

目錄：

一、總說。	1
二、職業災害補償與抵充。	2
(一) 老年給付 vs. 死亡給付。	2
(二) 勞保給付 vs. 賠償給付 (抵充之標的) 。	3
(三) 民事賠償責任 vs. 職災死亡補償責任 (喪葬費抵充疑義) 。	4
(四) 已受領 vs. 得受領 (抵充之先決條件) 。	6
(五) 職災補償責任 vs. 第三人賠償責任。	7
(六) 抵充之主觀效力範圍。	8
三、職業災害補償與承攬。	9
(一) 事業單位是否亦負連帶補償責任？	9
(二) 負最終補償責任者乃最後承攬人。	10
1、總說。	10
2、勞工與最後承攬人和解所生之「毀滅性」效力。	10
3、勞工「消極的」不向最後承攬人請求亦會產生「毀滅性」的後果。	13
4、最後承攬人亦不可向有過失之前手求償。	14
5、前手就其補償部分得依內部約定向承攬人或中間承攬人求償。	15
(三) 承攬人是否以適用勞基法的行業為限之爭議。	16
四、無效勞動契約下之職業災害補償責任。	17
五、職業災害補償與和解。	18
六、職業災害補償受領權之拋棄與扣押。	19
(一) 受領權之拋棄。	19
(二) 受領權之扣押與受領金額之執行。	20
七、職業災害補償與過失相抵。	23
八、結語。	25

一、總說。

所謂職業災害補償，依學者見解是指「對在工作中受到『與工作有關傷害』之受雇人，提供及時有效之現金工資給付、醫療照顧及勞動力重建措施的制度。使受雇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，而是在維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會的勞動力」¹。

按勞工於執行職務過程中發生職業災害者，輕者傷、病，重者、死、殘，對勞工及其家屬皆構成重大之急難，非有周密之救濟制度，無以解勞工及其家屬之危。我國勞基法第七章設有專章用以規範雇主對勞工所負之職業災害補償責任²。惟短短

¹ 黃越欽先生著：「勞動法新論」第二六七頁（民國八十九年七月初版）。

² 至於九十年十月三十一日公佈之「職業災害勞工保護法」已於九十一年四月二十八日起施行，性質上為勞動基準法之特別法，但大體架構仍與勞動基準法無重大差異。

共五個條文，施行運作迄今近二十年來，固然解決了不少問題，但實務上亦產生許多爭議。筆者不敏，爰就相關重要之爭議案例類型，以最高法院判決見解為主佐以個人管見，提出分析說明，正有教於方家。

二、職業災害補償與抵充。

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律規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得以抵充之（勞基法第五十九條但書規定參照）。如支付之費用係由雇主與勞工共同負擔者（例如購買商業保險而約定保險費由勞雇雙方各負擔一部份），則補償之抵充需按雇主負擔之比例計算。（勞基法施行細則第三十四條但書。）就勞保給付部分言，因勞工保險條例（下稱勞保條例）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補償額。

此外，固然職業災害補償責任是無過失責任主義，但於雇主對職業災害之發生有過失時，自亦不能排除勞工（或其遺屬）依民法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得用來抵充就同一事故所生之（民事）損害之賠償金額（勞基法第六十條規定參照）。

以下茲就實務上常見之抵充疑義分述如下。

（一）老年給付 vs. 死亡給付。

勞工因職業災害死亡者，依勞保條例第六十四條規定給予五個月之喪葬津貼及四十個月之死亡津貼，相當於一般情形下請領了最高額之老年給付（勞保條例第五十九條但書規定老年給付最高以四十五個月為限）但因勞保條例第六十一條又特別規定：「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。」易言之，如勞工於年逾六十歲後繼續工作繼續投保者，有可能於退職時領得最高五十個月之老年給付，較之職災死亡給付尚多了五個月。

³ 論者每引最高法院八十一年台上字第一九二號判決：「至上訴人在陳志達出海之初另為陳志達向台灣人壽保險股份有限公司投保「漁民團體平安保險」，屬海員福利之一，其受益人因此所取得之權利，乃因保險契約而發生。與勞工保險具有強制性，一旦保險事故發生，保險人（勞工保險局）即應給付保險金，不因勞工另有投保其他保險而有異者有別。勞工保險與人壽保險公司所承保人壽保險（或平安保險）得以併存。況生命無價，人身保險並無最高保額之限制，亦無超額保險之問題，其死亡給付亦不生扣減問題。」而認為雇主為勞工投保之團體壽險屬於「勞工福利」不能抵充勞基法職災補償責任。惟查本判決係指團體壽險給付不能抵充雇主依勞保條例第七十二條之賠償責任，似與勞基法第五十九條但書之抵充無關。事實上依最高法院八十七年台上字第四十八號判決、八十九年台上字第二五八二號判決意旨似均肯認雇主購買商業保險所獲保險給付，得為抵充標的。最高法院九十五年度台上字第八五四號更明確的指出：「查由雇主負擔費用之其他商業保險給付，固非依法令規定之補償，惟雇主既係為分擔其職災給付之風險而為之投保，以勞基法第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。」至於行政院勞工委員會八十七年五月七日（八十七）台勞動三字第0一七六七六號函示則直接而明白的表示：「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。」

因此即產生年逾六十歲仍在職勞工如不死亡而退職時本得請領最高五十個月之老年給付，嗣因職業災害死亡，其遺屬卻只能領取四十五個月職災死亡給付津貼之不合理現象。勞保局為保護勞工既得權益，於上揭情形下特別發佈解釋令容許勞工遺屬得擇優改領取「老年給付」以代「死亡給付」⁴。在此情形下勞工遺屬所領取者形式上為「老年給付」並非職災「死亡給付」，是否亦得用以抵充雇主應負之職災補償責任？實務上有不同見解。

行政機關採肯定說。行政院勞工委員會八十一年四月七日（八十一）台勞動三字第一八三一六號函認為：「一、查勞動基準法第五十九條，係課雇主於勞工發生職業災害時應予補償之義務，但不宜令雇主為雙重負擔，爰明定如依勞工保險條例規定已由雇主支付費用補償者，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七十八勞保二字第 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也。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。

但司法實務上似有不同看法。最高法院八十八年度台上字第五〇八號判決稱：「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問題，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職業災害死亡之事實（下班途中出車禍死亡），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，其理由即為勞工（遺屬？）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。

假設上舉判決之事實即為勞工死亡其遺屬「擇優」領取老年給付者之情形，筆者淺見以為最高法院見解即顯屬錯誤。蓋勞工遺屬之所以能「擇優」領取老年給付，其事實發生之基礎，仍為勞工職業災害死亡之事實，雇主依法原得抵充之權利自不能因勞工遺屬「擇優」選擇領取老年給付而受影響是也。

（二）勞保給付 vs. 賠償給付（抵充之標的）

勞工發生職業災害時，如雇主業已將勞工依法申報加保勞工保險，雇主當然得

⁴ 行政院勞工委員會七十七年十二月十五日（七十七）台勞保二字第 二八四八三號函：「勞保被保險人加保滿三十年後，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。」函中雖係對因病死亡之案例解釋，但於因職災死亡之情形亦當有其適用。

⁵ 本則判決之事實並非十分清楚，判決書內稱勞保老年給付係勞工「生前所領取者」，則即與本文所述因職災死亡由其「遺屬」擇優領取「老年給付」之情形不合。但因雇主抗辯「因職災保險費由伊全額負擔，其保險給付自可抵充勞動基準法所定之職災補償費」等語，似又與本文所述若合符節。

以勞保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。惟若雇主應申報加保卻未依法申報加保者(包括完全未申報加保、遲延加保、以多報少等)，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、二項規定向雇主請求賠償⁶。雇主如依勞保條例第七十二條給予勞工賠償者，此項賠償金能否用以抵充職災補償責任，最高法院曾有不同看法。

最高法院八十六年台上字第六五五號判決稱：「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，亦有未合。」似乎認為勞保條例第七十二條賠償與勞基法第五十九條職災補償並無相互抵充餘地。

惟最高法院八十七年台上字第二二八一號判決則改採肯定之見解而判認：「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，亦得抵充勞動災害補償。」

筆者淺見以為勞保條例第七十二條之法定賠償事實上係原來勞保給付之變形，果如原來之勞保給付可資抵充職災補償金，則本質上仍屬勞保給付之賠償金自亦無排除抵充之理。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。

(三) 民事賠償責任 vs. 職災死亡補償責任(喪葬費抵充疑義)

勞工因職災死亡時，其死亡補償第一順位受領權人為勞工之配偶及子女，勞工之父母在職災受領順位中排第二次序。勞工死亡遺有配偶、子女者，勞工之父母即無受領職災補償金之機會。而雇主如另需依民法負賠償責任者，依民法第一九二條第二項及第一九四條規定得向雇主請求損害賠償(含非財產上損害賠償)者除配偶、子女外，尚包括勞工之父母(其他勞工對之負法定扶養義務者暫且不論)。以故，雇

⁶ 勞保條例第七十二條所規定之損害賠償請求權，其性質究為債務不履行之損賠請求權(時效為十五年)抑或侵權行為損賠請求權(時效為二年、十年)，最高法院有不同見解。七十二年台上字第三六九號判決、八十七年台上字第二五四〇號判決認為應屬債務不履行損害賠償請求權；但八十四年台上字第二九九〇號判決、八十五年台上字第二七七〇號判決及八十九年台上字第一八五八號判決則又認定係侵權行為損害賠償請求權，附此註明。

主給付之職災死亡補償金在依勞基法第六十條規定抵充雇主之民事賠償責任時，即會發生民事賠償請求權人與職災死亡受領權人未必一致之現象，此時依最高法院八十九年度台上字第二五八二號判決意旨：「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。」

