



林昱瑩  
資深律師  
德勤商務法律事務所

# 日商在台投資常見工資爭議問題 - 勞動事件法第 37 條實施後之影響

德勤商務法律事務所 / 林昱瑩資深律師

## 壹、勞動事件法之概述

為能迅速、專業、有效地處理勞動事件並保障勞資雙方權益，台灣於民國(下同)107年12月5日公布勞動事件法，該法並於109年1月1日正式施行。該法主要規定包括：明確定義勞動事件及擴大勞動事件範圍、制定相較於民事訴訟法之規定更有利於勞工的程序規定、減輕勞工訴訟費用及保全處分擔保金之負擔、設置調解前置制度等。

而針對訴訟實務上最重要的舉證責任分配，勞動事件法為解決勞資雙方資源與地位不對等的問題，就最常引起爭議的工資及工時之認定，制定推定工資與推定工時的相關規定，以達到勞資雙方於訴訟上武器對等。本文以下將針對勞動事件法第37條推定工資之規定，就其實施後之影響與相關實務、日商常見爭議問題及應注意事項予以說明。

## 貳、勞動事件法工資推定相關規定施行後之影響與實務見解分析

### 一、實施後之影響

勞動基準法(下稱「勞基法」)第2條第3款雖針對工資有所定義，惟依據實務通說見解，在判斷是否為工資時，係以是否具備勞務對價性與經常性給與作為認定要件。在勞動事件法實施前，勞工如欲於訴訟中主張該筆給付屬於工資時，須證明該筆給付具有勞務對價性、屬於經常性給與，始屬工資。惟於勞動事件法實施後，依據該法第37條規定，勞工於訴訟中主張該筆給付屬於工資時，僅須證明係本於勞動關係自雇主受領之給付，該筆給付即被推定為工資，如雇主張該筆給付不屬於工資，則須證明該筆給付不具有勞務對價性或非屬經常性給與，

以推翻前述推定。而一項給付是否屬於工資，將影響勞工資遣費、退休金、職業災害補償之計算，且亦屬於勞動條件之一部分，非經勞工同意，雇主不得任意變更，對雇主之影響可謂相當重大。

### 二、實務見解分析

於勞動事件法第37條施行後，等同所有雇主支付予員工之款項原則上會被推定屬於工資之一部分。此最主要影響雇主原本所支付之恩惠性或獎勵性獎金等，原本依勞基法施行細則第10條解釋為不屬工資之給付，於勞工主張時，依勞動事件法第37條規定，均會先被推定為工資。以下就幾項常見給付，於勞動事件法施行後之實務見解說明如下。

#### (一) 工作獎金(年終獎金)

於臺灣高等法院109年勞上字第22號民事判決中，雇主舉出該公司每年核發、決定工作獎金金額之具體流程來說明工作獎金並不具有工資的性質。因該個案中，工作獎金之核發須考量該公司之財務狀況，且每年發放之金額、比例皆不固定，因此，法院認為基於雇主發放之工作獎金金額與發放與否係繫於公司之財務狀況，而非本於勞工提供之勞務，且雇主亦有權決定每年是否發放、亦得自行決定發放之金額與比例，故認為該工作獎金因不具有勞務對價性且亦具有不確定性、變動性而非屬勞基法第2條第3款之工資。

#### (二) 考勤獎金

於臺灣高等法院109年度勞上字第16號民事判決中，雇主抗辯考勤獎金係公司為農曆年前留才，始發放考勤獎金，該獎金並不具勞務對價性。惟因雇主早已於公司內部之薪酬辦法明訂該公司每年皆發

放一個月之考勤獎金，如當年度之普通傷病假與事假以未休特休及補休扣抵後，普通傷病假超過 7 天或事假超過 3 天時，考勤獎金將依比例扣減。因此，法院於該個案中認為考勤獎金發放之時間與金額皆固定，具有經常性。另外，扣減之事由亦係考量勞工之勞務提供狀況所制定之事由，故考勤獎金應具有勞務對價性，認為該考勤獎金屬於勞基法第 2 條第 3 款之工資，而非屬恩惠性給付。

### (三) 績效獎金

於臺灣高等法院高雄分院 109 年勞上易字第 17 號民事判決中，勞工主張績效獎金係勞工努力工作達成績效目標所受領之給付，具有勞務對價性。惟法院認為績效獎金係以雇營運與收益為主要考量，須視雇主該年度之稅前淨利達成率、資產報酬率等，及考量勞工考核等第權數、單位核發權數、KPI 成績權數、勞工能力表現、勤惰獎懲狀況而定，而與勞工出勤、工時狀況及職務內容等勞務之提供無直接關聯。且縱使勞工有勞務之付出，倘有其他情形未達成得核發績效獎金之條件（如無稅前淨利等等），雇主亦無義務每年發給，縱有發放，每年金額均非一致，亦可證明績效獎金並不符合經常性給與之性質。

## 參、日商常見工資爭議問題與因應勞動事件法第 37 條之施行所應注意之事項

### 一、常見工資爭議問題一

#### (一) 爭議問題一之相關事實說明

某日商公司因基於其長期企業文化，與勞工簽訂勞動契約約定薪資條件時，月薪之金額皆優於一般企業之給薪標準許多，惟該公司之所以與其勞工約定優於一般企業給薪標準之月薪，實則係因該公司於計算勞工月薪金額時，為激勵勞工，已一併考量勞工之每月工作獎金，故於計算月薪金額時，亦將該工作獎金之金額一併納入計算。因此，勞工所受領之每月月薪中，其實內含了勞工的「本薪」與「工作獎金」。而該公司在給付勞工每月薪資時，並未以「本薪」與「工作獎金」之名目明確區分該筆給付之性質，每月僅以「薪資」之名目發放給勞工。

