

中國工傷保險與損害賠償請求競合： 非典型勞動爭議*

李錦智**

目 次

- 壹、前言
- 貳、工傷待遇與勞動保險
- 參、損害賠償請求：勞工與雇工二元差異
- 肆、工傷待遇與損害賠償競合模式
- 伍、競合關係評價
 - 一、取代模式消退
 - 二、兼得、補充模式擴展
 - 三、小結
- 陸、結論

* 本文感謝匿名審稿委員悉心指正，使得本文在內容充實度及邏輯架構上更為完整。

**台灣首府大學企業管理暨飯店管理學系合聘助理教授

投稿日期： 年 月 日；接受刊載日期： 年 月 日

摘要

中國勞動關係構成元素除勞動合同制度外，尚涉養老退休、工傷保險等制度轉型因素。工傷保險制度係從企業內勞工保險體制轉向企業外社會保險體制中，各項工傷待遇給付仍依賴企業支付，與臺灣以保險支付方式顯然不同。而工傷給付若有項目或金額爭執者，概以勞動爭議處理程序解決，處理程序需經強制仲裁，並無程序簡化之便利。且實體權利上工傷待遇與民事損害賠償請求競合接軌不當，使勞工無法提出非財產損害賠償請求。此等差異認知不僅在中國勞動法制研究上有其必要，對赴中經營企業之風險管理亦為重要。本文試以：(1) 工傷待遇與勞動保險、(2) 工傷待遇請求與損害賠償請求、(3) 工傷待遇與損害賠償競合模式、(4) 競合關係評價，逐層說明中國工傷給付爭議與勞動爭議事件結合之制度因素，工傷損害賠償制度路線辯證與法制發展。

關鍵詞：工傷待遇、勞動爭議、侵權、損害賠償、競合

壹、前言

眾所周知者，中國勞動關係構成除勞動合同制度外，尚涉及複雜城鄉戶籍、養老退休、工傷保險等制度轉型因素。勞動爭議按其發生原因可分為「合同爭議」與「非合同爭議」¹；非合同爭議包含具有勞工保障之養老退休及工傷爭議等，可將其等視為典型勞動爭議類型。故不論 1993 年《企業勞動爭議處理條例》第 2 條 2 項或 2007 年《勞動爭議調解仲裁法》第 2 條 3、4 項皆明文福利、保險糾紛屬勞動爭議處理程序適用範圍。「保險」一詞廣義包含《社會保險法》規範養老、醫療、工傷、失業、生育五項保險制度。

其中，中國工傷保險與臺灣勞工保險條例第 20、20-1 條中傷病給付、失能給付、死亡給付、職業災害醫療給付、職業災害失能給付具相同特定給付功能，乃勞動保障、勞動關係維持之重要制度。但中國工傷保險制度係從企業內勞工保險體制轉向企業外社會保險體制中，各項工傷給付依賴企業支付；勞工因工受傷後請求工傷給付若有項目或金額爭執，往往被認定為勞動爭議而以勞動爭議處理程序解決。此與臺灣以社會安全責任優先雇主契約責任之方式並不相同²，台灣雇主

¹ 勞動爭議類型請參閱：李錦智，中國勞動爭議處理與勞動合同法：程序法上觀點，中國大陸研究，55 卷 2 期，2012 年 6 月，頁 52。復依 Haiyan Wang 等觀察 2008 年中國勞動合同法立法後，勞動合同簽訂爭議事件大量增加，特別是在東南沿海經濟發展重鎮區域。合同爭議當成勞動關係研究熱點，非合同爭議受到關注較少，故補充非合同爭議之研究亦為本文研究動機之一。用人單位規避勞動合同簽訂之各種手段，可參閱：Haiyan Wang, Richard Appelbaum, Francesca Degiuli and Nelson Lichtenstein, “China’s New Labour Contract Law: Is China Moving Towards Increased Power for Workers?” in Globalization and Labour in China and India, ed. Paul Bowles and John Harriss (London: Palgrave Macmillan, 2010), p.91-93.

² 黃越欽，勞動法新論，翰蘆圖書，2002 年 9 月，頁 517。因按勞動基準法第 59 條「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

對職業傷害結果雖承擔無過失責任但亦得主張抵充權利。此為兩岸勞工保險制度之基本差異。

再者，臺灣司法實務明確區分侵權損害賠償請求與保險契約給付請求為不同請求權基礎，除有保險代位適用之財產損害賠償請求，各項勞工保險給付對因工受傷後人身損害賠償請求並不相斥³。復依勞動基準法第 60 條明文，雇主依 59 條規定給付之補償金額，得抵充同一事故所生損害之賠償金額；補償與賠償屬性不同，僅係得抵充數額，二者間請求要件與依據並不相斥。中國工傷保險制度則無此清楚劃分，反引起工傷給付或賠償範圍諸多爭議。

特別是，中國最高人民法院歷來切割勞動合同與僱佣合同損害賠償請求範圍；前者通稱為勞動關係，後者稱為僱佣關係。僱佣關係中受僱者工傷後，能以《民法通則》119 條向雇主請求人身傷害損害賠償，但勞工卻無法提起此項損害賠償。勞工與雇工不僅勞務提供原因不同，因工受傷後得請求之賠償或給付更不相同。且雇工損害賠償請求爭議本質雖屬工傷爭議，卻不見勞動法規予以明文，與《勞動爭議調解仲裁法》所定爭議類型相較，此類爭議可謂非典型勞動爭議。此皆為中國勞動法學界批判勞動爭議處理制度要項。

故就兩岸法制比較研究或中國工傷工人保障觀察，需以中國法制為基準重新理解工傷爭議；其係包含勞工保險給付、勞動爭議處理程序、民事損害賠償之複雜議題。尤其進城務工之農民工（migrant worker），其等以外來戶籍人口身份進入城市就業，一旦受傷失能後又

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」，雇主對於補償之責得主張抵充。

³ 此實務見解參閱：最高法院 68 年台上字第 42 號判例。保險代位適用以具有填補財產賠償性質之醫療費用、額外支出生活費用等，慰撫金並不適用。保險代位較詳說明請參閱：陳俊元，英美保險代位本質之再探—兼論我國保險代位求償模式之再建構，政大法學評論，119 期，2011 年 2 月，頁 315-405。

發生工傷爭議，其生活處境即為堪憐。2009年6月中國廣東發生東莞台商與斷掌受傷工人因工傷賠償爭議，導致台商幹部兩人被殺、一人重傷慘劇，但輿論倒向同情工傷工人正為此因⁴。從而本文試以：(1)工傷待遇與勞動保險、(2)工傷待遇請求與損害賠償請求、(3)工傷待遇與損害賠償競合模式、(4)競合關係評價，逐層說明中國工傷給付爭議與勞動爭議事件結合之制度因素，工傷損害賠償制度路線辯證與法制發展。

附此說明者，中國勞動關係發展歷程涉及社會主義從公有制轉向多種所有制過程，與台灣勞動關係經驗相當迥異，法制用語縱與台灣近似，惟其定義與要件並不相同。其一，如前略述，勞動者依據勞動給付原因可區分為「勞工」與「雇工」兩類，二者間法律地位不同，此基本差異不可不辨。其二，「勞工」係由改革開放前公有制企業內「職工」轉化而來，通指用人單位內勞動者，並非遍指一般勞動者。勞動規範中稱「職工」者等同於勞工一詞，例如《企業職工工傷保險條例試行辦法》。「勞工」一詞在中國勞動法規係指適用勞動合同之勞動者，並非泛指一般勞動者，此又為兩岸間勞動法制之重要差異⁵。簡言之，