換言之，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⁷。

而在此一前提下，果如勞工死亡後支付喪葬費者係非受領死亡補償之遺屬（例如喪葬費由勞工之兄弟支付，職災死亡補償則由勞工之配偶及子女領取），則因喪葬費給付對象應為實際支付喪葬費之人，而非勞基法第五十九條第四款之死亡補償受領權人⁸，雇主必須把五個月喪葬費給付予勞工之兄弟，其餘四十個月之死亡補償才交付與勞工之第一順位受領權人「配偶及子女」。事後勞工之配偶及子女提起民事損害訴訟時，雇主雖依勞基法第六十條規定得主張抵充，但卻只能抵充「四十個月」部分之給付（因當事人相同），另五個月部分之喪葬費因當事人不同雇主無從主張抵充。相較於如喪葬費係由配偶及子女支付時，雇主依法須將喪葬費及死亡給付共四十五個月「全部」交由第一順位之配偶及子女受領，將來在民事賠償訴訟時，雇主即得主張全部共「四十五個月」抵充之利益，顯然前者之情形下對雇主並不公平，而且易起勞工遺屬僥倖之作為（喪葬費單據故意交由未受領死亡補償之人來向雇主領取五個月之喪葬費給付），殊非妥適。更且因個別勞工家屬支付喪葬費方式之不同，而左右雇主得抵充之數額，相差達五個月平均工資之多，其不合理也極其明顯。

筆者淺見以為職災死亡時喪葬費與死亡補償根本無區分列為兩項之必要，雇主一次支付「四十五個月」死亡補償予勞工遺屬（依受領順位序），勞工之家屬自得從死亡補償中提列支應喪葬費，實無再立此一「喪葬費」名目之必要及實益，現行立法方式反而滋生紛擾，亟待修法改善。

⁷ 台灣高等法院暨所屬法院八十八年十二月八十八年度法律座談會決議就此一問題亦曾提出討論最後決議採乙說：「按雇主依勞動基準法第五十九條之規定所給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，勞動基準法第六十條固定有明文，惟該條所稱「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。」（資料來源：八十八年法律座談會彙編第 50-51 頁）

⁸ 林豐賓先生著：「勞動基準法論」第二七三頁（民國八十六年十一月三民書局初版）。

（四）已受領 vs. 得受領（抵充之先決條件）

無論是勞基法第五十九條但書或同法第六十條規定之抵充，是否以勞工業已實際受領得他項給付為抵充之先決條件，抑或只要勞工有該請求權存在處於「得受領」之狀態（例如已判決勝訴確定取得執行名義），雇主即得主張抵充？最高法院見解頗為游移不定。最高法院八十六年度台上字第一九〇五號判決認為：「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。」似乎認為應以勞工業已實際受領他項給付，雇主才可主張抵充。

八十六年度台上字第三二一八號判決更清楚的表達此一看法：「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。」

但其後最高法院於八十七年度台上字第二二八一號判決中又認為：「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。」似又改變其見解認為只要勞工之他項請求業已判決勝訴確定不待實際受領，雇主即得主張抵充。本案經最高法院第二次發回更審後，台灣高等法院其後於八十八年一月二十八日以八十七年度勞上更（二）字第二十九號判決勞工敗訴，認為：「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，上訴人就此部分之請求，即屬欠缺保護必要之要件，其請求被上訴人連帶給付上開金額，自屬無據，不應准許。原審判決駁回上訴人之請求，核無違誤。上訴意旨以皇宗公司並未給付分文為

由指摘原審判決不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。」⁹

惟最高法院八十九年度台上字第二二三六號判決又恢復以往見解，認應以勞工已實際受領得他項給付為雇主行使抵充權之先決條件：「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。原審未違調查審認，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。」

但亦有判決認為得主張抵充之兩項請求權如於同一訴訟程序主張，則法院應直接予以扣除，臺灣臺中地方法院九十三年度勞訴字第八十二號判決稱：「勞基法第六十條立法意旨乃在明示就同一給付內容之補償金額及損害賠償金額，受害勞工不得為雙重金額之請求，若受害勞工依職業災害補償請求權及侵權行為損害賠償請求權，於同一訴訟中為一併請求時，就同一給付內容之補償金額及損害賠償金額，不得為兩者金額加總之請求，否則將使其請求之總金額包括二項可互為抵充金額之加總，殊失勞基法第六十條規定之立法本意。在此情形下，受害勞工之職業災害補償請求權與侵權行為損害賠償請求權，就同一給付內容部分，雖係立於併存關係，但若勞工之職業災害補償請求權部分已獲得准許，就同一給付內容之侵權行為損害賠償請求權部分，應類推適用勞基法第六十條之法理，扣除該部分金額。」可資參照。

在最高法院尚未對此一爭議作成判例或決議前尚難逆料最高法院最終會採哪一見解。惟筆者淺見以為應以勞工已實際受領得他項給付，雇主始得主張抵充，否則勞工徒有他項請求權存在但在未實現前，即先讓雇主取得抵充之利益，情理上顯然失衡，亦無以保障勞工（或其遺屬）受領職災補償之權益。即使在得主張抵充之兩項請求權於同一訴訟程序併行主張之場合，法院亦不宜直接扣除，而應參考不真正連帶給付之例，同時宣告兩項給付請求權均成立，僅於任一給付獲清償者他項給付請求權於該清償範圍內消滅，如此解釋較能確保勞工（或其遺屬）之受領權益。

（五）職災補償責任 vs. 第三人賠償責任。

勞工發生職災有時是出於第三人應負責之事故，此時雇主固然對勞工應負職災補償責任，該第三人對勞工亦應依民法侵權行為規定負損害賠償責任。勞工之兩項請求權意義性質各異並無相互主張抵充、損益相抵等之餘地。就侵權行為人不得以勞工所受損害業已自雇主處受領得職災補償而主張予以「抵充」侵權行為人自己之損害賠償責任乙節，最高法院著有九十六年度台上字第二六三三號判決可稽¹⁰，學

⁹ 本案因勞方上訴利益未超過當時民事訴訟法第四六六條所定上訴第三審之額數，更二審判決即告確定。

¹⁰ 最高法院九十六年台上字第二六三三號判決指出：「雇主依勞動基準法第五十九條規定所負之補償責任，係法定補償責任，並不排除雇主依民法規定應負之侵權行為賠償責任，勞動基準法第六十條所謂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，係指雇主依勞動基準法第五十九條給付之賠償金額，得以抵充其他雇主應負之賠償金額，而非指雇主之賠償金額，

說上亦無異說¹¹。

至於雇主方面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，或於給付職災補償金後「代位」行使勞工對第三人之損害賠償請求權，最高法院著有兩則判決頗有參考價值，茲摘引如下：

最高法院八十五年度台上字第二一七八號判決稱：「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，則係基於勞基法第五十九條第四款規定而來，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」。

八十八年度台上字第一九〇五號判決則稱：「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，尚有未合。」本則判決更進一步否准雇主得依類似「賠償代位」或讓與請求權之方式自第三人賠償額中扣除自己應負之給付額¹²，用以確保勞工職災補償請求權之實現，自屬的論¹³。

（六）抵充之主觀效力範圍。

雇主依勞基法第五十九條但書主張抵充，自需以「自己」曾支付費用獲得之「補償」為限，果勞工因同一職災原因獲得他種補償（或給付）係由於其他人支付費用獲得者，雇主自不得主張抵充之。最高法院九十二年度台上字第二六二二號判稱：「又被上訴人（按指勞方）雖於事故發生後，自美國安泰保險股份有限公司受有一百萬元之意外險保險給付，惟該項給付係被上訴人前任雇主隆通汽車股份有限公司代為投保及支付保險費者，（雇主）自不得以之抵充補償。」可資參照。

又於職災事故中，如應對勞工負起補償或賠償責任之人非僅雇主一人（例如勞

得使肇事人減輕責任，故上訴人（按指侵權行為人）為抵充之主張，並無理由。」可資參照。

¹¹ 黃越欽先生前引註1第二六九頁認為：「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。」

¹² 至於雇主可否以自己無端因第三人之侵權行為而額外支出職災補償金，因認自己之財產權受有損害而依侵權行為法則向第三人請求賠償？容有爭議，筆者採否定見解。

¹³ 但亦有論者認為此時如不准雇主主張扣除或抵充，則相較於如侵權行為人係雇主自己時（於職災事件中如雇主同時涉有過失責任時，勞工於職災補償請求權之外，通常亦得對雇主張張民事侵權行為或債務不履行之損害賠償請求權），雇主依勞基法第六十條規定卻得以職災補償金額抵充就同一事故所生損害之賠償金額，兩相對照權益顯然失衡。勞工寧可侵權行為人是雇主以外的第三人以便獲取雙重給付而不虞被扣除或抵充。惟此一論點尚乏支持之實際判決例。

基法第六十二條承攬關係中之連帶補償責任)，則於雇主主張抵充後，其他債務人能否併主張「抵充」之利益，誠值探討。依最高法院九十三年度台上字第九〇六號判決意旨：「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，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。又同法第六十條規定，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。果被上訴人得提起本件刑事附帶民事訴訟，而上訴人確應負連帶賠償責任，則於李明倫死亡後，李武二所領取之「宏福定期壽險」保險金一百萬元、「團體意外保險」保險金五十萬元，及陳寶川所領取之「團體意外保險」保險金五十萬元部分，如係武青公司支付保險費為李明倫投保所領取之保險金，且第一審法院認定武青公司得就該部分抵充其賠償金額之見解亦屬無誤，衡之民法第二百七十四條規定，於武青公司抵充（清償）之範圍內，對連帶債務人之張潘明珠等四人而言，是否不能同免其責任？非無審酌之餘地。」似乎認為雇主主張抵充之利益，其他連帶債務人均得援用主張之。

