臺灣新竹地方法院行政訴訟判決

107年度簡字第23號

原　　告　力成科技股份有限公司
代　表　人　蔡篤恭
訴訟代理人　林佩樺律師
被　　告　行政院勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　劉椀琇
　　曾瓅葶
　　孫玉昀

上列當事人間有關勞工保險條例事件，原告不服行政院中華民國107年5月3日院臺訴字 0000000000號訴願決定，提起行政訴訟，本院於民國107年12月25日辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

壹、事實概要：

被告依據所屬勞工保險局（下稱勞保局）之審查結果，以原告未依勞工保險投保薪資分級表規定，申報所屬被保險人許文華自民國（下同） 106年3月起至同年8月止之投保薪資，按勞工保險投保薪資分級表規定應申報新臺幣（下同）43,900元，原告為其申報38,200元，認原告將投保薪資以多報少，而依勞工保險條例第72條第 3項規定，以106年11月6日勞局納字第 10601845000號裁處書（下稱原處分），按其短報之保險費金額，處以 4倍罰鍰計13,132元。原告不服提起訴願，經行政院以 107年5月3日院臺訴字0000000000號決定駁回訴願（下稱訴願決定），遂提起本件行政訴訟。

貳、兩造聲明：

一、原告部分：

（一）原處分及訴願決定均撤銷。

（二）訴訟費用由被告負擔。

二、被告部分：

（一）原告之訴駁回。

（二）訴訟費用由原告負擔。

參、兩造陳述：

一、原告部分：

（一）原處分之理由欄位僅敘述「貴單位被保險人許君薪資，依『勞工保險投保薪資分級表』規定，其投保薪資應申報43,900元，而貴單位為其申報38,200元（請參閱罰鍰明細表）」等語，而罰鍰明細表亦未記載原處分機關認定投保薪資應申報為43,900元之理由，係迨至本院107年10月2日言詞辯論期日時，被告順帶提及「本次裁罰是針對 105年11月到106年1月平均薪資來計算」等語，原告始知悉裁罰基礎事實。是以，原處分顯未明確指出原告之違規事實，欠缺明確性，有違行政程序法第5條及第96條之規定。

（二）本件所涉員工許文華前因在下班途中發生車禍，自105年7月3日起至107年7月2日止請假休養，故其於本件 105年11月至106年1月工資計算期間及106年3月至106年8月裁罰期間，仍在因傷病請假期間，且原告與員工許文華並未另行議定月薪總額，揆諸內政部70年9月26日臺內社字第44941號函、行政院勞工委員會99年12月9日勞保2字第0000000000號釋意旨，原告自不得申報調整許文華之投保薪資。故而，原告將該名員工之投保薪資維持在原本之38,200元，並未違法。

（三）又許文華之特補休折現、季獎金、激勵獎金，均非屬勞動基準法第2條第3款之工資，不應計入105年11月至 106年1月之平均薪資計算：

1.許文華於105年度有8.5天之特別休假，扣除已休畢之 2天，固尚餘6.5天未休，經換算工資為6,975元。惟依據勞動部106年 7月12日勞動條2字第1060131476號函、行政院勞工委員會80年2月6日（80）台勞動二字第 01747號函釋意旨，可知特休未休之工資並非全數計入平均工資之計算期

間，而應由勞雇雙方協議之，是被告將上開未休日數工資6,975元悉數計入105年12月之工資，似有未洽。至被告改制前之行政院勞工委員會88年5月26日(88)台勞保2字第21753號函，應係指勞工特別休假已排定未休情形，與本件是未排定特別休假而於年度結算發給未休日數工資不同，不應適用。

2.原告係以當季營業淨利成績是否達到設定目標，作為季獎金發放與否之標準，且並非定時定量或每季均得發放，同時將依據職務與個人績效表現作調整，並非有提出勞務者即可當然取得該次全部發放基數之季獎金，原告可單方決定發放與否，並非勞務對價，亦不具經常性，顯非工資。詎被告及訴願機關竟忽視前情，訴願機關更將原告提出不發放季獎金之公告棄置不論，徒以原告按季結算營業淨利決定發放與否，而本件查核期間恰巧都有發放，被告及訴願機關即率爾認定原告季獎金形成制度性之經常性給與，進而認定屬工資性質，顯屬違法。

