臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第134號
111年11月16日辯論終結

原　　告　中鋼運通股份有限公司
000000000000000000
代　表　人　張秋波
訴訟代理人　尤中瑛律師
　　余天琦律師
　　黃欣欣律師
被　　告　勞動部勞工保險局
000000000000000000
代　表　人　陳　琄
訴訟代理人　宋燕玲
兼
代　收　人　莊碧雲

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111年5月19日勞動法訴一字第1100025704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、程序部分：

原告不服被告民國110年11月16日保退三字第11060186401號函（下稱原處分）之關於公法上財產關係而涉訟，是本件訴訟標的數額為新臺幣(下同)9,146元，既未逾40萬元，屬行政訴訟法第229條第2項第3款規定之簡易行政訴訟事件，應適用簡易訴訟程序，以地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院。

二、爭訟概要：

原告從事船舶運送業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行

業，其所屬勞工王聖雄(下稱王君)自105年9月至106年3月及106年8月至107年3月期間之工資已有變動，惟原告未覈實申報調整王君月提繳工資，案經被告審查屬實，乃依勞工退休金條例第15條第3項規定，以原處分核定逕予更正及調整王君如附表所示之月提繳工資，短計之勞工退休金於原告110年11月份勞工退休金內補收9,146元。原告不服原處分，提起訴願，經勞動部以111年5月19日勞動法訴一字第1100025704號訴願決定駁回，原告仍表不服，於111年7月1日向本院提起行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1. 原處分有不備理由之違法瑕疵：

按行政處分應載明處分之理由，乃是現代法治國家行政程序之基本要求，故行政程序法第96條第1項第2款明定，書面行政處分應記載主旨、事實、理由及其法令依據。王君之工資總額究係如何計得，影響到平均薪資之計算，亦影響當月依法應申報之月提繳工資級距之認定，當屬原處分之重要認定基礎，被告自應於處分理由中明白揭示，惟綜觀原處分書暨所附「月提繳工資明細表」，均未見被告就所附之月提繳工資明細表中王君自104年12月至108年1月之各月份工資總額，究係如何計得乙事加以說明，僅記載各月份之工資總額，原告無從確知工資總額之計算方式與項目，自無從判斷原處分是否合法妥當，原處分自有處分不備理由之違法瑕疵。

2. 依勞工退休金條例第3條及勞基法第2條規定可知，勞工退休金條例未另就應提繳之勞工退休金之工資概念以為規範，而係回歸勞基法所設之定義，顯係為融入勞動法之整體法規範架構，達到法規範之一體性。船員法立法之初，即有認因船員工作性質及環境有別於陸上勞工，故另定船員法，以優先於勞基法適用，勞動部亦曾以104年1月9日勞動條3字第1030034867號函，認同船員法應屬勞基法之特別法，具有優先適

用之法律位階。據此，針對船員法已有特別明定之法律概念與項目，應優先於勞基法以為適用。

3. 再按船員法第2條不同於勞基法第2條僅就工資概念為抽象性之定義，船員法前開規定已將各類給付項目予以細節化、明文化，顯與勞基法之工資概念有所差別。此一立法設計之差異性，源自於船員之工作狀態具有陸上勞工所欠缺之特殊性。有異於陸上勞動之工作場域隨時與勞工相連，雇主可視情況適度調動或補充人力，當船舶航行於海上時，工作場域即會出現閉鎖性，雇主無法隨意替補人力，現存之勞務需求必須由該船舶上之船員共同負擔。又因船舶之航行與世界航運之運作非經重大特殊事由不會中斷或停止，因此船員勞務提供之時間點甚難明確劃分。此外，船員的勞動就業市場高度連結世界，並不受到我國地域空間所保護，船員勞動力之來源可能來自世界各國，一旦船靠外國港口，即可隨時替補外籍船員。倘將船員之勞動條件過於抽象化、形成船員勞動條件之不確定性，將可能導致我國籍船員在勞動市場之競爭力減低或高度削弱我國航運公司的世界競爭力。立法者為了兼顧勞雇雙方之利益及航業之發展，針對船員自雇主處獲取之給付，於船員法中就各該給付項目之類型與定義予以細節化、明文化，創設獨立於勞基法之外之立法設計，實有其必要性。船員法既屬勞基法之特別法，行政機關於認定船員勞動條件時，本應優先適用船員法之相關規定，以船員法就給付項目之類型與定義予以解讀，法律體系方可謂完整一致。是以，於認定船員勞工退休金提繳之工資範圍時，亦應依船員法就給付項目之定義為之，始為妥適。

