

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

113年度地訴字第80號

114年12月24日辯論終結

原告 臺灣新光商業銀行股份有限公司

代表人 賴進淵

訴訟代理人 陳俊霖律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真

訴訟代理人兼

送達代收人 黃秉弘

訴訟代理人 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113年2月17日勞動法訴一字第1120015433號訴願決定(原處分：被告112年6月12日保退三字第11260065430號函、112年6月12日保退三字第11260065431號裁處書)，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、程序事項：

(一)本件係不服行政機關所為新臺幣(下同)150萬元以下之罰鍰或其附帶之其他裁罰性、管制性不利處分而涉訟，及其他關於公法上財產關係之訴訟，其標的之金額或價額在150萬元以下，依行政訴訟法第104條之1第1項第2款、第3款規定，應適用通常訴訟程序，以地方行政法院為第一審管轄法院。

(二)本件原告起訴時，係提起撤銷之訴，嗣於起訴狀繕本送達被告後，於民國114年1月21日準備程序期日當庭並具狀改以預備合併訴訟之方式，以撤銷訴訟為先位訴訟、確認違法訴訟

01 為備位訴訟（見本院卷第196、201至203頁），嗣於本院114
02 年12月24日審理時當庭撤回備位聲明，回復原起訴時之聲明
03 （見本院卷第335至336頁）。故原告聲明雖有前述更動，惟最
04 終回復原起訴狀之請求，於法並無不合，先予敘明。

05 二、事實概要：

06 被告認定原告所屬勞工鄭○○（下稱鄭君）於111年5月至11
07 2年4月期間領取之各項收入明細（見本院卷第139頁），原告
08 未將鄭君領取之「個金A0績效獎金」（111年7月101,305元、
09 111年10月83,549元、112年1月87,624元、112年4月47,471
10 元）、「個金A0年度業績獎金」（111年7月44,777元）、「房
11 貸壽險推廣獎金」（111年5月993元、111年7月248元）、「加
12 發獎金」（111年5月1,839元）等獎金（上開4項獎金，下或合
13 稱系爭獎金）計入工資，致鄭君111年5月至7月間、111年11
14 月至112年1月間之3個月平均工資均高於每月原申報月提繳
15 工資，故認定原告未於111年8月、112年2月底前向被告覈實
16 申報調整鄭君勞工退休金月提繳工資。被告遂依勞工退休金
17 條例第15條第3項規定，以112年6月12日保退三字第1126006
18 5430號函檢附如附表所示月提繳工資明細表，逕予調整鄭君
19 勞工退休金月提繳工資至適當等級，且短計之勞工退休金則
20 於原告112年5月份勞工退休金內補收（下稱原處分1）。另
21 以112年6月12日保退三字第11260065431號裁處書（下稱原
22 處分2），依同條例第52條及第53條之1規定，處原告罰鍰5,
23 000元，並公布原告名稱及負責人姓名等資訊。原告對原處
24 分1、原處分2（合稱本件原處分）俱表不服，提起訴願遭駁
25 回，遂提起本件行政訴訟。

