

編號：2541

議題研析

一、題目：工資認定及給付原則相關問題之探討

二、議題所涉法規

勞動基準法

三、背景說明

- (一) 據報載有新鮮人初入職場，於領取工資時，遭雇主以當月請假未全勤、忘記打卡等原因扣減工資，而引發相關勞資爭議¹。依《勞動基準法》(下稱《勞基法》)第22條第2項規定，工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定²或勞雇雙方另有約定者³，不在此限。同法第27條規定，雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。另《勞基法》第79條第1項第1款規定，違反第22條規定者，可處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰。
- (二) 依《勞基法》第2條第3款規定，工資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。勞動契約為雙務契約，勞工有提供勞務，而雇主有給付工資之義務。因工資之認定，影響以平均工資作計算基礎之資遣費⁴、退休金⁵、職業災害補償⁶，亦為計算延長工時

¹ 李欣潔，請假沒全勤扣8000元！ 18歲女：中午休息沒打卡也扣1千，自由時報，2024年7月9日，網址：<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4730500>，最後瀏覽日期：2024年7月22日。

² 依《所得稅法》第88條第1項規定，雇主可自勞工薪資中予以扣取稅款；或依《強制執行法》第115條之1規定，執行扣押工資債權。

³ 依《工會法》第28條第3項規定，雇主自勞工工資中代扣工會會費。

⁴ 依《勞動基準法》第17條第1項第1款規定，在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。

⁵ 依《勞動基準法》第55條第2項規定，前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。

⁶ 參照《勞動基準法》第59條第2款、第3款及第4款規定。

工資等之基礎⁷，故工資認定之重要性不言可喻。依「勞動基準法施行細則」第10條規定，將所列舉各項給與，排除為經常性給與之範圍，而不屬於工資之項目⁸。主要係指公司整體營運獲利有關或其他恩惠性、勉勵性給與之報酬項目⁹。

四、探討研析

(一) 扣減工資相關法律問題之探討

雇主為達管理目的，得依《勞基法》第70條第1項第5、6款訂立有關紀律、獎懲等工作規則，惟實務中常見以扣罰工資作為管理手段，其適法性尚非無疑。《勞基法》第22條第2項及第26條規定，法律對於工資之保護包括「抵銷禁止」及「扣押禁止」原則。若涉及借貸、損害賠償等情事，應依據相關法律程序向勞工要求償還或賠償¹⁰。

一般而言，雇主扣減勞工工資，可區分「債權抵銷」及「秩序罰」2種情況¹¹。前者係屬於《勞基法》第26條所明文禁止，屬違法行為，且該條既無但書，故係屬強制禁止規範，雇主不得主張其賠償與工資逕自抵銷；而後者之「秩序

⁷ 參照《勞動基準法》第24條規定。

⁸ 依「勞動基準法施行細則」第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、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。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、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。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」

⁹ 鄭津津，〈工資的認定〉，《月旦法學教室》，第96期，2010年10月，頁28。惟是否為恩惠性或勉勵性給與，不應單從給付名義來判斷，因事業單位可能巧立名目，在勞工的薪資明細中臚列多項名義上為恩惠性或勉勵性之給與，來壓縮勞工工資之總額。

¹⁰ 葛謹、楊雅蘭，〈工資完整性〉，《環境職業醫學會訊》，第9701期，2008年月，頁6。工資與損害賠償或借款的根本性質並不相同，損害賠償係屬於《民法》上之債權債務的關係。工資是勞工提供勞務所得到的報酬，而勞工向雇主借錢，屬於《民法》「借貸契約」，兩者並不能混為一談。為體現勞工工資之完整性，在法律上對於兩性質不同者，並不能相互抵銷，因此雇主不能主張從勞工工資中扣除損害賠償費用或欠款費用做為抵銷。

