

# 職業災害補償

明理法律事務所

葛百鈴律師

中華民國109年10月23日

2022/6/14

2022/6/14

# 勞工職災保險法草案預告

- 勞動部108年6月6日預告勞工職業災害保險法草案，預告期間為60日(預告終止日108年8月4日)。條文共6章合計106條

<https://laws.mol.gov.tw/>

勞動部說明：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。

2022/6/14

# 職災補償責任：無過失責任

- 雇主職災補償責任並非損害賠償責任，實務上認為雇主所負者為無過失補償責任。
  - 勞基法§59之補償規定，性質上非屬損害賠償。
  - 立法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
  - 受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利。
  - 此係本於「利益之所在，危險之所在」的原理。

2022/6/14

- 最高法院104年度台上字第1773號判決要旨：勞工因遭職業災害致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依勞動基準法第 59 條規定予以補償，雇主所負補償責任，不以有故意或過失或其他可歸責事由存在為必要，即非對違反義務、有故意過失雇主加以制裁或課以責任。

2022/6/14

## 雇主損害賠償責任

- 職業災害雇主負無過失補償責任。至於職業災害勞工保護法第七條，係指損害賠償責任，而且為舉證責任倒置之規定。亦即必須由雇主舉反證證明無故意或過失，始不負賠償責任。
- 實務上勞工另有引用民法第184、227、227-1、483-1條等規定，作為請求損害賠償之請求權依據。

- 最高法院 109 年度台上字第 1398 號 判決：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。職業災害勞工保護法第 7 條定有明文。所謂職業災害，依職業安全衛生法第 2 條第 5 款規定，係指勞工因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、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、失能或死亡而言。原審既認受僱人，因駕駛雇主所有大客車而發生系爭事故，受有系爭傷害，即屬職業災害，依上規定，除雇主能證明其為無過失外，應對受僱人負賠償責任。乃原審未令雇主舉證其就系爭傷害之造成是否無過失，徒以受僱人無法證明其因疲勞駕駛而發生系爭事故，遽為不利受僱人之判決，已有可議。

## 侵權行為損害賠償，雇主可主張勞工與有過失

- 最高法院 109 年度台上字第 423 號判決：勞工所患高血壓、高血脂之疾病與其異常工作負荷，均具有促發其腦中風之相當風險。公司主張勞工對其所患疾病未服藥控制，就其損害之發生有過失，是否毫無足取，即非無再予研求之餘地。

2022/6/14

## 職災勞工保護法第七條規定，不得請求慰撫金

- 最高法院107年度台上字第873號判決要旨：按人格權受侵害時，關於非財產上之損害，依民法第18條第2項規定，須法律有特別規定者，始得請求賠償相當金額，然觀諸職業災害勞工保護法第7條之規定，並無關於賠償非財產上損害之規定，原判決依職保法第7條規定准勞工關於非財產上損害（即精神慰撫金）之請求，於法無據。

2022/6/14

## 勞保傷病給付與原領工資補償，不能工作間有何區別？

- 勞保條例第34條第1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。

2022/6/14

- 勞委會89年6月9日臺勞保3字第0022720號解釋函：依據勞工保險條例第三十四條規定，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。所稱不能工作係指勞工於傷病醫療期間不能從事工作，經醫師診斷審定者，是以勞工罹患傷病正在治療中，**凡有工作之事實者，無論工作時間長短**，依上開規定自不得請領是項給付

2022/6/14

- 勞委會100年4月6日臺勞保3字第1000008646號函：查勞工保險職業災害傷病給付之目的，旨在使被保險人遭遇職業傷病時，為傷病醫療之需要而無法工作，以致未能領取原有薪資，為維持其經濟生活而給予之薪資補助。又依本會89年6月9日台89勞保3字第0022720號函略以，勞工保險條例第34條規定所稱「不能工作」，係指勞工於傷病醫療期間不能從事工作，經醫師診斷審定者。是以勞工罹患傷病正在治療中，凡有工作之事實者，無論工作時間長短，依上開規定自不得請領是項給付。故勞工是否不能工作應依醫師就醫學專業診斷勞工所患傷病之「合理治療期間（含復健）」及該期間內有無「工作事實」綜合審查，而非僅以不能從事原有工作判定。

