

國立政治大學法學院碩士在職專班

碩士學位論文

職業災害救濟及雇主刑事責任之研究

A Study on the Relief and the Employer's Criminal Responsibility
for Occupational Accidents



指導教授：林佳和 博士

研究生：李慶隆撰

中華民國一〇七年七月

致謝

經歷兩年之充電，在人生旅程雖不長，然卻在我的歲月中激出燦爛之浪花，能在執業律師奔波於各法院外，可以再踏進校園，重溫課堂上溫暖溫馨的學生時光，是我人中生既滿足又滿意之快樂事，亦是值得去追求之目標，雖然工作與學校兩頭燒，但俗語說「有志者事竟成」，再艱難之事，祇要吾心信其可成，再大之橫逆亦將勇於克服，這兩年奔波於法學院之情境，歷歷在目，實非筆墨足以形容，在法學院之重溫學生光陰，內心無比之興奮及澎湃，感謝法學院讓我豐收滿盈載滿行囊。

本論文得以完成，首先要感謝指導教授林佳和博士，林老師乃我國憲法學、行政法學及勞動法學界年輕輩之權威，經常不斷地發表相關領域之期刊文章，在學界及實務界均享有極高之評價，是業界及行政機關無不爭相邀請擔任各種議題之講座，令學生無比之景仰。林老師悉心給予學生指導論文，從題目之選定，架構上之排定，及文獻上之蒐集等等，無不給予學生最適切之意見及引導，使本論文得以順利完成，實無法以「師恩浩瀚」形容，請接受學生表達永矢感恩。

其次，要感謝陳建文博士、林良榮博士於百忙之中不辭辛勞細心審閱學生不成熟之論文，陳教授及林教授乃我國年輕一代勞動法學界之著名學者，學識淵博，睿智細膩而溫厚之學者風範，令學生敬佩，蒙兩位老師指正本論文，乃學生無限之榮幸，對論文之架構及細節內容等均提出寶貴之建議，斧正本論謬誤之處，並提出精闢之修正見解，嚴謹治學之態度，使本論文更加完整及充實，謹向兩位教授致上最高最誠摯之謝意。

此外，要感謝指導學生課業的各位教授，在專業上之教導與開展，無不深植學生繼續鑽研相關領域之興趣，深深感受法學院師資陣容之堅強，內心泉湧而上以法學院為榮，是在執業律師忙碌之餘，仍堅定初表吸引學生攻讀碩士學程，謹向法學院教授表達衷心摯謝與敬佩之意。

再者要感謝我所深愛的父母，自幼以嚴以律己，寬以待人之家訓教誨處事態度，是我在人格及做人處事上之座右銘，此段期間，家人們無不肯定我的上進心，無時無刻以鼓勵關心支持給我精神上的動力，倍感親情之溫暖，無家人們之支持與鼓勵，無法順利完成碩士學業，請容致上誠摯之敬謝。

最後，但願所有關懷及鼓勵幫助我的師長、同學、朋友、家人們，永遠永遠幸福、平安、喜樂。

中文摘要

本論文因筆者曾經辦過數件職業災害之案件，但發現在民、刑事訴訟過程中，出現很多不滿意之事，抑且恰碰到台北市木柵交流道蝶戀花旅行社發生重大死傷之職業災害事件，始讓筆者決定來撰寫此方面職業災害之論文。經過筆者將外國立法例予以介紹後，發現我國之行政機關之政策上，仍有調整引進外國立法例之必要性，證明他山之石可以攻錯。

本論文共分八章，首先就職業災害救濟制度之概說與理論基礎做一個介紹，以全世界十八世紀工業革命開始，一直介紹到二十一世紀之今日，先進民主國家英、美、德、日等國之政策，業已經過無數次之調整，目前已完全重在幫勞工於發生職災後，如何保障其生活為重點，至於對雇主課以刑罰，已非必要性。

其次，在第三章介紹我國職業災害救濟制度，包括我國職業職業災害救濟制度現行法五大法制之介紹，以及我國職業災害救濟制度之立法沿革，對照先進國家之立法例，我國有何調整政策之必要性？

再者，在第四章、第五章及第六章分別介紹職業災害事故發生後，對雇主及法人判處刑事責任之法律規範，包括刑法之規定及職業安全衛生法之規定，逐一予以分析，包括勞動刑法也一併予以介紹，有學者認為外國立法例，業已將雇主之責任強制在職災保險上，抑且以年金化之方式更能保障勞工，則我國仍抱著勞動刑法不放，確實堪值調整政策。

第七章，將世界各國立法例予以逐一介紹，發現確實外國立法例堪值我國予以學習繼受進來，調整政策，亦印證他山之石可以攻錯。

最後乃是本文之重點，第八章，將蒐集到全國各地方法院對職業災害案件之刑事判決，予以分析研究，包括判決之刑度如何？有罪？無罪？不起訴？緩起訴？緩刑？認罪協商判決等等予以比較分析，並提出分析研究之發現，究司法機關透過判決對於雇主之期待如何？提供勞動主管機關調整政策之參考。

關鍵詞：人性尊嚴、社會國、派遣勞動、非典型受僱者、過勞死、認罪協商、緩起訴、勞動刑法、保護管束

Abstract

The author of this thesis has handled several cases of occupational accidents. It has been found that many dissatisfying things have occurred in the process of civil and criminal proceedings. At that time, the author happened to process a major occupational accident occurring at Muzha Interchange, Taipei for which Die Lian Hua Travel Agency was responsible. Therefore, the author decided to write a paper on occupational accidents in this area. After the author introduces the legislation from other countries, it can be found that there is still a need to adjust and introduce foreign legislation to the policy-making of the Taiwanese executive. It also proves that other people's examples can be corrected for their own reference.

This paper is divided into eight chapters. First, it begins with the introduction of the overview and theoretical basis of the accident compensation system. Starting from the industrial revolution in the 18th century and introducing the policies of advanced democracies such as Britain, the United States, Germany, Japan and other countries until the 21st century, we can see that there have been countless adjustments. At present, we have completely focused on assisting workers in how to protect their lives after accidents occur. As for the punishment of the employer, it is not necessary anymore.

Secondly, the third chapter introduces Taiwan's occupational accident compensation system. The content includes the introduction of the five legal systems of the current occupational accident compensation system, as well as the legislative evolution of Taiwan's occupational accident compensation system, and discusses the necessity of Taiwan's policy adjustment in light of the legislation of advanced countries.

Furthermore, in Chapters 4, 5 and 6 respectively, the legal norms for criminal liability of employers and legal persons are introduced after the occurrence of occupational accidents. The contents include the provisions of the Criminal Law and the provisions of the Occupational Safety and Health Law, which are analyzed one by one. The labor criminal law is also introduced in this chapter. Some scholars believe that foreign legislation has included employer's responsibilities in occupational accident insurance, and it is more able to protect labor in the form of annuity. It is inferred that Taiwan still holds the labor criminal law and is indeed worthy of policy adjustment.

The chapter 7 introduces the legislations of various countries in the world one by one. It can be found that it is true that foreign legislation is worthy of Taiwan's learning and policy adjustment, and it also proves that other people's examples can be corrected for their own

reference.

Finally, it is the eighth chapter that is the focus of this article. The author collects and analyzes the criminal judgments of the occupational accidents in various district courts across the country, including the sentence of the judgment. Guilty? Not guilty? Not prosecuting? Prosecution? Probation? Plea bargaining's judgment and other items are compared and analyzed. It also proposes the findings of analysis and research, and explores how the judicial organs expect from the employers through judgments, and provides a reference for the labor authorities to adjust their policies.

Keywords: human dignity, social state, dispatched labor, atypical employee, death from overwork, plea bargaining, deferred prosecution, labor criminal code, probation



簡目

第一章	緒論	1
第一節	研究背景與動機	1
第二節	研究範圍	4
第三節	研究方法	4
第四節	本文結構	6
第五節	文獻探討	8
第二章	職業災害救濟制度之概說與理論基礎	9
第一節	職業災害救濟制度之概說	9
第二節	職業災害救濟制度之理論基礎	10
第三章	我國職業災害救濟制度	18
第一節	我國職業災害救濟制度之立法梗概	18
第二節	我國職業災害救濟制度之法律規範	22
第四章	刑法關於雇主之職業災害刑事責任	40
第一節	前言	40
第二節	刑法目的與刑法之過失責任	40
第三節	職業災害之雇主刑法過失責任	44
第五章	勞動刑法	48
第一節	勞動刑法之概念	48
第二節	勞動刑法之保護法益	49
第三節	現行勞動刑法體系規定	50
第六章	職業安全衛生法關於雇主之刑事責任	53
第一節	前言	53
第二節	職業災害之定義	53
第三節	職業災害之發生原因及認定標準	55
第四節	職業災害之預防責任	56
第五節	職業安全衛生法之刑罰規範	62
第六節	職業安全衛生法之法律性質	66
第七章	各國之職業災害救濟制度	69
第一節	英國之職業災害救濟制度	69
第二節	美國之職業災害救濟制度	76
第三節	德國之職業災害救濟制度	84
第四節	日本之職業災害救濟制度	91
第五節	韓國之職業災害救濟制度	99
第六節	中國之職業災害救濟制度	105
第七節	我國立法繼受各國法制之政策調整	111
第八章	我國實務對職業災害案件刑事判決之運作	114
第一節	概說	114
第二節	我國實務對雇主刑事判決之分析	117
第三節	小結	191
第九章	結論	193
第一節	研究發現	193
第二節	檢討與建議	200

參考文獻(依姓名筆劃排列)..... 204

表目錄：

表 1：我國職業災害救濟制度法律規範立法歷史沿革表..... 21
表 2：我國各級法院之職業災害判決件數彙整表..... 115
表 3：我國各級法院之職業災害判決件數彙整表..... 116



目錄

第一章	緒論	1
第一節	研究背景與動機	1
第二節	研究範圍	4
第三節	研究方法	4
第四節	本文結構	6
第五節	文獻探討	8
第二章	職業災害救濟制度之概說與理論基礎	9
第一節	職業災害救濟制度之概說	9
第一項	職業災害救濟制度之歷史沿革	9
第二項	職業災害救濟制度之性質	10
第二節	職業災害救濟制度之理論基礎	10
第一項	基於人性尊嚴之原則	10
第二項	社會國原則	12
第三項	憲法上之基本權利	14
第一款	生存權之保障	14
第二款	工作權之保障	15
第三款	財產權之保障	16
第四項	憲法上之基本國策	17
第三章	我國職業災害救濟制度	18
第一節	我國職業災害救濟制度之立法梗概	18
第二節	我國職業災害救濟制度之法律規範	22
第一項	前言	22
第二項	勞工保險條例	24
第一款	立法目的	24
第二款	現行法規範	24
第三項	勞動基準法	26
第一款	立法沿革	26
第二款	現行法規範	28
第四項	職業災害勞工保護法	31
第一款	立法沿革	31
第二款	現行法規範	32
第五項	民法之保護義務	35
第六項	普通刑法及職業安全衛生法	37
第七項	小結	38
第四章	刑法關於雇主之職業災害刑事責任	40
第一節	前言	40
第二節	刑法目的與刑法之過失責任	40
第一項	刑法目的	40
第二項	刑法之過失責任	41
第一款	刑法上之過失	41
第二款	刑法上之業務過失	42
第三節	職業災害之雇主刑法過失責任	44
第一項	職業災害關於雇主刑法過失責任之規範	44

第二項	職業災害之調查與審理	46
第五章	勞動刑法	48
第一節	勞動刑法之概念	48
第二節	勞動刑法之保護法益	49
第三節	現行勞動刑法體系規定	50
第六章	職業安全衛生法關於雇主之刑事責任	53
第一節	前言	53
第二節	職業災害之定義	53
第一項	災害之概說	54
第二項	職業災害之定義	54
第三節	職業災害之發生原因及認定標準	55
第四節	職業災害之預防責任	56
第一項	勞工是職業安全保護之客體	57
第二項	雇主是職業安全義務之主體	59
第三項	勞動部	61
第五節	職業安全衛生法之刑罰規範	62
第一項	職業安全衛生法之立法沿革	62
第二項	職業安全衛生法之職業災害刑罰規範	64
第一款	職業安全衛生法於民國 63 年公布施行	64
第二款	職業安全衛生法於民國 80 年第一次修正	65
第六節	職業安全衛生法之法律性質	66
第一項	職業安全衛生法具有行政刑法之性質	66
第二項	職業安全衛生法具有特別刑法之性質	67
第七章	各國之職業災害救濟制度	69
第一節	英國之職業災害救濟制度	69
第一項	職業災補償制度	69
第一款	請求補償之構成要件	70
第二款	適用範圍之限制	70
第三款	採行全面強制保險制度	70
第二項	勞工保險制度	71
第一款	全新的國民保險法制度	71
第二款	社會安全法	73
第三項	職業災害補償制度與損害賠償等制度之關係	75
第四項	小結	76
第二節	美國之職業災害救濟制度	76
第一項	聯邦職業災害補償法	76
第一款	立法沿革	76
第二款	被保險人	77
第三款	保險人	78
第四款	保險事故	78
第五款	給付內容	78
第六款	保費之負擔	80
第二項	非受僱者或派遣勞動者有否職業災害保障異	80
第一款	非受僱者之處理方式	80

第二款	派遣勞動等非典型受僱者	80
第三項	通勤災害之保護	81
第四項	職業災害補償制度與損害賠償等制度之關係	82
第五項	小結	83
第三節	德國之職業災害救濟制度	84
第一項	職業災害保險法	84
第一款	立法沿革	84
第二款	被保險人	85
第三款	保險人	87
第四款	保險事故	87
第四款	給付內容	88
第五款	保費之負擔	89
第二項	非受僱者與派遣勞動者有否職業災害保險之保障異	89
第一款	非受僱者之處理方式	89
第二款	派遣勞動等非典型受僱者	89
第三項	通勤災害之保護	90
第四項	職業災害補償與損害賠償之關係	90
第五項	小結	90
第四節	日本之職業災害救濟制度	91
第一項	勞動者災害補償保險法	91
第一款	立法沿革	91
第二款	被保險人	92
第三款	保險人	92
第四款	保險事故	92
第五款	給付之內容	93
第六款	保費之負擔	96
第二項	非受僱者與派遣勞動者有否職業災害保險之保障異	96
第一款	非受僱者之處理方式	96
第二款	派遣勞動等非典型受僱者	97
第三項	通勤災害之保護	97
第四項	職業災害補償與損害賠償之關係	98
第一款	職災補償與勞動保護法規之雇主補償責任	98
第二款	職災補償與民事損害賠償	98
第五項	小結	99
第五節	韓國之職業災害救濟制度	99
第一項	產業災害補償保險法	100
第一款	立法沿革	100
第二款	被保險人	100
第三款	保險人	100
第四款	保險事故	101
第五款	給付之內容	101
第六款	保費之負擔	102
第二項	非受僱者亦可獲得產業災害補償保險法之保障	102
第一款	非受僱者之處理方式	102

第二款	派遣勞動等非典型受僱者	103
第三項	通勤災害之保護	103
第四項	職業災害補償制度與損害賠償等制度之關係	103
第一款	職業業災害補償與勞動保護法規之雇主補償責任	103
第二款	職業災害補償與民事損害賠償	104
第五項	小結	104
第六節	中國之職業災害救濟制度	105
第一項	職業災害補償保險制度	105
第一款	立法沿革	105
第二款	被保險人	105
第三款	保險人	106
第四款	保險事故	106
第五款	給付之內容	107
第六款	保費之負擔	109
第二項	非受僱者或派遣勞動者有否職業災害保險之保障異	109
第一款	非受僱者之處理方式	110
第二款	派遣勞動等非典型受僱者	110
第三項	通勤災害之保護	110
第四項	職業災害補償制度與損害賠償等制度之關係	110
第五項	小結	111
第七節	我國立法繼受各國法制之政策調整	111
第八章	我國實務對職業災害案件刑事判決之運作	114
第一節	概說	114
第二節	我國實務對雇主刑事判決之分析	117
第一項	雇主並未防止電能引起之危害之職災	117
第二項	雇主並未防止有墜落之虞之作業場所引起之危害之職災	120
第三項	雇主並未防止機械等引起之危害之職災	139
第四項	雇主已盡防止機械設備或器具等引起之危害之職災	149
第五項	認罪協商之判決	153
第六項	轉包工程權責不分，致發生墜落死亡之職災	156
第七項	雇主已盡全部之注意義務，缺乏業務遂行性之職災	165
第八項	發生職災後，雇主並未依限通報勞動檢查機構	170
第九項	派遣工發生職災，要派公司之雇主及公司均應負刑事責任	175
第十項	雇主並無違反職安法第 6 條第 1 項第 1 款之規定之職災	178
第十一項	超時工作致死之職災	181
第三節	小結	191
第九章	結論	193
第一節	研究發現	193
第二節	檢討與建議	200
參考文獻(依姓名筆劃排列)		204
表目錄：		
表 1：	我國職業災害救濟制度法律規範立法歷史沿革表	21
表 2：	我國各級法院之職業災害判決件數彙整表	115
表 3：	我國各級法院之職業災害判決件數彙整表	116

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

由兩則職業災害事故談起—

第一則，我國中部的國道六號快速道路，即國道三號霧峰系統交流道路段往東接往南投縣埔里鎮的路段，當年在興建過程中，由於採超高架之方式興建，故動輒高達 72 公尺高之高架橋(國姓高架橋)，其無論綁鋼筋或者鋼構，或灌注混凝土等作業時，其困難度可謂令人膽戰心驚，果不其然，在民國 99 年 9 月 30 日之灌注混凝土過程中，數十名工人自數十公尺高空中重摔落地，當場死傷慘重，此乃當年震驚社會之重大工安事故¹。

第二則，106 年 2 月 13 日國道 5 號接國道 3 號南下車道晚間發生嚴重車禍，造成 33 人死亡，11 人輕重傷之慘劇，此乃由蝶戀花旅行社所承辦武陵農場賞櫻團，傍晚結束行程準備北返時，疑似因司機過勞致身體負荷過重，無法操控車速過快翻落邊坡，造成嚴重傷亡，這也是 30 年來我國最嚴重疑似過勞的職業災害事故²。

上開職業災害事故所反應的是台灣勞動體制的不健全、法律規範的不完善與具體實踐上的不公平。對受災勞工言，最迫切也最現實的課題是事後的賠償問題。然而，我國的職業災害救濟制度計有：民法之損害賠償、勞動基準法之職業災害補償、勞工保險條例中職業災害保險之各項給付、職業災害勞工保護法之各項津貼及補助等，其具體的適用關係為何？在在影響到受災勞工所能獲得的實質保障。

我國近 40 年來經濟發展有目共睹，整體社會型態從農業社會逐漸轉變為工業社會，由開發中國家逐漸邁向已開發國家。但是在既往的 40 年間，在國家政策上過度偏重經濟發展，導致在工業化的過程中，於經濟發展與社會發展之間產生失調的現象，並且伴隨著工業化的腳步，失調的現象愈加嚴重。歷年來，為數不少的勞工身處不健全的工作環境，在瀕臨傷害、殘廢乃至死亡威脅之陰

¹ 國道六號高速公路，又稱水沙連高速公路，業於 2009 年 3 月 21 日全線通車，該次重大工安事故是興建國道六號過程中震驚全國之職業災害。並參後載第七章臺灣南投地方法院本案內容分析。

² 參照美麗島電子報，106 年 2 月 14 日報導。並參臺灣士林地方檢察署 106 年 9 月 4 日偵查終結新聞稿。並參後載第七章中對本案有詳細分析。

影下工作，頻頻遭受職業災害，就是失調的重要例證³。

相較於先進國家如英國、美國、德國、日本等，在高度工業化之下，就業人口中產業勞工佔居多數，或非農業人口的比例遠高於農業人口，但上開各國之勞工因職業罹患災害或職業病而致傷亡的情形，已經被相當嚴格而有效的控制；即便受傷亡，也可以得到頗為合理的金錢給付或其他扶助措施，使得勞工本身或其家屬可減少職業災害肇致的痛苦。

我國向來職業災害補償制度及災害救濟制度則架構於所謂之三重救濟體系⁴：民法上損害賠償制度、勞動基準法之職業災害補償及勞工保險條例之保險給付。如何在勞動法令及勞工保險制度上促使雇主加強工安衛措施、降低職業災害發生率、至少讓受災勞工能獲得完整之保障並迅速獲得補償，維持生活之尊嚴，是一個進步社會必要思考之方向。

苟勞工若因職災致死亡，其非僅代表個人生命的終止，亦代表所屬家庭生計的喪失或家庭破碎；即便是職災致殘廢或傷病亦將導致勞工永久或暫時性喪失全部或部份工作能力，並增加家庭其他成員的負擔。因此，職災影響層面之廣及隱藏之社會問題，誠難忽視。

我國憲法第 155 條規定「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。人民之老弱殘廢，無力生活及受非常災患者，國家應予以適當之扶助與救濟。」國家社會保障制度包括職業災害補償救濟、失業救助、醫療保障、身心障礙者保護、老年保障等，其主要目的是為了保障社會安全，避免人民陷入生活困境。

依從行政院勞動部的統計資料得知，自民國 99 年至 105 年平均每年有 29,892 人遭受職業災害及罹患職業病，其中平均每年有 287 人因職業災害及職

³ 依勞動部勞工保險局於民國 106 年的統計，於 84 年至 105 年間，全國勞工職業傷害人次在最低的 28,818 件及最高的 52,709 件間徘徊，其中傷病之職災千人率在最低的 2.880 及最高的 6.656 間，殘廢之千人率在最低的 0.553 及最高的 0.759 間，死亡千人率在最低的 0.095 及最高的 0.189 間；與先進國家如英國、美國、德國、日本等相較，有偏高之現象。(請參勞工保險局網站 <http://www.bli.gov.tw/sta/index.html>)，但依據 2017 年勞動部網站之統計月報，顯示與歐美日等先進國家比較，差距逐漸縮小。

⁴ 見陳聰富撰，「損害賠償補償制度三層構造與職業災害補償」，載勞工行政，第 148 期，民國 89 年 8 月 15 日，第 26 頁。該文提出所謂「三階層的損害賠償與補償制度」。認為就勞工職業災害而言，最基層係社會安全保障制度，如全民健康保險、勞工職業災害保險；在其上者為無過失補償制度，如勞動基準法的雇主對勞工職業災害補償；居於頂層則為侵權行為，以過失責任為原則，僅在特別規定時，採取無過失責任。又王澤鑑先生亦採相同見解，見王澤鑑著，「侵權行為法—基本理論—一般侵權行為」，自刊，1998 年 9 月出版，第 26-27 頁。本文認為有學者稱我國職業災害補償制度係設有勞工保險條例、勞動基準法、民法等之「三重保障」之用語，似較「三層保障」之說法為妥。見湯蘭瑞撰，「台灣地區職業災害補償制度之探討」，載工業安全衛生月刊，1992 年 9 月，第 11 頁以下。

業病死亡、有 2,425 人因此而導致殘廢⁵。另外從行政院主計處的資料顯示有 46%的職業災害是發生在營造業，另外有 36%是發生於製造業，也就是說有 82%的職業災害都是發生在二級產業中，而這些二級產業也是我國目前勞力較為密集的產業。根據勞動部統計絕大多數之職業災害都來自於「人為因素」，其中以不安全動作占了 72%，而這些原因與勞工的基本特質有關，像是粗心、疏忽等較容易使勞工在職場上發生職業災害⁵。從以上的數據，可以發現國內重大職業災害死亡率仍屬偏高，顯示國內雇主對於工作場所的安全衛生管理仍有值得努力改善之空間。

社會大眾及多數企業管理者皆認為企業應善盡社會責任與遵守企業倫理，但事實上，企業或公司機構的工安違法事件仍層出不窮，重大職業災害正突顯專業之代理人或管理人員乃至公司之成員，代表公司執行業務，指派員工從事各項生產或服務作業以追求公司利益，當不慎發生重大職業災害損及員工生命法益時，當屬違反勞工法規之行為，公司及其成員可能因此而應擔負法律上之責任，包括刑事責任。

雇主不應為追求高收益，而忽略了他最大資產「員工」。美國鋼鐵大王，安祖卡耐基曾說員工是企業最重要資產，他說：企業可以沒有廠房、機器、原物料，就是不能沒有員工，只有員工才能為企業創造出一切。所以人力資源是一個企業最重要而珍貴之資產。

「人生變化如此之快，轉瞬之間人事全非，來不及吃過晚餐，你即棄我而去，而自憐」在寫職災勞工的研究動機前，先分享囊括 2005 年美國國家圖書獎等各大獎項的《奇想之年》這本受書評家推崇為傷痛文學的經典之作，這幾句話可以明白交代驟然遭受到職災勞工及其家屬在面對身心巨變後的情緒反應及其心情寫照，古人亦云「生命無常，如白雲蒼狗」。

記得 106 年間，我國石化業龍頭台灣塑膠工業股份有限公司(下稱台塑公司)赴越南國投資設立之石化廠，因排放汙水汙染當地之河川，導致當地人民受害甚重，群起爆動包圍工廠，越南政府見事態嚴重，乃突然決定要拘押台塑公司之當地負責人及相關主管，詎該負責人等自付如不拿出鉅額金錢來賠償，則性

⁵ 梁文敏、郭憲文、王昶弼、陳秋蓉，1999 年台灣地區勞工職業傷害與作業環境危險因素之探討，勞工安全衛生研究季刊，2002 年，第 285 頁。另參勞動部勞工保險局、勞動及職業安全衛生研究所網站。

命可能不保，故，立即火速答應越南政府之鉅額索賠而宣告落幕。由以上足可判斷，資方負責人雖經營企業有成，但最畏懼者是什麼？人身之自由安全也。從而，我國職業災害迄今仍然居高不下，有學者主張應修正相關刑責，提高刑度，用以惕警企業主應善待員工，不能視員工性命如草芥。然，觀諸我國刑法第 276 條第 2 項後段業務過失致死罪及職業安全衛生法第 40 條及第 41 條均最高僅處罰五年以下有期徒刑而已，對企業負責人言，根本無法達到警惕之功效。

上揭蝶戀花旅行社之重大事故，事後調查，是否雇主非法壓榨導致司機過勞而釀成重大傷亡事故？不僅員工司機當場死亡，並且 33 條旅客寶貴性命亦陪葬，實令舉國上下無不悲慟萬分遺憾，詎台灣士林地方檢察署最後偵查終結，竟對蝶戀花之企業主等 6 人全部予以處分不起訴，此乃戲劇性之司法轉折，與國人之期待大異，舉國譁然⁶。

個人因執業律師之職業，貼近觀察每次發生大小案件之職業災害，勞工非死即傷，面對司法刑事之偵辦及司法民事訴訟之纏訟，家屬心理之傷痛，非吾人可以體會。是我國職業災害迄今經主管機關之統計仍然居高不下之際，又觀察世界各先進國家，職災事故顯然比我國低，則，世界先進國家之運作如何？即非無我國借鏡之餘地，堪值本文深入研究。

第二節 研究範圍

本文主要探討職業災害救濟制度，包括制度之理論基礎何在？包括我國之規範，以及外國立法例之規範亦一併介紹，外國立法例之規範，包括介紹英國、美國、德國、日本、韓國及中國等六國之規範，期可印證他山之石可以攻錯。上揭探討各國及我國立法規範後，本文重點放在我國實務上法院對發生職業災害後，究對雇主或現場負責人之刑事判決之內容如何？並予以整理分析實務上法院對職業災害案件之刑事判決傾向。至於職業災害案件發生後，所產生之民事損害賠償及職業災害之保險理賠等方面之法律關係，並不在本文研究之範圍。

第三節 研究方法

⁶ 106 年 9 月 4 日臺灣士林地方檢察署公告偵查終結新聞稿，內容分析詳盡。雖告訴人等向臺灣高等檢察署提出聲請再議，但遭駁回再議。告訴人等又向臺灣士林地方法院聲請交付審判(106 年度聲判字第 145 號、146 號、147 號)，仍遭諭知聲請駁回，而告全案不起訴處分確定。

研究方法是指蒐集處理資料之程序，主要是指採用類似實地觀察、比較研究等方法。本研究將採取「非實驗性的研究方法」中之判決分析法等。

一、 文獻分析法

本研究將蒐集國內有關職業災害之專論書刊、研究報告、報紙、雜誌、期刊、統計等相關資料，包含國外職業災害相關刑事責任法規範及資料、勞工與司法部門對於重大職業災害之調查、起訴審判等資料進行分析、比較，用以了解我國職業災害違法案件之調查處理情形如何？職業災害課予雇主刑事責任，是否可以達到保障勞工生命之安全？為達到保障勞工工作生命安全而加重雇主之刑事責任，對於勞工、雇主及整體社會有何影響？比較世界先進工業國家之職業災害刑事責任之規範如何？及其職業災害發生率比較如何？以作為本文分析之參考資料。

二、 比較研究法

比較研究法是將兩種以上的不同現象、事物或制度進行比較分析，加以有計畫、有目的的敘述，對照、分析、探求、批判，並且以其判別研究項目之特徵、異同或優劣，最後歸納出趨勢或原則的一種研究方法，做為解決有關問題或改進制度之參考，比較研究法是將兩個地區以上的制度或問題加以比較或對照分析，發現其異同優劣，找出其間的異同與優劣，將之歸納成趨勢、原則，以作為解決、改進問題之參考。大致可分為橫面式、縱線式兩種，比較研究程序分為描述階段、解釋階段及排列比較階段。一般說來，比較研究法要經過描述、詮釋、併排、比較等步驟完成。

而比較研究法最主要之目的有下列四點，第一點是當在互相比較之中，可以從別處獲得領悟，發現自己不足之處，進而成為改進的依據；第二點是可從各地區或時期的比較研究中，歸納出相關制度的原理與原則，有助於學術的建立與發展；第三點是可以從比較當中擴大專業之見解，破除偏見及偏狹的觀念，讓處事更加客觀；最後第四點是從比較的當中可了解他國的制度及其形成的文化、經濟、社會等因素，同時藉由合作研究更能增進國民間的接觸、認識，則必能有助於彼此的瞭解與進步。

美國、英國、德國及日本等國均屬先進工業國家，較早面臨勞工的職業災害問題，因此探討先進國家之政策制度與措施，整理並分析其內容及發展趨勢，提供我國在相關政策與立法上的修正改進之參考。

三、 判決分析法

本論文之研究範圍係以 2011 年至 2017 年止，全面蒐集國內二十一個地方法院及各高等法院、分院暨最高法院之職業災害之刑事判決，加以作整合統計分析，並參酌美英德日之實務運作及政策之調整之成果，期能印證他山之石可以攻錯。

第四節 本文結構

第一項 緒論

緒論主要在闡明本論文之研究計劃。本論文緒論之主要內容有四，一、研究背景與動機，二、研究方法，三、論文章節架構，四、文獻探討。

第二項 職業災害救濟制度之概說與理論基礎

論述職業災害救濟制度，首先第一節說明職業災害救濟制度理論之演變，以十八世紀工業革命為時間點，區分為四個階段：十八世紀工業革命前、工業革命後之民事損害賠償責任階段、雇主無過失責任階段以及社會保險階段。將工業革命以降之損害賠償責任，轉變為雇主個人責任，更進一步成為具社會保險性質之社會安全制度過程詳加說明。其次第二節說明，從憲法的基礎架構下去找尋職業災害救濟之依據，以強化職業災害救濟之法律正當性，就人性尊嚴、社會國原則、憲法之基本權利及憲法之基本國策逐一予以分析。

第三項 我國職業災害救濟制度

論述我國現行職業災害救濟制度；首先第一節略述我國職業災害救濟制度之歷史沿革。第二節分別就我國職業災害救濟制度現行法五大法制說明之：第一項為勞工保險條例；第二項為勞動基準法，自立法沿革時起，並說明現行法的給付內容及方式；第三項為職業災害勞工保護法；第四項則為民法第 483 條 1 的保護義務；第五項為普通刑

法暨職業安全衛生法。

第四項 刑法關於雇主之職業災害刑事責任

第一節說明刑法之目的及刑事過失責任之概念。第二節說明職業災害中刑法有關雇主之刑事責任如何規定？並與外國立法例一併探討。

第五項 勞動刑法

本章第一節說明勞動刑法之概念，第二節介紹勞動刑法保護之法益，第三節介紹現行勞動刑法體系規定如何，包括說明刑法角度的勞動刑法與勞動法角度的勞動刑法。

第六項 職業安全衛生法關於雇主之刑事責任

本章第一節說明職業災害之定義，及職業災害事件中會擴及非僱傭關係者之公眾災害，也會造成含物之損失的產業災害，併三者間之關係如何？例如，蝶戀花事件，因為司機之過勞，導致發生 33 人死亡 11 人輕重傷之慘劇，一併分析之。第二節說明職業災害發生之原因及認定標準。第三節 說明職業災害如何預防？預防之責任主體何人？第四節說明職業災害發生後，主管機關如何調查與處理？第四節說明職業安全衛生法之刑罰規範，其立法沿革暨修法及罰則。第五節說明職業安全衛生法之法律性質為何？是普通刑法之外的特別刑法？

第七項 各國之職業災害救濟制度

第一節介紹英國之立法例。第二節介紹美國之立法例。第三節介紹德國之立法例。第四節介紹日本之立法例。第五節介紹南韓之立法例。第六節介紹中國大陸之立法例。第七節說明我國與上揭外國立法例之異同何在？期他山之石可以攻錯。

第八項 我國實務對職業災害案件刑事判決之運作

本節作者將全面蒐集全國 21 個地方法院，及全國 6 個高等法院暨最高法院有關職業災害刑事案件之判決先例，予以詳細分析判決內容，究職業安全衛生法之特別刑法及刑法第 276 條第 2 項普通刑法之規定，對雇主等相關人員之判決刑度之趨勢如何？判決有罪、無罪、緩起訴、緩刑等件數之消長如何？司法機關透過判決對雇主之期待如何？等等予以分析，並與世界先進國家美、英、德、日等國之實務運作及政策調整又如何？予以比較分析，並提出本文之見解，以供將來勞動主管

機關調整政策立法修正之參考。

第九項 結論與建議

本章將就我國職業災害案件，對雇主等負責人之刑事判決之實務運作之利弊得失之研究發現，暨先進國家美、英、德、日等國對職業災害案件之政策調整如何？他山之石，提出立法上之政策調整建議。

第五節 文獻探討

關於職業災害救濟制度之相關文獻，本文自國家圖書館網站打關鍵字「職業災害」進入，全國學位論文高達 308 篇之多，而期刊文章更高達 520 篇以上，足證此議題之吸引學者等之探討，有僅論述我國職業災害救濟制度，有論述我國與日本制度之比較，也有論述職業災害保險制度之必要性，亦有論述我國勞動基準法第 59 條之相關議題，也有針對職業災害救濟與重建之研究，更有論述雇主侵權責任風險與風險救濟方面之探討，亦有論述過勞死之認定及救濟制度之探討等等，總共約 800 多篇之論文及文章，足證職業災害之議題廣受社會大眾之關注，而我國勞動主管機關也不斷地努力輔導雇主應改善施工之安全性以預防職業災害之不特定時地之發生。是本文以雇主之刑事責任為中心，上司法院網站查詢全國各級法院之刑事判決先例，經統計 20 年來共 2000 多件以上之刑事判決，足證職業災害事故之發生，涉及雇主及相關從業人員及整個社會之權益甚鉅，本文作者最近經辦一件職業災害案件，被害勞工雖未死亡但已重傷害成癱瘓者，終身要躺在病床上，處境堪憐，而雇主對照顧勞工之胸襟不夠寬厚，因為公司團體保險額度偏低，造成被害人家屬之恐慌，故本文作者向法院聲請對公司之財產假扣押成功，被害勞工家屬始稍獲鬆了一口氣，是本文選擇職業災害雇主之刑事責任為題目，堪值研究。

第二章 職業災害救濟制度之概說與理論基礎

職業災害係勞工於勞動過程中難以避免者，而職業災害之發生，不僅是勞工或雇主個別的損失，亦是國家整體資源的損失，所造成及衍生之問題最終將由全體社會來承擔，因此，職業災害救濟一直是所有工業化國家所關注的議題，為能深入探討職業災害救濟問題，必須先就職業災害救濟制度之發展背景、歷史沿革及其理論及法理基礎作適度的論述，以對整體制度有全面的瞭解，進而能對於本文所研究之職業災害的權利救濟等制度有客觀的檢討與建議。

第一節 職業災害救濟制度之概說

第一項 職業災害救濟制度之歷史沿革

關於職業災害之救濟，在特別立法予以規範以前，英美法系國家係以普通法之法理，大陸法系國家則以民法之法理處理之。就英美法系之普通法而論，認為職業災害即普通法上之「過失」問題，依此法律概念，則須有雇主之過失，勞工才有請求損失賠償之可能，然，除了舉證困難外，雇主並可同時依危險承受、共同作業或與有過失等規定提出抗辯，以求免責。故，在職業災害之案件，勞工幾乎無法得到任何補償。而就大陸法系之民法而論，有少數學者主張可以契約不履行請求損害賠償，但多數學者及實務上均認為是侵權行為之問題，而依侵權行為法而論，「無過失即無責任」為其主要原則，即便雇主真有過失，但舉證上仍然不易，且職業災害之發生或多或少伴隨著勞工本身之過失，故，過失相抵亦成為雇主減免責任之正當理由。是為解決此日益嚴重之社會問題，於 19 世紀末，各國職業災害救濟制度陸續改採無過失責任為原則⁷，此雖可使職業災害難以取得補償問題稍獲改善，但如遇重大職業災害事件，雇家常無法承擔鉅額之補償，而造成企業倒閉或歇業，此時，勞工之補償權利亦可能無法獲得實現，

⁷陳繼盛、吳慎宜、謝棋楠，從先進國家經驗探討我國勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查制度，勞工保險監理委員會委託研究報告，1997 年，頁 6。

生活仍將因職業災害之發生而陷入困境。

基於上述困窘，為數不少國家逐漸地將職業災害補償視為社會安全保障之一環，主張職業災害救濟制度應該社會保障化者認為，因為勞工之勞動除直接對雇主外，也對國家、社會整體發展有莫大貢獻，因此，職業災害應可定位於國家對國民應該予以補償之事故種類之一⁸。然而，職業災害救濟之社會保障化，並非否定補償之傳統法理或特質，而係其延伸。社會保障化的職業災害救濟制度特性係勞動關係的連續或發展，因此，除「損失填補」外，更應具有「保障生活」之功能⁹。為更有效率地達到填補職業災害勞工之損失與保障其及家屬之生活，並避免雇主因突然、鉅額之補償而影響企業之經營，保險技術之運用遂成為各先進國家職業災害救濟制度發展重點之一。

第二項 職業災害救濟制度之性質

關於職業災害救濟之性質，有學說與實務之論爭，學說見解有侵權行為責任說、契約責任說、業務危險責任說、損失填補說及生活保障說¹⁰，而實務上與學說對職業災害救濟制度之性質之論爭，在於職業災害救濟是否有民法第 217 條與有過失之適用？最高法院一開始即認為職業災害救濟應無過失相抵原則之適用。但其後態度又在「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」兩個目的間游移不定，最高法院最後統一見解認為，採無過失補償責任說，即並無民法第 217 條過失相抵之適用¹¹。

第二節 職業災害救濟制度之理論基礎

第一項 基於人性尊嚴之原則

⁸ 邱駿彥，我國職業災害補償制度，輔大法學 17 期，1998 年 6 月，頁 207。

⁹ 魏朝光，勞動職業災害之補償，勞工研究資料中心基金會，1992 年，頁 48-52。

¹⁰ 黃越欽、王惠玲、張其恆等三人合著，職災補償論—中美英德日五國比較，五南，1995 年，頁 29 以下。林豐賓，勞動法基準論，三民書局，1997 年，頁 254。羅忠政，職業災害補償雇主責任之研究—以中日兩國法制為中心，政大勞研所碩士論文，1997，頁 45。

¹¹ 請參最高法院 89 年度第 4 次民事庭決議，內容最高法院內部有作研究，包括外國立法例、學者見解等分析資料，研究報告採肯定說。但最高法院最後決議採否定說。

勞工付出勞動力換取雇主所支付的薪資報酬以提供自身及其家屬於社會生活中所需，如不幸於此過程中遭遇災害，無法再提供其勞動力予雇主，此時，對於雇主而言，已無給予勞工對價之義務。然而，人非商品，不能將之物化取其利用價值，無價值時隨即丟棄之。故，為了保障勞工的基本生存，勢必要對雇主的財產權行使作若干之限制，以達成保障人性尊嚴之目的。