按民法第二七四條規定：「因連帶債務人中之一人為清償、代物清償、提存、抵銷或混同而債務消滅者，他債務人亦同免其責任。」學說上稱為連帶債務消滅之絕對效力，因債務已消滅其他連帶債務人自得同援引該債務消滅之抗辯。惟就本問題言，筆者淺見以為勞基法所稱之抵充並不在民法第二七四條規範範圍內，而且「抵充」不等於「抵銷」（勞基法第六十一條第二項：受領補償之權利，……不得『抵銷』與第五十九條但書、第六十條規定之『抵充』用語不同。）解釋上應認僅支付費用獲得補償之雇主得主張抵充之利益。

三、職業災害補償與承攬。

勞基法第六十二條規定：「（第一項）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。（第二項）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。」立法目的在於以擴大勞工請求職災補償對象之方式，來達更周全保障勞工權益之本旨。惟因條文文義頗為簡潔，於適用上亦產生不少爭議。

（一）事業單位是否亦負連帶補償責任？

就此一問題，因勞基法第六十二條第一項僅敘及承攬人或中間承攬人應與最後承攬人對勞工連帶負補償責任，漏未規定「事業單位」之責任。學者認為此應屬立法上之疏漏，解釋上參照同條第二項規定，應解為事業單位亦需同負連帶責任¹⁴。最高法院八十四年台上字第二七二七號判決亦採相同見解指出：「按勞基法第六十二條第一項之規定，就其字面觀之，須與最後承攬人負連帶責任者，似僅為承攬人或中間承攬人，而不包括事業單位在內，惟其立法理由在於規定事業單位以其事業交予他人承攬，或他人再將所承攬之工作，再次交予他人承攬時，事業單位對於交予

¹⁴ 林更盛先生著：「承攬關係中職業災害案例評釋」（法學叢刊第一七四期第一六七頁以下）對此有詳細說明。

他人承攬之工作所生職業災害，應與承攬人及以下各次承攬人負連帶補償責任。此由該條第二項係規定：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，得向最後補償人求償，益見招人承攬之事業單位應連帶負職業災害補償責任。」¹⁵

惟事業單位需同負連帶補償責任者，限於「事業單位」「以其事業招人承攬」之情形。最高法院八十八年度台上字第六三七號判決對此要件有明確之說明：「按事業單位與其事業承攬人依勞基法第六十二條第一項規定，對各該承攬部分所使用之勞工連帶負雇主職災補償責任者，須該事業單位以其事業之全部或一部招人承攬為必要。又依勞基法第二條、第三條，及勞基法施行細則第三條等規定，勞基法所稱事業單位，係指適用勞基法第三條從事依中華民國行業標準分類所定各業而雇用勞工為工作之機構。此觀上開各法條規定意旨自明。是法院於判斷事業單位應否負上開連帶職災補償責任時，首應就該事業單位依勞基法所從事行業類別、事業生產、營造或服務等工作內容暨其範圍等項為審認，始足決定。」

換言之，事業單位必須是適用勞基法之行業；其次，該招人承攬之事項必須是事業之全部或一部。一般民眾委外承攬一些房屋、水電整修工程等，一般民眾自身固非所謂的「事業單位」，其委外承攬之事項亦非其所經營事業之全部或一部，當然無庸依勞基法規定與承攬人連帶對勞工負職災補償之責，惟其是否應另依民法第一八九條規定負定作人責任，則屬另一問題¹⁶。

（二）負最終補償責任者乃最後承攬人。

1、總說。

勞基法第六十二條第二項規定：「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。」則依此規定，立法上使事業單位、中間承攬人、最後承攬人共負連帶責任，純是為了讓勞工追償便利擴大應負責之對象，但透過連帶債務人間內部求償之機制，則使最後承攬人負起終局的補償責任。

最高法院八十七年台上字第一九四九號判決對上述立法原意有詳盡之說明：「且勞動基準法第六十二條規定之立法意旨，其第一項規定：『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，就各該承攬部份所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定僱主應負職業災害補償之責任。』核其立法真意，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，故於同條第二項始規定：『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（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，已與同法第五十九條之職業災害補償無過失責任制度相呼應。由上開『得向最後承攬人求償』之文義，足見最後應就職業災害負擔補償責任之人為『最後承攬人』。」

2、勞工與最後承攬人和解所生之「毀滅性」效力。

¹⁵ 職業災害勞工保護法第三十一條第一項現已明定事業單位應與承攬人連帶負職災補償責任。

¹⁶ 黃越欽先生前引註1 第二七四頁。

在上揭最後承攬人應負最終局補償責任之原則下，因事業單位、中間承攬人並無內部應分擔額，所以當承攬關係下之職災勞工與最後承攬人就補償請求權為和解時（不論訴訟中或訴訟外），如和解條件為勞工受領部分給付並拋棄對最後承攬人其餘部分之請求權時，因依民法第二七六條第一項規定：「債權人向連帶債務人中之一人免除債務，而無消滅全部債務之意思表示者，除該債務人應分擔之部分外，他債務人仍不免其責任。」反面言之，被免除債務之債務人其應分擔部分，其他連帶債務人同享債務免除之利益。

在台灣高等法院九十年勞上字第三三號判決中，東吳大學將其校園內水塔之清洗工作交付齊得公司承攬，齊得公司再將之轉包予小包歐瑞瓊承攬，小包歐瑞瓊雇用勞工 A 實際從事清洗工作。A 於八十七年七月九日清洗水塔時不慎自高處跌落受傷成殘，依勞基法第五十九條計算職業災害補償金額含醫療費、醫療中不能工作之工資補償及職業災害殘廢補償等共計二百四十一萬三千五百元。A 先與小包歐瑞瓊達成和解並受領二十萬元和解金給付，於和解書中約明：「乙方（按即本文所指勞工 A）或任何其它人不得再向甲方（按即本文所指小包歐瑞瓊）要求其它賠償並不得再有異議及追訴等情事」。嗣 A 就不足之二百二十一萬三千五百元部分，起訴求為命齊得公司及小包歐瑞瓊應連帶給付職業災害補償金共二百二十一萬三千五百元之判決。

台灣高等法院判決勞工 A 全部敗訴，理由為：「按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；又和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第七百三十六條、第七百三十七條分別定有明文。又和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張。上訴人（按即本文所指勞工 A）與被上訴人歐瑞瓊（按即本文所指丙小包）就本件事故以歐瑞瓊付二十萬元為條件達成和解，該筆款項亦經付訖，為兩造所不爭，則上訴人自應受該和解契約之拘束，其再行起訴請求歐瑞瓊給付職業災害工資補償、殘廢補償計二百二十一萬三千五百元，為無理由，應予駁回。次按，債權人向連帶債務人中之一人免除債務，而無消滅全部債務之意思表示者，除該債務人應分擔之部分外，他債務人仍不免其責任；又債權人向債務人表示免除其債務之意思者，債之關係消滅，民法第二百七十六條第一項、第三百四十三條分別定有明文。債權人僅向連帶債務人中之一人或數人免除全部之連帶債務，對於全體連帶債務人亦發生消滅全部債務之效力。另依據勞基法第六十二條規定，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應負職業災害補償之責任。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。查上訴人主張，被上訴人齊得公司為向東吳大學承攬系爭清洗水塔工作之承攬人，其再將工作交由被上訴人歐瑞瓊承攬，應與被上訴人歐瑞瓊就本件職業災害補償負連帶賠償責任，被上訴人對於齊得公司將工作交由歐瑞瓊負責招募工人完成，歐瑞瓊為中間承攬人乙節，既不爭執，則依上開規定，被上訴人齊得公司於賠償損害時，對於被上訴人歐瑞瓊，即有求償權而無應分擔之部分，則債權人即上訴人向有負擔部分之債務人歐瑞瓊免除部分債務時，他債務人即被上訴人齊得公司即因而就免除部分

亦同免其責任。而未免除之二十萬元，因連帶債務人之歐瑞瓊已為清償，該連帶債務即告消滅，齊得公司已無庸負責。」從而維持第一審法院駁回勞工請求之判決。

就本件案例言，小包歐瑞瓊為最終承攬人依法應負最終補償責任，亦即就內部關係言應負「全部」補償責任。齊得公司依勞基法第六十二條規定固然對外需與小包歐瑞瓊對勞工 A 負連帶補償責任，但於「內部關係」則無應分擔額。所以當勞工 A 與小包歐瑞瓊先以二十萬元達成和解，並拋棄其餘對小包歐瑞瓊之請求權時，固然勞工 A 之內心本意是要向比較有資力之事業單位齊得公司追償其餘未受償部分之請求，但事與願違，齊得公司分文不必負責矣！

勞工 A 之職災補償債權二百四十一萬三千五百元中，二十萬元部分已自小包歐瑞瓊處因受領歐瑞瓊之清償而消滅，齊得公司依民法第二七四條規定同享小包歐瑞瓊部分清償之利益；至就其餘二百二十一萬三千五百元部分，A 與小包歐瑞瓊之和解固然無消滅「全部」債務之意思，但 A 已因和解而拋棄、免除小包歐瑞瓊就該二百二十一萬三千五百元部分之債務，而此二百二十一萬三千五百元部分債務，全部屬於小包歐瑞瓊內部關係應負擔者，齊得公司依民法第二七六條第一項規定亦同享免除二百二十一萬三千五百元部分債務之利益，結果是齊得公司不必負分文補償責任，A 勞工最終僅獲得二十萬元補償。以故，勞工於訴訟中或訴訟外與職災連帶債務人為和解時，應非常小心、謹慎，才不致因小失大。

