臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第24號

111年7月27日辯論終結

原　　告　三商美邦人壽保險股份有限公司

000000000000000000

代　表　人　陳宏昇

訴訟代理人　洪志勳律師

　　李仲昀律師

　　唐景笙律師

被　　告　勞動部勞工保險局

000000000000000000

代　表　人　陳　琄

訴訟代理人　區倩美

　　楊明朱

兼

代　收　人　陳柏宇

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12月9日勞動法訴一字第1100020608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：

(一)原告不服被告民國110年6月4日保退二字第11060057801號裁處書(下稱原處分)之關於公法上財產關係且其訴訟標的數額為新臺幣(下同)29萬9,862元，係在40萬元以下，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)原告代表人原為陳翔玠，嗣於訴訟進行中變更為陳宏昇，原告已具狀聲明承受訴訟，此有行政聲明承受訴訟狀(見本院

卷第435頁)、股份有限公司變更登記表(見本院卷第437至440頁)及委任狀(見本院卷第441頁)在卷可佐，核無不合，應予准許。

二、爭訟概要：

原告之勞工林寬敏（下稱林君）自95年7月份至108年4月份期間工資已有變動，惟原告未覈實申報調整其勞工退休金月提繳工資，案經被告審查屬實，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林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5月份之勞工退休金內補收29萬9,862元。原告不服原處分，提起訴願，經勞動部以110年12月9日勞動法訴一字第1100020608號訴願決定駁回，原告仍表不服，於111年1月27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. 原處分未載明處分之事實及依據，更未說明其逕予調整之部分究為何等承攬契約之報酬，已違反行政程序法第5條、第96條規定之明確性要求：

原處分僅於說明三載稱「貴單位所屬勞工林寬敏95年7月份至108年4月份期間工資已有變動，惟貴單位未覈實繳納，本局依規定已逕予更正及調整(請參閱月提繳工資明細表)短計之勞工退休金，將於貴單位110年5月份勞工退休金內補收」云云，惟細譯原處分所附之月提繳工資明細表，就「應申報月提繳工資」欄位之數額，全未具體敘明被告計算之依據，光憑該等明細表，原告原申報之月提繳工資究有何未覈實之處？被告所稱「應申報月提繳工資」所憑之事實及計算基礎為何？原告均無從知悉，顯未臻明確。

2. 被告未審酌原告與林君間同時存有勞動契約與承攬契約關係之事實，亦未審認承攬契約不具人格從屬性及經濟從屬性，逕將林君依承攬契約所獲取之「承攬報酬」與「年度服務獎金」均認定為工資，原處分認事用法顯有違誤，應予撤銷：

最高法院102年度台上字第2207號判決肯認保險公司得與業務員成立僱傭與承攬之聯立契約，權利義務亦應各自依契約認定。原告與林君係採分別簽立僱傭契約書及承攬契約之雙約制，承攬契約業經法院多次認定非屬勞動契約，且所給付之承攬報酬及服務獎金非屬工資在案，被告持案情顯不相同之另案判決主張保險公司與所屬業務員間均屬勞動契約法律關係云云，不僅違反司法院釋字第740號解釋就勞動契約法律關係應個案認定之意旨，更無視上述法院判決認定，要不足採。

3. 依勞動基準法相關規定及實務見解有關「工資」之定義，因「承攬報酬」及「年度服務獎金」除成功招攬及服務保戶外，尚以保戶簽訂保險契約或持續繳納保費為條件，且原告得視營運狀況調整給付比率，並無勞務對價性，顯非屬工資，被告逕將該等給付併入工資總額計算應申報月提繳工資，該事實之認定顯有違誤，原處分應予撤銷：

