

臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第11號

112年3月30日言詞辯論終結

原告 天開顧問股份有限公司

代表人 陳品妤

訴訟代理人 高宏銘律師

複代理人 許皓鈞律師

被告 勞動部

代表人 許銘春

訴訟代理人 潘怡靜

許慧涵

上列當事人間勞保罰鍰事件，原告不服行政院民國110年11月10日院臺訴字第1100191020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：

原告與其所屬勞工鄭○○約定薪資為新臺幣（下同）5萬元，其投保薪資應申報45,800元，惟原告僅為訴外人鄭○○申報36,300，被告遂以原告未覈實申報被保險人鄭○○民國108年12月2日至109年5月5日之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規定，以110年7月14日勞局納字第11001890110號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）19,736元。原告不服，提起訴願，經行政院於110年11月10日以院臺訴字第1100191020號訴願決定駁回，原告仍不服，提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張：

01 (一) 主張要旨：

02 1.訴外人鄭○○108年12月2日起至109年3月31日之工資為3
03 6,300元：

04 (1)查本件訴外人鄭○○係居住於宜蘭，因須往來宜蘭及台北
05 兩地，是原告始提供交通費補助、差旅津貼作為補貼，而
06 於108年12月訴外人鄭○○剛到職時，由於尚未確定其實
07 際所需之交通費、差旅津貼數額，故原告先核算為較高之
08 4,500元。而於109年1月起，由於訴外人鄭○○已實際任
09 職1個月，由原告給付約略高於實際支出之交通費1,700元
10 及差旅津貼1,225元，皆非屬工資。次查原告於108年12月
11 給付訴外人鄭○○之教育補助4,700元，係因訴外人鄭○
12 ○有三名子女皆在學，且其中么女為身心障礙人士，原告
13 基於照顧員工之善意，於該月份給付教育補助，該補助並
14 非工資。再查原告於108年12月一次性給付訴外人鄭○○
15 獎金1,225元，此實係因訴外人鄭○○剛到職，原告為激
16 勵訴外人鄭○○之士氣所為之給與，並非工資。

17 (2)由於訴外人鄭○○係兼任原告公司之會計，故就上開薪資
18 結構及薪資計算方式完全知悉及同意，甚至訴外人鄭○○
19 係依原證2薪資計算表之薪資結構計算方式，計算出每月
20 原告公司員工之薪資，再經原告代表人確認。再依原告公
21 司另一名員工李○○於本院另案111年度勞簡第137號民事
22 案件中之陳述，亦可知訴外人鄭○○完全知悉且同意薪資
23 計算表及轉帳支付簽收表所示之薪資計算方式。故訴外人
24 鄭○○於108年12月2日起至109年3月31日之工資實為36,3
25 00元，並經訴外人確實受領及簽領，原告5月19日函文僅
26 係說明原告就108年12月份給予訴外人鄭○○之工資及其
27 他非屬工資之給與總和為5萬元，並非原處分書及系爭訴
28 願決定所稱之5萬元。

29 (3)又交接契約書「固定薪資」欄位所記載之109年1月至3月
30 之金額5萬元，實係指訴外人鄭○○應領之薪資38,000
31 元，加上原告負責人陳品好私人承諾贈與訴外人鄭○○之

01 12,000元之加總，李○○非會計專業，不瞭解薪資結構之
02 意義，於此之前更不曾計算過員工薪資，故誤將訴外人鄭
03 ○○應領之薪資38,000元，及原告公司負責人私人承諾贈
04 與訴外人鄭○○之12,000元加總，並將加總之5萬元直接
05 填寫於該表之固定薪資之欄位，證人李○○於本院111年
06 度簡字第35號言詞辯論時及於本院111年度勞簡第137號民
07 事案件亦證述欄位內5萬元包含薪資38,000元及原告代表
08 人私人補助。

09 2.訴外人鄭○○109年4月1日起至109年5月5日離職止，勞資
10 雙方合意將薪資調降為3萬元：

11 因訴外人鄭○○於工作上表現不佳，且於109年3月請假天
12 數更長達13日又5小時，故於109年3月25日，原告乃與訴
13 外人鄭○○協商調降工資，先由原告向訴外人鄭○○提出
14 希望工資調整為3萬元，亦即扣除全勤獎金6,300元，而訴
15 外人鄭○○亦同意調降工資，僅表示因為有貸款需求，希
16 望不要對應調降投保之勞保級距，是原告與訴外人鄭○○
17 亦已就工資調整為3萬元達成合意，此部分亦經證人李○
18 ○於本院111年度簡字第35號言詞辯論時證述，且訴外人
19 鄭○○係兼任原告公司之會計，故就上開工資數額知之甚
20 詳。

