

臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第137號

110年11月30日辯論終結

原告 達航科技股份有限公司

代表人 翁榮隨

訴訟代理人 李永然律師

劉懿德律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 鄧明斌

訴訟代理人 吳伯襄

葉懿嫻

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110年3月9日勞動法訴一字第1090019459號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

本件行政訴訟起因於被告認原告所屬勞工陳彥文（下稱陳君）民國107年5月1日至108年7月31日期間工資已有變動，原告未覈實申報調整陳君之勞工退休金月提繳工資，且陳君於107年5月至107年7月及107年11月至108年1月期間工資有變動時，原告亦未依規定分別於107年8月及108年2月底前為陳君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，以109年8月7日保退三字第10913151921號函及109年8月7日保退三字第10913151922號裁處書（下合稱原處分），逕予調整陳君107年5月1日至108年7月31日期間之勞工退休金月提繳工資為如附表所示之工資，短

計之勞工退休金將於原告109年7月份之勞工退休金內補收，並依同條例第52條規定，裁處原告罰鍰新臺幣5,000元。原告不服提起訴願，經被告以110年3月9日勞動法訴一字第1090019459號訴願決定書（下稱訴願決定）駁回，原告仍表不服，於110年5月4日提起行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

（一）主張要旨：

1.按勞動部110年4月14日勞動保2字第1100140165號函著有：

「勞工如同時受僱於臺灣公司與大陸公司，並分別成立勞動契約，工資分按各自契約給付者，則大陸公司所發給之工資，非屬勞工在臺灣公司工作而獲得之報酬，應不予併入計算申報勞保投保薪資。依據勞工保險條例第14條及其施行細則第27條規定，略以所稱月投保薪資，係指由投保單位按勞工之月薪資總額（即勞動基準法〈下稱勞基法〉第2條3款所定之工資），依勞工保險投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。案內勞工如同時受僱於臺灣公司與大陸公司，並分別成立勞動契約，工資分按各自勞動契約之約定給付者，則有關大陸公司所發給之工資，非屬勞工在臺灣公司工作而獲得之報酬，應不予併入計算申報勞工保險投保薪資」，則顯然依據勞動部之見解，如勞工係同時受僱於不同國家之公司，並分別成立勞動契約，工資分按各自契約給付者，則外國公司所發給之工資，非屬勞工在臺灣公司工作而獲得之報酬，應不予併入計算申報勞保投保薪資，且此情亦經被告於其官方網站上明白揭示。準此，陳君於107年5月1日至108年7月31日期間至韓國，其工作地點為Ofuna Technology Co. Ltd. Korea Branch（下稱韓國公司）。韓國公司在韓國當地是具法人地位的「獨立公司」，有自己的公司名稱和公司章程，並以自己的名義進行經營活動。原告與韓國公司則各自分別與陳君簽訂有「勞動契約」、「勞動合同」。因陳君與韓國公司簽訂有勞動契約，故韓國公司有為陳君申請「韓國工作簽證」，並依韓國當地法令申報個人綜

01 合所得稅、投保四大保險（註：即類似臺灣的勞保、健保及
02 勞工退休金），韓國公司並依勞動契約約定，直接將陳君的
03 薪資（包括基本薪資韓幣1,473,770元以及餐費韓幣100,000
04 元，總計韓幣1,573,770元，約相當於新臺幣41,862元）給
05 付至陳君在韓國之銀行帳戶，故韓國公司發給陳君的薪資，
06 屬其為韓國公司提供勞務之對價，自「非屬」陳君為原告服
07 勞務而於臺灣工作所獲得之報酬，則當非陳君為原告服勞務
08 所得之工資，依據前開勞動部函之意旨，不應列入計算申報
09 勞保投保薪資，同時亦不屬於本件所爭執勞工退休金之計算
10 範圍。

11 2.退一步言之，如認陳君至韓國公司工作時，原告對於陳君仍
12 具有指揮監督之權限（假設語），然陳君至海外工作並非
13 「經常性」與「長期性」，僅為階段性，而因應韓國當地之
14 勞動條件、幣值、生活水準之不同，以及匯率變動問題，將
15 補助陳君於韓國當地生活之津貼折算以韓國幣值在韓國發
16 放，惟原告本身依據與陳君間之勞動契約原應給付陳君之工
17 資如本薪、膳食補助津貼、加班費等，並未因被陳君至韓國
18 工作而隨之變動，是以陳君於韓國公司領取之薪資，依最高
19 法院106年度台上字第2679號判決意旨，至多屬於其於海外
20 工作所得之海外津貼，性質上與差旅津貼相似，依據勞動基
21 準法施行細則第10條第9款之規定，並非經常性給與，且餐
22 費韓幣100,000元更應屬於恩惠性給予之補助，依據行政院
23 勞工委員會勞保2字第0950029414函文所揭示者，前開海外
24 津貼自非屬於勞基法第2條第3項所稱之工資，非屬工資計算
25 之基礎，自非勞工退休金條例第3條、第14條所稱之工資甚
26 明。

