

護理勞動權益： 論工資認定之爭議

Labor Rights of Nursing :
On the Dispute of the Affirmation of Pays

邱慧洳 Hui-Ju Chiu*



摘要

資遣費係以「平均工資」作為計算基礎，從而工資的意義與範圍至關重要。本文將介紹一則護理人員遭雇主終止勞動契約而向雇主請求資遣費，但雙方卻對工資的範圍有所爭執之判決，本文擬藉此判決說明工資的意義與範圍。

A severance pay is based on the “average pay.” It’s meaning and range are therefore very important. A judgment would be introduced in this article that a labor contract of one of the nursing staff was terminated and the severance pay was required at the same time. However, both of them had disputes on the range of the pay. By introducing this judgement, the meaning and the range of the pay would be discussed.

*臺北護理健康大學通識教育中心副教授（Associate Professor, General Education Center, Taipei University of Nursing and Health Sciences）

關鍵詞：工資（pays）、經常性給與（severance pay）、資遣費（regulate payments）、護理人員（nursing staff）、護理勞動權益（labor rights of nursing）

DOI : 10.3966/241553062018020016012

Angle

壹、案例

甲診所以虧損及業務緊縮為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定終止與乙護理人員之勞動契約，乙自得依勞工退休金條例第12條第1項規定向甲請求資遣費。資遣費乃以「平均工資」作為計算基礎¹，「平均工資」係指「事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額²」。從而乙主張應以其遭終止勞動契約前6月內之每月實際所領取之工資作為計算平均工資之依據，惟甲抗辯下述四筆金額：一、延長工時之加班費；二、休假日與例假日工作之加給；三、夜班津貼；四、手機津貼，非屬工資範圍，從而乙每月實際所領取之工資應扣除此四筆金額³。

貳、爭點

- 一、延長工時之加班費是否屬工資？
- 二、休假日與例假日工作之加給是否屬工資？
- 三、夜班津貼及手機津貼是否屬工資？

-
- 1 勞工退休金條例第12條第1項：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」
 - 2 勞基法第2條第4款：「本法用辭定義如左：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。」
 - 3 本件改編自臺灣臺北地方法院101年度勞訴字第190號判決。