資為計算基準的「退休儲金提撥」制，相較勞退舊制，對船員較為不利，故88年6月23日制定公布之船員法第53條第2項方規定船員亦可選擇適用以「平均工資」為計算基準之勞退舊制等語屬實，亦無從據此導出船員法所規定之「薪津」，即對應為勞基法所規定之「工資」。至船員法第53條第5項規定：「船員適用勞工退休金條例之退休金制度者，其資遣費仍依第三十九條及第五十四條規定發給。」（其中船員法第39條第1款、第3款規定，係以「薪資」作為給付標準），乃立法者綜合考量勞工保障、雇主或國家財政負擔、社會經濟發展等層面，予以裁量決定其給付標準，亦與本件特別獎金(一)之性質是否屬於「工資」無關。另上訴人所舉船員法107年預告修正草案，並非正式法律，無從作為體系解釋的基礎。是上訴人上開所述，均無可採。

(十)末就上訴人主張原處分違反行政程序法第96條規定一節，按行政行為之內容應明確，故行政程序法第96條第1項第2款乃規定行政處分以書面為之者，應記載主旨、事實、理由及其法令依據。但觀諸該規定之目的，乃在使行政處分之相對人及利害關係人得以瞭解行政機關作成行政處分之法規根據、事實認定及裁量之斟酌等因素，以資判斷行政處分是否合法妥當，及對其提起行政救濟可以獲得救濟之機會，並非課予行政機關須將相關之法令、事實或採證認事之理由等鉅細靡遺予以記載，始屬適法。故書面行政處分所記載之事實、理由及其法令依據，如已足使人民瞭解其原因事實及其依據之法令，即難謂有違行政法上明確性原則（最高行政法院111年度上字第169號判決意旨參照）。本件原判決業已敘明略以：原處分已記載受處分人之人別資料、主旨、說明(含事

實、理由、法令依據、處分機關及救濟之教示），符合行政
程序法第96條第1項之規定。又原處分說明三已載明據上訴
人提供王君薪資明細所列，特別獎金(一)係勞工因工作所獲得
之給與，具有勞務之對價性質，應列入月工資總額計算。王
君105年9月至106年3月及106年8月至107年3月期間工資為新
臺幣116,930元，惟上訴人未覈實申報調整其月提繳工資，
被上訴人依規定已逕予調整等情，已足使上訴人知悉王君之
工資總額中未將特別獎金(一)項目列入計算，為本件短計王君
勞退金之因素，實難謂上訴人有何無從得知工資總額之計算
方式與項目情事。又原處分所附「月提繳工資明細表」已詳
細載明王君104年12月至108年1月期間之工資總額、前三個
月平均工資、原申報月提繳工資及應申報月提繳工資，並註
記逕予調整之月份情形，足使上訴人了解原處分是否合法妥
當，並無違反行政程序法第96條規定之明確性要求等語(見
原判決第13頁)甚詳，核無上訴人所指原判決就此部分有適
用法規不當暨不備理由或理由矛盾之情。至上訴人所稱王君
薪資之給付明細除已列入提繳工資之項目外，尚有8項，原
處分說明三所謂「…薪資明細所列」，顯然非僅特別獎金(一)
而已，其意是否包括其它給付項目，確有未臻明確等語，然
原處分說明三係記載「據貴單位(按：即上訴人)提供王聖
雄君薪資明細所列，『特別獎金(一)』及『有給年休獎金』等
項目，係勞工因工作所獲得之給予，…。」等語(原審卷第
60頁)，並非僅載「…薪資明細所列」，上訴人刻意省略該
句後述之「『特別獎金(一)』及『有給年休獎金』等項目，係
勞工因工作所獲得之給予」等語，而無視原處分上開完整之
記載，已足使上訴人知悉其係因未列計特別獎金(一)之金額，
致短計王君之月提繳工資及據此計得之勞退金，是上訴人上
開主張，恐有斷章取義之嫌，自無可採。

□綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，其結論並無違
誤。上訴論旨，仍執前詞，求予廢棄，為無理由，應予駁
回。又本件事證明確，法律關係並非複雜，亦不涉專門知識

01 或特殊經驗法則，雖影響上訴人的權利義務，惟因兩造就本
02 件相關重要法律爭點，已充分攻防，關於本案法律的適用，
03 也經本院詳為說明如上，而且沒有見解歧異的情形，上訴人
04 聲請本件行言詞辯論（本院卷第63頁），核無必要，併此敘
05 明。

06 六、結論：本件上訴為無理由，應予駁回。

07 中 華 民 國 113 年 2 月 22 日

08 審判長法官 楊得君

09 法官 彭康凡

10 法官 李明益

11 上為正本係照原本作成。

12 不得上訴。

13 中 華 民 國 113 年 2 月 22 日

14 書記官 范煥堂