26 三、原告起訴主張：

27 被告認原告未覈實申報調整鄭君勞工退休金月提繳工資，及
28 勞動部認原處分1、2並無不當應予維持，其認事用法顯有違
29 誤，爰提起行政訴訟以茲救濟：

30 (一)原告係依金融消費者保護法第11條之1、銀行業務人員酬金
31 制度應遵行原則第5至8條等規定，訂定「臺灣新光商業銀行

01 營業單位個人金融業務人員拓展業務績效考核及業績獎金辦
02 法」(即原證8、下稱系爭個金A0業績獎金辦法)以規範所
03 雇個金A0之業務獎金相關事項，原告核發予所屬員工鄭君之
04 「個金A0績效獎金」、「個金A0年度業績獎金」，非僅以受
05 評員工之工作成果單純量化評斷，除必須達成所訂目標門檻
06 之條件外，尚納入非財務指標作為衡量所屬員工績效之依
07 據，並須考評員工行為是否符合法令規範及企業價值，且係
08 為達成激勵個金A0人員拓展各項個人金融業務、增加產能及
09 提高生產力之特定營業目的，所提供予員工的經濟性誘因，
10 且兼具降低員工道德風險之目的，是否可獲取，仍繫於個金
11 A0業績獎金辦法中，為促進特定營業目的之達成所設之發放
12 條件而定，核屬恩惠、勉勵性質之給與，而非單純提供勞務
13 即可必然獲取之對價，當不屬於勞動基準法(下稱勞基法)第
14 2條第3款所定的工資。

15 (二)鄭君領取111年5月及7月之房貸壽險推廣獎金，係依「保險
16 銷售獎勵處理辦法」及「111年第一季房貸壽險推廣獎勵措
17 施」所發給，獎金之來源係由新光人壽保險股份有限公司所
18 提供，原告僅係代為發放予達成獎勵門檻之分行，其發放方
19 式亦授權由分行單位主管分配，並設有收回之機制，足見該
20 房貸壽險推廣獎金不具「勞務對價性」或「經常性給與」，
21 非勞工提供勞務即可獲致之對價，核屬激勵性、獎勵性之給
22 與。另鄭君111年5月所領取加發獎金，係原告為慰勞員工，
23 於年度調薪作業時，依公司整體經營績效一次性加發之獎
24 金，且與勞務對價無涉，屬於恩惠性給與之性質。

25 (三)原告核無不實申報所屬員工鄭君之勞工退休金月提繳工資，
26 被告原處分1、原處分2及訴願決定均非適法。又原處分2公
27 布原告名稱等行政處分仍有撤銷實益，亦應撤銷。爰聲明：
28 原處分1、原處分2及訴願決定均撤銷。

29 四、被告則以：

30 被告依原告提供鄭君薪資資料審核，該員於111年5月至112
31 年4月間月工資總額已有變動，惟原告未覈實申報調整其月

01 提繳工資，被告依勞工退休金條例第15條第3項及第52條、
02 第53條之1規定，以原處分1逕予調整其月提繳工資至適當等
03 級及原處分2處原告罰鍰5,000元，並公布原告名稱及負責人
04 姓名等資訊，核無不合。依據鄭君111年5月至112年4月薪資
05 資料所示，鄭君領有系爭獎金無訛。而關於系爭獎金之「個
06 金A0績效獎金」、「個金A0年度業績獎金」部分，依原告系
07 爭個金A0業績獎金辦法第1條規定，為激勵個金（或稱「消
08 金」）A0（含業務主管）人員拓展各項個人金融業務，增加
09 產能，提高生產力，特訂定本辦法，將個金A0每月推展的業
10 績予以具體量化，藉以評量個人之績效表現，並發給業績獎
11 金。同辦法第4條第1項規定，依各項商品對於本行之貢獻度
12 （含利息收入與手續費收入等）、逾放情形、客戶申訴、內
13 外部稽核檢查缺失及違反法令遵循等事項，作為業績點數計
14 算原則。另同辦法第5條第2項規定，為鼓勵分行個金A0人員
15 積極推廣業務，每月結算業績一次並公布之，每季合計之個
16 人業績點數超過其當季合計之基本業績點數則計算當季個人
17 業績獎金。個金A0當季個人業績獎金=（當季合計之個人業
18 績點數-當季合計之個人基本業績點數）×10%。原告依據系
19 爭個金A0業績獎金辦法評量個金A0之績效表現，包含行銷各
20 項商品之業績點數，及各項非財務性指標，於達成一定給付
21 條件後發給個金A0績效獎金、個金A0年度業績獎金，皆與勞
22 工提供勞務之工作內容、品質有關，並有一定之計算標準，
23 已然具有制度性，實屬因工作而獲得之報酬，並非臨時起
24 意，與工作無關之任意性、恩惠性給與，故應列入工資總額
25 計算並申報月提繳工資。另系爭獎金關於「房貸壽險推廣獎
26 金」部分，據原告提出之保險銷售獎勵處理辦法，係分配原
27 告所屬分行推廣房貸壽險有功人員，列入該員工年度所得，
28 並訂有獎勵發給之規定、門檻、評量標準及扣回獎勵之情
29 事，難謂非與原告所屬員工提供勞務無關，且保證所屬勞工
30 勞務品質所訂定，應屬勞工因工作所獲得之報酬。至系爭獎
31 金之「加發獎金」部分，係發給調薪差額，亦屬工資範疇。

