

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

114年度地訴字第76號

114年12月3日辯論終結

原告 中鋼保全股份有限公司

代表人 鍾錫洲

訴訟代理人 尤中瑛律師

被告 國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局

代表人 胡世民

訴訟代理人 林君薇（兼送達代收人）

賴君曆

謝孝忠

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國114年1月20日勞動法訴二字第1130012696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

壹、程序部分：

本件原告起訴後，被告之代表人於訴訟進行中由陳宗權變更為胡世民，其具狀聲明承受訴訟（本院卷第111頁），核無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、事實概要：

原告係從事保全業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告於民國113年4月19日至原告僱用之勞工陳錦彬（下稱陳君）勞務提供地即址設○○市○區○○○路0號之聯發

01 科技股份有限公司實施勞動檢查，查得陳君於113年3月1日  
02 退休，適用勞基法後之服務年資為25年1個月20日（年資全  
03 部適用勞退舊制），原告給付陳君退休金新臺幣（下同）  
04 1,697,963元，惟原告未將工資請求權在事由發生日前6個月  
05 內之項目，以及同屬工資性質之考勤獎金（下稱系爭考勤獎  
06 金），均併入勞工退休金之計算基礎，致未足額給付陳君勞  
07 工退休金，違反勞基法第55條規定。被告遂依同法第78條第  
08 1項及第80條之1第1項規定，以113年5月28日竹環字第  
09 1130016625號函（下稱原處分）處原告罰鍰30萬元，並公布  
10 原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。  
11 原告不服，循序提起本件行政訴訟。

## 12 二、原告主張：

13 (一)依原告考勤獎金發給要點（下稱獎金要點）第3點第(一)  
14 款、第(二)款第1目、第2目規定，系爭考勤獎金是由總經理  
15 在每季應發額度內，按每人「季考評」核發下一季每月考勤  
16 獎金，再按員工當月出勤狀況、行政獎懲類別，分別加發、  
17 減發應發給之數額。又獎金要點第4點已明白規定「考勤獎  
18 金之金額係依據從業人員考核表現、獎懲及出勤狀況調整，  
19 非屬經常性定額給與」，故系爭考勤獎金非屬經常性給與，  
20 符合勞基法施行細則第10條第2款之「非經常性獎金」要  
21 件，非勞基法第2條第3款所定「工資」之範疇，不應作為陳  
22 員月平均工資之計算基礎。

23 (二)原告之薪資發放採後付原則，當月薪資於次月5日發放，加  
24 班費係採逐月申報方式，當月全部加班時數於當月月底或次  
25 月月初申報，於次次月5日與該次薪資一併核發。以陳員於  
26 113年3月1日退休為例，若待4月5日始將2月1日至29日加班  
27 費合併計算月平均工資，發給退休金，原告勢必違反退休金  
28 應於30日內給付之規定。因此考量工資後付原則暨本非每月  
29 固定都會有加班之前提下，原告原計算方式係採從業人員退  
30 休日前6個月內實際領取之各項報酬，作為計算月平均工資  
31 基礎，形成勞資雙方間之慣例。在此制度下，若原告之從業

01 人員在退休前有較多加班之事實，致伊在退休前6個月內實  
02 際領得較多加班費時，其平均工資就有可能大於原處分書所  
03 謂以「請求權在6個月內」作為平均工資計算基礎之認定，  
04 而溢領退休金。就本案而言，原告原以月平均工資41,925  
05 元、40.5基數，核發陳員退休金1,697,963元，而再重新核  
06 計後，原告改以月平均工資43,264元核給付退休金  
07 1,752,192元，月平均工資差額僅1,339元，原告補發退休金  
08 差額僅54,229元，卻遭裁罰30萬元，原處分有違比例原則等  
09 語。

10 (三)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

### 11 三、被告則以：

12 (一)依陳員薪資給付明細，108年4月至110年6月份、110年10月  
13 至112年6月份之工資，原告均每月定期定額給付陳員考勤獎  
14 金5,951元；110年7月至110年9月份工資，原告均每月定期  
15 定額給付陳員考勤獎金5,351元；112年7月至113年2月份工  
16 資，原告均每月定期定額給付陳員考勤獎金6,451元。故原  
17 告每月發給陳員考勤獎金，而系爭考勤獎金既係依勞工之出  
18 勤情形、工作表現等而固定發給，顯與為原告提供勞務相  
19 關，而具有勞務對價之性質及制度上之經常性，非臨時起意  
20 而為之給與，自應依法計入工資及平均工資之計算範疇。