3.原告原係按盈餘提撥15%之方式發放員工分紅，嗣於100年間修訂章程改以按盈餘之7.5%提撥員工分紅、另7.5%以現金發放紅利獎金。爾後，為因應公司法第235條及第235條之 1新修正條文，乃再修正章程將「紅利獎金」、「員工紅利」分別改稱為「激勵獎金」及「員工酬勞」。由此足見，激勵獎金、員工酬勞源於盈餘分配概念，至今未變，係將年度營業獲利，於繳納稅捐、彌補虧損、提存公積後，尚有淨利時始予發放，因此並非勞務對價、非屬經常性給與，即非工資。詎被告及訴願機關竟違背前揭法律規定，顢頇認定原告發放之激勵獎金、員工酬勞均屬工資，違法處分至為明顯。

4.許文華於105年7月3日至107年7月2日期間因職業傷病而無法工作，原告依據勞動基準法第59條第 2款規定發給工資補償，並非工資甚明。原告嗣並考量許文華雖因傷休假，惟仍為在職員工，符合在職期間各項恩惠、勉勵型給與之

發放條件，因此除原領工資外，季獎金、年中 /終獎金、激勵獎金、員工酬勞、年節代金等均予發放，可見此等給付與許文華是否提供勞務無關，並非勞務對價，亦非工資。

5.退步言之，縱使特補休折現應計入工資計算，惟 105年12月之工資為 39,175元、105年11月工資為32,300元（其中激勵獎金4,700元並非工資，不應計入）、106年 1月工資為32,300元（季獎金21,116元並非工資，不應計入），三個月之平均工資為34,591元。而當時為許文華之職業災害請假期間，不得申報調整薪資，故將其投保薪資維持原本之38,200元，並無違法。

二、被告部分：

（一）被告就原告未依規定覈實申報許文華投保薪資之事實、理由及法令依據，已於原處分敘明：「貴單位被保險人許文華君薪資，按『勞工保險投保薪資分級表』規定，其投保薪資應申報43,900元，而貴單位為其申報38,200元（請參閱罰鍰明細表）」等語明確，且所附之罰鍰明細表亦已將每月之月薪資總額、應申報調整之最近 3個月平均薪資、應調整之月份、原申報月投保薪資、應申報月投保薪資、投保薪資差額及裁處罰鍰月份等標示明確，則被告所為行政處分所據之事實、理由，客觀上明白足以確認，並無違反行政程序法第5條規定。

（二）依照內政部70年9月26日臺內社字第44941號函釋，勞工保險被保險人因傷病住院或請假期間，未有薪資收入者，薪資總額既無變動，依勞工保險條例第14條規定應不得申報調整投保薪資。另行政院勞工委員會99年12月9日勞保2字第0990140479號函釋，依勞工保險條例施行細則第28條第1 項規定，因傷病住院之被保險人，於加保期間不得調整投保薪資。而查，許文華於105年7月至106年6月期間，每月均領有薪資54,884元，非上開函釋所稱之未有薪資收入者，且被告於核算其106年2月底應申報調整期限前之 3個

月平均薪資及 106年3月至8月裁罰期間，均非許文華因傷病住院期間。是以，倘許文華於105年5月至106年9月期間薪資總額有變動，原告仍應依規定覈實申報調整其投保薪資，不得排除勞工保險條例第72條第3項之適用。

（三）凡屬勞工因工作而獲得之報酬，包括獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，均應列入工資計算。而所為「經常性給與」，係指非臨時起意且非與工作無關之給與，並不以固定性給與為限，應視該給與是否屬勞工因工作而獲得之報酬為斷，非須符合經常性給與要件始屬工資。而查：

1.許文華於105年度終了結算時，尚餘有特別休假6.5天，應折現工資6,975元，並於105年12月發放完畢，是依被告改制前行政院勞工委員會88年5月26日台88勞保2字第021753號函釋內容，原告因於 105年12月發放予許文華特休折現，致該月薪資總額有變動，則該項給與自應全數計入月薪資總額申報勞保投保薪資。

2.據許文華之105年5月至106年9月薪資明細統計表所示，其於105年7、10月、106年1、4、7月均領取季獎金，已形成制度性之經常性給與。再據原告所附之105年1月14日公告，可知104年第4季獎金平均基數為約0.78個月，實際發放金額由主管依據職務及個人積效表現進行調整。是以，該項給與應屬依勞工工作表現所給與之勞務報酬，而非僅為勉勵、恩惠性質給與。

