

勞動基準法 59 條之雇主職災補償與 損害賠償

王欽彥*

【目次】

- 壹、問題提起
- 貳、勞災補償與損害賠償關係之一般理解
 - 一、司法院之見解
 - 二、最高法院案例
 - 三、交通部鐵路改建工程局東工處案例
- 參、保險給付之雙份填補
 - 一、人身保險之雙份填補
 - 二、全民健保之雙份填補
 - 三、勞保條例之雙份填補
 - (1) 勞保給付與損害賠償
 - (2) 勞保與全民健保
 - (3) 勞保給付與雇主之勞災補償
 - 四、小結
- 肆、外國法之借鑑
 - 一、德國法

* 靜宜大學法律學系教授、神戶大學法學博士。本文初作於 2018 年，因筆者之怠惰而延宕至今，故文中之文獻引用並非最新（特別是外國文獻）且疏漏錯誤難免，祈請海涵。又本文中關於台灣高等法院之台中、花蓮、高雄等分院，均簡稱台中高院、花蓮高院、高雄高院，併此敘明。

- (1) SGB、BGB 與 EFZG
- (2) 求償問題
- 二、日本法
 - (1) 制度概要
 - (2) 雇主行為災害之調整
 - (3) 第三人行為災害之調整
- 三、小結
- 伍、整理
 - 一、勞災補償與第三人之損害賠償
 - 二、死亡補償之性質
 - 三、勞工可歸責時之過失相抵
- 陸、結論

摘 要

勞工因職災受傷時，勞基法 59 條課予雇主補償責任，但有可歸責之第三人時，勞工亦可向其請求損害賠償。我國最高法院認為勞災補償與損害賠償性質不同，除非法律有抵充規定，否則受害勞工可兩者兼得。不過，也有反對見解，認為勞工不應獲得「雙份填補」。2021 年 4 月三讀通過、2022 年 5 月施行之《勞工職業災害保險及保護法》並未處理此問題。本文對此加以檢討，發現我國法課予雇主之勞災補償責任比日本、德國還重。本文主張：勞基法課予雇主補償責任，於允許勞工獲得雙份填補、允許有重大過失之勞工也能請求全額補償而不減輕雇主責任之部分，並非必要而合理，而有違反憲法上之比例原則而虞。雇主承擔過重的補償責任也可能虧損或倒閉，反危及勞工工作機會。雇主之勞災補償責任應絕大部分由保險承擔，對勞工與雇主均有利。日本於 1947 年已由保險承擔勞災責任，我國到 2022 年尚未達成，我國勞災補償法制可謂落後日本至少 75 年。

壹、問題提起

勞工遭遇職業災害時，勞動基準法課予雇主一定範圍之補償責任（稱「勞災補償」或「職災補償」）。即勞基法 59 條規定：「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：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用」「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」；另外並有「殘廢補償」「喪葬費補償」「死亡補償」¹。其立法理由（1984 年）謂：「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」。同法第 60 條並規定：「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」。

勞基法 59 條是為保護勞工生活，課予雇主補償責任，不問雇主有無故意過失（「無過失責任」）。

¹ 現行法第 59 條：「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：

- 一、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。
- 二、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，且不合第三款之失能給付標準者，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。
- 三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，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。
- 四、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：（一）配偶及子女。（二）父母。（三）祖父母。（四）孫子女。（五）兄弟姐妹」。

民法也有類似之無過失賠償責任，即 1999 年增訂之民法第 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，得向僱用人請求賠償。(2 項) 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」。其立法理由言明此為「無過失責任」。惟依立法理由，倘若受僱人所從事者並非「具有一定危險性」之工作（例如抄寫文件），似不適用²。

另外，2001 年「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」。此係以雇主負「過失責任」為前提，設舉證責任倒置之規定。2021 年 4 月 23 日三讀通過、2022 年 5 月 1 日施行之《勞工職業災害保險及保護法》（簡稱「職災保險保護法」）第 91 條亦規定：「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」³。

1984 年制定之勞基法 59 條課予雇主無過失補償責任，其合理性應在於雇主有確保工作環境安全之責任，且雇主指揮、支配勞工，勞動力

² 民法第 487 條之 1 係 1999 年增訂。其立法理由謂（底線筆者）：「一、本條新增。二、按為自己利益使用他人從事具有一定危險性之事務者，縱無過失，亦應賠償他人因從事該項事務所遭受之損害。此乃無過失責任之歸責原則中所謂危害責任原則之一類型。本法第 546 條第 3 項規定，受任人處理委任事務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向委任人請求賠償，即其著例，蓋為圖自己利益，使他人從事具有危險性之事務，就他人因此遭受損害，理應賠償。鑑於僱傭契約與委任契約同屬勞務契約，且受僱人之服勞務，須絕對聽從僱用人之指示，自己無獨立裁量之權；而受任人之處理委任事務，雖亦須依委任人之指示（民法第 535 條參照），但有時亦有獨立裁量之權（民法第 536 條參照），受任人於處理委任事務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，尚且得向委任人請求賠償；受僱人於服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，自亦宜使其得向僱用人請求賠償，始能充分保護受僱人之權益，爰仿本法第 546 條第 3 項規定，增訂第一項。三、基於造成損害者，應負最後責任之法理。爰仿本法第 190 條第 2 項、第 191 條第 2 項規定，增訂第 2 項，明定僱用人於賠償受僱人之損害後，對於應負責任之人，有求償權」。另外，民法 546 條第 3 項在 1929 年即規定：「受任人處理委任事務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向委任人請求賠償」。1999 年修法增訂第 4 項，理由為：「基於造成損害者，應負最後責任之法理及平衡委任人、受任人間之權益」（立法院公報 88 卷 13 期院會紀錄 381 頁）。

³ 此應是繼承 2001 年之職業災害勞工保護法第 7 條之規定。勞工職業災害保險及保護法於 2022 年施行後，職業災害勞工保護法「不再適用」（勞工職業災害保險及保護法 106 條 2 項）。

是雇主生產獲利之工具，自「雇主對勞工之照顧義務」而言，由雇主承擔發生事故之風險與損失，具正當性。故即便雇主無可歸責性，亦應對受災勞工提供補償。此可促使雇主改善工作環境，並避免弱勢勞工因不易舉證雇主之故意過失而造成獲償之延宕與困難。1999 年增訂之民法 487 條之 1 課予僱用人無過失損害賠償責任，係以「為自己利益使用他人從事具有一定危險性之事務者，縱無過失，亦應賠償他人因從事該項事務所遭受之損害」（立法理由）為其依據。制定在後之職災法律關係特別法，即 2001 年「職業災害勞工保護法」7 條與 2021 年職災保險保護法 91 條，則未課予雇主無過失責任，仍採過失責任之原則⁴。

另一方面，若勞工之職災傷病係可歸責於雇主或第三人（例如雇主之指令不當，或未提供安全之工作環境，或勞工係因可歸責於第三人之事故受傷），則雇主也可能對勞工負有債務不履行之損害賠償責任，第三人可能對勞工負侵權行為損害賠償責任。損害賠償之範圍，包括積極損害，如住院、醫療費之支出，以及逸失利益，如喪失勞動能力或工作收入損失（民法 216 條）。

雇主提供補償，既係因勞工因勞災受到損害而起，其目的自然首先在填補勞工所受損害。雇主之勞災補償責任，與雇主或第三人對勞工之損害賠償責任，其間關係如何，即值探討。

就「雇主之勞災補償責任」與「雇主之損害賠償責任」而言，勞基法第 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」。法院解釋上認為須勞工就同一賠償項目（例如住院費、門診費、減少勞動能力損害，等）重複請求時，雇主始可主張以其已支付之補償金額來抵充賠償金額⁵。又勞基法 60 條僅規定雇主已給

⁴ 何以民法課予雇主「無過失責任」，職業災害之特別法反而僅規定「過失責任」？其間之邏輯筆者尚未能明瞭。

⁵ 最高法院 95 年度台上字第 2468 號判決（2006 年 11 月 9 日）謂：「按勞動基準法第 60 條固規定雇主依前條（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。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 59 條規定，請求補償住院費九千九

付之補償可抵充損害賠償，若順序相反，即雇主已先給付損害賠償時，可否主張抵充應給付之補償金？對此，法無明文。

就「雇主之勞災補償責任」與「第三人之損害賠償責任」而言，法無明文。於此可能產生下面問題：（1）雇主提供職災補償後，勞工可否復向加害第三人請求同一項目之損害賠償（例如，住院期間之全額薪資）？（2）若勞工先自加害人處獲得某特定損害之賠償（例如，住院期間之全額薪資），再依勞基法第 59 條向雇主請求該同一損害項目之補償，雇主可否主張勞工之損害已被填補，而拒絕給付？（3）若勞工先向雇主請求補償，雇主為補償時，可否要求勞工讓與其對加害人之損害賠償請求權，以便雇主能於補償勞工後，向加害人求償？（4）若勞工就勞災之發生與有過失，其可請求之損害賠償金額將會減少（民法 217 條），在勞災補償上是否亦同，亦即雇主可否主張「與有過失」減少補償金額？

對上述問題，我國通說實務認為，雇主之補償責任與第三人之損害賠償責任，兩者互不相關，從而例如就薪資損失而言，勞工可雙重受領雇主之薪資補償以及加害人之薪資賠償，且即便勞工與有過失，雇主也不能據此主張應減少補償金。

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」。

另見台中高院 99 上 414 號判決（2011 年 3 月 22 日）：「劉鄧丟就本件事故於 97 年 12 月 26 日與曾盈蒼於原審臺中簡易庭調解成立，調解內容為：『一、相對人（即被告曾盈蒼）願給付聲請人（即上訴人劉鄧丟）貳佰萬元。二、聲請人不再追究相對人之刑事責任，並願意原諒相對人。三、聲請人拋棄精神慰撫金此部分之請求權，保留其餘請求權。四、聲請費用由相對人負擔』（……）此調解筆錄劉鄧丟與曾盈蒼僅就精神慰撫金以 200 萬元達成和解，故劉鄧丟始未於本件請求精神慰撫金。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」。

不過，此是否合理，不無疑問。此涉及勞基法課予雇主無過失補償責任之合理性甚至合憲性。例如，月薪 4 萬的勞工因事故受傷，應休養 2 個月。若雇主於其休養期間未給薪，而勞工先向加害人請求 2 個月不能工作之勞動力損害損害賠償 8 萬元，獲賠後仍可再依勞基法請求雇主支付休養期間之全薪 8 萬元。讓勞工可獲如此之「雙份填補」，而課予雇主補償責任，是否合理而有必要，符合比例原則？

又例如，月薪 4 萬之勞工因職災死亡，雇主須支付 20 萬之喪葬費與 160 萬之死亡給付（例如給其兄弟姊妹），但 100% 可歸責之加害人可能只要賠償 20 萬元的喪葬費（若被害人無父母子女配偶，亦無受其扶養之人）。應如何說明，雇主應負擔比對事故負 100% 責任之加害人還要重的「救濟」責任？這在憲法上可以合理說明？

立法院於 2021 年 4 月 23 日三讀通過《勞工職業災害保險及保護法》（2022 年 5 月 1 日施行），「是我國職業災害保障制度歷史性的一刻」⁶以制定專法的形式，將勞工保險條例的職業災害保險，及職業災害勞工保護法相關規定予以整合⁶。不過，新法雖提高保險給付，但尚未完全由保險承擔雇主之補償責任。因此，前述問題仍未解決。

貳、勞災補償與損害賠償關係之一般理解

我國一般見解之所以允許勞工獲得雙份填補，係因其認為：雇主之補償責任與第三人對勞工之損害賠償責任，兩者性質不同，互不相關。因此，例如就勞工之薪資損失而言，勞工可雙重受領雇主之薪資補償以及加害人提供之薪資賠償，無抵充或扣除之問題⁷。

⁶ 2021 年 4 月 23 日勞動部新聞稿(<https://www.mol.gov.tw/media/9037025/05> 三讀通過新聞稿.pdf)。

⁷ 黃越欽，勞動法新論，2012 年第 4 版，268 頁謂：「受僱人於受領補償後，不因此喪失其對侵權行為人之損害賠償請求權，侵權行為人不得以被害人已獲雇主補償而謂被害人之損失已不存在」「雇主所為之給付係依勞動基準法之規定亦然，不得主張如保險法第 53 條於給付賠償額後代位行使受僱人對於第三人之請求權」「換言之，受僱人

一、司法院之見解

司法院第十四期司法業務研究會期，曾於民國 78 年（1989 年）2 月 25 日討論如下問題：某勞工於休息時間騎機車出公司外吃晚餐時，被第三人車輛撞死（司機有過失責任），該勞工之妻先與該司機和解，取得損害賠償新台幣八十萬元後，再依勞動基準法第 59 條第 4 項規定，請求公司給付四十個月平均工資之死亡補償費，該公司主張該勞工之死亡縱屬職業災害，但在公司給付補償金後，原可請求其妻讓與對司機之損害賠償請求權，茲其妻已自肇事者取得損害賠償金八十萬元（已超過該勞工之四十個月平均工資）為由拒絕給付，是否有理由？

甲說認為，依民法第 228 條規定（註：現 218 條之 1 第 1 項）⁸，負賠償責任之人，得向損害賠償請求權人請求讓與基於其權利對於第三人之請求權，職業災害補償亦係損害賠償之一種，本件車禍之過失責任在司機，則公司於補償後，原得請求該勞工之妻讓與其對肇禍司機之損害賠償請求權，茲既然其妻已自肇禍司機獲得賠償八十萬元，致公司不能再向該司機請求賠償，公司自得拒絕該勞工之妻之請求。乙說則認為，職業災害補償與損害賠償不同，公司不能依民法第 228 條規定，請求讓與請求權。

研討結論係採甲說。不過，司法院第一廳研究意見認為：「民法第 228 條規定『關於物或權利之喪失或損害，負賠償責任之人，得向損害

得兼領職業災害補償金及對於侵權行為人之損害賠償」。

⁸ 原民法 228 條於 1999 年修法時移列為 218 條之 1 第 1 項。原第 228 條之立法理由為：查民律草案第三百八十八條理由謂甲以物寄存於乙，因乙之保存不得宜，其物被丙取去，此時甲對乙，因物之喪失，有損害賠償請求權，甲對於丙，又有本於所有權之請求權。故甲既得從乙受全部損害之賠償，又得主張本於所有權之請求權，有從丙受物之返還或損害賠償之權利，是甲受兩重利益也。於此情形，甲非將對於丙之所有權請求權及損害賠償請求權，讓與於乙，則乙無損害賠償之義務，免生不當之結果也。且此法則，如乙受甲委任，向丙收取債務，而因怠行義務，致丙成為無資力人，乙對於甲應賠償其損害之處，亦可應用。故設本條以明示其旨。

賠償請求權人請求讓與基於其物之所有權，或基於其權利對於第三人之請求權。」依本條規定，因讓與請求權所得讓與之標的，以基於該物之所有權，或基於其權利對於第三人之請求權為限。若基於損害賠償請求權人對於第三人之特殊關係所生請求權，則不得請求讓與。本題之勞工對司機請求賠償係基於侵權行為損害賠償請求權而來，對公司請求賠償係基於勞動關係作（依？）勞動基準法第 59 條第 4 項之規定而為請求，兩者之意義及性質迥然不同，肇事司機不得向勞工請求讓與其對公司之請求權，公司亦不得請求勞工讓與其對司機之請求權，因此，本題之肇事司機縱已為賠償，公司仍應依勞動基準法第 59 條第 4 項之規定為補償，討論意見（二）應以乙說為當」（底線為筆者所加，以下同）。

二、最高法院案例

最高法院一貫採取與司法院第一廳研究意見相同之見解。

（1）於最高法院 **85 年台上 2178** 號判決（法官張福安、蘇茂秋、蘇達志、顏南全、葉賽鶯），勞工上班途中被貨車撞死，遺屬向雇主請求職災補償，雇主抗辯遺屬「已受領農民保險給付十四萬五千元，又自加害人受領一百零五萬元之賠償金」，故其「所請求之補償，自應扣除上開金額」。最高法院維持原審見解：「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賠償，則係基於勞基法第 59 條第 4 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」。

（2）於最高法院 **86 台上 1905** 號判決（法官曾桂香、徐璧湖、劉福聲、袁再興、陳國禎），維修高速公路護欄之勞工遭酒駕撞死，遺屬請求雇主皇宗公司（及事業單位高速公路局等）補償，雇主抗辯遺屬「又向肇事人陳欽城求得賠償款 185 萬元」應予扣除。原審認為（引自最高法院判決）：「職業災害補償採無過失主義，且採求償制度。其立法旨在於使受害人確定能獲得損害之彌補，惟此亦損害賠償之一種，基於賠償乃填

補損害而非多獲利益之原則。民法第 228 條設有賠償責任人得向請求權人讓與基於其權利對第三人之請求權之規定。本件類推適用此規定，則被上訴人高速公路局、忠義公司或皇宗公司最後得請求上訴人讓與其損害賠償請求權。茲上訴人已向第三人陳欽城請求並獲得賠償，基於填補原則，其所取自陳欽城之 185 萬元，亦應扣除之」。最高法院則認為：「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 185 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（……）扣除，而為上訴人不利之判決，尚有未合」。

（3）於最高法院 **87 台上 1949** 號判決（法官曾桂香、劉延村、徐璧湖、劉福聲、許朝雄），台電公司（事業單位）興建水力發電廠，發電機由日商三菱商事承攬（承攬人），後者再將部分轉包給健勤公司（中間承攬人），後者再把機械按裝之人工部分轉包給大將作工業股份有限公司（最後承攬人、雇主）。最後承攬人有數員工因現場爆炸而傷亡，其於提供勞災補償 559 萬餘元後，主張爆炸係因「三菱公司水利發電設備師岡崎勝廣就其所負責設計保護激磁變壓器之 L B S，未符合契約要求之設計規定。及被上訴人三菱公司派駐新天輪水力發電廠之測試工程師黑岩重美，未及時採取必要之臨時接通 5 0 B F 控制回路之措施。與被上訴人台電公司新天輪水力發電工程竣工試運轉小組變更組負責人連謝增，未確實將 4 3 R \ L 開關切換至遙控 R 位置。以及被上訴人健勤公司委託保昌公司蕭慶信未依照按設電纜作業之步驟予以配置電纜，而發生三相短路，引起電器爆炸，肇致災害。是系爭災害係由於被上訴人之員工或委託人之過失行為所造成，伊並無任何過失」，故應由事業單位、承攬人