2022/6/14

- 最高行政法院99年判字第1353號判決：勞工保險條例第34條規定：「（第1項）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，發給職業傷害補償費或職業病補償費。...（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。」同法第36條規定：「職業傷害補償費或職業病補償費，均按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付1次；如經過1年尚未痊癒者，其職業傷害補償費或職業病補償費減為平均月投保薪資之半數，但以1年為限。」上開條文所稱「不能工作，以致未能取得原有薪資」，係指被保險人之工作能力減損至影響其取得原有薪資之程度者，始得謂「不能工作」，如被保險人工作能力雖有減低，但仍可從事一定之工作而取得原有薪資，此時被保險人並未因職業傷害而受有損失，基於有損失始有補償之保險理論，自難認與上引勞工保險條例第34條第1項之請求補償要件相符。。

2022/6/14

- 臺灣彰化地方法院102年重勞訴字第4號判決：上揭勞動基準法 第59條第2款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事勞動契約中所約定之工作（參行政院勞工委員會85台勞動三字第100018號函釋意旨），原告因受有上述左手橈骨遠端閉鎖性骨折之傷害，於100年8月17日發生職災，至103年7月15日仍需持續復健治療，自屬「勞工因遭遇職業災害受傷，在醫療中不能工作且醫療期間屆滿2年仍未能痊癒」之情形，原告此部份主張屬實，被告辯稱原告於101年9月6日已恢復上班，被告已調動原告之職務，安排輕鬆之工作予原告，並非不能工作等詞，自非可採。（臺灣高等法院台中分院103年勞上易字第40號判決維持）

2022/6/14

## 新北地院106板勞簡字第78號判決之案例背景事實

- 原告雇主起訴主張：因勞保局核定被告勞工職業傷病給付期間為103年8月7日至103年11月4日，故自103年11月5日起被告不得請公傷病假。要求被告自103年11月5日起至104年8月19日止辦理公傷病假銷假改假。後續被告同意歸還104年3月7日至8月19日之薪資合計174,174元予原告，但不同意歸還103年11月5日起至104年3月6日止之薪資119,879元。依不當得利規定請求被告返還103年11月5日起至104年3月6日止之薪資119,879元。

2022/6/14

- 新北地院106板勞簡字第78號判決：故所謂「醫療中不能工作」之期間，係以勞工是否回復工作能力為基準，勞工因職業災害而致傷害，倘尚未恢復其工作能力即未能從事原來之工作仍屬「在醫療中不能工作」，而有勞基法第59條第2款之適用。至是否已恢復工作能力而能從事原來之工作，法院本應視勞工身體狀況、原工作內容等因素依法獨立審判，亦即本於調查證據、辯論之結果，依自由心證而為認定，不受行政機關認定事實之影響，先予敘明。

2022/6/14

- 然該特約專科醫師係以被告就診病歷等書面資料進行合理療養期間之審查，供勞保局核定補償費給付期限之參考，並未考量被告實際身體狀況是否已回復至足以從事原來工作之程度，則原告主張應以勞保局審定職業傷病補償費給付之日數作為被告「醫療中不能工作」之期間認定之依據，實屬無據。

2022/6/14

- 結論：勞工保險條例第34條規定所稱「不能工作」非以「不能從事原有工作判定」，勞保局之審查係依醫師就醫學專業診斷勞工所患傷病之「合理」治療期間，並考量該期間勞工有無工作事實綜合判斷而定。勞工保險條例第34條所謂「不能工作」，係指完全無法工作而言，如果勞工得從事一定工作（非從事原有工作）。

