

第五章 職業災害補償抵充關係之適用

第一節 抵充規定之意涵及先決要件

雇主負職業災害補償責任時，如同一事故依勞工保險條例或其他法令之規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之¹¹⁴。但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¹¹⁵。如勞保給付中之職業災害保險事故之保費部分依勞保條例第十五條第一款後段規定職業災害保險費全額由投保單位（雇主）負擔，故勞保給付即可全額抵充雇主之職災之金額。此外，固然職業災害補償責任是無過失責任主義，但職業災害之發生如肇因於雇主之過失時，自亦不能排除勞工（或其遺屬）依民法侵行為責任另向雇主請求賠償之權利，此時雇主所給付職災補償金額即可用來抵充就同一事故所生之民事損害之賠償金額¹¹⁶。

另受災勞工或其家屬請求職災補償或賠償時，此時不論是雇主行使勞基法第五十九條但書或同法第六十條規定之抵充權，均需以勞工業已實際受領為抵充之先決要件，不容雇主張勞工已具備了他項給付之請求權而處於得受領之狀態，如勞工已二審勝訴、已聲請假扣押或其他終局執行之強制執行，即得主張抵充掉該請求權之金額。惟最高法院對此，見解頗游不定，最後才於八十九年起始有穩定之見解，待後續分析。

¹¹⁴ 參見勞基法第五十九條但書規定。

¹¹⁵ 參見勞基法施行細則第三十四條但書。

¹¹⁶ 參見勞基法第六十條規定。

第二節 與勞工保險抵充之疑義

第一項 老年給付抵充雇主之補償責任

勞工如發生職業災害，勞保之職災給付可以抵充雇主應負之補償金額，已如前所述。而勞工如職災死亡時，其受益人可領之勞保給付依勞保條例第六十四條規定：「不論其保險年資，除按其平均月投保薪資，一次發給喪葬津貼五個月外，遺有配偶、子女及父母、祖父母或專受其扶養之孫子女及兄弟、姊妹者，並給與遺屬津貼四十個月。」，同條例第五十九條但書復規定：「最高以四十五個月為限，滿半年者以一年計。」。同條例第六十一條又針對年逾六十歲繼續工作其老年給付之計算方式又特別規定：「被保險人年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，於退職時依第五十九條規定核給老年給付。但合併六十歲以前之老年給付，最高以五十個月為限。」換言之，勞工如年逾六十歲後繼續工作其老年給付之年資基數有可能達到五十個月。導致勞工原本可領到五十個月，但尚未請領前即發生職災死亡，其遺屬卻只能領到四十五個月之死亡給付之不盡公平的現象。嗣後，行政院勞工委員會為保障被保險人之既得權益於七十七年十二月十五日以台勞保二字第二八四八三號函表示：「勞保被保險人加保滿30年後，因病死亡者之死亡給付，如受領人願意放棄請領死亡給付，得選擇請領老年給付。」於此情形，勞工遺屬可擇優改領取「老年給付」以代「死亡給付」。故勞工遺屬之所以能夠領到勞保給付，非因勞工申請退職，本質上是仍為勞工職災死亡，所請領者形式上名為「老年給付」，是否亦得用以抵充雇主應負之職災補償責任？實務上產生了不同的疑義。

甲、肯定說

行政院勞工委員會八十一年四月七日台勞動三字第一八三一六號函：「一、查勞動基準法第五十九條，係課雇主於勞工發全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。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。二、本案勞工遭遇職業災害死亡，其遺屬雖依本會七十八年二月二十四日台勞保二字第○四○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。」其理由認為勞工之遺屬係「擇優」選擇領取老年給付，但其事實發生之基礎，仍為職業災害死亡之事實，故雇主依法原得抵充之權利不能因勞工遺屬「擇優」選擇領取老年給付而受影響。當然雇主抵充之額度自仍應以勞工之遺屬如領取死亡給付時可得領取之金額（即四十五個月）為限¹¹⁷。