自「承攬報酬」及「年度服務獎金」發放與否之不確定性、發放條件及資格對象之限制等情觀察，均得證明「承攬報酬」及「年度服務獎金」並非單憑勞工提供勞務即可領取，亦非原告得穩定發放之給與。是以，「承攬報酬」及「年度服務獎金」不具勞務對價性或經常給與性，而非屬勞基法第2條第3款所定工資。原告於100年1月1日與林君就承攬原告人身保險契約商品之招攬事宜簽訂承攬契約，並約定林君必須在完成相關保險業務之招攬，促成原告與保戶間保險契約之締結進而收取保險費後，始有向原告請求領受報酬之權利，故承攬契約性質重在一定事務之處理，而非機械性地依據原告指揮、指示提供勞務，應屬承攬契約，是林君對外從事招攬保險工作之部分，係屬承攬契約，惟就保險業務員招募等職務範圍內，則具僱傭契約之性質，原告與林君間之勞務契約關係應屬承攬及僱傭之聯立契約，應依其不同內涵之工作內容及契約性質而分別適用法律，就對外為保險招攬部分則屬承攬契約，自無勞動基準法適用之餘地。

4.被告於作成原處分前，未給予原告陳述意見機會，亦未依行政程序法第39條規定為調查，僅斟酌原告所提出之業務人員承攬報酬暨僱傭薪資明細及業務人員年度服務獎金明細，即逕予認定原告有未覈實申報，有違正當行政程序，應予撤銷。

(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.原告為適用勞動基準法之人身保險業，惟原告與業務人員分別簽訂僱傭契約及承攬契約，並將業務人員薪資拆分為僱傭薪資（含每月津貼、業績獎金、單位輔導獎金、最低薪資等）、承攬報酬（即首年實繳保費x給付比率）及年度服務獎金（即續年實繳保費x給付比率）。司法院釋字第740號解釋作成後，臺北高等行政法院110年度訴更一字第36號、107年度簡上字第89號、臺灣臺北地方法院110簡更二字第25號多數行政判決均肯認保險公司與所屬業務員間為勞動契約關係。

2.依原告與林君間之承攬契約書及原告「保險承攬報酬、服務獎金及年終業績獎金」公告等內容，均顯示林君係受原告指揮監督而具有從屬性。原告係以人身保險業為業，林君已納入原告組織體系，負有遵守原告所訂規定、公告及最低業績標準之義務，並須依原告指示方式提供招攬保險及持續為保戶服務之勞務，而不得自由決定勞務給付方式，林君提供勞務達到原告公告之「承攬報酬」與「年度服務獎金」之給付條件時，即能獲取原告給付之勞務對價，而無須自行負擔業務風險，參酌司法院釋字第740號解釋意旨，應認原告與林君間為勞動基準法第2條第6款規定之勞動契約關係，是林君受領之「承攬報酬」及「年度服務獎金」均屬勞動基準法第2條第3款規定之工資，應列入月薪資總額申報月提繳工資，被告所為原處分並無違誤。

(二)聲明：駁回原告之訴。

五、爭點：

(一)原告與林君所簽訂承攬契約之法律性質為何？

(二)原告自95年7月起至108年4月止給付予林君之「承攬報酬」及「年度服務獎金」，是否為勞動基準法第2條第3款所稱之「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，並有林君95年7月至108年4月承攬報酬暨僱傭薪資資料(見本院卷第69至71頁)、業務人員年度獎金資料(見本院卷第73至75頁)、勞退個人異動查詢(見訴願卷第126至127頁背面)、原告與林君簽訂之承攬契約書(見本院卷第63至64頁)、原告與林君簽訂之業務主管聘僱契約書（見本院卷第67至68頁）、原告101年7月1日(101)三業(三)第00001號公告(見本院卷第65頁)、原告109年9月26日(109)三業(三)字第00030號公告(見訴願卷第112頁)、原處分(見本院卷第41至47頁)及訴願決定（見本院卷第50至61頁）附卷可稽，該情堪以認定。

(二)原告與林君所簽訂承攬契約之法律性質為勞動契約，原告自95年7月起至108年4月給付予林君之「承攬報酬」及「年度服務獎金」均屬勞動基準法第2條第3款所稱之「工資」：

