臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第93號
110年4月28日辯論終結

原　　告　添進裕機械股份有限公司
代　表　人　蕭政男
訴訟代理人　楊美玲律師
複　代理人　吳雅婷
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　林蓉
　　吳惠玲

上列當事人間勞保罰鍰事件，原告不服行政院中華民國109 年5月28日院臺訴字第1090172533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

一、事實概要：被告依據其所屬勞工保險局（下稱勞保局）之審查結果，以原告未依規定覈實申報所屬被保險人吳美非（下稱吳君）民國106 年9 月至108 年10月之投保薪資，將投保薪資金額如附表所示以多報少，乃依勞工保險條例第72條第3 項規定，以108 年11月26日勞局納字第10801865560 號裁處書（含附件罰鍰金額計算表、罰鍰明細表，下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）89,448元。原告不服，提起訴願，遭決定駁回後，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張：

(一)原告之受雇員工吳君，在原告公司任職約23年之久，擔任「採購助理」一職。工作內容是將公司生產水性印刷機台所需的零件明細，繕打至電腦系統，及負責少量零件採購業務。由於原告公司所生產的機台型號固定，零件極少隨意更換，故所需重新、繕打的零件明細極少，大都可以複製、貼上；

所採購零件內容，涉及模具所有權歸屬，必須與固定對象採購，價格已定，因此吳君只是負責聯絡，告知廠商所需品名及數量。採購有對口聯絡問題，也無法片面加班完成。是原告指派給吳君之工作內容，實無緊急性至吳君必須於當日立即完成，也無延長工作時間之必要。原告自無要求吳君加班的可能。而吳君於下班時間，仍留在原告公司之行為，並未事先向原告申請加班，事後亦未向原告補辦加班申請，並獲主管核准。則，吳君下班後，仍留在原告公司之行為，即非屬勞資雙方間達成合意之加班行為，非為勞動基準法規定之加班。

(二)吳君確實有出勤打卡資料，顯示有在下班時間，留在公司之事實，無論是因其個人工作習慣或能力等因素，而延後下班，或是因個人效率問題，或是實際上留在公司在其他事。但董事長年事已高，原告公司員工多達150 人左右，董事長實無法一一詳查各個員工工作情形。在體諒資深員工的前提下，對於未申請加班的資深員工，即酌以「績效獎金」或「專案獎金」或「機動獎金」或「態度獎金」或「配合獎金」或「達成獎金」或「考核獎金」等方式計算給予。惟此等獎金，僅係原告公司恩惠性給予，並未具有勞務對價性，且吳君亦未曾向原告補辦加班申請，是該等獎金，並非具有勞動基準法所規定，需是雇主認有加班必要而要求員工加班之要件，非屬法定加班費，故原告並未將此等獎金，列入吳君之投保薪資總額。

(三)原告雖與吳君約定，若當月無曠職、請事假、病假、遲到，而按時出勤者，原告將另發全勤獎金1,000 元以資獎勵，但因該獎金是獎勵吳君善盡員工義務不要任意請假，因並非勞務對價，該全勤獎金，係屬原告單方之目的，給予具有勉勵性質之獎金，非屬法定「工資」，原告始未列入吳君之投保薪資總額。爰此，原告依與吳君之約定，每月薪資為35,080元，再給予職務津貼1,000 元，即吳君每月薪資應為36,080元，是原告申報吳君之投保薪資總額即為36,300元。

(四)詎料，被告僅於108 年11月1 日通知原告，提供吳君106 年至107 年度薪資所得扣繳憑單，及106 年1 月至108 年10月之薪資印領清冊後，並未給予原告陳述意見之機會，逕認吳君之投保薪資申報應為45,800元，但原告卻申報為36,300元，有以多報少之情形，違反勞工保險條例第72條第3 項規定，以原處分處原告罰鍰89,448元。原告不服，向行政院提起訴願，經訴願決定駁回，爰依法提起行政訴訟，以資救濟。

