臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭
112年度簡字第87號
113年4月22日辯論終結

原　　告　中部汽車股份有限公司
000000000000000000
代　表　人　張於正
訴訟代理人　陳業鑫律師
　　林宛葶律師
　　葉智超律師
被　　告　勞動部勞工保險局
000000000000000000
代　表　人　白麗真
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　黃胤欣律師
複　代理人　吳宗奇律師

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部民國110年3月9日勞動法訴一字第1090025492號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

㈠被告認原告所屬勞工林宏源民國94年7月至108年6月期間工資已有變動，惟原告未依規定覈實申報調整其勞工退休金月提繳工資，被告遂依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，於109年10月19日以保退三字第10960236321號函（下稱原處分），逕予更正及調整林宏源勞工退休金月提繳工資如附表三所示，並表示將於原告109年10月份勞工

退休金內補收短計的勞工退休金（下稱原處分一），又依勞退條例第52條第2項規定，處原告罰鍰新臺幣（下同）5,000元（下稱原處分二，與原處分一合稱原處分）。原告不服原處分，提起訴願，經勞動部於110年3月9日以勞動法訴一字第1090025492號訴願書，決定駁回其訴願，於110年3月11日送達原告。原告不服訴願決定，於110年4月28日提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

㈠雇主給付須同時具備「勞務對價性」與「給付經常性」，始屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所稱工資，倘欠缺其一，即非工資。若勞工提供勞務後，尚須繫諸於其他不確定因素，始可獲取獎金，該獎金即非勞工純因提供勞務即可必然獲取之對價，不符合勞務對價性，即非工資。

㈡原告於94年7月至108年6月期間對所屬勞工林宏源之給付項目及金額，如附表二「給付項目」及「給付金額」欄所示，各給付項目之給付依據及條件，如附表一「給付依據」及「給付條件」欄所示，性質非屬「工資」，理由如附表一「原告主張不屬工資之理由要旨」欄所示，自毋庸列入月提繳工資，而無未依規定覈實申報調整月提繳工資之情形，亦無短計應提繳勞工退休金之狀況，被告以原處分一逕予更正調整月提繳工資、命補繳勞工退休金，並以原處分二處罰鍰，均非合法。

㈢被告未就給付明細所示各給付項目，逐一調查其性質，即認定屬工資，而作成原處分，已違反行政程序法第9條及第36條所揭職權調查義務及有利不利一律注意原則，而違反正當法律程序。

㈣附表二及附表一所示之給付項目，所憑依據各不相同，適用期間及條件亦不相同，不能歸為同一獎金而認屬制度上經常給付，欠缺「給與經常性」，不屬「工資」。

㈤爰聲明：如主文第1項所示。

三、被告抗辯略以：

㈠勞工因工作而獲得之報酬，即屬勞基法第2條第3款所稱工資，固包括工資、獎金、津貼或其他任何名義之經常性給與在內，惟非謂必須經常性之給與，始屬工資。又工資之認定，應依給付實質內涵為判斷，不應以給付形式名稱為標準。

㈡原告於94年7月至108年6月期間對所屬勞工林宏源之給付項目及金額，如附表二「給付項目」及「給付金額」欄所示，各給付項目之給付依據及條件，如附表一「給付依據」及「給付條件」欄所示，性質應屬「工資」，理由如附表一「被告抗辯屬工資之理由要旨」欄所示，自應列入月提繳工資，而有未依規定覈實申報調整月提繳工資之情形，致有短計應提繳勞工退休金之狀況，被告以原處分一逕予更正調整月提繳工資如附表三所示，並命補繳短計的應提繳勞工退休金，並以原處分二處最低法定罰鍰額5,000元，均屬適法。

㈢附表二及附表一所示之給付項目，其給付條件均與林宏源勞務相關(包括CS獎金、保險獎金、鈑噴獎金)，具「勞務對價性」，且所憑依據雖為不同辦法，但總適用期間遍及各時期，給付條件亦多雷同，應整體視之而認屬制度上經常給付，符合「給與經常性」要件，均屬「工資」。