乙、否定說

最高法院八十八年度台上字第五○八號判決稱：「查勞動基準法第五十九條規定，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。又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間題，上訴人執此抗辯，亦無足取。」細繹判決全文，勞工之遺屬是本於勞工於在職期間內因下班途中出車禍死亡職業災害死亡之事實，領取勞保老年給付，然後再依勞基法第五十九條規定訴請雇主給付職災死亡補償。而最高法院否准雇主抵充之抗辯，其理由即為其領取者「名目上」為「老年給付」而非職災「死亡給付」，因此無從准許抵充。

本文認為，若本案事實為勞工死亡後其遺屬「擇優」領取老年給付者之情形，而最高法院否准此擇優領取之老年給付抵充雇主職業災害補償金，其見解即顯屬錯誤。蓋勞工遺屬所領取者形式上雖名為老年給付，但其本質上仍為

¹¹⁷ 陳金泉，職業災害實務爭議案例解析，政大勞動學報，第十二期，頁 426~429，2002 年 7 月。

職業災害事故之死亡給付，似無不能抵充之理。

第二項 身故受益人「專受撫養」之限制致雇主無法抵充之疑義

按「被保險人死亡時，按其平均月投保薪資，給與喪葬津貼五個月。遺有配偶、子女及父母、祖父母或專受其扶養之孫子女及兄弟、姊妹者，並給與遺屬津貼，……」、「被保險人因職業傷害或罹患職業病而致死亡者，不論其保險年資，除按其平均月投保薪資，一次發給喪葬津貼五個月外，遺有配偶、子及父母、祖父母或專受其扶養之孫子女及兄弟、姊妹者，並給與遺屬津貼四十個月。」分別為勞工保險條例第六十三條、第六十四條。又「本條例第六十三條、第六十四條所稱專受扶養之孫子女及兄弟、姐妹，指其本人無謀生能力，不能維持生活，僅專賴被保險人生前扶養者而言。」復為同條例施行細則第八十五條所規定。實務上，最高行政法院即有此類案例¹¹⁸，仍判保險人勝訴不需給付。以上對勞保死亡給付之第四及五順位所加之限制，造成受益人無法領取遺屬津貼，又倘若保險事故為職業災害，確已造成雇主無法以勞保給付抵充雇主之補償責任之不公平現象。勞工投保職災保險並全額負擔保費，為法律所強行規定，而因勞工之身故受益人之故，致影響雇主之抵充權，對雇主而言，顯然不公平。如要預防此種事情發生，豈不是要令人事部門應於招募面談之時即應令勞工列舉說明其受益人狀況。

¹¹⁸ 參見最高行政法院 83 年判字第 1514 號判決、最高行政法院 83 年判字第 1966 號判決。

第三項 勞保以多報少、應保未保或遲延加保之賠償金得否抵充雇主應負之職災補償金

勞工發生職業災害時，如雇主義已將勞工依法申報加保勞工保險，生效且獲得給付，雇主當然得以勞保之保險給付抵充其依勞基法第五十九條所應負之補償金額，固無疑義。

惟若雇主應為其所僱用之員工投保但卻未依法投保、以多報少或因未及時加保致其尚未生效等勞保條例第七十二條之損害賠償事由，致勞工因此受到不能獲得勞保給付或不足額給付之損害，得依勞保條例第七十二條第一、二項¹¹⁹規定向雇主請求賠償。雇主如依勞保條例第七十二條給予勞工賠償者，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。

最高法院判決¹²⁰稱：「查勞工因遭遇職業傷害而死亡時，雇主應給與五個月平均工資之喪葬費，及一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償，為勞動基準法第五十九條第四款所明定。原審雖謂勞工保險條例第六十四條所規定之保險金額，雇主得依同條例第十五條第一款及勞動基準法第五十九條但書之規定主張抵充。然上訴人既係本於勞工保險條例第七十二條之規定為本件請求，而非本於勞動基準法第五十九條第四款之規定請求，則被上訴人如何得依勞動基準法第五十九條但書予以抵充，即滋疑問。原審未予詳研，遽認被上訴人依勞動基準法第五十九條規定給付補償，即不另負何損害賠償責任，而為上訴人敗訴之判決，亦