01 原告訴稱系爭獎金屬恩惠性、勉勵性給與，不具「勞務對價
02 性」之性質，自不可採。爰答辯聲明：原告之訴駁回。

03 五、本院判斷：

04 (一)本件應適用之法規與說明：

05 1.按勞工退休金條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、
06 事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準
07 法第2條規定。」第15條第2項及第3項規定：「勞工之工資
08 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
09 整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整
10 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
11 日起生效。」「雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資
12 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
13 行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次
14 月1日起生效。」第52條規定：「雇主違反第15條第2項、第
15 21條第1項或第39條申報、通知規定者，處新臺幣5千元以上
16 2萬5千元以下罰鍰。」第53條之1規定：「雇主違反本條
17 例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布
18 其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反
19 條文及處分金額；受委託運用勞工退休基金之機構經依第45
20 條規定處以罰鍰者，亦同。」可知，勞工的工資如在當年2
21 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
22 繳工資通知勞保局，如在當年8月至次年1月調整時，應於次
23 年2月底前通知勞保局，而以上開規範課予雇主至遲應於每
24 年2月以及8月底前依照勞工之月工資總額覈實申報調整之義
25 務。另雇主如申報月提繳工資不實或未依規定調整，被告查
26 證後得逕行更正或調整之，以達成增進勞工退休生活保障，
27 加強勞雇關係，促進社會及經濟發展之目的(勞工退休條例
28 第1條參照)。

29 2.又勞基法之所謂「工資」，依同法第2條第3款規定：「工
30 資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
31 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津

01 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。同法施行細則第
02 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
03 給與係指左列各款以外之給與：一、紅利。二、獎金：指年
04 終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎
05 金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。……」由此可
06 知，勞基法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報
07 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
08 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
09 與，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給
10 與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即
11 給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為
12 判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」是否稱之為
13 「紅利」、「獎金」，或相對稱之為「薪資」為準。反之，
14 如給付之性質欠缺「勞務對價性」或「給與經常性」之一，
15 即難認屬於勞基法第2條第3款所謂之「工資」。

16 (二)本件爭點：鄭君受領之系爭獎金，是否屬於工資？

17 1.如事實概要欄所載之事實，除後述爭點外，均為兩造所不爭
18 執，並有勞工鄭君111年5月至112年4月工資項目明細表及各
19 月薪津明細表(見本院卷第139頁、原處分卷第55至66頁)、
20 原處分1與原處分2及訴願決定書在卷可稽(見本院卷第29至
21 44頁)，此部分之事實，可以認定。茲兩造就本件勞工退休
22 金月提繳數額認定不同，起因於兩造對於鄭君111年5月至11
23 2年4月期間領取之各項收入明細表(見本院卷第139頁)，就
24 其中鄭君所受領之系爭獎金，是否屬於勞基法第2條第3款規
25 定之工資，有所爭議。茲分述如下：

26 (1)「個金A0績效獎金」、「個金A0年度業績獎金」部分：

27 ①金融消費者保護法第11條之1規定：「(第1項)金融服務業
28 應訂定業務人員之酬金制度，並提報董(理)事會通過。
29 (第2項)前項酬金制度應衡平考量客戶權益、金融商品或
30 服務對金融服務業及客戶可能產生之各項風險，不得僅考量
31 金融商品或服務之業績目標達成情形。(第3項)前項金融

