

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國112年3月29日印發

院總第 20 號 委員提案第 10033121 號

案由：本院委員吳玉琴、蔡易餘等 18 人，鑒於本法工資定義不明致生行政機關、法院與勞雇雙方見解分歧，亟有修正之需。爰擬具「勞動基準法第二條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

提案人：吳玉琴 蔡易餘
連署人：湯蕙禎 吳思瑤 邱議瑩 鄭運鵬 洪申翰
林楚茵 邱泰源 吳琪銘 林宜瑾 范 雲
王美惠 莊瑞雄 蘇巧慧 鍾佳濱 劉世芳
余 天

勞動基準法第二條修正草案提案說明

《勞動基準法》自民國七十三年七月三十日立法施行以來，多有基於僱傭關係所得之各項給與，何者應含括為工資或得以排除之爭議。係因行政機關、法院、與人民援用本法第二條第一項第三款規定以釐清各項給與是否屬於工資時，多礙於現行法律定義不明確，導致各方難以達成統一見解。探究緣由，係因本款規定之文法架構、概念、與意思表示不明確所致。具體而言，本法第二條第一項第三款規定「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。」本款前段所謂之工資即勞工因工作而獲得之報酬，無疑異；但本款後段所謂之經常性給與是否屬之則不明確。

本法適用對象繫於第一條明定勞雇關係下之勞雇雙方。勞雇關係成立之前提在於是否具備僱傭契約，即《民法》第四八二條規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」透過僱傭契約以締結之關係。僱傭契約為雙務契約，基於僱傭關係，而生一方為他方服勞務，並他方給付報酬之義務；關係不存在，或契約期限到期，則雙方各皆無此義務。惟於僱傭契約存續期間，他方之給與，除與勞務對價之報酬之後，是否存在其他的名義；或者於僱傭契約存續期間的一切給付名義皆屬報酬，須進一步釐清，以致自本法公布以降行政主管機關多依據本法第八十五條制訂《勞動基準法施行細則》以列舉之，不足者再行以行政解釋補遺。

行政主管機關於《勞動基準法施行細則》第十條明文列舉各項給與名義，並非依據本法第二條第三款所稱工資定義作列舉，而是把非為「其他任何名義之經常性給與」的給與名義作負面表列，以排除之。包括：紅利、獎金（指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金）、春節、端午節、中秋節給與之節金、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費、勞工直接受自顧客之服務費、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等、職業災害補償費、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費、差旅費、差旅津貼及交際費、工作服、作業用品及其代金，皆非屬報酬。另外在其他行政作為上，則多審視特定給與之名義、頻率、性質、契約約定或意思表示等因素，逐項作出是否計為工資認定之行政指導，包括：久任獎金、交通補助費、績效獎金、團體獎金、全勤獎金、輪班津貼或夜勤津貼、夜點費及誤餐費、外勞之膳宿（費）、雇主提供勞工之膳宿、水電費用、或雇主發給之實物等皆有發布有認定之行政指導。

儘管如此勞雇雙方對於各項給與之是否屬於經常性給與之認知屢生爭議，包括針對新增創設之給與名義；或雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資而改用其他名義給與；亦或雇主為改善勞工之生活而為之具有勉勵、恩惠性質之給與但以薪金名義給付等，該等給與名義是否為經常性給與皆為爭議發生之緣由。若經起訴以處理爭議，法院仍未能對工資之定義產生一致性見解，並據以為

判決提出恆定之思維與理由，如：因工作績效給與之績效獎金如約定期限發放判定為工資，延遲發放則非為工資（最高行政法院 107 勞上字 657 號判決）；因端視勞工出勤勤惰狀況給與之全勤獎金，非為工資（最高法院 85 台上字第 1194 號民事判決）；創設之外務津貼、增援獎勵，判定非為工資（最高法院 108 勞上字第 36 號民事判決）；創設之職展津貼、介紹獎金判定為工資（最高法院 106 台上字第 2531 號民事判決）等判例皆有討論空間。

學者對於工資定義之見解，多採以「勞務對價」與「經常性給與」為要件，以提出經常性給付說、勞務對價說、補充認定說等見解，其中補充認定說為行政主管機關所採，以為：非謂工資、薪金、獎金、津貼必須符合經常性給與要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定，亦即：在無法以勞務對價判斷是否為工資時，始得將經常性給與引入輔助判斷，經常性給與非屬工資之要件（行政院勞工委員會（85）台勞動二字第 103252 號函）。至於法院對於工資定義之構成要件則見解分歧，包括：有同時具備勞務對價、經常性給與兩要件即足當者（最高法院 78 台上字第 682 號民事判決）；有必須具備雇主之給與、勞務對價、經常性給與，始足當者（高等法院 84 勞上字第 12 號判決）；亦有採前述補充認定說者（最高法院 106 台上字第 1215 號民事判決）。