¹¹⁹ 參見勞保條例第七十二條：「投保單位不依本條例之規定辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以二倍罰鍰。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。（第一項）投保單位違背本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處以二倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。（第二項）」。

¹²⁰ 參見最高法院八十六年台上字第六五五號判決。

有未合。」詳審以上判決文可得知，本判決似乎認為勞保條例第七十二條的賠償金與勞基法第五十九條職災補償並無相互抵充餘地。

惟嗣後於八十七年最高法院判決則改採肯定之見解認¹²¹：「按勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費（參見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。又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，亦得抵充勞工職災害補償。」。

本文見解¹²²以為勞保條例第七十二條之賠償金額，其本質上仍屬勞工保險給付，應屬勞工保險給付之代替物，自無排除勞保給付可資抵充職災補償金之規定。至於雇主未依法申報加保勞保之公法責任，已有罰鍰處分規定予以制裁，不宜在私法上使雇主因此受更不利益（不得主張抵充）之對待。

第三節 與民法賠償金抵充之疑義

第一項 受災勞工之父母請求賠償時

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¹²³。當職業災

¹²¹ 參見最高法院八十七年台上字第 2281 號民事判決。

¹²² 陳金泉，同前註 117，頁 429~430。

¹²³ 參見勞基法第六十條：「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。」。

害勞工未死亡時，受領權人均為勞工本人固無疑義；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為配偶及子女，而勞工之父母乃為第二順位之受益人。故勞工只要已結婚配偶存在，其父母即不可能受領到補償金。但當雇主對此職業災害事故之發生有過失時，則勞工之父母依民法第一百九十二條第二項及第一百九十四條規定向雇主主張損害賠償時，即發生因父母並非補償金之受領權人而無以抵充賠償金之現象。

最高法院有曾一則判決¹²⁴意旨：「經查煌昇機械公司於林炎明死亡後，業已給付陳秀美喪葬補助費四十七萬五千元、職業災害補償金二百九十九萬三千三百六十元；又上訴人因本件職業災害向勞工保險局領取職業傷害死亡給付一百四十三萬一千元，其職業災害保險費全部由煌昇機械公司全額負擔，被上訴人自得據以主張抵充。再，上訴人領取煌昇機械公司向新光人壽保險公司投保之員工團體意外險一百萬元，保險費全額係由煌昇機械公司負擔，依勞動基準法第五十九條第一項但書之法理，該保險金一百萬元，亦可抵充賠償之金額。以上合計得抵充之金額共為五百八十九萬九千三百六十元。惟該五百八十九萬九千三百六十元補償金，係由林炎明第一順位之繼承人即其配偶及子女陳秀美、林佳慧、林佳瑩、林遠靜、林信源領取，林王笑係林炎明之母，為第二順位繼承人，並未領得上開補償金，被上訴人自不得對之主張抵充。」。

第二項 喪葬費之抵充

勞工遭遇職業災害致死亡，雇主應給予五個月本均工資之喪葬費及四十個月平均工資之死亡補償。而受領死亡補償權人之受領順位為：一、配偶及子女。二、父母。三、祖父母。四、孫子女。五、兄弟姊妹。雇主主張抵充之對象僅限於實際上業已受領補償金之人，其餘因受領權順位排列在後而未領得職災補償金

¹²⁴ 參見最高法院 89 年度台上字第 2582 號民事判決。

之人，其依民法請求賠償之權利自不受其他請求權人業已受領職災補償金而受有影響。從而，由於喪葬費之給付對象，勞基法無明文規定，依民法第一百九十二條規定則應給付給實際支出費用之人。此時若勞工職災死亡後支付喪葬費非勞工之當序受領遺屬，如為第二順位之父母支付，則雇主必須補償給受災勞工之父母五個月的平均工資之喪葬費，另外四十個月的平均工資之死亡補償給第一順位之配偶及子女。惟嗣後，勞工之配偶提起民事賠償訴訟，雇主雖得依勞基法第六十條規定主張抵充，雇主原可抵充四十五個月之金額，但因為配偶及子女只拿到四十個月之金額造成雇主只能抵充掉四十個月之補償金額。

