國立政治大學勞工研究所

碩士論文

勞動基準法第六十條抵充之實務問題研究

A study on the deduction Practices of Article 60 of Labor Standards Act

國立政治大學
National Chengchi University

指導教授：王惠玲教授

研 究 生 ： 柏 仙 妮 撰

中 華 民 國 1 0 9 年 1 2 月

DOI:10.6814/NCCU202100127

謝辭

109 年對我而言是成長非常快速的一年，在工作上受到先進道長的青睞，受到當事人信任，成功為當事人爭取到應有的權益，我很幸運，在這條路上不斷遇到比我優秀千萬倍的朋友，除了法律圈，來自各行各業的朋友豐富了我的眼界與生活，讓我能在工作重重壓力之中獲得釋放。在職進修總是特別的辛苦，想當初一開始進入政治大學念研究所，一邊要修課，一邊要工作，總是沒日沒夜忙得焦頭爛額，但這段日子總算是撐過來了，有賴老師們、同學們的鼓勵與幫忙，才能順利修習完每一堂課，在此對在學期間曾經幫助過我的師長、同學、朋友們，致上最深的謝意。

王惠玲老師是勞動法學界之翹楚，有幸能獲得王老師的指導，是我此生最大的榮幸，還記得每個星期五下午在法學課上聽王老師授課，實在是一種享受，深覺老師的思路是我遠遠不及的，總期待有一天能像王老師一樣博學多聞，在撰寫論文期間，有賴王老師適時提供思考脈絡，讓學生我少走很多冤枉路，並激發我未曾想過的許多問題。此外，口試委員楊通軒老師以大方向提供我不一樣的思考方向，並點出論文撰寫上之問題，張其恆老師提供我更多實務、修法方面之建議，讓我的論文能日臻完善。雖深知本篇論文未盡之處尚多，但在老師們之鼓勵及指導下，讓本篇論文能順利產出。

另最感謝者為我的母親，一人將我們家三個孩子扶養長大，在教育上從不缺席的她，是我在工作上奮鬥、念研究所的動力，在我工作、學業兩頭燒的時候，她總是默默在家裡燒好一桌的熱菜等我回家，若我此生有任何的成就，全都要歸功於我的母親。

仙妮　　謹誌

110.1.25 於政大

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100127

中文摘要

職業災害發生時，受災勞工往往受有生命、身體、精神、財物上之損害，而我國就職業災害補償制度係採勞動基準法之職業災害補償、勞工保險條例等職業災害保險給付及民法侵權行為損害賠償三大體系並存，並於勞動基準法第 59 條及第 60 條規範其相互間之抵充關係，惟實務上就彼此間如何抵充並未有具體明確之見解，本文嘗試透過司法實務上之判決整理，分析目前可能產生之問題，並試圖提出建議。

關鍵字：職災補償、損害賠償、抵充

Abstract

When occupational injury happens, worker accident victims usually received various damage, e.g., life-threatening, physical, mental and assets damage. Taiwan adopts trio system of workers' compensation systems — the compensation for occupational accidents under Labor Standards Act, the payment for occupational accidents under Labor Insurance Act, and the indemnity for infringement under Civil Code. However, the amount of workers' accident compensation is deducted from the amount of compensation claimed by Labor Standards Act 59 and the Labor Standards Act 60. How to conduct deduction between Acts and Civil Code in practical operation is still not clear. The current study summarized judicial decisions in practice, analyzed the current possible issues, and proposed suggestions to solve them.

Keywords: Compensation for Occupational Accidents, deduct, compensation

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100127

目　次

第一章　緒論　1

第一節　研究動機及目的　1

第二節　研究方法　2

第三節　研究範圍及架構　2

第二章　職業災害補償制度概述　4

第一節　職業災害補償制度之發展　4

第一項　國際勞工組織之公約　5

第二項　日本及德國職業災害補償制度的發展概述　6

第三項　我國職業災害補償制度之發展　21

第二節　我國職業災害之認定　27

第一項　職業災害法律上定義　27

第二項　職業災害因果關係理論　39

第三節　我國職業災害補償之相關規定　44

第一項　勞動基準法　44

第二項　勞工保險條例　45

第三項　職業災害勞工保護法　46

第四節　小結　49

第三章　職災補償與勞保給付及其他保險給付之抵充關係　50

第一節　勞基法職災補償與勞保職災給付之請領標準　50

第二節　職災補償與勞保給付之抵充關係　61

第三節　職災補償與其他保險給付之抵充關係　70

第一項　商業保險　70

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100127

第二項　雇主投保之責任保險 76
第三項　強制汽車責任保險給付 76
第四節　職災補償與各縣市政府慰助(問)金之抵充關係 79
第五節　小結 81
第四章　職災補償與民事損害賠償之抵充關係 83
第一節　補充關係 83
第二節　民法損害賠償之規定 87
第一項　請求權基礎 87
第二項　得請求賠償之範圍 91
第三項　過失責任 101
第三節　職災補償與民事損害賠償之抵充關係 108
第一項　損益相抵之基本概念 108
第二項　司法實務運作 110
第三項　學說見解 123
第四項　與第三人侵權行為之關係 125
第五項　勞保給付年金化後之抵充問題 129
第六項　請求權人不同之抵充問題 133
第七項　抵充之行使及順序 134
第四節　小結 135
第五章　結論及建議 137
第一節　結論 137
第二節　建議 143
參考文獻 144

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100127

表圖目次

表 2-1　職保法與勞保之比較 47

圖 4-1　職災勞工得請求賠償或補償之三階層體系 86

圖 5-1　職災勞工得請求之法律依據、範圍及項目 138

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100127

第一章　緒論

第一節　研究動機及目的

在工作中，筆者常代理職災勞工向雇主請求賠償。勞工發生職災時，往往會先向勞保局請領職災給付，並由勞保局之職業災害認定作為訴訟上之舉證，然無論係依勞保條例之職災給付或勞基法之職災補償，均無法完全彌補職災勞方所受之損失，為爭取當事人最大權益，必須舉證證明雇主就職災發生具有故意過失而須負侵權行為損害賠償責任，始能請求雇主賠償精神慰撫金、扶養費、財產上損害等損害賠償，而雇主之答辯均會主張抵充已領取之各項給付或補償。因此，在實務上，如何抵充就變得極為重要。然在筆者經驗中，司法判決並未就此抵充達成一定之見解，引發筆者撰寫本文之動機。

綜觀我國之職業災害補償制度，係採勞動基準法之職業災害補償、勞工保險條例等職業災害保險給付及民法侵權行為損害賠償三大支柱並存之架構，並於勞動基準法第 59 條及第 60 條規範其相互間之抵充關係。惟勞基法第 60 條法文僅規定「得抵充就同一事故所生損害之賠償金額」，究竟何謂同一事故並未有一定之定論，造成司法實務運作上迭生爭議，究竟係以職災補償所領取之補償金額全部均得抵充依侵權行為所生之損害？抑或是僅能就特定相同性質之給付為抵充？況且，職業災害之發生須負責任者可能為第三人，又得請求職災相關給付或賠償者亦不僅限於受災勞工本人（如受災勞工死亡之情形，請求補償或賠償者即為其家屬），因此，究竟何項補償得以抵充何項損害賠償，嚴重影響請求權人得請求之權利，主管機關就此並未有明確之函釋，而依法院判決多數之判決亦未予以區分一律得抵充，造成實際上有超額抵充之情形，故本文欲從法院判決、學術著作歸納整理，試圖尋找一定之法理基礎，期能供司法實務運作上之參考依據。

DOI:10.6814/NCCU202100127

第二節　研究方法

在研究方法方面，本文採文獻分析法，蒐集相關文獻、法令、函釋、期刊論文，除了以國內學者之文獻分析為主，本文主要研究國內各級法院判決的整理歸納及分析，希望透過判決之歸納整理出一定之實務見解。

本文以「職業災害補償&抵充」作為全文檢索語詞，搜索最高法院、高等法院及各地方法院就職業災害補償抵充之相關見解，搜尋引擎以司法院法學資料檢索系統、法源法律網及 LAWSNOTE 為工具，然有鑑於一定年限以前之判決書尚未上傳網路，目前仍在進行中之案件或和解案件無法查詢到最新之法院見解，無法羅列所有相關判決，此為本文研究方法之限制。

第三節　研究範圍及架構

職災補償制度之問題研究範圍甚廣，實無法在一篇幅中全部羅納探討，本文主要之研究範圍為職災補償制度抵充民法侵權行為損害賠償之範圍，即勞動基準法第六十條之規定，然談論此之前，尚需針對我國針對受災勞工之保護制度談起，並確認我國對於職災補償責任體系之立法例為何，及受災勞工所的請求之所有補償或賠償間之抵充範圍，故本文所探討之前提為是已認定為職業災害案件，受災勞工均為有適用勞動基準法之勞工，其他有關職業災害之爭議問題均不在本文研究之範圍內。

本文架構分為五章節：第一章緒論：先說明本文撰寫動機及採用之研究方法及範圍。第二章職業災害補償制度：從職災補償制度之發展過程、德國及日本所採取之立法例及我國之職災發展；再簡述我國法院、學說、行政機關就職業災害

DOI:10.6814/NCCU202100127

之認定，並整理職災補償勞工依法得主張之權利。第三章職災補償與勞保給付及其他保險給付之抵充關係：確認我國就職災補償及民事侵權行為損害賠償間採取之立法例，並探討職災補償與勞保給付及其他保險給付如商業保險、雇主責任險等之抵充關係。第四章職災補償與民事損害賠償之抵充關係：先說明我國民事侵權行為損害賠償自請求權基礎至請求賠償之具體內容及計算基礎，以釐清與職災補償之內容是否有相似之處，再研究職災補償與民事損害賠償之法院判決、學說見解，及侵權行為人為加害人之情形是否得主張抵充、請求權人相異等之問題。第五章結論代建議：綜合前四章之理論基礎，提出具體結論並提出建議。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100127

第二章　職業災害補償制度概述

第一節　職業災害補償制度之發展

工作與疾病、傷害之間的關聯性，一直為社會大眾及醫學上所認知，例如西元 1556 年，瑞士醫師 Paracelsus 即著有 On the Miner's Sickness and Other Diseases of Miners 一書，其已詳述礦工這個職業常發生的傷害與疾病；而西元 1713 年，義大利醫師 Ramazzini 所撰寫的「工人的疾病」（De Morbis Artificum Diatriba—Diseases of Workers）一書，亦詳盡描述了工人常見 50 多種職業疾病的致病成因與症狀；而西元 1775 年英國外科醫師則是從清掃煙囪男孩身上發現陰囊癌，並發表最大的職業性癌症病例報告[1]。

而自醫學意義上的傷病轉變為具有社會及法律上意義的職業災害，則是要到 18 世紀工業革命開展，才逐漸為人所探討。這是因為工業革命之前，經濟活動仍以手工為主，尚未邁入工業化，而勞工與雇主之間的關係多屬於家族、學徒及莊園制度，雖然存有工作所導致之傷病，但是規模及嚴重程度不大，尚可透過家族、宗教團體或雇主主動接濟與救助。然而，隨著工業革命的開展，工業化及資本主義非但主導著社會及經濟模式的改變，同時也使得工作條件及勞雇關係急劇惡化。勞動階層面對著高工時、惡劣工作環境，機械作業所導致的災害事故嚴重且層出不窮，但處於社會及經濟模式的底層的勞工，仍普遍處於低薪貧窮，不應且無法獨自面對工作所致的人生巨變。

因此，隨著勞工組織的籌組茁壯及社會改革聲浪四起，工作災害防止及損害填補的訴求逐漸獲得回應。工業革命的起源地——英國，於西元 1802 年制定工廠法，限制紡織廠童工每日工時不得超過 12 小時，並於後多次修訂童工年齡及

[1] 王嘉琪、鄭雅文、王榮德、郭育良，職災補償制度的發展與臺灣制度現況，臺灣衛誌，第 28 期第 1 冊，2009 年，頁 2。

DOI:10.6814/NCCU202100127

工時上限，同時強化勞動檢查員權限；而在損害填補上，西元 1837 年 Priestly vs. Fowler 案及其後大量的賠償訴訟案件，則促成了西元 1897 年「勞動者職業災害補償法」（Workmen's Compensation Act）等職業災害補償法制的發展[2]。

第一項　　國際勞工組織之公約

國際上對於勞動力之重建有著不一樣的作為，勞動力之重建儼然成為主流趨勢。首先，國際勞工組織（ILO）在 1955 年通過「失能者[3]職業重建建議書（第 99 號建議書）」，主要在強調失能者透過職業訓練及輔導，以及職業介紹的方式來協助其取得合適的就業機會，藉此保障其工作權。

後來在 1964 年「職業傷害給付公約（第 121 號公約）」的出現，是職災補償制度中最具代表性之國際公約，主要有以下重點[4]：1.明文化職業災害的定義 2.薪資補償的額度 3.事前預防與事後重建 4.涵蓋的勞工範圍 5.相關醫療照顧措施；第 121 號公約第 26 條第 1 項第 2、3 款中有規定[5]:「各會員國應依照規定條件，採取有效措施，一、預防工業意外事故與職業疾病；二、為殘障者提供重建服務，盡可能協助其重新擔任其過去工作；如此舉不可能，則應視其體能與能力為其尋找另一最適合之有酬工作；及三、採取有效措施，促請為殘障者分配最適合之工作。各會員國應盡可能在其依照國際勞工組織憲章第廿二條規定所送有關執行本公約經過之報告中說明有關工業意外事故之次數及其嚴重程度[6]。」而在「職業傷害給付建議書(第 121 號建議書)」中也有補充關於職災補償給付之相關內容[7]。

---

[2] 同上註，頁 2。

[3] 有部分學者將其翻譯成殘障者職業重建建議書，但因近年來有認為殘障之稱呼恐有歧視意味，故本文肯認勞動部版本之稱呼，而將其名稱改為失能者職業重建建議書。

[4] 林依瑩、鄭雅文、王榮德，職災補償制度之國際比較及臺灣制度之改革方向，臺灣衛誌，第 28 期第 6 冊，2009 年，頁 462。

[5] 原為第 25 條第 1 項第 2 款，後來在 1980 年有部分條文修正，故目前為第 26 條第 1 項第 2、3 款。

[6] 勞動部國際勞工公約 https://www.mol.gov.tw/media/77317/%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%85%AC%E7%B4%84.pdf。（最後瀏覽日期：2020/12/14）。

[7] 有關失去工作能力之現金給付應自中止所得之第一天起發給。

DOI:10.6814/NCCU202100127

由此可見，重建勞動力之意義越趨明顯。到了 1983 年時，「有關職業重建與就業（失能者）公約（第 159 號公約）」以及「職業重建與就業（失能者）之建議書(第 168 號建議書)」，均不再以鼓勵的方式提出建議，而是針對重建的方法有著更深入的政策性規定。例如各國應依照其國家制度、習慣及可能性，規劃、執行並定期檢討職業重建與就業之相關國家政策；主管機關應採取必要措施，提供評鑑職業輔導、訓練、配置、就業及其他有關服務，使失能者在其工作上能有所獲得、保持及進步[8]等事項皆有更加明確的做法，職災補償制度的新趨勢已然成為國際間的流行。

第二項　　日本及德國職業災害補償制度的發展概述

一、　日本勞災補償制度與賠償責任概要

（一）　勞災補償制度概要

日本的勞災補償是由課予雇主勞災補償責任的「勞動基準法(下稱「勞基法」)」

有關暫時或初期失去工作能力，或有關可能永久或相當失去技能之完全喪失所得能力之現金給付金額應；
一、不低於受傷者所得之三分之二；倘若已為給付金額或計算給付時參考之所得訂立一最高上限；或
二、如此類給付是以均等費率發給，則不應 低於擁有大量經濟活動男工之主要經濟活動團體所雇男工平均所得三分之二。
因可能永久性或相當喪失技能之失去所得能力原因而發給之現金給付應採取在此類喪失期間定期發放之方式，如其喪失程度至少已達百分之廿五。
如有關永久或相當失去技能之喪失所得程度低於百分之廿五，則給付之發放應以一次發放代替定期發放。此類一次發放之給付應與定期發放之給付保持平等關係及前者之金額也不應低於後者，且兩者之期限皆應為五年。
應有明文規定發給常年協助或他人隨侍服務之合理金額，如受傷者需要此類服務；如為定期發放，則其應按規定百分比或規定金額增額 發給。
如職業傷害使有關人員可能失業或毀容及此情況並未列入評估受傷害者損失之考慮，則其應享有補助或特別給付。
如發給遺屬與子女之給付低於規定之最高金額，則定期給付應發給下列人員，如其依賴死者維生；一、父母；二、兄弟姊妹；三、孫子女。
如發給遺屬之給付總額已有上限，則此一上限不應低於因可能永久或相當喪失技能之完全喪失所得能力而發給之給付金額。
最近依照一九六四年職業傷害給付公約第十四條第二項與第三項及第十八條第一項規定發給之現金給付金額應參照一般所得標準及生活費用之變化作定期調整。

[8] 勞動部國際勞工建議書 https://www.mol.gov.tw/media/77316/%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%BB%BA%E8%AD%B0%E6%9B%B8.pdf。（最後瀏覽日期：2020/12/14）。

DOI:10.6814/NCCU202100127

及「勞動者災害補償保險法（下稱「勞災保險法」」組成。使用者於損害超過勞災補償及勞災保險給付，且對於勞災之發生應負責時，需負民事損害賠償之責。簡言之，勞災發生時，勞工的救濟手段有勞基法上勞災補償、勞災保險法勞災給付及民事損害賠償等三個途徑。像這樣勞災補償與民事損害賠償併存的制度（又稱併存主義），在立法例上並不常見，這是日本勞災補償制度的特色。日本的勞災補償制度，在立法之初，是為簡易迅速填補一部分勞災損害，之後再就補償內容有質的改善。但是，勞災補償定額化的關係，在個案中，補償數額未必能與實際損失相對應，所以非財產上損害賠償不包括在內，勞災補償也不在民事損害賠償範圍中，以上是在併存主義下的解釋。

勞基法的勞災補償責任中，若勞工的受傷、疾病、失能及死亡，與「業務」有關，不論雇主有無故意過或失，均需負勞災補償責任。但在雇主無資力時，勞基法的無過失補償責任，在具體個案中，可能不足以保障勞工，因此需要勞災保險制度。勞工因職務而生的死、傷、病，由勞災保險給付之，其給付額比勞基法更高，因此職保法的勞災給付承擔了大部分的機能。

勞災保險的給付水準高於非以業務為對象的一般社會保險，保費由雇主負擔，且勞災傷病醫療期間及其後三十日間，禁止雇主解僱勞工。因此，勞災之認定與否（即是否與職務有關），對於勞雇雙方而言，均至關重大。但有關「業務」的定義為何，法無明文，因此同一案件可能會出現相反的結果，此乃問題之所在。

1. 勞災補償制度沿革

日本的勞災補償概念，始於國營企業的戰前（應係指第二次世界大戰）「扶助」及戰後「補助」。戰前的勞災補償制度是以特定類別的勞工為對象的扶助制度，其於適用範圍及給付內容、水準等，均有所不足。這樣的問題，就是戰後的勞基法及職保法所要處理的。

戰後，制定了以生存權為基礎勞基法（1947 年），在勞災補償的部分，廢止

DOI:10.6814/NCCU202100127

了戰前的工場法，修正了礦業法，並納入了勞基法第八章勞災補償。勞基法作為一般勞動保護法，將適用對象擴及全體勞工，勞基法的勞災補償制度也是以全體勞工為適用對象。其特色在於雇主負擔無過失責任，因勞工重大過失而免除公傷病假及失能補償責任，補償數額以平均工資計算，與實際損害數額無關，雇主補償責任，以行政官署的指導及裁罰確保其履行，並可與民事上損害賠償調整。與戰前扶助制度相較，戰後的勞災補償制度，擴大了適用範圍，充實補償內容，更加尊重生存權的立法意旨，是個保障勞災勞工生活的制度。

但在雇主無資力或補償能力不足時，在具體個案中，勞工可能無法獲得救濟。為了彌補勞災補償制度的極限，緩和雇主的補償責任，並使勞工能獲得迅速、公正的保護，制定了勞災保險法。勞災保險法在法律性質上，是勞基法雇主補償責任的責任保險，但也有是否應以個別勞動者為保護對象，並應與勞基法脫勾處理的爭議。

因此，在日本法上，勞基法與勞災保險法都有勞災補償責任規定，但在與勞災保險法第 1 條[9]中有明文規定「業務上事由」，勞基法第 75 條[10]以下，也規範了「業務上」，故應為相同解釋。又，勞基法第 84 條第 1 項[11]的調整規定與勞災

[9] 參勞動者災害補償保險法第一條：「労働者災害補償保険は、業務上の事由、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者（以下「複数事業労働者」という。）の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかつた労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。労働者災害補償保険は、業務上の事由、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者（以下「複数事業労働者」という。）の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかつた労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。」

[10] 參勞動基準法第七十五條：「労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかつた場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。前項に規定する業務上の疾病及び療養の範囲は、厚生労働省令で定める。」

[11] 參勞動基準法第八十四條（他の法律との関係）：「この法律に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）又は厚生労働省令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合においては、

DOI:10.6814/NCCU202100127

保險法第 12 條之 8 第 2 項[12]也被稱為連結條款。勞災保險法與勞基法的補償，都是雇主的補償責任，原則上並無差異。申言之，勞基法的補償責任幾乎被勞災保險法所取代，也因此，兩者的「業務上」的意義及內容，應做相同理解。

2. 勞基法的勞災補償制度

(1) 補償內容

勞基法上，勞工因業務上受傷、生病或死亡時，雇主應負下列補償責任：(a)療養補償（勞基法七條）、(b)休業補償（勞基法七六條）、(c)打切補償（勞基法八一條）、(d)障害補償（勞基法七七條）、(e)遺族補償（勞基法七九條）、⑹分割補償（勞基法八二條）、(f)葬祭料（勞基法八〇條）。

又，勞基法第 84 條第 1 項規定，勞工發生勞基法上的勞災補償事由時，若已依勞災保險法補償相當給付時，免除雇主的補償責任。

(2) 勞災補償制度的核心：勞災保險法

勞災保險法經過數次修正，擴大了適用行業別、保險給付年金化、納入通勤勞災、充實勞動福祉事業、創設特別加入制度、增加看護補償等。勞災保險法從原本的保障勞災補償責任的履行，發展出勞基法所沒有的獨立制度，成為日本勞災補償的骨幹。現在，勞災損害大多由勞災保險法的保險給付填補，而不是由雇主給付。因此，勞基法在法體系上，仍為勞災補償的基礎，且：(a)勞災保險待機期間前 3 日的休業補償，(b)特別是勞基法施行規則第 35 條別表第 1 之 2 列舉的業務上疾病，(c)在暫定任意適用事業（小規模的個人農林水產業）中，對於勞災補償僅有有限的功能。

使用者は、補償の責を免れる。
使用者は、この法律による補償を行つた場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れる。」

[12] 參勞動者災害補償保險法第十二條之八第二項：「前項の保険給付（傷病補償年金及び介護補償給付を除く。）は、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条及び第八十条に規定する災害補償の事由又は船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十九条第一項、、第九十二条本文、第九十三条及び第九十四条に規定する災害補償の事由（同法第九十一条第一項にあつては、労働基準法第七十六条第一項に規定する災害補償の事由に相当する部分に限る。）が生じた場合に、補償を受けるべき労働者若しくは遺族又は葬祭を行う者に対し、その請求に基づいて行う。」

DOI:10.6814/NCCU202100127

3. 勞保制度運作

(1) 勞災給付內容

勞災保險法的保險給付內容原有「與業務有關災害的保險給付」及「與通勤有關災害的保險給付」，平成 12 年為預防及治療腦心疾病，新增「二次健康診斷等給付」，故現共有三種勞災給付。

與業務有關災害的保險給付有：(a) 有療養必要時，原則以醫療服務與實物給付的「療養補償給付」[13]，(b) 以保障勞災勞工不能工作醫療期間收入為目的的「休業補償給付」[14]，(c) 業務上傷病治療後，身體遺存障礙，以填補勞工勞動能力喪失為目的的「障害補償給付」[15]，(d) 勞災勞工死亡時，以保障遺屬生活為目的的「遺族補償給付」[16][17]，(e) 葬祭料[18]，(f) 醫療逾 1 年 6 個月而未能治癒，並符一定傷病等級，為保障此種勞災勞工收入的「傷病補償年金」[19]，(g) 隨著人口老齡化，核心家庭化以及婦女的就業率增加，為充實重度勞災勞工看護的「介護補償給付」[20]等 7 種。

(2) 給付水準

療養補償給付是對療養所為之給付，給付範圍有看診、藥物或醫材給付、處置、手術或其他給付。居家看護、入院、醫院看護、移轉等。

休業補償給付是自醫療不能工作之日起算至第 4 日，始按日依基礎日額 60% 給付。

障害補償給付依不同障害程度所為之給付，障害等級從 1 級至 7 級，以基礎日額 313 日至 131 日給付障害補償年金及在給付基礎日額 1340 日至 560 日間的

---

[13] 參勞動者災害補償保險法第十三條。
[14] 參勞動者災害補償保險法第十四條。
[15] 參勞動者災害補償保險法第十五條。
[16] 參勞動者災害補償保險法法第十六條。
[17] 參勞動者災害補償保險法第十六條之二。
[18] 參勞動者災害補償保險法第十七條。
[19] 參勞動者災害補償保險法第十二條之八第一項第六款、第三項。
[20] 參勞動者災害補償保險法第十二條之八第一項第七款、第四項。

DOI:10.6814/NCCU202100127

一次金。障害等級 8 至 14 時，給付基礎日額 503 日至 56 日的障害補償一次。

遺族補償給付以給付遺族補償年金予受領權人及同受領權人共同生活之人為原則，並以別表一所定之人為給付對象。若無上開遺族補償年金之受領權人時，則例外給付遺屬基礎日額 1,000 日之遺族補償一次金。

葬祭料則由厚生労働大臣依通常必要費用給付之。

傷病補償年金是在勞工因業務上受傷或疾病，醫養逾 1 年 6 個月未能治癒，且障害等級為 1 至 3 級（完全無工作能力）時，所為之給付。其給付額按障害等級，分別給付基礎日額 313 日、277 日及 245 日。

介護補償給付是按月給付，其數額由厚生労働大臣依通常看護費用定之。

（二） 勞災補償、勞保給付及損害賠償的調整

誠如前述，日本對勞災的救濟有勞基法上雇主補償責任、勞災保險法的保險給付及民事損害賠償三種救濟手段。在日本，勞災補償與賠償範圍，有部分相重疊，故為免雇主同時負有補償責任及保費費的雙重負擔，其相互調整應具必要性及合理性。如勞災的發生可歸責於雇主，則應依次調整。首先是勞災補償與勞災保險給付間的調整，勞基法第八四條第一項規定「關於本法規定的災害補償事由，依勞動者災害補償保險法或厚生勞動省條例規定之法律，應給付與本法等同的災害補償的給付金時，雇主應在應承擔的責任範圍內免除賠償責任。」，因此，雇主的補償責任在勞災保險給付後免除之。其次，勞災補償與損害賠償間的調整，勞基法第八四條第二項規定「已依本法所定補償時，出於同一事由，雇主可在其價額限度內免除依民法之賠償責任。」，故雇主已依勞基法補償時，在同一事由，於補償數額內，免除雇主之民事賠償責任。最後，關於勞災保險給付與損害賠償的調整，勞基法未有規定，但應可類推同法第 84 條第 2 項之規定，在勞保災保險給付後，基於且同一事由，在給付數額範圍內，免除雇主之民事賠償責任。

DOI:10.6814/NCCU202100127

二、 德國職災補償制度與賠償責任概要

（一） 職災補償制度概要

根據世界衛生組織於 2012 年發佈的德國職業衛生體系國家概況（Country Profile of Occupational Health System in Germany）[21]，德國職業衛生體系是以法定事故保險為基礎，已經存在且運作了一個世紀以上。這體系中包含了與數個國家勞動監察部門和多種社會團體合作，有效地籌資並提供全面性職業健康服務，展現了以健康為基礎的善治（good governance）模式。

德國一直都是以道德價值與社會秩序凌駕於個人權利與自由之上，當前的德國社會保障體系（German social security system）的基礎是在 19 世紀後期於俾斯麥領導下成立的。該社會保障體系是多面向的，包括健康保險、年金保險、職業災害保險、長期護理保險和失業與就業保險等職業健康與安全方面的立法措施。舉例而言，因為天氣因素無法工作而產生的季節性工作時間短少補貼（Saison-Kurzarbeitergeld）[22]即屬於失業保險的工資福利，目的是避免因冬季惡劣天氣而導致的裁員與勞工失業問題，以促進建築業和其他經濟產業的全年就業。這樣的保障體系形成保障勞工與其家庭的社會安全網。

社會保障體系的所有其他保險計劃均由雇主和勞工共同出資，而本文主要探討的職業災害保險則僅由雇主負擔費用，並且所有企業都必須加入職業災害保險。職業災害保險計劃涵蓋因職業病和工傷引起的病假補償。從病假的第一天起就支付全額工資。如果兩年後無法重返工作崗位，患病勞工將根據法定事故保險計劃退休[23]。

---

[21] 世界衛生組織（WHO）（2012），德國職業衛生體系國家概況（Country Profile of Occupational Health System in Germany）。本文件中記錄了德國勞動者健康的治理現況，主要著重於保護與促進勞動者健康的國家政策框架、目標、執行機制、人力與金融資源等，其中分析了職業災害、職業疾病、與工作有關的健康問題、以及相關的預防與補償機制。

[22] 詳參社會法典第三篇（SGB III）第 101 條以下。

[23] 同前註 21。

DOI:10.6814/NCCU202100127

（二） 職業安全與事故預防

工作是人格價值實現的方式之一，是社會生活的重要組成部分，有助於實現社會平衡。就業制度的基本要求是創造和維持安全和人道的工作條件，有效的職業安全和有效的事故預防尤為重要，因此，職業健康、安全和預防是聯邦勞動與社會部（Bundesministerium für Arbeit und Soziales，簡稱 BMAS）的重要優先事項，以保護員工免受危險和健康損害。職業健康與安全最重要的基本法是職業保護法（Arbeitsschutzgesetz），該法的通則開宗明義確立了雇主應實施改善職業健康與安全的措施，預防工作中可能發生的事故或安全危害，以確保在職員工的安全與健康。其規範雇主應評估工作場所的健康危害並決定必要的保護措施。雇主對此進行指示，並針對特別危險的工作區域和工作情況採取預防措施[24]。

職業保護法（Arbeitsschutzgesetz）是德國實施歐盟第 89/391 號指令（又稱《職業保護框架指令》）的法律。該指令目的在於使各會員國設定各項改善勞工工作安全與健康的措施，內容包括職業風險預防、勞工安全與健康之保護、風險與事故因素之消除、勞工資訊之取得、協商與參與等[25]。

依據上開指令，德國職業保護法（Arbeitsschutzgesetz）第 5 條即規範以風險評估為中心實施職業安全，其賦予雇主實施風險評估的法定義務，且應防止風險發生、提供相關資訊與培訓、設立必要的組織與資源、採取必要措施來保護勞工的安全與健康。公司可以根據風險評估結果判斷與採取正確的職業健康與安全保護措施，以便滿足不同雇主、公司、勞動性質、工作需求、工作環境的整體狀況。進一步說明，雇主應基於營業事項的類型、公司的規模等事項確立風險量測的基礎，並考量每種情況下產生的風險因素（例如與工作場所有關的風險、與工作設備有關的風險以及與活動有關的風險等）。確定這些因素之後，進而評估是否需

[24] 聯邦勞動與社會部（Bundesministerium für Arbeit und Soziales，簡稱 BMAS）官方網站首頁。https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Arbeitsschutzorganisation/arbeitsschutzorganisation-im-betrieb.html （最後瀏覽日：2020 年 11 月 30 日）

[25] 歐盟第 89/391 號指令第 1 條。

DOI:10.6814/NCCU202100127

要採取可能的保護措施[26]。

這裡所謂的風險評估，是針對工作條件的風險評估、而非針對單一勞工個人的評估。因此公司必須從源頭上採取預防措施，除了傳統上對於「使用化學物品、物理媒劑、生物媒劑、致癌物」等傳統的工作風險之外，公司還必須評估「製造流程、工作流程及其相互作用的設計」和「對員工的培訓和指導不足」導致的危害」[27]。此外，比起採行個人防護措施，更應優先採行集體保護措施[28]，蓋個人保護措施可能因個人狀況或是疏失而有保護不週之處，例如同樣是保護勞工免於受粉塵傷害，比起要求勞工戴口罩的個人防護措施，公司更應優先設立通風設備，這樣的集體保護措施可以避免單一勞工因個人狀況而受到危害。

此外，德國職業保護法（Arbeitsschutzgesetz）第 12 條亦規定雇主必須確保其勞工接受定期培訓（至少每年一次）。例如工作場所的設備使用有所改變，或是勞工改變工作內容、引進新技術時，雇主均應提供相當培訓，且這些培訓所產生的費用不應由勞工自行負擔，培訓時間亦應於勞工之工作時間內進行，不應佔用勞工休假時間。

除了雇主以外，勞工也有相當義務，包括其必須遵守雇主的指示，正確地使用個人保護設備、機械、工具、儀器、危險物品等等，以確保自己與他人的安全與健康。[29]此外，勞工若發現任何可能影響安全和健康的缺漏，應立即通知雇主。[30]勞工應與雇主共同合作實施相關保護措施，確保安全的工作環境與工作條件，但是健康與安全措施若未能充分實施，責任仍屬於雇主，而非歸責於勞工。

[26] 同前註 24。
[27] 參閱德國職業保護法（Arbeitsschutzgesetz）第 5 條。
[28] 參閱德國職業保護法（Arbeitsschutzgesetz）第 4 條。
[29] 參閱德國職業保護法（Arbeitsschutzgesetz）第 15 條。
[30] 參閱德國職業保護法（Arbeitsschutzgesetz）第 16 條。

DOI:10.6814/NCCU202100127

（三） 職災保險制度

1. 歷史發展

有關職災保險制度與法規，以及相關的機構，從西元（下同）1839 年的《普魯士童工法》開始，規範限制童工的工作時間，並且依據該法之規範，1853 年於普魯士成立職業監察局（Gewerbeaufsicht），主要功能在於實施工廠檢查，以確保落實德國工廠限制僱用童工的規範[31]。

隨後，從 1869 年的《產業法》開始規範職業安全衛生責任，歷經 1881 年的《職業災害保險法案》、1884 年的《職業災害保險法》(Unfallversicherungsgesetz)，確認原由雇主負擔之職災責任轉由職災保險承擔。俾斯麥並於 1884 年成立職業保險協會（Berufsgenossenschaften）。俾斯麥分別在 1883 年、1884 年和 1889 年引入了強制性健康保險、事故保險以及老年和殘障保險。其中，事故保險的建立仰賴職業保險協會（Berufsgenossenschaften）的運作，當時法規明定特定產業的所有僱主均有義務加入職業保險協會（Berufsgenossenschaften）並支付保險費，且授權職業保險協會（Berufsgenossenschaften）發布事故預防規定，該規定對所有協會成員均具有法律約束力[32]。

第一次世界大戰後，德國政府於 1920 年通過《員工代表會法》（Betriebsrätegesetz）要求工廠在工作場所（Betriebe）建立員工代表會（Betriebsräte），其組成成員是所有勞工，通常也會有雇主參與其中，勞工與雇主透過員工代表會（Betriebsräte）相互合作，而非相互衝突或敵對，其核心目標是確保企業的利益。因此，員工代表會（Betriebsräte）被禁止參加工會[33]。二戰之後，德國陸續完善立法，1952 年施行《工廠組織法》(Betriebsverfassungsgesetz)，

[31] Kenneth S. Kilimnik (1988) German Occupational Safety and Health Regulation From an American Perspective, Vol.6:2, Penn State International Law Review. P.151-153.
[32] 同上註，P. 153-154.
[33] 同上註，P. 155-156. 詳參閱《工作場所憲章》（Betriebsverfassungsgesetz, BETRVG）第 74 條第 2 項，其規定雇主與工作委員會之間禁止發生勞資糾紛。

DOI:10.6814/NCCU202100127

1963 年通過《職災保險改革法》(Unfallversicherungsneure gelungsgesetz)，1973 年通過《職業衛生安全法》(Arbeitssicherheitsgesetz) ，逐步完善職業安全與社會保險的規範架構。

此外，德國國會亦規劃《社會法典》（Sozialgesetzbuch/SGB），將所有社會法逐步納入。1996 年開始，更將歐洲架構指令中有關職業安全衛生的規範都融入德國立法，1997 年，《職業災害保險法》被納入《社會法典》第七篇（Sozialgesetzbuch, SGB VII）。此後，《社會法典》第七篇成為德國規範職業傷病的最重要法規，內容包含職業傷病的事前預防、醫療、復健、復工，乃至於職業傷病補償[34]。

2. 職災補償與損害賠償之調整

就德國職災保險制度的發展以觀，早期係由國家強制雇主參與職災保險，自雇主處所得之集資用作保險運作的資金，以對受到職災的勞工善盡「補償」責任。隨後於保險制度發展上，考量到若能從降低職災的發生率，即能減少保險支出，對勞工安全更能充分保障，德國職災保險制度逐漸由事後損害彌補延伸到事前預防、生活保障與職業及社會重建[35]。此點可從《社會法典》第七篇第 1 條看出端倪。

根據《社會法典》第七篇第 1 條之規定，德國職業災害保險的目的在於：「1. 以所有適當的方法，防止職業災害、職業病，以及因工作環境引起的健康危害。2. 在職業災害或職業病發生後，以所有適當方法恢復被保險人的健康和工作能力，並以現金給付補償被保險人或其遺屬。」由此可知，德國職業災害保險的任務除了補償職災對被保險人直接造成的損失之外，還包括預防職災發生、以及於