⁴ 參閱聯合新聞網，〈東莞台商遭員工殺害2死1傷〉，2009年6月17日，<http://udn.com/NEWS/MAINLAND/MAI4/5286855.shtml>（瀏覽檢索日期2009年12月18日）。本件在中國網路上甚至出現反台商、仇視台商之言論回應。但排除過度激烈之言論，本件引起相當輿論同情，行為人最後判處死緩而非死刑，因人民法院判決亦指出用人公司在工傷爭議處理期間限制人身、驅離宿舍種種不公正對待，本身與被告人劉漢黃之間的緊張的勞動關係負有不可推卸的責任。輿論回應及法院判決要旨，參閱苦勞網，〈無罪釋放劉漢黃，切實保障工傷勞動者權益〉，2009年11月23日，<http://www.coolloud.org.tw/node/48601>（瀏覽日期2012年3月16日）；人民網，〈法院：從輕處罰判死緩劉漢黃：判太重要上訴〉，2009年11月3日，<http://society.people.com.cn/GB/42733/10305030.html#>（瀏覽日期2012年3月19日）。

⁵ 與「勞工」相對地位者為「用人單位」。「用人單位」一詞與台灣所理解資方或雇主相近，其包含企業、個體工商戶或其他適用勞動合同制之勞動力使用主體。「企業」與「用人單位」在勞動法制用語為等同定義，《勞動法》第2條即明文企業與個體經濟組織統

兩岸勞動法制詞彙在字義理解無顯著差異，但制度定義與要件差異甚多，不可用台灣法制詞彙直接認知⁶。

貳、工傷待遇與勞動保險

中國現今工傷保險制度可回溯 1951 年《勞動保險條例》。該條例建構勞工保險是以企業負擔為中心，企業除直接給付部分保險項目，另向工會繳交保費以成立保險基金，再與保險基金共同給付各項保險支出⁷。勞工保險以國有企業為主體，工會管理之保險基金為輔架構公有經濟體為主之勞工保險制度。但在文化大革命階段工會組織運作停頓，同使包含全部社會保險在內之勞工保險制度停擺，而將勞工保險轉化為由企業保險之狀態⁸。

此種企業承擔勞工保險運作狀態，在經濟開放後即有困難：(1) 工傷補償制度以國有企業為對象，非國有企業與私人企業內員工並無工傷保險分散職業災害風險；(2) 企業承擔工傷風險能力隨工傷事故頻

稱為「用人單位」。且勞動合同法第 2 條「用人單位」一詞英譯為 employers。用人單位中、英譯詞不同，反映中國對「雇主」資格之承認仍相當保守，僅在條文英譯採用雇主一詞，但在中文條文中仍維持「單位」用語。此用人單位英譯檢索自：北大法律英文網，〈Labor Contract Law of the People's Republic of China〉，<http://www.lawinfochina.com/index.asp>（瀏覽日期：2011 年 8 月 7 日）。用人單位一詞所涵攝用工主體範圍，為中國勞動法制一大課題。本文為避免論述結構失衡而不多敘，進一步說明可參閱：李錦智，同註 1，頁 48-52。

⁶ 如「僱佣」與「僱傭」用詞不同，但定義與要件差異甚多。除了本文後將討論勞動契約與僱佣契約差異，另如單位、勞動調解、勞動仲裁等定義與要件，與台灣多所不同，不可用台灣法制詞彙予以理解。中國勞動調解與仲裁與台灣制度之差異，可參閱鄧學良、李錦智，中國勞動爭議非訟程序解決機制：調解與仲裁，中國大陸研究，51 卷 2 期，2008 年 6 月，頁 65-96。

⁷ 《勞動保險條例》第 7 條。

⁸ 蔡昉主編，中國勞動與社會保障體制改革 30 年研究，經濟管理出版社，2008 年 11 月，頁 377-378。

率與規模增加，越無法繼續維持保險給付能力；(3)低工資、高就業環境下使工傷待遇支付水準，不能確實保障工傷後基本生活⁹。後二者與工傷保險規模、保險支付數額有關，但第一項得參與工傷保險制度勞工因素，卻直接影響該制度功能。

因經濟改革過程中，非國有企業經濟規模不斷增加，隨就業機會增加、就業場合多樣所致工作風險卻未能得到進一步社會保險制度分擔，使同為勞動者卻受到不同對待之歧視結果。故以國有企業為主體之勞工保險制度改革，隨改革開放幅度增加為不得不然之事。

改革開放後工傷保險制度歷數次變革，以規範訂立時間為準可劃分為 1978-1996 年、1996-2004 年、2004 年至今三階段。主要規範為 1996 年實施《企業職工工傷保險條例試行辦法》，與 2004 年施行《工傷保險條例》，原《勞動保險條例》按中國「新法優於舊法」原則失效。其中，2004 年施行《工傷保險條例》係承接 1996 年《企業職工工傷保險條例試行辦法》經驗，除將勞動保險更名為工傷保險，更將其功能限定為因工受傷或有職業病發生之人身保險¹⁰，確立工傷保險制度幾項重要內容。

其一，據《勞動部辦公廳關於處理工傷爭議有關問題的覆函》（勞辦發〔1996〕28 號）彙整各項工傷爭議處理，因工受傷所致勞動爭議分為：(1)工傷認定爭議、(2)傷殘鑑定爭議、(3)工傷待遇給付爭議。

⁹ 同前註。

¹⁰ 故中國勞工保險制度嚴守工傷給付之立場，非工傷或患病而減喪勞動能力者另依《勞動法》第 26、29 條制訂《企業職工患病或非因工負傷醫療期間規定》解決治療期間勞動關係維持與否之問題。且中國勞工保險無臺灣勞工保險條例之生育給付、老年給付類社會福利給付，此二部分由養老金制度與基本醫療保險制度建構。與勞動法第九章所定社會保險與福利包含退休、醫療、失業、生育等社會保險相較，工傷保險可被界定為狹義勞工保險。2004 年工傷保險規範之重點，亦可參閱 Ronald C. Brown, Understanding Labor and Employment Law in China (London: Cambridge University Press, 2010), pp.115-124.

故工傷所致爭議可再分為「工傷爭議」與「工傷待遇爭議」，工傷爭議為工傷事實之爭執，工傷待遇爭議為工傷待遇之標準或支付等所發生爭執¹¹。而工傷待遇爭議類型主為：(1) 請求工傷給付項目爭議、(2) 金額爭議；工傷得請求待遇給付項目又可分為：工傷保險給付、非保險給付。工傷保險給付項目分為：(1) 醫療待遇、康復待遇、(2) 傷殘待遇、(3) 工亡待遇三類。

醫療待遇及康復待遇指醫療費用與癒後復健費用；傷殘費用包含一次性傷殘補助金與按月支付生活護理費；工亡待遇有一次性工亡補助金、喪葬補助、親屬撫卹金¹²。惟各項給付請求對象，有分向用人單位、工傷保險基金，或用人單位墊付後向工傷保險基金結算等不同方式。傷殘待遇、工亡待遇類依《工傷保險條例》第 37 條、《工傷保險條例經辦業務管理規程（試行）》（勞社廳發〔2004〕6 號）第 57、60 條，由工人或工人直系親屬（工亡待遇請求時）向社保機構申請由工傷保險基金給付。