等負最終補償責任，而「類推適用勞動基準法第 62 條之規定」，向其求償。後者則主張其已與傷亡員工和解並支付賠償金。

最高法院維持一審、二審駁回原告請求之見解：「按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、具有故意過失之僱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，亦不減損其應有之權利。其次職業災害補償制度之另一特質乃在排除代位權之適用，即受僱人得兼領職業災害補償金及對於侵權行為人之損害賠償。簡言之，受僱人於受領補償後，不因此喪失其對侵害行為人之損害賠償請求權」，勞基法 62 條之「立法真意，係為給予勞工更充分之保障，始規定事業單位或承攬人應與最後承攬人（即僱主）對勞工連帶負職業災害補償之責任。因職業災害補償本係僱主對勞工應負之法定無過失責任」，故規定事業單位或承攬人或中間承攬人得向最後承攬人（即僱主）求償，「即明示勞工職業災害補償之最終責任應係僱主之責任」職業災害補償制度係採取排除代位權適用之特別制度。苟該第二項規定有上訴人所稱雇主給付職業災害補償後，得向有過失之事業單位行使損害賠償請求權，則事業單位是否即可免除受害之受僱人對其損害賠償之請求，即生疑義。如可免除，不啻剝奪受害之受僱人對侵權行為人之損害賠償請求權。如不可免除，則無異使有過失之事業單位同時負有損害賠償責任及職業災害之補償責任二重賠償責任，顯非立法之本旨」，「上訴人又主張係類推適用云云，惟所謂類推適用，乃案件事實與法定案型類似性之認定，而將法定案型之規定效果比附援引到法無明文之系爭案件。本件上訴人所引條文之法定案型係勞基法中僱主對勞工職業災害應負之無過失補償責任，而上訴人所訴之本案事實，被上訴人應負之責任縱為成立，亦應係民法中過失之侵權

行為損害賠償責任。二者一為無過失責任，一為過失責任；一為補償義務，一為損害賠償義務，二者要無類似性可言，自不得予以比附援引而類推適用。況上訴人若得類推適用該第二項規定向被上訴人求償，則無異免除上訴人依勞基法應負之僱主無過失補償責任，而改由被上訴人代負其僱主責任，亦不符勞基法立法之本旨」⁹。

(4) 於最高法院 96 台上 2633 號判決（法官朱建男、顏南全、黃義豐、鄭傑夫、蘇清恭），被公車撞癱之機車騎士請求公車司機及其僱主統聯客運連帶賠償，統聯客運主張騎士住院期間其僱主仍依勞動基準法補償其工資，該款項應自騎士之損害賠償請求額中扣除。最高法院支持原審見解：「僱主依勞動基準法第 59 條規定所負之補償責任，係法定補償責任，並不排除僱主依民法規定應負之侵權行為賠償責任，勞動基準法第 60 條所謂僱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，係指僱主依勞動基準法第 59 條給付之賠償金額，得以抵充其他僱主應負之賠償金額，而非指僱主之賠償金額，得使肇事人減輕責任，上訴人為抵充之主張，並無理由」。

(5) 一私人企業勞工在經濟部工業局所管理之南港軟體工業園區內，跌落水池致殘廢，主張工業局管理不善，訴請國賠。一審勞工勝訴，二審改認出事地點非公有公共設施，判勞工敗訴。最高法院 99 台上 428 號判決認為出事地點應屬公有公共設施，而廢棄發回。更一審臺灣高等法院 99 重上國更(一)1 號判決改認工業局應賠償，但「李鈺琳因系爭意外事故，業已向勞工保險局領取職業災害補償金 47 萬（……），就該部分之損害既已受填補，工業局之前開賠償責任，自應扣除該部分」。勞工上訴。最高法院 105 台上 44 號判決（法官陳重瑜、劉靜嫻、陳駿壁、吳惠郁、林恩山）以：「僱主依勞動基準法第 59 條規定所負之補償責任，係法定

⁹ 於本件案例，僱主就事故可能無責任。勞基法 62 條規定由僱主負最後補償責任，其所設想之境，應是直接僱主掌控職場風險之情形。則於職場風險由上級承攬人掌控之境，「類推適用」勞基法 62 條由掌控職場風險者承擔最後補償責任，其實也有道理。

補償責任，與依民法規定負侵權行為賠償責任者不同。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。李鈺琳主張伊非工業局之受僱人，且伊係因參加勞工保險繳納保費，於職災發生時，始得請領職災補償金，該金額不得從損害賠償金中扣除云云，似非全然無據。原審就此未詳加研求，遽自賠償金額中扣除職災補償金，並有可議」，而廢棄發回。

本案與勞基法之雇主補償責任無關，最高法院似有誤會。更二審台灣高等法院 105 重上國更(二)1 號判決（法官陳靜芬、魏于傑、陳清怡）亦同，且仍維持賠償金應扣除勞保給付之結論：「依勞基法第 59 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（最高法院 96 年度台上字第 1227 號裁判意旨參照）¹⁰。查，李鈺琳因系爭意外，業已向勞工保險局領取職業災害補償金 47 萬（……），該部分之損害既已受填補，工業局之前開賠償責任，自應扣除李鈺琳所領取之職業災害補償金」。

勞工再提上訴。最高法院 106 台上 2031 號判決（法官高孟焄、袁靜文、彭昭芬、林金吾、蘇芹英）以下面理由再度廢棄發回：「按勞工職業災害保險，乃係由中央主管機關設立之勞保局為保險人，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，以保障勞工之職業災害補償，並減輕雇主之負擔。故依勞工保險條例所為之職業災害保險給付，與勞動基準法之職業災害補償之給付目的相類，勞工因遭遇

¹⁰ 96 台上 1227 號判決僅是引述其原審見解，並非最高法院自己的意見，高院於此疑有誤解。

同一職業災害依勞工保險條例所領取之保險給付，勞動基準法第 59 條但書明定『雇主』得抵充，且依勞動基準法第 60 條規定，雇主依同法第 59 條規定給付之補償金額，亦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。而勞工保險制度，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。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」。於此，最高法院總算回到勞保給付不減輕加害人賠償責任之正常論述。本件實與勞基法之雇主補償責任無關。在更三審，兩造和解（2020 年 1 月），距第一審判決（2008 年 1 月）已 12 年，距事發（2005 年 1 月）已 15 年！

三、交通部鐵路改建工程局東工處案例

本案例中職災補償與損害賠償之關係有較詳細論述。事業發包單位（交通部鐵路改建工程局東部工程處）把工程交由峪澧公司承攬，後者轉包給王金工程行（次承攬人），後者所僱用之按日計酬勞工因不合安全規定之施工架斷裂而受傷，訴請雇主（次承攬人）損害賠償，獲 1387 餘萬元勝訴判決確定（花蓮地院 92 重訴 64 號）。「嗣後雙方達成協議實際賠償之金額為 1,927,800 元」¹¹。其後，勞工訴請依勞基法 62 條應與雇主負連帶補償責任之事業發包單位及承攬人給付補償金¹²。一審花蓮地

¹¹ 引自花蓮高院 94 勞上 54 號判決中之被上訴人陳述。

¹² 勞基法 62 條 1 項規定：「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

院 93 勞訴 3 號判決命事業發包單位與承攬人連帶給付工資補償、殘廢補償、醫療費用用品共 316 萬餘元。被告提起上訴。

二審花蓮高院 94 勞上 54 號判決（法官何方興、林鳳珠、王紋瑩）認為：「損害賠償（……）職業災害補償（……）兩者之賠償義務人並非完全相同，但給付目的有部分重疊：均具有填補受災勞工損害之目的（……）」此二請求權之債務人彼此間就損害填補部分，類似不真正連帶債務關係（……）就給付目的而言，職業災害補償請求權應認除填補損害以外，尚結合最低生活保障之目的（……）勞基法第 59 條各款之補償項目，與損害賠償法下的部分項目，是給付目的同一且給付範圍與補償機能上都相同的」「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，避免受災勞工借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（……）勞動基準法第 60 條明文規定職業災害補償可以抵充損害賠償，乃立法技術上為配合職業災害請求權間最常見之實際操作與請求情形所為之規定，不宜因文害義將此二請求權之抵充關係限縮為單向抵充，亦即認為損害賠償不得反過來抵充職業災害補償。依法理，應對勞動基準法第 60 條之適用範圍做目的性擴張解釋，若雇主已給付了請求範圍與金額均最大之損害賠償額，則本於勞動基準法第 60 條禁止雙重補償之立法目的及二請求權給付目的重疊性，應認已給付之損害賠償額亦得抵充未給付之職災補償費，始符合法律之公平正義原則」，因此，既然勞工已經取得雇主應賠償 1387 餘萬之確定判決，並已

應負職業災害補償之責任」。「事業單位」依同法第 2 條之定義，係「適用本法各業僱用勞工從事工作之機構」。勞基法 62 條 2 項且明定：「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」。因此，補償義務人間，為不真正連帶債務，其義務人內部間並無分擔比例，而係由最後承攬人即勞工之直接雇主負擔最終之全部責任。此制度設計有利於勞工獲得補償，而讓中間承攬人及事業單位承擔直接雇主無資力之風險。

經自雇主處獲得 192 餘萬之損害賠償，此金額可自職災補償金中扣除¹³。又勞工保險局已核付殘廢補助 79 餘萬元，亦可抵充職災補償金之金額。從而，二審法院自一審認定之職災補償金 316 餘萬中扣除 192 餘萬與 79 餘萬後，僅認可 44 餘萬之職災補償。

勞工上訴第三審。最高法院 96 年台上 1227 號判決（法官許朝雄、謝正勝、鄭玉山、吳麗女、袁靜文）以如下之理由廢棄發回：「查依勞基法第 59 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 59 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」。

勞災補償與損害賠償之關係明明是法律問題，最高法院卻說是「原審認定之事實」，令人難以索解¹⁴。其應僅係引用原審見解，要高院查明「重疊部分為何」。嗣後，由於勞工另依侵權行為請求（直接雇主以外之）承攬人及事業單位連帶賠償，一審花蓮地院 94 重勞訴 1 號判決命被告連帶給付 772 餘萬元，被告不服提起上訴，花蓮高院乃將 2 案合併審理，作出花蓮高院 96 勞上更(一)2 號判決=96 重勞上 3 號判決（法官賴淳良、許仕楓、劉雪惠）。

¹³ 二審判決尚謂：「至於被上訴人於其向陳維賢受領上開侵權行為損害賠償給付（1,927,800 元）後，是否拋棄其餘請求權（上開確定判決金額為 13,876,835 元），與上開法律判斷無關」。

¹⁴ 最高法院此處之說明有語言上或標點符號上的毛病。王澤鑑，損害賠償法上的損益相抵，法令月刊 67 卷 2 期（2016）179 頁引用「為原審認定之事實」以前之句子，認為其係最高法院之見解，並謂「此項見解，實值贊同」。不過，最高法院應僅在引用原審見解而已。

花蓮高院更審判決認為，民法之損害賠償、勞基法之勞災補償、勞保給付「3 種責任體系各有不同的功能，要件、義務人以及性質各不相同，並不會發生請求權競合的情形，亦即原則上勞工可以分別請求不同的給付，但是法律鑑於避免使勞工獲得額外利益，增加雇主不必要的負擔，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，因此也就只有法律有特別規定的情形下，這 3 種不同的請求權才可以抵充。而依照勞動基準法第 59 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，雇主得以抵充之』，同法第 60 條又規定『雇主依前條規定給付之補償金，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額』，就此規定而言，顯然法律是設定發生職業災害時，勞工應先依照勞工保險條例之規定向勞工保險人請求為勞保給付以及勞保補助，再向雇主或其他承攬人請求依照勞動基準法第 59 條之職業災害補償，再有依照侵權行為或勞動契約之法律關係請求雇主負損害賠償責任。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。既然法律是規定抵充，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，雇主自得放棄行使。而在勞工逕自依照侵權行為或者是勞動契約請求損害賠償後，轉而依照勞動基準法或者是勞工保險條例請求為補償或保險給付時，補償義務人或是勞保保險人可否主張抵充，法律雖無明文規定，但是既然抵充只是法律賦予雇主的抗辯權利，並未賦予勞保保險人，則勞保保險人自不能主張行使此項抗辯權。至於其他職災補償義務人例如中間承攬人在受到職災補償的請求時，可否行使勞保給付的抵充權，由於此類補償義務人與雇主是負連帶給付責任，參照民法第 281 條之規定應認仍得主張此項抗辯權¹⁵，但是這項抗辯權的行使，仍然應該限制在勞動基準法第

¹⁵ 民法第 281 條：連帶債務人中之一人，因清償、代物清償、提存、抵銷或混同，致他債務人同免責任者，得向他債務人請求償還各自分擔之部分，並自免責時起之利息。（2 項）前項情形，求償權人於求償範圍內，承受債權人之權利。但不得有害於債權人之利益。

59 條所規定之範圍內，亦即只能對於已經給付的勞保給付主張抵充，對於勞工依照私法上的請求權請求債務人賠償損害，並不在得主張抵充之列，這固然看似讓勞工受有雙重利益，但是勞災補償目的是在定額的範圍內保障勞工的基本生活，並不是在賠償勞工所受的損害，與私法請求權之基本功能完全不同，因此勞工分別獲得損害賠償以及勞災補償，原本就不發生雙重受益的問題¹⁶、「勞災補償的義務人也不得以損害賠償主張抵充，因為勞動基準法第 59 條以及第 60 條都僅僅規定雇主得主張抵充」¹⁷。

花蓮高院認定，就「損害賠償」部分，承攬人須賠償 965 餘萬元（看護費 5 萬餘元、喪失勞動能力損失 919 餘萬元、慰撫金 40 萬元），事業單位依民法第 189 條毋需賠償。就「勞災補償」部分，事業單位與承攬人須連帶負責，包括工資補償 101 餘萬元、殘廢補償 208 餘萬、醫療費用等約 7 萬，共 316 餘萬元。關於各給付間之抵充，就損害賠償部分，因直接雇主已為 218 餘萬元之損害賠償，故承攬人之賠償金額應扣除之，而為 746 餘萬元。就勞災補償部分，勞工依職業災害勞工保護法領取殘廢給付 79 餘萬係勞保給付，依同法第 6 條第 4 項應予抵充；勞工自雇主領取侵權行為損害賠償金不能抵充；農民健保殘廢補助並無抵充規定，故勞工所領取之 28 餘萬亦不得抵充。結果，事業單位及承攬人應連帶補償 237 餘萬元¹⁸。

本案是勞工先與雇主和解，取得損害賠償後，再請求其他與雇主負連帶補償責任之事業單位等（勞基法 62 條）支付勞災補償金。2006 年花蓮高院判決認為已給付之損害賠償可抵充職災補償，將勞工已受領之

¹⁶ 引自判決書「參、得心證之理由」第七點。底線為本文作者所加。

¹⁷ 引自判決書「參、得心證之理由」第八點。

¹⁸ 本案例中，國庫要與承攬人連帶補償 237 萬，若勞工向國庫請求全額，國庫於補償後雖能向次承攬人（雇主）求償，但仍要負擔後者破產或無資力時之風險。勞工依職業災害勞工保護法領取殘廢給付 79 餘萬（其係來自國家編列之專款預算，同法第 4 條），依同法 34 條雖可向雇主科處同金額之罰鍰，但雇主破產或無資力時，最後仍係國庫負擔。

損害賠償 192 萬自補償金 316 萬扣除。2008 年花蓮高院更審判決則認為勞災補償與損害賠償之功能不同，勞工兼得勞災補償及損害賠償原本不生雙重受益問題，僅法律有明文規定時才能抵充。

更審判決以法律僅規定「雇主」得主張抵充為由，不許其他連帶補償人（事業單位等）主張以雇主已給付之損害賠償抵充勞災補償。然而，連帶補償人最後可向雇主求償（勞基法 62 條 2 項），因此實際上等於說：雇主先為損害賠償，後被請求勞災補償時，雇主也不得主張抵充。不過，若雇主已提供填補全部損害之賠償，再要求其提供全額補償，顯非合理。勞基法 60 條規定雇主之勞災補償可抵充損害賠償，顯然並不要求雇主雙重負擔勞災補償與損害賠償。

參、保險給付之雙份填補

勞工兼得雇主之勞災補償及加害人之損害賠償，獲取「雙份填補」之問題，或可參考保險給付之例。於保險，若被害人既向保險人領取保險給付，復向加害人請求損害賠償，此際被害人亦獲「雙份填補」。若於保險「雙份填補」可被允許，勞災補償與損害賠償兼得之問題或也可被合理說明。

一、人身保險之雙份填補

保險法 53 條 1 項規定：「被保險人因保險人應負保險責任之損失發生，而對於第三人具有損失賠償請求權者，保險人得於給付賠償金額後，代位行使被保險人對於第三人之請求權；但其所請求之數額，以不逾賠償金額為限」。此應為「債權之法定移轉」，但規定成「代位行使」¹⁹。本

¹⁹ 最高法院 96 台上 2323 號判決：「保險法第 53 條（……）此項保險人之代位權，係權利之法定移轉，財產保險之保險人依保險契約給付保險金後，被保險人對於第三人之損害賠償請求權，不待被保險人另為債權讓與之表示，即在不逾保險金給付範圍內移轉與保險人，亦即被保險人對於加害人之損害賠償請求權固不因受領保險金而喪失，但在上開範圍內移轉與保險人，被保險人不得再為請求，以免受有不當

規定之目的在避免被保險人獲取不當得利²⁰。亦即，被保險人因保險事故發生，不能既請求保險金，又向第三人請求損害賠償，而獲得「雙份填補」。為避免被保險人獲得超額填補，因此規定保險人於給付保險金後，取得被保險人對第三人之損害賠償請求權。

不過，保險法 103 條規定：「人壽保險之保險人，不得代位行使要保人或受益人因保險事故所生對於第三人之請求權」。此規定並準用於健康保險（130 條）、傷害保險（135 條）。換言之，於人身保險（包括人壽保險、健康保險、傷害保險；保險法 13 條），保險人為保險給付後，不能取得被保險人對加害人之損害賠償請求權（無債權之法定移轉）。

最高法院 68 台上 42 號判決謂：「保險制度，旨在保護被保險人，非求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，與因單純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 條關於代位行使之適用外，亦不生損益相抵問題」（底線筆者）。本案係車禍罹難者遺族請求加害貨車所屬食品公司損害賠償，食品公司主張遺族已領取勞保給付應扣除。最高法院認為法理上被害人可兼得保險給付與損害賠償，除非法律有代位規定。

最高法院 68 台上 42 號判決之論法（兩種給付基礎不同，並非出於

得利」。

保險法 53 條之「代位行使」規定，於保險法 1963 年全文修正以來，未被修正過。1996 年制定之強制汽車責任保險法 31 條（2005 年全文修正後之第 33 條）也規定：保險人於保險給付後得代位行使被保險人對於第三人之請求權。不過，1958 年制定之勞工保險條例 34 條原設有正確的「求償權移轉」而非「代位行使」規定，十分特異。