21 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

22 三、被告則以：

23 (一)答辯要旨：

24 1.查原告所附訴外人鄭○○108年12月薪資轉帳憑證記載其
25 薪資金額為5萬元，交接契約書亦記載訴外人鄭○○109年
26 1月至3月份「固定薪資」均為5萬元整，並無其他薪資細
27 項，該契約書並有經辦人李○○君簽名、訴外人鄭○○簽
28 名並加蓋原告單位及負責人印章。

29 2.另原告所附薪資計算表，雖與109年1月至3月份轉帳支付
30 簽收表金額（38,000元）相符，惟並無訴外人鄭○○簽收
31 之記載，且經訴外人鄭○○表示，係原告於109年5月5日

要求其須於該轉帳支付簽收表簽名，方給付款項。又該薪資計算表又與前附之交接契約書所載109年1月至3月份薪資合計總額（46,666元、44,999元、35,306元）均不符，交接契約書記載訴外人鄭○○109年1月至3月均有不給薪之請假，薪資計算表於上開月份卻仍每月列計全勤獎金6,300元，該薪資計算表名實不符，實難採信。

3.原告雖稱，訴外人鄭○○薪資5萬元內具勞務對價性之工資僅為36,300元，其餘款項為交通費補助等項目，係屬私人給與或恩惠性給與，惟據交接契約書載，房租等雜項已另列款項，顯係為與薪資款項有所區別，又縱使發放的名目不同，惟每月薪資總額仍固定為5萬元，其發放的態樣已具經常性，按勞動基準法第2條第3款規定，自應納入工資範疇。且其請假扣薪之基準亦以固定薪資5萬元為基礎除以30天換算日薪為1,667元，並無排除恩惠性給與另予計算日薪，顯全薪即為5萬元，原告徒稱係單方目的之恩惠性給與，難謂非為行政救濟之託詞，所訴核不足採。另縱如原告所稱嗣後因訴外人鄭○○出勤狀況不佳等原因而減少或取消給與，致其他津貼項目之金額有變動，然訴外人鄭○○到職時既已約定薪資為5萬元，依規定原告即應依約定薪資申報投保薪資45,800元，俟月薪資總額有變動時，應依規定再為其申報調整投保薪資，惟原告於訴外人鄭○○到職時卻以工資36,300元為其投保申報，嗣後亦未再申報調整其月投保薪資。

4.至訴稱訴外人鄭○○在職期間兼任會計工作，每月薪資計算及勞工退休金月提繳工資之金額其皆知曉乙節，縱訴外人鄭○○兼任會計卻未依規定覈實申報月投保薪資，然原告未盡監督及遵守法規之責任，縱非故意仍難謂無過失，不應推諉卸責而執為免責之論據。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

（一）被告認定鄭○○在原告公司自108年12月2日至109年5月5

01 日之工資為5萬元，有無違誤？

02 (二) 原處分是否適法有據？

03 五、本院之判斷：

04 (一) 被告認定鄭○○在原告公司聘僱期間（即108年12月2日至
05 109年5月5日）之工資為5萬元乙節，並無違誤：

06 1. 按「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作
07 而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
08 計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名
09 義之經常性給與均屬之。」勞基法第2條第3款定有明文。
10 復依前揭勞基法第2條第3款及同法施行細則第10條規定可
11 知，勞動基準法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得
12 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
13 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
14 常性給與，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬
15 「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之
16 實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一
17 般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名
18 目」為準。是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約
19 定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為
20 何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常
21 性取得之對價（報酬），即具工資之性質（最高行政法院
22 106年度判字第746號判決參照）。