傷後療癒之醫療待遇、康復待遇則依《工傷保險條例經辦業務管理規程（試行）》第 47 條以用人單位墊付，墊付後用人單位依照工傷認定決定書到社保機關辦理審核。若用人單位否認工傷，或不先代墊醫療費，勞工工傷待遇仍有無法實現而生爭執之情形。此亦為醫療費給付爭執何以在工傷保險已實施後，納入勞動爭議事件之背景因素之一。

其二，工傷勞工另得請求非保險給付項目：(1) 人身性待遇、(2) 停工期間待遇。前者為工傷醫療期間不得解除或終止勞動合同，或勞

¹¹ 張立人，工傷待遇勞動爭議處理之析，中國勞動，2004 年 10 期，2004 年 10 月，頁 61。

¹² 孫樹涵、朱麗敏，中國工傷保險待遇 30 年分析比較，北京勞動保障職業學院學報，2009 年 3 卷 1 期，2009 年 3 月，頁 21。工傷保險給付細項各階段雖有不同，但醫療待遇與康復待遇、傷殘待遇、工亡待遇係自 1978 年來分類方式，前二學者亦以此分類方式貫穿比較不同階段工傷勞動保險給付內容之差異。

工因工負傷喪失一部或全部勞動力者，用人單位不得解除勞動合同；經工傷傷殘鑑定後，受傷職工得提出解約並請領一次補償給付，或由用人單位對傷殘職工給予適當職務安排¹³。後者為《工傷保險條例》第 31 條明文工傷停工醫療期間原工資福利待遇不變，由所在單位支付按月支付。此類工傷待遇不由保險基金給付，更僅能由用人單位履行，故其認定與履行之爭議屬勞動爭議。從而工人因工受傷後與用人企業發生工傷爭議，除傷殘、工亡待遇外，幾屬勞動爭議事件而非社會保險給付爭執。

其三，工傷待遇爭議既以請求對象不同區分為「勞動爭議」與「社會保險爭議」。故自《勞動部辦公廳關於處理工傷爭議有關問題的覆函》（勞辦發〔1996〕28 號）第 5 點明文勞工與用人單位發生工傷待遇給付爭執認屬勞動爭議，由勞動爭議仲裁解決；勞工與社會保險機構爭執者不屬勞動爭議，由社會保險機構上級主管部門行政復議解決。此分類《工傷保險條例》第 52、53 條亦予以繼受。且中國勞動爭議以勞動調解、仲裁、訴訟所構成「一調一裁二審」單軌程序處理¹⁴；勞動仲裁為強制仲裁及起訴必經程序，勞動爭議處理程序為「先裁後審，一裁兩審」程序¹⁵。勞資間爭議認定為「勞動爭議」決定有無勞動仲裁適用，影響爭議處理應踐行法定程序。與臺灣勞動爭議處理程序區分調整事項、權利事項後，另依當事人合意以訴訟外或訴訟方式解決爭議之制度差異頗大。工傷待遇履行相當依賴企業作為，用人企業如在工傷事實認定、醫療給付、停工期工資給付上不斷與工傷工人爭執，

¹³ 周開暢，理順工傷保險和民事賠償關係應澄清幾個問題，中國勞動，2006 年 11 期，2006 年 11 月，頁 33。醫療停工期間勞動關係維持以《勞動法》第 29 條為依據；醫療後不同程度傷殘由工人決定維持勞動關係與否，以《工傷保險條例》第 34、35 為據。

¹⁴ 鄭麗華，我國勞動爭議仲裁制度之不足與完善，佛山科學技術學院學報：社會科學版，第 23 卷第 4 期，2005 年 7 月，頁 62。

¹⁵ 張利鋒，對勞動爭議案件仲裁前制原則的反省和重構，中國勞動，2000 年 3 期，2000 年 3 月，頁 24-27。

工人縱有參與工傷保險亦難獲得充分保障。因爭議處理程序上，勞動爭議當事人並不享有程序選擇權利，工人期待爭議處理程序簡捷乃難以實現之事。

參、損害賠償請求：勞工與雇工二元差異

除前述爭議處理程序所致保障不足問題，中國工傷保險與損害賠償制度無法連貫更為其受批判之處。因在人民法院向將勞動力使用合意行為區分為勞動合同與僱佣合同¹⁶，傳統學說主張工傷工人對所受損害，僅能於工傷保險給付與損害賠償請求擇一請求。其等理由如下：

1. 工傷保險待遇為法定責任保險性質，不論為用人單位直接給付或由保險基金給付，其給付資金來源皆由用人單位負擔之¹⁷。
2. 工傷保險責任是由用人單位負擔無過失責任，工傷保險統一標準給付與民事損害賠償並不相同¹⁸。
3. 用人單位應加入而未加入工傷保險者，勞工發生工傷後應依《工傷保險條例》第 60 條由用人單位按工傷保險給付項目支付費用，用人單位此一給付係工傷保險給付之替代，而非基於侵權賠償請求之給付¹⁹。

¹⁶ 因中國現行民法與勞動法規範皆無直接明文僱佣契約之定義，其皆賴最高人民法院解釋補充其權益內容。其中，2010 年最高人民法院《關於審理勞動爭議案件適用法律若干問題的解釋(三)》(法釋〔2010〕12 號)，第 7 條明文返聘契約用工爭議依「勞務關係」處理，第 8 條將類似返聘契約爭執依「勞動關係」處理爭議，為最典型之解釋。此勞務關係即與僱佣關係同義。

¹⁷ 周開暢，同註 13，頁 33。

¹⁸ 李坤剛，工傷補償制度：起源、問題與解決，法律科學，2007 年 6 期，2007 年 12 月，頁 98。

¹⁹ 謝國偉、楊曉蓉，勞動爭議案件審判要旨，人民法院出版社，2006 年 9 月，頁 269。

易言之，傳統見解乃運用法定責任保險概念，免除用人單位另受損害賠償請求之風險，並將「工傷」區分為狹義與廣義兩類。狹義工傷概念為《工傷保險條例》範圍，締結勞動合同之工人始得請求工傷待遇給付。廣義工傷則為不適用工傷保險但實際因工負傷之情形，訂立僱佣合同之雇工得以工傷事實提出損害賠償請求。勞工與雇工不僅勞務提供原因不同，因工受傷後得請求之賠償或給付更不相同。但此使工傷勞工易陷入勞動爭議未決，又無法提出侵權損害賠償，或單位低額投保，工人請求工傷待遇後竟無法提出損害賠償請求之困局。

事實上，工傷待遇對於工人職災保障程度向受到質疑，不僅有與勞動爭議程序延宕處理程序問題，工傷給付與損害賠償給付金額差異更使勞工保障虛化。中國學者向春華 2006 年對北京市一次性工亡補助金數額計算有 131,232 元（人民幣），依人身侵權請求死亡賠償金有 353,060 元，若包含慰撫金請求二者間給付數額差有 20~30 萬元²⁰；同年北京與沿海地區一次性工亡補助金約可至 10 萬元，其他地區不達 6 萬元，縱因煤礦工工亡賠償提升至 20 萬元而使其他工亡賠償數額比附增加，賠償數額仍相當不足²¹。否定工傷勞工提出侵權損害賠償請求權根本造成勞工二度傷害。

