

# 我國職業災害 補償法制及其適用

魏 朝 光 \*

## 目 次

- 壹、法律救濟之適用類型
- 貳、勞工保險之職業災害給付
- 參、勞動基準法之補償
- 肆、職業災害之損害賠償
- 伍、補償與賠償給付之抵充
- 陸、承攬之職業災害法律救濟

## 壹、法律救濟之適用類型

### 一、僱傭與承攬之適用類型

職業災害之法律救濟類型，因受災勞工所發生不同之契約關係而異，在法律之立法考慮上亦因此而有不同。大別言之，則可區分為：僱傭之救濟類型與承攬之救濟類型，茲分述之：

#### (一)僱傭之救濟類型

職業災害發生後，受災害之勞動者基於僱傭關係，得有賠償與補償二種法律救濟之途徑。

1. 職業災害之賠償：即受災害之勞工，得依民法侵權行為損害賠償之規定，為

\* 東海大學法律學系兼任已故副教授。

法律之救濟。此係採過失責任主義為原則（註一）。

2. 職業災害之補償：乃勞工法上之救濟制度。我國勞工保險條例之職業傷病給付，例如：傷病補助費（同條例第三十四條）、醫療給付（同條例第四十二條）、殘廢給付（同條例第五十四條）及死亡給付（同條例第六十四條）等及勞動基準法上之職業災害補償，例如：醫療補償、工資補償、終結補償、殘廢補償、喪葬費及遺屬補償（同法第五十九條）均屬之，此乃採無過失責任主義，並將損害額予以定型化，而非以實際之損害額為計算。

### （二）承攬之救濟類型

吾人所謂職業災害之法律責任，通常係指雇主在僱傭關係中，對其所雇用勞工發生職業災害時之補償與賠償責任。職業災害之承攬責任則異於前者。就其基本類型言，可歸納為二：其一為雇主以定作人之身份對其承攬人侵權行為所負之責；其二為雇主以定作人之身份對其承攬人所雇用勞工發生職業災害所負之責。在上述二種類型中，前者為民法上所規定單純之定作人的侵權行為連帶責任，若該承攬人無侵權行為前者為民法上所規定單純之定作人的侵權行為連帶責任，若該承攬人無侵權行為，則定作人無連帶責任可言；後者則勞工法上事業單位承攬之連帶責任，該承攬人（事業單位）縱無侵權行為，事業單位仍無當然免責可言。此皆為職業災害之承攬責任的特性使然（註二）。

## 二、補償與賠償請求權之類型

職業災害補償與賠償請求權之關係，就前述外國法制之比較觀察，計可分為四種類型，此即（一）取代關係、（二）選擇關係、（三）兼得關係、（四）補充關係。茲分述之：

### （一）取代關係

此乃係謂遭受職業災害之勞工，僅能行使補償之請求權，而不能依民法侵權行為之規定，向雇主行使賠償之請求權。採取此項制度者如德、法等國屬之。蓋如德國一八八四年制定之職業災害保險法，即由同一產業別雇主組成同業職業災害保險協會，勞工因工作災害，僅由該協會予以補償，受災勞工受領該保險給付後，屬於代償性質，除少數特例外，即不得依民法請求損害賠償。

（註 一） 過失之責任，法院實務上乃採違反善良管理人之注意義務，詳參最高法院十九年上字第二七四六號判例。

（註 二） 詳參拙撰“職業災害之法律救濟”，本文刊於勞工論叢第七期，財團法人勞工研究資料中心基金會印行，民國七十九年三月，第一七一頁以下。

## (二)選擇關係

此乃係指被害人請求權之行使僅得就賠償與補償二者之間擇一為之。昔日英國及其他大英國協國家，曾一度採此制度，今則業已廢止。蓋如前述，英國在一八九七年制定之勞動者災害補償法第一條第二項，即為此規定。

## (三)兼得關係

兼得關係亦可稱之併行關係，此乃係指被害人對於請求權之行使，得就賠償與補償二者併行之。今日採此制者，英國堪為一例。此不僅因為英國之工會對其政府之影響力較大，而英國勞工本身須負擔幾近半數之保險費實有以致之。如前所述，英國在一九四八年制定之國民保險（職業災害）法，即採此制，二者請求權均得併行為之，而在一定項目，且在二分之一額度內，得為保險給付之扣除。

## (四)補充關係

補充關係亦可稱之抵充關係，此乃謂被害人，對於賠償與補償請求權，均得主張；但其取得者，不得超過其實際所受之損害。採此制度者有日本、智利及北歐諸國（註三）。

# 三、現行法上補償與賠償請求權之關係

## (一)現行法制上之關係

我國民國七十三年七月三十日公布施行之勞動基動法第六十條規定：「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。」，可謂明揭「補充關係」之立法例。

## (二)勞動基準法制定前之關係

在勞動基準法公布施行前，因勞工保險條例制定及修正，在法院判決見解上，亦曾數度更易。蓋在民國四十七年制定四十九年三月一日施行之勞工保險條例第三十四條規定：「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權……。」，民國五十七年修正勞工保險條例時，刪除前述規定，但對於請求權之關係則欠缺明確之法律依據。

## (三)最高法院之判決

前述法律之修正亦影響最高法院之若干判決：

---

(註 三) 補償、賠償請求權間之關係，各國因其工會運動、經濟發展程度、相關法制及立國首先將之系統化歸類者則為王澤鑑教授。詳參氏著，民法學說與判例研究第三冊，一五勞災補償與侵權行為損害賠償，一九八六年版，第二六九頁至二七二頁。

### 1. 四八年台上字第二五七號判決

在本判決中，認為受領勞工保險之利益，與不法侵害他人致死所生損害賠償無關，不得因此而免除上訴人之損害賠償責任。

### 2. 四九年四〇六號判決

採行與前述判決相同之見解，惟本案所不同者在請求權人所請求之各項金額係扣去已領之保險金及撫卹金而為計算，且勞工保險條例已正式實施，於法有據。

### 3. 六八年台上字第四二號判決

最高法院認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不因受領之保險給付而喪失。（註四）

#### （四）立法與判決間之關係

在四八年台上字二五七號判決中，可謂肯定補償、賠償請求權併行之關係，惟當時所適用者，尚為台灣省勞工保險辦法，該辦法中無此規定，致請求權關係之四種類型中，並不能因此而直接且當然推出此結論。在四九年四〇六號判決當時，因勞工保險條例對此之關係已明文規定，故該項判決堪屬妥當。至六八年台上字第四二號判決當時，勞工保險條例業經民國五十七年修正刪除該規定，判決二者請求權併行，則反失法律之依據。