2022/6/14

- 但勞基法第59條第2款所謂「醫療中不能工作」之期間，係以勞工是否回復工作能力為基準，勞工因職業災害而致傷害，倘尚未恢復其工作能力即未能從事原來之工作，仍屬「在醫療中不能工作」，而有勞基法第59條第2款之適用。
- ( 另外臺北地院98勞簡字第32號判決也採取相同之見解 )

2022/6/14

## 四十個月終結工資補償，勞工有無請求權？

- 最高法院96年度台上字第492號判決：按「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。」，為勞動基準法第五十九條第二款所明定。依其規定意旨觀之，二年期間係勞工之醫療期間，雇主應給付該期間之工資，至四十個月之平均工資，乃勞工醫療經過二年後，仍未能回復原有工作能力，為免雇主負無限期之補償責任，而明定得一次給付四十個月之平均工資，以去除其此後之薪資補償。是勞工如符合上述規定之條件，自得請求二年醫療期間之薪資補償及四十個月之平均工資。

2022/6/14

## 不同見解

- 臺灣新北地方法院94年度勞訴字第60號判決：依勞動基準法第 59 條第 2 款規定：「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。但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。」，此為雇主得選擇是否一次給付40個月之平均工資以免除此項工資補償責任，非勞工得請求雇主給付之權利，則原告自無起訴請求被告按此規定給付 40 個月平均工資之理由。



2022/6/14

## 醫療期間未滿二年即認定失能，勞工得否請求四十個月工資終結補償？

- 臺灣高等法院高雄分院92勞上字第13號判決:按勞動基準法第五十九條第二款規定，除為保障勞工，加強勞雇關係及促進社會經濟發展之立法目的外，同款後段乃為避免雇主負無限期之補償責任，故特別規定，於一定條件下得一次給付特定之金額，以免除雇主應繼續負擔之工資補償責任，屬工資終結補償，為雇主權利之一種，雖應認選擇權係在雇主；然若勞工於醫療期間尚未屆滿二年之前，即可確定已喪失原有工作能力，提前依同條款但書之規定，一次請求四十個月之補償給付，以免除雇主繼續應負之同條款前段之補償責任，對雇主而言，並無不利益，自應認與該條文規範之意旨無違。
- 惟個人淺見以為，上述判決有誤解勞基法第59條第2款但書規定。

2022/6/14

## 最高法院採不同見解

- 最高法院96台上字第492號判決與上述判決見解不同:按「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。」，為勞動基準法第五十九條第二款所明定。依其規定意旨觀之，二年期間係勞工之醫療期間，雇主應給付該期間之工資，至四十個月之平均工資，乃勞工醫療經過二年後，仍未能回復原有工作能力，為免雇主負無限期之補償責任，而明定得一次給付四十個月之平均工資，以免除其此後之薪資補償。是勞工如符合上述規定之條件，自得請求二年醫療期間之薪資補償及四十個月之平均工資。又依該條款規定，須不合同條第三款殘廢給付之規定，始得請求四十個月之平均工資

2022/6/14

## 喪葬費、死亡補償是否為遺產？

- 最高法院87年度台上字第1253號判決：勞動基準法第五十九條第四款規定之喪葬費係勞工死亡後始發生之費用，死亡補償費則係勞工死亡後對遺屬所為之給付，均非已故勞工之遺產，自無繼承之可言。

2022/6/14

## 上下班通勤災害是否為職災(一)

- 內政部75年6月23日 ( 75 ) 台內勞字第410301號函  
勞工上下班必經途中之意外事故，包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，但仍應就個案發生之事實予以認定。
- 勞委會98年6月24日勞動3字第0980016813號函  
勞工於上下班途中所生之災害，並非一概認定為職業災害，必需具備「上下班時間必經途中，無私人行為及違反重大交通法令」，有「相當因果關係」始視為「職業上原因」，而認定為職業災害。  
所稱「上下班」係指由日常居住處所出發與返回日常居住處所。