「人性尊嚴」作為一個法律概念，係繼受自德國基本法，其核心內涵有二，一為「人在自己自由權利範圍內，有自治自決之高度自主性」其二為「人不能成為純粹之客體，不論是自由意志或他意，人都不能被工具化、物化、商品化」。我國憲法中並無如同德國基本法第一條之保障人性尊嚴的規定，其在憲法上之依據究竟為何？從我國憲法整體精神及規範言，約可歸納出以下說法：其一，人性尊嚴是先於憲法存在，不待憲法規定，國家即須保障。在釋字第 372 號解釋中，大法官蘇俊雄之協同意見書對人性尊嚴有如下的闡述：『「人性尊嚴」不可侵犯，乃是「先於國家」之自然法的固有法理，而普遍為現代文明國家之憲法規範所確認。憲法保障基本人權，對於每一組織構成社會之個人，確保其自由與生存，最主要目的即在於維護人性尊嚴。蓋人類生存具有一定之天賦固有權利；在肯定「主權在民」之國家理論下，乃將此源諸人類固有之尊嚴，由憲法加以確認為實證法之基本人權。「人性尊嚴」不可侵犯是最高的法律價值。』¹⁰。其二，由憲法第二章所列舉之人民權利個別保障範圍內即推衍出保障人性尊嚴之內容，縱無法從列舉之人權清單來推求，至少亦可從概括保障規定（憲法第 22 條）中得到依據¹²。

有學者則以一種從社會成員相互間的連帶關係去界定「人性尊嚴」，亦即，人民作為民主法治國之社會成員，相互承諾對方之主體性與自我決定之自由，這樣的基礎共識，是人民所以取得基本權利保護，並受法律拘束的根據，也是憲法的基礎建構原則。而從對個人的主體性與自我決定的尊重中，可以先推衍出兩個最基本的價值：即對「自由」與「平等」的追求。「自由」乃是指獨立的自我形成及自我

¹²李震山，人性尊嚴，法學講座，第 17 期，2003 年 5 月，頁 3-4。並請詳釋字第 372 號解釋。

決定，然而，人之自我決定自由的行使，是與社會條件相關的，人若缺乏社會生存的基本條件，即便擁有再多的自由行使空間也沒有意義。因此，自由行使的前提是：對於人的社會生存基礎所需的保障，其所涉及的並非自由活動本身，而是生存條件的確保，必要時甚至需要外來的協助來保護。由此可見，「保障基礎生存所需」雖與自由的實行相關，但確有獨立的保障內涵¹³。

第二項 社會國原則

社會國理念的源起，即在彌補資本主義體制下所形成之不可避免的缺口，在和有財產制之市場經濟體制以及既有法律體系下，國民之經濟與社會生活可謂建立在兩個基本命題之上，即：1. 所有人皆經由其勞動而獲致所得。2. 此等所得皆可滿足其個人及家屬之所需。故，若因個人或社會因素而未能工作獲致所得，或雖已工作但仍不足以獲得足夠之生活資源，將發生生活短缺之現象。在此情形下，國家及社會即有提供社會給付以解決此等短缺問題之任務。此等社會給付之目的主要可區分為：1. 生存保障：排除物質上之短缺，並提供基本服務（教育、照護）2. 減少並控制依賴；即輔助其獨立 3. 追求福祉之平衡 4. 保障既得之生活水準並防止其惡化。

然而，在對「社會國」福利體系之觀察上，首先應提起的是：沒有一種社會福利給付是單方面地授益給國民的。社會給付機構在支出面的增加必然會導致在收入面平衡的要求，因而，每一種社會給付的增設都無異於再一次授權國家介入社會所得的重分配過程。「社會國」理念的發展本是指向於對工業化與資本主義化所帶來之負面後果的修正，其立意乃是在於對於社會現實中的弱勢族群提供平衡性措施，彌補其不利的立足點，以增進其充分發揮自我的機會。應思考的是，所謂的「理想的正常人」究竟為何？社會國的平衡性思考是指向於「協助個人回到常態」，以回復社會認為的正常生活，而這個國民生活的「常態」，究竟是一個能夠自力負擔生活風險與責任的獨立自主個人，或是一個在社會連帶基礎上享受安定生活水準的個人，前者會導向壓縮到最低限度的社

¹³ 郭明政，社會安全制度與社會法，翰蘆圖書，1997年11月，初版，頁128-129。

會給付，給付條件嚴格但成本低廉，留給個人較大的生涯規劃空間，較少的安全保障；後者則是導向周全的社會安全網，藉由龐大的社福預算與高成本達成，亦將使個人可自由支配的收入受到限縮¹⁴。然究竟以如何的方式，始能在確保個人自由行使受到最小干預與保障所有個人擁有符合人性尊嚴的最低生活條件間取得一平衡，完成社會國所揭櫫保障人民能有「符合人性尊嚴生活」的目標，乃是社會國原則課予國家在憲法上的作為義務，要求立法者必須透過立法來形成一個「可接受的利益衝突平衡關係，致力於為所有處於困境的人民創造適當的生存條件，以提昇人民的幸福及平衡其生存上的負擔」¹⁵。

職業災害之發生乃是工業化社會所不可避免之後果，如此之結果亦衝擊了前揭兩個社會生活的基本命題「勞工無法再藉由勞動獲取所得；勞工個人及其家屬之基本生存亦將因此受到威脅、難以為繼」諸如此類的社會風險一再地發生，使得傳統自由主義下的「國家」概念受到嚴峻的挑戰，社會國理念即是在這樣的背景下產生。

社會國原則之本質亦蘊含了團結互助的精神，人民藉由付出自身的勞動力換取所得，間接地更創造出社會整體得以共享之公共價值利益，如在此過程中有所折損，社會成員實應發揮團結互助之精神，幫助其至少能維持最低生活所需，甚至提供各種協助使其重返社會。社會安全制度即係本著此社會連帶的理念所建構出，其中最能體現社會連帶理念的莫過於社會保險制度；利用保險之原理，採取強制納保的手段，集合危險共同團體，透過保險費之繳納與保險事故發生時所領取的給付，彌補不可預知的社會風險所造成之損失，藉以達成社會連帶原則所強調的團結互助目標。因此，社會保險制度可謂因應前述「限制個人自由與保障個人最低生存所需」折衝下之產物，目前各先進工業國家，對於職業災害的補償多採取社會保險方式替代原有的雇主責任（無論是早已揚棄的雇主過失責任抑或是今採之無過失責任），我國亦以此作為落實社會國理念的方式之一，自勞工保險於民國 39 年 3 月實施「台灣省勞工保險辦法」開辦以來，實已一步步地邁向社會國之路。

¹⁴蔡維音，社會國之法理基礎，正典出版，2001年，初版，頁62-63、100。

¹⁵謝榮堂，中德社會國理想之論理與實踐，華岡法學，第28期，2001年12月，頁135。

藉由上揭論述可以歸納出社會國原則所應涵蓋的幾項具體內容：詳言之，由於社會國原則要求國家必須提供所有人民「合乎人性尊嚴」之最低標準的生活保障，以確保人民遭逢意外時的基本生存條件，並致力於改善社會福利水準，因此，該原則之具體化，至少就應表現在國家對於社會正義、社會協調與社會安全等理念的實踐上。然值得更進一步思考的是，僅僅提供「最低生存標準」給付的社會安全制度，是否能滿足現今國家所被賦予的功能期待，根據德國學界的見解，社會國的給付程度應該要達到足以普遍保障一般人抵禦生活上變故之基本能力的程度，亦即協助使其持續享有基本的社會安全保障，並確保其對於遭遇生活變故時足夠的生存與消費能力。據此，社會國原則對國家所課與的義務要求，已隨著國家角色的變遷暨職能的擴張，而有在程度上逐漸提高的趨勢¹⁶。

第三項 憲法上之基本權利

第一款 生存權之保障

所謂生存權乃是為了實質保障社會生活中個人的人性尊嚴，亦即以保障國民生而為人的生活水準為目的。我國憲法對於生存權之保障主要規定在第 15 條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」此外，在憲法第 13 章基本國策亦有規範，如第 153 條規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」及第 155 條規定：「國家為謀社會福利應實施社會保險制度。人民之老弱殘廢，無力生活，及受非常災患者，國家應予以適當之扶助與救濟。」上揭規定，目的皆在保障生存權，更進一步具體指出落實保障之作法。按生存權係以保護、幫助貧困者等社會上、經濟上的弱者為內容，而請求國家作為的權利。其綱領性格，實則應該表現在其作為社會保障法的基礎要素上。

在現實社會中，個人之生存權等基本權利或有遭受立法侵害之可能，若該個人已是社會中之弱勢族群，如職業災害勞工等，在立法

¹⁶黃舒芃，社會權在我國憲法中的保障，中原財經法學，第 16 期，2006 年 6 月，頁 12。

的過程中往往缺乏代言人而遭忽略。對於這一群即便在代議民主體制下，因聲音微弱而不被瞭解、重視的人民，司法者之解釋縱使無法直接作成賦予國家應為如何、多少給付之解釋，但應從生存權保障觀點出發，促成立法者與社會的再次對話溝通、尋求共識，導引修訂法規範之原則與未來走向¹⁷。

勞動基準法第 59 條雇主職業災害補償責任及勞工保險條例職業災害保險，皆係為符合憲法基本權利之規範而制定，主要目的在保障職業災害勞工之生存權。本文所探討之職業災害救濟制度，其對於生存權之保障主要體現在二方面，其一為勞工之經濟安全保障，蓋在勞工遭遇職業災害時，首先面臨問題的便是經濟來源的中斷，因此，一定程度的所得維持是職業災害保險的第一要務。其二為工作能力之回復，職業災害保險制度須能幫助受災勞工回復其所減損之身心功能，並以恢復原有工作能力為目標，故應給予其充足之醫療照護。準此，始可符合生存權保障「最低水準之經濟生活」及「維持最基本生活」之制度建制要求¹⁸。

第二款 工作權之保障

工作權和財產權統合稱為「經濟性基本權」¹⁹，我國憲法將其規範於第 15 條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」大法官黃越欽謂：工作權和財產權並列，成為兩大支柱而共同建構生存權之確保。關於工作權之內涵，係指資本主義制度下，國家在法律上承認生產手段的私有，人民原則上只能自行尋求工作機會，只有在尋求工作機會或確保工作機會有所不能時，國家始補充地提供人民適當機會，或提供其維持生活必要之資金。然而，上述內涵經過不斷地增長演變，至今已發展為：人民固然不能循訴訟途徑具體主張其工作權，但由於國家對人民之就業，既有就業安定政策上的責任，又有對個別勞工輔導上之義務，故，二十世紀中葉以後，促進就業之觀念普遍成為政府之重要責任²⁰。

以職業災害勞工之保障而言，受災勞工經醫療而康復後，國家得依其

¹⁷郝鳳鳴，以生存權為例論新興社會權之保障，頁 7-9。發表於 2006 年 12 月 11 日由中央研究院法律學研究所籌備處主辦之研究群組成果發表會「新興人權之研究」論文集。

¹⁸李惠宗，憲法要義，元照，2006 年 9 月，第 3 版，頁 225。

¹⁹法治斌等，中華民國憲法，空中大學，2002 年 10 月，修訂 3 版，頁 199。

²⁰黃越欽，勞動法新論，翰廬圖書，2001 年 3 月，第 2 版，頁 79-82。

意願及工作能力，協助其就業；對於缺乏技能者，得輔導其參加職業訓練，協助其迅速重返就業場所。又事業單位如僱用職業災害勞工，而提供其從事工作必要之輔助設施者，得向職業災害保險人即勞工保險局申請補助²¹。此均係國家為落實憲法工作權保障而為之措施。

第三款 財產權之保障

我國憲法第 15 條規定人民的財產權應予保障，其保障範圍從「所有權的存續保障」，擴展到「財產權的價值保障」，此種財產權的標的乃指所有具有經濟上財產價值之權利²²。在學理上則將財產權之保障作用分為「主觀基本權利」與「制度性保障」。前者為保障個人私有財產之使用、收益、處分的自由權。至於制度性保障，主要是對於立法機關的拘束，在此保障下，立法者就構成私有財產制度之法規範制度，不得任意變更其本質核心部分。而有關「公法上的財產權利」，即是以社會保險給付請求權最具代表性，對於社會保險關係中，扮演「保險人：角色的國家，作為「被保險人」的人民理當擁有此一主觀公法權利²³。對此，司法院大法官釋字第 609 號解釋更明文指出「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」²⁴。

在職業災害保險中，對於財產權的保障可謂係經濟安全之維持。在現代工商業社會，勞工於提供勞務時，如不幸發生災害，勞工及家屬將受到經濟不安全之威脅。所謂經濟不安全，包括所得的損失、額外費用的支出、所得的不足及不確定性等²⁵。勞工發生職業災害後，將無法藉由工作取得收入，除此，更因災害事故而有醫療支出；醫療終止恢復就業後，亦可能因工作能力降低產生所得不足之情形。對此，國家為保障人民之經濟安全，可藉由職業災害保險制度之建置，給予職業災害勞工無所得期間適當之經濟補償，以減少勞工及其家屬經濟不安全的威脅。

²¹職業災害勞工保護法第 18、20 條。

²²李惠宗，憲法要義，元照，2006 年 9 月，第 3 版，頁 255-257。

²³鍾秉正，社會保險法論，三民書局，2005 年 11 月，初版，頁 84。

²⁴請參司法院大法官會議釋字第 609 號解釋文。

²⁵徐廣正，勞工保險與勞工生存權基本概念與關連性的探討，勞工研究季刊，第 110 期，1993 年 1 月，頁 74-75。

第四項 憲法上之基本國策

我國憲法第 13 章基本國策中有關勞工保護之規範有：第 152 條「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會」；第 153 條「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」及第 155 條「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。人民之老弱殘廢，無力生活，及受非常災害者，國家應予以適當之扶助與救濟。」此外，憲法增修條文第 10 條第 8 項亦規定「國家應重視社會救助、福利服務、國民就業、社會保險及醫療保健等社會福利工作，對於社會救助和國民就業等救濟性支出應優先編列」。

上揭憲法保障經濟弱勢之規定，實質上雖具保障人民基本權利之精神，然而與憲法基本權利在效力上仍有所不同，因為基本國策雖然也保障人民基本權利，但它的保障是「制度性保障」，而非「裁判上保障」。例如，人民不得將憲法第 152 條規定解釋為「工作請求權」，而訴請法院命行政機關提供就業機會²⁶。然而，若將此一規定與憲法第 15 條「工作權」合併理解，至少可以作為督促立法者應制定就業輔導與就業安全相關法律的一種「憲法委託」²⁷。

勞工在一般中產階級的社會中，應屬最大之族群，是國家經濟力之基礎，保護勞工免於受到違反社會正義制度之侵害，是社會國很重要的任務。對於勞工給予合乎人性尊嚴的保護，對社會的安定具有極大之助益²⁸。故，藉由職業災害保險制度之實行，提供喪失部分或全部工作能力之受災勞工一定程度之所得，以免於經濟不安全之威脅，並給予醫療保健幫助其回復健康，使其早日重返職場，始可實現憲法基本國策之政策目標及落實憲法對人民基本權利之保障。

²⁶法治試等，中華民國憲法，空中大學，2002 年 10 月，修訂 3 版，頁 454-455。

²⁷鐘秉正，社會保險法論，三民書局，2005 年 11 月，初版，頁 29。

²⁸李惠宗，憲法要義，元照，2006 年 9 月，第 3 版，頁 661

第三章 我國職業災害救濟制度

我國職業災害救濟制度，係由勞工保險條例之職業災害給付、勞動基準法之職業災害補償及職業災害勞工保護法之各項補助與津貼等三大制度所組成；不但名稱各異，且給付內容亦不相同；性質上，三者亦有些微不同，勞保條例之職災給付與勞基法職災補償雖同為無過失責任主義，且均將損害額予以定型化，但一者為社會保險，另一者為雇主自己責任。職災勞工保護法只是提供罹災勞工補充性的保障，使其獲得延續性的照顧²⁹。

本章第一節說明我國職業災害救濟制度之歷史沿革；第二節說明勞動基準法之雇主責任、勞工保險條例以及職業災害勞工保護法之各項津貼補助，暨民法之保護義務。

第一節 我國職業災害救濟制度之立法梗概

我國進入工業化起步較晚，有關職業災害救濟制度之發展，由於民商法與勞動法上職業災害救濟制度建構的時間極為接近，因此，似難如其他工業先進國家將職災救濟制度之發展畫分為民事損害賠償時期與職業災害補償時期³⁰。我國民法於民國 18 年公布、19 年施行；而關於職業災害賠償之立法例，在民國 18 年公布、20 年施行之工廠法第九章「工人津貼及撫卹」設有專章規定，第 45 條規定：「在勞動保險法施行前，工人因執行職務而致傷病或死亡者，工廠應給與醫藥補助費及撫卹費³¹。」

於民國 39 年 3 月實施「台灣省勞工保險辦法」，惟勞工保險開辦初期，勞工因職業災害傷亡，僅有傷害津貼殘廢津貼及死亡津貼等三種現金給付，並無疾病給付或醫療給付，故醫療費用仍須由工廠負擔，迄 45 年 7 月開辦疾病住院給付，始由保險人支付。由於上述台灣省開辦的勞工保險係行政命令，雖辦理卓有成效，惟適用範圍有限

²⁹楊通軒，「職業災害之賠償與補償」，台灣勞動法學會編，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，第 480 頁，新學林出版股份有限公司，2005 年。

³⁰羅忠政，職業災害補償雇主責任之研究—以中日兩國法制為中心，第 94 頁，國立政治大學勞工研究所碩士論文，1999 年。

³¹林豐賓，勞動基準法論，第 262 頁，三民書局，2003 年修訂 4 版 1 刷。

³²，因此民國 47 年公布、並於 49 年施行之「勞工保險條例」（下稱勞保條例），始為我國正式實施強制性社會保險的里程碑³³；我國職災補償法制正式進入個別雇主責任兼採社會保險階段。

勞保條例制定之初，僅有生育、傷害、疾病、殘廢、老年及死亡六種給付，且未區分普通保險及職災保險，僅在第三節傷害給付部分區分了普通傷害補助費及職業傷害補償費；且保險費亦由被保險人負擔 25%，若無一定雇主之被保險人，則由被保險人負擔 70%；且勞工保險之適用行業也僅限於僱用勞工 10 人以上之公民營工廠、礦場、鹽場、林場、茶場之產業工人、交通公用事業工人、職業勞工及專業漁撈勞動者，且年滿 14 歲以上之勞工。

但在民國 57 年第一次大幅修正，將給付項目由前述六項改為七項給付，新增失業給付；保險費由勞工原先負擔的 25%降為 20%，其餘由雇主負擔；投保年齡增設 60 歲的上限，適用行業也擴大到被僱於僱用勞工 5 人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業參工及交通、公用事業之員工；政府機關、公立學校之技工、司機、工友；以及受僱於僱用 10 人以上公司、行號之員工。

並在民國 68 年第三次修正，最大變革為將保險事故劃分為普通傷病保險與職業災害保險；擴大適用行業，增加新聞、文化、公益事業勞工及政府登記有案之職業訓練機構受訓技工，並將適用行業之事業規模一律降為雇用 5 人之公司行號即可投保；最重要的，職業災害保險費全額由雇主負擔，以促使雇主善盡安全衛生設施義務。

而民國 77 年之修正，增列職業病預防檢查以及放寬自願投保之限制。民國 84 年之修正，將勞保費率由差別費率制改為實績費率制，另外，由於民國 84 年全民健康保險（下稱全民健保）開辦，因此依勞保條例第 76 條，勞工保險普通傷病部分改由全民健保給付之。民國 97 年又一次大幅修正，將職業災害保險費率區分為「行業別災害費率」及「上下班災害費率」兩種，前者仍採實績費率，後者則由中央主管機關擬定之。

³²羅忠政，前揭文註 10，第 95-96 頁。

³³黃越欽，勞動法新論，第 507 頁，翰蘆圖書出版，2006 年修訂 3 版。

在民國 73 年 7 月 30 日，勞動基準法（下稱勞基法）正式公布施行。關於職業災害補償部分規定在第 59 條至 63 條。在勞基法正式施行之初適用於下列行業：農、林、漁、牧業；礦業及土石採取業；製造業；營造業；水電、煤氣業；運輸、倉儲及通信業；大眾傳播業及其他經中央主管機關指定之事業等八種。因此在適用上，凡適用勞基法之事業所屬勞工發生職業災害時，依本法第 59 條規定雇主應予醫療、工責、殘廢、死亡四種補償，惟已依勞保條例或其他法令規定，已由雇主支付費用者，雇主得予抵充；未適用勞基法之事業單位勞工發生職業災害致傷亡者，則只能依勞保條例規定給予給付，若未能參加勞保而適用工廠法之事業，則依工廠法規定給予勞保給付標準之補助費或撫卹費³⁴。

因為勞基法與勞保條例及工廠法各有適用之行業，構造上疊床架屋，適用上造成困擾，因此在民國 85 年修法擴大勞基法適用範圍為一切勞雇關係，加上民國 77 年勞保條例修法放寬自願投保之限制，使勞基法與勞保條例職業災害補償之部分得以照顧到大多數的勞工。

然民國 88 年民法修正，就債編僱傭之部分，新增訂第 483 條之 1 及第 487 條之 1，將雇主對勞工的保護義務明文規範於民法中，關於 88 年民法修正之部分，在本章第二節第四項中有詳盡的說明。

抑且民國 91 年公佈施行之「職業災害勞工保護法」（下稱職災保護法），其立法背景乃有鑑於我國職災發生率過高，且這些受災勞工，其中不少人因未參加勞工保險而未顯現於官方的統計數字中，形成職災保護的漏洞。因此，藉由本法之施行，以往勞保條例非注制投保之勞工或雇主故意或過失未為勞工投保勞保，所產生之不合理及不合法的現象，乃能獲得一定程度的救濟³⁵。下表為我國職災救濟制度沿革之整理：

³⁴羅忠政，前揭文註 10，第 98 頁。

³⁵楊通軒，前揭書註 29，第 490 頁。

表 1：我國職業災害救濟制度法律規範立法歷史沿革表

年份	法律名稱	事件
18	工廠法	公布
20	工廠法	施行。我國職災補償法制進入雇主個人責任階段，第 45 條為雇主之職業災害補償規定。
39	台灣省勞工保險辦法	公布。 勞工遭遇職災僅有傷害、殘廢、死亡津貼，醫療費用需由工廠負擔。
45	台灣省勞工保險辦法	開辦疾病住院給付。
47	勞工保險條例	公布。
49	勞工保險條例	施行，職災補償法制進入社會保險階段。
57	勞工保險條例	第一次修正，修正內容： 1. 新增失業給付 2. 降低保費勞工負擔部分(25%→20%) 3. 增設投保年齡上限(60 歲) 4. 擴大適用行業範圍
64	工廠法	將職災補償適用範圍縮小至依法未能參加勞工保險之工人。
68	勞工保險條例	1. 區分普通傷病與職業災害保險 2. 職業災害保險費全由雇主負擔 3. 擴大適用行業，並將適用事業規模降為雇用 5 人以上事業
73	勞動基準法	公布施行，但有限制適用行業。 我國職災補償制度至此採行雇主個人責任制與社會保險制二者並行。
77	勞工保險條例	1. 增列職業病預防檢查 2. 放寬自願投保之限制
84	勞工保險條例	1. 改採實績費率制 2. 普通傷病保險醫療給付改由全民健保給付，職業災害保險醫療給付由健保代辦，勞保支付。
85	勞動基準法	修正為適用一切勞雇關係。
88	民法	增訂第 483 條之 1 僱用人之保護義務及第 487 條之 1 受僱人

		之賠償請求權。
91	職業災害勞工 保護法	公布施行。
89年7月19 日-104年7 月1日	勞工保險條例	89年7月19日起至104年7月1日止共歷經19次之修正。 觀諸不斷之修正，對被保險人之權益保障更臻周全。
102年7月 19日，103 年2月17日	職業災害勞工 保護法	公布主管機關變動。
87年5月13 日至107年 1月31日	勞動基準法	自87年5月13日至107年1月31日止共歷經17次之修正。 觀諸不斷之修正，對被保險人之權益保障更臻周全。但關於 職業災害補償之條文自第59條至第63條五個條文中，僅在 106年12月27日修正第61條條文，其他完全並未修正。

綜合上述，自民國 18 年起至今，我國的職業災害救濟制度之發展由工廠法開始，經過勞保條例及勞基法之立法施行，使我國職業災害救濟制度進入個別雇主責任兼採社會保險階段，再經過歷年不斷地修法後，勞保條例及勞基法得以涵蓋適用大部分勞工，使我國職業災害救濟制度為勞保條例與勞基法雙軌並行制；其後更進一步公布施行了職業災害勞工保護法，以提供未投保勞保之受災勞工最基本救濟為目的，使我國職業災害救濟制度更臻完備。

第二節 我國職業災害救濟制度之法律規範

第一項 前言

就勞工職業災害法律救濟理論之發展而言，目前世界各國職業災害法律救濟制度不外民事賠償、勞動法職業災害補償及社會保險等三種方式³⁶。除民事賠償制度外，就各國職業災害補償制度之發展而言，英國、美國及德國職業災害補償制度均已納入社會保險制度中，採取集體雇主責任型態，不存在個別雇主責任之職業災害補償法制。至於

³⁶ 詳閱黃越欽、張其恆及王惠玲等，民國 84 年，職災補償論—中英美德日五國比較，五南，第 7-12 頁。

我國台灣及日本之制度，除採行集體雇主責任之保險型態外，尚保留個別雇主責任之補償制度³⁷。我國職業災害之法律救濟制度分為職業災害賠償及職業災害補償兩層結構³⁸，包含民法損害賠償、勞動基準法職業災害補償、勞工保險職業災害給付三種形式併存，其間係以勞基法第 59 條及第 60 條為調整依據。

我國職業災害法律救濟制度，依據法令制訂之發展脈絡，本文將其分為四個時期。第一時期，國民政府時代於民國 18 年公布之「工廠法」，係我國最早規定有關職業災害補償制度之法典，該法暫採個別雇主責任型態³⁹。第二時期，國民政府於民國 32 年在四川省自流井一代，為鹽工創立鹽工保險社，並制定「勞工保險暫行辦法」，為我國最早之社會保險⁴⁰，國民政府遷至台灣後，民國 39 年於台灣實行勞工保險，並於民國 47 年制定勞工保險條例，台灣職業法律救濟制度進入以勞動保險為主、民法損害賠償為輔之時期⁴¹。第三時期，民國 73 年勞動基準法開始實施，有關職業災害補償部分，仍採個別雇主責任型態，依勞基法職災補償為主，惟就勞工保險職災給付部分，雇主可依保費比例予以抵充之，而職業災害補償金亦可抵充雇主民事損

³⁷ 就各國職業災害救濟法制調整關係分析，英國係以社會安全制度為核心，受災勞工得同時申請保險給付及請求損害賠償，惟損害賠償金額應扣除五年內所領勞保給付之二分之一；美國則以勞工災害保險為中心，雇主已參加勞工災害保險者，受災勞工只能領取保險給付，不得請求損害賠償，另已領有勞工災害保險補償者，社會給付應減額給付；德國係以國民保險職業災害保險為核心，原則上只能請求職業災害保險補償，惟若經刑事判決確定，雇主故意行為所產生之災害，且受災勞工無過失，得請求超過保險賠償金額之損害賠償；日本係以勞災保險為核心，已領勞災保險給付者，雇主可免除補償責任，而且職災保險給付金額可自損害賠償中扣除；我國係以勞基法職業災害補償為核心，仍課雇主為補償之最後責任，職災保險給付亦具有抵充補償之意義。詳閱賴崇全，1996 年，我國勞工職業災害補償制度調整之研究，第 113-115 頁。

³⁸ 職業災害賠償與職業災害補償，其意義並不相同：職業災害賠償採過失責任主義，故而是用過失相抵及損益相抵原則，其請求權之範圍包括人格權受侵害之財產及非財產上之損害，與財產權之侵害；職業災害補償係採無過失責任主義，故無過失相抵及損益相抵原則，且其請求權之範圍，僅限於人格權受侵害之損失。

³⁹ 工廠法第 45 條規定：在勞動保險法施行前，工人因執行職務而致傷病或死亡者，工廠應給予醫療補助及撫恤費，其給付項目有傷病津貼、醫療費用、殘障津貼、及死亡喪葬費、遺族撫恤費。但限制適用範圍，未能適用工廠法之勞工，亦只能循民事損害賠償解決。隨著中國大陸內戰與對日抗戰，期間雖仍陸續訂定相關辦法，但實行都相當困難。因此，大體仍維持個別雇主責任制，一直未能有所改制。參見中國勞工運動史蹟編纂委員會，1984 年，中國勞工運動史第 2 冊，中國文化大學勞工研究所，第 176 頁。

⁴⁰ 參見史探徑，1990 年，勞動法，北京：經濟科學，第 200 頁。

⁴¹ 勞工保險開始於民國 39 年 3 月，由台灣省政府依據「台灣省勞工保險辦法」辦理，至民國 47 年 7 月，才由中央制定「勞工保險條例」，但其業務仍委託台灣省政府辦理。

害賠償⁴²，而民國 90 年立法通過之職業災害勞工保護法，有關職業災害補償部分與勞基法大致相同，大致係在程序及生活輔助上給予勞工協助，對於我國職業災害補償制度之架構，並無大幅之變動。第四時期，近年來隨著全民健保之實施、國民年金制度之研議、是否擴大勞保條例適用範圍及失業保險金之發放等社會福利措施之規劃與實施，職業災害補償部分亦有逐漸走向社會安全體制範疇之趨勢。

第二項 勞工保險條例

第一款 立法目的

於民國 39 年 3 月實施「台灣省勞工保險辦法」，為我國首度正式實施之社會保險；其後於民國 47 年公布、49 年施行之「勞工保險條例」（下稱勞保條例），正式頒布全國實施。勞工保險之目的，在於經由社會法的給付，去除實際的或可能的危險狀態，以及給勞工從心理上建立其安全感⁴³；勞保條例第一條「為保障勞工生活，促進社會安全，制定本條例。」即已言明勞保條例之立法目的。

第二款 現行法規範

勞工保險之種類，依勞保條例第 2 條之規定，區分為普通事故保險及職業災害保險兩種；受限於本文討論範圍為我國職業災害救濟制度，僅就職業災害保險部分介紹之。

第一目 職業災害保險給付項目

就職業災害保險給付項目方面，依勞保條例第 2 條第 2 款之規定，共有傷病、醫療、失能及死亡四種給付。此外，自 97 年 8 月 13 日起勞保條例修正加入年金給付制度，職業災害保險部分有失能年金

⁴² 職業災害之法律救濟類型，依受災勞工其不同之契約關係而異，大可分為僱傭與承攬兩類型。而受災勞工基於僱傭關係，得有賠償與補償兩種法律救濟途徑。依國外法制之比較，職業災害補償與賠償請求權可分為四種類型：(一)取代關係、(二)選擇關係、(三)兼得關係、(四)補充關係，勞動基準法實施之後，我國由兼得關係類型轉變為較為明確之補充關係類型。參閱魏朝光，1994 年，我國職業災害補償法制及其適用，東海大學法學研究，第 8 期，第 304-305 頁；黃越欽、張其恆及王惠玲等，1992 年，職業災害補償與其他制度之關係，收錄於職業災害補償制度比較研究，第 99-114 頁。

⁴³ 楊通軒，前揭書註 29，第 483 頁。

(第 53 條)及遺屬年金(第 63 條)二項給付採年金制。

一、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，正在治療中者，依勞保條例第 34 條之規定，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；發給標準，按被保險人平均月投保薪資 70%發給，每半個月給付一次；如經一年尚未痊癒者，則依勞保條例第 36 條之規定，發給標準減為平均月投保薪資之半數，但以一年為限。

二、醫療給付：

根據勞保條例施行細則第 59 條，委由衛生福利部中央健康保險署辦理職業災害保險醫療給付，一旦被保險人遭遇職業災害或罹患職業病，應向全民健康保險醫事服務機構申請診療；申請診療時，依勞保條例第 42-1 條及勞保條例施行細則第 67 條之規定，應由雇主或投保單位填發職業傷病門診單或住院申請書，並繳驗全民健康保險卡及國民身分證或其他足資證明身分之證件以申請診療。醫療費用由健保局先行支付，再由勞保局與健保局拆帳。但健保之目的，在於增進全體國民健康並提供國民醫療保健服務，與勞保保障勞工生活之意旨，略有差距，健保能否提供受災勞工所需的職災醫療復健，尚非無疑。

三、失能給付：

因在 97 年 8 月 13 日修正勞保條例，殘障給付改稱為失能給付外，並根據勞工保險失能給付標準（下稱失能給付標準）及其附表認定被保險人之失能等級，若失能未達終身無工作能力者，不得請領失能年金，僅能請領失能一次補助費；若失能程度已達永久失能，則可請領失能年金；若被保險人失能狀態不符合該附表所定之各個項目，保險人應依失能給付標準第 6 條第 2 項第 6 款，衡量其失能程度，比照同表所定之失能狀態，定其失能等級。

當被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平約月投保

薪資，依規定之給付標準，增給 50%，請領失能補償；若經評估為終身無工作能力，並能請領失能年金給付者⁴⁴，除可請領年金外，依勞保條例第 54 條並可按其平均月投保薪資，一次發給 20 個月職業傷病失能補償一次金；具有請領失能年金給付資格者之眷屬，若符合勞保條例第 54 條之 2 規定之條件，亦得請領眷屬補助。

四、死亡給付：

當被保險人本人因職業災害致死亡者，依勞保條例第 64 條規定，得請領項目有四種(1)喪葬津貼、(2)遺屬年金給付、(3)職業災害死亡補償一次金及(4)遺屬津貼，上揭請領之要件及金額計算方式如下：

(一)喪葬津貼請領金額之計算，依同法第 63 條之 2 第 1 項之規定，按被保險人平均月投保薪資一次發給 5 個月；若死亡之被保險人遺屬不符合請領遺屬年金或遺屬津貼，或被保險人根本無遺屬者，則按被保險人平均月投保薪資發給 10 個月。

(二)遺屬年金給付請領資格，為被保險人於保險期間內死亡，其遺屬符合第 63 條第 2 項之遺屬資格者，年金給付計算方式為依被保險人之投保年資，每滿一年即按其平均月投保薪資之 1.55% 計算之；此外，還可依照同法第 64 條第 1 項，按被保險人平均月投保薪資，一次請領十個月職業災害死亡補償一次金。

(三)遺屬津貼請領：因勞保條例於民國 97 年 7 月 17 日修正，依第 63 條第 3 項規定，在修正之條文施行前有保險年資者，其遺屬得選擇請領年金給付或是一次給付；若選擇一次請領遺屬津貼給付，不受第 63 條第二項條件之限制。

第三項 勞動基準法

第一款 立法沿革

於民國 73 年 8 月 1 日，我國正式公布施行勞動基準法，全文共 86 條；其中，職業災害補償之規範在本法第七章，為第 59 條至

⁴⁴得請領失能年金之標準，被保險人須經診斷為永久失能外，依勞保條例第 53 條第 2 項規定，須為身心障礙者權益保障法所定之身心障礙者且經評估為終身無工作能力者

第 63 條。職業災害補償之主要法律依據，為本法第 59 條；以下將就立法經過、勞基法第 59 條之具體規範說明之。

勞動基準法的擬定，早在民國 49 年內政部秉承當時總統有關簡化勞動法令的訓示，著手全盤整修勞動法令，其復歷時兩年，完成「勞工法草案」，全文分十篇，五十四章，五百二十五條；其中第二篇的勞動基準，即為現行「勞動基準法」之前身；直到民國 69 年 7 月，內政部組成草案研訂小組，由勞、資及政府與學界等代表組成，並會同經濟部共同主持，於同年 12 月底，再度將草案報行政院，是為本法第三版草案（下稱內政部 69 年版草案），並於 71 年 2 月 25 日第 1769 次院會中通過，71 年 3 月送交立法院⁴⁵。

在最原始的內政部 69 年版草案中，第 59 條規定為「勞工因遭遇職業災害而致傷害、疾病、殘廢或死亡時，雇主應依左列規定予以補償：

- 一、 參加勞工保險者，於因同一事故領取勞工保險之職業傷害補償費或職業病補償費之時，按其平均月投保薪資加給 30%，逾一年未痊癒者，按平均月投保薪資加給 50%，但以一年為限。
- 二、 勞工未參加勞工保險者，除應比照勞工保險條例有關規定予以補償外，並應比照前款規定發給職業傷害補償費或職業病補償費。」

行政院在立法說明欄內，對本條的立法說明如下：「職業災害之含義，「職業安全衛生法」第 2 條第 5 項有詳明之解釋，職業災害之發生，既因勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵或作業活動等所引起，勞工之傷害疾病殘廢或死亡，自應由雇主負補償之責。本法規定勞工參加勞工保險者，應依勞工保險條例領取給付外，雇主應按勞工月投保薪資加給 30% 補償費。未參加勞工保險者，比照參加勞工保險之標準補償之。」

但是，本條經多次討論後，認為以職業災害而受害之勞工，如僅以勞保之些微給付，實不足以達到照顧之目的，而應由雇主負起完全

⁴⁵林豐賓，前揭書註 31，第 6 頁以下；林振賢，勞基法的理論與實務，第 45 頁以下，捷太出版，2003 年。

補償責任。原條文對喪失工作能力及遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡勞工之補償均未有所規定，顯屬缺漏⁴⁶；故行政院將本條修正為「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：

- 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、勞工在醫療中而不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿兩年仍未能痊癒，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。
- 四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給予五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給予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左：
 - (一) 配偶及子女
 - (二) 父母
 - (三) 祖父母
 - (四) 孫子女
 - (五) 兄弟、姐妹。

因此本條於二讀時仍維持原案通過；三讀時也維持原案通過⁴⁷。勞動基準法中就職業災害補償之條文規定，就此塵埃落定。

第二款 現行法規範

第一目 立法目的

勞基法上之職災補償，係以無過失責任主義取代過失責任，故職

⁴⁶立法院公報，第73卷，第51期，第21、54頁，1984年6月。

⁴⁷立法院公報，第73卷，第58期院會記錄，第54頁，1984年7月。

災補償基本上仍為雇主個人責任⁴⁸。只是其出發點在於保障職災勞工最低限度之「合乎人類尊嚴之生活」⁴⁹，是為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之制度。因此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的生存權，並保存或重建個人及社會的勞動力⁵⁰。

第二目 補償額之計算基率

勞基法補償額之計算基準，是以勞工的平均工資計算之；所謂平均工資，根據勞基法第 2 條第 1 項第 4 款之規定，是以案發當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。

勞基法職業災害補償規定，性質上為雇主無過失責任，且給付內容定型化與定額化⁵¹，由於職災補償並非建立在過失責任之上，因此賠償額也非以填補實際損害為準，加上職災之發生必定涉及人身傷害甚至死亡，基於生命無價之觀點，職災之損害賠償額計算基準應如何認定實屬不易，故將補償額劃一由法律明定，補償額以勞動力之對價—工資為計算基準，強制規定補償額之最高額與最低額，如此一來受災勞工可預期其可領取之補償金額，另外並減輕勞工所受損失之舉證責任之負擔；且為達成提供及時有效之現金給付以維護勞動者之生存權，勞基法施行細則第 30、32、33 條限制雇主應發給勞工補償額之期限，並透過勞基法第 79 條及第 82 條，對違反勞基法第 59 條處以罰鍰並強制執行，促使雇主儘速對勞工及其家屬給予補償。

第三目 抵充

由於我國職災補償制度除雇主個人責任之勞基法職災補償規定外，另外亦有以社會保險性質之勞保職災保險給付；按各國立法例，職災補償制度之主軸有採雇主責任者，有採納入社會保險制度者，如何調整各制度間之差異，成為職災補償制度建構之重點。如前述，在勞基

⁴⁸王澤鑑，「勞災補償與侵權行為損害賠償」，民法學說與判例研究第三冊，台大法學叢書(25)，第 263 頁，1998 年。

⁴⁹黃越欽，王惠玲，張其恆合著，職災補償論—中美英德日五國比較，第 8 頁以下，五南圖書出版，1995 年。

⁵⁰黃越欽，前揭書註 36，第 259 頁。

⁵¹楊通軒，前揭書註 29，第 487 頁。

法立法討論過程中，立法院曾就應否採行抵充方式有過一番討論，經討論結果，最後仍採行勞保職災給付與勞基法職災補償互相抵充之方式。依勞基法第 59 條但書規定，「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。」

第四目 給付內容

於勞基法職災補償給付項目共有五種，有醫療補償、工資補償、終結補償、喪葬費及遺屬補償。醫療補償需勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必須之醫療費用，職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。所謂受傷，係指身體器官或精神受到傷害之意，無論輕重傷害皆包括在內⁵²。所稱職業病，為勞保條例第 34 條附表表列之職業病。

工資補償是指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。所稱原領工資，依勞基法施行細則第 31 條，原領工資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。

終結補償係指勞工於工作中受傷，醫療後期限屆滿兩年仍未能痊癒，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 40 個月之平均工資復，免除此項工資補償責任。此項終結補償，就其解除義務而言，乃係保障雇主特設條款，應屬雇主權利一種⁵³。