21 (二)原告應給付陳員退休金為2,007,950元，惟被告於113年4月  
22 19日對原告勞動檢查時，原告除未將系爭考勤獎金納入平均  
23 工資計算，致短發退休金共計255,768元，亦未依終止勞動  
24 契約前6個月內所取得工資請求權之工資總額計算平均工  
25 資，違反勞基法第55條規定。原告所陳徒顯其工資給付制度  
26 上之缺失，致無法符合退休金至遲應於退休之日起30日內發  
27 放，難執為免責理由。而原處分依法裁處原告最低罰鍰，未  
28 有裁量不當之情形，原告稱顯有違比例原則係誤解等語。

29 (三)並聲明：駁回原告之訴。

### 30 四、本件爭點：

31 (一)原告按月發放之系爭考勤獎金，是否為勞基法第2條第3款所

01 定之「工資」？

02 (二)原告有無違反勞基法第55條規定？如有，原告主觀上有無義  
03 務違反之故意或過失？

04 五、本院判斷：

05 (一)應適用之法令：

06 1. 勞基法第2條第3款、第4款：「本法用詞，定義如下：三、  
07 工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計  
08 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津  
09 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。四、平均工資：指  
10 計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之  
11 總日數所得之金額。工作未滿6個月者，指工作期間所得工  
12 資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日  
13 數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如  
14 少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%者，以  
15 60%計。」

16 2. 勞基法第55條：「（第1項）勞工退休金之給與標準如下：  
17 一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之  
18 工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為  
19 限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。…。（第2  
20 項）前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平  
21 均工資。（第3項）第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之  
22 日起30日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定  
23 後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本  
24 法者，從其規定。」

25 3. 勞基法第78條第1項：「未依…第55條規定之標準或期限給  
26 付者，處30萬元以上150萬元以下罰鍰，並限期令其給付，  
27 屆期未給付者，應按次處罰。」

28 4. 勞基法第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰  
29 者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓  
30 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆  
31 期未改善者，應按次處罰。」

01 (二)前提事實：

02 前開事實概要欄之事實，除上開爭點外，其餘均為兩造所不  
03 爭執，並有原處分（本院卷第23至26頁）、114年1月20日勞  
04 動法訴二字第1130012696號訴願決定書（本院卷第29至38  
05 頁）、經濟部商工登記公示資料查詢服務表（本院卷第7至8  
06 頁）、勞動檢查結果通知書（本院卷第19至20頁）、新竹市  
07 政府99年1月11日府勞就字第0990003152號公告（答辯卷第  
08 81頁）、陳君108年4月至113年2月出勤工作紀錄單（答辯卷  
09 第88至146頁）、原告之原退休金試算表（答辯卷第147  
10 頁）、113年3月15日勞工退休金撥付清單（答辯卷第148  
11 頁）、支票影本（答辯卷第149頁）、陳君108年4月至113年  
12 3月之薪給及出勤紀錄（答辯卷第151至214頁）各1份附卷可  
13 稽，堪認屬實。

14 (三)系爭考勤獎金性質屬「工資」，又原告因過失未於陳君退休  
15 之日起30日內給付足額退休金予陳君，原處分裁處合法：

- 16 1. 按勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：三、工  
17 資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計  
18 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津  
19 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」同法施行細則第  
20 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  
21 給與係指左列各款以外之給與…。二、獎金：指年終獎金、  
22 競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約  
23 燃料物料獎金及其他非經常性獎金。…。」準此，勞基法所  
24 稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪  
25 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之  
26 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，且須藉由其是否  
27 具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應  
28 就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及  
29 要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主  
30 給付時所使用之名目為準。是雇主依勞動契約、工作規則或  
31 團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論

01 其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上  
02 可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。

