臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第168號

原　　告　和欣汽車客運股份有限公司

代　表　人　順翊投資股份有限公司

指派代表人　許惠萍

訴訟代理人　許英傑律師

複　代理人　陳冠睿律師

被　　告　勞動部

代　表　人　許銘春

訴訟代理人　王秀雲

　　陳佳雯

上列當事人間勞保罰鍰事件，原告不服行政院108年5月2日院臺訴字第1080165025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、事實概要：原告申報訴外人即其所屬被保險人侯乃弘民國104 年9 月起至105 年2月間之月投保薪資為新臺幣（下同）42,000元、105年3月至同年6月之月投保薪資為40,100元。嗣被告於107 年7 月17日以原告未覈實申報侯乃弘自104 年9月1 日起至105 年6 月30日之投保薪資，以勞局納字第10701815220 號裁處書（下稱原處分），依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3 項規定，按短報之保險費金額，處4 倍罰鍰9,924 元，原處分並於翌（18）日對原告為送達。原告不服原處分，於107 年8 月3 日申請審議，視同訴願，復於107 年8 月16日提起訴願，經行政院於108 年5

月2 日以院臺訴字第1080165025號訴願決定書駁回訴願，並於同年月7 日對原告送達該訴願決定。原告不服該訴願決定，復於108 年6 月27日向本院提起行政訴訟。

二、原告起訴主張：侯乃弘每月所受領之款項，除薪資外，尚包括預支春節、端午及中秋節金之「季度紅利獎金」，依原告工作規則第19章第1、2、4條及非經常性給予發放管理辦法，屬原告盈餘而發給勞工之款項，為勉勵及感念勞工工作辛勞之恩惠性給與，依勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第10條第3款規定，非屬工資範疇。又侯乃弘所受領之「節約燃料競賽獎金」，係原告依駕駛長節約燃料競賽辦法核發，其目的係為有效節約燃料，並獎勵節約燃料成效良好之駕駛長，而駕駛長是否達到該獎金之核發標準，除取決於駕駛長有無依正常時數行駛、冷氣溫度設定外，尚有不同車種性能及季節溫度等影響油耗之標準，該獎金自非屬經常性給與，且與勞務提供無直接關連，不屬於工資之範疇。被告認「季度紅利獎金」與「節約燃料競賽獎金」屬工資，顯有違誤。另被告作成原處分前，未給予原告陳述意見之機會，亦違反正當法律程序及行政程序法第102條規定，原處分難謂適法等語，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：原告雖提供工作規則及非經常性給予發放辦法，惟均未能說明「季度紅利獎金（節金）」之發放標準、發放金額計算方式及提供每年公告發放節金日期等相關事證，難謂該節金係具有勉勵性、恩給性之福利性給與；且侯乃弘於103年5月、8月、11月、104年2月、5月、8月、11月、105年2月各季均領有季度紅利獎金，其發放屬制度上之經常性給予，自應列入月薪資總額申報投保薪資。又關於「節約燃料競賽獎金」部分，依原告駕駛長節約燃料競賽辦法，係以駕駛車輛達到設定油耗標準為發放條件，且駕駛員提供勞務時，須妥善操作車輛，達成減少油量損耗標準，該項目既以駕駛員操作車輛達到預定油耗目標，以期降低成本並增加公司營收，該獎金之發放復須符合管制期間未請假之條件，顯

見該獎金與員工出勤狀況有關，難謂未依照勞工貢獻度而給付，應具有勞務對價性質，非屬普遍性分配予所屬勞工之福利性質；另侯乃弘於103年5月、8月、11月、104年2月、5月、8月、11月、105年2月、106年4月、8月各季均領有該獎金，顯非臨時起意，而屬經常性給予，符合勞務對價性質。再原處分所根據之事實，係依據原告所提供之侯乃弘薪資表及查調申報薪資所得資料，經與侯乃弘投保薪資資料核對，客觀上已足以確認原告有短報侯乃弘投保薪資之違法事實，被告依行政程序法第103條第1項第5款、行政罰法第42條第6款規定，未給予原告陳述意見之機會，並無違誤。是原告之訴為無理由，應予駁回等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事實（見本院卷㈠第292至293頁）：

㈠、原告申報其所屬被保險人侯乃弘自104 年9 月1 日起至105年6 月30日之投保薪資，如原處分附件罰鍰明細表原申報月投保薪資欄所載（見本院卷㈠第59至61頁）。

