

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

114年度簡字第42號

115年5月5日辯論終結

原告 啟旭彩色印刷股份有限公司

代表人 溫啓榮

訴訟代理人 洪云柔律師

林聖鈞律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 彭沆滢

陳淑娟

上列當事人間勞工保險條例事件，原告不服行政院中華民國113年12月4日院臺訴字第1135022957號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分關於須繳納罰鍰逾新臺幣貳拾參萬肆仟伍佰陸拾元部分均撤銷。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之二，餘由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：被告依所屬勞工保險局（下稱勞保局）之審查結果，以原告未依規定覈實申報所屬勞工即被保險人胡維真民國112年3月至113年3月24日、李浩霆112年3月至113年2月29日、曾暄婷111年3月至113年3月24日及劉金秀112年3月至113年3月24日之投保薪資，將勞工胡維真、李浩霆、曾暄婷及劉金秀（下合稱胡維真等4人）之投保薪資金額以多報少，依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項前段規定，以113年7月1日勞局納字第11301870600號裁處書（下稱原處分）裁處原告罰鍰新臺幣（下同）29萬6,804元，沖抵原告已繳納112

01 年12月12日勞局納字第11201815380號裁處書(下稱112年12  
02 月12日裁處書，業經撤銷)所處之罰鍰2萬元後，原告尚須繳  
03 納罰鍰27萬6,804元。原告不服，提起訴願經駁回後，乃提  
04 起本件行政訴訟。

05 二、原告主張：原告業績獎金之發放須視各員工當月之業績達標  
06 程度，由所屬組別主管認定個別同仁之工作表現及貢獻度  
07 後，再發放予員工，如業績未達標則不予發放，此觀原告制  
08 定之人事管理規章第參章貳、業績獎金載明：「業務人員、  
09 業務助理、美工，依當月業績達成額，計算比例後，於次月  
10 20日撥發」即可證之。且尚有因當月業績未達標而未發放業  
11 績獎金之月份，例如112年1月、6月，該等月份因胡維真等4  
12 人所屬業務組別業績達標率未達8成，故未收到業績獎金，  
13 業績獎金自不具備「勞務對價性」之要件，應認屬於恩惠性  
14 給與，而非工資。原處分逕認業績獎金屬於工資，應納入投  
15 保範圍，認事用法已有違誤等語。並聲明：訴願決定及原處  
16 分均撤銷。

17 三、被告則以：審諸胡維真等4人之薪資明細表，其等每月除本  
18 薪外領有獎金5,697元至1萬2,900元不等，另有分紅制度，  
19 係依個別勞工容許值+業績-分紅-扣繳稅額計算，金額介於  
20 負5,006元至5萬6,921元不等。據原告傳真說明書稱，獎金  
21 係業績獎金，以平均方式按月發放；分紅制度之容許值為若  
22 業績超出目標額，則保留金額，若業績未達目標額，則由容  
23 許值補足差額，計算後之金額為正值始發放。而分紅係依據  
24 整體營運表現、員工出勤情況及各方面表現，進行分配，該  
25 項目既原告依據整體營運、員工業績是否達標、出勤情況以  
26 及各方面表現發給，非臨時起意且非與工作無關之給與，自  
27 屬工資，應列入月薪資總額計算投保薪資等語置辯。並聲  
28 明：原告之訴駁回。

29 四、前開事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執(本院卷第117  
30 頁)，並有胡維真等4人薪資明細表(原處分卷第9-37頁)、原  
31 處分(本院卷第19-26頁)及訴願決定(本院卷第29-36頁)等在

01 卷可稽，足以認定為真實。

02 五、本院之判斷：

03 (一)按勞保條例第1條規定：「為保障勞工生活，促進社會安  
04 全，制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律。」  
05 第4條規定：「勞工保險之主管機關：在中央為勞動部；  
06 ……」第6條第1項第2款規定：「年滿15歲以上，65歲以下  
07 之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單  
08 位，全部參加勞工保險為被保險人：……二、受僱於僱用5  
09 人以上公司、行號之員工。」第13條第1項規定：「本保險  
10 之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。」第  
11 14條第1項前段、第2項規定：「(第1項)前條所稱月投保薪  
12 資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資  
13 分級表之規定，向保險人申報之薪資；……(第2項)被保險  
14 人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8  
15 月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至  
16 次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自  
17 通知之次月1日生效。」第72條第3項前段規定：「投保單位  
18 違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，  
19 自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍  
20 罰鍰，並追繳其溢領給付金額。……」勞保條例第77條授權  
21 訂定之勞保條例施行細則第27條第1項前段規定：「本條例  
22 第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規  
23 定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之  
24 平均為準；……」準此，勞保條例係國家為保障勞工生活，  
25 促進社會安全，就勞工因其生活及職業可能遭受之損害，所  
26 建立共同分擔風險之社會保險制度。而被保險人之月投保薪  
27 資，係計算保險費及各項保險給付之基礎，投保單位應按被  
28 保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表，覈實申報月投保  
29 薪資。倘投保單位未覈實申報，將被保險人之投保薪資金額  
30 以多報少，可能影響勞工請領保險給付之數額，損及勞工權  
31 益；是以，勞保條例第72條第3項前段乃規定投保單位未覈