上述狀況，若明明是勞工之配偶支付了喪葬費但卻故意將收據交由第二順位之父母或第三順位之祖父母，而降低雇主抵充之金額，對雇主極不公平，殊非妥適。本文認為其實解決上述問題只要將五個月的喪葬費會併成四十五個月的死亡補償中即可解決。喪葬費與死亡補償實無作區別之必要與實益，徒增適用上之困難。

第三項 勞工是否業已受領後雇主才得以主張抵充

勞基法之五十九條但書與六十條規定之抵充，是否需以勞工業已實際受領為抵充之先決要件，或只要勞工具備了該請求權而處於得受領之狀態，雇主即得主張抵充掉該請求權之金額。最高法院對此，見解頗游不定，最早最高法院於八十六年判認應以勞工業已實際受領，雇主才可主張抵充；迄未領得分文，自不得將此部分金額抵充，判決略謂：「再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，雇主始得予以抵充之，此觀勞基法第五十九條規定自明。本件上訴人主張伊依勞工保險條例第七十二條第二項之規定請求被上訴人皇宗公司賠償，雖經台灣台北地方法院以八十四年度訴字第一一九七號判決准許三十三萬三千元及法定遲延利息，惟被上訴人置之不理，伊迄未領得分文，自不得將此部分金額抵充云云（見原審卷第四十頁反面，一審卷第五十三—五十五頁）。此為

重要之攻擊方法，原審未詳予調查審認，徒以上訴人獲勝訴判決即准將此部分之金額抵充，亦嫌速斷¹²⁵。」同年又以另一判決更清楚表達了不能因為勞工已取得補償金之執行名義，於雇主為事實之給付前，均不妨礙勞工行使補償金之請求權，判決略謂：「又原審謂被上訴人得以補償金抵充賠償金云云，就令可採，惟既認定被上訴人依調解應給付之一百三十八萬五千元僅給付七十八萬五千元，准被上訴人以之抵充賠償金，則上訴人就抵充餘額之請求權，於被上訴人就補償金為事實給付前即未消滅。此項請求權與補償金請求權並不同一，不因補償金已取得執行名義而妨礙其行使。原審以補償金已取得執行名義，可聲請強制執行，而被上訴人又主張以之抵充賠償金，而認上訴人就抵充餘額無起訴請求給付利益，其法律見解亦有可議¹²⁶。」。

但嗣後，最高法院於八十七年度台上第二二八一號判決謂：「本件皇宗公司將被害人楊肇基之月投保薪資以多報少，經台灣台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。皇宗公司應給付三十三萬三千元之賠償金，既經判決確定，被上訴人就此部分之請求，即屬欠缺保護必要之要件，原判決徒以上開情詞，為上訴人敗訴之判決，非無研求之餘地。」似乎又認為只要勞工具備了他項給付之請求權業已判決確定，無待實際受領，雇主即得主張抵充。

最後最高法院於八十九年恢復以往之見解認抵充之要件應已實際業已受領為要件，認為：「復按勞動基準法第五十九條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依同條第一款至第四款規定予以補償。但如

¹²⁵ 參見最高法院 86 年度台上字第 1905 號民事判決。

¹²⁶ 參見最高法院 86 年度台上字第 3218 號民事判決。

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。準此，自須以同一事故，已由雇主依勞工保險條例或其他法令規定支付費用補償者，雇主始得予以抵充該五十九條第一款至第四款規定之補償。本件第一審雖依民法侵權行為之規定，判命被上訴人應賠償劉邦榜八十九萬一千二百六十一元、劉林玉美七十四萬六千四百七十四元，惟被上訴人是否已依該部分判決給付上訴人？倘尚未給付，即不得依上開法條規定予以抵充。原審未遑調查審認，遽認上訴人已不得依該法條規定向被上訴人請求職業災害補償金各七十二萬一千五百五十二元五角，亦有未合¹²⁷。」故雇主倘若尚未給付，即不得依勞基法第五十九條但書之規定主張抵充。