殘廢補償，係指勞工經治療終止後，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。所謂身體遺存殘廢，在認定上以診斷為「永久殘廢」或「永不能復原」為其要件。給付上，雇主為殘廢補償時應一次給與，而無分期補償之適用，惟其給付補償後，仍得如本法條前款所述終止勞動契約，但應依規定另給付資遣費⁵⁴。

⁵²林豐賓，前揭書註 45，第 266 頁。

⁵³林豐賓，前揭書註 31，第 273 頁。

⁵⁴林豐賓，前揭書註 31，第 276 頁。

死亡補償，分為兩部分，一為死亡勞工之喪葬費，雇主應給付五個月平均工資之數額為死亡勞工喪葬費；一為死亡補償，雇主除給付喪葬費外，應另外給付四十個月平均工資之死亡補償予死亡勞工遺屬。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。

第五目 請求與受領

除上揭勞基法職災補償之內容外，由於職災補償目的在保障勞工及其家屬之生存權，為專屬一身之權利；因此勞基法第 61 條第 2 項規定：「受領補償之權利，不因勞工離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保」，即著眼於保護受災勞工及其家屬，其對雇主之請求權不因勞工離職而受影響或變更，且更禁止讓與、抵銷、扣押或擔保，以期妥善保護勞工。

第四項 職業災害勞工保護法

第一款 立法沿革

於 1992 年開始，部分工運團體⁵⁵即開始致力於推動「職業災害勞工保護法」（下稱職災保護法）的訂定工作；1999 年 5 月，立法委員等 101 位立法委員，提出由工運團體草擬，共 7 章 90 個條文的「職業災害勞工保護法草案」（下稱工人版）；同年 6 月，行政院亦提出「職業災害勞工保護法草案」（下稱行政院版），共 7 章 30 個條文；隔年 6 月，立法委員江綺雯等 47 位立法委員提案，共 7 章 39 個條文的版本（下稱協商版）。

關於協商版，是由立法委員江綺雯以召集委員的身分，於民國 89 年 4 月 16 日及 26 日邀集勞委會及職災相關團體就工人版及行政院版進行逐條協商；但同年 6 月 7 日召開第一次聯席會議時仍根據原提案進行討論，並要求勞委會及職災相關團體納入各種意見，研擬出協商版，並於同年 6 月 21 日及 7 月 11 日廣邀衛生環境及社會福利委員會（下稱衛環及社福委員會）、財政委員會、司法委員會、勞委

⁵⁵工作傷害受害人協會、工人立法行動委員會。

會、內政部及職災相關團體分別就此版本進行長達四小時的協商而來⁵⁶。

於第二次聯席會議時原定議程應為三個提案版本均需由衛環及社福委員會、財政委員會及司法委員會審查；然而，立法委員李正宗提議按照協商版進行討論，並經主席江綺雯委員及何嘉榮委員簽署，同意按照 7 月 11 日最後一次的協商版進行逐條討論，並沒有針對行政院版及工人版之條文進行審查；在第二次聯席會議進行逐條審查時，也有委員提議為了爭取時效使草案能順利完成委員會審查，不因立委屆期不連續而受影響而主張以宣讀完畢就當成是審查完畢⁵⁷，因此在第一次及第二次聯席會議記錄中，都沒有針對草案的條文內容仔細討論。在提交到大院審查的第二讀會及第三讀會時，都按照協商條文通過，沒有修改。

第二款 現行法規範

關於職災保護法之立法目的，依職災保護法第 1 條為保障職業災害勞工之權益，加強職業災害之預防，促進就業安全及經濟發展。由於本法是基於我國勞基法與勞工保險未能完整涵蓋全體勞工，形成職災保護的漏洞，為使參加勞保之受災勞工能獲得更妥善的照顧，而並未投保勞保之受災勞工能獲得基本的津貼以免受災後其生活陷入困境，由國家提撥專款⁵⁸，使受災勞工能維持生活最低水準，而且注重預防與促進發展的課題⁵⁹，「使受助者在陷入困境時，能儘速獲得有效協助，早日脫離困境以恢復自立自足之生活」，應可認為職災保護法具有社會扶助之功能。在敘述本法規範內容時，以下就此本法之三個立法目的分別闡述。

第一目 保障勞工權益部分

⁵⁶立法院衛環及社福委員會編，職業災害勞工保護法案：第 157 頁，立法院公報處，2002 年 8 月。

⁵⁷立法院衛環及社福委員會編，前揭註 43，第 166 頁，簡錫堦委員發言；第 167 頁，鄭龍水委員發言。

⁵⁸見職災保護法第 3 條及第 4 條，本法經費來自於勞工保險基金職業災害收支結餘以及中央主管編列之專款預算。

⁵⁹職災保護法第 10 條為加強職災預防以及促進職災勞工重建之機制，第 18 條至第 21 條則有協助受災勞工再次就業、並鼓勵事業單位雇用受災勞工之機制。

於保障勞工權益部分，本法擴大適用對象及保險給付項目，放寬勞工保險投保資格，並採取職災舉證責任倒置之立法方式。

一、 擴大適用對象

職災保護法第 6 條有規定：「未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工雇主未依據勞動基準法之規定予以補償時，得比照勞工保險條例之規定，按最低投保薪資申請職業災害殘廢、死亡補償。」可見職災保護法之適用對象，已擴及至一切的勞雇關係，並不以勞基法所規範之勞雇關係為限⁶⁰，也不僅限於有參加勞工保險之被保險人，未加入勞保之勞工，同樣為本法之適用對象。

二、 擴大勞工保險職業災害給付項目

本法擴大了保險給付項目，由於本法適用範圍為一切勞雇關係且不限於是否加入勞保，因此所有勞工在遭遇職業災害後均得依本法向勞保局申請各項津貼給付，但給付內容仍視是否加入勞保而有差別。以下依是否具勞保身分區分給付內容說明之。

在第 8 條之給付內容是針對勞保之被保險人，本條規定勞保之被保險人在保險有效期間，於本法施行後遭遇職災，得向勞保局申請下列各項津貼：1. 職業病生活津貼 2. 殘廢生活津貼 3. 訓練生活津貼 4. 器具補助 5. 看護補助 6. 死亡補助。

苟未加入勞保之勞工，則於職災保護法施行後遭遇職災並符合本法第 8 條規定者，得申請補助，補助標準則規範在同法第 9 條，依據行政院勞動部所擬之「職業災害勞工生活津貼及補助核發辦法」之規定辦理。未加入職業災害而遭遇職災之勞工，雇主亦未依照勞基法之規定予以補償時，依同法第 8 條之規定，得比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害殘廢、死亡補助。

三、 放寬勞保投保資格

於放寬投保勞保資格的部份，由於勞工保險屬於在職保險，勞動契約一旦終止，勞動者即喪失投保資格⁶¹，因此在本法第 30 條規定參

⁶⁰王招仁，「職災勞工保護新法上路」，管理雜誌，第 335 期，第 115 頁，2002 年 5 月。

⁶¹黃越欽，前揭書註 36，第 264 頁。

加勞保之職災勞工於職災醫療期間終止勞動契約並退保者，得以勞工團體或勞保局委託之有關團體為投保單位，繼續參加勞保普通事故保險，至符合請領老年給付之日止，不受勞保條例第 6 條之限制；使受災勞工不因職災醫療期間終止勞動契約而失去最基本的社會安全保障。

四、舉證責任倒置之立法方式

依職災保護法第 7 條規定：「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。」從文義上而言，採取舉證責任倒置之立法方式，尚非採取無過失責任主義⁶²。依照勞基法之規定，雇主之補償責任為無過失責任且為定率補償，因此沒有舉證責任的問題；但民法損害賠償為過失主義，勞工因遭遇職業災害欲向雇主請求損害賠償時，須先證明雇主有故意或過失，然而職災發生後，受災勞工處於醫療復健期，根本無力蒐集證據以證明雇主確有過失，且其他共事的勞工也會顧慮到若出面證明職災發生為雇主有故意過失，反而可能因此失去工作而不願挺身作證。由勞方負舉證責任對已經遭遇職災之勞工顯有困難，故本法立法時採取與民法第 184 條第 2 項相近之規定，將舉證責任轉換至雇主，受災勞工當可依民法第 192 條以下之規定，向雇主請求賠償其減少勞動能力、所增加生活上之費用及慰撫金。

第二目 加強職業災害預防部分

然本法之經費用途，根據同法第 3 條之規定，用於加強辦理職業災害預防及補助參加勞工保險而遭遇職業災害勞工之用；第 10 條規定，事業單位、職業訓練機構及相關團體辦理職災之研究、職業病防治、培訓職業病醫師及相關護理人員、安全衛生設施之改善與管理制度之建立及機械本質安全化制度之推動、勞工安全衛生之教育訓練及宣導、職災勞工之職業重建及職業輔導評量，以及其他與職災預防及職業重建有關之事項，得向勞保局申請補助⁶³。

第三目 促進就業安全及經濟發展

⁶² 楊通軒，前揭書註 29，第 494 頁。

⁶³ 莊啟磊，論職業災害之國家安全保護義務---勞動保護制度之簡析，工業安全衛生月刊，2014 年 3 月，頁 68-82

當勞工受災後，視其受傷程度會有程度不一的工作能力之喪失；發生職災對勞工而言，除了工作能力的喪失外，同時伴隨而來還有失去工作，此時勞工面臨的，是頓失經濟來源及工作能力喪失的雙重恐懼；因此，職災保護法規定，雇主於受災勞工經醫療終止後，應按其健康狀況及能力，安置適當之工作並提供其從事工作必要之輔助設施（第 27 條）；此外，亦規定主管機關於受災勞工醫療終止後，得依受災勞工之意願及工作能力協助其就業或輔導其參加職業訓練，協助其重返就業場所（第 18 條）。事業單位如有僱用受災勞工，並提供其從事工作必要之輔助設施者，得向勞保局申請補助（第 20 條）；對事業單位僱用受災勞工績優者，主管機關得給予獎勵（第 21 條）；事業單位若有改組或轉讓，因職災而致身心障礙，喪失部分或全部工作能力者，其依法令或勞動契約原有之權益，對新雇主繼續存在（第 28 條）。

第五項 民法之保護義務

與其他債法契約不同之處，僱傭契約有相當強烈之人格從屬性，因此僱主依民法第 482 條有給付報酬之主義務外，另依誠信原則義務，例如保護義務⁶⁴。因此我國民法於民國 88 年修正時增訂第 483 條之 1：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」增訂本條之立法理由略以：「基於社會政策之理由，德瑞各國立法例（參照德民第 618 條、瑞債第 328 條）多設有使僱主對於受僱人負扶助義務之規定。依我國固有法律（唐律雜律）亦有此項保護受僱人之規定。而在民生主義立法政策下之我民法，獨付闕如。為予受僱人周全之保障，尤有增訂之必要，爰增設本條規定。本條所謂「服勞務」除指勞務本身外，尚包括工作場所、設備、工具等有使受僱人受危害之虞之情形。」

我國民法於民國 88 年大幅修正前，雇主對勞工的保護義務未見明文於民法規範中，而是依特別法之規定，雇主對受僱用之人有保護之義務，當事人不得以特約排除之，並無須僱主有債務不履行或侵權

⁶⁴黃立編，民法債編各論（上），第 558 頁，元照出版，2006 年 2 版。

行為之存在，如同時具備此等要件時，則發生請求權之併存，因另一方面請求權之行使受損害之填補時，他方面請求權應於其範圍內消滅；惟於未能受滿足之部分，不妨基於他方面之請求權，更為請求⁶⁵。換言之，認為雇主若違反保護義務，同時有債務不履行或侵權行為存在時，此時即發生請求權競合。

在民國 88 年民法債編僱傭節增列第 483 條之 1 之後，違反本條規定之法律效果，法無明文。有學者以為理論上應適用民法第 184 條第 2 項違反保護他人法律之規定，但若適用第 184 條第 2 項，依同條但書規定「能證明其行為無過失者，不在此限」，因此第 483 條之 1 保護義務仍以雇用人有故意過失為前提，與勞基法第 59 條之無過失責任並不相同，自不發生請求權競合問題⁶⁶。

再者，就本條究竟屬主給付義務、從給付義務抑或是附隨義務，學者間之討論不多，似乎有傾向附隨義務說之趨勢⁶⁷，認為民法第 483 條之 1 的保護義務，性質上並非受僱人服勞務之對待給付義務，應為基於保障受僱人安全之附隨義務。然而保護義務既為附隨義務之一種，則如未產生實質損害，似乎無法作為獨立之請求權，第 483 條之 1 將僅具訓示意義，如未有其他安全保護法規之規定，受僱人仍無法主張，故，僱主應履行之注意義務，具有獨立請求之必要性，實應將「保護義務」提升為僱主之「從義務」，進而類推適用第 264 條之同時履行抗辯權⁶⁸。

另有學者以為，我國民法債編於 1999 年時，增訂了民法第 483 條之一，明文規定「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，雇用人應按其情形為必要之預防。」將雇用人之保護照顧義務予以明文化。然而由於民法第 483 條之一乃係一抽象規定，對於保護照顧義務之具體內容並未詳加論述，因此如何特定保護照顧義務之內

⁶⁵ 史尚寬，債法各論，第 288 頁，自版，1973 年 4 版。

⁶⁶ 黃立，前揭書註 64，第 559 頁，註 26。但有學者仍持保護義務之違反與債務不履行或侵權行為為問，請求權仍有競合，且二者之間產生抵充問題，見黃立，前揭書註 56，第 559 頁，註 27。

⁶⁷ 林誠二，「論勞工服勞務受害之賠償請求權」，台灣本土法學，第 15 期，第 126 頁，2000 年 10 月；王澤鑑，債法原理第一冊，第 42 頁以下，2000 年增訂版；劉志鵬，「民法債編修正對勞動契約關係之影響」，法令月刊，第 51 卷，第 10 期，第 394 頁，2000 年 10 月。轉引自黃立，前揭書註 64，第 558 頁，註 26。

⁶⁸ 黃立，前揭書註 64，第 558 頁以下。

容，據以主張僱用人之債務不履行損害賠償責任，對受僱人而言即為一棘手的課題。此外，關於保護照顧義務的性質，僱用人違反民法第 483 條之一時之效果，學說上仍有爭議；且自債篇修正以來，縱使實務上已累積了相當的案例，學界對民法第 483 條之一相關的研究仍十分有限，且欠缺對我國近年來的實務見解為進一步分析整理之探討。因此，該文擬以實務見解為中心，先探討保護照顧義務之性質，進一步去探究其具體內容及其與勞工安全衛生法規、性別工作平等法中性騷擾防治義務之關係。並分析其與民法第一八四條第二項、第四八七條之一的關係，最後進行日本法之介紹與探討，期透過比較法的觀察，對於我國民法第 483 條之一之發展及實務上的運作提出精闢之建議。

⁶⁹

第六項 普通刑法及職業安全衛生法

刑法最重要的任務是保護法益不受非法之破壞，所謂的法益乃法律所保護之利益。刑法上的法益是指國家以刑法加以保護的「社會生活利益」，刑法上將法益區分為個人法益、社會法益及國家法益⁷⁰。由刑法加以保護的個人法益包括：個人生命、身體與健康、個人自由、名譽與信用、財產等利益。其中最重要且為一切個人法益之本即為「生命」，因為若沒有了「生命」，其餘一切等於空談⁷¹。社會法益則包括：社會共同生活之安全、公共信用與交易安全、倫理秩序與善良風俗、婚姻與家庭制度之安全、公共衛生與健康。至於國家法益包括：國家存立之安全、政府統治機能之確保、人民行使政權之保障、公共秩序之維持、司法權之不受干擾。某些犯罪行為原則上雖列為侵害個人法益之犯罪，但也與社會法益或國家法益相關，如未遵守法令規定造成勞工死亡之職業災害，雖侵害個人法益，但足以引起社會的不安，亦連帶使國家法益受損。因此個人法益、社會法益及國家法益

⁶⁹ 徐婉寧，民法第 483 條之一之研究—以我國實務見解及日本法為素材，政大法律評論第 138 期，頁 237-304，2014 年

⁷⁰ 黃仲夫，刑法精義，頁 499，元照出版有限公司，2015 年。

⁷¹ 林山田，刑法通論，頁 57，三民書局，2012 年。

三者之間的關係相當密切，國家為求其公法益之保障，必然制定嚴苛之刑事罰則來確保個人法益，尤其是對個人生命法益之保障⁷²。

所有具有生命的自然人，不論自然人之生命能力、生命價值、年齡、性別、職業、種族、宗教、生理或心理健康狀況等，均在刑法保護的範圍內。這就是刑法對於生命法益所採取的「生命絕對保護原則」。我國刑法對於侵害個人生命法益的犯罪區分為：殺人罪、傷害罪、墮胎罪與遺棄罪等，其中殺人罪又分普通殺人罪、殺直系血親尊親屬罪、當場義憤殺人罪、生母殺嬰罪、加工自殺罪與過失致死罪。過失致死罪與傷害罪均區分一般型與加重型，所謂加重型乃指因從事業務上之原因所造成之傷害罪或殺人罪。刑法第 276 條第 1 項為過失致人於死罪，可處二年以下有期徒刑、拘役或二千元以下罰金；第 2 項為業務過失致人於死罪，即從事業務之人，因業務上之過失致人於死者，處五年以下有期徒刑，得併科三千元以下之罰金。第 284 條第 1 項為過失傷人罪，可處六月以下有期徒刑、拘役或五百元以下罰金；第 2 項為業務過失傷害罪，可處一年以下有期徒刑、或一千元以下罰金，致重傷罪則可處三年以下有期徒刑、拘役或二千元以下罰金⁷³。重大職業災害適用刑法之過失罪責，其觀點乃因侵害勞工生命身體法益；另違規人員係屬從事業務之人，因過失行為而違反法律規定致勞工生命身體受到侵害，因此，又符合業務過失致死罪與業務過失傷害罪之加重型罪責。

除上述刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪及刑法第 284 條第 2 項業務過失傷害罪外，另有職業安全衛生法在第 40 條第 1 項第 2 項及第 41 條第 1 項第 2 項亦有分別訂定對雇主及現場負責人課予刑事責任，對被害之勞工言，對雇主追究其刑事責任，堪謂亦屬我國職業災害救濟制度法律規範之一。

第七項 小結

⁷²林山田，刑法通論，頁 81，三民書局，2012 年。

⁷³褚劍鴻，刑法分則辭論，頁 916，台灣商務，2008 年。

我國職業災害之法律救濟制度分為職業災害賠償及職業災害補償兩層結構，包含民法損害賠償、勞動基準法職業災害補償、勞工保險職業災害給付三種形式併存，其間係以勞基法第 59 條及第 60 條為調整依據。

現行職業災害之補償標準，係依勞動基準法第 59 條第 1 項第 1 至 4 款之規定予以補償，勞動基準法之職業災害補償之內容，依其性質可同時獲先後獲得醫療補償、工資補償、殘廢補償、喪葬費及遺屬補償等。若有投保勞工保險之勞工亦可取得傷病、醫療、殘廢及死亡四種給付，惟雇主可依勞工保險之職業災害保險之保費負擔比例計算，勞工保險職災給付部分可就勞基法規定之補償部分予以抵充之。勞工除得依勞基法請求職業災害補償外，就不能彌補其損害之範圍，亦得依職業災害賠償之途徑，請求雇主負民法侵權行為損害賠償之責任。而雇主違反保護義務，同時構成債務不履行與侵權行為損害賠償責任，勞工得對雇主競合主張債務不履行與侵權行為損害賠償請求權。而職業災害勞工保護法之通過，並未對於現有職業災害法律救濟制度體系產生重大影響，許多條文乃重複抄襲勞基法之相關規定，或僅就程序或生活輔助方面立法，可能無法預見職業災害法律救濟制度之缺失，會因職業災害勞工保護法之通過而有重大之改善。

目前職業災害之法律救濟制度，確實仍存在許多缺失。首先，職業災害補償之請求權範圍僅限於身體受侵害之損失，且勞基法與勞保條例對於身體受侵害之損失，亦將其補償額予以定型化，故而受職業災害之勞工可請求之職業災害補償極為有限。其次，職業災害補償與賠償間之意義與關係混淆不清，勞基法課雇主之職業災害補償與勞保條例之職業災害給付，亦具有連動之效果，將導致雇主原只是為了免除勞基法職業災害補償之負擔，而否認職業災害之成立，卻導致勞工連勞保條例之職業災害給付請求權亦一併喪失。第三，勞工遭受職業災害後，經濟上往往亟需援助，過長的訴訟程序緩不應急，且常常在冗長且不經濟之法律訴訟中敗下陣來。此外，「一次買斷」之經濟填補仍取代「持續照顧」之社會輔助，導致勞工災後生活陷入困境。

第四章 刑法關於雇主之職業災害刑事責任

第一節 前言

憲法第 153 條第 1 項揭櫫「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策」，我國歷年來亦為實踐該基本國策而制定了諸多勞動法規。又憲法所稱保護勞工之法律雖未排除刑法之規定，但具體而言，如何透過刑法落實此基本國策，以保護勞動者的生命、身體、健康，乃至於財產法益，實有進一步探討之必要。按我國透過刑罰來保護勞動者的刑法規定，可說是濫觴於 64 年 12 月 19 日修正施行的工廠法⁷⁴，但該法所設罰則仍多為科工廠負責人罰金之規定，直到 73 年 7 月 30 日公布施行的勞動基準法⁷⁵始設有第 75 條至第 81 條保護勞動者的強制規定，而對雇主處以徒刑、拘役、罰金或行政罰鍰，其後經歷解嚴、勞動運動興起，乃至於勞動三法之修正，至 100 年 6 月 29 日修正時才有刑罰之變動，而將原第 78 條刑罰罰金之規定改為課處行政罰鍰。

第二節 刑法目的與刑法之過失責任

第一項 刑法目的

國家制定刑法，而刑法強調其目的係在保護法益，所謂法益，係人類生活的利益。法益的內容相當廣泛，個人生活以及個人人性尊嚴的利益皆包括在內，例如每個個人財產及個人隱私利益皆是。但為避免個人保護利益範圍擴大。從反向思考，亦即「凡無實質利益足堪保護者，即應排除在刑法領域之外」，則與刑法謙抑性有關，但與法益保護思想的出發點即在限縮刑法適用之初衷更有其關連性。

刑法之目的乃為保護法益，惟從刑法制定以來，乃國家將其作為最

⁷⁴ 25 年 6 月 25 日制定公布，39 年 9 月 1 日施行，75 年 11 月 25 日公布廢止的礦場法雖然亦有部分刑罰規定，但僅針對礦工此一特殊類型之勞動者。

⁷⁵ 立法院公報，第 71 卷第 67 期，1552 號，頁 34-49，1982 年 6 月，當時內政部長林洋港表示：勞動條件立法如工廠法、礦場法雖訂有罰則，但均為罰金刑，然有關違法損害勞工權益情形，相差懸殊，僅以單一種罰金刑，難謂適當，而應依照其侵害勞工權益之程度，定以徒刑、罰金及罰鍰，酌情量罰，期以適當，參照前述立法院公報，頁 38。因此有關第 74 條至第 81 條之罰則，當時法務部政務次長施啟揚即闡述期四個特點之二：1.為了確保勞動基準法能確實執行，必須把刑罰加以提高，尤其需要徒刑的處罰，才能加強對勞工的保護；2.與日本及韓國立法相比，刑期尚低，是同時考慮勞工與資方之衡平妥當，參照前述立法院公報，頁 39。

有效的社會手段，經常與社會道德相結合，此使刑法在社會上之存在具有正當性⁷⁶。就此正當性而言，正如學界所述：「刑法的修正，並不單純是一種立法者或解釋法律觀念的產物，更不是一種政策要求或政黨協商的結果而已。實質上也是一項刑事法學的研究，是一項文化工程。」因此，從刑事立法政策觀點，刑法的立法或修法應屬於一種反映社會需要的常典，它不僅是一種立法政策的實現，更是具有創造及重整法益類型與社會價值觀念的作用。

一項完善的刑事立法，必須考量現代犯罪所產生背景以及一般刑事立法的原理，再輔以社會大眾對法律的共識，建立共同信賴的價值觀念體系，以達到寓教於刑的目的。固然，適時的立法及適當的刑法修正，對於犯罪的情勢以及現代型法益的破壞行為，可以產生嚇阻作用，而為立法者與人民所肯認之；惟對於對抗犯罪的方法，不應只單靠刑法一途，尚需配合其他文化或行政措施之長遠政策。

第二項 刑法之過失責任

國家制定刑法，係規範國家於具體行使刑罰權時所依據之條件及其範圍的法律。為維持法秩序的和平，國家得使用刑罰於懲戒破壞法益的犯罪行為人。刑法第 12 條第 1 項規定：「行為非出於故意或過失者，不罰。」故意和過失乃行為人的主觀心理狀態，若行為人之行為非出於主觀上之故意或過失，即非構成犯罪，自無刑法之適用。而該條第 2 項規定：「過失行為之處罰，以有特別規定者為限」，第 14 條第 1 項：「行為人雖非故意，但按其情節應注意，並能注意，而不注意者，為過失」。相對於「故意」之行為人對於不法構成要件的知與欲，「過失」之行為人係於不知與不欲的主觀心態下，實現不法構成要件，亦即過失犯對於刑法規範之禁止或誡命，係因疏忽不注意而違犯⁷⁷。

第一款 刑法上之過失

刑法第 14 條之條文，衍生出「注意義務」的概念，若行為人違反了該注意義務而造成法益的危害結果，便可認為其成立過失而課以刑責。

⁷⁶蔡墩銘，「刑法之基本性格」，法令月刊，第 51 卷第 10 期，頁 233，2000 年。

⁷⁷林山田，刑法通論（下），頁 158，增訂八版，2002 年。

但「注意義務」的內容為何？在特定情形下該注意到什麼（注意義務的內容）？又該注意到何種程度才算盡注意義務（注意義務的標準）？學說與實務均認行為人對犯罪構成要件之事實若違反注意義務，且有預見可能性者，為過失⁷⁸。至於其標準，學說採折衷說⁷⁹，以一般人之注意義務為上限，兼顧行為人的個別情狀來決定行為人應有的注意義務及預見可能性；實務則採主觀說⁸⁰。然過失是否真由「預見可能性」及「注意義務的違反」兩者構成？其內容及判斷標準為何？依通說，注意義務與結果預見可能性並列為過失的構成要件要素；有學者認為注意義務即過失之內涵，包含了結果預見可能性及結果迴避義務；另有學者不以注意義務之違反為過失成立之判斷標準，而從客觀歸責理論切入，認為客觀歸責理論可以涵蓋其他過失犯的判斷要素，而不討論注意義務；亦有學者根本否定注意義務的存在⁸¹，甚而認為「違反注意義務」此用語是用來「規範邏輯上的謬誤」，可以「構成要件實現的可認識性」或「可避免性」來取代「違反注意義務」這個判斷標準。但無論如何，依通說見解，仍以注意義務與結果預見可能性作為判斷過失的標準。

第二款 刑法上之業務過失

刑法有業務過失之規定，業務之概念，一般均認為乃人基於社會生活上之地位而反覆繼續實施之事務。對於此定義，除反覆繼續性為學說及實務之一致見解外，其餘看法並未相同，茲分述如下：(一)、基於社會生活之地位：社會生活上之地位是否為業務性之要件？有學者認為應依其原本之意義，以一個人從事社會活動時所具有的職業、營業、職務等而言；也有學者認為應予以擴張解釋，僅指社會生活上程度之意義，

⁷⁸黃榮堅，刑法解題—關於故意及過失，刑法問題與利益思考，頁 22，元照出版有限公司，1999 年。另學者韓忠謨、蔡墩銘等亦採此見解。

⁷⁹學說與實務一般認為過失之要素包括以下四者：(1)客觀注意義務之違反：行為人違反一般理智而謹慎之人應有之注意；(2)主觀注意義務之違反。行為人違反行為人個別情況下所應該做到之注意；(3)客觀預見可能性：一般理智而謹慎之人與行為人處於同一環境下；對犯罪事實的預見可能性；(4)主觀預見可能性：行為人在個別情形下，對犯罪事實的預見可能性。德國通說亦係採折衷說。拮自黃榮堅，刑法問題與利益思考，頁 38（刑法解題—關於故意及過失，頁 23-24），元照出版有限公司，1999 年；張麗卿，刑法總則理論與運用，頁 341，自版，2003 年。

⁸⁰司法院院解字第 2946 號：「……關於過失責任應依刑法第 14 條第 1 項以善良保管為應注意之標準，並以保管人注意能力為其能注意之標準。」

⁸¹黃榮堅，同註 78，頁 32-35（刑法問題與利益思考，頁 46-49）。

並非與其職業必然關連；亦有認為此要件純屬多餘。但多數仍認為社會生活上之地位應當作業務性之要件較佳⁸²，不應包括日常生活上之自然活動，如洗衣、煮飯等，否則將使業務過失處罰範圍過分擴大，不符刑法謙益性之原理；(二)、反覆繼續性：須行為人在主觀上有重覆實施該行為之意思，且於客觀上係同種類之行為，具反覆實施之性質，方符合業務性之要件。(三)、危險事務性：業務是否須限於危險性之事務⁸³？業務過失之處罰以法有明文者為限。我國刑法之業務過失致死傷罪，係為對人之生命、身體的犯罪，該規定分佈於公共危險罪章及殺人、傷害罪章中，為普通過失致死傷罪的加重規定，故須對法益侵害有較高蓋然性的行為，才有課以較高度之注意義務，以避免結果發生之必要。因此，並非所有對生命、身體有危險的事務，均屬業務之範圍，但若為社會生活上所特別重視者，應列入業務範圍中。

關於業務過失成立之範圍，隨著社會不斷的進步發展，認定之態度亦由早期之嚴謹轉變為擴大業務過失的範圍，茲分述如下：(一)、合法與非法業務：業務之範圍不以合法為限，我國實務⁸⁴係以事實上執行業務者為標準，即使欠缺形式上之條件，仍屬業務之性質。(二)、主要業務與附隨業務：依實務⁸⁵見解，業務不以主要業務為限，為了完成主要事務所附隨的準備工作或輔助事務，均應屬之。因此，實務將業務範圍擴大及附隨業務行為，甚至至與業務有關之行為。因此，業務不管是職業或營業，只要是基於社會生活之地位，而反覆施行同種類之行為為目的的社會活動，均得成立業務上之行為，亦不論是本務或兼辦之業務，均屬之。

何以刑法對業務過失加重處罰，以立法意旨觀之，係因其造成之損害及侵害之法益均較為重大，且從事業務之人，熟悉該項業務行為，若

⁸²甘添貴，業務過失與普通過失之分際，收錄於蔡墩銘主編，甘添貴副編，刑法爭議問題研究，頁 124-126，五南圖書，2001 年。

⁸³所謂危險性事務有兩類：一為易使生命、身體發生危險性之事務，如駕車；另一為防止生命、身體產生危險為內容之事務，如救生員的工作。

⁸⁴最高法院 43 台上 826 號；上訴人行醫多年，雖無醫師資格，亦未領有行醫執照，欠缺醫師之形式條件，仍不得謂其替人治病非其業務，...

⁸⁵最高法院 71 台上 1550 號判例之要旨；最高法院 71 台上 7089 號判決：上訴人係以駕車為業，其所駕駛者復為其公司之大貨車，縱此次非載貨而載人，但因與其駕車業務有直接關係，仍屬業務上之行為，...

有疏失，自應較一般人處以較重之刑罰。至於加重之理由，學說⁸⁶對此有以下之看法：一、特別注意義務說：因其反覆繼續從事業務，所以較具預見結果發生的能力，理應課以特別高度的注意義務；二、一般預防說：認為從事危險業務的人，因其工作易招致危險，為防止其怠於注意而需加重處罰以警惕之；三、法益重大說：因該犯罪所侵害之法益較重大，即違法性較重大；四、責任重大說：認從事危險業務之人，其預見危險及迴避危險的能力，應較一般人高，規範期待其謹慎從事該業務的程度亦較大，自應課以較重之處罰。我國實務採特別注意義務說⁸⁷，依此說，從事業務之人即負有特別之注意義務，縱使其注意能力甚低，只要具備從事業務之身份，即不能免於業務過失之責任。

第三節 職業災害之雇主刑法過失責任

第一項 職業災害關於雇主刑法過失責任之規範

在我國刑法分別有業務過失傷害及業務過失致死等罪名外，在我國尚有職業安全衛生法乃針對「勞工：之特定身分，制定有關防止職業災害發生，保障勞工生命與健康之法令規定。該法既具行政法性質，亦具特別刑法與附屬刑法之性質。因此，職業安全衛生法與刑法之間，出現法律適用上之「競合」情形，學理上及實務上有特別法優先適用之原則。

關於勞工法令與一般法令在適用上將產生競合之問題，早在美國1970年頒布職業安全衛生法時即已充分考慮，並有明確規定以防止此現象發生⁸⁸。美國職業安全衛生法第4條第2款第3目即規定：在本法生效後3年內，勞工部長應向國會提出其立法建議，以避免不必要的競合，使本法與其他聯邦法間獲得協調。另第4目亦規定：本法不得取代或影響勞工災害賠償法，亦不得擴大或減少或任何方式影響勞雇間所生

⁸⁶甘添貴，同註82，頁122-124。

⁸⁷最高法院71台上7098號：上訴人係以駕車為業，其所駕駛者復為其公司之大貨車，縱此次非載貨而載人，但因與其駕車業務有直接關係，仍屬業務上之行為，自應負特別注意義務，...。最高法院75台上1685號判決：汽車駕駛人之駕駛工作，乃隨時可致他人身體生命於危險之行為，並係具有將該行為繼續反覆行使之地位之人，因此應有經常注意避免他人於危險之特別注意義務，...。

⁸⁸行政院勞動部，中日美英四國職業安全衛生法，108頁，行政院勞動部，1988年。

職業災害之法定權利責任與義務。反觀我國職業安全衛生法第 1 條，『其他法律有特別規定者，從其規定』，不似美國職業安全衛生立法之周延性。

依我國職業安全衛生法的規定，勞動部檢查所對於事業單位報告或媒體大幅報導之重大職災，應主動前往調查及作成報告，雇主或實際負管理、指揮與監督之人員將被認定為從事業務之人，除可能被依職業安全衛生法第 40 及 41 條罰則規定論處外，亦附帶建議法院依刑法第 276 條第 2 項業務過失致人於死罪，由各級法院之職災判決亦發現，司法機關對於職災多以刑法業務過失罪名，起訴雇主或實際負管理、指揮與監督之人員⁸⁹。實則，職業災害若雇主或相關管理人員有違反職業安全衛生法規定的情形，而造成勞工生命傷亡事件，亦屬於違反職業安全衛生法的規定⁹⁰。

我國實務針對職業災害之雇主刑事責任之判決，乃捨棄特別法而引用一般刑法罪名，與一般學理及實務上之處理方式歧異，探究其原因，不外有三：

第一，業務過失罪被廣為引用於職災論處的最主要理由，為業務過失具有加重刑罰之效果，檢察官對於發生職災多以引用業務過失致死罪，主要差異點在於業務過失致死罪可處 5 年以下有期徒刑；反觀，若以違反職業安全衛生法第 41 條之職災罰則，最高僅處 3 年以下有期徒刑。兩相比較之下，以業務過失致死罪論處可謂從重處斷，可得到較大的法律效果，政府機關為達行政目的而廣為引用，由此亦印證我國對於「治亂世用重典」之普遍價值觀。

第二，業務過失被廣為引用的另一原因，為法界對於「業務」認定非常廣泛。實務上對於「業務」的認定，只要反覆同種類行為為目的之社會活動即是⁹¹，並不問有無報酬、目的，對於非基於業務上之行為，但只需其為從事一定業務之人，即課以業務過失；但亦有持反對者，對

⁸⁹以民國 89 年後發生之重大職災案件，以涉嫌違反刑法業務過失罪責情形為多，亦漸漸成為司法機關處理此類案件共同之趨勢。

⁹⁰重大職業災害乃違反職業安全衛生法第 37 條規定，致勞工死亡或三人以上受傷之災害。換言之，重大職業災害乃違反職業安全衛生法即特別刑法之規定。

⁹¹最高法院 83 年台上字第 862 號刑事判決。

於業務應以社會上謀生之職業或營業⁹²。另有將附屬業務亦歸屬於主要業務，如販售物品之小販駕車肇事，即以駕車之隨附業務為由論以業務過失⁹³。亦有對業務採行為形式認定方式，例如職業貨車駕駛人於駕駛自用小客車肇事，因駕駛車輛行為均不失為業務上之性質，應以業務過失論處。

第三，工作安全意識的提高亦為業務過失被廣為引用的理由，業務過失是職業活動所引起之過失，我國早期對於業務過失罪成立最常使用在醫生、護士、職業駕駛人（主要為計程車或貨車司機），而行為人的過失，係基於業務上行為發生者為限，例如並未擔任司機業務之司機助手，因司機生病，代為駕駛，以致誤斃人命，因行為人非基於業務上行為而發生，自屬普通過失致人於死，不負業務上過失責任；如從事業務之人，非基於業務上行為而發生之過失，仍為應負普通過失之責，其範圍較為嚴謹⁹⁴。然伴隨社會的多元與複雜性，對危害身體、生命之行為日益大增，為保障個人法益，近年來常引用在工廠所發生的職業災害方面，主要在於職業災害侵害法益嚴重，而勞工工作安全意識的大幅提升，透過媒體的大幅報導，引起政府及一般社會大眾所重視。

第二項 職業災害之調查與審理

發生職業災害係屬於侵害個人生命法益之案件，職業災害訴訟程序與一般刑事案件並無兩樣，但其中較為特殊者為偵查過程，在實際案件偵查過程中，檢察官會行文請勞動主管機關（檢查所）提供其鑑定報告⁹⁵，即職業災害之調查報告，以作為雇主有無過失責任之依據。因此，勞動主管機關對於職業災害之調查功能，除了確認雇主及相關人員是否違反職業安全衛生法之規定、事業單位之安全衛生設施是否符合標準、罹災者與事業單位之僱傭或承攬關係、職業災害發生原因與雇主間之相當因果關係等外，最重要的是對於職業災害之責任鑑定，並提出相關意

⁹² 最高法院 70 台上字第 1928 號；最高法院 70 台上字第 3774 號刑事判決。

⁹³ 最高法院 73 台上字第 6804 號；最高法院 75 台上字第 1685 號刑事判決。

⁹⁴ 最高法院 46 年台上字第 13 號判例：助手代司機開車致人於死，成立普通過失致死罪。

⁹⁵ 參見檢察官之訪談紀錄；吳品賢，營造業勞工安全衛生管理法定義務與責任類型化之研究，頁 61，中央大學營建管理研究所碩士論文，2003 年。

見與建議，對於司法機關之審理裁判結果不無影響⁹⁶。此種現象可能因為檢查員個人主觀因素或勞工主管機關之立場不同，例如檢查員與檢查機構或勞動部之認定標準不一而欠缺客觀性與公正性。由司法裁判統計中發現：很多一審主張之事由，在上訴甚至一審中即被推翻，造成訴訟的拖延。

有學者將不安全的工作場所，視為雇主對員工權益侵害的暴力行為，這種因雇主在職業活動過程中，對其勞工之安全與健康缺乏適當關心與重視，而導致災害發生的犯罪行為，又被稱為「白領犯罪」，但長久以來，雇主很少因此而受到法律制裁，直到近年來國內職業災害頻傳，政府主管機關強力執行各項防災的行政措施，才被刑事司法體系注意及喚醒。

每當職業災害發生後，案發地地方檢察官依其現場調查報告，及事業單位與罹災者或家屬間之民事和解資料，並參考勞工檢查單位之職業災害調查報告，做為是否起訴事業單位雇主之判定依據。違反安全衛生致發生死亡災害被起訴判刑者，可處 3 年以下有期徒刑；但是若以違反業務過失起訴判刑者，卻可處 5 年以下有期徒刑。對於一般雇主而言，因違反刑法或職業安全衛生法的罰款金額不高，對雇主影響不大；反而刑期是一重要因素。故，以違反刑法業務過失罪起訴遠比違反職業安全衛生法之刑罰為高，在低罰款無法達到嚇阻效果時，坐牢能彌補此罰款嚇阻力量之不足，因為刑罰惡害與苦痛不僅為雇主所忌諱，就連一般人亦避之唯恐不及。此觀本文前揭論述，關於我國台塑公司赴越南投資石化工廠，疑汙染致遭當地居民群起包圍工廠，抑且越南國政府準備要拘押台塑公司當地之相關負責主管時，台塑公司立即同意拿出數億元賠償，台塑公司當地之相關負責人之人身安全始告解除警報。

⁹⁶ 北區勞動檢查所網站—法窗曉義對於雇主或現場實際負責人(從事業務之人)有：發生死亡一人或罹災人數在三人以上之職業災害，有應注意、能注意而疏於注意之事實，且與災害發生有因果關係時，會被以涉嫌觸犯刑法第 276 條第 2 項規定：「從事業務之人，因業務上之過失犯前項之罪者，處五年以下有期徒刑...。」移送法辦。