㈡、被告於107 年7 月17日以原告未覈實申報侯乃弘自104 年9月1 日起至105 年6 月30日之投保薪資，依勞保條例第72條第3 項規定，以原處分按短報之保險費金額，處4 倍罰鍰9,924 元，原處分並於翌（18）日對原告為送達（見本院卷㈠第55至61、227 頁）。

㈢、原告不服原處分，於107 年8 月3 日申請審議，視同訴願，復於107 年8 月16日提起訴願，經行政院於108 年5 月2 日以院臺訴字第1080165025號訴願決定書駁回訴願，並於同年月7 日對原告送達該訴願決定。原告不服該訴願決定，復於108 年6 月27日向本院提起行政訴訟（見原處分卷第50、63頁、訴願卷不可閱卷第17頁、本院卷㈠第19、63至73頁）。

五、本件主要爭點：

㈠、關於工資之定義及要件？

㈡、侯乃弘受領之「季度紅利獎金」，是否屬於工資？

㈢、侯乃弘受領之「節約燃料競賽獎金」，是否屬於工資？

㈣、被告未給予原告陳述意見之機會，有無違反正當行政程

序？

㈤、原告有無將侯乃弘之投保薪資金額以多報少之情事？

六、本院之判斷：

㈠、關於工資之定義及要件：

1. 按前條所稱月投保薪資，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，勞保條例第14條第1項前段定有明文。次按，本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞基法第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，勞保條例施行細則第27條第1項前段、中段亦有明文。是本件侯乃弘受領之「季度紅利獎金（節金）」、「節約燃料競賽獎金」是否屬於工資，自應依勞基法第2 條第3款之工資定義判斷，以下即解釋勞基法工資之定義。

2. 參之勞基法第2 條第3 款就工資之定義，明定「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」，對照勞基法第2 條第1 款對勞工之定義為「受雇主僱用從事工作獲致工資者」，以及民法第482 條就僱傭契約之定義為「當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」，足見前開勞基法第2 條第3 款前段之「勞工因工作而獲得之報酬」，係指勞工為雇主從事勞務所獲得之對價。至勞基法第2 條第3 款後段例示工資之範疇，並以概括條款載明「及其他任何名義之經常性給與」，則指除例示之「工資、薪金…獎金、津貼」屬經常性給與外，「其他任何名義之經常性給與」亦屬之。是以，工資之要件不僅須符合前段之「勞務對價性」，尚須符合後段概括條款所載之「經常性給與」特徵，二者缺一不可。

3. 而在判斷「勞務對價性」時，學者有認「純粹只有損害賠償、補償或償還勞工代墊款項目的」之給付，應排除於工資之外，其並以工資之計算基礎「工時（計時）/ 工作成果

（計件）」角度觀察，認為底薪、雇主以勞工工作達到一定成果或其特殊表現為支付前提、雇主給付係以勞工在一定期間內全勤為要件、以勞工勞動關係持續一定期間為前提，或給付係以與勞務提出密切相關之工作條件（例如大夜班之工作時間、偏遠地區之工作地點）為前提，依一般觀念可認為是酬庸或彌補其提供勞務之特殊辛勞與負擔，直接對勞工所提出之勞務附加地予以報償者，均屬工資（參林更盛，論勞基法上的工資，政大法學評論，第58期，86年12月，頁336至337 、338 至339 ）。

4. 另亦有學者由雇主之各項給付而論，主張除本薪或底薪之對價性並無疑義外，其他名義之給付依給付目的可區分為「以激勵生產力或提昇品質為目的之給付」、「針對特殊職務、工作內容、工作環境等之給付」、「以補助勞動者生活上之費用為目的之給付」、「以費用償還為目的之給付」、「雇主之恩惠性給付」5 類。其中「以激勵生產力或提昇品質為目的之給付」、「針對特殊職務、工作內容、工作環境等之給付」，具有勞動對價之性質，應屬工資；「以費用償還為目的之給付」（例如差旅費、交際費、工作服代金等）及「雇主之恩惠性給付」（例如婚喪喜慶之賀禮、慰問金或奠儀等），則無對價性，非屬工資範圍。至「以補助勞動者生活上之費用為目的之給付」，是否屬於工資之範疇，較不易判斷，考量工資決定之要素原本即包含生活保障之成分在內，如認生活補助性質之給付不具有對價性，雇主即可能將原內含於工資之生活保障要素，完全採單獨列項之方式，藉以避免退休金或資遣費之給付，故除與工作完全不具牽連性，純粹以勞動者工作以外之個人因素為基礎，具有絕對個人性質之給付外，其他與工作相關生活支出之補助或津貼，似應判斷為工資之一部分，較為妥適（參王惠玲，工資的定義，收錄於：焦興鎧等人合著，勞動基準法釋義—施行20年之回顧與展望，臺北：新學林，100 年12月，2 版，頁351至354）。