與勞工相對者，雇工工傷得依《民法通則》第 119 條所定，侵害身體造成傷害應當賠償醫療費、因誤工減少的收入、殘廢者生活補助費等費用；造成死亡並應當支付喪葬費、死者生前扶養的人必要生活費等費用。即雇工受有工傷得請求賠償有醫療費、收入損失、生活補助費用，死亡時另有喪葬費及生前扶養義務給付，財產上賠償請求與

²⁰ 向春華，工傷賠付與民事侵權賠償能否兼得，現代職業安全，第 68 期，2007 年 4 月，頁 73。其皆採計最高基數方式試算金額，工傷以 60 個月乘以上年度月職工平均工資，工亡賠償以扶養 20 年期間乘以城鎮居民上年度人均可支配收入，或農村居民人均收入得出賠償數額。

²¹ 向春華，論工傷範圍與待遇的完善，勞動保護，2006 年 9 期，2006 年 9 月，頁 65。

工傷保險財產性待遇項目幾乎一致²²。

次依最高人民法院《關於審理人身損害賠償案件適用法律若干問題的解釋》（法釋〔2003〕20 號，後略稱《人身損賠解釋》）第 1 條明文：因生命、健康、身體遭受侵害，賠償權利人起訴請求賠償義務人賠償財損失和精神損害的，人民法院應予受理。此「精神損害」指最高人民法院《關於確定民事侵權精神損害賠償責任若干問題的解釋》（法釋〔2001〕7 號，後略稱《民事侵權精神損賠解釋》）第 1 條 1 款 1 項生命權、健康權、身體權之人格權利遭受非法侵害得向法院起訴請求精神損害賠償。同解釋第 8、9 條明文侵權致人精神損害造成嚴重後果，法院除判令停止侵害、恢復名譽、消除影響、賠禮道歉外，可

²² 僱佣關係中之雇主工傷責任尚有主觀要件爭議，究雇主引用《民法通則》第 102 條 2 款或 3 款負擔過失責任或無過失責任，附此說明。主張僱佣關係中工傷事件發生，雇主歸責仍以過失責任為基準者，認雇主指揮施做或選人任工皆為其管理行為一部，雇主就其管理指揮具有更高注意義務但仍非為無過失責任之歸責；若僱佣雙方皆無過失情形下，工傷事件可援用《民法通則》第 132 條於雙方皆無過錯時由當事人分擔民事責任之衡平責任作法。多數學者認《民法通則》第 123 條對特定事業高風險活動中雇主，已採取無過失主義歸責其經營活動責任，應擴大本條適用於一切工業事故；雇工因工受傷本質為民事上工業事故，特殊侵權行為類型一種，亦應對雇主採取無過失主義歸責；工傷保險內所函射之工傷事件，為用人單位負擔無過失責任之表現，與雇工工傷並無本質上差異，應援引《民法通則》第 102 條 3 款無過失責任歸責雇主之工業事故損賠責任。多數說顯然透過對《民法通則》規定之擴大解釋，與體系解釋援引工傷保險對於工業事故已採無過失主義歸責用人單位，工傷與雇工因工受傷本質並無不同，而亦應以無過失主義歸責雇主損賠之責。

最高人民法院最終採取多數說，人身損賠解釋第 11 條 1 款前段：「雇員在從事僱佣活動中遭受人身損害，雇主應當承擔賠償責任」，雇主係承擔無過失責任，成立雇主工傷責任只需符合：(1) 雇工發生人身損害、(2) 損害發生與執行職務有相當因果關係。此爭議主張過失主義者：袁滿君、陳林林，超越事實與規範的學理—僱佣合同工傷賠償的歸責原則與過錯概念分析，浙江省政法管理幹部學院學報，總第 44 期，2000 年 3 期，2000 年 9 月，頁 11-12。主張無過失主義者：楊立新，論工傷事故與損害賠償，中央政法管理幹部學院學報，1994 年 5 期，1994 年 10 月，頁 2；梁慧星，民法學說判例與立法研究，中國政法大學，1993 年 5 月，頁 271、275。

據受害人請求判令其賠償或其他損害情形之精神撫慰金。雇工因工致傷者，得請求財產損害賠償及精神損害賠償之慰撫金。

總體而言，勞動者因所勞動法律關係不同，使其在工傷事件上所得主張權利事項不同，可謂中國勞動法制特別現象。《人身損賠解釋》第 11 條 3 款為此切割適用依據，規定《工傷保險條例》適用者不得援用該人身損害賠償規定。且《人身損賠解釋》第 12 條規定²³：(1)勞工發生工傷時應按照《工傷保險條例》請求工傷給付，不能對用人單位直接提起人身損害賠償之民事訴訟；即使用人單位未對勞工實際投保，亦應適用《工傷保險條例》予以賠償；(2)勞工或有請求權之近親屬對工傷保險補償有異議，屬於勞動爭議案件，起訴條件有先裁後審原則適用。故有工傷事故時，勞工或有請求權之親屬向法院提出民事訴訟，法院告知按《工傷保險條例》處理後，以民事訴訟法第 108 條不符起訴條件原因而不受理。不論實體或程序規範上，勞工不能以具備侵權要件之工傷事實提出損害賠償請求。

再者，中國工傷保險被定位於社會保險之一，勞工請求各項給付與計算以保險標準為憑，無與有過失相抵適用，享有財產性待遇、人身性待遇後勞動關係仍維持一定存續。雇工損害賠償請求則依受害人請求範圍為準，以財產性待遇為主並不具備人身性待遇保障，但能請求精神損害賠償。二者對工傷事故填補功能不同，工傷保險給付目的在於維持勞動者基本生活，可謂企業社會責任之變形；工傷損害賠償請求在於填補損害，且依《人身損賠解釋》第 2 條 2 款適用《民法通則》第 102 條 3 款規定（無過失責任規定）受害人有重大過失可減輕

²³ 劉海紅，工傷保險賠償與民事損害賠償適用關係探析，山東審判，52 卷 187 期，2009 年 4 月，頁 92。該條文如下：「依法應當參加工傷保險統籌的用人單位的勞動者，因工傷事故遭受人身損害，勞動者或者其近親屬向人民法院起訴請求用人單位承擔民事賠償責任的，告知其按《工傷保險條例》的規定處理」。

賠償義務人賠償責任，有過失相抵原則適用²⁴。工傷保險請求與工傷損害請求功能各異，互不相涉，為中國工傷事件處理原有特徵。惟 2001 年後，隨最高人民法院擴大人身侵害損害賠償範圍，混淆勞工與雇工工傷權利請求範圍，且使工傷待遇保障功能下降，引起對傳統見解與司法實務之批判。

肆、工傷待遇與損害賠償競合模式

工傷保險與人身侵權損害賠償請求競合問題本對勞工權利而發，因雇工並未參加工傷保險，僅能依照民事侵權責任請求加害人賠償。特別是，工傷事件若符侵權行為構成要件，勞工何不得提出賠償請求？惟此一問題解決仍須回歸中國工傷保險與損害賠償制度間請求權競合關係定位。中國學者對工傷保險與民事損害賠償競合關係理解，分為四種態樣²⁵：

1. 選擇關係，由勞工擇一行使單項權利，選擇後不得在另選他項。
2. 取代關係，由保險機制替代民事損害賠償，勞工無向加害人請求權利。
3. 兼得關係，勞工主張侵權行為法上賠償救濟，同時接受工傷保險給付。
4. 補充關係，勞工可同時主張侵權損害賠償與工傷保險給付，但不得超過實際損害範圍。