[34] 鄭雅文（2012），德國「聯邦職業安全與健康研究所」參訪報告。網址：http://homepage.ntu.edu.tw/~ycheng/index/PDF/report0207_2012.pdf（最後瀏覽日：2020 年 11 月 30 日）

[35] 劉立文、許繼峰（2009），各國職災保險制度中預防與重建作法之比較研究，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。

DOI:10.6814/NCCU202100127

職災發生後協助職災勞工重建其職業與社會生活。

德國職災保險制度的其中一個層面為職災補償。職災補償採行「無過失主義」，亦即若勞工患有法律所定義之職業相關傷病，雇主即應對勞工給予補償，而不論雇主是否對於該職災之發生有過失。此無過失主義之立法意旨在於，若勞工發生職業災害，不須經過漫長的法律訴訟，即得獲得即時與適當之職災補償。

職災補償的雇主責任方面，《社會法典》第七篇第 104 條規定，雇主對於發生職災的勞工（職災保險的被保險人）及其親屬或遺屬，於「故意導致勞動災害之發生」或者有「符合第 8 條第 2 項第 1 到 4 款的情形」時，始依法負有損害賠償責任[36]。

如前文所述，雇主依據職業保護法（Arbeitsschutzgesetz），對勞工負有防免職業災害發生之義務。為避免雇主因為職災保險而可以免去相關民事賠償責任，因而故意不履行相關的職災防免義務，故特此規定雇主若故意導致損害發生，不得免責[37]。又所謂「符合第 8 條第 2 項第 1 到 4 款的情形」即指通勤災害，包括被保險人從原本活動地區到工作地點的直線交通範圍；或者雖然交通路線偏離直線路線，但是是為了接送子女、配偶，或者與其他被保險的勞工因共享車輛而因此需要偏離上班的直線道路時，亦屬於通勤災害範圍；或者若被保險人的永久家庭住所與工作地點過遠，因此有其他住所，而從該住所往返上班地點等等情形[38]。

上開規定免除雇主在本項規定範圍外依其他民事法律應負之損害賠償責任，此外，依《社會法典》第七篇第 105 條之規定，在同一工作場所之其他勞工（加

[36] 參《社會法典》第七篇第 104 條（原文）：「Unternehmer sind den Versicherten, die für ihre Unternehmen tätig sind oder zu ihren Unternehmen in einer sonstigen die Versicherung begründenden Beziehung stehen, sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen nach anderen gesetzlichen Vorschriften zum Ersatz des Personenschadens, den ein Versicherungsfall verursacht hat, nur verpflichtet, wenn sie den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 versicherten Weg herbeigeführt haben.」

[37] 黃越欽、王惠玲、張其恆合著，職災補償論-中美英德日五國比較，五南圖書出版有限公司，84 年 10 月，頁 50。

[38] 參《社會法典》第七篇第 8 條。

DOI:10.6814/NCCU202100127

害人）若因從事業務而導致職災發生於被保險人者，亦僅有於「故意導致勞動災害之發生」或者有「符合第 8 條第 2 項第 1 到 4 款的情形」時，始負擔民事損害賠償責任[39]。

在職業病方面，《社會法典》第七篇第 9 條規定了職業病的認定與處理方式。德國對於得獲得賠償的職業傷病，經聯邦政府核定後列在《職業病條例》（Berufskrankheitenverordnung）的附件中，該列表所包含的職業病，均係根據醫學知識，判定某些職業的人群因其職業所遭受特定傷害的比例與程度，明顯高於其他人群，或是使患病的風險增加。在《社會法典》第七篇中亦規定了職業傷病的確認標準，包括確定被保險人的疾病是否與工作有關的標準，以及獲得賠償的過程中享有法律援助等相關權利的標準。通常，判斷被保險人的傷病是否與工作相關以及是否得因此獲得賠償時，會由適當的保險機構與勞動監察部門一起對診斷進行評估，評估上被保險人有權對此評估結果提出申訴並請求社會法院免費提供第二專家意見[40]。

3. 職災的預防與重建

如前文所述，德國職災保險制度除了事後損害彌補之外，制度設計上同時注重事前預防職災發生，以及職災發生後的社會重建。應特別強調者為，《社會法典》第七篇第 26 條規定，職災保險採取「預防優先於補償原則」，以及「重建優先於補償原則」，從給付上論，治療職業病或是職業災害產生的傷害給付與復健給付，均優先於年金給付。以下簡介德國職災保險制度中，除了職災補償以外的兩大重點：「職災發生前的預防」與「職災後的重建」。

(1) 職災發生前的預防

為了預防職災的發生，《社會法典》第七篇第 14 條即規定，職災保險組織必須採取一切適當手段防止工作中的事故、職業病以及其他健康危害，並提供有效

[39] 參《社會法典》第七篇第 105 條。
[40] 同前註 21，頁 53。

DOI:10.6814/NCCU202100127

的急救措施。此外，還應調查與工作有關的生命和健康危險的原因。所謂職災保險組織以聯邦勞工與社會部（BMAS）為主，其所屬的聯邦保險局（Bundesversicherungsamt，簡稱 BVA）負責監督職業災害保險與預防機構，對這些機構有諮詢、同意、檢查等權限[41]。而法定職災保險與預防機構則按照部門類別分成產業部門、農業部門、公部門，這些機構與德國其他社會保險機構性質相同，其非政府機關，而是依據公法成立的社會保險保險人[42]。

為落實有關職災保險的措施,《社會法典》第七篇第15條即規定勞工從業前、從業中、從業後之健康檢查，應由雇主安排專業醫生實施。第 22 條亦規定，考慮到公司員工可能遇到的事故和健康風險、員工人數等要素，若企業員工超過 20 人以上，雇主應任命安全主任（Sicherheitsbeauftragte)，若從業工作項目對於生命和健康有特殊風險，即使員工人數未達 20 人，職災保險組織亦得規定該企業任命安全主任（Sicherheitsbeauftragte）[43]。

此外,《社會法典》第七篇第 23 條規範職災保險組織必須確保企業針對預防職災、職業病與進行急救的人員進行必要與適當的培訓。職災保險組織應承擔培訓的直接費用，以及必要的差旅、伙食和住宿費用。這些培訓課程均應在工作時間內，不應佔用受培訓者的休假時間[44]。

(2) 職災後的復健復工

德國的職災保險組織設有「緊急處置與醫療照護」、「職業重建與社會參與」、以及「重建過程中的金錢給付」等三大重建機制。「緊急處置與醫療照護」規範於《社會法典》第七篇第 27 至 34 條，勞工遭遇職災之後，職災保險保障醫療給付，目的在於除去職業災害與職業病所帶來的損害，並回復勞工的工作能力，給付項目包括其急救、藥物治療、牙科治療、藥品與繃帶提供、家庭護理等等的。

[41] 同前註 35，頁 8-9。
[42] 同前註 35，頁 8。
[43] 詳參《社會法典》第七篇第 22 條。
[44] 詳參《社會法典》第七篇第 23 條。

DOI:10.6814/NCCU202100127

至於醫療的費用支出，只要是在職災保險期間內發生的門診、住院治療費用，均無時間與金錢的上限限制[45]。

在職業重建與社會參與方面，《社會法典》第七篇第 35 條首先規範了重新參與工作的福利，包括提供培訓預算、給予適當的學校教育，讓受職災的勞工可以做好重回工作崗位的準備或發展一定的身心能力。在此階段，產業職災保險與預防協會將會與受職災勞工、家屬等共同合作，考量受職災勞工的生產力、原本職業、工作與產業適合性、個人傾向等因素，擬定職業重建計畫，並採取適當措施。此外，也會提供社會與心理諮商，協助勞工重回社會生活[46]。

除此之外，勞工於職災後的職業重建過程中，有傷病給付或臨時津貼，以補償其薪資所得，維持家庭生活水準[47]。這些福利項目包括車輛與交通補助，以協助因健康損害而須依賴汽車始能參與工作生活與社會生活，此項補助也可以購置機動車輛，或是其他因身體殘疾而需要增設的設備[48]。此外，福利項目還包括住房補助、家庭補助與育兒補助等項目[49]。

《社會法典》第七篇第 63 至 71 條規範了勞工因職災死亡時的遺屬遺屬撫卹金。若被保險人因職災而失踪，若在該職災情況嚴重可能導致其死亡，且一年未收到有關其生存消息的情況下，被保險人將被視為已因職災死亡。[50]被保險人因職災致死者，職災保險將支付死亡補助金作為被保險人之喪葬費用，且被保險人運輸到到喪葬地點的交通費用也在保險給付範圍內[51]。此外，被保險人因職災致死者，其遺屬（包括配偶、子女、孫子女、兄弟姊妹等）於其死亡之次日起得領取遺屬年金[52]。

---

[45] 同前註 35，頁 50。
[46] 同前註 35，頁 51。並參閱《社會法典》第七篇第 35 條。
[47] 傷病給付規定於社會法典第一篇第 15 條，臨時津貼規定於社會法典第七篇第 50 條。
[48] 詳參《社會法典》第七篇第 40 條。
[49] 詳參《社會法典》第七篇第 41 至 43 條。
[50] 詳參《社會法典》第七篇第 63 條。
[51] 詳參《社會法典》第七篇第 64 條。
[52] 詳參《社會法典》第七篇第 65 條。

DOI:10.6814/NCCU202100127

第三項　　我國職業災害補償制度之發展

隨著人民對於權利意識的增長，國家對於保障人民的基本權益負有重要的責任。社會福利制度出現的目的即在於，當人民因失業、工傷、年老、疾病等因素而陷入生存危機時，國家提供必要的協助或補償，確保人民的基本生存權。其中，職業災害補償制度（下稱職災補償制度）乃是現代先進國家所應具備的重要制度之一，也是最早出現的社會保險制度之一[53]。我國勞動基準法第七章之章節名稱為「職業災害補償」，同法第 59 條有明文規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。」，而保護勞動者的安全也是憲法的基本架構之一[54]，由此可知職災補償制度在法律上重要性。

一、立法沿革

在勞工保險條例尚未頒布施行之前，我國職業災害損害賠償的依據是依照民法侵權行為責任為主。而在 1958 年，勞工保險條例公布施行後，職災補償制度則是採無過失主義為原則，由此可知，勞基法第 59 條之法源依基礎是來自勞工保險條例，但勞工保險屬於社會保險的一種，不僅僅只有針對職業災害的補償與預防為主要訴求，故除了勞工保險條例之外，後來又有勞動基準法與職災勞工保護法的出現，以及尚有民法的相關規定，使得法源依據與法律制度十分複雜，而與其他國家不同之處在於，我國並未就職災補償制度單獨立法[55]。

以下就立法時間先後，簡述相關職災補償制度的法規沿革與內容[56]：

（一）　勞工保險條例

勞工保險條例在 1958 年頒布施行，勞工保險本身屬於綜合型的社會保險，

---

[53] 同前註 4，頁 459-460。

[54] 憲法第 153 條：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。」憲法第 154 條：「勞資雙方應本協調合作原則，發展生產事業。勞資糾紛之調解與仲裁，以法律定之。」憲法第 155 條：「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。人民之老弱殘廢，無力生活，及受非常災害者，國家應予以適當之扶助與救濟。」

[55] 同前註 4，頁 464。

[56] 同前註 1，頁 5-7。

DOI:10.6814/NCCU202100127

其保險給付的內容包含生育、疾病、傷害、殘廢、老年以及死亡等範圍，但條文中並沒有特別針對職業災害保險作區分。而勞工保險條例至今經歷多次的增修訂，其中包含了幾項重要制度的修正，例如將勞保區分為兩類：普通事故保險以及職業災害保險兩個種類，且保險費由雇主全額負擔。又如公布「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病準則」，判斷傷病之基礎來自於此。另如全民健康保險開辦之後，普通事故的醫療給付停止適用。而之後由於職業病認定爭議層出不窮，遂有了相關的認定辦法出現。從以上的增修訂內容可以發現，勞保條例從頒布施行至今並不是以職災補償為主要目的。

（二） 勞工安全衛生法

勞工安全衛生法於 1974 年頒布施行，而關於職災之定義在本法第 2 條第 4 款也有明文解釋：「本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡。」，同時也明訂了職場安全衛生設施、安全衛生管理、監督及檢查等規定，要求雇主有維護工作場所安全衛生以及監督檢查之責任。

（三） 勞動基準法

勞動基準法於 1984 年頒布施行，主要在規範勞工的工資、工時、休假、退休等最基本的勞動條件，而同法第 59 至 63 條則主要在敘述雇主對於職災補償之責任。

（四） 民法

民法主要採過失主義，但在 1999 年修正債編後，新增加第 487 之 1 條規定：「受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償。前項損害之發生，如別有應負責任之人時，僱用人對於該應負責者，有求償權。」換言之，即便雇主沒有過失，只要勞工能證明本身無過失，仍然可以請求雇主賠償。

DOI:10.6814/NCCU202100127

（五） 職業災害勞工保護法

職業災害勞工保護法係於 2001 年時頒布施行，其立法目地開宗明義規定於該法第 1 條：「為保障職業災害勞工之權益，加強職業災害之預防，促進就業安全及經濟發展，爰制定本法。」是故，無論自法規名稱中之「勞工保護」等字眼，或條文第一條中所強調之「加強職業災害之預防」、「促進就業安全」等概念觀之，本法規之制定，不僅著重於職業災害發生後勞工權益之保障，更在強調為有效保護勞工免於職業災害，應自職業災害發生前即著手進行職業災害之預防工作，以專業及有效之職業災害事前防範，來提供勞工符合安全衛生規範之安全工作環境；又由本法規將防患於未然之概念融入立法目的之精神及作法，可知本法欲以自事前防範至事後保護皆有法令規範之方式，達到全面及有效保護勞工免於職業災害危害之目的。

（六） 職業災害勞工保護法草案[57]

勞動部於 108 年 6 月 6 日預告《勞工職業災害保險法》草案，預告期間自 108 年 6 月 6 日至 8 月 4 日，我國勞工保險一直以來均以綜合保險方式辦理，包含普通事故保險與職災保險，除各有不同的保障目的外，職災保險受限於普通事故保險之納保對象、加保方式、給付內容及保險財務等，在綜合保險規範內容下難以單獨調整，致無法提供職災勞工適切保障。另職業災害勞工保護法之性質屬補充性立法，有財源不穩定、職災預防重建業務難以培養專業人力等問題。爰各界屢有職災保險應單獨立法，且應連結災前預防與災後重建工作之建議，讓職災勞工有完整的保障與協助。為增進職災勞工及其家屬之權益保障，合理分攤雇主職災補償責任風險，並積極回應各界建議，乃推動職災保險單獨立法，除將職業災害保險自勞工保險條例抽離外，將整合職業災害勞工保護法，建立包含職災預防、補償及重建之職災保障制度，擬具《勞工職業災害保險法》草案，共 6 章

[57] 勞動部官方網站 https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/39964/。 (最後瀏覽日：2020 年 12 月 30 日)

DOI:10.6814/NCCU202100127

106 條，該草案尚未三讀通過。

二、意義及特質

職災補償制度的意義，簡單來說，勞工因工作所發生的職業災害，雇主給予事後補償的一個制度，而此制度的目的在於及時提供薪資給付、醫療資源以及相關勞力重建措施，使得受僱人不會因職業災害而使其家屬頓時陷入生活上之困難。而職災補償制度的核心並不是課予雇主無盡的責任，而是在於保護勞動者與其家屬的生存權，並且重建勞動者對於社會的勞動力，使其能於災害發生後能重新回到職場生存[58]。

一般來說，職業災害補償制度有以下幾個特質：

（一） 職業災害的補償是採取無過失責任（或無過失主義），換言之，若受雇者發生職業災害，不論受雇者或是雇主本身有無過失，雇主都應該要負起補償的責任。然雇主之責任與勞工保險責任之間有相互抵充之關係，意即因同一事件，雇主已提供補償費用者，依據勞工保險條例或其他相關法令之規定，雇主得抵充之。時至今日，職災補償制度已經轉變成以社會保險為主，雇主責任為輔之狀態[59]。

（二） 職災補償的給付內容通常藉由法律條文規定予以定型化補償[60]，因其損害賠償責任的金額不易計算，故補償金額接統一由法律明文規定，以減輕舉證責任之負擔[61]，例如勞動基準法第 59 條第 4 款規定：「勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。」

（三） 職災補償制度的補償範圍，通常限縮在工作業務內所直接發生的相

[58] 黃越欽，勞動法新論，翰蘆圖書出版有限公司，2012 年 9 月，頁 266。
[59] 同上註，頁 266-267。
[60] 同前註 4，頁 459-460。邱駿彥，我國職業災害補償制度，輔仁法學，第 17 期，1998 年 6 月，頁 205-206。
[61] 同前註 58，頁 267-268。

DOI:10.6814/NCCU202100127

關事故，意即職災補償事故與執行職務間應有相當之因果關係，這些事故同時也包括了職業病、通勤事故等災害[62]。

（四） 職災補償給付的期限通常依照勞動基準法施行細則第30至33條之規定期限內給付，同時勞基法第79及82條也規定了違反勞基法第59條之罰則，俾使雇主針對勞工及其家屬迅速進行救濟[63]。

（五） 受雇人受領補償後，不因此喪失其對侵權行為人之損害賠償請求權，故加害人不得以被害人已獲得雇主補償而主張被害人損失不存在。惟侵權行為人為雇主時，得依照勞基法第60條之規定，雇主就同一事故所生損害之賠償金額得抵充之。換言之，如果加害人非為雇主，受害人得對加害人主張損害賠償，並得同時領取職災補償[64]。

（六） 根據勞基法第59條之規定：「但如同一事故，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，雇主得予以抵充之。」如內政部75年1月21日臺（75）內勞字第374797號函所示：「關於勞工保險費雖分別依比例，由勞雇雙方負擔，但職業災害保險費（依勞保條例第15條第1款）係由雇主全額負擔，故其保險給付自可全部抵充勞動基準法所定職業災害補償費。平均工資應依同法第2條第4款規定計算，惟有不足時，不足部份應由雇主補足。」又如內政部75年4月18日（75）台內勞字第393467號函所示：「一、勞工遭受職業傷害，雇主應予補償為勞動基準法上強行規定，但如同一事故得以勞保醫療給付抵充之。勞保醫療給付不足，而確有繼續醫療之必要者，自應由雇主負責補償。二、前項「有繼續醫療之必要」得由醫師認定或由勞雇雙方約定（明示或默示之意思表示合致）定之。」

[62] 同前註4，頁462-463。
[63] 同前註55，頁268。
[64] 同前註55，頁268。

DOI:10.6814/NCCU202100127

（七） 惟須注意勞基法第 59 條各款間係屬不同性質之補償責任，其相互間並無互為抵充關係，且基於民法第 321 條規定，雇主以勞工保險職業災害保險給付抵充者，僅限於同性質者，始有適用（臺灣臺中地方法院 99 年度勞訴字第 95 號判決[65]）。換言之，雇主得以勞保職業傷病補償費抵充原領工資補償、勞保失能給付抵充失能補償、勞保喪葬津貼及遺屬津貼（或遺屬年金、職業災害死亡補償一次金）抵充喪葬費與死亡補償，此有臺灣基隆地方法院 93 年度訴字第 113 號判決參照[66]。

（八） 我國實務上對於職災補償大多採取金錢賠償主義，而對於災害後的勞動力重建並沒有要求雇主須提供較積極性的作為，如內政部 75 年 1

[65] 臺灣臺中地方法院 99 年度勞訴字第 95 號判決：「……按勞動基準法第 59 條第 1、2、3 款係屬不同性質之補償責任規定，彼此間無互為抵充關係，可予抵充之勞工保險給付應僅限於同性質者始有適用，俾符合勞工保險制度之建置目的。依勞工保險條例第 53 條第 1 項規定：「被保險人遭遇普通傷害或罹患普通疾病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，請領失能補助費」，依此項規定所為職業傷病殘廢給付，性質上係與勞動基準法第 59 條第 3 款所定之殘廢補償相同，而與勞動基準法第 59 條第 2 款所定之工資補償性質不同，依前揭說明，則雇主僅得以勞工前依勞工保險條例第 53 條第 1 項規定向勞工保險局領取之職業傷害殘廢給付抵充本件殘廢補償。次按勞基法第 59 條但書固規定同一事故，依勞工保險條例規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。惟須支付之費用即保險費係由雇主負擔時，始有其適用，此觀勞基法施行細則第 34 條之規定即明。」

[66] 臺灣基隆地方法院 93 年度訴字第 113 號判決：「……依勞動基準法第五十九條但書規定：「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，雇主得予以抵充之」。同法施行細則第三十四條但書雖有規定：「支付之費用如由勞工與雇主共同負擔者，其補償之抵充按雇主負擔之比例計算」，惟依照勞工保險條例第十五條第一款後段規定，職業災害保險費，全部由投保單位負擔。故同一職業災害如依勞工保險條例之規定，勞工已取得補償，就其取得補償之數額，雇主有權主張全額抵充，僅須補給不足之差額即可，是以原告主張其負擔全部職業災害保險費，有權就被告依勞工保險條例獲取之補償加以抵充，尚非無見。

惟查，上開抵充規定之立法精神旨在避免勞工雙重得利，並保障雇主支付保險費為勞工投保避險之可得利益，而勞動基準法第五十九條第一、二、三款係屬不同性質之補償責任規定，彼此間無互為抵充關係，固不待言，可予抵充之勞工保險給付亦僅限於同性質者始有適用，俾符勞工保險之制度建置。

舉例以言，勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病，勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償，而依勞工保險條例第三十四條第一項前段規定：「被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費」，可知勞工保險中之傷病給付，在性質上係與勞動基準法第五十九條第二款規定之工資補償相同，依法即得予以抵充。同此法理，相同性質可為抵充者另有：勞動基準法第五十九條第三、四款之殘廢補償、喪葬費、死亡補償，分別可與勞工保險條例第五十三條之殘廢給付、第六十四條之喪葬津貼、遺屬津貼為抵充，此即為可否抵充之認定標準，就此勞動法令主管機關即行政院勞工委員會函覆本院亦持相同見解（卷附行政院勞工委員會九十三年五月三日勞動三字第〇九三〇〇二〇七二八號函參照），亦即勞工保險之殘廢給付僅得抵充勞動基準法第五十九第三款之殘廢補償。」

DOI:10.6814/NCCU202100127

月 21 日（75）內勞字第 374797 號函所示：「勞工因職業災害治癒後，遺存殘障，致無法繼續擔任原來工作時，如適於勞動基準法第 54 條規定者，自可依勞動基準法第 54、55 條規定辦理強制退休。」意即勞工如果因職業災害導致殘障而無法繼續進行原有工作時，雇主可以強制令其退休。

第二節　我國職業災害之認定

第一項　職業災害法律上定義

一、我國法律規定

勞動基準法及勞工保險條例，分別為我國勞工職業災害補償及職業災害保險給付之主要法令依據，然依勞動基準法第 59 條本文規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。」即敘明雇主對於勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時之補償責任，惟未加以定義何為「職業災害」；復觀勞工保險條例第 2 條第 2 款規定：「勞工保險之分類及其給付種類如下：……。二、職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。」明揭勞工職業災害保險有傷病、醫療、失能及死亡四種給付，但同樣未見「職業災害」之定義。

復依勞動基準法第 1 條後段規定：……；本法未規定者，適用其他法律之規定。」及勞工保險條例第 1 條後段規定：「……；本條例未規定者，適用其他有關法律。」可知，欲得知勞動基準法及勞工保險條例「職業災害」之定義，可以透過參照其他法律之相關規定，嘗試拼湊其輪廓。

（一）　職業安全衛生法及職業安全衛生法施行細則

職業安全衛生法第 2 條第 5 款規定：「本法用詞，定義如下：……。五、職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸

DOI:10.6814/NCCU202100127

氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」

職業安全衛生法施行細則第 5 條：「本法第二條第五款、第三十六條第一項及第三十七條第二項所稱勞動場所，包括下列場所：一、於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所。二、自營作業者實際從事勞動之場所。三、其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所。」、同法第 6 條：「本法第二條第五款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」

職業安全衛生法對於職業災害的認定侷限於「發生在勞動場所、工作場所或作業場所內」，範疇較為狹隘，而通勤災害係發生於勞工「從日常居、住處所往返就業場所之應經途中」或「非屬雇主所提示使勞工履行契約提供勞務之場所」，則非職業安全衛生法前開規定所稱職業災害。

（二） 工廠法（已廢止）

工廠法第 45 條：「凡依法未能參加勞工保險之工人，因執行職務而致傷病、殘廢或死亡者，工廠應參照勞工保險條例有關規定，給與補助費或撫卹費；其辦法由行政院定之。」可知該法所稱之「職業災害」，係指「因執行職務」而致傷病、殘廢或死亡者」。且依司法院院字第 932 號解釋，其須以受傷或死亡，與執行職務有直接因果聯絡之關係為限，故有論者認為工廠法之「因執行職務」範圍，較職業安全衛生法第 2 條第 5 款之「其他職業上原因」及勞動基準法第 59 條之勞工「遭遇職業災害」範圍要狹窄[67]。

工廠法係於民國 18 年制訂，並自 20 年 8 月 1 日施行，為我國最早之勞動基準立法。然依該法第 1 條規定，其僅適用於發動機器之工廠。且於勞動基準法公布施行後，因勞動基準法第 3 條所定適用範圍僅排除少數行業，致使工廠法於實

[67] 楊通軒，當事人違法或過失時職業災害補償責任之探討—最高法院八十二年台上字第一四七二號民事判決評釋，我國職業災害補償制度實務研討會會議實錄，行政院勞委會，臺北，1998 年 2 月 19 日，頁 58。

DOI:10.6814/NCCU202100127

務上少有援引。是以，工廠法已於民國 107 年 11 月 21 日公布廢止。

（三） 勞工保險條例及勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則

勞工保險條例第 34 條:「被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。職業病種類表如附表一。前項因執行職務而致傷病之審查準則，由中央主管機關定之。」

依勞工保險條例第 34 條第 1 項所訂之「勞工保險職業病種類表」及勞動部依據「勞工保險職業病種類表」第八類第二項規定所增列之「增列勞工保險職業病種類項目」等上述規定，則是更為具體地類型化各種職業病，該法律附表及勞動部核准增列之職業病項目，合計已達 174 項，降低界定因果關係時所發生之困難。

又勞動部依勞工保險條例第 34 條第 2 項授權訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則，其第 3 條:「被保險人因執行職務而致傷害者，為職業傷害。被保險人於勞工保險職業病種類表規定適用職業範圍從事工作，而罹患表列疾病者，為職業病。」亦就職業傷害及職業病之審查為原則性規範。該審查準則第 4 條以下則是明確地規定各種事故所致之傷害或視為職業傷害（第 4 條至第 17 條）、或為職業病（19、20 條）、或視為職業病（第 21、21-1 條）。另外，該審查準則第 18 條則是列舉了 9 項「不得視為職業傷害」的排外規定。

（四） 職業災害勞工保護法

職業災害勞工保護法施行細則第 10 條規定:「勞保局受理本法第六條第一項、第八條第一項、第二項、第九條第一項及第二十條之補助申請時，勞工職業災害之認定，準用勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則、勞工保險職業病種類表及中央主管機關核准增列之勞工保險職業病種類之規定。」其對於職業災害之定義，仍沿用勞工保險條例之相關規定。

DOI:10.6814/NCCU202100127

二、學說及實務見解

（一） 法院實務見解

1. 有採應比照職業安全衛生法第 2 條第 5 款對於職業災害定義之規定：

採此見解認為勞動基準法與職業安全衛生法二者均以規範雇主責任保障勞工權益為目的，勞動基準法就職業災害並未加以定義之規定，且勞動基準法已明定該法未規定者，適用其他法律之規定，故解釋勞動基準法自應優先適用同為保障勞工權益之職業安全衛生法之規定，故一般均比照職業安全衛生法第 2 條第 5 款對於職業災害定義之規定[68]，如最高法院 86 年度台上字第 479 號、臺灣高等法院 102 年度勞上字第 100 號、臺灣高等法院臺中分院 100 年度勞上字第 21 號、97 年度勞上字第 13 號、93 年度勞上易字第 4 號、92 年度勞上字第 3 號、90 年度重勞上字第 1 號民事判決。

2. 有採應與勞工保險條例相同之認定：

採此見解認為勞動基準法與勞工保險條例，均係為保障勞工而設，勞動基準法對於職業災害所致之傷害，並未加以定義，勞動基準法所規範之職業災害，與勞工保險條例所規範之職業傷害，具有相同之法理及規定之類似性質，並應參酌勞工傷病審查準則第四條之規定來認定是否為勞基法規定之職業災害，如最高法院 107 年度台上字第 958 號判決、92 年度台上字第 1960 號判決、最高法院 81 年台上字第 2985 號、臺灣高等法院 102 年度勞上易字第 10 號判決、臺灣高等法院 98 年度勞上易字第 52 號判決[69]。

---

[68] 最高法院 87 年度台上字第 1253 號民事判決、86 年度台上字第 1580 號民事判決及 86 年度台上字第 479 號民事判決參照。

[69] 最高法院 92 年度台上字第 1960 號判決：「按勞基法與勞保條例，均係為保障勞工而設，勞基法對於職業災害所致之傷害，並未加以定義，原審本於勞基法所規範之職業災害，與勞保條例所規範之職業傷害，具有相同之法理及規定之類似性質，並參酌勞工傷病審查準則第四條之規定，認被上訴人係屬勞基法第五十九條之職業傷害，於法並無違誤。」、最高法院 107 年度台上字第 958 號判決：「按勞動基準法與勞工保險條例，均係為保障勞工而設，雖勞動基準法對於職業災害所致之傷害，並未加以定義，惟勞動基準法法第 59 條之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償，與勞工保險條例所規範之職業傷害，具有相同之法理及規定之類似性質。前行政院勞工委員會依勞工保險條例第 34 條第 2 項規

DOI:10.6814/NCCU202100127

3. **有採職業安全衛生法及勞工保險條例均為參考依據：**如最高法院 97 年度台上字第 2034 號判決、司法院第一廳研究意見[70]

無論職業災害定義應採上何者，法院均認職業災害之認定基準仍應從勞工所擔任之「業務」與「災害」之間有密接關係存在始得成立，即須具有相當因果關係始得成立，如最高法院 107 年度台上字第 1056 號判決：「按勞基法第 59 條職業災害之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，不論受僱人有無過失，皆不減損其應有之權利。上開職業災害，固以該災害係勞工基於勞動契約，在雇主監督指揮下從事勞動過程中發生（即具有業

定訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 4 條規定：被保險人上下班，於適當時間，以適當交通方法，從日常居住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。勞動基準法第 59 條所稱之職業災害亦應為相同之解釋。」、臺灣高等法院 102 年度勞上易字第 10 號判決：「傷病審查準則，係勞委會依勞工保險條例第 34 條第 2 項：「前項因執行職務而致傷病之審查準則，由中央主管機關定之。」規定之授權所訂定之法規命令，用以補充法律（勞工保險條例）就「因執行職務而致傷病」之審查規定之不足有關事項，依行政程序法第 150 條之規定，應發生法律效果之效力，且其位階與法律即所授權之勞工保險條例相同。勞基法對職業災害，未設有定義，依該法第 1 條第 1 項規定：「……本法未規定者，適用其他法律之規定。」，該項規定所謂之「法律」，應包括經立法機關明確授權由行政機關制定之法規命令即傷病審查準則，且傷病審查準則係就勞工保險條例就「因執行職務而致傷病」之審查規定之不足有關事項予以規定，該「因執行職務而致傷病」，亦屬職業災害之一部分，判斷標準不應二歧，自可作為是否為勞基法所謂「職業災害」之認定依據。」

[70] 最高法院 97 年度台上字第 2034 號判決：「關於『職業災害』之定義勞基法無明文規定，而勞基法第一條第一項後段規定：『本法未規定者，適用其他法律之規定』，則參照勞工安全衛生法第二條第四項、勞工安全衛生法施行細則第四條及行政院勞工委員會所發布之『勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則』第二條、第五條第二款、第四款等規定，職業災害補償在解釋上，勞工因就業場所、作業活動所衍生，於就業上一切必要行為及其附隨行為，及職業上原因所造成之傷害，即足當之。」、司法院第一廳研究意見同「法律問題：勞動基準法第 59 條為對職業災害加以定義，解釋適用上是否應依勞工安全衛生法第二條第四項規定為之？研討結論：勞動基準法對職業災害未設定義，但在適用時，可參酌勞工安全衛生法或勞工保險條例之規定，依誠實信用之原則審理之。司法院第一廳研究意見：同意研討結論。」資料來源：民事法律專題研究(六)，司法院司法業務研究第十四期，司法周刊雜誌社，1989 年 8 月，頁 308-309 頁。

DOI:10.6814/NCCU202100127

務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務起因性），亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害。而就業場所包括僱用勞工工作之場所、因勞工工作上必要設置之場所或其附屬建築等，且基於前述職業災害補償制度立法宗旨，關於就業場所及執行職務之內涵，應適度從寬認定，凡勞工在工作期間內於雇主提供供所屬勞工履行契約提供勞務之場所發生傷害，均屬職業災害。」[71]。

（二） 學說見解

學界就勞動基準法之「職業災害」是否與職業安全衛生法第 2 條第 5 款之「職業災害」同義，有不同看法：

1. 採肯定說者，認為所謂職業災害，係指勞工就業場所之建築物、設備、原

[71] 臺灣高等法院花蓮分院 102 年度勞上字第 2 號判決「勞動基準法對職業災害未設定義，其認定基準，學說上固有相當因果關係說、保護法因果關係說及相關判斷說之分，惟通說採相當因果關係說。依此，職業災害必須在勞工所擔任之「業務」與「災害」之間有密接關係存在，而所謂密接關係，即指「災害」必須係被認定為業務內在或通常伴隨的潛在危險之現實化。又勞災補償的本質亦屬損失填補之一種型態，故職業災害，必須業務和勞工的傷病之間有一定因果關係存在為必要。另所謂勞工擔任的「業務」，其範圍較通常意義之業務為寬，除業務本身之外，業務上附隨之必要、合理的行為亦含括在內。換言之，此時之「業務」，即意味著勞工基於勞動契約在雇主支配下的就勞過程（學者稱之為業務遂行性）。又所謂「一定因果關係」（學者稱之為業務起因性），指以傷病所發生之不可缺的一切條件為基礎，依經驗法則判斷業務和傷病之間具有相當因果關係。」、臺灣高等法院 87 年度勞上字第 5 號民事判決：「本件被上訴人為運輸業，為適用勞動基準法之事業單位，又勞動基準法對職業災害未設定義，至於勞工安全衛生法第二條第四項規定「本法所稱職業災害，謂勞工、就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡」，然該條係規定於勞工安全衛生法，雖可作為勞動基準法第五十九條「職業災害」判斷之參考，惟非為唯一之標準。關於勞動基準法「職業災害」之認定基準，學說上固有相當因果關係說、保護法的因果關係說及相關的判斷說之分，惟通說均採相當因果關係說，依此說「職業災害」，必須在勞工所擔任之「業務」與「災害」之間有密接關係存在。所謂密接關係即指「災害」必須係被認定為業務內在或通常伴隨的潛在危險的現實化。又勞災補償的本質亦屬損失填補的一種型態，故職業災害，必須業務和勞工的傷病之間有一定因果關係存在為必要。則所謂勞工擔任的「業務」，其範圍較通常意義之業務為寬，除業務本身之外，業務上附隨的必要、合理的行為亦包含在內。換言之，此時之「業務」即意味著「勞工基於勞動契約在雇主支配下的就勞過程」（學者稱之為業務遂行性）。又所謂「一定因果關係」（學者稱之為業務起因性），指以傷病所發生之一切不可欠的一切條件為基礎，依經驗法則判斷業務和傷病之間具有相當的因果關係。本件上訴人所擔任之業務即為公車駕駛員，而上訴人受本件傷害時正駕駛二七〇公車執行其業務，茲上訴人既係在執行業務之時受傷，則其受傷自具備「業務遂行性」之要件。經查，上訴人之業務為駕駛公車，而遭人持刀砍傷並非駕駛公車的業務內在或通常伴隨的潛在的危險，本件上訴人所受之傷害與其業務之間，尚難認具有相當因果關係存在。是上訴人所受之本件傷害，雖具備「業務遂行性」，惟因其傷害與其業務間並無相當因果關係存在，依前所述，本件即難認係屬勞動基準法第五十九條之職業災害。」、臺灣高等法院 91 年度勞上字第 28 號民事判決同。

DOI:10.6814/NCCU202100127

料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、失能或死亡者[72]；另亦有認為勞動基準法中職業災害補償規定以第 59 條規定及其立法經過，內政部於 1982 年提出的勞動基準法草案，在第七章職業災害補償的立法說明中，特別說明「職業災害之含義，勞工安全衛生法第 2 條第 4 項有詳明之解釋」，故主張「職業災害」係指勞工安全衛生法第 2 條第 4 項之規定（即現職業安全衛生法第 2 條第 5 款規定），且認勞工保險條例沒有職業災害之定義情形，能否謂通勤車禍之死傷及因勞工自己或第三人之故意過失所致該勞工因執行職務時之車禍（包括自己駕車或路邊工作遭車禍）死傷，屬職業災害而有勞工保險條例及勞動基準法職業災害給付規定之適用，顯非無疑[73]。