民法 312 條在民國 88 年修法以前規定：就債之履行有利關係之第三人為清償者，「得按其限度就債權人之權利，以自己之名義，代位行使」。修法後則改為「(.....) 於其清償之限度內承受債權人之權利」。88 年修法理由謂：「為避免與第 242 條代位權之意義混淆，爰參照第 281 條第 2 項及第 749 條規定之體例，將其中『得按其限度就債權人之權利，以自己之名義代位行使。』等文字修正為『於其清償之限度內承受債權人之權利，』。」。立法院公報 88 卷 13 期院會紀錄 312 頁。

²⁰ 江朝國，保險法逐條釋義，第二卷，2013 年，230 頁以下。

同一原因，故不生損益相抵問題），與前開關於勞災補償與損害賠償問題之最高法院 85 年台上 2178 判決等實務見解之理由（損害賠償與職災補償之意義性質不同，故若無法律規定，不得抵充），可謂互相呼應。

按保險法原則上禁止複保險（保險法 23 條、35 條、38 條）²¹，係明示保險制度之目的在填補損害，禁止獲得多餘利益。人身保險之所以禁止「代位求償」，容許被保險人雙重取得保險金與損害賠償，理論上係以生命、身體之完整性無法以金錢價值計算，故無不當得利問題，來加以說明²²。人身保險中之定額保險即屬此種性質。然而，人身保險中，若其性質係在賠償具體之損害者，如醫療費或喪葬費、分娩費用等，其契約目的僅在填補被保險人所支出之費用，故學者通說認為，其仍有保險人代位規定之適用²³。有論者並舉全民健康保險法之代位求償規定，主張保險法前開規定係未注意到人身保險中有屬於損害賠償性質之部分，故後者仍應有保險人代位規定之適用²⁴。

保險可分為損害保險（Schadenversicherung）與定額保險（Summenversicherung）兩大類，前者之目的在填補具體損害，故保險給付基本上係具體需求之填補；後者之目的非在填補具體的經濟損失，而是約定於保險事故發生時，保險人支付被保險人一筆定額金錢運用，故保險人之給付係與被保險人之實際需求切離（抽象填補）²⁵。

是否容許「雙份填補」，定額保險與賠償具體損害（實支實付）保險之區別具重要性。不過，於實支實付之醫療費等項目允許被害人獲得「雙

²¹ 保險法第 35 條規定：複保險，謂要保人對於同一保險利益，同一保險事故，與數保險人分別訂立數個保險之契約行為。

²² 江朝國，保險法逐條釋義，第二卷，2013 年，230 頁以下。最高法院 96 台上 2323 號判決則說明：「人身保險中之生命保險及意外保險，基於人身無價、某些生命保險兼具投資性、生命法益及身體健康法益具有一身專屬性等因素，則無代位權規定之適用」。

²³ 江朝國，保險法逐條釋義，第二卷，2013 年，230 頁以下；陳猷龍，保險法論，2010 年，207 頁；林群弼，保險法論，2008 年 3 版，271、360 頁。

²⁴ 陳猷龍，保險法論，2010 年，207 頁。

²⁵ Armbrüster, Privatversicherungsrecht, 2013, Rz.409 ff.

份填補」，似非不能合理說明。亦即，人身損害除現實支出之具體損害外，尚可請求慰撫金，但後者在性質上無法以金錢估算。法官係衡量二造之資力、教育程度、事情經過等因素總和認定，自被害人角度來看，或有不足之處（考量要素中之許多要素，例如加害者之社會地位或資力，即與彌補被害人痛苦之目的無關），因此被害人以購買保險之方式獲得「以實際支出金額為估算方式之額外精神賠償」，可認為是彌補慰撫金之不足。特別是保險契約中，約定請領保險給付不須單據正本者，應可認為該契約實際上非在賠償具體損害。換言之，該契約實際上也是前述之「定額保險」，僅契約雙方當事人約定，該「定額」係以實際支出醫藥費金額為基準來確定。

不過，前述說明，僅於被害人自費投保時才說得通。於勞保、全民健保等社會保險，因其以強制投保之方式，降低所有投保人之負擔，保費也有政府與雇主負擔之部分，故其給付範圍限定於填補實際損害，不許「雙份填補」，較為合理。

二、全民健保之雙份填補

全民健保法第 95 條規定：

「保險對象因汽車交通事故，經本保險之保險人提供保險給付後，得向強制汽車責任保險之保險人請求償付該項給付。

保險對象發生對第三人損害賠償請求權之保險事故，本保險之保險人於提供保險給付後，得依下列規定，代位行使損害賠償請求權：

- 一、公共安全事故：向第三人依法規應強制投保之責任保險保險人請求；未足額清償時，向第三人請求。
- 二、其他重大之交通事故、公害或食品中毒事件：第三人已投保責任保險者，向其保險人請求；未足額清償或未投保者，向第三人請求。

前項所定公共安全事故與重大交通事故、公害及食品中毒事件之最低求償金額、求償範圍、方式及程序等事項之辦法，由主管機關定之」。

本條最早於 1994 年係規定（當時第 82 條）：「保險對象因汽車交通

事故，經本保險提供醫療給付者，本保險之保險人，得向強制汽車責任保險之保險人代位請求該項給付」。立法理由為：「明定因汽車交通事故造成之保險事故，保險人為保險給付後，對強制汽車責任保險之保險人有代位求償之權利」。

2005 年本條修法改成：「保險對象因發生保險事故，而對第三人有損害賠償請求權者，本保險之保險人於提供保險給付後，得依下列規定，代位行使損害賠償請求權：一、汽車交通事故：向強制汽車責任保險保險人請求。二、公共安全事故：向第三人依法規應強制投保之責任保險保險人請求。三、其他重大之交通事故、公害或食品中毒事件：第三人已投保責任保險者，向其保險人請求；未投保者，向第三人請求。(2 項)前項第三款所定重大交通事故、公害及食品中毒事件之求償範圍、方式及程序等事項之辦法，由主管機關定之」。

2011 年修法本條改列第 95 條，並「酌作序文之文字修正」(修法理由)²⁶，2017 年再修正如現行條文。

本條有無限制「代位求償」之意涵，不無疑問。一方面可能認為，本條係限制性列舉可「代位求償」之情形，除這些列舉情形外，全民健保保險人不得「代位求償」。不過，若認為在這些情形以外，全民健保之保險人不能向加害人求償，則因醫療費用是直接由健保局支付，就醫者僅支付自付額，其既然沒有全部醫療費用之支出單據，似不得向加害者主張其受有全部醫療費用之損失²⁷。如此，則加害人所致之被害人醫療

²⁶ 2011 年修法後條文為：「保險對象發生對第三人有損害賠償請求權之保險事故，本保險之保險人於提供保險給付後，得依下列規定，代位行使損害賠償請求權：一、汽車交通事故：向強制汽車責任保險保險人請求。二、公共安全事故：向第三人依法規應強制投保之責任保險保險人請求。三、其他重大之交通事故、公害或食品中毒事件：第三人已投保責任保險者，向其保險人請求；未投保者，向第三人請求。(2 項)前項第三款所定重大交通事故、公害及食品中毒事件之求償範圍、方式及程序等事項之辦法，由主管機關定之」。

²⁷ 於勞工受傷住院，依勞基法 59 條請求雇主補償「必需之醫療費用」之案例，台中高院 106 勞上易 39 號判決謂：「健保所給付之病房費用既係由健保給付，上訴人張富軒並未有該部分支出，何來該部分補償可言？是上訴人張富軒此部分所辯，誠非可採」。

費用將主要由全民健保承擔，全民健保將具「全民責任保險」之性質（若加害人未加入全民健保，如旅外僑民或外國遊客，則全民健保將不當減免其賠償責任）。此除造成制度扭曲（全民健保的制度設計並非考慮責任保險），也將不必要地增加政府保險給付負擔，就承擔全民醫療照護重任之健保制度之永續經營之觀點來看，並非合理²⁸。

另一方面，也可能認為，本條應解為係規定在這些列舉情形全民健保之保險人得直接向加害人之責任保險保險人求償，類似於保險法 94 條 2 項²⁹；其規定「未足額清償時，向第三人請求」可解為係在表明全民健保保險人不會因本條規定向責任保險人求償，即不得再向第三人本人求償。由於責任保險是其保險人與被保險人間之契約，未必能導出被害人得直接逕向保險人求償，故將全民健保法第 95 條理解為其係明定得向責任保險人求償，亦係合理。因此，就條文本身而言，並無應採取第一種解釋（限制性列舉）之必然性。依 1994 年制定時之立法院委員會討論，該條亦無限制「代位求償權」之意涵³⁰。

不過，因全民健保法第 95 條係列舉式的規定，容易被理解為保險人僅在列舉情形才能代位求償。2005 年之修法即被理解為「將全民健康保險保險人得代位行使求償權之範圍，擴大至公共安全事故、其他重大之交通事故、公害或食品中毒事件」³¹。

²⁸ 不過，黃虹霞，「就由健保負擔之醫療費用，受害人得否請求加害人賠償暨健保局對加害人有無代位求償權」，萬國法律 196 期，2014 年 8 月，52 頁認為健保應承擔責任保險之機能（是社會安全制度……不但要分散受害人之醫療風險，也要分散加害人之醫療費用負擔風險）。

²⁹ 2001 年保險法增訂 94 條 2 項，規定：「被保險人對第三人應負損失賠償責任確定時，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」。理由係謂：「責任保險制度旨在提供加害人足夠清償能力，並保護受害第三人得以獲得補償。為維護受害第三人之權利，並確保保險人之給付義務，爰增定第二項，在被保險人對第三人應付損失賠償責任確定後，受害第三人得直接向保險人請求賠償」。

³⁰ 立法院公報 83 卷 47 期委員會紀錄 420 頁到 422 頁。

³¹ 立法院公報 94 卷 28 期院會紀錄 66 頁。行政院修法理由，參見同 67 頁（「全民健保公民共識會議之與會人員，一致認為保險事故如果係可明確歸責於第三人之事由所導致，全民健保之保險人於給付後，應向該第三人代位求償，以符公平正義原則，另九十四年二月二十五日全民健康保險監理委員會第一一七次會議，委員發言亦多傾向支

2017 年立委李彥秀以該條係限制代位求償權為前提，提案「擴大保險代位求償的範圍」³²。衛福部長陳時中在立法院表明衛福部立場：「有關於全民健保、職業災害保險、強制汽車責任保險（下稱強制車險）等強制性保險，因其保險給付均包含醫療給付，健保法立法之初，即採墊付返還之法律關係予以規範，本部迄今亦採此見解，若有其他解釋歧見，行政院亦在研議統一見解中。若採委員所主張之『代位求償』法理進行修正，本部健保署向強制車險保險人請求醫療費用時，強制車險保險人將主張依保險對象之肇責比例酌減請求金額，與保險對象逕向強制車險保險人請求時，無須依肇責比例酌減之情形，顯有不合理之情形；若依肇責比例求償，健保署每年向強制車險保險人請求之費用，預估每年可能減少新臺幣（以下同）6.7 億元」³³、「縱使委員提案授權主管機關訂定相關求償之辦法，但參考 94 年以來辦理公共安全事故、其他重大交通事故、公害或食品中毒事件之經驗，代位求償之進行，不僅健保署須投入相當人力與行政作業成本，釐清因果關係及責任歸屬，更常須逐案透

持擴大代位求償範圍。爰增訂公共安全事故及重大之交通事故、公害或食品中毒事件為代位求償範圍」。委員會刪掉草案第 2 項，對通過部分並無討論（立法院公報 94 卷 27 期委員會紀錄 135 頁）。二讀會亦無討論（立法院公報 94 卷 28 期院會紀錄 71 頁）。

³² 立法院公報第 106 卷第 62 期委員會紀錄 269 頁以下、314 頁以下。李彥秀等 20 名委員提案將 95 條改為：「保險對象發生對第三人損害賠償請求權之保險事故，本保險之保險人於提供保險給付後，得代位向第三人或第三人已投保之責任保險保險人行使損害賠償請求權。（2 項）前項最低求償金額、範圍及方式等事項之辦法，由主管機關定之」。

³³ 關於全民健保向強制車險保險人求償，參見「強制汽車責任保險承保及理賠作業處理辦法」第 21 條：「保險人配合全民健康保險之保險人依法行使代位權，應依下列原則辦理：一、保險人應定期將理賠案件資料傳輸至強制汽車責任保險資訊作業中心。二、保險人在本保險傷害醫療給付限額扣除已先行給付受害人金額後之餘額內，於全民健康保險之保險人行使代位權時，負給付責任，且每一事故每一受害人之給付以一次為限。三、保險人於接到全民健康保險之保險人代位請求之通知及單據文件，應於四十五日內確定賠償金額並給付之」。並參見鄭慧菁「健保向強制險討醫療費合理嗎？」現代保險新聞網 <http://www.rmim.com.tw/news-detail-2227>（2013.12.01）；「柯媽媽：告邱文達瀆職」（2014/05/12 工商時報 黃惠聆），中時新聞網（<https://www.chinatimes.com/newspapers/20140512000052-260202?chdtv>）。

過訴訟程序執行求償，案件判決確定，曠日廢時，第三人常有脫產或無財產可執行之情況，前述事故（件）自 94 年 5 月辦理迄今，代位求償獲償金額約 2,200 萬元，本件提案所欲達成有利健保財務之效果，顯然有限」³⁴。

或許被陳時中部長聲稱修法將反使健保減少 6.7 億元收入，以及代位求償「這 12 年來只要到二千多萬元」³⁵之真相震懾，有立委發言：「花的行政成本可能會高於你們收回來的醫療費用，因此我們要考慮的是，行政成本其實是代位求償最重要的關鍵，這也是這次修法要審慎考慮的部分，因為我們不希望花太多行政成本去訴訟，可是收回來的就這麼一點點錢，我想這不是我們對健保所做好的修法（.....）其實代位求償行政訴訟的成本真的非常高，所以在修法上宜再審慎評估」³⁶。後來陳曼麗委員、吳玉琴委員、原提案人李彥秀委員均提修正動議，內容與現行條文大同小異³⁷。委員會即由三人協商出一個版本就通過³⁸，二讀、三讀均無任何討論就直接通過³⁹。

自前述修法過程來看，不規定一般性代位求償之理由，在於擔心其影響對汽車強制保險人之求償，以及代位求償之行政負擔。

不過，全民健保法 95 條於 1994 年制定當初，立法理由即記載「代位求償」。2005 年修法更將條文改成「保險對象因發生保險事故，而對第三人有害賠償請求權者，本保險之保險人於提供保險給付後，得依下列規定，代位行使損害賠償請求權（.....）」，明顯已採取陳時中部長所

³⁴ 2017 年 5 月 18 日立法院第 9 屆第 3 會期社會福利及衛生環境委員會第 25 次全體委員會議紀錄，立法院公報第 106 卷第 62 期委員會紀錄 273 頁以下。

³⁵ 衛福部社保司司長商東福發言，立法院公報第 106 卷第 62 期委員會紀錄 294 頁。

³⁶ 立委吳玉琴發言，立法院公報第 106 卷第 62 期委員會紀錄 287 頁。

³⁷ 立法院公報第 106 卷第 62 期委員會紀錄 315 頁以下。李彥秀委員之修正動議（不再規定一般性的代位求償，而如現行規定），同 331 頁以下。

³⁸ 在委員會，主席宣布：「休息 5 到 10 分鐘，我們把這三個修正動議彙整成一個版本」「現在繼續開會。原則上我們三個人已經有一個共識的版本，請議事人員再宣讀一次」「第九十五條就照剛才修正過的文字通過」。立法院公報第 106 卷第 62 期委員會紀錄 332 頁。

³⁹ 立法院公報第 106 卷第 90 期院會紀錄 162 頁、163 頁。

謂「『代位求償』法理」。2011 年修法無實質變更。反倒是 2017 年修法後 95 條 1 項規定「保險對象因汽車交通事故，經本保險之保險人提供保險給付後，得向強制汽車責任保險之保險人請求償付該項給付」，似改採陳時中部長所謂「墊付返還之法律關係」；其他「公共安全事故」「其他重大之交通事故、公害或食品中毒事件」仍維持「代位行使損害賠償請求權」。

立委放棄一般性求償權之修法提案，主因應是「行政成本」的問題。不過，求償成效不佳的理由與改善方式，顯然未經調查研究。將求償權委外行使或轉賣，亦無不可。而因代位求償之行政負擔，就不規定一般性代位求償，顯示法條並無藉由不規定一般性代位求償而讓被保險人獲益之意圖（如後述勞保條例），僅是顧慮到求償之行政負擔。因此也可能理解為：其並無否定健保保險人有求償權之意，僅是不欲課予行政機關求償負擔而已。

若將 95 條解釋為僅列舉情形才能代位求償的話，也可能認為，於非列舉之情形，被害人接受全民健保給付並不喪失其對加害人之損害賠償請求權。最高法院 95 台上 1628 號判決（法官劉延村、劉福來、黃秀得、吳謀焰、李寶堂）即認為，被害人就其受領全民健保醫療給付之部分，對加害人仍有侵權行為損害賠償請求權⁴⁰。假設被害人之醫療費用共 10 萬元，健保給付 8 萬，被害人自付 2 萬，則被害人仍可向加害人請求 10 萬元之損害賠償。此實際上讓被害人就受健保填補之範圍獲得「雙份填補」。此最高法院判決係以全民健保法第 1 條（該法未規定者適用保

⁴⁰ 95 台上 1628：「惟依全民健康保險法第 1 條後段規定，就該法未規定之事項應適用保險法相關規定。而全民健康保險性質上係屬健康、傷害保險，除有全民健康保險法第 82 條規定之情形外，依保險法第 130 條、第 135 條準用同法第 103 條之規定，全民健康保險之保險人不得代位行使被保險人因保險事故所生對於第三人之請求權，要無保險法第 53 條規定適用之餘地。是全民健康保險之被保險人，非因全民健康保險法第 82 條所規定之汽車交通事故等情事受傷害，受領全民健康保險提供之醫療給付，其因侵權行為所生之損害賠償請求權並不因而喪失。乃原審認上訴人其醫療費用由全民健康保險支付之部分，不可請求侵權行為之加害人即被上訴人賠償，其所持見解自有違誤」。

險法)為其論據。2011年1月全民健保法全文修正,刻意刪除第1條中關於適用保險法之文字,避免「本法與其他法律之適用順序……衍生爭擾」⁴¹。然而,下級法院仍繼續援引本判決,如臺灣高等法院 107 勞上易 60 號判決(法官林陳松、鄭威莉、曾錦昌)⁴²。

實務上雖有認為被害人就健保給付部分不能向加害人求償之見解,如高雄高院 101 上國 6 號判決(法官簡色嬌、郭慧珊、林紀元),其對全民健保法 95 條(當時 82 條)曾作詳細討論⁴³。惟其上訴審之最高法院

