

## 勞動法部分：雇主之職業災害補償責任

### 一、職業災害補償之性質

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（台南高分院100勞上易1）。→雇主無過失補償責任！

#### 範題

甲公司勞工乙送貨途中遭丙過失撞傷，構成職業災害，問：

- (一) 甲公司補償勞工後得否代位乙向丙求償？
- (二) 乙受領職災補償後可否另向丙主張侵權行為賠償？
- (三) 丙可否主張乙已受領職災補償拒絕賠償？

#### 【擬答】

- (一) 雇主依勞基法補償職災勞工乃履行雇主自身固有保護照顧義務，並非具有代肇事者先行賠償之性質，與保險法第53條不同，雇主補償勞工後不能另向肇事者主張代位求償。故甲不得代位乙向丙求償。
- (二) 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（最高法院86台上1905參照）。故勞工得兼領民法損害賠償與勞基法職災補償，乙受領職災補償後可另向丙主張侵權行為賠償。
- (三) 勞工依民法侵權行為規定向肇事者求償，不因勞工已受領職災補償而受影響，侵權行

為人不得主張被害人已獲職災補償而抗辯損失已不存在，勞工得兼領民法損害賠償與勞基法職災補償。故丙不得主張乙已受領職災補償拒絕賠償。



### 範題

#### 職業災害補償是否有民法過失相抵之適用

勞工行使勞動基準法第59條之權利時，雇主得否主張民法第217條之適用？（25分）  
（88年政大法研勞社法組）

#### 【擬答】

最高法院89年度第4次民事庭會議決議：

(一)實務上對於勞工請求職業災害補償時，雇主得否主張過失相抵有不同見解：

1. 否定說：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，非損害賠償。勞基法第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（最高法院82台上1472參照）。
2. 肯定說：職業災害補償亦為損害賠償之一種，勞基法第59條之規定對於雇主雖採無過失責任主義，惟民法第213～218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。職業災害補償自仍有民法第217條之適用（最高法院87台上233參照）。

(二)職業災害補償不應有過失相抵適用：勞工之所以發生職業災害，十之八九肇因於勞工本身具有或多或少之過失，勞工並非機器（更何況機器也會有故障出錯的時候），本不可期待勞工發生職業災害均無過失，若採肯定說，雇主容易找到勞工具過失之證據而主張過失相抵，將嚴重影響勞工受領勞基法最低法定補償之權利（勞基法職災補償所能獲得之給付不如民法損害賠償）！

最高法院89年度第4次民事庭會議決議基於勞基法第59條保障勞工之立法意旨以及職業災害補償非損害賠償，採取肯定說，應值贊同。

## 二、職業災害補償之種類

勞基法第59條各款規定勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應給予以下補償：

【高點法律專班】

41  
版權所有，重製必究！

## (一)醫療補償：

第59條第1款規定，勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。

## (二)工資補償：

第59條第1款本文規定，勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。且依施行細則第30條規定，上開工資補償應於發給工資之日給與。

1. 不能工作：所謂「不能工作」，依勞委會85年1月25日台85勞動三字第100018號函釋，係指勞工於職災醫療期間不能從事原勞動契約所約定之工作，至於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商。是勞工在醫療中不能從事原勞動契約所約定之工作者，縱尚能從事其他工作，但未經雇主依法調動勞工之職務，勞工未依勞動契約提供勞務給付，乃不可歸責於勞工，勞工自仍得請求雇主補償原領工資數額（高院100勞上94參照）。
2. 醫療期間：針對工資補償，條文中稱醫療期間係指「醫治」與「療養」，亦指勞工在醫療中不能從事原勞動契約所約定之工作，而一般所稱「復健」亦屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限（台中高分院98勞上易31參照）。
3. 原領工資：所謂「原領工資」，依施行細則第31條第2項，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資；其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資（故實務上認不含加班費，台南高分院102勞上易1參照）。施行細則第31條第2項則規定罹患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平均工資為準。
4. 終結補償：第59條第2款但書規定，醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任（雇主得選擇）。  
依施行細則第32條規定，雇主應於決定後十五日內給與終結補償，在未給與前雇主仍應繼續為原領工資之補償。

## (三)殘廢補償：

第59條第3款規定，勞工經治療終止後，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。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定（勞工保險失能給付標準表）。

## (四)死亡補償：

第59條第4款規定，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：1.配偶及子女。2.父母。3.祖父母。4.孫子女。5.兄

弟姐妹。

依施行細則第33條規定，雇主依勞基法第59條第4款給與勞工之喪葬費應於死亡後三日內，死亡補償應於死亡後十五日內給付。

條文依據	補償之種類	補償之內容
第59條第1款	醫療補償	必需之醫療費用
第59條第2款	工資補償	不能工作之原領工資補償
		40個月平均工資之終結補償
第59條第3款	殘廢補償	按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償
第59條第4款	死亡補償	共45個月平均工資之喪葬費及死亡補償