1.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。」。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。」。勞動基準法第2條第3款及第6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。六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」。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，勞動基準法所稱「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。其中所謂「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，藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償等支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，並非增設限制工資範圍之條件。又勞動基準法第2條第3款工資之定義，並未排除按「件」計酬之情形，故不能逕以員工係按招攬業務之績效核給報酬，即謂該報酬非屬工資；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，則屬勞動基準法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞動基準法第2條第3款所謂工資。按當事人所訂立之契約類型究為何者，主要應由當事人間之主給付義務、權利等觀之，非單純以契約名稱論斷；而勞動契約之從屬性乃勞動契約之特色，勞動契約關係係指勞工於雇主之指揮監督下從事勞動，並獲得該勞動本身對價之工資，故不論勞務關係形式上為承攬或僱傭契約，如實際上確實存在從屬關係者，即應認為勞動契約關係，最高行政法院100年判字第2230號判決意旨參照。司法院釋字第740號解釋亦指出，關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷。是原告雖與林君簽訂承攬契約，惟其勞務關係之契約類型究為何者，仍應就整體契約內容判斷。在勞動基準法中就「勞動契約」如何解釋，參諸學說及實務見解，認為「按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：⑴人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。⑷組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。」（最高法院81年度台上字第347號、96年度台上字第2630號判決意旨

可資參照）。是勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，從屬性乃勞動契約之特徵，可由人格上從屬性、親自履行、經濟上從屬性、組織上從屬性等4個面向觀察。

2.觀之原告與林君所簽訂之承攬契約書第5條約定：「（一）不經預告逕行終止：乙方（即林君）有下列情事之一者，甲方得不經預告逕行終止契約。1.違反「保險業務員管理規則」或甲方（即原告）「業務員違規懲處辦法」之規定。2.註銷登錄資格或撤銷登錄。3.未達業績最低標準。4.違反甲方之公告或規定。5.重大損害甲方利益之行為。（二）單方任意終止：任一方當事人為終止契約之書面意思表示到達對方，自到達之日起算15日後，本契約效力終止。」，此有承攬契約書附卷可參(見本院卷第63頁)，是林君須遵守原告頒訂之規定及公告，並須接受原告對其業績之評量，如有違反或未達原告所訂標準，原告得不經預告逕行終止契約，上開約定構成原告逕行終止契約之事由，然其內容則由原告單方訂定，林君並無商議之權限，益徵林君負有遵守「保險業務員管理規則」、「業務員違規懲處辦法」及業績最低標準之義務。再參以原告自訂之「業務員違規懲處辦法」規定：「一、作業目的：為遵循保險法規相關規範，對業務主管行政管理及對業務員承攬約定授權辦理業務員違規懲處辦法。二、違規行為態樣：1.違反行為態樣（如附件一）且無正當理由（不可抗力原因）者，依本辦法處分。倘屬情節重大且有確切犯罪嫌疑之事證者，另將依『保險業務員涉有犯罪嫌疑裁量移送參考表』規定移送法辦（如附件二）。2.業務員違規倘有行為態樣發生競合時，應優先以第1款至第20款加重懲處，以確遵保險業務員管理規則統一懲處標準。3.各行為態樣違反規定時依表列懲處範圍處分，以不低於各行為態樣處分為原則。三、懲處類別：業務員有違反本規定態樣情事者，依情節輕重予以行政記點處分、停止招攬處分、撤銷登錄處分。該處分均以書面方式送達本人及其主管。五、其他事項：1.業務員在職期間內（合併考核期間）重複違反規

定者，則依原懲處酌予加重處分。2.業務員違反相關規定，其主管未善盡督導之責者，其主管應負連帶行政處分。3.公司得視實際需要，調整或修訂本辦法」。依上開懲處辦法內容可知，林君負有應遵循保險法規相關規範義務，違反義務時，將遭受原告之行政記點、停止招攬及撤銷登錄等影響權益事項之懲戒處分，足見林君在原告之企業組織內，受組織之內部規範、程序等制約，有服從之義務，並有受懲戒等不利益處置之可能，渠等間具有人格與組織從屬性。

