



勞資爭議案例評析

第七篇

勞資雙方約定「保障年薪」 的相關爭議案例解析

李佑均 律師



案例：

甲應徵乙公司時，乙公司承諾保障年薪 14 個月，也就是除了每月月薪以外，還會加上年終獎金，數額固定為 2 個月的薪資。然而，乙公司在甲到職後，以年度營運不佳為由減發年終獎金。另外，乙公司在 111 年 2 月資遣甲，在發放資遣費的時候，未將前一年度未發放的年終獎金納入平均工資計算。

壹、哪裡有問題？

企業在員工的薪資以外，常會額外發放年終獎金。有的企業是採取盈餘分配的方式，也就是以年度盈餘扣除相關營運費用，再就餘額發放年終獎金；有的企業則是採保障年薪之發放方式，例如案例中乙公司之情形。本篇所要討論者，即是後面這種「保障年薪」之年終獎金之常見爭議：

- (一) 保障年薪之年終獎金，是否屬於勞基法之工資？
- (二) 勞工可否請求保障年薪之年終獎金？雇主可否因為營運狀況或其他事由，而酌減該年終獎金之數額？

貳、實務怎麼看？

- 一、關於年終獎金，勞基法較相關之規定是第 29 條：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」。不過，年終獎金的發放標準有許多態樣，業如前述，而勞基法第 29 條所規定的獎金，應屬於「盈餘分配」而非「保障年薪」性質的年終獎金。因此，保障年薪之年終獎金，與勞基法第 29 條規定較無關，在討



論相關爭議時，須視主管機關及法院所持之見解為何。

二、首先，就上述爭議一「保障年薪之年終獎金，是否屬於勞基法之工資？」，謹說明相關實務見解如下：

（一）有部分法院判決持肯定見解，認為保障年薪之年終獎金「屬於」工資。其理由為：依其發放標準，雇主不論有無盈餘，均會發放固定數額之年終獎金，屬於雇主對勞工反覆應為之給與，而具給付經常性。另外，如果是保障年薪之年終獎金，則所謂「保障」之部分，是雇主依約固定必須給付之金額，本質上與勞工之薪資相同，皆為勞動條件之一部分，而非雇主基於單方之目的所為任意性、恩給性之給付，就此而言亦屬於工資。謹臚列相關法院判決如下：

1. 最高法院 100 年度台上字第 801 號民事判決：「本件由上開 offering letter 或公告內容觀之，上訴人繼續工作滿半年以上，且於 6 月 30 日或 12 月 31 日仍然在職，被上訴人即有依上訴人當時本薪給付上訴人各 1 個月獎金之義務，則被上訴人之給付，是否非依勞動契約或工作規則之給與？是否在制度上不具勞務對價性？是否在時間上不具反覆經常性？是否屬勞動基準法第 29 條之獎金或同法施行細則第 10 條之『年終獎金』？均有未明。原審未予深究，徒依○○○之證詞及被上訴人之工作規則第 83 條約定為由，遽認系爭年終（中）獎金非經常性及勞務性之給付，而為不利上訴人之認定，亦嫌速斷。」



2. 臺灣新北地方法院 108 年度板勞簡字第 44 號民事判決：「參以原告之聘任通知書，其上『核定薪資暨試用』欄記載：『每月基本底薪：NT55000 元（含伙食津貼）』、『保障獎金：【貳個月】』、『業績獎金：以績效達成狀況作為獎金發放依據』等語，是自該『保障』獎金之文義，及契約內尚有需視績效決定發放與否之業績獎金之體系以觀，即知原告於任職提供勞務期間，被告無論有無盈餘均需發放該保障獎金，即有保障年薪 14 個月之意，屬被告對原告反覆應為之給與，自具勞動基準法第 2 條第 3 款工資之性質。」