⁴¹ 修法後第 1 條改成:「為增進全體國民健康,辦理全民健康保險(以下稱本保險),以提供醫療服務,特制定本法。(2 項)本保險為強制性之社會保險,於保險對象在保險有效期間,發生疾病、傷害、生育事故時,依本法規定給與保險給付」。立法理由為:「一、原條文第一條及第二條合併修正。二、預防保健係公共衛生支出,應回歸公務預算辦理;又本法與其他法律之適用順序關係仍需個案判斷,並不因為本條後段之規定而取得相對於其他所有法律之特別法地位,反將因此而衍生爭擾,爰原條文第一條相關文字,列為第一項。三、另配合司法院釋字第五二四號解釋意旨,明確定位本保險為強制性之社會保險,列為第二項」。

⁴² 台高院 107 勞上易 60:「上訴人及參加人謂:醫療費用其中 51 萬 9939 元業由健保負擔,非屬被上訴人之損害,不得請求云云。惟按,依全民健康保險法第 1 條後段規定,就該法未規定之事項應適用保險法相關規定,至全民健康保險性質上係屬健康、傷害保險,除有全民健康保險法第 95 條第 1 項規定之情形外,依保險法第 130 條、第 135 條準用同法第 103 條之規定,全民健康保險之保險人不得代位行使被保險人因保險事故所生對於第三人之請求權,要無保險法第 53 條規定適用之餘地。是全民健康保險之被保險人,非因全民健康保險法第 95 條第 1 項所規定之汽車交通事故等情事受傷害,受領全民健康保險提供之醫療給付,其因侵權行為所生之損害賠償請求權並不因而喪失(最高法院 95 年度台上字第 1628 號、102 年度台上字第 2013 號判決意旨參照)。查系爭事故並非全民健康保險法第 95 條第 1 項所規定之情形,被上訴人仍得請求該 51 萬 9939 元,上訴人辯稱該 51 萬 9939 元業由健保負擔,非屬被上訴人之損害,被上訴人不得請求云云,為不足採。六、綜上所述,被上訴人依勞動基準法職業災害補償相關規定,請求聿命公司、福旺公司及馥字公司連帶給付 72 萬 9722 元……為有理由」。

⁴³ 高雄高院 101 上國 6:「醫療費用 189 萬 2,095 元(……)而該數據中 2 萬 6,070 元部分為自負額,並由辛陳英支付,為養工處所不爭執,自可准許。②至其餘 186 萬 6,025 元部分,則係由健保給付,辛陳英並未實際支出(……)辛陳英雖主張此部分款項係辛阿靜繳納全民健保費而取得之利益,自不得由養工處享有,且全民健康保險法內亦無此項權利已移轉予保險人或應由保險人代位行使之規定,故仍得請求等語。然查,全民健康保險法為強制性社會保險,其性質與一般商業保險迥異,其保險費雖在分擔國家提供保險給付支出之一切費用,然不足之處,尚有國家預算予以填補。又因全民健康保險係提供醫療給付之醫療保險性質,其目的在填補被保險人因傷害、疾病或生育事故發生時所支出之費用,且係以實際支出之醫療費用具體給付,其本質屬

102 台上 2013 號判決（法官陳國禎、李慧兒、阮富枝、彭昭芬、陳光秀）四兩撥千斤，逕將 95 條解為「限制性列舉」，認為不屬該條情形者，被保險人並不喪失其對加害人之侵權行為損害賠償請求權⁴⁴，而廢棄原判決。更審高雄高院 102 上國更（一）1 號判決（法官許明進、謝肅珍、黃國川）即以「接受發回或發交之法院，應以第三審法院所為廢棄理由之法律上判斷為其判斷基礎，民事訴訟法第 478 條第 4 項定有明文」為由，決定「健保局縱於事故發生後，基於全民健康保險契約對被保險人辛阿靜提供醫療給付計支付 186 萬 6025 元，辛阿靜對上訴人之損害賠償請求權並未由健保局代位而不得行使」。

惟被害人實際上僅支出自負額 2 萬 6，仍可就健保局支付之 186 萬

財產損害之填補，自應有保險法第 53 條代位權之適用，否則即無從解釋全民健康保險法第 82 條關於交通事故之賠償應由保險人代位行使之立法基礎。故由全民健康保險支付之醫療費用，辛陳英自無由請求賠償之權利，否則即有雙重得利。再者，全民健康保險雖係以被保險人身體之傷病為其保險內容，但探究其目的，僅係在補償被保險人因治療疾病所產生之費用，換言之，此項賠償之本質仍在於填補被保險人之具體財產損害，則被保險人自不得因疾病受治療而獲不當得利。至全民健康保險法第 82 條關於代位權之規定，其目的應係在於就全民健康保險法與強制汽車責任保險法間之關係，藉由明文之規定，以簡化求償途徑，使中央健康保險局不必依一般債權讓與之求償程序處理，尚無解為即排除其他健保給付之代位求償，就此而言，由中央健康保險局支付之醫藥費請求權，即應移轉予中央健康保險局，辛陳英等自不得再據以請求。況我國全民健康保險醫療給付，實為社會福利政策之一環，其保費係由投保民眾、投保單位、政府按比例負擔，非純屬被保險人個人繳納保費之對價，且保險對象發生疾病、傷害或生育事故時，係由參與保險之醫療單位給予診療服務，再由健保機關逕向該醫療單位支付醫療費用，而非向投保人為給付，故全民健康保險本質上應屬強制性社會保險，與一般之商業保險不同，被害人既未實際支出醫療費用，自難謂受有損害。依最高法院 19 年上字第 363 號判例所述『若無損害即無賠償』之意旨，辛陳英請求此部分款項，即難准許。

⁴⁴ 102 台上 2013：「按修正前全民健康保險法第 82 條第 1 項條規定：保險對象因發生保險事故，而對第三人損害賠償請求權者，本保險之保險人於提供保險給付後，得依下列規定，代位行使損害賠償請求權：一、汽車交通事故（……）。是全民健康保險之保險對象，倘非因上開法條所定情形，受領全民健康保險提供之醫療給付，即無保險法第 53 條規定之適用，其因侵權行為所生之損害賠償請求權，並不因而喪失（……）原審未查明系爭事故是否為上開法條所定之事故，遽謂系爭事故有保險法第 53 條規定之適用，認辛陳英不得請求被上訴人給付醫療費一百一十一萬九千六百十五元（ $1866025 \times 60\% = 0000000$ ），已有可議」。

向加害人求償，其合理性何在？立法目的是讓受領健保給付者獲得與健保給付等值之現金補貼嗎？

或許，若法院認為被害人之求償權自動移轉到健保局，而健保局怠於向加害人求償，則加害人將獲不當利益（僅賠償被害人之醫療費自付額），與其如此，不如讓被害人獲得「雙重填補」。不過，全民健保之目的係在確保全體國民能獲得必要之醫療照護，並非要提供被保險人其他利益。全民健保之醫療給付「實為社會福利政策之一環，其保費係由投保民眾、投保單位、政府按比例負擔，非純屬被保險人個人繳納保費之對價」（前揭高雄高院 101 上國 6）。因此，雖應認為全民健保之目的並非在減輕加害人責任，故被保險人（被害人）仍可向加害人請求健保給付額部分之損害賠償，但應認為若被保險人自加害人處獲得健保給付部分之醫療費用之賠償，則健保局可請求被保險人償還。若被保險人未向加害人請求健保給付部分之醫療費用之損害賠償，應認為健保局可「代位行使」向加害人求償（保險法 53 條）。

就結論而言，全民健保之現狀是允許被害人受到「雙份填補」，但缺乏合理性。

三、勞保條例之雙份填補

(1) 勞保給付與損害賠償

勞工保險條例於 1958 年制定時，原本設有求償權移轉之規定（非如保險法般規定「代位行使」），即原第 34 條：「因第三人之行為發生保險事故者保險人為保險給付後在給付價款之範圍內取得被保險人對於第三人之損害賠償請求但第三人為被保險人之家屬或服務機關之主持人或其使用人因職業傷病發生保險事故時除事故係由其故意所致者外不適用之」（立法院通過之條文無標點符號，立法院公報 47 卷 21 期 19 冊 96

頁)⁴⁵。

不過，此規定於 1968 年修法刪除。當時行政院函請立法院審議之「草案總說明」之「二、修訂要項」第 12 點說明：「被保險人發生保險事故，情殊可憫，除領取勞保給付外尚可獲得第三人之損害賠償，對貧困勞工自為有利（，）過去每遇此類案件，保險人與第三人往往纏訟多年，不獲結案，且有關實際損失計算亦無法定標準，執行困難，且不易收實效，本草案據上項理由遂將原第三十四條條文予以刪除」⁴⁶。其刪除理由中，「有關實際損失計算亦無法定標準，執行困難，且不易收實效」並非有效理由，但刪除之目的在讓勞工可兼得勞保給付及損害賠償，並無疑問。此可理解為政府（保險人=勞工保險局）放棄其本可取得之勞工對加害人之求償權，謀勞工之利益。學者王澤鑑認為：「被害人所以能取得雙份利益，不是基於邏輯推論之結果，而是基於社會政策之考慮」⁴⁷。不過，王澤鑑亦舉 6 點理由，主張讓勞工領取雙份利益補償之制度並非妥適，1968 年修法時輕率廢除原本正確之舊法，有商榷餘地。其指出，雙份填補之最實際理由，在於其為文當時（1970 年）勞保給付及侵權行為損害賠償之給付標準均顯然偏低，不足填補被害人之損害，故就結果而言雙份填補亦不為過⁴⁸。

於勞工向加害人請求損害賠償，後者主張應扣除勞保給付之案例，法院常謂「按保險制度，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

⁴⁵ 不過，委員會審查通過條文則有標點符號，立法院公報 47 卷 21 期 19 冊 24 頁。

⁴⁶ 第 1 屆立法院第 39 會期第 20 次會議議案關係文書（民國 56 年 5 月 12 日），院總 468 號。立法討論並參見王澤鑑，勞災補償與侵權行為損害賠償，收：民法學說與判例研究，第三冊，1983 年 3 版，273 頁。

⁴⁷ 王澤鑑，勞災補償與侵權行為損害賠償，收：民法學說與判例研究，第三冊，1983 年 3 版，276 頁。

⁴⁸ 王澤鑑，勞災補償與侵權行為損害賠償，收：民法學說與判例研究，第三冊，1983 年 3 版，280 頁。

第五十三條關於代位行使之關係外，並不生損益相抵問題」，如最高法院 68 台上 42 號判決（舊判例）、103 台上 1121 號判決。其中，「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」之論據本已足夠（例如被害人住院，社會捐款足以支付醫療費用時，也不能謂被害人之損害已被填補而不能向加害人求償，蓋社會善款之目的非在免除加害人責任）。然而，最高法院加上「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」這一個「行之有年、並廣被引用的法律見解」，其本身卻是誤解；即如王澤鑑教授所說：「應強調的是，此二種請求權係出於同一原因事實，即因同一侵權行為使被害人受有損害，並使其得依保險契約請求保險給付」，「最高法院對損益相抵制度的核心概念『同一原因事實』的認識，似有誤會，影響法律解釋上的論證說理」⁴⁹。

(2) 勞保與全民健保

勞工保險成立在先，全民健康保險成立在後。健保施行後，勞保中有關生育給付分娩費與普通事故保險醫療給付部分，停止適用（勞保 76 條之 1）。勞工同時具有勞保與全民健保身分，其因職業傷病就醫時，應填報「職業傷病門診單」（勞保 42 條之 1），由勞保給付。勞保給付與健保給付之內容有所不同。健保門診自付額為 20% 到 50%（全民健保法 43 條）。勞保之自付額，依勞保條例 41 條 2 項規定，為 10%（1988 年修法新增），惟實際上為 0%，因同條例 43 條 4 項規定其「實施日期及辦法，應經立法院審議通過後實施之」，1995 年之行政院勞工委員會（84）台勞保三字第 110739 號解釋認為，「在上開辦法發布實施前，勞保被保險人因職業傷病事由就診，可免負擔部分醫療費用」。另外，勞保有住院 30 天內膳食費減半的優惠（43 條 1 項）。

勞保並無保險人向可歸責之第三人求償之規定，健保則有全民健保

⁴⁹ 王澤鑑，損害賠償法上的損益相抵，法令月刊 67 卷 2 期，2016 年，9 頁以下。

法 95 條之規定。不過，持職災傷病單就醫之醫療支出，由勞保中之職業災害保險給付，不由健保給付（全民健保法 94 條），故不生健保保險人向勞保保險人「代位求償」之問題⁵⁰。

(3) 勞保給付與雇主之勞災補償

勞保給付與勞基法之勞災補償是兩個不同制度，其給付項目與標準也有不同。

勞工保險分為「普通事故保險」跟「職業災害保險」（勞保條例 2 條）。兩者之費率、會計均分開（條例 13 條）。「普通事故保險」之保險費，由勞工負擔 20%，雇主負擔 70%，政府補助 10%；「職業災害保險費」則全部由雇主負擔（勞保條例 15 條 1 項 1 款）。「普通事故保險」與本文討論之職災補償無關。

於「職業災害保險」，其「傷病給付」填補勞工之薪資損害，即勞工「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」（條例 34 條），其金額係勞工「月投保薪資百分之七十」，至多發給一年，第二年則「減為平均月投保薪資之半數，但以一年為限」（條例 36 條）。

2022 年 5 月施行之「勞工職業災害保險及保護法」，把「職業災害保險」從勞工保險條例中切割出來，稱「勞工職業災害保險」（職災保險保護法 3 條）。勞保條例中關於職災保險之規定將「不再適用」（職災保險保護法 107 條），但施行前已發生之職災，可改依新法請領保險給付（職災保險保護法 103 條）。「勞工職業災害保險」之保險費仍係雇主全額負擔（職災保險保護法 19 條）。勞工職業災害保險之「傷病給付」，提高了

⁵⁰ 鄭慧菁「健保向強制險討醫療費合理嗎？」現代保險新聞網 <http://www.rmim.com.tw/news-detail-2227>（2013.12.01）：「健保署財務組組長洪清榮表示（……）勞工的傷病醫療費用也是由職業災害保險給付，二〇一二年共給付三十億元，因為職災民眾會持職災傷病單就醫，醫療支出直接由職業災害保險給付，因此不需立法代位求償」。

勞保「職業災害保險」之給付水準，即其第 42 條規定：「被保險人遭遇職業傷病不能工作，致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之日起算第四日起，得請領傷病給付。(2 項) 前項傷病給付，前二個月按被保險人平均月投保薪資發給，第三個月起按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次，最長以二年為限」。

勞基法之雇主補償責任，僅限「職業災害」之情形（非職災傷病之普通傷病，勞保有提供薪資補償，雇主依勞基法則無補償責任）。其係「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，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後⁵¹，免除此項工資補償責任」（勞基法第 59 條）。勞基法課予雇主之薪資補償責任，遠高於勞保條例「職業災害保險」之給付水準，也高於 2022 年 5 月新法施行後「勞工職業災害保險」之給付水準。

另外，依勞基法 59 條 1 款「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」，僅「職業病」之「醫療範圍」依勞保標準，「勞工受傷」則否。因此，受傷勞工可就勞保不給付之醫療費用，請求雇主補償⁵²。又住院時，勞保僅給付健保房，勞工若住單人房或雙人房須自負差額。不過，勞保給付之項目與限制，係基於其社會保險之本質而設。其不給付之部分（如健保房與單人房或雙人房之差額），若依損害賠償法，應可要求加害人賠償，蓋被害人因醫療而須留宿醫院（住院），除非是不符社會通念

⁵¹ 依勞基法第 2 條之定義，平均工資：「調計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計」。

⁵² 最高法院 86 台上 2294 號判決：「惟查勞基法第五十九條第一款係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。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。足見該條所定依勞工保險條例有關之規定者，係指職業病之種類及其醫療範圍而言」。

之高級豪華病房，否則考量到隱私、寧靜、安全感之個人基本需求，應認為住單人病房係有必要——如同住宿費之賠償應以飯店單人房為準，不能以多人混房之青年旅館為準——，而由加害人賠償。加害人應無要求受害人只能跟不認識的人不分性別混住過夜（健保房）之道理。即如高雄高院 105 上易 51 號判決（法官徐文祥、賴文姍、許明進）所示：「被上訴人雖抗辯上訴人應住健保房，其擇住單人病房非必要云云。惟查，被害人因傷必需住院治療，非必委曲自己，其為便於照顧及自身安靜環境之需求，當可選擇單人病房，此乃是類事件之本質，上訴人因對造之侵權行為受傷，有住院之需求，而住單人病房，自屬必要」⁵³。但在勞災補償，雇主係負無過失責任，因此要求勞工委屈一點只能住健保房，應係合理，若雇主同時負損害賠償責任時，可再向雇主請求賠償單人房之自付額。

勞工因職災而不能工作時，可請領勞保之職業傷病補償費（第一年僅投保薪資之 7 成；第二年僅投保薪資 5 成），並可向雇主請求「原領工資數額」之補償金（實際上等於薪資照給）。若勞工先請領勞保給付再向雇主請求補償，雇主可主張抵充（補償金扣除勞保給付）⁵⁴。因此，可謂

⁵³ 不同見解，如台中高院 107 上 255 號判決（法官許秀芬、游文科、李慧瑜）：「病患住院目的，無非在使醫生便於掌握病患病情，即時施以治療，是以依全民健保給付而住院治療，依全民健康保險法規定，其病房等級均有一定規格設備，當不會僅因人住健保病房而影響治療效果，是以除醫院認有感染風險或醫療之考量，而有人住升等病房之必要外，病患選擇較高等級病房致生之差額，應非醫療之必要費用」。同旨，台中高院 106 勞上易 39 號判決（法官陳滿賢、鄭金龍、朱樑）。台中地院 110 國 1 號判決（法官蔡家瑜）：「其中就病房差額部分，考量健保病房與單人病房間，實際用於醫療給付之內容幾無差異，原告亦未舉證證明其自費升等單人病房係因醫院就病情特殊考量而安排或醫囑指定升等之特別需求，此部分自費差額顯非醫療所必需，原告如主觀上有選擇入住單人病房之需求，此部分病房費用即應由原告自行負擔，而不應轉嫁予被告負擔，否則有失法律之公平正義，是此部分不能准許」。不過，住院包含「醫療」與「住宿」兩個要素，健保給付標準係考慮到社會保險之經營成本，而讓多名陌生人混性別同房過夜，僅考慮到醫療所需，未考慮到因醫療而須「住宿過夜」時個人隱私、寧靜、安全等基本需要，不應成為損害賠償之標準，否則才有失法律之公平正義。

⁵⁴ 行政院勞工委員會勞動 3 字第 0980067497 號函（2009 年 4 月 8 日）：「三、復查勞動基準法第 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