### 範題

張玟於民國八十年二月一日起受雇於中美造紙公司，擔任工人至今。民國八十八年三月十一日，張玟在公司的洗手間如廁時，由於洗手間地板積水，張玟不甚滑倒導致骨盆腔破裂。張玟在送醫急救後，至今仍在醫院治療。張玟的傷勢頗為嚴重，經指定之醫生診斷，審定張玟已喪失原有之工作能力。在現行勞動基準法的規範下，請問：

- (一)中美造紙公司對張玟須負擔何種補償責任？（15分）  
 (二)中美造紙公司可否終止其與張玟之間的勞動關係？若可，應以何種方式？（15分）  
 （90年中正法研勞社法組）

完整擬答請參閱高點出版-李毅·辰翊編著《勞動社會法爭點解讀》

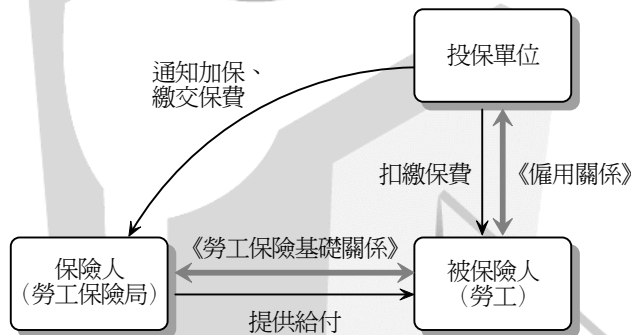
【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

## 社會法部分：保險法律關係

若以勞保條例第6條第1項第2款的受僱於五人以上公司之勞工為例，勞工保險法律關係可大致簡化為下圖。

保險人、被保險人及投保單位間之法律關係



註：若為職業災害醫療給付，則須再通過衛生福利部中央健康保險署與醫事服務機構提供給付。

### 一、勞工保險基礎關係：保險人與被保險人之間法律關係

#### (一) 勞工保險基礎關係：公法上法律關係——

自大法官釋字第466號解釋明確將公務人員保險之保險人與被保險人間定性為公法上之法律關係，確認社會保險案件爭議應循行政救濟途徑以來，釋字第568號及第609號解釋均明確指出「勞工依法參加勞工保險及因此所生之公法上權利，應受憲法保障。關於保險效力之開始、停止、終止及保險給付之履行等事由，係屬勞工因保險關係所生之權利義務事項，攸關勞工權益至鉅，其權利之限制，應以法律定之，且其立法目的與手段，亦須符合憲法第二十三條之規定。」

#### (二) 保險關係法律性質：行政契約說、行政處分說、或公法上法定債之關係說——

於作成釋字第609號解釋後，勞工保險的性質已確認係一種公法上法律關係，惟其法律性質，究採行政契約說、行政處分說及公法上債之關係說，學說與實務見解仍有歧異。至於何種公法上法律關係，學者以持「公法上法定債之關係」之見解者居多，實務判決則仍多採「行政契約」說。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

### 勞工保險條例第11條

符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。

#### 1. 行政契約說：

- (1) 行政契約說認為，依勞保條例第11條勞保法律關係之發生與終止，均繫於投保單位之通知。亦即，保險關係並非如全民健保係自動發生，而是經由投保之意思表示開始，屬意定之債，而具行政契約性質。
- (2) 雖基於法律保留原則，相關權利義務均已明定於勞工保險條例，亦不因而否定其契約性質，應屬於依據勞工保險條例所訂定之強制性雙務保險契約。

#### 2. 行政處分說：行政處分說將社會保險法律關係與「稅捐法律關係」類比，主張人民加入全民健康保險之義務類似納稅人報稅之協力義務，至於繳納保險費或納稅之公法上金錢義務，則有待保險人確認核定被保險人之投保資格、投保身分、投保金額等具體內容後才發生，亦即全民健康保險法律關係仍須有確認核定之處分才發生。