（二）另有部分法院判決持否定見解，認為保障年薪之年終獎金「不屬於」工資。其理由為：年終獎金乃雇主於年節時為鼓勵、慰勞員工、或為鼓勵員工留任所發放恩惠性給與，並無勞務之對價性、亦不具經常性，非屬工資之範疇。且所謂「保障年薪」，只是代表勞工於每年 12 個月薪資以外，尚可領取固定數額之年終獎金，換言之，此僅是明定年終獎金之數額相當於特定月數之薪資，但是並不會改變年終獎金恩惠性的本質。謹臚列相關法院見解如下：

1. 臺灣高等法院 96 年度勞上易字第 86 號民事判決：「被上訴人既自認上訴人係分別在中秋節、端午節各發放相當於半個月工資之款項，並在年度終了發放相當於 1 個月工資之款項，足見上開款項應屬端午節節金、中秋節節金或年終獎金之性質，揆諸上



開規定，自非工資之一部分，而僅係上訴人非經常性、恩惠性之給與，…上訴人所出具之薪資證明書附註欄固記載：『本公司年薪為 14 個月月薪』，惟此僅足證明被上訴人全年所得係相當於 14 個月工資之款項，尚不足據為認定上開節金、獎金亦屬工資之一部分」。

2. 臺灣高等法院 99 年度重勞上字第 19 號民事判決：
- 「○○○、○○○退休前適用之○○銀行獎金核發辦法（以下稱獎金核發辦法）第 2 條第 4 款定義『年節獎金』為激勵同仁士氣，勗勉同仁辛勞，配合年節所發放之獎金。同辦法第 10 條規定：『年節獎金發放方式：以本行全體同仁為發放對象，每年固定平均發放 2 個月，配合三節，分別於端午、中秋及農曆春節前各發放 0.5 個月、0.5 個月及 1 個月月薪』，是○○銀行依該等規定於春節、中秋節發放之年節獎金，屬勞基法施行細則第 10 條第 3 款所列舉之三節節金，與經常性給與有別，不得列入工資範圍。雖該等獎金係固定於中秋及農曆春節前發放，惟此乃基於傳統節日之固定性，仍未變更其為恩惠給與之性質，○○○、○○○、○○○主張，該等節金具有經常性給與性質，應列入平均工資計算云云，尚不可採。」

（三）至於主管機關就保障年薪年終獎金之性質，亦有不同見解：

1. 勞動部於部分訴願決定書中曾表示：保障年薪之年



終獎金仍屬於雇主基於年節習俗而發放之恩惠性給予，非屬工資。例如勞動部 107 年 4 月 13 日勞動法訴字第 1060027955 號訴願決定書：『就年終獎金之部分，雖訴願人於訪問紀錄中○稱與○○公司約定年薪 14 個月係包含 2 個月年終獎金，系爭年終獎金於次年度過年前發放等語，而○○公司於接受勞動檢查時亦以『保障年終獎金』稱之，按訴願人為○○公司之月薪制勞工，縱○○公司確於 104 年 2 月 10 日將所謂 103 年第 13 個月、第 14 個月之金額以無摺轉存方式存入員工帳戶，惟該項目金額之發給，顯係雇主基於民間習俗而於農曆年前發放之年終獎金，並非具勞務對價性而屬勞動基準法第 2 條第 3 款之工資項目。是訴願人所稱及其他主張，尚難逕採。』（勞動部 108 年 5 月 10 日勞動法訴字第 1080000745 號訴願決定書亦持相同見解）。

2. 另一方面，早期行政院勞工委員會則曾於部分訴願決定書表示：保障年薪之年終獎金性質屬於工資，例如 96 年 4 月 27 日 09600257021C03 訴願決定書即明揭：「訴願人於高雄分公司職薪精實實施辦法既已明定每年 1 月及 7 月各加發 1 個月薪，而採 14 個月月薪之年薪制，訴願人即應依該職薪精實實施辦法，每年 1 月及 7 月各加發○君等 27 人 1 個月薪。該 14 個月月薪顯本屬勞工因工作而獲得之報酬，是依前開函釋意旨，其應屬工資無訛」。另外，臺北市政府勞動局也曾表示：如果企業與員工約定