4. 原告所發給之「特別獎金(一)」，係屬船員為「特別工作」而獲得之報酬，其發放內容包含除週六、週日以外之國定假日加班費，此為加班時間無法估算之非固定加班費，而非船員因正常工作所獲得之報酬；又其發放尚須考量到船員該次航程之船型、航線條件與職務特性等變動項目；又含有年終獎金項目，亦屬船員法第2條第15款所明列之特別獎金性

質。原告發給之「特別獎金(一)」，核與船員法上之薪資及津貼（含固定加班費）有別，屬於特別獎金項目，臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第41號民事判決亦有此旨。原告既已將王君之「薪資」、「家匯航津」、「船領航津」及「固定加班費」等項目列為應申報提繳之範圍，實已貼合船員法明訂之薪資及津貼概念。船員在船上工作性質與陸上工作差異很大，且船員之報酬結構與勞基法所定工資結構不同，為顧及船員工作之特殊性，方另設船員報酬結構之相關規定；而特別獎金之項目，係在航行津貼、固定加班費之外，另行就船員額外產生之工作所發給之給付項目。據上可知，船員因有異於陸上勞工之實際勞動特殊性，而有不同於勞基法之立法衡量，不應以勞基法之標準予以判斷。據此，「特別獎金(一)」既非屬固定加班費及航行津貼等津貼項目，自不應計入月提繳工資範疇。

5. 當提撥退休金的勞工為船員時，因船員的薪資名目於船員法中已有明確的規定，故勞基法與勞工退休金條例所指「工資」究竟對應到船員法下的哪些薪資名目，船員法的立法目的及歷次修法過程當然得作為法院「立法解釋」之參考，並無被告所稱割裂適用之問題。

6. 原告之退休員工有持不同看法而向民事法院起訴請求原告給付短付退休金，該等事件經臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第41號判決為有利本件原告之決定，亦即「特別獎金」不應列入計算退休金的「平均工資」內，此除上開判決外，亦有同院110年度勞上字第42號及111年度勞上字第4號判決可參。另針對在職船員主張原告退休金提撥不足起訴原告部分，臺灣高雄地方法院亦作成110年度勞小字第3號判決，駁回船員之請求。可見不論船員法或勞基法均係以「勞務的對價」及「經常性給付」作為判斷的標準，而有關「特別獎金(一)」部分，既經船員法排除在船員之「薪資」範圍，亦不屬於「津貼」所稱之經常性給付，且參照勞基法施行細則第10條第2款規定，將「非經常性獎金」認定非屬於

勞基法第2條第3款之經常性給與，而不屬於「工資」，故「特別獎金(一)」之性質應賦予相同之法律效果，不宜區分不同法律而做不同之定性，故應認「特別獎金(一)」部分應屬於「非經常性獎金」，不屬於勞基法所稱之「工資」自明。

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1. 原處分於說明三記載 ：「特別獎金(一)」項目係勞工因工作所獲得之給予，具有勞務之對價性質，應列入月工資總額計算。王君自105年9月份至106年3月份及106年8月至107年3月份期間工資為11萬6,930元，惟原告未覈實申報調整其月提繳工資，被告依規定已逕予調整(請參閱月提繳工資明細表)，顯應已足使原告瞭解工資總額均係加計「薪資」、「家匯航津」、「船領航津」、「固定加班費」及「特別獎金(一)」等項目。又原處分所附之「月提繳工資明細表」已詳細載明王君104年12月份至108年1月份期間之工資總額、前三個月平均薪資、原申報月提繳工資及應申報月提繳工資等，並註記各該月份逕予調整之情形。原處分顯已足使原告瞭解其原因事實及其依據之法令，原告難謂無從得知工資總額之計算方式與項目，自無處分不備理由之瑕疵。