第五章 勞動刑法

第一節 勞動刑法之概念

勞動刑法的概念有狹義與廣義之分，且狹義與廣義二概念相互間並無包含關係。具體而言，狹義勞動刑法乃指從個別勞動關係為思考者；相對於此，從集團勞動關係為思考者是指廣義勞動刑法⁹⁷。但亦有學者反對上開類型化的二分見解，而以罪質來看待勞動刑法，認為只存在統一勞動刑法。其謂二分法是一種危險的理解，蓋一方面廣義與狹義的意義過於空泛，另一方面則可能造成以資方為保護利益的集團勞動關係被當作是刑事特別處罰法，而以勞動者保護為目的之雇主刑罰規定則都被當成是狹義勞動刑法，使得在現行刑法以外補充處罰的規定都僅被定位為狹義勞動刑法，而不能充分論述其中的(可罰的)違法性體系，此見解乃認為應從勞動者角度來看勞動刑法，而將其視為具有獨特違法性的體系，也就是利用勞動關係所建構的特殊勞動法規範來看刑罰規定，並建立起一個統一體系，進而與現代市民刑法規範體系相區別。認為應該同時探討廣義與狹義的勞動刑法問題，特別是狹義勞動刑法的討論，有其探討價值。

從二次世界大戰前，對於經濟刑法的分類上，德國通說已經將侵害勞動力犯罪的勞動刑法，列入經濟刑法之一，而這樣的分類法，似乎將勞動者保護視為是勞動市場的經濟秩序一環，但日本學者則認為勞動刑法應排除於經濟刑法之外，其理由無非以勞動規範秩序有別於經濟秩序，特別是對勞動者的勞動侵害，也可視為是勞動人格權的利益侵害，據此，肯認日本學者的看法，認為勞動力之經濟秩序，並非勞動刑法的對象，而應該從勞動者的保護的理念出發，進而探討如何在刑法上達到此目的，才是勞動刑法的真諦。

綜合上述看法，同時採取廣義與狹義觀點，不以廣義與狹義之概念為區辨標準，從保護勞動者倫理為出發點，來定義勞動刑法，據此而言，勞動刑法乃是一套具備異於一般刑法論理，且非為保護經濟秩序的刑法

⁹⁷ 王正嘉，勞動者保護與勞動刑法之法理與探討，國立中正大學法學集刊，第 38 期，頁 103-104，2013 年 1 月。

系統，但為避免定義上的不必要爭議，而更有效地探討勞動者規範與刑法間的關係，特將勞動刑法定義為勞動法角度與刑法角度，不同角度的區分，前者是涉及到勞動法規範的貫徹之刑法規範，後者則是勞動法規範實踐過程中，所相涉刑法之問題而言，其法理相通，只是觀察的角度不同而已。

第二節 勞動刑法之保護法益

在傳統市民法的基本原理中，人民間權利義務關係的規範，大體上係以個人主義思想為中心，而表現於契約自由與所有權絕對或權利本位的觀念上。但近代由於團體思想(或社會主義思想)的抬頭，契約自由原則已設定了若干程度的限制，所有權以及其他權利的行使，也產生了社會化與相對化的轉變。從勞工與雇主之權利義務關係上，傳統民法上的僱傭關係已為新興的勞動法規所取代。由於勞動者團結力之行使，雇主的意志自由、行動自由、營業自由以及財產權等，均受到了相當程度地壓迫或損害，此從傳統刑法規範中，對於個人自由法益及財產法益之保護觀點來看，顯已達於構成要件該當之可罰性⁹⁸。從民法演進歷程，連其基本的個人主義思想都已退縮，而容納了團體思想的擴張，對於權益保障的觀念，在刑事法的規範上，是否亦應予以重新評價、定位，或為若干程度的修正呢？尤其是在行使勞工權而涉及刑事責任之行為的判斷上，傳統刑法規範的妥當性，應如何認定？有鑑於國內勞工運動之勃興，此等問題之解決，實為刻不容緩之事。故在勞動法規範與刑事法規範交錯之部分，引進勞動刑法之基本概念，期能對於勞工運動之行為在刑法上之評價，予以合理的定位。

以勞動刑法之保護法益而言，必須回到勞動法之基本原理。從勞工法的起源而言，期主要的目的係在對於經濟上的弱者之勞工提供保護及照顧義務。從此一目的出發，可以從相關之行政法規如勞工保護法、勞動契約法、安全衛生法即可得知。數百年來，勞工在經濟上的弱勢及保護的必要性，並未隨著經濟及科技的發展而消失，反而產生勞工法上新

⁹⁸ 吳坤山，勞動刑法基本原理概論(上)，司法周刊第 438 期，三版，1989 年 10 月。

的課題，如勞工定義失靈、企業組織定義瓦解、契約給付的再建構等等⁹⁹。另外隨著全球化的時代來臨，引發更多的新問題，例如外籍勞工人權問題，迫使立法者應以全新的思維方式、全盤檢討現行勞工法令並提出因應之道。

勞動刑法因其多樣性的特性，使得勞動刑法的保護法益具有不確定性，以致於在刑法解釋及體系定位上產生適用上的疑義，至少從勞動刑法的目的而言，應是站在勞工保護的立場，我國憲法第 153 條第 1 項及第 154 條之規定，亦採取同樣立場。故勞動刑法應是針對侵害勞工權益為中心，而處罰雇主行為之勞動刑法。

第三節 現行勞動刑法體系規定

在觀察跟勞動法規有關的刑罰規範即所謂「勞動刑法」時，可以區分成刑法角度與勞動法角度，以下即以這兩個角度來觀察勞動刑法：

一、 刑法角度的勞動刑法

為實現集體勞動關係，勞工抗爭行為可能涉及一般刑法法規之犯罪者，主要有罷工：聚眾不散罪；怠工：毀損或公共危險罪、生產管理：侵占罪；杯葛：強制罪或妨害信用罪、職場占據；順法鬥爭與宣傳活動：妨害名譽罪或妨害信用罪¹⁰⁰。在勞動法的發展史上，二次世界大戰前對於勞動運動多採鎮壓方式，故就因抗爭行為所生對於雇主或社會的破壞行為，非但不從權利行為或阻卻違法性來評價，亦否定勞動刑法之特殊性，反而制定若干專法(例如日本的強制妨害業務罪)來壓制勞工運動；但在戰後，成立於 1919 年的國際勞工組織分別於 1948 年 1949 年通過「結社自由和保護組織權利公約」及「組織權利和集體談判權利公約」，該兩者乃係確認團體勞動權的重要國際法規範，究其原理，乃在於給予個別勞動者聚集性的團結與交涉權，以便勞動者保護目的之達成，然而我國憲法亦未如日本般規定勞動三權的勞工基本權規定，以致在通過勞

⁹⁹ 揚通軒，個別勞工法—理論與實務，五南，頁 12 以下，2012 年 2 月 2 版。我國文獻有關勞資爭議的討論，可參考，曾肇昌，勞資爭議解析，三民，2011 年 10 月。

¹⁰⁰ 黃宗旻，我國勞工抗爭行為阻卻刑事違法問題簡介，軍法專刊，第 54 卷第 6 期，頁 70-82，2008 年 12 月。

資爭議處理法第 55 條第 3 項免責條款前，我國法院的實務上，似未予採納此為勞動權利¹⁰¹。

(一)刑事免責條款探討

按 2009 年增訂的勞資爭議處理法第 55 條第 3 項免責條款乃係謀求工會及勞工之爭議權與雇主及第三人之基本權利間法益衡平之調和原則，但仍以具正當性者為限，修正理由中及明白表示「宜更深入考量該爭議行為之主體、目的、手段及程序是否具有正當性」，此乃是委諸司法之一種違法性判斷，其進步性即在於宣告正當爭議行為乃是權利之行使，因此縱使有該當刑法構成要件而成立犯罪之虞者，亦可能因其具備勞動法規範的特殊性，而為整體法秩序所允許¹⁰²。在具體判斷上，有認為應參考日本學說以「可罰違法性」作為處罰門檻，並以優越利益衡量來考量阻卻違法的可能性¹⁰³，但細觀條文，可發現其主體仍僅限於工會及其會員，並設有但書排除條款等，是以，將來的實踐仍有待後續實務見解之觀察。準此，勞工爭議或抗爭行為應係為貫徹勞動法規範而被允許的爭議行為，惟 2009 年修正施行的勞資爭議處理法雖設有第 55 條之免責規定，但仍有若干問題有待解決。

問題在於若不合乎勞資爭議處理法第 55 條第 3 項規定，而屬於個別或工會的勞動抗爭行為，是否即不能適用該條項而阻卻違法，亦成爭議，針對與我國勞資爭議處理法第 55 條第 3 項相當的日本勞動組合法第 1 條第 2 項規定所衍生之相同爭議，日本學者主張應適用日本刑法第 35 條「因法令或因業務上正當行為」而阻卻違法，我國學者則有將勞動爭議行為視為超法規阻卻違法事由的一般正當行為¹⁰⁴，或採優越利益說，放入憲法勞動基本權保障與市民不服從等個別判斷立場¹⁰⁵，此仍有待未來更多實務見解的觀察。

¹⁰¹ 魏千峰，勞動刑法之特殊性—台灣高等法院八十二年度上易字第 5090 號刑事判決評釋，載：勞動法裁判選輯(二)，元照，頁 380，1999 年 12 月。

¹⁰² 日本學者關此免責條款的討論，形成阻卻構成要件說與阻卻違法說之對立，相關見解中為整理參見莊政達，爭議行為於刑事上免責之研究，國立台灣大學法律研究所碩士論文，頁 56-113，2007 年 6 月。

¹⁰³ 黃宗旻，再探勞工抗爭行為阻卻刑事違法問題，軍法專刊，第 56 卷第 2 期，頁 78-80，2010 年 4 月。

¹⁰⁴ 陳子平，刑法總論(上)，元照，頁 262-263，2005 年 5 月。

¹⁰⁵ 黃宗旻，再探勞工抗爭行為阻卻刑事違法問題，軍法專刊，第 56 卷第 2 期，頁 81-85，2010 年 4 月。

(二) 小結

在我國有關勞動刑法的討論，均是以所謂廣義的勞動刑法或刑法角度的勞動刑法為主要方向。在此角度下，勞動刑法所指涉的乃是一般刑事事實體法規，而在解釋上，其範圍不僅限於限制一般人社會生活的市民刑法規範，也必須同時就勞動法規為考量，亦即應綜合勞動法規與刑法規範，從刑法角度來觀察勞動刑法，蓋其所涉及的為市民刑法，因此主要乃是要如何納入勞動法規，而對一般刑法從內在法秩序完整，所作的考察。

二、 勞動法角度的勞動刑法

國家為貫徹勞動法規，可透過各式法律介入勞動關係，其中包含達成給付行政等各種制度之訂定，或為貫徹行政規範目的而採取各種行政罰或秩序罰，其中最嚴重且最重要的乃是刑罰規定。有關勞動者保護的刑罰規定，可大分為二¹⁰⁶：

(一) 勞動基準法

勞動基準法第 1 條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法。」而該在該法所設罰則部分，原第 78 條若干科罰金的刑罰規定已除罪化改處罰鍰，惟為保護勞動者，仍保留部分刑罰規定如下：

1. 第 75 條不法強迫勞動行為罪
2. 第 76 條非法仲介罪
3. 第 77 條違反對勞工之生命健康及落實童工、女工及技術生等保護罪

(二) 職業安全衛生法

1. 第 40 條規定

本條主要係為防止發生重大職業災害而設之處罰規定，可分為違反同法第 6 條第 1 項規定及違反同法第 16 條第 1 項規定，致發生死亡災害之職業災害者等二種刑罰規定，同條第 2 項亦設有法人與負責人併罰之規定。

2. 第 41 條規定

¹⁰⁶基本上，促進國民就業的就業服務法亦應具有保護勞動者之目的，但僅間接具備此機能。

相較於前條，本條規範的乃是次重大的職業災害，可分為三種：第一款規定之行為態樣同樣是違反同法第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項規定者，但其所致生的是較輕微即發生災害罹災人數在三人以上之職業災害；第 2 款係就違反同法第 18 條第 1 項、第 29 條第 1 項、第 30 條第 1 項、第 31 條第 1 項或第 37 條第 2 項、第 4 項規定者所設之刑罰規定；第 3 款規範者則係違反主管機關或檢查機構依同法第 36 條所發停工通知者。同條第 2 項亦設有法人與負責人併罰之規定。

第六章 職業安全衛生法關於雇主之刑事責任

第一節 前言

勞動刑法是最能體現刑法以保障人權的機能，勞動刑法之保護法益係保障勞工不受強制勞動非人道待遇，係保障勞工合法之工作權。我國現行勞動刑法主要散見在個別的「行政刑法」之中，學者吳坤山曾試圖將勞動刑法加以定義：將勞動刑法區分為廣義及狹義的勞動刑法。所謂「狹義的勞動刑法」，係指對於違反勞動法規範所設定與勞動關係本身相關聯之強行法的基準，而科以刑法之刑罰的刑事實體法規而言。例如：勞動基準法第 75 到 77 條、工廠法第 68 到 72 條、職業安全衛生法第 40 到 41 條、礦場安全法第 40 到 42 條、勞動檢查法第 18、19 條等屬之；而「廣義的勞動刑法」，則是指通常之刑事實體法規而言。這些刑事實體法規之貫徹並非只在為勞動法規範設定直接且排他的強行性法規範而已。換言之，此等刑事實體法規所設定之強刑法規範，是以一般社會生活規範為前提，而非僅在貫徹勞動法規範而已。故，對於發生與勞動關係相關聯之犯罪者，在刑法的評價上，則應就刑事實體法規範及勞動法規範一併加以考量¹⁰⁷。在個別的勞動關係上，當考量狹義的勞動刑法，在集體的勞動關係上，則應考量廣義的勞動刑法。

第二節 職業災害之定義

¹⁰⁷ 吳坤山，勞動刑法基本原理概論(上)，司法周刊第 438 期，3 版，1989 年 10 月。

第一項 災害之概說

就安全衛生管理而言，將「災害」區分為「廣義的災害」與「狹義的災害」，『廣義的災害』又稱為事故，意指事件對人、事、物造成影響；『狹義的災害』意指事件對人造成傷害。國外著名安全衛生專家及學者對於事故的定義如下：海因雷齊（H.W. Weinrich）認為事故是一個非所預期，使作業產生低效率之事件。布蘭克氏（P.P. Black）認為事故是阻礙或干擾有關活動正常進行之任何事件。李泊氏（F.G. Lippert）認為事故是由於有缺陷之工作環境及不適當之工作而引起非計畫範圍內之事件。由以上三位專家學者的定義，予以彙整所謂廣義的「災害」即：在不預期、且非計畫下，因為不安全的工作環境及作業行為，所發生的財物損失或人身傷害，包括天然災害與人為之災害¹⁰⁸。

關於「狹義的災害」係指在勞僱關係下勞工所受到的人身傷害。根據國際勞工局統計專家 1962 年會議，本於尊重人命理念，對災害採取狹義災害之定義，即「災害是由於人與物體、物質或其他人接觸，或是人曝露於物體或作業條件下之作業行動，引起人體傷害之事件」¹⁰⁹。

第二項 職業災害之定義

依據勞動契約之約定內容，勞工負有給付勞務之義務，雇主負有給付工資之義務，因此，勞動契約具有從屬性，亦即在雇主之支配範圍內，勞工有服從雇主指揮監督之義務¹¹⁰，但職業災害的意義與範圍卻很難確定，因為何種事故才能算是職業災害，認定上極為困難，同時也造成實務和學術界的紛爭。

依據國際勞工局對職業災害所做的解釋為：「基於職業上的外傷性傷害或疾病，使受害者罹患暫時性或永久性的殘廢或死亡，而非因被害者之故意或重大過失所引起者而言」¹¹¹。由此解釋得知，認定職業災害的基準，以意外發生之災害與職務之執行二者存有相當因果關係而言。日本勞動安全衛生法第二條第一項勞動災害所下的定義為：「勞工因就

¹⁰⁸中華民國勞工安全衛生協會，甲種業務主管訓練教材，頁 57，2002 年。

¹⁰⁹中華民國勞工安全衛生協會，勞工衛生管理師訓練教材，頁 423，2000 年。

¹¹⁰黃程貫，勞動法，新學林出版，頁 63-74，2006 年。

¹¹¹國際勞工局網站，<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm>。

業有關之建築物、設備、原材料、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他業務引起傷害、罹患疾病或死亡」。

我國對於職業災害之概念在「勞動基準法」、「職業安全衛生法」、「勞工保險條例」；以及依據「勞工保險條例」第三十四條第二項訂定之「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」等相關法令均有提到，但其定義則僅明確規定於職業安全衛生法中¹¹²。即「職業安全衛生法」第二條第五款：「本法所稱職業災害，指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、失能或死亡。」

第三節 職業災害之發生原因及認定標準

吾人觀察「人」、「物」和「環境」三者是勞工在工作場所提供勞務活動之主要結構部分，所謂「人」即指勞工本人及包含其他作業勞工；所謂「物」包含建築物、機械設備、原料、物料、工具等；所謂「環境」即指工作場所之清潔與安全衛生環境條件等¹¹³。此三者若能在安全有效的管理、監督下運作，當能確保工作之安全；反之相互間的關係因隨時間變化而脫序，導致工作場所趨向危險性，其彼此間即失去平衡即會發生異常狀況、事故或災害。

會發生職業災害，其原因，不僅單一因素，更不會是隨機出現，而是有跡可循，並可加以辨識出原因，正所謂「冰凍三尺，非一日之寒」。美國 Heinrich, W.H. 對於意外事故因果關係作有系統之研究，於一九三一年提出「骨牌理論」，認造成災害之發生有：血統與社會環境、個人的缺陷、不安全的行為與環境危害、意外事故、傷害等五個因素，形成一順序的骨牌，當任何一張骨牌倒下，都可能造成傷害的發生。然而若將導致「意外事故」前之任一張骨牌除去，則不會產生後項因素的結果，即不會發生意外事故及傷害。其中血統與社會環境因牽涉層面較廣，非一朝一夕可發揮功效，反而「不安全的行與環境危害」及「個人

¹¹²邱駿彥認為職業安全衛生法將職業災害原因分為：就業場所內之物質、作業活動原因、以及其他原因等三種。參見邱駿彥，當事人違法或過失時職業災害補償責任之探討，政治大學勞工研究所編：我國職業災害補償制度實務研討會，頁 4，國立政治大學勞工研究所，1998 年。

¹¹³中華民國工業安全衛生協會，同註 108，頁 426。

的缺陷」其實亦能透過管理方式於事前加以發覺與防制的。觀察災害現場之災害發生基本模式，亦可區分「直接原因」、「間接原因」和「基本原因」，直接原因勞工直接接觸到能量或危險物、有害物，例如勞工被墜落而下之鋼筋砸中頭部而受傷。間接原因為不安全環境及不安全動作，例如機械傳動部位未設有安全護罩，即不安全工作環境；人員未領有操作證照而操作起重機，即不安全行為。基本原因為雇主安全政策及決心、個人因素及環境因素等管理缺陷，例如未訂定工作安全衛生守則、未實施安全衛生教育訓練等。因此，在所有的職業災害中，以不安全狀況、不安全動作主要發生原因¹¹⁴。

認定勞工之職業災害，一般以「職務執行性」及「職務起因性」判斷基準¹¹⁵，所謂職務執行性乃勞工基於勞動契約在雇主支配下，無論在執行職務，或未從事工作，或未在其管理下從事工作均屬之¹¹⁶。而職務起因性，係指勞工基於勞動契約，在雇主支配下所生危險之具體化及依經驗法則被認定者，即災害與職務具有相當因果關係。「職務執行性」為「職務起因性」的第一層判斷基準，即一般發生職業災害時，必須判斷是否符合「職務起因性」，而認定「職務起因性」首要條件為是否符合「職務執行性」¹¹⁷。

第四節 職業災害之預防責任

我國職業安全衛生法第一條明白揭示其立法目的：防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法¹¹⁸。因此，勞工有權利要求雇主提供一個安全衛生的工作環境，同時也是法規對雇主所規範之事項，即雇主應做好工作場所之安全衛生設施維護與管理工作。從而，由職業災害預防之觀點而言，勞工之權利事項即雇主之義務事項，雇主有充實安全衛生設備和加強安全衛生管理之責，勞工有講求安全工作方法與提高工

¹¹⁴以國內重大職災發生率最高的營造業而言，即印證此一結論。參見勞工安全衛生研究所，營造業重大職業災害分析—不安全行及狀況，頁 95-96，勞工安全衛生研究所，2003 年。

¹¹⁵黃越欽，前揭書註 36，頁 267。

¹¹⁶邱駿彥，我國職業災害補償制度，輔仁法學第 17 期，頁 208，1998 年。

¹¹⁷關於我國過勞死之認定標準，請參陳威霖，就「過勞死」論我國職業災害認定及法律救濟制度，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁 92-96，2003 年 8 月。

¹¹⁸職業安全衛生法雖以規範雇主落實安全衛生設施與管理主，但依第 20、21 條規定，勞工亦有配合接受健康檢、教育訓練與遵守工作手則之義務，可謂勞工預防職業災害之責任。

作安全技能的責任。勞工主管機關基於保護勞工之目的，制定相關勞工安全保護法令與實施安全檢查的責任，對於違反行政法令規定之雇主科以行政罰鍰；嚴重致發生重大職業災害時，得建請司法機關科處雇主刑事罪責。

第一項 勞工是職業安全保護之客體

經濟學家所謂的生產四大要素即土地、資本、管理與勞力，而勞力即指勞工而言。

世界各國對於「勞工」的定義因法律適用目的不同而採取不同的定義，有的以概括方式訂定，亦有以列舉方式訂定。日本勞動安全衛生法與勞動基準法有相同規定：「所稱勞工，不問其職業的種類，受前條之事業或事務所使用，而獲工資之給付者而言。」所以，日本以「使用從屬性」，即下列二項標準來判斷「勞工」：其一，受適用勞動基準法之事業使用；其二，獲得工資給付¹¹⁹。換言之，在雇主的指揮監督下從事勞動，並獲勞動對價的工資者，即為「勞工」。國際勞工組織第一五五號公約指出，所指「勞工」係為所有雇員，包括公務員。美國職業安全衛生法對「勞工」定義為：「受雇主之僱用從事工作者」。西元一九三八年，美國頒行「公平勞動基準法」，為國際間最早以勞動基準之立法形式制頒之勞工保護法律，但該法立法目的為保護藍領階級勞工，而將各行各業之特殊需要及白領階級勞工排除適用¹²⁰。美國勞工專家歸納出下列不同的主張，認為凡是參加經濟活動者、依賴工資而非依賴利潤或地租以維生者、自認係勞工、或其收入或利益與其他勞工相同者、社會認其係勞作者，均為勞工¹²¹，可謂最完整之定義。

然我國對於勞工的定義，散見於各法規當中，在「勞工保險條例」對於勞工的定義，乃基於為保障勞工生活與促進社會安全；「工會法」以保障其工會成員來界定勞工之定義。「職業安全衛生法」把勞工定義為：「受僱從事工作獲致工資者」。勞動基準法第二條第一款將勞工定義為：「受雇主僱用從事工作獲致工資者」。因此，勞工的構成要件須

¹¹⁹黃程貫，同註 110，頁 71-72。

¹²⁰黃越欽、王玲惠、張其恆，職災補償論—中美英德日五國比較，頁 9-10，五南圖書，1995 年。

¹²¹林豐賓，職業安全衛生法—概論與實務，頁 6，三民書局，1998 年。

同時具備三項條件，第一項為受僱者、第二項為從事工作者、第三項為獲取工資者。

我國司法院大法官會議曾在 105 年 10 月 21 日作出第 740 號解釋，就保險業務員招攬保險業務契約是否為勞動契約案之爭議，作出解釋謂「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約，應視勞務債務人(保險業務員)得否自由決定勞務給付之方式(包含工作時間)，並自行負擔業務風險(例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬)以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」¹²²

關於受僱方面，雇主與勞工之間的關係乃為民法上之僱傭關係，依民法第 482 條規定：「稱僱傭者，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。」而所謂契約，乃是對立之意思表示一致之法律行為，必須以合意為要件。而受雇關係並不以訂定書面契約為要件，以口頭約定亦有其效力。有關從事工作方面，勞工提供勞力以從事勞務工作為目的，工作的種類及範圍繁多，因此不論是勞心工作或勞力工作、長期性的工作或短期性的工作，只要是雇主所交付的工作均屬之。有關獲致工資方面，因工資在法律關係上屬於僱傭報酬，有民法之規定保護，雇主給付勞工提供勞務之報酬，應符合基本工資之規定。

行政院勞動部，就有關勞工定義之說明，可知勞工主管機關對於勞基法之勞工定義，需與雇主具有從屬關係¹²³。隨著時代的進步，現今的勞工已超越傳統的範圍，勞工已非侷限於「苦力」工作者或生產中之體力勞動者，所以工業社會中不分勞心或勞力者、藍領或白領階級，同為重要性等同憲法對於人民一般，職業安全衛生法主要在規範雇主對於安全衛生應有之作為，雇主違反法令規定時，則有相關處罰規定。故，即便雇主基於職業安全衛生應負起保護勞工安全之責任，但勞工亦不能因此而免除預防職業災害責任¹²⁴，畢竟不安全動作與不安全行為仍是職業

¹²² 請參司法院大法官釋字第 740 號解釋暨台北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決、台灣高等法院 94 年度勞上字第 45 號民事判決、台灣高等法院 99 年度勞上字第 58 號民事判決、台灣高等法院 101 年度勞上字第 21 號民事判決。

¹²³ 黃越欽、王玲惠、張其恆，同註 36，頁 30-32。

¹²⁴ 依據職業安全衛生法第 12 條、第 23 條及第 25 條規定，勞工有接受健康、體格檢，與防災有

災害發生之重要因素。

第二項 雇主是職業安全義務之主體

在美國「職業安全衛生法」稱雇主為¹²⁵：「僱用人員從事事業影響貿易者」。日本「勞動安全衛生法」稱雇主為¹²⁶：「僱用勞工從事於事業之經營者」。眾所皆知，雇主負有執行勞工法令所規定之義務，而非享有勞工法令給予之權利或保護。我國在「職業安全衛生法」中，明定雇主應負起安全衛生設施及管理之責任，亦屬於強制履行之法定義務，若有違反並應受罰。職業安全衛生法中對於雇主的責任規定如下：

（一）、防止各種作業危害應有必要之安全衛生設備與措施。（二）設置符合中央主管機關規定防護標準之機械器具。（三）、實施指定公告的作業場所之環境檢測；對於危險物與有害物應予標示管理。（四）、對於危險性機械、設備，應經檢機構檢合格才可使用。（五）、工作場所建築物應符合安全衛生規定設計。（六）工作場所有立即發生危險之虞，應立即命令停止工作，並疏散工作人員至安全場所。（七）、對於特別危害之作業，應減少工作時間，並於工作中給予勞工一定的休息時間。（八）、對於新進或在職勞工，應依規定實施體格檢或健康檢查。（九）、依事業之性質規模實施安全衛生管理及設置必要之安全衛生人員。（十）、危險性機械、設備之操作人員，應經中央主管機關規定之訓練合格或取得技術士證照。（十一）、承攬作業中應採取必要之防災措施，並與承攬人或再承攬人負職業災害補償之連帶責任。（十二）、不得僱用童工、女工、懷孕中或產後未滿一年之女工，從事法令規定之危險性或有害性工作。（十三）、對於勞工應施以防災必要之教育訓練；並宣導有關之安全衛生法規。（十四）、依規定訂定勞工安全衛生工作守則並公告週知。（十五）、發生職業災害時，應採必要急救與搶救，並作調查分析與記錄。（十六）、按月填報職業災害統計報請當地檢機構備查。（十七）、對於提出申訴之勞工不得解僱、調職或不利處分。

關之教育訓練，遵守工作守則之義務。

¹²⁵參見美國勞工部網站(OSHA)。http://www.osha.gov/

¹²⁶參閱日本 JICOSH 國際安全衛生中心。http://www.jicosh.gr.jp/Japanese/index.html.

(十八)、不得拒絕檢查機構之檢查¹²⁷。

既然雇主對於工作場所安全衛生應負最大之責任，對於雇主的定義，「職業安全衛生法」第二條第二款規定：「本法所稱雇主，謂事業主或事業之經營負責人。」又同條第四款規定之事業單位，為僱用勞工從事工作之機構，不論是否為營利或非營利事業，其事業主或事業經營負責人均應負起安全衛生法所謂雇主之責任。在「勞動基準法：第二條第二款規定¹²⁸：「雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。」其與「職業安全衛生法」不同之處為增列「代表事業主處理有關勞工事務之人」亦為雇主身分，惟其效力雖適用於「勞動基準法」所規範之事項，但基於防災觀點及實務作業而言，此類代表事業主處理有關勞工事務之人，對於職災的影響程度往往比雇主或事業經營負責人為高，蓋工作場所危險作業之申請須由其簽認核可。

事業主在強調名義上的所有權，而經營負責人則強調實質上的經營權。所謂事業主，是指事業之經營主體，在法人組織為該法人，民法上之法人分為財團法人或社團法人¹²⁹，皆屬於職業安全衛生法所稱之事業主，應負雇主責任；在個人企業則為該事業之業主，通常指事業所有人或法定代理人而言。事業經營負責人即是有權決定一切事業之人，指由事業委任之經理人，如總經理、副總經理、一級主管；或由事業所雇用之管理者，如廠長、課長、組長等。在法律上最典型的事業經營負責人為經理人，所謂經理人，乃事業因其組織大小的不同，採用分層負責制度，授權指定經營負責人。實務上只要是獨立經營事業體，經授權行政經營權，且具行使權利負擔義務者，亦符合「職業安全衛生法」第二條所稱之事業經營負責人¹³⁰。

由雇主身份決定法律責任的歸屬和處罰的對象，蓋防止勞工安全健康受傷害是雇主首要職責，這不僅符合法律之規定，亦符合國際勞工組織第 155 號（職業安全衛生約）及第 161 號（職業衛生設施公約）兩

¹²⁷ 參照職業安全衛生法第 2 章至第 4 章各條文之規定。

¹²⁸ 黃程貫，同註 110，頁 77。

¹²⁹ 施啟揚，民法總則，頁 116，三民書局，2001 年。

¹³⁰ 林豐賓，同註 121，頁 17-20。職業安全衛生法 102 年 7 月 3 日修正，行政院勞工委員會，自 103 年 2 月 17 日起改由「勞動部」管轄。

個安全衛生基本公約之精神。司法裁判上對於雇主身分的認定有：一、以營利事業登記證所載者為職業安全衛生法所稱之雇主。二、以行政監督權決定實際應負責任者，將實際從事經營者列為處罰對象，除對防災有實質助益外，亦較能符合勞工保護立法之意旨。三、以法定代理人為負責人，法定代理人不能以公司組織分層為由，免除其勞工法令所應負之責任。四、以僱用權之有無為認定是否為雇主之依據。五、認定與勞工有事實僱傭關係者為雇主，凡一方事實上為他方服勞務，而他方並對勞工有管理、指揮、監督與懲處之權，則具勞雇契約關係，不因第三人僱用或引進，而可免除其應負之責。六、其他認定標準，例如負責出面承包工程者、負責發放勞工薪資者，都可被認定為雇主¹³¹。由以上對雇主的認定標準，再與職業安全衛生法的立法意旨不難發現，只要被認定是職業災害，而具有上述之一者即可被認定為雇主身分，必須承擔法律所課以之責任，並無法再引用工業革命初期所謂之「與有過失」、「自願承擔風險」、「同伴責任」或「共同雇用」等理由來免除其法律責任。

探究職業災害之所以發生，不外乎起因於不安全的環境和不安全的行為，人接觸、暴露於能量、危險物或有害物，雖然由不安全環境與不安全動作引起，但這些「物的缺陷」或「人的缺陷」正是不良安全衛生管理之徵候，美國學者 H.R.Kaviani 認為這些安全衛生管理缺陷是災害原因的「基本原因」，因此，職業安全衛生法令規定事業單位之雇主負有綜理事業單位勞工安全衛生之責，所以事業單位因為安全衛生設施不良與管理不善，致發生職業災害時，雇主即應負法律責任。

第三項 勞動部

職業安全衛生法第三條第一項規定：「本法所稱主管機關，在中央為行政院勞動委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」精省後，現存主管機關為中央主管機關、直轄市主管機關、縣（市）主管機關等三級，形成上下指揮、監督關係¹³²。

世界各外國有關勞工安全衛生之主管機關，莫不隸屬勞工行政部門

¹³¹ 吳品賢，營造業勞工安全衛生管理法定義務與責任類型化之研究，頁 34-35，國立中央大學碩士論文，2003 年。

¹³² 林豐賓，同註 121，頁 20-21。

¹³³，例如日本屬於勞動省；美國屬於勞工部。日本負責安全衛生行政業務為勞動省之勞動基準局，其勞動監督檢查係採一元化制度，即所謂「勞動基準監督」。在都道府縣共設有 47 個「都道府縣勞動基準局」，其基準局下共設有 343 個「勞動基準監督署」，為監督檢查之基層單位¹³⁴。

美國勞工部下設有職業安全衛生署 (Occupational Safety and Health Administration, 簡稱 OSHA)，掌理全國十個區域有關安全衛生事務。其職業安全衛生法賦予勞工部長有指定各種標準規定、實施檢查與災害調查、要求業者建立各種疾病傷害資料、同時對違反頒布標準者開給違反標準裁定書等權力，以強制業者落實改善工作場所之安全衛生。對於勞工安全衛生的推動，由國會的勞工立法、工會的功能發揮及保險公司的嚴格監督形成三股推動力量¹³⁵。

我國職業安全衛生法規定主管機關職責有三¹³⁶：其一，訂定安全衛生法規定之設備及設施標準。其二，聘請有關專家學者組織安全衛生諮詢委員會，研議有關加強勞工安全衛生事項及提出建議，目前勞工安全衛生研究所即具有此一機能之組織。其三，對各事業單位實施監督與檢查，勞動部負責安全衛生業務為勞工安全衛生署及勞工檢查署。勞工安全衛生署主要負責之業務為勞工安全衛生規劃，相關法令制定，擴大安全衛生參與、強化安全衛生自主管理，以及勞工安全衛生教育的推展；勞工檢查署負責業務為現行勞動檢查及執行勞動重點策略¹³⁷。

第五節 職業安全衛生法之刑罰規範

第一項 職業安全衛生法之立法沿革

職業安全衛生立法最早可追溯至民國 13 年 3 月 29 日，北洋政府所頒訂之「暫行工廠通則」，其主要內容係規定童工與女工禁止從事危

¹³³黃越欽、王玲惠、張其恆，同註 36，頁 20。

¹³⁴行政院勞動部，各國勞動條件檢查方式之比較研究，頁 34-35，1996 年。

¹³⁵陳國鈞，勞工問題，頁 173-175，三民書局，1990 年。

¹³⁶依據職業安全衛生法第 7 條第 2 項規定，設備及措施等標準由中央主管機關定之；第 35 條規定得組織安全衛生諮詢委員會；第 37 條規定主管機關及檢查機構對於各事業單位得實施檢查。

¹³⁷參見行政院勞動部網站之單位職掌事項。<http://www.cla.gov.tw>。

險作業，另外亦規定雇主對於工人之健康與安全應有預防措施。其後在民國 15 年訂頒「臨時工廠條例」，規定適用範圍及僱用 20 人以上之工廠，禁止 15 歲以下童工及女工在夜間工作。同年，國民政府設勞工局掌理勞工行政事務，並設立「勞工法規起草委員會」，終於民國 18 年，工廠法草案經工商部擬訂完成，呈行政院轉立法院核議通過，於同年 12 月 30 日公布『工廠法』。

公布工廠法後為使該法早日有效實施，工商部於民國 19 年擬訂工廠法施行細則，幾經展延後，終於民國 21 年 12 月 30 日工廠法一併公布施行。國民政府為能使工廠法貫徹實施復於民國 20 年 2 月 10 日公布工廠檢查法，並於民國 24 年做第一次修正，明訂執行機構、檢查項目及內容、檢查員之任用及檢查結果之處理等。至此，我國對於保護勞工工作安全與衛生的法律規定已初具規模。

然隨著政府播遷來台後，台灣地區工業日益發展，造成職業災害發生急速增加，在民國 61 年，台北飛歌公司與高雄三美公司女工發生三氯乙烯、四氯乙烯中毒事件，同年 11 月基隆台灣造船公司發生乙炔爆炸造成 50 餘人死傷等重大工安意外，引起全國朝野重視；同時在 59 年及 61 年，美國及日本分別公布職業安全衛生法及勞動安全衛生法，促使我國對職業安全衛生法規重新檢討，內政部於民國 61 年著手起草職業安全衛生法，經立法院長達一年餘之審議，於民國 63 年 4 月 16 日完成『職業安全衛生法』的立法程序並公布施行。

邇來由於產業結構的轉變，生產技術的更新、危險性機械設備的應用及危害物質大量使用所產生職業病頻傳，使勞工易於遭受職業傷害或罹患職業疾病。為建立現代化、合理化及健全化的職業安全衛生法制，配合經濟發展外尚能兼顧勞工生命安全與健康，行政院勞動部乃檢討勞工安全衛生有關法規之妥適性及周延性，及檢討勞工檢查制度是否有效貫徹，針對各項缺失，於民國 80 年 5 月 17 日修正「職業安全衛生法」並公布施行，嗣於民國 91 年 5 月 15 日及 91 年 6 月 12 日又分別修正，並於 102 年 7 月 3 日將相關主管機關改由勞動部管轄，並改名為「職業安全衛生法」。

第二項 職業安全衛生法之職業災害刑罰規範

自勞工安全衛生法於民國 63 年 4 月 16 日公布施行至今已超過 40 年，在 40 多年的漫長期間只經過三次修法，分別為民國 80 年 5 月 7 日、91 年 5 月 15 日及 91 年 6 月 12 日。當時勞工主管部門為內政部，內政部於民國 62 年 12 月 21 日，將「職業安全衛生法」送立法院審查，經委員會審議將法案名稱改為「勞工安全衛生法」¹³⁸。一直到民國 102 年 7 月 3 日又修正公布改為「職業安全衛生法」¹³⁹。

第一款 職業安全衛生法於民國 63 年公布施行

職業安全衛生法之刑事處罰規定，首次出現於民國 63 年 4 月 16 日的立法通過之職業安全衛生法。當時因工廠職業災害頻傳，而保護勞工安全衛生之法律條文分散於工廠法（現已停止適用）、工廠法施行條例、工廠檢查法及礦場法，但由於適用範圍太小及罰則規定多不周全，政府根據當時職災案例，參酌國內勞工法規、國際勞工公約及先進工業國家法例，草擬職業安全衛生法送立法院審查，期望制訂勞工安全衛生專法並加貫徹，採取有效措施以防止職業上之災害。

在民國 63 年 4 月 16 日立法通過之「職業安全衛生法」第 28 條有關刑罰規定：有下列情形之一者，處一年以下有期徒刑、拘役、科或併科五千元以下罰金，若法人解前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金，（一）第 5 條第 1 項：雇主對防止作業危害事項應有必要之安全衛生設施（二）第 6 條第 1 項：雇主對於危險性機械設備應經過檢查機構檢查合格才得使用。（三）第 8 條：工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。（四）第 9 條第 1 項：高溫作業勞工每日工作不得超過六小時，另特殊危害之作業，亦應規定減少勞工工作時間，並在工作時間中予以適當之休息。（五）第 13 條：經中央主管機關指定具有危險

¹³⁸立法院網站—立法院法律系統。

¹³⁹徐婉寧，職業安全衛生法之現況與展望，萬國法律，199 期，2015 年 2 月，頁 60-75。張國明，職業安全衛生法新里程---由安全衛生邁向身心健康職場環境，台灣勞工季刊，第 36 期，2013 年 12 月，頁 6-13。張金鏘，職業安全衛生法修正後工程界應有的因應作為，工業安全衛生月刊，332 期，2017 年 2 月，頁 10-13。黎博文，職業安全衛生法適用範圍之回顧與展望，台灣公共衛生雜誌，34 期，2015 年 8 月，頁 362-378

性機械之操作人員，雇主應負責訓練，或僱用經主管機關認可發給執照之合格人員充任之。（六）第 18 條：雇主不得僱用童工、女工從事危害性工作。（七）第 25 條：事業工作場所如發生職業災害，雇主應即採取必要措施，並報告主管機關及檢查機構。（八）違反主管機關或檢查機構所發停工之通知者。

於民國 62 年 12 月 21 日，內政部將「職業安全衛生法」送立法院審查，其間經一讀、委員會審查、二讀廣泛討論、逐條討論，直到民國 63 年 4 月 2 日的三讀通過。