²⁴ 楊曉蓉，工傷保險賠償與人身損害賠償的競合及其選擇，葉靜漪、周長征主編，《社會正義的十年探索：中國與國外勞動法制改革比較研究》，北京大學，2007 年 1 月，頁 326。

²⁵ 呂琳，工傷保險與民事賠償適用關係研究，法商研究，總第 59 期，2003 年 6 月，頁 54-56；王顯勇，工傷保險與侵權法競合的理論與立法構想，社會科學，2009 年 5 期，2009 年 5 月，頁 105-114。討論工傷保險與民事損賠關係之相關文獻幾乎都有論及此四種立法例，不逐一引用，本文援用此二文獻係對立法例較為詳細。其中，取代關係又有以免除關係稱之。

中國所採取之立法方式隨工傷保險制度實施而有不同。1996 年《企業職工工傷保險條例試行辦法》採「取代併部分補充模式」，取代模式適用於加害人為用人單位或其勞工，勞工此時僅能提出工傷保險待遇。部分補充模式則依《企業職工工傷保險條例試行辦法》第 28 條 1 項，限於他人所致交通事故引起工傷，勞工得請求醫療費、喪葬費、護理費、殘疾用具費、誤工工資之財產上損失；受害人取得前述賠償後，企業或工傷保險機構不再支付相應待遇，且墊付有關費用時得向獲得交通事故賠償者請求償還²⁶。就補充模式為第三人加害人時之例外規定，恰足顯示取代模式為一般方式，用人單位與勞工間工傷責任以取代模式處理。

2002 年《安全生產法》和《職業病防治法》引用「補充或兼得」模式，《安全生產法》第 48 條、《職業病防治法》第 52 條均規定受害勞工除依法享有工傷保險外，依照有關民事法律上有獲得賠償權利者，有權向用人單位提出賠償要求。此二規定明確特定類型工傷事故，勞工得再行使民事損害賠償請求，但可請求範圍為何並不明確。從補充模式理解為可請求範圍應為工傷給付與損害賠償差額，從兼得模式理解則為請求範圍不限於差額（如精神損害之慰撫金）²⁷。

²⁶ 謝國偉、楊曉蓉，同註 19，頁 278-282；李理，論工傷事故多種補償機制的適用關係，中國勞動關係學院學報，第 19 卷 4 期，2005 年 8 月，頁 31-32。《企業職工工傷保險條例試行辦法》第 28 條 1、2 項條文為：「（一）交通事故賠償已給付了醫療費、喪葬費、護理費、殘疾用具費、誤工工資的，企業或者工傷保險經辦機構不再支付相應待遇（交通事故賠償的誤工工資相當於工傷津貼）。企業或者工傷保險經辦機構先期墊付有關費用的，職工或其親屬獲得交通事故賠償後應當予以償還。（二）交通事故賠償給付的死亡補償費或者殘疾生活補助費，已由傷亡職工或親屬領取的，工傷保險的一次性工亡補助金或者一次性傷殘補助金不再發給。但交通事故賠償給付的死亡補償費或者殘疾生活補助費低於工傷保險的一次性工亡補助金或者一次性傷殘補助金的，由企業或者工傷保險經辦機構補足差額部分。」。

²⁷ 同前註；王顯勇，同註 25，頁 107。《安全生產法》確立勞動安全十四項基本措施，使用人單位相當程度的負擔維持勞動安全之責。用人單位未注意勞動安全所致工傷，需

2003 年《人身損賠解釋》第 12 條係採「取代併部分兼得」模式。雖該條明文參與工傷保險之勞工因工傷事故遭受人身損害，向人民法院起訴請求民事賠償責任，法院應告知其按《工傷保險條例》處理，對已得工傷待遇者可否再提出民事賠償並無明文否定。但就本條已否定選擇模式，限定勞工只能先選擇工傷待遇給予，又同解釋第 11 條清楚切割民事賠償責任排除勞工適用，勞工在無請求賠償方式可選之下，再提出民事賠償最終仍會受勞動爭議事件之認定，與取代模式無差異²⁸。

法院實務受限於勞動爭議需經強制仲裁程序後始得受理，勞動關係間爭議概以勞動訴訟審理，且無其他明文工傷待遇糾紛屬於民事侵權賠償事件，適用民事訴訟程序，法院對於用人單位（企業）侵權情況下一般不予受理²⁹；此一解釋實際上否定勞工向用人單位提出民事賠償之權利³⁰。部分兼得模式則為本條規定第三人侵權致勞工人身損害，賠償權利人得請求第三人承擔民事賠償責任，用人單位致工傷發生者並不適用。復本解釋並無代位求償之規定，使勞工於有工傷保險待遇後，另向第三人請求損害賠償形成兩項請求兼得之結果³¹。

「部分兼得」模式可從最高人民法院法官陳觀杰論述得到相證。

再受損害賠償請求，顯然是種加重責任的制度安排。《安全生產法》和《職業病防治法》立法原則可參閱：Tim Pringle, *Trade Unions in China: The challenge of labour unrest* (London: Routledge, 2011), p.50-51.

²⁸ 同註 26。張新寶教授更直接論人身損賠解釋第 12 條就是取代模式，並非未予規定。蓋實務現狀為取代模式，最高人民法院之解釋未改變現狀就是接受取代模式。此參閱張新寶，工傷保險賠償請求權與普通人身損害賠償請求權的關係，中國法學，2007 年 2 期，2007 年 4 月，頁 63。

²⁹ 周開暢，社會法視角中的工傷保險和民事賠償適用關係，華東政法學院學報，總第 31 期，2003 年 12 月，頁 43。

³⁰ 李坤剛，同註 18，頁 99。

³¹ 同註 26。張新寶教授認為向第三人請求民事賠償用語，可包含「兼得說」與「選擇說」，就重複得利之避免應以「選擇說」理解。參閱：張新寶，同註 28，頁 63。

其認為最高人民法院乃採取混合模式，就用人單位致工傷時以取代模式為之，第三人導致工傷時，因不得任第三人免除民事賠償責任而許向其請求損害賠償³²。即第三人侵權與雇主侵權本屬不同侵權主體之行為，侵權行為分離歸責，受害人向第三人請求本無不可。《人身損賠解釋》第 12 條 2 款給予此種請求規範依據，更確認受害者得向第三人請求損害賠償不再受有限制，成為「先裁後審」原則之例外。

伍、競合關係評價

一、取代模式消退

回溯工傷保險與人身損害賠償請求兩項制度關係，可知取代模式逐步退縮，兼得或補充模式擴展之趨勢。因企業職工工傷保險條例試行辦法第 28 條於 2003 年 4 月制訂《工傷保險條例》已無延續規定；2002 年《安全生產法》第 48 條、《職業病防治法》第 52 條明文勞工具傷待遇後可再行請求損害賠償，僅請求範圍有爭論。工傷保險待遇取代民事侵權賠償責任不再毫無懷疑。

2003 年 12 月公布《人身損賠解釋》第 12 條對已有工傷待遇者再提出民事賠償並無明文否定。雖在實務上該解釋無變更人民法院受理工傷待遇請求優先，駁回民事損害賠償請求之既有作法。但若將該解釋起草過程中建議稿本以「……受害人應當申請工傷保險賠償；受害人請求民事損害賠償的，人民法院不予受理……」，建議稿本受批評後更改原有取代模式直接用語，乃最高人民法院鑒於相關部門與學界對工傷保險與民事賠償之分工機制尚有分歧意見，工傷保險又屬勞動爭