(五)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

(一)勞工保險投保薪資應按勞工之月薪資總額，以勞動基準法第2 條第3 款規定之工資為準，再依「勞工保險投保薪資分級表」規定之等級金額填報，此係強制規定，非投保單位或被保險人可自由增減。又按勞動基準法第21條規定，工資由勞資雙方議定之，惟應係指工資之數額，給付之方式等可由勞雇雙方議定，非謂工資之內涵可由勞雇雙方自由認定，更遑論雇主得變更薪資名目藉以規避勞工保險投保薪資之認定，故雇主申報員工投保薪資應以是否為勞工因工作而獲得之報酬作判斷，在一般情形下只要勞工服勞務，不必繫乎其他個別條件之發生，即可獲得之報酬，顯係經常性給與，自屬工資範疇。又按勞動基準法所稱工資，為勞工因工作而獲得之報酬，係指符合「勞務對價」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。又判斷是否屬工資範圍，不應囿於該薪資形式上之項目為準，應以其實質內涵予以決定，縱雇主對薪資認定給予不同名目，亦僅是雇主自為名目設計之報酬給付方式，不因其形式上所用之名目而受影響，以免雇主為規避勞工工資計算金額，將實質上與工作勞動有關之給付，卻巧立名目為符合勞動基準法施行細則第10條所列各款之給付，而形成勞工工資實質上減少之情形，合先敘明。

(二)稽之前查，據原告前提供吳君106 年1 月至108 年10月薪資總表，薪資項目含本期薪資、職務津貼、總加班費及全勤獎

金，該等項目或為因工作而獲得之報酬，或為固定金額之經常性給與，被告審核均列入月薪資總額核算其應申報投保薪資。原告雖訴稱，總加班費係吳君自願性加班而給予之金額，其於正常工作時間延後下班，並非原告要求所致且其未經主管核准而加班，非屬勞資雙方達成合意之加班行為，不符加班規定，無依勞動基準法第24條第1項規定給付加班費之義務，故以獎金方式給予，即績效獎金、專案獎金、機動獎金、態度獎金、配合獎金、達成獎金或考核獎金等，該等獎金非法定加班費，為恩惠性給與。查加班費是否屬工資，應視是否為勞工因工作而獲得之報酬作判斷，舉凡勞工因工作而獲得之報酬，符合勞務對價關係，自屬工資，且吳君係原告僱用之員工，原告前亦自承其確有出勤打卡，顯示吳君有留於原告工作之事實並由原告監督管理，其加班與否亦為原告控管，原告既未拒絕其自願加班，且吳君加班原告按月均有給與其延長工時之勞務對價報酬，無論給付名目為總加班費，抑奉所稱績效獎金、專案獎金、機動獎金或其他獎金，且每月均有領取，均屬勞工因工作所獲得之報酬，具有勞務對價關係，自應併入吳君月薪資總額申報投保薪資。又原告此次稱對於吳君延長下班時間之行為係支付其績效獎金、態度獎金或專案獎金、機動獎金等，並非法定之加班費乙節，查原告前提供吳君薪資總表總加班費項目並無明細，原告所稱發給其總加班費項目內含績效獎金、態度獎金或專案獎金、機動獎金，非支付吳君法定加班費，惟原告並未說明該等獎金發放金額及計算方式、發放辦法為何，原告既未提供具有勉勵性給與之具體事證佐證績效獎金等項目非屬工資，所稱顯為應行政救濟之飾詞，以執為免罰之論據。

(三)另據原告提供吳君薪資總表，列有全勤獎金之薪資項目，原告自承係吳君當月按時出勤，無曠工、無請事病、無薪產假、無遲到而發放，且依原告所定新進人員注意事項第5點記載非責任制人員當月無曠工、無請假、無遲到，即發全勤獎金，可見全勤獎金係原告所僱非責任制人員於符合所定條件