故上述最高法院之三則判決，雖見解相近，然因適用法律之修正，致影響判決之妥當性；惟自勞動基準法公布施行後，對上述請求權之關係已從根本為明確之規定，則我國現行法制上，職業災害補償與民事損害賠償請求權間，屬「補充關係」當無疑義。

#### 四、現行法制之適用類型

我國職業災害救濟之相關立法，民事法上有民法、海商法，勞工法上有工廠法、勞動基準法及勞工保險條例。

至勞工安全衛生僅係課雇主公法上之義務，為災害之防止，似應無救濟法制之適用；其次，依現行勞動基準法第八十四條規定公營事業中，有公務員兼具勞工身分者（註五），其職業災害之撫卹、保險事項，適用公務員法令，當歸諸公務員之

（註 四） 王澤濤著，同註三，前揭書，第二七三頁至二七七頁。

（註 五） 公務員乃為國家行使統治權之身分者，勞工則為與雇主間有勞動契約關係者，二者間實應無兼具身分之可能。在勞動基準法修正草案中，就此部分規定已加刪除。

法制予以討論；再者，行政院勞工委員會依勞動基準法第三條第八款，已將凡用發動機器從事製造、加工、修理、解體之事業指定為該法適用之範圍，工廠法實已無適用之餘地。故現行職業災害救濟法制之適用類型，僅因民法、海商法、勞動基準法及勞工保險條例之適用而有不同，歸納言之，情形如下：

(一)適用勞動基準法行業之勞工：通常先依勞動基準法第五十九條各款之規定補償，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。依前述補償仍不能彌補損害之範圍時，受災害之勞工始依民法侵權行為之規定，請求損害賠償其不足額。

(二)不適用勞動基準法之行業，但依勞工保險條例應強制加保者：則僅先依勞工保險條例之規定，請求各項給付以為補償，俟此補償不能彌補損害之範圍時，再請求損害賠償。

(三)不適用勞動基準法之行業，亦不須強制加入勞工保險者：雇主自願為其勞工加入勞工保險時，則依前述(二)之方式處理，否則僅能依侵權行為損害賠償之途徑而為請求（註六）。

(四)適用海商法者：海商法第四章第五十四條至第八十條為海員專章規定，且依同法第八十條規定，傷病、撫卹等事項，船長得適用之。故海員、船長因職業災害所應為之補償，自可依海商法之規定為之。

惟海商法與勞動基準法二者究應以何者為優先適用，實不無疑問。或曰，海員、船長固然為勞工，亦為勞動基準法適用範圍，但因海上勞動關係之特殊性，故有主張應優先適用海商法之規定者。反之，海商法在立法時，海員、船長之災害補償標準，則高於一般勞工；但因海商法未適時併予考慮修訂前述規定致有補償標準猶不如勞動基準法上一般勞工適用之標準，則法律實質之公平性不免生疑。

行政院七十五年四月十九日台(75)內七八九九號函，謂「關於陽明海運股份有限公司及招商局輪船股份有限公司之船員，究應適用海商法或勞動基準法一節：按海員係依海商法僱用，服務於船舶上所有人員，依海商法第五條規定：「海商事件本法無規定者，適用民法及其他有關法律之規定。」海員應先適用海商法之規定，於海商法無規定者，始適用民法及其他法律之規定。勞動基準法之規定，僅能視為海商法第五條所稱「其他有關法律之規定」。衡諸勞動基準法原係依據陸上勞工之條

(註 六) 拙撰，同註二，前揭書，第一七二頁、一七三頁。

件為基礎，其適用於海員，需在海商法無規定之情形下，並應以勞動基準法關於與海員之性質能相容之部分為準。」然海員、船長此項法律適用之疑義，實應從海商法相關規定儘速之修訂，甚而根本上參考日本之立法方式，另行訂定船員法，以為徹底之解決（註七）。

## 貳、勞工保險之職業災害給付

依勞工保險條例之規定，勞工保險分為二類：其一為普通事故保險、其二為職業災害保險（勞工保險條例第二條參照）。民國六十八年修正前之勞工保險條例，職業災害之保險費，由雇主負擔百分之八十，勞工負擔百分之二十，但修正後，職業災害保險費全部改由雇主負擔（同條例第十五條第一項第一款參照）。此項職業災害保險費率，按被保險人當月之月投保薪資，依職業災害保險適用行業別及費率表之規定辦理；而職業災害保險適用行業別及費率表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，並至少每三年調整一次（同條例第十三條第二、三項）。

惟勞工因職業災害得為勞工保險給付者，必以已依法加入勞工保險為被保險人，否則當無由給付。但若雇主不依勞工保險條例規定為勞工加保者則若何，依同條例第六條規定應由其雇主加保者，則依同條例第七十二條規定，除按自僱用之日起至參加保險之日止應負擔之保險金額處以二倍罰鍰外，勞工因此所受之損失並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。

### 一、給付之項目

#### (一)醫療給付

醫療給付分門診及住院診療（同條例第三十九條），傷病給付及其他給付為勞保局直接對於被保險人所為之給付，醫療給付則為勞保局對於特約醫療院、所為給付；被保險人僅基於前述給付而在特約醫療院、所中得到醫療之給付，此為其相異之處。

#### (二)傷病給付

被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正

（註 七）交通部已就此擬定「船員法」草案（民國八十年十月），計九十三條規定。

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（同條例第三十四條第一項參照）。至其發給標準。則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；如經過一年尚未痊癒者，其職業傷害或職業病補償費則減為平均月投保薪資之半數，但以一年為限（同條例第三十六條）。

### (三)殘廢給付

殘廢給付乃被保險人因職業傷害或罹患職業病，經治療終止後，如身體遺存障害，適合殘廢給付標準表規定之項目，並經保險人自設或特約醫院診斷為永久殘廢者，依同表規定之殘廢等級及給付標準，增給百分之五十，一次請領之殘廢補償費。被保險人領取職業傷病給付期滿，尚未痊癒，如身體遺存障害，適合殘廢給付標準表規定之項目，並經被保險人自設或特約醫療醫院診斷為永久不能復原者，亦得比照辦理（同條例第五十四條、第五十五條規定參照）。