³² 陳觀杰，『最高人民法院關於審理人身損害賠償案件適用法律若干問題解釋』的若干理論與實務問題解析，法律適用，總第 215 期，2004 年 2 月，頁 8。

議案件，故該解釋中暫不規定待日後再做解釋³³。易言之，取代模式不若以往為一絕對運作方式，無從加以檢視。

二、兼得、補充模式擴展

兼得或補充模式擴展則顯現在最高人民法院對第三人侵權導致工傷情形，先放寬受害人請求損害賠償。因不論受害人對第三人請求損害賠償範圍係認定「補充說」，侷限於工傷待遇與損害賠償間差額，或認定為「兼得說」允受害人就全部侵權損害賠償範圍請求，抑或認定為「選擇說」由受害人擇一請求，差別僅在於受害人請求範圍，而非可否請求。然「取代退縮，兼補擴展」之現狀顯然無法為勞動法學界所接受。

一者，學者張新寶就工傷待遇項目與人身損害賠償項目及數額計算為逐一比較，指出後者多營養費、慰撫金兩項賠償請求，且住院伙食補助全額給予、醫療費用不拘於特定醫療機構內支付，傷殘賠償以受訴法院所在地年均城鎮居民可支配收入，或農村居民純收入為準等³⁴。人身損害賠償不僅求償項目範圍較大、求償標準較為彈性、相同項目計算之金額皆大於工傷待遇，此種受害人請求結果差異正為取代

³³ 最高人民法院在該條起草意見轉折，參閱：謝國偉、楊曉蓉，同註 19，頁 280；劉海紅，同註 23，頁 92。最高人民法院對於關於工傷待遇與損害賠償請求競合爭議如何解決，態度猶豫同反映在《最高人民法院關於審理勞動爭議案件適用法律若干問題的解釋（二）》制訂過程中。最高人民法院提出「高法『勞動爭議司法解釋（徵求意見稿）』」第 2 條，曾嘗試將工傷爭議區隔為具社會保險性質工傷爭議，與勞動合同工傷爭議，並於徵求意見稿第 29、30 條規定勞工因他人致工傷結果可並請求民事賠償與工傷待遇，因用人單位致工傷可向用人單位請求精神損害賠償，欲解決民事賠償與工傷待遇二者間適用問題。然前二條文終未能制訂，僅於該解釋第 6 條重示工傷保險待遇爭議仍應經勞動仲裁後依法起訴之原有作法。該草案查閱自：中國網，〈高法《勞動爭議司法解釋（徵求意見稿）》（全文）〉，2004 年 9 月 30 日，<http://big5.china.com.cn/chinese/law/671026.htm>（瀏覽日期：2009 年 12 月 15 日）。

³⁴ 張新寶，同註 28，頁 61。

模式不斷被質疑之根本原因³⁵。若又因加害者為三人，受害人得有工傷待遇後尚得向第三人請求損害賠償，導致同是工傷傷害情況下，補償待遇差異過大而形成次國民待遇與超國民待遇並存之現象³⁶。

次者，若將取代模式置於社會事實上企業與個體戶仍多未參加統籌保險，勞工工傷權益更受歧視。學者李理清晰論證此等用人單位勞工既未能享受工傷待遇，從工傷保險機構不能得到補償，又不能對用人單位提出損害賠償請求，只能先申請勞動仲裁，不服裁決後始得起訴，最好的結果僅是比照工傷待遇給予賠償，若用人單位若無資力賠償時，勞工仍將一無所獲³⁷。李理所言即為《工傷保險條例》第 60 條所規範，應加入但未加入工傷保險之用人單位及勞工間勞動爭議，若屬工傷保險事件則勞工往往等於求償無門。取代模式阻礙未加入工傷保險勞工之損害賠償請求結果，無異是種歧視對待。

三者，工傷保險採取無過失責任，並不意味用人單位僅需對勞工投保後不需避免工傷發生，降低其工作安全之注意義務。中國學者周開暢，以侵權損害賠償體系目的在於透過責任配置，對當事人產生預防事故激勵，使事故不發生或減少發生之觀點，認為無過失責任並非置用人單位有無故意或過失不問，而為受害者無法或不能證明用人單位有過失時，始以無過失責任令用人單位負擔損害賠償³⁸。即用人單位若有故意或過失者，仍應對其過失歸責，不應受工傷保險採取無過失責任歸責方式之影響。取代模式侷限受害勞工僅能經具無過失責任之工傷保險取得工傷待遇，阻斷用人單位有故意或重大過失被求償可能，而增加工傷事件發生之風險。

³⁵ 同前註。

³⁶ 李坤剛，同註 18，頁 100。

³⁷ 李理，同註 26，頁 32。

³⁸ 周開暢，同註 29，頁 47。

三、小結

本文認最高人民法院將工傷保險待遇與人身損害賠償間請求競合關係，認定致如此窘迫地步，乃出於最高人民法院向持勞動與僱佣關係二分論立場、避免用人單位過重負擔賠償之考量。勞動與僱佣合同二分為人民法院實務上長久慣例³⁹。在工傷事故上，工傷保險爭議勞工以勞動爭議方式提出救濟，未能參與工傷保險者適用民法損害賠償規定予以救濟，彼此不重疊相涉，取代模式正為二分論下產物。

然至 2001 年最高人民法院做出《民事侵權精神損賠解釋》，大幅增加人身損害賠償範圍，不僅使民事賠償責任與工傷保險待遇內容重疊，且損害賠償得請求慰撫金。此種賠償結果差異加大，確如張新寶教授所言為驅動工傷保險與民事損害賠償責任交錯之根本原因。但中國工傷保險本質為雇主責任保險一種，係由國家強制加入與收費，主要費用來源為用人單位依照工資總額所繳納。最高人民法院若毫無條件變更取代模式，無疑重複令用人單位承擔損賠之責。此矛盾正為最高人民法院無法將勞工工傷事故，比照《人身損賠解釋》第 11 條中雇工工傷事故損害賠償之安排。

且不論對僱佣關係下雇主採取無過失責任、或連帶、不真正連帶之債使其賠償損害，雇主僅為一次、全部負擔賠償責任。而勞動關係中用人單位受民事侵權賠償請求則實質的負擔二次賠償。第三人侵權致工傷者因無此顧慮，而第三人行為豈因勞工加入工傷保險而能免責？故最高人民法院就此第三人侵權工傷結果，允勞工直接提出損害賠償之民事訴訟，成為工傷事故不受仲裁前置拘束之例外。雖勞工向

³⁹ 最高人民法院對僱佣合同與勞動合同予以區別之解釋過程，可參閱李錦智，中國勞動訴訟之思辨—以勞動爭議處理與司法解釋為核心，中山大學亞太所博士論文，2011 年 6 月，頁 128-141。

第三人直接訴請民事損害賠償責任之規定，究為補充、兼得或選擇模式亦引起討論。但不論採取何種模式理解勞工對第三人得請求損賠範圍，皆論理有據，又中國勞動學者幾無反對受害勞工對第三人直接訴請損賠之資格，故此部討論並無重要。

