臺北高等行政法院判決

112年度訴字第117號
112年7月27日辯論終結

原　　告　大成長城企業股份有限公司

代　表　人　韓家宇

訴訟代理人　李元德律師
　　吳子毅律師

被　　告　勞動部勞工保險局

代　表　人　白麗真

訴訟代理人　莊碧雲
　　陳逸真

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部民國111年12月8日勞動法訴一字第1110016757號訴願決定（原處分：勞動部勞工保險局111年8月22日保退三字第11110228492號裁處），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、爭訟概要：

原告所屬勞工謝麗美於民國108年5月至7月、109年5月至7月及110年5月至7月工資已有變動，原告卻未依規定於108年8月、109年8月及110年8月底前，為謝麗美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第15條第2項規定，被告乃依同條例第52條及第53條之1等規定，於111年8月22日以保退三字第11110228492號裁處，處原告罰鍰新臺幣（下同）5,000元，並公布原告及其負責人名稱等資訊

（下稱原處分）。然原告不服原處分提起訴願，經勞動部於111年12月8日以勞動法訴一字第1110016757號訴願決定，訴願駁回；但原告猶不服訴願決定，故向本院提起行政訴訟。

二、原告主張：

特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，有助勞工消除疲勞，亦可維護積蓄勞動力，並非用以換取工資，故依實務見解，雇主依勞動基準法第38條第4項所為之給付特別休假未休工資為恩惠性給與，不具備經常性、勞務對價性，並非同法第2條第3款定義之工資。因謝麗美之特休代金係其未行使特別休假權利之補償，不具對價性及經常性，並非工資，至於因未休特休而工作獲取之報酬，則已包含於每月薪資中，故被告未說明其違反實務見解之理由，遽將謝麗美之特休代金列入工資計算，而認原告未依法申報調整月提繳工資，乃屬錯誤適用勞工退休金條例第2條第3款規定，並有違反理由說明義務及有利不利一律注意之違法。況依被告網站資料，被告就自己應為給付之情形，即認定雇主依勞動基準法第38條第4項所為之給付並非工資、不予工資墊償，另一方面在審認雇主月提繳工資時，又認為此一給付屬工資，顯有違反行政自我拘束及誠信原則之違法，原處分應予撤銷等語。併為聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

勞工退休金月提繳工資，係以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準，即勞工因工作而獲致之報酬，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，再依勞工退休金月提繳分級表規定之金額申報；所謂其他任何名義之經常性給與，係指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬，不以工資之名而改以其他名義發給，特以該法明定應屬工資，以資保護。則依（改制前）勞工委員會96年10月9日勞保2字第0960140390號函釋，勞動基準法施行細則第24條規定特別休假因

年度終結而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資（嗣該規定移列至勞動基準法第38條第4項）；又加班費係勞工因延長工時獲取之報酬，自屬工資；則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，除原領工資外，其因於應休未修特別休假日工作而領取之獎金，即屬因工作獲得之報酬，且其性質同於勞動基準法第39條規定假日工作加倍工資，縱須於年度終了或契約終止後，累計其於當年應休未休之日數，始能核發給與，仍不失為一般情形下經常可以領得之給與，而應計入勞工保險月投保薪資申報。故依原告提供之謝麗美薪資資料，除本薪外，尚包括職務加給、交通補助、伙食津貼、加班費、特休代金等項目，惟未據原告將特休代金申報為月提繳工資之一部，被告乃認原告違反勞工退休金條例第15條第2項依規調整申報月提繳工資義務，而以原處分裁處原告罰鍰並公布原告名稱及負責人姓名等資訊，並無違誤。雖原告援引之法院見解為民事判決，且非統一見解，所涉者為舊制退休金給付基礎，不同於本件所涉者乃新制勞工退休金，依權力分立原則，無從拘束行政機關；另原處分已載明主旨、事實、理由及法令依據，檢附之未覈實申報調整明細表，詳載謝麗美之108年5月至111年6月期間月工資總額、前3個月平均工資、原申報月提繳工資、應申報月提繳工資及未覈實申報調整之時點等，應足使原告瞭解處分之原因事實及法令依據，並無理由說明義務違反之情形。至原告執工資墊償認定範圍指摘被告違反行政自我拘束及誠信原則乙節，實則工資墊償之要件為事業單位因歇業、清算或宣告破產，而積欠勞工工資、勞動基準法之退休金等項目，經請求未獲清償者，勞工得申請墊償，與本件係在職勞工於年度終結應休未休之特別休假，雇主應發給工資，並基於其工資屬性而應計入勞工退休金之月提繳工資，兩者實屬有別等語，資為抗辯。併為聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠按本條例所稱勞工、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；本條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之；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6%；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；雇主違反第15條第2項、第21條第1項或第39條申報、通知規定者，處5,000元以上2萬5,000元以下罰鍰；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；受委託運用勞工退休基金之機構經依第45條規定處以罰鍰者，亦同，勞工退休金條例第3條、第7條第1項第1款、第14條第1項、第15條第2項、第52條、第53條之1定有明文。又依本條例第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，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報；勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，復為勞工退休金條例施行細則第15條第1項、第2項所明訂。