### (四)死亡給付

被保險人因職業傷害或罹患職業病而致死亡者，不論其保險年資，所給予之給付。此類給付尚可分為「喪葬津貼」及「遺屬津貼」二者。

1. 喪葬津貼：即被保險人因職業傷害或罹患職業病而致死亡者，不論其保險年資，按其平均月投保薪資，一次發給五個月之喪葬津貼。此項津貼無論被保險人有無遺屬均按前述標準給付之（同條例第六十四條參照）。

2. 遺屬津貼：即被保險人因職業傷害或罹患職業病而致死亡，遺有配偶、子女及父母、祖父母或專受其扶養之孫子女及兄弟、姊妹者，不論其保險年資，按其平均月投保薪資，一次發給四十個月之遺屬津貼。若無上述遺屬，被保險人縱因職業傷害或罹患職業病而致死亡，仍無遺屬津貼之給付（同條例第六十四條參照）。其次，遺屬津貼受領時，必須依下列之順序：

①配偶及子女。②父母。③祖父母。④孫子女。⑤兄弟、姊妹（同條例第六十五條參照）。

## 二、給付之計算

前述各項勞工保險職業災害給付金額關鍵，在於平均月投保薪資額，平均月投保薪資之多寡則因被保險人實際之月投保薪資等級與月投保薪資而有差異。詳言之：平均月投保薪資，除老年給付按被保險人退休之當月起前三年之平均月投保薪資計算，參加保險未滿三年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算外，職業災害以現金發給之「傷病給付」、「殘廢給付」及「死亡給付」（含喪葬津貼及遺屬

津貼），其平均月投保薪資，均按被保險人發生保險事故之當月起前六個月平均月投保薪資計算，其以日為給付單位者，以平均月投保薪資除以三十日為給付額（同條例第十九條第二項參照）；前述所稱六個月或三年，則包括發生事故當月在內（同條例施行細則第五十四條第一項參照）。

### 叁、勞動基準法之補償

勞動基準法之職業災害補償項目及標準，規定於同法第五十九條。此項制度與前節勞工保險之職業災害給付的關係，依同條但書規定，職業災害之補償金額應以勞動基準法之補償金額為準，勞工保險之職業災害給付僅得為抵充而已，本節茲針對勞動基準法之職業災害補償制度詳述之。

#### 一、補償之項目

##### (一)醫療補償

醫療補償乃勞工因職業傷病時，雇主所應補償其必需之醫療費用；至於職業病之種類及其醫療範圍依勞工保險條例有關之規定（同法第五十九條第一款參照）。

##### (二)工資補償

工資補償乃勞工在職業災害醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償者（同法第五十九條第二款本文參照）。

##### (三)終結補償

終結補償乃勞工因職業害在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，且不合殘廢給付標準；雇主得一次給付四十個月之平均工資數，免除其工資補償責任者（同法第五十九條第二款但書參照）。（註八）

---

（註 八） 勞工因終結補償後尚產生一項饒富研究價值之問題，即其間之勞動契約是否當然終止，本法關於此點未明文規定。內政部於民國七十四年十二月二十一日(74)台內勞字第三七〇六六〇號函解釋為「……雇主欲終止契約，仍應依勞動基準法第十一條第五款規定預告勞工並發給資遣費；如符合同法第五十四條第二款規定者，應依退休規定發給退休金。」惜未附理由。日本勞動基準法第十九條則有類似規定為解雇限制之例外，而該條規定實則相當於我國勞動基準法第十三條之規定。惟前述情形，若合於強制退休之規定者，因應依前述規定發給退休金，至若此等情形究否該當於「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，而予以預告解雇並發給資遣費，則似有未妥之處。

#### (四)殘廢補償

殘廢補償乃勞工因職業災害治療終止後，經指定之醫院診斷審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度一次給予殘廢補償。其補償標準依勞工保險條例有關之規定（同法第五十九條第三款參照）。

#### (五)喪葬費

喪葬費乃勞工因遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主給與五個月平均工資者（同法第五十九條第四款參照）。

#### (六)遺屬補償

遺屬補償乃勞工因遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，其遺有遺屬者，雇主一次給與其遺屬四十個月平均工資之補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：

1. 配偶及子女。2. 父母。3. 祖父母。4. 孫子女。5. 兄弟、姊妹（同法第五十九條第四款參照）。

### 二、補償之內容

職業災害發生後，其補償之具體內容，亦如同勞工保險職業災害給付，依事件發生之性質而定。易言之：職業災害補償固可依其性質而同時或先後為醫療補償、工資補償、終結補償、殘廢補償、喪葬費或遺屬補償。

### 三、補償之履行

補償之履行，成雇主履行之意願可分為：(一)自願履行、(二)強制履行二種。

#### (一)自願履行

雇主自願履行之方式，依是否自身為之，復可分為：自己給付與透過第三者給付二種。

##### 1. 自己給付

自己給付，即雇主為職業災害之補償時，其補償額直接由雇主向受災害之勞工或有請求權之家屬等為給付者。此為傳統之履行方式，亦為最常見之履行方式。

##### 2. 透過第三者給付

即雇主為職業災害之補償時，其補償額不由雇主自己直接向受災害之勞工或有請求權之家屬等為給付，而透過保險制度，分散危險、消化損失，由保險人給付者。

#### (二)強制履行

強制履行，乃勞工保護法制止所特別規定而創設之履行方式。質言之：此乃勞

動基準法上之特別規定，以達到強制雇主履行補償義務之目的者，其方式如下：

### 1. 罰鍰

即雇主違反勞動基準法之職業災害補償規定者，主管機關得處二千元以上二萬元以下之罰鍰（同法第七十九條第一項參照）。

### 2. 強制執行

即雇主違反勞動基準法之職業災害補償規定，被主管機關處以罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行者（同法第八十二條參照）。

上述補償之履行方式中，自願履行之自己給付、透過第三者給付二者為獨立併列之二種履行方式；反之，在強制履行中之罰鍰、強制執行二種方式，則有先後選擇採行之順序，雇主對於罰鍰若在限期內繳納，則無強制執行之必要性。

職業災害既經發生，受災害之勞工等，自應儘速予以補償；因此，強制履行方式固不足取。其次，自願履行時，若受災者過眾或補償金額過鉅，亦常牽涉雇主之給付能力問題，故由雇主自己給付固然簡易可行，卻亦有其不可避免之缺陷。易言之，若事先透過第三者危險分擔之保險制度為之，不僅可減輕雇主財務之負擔壓力，對勞工之保護亦更趨完備。日本之「勞動者災害補償保險法」規定由其政府主辦，統一代雇主為職業災害補償之給付，足堪供鏡。退而求其次，前述由雇主另行為勞工投保職業災害補償之商業保險，若能予以普遍化，在現行法制下或能發揮保護勞工之最低限功能。

