

臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第69號

111年12月28日辯論終結

原告 諭律資本通商有限公司即諭律國際企業諮詢管理顧問有限公司

代表人 王冠斌

被告 衛生福利部中央健康保險署

代表人 李伯璋

訴訟代理人 林麗娟

謝詒茹

上列當事人間保險費事件，原告不服衛生福利部中華民國111年8月5日衛部法字第1113161020 號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用新台幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

一、程序部分：原諭律國際企業諮詢管理顧問有限公司於中華民國111年4月14日更名為諭律資本通商有限公司，此有公司變更登記表（本院卷第37頁）附卷可稽。

二、爭訟概要：緣被告衛生福利部中央健康保險署（以下稱健保署）依原告提供之員工薪資明細，查認原告未覈實申報李○蓉（以下稱李君）、陳○巧（以下稱陳君）及莊○雅（以下稱莊君）3名員工110年2月至7月之投保金額（均為新臺幣[以下同]2萬4,000元），遂以110年10月14日健保南字第1105051739號函逕予調整投保金額為李君3萬3,300元、陳君3萬300元、莊君2萬6,400元，後經原告於110年10月21日申覆異議，健保署經審視資料，認原告給付之交通補助及餐食費符合相關規

01 定，同意免計入投保金額，惟特別給予(最低服務年限)及營
02 運分紅2項給付，因發放原則具備「勞務對價性」、「經常
03 性給與」之要件，非臨時起意且非與工作無關之給與，核屬
04 「工資」，仍應計入投保金額，爰以110年10月29日健保南
05 字第1105024642號函重新核定上開3人之投保金額為李君2萬
06 8,800元、陳君2萬7,600元、莊君2萬5,200元。原告不服，
07 申請爭議審議，經衛生福利部以111年2月24日衛部爭字第11
08 03404298號審定駁回在案，原告仍不服，向衛生福利部提起
09 訴願，經訴願決定駁回，原告仍不服，遂向本院提起行政訴
10 訟。

11 三、本件原告主張：

12 (一)本公司業務性質為企業管理顧問，故依循營業秘密法及勞動
13 基準法第15條之一，另行訂定協議書協議及約定補償金，
14 「最低服務年限」為維護其公司因進用人員時管理、人力投
15 資及訓練等成本及經濟價值，協議最少於公司服務期間之約
16 定，金額另以契約書協議，「營運分紅」為其公司勉勵各部
17 門同仁間之協助合作，並視公司之盈餘，列一定比例予各部
18 門，以鼓勵員工任職期間之營運獲利，此係依改制前行政院
19 勞工委員會78年2月1日(78)臺勞動二字第01874號函及公司
20 法第235條之一規定，且臺南地方法院109年度勞訴字第46號
21 判決及臺北地方法院109年度簡字第196號判決均認為最低服
22 務年限補償金非每月薪資之一部分，非屬勞務對價之工資，
23 本公司之薪資給付符合法制，要無健保署所稱應予以逕調之
24 行政要求。

25 (二)每個月給予及與勞務有對價性，即認為應屬工資之投保義
26 務，即原告何以交通津貼及伙食津貼，可不列入為投保薪
27 資，上列二項即符合每個月給予及勞務對價（服勞務之受僱
28 下所有之經常性給予。），實為自相矛盾。

29 (三)再則，原告所給予雖每個月所給予之營運分紅，為公司每個
30 月就公司營業額、以往盈餘及公司基於鼓勵員工之工作成
31 果，所提列之費用，並以契約協議之最低服務年限補償金，

01 當屬非工資；另最低服務年限，亦是對於行業特性，基於企
02 業投資於人員之訓練、歷練及保護企業所為之留才，此如年
03 終待遇之分紅，並為約定一定數額，並基於公司財務之管
04 理，並約定每月履行給付，縱為每月給付，亦不影響原最低
05 服務之目的及性質。今原訴願決定，執以原告所發給之金
06 額，均應認為視應屬每個月均給予，即認為該金額應屬三資
07 之範圍，亦認為原告並無恩惠性給予內函，實有違法律保留
08 原則及過度介入企業間與勞工所協議之契約，要嫌速斷。

