

臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第35號

110年8月2日言詞辯論終結

原告 優立實業股份有限公司

代表人 黃志輝

訴訟代理人 周宇修律師

李郁婷律師

被告 勞動部

代表人 許銘春

訴訟代理人 蔡芳芳

黃詩晴

上列當事人間勞保罰鍰事件，原告不服行政院108年12月26日院臺訴字第1080196615號訴願決定，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、事實概要：

原告從事化學材料製造業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。原告自民國80年7月15日起，為訴外人即原告之勞工紀文郎投保勞工保險，並申報被保險人紀○○106年3月至107年5月之月投保薪資，均為新臺幣（下同）36,300元，嗣被告審查原告應申報紀○○106年9月至107年5月之月投保薪資為45,800元，原告僅申報36,300元，未覈實申報紀○○之月投保薪資（如附表），被告依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規定，以108年6月25日勞局納字第10801817540號裁處書（下稱原處分）按短報之保險費金額，對原告裁處4倍罰鍰即33,200元，原處分並於同年月26日對原告為送達；原告不服，提起訴願仍遭駁回，遂提起本件行政訴

01 訟。

02 二、原告起訴主張：

03 原告所給付各月份績效獎金，係由原告之生產獎金管理辦法
04 中所稱基本生產獎金據以分配，基本生產獎金是否提撥及提
05 撥數額有不確定性，並不具勞務對價性及經常性給予之特
06 性，而非勞基法上之工資；又原告給付訴外人杞文郎之低不
07 良率獎金，是否發放及發放獎金之數額均繫於公司整體不良
08 產品之占比，以鼓勵勞工降低公司成本，並非勞工提供勞務
09 即能取得，自不具勞務對價性及給付之經常性，非屬勞基法
10 上之工資；再者，原告給付訴外人杞文郎之特休未休獎金，
11 依照最高法院、最高行政法院歷來之見解係屬補償勞工之代
12 償金，亦不具勞務對價性及給付之經常性，亦非勞基法上之
13 工資。是訴外人杞○○106年5月至7月間最近三個月收入之
14 平均應為31,174元、106年11月至107年1月間最近三個月收
15 入之平均應為33,007元，原告並無短報訴外人杞○○投保薪
16 資之情形等情，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

17 三、被告答辯則以：

18 據原告所附生產獎金管理辦法所載，基本生產獎金分配計算
19 方式皆以員工個人實際上班日數為計算基準，如產品品質判
20 定為不良品時，則作為減發獎金之計算基準，至派駐在外30
21 級以上人員不參與獎金分配，顯見並非原告之全體員工均得
22 平均分配獎金；另據原告所附生產人員低不良率特別獎金辦
23 法載，該等辦法獎金發放依據與勞工出勤工作、工作績效、
24 勞工所屬職務提供勞務之貢獻度具有關聯性，實際均與勞工
25 之勞務對價有關，非純屬勉勵、恩惠性質之給與，且各月績
26 效獎金及低不良率獎金之給與，非屬原告偶然發放亦非臨時
27 起意且非與工作無關之給與，故應屬勞工因工作所獲得之報
28 酬，屬工資之一部分；至原告所稱杞○○之特休未休獎金，
29 依改制前之行政院勞工委員會函示，因特別休假應休未休所
30 發給工資，屬工資範圍，自應計入當月之勞工保險投保薪資
31 申報，另原告所舉之判決因個案事理不同，尚不得比附援引

於本案。是原告確有未依規定覈實申報杞○○投保薪資，被告依照勞保條例第72條第3項規定核處罰鍰，並無不當等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事實及爭點：

(一)、不爭執事實（本院卷一第197-198頁）：

1. 訴外人即原告之勞工杞○○於106年3月至107年5月間，自原告處實際取得之金額，如本院卷第131頁罰鍰明細表月薪資總額欄所載（計入春節獎金、端午節金、中秋節金、考核獎金）（見本院卷一第131頁）。
2. 原告自80年7月15日起，為訴外人杞○○投保勞工保險，並申報被保險人杞○○106年3月至107年5月之月投保薪資，均為新臺幣（下同）36,300元（未計入春節獎金、端午節金、中秋節金、考核獎金）（見本院卷一第131頁、原處分可閱卷第28至29頁）。
3. 嗣被告以原告應申報杞○○106年9月至107年5月之月投保薪資為45,800元，原告僅申報36,300元，未覈實申報杞○○之月投保薪資，依勞保條例第72條第3項規定，於108年6月25日以原處分，按短報之保險費金額，對原告裁處4倍罰鍰即33,200元，原處分並於同年月26日對原告為送達（見本院卷一第129至131頁、原處分可閱卷第67頁）。

