

## 議題研析

### 一、題目：工資認定與給付相關法制研析

### 二、議題所涉法規

勞工退休金條例、勞動基準法、勞動事件法

### 三、背景說明

(一) 中華郵政以往未將績效獎金、考核獎金納勞健保投保、勞退提撥薪資計算，自2020年起補正，將績效、考核與全勤獎金等納入薪資計算；惟有郵務士提告中華郵政，追討2005年轉勞退新制後至2019年獎金應納薪資計算提撥勞退，一審、二審法院皆判中華郵政應補提撥9萬3千元給該郵務士，且不得再上訴；中華郵政目前適用勞退新制的人約1萬多人，而所有國營事業都可能會面臨相同問題，提撥金額恐甚鉅<sup>1</sup>。

(二) 論者指出，工資認定以「經常性給與」較易產生歧見，即便勞動事件法第37條<sup>2</sup>業已將勞工本於勞動關係而自雇主所受領之給付，優先推定為勞工因工作而獲得之報酬（即「工資」）。然主管機關與司法機關對工資定義與內涵各有見解，我國勞動主管機關採以「補充認定說」，即工資之認定應以勞務對價為主，「經常性給與」僅為認定工資之補充標準。而司法機關因法官職權獨立裁判，法官得針對模糊之法條規範進行裁定、解讀，非必然受行政機關之「補充認定說」所約束。目前司法實務以「經常性給與」為判斷工資之要件<sup>3</sup>。

<sup>1</sup> 周彥好，〈郵務士告贏中華郵政 恐掀追討潮 績效獎金未納薪資 提告獲補9.3萬元勞退提撥中華郵政：溯及既往提撥牽涉廣泛〉，聯合報，第 A6版，2024年1月29日。

<sup>2</sup> 勞動事件法第37條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」

<sup>3</sup> 沈以軒，〈「經常性給與」對工資認定之影響〉，《宇恆週報》，網址：

## 四、探討研析

### (一) 雇主勞退提撥範圍宜修法明確規範，以符法律明確性原則

勞工退休金條例第3條明定，條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、「工資」及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。而勞動基準法第2條明定「工資」的定義，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。除此之外，並未列出明確的細項名稱。依勞動基準法規定，工資指「勞工因工作而獲得之報酬」，欠缺明確規定，勞雇若有爭議只能由法官在法庭上依個案與實務經驗裁決。爰建議修法更明確規範雇主勞退提撥範圍，以解決實務爭議。

### (二) 主管機關宜研議增訂獎勵機制，以鼓勵雇主提高提撥率

依勞工退休金條例第14條規定，雇主強制提撥率不得低於6%，勞工自提最高上限6%<sup>4</sup>，亦即新制勞退總提撥率為12%，難謂能提供勞工退休後充足的經濟保障。再者，同條第3項及第4項規定，自願提繳之退休金，不計入年度所得或收入課稅，優惠畢竟有限。爰建議主管機關研議增訂獎勵機制，提供誘因，以鼓勵雇主提高提撥率。

撰稿人：黃兆儀

---

<https://www.jobforum.tw/discussTopic.asp?id=236937>，最後瀏覽日期：2024年2月15日。

<sup>4</sup> 勞工退休金條例第14條規定：「(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六。(第2項)雇主得為第7條第2項第3款或第4款規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。(第3項) 第7條規定之人員，得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金；其自願提繳之退休金，不計入提繳年度薪資所得課稅。(第4項) 第7條第2項第1款至第3款規定之人員，得在其每月執行業務所得百分之六範圍內，自願提繳退休金；其自願提繳之退休金，不計入提繳年度執行業務收入課稅。(第5項) 第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。」