

## 第二節 雇主之職業災害補償責任

### 一、職業災害補償之性質

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（最高法院95台上2542、台南高分院100勞上易1）。→雇主無過失補償責任！



#### 範題

甲公司勞工乙送貨途中遭丙過失撞傷，構成職業災害，問：

- (一) 甲公司補償勞工後得否代位乙向丙求償？
- (二) 乙受領職災補償後可否另向丙主張侵權行為賠償？
- (三) 丙可否主張乙已受領職災補償拒絕賠償？

#### 【擬答】<sup>4</sup>

- (一) 雇主依勞基法補償職災勞工乃履行雇主自身固有保護照顧義務，並非具有代肇事者先行賠償之性質，與保險法第53條不同，雇主補償勞工後不能另向肇事者主張代位求償。故甲不得代位乙向丙求償。
- (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；其遺屬對雇主之職業災害補償請求，則係基於勞基法第59條第4款之規定而來。兩者之意義與性質有所

4 陳金泉，『勞動法一百問』，三民（2007年10月），229、230頁。

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（最高法院86台上1905參照）。故勞工得兼領民法損害賠償與勞基法職災補償，乙受領職災補償後可另向丙主張侵權行為賠償。

(三)勞工依民法侵權行為規定向肇事者求償，不因勞工已受領職災補償而受影響，侵權行為人不得主張被害人已獲職災補償而抗辯損失已不存在，勞工得兼領民法損害賠償與勞基法職災補償。故丙不得主張乙已受領職災補償拒絕賠償。



### 範題

職業災害補償是否有民法過失相抵之適用

勞工行使勞動基準法第59條之權利時，雇主得否主張民法第217條之適用？（25分）  
（88年政大法研勞社法組）

### 【擬答】

(一)實務上對於勞工請求職業災害補償時，雇主得否主張過失相抵有不同見解：

1. 否定說：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。勞基法第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（最高法院82台上1472參照）。

2. 肯定說：職業災害補償亦為損害賠償之一種，勞基法第59條之規定對於雇主雖採無過失責任主義，惟民法第213～218條所定之損害賠償法則，其中第217條規定之過失相抵，旨在促使被害人注意履行其應盡義務，以避免或減少損害之發生或擴大。職業災害補償自仍有民法第217條之適用（最高法院87台上233參照）。

(二)職業災害補償不應有過失相抵適用：勞工之所以發生職業災害，十之八九肇因於勞工本身具有或多或少之過失，勞工並非機器（更何況機器也會有故障出錯的時候），本不可期待勞工發生職業災害均無過失，若採肯定說，雇主容易找到勞工具過失之證據而主張過失相抵，將嚴重影響勞工受領勞基法最低法定補償之權利（勞基法職災補償所能獲得之給付不如民法損害賠償）！

最高法院89年度第4次民事庭會議決議基於勞基法第59條保障勞工之立法意旨以及職業災害補償非損害賠償，採取肯定說，應值贊同。

## 二、職業災害補償之種類

勞基法第59條各款規定勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應給予以下補償：

### (一)醫療補償：

第59條第1款規定，勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。

### (二)工資補償：

第59條第1款本文規定，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。且依勞基法施行細則第30條規定，上開工資補償應於發給工資之日給與。

1. 不能工作：所謂「不能工作」，依勞委會85年1月25日台85勞動三字第100018號函釋，係指勞工於職災醫療期間不能從事原勞動契約所約定之工作，至於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商。是勞工在醫療中不能從事原勞動契約所約定之工作者，縱尚能從事其他工作，但未經雇主依法調動勞工之職務，勞工未依勞動契約提供勞務給付，乃不可歸責於勞工，勞工自仍得請求雇主補償原領工資數額（高院100勞上94參照）。
2. 醫療期間：針對工資補償，條文中稱醫療期間係指「醫治」與「療

養」，亦指勞工在醫療中不能從事原勞動契約所約定之工作，而一般所稱「復健」亦屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限（台中高分院98勞上易31參照）。

3. 原領工資：所謂「原領工資」，依勞基法施行細則第31條第2項，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正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資（故實務上認不含加班費，台南高分院102勞上易1參照）。勞基法施行細則第31條第2項則規定罹患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平均工資為準。
4. 終結補償：第59條第2款但書規定，醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任（雇主得選擇）。

依勞基法施行細則第32條規定，雇主應於決定後十五日內給與終結補償，在未給與前雇主仍應繼續為原領工資之補償。

(三)殘廢補償：

第59條第3款規定，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，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定（勞工保險失能給付標準表）。

(四)死亡補償：

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。其遺屬受領死亡補償之順位如下：1. 配偶及子女。2. 父母。3. 祖父母。4. 孫子女。5. 兄弟姐妹。

依勞基法施行細則第33條規定，雇主依勞基法第59條第4款給與勞工之喪葬費應於死亡後三日內，死亡補償應於死亡後十五日內給付。

條文依據	補償之種類	補償之內容
第59條第1款	醫療補償	必需之醫療費用

條文依據	補償之種類	補償之內容
第59條第2款	工資補償	不能工作之原領工資補償
		40個月平均工資之終結補償
第59條第3款	殘廢補償	按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償
第59條第4款	死亡補償	共45個月平均工資之喪葬費及死亡補償

 範題

張玟於民國八十年二月一日起受雇於中美造紙公司，擔任工人至今。民國八十八年三月十一日，張玟在公司的洗手間如廁時，由於洗手間地板積水，張玟不甚滑倒導致骨盆腔破裂。張玟在送醫急救後，至今仍在醫院治療。張玟的傷勢頗為嚴重，經指定之醫生診斷，審定張玟已喪失原有之工作能力。在現行勞動基準法的規範下，請問：