救濟勞工之重任主要由雇主負擔（勞基法之補償金），但其中部分以保險方式（勞保）分攤責任「減輕雇主經濟負擔」⁵⁵，故職業災害保險帶有雇主之責任保險之性質。

不過，如果職災受傷勞工先向雇主請求全額薪資之補償，獲得補償後（實際上等於薪資照給），可否請領勞保給付？雖勞保給付有「不能工作，以致未能取得原有薪資」（勞保條例 33 條，勞災保險保護法 42 條亦同）之要件，但政府解釋認為「補償金」雖與原有薪資同額，但性質上不是「原有薪資」⁵⁶，故勞工可請領勞保給付⁵⁷。不過，既然職災保險費

付費用補償者』，雇主得予以抵充之。故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，即屬『已由雇主支付費用補償者』之情形。四、基上，雇主因勞工遭遇職業災害而致醫療期間不能工作時，應依勞動基準法第 59 條第 2 款規定予以工資補償，並依同法施行細則第 30 條所定發給工資之日全額給與，惟如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，雇主始得主張抵充」。

⁵⁵ 臺灣高等法院 104 重勞上 53 號判決：「次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」。

⁵⁶ 稅法上也如此處理。依財政部 88/08/11 台財稅第 881933640 號函，「勞工因受職業災害，在醫療中不能工作，雇主依據勞動基準法第五十九條第二款前段規定，按其原領工資數額，所給付之補償金，係屬損害賠償性質，勞工取得該項補償金，得依所得稅法第四條第一項第三款規定免納所得稅」。

⁵⁷ 行政院勞工委員會（89）臺勞保 3 字第 0005758 號（2000 年 2 月 21 日）謂：「查勞工保險條例第 34 條規定，被保險人因執行職務而致傷病不能工作，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，發給職業傷病補償費。另勞動基準法第 59 條第 2 款規定，勞工因職業災害在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。上開所稱「按其原領工資數額」係指補償費用之標準，與工資不同，故非屬勞工保險條例第 34 條之「原有薪資」。準此，勞工雖已受領雇主依勞動基準法給予原領工資數額補償，仍得依勞工保險條例相關規定請領職災傷病給付。惟如同一事故，依同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。」（勞保局網頁，「16. 勞工發生職災請公傷病假依勞動基準法規定不扣薪資，但勞工保險條例規定未取得原有薪資始得申請傷病給付疑義」（<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=4K%2BEbw0QWms%3D>）。

係雇主負擔，具有雇主之責任保險之性質，則勞工請領保險給付後，雇主應可向勞工請求交付其所獲得之勞保給付。否則，僅因勞工請求勞保給付與勞災補償之順序不同，產生雇主負擔額與勞工獲償額之重大差異，並不合理。2021 年 4 月制定之「勞工職業災害保險及保護法」明定之，即其 90 條 1 項規定：「遭遇職業傷病之被保險人於請領本法保險給付前，雇主已依勞動基準法第 59 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」。立法理由謂：「為因應部分職業災害勞工先向雇主請求勞動基準法第 59 條所定職業災害補償，再向保險人請領職業災害保險給付，嗣後雇主依前開規定主張抵充時，職業災害勞工未將保險給付返還，致雇主無從抵充之爭議，爰於第一項規定雇主得要求勞工返還抵充金額」。

若受災勞工請假期間，雇主照常給薪，則雇主無庸再另外給付補償金⁵⁸，但應理解為雇主照常給付之薪資即屬勞災補償性質，否則，勞工即不能請領勞保給付（不符合「不能工作，以致未能取得原有薪資」之勞保條例 33 條、勞災保險保護法 42 條所定要件）。若勞工請領勞保給付，雇主可向勞工請求交付勞保給付；若勞工不請領勞保給付，應認為雇主可以代位請求勞保給付。若不如此解釋，則若雇主照常給薪，勞工不能工作之損失將全由雇主承擔，得不到勞保給付之分擔，而雇主不給薪的話，勞工不能工作之損失將可由勞保給付分擔，如此之差別待遇並不合理，也有悖於勞保給付具雇主責任保險性質之理解。

另外，2021 年 4 月制定之「勞工職業災害保險及保護法」90 條 3 項規定：「被保險人遭遇職業傷病致死亡或失能時，雇主已依本法規定投保及繳納保險費，並經保險人核定為本保險事故者，雇主依勞動基準法第 59 條規定應給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依

⁵⁸ 行政院勞工委員會勞保 3 字第 0990023695 號（2010 年 8 月 16 日）謂：「依勞動基準法第 59 條規定……勞工在醫療中不能工作時，僱主應按其原領工資數額予以補償。前開規定旨在維持勞工於職業災害醫療期間之正常生活，而課僱主應予以勞工相當於原領工資數額之補償金。若勞工於職業災害醫療期間，僱主仍照常支付原約定工資，勞工已得以維持正常生活，則僱主無須另發給工資補償，核先敘明」。

勞動基準法第 59 條第 3 款及第 4 款規定標準計算之」。此係行政院草案所無，為立法院新增，理由係謂：「職業災害保險給付之立法意旨係為合理分攤雇主職業災害補償責任（……）惟因被保險人或受益人得領取之失能或遺屬年金總額無法估算，為明確雇主應負之補償標準，爰參照勞動基準法施行細則第 34 條之 1 規定，以法律明定」⁵⁹。

四、小結

保險之目的在分擔風險，原則上不許被保險人獲得填補損害以外之利益。認為保險制度在法理上係一般性地允許「雙份填補」之最高法院 68 台上 42 號舊判例（保險給付與損害賠償「並非出於同一原因」），已被指出其係錯誤⁶⁰。人身保險不適用「代位求償」規定而允許被保險人獲得「雙份填補」，可從人身無價之角度來說明。但此僅於自費購買之商業保險可行，於國家挹注資源之社會保險則說不通。勞保條例於 1968 修法刪除求償權規定，欲讓受害勞工兼得勞保職災給付以及加害人之損害賠償，可解為保險人（政府）鑑於勞工在現實上不能獲得完整填補，為照顧勞工之社會政策目的，放棄求償權，讓勞工在形式上獲得「雙份填補」。全民健保無全面性「代位求償」規定，產生被保險人獲雙重填補之怪現象，係缺乏正當性與合理性。

雇主之補償責任，於可由勞保給付抵充之金額以外之部分，係勞基法片面課予雇主之負擔，並非商業保險，亦非社會保險。當勞災係由第三人引起時，若認為受害勞工可兼得第三人之損害賠償與雇主之勞災補償，獲得雙份填補，則對雇主而言，課予其如此之補償義務是否合理而有必要，並不能從前述保險之情形得到合理說明。

⁵⁹ 「勞工職業災害保險及保護法」草案審查結果之立法說明，立法院第 10 屆第 3 會期第 9 次會議議案關係文書，討 425 頁。

⁶⁰ 前註 49。

肆、外國法之借鑑

前述之問題，在外國之情形如何，或值我國借鑑。以下僅就同屬大陸法系國家之德國、日本的狀況，做簡單考察。考察德國法之原因，係因職災補償制度被認為最早是創始於德國（1883 年）⁶¹。而考察日本法之原因，在於我國勞基法上之勞災補償規定很可能是仿效自日本法。

一、德國法

(1) SGB、BGB 與 EFZG

在德國，關於勞工傷病時之生活保障，於社會法典（簡稱 SGB）、民法（簡稱 BGB）、「假日與疾病之工資支付法」（簡稱 EFZG 或 EntgFG）⁶² 設有不同規定。

1. 「假日與疾病之工資支付法」，顧名思義，是規定在法定假日（2 條）以及生病不能工作（3 條）之情形，雇主仍應支付薪資。

關於受雇人因病不能工作時雇主仍應支付薪資之規範，於 1994 年以前，係依職業別而規定在不同法律：商業僱員係適用商法（HGB）63 條，技術業僱員係適用「營業法」（GewO）133c 條，勞工係適用「工資繼續支付法」⁶³，其他受雇人適用民法舊 616 條 2 項⁶⁴。但因舊「工資繼續支付法」排除（主要為女性之）兼職員工造成男女平等上之問題、區分勞工與僱員而被認為不適當⁶⁵，故 1994 年起這些不同法律規範被統合在「假日與疾病之工資支付法」第 3 條，適用於所有受雇人。

⁶¹ 黃劍青，勞動基準法詳解，1985 年，338 頁。

⁶² Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall，簡稱 Entgeltfortzahlungsgesetz（EFZG）或 EntgFG。

⁶³ 1970 年之 Lohnfortzahlungsgesetz（LfgZ）。

⁶⁴ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, Band 1, 7. Aufl., 2018, S.338, Rn.60.

⁶⁵ 參見 Kiel/Lunk/Oetker(Hrsg.), Münchener Handbuch: Arbeitsrecht, Band 1, 4. Aufl., 2018, S.1639, Rz. 3.

EFZG 第 3 條第 1 項規定：「受雇人因疾病喪失工作能力致無法工作，係不可歸責時，可請求雇主於不能工作期間繼續給付工資，以六週為限」。該法律所謂疾病（Krankheit），被解釋為「所有不正常之身體與精神狀態」，其原因如何、與工作有無關係，在所不問；職場事故、職業病、運動事故或交通事故等，均包括在內⁶⁶。與我國勞基法僅保障職業災害所致傷病相較，德國勞工在私領域遭逢傷病（例如被鄰家的狗咬傷住院而不能工作）⁶⁷，雇主均須照常給付薪資。不過，受雇人不能工作須非不可歸責，蓋受雇人不能工作若係因其輕率、重大過失甚至是故意所致時，課予雇主繼續給付薪資之負擔，將有失衡平⁶⁸。這些與我國勞基法之雇主補償責任差異甚大。

傷病勞工依 EFZG 得請求給付之工資金額，基本上係其原本不計入加班費之普通薪資額之 100%（同法第 4 條第 1 項）。德國立法者曾於 1996 年將 1994 年立法時原規定之 100% 補償降低到 80%，其修法理由指出：受雇人傷病補償金是德國社會保障制度之一個支柱，但一方面 100% 補償對雇主造成沉重負擔，為確保德國之工業地位並確保工作機會，有必要降低德國經濟之成本負擔，另一方面 100% 的補償有可能導致制度被不當濫用，降低到 80% 可抑止濫用⁶⁹。然而，1998 年又修法改回 100%，其理由係謂：全體受雇人已有高達 80% 因團體協約（Tarifvertrag）享有 100% 之傷病補償金，法律降到 80% 係造成不平等，且對慢性病患、孕婦、戰爭受傷者、殘障者或義消等將造成格外困難⁷⁰。

為了減輕雇主負擔，德國另制定「支出補償法」⁷¹，其第 1 條規定，雇用 30 人以下之雇主因 EFZG 第 3 條所為之支出，將由社會保險填補其

⁶⁶ Worzalla/Süllwald, Kommentar zur Entgeltfortzahlung, 2. Aufl., 1999, S.77, Rn.11.

⁶⁷ Worzalla/Süllwald, Kommentar zur Entgeltfortzahlung, 2. Aufl., 1999, S.177.

⁶⁸ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, Band 1, 7. Aufl., 2018, S.343, Rn.77.

⁶⁹ BT-Drucksache 13/4612, S.10.

⁷⁰ BT-Drucksache 14/45, S.17. 不過，Boecken, Probleme der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, NZA 1999, S.673, 678 批評這些理由都不成理由。

⁷¹ Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (簡稱 Aufwendungsausgleichsgesetz, 略稱 AAG)。

80%之金額。

2. 社會法典第 5 編之「法定傷病保險法」，有規定被保險人於生病時可請求醫療給付⁷²，若因傷病而無法工作，另可請求「傷病給付金」(Krankengeld)⁷³，其金額為七成薪(同法 47 條 1 項)。不過於雇主依法須支付工資之期間，傷病給付金暫停給付⁷⁴。因此，勞工因傷病不能工作之前六週(42 日曆日，非 42 工作日)，係由雇主承擔繼續給付全額薪資之義務，其後，則由社會保險支付傷病給付金。

社會法典「法定傷病保險法」之傷病給付金，原則上無時間限制，惟就同一傷病，於 3 年內至多給付 78 周⁷⁵。蓋傷病給付金僅在承擔暫時喪失工作能力而無法謀生之風險。長期喪失工作能力而無法謀生之風險，係屬「法定年金保險法」(社會法典第 6 編)之承擔範圍⁷⁶。

3. 德國民法(BGB)債編之勞務契約(Dienstvertrag)⁷⁷章節，於第 616 條規定⁷⁸：「負提供勞務義務之人，於一相對而言並非過長之期間(für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit)⁷⁹，因其個人之事由(durch einen

⁷² 社會法典第 5 編 27 條 (SGB V § 27)。

⁷³ SGB V § 44.

⁷⁴ SGB V § 49 I Nr.1.

⁷⁵ SGB V § 48 I.

⁷⁶ KassKomm/Schifferdecker SGB V § 48 Rn. 3 ; Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/Waltermann, 5. Aufl. 2017, SGB V § 48 Rn. 1.

⁷⁷ 我國一般翻譯為僱傭契約，不過德國的 Dienstvertrag 是廣義的勞務契約，看醫生、委託律師均是成立 Dienstvertrag；德國民法 662 條以下之委任契約 (Auftrag) 則是無償處理事務之契約。

⁷⁸ BGB § 616 : “Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.”

⁷⁹ 國立台灣大學法律學院編譯，德國民法，2016 年 2 版之翻譯「而於符合比例且非關緊要期間內提供勞務受有障礙者」似有誤。

in seiner Person liegenden Grund)，不能提供勞務，係不可歸責時，其不因此喪失請求報酬之權利。但其於該不能提供勞務期間，自疾病意外強制險所取得之金額，應予扣除」(2002年修正之現行條文)。

此規定之特色，在於其並非規定勞工因傷病不能工作，而是規定其不能提供勞務係因與其個人有關之事由所致，例如，其本人或近親之疾病，近親之出生、結婚典禮或死亡。客觀上之障礙，如交通堵塞、路面凍結、冰雪等，並非與人有關之事由，即無本條適用⁸⁰；霧霾警報、罷工、政治不安、戰爭、示威等，亦同⁸¹。

然而，勞工或受雇人因傷病不能工作之情形，由於有 EZFG 之特別法，故排除 BGB 616 條之適用；後者僅適用於受雇人 (Arbeitnehmer) 以外之其他勞務提供者之情形⁸²。雇主之保護照顧給付 (Vorsorgeleistung) 係排他性地規定於 EZFG；從而受雇人若傷病不能工作超過六星期，於依 EZFG 受領雇主所提供之六星期的薪資補償後，不能再主張民法 616 條之請求權⁸³。

不過，倘若勞工之傷病係可歸責於雇主，例如雇主使其過度非法加班而累倒，則勞工將可依民法規定 (有舉民法 611 條 1 項、326 條 2 項 [若債權人對於債務人無法提供給付應負單獨或主要責任時，債務人仍得請求對待給付] 者⁸⁴，也有舉民法 280 條以下 [債務不履行之損害賠償責任] 者⁸⁵)，請求雇主支付薪資到其痊癒為止。

由前述說明可知，德國法對於勞工傷病時之保障，除了社會保險外，係限於勞工係不可歸責時，EFZG 才課予雇主補償義務，且 EFZG 僅課予雇主負擔六個星期之薪資補償責任。與德國相較，台灣雇主的補償責

⁸⁰ Looschelders, Schuldrecht BT, 11. Aufl., 2016, Rz.599.

⁸¹ MüKoBGB/Henssler BGB § 616, 2016, Rn.18, 52.

⁸² jurisPK-BGB 8. Aufl. / Legleitner, § 616 BGB, Rz.11.

⁸³ Löwisch/Caspers/Klumpp, Arbeitsrecht, 11. Aufl., 2017, Rz.450.

⁸⁴ Löwisch/Caspers/Klumpp, Arbeitsrecht, 11. Aufl., 2017, Rz.451.

⁸⁵ Wilhelm Moll(Hrsg.), Münchener Anwalts Handbuch: Arbeitsrecht, 4. Aufl., 2017, S.765, Rz.99(Glaser).

任雖限於與工作有關之勞災事故，但其所要求雇主負擔之補償責任顯然過於沈重。

(2) 求償問題

依上述規定，受雇人因傷病不能提供勞務時，仍可請求薪資。此際，薪資請求權與受雇人對第三人（令受雇人受傷、生病之加害人）之損害賠償請求權之關係，即成問題。

1. 雇主對加害人有無固有之損害賠償請求權？

受雇人因傷不能提供勞務時，雇主仍須給付薪資，顯然雇主受有損失。惟雇主須給付薪資，係法律所課予之義務，非第三人之加害行為所致。德國之一致性見解認為，負有繼續給付薪資義務之雇主，對第三人並無固有之損害賠償請求權；現行侵權行為法對於此種情形並未提供任何請求權基礎⁸⁶。

2. 雇主是否受讓受雇人對第三人之損害賠償請求權？

若雇主對第三人無固有之損害賠償請求權，其次可檢討者，為受雇人對第三人有損害賠償請求權時，雇主是否可以受讓受雇人對第三人之損害賠償請求權，或代位行使受雇人對第三人之損害賠償請求權。

2.1 受雇人對第三人之損害賠償請求權

受雇人對第三人有無損害賠償請求權，理論上有困難之處。蓋依損害賠償理論之「差額說」，受雇人既然從雇主獲得繼續給付之薪資（補償），則就勞動力損害之部分，其並未受有薪資收入之損害⁸⁷。儘管如此，一般認為，雇主繼續給付薪資，係為了保護受雇人，並非讓加害人免責，

⁸⁶ Staudinger § 616, 2016, Rz.135 (Hartmut Oetker); 德國最高法院 1952 年 6 月 19 日判決，BGHZ 7, 30.

⁸⁷ Staudinger § 616, 2016, Rz.136 (Hartmut Oetker).

故不應採取「差額說」⁸⁸。換句話說，讓加害人免責，將不符（規定雇主應繼續給付薪資之 BGB 616 條等之）法規之旨趣；這些規定係在保護受雇人免於不可歸責之薪資損失，而非在減輕加害人之賠償責任⁸⁹。德國最高法院最初是以無「損益相抵」為由，認為加害人仍有賠償義務，後來則採取「規範性之損害概念」（normativen Schadensbegriff）⁹⁰，這些見解係重視雇主薪資補償之目的，即其係具社會照護之性質，不能讓加害人因此免責⁹¹。因此，受雇人自雇主繼續獲得薪資，仍可向加害人請求薪資損害之賠償，損害賠償之範圍係薪資之稅前原始總額⁹²。

2.2 損害賠償請求權之移轉

德國的「假日與疾病之工資支付法」（EFZG 或 EntgFG），於第 6 條第 1 項規定：「若受雇人依法得向第三人請求不能工作期間之薪資損失，則此請求權於雇主依本法繼續支付薪資（……）之限度內，移轉於雇主」。此規定了損害賠償請求權之法定移轉。EFZG 第 7 條 1 項 2 款並規定，若受雇人對於將其對第三人之損害賠償請求權移轉於雇主（第 6 條）有所妨礙時，雇主可拒絕繼續給付薪資。

不過，於不適用 EFZG 之情形，即雇主係依民法 616 條規定繼續給付薪資時，並不適用 EFZG 之法定移轉規定⁹³。於無法定移轉規定可資

⁸⁸ Staudinger § 616, 2016, Rz.137 (Hartmut Oetker); Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 7. Aufl. 2016, § 616 BGB, Rz. 48 (Krause).