第四項 補償金得否抵充因第三人過失所給付之賠償金

勞工發生之職業災害乃因第三人之過失行為所致，此時雇主仍應依勞基法給付補償金，而勞工亦可依民法侵權行為責任向第三人主張損害賠償金。勞工之二項請求，其性質迥異，並無法依勞基法第六十條互相抵充或依民法第二百一十六條之一主張損益相抵。侵權行為人不得以勞工已獲雇主之補償金而謂勞工之損失已不復存在。此外，雇主所為之補償不得主張於給付補償金後代位行使勞工對第三人之賠償請求權¹²⁸。

至於雇主於給付補償金後亦不得代位行使勞工對第三人之賠償請求權，亦不得以勞工對侵權行為第三人之損害賠償請求權主張抵充，最高法院著有兩則判決，引述如下：

一、勞工因職業災害死亡後，其遺屬對第三人之損害賠償請求權，係基於侵權行為之法律關係而發生；其遺屬對雇主之請求權，則係基於勞基法第五十九條第四

¹²⁷ 參見最高法院 89 年度台上字第 2236 號民事判決。

¹²⁸ 黃越欽，同前註 1，頁 269。

款規定而來，兩者之意義性質迥異。雇主自不得執勞工之遺屬對第三人之有侵權行為之損害賠償請求權而拒絕補償或主張抵充。」本則判決明確表示雇主不得以勞工對第三人有損賠請求權而拒絕自己之補償責任或主張「抵充」¹²⁹。

二、按勞工因職業災害死亡後，其遺屬對第三人即加害司機之損害賠償請求權，係基於侵權行為之法律關係而發生；而其遺屬對雇主之職業災害補償請求，則係基於勞基法第五十九條第四款之規定而來。兩者之意義與性質有所不同，既無法律明文規定，雇主自不得以勞工之遺屬對第三人有侵權行為之損害賠償請求權為由，而拒絕給付職業災害補償費，或主張應將此部分之全額扣除。本件上訴人縱有自加害司機陳欽城處獲得一百八十五萬元之損害賠償額，惟此係基於侵權行為之法律關係而發生，揆諸上開說明，似不得將此部分之金額扣除。原審不察，遽予類推適用民法第二百二十八條賠償責任人得向損害賠償請求權人請求讓與基於其權利對第三人之請求權之規定，認被上訴人得請求上訴人讓與其對第三人陳欽城之損害賠償請求權，因上訴人已自陳欽城處獲得賠償一百八十五萬元，自應將此金額自本件職業災害之請求中予以扣除，而為上訴人不利之判決，尙有未合¹³⁰。

綜上，職業災害補償金及對第三人之損害賠償金，兩者性質不同，不能互相抵充，故勞工得兼領上述兩筆金額。且雇主亦無代位權，第三人亦不能主張損益相抵。

第四節 與商業保險抵充之疑義

有關商業保險之保險給付得否抵充雇主應負之補償責任，因勞基法第五十九條但書規定，如同一事故依勞工保險條例或其他法令之規定，已由雇主支付「費

¹²⁹ 參見最高法院 85 年度台上字第 2178 號民事判決。

¹³⁰ 參見最高法院 88 年度台上字第 1905 號民事判決。

用」補償者，雇主得予以抵充之。因條文明白規定是支付「費用」，而不是支付「保費」，故解釋上不限於保險給付，可能包含其他給付。故商業保險之給付得否直接適用此規定而抵充雇主應負之補償責任，倘無法直接適用則是否得以類推適用，則其法理依據何在，茲討論如下：