01 服務業業務人員酬金制度應遵行之原則，由所屬同業公會擬
02 訂，報請主管機關核定。」而中華民國銀行商業同業公會全
03 國聯合會依上開條文第3項規定訂定，報經金管會核定之銀
04 行業務人員酬金制度應遵行原則第5條規定：「本原則所稱
05 酬金，係指銀行業務人員因銷售金融商品或服務，而由銀行
06 給予個人之獎金，但不包括年節獎金以及依年度整體考核核
07 發之考核獎金、考績獎金或績效獎金等。」第6條規定：
08 「銀行業務人員酬金制度應衡平考量客戶權益、金融商品或
09 服務對銀行業及客戶可能產生之各項風險，並應綜合考量財
10 務指標及非財務指標因素。」第8條規定：「銀行訂定業務
11 人員之酬金制度不得僅考量金融商品或服務之業績目標達成
12 情況，並避免於交易成立後立即全數發放。」由上揭規定可
13 知，包含原告在內之銀行業者，確實負有須依金融消費者保
14 護法第11條之1等規定，在考量銀行業務人員所達成銷售金
15 融商品或服務業績目標之外，尚須透過酬金給付制度在評核
16 項目適切納入對於金融消費者權益及各項可能風險為適當處
17 理等因素之方式，以配合金融消費者保護法所圖達成之適切
18 保護金融消費者、避免金融消費爭議等目的之法定責任；尤
19 其在銀行業酬金原則以業者自律方式，明確要求應評量非財
20 務指標部分，益見彰顯此旨。

- 21 ②原告訂定系爭個金A0業績獎金辦法，以規範所僱個人金融業
22 務人員之業績獎金相關事項，該辦法第4條「業績點數」規
23 定：「一、依各項商品對本行之貢獻度(含利息收入與手續
24 費收入等)、逾放情形、客戶申訴、內外部稽核檢查缺失及
25 違反法令遵循等事項，做為業績點數計算原則。二、非循環
26 動用之貸款案件，於貸款後三個月內有提前清償者，其原列
27 計之業績點數(不含手續費)將依提前清償金額扣回業績點
28 數。…」第5條「業績獎金」於第1項規定：「一、本辦法之
29 獎金屬恩惠性給予，於適用之對象達成本辦法所規定之目標
30 門檻，並考核相關之財務指標、非財務指標或其他指標後，
31 始依一定比例分次發放。如未達目標門檻，或達到目標門檻

01 但考核相關指標未達標準者，仍不予發放。…」同條第2項
02 第3款規定「(三)考量個金A0之逾放情形及業績高低起伏之
03 平衡度，須保留部份獎金做為回扣逾放調整額及年度未達基
04 本業績標準之點數差額，有關業績獎金之保留數、逾放調整
05 額、獎金發放時點及發放比例等，詳如附表二。」該辦法附
06 表一各項商品業績點數計算內容關於非財務指標部分記載：
07 「逾期放款部分：逾放點數=逾放案件之原推廣、承作業績
08 點數（便利繳以外之貸款不含手續費）但逾放案件逾期一個
09 月(含)以上，承作A0之逾放點數將按承作業績點數之兩倍計
10 算。…列計業績之各項貸款案件，若發生逾期7天以上未履
11 約之情形，將計算逾放點數扣減業績點數。…」「客戶申
12 訴、內外部稽核檢查缺失違反法令遵循部分：授信案件於貸
13 放後尚未清償前，若發生客戶申訴或內外部稽核檢查缺失事
14 件，且造成本行收益減收、債權損失或有違反法令遵循事項
15 者，須依下列說明扣減當月業績承作點數(以案件批示日期
16 為基準)：1. 造成本行收益減收者…降幅1成(含)以內扣除1,
17 000點，1~2成(含)扣除2,000點，2~3成(含)扣除3,000
18 點…。2. 造成本行債權損失或有違反法令遵循者，將以其原
19 承作該案之業績點數3倍為基準，依個案實際損失比例(損失
20 金額/初貸金額)扣除點數，依此類推…。」且附表二業績獎
21 金發放方式關於個人業績獎金項目部分記載：「發放時點：
22 當季之次月發薪日；發放比例：60%；說明：當季個人業績
23 獎金百分之60將連同次月薪資發放。當季個人業績獎金=(當
24 季個人業績點數-當季合計之個人基本業績點數)×10%」
25 「發放時點：次年初發放年終獎金日、次年七月發薪日；發放比
26 例：40%；說明：1. 剩餘百分之40於年度結束後扣除當年度4
27 個季中未達基本業績標準的業績點數差額，計算年度業績獎
28 金。…註：該結算獎金如為負數，將依金額多寡扣回已發放
29 的年度業績獎金及同一考核年度已發放之每季個人業績獎
30 金。」，有原告系爭個金A0業績獎金辦法在卷可佐(即原證
31 8、見本院卷第85至93頁)。可見原告核發之「個金A0績效獎