#### (二) 因應勞動事件法第 37 條之施行所應注意之事項

於上述爭議問題一中，若一旦發生勞資糾紛，導致於訴訟中，勞工本係基於其與該公司間的勞動關係，才能自該公司受領該筆給付，因此，勞工應得依據勞動事件法第 37 條之規定，主張該筆給付應推定為勞基法第 2 條第 3 款之工資。於此情況下，公司如

欲主張該筆給付並非工資，則須舉證證明該筆給付不具備工資之勞務對價性、經常性給與之要件。

就勞務對價性而言，該公司係本於激勵勞工之目的，始將工作獎金內含於每月薪資發放給勞工，雖然工資的認定並不以其發放的名目作為判斷標準，惟該公司將工作獎金發放予勞工時，未以「本薪」與「工作獎金」等名目明確告知勞工該筆給付之性質，而僅統稱為「薪資」，此作法亦將導致公司難以證明公司給付該筆給付之目的，也進而難以證明該給付不具勞務對價性。而就經常性給與的部分，因該筆工作獎金發放之時間點固定，參考臺灣高等法院 109 年度勞上字第 16 號民事判決中法院判斷工資之標準，本件工作獎金恐有遭法院認為該筆給付具經常性之可能性，進而認定本件工作獎金之性質屬於工資。

因此，在勞動事件法第 37 條實施後，本爭議問題一中之雇主在發放工作獎金予勞工時，不應僅單單考量其發放之目的，建議應於思考、規劃工作獎金金額之計算、發放方式時，一併考量工資認定之要件 - 「勞務對價性」、「經常性給與」，檢討發放金額是否固定、是否須規定扣減或調整事由等相關事項。此外，更應避免未明確區分勞務給付之名目、而統一以「薪資」等之名目，將恩惠性給付與工資一併發放予勞工之情形。以避免後續如發生勞資糾紛時，產生難以證明該給付為恩惠性給付、難以舉反證推翻勞動事件法第 37 條推定工資的困境發生。

### 二、常見工資爭議問題二

#### (一) 爭議問題二之相關事實說明

某日商公司為體恤調動勤務地點之勞工須在外租屋，每月除給付薪資予勞工以外，亦於每月提供固定金額之租屋津貼予勞工。3 年後因公司營業狀況不佳，預計停止提供前述租屋津貼。

#### (二) 因應勞動事件法第 37 條之施行所應注意之事項

於爭議問題二中，若一旦該公司停止提供租屋津貼而發生勞資糾紛，導致發生訴訟時，依據勞動事件法第 37 條之規定，勞工只須證明其係本於勞動關係而自雇主受領該租屋津貼，該筆給付即可被推定為工資。於此情況下，公司如欲主張該筆給付並非工資，則須舉證證明該筆給付不具備工資之要件，不屬於工資。

對雇主而言，或許有抗辯該筆租屋津貼係雇主為體恤、協助勞工解決其在外租屋問題並補助勞工支出之租金，所提供給勞工的福利性措施，而主張租屋津貼為恩惠性給付的空間。惟因該筆租屋津貼係由

雇主每個月於固定時間給付固定金額予勞工，亦係因勞工調動時所增加的勞動條件，針對勞務對價性、經常性給與，雇主恐難以舉反證推翻，因此恐有遭法院認為該筆租屋津貼屬於工資之可能性。針對此種情況，為避免前述情形發生，建議雇主得於給付勞工租屋津貼前，可事先與勞工約定該租屋津貼之給付年限，並取得個別勞工之書面同意。或者，由公司作為承租人承租房屋後作為員工宿舍提供予勞工，以避免後續發生無法中斷給付又難以舉反證推翻勞動事件法第 37 條推定為工資之結果發生。

### 三、常見工資爭議問題三

#### (一) 爭議問題三之相關事實說明

某日商公司與勞工約定薪資條件時，約定給付予勞工之每月薪資內含交通補助費，且每月發放之交通補助費金額皆為固定金額。

#### (二) 因應勞動事件法第 37 條之施行所應注意之事項

於上述問題三中，如同上述問題一、與問題二、所述，一旦發生勞資糾紛，導致於訴訟中法院須認定交通補助費是否為工資時，勞工可能得依據勞動事件法第 37 條之規定，主張交通補助係勞工依據勞動關係自雇主所取得之給付，應推定為工資。此時，雇主如須舉反證推翻前述推定，恐因交通補助費係由雇主每個月固定與薪資一同給付給勞工，作為勞動條件之一環而有遭法院認定屬於工資之可能性。因此，為避免上述情形發生，除了應避免以薪資內含交通補助費的方式給予勞工薪資、應於薪資明細中明確列出各項給付外，或可考慮從勞務對價性的角度切入，檢討提供給勞工的交通補助費方式與金額，降低交通補助費與勞工提供勞務的對價性(例如：以勞工實際支出的交通費用實支實付並設定上限金額，且金額遠低於勞工之月薪)，且勞工之出勤狀況、是否全勤，亦不影響其取得該交通補助費)，以使雇主較易於後續訴訟中說明該筆交通補助費不具勞務對價性、非屬工資。

### 肆、結語

由上述案例中可以發現，因勞動事件法第 37 條的實施，而加重了雇主在訴訟中須負擔的舉證責任。因此，為避免後續因勞工主張勞動事件法第 37 條之規定，導致雇主舉證困難的困境發生，雇主應於給付勞工獎勵性、恩惠性給付前更加留意支付目的、條件與支付方式，留意是否有可能遭法院認定為工資之處、後續如何舉反證推翻工資的認定，以避免前述困境發生。D