3.再觀之原告與林君間所簽訂之承攬契約書第3條約定：「（一）乙方（即林君）交付保戶簽妥之要保書及首期保險費予甲方（即原告），經甲方同意承保且契約效力確定後，乙方始得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年終業績獎金』領取報酬。（二）甲方得視經營狀況需要修改報酬之計算及給付方式，乙方同意依修改內容領取報酬。」（見本院卷第63頁），益徵林君為原告之保險業務員，為原告之經濟利益進行招攬保險業務，原告對承攬報酬及服務獎金之數額計算及發放方式具有決定權，並得以片面調整，林君對其薪資亦無決定及議價空間，故林君與原告間之報酬計算與支領方式具有經濟上從屬性。原告與林君間所簽訂之承攬契約書雖以承攬為名，並約定本契約為承攬契約，雙方不適用其他勞務契約之相關法令及林君明瞭第3條約定之報酬，並非勞動基準法所規定之工資(即承攬契約書第1條)，然實質內容仍為勞動契約之本質，是承攬契約書第1條約定內容違反勞動基準法之強制、禁止規定者為無效。從而，原告與林君間簽訂之承攬契約書，係屬勞動基準法上之勞動契約。

4.依前所述，勞動基準法第2條第3款規定所謂「工資」乃指勞工因工作而獲得之報；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。又立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。查林君之業務範圍除招攬、

促成保險契約之締結外，尚包括契約締結後，為維繫保約持續有效所提供客戶之相關服務、聯繫、諮詢等，其獲取之報酬當屬因工作而獲得之報酬。只要實質上是勞工因提供勞務，而自僱主獲得之對價，即為工資，不以該項給付具有經常性為必要，亦不問其給付項目之名義，究稱為獎金、佣金、承攬報酬或其他名目而有不同。是以，林君依承攬契約書第3條規定領取之承攬報酬(即首年度保費佣金)及年度服務獎金(即續年度保費佣金)，均屬業務員招攬保險業務之對價，其性質應屬工資。縱原告以「承攬報酬」或「年度服務獎金」稱之，僅係原告自行所為之名目，並不影響其為工資之本質。故原告雖主張承攬報酬及年度服務獎金之發給，其發放係以要保人持續繳納保費為條件，無勞務對價性等語，於法無據，尚難採認。從而，原告與林君間簽訂之「承攬契約書」，係屬勞動基準法上之勞動契約，林君基於此契約所獲得之報酬均屬工資，自有勞動基準法及勞工退休金條例之適用，被告依原告所提供林君自95年7月至108年4月之業務人員承攬報酬暨僱傭薪資明細及業務人員年度獎金明細，審酌林君之每月工資數額均非固定，依勞工退休金條例施行細則第15條第2項規定，以其3個月之平均薪資計算，參照勞工退休金月提繳工資分級表所定級距，計算如附表所示應申報月提繳工資，因原告實際申報之月提繳工資不足，有前述之勞退個人異動查詢資料附卷可證，被告就原告未申報林君經調整後之月提繳工資，以原處分核定逕予更正及調正林君之勞工退休金月提繳工資，就短計部分予以補收，並無違誤。

(三)至原告雖援引用最高法院102年台上字第2207號民事判決見解作為原告與林君間之契約乃承攬與僱傭結合而各自獨立之聯立契約等語。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；當事人所未提出之事實及證據，不得斟酌之，則關於事實之認定，自係採形式的真實發見主義為原則，當事人自認或不爭執之事實，無待於心證，法院即得逕

以之為裁判之基礎（民事訴訟法第279條第1項、第280條第1項前段參照）。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，關於事實之認定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之認定，固可參考相關民事判決所認定之事實，惟並不受拘束，仍應依法自行認定事實，最高行政法院100年度判字第2230號判決意旨參照。查原告雖提出最高法院102年台上字第2207號民事判決主張其與林君間為承攬與僱傭結合而各自獨立之聯立契約等語，然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，尚不受民事確定判決認定之事實及法律見解拘束，本院認為原告與林君間所簽訂承攬契約具有組織、人格及經濟上之從屬性，故原告所引上開民事判決尚難作為有利於己之認定。

(四)原告主張原處分未載明處分之事實及依據，更未說明逕予調整之部分究為何等承攬契約之報酬，已違反行政程序法第5條及第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，惟為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。又依原處分所附月提繳工資明細表已載明林寬敏自95年7月至108年4月之工資總額、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，足使原告知悉該行政處分是否合法妥當以提起行政救濟，並無違反行政程序法之明確性要求。故原告上開主張，容有誤解，不足採信。

