臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第2號

110年7月30日辯論終結

原　　告　味王股份有限公司

000000000000000000

代　表　人　陳清福

訴訟代理人　薛進坤律師

被　　告　勞動部

代　表　人　許銘春

訴訟代理人　林昱伶

　　趙幼君

上列當事人間勞保罰鍰事件，原告不服行政院中華民國109年10月21日院臺訴字第1090194163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：

㈠被告所屬勞工保險局（以下簡稱為勞保局）於民國109年5月間，查核原告僱用勞工張洺浤（原名張正煌，以下稱為張君）於108年5月至109年4月間投保薪資後，被告認原告於108年9月至109年1月間，涉有將張君投保薪資以多報少之違規，乃於109年6月20日以勞局納字第10901826270號裁處書（以下稱為原處分），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）3,872元。

㈡原告不服原處分，遵期提起訴願後，經行政院訴願審議委員會於109年10月21日以院臺訴字第1090194163號決定訴願駁回。原告再於109年12月23日向本院提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

㈠按勞工保險條例（以下簡稱為勞保條例）第14條及其施行細

則第27條規定，勞工投保薪資應按其月薪資總額，以勞動基準法第2條第3規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為准，再依「勞工保險投保薪資分級表」規定等級之金額填報，被保險人之薪資，如在當月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。

㈡惟查，針對每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準之規定，條文並未明定係以5月至7月此3個月或11月至次年1月此3個月之平均為準。被告逕以108年5月至7月勞工張君之平均工資為39,996元，原告應於108年8月申報調整為40,100元，並自108年9月起生效，進而認定原告違反前揭規定，其依據顯有疑義。

勞保條例有關當年8月底前及次年1月底前調整之規定，旨在簡化雇主作業流程，故以6個月為一區間（即以2月至7月為一區間，8月至次年1月為一區間），使雇主毋須逐月檢視並調整勞工保險投保級距，僅須於此6個月之區間檢視工資是否變動而應調整。本件勞工張君108年2月至4月此3個月之平均工資為34,121元，3月至5月此3個月之平均工資為37,186元，4月至6月此3個月之平均工資為37,186元，均低於38,200元，雖5月至7月平均工資39,996元略高於38,200元，惟108年2月至7月此6個月之平均工資為37,058元，又張君108年3月至8月之固定工資並未調整，其每月所領金額不同係因領取變動之獎金所致，是原告為其以38,200元之級距為其投保勞工保險，並無不當，且亦無影響其權益。而勞工張君108年1月至12月全年度之平均工資為37,695元，109年1月至4月之平均工資為36,708元，108年1月至109年4月之平均工資為37,449元，再再證明原告以38,200元之級距為其投保勞工保險，實屬合理且妥適。

㈢前開條文既規定應於當年8月底「前」調整，則不限於8月調整，亦得於7月、6月、5月、4月檢視而申報調整，如依被告

見解，雇主於8月底「應」檢視5月、6月、7月此3個月之平均工資，則法條應規定為：「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』將調整後之月投保薪資通知保險人」，而非「8月底『前』」。又原告非以任意之6個月為一區間檢視勞工工資，而係依法條規定之2月至7月此6個月之區間檢視。

如依被告見解，2月至4月間之薪資得不予檢視，僅須檢視5月至7月之平均工資認定月投保薪資級距，以簡化作業，反可能與實際情形不符，反而無法真實反應勞工之真正薪資，假設被保險人5月至7月之平均工資遠低於或遠高於其他月份時，對勞工或雇主均不公平，且影響其權益等語。並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

按勞保條例第14條第2項原規定，被保險人之投保薪資如有調整時，投保單位應於當月底前將調整後之月投保薪資通知保險人，惟該條例77年2月3日修正時，為減輕投保單位及保險人之作業，將調整投保薪資次數明定為1年2次，即薪資於當年2月至7月調整者，應於當年8月底前申報；於當年8月至次年1月調整者，應於次年2月底前申報，既予明定其申報期限，當為投保單位所應遵守之最低作業義務標準。是投保單位不論是否自訂調整期限，依勞保條例第14條第2項規定意旨，仍應於當年8月底及次年2月底前檢視調整並覈實申報始符規定。查原告於張君103年7月1日至109年4月30日加保期間，僅由勞保局比對財稅薪資所得資料分別於105年7月1日及106年8月1日逕行調整張君投保新資為36,300元及38,200元，原告未曾自行申報調整張君投保薪資，又據原告提供張君108年4月至109年4月之員工薪資清冊審核，張君每月薪資均不固定，原告雖檢視108年2月4月、108年3月至5月、108年4月至6月之3個月平均工資均未超過38,200元，然張君108年5月起月薪資總額已有變動，與原告投保薪資金額已有不符，原告未於法定申報調整期限即108年8月底前，按張君10