2022/6/14

- 勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第4條：被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。
- 被保險人為在學學生或建教合作班學生，於上、下班適當時間直接往返學校與就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，亦同。

2022/6/14

## 參照勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則視為職業災害之實務見解

- 臺灣高等法院102年度勞上易字第88號判決：被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害，勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第4條第1項定有明文。又所謂職業災害，不以勞工於執行業務時所生災害為限，亦應包括勞工準備提出勞務之際所受災害。是故上班途中遭遇車禍而傷亡，應可視為職業災害。

2022/6/14

- 最高法院101年度台上字第544號判決要旨：依照勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 18 條各款規定，被保險人於同準則第 4、9、10、16、17 條規定之情況下，而有非日常生活所必需之私人行為、未領有駕駛車種之駕駛執照駕車、或闖越鐵路平交道等行為時，應不得視為職業傷害，故如勞工於上下班必經途中發生交通事故，又無有所規定之情事，且非違反其他法令者，自應認屬職業災害。

2022/6/14

- 最高法院107台上字第958判決要旨:次按勞基法與勞保條例，均係為保障勞工而設，雖勞基法對於職業災害所致之傷害，並未加以定義，惟勞基法第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，性質上非屬損害賠償，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。前行政院勞工委員會依勞保條例第34條第2項規定訂定之勞工傷病審查準則第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。勞基法第59條所稱之職業災害亦應為相同之解釋。

2022/6/14

- 臺灣高等法院102年度勞上易字第10號判決：勞工因由日常居、住處所或就業場所出發，至公畢返回日常居、住處所或就業場所期間之職務活動及合理途徑發生事故而致之傷害，固得視為職業災害，惟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18條各款之行為，因危險發生之原因已非雇主可控制或可合理預期，且與執行職務間難認有相當因果關係，自不得視為職業災害。是以，勞工雖於執行職務完畢返回工作場所途中發生車禍致死，惟係因其駕駛車輛不依規定駛入來車道所致，與業務執行間並不具有相當因果關係，自不得視為職業災害。

2022/6/14

- 臺灣高等法院 106 年度勞上字第 33 號 判決：職業災害補償須勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害始有適用，若危險發生原因非雇主可得控制之因素，則不宜過份擴張職業災害認定之範圍。若非勞工於上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中所發生之事故傷害，即非屬職業傷害。因此，勞工發生事故，非於適當時間及合理交通途徑，因往返於就業場所與日常生活居住處所之交通事故，與執行職務無關，非屬職業災害。

2022/6/14

## 上述案例判決勞工敗訴理由

- 則上訴人之上班工作地點既為信義區就業場所，於 102 年 5 月 27 日車禍當時居住松山區房屋，其日常上下班往返之合理途徑應如 google map 所示之車程僅約 11 分鐘，上訴人卻在 102 年 5 月 27 日下午 5 時 32 分許下班後，於遠超過就業場所與日常生活居住處所半小時以上車程，於是日 18 時 15 分許騎乘機車行經臺北市中正區凱達格蘭大道與公園路口發生系爭事故，顯非於適當時間及合理交通途徑，因往返於就業場所與日常生活居住處所之交通事故，與執行職務無關，非屬勞基法第 59 條規定之職業災害甚明；故上訴人依勞基法第 59 條第 1 款前段、第 2 款規定請求被上訴人補償醫療費用，及自 102 年 5 月 28 日至 104 年 5 月 28 日工資差額，並依勞工保險條例第 54 條第 1 項請求殘廢補償金等，均屬無據。