保障年薪之年終獎金，則該保障部分之年終獎金部分，即屬勞基法上「薪資」的一環¹。

三、其次，就上述爭議二「勞工可否請求保障年薪之年終獎金？雇主可否因為營運狀況或其他事由，而酌減該年終獎金之數額？」，謹說明相關實務見解如下：

（一）多數實務見解認為：如果雇主在勞動契約或工作規則中，已經明確約定發放保障年薪之年終獎金，即屬雇主明定之義務，而應遵循。再者，保障年薪之年終獎金，通常是員工符合一定要件即發放（例如任職滿一年），而未附加其他要件（例如雇主須有盈餘、員工考核須達一訂標準）。就此來說，如果勞工已經符合發放要件，即可依勞動契約或工作規則向雇主請求，雇主並無斟酌發放之餘地。謹臚列相關實務見解如下供參：

1. 臺灣臺北地方法院 92 年勞簡上字第 16 號民事判決：

「兩造聘用書約定薪資每年以 14 個月計…查兩造聘用書並未約定該 2 個月薪資之金額雇主可任意決定是否給付，是該兩個月薪資為上訴人依約固定必須給付之金額，為勞動條件之一部分，核與一般情形下，年終獎金為雇主為單方之目的所為任意性、恩給性之給付，尚屬有間。雇主依兩造勞動契約，既有給付此部分固定年終獎金之義務，而經議定之勞動條件，應尚非雇主可單方面任意刪減。…上訴人既未舉證於核發 90 年度固定年終獎金當時，兩造契約中有雇主得因員工考核結果不佳、受有懲處，



而扣發固定年終獎金之約定，則上訴人抗辯系爭固定年終獎金為雇主為單方之目的而為之任意性、恩惠性給付，故其得以被上訴人考核結果不佳受有懲處，而拒絕給付被上訴人 90 年度 2 個月之固定年終獎金 40 萬 400 元云云，即無可取。」

2. 臺灣士林地方法院內湖簡易庭 97 年度湖勞小字第 15 號民事判決：「原告為被告之員工，且原告聘書上所載 2 個月之年終獎金，屬原告薪資之一部。從而，原告依僱傭契約之法律關係訴請被告給付 2 個月之年終獎金計 66,000 元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起自清償日止，按年利率 5% 計算之利息，為有理由，應予准許。」
3. 行政院勞工委員會 99 年 8 月 12 日勞訴字第 0990008344 號訴願決定書：「可知○○○○公司依約必須提供訴願人 14 個月年薪之保障，且無斟酌訴願人之工作表現或視公司營運狀況後，再決定給付數額之餘地，是以該第 13、14 個月薪資，自屬工資而非恩惠性之給予，原處分機關勞工保險局認定該第 13、14 個月薪資不符勞動基準法工資之定義，自有未洽。」
4. 承上述，如果保障年薪之年終獎金性質被認定為工資，依據勞基法第 22 條第 2 項，雇主即有全額給付之義務，而不可任意酌減。例如行政院勞工委員會 96 年 4 月 27 日 09600257021C03 訴願決定書即明揭：



「訴願人於高雄分公司職薪精實實施辦法既已明定每年1月及7月各加發1個月薪，而採14個月月薪之年薪制，訴願人即應依該職薪精實實施辦法，每年1月及7月各加發宋君等27人1個月薪。該14個月月薪顯本屬勞工因工作而獲得之報酬，是依前開函釋意旨，其應屬工資無訛，是訴願人主張每年1月及7月各加發之1個月薪係以獎金方式發放，且無短發工資差額之情事，顯亦係誤解法令。」

參、結論

綜上，對於保障年薪之年終獎金是否為工資，不論是法院或是主管機關，內部皆存在不同見解。倘若被認定為工資，該年終獎金即須計入舊制退休金及資遣費之平均工資，以及勞保投保薪資、新制勞退休金提撥之基礎薪資，自不待言。