後者，工傷待遇中最關鍵之取代模式後續走向為何？本文認為取代模式之維持應可預期。因工傷保險擴大適用對象為中國勞動社會保障之確定政策，隨工傷保險普及，工傷待遇爭議盡以勞動爭議程序處理更無疑問。復依多數學者對於工傷保險與民事損賠間競合之立法建議，皆圍繞在維持取代模式，差異在於如何降低取代模式之不利益而附條件採取補充模式。最典型見解為用人單位具故意或過失時，勞工可另向用人單位提出損害賠償請求，請求範圍不能超出每一救濟途徑能獲得之最大利益，並應有代為求償之配合設計⁴⁰。

再者，取代模式為現行勞動與僱佣契約二分、損害賠償請求二元制度下產物，取代模式變更需有民事損害賠償請求相應修法之配合。除中國全國人大常委會在民事損害賠償制度有進一步修正討論提出，取代模式並無變更之可能。2010年中國國務院頒佈《國務院關於修改〈工傷保險條例〉的決定》（國務院令第586號），更足證明取代模式仍將支配工傷待遇與損害賠償請求關係。

前述決定針對工傷保險條例64條條文中24條予以變更。其修正重心為：(1)擴大工傷保險適用範圍、(2)調整工傷認定範圍、(3)簡化工傷認定、鑑定和爭議處理程序、(4)提高部分工傷待遇標準、(5)減少用人單位支付待遇項目由工傷保險基金支付⁴¹。該修正乃配合勞動

⁴⁰ 此參閱謝國偉、楊曉蓉，同註19，頁285。與之相同見解有；周開暢，註29文，頁48；呂琳，前引文，頁60；劉海紅，同註23，頁95。

⁴¹ 參閱中國政府網，〈國務院法制辦負責人就《國務院關於修改〈工傷保險條例〉的決定》答記者問〉，http://www.gov.cn/zwhd/2010-12/24/content_1772141.htm（瀏覽日期：2012年10月7日）。

合同法制定擴大適用工傷保險對象，強化現行工傷爭議處理效率，但工傷爭議屬勞動爭議之基本前提並無任何改變。

此修正決定第 13、14、15 點對因工致殘者，就一次性傷殘補助金金額以一至十等級殘障加計工人月薪月數；第 16 點對一次性工亡補助金，由「統籌區上年度職工平均工資」48~60 個月，改採「全國城鎮居民人均可支配收入」20 倍計算。前者直接加工人工資基準月數，後者以數額較高「全國城鎮居民人均可支配收入」為計算基準，其目的顯在提高工傷致殘或死亡之給付金額，避免取代模式下傷亡給付過低之問題⁴²。故工傷待遇爭議仍在取代模式下以勞動爭議處理程序解決，工傷工人在實體上、程序上皆不得另行請求損害賠償。

陸、結論

保險分散風險功能與侵權行為責任填補損害目的並無衝突之處，保險請求與損害賠償請求為不同請求基礎、構成要件不同、履行功能不同。但責任保險與民事責任間相互影響卻為不爭之事，蓋不論賠償或補償制度為何，受侵害者面對一侵權事實，嘗試透過各項制度追求損害彌補最大化乃當然之事。此就台灣民事責任與責任保險相互影響經驗，亦有學者指出部分責任保險發達促使民事責任有「去責任化」

⁴² 計算基準變更影響給付數額甚大，以吉林省吉林市為例。該市 2011 年公布年平均工資為 35,088 元，按月工資乘計 60 個月給予一次性工亡補助金額為 175440 ((35,088÷12) × 60)，但以同一年度全國〈城鎮居民人均可支配收入〉21,810 元乘以 20 倍給予之金額則為 436,200。「平均工資統計」、「城鎮居民人均可支配收入」數據引自：吉林省人力資源和社會保障廳，〈關於印發 2011 年在崗職工平均工資統計資料的通知〉，2012 年 5 月 11 日，http://hrss.jl.gov.cn/ylbx1/201205/t20120516_1207889.html(瀏覽日期：2012 年 10 月 6 日)；中國國家統計局，〈2011 年國民經濟和社會發展統計公報〉，2012 年 2 月 22 日，http://www.stats.gov.cn/tjgb/ndtjgb/qgndtjgb/t20120222_402786440.htm（瀏覽日期：2012 年 10 月 6 日）。

現象⁴³。

與台灣相異者，中國民法通則遲至 1986 年制訂，具責任保險屬性之工傷保險早於民事損害賠償制度發展，工傷保險待遇乃受到民事責任發展影響而始受到檢視。兩岸間民事責任與責任保險制度交會影響有其共通性，惟其形成原因方向不同。此種差異不僅突顯出中國工傷爭議處理向與勞動爭議處理程序結合，並非以民事責任及民事訴訟程序解決其爭議⁴⁴，更使台灣學界對於中國工傷爭議處理程序，及工傷待遇請求與損害賠償互斥之實務，難以理解。

整體而觀，中國工傷待遇與損害賠償請求競合問題，可視為中國勞動關係特異之突出點。其突顯出勞動者在法律主體權利能力存有制度差異，不同勞動身份有不同保障。然而這種等差保障並非逐層強化保障，而是逐步遞減的保障消退。就具有勞動合同身份之勞工而言，工傷待遇請求透過社保機構或企業給付，請求事項較能落實，但須承擔請求範圍保障不足之現況。國務院令第 586 號針對工傷保險條例修正之方向，顯示工傷保險保障不足之迫切性。而不具有勞動合同身份之僱工，雖可請求較大損害賠償範圍，但請求實現卻視僱佣者資力而定，且需承擔契約存否之舉證風險。故不論勞工或僱工，在此等工傷保險與損害賠償制度下，皆無法獲得充分保障。中國政府所訴求和諧勞動關係實乃傾斜於企業發展所需，勞動者猶需為經濟發展考量忍受不平但合法之對待。

⁴³ 陳忠五，〈民事責任與責任保險：以台灣交通事故責任保險制度為中心〉，月旦知識庫，<http://www.lawdata.com.tw/anglekmc/lawkm?@12^1005460782^107^^2^1@@1256551760>（瀏覽日期：2012 年 10 月 6 日）。

⁴⁴ 此現象理解須回溯勞動關係在中國改革開放後，定位之變更；非本文能簡單敘明，詳述可參閱：李錦智，中國勞動訴訟之思辨－以勞動爭議處理與司法解釋為核心，中山大學亞太所博士論文，2011 年 6 月，頁 25-33。

參考文獻

一、專書文獻

- 梁慧星，1993，《民法學說判例與立法研究》，北京：中國政法大學。
黃越欽，2002，《勞動法新論》，台北：翰蘆圖書。
蔡昉主編，2008，《中國勞動與社會保障體制改革 30 年研究》，北京：經濟管理出版社。
謝國偉、楊曉蓉，2006，《勞動爭議案件審判要旨》，北京：人民法院出版社。

二、論文文獻

- 王文珍、張世誠，2008，〈勞動爭議調解仲裁法的新突破：起草者的解讀〉，《中國勞動》，2008 年 2 期，頁 6-11。
王全興，2008，〈勞動爭議調解仲裁法的出台背景〉，《人力資源》，2008 年 11 期，頁 7-8。
王顯勇，2009，〈工傷保險與侵權法競合的理論與立法構想〉，《社會科學》，2009 年 5 期，頁 105-114。
向春華，2006，〈論工傷範圍與待遇的完善〉，《勞動保護》，2006 年 9 期，頁 64-66。
向春華，2007，〈工傷賠付與民事侵權賠償能否兼得〉，《現代職業安全》，第 68 期，頁 70-73。
呂 琳，2003，〈工傷保險與民事賠償適用關係研究〉，《法商研究》，總第 59 期，頁 54-61。
李坤剛，2007，〈工傷補償制度：起源、問題與解決〉，《法律科學》，2007 年 6 期，頁 95-130。
李 理，2005，〈論工傷事故多種補償機制的適用關係〉，《中國勞動關係學院學報》，第 19 卷 4 期，頁 30-34。
李錦智，2011，《中國勞動訴訟之思辨－以勞動爭議處理與司法解釋為核心》，中山大學中國與亞太所博士論文。