下之固定薪資項目，已屬經常性給與。全勤獎金既係以勞工出勤狀況而發給，即具有因工作而獲得之報酬性質，應屬工資範疇。至吳君108 年10月未支領全勤獎金，亦係因當月出勤不符全勤之給付條件緣故，益見其核發與否與出勤工作具有對價關係，自屬工資範圍。是以，原告所發給加班費及全勤獎金均為勞工因工作而獲得之報酬，具有勞務對價性質，自屬工資，應列入吳君月薪資總額申報投保薪資。綜上，吳君月薪資總額已有變動，惟原告未於法定應申報調整期限即每年2 、8 月底前申報調整其投保薪資，被告依勞工保險條例第72條第3 項規定據以核處罰鍰，並無違誤。

(四)另原告訴稱未給予陳述意見乙節，依照行政程序法第103 條第1 項第5 款規定，行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者，得不給予陳述意見之機會，加班費及全勤獎金依前開規定既屬工資範疇，應併入月薪資總額申報投保薪資之客觀事實已臻明確，得不給原告陳述意見。

(五)並聲明：判決駁回原告之訴。

四、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有吳君薪資明細、暫付明細（見本院卷二第31-50 頁）、原告製作之吳君薪資總表（見本院卷一第106 頁）、原處分（見本院卷第108-109 頁）、訴願決定（見本院卷第78-87 頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：

(一)原告主張實施加班申請制，吳君未事先申請加班，事後亦未得原告同意，且依吳君工作性質並無加班必要性，故原告不須給付吳君加班費，有無理由？

1.原告主張實施加班申請制是否有據？

2.吳君是否有加班的必要性？原告公司有無同意吳君加班？

3.原告每月以「績效獎金」、「專案獎金」、「機動獎金」、「態度獎金」、「配合獎金」、「達成獎金」、「考核獎金」名義對吳君所為之給付，性質為何？

(二)原告給付吳君之「全勤獎金」，是否具有勞務對價性、經常

性給與之性質屬工資的一部？

(三)被告認定原告未依規定覈實申報所屬被保險人吳君106 年9月至108 年10月之投保薪資，而將投保薪資金額以多報少，被告乃依勞工保險條例第72條第3 項規定，以原處分按原告短報之保險費金額，處以4 倍罰鍰計89,448元，訴願決定遞予維持，其認事用法有無違誤？

五、本院之判斷：

(一)按行為時勞工保險條例第6 條第1 項第2 款規定：「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：…二、受僱於僱用5 人以上公司、行號之員工。」第13條第1 項規定：「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。」第14條第1 項定：「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6%。」第19條第2 項前段規定：「以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算。」而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 款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3 個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。」準此可知，勞保條例第14條第1 項規定之月投保薪資，係投保單位以被保險人之月薪資總額為基準（即以勞基法所稱之工資為準），依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；倘被保險人之每月收入並不固定，則其月薪資總額係以最近3 個月收入之平均為準。而被保險人之月投保薪資乃是保險費及保險給付之計算基礎，如投保單位，將被保險人之投保薪資金額以多報少，將影響勞工請領保險給付之數額，先予敘明。