5. 本院認為，關於「勞務對價性」部分，重點在於對待給付之關係，即勞工所提供之勞務與雇主之給付間，是否具有民法第264 條同時履行抗辯之關係，即雇主得否以勞工未提供勞務而拒絕其給付，或勞工得否以雇主不為該給付而拒絕提供勞務為斷。參以勞基法施行細則第10條將該條款所列之給與，明文排除於勞基法第2 條第3 款所稱其他任何名義之經常性給與範圍，而不屬於勞基法之工資。上開各款依其性質復可區分為「**慰勞、勉勵員工所為之給付**（即第1、2、3款所定「紅利」、「獎金」、「春節、端午節、中秋節給與之節金」）」、「**補助員工所為與工作無關之給付**（即第4、6款所定「醫療補助費、勞工及其子女教育補助費」、「婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等」）」、「**與工作相關具有費用償還性質之給付**（即第9、10款所定「差旅費、差旅津貼及交際費」、「工作服、作業用品及其代金」）」、「**勞工因工作所受領之他人給付**（即第5款「勞工直接受自顧客之服務費」）」及「**雇主依法律規定給付不具有對價關係之補償費、保險費**（即第7、8款「職業災害補償費」、「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」）」。

6. 是在判斷是否具有「勞務對價性」時，尤須注意雇主之給付是否具有「勉勵、恩惠」、「費用償還」或「損害賠償、補償、補助」性質，如雇主給付之目的單純係為嘉勉勞工、返還勞工為準備或執行職務所支出之費用或填補勞工所受損害（失），與勞工勞務提出不具有直接關連性，該項給付即非屬勞基法所定義之工資。至具體個案應如何判斷給付是否具有恩惠、費用償還、補償等性質，則應以給付是否實報實銷（但不代表定額給付即必然不具上開性質）、有無申請及審核機制、給付與工作有無直接關連等綜合判斷，不得單以給付名稱決定給付之性質，如給付不具上開性質，即應認為具有勞務對價性，否則無異肯認雇主得任意藉由福利性措施之名義，將實際上屬於薪資之給付排除於工資範圍，進而減少

雇主依勞基法規定發給勞工資遣費、依勞保條例規定申報月投保薪資及依勞工退休金條例規定提繳勞工退休金之數額。另「經常性給與」部分，係指制度上之經常性，未必與時間上之經常性有關，即依雇主內部制度，只要勞工滿足該制度所設定之要件，雇主即有支付該制度所訂給與之義務，該給與即屬經常性給與。

㈡、侯乃弘受領之「季度紅利獎金」，要屬工資：

1. 原告雖主張「季度紅利獎金」係春節、端午及中秋節金之預支，為恩惠性給與，非屬工資云云。惟觀諸原告工作規則，分別於第4章（工資之標準、發放日期及平均工資）第15條（獎金或紅利）、第19章（福利）第1條（福利措施）第8至10款，明定「公司年度盈餘績效獎金或紅利分配」、「春季、年終慰勉與端午、中秋二節節金」，有工作規則可參（見本院卷㈠第316、377頁），堪認「紅利獎金」與「三節節金」為不同之給付項目，自難認定「季度紅利獎金」屬春節、端午及中秋節金之預支。再依原告工作規則第4章第15條規定，紅利分配係在原告營業年度終了結算（見本院卷㈠第316頁），而原告三節節金大部分係在節慶前發放，業據證人侯乃弘於本院另案108年度簡字第144號事件（下稱另案）證述在卷（見本院卷㈡第441頁），益徵二者無論是名稱或發放時間均全然不同，侯乃弘薪資明細表上所載「季度紅利獎金」自與三節節金全然無涉。