01 金」、「個金A0年度業績獎金」，非僅以受評員工之工作成
02 果單純量化評斷，尚納入非財務指標作為衡量所屬員工績效
03 之依據，並須考評員工行為是否符合法令規範及企業利益。
04 且發放方式，採保留部分獎金做為回扣逾放調整額及年度未
05 達基本業績標準之點數差額，核係參照銀行業務人員酬金制
06 度應遵行原則第8條規定而來，目的在於避免個人金融之業
07 務人員為求獲取酬金而不擇手段，故原告前揭系爭個金A0業
08 績獎金辦法明定，個人業績獎金之發放僅將其中60%於當季
09 之次月發薪日發放，另40%則遞延且分2次於次年初發放年終
10 獎金日、次年7月發薪日發給，核與上開原則相符，實於法
11 有 據且有其必要性。益證，原告核發之「個金A0績效獎
12 金」、「個金A0年度業績獎金」係考量員工在遵循法令、保
13 護金融消費者權益與健全交易市場之前提下，獎勵和提升原
14 告銀行之個人金融業務人員於拓展及維護客戶之投入與貢
15 獻，核屬鼓勵、獎勵性質之給與。

16 ③而依系爭個金A0業績獎金辦法之規定，可知「個金A0績效獎
17 金」、「個金A0年度業績獎金」並非在一般情形下經常可以
18 領得之給付，此參諸原告勞工鄭君111年5月至112年4月間工
19 資項目明細表(見本院卷第139頁)，其每月穩定受領本薪34,
20 813元及午餐費2,400元，然「個金A0績效獎金」係於111年7
21 月及10月、112年1月及4月受領，依序為101,305元、83,549
22 元、87,624元、47,471元，另「個金A0年度業績獎金」則於
23 111年7月受領44,777元，該等獎金並非每月可領取，金額亦
24 均不固定亦可明，此顯與勞工單純提供勞務，即可穩定、經
25 常、不論原告盈虧或執行銀行業務是否有違反法令，雇主均
26 應發給工資之性質有異。可見原告是否核發「個金A0績效獎
27 金」、「個金A0年度業績獎金」及發放數額，受財務與非財
28 務或其他指標考核結果等整體因素影響，員工顯非單純提供
29 勞務，均必可獲取預期之報酬，自有別於經常性之給與，應
30 屬勞基法施行細則第10條第2款所定兼具有激勵勞工士氣、
31 鼓勵功績性質之恩惠性、勉勵性給與，不得列入勞基法第2