⁸⁹ Grunsky, JZ 1989, 800.

⁹⁰ 「規範性之損害概念」係指：在認定損害時，並非僅依據「差額說」（此稱「自然之損害概念」），而必須加以修正，以避免產生不妥之結果。從而，「以新換舊」之情形，可例外容許不為損益相抵；沒有可以估算之財產上之不利時，也可能肯定損害之存在。Musielak, Grundkurs BGB, 11. Aufl., 2009, Rz.777 f.

⁹¹ Staudinger § 616, 2016, Rz.138 (Hartmut Oetker).

⁹² Staudinger § 616, 2016, Rz.143 (Hartmut Oetker).

⁹³ 因舊法規定「勞工」（Arbeiter）於受領繼續給付薪資時，其對第三人之損害賠償請求權移轉於雇主，故該法定移轉規定是否類推適用於「僱員」（Angestellten），學說上有對立。德國最高法院定調認為，該法律係關於「勞工」職災補償之法律，若係僱員，則不適用。BGH 1989 年 5 月 23 日判決（BGHZ 107, 325），Rz.11 ff. 參見該判決之評釋：Grunsky JZ 1989, S. 800. 不過，勞工與僱員之法律差異漸次被消除，現行法 1

適用之情形，德國通說及最高法院認為，受雇人有義務將其對第三人之損害賠償請求權移轉給雇主⁹⁴。

惟此義務之根據為何，有不同見解。有認為此讓與義務係出自德國民法 255 條之類推適用⁹⁵（德國民法 255 條規定：就物或權利之喪失負損害賠償責任者，僅於受讓請求賠償權利人因該物之所有權或該權利而對第三人所得行使之請求權時，始有賠償之義務）。另有認為，以勞務契約為根據即可，無庸論及民法 255 條⁹⁶。以勞務契約為依據之看法，是認為在勞務契約下，受雇人（提供勞務之義務人）負有「確保雇主利益之一般義務」⁹⁷，此為一個非獨立之附隨義務，由此可推導出受雇人有義務將其對第三人之損害賠償請求權讓與給雇主⁹⁸。有見解認為，以勞務契約為依據，可避免理論上之困難⁹⁹。另有認為，受雇人移轉損害賠償請求權給雇主之義務，亦可從誠信原則（德國民法 242 條）導出¹⁰⁰。德國最高法院 1989 年 5 月 23 日判決則認為，此受雇人之義務，既可自勞務契約推導出來，也可自德國民法 255 條之法理推導出來¹⁰¹。

受雇人既然有義務將損害賠償請求權讓與給繼續支付薪資之雇主，則在受雇人讓與該請求權以前，雇主可主張同時履行抗辯（德國民法 273 條）¹⁰²，拒絕繼續給付薪資¹⁰³。倘若受雇人處分了損害賠償請求權之一

條 2 項規定本法適用於受雇人（Arbeitnehmer），包括勞工與僱員。

⁹⁴ BGHZ 107, 325 (Rz.13); Erman BGB, § 616, 2014, Rz.81 (Belling); Staudinger § 616, 2016, Rz.144 (Hartmut Oetker). Oetker 謂此為德國之一致性見解。

⁹⁵ Palandt BGB, § 616, 2014, Rz.32(Weidenkaff); Dauner-Lieb/Langen, § 616, 3.Aufl., 2016, Rz.18 (Klappstein).

⁹⁶ Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 7. Aufl. 2016, § 616 BGB, Rz. 48 (Krause).

⁹⁷ Staudinger § 616, 2016, Rz.145 (Hartmut Oetker).

⁹⁸ Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 7. Aufl. 2016, § 616 BGB, Rz. 48 (Krause).

⁹⁹ Staudinger § 616, 2016, Rz.145 (Hartmut Oetker).

¹⁰⁰ Erman BGB, § 616, 2014, Rz.81 (Belling).

¹⁰¹ BGHZ 107, 325, Rz. 13; Staudinger § 616, 2016, Rz.144 (Hartmut Oetker).

¹⁰² 德國民法 273 條之保留權（Zurückbehaltungsrecht），國立台灣大學法律學院編譯，德國民法（上），2016 年 2 版，280 頁翻譯為「留置權利」，不過其內容相當於我

部或全部（例如，和解或拋棄），使得轉讓該請求權給雇主係不可能時，雇主於其本可自第三人獲償之範圍內，可永遠拒絕給付。此並非類推適用 EFZG 第 7 條 1 項 2 款之結果，而是以德國民法 242 條（誠信原則）為依據¹⁰⁴。亦即，依德國民法 280 條 1 項，債務人違反債之關係所生之義務時，債權人得請求損害賠償，既然受雇人有讓與損害賠償請求權給雇主之義務，將該請求權處分掉，導致無法將其讓與給雇主之受雇人，對雇主負有損害賠償責任¹⁰⁵。於受雇人請求雇主繼續給付薪資時，雇主可執此損害賠償請求權作為抗辯¹⁰⁶。

德國實務上則有勞雇雙方於勞務契約中約定：將來若發生勞災而雇主依法須繼續給付薪資時，受雇人對第三人之損害賠償請求權應讓與給雇主。在定型化勞務契約中預先約定之債權讓與亦有效力¹⁰⁷。

二、日本法

(1) 制度概要

德國民法 264 條之同時履行抗辯，云「留置」不妥。德國民法關於同時履行抗辯，有 273 條及 320 條。前者是一般規定，後者則是用於雙務契約之特別規定（MüKoBGB/Krüger BGB § 273, 7.A.,2016, Rz.2）。273 條之保留權係基於誠信原則而來（MüKoBGB/Krüger BGB § 273, 7.A.,2016, Rz.2）。我國民法 264 條雖僅規定雙務契約之同時履行抗辯，別無對應德國民法 273 條之規定，但我國民法 264 條可類推適用於雙務契約以外之情形。我國民法 218 條之 1 第 2 項即明文規定在非雙務契約之情形（即 218 條之 1 第 1 項之情形）準用 264 條。另民法 264 條係源自誠信原則（向明恩，同時履行抗辯權與誠實信用原則之交互關係，月旦裁判時報 7 期 33 頁，2011 年 2 月），故於其他情形，亦有自誠信原則來主張同樣效果之餘地。

¹⁰³ Erman BGB, § 616, 2014, Rz.82 (Belling); Henssler/Willemsen/Kalbf, Arbeitsrecht Kommentar, 7. Aufl. 2016, § 616 BGB, Rz. 48 (Krause).

¹⁰⁴ Erman BGB, § 616, 2014, Rz.82 (Belling).

¹⁰⁵ Erman BGB, § 616, 2014, Rz.82 (Belling); Staudinger § 616, 2016, Rz.146 (Hartmut Oetker).

¹⁰⁶ Erman BGB, § 616, 2014, Rz.82 (Belling); Grunsky JZ 1989, S. 800.

¹⁰⁷ Erman BGB, § 616, 2014, Rz.81 (Belling); Staudinger § 616, 2016, Rz.146 (Hartmut Oetker).

日本於昭和 22 年（1947）制定勞動基準法，其相關條文與我國勞基法十分類似。

日本勞基法第 75 條規定：勞動者因從事業務而負傷或患病時，雇主須負擔必要之療養費。第 76 條規定：勞動者因前條規定進行療養而不能工作，致未領工資時，雇主應於療養期間給付平均工資之 60% 之休業補償。第 81 條規定：因第 75 條規定受補償之勞動者，於療養開始經過 3 年後仍未痊癒時，雇主可以支付 1200 日份之平均工資，而免除往後之補償責任。第 77 條規定：勞動者因執行業務受傷或患病，於治療結束後遺留身體障害時，雇主應給付平均工資乘上一定日數之金額之殘障補償金。第 78 條規定：勞工因重大過失而負業務上傷害，或患疾病，且雇主就該過失受到行政官廳之認可時，可不為休業補償或殘障補償。

勞動者因業務死亡時，日本勞基法第 79 條規定，雇主應對遺屬支付相當於平均工資 1000 日份之遺族補償金。「勞動基準法施行規則」並規定了遺屬之受領補償順位，即（規則第 42、43 條）：①配偶（包括事實婚之配偶），②無配偶時，受勞工扶養或與勞工在經濟上為一體之子、父母、孫、祖父母（依此順位），③無前一順位者時，不受勞工扶養或與勞工在經濟上非為一體之子、父母、孫、祖父母（依此順位），④無上一順位者時，受勞工扶養或與勞工在經濟上一體之兄弟姐妹，⑤不受勞工扶養或與勞工在經濟上非為一體之兄弟姐妹。另外，勞工亦可預先通知雇主或於遺囑指定前述人中之特定人受領遺族補償。（第 44 條）同順位者有數人時，按人數均分。（第 45 條）有受領權者死亡時，其受領權消滅，改由其他受領權人受領。

另外，勞動基準法第 80 條規定，勞動者因業務而死亡時，雇主應支付辦喪事者相當於平均工資 60 天份之喪葬費。第 83 條規定，受補償之權利，不因勞動者之離職而有變更，受補償之權利不得讓渡或扣押。

日本勞動基準法第 84 條並規定：「（第 1 項）就本法所定勞災補償之事由，依據勞動者災害補償保險法（昭和 22 年法律第 50 號）或厚生勞

動省所指定之其他法令，應提供相當於本法所定災害補償之給付時¹⁰⁸，雇主免給付義務。(第2項)雇主依本法為補償時，就同一事由，以補償金額為限，免除依民法之損害賠償責任¹⁰⁹」。

除前述勞基法之勞災補償規定外，日本也有勞災保險給付，即「勞動者災害補償保險法」(一般簡稱「勞災保險法」)之保險給付。勞基法與勞災保險法同於1947年制定。勞災保險法之制定，原本是為了避免雇主無資力負擔勞基法之勞災補償責任，而將補償責任「保險化」。因此，保險給付之項目與勞基法同。依前開勞基法84條之規定，就該法所定之災害補償事由，可受領相當於災害補償之保險給付者，雇主即免勞災補償責任。亦即，日本法之制度設計，是雖課予雇主補償責任，但一開始就用保險方式承擔絕大多數責任。此不同於台灣是先有勞保、再制定勞基法課予雇主較重補償責任。

後來，勞保制度擴充其適用之職業類別，保險給付之內容也大幅改善。例如，其於1973年修法創設「通勤災害保護制度」¹¹⁰(在日本，通勤途中之災害，除非是利用雇主所提供之巴士，或因突發事故被要求上班，否則不被認為是業務上災害，而無勞基法之勞災補償¹¹¹)。因此，勞基法之勞災補償制度之實質意義大幅減少，其適用場合幾乎完全消失，僅剩例如勞災發生後，前三天之薪資補償(勞保給付自第四天才開始)¹¹²。從而可謂，日本勞災補償制度之中心，係勞災保險制度¹¹³。於

¹⁰⁸ 非指實際上已受領保險給付，而係可受領保險給付之意。西谷敏ほか編『労働基準法・労働契約法』(新基本法コンメンタール)(2012年)248頁(嵩さやか)。

¹⁰⁹ 所謂同一事由，判例解釋為係同性質之損害；從而，因補償對象係財產損害，其不能與慰撫金進行調整。西谷敏ほか編『労働基準法・労働契約法』(2012年)249頁(嵩さやか)。

¹¹⁰ 西谷敏ほか編『労働基準法・労働契約法』(2012年)235頁(奥田香子)。

¹¹¹ 西谷敏ほか編『労働基準法・労働契約法』(2012年)230頁(奥田香子)。

¹¹² 以上參見西谷敏ほか編『労働基準法・労働契約法』(2012年)228頁(奥田香子)；労働事件ハンドブック(第二東京弁護士会 労働問題研究委員会、2018年)652頁。

¹¹³ 水町勇一郎『労働法』(2018年7版)296頁。

1979 年之文獻已經可見如此之認識¹¹⁴。

日本勞災保險之保費係全額由雇主負擔。勞災保險之給付額，與勞基法之勞災補償額，有若干不同。例如，關於薪資損害之補償，兩者之支付額均為平均工資之 60%，但勞災補償是自不能工作之日起即可領取，勞保給付則從第 4 日起給付。關於喪葬費，勞基法之勞災補償是 60 日份之平均工資，勞保給付則有不同算法，但不得低於 60 日份之平均工資¹¹⁵。關於死亡補償，勞基法是 1000 日份之平均工資，勞保給付則有遺族年金之制度設計。不過，勞基法之補償金項目均有其對應之勞保給付。依前述勞基法 84 條 1 項，雇主即免除補償責任。1970 年修法前之勞保死亡給付額少於勞基法之死亡補償，但雇主仍依勞基法 84 條 1 項免除依勞基法給付死亡補償之義務¹¹⁶。

因勞災保險給付均係定額，也不包括慰撫金，因此就勞工未能完全受償之部分，或不符勞災保險給付要件之損害，勞工可向雇主請求民事損害賠償¹¹⁷。

(2) 雇主行為災害之調整

於事故係因雇主而起，即所謂「雇主行為災害」之情形，日本勞動基準法 84 條 2 項與我國法相同，規定雇主提供之勞災補償可抵充雇主之損害賠償。雇主先為損害賠償時，可否抵充勞災補償之金額，條文上不明確。有見解主張雇主不因損害賠償而免除勞災補償責任，日本政府內閣法制局 1957 年函釋則認為，雇主就其已為損害賠償之金額，可抵充勞基法之補償責任¹¹⁸。

不過，如前所述，勞基法之雇主補償幾乎均被勞災保險給付所取代。故在日本成為問題者，主要為勞災保險給付與雇主之民事損害賠償責任

¹¹⁴ 保原喜志夫「勞災補償制度と不法行為責任」ジュリスト 691 号（1979）161 頁。

¹¹⁵ 労働者災害補償保険法施行規則 15 條。

¹¹⁶ 西谷敏ほか編『労働基準法・労働契約法』（2012 年）248 頁（嵩さやか）。

¹¹⁷ 水町勇一郎『労働法』（2018 年 7 版）306 頁。

¹¹⁸ 以上參見西谷敏ほか編『労働基準法・労働契約法』（2012 年）250 頁（嵩さやか）。

間之關係。

日本的勞災保險法並未規定勞災保險給付與雇主之損害賠償間之關係。法院判例及多數學說認為，勞工已獲勞災保險給付後，應類推適用勞基法 84 條 2 項，認為雇主於其限度，免除民法上之損害賠償責任¹¹⁹。若勞工先請求雇主之損害賠償，多數說也認為應該要自損害賠償額扣除保險給付，蓋若因請求順序與勞基法 84 條 2 項所預定之順序相反即能得到更多賠償將不合理，也與勞基法追求迅速補償之精神不符¹²⁰。

勞災保險法於 1960 年就長期傷病補償給付導入年金制度，其後，勞災保險金之年金化有擴大現象。年金化後，勞工就其尚未受領之「將來部份」的保險給付，與損害賠償如何調整，成為新的問題。

日本之判例、學說上，有控除說與非控除說之對立。日本最高法院 1977 年之判例採取控除說，認為「勞災保險給付之實質，是政府用保險給付之方式來履行雇主在勞基法上之災害補償義務（……）具有填補受益人所受損害之性質，故於事故係因雇主行為而起時，於政府已經基於勞災補償保險法提供保險給付後，應類推勞基法 84 條 2 項，認為雇主就同一事由，於該金額之限度，免其民法上之損害賠償責任。而因政府提供保險給付，使得受益人喪失其對雇主之損害賠償請求權，既係因該保險給付亦具填補損害之性質，故應僅限於政府在現實上已給付保險金填補損害之情形，若尚未為現實上之給付，則即便已確定將來將繼續提供給付，應認為受益人對雇主請求損害賠償時，毋庸自損害賠償債權額中控除這類將來給付額」¹²¹。亦即，就勞工現已受領部份，應為損益相抵，但就「將來部份」，則不應扣除。不過，此判決被批評為課予雇主雙重負

¹¹⁹ 大場敏彥「勞災保險給付と損害賠償」法学志林 90 卷 2 号（1992 年）40 頁；松本克美「使用者の損害賠償義務と労災保険：損益相殺・賠償者の代位・不当利得制度による使用者減責論の批判」神奈川法学 30 卷 3 号（1996 年 3 月）88 頁；水町勇一郎『労働法』（2018 年 7 版）306 頁。

¹²⁰ 大場敏彥「勞災保險給付と損害賠償」法学志林 90 卷 2 号（1992 年）73 頁註 3。

¹²¹ 最高裁昭和 52.10.25 判決（三共自動車事件），引自大場敏彥「勞災保險給付と損害賠償」法学志林 90 卷 2 号（1992 年）41 頁。

擔、剝奪其保險利益，或讓受災勞工獲得雙重利益。其後，1980 年勞災保險法修法，讓雇主於一定範圍內於事實上免除損害賠償責任，且於雇主先為損害賠償時，政府於一定期間內不為保險給付¹²²。

不過，也有少數見解主張，勞災保險與損害賠償性質不同，應讓勞工兩者兼得。認為勞工應兼得勞災保險給付以及雇主或第三人之損害賠償之見解，其理由大致如下：1) 勞災保險接近損害保險，其保險費為雇用勞工之成本，性質與工資並無不同，故保險給付與損害賠償並非一定要調整不可，特別是遺族補償金與遺族在民法上所有之損害賠償請求權差異很大，可認為毋庸調整；2) 勞基法 84 條 2 項並非在排除勞工之雙重利益，而是基於衡平原則，防止雇主因同一事由而受雙重不利益，於勞災保險給付，雇主不會受到雙重不利益，因此雇主之損害賠償責任不應與勞災保險金進行抵銷；3) 勞災保險是社會保障制度，與損害賠償目的在回復原狀不同，應認為勞工本來就應該可以兩者兼得；4) 就生命、身體、健康之損害，損害賠償制度之賠償，實際上不可能回復原狀，故損害賠償與保險金之並存，不該認為是讓受害勞工受到雙重利益，而僅是讓其受有接近完全之生活保障或損害之完全回復；5) 勞災保險主要是為了保障勞工之生活，並非雇主之責任保險，雇主本來就應該支付保險費以及損害賠償兩者，而非因其支付保險費就可以減免損害賠償責任¹²³。

如前所述，保險給付與損害賠償，視保險之旨趣，係可並存。損害賠償制度實際上未能真正填補所有損害，故在民事賠償外，附加其他額外之補償，亦有可能被正當化¹²⁴。我國勞保即修法讓勞工兼得勞保給付