(二)、以上事實，均有訴外人杞○○106年3月至107年8月薪資明細（見原處分可閱卷第42-43頁）、原告106年3月至107年8月給付訴外人杞○○之各項金額明細（見原處分可閱卷第59、61-62頁）、訴外人杞○○106年3月至107年8月之投保資料明細（見原處分可閱卷第28-29頁）、原處分及其所附罰鍰明細表（見本院卷一第129-131頁）、訴願決定書（見本院卷一第133頁）在卷可稽，且為兩造所不爭執（見本院卷一第197頁），核堪採認為真實。是本件爭執事項即為：原告發給杞○○如附表差額欄所示春節獎金、端午節金、中秋節金、考核獎金內之「績效獎金、低不良率獎金、全年全勤獎金、特休未休獎金」，是否屬於工資？以下分別敘明之。

01 五、本院之判斷：

02 (一)、按勞保條例第14條第1項前段及第2項規定「…所稱月投保薪
03 資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資
04 分級表之規定，向保險人申報之薪資；…。」「被保險人之
05 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
06 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
07 月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知
08 之次月1日生效。」第72條第3項前段規定「投保單位違反本
09 條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實
10 發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，
11 …。」同條例施行細則第27條第1項前段規定「本條例第14
12 條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之
13 工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均
14 為準；…。」

15 (二)、查，依前開勞保條例第14條第2項、勞保條例施行細則第27
16 條第1項規定，員工每月收入不固定者，其每年8月所為投保
17 薪資之調整，應以5月至7月之平均薪資為準；每年2月所為
18 投保薪資調整，則應以11月至1月之平均薪資為準。是影響
19 本件應申報投保薪資計算者為訴外人杞○○106年4月至6月
20 以及106年11月至1月之薪資。而依原告106年3月至107年8月
21 給付訴外人杞○○之各項金額明細（見原處分可閱卷第59、
22 61-62頁），原告所給付之「全年全勤獎金」係於每年3月發
23 放；「特休未休獎金」由於杞文郎係於8月間到職，於106年
24 間係於3月及9月發給訴外人杞○○，107年因改為一年結算
25 一次，則於9月發給特休未休獎金。是可知上開全年全勤獎
26 金及特休未休獎金並不影響本件月投保薪資及原處分罰鍰之
27 計算，合先敘明。

28 (三)、再按勞基法上所謂「工資」，依同法第2條第3款規定：「工
29 資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
30 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
31 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。……」由此可知，勞基法上所稱之「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。是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。

(四)、經查，本件原告與訴外人杞○○於96年10月1日所簽訂之勞動契約第六條載明「甲方（即原告）所發給之節金、年度考核獎金、年終獎金等為甲方所發給之福利項目，非屬勞基法之工資項目…。」。又依原告106年3月至107年8月給付訴外人杞○○之各項金額明細（見原處分可閱卷第59、61-62頁、本院卷一第201頁），原告於106年6月合計發放訴外人杞○○64,100元之「端午節金」，其中包含106年3月至5月之「績效獎金」及106年Q1「低不良率獎金」；106年12月合計發放83,900元之「考核獎金」，其中包含106年9月至11月「績效獎金」及106年Q3「低不良率獎金」。惟如前開所述，仍需按上開獎金金錢給付之原因、目的及要件等具體情形，實質判斷其給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，而非僅以原告給付時所使用之名目為準，逕認定各該金錢給予屬恩惠性福利項目，非屬勞基法上所稱之工資。是以，原告給付訴外人杞○○之績效獎金及低不良率獎金是否併入三節及年度考核獎金中發放、有無獨立發放紀錄，或是

01 否於勞動契約約定屬於工資等，並不得作為認定上開績效獎
02 金、低不良率獎金是否屬勞基法所稱工資之依據。

03 (五)、本件原告雖主張，績效獎金係為激勵員工，按績效由年度盈
04 餘中抽取，須視「盈餘」、「個人表現」、「是否在職」等
05 因素，非單純提供勞務可得；又低不良率獎金，係為獎勵員
06 工之福利，其需視公司整體營運、產品不良率按比例分配，
07 且新進員工及離職員工無法領取上開獎金，是上開獎金非提
08 供勞務即可獲得云云。惟查：按原告之生產管理辦法（見本
09 院卷一第59頁），績效獎金之數額，依據前開辦法第2條、
10 第3條、第4條之規定，以各該月份營業額之千分之11為計
11 算，依員工之任職單位、上班日數、生產數量等因素據以發
12 放。是當員工出勤日數多、工作產量高，則所領得之績效獎
13 金亦越高，足見員工提供勞務之貢獻度將影響所得之績效獎
14 金數額，其發放與員工之出勤日數及工作產量有高度之關聯
15 性，屬對員工工作貢獻度之評價，已非屬一般性激勵性給
16 予，而係具有勞務對價性。再查，按原告之低不良率獎金管
17 理辦法（見本院卷一第103頁）第1條規定，生產人員低不良
18 率特別獎金係獎勵在特定期間內，達成零不良率的目標，特
19 頒低不良率特別獎。再按同辦法第4條、第5條規定，低不良
20 率獎金數額，係依生產數量、產品不良率計算，並按生產人
21 員之職務比例分配獎金。由此可知，低不良率獎金係依據與
22 勞工所屬職務及勞務提供之數量、品質發放，屬對員工工作
23 貢獻度、工作品質之評價，實與勞工之勞務提供具有直接關
24 聯性，自屬勞務之對價無訛。是上開績效獎金、低不良率獎
25 金既須審核員工所提供之勞務而非無差別給與，則系爭績效
26 獎金、低不良率獎金實與員工工作表現具有相當對價關係。
27 是原告上開主張，均不可採。