2. 採否定說者，有認勞動基準法和職業安全衛生法之立法目的不盡相同，勞動基準法之職災補償旨在發生與執行職務相關之災害、由雇主負無過失責任；職業安全衛生法則旨在維護勞工於作業環境從事作業活動之生命安全與健康、雇主負過失責任，故認為後一法規對於職業災害之定義不得一概移用至前一法規[74]；另有認為，所謂職業災害，由字義而言，乃是指勞工於執行職務時所生之災害，而所謂災害結果，則包括死亡、失能、傷害及疾病（見勞動基準法第 59 條本文規定，亦可已廢止之工廠法第 45 條之文義），惟在概念上，職業安全衛生法第 2 條第 5 款關於該法之職業災害的定義即勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、失能或死亡與勞工保險條例第 34 條之職業傷病亦應包括在勞動基準法第 59 條之職業災害之中，因而勞工保險條例中關於職業傷病之認定標準亦可用以認

[72] 黃劍青，勞基法疑難問題詳論，75 年 7 月，頁 223。
[73] 黃虹霞，職業災害補償與相關法律問題，萬國法律第 126 期，2002 年 12 月，頁 67、68。
[74] 林更盛，勞基法上職業災害因果關係的判斷—評臺灣高等法院 87 年勞上字第 5 號判決，勞動法案例研究(二)，2009 年 3 月，頁 286。

DOI:10.6814/NCCU202100127

定職業災害，基此，職業災害，除勞工因執行職務而致死亡、失能、傷害及疾病者外，尚應包括勞工準備提出勞務之際所受之災害（最高法院 81 年度台上字第 2985 號判決），故勞工上下班，於適當時間，以適當交通方法，從日常居住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致死亡、失能、傷害或疾病者，應屬職業災害，但若是因私人行為（例如：購物、訪友等）而於上班前、下班後發生事故者，則非職業災害[75]。

3. 採折衷說者，認為職業災害之意涵有其各自之特殊性存在，勞動基準法第 59 條無須強加區分究竟應適用職安法或是勞工保險之定義，而宜就個案職業災害之本質，視個案參酌適當之職業災害定義[76]。

（三） 行政機關則曾以函釋表示有關勞工公傷假之認定，宜依照勞工安全衛生法第二條有關職業災害之定義而認定是否公傷，至於「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」，自可列為參考[77]，行政機關一貫之態度係將勞基法與勞保條例就職業災害為相同之認定，並就個別案例情形認定是否為職業災害做出以下函釋，茲分述如下：

1. 就通勤災害部分之認定：

(1) 被保險人上班後請假回家，再上班途中發生事故，如非出於私人行為者，得視同職業傷害：行政院勞工委員會 77 年 1 月 19 日臺 77 勞保 2 字第 11356 號函。

(2) 被保險人如登記住宿公司宿舍，並以宿舍為日常居住處所，因星期例假或國定例假日下班後直接回家，或假日結束後重返公司上班，於必經途中（現修正為應經途中）發生事故，如係在適當時間內適當交通方法且無違反重大交通法令者，應屬職業災害。勞工如下班立即先返回其位於

[75] 黃程貫，勞動法，國立空中大學，2000 年 2 月修訂再版，頁 438、439。
[76] 吳芝瑛，我國職業災害補償制度之研究，司法院帶職帶薪自行進修研究報告，2016 年 9 月 1 日，頁 10。
[77] 內政部 75 年 06 月 04 日（75）台內勞字第 418895 號函。

DOI:10.6814/NCCU202100127

廠區內之宿舍，並立即回家，如符合上開要件，屬職業災害：行政院勞工委員會 85 年 4 月 25 日臺 85 勞安 3 字第 107981 號函、行政院勞工委員會 89 年 8 月 10 日臺 89 勞保 3 字第 0034507 號函。

(3) 勞工保險被保險人於上下班，順道接送小孩上下幼稚園或至金融機構提領現金發生事故而致之傷害，如其係為上下班之適當時間及應經途中順道路徑之日常行為，且無審查準則第 18 條所列舉之交通違規情事所致者，得視為職業傷害：行政院勞工委員會 95 年 8 月 16 日勞保 3 字第 0950037118 號函、95 年 9 月 22 日勞保 3 字第 0950040657 號函。

(4) 勞工於上下班時間必經途中遭受災害，非出於私人行為違反法令者，應屬職業災害；勞工下班後返回原戶籍地，翌日趕返上班必經途中發生車禍；如該戶籍地為日常居住之處所，且無違反法令情事者，亦屬職業災害。勞工上下班後直接前往勞保指定醫院門診：如係罹患職業傷病所必要之續診，於返家必經途中發生之車禍，屬職業災害，如係普通傷病之一般門診，難謂職業災害：行政院勞工委員會（77）臺勞安字第 03540 號函。

(5) 勞工於加班後，逗留廠內再返家，如該期間所為之行為係為雇主而為之行為，且車禍係於上下班必經途中發生，應屬職業災害：行政院勞工委員 77 年 05 月 29 日（77）臺勞安三字第 09703 號函。

(6) 被保險人下班後，因事外宿於非日常居住處所，翌日從外宿居所至工作場所必經途中發生之事故，不予職業傷病給付：行政院勞工委員會 78 年 5 月 1 日臺 78 勞保 2 字第 10260 號函。

(7) 被保險勞工居住於雇主所提供之宿舍，因家中有要事於下班後返家，翌日於應經途中發生事故，仍不得視為職業傷害：行政院勞工委員會 80 年 5 月 18 日臺 80 勞保 2 字第 11077 號函。

DOI:10.6814/NCCU202100127

(8) 被保險人騎乘機車逆向行駛發生車禍受傷者，不符合「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第 18 條之規定，故不得視為職業傷害，不得核給職業傷害保險給付：行政院勞工委員會 83 年 1 月 28 日臺 83 勞保 2 字第 799928 號函。

(9) 上班前前往早餐途中發生事故而致傷害，核屬上班前之私人行為，不得視為職業傷害：行政院勞工委員會 88 年 6 月 21 日台 88 勞保 3 字第 026264 號函。

(10) 有關勞工上班後請假處理私事，事畢直接自事畢地點返回就業場所上班，途中發生交通事故，事畢非「日常居、住處所」返回就業場所途中發生之事故，不得視為職業傷害：勞動部 103 年 8 月 6 日勞動保 3 字第 1030140282 號函。

(11) 勞工於上下班時間至父母家接送幼兒，其迂迴距離已脫逸合理上班之路徑，於往返途中發生事故，應非屬職業災害：行政院勞工委員會 79 年 01 月 08 日（79）臺勞安三字第 31455 號函。

2. 於工作時間內發生者應屬職業災害：

(1) 勞工在工作時間於草叢中如廁被蛇咬傷致死，應視為職業災害：行政院勞工委員會 88 年 03 月 08 日（88）台勞動三字第 007615 號函。

(2) 勞工於上班時間內前往飲水機盛開水而燙傷，應屬職業安全衛生法第 2 條所稱之職業災害：行政院勞工委員會 77 年 07 月 18 日（77）臺勞安三字第 14854 號函。

(3) 有關勞工於上班時間執行職務中與同事發生爭執被毆而致之傷害，如確因執行職務且無故意犯罪行為而被毆所致者，應屬職業災害：行政院勞工委員會 85 年 1 月 13 日臺 85 勞安 3 字第 147416 號函、85 年 3 月 21 日臺 85 勞保 3 字第 106717 號函。

DOI:10.6814/NCCU202100127

(4) 勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 17 條立法意旨，係勞工出勤工作後，雇主如未提供餐食，勞工為維持接續工作上之體力，為必要之外出用餐，於外出用餐往返途中發生事故，未違反傷病審查準則第 18 條各款情事，視為職業傷害：行政院勞工委員會 101 年 8 月 9 日勞保 3 字第 1010022956 號函。

3. 經雇主之指示出差期間發生，應屬職業災害：

(1) 被保險人因公出差期間，往返途中搭乘飛機失事死亡，應可視為職業災害：行政院勞工委員會 77 年 2 月 3 日臺勞安 2 字第 01258 號函。

(2) 本案勞工經雇主指派出差，夜晚投宿賓館，因該賓館大火而罹難死亡，應屬職業災害：行政院勞工委員會 86 年 01 月 16 日（86）台勞安三字第 000514 號

4. 於執行職務或附隨之業務，應視為職業災害；反之，若非執行職務或無法證明因果關係則非職業災害

(1) 若依勞務性質、作業環境、事務場所設施狀況等，於天然災害發生之際，有執行職務之必要（例如於天然災害當時參與防洪、救災工作）或具有易遭受災害之情況時，則可視為因附隨於業務之執行所致之傷害，而視為職業災害：行政院勞工委員會 91 年 11 月 19 日勞保 3 字第 0910059238 號函。

(2) 駕駛人員因執行職務發生車禍受傷，職業安全衛生法第 2 條所稱因作業活動及職業上原因引起之傷害，不論勞工有無過失應屬職業災害：行政院勞工委員會 79 年 09 月 24 日（79）臺勞安三字第 22376 號函。

(3) 勞工之疾病無法經醫師證明與執行之職務具相當因果關係者，應非屬職業災害：行政院勞工委員會 84 年 02 月 06 日（84）台勞安三字第 102649 號。

DOI:10.6814/NCCU202100127

(4) 工會幹部執行各項會務發生事故，如與作業活動或執行事業單位之職務無關不宜以職業災害論：行政院勞工委員會 78 年 9 月 5 日臺 78 勞保 2 字第 20863 號函。

(5) 有關木工業職業工人修繕自有房屋發生意外，因係為改善自有居住環境之私人行為，非受僱從事工作所致之傷害事故，核與勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 3 條第 1 項之規定不符，無法予以職災保險給付：行政院勞工委員會 91 年 07 月 04 日勞保 3 字第 0910034305 號函。

(6) 勞工保險被保險人於雇主預告終止勞動契約期間依法請假另謀工作途中發生事故，非屬執行職務之行為，亦非屬勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 16 條所定情形，尚不得視為職業傷害：行政院勞工委員會 102 年 10 月 11 日勞保 3 字第 1020140546 號函。

(7) 職業工會被保險人外出購買本業工作上所需工具、材料之行為，僅係屬執行職務之前置工作，如有違反「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第十八條各款情事規定，不得請領勞保職業災害保險給付：行政院勞工委員會 90 年 03 月 28 日（90）台台勞保三字第 0013500 號函。

5. 於公司或職福會舉辦之活動中發生，視情況得認為職業災害：

(1) 有關勞保被保險人參加公司舉辦之登山活動，若係雇主舉辦並強制員工參加，且在雇主之指揮管理下發生事故者，可視為職業災害：行政院勞工委員會 94 年 8 月 29 日勞保 3 字第 0940043712 號函。

(2) 勞工於下班後參加事業單位所舉辦之年終聚餐時滑倒受傷，如因雇主所提供設施之瑕疵而致之傷害，屬職業災害：行政院勞工委員會 86 年 03 月 11 日（86）台勞安三字第 008032 號函。

DOI:10.6814/NCCU202100127

(3) 勞工參加職工福利委員會舉辦之旅遊活動，於途中發生事故，如該項活動非雇主之命而參加者，不屬職業災害：行政院勞工委員會 77 年 06 月 28 日（77）臺勞安三字第 10704 號函。有關保險參加貴廠福利委員、勞資會議代表、育樂小組委員、工會理監事聯合舉辦之自強活動發生事故，如未經雇主指派，則其活動與原事業單位無關，不宜以職業災害論。行政院勞工委員會 86 年 01 月 07 日（86）台勞安三字第 000446 號。

6. 無一定雇主之職業工人經由職業工會參加保險，其從事與本業專長性質相同之工作而致傷害，得視為職業傷害：行政院勞工委員會 85 年 10 月 18 日臺 85 勞保 3 字第 135973 號函。

綜上所述，各法令對於「職業災害」之認定仍因立法目的不同而有差異，例如上、下班通勤災害非屬職業安全衛生法所稱之職業災害；而在一定條件下，卻為勞動基準法或勞工保險條例所認定之職業災（傷）害。筆者以為，法院實務、學者見解及行政機關解釋就職業災害定義雖有分歧，惟此係基於各法令立法目的不同之前提下，為求職業災害勞工之權益保障之結果。準此，勞動基準法或勞動基準法之職業災害定義，在適用其他法令規定時，自宜視個案參酌適當之職業災害定義，方能真正保障職業災害勞工之權益。

第二項　職業災害因果關係理論

勞動基準法、勞工保險條例及職業安全衛生法均未有因果關係之規定，僅分別於職業安全衛生法施行細則第 6 條：「本法第二條第五款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」及勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 21 條：「被保險人疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者，視為職業病。」及第 21-1 條：「被保險人罹患精神疾病，而該項疾病與執行職務有相當因果關係者，視為職業病。」

DOI:10.6814/NCCU202100127

可見相當因果關係[78]文字，然仍未訂有相當因果關係之認定標準。

惟因果關係是職業災害補償成立之基本要件，災害是否為職業上原因或執行職務所引起之爭議亦屢見不鮮。職業災害因果關係理論也因此成為實務及學說之的探討重點，並可分為下列數說：

一、相當因果關係說

此說包括「業務遂行性」及「業務起因性」二要件，分述如下：

（一）　「業務遂行性」

「業務遂行性」係指勞工依勞動契約在雇主支配狀態提供勞務，勞工之行為是在執行職務中，此執行職務範圍，包括業務本身行為及業務上附隨必要合理行為[79]。業務遂行性之有無，可再具體劃分為以下三類[80]：

1. 在雇主支配管理下從事業務：在事業場所內從事業務所發生之災害，包括作業中如廁飲水之情形，亦具有業務遂行性。
2. 在雇主支配管理下但未從事業務：在事業場所休息，或在作業開始前、結束後於事業場所內活動時，所發生之災害，即具有業務遂行性。
3. 在雇主支配下，但不在其管理下從事業務：在事業場所外從事業務時所發生之災害，仍具有業務遂行性。

又災害之發生具有「業務遂行性」，乃是判斷是否具有業務起因性之前提要件，亦即災害之發生必須是處在業務遂行狀態之中。例如勞工在中午休息時間外出發生災害者，即不具備業務遂行性，自然不會有業務起因性。惟即便具備業務遂行性者，是否符合職業災害，仍須進一步進行業務起因性之檢視。

[78] 有學者認為，勞工傷病審查準則第 21 條雖以相當因果關係作為認定職業病之標準，惟此同時涉及醫學知識，而這和法學上相當因果關係之相當與否並無太大關聯，似乎未必一定是要解釋成為採取學說上的相當因果關係說。同前註 74，頁 262。

[79] 臺灣高等法院 93 年度勞上字第 54 號、105 年度勞上易字第 44 號民事判決參照。

[80] 陳建文，勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第十八條之探討，政大勞動學報，10 期，2002 年 1 月，頁 95-96。

DOI:10.6814/NCCU202100127

（二） 「業務起因性」

即職務和災害之間有因果關係，此種因果關係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依當因果關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定者。至該災害發生之原因是否屬「雇主可控制之因素所致」，則非所問[81]。

若工作本身僅是災害傷病之「機會原因」時，則不能視為具有相當因果關係，但在判斷是否具有業務起因性時，也未必要勞工所從事之工作是災害發生的「最有力原因」，只要屬於「相對有力原因」，且經驗法則一般通念能認定者即可[82]。前述標準並可分為下列四項認定原則[83]：

1. 勞工於雇主支配及管理下從事業務而發生災害時，如無其他反證可推翻業務起因性，且不違反經驗法則者，一般認定為職業災害。
2. 勞工於雇主支配及管理下未從事業務而發生災害時，如可證明其業務起因性，即災害發生係由於事業之設施或管理所致者，可認定為職業災害。
3. 勞工於雇主支配下但脫離管理而從事業務並發生災害時，如可證明其業務遂行性，且無其他反證可推翻業務起因性，亦不違反經驗法則者，一般認定為職業災害。
4. 勞工發生原因不明之災害，如可推定具業務遂行性，且不違反經驗法則者，則推定具業務起因性。

上開相當因果關係說以「業務遂行性」及「業務起因性」作為職業災害之判斷標準，為判例及學說之通說見解。然其雖可用以判斷因果關係明確之職業災害，惟仍有其極限。以「職業病」為例，常常不是在從事業務時發病，其業務遂行性

[81] 臺灣高等法院 93 年度勞上字第 54 號、105 年度勞上易字第 44 號民事判決參照。
[82] 邱駿彥，職災保護—我國職業災害保護制度，勞工之友雜誌，631 期，2010 年 9 月，頁 37、38。
[83] 林振賢，新版勞動基準法釋論—比較、理應、實際，三民，1996 年 5 月，頁 277。

DOI:10.6814/NCCU202100127

不易認定，且疾病與職務間之因果關係，亦難以一般經驗法則推斷，仍需憑藉醫學評估認定[84]。

二、業務關聯性說

此說有別於相當因果關係說所採之「業務遂行性」及「業務起因性」判斷標準，認為即使落實職業安全衛生法下的危害防止義務，仍無法避免職業災害的發生，因此應著重於勞工及其家屬生活保障之目的，以及補償責任與賠償責任性質上的不同，僅要求災害與業務具有關聯性即可成立職業災害[85]。

又此說之職業災害判斷標準較相當因果關係說寬鬆，其認為「業務遂行性」應改採認定較廣泛的「業務關聯性」；而「業務起因性」亦包含或推定於「業務關聯性」中[86]。

三、合理關聯性說

此說出發點與業務關聯性說相同，認為即使落實職業安全衛生法下的危害防止義務，仍無法避免職業災害的發生，與其強調業務與災害間之因果關係，更應著重於勞工及其家屬生活保障之目的，因此主張僅須就職災勞工所能獲得之法救濟是否具備合理性[87]，為實質合目的性之判斷[88]。

四、相關性判斷說

此說採相當因果關係說與關聯性說間之折衷，雖然仍採「業務遂行性」及「業務起因性」作為判斷標準，但只需要充分符合其中之一，即便另一要件較為薄弱，仍應認定為職業災害[89]。

---

[84] 林振賢，談職業災害補償問題，中國勞工 980 期，1998 年 5 月，頁 22。
[85] 林麗美，通勤職災之認定—以中日兩國法制為中心，中原大學財經法律研究所碩士論文，1999 年 7 月，頁 16。
[86] 羅忠政，職業災害補償雇主責任之研究—以中日兩國法制為中心，政治大學勞工研究所碩士論文，1997 年 6 月，頁 62-63。
[87] 同前註 85，1999 年 7 月，頁 16。
[88] 同前註 86，頁 63。
[89] 同上註，頁 64。

DOI:10.6814/NCCU202100127

五、**重要條件理論**

此說為德國法為修正相當因果關係說所採之理論。其認為職業災害之成立判斷如僅採相當因果關係說，即忽略了如勞工保險條例職業災害給付等帶有社會保險特質之職業災害補償，故針對此類情形應採不同之判斷標準。

亦有學者認為，「業務起因性」之內容，就純粹涉及法律價值判斷部分，應保持彈性，實現個案正義為宜，我國勞動基準法之雇主職業災害補償責任既為無過失責任，且雇主是否承擔補償之責，主要係以勞工執行職務上危險是否實現為準，故援用針對過失責任之相當因果關係未必適宜[90]。

而於重要條件理論下，僅有對於職業災害發生具有重要意義的原因或共同原因，始為造成損害之條件，並就因果關係分為業務與災害事故間之「責任起因之因果關係」以及災害事故與損害結果間之「責任結果之因果關係」[91]。

「責任起因之因果關係」係以業務是否屬於災害事故發生的「法律上重要條件」，屬一價值判斷問題，一般係依其時間（是否於工作時間內）與空間（是否於工作場所內）為主要判別依據；而「責任結果之因果關係」，則係以災害事故對損害的發生具有「重大可能性」為已足，並不要求「幾近確定之可能性」[92]。

六、**法規目的說**

此說認為，因果關係的判斷應以相關法律規範或契約之保護目的為主要標準。法律或契約上之義務係為維護特定法益或利益而設，因此僅限於該特定法益或利益所遭受的損害，才應歸諸行為人承擔。而所保護之法益或利益為何，則應就法律或契約之意義與目的，透過解釋方法判斷[93]。

---

[90] 同前註 74，頁 286。
[91] 同前註 67，頁 60。
[92] 楊通軒，職業災害之賠償與補償，勞基法釋義─施行二十年之回顧與展望，2014 年 2 月，臺灣勞動法會編，頁 542 至 543。
[93] 同前註 76，頁 16-17。

DOI:10.6814/NCCU202100127

第三節　我國職業災害補償之相關規定

第一項　勞動基準法

我國勞動基準法於民國 73 年 7 月 30 日公布施行，第 1 條即規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法」，其中第 59 條之立法理由為：「本條規定職業災害而受害之勞工，如僅以勞保之些微給付，實不足以達到照顧之目的，而應由雇主負起完全補償責任[94]。」同法第 60 條之立法理由為：「同一職業災害所生之損害，勞工或其他有請求權人如依司法程序獲得民事賠償時，依損益相抵之原則，雇主依前條規定已給付之補償費應准予抵充損害賠償金額，方屬公平，爰予明定，以為處理之依據。」

一、補償之範圍

依勞動基準法第 59 條第 1、2、3、4 款規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。(1)勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。(2)勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿 2 年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第 3 款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付 40 個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。(3)勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。(4)勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如左：(一)配偶及子女。(二)父母。(三)祖父母。(四)孫子女。(五)兄弟姐妹」。依上開規定可知補償範圍

[94] 立法院法律系統網站 https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?001A3F0D6E580000000000000000140000000004000000^01139073071900^00034001001。（最後瀏覽日期：2020/12/14）。

DOI:10.6814/NCCU202100127

包括 1.醫療費用補償、2.工資補償、3. 失能補償、4.死亡補償，詳細標準詳後述。

二、勞基法雇主之職災補償責任為無過失責任，並不適用過失相抵原則

勞動基準法第五十九條之補償規定，非損害賠償，應無民法第二百十七條過失相抵之適用。按勞基法第 59 條之補償規定，係為保障勞工、加強勞、雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，非損害賠償。況同法第 61 條尚且規定該受領補償之權利不得抵銷，應無民法第 217 條過失相抵之適用[95]。亦即凡僱主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其就勞基法上得請求職災補償之權利。

第二項　勞工保險條例

勞工保險條例在 1958 年制定並公布施行，而本法制定的立法理由在第 1 條有明文規定：「為保障勞工生活，促進社會安全，制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律。」而勞工保險條例中有提及職災補償制度的相關規定有以下幾點：勞工保險條例將勞工保險分成兩類，一是普通事故保險，另一則為職業災害保險[96]。

一、有關職災保險費的計算方式，在 1979 年勞工保險條例修正之前，係採勞工負擔 20%，而雇主負擔 80%，再修正後，保險費全額由雇主支付[97]。而勞保保險費在 1979 年勞工保險條例修正前，是由雇主負擔 75%，勞工負擔 25%，如果沒有固定的雇主，則是由勞工負擔 70%，政府負擔 30%。而在 1979 年修訂之後，出現了勞工保險的分類，從現行法規第 15 條[98]來看，

[95] 最高法院 89 年度第 4 次民事庭會議決議、最高法院 82 年度臺上字第 1472 號判決意旨、87 年度臺上字第 1629 號判決意旨、89 年度臺上字第 1783 號判決意旨、100 年度臺上字第 1180 判決意旨參照。

[96] 勞工保險條例第 2 條：「勞工保險之分類及其給付種類如下：一、普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。二、職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。」本條文於 1979 年修正後才有此分類。

[97] 勞工保險條例第 15 條第 1 項第 1 款：「第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。」

[98] 勞工保險條例第 15 條：「勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第六條第一項第

DOI:10.6814/NCCU202100127

可以明顯的看出政府對於保險費負擔的比例比早期還要高出許多。

二、 1981 年勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則公布，該準則係依勞工保險條例第 34 條第 2 項規定訂定之，在該準則公布後，職業傷病的判斷有了重要的參考依據。

三、 關於勞工保險條例中職災給付共分以下幾類：(一) 傷病給付、(二) 失能給付、(三) 死亡給付、(四) 醫療給付。各給付之標準與請領資格詳後述。

第三項　職業災害勞工保護法

一、特點

而職業災害勞工保護法在當初立法之動機主要是想單獨將職業災害相關規定整合至單一部法規，以求建立一套完整的職災補償系統，然最後通過之版本卻僅有少數之意見被採納，造成現在所看到的內容與預期的內容會有落差[99]。不過，職業災害勞工保護法也有其特色，最主要的突破在於，勞工如遭遇職業災害，不論有無參加勞保，均得依職災保護法之規定申請各項補助，又職業災害勞工保護法還另有其他特點[100]，如：

(一) 提供各種津貼與補助，如生活津貼、輔助器具、看護補助或給予勞工之家屬必要之補助。

(二) 國內之工程經常發生轉包再轉包之狀況，故對於承攬承攬部分所使用之勞工，在本法內有特別規定應與事業單位負連帶職災補償責任，藉此保

一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。二、第六條第一項第七款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之六十，其餘百分之四十，由中央政府補助。三、第六條第一項第八款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之二十，其餘百分之八十，由中央政府補助。四、第八條第一項第四款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，由中央政府補助。五、第九條之一規定之被保險人，其保險費由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，由中央政府補助。」

[99] 同前註 1，頁 7-9。

[100] 臺北市勞動檢查處，https://lio.gov.taipei/News_Content.aspx?n=DB345115745B8F8F&sms=87415A8B9CE81B16&s=178F8E3899E6316C。(最後瀏覽日期：2020/12/14)。

DOI:10.6814/NCCU202100127

障承攬勞工之權益。

（三） 關於職業災害後勞工的重建，主管機關會提供補助與職業訓練輔導，針對其工作能力與意願，協助勞工能盡快返回職場。

（四） 為確保罹患職業疾病勞工之權益，各縣市得設置職業疾病認定委員會，確保可以有效解決職業病認定爭議。

（五） 政府訂每年四月二十八日為工殤日，推動勞工安全衛生教育，強化勞工安全意識。

雖然職業災害勞工保護法有諸多特點，也與先前之相關法令略有不同，但其對於整體的職災補償制度而言，職業災害勞工保護法還是比較偏向補充性的規定，並沒有實質的改變職災補償制度的體制。

二、**職業災害勞工保護法之適用對象為未加保勞保之勞工**，包括實際從事勞動之受雇或自營作業之勞工等，職保法所定津貼、補助的申請對象，主要係以有參加勞保及未參加勞保區分發給之項目：前者除勞保之職災給付外，可依職保法第 8 條規定請領生活津貼、器具補助、看護補助等各項補助；後者若符合第 9 條規定者，亦得依規定請領上開各項補助及津貼。茲就職保法與勞保之比較如下表：

國立政治大學 National Chengchi University

表 2-1　職保法與勞保之比較

	職保法津貼、補助	勞保職災給付、津貼
是否投保勞保	未加保勞保	有加保勞保
得請求項目	殘廢補助、死亡補助	醫療給付、傷病給付、失能給付、死亡給付
	職業疾病生活津貼、身體障礙生活津貼、職業訓練生活津貼、器具補助、看護補助、家屬補助、家屬慰問金、續保保費補助、退保後職業病生活津貼	

*資料來源：作者自行整理

DOI:10.6814/NCCU202100127

至於勞工保險職業災害傷病給付與職業災害勞工保護法殘廢生活津貼之請領順序方面，查職業災害勞工保護法規定之各項津貼係屬勞工保險之補充性保障措施，因此，職業災害勞工補助及核發辦法第三條爰規定，依職業災害勞工保護法第八條第一項第二款規定申請生活津貼者，必須於請領勞工保險職業災害傷病給付期滿，經醫師診斷喪失部分或全部工作能力，身體遺存障害，適合勞工保險殘廢給付標準表第一級至第七級規定之項目者，始得檢附相關證明文件，向勞工保險局申請[101]。

而已參加公教人員保險、軍人保險及農民健康保險者，另受僱從事工作遭遇職業災害，若雇主未為其辦理加入勞工保險時，得否依職業災害勞工保護法第六條及第九條規定請領補助？職業災害勞工保護法旨在給予遭遇職災事故勞工及其遺屬必要及適度之補助。依該法第四條第一項規定，補助未參加勞工保險而遭遇職業災害之勞工所需經費，係由中央主管機關編列公務預算支應。因此，其補助自應符合大法官釋字第四八五號解釋「考量國家之經濟及財政狀況」、「須照顧之必要性」及「不得超過達成目的所需必要限度而給予明顯過度之照顧」之釋示。若公務人員、軍人同時兼具勞工身分而選擇參加公教保險或軍人保險者（即未參加勞工保險者），得請領公教保險或軍人保險因公保險給付者，則不得再申請職業災害勞工保護法規定之各項津貼或補助。若公教保險或軍人保險被保險人另外受僱從事勞動工作惟未參加勞工保險者，其於從事該勞動工作時遭遇職業災害者，因非屬執行公教或軍人職務所致之事故，自不得申領公教人員保險法或軍人保險條例規定之公傷保險給付，准依職業災害勞工保護法規定申領各項津貼或補助。另農民健康保險之被保險人如有實際受僱從事勞動而遭遇職業災害者，得依職業災害勞工保險護法規定申領各項津貼或補助[102]。

[101] 行政院勞工委員會 92 年 11 月 11 日勞保三字第 0920062032 號函參照。
[102] 行政院勞工委員會 91 年 08 月 06 日勞保三字第 0910033286 號函。

DOI:10.6814/NCCU202100127

第四節　小結

國家對於保障人民之基本權益負有重要之責任，當人民因失業、工傷、年老、疾病等因素而陷入生存危機時，國家應提供必要之協助或補償，此即為社會福利制度之目的，當勞工受到職業傷害時，本人及家屬之生活將遭受到巨變，我國職業災害補償制度乃是重要制度之一，職災補償以保障受災勞工之最低生活保障為其目的，並具有定型化補償、迅速進行救濟、雇主負起無過失責任等特點，並由勞工保險條例、職業災害勞工保護法、勞動基準法、民法等制度組織成一網絡，使受災勞工得以獲得充足之保障。然為免雇主之責任無限擴大，亦避免勞工有重複獲利之情形，各法律規定間應如何調整即為最重要之課題。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100127

第三章　職災補償與勞保給付及其他保險給付之抵充關係

第一節　勞基法職災補償與勞保職災給付之請領標準

一、勞基法職災補償

依勞動基準法第 59 條第 1、2、3、4 款規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。(1)勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。(2)勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿 2 年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第 3 款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付 40 個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。(3)勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。(4)勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如左：(一)配偶及子女。(二)父母。(三)祖父母。(四)孫子女。(五)兄弟姐妹」。

以下將勞動基準法第 59 條之四種職災補償分別簡述[103]：

（一）　醫療費用補償

勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。依照勞工保險條例或全民健保之相關規定，醫療給付分成門診以及住院診療[104]，而已給付之醫

[103] 同前註 1，頁 8-9。

[104] 勞工保險條例第 41 條：「門診給付範圍如左：一、診察（包括檢驗及會診）。二、藥劑或治療材料。三、處置、手術或治療。前項費用，由被保險人自行負擔百分之十。但以不超過中央主管機關規定之最高負擔金額為限。」；勞工保險條例第 43 條：「住院診療給付範圍如左：一、診察（包括檢驗及會診）。二、藥劑或治療材料。三、處置、手術或治療。四、膳食費用三十日內之半數。五、勞保病房之供應，以公保病房為準。前項第一款至第三款及第五款費用，由被保險人

DOI:10.6814/NCCU202100127

療費用，雇主可以主張抵充，意即勞保與健保未給付之部分由雇主支付[105]。

特別護士費、病房費如屬醫療所必需並由醫療機構出具證明者，即屬勞動基準法第五十九條第一款所稱之醫療費用，應由雇主補償之。至於伙食費、證明書費則不包括在內[106]。此一醫療費用補償勞基法未明文規定補償期限，且勞工離職後，如因同一事故病發確有醫療需要時，如能證明該事由係於勞動契約有效期間內發生之延續，雇主仍應依勞動基準法規定予以醫療補償。

就勞工職業災害醫療後，雇主對於痊癒與否如有疑義，雇主不得強制要求勞工至其指定之醫療機構診斷審定，但要求勞工自行選擇其他經中央衛生主管機關評鑑核定之醫學中心或區域醫院診斷審定，應無不可，惟勞工因前往就診所生之費用，應由雇主負擔[107]。

（二） 工資補償

勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。就工資之認定，依勞基法第二條第三款規定：工資係指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經常性給與均屬之。另依勞動基準法施行細則第十條規定，本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與，其第二款所規定之獎金係指年終獎金、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。是依上開有關規定，年終獎金並非勞動基準法第五十九條第二款之工資之一種[108]。

又工資以在醫療期間且不能工作為前提，若雖在治療中但是在家中所經營之

自行負擔百分之五。但以不超過中央主管機關規定之最高負擔金額為限。被保險人自願住較高等病房者，除依前項規定負擔外，其超過之勞保病房費用，由被保險人負擔。第二項及第四十一條第二項之實施日期及辦法，應經立法院審議通過後實施之。」

[105] 黃虹霞，職業災害補償相關法律問題，萬國法律第 126 期，2002 年 12 月，頁 69-70。

[106] 行政院勞工委員會 84 年 05 月 09 日（84）台勞動三字第 112977 號函、行政院勞工委員會 84 年 05 月 10 日（84）台勞動三字第 115057 號函。

[107] 行政院勞工委員會 81 年 12 月 23 日（81）台勞動三字第 46887 號函。

[108] 最高法院 92 年度台上字第 1960 號判決。

DOI:10.6814/NCCU202100127

事業幫忙工作，則不能請求工資補償[109]。

依勞動基準法施行細則第三十一條規定：「本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月工資除以三十所得之金額為其一日之工資。」其中所稱「最近一個月工資」，係指領月薪之勞工於發生職業災害前已領或已屆期可領之最近一個月工資而言。嗣後該勞工之工資如有調整，其工資補償應自工資調整當日起隨之調整[110]。

（三） 失能補償

勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予失能補償。勞工保險條例相關規定中[111]，勞工因普通傷害、普通疾病或罹患職業病，經認定後有符合失能給付標準，就補償之金額，雇主能主張抵充，勞工也得向雇主請求差額給付。

（四） 死亡補償

勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。勞工之遺屬能依照勞工保險條例第 62 至 65 條請求給付，就補償之金額，雇主能主張抵充，勞工也

---

[109] 最高法院 90 年台上字第 1055 號民事判決。

[110] 行政院勞工委員會 82 年 07 月 13 日（82）台勞動三字第 38915 號函。

[111] 勞工保險條例第 53 條：「被保險人遭遇普通傷害或罹患普通疾病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，請領失能補助費。前項被保險人或被保險人為身心障礙者權益保障法所定之身心障礙者，經評估為終身無工作能力者，得請領失能年金給付。其給付標準，依被保險人之保險年資計算，每滿一年，發給其平均月投保薪資之百分之一點五五；金額不足新臺幣四千元者，按新臺幣四千元發給。前項被保險人具有國民年金保險年資者，得依各保險規定分別核計相關之年金給付，並由保險人合併發給，其所需經費由各保險分別支應。本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合第二項規定條件時，除依前二項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付，經保險人核付後，不得變更。」；勞工保險條例第 54 條：「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費。前項被保險人經評估為終身無工作能力，並請領失能年金給付者，除依第五十三條規定發給年金外，另按其平均月投保薪資，一次發給二十個月職業傷病失能補償一次金。」

DOI:10.6814/NCCU202100127

得向雇主請求差額給付。

而有關勞工於事業單位適用勞動基準法前發生職業災害，而至適用該法時仍繼續醫療者，雇主仍應依該法予以職業災害補償。蓋職業災害補償請求權係以勞工發生死亡、殘廢、傷害或疾病事故時，要件始具備，而以此時點認定雇主須否負勞動基準法之職業災害補償責任。因此職業災害之原因事實若發生於勞動基準法適用之前，而死亡、殘廢、傷害或疾病發生於勞動基準法適用之後，因請求權要件具備時，有勞動基準法之適用，是雇主仍應負該法職業災害補償責任。是以，勞工職業災害之原因事實發生於勞動基準法適用前，而至適用該法時仍未痊癒，須繼續醫療，因此，自適用該法後，雇主即應依該法第五十九條第一款規定，補償其必需之醫療費用；勞工在醫療中不能工作者，於適用該法時起雇主應按其原領工資數額予以補償[112]。

另雙方和解低於勞動基準法關於職業災害補償之法定數額是否有效？實務上正反兩說：行政機關內政部 75 年 04 月 18 日（75）台內勞字第 393564 號函採無效說：「勞工勞工因遭受職業災害死亡，雇主應依勞動基準法第五十九條規定予以補償，為法律之強行規定。當事人雙方低於此標準之任何約定自屬無效。」，其理由係認為勞基法第 59 條為法律強行規定；嗣後又以 79 年 01 月 09 日（79）台勞動三字第 19437 放寬效力：「勞工遭受職業災害死亡，雇主與罹災者家屬以低於法定補償標準達成和解，餘不足部份罹災家屬拋棄對雇主之民事賠償請求權部份雖無法干涉，惟雇主違反公法之強行規定者，主管機關仍應依規定處分。」，即認為事後和解拋棄其餘請求權並非無效；然最高法院明確表示採有效說「當事人依勞基法第五十九條規定所取得之權利，並非不得拋棄。上訴人於高雄市政府勞資爭議調解委員會調解時拋棄部分權利與被上訴人達成協議，自發生拋棄之效力。上訴人指該協議無效，不無誤會。」、臺灣臺北地方法院 89 年

[112] 行政院勞工委員會 88 年 05 月 18 日（88）台勞動三字第 022049 號函。

DOI:10.6814/NCCU202100127

度訴字第 5309 號判決亦同「職災補償雖為強行規定，惟依法理，應認為係不得事先約定排除勞工之職災補償權，若於事故發生後，既已擁有該項權利，其是否行使，乃勞工之權利，應任其自由決定，法律上並無禁止其與雇主約定不行使或放棄其權利之理，此與侵權行為損害賠償責任不得預先約定拋棄，惟得事後和解同理。」。