## 四、補償請求權之特質

### (一) 補償請求權不因勞工離職而影響

蓋職業災害一經發生，勞工即取得補償之請求權，縱然勞工於嗣後終止勞動契約，亦不影響此一請求權之行使。易言之：判斷請求權取得與否之基準，應視災害發生時，是否在勞動契約有效期間，若屬肯定，則請求權不因此而受影響；反之，縱然發生災害，若非在勞動契約有效期間，則不屬職業災害之範圍，其請求權自始未取得，當亦無離職之影響可言（同法第六十一條第二項參照）。

### (二) 讓與、抵銷、扣押或擔保之禁止

在勞動基準法上，因考慮各項補償權利關係受勞工或其遺屬之生活，故明定不得讓與、抵銷、扣押或擔保，以資保護受職業災害之勞工（同法第六十一條第二項參照）。

### (三) 補償請求權之消滅時效

一般補償請求權之消滅時效為十五年，至於職業災害補償請求權則較短，僅為二年，即自得受領之日起，因二年間不行使而消滅（同法第六十一條第一項參照）。

## 肆、職業災害之損害賠償

僱用人與受僱人間存在之契約型態有二，其一為民法上之僱傭契約，其二為特別法上之勞動契約。就前者言，僱傭契約之受僱人發生職業災害固可依職業災害賠償之途徑請求賠償；然勞動契約之勞工除得依上所述請求職業災害補償外，若不能彌補損害之範圍時，亦仍得依職業災害賠償之途徑請求侵權行為之損害賠償。蓋職業災害既經發生，對受災害者即屬侵權行為，而職業災害民法上之賠償制度乃在於使被害人因此能填補其所受損害及所失利益（同法第二一六條參照）。

其次，職業災害侵權行為一經成立，即發生損害賠償之效力，亦即被害人方面取得損害賠償請求權，加害人方面則負有損害賠償義務。

### 一、損害賠償之當事人

#### (一)債務人

在一般侵權行為之各類型職業災害，債務人為加害人，即僱用人（雇主）。在共同侵權行為之職業災害，債務人為共同之各加害人，即僱用人（僱主）與受僱人。在僱用人侵權行為責任之職業災害，其債務人為僱用人（僱主）與加害人之受僱人。

#### (二)債權人

債權人原則上為被害人，但生命權受侵害之情形，因被害人業已死亡，無從取得損害賠償請求權，對於下列之人，則得視不同情況賦予不同之損害賠償請求權：

##### 1. 被害人殯葬費支出之人

祇要係殯葬費支出之人即可，而不問其與被害人之關係如何（民法第一九二條第一項參照）。

##### 2. 被害人對之負有法定扶養義務之人

加害人應就被害人於可推知之生存期內，所應給與之扶養額，向其對之負有法定扶養義務之人支付賠償額（民法第一九二條第二項、第一一一四至一一二一條參

照)。

### 3. 被害人之父母、子女及配偶

此乃精神上損害之賠償，即所謂撫慰金或慰藉金之賠償，此種賠償係基於法律規定而直接發生（民法第一九四條參照）。

上述三種情形，債權人得為同一人亦得為不同一人，應視實際狀況而定。

## 二、損害賠償之請求順序

職業災害發生後，損害賠償債權人之一方如為適用勞動基準法者，應先依職業災害補償之制度請求補償，補償額不能填補損害之範圍時，始依本章損害賠償之制度請求其差額以為賠償（勞動基準法第六十條）。反之，若債權人不適用勞動基準法，則先請求勞工保險有關之職業災害給付後，再請求損害賠償。

## 三、損害賠償範圍與方法

### (一) 人格權之侵害

#### 1. 身體權、健康權之侵害

此即因職災而致傷害、疾病或殘廢者而言，其賠償之範圍與方法如下：

#### (1) 財產上損害

得請求回復原狀（治療），及金錢賠償（民法第一九三條參照）。金錢賠償包括因此喪失或減少勞動能力，或增加生活之需要；至於所謂喪失或減少勞動能力，即其工作能力全部或一部減失之謂，所謂增加生活之需要，如非服相當補品身體不能支持，或雙腿折斷非配手搖車或義肢則不能行動，此如成長中之青少年勞工，其義肢因成長而需更換亦應包括在內。

至其賠償方法：法院得因當事人之聲請，定為支付定期金，但須命加害人提出擔保。然如當事人願為一次支付時，自亦非法所不許，僅須扣除期前利息（中間利息），其扣除之方法可採「霍夫曼式」計算之（二二年上字第三五三號判例）。此

即  $X = \frac{A}{1+nr}$ （ $x$  為現在應付額、 $n$  為最後年數、 $r$  為年利率、 $A$  為該年應賠償之額）

（註九）。

#### (2) 非財產上損害

上等法益被侵害，被害人精神上必感痛苦，法律上乃使加害人賠償相當數額之「慰藉金」（或「慰撫金」）（民法第一九五條第一項參照）。故此等慰藉金之賠

（註九） 鄭玉波著，民法債編總論，三民書局出版，民國七十九年版，第二〇〇頁。

償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額（註一〇）。

## 2. 生命權之侵害

此即因職業災害而致死亡者而言，其賠償之範圍與方法如下：

### (1) 財產上損害

侵害生命權者，應賠償之財產上損害（民法第一九二條參照）包括：

#### ① 殯葬費

所謂殯葬費包括收殮及埋葬費用而言，其範圍依當地習慣而定，其數額則應按死者身分及習慣上認為相當者，以實際支出數額為準。

#### ② 扶養費

此即被害人對於第三人負有法定扶養義務者，應負損害賠償責任之謂。其數額之計算，應參酌扶養權利人需要受扶養之期間，及扶養義務人可推知之生存期間。

（可參照當時平均壽命之統計而定），予以決定。

至其賠償方法：可定期支付，亦可一次支付，但一次支付時，與前述身體權、健康權侵害之賠償方法相同，須依霍夫曼式計算法扣除期前利息方為合法（註一一）。

### (2) 非財產上損害

因職業災害而侵害他人生命權者，被害人之父母、子女及配偶之精神上亦必感痛苦，法律上乃使其得請求賠償相當金額之慰藉金（民法第一九四條參照）。此外胎兒以將來非死產者為限，關於其個人利益之保護，視為既已出生（民法第七條），故不得以子女為胎兒或年幼，為不予賠償或減低賠償之依據（註一二）。