究竟經常性給與如何判定，學者多以時間、或制度為據，提出：時間上經常說、與制度上經常說。前者以為經常與否關乎時間，判斷上以相當之單位時間作為標準，於一般情況下可獲得之給付即屬之；後者以制度為據，在特定條件下，勞工即產生給付請求權、雇主有給付義務，則應認具備經常性，至於時間、次數則非所問。另外尚有信賴上經常說，即：假設特定給付在時間或次數上，已使勞工產生可持續獲得之正當信賴，並於法律上亦可期待雇主對於該給付繼續支出，則認定該給付具備經常性。《勞動事件法》第二條第一項第一款規定，所謂勞動事件係包括基於勞動習慣所生民事上權利義務之爭議，便是將基於信賴以具預見可能性之勞動習慣納入法律之規定。

本案擬就本法第二條第一項第三款提出修正案，修正要旨為：

- 一、明定工資即勞工因工作所得之報酬，包括一切基於僱傭契約之給付。
- 二、明定經常性給與為基於僱傭契約給付之種類之一，非為工資的構成要件。
- 三、明定經常性給與之性質包括基於時間、制度、或習慣上所為之給與，意即：認為非經常性給與之一方須提出證明以否定之。

勞動基準法第二條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。</p> <p>三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬，<u>包括薪金或按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼。但其他基於時間、制度、或習慣所為任何名義之經常性給與亦屬之。</u></p> <p>四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。</p> <p>五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。</p> <p>六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。</p> <p>七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p>	<p>第二條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。</p> <p>三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；<u>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。</u></p> <p>四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。</p> <p>五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。</p> <p>六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。</p> <p>七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p>	<p>一、《勞動基準法》自民國七十三年七月三十日立法施行以來，多有基於僱傭關係所得之各項給與，何者應含括為工資或得以排除之爭議。係因行政機關、法院、與人民援用本法第二條第一項第三款規定以釐清各項給與是否屬於工資時，多礙於現行法律定義不明確，導致各方難以達成統一見解。探究緣由，係因本款規定之文法架構與意思表示不明確所致。</p> <p>二、針對文法架構，本法第二條第一項第三款規定「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。」前段所謂之工資即勞工因工作而獲得之報酬，無疑異；但後段所謂之經常性給與是否屬之則不明確。為臻進文法架構之明確性，爰作下列修正：</p> <p>(一)將第三款前段：「指勞工因工作而獲得之報酬；……」之分號修正為逗號，係把分開複句中平列，前後句並排之意，修正為隔開複句內各分句，後句延續前句語意之意。</p> <p>(二)將第三款後段：「包括工資、薪金……」之「工資」二字刪除，避免贅字。</p>

。

八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

(三)將第三款後段：「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。」之「及」皆修正為「或」以為就複句中平列之各句擇其一之意。

三、本款文字意思表示不明確之理由為：

(一)本法適用對象繫於第一條明定勞雇關係下之勞雇雙方。勞雇關係成立之前提在於是否具備僱傭契約，即《民法》第四八二條規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」透過僱傭契約以締結之關係。僱傭契約為雙務契約，基於僱傭關係，而生一方為他方服勞務，並他方給付報酬之義務；關係不存在，或契約期限到期，則雙方各皆無此義務。惟於僱傭契約存續期間，他方之給與，除與勞務對價之報酬之後，是否存在其他的名義；或者於僱傭契約存續期間的一切給付名義皆屬報酬，須進一步釐清，以致自本法公布以降行政主管機關多依據本法第八十五條制訂《勞動基準法施行細則》以列舉之，不足者再行以行政指導補遺

。儘管如此勞雇雙方對於各項給與之是否屬於經常性給與之認知屢生爭議。若經起訴以處理爭議，法院仍未能對工資之定義產生一致性見解，並據以為判決提出恆定之思維與理由。

(二)學者對於工資定義之見解，多採以「勞務對價」與「經常性給與」為要件，以提出經常性給付說、勞務對價說、補充認定說等見解，其中補充認定說為行政主管機關所採，以為：非謂工資、薪金、獎金、津貼必須符合經常性給與要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定，亦即：在無法以勞務對價判斷是否為工資時，始得將經常性給與引入輔助判斷，經常性給與非屬工資之要件（行政院勞工委員會（85）台勞動二字第 103252 號函）。至於法院對於工資定義之構成要件則見解分歧。

四、經常性給與之判定，學者多以時間、或制度為據，提出：時間上經常說、與制度上經常說。前者以為經常與否關乎時間，判斷上以相當之單位時間作為標準，於一般情況下可獲得之給付即屬之；後者以制度為據，在特定條件下，勞工即產生給付請求權、雇主有給付義務，則應認具備經常性，至於時

間、次數則非所問。另外尚有信賴上經常說，即：假設特定給付在時間或次數上，已使勞工產生可持續獲得之正當信賴，並於法律上亦可期待雇主對於該給付繼續支出，則認定該給付具備經常性。故將「經常性給與」之性質明確定義為：基於時間、制度、或習慣所為任何名義之經常性給與，以擴大其含涉範圍。

五、本款經修正後，所欲達到之法律效果，包括：

- (一)明確工資即勞工因工作所得之報酬，包括一切基於僱傭契約之給付。
- (二)明確常性給與為基於僱傭契約給付之種類之一，非為工資的構成要件。
- (三)明定經常性給與之性質包括基於時間、制度、或習慣上所為之給與，意即：認為非經常性給與之一方須提出證明以否定之。

立法院第 10 屆第 7 會期第 6 次會議議案關係文書