01 條第3款規定之工資範圍。

02 ④至被告辯稱系爭個金A0業績獎金辦法第5條第2項規定，以
03 「個金A0當季個人業績獎金=（當季合計之個人業績點數-當
04 季合計之個人基本業績點數）×10%」，計算當季個人業績獎
05 金，原告評量個人金融業務人員之績效表現，與勞工提供勞
06 務之工作內容、品質有關，並有一定之計算標準，已然具有
07 制度性，實屬因工作而獲得之報酬云云。惟該規範原告個人
08 金融業務人員計算個人業績獎金之事項，固可認個人金融業
09 務人員獲取「個金A0績效獎金」、「個金A0年度業績獎金」
10 必須有付出勞務為原告獲取營業利益，但依前述說明，仍尚
11 不能憑為論斷不具經常性給與性質之上開獎金係屬工資之依
12 據。是被告所辯，要難憑採，自屬無據。

13 ⑤又原告於本件審理中，陳明鄭君於112年1月尚有受領「個金
14 A0年度業績獎金」102,555元（即原證13、見本院卷第223
15 頁），惟依原處分1所附如附表所示月提繳工資明細表，並參
16 酌鄭君111年5月至112年4月期間領取之各項收入明細表（見
17 本院卷第139頁），被告未列入原處分1所附如附表所示更正
18 調整範圍，復未作為原處分2裁罰基礎事實，足徵前開給付
19 與原處分合法性無涉，故本院在此爰不作判斷，附此敘明。

20 (2)「房貸壽險推廣獎金」、「加發獎金」部分：

21 ①本件原告勞工鄭君受領「房貸壽險推廣獎金」（111年5月993
22 元、111年7月248元），係按原告「保險銷售獎勵處理辦法」
23 及「111年第一季房貸壽險推廣獎勵措施」所核發（參原證14
24 及15），僅適用於特定房貸壽險商品，並依特定期間所定辦
25 法之獎勵標準核發，獎勵金來源是由新光人壽保險股份有限
26 公司所提供，由原告分配於獎勵期間內達成獎勵門檻之分
27 行，再由分行單位主管分配予推廣房貸壽險有功人員，於保
28 險契約撤件時不予獎勵，且設有追回獎金機制（參原告行政
29 準備(一)狀第2至3頁說明及所附之原證14及15，見本院卷第22
30 0至221、225至232頁），是此項「房貸壽險推廣獎金」之獎
31 金來源、專案期間、分配方式及考核標準以觀，顯非繫於勞

01 工一己勞務之付出，尚需考量各分行是否達獎金門檻及分行
02 主管之分配方式，且應避免金融風險之相關規範，而金額亦
03 不固定，確非單純提供勞務後，即可領取，未具有給付經常
04 性或制度經常性，益徵非屬勞基法第2條第3款所稱之工資。

05 ②另原告勞工鄭君受領「加發獎金」(111年5月1,839元)部
06 分，係原告於年度調薪作業時，依公司整體經營績效一次性
07 加發之獎金，此觀鄭君111年5月薪津明細表備註：「1、依
08 年度績效考核(含同層級晉升)結果，您的月薪奉核自111
09 年5月1日起調升為37,213元〈按即本薪34,813元+午餐費2,4
10 00元〉。2、調整差額*1個月以『加發獎金』項目核發。」
11 等文字記載可明(見原處分卷第55頁)，核屬雇主為單方之目
12 的而為任意性、恩給性之給付，非逐月固定給與，與工資性
13 質並不相同，自非勞基法第2條第3款所謂之工資。

14 ③是以，被告僅空泛辯稱「房貸壽險推廣獎金」、「加發獎
15 金」係屬工資云云，未提出其他事證或具體說明，被告所辯
16 委無足採。

17 2.至被告另舉本院高等行政訴訟庭109年度訴字第1456號判決
18 為據，經核，該案勞工為銀行之信用貸款電話行銷部門人
19 員，其點數獎金及管理指標津貼是否為工資之判斷，核與本
20 件所涉銀行個人金融業務人員之系爭獎金，案情尚有不同，
21 無從予以類比援用而執為對被告有利之論據，附此敘明。