(二)原告公司之工作規則、105 年12月30日公告、加班規定都沒有經過主管機關核備，不得作為原告實施加班申請制的依據。

1.按「工作規則為由雇主單方面擬訂之勞動契約與應遵守紀律

的部分規範，乃屬為求管理便利性所訂定的一種定型化契約。為了保障勞工權益，勞基法第70條規定，由雇主所擬定的工作規則必須報請主管機關核備後，在勞工可見的地方公開揭示才能對勞工生效，其未報請主管機關核備之工作規則自不發生該法所定工作規則之效力」臺北高等行政法院108 年訴字第335 號判決意旨參照。又按「『雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：……』『工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。』勞動基準法第70條、第71條分別定有明文。勞動基準法第70條所定之『核備』，係指主管機關經審查工作規則無違有關法規後予以備查之意。是主管機關對雇主所陳報之工作規則，非無審查後為准許備查與否之權限；且如雇主就工作規則報請主管機關核備，未獲准許，其情形應與未報請核備相同，否則，若謂一經報請核備，即生核備之效力，而得免受勞動基準法第79條第1 款、第70條規定之處罰，自不足拘束雇主應依法訂立工作規則及報請主管機關核備，並使前開賦與主管機關審核權限之規定，形同具文，應非立法本意。」「工作規則除須經主管機關核備外，雇主尚應於事業場所內公告並印發各勞工，以使勞工周知經核備之工作規則，非謂雇主可單方片面訂定勞工所不知之工作規則，更非謂雇主可恣意訂定空泛抽象而具有不平等權限之工作規則，原告謂依現今社會之情形觀之，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則規定之內容而定，已成為勞工與雇主間均有合意之一種事實上習慣，只要工作規則所規定之內容具有合理性，工作規則即因而拘束勞工與雇主雙方之效力云云，自非可採。」最高行政法院91年度判字第1752號及89年度判字第1084號判決意旨參照。準此，勞基法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質訂立工作規則，報請主管機關核備後，並公開揭示之。故事業單位之工作規則如合上開法定程序及要件，自發生該法工作規

則之效力，反之則否。

2.經查，原告於起訴狀自陳員工人數150 人，核與公司網頁資料所載一致（見本院卷一第90頁），原告僱用勞工人數既在30人以上者，依據勞動基準法第70條第3 款，自應就「延長工作時間」事項，訂立工作規則報請主管機關核備並公開揭示之。次查，原告提出之102 年1 月16日版及108 年11月28日版員工手冊第12章，均就員工延長工作時間有所規範，且明文規定延長工作時間必須填寫加班申請單由主管審核（見本院卷一第98、100 ；240 、261 頁），然經本院依職權函詢桃園市政府，原告於110 年2 月3 日函請桃園市政府核備工作規則，惟未臻完備，經桃園市政府檢還工作規則，請原告修正後另案報核。且原告除於110 年2 月3 日曾函請桃園市政府核備工作規則外，在此之前查無核備資料，有桃園市政府110 年3 月10日府勞條字第1100053313號函、110 年3 月30日府勞條字第1100074172號函在卷可稽（見本院卷一第308 、392 頁）。原告雖又提出105 年12月30日公告及加班規定（見本院卷一第112 、114 頁），主張原告公司採取加班申請制，必須以書面提出加班申請並經主管核准後，始得加班云云。然依據本院上開所述，原告既僱用勞工人數在30人以上，依據勞動基準法第70條第3 款規定，關於延長工作時間事項，應訂立工作規則報請主管機關核備並公開揭示之，然原告除於110 年2 月3 日曾函請桃園市政府核備工作規則但未獲准許外，在此之前均無核備資料，業經桃園市政府上揭函覆明確在案。據此，105 年12月30日公告及加班規定，均未報請主管機關核備，不合上開法定程序及要件，當然不生工作規則之效力。是原告關於採取加班申請制之主張，殊無足採。

(三)本案應認原告默示同意吳君延長工時，吳君加班具有必要性。

1.按勞動基準法第32條第1 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無

工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」依據此法律明文規定及勞動契約精神以觀，勞資任何一方均不具有單方面任意行使的「加班權」，僅有雇主提出加班要求時，勞工有不同意的權利，反之，當勞工單方面提出加班的要求時，雇主亦得表示同意或不同意。勞資任何一方都沒有單方面要求延長工作時間的權利，勞工在勞資合意延長工時的前提下，有權在正常工作時間以外延長工作時間，並依據勞動基準法第24條的規定計算加班費。