- 李錦智，2012，〈中國勞動爭議處理與勞動合同法：程序法上觀點〉，《中國大陸研究》，55卷2期，頁43-73。
- 周開暢，2003，〈社會法視角中的工傷保險和民事賠償適用關係〉，《華東政法學院學報》，總第31期，頁43-49。
- 周開暢，2006，〈理順工傷保險和民事賠償關係應澄清幾個問題〉，《中國勞動》，2006年11期，頁33。
- 孫樹涵、朱麗敏，2009，〈中國工傷保險待遇30年分析比較〉，《北京勞動保障職業學院學報》，2009年3卷1期，頁21-24、26。
- 袁滿君、陳林林，2000，〈超越事實與規範的學理—雇佣合同工傷賠償的歸責原則與過錯概念分析〉，《浙江省政法管理幹部學院學報》，總第44期，頁7-12。
- 張立人，2004，〈工傷待遇勞動爭議處理之析〉，《中國勞動》，2004年10期，頁61-63。
- 張利鋒，2000，〈對勞動爭議案件仲裁前制原則的反省和重構〉，《中國勞動》，2000年3期，頁24-27。
- 張新寶，2007，〈工傷保險賠償請求權與普通人身損害賠償請求權的關係〉，《中國法學》，2007年2期，頁52-66。
- 陳俊元，2011，〈英美保險代位本質之再探－兼論我國保險代位求償模式之再建構〉，《政大法學評論》，119期，頁315-405。
- 陳觀杰，2004，〈最高人民法院關於審理人身損害賠償案件適用法律若干問題解釋」的若干理論與實務問題解析〉，《法律適用》，總第215期，頁3-8。
- 楊立新，1994，〈論工傷事故與損害賠償〉，《中央政法管理幹部學院學報》，1994年5期，頁1-6。
- 楊曉蓉，2007，〈工傷保險賠償與人身損害賠償的競合及其選擇〉，葉靜漪、周長征主編，《社會正義的十年探索：中國與國外勞動法制改革比較研究》，北京大學，頁325-331。
- 劉海紅，2009，〈工傷保險賠償與民事損害賠償適用關係探析〉，《山東審判》，52卷187期，頁92-96。
- 鄧學良、李錦智，2008，〈中國勞動爭議非訟程序解決機制：調解與仲裁〉，

《中國大陸研究》，51 卷 2 期，頁 65-96。

鄭麗華，2005，〈我國勞動爭議仲裁制度之不足與完善〉，《佛山科學技術學院學報：社會科學版》，第 23 卷第 4 期，頁 62-64。

三、網路文獻

人民網，〈法院：從輕處罰判死緩 劉漢黃：判太重要上訴〉，2009 年 11 月 3 日，<http://society.people.com.cn/GB/42733/10305030.html#>（瀏覽日期：2012 年 3 月 19）。

中國政府網，〈國務院法制辦負責人就《國務院關於修改〈工傷保險條例〉的決定》答記者問〉，http://www.gov.cn/zwhd/2010-12/24/content_1772141.htm（瀏覽日期：2012 年 10 月 7 日）。

中國國家統計局，〈2011 年國民經濟和社會發展統計公報〉，2012 年 2 月 22 日，http://www.stats.gov.cn/tjgb/ndtjgb/qgndtjgb/t20120222_402786440.htm（瀏覽日期：2012 年 10 月 6 日）。

中國網，〈高法《勞動爭議司法解釋（徵求意見稿）》（全文）〉，2004 年 9 月 30 日，<http://big5.china.com.cn/chinese/law/671026.htm>（瀏覽日期：2009 年 12 月 15 日）。

北大法律英文網，〈Labor Contract Law of the People's Republic of China〉，<http://www.lawinfochina.com/index.asp>（瀏覽日期：2011 年 8 月 7 日）。

吉林省人力資源和社會保障廳，〈關於印發 2011 年在崗職工平均工資統計資料的通知〉，2012 年 5 月 11 日，http://hrss.jl.gov.cn/ylbx1/201205/t20120516_1207889.html（瀏覽日期：2012 年 10 月 6 日）。

苦勞網，〈無罪釋放劉漢黃，切實保障工傷勞動者權益〉，2009 年 11 月 23 日，<http://www.coolloud.org.tw/node/48601>（瀏覽日期：2012 年 3 月 16 日）。

陳忠五，民事責任與責任保險：以台灣交通事故責任保險制度為中心，月旦知識庫，<http://www.lawdata.com.tw/anglekmc/lawkm?@12^1005460782^107^^2^1@@1256551760>（瀏覽日期：2012 年 10 月 6 日）。

新華網，〈中共中央關於構建社會主義和諧社會若干重大問題的決定〉，2006 年 10 月 18 日，<http://news.xinhuanet.com/politics/2006-10/18/>

content_5218639.htm（瀏覽日期：2007年3月19日）。

聯合新聞網，〈東莞台商遭員工殺害 二死一傷〉，2009年6月17日，<http://udn.com/NEWS/MAINLAND/MAI4/5286855.shtml>（瀏覽日期：2009年12月18日）。

四、外文文獻

- Haiyan Wang, Richard Appelbaum, Francesca Degiuli and Nelson Lichtenstein, 2010, “China’s New Labour Contract Law: Is China Moving Towards Increased Power for Workers?” In *Globalization and Labour in China and India*, pp.84-103. Edited by Paul Bowles and John Harriss. London: Palgrave Macmillan.
- Lin, F., 1999, “Labour law.” In *Introduction to Chinese Law*, pp.457-488. Edited by C. Wang, & X. Zhang. HK: Sweet & Maxwell Asia.
- Ronald C. Brown, 2010. *Understanding Labor and Employment Law in China*, London: Cambridge University Press.
- Tim Pringle, 2011. *Trade Unions in China: The challenge of labour unrest*, London: Routledge.

The Study of Conflicts between Claims in Industrial Injury Insurance and Civil Damages Compensations in the PRC

*Ching-Chin Lee**

Abstract

The labor-management relationship in China is formed by labor contract system, combining with the transforming systems of retirement and vocational injury insurance. The vocational injury insurance in China is started with the form of labor insurance in enterprises, and then transformed to the type of social insurance. However, each benefit is still paid by enterprises, which is different from the operation of social insurance in Taiwan. Any dispute that related to money or other matter in terms of vocational injury benefit will be managed with labor-management dispute process. The process is run with compulsory arbitration; thus, inconveniently, the process can not be simplified. In addition, due to the failed connection of the concurrence parts of vocational injury benefits and civil damages, workers can not claim for non-property damages. It's necessary to notice this problem while studying the labor legal system of the PRC. It is also an important message regarding risk management to the Taiwan-based enterprises in China.

Keywords: Vocational Injury Benefit, Labor Dispute, Infringement, Compensation, Overlapping

* Assistant Professor, Department of Business Administration, Taiwan Shoufu University.