2. 又關於「季度紅利獎金」之核發，無論勞工有無申請預支，均一律以按月預支方式發放，發放時間為2月、5月、8月、11月，業據原告陳明在卷（見本院卷㈠第296至298頁），核與原告工作規則第19章第2條、第4條明定：「前條春季慰勉、年終慰勉金及二節節金之金額，由本公司於每年年初公告」、「員工如因家庭生計而必須預支年終及三節節金時，得經本公司核准後先行預支。…」等情（見本院卷㈠第377頁），應經原告員工申請、原告審核始得預支迥異。徵之證人侯乃弘於本院另案審理中具結證述：原告有發放春節、端

午及中秋節金，大部分係在節慶前發放，之後端午及中秋節金在我107年10月、11月間離職前3、4年，改為發放便利商店禮券，不再發放節金等語稽詳（見本院卷㈡第440至441頁），原告亦自承於103年至104年後，就端午節及中秋節金有發放員工便利商店禮券（見本院卷㈡第472頁），堪認原告於103年以後未再發放二節節金，原告所提侯乃弘103年至106年度薪資明細表，仍有季度紅利獎金之記載，顯見該「季度紅利獎金」非屬三節節金之預支，至為明確。

3. 是本件依原告所提之證據資料及本院依職權調查之結果，「季度紅利獎金」非屬三節節金之預支，不具有勉勵、恩惠性質，揆諸首開說明，原告對侯乃弘所為之該給付自具有勞務對價性。復因侯乃弘於103年5月、同年8月、同年11月、104年2月、同年5月、同年8月、同年11月、105年2月、同年6月、同年9月、同年11月、106年2月、同年5月均有取得季度紅利獎金，且各年度不同月份取得之獎金數額均相同，有原告所提侯乃弘薪資明細表為憑（見本院卷㈠第398至404頁），堪認該獎金具有指制度上之經常性，符合經常性給與之要件，故「季度紅利獎金」屬工資之一部分，殆無疑義。原告主張該獎金屬恩惠性給與，非屬工資，殊難憑採。

㈢、侯乃弘受領之「節約燃料競賽獎金」，亦屬工資：

1. 關於「駕駛長節約燃料競賽辦法」之競賽資格及限制，該辦法肆之一明定：「肆、競賽資格及其他相關規定：一、競賽資格及限制依駕駛長身份別不同而區分，其相關規定如下：㈠國道駕駛及公路駕駛各路線應達里程及趟次標準：…。㈡假日駕駛長：於排班期間或管制休假期間皆無請假紀錄（含婚假、喪假、公傷假、陪產假、公假…等）。如達到油耗獎勵標準，即可領到1/2油耗獎勵。㈢駕駛長該月與該車皆無異動。㈣駕駛長需依正常時速行駛，不可惡意降低時速，且冷氣溫度需依公司規定設定。㈤獎勵發放，競賽當月需足月。二、因車種性能不同及季節溫度等影響進而訂定各車型之節約燃料標準，如駕駛長達獎勵標準則依獎勵級別發放獎

勵，各車型每月之節約燃料標準如下表（即油耗標準表）：…」（見本院卷㈠第84至85頁）。

2. 參諸原告總管理處106年3月22日公告，載明競賽方式分為「季節約燃料競賽」與「白金節約燃料競賽」，前者係指「當月達節約燃料標準者，依獎勵級別給予獎勵，記功獎勵每月結算，獎金發放時間以季結算」，後者則指「當季連續3月皆有達到白金節約燃料獎勵標準者，得以加發獎金，獎金發放時間同季節約燃料獎金」（見本院卷㈠第81至82頁）。復依駕駛長節約燃料競賽辦法參之二，季節約燃料競賽獎金係依「國道駕駛、公路駕駛」與「假日駕駛」身分，區分第一至四級之不同獎金及獎勵；白金節約燃料競賽獎金亦以「國道駕駛、公路駕駛」與「假日駕駛」身分區分，分別給予獎金3,000元、1,500元。是依前開競賽資格及獎勵標準，可知原告所發放之「節約燃料競賽獎金」，係先以國道、公路駕駛長之里程數、趟次、假日駕駛長有無請假紀錄、駕駛長與該車有無異動、車輛行駛時速與冷氣溫度，決定駕駛長是否具有競賽資格；再依不同車型、月份，決定油耗標準是否達標、屬於何種等級，據以判斷發放獎金之數額。