03 2. 查觀諸卷附之原告獎金要點第1點、第3點（本院卷第39至40  
04 頁），可見系爭考勤獎金發放之目的，除為鼓勵從業人員按  
05 規定出勤提供勞務，同時兼含落實適時考核適時獎懲效果；  
06 發放之方法，則為按月發放，且以考核、獎懲及出勤情形進  
07 行加扣。是系爭考勤獎金係以勞工之客觀出勤與工作紀律，  
08 即勞務履行狀況作為其得否領取、領取數額之判斷基準，具  
09 「勞務對價性」。又因系爭考勤獎金係常態列入每月薪資結  
10 構中，於勞工提供勞務之期間反覆取得，在時間、制度上亦  
11 符合「經常性給與」之特性；復參以陳君108年4月至113年3  
12 月之薪給及出勤紀錄（答辯卷第151至214頁），原告確實係  
13 按月固定給付陳君系爭考勤獎金，益徵此非任意依雇主意思  
14 發放之單純獎勵、恩惠性給與，揆諸上開說明，堪認系爭考  
15 勤獎金屬勞基法第2條第3款所定「工資」無訛，原告主張系  
16 爭考勤獎金非經常性給與云云，與事實相悖，難認可採。

17 3. 次查原告在計算陳君退休金時，因未將系爭考勤獎金、部分  
18 延長工時工資，列入平均工資之工資項目計算，故未在陳君  
19 於113年3月1日退休之日起30日內，發給足額退休金。原告  
20 係經被告於113年4月19日勞動檢查後，始分別於113年5月27  
21 日、113年6月17日、114年3月19日，將差額23,328元、  
22 30,901元、261,266元給付予陳君等情，此有勞動檢查結果  
23 通知書（本院卷第19至20頁）、原告113年5月21日中鋼保字  
24 第11300001230號函（本院卷第21頁）、陳君退休金計算表  
25 （答辯卷第215頁）、存款交易明細（答辯卷第217頁）、陳  
26 君退休金差額匯款單（本院卷第157頁）各1份在卷可考，足  
27 證原告已違反勞基法第55條規定。又原告具有相當之資力、  
28 組織規模（本院卷第7至8頁），應有能力遵循勞基法所定上  
29 開雇主義務，並無不能注意之情形，卻疏未注意如期、足額  
30 發放退休金，故其主觀上就義務違反，依行政罰法第7條第2  
31 項規定，應有過失可指。至原告雖主張依其內部既有作業程

01 序、員工申報時間不一，故來不及將2月份之延長工時工資  
02 計入平均工資計算，並無過失云云，然原告依勞基法第30條  
03 第5項、第6項之要求，必須置備勞工逐日之出勤紀錄，是原  
04 告自得於陳君113年3月1日申請退休時，盡速調閱其2月份之  
05 出勤紀錄以核實計算平均工資，或於陳君提出退休申請時即  
06 督促其配合作業，並於陳君退休後1個月內合法發放退休  
07 金，衡諸原告之資力及人力充足、核算時間尚非緊迫，顯無  
08 客觀上不能之情形，是原告此部分之主張，洵難憑採。

09 (四)從而，原告違反勞基法第55條規定，被告依同法第78條第1  
10 項及第80條之1第1項規定，以原處分裁處原告法定最低罰鍰  
11 額30萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反  
12 條文及罰鍰金額，本件並無因個別案情依勞基法、行政罰法  
13 等規定，另有應審酌事項或依法應加重或減輕事由，核無何  
14 裁量瑕疵或違反比例原則等情事，於法自無不合。原告主張  
15 罰鍰金額違反比例原則云云，尚無足採。

16 六、綜上所述，原處分認事用法並無違誤，訴願決定予以維持，  
17 亦核無不合，原告執前揭主張要旨各情，均無足採，其訴請  
18 判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

19 七、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及  
20 所提訴訟資料，核於判決結果不生影響，爰不逐一論述，附  
21 此敘明。

22 八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

23 中 華 民 國 115 年 1 月 5 日

24 審判長法官 劉正偉

25 法官 邱士賓

26 法官 楊甯仔

27 一、上為正本係照原本作成。

28 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  
29 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
30 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
31 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

- 01 繕本)。
- 02 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，
- 03 逕以裁定駁回。
- 04 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
- 05 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
- 06 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
- 07

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.上訴人或其法定代理具備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，上訴或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(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	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 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。 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。
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。	

08 中 華 民 國 115 年 1 月 5 日

09 書記官 林苑珍