2. 法律應整體適用，不得割裂適用。「特別獎金(一)」屬工資範疇，應納入計算勞工退休金月提繳工資，依勞工退休金條例第1條第2項及船員法第53條第1項規定，本國籍船員之退休金事項，適用勞工退休金條例之退休金制度，自應連同該條例第3條所定之工資定義整體適用，而非割裂適用船員法。

3. 原告援引之臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第41號民事判決，經查該案勞工屬得依勞工退休金條例第9條選擇適用勞基法或勞退制度者，其並未選擇適用勞退條例之退休金制度與本案案情係適用勞退條例之船員，尚有不同，自不能

比附援引。另原告援引之臺灣高雄地方法院110年度勞小字第3號民事判決，係個案之判決結果，依法不拘束本案之判斷，其他民事案件對於工資項目之認定，亦與本案無涉。

4.「特別獎金(一)」是否應納入計算勞工退休金月提繳工資，按勞基法第2條第3款規定，認定何項給付項目內容屬於工資，係以「是否具有勞務之對價」或「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定，至於給付名稱如何，在非所問。又船員法「特別獎金」之立法意旨，係為保障船員勞動權益，勞工退休金月提繳工資之計算應以實質性質而定，非僅以給付名稱為認定標準，應個案審視。原告發給船員之「特別獎金(一)」，據原告訴願時所附薪資清冊說明，係為特別工作而獲得之報酬，包括除週六、週日以外之國定假日加班費，並考量船型、航線條件與職務特性，加班費不易逐筆計算，故以定額方式發給。觀諸王君於105年2月至105年5月、105年8月至106年4月、106年7月至107年4月、107年6月至108年1月期間，每月固定領有4萬1,330元、3萬7,910元之「特別獎金(一)」(若未全月在職，則按比例發給)，是「特別獎金(一)」之發放方式為每月定額給付，其發給方式顯與一般事業單位於年度終了視盈餘所發放之年終獎金不同，其具「經常性」，並非臨時起意且非與工作無關，應認屬工資，應列入月工資總額內申報月提繳工資，原告所稱顯係規避覈實申報提繳義務之說詞。

5.原告提出臺灣高雄地方法院110年度勞小字第3號民事判決作為有利原告之論據，該判決對照船員法第2條第15款及勞基法施行細則第10條第2款所排除非經常性給予之項目後，推論「特別獎金(一)」之性質應賦予相同之法律效果，認「特別獎金(一)」非屬工資，不應列入勞工退休金月提繳工資範圍。惟上開規定，僅「年終獎金」為其共同排除於經常性給與之外，然船員法之特別獎金尚包含「特別工作而獲得之報酬」、「非固定加班費」及「雇用人營運上獲利而發獎金」等名目，並非勞基法列舉可排除在經常性給與之外項目，特

別獎金（一）中之各項給與，應以勞基法及其施行細則對工資之認定為判斷基礎，上開判決見解容非無疑。

(二)聲明：駁回原告之訴。

五、爭點：

原告發給王君之「特別獎金(一)」是否屬於應列入勞工退休金月提繳之「工資」？

六、本院之判斷：

(一)如爭訟概要欄所載之事實，除後述之爭點外，其餘為兩造所不爭執，並有王君104年12月至108年1月薪資清冊(見原處分卷第22至23頁)、王君勞退個人異動查詢(見訴願卷第106頁)、原告公司變更登記表(見本院卷第309至312頁)、原處分(見本院卷第59至61頁)及訴願決定（見本院卷第65至75頁）附卷可稽，該情堪以認定。

(二)原處分雖稱原告發給王君之「特別獎金(一)」及「有給年休獎金」項目均應列入月工資總額計算，惟觀之前述之王君薪資清冊所載可知原告自105年9月至106年3月及106年8月至107年3月期間並未發給原告「有給年休獎金」，被告更正與調整王君月提繳薪資之範圍僅將「特別獎金(一)」納入計算，且兩造於本件訴訟進行中均表示不再爭執「有給年休獎金」部分，故本院審理之範圍僅限於「特別獎金(一)」部分，合先敘明。

