

工資定義與退休金計算(上)

一由八十五年度台上字第二四六號民事判決談起

閻啟泰

專利代理人

前言：

有關勞工退休金之一般給與標準，勞動基準法第五十五條¹訂有明文：「按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。」前列規定給與標準中所稱的「基數」，同條亦規定「係指核准退休時一個月平均工資。」關於「平均工資」的計算，依勞動基準法第二條²第四款規定，係指「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。」至於「工資」的計算，依勞動基準法第二條第三款規定，

¹ 勞動基準法第五十五條規定：

「勞工退休金之給與標準如左：

一 按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

二 依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

第一項所定退休金，雇主如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」

² 勞動基準法第二條規定：

「本法用辭定義如左：

一 勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。

二 雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞務事務之人。

三 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。

四 平均工資：謂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，謂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。

五 事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。

六 勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」

「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。」其中有關「其他任何名義之經常性給與」的定義，則以負面表列方式規定於勞動基準法施行細則第十條³。

由於工資的範圍與退休金計算密切相關，實際上就工資的定義範圍常為勞資爭議之焦點，在法院實務上亦不乏相關判決，有關學說更是琳瑯滿目。本文試就最高法院八十五年度台上字第二四六號民事判決為例，說明法院實務上認定之工資定義，兼述退休金計算相關之爭議。

壹、案例事實

最高法院八十五年度台上字第二四六號民事判決有關事實簡述如下：

被上訴人主張伊自民國五十八年三月十二日起任職於上訴人公司，於八十三年五月十八日辦理自願退休，在勞動基準法施行前之年資，自五十八年三月十二日起至七十三年七月三十一日止，可得退休金一百四十二萬五千八百七十元；勞動基準法施行後之年資，自七十三年八月一日起至八十三年五月十七日止，可得退休金四十九萬零二

³ 勞動基準法施行細則第十條規定：

「本法第二條第三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、交際費、夜點費及誤餐費。
- 一〇 工作服、作業用品及其代金。
- 一一 其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」

百三十五元，合計共一百九十一萬六千一百零五元。詎上訴人僅給付退休金一百萬九千一百六十元，尚短少九十萬六千九百四十五元。

上訴人則以其頒布工作規則規定，辯稱被上訴人退休金計算之工資，僅止於本薪及職務加給二項。且按件計算之獎勵性給與，與假出津貼等均屬非經常性給與，自不應計入「平均工資」之內。況有加班費性質之津貼，如列入平均工資中，工人於退休前拼命加班，平均工資即大幅提高，可取得不當之退休金，有違立法本旨等語，資為抗辯。上訴人因不服台灣高等法院八十四年度勞上字第九號判決，緣此提起上訴第三審。

貳、裁判要旨

一、台灣高等法院八十四年度勞上字第九號判決

1. 工資乃係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，雇主以薪資或津貼、獎金或其他名目為之，均不影響其為工資之性質。如係雇主為改善勞工生活而給付之非經常性給與，或雇主為其單方之目的給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，自不得列入工資範圍之內。⁴
2. 加班費又係計時按月給付，核其性質屬被上訴人在一相當期間內，於一般勞動情況，所可得之給與，其性質與勞動基準法第二條第三款所規定之「經常性給與」意義相當，自應列入工資之範圍計算退休金。⁵勞工加班除勞工本人有加班之意願外，尚須雇主交付勞工之工作有加班予以完成之必要，若雇主認勞工無加班之必要，自可

⁴ 最高法院裁判書彙編 23 期第 650 至 654 頁以下參照。

⁵ 同註 4。

拒絕其加班。而被上訴人加班既係應上訴人公司之工作要求，更無上訴人主張權利濫用及債權之行使不依誠信原則之情事。⁶

3. 被上訴人既係以調整電視彩色畫面為其工作項目，按調整台數計付之獎金自屬被上訴人為上訴人提供勞務所獲致之對價，應屬勞工因工作所獲得之報酬。⁷被上訴人每月均可領到獎金，係連續固定按月之給付，僅因被上訴人每月調整之台數（工作數量）不同而金額有所差異而已，即屬經常性之給與，應列入工資。⁸
4. 特別休假則為勞工依任職年資按年得享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異（勞動基準法第三十八條規定參照）。勞工於該年度之特別休假日仍為工作所支領之加倍工資，與加班費之性質不同，難認屬經常性給與⁹。
5. 有關勞工工資之定義及其除外之規定，勞動基準法第二條第三款及同法施行細則第十條分別定有明文，核屬強制規定，不得任由當事人以契約約定推翻，否則即失勞動基準法明定工資範圍以保障勞工權益之立法本意¹⁰。

二、八十五年度台上字第二四六號民事判決

所謂經常性，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，即屬經常性給付。被上訴人薪資、津貼、獎金支付清單中所列之上開假出津貼、加班津貼、應稅加班津貼、應稅假出津貼、徹（夜）加班津貼及獎金既係在一個相當時間內，一般情形下經常可得領取，即屬於工資之一部。¹¹

⁶ 同註4。

⁷ 同註4。

⁸ 同註4。

⁹ 同註4。

¹⁰ 同註4。

¹¹ 同註4。