(五)另原告主張被告作成原處分前，未給予其陳述意見之機會，違反正當法律程序等語。惟查，按行政程序法第102條規定要求行政程序中給予相對人陳述意見之機會，其目的在於保障相對人之基本程序權利，以及防止行政機關之專斷。故如不經給予相對人陳述意見之機會，亦無礙此等目的之達成，或基於行政程序之經濟、效率以及其他要求，得不給予相對人陳述機會者，行政程序法第103條各款設有除外規定。其中第5款規定行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者，行政機關得不給予陳述意見之機會，最高行政法院110年度上字第114號判決可參。次查，被告依據原告與林君間簽訂之承攬契約書、公告、林君95年7月至108年4月承攬報酬暨僱傭薪資及業務人員年度獎金等資料，審認原告未依規定覈實申報調整林君月提繳工資之事實已臻明確，依行政程序法第103條第1項第5款規定，被告於作成原處分前縱未給予原告陳述意見之機會，並無違反正當法律程序，故原告上開主張，容有誤解，尚難採認。

(六)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　　8　　月　　30　　日

行政訴訟庭　法　官　黃子溍

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　　8　　月　　30　　日

書記官　藍儒鈞

附表：林寬敏之月提繳工資明細表

年	月	工資總額	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
95	7	122248元				
	8	136030元				
	9	190920元				
	10	117889元	149732元	80200元	150000元	0000000提繳，未覈實申報，逕予更正
	11	153759元		101100元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	12	203009元		101100元	150000元	
96	1	180999元	158219元	101100元	150000元	
	2	163745元	179255元	110100元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	3	244902元		110100元	150000元	未覈實申報，逕予調整
	4	187168元	196548元	110100元	150000元	
	5	178453元		137100元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	6	251478元		137100元	150000元	
	7	179528元	205699元	137100元	150000元	

	8	288563元	203153元	142500元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	9	396259元		142500元	150000元	未覈實申報，逕予調整
	10	177698元		142500元	150000元	
	11	145843元		150000元		
	12	143433元		150000元		
97	1	137820元	155658元	150000元		
	2	171067元	142365元	105600元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	3	159778元		105600元	142500元	未覈實申報，逕予調整
	4	116661元	156221元	105600元	142500元	
	5	130179元		101100元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	6	209014元		101100元	150000元	
	7	113136元	151951元	101100元	150000元	
	8	111946元	150776元	83900元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	9	100986元		83900元	150000元	未覈實申報，逕予調整
	10	84995元	108689元	83900元	150000元	
	11	128184元		60800元	110100元	自調，未覈實，逕予更正
	12	120736元		60800元	110100元	
98	1	160556元	111305元	60800元	110100元	
	2	144945元	136492元	66800元	115500元	自調，未覈實，逕予更正
	3	159980元		66800元	137100元	未覈實申報，逕予調整
	4	157693元	155160元	66800元	137100元	
	5	120762元		101100元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	6	156646元		101100元	150000元	

	7	147003元	145033元	101100元	150000元	
	8	155976元	141470元	76500元	147900元	自調，未覈實，逕予更正
	9	104411元		76500元	142500元	未覈實申報，逕予調整
	10	83849元		76500元	142500元	
	11	114589元		87600元		
	12	136922元		87600元		
99	1	173281元	111786元	87600元		
	2	92011元	141597元	76500元	115500元	自調，未覈實，逕予更正
	3	170059元		76500元	142500元	未覈實申報，逕予調整
	4	145919元	145117元	76500元	142500元	
	5	142386元		92100元	147900元	自調，未覈實，逕予更正
	6	137508元		92100元	147900元	
	7	126122元	141937元	92100元	147900元	
	8	190650元	135338元	83900元	142500元	自調，未覈實，逕予更正
	9	197572元		83900元	137100元	未覈實申報，逕予調整
	10	147498元		83900元	137100元	
	11	121543元	178573元	83900元	137100元	
	12	164849元		120900元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
100	1	173642元	144630元	120900元	150000元	
	2	146227元	153344元	101100元	147900元	自調，未覈實，逕予更正
	3	200571元		101100元	150000元	未覈實申報，逕予調整
	4	308995元	173480元	101100元	150000元	
	5	167257元		115500元	150000元	自調，未覈實，逕予更正