2. 次按「審酌勞動契約屬於雙務契約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞動基準法第24條雖規定雇主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資的義務，惟依同法第32條第1 項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間的工資。又因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。」最高行政法院108 年度判字第173 號判決意旨參照。由此可知，在勞工自主延長工時的情況，最高行政法院認為雇主同意延長工時不限於明示同意，若依雇主之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思時，亦可認雇主已為默示之同意。

3. 關於吳君有無加班的必要性，證人即原告公司法務助理蕭喻文雖證稱「吳美非主要工作是打加工單，而打加工單都有系

統直接叫資料出來作業即可，工作性質很單純，所以沒有加班需要。」等語（見本院卷一第282 頁）；證人即原告公司廠長黃武忠則證稱「我有通知吳美非加班，吳美非才需要加班，但是我從來沒有通知過吳美非需要加班，所以我沒有簽核過吳美非的加班單」等語（見本院卷一第286 頁）。原告並據上開二名證人之證詞主張因吳君的工作性質並非繁重，並無加班的必要云云。然本院查，蕭喻文另證稱「…因為我不是吳美非的直屬主管，我在公司是負責法務，所以對吳美非的全部工作內容不是很瞭解，但是我很確定的是吳美非有在打加工單。」、「我沒有看到吳美非下班後留在原告公司做什麼，所以我不清楚，因為我們不同辦公室。」等語（見本院卷一第280 、281 頁）。據此，蕭喻文不是吳君的直屬主管，僅知悉吳君的工作項目是繕打加工單，但不瞭解吳君全部的工作內容，且蕭喻文亦無與吳君在同一場所工作，不知道吳君下班後留在辦公室做什麼事情，顯然蕭喻文認定吳君沒有加班的必要為其個人的推測之詞，並不可信。且吳君亦到庭證稱「（問：證人於正常工作時間工作之後留在原告公司內，加班的內容為何？）訂單下來後，我就需要打加工單、整理資料，然後將資料歸檔。」等語（見本院卷一第487 頁）。據此可知，吳君的工作內容除了繕打加工單之外，尚有資料整理、歸檔等勞務給付，益證不能單以蕭喻文之推測之詞，即認吳君並無加班的必要。

4. 再由證人黃武忠的證詞可知，原告並沒有要求吳君在正常工作時間以外工作，核與吳君證稱「我們採購部分都是靠我們自己的工作狀況來判斷是否要加班，並沒有人告訴我們不能加班。」、「我是根據我自己工作狀況來決定是否要加班，如果不需要，我也不會加班。」等語（見本院卷一第490 頁）一致，足證本案吳君的加班屬勞工自主延長工時無疑，雖然原告並沒有明示同意吳君自主延長工時，但是接下來應討論者為原告是否有默示同意吳君自主延長工時。本院繼查，據原告起訴狀自陳「吳君確實有出勤打卡資料，顯示有在下

班時間，留在公司之事實，…」（見本院卷一第12頁），顯然原告明知吳君在其指揮監督下的工作場所延長工作時間，且原告並未並未制止亦未為反對之意思而受領吳君所為勞務給付，原告並且以「績效獎金」、「專案獎金」、「機動獎金」、「態度獎金」、「配合獎金」、「達成獎金」、「考核獎金」等名目給付吳君加班費，足證原告就吳君自主延長工時已有默示的同意。原告固然主張董事長年事已高無法一一詳實考察員工延長下班時究竟在做何事，為體諒資深員工，對於未申請加班的資深員工，酌予計算獎金給與云云。但是本院認為此並不妨礙原告已就吳君自主延長工作時間有默示的同意，況且所謂「董事長年事已高無法一一詳實考察員工延長下班時究竟在做何事」，此屬原告公司內部管理缺漏，不應轉嫁成為吳君不得請求加班費的理由，且佐以本案吳君加班時間自106 年9 月至108 年10月，在原告自陳吳君有打卡紀錄的前提下，原告均未反對吳君自主延長工時，自應認為吳君在自主延長工時之出勤時間內有執行職務。