3.再者，許文華係固定於5月、11月領取激勵獎金、8月領取員工酬勞；且觀原告提供之104年11月27日及105年 8月26日公告，可知該等費用係為回饋員工辛勤貢獻及激勵員工繼續打拼而發放，自屬非臨時起意且非與工作無關之經常性給與，屬工資範圍。

4.勞工因遭遇職業災害在醫療中不能工作時，雇主按其原領工資數額所給予之補償，依照勞動基準法第59條第 2款、行政院勞工委員會79年3月24日（79）台勞動三字第29610號函釋內容及經驗法則，金額應固定。惟據原告提出之資

料，許文華除固定領取本薪、伙食津貼、輪班津貼及全勤獎金外，尚領有金額不固定，且係因員工工作達預定目標而發放之績效獎金、主管依據職務及個人績效表現調整發放之季獎金、回饋員工辛勤貢獻並激勵員工繼續打拼而發放之員工酬勞等，每月總發放金額亦不固定。加以原告有為許文華申報106年度薪資所得；復於 105年9月1日、106年9月1日分別將許文華之投保薪資調整為38,200元及33,300元，足證許文華所領取者為薪資，而非職業災害補償費。

5.綜上，被告將季獎金、激勵獎金等項併計月薪資總額，以核認投保薪資金額，並無違誤。依此計算，許文華之 105年11月薪資總額含激勵獎金為 37,000元、105年12月薪資總額含特休折現為39,175元、106年1月薪資總額含季獎金為53,416元，三個月之平均薪資為43,197元，應依當年度勞工保險投保薪資分級表規定申報月投保薪資43,900元，惟原告未在勞工保險條例第14條第 2項規定之申報期限即106年2月底前，覈實申報調整許文華之投保薪資，是伊按同條例第72條第3項規定，依其106年3月至8月期間應申報月投保薪資43,900元，及原申報金額38,200元，計算該段期間之投保薪資差額合計為 34,200元，再依106年度勞工保險普通事故保險費率 9.5%、原告106年度適用職業災害保險費率0.1%分別計算，原告短報投保薪資應負擔普通事故保險費金額為3,249元、職業災害保險費34元，合計3,283元，依規定處4倍罰鍰即為13,132元，並無不當。

肆、本件爭點事項整理如下：

一、原告主張原處分違反行政行為內容應明確規定，有無理由？

二、原告主張員工許文華因傷病請假期間，依被告函釋即不得申報調整投保薪資，有無理由？

三、原告主張被告不應將員工許文華特補休折現、季獎金、激勵獎金計入105年11月至106年1月之平均薪資，有無理由？

伍、法院判斷：

一、原告主張原處分違反行政行為內容應明確規定，有無理由？

（一）按「行政行為之內容應明確。」、「行政處分以書面為之者，應記載下列事項：二、主旨、事實、理由及其法令依據。」，行政程序法第5條、第96條第1項第 2款規定甚明。次按，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（最高行政法院96年度判字第594號裁判參照）。

（二）經查，觀諸被告於106年11月6日所作成之勞局納字第0000 0000000 號裁處書，其主旨欄位記載「貴單位被保險人許文華君之投保薪資未覈實申報，依勞工保險條例規定處罰鍰計新臺幣13,132元」等語；另事實、理由及法令依據欄位，則載有「二、貴單位被保險人許君薪資，依『勞工保險投保薪資分級表』規定，其投保薪資應申報43,900元，而貴單位為其申報38,200元（請參閱罰鍰明細表），依規定按短報之保險費金額，處 4倍罰鍰（請參閱罰鍰金額計算表）。…四、依照勞工保險條例第14條及施行細則第27條規定，勞工投保薪資應按其月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準（即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）；其每月將入不固定者，以最近三個月收入之平均為準，再依『勞工保險投保薪資分級表』規定等級之金額填報，此係強制規定，非投保單位或被保險人可自由增減。同條例第14條第 2項規定，被保險人之薪資，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。其調整均自通知之次月0日生效。又依照同條例第72條第3項規定，投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處 4倍罰鍰，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」等內容（見卷第 17-18頁）；並於檢附之「罰鍰明細表」中，詳列被保險人許文華於105年5月至106年9月期間之月薪資總額、前三個月平均薪資、罰計日數、原申報月投保薪資、應申報月投保薪資、計算罰鍰之投保薪資差額費率9.5%、備註等資訊；復於檢附之「罰鍰金額計算表」中，詳載核處罰鍰金額之計算方式，有罰鍰明細表、罰鍰金額計算表附於原處分卷宗可稽（見原處分卷第13-14頁）。

