

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭

113年度簡上字第136號

上訴人 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

黃胤欣 律師

被上訴人 台灣電力股份有限公司

代表人 曾文生

訴訟代理人 林富華 律師

參加人 陳天川

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國113年9月30日本院地方行政訴訟庭112年度簡字第334號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、原判決廢棄。

二、被上訴人在第一審之訴駁回。

三、第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理 由

一、爭訟概要：

緣被上訴人未將其所屬勞工即參加人於民國97年1月份至103年9月份期間之不休假加班費(下稱系爭工資)列入工資總額計算，致未覈實申報調整參加人勞工退休金之月提繳工資，案經上訴人審查屬實，乃依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第15條第3項規定，以112年2月21日保退三字第11260011873號函(下稱原處分)核定逕予更正及調整參加人如原處分所附勞工退休金月提繳工資明細表(下稱系爭明細表)所示月份之月提繳工資，短計之勞工退休金將於被上訴人近期月份之勞

01 工退休金內補收。被上訴人不服原處分，提起訴願，經勞動
02 部112年8月25日勞動法訴一字第1120005794號訴願決定(下
03 稱訴願決定)駁回，被上訴人不服，提起行政訴訟，經本院
04 地方行政訴訟庭(下稱原審)112年度簡字第334號判決(下稱
05 原判決)訴願決定及原處分均撤銷，上訴人不服，遂提起本
06 件上訴。

07 二、被上訴人起訴主張及訴之聲明、上訴人於原審之答辯及聲
08 明、原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

09 三、原判決將訴願決定及原處分均撤銷，係以：關於參加人之不
10 休假加班費即系爭工資，被上訴人係於發放後分12個月攤提
11 計入勞工當年度12月及次年1月至11月之每月工資總額，再
12 依各月提繳工資級距申報調整提繳，故被上訴人確有將系爭
13 工資攤提申報月提繳工資。又依據原處分說明二之記載，可
14 知上訴人係就參加人97年1月份至103年9月份薪資資料為核
15 算，而認被上訴人未覈實申報調整參加人月提繳工資，並以
16 所附之系爭明細表逕予更正及調整，該表列載範圍即為參加
17 人97年1月至103年9月之月提繳工資，而上訴人僅有調整當
18 年度12月份月提繳工資，未調整其餘月份之月提繳工資，原
19 處分應包含「不調整被上訴人攤提到次年度1至11月份的月
20 提繳工資」之法律效果。再被上訴人將系爭工資攤提至當年
21 度12月及次年度1月至11月份申報月提繳工資，係更有利參
22 加人之作法，上訴人僅將其認為被上訴人有以高報低之「當
23 年度12月份」之提繳工資逕予調整，然就「次年度1月至11
24 月份」實際未發放系爭工資之月提繳工資部分未予調降，核
25 與勞動部改制前行政院勞工委員會88年5月26日台88勞保2字
26 第021753號函(下稱勞委會88年5月26日函釋)及96年10月9日
27 勞保2字第0960140390號函(下稱勞委會96年10月9日函釋)指
28 出「次月如已無此薪資項目，則不予併入計算」之意旨不
29 合，有違行政自我拘束原則。且被上訴人係以提繳6%薪資比
30 例之意思為提繳，而上訴人以調整月工資總額致被上訴人提
31 繳超過6%比例之作法，亦顯違反被上訴人之意思決定自由以

01 及法律保留原則，原處分未充分衡量整體事實是否有利參加
02 人並妥適依循勞退條例第15條第3項規定為調整與否之決
03 定，核有違誤，以被上訴人先位聲明訴請撤銷訴願決定及原
04 處分為有理由等詞，為其判斷之基礎。

05 四、本院按：

06 (一)勞退條例第1條規定：「(第1項)為增進勞工退休生活保障，
07 加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。(第2
08 項)勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，
09 適用其他法律之規定。」第3條規定：「本條例所稱勞工、
10 雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞
11 動基準法第2條規定。」第6條：「(第1項)雇主應為適用本
12 條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退
13 休金個人專戶。(第2項)除本條例另有規定者外，雇主不得
14 以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金
15 制度。」第15條第2項及第3項規定：「(第2項)勞工之工資
16 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
17 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
18 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
19 日起生效。(第3項)雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳
20 工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後
21 得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整
22 之次月1日起生效。」