二、 勞工保險條例之職災勞保給付

關於勞工保險條例中勞工保險的給付標準與請領資格共分以下幾類[113]：

（一） 傷病給付

1. 請領資格

(1) 被保險人遭遇普通傷害或普通疾病住院診療，不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第 4 日起，得請領普通傷病補助費，門診或在家療養期間均不在給付範圍。

(2) 被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第 4 日起，得請領職業傷病補償費。

2. 給付標準

(1) 普通傷害補助費及普通疾病補助費，均按被保險人遭受傷害或罹患疾病住院診療之當月起前 6 個月平均月投保薪資之半數，自住院不能工作之第 4 日起發給，每半個月給付 1 次，以 6 個月為限。但傷病事故前參加保險之年資已滿 1 年者，增加給付 6 個月，前後合計共為 1 年。

(2) 職業傷害補償費及職業病補償費，均按被保險人遭受傷害或罹患職業病之當月起前 6 個月平均月投保薪資 70%，自不能工作之第 4 日起發給，每半個月給付 1 次;如經過 1 年尚未痊癒者，減為平均月投保薪資之半數，但以 1 年為限，前後合計共發給 2 年。

[113] 勞動部勞工保險局，https://www.bli.gov.tw/0004766.html。（最後瀏覽日期：2020/12/14）。

DOI:10.6814/NCCU202100127

（二） 失能給付

1. 請領資格

(1) 失能年金：被保險人遭遇傷害或罹患疾病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經全民健康保險特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準或為身心障礙者權益保障法所定之身心障礙，且經評估為終身無工作能力者（即符合下列規定之一者），得請領失能年金給付。經審定失能狀態符合失能給付標準附表所定失能狀態列有「終身無工作能力」者，共計 20 項。為請領失能年金給付，經審定失能程度符合第 1 至 7 等級，並經個別化專業評估工作能力減損達 70%以上，且無法返回職場者。

(2) 失能一次金：被保險人遭遇傷害或罹患疾病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經全民健康保險特約醫院診斷為永久失能，失能狀態符合失能給付標準規定，但未達「終身無工作能力」之給付項目者，得 1 次請領失能給付。

被保險人之失能狀態符合「終身無工作能力」之給付項目者，且於 98 年 1 月 1 日前有保險年資者，亦得選擇 1 次請領失能給付。

2. 給付標準

(1) 勞保失能給付係按勞工保險失能給付標準及其附表所定之失能項目、失能等級及給付日數審核辦理。

(2) 失能項目：依勞工保險失能給付標準及其附表，以身體失能部位不同計分：精神、神經、眼、耳、鼻、口、胸腹部臟器、軀幹、頭臉頸、皮膚、上肢、下肢等 12 個失能種類、221 個失能項目、15 個失能等級。

(3) 平均月投保薪資及平均日投保薪資之計算：失能年金：按被保險人加保期間最高 60 個月之月投保薪資平均計算。

DOI:10.6814/NCCU202100127

(4) 失能一次金（含職業傷病失能補償一次金）：按被保險人發生保險事故（即診斷永久失能日期）之當月起前 6 個月之實際月投保薪資平均計算；平均日投保薪資以平均月投保薪資除以 30 計算之。

被保險人同時受僱於 2 個以上投保單位者，其普通事故保險給付之月投保薪資得合併計算，不得超過勞工保險投保薪資分級表最高一級。但連續加保未滿 30 日者，不予合併計算。

3. **給付額度**

(1) 失能年金：依被保險人之保險年資計算，每滿 1 年，發給平均月投保薪資之 1.55%（即平均月投保薪資×年資×1.55%）。

金額不足新台幣 4,000 元者，按新台幣 4,000 元發給。

被保險人具有國民年金保險年資者，已繳納保險費之年資，每滿 1 年，按其國民年金保險之月投保金額 1.3%計算發給（即國保之月投保金額×繳費年資× 1.3%）。

合併勞工保險失能年金給付及國民年金保險身心障礙年金給付後，金額不足新台幣 4,000 元者，按新台幣 4,000 元發給。

因職業傷害或罹患職業病失能者，另一次發給 20 個月職業傷病失能補償一次金。

保險年資未滿 1 年者，依實際加保月數按比例計算；未滿 30 日者，以 1 個月計算。

(2) 請領失能年金給付者，同時有符合下列條件之眷屬時，每一人加發依第五十三條規定計算後金額百分之二十五之眷屬補助，最多加計百分之五十：

A. 配偶應年滿五十五歲且婚姻關係存續一年以上。但有下列情形之一者，不在此限：

DOI:10.6814/NCCU202100127

(a) 無謀生能力。

(b) 扶養第三款規定之子女。

(c) 配偶應年滿四十五歲且婚姻關係存續一年以上，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

B. 子女應符合下列條件之一。但養子女須有收養關係六個月以上：

(a) 未成年。

(b) 無謀生能力。

(c) 二十五歲以下，在學，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

前項所稱無謀生能力之範圍，由中央主管機關定之。

C. 第一項各款眷屬有下列情形之一時，其加給眷屬補助應停止發給：

配偶

(a) 再婚。

(b) 未滿五十五歲，且其扶養之子女不符合第一項第三款所定請領條件。

(c) 不符合第一項第二款所定請領條件。

(d) 子女不符合第一項第三款所定之請領條件。

(e) 入獄服刑、因案羈押或拘禁。

(f) 失蹤。

前項第三款所稱拘禁，指受拘留、留置、觀察勒戒、強制戒治、保安處分或感訓處分裁判之宣告，在特定處所執行中，其人身自由受剝奪或限制者。但執行保護管束、僅受通緝尚未到案、保外就醫及假釋中者，不包括在內。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100127

（三） **死亡給付**

1. **請領資格**

遺屬年金及遺屬津貼應擇一請領

(1) 喪葬津貼：被保險人在保險有效期間因普通傷病或因職業傷害或罹患職業病死亡時，由支出殯葬費之人，請領喪葬津貼。

(2) 遺屬津貼：被保險人於 98 年 1 月 1 日前有保險年資者，在保險有效期間死亡，遺有配偶、子女及父母、祖父母或受被保險人生前扶養之孫子女及兄弟、姊妹者。遺屬順序：（1）配偶及子女（2）父母（3）祖父母（4）受扶養之孫子女（5）受扶養之兄弟、姊妹。所稱父母、子女係指生身父母、養父母、婚生子女（包括依民法規定視為婚生子女者），或已依法收養並辦妥戶籍登記滿 6 個月之養子女而言。養子女不得請領生身父母之遺屬津貼。

(3) 遺屬年金給付：

A. 請領資格

(a) 被保險人在保險有效期間死亡者。

(b) 被保險人退保，於領取失能年金給付或老年年金給付期間死亡者。

(c) 保險年資滿 15 年，並符合勞工保險條例第 58 條第 2 項各款所定請領老年給付資格，於未領取老年給付前死亡者。

B. 遺屬順序：（1）配偶及子女（2）父母（3）祖父母（4）受扶養之孫子女（5）受扶養之兄弟、姊妹。

C. 請領條件：

(a) 配偶：符合下列情形之一。

I.年滿 55 歲，且婚姻關係存續一年以上。

DOI:10.6814/NCCU202100127

II.年滿 45 歲且婚姻關係存續一年以上，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

III.無謀生能力。

IV.扶養下述第 2 項之子女：

(b) 子女（養子女須有收養關係六個月以上）：符合下列情形之一。

I.未成年。

II.無謀生能力。

III.25 歲以下，在學，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者。

(c) 父母及祖父母：父母、祖父母年滿 55 歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者。

(d) 孫子女：孫子女需受被保險人扶養且符合前述（2）項子女條件之一者。

(e) 兄弟姊妹：兄弟姊妹需受被保險人扶養且符合下列條件之一：

I. 未成年。

II. 無謀生能力。

III. 年滿 55 歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者。

2. **給付標準**

(1) 喪葬津貼

A. 被保險人在保險有效期間因普通傷病或因職業傷害或罹患職業病死亡時，由支出殯葬費之人，按被保險人死亡之當月（含）起前 6 個月之平均月投保薪資，請領喪葬津貼 5 個月。

B. 被保險人死亡，其遺屬不符合請領遺屬年金給付或遺屬津貼條件，

DOI:10.6814/NCCU202100127

或無遺屬者，由支出殯葬費之人，按被保險人死亡之當月（含）起前 6 個月之平均月投保薪資請領 10 個月喪葬津貼。

(2) 遺屬津貼

因職業傷害或罹患職業病死亡：不論保險年資，按其死亡之當月（含）起前 6 個月之平均月投保薪資，發給 40 個月遺屬津貼。

(3) 遺屬年金

A. 被保險人在保險有效期間死亡者：依被保險人之保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之 1.55%計算。

B. 被保險人退保，於領取失能年金給付或老年年金給付期間死亡，或保險年資滿 15 年，並符合勞工保險條例第 58 條第 2 項各款所定請領老年給付資格，於未領取老年給付前死亡者：依失能年金或老年年金給付標準計算後金額之半數發給。

C. 前述計算後之給付金額不足新臺幣 3,000 元者，按新臺幣 3,000 元發給。

D. 發生職災致死亡者，除發給年金外，另加發 10 個月職災死亡補償一次金。

E. 遺屬加計：同一順序遺屬有 2 人以上時，每多 1 人加發 25%，最多加計 50%。

（四） 職災醫療給付

1. 請領資格

(1) 被保險人於保險效力開始後，停止前發生職業傷病事故，並符合「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」規定，需門診或住院者。

(2) 被保險人在保險有效期間發生職業傷病事故，於保險效力停止後 1 年內需門診及住院者。

DOI:10.6814/NCCU202100127

(3) 被保險人在保險有效期間發生職業傷病事故後，於依「被裁減資遣被保險人繼續參加勞工保險及保險給付辦法」及「職業災害勞工醫療期間退保繼續參加勞工保險辦法」規定參加勞工保險期間，因同一職業傷病及其引起之疾病需門診或住院者。

2. **給付標準**

(1) 被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，應向全民健康保險醫事服務機構申請診療，免繳交健保規定之部分負擔醫療費用，被保險人之保險醫療費用由本局支付。另享有住院期間 30 日內膳食費半數之補助，醫療費用支付標準準用全民健康保險有關規定辦理。

(2) 被保險人在國內因緊急職業傷病至非全民健康保險特約醫院或診所診療，或被保險人在國外遭遇職業傷病必須於當地診療，得經由其所屬投保單位向本局申請核退醫療費用，其申請核退醫療費用應檢具之證明文件、核退期限、核退基準、依循程序及緊急傷病範圍，準用全民健康保險自墊醫療費用核退辦法之規定。

第二節　職災補償與勞保給付之抵充關係

一、勞工保險條例所為之保險給付，本質上係替代雇主之給付責任

依勞基法第 59 條但書規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，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，雇主得予以抵充之」，又勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費（勞工保險條例第十五條第一款），由國家代雇主履行職業災害補償，以確保勞工職業災害補償請求之公正、迅速，並減輕雇主經濟負擔之制度，既依勞工保險條例所為之給付，其本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補償。從而勞工因遭遇職業災害而致死亡，其遺屬因同一事故已依勞工保險

DOI:10.6814/NCCU202100127

條例所領得之保險給付，依勞基法第五十九條但書、勞工保險條例第十五條第一款規定，應予扣除抵充之。

二、勞動基準法第 59 條第 1、2、3 款係屬不同性質之補償責任規定，彼此間無互為抵充關係，且勞保給付與職災補償種類相同者始可抵充：

依臺灣高等法院臺南分院 90 年度勞上更（一）字第 1 號判決予以說明「所謂『依勞工保險條例已由雇主支付費用補償』者，依勞工保險條例尚可區分為普通事故保險及職業災害保險兩種，並再各自分為傷病、醫療、殘廢及死亡等四種給付（至普通事故保險之生育、失業及老年給付均與勞工職災無關），此參諸該法第二條亦甚明瞭。由此觀之，勞動基準法第五十九條職業災害補償規定，其醫療費用、工資補償、失能補償及死亡補償等各款，適正與前揭勞工保險條例所規定之醫療、傷病、殘廢及死亡等四種給付相互對應，是勞工受領之勞保給付與其向雇主請求之職災補償種類相同者，因勞工請求之是項損害業由勞保給付填補之，雇主固得主張抵充，然勞工受領之勞保給付（如殘廢給付）如與其請求雇主給付之職災補償（如工資補償）種類不同者，其請求補償之損害既有不同，當不生抵充之問題，如此解釋方符上開但書規定之立法旨趣。」、臺灣高等法院 99 年度勞上易字第 92 號判決「按勞動基準法第 59 條第 1、2、3 款係屬不同性質之補償責任規定，彼此間無互為抵充關係，可予抵充之勞工保險給付應僅限於同性質者始有適用，俾符合勞工保險制度之建置目的。依勞工保險條例第 53 條第 1 項規定：『被保險人遭遇普通傷害或罹患普通疾病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，請領失能補助費』，依此項規定所為職業傷病殘廢給付，性質上係與勞動基準法第 59 條第 3 款所定之失能補償相同，而與勞動基準法第 59 條第 2 款所定之工資補償性質不同，依前揭說明，上訴人自不得以被上訴人前依勞工保險條例第 53 條第 1 項規定向勞

DOI:10.6814/NCCU202100127

工保險局領取之職業傷害殘廢給付（按：非屬由雇主支付之費用補償）抵充本件工資補償。」由此可知，勞保給付屬於抵充主體，而勞基法之補償屬於抵充客體，依照「抵充客體與抵充主體為同一性質項目」之抵充要件，應可得知勞保給付予補償相對之項目，為醫療給付抵充醫療補償；傷病給付抵充工資補償；失能給付抵充失能補償；喪葬津貼抵充死亡補償中之喪葬費；遺屬給付抵充死亡補償[114]。

行政院勞工委員會 78 年 11 月 09 日(78)台勞保三字第 26322 號函：「勞動基準法第五十九條規定，勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。但如同一事故，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，雇主得予以抵充之。」

行政院勞工委員會 86 年 05 月 10 日（86）台勞動三字第 018255 號函：「查勞動基準法第五十九條，係課雇主於勞工發生職業災害時應予補償之義務，但不宜令雇主為變重負擔，爰明定如依勞工保險條例或其他法令已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。惟同條第二款但書所規定雇主得一次給付四十個月平均工資以免除工資補償責任，此項補償因現行勞工保險條例並無任何給付之規定，應不生可依上開規定主張抵充之情形，前經本會八十三年四月二十日台 (83) 勞動三字第一九七〇一號函釋在案。」[115]

行政院勞工委員會 83 年 04 月 20 日(83)台勞動三字第 19701 號函：「勞工若依勞工保險條例領有殘廢給付者，因合於勞動基準法第五十九條第三款之規定，雇主得抵充其殘廢補償。」。

行政院勞工委員會 81 年 04 月 07 日(81)台勞動三字第 18316 號函：「查勞動基準法第五十九條，係課雇主於勞工發生職業災害時應予補償之義務，但不宜令雇主為雙重負擔，爰明定如依勞工保險條例規定已由雇主支付費用補償者，

[114] 魏朝光，我國職業災害補償法制及其適用，東海大學法學研究第 8 期，1994 年 9 月，頁 318-319。
[115] 行政院勞工委員會 83 年 04 月 20 日（83）台勞動三字第 19701 號函。

DOI:10.6814/NCCU202100127

雇主得予以抵充之。故依勞動基準法第五十九條規定，勞工因職災死亡，其遺屬所領之勞保職災死亡給付，雇主得以抵充其依勞動基準法所應發給之死亡補償。」

三、須支付之費用係由雇主負擔時，始有該但書抵充規定之適用

依勞基法第 59 條但書後段「已由雇主支付費用」規定及勞基法施行細則第 34 條之 1 規定「勞工因遭遇職業災害而致死亡或失能時，雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，雇主依本法第五十九條規定給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依本法第五十九條第三款及第四款規定標準計算之。」之規定自明，須該保險費為雇主已支付者始得主張抵充，蓋此抵充規定既係分擔雇主之責任，則自然須由雇主支付保險費，故若雇主未替勞工投保勞工保險，或勞工係自費參加以職業工會為投保單位之勞保有效期間發生系爭職災事故，則勞保局所為之給付即與雇主無涉，雇主自不得依勞基法第 59 條但書規定抵充，行政機關亦採取相同之見解[116]。另需強調者，准予抵充之前提是保費需由雇主負擔，若部分比例之保費係由勞工本身負擔，雇主得抵充職災補償費之保險給付金額，自然需依其實際負擔的保費比例調整。

四、依勞基法施行細則第 34-1 條及勞基法第 59 條第 3 款規定，以其每日平均工資與每日平均投保薪資差額請求給付失能補償，不生抵充之問題：

按勞工職業災害保險，乃係由中央主管機關設立之勞工保險局為保險人，令雇主負擔保險費，而於勞工發生職業災害時，使勞工獲得保險給付，以確實保障勞工之職業災害補償，並減輕雇主經濟負擔之制度。準此，依勞工保險條例所為之職業災害保險給付，與勞基法之勞工職業災害補償之給付目的類同，勞工因遭遇同一職業災害依勞工保險條例所領取之保險給付，依勞基法第 59 條但書之規定，雇主固得予以抵充之。惟依 97 年 12 月 31 日增訂之勞基法施行細則第 34-1

[116] 行政院勞工委員會 78 年 11 月 09 日（78）台勞保三字第 26322 號函、78 年 09 月 26 日（78）台勞動三字第 23866 號函「本案雇主既未為勞工申報加保，而由職業工會加保，發生職業災害時，其所領之勞保職業災害給付，雇主自不得予以抵充。」。

DOI:10.6814/NCCU202100127

條規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡或殘廢時，雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，雇主依本法第 59 條規定給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依本法第 59 條第 3 款及第 4 款規定標準計算之」，其立法意旨謂：「……。二為明確勞工保險年金化後雇主得主張抵充之數額，並以不減損勞雇雙方現有權益為原則，爰增訂勞工保險之失能給付抵充本法職業災害殘廢補償方式。三抵充標準係參照勞工保險年金化前所訂之殘廢給付標準訂定。四勞工請領失能一次金或年金給付者，雇主抵充標準係參照勞工保險條例、勞工保險殘廢給付標準所定之給付日數乘以平均月投保薪資，增給百分之 50 後之數額」，可知勞基法施行細則第 34-1 條係為因應適用勞工保險年金化後，勞工保險之失能給付抵充勞基法職業災害失能補償方式而增訂，乃勞基法第 59 條但書「如同一事故，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，雇主得予以抵充之」之明文化，是以，倘雇主已為勞工投保勞工保險，勞工一方面可依其平均投保薪資向保險人請求失能給付，另一方面可依勞基法施行細則第 34-1 條、勞基法第 59 條第 3 款之規定，以其平均工資與平均投保薪資之差額，請求雇主給付職業災害失能補償，並無重疊部分應予抵充之問題[117]。

五、老年給付是否可主張抵充

依勞工保險條例第 64 條規定：「被保險人因職業災害致死亡者，除由支出殯葬費之人依第六十三條之二第一項第一款規定請領喪葬津貼外，有符合第六十三條第二項規定之遺屬者，得請領遺屬年金給付及按被保險人平均月投保薪資，一次發給十個月職業災害死亡補償一次金。前項被保險人之遺屬依第六十三條第三項規定一次請領遺屬津貼者，按被保險人平均月投保薪資發給四十個月。」、同條例第 59 條第 2 項復規定：「被保險人逾六十歲繼續工作者，其逾六十歲以後之保險年資，最多以五年計，合併六十歲以前之一次請領老年給付，最高以五十個

[117] 臺灣高等法院 104 年度重勞上字第 53 號民事判決。

DOI:10.6814/NCCU202100127

月為限。」，由此可知，受益人在勞工因職災死亡時，受益人可領取之勞保給付計有喪葬津貼、遺屬年金給付或職災死亡補償金，若勞工係超過 60 歲但仍有工作時，其老年給付之基數有可能高達 50 個月以上，但如果，勞工在領取老年給付前即因職災而死亡，其遺屬依上開規定，至多只能領到 45 個月死亡給付，而遺屬能領到該給付之原因，係勞工因職災死亡，故形式上可謂為勞工之老年給付，但實質上卻是勞工職災死亡之相關給付。故此給付內容是否得抵充雇主之職災補償責任？

（一） 行政主管機關採取肯定見解

勞委會（81）台勞動三字第 18316 號函表示：「本案勞工遭遇職業災害死亡，其遺屬雖依本會 78.02.24 台七十八勞保二字第〇四〇九八號函釋，擇優選擇請領老年給付，惟其事實發生之基礎，仍為職業災害死亡之事實。是雇主得予抵充依勞基法由雇主發給之死亡補償費，其抵充之額度，以依勞保條例規定受益人本得請領之死亡給付額數為限。」，依上開見解，因遺屬請領老年給付之發生原因為職業災害，故雇主得依此抵充依勞基法之死亡補償。

（二） 法院亦有採肯定見解

臺灣高等法院 91 年度勞上易字第 68 號判決：「勞工遭遇職災死亡，其遺屬雖擇優選擇請領老年給付，惟其事實發生之基礎，仍為職業災害死亡之事實，是雇主得予抵充依勞基法由雇主發給之死亡補償費，其抵充之額度，以依勞保條例規定受益人本得請領之死亡給付額數為限。」，該判決與上開行政機關之函釋採取相同之解釋，即以事實發生為同一職業災害死亡；惟在此須特別說明者，若職災死者生前所領取勞工保險之老年給付，並非因職業災害所領得之給付，自無依勞基法第 59 條但書予以扣除之問題，如最高法院 88 年度台上字第 508 號判決認為「陳同義生前所領取者，上訴人自承係勞工保險之老年給付，並非因職業災害所領得之給付，自無依勞基法第五十九條但書予以扣除之問題。」。

DOI:10.6814/NCCU202100127

又如勞工遭遇職業災害死亡，其遺屬續領其自身之老年年金給付，致未領取遺屬年金給付，尚不符同一事故已領取勞工保險給付之情形，亦即非屬已由雇主支付費用補償者，雇主仍須依勞動基準法給付死亡補償及喪葬費：

勞動部 105 年 02 月 23 日勞動條二字第 1050130149 號函：「勞工遭遇職業災害死亡，雇主依勞工保險條例規定為其投保，經保險人核定為職業災害保險事故，且勞工遺屬因『同一事故』已領取勞保給付或依其他法令由雇主支付費用所得之保險給付時，雇主始得抵充其依勞動基準法所應給與之死亡補償。倘勞工遭遇職業災害死亡，其遺屬符合請領遺屬年金之資格，並依勞工保險條例第 65 條之 3 規定續領其自身之老年年金給付，致未領取遺屬年金給付，尚不符同一事故已領取勞工保險給付之情形；亦即非屬已由雇主支付費用補償者，爰雇主仍須依勞動基準法給付遺屬 40 個月平均工資之死亡補償及 5 個月平均工資之喪葬費。惟遺屬倘依勞工保險條例第 63 條之 2 第 1 項第 1 款但書規定，領取 10 個月平均月投保薪資之喪葬津貼者，雇主得就此部分主張抵充勞動基準法之喪葬費及死亡補償，不足之部分仍應由雇主補足之。」蓋遺屬若請領者為其自身之老年年金，而非遺屬年金給付，則其請領則非同一事故亦非已由雇主支付費用補償之情形，雇主自不得主張就此部分主張抵充職災補償。

六、勞保以多報少、應保未保或遲延加保之賠償得否抵充雇主應負之職災補償金

依勞工保險條例第 72 條第 1、2 項規定：「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。」，故若發生雇主未依法為勞工投保、以多報少或

DOI:10.6814/NCCU202100127

未即時加保等情事時，勞工自得前開規定向雇主請求損害賠償。而雇主如依勞保條例第 72 條給予勞工賠償者，此項賠償金得否用以抵充職災補償責任，最高法院曾有不同看法：

（一） 早期曾採否定見解

如最高法院 86 年臺上字第 655 號判決：「惟查上訴人係以伊子吳鴻銘參加勞工保險，因被上訴人將投保薪資金額以多報少，致吳鴻銘死亡時，向勞保局請領之死亡給付短少八十七萬七千五百元而受有損害，依勞工保險條例第七十六條第二項規定，請求被上訴人賠償。而被上訴人將吳鴻銘投保薪資以多報少，為原審合法確定之事實，則上訴人因而向勞保局短領之死亡給付，自係其所受之損失。…是上訴人主張吳鴻銘之平均月投保薪資為三萬三千三百元，上訴人應可向勞保局領取之保險給付為一百四十九萬八千五百元，而被上訴人向勞保局所申報吳鴻銘之投保薪資未依規定申報，以多報少，僅申報為一萬三千八百元，致勞保局僅發給六十二萬一千元，上訴人損失八十七萬七千五百元等情，如果非虛，此已合於勞工保險條例第七十二條第二項規定之情形，上訴人依該條項規定，請求被上訴人賠償，似無不合。」本案產生此問題係因兩造前有調解成立，調解筆錄記載：「勞保給付由對造人即被上訴人負責向勞保局請給金額交與聲請人」，此之勞保給付應係指依法應得之勞工保險給付而言，而非被上訴人為吳鴻銘投保勞工保險以多報少之投保薪資計算所得之保險給付，因此產生差額，就此差額，最高法院認為仍為上訴人之損害，雇主應予賠償。

（二） 後採肯定見解，現已為一致之見解

如最高法院 87 年臺上字第 2281 號判決：「依勞工保險條例第七十二條規定：雇主因不依法辦理勞工保險，將投保薪資以多報少所致之損失，雇主應按勞工保險條例所規定之給付標準賠償勞工。是勞工此項損害賠償請求權，乃屬勞工保險給付之代替權利，其本質上仍屬勞工保險給付，亦得抵充勞動災害補償。本件皇

DOI:10.6814/NCCU202100127

宗公司將被害人楊肇基之月投保薪資以多報少，經臺灣臺北地方法院以八十四年度訴字第一一九七號判決命皇宗公司應依勞工保險條例第七十二條第二項規定，賠償給付被上訴人三十三萬三千元確定在案，為原審認定之事實，則該三十三萬三千元之賠償金既屬勞工保險利益之代替權利，其本質上仍屬勞工保險利益，倘楊肇基之職業災害保險費全額由皇宗公司負擔，自得抵充職業災害補償。」[118]，現法院見解均趨向同一，認為勞保條例第 72 條第 1、2 項規定，雇主違背該條例之規定，將投保薪資以多報少，勞工因此所致之損失，應依該條例規定之給付標準，由雇主賠償之。此項勞工之損害賠償請求權，係屬勞工保險給付之代替權利，本質上與勞工保險給付無殊，則其保險事故倘與勞工遭遇之職業災害同一，該項賠償自應依上開法條規定意旨，抵充勞工之職業災害補償。申言之，勞工之職業災害補償，與勞工遭遇同一職業災害，因雇主不依法辦理勞工保險，未投保或將投保薪資以多報少，勞工無法向勞工保險局請求保險給付或無法全額給付，依勞基法雇主對勞工仍負有補償之責，僅未生同條但書得以抵充之效果而已，蓋雇主對勞工因此所致損失之賠償，給付目的相同，金額相等部分，勞工不得重複為請求。

七、勞工安全衛生法認定之雇主所給與之職災補償金，屬勞動基準法規定之職業災害補償

行政院勞工委員會 94 年 01 月 14 日勞動三字第 0940000105 號函「查勞動基準法第 59 條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，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，雇主得予以抵充之。又同法第 63 條第 2 項亦規定，事業單位違背勞工安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人責連帶

[118] 最高法院 99 年度台上字第 178 號判決、臺灣高等法院 108 年度重勞上字第 55 號判決意旨同。

DOI:10.6814/NCCU202100127

補償責任。基此，勞工安全衛生法認定之雇主所給與之職災補償金（含喪葬費），得認定屬勞動基準法第 59 條規定之職業災害補償。」

八、勞工職業災害保險法草案明訂雇主得請求抵充之權利

勞工職業災害保險法草案第 88 條規定：「雇主於遭遇職業傷病之被保險人請領本法保險給付前，已依勞動基準法第五十九條規定給與職業災害補償者，於被保險人請領保險給付後，得就同條規定之抵充金額請求其返還。」，其立法理由為為解決實務上部分職災勞工先向雇主請求勞動基準法職業災害補償，再向保險人請領職業災害保險給付，嗣後職災勞工未將保險給付返還雇主，致雇主無從抵充之爭議，爰定明雇主得要求勞工返還抵充金額，以符社會保險課雇主相關責任之意旨。此為勞基法第 59 條但書互相補充之規定，實務上通常係受災勞工先向勞保局申請，後再向雇主請求職災補償，然亦有雇主先為補償之情形，為避免雇主嗣後發生無法抵充而使受災勞工有重複受領之問題，故特設本條規定，雇主得就同條規定之抵充金額請求其返還。

第三節　職災補償與其他保險給付之抵充關係

第一項　商業保險

依勞基法第 59 條規定，雇主所支付之職業災害補償額，乃與勞工保險職業災害保險給付抵充後之差額。雇主可依保險法之規定，透過保險制度，爲勞工另行投保有關之保險，雇主如負擔費用爲勞工辦理其他保險（如團體保險，出差期間交通工具保險如飛航安全險等），嗣勞工保險給付與職業災害補償抵充後，據以給付以爲補償。此項保險法上有關之給付，究否得再爲職災害補償及賠償額之抵充，學說及實務均有肯定及否定說。

DOI:10.6814/NCCU202100127

一、肯定說

（一） 法院判決

最高法院 95 年度台上字第 854 號判決認為:「按由雇主負擔費用之其他商業保險給付，固非依法令規定之補償，惟雇主既係為分擔其職災給付之風險而為之投保，以勞基法第 59 條職業災害補償制度設計之理念在分散風險，而不在追究責任，與保險制度係將個人損失直接分散給向同一保險人投保之其他要保人，間接分散給廣大之社會成員之制度不謀而合。是以雇主為勞工投保商業保險，確保其賠償資力，並以保障勞工獲得相當程度之賠償或補償為目的，應可由雇主主張類推適用該條規定予以抵充，始得謂與立法目的相合。」，目前實務幾乎均採肯定見解[119]，如臺灣高等法院 100 年勞上字第 98 號民事判決認為團體保險給付之金額得抵充依侵權行為法律關係請求被上訴人賠償勞動能力損失之金額、臺灣高等法院臺中分院 100 年勞上字第 21 號等民事判決認為團體保險給付之金額得抵充職災補償之醫療費用補償、原領工資補償及勞保差額補償之金額。司法實務上，判決結論幾乎均採直接適用勞基法第 59 條但書規定予以抵充之見解（但未提出任何法理說明），且並未區分雇主投保險種，而單純以「雇主負擔保費」為判斷基礎，顯見最高法院重點仍在於是否能填補勞工損害，而非保險制度本身之問題。

（二） 有學說見解採肯定說

學者有認自勞基法規定觀之，同法第 59 條但書規定:「如同一事故，依勞保條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，得予以抵充之。」，其中所謂：「其他法令規定」，保險法自無排除適用之餘地，此外，同法施行細則第 34 條但書亦規定:「支付之費用如由勞工與雇主共同負擔者，其補償之抵充按雇主負擔之比例計算。」，故保險法上有關之給付，雇主得爲職業災害補償額之抵充。易

[119] 最高法院 87 年度台上字第 48 號判決、89 年度台上字第 2582 號判決、102 年度台上字第 2217 號裁定、103 年度台上字第 2695 號判決、109 年度台上字第 1906 號判決同。

DOI:10.6814/NCCU202100127

言之：若在勞工保險之外，雇主另行爲勞工依保險法之規定投保有關保險時，其抵充額視雇主支付費用之比例而定，其費用全部由雇主支付時，雇主得爲全額之抵充，其費用由雇主與勞工各自負擔一定比例時，則雇主僅得就全額一定比例抵充之[120]；另有學者認最高法院 68 年台上字第 42 號[121]判例之情形是受害人另行投保商業保險，加害人不得主張因爲其加害行爲使受害人取得保險給付，因而適用損益相抵之規定，而最高法院 95 年度台上字第 854 號所討論者爲雇主負擔全額保費時得否主張抵充之情形，負擔保費之主體完全不同，故其贊同最高法院允許雇主負擔保費之商業保險給付得以類推適用勞基法第 59 條但書予以抵充之見解，且對於其法學方法採取類推適用之方式深表肯定[122]。有學者亦認為，實務上，企業主或為減輕職災之補償責任、或為提供勞工多一份保障，除法定勞工保險外漸有另外為勞工投保民間一般商業保險之趨勢，如果雇主從來即全額負擔勞工之商業保險保費，則該保險給付雇主亦可主張抵充勞基法之職災補償責任，另外勞基法施行細則第 34 條進一步規定，已支付之費用若係由勞工與雇主共同負擔者，該補償之抵充則按雇主負擔之比例計算[123]。亦有學者認為，關於雇主負擔保費之商業保險給付得以抵充之結果，符合民法損害填補原則[124]。另有學者認為，勞基法但書所規定之抵充為依其他法令規定，雇主所負擔費用之其他保險給付並非依法令規定之補償，如勞僱雙方有約定固然應依其約定，但即使為約定，可將該保險解釋為雇主為分擔其職災給付之風險而為之投保，理應可由雇主主張

[120] 魏朝光，我國職業災害補償法治及其適用，東海大學法學研究第 8 期，1994 年 9 月，頁 319-320。
[121] 68 年台上字第 42 號判決：「保險制度，旨在保護被保險人，非為減輕損害事故加害人之責任。保險給付請求權之發生，係以定有支付保險費之保險契約為基礎，與因侵權行為所生之損害賠償請求權，並非出於同一原因。後者之損害賠償請求權，殊不因受領前者之保險給付而喪失，兩者除有保險法第 53 條關於代位行使之關係外，並不生損益相抵問題」。
[122] 林誠二，類推適用勞基法第 59 條之法理基礎—兼評最高法院 95 年度台上字第 854 號民事判決，月旦法學雜誌第 144 期 2007 年 5 月，頁 258。
[123] 同前註 60，頁 216-217。
[124]楊通軒，職業災害之賠償與補償，勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，新學林，2005 年 5 月，頁 486。

DOI:10.6814/NCCU202100127

抵充之[125]。

（三） 行政主管機關函釋亦採肯定說

1. 勞動部七十四年八月十日內政部（七四）台內勞字第三二八五四八號函示「雇主依勞工保險或為勞工投保商業保險者，得就勞工保險給付或該商業保險中由雇主擔負保險費所得保險給付抵充勞動基準法所定職業災害補償費；因此不足部分仍應由雇主補足」意旨明確表示係抵充勞基法所定之職災補償。
2. 行政院勞工委員會 84 年 5 月 6 日（84）台勞動三字第 111182 號函：「勞工發生職業災害，雇主應依勞動基準法第五十九條規定予以補償，但如同一事故，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，為避免雇主雙重負擔，故該條但書規定雇主得予以抵充之。所稱「其他法令」，應視職業災害發生後依實際狀況可得適用之法令而定。至於雇主為職業災害補償責任而為勞工投保商業保險並由雇主負擔保險費者，所領之保險給付，自得抵充雇主依勞動基準法所定職業災害補償費。」
3. 行政院勞工委員會 87 年 5 月 7 日（87）台勞動三字第 017676 號函：「由雇主負擔保險費為勞工投保商業保險者，勞工所領之保險給付，雇主得以抵充勞動基準法第五十九條各款所定雇主應負擔之職業災害補償費用，惟不足之部分雇主仍應補足。」
4. 行政院勞工委員會 87 年 1 月 23 日（87）台勞保二字第 001546 號函：「…另有關商業保險或人身保險之定義，查勞動基準法未有明定，可依保險法相關規定辦理，惟商業保險之種類，不論個人保險或團體保險，其保險給付之保費係由雇主負擔者，方有適用該法第五十九條雇主得予以抵充之職

[125] 同前註 73，頁 70。

DOI:10.6814/NCCU202100127

業災害補償之規定。」

二、　否定說

（一）　最高法院曾採否定說：

其中最高法院 92 年度台上字第 2687 號判決認為：「按保險給付請求權之發生，係以定有支付保險費之保險契約為基礎，與因侵權行為所生之損害賠償請求權，並非出於同一原因，不生損益相抵之問題。幸福公司負擔保險費為陳柏清投保團體保險，陳柏清因系爭事故受傷所領取之保險給付，並無損益相抵原則之適用。」，然此為少數判決見解[126]。

（二）有學者採否定說：

理由在於依團體保險之種類，可分為團體壽險、團體健康險及團體傷害險等，該等保險均屬於人身保險，係以員工作為被保險人，雇主僅為要保人地位，而團體保險之保險利益仍係被保險人對於自己之生命、身體、健康、醫療費用之利害關係。如雇主欲分散職業災害補償支出之風險，應以雇主自己為被保險人投保雇主補償責任保險。團體保險既然係以勞工作為被保險人之人身保險，保險理賠本為填補勞工之生命、身體、健康、醫療費用支出之完整性，無論雇主為勞工投保該商業保險之目的為何，其僅係要保人地位，負擔保費繳交義務，而與勞工領取保險給付並無關聯，如因雇主本身依法應對勞工負損失賠償責任時，與團體保險之保險金給付予勞工並非出於同一原因，除有保險代位之適用外，不生相抵之問題。遑論多數雇主將團體保險作為「員工福利」之一部分，又如何能一方面向給予員工福利，職災損害時又主張抵充補償責任？此外，雇主多以投保團體保險來因應企業風險管理之需求，可能係混淆團體保險之保險利益乃係填補勞工本身之生命、身體健康損害，如雇主期望以商業保險制度分散職災補償責任，應以雇主本身為要保人及被保險