### (二) 財產權之侵害

現行職業災害補償制度之補償範圍，僅限於人格權受侵害之補償，甚至祇及於人格權財產上之補償，至於財產權受侵害時，則非賴職業災害賠償制度無以致之。設如業務人員駕駛自己所有之汽車在執行工作中發生職業災害而車毀人亡，則其所有之汽車及其他所有之財物，唯有依一般損害賠償之途徑，始能獲得法律上之救濟

（註一〇） 民國五一年台上字二二三號判決參照。

（註一一） 民國二九年附三七九號判決參照。

（註一二） 民國六六年台上字二七五九號判決參照。

。詳言之：其因滅失或毀損而有下列不同之賠償方法：

#### 1. 滅失

以回復原狀為原則（民法第二一三條第一項參照），此外因回復原狀而應給付金錢者，自損害發生時起加給利息（同條第二項）。

#### 2. 毀損

不法毀損他人之物者應何被害人賠償其物因毀損所減少之價額（民法第一九六條）。即毀損他人之物者，應以金錢賠償其減少之價額即可，並不需為之修補或依其他方法回復原狀。

### 四、過失相抵原則之適用

所謂「過失相抵」，乃損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額或免除之（民法第二一七條第一項規定）。至於何謂與有過失，民法同條第二項明定：「重大之損害原因，為債務人所不及知，而被害人不預促其注意或怠於避免或減少損害者，為與有過失。」

其次，所謂被害人與有過失，必須其行為與加害人之行為，為損害之共同原因，而其過失行為並為有助成損害之發生或擴大之行為者，始屬相當（註一三）。至於此項基於過失相抵之責任減輕或免除，非僅視為抗辯之一種，亦可使請求權全部或一部為之消滅，故債務人就此得為提起確認之訴之標的，法院對於賠償金額減至何程度，抑為完全免除，雖有裁量之自由，但應斟酌雙方原因力之強弱，與過失之輕重以定之（註一四）。

在實際案例處理上，被害人究竟有否與有過失自可依前所述判斷之；至於過失比例則應斟酌雙方之原因力之強弱，與過失之輕重定之。設若債務人應賠償被害人新台幣一百萬元，若被害人亦與有過失，且其過失比例為二分之一，則經過失相抵後債務人賠償新幣五十萬元即為足矣。

### 五、損益相抵原則之適用

所謂「損益相抵」，即損害賠償請求權人因同一賠償原因事實，受有利益時，應將所受得利益，由所受損害中扣除，以定賠償範圍也，惟我國民法無明文規定。勞工因職業災害而取得之勞保給付，究否適用損益相抵原則，法院實務上乃持否定

（註一三） 民國五八年台上字第二〇一九號判決參照。

（註一四） 民國五四年台上字第二四三三號判決參照。

見解：「……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。兩者除有保險法第五十三條關係代位行使之適用外，亦不生損益相抵問題……。」（註一五）。

## 六、職業災害賠償請求權之特質

### (一)讓與或繼承上之禁止

侵權行為時，若為財產權之損害，自無專屬性可言，故得為讓與或繼承。惟侵害人格權所發生之非財產上的損害賠償請求權，則不得讓與或繼承，但以金錢賠償之請求權，已依契約承諾或已起訴者，不在此限（民法第一九五條第二項參照）。

### (二)抵銷上之特點

故意侵權行為而負擔之債，其債務人不得主張抵銷（民法第三三九條參照）

### (三)消滅時效上之特點

民法上請求權之消滅時效規定，有十五年者、五年者及二年者（民法第一二五條至一二七條參照），至於職業災害賠償請求權，則自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。但請求權人經年不知者，則自有職業災害侵權行為時起，逾十年而消滅（民法第一九七條第一項參照）。

## 七、職業災害補償與賠償之比較

### (一)成立要件

職業災害賠償採過失責任主義為原則；職業災害補償則採無過失責任主義。

### (二)過失相抵之適用

職業災害賠償適用過失相抵原則；職業災害補償則不適用。

### (三)損益相抵之適用

法律無明文規定，惟職業災害賠償在學說上多認為應適用（註十六）；反之，職業災害補償則不適用。

### (四)請求之範圍

職業災害賠償之範圍，包括人格權受侵害之財產上損害、非財產上損害，以及

(註一五) 民國六八年台上字第四二號判決參照。

(註一六) 民國六八年台上字第四二號判決係指勞工保險給付不生損益相抵問題，並未全面否定民事上損益相抵原則之適用。

財產權之損害；職業災害補償則僅限於人格權受侵害之損害。

#### (五)滅滅時效之期間

職業災害賠償為自知悉災害時起二年或發生時起十年不行使而消滅；職業災害補償則為自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。

### 八、職業災害賠償之實益

一般災害賠償採過失責任主義，即雇主無過失賠償責任之謂；此外，勞動者亦須負舉證責任且有過失相抵原則之適用，故純就勞動者權益之保護言，未必較諸補償制度週延。然補償制度著注於人格權財產上損害之補償，故人格權中諸如：身體權、健康權及生命權等受侵害時，其非財產上之損害，乃至於財產權之受侵害，則非賴補償制度無以彌補其損害。

其次，補償請求權之消滅時效期間為自得請求或得受領起二年，至於賠償請求權則為自知悉起二年或發生起十年，故受災害之勞工或其他有請求權人怠於行使該項權利時，可有較長之時效緩衝以資保護（註一七）。

## 伍、補償與賠償給付之抵充

職業災害給付之抵充，在現行法上包含二種意義，其一：為職業災害補償之抵充；包括勞工保險及普通保險給付之抵充；其二：為職業災害賠償之抵充。

### 一、職業災害補償之抵充

#### 1. 勞工保險給付抵充之依據

依勞工保險條例之規定，勞工保險分為二類：其一為普通故保險、其二為職業災害保險（勞工保險條例第二條參照）。職業災害發生後，雇主依勞動基準法第五十九條各款規定之補償額究否得以勞工保險職業保險之有關給付抵充，論者或認為每月之勞工保險費中，勞工亦負擔其中之一部，故亦應為一部之抵充。此在民國六十八年勞工保險條例修正前之情形，職業災害保險費由雇主負擔百分之八十、勞工負擔百分之二十的規定觀之，固然應持此見解。惟查該次勞工保險條例修正後，職