27 3.被告曾於108年12月3日發文（發文字號：保退三字第108102
28 63190號）查核陳君99年10月至108年9月期間每月薪資明
29 細、臺灣及韓國工作契約等資料，原告並已據以配合提供相
30 關資料後送交被告，被告嗣後並以109年1月3日保退三字第1
31 0810274161號函說明查核情況，斯時被告並未認陳君107年

01 度或108年度有任何月提繳工資未覈實申報之情事，則被告
02 於斯時已經實際查核並評估過本件所有相關資料，均未認為
03 陳君107年5月至108年7月之月提繳工資有少提繳的狀況，並
04 認無須進行調整，顯見被告本即未將陳君至韓國公司工作期
05 間之薪資金額認定為勞基法所稱之「工資」，卻又於事後另
06 變異其原先處分，此情顯已違反行政程序法第5條、第8條至
07 第10條等相關規定，並屬臺北高等行政法院99年度簡字第78
08 4號判決意旨所指摘之違法情事。凡此足明原告應無違反勞
09 工退休金條例第15條第2項規定，故被告以原處分要求補收
10 勞工退休金並以原告違反同條例第52條而進行裁罰，顯於法
11 有違。

12 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

13 三、被告答辯及聲明：

14 (一)答辯要旨：

15 1.被告109年1月3日保退三字第10810274161號函所為之處分，
16 係依原告108年12月13日達航人字第1081213001號函檢送陳
17 君99年10月至108年9月薪資明細（並未提供陳君107年5月至
18 108年7月外派韓國公司期間自韓國公司領取之薪資資料）、
19 陳君與原告及韓國公司之勞動契約等影本查處，認定陳君於
20 99年10月至102年3月份期間工資已有變動，惟原告未覈實申
21 報、調整其月提繳工資，被告依勞工退休金條例第15條規定
22 逕行調整、更正陳君月提繳工資至適當等級，該處分業已確
23 定。嗣被告依臺中市政府勞工局109年7月31日中市勞動字第
24 1090038320號函轉陳君109年7月26日致該局服務信箱信件檢
25 舉未將其外派韓國公司期間領取之薪資計入原告發給之工資
26 計算致未足額提撥勞工退休金，並稱原告已自認外派薪資是
27 總薪資之一同意補足資遣費，及檢附臺中市政府勞工局109
28 年4月28日服務信箱回覆信（載明原告未依法給予資遣費，
29 違反勞工退休金條例第12條第1項規定等語）及原告109年6
30 月11日寄發陳君之存證信函暨臺中市政府勞工局之資遣費差
31 額計算明細（蓋有原告公司大小章）等影本佐證，經查對原

告寄發陳君之存證信函通知陳君計算後資遣費不足金額含利息應給付金額為新臺幣193,166元，依所附資遣費差額計算明細載確已將外派韓國公司領取之薪資列入計算，足以證明原告已認外派薪資屬工資並將陳君於外派韓國公司期間韓國公司給付之薪資納入原告工資計算平均工資發給資遣費。

2.另據原告108年12月13日函稱韓國公司在太船集團內為韓國分公司且為獨立法人之登記，惟查原告於經濟部商業司商工登記公示資料載，原告章程所訂外文公司名稱為OFUNA TECHNOLOGY Co.,Ltd.，就名稱而言，韓國公司與原告屬同一企業集團（OfunaGroup），再據陳君提供原告管理處人資部107年4月3日人員異動暨核薪申請書內容載明，陳君自107年5月1日起外派至韓國公司，調整後薪資結構包含韓國分公司應給付本薪韓幣1,473,770元及伙食津貼韓幣100,000元（韓幣對新臺幣匯率為0.0266）及原告應給付新臺幣47,561元，合計總薪資為新臺幣89,423元。

3.再按勞動部改制前行政院勞工委員會85年2月10日台(85)勞動2字第103252號函釋及89年2月15日（89）台勞保2字第0006121號函釋對工資之定義，應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬予以判斷，據原告管理處人資部107年4月3日跨公司人員調動暨核薪申請書內載明，陳君外派期間自原告及韓國公司處每月應領之約定總薪資為新臺幣89,423元，應屬陳君願赴海外地區服勞務之對價，以陳君實際駐海外工作時間為計算基準，應屬工資範疇。是原告所稱係短期業務需求或不定時派至海外出差所發給差旅津貼或海外津貼之性質，非屬原告給付陳君提供勞務之對價，亦非經常性給予等語，不足採信。爰此，原告應將韓國公司給付陳君之薪資納入工資計算，依規定覈實申報調整其月提繳工資。被告據原告提供陳君99年10月至108年9月薪資明細及韓國公司發給陳君107年5月至108年7月薪資資料核算，其107年5月至108年7月外派期間工資已有變動，陳君應申報之月提繳工資已達新臺幣92,100元等，惟原告僅申報其月提繳工資為新臺幣57,800元等，