第二款 職業安全衛生法於民國 80 年第一次修正

民國 67 年到 78 年我國各業職業災害率比工業先進國家為高。內政部為加強保護勞工生命安全，於民國 76 年底著手修正職業安全衛生法，廣邀有關機關、學者專家、勞工團體代表等舉辦公聽會，廣徵各界意見，並參酌國外辦理勞工安全衛生之經驗，於民國 78 年 2 月陳報行政院審查，於 78 年 10 月函請司法院審議，終於民國 78 年 12 月 8 日送立法院審查，民國 80 年 4 月 30 日「職業安全衛生法」正式通過第一次修法三讀，並於同年 5 月 7 日公布施行，為近年來最大幅度的修正，直接影響數十種相關附屬規章，其中修正重點之一即將刑事處罰加重，有期徒刑由原本最高一年提高至三年；並將罰鍰由三萬元提高至十五萬元¹⁴⁰。

我國職業安全衛生法有關職業災害之處刑規定於第五章罰則之第 40 條及第 41 條條文中，第 40 條第一項規定：法人若違反應有符合標準之必要安全衛生設備，或使用未經檢查機構或代行檢查機構檢查合格之危險性機械設備，而發生死亡災害者，除對其負責人應處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣三十萬元以下罰金外，亦對該法人科以罰金處罰。另第 41 條亦規定違反下列規定之一者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣 18 萬元以下罰金：（一）、雇主違反應有符合標準必要之安全衛生設備，致發生罹災人數在三人以上之職業災害時。（二）、雇主使用未經檢查機構或代行檢查機構檢查合格之危險性機械

¹⁴⁰立法院，院會紀錄，立法院公報第 80 卷第 35 期 2459 號，頁 37-39，1991 年。鄭義，我國職業安全衛生法規發展與推動現況，環境工程會刊第 12 卷第 3 期，頁 45-52，2001 年。

設備，致發生罹災人數在三人以上之職業災害時。（三）、雇主或工作場所負責人對於工作場所有立即發生危險之虞時，未即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。（四）、雇主使童工從事中央主管機關指定之危險性或有害性工作。（五）、雇主使女工從事中央主管機關指定之危險性或有害性工作，但不具生育或從事管理、研究或搶救災害之女工除外。（六）、雇主使妊娠中或產後未滿一年之女工從事中央主管機關指定之危險性或有害性工作，但產後滿六個月之女工，經檢附醫師證明無礙健康之文件，向雇主提出申請自願從事工作者除外。（七）、事業單位工作場所發生重大職災時，未於二十四小時內報告檢查機構。（八）、事業單位工作場所發生重大職災時，除必要之急救、搶救外，非經司法機關或檢查機構許可，不得移動或破壞現場。（九）、違反主管機關或檢查機構所發之停工通知¹⁴¹。

第六節 職業安全衛生法之法律性質

刑法與行政法同為具有公法之性質，行政法規範人民之義務履行，對於違反者施以行政罰，亦有處以刑事罰之制裁規定。以職業安全衛生法而言，其本身即屬行政法，罰則中除有行政處罰規定外，亦規定刑事罰則。刑事法規區分為「主刑法」與「輔刑法」，主刑法為「中華民國刑法」；主刑法以外之其他刑事法規即為輔刑法，輔刑法亦稱為「刑事特別法」。刑事特別法又依立法形式分為，以刑事單行法針對特定人、事、時、地之特別需要所制定之「特別刑法」；以及分散於民商法、經濟、財稅法等，特別是行政法中之「附屬刑法」¹⁴²。

第一項 職業安全衛生法具有行政刑法之性質

由於工業革命使得工商業快速發達、民生富裕，企業為求更高之獲利，不重視勞工安全與利益，為解決工業革命所生勞工安全問題，政府制定各種行政法律以推行其行政措施，對於弱勢勞工予以保護，對於觸犯法規者予以處罰，以達社會公平與正義。民國 63 年，因於國內重大

¹⁴¹參見職業安全衛生法第 40、41 條。職業安全衛生研究所—法規資料庫。

¹⁴²林佳璋，論附屬刑法之立法裁量，警大法學論集第 8 期，頁 3-4，2003 年。

職業災害頻傳，為防止職業災害之目的，勞工行政機關乃參酌國內外相關安全衛生法規頒訂「職業安全衛生法」，並依國內實施現況與國外經驗而數度修訂¹⁴³。因此，職業安全衛生法為名符其實之行政法規。惟國家利用刑罰的嚇阻效果以達到政治、經濟、社會與文化等生活秩序之行政法目的，將刑法所定之罪名作為行政犯之處罰對象，有學者亦將此行政法稱之為「行政刑法」。

第二項 職業安全衛生法具有特別刑法之性質

於現行法規中，將刑法區分為單行刑法與附屬刑法兩類，所謂單行刑法，即單純規定犯罪和刑罰之法律，如陸海空軍刑法即是；而所謂「附屬刑法」，係規定某行政事項或其他法律關係為主體，在該法中規定違反之構成要件及刑罰，易言之，行政法將刑罰規定於違法之罰則中，不難發現行政機關欲藉刑罰效果達到行政法之目的，即為附屬刑法。換言之，附屬刑法乃對於嚴重行政違規行為，立法者認為民法於行政罰無法達到預期行政目的，乃於行政法中規定刑罰效果。其中附屬刑法包括：內政、社會治安、智慧財產權、經濟、金融、稅務、地政、交通、勞工、衛生、環保、資訊、兩岸等類，如「職業安全衛生法」即是『附屬刑法』¹⁴⁴。附屬刑法大多是規定於行政法中，因此附屬刑法亦被學者定義為：對於非刑事法規中的犯罪，科以刑事處罰之法律條文。

職業安全衛生法乃針對保護勞工之特定對象所制定之法規，因此，職業安全衛生法亦屬「特別刑法」，又因其罰則使用刑法之罪名，因此屬於「特別刑法」之一，雖然有學者將之視為廣義的行政罰，惟因須由法院加以裁判之，實務上不適宜認為行政罰¹⁴⁵。

綜合上述，可知職業安全衛生法兼具行政法、特別刑法與附屬刑法之性質。因此，職業安全衛生法與刑法在犯罪論處上將產生法律適用之問題，有學者認為特別刑法與普通刑法在基本原則上並無差異，唯一的

¹⁴³鄭義，我國職業安全衛生法規發展與推動現況，環境工程會刊第 12 卷第 3 期，頁 48，2001 年。

¹⁴⁴高仰止，刑法概要，頁 8，五南圖書，2004 年。

¹⁴⁵陳新民，行政法學總論，頁 275，陳新民發行，1994 年。

不同點，乃在於罰度之輕重而已¹⁴⁶。但對於普通法與特別法之效力，在法律學上有特別法優於普通法之重要原則，而僅在特別法無規定時才適用普通刑法。因此，可推論職業安全衛生法之違反職業災害罪與刑法業務過失罪之間，即為普通法與特別法之關係，有關勞雇間因作業發生之職業災害應優先適用職業安全衛生法，而刑法乃補充不足之處¹⁴⁷。



¹⁴⁶韓忠謨，特別刑法、附屬刑法與普通刑法之關係，收錄於法務部刑法研究修正委員會編，刑法縮則研究修正資料彙編（一），頁 38，法務部，1998 年。

¹⁴⁷然而，實務判決因刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪法定刑為五年以下有期徒刑，但職業安全衛生法第 40 條第 1 項法定刑為三年以下有期徒刑，故判決均以刑法第 55 條從一重處斷，均以刑法第 276 條第 2 項為論罪科刑之依據。並無特別法優於普通法原則之適用。

第七章 各國之職業災害救濟制度

發生職業災害的救濟法制，今日世界各國普遍多已從雇主過失責任主義，進入無過失責任的特別立法，其中以社會安全制度引導的社會保險，亦被普遍採行。惟因各國相關制度所擬保障的對象，所提供保障的項目和範圍，及因職業災害所生之各項請求權的適用關係等，均有其特殊之處。本章擬針對本文研究之主題，就英、美、德、日、韓、中國大陸等六國之職業災害補償制度、勞工保險制度、因職業災害所生之各項請求權的適用關係等，逐一探討，作為檢討身為法制繼受國家之我國法的參考。蓋英美二國同屬英美法系，惟二國的立法精神仍有不同；德日韓中四國同屬大陸法系，惟前三國位居歐陸、後三國位居東亞，地理、人文背景及法制建構均有差異。上述六國之職業災害救濟法制及其發展各具特色，殊值比較觀察，茲依英、美、德、日、韓、中依序探討。

第一節 英國之職業災害救濟制度

英國職業災害（Industrial accidents）的救濟法制，大體可分為下列四個時期：一、普通法（Common Law）；二、勞動者災害補償法（Workmen's Compensation Act. 1897）；三、國民保險〔職業災害〕法（National Insurance [Industrial Injury] Act. 1946）；四、社會安全法（Social Security Act. 1975）及社會安全與住宅給付法（Social Security and Housing Benefits Act. 1982）。其中，與職業災補償制度相關者，係勞動者災害補償法；與勞工保險制度相關者，係國民保險法、社會安全法及社會安全與住宅給付法。

第一項 職業災補償制度¹⁴⁸

先進民主國家英國之職業災害救濟法制，直到 1897 年施行勞動者災害補償法，導人雇主無過失責任制度，其法制發展乃進入另一階段。因為以普通法侵權行為之過失訴訟，有其理論上的困難，為使職業災害受災的

¹⁴⁸黃越欽、王惠玲、張其恆合著，職災補償論—中美英德日五國比較，五南圖書出版公司，1995 年 10 月初版 1 刷，頁 55-57。賴榮全，我國勞工職業災害補償制度調整之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，1995 年 1 月，頁 56-59。

勞工容易得到法律上的救濟，在普通法的架構內加以克服，固然為重大課題。但是，另一方面建立新的職業災害補償制度，不以雇主的過失為要件，而修改為無過失責任制度，仍具有必要性，即在此要求背景下制定。

於 1897 年施行的勞動者災害補償法，主要立法重點在於，緩和職業災害補償的要件，同時將補償的內容定型化。以此方式課予雇主補償的責任。茲簡述該法的重要內容如下：

第一款 請求補償之構成要件

當勞動者所發生之事故具業務起因性及業務遂行性，而導致受傷及死亡（同法第 1 條第 1 項）。在此，雇主有無過失並非構成要件。

然前述構成要件中，起初僅以事故為補償的對象，而不包括職業病。直到 1906 年及 1925 年修訂該法，若干疾病，始被視為職業病而予以補償。

第二款 適用範圍之限制

一開始該法僅適用於鐵路、礦山、採石、土木及建築等事業。因此，該法最初適用的勞工比例甚低，直到 1906 年修訂該法，其適用對象始擴大到所有的僱傭關係，適用事業的限制，亦告取消。

第三款 採行全面強制保險制度

在該法中，雇主依同法所負危險責任的保險，並未採全面強制制度，而係期待雇主以任意的保險契約為之，在此期間，僅易引起塵肺的產業，在 1918 年的勞動者災害補償法中導入強制保險制度，煤礦業則於 1934 年的勞動者災害補償法始予導入，直到 1948 年國民保險（職業災害）法施行，全面採行強制保險制度始告實現¹⁴⁹。

在本時期中，民事損害賠償請求權與基於勞動者災害補償法之補償請求權的關係，依勞動者災害補償法第 1 條第 2 項的規定，予以受災勞工選擇權，該項選擇權的方式，大致上維持至 1948 年的國民保險法，

¹⁴⁹窪田隼人等著，勞動災害補償法論，日本法律文化社發行，1985 年版，頁 25-27。轉引自魏朝光著，勞動職業災害之補償，財團法人勞工研究資料中心基金會，民國 81 年 11 月初版 1 刷，頁 88。

始予廢除。

第二項 勞工保險制度¹⁵⁰

第一款 全新的國民保險法制度

英國之職業災害救濟法制，自第二次世界大戰後，可謂進入全新的國民保險制度。此種制度，與普通法、勞動者災害補償法，甚至該法後來導人的部分強制保險制度，均有不同。此種新的保險制度，源自著名的 Beveridge 報告書及 Monckton 報告書。

第一目 社會保險與關連服務報告書¹⁵¹

於 1942 年，英國政府設置委員會，由 William Beveridge 擔任主席，就當時社會安全制度，通盤加以檢討。Beveridge 氏在其發表的「社會保險與關連服務」(Social Insurance and Allied Services) 報告書中，曾對職業災害救濟法制所包括的社會保險及關連的各國現行制度，以及諸制度的相互關連，特別為注意、調查，而提出通盤檢討，並建議應建立統一化的制度，對國民的生活健康，從出生到死亡，妥為照顧。基於該項構想，勞工因職業災害而勞動不能或死亡，與其他原因所致者，同在社會保險計劃之中。

在該報告書中，復提及社會保險計劃應遵守下列六個基本原則：一、均一額的最低生活給付。二、均一額保險費的負擔。三、行政責任的統一。四、合理的給付額。五、包括性。六、：被保險人的分類。

再者，社會保險中，其費用應由國庫、雇主、受雇勞工共同負擔，並且勞資雙方應於每週繳納其保險費。

最後英國政府採納該項建議書後，先後完成制定四個基本法律：一、家庭津貼法 (Family Allowance Act, 1943)。二、國民保險法 (National Insurance Act)。三、國民保險〔職業災害〕法 (National

¹⁵⁰行政院勞動部編印，勞災補償與損害賠償，民國 81 年 10 月，頁 124-212。黃越欽、王色玲、張其恆合著，職災補償論—中美英德日五國比較，五南圖書出版公司，1995 年 10 月初版 1 刷，頁 57-65。賴崇全，我國勞工職業災害補償制度調整之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，民國 85 年 1 月，頁 59-64。王澤鑑著，民法學說與判例研究 (第 2 冊)，三民書局，1994 年 10 月版，頁 414。

¹⁵¹詳見行政院勞動部編印，勞災補償與損害賠償，民國 81 年 10 月，頁 124-131。

Insurance [Industrial Injuries] Act, 1946)。四、國民援助法 (National Assistance Act, 1948)。

第二目 Monckton 報告書¹⁵²

Walter Monckton 在英國政府對社會安全給付與損害賠償相互關係，檢討而成立的委員會中，1944 年被任命為委員，並擔任主席。該委員會對 Beveridge 報告書關於社會保險計劃的考查，對政府提案，以為修正之考慮。該報告書對損害賠償與社會安全相互間的影響，提出檢討，同時，並對職業災害關於雇主及第三者的損害賠償責任，所規範的法律應否變更？加以檢討，而於 1946 年提出最終報告書，即所謂的 Monckton 報告書。

在報告書中，並對社會安全給付與損害賠償的關係，應否分為非工作災害與工作災害之情形，加以檢討。Monckton 氏所提報告書，對國民保險（職業災害）法 1948 年的修正，有重大的影響。

第三目 1946 年國民保險（職業災害）法

上揭國民保險（職業災害）法之內容簡述如下：

- 一、 適用範圍：包括全體受僱者，無事業別之限制。
- 二、 給付要件：凡該法保護的對象，因工作起因，且在工作執行中，發生事故，而致之人身損害及一定範圍的職業病。雇主過失之有無，並非要件。
- 三、 保險給付內容：原則採均一制。
- 四、 保險費的負擔：亦採均一制，依年齡及性別設定其基準。保險費負擔者，依勞工及雇主平均分擔總額的六分之五，國家負擔六分之一。
- 五、 保險給付項目：可分為：（一）短期勞動不能的工作傷害。（二）肉體或精神的機能喪失，致長期勞動不能的工作殘障給付。（三）殘障給付的附加給付，如就業不能的給付、特別困難津貼、長期護理津貼、醫院治療津貼。（四）勞工死亡時，支付其遺屬的死亡給付。

¹⁵²詳見行政院勞動部編印，勞災補償與損害賠償，民國 81 年 10 月，頁 140-149。

觀諸 1946 年的國民保險（職業災害）法，可謂將英國的職業災害補償制度，帶入全新的國民保險制度，然在同法中，對於民事損害賠償與職業災害保險給付的關係，並無任何規定。此項問題，一直到 Monckton 報告書提出，並於 1948 年修正該法時，始一併予以解決。

第四目 1948 年國民保險（職業災害）法

1948 年國民保險（職業災害）法修正時，廢止所有共同僱用的法理¹⁵³，並在處理民事損害賠償與職業災害保險給付的關係上，重新加以調整。

在人身損害之損害賠償額的計算，該修正法案，採取扣除說的折衷方式（部分扣除），其要點如下：

- 一、 保險給付的扣除原則：社會保險給付應就受災勞工重複領取之利益，予以扣除。
- 二、 扣除的給付項目：僅以工作傷害給付、工作殘廢給付及工作疾病的給付為限。
- 三、 扣除的給付額度：僅以保險給付額的二分之一，得為扣除額之上限。

第二款 社會安全法

所謂「社會安全」，英國近代已將之包含於：社會福利服務、住宅服務、教育服務、國民健康服務及通稱的社會安全體系之內，而構成廣義的「社會安全」概念。此種廣義的社會安全概念實係基於負擔或無須負擔費用，而為金錢給付，以圖國民所得維持的意義。

目前英國的社會安全制度，是基於 1975 年的社會安全法，由國民保險制度與公共扶助制度二部分所構成。其中，前者占著主要的地位，而後者則居於補充的地位。

第一目 費用負擔

¹⁵³共同僱用法理，謂因同一雇主僱用之勞工的過失，而遭受損害時，不得向雇主請求損害賠償。此項理論，是建立在個人主義的思想，認為受僱人的權利，是依契約而定，當其受僱之際，即默示同意，承受其他勞工因執行職務所生的損害。也就是說，雇主對於自身的侵權行為固應負責，但是，由於其他所僱用勞工的過失，所致的損害，則應由該第三者負責。詳見陳舜華著，勞工職業災害補償之研究，司法研究年報第 9 輯中冊，民國 78 年 6 月，頁 1107-1119。

國民保險制度是採取費用負擔制，凡超過義務教育終了之年齡者，均課予加入的義務。被保險人得據此受領退職年金給付、失業給付、疾病給付、戰爭年金給付，同時，對職業災害亦得為給付。其保險費，除由受僱勞工、雇主負擔外，國家亦對其營運基金為一部分的負擔。以1980年為例，保險費收入128.1億英鎊，國家負擔29.1億英鎊，計國家負擔部分約22.72%。

於社會安全制度中，除了國民保險制度之外，另一種居於補充地位的公共扶助制度，其給付亦可稱之為「補充給付」(Supplementary Benefits)，其費用概由國家負擔，諸如：兒童給付、保護者津貼及老人年金等屬之¹⁵⁴。

第二目 給付條件

發生職業災害所得受領保險給付者，乃受僱者因工作起因，且在工作執行中，所生的事故，而受人身損害及職業病者而言。茲簡述其要件如下：

一、 人身損害

稱人身損害，必須是對人身的侵害，但對眼鏡或義齒等的損傷，則不在此範圍；其次，所謂對人身的侵害，並不限於身體，即精神上的侵害亦屬之。

二、 事故

因事故所生的損害，要件必以突發事件(event)所生；至於在日常勞動過程所造成的損害，則是屬於職業病，非在事故的概念範圍內，係在一般國民保險中為給付。

三、 業務起因性及業務遂行性

本項要件，雖須同時具備起因性、執行性二要素，但工作執行中所生事故，除有足以推翻的特別情事外，推定有業務起因性。惟在具體判斷時，亦屬個案認定，至其重要指標，諸如：事故發生時間、事故發生場所及事故當時的行為等屬之。

四、 職業病

¹⁵⁴ 王榮德、鄭雅文、林依瑩，職災補償制度之國際比較及台灣制度之改革方向，台灣公共衛生雜誌，第28卷第6期，頁459-473，2009年12月。

職業病在 1980 年職業病規則中，有詳細的規定，至其要件，應具備下列三點：指定的疾病；與本身的職務有關；執行職務中所生。

五、 給付內容

1982 年的社會安全及住宅給付法，廢止因職業災害所支給的傷害給付，該傷害給付為對短期勞動不能之給付，與一般疾病給付相對應。傷害給付廢止後，改採法定疾病津貼制度，依修正後的規定，因職業災害致勞動不能時，自第 4 日起，支給受災勞工法定疾病津貼，並課予雇主支付義務。惟雇主所支付的金額，得自社會安全中，其所負擔的部分扣除。此種制度之導入，業已使英國雇主疾病津貼的支付制度廣泛地普及且固定，從任意制度到強制制度，並使其成為社會安全制度的一環。

次查，法定疾病津貼最高給付限額為 8 週，超過 8 週仍不能勞動時，則繼續支給無費用負擔的疾病津貼。至於殘廢給付(Disablement Benefit)則由事故發生之日，經 90 日起給付，並得與疾病津貼同時支給。此外，殘廢給付的附加給付，尚包括失業津貼、長期護理津貼、特別殘障津貼及特別困難津貼等。

第三項 職業災害補償制度與損害賠償等制度之關係

英國之職業災害救濟制度，依序之相關法制為：1880 年雇主責任法、1897 年勞動者災害補償法、1946 年國民保險（職業災害）法、1975 年社會安全法及 1982 年之社會安全及住宅給付法。

雇主責任法可謂係對普通法上共同僱用之法理部分加以廢止；勞動者災害補償法則導人無過失責任、補償內容定型化等新的立法；國民保險（職業災害）法，則導入國民保險制度，將雇主所應負擔之責任加以保險；社會安全法則採制度之整合，其內容可分為國民保險制度與公共扶助制度二部分。

就民事損害賠償與職業災害補償請求權之關係言，依勞動者災害補償法規定，二者間受災勞工有選擇權；另國民保險（職業災害）法於 1946 年制定時，開始採取強制保險的制度，由雇主個人所負擔之無過失責任，逐漸被社會保險取代；至 1948 年國民保險（職業災害）法修正時，則使社會保險與民事損害賠償請求權採併行、兼得之關係，但於

受害人另有利益，且為工作傷害、殘廢、疾病之給付，並在保險給付額二分之一之限度內，得扣除之。

第四項 小結

英國的職業災害補償制度，即勞動者災害補償法，係因普通法侵權行為之過失責任原則，導致職業災害受災勞工求償上之困境，為克服此項問題，故建立不以雇主之過失為要件之無過失責任制度，性質上係危險責任。而在勞動者災害補償法中，除了規範雇主之無過失責任外，亦訂有相對應的任意保險制度，並就特定事業採取強制保險，此時的保險制度，目的在確保雇主之資力，以使受災勞工的權益不至落空，其內容是與雇主所負擔定額且額度較低的無過失責任相對應，性質上應係財產保險性質之責任保險。

英國的勞工保險制度逐漸往社會安全的方向發展，1946 年國民保險（職業災害）法、1975 年社會安全法及 1982 年之社會安全及住宅給付法，保險制度設置之目的，已從雇主責任的確保，轉而成為對受災勞工生活的保障，此從受災勞工亦須負擔一部分的保費，且保險給付之內容包含長期性的各種津貼，可看出英國勞工保險制度的變革，亦即，已由財產保險性質的責任保險轉而成為具人身保險性質的綜合保險¹⁵⁵。

第二節 美國之職業災害救濟制度¹⁵⁶

第一項 聯邦職業災害補償法

第一款 立法沿革

美國之職業災害救濟制度之發展，約略可分為三個階段：一、普通法時期；二、雇主責任法時期；三、職業災害補償法及社會安全法時期。其中，職業災害補償制度，為發展最早的一種社會保險，但並非由政府統籌管理。

在美國的職業災害補償與補償體系發展，在歷經「普通法上的雇主

¹⁵⁵ 依其給付內容，是綜合了人身保險性質的健康保險、傷害保險、死亡保險及年金保險。

¹⁵⁶ 勞動部勞動及職業安全衛生研究所，我國職業災害補償法制之研究，頁 49-58，2017 年 6 月。

責任時代(1855 年以前)」、「雇主責任法時代(1855-1908 年間)¹⁵⁷」，由於職災死亡人數在 1907 年達到高峰，僅在鐵路建築與煙煤採採就超過 7,000 人，因而形成強大的公眾壓力，要求立法緩和職災所帶來的苦難¹⁵⁸。美國第一部以強制保險為手段的聯邦職業災害勞工補償法也因此於 1930 年訂頒，隨後 1911 年，紐澤西州與威斯康辛州也各自制定了州職災補償法¹⁵⁹，自此開啟職災補償時代。美國的職業災害勞工補償制度由地方分權的五十個州的法律所組成，聯邦法律僅適用於聯邦政府受雇人與港埠作業勞工。各州法律的運作，不受聯邦政府的節制與干預。

第二款 被保險人

凡是能定義為「受雇者」者，均可為職業災害補償保險之被保險人。美國全國社會保險研究所在 2012 年的報告書中指出，職業災害勞工補償法令涵蓋了大約 127,904,000 為勞工，約為全美勞工的 90%¹⁶⁰，該研究指出，除了德州外，其他州規定幾乎所有民營企業的受雇者均強制納入職災勞工補償法令，但特定種類的勞工則是例外，例如受僱於微型企業的勞工、或是特定的農業勞工、家事工作者、慈善或宗教組織的受雇者、某些州政府及地方政府單位的受雇者。Arkansas, Colorado, Georgia, Michigan, New Mexico, North Carolina, Virginia, Wisconsin 這八個州的規定是，員工人數不及三人的雇主，沒有為其員工納保的強制義務。至於 Alabama, Mississippi, Missouri, Tennessee 等四州，則是將此強制義務的豁免，適用於雇用人數不及五人的雇主。針對農業勞工的規定，各州差異頗大。除了德州外，還有 11 個州將農業勞工的雇主豁免於強制加保的義務。其他的州則規定部分的或全部的農事雇主有義務為其受

¹⁵⁷黃越欽、王惠玲、張其恆合著，職災補償論—中美英德日五國比較，五南圖書出版公司，1995 年 10 月初版 1 刷，頁 77-116。魏朝光著，勞動職業災害之補償，財團法人勞工研究資料中心基金會，民國 81 年 11 月初版 1 刷，頁 97-112。賴崇全，我國勞工職業災害補償制度調整之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，民國 85 年 1 月，頁 64-80。劉昆祥著，建立職業災害補償制度之研究，民國 73 年研考經費補助專案，頁 56-59。

¹⁵⁸轉引自張其恆，主要國家職業災害認定與補償制度之比較研究期末報告，行政院勞委會職業訓練局委託研究，頁 46，2009 年 2 月。

¹⁵⁹紐澤西州於 1911 年 4 月 3 日通過法案，並於當年 7 月 4 日生效；威斯康辛州則於 1911 年 5 月 3 日通過並生效。摘自 Nation Academy of Social Insurance, Workers' Compensation: Benefits, Coverage, and Cost, 2012, p.3, August 2014.

¹⁶⁰根據美國勞工統計局統計資料，2012 年全美受雇者約有 143,000,000 人。網址：<http://www.bls.gov/data/>。

僱者加保。由於全美沒有一個統一的機構負責計算加保勞工人數、加保勞工薪資，德州是全美唯一的例外，德州並不強制雇主為其員工提供保險，是採自願方式，但不提供員工職災補償保險的雇主將面臨侵權法的訴訟，意思是雇主若沒提供員工這類保險，員工可以提起訴訟要求雇主負起員工之職業災害或職業病的責任。

第三款 保險人

美國職業災害保險制度，以民營之私人保險為中心，此亦為大多數州所採用之職業災害保險制度。依統計顯示，在 2012 年私人保險 (Private Carriers) 與自我保險 (Self-Insured) 各佔 54% 與 23.9% ，合計達 77.9% ，充分顯示美國職災保險民營主導之特色。

美國職業災害保險之保險人類別計有下述幾種，分別是私人保險 (Private Carriers)、州政府基金 (State Funds)、聯邦政府 (Federal)、自我保險 (Self-Insured)¹⁶¹，雇主得藉由購買上述保險，履行其義務。

由上揭統計可發現，整體保險給付金額逐年攀升，自 1962 年的 1,489 百萬元，迄至 2012 年已達 61,857 百萬元，成長有 40 倍之多，而在給付內容方面，則仍以醫療給付為大宗，以 201 年為例，約 50% 之保險給付均為醫療給付。

第四款 保險事故

祇要受僱者其傷病基於「業務起因性」與「業務遂行性」，均屬保險範疇。

第五款 給付內容

職業災害補償保險給付計有下列幾種，包括 1. 現金給付 (一為不能勞動之給付，分為一時的與永久的，二為殘障補償給付，亦分為部分與全部)；2. 醫療補償給付；3. 遺族補償給付；4. 喪葬給付；5. 復健。¹⁶²

由美國社會保險研究所 2012 年報告指出，醫療給付成為大宗，從

¹⁶¹ 參見勞動部勞動及職業安全衛生研究所，我國職業災害補償法制之研究，民國 106 年 6 月，1 版 1 刷，頁 50-52。

¹⁶² 黃越欽、王惠玲、張其恆合著，職業災害補償論—中美英德日五國比較，五南圖書出版有限公司，頁 106-107，1995 年 10 月初版一刷。

早期僅 30% 左右，成長至 50% ，與現金給付相當。¹⁶³

第一目 典型的職業災害補償

第一、暫時性失能全額給付，對特定期間完全失能勞工之給付。所有職業災害勞工補償之請求，最初均分類為此種給付案件。就「暫時完全失能」的情況下，全美除了羅德島外，其餘均提供「最低週暫時完全失能給付」，其中五州的給付額度是以法律訂定。另外四十五州的法律規範差異頗大，有些州訂定的最低給付額度，甚至允許勞工可以拿到比實際薪資損失部分還多的金額(不過大部分這些州所提供的最低額度太低了，以致於能對勞工起作用的情況不多)，有些州規定勞工人能實際享有的給付額度，不能高於其實際損失的部分，有些州則規定是比照該州平均州薪資的一定比例。在勞工接受的醫療照護已達最佳的改善狀態，但其失能狀況仍持續，被認定是永久狀態時，該勞工可以再分類為永久性失能，領取永久失能給付。

第二、治療給束後，勞工仍然完全失能，則屬於永久性完全失能給付。大多數的案件，永久性完全失能給付與暫時性完全失能給付相同。給付水準約為勞工平均工資的三分之二，實際數額各州規定不同，最高與最低給付額亦按扶養家屬人數而有所不同。

第三、治療結束後，勞工仍然永久性部分失能，則領取永久性部分失能給付。如一肢喪失功能，可請領永久性部分失能給付。給付水準則按特定障礙之給付標準表決定。如果屬非等級表之永久性部分失能，則視個案情形判斷決定。

第四、遺囑給付，由職業災害死亡勞工之家屬請領。如果工人死於跟工作有關的傷害或疾病，該名工人的配偶及子女通常每週可以領取遺囑津貼。全美約半數的州有提供每週遺囑津貼，其額度約為該名工人先前工資的 66.66% 。另外半數的州所提供的遺囑津貼絕大部分有區分是否遺有子女，遺有子女者所領得的遺囑津貼額度高於未有子女者，此外這兩類遺囑津貼額度上下限。比較開放的州遺囑津貼的發放是持續至配

¹⁶³請參前揭註 156，頁 53。

偶死亡或再婚時，子女則持續領到滿 18 歲為止。有些州則是在發放一段時日後即終止。遺囑津貼的對象也包括孤兒或其他受扶養親屬¹⁶⁴。

第六款 保費之負擔

職業災害保險之保費由雇主全額負擔。保險人對小企業主要採「經驗費率」，保險費率乃根據其產業過去安全衛生經驗決定。對大企業則採「實績費率」，保險費率按該企業過去安衛紀錄，就經驗費率調整決定。

比較大的企業有時亦採自我保險，保險費率偏向採用實績費率制，保險費率僅部分反映企業本身的傷病經驗。而職災勞工補償保險與失業保險主要不同之處，即是保險費率按產業甚或企業而不同。

第二項 非受僱者或派遣勞動者有否職業災害保障異

第一款 非受僱者之處理方式

於美國，自營作業者是不為職業災害保險所涵蓋。

第二款 派遣勞動等非典型受僱者

目前美國並無針對勞動派遣訂定專法，亦無在相關法規中明確定義派遣勞工，有關勞動派遣之相關規範散見於不同之法律，且相當程度仰賴法院判決與國家勞工關係局(National Labor Relations Board，簡稱NLRB)對於勞動法令之解釋，來保障這些特殊勞務關係下之勞工權益。是以，派遣勞工如欲享有與一般受僱者相同之勞動基準，該受僱者必須符合相關法令中對於受僱人(employee)的定義，並藉由「共同雇主責任」之概念來適用於相關法令以保障其權益。¹⁶⁵

整體而言，由於派遣勞工乃派遣機構所直接僱用，因此派遣機構幾乎在所有相關事項上皆必須負擔起雇主責任，無庸置疑；另外在共同雇主

¹⁶⁴ 林依瑩、鄭雅文、王榮德，職災補償制度之國際比較及台灣制度之改革方向，台灣公共衛生雜誌，第 128 卷第 6 期，頁 459-474，2009 年 12 月。

¹⁶⁵ 鄭津津，國際社會勞動派遣法制之比較分析—兼論我國勞動派遣法制之現況與未來發展，萬國法律，第 138 期，頁 19，2004 年 12 月。

的概念下，要派機構有時亦負擔雇主責任。此共同雇主之法律爭議總是不停歇地進行者，但在職業災害補償保險這個領域，卻是要派機構最想成立共同雇主的部分，蓋因共同雇主的地位在相關法令上，反而可對要派機構提供法律上的保障。由於在州的勞工職業災害補償法律裡，受僱人因執行職務而發生意外時，不以有無過失為必要條件，法律的設計概念是受僱者依法取得補償津貼保障，但相對地不能對其雇用者就其損害訴請損害賠償，換言之，勞工職業災害補償一般而言即是勞工因執行職務受損害下唯一的法律救濟途徑。因此，要派公司若被認定為共同雇主，自然可受其相關法令之保障。

於美國法的規範下，勞工得就其所受職業災害損害主張雇主須負侵權行為責任，但如果雇主已經為勞工購買職業災害保險，則勞工不得再就其所受職業災害損害依侵權行為訴請雇主負擔損害賠償之責，但仍不妨礙勞工得依勞工職業災害補償法之規定求償，只是勞工職業災害補償法補償之範圍比侵權損害賠償範圍小¹⁶⁶。由於勞工透過侵權行為所得之賠償往往可能大於職業災害保險所給付之補償，因此為了避免負擔派遣勞工發生職業災害可能產生的侵權行為責任，派遣機構訂定要派契約時，通常會約定由何者負擔職業災害投保責任，一旦任何一方已就派遣勞工加入職業災害投保，則日後派遣勞工因職業災害發生損害時，要派機構與派遣機構皆可免除雇主的侵權行為之損害賠償責任。

準據上述可知，美國將勞動者發生職業災害視為企業僱用或使用勞動者工作之企業風險，國家並不認為勞動者的職業災害風險屬於社會風險，因之，雇主(派遣機構)與使用人(要派機構)當然得以私人間商務契約的方式解決因商業經營合作上可能所產生之各種企業風險，這自然就包括了共同雇用的派遣勞工因工作發生職業災害所需的補償責任了¹⁶⁷。

第三項 通勤災害之保護

¹⁶⁶曾傳銘，美國小企業署對小企業執行職業安全衛生法之權益維護研究，工業安全衛生月刊，242期，2009年8月，頁50-60。

¹⁶⁷王嘉怡，勞動派遣法律關係之研究—以職業災害與團結權保護為中心，銘傳大學法律學系碩士論文，頁113，2009年7月。

美國受到英國雇主責任法與職業災害勞工補償法的影響，以及兩國判例相互之下，原則上亦未承認通勤災害屬於職業災害的一環。在裁判上採工作場所外規則，即所謂工作場所外之事故非屬職業災害勞工補償法之適用對象。但是，隨著時間的推移，邏輯上一致性的要求，有許多例外原則逐漸形成，如出入口原則或接近規則，陸續由判例歸納的例外主要包括有以下六種：

- (一) 勞工使用雇主按勞動契約提供的交通工具之事故。
- (二) 勞工於通勤途中於雇主承認下從事雇用附隨行為之事故。
- (三) 雇主依勞動契約部分或全額負擔勞工通勤費用之情形。
- (四) 勞工按雇主特別指示於例假日或工作時間外出勤之情形。
- (五) 勞工依雇主特別指示於例假日或工作時間外出勤之情形。
- (六) 業務具移動性質而無一定職場的勞工之情形。

依據上述，美國雖然仍然採取較為保守的態度，認為上下班通勤並非勞動契約之履約行為，即不具業務遂行性，但也表現出逐步放寬解釋的趨勢¹⁶⁸。

第四項 職業災害補償制度與損害賠償等制度之關係

(一) 職業災害補償與勞動保護法規之雇主補償責任

於不受職業災害補償法適用之勞動者，遇有業務上之傷病時，應依雇主之過失責任，請求損害賠償。對於勞動者依雇主之過失責任請求損害賠償時，雇主得以共同過失、危險接受、同僚規則等三項進行抗辯。然而時至今日，危險接受與同僚規則之抗辯已廢止，在共同過失部分之抗辯，則採過失相抵之比較過失抗辯。

(二) 職業災害補償與民事損害賠償

目前美國現行職業災害補償之特色為：強制適用，採「取代關係」，而不承認職業災害補償請求權與損害賠償請求權之競合¹⁶⁹，

¹⁶⁸張其恆，論通勤災害應否視為職業災害，政大勞動學報，第 27 期，頁 92-93，2011 年 12 月。

¹⁶⁹黃越欽、王惠玲、張其恆合著，職業災害補償論—中美英德日五國比較，五南圖書出版有限公司，頁 102，1995 年 10 月出版一刷。

意即在美國法的規範下，如果雇主已為勞工購買職業災害保險，則遭受職業災害之勞工，僅能依勞工職業災害補償法之規定行使補償之請求權，而不能依民法侵權行為之規定，向雇主行使損害賠償之請求權。

第五項 小結

綜合上述，美國的職業災害補償勞工制度由地方分權的五十個州的法律所組成，聯邦法律僅適用於聯邦政府受僱人與港埠作業勞工。各州法律的運作，不受聯邦政府的節制與干預。

職業災害勞工補償保險屬無過失責任保險，雇主得以提供職業災害勞工給付，交換有限責任與豁免隨後的訴訟；意即有兩項主要原則，第一，採無過失主義原則，受災勞工僅須證明災害與工作之關聯性，而無須舉證雇主過失，即能獲得適當但有限的給付；其次，雇主責任有限，雇主僅須支付法定數額之給付，而得以免除過失訴訟。職業災害勞工補償制度，有意使雇主的給付成本，成為可預期的、可管理的與可保險的事務，並能節省法律訴訟的時間與金錢。

於各州分別設定其職業災害給付水準與適用要件，不同於美國其他多數的社會保險，職業災害勞工補償保險的請求權於雇用關係開始時即生效力。補償認定的典型，即是受僱人應證明其傷病的「業務起因性」與「業務遂行性」。

職業災害勞工補償制度要求雇主應提供受災勞工，現金給付、醫療給付與職業重建給付。雇主得藉由購買州的職業災害保險基金、私人保險或自我保險等方式，履行其義務。美國有十八個州設有州的職業災害保險基金，其中有十二個與私人保險的方式併存，通常被稱為競爭性的州基金。其餘六個州則由州基金壟斷，並不許可私人保險公司銷售職業災害補償保險。

在美國職業災害補償相關規定雖由各州自行規範，惟職業安全卻是由聯邦統一立法。在 1960 年以前，美國勞工安全衛生法規亦由各州政

府自行規範，至 1970 年以後，根據勞動部提供數據顯示每年有 14,500 名的勞工在職業災害中死亡，2,200,000 名殘廢，此外也導致 390,000 名勞工罹患職業病，因此美國國會在 1970 年通過職業安全衛生法，並成立職業安全衛生署，藉以進行勞動檢查與職業災害調查，落實執行職業安全與健康法第 654 條第一項第一款規定，稱為「一般責任條款」，要求雇主必須為每個勞工提供一個安全及健康的工作環境。

上揭職業安全衛生法歷經多次修正，關於罰鍰及刑事責任規範也曾修過兩次，第一次在 1984 年將職業安全與衛生法第 666 條第 5 項故意違反標準導致勞工死亡之雇主，視同刑法第 359 條規範之 B 級輕罪，可處六個月以內、三十天以上刑期，並適用該 B 級輕罪罰金規範，對雇主可處 250,000 美元以下罰金、對事業單位可處 500,000 美元以下罰金；第二次 1990 年修訂，則對職業安全與衛生法第 666 條第一項故意違反標準者，由違反每項標準處以 10,000 美元以下罰金，提高至處以 70,000 美元以下、5,000 美元以上罰金，而違反第二項、第三項、第四項、第八項者，則由違反每項標準處以 1,000 美元以下罰金，提高至處以 7,000 美元以下。顯示美國職業安全與衛生制度在實施以來，有提高刑事責任及罰金之趨勢來要求雇主做好職業安全與衛生法規範標準，以保障勞工工作安全之權益。