23 2. 被告認定鄭○○自108年12月2日至109年3月31日之工資為
24 5萬元乙節，並無違誤：

25 (1) 依原告及其負責人陳品好、鄭○○及李○○所共同簽署之
26 「公司應支付款項與離職員工應交接事宜」（原處分卷第
27 16-17頁），其中「薪資計算方式明細表」明確記載：鄭
28 ○○「於109年1月至3月固定薪資為50,000元」，且所
29 應扣金額欄中勞保費、健保費及其他均為空白；況對照該
30 薪資計算方式明細表下方之「請假日薪資計算說明」，其
31 請假扣薪之基準亦係以固定薪資50,000元為基礎，換算其

01 日薪為1,667元（50,000元÷30日＝1,667元/日），並無扣
02 除原告所主張之「負責人陳品好私人贈與12,000元」。復
03 據證人即該交接事宜經辦人員李○○於臺北高等行政法院
04 110年度訴字第1212號勞動基準法事件、本院111年度簡字
05 第35號勞工退休金條例事件、本院111年度勞簡字第137號
06 民事給付工資等事件中，迭次具結證稱：「該交接事宜文
07 件是我負責打的。項目、金額是我向老闆陳品好核對過，
08 再去繕打出來的」、「交接事宜文件是我以我手邊所有的
09 電子檔紀錄製作，也有一些是老闆口頭跟我說如何製作，
10 該資料中間修過好幾次，給老闆確認後有些修改措詞等部
11 分，沒有因為金額部分退過我等語」（本院卷第134、275
12 -276頁），可知該「離職員工應交接事宜」係經原告負責
13 人陳品好事前確認，故該文件上所記載鄭惠文「於109年1
14 月至3月固定薪資為5萬元」等內容，應屬可信。

15 (2)復核原告所提出之109年1月8日薪資轉帳憑證，其上記
16 載：「50,000元 12月薪資」（原處分卷第36頁）；又經
17 本院調閱臺北市政府勞動局於110年1月5日對原告所為之
18 勞動條件檢查會談紀錄，原告公司之負責人陳品好表示：
19 「鄭○○於108年12月2日正式受僱於我司，約定擔任研
20 發、專案企劃人員……公司與其口頭約定固定薪資5萬元
21 （內含全勤獎金、交通費補助差旅津貼及教育補助等），
22 約定每月5日至10日之間給付上月工資，108年12月採轉帳
23 撥付5萬元，109年1月至4月採現金簽收給付，1至3月分別
24 給付3萬8千元，4月給付19,851元，業經鄭○○簽收。」
25 等語（本院卷第301頁），核與前揭公司應支付款項與離
26 職員工應交接事宜中「薪資計算方式明細表」，均屬相符。
27

28 (3)從而，衡諸一般社會通念及經驗法則，苟原告與鄭○○所
29 約定內含全勤獎金等補助之每月固定薪資50,000元非屬實
30 在，原告實無可能於鄭○○離職後再與其簽署交接事宜文
31 件時，就「薪資計算方式明細」內容為如此記載，其負責

01 人陳品好亦無須於嗣後勞檢會談中為如此陳述，可認前述
02 事證應可採信，揆諸上開規定，堪認原告與鄭○○於108
03 年12月2日成立勞雇關係後，雙方所約定之每月工資50,00
04 0元，即係將原告負責人陳品好於勞檢會談中所稱之全勤
05 獎金等，當成屬於勞工提供勞務，並在時間上可經常性取
06 得之對價（報酬），而屬具工資性質之經常性給與，並不
07 將之認屬非經常性給與。

08 (4)至原告又主張：鄭○○兼職會計工作，負責工資清冊製
09 作、發薪等相關行政作業，清楚並同意薪資計算方式，此
10 由鄭君簽名之109年1月至3月原告員工薪資轉帳支付簽收
11 表可證云云。惟查，證人鄭○○於本院111年度簡字第35
12 號案件審理時具結證稱：「公司當時已經有3個月薪水及
13 代墊款都沒有給我，後來公司要求我簽名，因為當時公司
14 財務已經發生困難，所以我以為公司是先匯部分薪資給
15 我，3萬8並非我全部的薪資，我的薪資是每月5萬元。」
16 等語（本院卷第211頁）；再觀原告所提出該109年1月至3
17 月原告員工薪資轉帳支付簽收表（原處分卷第36-37
18 頁），鄭○○固於會計欄位及金額欄位38,000元之右方簽
19 收表欄位簽名，惟該簽收表並無工資細項之記載，難認可
20 執為前揭交通補助費及差旅津貼、教育補助、全勤獎金等
21 皆屬非經常性給與，且鄭○○對此亦知悉同意之證明。另
22 原告所提108年12月份至109年4月份之薪資計算表（原處
23 分卷第34頁），其上固將應發金額欄再區分有基本薪資、
24 全勤獎金、伙食津貼、交通費補助、差旅津貼、教育補助
25 及獎金等欄位，將應扣金額欄位再區分有勞保費、健保
26 費、請假、其他、其他之備註等欄位，惟該表所蓋印者僅
27 有原告公司及代表人之大小章，並無鄭○○簽名或蓋印其
28 上，堪認該表當為原告事後自行製作，難認可執為前揭交
29 通補助費及差旅津貼、教育補助、全勤獎金等皆屬非經常
30 性給與，且鄭○○對此亦知悉同意之證明。

