

勞動基準法第 2 條第 3 款工資定義：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。故於認定何屬工資時，應視是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定

發文機關：行政院勞工委員會

發文字號：行政院勞工委員會 99.08.16. 勞保3字第0990023695號

發文日期：民國99年8月16日

- 一、依勞動基準法第59條規定，勞工遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依規定予以補償。但同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充。同法條第 2 款規定略以，勞工在醫療中不能工作時，僱主應按其原領工資數額予以補償。前開規定旨在維持勞工於職業災害醫療期間之正常生活，而課僱主應予以勞工相當於原領工資數額之補償金。若勞工於職業災害醫療期間，僱主仍照常支付原約定工資，勞工已得以維持正常生活，則僱主無須另發給工資補償，核先敘明。
- 二、查勞工保險條例第34條所稱「原有薪資」，應指同條例第14條所訂月薪資總額。另依勞工保險條例施行細則第27條規定，月薪資總額以勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。三、又依勞動基準法第 2 條第 3 款工資定義：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。故於認定何項屬工資時，應視是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定。本案「清潔獎金」如係以勞工於任職期間，工作努力、服務認真、達成要求、全月無任何過失紀錄等與工作有關之事項為給付標準，難謂非因工作而獲致之報酬。