與上揭案例相似者，勞工因其他共同工作勞工之過失而於職場受傷，雇主除依勞基法負職災補償責任外，依民法第一八八條規定雇主亦需與該有過失之勞工對受職災勞工連帶負僱用人侵權行為損害賠償責任，此時受職災勞工如因考慮到與該有過失勞工為同僚關係，而與其先行和解時即會發生同上案例之遺憾結果。台灣高等法院八十九年度勞上易字第一一號判決中，勞工張嘉勝於鈺承企業有限公司擔任電子剪裁機操作員之工作，八十六年十二月二十二日上午十時許在工作中（一人分配一台剪床工作），有同事黃義棟走來張嘉勝這邊，誤踏剪床之開關機器往下切，張嘉勝因閃避不及，左手大拇指被切斷，造成職業災害。勞工張嘉勝除行使勞基法上之職災補償請求權外，同時又依民法第一八八條規定向雇主請求僱用人之連帶賠償責任。法院就此侵權行為損害賠償部分判決勞工全部敗訴，理由即為：「按連帶債務未全部履行前，全體債務人仍負連帶責任，又債權人向連帶債務人中之一人免除債務，而無消滅全部債務之意思表示者，除該債務人應分擔之部分外，他債務人仍不免其責任，固為民法第二百七十三條第二項及第二百七十六條第一項所明定，然若他債務人無應分擔之部分（例如民法第一百八十八條之僱用人），而債權人向有負擔部分之債務人（如受僱人）免除部分債務時，他債務人就該免除部分即因而免其責任，否則他債務人（僱用人）於為全部之清償後，依民法第一百八十八條第三項規定，尚得向有負擔部分之債務人（受僱人）行使求償權，則債權人向該有負擔部分之債務人（受僱人）免除部分債務，將毫無意義。（最高法院七十三年度台上字第二九六六號判決參照）本件張嘉勝於與第三人黃義棟之原法院八十七年度易字第五八九九號過失傷害案件審理中達成和解，第三人黃義棟僅付十一萬元就不用負其他責任，業經張嘉勝自認，揆諸前開說明，張嘉勝既向有負擔部分之債務人（即第三人黃義棟）免除部分債務時，他債務人（即鈺承企業有限公司）就該免除部分即因而免其責任，則張嘉勝依侵權行為之法律關係請求鈺承企業有限公司應負損害賠償，即屬

無據，應予駁回。」¹⁷

從上所舉兩則案例分析，受職災勞工往往因不諳法律且又基於人情之常，先行與較無資力之最後承攬人或共同工作之同僚和解，甚且「有可能」是在訴訟中因法官之勸諭而達成和解（上舉與共同工作之同僚和解即是在台灣板橋地方法院八十七年度易字第五八九九號過失傷害案件審理中達成者），卻發生如此「毀滅性」之效力，而完全阻卻了勞工對事業單位、承攬人、中間承攬人及最後承攬人就和解金額以外部分之職災補償請求權，勞工豈可再予輕忽！

3、勞工「消極的」不向最後承攬人請求亦會產生「毀滅性」的後果。

上文所述都是勞工採取「積極」的作為，向最後承攬人或其他共同工作同僚行使職災補償請求或侵權行為損賠請求後達成和解之情形。但縱使勞工並未積極的與最後承攬人請求、達成和解進而拋棄部分請求，即僅是單純的消極的不向最後承攬人行使職災補償請求權，亦同樣產生毀滅性的結果。

勞工如消極的不向最後承攬人行使職災補償請求權，致令其請求權已罹於時效消滅時（職災補償請求權時效依勞基法第六十一條第一項規定為兩年短期時效期間），縱使對事業單位或中間承攬人之請求權還在時效期間內，本於事業單位及中間承攬人並無內部分擔額之法理，再參照民法第二七六條第二項規定，勞工也不得再對事業單位或中間承攬人請求補償矣。最高法院八十六年度台上字第一五二四號判決稱：「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；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；第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅，勞動基準法第六十二條第一項、第二項、第六十一條第一項定有明文。由此可知實質上負補償責任之人為最後承攬人。由於事業單位與最後承攬人所負為連帶債務且事業單位並無內部分擔額可言，故受領補償權人對最後承攬人之請求權若已逾二年消滅時效，自不得再向事業單位要求負連帶補償責任。」可資參照。

或謂我國消滅時效立法例係採抗辯權發生主義，應負終局補償（或賠償）責任之連帶債務人在此情形下並非訴訟當事人，是否援用時效消滅抗辯亦不可知，如於裁判時任令其餘連帶債務人援用他債務人時效完成之利益，對債權人並不公允¹⁸。惟最高法院於八十七年台上字第一四四〇號判決中對此則判認：「連帶債務人中之一人消滅時效已完成者，依民法第二百七十六條第二項規定，固僅該債務人應分攤之部分，他債務人同免其責任，惟民法第一百八十八條第三項規定，僱用人賠償損害時，對於侵權行為之受僱人有求償權，則僱用人與受僱人間並無應分擔部分可言，

¹⁷ 孫森焱先生著：「民法債編總論」下冊第八八一頁參照（八十九年八月修訂版）。

¹⁸ 臺灣高等法院八十四年度重勞上更（一）字第二號判決即曾採此一見解認為：「時效中斷或不完成非具絕對效力事項，債權人於時效完成前，選擇對有資力債務人起訴後，若謂其債權仍受無資力債務人時效完成之影響，有欠公允，且時效係採抗辯主義，修方齊並未對為侵權行為之金榮大、李京勳、蔡輝彪、陳體青起訴請求賠償，各該加害人是否以時效抗辯，尚未可知，港務局、永隆公司即主張時效完成，要無可採。」

倘被害人對為侵權行為之受僱人之損害賠償請求權消滅時效業已完成，僱用人自得援用該受僱人之時效利益，拒絕全部給付，不以該受僱人已為時效抗辯為必要。又依同法第二百七十九條規定，連帶債務人中之一人，所生之事項，除前五條規定或契約另有訂定者外，其利益或不利益，對他債務人不生效力。是則債權人對連帶債務人中之一人起訴所生時效中斷或履行請求之效果，對於他債務人既不具效力，他債務人時效之繼續進行，自不因此而受影響。」

所以勞工發生職業災害時不可因考慮最後承攬人為較無資力之人或因與其有直接僱傭關係等考量，而疏未對其請求補償。否則一旦對最後承攬人之請求權罹於時效消滅，事業單位及中間承攬人均同免責任，勞工所受損害即追償無門¹⁹。

4、最後承攬人亦不可向有過失之前手求償。

本於最後承攬人需負最終補償責任之意旨，於職災發生之原因係不可歸責於最後承攬人，反倒係可歸責於事業單位或中間承攬人之情形時，最後承攬人亦不可向有過失之前手求償。最高法院八十七年台上字第一九四九號判決對此有詳盡之說明：「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。足見僱主之職業災害補償責任，乃屬法定之無過失責任甚明。且勞動基準法第六十二條規定之立法意旨，其第一項規定：「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，就各該承攬部份所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定僱主應負職業災害補償之責任。」核其立法真意，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，故於同條第二項始規定：「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（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，已與同法第五十九條之職業災害補償無過失責任制度相呼應。由上開「得向最後承攬人求償」之文義，足見最後應就職業災害負擔補償責任之人為「最後承攬人」。上訴人雖主張依該二項所為之「求償」規定，即明示勞動基準法立法意旨係令職業災害所發生工作範圍之僱主負最終之職業災害補償責任。故對於職業災害發生無過失責任之僱主依勞動基準法第六十二條第一項規定對勞工為職業災害補償後，依據勞動基準法第六十二條第二項之法理，可向對於職業災害發生有過失責任之僱主為求償云云。惟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僱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。」

依上揭最高法院判決意旨，當職災發生原因可歸責於最後承攬人時，最後承攬

¹⁹ 鄭玉波先生著：「民法債編總論」第四二二頁對此問題評論稱：「連帶債務之債務人非止一人，其資力又未必悉等，因之，債權人對於某一無資力之債務人，本不擬向其請求給付，而只擬向其他有資力之人請求者，亦屬人情之常，此種情形，若他有資力之債務人之債務，亦當然受此無資力者時效完成之影響時，未免欠當。」

人需負最終的職災補償責任與民事賠償雙重責任（但兩者間依勞基法第六十條規定有抵充關係，見前文所述）。而當職災發生原因係可歸責於事業單位或中間承攬人時，有過失之事業單位或中間承攬人僅負民事賠償責任，仍不負最終的職災補償責任，此時如最後承攬人業已給付補償金予勞工，固不可向有過失之事業單位或中間承攬人求償；即連有過失之事業單位或中間承攬人如因連帶責任之故先行給付補償金予勞工者，仍可向依法應負最終局補償責任之最後承攬人求償。

因此，職災發生如係可歸責於事業單位或中間承攬人或最後承攬人其中一人時，勞工可透過精巧的追償安排而獲得職災補償與民事賠償兩項給付。即勞工向應負民事賠償責任以外的職災補償連帶債務人行使職災補償請求權，此時勞工所獲得職災補償無庸擔心依勞基法第六十條規定抵充掉民事賠償責任（賠償債務人此時不負民事賠償責任）然後勞工再另向應負過失責任之事業單位或中間承攬人或最後承攬人行使民事賠償請求權，即可獲得兩份給付（此時應負民事賠償責任之債務人因並未支付職災補償金，無法以別人支付之職災補償金抵充自己之民事賠償金。）反之，勞工如向應負民事賠償責任之職災補償連帶債務人行使職災補償請求權及民事賠償責任者，該債務人依勞基法第六十條規定行使抵充權後勞工將只能獲取一份給付²⁰。