(三)原告發給王君之「特別獎金(一)」係屬於「工資」，應列入勞工退休金月提繳工資：

1. 按「為保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展；並加強遊艇駕駛與動力小船駕駛之培訓及管理，以推動遊艇活動發展，特制定本法。」88年6月23日制定公布之船員法第1條定有明文。船員法針對船員之資格、船員僱用、勞動條件及福利等為規範，與勞基法係適用全體勞動關係所為之一般性規定不同，應屬勞基法之特別法。船員法施行後，船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，基於特別法優於普通法原則，應優先

適用船員法，惟勞基法對於船員法未規定且其適用並無矛盾之事項，仍得依勞基法相關規定予以補充適用，俾維護勞工之基本權益。

2. 次按憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」、第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」。依船員法第53條第1項前段規定：「為保障船員退休權益，本國籍船員之退休金事項，適用勞工退休金條例之退休金制度。」，足見本國籍船員退休時仍有適用勞工退休金條例之規定。勞工退休金條例第1條規定：「為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」、第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶」、第15條第3項規定：「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日起生效」。勞工退休金條例施行細則第15條第1項、第2項規定：「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。勞工每月工資如不固定者，以最近三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條第2款規定：「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。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。」。依上開規定可知，勞基

法所稱「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，依一般社會通念而為判斷，非僅以雇主給付時使用之名目為準。所謂「經常性給與」，係因通常情形，工資係由雇主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常發給之特性，然為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務對價性質之給付，改用他種名義發給，藉以規避退休金等支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資。至於雇主為激勵勞工士氣、鼓勵員工進修或取得證照等原因所發給員工之獎金，並非勞工單純提供勞務即必然可獲取之對價，亦非勞工於制度上得經常性領得之給與，則屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非工資。綜上可知，勞基法第2條第3款規定，認定何項給付項目內容屬於工資，係以是否具有「勞務之對價」之性質而定，至於給付名稱如何，在非所問。

3. 觀之上開勞基法施行細則第10條第2款之規定雖未規範「特別獎金」，依上開說明可知，應回歸適用船員法。惟依船員法第2條第13款、第15款及船員法施行細則第3條第1項第1款分別規定：「十三、津貼：指船員薪資以外之航行補貼、固定加班費及其他名義之經常性給付。十五、特別獎金：包括特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因雇用人營運上獲利而發給之獎金。」、「本法第2條第13款所稱其他名義之經常性給付，指下列各款以外之給付：一、獎金：包括競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、節約燃料物料獎金及本法第2條第15款之特別獎金。」。再參酌原告所自行訂定之「船員待遇支給要點」第4.1點規定，特別獎金(一)係為特別工作而獲得之報酬；包括除週六及週日以外之國定假日加班費、年終獎金，以及非固定加班費等名目

之給付(考量船型、航線條件與職務特性，加班費不易逐筆計之，故以定額給付方式發給本項非固定超時工作之加班費)(見本院卷第81頁)。是船員法就「特別獎金」之立法意旨，係為保障船員勞動權益，至船員之退休金月提繳工資之計算仍應以給付之原因、目的等實質內涵而定，非僅以給付名稱為認定標準。查王君為原告所雇用船員，職稱為三管輪，業據原告訴訟代理人陳稱在卷(見本院卷第290頁)，依船員服務規則第46條規定，管輪負責業務為航泊時當值及秉承上級主管之命，協助處理輪機部門事務，是王君獲取之報酬只要實質上是船員因提供勞務，而自雇主獲得之對價，即為工資，不問其給付項目之名目，究稱為獎金或其他名目而有不同。是以，王君依船員法第2條第15款規定領取之「特別獎金(一)」，係基於船員為「特別工作」而獲得之報酬，內容包含除週六、週日以外之國定假日加班費乙情，業據原告陳稱在卷，有行政訴願書(見訴願卷第88頁)附卷可參。細究「特別工作而獲得之報酬」，觀其實質內涵仍屬王君因提供勞務而獲得之報酬，且「非固定加班費」，亦屬王君延時工時所獲得之對價，故「特別工作而獲得之報酬」及「非固定加班費」仍應屬工資。再細繹原告所提出之前述王君薪資清冊所示，王君有領薪時，原告則會固定且定額發給王君「特別獎金(一)」，足見該薪資清冊所載之「特別獎金(一)」具有經常性給與之性質，且此等獎金之給付之實質內涵顯係王君提供特別工作之勞務後所獲得之報酬，核與船員因臨時性之偶發狀態而被排除經常性給與之年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金及節約燃料物料獎金等有別，故原告發給王君之「特別獎金(一)」之性質核屬工資，縱原告以「特別獎金(一)」稱之，僅係原告自行所為之名目，並不影響其為工資之本質。原告未依規定將該項經常性給與之「特別獎金(一)」列入月工資總額計算並於106年2月及107年2月底前以最近三個月工資之平均為王君覈實申報調整月提繳工資，被告以原處分逕予更正及調整王