㈣爰聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠原告與訴外人林宏源間具勞基法第2條所稱勞動契約關係，原告為該條所稱雇主，林宏源為該條所稱勞工，亦為勞退條例第7條第1款所稱本國籍勞工，原告應依同條例第6條第1項、第14條第1項、第5項規定，按月提繳依林宏源每月工資計算之退休金，儲存在被告所設勞工退休金個人專戶，並應依同條例第15條規定，覈實申報及調整月提繳工資。

㈡原告於94年7月至108年6月期間對林宏源之給付項目中，關於「專員津貼」、「車輛獎金－專員津貼」、「本薪」、「伙食津貼」部分，屬勞基法第2條第3款所稱工資，在被告逕為更正及調整前，即經原告列入月提繳工資，作為應按月

提繳退休金額之計算基礎，非原處分一更正及調整範圍，亦非原處分二裁罰基礎事實，與原處分合法性無涉（見北院282號卷第420、569頁111年6月21日之兩造陳述）。

㈢原告於94年7月至108年6月期間對林宏源之給付項目中，如「附表二」所示給付項目，未經原告列入月提繳工資，未納入應按月提繳退休金額之計算基礎。該些給付項目之給付名稱、金額、歸屬及領取時間，如附表二對應欄位所示（見附表二卷證頁碼欄所示之證據），其給付依據及條件，則如「附表一」對應欄位所示（見附表二卷證頁碼欄所示之證據）。

㈣被告認定如附表二所示（除「林宏源未領取」部分外）給付項目，均屬前開勞基法所稱「工資」，亦應列入月提繳工資，納入應按月提繳退休金額之計算基礎，認原告未覈實申報及調整月提繳工資，遂為以下處置：

1.以109年10月19日保退三字第10960236321號函表示：原告未覈實申報及調整月提繳工資，致短計應提繳勞工退休金，爰依勞退條例第15條第3項規定，逕予更正及調整月提繳工資如「附表三」所示（即北院132號卷第49至54頁之處分書附件「月提繳工資明細表」），並將於109年10月份補收遭短計的應提繳勞工退休金（即原處分一；北院132號卷第47至54頁之處分書）。

2.以109年10月19日保退三字第10960236322號函表示：原告未覈實申報及調整林宏源於107年11月至108年1月期間月提繳工資，爰依同條例第52條第2項規定，處法定最低罰鍰額5,000元（即原處分二；見北院132號卷第55至57頁之處分書）。

㈤原告不服原處分，提起訴願，經勞動部於110年3月9日以勞動法訴一字第1090025492號訴願決定駁回其訴願，於110年3月11日送達原告。原告不服訴願決定，於110年4月28日提起本件行政訴訟（見北院132號卷第49至57頁之訴願決定書、訴願卷第1頁之送達證書）。

五、兩造爭執事項：

㈠如附表二所示（除「林宏源未領取」部分外）給付項目，是否屬勞基法第2條第3款所稱「工資」，而應列入月提繳工資，納入應按月提繳退休金額之計算基礎，致原告構成未覈實申報及調整月提繳工資之違規行為？

㈡原處分一是否合法？是否應撤銷？

㈢縱認原告有未覈實申報及調整月提繳工資之違規行為，其無故意或過失之主觀責任條件？

㈣原處分二是否合法？是否應撤銷？

六、本院之判斷：

㈠應適用之法令及法理：

1.勞工退休金條例：

⑴第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。」

⑵第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。」

⑶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。」

⑷第14條第1、5項規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」「第1項至第3項所定每月工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繳分級表，報請行政院核定之。」

⑸第15條規定：「（第1項）於同一雇主……1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。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。」

⑹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5,000元以上2萬5,000元以下罰鍰。」

⑺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。……。」

2.勞基法：

⑴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。……」

⑵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。」

3.關於工資之定義與認定：

⑴自前開勞基法第2條第3款及其施行細則第10條規定可知，勞基法上所稱「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，並須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，且應給付之實質內涵（即給付之原因或目的、要件或標準等具體情形），依一般社會之通常觀念判斷，非僅以給付所用之「名目」為判準；是以，雇主依勞動契約、工作規則、團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前，即已評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價，即具工資之性質，倘欠缺「勞務對價性」或「給與經常性」之一，即難認屬勞基法上所稱「工資」（最高行政法院107年度判字第657號判決、最高法院100年度台上字第801號民事判決意旨參照）。前開勞動基準法第2條第3款關於工資之定義，所稱因工作而獲得之報酬，係指符合「勞務對價性」而言，所謂經常性給與，係指在一般情形下經常可以領得之給付，即符合「給與經常性」而言，而判斷某給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，至其給付名稱為何，尚非所問（最高行政法院107年度判字第596號判決、最高法院100年度台上字第801號民事判決意旨參照），俾防止雇主將原屬於工資的給付，巧立其他名目發給，藉以規避支付職業災害補償、資遣費、退休金等責任。