5、前手就其補償部分得依內部約定向承攬人或中間承攬人求償。

依勞基法第六十二條第二項規定：「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。」，以故，前手先對勞工為災害補償後就其所補償之金額向最後承攬人求償，法律依據明確固無疑義。惟通常最後承攬人為較無資力之人，前手對其求償或較無實益。實務上事業單位招人承攬時通常於承攬契約中會將職災補償責任轉嫁約定由承攬人負擔（例如約定：全部職業災害補償責任均由包商承擔與業主無涉等語），此項內部轉嫁責任之約定固然不能對抗勞工，勞工仍得依勞基法第六十二條第一項規定向事業單位請求職災補償，而事業單位於對勞工補償後本於與承攬人責任轉嫁之內部約定，當然亦得向承攬人為內部之求償，不因承攬人又再層層轉包予中間承攬人及最後承攬人而有不同。實務上曾有案例認為事業單位先為補償後，依勞基法第六十二條第二項規定「只能」向「最後承攬人」求償，而不許向「承攬人」（或中間承攬人）依內部約定求償之見解者²¹，筆者淺見以為向「最後承攬人」求償乃係依勞基法第六十二條第二項規定，與前手間如有內部責任轉嫁之約定並不相衝突，只要該內部求償（責任轉嫁）之約定不能對抗勞工不使勞工之法定權益受到損害，法律上應無不准事業單位與承攬人（或其後之中間承攬人）為內部求償約定之理。

²⁰ 職業災害勞工保護法第三十一條第三項規定：「前二項職業災害補償之標準，依勞動基準法之規定。同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由僱用勞工之雇主支付費用者，得予抵充。」規定形式與勞基法不同，明定事業單位、承攬人、中間承攬人等均得以「他人」（實際僱用勞工之雇主）支付費用所獲給付抵充「自己」之職災補償責任。至於支付費用者如為非實際僱用勞工之事業單位或承攬人、中間承攬人時（例如營造實務上常見承攬人應事業單位要求購買工程綜合險，其中即包括現場勞工意外險），能否抵充又生疑義。且條文中所稱「已由僱用勞工之雇主支付費用者」文意不明，依上下文解讀應指「已由僱用勞工之雇主支付費用而獲得之賠償或給付者」之意，立法技術實在疏陋。

²¹ 臺灣板橋地方法院九十三年度訴字第六八七號判決參照。惟本則判決經上訴第二審後旋即遭台灣高等法院以九十四年上字第六十八號判決廢棄確定，改判認承攬人間之內部轉嫁責任約定有效。

(三) 承攬人是否以適用勞基法的行業為限之爭議。

依前文所述，事業單位委外承攬而應與承攬人負連帶責任者，必以該事業單位為適用勞基法之行業為限（最高法院八十八年台上字第六三七號判決參照）。然則，承攬人（包括中間承攬人與最後承攬人）是否亦以適用勞基法之行業為限，始有勞基法第六十二條規定之適用，實務上頗茲疑義。在建國啤酒廠職災索賠案例中，事業單位臺灣省菸酒公賣局建國啤酒廠將其廠內有關高壓電器設備之保養維護工作委由復華機電顧問公司承攬，復華機電顧問公司受雇勞工於民國八十一年一月十一日執行該承攬工作時發生職業災害，嗣勞工以事業單位建國啤酒廠及雇主即承攬人復華機電顧問公司為共同被告提起連帶給付職災補償金訴訟。原審台灣高等法院以「復華公司依中華民國行業標準分類為『工程顧問類』，非屬適用勞基法之行業²²，亦無勞基法第六十二條第一項規定之適用，則（勞工）古瑞勇依勞基法第六十二條第一項規定，請求復華公司與建國啤酒廠連帶負職災補償責任，自屬無據。」因以駁回勞工之請求。

案經勞工上訴第三審後最高法院以九十年台上字第九四八號判決認為：「勞基法第六十二條第一項規定，事業單位以其事業招人承攬，若有職業災害發生時，原事業單位即應與承攬人連帶負職業災害補償責任。古瑞勇一再主張：該條規定之承攬人，並不以有適用勞基法行業為限，縱復華公司非適用勞基法行業，亦無礙建國啤酒廠應與復華公司依該規定連帶負職業災害補償責任等語，不失為一種重要之攻擊方法等情，所稱有無可採，與認定復華公司與建國啤酒廠是否應連帶負職業災害補償責任，亦至有關係，原審未詳予論及，遽以復華公司非係適用勞基法之行業，即認古瑞勇不得請求復華公司與建國啤酒廠連帶負職災補償責任，未免速斷。」因此將原判決廢棄發回台灣高等法院更審²³。

嗣台灣高等法院依上揭最高法院發回意旨於九十一年三月十一日以九十年重勞上更（二）字第二號判決²⁴肯定的表示勞基法第六十二條連帶責任的成立，不以承攬人為勞基法適用行業為限，理由略為：「事業單位將其本應負勞動基準法責任之事業交人承攬，立法者係因原事業單位適用勞動基準法需負雇主責任而使承攬人負雇主責任，而非承攬人本身為勞動基準法之事業單位而需負雇主責任。亦即勞基法第五十九條之雇主責任為適用勞動基準法事業單位所應負之責任，而勞基法第六十二條則使承攬人負雇主責任，並使事業單位、中間承攬人與最後承攬人連帶負雇主應負（之）職業災害補償責任。此由勞基法第六十二條條文觀之，係規定招『人』承攬，而非僅指招『事業單位』承攬，其範圍較廣，及再參諸八十年修正之勞安法第十六條規定：『事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負本法所定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人負連帶責任。』，更可明瞭。故承攬人不論是否適用勞動基準法，其所承攬事業之原事業單位如有勞基法之適用，應認其所雇用之勞工發生職業災害，承攬人即需負勞基法與勞安法所定之雇主責任，

²² 筆者按「顧問服務業」依行政院勞委會八十六年十月卅日台八十六勞動一字第 四七四九四號公告，已於八十七年四月一日起適用勞基法。

²³ 林更勝先生對本則判決曾為文評釋：「承攬關係中職災補償責任—最高法院九十年度台上字第九四八號判決評釋」，載「台灣本土法學」第三十四期第六十四頁以下（民國九十一年五月發行）。

²⁴ 本則判決司法院網站並未收錄係由本案勞方代理律師林永頌律師提供，附此致謝。

該勞工自可依該法請求承攬人及事業單位負連帶職業災害補償責任。」²⁵

依筆者淺見，上揭台灣高等法院判決就事業單位仍應負職災補償責任部分所持之見解固值贊同。但承攬人既非適用勞基法之行業，勞基法又無類似勞工安全衛生法第十六條明定承攬人無論適用勞安法與否均應負雇主責任之明文，則使本無勞基法適用之事業單位，只因私法上之承攬行為即需負勞基法上之職災補償補償責任，法律依據上似尚嫌不足。

至若有兩層以上之承攬，例如事業單位先交由中間承攬人承攬，中間承攬人再交最後承攬人次承攬之情形，設如僅最後承攬人非勞基法適用行業，則受職災勞工當仍得以事業單位及中間承攬人為共同被告提起連帶給付職災補償金之訴，自不待言。

四、無效勞動契約下之職業災害補償責任。

一般而言，雇主對勞工負職業災害補償責任，均以勞動契約有效存在為前提，果如勞雇間並不存在著合法有效的勞動契約，「雇主」(?)當無負職災補償責任之理。台灣高等法院九十年勞上易字第十六號判決認為：「按民法第四百八十二條規定：『稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。』，是判斷兩造間究有無成立僱傭契約關係，應就上訴人是否為被上訴人服勞務、被上訴人曾否給付上訴人報酬等構成要件事實視之。查林 雄既非受僱於被上訴人，而為承攬被上訴人工程之次承攬人，則林 雄為完成所承攬之工程而招募之工人，與被上訴人間自無僱傭關係存在甚明，不因上訴人借用被上訴人名義加入勞工保險，即遽爾推論兩造間有僱傭關係存在。兩造間既無僱傭關係存在，從而，上訴人依勞動基準法第五十九條第二項規定，請求被上訴人給付醫療中不能工作之工資補償共五十七萬六千三百六十元，即無理由，應予駁回。」可資參照。

但在某些特殊情形下，勞雇間「事實上」雖存在著勞動契約關係，但因該勞動契約違反法令之強制禁止規定，依民法第七十一條規定，不得不認為勞動契約無效，例如雇用非法外勞、非法雇用童工等是。此外，法律行為欠缺法定要件而不生效力者，例如未成年人（指年滿十五歲之未成年人）未得法定代理人之允許受雇從事工作，其後法定代理人拒絕承認等（民法第七十九、八十條規定參照）。此時設如勞工發生職業災害，雇主應否仍需依勞基法第五十九條規定負補償責任，即有爭議。

依學者見解，此時勞雇間應屬於「事實勞動關係」，在其事實關係存續期間，雙方權利義務關係適用一般有效存在之勞動關係之規定²⁶。則雇主當仍應負職災補償責任固不待言。

實務上對於雇主非法雇用童工，而該童工又不幸發生職業災害之案例，台灣高等法院八十六年度重勞上字第一號判決判稱：「上訴人於事故發生時尚未滿十五歲，違反勞動基準法第四十五條之規定，縱其受僱於頓源公司，該僱傭契約亦非合法有效。上訴人依據其與頓源公司間之僱傭契約，請求職業災害補償，即非可採。」

²⁵ 本案所涉職災補償部分因事業單位建國啤酒廠及承攬人復華機電公司敗訴部分未逾新台幣一百五十萬元，依法不得上訴第三審，因此更二審判決後就此一部份已告確定。至於勞工另請求侵權行為損害賠償部分經再上訴第三審後，最高法院以九十二年台上字第三〇八號判決駁回勞方之上訴，全案終告全部確定。