23 (二)勞委會88年5月26日函釋指出：「查該特別休假不休假加班
24 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
25 資總額申報勞保投保薪資，前經本會88年3月26日臺88勞保2
26 字第010010號函復在案。故投保單位於發給之不休假加班費
27 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，
28 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
29 薪資項目，則不予併入計算。」勞委會96年10月9日函釋指
30 出：「依勞動基準法施行細則第24條規定，特別休假因年度
31 終結而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。又加

01 班費係勞工因延長工時工作所獲取之報酬，自應屬工資之範
02 圍。據此，雇主依上開規定發給之加班費、年度不休假加班
03 費，自應計入勞工保險月投保薪資申報。另投保單位於發給
04 加班費、不休假加班費之當月致被保險人之月薪資總額有所
05 變動時，即應計入當月之勞工保險投保薪資申報，次月如已
06 無此薪資項目，則不予計入計算。」經核上開2函釋，係勞
07 動部即改制前勞委會本諸勞動基準法之中央主管機關地位基
08 於職權所為解釋法令之解釋性釋示，核與勞動基準法之相關
09 規定及意旨無違，且未增加法律所無之限制，自得參酌及援
10 用。

11 (三)法律是以文字表現之行為規範，惟法律中之文字概念，多數
12 含有多重意義，而具某一程度之不確定性，故有加以解釋之
13 可能之必要。法律之解釋，乃因抽象法條於適用在具體事實
14 時，因條文本身意義不明，而為澄清疑義，以期法律能正確
15 適用所致。至於法律解釋之方法，理論上固有文義解釋、論
16 理解釋、歷史解釋、體系解釋、目的解釋、合憲解釋等，惟
17 若依法律條文所規定的文義解釋過於寬廣，但從論理解釋
18 上，可由其制定之立法理由、沿革及整體規範的意義關聯，
19 而探得其立法之真正本意，此時就該法律條文則應依其立法
20 理由而予以目的性限縮而為解釋，如此，才能符合其立法所
21 欲達成之目的。準此，觀之勞退條例第15條第3項規定，乃
22 係於103年1月15日修正施行時所增訂，在此之前則無此項規
23 定，而此項規定依其立法會議討論審查過程，可知係由勞退
24 條例之中央主管機關勞動部主動提出之法律修正案，該部代
25 表於會議中報告時，即已闡述：「增訂勞保局於雇主未覈實
26 申報提繳工資時得逕予調整之機制：退休金關乎勞工老年生
27 活之保障，雇主如未覈實辦理勞工工資申報及調整，勢必影
28 響勞工權益。為積極處理，爰增訂勞保局查證後，得逕行更
29 正或調整月提繳工資，並溯自提繳日或應調整之次月1日起
30 生效之規定，以貫徹勞工退休金權益之保障，另一方面，亦
31 可間接減輕勞工爭訟之壓力」等語，有立法院公報第102卷

第77期委員會紀錄可參(本院卷第133、134頁)；又該規定增訂之立法理由亦已明確揭示：「為保障第7條第1項勞工之退休金權益，避免雇主未確實依規定申報或調整月提繳工資，爰增訂第3項規定，授權勞保局查證後得逕行更正或調整月提繳工資，並溯自提繳日或應調整之次月1日起生效。……」等語，顯見該規定增訂之立法意旨及緣由，與同條例第14條第1項：「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百分之6。」之規定，並不當然完全相涉，除同時有違反同條例第14條第1項規定時得併為判斷外，在未有同時違反同條例第14條第1項規定時，自得僅依同條例第15條第3項規定而為判斷即可。再觀之前開規定中所稱「雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實」，並未採取如勞工保險條例第72條第3項中所稱「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」之相類用語，足見增訂施行之勞退條例第15條第3項規定，依其制定之立法理由、沿革及整體規範的意義關聯，當可探得其立法之真正本意在於保障勞工之退休金權益，則以該規定中所稱「雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實」，在文義解釋上固涵蓋有雇主低報不實及雇主高報不實之情形，然就前者情形，雇主低報不實對勞工而言，顯然會導致勞工所領退休金產生減少之不利結果；而就後者情形，雇主高報不實對勞工而言，並不會導致勞工所領退休金產生減少之不利結果。從而，上訴人依此項規定所為查證後得逕行更正或調整者，自當依該規定之立法理由及真正本意而予以目的性限縮解釋，亦即該規定中所稱「雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實」，解釋上應僅限於雇主低報不實，而不包含雇主高報不實之情形，如此，方能貫徹此項規定所揭示保障勞工退休金權益之立法目的。原判決以上訴人僅將其認為以高報低之「當年度12月份」之提繳工資予以調整，然就「次年度1月至11月份」實際未發放