君106年3月、4月及107年3、4月之勞工退休金月提繳工資至適當等級，於法有據，並無違誤之處。故原告主張其發給王君之「特別獎金(一)」非屬工資等語，於法無據，尚難採認。

(四)原告主張船員之退休制度雖有適用勞工退休金條例，然船員法既已特別明定船員之給付項目，船員退休時自應一體適用船員法，而非將船員退休涉及給付項目逕自回歸勞基法之定義而予以割裂適用等語。惟查，依勞工退休金條例第1條第2項及船員法第53條第1項前段規定可知，本國籍船員之退休金事項，仍有適用勞工退休金條例之退休金制度。如前所述，船員法施行後，船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，基於特別法優於普通法原則，應優先適用船員法，惟勞基法對於船員法未規定且其適用並無矛盾之事項，仍得依勞基法相關規定予以補充適用，俾維護勞工之基本權益。船員法第2條第15款雖有就「特別獎金」明文定義規範之，惟原告每月提繳王君之退休金時，其發給予王君之「特別獎金(一)」是否屬於工資範疇而應納入計算勞工退休金月提繳工資，尚有疑義，且船員法就此並未加以規範，自應適用勞工退休金條例、勞基法及勞基法施行細則有關工資認定之相關規定，故原告上開主張，於法無據，尚難採認。

(五)至原告雖援引臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第41號及臺灣高雄地方法院110年勞小字第3號民事判決均認定原告發給員工之特別獎金(一)非屬工資，不應列入勞工退休金之月提繳工資計算範疇等語。惟查，民事訴訟係採當事人進行主義及辯論主義原則，法院以當事人主張之事實及提供之訴訟資料，以為裁判之基礎，關於事實之認定，採形式的真實發現主義為原則；而依行政訴訟法第125條第1項規定：「行政法院應依職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束。」乃揭示行政訴訟採職權調查主義原則，行政法院依職權調查證據及認定事實，不受當事人主張之拘束，故關於事實之認定，係採實質的真實發見主義原則。是以，我國於民事訴訟

與行政訴訟設有不同之裁判系統，民事法院與行政法院，各有其權限，關於事實認定及法律適用得各本其調查所得之訴訟資料，分別作不同之認定。故行政法院對繫屬案件事實認定及法律適用，固可參考相關民事判決所認定之事實及法律見解，惟並不受其拘束，仍應依法自行認定事實及適用法律，最高行政法院100年度判字第2230號判決意旨參照。查觀諸卷附之臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第41號及臺灣高雄地方法院110年度勞小字第3號民事判決理由略以：「船員法第2條第15款之特別獎金排除在經常性給與之外；另參照勞基法施行細則第10條第2款規定，將年終獎金、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，認定非屬於勞基法第2條第3款之經常性給與，而不屬於工資，故特別獎金(一)之性質自應賦予相同之法律效果，不宜區分不同法律而做不同之定性，應認特別獎金(一)非屬工資，不應列入退休金之月提繳工資範圍。」等語(見本院卷第93頁、第50頁)，惟行政訴訟與民事訴訟之本質及訴訟程序多有不同，行政法院本應依職權認事用法，為獨立之認定及裁判，自不受民事判決認定之事實及法律見解拘束。如前所述，本院認原告發給王君之「特別獎金(一)」之實質內涵係王君付出工作勞務之對價且為經常性給付，係屬工資，故原告雖援引上開民事判決見解，尚難作為本件有利於己之認定。