²⁶ 黃越欽先生前引註1第一二一頁。

該案經上訴第三審後最高法院以八十七年度台上字第四五一號判決改判童工勝訴：「按勞動基準法第四十五條雖規定：雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。此條立法理由，係因我國義務教育，業經延長為九年，兒童六歲入學，十五歲完成教育，為求與教育政策一致並參照有關國際公約，特設此規定，是此條立法目的係在保護未滿十五歲之人。上訴人於原審主張：勞動基準法第四十五條之規定，係課雇主注意義務之訓示規定，而非效力規定，……其立法意旨在保護限制行為能力。如引該條規定，認定伊之勞動契約無效，不得為本件請求，顯然會發生雇主有不法行為，卻令限制行為能力人負擔不利益之結果，有違該條立法意旨等語（參見原審卷第九頁正面、第二頁反面、第二一頁正面），乃原審對此未詳為斟酌，遽認縱上訴人受僱於頓源公司，因違反上開勞動基準法第四十五條之規定，其僱傭契約非合法有效，不得請求職業災害補償，亦嫌速斷。」²⁷

筆者淺見以為，將保護童工之強行法解為係對雇主之訓示規定而非效力規定，顯非的論。事實上只要正確援引事實勞動關係之概念，問題自然迎刃而解。縱使勞動契約無效、不生效力、或撤銷，只要勞工有服勞務之事實，雇主就應負起勞動法上之雇主責任。就本例言，雇主違法僱用未滿十五歲之童工，其勞動契約固因違反勞基法第四十五條之強制禁止規定而無效，但雇主對於事實上因給付勞務而受職業災害之童工，當然仍應依勞基法第五十九條規定負職災補償責任。

五、職業災害補償與和解。

勞工發生職業災害後，雇主應依勞基法第五十九條各款標準給予勞工或其遺屬補償金。該項補償金為法定最低標準，勞雇間事前約定或事後給予更優厚之補償者，依勞基法第一條規定立法意旨當為法之所許，自不待言。反面言之，勞雇間如事前約定較勞基法標準為低之補償金額者，其約定因違反法律之強行規定，自始無效。

但如於職業災害事故發生後，勞雇間本於私法上之和解而由雇主給予較勞基法標準為低之補償金額者，其和解是否有效？雇主是否應負公法上之罰鍰責任？則行政機關與法院間似有不同見解。

就勞工行政主管機關之立場言，雖然行政院勞工委員七十九年十二月四日台七十九勞資二字第二六二九八號函就勞工本於勞基法所得主張之一般權利，例如資遣費、工資、加班費、工時、休息休假及退休金等認為：「有關各項權利勞資雙方自不得於事先以契約排除其適用。惟如依法雇主應給付資遣費或退休金等事實已發生，依『契約自由』原則，勞資雙方得就各該部分成立如解，且屬合法有效。」²⁸。本則行政函示列舉了工資、加班費、資遣費、退休金等勞工主要權利，卻獨漏勞工依勞基法第五十九條規定所得主張之職災補償請求權，似乎刻意予以排除在外。

事實上內政部前於七十五年十月十七日以（七十五）台內勞字第四四三二一三號函認為：「一、關於勞動基準法第五十九條職業災害補償標準屬法律之強行規定。調解、和解之內容，自不得違反此強行規定。若當事人間經法院核定之調解有違反前揭情事者，當事人得於法院核定之調解書送達後三十日內向原核定法院提起宣告

²⁷ 本案嗣於發回更審後於訴訟中成立和解而結案。

²⁸ 最高法院八十五年台上字第二二五四號判決認為：「勞工因退休而取得退休金請求權後，自願減少退休金之金額，甚至拋棄該項請求權，係對既得權利之處分，並非法所不許，該拋棄之意思表示，自屬有效。」另七十七年台上字第一四〇七號判決同旨。

調解無效或撤銷調解之訴，否則，即依法與確定判決生同一效力。二、至雇主違反勞動基準法第五十九條規定者，主管機關仍可依同法第七十九條規定處分，不因當事人間曾有調解協議而免責。」顯然對此爭議採無效說立場，認為低於法定標準給予之和解、調解在私法上亦屬無效，勞工或其遺屬得向定法院提起宣告調解無效或撤銷調解之訴。至於雇主違反勞基法第五十九條法定標準給予之公法責任（應依同法第七十九條第二款規定處二千元以上二萬元以下罰鍰），亦不因勞雇間有和解協議而豁免。

其後行政院勞工委員會七十九年一月九日（七十九）台勞動三字第一九四三七號函對於「違反職業災害補償規定，主管機關執行罰則疑義」又作成統一解釋認為：「勞工遭受職業災害死亡，雇主與罹災者家屬以低於法定補償標準達成和解，餘不足部份罹災家屬拋棄對雇主之民事賠償請求權部份雖無法干涉，惟雇主違反公法之強行規定者，主管機關仍應依規定處分。」顯然在和解之「私法」效力上退一步不再干涉不再認為無效，惟公法上行政院勞委會仍堅持認為只要給付低於法定標準就要裁罰，不因和解勞工拋棄請求權而受影響。

就最高法院之見解言，最高法院於八十五年度台上字第八一二號判決中判認：「當事人依勞基法第五十九條規定所取得之權利，並非不得拋棄。上訴人於高雄市政府勞資爭議調解委員會調解時拋棄部分權利與被上訴人達成協議，自發生拋棄之效力。上訴人指該協議無效，不無誤會。」顯然純依民法第七三七條和解之規定而為裁判，絲毫不受行政機關不同見解之影響。

就此一問題，有學者見解認為：「當事人雖得就職災補償為和解，惟此和解應與勞動契約之其他約款同樣地受到審查。若依個案具體狀況，職災補償權利人因和解僅單純地放棄其部分權利，卻未獲得相對地合理利益；或是和解之內容嚴重低於法定補償數額；又或是職災補償權利人在相關事實上未明朗或就其法律上所能享有之權利不清楚、甚至是處於某程度不當的壓力之下而為和解，則依（勞動）契約內容控制之理論，原則上應認為該和解抵觸勞基法第五十九條規定而無效。惟勞工若是在明確地知悉其法律上應有之權利的情況下為和解、而且其放棄部分權利、在客觀上具有合理正當事由者，該和解原則上得認為合法。」²⁹

筆者淺見以為職業災害事故發生後，勞工為了早日獲得補償，或因雇主有清償能力之虞等種種考量，往往不得不接受雇主低於法定標準之給予，情非得已，固然在私法效力上不得不認為已生和解之效力。惟為了警惕雇主並促使雇主「盡可能」依法定最低標準給予勞工補償，公法上之罰鍰責任或許收效不大，但仍有維持必要，筆者支持行政機關為維護勞工「最低」權益所做之努力與作為。

六、職業災害補償受領權之拋棄與扣押。

（一）受領權之拋棄。

勞基法第六十一條第二項明文規定受領職業災害補償之權利，「不得讓與、抵銷、扣押或擔保」³⁰。法律並不禁止受領權之全部或部分「拋棄」，以故，前述最高

²⁹ 林更盛先生前引註 14 第一七二頁。

³⁰ 最高法院九十三年台上字第一七〇號判決：「至於上訴人（按指雇主）主張以被上訴人（按指勞工）應賠償之車輛損害二十四萬二千一百十八元之債權為抵銷乙節，因勞工受領補償之權利，依勞

法院判決就職災和解金低於法定最低標準之案例才判認：「當事人依勞基法第五十九條規定所取得之權利，並非不得拋棄。」惟所謂拋棄應指職災業已產生受領權已具體發生之後，始有拋棄之問題。勞雇間如於職災發生前即事先約定勞工拋棄職災補償受領權者，應認該項約定已違反法律之強制規定而自始無效。

此外，依民法拋棄繼承者，不影響死亡補償受領權。按職業災害之死亡補償並非死亡勞工之遺產，故受領權人縱使依民法規定拋棄繼承者，亦不影響勞基法上之職業災害死亡補償受領資格³¹。

勞工因勞基法第五十九條所稱之職業災害而死亡者，雇主應給予五個月平均工資之喪葬費，及四十個月平均工資之死亡補償。勞基法第五十九條第四款之死亡補償受領權人其受領順位依序為：（一）配偶及子女。（二）父母。（三）祖父母。（四）孫子女。（五）兄弟、姊妹。同一順位受領權人有數人時應平均分受之（民法第二七一條規定參照），雇主亦僅得按受領權人之分受額給付之。

同一順位中部分受領權人「拋棄」受領權時，其分受額應歸屬同一順位其他未拋棄之受領權人或由下一順位受領權人受領？同一順位受領權人均拋棄受領權時，是由下一順位受領權人受領，或雇主即免給付義務？法無明文。解釋上應認為依當事人所謂「拋棄」的真意並非解免雇主責任，而只是要推由其中一人或數人受領之意。惟依最高法院八十七年度台上字第一二五三號判決意旨：「按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。上訴人於原審抗辯喪葬費及死亡補償費，並非已故勞工黃奇子之遺產，且依勞動基準法第六十一條第二項之規定，受領補償費之權利不得讓與，黃奇子死亡時，遺有配偶及一子四女，被上訴人提出其他繼承人出具之拋棄繼承書，請求向其一人給付，於法不合。」顯然不准多數受領權人推由其中一人或數人具領。故雇主給付職災補償金時必須注意應按各受領權人之分受額給付之，方生清償效力。³²

（二）受領權之扣押與受領金額之執行。

職災補償受領「請求權」依勞基法第六十一條第二項規定，亦屬不得扣押之權利。所謂不得扣押，解釋上禁止扣押之標的應指請領之「權利」，如果請求權業已實現，雇主已將補償金額給付予勞工（或其遺屬），勞工將所領得補償金存入其在金融機構之存款帳戶內，已經與勞工原有之存款混同，是否仍不得扣押，頗茲疑義。舉例而言，勞工在銀行活期儲蓄存款帳戶內原有存款十萬元，嗣領得職災補償金四十