[126] 臺灣高等法院高雄分院 91 年度上字第 90 號判決同。

DOI:10.6814/NCCU202100127

人，投保雇主補償責任保險[127]。另有學者認為如職工福利金一經提撥，即不屬於事業單位之資產，而以此職福金購買之商業保險，其保險給付，應無抵充之適用。事業單位如於管理辦法中規定或於契約中約定所購買之商業保險爲員工之福利，則其性質應與雇主之法定責任有間，亦應無抵充之適用[128]。

另就團體保險給付係適用或類推適用勞基法第 59 條但書抵充之職災補償，而非適用勞基法第 60 條抵充侵權行為損害賠償，此可觀臺灣高等法院臺中分院 100 年度勞上字第 21 號判決理由詳述抵充之順序，本件勞工依民法侵權行為規定請求雇主給付增加生活費用、減少勞動能力之損失及精神慰撫金，又依勞基法第 59 條規定請求雇主給付醫療費用補償、原領工資補償及勞保差額補償，勞工業領取之新光人壽保險金用以抵充醫療費用（以團體保險金抵充，抵充後尚餘 331,577 元新光人壽保險金）、原領工資補償（勞保傷病給付抵充後，再抵充上開尚餘 331,577 元新光人壽保險金）及勞保差額補償（再抵充上開尚餘 60,338 元新光人壽保險金後，雇主尚給付金額為 25,462 元），並強調「上訴人（勞工）以新光人壽保險金抵充侵權行為損害賠償金，顯有誤會」，故該判決明確表示團體保險金係抵充職災補償而非損害賠償。勞動部七十四年八月十日內政部（七四）台內勞字第三二八五四八號函示「雇主依勞工保險或為勞工投保商業保險者，得就勞工保險給付或該商業保險中由雇主擔負保險費所得保險給付抵充勞動基準法所定職業災害補償費；因此不足部分仍應由雇主補足」意旨明確表示係抵充勞基法所定之職災補償。勞動部七十四年八月十日內政部（七四）台內勞字第三二八五四八號函示「雇主依勞工保險或為勞工投保商業保險者，得就勞工保險給付或該商業保險中由雇主擔負保險費所得保險給付抵充勞動基準法所定職業災害補償費；因此

[127] 江朝國，團體保險給付抵充雇主職災補償之妥適性一以團體保險及責任保險利益之區辨為中心，月旦法學教室第 152 期，2015 年 6 月，頁 2。
[128] 周建序，我國職業災害補償制度相關法規之研究，政治大學碩士論文 2008，頁 62 至 64。

DOI:10.6814/NCCU202100127

不足部分仍應由雇主補足」意旨明確表示係抵充勞基法所定之職災補償。

第二項　　雇主投保之責任保險

責任保險之被保險人為依法應負賠償責任之人，而非災害直接發生對象，因此，如雇主有投保責任保險（例如工地責任保險），依保險法第 90 條規定：「責任保險人於被保險人對第三人，依法應負損害賠償責任，而受賠償之請求時，負賠償之責。」故責任保險給付屬於雇主賠償金額之一部，等於雇主實際賠償。假設在雇主對受害勞工應負債務不履行或侵權行為損害賠償責任時，且以其投保之商業責任保險賠償者，根據上開保險法之規定，其性質屬於「賠償」而非補償，與勞基法第 59 條補償責任性質並不相符，應認為不得適用勞基法第 59 條抵充，更不得類推適用勞基法第 60 條抵充，而是應該直接適用第 60 條抵充[129]。

惟應特別注意，依保險法第 90 條及第 94 條第二項相關規定，商業保險之責任保險，建立在雇主沒有負損害賠償責任之前提下，若雇主須負損害賠償責任，則此情形下保險人即無庸給付責任保險金。但如上所述，因為職業災害不一定是雇主造成，且勞基法第 59 條為法定補償責任，具有無過失性質，此部分責任保險得否涵蓋？應視保險契約內容而定。

第三項　　強制汽車責任保險給付

首先依強制汽車責任保險法第 7 條規定：「因汽車交通事故致受害人傷害或死亡者，不論加害人有無過失，請求權人得依本法規定向保險人請求保險給付或向財團法人汽車交通事故特別補償基金（以下簡稱特別補償基金）請求補償。」故此部分並無保險法責任保險限於雇主有賠償責任之前提等問題。強制汽車責任保險法第 32 條規定：「保險人依本法規定所為之保險給付，視為被保險人損害賠償金額之一部分；被保險人受賠償請求時，得扣除之。」，惟關於強制汽車責任保險法所規定之保費，除非勞工駕駛車輛為雇主名下或靠行而發生事故，否則一

[129] 同前註 122，頁 250。

DOI:10.6814/NCCU202100127

般強制汽車責任險均為勞工自行投保，不符合勞基法第 59 條但書「雇主負擔費用」之要件。再者，縱使是勞工駕駛車輛為雇主名下或靠行而發生事故，但因強制汽車責任保險所理賠者並非駕車發生事故受傷之勞工，而是受傷之第三人，因該受害勞工本身並不會因雇主投保強制汽車責任保險而取得該保險給付，自無法依據勞基法第 59 條主張抵充之規定。而如果受害勞工發生事故之車輛為第三人或其雇主有投保強制汽車責任保險時，因為此部分之保費為第三人或其雇主投保，受害勞工之雇主亦不得主張抵充[130]。若勞工駕駛車輛不慎致自身傷害或死亡，而與他人使用或管理汽車無關時，則非強制汽車責任保險法所稱受害人，亦無法獲得保險給付。惟有在例外情形強制責任保險給付始得類推適用勞基法第 59 條但書之規定，即雇主負擔強制汽車責任保險費，而二位以上勞工搭乘同一輛雇主投保之車輛，因機械故障導致發生車禍，其中乘坐乘客座位之勞工得受有強制汽車責任保險給付，而此等保險給付係因雇主投保所得之給付，故對於乘坐乘客座位勞工之保險給付得以類推適用勞基法第 59 條但書之規定抵充之。以上可知，強制汽車責任保險雖為社會保險，但性質上有所差異，且原則上雇主並無負擔任何費用，無法適用或類推適用勞基法第 59 條但書規定得抵充之範圍，僅例外於前例中得類推適用勞基法第 59 條但書之規定抵充之。

惟有關強制汽車責任險究竟是否可以抵充職災補償，勞工主管機關以及司法實務見解亦有分歧

一、肯定說：行政機關、臺灣高等法院臺中分院 89 年度勞上字第 8 號判決

依勞動部勞職授字第 10402015982 號函：「核釋未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，依職業災害勞工保護法第六條規定申請補助時，應扣除雇主已支付之補償金額。如雇主有依強制汽車責任保險法為所有汽車投保強制汽車責任保險，其受僱勞工因使用該被保險汽車致體傷、殘廢或死亡者，雇主得以強制汽車責任

[130] 最高法院 95 年臺上字第 1639 號判決。

DOI:10.6814/NCCU202100127

保險之保險金，抵充其依勞動基準法應負擔之職業災害補償金額。但肇事汽車非雇主所有，應由第三人負法律責任者，不在此限。本解釋令自即日生效。」[131]可知，係採肯定說。

臺灣高等法院臺中分院 89 年度勞上字第 8 號判決：「強制汽車責任保險法第四條規定汽車所有人應依本法規定投保本保險；同法第八條規定本法稱被保險人係指依第四條投保本保險及其他因使用或管理被保險汽車造成汽車交通事故之人；同法第九條第一項規定本法所稱加害人係指汽車交通事故之行為人。本件被保險之ＳＫ－五九〇號拖吊車，其所有人並非上訴人，上訴人亦非使用或管理該拖吊車造成汽車交通事故之人，更非汽車交通事故之行為人，則上訴人即非強制汽車責任保險法第三十條所謂之加害人及被保險人，被上訴人所受領強制汽車責任險之一百二十萬元保險給付，當無從適用強制汽車責任保險法第三十條之規定，視為上訴人所賠償之金額，該一百二十萬元保險給付顯非上訴人支付費用所補償，亦不能適用勞動基準法第五十九條但書之規定，抵充上訴人應給付被上訴人之職業災害補償費。」可知，強制汽車責任保險係汽車所有人應依法律規定投保，本件雇主並非強制汽車責任保險法所定之加害人或被保險人，該保費非雇主所支付，故不得適用勞動基準法第 59 條但書主張抵充，反面解釋，若該保費係由雇主所支出，則可抵充之。

二、　否定說：臺灣高等法院臺南分院 90 年勞上字第 4 號判決

依該判決之意旨：「強制汽車責任保險法第一條開宗明義闡明：『為使汽車交通事故所致體傷、殘廢或死亡之受害人，迅速獲得基本保障，並維護道路交通安全，特制定本法』，是強制汽車責任保險旨在使因被保險車輛肇事時，受害人得迅速獲得基本保障，並維護道路交通安全目的，此與按勞動基準法第五十九條之補償規定，係為保障勞工、加強勞、雇關係，促進社會經濟發展之特別規定之目

[131] 行政院勞工委員會 93 年 12 月 08 日勞保 3 字第 0930061304 號函同。

DOI:10.6814/NCCU202100127

的尚屬有間，參諸內政部於七十四年八月十日內政部（七四）台內勞字第三二八五四八號函示『雇主依勞工保險或為勞工投保商業保險者，得就勞工保險給付或該商業保險中由雇主擔負保險費所得保險給付抵充勞動基準法所定職業災害補償費；因此不足部分仍應由雇主補足』意旨，上開勞動基準法第五十九條但書規定：『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』，係指雇主為保障勞工利益，依勞工保險或為勞工投保商業保險，方得就勞工保險給付或該商業保險中所得保險給付抵充勞動基準法所定職業災害補償費者而言；是上訴人就其所有車輛依法投保強制汽車責任保險，原非基於與被害人涂國城間之勞動契約關係，為勞工之利益而為投保之商業保險，揆諸前開說明，尚難以被上訴人受領之強制汽車責任保險金一百二十萬元與其等應給付之補償費為抵充，其等就此之抗辯亦無足採。」可知，係採否定說。

第四節　職災補償與各縣市政府慰助(問)金之抵充關係

全國各縣市政府為協助因職業災害致死亡、失能之勞工及其家屬生活，以減低其災害事件導致之生活危機，並安定職場，多訂有職業災害慰問金發放措施，並就申請資格之限制，死亡、失能、受傷住院者分別補助不同之金額，以臺北市政府為例[132]，申請對象不以設籍臺北市為限制，如勞工災害發生地在臺北市，仍符合申請資格，惟仍需扣除設籍地規定之慰問金金額，但不扣除中央政府相關補助金，而發放金額，死亡慰問金 30 萬元，失能最高 20 萬元，低收入戶或中低收入戶另加發 5 萬元。以新北市政府為例[133]，區分為設籍本市勞工及非設籍本市勞工，死亡慰問金最高為 30 萬元，失能最高為 10 萬元，因職災住院連續七天以上亦有補助，而通勤災害慰問金發給對象限於設籍本市之勞工，且以通勤職災

[132] 參臺北市勞工職業災害慰問金發給自治條例。
[133] 參新北市政府辦理勞工職業災害慰助金發放要點。

DOI:10.6814/NCCU202100127

致死亡者為限。就勞工就同一職業災害得獲中央政府相關補助金者，或同時符合本市及設籍地之職災慰助金核發條件者，不論勞工或申請人是否提出申請，皆應扣除該職災慰助金金額。以臺中市政府為例[134]，其補助除失能、住院慰問金外，尚有生活補助、職災勞工住院期間看護費用、職災勞工子女就學補助、獎學金等，然並無死亡慰問金之規定。而就同一職業災害曾獲中央及其他政府相關補助金者或同一事由，勞工本人已領取本局勞工權益涉訟補助要點之訴訟期間生活補助或本局非自願性失業勞工生活補助之生活補助時，不得再申請本要點之職業災害勞工生活補助。以高雄市政府為例[135]，請領資格限職災發生時設籍於高雄市內，死亡慰問金三十萬元，失能慰問金最高三萬元，若已領取中央或地方機關相同性質之慰助(問)金或因符合勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第四條第一項規定，領取強制汽車責任保險死亡給付(但扣抵額度以新臺幣二十萬元為限)者，慰問金不予發放。上開慰問金所需經費均由各縣市政府勞工權益基金支出。

由各縣市政府之規定可知，慰問金發放之資格、金額、項目均有不同之規定，由各縣市政府自行規定，不得重複請領之規定各縣市政府亦有不同，如台北市政府僅規定需扣除設籍地規定之慰問金金額，但不扣除中央政府相關補助金，而其他縣市政府則是規定若有領取地方或中央之相同性質之慰問金時，則不得再請領，係基於社會保險給付不重複發給之原則，然均未就勞動基準法職災補償有抵充之相關規定，管見以為，該慰問金之性質係各縣市政府基於維護受職災勞工之可能導致之生活危機，出於政府照顧人民為出發，依其財政支出所制定之補助，性質上屬給付行政之一種，屬社會救濟慰助性質，並非損失補償，受災勞工因此獲得係基於不同制度所得之權利，給付目的不相同，又該慰助(問)金並非由雇主所支出費用，故各縣市政府之慰助(問)金與雇主無涉，雇主自不得主張依勞基法第 59

[134] 參臺中市政府勞工局職業災害勞工慰助、生活及子女就學補助要點。
[135] 參高雄市勞工職業災害慰問金發放辦法。

DOI:10.6814/NCCU202100127

條但書規定抵充。

第五節　小結

勞工保險條例所為之保險給付，本質上係替代雇主之給付責任，由國家代替雇主履行職災補償，以確保勞工職災補償請求之公正及迅速，並減輕雇主經濟負擔，故本質上仍屬勞基法職災補償，而勞基法第 59 條職災補償規定各款，醫療費用、工資補償、失能補償及死亡補償，與勞保條例所規定之醫療、傷病、失能、死亡四種給付相對應，因此，若勞工自勞保局受領勞保給付與向雇主請求職災補償種類相同者，雇主得抵充之，惟前提為該保險費為雇主所支付，若部分比例之保費係由勞工本身負擔，則得抵充之範圍亦應依實際負擔保費比例調整。

依勞基法施行細則第 34 條之 1 規定，以每日平均工資與平均投保薪資差額請求給付補償，因係因應勞保年金化後而增訂，無重疊部分故無抵充之問題。而若勞工遭遇死亡，其遺屬擇優選擇請領老年給付，因發生之事由均為同一職業災害，故此部分應能主張抵充。至於若雇主投保時以多報少或未加投保所生之損害賠償得否抵充，管見認為此僅為勞基法第 59 條但書勞保給付得否抵充勞基法職災補償之問題，就此差額部分仍得向雇主請求補償，故本質上仍為同一筆之給付。

就雇主自行投保商業保險、責任險或意外險之保險理賠，有學說及法院判決從雇主支付保費為出發點認為可類推適用勞基法第 59 條但書，然上開保險均非勞基法第 59 條但書依法令規定之補償，且責任險之要保人及被保險人均為雇主而非勞工，故管見以為，上開保險均不得依勞基法第 59 條但書主張抵充，然因已實際支付，雇主自得主張已清償而免其責任。

各縣市政府自行訂定之自治條例核發之職災慰問金，其性質係各縣市政府基於維護受職災勞工之可能導致之生活危機，出於政府照顧人民為出發，依其財政支出所制定之補助，性質上屬給付行政之一種，屬社會救濟慰助性質，並非損失

DOI:10.6814/NCCU202100127

補償，受災勞工因此獲得係基於不同制度所得之權利，給付目的不相同，又該慰助(問)金並非由雇主所支出費用，故各縣市政府之慰助(問)金與雇主無涉，雇主自不得主張依勞基法第 59 條但書規定抵充。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100127

第四章　職災補償與民事損害賠償之抵充關係

第一節　　補充關係

針對勞工所同時取得之損害賠償請求權與職災補償請求權，有學者整理出外國立法例可見下列三種型態：

一、雇主為職災補償給付後，得免除損害賠償責任。

二、勞工只能就損害賠償與職災補償請求權擇一行使。

三、勞工同時擁有兩種請求權，但此兩者權利處於相互調整抵充之關係。

德國立法例採取第一種型態，即除了職災之發生雇主有故意行為與一般通勤途中所發生之職災狀況外，受災勞工接受職災補償後不得再請求損害賠償。法國則規定職災之發生雇主有故意或難以原諒之過失時，勞工得因此請求慰撫金外，亦於接受職災補償後不得再提起民事損害賠償請求。美國大部分州及義大利亦認為勞工一旦接受職災補償後，對雇主不得再請求民事損害賠償。至於美國少部分州則為第二種型態。而英國與日本採第三種型態，即勞工同時擁有民事損害賠償請求權與職災補償請求權，但此兩種權利則為相互調整補充之關係[136]。

然另有學者指出，職業災害補償與損害賠償請求權之關係，就外國法制之比較觀察，可分為四種類型[137]：

一、否定對雇主之損害賠償請求權

此乃係指遭受職業災害之勞工，僅能行使補償之請求權，而不能依民法侵權行為之規定向雇主行使賠償之請求權。採此項制度者如德國、法國等。蓋如德國 1884 年制定之職業災害保險法，即由同一產業別雇主組成同業職業災害保險協會，勞工因工作災害，僅由該協會予以補償，受災勞工受領該保險給付後，屬於

[136] 同前註 60，頁 219。
[137] 同前註 37，頁 27-29；同前註 114，頁 304-306。

DOI:10.6814/NCCU202100127

代償性質，除少數特例外，即不得依民法請求損害賠償。

二、選擇關係

此乃係指受災勞工請求權行使僅得就賠償與補償二者之間擇一為之。昔日英國及其他大英國協國家曾一度採此制度，今業已廢止。

三、併存承認職災補償及損害賠償

此又稱為兼得關係、併行關係，係指受災勞工對於請求權之行使，得就賠償與補償兩者併行之。採此制度者，為現今之英國。此不僅因為英國之工會對其政府之影響力甚大，而英國勞工本身需負擔幾近半數之保險費實。如前所述，英國在 1984 年制定之國民保險（職業災害）法，即採此制，兩者請求權均得併行為之，而在一定項目，且在二分之一額度內，得為保險給付之扣除。

四、補充關係

補充關係亦稱為抵充關係，採乃謂被害人對於補償與賠償請求權均得主張，但其取得者，不得超過其實際所受之損害。採此制度有日本、智利及北歐諸國。

我國依現行法令，職業災害發生後，勞工得主張民法上的侵權行為的損害賠償、本於僱傭契約而生之債務不履行損害賠償、勞工保險條例或相關社會保險條例所生之保險給付、勞動基準法第 59 條各款之職業災害補償、依職業災害勞工保護法所得請求之補助。而雇主依勞動基準法第五十九條規定所負之補償責任，係法定補償責任，與依民法規定負侵權行為賠償責任者不同，各個請求權係獨立存在，不因勞工請求其一而得認其他請求權進而消滅[138]，而依勞動基準法第 60 條得抵充之規定可知，我國應係採補充關係(抵充關係)。

我國法對於勞工職業災害所生之損害賠償請求權，就其請求權之依據有基於侵權行為所生之損害賠償請求權以及勞動契約所生債務不履行之損害賠償請求權。前者主要是民法第 184 條第 2 項之規定，而民國 90 年制訂之職業災害勞工

[138] 高羽慧，職業災害補償與民事賠償請求競合之研究，收錄於法學研究報告合輯（二）司法官第 56 期，法務部司法官學院出版，頁 756，2017 年 8 月。

DOI:10.6814/NCCU202100127

保護法，其中第 7 條規定「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限」，轉換了勞工對於雇主過失的舉證責任。至於因為侵權行為所生之損害賠償範圍，如果造成勞工人格權受到損害，自應適用民法第 192 條以下之規定。另外勞工基於勞動契約對於雇主也有債務不履行的損害賠償請求權，民法在第 483 條之 1 規定了雇主對於勞工之保護義務，第 487 條之 1 更進一步規定「受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償」，因此如果雇主未盡其照顧勞工的保護義務而使勞工受到損害時，即構成民法第 227 條之不完全給付，其損害賠償的範圍，依據民法第 227 條之 1 的規定，對於勞工人格權的侵害，準用民法第 192 條以下之規定。而依照民法第 192 條以下之規定，勞工所得請求損害賠償的項目包含了醫療費用、看護費用、醫療設備費用、薪資損失及慰撫金等等。而此類請求權既然是基於侵權行為以及勞動契約而來，自應以負有保護義務之雇主為賠償義務人。另外我國法對於基於社會安全責任所生之職業災害補償責任體系，主要是規定在勞動基準法第 59 條，由於此項責任體系屬於社會安全制度中的一環，因此不以雇主對於職業災害之發生有過失為要件，只要發生職業災害，勞工就可以向雇主請求補償，正因為此項補償並不以雇主有過失為要件，所以勞工所得請求補償的範圍，以能維持勞工的基本生活為原則，因此勞動基準法第 59 條所規定的補償範圍，以醫療費用以及薪資損失為範圍，並且採取定額計算的方法，使雇主的補償責任可以被限定在一定的範圍內。

職業災害在實務上已有舉證上之困難，更遑論再要求勞工要舉證證明雇主有過失，透過訴訟主張權利耗費大量之勞力時間費用，無法迅速補足勞工維持生活所需，另一方面亦考量若加重雇主過多之責任，將導致雇主為逃避責任而故意脫產或隱匿證據或職災之事實，反造成勞雇雙方均不利之窘境，因此，我國針對職業災害對勞工之保護由勞動基準法、勞工保險條例、職業災害勞工保護法的陸續

DOI:10.6814/NCCU202100127

公布施行，已明確建立三階層的賠償或補償體系，可用一個倒三角形來表示：

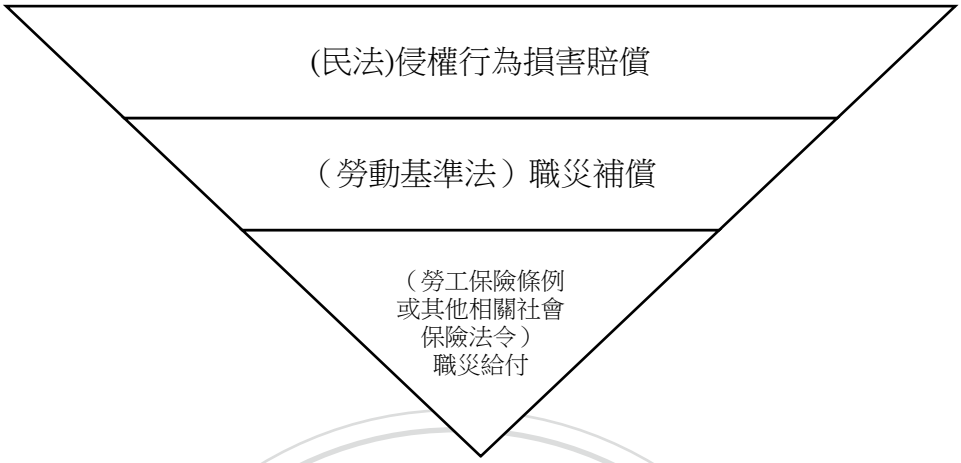

圖 4-1　職災勞工得請求賠償或補償之三階層體系

資料來源：作者自行整理

由上圖可知，最基層為社會安全保險為最迅速可獲得補償，屬於社會集體雇主責任，具強制性及危險共同分擔之特色，將原本由雇主負擔之責任，轉由國家之保險給付來負擔，但其可請求之範圍最小，第二層為雇主依勞動基準法所負之無過失補償責任，就補償費用之計算採定額化，由法律定義明確的補償標準，目的在求迅速補償，得請求之範圍因計算基準問題，計算之金額往往會比勞保給付多一些，然依各款之規定，補償範圍僅含人身傷害，並不包括慰撫金，給付金額亦有限制，故仍不足以補償受災勞工之全部損害，而最上層則為依民法侵權行為或債務不履行所生之損害賠償責任，受災勞工能主張之範圍為最大，但因須證明雇主之過失，因此往往最難以舉證。

就同一職業災害勞工上開規定全部請領或請求後，為避免勞方雙重獲利及減輕雇主責任，有下列抵充之規定：一、勞動基準法第 59 條但書：勞保給付或其他社會保險給付得抵充職災補償。二、職業災害勞工保護法第 6 條第 4 項：未投保勞保之受災勞工，依職業災害勞工保護法可請領之殘障或死亡補助，得抵充勞

DOI:10.6814/NCCU202100127

動基準法的職業災害補償。三、勞基法第 60 條：職災補償得抵充損害賠償（含侵權行為與債務不履行）。由以上規定可知，我國立法對職業災害補償與民事損害賠償、社會保險制度間，係採抵充制度，即職業災害補償與民事損害賠償均可請求，惟其得請求之範圍應以勞工遭遇職業災害所受實際損害為上限，不得超過其實際所受損害。此種立法方式係避免受災勞工獲得雙重補償利益，然抵充的範圍為何，司法實務運作上尚有待釐清。

第二節　民法損害賠償之規定

第一項　請求權基礎

當勞工發生職業災害時，若係雇主違反自己應盡之義務所導致，依民法侵權行為之相關規定，例如民法第 184 條、民法第 185 條、民法第 188 條，雇主自應負擔損害賠償責任。

一、　民法第 184 條第 1 項前段

民法第 184 條第 1 項前段規定：「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。」而勞工的生命、身體等權利，既為本條保護之對象，則因雇主之過失或因作業環境之安全衛生有所缺失，導致勞工發生損害時，雇主自應依本條負損害賠償責任[139]，本條之構成要件，計有「權利受侵害」、「加害行為」、「受有損害」、「相當因果關係」、「違法性」、「故意或過失」以及「責任能力」，若勞工要以本條項主張權利，須先證明有權利遭受侵害，該權利必須是法律體系所明認之權利[140]。侵權行為與所受損害間必須有相當因果關係，而侵權行為本身須具備不法性，所謂不法性，係指「結果不法」，即造成他人之權利受損害之行為，除非具有阻卻違法事由存在，否則有該行為即推定不法，而是否具有阻卻

[139] 林誠二，論勞工服勞務受害之損害賠償請求權，臺灣本土法學雜誌，第十五期，2000 年，頁 126。
[140] 最高法院 106 年年台上字第字第 187 號判決。

DOI:10.6814/NCCU202100127

違法事由則是由侵權行為人負擔舉證責任[141]。準此，勞工若因職業災害導致傷病，其生命、身體、健康等人格權自屬受有損害，倘若雇主有故意或過失而違反相關義務，對勞工自應依民法第 184 條第 1 項前段負損害賠償責任。

二、 民法第 184 條第 2 項

民法第 184 條第 2 項規定：「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限」，此處所稱「保護他人之法律」，學說通說認為係指以保護個人權益為目的之法律，例如王澤鑑教授、孫森焱教授均同此見解，因此，雇主違反以下有關保護勞工法律的時候，除非能證明其行為無過失，否則應對勞工負損害賠償責任，而本條之構成要件，有「權利或利益受侵害」、「違反保護他人之法律之行為」、「受有損害」、「行為與損害間有相當因果關係」、「行為具有違法性」及「推定過失」。與前述民法第 184 條第 1 項前段有所不同者為違反保護他人法律之行為與過失推定。

於職業災害的情形下，若勞工能證明雇主違反保護勞工之相關法律時，除非雇主能證明其行為無過失，否則應對勞工負損害賠償責任，而依實務見解，違反保護他人之法律，尚包括民法第 482 條之 1、勞基法第 8 條、勞基法第 32 條第 2 項、勞基法第 36 條、自來水法第 47 條、職業安全衛生法第 32 條第 1 項、職業安全衛生法第 34 條、職業安全衛生教育訓練規則第 3 條第 1 項、職業安全衛生設施規則、有機溶劑中毒預防規則、鉛中毒預防規則、勞工健康管理規則及營造安全衛生設施標準[142]等等，違反上開規定，致使受該法律保護之對象（即勞工）受損損害，雇主則推定過失而應負損害賠償責任。

三、 民法第 487 條之 1

「受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求

[141] 鄭冠宇，民法債篇總論，新學林出版，2017 年 9 月二版，頁 498-517。
[142] 可參最高法院 107 年台上字第 2183 號、107 年台上字第 267 號、臺灣高等法院 106 年重勞上字 11 號、106 年重勞上字第 26 號民事判決。

DOI:10.6814/NCCU202100127

賠償。 前項損害之發生，如別有應負責任之人時，僱用人對於該應負責者，有求償權。」受僱人得請求損害者，以非可歸責於受僱人為要件，然就僱用人而言，應負無過失責任，亦即不問僱用人有無過失均應對受雇人負損害賠償責任，縱該損害係出自於第三人之行為所致亦同，僅得對第三人有求償權而已，而損害不僅包括財產損害，非財產上損害亦得請求之[143]。

四、 職業災害勞工保護法第 7 條

職業災害勞工保護法第 7 條規定：「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。」，此為過失推定原則，而此一舉證責任轉換之規定，使勞工受有職業災害時，能較易於跟雇主求償，因此，勞工確因職業災害受有損害，且雇主無法證明其無過失時，雇主即應負損害賠償責任。又本條責任性質，實務見解認為職保法第 7 條，係針對雇主就職業災害所負之侵權行為賠償責任[144]，而非屬契約責任。林誠二教授亦同此見解[145]。

由於職保法的立法目的著重於「保護職業災害勞工之權益，加強職業災害之預防，促進就業安全及經濟發展」，而未對其適用範圍加以明文規定，準此，則不免發生不適用勞基法之勞工可否適用職保法之爭議，但既然該法之立法目的在於保障職業災害勞工，則其適用範圍應可認為比勞基法更廣，且透過舉證責任之轉換，也解決了勞工求償時遭遇難以舉證之難題。故透過職保法，不僅就未投保之勞工可依同法第 9 條申請補助，不適用勞基法而無法獲得職災補償之勞工亦得依第 7 條規定進行求償，故適用上對於勞工實較為有利之規定。

五、 民法第 188 條

民法第 188 條規定：「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用

[143] 邱聰智，新訂債法各論（中），邱聰智出版，2002 年 10 月初版第 1 刷，頁 26-27。
[144] 最高法院 107 年台上字第 267 號、臺灣高等法院 106 年重勞上字第 5 號、臺灣高等法院 102 年重勞上字第 7 號、臺灣高等法院 97 年勞上字第 10 號民事判決。
[145] 林誠二，僱用人違反僱用契約中保護義務之法律效果，臺灣法學雜誌，第 292 期，2016 年 3 月，頁 134。

DOI:10.6814/NCCU202100127

人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人即監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。如被害人依前項但書之規定，不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部之損害賠償。僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權。」，本條之構成要件為「行為人須為受僱人」、「受僱人成立侵權行為」、「受僱人因執行職務而為之侵權行為」以及「僱用人無免責事由」。

本條所稱之受僱人，係指依照客觀事實上受僱用人選任、監督為其服勞務之人[146]，以有無選任監督關係作為判斷，不限於僱傭契約之受雇人[147]。而執行職務行為之判斷，係以受僱人行為外觀來決定，不論執行職務、濫用職務、怠於執行職務或利用職務上機會之行為，均屬執行職務之行為。至於僱用人是否有免責事由之適用，應由僱用人負舉證責任，否則即推定過失[148]，並與受僱人負連帶損害賠償責任。

關於民法第188條第1項責任之性質，有認為僱用人所負之責任為自己責任，其違反的是社會安全義務，保護社會交易安全不因此受損害[149]；亦有認為僱用人是代負責任[150]。實務多數見解認為民法第188條之僱用人係代負責任，僱用人對連帶債務無應分擔之部分，亦即僱用人對於侵權行為受雇人有全部求償權[151]。但學說認為所有全部求償權應受內部認比例限制[152]，即當僱用人在選任監督上有過失時，受僱人可類推適用與有過失之規定，而此時僱用人僅能對受雇人有責任之部分主張求償。

---

146 最高法院57年台上字第1664號民事判決。
147 最高法院102年台上字第18號民事判決。
148 王澤鑑，侵權行為法第二冊-特殊侵權行為，王慕華發行，2006年7月，頁114。
149 王澤鑑，特殊侵權行為（四）－僱用人侵權責任（上），臺灣本土法學雜誌，第64期，2004年11月，頁64；姚志明，僱用人之侵權行為責任-最高法院九十九年年台上字第字第一一五號民事判決，月旦裁判時報，第10期，2011年8月，頁150。
150 林誠二，民法債編總論（上），瑞興出版，2000年9月，頁284。
151 最高法院100年台上字第2149號、103年台上字第2587號、106年台上字第1835號。
152 林誠二，代負責任及與有過失之關聯性，臺灣法學雜誌，第127期，2009年5月，頁164。

DOI:10.6814/NCCU202100127

在勞工發生職業災害事件中，若侵權行為人為受僱人，僱用人又沒有免責事由之情況下，兩者即應負民法第 188 條連帶賠償責任。司法院司法業務研究會認為，勞基法之補償並不排除民法之賠償責任，並認為：「雇主對受傷之勞工乙除依勞動基準法第五十九條規定予以補償外，並應依民法第一百八十八條規定就勞工甲之侵權行為連帶負損害賠償責任，惟得以補償金額抵充損害賠償金額」[153]，但依據現行實務多數見解，民法第 188 條屬於僱用人代負責任，即民法第 188 條非屬僱用人之責任，而是侵權行為人之責任，僱用人對於受僱人有全部之求償權，若允許雇主以補償抵充民法第 188 條之全部賠償，則有將僱用人補償責任轉嫁於侵權行為人之賠償責任。

第二項　　得請求賠償之範圍

一般性損害賠償規定，即民法第 213 條至第 218 條之 1，就損害賠償之方法，係以回復原狀為原則，金錢賠償為例外；損害賠償之計算，原則上限於所受損害與所失利益，除非有損益相抵、過失相抵或生計減輕之情形，始得限縮賠償範圍。一般性損害賠償規定，對於契約責任、侵權責任等一切損害賠償均有適用。然而，依民法第 18 條第 2 項規定：「人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞者，得請求防止之。前項情形，以法律有特別明文規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金。」，由此可知，當人格權有受侵害時，除法律有特別規定者外，僅能請求除去或防止侵害。而在民法侵權行為責任中，民法第 192 條至第 195 條即有訂定侵害他人生命、身體及健康權，所須負之財產上或非財產上損害賠償之特別規定，所謂財產上損害，係指損害具有財產上之價值，可以金錢加以計算，而非財產上之損害賠償等同民法第 18 條所稱之慰撫金，按實務與學說見解認為其目的在於填補精神上之痛苦，實務認為時間浪費所造成之痛苦、悲傷、沮喪或

[153] 民事法律專題研究（三）－司法院司法業務研究會第七期研究專輯，司法周刊雜誌社發行，1986 年 4 月，頁 454。

DOI:10.6814/NCCU202100127

感嘆亦屬於非財產上之損害[154]。

一、　侵害他人生命權之損害賠償

依民法第 192 條規定：「不法侵害他人致死者，對於支出醫療及增加生活上需要之費用或殯葬費之人，亦應負損害賠償責任。被害人對於第三人負有法定扶養義務者，加害人對於該第三人亦應負損害賠償責任。第一百九十三條第二項之規定，於前項損害賠償適用之。」，蓋生命為最重要之人格法益，若侵害他人生命權而導致他人死亡之情形，在被害人死亡前所支出之醫藥費、手術費或看護費等，或因傷病而未能取得之收入之財產損害，被害人當然得依民法一般侵權行為規定請求損害賠償，但於被害人死亡後，由於請求權已經發生，故可由其繼承人依民法規定繼承之。但在前述情形外，被害人於被害時即已死亡，則被害人之權利能力終結，請求權亦無法繼承或讓與，則支出費用之人無法向加害人請求損害賠償，又或因法律關係複雜以致增加求償之困難度，故而賦予被害人以外支出費用之第三人直接向加害人請求損害賠償的權利，即民法第 192 條第 1 項之規定。亦為了顧及受被害人扶養之親屬因被害人死亡而失去依靠，故法律亦明文規定受扶養權利之人得向加害人請求損害賠償，即民法第 192 條第 2 項，並為使扶養費之給付具有組織性及為符合當事人之目的[155]。

由於生命權受侵害致第三人財產上損害具有不確定性，故將被害人以外之第三人財產上損害賠償請求範圍限縮於醫療支出、增加之生活需要費用、殯葬費及扶養費用等四項費用，有關醫療支出、增加之生活需要費用、殯葬費等三項費用之計算，原則上以實際支出額為準；而扶養費之計算，則應依被害人與受扶養人之關係、職業、資產、家庭狀況等因素來決定[156]：

---

[154] 最高法院 107 年台上字第 985 號；曾世雄，非財產上之損害賠償，學林出版，2002 年 10 月，頁 3；王澤鑑，民法學說與判例研究第七冊，自版，1992 年 9 月，頁 148。

[155] 民法第 192 條第 3 項立法理由：「按扶養費之支付，具有組織之性質，如許為定期金之給付，較合當事人之目的，爰增訂第三項。」民法第 192 條第 3 項並規定得聲請定期給付。

[156] 孫森焱，民法債編總論（上冊），自版，2005 年 12 月修訂版，頁 347。

DOI:10.6814/NCCU202100127

（一）　支出醫療費及增加生活上需要之費用

民法第192條第1項係加害人對於支出醫療及增加生活上需要之費用或殯葬費之人，亦應負損害賠償責任，立法理由在於：「一、不法侵害他人致死者，被害人生前之支出醫療及增加生活上需要之費用，固可本於無因管理或其他法律關係，請求被害人之繼承人或其遺產管理人償還。但此項損害，原應由加害人負最後賠償責任，為免除輾轉求償之繁瑣，基於加害人對於支出殯葬費之人直接負損害賠償責任之同一立法理由，使此等支出醫療等費之人，得逕向加害人請求損害賠償，爰修正第一項。」