其次，假如雇主是與員工約定「保障年薪」而非「盈餘分配」型式的年終獎金，則勞工一旦符合發放要件，即可依勞動契約或工作規則向雇主請求，雇主不得任意酌減，否則將違反勞基法第22條第2項工資全額給付之規定。

（本文作者李佑均律師現為勝綸法律事務所執業律師）

-
- ① 可參〈公司不發年終獎金違法嗎？2 情況雇主恐挨罰 100 萬〉。鏡周刊，2022.01.06。

網址：<https://www.mirrormedia.mg/story/20220106edi011/>





勞資爭議案例評析

第八篇

勞工發生通勤災害，雇主應
如何因應及妥善處理？

楊羽萱 律師



壹、個案摘要

甲自 110 年 1 月 1 日起，於乙公司任職，約定月薪為新臺幣（以下同）3 萬 6,000 元，並於次月 5 日給付之，甲復於同年 7 月 1 日上班途中發生車禍，並依醫囑需休養至 110 年 12 月 31 日。甲遂請求乙公司給付 110 年 7 月 1 日至 110 年 12 月 31 日間之職業災害工資補償 21 萬 6,000 元及醫療補償 10 萬元。

貳、爭議事項與相關法令

（一）相關法令

- 勞動基準法第 59 條之規定：

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。但如同一起事故，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 2 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 3 款之失能給付標準者，雇主得一次給付 40 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 5 個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬 40 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。

● 勞動基準法施行細則第 30 條之規定：

雇主依本法第 59 條第 2 款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。

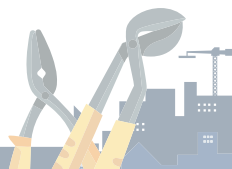
● 勞工職業災害保險職業傷病審查準則第 4 條：

被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返勞動場所，或因從事二份以上工作而往返於勞動場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。

前項被保險人為在學學生或建教合作班學生，於上、下班直接往返學校與勞動場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。

● 勞工職業災害保險職業傷病審查準則第 9 條：

被保險人因公出差或其他職務上原因於工作場所外從事作業，由日常居、住處所或工作場所出發，至公畢返回日常居、住處所或工作場所期間之職務活動及合理途徑發生事故而致之傷害，視為職業傷害。



被保險人於非工作時間因雇主臨時指派出勤，於直接前往勞動場所之合理途徑發生事故而致之傷害，視為職業傷害。

● 勞工職業災害保險職業傷病審查準則第 10 條：

被保險人經雇主指派參加進修訓練、技能檢定、技能競賽、慶典活動、體育活動或其他活動，由日常居、住處所或勞動場所出發，至活動完畢返回日常居、住處所或勞動場所期間，因雇主指派之活動及合理途徑發生事故而致之傷害，視為職業傷害。

本法第 7 條及第 9 條第 1 項第 3 款規定之被保險人，經所屬團體指派參加前項各類活動，由日常居、住處所或勞動場所出發，至活動完畢返回日常居、住處所或勞動場所期間，因所屬團體指派之活動及合理途徑發生事故而致之傷害，視為職業傷害。