基法第六十一條第二項規定，上訴人不得為抵銷之意思表示，況其訴請被上訴人賠償之訴訟事件尚未確定，即不應准許。」

³¹ 最高法院八十七年度台上字第一二五三號判決參照。

³² 惟行政院勞工委員會八十一年七月二日（八十一）台勞保二字第一七〇九五號函針對勞工保險條例遺屬津貼受領疑義案有如下之解釋：「查勞工保險條例係政府為保障勞工生活與健康等而制定之特別法，勞工保險給付應依據勞工保險條例規定辦理。又遺屬津貼並非遺產，不適用民法有關繼承之規定，被何險人遺屬雖依民法規定拋棄其一切繼承權，但並非拋棄勞保給付請領權，故遺屬津貼原則上仍應由其受益人按同條例第六十五條規定依序請領，不受拋棄繼承權與否之影響。惟為達成保障勞工遺屬生活之目的，遺屬津貼之當序受益人若因拋棄民法上之繼承權而確不為遺屬津貼之請領並且由其本人出具同意書者，得依序由其餘受益人具領。」

萬元後存入同一帳戶內存款成為五十萬元，此時勞工之債權人是否即得扣押執行該存款帳戶之全部存款五十萬元，抑或其中四十萬元部分仍不得扣押執行？

就向來之實務作法言，不得扣押之權利只是限制在請領階段之請求權不得扣押，一旦請求權實現款項領得後存入債務人帳戶已無從區分辨認，債權人即得對之執行³³。

最高法院九十年八月間曾作出一則判決，採取相當「另類」的見解試圖保障弱勢勞工，雖僅是曇花一現，仍值得在此介紹。最高法院九十年度台上字第一三七六號判決稱：「勞工保險條例第二十九條所以規定勞工請求（老年）保險給付之權利不得扣押、讓與，其目的在於保障勞工將來退休時，其老年保險金請求權的實現，有其社會安全制度予以保障之特別規範，故當無所謂未領時不得扣押，領取後反能扣押之理。否則，失之在文義上作機械式之推演。該法條之立法目的，既在保障勞保給付請求權的實現，則舉輕明重，請求權實現後，只要能確定標的係勞工保險金之性質，當更不得予以扣押、強制讓與，而不論係將之置於郵局或銀行等銀錢業機構，解釋該法律條文不能僅在文義上作機械式之推演等語。原審就上訴人此一重要之攻擊方法，未於判決理由項下說明其何以不足採之意見，遽以上訴人已領取保險給付，將之存入銀行或郵局，即非勞工保險條例第二十九條所稱禁止讓與、扣押之權利，而為不利於上訴人之論斷，非無判決不備理由之違法。」

按勞保條例第二十九條規定：「被保險人或其受益人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。」立法形式與勞基法第六十一條第二項同。是以如勞工將所領得勞保給付之金額存入金融機構後不得扣押，同理職災補償金存入銀行後亦不得扣押。其他法律規定不得扣押之請求權例如公務員退休金請求權（公務人員退休法第十四條規定：請領退休金之權利，不得扣押、讓與或供擔保。）公務員撫卹金請求權（公務人員撫卹法第十三條規定：領受撫卹金之權利及未經遺族具領之撫卹金，不得扣押、讓與或供擔保。）勞工退休準備金³⁴等（勞基法第五十六

³³ 最高法院七十三年台抗字第二五三號裁定：「查公務人員退休法第十四條僅規定：『請領退休金之權利，不得扣押、讓與或供擔保』，若已領取後存入銀行，其請領退休金之權利，已不存在，其對於存款銀行之權利，係存款人之權利，而非請領退休金之權利，除有其他不得強制執行之情形外，尚難僅以其為公務員退休金而謂不得強制執行。」另台灣高等法院八十九年度抗字第一三七五號裁定更明確指出：「按公務人員請領退休金之權利，不得扣押，固為公務人員退休法第十四條所明定；惟該條所稱請領退休金之權利，係指退休人員，就其尚未領取之退休金，對其退休前任職之機關，得請求領取之權利；如將已領取之退休金，存入銀行後，則其請領退休金之權利已不存在。其將領取之退休金存入銀行，與將其餘之收入金錢存入銀行同，均已變成其對存款銀行之金錢債權，性質上為得對存款銀行請求付款之權利，即非上開法條所稱之請領退休金之權利，除有其他不得強制執行之情形外，尚難以其為公務員退休金而謂不得強制執行。抗告人並不否認其遭相對人扣押之款項係屬退休後存入銀行之優惠存款，依上說明，該款項即與所謂『請領退休金之權利』有間，既無不得強制執行之情形，原法院依相對人之聲請核發執行命令，予以扣押，核無不當。」

³⁴ 此之所謂不得扣押標的僅限於退休準備金，至於勞工依勞基法第五十三至五十五條得向雇主主張之退休金請求權，雖然行政院勞工委員會八十一年九月三十日台八十一勞動三字第三一二〇〇號函示認為：「勞工退休金乃勞工長期工作後，由雇主發給以維持退休生活之費用，故退休金請求權依其性質應不得讓與、抵銷、扣押或擔保。」但司法實務上依司法院七十九年六月八日廳民二字第六一號函釋意見，則認勞工退休金請求權仍得扣押、讓與。臺灣高等法院八十二年抗字第一七號裁定亦認為：「一般勞工退休金請求權，勞動基準法僅於第五十六條第一項規定「雇主」按月提撥之退休金準備金，專戶存儲，不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保，同法第五十八條亦僅規定，勞工

條第一項前段規定雇主按月提撥之勞工退休準備金不得作為讓與、抵銷、扣押或供擔保。)依同一法裡，於提領出來存入銀行帳戶後亦不得為扣押、執行之標的。

筆者淺見以為上揭最高法院突破性之見解實值贊同。蓋如將不得扣押之標的限於請領階段尚未實現之請求權而不及於請領後之金額，則無異鼓勵債務人脫產，必須於領得相關職災補償金、勞保給付後立即存入其他親友名義之帳戶，以規避債權人執行。反而老實不知脫產之勞工（或其遺屬）領得款項後存入自己名義之帳戶，卻遭執行之不利益，此種結果不啻獎勵非法而懲罰守法。故最高法院上揭判決除有保護弱勢勞工基本權益之功能外，尚有導正以往類此案例必須以存入他人帳戶之錯誤作為之用意。

惟正如前文所述上揭突破性之見解只是曇花一現，本案經發回後，台灣高等法院以九十年度勞上更 字第七號判決仍為勞工敗訴之判決，理由略為：「按『被保險人或其受益人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保』，勞工保險條例第二十九條固定有明文，惟該條所謂不得得扣押者，僅指被保險人或其受益人領取各種保險給付之權利而言，若保險給付已領取，並存入銀行或郵局，其請領保險給付之權利，已不復存在，其對於存款銀行或郵局行使者，乃寄託物返還請求權，自非該條所稱禁止讓與、扣押之權利。蓋：該法條文義以觀，其不得為讓與、抵銷、扣押或供擔保者，為各種保險給付之『權利』，苟因權利之行使而轉換為其他權利或財產取得之態樣，即非在禁止之列，否則依此而已受領之各種保險給付，既不得為扣押，自亦應不得為抵銷、供擔保，或讓與之處分行為，已嚴重干涉私經濟活動，此當非保護被保險人或受益人之立法原意。按債務人之財產，為債權之總擔保，如債務人不清償債務時，除法律有特別規定外，均得為強制執行之標的。是債務人之總財產中，具有金錢價值者，不問其為動產、不動產或其他財產權均得為執行之標的，而除基於保障債務人之最低生活或因財產權之性質而法律有特別明定，不許作為執行之對象者外，均得為強制執行之標的。而勞工保險與公教人員保險，均屬廣義社會保險之一環，立法之目的無非藉由此一強制保險制度，由被保險人與國家或雇主之一定比率保費分擔之支出，而於保險事故之發生時得享有保險之給付，用以安定公教人員或保障勞工生活，促進社會安全。是除卻被害人之人身分、保費之負擔與保險給付之內容等外，其本質與普通自費保險無異，初無意將公教人員或勞工因保險給付所得之財產，排除於正常經濟活動與債權擔保功能之外，否則其私經濟活動之對象，有感於已領取之保險給付猶不可為債權之擔保，勢將削弱被保險人之正常經濟活動，使被保險人未蒙其利，先受其害，究非立法本意。至各該

請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅，其並未規定勞工請領之退休金請求權不得扣押，與公務人員退休法規定者，迥不相同。本件抗告人之退休金請領權，非不得作為強制執行之標的。」另最高法院八十八年度台上字第一六四七號判決更肯定的表示：「雇主按月提撥之勞工退休準備金及勞工受領職業災害補償之權利，核與勞工請領退休金之權利，性質上並不相同。勞基法第五十六條第一項及第六十一條第二項僅規定勞工退休準備金及勞工受領職業災害補償之權利，不得抵銷，對於勞工請領退休金之權利，既無禁止抵銷之明文，自非不得為抵銷之標的。」換言之，司法實務上認為勞工對雇主之退休金請求權仍可作為讓與、抵銷或扣押之標的。司法院大法官會議釋字第596號解釋亦認勞動基準法未如公務人員退休法規定請領退休金之權利不得扣押、讓與或供擔保，係立法者衡量上開性質之差異及其他相關因素所為之不同規定，屬立法自由形成之範疇，與憲法第七條平等原則並無抵觸。