第三節 德國之職業災害救濟制度¹⁷⁰

第一項 職業災害保險法

第一款 立法沿革

德國之職災補償制度始於 1884 年俾斯麥政府時期成立之職業災害保險法 (Unfallversicherungsgesetz，下稱職災保險法)。該法以全體事業主之責任來取代各事業主之個別責任，組織以同一行業之事業主為強制加入對之營利性質的職災保險之職業合作社 (Berufsgenossenschaftn，下稱職災保險合作社)，以此職災

¹⁷⁰ 勞動部勞動及職業安全衛生研究所，我國職業災害補償法制之研究，頁 58-64，2017 年 6 月。

保險合作社為保險營運機關(保險人)，對於業務上之災害進行補償。1884年職災保險法其後編入1911年萊比錫保險法(Reichsversicherungsordnung)第3編，1925年在既有之金錢給付外增加了長期照護等實物給付，並將通勤災害(Wegeunfall)包含於補償範圍之中。又首次發布了職業病令(Berufskrankheiten-Verordnung)，明確規定了得依職災保險獲得補償之職業病名單，此職業病令其後並於每次修正增加補償對象之疾病數，迄1997年止，已有六十六種疾病被列入補償對象。

於職災保險法1942年之修正，就職災保險之適用對象進行了大幅變更，將職災保險之被保險人從受「適用事業」僱用者，修正為處於勞動關係(包括見習中)者，使得受僱者得不受其就勞事業單位之影響而受到職災保險之保護。又職災保險法陸續於1963、1971、1974年進行了修正，現行職災保險係由1997年開始施行之社會法典第7編職災保險(下稱法律)所規範，法律並明定職災保險之任務為：(1)使用所有適切之手段預防職業災害、職業病及職業相關之健康上危害；(2)職業災害或職業病發生後，使用所有適切之手段回復被保險人之健康與活動能力，對於被保險人或其遺囑藉由金錢給付進行補償。

第二款 被保險人

就德國職災保險之被保險人，可分為(1)強制被保險人(職災保險法第2條)；(2)依據保險人章程之被保險人(職災保險法第3條)；(3)自願被保險人(職災保險法第6條)。又隨著法律之修正，德國職災保險被保險人之範圍不斷擴大，已超越勞動生活之範圍，包括幼兒園幼童、各級學校學童與大學生，均屬於職災保險法第2條之強制被保險人¹⁷¹。以下分別說明之。

¹⁷¹ 林佳和，有效預防與最適保障思維下的德國職業災害保險制度，2014年職業災害保險立法與前瞻學術研討會，2014年12月6日，國立中興大學，頁91。

第一目 強制被保險人¹⁷²

根據職災保險法第 2 條，強制被保險人包括下列各款人員：

- a. 就業者 (Beschaeftigte)。
- b. 事業單位、職業訓練實習作業場所、職業訓練學校、學校之講習課程或類似的設施接受職業訓練或職業繼續訓練中之實習生。
- c. 基於法律之規定，為了保險對象業務之開始或結束而接受檢查、考試或類似措置之人。
- d. 身心障礙者。
- e. 農業之事業主及其配偶。
- f. 家庭營業之中間商及其配偶。
- g. 獨立沿岸漁師等。
- h. 幼兒園幼童、各級學校學童與大學生¹⁷³。
- i. 從事獨立或無償，特別是榮譽的保健事業或福利事業者。
- j. 以榮譽職身分參與公法上團體、設施、財團或其聯合組織之活動，或參加為了這些活動之教育訓練活動者。
- k. 被公法上團體、設施、財團之職員要求支援其職務遂行之人、證人。
- l. 以無償特別是榮譽職身分參與災害援助事業、民間救護活動之人，或是參與此事業之教育活動之人。
- m. 於災害時或公共危險或緊急情況下參與援助之人、捐血者及捐贈器官者、對於犯罪嫌疑人之追蹤或逮捕盡力者。
- n. 依據社會法典第 3 編或聯邦扶助法規定負報備義務之人。
- o. 接受復健治療之人。
- p. 在公共促進下自力建造居住空間者。
- q. 長照服務員。

第二目 依據保險人章程之被保險人

各行業之職災保險合作社得依據其章程，決定是否將事業主及該事業共同工作之配偶、事業場所訪問者列為被保險人，以及作為被保險人時之條件。

第三目 自願被保險人

各事業主及於該事業共同工作之配偶、在人合公司等與事業

¹⁷² 獨立行政法人勞動研究·研修機構，調查研究報告書 No.148 勞災補償制度國際比較研究，第 3 章，http://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2002060023_ZEN.htm。

¹⁷³ 有關德國職災保險中為何會納入例如本款之非就業者，主要係基於「工業時代以來，僱傭勞動成為最核心的社會生活，因此出現『最早僅適用於工人身上的社會保險逐步擴張至全民』的趨勢，此與歷史發展有關。再者，其他社會次領域相對風險較小，而且其相互成員的共同承擔風險能力低，容易形成失衡的風險結構或甚至純福利」之考量。

主同樣獨立就業者，得依書面之申請加入保險。

第三款 保險人

依如上所述，德國職災保險主要係由雇主組成之職災保險合作社承擔保險人之工作。至於詳細之保險人組織，依據職災保險法第 114 條第 1 項，包括下列組織：

- (1) 商工業職災保險合作
- (2) 農業職災保險合作社
- (3) 聯邦政府
- (4) 鐵道災害金庫
- (5) 郵政電信電話災害金庫
- (6) 邦災害金庫
- (7) 鄉鎮市職災保險聯盟及鄉鎮市災害金庫
- (8) 消防災害金庫
- (9) 邦及地方自治領域之共同災害金庫

第四款 保險事故

於德國職災保險制度所保護之保險事故，包括職業災害與職業病。

第一目 職業災害

所謂職業災害係指因為保險保護之活動所造成被保險人之災害；所謂災害，被定義為，限定之時間內從外部對身體施加作用並帶來健康障礙或死亡之事件（職災保險法第 8 條第 1 項）。

第二目 職業病

所謂職業病，聯邦政府經聯邦參議院之同意以行政命令制定為職業病之疾病，被保險人因職災保險法第 2 條、第 3 條或第 6 條賦予保險保護根據活動而罹患之疾病，原則上採用依據職業病清單之列舉主義（職災保險法第 9 條第 1 項）。另一方面，即便是

未刊載於清單中之疾病，符合一定要件者亦可得到補償（職災保險法第 9 條第 2 項）。在德國，判斷業務與災害間之因果關係時，並不採取相當因果關係說，而是採取實質條件說。相較於相當因果關係說會排除無法預期之結果（偶發之結果），實質條件說不將預見可能性視作問題，而是溯及地考量所有情事，同時自日常生活來觀察，系爭因素是否於結果發生時實質地參與乃共同活動。又業務不須要是災害發生之唯一原因，只需實質地共同活動之原因即為已足¹⁷⁴。

第四款 給付內容

第一目 薪資與醫療補償

於德國職災保險對於因發生職災或罹患職業病而無法工作，或是因接受職能復健等無法全時間工作之被保險人，分別給予「罹災者津貼」以及「過渡期津貼」，以填補其無法工作或不能全時工作所造成之工資收入的損害。茲說明其要如下：

(1) 罹災者津貼

本項津貼類似我國勞基法第 59 條所定，勞工因職業災害不能工作期間之原領薪資補償，金額為通常工資之 80%。又依據德國工資繼續支付法之規定，雇主於勞工發生疾病時負擔最長六週之工資給付義務，因此本項津貼會於雇主結束給付工資義務後發給。

(2) 過渡期津貼

我國現行制度中並無與本項津貼類似之給付，本項津貼係針對接受職能重建給付而未能全時工作之罹災勞工所規劃之金錢給付。本項津貼之基礎金額為團體協約或當地同種工作工資之 65%，給付金額則依罹災勞工之情況而有所不同。有需扶養未成年子女一人以上、罹災勞工處於要看護狀態而其配偶因親自看護而無法全時就業者、罹災勞工之配偶處於

¹⁷⁴ 王榮德、林依瑩、鄭雅文，職災補償制度之國際比較及台灣制度之改革方向，台灣公共衛生雜誌，第 128 卷第 6 期，頁 459-474，2009 年 12 月。

要看護狀態者，給付金額為基礎金額之 75%；其他罹災勞工之給付金額為基礎金額之 68%。

至於被保險人因發生職災或罹患職業病所需要之醫療，德國職災保險制度係以實物給付之方式給付被保險人。

第二目 復健或其他補償

在德國職災保險之給付中設有「職能重建給付」，本項給付目的在使發生職業災害或罹患職業病之勞工得以重返職場，故而給付內容以重建罹災勞工之職業能力所需之教育、職業訓練為主。

第五款 保費之負擔

德國職災保險之保費負擔與我國現行勞保職災保險相同，皆由雇主負擔完全的職災保險費繳納責任(職災保險法第 150 條)，並因此免除雇主對勞工之損害賠償責任¹⁷⁵。

第二項 非受僱者與派遣勞動者有否職業災害保險之保障異

第一款 非受僱者之處理方式

依上揭「第二款、被保險人」所述，德國職災保險之適用對象並不以受僱者為限，因此，從事志願工作者在一定條件下，會成為職災保險之強制被保險人；自營作業者，係依自願被保險人之身分加入職災保險。又農業工作者亦為職災保險之強制被保險人，惟考量其產業之特殊性，故而於一般商工業職災保險之外另行成立農業職災保險以為因應。

第二款 派遣勞動等非典型受僱者

於德國社會保險相關規定中並未訂定有關派遣勞工之特別規定，因此派遣勞工與直接僱用勞工適用相同之職災保險法令。又派遣

¹⁷⁵ 林佳和，有效預防與最適保障思維下的德國職業災害保險制度，2014 年職業災害保險立法與前瞻學術研討會，2014 年 12 月 6 日，國立中興大學，頁 91。

勞工係由其雇主，即派遣事業單位負擔其參加社會保險之責任。

第三項 通勤災害之保護

職災保險法第 8 條規定得受保護之通勤災害範圍如下：1、與投保業務相關工作場所間之直接往返的道路；2、為了將與被保險人共同生活之子女送請他人照顧，被保險人或其配偶逸脫職業活動之直接路徑後，前往該他人處所之往返的道路；3、被保險人為了其他職業活動，或是與其他被保險人共同搭乘同一車輛往返工作場所時，自直接道路脫離後的道路之往返；4、被保險人因其工作地與家屬通常住居所相距遙遠，因此於工作場所或其鄰近處所擁有居住場所以從事與投保相關之業務時，往返家屬通常住居所之途徑。

第四項 職業災害補償與損害賠償之關係

(一) 職業災害補償與勞動保護法規之雇主補償責任

依據德國社會法典第 7 編第 104 條，職災事件中，勞工與雇主雙方之求償權均受到限制。

(二) 職業災害補償與民事損害賠償

依上述，德國職災保險之保費由雇主全額負擔，雇主因此免除職災所生之民事損害賠償責任，勞工相互間之賠償責任亦一併免除。但是，免除責任之效力不及於雇主或其他共同作業勞工之故意行為，亦不及於通勤災害之情形¹⁷⁶。又若職業災害之發生亦由第三人所引起，則於職災保險未能完全填補損害之範圍內，勞工得對於該第三人請求損害賠償。

第五項 小結

綜合上述，德國職災保險制度之特殊規定有三。

一、德國職災保險之保險人係採多元化組織，分別由政府部門與

¹⁷⁶ 林佳和，有效預防與最適保障思維下的德國職業災害保險制度，2014 年職業災害保險立法與前瞻學術研討會，2014 年 12 月 6 日，國立中興大學，頁 91。

民間組織承擔辦理職災保險業務之責任。至於職災保險之被保險人，德國職災保險將非受僱者乃至學生、幼兒園幼童皆列為強制加保之被保險人，可謂係與其他國家職災保險制度特殊之處。

- 二、針對職災、職業病與通勤災害之認定，德國職災保險法並無較為特殊之規定，係將三者分別規範，但是放寬了職業病因果關係之判斷基準，較有利於職業病之認定。
- 三、德國職災保險給付之特色為「實物給付優先原則」。針對發生職災或罹患職業病之被保險人，職災保險會提供醫療、復健、看護、職業技能重建所必要之實物給付，亦會給付必要之輔具、無障礙設施。但是，除了工資或工資差額外，原則上不給付被保險人本人現金給付。亦即，職災保險之主要目的在於儘可能使被保險人能夠重新回歸社會乃至職業生活，而非單純給予金錢補償。

第四節 日本之職業災害救濟制度¹⁷⁷

第一項 勞動者災害補償保險法

第一款 立法沿革

日本於 1947 年制定勞動者災害補償保險法(以下稱勞災保險法)建立職業災害保險制度。其後於 1971 年將通勤災害納入給付範圍，並於 1995 年增設長期照護補償給付，2000 年則增加健康檢查給付。

於日本勞災保險法所定之職業災害保險給付，原為勞動基準法上雇主職災補償責任之替代，但經過多次修法後，儼然已自成體系。具體而言，勞災保險法最初僅為單純之職災保險制度，其後成為兼具職災預防與職災勞工重建功能之法律。關於此點，從日本勞災保險法第 1 條明白揭示之立法目的，亦可觀察得知，該法第 1 條明示：「促進因業務上事

¹⁷⁷ 參見勞動部勞動及職業安全衛生研究所，我國職業災害補償法制之研究，頁 30-37，2017 年 6 月。

由或通勤等造成傷害或疾病者之勞工人能返回社會，並試圖增進該勞動者且家屬之援護，並確保勞工之安全及衛生，以增進勞工福祉」。不僅如此，為促使職災勞工人能回歸社會，勞災保險法亦規範與職災勞工有關之福利事業。

第二款 被保險人

勞災保險法於施行之初即有適用範圍之限制，其後於 1965 年創設特別加入制度，並於 1972 年將適用範圍擴及於有僱用勞工之所有事業單位，但 5 人以下之農林水產業為自願投保。領取保險給付之權利，不因勞工之離職而有所變動(日本勞災保險法第 12 條之 5 第 1 項)。

應特別注意者係，日本勞災保險法第 6 條特別規定就保險關係之成立與終止，應依照勞保費徵收法之規定內容。而依照勞保費徵收法第 3 條之規定，一般事業單位只要有僱用員工，即當然成為勞動保險的適用單位，必須強制加入職業災害保險。另就保費徵收之方式而言，日本職業災害保險採預收保費制，保費乃按年徵收，由投保單位每年先行計算該年度(每年 4 月 1 日至翌年 3 月 31 日)支付之薪資總額，全數乘上職災費率，核算出年度保險費後，再由投保單位自行申報及繳納；年度終結時則清算確定保險費，並辦理多退少補之作業。換言之，日本之職災保險係將事業單位整體受僱者全數納入保險，只要身為該事業單位之勞工，即當然成為被保險人，無庸繁複地就針對個別勞工之到離職辦理加退保程序¹⁷⁸。

第三款 保險人

勞災保險係由各地之都道府縣勞動局負責保險費用之徵收，並由都道府縣勞動局轄下之勞動基準監督署負責保險給付之相關事務。

第四款 保險事故

勞災保險法所定之保險事故，包括療養、因療養而停工、失能、死

¹⁷⁸鄭雅文、林依瑩、王榮德，職災補償制度之國際比較及台灣制度之改革方向，台灣公共衛生雜誌，第 128 卷第 6 期，頁 459-474，2009 年 12 月。

亡、長期照護、腦或心臟有異常等。但依日本勞災保險法第 12 條之 2 之 2 之規定，勞工若有因故意使自己負傷、疾病、障害或死亡之情形，或是使導致上述情形之事故發生時，政府得不從事保險給付；且勞工若因故意犯罪行為或重大過失，或者未有正當理由而不按照療養指示，而使得自己有死亡、負傷、疾病、身體殘障之情形，或使導致這些狀況之事故發生時，或是增進負傷、疾病、身體殘障之程度，或有妨害其回復時，政府得免除全部或一部分之保險給付。

再者，依日本勞災保險法第 12 條之 4 之規定，若保險給付的事故係源於第三人所為時，政府於執行保險給付時，得於給付之價額內，從領取保險給付人之處取得該其對第三者所有之損害賠償請求權；且若領取保險給付之人已從該第三人處因同一事由獲得損害賠償時，政府得於該價額之限度中扣除該保險給付。

第五款 給付之內容

第一目 典型的職災補償

1. 對於被保險人之給付

(1) 療養補償給付

若因職業災害或通勤災害而致傷病時，支給①診察費用，②藥劑或治療材料之給付，③處置、手術及其他治療費用，④於居家進行之療養上管理以及與該療養相關之照護以及其他看護費用，⑤進入醫院、診療所中以及於其內之療養、相關照護與其他看護費用，⑥移送費用(日本勞災保險法第 13 條第 2 項)。

(2) 停工補償給付

如勞工因遭遇職災以致停工而不能領取工資時，給予停工補償給付。因通勤職災以致停工不能領取工資時，支給停工給付。停工補償給付或停工給付依給付基礎日額¹⁷⁹之 60%、自停工之第 4 日起發給。但勞工被刑事設施、勞役場或是被其他同等設施拘禁時，或是被少年院或是其他同等之設施收容時，不得領取停工補償給付(日本勞災保險法第 14 條之

¹⁷⁹ 相當於我國勞動基準法所定之平均工資。

2)。

(3)失能補償給付

倘勞工因職業傷病失能者，支給障害補償給付；因通勤災害師失能者，發給失能給付。失能(補償)給付分為失能補償年金與失能補償一時金(日本勞災保險法第 15 條第 1 項)，其發給標準，以勞災保險法施行細則附表第 1 所定之失能等級定之。

(4)傷病補償年金

於傷病補償年金或傷病年金，於勞工遭遇職業傷病或通勤職災而療養開始 1 年 6 個月以後，該負傷或疾病尚未完全康復，其障害程度該當於勞災保險法施行細則附表第 2 之傷病等級表所定之傷病等級者，依其障害程度發給之(日本勞災保險法第 12 條之 8 第 3 項)。

(5)照護補償給付

就照護補償給付，係具有領取障害補償年金或傷病補償年金之權利者，若因其領取失能補償年金或傷病補償年金之障害事由，因厚生勞動省令所定之程度，而被認定為有需要常態性或隨時性之照護之狀態，或已確實在接受常態或隨時性之照護之情形，於接受該照護之期間，該勞工得請求領取照護補償給付；但下列 3 種情形除外：①勞工進入了規定於「全面支援障害者の日常生活及社會生活之法律」(平成 17 年法律第 123 號)之第 5 條第 11 項所規定之障害者支援設施之入所期間，②於進入厚生勞動大臣所定之等同於障害者支援設施(僅限於生活照護之情形)，③進入醫院或診療院之住院期間(日本勞災保險法第 12 條之 8 第 4 項)。

(6)二次健康檢查等給付

依日本勞災保險法第 7 條第 1 項第 3 款明定勞工得領取二次健康檢查費用及相關給付。勞工最近一次依勞工安全衛生法之健康檢查之結果，與心血管疾病相關之項目有異常時，依勞工之請求，給付二次健康檢查及特定保健指導費¹⁸⁰。

2. 對於遺屬之給付

(1)遺囑補償給付

¹⁸⁰ 黃越欽、王惠玲、張其恆合著，職業災害補償論—中美英德日五國比較，五南，頁 108，1995 年 10 月。

於勞工因職業災害而死亡時，給予遺囑補償給付；勞工因通勤災害而死亡時，則給予遺屬給付。遺囑補償給付分為遺族補償年金以及遺族補償一時金(日本勞災保險法第 16 條)。此外，因船舶沉沒、飛機失事等事故而失蹤 3 個月以上者，依勞災保險法之規定，推定為死亡。遺屬補償給付或遺屬給付原則上發給年金，若遺屬未受死亡勞工扶養者，因無受領年金之資格，僅能領取一次給付。

可領取遺族補償年金的遺族，為勞工之配偶、子、父母、孫、以及祖父母及兄弟姊妹，依勞工死亡當時之收入數額以維持生計者(日本勞災保險法第 16 條之 2)。此外，得領取遺族補償一時金之遺族，為①配偶，②於勞工死亡時依其當時收入而維持生計者之子女、父母、子孫及祖父母，③上述②以外之子女、父母、孫、祖父母、以及兄弟姊妹(日本勞災保險法第 16 條之 7)。

(2) 喪葬費用

在勞工因職業災害或通勤災害以致死亡者，發給喪葬費或喪葬給付。其中喪葬費係發給進行喪葬儀式之人，雖然通常由勞工之家屬進行喪葬儀式，惟若喪葬儀式並非由家屬處理，而是由雇主或勞工之友人處理時，則由實際進行喪葬儀式之雇主或勞工之友人領取喪葬費。

另外，針對勞工因特殊情形失蹤時之喪葬費或喪葬給付之發給問題，日本勞災保險法第 10 條規定，勞工因船舶沉沒、翻覆或滅失、或是有行蹤不明等情形，乘坐該船舶之勞工，或是有勞工於乘坐船舶中失蹤而生死不明滿三個月者，或是三個月內確定其已死亡者，關於其就遺族補償給付、喪葬費、遺族給付或喪葬給付之適用，以該船舶沉沒、翻覆或滅失、行蹤不明之日，或是該勞工行蹤不明之日，推定該勞工之死亡之日；若有飛機墜落、滅失、行蹤不明之情形，或是勞工於乘坐該飛機時行蹤不明，且三個月內不知生死之情形，或是三個月內已確定勞工之死亡者，若無法確定其死亡之時期，亦同¹⁸¹。

第二目 典型的職災補償以外之給付

¹⁸¹王榮德、鄭雅文、林依瑩，職災補償制度之國際比較及台灣制度之改革方向，台灣公共衛生雜誌，第 128 卷第 6 期，頁 459-474，2009 年 12 月。

日本於 2002 年成立勞工健康福祉機構(JLHWO)，負責職災勞工之重建事業。主要給付內容包括：停工特別給付金、傷病特別給付金、傷病特別年金、障害特別給付金、障害特別一次金、遺屬特別給付金與遺屬特別年金等。2016 年勞動者健康福祉機構與勞動安全衛生綜合研究所整合為勞動者健康安全機構。

第三目 保險給付之計算方式

保險給付基礎日額，係以規定於勞動基準法第 12 條之平均薪資為準(日本勞災保險法第 3 項)。

第六款 保費之負擔

日本勞災保險保費之計算係勞工工資總額乘上保險費率，由雇主全額負擔。

第二項 非受僱者與派遣勞動者有否職業災害保險之保障異

由於勞災保險法之性質，乃勞動基準法所定之災害補償責任之責任保險法(勞災保險法第 12 條之 8 第 2 項)，依日本司法實務之意見，日本勞災保險法中之勞工概念，與勞動基準法所定之勞工定義相同，主管機關亦採取相同之見解。惟為擴大保障範圍，勞災保險法針對勞工以外之勞務提供者，亦設有特殊之因應措施¹⁸²。

第一款 非受僱者之處理方式

除受僱勞工外，日本於 1965 年創設特別加入制度，針對數種非屬受僱身分或非於日本當地從業，將其納入職災保險的保障範圍。現行特別加入制度共分四種：

第一目 第一種特別加入者：中小事業主及其共同從業之家族人員或事業單位之董事或理事：一年中有 100 日以上僱用勞工之中小事業。

¹⁸² 徐婉寧，職災補償與損害賠償——以台日職業災害之雇主責任為中心，中原財經法學，第 34 期，頁 182，2015 年 6 月。

第二目 自僱者或其他自營業者。

第三目 海外派遣者：經事業單位派遣至國外之分公司、工廠、當地法人或合作關係企業等海外單位，從事海外派遣工作的勞工或代表人。

第四目 特定作業從事者：包括(1)農業關係作業從事者(含特定農作業從事者與指定農業機械作業從事者)、(2)於中央或地方政府實施職業訓練者(含職場適應訓練從事者暨雇主團體等委託訓練從事者)、(3)適用家內勞動法而從事特定作業者、(4)工會之專職幹部、(5)從事看護照顧之工作者。

第二款 派遣勞動等非典型受僱者

因為勞災保險法中之勞工與勞動基準法之勞工定義相同，故派遣公司須負勞動基準法上之雇主責任，同時亦須負勞災保險法上之雇主責任。

第三項 通勤災害之保護

日本之勞動基準法並未將通勤災害列為補償範圍，惟考量勞工通勤時之交通危險，特於 1973 年時將通勤災害定為勞災保險之保險事故。若勞工依合理之路徑與方法，往來於住居與工作地點間發生事故時，得依勞災保險法之規定請領給付。

由勞災保險法第 7 條第 2 項之規定，所謂勞工之通勤，係指因①居住地與就業地點之間的往返、②從厚生勞動省令所定之就業場所到其他就業場所之移動、③於上述①所定往返之前，以及接續往居住地點之間之移動等 3 種情形，以合理之路徑及方法所進行之移動；惟若為具有業務性質之移動，則不包含於通勤之定義中。此外，勞工若有從通勤通路中脫離，或是從該移動中中斷時，該脫離及中斷之範圍，以及前述範圍之後之移動，不屬於通勤之範圍。然而，若該脫離與中斷係日常生活上必要之行為，且係因執行厚生勞動省令所定之必要事由，於最小限度內所為之行為，除了該脫離及中斷之範圍以外，仍屬於通勤之範圍。

依據勞災保險法第 21 條之規定，通勤災害之保險給付包括①療養

給付、②停工給付、③障害給付、④遺族給付、⑤喪葬給付、⑥傷病與⑦照護給付。

第四項 職業災害補償與損害賠償之關係

第一款 職災補償與勞動保護法規之雇主補償責任

日本勞動基準法第 84 條第 1 項規定：「關於本法所規定之勞災補償事由，於依勞動者災害補償保險法或基於依厚生勞動省令指定之法律而應為相當於本法之災害補償之給付時，雇主免於補償之責。」又勞災保險法第 12 條之 8 第 2 項規定：「保險給付，於發生勞動基準法第 75 條至第 77 條、第 79 條以及第 80 條所規定之災害補償事由時，基於應受補償之勞工或其遺屬或為喪葬者之請求為之。」

易言之，當勞工依勞災保險法領取保險給付時，雇主即無庸負擔勞動基準法上之職災補償責任¹⁸³。此外，由於勞動基準法上職災補償事由與勞災保險法所規定之保險給付事由一致，故所謂「業務上」事由，兩法之意義一致。

第二款 職災補償與民事損害賠償

日本勞動基準法第 84 條第 1 項規定：「關於本法所規定之災害補償事由，於基於勞工災害補償保險法或厚生勞動省令所指定之法律，應予與本法之災害補償相當之給付時，雇主免其補償之責(第 1 項)。雇主，於已為本法所定之補償時，關於同一之事由，於其價額之限度內，免其基於民法之損害賠償責任(第 2 項)」。由於勞工依勞災保險法領取保險給付時，雇主即無庸負擔勞動基準法上之職災補償責任，故雖然勞動基準法並未規定勞災保險法之給付與雇主民事賠償間之關係，但學理上認為，應類推適用勞動基準法第 84 條第 2 項，允許雇主從損害賠償額中扣除勞災保險給付。

¹⁸³日本勞動基準法第 8 章之章名為「災害補償」，條文共 14 條。分別為第 75 條(療養補償)、第 76 條(停工補償)、第 77 條(障害補償)、第 78 條(停工補償及障害補償之例外)、第 79 條(遺族補償)、第 80 條(喪葬費)、第 81 條(一次殘廢補償)、第 82 條(分期補償)、第 83 條(補償受領權)、第 84 條(與其他法律之關係)、第 85 條與第 86 條(審查及仲裁)、第 87 條(承攬事業之例外)、第 88 條(補償之細目)。

勞災保險法附則第 64 條明定雇主於勞災保險年金「預約一次金¹⁸⁴」之最高額依法定利率計算之現實的限度內，得暫時不履行民事損害賠償；於暫不履行的期間內，若預付一次金或年金現實地被支付，雇主就該實際給付額的限度內得以免責。

第五項 小結

關於職災救濟的雇主責任，日本法之特色係採取併存主義與雙軌制，然而就補償責任而言，雇主勞動基準法上的補償責任已幾乎皆為勞災保險法所取代，因此雙軌制可謂名存實亡。而就併存主義的部分，隨著勞災保險給付水準的提高與年金化的導入，就尚未給付之年金，若其仍在預付一次金的額度內，雇主也可以暫不履行其損害賠償責任，而日後待年金現實地被給付後即得以免責；而關於現實地已為給付的年金，如果累積給付的金額已經遠超過預付一次金的額度，雇主可以從損害額中全額予以扣除，而不限於預付一次金的額度，並無扣除之上限。易言之，勞災保險給付的金額越多，雇主民事賠償的金額可以扣除的金額也越多，可以減輕雇主的負擔。¹⁸⁵

再者，日本法係採取事業單位整體納保、整體收繳保費之方式，此種彈性化之承保作業可避免類如我國到職當日未加保、或是投保薪資以多報少、以少報多所產生之後續弊端。抑有進者，於勞災保險法中明定通勤災害以職業災害處理之，係以法律宣示通勤災害並非職業災害，僅是基於照顧勞工之考量，將通勤災害納入保險給付對象，此亦為該國之立法特色。

第五節 韓國之職業災害救濟制度¹⁸⁶

¹⁸⁴其數額相當於勞動基準法所定之一次補償金。

¹⁸⁵參見徐婉寧，職災補償與損害賠償-以台日職業災害之雇主責任為中心，中原財經法學，第 34 期，2015 年 6 月，頁 182。但徐教授於同文指出，若受災勞工或其遺屬向雇主請求損害賠償時，已受領之年金給付額有限，則於雇主履行損害賠償後，縱使受災勞工日後再繼續受領年金，雇主也無由主張扣除或不當得利的返還了。因此，目前日本的制度，依勞災保險法附則第 64 條，仍無法避免受災勞工就職業災害所造成的損失，獲得雙重填補之現象。

¹⁸⁶參見勞動部勞動及職業安全衛生研究所，我國職業災害補償法制之研究，2017 年 6 月，頁 37-42。

第一項 產業災害補償保險法

第一款 立法沿革

韓國首先於 1953 年之勤勞基準法明定雇主之職災補償責任，惟勤勞基準法所定之雇主義務對於缺乏補償能力之事業單位勞工，並未能提供充分保障。其後，於 1963 年另行制定產業災害補償保險法(Industrial Accident Compensation Insurance Act)、1964 年 6 月起施行¹⁸⁷。

產業災害補償保險乃社會保險制度之一，由國家代替雇主對於勞工之職業災害與疾病負補償責任。透過迅速且公正之補償支援職災勞工與其家屬之生活，此外，因職災保險制度分散了企業風險，故亦保障企業能如常營運。職業災害補償保險法施行後，政府與事業單位共同提撥保險資金以成立保險基金。對於職災勞工給予迅速且公正之補償；為達成上述目的，須設立營運各種必要設施、以防止職災發生與增進勞工之福祉。

第二款 被保險人

自產業災害補償保險實施以來，考量災害發生率、事業單位之保費支付能力以及保險事務之處理能力，逐漸擴大適用範圍。自 2000 年 7 月 1 日起¹⁸⁸，除農、林、水產以及部分小規模之建設業外，僱用 1 人以上之事業單位均適用之。現行之產業災害補償保險法第 6 條規定本法適用於僱用勞工之所有事業或事業單位，而未有人數之特別限制。

第三款 保險人

雖然職業災害補償保險事業由僱用勞動部掌理(韓國產業災害補償保險法第 2 條第 1 項)。但韓國政府為提高職災補償保險事業之專業與效率，以達成產業災害補償保險法第 1 條之立法目的，於 1995 年 5 月設立韓國勤勞福祉公團(Korea Labor Welfare Corporation:KLWC)，並委託公團負責職災補償保險之管理，現行產業災害補償保險法第 2 章(第 10 條-第 35 條)對公團之設立、事業內容、成員組成等，均有明

¹⁸⁷ 林依滢、劉雅文、王榮德，職業補償制度之國際比較及台灣制度之改革方向，台灣公共衛生雜誌第 28 卷 6 期，2009 年 12 月，頁 465。

¹⁸⁸ 韓國於 1989 年已確立國民皆保險之體制，其後於 1998 年開始推動制度一元化，1999 年實現全民皆年金，而後於 2000 年時將職災保險擴及於全體事業單位，且開始實施僱用保險制度與基礎生活保障制度，而確定了韓國之社會保障制度體系。

確規範¹⁸⁹。

第四款 保險事故

產業災害補償保險法所定之保險事故包括疾病、停工、失能與死亡等。

第五款 給付之內容

第一目 典型的職災補償

1. 對於被保險人之給付

- (1) 醫療給付：勞工接受治療達 4 日以上者，原則上於健康保險制度（Health Insurance System）所定醫療費之範圍內，支付相當於醫療費全額之醫療給付。
- (2) 停工給付：勞工因病治療不能工作期間，支付相當於平均工資百分之 70 以上之因病停工給付。若遭遇職業災害之勞工為超過 61 歲之高齡者時，則依據另行公告之附表計算其停工津貼。
- (3) 失能給付：治療後仍遺存障害時，基於失能等級給予一次給付或年金給付。領取失能補償年金之被保險人若有再次接受療養之情形時，於治療終止前停止發給年金，而於治療終止後依據好轉或惡化之程度，審定失能狀態，另行發給失能給付。
- (4) 看護給付：針對領取醫療給付者，或治療後經常須要看護時，給予看護給付。
- (5) 傷病補償年金：治療 2 年仍無法痊癒者，其傷害或疾病該當於傷病基準等級時，給付傷病補償金以代替停工補償。遭遇職業災害之被保險人若為低所得者，若其平均工資低於最低工資額 70% 時，以該當於最低工資額 70% 之數額為其平均工資。
- (6) 職業復健給付：包含針對領取失能給付或塵肺補償年金所發給之職業訓練費用與職業訓練津貼，與針對回任原職場之職災勞工發給之職場回歸支援金、職場適用訓練費與復健費用。

2. 對於遺屬之給付

- (1) 遺族給付：勞工因災死亡時發給遺屬給付。原則上給予年金，必要

¹⁸⁹ 請參前揭註 177，頁 460-461

時給予百分之 50 年金與百分之 50 一次給付。

- (2) 葬儀給付：葬儀給付為 120 日之平均工資。惟被保險人 120 日之平均工資若低於或超過勞動大臣設定公告之最低額或最高額時，支給最低額或最高額之數額¹⁹⁰。

第二目 典型的職災補償以外之給付

為使遭遇職業災害或罹患職業病之勞工人能迅速回歸職場，韓國政府設有職業災害醫療公團(Workers Accident Medical Corporation)，以提供專業醫療服務與復健服務。職業災害醫療公團下轄有 6 所綜合醫院與 3 所專門醫院，共計 9 所職災醫療醫院；此外尚有 2 所復健工學研究中心，專司職業復健之訓練。

此外，對於正在治療中之職業災害勞工，韓國勤勞福祉公團之職業復健諮商師會因應職災勞工之個性，幫助職災勞工作成職業復健計畫、提供關於職業訓練與開始工作之資訊，並提供心裡諮商服務，以促使職災勞工人能回歸職場。

另一方面，為支援職災勞工之家庭生活，平均每一戶最高提供 3000 萬韓幣之低利貸款，對於職災勞工之子女亦提供獎學金。

第六款 保費之負擔

為確保職災補償保險之財務健全，職災保險之保費由韓國勤勞福祉公團向各事業單位收取。保費徵收之相關事宜，另以「僱用保險及產業災害補償保險保險費徵收相關法」規範之，原則上係勞工工資總額乘上保險費率，而各職種之保險費率並不相同¹⁹¹。

第二項 非受僱者亦可獲得產業災害補償保險法之保障

第一款 非受僱者之處理方式

產業災害補償保險法之勞工定義與勤勞基準法相同，亦即非受僱者不得加入保險¹⁹²。惟有以下特例：

¹⁹⁰ 請參前揭註 177，頁 466-468

¹⁹¹ 共分為 60 業種，勞工工資之 0.6%-35.4%之保險費由雇主全額負擔，2012 年之平均保險費率為 1.77%。

¹⁹² 請參前揭註 177，頁 464

第一目 現場實習生

產業災害補償保險法第 123 條設有現場實習生亦得適用職業災害保險之特別規定。所謂現場實習生，包括於產業災害補償保險法適用事業實習之實習生與職業訓練生，上述兩類型態之勞務提供者若經僱用勞動部長另行規定後，亦視為產業災害補償保險法之勞工。其於實習之際所遭遇之災害，視為業務上災害，而得依產業災害補償保險法第 36 條領取保險給付。至於計算保險給付基礎之工資額，則以現場實習生所領取之訓練津貼等加以酌定；若認為以訓練津貼等加以決定工資額不適切時，則由僱用勞動部長另行公告之金額定之。

第二目 特殊形態勞動者

產業災害補償保險法第 125 條另外設有兩類特殊型態之就勞者，即(1)經常主要對某一事業提供必要勞務並領取報酬而用以維生者，與(2)於提供勞務之際未僱用他人者之兩類情形，上開條文規定不論契約之形式，得納入職業災害保險之保障。

第二款 派遣勞動等非典型受僱者

一個月內約定工作時間未達 60 小時之部分工時工與外國人勞動者，可免予申報勞工保險。

第三項 通勤災害之保護

韓國產業災害補償保險法第 37 條明文規定勞工因業務上事故或業務上疾病而導致之負傷、疾病、失能或死亡時，視為職業災害，得領取保險給付。針對業務上事故，同條規定勞工利用雇主所提供或相當於雇主所提供之交通手段等，而於雇主之支配管理下，於上下班途中發生事故時，屬業務上事故而視為職業災害。

第四項 職業災害補償制度與損害賠償等制度之關係

第一款 職業業災害補償與勞動保護法規之雇主補償責任

勞工已領取或日後得領取職災補償保險給付時，雇主免除勤勞基準法之職災補償責任。

第二款 職業災害補償與民事損害賠償

於勞工領取給付之範圍內，雇主之民法或其他法律所定之損害賠償義務亦免除之。

第五項 小結

韓國產業災害補償保險法自立法以來經過多次之修正，除了針對勞工業務上災害給予補償外，並兼具照顧職災勞工之功能，故法律內容除規定一般之傷病、失能與死亡給付外，就有關職災勞工之復健與促進重返社會之保險設施之設置營運等，亦有相關規範。而法律明定保險給付須於發給決定日起 14 日內撥付，亦為相當具有特色之立法。

抑且，為落實照顧職災勞工並維持職災勞工所領取保險給付之水準，韓國之職災保險給付均以平均工資計算，同時於計算事由發生 1 年後，依每年全體勞工工資平均數額之增減率，調整該名職災勞工之平均工資；復於職災勞工之年齡滿 60 歲之後，以物價變動指數調整平均工資。另一方面，為避免勞工之平均工資數額過高而有巧取保險給付之虞，或是過低而無法照顧職災勞工之生活，依韓國產業災害補償保險法第 36 條第 7 項之規定，除停工給付與傷病補償年金外，另適用最高補償基準金額與最低補償基準金額，前者為全體勞工工資平均之 1.8 倍，後者為全體勞工工資平均之 50%。全體勞工工資平均則每年由政府算定後公告。易言之，韓國之職災保險給付係依勞工之平均工資照實給付，但同時設有調整給付上下限之機制，可謂是韓國職災保險之特色。

抑有進者，於通勤災害之處理上，韓國並非將通勤災害與一般之職業災害等同視之，而是於規定職業災害認定基準之條文中，規定勞工於上下班通勤時利用雇主所提供或相當於雇主所提供之交通手段等所發生之災害，始能認定為業務上事故。職是，本文認為韓國法相當程度限縮了通勤災害得認定為職業災害之空間，然就另一角度而言，亦可認為韓國法稍微放寬了職業災害之認定基準，可謂是該國於職業災害認定上相當特殊之立法例。

第六節 中國之職業災害救濟制度¹⁹³

第一項 職業災害補償保險制度

第一款 立法沿革¹⁹⁴

中國之職業災害補償制度起源於 1951 年由政務院制定、公布之勞動保險條例（下稱勞保條例），勞保條例第 12 條訂定有關勞工因工負傷、殘廢時之補償規定。勞保條例於 1953 年修正，同年勞動部並制定了勞保條例實施細則，對於職災保險作了進一步之規定。其後相關部門陸續針對職業病之範圍等制定相關規定，擴充了職災保險之適用範圍。2003 年國務院制定、公布了工傷保險條例（下稱工保條例），工保條例之施行使得中國之職災保險制度進入由專法加以規範之新的階段。為了因應日益增加之社會保險法制規範之需求，中國全國人民代表大會（下稱全國人大）常務委員會於 2010 年制定了社會保險法（下稱社保法），將養老、醫療、職災、失業與生育等五項保險同時規範於社保法中。為了配合社保法之施行，國務院於同年修正了工保條例，擴大職災保險之實施範圍，也提高了職災給付之水準，並簡化職災之認定、鑑定與爭議處理程序¹⁹⁵。

