

工資範圍包括績效獎金、全勤獎金和誤餐費嗎？

文:林大鈞（認證法律人）· 勞動·工作· 2022-11-30

本文

工資的認定是勞動基準法上的重要問題，舉凡退休金、資遣費、職業災害補償，都是以平均工資作為計算基準。雇主時常巧立給付名目並主張該給付並非工資，以減輕自身給付責任，以下分述幾種常見的給付名目是否屬於工資：（見圖1）

薪水裡的這些項目，都算在勞基法的「工資」內嗎？

項 目	算是工資？	說 明
績效獎金	?	勞動部：認為屬於工資 法 院：認為不屬於工資
全勤獎金	✓	
夜點費 誤餐費	✗	原則上不算工資，但如果雇主將「輪班津貼」或「夜勤津貼」等工資，以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，則需要個案認定

法律百科
Legispedia

圖1 薪水裡的這些項目，都算在勞基法的「工資」內嗎？

資料來源：林大鈞 / 繪圖：Yen

一、績效獎金

績效獎金，是雇主為了激勵員工士氣，依照績效由公司盈餘抽取部分分配給勞工。對此，主管機關^[1]認為績效獎金如果是以勞工工作達成預定目標所發的，是一種因為工作而獲得的報酬，屬於工資；然而，法院實務^[2]則認為績效獎金不屬於工資，因為績效獎金的發放需要取決於雇主的年度盈餘、在職員工的個人表現等，並不是勞工工作就可以獲得的報酬，參考勞動基準法施行細則第10條第2款^[3]規定，不論績效獎金發放方式為按節或

按月給與，都不會影響績效獎金屬於一種獎勵、恩惠性之給與的性質，與勞工的工作之間並不存在對價關係，也不是經常性給與^[4]，故不屬於工資的一部分。關於行政機關與法院對於績效獎金的認定不同，後續發展也值得關注。

二、全勤獎金

全勤獎金是勞工每月出勤工作提供勞務，雇主對該勞務本身所給與的對價，實務認為，全勤獎金即便具有獎勵性質，但依然屬於勞工因工作所獲得之報酬，自然包含在工資的範圍內^[5]。

三、夜點費、誤餐費

一般而言夜點費是雇主為了體恤夜間輪班工作之勞工，所給予的購買點心費用。誤餐費則是因耽誤勞工用餐所提供之餐費。實務認為這兩種費用，本質上都不是勞動基準法所稱之工資。

但如果雇主將「輪班津貼」或「夜勤津貼」等具有工資性質之給付，以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，藉以迴避或減輕雇主日後的平均工資給付責任時，則應該要回歸勞動基準法第2條第3款^[6]關於工資的定義進行個案認定^[7]。

註腳

[1] 行政院勞工委員會（87）台勞動二字第035198號函（1998/8/20）：「績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第二條第三款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資計算。」

[2] 最高法院100年台上字第170號民事判決：「績效獎金，乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與。不休假獎金及績效獎金，均非經常性給與，即非屬工資。」

最高行政法院109年度判字第189號判決：「雇主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所得發給在職員工之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制度上得經常性領得之給與，核屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞基法第2條第3款所謂之『工資』。」

[3] 勞動基準法施行細則第2條：「依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：

- 一、發生計算事由之當日。
- 二、因職業災害尚在醫療中者。
- 三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。
- 四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。
- 五、依勞工請假規則請普通傷病假者。
- 六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。
- 七、留職停薪者。」

[4] 郭玲惠 (2012) , 《勞動契約法論》, 頁141。

[5] 行政院勞委會(87)台勞動2字第040204號函 (1998/9/4) : 「勞動基準法第二條第三款工資定義, 謂勞工因工作而獲得之報酬, 故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給, 具有因工作而獲得之報酬之性質, 則屬工資範疇。至平均工資之計算, 同條第四款定有明文。」

最高法院97年度台上字第1342號民事判決: 「全勤獎金屬於工資之一部分, 計算應休特別休假未休之工資, 即應將該獎金列入工資一部分。」

[6] 勞動基準法第2條第3款: 「本法用詞, 定義如下: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。」

[7] 行政院勞委會(94)勞動2字第0940032710號函 (2005/6/20) : 「鑒於事業單位迭有將『輪班津貼』或『夜勤津貼』等具有工資性質之給付, 以『夜點費』或『誤餐費』名義發放, 以減輕雇主日後平均工資之給付責任, 實有欠妥, 爰修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9款之『夜點費』或『誤餐費』規定, 嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資, 應依該法第2條第3款規定及上開原則, 個案認定。」

標籤

► 工資, 誤餐費, 對價關係, 經常性給與, 獎金