¹²² 大場敏彦「勞災保險給付と損害賠償」法学志林 90 卷 2 号（1992 年）42 頁；松本克美「使用者の損害賠償義務と労災保険：損益相殺・賠償者の代位・不当利得制度による使用者減責論の批判」神奈川法学 30 卷 3 号（1996 年 3 月）89 頁。

¹²³ 以上參見松本克美「使用者の損害賠償義務と労災保険：損益相殺・賠償者の代位・不当利得制度による使用者減責論の批判」神奈川法学 30 卷 3 号（1996 年 3 月）100-105 頁。

¹²⁴ 山田誠一，「重複填補」問題の理論と現実（2・完），NBL 509 號（1992 年）32 頁認為，日本之侵權行為法採取限制賠償主義，故一般而言可能存在著與事故有因果關係但不被包含在受償範圍內之損害，此於判斷被害人之損害以判斷有無損

與損害賠償。

另外，雇主先為民事賠償後，可否代位取得受領勞災保險給付之地位？日本最高法院 1989 年之判決認為，兩制度之目的不同，又無調整制度，而採取否定見解¹²⁵。

勞工若與「雇主」就損害賠償金額和解，可否再領取保險金？日本政府之見解係認為，以將來可受領勞保給付為前提，為了再增加給付而支付之和解金，不影響勞保給付之金額¹²⁶。

(3) 第三人行為災害之調整

勞災係因第三人引起時（所謂「第三者行為災害」），日本的勞災保險法設有債權移轉之調整規定，即同法第 12 條之 4 規定：「保險給付原因之事故，係因第三人之行為而生時，政府於其已為保險給付之價額之限度，取得受保險給付者對第三人之損害賠償請求權。（2 項）於前項情形，應受保險給付者自該第三人就同一事由獲得損害賠償者，政府於其價額之限度，得不為保險給付」。

不過，日本的勞動基準法則無相關規定，從而有不同見解。有主張即便第三人已為損害賠償，雇主仍負補償責任者，但日本政府內閣法制局認為：於第三人所為之損害賠償金額之限度，雇主免其勞災補償責任¹²⁷。雇主先為勞災補償時，日本法院判例係類推日本民法 422 條，認為雇主可代位取得勞工或其遺族對第三人之損害賠償請求權¹²⁸。即 1961 年日本最高法院判決認為：「雇主可否取得受補償人對第三人之損害賠償請求權，法無明文規定，但於此情形，類推民法 422 條而認為雇主可向

益相抵問題時，應加以考慮。

¹²⁵ 労働事件ハンドブック（第二東京弁護士会 労働問題研究委員会、2018 年）698 頁（三共自動車事件，最一小判平元 4.27 民集 43 卷 4 號 278 頁）。

¹²⁶ 労働事件ハンドブック（第二東京弁護士会 労働問題研究委員会、2018 年）699 頁。

¹²⁷ 西谷敏ほか編『労働基準法・労働契約法』（2012 年）251 頁（嵩さやか）。

¹²⁸ 西谷敏ほか編『労働基準法・労働契約法』（2012 年）251 頁（嵩さやか）。

第三人求償，應屬適當」¹²⁹。另也有見解認為，雇主於勞災補償之限度，類推適用清償人之法定代位規定，取得勞工對第三人之損害賠償請求權¹³⁰。

日本民法 422 條規定「當然代位」¹³¹，與我國民法舊 228 條（現 218 條之 1 第 1 項）規定「請求讓與」，雖略有不同，但日本民法 422 條亦用於例如寄託物因受託人之過失而毀損時，受託人向寄託人賠償該物之全部價額後，該物之所有權以及寄託人對第三人所有之侵權行為損害賠償請求權，均移轉於受託人¹³²。此同於我國民法舊 228 條立法理由所舉案例。1961 年日本最高法院類推適用該規定，認為雇主取得受勞災補償人對第三人之損害賠償請求權。我國雖也有如此之見解（1989 年司法院第 14 期司法業務研究會之研討結論、前揭 86 台上 1905 號最高法院判決之原審台灣高等法院 84 勞上 53 號判決見解），但迭遭推翻。

另外，若勞工與第三人和解，而放棄損害賠償請求權之全部或一部時，日本法院判例認為政府於其限度，免除給付勞災保險金之義務¹³³。即 1963 年 6 月 4 日最高法院「小野運送事件」判決認為：「勞働者災害補償保險法第 20 條第 1 項規定¹³⁴，成為補償原因之事故，係因第三人之行為而生之情形，政府於為保險給付後，於其給付價額之限度，取得受補償人對第三人之損害賠償請求權，同條第 2 項規定，應受補償之人，就同一事由自該第三人獲得損害賠償時，政府以其價額為限，免除災害

¹²⁹ 日海荷受事件（最三小判昭和 36.1.24 民集 15 卷 1 號 35 頁），引自本多ほか編『判例コンメンタール 20 労働法Ⅱ』（1976）272 頁。

¹³⁰ 労働事件ハンドブック（第二東京弁護士会 労働問題研究委員会、2018 年）699 頁。日本民法 499 條規定：為債務人而為清償者，即代位債權人之地位。相當於我國民法 312 條規定：「就債之履行有利害關係之第三人為清償者，於其清償之限度內承受債權人之權利，但不得有害於債權人之利益」。

¹³¹ 日本民法 422 條：「債權者が、損害賠償として、その債權の目的である物又は権利の価額の全部の支払を受けたときは、債務者は、その物又は権利について当然に債權者に代位する」。

¹³² 我妻榮=有泉亨『コンメンタール民法』（2013 年 3 版）772 頁。

¹³³ 西谷敏ほか編『労働基準法・労働契約法』（2012 年）251 頁（嵩さやか）。

¹³⁴ 現行法改列為第 12 條之 4。

補償之義務，前開第 2 項之規定，雖僅明示於受災勞工自第三人現實上受有損害賠償之情形，政府於其限度也免保險給付之義務，然而，有鑑於勞災保險制度原本是以補償受災勞工所受損害為其目的，則於受災勞工自己免除第三人對自己之損害賠償債務之全部或一部，而於該限度喪失損害賠償請求權之情形，政府也應於該限度內免其保險給付之義務，此係當然之理，不待明文規定，前開第 2 項規定，不能解為其有於此情形否定政府免責之旨趣」¹¹如此之解釋，雖不無可能產生受災勞工因其輕率或未必符合其真意之和解，喪失其受領保險給付之權利，招來有悖於對勞工災害提供迅速且公正之保護之勞災保險制度目的之後果，然而如此之結果，應可藉由加深勞工對勞災保險制度之認識、依勞災保險法之期待迅速提供保險給付、以及就受災勞工免除損害賠償債務是否出自其真意進行嚴格認定（亦應檢討是否有錯誤或詐欺），來加以防止」。

三、小結

我國勞基法之勞災補償規定與日本勞基法相關條文極為類似，推測應是仿照日本法。然而，日本法在實質上以保險方式承擔了雇主之勞災補償責任，我國法則勞保給付未能全部取代雇主之補償（例如薪資補償，勞保自第四日起給付月投保薪資 70%，至多一年，第二年給付月投保薪資之半數，以一年為限；勞基法之雇主補償則按原領工資全額補償，無期間上限，但二年後若符合要件可一次補償 40 個月工資後後免除繼續補償之責；2022 年施行之新法雖提高給付水準，但仍未能完全取代），雇主仍被課予勞災補償之重擔。與德國、日本相較，我國法顯然課予雇主過重負擔。這是否真能從雇主之照護義務、保障勞工生活等理由來充分說明？特別是在雇主無責任之第三人行為勞災之情形，別有應填補勞工損害之第三人存在，此際雇主之責任是否過重而缺乏合理性？這可能是我國本土法學特有之問題。作為我國立法模仿對象之日本法，其通說實務認為雇主可向第三人求償，在勞災補償制度發祥地之德國亦同。相較之下，我國最高法院認為勞災補償與損害賠償性質不同，故勞工可兩者

兼得，雇主之補償責任不能得到減輕，顯然缺乏合理性。

伍、整理

一、勞災補償與第三人之損害賠償

勞基法課予雇主勞災補償義務，雖有保障勞工生活之目的，但勞災補償係因勞工遭遇勞災受有損害而生，其目的當然首先係在填補勞工因職災所受損害。

勞工不能上班，雇主仍給付勞工與薪資同額之補償金，係受有財產上之損失。

對職災之發生若有可歸責之第三人，其對勞工因職災所受損害負有侵權行為損害賠償責任，應填補勞工因職災所受損失。若雇主已經支付足以填補勞工所受損害之補償金（例如，工資損害），此際不無可能認為勞工已無損害，不應再向第三人求償。然而，勞基法課予雇主補償義務，目的非在讓加害人得以免除責任。讓加害人無庸賠償，亦非公平合理。因此，應認為加害人仍負賠償義務。

雇主提供補償金，與加害人之損害賠償，目的都在填補勞工之損害。但有應填補勞工損失之加害人存在時，填補了勞工所受損害之雇主，應可向該加害人請求償還。若無債權移轉之明文規定，應認為雇主可向勞工請求讓與其對加害人之損害賠償請求權。

我國最高法院認為勞災補償與損害賠償之意義、性質不同，故勞工可兩者兼得。但此係似是而非。勞基法 60 條之立法理由謂：「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」¹³⁵。其所揭示之「依損益相抵之原則」「公平」之法理思想，適足以作為勞工不應獲得雙

¹³⁵ 立法院公報 73 卷 51 期院會紀錄 55 頁。

份填補之依據¹³⁶。1984年勞基法59條之立法理由言明其欲「由雇主負起完全補償責任」，亦無從據以推導出勞工可獲雙份填補之合理性。

若認為雇主不能向第三人求償，勞工可再對加害人求償，結果是勞工遭受一份損害，獲得雙份填補，而雇主須自行負擔其支出之補償金。若有保險制度完全承擔，尚無大礙，若無保險制度承擔，此結果難謂公平合理。即便雇主對勞工有照護義務，但在勞工所受損害可由第三人之賠償填補時，仍要求雇主須提供第二份填補給勞工，並無必要性與合理性。課予雇主如此之補償義務之法律，恐違反憲法上之比例原則。

此外，要雇主片面負擔補償金而不能向加害人求償，在制度上將誘使勞工憑藉著其可向雇主請求補償金，而輕易與原本應負最終賠償責任之加害人和解，換取加害人願意（以較低金額）賠償，結果上係將加害人本應負擔之賠償責任變相轉嫁給雇主。此係不合理地加重雇主負擔。參考民法第487條之1立法理由所謂「造成損害者，應負最後責任之法律」，此結果難謂正當。

勞基法59條之意義，應在課予雇主一種率先補償義務，藉由課予雇主無過失責任，使得無論雇主有無可歸責性、勞工之損害是否有第三人應負賠償責任，雇主均須先予補償，且補償金額採定額方式，可讓勞工迅速獲得補償，維持其生活。若有應負賠償責任之人，雖勞工可向其求償，但除了有舉證問題外，求償過程可能耗時費力或緩不濟急，也有加害人無資力賠償之風險。本條之規定，即可將此類負擔與風險轉嫁給雇主。

令雇主負上述之補償責任，即能有效達成保障勞工生活之目的。自公平之角度言，若另有應負責之第三人，則雇主在第一時間補償勞工後，應許其嗣後向第三人求償；而為了讓雇主能向第三人求償，應認為雇主

¹³⁶ 前引最高法院106台上2031號判決認為：「依勞動基準法第60條規定，雇主依同法第59條規定給付之補償金額，亦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」。不過，立法理由明確指出「損益相抵之原則」「公平」的理由應予重視。

得請求勞工讓與其對第三人之賠償請求權（以補償金額為限）。勞基法課予雇主之義務，於此範圍即已足夠。若超出此範圍，而認為雇主不得向第三人求償，使雇主於另有第三人應負賠償責任之情形下，仍須負擔全額補償金，讓勞工獲得雙份填補，此種勞災補償制度係課予雇主逾越必要性、合理程度之過重義務。

若如此理解，則勞工本即應先向雇主請求勞災補償，就不足部分（或勞災補償沒有涵蓋之損害項目）再向加害人求償。如此，勞災補償金制度才發揮其「保障勞工基本生活」之功能。

另外，勞基法採定額補償，係為避免證明損害額之困難或繁瑣。因此，即便勞工或其遺屬之實際損害金額小於此補償金數額，勞工或其遺屬仍可保有剩餘部分（例如，多餘之喪葬費）。雖結果上雇主「補償」了不必要之金額，勞工或其遺屬獲得多餘利益，此可理解為立法者為了避免損害額之認定程序延宕獲償，為安定勞工或遺屬之生活，而容許此後果。

若勞工已自加害人處獲得填補所有損失之完全賠償，或勞工自願放棄其對加害人之求償權，則應該認為雇主免補償義務，始為合理。勞工若與加害人以較小金額達成和解而拋棄其餘請求權，因雇主因此不能向加害人求償，應可拒絕支付補償金。此雖看似對勞工嚴苛。然而，今日大家都知道發生行車事故須先通知保險公司，不能私下與對方和解，否則保險公司不理賠。同理，發生勞災時，勞工若私下先跟加害人和解而放棄權利，則其並無保護必要。至多可認為勞工誤以為其尚可再向雇主請求補償而和解，係重大錯誤，而得撤銷該和解（民法 738 條第 3 款）。日本最高法院認為勞工輕率和解導致喪失受保險給付權利之問題，應以其他方式防免，或嚴格認定和解是否符合勞工真意，此誠值參考。

我國勞基法 59 條之內容係立法院委員會審查時立法委員所提案。行政院草案並未課予雇主如此重之補償責任。委員會中，因勞保投保薪資過低，勞工獲償不足，引發討論。立委吳勇雄主張改採當初「主管單位

曾擬定」之條文（除無死亡補償受領順序外，與現行法同）¹³⁷。立委謝深山、李友吉、陳錫淇、饒穎奇提出修正案，建議修正為同現行法內容¹³⁸。但有委員主張應改善保險制度，不應加重雇主負擔¹³⁹。因意見差距很大，條文暫時保留¹⁴⁰。後來委員會重新討論保留條文時，李志鵬等 12 名委員對行政院草案提出與謝深山委員所提內容相同之修正動議，無異議通過¹⁴¹。到二讀會（院會）時，委員間亦有歧見。江鵬堅、費希平、許榮淑 3 位委員主張刪除第 1 項之勞保給付得抵充勞災補償之規定。許榮淑委員主張勞災補償與勞保之性質不同，「兩者並非可以互相替代或抵充」¹⁴²。蕭瑞徵委員主張回復行政院草案。謝深山委員則說明：行政院草案係規定雇主應依「平均月投保薪資」加給 30% 或 50%，但「勞保之投保薪資最高只有一萬二千元，與實際薪資相差很多，而實際薪資有超過二、三萬元者」，依審查修正條文則「勞工應得的數額並未減少。由此可見審查條文是比較公平、合理的（……）勞工既然受到傷害，肇因於雇主之保護不周詳，雇主當然應承擔責任，敬請院會支持」。但因院會仍有委員有異議，條文暫行保留¹⁴³。待全文審畢，重新討論保留條文時，4 個修正動議（江鵬堅、費希平、許榮淑提議刪除勞保給付得抵充雇主補償之規定，蕭瑞徵提議回復行政院草案）都因附議人數不足而不成立，最後主席：「第 59 條照審查會條文通過，有無異議？（無）無異議，通過」¹⁴⁴。同次會議隨即三讀通過¹⁴⁵，此即現行條文。綜觀勞基法 59 條之成立過程，主要遷就勞保投保薪資過低之現實，但並不能提供應認為

¹³⁷ 立法院公報 73 卷 61 期委員會紀錄 5 頁，會議日期 1984 年 5 月 2 日。

¹³⁸ 立法院公報 73 卷 61 期委員會紀錄 7 頁，會議日期 1984 年 5 月 2 日。

¹³⁹ 參見立法院公報 73 卷 61 期委員會紀錄 4 頁之許勝發委員發言（因目前勞保制度不健全，而欲加重本法中雇主的負擔，是本末倒置）、7 頁之許勝發委員發言、8 頁之林聯輝委員發言。

¹⁴⁰ 立法院公報 73 卷 61 期委員會紀錄 8 頁。

¹⁴¹ 立法院公報 73 卷 69 期委員會紀錄 14 頁，會議日期 1984 年 6 月 16 日。

¹⁴² 立法院公報 73 卷 57 期院會紀錄 47 頁。

¹⁴³ 立法院公報 73 卷 57 期院會紀錄 48 頁。

¹⁴⁴ 立法院公報 73 卷 58 期 1752 號院會紀錄 38 頁。

¹⁴⁵ 立法院公報 73 卷 58 期 1752 號院會紀錄 44 頁以下。

勞工可兼得勞災補償與（第三人之）損害賠償之依據。

二、死亡補償之性質

雖邏輯上並無非如此理解不可之必然性，在法律價值體系上也造成矛盾，但我國除少數文獻如史尚寬（1954）、胡長清（1968）、邱聰智（2003）、楊佳元（2009）、陳汝吟（2017）、王欽彥（2017）等以外¹⁴⁶，法院實務及學者通說採取日本法在 1918 年以前所採取之見解以及德國法之見解，認為生命被侵害之人，因喪失權利能力，其對加害人無任何損害賠償請求權。僅受被害人扶養之人，得向加害人請求扶養利益之損害賠償；支出喪葬費之人，得請求喪葬費之賠償（民法 192 條）；死者之父母子女配偶，得向加害人請求慰撫金（民法 194 條；民法 194 條係仿自日本民法，德國民法到 2017 年才修法增訂類似規定，可謂落後日本百年以上¹⁴⁷）。

勞基法 59 條規定：勞工遭遇職災死亡，雇主應給予遺屬四十個月平均工資之死亡補償；遺屬受領死亡補償之順位如下：（一）配偶及子女（二）父母（三）祖父母（四）孫子女（五）兄弟姐妹。此死亡補償之性質如何理解，不無疑問。

死亡補償金或具填補扶養損害之性質，或具填補精神損害之性質。因勞災補償一般理解為旨在保障勞工基本生活，故應認為其係在補償勞工家屬之生活費，家屬可向加害人另行請求慰撫金。且祖父母、孫子女、兄弟姐妹依民法 194 條並無請求慰撫金之權利，故難以說明勞災補償與精神損害有關。