#### 3. 公法上法定債之關係說（學界多數說）：

- (1) 所謂法定之債是指「基於法律規定而發生之債務（如：侵權行為）」，是相對於「意定之債」之概念。從勞保條例第11條規定觀之，可知該投保行為僅係依規定參加既有之勞工保險制度，從而發生勞工保險法律關係。該法律關係之發生非出於行政機關與人民之合意，亦無締結契約之書面或法定方式之存在。且勞工保險法律關係之權利義務具體內容，也沒有合意空間，均依勞工保險條例及其相關規定。因此，勞工保險法律關係一種非屬行政契約關係之「公法上法定債之關係」。
- (2) 縱使勞工保險關係的成立，須待投保單位向勞保局通知，但郭明政老師認為，勞工保險法律關係根本不存在任何契約自由的要素，僅認為是「附通知條件始行生效的公法上債之關係」。
- (3) 關於該通知的法律性質，張桐銳老師進一步說明「將勞保條例第11條所規定之通知解釋為事實行為，意指該行為既非行政契約締結或終止之要約，亦非要求勞保局作成行政處分之申請。在實務的作業上，加、退保之決定原則上不會送

達給被保險人，將通知解釋為事實行為，與實務上之作業亦相符合。因此，勞保法律關係應為公法上法定之債，既非因行政契約，也非因行政處分而發生。」

(4)關於勞工保險申報制度，張桐銳老師批評勞保條例第11條的缺漏在於，若是因為投保單位之疏失導致勞保關係中斷，導致中斷期間發生之事故亦不得獲得保險給付，顯然有失社會保險之制度目的。而同法第72條規定對於被保險人因此所受之損害，由投保單位負損害賠償責任，除與社會保險制度格格不入外，將求償之訴訟風險以及投保單位無法賠償之經濟風險，由弱勢之被保險人承擔，亦有失社會保險保障弱勢之精神。但郭老師亦批評，社會保險的目的是以雇主未必有能力負起勞工社會風險之損失為前提，但勞工保險條例第72條規定若雇主未替屬於強制投保對象之勞工辦理投保手續，應由勞工自行向雇主流求償之規定，又將責任扔回雇主，實有違社會保險之原意。

(三)勞保局所為之個案具體決定：行政處分——

縱然「保險基礎關係」的性質仍有爭議，但對於個案具體給付之核定、保險費之催納、受領資格之認定、乃至保險給付溢領之返還請求等，均係依勞工保險條例規定，由勞保局單方面具體化法律上權利義務，而屬於行政處分。

## 二、投保單位與被保險人之間法律關係

在強制加保類型之勞工，依勞工保險條例第6條規定，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，參加勞工保險為被保險人。若以雇主為投保單位，其與被保險人之間為「僱用關係」，若以職業工會投保單位，其與被保險人之間應為「社團法人與會員關係」。至於若以職業訓練機構為投保單位，其與被保險人之間則可能為公法上或私法上的職業訓練關係。

## 三、投保單位與保險人間法律關係

(一)投保單位應負的主要義務：

表5-5、投保單位之主要義務及其違反效果

條文	主要義務	違反效果
第10條第1項	各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊。	罰鍰 (第72條第1項)
第14條第1項	前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。	罰鍰 (第72條第3項)

【高點法律專班】

46  
版權所有，重製必究！

條 文	主要義務	違反效果
第14條之1	投保單位申報被保險人投保薪資不實者，由保險人按照同一行業相當等級之投保薪資額逕行調整通知投保單位，調整後之投保薪資與實際薪資不符時，應以實際薪資為準。	
第16條	勞工保險保險費依左列規定，按月繳納： 一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負擔部分，一併向保險人繳納。	加徵滯納金 (第17條)

※至於因投保單位違反義務所造成的勞工損失，依勞保第72條由勞工自行依民事訴訟途徑向投保單位請求賠償。

(二)投保單位並非勞工保險法律關係中的當事人：

關於投保單位的討論，主要集中於投保單位在勞工保險關係中有何地位？

1. 蔡維音老師在討論全民健保之投保單位時，認為投保單位是依據法律規定單方被課予公法上義務，其本身並非保險關係之當事人，而是「保險關係外之第三人」。亦即，投保單位只是依法負有協力義務，其處於被保險人與保險人間之聯繫地位，與全民健康保險基礎關係無涉。
2. 許宗力與孫迺翊老師，便根據勞保條例第17條第3項但書之規定，認為「被保險人與投保單位依法分別對保險人負有繳納保費或辦理投保退保事項之公法上義務，二者分立，如被保險人已履行繳納保費之義務，保險人即不得以投保單位積欠保費為由，將被保險人予以退保。」因此，兩位老師認為蔡維音老師之見解可以套用至勞工保險投保單位。故認為，投保單位是基於私人地位，完成其公法上義務（通知投保、退保之辦理、資料備詢、扣繳保費與申報事項），是勞工保險基礎關係外的第三人。

勞工保險條例第17條第3項

III 保險人於訴追之日起，在保險費及滯納金未繳清前，暫行拒絕給付。但被保險人應繳部分之保險費已扣繳或繳納於投保單位者，不在此限。

【高點法律專班】

47  
版權所有，重製必究！