（三）承上可知，裁處書上除明確記載被告係因原告未覈實申報被保險人許文華之投保薪資，而依規定對原告核處罰鍰此一意旨外，且對原告之違規事實、處罰理由及其法令依據等項，亦均以裁處書或罰鍰明細表、罰鍰金額計算表說明詳實。而由「罰鍰明細表」中之 106年3月至8月明細，其「原申報月投保薪資」、「應申報月投保薪資」欄位均分別記載38200及43900元，且全表關於「計算罰鍰之投保薪資差額費率9.5%」欄位亦僅有該段期間各記載5700元，其餘月份皆空白等情，可得知悉裁處書中所稱之「其投保薪資應申報43,900元，而貴單位為其申報38,200元」，即係指 106年3月至8月期間之計算罰鍰情事。而關於該段期間之投保薪資計算方式，被告已於裁處書之「事實、理由及法令依據」欄位段落四詳述明確，即係以最近三個月收入之平均為準，再依勞工保險投保薪資分級表所定等級之金額填報，倘被保險人之薪資於當年8月至次年1月調整時，投保單位應於次年2月底前通知保險人，並自通知之次月1日生效；而由「罰鍰明細表」中之106年2月「前三個月平均薪資」欄位載有 43197元乙情，亦可得知被告係審認被

保險人許文華之105年11月至106年1月之平均薪資應為43,197元，故認許文華自106年3月起之應申報月投保薪資為43,900元。再者，被告已於「罰鍰明細表」中詳列105年11月至106年1月之月薪資總額，分別為37000元、39175元、53416元，除可供驗算前開「106年 2月前三個月平均薪資43197 元」數據之正確性外，同時表明被告所審認之每月報酬數額。又將該等月薪資總額數據，與原告前提供予被告查對之「 2016.05~2017.09薪資明細統計」應發金額欄位互核比對（見原處分卷第16頁或本院卷第79頁），其中105年11月及106年1月所載數額均屬一致，而關於105年12月之薪資總額差異即71,375元及39,175元，亦可由兩者相減而推知被告係未將表格內之「年終獎金32,200元」列入計算。此外，「罰鍰金額計算表」亦已詳列短報投保薪資之罰鍰人數、起訖日期、罰計日數、應申報月投保薪資金額、計算罰鍰之投保薪資差額合計，以及應繳普通事故保險費金額、應繳職業災害保險費金額、未依規定辦理加保及申報投保薪資應處 4倍罰鍰、罰鍰總金額等項，復提供計算方式及其法律規定，則被告顯已就原因事實、裁罰理由、法規依據等項詳為說明，足使原告判定該行政處分是否合法妥當以提起行政救濟，並無違反行政行為內容應明確之規定。

二、原告主張員工許文華因傷病請假期間，依被告函釋即不得申報調整投保薪資，有無理由？

（一）按「勞工保險條例第13條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。」、「被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月0日生效。」、「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其

短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。」，勞工保險條例第14條第1項前段、第2項、第72條第3項前段分別定有明文。又「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準。」，勞工保險條例施行細則第27條第 1項前段亦有明文。準此可知，投保單位有按被保險人之月薪資總額，依投保分級表之規定，向保險人申報月投保薪資之義務，且倘被保險人之薪資有所調整，投保單位亦應於規定之期限內，將調整後之月投保薪資通知保險人，即有覈實申報之義務。