28 (六)、本件原告雖主張，「績效獎金」、「低不良率獎金」並非勞
29 動契約中所明定之義務，亦非屬人力制度上之固定性給予，
30 且獎金之發放受公司之盈餘、整體營運影響，具有高度不確
31 定性，非經常性給予云云。經查：「績效獎金」、「低不良

率獎金」之名稱雖未明文規定於原告與訴外人杞○○間之勞動契約、原告之工作規則中，惟此一發放獎金之制度已行之有年，原告公司並就該績效獎金、低不良率獎金明訂生產管理辦法、低不良率獎金管理辦法，詳細記載其分配及計算方式，可見該績效獎金之發放已形成制度性及常態性措施，自屬人力制度上之目的性、固定性之給與，並非臨時性之給與，亦非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，而為勞工提供勞務而自雇主處獲致之對價，自應計入工資計算。再觀諸訴外人杞○○106年3月至107年5月之薪資明細、績效獎金、低不良率之明細（見本院卷一第59、61-62頁），可見訴外人杞○○此段期間每月皆有1、2萬元之績效獎金，每3個月皆有1萬元上下之低不良率獎金，原告並於106年3月、6月、9月、12月、107年3月，每隔3個月發放一次績效獎金及低不良率獎金，且上開獎金數額亦與訴外人杞○○之出勤日數、工作產量、工作品質及職務呈正相關，為對於訴外人杞○○工作之評價，具有勞務對價及經常性給予之屬性，自屬勞基法所稱之工資無疑。是原告上開主張，並不可採。

(七)、另原告稱績效獎金之發放受原告獲利預估毛利影響，原告於109年受新型冠狀病毒疫情影響，未發秋節節金予訴外人杞○○，足證績效獎金之發放予提供勞務並無關連云云。惟本件原處分係裁罰原告於106年9月至107年5月間短報之勞保薪資，且如前所述，參照訴外人杞○○106年3月至107年5月之薪資明細、績效獎金明細（見本院卷一第59、61-62頁），可見此段期間，原告於106年3月、6月、9月、12月、107年3月，每3個月皆發放一次績效獎金，已形成制度性、常態性之固定性給與措施。另訴外人杞○○因於107年5月發生職業災害，致其出勤天數與個人產量受到影響，使績效獎金大幅減少，是足見績效獎金之有無及多寡與勞工個人出勤天數、個人產量有高度關聯性，堪認績效獎金與勞工供給勞務間具有對價關係且屬經常性給與，為勞基法所稱之工資無訛。是

01 原告之主張，不足採為有利於原告之認定。至原告稱若將績
02 效獎金、低不良率獎金認定為工資，則訴外人杞○○之薪資
03 顯已高於同產業生產人員之平均薪資，逾越產業行情云云。
04 惟上開獎金是否已逾越產業行情，並非判斷勞基法所稱「工
05 資」之依據，又如前開所述，上開獎金是否屬恩惠性給予，
06 並不以雇主之主觀意思為準，而仍應客觀判斷上開獎金之給
07 予是否具勞務對價性及經常給予性。是原告上開主張，亦不
08 足採。

09 六、綜上所述，原告前開主張各節，均非可採。本件被告認原告
10 未依規定覈實申報所屬被保險人杞○○106年9月至107年5月
11 之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，被告依勞工保險條
12 例第72條第3項規定，裁處原告罰鍰33,200元，於法無違，
13 訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決定及原
14 處分，求為判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結
16 果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

17 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
18 前段，判決如主文。

19 中 華 民 國 110 年 8 月 23 日
20 行政訴訟庭 法 官 張瑜鳳

21 以上正本係依原本作成。

22 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
23 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
24 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）
25 。

26 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
27 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
28 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
29 駁回上訴。

30 中 華 民 國 110 年 8 月 23 日
31 書記官 林劭威

01 附表
02

姓名	年	月	月薪資 總額 (新臺幣／元)	前3個月 平均薪資 (新臺幣／元)	原申報 投保薪資 (新臺幣／元)	應申報投保薪資 (新臺幣／元)	備註
杞○○	106	3	130,871		36,300		80 年間多次退保
		4	31,590		36,300		
		5	30,613		36,300		
		6	95,787		36,300		
		7	31,224		36,300		
		8	31,788	52,541	36,300		106.8.1 自調財稅申復更正
		9	106,544		36,300	45,800	
		10	30,823		36,300	45,800	
		11	32,235		36,300	45,800	

(續上頁)

01

		1 2	114, 792		36, 300	45, 800	
	1 0 7	1	30, 975		36, 300	45, 800	
		2	30, 148	59, 334	36, 300	45, 800	
		3	104, 060		36, 300	45, 800	
		4	31, 339		36, 300	45, 800	
		5	14, 373		36, 300	45, 800	
		6	63, 500		36, 300		