	6	164245元		115500元	150000元	
	7	138950元		115500元	150000元	
	8	172143元		142500元		
	9	173179元		142500元		
	10	135990元	161424元	142500元		
	11	260849元		87600元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	12	389371元		87600元	150000元	
101	1	331741元		87600元	150000元	
	2	188325元		150000元		
	3	210691元		150000元		
	4	190958元		150000元		
	5	204368元		150000元		
	6	282344元		150000元		
	7	354729元		150000元		
	8	155274元		150000元		
	9	152994元		150000元		
	10	117199元		150000元		
	11	224657元		150000元		
	12	370092元		150000元		
102	1	338199元		150000元		
	2	124367元		150000元		
	3	166580元		150000元		
	4	130641元		150000元		
	5	136196元		131700元		
	6	148200元		131700元		
	7	133878元	138345元	131700元		
	8	154036元	139424元	66800元	142500元	自調，未覈實，逕予更正
	9	170763元		66800元	142500元	未覈實申報，逕予調整
	10	248356元	152892元	66800元	142500元	
	11	157451元		92100元	150000元	自調，未覈實，逕予更正

	12	276824元		92100元	150000元	
103	1	236234元		92100元	150000元	
	2	136227元		150000元		
	3	215783元		150000元		
	4	146798元	196081元	150000元		
	5	147196元		120900元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	6	171855元		120900元	150000元	
	7	127357元	155283元	120900元	150000元	
	8	157877元	148802元	80200元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	9	351388元		80200元	150000元	未覈實申報，逕予調整
	10	127201元		80200元	150000元	
	11	163211元		150000元		
	12	208001元		150000元		
104	1	191455元	166137元	150000元		
	2	147659元	187555元	110100元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	3	304131元		110100元	150000元	未覈實申報，逕予調整
	4	162064元	214415元	110100元	150000元	
	5	166008元		131700元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	6	177794元		131700元	150000元	
	7	129273元	168622元	131700元	150000元	
	8	174700元	157691元	101100元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	9	152043元		101100元	150000元	未覈實申報，逕予調整
	10	120813元		101100元	150000元	
	11	185299元		101100元	150000元	
	12	235422元		101100元	150000元	
105	1	183644元	180511元	101100元	150000元	

	2	150498元	201455元	126300元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	3	355196元		126300元	150000元	未覈實申報，逕予調整
	4	137596元		126300元	150000元	
	5	176755元		150000元		
	6	233823元		150000元		
	7	177026元	182724元	150000元		
	8	226364元	195868元	115500元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	9	173907元		115500元	150000元	未覈實申報，逕予調整
	10	122568元		115500元	150000元	
	11	260040元		137100元		
	12	316358元		137100元		
106	1	313656元		137100元		
	2	123595元		150000元		
	3	169938元		150000元		
	4	114821元		150000元		
	5	169905元		142500元		
	6	148580元		142500元		
	7	123261元	144435元	142500元		
	8	146798元	147248元	76500元	147900元	自調，未覈實，逕予更正
	9	149011元		76500元	147900元	未覈實申報，逕予調整
	10	125074元	139690元	76500元	147900元	
	11	114010元		92100元	142500元	自調，未覈實，逕予更正
	12	220095元		92100元	142500元	
107	1	174031元	153059元	92100元	142500元	
	2	132955元	169378元	101100元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	3	163338元		101100元	150000元	未覈實申報，逕

（續上頁）

						予調整
	4	134085元	156774元	101100元	150000元	
	5	151135元		96600元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	6	207604元		96600元	150000元	
	7	124820元	164274元	96600元	150000元	
	8	119459元	161186元	110100元	150000元	自調，未覈實，逕予更正
	9	95780元		110100元	150000元	未覈實申報，逕予調整
	10	107165元	113353元	110100元	150000元	
	11	117907元		63800元	115500元	自調，未覈實，逕予更正
	12	108624元		63800元	115500元	
108	1	232863元	111232元	63800元	115500元	
	2	98103元	153131元	60800元	115500元	自調，未覈實，逕予更正
	3	117256元		60800元	150000元	未覈實申報，逕予調整
	4	19878元		60800元	150000元	0000000停繳