01 系爭工資未予調降而撤銷原處分，自有適用法規不當之違背
02 法令。

03 (四)本件上訴人依勞退條例第15條第3項規定，以原處分逕予更
04 正及調整參加人如原處分所附系爭明細表所示月份之月提繳
05 工資，未就該表中除12月份外之其他月份之月提繳工資一併
06 更正及調整，應屬合法：

07 1.前開爭訟概要欄之事實，有參加人每月薪資明細資料、勞工
08 退休金月提繳工資明細表、工資總額計算表(原審卷第35頁
09 至53頁)、原處分及所附系爭明細表(原審卷第21頁至27頁)
10 及訴願決定(原審卷第29頁至33頁)、提繳異動明細表(原審
11 卷第265頁至269頁)在卷可稽，堪予認定。又兩造對於參加
12 人之不休假加班費係屬工資之範圍，復被上訴人就參加人之
13 不休假加班費即系爭工資，包括97年新臺幣(下同)60,336
14 元、98年70,749元、99年71,880元、100年67,680元、101年
15 63,638元、102年68,729元，確均係於每年12月核發，除12
16 月份外之其他月份並無發給不休假加班費，亦為兩造所不爭
17 執，並有每月薪資明細表可參(原審卷第35頁至40頁)，應可
18 認定。然被上訴人就參加人各該年12月份之月提繳工資並未
19 計入當月(12月)之薪資總額予以申報，而分別以101,100元
20 (97年)、105,600元(98年)、110,100元(99年)、110,100元
21 (100年)、105,600元(101年)、105,600元(102年)為申報月
22 提繳工資，有勞工退休金月提繳工資明細表可參(原審卷第2
23 5頁至27頁)，已違反勞退條例第15條第3項規定及勞委會88
24 年5月26日、96年10月9日等函釋意旨，則上訴人依勞退條例
25 第15條第3項規定，以原處分逕予更正及調整參加人如原處
26 分所附系爭明細表所示月份，即97年至102年各年之12月份
27 月提繳工資均為15萬元，自屬合法有據。

28 2.觀諸原處分之記載，主旨中敘明：「貴單位未覈實申報調整
29 陳天川君月提繳工資，本局已逕予更正(如附月提繳工資明
30 細表)，短計之勞工退休金，將於貴單位近期月份之勞工退
31 休金內補收，請查照。」另系爭明細表「原申報月提繳工

資」欄分別為101,100元(97年12月)、105,600元(98年12月)、110,100元(99年12月)、110,100元(100年12月)、105,600元(101年12月)、105,600元(102年12月)；「應申報月提繳工資」欄則均為15萬元；備註欄則為「自調，未覈實，逕予更正」(97年、98年、101年之12月)、「逕予調整」(99年、100年、102年之12月)，明確可知被上訴人原申報月提繳工資與應申報提繳工資之差異，及上訴人逕予調整月提繳工資之數額及月份，符合依勞退條例第15條第3項：「雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生效。」規定之法律效果，且上訴人並未就各該年度其他月份之月提繳工資進行逕予調整機制，則原處分對被上訴人產生法律規制效力者，自不及於97年12月、98年12月、99年12月、100年12月、101年12月、102年12月以外之其他月份之月提繳工資，原判決以上訴人就參加人97年1月份至103年9月份薪資資料已為核算，其中僅調整當年度12月份月提繳工資，未調整其餘月份之月提繳工資等語，而認原處分包含「不調整原告攤提到次年度1至11月份的月提繳工資」之法律效果，容有違誤，本件應僅得審究原處分規制效力範圍即上訴人就參加人97年1月份至103年9月份薪資資料，逕予調整當年度12月份月提繳工資，是否適法。