31 3. 被告認定鄭○○自109年4月1日起至其離職日即同年5月5

01 日之工資為5萬元，並無合意減薪乙節，亦屬有據：

02 (1)按工資是從事勞動者最重要的工作報酬，也是維持其生活
03 最重要的憑據，依勞基法第22條第2項規定，工資應全額
04 直接給付，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不能
05 變更之。因此雇主工資給付方式、給付期限之變更，除法
06 令另有規定外，應須徵得勞工之同意，以保障勞工權益。
07 而勞工同意之意思表示，固不以書面方式為限，口頭同意
08 亦屬之；且同意之意思表示包含明示及默示（民法第153
09 條第1項參照）。惟沈默與默示意思表示不同，沈默係單
10 純之不作為，並非間接意思表示，除法律或契約另有規定
11 外，原則上不生法律效果。默示意思表示則係以言語文字
12 以外之其他方法，間接使人推知其意思，原則上與明示之
13 意思表示有同一之效力；須就表意人之舉動或其他情事，
14 足以間接推知其同意之效果意思存在，方可謂為默示意思
15 表示。又從保護勞工權益之立場觀之，應斟酌雙方締約磋
16 商地位之不平等，採取嚴格之審查標準；倘未經勞工明示
17 同意，或有確切證據足可推知其有同意之意思外，尚難因
18 勞工知悉後未立即反對而繼續工作，即遽認其有同意之意
19 思。

20 (2)原告固又提出其公司代表人陳品好與鄭○○於109年3月25
21 日及109年4月9日通訊軟體對話紀錄、109年4月份員工薪
22 資轉帳支付簽收表及公司應支付款項與離職員工應交接事
23 宜文件，欲佐其與鄭君有合意自109年4月1日起至同年5月
24 5日止將工資調整為3萬元云云。

25 (3)然查，依陳品好與鄭○○於109年3月25日通訊軟體對話紀
26 錄內容略以：「陳品好：『對了，我要調整妳薪資，直到
27 妳改變，也寧可因為做好給你年終分紅』，鄭○○：『不
28 要調整我的勞保級距，我要貸款』，陳品好：『什麼意
29 思』，鄭○○：『妳不要調整我的勞保薪資』」等語（本
30 院卷第143頁）；及渠等2人於同年4月9日通訊軟體對話紀
31 錄內容略以：「陳品好：『我要講你薪資、勞健保勞退、

請假、宜蘭租金部分』、『明天要講清楚○○的錢：請假真的很隨便，沒有人可以幫她做事，沒有戰力，以下一一調降、扣薪、不支付。1. 薪資降到三萬。2. 她說貸款不能降，那公司溢繳的勞健保勞退部分要扣回來。3. 過年後的請假和這陣子請病假，予以扣薪和扣勞健保勞退，以及扣除所有交通津貼，因為正值公司需要大家一起前進的時刻，我可以准假，但無法不扣薪。3.（應為4.）宜蘭租金公司3.4月不支付，因為那只有她能用，但她遲遲拿不出營運計畫/因心理因素造成營運延遲』、『我寧可妳超有戰力給你高薪』、『寧可到年底，公司分紅』，鄭○○：『我好好想』，陳品妤：『哪個還要想？』，鄭○○：『妳休息吧！我沒打算要領妳薪水』等語（本院卷第144頁）。首先，上開對話內容，僅為原告擷取其負責人陳品妤與鄭○○之部分對話，是否為整體對話全貌，已屬有疑；況鄭○○於上開對話之內容，至多僅表示知道原告對其工作之評價，並要求陳品妤不要調整其勞保級距及勞保薪資，此部分並據證人鄭○○於本院審理時具結證稱：「3月25日時我在病假期間，原告私訊我說要調降我的薪資，但當時公司已經積欠我兩個月薪水及代為墊付的款項，……當時我要負擔公司在宜蘭天養的房租，所以我詢問銀行貸款，會參考勞保級距，故我當時答覆不要調整我的勞保級距，但並沒有同意調降我的薪資。」等語（本院卷第202頁），是尚難以前開對話紀錄，驟認鄭○○有明示或默示同意降低其工資之意。