- (一)中美造紙公司對張玟須負擔何種補償責任？（15分）
  - (二)中美造紙公司可否終止其與張玟之間的勞動關係？若可，應以何種方式？（15分）
- （90年中正法研勞社法組）

**【擬答】**

(一)張玟發生職業災害，中美造紙公司對其須負以下職災補償責任：

1. 張玟至今仍在醫院治療，依勞基法第59條第1款，中美造紙公司對張玟須負必要之醫療費用。
2. 張玟因傷勢頗為嚴重，醫療期間不能從事原工作，依勞基法第59條第2款本文，中美造紙公司對張玟須負醫療期間之原領工資補償。
3. 經指定之醫生診斷，審定張玟已喪失原有之工作能力，若張玟醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，且不合勞基法第59條第3款之殘廢給付標準者，依勞基法第59條第2款但書，中美造紙公司對張玟須負40個月平均工資之終結補償，才可以免除工資補償責任。

(二)中美造紙公司可依勞基法第11條第5款預告終止勞動契約，並給付資遣費或退休金：

1. 雇主依勞基法第59條第2款但書發給工資終結補償後可否終止勞動契約？

(1) 肯定說：發給工資終結補償後自可終止。

(2) 否定說：勞基法第59條第2款並未規定雇主得據以終止勞動契約，且依同法第13條，勞工尚在醫療期間，雇主不得終止契約。

(3) 折衷說：勞基法第59條第2款但書不得視為當然終止勞動契約，惟醫療行為已持續二年且無法痊癒之情況下，雇主得依第11條第5款以「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」理由，預告勞工終止勞動契約，並給付資遣費或退休金。

2. 司法院第十四期司法業務研究會期司法院第一廳研究意見採取折衷說：一經依勞基法第59條第2項但書終結補償，縱勞工仍在繼續醫療中，雇主亦不再負工資補償之義務，此無異醫療期間之終止，從而終結補償後，勞工如有第11條第5款「勞工對於所擔任之工作，確不能勝任」之情形，雇主得據以終止勞動契約，研討結論採折衷說並無不合。

3. 依上開實務見解，中美造紙公司可依勞基法第11條第5款預告終止勞動契約，並給付資遣費或退休金。

#### 補充說明

2002年4月28日起施行之職業災害勞工保護法第23條第2款規定：「非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。」同法第25條第2項規定：「雇主依第二十三條第二款，或勞工依第二十四條第一款規定終止勞動契約者，雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工退休金。」同法第26條：「雇主

依第二十三條規定預告終止與職業災害勞工之勞動契約時，準用勞動基準法規定預告勞工。」

### 三、職災補償責任之請求權時效

勞基法第61條第1項規定，第59條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。此一短期時效規定之目的在於及早確定勞資雙方間法律關係，但鑒於勞動關係之現實，勞工離職前通常不便或不敢向雇主主張職災補償，故學者認為應可考慮拉長或將短期時效之起算點從勞工離職日起算<sup>5</sup>。

### 四、職災補償責任之確保

勞基法第61條第2項規定，勞工受領職災補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。

## 第三節 補（賠）償責任之抵充

### 一、雇主職災補償責任之抵充

勞基法第59條但書規定，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。又勞基法施行細則第34條但書規定，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。

以最常見之勞保為例，依勞保條例第15條第1款後段，職業災害保險費全部由投保單位負擔，故實務上勞工保險所給付之金額，雇主得全額主張抵充，僅給付勞工職災補償與勞保給付間之差額即可。（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殘廢時，雇主已依勞工

5 黃程貫，『勞動法』，空大（1996年8月），443～444頁。

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」可參。)

又雇主若欲主張抵充，應以勞工已實際受領他項給付為前提，在勞工未實際受領該等給付前，雇主仍應全額給付職災補償<sup>6</sup>。常見情形為勞資雙方於補償前約定，勞工同意於領取勞工保險給付或相關保險給付後，就抵充金額返還雇主。

### ● 爭點 雇主為員工投保之商業保險可否抵充職災補償

→實務上目前皆肯定雇主購賣商業保險所獲得之給付得為抵充：

(一)勞委會<sup>(87)</sup>台勞動三字第017676號函釋：

「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，雇主得用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。」

(二)最高法院95台上854：

「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。」

(三)勞基法第59條但書：

重點在於「雇主自己支付費用」並「獲得補償」者，可主張抵充。故雇主為勞工投保之商業保險所獲得之給付應可類推適用勞基法第59條但書主張抵充，但須注意若保費是由勞工與雇主比例分攤者，雇主只能依比

6 勞委會民國98年04月08日勞動3字第0980067497號函。

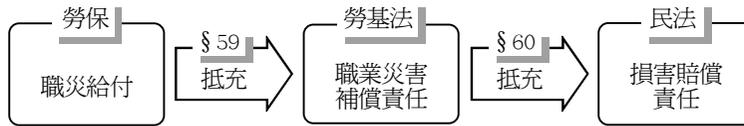
例主張抵充（勞基法施行細則第34條但書參照）。

## 二、雇主損害賠償責任之抵充

勞工發生職業災害可能是因雇主工作場所不安全或設備有欠缺等可歸責雇主的情形，此時勞工尚可基於侵權行為等規定向雇主張民事損害賠償責任。

就此，勞基法第60條規定雇主依第59條給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。本條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（最高法院95台上2468參照）。

職業災害發生後勞工所得請求之給付，通常最基本的便是勞保的給付，金額次高的則為勞基法第59條職業災害補償，金額最高的則是民法上損害賠償責任，從而可將勞基法第59、60條雙重層次的抵充圖示如下表：



## 第四節 承攬關係中職業災害補償責任

### 一、勞基法第62條之連帶補償責任

事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任（勞基法第62條第1項）。事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償（勞基法第62條第2項）。