8年5月至7月之3個月平均薪資覈實調整投保薪資，致有短報張君108年9月至109年1月投保薪資情事，又原告稱應以張君108年2月至7月此6個月之區間檢視，惟員工每月收入不固定者，應以最近3個月之平均為準，且應於每年2月及8月底前覈實申報調整月投保薪資，為前開法規所明定。如投保單位為實際反映員工薪資所得，亦可按月或按季申報調整員工投保薪資，惟員工薪資總額既有變動，投保單位仍應於每年2月底及8月底前，檢視所屬員工之投保薪資是否覈實申報，原告主張2月至4月間之薪資得不予檢視乙節，顯有誤解。據此，原告未於法定調整期限即108年8月底前申報調整張君投保薪資，被告乃依照勞保條例第72條第3項規定核處原告未覈實申報張君投保薪資之勞保罰鍰，並無違誤等語，資為抗辯，並聲明：駁回原告之訴。

四、本件被告所屬勞保局審查認原告員工張君於108年9月至109年1月間，其應申報之月投保薪資為40,100元，惟原告僅以38,200元申報，涉有將投保薪資金額以多報少之違規，乃以原處分裁處罰鍰3,872元，原告不服，經訴願駁回後提起本件行政訴訟等情，為兩造所一致陳述，並有原處分（原處分卷第35頁至第39頁）、訴願決定書（本院卷第21頁至第25頁）等卷內可稽，應可採為裁判基礎。原告主張張君自108年2月至7月間之平均工資為37,058元，108年全年度平均工資為37,695元，109年1月至4月之平均工資則為37,449元，原告依38,200元之級距為張君申報勞保，乃符合勞保條例第14條之規定；被告則認張君自108年5月起月薪資總額已有變動，惟原告並未依勞保條例第14條規定於108年8月底前覈實調整，致於108年9月至109年1月間有短報張君投保薪資，原處分依據勞保條例第72條第3項規定裁罰並無違誤。故本件應審究者，乃原告是否有調整張君薪資且未覈實申報，以致將投保薪資金額以多報少之違規？被告以原處分對原告裁處罰鍰，是否有違誤？

五、本院之判斷：

㈠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。」、「投保單位違反本條例規定，將投保薪資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。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」勞保條例第14條第2項、第72條第3項分別定有明文。

㈡本件被告於109年5月26日發函命原告提出張君108年5月至109年4月之薪資印領清冊，經原告函復提出員工薪資清冊（原處分卷第11頁），並說明該清冊中所列「汽機車交通補貼」、「特殊功績獎金」等項目明細。被告採認該清冊所列屬工資之部分，認定張君於108年5月至7月間之平均工資為39,996元，其後迄於109年1月間，張君之3個月平均薪資均高於38,200元（詳見本判決附表），原告對於前述工資項目之認定、薪資總額之計算則無爭執。對照原告原係以38,200元之薪資級距為張君申報勞保投保薪資，則被告認原告就張君之投保薪資有以多報少之情，自非無據。

㈢原告主張並未違反勞保條例第14條第2項所課予之申報義務，然：

1.按勞工保險之保險費率係以被保險人當月之月投保薪資一定比例計算，勞保條例第13條已有明確規定，故被保險人即勞工薪資發生更動，保險費當隨之調整。再按勞保條例第14條第1 項明定：「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」，於被保險人月投保薪資有所調整時，則應依前開勞保條例第14條第2 項規定，於法定期限內通知保險人。又勞保條例第14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條前段、中段規定甚明。由此可見，勞保

條例施行細則第27條係規範保險人依勞保條例第14條第1項規定申報月投保薪資所依據之「被保險人月薪資總額」，就月薪資總額不固定之情形，並明定以「最近3 個月收入之平均」作為月薪資總額，再依此月薪資總額判斷被保險人月投保薪資有無調整，顯見勞保條例施行細則第27條僅係就「月薪資總額之計算方式」予以規範，與勞保條例第14條第2 項所定月投保薪資之「調整月份」無涉。而因勞保條例第14條第2 項、勞保條例施行細則第27條並未規定收入不固定之情形，月投保薪資有所調整之月份為次月，則依勞保條例第14條第2 項之文義解釋，調整月份當指調整之當月；且月投保薪資之「調整」與「生效」為不同概念，只要被保險人之月薪資總額變動，致投保單位向保險人申報之月投保薪資有所調整，即應於法條所定之期限內通知保險人，其調整並自通知之次月1日生效。查依張君月薪資總額表所載，張君因功績獎金（包含客戶數獎金、業績獎金等項目）隨同每月工作情形而有變動，薪資總額並非固定，而依勞保條例施行細則第27條規定以3個月收入計算平均數後，108年1月至7月間之3個月收入平均數分別為36,462元（1月至3月）、34,654元（2月至4月）、38,053元（3月至5月）、37,186元（4月至6月）、39,996元（5月至7月），其中5月至7月之3月平均數已經超過張君之原申報月投保薪資級距38,200元，揆之前開說明，可認已有月投保薪資調整之情，並自次月（8月）1日生效，原告即應依勞保條例第14條第2項之規定，於8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人，被告亦據此認定原告違規事實之發生日。原告所稱被告係因申報期限為8月，故僅以前3個月即5月至7月薪資平均數作為判斷是否違規之依據，罔顧其他月份薪資總額云云，應有誤解。