第一項 勞基法第五十九條但書抵充之目的之立法目的

勞基法職業災害之立法採雇主無過失補償責任，其金額依本條第一項各款之規定，其目的僅在「維持並保障職災勞工最低限度之合乎人類尊嚴的生活」，自無法完全填補受害勞工全部之損害。雇主縱已給付了勞基法之補償金，倘受害勞工再依債務不履行或侵權行為責任向雇主請求損害賠償，雇主仍不能免除此項賠償責任。故該法第六十條規定，雇主給付之補償金額得抵充就同一事故之賠償金額，藉以平衡雇主賠償與補償之間的責任，而允許二者得以互為抵充可防止勞工獲得超過其損害之利益，以免違反「損害填補，填不逾損」之原則¹³¹。

第二項 由雇主負擔保費之商業保險是否得以抵充

勞工保險之職業災害事故保險之保費依勞保條例第十五條規定為雇主全額負擔，故其所產生之保險給付，依該法第五十九條但書規定：「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」應無不許雇主自補償金額內扣除。勞委會曾發布解釋令¹³²認為：「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得用以抵充勞基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。」惟未

¹³¹ 林誠二，類推勞動基準法五九條之法理基礎，月旦法學雜誌，第 144 期，頁 245~248，2007 年 5 月。

¹³² 參見勞委會 87 年 5 月 7 日台 87 勞動三字第 017676 號函。

說明其法律依據及法理基礎。

商業保險之保險給付雇主可否依「其他法令規定已由雇主支付費用補償者」，支付保費後，嗣職災勞工（或其遺屬）取得保險給付後，雇主得以自補償金中扣除，討論其適用之法理基礎如下。

第一款 責任保險之保險給付

保險法第九十條規定：「責任保險人於被保險人對於第三人，依法應負賠償責任，而受賠償請求時，負賠償之責」故責任保險之保險給付視為雇主之賠償金。保險人理賠時原則上依第九十四條第一項規定，保險人於第三人由被保險人應負責任事故所致之損失，未受賠償以前，不得以賠償金額之全部或一部給付被保險人。但如賠償責任確定後，可依第二項規定，第三人得在保險金額範圍內，依其應得之比例，直接向保險人請求給付賠償金額。如雇主責任險之被保險人為雇主，第三人則為受僱人，承保範圍：「保險人對被保險人之受僱人於保險有效期間內因執行職務發生意外事故遭受體傷或死亡，依法應由被保險人負賠償而受賠償請求時，除批單載明不保事項外，本公司對被保險人負賠償之責。」通常保險人之不保事項為雇主勞基法之補償責任，故此責任保險之涵蓋範圍為勞基法之補償責任至民法賠償責任之缺口，換言之，依民法規定所負之賠償責任金額超過依勞基法規定之補償責任金額部分，始屬保險契約承保範圍。惟勞基法之職業災害是建立在雇主無過失之補償責任而非賠償責任，倘職災勞工並未主張雇主有過失而向雇主請求賠償責任，則雇主責任險人理應無庸給付保險金，從而何來抵充勞基法第五十九條之補償責任之理。

第二款 強制汽車責任險給付

按「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。」、「本法所稱汽車交通事故，指使用或管理汽車致乘客或車外第三人傷害或死亡之事故。」強制汽車責任保險法第七條及第十三條定有明文，故強制汽車責任保險法是以無過失之立法原則，讓受害人迅速獲得基本保障，給付之對象則為乘客或車外之第三人。

雇主如要主張職災勞工在領取強制汽車保險給付後抵充應給付之補償金，其先決要件，必須是勞工之工作為駕駛，或上下班途中與他人駕駛之汽車發生交通事故致死傷或殘廢。而該法第三十二條規定：「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。」且勞工所駕駛之車輛為雇主所有，保費為雇主支付，才符合勞基法第五十九條但書「雇主負擔費用」之要件。

縱勞工所駕駛之車輛為雇主所有，但其理賠之對象依第十三條為乘客或車外之第三人，故職災勞工本人之保險理賠並非由雇主負擔保費之強制汽車責任保險而理賠，而是由與勞工發生交通事故之第三人之保險所理賠。從而，雇主不能主張抵充應負之補償金額。但如前例中之事故，造成車上其他同行而欲執行工作之同事發生傷殘，符合勞基法第五十九條但書「雇主負擔費用」之要件，故可類推適用勞基法第五十九條但書之規定抵充之。