（二）　殯葬費

如上述有說明，本條限於實際上有支出之費用，實務上有區別得請求之項目已及不得請求之項目，此係會視當地喪禮習俗或宗教之儀式上是否有區別：

1. 得請求之項目：棺木費用、運棺、運屍、靈柩車費、壽衣費、喪葬用品費、造墓、埋葬費、遺像、鏡框費、誦經或祭典費等[157]。
2. 不得請求之項目：喪宴費用、樂隊費用、祭獻牲禮費用、安置祿位等。

（三）　扶養費之損害賠償

1. 民法第192條第2項規範意義

依民法第192條第2項，該規定在於表示因侵權行為致人於死時，加害人對死者家屬之損害賠償責任，我國民法不採繼承權說，而採被扶養權喪失之損害賠償，此為扶養權利人固有之權利[158]。

2. 扶養請求權人

法定扶養義務，係指民法第1114條到第1121條所規定親屬間之扶養義務。對被害人有扶養權利者，得向加害人請求賠償。受扶養權利者，以不能維持生活而無謀生能力者為限。無謀生能力之限制，於直系血親尊親屬不適用之。準此，

[157] 王澤鑑，侵害生命權之損害賠償，民法學說與判例研究（四），自版，2009年，頁275-283。
[158] 王澤鑑，損害賠償，增訂新版，自版，2017年，頁154。

DOI:10.6814/NCCU202100127

縱使直系血親尊親屬不以無謀生能力為必要，但仍應受到不能維持生活之限制。所謂「不能維持生活」，係指無財產足以維持生活而言，如能以自己之財產維持生活，當然即無受扶養之權利。

3. 扶養費損害賠償之計算

(1) 計算期間

受扶養權利之人於受扶養期間，所得請求之範圍，實務上為依照勞動基準法退休年齡 65 歲起算，此部分尚屬客觀，並且應以推定可能生存期間為準，實務上會依照內政部統計臺灣地區男女年齡平均餘命表，推算其可能生存之期間並加以認定。

(2) 計算基準

民法第 1119 條規定，扶養之程度，應按受扶養權利者之需要，與負扶養義務者之經濟能力及身分定之。民法第 192 條第 2 項規定之扶養費損害賠償請求權亦應以此標準認定。學說尚有認為得以當年度所得稅稅率所訂之扶養親屬減免額為依據[159]，實務上亦有依各縣市各年度每人每月平均消費支出為計算標準[160]，故以上標準，在請求權人難以證明其扶養費時，亦可作為量定之參考。

二、 侵害他人身體或健康權

依民法第 193 條規定：「不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。前項損害賠償，法院得因當事人之聲請，定為支付定期金。但須命加害人提出擔保。」，準此，若侵害他人身體或健康權者，須負擔被害人喪失或減少勞動能力，或增加生活上需要之賠償責任。此財產上損害係自被害人身體或健康權受侵害所延伸而來，自屬民法第 184 條第 1 項前段規定之範疇內，為財產上損害賠償之範圍，在損害賠償之計算上，喪失或減少勞動能力損失，以該能力通常之所得及工作期間，綜合

[159] 同前註 156，頁 347。
[160] 最高法院 106 年台上字 1609 號判決。

DOI:10.6814/NCCU202100127

被害人之身體素質、教育程度、專門技能及經驗而決定。增加生活所需部分，原則上以實際支出為準，例如因此支出之醫療費用、看護費用等[161]，此項損害賠償依民法第 192 條第 2 項規定，得依當事人聲請並提供擔保，而請求法院定為定期給付。不能工作之損失以不能工作之期間及實際工資計算。

行為人侵害他人身體或健康權，除依民法第 193 條須負財產上損害賠償責任外，另依民法第 195 條規定，亦有負非財產上損害賠償責任之可能，依民法第 195 條規定：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。前二項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。」，其中身體及健康權即有被涵蓋於民法保護範圍內，故若身體或健康權遭受侵害而情節重大時，受害人得依 195 條第 1 項前段請求賠償非財產上之損害賠償。為須注意者，本條所保護之權利並不包括生命權，故與民法第 192 條無競合關係[162]。

準此，依民法第 193 條規定，被害人得請求之項目，包括：

（一） 醫療看護費用：

身體健康遭受侵害時，得請求之醫療費用包括已支出與將來為回復原狀所必要支出之費用，例如住院費、手術費、藥品費、檢查費、往來醫院交通費、住院治療的膳食費等，賠償範圍須以醫療上所為必要之支出。

看護費用亦包含於本條請求範圍內，惟被害人如係請親屬看護，得否以本條請求，依我國實務見解，係採肯定之看法[163]，此時在計算賠償金額上，應依職

[161] 同前註 148，頁 352；最高法院 63 年台上字第 1394 號判例、96 年台上字第 513 號民事判決。
[162] 王澤鑑，人格權法-法釋義學、比較法、案例研究，王慕華發行，2015 年 8 月，頁 117-123。
[163] 最高法院 88 年台上字第 1827 號判決。

DOI:10.6814/NCCU202100127

業看護者費用加以計算。

（二） 增加生活上必要支出

不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任，此部分包括因勞能力喪失或減少，而喪失將來一部或全部之收入，以及將來為維持受傷後之身體及健康之必要支出費用在內。

另當身體或健康遭受不法侵害時，若須長期看護，就將來應支付之看護費，係屬增加上生活上所需之費用，加害人亦應予以賠償，惟被害人是否確需依賴他人長期看護，應以最後事實審言詞辯論終結時之事實狀況來認定[164]。

（三） 勞動能力減少或喪失

1. 民法第 193 條之法理

依民法第 193 條規定，明訂勞動能力之喪失或減少亦為侵權行為損害賠償請求之範圍，實務上亦有稱「工作能力」或「謀生能力」，而實務上亦肯認勞動能力應受侵權行為及損害賠償保護，並肯定抽象勞動能力之財產價值[165]，以保障被害人之生活基礎，並使損害賠償概念規範化，更符合損害賠償之填補功能。

2. 勞動能力損害賠償之計算

計算期間係自系爭事故發生時起至勞基法第 54 條第 1 項第 1 款所定強制退休日（即 65 歲）止，而計算標準則有抽象客觀及具體主觀標準：

(1) 抽象客觀標準

勞動能力損害之計算，本於平等概念，有認為應採客觀之計算方法，但何種方法較具客觀性，尚難有定論，加上損害賠償旨在填補被害人所受之損害，故實

[164] 最高法院 88 年台上字 1771 號判決。

[165] 最高法院 92 年台上字第 439 號判決:「被害人身體或健康遭受損害，致喪失或減少勞動能力，其本身即為損害，並不限於實際所得之損失，至於個人實際所得額，則僅得作為評價勞動能力損害程度而已，不得因薪資未減少即謂無損害，是許添福雖現仍領有月退休金，亦不能執此扣抵其所得請求之勞動能力減損之損害賠償。」。

DOI:10.6814/NCCU202100127

務上亦不採客觀認定之標準，例如最高法院 88 年台上字第 2930 號判決，即不採國民平均所得標準；最高法院 88 年台上字第 2208 號判決，不採勞工保險條例第 53 條之殘障給付標準，但勞工保險條例之給付標準，係經過專家綜合各種殘廢情形所做成，具有相當之客觀性，雖不被實務作為認定之唯一標準，但仍具參考價值[166]。

(2) 具體主觀標準

有關具體主觀標準，實務上即有採此見解[167]，而依據實務見解之認定，可知數個判斷要素：其一是以通常可能取得之收入為標準，此認定仍應有一定之客觀程度標準，例如基本工資；其二是在酌定損害賠償條件之因素、輕重多有不同，但有需要特別考量到的因素包括：

A. 受侵害之程度：即喪失勞動力之程度，此部分需要專業醫生之鑑定；

B. 受害者之職業：通常亦有可供認定之基準，倘若無業或失業者，實務上亦會審酌被害人受侵害前之身體健康狀態、教育程度、專門技能、社會經驗等一切情況加以認定，並斟酌再就業或轉業之可能性[168]

C. 收入：最高法院強調，此部分之判決係指在通常情形下可取得之對價為標準標準，不能以一時一地之工作收入為減少，或將來其可能因復健、治療恢復勞動能力，即謂被害人無損害。但未來的收入損害，尚難有精確之計算，平均收入雖不能作為計算之標準，但似可作為參考之依據

D. 年齡：勞動力減損與勞動年齡有密不可分之關係，依勞基法第 54 條規定，勞工需年滿 65 歲始達強制退休之要件，故應得以此作為判斷基準，但不得認為退休後即無勞動能力。

---

166 同前註 158，頁 166。
167 最高法院 63 年台上字第 1394 號判例、61 年台上字第 1987 號判例。
168 最高法院 91 年台上字第 750 號判決。

DOI:10.6814/NCCU202100127

三、　侵害第三人身分法益

（一）　民法第 194 條、第 195 條第 3 項規範意義

依民法第 194 條及第 195 條第 3 項規定：「不法侵害他人致死者，被害人之父、母、子、女及配偶，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」、「前二項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。」，前者係基於侵害被害人生命權而生；後者係基於侵害被害人之身體或健康等人格法益所致。民法第 194 條係使被害人以外之第三人，因為被害人死亡之事實，對於加害人有非財產上損害賠償請求權，惟此條所保護之客體，係屬生命權[169]或是身分法益[170]學說上各有說法，尚無定論。民法第 195 條第 3 項係指加害人不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，並有侵害被害人之父、母、子、女或配偶關係之身分法益情形時，被害人之父、母、子、女或配偶得依本條規定請求非財產上之損害賠償。有鑑於人格法益與身分法益具有密切關係，因此侵害他人人格法益，亦可能導致基於親屬關係之身分法益遭受損害，其精神上自有遭受痛苦之可能，故而準用非財產上損害賠償之規定。本條所稱之情節重大，與同條第 1 項有所不同，應係指請求權人之身分法益受損害之情節重大。

（二）　非財產上損害賠償之量定

賠償金額由法院依就個案應審酌之因素來量定，應審酌之因素包括被害人的與有過失、加害人故意過失輕重、侵害人格法益所獲得之利益等等因素；另外，針對被害人方面，也會考量其受侵害之程度，人格法益侵害嚴重性程度、時間、地點等，且會別注意雙方身分、地位、資力以及對於職業或生活上之影響而為判斷。

而依最高法院 74 年第 9 次民事庭決議謂：「受僱人因執行職務，不法侵害他

[169] 林誠二，債法總論新解-體系化解說（上），瑞興出版，2010 年 9 月，頁 353。
[170] 邱聰智，新訂民法債篇通則（上），自版，2013 年 9 月，頁 184-185。曾世雄，民法總則之現在與未來，元照出版，2005 年 10 月，頁 285。

DOI:10.6814/NCCU202100127

人之人格權，被害人受有非財產上之損害，請求該受僱人及其僱用人連帶賠償相當金額之慰撫金時，法院對於慰撫金之量定，應審酌兩造（包括負連帶賠償責任之僱用人在內）之身分地位及經濟狀況等關係定之，不宜單以被害人與實施侵權行為之受僱人之資力為衡量之標準。」，由此可知，最高法院特別強調當事人兼之身分地位及經濟狀況，此可謂非財產上損害賠償量定之特色。

四、　物的損害

（一）　民法第 196 條之規範意義

物係是一般人日常經濟活動中所需要之基礎物質，當因侵權行為發生後導致物受有損害，此部分涉及所有權之保護。依民法第 196 條規定：「不法毀損他人之物者，被害人得請求賠償其物因毀損所減少之價額。」，由本條規定可知，所謂「物」的損害，係指物的所有權遭受侵害的財產上不利益。

（二）　物之損害回復原狀及金錢賠償

依民法第 213 條規定：「負損害賠償責任者，除法律另有規定或契約另有訂定外，應回復他方損害發生前之原狀。因回復原狀而應給付金錢者，自損害發生時起，加給利息。第一項情形，債權人得請求支付回復原狀所必要之費用，以代回復原狀。」，此為回復原狀之基本原則，在於維護被害人完整之利益，此亦適用於物之損害，而於物之損害回復原狀部分，加害人對於受損之物品得選擇加以修復或賠償新的替代品以回復原狀。

而民法第 213 條第 3 項則係為免債務人回復原狀之行為，對於被害人有時可能緩不濟急，或無法符合被害人之意願，故為符合被害人之實際需要，而增訂第 3 項[171]，說明如下：

[171] 民法第 213 條第 3 項之立法理由。

DOI:10.6814/NCCU202100127

1. 保護被害人完整利益之功能：本項雖採金錢賠償，但不同於民法第215條所定之金錢賠償，即非屬價值賠償[172]。

2. 物之受損：此規定適用於物之受損之情形，倘若物之因滅失而無法回復原狀，則受害人應請求者為物之價值，而非回復原狀之必要費用。

3. 自由處分費用：本項所請求之回復原狀所需之必要費用，對被害人而言，可自由處分支配。被害人可於回復原狀後向加害人請求，亦得於回復原狀前先為請求。

（三） 減少價額

民法第196條之立法理由謂：「物因毀損所減少之價額，有時難於估計，且被毀損者有回復原狀之可能時，被害人有時較願請求回復原狀。為使被害人獲得周密之保護，不宜剝奪被害人請求回復原狀之權利。爰以修正，賦予被害人選擇之自由，使被害人得請求賠償其物因毀損所減少之價額，亦不排除其選擇請求回復原狀。」，故其修規範被害人得請求回復原狀之權利，亦得請求賠償其物因毀損所減少之價額，且請求減少價額為一獨立之損害賠償方法，被害人亦得主張請求技術性貶值及交易性貶值之損害賠償。

技術性貶值係指物被毀損時，加害人雖已予以修理以回復原狀，但技術上並未能使物完全回復原狀，客觀上仍留有可認定之瑕疵，此情形所導致者則為「技術性貶值」，被害人得依民法第196條規定請求減少之價值[173]，而就物被毀損，雖經修復完全，但客觀上仍有因心理因素所導致交易價值的減少，此即為「交易性貶值」[174]。

[172] 同前註158，頁200。
[173] 同前註158，頁205。
[174] 最高法院91年台上字第1114號判決。

DOI:10.6814/NCCU202100127

第三項　　過失責任

一、　　過失相抵之法理

有關過失相抵之規定，規定於民法第 217 條：「損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之。重大之損害原因，為債務人所不及知，而被害人不預促其注意或怠於避免或減少損害者，為與有過失。前二項之規定，於被害人之代理人或使用人與有過失者，準用之。」，而其立法理由謂：「謹按損害之發生或擴大，受害人有過失者（共同過失），若使加害人全負損害賠償之責任，似失諸酷，應由法院斟酌情形，減輕或免除其賠償金額。即受害人有怠於適當之注意，或怠於避免損害及減少損害應盡之方法，而有過失者，亦同。此本條所由設也。」，故以下僅就學說以及實務見解分述之：

（一）　學說見解

多數學者見解認為過失相抵之法理在於公平原則與誠信原則[175]。因個人只對自己的行為負責，若能將被害人自己的過失行為所生之損害轉嫁予加害人負擔，此即有違公平原則；再者，為使債務完全履行，權利人本就有協力之亦，若因權利人因故意或過失使損害擴大，則為誠信原則所不容許[176]。

另馬維麟博士則贊同德國學者的見解，認為誠信原則是基於契約當事人間的誠信約諾，而這層關係在過失相抵案例中並不一定存在，所以誠信原則不足以說明過失相抵之緣由，過失相抵之立法精神應在於自己對自己的行為負責，而不得嫁禍他人[177]。

此外，謝哲勝教授則是從效率的觀點指出，過失相抵原則係要求對損害的發生或擴大與有過失的被害人承擔全部或部分的損害，故有此規定，可以督促被害

---

[175] 史尚寬，債法總論，1983 年 3 月，頁 219-223；曾世雄，損害賠償法原理，2005 年 10 月，頁 309；孫森焱，民法債篇總論上冊，2006 年 9 月，頁 458；同前註 169，頁 552；王澤鑑，第三人與有過失與損害賠償之減免，載於王澤鑑，民法學說與判例研究第一冊，2009 年 12 月，頁 63。

[176] 曾隆興，詳解損害賠償法，2003 年 1 月，頁 647。

[177] 馬維麟，民法債篇註釋書（二），1996 年 3 月，頁 182。

DOI:10.6814/NCCU202100127

人進而防止損害的發生或擴大，以符合效率[178]；葉啟洲教授則認為，過失相抵除了源自於公平原則外，基於平等原則的要求，對被害人也應該適用與加害人一樣的注意規則[179]；陳聰富教授則介紹日本學說見解，指出過失相抵原則之法理基礎，得自「被害人分擔損害」，即基於法益所有人承擔損害之原則，在被害人之行為具有違法性、非難可能或具有迴避可能性時，或在被害人之危險領域範圍內，即令被害人之損害不轉嫁於加害人負擔，或使加害人負擔之損害回復由被害人自行負擔，以及「加害人責任減輕」，即在被害人具備與有過失之情事時，加害人行為之違法性或非難可能性因而降低，或認為加害人行為對於損害僅具有部分因果關係，而降低加害人之損害賠償責任，此觀點實令吾人予以觀察[180]。

（二） 實務見解

我國實務見解，多數係以公平原則來說明民法第 217 條之法理，例如最高法院 85 年年台上字第字第 1756 號判例謂：「損害賠償損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額或免除之，民法第二百十七條第一項定有明文。此項規定之目的，在謀求加害人與被害人間之公平，故在裁判上法院得以職權減輕或免除之。」，而多數最高法院判決亦採相同見解，認為此項規定之目的，即在於謀求加害人與被害人間之公平[181]。

二、 過失相抵之適用範圍

我國民法第 217 條於民法體系下，係致於民法第二篇（債）第一章（通則）第二節(債之標的)之下，故本條之規定不僅在侵權行為損害賠償之債有所適用，

[178] 謝哲勝，侵權行為被害人之法定代理人與有過失-民法第二百十七條修正評析，月旦法學雜誌第 54 期，1999 年 11 月，頁 42。
[179] 葉啟洲，與有過失、違反保護法律及因果關係之舉證：最高法院九七年台上字第二〇九五，臺灣法學雜誌第 129 期，2009 年 6 月，頁 204 頁。
[180] 陳聰富，過失相抵之法理基礎及其適用範圍，臺灣本土法學雜誌第 98 期，2007 年 9 月，頁 101。
[181] 最高法院 105 年台上字第 82 號、104 年台上字第 1577 號、103 年台上字第 2533 號、103 年台上字第 1346 號、102 年台上字第 1305 號、101 年台上字第 554 號、100 年台上字第 492 號民事判決。

DOI:10.6814/NCCU202100127

於債務不履行[182]或其他法定損害賠償之債亦有適用[183]。又依我國學者通說[184]及實務[185]見解，無論債務人係因故意、過失或無過失而負損害賠償責任之情形，被害人如為與有過失時，皆有民法第 217 條過失相抵之適用。

但勞基法第 59 條所規定之僱主對於勞工之職業災害補償責任，是否有民法第 217 條過失相抵之適用，早期實務見解容有爭議，例如最高法院 87 年台上字第第 233 號判決即認為：「職業災害補償，基本上亦為損害賠償之一種，雇主之職業災害補償責任，乃係基於勞動基準法第五十九條之特別規定，依此條之規定，對於雇主雖採無過失責任主義，即雇主不得以自己無過失為由而拒絕賠償，惟損害賠償之法則，我國規定於民法第二百十三條至第二百十八條，其中第二百十七條規定之過失相抵，係為促使被害人注意履行其應盡之義務，以避免或減少損害之發生，職業災害補償既為損害賠償之一種，自仍有民法第二百十七條之適用，以促勞工於執行職務時，對於自己生命、身體之安全，盡其應盡之注意義務，避免或減少危險或損害之發生，故自目的而言，職業災害補償適用民法上過失相抵原則，與保護勞工之意旨，並不相違。」，另最高法院 82 年台上字第 1472 號判決認為：「且勞基法第五十九條規定，係為保障勞工，加強勞雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，非損害賠償，應無民法第二百十七條第一項過失相抵規定之適用。」，由此可見實務見解之說法各有其依據，惟自最高法院 89 年度第四次民庭決議採後者之見解後，多數實務見解已採取勞基法第 59 條補償責任並無過失相抵之適用。

而學說見解也認為，勞基法第 59 條之補償責任，有保障勞工、加強勞雇關係及促進社會經濟發展之目的，且該條之性質上，確非屬損害賠償責任，故該條

[182] 最高法院 54 年台上字第 5433 號判例。
[183] 王澤鑑，損害賠償法上的與有過失，法令月刊，67 卷 4 期，2016 年 4 月，頁 6、32-33 頁。
[184] 王澤鑑，民法概要，2007 年 8 月，頁 246；同前註 175，頁 458；同前註 169，頁 559。
[185] 最高法院 79 年台上字第 2734 號判例、88 年台上字第 398 號、87 年台上字第 1564 號、85 年台上字第 472 號、93 年台上字第 1012 號。

DOI:10.6814/NCCU202100127

自無過失相抵之適用[186]。

三、 過失相抵之成立要件

民法第 217 條過失相抵之成立要件，有「被害人與有過失」、「過失行為與損害之發生或擴大有因果關係」以及「被害人有責任能力」三個要件，茲分述如下：

（一） 被害人與有過失

過失相抵之適用，須賠償權利人（即侵權行為之被害人）與有過失。而就民法第 217 條之規定，學者即有指出五種與有過失之型態，而分別適用於責任成立及責任範圍，亦即第 217 條第 1 項之損害發生、損害擴大，以及同條第 2 項之對於損害原因未為警告、怠於避免損害、怠於減少損害[187]。

多數學說認為，民法第 217 條所稱之過失，與一般民法上所稱之固有意義之過失不同，所謂固有意義之過失，係指行為人按其情形，應注意、能注意，而不注意，該過失須有違反法律上注意義務為要件[188]。然而，通說認為，民法第 217 條所稱之過失，係指被害人苟能盡善良管理人之注意，即得避免其損害之發生或擴大，乃竟不注意，致有損害發生或擴大之情形，此稱為「對自己之過失」或「非固有意義之過失」[189]。準此，與有過失之被害人，其過失並不以違反法律義務為前提，蓋法律上對自己之法益並不負擔注意義務，被害人所違反的，僅是對自己利益的維護照顧的不真正義務[190]。我國實務見解亦同此說法[191]。

然被害人與有過失之「過失」，雖與固有意義之過失不同，但不得因而認為被害人之行為構成固有意義之過失即無過失相抵之適用。簡言之，過失相抵之過失，應包含固有意義與非固有意義之過失，無論被害人對於損害之發生或擴大，是因固有意義之過失或非固有意義之過失而具有因果關係，加害人均得主張過失

---

[186] 同前註 175，頁 458。
[187] 同前註 183，頁 7。
[188] 同前註 180，頁 71。
[189] 同前註 180，頁 71；王澤鑑，債法原理第一冊：基本理論債之發生，頁 51-52，2006 年 9 月。
[190] 同上註，頁 51-52。
[191] 最高法院 85 年台上字第 2621 號、86 年台上字第 3611 號。

DOI:10.6814/NCCU202100127

相抵[192]。

又多數學者認為，所謂被害人與有過失，亦當然包含故意在內[193]。此外，被害人與有過失，並不限於積極的行為，消極之不作為亦包含在內，惟消極不作為之認定並不容易，故民法第 217 條第 2 項明定：「重大之損害原因，為債務人所不及知，而被害人不預促其注意或怠於避免或減少損害者，為與有過失。」[194]。

（二） 與有過失行為與損害之發生或擴大有因果關係

被害人之與有過失行為，須為損害發生或擴大之共同原因，亦即過失相抵之適用，係以被害人之與有過失行為，與損害之發生或擴大具有因果關係為要件。至若被害人之過失行為苟為損害發生或擴大之共同原因，該損害原因間孰先孰後，或同時存在，則在所不問[195]，關於因果關係之認定，實務見解認為，被害人與有過失之行為與損害發生或擴大之結果間，須具有「相當因果關係」，始足當之[196]。

（三） 被害人有責任能力：

學說通說認為，未成年為加害人時，須有責任能力即識別能力，始與法定代理人負連帶賠償責任[197]，若未成年人為被害人時，如無責任能力，而仍有過失相抵之適用，恐有失公允，故於斟酌被害人與有過失時，應以被害人有責任能力為前提要件[198]。

我國實務見解亦採肯定見解，認為被害人若無責任能力即識別能力則不發生過失相抵之問題，例如最高法院 83 年度年台上字第 1701 號判決：「被害人若無識別能力（即責任能力）雖不發生過失相抵原則，如被害人有法定代理人或使用

---

[192] 同前註 177，頁 71-72。
[193] 同前註 177，頁 71-72；詹森林，互毆與與有過失，載於：民事法理與判決研究，頁 288-289，1998 年 11 月。
[194] 同前註 169，頁 554。
[195] 同前註 175，頁 295；同前註 176，頁 650。
[196] 最高法院 104 年台上字第 1254 號、96 年台上字第 2672 號、95 年台上字第 2463 號民事判決。
[197] 民法第 187 條第 1 項。
[198] 同前註 169，頁 555；同前註 183，頁 9；同前註 175，頁 458；同前註 175，頁 294。

DOI:10.6814/NCCU202100127

人而與有過失者，則應類推適用民法第二百二十四條規定，依民法第二百十七條規定減免債務人之賠償。」[199]

四、　過失相抵之法律效果

依民法第 217 條第 1 項規定，當符合過失相抵之要件時，法院得減輕或免除加害人應賠償之金額，而法院會如何裁量，有認為應比較雙方過失之輕重，衡量過失之輕重，應著重於各自所應注意之程度，其過失相同者，除有發生所謂因果關係中斷之情事外，應比較其原因力之強弱以定之，過失及原因力皆相同者，其損害各負擔一半[200]。然學者通說及實務見解似未區分斟酌之先後順序，僅認為應斟酌雙方原因力[201]之強弱與主觀責任意思之輕重來決定[202]。

學說認為，在計算損害額時，應區別損害項目，即應依損害項目認定其過失相抵之法律效果[203]，而關於慰撫金，理論上有兩種量定方法，第一種是先認定撫慰金數額，再依與有過失的輕重減少或免除之；第二種則是將被害人與有過失之情形作為衡量慰撫金之其中一個因素，並與損害原因力的輕重及加害人的故意過失，來綜合衡量撫慰金的數額[204]，無論採取何種做法均無不可，原因在於法院對於過失相抵之認定本就有自由裁量之權限，且理論上，兩者經裁量後之賠償金額應無不同[205]。

五、　職業災害損害賠償之過失相抵

（一）　學說見解

民法第 217 條過失相抵之規定，得否適用於職業災害之損害賠償，多數論者採肯定之見解，認為職業災害損害賠償仍有過失相抵之適用，例如楊通軒教授認

---

199 相同見解可最高法院 100 年台上字第 821 號判決。
200 同前註 175，頁 297。
201 同前註 183，頁 7、29 頁。
202 同前註 184，頁 247；同前註 175，頁 460；同前註 169，頁 560；最高法院 54 台上 2433 判例。
203 同前註 183，頁 28。
204 同上註，頁 30。
205 同前註 176，頁 662。

DOI:10.6814/NCCU202100127

為過失相抵原則對一切損害賠償之債，不論其所發生之法律關係為何，皆可適用[206]，林誠二教授認為，雇主得以勞工執行職務時，未善盡保護自己之義務，而主張民法第 217 條過失相抵，以減輕或免除損害賠償責任[207]；王澤鑑教授認為，在討論到職業災害損害賠償之賠償範圍時，若被害人與有過失，應得適用民法第 217 條之規定減輕或免除加害人之賠償金額[208]。

（二） 實務見解

在我國司法實務案例中，對於職業災害損害賠償案件，法院並未排除或限制民法第 217 條過失相抵規定之適用，準此，若勞工在職業災害損害賠償案件中，對於職業災害之發生或損害之擴大與有過失時，法官得審酌勞工過失的比例，予以減輕雇主的損害賠償責任。

而於職業災害案件中，勞工會被認定與有過失的案例，大多確係勞工因本身之因素所導致，例如雇主已提供相當安全之防護設備，而勞工確未使用[209]；違反正常之作業流程或機械操作方式[210]；勞工在工作中飲用酒精飲料導致意外[211]。

綜上所述，民法第 217 條過失相抵之規定，在職業災害損害賠償案件中是否得以適用，學說及實務見解多採肯定之說法，但另一方面，基於保護勞工或是勞動關係之特殊性，職業災害損害賠償責任在過失相抵規定之適用上，是否有必要在認定上進行調整或是排除?例如雇主未提供充足之安全衛生教育訓練，縱勞工未遵照一般流程進行工作，但仍得排除其過失相抵之適用，此部分晚近已有實務

[206] 臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望，頁 479，2005 年 5 月。
[207] 同前註 169，頁 131。
[208] 王澤鑑，勞災補償與侵權行為損害賠償，載於：民法學說與判例研究（第三冊），第 7 頁，1986 年 9 月。
[209] 臺灣高等法院 104 年勞上字第 92 號、102 年重勞上字第 38 號。
[210] 臺灣高等法院臺中分院 90 年重訴更（一）字第 16 號、臺灣高等法院臺中分院 88 年重訴字第 61 號。
[211] 臺灣高等法院臺南分院 104 年勞上字第 15 號。

DOI:10.6814/NCCU202100127

判決做出判斷[212]，相當程度上也是在判斷勞工與有過失時，考量到勞動關係的特殊性而予以調整、修正。

第三節　職災補償與民事損害賠償之抵充關係

雇主依勞動基準法第五十九條規定所負之補償責任，係法定補償責任，並不排除雇主依民法規定應負之侵權行為賠償責任，此由該法第六十條規定「雇主依前規定給付之補償金額得抵充就同事故所生損害之賠償金額」自明[213]，勞基法第 59 條之補償規定，係為保障勞工、加強勞雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，非屬損害賠償[214]。旨在避免勞工或其他有請求權人就同一職業災害所生之損害，對於雇主為重複請求，有失損益相抵之原則（立法理由參照），最高法院均係採此見解[215]。

第一項　損益相抵之基本概念

勞基法第 60 條之抵充，係以損益相抵原則為立基點，認為勞工若已由雇主給付補償費用，依損益相抵原則，應可抵充損害賠償金額[216]，因當時民法之損益相抵尚未明文化，但其概念仍被實務、學說所承認，並落實於相當數量之法條中，勞基法第 60 條即屬其一，故以下先說明損益相抵之基本概念：

一、　損益相抵之要件

損益相抵原則，係指損害賠償請求權人因同一賠償原因事實受有利益時，應將所受利益由所受損害中扣除，以確定損害賠償之範圍。損益相抵本旨在於不讓被害人獲取超出損害之利益，與不當得利同樣建立於公平的基礎上[217]。損益相

[212] 臺中地院 102 年勞訴字第 2 號。
[213] 最高法院 86 年台上字第 1580 號判決、最高法院 96 年度台上字第 2633 號判決同。
[214] 最高法院 89 年第 4 次民事庭會議決議。
[215] 最高法院 103 年度 台上字第 2076 號民事判決、最高法院 105 年度台上字第 44 號判決、最高法院 105 年度台上字第 2314 號判決。
[216] 立法院公報，第 73 卷第 51 期，院會紀錄，頁 55，1984 年 6 月。
[217] 鄭玉波，論過失相抵與損益相抵之法理，軍法專刊，第 25 卷第 8 期，頁 5，1979 年 8 月。

DOI:10.6814/NCCU202100127

抵原則在當時雖無法明文，但卻被實務、學說所予以承認[218]，我國更於民國 88 年增訂民法第 216 條之 1：「基於同一原因事實受有損害並受有利益者，其請求之賠償金額，應扣除所受之利益。」，以落實損益相抵原則之概念。

依學者王澤鑑對於損益相抵之見解，其要件為：一、受有利益，利益包括積極利益與消極利益，包括財產利益與非財產利益；二、因果關係，包含條件關係及相當因果關係；三、法律評價，須由法律規範意旨、是否不當使加害人免負損害賠償責任、以及是否可期待被害人允許損益相抵三者綜合評價；四、利益與損害一致性，亦即在個別損害項目上加以認定其相對硬性；五、由加害人負舉證責任，證明被害人獲有相對應之利益[219]。

二、　抵充與損益相抵的比較

典型的損益相抵，係以損害賠償為主體，與「以補償為中心之抵充」之情形有所不同，是以，後者應為損益相抵之變形。而勞基法第 60 條所用之「抵充」，非限於補償抵充賠償，賠償亦得抵充補償，此可作為雙向作用[220]。在補償為抵充客體時，賠償是為利益，跳脫典型的損益相抵，變形為以補償為中心之損益相抵；而當損害長為抵充客體時，補償是為利益，此時即為典型的損益相抵概念具體化。實務亦認為，勞基法第 60 條規定旨在避免勞工或其他有請求權人就同一職業災害所生之損害，對於雇主為重複請求，有失損益相抵之原則[221]。

因此，關於勞基法之抵充，應可認為是損益相抵的延伸與體現，兩者之目的、用途及構成要件均屬相當，惟仍有兩點不同，第一點是在前述抵充之客體不同時，適用之情形有所不同；第二點則是損益相抵所稱之利益，僅須符合高度期待利益即可相抵，但勞基法所稱之抵充，須勞工已經實現之利益始可抵充，以藉此保障勞工之生存權。

---

[218] 林誠二，民法上信賴利益賠償之研究（三），法學叢刊，第 18 卷第 4 期，頁 42，1973 年 10 月。
[219] 王澤鑑，損害賠償法上的損益相抵，法令月刊，第 67 卷第 2 期，頁 5-6，2016 年 2 月。
[220] 臺灣高等法院花蓮分院 94 年度勞上字第 54 號判決意旨參照。
[221] 最高法院 105 年台上字第 44 號、104 年台上字第 2311 號民事判決。

DOI:10.6814/NCCU202100127

第二項　　司法實務運作

依前述章節可知，無論係勞基法之職災補償、勞保條例之職災給付或民法損害賠償，勞工得主張之範圍均有不同，而法條僅有於職保法第 6 條規定「雇主依勞動基準法規定給予職業災害補償時，第一項之補助得予抵充。」、勞基法第 59 條但書規定「但如同一事故，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，雇主得予以抵充之。」、同法第 60 條規定「雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。」然均未就抵充之範圍做明確之規範，因此最高法院及多數判決多未區分給付之項目性質上是否可抵充，爭論最大者不外乎係非財產上損害（即精神慰撫金）部分，以下茲就法院判決做整理分析：

一、　依最高法院一致見解，勞基法第 59 條為法定補償責任：

因雇主依勞基法第 59 條規定所負之補償責任，係法定補償責任，此與依民法規定負侵權行為賠償責任者不同。勞基法第 60 條規定，雇主依同法第 59 條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。旨在避免勞工或其他有請求權人就同一職業災害所生之損害，對於雇主為重複請求，有失損益相抵之原則[222]，故抵充之最主要之目的在防止重複請求。

二、　不區分請求項目，因職業災害而獲得之給付均得抵充損害賠償：

（一）　如臺灣高等法院 108 年度勞上字第 85 號判決「依勞動基準法第 60 條規定及前揭最高法院裁判意旨，被上訴人就該部分之工資補償，得抵充就系爭跌倒事故所生損害之賠償金額。上訴人稱前開公傷假之工資補償，係抵充填補其不能工作之損失，其因此未請求不能工作之損失，被上訴人不得以之抵充其他賠償項目金額等語。惟勞動基準法第 60 條規定之抵充，不限於同一性質之損害，且抵充係被上訴人之權利，無由上訴人自行決定抵充與否及抵充之項目。」該判決明確表示，勞動基準法第

[222] 最高法院 103 年度台上字第 2076 號民事判決。

DOI:10.6814/NCCU202100127

60 條規定之抵充，不限於同一性質之損害，故只要獲有補償即可抵充。

（二） 如臺灣高等法院 109 年度上字第 708 號判決「丁○○債權為扶養費 259 萬 6860 元、慰撫金 80 萬元，合計 339 萬 6860 元。惟因上訴人曾於 105 年 3 月 25 日支付急難救助金 21 萬元，丁○○並在 105 年領取勞保給付 90 萬 0360 元、團體保險 161 萬 6990 元，合計受償 272 萬 7350 元，抵充扶養費債權 259 萬 6075 元後，再抵充慰撫金債權 80 萬元，慰撫金債權尚餘 66 萬 5910 元。」該判決認請求權人業領取之急難救助金、勞保給付、團體保險均可抵充扶養費及精神慰撫金。

（三） 如臺灣高等法院 84 年度上字第 130 號判決「以被上訴人因受傷領得四十二萬六千八百五十八元之保險補償，從中扣除上訴人鉅宜公司應補償被上訴人之工資十六萬二千三百五十元及上訴人等應給付被上訴人之慰藉金二十萬元後，尚餘六萬四千五百零八元，依勞動基準法第六十條規定應准許抵充系爭減少勞動能力損失之金額。」該判決認為已領取之保險補償得抵充工資、精神慰撫金及勞動能力減損之損失。

（四） 如臺灣高等法院臺中分院 101 年度勞上更（一）字第 2 號判決「被上訴人已經向勞保局請領前述職業病補償費，依勞基法第五十九條第一項但書規定，抵充上開醫療費用、醫療期間不能工作之工資、九十六年度之年終獎金後為十三萬三千四百九十元，再依勞基法第六十條規定抵充減損勞動能力、精神慰撫金之賠償金額後，尚得請求賠償一百八十四萬二千一百七十二元。」該判決認年終獎金、勞動能力減損之損失、精神慰撫金均能為被抵充之客體。

（五） 如臺灣高等法院 108 年度勞上字第 133 號判決「上訴人因本件職業災害所受損害共計 2,954,945 元〔計算式：264,392（即不能工作之薪資損失）＋3,315（即特別休假未休工資補償）＋22,613（即年終獎金）＋