（註一七） 拙撰，同註二，前揭書，第一七八頁。

業災害保險費全部改由雇主負擔（勞工保險條例第十五條第一項第一款參照），且此項職業災害保險費率，按被保險人當月之月投保薪資，依職業災害保險費率表之規定辦理，而職業災害保險率表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，並至少每三年調整一次（勞工保險條例第十三條第二、三項參照）。現行立法例中既規定職業災害之保險費全部改由雇主負擔，故勞工保險有有關職業災害之給付額，雇主在其補償額中，得予以全數抵充之。

申言之：雇主在為職業災害補償時，若依勞工保險給付已等於或高於職業災害補償額，則雇主無須再行支付補償金額，至於高於職業災害補償額之部份，因係受災害勞工依勞工保險條例規定而取得之權利，故亦無須退還雇主；至若勞工保險給付與職業災害補償總額之差額，則仍應由雇主補足之。

## 2. 勞工保險給付抵充之內容

勞工保險職業災害給付與勞動基準法之職業災害補償內容，除後者中「終結補償」為其特殊之補償項目外，餘者依下述情形抵充之：

(1) 勞工保險之「醫療給付」與職業災害補償之「醫療補償」抵充之（勞工保險條例第四章第三節與勞動基準法第五十九條第一款參照）。

(2) 勞工保險之「殘廢給付」與職業災害補償之「殘廢補償」抵充之（勞工保險條例第四章第五節與勞動基準法第五十九條第三款參照）

(3) 勞工保險死亡給付之「喪葬津貼」與職業災害補償之「喪葬費」抵充之（勞工保險條例第四章第七節與勞動基準法第五十九條第四款參照）

(4) 勞工保險死亡給付之「遺屬津貼」與職業災害補償之「遺屬補償」抵充之（勞工保險條例第四章第七節與勞動基準法第五十九條第四款參照）

## (二) 普通保險給付之抵充

### 1. 普通保險給付抵充之依據

依勞動基準法第五十九條規定，雇主所支付之職業災害補償額，乃與勞工保險職業災害保險給付抵充後之差額。如前所述，雇主可依保險法之規定，透過保險制度，為勞工另行投保有關之保險，嗣勞工保險給付與職業災害補償抵充後，據以給付以為補償。

此項保險法上有關之給付，究否得再為職災害補償額之抵充，論者或主張應以福利事項視之，而不得為抵充。

惟自勞動基動法之規定觀之，同法第五十九條但書規定：「如同一事故，依勞

工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，得予以抵充之。」，其中所謂：「其他法令規定」，保險法自無排除適用之餘地；此外，同法施行細則第三十四條但書亦規定：「支付之費用如由勞工與雇主共同負擔者，其補償之抵充按雇主負擔之比例計算。」本規定更肯定，保險法上有關之給付，雇主得為職業災害補償額之抵充。易言之：若在勞工保險之外，雇主另行為勞工依保險法之規定投保有關保險時，其抵充額視雇主支付費用之比例而定，其費用全部由雇主支付時，雇主得為全額之抵充，其費用由雇主與勞工各自負擔一定比例時，則雇主僅得就全額一定比例抵充之。

## 2. 普通保險給付抵充之內容

雇主依保險法之規定為勞工再行保險，得視實際需要就財產保險、人身保險分別併行為之；惟職業災害補償之範圍則限於後者。易言之：雇主得就勞工之人壽保險、健康保險、傷害保險等項目為之。

(1)就人壽保險言：人壽保險人於被保險人在契約規定年限內死亡，或屆契約規定年限而仍生存時，依照契約負給付保險金額之責（保險法第一〇一條參照）。人壽保險之保險金額，依保險契約之所定時，得以定額（例如：新台幣五十萬元）或工資之一定數額為基準（例如：固定月工資之三十六倍）計算之。

(2)就健康保險言：健康保險人於被保險人疾病、分娩及其所致殘廢或死亡時，負給付保險金額之責（保險法一二五條參照）。保險人於訂立保險契約前，對於被保險人得施以健康檢查（同法第一二六條第一項參照）。惟保險契約訂立時，被保險人已在疾病或妊娠情況中者，保險人對是項疾病或分娩，不負給付保險金額之責任（同法第一二七條參照）。其保險金額亦同前，依保險契約之所定（同法第一三〇條參照）。

(3)就傷害保險言：傷害保險人於被保險人遭受意外傷害及其所致殘廢或死亡時，負給付保險金額之責（同法第一三一條參照）。其保險金額亦同前，依保險契約之所定（同法第一三五條參照）。

職業災害補償中，人壽保險及健康保險，得就職業病之補償為抵充；人壽保險及傷害保險，則得就職業傷害之補償為抵充。然抵充時，應具體就其保險項目及保險金額為抵充。

## 二、職業災害賠償之抵充

職業災害賠償之抵充者，乃職業災害侵權行為損害賠償與職業災害補償間抵充

之謂。蓋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。」

如前所述職業災害補償包括：醫療補償、工資補償、終結補償、殘廢補償、喪葬費及遺屬補償等六項目。職業災害賠償則可分為對人格權中身體權、健康權及生命權之財產上及非財產上損害賠償，以及對財產權侵害之損害賠償。

在職業災害賠償抵充之實務上，若屬對身體權、健康權侵害之損害賠償，現行勞動基準法第五十九條所規定：醫療補償、工資補償、殘廢補償等項目，已依其平均工資對受職業災害之勞工予以補償；至於終結補償則為將損害額予以定型化而創設之補償制度，受職業災害之勞工依此均已獲得相當程度之補償，故依職業災害賠償之途徑所可請求之額度乃屬有限。

再者，若屬對生命權之侵害，現行勞動基準法第五十九條第四款亦對喪葬費與遺屬補償，有明文規定。在喪葬費之規定為五個月平均工資；此項目民法職業災害賠償亦有明文，其範圍如前所述，應依當地習慣而定，其數額則應按死者身分及習慣上認為相當者，以實際支出額為準。設若其範圍、數額經計算後大於其五個月平均工資，則抵充後債務人賠償該差額仍為已足；反之，若其範圍、數額經計算後小於其五個月平均工資，則仍應依勞基準法之規定給付五個月平均工資之補償額。其次，在勞動基準法之規定給付五個月平均工資之補償額。其次，在勞動基準法之遺屬補償為四十個月平均工資，此項目民法職業災害賠償亦有扶養費之規定，其數額如前所述，應參酌扶養權利人需要受扶養之期間及扶養義務人可推知之生存期間予以決定，此亦與喪葬費之情形相同，若其數額大於其四十個月平均工資，則抵充債務人賠償該差額即為已足；反之，若其數額小於其四十個月平均工資，亦應依勞動基準法之規定給付四十個月平均工資之補償額。