09 (四)綜上，被告之處分，應無理由，實有違法律保留原則、誠實
10 信賴及合理對待，更有違大法官解釋之意旨，且對於原告以
11 不利於之函釋為答辯，更屬不該。等情，並聲明求為判決撤
12 銷(一)、原處分、爭議審定及訴願決定均撤銷。(二)、請求回復
13 原告原投保之投保級距。(三)、訴訟費用由被告負擔。

14 四、被告則以：

15 (一)、依原告提供之薪資明細，除均按月給與餐食費及交通補助
16 外，李君及陳君於110年2月至8月每月分別受領2,300元及
17 900元之營運分紅，莊君於110年7月至8月受領600元之營
18 運分紅，李君及陳君另按月受領2,000元之最低服務年限
19 給與，健保署認該營運分紅及最低服務年限給與皆係於員
20 工任職期間按月給付，屬因工作獲得之報酬，且為經常性
21 給與，符合工資要件。

22 (二)、原告之公司章程第11條明定：「公司年度如有獲利，應提
23 供0.1%為員工酬勞……」另營運分紅管理辦法第2條、第6
24 條及第7條明定：「……為公平合理給付，使全體員工分
25 紅，依其工作內容性質、營運能力、工作表現等方式有所
26 遵循……特訂定本營運分紅管理辦法。」「……按每月、
27 每季及年度，依部門之效率及管理能力的等……依部門人數
28 發放之……對於專案執行之進度、撥款及未收款等，再酌
29 量加發營運分紅予部門及個人。」「本公司每年得參考營
30 運成果、財務狀況及員工個人績效考核，檢討營運分紅調
31 整。」顯見其營運分紅之發放與工作有關，已制度化，係

01 按月發放而非公司臨時起意，屬經常性給與，符合工資要
02 件。

03 (三)、查原告109年12月28日與李君及陳君簽訂之「員工營業秘
04 密與最低服務年限協議書」內容，可知該最低服務年限補
05 償金非一次給付，而係以員工在職為條件按月發給，為勞
06 務對價，非臨時起意，且隨勞動條件提升而調整，顯屬因
07 提供勞務而獲取之工資，符合「與工作有關之經常性給
08 與」之工資要件。

09 (四)、訴願書引用臺北地方法院106年度北勞簡字第227號判決及
10 臺南地方法院109年度勞訴字第46號判決，惟此2案未實質
11 認定最低服務年限補償金是否為工資；另查勞動部109年1
12 2月1日勞動條2字第1090131095號函亦敘明雇主於勞工任
13 職期間，每月給予一定金額之補償金，其性質究屬工資或
14 屬最低服務年限之補償金，仍應依個案事實綜合判斷。等
15 語，資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴。

16 五、兩造之爭點：特別給予(最低服務年限)及營運分紅2項給
17 付，是否為工資之一部？

18 六、本院之判斷：

19 (一)、應適用之法令：

20 1、全民健康保險法

21 (1)第20條第1項第1款規定：「第1類及第2類被保險人之投保金
22 額，依下列各款定之：1、受僱者：以其薪資所得為投保金
23 額。」

24 (2)第21條規定：「第1類及第2類被保險人依前條規定之所得，如
25 於當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後
26 之投保金額通知保險人；如於當年8月至次年1月調整時，應於
27 次年2月底前通知保險人，均自通知之次月1日生效。前項被保
28 險人之投保金額……如有本保險投保金額較低之情形，投保單
29 位應同時通知保險人予以調整，保險人亦得逕予調整。」

30 2、全民健康保險法施行細則第46條第1項第2款第2目規定：「下
31 列被保險人之投保金額，應配合投保金額分級表等級金額，

01 依下列規定向保險人申報：……2、受僱者：……(2)前目以
02 外之受僱者，應以合於勞動基準法規定之工資計算其投保金
03 額。……」

04 3、勞動基準法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得
05 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
06 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
07 給與均屬之。」