01 確未將韓國公司發放薪資納入工資計算覈實申報調整月提繳
02 工資。被告遂依勞工退休金條例第15條規定逕行調整其月提
03 繳工資，並依同條例第52條規定處以罰鍰新臺幣5,000元，
04 於法並無違誤。

05 4.勞動部110年4月14日勞動保2字第1100140165號函釋係指關
06 係企業的情形，是臺灣公司和大陸公司在法律上分屬不同法
07 人格，但本案是分公司，在法律上屬於同一法人格，實際上
08 是不同的。

09 (二)聲明：駁回原告之訴。

10 四、爭點：

11 陳君自107年5月1日至108年7月31日於韓國公司工作期間，
12 每月自韓國公司領取基本薪資韓幣1,473,770元及餐費韓幣1
13 00,000元（下稱系爭薪資），是否屬勞基法第2條第3款規定
14 之工資？

15 五、本院之判斷：

16 (一)如爭訟概要欄所載的事實，除後述之爭點外，為兩造所不爭
17 執，並有原處分（見本院卷第33至38頁）及訴願決定（見本
18 院卷第39至48頁）在卷可稽，堪以認定。

19 (二)按勞工退休金條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、
20 事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準
21 法第2條規定」，第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例
22 之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金
23 個人專戶」、第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象
24 為適用勞動基準法之下列人員……：一、本國籍勞工……」，
25 第14條第1項、第5項規定：「（第1項）雇主應
26 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
27 每月工資百分之6。……（第5項）第1項至第3項所定每月工
28 資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提
29 繳分級表，報請行政院核定之」，第15條規定：「（第1
30 項）於同一雇主……1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次
31 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月至次年一月調整時，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、第21條第1項或第39條申報、通知規定者，處新臺幣5千元以上2萬5千元以下罰鍰」，行為時勞工退休金條例施行細則第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。……」，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。」

(三)次按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款

前段定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。而雇主所發給之海外津貼，顧名思義，係派駐國外工作之額外津貼，就當時派駐海外之員工而言，固屬勞工願赴海外地區服勞務之對價，然就雇主與勞工互動之整體而言，勞工派駐海外未必為經常性，極有可能依工作目標、性質而選派或輪調，而各國之勞動條件，幣值、生活水準大多不同，且薪資係折成當地幣值在國外工區發放，有匯率變動問題，極難有統一之標準，是以加計之海外津貼，性質上與差旅津貼相似，並非經常性給與（最高法院106年度台上字第2679號民事判決意旨參照）。又受僱勞工受派遣出國提供服務，得否繼續參加勞保，應依其個案事實加以認定其僱傭關係，如係轉受僱於他公司服務，則與原派遣公司之勞動關係即行終止，自不得於原公司繼續加保；如係借調他公司或至原派遣公司之國外分公司或分廠服務，則與原派遣公司仍有僱傭關係存在，得由原派遣公司依勞工保險條例第9條第2款規定繼續加保，又其投保薪資應以原領薪資總額依投保薪資分級表適用之等級申報，其於海外服務公司所支領之津貼，不得併入投保薪資總額內申報（改制前行政院勞工委員會85年2月27日（85）台勞保三字第104703號函釋意旨參照）。另勞工如同時受僱於臺灣公司與大陸公司，工資分按各自勞動契約給付，大陸公司所發給之工資，非屬勞工在臺灣公司工作而獲得之報酬，應不予併入計算申報勞工保險投保薪資（勞動部110年4月14日勞動保2字第1100140165號函釋意旨參照）。