於此仍應予以探究者，乃上述對人格權侵害之抵充，職業災害補償制度之各項補償是否僅為財產上損害之補償抑或及於非財產上損害之補償。依個人淺見職業災害補償應僅限於對財產上損害之補償，蓋職業災害補償既已將損害額予以定型化，則如前述非財產上之損害因人而異，故定型化者必以財產上之損害始足以為之。依此而論，人格權受職業災害侵害時補償與賠償之給付所已抵充之部分，當以財產上損害者為限。

因此，職業災害補償與職業災害賠償抵充後，依職業災害賠償之途所可請求者，在人格權受侵害之財產上損害部分究屬有限，至於人格受侵害之非財產上損害，

以及財產權之損害，則仍可依實際情形獨立而為請求者。

## 陸、承攬之職業災害法律救濟

### 一、承攬之類型及法規之適用

吾人通常所謂職業災害之補償與賠償責任，乃指雇主在僱傭關係中，對其所僱用勞工發生職業災害時之補償與賠償責任而言；職業災害之承攬責任則異於前者。詳言之：職業災害之承攬責任，乃事業單位以定作人身份，對其承攬人所僱用勞工發生職業災害所負之責。

事業單位之承攬行為，有為其經營之內容；亦有非其經營之內容者。如某玩具公司將其部份玩具製造之工作交由他公司承攬，則該玩具公司之承攬行為即屬前者，即為以其事業招人承攬者；反之，若該玩具公司因擴建廠房、提供餐飲或其他與玩具製造無關之事項而生承攬行為，則此承攬行為即屬後者，而非為以其事業招人承攬者。

其次，事業單位以其事業招人承攬時，有為「一次承攬」，亦有為「再承攬者」。前者僅係二事業單位間單純之承攬關係；後者，則為超過二個事業單位，且有二重以上承攬關係者。

上述不同之承攬類型，在法規之適用上究竟有無不同乃甚值探究之問題，依現行勞動基準法第六十二條第一項規定：「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。」故承攬之職業災害補償責任必限於合乎下列要件始為該當：(一)事業單位以其事業招人承攬。(二)有再承攬之情形。

易言之：依現行勞動基準法之規定，事業單位非以其事業招人承攬或縱以其事業招人承攬而為一次承攬之情形時，均無承攬之職業災害補償責任，而應負民法上承攬之職業災害賠償責任。

### 二、承攬之職業災害賠償

所謂承攬契約，乃當事人約定，一方（承攬人）為他方（定作人）完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約（民法第四九〇條參照）。關於承攬關係中定作人之責任，民法第一八九條規定：「承攬人因執行承攬事項，不法侵害他人

之權利者，定作人不負損賠償責任。但定作人於定作或指示有過失者不在此限。」  
。蓋在承攬關係中，因承攬人獨立為其行為，而定作人非使用主，故前述規定原則上定作人對於承攬人因執行承攬事項所生侵權行為不負損害賠償責任，僅在例外的情形始須負責，茲析述定作人之責任要件如下：

(一)須為承攬人因執行承攬事項所為之侵權行為

此即指承攬人本身須因故意或過失不法侵害他人權利之行為；另者，承攬人之侵權行為須因執行承攬事項而生始可。

(二)須定作人之定作或指示有過失

所謂定作，係指工作本身之質而言，例如明知承攬人不勝任其工作，而仍使之承攬則為定作有過失；所謂指示，係指指示有過失。故本項要件中，必以定作人之定作或指示有過失始為該當，若僅承攬人自身有過失，則屬一般侵權行為而非此之型態。

(三)須損害之發生與定作人之過失有因果關係

蓋定作人之定作或指示雖有過失，若承攬人並未依照其定作或指示而執行致侵權行為時，則定作人即不應負其責任。

具備上述要件後，定作人之職業災害承攬責任即成立，而應與承攬人連帶負職業災害承攬之責。

惟既日職業災害承攬責任，則承攬人必已備成侵權行為為限。

### 三、承攬之職業災害補償

我國勞動基準法對於定作人與承攬人之職業災害承攬補償責任，茲析述之：

(一)事業單位以其事業招人承攬之連帶責任

事業單位以其事業招人承攬之責任要件已如前述，其責任歸屬，勞動基準法第六十二條雖有明文規定，惟該條第一項與第二項規定間仍存在文義上之疑問。

蓋同條第一項規定：「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分所使用之勞工，均應與最後攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。」。前述文義，對於一次承攬之情形未加規定，依淺見自應依民法之規定。至再承攬之情形，僅規定承攬人或中間承攬人與最後之承攬人連帶負補償責任，至於原事業單位之連帶責任則未明文規定，然同條第二項復規定：「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。」

前述規定中，承攬人或中間承攬人之連帶補償責任應屬肯定，原事業單位之連帶補償責任，則甚有爭議，持肯定見解之理由，可歸納下列數端：

1. 基於保護勞工之立法旨意，事業單位若未連帶負責，則經多次承攬後，最後承攬人財力畢竟較為薄弱，受災害勞工之保護有欠週延。

2. 第六十二條第一項規定之文義仍未明顯地排除原事業單位之連帶責任。

3. 同條第一項規定若排除原事業單位之連帶補償責任，何以第二項復規定，事業單位為前項之災害補償時，就其所補償之部份，得向最後承攬人求償。

前項見解固非全無見地，惟依淺見，就現行法之規定觀之，原事業單位尚難令其負連帶補償責任，其理由可歸納如下：

### 1. 以規定之事項言

原條文第一項所規定者為應不應負連帶補償責任之事由，第二項所規定者則為有關求償之事項。原事業單位究否應連帶負補償之責，應依同條第一項之規定，原條文既未明文規定事業單位應連帶負補償責任，自不應類推令其負連帶之責。

### 2. 以法案審議過程言

原條文一項在行政院第一次送立法院審議之草案中規定：「事業單位以其事業招人承攬者，就承攬者，就承攬人承攬部分之工作所生職業災害，應負連帶補償責任。」（草案第六十一條第一項，前述規定可謂明文肯定原事業單位之連帶補償責任，審議後始排除原事業單位之連帶責任。至於第二項條文，原草案規定「承攬及再承攬人為前項之災害補償時，得向最後承攬人求償。」，前述規定完全排除原事業單位之求償權，惟原草案之「立法說明」中卻謂「……。事業單位或各次承攬人就職業災害所支付之補償費得向最後承攬人求償。」）其後審議時或基於原事業單位可能履行道義上之責任，或基於其他因素而給予原事業單位求償之機會（註一八）。依上所述，縱然原事業單位審議後增給其求償權，亦不致動搖排除其連帶責任之現行條文規定。