3. 由此可見，駕駛長取得節約燃料競賽獎金之前提，必須係達一定上班時間（即駕駛里程數、趟次、無異動、無請假紀錄），且須符合原告所定之駕駛工作要求（即車輛時速、冷氣溫度），足認駕駛長取得該獎金之條件，與駕駛長之工作內容密切相關，而非繫諸於駕駛長工作以外之個人因素。又駕駛長符合前開條件後，尚須達駕駛長節約燃料競賽辦法所定之油耗標準，始得取得獎金，如當月油耗值低於標準值，須接受安排油耗再教育課程；連續3個月油耗值均未達標準值，須接受安排3天實車見習；連續油耗值均未改善將提報名單，則由車廠主管統一約談（參駕駛長節約燃料競賽辦法肆之四，見本院卷㈠第90至91頁），駕駛長無故未參加教育訓練課程，原告並得對之記小過（參原告工作規則第9章第

15條第4款第2目，見本院卷㈠第338至339頁），堪信油耗未達一定標準，並非僅係單純駕駛長無法取得節約燃料競賽獎金，駕駛長尚因此受有接受再教育課程、實車見習或懲處之不利益。

4. 佐以駕駛長未核對油單車號、公升數，逕予簽章確認，原告得給予警告處分（參原告工作規則第9章第20條第5款第5目）；未按時繳交公司規定之表格（如駛車憑單、加油紀錄表）、車上文件表格未妥善保存導致遺失或毀損、行車紀錄紙紀錄重疊或不完整、未確實填寫行車紀錄資料（如駛車憑單上之到達時間、公里數），原告得給予申誡處分（參原告工作規則第9章第21條第2款第1、2、4、7目）。而累積3次申誡為記過1次、累積3次小過為記大過1次（參原告工作規則第9章第6條第1、2款），原告員工在職期間累積受大過1次以上之處分且無悔意者，原告並得予以停職停薪之處分，停職停薪期間，則視其情節輕重，以1週至3個月為限（參原告工作規則第9章第25條第3款）。是依上開規定，駕駛長不僅應確實核對油耗量之計算、據實填寫行車紀錄，並應妥善保存、向原告繳交該等資料，否則將面臨警告或申誡處分，累積一定處分次數，亦可能遭停職停薪，足認加油紀錄表、行車紀錄並非僅係作為判斷駕駛長得否領取節約燃料競賽獎金之證明，原告勞工對原告並負有計算油耗量、登載行車紀錄表及保存資料之從給付義務或附隨義務。

5. 另原告雖主張於106年3月以前所發放之節約燃料競賽獎金，包含每月1,000元至1,500元不等之服務獎金云云。惟觀之原告於被告作成原處分前，於107年7月10日寄送予被告之侯乃弘103年至107年度薪資明細，103年度至105年2月及106年4月、8月僅有「節約燃料競賽獎金」項目，無「考核獎金」項目；105年6月、9月、11日、106年2月、5月則僅有「考核獎金」項目，無「節約燃料競賽獎金」項目乙節，有侯乃弘103年至107年度薪資明細在卷可考（見原處分卷第15至21頁），原告並於訴願階段之108年3月20日，具狀明確陳明前

開薪資資料中105、106年度所載之考核獎金，均為節約燃料競賽獎金之誤繕，有原告108年3月20日訴願補充理由㈡狀為憑（見原處分卷第98、104頁），則原告於本院108年10月21日言詞辯論期日後，始改稱106年3月前之節約燃料競賽獎金係與服務獎金併計云云（見本院卷㈠第298、411頁），尚難憑採。