爰逐一說明中國職災補償保險制度之重要內容。惟中國法律制度甚為複雜，除了中央政府有制定法律權限外，各省、市、自治區等地方政府亦得制定各自之單行法規，分別進行因地制宜之規範。由於各地方政府單行法規數量龐雜，因此本文將僅介紹中央政府制定之法令為範圍。

第二款 被保險人¹⁹⁶

依據工保條例第 2 條第 2 項之規定，「中華人民共和國境內的企業、事業單位、社會團體、民辦非企業單位、基金會、律師事務所、會計師事務所等組織的職工和個體工商戶的雇工，均有依照本條例的規定

¹⁹³ 參見前揭註 170，頁 42-49。

¹⁹⁴ 中國法令上稱「職業災害」為「工傷」，惟為求本文用語一致，本文仍稱為職災，僅於引述法律名稱時使用工傷之詞。

¹⁹⁵ 曹艷春，工傷損害賠償責任研究，北京；法律出版社，2011 年 10 月出版，頁 36-38。

¹⁹⁶ 我國法條係採「條、項、款、目」之順序編列，中國之用語則為「條、款、項」與台灣之用法不同。

享受工傷保險待遇的權利」由上揭規定可知，中國職災保險之被保險人資格係採取列舉式規範，未列舉於本項之勞工應適用其他保險制度，又從事農業工作者亦不在適用對象。工保條例第 2 條第 1 項並就雇主之加保義務作出如下規定，「中華人民共和國境內的企業、事業單位、社會團體、民辦非企業單位、基金會、律師事務所、會計師事務所等組織和有雇工的個體工商戶（以下稱用人單位）應當依照本條例規定參加工傷保險，為本單位內全部職工或者雇工（以下稱職工）繳納工傷保險費。」

第三款 保險人

根據工保條例第 5 條之規定，中國職災保險之各級主管、經辦機關如下：中央主管機關為國務院社會保險行政部門；各縣級以上人民政府社會保險行政部門負責各該行政區域內之工傷保險工作；各社會保險行政部門依照國務有關規定設立之社會保險經辦機構（下稱經辦機構）負責辦理具體之工傷保險事務。惟依據社保法第 7 條第 2 項之規定，各地方政府僅負責其行政區域內之社會保險業務。因此中國之職災保險雖然係公辦社會保險，但並未有類似我國勞工保險局之統籌機關，而是由地方政府各自辦理¹⁹⁷。

第四款 保險事故

依據工保條例之規定，職業災害與職業病均為該條例之保險事故，惟條文係分別就職災、擬制職災、除外適用等事項進行詳細規定，並未就職業病為單獨之規範。爰分述重要規定如下：

第一目 職災

依據工保條例第 14 條之規定，共有六款事由可成立該條例之職災，分別為：其一，在工作時間和工作場所內，因工作原因受到事故傷害；其二，工作時間前後在工作場所內，從事與工作有關的預備性或者收尾性工作受到事故傷害的；其三，在工作時間和工作場所內，因履行工作職責受到暴力等意外傷害的；其四，患職業病的；其五，因工外出期間，

¹⁹⁷ 社保法第 7 條第 2 項，「縣級以上地方人民政府社會保險行政部門負責本行政區域的社會保險管理工作，縣級以上地方人民政府其他有關部門在各自的職責範圍內負責有關的社會保險工作。」

由於工作原因受到傷害或者發生事故下落不明的；其六，法律、行政法規規定應當認定為職災的其他情形。

然而，工保條例第 14 條第 7 款係將「在上下班途中，受到非本人主要責任的交通事故或者城市軌道交通、客運輪渡、火車事故傷害的」直接規定為職災，非擬制職災。亦即，工保條例並未區分職業災害與通勤災害，而是將被保險人之通勤災害直接定義為職災¹⁹⁸。

第二目 擬制職災

依據工保條例第 15 條之規定，以下情況視同職災：在工作時間和工作崗位，突發疾病死亡或者在 48 小時之內經搶救無效死亡的；在搶險救災等維護國家利益、公共利益活動中受到傷害的；職工原在軍隊服役，因戰、因公負傷致殘，已取得革命傷殘軍人證，到用人單位後舊傷復發的。由上揭規定可知，除了第 1 款之規定外，工保條例之擬制職災係著眼於當事人是否因公共或國家利益而受傷，與其職務之關係並非所問。

第三目 排除規定

工保條例第 16 條針對被保險人有三種類型違反道德風險之行為，訂定如下之排除規定，「職工符合本條例第十四條、第十五條的規定，但是有下列情形之一的，不得認定為工傷或者視同工傷：故意犯罪的；醉酒或者吸毒的；自殘或者自殺的。」有別於我國勞保條例第 23 條針對故意行為不予給付係採取抽象之規範體例，工保條例係採列舉式規定，被排除適用之行為僅限上述三種類型。

第五款 給付之內容

第一目 薪資與醫療補償

工保條例第 33 條針對被保險人於因治療職災而無法工作期間之工資，訂定如下之詳細規定：

「職工因工作遭受事故傷害或者患職業病需要暫停工作接受工傷醫

¹⁹⁸ 鄭雅文、王榮德、林依瑩，職災補償制度之國際比較及台灣制度之改革方向，台灣公共衛生雜誌，第 128 卷 26 期，頁 459-474，2009 年 12 月。

療的，在停工留薪期內，原工資福利待遇不變，由所在單位按月支付。

停工留薪期一般不超過 12 個月。傷情嚴重或者情況特殊，經設區的市級勞動能力鑒定委員會確認，可以適當延長，但延長不得超過 12 個月。工傷職工評定傷殘等級後，停發原待遇，按照本章的有關規定享受傷殘待遇。工傷職工在停工留薪期滿後仍需治療的，繼續享受工傷醫療待遇。

生活不能自理的工傷職工在停工留薪期需要護理的，由所在單位負責。」

上述條文所稱「所在單位」，係台灣中文用語「所屬單位」之意，亦即被保險人所受僱之單位。故，被保險人職災治療期間之工資給付義務主體係其所屬單位，非職災保險之保險人，此點顯然與多數國家之制度有所不同。工保條例第 30 條對於發生職災保險或職業病被保險人之醫療需求，訂定如下之規定：「職工因工作遭受事故傷害或者患職業病進行治療，享受工傷醫療待遇。」

職工治療工傷應當在簽訂服務協定的醫療機構就醫，情況緊急時可以先到就近的醫療機構急救。

治療工傷所需費用符合工傷保險診療專案目錄、工傷保險藥品目錄、工傷保險住院服務標準的，從工傷保險基金支付。工傷保險診療專案目錄、工傷保險藥品目錄、工傷保險住院服務標準，由國務院社會保險行政部門會同國務院衛生行政部門、食品藥品監督管理部門等部門規定。

職工住院治療工傷的伙食補助費，以及經醫療機構出具證明，報經辦機構同意，工傷職工到統籌地區以外就醫所需的交通、食宿費用從工傷保險基金支付，基金支付的具體標準由統籌地區人民政府規定。

工傷職工治療非工傷引發的疾病，不享受工傷醫療待遇，按照基本醫療保險辦法處理。

工傷職工到簽訂服務協定的醫療機構進行工傷康復的費用，符合規定的，從工傷保險基金支付。」

相較於職災治療期間之工資仍由被保險人所屬單位負擔給付義務，職災所需之治療費用係由工傷保險基金支付，上揭規定較符合一般國家職災保險制度之規範方式。

第二目 復健或其他補償

關於復健相關給付。上揭工保條例第 30 條第 6 項係有關職災勞工復健給付之規定，明定職災前往「簽訂服務協定的醫療機構：進行復健所需費用，由工傷保險基金支付。

再者，工保條例除上述醫療、復健相關給付之規定外，亦針對職災勞工所需之輔具與看護訂定相關給付之規定。工保條例第 32 條，「工傷職工因日常生活或者就業需要，經勞動能力鑒定委員會確認，可以安裝假肢、矯形器、假眼、假牙和配置輪椅等輔助器具，所需費用按照國家規定的標準從工傷保險基金支付。」明定職災勞工所需之義肢等輔具，由工傷保險基金按國家規定標準支付。此外，上述工保條例第 33 條第 3 項業已明定，職災勞工於醫療期間需要看護服務者，由所屬單負擔費用¹⁹⁹。

抑且醫療期間結束之後，職災勞工仍舊需要看護服務者，工保條例第 34 條另有如下之規定：「工傷職工已經評定傷殘等級並經勞動能力鑒定委員會確認需要生活護理的，從工傷保險基金按月支付生活護理費。

生活護理費按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理或者生活部分不能自理 3 個不同等級支付，其標準分別為統籌地區上年度職工月平均工資的 50%、40% 或者 30%。」

第六款 保費之負擔

承上所述，工保條例第 2 條第 1 項明定，雇主應「為本單位全部職工或者雇工繳納工傷保險費」。此外，社保法第 33 條亦明定，「職工應當參加工傷保險，由用人單位繳納工傷保險費，職工不繳納工傷保險費。」其目的在防止雇主採取各種方式，變相使勞工分擔工傷保險費²⁰⁰。

第二項 非受僱者或派遣勞動者有否職業災害保險之保障異

¹⁹⁹ 請參前揭註 170，頁 46。

²⁰⁰ 張戢，工傷保險、認定、賠償法律全書，法律出版社，2012 年 2 月出版，頁 8 註 33。

第一款 非受僱者之處理方式

在社保法或工保條例規定中，其條文用語皆為「職工」，均未就非受僱者是否得參加中國之職災保險進行規範。從而，本文推定，非受僱者無法納入職業災害保險之保障。

第二款 派遣勞動等非典型受僱者

關於派遣勞工應如何參加職災保險等社會保險，社保法、工保條例或勞動合同法並未有明文規定。但是，勞務派遣暫行規定第 7 條第 5 款規定「社會保險費的數額和支付方式」為勞動派遣協議之必要記載事項；同規定第 18 條及第 19 條有關跨區派遣之派遣勞工社會保險費用之規定中，明定由派遣事業單位負擔辦理社會保險之手續，僅於未於要派事業單位所在地未設立分支機構時，得由要派事業單位代為辦理相關手續。故而，派遣勞工之職災保險係派遣事業單位之責任。

第三項 通勤災害之保護

承上所述，工保條例第 14 條第 7 款係將被保險人通勤途中發生之災害直接定義為職災，並非視為職災²⁰¹。

第四項 職業災害補償制度與損害賠償等制度之關係

第一款 職業災害補償與勞動保護法規之雇主補償責任

承上所述，工保條例明定職災勞工於治療期間雇主應繼續按原有標準支付工資，除此之外，中國兩部最重要之勞動法律，勞動法與勞動合同法，皆未針對雇主之職災補償責任另行規定。

第二款 職災補償與民事損害賠償²⁰²

中國現行法令中，包括民法通則、工保條例、侵權責任法均未就職災保險與雇主或第三人之侵權責任之關係作出明確規定。惟依據中國學者之研究，職災勞工可同時享有職災保險與民事損害賠償請求權，係為

²⁰¹ 此部分之規定，與韓國之規定異，韓國規定視為職業災害，請參前揭韓國章節之介紹。

²⁰² 曹艷春，工傷損害賠償責任研究，北京：法律出版社，2011 年 10 月出版，頁 96-97。

兼得不抵充模式。由於中國社保法與工保條例均明定職災保險之保費應由雇主負擔，但雇主仍必須承擔職災事件之完全民事損害賠償責任，此種規範方式於比較法上應為特例。

第五項 小結

綜合上述，茲整理中國職災保險補償法制之特色有四：

其一，有關職災保險之法令規範分別訂定於社會保險法與工傷保險條例之中，並無單一之法律。此外，各省、市層級之地方政府尚可制定地方單行法規，形成相當複雜之法今體系。除此之外，中國之職災保險係由各地方政府分別辦理，並未成立單一之職災保險組織承擔保險人之業務。

其二，由於中國職災保險之被保險人資格係採取列舉式規範，得加入中國職災保險之被保險人範圍有限，並未及於私部門之全體受僱者。

其三，職災保險對於「職業災害」之定義係採取列舉式，並未保留概括條款之規定。又工保條例係將通勤災害直接規定為職業災害，既非擬制職災，亦非另行規定為通勤災害，此亦為中國職災保險法制的特殊立法例。

其四，針對被保險人於因治療職災而無法工作期間之工資，工保條例第 33 條係明定由「所在單位」負擔繼續給付之責任，而非由職災保險之基金（工傷保險基金）負擔。易言之，中國職災保險法制下，雇主仍舊要承擔相當高之補償責任，無法將責任轉嫁到職災保險，此亦為中國職災保險法制的特殊立法例。

第七節 我國立法繼受各國法制之政策調整

我國的職業災害救濟制度，在職業災害勞工保護法於民國 91 年 4 月 28 日正式施行前，原本有民法之損害賠償、勞動基準法之職業災害補償、勞工保險條例中職業災害保險之各項給付等 3 種途徑，但三者間之適用關係，因勞動基準法之職業災害補償採無過失責任之型態，且其給付額度較職業災害保險之各項給付為高，因此，仍以勞動基準法之職業災害補償為核心。

參照先進國家如英、美、德、日之職業災害救濟制度，彼國法制是以保險制度為核心，並在保險內容中，以年金化之殘廢給付及死亡給付，加強對受災勞工及其遺屬之生活保障。相較之下，以勞動基準法之職業災害補償為核心之我國法制，對受災勞工而言，不但可能面臨因雇主資力不足而求償無門之窘境；另一方面，在受災勞工及其遺屬生活保障之層面，亦因勞動基準法及勞工保險條例之給付額度偏低，而與英、美、德、日之法制存有一段落差。

然而，在職業災害勞工保護法正式施行後，該法第 7 條之規定，採取舉證責任倒置之立法方式。此項規定，使受災勞工依民事訴訟途徑尋求救濟時，減輕舉證困難之問題，有助於受災勞工損害賠償請求權之實現。職業災害勞工保護法第 6 條第 1 項之規定，使未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞動基準法規定予以補償時，得比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害殘廢、死亡補助。畢竟，對受災勞工及其遺屬而言，保險制度無疑是最穩定可靠的保障。此項規定，使未加入勞工保險，缺乏保險屏障之受災勞工，亦得透過國家提供的社會救助措施，享有一定程度的基本保障。職業災害勞工保護法第 8 條第 1 項及第 2 項之規定，則提供受災勞工相關之津貼及補助，適度地彌補了我國職業災害救濟制度，對受災勞工生活保障層面給付額度不足之處。申言之，此項規定運用勞工保險基金職業災害保險收支結餘，提供已加入勞工保險之受災勞工相關之津貼及補助，加強落實對受災勞工之生活保障。惟同條第 3 項規定，對於前開津貼及補助中具有長期給付之性質者，僅提供最長 5 年之保障。

我國的職業災害救濟制度，在職業災害勞工保護法正式施行後，除了調整民事法上的歸責原則，減輕受災勞工舉證困難之問題外，亦提供各項津貼及補助，使已加入及未加入勞工保險之受災勞工，均能獲得一定程度之生活保障，適度彌補勞動基準法及勞工保險條例之給付額度偏低狀況，拉近我國職業災害救濟法制，與英、美、德、日法制之規範落差。

現行的職業災害救濟制度，主要由民法之損害賠償、勞動基準法之職業災害補償、勞工保險條例中職業災害保險之各項給付、職業災害勞

工保護法之各項津貼及補助所共同構成。其中民法之損害賠償固然因職業災害勞工保護法第 7 條之規定，採取舉證責任倒置之方式，有助於受災勞工權利之實現，惟受災勞工仍須面對民事訴訟程序曠日費時、緩不濟急，及雇主資力不足之問題；勞動基準法之職業災害補償亦同。因此，上開四者間之適用關係，實際上仍以勞工保險條例中職業災害保險之各項給付、職業災害勞工保護法之各項津貼及補助，最能提供穩定的保障。問題在於，職業災害保險之給付額度偏低，職業災害勞工保護法之各項津貼及補助中，屬長期給付之性質，較能提供受災勞工及其遺屬生活保障者，則具有年限限制，與英、美、德、日之法制相較，保障仍屬有限。

再者，對已加入勞工保險之勞工而言，除了勞工保險之各項給付外，職業災害勞工保護法亦運用勞工保險基金職業災害保險收支結餘，提供已加入勞工保險之受災勞工相關之津貼及補助。須注意者，原本勞工保險之保費結構，係依據各項給付之內容及額度作為基礎，精算之後而確定。然而，職業災害勞工保護法所提供之各項津貼及補助，係來自於勞工保險基金職業災害保險之收支結餘，亦即，在勞工保險之保費結構未改變之情形下，給付之內容及額度卻增加了，在保費基礎有限之狀況下，一旦勞工保險基金職業災害保險收支結餘用盡，此項津貼及補助即告落空，良法美意將化為烏有。

因此，本文認為最根本的解決之道，仍是修法回歸保險體制，因為保險制度最能夠提供持續穩定的保障，先確定保險給付之內容及額度，若參照英、美、德、日之法制，欲提高對受災勞工及其遺屬之生活保障，例如將職業災害殘廢、死亡給付年金化，相對應的，保費亦應作適度精算後提高，甚至，亦可考慮讓受災勞工負擔部分保費。畢竟，勞工保險營運之健全性的確保，才能提供受災勞工長期持續穩定的生活保障。

第八章 我國實務對職業災害案件刑事判決之運作

第一節 概說

按我國各行各業發生不特定之職業災害事故不斷地發生，政府政策上於 63 年 4 月 16 日制定公布職業安全衛生法²⁰³，規定在 40 條以下有刑事處罰之刑責，是公司之負責人及公司均可能會遭到法院判刑，以示懲儆。然而，判刑，職業災害事故照樣層出不窮，並未停止，是外國立法例已調整政策，改為強制雇主應該對公司全體員工強制投保，傾向重在民事上之補償，而不在於對雇主判以刑罰，是我國實務判決之運作如何？爰就全國 20 個法院之判決，選擇指標性之案例²⁰⁴，提出分析，並把台灣士林地方檢察署對蝶戀花案件全部處分不起訴亦一併分析之。併把全國各地法院受理職業災害之刑事判決案件數作出統計²⁰⁵，分析我國 20 年來發生職業災害案件之消長，證明我國勞動主管機關對職業災害之防止施政之成效如何？

本文將我國各級法院職業災害刑事判決予以統計件數(參見表 2 與表 3)，發現職業災害前三名為高雄市、桃園市及台中市，此三縣市無非是我國重工業區之所在地之故。然以 20 年之統計，在前十年(即 87 年至 96 年間)，共有 1475 件，但後十年(即 97 年至 106 年間)共僅有 745 件而已，足証後十年比前十年降低了高達 50%，足以證明勞動主管機關之政策宣導及執行奏效成功，抑且雇主也積極加強防範措施，並常常舉辦教育員工講習，共同積極防止職災之發生。

²⁰³ 63 年 4 月 16 日公布制定勞工安全衛生法，於 102 年 7 月 3 日修正改名為職業安全衛生法。故為免混淆，本文之撰寫內容一律用「職業安全衛生法」稱之。

²⁰⁴ 司法院網站，法學資料檢索系統，裁判書查詢系統。

²⁰⁵ 全國各級法院對職業災害案件之刑事判決，分各十年之統計件數，87 年至 96 年共十年間共有 1475 件，97 年至 106 年共十年間共有 745 件，由以上之統計，前十年與後十年之件數相較已降低一半，從而，足證我國業者職業災害知識大開，堪值肯定。

表 2：我國各級法院之職業災害判決件數彙整表

件數 司法機關		年度										
		87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	合計
1	最高法院	3	3	12	7	15	19	2	0	0	1	62
2	臺灣高等法院	1	4	2	3	2	3	1	6	1	6	28
3	臺灣高等法院台中分院	0	19	10	11	10	16	11	4	4	1	86
4	臺灣高等法院台南分院	0	6	3	2	3	0	1	1	4	1	21
5	臺灣高等法院高雄分院	3	16	9	12	7	7	12	2	2	5	75
6	臺灣高等法院花蓮分院	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
7	福建高等金門分院	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
8	臺灣台北地方法院	11	15	16	8	14	12	20	2	13	5	116
9	臺灣士林地方法院	5	3	5	9	7	4	3	8	8	4	56
10	臺灣新北地方法院	5	7	4	5	0	2	1	9	9	10	52
11	臺灣桃園地方法院	10	27	21	17	10	10	15	9	23	14	157
12	臺灣新竹地方法院	15	19	11	4	11	2	2	4	2	4	74
13	臺灣苗栗地方法院	15	14	4	7	8	6	7	2	5	3	71
14	臺灣台中地方法院	22	15	24	18	10	15	9	7	4	5	127
15	臺灣南投地方法院	0	7	9	11	9	9	6	3	2	5	61
16	臺灣彰化地方法院	0	1	2	4	0	2	1	3	3	2	18
17	臺灣雲林地方法院	4	10	6	6	2	0	1	2	0	8	39
18	臺灣嘉義地方法院	13	2	10	6	12	8	3	1	2	0	57
19	臺灣台南地方法院	14	13	11	4	1	0	1	9	8	3	64
20	臺灣高雄地方法院	14	21	21	30	22	21	15	7	14	12	177
21	臺灣屏東地方法院	1	5	7	4	1	3	3	5	2	2	33
22	臺灣台東地方法院	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	3
23	臺灣花蓮地方法院	7	10	7	6	2	1	0	0	5	4	42
24	臺灣宜蘭地方法院	3	0	3	2	1	0	0	0	0	1	10
25	臺灣基隆地方法院	6	3	7	5	6	1	1	1	4	3	37
26	臺灣澎湖地方法院	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
27	福建金門地方法院	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
28	福建連江地方法院	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	合計	152	220	205	181	156	141	116	85	116	103	1475

資料來源：司法院法學資料檢索系統網站，2018 年，<https://www.judicial.gov.tw/index.asp>

表 3：我國各級法院之職業災害判決件數彙整表

件數		年度										合計
司法機關		97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	
1	最高法院	0	2	2	3	0	1	0	0	0	1	9
2	臺灣高等法院	7	6	6	5	5	10	6	0	0	2	47
3	臺灣高等法院台中分院	2	4	5	2	2	2	0	3	2	3	25
4	臺灣高等法院台南分院	1	1	2	1	0	6	1	1	0	1	14
5	臺灣高等法院高雄分院	2	3	2	1	2	2	1	0	2	2	17
6	臺灣高等法院花蓮分院	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	4
7	福建高等金門分院	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	臺灣台北地方法院	8	7	2	0	5	3	3	1	2	4	35
9	臺灣士林地方法院	5	1	0	0	0	0	0	2	0	5	13
10	臺灣新北地方法院	9	8	4	10	9	11	5	3	5	10	74
11	臺灣桃園地方法院	17	18	12	7	8	8	3	4	5	19	101
12	臺灣新竹地方法院	3	2	8	5	4	8	1	2	1	4	38
13	臺灣苗栗地方法院	3	1	0	0	0	2	1	0	0	2	9
14	臺灣台中地方法院	11	10	9	3	10	9	8	2	5	5	72
15	臺灣南投地方法院	6	2	8	2	1	1	3	0	0	0	23
16	臺灣彰化地方法院	3	3	2	1	1	0	5	0	4	5	24
17	臺灣雲林地方法院	1	0	0	0	2	0	1	0	3	5	12
18	臺灣嘉義地方法院	2	1	3	0	4	2	3	1	0	1	17
19	臺灣台南地方法院	5	5	5	3	1	7	6	0	4	1	37
20	臺灣高雄地方法院	10	13	11	8	11	9	12	7	2	4	87
21	臺灣橋頭地方法院									0	0	0
22	臺灣屏東地方法院	2	3	0	0	2	3	2	1	3	0	16
23	臺灣台東地方法院	3	4	0	1	1	1	0	0	1	0	11
24	臺灣花蓮地方法院	6	2	2	0	1	0	1	1	2	0	15
25	臺灣宜蘭地方法院	3	5	1	2	7	6	0	1	3	0	28
26	臺灣基隆地方法院	4	3	1	0	1	2	1	0	0	2	14
27	臺灣澎湖地方法院	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
28	福建金門地方法院	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
29	福建連江地方法院	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	合計	113	104	85	55	79	93	65	29	44	78	745

資料來源：司法院法學資料檢索系統網站，2018 年，<https://www.judicial.gov.tw/index.asp>

第二節 我國實務對雇主刑事判決之分析

發生職業災害後，司法機關檢察署即依法進行偵辦，當檢方偵查終結，可能作下列之處分，其一，不起訴處分。其二，起訴處分。其三，緩起訴處分等，當檢方作起訴之處分，則案件將移送地方法院，由法院來審理並下判決，而法官在審理過程中，

1. 欲判斷廠商是否應負職業安全衛生法第 40 條第 1 項及第 2 項之刑事責任，其判斷之構成要件有五，其一，該條項之行為主體為雇主，而雇主即事業主或事業之經營負責人。其二，違反第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項之規定。其三，發生第 37 條第 2 項第 1 款之職業災害。其四，發生死亡災害與違反第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項具有相當因果關係。其五，雇主是否有過失才可以處罰？
2. 欲判斷雇主是否應負刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪責，其判斷之構成要件有三，其一，廠商之行為或不行為與犯罪結果間是否有相當因果關係？其二，廠商是否因未盡防止職業災害所應具備之安全設備違反客觀注意義務？其三，構成要件結果係由行為所引起。

當法官審理結束並辯論終結，即可下判決，法官可能作下列之判決，其一，無罪；其二，有罪，不得易科，不得緩刑；其三，有罪，得易科，又緩刑；其四，有罪，得易科，無緩刑；其五，有罪，認罪協商之判決等等不同內容之判決，茲臚列各種案件就不同爭點之判決，分析如后：

第一項 雇主並未防止電能引起之危害之職災

一、臺灣基隆地方法院 103 年度勞安易字第 1 號刑事判決

(一) 案例事實

游振發係將誠有限公司(下稱將誠公司)之負責人，且實際經營將誠公司之廢棄油處理事業，為修正前職業安全衛生法所稱之雇主，亦為從事業務之人，張煜潤則係將誠公司僱用之司機。游振發明知將誠公司因上開事業設有空壓機及抽油馬達等電動機械，且上開電動機械之電線均係以接線端子連接，部分抽油馬達之電線復懸掛在廠房屋頂結構上，不易拆卸，自應依法對勞工施以從事工

作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練，以及注意電動機械開關之開閉動作應確實，為調整電動機械而停電，其開關切斷後，須立即上鎖或掛牌標示並簽字，復電時，應由掛簽人取下安全掛簽後，始可復電，對於從事電氣工作之勞工，亦應使其使用電工安全帽、絕緣防護具及其他必要之防護器具；詎於民國 102 年 8 月 31 日，將誠公司位於基隆市○○區○○路 00 號之廠區因大雨淹水至小腿處，而依當時情形又無不能注意之情事，游振發竟未依上開程序確保斷電，亦未提供必要之絕緣防護具，即貿然指示在場未接受安全衛生教育訓練之張煜潤及其他員工將上開電動機械搬移至高處，旋逕自駕車至他處停放，適僅佩戴浸濕棉紗手套之張煜潤，於同日下午 3 時 20 分許，同疏未確認上開電動機械之開關是否已確實關閉，即貿然以金屬剪刀欲剪斷其一抽油馬達之電線，因而感電，經送醫急救，仍於同日下午 5 時許不治死亡。

(二) 爭點

1. 被告是否是雇主？即事業主或事業之經營負責人？
2. 雇主是否須要有過失才可以處以刑罰？

(三) 判決主文

游振發犯業務過失致人於死罪，處有期徒刑陸月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日，緩刑貳年。

(四) 判決理由

1. 按刑法第 276 條第 2 項所謂之業務，係指人基於其社會地位繼續反覆所執行之事務，其主要部分之業務固不待論，即為完成主要業務所附隨之準備工作與輔助事務，亦應包括在內，且此項附隨之事務不問其與業務係直接或間接之關係，均屬於其所執行之業務範圍（最高法院 71 年台上字第 1550 號判例要旨參照²⁰⁶）。本件被告以處理廢棄油為業，抽油馬達復係從事該業務所需之電動機械，則為預防災變而拆卸、搬移抽油馬達，即應為完成上開主要業務所附隨之輔助事務，核屬執行業務之範圍；是被告能預見危險之發生，卻怠於履行職業安全衛生法第 32 條第 1 項、第 6

²⁰⁶ 請詳最高法院 71 年度台上字第 1550 號刑事判決。

條第 1 項第 3 款所定之危險防止義務，致生被害人因拆卸抽油馬達而感電死亡之職業災害，核其所為，係犯職業安全衛生法第 40 條第 1 項之違反應有防止危害安全衛生設備規定致生職業災害罪及刑法第 276 條第 2 項業務過失致人於死罪。

2. 本院審酌被告身為雇主，卻未善盡雇主之注意義務，致被害人喪失寶貴性命，並使被害人家屬遭受頓失親人之痛苦，所為應予非難；惟考量被害人貿然以金屬剪刀欲剪斷電線，對於本件職業災害之發生同有過失，且被告於本院審理時供稱：其對於線路並非十分了解，亦無相關單位監督、輔導其遵守職業安全衛生法規等語，諒其係因勞工安全意識不足而肇致本件災害；兼衡被告於案發後 1 個月內，即依勞動基準法第 59 條第 4 款及其施行細則第 34 之 1 條之規定，給與被害人家屬 45 個月平均工資之職業災害補償，另於本院審理時與被害人家屬均達成和解，並已遵期履行，而彌補因其犯罪所生之損害，暨其素行、智識程度、生活狀況及犯後態度等一切情狀，量處如主文所示之刑，並諭知易科罰金之折算標準。
3. 被告前未曾因故意犯罪受有期徒刑以上刑之宣告，此觀臺灣高等法院被告前案紀錄表即明，衡酌其係初犯違反職業安全衛生法案件，且係因勞安意識不足而觸法，犯後復已竭力補償被害人家屬，而經被害人之配偶同意予以宣告緩刑，堪信其經此偵、審程序及科刑之教訓，已能知所警惕而無再犯之虞，故對其宣告之刑以暫不執行為適當，爰依刑法第 74 條第 1 項第 1 款規定，併予諭知緩刑 2 年，以啟自新。

(五) 評釋

1. 被告是雇主

被告係將誠公司之負責人，且實際經營將誠公司之廢棄油處理事業，被害人則係將誠公司僱用之司機，此業據被告於警詢時供述屬實，並有將誠公司基本資料查詢明細附卷可稽，是被告核屬職業安全衛生法第 2 條第 3 項所稱之雇主，亦為從事業務之人。

2. 雇主是否須要有過失才可以處以刑罰？

按職安法第 40 條第 1 項規定之立法目的主要是「為防止職業災害，保障勞工安全與健康」，故對雇主違反同法第 6 條、第 16 條時，特別加重其責任而課以刑責，乃所謂「行政刑法化」之規定。因此，如果雇主僅因違反勞安法第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項之規定，致發生第 37 條第 2 項第 1 款所定之死亡職業災害情形時，不論雇主是否有過失，法院即得以刑事責任相繩。故屬於一種「無過失責任」。換言之，雇主如有故意或是過失，當然必須處罰。

3. 本件因雙方業已達成和解，並履行完畢，又被告素行良好，並無任何前科紀錄，並經被害人配偶同意予以宣告緩刑，故雖判刑六個月之刑度非輕，但實務判決均會併予緩刑宣告。

第二項 雇主並未防止有墜落之虞之作業場所引起之危害之職災

一、臺灣臺北地方法院 97 年度勞安簡字第 5 號刑事簡易判決

(一) 案例事實

甲○○係桂華工程有限公司（下稱桂華公司）之負責人，為職業安全衛生法第 2 條第 3 項所稱之雇主，亦為從事業務之人；乙○○為齊裕營造股份有限公司（下稱齊裕公司）派駐於台北市中正區○○○路○段 55 巷口「中正香榭」工地之勞安工程師，負責工地之安全設施及環境衛生兼任地下室監工，同為從事業務之人。緣興富發建設股份有限公司（下稱興富發公司）將上開「中正香榭」新建工程交由齊裕公司承攬，齊裕公司再將施工架工程交由鏡明企業股份有限公司（下稱鏡明公司）承攬，鏡明公司復將施工架組配工程部分交由桂華公司承攬。嗣於民國 96 年 7 月 14 日 8 時 40 分許，甲○○雇用勞工章釗嘉於上開工地 3 樓施工架從事斜籬修復作業時，其與乙○○均明知依職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 5 款規定，為防止有墜落之虞之作業場所引起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備，雇主對於在高度 2 公尺以上高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、安全帽

及其他安全設備，且於斜籬之高處或傾斜面移動，應採用符合國家標準之背負式安全帶及捲揚式防墜器，而依當時之情形，並無不能注意之情事，渠 2 人竟疏未注意及此，僅讓章釗嘉配戴一般安全帶及安全帽，即從事斜籬修復工作，致章釗嘉以掛鉤鉤住斜籬支撐拉桿，踏上斜籬剪電線時，因該處斜籬拉桿已裂開一半，無法支撐章釗嘉身體重量，導致章釗嘉墜地受傷，經緊急送醫救治，仍於同日 21 時 50 分許，因顱內出血而死亡。

(二) 爭點

1. 被告甲○○所為，係犯刑法第 276 條第 2 項之業務過失致死罪嫌，及違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 5 款之規定，致發生同法第 37 條第 2 項第 1 款之死亡職業災害，而應依同法第 40 條第 1 項規定論科？
2. 被告乙○○所為，係犯刑法第 276 條第 2 項之業務過失致死罪嫌？
3. 被告乙是否另犯刑法第 193 條之公共危險罪？

(三) 判決主文

甲○○、乙○○從事業務之人，因業務上之過失致人於死，各處有期徒刑陸月，如易科罰金，均以新臺幣壹仟元折算壹日。均緩刑參年。

(四) 判決理由

本件犯罪事實、證據、應適用之法條之規定詳如補充外，均引用檢察官聲請簡易判決處刑書之記載。又被告二人前未曾受有期徒刑以上刑之宣告，此有臺灣高等法院被告前案紀錄表在卷可稽，因一時疏忽，偶罹刑典，事後已坦承犯行，深具悔意，且已賠償死者家屬，足認其等經此刑之宣告後，應知警惕而無再犯之虞，本院認前開對其宣告之刑，以暫不執行為適當，爰均依刑法第七十四條第一項第一款宣告緩刑三年，以啟自新。

(五) 評釋

1. 甲○○係桂華工程有限公司之負責人，為職業安全衛生法第 2 條第 3 項所稱之雇主，亦為從事業務之人；乙○○為齊裕營造股份有限公司（下稱齊裕公司）派駐於台北市中正區○○○路○段 55

巷口「中正香榭」工地之勞安工程師，負責工地之安全設施及環境衛生兼任地下室監工，同為從事業務之人。故兩位被告均係雇主。

2. 關於雇主的定義，依職安法第 2 條第 3 款，職安法所稱雇主，謂事業主或是業之經營負責人；第 4 款規定，職安法所稱事業單位，謂職安法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。另依職安法第 25 條，事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負職安法所定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人員負連帶責任。再承攬者亦同。
3. 在法院實務上，最高法院刑事判決 96 年度台上字第 1890 號認為，事業單位以其事業招人承攬者，依職安法第 25 條規定，由承攬人就承攬部分負該法所定雇主之責任。此觀最高法院刑事判決 91 年度台上字第 2383 號之見解「依職業安全衛生法第 25 條之規定，應負同法所定雇主之責任者，在事業單位以其事業招人承攬時，係指承攬人；再承攬者，則係指再承攬人而言」亦同²⁰⁷。
4. 申言之，每個僱用勞工從事工作的機構都是「事業單位」，每個事業單位的事業主或事業之經營負責人都叫做「雇主」。如果一家甲公司(事業單位)將工程下包給乙承攬廠商，則該乙承攬廠商就承攬部分必須負職安法第 25 條的雇主責任，如果發生職業災害補償，甲和乙應負連帶責任。但是如果是刑事責任，則需看其是否為「負責人」？
5. 違反職安法第 6 條規定，致發生第 37 條第 2 項第 1 款之職業災害者，依職安法第 40 條規定所處罰之「負責人」，依最高法院 90 年台上字第 6394 號見解²⁰⁸，認為職業安全衛生法第 40 條第 1 項規定處罰之雇主，依同法第 2 條第 3 款係指事業主或事業之經營負責人。然而，該負責人究係指「董事長」、「經理」、「工務所所長」、「工作站站長」？法務部(87)法檢(二)字第 002375 號函認為，應就具體個案認定。該函的理由為：小型公司負責人

²⁰⁷請參最高法院 96 年度台上字第 1890 號刑事判決。

²⁰⁸請參最高法院 90 年度台上字第 6394 號刑事判決。

對工地業務大都直接介入，而大型公司負責人則僅負責決策，未直接介入工地業務，故職業安全衛生法第 40 條所指之負責人應就具體個案認定之，而所謂個案，必須看其是否對工地業務直接介入或是僅負責決策而未直接介入工地業務。

6. 被告乙被警方移送另犯涉刑法第 193 條之公共危險罪，然，該條係規範違背建築成規致釀成災害之行為，與本件業務過失致死行為無涉，公訴人確實容有誤會。

二、臺灣新竹地方法院 101 年度訴字第 44 號刑事判決

(一) 案例事實

1. 緣榮民工程股份有限公司（下稱榮民公司）於民國 94 年 10 月 11 日向「交通部鐵路改建工程局東部工程處」承攬位在新竹縣竹東鎮「臺鐵新竹內灣支線改善計畫工程（設計施工統包）第三標：8K+308~11K+097」工程，並於 98 年 11 月 1 日將施工管理部分交由榮工工程股份有限公司（下稱榮工公司）負責；而榮工公司再將上開工程之「第二工區橋樑上部結構工程（二）」以「包工不包料」之方式交由金樹營造股份有限公司（下稱金樹公司）承攬施作；金樹公司則將該工程中之「鋼筋加工」交由華眾營造工程股份有限公司（下稱華眾公司）承攬。而金樹公司為職業安全衛生法所規定之雇主，金樹公司現場工地負責人范家菖係負責監督上開工地之安全維護，乃從事業務之人。
2. 金樹公司及范家菖應注意依職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 3 款規定：「... 對左列事項應有符合標準之必要安全衛生設備：防止電、熱及其他之能引起之危害」；「對於置放於高處，位能超過 12 公斤·公尺之物件有飛落之虞者，應予以固定之」及「對於工作場所有物體飛落之虞者，應設置防止物體飛落之設備...」之注意義務，而依當時之情形，亦無不能注意之情事，竟疏未注意，未有上開防止職業災害發生之措施，乃於 99 年 1 月 22 日 15 時 50 分許由范家菖指揮華眾公司越南籍勞工 NGO VAN TUAN（中文譯名吳文俊，下稱吳文俊），在該工程公路橋段 P45 墩柱西側從事墩頂節塊連結橫樑模板重型型鋼支撐架組立作業施工時，

因未將支撐架上方之枕木加以固定、設置防止枕木飛落之設備或指定模板支撐作業主管於作業現場指揮監督，致勞工吳文俊從事該模板支撐架調整作業時遭飛落之枕木砸中頭部，經緊急送馬偕紀念醫院新竹分院急救，仍於 99 年 1 月 27 日 7 時許因頭部鈍力損傷而死亡，而發生死亡之職業災害。

(二) 爭點

1. 被告范家菖有否犯涉職業安全衛生法第 40 條第 1 項之罪嫌？
2. 被告楊聰寶、榮工工程股份有限公司有否違反停工命令？
3. 被告楊聰寶有無業務過失致死之責？
4. 被告華眾營造工程股份有限公司有否違反職業安全衛生法第 40 條第 2 項之規定？

(三) 判決主文

金樹營造股份有限公司犯職業安全衛生法第 40 條第 2 項之違反雇主應有符合標準防止危害之必要安全衛生設備規定，致發生死亡職業災害罪，科罰金新臺幣捌萬元。

范家菖犯業務過失致人於死罪，處有期徒刑伍月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。緩刑貳年。

楊聰寶、榮工工程股份有限公司及華眾營造工程股份有限公司均無罪。

(四) 判決理由

1. 按職業安全衛生法第 2 條第 3 項稱雇主，係指事業主或事業之經營負責人，又同法第 40 條第 1 項之罪，係規範企業主對物之設備管理疏失，或對從業人員之指揮、監督、教育有不當及疏失，導致發生死亡災害之監督疏失責任，查本件死亡之勞工吳文俊雖係同案被告華眾公司之勞工，惟於案發當時係支援被告金樹公司，由被告金樹公司指揮監督及支配，此為被告金樹公司、同案被告華眾公司所是認，準此，就本件被害人吳文俊於案發當時之雇主應係被告金樹公司甚明，核被告金樹公司所為係犯職業安全衛生法第 40 條第 2 項之違反雇主應有符合標準防止危害之必要安全衛生設備規定，致生死亡職業災害罪；另被告范家菖為工地負責