第三款 其他商業險

商業保險如壽險、傷害險、醫療險、職業災害保險其保費如係雇主所負擔之保險給付，究竟應適用或類推適用勞基法第五十九條但書抵充之規定。

司法司實務上，過去幾乎所有的判決均採直接適用勞基法第五十九條但書抵充之規定，並未區分何種險種，而係純粹以「雇主負擔保費」為判斷基礎，故不限險種，只要能填補勞工的損失，即直接適用。行政機關內政部未說明法學方法於七十四年以 74 台內勞字第 328548 號函指出：「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給付中由雇主負擔保費所得之保

險給付抵充勞基法所定職業災害補償費。因此不足之部分仍應由雇主補足¹³³。」嗣勞委會亦明白指出：「雇主為職業災害補償而為勞工投保商業保險由雇主所負擔保費之保險給付，自得抵充勞基法所定職業災害補償。¹³⁴」。

採類推適用判決¹³⁵認為，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，以勞動基準法第五十九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。

本文認為¹³⁶雇主負擔費用之商業保險本身並不具強制投保之特性，與勞基法第五十九條但書所列之「勞工保險條例」性質不同，故無法直接適用抵充之規定，但如保費係雇主所負擔而購買者，似應採類推適用之法理。

第五節 與撫卹金或其他殮葬補助費抵充之疑義

事業單位依勞基法第七十條之規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之，其中第八款規定：「災害傷病補償及撫卹。」故事業單位如已提供了受災家

¹³³ 參見內政部 74 年 8 月 10 日以 74 台內勞字第 328548 號函：「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給付中由雇主負擔保費所得之保險給付抵充勞基法所定職業災害補償費。因止不足之部分仍應由雇主補足。」

¹³⁴ 參見勞委會 84·05·06 台（84）勞動三字第 11182 號函：「雇主為職業災害補償而為勞工投保商業保險由雇主所負擔保費之保險給付，自得抵充勞基法所定職業災害補償。」

¹³⁵ 參見最高法院 95 年度台上字第 854 號民事判決。

¹³⁶ 林誠二，類推勞動基準法五九條之法理基礎，月旦法學雜誌，第 144 期，頁 245~248，2007 年 5 月。

屬撫卹金或殮葬補助費，則此費用得否用以抵充法定之補償金。早期內政部曾於七十四年表示¹³⁷：「有關勞工因遭遇職業災害，雇主自應依勞動基準法第五十九條規定予以補償。但如同一事故，已由勞工保險、其他保險(雇主負擔保費)，或類似省營事業單原以給付職災補償為宗旨之撫卹救助辦法發給之勞工撫卹金及殮葬補助費等自可抵充。基於勞基法規定工作規定應有撫卹金之強制規定，故撫卹金應有勞基法第五十九條但書之直接適用。」

惟本文認為仍應注意抵充適狀是否符合民法第三百三十四條¹³⁸之規定，注意債之給付種類性質及當事人之約定。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，蓋無疑義。其次，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為員工之福利，則其性質應與雇主之法定責任有間，亦應無抵充之適用。又如失蹤家屬生活維持費可否抵充？台灣高等法院判決¹³⁹謂：「失蹤人員家屬生活維持費能否自死亡補償費中扣除？失蹤家屬生活維持費五十萬元按失蹤人最後所支之統一薪金，按月支給其家屬生活維持費失蹤人自失蹤之日起滿一年，發給一次死亡撫卹金，同時停發家居生活維持費，顯見生活維持費與死亡補償金兩者性質並不相同」故不得互為抵銷。

¹³⁷ 參見 74 年 8 月 22 日(74)台內勞字第 337452 號函。

¹³⁸ 參見第三百三十四條：「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。前項特約，不得對抗善意第三人。」。

¹³⁹ 參見台灣高等法院 76 年上字第 438 號民事判決。