6. 況原告之「節約燃料競賽獎金」係按四季核發，發放日期分別為5月15日、8月15日、11月15日及2月15日，第一至四季資料來源分別為1至3月、4至6月、7至9月、10至12月（參駕駛長節約燃料競賽辦法參之一㈠），「考核獎金」則係按月計算核發（參駕駛員優良服務考核辦法參之一），有原告駕駛長節約燃料競賽辦法、駕駛員優良服務考核辦法各1份在卷可按（見本院卷㈠第83、395頁），如原告主張106年3月前之節約燃料競賽獎金與服務獎金併計為真，則侯乃弘於各季取得之節約燃料競賽獎金數額，即為節約燃料競賽獎金加計各季資料來源月份之服務獎金。惟經本院核對原告所提油耗獎金與服務獎金發放表（見本院卷㈡第245至248頁），侯乃弘應於103年5月取得之節約燃料競賽獎金為4,000元（含103年1至3月份油耗獎金）、考核獎金為4,500元（含103年1至3月份服務獎金），合計為8,500元，與侯乃弘103年度薪資明細表所載103年5月之節約燃料競賽獎金為0元（見本院卷㈠第398頁），顯然不合，亦與侯乃弘所提原告於另案民事事件提供予法院之薪資明細表不符（見本院卷㈠第424頁），在在可見原告陳稱薪資明細表所載節約燃料競賽獎金為該獎金與考核獎金之加總，要非實在。

7. 是綜合上開各節，可認原告駕駛長是否取得「節約燃料競賽獎金」，與駕駛長從事之工作內容具有直接關連性，並非繫諸於駕駛長工作以外之個人因素，且駕駛長就與取得該獎金有關之計算油耗量、登載行車紀錄表及保存資料等事項，負有從給付義務或附隨義務，如油耗未達一定標準，駕駛長並非僅係未能取得該獎金，尚受有一定不利益。原告復自承該

獎金係由原告主動為每位駕駛長按月計算（見本院卷㈠第292頁），足見該獎金不待申請、符合一定條件即可取得，原告給付員工該獎金之目的，並非為勉勵勞工，不具有恩惠性給付性質，揆諸首開說明，原告給付侯乃弘之「節約燃料競賽獎金」，與侯乃弘提供之勞務間具有勞務對價性。又因節約燃料競賽獎金屬原告之經常性制度，符合經常性給與要件，故該獎金自屬工資。原告主張該獎金與勞務提供無直接關連，且非經常性給與，不屬於工資之範疇云云，要屬無據。

㈣、被告未給予原告陳述意見之機會，未違反正當行政程序：

按行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者，行政機關得不給予陳述意見之機會；行政機關於裁處前，應給予受處罰者陳述意見之機會，但裁處所根據之事實，客觀上明白足以確認者，不在此限，行政程序法第103條第5款、行政罰法第42條第6款分別定有明文。查，被告於107年7月17日為原處分前，已函請財政部臺北國稅局提供侯乃弘之綜合所得稅各類所得資料清單，並請原告提供侯乃弘之薪資所得扣繳憑單及薪資明細，有財政部臺北國稅局107年6月22日財北國稅資字第1070023759號函及所附侯乃弘103年至106年度綜合所得稅各類所得資料清單、原告提供之侯乃弘薪資明細、各類所得扣繳暨免扣繳憑單、被告107年6月11日保納工二字第10710186120號函可證（見原處分卷第10至26頁），被告依查得之前開證據資料，認客觀上已足以確認原告有短報侯乃弘投保薪資之情事，未給予原告陳述意見之機會，即逕以原處分對原告裁罰，依上開規定，核無違誤。原告主張被告違反正當法律程序及行政程序法第102條規定云云，洵不足取。

㈤、原告有將侯乃弘之投保薪資金額以多報少之情事：

1. 末按，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，勞保條例第14條第2 項定有明文。再按，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，並追繳其溢領給付金額，勞保條例第72條第3項前段亦有明文。

2. 查，原告於104年5月至105年6月間認定侯乃弘之月薪資總額如附表「原告認定之月薪資總額」欄所示，其中針對附表104年5月份、同年8月份、同年11月份、105年2月份、同年6月份部分之月薪資總額，原告並未將附表所示各該月份之季度紅利獎金、節約燃料競賽獎金計入月薪資總額計算，為兩造所不爭執（見本院卷㈠第289至290頁），且有原告所提侯乃弘104年度至105年度薪資明細可參（見原處分卷第16至18頁），而侯乃弘取得之「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」屬於勞基法第2條第3款所定之工資，業如前述，依勞保條例施行細則第27條第1項前段規定，上開獎金即應計入勞保條例第14條第1項之月薪資總額，故加計各該月份所受領之前開季度紅利獎金、節約燃料競賽獎金後，侯乃弘於附表所示期間之月薪資總額如附表「實際月薪資總額」欄所載。