2.第按勞保條例於77年2月3日修正前，其第14條原規定：「（第1項）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；被保險人為第6條第1項第7款或第8款規定之勞工或薪資以件計算者，其月投保薪資以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。（第2項）被保險人之薪資如有調整時，投保單位應於當月底前將調整後之月投保薪資通知保險人，其調整自次月1日開始。（第3項）第一項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。」對照現行條文，第2項關於投保單位之薪資調整申報義務，由調整當月底前即應通知保險人，修正為「當年2月至7月」之調整，於當年8月底前通知，「當年8月至次年1月」之調整，則於次年2月底前通知。再參諸立法理由說明：「現行（即前述修正前）條文第2項規定，被保險人之薪資如有調整，應於當月底前申報。而目前政府機關、公司行號之薪資，亦多每年調整1次，間亦有民營事業單位每半年調整1次者，故為減輕投保單位及保險人之作業，宜將投保薪資調整次數，明訂為1年2次，於當年2月至7月調整者，應於當年8月底前申報；於當年8月至次年1月調整者，應於次年2月底前申報。其調整均自通知之次月1日生效。」可知勞保條例第14條第2項於77年之修正，係為減輕投保單位及保險人申報作業負擔，將本應於薪資調整當月底前即行之申報義務，修正為視調整日之區間（2月至7月、8月至次年1月）而得於當年8月或次年2月申報即可。然而，薪資調整由「即時申報」改變為「定期申報」，投保單位（雇主）之薪資調整申報義務仍未免除；勞工為浮動薪資致每月收入不固定者，雇主且應依勞保條例施行細則第27條之規定，自行審核每3個月平均薪資，以判斷勞工投保薪資是否已達勞保條例第14條第2項所稱之「調整」。原告以張君之半年度、全年度平均薪資均在38,200元級距以下，爭執並無以多報少之違規云云，遂不採取。

㈣原告又主張就違反勞保條例第14條第2項、第72條第3項等規定並無故意或過失。按違反行政法上義務之行為非出於故意

或過失者，不予處罰，固為行政罰法第7條第1項所明定；現代國家基於「有責任始有處罰」之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性（行政罰法第7條第1項立法理由參照）。查原告對張君之工資給付既採浮動制，依勞保條例第14條、勞保條例施行細則第27條之規定，身為勞工保險投保單位之原告本負有自行審核所給付薪資總額是否合於投保薪資級距、並於有所差距時遵期覈實申報之行政法上義務；對照被告所陳業曾於105年7月1日、106年8月1日逕行調整張君投保薪資之情，堪認原告顯有怠於履行上開行政法上義務之事實，本件未於108年8月覈實申報薪資調整，可認為有過失，故原告主張無違規之故意過失，亦不足取。

六、綜上所述，本件原告前員工張君於108年間任職時，其108年5月至7月間之月薪資總額平均後乃為39,996元，已經逾越張君原投保薪資級距38,200元，原告未於次月即108年8月底前申報，致張君仍按舊級距續行投保，即有違反勞保條例之規定，將投保薪資以多報少之情；被告以張君3個月平均薪資高於38,200元級距之月份（108年8月至109年1月），計算原告短報之保險費金額，再處4倍罰鍰計3,872元，其計算方式有原處分所附罰鍰明細表、罰鍰金額計算表為憑（原處分卷第37頁、第38頁），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。

七、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。

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項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　20　　日

行政訴訟庭　法　官　吳坤芳

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，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本），逾期未提出者，勿庸命補正，即得依行政訴訟法第245條第1項規定以裁定駁回。上訴理由應表明關於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。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　20　　日

書記官　林妙穗

附表

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）
張洺淀	108	4	33,973		38,200	
		5	41,010		38,200	
		6	36,574		38,200	
		7	42,404		38,200	
		8	36,433	39,996	38,200	
		9	36,248	38,470	38,200	40,100
		10	43,232	38,362	38,200	40,100
		11	41,922	38,638	38,200	40,100
		12	31,762	40,467	38,200	40,100
	109	1	40,172	38,972	38,200	40,100
		2	36,861	37,952	38,200	
		3	37,300		38,200	
		4	32,500		38,200	