（二）原告雖提出內政部及行政院勞工委員會之函釋，主張在被保險人許文華因傷病請假期間，不得申報調整投保薪資云云。惟查，內政部70年9月26日臺內社字第44941號函釋略以：「勞工保險被保險人因傷病住院或請假期間，未有薪資收入者，薪資總額既無變動，依勞工保險條例第14條規定應不得申報調整投保薪資。投保單位違背上開規定以少報多調整投保薪資者，仍不得排除同條例第72條第 2項之適用。」，係以被保險人因傷病住院或請假期間，未有薪資收入者，作為不得申報調整投保薪資之要件。另行政院勞工委員會99年12月9日勞保2字第0990140479號函釋內容：「被保險人因傷病住院或因傷病請假期間，倘投保單位與被保險人原議定之月薪資總額並無變動，投保單位不得申報調整投保薪資。查勞工保險條例施行細則第27條第 1項規定，本條例第14條第 1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3項規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近 3個月收入之平均為準。又同條例施行細則第28條第1項規定，因傷病住院之被保險人及依本條例第9條第 3款規定繼續加保者，於加保期間不得調整投保薪資。另依內政部70年9月26日臺內社字第44941號函略以，被保險人因傷病住院或請假期間，未有薪資收入者，薪資總額既未

變動，依勞工保險條例第14條規定應不得申報調整投保薪資。按被保險人因傷病住院或因傷病請假期間，可能因此無薪資收入或薪資減少，為保障彼等被保險人之勞保權益，及避免投保單位於該期間申報調高投保薪資巧取保險給付，依上開說明及相關規定，倘投保單位與被保險人原議定之月薪資總額並無變動，投保單位不得申報調整投保薪資。」，則須投保單位與被保險人原議定之月薪資總額未變動情況下，投保單位始不得申報調整投保薪資。

（三）而查，觀諸原告提供予被告查對之「 2016.05~2017.09薪資明細統計」所示（見卷第79頁），可知原告於被保險人許文華傷病請假期間之105年7月至106年9月，仍依續發給54,884元、49,850元、32,400元、53,416元、37,000元、71,375元、53,416元、32,200元、32,300元、47,020元、37,300元、65,000元、44,125元、42,600元、32,600元予許文華，其費用除包含本薪、伙食津貼、輪班津貼、全勤獎金外，尚包含績效獎金、年節代金、特補休折現、季獎金、年中獎金、年終獎金、激勵獎金、員工酬勞、季獎金補發等項，顯未符合內政部70年9月26日臺內社字第44941號函釋所定之「未有薪資收入」此一要件；且因原告所發給之金額波動甚鉅，每月所發給費用項目亦不一致，難認未變動原議定之月薪資總額，自無上開函釋之適用。

（四）至原告雖主張其係按勞動基準法第59條第 2款：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償…：二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。」規定，發給補償費，並非工資云云。然而「勞動基準法第59條第 2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資。」，勞動基準法施行細則第31條第 1項就「原領工資」定義明確。準此，倘若原告所發給者為勞動基準法第59

條第 2款之補償，則其費用理應以許文華遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資，並以此為原領工資數額進行補償，始為正確。換言之，原告所補償之金額應屬固定，而非如「2016.05~20 17.09薪資明細統計」所示，其發放金額係介於32,200元至71,375元區間之理，則原告所發放者顯非勞動基準法第59條第 2款之補償，應可認定。參以原告有為許文華申報 106年度薪資所得，有財政部北區國稅局竹北分局提供之各類所得扣繳暨免扣繳憑單在卷可佐（見卷第168-169頁）；且原告於許文華傷病期間之105年9月1日及106年9月1日，自行將其投保薪資調整為38,200元及33,300元（見卷第170-171頁），益徵原告所給付者，應為工資無誤。

（五）從而，原告主張員工許文華因傷病請假期間，依內政部70年9月26日臺內社字第44941號、行政院勞工委員會99年12月9日勞保2字第0990140479號函釋內容，不得申報調整投保薪資云云，為無理由，不足憑採。

三、原告主張被告不應將員工許文華特補休折現、季獎金、激勵獎金計入105年11月至106年1月之平均薪資，有無理由？

（一）按「工資：謂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。」，勞動基準法第2條第3款定義甚明。雇主於與勞工勞動契約有效期間給付與勞工之金錢，是否屬工資，應視發放之原因、目的及要件等具體情形，適用勞基法第2條第3款、同法施行細則第10條規定以決之，非可僅憑雇主發放金錢之名義據以認定（最高行政法院91年度判字第1752號判決意旨參照）。是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，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（報酬），即具工資之性質。又行政院勞工委員