不過，若勞工死亡係因第三人所致，其對勞工家屬之損害賠償範圍，須由法院認定。倘被害人並無受其扶養之人（例如父母有財產維持生活，

¹⁴⁶ 參見王欽彥，生命侵害之損害賠償：日本法之借鑑，靜宜法學，第 6 期，2017 年，257 頁、271 頁以下。

¹⁴⁷ 王欽彥，生命侵害之損害賠償：日本法之借鑑，靜宜法學，第 6 期，2017 年，273 頁註 90、287 頁。

配偶、子女有謀生能力)¹⁴⁸，則有可能出現加害人除喪葬費外，不負任何財產上損害賠償責任之結果。然而，勞基法仍要求雇主支付 40 個月平均工資之補償金，此難以合理說明¹⁴⁹。若考慮到我國之雇主以中小企業為多，並非資力龐大之大型企業，則這種規定可能連「劫富濟貧」都稱不上。萬一勞工家境富裕、而雇主財力不佳，甚至可能是劫貧濟富。於加害人依法無庸賠償之情形（因遺屬無財產上損害），立法者仍課予雇主須支付補償金之義務，此恐缺乏正當性，而有違反比例原則之違憲疑慮。

不過，因雇主給付死亡補償金之負擔可完全由勞保給付取代，雇主無庸自己負擔。在此限度內，尚無大礙。

若有加害人無庸為財產上之賠償（無人受被害人扶養）、雇主卻須給付死亡補償金之情形發生，一個可能的理解方式，是認為勞基法之死亡

¹⁴⁸ 民法第 1117 條：「受扶養權利者，以不能維持生活而無謀生能力者為限。（2 項）前項無謀生能力之限制，於直系血親尊親屬，不適用之」。

¹⁴⁹ 類似情形，也發生在雇主給付補償金給雇主之配偶子女後，死亡勞工之父母依民法 192、194 條請求雇主支付扶養費及慰撫金時，雇主之賠償金額，可否就其已給付給配偶子女之補償金額主張抵充之問題。民國 88 年 12 月台灣高等法院暨所屬法院於座談會，曾對此法律問題進行研討（八十八年法律座談會彙編第 50-51 頁；引自司法院法學資料檢索系統）。甲說認為，按勞動基準法第六十條規定，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。依文義解釋，該條雇主得抵充之對象，著重於同一事故所生之損害賠償義務，與何人受領補償無關；因此，只要雇主係依勞動基準法第五十九條之規定給付補償金額，不問係由死亡勞工之配偶子女或是父母受領，於雇主而言，均不影響其可抵充就同一事故所生應負損害賠償金額之權利。乙說則認為，勞動基準法第六十條所稱「抵充」，必須係指曾依勞動基準法第五十九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五十九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。初步研討結果：多數贊成乙說。審查意見認為：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，而勞動基準法第五十九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。研討結果：照審查意見通過。

不過，如此一來，或許可能出現一方面死亡勞工之配偶子女受領超出實際損害金額之勞災補償金，另一方面雇主又須再對死亡勞工之父母支付慰撫金與扶養費之損害賠償之結果。

補償金係以被害人之繼承人本可請求被害人之餘命損害（即以其平均餘命可賺取之總收入，扣除本人之必要生活費，所剩餘之金額）為預設前提，故與民法規定遺族僅能請求賠償扶養費之情形不同。按我國勞災補償相關規定，與日本勞動基準法十分類似，死亡補償金係對應於日本勞基法 79 條之遺族補償。日本法院實務上認為侵害他人生命之人應賠償死者之餘命損害（逸失利益），其勞基法 79 條之補償金，與死者之繼承人可就死者之餘命損害求償之認識，乍見之下具若干共通性。我國勞基法之死亡補償金既係仿自日本法，亦可採取相同觀點。

不過，勞基法 59 條之死亡補償金之領取順位，與民法 1138 條之繼承順位（除配偶外，依左列順序定之：一、直系血親卑親屬。二、父母。三、兄弟姊妹。四、祖父母）未盡一致，因此仍有說明上之困難。日本勞基法所定補償順位也與日本民法所定繼承順位不盡相同。

我國勞基法 59 條所規定之補償順位（配偶及子女、父母、祖父母、孫子女、兄弟姐妹），為行政院草案所無，係立法院委員會審查時立法委員提案所設，當時即有委員郭林勇指出補償順位與民法繼承順位不同之問題¹⁵⁰。二讀（院會）時，立委江鵬堅、費希平、許榮淑認為勞基法另設順位不妥，主張應依民法之繼承順位¹⁵¹。謝深山委員則說明：該順位是「抄自勞工保險條例」，因勞基法與勞保條例關係密切，不宜有不同之順位規定¹⁵²。條文因爭議大而暫時保留。後來重新討論時，修正動議均不成立，而無異議通過審查會條文¹⁵³，完成二、三讀。

勞工保險條例於制定時之第 76 條，規定受領遺屬津貼之順序為「一、配偶及子女。二、父母。三、孫子女。四、祖父母。五、兄弟姊妹。」，似無立法理由¹⁵⁴。在二讀會係無異議通過¹⁵⁵。該受領順序，實

¹⁵⁰ 立法院公報 73 卷 61 期委員會紀錄 7 頁，會議日期 1984 年 5 月 2 日。

¹⁵¹ 立法院公報 73 卷 57 期院會紀錄 46、47 頁。

¹⁵² 立法院公報 73 卷 57 期院會紀錄 48 頁。

¹⁵³ 立法院公報 73 卷 58 期 1752 號院會紀錄 38 頁。

¹⁵⁴ 立法院審查報告見立法院公報 47 卷 21 期 19 冊，第 21 會期第 19 期，8 頁以下。

¹⁵⁵ 立法院公報 47 卷 21 期 18 冊，第 21 會期第 18 期，29 頁。

際上類似於日本「勞動者災害補償保險法」16條之2（配偶者、子、父母、孫、祖父母及兄弟姊妹）、日本「勞動基準法施行規則」所定受領順位。從而可合理推測該順位係仿自日本法。

我國勞保條例關於受領順位並無合理說明，勞基法59條之受領順位又被勞保條例所定順位「綁架」，除顯示我國立法品質之問題以外，也說明了應有修改之必要。

2021年4月三讀、2022年5月施行之勞工職業災害保險及保護法52條將勞工職業災害保險之死亡給付請領人順序修正為「配偶及子女、父母、祖父母、受扶養之孫子女、受扶養之兄弟姊妹」，理由是「鑒於社會保險之資源有限，遺屬年金之發給對象，應以依賴被保險人扶養或經濟謀生能力較弱者為限，爰於第二項定明各順序請領遺屬年金者所須具備之條件」。不過，與勞基法59之順位要件出現歧異，可能導致其它問題。

三、勞工可歸責時之過失相抵

1990年4月之最高法院89年度第4次民事庭會議，曾針對「勞動基準法第59條之職業災害補償，於勞工與有過失時，雇主可否主張民法第217條過失相抵？」之問題，有所討論。甲說（否定說）認為：「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。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。（82年度台上字第1472號判決參照）」。乙說（肯定說）則認為：「職業災害補償，基本上亦為損害賠償之一種，勞動基準法第59條之規定，對於雇主雖採無過失責任主義，惟民法第213條至第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。職業災害補償既為損害賠償之一種，自仍有民法第217條之適用。（87年度台上字第233號判決參照）」。會議決議：採甲說。

最高法院 100 台上 1180 號判決（法官劉福來、陳重瑜、吳麗女、鄭雅萍、簡清忠）亦認為：「按勞動基準法第 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。無民法第 217 條過失相抵之適用，為本院現持之見解。本件陳天信於原審就醫藥費二十三萬（……）追加（……）請求。依上開說明，對丁鴻公司應無過失相抵之適用，原審將醫藥費二十三萬（……）扣除陳天信應負百分之六十之過失責任，命丁鴻公司給付，自有可議」。

最高法院 107 台上 1056 號判決（法官林大洋、陳玉完、蕭芳菁、李文賢、鄭傑夫）亦認為：「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」（底線筆者）。

不過，前開最高法院之說理，是否真能推導出雇主之補償責任不應依（適用或類推適用）民法 217 條來減免，不無疑問。當勞工有重大過失時，如何正當化說明雇主仍有全額補償責任，並非僅從「勞災補償非

損害賠償」這種形式論就能獲得合理解答。

日本法有當勞工有重大過失時雇主無庸給予補償之免責規定，韓國亦有類似之免責規定¹⁵⁶。我國法並無規定。從而一般認為，我國法與之不同，係採取無過失賠償主義¹⁵⁷。有主張：「現行勞基法卻全無相關免責事由的規定。因此，縱使勞工因重大過失引起職業災害，雇主仍應負擔勞基法上之職業災害補償責任」¹⁵⁸。

然而，勞基法未設雇主得免責之規定，與依（適用或類推適用）民法 217 條減輕或免除雇主之補償責任，應無衝突。誠信原則（民法 148 條 2 項）、衡平原則之法理，於解釋法律時均應注意。從而不應以法無免責規定，即認雇主須無條件全額補償。勞工之故意行為所引發之傷亡（例如勞工上班時故意破壞機器設備，反被電傷），解釋上應不符合勞基法 59 條「勞工因遭遇職業災害」之要件。但勞工有重大過失時，不能歸責雇主保護不周詳（參見前引立委謝深山對課予雇主勞災補償責任之理由說明：「勞工既然受到傷害，肇因於雇主之保護不周詳，雇主當然應承擔責任」¹⁵⁹）。故應認為勞災補償責任仍得依民法 217 條來調節，但善用民法 217 條「法院得減輕賠償金額，或免除之」之裁量規定，較為合理。畢竟雇主因承擔勞災補償責任而破產、導致其他勞工失業之雙輸情境，並非難以想像。

僱主負擔無過失責任（即雇主無故意過失仍須負責），與勞工有重大過失時雇主可減輕或免除責任，並不衝突。民法第 217 條係以誠實信用即公平原則為基礎¹⁶⁰。最高法院 54 台上 2433 號判例闡釋，法院「應斟酌雙方原因力之強弱與過失之輕重」來決定賠償金減額之程度。而民法 217 條於無過失危險責任之情形，仍有適用，斟酌雙方原因力之強弱與過失之輕重決定賠償之減額（最高法院 88 台上 2302 號判決）。例如公路

¹⁵⁶ 林豐賓=劉邦棟，勞動基準法論，2015 年 8 版，266-267 頁。

¹⁵⁷ 林豐賓=劉邦棟，勞動基準法論，2015 年 8 版，267 頁。

¹⁵⁸ 徐婉寧，職災補償與損害賠償，中原財經法學 34 期，2015 年 6 月，31 頁。

¹⁵⁹ 立法院公報 73 卷 57 期院會紀錄 48 頁。

¹⁶⁰ 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，3 頁。

法 64 條 1 項規定汽車或電車運輸業對行車事故負無過失責任，若兩車互撞互有傷亡或財物損失，雙方之賠償責任亦有 217 條之適用¹⁶¹。於勞災補償，固然其制度目的在於保障勞工，但仍應符合誠實信用與公平原則。因此，民法 217 條適用於勞災補償應有正當性。

勞基法 59 條在民法上之對應規定，即民法 487 條之 1 之情形，雖雇用人被課予無過失責任，但受雇人與有過失時，學說主張受雇人仍得請求損害賠償，但得適用過失相抵（民法 217 條）減輕或免除雇用人之賠償金額¹⁶²。此亦可為對照。

另一方面，允許雇主得主張勞工之故意過失而減少補償金額，恐違背勞基法要求雇主定額補償之旨趣，即其係要迅速提供定額補償、避免訴訟程序延宕影響勞工及家屬之生活。不過，日本勞動基準法 78 條規定勞工因重大過失引起職災，且雇主就該重大過失得到政府認定時，得不為工資補償或失能補償。可知定額補償之制度設計仍可與過失相抵並存。此外，不合理地課予雇主補償責任，難以被正當化。例如若有應對勞災負責之第三人，其對勞工主張過失相抵後，對勞工之損害賠償低於雇主應補償勞工之定額，此際難以合理說明，何以加害人之責任比雇主直接而重大，但其應賠償之金額卻低於不可歸責之雇主。於保險給付，不問勞工有無過失尚無大礙，但對雇主個人課予如此之補償負擔，則有問題。解決之道，似僅能指望將雇主補償責任全面以保險制度承擔。

另外，勞基法 61 條 2 項雖然規定受領補償之權利「不得讓與、抵銷、扣押或擔保」，雇主不得主張抵銷；不過，此與民法 217 條係屬二事，無礙民法 217 條之適用。

¹⁶¹ 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，16 頁以下。

¹⁶² 參見劉春堂，民法債編各論（中），2004 年，15 頁（受雇人之損害全因可歸責於己之事由所致者，其不得求償應無疑義，但部分可歸責時，能否求償不無疑義，「為貫徹本條項保護受雇人之立法意旨，應解釋為受雇人仍得請求賠償較妥，惟得適用過失相抵之規定（民法 217 條），減輕或免除雇用人之賠償金額」）。

陸、結論

勞基法 59 條之勞災補償，是國家單方面課予雇主之義務。雇主給付勞災補償金後，可否取得勞工對第三人之損害賠償請求權，此涉及到國家課予雇主之負擔是否合理之問題。若另有應賠償負責之第三人存在，並無不許雇主「代位求償」之理。不許雇主向應負責任之第三人求償，而允許勞工既向加害人請求損害賠償，又向雇主請求勞災補償，獲得「雙份填補」，課予雇主這種補償義務係缺乏合理性，有違反憲法層次之比例原則之虞。

因此：(1) 若勞工已自加害人處獲得全額賠償，其已無損失可言，雇主自無提供補償之必要。雇主之補償責任，應限制在合理必要之範圍內，並非要讓勞工獲得多餘利益。(2) 若勞工接受雇主補償，應將其對第三人之損害賠償請求權，以補償金額為限，讓與給雇主，使雇主可向第三人求償。若勞工不願讓與，於德國法雇主係可援用德國民法 273 條為同時履行抗辯，依我國法，雇主應可主張類推適用民法 264 條之同時履行抗辯¹⁶³，於受讓損害賠償請求權以前拒絕補償。若勞工（或其遺族）與加害人和解而放棄損害賠償請求權，則其既然已經不能讓與損害賠償請求權給雇主，即不能向雇主請求補償（雇主可以此作為抗辯）。(3) 若勞工接受雇主補償後，再向第三人求償，則因雇主補償之目的並非在免除加害人之賠償責任，故加害人不能主張損害已被填補（不能主張損益相抵），仍有完全賠償之義務，除非勞工所主張之損害賠償請求權已經讓與給雇主。(4) 若勞工就勞災有重大過失，應可依民法 217 條減輕或免除雇主之補償責任。

另由本文討論可知，我國勞基法、勞工保險條例可看到日本法的影子。惟日本法於 1947 年已由保險制度承擔幾乎全部之雇主補償責任，但

¹⁶³ 將民法 264 條類推適用，擴大同時履行抗辯權之範圍，早經學者主張。王澤鑑，同時履行抗辯：民法第二六四條規定之適用、準用及類推適用，民法學說與判例研究，第六冊，1991 年，186 頁。

我國一直是課予雇主主要的補償責任，勞保給付僅分擔部分責任，2022 年施行之職災保險保護法雖有改善，但未完全消除。由此觀之，我國勞災補償制度落後日本至少 75 年，雇主被課予（自日本、德國之角度而言）過重的補償責任，而不易被合理說明。台灣本土法學之落後，可見一斑¹⁶⁴。

¹⁶⁴ 此並非個案。德國在 1939 年、日本在 1955 年已經成立之汽車強制保險無過失責任之制度，台灣要到 1996 年，才在因就讀東海大學的兒子被聯結車撞死而投身立法運動的「柯媽媽」（柯蔡玉瓊）推動下成立（參見「強制汽車責任保險」 官網 <https://www.cali.org.tw/consumer4.aspx>）。另外，於**國際私法**，如王欽彥，遺囑之方式之準據法：從晚近一則判決觀察我國之法繼受過程，臺北大學法學論叢第 95 期，2015 年，195 頁（「我國法院之傳統見解實際上使我國涉外遺囑法制落後國際水準一百年（……）我國新法比起國際標準仍有未足」）。於**仲裁法**，如王欽彥，我國只有機構仲裁而無個案（ad hoc）仲裁？—最高法院 99 年度台抗字第 358 號裁定背後之重大問題，台灣法學雜誌第 171 期，2011 年，198 頁（「本案實質上經歷了台北地院與台灣高院 4 個法庭 10 位法官之審理，法院均誤解誤判，似見我國法官對仲裁制度認識不足，令人擔憂」）。於**破產法**，如王欽彥，國際債務清理法制草案之檢討，輔仁法學，第 58 期，2019 年，103 頁（我國的破產法制陳舊，且採取屬地主義而無國際破產法制，已落後外國甚多）。於**民法**，如王欽彥，起訴經撤回或因不合法被駁回時之時效中斷問題——兼論仲裁之請求經撤回或仲裁不能達成判斷時之時效中斷問題，靜宜法律，第 2 期，2013 年，62 頁（「日本在 1932 年就被學者檢討而克服之問題，我國法院直到 21 世紀之今天還未能作出合理處理」）。王欽彥，生命侵害之損害賠償：日本法之借鑑，靜宜法學，第 6 期，2017 年，281 頁以下（民法 195 條 2 項規定慰撫金之一身專屬性，是民國 18 年仿當時之德國法，不過德國已於 1990 年、日本於 1967 年廢除（不得繼承之）一身專屬性，我國法已落後德國、日本數十年）。王欽彥，營業秘密侵害之準據法，輔仁法學，第 61 期，2021 年，160 頁以下（20 世紀初之德國判例即認為，所有法律保護之法益，均享有防止侵害之不作為請求權之保護，其依據是姓名權被侵害時之不作為請求、占有被侵害時之不作為請求、所有權被侵害時之不作為請求等規定之整體性的類推適用，所有依侵權行為法所保護之法律及利益，均得主張之，但我國學者迄未如此認為）。於**民事訴訟法**，如王欽彥，送達之不知與民事訴訟法 164 條之回復原狀，靜宜法學，第 3 期，2014 年，89 頁（「我國法關於回復原狀之制度、條文並非自己獨創，而係繼受自德國法及日本法，然而我國法院於法解釋上卻過度限制了回復原狀之容許性，使得不知送達之當事人幾無救濟可能。此係於德國、日本均無之我國法之獨特性」）。王欽彥，民事訴訟之爭點效與死後認領——新光小公主認領案之素描與簡評，靜宜法學，第 7 期，2018 年，233 頁（我國最高法院不但採用德國、日本法院均不採用之「爭點效」理論，還適用錯誤，廢棄正確之下級審判決）。

Labor Compensation According to Art. 59 of Formosan Labor Standard Law and Its Relationship to Civil Damages

Prof. Dr. Chin-Yen Wang

Abstract

A labor being injured because of his work is entitled to claim for compensation from the employer according to Art. 59 of Formosan Labour Standard Law. If another person is accountable for the injury of the labor, the labor can also claim civil damages from that person. It is the long standing opinion of the Formosan Supreme Court that the labor can keep both the compensation from his employer and the damages from the accountable person. This article argues that it is wrong, and makes reference to labor compensation law in Japan and Germany.

Keywords: Labor Compensation, Civil Damages, Labor Standard Law, Labor Insurance