5.又原告主張原告領取之「績效獎金」、「專案獎金」、「機動獎金」、「態度獎金」、「配合獎金」、「達成獎金」、「考核獎金」為恩惠性給與，非屬加班費云云。

(1)本院按，雇主所為之給付，是否屬於恩惠性給付，應基於客觀之判斷，而非以雇主主觀意思為準。蓋考量工資政策及立法目的，避免雇主將原屬工資性質之給付，以其他各種獎金名目發放，藉以規避退休金或資遣費用等費用之給付，在判斷「雇主所為之給付是否為工資之一部分」時，應認為只有「與工作完全不具牽連性，純粹以勞動者工作以外之個人因素為基礎，具有絕對個人性質之給付者」方可認定並非工資，其他任何「與工作相關之補助或津貼」，均應判斷為工資之一部分，方符合立法意旨。

(2)經查，於原處分調查程序中，原告於108 年11月14日函覆被告吳君106 年1 月至108 年10月薪資清冊（見本院卷二第18-19 頁，同本院卷一第106 頁），將之對照吳君薪資暫付明

細（見本院卷二第31-50頁）可知，暫付明細上「績效獎金」、「專案獎金」、「機動獎金」、「態度獎金」、「配合獎金」、「達成獎金」、「考核獎金」各項名目在薪資清冊被列在「總加班費」項下，可證即使在原告主觀的認定上，給付給吳君的就是加班費，而不是暫付明細上項目五花八門各式各樣的獎金。又原告已默示同意吳君自主延長工時，吳君亦有加班的必要性，均為本院論述如上，所以原告給付吳君延長工時加班費，是基於勞動契約所生吳君勞務給付之對待給付義務，根本不具有恩給性質。從而，原告此部分之主張亦不可採，原告給付吳君之延長工時工資，應納為投保薪資的一部，自不待言。

(四)原告給付吳君的全勤獎金，具有勞務對價性、亦具有經常性給與之性質，應納為投保薪資之一部。

1.按雇主給與勞工報酬之名目繁多，何種名目屬於工資，不僅關係工資額之多寡，亦連帶牽動各種給付之基礎，影響勞工之權益甚大，是勞基法乃予以立法定義。依該法第2條第3款規定，所謂工資，乃指「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」。因此，工資乃是勞工因提供勞務而相對自雇主處獲得之報酬，具有「勞務對價性」。至該款所稱之「經常性給與」，勞基法並無明文規範其定義，勞基法施行細則第10條就此部分，雖以除外條款之方式，將不屬於「經常性給與」之項目予以臚列，惟其概念內延究竟為何，亦無明確說明。然由勞基法立意在於保障勞工權益之核心精神以觀（勞基法第1條規定參照），立法者應無以「經常性給與」限縮工資定義之意，是工資並不以兼具「勞務對價性」及「經常性給與」之要件為必要，毋寧應以「勞工因工作而獲得之報酬」之「勞務對價性」，為定性雇主給與之性質是否為工資之核心標準，如經認定該給與具有「勞務對價性」者，不論其是否屬於「經常性給與」，均無礙於其屬工資之性質。惟如於定性給與

之性質有所未明時，該給與是否具有「經常性」，則可作為輔助認定之標準；而所謂「經常性」，應認只要在一般情形下經常可以領得之給付，在制度上即具經常性，而無論其給付名稱為何。

2.據原告起訴狀自陳，原告所發給的全勤獎金係依據員工當月出缺勤狀況所發給，若當月有曠工、遲到、請假，即無全勤獎金等語（見本院卷一第15頁）。由此可知，全勤獎金係於勞工全月未請假且出勤正常狀況下所發給，足見全勤獎金係原告依勞工之出勤及工作狀況所給與，自具有勞務對價之性質。況觀諸吳君106 年1 月至108 年10月薪資清冊（見本院卷一第106 頁），吳君除108年10月未領有全勤獎金外，其自106 年1 月至108 年9 月均按月領取1,000 元的全勤獎金，顯然原告就全勤獎金的發給，已形成制度性及常態性措施，並非隨機性或臨時性措施，自屬勞工因提供勞務所給付之經常性對價，故應認原告給與勞工之全勤獎金，屬勞基法第2 條第3 款定義之工資。原告主張全勤獎金屬恩惠性、鼓勵性給與，不具勞務對價性，且非經常性給與，非屬勞基法第2 條第3 款定義之工資云云，尚無可採。