3. 又依附表所示侯乃弘各該月份之「實際月薪資總額」欄所載月薪資總額，可見侯乃弘每月收入不固定，依首開勞保條例施行細則第27條中段規定，應以其「最近3 個月收入之平均」定其月薪資總額，是侯乃弘104年8月、105年2月之月薪資總額分別為62,273元（計算式：【105,310＋43,361＋38,147】÷3 ＝62,273）、59,106元（計算式：【97,347＋39,040＋40,930】÷3＝59,106），而因侯乃弘104年5月、同年8月、同年11月、105年2月、同年6月之薪資有所調整，原告自應依勞保條例第14條第2 項規定，就侯乃弘「104年5月至同年7月調整之薪資」、「104年8月至105年1月調整之薪資」、「105年2月至同年6月調整之薪資」，分別於104年8月底、105年2月底、同年8月底前通知被告，並自通知之次

月即104年9月1 日、105年3月1日、同年9月1日生效。

4. 又依104年7月1日修正之勞工保險投保薪資分級表，月薪資總額42,001元以上，月投保薪資為43,900元（見本院卷㈡第563頁），侯乃弘如附表所示前3個月平均工資均逾42,001元，原告即應依勞保條例第14條第1項前段規定，依投保薪資分級表之規定，向被告申報侯乃弘之月投保薪資。原告原向被告申報侯乃弘104年9月至105年2月之月投保薪資為42,000元、105年3月至同年6月之月投保薪資為40,100元，有侯乃弘被保險人異動資料查詢、原處分所附罰鍰明細表為據（見原處分卷第5頁、本院卷㈠第59至60頁），且為兩造所不爭（見不爭執事實㈠），顯見原告有將侯乃弘104 年9月至105年6 月之投保薪資金額以多報少之情事。

5. 又原告就「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」有可能屬於工資，應計入月薪資總額計算，且應按該月薪資總額對應之勞工保險投保薪資分級表申報侯乃弘之投保薪資，應有所預見，如原告無法確定上開獎金是否屬於工資之一部分，亦應向被告及其他主管機關確認，原告捨此不為，逕將給付侯乃弘之上開獎金剔除月薪資總額範圍，依勞工保險投保薪資分級表申報投保薪資，顯有應注意、並能注意而未注意之過失，被告依勞保條例第72條第3 項前段規定，按原告短報之保險費金額，對原告處以4 倍罰鍰9,924元，自無違誤。

七、綜上所述，原告於附表所示時間給付侯乃弘之「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」，均屬工資，應計入勞保條例第14條第1項之月薪資總額，加計後侯乃弘於附表所示期間之月薪資總額如附表「實際月薪資總額」欄所載。原告以未加計前開獎金之月薪資總額，按附表所示「原申報投保薪資」欄所載數額向被告申報，顯有將侯乃弘104 年9 月至105年6 月之投保薪資金額以多報少之情事，且原告主觀上具有過失。從而，被告依勞保條例第72條第3 項規定，以原處分對原告處以罰鍰9,924元，核無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理

由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經核均與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、依行政訴訟法第98條第1 項規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　15　　日

行政訴訟庭　　法　官　吳佳樺

以上正本係依原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，以原判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（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）。

其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內，向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並繳納上訴裁判費新臺幣3,000 元；如未按期補提上訴理由書，則逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　15　　日

書記官　林劭威

附表：

月份	季度紅利獎金（新臺幣）	節約燃料競賽獎金（新臺幣）	原告認定之月薪資總額/實際月薪資總額（新臺幣）	前3個月平均薪資（新臺幣）	原申報投保薪資（新臺幣）	應申報投保薪資（新臺幣）
104年5月	48,000元	12,500元	44,810元/105,310元			
104年6月			43,361元			
104年7月			38,147元			
104年8月	48,000元	10,500元	40,596元/99,096元	62,273元		
104年9月			38,370元		42,000元	43,900元
104年10月			40,240元		同上	同上
104年11月	48,000元	11,500元	37,847元/97,347元		同上	同上
104年12月			39,040元		同上	同上
105年1月			40,930元		同上	同上
105年2月	46,050元	13,500元	37,077元/96,627元	59,106元	同上	同上
105年3月			42,880元		40,100元	同上
105年4月			42,190元		同上	同上
105年5月			43,298元		同上	同上
105年6月	42,150元	13,000元	45,380元/100,530元		同上	同上