01 實申報，將投保薪資金額以多報少者，主管機關應按其短報  
02 之保險費金額處4倍之罰鍰。又月投保薪資之申報，係以被  
03 保險人之月薪資總額為依據，而所謂月薪資總額，以勞動基  
04 準法(下稱勞基法)第2條第3款所規定之工資為準。

05 (二)復按勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……

06 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及  
07 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎  
08 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」勞基法施  
09 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  
10 之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎  
11 金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎  
12 金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。  
13 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、  
14 勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務  
15 費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。  
16 七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險  
17 人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交  
18 際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央  
19 主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」可知，勞基  
20 法上所稱「工資」，須藉由其是否具「勞務對價性」及是否  
21 屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之  
22 實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般  
23 社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」  
24 為準。是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對  
25 勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制  
26 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  
27 (報酬)，即具工資之性質。但如依一般社會通念就給付之  
28 原因、目的及要件等具體情形予以觀察，欠缺勞務對價性或  
29 給與經常性者，即非屬勞基法第2條第3款規定之工資(最高  
30 行政法院111年度上字第244號判決意旨參照)。

31 (三)依原告所陳明(本院卷第116頁)並提出之薪資明細表(原處分

01 卷第9-37頁)、業績獎金表(原處分卷第3-6頁)所載,可知胡  
02 維真等4人之薪給結構包含每月5日發放之「工資」(下稱  
03 「工資」)及「獎金」(下稱「獎金」),並20日發放之「業  
04 績獎金」(下稱「業績獎金」)。而原告僅就「工資」部分列  
05 入月薪資總額,據以申報胡維真等4人之月投保薪資,並以  
06 「獎金」及「業績獎金」非屬勞基法第2條第3款規定之工資  
07 為由,未列入月薪資總額計算;被告則主張「獎金」及「業  
08 績獎金」均屬勞基法第2條第3款規定之工資,應一併列入月  
09 薪資總額申報月投保薪資。茲就「獎金」及「業績獎金」是  
10 否屬勞基法第2條第3款規定之工資,分別析述如下:

11 1. 「獎金」屬工資:

12 (1)觀以胡維真等4人之薪資明細表,可見李浩霆自112年3月至1  
13 13年2月,胡維真、劉金秀自112年3月至113年3月、曾暄婷  
14 自111年3月至113年3月,各月5日均有原告發給之「工資」  
15 及「獎金」;李浩霆於112年3月至113年2月之「工資」金額  
16 均為30,100元,「獎金」均為12,900元,「工資」及「獎  
17 金」合計金額均為43,000元(不計請假扣款部分,下均同);  
18 胡維真、劉金秀於112年3月至112年12月之「工資」金額均  
19 為26,400元,113年1月至113年3月則為27,470元,而胡維真  
20 加計「獎金」後,上開各月5日發放之「工資」及「獎金」  
21 合計金額均為37,200元,劉金秀加計「獎金」後,上開各月  
22 5日發放之「工資」及「獎金」合計金額在33,725元至34,00  
23 0元間;另曾暄婷於111年3月至111年12月之「工資」金額為  
24 25,250元,112年1月至112年12月為26,400元,113年1月至1  
25 13年3月為27,470元,上開各月5日發放之「工資」及「獎  
26 金」總額,於111年3月至112年2月在31,617元至33,760元  
27 間,112年3月至113年3月在34,630元至35,000元間等情(原  
28 處分卷第9-37頁)。足見該「獎金」係按月給付,在時間上  
29 具有經常性取得之特徵,且觀諸上開「工資」及「獎金」加  
30 總之金額,可知該「獎金」給付之目的係為使胡維真等4人  
31 每月薪資結構於加計「工資」後可達特定或一定之金額。亦

01 即，該「獎金」實係胡維真等4人提供勞務後即可獲取之對  
02 價，為原告另立名目將應屬於勞務對價性質之給付，改用他  
03 種名義發給，揆諸前開說明，應認屬勞基法第2條第3款所稱  
04 工資之一部。

05 (2)原告固稱「獎金」係在公司有盈餘時才發放云云(本院卷第1  
06 28頁)，惟據原告提出之112年綜合損益表，可見其全年度虧  
07 損金額達460萬餘元(本院卷第135頁)，原告亦陳明自112年1  
08 月起即開始出現虧損(本院卷第131頁)，顯見該「獎金」之  
09 發給並非自原告之盈餘中抽取，與原告之盈餘狀況無涉。甚  
10 者，依原告之人事管理規章，第1章第4條明定：「雇主每月  
11 5日(遇例假日順延)發放上月之工資，奇數月之20日(遇例假  
12 日順延)發放年節獎金。」第3章貳、業績獎金亦規定：「業  
13 務人員、業務助理、美工，依當月業績達成額，計算比例  
14 後，於次月20日撥發。」(本院卷第45、53頁)，則該「獎  
15 金」既係每月5日發給，依上開規章之規定，其性質自屬工  
16 資，顯與20日發給之獎金(年節、業績)無涉，原告上開主  
17 張，顯非可憑採。