● 勞工職業災害保險職業傷病審查準則第 15 條：

被保險人因職業傷病，於下列情形再發生事故而致傷害，視為職業傷害：

一、經雇主同意自勞動場所直接往返醫療院所診療，或下班後自勞動場所直接前往醫療院所診療，及診療後返回日常居住處所之應經途中。

二、職業傷病醫療期間，自日常居住處所直接往返醫療院所診療之應經途中。

● 勞工職業災害保險職業傷病審查準則第 16 條：

被保險人於工作日之用餐時間中或為加班、值班，如雇



主未規定必須於工作場所用餐，而為必要之外出用餐，於用餐往返應經途中發生事故而致之傷害視為職業傷害。

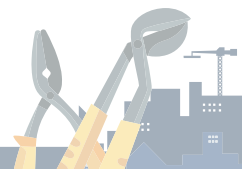
● 勞工職業災害保險職業傷病審查準則第 17 條：

被保險人於第 4 條、第 9 條、第 10 條、第 15 條及第 16 條之規定而有下列情事之一者，不得視為職業傷害：

- 一、非日常生活所必需之私人行為。
- 二、未領有駕駛車種之駕駛執照駕車。
- 三、受吊扣期間、吊銷或註銷駕駛執照處分駕車。
- 四、行經有燈光號誌管制之交岔路口違規闖紅燈。
- 五、闖越鐵路平交道。
- 六、酒精濃度超過規定標準、吸食毒品、迷幻藥、麻醉藥品及其他相關類似之管制藥品駕駛車輛。
- 七、未依規定使用高速公路、快速公路或設站管制道路之路肩。
- 八、駕駛車輛在道路上競駛、競技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛。
- 九、駕駛車輛不按遵行之方向行駛或不依規定駛入來車道。

參、本案常見爭點為：

- (一) 通勤職業災害是否為職業災害？
- (二) 承（一），若是，雇主能否於勞工保險局核發職災傷病給付前，逕自扣除勞工保險局職災傷病給付數額後，僅給付其差額作為工資補償？



- (三) 承(一)，若是，勞工有勞工職業災害保險職業傷病審查準則第17條各款情形者，雇主是否仍應負職災補償責任？
- (四) 承(一)，若是，但勞工保險局僅給付職災傷病給付至110年10月31日，雇主是否仍應負勞工甲110年11月1日至110年12月31日間之職災補償責任？

肆、我國實務見解評析暨雇主宜如何處理因應：

(一) 通勤職災宜認定為職業災害：

1. 行政機關見解：

行政院勞工委員會民國76年11月06日(76)台勞動字第4763號函：

勞工上下班必經途中之意外事故，凡非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，前經內政部75年6月23日(75)台內勞字第410301號函釋在案，勞工因上下班途中受傷而申請公傷假時，應就發生之實際情況，詳為陳述或提出其他足資證明之文件，惟雇主認為有必要時得予查證。

2. 法院實務見解：

- (1) 勞動基準法固有規定勞工發生職業災害時，雇主應如何補償，惟關於「何謂職業災害」，則未有明文；又勞動基準法第1條第2項後段復規定：「本法未規定者，適用其他法律之規定。」，遂分別援引「勞工職業災害保險職業傷病審查準則（原：勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則）」或「職業安全衛生法（原：勞工安全衛生法）」¹。



(2) 肯定見解：

A. 最高法院 81 年台上字第 2985 號民事判決：

所謂職業災害，不以勞工於執行業務時所生災害為限，亦應包括勞工準備提出勞務之際所受災害，是故上班途中遭遇車禍而傷亡，應可視為職業災害。

B. 最高法院 92 年台上字第 1960 號民事判決

勞動基準法與勞工保險條例，均係為保障勞工而設，勞動基準法對於職業災害所致之傷害，並未加以定義，原審本於勞動基準法所規範之職業災害，與勞工保險條例所規範之職業傷害，具有相同之法理及規定之類似性質，並參酌勞工傷病審查準則第四條之規定，認被上訴人係屬勞動基準法第五十九條之職業傷害，於法並無違誤。

C. 最高法院 101 年度台上字第 544 號判決：

按勞工上下班必經途中之交通事故，倘非出於勞工私人行為而無勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第十八條各款之情事，又非違反其他法令者，應認屬於職業災害。

D. 最高法院 107 年度台上字第 958 號民事判決：

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，雇主不問主觀上有無故意或過失，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利，以確保勞工在服勞務過程中之完整權益。次按勞基法與勞保條例，均係為保障勞工而設，雖勞基法對於職業災害所致之傷害，並未加以定義，惟勞基法第 59 條之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償，與勞保條例所規範之職業傷害，具有相同之法理及規定之類似性質。前行政院勞工委員會依勞保條例第 34 條第 2 項規定訂定之勞工傷病審查準則第 4 條規定：被保險人上下班，於適當時間，以適當交通方法，從日常居住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。勞基法第 59 條所稱之職業災害亦應為相同之解釋。