08 (二)、查健保署依原告提供之員工薪資明細，認其給付之特別給
09 予(最低服務年限)及營運分紅核屬工資，然未列入投保金
10 額計算，認原告未覈實申報李君、陳君及莊君110年2月至
11 7月之投保金額，爰以110年10月29日健保南字第11050246
12 42號函核定上開3人之投保金額為李君2萬8,800元、陳君2
13 萬7,600元、莊君2萬5,200元，並自110年9月1日生效，此
14 有原告檢具之李君、陳君及莊君110年2月至8月薪資明細
15 (本院卷第163頁)、公司章程(本院卷第191-194頁)、薪酬
16 管理辦法(本院卷第175-186頁)、營運分紅管理辦法(本院
17 卷第195-197頁)及與李君及陳君簽訂之「員工營業秘密與
18 最低服務年限協議書」(本院卷第203-207頁)等資料影本
19 附卷可稽。

20 (三)、按勞動基準法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之
21 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
22 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常
23 性給與，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經
24 常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質
25 內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社
26 會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之名目為
27 準。(最高行政法院108年度上字第954號判決參照)，又勞
28 動基準法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得
29 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
30 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
31 常性給與均屬之。」，所稱「其他任何名義之經常性給

與」，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護(改制前行政院勞工委員會85年2月10日臺85年勞動二字第103252號函參照)，原告訴稱其員工之薪資科目符合相關法制，健保署不應逕予調整云云。惟查，原告之營運分紅管理辦法第2條、第6條及第7條(本院卷第196-197頁)業明定營運分紅係依員工之工作內容、性質及表現等，按每月、每季及年度發放，並得依員工個人績效考核等調整；另依原告與李君及陳君簽訂之「員工營業秘密與最低服務年限協議書」內容，該2人與原告簽訂最少應任職12個月期間，原告於該2人最少任職期間一次給付2萬4,000元(第15條)作為任職期間之補償(本院卷第200頁及第205頁)，且該2人同意原告得分別於每月5日平均給付(第11條)，另於任職期間若因職務調整或負管理職時，得加給補償金(第15條)，是以該補償金係以員工在職為條件按月發給，且隨勞動條件提升而調整。又查李君、陳君及莊君110年2月至8月之薪資明細，上開3人於該期間每月除支領「基本工資」2萬4,000元外，李君及陳君於110年2月至8月每月分別受領2,300元及900元之營運分紅，莊君於110年7月至8月受領600元之營運分紅，李君及陳君另按月受領2,000元之最低服務年限補償金，此有原告之薪資明細一紙附卷可稽(本院卷第163頁)，足認原告就營運分紅及最低服務年限補償金之發放具經常性，非臨時起意，且係依員工之工作內容、性質及表現等具勞務對價性質，屬勞工因工作而獲得之經常性給與，符合勞動基準法第2條第3款所定之工資要件。本件健保署依前揭原告之薪酬規定及員工薪資資料，將上開3名員工受領之營運分紅及最低服務年限補償金計入工資後，依全民健康保險法第21條規定，核定3人之投保金額為李君2萬8,800元、陳君2萬7,600元、莊君2萬5,200元，並自110年9月1

01 日起生效，尚非無據，本件原核定並無違誤，原告主張，
02 洵不足採。

03 七、從而，原處分以原告之營運分紅及最低服務年限補償金，為
04 因環境、時間等特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付，
05 其本質不僅係勞務對價，且形成為固定常態工作中可取得之
06 給與，同時為勞工因提供勞務所得之報酬，其具有「勞務對
07 價」及「經常性給與」之屬性，自為工資，經核於法無違，
08 適用法規並無不當，亦無違法律保留原則，審定決定及訴願
09 決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予
10 駁回。至於請求回復原告原投保之投保級距部分無所附麗，
11 一併駁回。

12 八、本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
13 料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必
14 要。又訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；法院為終局判決
15 時，應依職權為訴訟費用之裁判，經核本件應徵之第一審裁
16 判費為2,000元，此有卷附之裁判費審核單及收據可稽，原
17 告既受敗訴判決，應負擔上開訴訟費用，併依職權確定之，
18 附此敘明。

19 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
20 前段，判決如主文。

21 中 華 民 國 112 年 1 月 11 日
22 行政訴訟庭 法 官 侯明正

23 上為正本係照原本作成。

24 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並繳納上
25 訴費用新台幣3,000元，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後2
26 0日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由
27 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
28 認為原判決有違背法令之具體事實。

29 中 華 民 國 112 年 1 月 11 日
30 書記官 沈佩霖