2022/6/14

## 不以勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則視為職業災害之實務見解

- 台灣橋頭地院106勞訴第48判決：就勞工在前往工作場所之過程中，及離開工作場所後返回住處或前往他處，因交通事故致受有傷病、殘廢或死亡時，因其尚未開始實際提供勞務，或已提供勞務完畢，且非在工作場所，況勞工所使用之交通工具、騎乘之路線、當時之身心狀況，及交通事故對造之主客觀情狀等諸多可能影響該事故發生與否之因素，均非屬雇主有機會控管之風險，並屬勞工自身可掌握之因素。查本件原告係於103年4月17日上午7時50分之上班途中，在高雄市楠梓區德民路都會公園出入口，因訴外人蔡秀蘭發生車禍而受傷，有卷附高雄市政府警察局道路交通事故初步分析研判表、調查報告表、事故現場圖、照片、談話記錄表等在卷可稽，顯非屬於前揭職業安全衛生法所揭示之勞動場所之危害因素或作業活動，更非其他職業上原因所致，且既在通勤途中而非執行業務當中，顯尚未達「業務遂行性」之階段，且衡諸社會通念，亦非屬於伴隨著勞工提供業務時所可能發生危險之現實化，而與「業務起因性」無涉。況上開訴外人蔡秀蘭之駕駛行為，更非雇主即被告所得管理控制之風險，該交通事故之發生已脫離雇主即被上訴人有關勞務實施之危險控制範圍，自非所謂之職業災害。

2022/6/14

## ( 接上頁 )

- 雖系爭事故前經原告向勞保局申請職業災害之傷病給付、失能給付，並經勞保局認定原該項傷勢已符合勞工保險失能給付標準附表第12-35項第13等級職業傷害失能，核准原告發給失能給付108,900元，復於104年6月12日函准補發失能給付22,797元，有勞保局104年6月12日保職失字第10460203060號函在卷可稽)。惟按勞工保險條例中之職業災害保險給付，乃係透過社會保險方式補償，而由勞工保險局自雇主為勞工保險所繳納之保險費支付，並未另外課以雇主額外之賠償責任，而勞動基準法第59條則係由雇主直接補償，係課雇主額外之給付責任，二者之適用範圍、給付義務人、有關職業災害與職業傷害之定義均不相同，則其得請求之要件自難謂應完全相同。本院認勞基法與職業安全衛生法係在規範資方即雇主之責任，而勞工保險條例係在規定保險人即勞工保險局對被保險之勞工有關勞保給付之範圍，兩者之立法目的本不相同，因此在認定是否構成職業災害，應依職業安全衛生法之定義為之，亦即判斷是否屬勞基法第59條所稱之「職業災害」，自應視該災害與「職業上原因」是否有關，即是否具備「職務遂行性」及「職務起因性」為判斷要件，不受勞工保險是否給付之認定影響。

2022/6/14

## ( 接上頁 )

- 至行政院勞工委員會函釋有關勞工於上下班時間，必經途中發生車禍受傷，如無私人行為及違反「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第十八條規定情事之一者，應屬職業災害等語，然該審查準則係依勞工保險條例第三十四條第二項規定訂定之，而法院自不受上開函釋之拘束，應依法律之解釋自行認定。另原告所引最高法院81台上字第2985號裁判要旨，既非判例，亦無拘束本院之效力。

2022/6/14

## 勞動部103年05月02日勞動條 2字第1030130770號函：惡意行為不受保護

- 查本法第 13 條規定，勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終 止契約。前開規定應僅限於職業災害因素所致傷病之醫治與療養時間，且係指因「同一職業災害事故」病發所需之醫療時間，勞工所受傷病如本有復原之可能，**惟因私人惡意行為，例如未遵醫囑休養或繼續復健，甚至擅自從事將加劇原有傷病之活動，致未能痊癒或延長醫療期間者，應屬「另一事故」，該段經故意拖延之醫療期間，難謂屬本法第 13 條及第 59 條之保護範圍。**

2022/6/14

## 何謂醫療終止？

- 臺灣高等法院96年度勞上易字第89號判決:勞工若經手術或醫治後，病情已大致穩定無其他併發症或後遺症，亦無不能工作之情形時，即已與勞基法第59條第1項第2款雇主給付工資補償之要件不符，雇主自無須再為原領工資補償之給付。