會88年5月26日（88）台勞保2字第021753號函：「特別休假不休假加班費及每月延長工時之加班費皆屬工資之範圍，自應併入月薪資總額申報勞保投保薪資，前經本會88年3月26日台88勞保2字第010010號函復在案。故投保單位於發給之不休假加班費及延長工時加班費當月致被保險人之月薪總額有所變動時，即應計入當月之薪資總額申報勞保投保薪資，次月如已無此薪資項目，則不予併入計算。」。

（二）原告主張被告不應將被保險人許文華之特補休折現、季獎金、激勵獎金計入105年11月至106年 1月之平均薪資云云，惟為被告所否認。經查：

1.被保險人許文華於105年度終了結算時，餘有特別休假6.5天未休，經換算工資為6,975元，原告已於105年12月發放等情，為兩造所不爭執，並有原告提出之許文華 105年度特休及未休折算明細表在卷可稽（見卷第 110頁），揆諸前揭函釋意旨，自應計入當月之薪資總額申報勞保投保薪資。至原告雖提出內容略為「雇主於年度終結發給之應休未休日數工資，究有多少屬於平均工資之計算期間內，應由勞資雙方自行協商」之勞動部106年7月12日勞動條 2字第1060131476號函、行政院勞工委員會80年2月6日臺勞動二字第01747號函，主張不得上開未休日數工資6,975元悉數計入 105年12月工資云云，惟原告亦未提出其有與被保險人許文華達成協議之證明文件，自應以有利被保險人之方式計算之。

2.再者，細觀原告所提出之「 2016.05~2017.09薪資明細統計」（見卷第79頁），可知被保險人許文華係於105年7、10月、106年1、4、7月領取季獎金，即固定以每三個月一次之頻律領取該獎金，已形成制度性之經常性給與，且觀原告公司之105年 1月14日（105）力成人字第105005號「104年Q4季獎金發放事宜」公告、105年4月18日（105）力成人字第105029號「 105年Q1季獎金發放事宜」公告，其

內容均略謂在同仁努力下，已達年度季營業淨利成績，依辦法規定發放季獎金，實際發放金額由主管依據職務及個人績效表現進行調整等（見卷第 43-44頁），可知季獎金係因勞工工作達成預定目標而發放，且實際發放金額由主管依據職務及個人績效表現進行調整，故該項給與應屬依勞工工作表現所給與之勞務報酬，應屬工資，得併入勞保月投保薪資申報。

3.又許文華係固定於 5月、11月領取激勵獎金，且據原告之公告內容，激勵獎金係為回饋員工辛勤貢獻及激勵員工繼續打拼而發放，縱使許文華因傷病請假，亦照常發給，屬人力制度上之目的性、固定性之給與，非臨時性之給與，亦非雇主僅基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，應屬工資範疇。

4.從而，被告將被保險人許文華之特補休折現、季獎金、激勵獎金計入105年11月至106年 1月之平均薪資，並無違誤。依此計算，許文華之105年11月薪資總額為37,000元、105年12月薪資總額於扣除年終獎金32,200元後為39,175元、106年1月薪資總額為53,416元，三個月之平均薪資為43,197元，應依當年度勞工保險投保薪資分級表規定申報月投保薪資43,900元。惟原告並未在勞工保險條例第14條第2項規定之申報期限即106年 2月底前，覈實申報調整許文華之投保薪資，是被告按同條例第72條第 3項規定，依其106年3月至8月期間應申報月投保薪資 43,900元，及原申報金額38,200元，計算該段期間之投保薪資差額合計為34,200元，再依 106年度勞工保險普通事故保險費率9.5%、原告 106年度適用職業災害保險費率0.1%分別計算，原告短報投保薪資應負擔普通事故保險費金額為 3,249元、職業災害保險費34元，合計3,283元，依規定處4倍罰鍰即為13,132元，並無不當。

四、綜上所述，被告以原告違反勞工保險條例第72條第 3項規定，按其短報之保險費金額處4倍罰鍰?13,132元，並無違法，

訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法，經核與判決之結果不生影響，無庸逐一論述，併予敘明。

據上論結，原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第 1項前段、第104條，民事訴訟法第87條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　9　　日

行政訴訟庭　法　官　張百見

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，非以違背法令為理由，不得為之，且須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　10　　日

書記官　李佩玲