⑵由前開勞基法施行細則第10條第2款所列「非屬工資（非屬其他經常性給與）性質給付」特徵可知，縱某獎金之發放或計算，係源自勞務之提供，惟勞工提供勞務後，非必然可獲取獎金，尚須達成雇主為促使達成特定營業目的所設定的發放條件，始可獲取獎金者（亦即，勞務給付僅為獎金發放之必要條件，而非充分條件者），該獎金即非勞工因提供勞務而可當然獲取之對價，不符合勞務對價性，非屬工資，僅係雇主為達成特定營業目的所提供的經濟性誘因而已（本院高等行政訴訟庭110年度簡上字第27號判決意旨參照）。倘某獎金之發放標準或期間等，均係由雇主單方制定，非勞工因

提供勞務即可獲取的對價，且該發放標準相關辦法，設有適用期間及所針對特定商品，亦難認屬制度上經常可以領得之給付（本院高等行政訴訟庭105年度訴字第1069號判決意旨參照）。倘某獎金之核發或計算，需視雇主年度盈餘狀況、勞工個人表現及是否在職者，該獎金顯非勞工因提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工在制度上經常可以領得之給付，非屬工資，核屬勞基法施行細則第10條第2款所定之恩惠或勉勵性給與（最高行政法院107年度判字第657號判決意旨參照）。

㈡關於爭訟概要及兩造不爭執事項欄所示事實，為兩造所不爭執，並有相關證據可證（見不爭執事項欄所示證據），且經本院調取原處分及訴願卷證資料核閱無訛，應堪認定。

㈢關於附表二編號31(12)至(18)、34(38)至(40).(42)至(43).(45)至(48).(52).(56)至(63).(65)至(67).(70).(72)至(74).(76)、35(34)至(42).(44)、39(5)至(6)、42(5)、51(4)至(5)、53(1).(4)至(6)、54(12)至(13)、63(37)、64(2)至(4)、65(2)所示給付項目，經林宏源領取，亦經被告列入原處分一即附表三所示更正調整及範圍，前開給付項目之給付依據及條件，均如附表一所示等節，為兩造所不爭執（見本院卷第428頁），並有附表一二三可證，應堪認定。前開給付項目之性質，均非工資，理由如下：

1.關於附表二編號31(12)至(18)所示給付項目，給付依據、期間、條件如附表一編號31-1、-3、-4、-5、-6、-7、-8所示，各給付項目之發放標準，均係由原告單方制定發布，並各設有適用期間及限定銷售特定車種，且須達一定銷售台數標準，始予發放，部分更設有名額或領取次數限制，自非林宏源因提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工在制度上經常可以領得之給付，欠缺勞務對價性及給與經常性，非屬工資。

2.關於附表二編號34(38)至(40).(42)至(43).(45)至(48).(52).(56)至(63).(65)至(67).(70).(72)至(74).(76)所示給

付項目，給付依據、期間、條件如附表一編號34-1至-5、-7、-11、-18至-20、-22至-41所示，各給付項目之發放標準，均係由原告單方制定發布，並各設有適用期間，部分更限定銷售特定車種，且須達一定銷售台數標準，始予發放，部分更設有名額限制，另有部分給付標的僅係獲得紅包抽獎資格（如附表二編號34(58)即附表一編號34-7），部分給付計算方式係參與盈餘或總獎金分紅（如附表二編號34(40)即附表一編號34-35、附表二編號34(70)即附表一編號34-33、附表二編號34(74)即附表一編號34-32），自非林宏源因提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工在制度上經常可以領得之給付，欠缺勞務對價性及給與經常性，非屬工資。