- 3.被上訴人陳稱，其係將所發放參加人之系爭工資分12個月攤提計入參加人嗣後之每月工資總額中，再依各月提繳工資級距覈實申報調整，並按月提繳勞工新制退休金，故並無短報提繳工資之情事等語。惟依勞退條例第6條第1項、第2項、第15條第2項、第3項規定，及勞委會88年5月26日、96年10月9日函釋意旨可知，雇主為勞工每月工資提繳退休金之義務，是「按月」依實際核發之工資數額為提繳基準，且不得自訂勞工退休金辦法取代法定勞工退休金制度，發給勞工之每月工資，包括不休假加班費，遇有調整時應依勞退條例第

15條第2項規定之期限，即如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知上訴人，且其調整均自通知之次月1日起生效，如雇主未依前開期限調整及通知，上訴人即得逕行更正或調整之，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生效，雇主不得任意更改調整按月為勞工提繳退休金之方式及時間；勞委會88年5月26日、96年10月9日函釋以雇主每月所核發之工資，均應併入「當月」之薪資總額申報勞工保險投保薪資，次月如已無此薪資項目，則不予計入，即在強調雇主應按月覈實提繳工資之意旨，則被上訴人就其所核發予參加人97年12月60,336元、98年12月70,749元、99年12月71,880元、100年12月67,680元、101年12月63,638元及102年12月68,729元之系爭工資，未覈實計入前開各年12月之當月提繳工資，已有不實，被上訴人所述其係將所發放參加人之系爭工資分12個月攤提計入參加人嗣後之每月工資總額中，縱令屬實，此作法亦非勞退條例所允許。更況被上訴人就系爭明細表中除12月份外之其他月份之月提繳工資有高報不實之情形，並不會導致參加人所領退休金減少，若謂上訴人就此可逕予更正及調整，反會導致參加人所領退休金產生減少之不利結果，顯然無從貫徹勞退條例第15條第3項規定所揭示保障勞工退休金權益之立法目的，從而，上訴人依勞退條例第15條第3項逕行更正及調整參加人97年至102年各12月份之月提繳工資，並無違誤。原判決以上訴人將參加人之系爭工資分月攤提計入應申報之月提繳工資中，上訴人僅調整當年度12月份月提繳工資，卻未一併調整次年度1月至11月份月提繳工資，將各月溢收、短計之勞工退休金相互沖抵，與勞委會88年5月26日函釋及96年10月9日函釋意旨不合，有違行政自我拘束原則，核係誤解勞委會88年5月26日、96年10月9日函釋意旨，且與勞退條例第6條第1項及第2項、第15條第2項規定不合，亦容有適用法規不當之違誤。

01 4.從而，被上訴人以先位聲明訴請撤銷訴願決定及原處分，及
02 以備位聲明請求確認原處分違法，均於法尚有未合，原判決
03 以先位聲明為有理由，而撤銷訴願決定及原處分，自有未
04 合，上訴意旨求予廢棄，即屬可採。

05 (五)綜上所述，原判決有上開違背法令之情事，上訴意旨求予廢
06 棄，為有理由，應予准許；且依原審確認之事實，本院已可
07 自為判決，爰將原判決廢棄，駁回被上訴人在原審之訴。

08 五、結論：本件上訴為有理由，判決如主文。

09 中 華 民 國 115 年 3 月 23 日
10 審判長法官 林家賢
11 法官 吳坤芳
12 法官 郭淑珍

13 上為正本係照原本作成。

14 不得上訴。

15 中 華 民 國 115 年 3 月 23 日
16 書記官 劉聿菲