㈡再依勞動基準法第2條第3款、第4款、第38條第4項規定：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；平均工資，指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，工作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額，工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%者，以60%計；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。另本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：1.發給工資之基準，⑴按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，⑵前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，⑶勞雇雙方依本法第38條第4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，2.發給工資之期限，⑴年度終結，於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給，⑵契約終止，依第9條規定發給；勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除，併為勞動基準法施行細則第24條之1所明訂。

㈢查原告所屬勞工謝麗美於108年5月至7月、109年5月至7月及110年5月至7月，因獲發給年度特休代金，工資已有變動，原告卻未依規定於108年8月、109年8月及110年8月底前，為謝麗美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第15條第2項規定，被告乃依同條例第52條及第53條之1等規定，於111年8月22日以原處分，處原告罰鍰5,000元，並公布原告及其負責人名稱等資訊等情，有原告函附謝麗美每月薪資明細資料及原處分為憑（見原處分卷第3頁至第4頁，本院卷第27頁至第32頁），足以信實。則原告所屬勞工謝麗美於108年7月、109年7月及110年7月，因獲發給年度特休代金，工資已有變動，原告卻未依規定於108年8月、109年8月及110年8月底前，以最近3個月工資之平均為準，為謝麗美覈實申報調整勞工退休金月提繳工資，構成勞工退休金條例第15條第2項之違反，被告遂依同條例第52條及第5

3條之1等規定，以原處分處原告罰鍰並公布原告及其負責人名稱等資訊，核無違誤。且參勞動基準法第2條第3款所稱之工資，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；則特休代金乃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。基此，原告所屬勞工謝麗美既於108年7月、109年7月及110年7月獲發給年度特休代金，性質上為「工資」，受給與之勞工工資即有調整，原告自應以最近3個月工資之平均為準，為謝麗美覈實申報調整勞工退休金月提繳工資，方屬適法；惟原告捨此不為，違反勞工退休金條例第15條第2項之月提繳工資通知義務，被告據予裁處，當無違誤。

㈣雖原告以特休代金為恩惠性給與，不具對價性及經常性，非勞動基準法第2條第3款定義之工資，且謝麗美因未休特休而工作獲取之報酬，則已包含於每月薪資中，被告錯誤適用勞工退休金條例第2條第3款規定。然勞動基準法第38條規範之特別休假制度，為有助於勞工恢復工作後所產生之疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權（該條修法意旨參照），故依該條第4項規定，雇主就勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，應發給工資，特彰顯此一特休代金為工資性質；則原告此節主張，顯有誤解特休代金之性質，不足以取。至原告援引民事法院裁判見解，謂特休代金係勞工未行使特別休假權利之補償，不具對價性及經常性，並非工資，另被告就關於工資墊償認定範圍等事項，亦將特休代金排除在外，有違反行政自我拘束及誠信原則；但勞工因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，實質上已就原定之工作日數額外提出勞務給付，具有對價性及經常性，

自應認屬工資，尚不因民事法院個案裁判見解而有影響，況被告就關於工資墊償認定範圍等事項，與勞工之特休代金應否計入工資計算，係屬二事，兩者規範之目的不同，要難謂被告有違行政自我拘束及誠信原則，抑或有理由說明義務及有利不利一律注意之違法情形存在。

㈤是原告就所屬勞工謝麗美108年7月、109年7月及110年7月發給之年度特休代金，性質上應屬工資，然原告卻未依規定於108年8月、109年8月及110年8月底前，以最近3個月工資之平均為準，為謝麗美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第15條第2項，甚為明確；故被告依同條例第52條及第53條之1等規定，以原處分處原告罰鍰5,000元，並公布原告及其負責人名稱等資訊，應屬適法，至原告所舉各節，皆屬無據，不足採信。

五、綜上所述，原告未依勞工退休金條例第15條第2項規定，為所屬勞工謝麗美覈實申報調整勞工退休金月提繳工資，被告乃依同條例第52條及第53條之1等規定，以原處分處原告罰鍰5,000元，並公布原告及其負責人名稱等資訊，核無違誤之處。從而，原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　10　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　蕭忠仁

法　官　羅月君

法　官　黃翊哲

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　　112　　年　　8　　月　　10　　日

書記官　李芸宜