22 (三)原處分1、原處分2均非適法，無從維持：

23 1.承上，原告所屬員工鄭君所受領之系爭獎金，既非勞基法第
24 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
25 實申報及調整鄭君月提繳工資，而以原處分1逕予調整鄭君
26 勞工退休金月提繳工資至適當等級，短計之勞工退休金於原
27 告112年5月份勞工退休金內補收；另以原處分2處原告罰鍰
28 5,000元，及公布原告名稱、負責人之姓名等資訊，均非適
29 法，訴願決定予以維持，亦有未洽。

30 2.按行政訴訟法第4條第1項之規定，人民因中央或地方機關之
31 違法行政處分，認為損害其權利或法律上之利益，經依訴願

前置程序後，得向高等行政法院提起撤銷訴訟。而提起撤銷
訴訟之目的在於解除行政處分之規制效力，是行政處分之規
制效力若仍然存在，原則上即有提起撤銷訴訟之實益。次按
行政訴訟法第6條規定：「（第1項）確認行政處分無效及確
認公法上法律關係成立或不成立之訴訟，非原告有即受確認
判決之法律上利益者，不得提起之。其確認已執行而無回復
原狀可能之行政處分或已消滅之行政處分為違法之訴訟，亦
同。……（第3項）確認訴訟，於原告得提起或可得提起撤
銷訴訟、課予義務訴訟或一般給付訴訟者，不得提起之。但
確認行政處分無效之訴訟，不在此限。」第196條第1項規
定：「行政處分已執行者，行政法院為撤銷行政處分判決
時，經原告聲請，並認為適當者，得於判決中命行政機關為
回復原狀之必要處置。」是已執行完畢之行政處分，若其規
制效力或違法執行結果仍在，且有回復原狀之可能者，應認
有提起撤銷訴訟之實益，行政法院應准原告提起撤銷訴訟以
為救濟(參最高行政法院112年度上字第292號、113年度上字
第428號等判決意旨)。而本件原處分2關於公布原告名稱及
負責人姓名部分，乃影響名譽之處分，依被告訴訟代理人於
審理時陳述略以：本件公告日期為112年8月10日，公告後不
會下架…，沒有規定下架的時間等語(見本院卷197頁)。可
知，勞工退休金條例既未有公布期限之規定，且一經被告執
行而公布於其機關網頁上，即持續供人瀏覽、查閱，在未下
架前，其規制效力及執行結果仍繼續存在，並對原告及其負
責人之名譽造成不利益。而原處分2若經撤銷，主管機關自
不得公布原告之名稱及負責人姓名，即回復不公布原告名稱
及負責人姓名之應有狀況，除去對名譽造成不利益之違法執
行結果。故原處分2關於公布原告名稱及負責人姓名部分雖
已執行完畢，但並非無回復原狀之可能，原告就此部分，提
起撤銷訴訟，為正確之訴訟類型，且有實益，應予准許。

3.從而，被告所為原處分1、原處分2認事用法俱有違誤，訴願
決定遞予維持，亦有未洽。原告訴請撤銷原處分1、原處分2

01 及訴願決定，均有理由，應予准許。
02 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
03 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必
04 要，附此敘明。

05 七、結論：

06 (一)原告之訴為有理由。

07 (二)第一審訴訟費用應由敗訴之被告負擔，爰宣示如主文第2項
08 所示。

09 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日

10 審判長法官 蕭忠仁

11 法官 紀榮泰

12 法官 林禎瑩

13 一、上為正本係照原本作成。

14 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
15 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
16 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
17 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
18 繕本）

19 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，
20 逕以裁定駁回。

21 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
22 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
23 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
24

| 得不委任律師為訴訟代理人之情形 | 所 需 要 件 |
|---------------------------|---|
| (一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人 | 1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格 |

01

| | |
|--|---|
| | <p>者。</p> <p>3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。</p> |
| <p>(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人</p> | <p>1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。</p> <p>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</p> <p>3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。</p> <p>4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。</p> |
| <p>是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。</p> | |

02

中 華 民 國 115 年 1 月 7 日

03

書記官 盧姿妤