法所規定領取各項（保險）給付之權利，不得為讓與、抵銷、扣押或供擔保者，在於安定公教人員或勞工或其受益人之生活，苟於未領取前即准許讓與、抵銷、扣押或供擔保，終至移轉於第三人，核與強制保險之法意有違，且其權利之性質亦屬不讓與，故法定明文禁止。另勞工保險條例所定之保險給付之種類，包括生育、傷病、醫療、殘廢、失業、老年、死亡給付（第二條），其請求保險給付之方式則有以現金發給與非以現金發給之分（第十九條第二項、第四十九條），其於非以現金發給之保險給付，尤無請領權利不得扣押，領取後反得扣押之問題，其並不失該法保障勞工生活之立法本旨。」

案經上訴最高法院後遭以程序上之理由駁回，且最高法院於駁回上訴之九十一年度台上字第二三五號裁定中更附帶一筆說明其對本問題所持見解：「未查勞工保險條例第二十九條規定：『被保險人或其受益人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保』，係指被保險人或其受益人請求領取各種保險給付之權利，不得為讓與、抵銷、扣押或供擔保而言，倘其領取保險給付之權利已具體實現，保險給付業已領取，該已領取之保險給付即不在禁止讓與、抵銷、扣押或供擔保之列。原審本此見解為上訴人敗訴之判決，經核並無違背法令之情形，附此敘明。」

是則，目前實務上之見解仍認為所謂不得扣押僅限於「請領階段」，請求權一旦實現，該已領取之給付即不在禁止扣押之列，職災補償受領權人允宜注意。

七、職業災害補償與過失相抵。

雇主依勞基法第五十九條對勞工負職業災害補償責任時，如勞工對於「災害」（損害）之發生或擴大與有過失者，雇主可否主張民法第二一七條之過失相抵原則而減輕甚或免除雇主之補償責任？長久以來曾成為司法實務界的重大爭議問題。

固然上揭爭議業因最高法院作成統一見解之決議後而獲得解決。但以歷史回顧之角度來檢視觀察最高法院在本問題上之游移與轉變，仍極富參考價值。本文不採肯定說與否定說兩說臚列之方式來說明，而以判決先後次序用以觀察最高法院態度之轉變。

最早最高法院於八十二年台上字第一四七二號判決中第一次面對此一問題曾以極先進之見解判認：「楊宗璋車禍死亡，領得勞工保險局發給因職業災害致死亡之給付五十九萬四千元，此項給付，既係因職業災害所領得之給付，而職業災害保險金係由雇主全額負擔，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。上訴人並非災害發生之加害人，且勞基法第五十九條規定，係為保障勞工，加強勞雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，非損害賠償，應無民法第二百零七條第一項過失相抵規定之適用。」

惟其後八十六年台上字第四七九號判決就又走向保守之方向改認為：「民法第二百零七條第一項規定，損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額或免除之。所謂被害人與有過失，只須其行為為損害之共同原因，且其過失行為並有助成損害之發生或擴大者，即屬相當，不問賠償義務人應負故意、過失或無過失責任，均有該條項規定之適用。」判決要旨內稱賠償義務人應負無過失責任者，即指雇主依勞基法第五十九條規定應負之職災補償責任雖為無過失責任，但其亦得主張過失相抵。

事隔不久最高法院（民六庭）於八十七年台上字第二三三號判決中對於「職災

補償」是否為「損害賠償」之爭點明確的提出其看法認為：「職業災害補償，基本上亦為損害賠償之一種，雇主之職業災害補償責任，乃係基於勞動基準法第五十九條之特別規定，依此條之規定，對於雇主雖採無過失責任主義，即雇主不得以自己無過失為由而拒絕賠償，惟損害賠償之法則，我國規定於民法第二百十三條至第二百十八條，其中第二百十七條規定之過失相抵，係為促使被害人注意履行其應盡之義務，以避免或減少損害之發生，職業災害補償既為損害賠償之一種，自仍有民法第二百十七條之適用，以促勞工於執行職務時，對於自己生命、身體之安全，盡其應盡之注意義務，避免或減少危險或損害之發生，故自目的而言，職業災害補償適用民法上過失相抵原則，與保護勞工之意旨，並不相違。」

半年後最高法院（民四庭）於八十七年度台上字第一六二九號判決中就同一問題改採完全相異之見解判認：「勞動基準法第五十九條係為保障勞工及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會勞動力之特別規定，非屬損害賠償之性質，並無民法第二百十七條過失相抵規定之適用。」判決用語甚至與學者著作之用語幾近相同（請參前引註一之著作）。

緊接著，最高法院再接再厲於八十八年度台上字第五一八號判決中再度肯認職災補償非屬損害賠償性質：「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，應無民法第二百十七條第一項過失相抵規定之適用。」

此時，最高法院也已發現因其本身見解兩歧，造成下級審法院無所適從之現象，且恐因此影響勞工權益，乃於八十九年四月二十五日八十九年度第四次民事庭會議中針對：「勞動基準法第五十九條之職業災害補償，於勞工與有過失時，雇主可否主張民法第二百十七條過失相抵？」此一法律問題爭議以甲乙兩說方式提出討論：

甲說（否定說）：勞動基準法第五十九條之補償規定，係為保障勞工、加強勞、雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，非損害賠償。同法第六十一條尚且規定該受領補償之權利不得抵銷，應無民法第二百十七條過失相抵之適用。（八十二年度台上字第一四七二號判決參照）。

乙說（肯定說）：職業災害補償，基本上亦為損害賠償之一種，勞動基準法第五十九條之規定，對於雇主雖採無過失責任主義，惟民法第二百十三條至第二百十八條所定之損害賠償法則，其中第二百十七條規定之過失相抵，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，自仍有民法第二百十七條之適用。（八十七年度台上字第二三三號判決參照）決議：採甲說。

自此而後，職業災害補償無過失相抵原則之適用，此一見解終告統一確定。最高法院乃於作成決議後之第一件判決即八十九年度台上字第一七八三號判決中宣示性的表達此一見解：「勞動基準法第五十九條之規定，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，於勞工有過失時，雇主應無民法第二百十七條主張過失相抵之適用，為本院最近所持之見解。原審以本件被上訴人依勞動基準法第五十九條第二款規定向上訴人請求補償醫療期間不能工作之工資，縱其對本件職業災害之發生有過失，上訴人亦不得主張過失相抵云云，核無不合。」³⁵

³⁵ 按最高法院對於法律見解歧異之案件，通常在經各庭取得共識統一見解後，才會於判決中使用「此

由以上歷史演繹法之分析，可知最高法院一開始即認為職災補償應無過失相抵原則之適用，但其後態度又曾有過猶豫，在「保障勞工權益」與「促使勞工於執行職務時，對於自己生命、身體之安全，盡其應盡之注意義務，避免或減少危險或損害之發生。」兩個目的中遊移不定，最後才以全院統一之見解認定：「職災補償應無過失相抵之適用」。

筆者考量最高法院見解之轉變，其實應該是植基於實務驗證的結果。蓋勞工發生職業災害，通常肇因於勞工本身不安全、不確實的動作，或不依操作手則作業，或因偷懶、嫌麻煩等故未做好防護措施與裝備等，雇主極其容易找到勞工與有過失之證據。如容許雇主得援引過失相抵原則作減免補償金額之抗辯，恐嚴重影響勞工（或其家屬）受領最低法定補償之權益。以此之故，最高法院最終才會作成不得以勞工之過失減免雇主補償責任之見解，誠用心良苦也³⁶。

八、結語。

筆者十年多前在一篇「我國勞工安全衛生法規體系簡介」³⁷文中，曾大膽呼籲應從速建立勞工職業災害補償強制責任險制度，透過保險分散風險、迅速給付等特性，使不幸遭遇職災的勞工（或其家屬）能迅速、無爭議的獲得補償，雇主也無庸擔心財務上的無預警重擔。蓋從實務層面瞭解，職災勞工的不幸與痛苦來自雇主不能確實依法負起補償責任，不得不以冗長而又欠缺預期可能性的司法訴訟來尋求救濟。而雇主不願即時補償往往又出於財務負擔考量（很多中小企業根本欠缺職災預防觀念，一旦發生職災亦幾無能力負擔大筆金額補償責任，所以能賴就賴，能拖多久就拖多久）雖然最高法院在有關職災補償的各項爭議中做出了許多保護勞工權益之判決，但這些判決事實上是建立在職災勞工的「血與淚」之上。因此筆者建議勞工主管機關應從速建立職災補償強制責任險機制，以有效保護職業災害勞工之基本權益（原刊載於「政大勞動學報」第十二期第四二五頁至第四五五頁，國立政治大學勞工研究所九十一年七月出版發行。九十三年八月二十四日第二次修訂；九十四年五月四日第三次修訂；九十五年五月八日第四次修訂；九十七年五月十八日第五次修訂。）

為本院最近所持之見解」或類似文字。

³⁶ 但最高法院九十五年度台上字第八五四號判決卻似又走回頭路改認為仍有過失相抵原則之適用，其判決理由稱：「又職業災害補償，基本上亦為損害賠償之一種，雇主之職業災害補償責任，乃係基於勞基法第五十九條之特別規定，依此規定，對於雇主雖採無過失責任主義，即雇主不得以自己無過失為由而拒絕賠償，惟損害賠償之法則，我國規定於民法第二百十三條至第二百十八條，其中第二百十七條規定之過失相抵，係為促使被害人注意履行其應盡之義務，以避免或減少損害之發生，職業災害補償既為損害賠償之一種，自仍有民法第二百十七條之適用。」究竟僅是漏網之魚抑或是盡棄前非改變見解之前哨？尚待進一步觀察！

³⁷ 原刊載於「勞資關係月刊」第九卷第六期第三九八至第四一一頁（民國七十九年十月中華民國勞資關係協進會出版發行）。