(3) 否定見解：

臺灣高等法院 96 年勞上易字第 32 號民事判決：
職業災害應與勞工所從事之職務有相當因果關係，方屬允當，若危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，則不宜過份擴張職業災害認定之範圍，否則無異加重雇主之責任，而減少企業之競爭力，同時亦有礙社會之經濟發展。勞工在上下班途中遭遇交通意外等事故而導致死傷殘病者，一般稱之為「通



勤災害」，如果該通勤災害有職災保險等相關補償規定之適用時，則稱之為「通勤職災」。至於通勤災害是否得視為職業災害，而有職災補償規定之適用，則應視是否置於雇主之指揮監督之狀態下。是以勞工於上下班必經途中所發生之車禍或其他偶發意外事故，非因職業或作業之關係所自然引起之危害，實係第三者之不法侵害，應非職業災害。

3. 小結：

我國勞動法之規範，常一面課予雇主公法上義務，違者常課予雇主罰鍰，在本案，甲於主管機關向來認為通勤職災屬職業災害，若雇主逕自認定不屬之，恐面臨主管機關之裁罰。

另一方面，勞動法亦規範勞工與雇主間之民事法律關係，於此爭點，固有部分地方法院及高等法院判決認為通勤職災非屬職業災害；惟最高法院實務見解中，幾一致肯認通勤職災屬職業災害，故就雇主而言，爭執通勤職災是否為職業災害，於勞動檢查或訴訟上之風險較高，且若無法同時獲得民事法院及主管機關之支持，實益不大，故建議宜肯認通勤職災屬職業災害。

(二) 雇主不得於勞工保險局核發職災傷病給付前，逕自扣除勞工保險局職災傷病給付數額後，僅給付其差額作為工資補償？

1. 行政院勞工委員會民國 98 年 4 月 8 日勞動 3 字第 0980067497 號函：



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。又，如投保單位手續完備，依勞工保險條例施行細則第 49 條規定，被保險人、受益人或支出殯葬費之人申請現金給付手續完備經審查應予發給者，保險人應於收到申請書之日起 10 日內發給，併予敘明。

五、另，有關**雇主全額支付之職業災害補償**，如勞資雙方於補償前已約定，勞工同意於領取勞工保險給付或相關保險給付後，就抵充金額返還雇主，自無不可。

2. 小結：

(1) 是以，於勞工發生職業災害，勞工保險局尚未核



發職災傷病給付前，雇主應於原約定發薪日，按原領工資數額給付工資補償，俟勞工保險局核發職災傷病給付後，再請勞工返還雇主得抵充之數額。

(2) 於本案中，雇主乙公司應自 110 年 8 月 5 日（即同年 7 月份工資之給付日）起，按月給付勞工甲工資補償 3 萬 6,000 元，俟勞工保險局核發職災傷病給付後，再請勞工返還雇主得抵充之數額。

(三) 勞工若有勞工職業災害保險職業傷病審查準則第 17 條各款情形者，雇主無庸負職災補償責任：

1. 此爭點在於，勞動基準法第 59 條以下固有規定雇主之職業災害補償責任，惟對於「職業災害之定義」則付之闕如；是以，實務上遂有參考「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」相關規定，其中第 3 條明定其職業災害之定義，同準則第 4 條至第 16 條明定何種情狀視為職業災害，同準則第 17 條再於特定情狀中，不得視為職業災害，於實務見解中，多認此種情形非屬職業災害：

(1) 行政機關實務見解：

行政院勞工委員會民國 76 年 11 月 06 日（76）台勞動字第 4763 號函：

勞工上下班必經途中之意外事故，凡非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，前經內政部 75 年 6 月 23 日（75）台內勞字第 410301 號函釋在案，勞工因上下班途中受傷而申請公傷假時，應就發生之