DOI:10.6814/NCCU202100127

1,320,625（即減少勞動能力之損害）＋944,000（即義肢費用）＋400,000（即精神慰撫金）＝2,954,945〕。…被上訴人得主張抵充數額為1,054,346 元〔計算式：386,400（失能給付）＋420,190（已受領之薪資）＋247,756（勞保局傷病給付）＝1,054,346〕。」，以此判決可凸顯出一個問題，受災勞工請求損害賠償之項目除不能工作之薪資損失、減少勞動能力之損害外，尚請求特休未休之工資、年終獎金、義肢費用及精神慰撫金，明顯的，已受領之薪資數額 420,190 元遠超過不能工作之薪資損失 264,392 元，況且特休未休之工資、年終獎金應非系爭職災所造成之同一原因，與職災補償之補償目的不同，應無重複請求之問題，故法院判決以包裹式的方式抵充民事損害賠償所得請求之項目，會造成未完全填補損害之情形。

（六） 如臺灣高等法院 102 年度重勞上字第 38 號判決「依勞基法第五十九條、第六十條規定，就同一事故，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，雇主得予以抵充補償及賠償金額，且無須分辨是否固定薪或非固定薪，其津貼名目為何，是否為外務津貼、獎金、佣金或特支費，亦非所問，符合工資給付者即屬之。查：（一）紅樹林公司已給付薪資一百二十九萬九千二百五十一元、年終獎金及績效獎金三十三萬四千七百六十二元，合計一百六十三萬四千零十三元；（二）住院補助、急難救助、尾牙獎金、春節禮金、生日禮金、端午禮金及中秋禮金，合計十三萬七千元；（三）團體保險及職災殘廢理賠計二百七十三萬七千二百四十八元;（四）未休假獎金三萬七千三百十八元;（五）職災傷病失能補償八十七萬八千元；（六）失能年金二百十九萬五千元等部分，核無不合，應得抵充，以上合計七百六十一萬八千五百七十九元。至強制退休金一百十五萬一千五百三十九元，不生抵充之問題。」

DOI:10.6814/NCCU202100127

依該判決認為凡雇主於職業災害發生後所給付之工資，不論其名目為何，均為勞基法第 59 條第 2 款所指之抵充範圍，是上開年終獎金、績效獎金急難救助、住院補助、三節獎金、未休假獎金均得抵充；惟強制退休金因優先適用勞工保險條例關於退休金給付之規定，不再適用勞基法之退休金給付規定，故認雇主依勞基法第 54 條規定強制勞工退休，不生依該法第 55 條規定給付勞工退休金及抵充之問題。

三、　若無重複請求之情形，則依法不得抵充：

最高法院 95 年度台上字第 2468 號判決「按勞動基準法第六十條固規定雇主依前條（第五十九條）規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。然其立法目的，在於避免勞工為重複請求。倘無重複請求之情形，依法即不得抵充之。查上訴人甲○○依勞動基準法第五十九條規定，請求補償住院費九千九百九十九元、門診費一萬八千一百八十七元部分，並未依侵權行為法律關係，重複訴請元鴻公司賠償；其請求自九十年二月九日起至九十一年五月二十八日止之工資補償四十九萬七千零四十六元，亦與其依侵權行為法律關係請求自九十一年八月一日起賠償減少勞動能力之損害部分，無重複請求情事。原審不察，遽將上開原應准予補償之住院費、門診費、工資補償費合計五十二萬五千二百三十二元，由元鴻公司應付之侵權行為損害賠償額中扣除，自有未合。」即若無重複請求之情形，依法即不得抵充。

四、　給付種類相同者可抵充，給付種類不同者不可抵充

（一）　醫療費用及醫療中薪資得予以抵充

如最高法院 96 年度台上字第 1227 號判決「查依勞基法第五十九條規定之補償與依民法侵權行為之損害賠償，兩者之意義、性質與範圍均有所不同。以目的上言之，職災補償以保障受害勞工之最低生活保障為其目的，而民法侵權行為之損害賠償旨在填補受害勞工所遭受之精神及物質之實際損害，但兩者給付目的有

DOI:10.6814/NCCU202100127

部分重疊，均具有填補受災勞工損害之目的。就此重疊部分，如其中一債務人已為給付，他債務人就此部分之責任即歸於消滅，為原審認定之事實。上訴人縱自陳維賢處獲得一百九十二萬七千八百元之侵權行為損害賠償，惟原審未遑查明與依勞基法第五十九條規定之補償，其重疊部分為何，遽認被上訴人主張得予全部抵充為有理由，而為上訴人不利之判決，尚有未洽。上訴論旨，指摘原判決於其不利部分不當，求予廢棄，非無理由。」經發回後，臺灣高等法院花蓮分院 96 年度勞上更（一）字第 2 號判決亦採相同見解「而在請求給付的過程中，如果就項目有重疊之部分，雇主得主張加以抵充。」並舉例如勞保職災給付、勞基法職災補償、民法損害賠償均有醫療中薪資、醫療費用等大項目之規定，則在此重疊部分即可互相抵充。

（二） 喪葬補償及死亡補償得分別抵充依民法侵權行為所得請求之喪葬費及扶養費

臺灣高等法院 103 年度上更（一）字第 137 號判決「執此以觀，職業災害補償與侵權行為損害賠償二請求權，給付目的就填補損害而言固屬相同，但職業災害補償尚另有雇主對受災勞工應負最低生活保障之一給付目的，因而影響到職災補償的給付範圍與項目，使職業災害補償的填補損害項目與範圍，限縮到勞基法第 59 條各款所列勞工受傷或罹病之醫療費用補償、工資補償、殘廢補償，及勞工死亡時之喪葬費與死亡補償等損害賠償額，而不包含損害賠償制度下之物損與慰撫金、或不法侵害他人致死之醫藥費。再參酌我國立法認為損害賠償、勞保給付、職業災害補償等個別請求權間乃各自獨立，雇主並不因賠償其一而免除其他，但本於禁止雙重受償，避免受災勞工藉職業災害之發生反獲不當得利之立法精神，而規定彼此賠償額度得互相抵充，惟各請求權有不同之制度目的、請求之強制性互有高低、勞工受償難易度亦不相同，故應限於相同項目始有重複請求受償之問題，故可予抵充之職業災害補償金，亦應僅限於同性質者始有適用，惟在不同性

DOI:10.6814/NCCU202100127

質之請求項目，彼此間自不生重複請求之問題，即無互為抵充關係，俾亦符勞工基準法上開規定係為保障勞工最低生活之制度建置。…本院參酌勞基法第 59 條第 4 款及勞工保險條例第 64 條、第 65 條等規定，被上訴人依勞基法第 59 條第 4 款所為之職業災害補償，係為喪葬津貼及死亡補償，其中死亡補償之性質與民法第 1114 條至 1116 條扶養費相關規定類似，係由受扶養權利人按親等順序為請求，惟此死亡補償既定有給付順序，即與民法第 194 條規定被害人之父、母、子、女及配偶均得請求非財產上之損害，有所不同，上開死亡補償應不含有慰撫金之性質。因此，被上訴人給付之職業災害補償金即 5 個月平均工資之喪葬費、及 40 個月平均工資之死亡補償，應分別抵充上訴人本件依侵權行為損害賠償法律關係所得請求之喪葬費及扶養費。」該判決更進一步說明死亡補償之性質與民法扶養費之規定類似得互相抵充，然死亡補償有給付順序與民法規定得請求非財產上損害之請求權人不同，而認死亡補償並不含有慰撫金之性質，而不得抵充，因此喪葬補償及死亡補償，僅得分別抵充依民法侵權行為所得請求之喪葬費及扶養費。

（三） 勞基法職災補償項目之失能補償得抵充民法侵權行為所得請求之勞動能力減損之賠償

臺灣高等法院 102 年度重勞上更（一）字第 6 號判決、臺灣高等法院 105 年度勞上更（二）字第 4 號判決均認「上訴人（受災勞工）依勞動基準法第 59 條第 3 款規定請求被上訴人殘廢補償，核與上訴人因被上訴人違反雇主保護義務之不完全給付所生之勞動能力減損之賠償，屬同一事故所生之損害賠償金額，自得相互抵充。」、臺灣高等法院 108 年度重勞上字第 55 號判決「林宗憲依侵權行為損害賠償規定，請求謝志勇賠償減少勞動能力損害部分，即應扣抵殘廢補償金額 377,920 元，不得為重複請求。」上開二判決認為勞基法職災補償項目之失能補償，得抵充民法侵權行為所得請求之勞動能力減損之賠償。

（四） 勞基法職災補償項目之傷病、失能補償，得抵充民法侵權行為所得

DOI:10.6814/NCCU202100127

請求之醫療費用及勞動能力減損之賠償

臺灣高等法院 105 年度勞上字第 63 號判決亦認「就雇主依勞動基準法第 59 條規定應負擔之傷病、殘廢補償，與雇主依侵權行為就勞工醫療費用、勞動能力減損之損害應負賠償責任部分，於同金額範圍，即不得再重複請求。」該判決認為勞基法職災補償項目之傷病、失能補償，得抵充民法侵權行為所得請求之醫療費用及勞動能力減損之賠償。

（五） 勞基法職災補償中之工資補償得抵充民法侵權行為所得請求之不能工作損失

臺灣高等法院 107 年度勞上易字第 118 號判決「本件被上訴人已領取勞保局核發之職業傷害傷病給付 28 萬 3,920 元，並依勞動基準法第 59 條第 1 款、第 2 款規定，請求二煒公司補償醫療費用 8,873 元、原領工資 27 萬 3,947 元（抵充勞保局核發之職業傷害傷病給付 28 萬 3,920 元前為 55 萬 7,867 元），已如前述，依上開規定，上開補償金額得抵充同一事故所生損害之賠償金額。經抵充，被上訴人得請求上訴人連帶賠償醫療費用 8,873 元、不能工作損失 29 萬 3,580 元（577,500－557,867＋273,947＝293,580），加計計程車資 2 萬 5,400 元、看護費用 11 萬 2,500 元、勞動能力減損 71 萬 1,450 元、精神慰撫金 10 萬元，被上訴人得請求上訴人連帶賠償之金額為 125 萬 1,803 元（8,873＋293,580＋25,400＋112,500＋711,450＋100,000＝1,251,803）。」依上開判決之計算式可知，先以勞保局核發之傷病給付抵充勞基法職災補償之工資補償，再以工資補償抵充民事損害賠償所生之不能工作之損失。

（六） 醫療期間原領工資補償、失能補償得抵充減少勞動能力之損失

最高法院 100 年度台上字第 1180 號判決「勞動基準法第六十條規定雇主依同法第五十九條規定給付之補償金額得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，勞工自不得就同一性質之損害重複請求補償及賠償。陳天信既主張自發生事故日起

DOI:10.6814/NCCU202100127

之喪失勞動能力之損失，又請求事故發生後之工資補償，已有重複請求之違法，且原審於工資補償及勞動能力喪失部分，重複扣減丁鴻公司已給付之工資九十二萬九千一百九十五元，亦有可議。」、臺灣高等法院臺中分院 107 年度勞上易字第 12 號判決「查上訴人依侵權行為之法律關係，原本固得請求 653,323 元，但上訴人依勞基法第 59 條第 2 款規定，得向被上訴人請求原領工資補償 374,175 元，實與上訴人所請求減損勞動能力之損失，均在填補相同之損害，依前開規定，自得抵充之。」、又臺灣高等法院臺南分院 94 年度勞上字第 1 號判決「醫療期間原領工資補償、殘廢補償付之緣由與被上訴人提起本件訴訟係出於同一事故，依上揭說明，其請求減少勞動能力侵權行為損害賠償金額部分，自亦應扣除已經給付部分。」本案經上訴最高法院，最高法院 96 年度台上字第 90 號判決發回意旨無涉此抵充部分，故應係贊同本件之見解。

（七） 職業災害補償不得抵充精神慰撫金

臺灣高等法院 102 年度勞上易字第 58 號判決「本件被上訴人依勞基法第 59 條之規定請求上訴人東峰公司給付醫療費用及原領工資補償之職業災害補償，另依侵權行為法律關係請求東峰公司、林淑華連帶給付慰撫金，其請求項目不同，請求權基礎亦不相同，並無重覆請求之情形，故無需依勞基法第 60 條之規定為抵充，附此敘明。」

臺灣高等法院臺中分院 99 年度上字第 414 號判決「依照勞動基準法第 60 條之規定，雇主給付前條之補償金額得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，其目的應在於限制勞工之重複請求，若無者，即不可抵充，亦即若雙方僅因職業災害補償之法律關係為請求補償者，自不得以此作為侵權行為法律關係請求之抵充。參諸上開最高法院之判決意旨，劉鄧丟於本件並未依侵權行為法律關係請求與職業災害補償金相同之損害，則其自曾盈蒼取得之精神慰撫金 200 萬元部分，自不得與本件請求職業災害補償予以抵充。」本件勞方依勞基法第 59 條請求工資補

DOI:10.6814/NCCU202100127

償及喪葬費補償，並未依侵權行為法律關係請求精神慰撫金，故勞方雖自第三人處取得精神慰撫金 200 萬元，亦不得抵充本件雇主應負之職災補償責任。

臺灣高等法院臺南分院 106 年度勞上字第 2 號判決「查被上訴人於系爭職業災害發生後，曾領取上訴人給付之 2 萬元慰問金，此部分被上訴人同意抵充，自得由上訴人應賠償被上訴人之損害金額中扣除；至上訴人雖爭執其已給付被上訴人 629,204 元（103 年 4 月 25 日給付 117,393 元、103 年 8 月 5 日勞資爭議調解成立分 3 期共給付 511,811 元），且被上訴人已請領勞保給付 378,000 元（104 年 5 月 7 日給付 294,000 元、104 年 6 月 30 日給付 84,000 元），前開給付亦得抵充云云，然上訴人前開給付乃係醫療費及職災期間之工資，此有該調解紀錄在卷可稽，與被上訴人於本件請求賠償之項目並不相同，自無抵充之餘地；另被上訴人所請領之勞保給付係其在工會自行加保所領取之給付，此為上訴人所不爭執，則該部分之給付亦與上訴人無涉，是上訴人主張應扣抵云云，自非可採。……依上所述，上訴人應賠償被上訴人之損害金額合計為 1,916,471 元【計算式：勞動能力減損 1,436,471 元＋精神慰撫金 500,000 元－20,000 元＝1,916,471 元】。」本件勞方依侵權行為法律關係請求賠償勞動能力減損之損失及精神慰撫金，而勞方雖先前與雇主雖成立和解，然和解內容係針對醫療費用及職災期間之工資，與本件之請求項目並不相同，故由本件之計算式可知，醫療費用及職災期間之工資不抵充勞動能力減損之損失及精神慰撫金。

臺灣高等法院高雄分院 108 年度勞上易字第 1 號判決「惟侵權行為損害賠償項目中之精神慰藉金，不僅非屬職災補償或勞保給付之項目，在性質及給付內涵上亦與職災補償或勞保給付明顯不同，無從為抵充，已如前述，則原告已領得之職災補償或勞保給付，均無庸與其請求關務署高雄關賠償之精神慰撫金相抵充。」本件判決明確表示精神慰撫金非屬職災補償或勞保給付之項目，故不得抵充。

DOI:10.6814/NCCU202100127

（八） 職災補償中醫療費用、原領工資補償、失能補償均不得抵充看護費、增加生活上需要、喪失勞動能力、精神慰撫金

臺灣高等法院臺南分院 104 年度勞上更(一)字第 3 號判決「查上訴人本件得請求賠償之 550,521 元係有關看護費、增加生活上需要、喪失勞動能力及精神慰撫金等之費用，核與原審判決就上訴人依勞基法第 59 條規定，請求被上訴人給付職災補償之醫療費用 3,413 元、醫療期間原領工資補償 237,600 元及殘廢補償金 83,880 元（合計 324,893 元），給付項目並非相同，即上訴人並無重複請求之情形」，此判決甚至認為醫療費用、原領工資補償、失能補償與看護費、增加生活上需要、喪失勞動能力、精神慰撫金之給付項目並不相同，故不得抵充之。

（九） 資遣費不得抵充

臺灣高等法院 108 年度勞上更二字第 11 號判決「至於被上訴人已給付上訴人資遣費 42 萬 8,160 元，乃上訴人於僱傭契約終止時得依勞基法第 17 條規定所為之請求，無庸扣除。」、臺灣高等法院 105 年度重上字第 188 號判決「資遣費乃富美家公司終止與上訴人間之勞動契約時，依勞基法規定所應給付之費用，與職業災害保護法第 7 條、民法第 184 條第 1 項前段、第 193 條第 1 項、第 195 條第 1 項為損害賠償之規定，二者之規範目的及性質並不相同，依上開說明，上訴人已領得之資遣費，無庸與其請求被上訴人賠償之費用相抵充，故被上訴人辯稱資遣費應予抵充云云，不足為採。」蓋資遣費為僱傭關係終止時所得之請求，與職災補償之性質、目的不同之給付，自不得抵充。

行政機關內政部七十五年十月十八日（75）臺內勞字第四三八三二四號函及行政院勞委會七十九年三月十六日臺（79）勞動三字第〇五七四七號函亦均認為勞基法第 59 條之職災給付包括一次給付之四十個月工資補償給付及殘廢給付，均不影響資遣費及退休金給付，意即雇主如欲終止契約，必須另依資遣、退休等規定辦理並給予資遣費及退休金。

DOI:10.6814/NCCU202100127

（十） **退休金不得抵充**

最高法院 104 年度台上字第 2311 號判決「是除雇主於終止勞動契約時所應給付之資遣費或退休金等性質、目的不同之給付，不得抵充外，其餘雇主所為之給付，基於衡平原則及避免勞工重複受益，皆得抵充其損害賠償金額」、勞動部 109 年 11 月 13 日勞動條二字第 1090131005 號函「查勞動基準法所定退休金與職業災害補償之請求權係為分別獨立，二者之給付標的及依據並不相同，不應有相互取代之關係。」、勞動部 106 年 02 月 07 日勞動條二字第 1050133076 號函「勞工遭遇職業災害致殘廢、傷害、疾病或死亡時，依勞動基準法第 61 條第 2 項規定，其受領職業災害補償權利不因離職而受影響，故其因同一職業災害於離職後死亡，雇主仍應依該法規定予以死亡補償，且無得以已領取之退休金抵充」，臺灣高等法院 102 年度重勞上字第 38 號、行政主管機關之見解亦同，已如上述。

（十一） **農民健康保險殘廢補助並不在法律所規定可抵充之列**

臺灣高等法院臺中分院 100 年度重勞上字第 4 號判決「蔡徐及蔡朋志領取之如附表編號 10 號農民健康保險金 45 萬元（下簡稱農保），及蔡徐自 98 年 8 月 1 日起按月領取 3000 元國民年金之遺屬年金，其性質及立法目的，核與勞工保險及商業保險迥然不同（按農民健康保險條例第 1 條規定：『為維護農民健康，增進農民福利，促進農村安定，制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律』，及國民年金法第 1 條『為確保未能於相關社會保險獲得適足保障之國民於老年、生育及發生身心障礙時之基本經濟安全，並謀其遺屬生活之安定，特制定本法』參照），自不得抵充職災補償，是原審逕將如附表編號 10 號 45 萬元農保抵充職災補償，顯有未洽。」、臺灣高等法院花蓮分院 96 年度勞上更（一）字第 2 號判決「就勞災補償 3,165,507 元部分，由於農民健康保險殘廢補助並不在法律所規定可抵充之列，被上訴人所領取的 285,600 元農民健康保險殘廢給付自不得抵充。」。

DOI:10.6814/NCCU202100127

五、　勞保條例之職災給付是否得直接抵充侵權行為損害賠償？又抵充之範圍為何？

法院判決並未明確區分勞保條例之職災給付應係抵充勞基法第 59 條之職災補償，而勞基法第 59 條之職災補償係依勞基法第 60 條抵充侵權行為損害賠償，然就勞保條例之職災給付是否得直接抵充侵權行為損害賠償，法院均以是否有重複請求為判斷依據：

（一）　採肯定說，並指出勞保條例之傷病給付、失能給付，得抵充民法侵權行為所得請求之勞動能力減損之賠償：

臺灣高等法院 105 年度重勞上更（一）字第 3 號、臺灣高等法院 103 年度重勞上字第 10 號判決「上開抵充規定之立法精神，旨在避免勞工雙重得利，而可予抵充之勞工保險給付亦僅限於同性質者始有適用，俾符勞工保險之制度建置。是勞工保險條例所規定之傷病給付及失能給付，均係就勞工因傷不能工作之期間，為維持勞工之生活所為之給付，此與侵權行為法規定減少勞動能力之損害賠償，亦係就被害人因傷無法工作期間所為之賠償相當，均係針對同一損害事故所為之補償及給付，是勞工已依勞工保險條例受領傷病及殘廢給付，於同一性質及金額範圍內，即不得再依侵權行為法律關係請求賠償，或勞工已依侵權行為法律關係獲得賠償，於同一性質及金額範圍內，亦不能再依勞工保險條例受理傷病及殘廢給付。」因此，勞方依侵權行為法律關係請求雇主給付增加生活上之支出及慰撫金，其請求項目不同，請求權基礎亦不相同，並無重覆請求之情形，故無需依勞基法第 60 條之規定為抵充。

臺灣高等法院臺中分院 107 年度勞上字第 45 號判決亦同：「是勞工保險條例所規定之傷病給付及失能給付，均係就勞工因傷不能工作之期間，為維持勞工之生活所為之給付，此與侵權行為法規定減少勞動能力之損害賠償，亦係就被害人因傷無法工作期間所為之賠償相當，均係針對同一損害事故所為之補償及給付，

DOI:10.6814/NCCU202100127

是勞工已依勞工保險條例受領傷病及失能給付，於同一性質及金額範圍內，即不得再依侵權行為法律關係請求賠償，或勞工已依侵權行為法律關係獲得賠償，於同一性質及金額範圍內，亦不能再依勞工保險條例受理傷病及失能給付。」

（二） 採肯定說，並指出勞保給付之傷病給付、失能給付及生活津貼給付得類推適用抵充民法侵權行為所得請求之勞動能力減損之損害

臺灣高等法院臺南分院 102 年度重勞上字第 1 號判決「蔡伯羌系爭疾病發病時，奇美醫院為其所屬機構之投保單位，並為蔡伯羌投保支付保險費，蔡伯羌乃因系爭職業災害之同一事故已自勞保局領取上揭失能給付及職業疾病生活津貼。核勞保條例所為之職業災害保險給付，與勞基法之勞工職業災害補償之給付目的類同，則蔡伯羌所受領之上開傷病、失能及生活津貼給付，與其請求奇美醫院賠償之勞動能力喪失，性質上屬重複請求，應類推適用勞基法第 59 條、第 60 條之規定，奇美醫院主張抵充，尚非無據。」本判決就生活津貼給付部分與上開臺灣高等法院 105 年度重勞上更（一）字第 3 號認定不同，本判決認給付目的類同，故得予以抵充。

（三） 採否定說，並指出勞保局核發之看護費補助不得抵充民事侵權行為所得請求之損害賠償

臺灣高等法院 105 年度重勞上更（一）字第 3 號、臺灣高等法院 103 年度重勞上字第 10 號判決「惟上開看護補助是加入勞工保險之勞工於發生職業災害時，勞保局基於維護受職災勞工之權益，所給予之補助津貼，屬給付行政之一種，並非損失補償，與上訴人應負侵權行為損害賠償責任，尚非出於同一原因，且與勞基法第 59 條所定雇主補償之性質、項目及範圍均不同，上訴人主張應予抵充相當於看護費之損害賠償或自該請求中扣除云云，並無可採。」該判決認為看護補助係給付行政之性質，與勞基法職災補償之性質、項目及範圍均不相同，故不得主張抵充。

DOI:10.6814/NCCU202100127

（四） 採肯定說，並指出勞保死亡給付中之遺屬津貼得抵充扶養費及精神慰撫金

臺灣臺北地方法院 101 年度訴字第 4325 號判決：「職業災害補償以除了填補受災勞工所受損害外，尚有雇主需對受災勞工負最低生活保障之目的，而民法侵權行為之損害賠償旨在填補受災勞工所遭受之精神及物質之實際損害，兩者給付目的有重疊部分，均具有填補受災勞工損害之目的。本件簡正雄係因於執行檢修作業，遭遇職業上災害而死亡，此為原告所不爭，原告既因同一事故而依勞工保險條例領得上開保險給付，且該給付既屬遺屬津貼性質，其給付目的與原告請求之扶養費及慰撫金並無不同，為避免勞工為重複請求，依勞動基準法第 59 條但書、勞工保險條例第 15 條第 1 規定，自應得抵充雇主即被告群美公司之侵權行為損害賠償金額，並不因原告未主張職業災害而係請求侵權行為損害賠償致有不同。」須注意者為，本件判決係以勞基法第 59 條但書認為勞保職災給付得直接抵充侵權行為損害賠償。

第三項 學說見解

有學者認為，職災補償制度主要目的乃著眼於維護勞工即其家屬之生存權，對職災勞工提供即時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建等措施[223]，其趣旨並非對雇主加以制裁或課責任，因此雖然條文字面曰「同一事故所生損害」，但有學者認為此所謂同一事故之關係，應採限縮解釋，亦即職災補償得抵充損害賠償者，應以兩者之損害具有同一性質者為限。從而有關受災勞工精神上損害之慰撫金、財產中之積極性損害等部分，考量職災補償制度之旨趣，解釋上應不涵蓋在「同一事故所生損害」而得予以抵充之範圍內[224]。

另有學者亦認為，勞基法中之抵充範圍，以基於同一事由者為限，此之同一事由不應解釋為因同一事故所生之損失，而需以補償與賠償對象之損害具有同一

[223] 黃越欽，勞動法論，政治大學 1991 年出版，頁 153。
[224] 同前註 60，頁 219-220。

DOI:10.6814/NCCU202100127

性為必要。勞動者及其遺屬之精神上損害，以及對物之財產上損害，不包括於職災補償之對象，故無調整之餘地，故主張於履行補償後仍不得免除上述損害之賠償責任。另受害勞動者死亡時，職災補償之請求權人與損害賠償請求權人不一致者，有關其請求權之行使見解分歧。蓋民法第 192 條以支出殯葬費之人，以及被害人對其負決定扶養義務的第三人為損害賠償請求權人，第 194 條以被害人之父母子女及配偶為慰撫金請求權人。然而職災死亡補償之受領則依法律所訂之順位定之，因此可能產生請求權人不一致之情形。如以補償及賠償之同質性為前提，則遺屬補償如給付於非損害賠償請求權人者，於其限度內應認為以就勞動者之損害予以填補，故雇主於上述補償限度內免除民法上損害賠償責任。另一方面如認為兩者性質不同之制度，得否適用勞基法第 59 條及第 60 條之規定予以抵充，則不無疑義。基於生活保障與損害填補之不同本質，補償與賠償是否存在相互補充關係應嚴格解釋，於權利主體相異之情形，兩者所謂機能重覆之可能並無現實存在之餘地，因此不得認定兩者成立補充關係。基於前述補償及賠償之直接目的與內容相異之考量，於兩者權利主體相異時，應認為雇用人之補償給付對其他賠償請求權不生免責之效果較為妥當[225]。

另有學者認為職災補償之各項補償應僅限於財產上損害之補償，蓋非財產上之損害因人而異，故定型化者必以財產上之損害始足以為之。依此而論，人格權受職災損害補償與賠償之給付所已抵充之部分，當以財產上損害者為限。因此，職災補償與職災賠償抵充後，依職災賠償之途所可請求者，在人格權受侵害之財產上損害部分究屬有限，至於人格權受侵害之非財產上損害，以及財產權之損害，則仍可依實際情形獨立而為請求者[226]。

[225] 同前註 37，頁 31-32。
[226] 同前註 114，頁 320-322。

DOI:10.6814/NCCU202100127

第四項　　與第三人侵權行為之關係

一、　該事故之發生與雇主無關之第三人所致

勞工發生之職業災害若因第三人之過失行為所致，此時雇主依勞基法規定仍應給付補償金，而勞工亦得依民法侵權行為相關規定向第三人請求損害賠償。勞工保險制度，非為減輕非雇主之加害人之責任，勞工因職業災害所受領之保險給付，與因侵權行為對該加害人所生之損害賠償請求權，並非出於同一原因，後者之損害賠償請求權，殊不因受領前者之保險給付而喪失，亦不生損益相抵問題。換言之，勞基法第 59 條規定之相關職災補償費用，係雇主依法所應負之補償責任，屬法定補償責任，與第三人依民法侵權行為規定所應負之損害賠償責任之性質有所不同，勞工自可同時行使，並無勞基法第 60 條得抵充就同一事故所生損害之賠償金額之適用[227]。準此，第三人不得以勞工已獲得雇主之補償金而主張勞工之損失已不復存在而拒絕給付，雇主亦不得於給付勞基法之補償金後，主張代位行使勞工對第三人之損害賠償請求權。另行政主管機關之見解亦相同，例如行政院勞工委員會 86 年 5 月 10 日（86）臺勞動三字第 018255 號函：「查勞動基準法第五十九條，係課雇主於勞工發生職業災害時應予補償之義務，但不宜令雇主為變重負擔，爰明定如依勞工保險條例或其他法令已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。...至第三人所為之民事賠償與該條所定之職業災害補償有別，並未有抵充之規定。」可知。

如臺灣高等法院 94 年度訴字第 3 號判決：「最高法院 89 年度第四次民事庭會議決議：『勞動基準法第 59 條之補償規定，係為保障勞工、加強勞、雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，非損害賠償。』是本件被告對原告所負損害賠償

[227] 最高法院 106 年度台上字第 2031 號判決、最高法院 103 年度台上字第 2076 號判決、最高法院 96 年台上字第 2905 號、最高法院 95 年度台上字第 2779 號判決、最高法院 86 年台上字第 1905 號、臺灣高等法院臺中分院 104 年勞上易字第 27 號判決、臺灣高等法院 104 年度上字第 625 號判決、臺灣高等法院 105 年度勞上字第 37 號判決、臺灣高等法院臺中分院 87 年度勞上字第 7 號判決。

DOI:10.6814/NCCU202100127

責任，與永宏公司對原告所負職業災害補償責任，其給付目的不同，永宏公司與被告不存在不真正連帶債務人之關係，自不因永宏公司給付職業災害補償金予原告，使被告對原告所負之損害賠償責任於該給付範圍內消滅。」

相反的，雇主亦不得以第三人已支付和解金或賠償金予勞工，而主張免除雇主依勞基法應負之職災補償責任，如臺灣高等法院臺中分院 104 年度勞上易字第 27 號判決：「按『被上訴人依前開勞動基準法等規定所得請求之職業災害工資補償及醫療等費用，為上訴人依法應負之僱主補償責任，係屬法定補償責任，與第三人依民法規定應負之侵權行為賠償責任，性質不同，勞工應可同時行使，並無勞動基準法第六十條規定得抵充就同一事故所生損害之賠償金額之適用，上訴人上開所辯，於法無據，應無足取』，最高法院 96 年度台上字第 2905 號、86 年度台上字第 1905 號判決可資參照。2.查上訴人雖已收受臺中客運公司及林政達 200 萬元之和解金，惟依前述說明，該和解金核與本件上訴人對被上訴人之請求本可同時行使，被上訴人抗辯上訴人已受上開和解金，難謂尚有何未受填補之損失，本件請求自無理由等語，即無可採。」

又勞工獲得之國家賠償，因係基於不同制度所得請求之權利，故雇主不得以勞工已獲得國家賠償而主張抵充依勞基法需負之職災補償責任，如最高法院 106 年度台上字第 2031 號判決：「上訴人非被上訴人之受僱人，其受領職業災害系爭勞保補償，亦非被上訴人負擔保險費為上訴人投保勞工職業災害保險所獲得之保險給付，則上訴人請求被上訴人國家賠償，與得請領職業災害補償不同，並無重複請求可言。原審以上訴人請求之損害賠償，應抵扣系爭勞保補償，而為上訴人不利之論斷，自有可議。」、臺灣高等法院 99 年度勞上易字第 92 號判決「被上訴人因職業災害依勞動基準法第 59 條第 2 款規定向其雇主即上訴人所請求之職業災害補償，與被上訴人依國家賠償法之規定向臺北縣政府高灘地工程管理處請求侵權行為損害賠償，其義務性質與給付目的並不相同，是被上訴人雖獲臺北縣

DOI:10.6814/NCCU202100127

政府高灘地工程管理處之損害賠償，仍不能抵充本件工資補償（最高法院 86 年台上字第 1905 號判決參照）。且被上訴人既是分別依國家賠償法及勞基法工資補償之不同目的制度，依法向不同債務人請求賠償或補償，皆於法有據，自無不當得利可言。」

二、　行為人亦為雇主之受僱人

行為人亦為雇主之受僱人時，依民法第 188 條規定，行為人與雇主應負連帶賠償責任，為法定之連帶債務，又按第 274 條規定，因連帶債務人中之一人為清償、代物清償、提存、抵銷或混同而債務消滅者，他債務人亦同免其責任，另同法第 188 條第 3 項亦明訂僱用人因同條連帶賠償他人損害後，對於受僱人亦得求償，故僱用人與受雇人間，亦有內部分擔責任，尚無僱用人以依勞基法給付之職災補償抵充後，使行為人即受僱人得利之虞。

如臺灣高等法院高雄分院 102 年度上字第 374 號判決「上訴人廖宗宏與對造上訴人郭進春均受僱於對造上訴人中鋼公司，郭進春就廖宗宏因系爭事件所受損害即應負賠償責任，而中鋼公司為郭進春之雇主，依民法第 188 條第 1 項規定，中鋼公司就前開損害自應與郭進春負連帶賠償之責，而為連帶債務人。…勞基法第 59 條規定旨在使雇主對勞工應負給付職災補償金責任，得透過勞保制度分散或減輕其風險，是依勞保條例就職災事故所發放之失能給付，性質上即屬勞基法職災補償之一部，雇主自得執此抵充其應負擔之職災補償金，而勞工就其因職災所受損失，固得依勞基法第 59 條規定及侵權行為之法律關係，分別向雇主求償職災補償金及損害賠償金，而有請求權競合情事，惟基於損害填補原則，勞工就其損害已受補償部分（含雇主提出之職災補償金及雇主得執為抵充之勞保失能給付），自不得重覆受償。…民法第 274 條規定，因連帶債務人中之一人為清償、代物清償、提存、抵銷或混同而債務消滅，他債務人亦同免其責任。又中鋼公司、郭進春為連帶債務人已如前述，其所負連帶債務因其中任何一人所為清償

DOI:10.6814/NCCU202100127

或抵充而消者，他人亦同免其責任，是以中鋼公司、郭進春應賠償廖宗宏之金額2,110,183 元，扣除郭進春已給付61,000元賠償金、中鋼公司給付2 萬元慰問金，及中鋼公司得以勞保失能給付抵充292,944元後，中鋼公司及郭進春尚應連帶賠償廖宗宏 1,736,239 元（即 2,110,183-61,000-20,000-292,944=1,736,239 ），應堪認定。」

如臺灣高等法院 104 年度勞上字第 119 號判決「本件安益公司、涂建國為邱明正之雇主，涂建國另依民法第 284 條第 2 項、公司法第 23 條第 2 項規定，對上訴人負連帶責任；又蔡儀龍為安益公司之受僱人，依民法第 184 條第 1 項前段及同法第 188 條第 1 項規定，與安益公司負連帶責任，則安益公司以與上訴人就職業災害補償金和解範圍內抵充侵權行為損害賠償金額，連帶債務人即涂建國、蔡儀龍依民法第 274 條規定，於抵充範圍內亦即同免責任。上訴人雖主張：涂建國及蔡儀龍係依民法第 184 條等規定應對上訴人負侵權行為損害賠償責任，該損害賠償責任係基於侵權行為之法律關係而發生，與上訴人對安益公司基於勞基法第 59 條第 4 款規定所生之補償請求權，二者意義性質迥異，涂建國及蔡儀龍所負侵權行為損害賠償責任自不得以安益公司基於勞基法規定之補償金抵充云云。然涂建國、蔡儀龍與安益公司所負侵權行為責任，均係違反勞安法相關規定而負之侵權行為責任，與安益公司對上訴人所負職業災害補償金之賠償責任，係屬同一事故，涂建國、蔡儀龍並分別因係安益公司負責人、受僱人而與安益公司負連帶責任，則被上訴人抗辯涂建國、蔡儀龍依民法第 274 條規定，於職業災害補償金和解金之抵充範圍內，同免責任，自無不合。」本件判決認為行為人即受僱人與僱用人對被害人家屬所負之侵權行為責任係出於同一事故，雇主依勞基法第 60 條以職災補償抵充損害賠償，因連帶債務法則，於此範圍內，亦免除行為人之責任。

DOI:10.6814/NCCU202100127

第五項　　勞保給付年金化後之抵充問題

勞災保險給付年金化後，就勞保職災失能給付及死亡給付分別訂有年金之制度，受災勞工選擇領取年金後該如何抵充勞基法職災補償責任及民事損害賠償責任？預計未來的年金能否作為抵充之對象？

一、學說見解：

有學者提出，為避免勞工發生獲取雙重利益之情形，應肯認可透過損益相抵原則准許雇主扣除勞保給付，若受災勞工或其遺屬選擇領取年金給付時，就將來預定給付之年金部分亦應予抵充。而計算上可比照喪失勞動能力之所失利益來計算，即以霍夫曼式計算法以每年年金的年額扣除法定利率計算之中間利息，以平均餘命來換算勞保給付之現價予以抵充[228]。