- (4)再依原告所提109年4月份薪資條（原處分卷第38頁）及公司應支付款項與離職員工應交接事宜文件（本院卷第45頁），鄭○○固分別於前者之簽領欄位、後者之離職人員欄位簽名，然依首開說明，自保護勞工權益立場觀之，鄭○○雖知悉其上記載有關4月份之應發金額及應扣金額為何，然其為求生計所需，未即反對而先行受領該1萬9千餘元，亦難認與常情有違，況鄭○○當時已經有數月未支付

薪水，故有先行簽收部分薪資乙節，已如前述，是難據以即認鄭○○已明示或默示同意遭原告降薪之意，否則其若已同意，實無事後就此再向被告所屬勞保局檢舉之必要（原處分卷第50-61頁）。堪認原告執前主張，要難採信。

4. 綜上，被告認定鄭○○在原告公司聘僱期間（即108年12月2日至109年5月5日）之工資為5萬元乙節，並無違誤。

（二）原處分依勞保條例第72條第3項之規定，對原告處以罰鍰19,736元，應屬合法有據：

1. 按勞保條例第13條第1項、第14條第1項前段及第2項規定：「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。」、「（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；……（第2項）被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。」。復按勞保條例施行細則第27條第1項前段規定：「本條例第十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二條第三款規定之工資為準（即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）；……」。未按勞保條例第72條第3項：「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，處四倍罰鍰，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。」

2. 經查，被告認定鄭○○在原告公司聘僱期間（即108年12月2日至109年5月5日）之約定工資為5萬元乙節，已如前述，是依前開說明及「勞工保險投保薪資分級表」之規

01 定，原告應向保險人申報之薪資為45,800元（第16級，月
02 薪資總額為43,901元以上者），原告僅申報36,300元，核
03 算短報之保險費共計4,934元（原處分卷第8-9頁），均堪
04 認定。又查，原告自105年3月7日間起設立迄今，經營時
05 間非短，其間除雇有鄭○○、李○○外，於訴願書中自承
06 另於106年間雇有賈○○等勞工等情，有經濟部商工登記
07 公示資料查詢服務之原告公司基本資料、原告所提109年1
08 月份至4月份之員工薪資轉帳支付簽收表、本案訴願書、
09 勞工保險追加申報表（原處分卷第5、95、103頁，本院卷
10 第27-43頁）在卷可參，可認原告當已具有營運上及勞工
11 管理之經驗，對於前開「投保薪資金額應如實申報，不得
12 以少報多」之規定及意涵應可得知悉並能預見，在事實上
13 及法律上已能期待其遵守，惟其於本件中猶仍違反，主觀
14 上應具故意、過失而可歸責。從而，被告依勞保條例第72
15 條第3項之規定，處以短報保險費金額4倍之罰鍰即19,736
16 元，應屬合法有據。原告執前主張各情而謂原處分違法，
17 自無可採。

18 （三）本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資
19 料，經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本件判決
20 結果不生影響，爰毋庸一一再加論述，爰併敘明。

21 六、結論：原處分認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，核無
22 不合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定均無理由，應予駁
23 回。第一審訴訟費用應由敗訴之原告負擔，爰宣示如主文第
24 2項所示。

25 中 華 民 國 112 年 4 月 28 日
26 行政訴訟庭 法 官 林敬超

27 以上正本係依原本作成。

28 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
29 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
30 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
31 實）。

01 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
02 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
03 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
04 駁回上訴。

05 中 華 民 國 112 年 4 月 28 日
06 書記官 林劭威