(六)另原告主張原處分暨所附「月提繳工資明細表」均未詳載王君工資總額之計算方式，致原告無從確知工資總額之計算方式與項目，原處分之記載方式有違行政程序法第96條規定等語。惟查，行政程序法第96條第1項第2款規定，行政處分以書面為之者，固應記載主旨、事實、理由及其法令依據，惟此等記載之主要目的，乃為使人民得以瞭解行政機關作成行政處分之法規根據、事實認定及裁量之斟酌等因素，以資判斷行政處分是否合法妥當，及對其提起行政救濟可以獲得救濟之機會，故書面行政處分關於事實及其法令依據等記載是

否合法，即應自其記載是否已足使人民瞭解其受處分之原因事實及其依據之法令判定之，而非須將相關之法令及事實全部加以記載，始屬適法（最高行政法院96年度判字第594號判決要旨參照）。查被告所為原處分業已記載受處分人之人別資料、主旨、說明(含事實、理由、法令依據、處分機關及救濟之教示），業已符合行政程序法第96條第1項之規定。又原處分說明三、已載明「據原告提供王君薪資明細所列，「特別獎金(一)」係勞工因工作所獲得之給予，具有勞務之對價性質，應列入月工資總額計算。王君105年9月至106年3月及106年8月至107年3月期間工資為11萬6,930元，惟原告未覈實申報調整其月提繳工資，被告依規定已逕予調整(請參閱月提繳工資明細表)」等情(見本院卷第59至60頁)，已足使原告知悉王君之工資總額中未將「特別獎金(一)」項目列入計算，為本件短計王君勞工退休金之因素，實難謂原告有何無從得知工資總額之計算方式與項目情事。又原處分所附「月提繳工資明細表」已詳細載明王君104年12月份至108年1月份期間之工資總額、前三個月平均工資、原申報月提繳工資及應申報月提繳工資，並註記逕予調整之月份情形，足使原告了解原處分是否合法妥當，並無違反行政程序法第96條規定之明確性要求，故原告上開主張，容有誤解，尚難採認。

(七)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

七、結論：

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

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　30　　日

行政訴訟庭　法　官　黃子溎

上為正本係照原本作成。

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日內向本院補提理由書，逾期未提出者，毋庸命補正，即得逕以裁定駁回之。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　藍儒鈞

附表：王聖雄之月提繳工資明細表

年	月	工資總額	前三個月平均工資	原申報月提繳工資	應申報月提繳工資	備　註
104	12	30371元		50600元		104.12.13提繳
105	1	44091元		50600元		105.01.24停繳
	2	34598元		76500元		105.02.21提繳
	3	116930元		76500元		
	4	116930元		76500元		
	5	115785元		76500元		105.05.25停繳
	8	26911元		76500元		105.08.25提繳
	9	116930元		76500元		
	10	116930元		76500元		
	11	116930元		76500元		
	12	116930元		76500元		
106	1	116930元		76500元		
	2	116930元	116930元	76500元		
	3	116930元		76500元	120900元	未覈實申報，逕予調整
	4	102080元		76500元	120900元	106.04.14停繳
	7	26911元		76500元		106.07.25提繳
	8	116930元		76500元		
	9	116930元		76500元		

（續上頁）

	10	116930元		76500元		
	11	116930元		76500元		
	12	116930元		76500元		
107	1	116930元		76500元		
	2	116930元	116930元	76500元		
	3	116930元		76500元	120900元	未覈實申報，逕予調整
	4	169271元		76500元	120900元	107.04.29停繳
	6	19577元		83900元		107.06.26提繳
	7	119090元		83900元		
	8	119090元		83900元		
	9	119090元		83900元		
	10	119090元		83900元		
	11	119090元		83900元		
	12	119090元		83900元		
108	1	79275元		83900元		108.01.09停繳