

# 工資問題

勞工研究所

王惠玲

# 工資

- 一 工資的定義
- 二 工資的內容
- 三 工資給付原則
- 四 工資保護

# 工資的定義

- 工資：為勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、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予均屬之(勞基法第二條第三款)

# 工資的內容

- 因工作而獲得之報酬
- 基於勞動者工作上相關因素所獲得之給付：學經歷、年資、職位職務、工作能力、工作表現...

# 工資 or 福利

- 基本薪資：底薪〈工作年資與學經歷〉
- 輔助薪資：獎金、津貼、加給
- 一以激勵生產力或提昇品質為目的〈工作能力表現〉：  
工資
- 一以特殊工作內容、工作環境、地點、承擔責任為條件：  
工資
- 一以勞動者生活補助為目的：原則上為福利例外為工資
- 一以費用償還為目的：非工資
- 恩惠性給付非工資

# 非工資之其他任何名義之給與

- 勞動基準法施行細則第十條：
- 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、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他

# 工資給付原則

- 通貨：以當地法定通用貨幣給付，實物給付需特別約定，僅得一部份
- 直接：給付對象為勞工本人
- 全額：不得預扣違約金或賠償金，責任明確金額無爭執時得有例外，但亦不得全額扣除

# 工資給付原則(二)

- 勞基法**22(1)**：工資之給付應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資一部以實物給付時，其作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要
- 勞基法**22(2)**：工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限
- 勞基法**26**：雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用



# 工資保護

- 工資金額不得低於基本工資
- 工資優先受償權
- 積欠工資墊償基金
- 工資續付義務:典型企業危險及法律特殊規定

# 平均工資

月平均工資：勞工退休或解僱前前六個月工資總額除以六

日平均工資：月平均工資除以每月平均日數

# 工資續付義務

- 法令規定：例假日、國定假日、特別休假、勞工請假規則
- 典型企業危險：雇主經營事業通常所可能遭遇之風險，例如機器故障、原料或能源中斷...，基於勞動者不承擔企業經營風險，雇主無法使勞工工作時，仍應繼續給付工資

# 基本工資

- 我國法上其意義係指最低工資（**minimum wage**）而非指本薪、底薪（**basic wage**）
- 工資原則上由勞資雙方議定
- 但議定工資不得低於基本工資
- **104年7月1日起月基本工資20,008**

# 時薪制之工資

- 時基本工資：105年10月1日起126 〈含比例計給之例假日工資〉
- 國定假日出勤：加倍發給 〈時薪 $\times$ 工作時數 $\times 2$ 〉
- 自106年1月1日起，每月基本工資調整為21,009元，每小時基本工資調整為133元

# 工資優先受償權

- 勞基法28(1)：雇主因歇業、清算或宣告破產
- 1.本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分
- 2.雇主未依勞基法給付之退休金
- 3.雇主未依勞基法或勞退條例所給付之資遣費
- 上述債權與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按債權比例受清償；未獲清償部分有最優先受清償之權。

# 工資優先受償權(二)

- 原因：雇主歇業、清算或宣告破產
- 範圍：由上述事實發生日回溯，未滿六個月之積欠工資、資遣費、舊制退休金
- 權利：與第一順位擔保物權相同
- 未獲清償部分：優先於其他債權受償

# 積欠工資墊償基金(一)

- 勞基法28(2)：雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用
- 要件：
  - 1. 雇主有繳納基金，未繳納足額時得補足
  - 2. 有工資債權證明或法院支付命令
  - 3. 有歇業、清算或宣告破產之事實
  - 4. 原則上所有勞工須一次共同申請



# 積欠工資墊償基金(二)

- 墊償範圍僅限於：
  - 1、六個月內積欠工資
  - 2、退休金與資遣費合計數額在六個月月平均工資以內