## 18 2. 「業績獎金」非屬工資：

19 (1)關於「業績獎金」之發給，原告表示係根據公司整體營運表  
20 現，員工出缺勤狀況及工作表現考量，倘業務部門業績達標  
21 並超出目標額，保留超標之額外獎金後，將分配「業績獎  
22 金」，各員工分配比例由每個業務小組主管決定，主管視組  
23 員之工作態度、能力、貢獻度定之等語；胡維真等4人亦不  
24 爭執業績獎金係依當月業績達成額一定比例後放給乙節【原  
25 處分卷第1-2頁，臺灣新北地方法院113年度勞訴字第130號  
26 (下稱另案民事)卷二第154頁】。再觀諸胡維真等4人業績獎  
27 金清冊暨業績獎金計算表(原處分卷第3-6、87-98頁，另案  
28 民事卷二第169-175頁)，胡維真等4人並非每月20日均有領  
29 取「業績獎金」，須當月業績有達標80%或100%，次月始會  
30 發放，胡維真、劉金秀、李浩霆有數月之「業績獎金」數值  
31 為0，曾暄婷於112年4月至11月份之「業績獎金」數值甚均

01 為負值，又胡維真等4人有領取「業績獎金」之月份，各月  
02 領得金額亦差異甚鉅。再依胡維真等4人各月均穩定領有  
03 「工資」及「獎金」合計達特定或一定數額之情狀，可知  
04 「業績獎金」係與原告整體營運表現、業務部門團體及個人  
05 之績效相連結，並未與員工勞務工作給付，形成經常性對價  
06 關係，自不具「對價性」及「經常性給予」之性質，核屬鼓  
07 勵、獎勵性質之給付，非屬勞基法第2條第3款規定之工資範  
08 圍。

09 (2)被告固稱「業績獎金」係依整體營運、員工業績是否達標、  
10 出勤情況以及各方面表現發給，非臨時起意且非與工作無關  
11 之給與，自屬工資云云。惟原告否核發「業績獎金」及發放  
12 數額多寡，既需考量營運狀況及員工績效考評結果，其金額  
13 不固定且差異甚鉅，非穩定、經常性之受領，顯非員工單純  
14 提供勞務，不問原告盈虧均可必然獲取，揆諸前開說明，難  
15 認與工資所具「勞務對價性」之要件相合，且有別於經常性  
16 之給與，自不得計入工資之範圍；再者，胡維真等4人前對  
17 原告提起請求給付資遣費等事件之民事訴訟，經另案民事案  
18 件受理並判決認定胡維真等4人之「業績獎金」並不具工資  
19 之性質，有該案判決書存卷可稽(本院卷第295-296頁)，益  
20 徵被告所稱「業績獎金」屬工資之一部，應列入月薪資總額  
21 計算投保薪資云云，並非可採。

22 六、綜上所述，原告未將各月發給胡維真等4人之「獎金」列入  
23 月薪資總額，將胡維真等4人之投保薪資金額以多報少，依  
24 勞保條例第72條第3項前段之規定，應自事實發生之日起，  
25 按其短報之保險費金額，處4倍罰鍰。經被告剔除非屬工資  
26 之「業績獎金」重新計算後，罰鍰金額為254,560元，扣除1  
27 12年12月12日裁處書原告已繳之罰鍰2萬元，原告尚須繳納  
28 罰鍰234,560元(本院卷第195-201頁乙證5)，而原告對於  
29 僅剔除上揭項目有所爭執，然對於以此為基礎所計算之罰鍰  
30 數額並不爭執(本院卷第261頁)。因此，原處分所處原告  
31 須繳納罰鍰於234,560元之範圍內於法有據，逾此部分即非

01 適法，訴願決定就原處分就合法部分予以維持固無不合，惟  
02 就違法部分未予糾正，則有未合。原告訴請撤銷訴願決定及  
03 原處分關於須繳納罰鍰逾234,560元部分，為有理由，應予  
04 准許；逾此範圍部分，為無理由，應予駁回。

05 七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法核與判決  
06 結果不生影響，無逐一論述之必要，併予敘明。

07 八、據上論結，本件原告之訴為一部無理由、一部有理由，依行  
08 政訴訟法第104條，民事訴訟法第79條，判決如主文。

09 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日  
10 法 官 洪任遠

11 一、上為正本係照原本作成。

12 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  
13 由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原  
14 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  
15 背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴  
16 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  
17 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他  
18 造人數附繕本）。

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 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日  
22 書記官 磨佳瑄