3. 關於附表二編號35(34)至(42).(44)所示給付項目，給付依據、期間、條件如附表一編號35所示，各給付項目之發放標準，均係由原告逐季單方制定發布，除須達一定銷售台數標準外，尚須綜合評估無「向顧客要分數經查證屬實、干擾CS調查經查證屬實、因管理或顧客應對不佳，而造成品牌重大影響之案件（例如媒體網路/第三單位等），經和泰售後服務本部認定屬實」等CS主要重大疏失扣分項目、無「互掛業績」情事，並須發放時仍在職者，始予發放，自非林宏源因提供勞務即可必然獲取之對價，欠缺勞務對價性，非屬工資。

4. 關於附表二編號39(5)至(6)所示給付項目，給付依據、期間、條件如附表一編號39-2、-3所示，各給付項目之發放標準，均係由原告單方制定發布，並各設有適用期間及排除銷售特定車種，且須達一定銷售台數標準，始予發放，亦設有名額限制，自非林宏源因提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工在制度上經常可以領得之給付，欠缺勞務對價性及給與經常性，非屬工資。

5. 關於附表二編號42(5)所示給付項目，給付依據、期間、條件如附表一編號42-2所示，給付項目之發放標準，係由原告單方制定發布，並設有適用期間，且須達一定銷售台數標

準，始予發放，亦設有領取次數限制，自非林宏源因提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工在制度上經常可以領得之給付，欠缺勞務對價性及給與經常性，非屬工資。

6.關於附表二編號51(4)至(5)所示給付項目，給付依據、期間、條件如附表一編號51-1、-2所示，各給付項目之發放標準，均係由原告單方制定發布；附表二編號51(4)所示給付項目，設有適用期間及限定銷售特定車種，且給付標的僅係取得代幣參加拉霸，附表二編號51(4)所示給付項目，設有適用期間，並須經營業所遴選為楷模，始予發放；自非林宏源因提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工在制度上經常可以領得之給付，欠缺勞務對價性及給與經常性，非屬工資。

7.關於附表二編號53(1).(4)至(6)所示給付項目，給付依據、期間、條件如附表一編號53-1至-4所示，各給付項目之發放標準，均係由原告單方制定發布，須綜合評估無「向顧客要分數經查證屬實、干擾CS調查經查證屬實、因管理或顧客應對不佳，而造成品牌重大影響之案件（例如媒體網路/第三單位等），經和泰售後服務本部認定屬實」等CS主要重大疏失扣分項目，始予發放，自非林宏源因提供勞務即可必然獲取之對價，欠缺勞務對價性，非屬工資。

8.關於附表二編號54(12)至(13)所示給付項目，給付依據、期間、條件如附表一編號54-1至-2所示，各給付項目之發放標準，均係由原告單方制定發布，並設有適用期間，且須排名在前240名或達一定投保案數標準，始予發放，自非林宏源因提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工在制度上經常可以領得之給付，欠缺勞務對價性及給與經常性，非屬工資，況前開給付項目，在保單遭批退時，將追回之，與無論事後情事變更均不得扣減之工資特徵，亦屬有別。

9.關於附表二編號63(37)所示給付項目，給付依據、期間、條件如附表一編號63所示，給付項目之發放標準，係由原告單方制定發布，並設有適用期間，且須達一定介紹目標、滿月

檢查、半年定保標準比率，尚須排名在據點前60%，另須發放時仍在職者，始予發放，自非林宏源因提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工在制度上經常可以領得之給付，欠缺勞務對價性及給與經常性，非屬工資。

10.關於附表二編號64(2)至(4)所示給付項目，給付依據、期間、條件如附表一編號64-1至-3所示，各給付項目之發放標準，均係由原告單方制定發布，並各設有適用期間，部分更限定銷售特定車種，且須達一定銷售台數標準或須排名在前150名，始予發放，另有部分給付計算方式係參與總獎金分紅，自非林宏源因提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工在制度上經常可以領得之給付，欠缺勞務對價性及給與經常性，非屬工資。

11.關於附表二編號65(2)所示給付項目，給付依據、期間、條件如附表一編號65所示，給付項目之發放標準，係由原告單方制定發布，並設有適用期間，且須所屬營業所新(續)保車體險及任意險總保費達成率至100％以上，始予發放，又給付發放對象為該營業所，給付計算方式係依該營業所實績保費佔和泰總保費比例分配，自非林宏源因提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工在制度上經常可以領得之給付，欠缺勞務對價性及給與經常性，非屬工資。