¹¹ 勞工因執行職務中產生過失，而致雇主產生損害，雇主遂以對勞工之損害賠償權利，逕予抵銷勞工之工資債權；其本質係屬於「債權抵銷」。勞工因違反職場紀律，故雇主基於管理之必要，而給予之「秩序罰」，又稱「特別懲戒權」。

罰」，雖部分民事法院肯認雇主有此權限¹²，惟主管機關尚有不同見解¹³，因此公司若有採扣罰工資之制度，無論其扣罰之原因、性質為何，皆有相當程度之違法風險¹⁴。勞工如違反工作規則，雇主為維持職場秩序，雖有對其實施懲戒權，惟懲戒須具備相當性，亦即懲處額度與違反規則之嚴重程度應相符¹⁵。

(二) 工資之認定宜建立統一及明確之判斷基準

依《勞基法》第2條第3款工資之定義，可將工資認定區分為2大要素，包含「勞務對價性」即勞工因工作而獲得之報酬，及「經常性給與」即給與之時間及次數具經常性。惟前揭工資定義「勞工因工作而獲得之報酬；包括…之經常性給與均屬之。」其中「經常性給與」僅為例示規定工資型態之一種¹⁶。主管機關及多數學說見解，認為只要符合「勞務對價性」即屬工資，至於「經常性給付」之規定，實務多為輔助性判斷¹⁷。惟司法實務上認為，必須同時具備「勞務對價性」與「經常性給與」2要件，始能認定為「工資」。勞工主管機關與法院判決，長期存有見解分歧之情形¹⁸。為避免

¹² 參見臺灣基隆地方法院 102 年度基勞簡字第 12 號民事判決。

¹³ 勞動部，工資給付常見五大類型爭議，2022年5月27日，網址：

<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/51334/post>，最後瀏覽日期：2024年7月22日。

¹⁴ 宇恒勞資錦囊部落格，【宇恒週報】雇主得否以罰扣薪資方式，作為獎懲管理之手段？，2020年4月10日，網址：<https://yuheng27005488.pixnet.net/blog/post/323278480-%E3%80%90%E5%AE%87%E6%81%92%E9%80%B1%E5%A0%B1%E3%80%91%E7%AC%AC151%E6%9C%9F>，最後瀏覽日期：2024年7月22日。

¹⁵ 李怡貞，老闆訂定條文苛扣薪水是否合法？，法律諮詢服務網，2019年5月28日，網址：https://law.sme.gov.tw/ailt/modules/forum/details/?topic_id=29679，最後瀏覽日期：2024年7月22日。

¹⁶ 郭玲惠，〈工資與激勵性給付之界線（一）〉，《當前勞動法與企業實務之對話》，元照出版，2022年3月，頁67。

¹⁷ 魏灼瑩、張哲熙，〈改變勞資訴訟的新利器〉，《會計研究月刊》，第412期，2020年3月，頁92。

¹⁸ 劉志鵬，〈勞動基準法邁向40年之回顧與前瞻〉，《台灣勞工季刊》，第78期，2024年6月，頁7。

實務上工資認定產生之歧異，導致勞工權益受損，主管機關宜檢討工資之定義並建立統一及明確之判斷基準。

(三) 研議將「勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則」提升為授權法規命令

依勞動部勞統計，2023年勞資爭議總件數25,731件，其中工資爭議10,815件，約占有爭議事件42%¹⁹。工資攸關勞工勞務對價及相關給付計算權益，並涉及雇主財務運作及管理權。勞動部為規範勞雇雙方約定工資給付日及相關事項，於2023年2月9日訂定「勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則」(下稱「工資給付指導原則」)。惟前揭原則因屬行政指導，法規效力不足，為避免企業工資給付不完全，或發生給付逾期或積欠情形，建議將「工資給付指導原則」提升為授權法規命令，以強化對勞工權益之保障。

撰稿人：陳建權

¹⁹ 勞動統計查詢網，爭議受理案件件數－按主要爭議類別（97年以後），網址：
<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q050322&rdm=R141538>，最後瀏覽日期：2024年7月22日。