2022/6/14

## 治療終止即醫療期間結束

- 最高法院103台上字第2695:按勞工因遭遇職業災害，依勞基法第五十九條第二款規定請求雇主補償工資，以在醫療中者為限。如已治療終止，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，則得依同條第三款請求雇主給付殘廢補償。原審以上訴人業於一〇一年六月十八日經左營總醫院診斷審定為喪失原有工作能力，可請求殘廢補償，而認其醫療期間係至斯時為止，並據以計算工資補償之數額，難謂有何違背法令。

2022/6/14

## 參照勞保條例第54條規定認定治療終止

- 最高行政法院91判字第1845:又按勞工因遭遇職業災害，依勞動基準法第59條第2款規定請求雇主補償工資，以在醫療中者為限。如已治療終止，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，則得依同條第3款請求雇主給付殘廢補償（最高法院95年度臺上字第1513號判決意旨參照）。又何謂勞動基準法第59條第3款所稱之治療終止，參酌勞工保險條例第54條第1項之規定，當係指勞工之傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其具醫療上之實質治療效果之狀態，而非以勞工形式上有無赴醫院追蹤診療為斷。

2022/6/14

## 雇主主張抵充之範圍：勞保給付

- 最高法院105年度台上字第44號判決：勞動基準法第 60 條規定，雇主依同法第 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，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。

-

2022/6/14

## 職災補償與損害賠償互為抵充

- 最高法院105年度台上字第2314號判決：雇主依勞動基準法第 59 條規定所負之補償責任，係法定補償責任，固與依民法規定負侵權行為賠償責任者不同。惟勞動基準法第 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。

2022/6/14

## 職災補償與損害賠償互為抵充

最高法院 108 年度台上字第 1196 號判決：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，修正前勞動基準法第 59 條第 1 項但書定有明文。又雇主未為勞工投保勞工保險，勞工依勞工保險條例第 72 條第 1、2 項規定所生之損害賠償請求權，係屬勞工保險給付之代替權利。故勞工基於同一職業災害得請求勞工之職業災害補償，與勞工得請求之上項損害，給付目的相同，金額相等部分，勞工自不得重複請求。

2022/6/14

## 退休金、資遣費可否抵充？

- 最高法院104年台上字第2311號判決：按雇主於勞工因遭遇職業災害而致殘廢，未實際提供勞務，仍須依勞基法第五十九條規定予以補償，係為保障勞工，加強勞、雇關係，促進社會經濟發展之法定補償責任，其性質已非屬「因工作而獲得之報酬」。又為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，同法第六十條規定，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（立法理由參照）。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。查紅樹林公司於潘扶豫遭遇本件職業災害受傷後，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計三十三萬四千七百六十二元，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計十三萬七千元，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，未休假獎金三萬七千三百八十八元，職災傷病失能補償八十七萬八千元，失能年金二百十九萬五千元，合計七百六十一萬八千五百七十九元，為原審確定之事實。則原審認定紅樹林公司得以該等金額抵充其原應負擔之損害賠償金額，但不得以已給付之退休金一百十五萬一千五百三十九元為抵充，依上說明，自無可議。