12.至被告固抗辯附表二及附表一所示之給付項目，其給付條件均與林宏源勞務相關(包括CS獎金、保險獎金、鈑噴獎金)，具「勞務對價性」，且所憑依據雖為不同辦法，但總適用期間遍及各時期，給付條件亦多雷同，應整體視之而認屬制度上經常給付，符合「給與經常性」要件，均屬「工資」等語。然而，勞工提供勞務後，非必然可獲取獎金，尚須達成雇主為促使達成特定營業目的所設定的發放條件，始可獲取獎金者（亦即，勞務給付僅為獎金發放之必要條件，而非充分條件者），該獎金即非勞工因提供勞務而可當然獲取之對價，不符合勞務對價性，非屬工資，僅係雇主為達成特定營業目的所提供的經濟性誘因而已，業如前述；倘某獎金之發

放標準或期間等，均係由雇主單方制定，非勞工因提供勞務即可獲取的對價，且該發放標準相關辦法，設有適用期間及所針對特定商品，亦難認屬制度上經常可以領得之給付，復如前述。如附表二所示之給付項目，均欠缺「勞務對價性」，大多亦欠缺「給與通常性」，同如前述。從而，原告以前詞主張如附表二所示之給付項目，具備「勞務對價性」及「給與通常性」等語，尚非可採。

㈣關於附表二編號1至2、4至25、27至29、31(1)至(11)、32至33、34(1)至(37).(41).(44).(49)至(51).(53)至(55).(64).(68)至(69).(71).(75)、35(1)至(33).(43)、36、38、39(1)至(4)、40、41、42(1)至(4)、46、48至49、51(1)至(3)、52、53(2)至(3)、54(1)至(11).(14)至(16)、55至57、59至62、63(1)至(36).(38)至(40)、64(1)、65(1)、66至67所示給付項目，經林宏源領取，亦經被告列入附表三所示更正調整範圍，惟原告已未留存而無法提供其給付依據及條件相關資料等節，為兩造所不爭執（見本院卷第428頁），並有附表二三可證，應堪認定。前開給付項目之性質，不能認屬工資，理由如下：

1.行政訴訟法第136條準用民事訴訟法第277條規定：「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任；但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。」可知，行政機關就不利處分要件事實，應負擔客觀舉證責任（最高行政法院108年度判字第533號判決意旨參照），惟受訴法院就具體案件，得斟酌當事人間能力或財力不平等、事證偏在一方或蒐集困難或年代久遠已難查考等因素，依公平原理及誠信原則，以減輕證明度或轉換舉證責任等方式，加以調整舉證責任，並審酌當事人各自提出之人證、物證等資料，綜合全辯論意旨，為適切之認定，且若一造所提相關證據，本諸經驗法則及論理法則，已足判斷待證事實時，即應認其就該事實已盡舉證責任（最高行政法院104年度判字第431號判決、最高法院99年度台上字第408號民事判決意旨參照）。

2.被告固抗辯本件得適用或類推適用勞動事件法第37條規定，將前開給付項目推定為工資等語，然而：

⑴勞動事件法第1條規定：「為...處理勞動事件，...特制定本法。」、第2條規定：「本法所稱勞動事件，係指下列事件：一、...勞動關係所生民事上權利義務之爭議。二、...建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。三、...其他因勞動關係所生之侵權行為爭議。」可知，勞動事件法已明示其適用範圍為「勞動事件」，即勞動關係所生「民事上權利義務」之爭議，乃「民事訴訟」之特別規定，不當然適用於行政訴訟。原告主張勞動事件法第37條規定，可構成行政訴訟法第136條準用民事訴訟法第277條但書所稱法律別有規定，本件行政訴訟得適用勞動事件法第37條規定等語，尚非可採。

⑵勞動事件法第37條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」、立法理由謂：「...惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合勞務對價性及經常性之給與而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責