(五)揆諸前揭規定及說明，本院認為吳君自主延長工時所獲加班費，以及全勤獎金均屬其因工作而獲得之報酬，係勞動基準法第2 條第3 款規定之工資範圍，均應計入吳君之月薪資總額，且皆高於原申報之月投保薪資金額，已堪認定屬實。是以，被告以原告未依勞工保險條例第14條規定於申報期限覈實調整吳君月投保薪資，顯有如卷存罰鍰明細表（見本院卷二第9-10頁）所列將吳君106 年1 月至108 年10月投保薪資以多報少情事，應堪認定為真實。而被告按原告短報之保險費金額，計算之罰鍰為89,448元（計算式詳如罰鍰金額計算表，見本院卷二第8 頁），且勞工保險條例第72條第3 項前段既明定：「投保單位違背本條例規定，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，處以4 倍罰鍰」，並未賦予被告裁量權限，

則被告作成原處分，對原告裁處該唯一之法定固定倍數之罰鍰，於法並無不合。

(六)末按「（第1項）違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。（第2項）法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」行政罰法第7條定有明文。經查，投保單位應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，並有對被保險人月投保薪資之調整期限及所據月薪資總額之計算，負有定期覈實調整之公法上義務，此為勞工保險條例第14條及同條例施行細則第27條第1項前段所明定。而投保單位申報所屬員工月投保薪資所據之月薪資總額，係以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準，即凡屬勞工因工作而獲得之報酬，包括各項津貼、獎金及任何名義之經常性給與，均應悉數併入計算，非得任由投保單位與被保險人協議增減之。吳君所領取的加班費、全勤獎金應皆屬工資範圍，業經本院認定如上。然原告未按員工所領月薪資總額覈實申報調整投保薪資，僅按底薪加計職務津貼申報，顯與規定未合，縱非出於故意，亦難謂無過失，應予處罰。

六、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原處分並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　26　　日

行政訴訟庭　法　官　高維駿

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　26　　日

書記官　吳文彤

附表

姓名	年	月	月薪資總額	前3個月平均薪資	原申報投保薪資	應申報投保薪資	備　　註
吳美非	106	5	43,883		36,300		103.12.1調整投保薪資
		6	45,316		36,300		
		7	42,815		36,300		
		8	44,467	44,004	36,300		
		9	44,442		36,300	45,800	
		10	43,811		36,300	45,800	
		11	44,952		36,300	45,800	
		12	42,231		36,300	45,800	
	107	1	45,680		36,300	45,800	
		2	41,721	44,287	36,300	45,800	
		3	45,171		36,300	45,800	
		4	42,256		36,300	45,800	

（續上頁）

		5	41,187		36,300	45,800	
		6	40,239		36,300	45,800	
		7	43,835		36,300	45,800	
		8	43,009	41,753	36,300	45,800	
		9	45,339		36,300	42,000	
		10	44,442		36,300	42,000	
		11	48,303		36,300	42,000	
		12	44,442		36,300	42,000	
	108	1	46,603		36,300	42,000	
		2	42,279	46,449	36,300	42,000	
		3	43,008		36,300	45,800	
		4	44,586		36,300	45,800	
		5	45,802		36,300	45,800	
		6	44,472		36,300	45,800	
		7	43,176		36,300	45,800	
		8	43,836	44,483	36,300	45,800	
		9	43,542		36,300	45,800	
		10	33,560		36,300	45,800	108.11.4 退保