(四)經查，陳君於107年5月1日至108年7月31日期間至韓國公司

01 工作，並與韓國公司之間簽訂勞動契約，每月自韓國公司領
02 取系爭薪資，另韓國公司為陳君投保國民年金、健康保險、
03 健康（護理）保險、僱用保險等4種保險等情，為兩造所不
04 爭執（見本院卷第276頁），並有陳君與韓國公司簽署之勞
05 動契約（見本院卷第53至54頁）、陳君保費收據（見本院卷
06 第125至129頁）附卷可參，應認屬實。又觀諸陳君與韓國公
07 司簽訂之勞動契約內容，兩造係就執勤時間、休假日及休
08 假、月薪、福利、法定退職金、健康檢查及災害補償、退休
09 及結束勞動關係等事項為約定，堪認陳君於前揭期間亦受僱
10 於韓國公司，且享有當地員工之福利。另原告制訂之國外出
11 差管理辦法5.5國外差旅費計費標準，韓國地區每日膳食費
12 為美金30元，有原告提出之國外出差管理辦法在卷可參（見
13 本院卷第119至123頁），復參酌我國107年1月1日起每小時
14 基本工資調整為新臺幣140元，108年1月1日起每小時基本工
15 資調整為新臺幣150元，韓國106年已由最低時薪韓幣6,029
16 元（約新臺幣162元），調整到韓幣6,470元（約新臺幣173
17 元），107年再大幅提升至韓幣7,530元（約新臺幣202
18 元），至108年為韓幣8,350元（約新臺幣224元）等情，有
19 基本工資之制訂與調整經過及中央通訊社108年8月5日網頁
20 資料可參（見本院卷第133至137頁）。綜觀上情，陳君於前
21 揭期間至韓國公司工作，係同時受僱於原告及韓國公司，工
22 資分按各自勞動契約給付，且韓國公司於該期間為陳君投保
23 國民年金、健康保險、健康（護理）保險、僱用保險等4種
24 保險，陳君亦享有韓國公司各項福利，復參酌原告於員工至
25 韓國出差期間提供每日膳食費美金30元，以及韓國基本工資
26 遠較我國為高之二地生活水平差距，揆諸前開說明，應認陳
27 君於前揭期間每月自韓國公司領取之系爭薪資，非屬於勞基
28 法第2條第3款所稱之工資。是被告以原處分逕予調整陳君10
29 7年5月1日至108年7月31日期間之勞工退休金月提繳工資為
30 如附表所示之工資，短計之勞工退休金將於原告109年7月份
31 之勞工退休金內補收，並裁處原告罰鍰新臺幣5,000元，於

01 法有違。

02 (五)被告雖以韓國公司為原告之分公司，不適用前揭勞動部函釋
03 等語置辯，固非無見。惟韓國公司係在韓國當地登記註冊，
04 具有獨立之法人格，與我國公司於國內設置之分公司並無獨
05 立法人格之情形不同，縱使韓國公司與原告屬同一企業集
06 團，亦屬不同法人格之公司。況陳君赴韓國公司工作時，與
07 韓國公司簽訂勞動契約，兩造就執勤時間、休假日及休假、
08 月薪、福利、法定退職金、健康檢查及災害補償、退休及結
09 束勞動關係等事項為約定，其享有韓國公司的各項福利，業
10 如前述，益徵陳君當時係同時受僱於原告與韓國分公司，工
11 資分按各自勞動契約給付。是被告前開所辯，應不足採。

12 (六)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及訴訟資
13 料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必
14 要，併此敘明。

15 六、結論：

16 原處分認事用法有違誤，訴願決定予以維持，亦有未洽，原
17 告訴請撤銷原處分及訴願決定為有理由，應予准許。又第一
18 審裁判費應由敗訴之被告負擔，爰宣示如主文第2項所示。

19 中 華 民 國 110 年 12 月 21 日
20 行政訴訟庭 法 官 邱士賓

21 上為正本係照原本作成。

22 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀(含
23 上訴理由，應表明原裁判所違背之法令及其具體內容，或依訴訟
24 資料可認為原裁判有違背法令之具體事實)，並繳納上訴裁判費
25 3,000元；其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院
26 補提理由書，逾期未提出者，毋庸命補正，即得逕以裁定駁回
27 之。

28 中 華 民 國 110 年 12 月 21 日
29 書記官 李 欣

30 附表：

01 月提繳工資明細表

02 達航科技股份有限公司（提繳單位編號：P00000000X）

03

序 號	姓 名	年	月	工 資 總 額 (含 韓 國 公 司 發 放 工 資)	前 三 個 月 平 均 薪 資	原 申 報 月 提 繳 工 資	應 申 報 月 提 繳 工 資	備 註
1	陳彥文	107	5	95,228		57,800	92,100	107年5月1日起外派韓國 約定薪資為韓幣1,573,770元(新台幣43,121元) +新台幣48,853元 共計91,974元 未覈實申報，逕予調整為 92,100
			6	91,974		57,800	92,100	
			7	91,324		57,800	92,100	
			8	93,333	92,842	48,200	92,100	未覈實申報，逕予更正為 92,100
			9	91,519	92,210	48,200	96,600	未覈實申報，逕予更正為 96,600
			10	92,978		50,600	96,600	未覈實申報，逕予更正為 96,600
			11	93,130		50,600	96,600	
			12	106,264		50,600	96,600	
		108	1	91,426		50,600	96,600	
			2	93,547	96,939	50,600	96,600	
			3	93,807		50,600	101,100	未覈實申報，逕予更正為 101,100
			4	93,832		50,600	101,100	
			5	93,417		50,600	101,100	
			6	94,634		50,600	101,100	
			7	93,762		50,600	101,100	108年7月31日返達航公司
			8	45,496		50,600		
			9	39,520		50,600		