任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」

⑶可知，勞動事件法第37條亦明示其適用範圍為「勞工與雇主間」之爭執，是否得適用於「主管機關與人民間」之爭議，本屬有疑；再者，前開規定實係考量勞工與雇主間地位不平等、給付依據及內容證明文件偏在於雇主一方等節後，始賦予將給付推定為工資之轉換舉證責任效果，惟被告既為行政機關，享有職權調查事實及證據之權限（行政程序法第40條、勞退條例第40條等規定意旨參照），顯無地位不對等之情形，縱存有證據偏在他方之狀況，致有調整舉證責任之需求，然是否須逕予轉換舉證責任之效果，解免主管機關原應負擔之職權調查證據義務（行政程序法第36條），而不能採取減輕證明度之方式，令主管機關合理善盡對人民有利及不利事項一律注意之責任（行政程序法第36條），亦屬有疑；況且，行政訴訟法第136條已有準用民事訴訟法第277條但書規定，賦予受訴法院在個案中，斟酌當事人間地位不對等、事證偏在或遙遠等因素，採取轉換舉證責任或減輕證明度等方式，加以調整舉證責任，則是否有比附援引或類推適用勞動事件法第37條規定之必要，更屬有疑。被告抗辯基於公平法理，本件應類推適用勞動事件法第37條規定，將前開給付項目推定為工資等語，亦非可採。

3.經查：

⑴關於各給付項目所憑依據及條件之相關證據資料，固為原告方掌握而有偏在情形，本於公平原則，自不宜令被告就各給付項目所憑依據及條件之處分要件事實，負擔過高之舉證責任，而有減輕其證明度之必要；惟考量原告於原處分作成前及訴訟繫屬期間，已依被告或法院指示，盡力提出給付明細及所留存的眾多給付項目所憑資料，雖未提出全數給付項目所憑資料，然未提供部分多為逾越5年資料（勞基法第23條規定意旨參照），且被告亦不曾認定原告有拒絕提供資料情形而依勞退條例第48條規定加以裁罰，足徵原告確係因時隔久遠始未留存而非無故不提出資料，尚無違反誠信原則，復

衡酌被告為行政機關，享有職權調查事證權限，非不得及早調查各給付項目之給付條件、就各給付項目逐一要求提出對應之給付依據，及時獲取所須證據資料、避免證據滅失或釐清滅失責任歸屬，當事人間地位不對等狀況，爰認被告就各給付項目所憑依據及條件之處分要件事實，仍應負擔客觀舉證責任，尚無轉換舉證責任之必要。

⑵前開所列給付項目，既無直接證據可證其給付條件，亦無其他間接事實或證據可徵其係林宏源因提供勞務即可必然獲取之對價且為制度上經常可以領得之給付，縱減輕證明度，亦不足認有勞務對價性及給與經常性，自不能認屬工資。

㈤關於附表二編號3、26、30、37、43至45、47、50、58所示給付項目，林宏源未領取，被告亦未列入原處分一即附表三所示更正調整範圍，復未作為原處分二裁罰基礎事實，為兩造所不爭執（見本院卷第428頁），並有附表二三可證，足徵前開給付性質，與原處分合法性無涉，毋庸審認之。

㈥至於附表一編號31-2、31-9、34-6、34-14、34-15、34-16、34-17、34-42、34-43、39-1、39-3、39-4、41、42-1所示給付項目，雖經林宏源領取，惟係領取實物，被告考量實物難以估算價值，亦未列入原處分一即附表三所示更正調整範圍，復未作為原處分二裁罰基礎事實，為兩造所不爭執（見本院卷第428頁），並有附表一三可證，足徵前開給付性質，與原處分合法性無涉，毋庸審認之。

七、綜上所述，如附表二所示（除「林宏源未領取」部分外）給付項目，既非勞基法第2條第3款所定工資，被告將其列入月提繳工資，認原告未覈實申報及調整林宏源月提繳工資，而以原處分一逕予更正調整月提繳工資、命於109年10月份補繳勞工退休金，並以原處分二處原告罰鍰，即非適法，訴願決定予以維持，亦有未洽，原告請求撤銷訴願決定、原處分，為有理由，應予准許。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法暨舉證，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：行政訴訟法第98條第1項本文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　30　　日

法　官　葉峻石

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，以原判決違背法令為理由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　30　　日

書記官　彭宏達