2022/6/14

# 只要是雇主於職災期間所為之給付均得抵充

- 最高法院104台上字第2311:按雇主於勞工因遭遇職業災害而致殘廢，未實際提供勞務，仍須依勞基法第五十九條規定予以補償，係為保障勞工，加強勞、雇關係，促進社會經濟發展之法定補償責任，其性質已非屬「因工作而獲得之報酬」。又為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，同法第六十條規定，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（立法理由參照）。**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。**查紅X林公司於潘○豫遭遇本件職業災害受傷後，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計三十三萬四千七百六十二元，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計十三萬七千元，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，未休假獎金三萬七千三百十八元，職災傷病失能補償八十七萬八千元，失能年金二百十九萬五千元，合計七百六十一萬八千五百七十九元，為原審確定之事實。則原審認定紅X林公司得以該等金額抵充其原應負擔之損害賠償金額，但不得以已給付之退休金一百十五萬一千五百三十九元為抵充，依上說明，自無可議。另就失能年金部分，潘○豫固已取得對勞保局之債權五百十八萬八千一百九十六元，於其得領取期間，除有情事變更外，當得每月獲償一萬一千七百三十八元，以迄其至平均餘命之年。然究尚未現實全部取得，自無強求其負擔分期受償之不利益，而將該債權全數抵充。原審基於潘○豫同意依一次性給付金額為基準（見原審卷 三七至三九頁），認定得抵充之失能給付為二百十九萬五千元，亦無不當。

2022/6/14

- 前述最高法院判決提及一有趣之問題，即領取勞保失能年金，如何算抵充之金額？一次算或以平均餘命計算？

2022/6/14

## 失能年金與失能補償抵充之疑義

- 台灣高等法院104重勞上字第53:勞動基準法施行細則第 34 條之1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動基準法職業災害殘廢補償方式而增訂，乃同法第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，另一方面可依勞動基準法施行細則第34 條之1、勞動基準法第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殘廢補償，並無重疊部分應予抵充之問題。

2022/6/14

# 勞動部 106 年 02 月 07 日勞動條 2 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。

2022/6/14

## 員工團體壽險給付可否抵充職災補償？

- 問題：雇主為員工投保之意外險或團體壽險，可否用以抵充公傷期間雇主應給付之工資補償？
- 說明：依勞基法第59但書規定，如同一事故依勞工保險條例或其他法律規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得以抵充之。至於雇主購買之商業保險（不論是產險性質的責任險或壽險性質的團體壽險）可否用以抵充勞基法第五十九條之雇主職災補償責任，最高法院87年台上字48號、89年台上字2582號判決意旨均肯認雇主購買商業保險所獲保險給付，得為抵充標的。

2022/6/14

- 最高法院95年度台上字第854號判決：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。

## 職災賠償與和解

- 最高法院 108 年度台上字第 627 號 判決：勞工依勞動基準法第 59 條及民法侵權行為損害賠償規定，向主管機關申請勞資爭議調解，並與雇主成立調解，由雇主給付勞工賠償金額，勞工不得就本案另提主張或請求，上開金額均不含勞工保險局各項給付，其若有給付，由勞工自行辦理，不得再抵充，有勞資爭議調解紀錄及證人之證言可稽，並經勞工收受該賠償金額，則勞工自不得再向雇主另行請求賠償。

2022/6/14

# 派遣勞動之雇主認定



勞動契約關係存在派遣公司與勞工之間，惟勞工卻在要派公司工作

2022/6/14

- 派遣業者不得與派遣勞工簽訂定期契約，必須簽訂不定期契約。
- 派遣公司積欠派遣勞工工資經主管機關處罰或依勞基法規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起30日內給付。要派單位依上述規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約的應付費用。

2022/6/14

- 17-1條:要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣
- 勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。
- 要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。
- 要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期未協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。
- 派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。
- 派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。
- 派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。
- 前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。

2022/6/14

- 勞動部108年6月21日勞動關2字第 1080127025 號函：有關勞動基準法第 17-1 條規定生效前，要派單位、派遣勞工有第1項及第2項規定情形者，若該派遣勞工認與要派單位間實質上具有僱傭關係，仍得循民事訴訟程序確認，由法院依個案事實判定。

2022/6/14

- 22-1條：派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。
- 要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。

2022/6/14

- 63-1條：要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。
- 前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。
- 要派單位及派遣事業單位因違反本法或關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。
- 要派單位或派遣事業單位依本法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。

2022/6/14

謝謝大家，敬請指教