### 3. 以不當得利之特別規定言

按民法第一八〇條第一款規定，不當得利之給付，係履行道德上之義務者，不得請求返還。因此同條第二項規定，旨在排除民法之特別規定，給予原事業單位求

（註一八） 詳參行政院71年內字第三四九一號函立法院勞院動基準法草案第六十一條、行政院72年內字第八六九四號函立法院勞動基準法草案第六十二條，及現行公布施行之勞動基準法第六十二條立法理由說明。

償權，以資鼓勵原來事業單位，雖不負承攬之職業災害補償責任，亦盡其所能，對受災之勞工連帶補償，再向最後承攬人求償。（註一九）。

上述見解乃從勞動基準法現行法規定中所推論之結果，惟勞動基準法在立法院審議中之修正草案，就此點已予修訂，於該條第一項明文規定「……，事業單位、承攬人及中間承攬人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。」若依上述草案審議通過，則原事業單位肯定應負連帶補償責任，應無庸置疑。

事業單位在承攬關係中應否負連帶之責，勞工安全衛生法於民國八十年五月十七日修正公布後，在該法第十六條規定：「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。再承攬者亦同。」，依此規定之條文外觀，則一次承攬，再承攬均似應適用，且原事業單位亦似肯定負連帶責任（註二〇）。

最新修訂勞工安全衛生法之上述規定，其保護勞工權益之立法效益上，應予肯定。然勞工安全衛生法，係單純對雇主課以公法上安全衛生義務之立法，該條規定若欲彌補勞動基準法上之不妥，為過渡性之規範固然無可厚非。惟查勞工安全衛生法第一條，開宗明義規定：「為防止職業災害，保障勞工安全健康，特制定本法……。」，且在第三章第十四條至第二十五條所規定者為「安全衛生管理」，故立法上將之轉化為可直接據以為職業災害補償請求之依據，在法之本質及體系上則實難想像（註二一）。易言之：上述規定，至多仍為該法第一條明揭「防止職業災害，保障勞工安全與健康」之連帶責任。故依本條規定法律適用疑點的根本解決之道，仍在勞動基準上儘速之修訂以竟其功。

## (二)原事業單位工作場所範圍內或為其提供者之責任

### 1. 立法意義

事業單位之承攬行為，有以其事業招人承攬者，有非以其事業招人承攬者；其次，有一次承攬者，亦有再承攬者。本節前項乃針對事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬之情形而為論述，本項則就其工作場所之關係為斷。二者不僅因承攬行

(註一九) 拙撰，同註二，前揭書，第一八〇、一八一頁。

(註二〇) 本條修正在行政院勞工委員會原修法作業中並未列入。詳參行政院勞工委員會，當前勞動法規修正重點，綜合說明會資料，第二六頁至四六頁。

(註二一) 外尾健一著，勞働法入門，日本有斐閣發行，一九九〇年，第三〇八頁。

爲之類型而生差異，對其所科責任之角度亦有不同，其間雖有重疊，仍無妨視爲獨立之特別立法，故勞動基準法第六十三條第一項規定：「承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。」。本項立法之主要理由在於透過事業單位之督促，使承攬人或再承攬人對其所僱用勞工之勞動條件符合有關法令之規定，以期避免或減少職業災害之發生。

## 2. 責任內容

本項規定之立意至佳，惟原事業單位違反時，其應負之責任爲何實不無疑問。有謂本項規定並無罰則應解爲對原事業單位之訓示規定；有謂違反本項規定時，原事業單位應與承攬人或再承攬人負職業災害之連帶補償責任。依淺見二者中應以後說爲妥，其理由可歸納如下：

(1)無罰則規定，並不能當然解釋爲訓示規定。蓋罰則乃國家以公權力對僱主違反強制或禁止立法所做之刑事罰或行政罰，連帶補償責任則爲民事上之問題，二者不可混爲一談。

(2)承攬之職業災害補償責任，本爲原事業單位以定作人身份對其承攬人之連帶責任，故勞動基準法第六十二條第一項及同法第六十三條第二項均爲就承攬關係中應負連帶責任所爲之特別規定，因之本項規定亦應做肯定之解釋，而認爲係原事業單位連帶補償責任之特別規定。

### (三)事業單位違背勞工安全衛生法之連帶責任

#### 1. 立法立義

前項所規定者，乃事業單位就工作場所之關係應負連帶責任之規定，本項則以有無違背勞工安全衛生法之規定爲準，二者可謂同條規定中截然不同之二種獨立責任類型。故勞動基準法第六十三條第二項規定：「事業單位違背勞工安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。」。

#### 2. 責任內容

本項責任類型之規定文義堪稱明確，惟勞工安全衛生法民國八十年五月十七日修正公布後，第三章「安全衛生管理」自第十六條至第十九條，對此有若干相關規定：

##### (1)連帶防止災害之責任

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。再承攬者亦同。（同法第十六條）。

#### (2)告知之責任

事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人（同法第十七條）。

#### (3)必要措施之責任

事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施：

①設置協議組識，並指定工作場所負責人，擔任指揮及協調之工作。②工作之連繫與調整。③工作場所之巡視。④相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。⑤其他為防止職業災害之必要事項。事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。（同法第十八條）。

#### (4)共同承攬之責任

二個以上之事業單位分別出資共同承攬工程時，應互推一人為代表；該代表人視為該工程之事業雇主，負本法雇主防止職業災害之責任（同法第十九條）。

故事業單位若違背上述規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，則應與承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

惟原事業單位所應負責者，係因勞動基準法第六十三條第二項之類型而負責，此究與適用同法第六十二條有異；其次，在現行相關法制之適用類型上，此種承攬之責任類型，乃同時適用勞動基準法與勞工安全衛生法，且前者所課原事業單位之責任，委諸於後者之上（註二二），故適用前者之事業單位仍屬同一類型者（註二三）。至於勞工安全衛生法第十六條規定，反因未實際課以勞工安全、衛生上之注意義務，可能因此而陷入為防止災害之連帶責任，致在勞工安全衛生之保護措施上終究尚有未妥處。

（註二二） 勞動基準法第八條參照。

（註二三） 詳參本章第一節，四、現行法制之適用類型。