二、司法實務見解：就此問題，法院判決就此部分尚未有一致之見解

（一）　勞保失能年金得計算至法定退休年齡止每月勞保失能年金總額，扣除中間利息後抵充民事損害賠償：

如臺灣臺中地方法院 107 年重勞訴字第 5 號民事判決「原告因系爭職災得請求損害賠償計 15,762,229 元（計算式：4,611,403＋7,790,864＋359,962＋3,000,000＝15,762,229），經扣除兩造不爭執原告因系爭職災已領取之團體保險理賠金 726,904 元、原告於 105 年 12 月 30 日受領職業傷病事故傷病給付 159,285 元、107 年 7 月 3 日受領職業傷病事故傷病給付 325,230 元、107 年 6 月 28 日受領職業傷害失能補償一次金 666,000 元、107 年 4、5 月之 2 個月勞保失能年金給付計 21,080 元、自 107 年 6 月起至法定退休年齡止每月勞保失能年金 10,540 元，扣除中間利息為 1,626,675 元，計 3,525,174 元，故原告得請求金額為 12,237,055 元。」，由上開計算式可知，就勞保失能年金而言，除就已領取之年金給付得抵充外，至法定退休年齡止每月勞保失能年金計算，扣除中間利息後亦得抵充民事

[228] 徐婉寧，損益相抵與職業災害勞工保險給付：以勞保給付年金化後之爭議問題為中心，國立臺灣大學法學論叢第 43 卷第 1 期，2014 年 3 月，頁 49-50。

DOI:10.6814/NCCU202100127

損害賠償。

（二） 勞保失能年金得計算至受災勞工餘命每月勞保失能年金總額，扣除中間利息後抵充民事損害賠償：

如臺灣桃園地方法院 106 年度重訴字第 152 號判決「被告抗辯原告已依勞工保險條例領取失能補償金 840000 元、失能年金每月 20132 元依原告餘命以霍夫曼計算法為 4554689 元、職業傷病給付 585474.6 元、依勞動基準法領取殘廢補償金 198269 元，並提出相關勞工保險局函文、銀行匯款明細表在卷可稽，原告對此並無爭執，亦表示對於勞基法第 60 條規定無意見，故此部分金額被告得依法抵充之。」，本判決認為，就勞保失能年金而言，年金計算至原告餘命扣除中間利息後得抵充民事損害賠償；

（三） 勞保失能年金得計算至言詞辯論終結前已實際領取之每月勞保失能年金總額，扣除中間利息後抵充民事損害賠償：

又如臺灣臺中地方法院 105 年度訴字第 956 號判決「原告陳稱已領取勞保職業傷害傷病給付 24 萬 5280 元，職業傷害失能補償 50 萬 4000 元，自 104 年 4 月起每月領取勞保失能年金給付 6347 元等語，並有勞動部勞工保險局 105 年 5 月 31 日保職傷字第 10510060030 號函在卷可佐（見本院卷第 105-119 頁）。原告按月領取勞保失能年金給付眷屬補助 3174 元部分，此眷屬補助與原告損害性質不同，應不得於此抵充。原告自 104 年 4 月起至本件言詞辯論終結 106 年 9 月 14 日共 30 月按月領取勞保失能年金給付 6347 元計 19 萬 0410 元（6347 元×30＝190410 元），合計得扣除 93 萬 9690 元（245280 元＋504000 元＋190410 元＝939690 元）。」，本判決認為，得扣除者為言詞辯論終結前已實際領取之年金給付(眷屬補助因與原告損害性質不同不在抵充之列)。

DOI:10.6814/NCCU202100127

（四） 遺屬年金得計算至遺屬餘命或成年日止之每月勞保遺屬年金總額，扣除中間利息後抵充勞基法職災補償：

如臺灣彰化地方法院 105 年度勞訴字第 56 號判決「而勞動基準法第 59 條但書規定之立法精神，旨在避免勞工雙重得利，並保障雇主支付保險費為勞工投保避險之可得利益，故同一職業災害如依勞工保險條例之規定，勞工已取得補償，就其可取得補償之數額，雇主有權主張全額抵充，僅須補給不足之差額即可。且經本院函詢勞動部，雇主得否就保險人之遺屬將來預期可領取之遺屬年金（計算至國人平均餘命），主張預先抵充職業災害補償金，經函覆以：『本案勞工遭遇職業災害死亡，雇主依勞工保險條例規定為其投保，經保險人核定為職業災害保險事故，勞工遺屬（父親）領取之勞工保險遺屬年金，雇主得依前開規定抵充死亡補償。』，此有勞動部 106 年 4 月 19 日勞動條 2 字第 1060130861 號函文 1 紙（見本院卷第 61 頁）附卷可稽，是被告抗辯就曾進中按月領取之遺屬年金，得依其平均餘命計算 20 年之抵充數額，尚屬可採。又查曾進中為 47 年 8 月生，於 105 年 3 月經勞保局核准領取遺屬年金時為 57 歲餘，依 104 年國民簡易生命表所示平均餘命尚有 26.49 歲，被告於其範圍內主張抵充 20 年之數額，尚屬合理，是以扣除年利率 5%計算之中間利息後，被告所能抵充遺屬年金數額為 49 萬 178 元【計算式：3,000 元×12 月×13.00000000 年（20 年單利 5%複式霍夫曼係數）＝49 萬 0178 元)】。」、如臺灣臺中地方法院 101 年度重勞訴字第 7 號判決「關於遺屬年金部分，原告三人係選擇按月請領遺屬年金，勞工保險局已發給 100 年 12 月起至 101 年 9 月計 10 個月 73,940 元。自 100 年 12 月計算至原告乙 110 年 9 月成年為止，如原告三人皆符合給付條件，每月發給 7,394 元（如平均發給，原告甲及乙各得請領 2,645 元，原告丙得請領 2,464 元），給付 118 個月計 872,492 元；自 110 年 10 月起計算至原告丙 113 年 10 月成年為止，倘原告甲及丙皆符合給付條件，每月發給 6,161 元（如平均發給，原告甲得請領 3,081 元，原告丙得

DOI:10.6814/NCCU202100127

請領 3,080 元），給付 37 個月計 227,957 元；以上遺屬年金給付合計 1,100,449 元（原告甲 404,867 元，原告乙 290,870 元，原告丙 404,712 元）。…按勞工因遭遇職業災害而致死亡，其遺屬因同一事故已依勞工保險條例所領得之保險給付，依勞基法第 59 條但書、勞工保險條例第 15 條第 1 款規定，應予扣除抵充之（最高法院 87 年度台上字第 2281 號判決要旨參照）。次查，原告就 X 於 100 年 12 月 13 日事故死亡，業已依勞工保險條例第 63 條之 2 第 1 項第 1 款但書規定，領取喪葬津貼 90,500 元、10 個月職業災害補償一次金 181,000 元、遺屬年金合計 1,100,449 元(原告甲領取 404,867 元，原告乙領取 290,870 元，原告丙領取 404,712 元)、被告宏道公司給付 100,000 元，此為兩造所不爭執，被告宏道公司自得依勞動基準法第 59 條但書之規定主張抵充之，本件抵充後原告得請求被告宏道公司給付職業災害死亡補償金為 924,301 元。」。

管見以為，依目前勞基法第 59 條但書及第 60 條之規定，應係二階段抵充模式，即勞保職災給付抵充勞基法職災補償，勞基法職災補償抵充民事損害賠償，原則上雇主應負擔之無過失補償責任僅限於勞基法第 59 條規定之職災補償範圍，然因勞保職災給付年金化之結果，部分給付使受災勞工得請領勞保職災給付至身故，致得請領期間具有不確定性，計算上則有超出勞基法第 59 條規定補償範圍之可能，而造成受災勞工有重複請求之虞，故勢必仍有調整之必要。就勞保失能給付部分，因勞動能力減損之損害計算期間係自受傷起至強制退休年齡止，故勞保失能年金給付部分，得抵充之範圍亦應以相同之計算方式，即計算至強制退休年齡為止，依霍夫曼計算法扣除中間利息之總額用以抵充，使得請求之範圍與抵充之範圍一致；另就勞保死亡給付部分，因扶養費之計算係以得請求扶養之日起至成年日止(如未成年子女)或至平均餘命(如父母)止，故勞保死亡給付之遺屬年金給付，得抵充之範圍亦應以相同之計算方式，即計算至成年日止或至平均餘命止，依霍夫曼計算法扣除中間利息之總額用以抵充，使得請求之範圍與抵充之範

DOI:10.6814/NCCU202100127

圍一致。

第六項　　請求權人不同之抵充問題

雇主給付之補償金額，得抵充就同一事故應給付之賠償金額。當職業災害勞工未死亡時，受領權人均爲勞工本人固無疑義；但如勞工死亡時，由於受領權人不一致時，即會產生得否抵充之爭議。

如勞工因職災死亡，其受領補償金第一順位爲配偶及子女，而勞工之父母乃爲第二順位之受益人。若雇主對此職業災害事故之發生應負侵權行為責任，則勞工之父母依民法第 192 條第 2 項及第 194 條規定向雇主主張損害賠償時，因父母並非補償金之受領權人，雇主應無法抵充該部分賠償金額。

就此問題，臺灣高等法院暨所屬法院曾有提出座談會討論：法律問題「雇主依勞基法第59條之規定，給付因職業災害而死亡之勞工之配偶及子女補償費後，可否以其給付之補償金額，抵充未領取補償費之死亡勞工父母就同一事故依民法第 192 條、第 194 條規定所得向其請求賠償之數額？」，臺灣高等法院暨所屬法院 88 年法律座談會之研討結果為「該勞工之配偶、子女及父母對雇主有各別獨立之損害賠償請求權，而勞基法第 59 條又規定勞工之遺屬受領死亡補償之順位有特別之規定，並非由繼承人共同繼承而受領，故雇主自不能持他人已受領之補償金額主張抵充該未受領補償金之人之損害賠償金額。採乙說」，其乙說為「不可以」，理由為「按雇主依勞基法第 59 條之規定所給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，勞基法第 60 條固定有明文，惟該條所稱『抵充』，必須係指曾依勞基法第 59 條之規定受領補償金之人，雇主始得對之主張以該補償金額抵充該受領補償金之人之其餘所生損害之賠償金額而言，如未依勞動基準法第 59 條之規定受領補償之人，其固有之基於侵權行為之法律關係所生之損害賠償金額，雇主自不得持他人已受領之補償金額主張抵充該未受領補償金之人之損害賠償金額」。

DOI:10.6814/NCCU202100127

第七項　　抵充之行使及順序

依臺灣高等法院花蓮分院 96 年度勞上更（一）字第 2 號判決認為法律是規定抵充，而不是限制勞工所得請求給付的範圍，因此抵充權性質上屬於法律特別賦予雇主的抗辯權，雇主得選擇是否行使。

又臺灣高等法院 104 年度重勞上字第 21 號判決認為「惟被上訴人就抵充次序未為指定，爰依民法第 322 條第 2 款規定，就上訴人請求在先部分，即勞動力減損及慰撫金部分為抵充，經予抵充後，上訴人勞動力減損及慰撫金部分尚餘 53 萬 5,009 元。」本件受災勞工僅依民法侵權行為規定依序請求給付勞動能力減損之損害、精神慰撫金、看護費用、增加生活上需要之醫療及相關費用（依請求順序），因雇主並未指定抵充之順序，故依其請求順序先後為抵充。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100127

第四節　　小結

勞基法職災補償責任為法定補償責任，雇主須負無過失責任，係為保障勞工、加強勞雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，非屬損害賠償，故不排除依民法規定應負損害賠償責任，然為避免受災勞工有重複請求之問題，特於勞基法第60條規定得抵充民法損害賠償之調整制度，然由本章之司法實務判決整理可知，大多數之判決均不區分請求項目，因職業災害而獲得之給付均得抵充民法損害賠償，而可能造成超額抵充之問題，管見認為，職災補償得抵充損害賠償者，應以兩者間具有同一性質者為限，因此，勞基法職災補償之醫療費用補償得抵充侵權行為損害賠償之醫療費用損失、勞基法職災補償之工資補償得抵充侵權行為損害賠償之不能工作之損失、勞基法職災補償之失能補償得抵充侵權行為損害賠償之勞動能力減損之損失、勞基法職災補償之喪葬費用、死亡補償得分別抵充侵權行為損害賠償之喪葬費及扶養費，惟若扶養費請求權人與死亡補償之受領權人不相同時，因請求權人不同，不得互相抵充之。至其他項目如精神慰撫金、資遣費、退休金、年終獎金、物損等，因發生之原因及給付之目的均與勞基法職災補償之規定不相同，故管見以為除上述說明性質相同者可抵充者外，其餘依侵權行為所得請求之權利均不得抵充，以保障受災勞工所得請求賠償全部損害之權益。

倘若造成事故發生之行為人為與雇主無關之第三人時，因勞基法之職災補償為雇主之法定補償責任，與第三人依民法侵權行為所應負損害賠償責任之性質不同，非出於同一原因，勞工可同時行使，故第三人不得以勞工已獲得雇主補償而拒絕給付，同樣的，雇主亦不得主張第三人已給付補償金予勞工而主張免除其雇主之職災補償責任；倘若行為人亦為雇主之受僱人時，因民法第 188 條連帶債務關係及第 274 條連帶債務之規定，於同一給付範圍內，同免責任。

勞災保險給付年金化後，就勞保職災失能給付及死亡給付分別訂有年金之制度，預計未來的年金抵充之調整，管見以為，勞保年金就勞保失能給付部分，因

DOI:10.6814/NCCU202100127

勞動能力減損之損害計算期間係自受傷起至強制退休年齡止，故勞保失能年金給付部分，得抵充之範圍亦應以相同之計算方式，即計算至強制退休年齡為止，依霍夫曼計算法扣除中間利息之總額用以抵充，使得請求之範圍與抵充之範圍一致；另就勞保死亡給付部分，因扶養費之計算係以得請求扶養之日起至成年日止(如未成年子女)或至平均餘命(如父母)止，故勞保死亡給付之遺屬年金給付，得抵充之範圍亦應以相同之計算方式，即計算至成年日止或至平均餘命止，依霍夫曼計算法扣除中間利息之總額用以抵充，使得請求之範圍與抵充之範圍一致。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100127

第五章　結論及建議

本文透過整理學說、行政機關之函釋、法院判決之實務運作情形，試著歸納我國現行對於勞工因職業災害所產生損害的賠償補償體系，並就各規定間給付範圍得否抵充提出問題點，筆者以研究發現作為結論並嘗試提出建議，以呼應第一章研究目的之爭點。

第一節　結論

一、我國勞工因職業災害所產生損害的賠償補償體系

依我國目前之法律規範，勞工因職業災害所產生損害的賠償補償體系，分別為基於勞動契約及侵權行為法所形成的損害賠償責任體系、基於社會安全責任的職業災害補償責任體系以及基於社會保險的勞工保險責任體系。此三階層責任體系彼此所依據之法理、規範目的、規範主體、責任要件、給付之範圍均不完全相同，最基層為社會安全保險為最迅速可獲得補償，屬於社會集體雇主責任，具強制性及危險共同分擔之特色，將原本由雇主負擔之責任，轉由國家之保險給付來負擔，但其可請求之範圍最小，第二層為雇主依勞動基準法所負之無過失補償責任，就補償費用之計算採定額化，由法律定義明確的補償標準，目的在求迅速補償，得請求之範圍因計算基準問題，計算之金額往往會比勞保給付多一些，然依各款之規定，補償範圍僅含人身傷害，並不包括慰撫金及物損，給付金額亦有限制，故仍不足以補償受災勞工之全部損害，而最上層則為依民法侵權行為或債務不履行所生之損害賠償責任，受災勞工能主張之範圍為最大，但因須證明雇主之過失，因此往往最難以舉證。以給付目的上而言，職災補償以保障受害勞工之最低生活保障為其目的，以基於國家憲法對於勞工基本人權即生存權保障為出發，保障受害勞工及其家屬之最低生活保障為其目的，而民法侵權行為之損害賠償旨在填補受害勞工所遭受之精神及物質之實際損害。依立法例而言，雇主依勞動基

DOI:10.6814/NCCU202100127

準法第五十九條規定所負之補償責任，係法定補償責任，與依民法規定負侵權行為賠償責任者不同，各個請求權係獨立存在，不因勞工請求其一而得認其他請求權進而消滅，因此我國之立法例較接近學說所稱之補充關係，即被害人對於補償與賠償請求權均得主張，但其取得者，不得超過其實際所受之損害，與日本之立法例較接近。管見以為，在立法當初，立法者即選擇此三層責任體系併得請求之立法例，彼此所依據之法理、規範主體、責任要件、給付之範圍及欲達到之目的均不完全相同，且法院目前實務運作上亦一致肯認得併請求之，仍應與維持肯定。

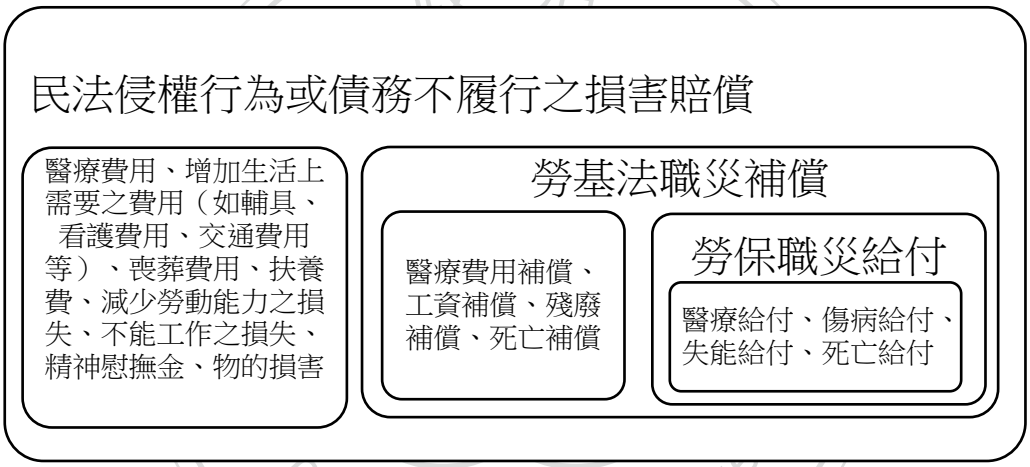

圖 5-1　職災勞工得請求之法律依據、範圍及項目

資料來源：作者自行整理

二、　我國三種責任體系間之調整

然不可否認的，我國此三種責任體系所為之給付範圍於某些情形下相同，為衡平勞工與雇主間之責任與負擔，以禁止雙重獲利，故由抵充制度來做調整，惟因係限制受災勞工之請求權，因此特別規定在若干情形下，在給付項目雷同的情形下可以加以抵充，亦即只有法律有特別規定的情形下，此三種不同的請求權才可以抵充。

DOI:10.6814/NCCU202100127

（一） 職災補償與勞保給付及其他保險給付之抵充

勞工保險條例所為之保險給付，本質上係替代雇主之給付責任，由國家代替雇主履行職災補償，以確保勞工職災補償請求之公正及迅速，並減輕雇主經濟負擔，故本質上仍屬勞基法職災補償，而勞基法第 59 條職災補償規定各款，醫療費用、工資補償、失能補償及死亡補償，與勞保條例所規定之醫療、傷病、失能、死亡四種給付相對應，因此，若勞工自勞保局受領勞保給付與向雇主請求職災補償種類相同者，雇主得抵充之，惟前提為該保險費為雇主所支付，若部分比例之保費係由勞工本身負擔，則得抵充之範圍亦應依實際負擔保費比例調整。

依勞基法施行細則第 34 條之 1 規定，以每日平均工資與平均投保薪資差額請求給付補償，因係因應勞保年金化後而增訂，無重疊部分故無抵充之問題。而若勞工遭遇死亡，其遺屬擇優選擇請領老年給付，因發生之事由均為同一職業災害，故此部分應能主張抵充。至於若雇主投保時以多報少或未加投保所生之損害賠償得否抵充，管見認為此僅為勞基法第 59 條但書勞保給付得否抵充勞基法職災補償之問題，就此差額部分仍得向雇主請求補償，故本質上仍為同一筆之給付。

就雇主自行投保商業保險、責任險或意外險之保險理賠，有學說及法院判決從雇主支付保費為出發點認為可類推適用勞基法第 59 條但書，然上開保險均非勞基法第 59 條但書依法令規定之補償，且責任險之要保人及被保險人均為雇主而非勞工，故管見以為，上開保險均不得依勞基法第 59 條但書主張抵充，然因已實際支付，雇主自得主張已清償而免其責任。

各縣市政府自行訂定之自治條例核發之職災慰問金，其性質係各縣市政府基於維護受職災勞工之可能導致之生活危機，出於政府照顧人民為出發，依其財政支出所制定之補助，性質上屬給付行政之一種，屬社會救濟慰助性質，並非損失補償，受災勞工因此獲得係基於不同制度所得之權利，給付目的不相同，又該慰

DOI:10.6814/NCCU202100127

助(問)金並非由雇主所支出費用，故各縣市政府之慰助(問)金與雇主無涉，雇主自不得主張依勞基法第 59 條但書規定抵充。

（二） 職災補償與民事損害賠償之抵充

目前法院判決多數仍未區分抵充項目，直接以勞工因職業災害所得受領之賠償或補償或其他給付得直接抵充因損害賠償所得請求之賠償，管見認為若依此方式抵充，將產生超額抵充之問題，如受災勞工請求損害賠償之項目除不能工作之薪資損失、減少勞動能力之損害外，尚請求特休未休之工資、年終獎金、義肢費用及精神慰撫金，若計算下來，受災勞工已受領之薪資數額遠超過不能工作之薪資損失，況且特休未休之工資、年終獎金應非系爭職災所造成之同一原因，與職災補償之補償目的不同，應無重複請求之問題，故法院判決以包裹式的方式抵充民事損害賠償所得請求之項目，會造成未完全填補損害之情形。

為避免超額抵充而損害受災勞工之權益，管見以為得抵充之範圍應限縮解釋，既然抵充之目的係避免受災勞工藉職業災害之發生反獲不當得利之立法精神，則應限於相同項目始有重複請求受償之適用，在不同性質之請求項目，彼此間自不生重複請求之問題，再者，需以補償與賠償對象之損害具有同一性為必要。依第二章及第三章之研究，職災補償與侵權行為損害賠償間範圍，依勞基法第 59 條得請求之職災補償為醫療費用補償、工資補償、失能補償、死亡補償，依侵權行為損害賠償得請求之範圍為醫療費用、增加生活上需要之費用（如輔具、看護費用、交通費用等）、喪葬費用、扶養費、減少勞動能力之損失、不能工作之損失、精神慰撫金、物的損害，探究其給付之目的相同及計算基準，管見認(1)勞基法職災補償之醫療費用補償得抵充侵權行為損害賠償之醫療費用損失：醫療費用給付之目的係為填補受災勞工有醫療需要而支出之費用，實務上係提供相關之醫療院所開立之診斷證明書及收據作為證據，同一筆醫療費用支出已因一次填補而獲得滿足，故醫療補償得抵充侵權行為之醫療費用損失，然若受災勞工依侵權行為

DOI:10.6814/NCCU202100127

規定僅請求看護費用或未來之醫療費用時，因勞基法職災補償並未涵蓋此部分，故應無重複請求之問題而不得抵充。(2)勞基法職災補償之工資補償得抵充侵權行為損害賠償之不能工作之損失：職災補償之工資補償係為免受災勞工因職災無法工作而無薪資維持生活，故由雇主照原領工資補償受災勞工，係為照顧勞工之設，而計算標準係用原領工資計算，依侵權行為請求不能工作之損失亦係基於相同之目的，並以實際工資計算，兩者給付目的相同，故得抵充之。(3)勞基法職災補償之失能補償得抵充侵權行為損害賠償之勞動能力減損之損失：職災補償之失能補償係補償受災勞工因喪失一定程度之勞動能力，為照顧勞工因勞動能力減損而可能無法獲得如過往同酬之薪資而為之補償，故其給付之目的亦與侵權行為得主張之勞動能力減損之損失相當，屬相同性質之給付，故得抵充之。(4)勞基法職災補償之喪葬費用、死亡補償得分別抵充侵權行為損害賠償之喪葬費及扶養費：喪葬費用係由實際支出喪葬費用者得請求，且喪葬費用經填補後即可獲填補，故不得重複請求，而死亡補償有照顧遺屬之意思，死亡補償之性質與民法第 1114 條至 1116 條扶養費相關規定類似，均係照顧尚生存需照顧之遺屬，故應可抵充，惟若扶養費請求權人與死亡補償之受領權人不相同時，因請求權人不同，故不得互相抵充之，並予說明。

至其他項目如精神慰撫金、資遣費、退休金、年終獎金、物損等，因發生之原因及給付之目的均與勞基法職災補償之規定不相同，故管見以為除上述說明性質相同者可抵充者外，其餘依侵權行為所得請求之權利均不得抵充，以保障受災勞工所得請求賠償全部損害之權益。

倘若造成事故發生之行為人為與雇主無關之第三人時，因勞基法之職災補償為雇主之法定補償責任，與第三人依民法侵權行為所應負損害賠償責任之性質不同，非出於同一原因，勞工可同時行使，故第三人不得以勞工已獲得雇主補償而拒絕給付，同樣的，雇主亦不得主張第三人已給付補償金予勞工而主張免除其雇

DOI:10.6814/NCCU202100127

主之職災補償責任；倘若行為人亦為雇主之受僱人時，因民法第 188 條連帶債務關係及第 274 條連帶債務之規定，於同一給付範圍內，同免責任。

勞災保險給付年金化後，就勞保職災失能給付及死亡給付分別訂有年金之制度，預計未來的年金抵充之調整，管見以為，勞保年金就勞保失能給付部分，因勞動能力減損之損害計算期間係自受傷起至強制退休年齡止，故勞保失能年金給付部分，得抵充之範圍亦應以相同之計算方式，即計算至強制退休年齡為止，依霍夫曼計算法扣除中間利息之總額用以抵充，使得請求之範圍與抵充之範圍一致；另就勞保死亡給付部分，因扶養費之計算係以得請求扶養之日起至成年日止(如未成年子女)或至平均餘命(如父母)止，故勞保死亡給付之遺屬年金給付，得抵充之範圍亦應以相同之計算方式，即計算至成年日止或至平均餘命止，依霍夫曼計算法扣除中間利息之總額用以抵充，使得請求之範圍與抵充之範圍一致。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100127

第二節　建議

一、倘雇主依法為勞工投保，發生職災時，雇主之職災補償責任應在職災保險給付後免除，惟若雇主具有故意或過失時，仍須負民事損害賠償責任，僅在相同性質給付範圍內得主張抵充。

二、建議修正勞動基準法第 60 條規定，修正為得抵充「就同一事故所生且相同性質給付之損害賠償金額」，或直接於法條明文規定得抵充損害賠償之範圍。

三、勞工職業災害保險法草案第 88 條雖明訂雇主得請求抵充之權利，然僅就勞工先向雇主請求勞基法職災補償再向勞保局請求職災保險給付之情形予以規定，並未就職災保險給付得否直接抵充雇主應負之民法損害賠償，顯然就本文討論之問題仍未為規範，故建議於草案中增列職災保險給付得抵充民事損害賠償之範圍。尤其在保險給付年金化後，就失能年金給付得抵充之計算期間應自失能起至法定強制退休年齡止；就遺屬年金給付得抵充之計算期間應自得請求扶養時起至成年止或死亡止，以使得請求之範圍與抵充之範圍一致。

四、在未修法前，大法庭應對得抵充之範圍建立統一之見解，包括抵充之範圍、抵充之順序等，以足夠保障受災勞工之權益並平衡勞雇雙方之責任。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100127

參考文獻

專書

1. 王澤鑑，人格權法－法釋義學、比較法、案例研究，王慕華發行，2015 年 8 月。
2. 王澤鑑，民法學說與判例研究第一冊，自版，2009 年 12 月
3. 王澤鑑，民法學說與判例研究第七冊，自版，1992 年 9 月
4. 王澤鑑，民法學說與判例研究第三冊，自版，1986 年 9 月。
5. 王澤鑑，侵害生命權之損害賠償，民法學說與判例研究（四），自版，2009 年。
6. 王澤鑑，侵權行為法第二冊-特殊侵權行為，王慕華發行，2006 年 7 月。
7. 王澤鑑，損害賠償，增訂新版，自版，2017 年 3 月
8. 民事法律專題研究（三）－司法院司法業務研究會第七期研究專輯，司法周刊雜誌社發行， 1986 年 4 月
9. 立法院公報，院會紀錄，第 73 卷第 51 期， 1984 年 6 月。
10. 林更盛，勞動法案例研究（二），五南圖書出版有限公司，2009 年 3 月。
11. 林振賢，新版勞動基準法釋論—比較、理應、實際，三民，1996 年 5 月。
12. 林振賢，新版勞動基準法釋論-比較、理應、實際，三民出版，1996 年 5 月。
13. 林誠二，民法債編總論（上），瑞興出版，2000 年 9 月
14. 林誠二，債法總論新解-體系化解說（上），瑞興出版，2010 年 9 月。
15. 邱聰智，新訂民法債篇通則（上），自版，2013 年 9 月
16. 邱聰智，新訂債法各論（中），自版，2002 年 10 月初版第 1 刷。
17. 孫森焱，民法債編總論（上冊），自版，2005 年 12 月修訂版
18. 馬維麟，民法債篇註釋書（二），五南圖書出版，1996 年 3 月。
19. 曾世雄，民法總則之現在與未來，元照出版，2005 年 10 月
20. 曾世雄，非財產上之損害賠償，學林出版，2002 年 10 月

DOI:10.6814/NCCU202100127

21. 曾隆興，詳解損害賠償法，三民書局出版，2003 年 1 月。

22. 黃程貫，勞動法，國立空中大學，2000 年 2 月修訂再版

23. 黃越欽，勞動法新論，翰蘆圖書出版有限公司，2012 年 9 月。

24. 黃越欽、王惠玲、張其恆合著，職災補償論-中美英德日五國比較，五南圖書出版有限公司，84 年 10 月。

25. 黃劍青，勞基法疑難問題詳論，75 年 7 月。

26. 詹森林，民事法理與判決研究，元照出版， 1998 年 11 月

27. 鄭冠宇，民法債篇總論，新學林出版，2017 年 9 月二版

期刊論文

1. 周建序，我國職業災害補償制度相關法規之研究，國立政治大學碩士論文，2008 年。

2. 林麗美，通勤職災之認定—以中日兩國法制為中心，中原大學財經法律研究所碩士論文，1999 年 7 月。

3. 童興華，勞基法第五十九條之研究-自勞工及其家屬生存權保障以觀，私立東海大學法律學研究所碩士論文，2003 年 6 月。

4. 羅忠政，職業災害補償雇主責任之研究—以中日兩國法制為中心，政治大學勞工研究所碩士論文，1997 年 6 月。

5. 王嘉琪、鄭雅文、王榮德、郭育良，職災補償制度的發展與臺灣制度現況，臺灣衛誌，第 28 期第 1 冊，2009 年。

6. 王澤鑑，特殊侵權行為（四）－僱用人侵權責任（上），臺灣本土法學雜誌，第 64 期，2004 年 11 月。

7. 王澤鑑，損害賠償法上的損益相抵，法令月刊，第 67 卷第 2 期， 2016 年 2 月。

8. 王澤鑑，損害賠償法上的與有過失，法令月刊，67 卷 4 期，2016 年 4 月。

9. 江朝國，團體保險給付抵充雇主職災補償之妥適性一以團體保險及責任保險利益之區辨為中心，月旦法學教室第 152 期，2015 年 06 月。

10. 吳芝瑛，我國職業災害補償制度之研究，司法院帶職帶薪自行進修研究報告，2016 年 9 月 1 日。

DOI:10.6814/NCCU202100127

11. 林永頌、劉彥詮，職業災害之法令及訴訟實務（二），法律扶助雙月刊第 13 期，2006 年 7 月。

12. 林更盛，勞基法上職業災害因果關係的判斷—評臺灣高等法院 87 年勞上字第 5 號判決，勞動法案例研究（二），2009 年 3 月。

13. 林依瑩、鄭雅文、王榮德，職災補償制度之國際比較及臺灣制度之改革方向，臺灣衛誌，第 28 期第 6 冊，2009 年。

14. 林振賢，談職業災害補償問題，中國勞工，980 期，1998 年 5 月。

15. 林誠二，68 年台上字第 42 號類推適用勞基法第 59 條之法理基礎—兼評最高法院 95 年度台上字第 854 號民事判決，月旦法學雜誌第 144 期，2007 年 5 月。

16. 林誠二，代負責任及與有過失之關聯性，臺灣法學雜誌，第 127 期，2009 年 5 月。

17. 林誠二，民法上信賴利益賠償之研究（三），法學叢刊，第 18 卷第 4 期，1973 年 10 月。

18. 林誠二，僱用人違反僱用契約中保護義務之法律效果，臺灣法學雜誌，第 292 期， 2016 年 3 月。

19. 林誠二，論勞工服勞務受害之損害賠償請求權，臺灣本土法學雜誌，第十五期，2000 年。

20. 林誠二，類推適用勞動基準法第五九條之法理基礎-兼評最高法院九十五年度臺上自第八五四號民事判決，月旦法學雜誌第 144 期，2007 年 4 月。

21. 邱駿彥，我國職業災害補償制度，輔仁法學第 17 期，1998 年 6 月。

22. 邱駿彥，職災保護一我國職業災害保護制度，勞工之友雜誌，631 期，2010 年 9 月。

23. 姚志明，僱用人之侵權行為責任-最高法院九十九年年台上字第字第一一五號民事判決，月旦裁判時報，第 10 期，2011 年 8 月。

24. 洪鶯娟，通勤災害，職業災害與職災補償，台一顧問通訊第 185 期，2016 年 04 月。

25. 洪鶯娟，談職業災害之認定，台一顧問通訊第 197 期，2018 年 4 月。

26. 徐婉寧，損益相抵與職業災害勞工保險給付：以勞保給付年金化後之爭議問題為中心，國立臺灣大學法學論叢第 43 卷第 1 期，2014 年 3 月。

DOI:10.6814/NCCU202100127

27. 徐婉寧，臺灣職業災害保險法單獨立法之動向與建議－以日本勞災保險法為借鏡，月旦民商法雜誌第 56 期，2017 年 06 月。

28. 徐婉寧，職災補償與損害賠償－以台日職業災害之雇主責任為中心，中原財經法學第 34 期，2015 年 06 月。

29. 高羽慧，法學研究報告合輯（二）司法官第 56 期，法務部司法官學院出版， 2017 年 8 月。

30. 陳金泉，職業災害補償和解與連帶補償責任之免除-臺灣高等法院九十年勞上字第三三號判決評釋，臺灣勞動法學會學報第 6 期，2007 年 6 月。

31. 陳建文，勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第十八條之探討，政大勞動學報，10 期，2002 年 1 月。

32. 陳端安，僱主意外責任保險賠償金額之研究，核保學報第二期，1994 年。

33. 陳聰富，勞動能力喪失與慰撫金的調整補充機能－評最高法院九十三年度台上字第一四八九號民事判決，月旦法學雜誌／第 122 期，2005 年 6 月。

34. 陳聰富，過失相抵之法理基礎及其適用範圍，臺灣本土法學雜誌第 98 期， 2007 年 9 月。

35. 黃虹霞，職業災害補償與相關法律問題，萬國法律第 126 期，2002 年 12 月。

36. 楊通軒，當事人違法或過失時職業災害補償責任之探討—最高法院八十二年台上字第一四七二號民事判決評釋，我國職業災害補償制度實務研討會會議實錄，行政院勞委會，臺北，1998 年 2 月 19 日。

37. 楊通軒，職業災害之賠償與補償，勞基法釋義—施行二十年之回顧與展望，2014 年 2 月，臺灣勞動法會編，頁 542 至 543。

38. 葉啟洲，與有過失、違反保護法律及因果關係之舉證：最高法院九七年台上字第二〇九五，臺灣法學雜誌第 129 期，2009 年 6 月。

39. 劉立文、許繼峰，各國職災保險制度中預防與重建作法之比較研究，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，2009 年。

40. 鄭玉波，論過失相抵與損益相抵之法理，軍法專刊，第 25 卷第 8 期， 1979 年 8 月。

41. 鄭渼蓁，論勞動基準法第 59 條之「職業災害」，萬國法律第 144 期，2005 年 12 月。

DOI:10.6814/NCCU202100127

42. 謝哲勝，侵權行為被害人之法定代理人與有過失-民法第二百十七條修正評析，月旦法學雜誌第 54 期，1999 年 11 月。

43. 魏朝光，我國職業災害補償法制及其適用，東海大學法學研究第 8 期，1994 年 9 月 。

網際網路

1. 立法院法律系統網站 https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?001A3F0D6E58000000000000000014000000004000000^01139073071900^00034001001。（最後瀏覽日期：2020/12/14）。

2. 勞動部國際勞工公約 https://www.mol.gov.tw/media/77317/%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%85%AC%E7%B4%84.pdf。（最後瀏覽日期：2020/12/14）。

3. 勞動部國際勞工建議書 https://www.mol.gov.tw/media/77316/%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%BB%BA%E8%AD%B0%E6%9B%B8.pdf。（最後瀏覽日期：2020/12/14）。

4. 勞動部勞工保險局網站 https://www.bli.gov.tw/0004766.html。（最後瀏覽日期：2020/12/14）。

5. 臺北市勞動檢查處網站 https://lio.gov.taipei/News_Content.aspx?n=DB345115745B8F8F&sms=87415A8B9CE81B16&s=178F8E3899E6316C。（最後瀏覽日期：2020/12/14）。

6. 鄭雅文（2012），德國「聯邦職業安全與健康研究所」參訪報告。網址：http://homepage.ntu.edu.tw/~ycheng/index/PDF/report0207_2012.pdf。（最後瀏覽日：2020 年 11 月 30 日）。

7. 聯邦勞動與社會部（Bundesministerium für Arbeit und Soziales，簡稱 BMAS）官方網站網站 https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Arbeitsschutzorganisation/arbeitsschutzorganisation-im-betrieb.html。（最後瀏覽日：2020 年 11 月 30 日）。

DOI:10.6814/NCCU202100127