人，係工地之直接主管，對工地事務有現場監督職責，為工作場所之負責人，乃從事業務之人，其雖非職業安全衛生法第 2 條第 3 項所稱之雇主，惟對於前揭現場作業屬於職業安全衛生法之督導與管理負有注意義務，應採取必要之安全措施，而依當時情形又非不能注意，竟疏未注意依上述規定防止物體飛落及設置防止物體飛落之設備，致生本件被害人吳文俊死亡之結果，核被告范家菘所為係犯刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪。

2. 公訴人雖認被告范家菘亦涉有職業安全衛生法第 40 條第 1 項之罪嫌，惟按職業安全衛生法第 40 條之罪，係以違反同法第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項之規定，致發生第 37 條第 2 項第 1 款之職業災害者為限，而該法第 6 條第 1 項規範之主體為「雇主」，所謂「雇主」，依同法第 2 條第 3 項規定，則指「事業主或事業之經營負責人」而言。本件發生職業災害之事業主為被告金樹公司，事業經營負責人為羅金樹，被告范家菘為現場負責人，非事業主或事業之經營負責人，被告范家菘既不具備「雇主」之身分，係執行受僱職務之行為，即與職業安全衛生法第 40 條第 1 項之犯罪構成要件不合。惟因公訴人認此部分與前開有罪部分有想像競合犯之裁判上一罪關係，爰不另為無罪之諭知。
3. 查本案發生之地點在於該工程公路橋段 P45 墩柱西側連接隔樑處，係因該隔樑下方之預留鋼筋有下垂現象，故須以枕木進行墊高，而本件被害人吳文俊在該處作業欲墊高預留鋼筋，此有北區勞檢所 99 年 6 月 23 日勞北檢營字第 0995007700 號函檢附之職業災害檢查報告書可參，益徵被害人吳文俊當日為墊高橫樑處下垂之預留鋼筋而以模板支撐架組立之作業方式至上方墊高預留鋼筋，並非使用場撐工法作業。再觀諸該公路橋樑工程之圖說，不論是本案發生之前或之後，該公路橋樑工程之施工方式均係場撐工法及懸臂工法兩種，而在該公路橋段 P45 墩柱均係使用懸臂工法，此亦與證人黃駿逸於本院審理時閱覽案發地點照片後證稱：該照片的匝道托架上沒有箱型樑看起來是懸臂工法等語大致相符，是故本件被害人當日為墊高下垂之預留鋼筋而以模板支撐架之組立

方式施工，該公路橋段 P45 墩柱並非場撐工法之施工。再者倘認證人歐榮木所稱上開方式即為場撐工法，則由地面架設組立支撐架至預定高度後再組立模板之作業方式，在懸臂工法之施工時亦須使用該種施工方式，則該公路橋段之工程豈非均在停工命令之範圍內而須全面停止施工？顯然該停工命令之範圍係限定在場撐工法而不及於單純在地面架設組立支撐架至預定高度後再組立模板之一般支撐架作業方式，洵屬無疑。

4. 被告楊聰寶有無業務過失致死部分：

(1) 按刑法上之過失，其過失行為與結果間，在客觀上有相當因果關係始得成立，所謂因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情況下，有此環境、有此行為之同一條件，均可發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係。反之，若在一般情形下，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係。故刑法上之過失犯，必須危害之發生，與行為人之欠缺注意，具有因果聯絡關係，始能成立。至行為人之過失，與被害人自己之過失，併合而為危害發生之原因時，雖不能阻卻其犯罪責任，但僅被害人之過失為發生危害之獨立原因者，則行為人縱有過失，與該項危害發生之因果關係，已失其聯絡，自難令負刑法上過失之責。

(2) 公訴人雖認被告楊聰寶應注意與再承攬人即同案被告金樹公司分別僱用勞工共同作業時，應注意須有積極作為要求再承攬人即同案被告金樹公司依勞動法令採取管制人員進入停工之工作場所作業及指揮之必要安全措施，並採取工作場所巡視、停止危險作業等具體防止職業災害發生之措施，而疏未注意致發生被害人吳文俊死亡之職業災害，乃認被告楊聰寶另涉有業務過失致死之罪嫌等語。惟查該工程公路橋段 P45 墩柱西側之施工方法並非場撐工法，不在停工命令範圍內，業如前述，則同案被告金樹公司使被害人吳文俊進入該工程公路橋段 P45 墩柱西側施工，自非屬

停工範圍內，而無違反停工命令，是被告楊聰寶即無違反前開注意義務甚明。再者縱令被告楊聰寶有違反停工命令，被害人吳文俊之死亡原因係因支撐架頂端枕木掉落而遭擊中死亡，為突發之意外事故，亦非因被告楊聰寶有無違反停工命令所致。揆諸前開說明，被害人吳文俊進入該工程公路橋段 P45 墩柱處施工，既非屬進入停工場所作業之行為，且其發生之死亡結果並與被告楊聰寶有無違反停工命令無相當因果關係，自難令被告楊聰寶負業務過失致死之責。

5. 被告華眾營造工程股份有限公司是否有違反職業安全衛生法第 40 條第 2 項之規定：

(1) 按職業安全衛生法第 40 條第 1 項之罪，係規範企業主對物之設備管理疏失，或對從業人員之指揮、監督、教育有不當及疏失，導致發生死亡災害之監督疏失責任，準此，必雇主在現場參與指揮作業，同時有管理或監督之疏失，致發生被害人死亡等災害之結果，始有職業安全衛生法第 40 條第 1 項之適用，若雇主並不參與現場指揮作業，無從對勞動場所之管理、監督，則對於造成他人死亡之結果，亦難論以職業安全衛生法第 40 條第 1 項之責任²⁰⁹。

(2) 查被害人吳文俊雖為被告華眾公司所屬之越南籍勞工，惟於本案發生時，係由被告華眾公司派遣支援同案被告金樹公司，由同案被告金樹公司管理、監督，此為被告華眾公司及同案被告金樹公司所是認，是故於案發當時對被害人吳文俊負有管理、監督之責者應為同案被告金樹公司，亦即被害人吳文俊於案發時之實質雇主係同案被告金樹公司甚明，準此，被告華眾公司於案發時就被害人既無法為實質上之監督、管理，揆諸前開實務見解，自難以職業安全衛生法第 40 條第 1 項之規定相繩。

6. 末按，檢察官就被告犯罪事實，應負舉證責任，並指出證明之方法，刑事訴訟法第 161 條第 1 項定有明文。因此，檢察官對於起訴之犯罪事實，應負提出證據及說服之實質舉證責任。倘檢察官

²⁰⁹ 請詳最高法院 89 年度臺上字第 6396 號及 91 年度臺非字第 10 號判決。

所提出之證據，不足為被告有罪之積極證明，或其闡明之證明方法，無從說服法院以形成被告有罪之心證，基於無罪推定之原則，自應為被告無罪判決之諭知。參照前開論述，公訴人所提出之各項證據，均未達於通常一般人均不致於有所懷疑，而得確信為真實之程度，自不足以說服本院形成被告楊聰寶、榮工公司及華眾公司有罪之心證，更何況被告楊聰寶、榮工公司及華眾公司上開所辯各節，或信而有徵，或與常情相符，而非全然無據，或尚堪足採信。從而，公訴人所提出之各項證據及所闡明之證明方法，既無從說服本院以形成被告楊聰寶、榮工公司及華眾公司有罪之心證，依「罪證有疑、利於被告」之證據法則，即不得遽為不利於被告楊聰寶、榮工公司及華眾公司之認定。因之，本案關於被告楊聰寶、榮工公司及華眾公司之積極證據既尚不足為不利於被告楊聰寶、榮工公司及華眾公司之認定，即應逕為有利於被告楊聰寶、榮工公司及華眾公司之認定，更不必有何有利之證據。此外，本院復查無其他積極證據足資證明被告楊聰寶、榮工公司及華眾公司有何公訴人所指業務過失致死、違反職業安全衛生法、違反勞動檢查法之犯行，應認為被告楊聰寶、榮工公司及華眾公司此部分之犯罪尚屬不能證明，爰依法為被告楊聰寶、榮工公司及華眾公司無罪判決之諭知，以昭審慎。

(五) 評釋

1. 要課以雇主刑事責任，必須是事業主或事業之經營負責人

關於雇主的定義，依職安法第 2 條第 3 款，職安法所稱雇主，謂事業主或是業之經營負責人；第 4 款規定，職安法所稱事業單位，謂職安法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。另依職安法第 25 條，事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負職安法所定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人員負連帶責任。再承攬者亦同。

在法院實務上，最高法院刑事判決 96 年度台上字第 1890 號認為，事業單位以其事業招人承攬者，依職安法第 25 條規定，由承攬人就承攬部分負該法所定雇主之責任。此觀最高法院刑事判

決 91 年度台上字第 2383 號之見解²¹⁰「依職業安全衛生法第 25 條之規定，應負同法所定雇主之責任者，在事業單位以其事業招人承攬時，係指承攬人；再承攬者，則係指再承攬人而言」亦同。

申言之，每個僱用勞工從事工作的機構都是「事業單位」，每個事業單位的事業主或事業之經營負責人就叫做「雇主」。如果一家甲公司(事業單位)將工程下包給乙承攬廠商，則該乙承攬廠商就承攬部分必須負職安法第 25 條的雇主責任，如果發生職業災害補償，甲和乙負連帶責任。但是如果是刑事責任，則需看其是否為「負責人」。

2. 是否課以「負責人」刑責，應就具體個案認定之

違反職安法第 6 條規定，致發生第 37 條第 2 項第 1 款之職業災害者，依職安法第 40 條規定所處罰之「負責人」，依最高法院 90 年台上字第 6394 號見解，認為職業安全衛生法第 40 條第 1 項規定處罰之雇主，依同法第 2 條第 3 款係指事業主或事業之經營負責人。然而，該負責人究係指「董事長」、「經理」、「工務所所長」、「工作站站長」？法務部(87)法檢(二)字第 002375 號函²¹¹認為，應就具體個案認定。該函的理由為：小型公司負責人對工地業務大都直接介入，而大型公司負責人則僅負責決策，未直接介入工地業務，故職業安全衛生法第 40 條所指之負責人應就具體個案認定之，而所謂個案，必須看其是否對工地業務直接介入或是僅負責決策而未直接介入工地業務。

3. 本案被告范家菖僅係現場工地之負責人而已，並非雇主，故並不負職安法第 40 條第 1 項之刑責，但仍應負刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪。
4. 死者進入施工之路段，並非停工命令之範圍，故被告楊聰寶並無違反注意義務。抑且，死者之死亡原因係突發之意外事故，其死亡結果與被告楊聰寶有無違反停工命令並無相當因果關係，故被告楊聰寶不負業務過失致死之責。

²¹⁰ 請參最高法院 91 年度台上字第 2383 號刑事判決。

²¹¹ 請詳行政院法務部網站。

5. 死者本為被告華眾公司之越南籍勞工，惟案發當時，係由華眾公司派遣支援金樹公司，故案發當時負責監督管理之責者為金樹公司，而非華眾公司，故華眾公司當然毋庸負職業安全衛生法第 40 條第 2 項之刑事責任。
6. 本案經過法官詳細調查後，該有罪的，判有罪，但給予緩刑之宣告。反之，該無罪的，也還他們之清白，可謂真相水落石出。

三、臺灣雲林地方法院 91 年度訴字第 258 號

(一) 案例事實

被告中鼎工程股份有限公司（下稱中鼎公司）於民國（下同）90 年 3 月間，承攬台塑石化股份有限公司（下稱台化公司）位於雲林縣麥寮鄉六輕工業區重油煤裂工廠兩套建造工程，中鼎公司再將第二重油煤裂反應蒸餾區漆架台及全廠架台搭設工程轉由上介在工程有限公司（下稱上介在公司）承攬，上介在公司負責搭架給中鼎公司進行保溫管線油漆工程，現場中鼎公司由甲○○任工地經理，庚○○為上介在公司之工地經理（上介在公司、庚○○，均經本院以 92 年度簡字第 11 號判決處刑），共同實際協調負責工地安全設施業務之執行，兩公司於「同一期間」、「同一工作場所」分別僱用勞工於高度十三公尺之施工架上作業，中鼎公司於「施工架作業環境上」竟未設計設置適合安全帶掛鉤可扣及護欄等之安全設施，以防止勞工作業時發生墜落之危險，嗣於 90 年 6 月 7 日 16 時許，上介在公司所僱用之泰籍勞工尚立（MANG KHANG SAMRIT），於進行施工架拆除工作時，因未有適合安全帶可勾扣之安全設施，上介在公司亦未提供合格之安全母帶，致泰勞尚立於施工時，非但無合格之安全母帶且無適合之處可勾扣，終因所繫鋼絲斷裂施工架踏板鬆脫，尚立自 13 公尺高之施工處墜落，經送醫後不治死亡。起訴檢察官因而認為中鼎公司觸犯職業安全衛生法第 40 條第 1 項之罪，應依同條第 2 項處罰；認為甲○○觸犯職業安全衛生法第 40 條第 1 項、刑法第 276 條第 2 項之罪。

(二) 爭點

1. 被告中鼎工程股份有限公司及被告甲是否為被害人之雇主？應負職業安全衛生法第 40 條第 1 項及第 2 項之刑責？
2. 被告甲應否負刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪責？

(三) 判決主文

中鼎工程股份有限公司、甲○○均無罪。

(四) 判決理由

1. 本案蒞庭檢察官為無罪論告，而其論述之理由，為法官所贊同。以下論述，大部分引用蒞庭檢察官之論告內容，在此先行說明。按檢察官就被告犯罪事實，應負舉證責任，並指出證明之方法，刑事訴訟法第 161 條第 1 項規定甚明。次按不能證明被告犯罪者，應諭知無罪之判決，同法第 301 條第 1 項也有明文規定。
2. 本件職業災害經行政院勞工委員會中區勞動檢查所認定發生災害之事業單位為上介在公司，被害泰國籍勞工尚立之雇主為上介在公司；而中鼎公司則屬承攬人上介在公司之原事業單位等事實，有行政院勞工委員會中區勞動檢查所 90 年 10 月 4 日台 90 勞中檢營 第 0000000 之 1 號函附職業災害檢查報告書一份附卷可考。從而，被告中鼎公司及被告即中鼎公司工地經理甲○○，並非被害勞工尚立之雇主，縱因中鼎公司與上介在公司於「同一期間」「同一工作場所」分別僱用不同的勞工，於高度 13 公尺之施工架上作業，而有「共同作業」之情形，中鼎公司及其工地經理甲○○亦無成立職業安全衛生法第 40 條刑責之餘地。
3. 刑法上之過失犯罪：(1)必須行為人能夠注意、卻不注意為前提，(2)且其過失行為與結果間，在客觀上有相當因果關係始得成立。所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形下，有此環境、有此行為之同一條件，均可發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係。反之若在一般情形下，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，其行為與結果間即無相當因果關係。亦即，法律上所謂相當因果關係，是綜合判斷的結

果，與自然界的因果關係漫無限制，有所不同。

4. 起訴檢察官所引上開報告書，固認為被告甲○○涉有刑法 276 條第 2 項業務過失致死罪嫌之理由為「中鼎公司工作場所負責人工地經理甲○○，為負責工地安全設施設置業務執行之人，對於承攬人上介在公司所僱勞工於高度約 13 公尺處從事施工架拆除作業之墜落危害，應依職業安全衛生法第 6 條第 1 項：『雇主對左列事項應有符合標準之必要安全衛生設備：．．．五、防止有墜落、崩塌等之虞之作業場所引起之危害。．．．』、『雇主雇用勞工於二公尺以上高度之屋頂、．．．工作台等場所從事作業，應於該處設置護欄、或護蓋等防護設備（如堅固之安全母索）。但如使勞工佩帶有安全帶等而無墜落之虞者，不在此限。』之規定，採取防止勞工墜落設施且依當時情況應能注意竟疏於注意，未於離地高約 13 公尺之懸空施工架設置防止墜落安全防護設備，而任由承攬人上介在公司所僱勞工於該處作業，致發生本墜落災害，涉嫌觸犯刑法第 276 條第 2 項規定．．．」惟中鼎公司既非雇主，則以其工地經理甲○○負有職業安全衛生法第 6 條第 1 項之雇主責任，即有不合。
5. 至於上述報告書所指被告甲○○未督導承攬人上介在公司有關職業安全衛生管理員之設置、工作守則之訂定、對勞工安全衛生教育訓練之實施辦理之疏失，縱然屬實，而有違反職業安全衛生法第 27 條之規定，而應依同法第 43 條規定處以罰鍰。然而，本件勞工尚立之安全帶掛鉤未扣或扣於不適當位置（欲拆除施工架之鋼管）及因捆綁工作踏板之鋼絲突然斷裂等二個因素，衡情應係出於勞工本身之疏忽，以及上介在公司現場工地經理監督之疏忽。亦即，這是現場施工時執行面的細節問題，與是否督導上介在公司訂定工作守則、督導上介在公司密集對勞工實施安全衛生教育訓練，因果關係不夠明顯、相當。
6. 綜上所述，起訴檢察官不能證明被告中鼎公司、甲○○係職業安全衛生法第 2 條第 3 項規定之雇主、違反職業安全衛生法第 6 條第 5 款規定。再者，起訴檢察官所指被告甲○○涉嫌業務過失致

死，證據也是不足，即應予被告中鼎公司、甲○○無罪之宣告。

(五) 評釋

1. 本案，經檢察官起訴後，由蒞庭之檢察官(即公訴人)為無罪之論告。
2. 判決兩名被告均無罪之理由有，其一，兩名被告並非被害人之雇主，真正之雇主是上介在工程有限公司。其二，既非被害人之雇主，則兩位被告自無庸課以職業安全衛生法第 40 條第 1 項及第 2 項之刑責，亦不必負刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪責。其三，本件職災死亡事故，應該是出自勞工本身之疏忽，及上介在公司執行監督人員之疏忽。
3. 以刑事訴訟法證據法則即無罪推定原則、證據裁判主義及嚴格證明法則觀之，此判決係一正確合法妥適之判決。

四、福建金門地方法院 106 年度勞安訴字第 1 號刑事判決

(一) 案例事實

緣尚礫工業有限公司(下稱尚礫公司)承攬金門酒廠實業股份有限公司(下稱金酒公司)之金寧廠二期筒倉興建工程(下稱筒倉工程)，並由慶和國際實業有限公司(下稱慶和公司)次承攬筒倉工程之筒倉構件運輸等作業交由慶和公司。慶和公司僱用蔡金得為工務經理，負責該工地指揮、協調監督、人員調派等工作，為從事業務之人。蔡金得於民國 105 年 6 月 28 日下午 1 時 30 分許，在上開施工現場，指派慶和公司所僱用之勞工配合處理筒倉圓樑構件吊運作業時，本應注意對於使用移動式起重機從事吊掛作業之勞工，應僱用曾受吊掛作業訓練合格者擔任，且於移動式起重機作業時，應採取防止人員進入吊舉物下方及吊舉物通過人員上方之設備或措施，使勞工檢視荷物之形狀、大小及材質等特性，以估算荷物重量，或查明其實際重量，並選用適當吊掛用具及採取正確吊掛方，及使其估測荷物重心位置，以決定吊具懸掛荷物之適當位置，以鋼索、吊鏈等穩妥固定荷物，懸掛於吊具後，再通知起重機具操作者開始進行起吊作業，當荷物起吊離地後，不得以手碰觸荷物，並於荷物剛離地面時，引導起重機具暫停動

作，以確認荷物之懸掛有無傾斜、鬆脫等異狀，且防止有墜落之虞之作業場所引起之危害，且依當時情形，亦無不能注意之情事，詎疏於注意，指派所僱用未曾受吊掛作業訓練合格之陳向成協助上開吊運作業，於同日下午 3 時 50 分許，進行第 3 趟吊掛 12 支筒倉圓樑組成之構件 1 捆時，構件鬆脫捆綁，陳向成見狀上前欲扶住構件，適捆綁樑構件之冷壓鋼捲條斷裂，構件飛落擊中陳向成胸口，致其前胸壁鈍挫傷、右、左肋骨骨折數支，經送衛生福利部金門醫院（下稱金門醫院）急救，於同日 17 時 10 分，因氣胸、呼吸困難致窒息而死亡。

（二）爭點

1. 被告是否犯涉刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪？
2. 慶和公司法定代理人有否違反職業安全衛生法第 40 條第 1 項及刑法第 276 條第 2 項之刑責？
3. 慶和公司有否違反職業安全衛生法第 40 條第 2 項之刑責？

（三）判決主文

蔡金得從事業務之人，因業務上之過失致人於死，處有期徒刑陸月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。緩刑貳年。緩刑期間付保護管束，並應依執行檢察官之命令向指定之政府機關、政府機構、行政法人、社區或其他符合公益目的之機構或團體，提供捌拾小時之義務勞務。

（四）判決理由

1. 上開上開犯罪事實，業據被告蔡金得於本院審理時坦承不諱，核與證人王文育、林加川、林大鈞、蔡碧琴於警詢及偵訊時、證人陳炳煒、余泓麟、蔡仁超於偵訊時證述情節相符，並有金門醫院 105 年 6 月 28 日第 000 號診斷證明書、事故現場照片 23 張、死者身上傷痕照片 3 張、金門縣警察局金城分局處理相驗案件初步調查報告暨報驗書、金門縣警察局勤務指揮中心受理 110 報案記錄單、相驗筆錄、相驗屍體證明書、檢驗報告書、相驗照片 26 張、勞動部職業安全衛生署 105 年 9 月 30 日勞職南 4 字第 10510363551 號函寄附件本件職業災害檢查報告書、金酒公司金

寧廠各單位負責工作場所配置圖、金酒公司與正德工程顧問有限公司 102 年 12 月 9 日簽定之勞務契約書、尚礫公司與慶和公司 105 年 1 月 13 日簽立之承攬工程契約書、金酒公司金寧廠工作日志、慶和公司之公司變更登記表及章程、被告、被害人勞保投保資料在卷可稽。足見被告蔡金得前開任意性自白與事實相符，堪屬真實。

2. 又按「雇主於移動式起重機作業時，應採取防止人員進入吊舉物下方及吊舉物通過人員上方之設備或措施。」、「雇主對於使用固定式起重機、移動式起重機或人字臂起重桿（以下簡稱起重機具）從事吊掛作業之勞工，應僱用曾受吊掛作業訓練合格者擔任。」、「雇主對於使用起重機具從事吊掛作業之勞工，應使其檢視荷物之形狀、大小及材質等特性，以估算荷物重量，或查明其實際重量，並選用適當吊掛用具及採取正確吊掛方法。」、「雇主對於使用起重機具從事吊掛作業之勞工，應使其估測荷物重心位置，以決定吊具懸掛荷物之適當位置」、「雇主對於使用起重機具從事吊掛作業之勞工，應使其於起吊作業時，以鋼索、吊鏈等穩妥固定荷物，懸掛於吊具後，再通知起重機具操作者開始進行起吊作業」、「雇主對於使用起重機具從事吊掛作業之勞工，當荷物起吊離地後，不得以手碰觸荷物，並於荷物剛離地面時，引導起重機具暫停動作，以確認荷物之懸掛有無傾斜、鬆脫等異狀」，起重升降機具安全規則第 39 條第 1 項、第 62 條第 1 項、第 63 條第 2 款、第 3 款、第 5 款、第 6 款分別定有明文；另按「雇主對於下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：……五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。……」職業安全衛生法第 6 條第 1 項亦定有明文。查被告蔡金得係慶和公司承攬工地之工務經理，為從事業務之人，對於指派所僱用之勞工從事上開吊掛作業時，自應遵守上開規定，提供符合標準之必要安全設備之義務，且依當時情形，並無不能注意之情形，竟疏於注意，未依前述起重升降機具安全規則，指派其僱用未曾受吊掛作業訓練合格之勞工陳向成協助，且未使其

確實依前揭規定從事吊掛作業，復未設置必要安全設備，以防止該等有墜落之虞之作業場所引起之危害，即令陳向成進行吊掛作業，致陳向成於作業時，遭飛落之筒倉圓樑構件擊中胸口，因而受有前胸壁鈍挫傷、右、左肋骨骨折數支，因氣胸、呼吸困難導致窒息而死亡之職業災害，被告蔡金得有業務上之過失甚明，且被告之過失與被害人之死亡間，有相當因果關係。綜上，本案事證明確，被告犯行，堪予認定，應予依法論科。

3. 核被告所為，犯刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪。爰審酌被告未善盡注意義務，提供被害人陳向成於工作場所必要之安全設備，致被害人於工作時遭遭飛落之筒倉圓樑構件擊中胸口身亡，對被害人家屬造成難以磨滅之傷痛，惟念及被告於本院審理時坦承犯行，知所悔悟，又除本件犯行外，無其他因犯罪受法院為罪刑宣告之前科紀錄，此有臺灣高等法院被告前案紀錄表 1 份附卷可按，素行尚佳，且尚礫公司已與被害人家屬達成民事和解賠償損失，被害人家屬未對被告提出告訴，有經本院核定之金門縣金湖鎮調解委員會 105 年民調字第 0016 號調解書在卷可考，兼衡被告自陳已婚育有二子均已成年、目前失業領取月退 1 萬 4 千多元之經濟狀況、三專畢業之智識程度等一切情狀，量處如主文所示之刑，並諭知易科罰金之折算標準，以資懲儆。
4. 緩刑：按案件是否宣告緩刑，乃法官於裁判時，就當時存在之緩刑規定，審酌緩刑之效果是否適當，始為宣告。故被告行為後，法律對於緩刑之效力是否及於從刑之規定若有增訂或變更者，當以裁判時法律之規定為準，並無比較新舊法適用之問題（最高法院 96 年度台抗字第 520 號判決及 95 年第 8 次刑事庭會議決議參考）。是以本案有關緩刑之諭知，即應適用裁判時即 105 年 7 月 1 日修正施行之相關規定論處。經查，被告前未曾因故意犯罪而受有期徒刑以上刑之宣告，有臺灣高等法院被告前案紀錄表在卷可稽，其係屬初犯，犯罪後已知悔悟，於本院準備程序及審理時自白犯刑，足認態度誠懇。又尚礫公司與被害人家屬已達成民事和解賠償損失，被害人家屬未對追究被告之刑責，有前述調解書

等可據，歷此偵審教訓後，應當知所警惕，信無再犯之虞，是本院認尚無逕對其施以自由刑之必要，自可先賦予非在監之適當社會處遇，以期能有效回歸社會。此外，檢察官於本院審理中亦表示對於被告同意給予緩刑，對於緩刑期間與負擔均無意見。故認前揭所宣告之刑，均以暫不執行為適當，並考量其犯罪情節輕重程度，爰併予宣告緩刑 2 年。

5. 另為強化其遵法守法觀念，使其於緩刑期內能知所警惕，避免其緩刑宣告輕易遭撤銷，斟酌其犯罪情節，並兼顧社會公平正義之維護，暨衡量被告之年齡、身體、經濟及家庭狀況等情，爰併依刑法第 74 條第 2 項第 5 款規定，命被告應依執行檢察官之命令，向指定之政府機關、政府機構、行政法人、社區或其他符合公益目的之機構或團體，提供 80 小時之義務勞務。又被告依刑法第 93 條第 1 項第 2 款規定，於緩刑期間付保護管束。再被告如未履行上開義務勞務，情節重大者，得撤銷其緩刑之宣告，刑法第 75 條之 1 定有明文，一併指明。
6. 職權告發部分：本件慶和公司法定代理人涉有違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 5 款之規定，致發生同法第 37 條第 2 項第 1 款之死亡職業災害，而應依同法第 40 條第 1 項規定論科，及犯刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪嫌；被告慶和公司則應依職業安全衛生法第 40 條第 2 項規定，科以同條第 1 項規定之罰金刑等部分，未據起訴，由本院依職權告發，請檢察官另行偵辦，附此敘明。

(五) 評釋

1. 本件係次承攬人之工務經理蔡金得遭到依刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪判有期徒刑 6 月，量刑堪謂允當。
2. 本件與被害人家屬達成和解者係承攬人尚礫公司，故承攬人得依法向慶和公司主張求償權。
3. 被告蔡金得係慶和公司(次承攬人)之員工，擔任現場之工務經理，非雇主，故被告並非依職業安全衛生法第 40 條第 1 項之規定科刑，而係依刑法第 276 條第 2 項規定科刑。

4. 被告因符合緩刑之要件，故法官依實務之固定作法，有併予宣告緩刑。益證，發生職業災害後，如何補償被害人或被害人家屬才是重點，科處雇主或現場負責人等之刑責，並非重點，在在證明先進國家立法例，早已做此政策上之調整，堪值我國借鏡。
5. 本件事故之發生，承攬人尚礫公司及其法定代理人並不必負任何刑責，依法應由次承攬人慶和公司及其法定代理人及現場負責人被告蔡金得負刑事責任。故檢察官並未對尚礫公司及其法定代理人起訴，正確，否則苟誤為起訴，也會遭到法官判處無罪。反之，被告蔡金得業已遭檢察官起訴刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪，正確，也判有罪並宣告緩刑定讞。然，何以忘了起訴慶和公司及其法定代理人？
6. 故法官發現上揭忘了起訴慶和公司及其法定代理人，乃依職權告發，請檢察官依法另行偵辦。此種情形，在法院實務上並非沒有，但很少。
7. 該案之主辦法官很有擔當，筆者以在野法曹言，佩服這位法官，蓋筆者曾碰到有的法官不會主動依職權告發。
8. 主辦法官有依刑法第 93 條第 1 項第 2 款之規定併予宣告被告在緩刑期間內要保護管束，這種情況，本文第一次發現。
9. 並且被告還要依刑法第 74 條第 2 項第 5 款之規定向政府機關、政府機構、行政法人、社區或其他符合公益目的之機關或團體提供 80 小時之義務勞務，此情形也是本文第一次發現。
10. 本文認為，此法院乃福建金門地方法院，僅有戰地的法院才會併予做上揭第 8 點第 9 點之宣告，確實很特殊，蓋本島之法院完全沒看到併予上揭宣告內容。不過，本文認為，主辦法官這種併予宣告內容，應係比較正確的判決，蓋有的雇主或現場負責人等會誤認為只要有達成和解，則法官就會給予緩刑之宣告，也不會入監服刑，然，就雇主言，賠錢小事，只要不要入監即可。從而，本案之主辦法官做了上揭併予兩個宣告內容，堪值為實務判決之典範，堪值司法院採為法官在職訓練之教材，才可凸顯職業安全衛生法第 40 條、第 41 條設立刑罰規範之立法本旨。

11. 至於檢方另行偵辦慶和公司法定代理人及慶和公司部分，因業已達成和解，抑且案情業已明朗，故，如果條件符合，檢方可以緩起訴處分之方式結案，以免再浪費司法資源。

第三項 雇主並未防止機械等引起之危害之職災

一、臺灣新北地方法院 106 年度審勞安簡字第 3 號刑事簡易判決

(一) 案例事實

雍銓營造工程有限公司（下稱雍銓公司）主要營業項目包含綜合營造業、配管工程等，陳孟○為雍銓公司之負責人，為職業安全衛生法第 2 條第 3 款所規定之雇主，且為從事工程業務之人。緣雍銓公司承攬臺北市政府捷運工程局東區工程處交由中華工程股份有限公司施作之「捷運系統環狀線 CF650 區段標（土建）- CF651A 標非共線段電力管線永遷（一）」工程，並由雍銓公司員工林國裕、盧建忠、劉成謀分別擔任位於新北市中和區景明路與圓通路口捷運工地（下稱捷運工地）之工地主任、職業安全衛生業務主管、挖掘機司機，林國裕、盧建忠共同負責工地之安全衛生環境事務，均為實際從事施工管理業務之人，劉成謀負責挖掘機之操作使用，亦為從事業務之人。於民國 105 年 6 月 24 日 11 時 25 分許，劉成謀在上開工地駕駛挖掘機（型號：PC200 號）進行挖埋冷孔工程時，陳孟○、林國裕、盧建忠均本應注意於露天開挖作業之工作場所，應設有警告標示，禁止與工作無關之人員進入、於開挖作業時，應指派專人指揮，以防止機器翻覆或勞工自機械後側接近工作場所、嚴禁操作人員以外之勞工進入營建用機械之操作半徑範圍內、車輛機械應裝設倒車或旋轉警示燈及蜂鳴器，以警示周遭其他工作人員，陳孟○另應注意雇主對於防止機械、設備或器具等引起之危害應有符合規定之必要安全衛生設備及措施，劉成謀則亦應注意挖掘機施工時，在施工範圍內是否有人員進入，而依當時情形，客觀上並無不能注意之情事，其

等竟疏未注意及此，致劉成謀駕駛該挖掘機後退時，輾壓在場亦受僱於雍銓公司之吊車司機蔡丁有，造成蔡丁有因下腹腔及季肋區壓砸，急性肺水腫合併缺氧性腦病變，致呼吸衰竭而死亡。

(二) 爭點

1. 雍銓營造工程有限公司是否犯涉職業安全衛生法第 40 條第 2 項之刑責？
2. 被告陳孟○是否違反職業安全衛生法第 40 條第 1 項及刑法第 276 條之刑責？
3. 被告林國裕、盧建忠、劉成謀是否違反職業安全衛生法第 40 條第 1 項及刑法第 276 條第 2 項之刑責？

(三) 判決主文

雍銓營造工程有限公司犯職業安全衛生法第四十條第二項之違反應有防止危害安全衛生設備規定，致生職業災害罪，處罰金新臺幣拾萬元。

陳孟○犯業務過失致人於死罪，處有期徒刑陸月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。緩刑貳年。

林國裕犯業務過失致人於死罪，處有期徒刑肆月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。緩刑貳年。

盧建忠犯業務過失致人於死罪，處有期徒刑肆月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。緩刑貳年。

劉成謀犯業務過失致人於死罪，處有期徒刑伍月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。緩刑貳年。

(四) 判決理由

1. 上揭犯罪事實，業據被告兼雍銓公司代表人陳孟○、被告林國裕、盧建忠、劉成謀於本院準備程序時均坦承不諱，核與證人即在場施工人員鄒宏清於警詢及偵查中證述之情節相符，並有勞動部職業安全衛生署 105 年 9 月 30 日勞職北 4 字第 1051035333 號函暨所檢附之臺北市政府捷運工程局東區工程處「臺北都會區大眾捷運系統環狀線 CF650 區段標之 CF651A 子施工標工程」之承攬人雍銓公司所僱勞工蔡丁有發生被撞災害致死重大職業災害檢查

報告書、中和分局 105 年 7 月 13 日新北警中一刑字第 1053413701 號函各 1 份、現場照片 7 張附卷可稽，足認被告之自白與事實相符。

2. 被告即雍銓公司之負責人陳孟○為被害人蔡丁有之雇主，而被告林國裕、盧建忠、劉成謀則分別為上開工地之工地主任、職業安全衛生業務主管、挖掘機司機，被告林國裕、盧建忠共同負責工地之安全衛生環境事務，為實際從事施工管理業務之人，被告劉成謀負責挖掘機之操作使用，其等均為從事業務之人，對於上開作業相關規定應知之甚詳，且客觀上並無不能注意之情事，其等均疏未注意及此，於被告劉成謀駕駛挖掘機進行挖埋冷孔工程時，被告陳孟○及被告林國裕、盧建忠於現場未指派專人指揮，亦未管制禁止操作人員外之人進入工作場所，且該挖掘機未裝設有蜂鳴器，致被告劉成謀駕駛該挖掘機後退時輾壓在場之被害人，而發生本件職災事故，是被告等人均具有業務上之過失至明。
3. 本件職業災害事故經勞動部職業安全衛生署調查，檢查結果亦認被告兼代表人陳孟○有違反上開規定注意義務之過失，此有前揭檢查報告書在卷可參，足認本件被告等人之業務上過失行為與被害人之死亡結果間具有相當因果關係無疑。從而，本案事證明確，被告等人於上開時、地所為之前揭犯行，均堪認定。爰審酌被告雍銓公司、陳孟○、林國裕、盧建忠，於被告劉成謀駕駛挖掘機進行挖埋冷孔工程時，被告陳孟○及被告林國裕、盧建忠於現場未指派專人指揮，亦未管制禁止操作人員外之人進入工作場所，且該挖掘機未裝設有蜂鳴器，致被告劉成謀駕駛該挖掘機後退時輾壓在場之被害人，不慎釀成本件職業災害，使被害人因而死亡，並造成被害人家屬精神上莫大之創傷與無可挽回之遺憾，行為實有非當，惟念及被告等人於犯後均已坦承犯行，復與被害人家屬達成和解，此有和解協議書、本票、同意書、上海商業儲蓄銀行付款處理狀況網頁列印資料、勞動部勞工保險局勞保現金給付 105 年 8 月核付案件通知表、賠款接受、切結暨轉讓同意書、營造工程綜合附加僱主意外責任保險賠款接受書各 1 份、兆豐產物

保險股份有限公司保險給付明細 5 份附卷為憑，堪認其等犯後態度尚佳，兼衡其等之素行、智識程度、家庭經濟狀況及其等於本件職業災害之過失程度等一切情狀，分量處如主文所示之刑，並就被告陳孟○、林國裕、盧建忠、劉成謀所處之罪刑，均諭知易科罰金之折算標準，以示懲儆。

4. 末查，被告陳孟○、林國裕、盧建忠、劉成謀均未曾因故意犯罪受有期徒刑以上刑之宣告，有臺灣高等法院被告前案紀錄表 4 份附卷可參，素行良好，此次因一時疏失，致罹刑章，犯後均已坦承犯行，態度尚佳，並與被害人家屬達成和解，深具悔悟之意，是本院認被告等 4 人經此偵、審程序，當知所警惕，而無再犯之虞，本院綜合斟酌上情，認對被告等 4 人所宣告之刑以暫不執行為適當，爰依刑法第 74 條第 1 項第 1 款規定，併予宣告緩刑 2 年，以勵自新。

(五) 評釋

1. 本案是台北市捷運工程局之工程發生職業災害之事故，依吾人之印象，捷運之便利性已經帶給全民之正面評價，抑且，捷運之施工，應該都有很完整之工程計畫，甚少發生職業災害事故，此案例，乃筆者蒐集全國各法院之判決先例少見之案例。
2. 由判決內容足證被告公司及被告四人等業已與被害人達成和解，並已給付完畢，此乃一般之職業災害案件亦同之情況。
3. 然而，筆者觀察在判決理由內有記載「營造工程綜合附加雇主意外責任險賠款接受書各乙份、兆豐產物保險股份有限公司保險給付明細五份附卷為憑。足證，本案之被告公司在施工前即已有辦妥職業災害之工程意外險，預測將來等有不特定之職災發生，雇主亦可獲得保險之理賠，以填補被害人家屬之損害。此點更印證先進國家立法例，已規定強制雇主要投保職業災害團體險之立法政策符合，只是我國仍然尚未採用強制投保之規定。

二、臺灣彰化地方法院 106 年度勞安簡字第 1 號刑事簡易判決

(一) 案例事實

林建佑係址設彰化縣○○鄉○○村 0 鄰○○路 0 段 00 號由陳阿溪擔任代表人之「盈勝浪板有限公司」（下稱盈勝公司）之組長，係實際從事業務之人。緣址設彰化縣○○鎮○○里○○路 000○○號由陳政榮為代表人之「亞群工程行」，以新台幣（下同）499 萬 9598 元承攬址設彰化縣○○鄉○○村○○路 0 段 00 號「三光米股份有限公司」（下稱三光米公司）之「辦公室鋼骨結構工程」，陳政榮並將上揭工程中之「浪板工程」以口頭約定由盈勝公司承攬，並約定浪板拆除工程期間係自 105 年 10 月 22 日至 24 日止，盈勝公司指派林建佑負責該項工程。嗣於 105 年 10 月 24 日上午 10 時許，林建佑偕其員工黃英琪前往彰化縣○○鄉○○村○○路 0 段 00 號三光米公司從事外牆浪板拆除工作，林建佑既綜合該工作場所之現場業務，負責指派工作並監督現場勞工作業，對於勞工於高度 2 公尺以上之鋼樑從事浪拆除作業（高度約 8 公尺）有墜落危害之虞之工作場所，應注意要有符合規定之必要安全衛生設備及措施：1…5、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害…。或對於高度在 2 公尺以上之處所進行作業，勞工有墜落之虞者，應以架設施工架或其他方法設置工作台。暨雇主對於高度 2 公尺以上之屋頂、鋼樑、…等場所作業，勞工有遭受墜落危險之虞者，應於該處設置護欄、護蓋或安全網等防護設備。雇主為前項設施有困難，或作業之需要臨時將護欄拆除，應採取使勞工使用安全帶等防止因墜落而致勞工遭受危險之措施之規定，以架設施工架或其他方法設置工作台並採取使勞工確實使用安全帶等防墜措施，且依當時情況並無不能注意之情形，致黃英琪攀爬到廠房北側 C 型鋼至東側第 2 層鋼樑上，正準備將安全帶鉤掛於東側 C 型鋼時，因未架設施工架或設置工作台，又未使勞工使用安全帶，致黃英琪自高度約 8 公尺之鋼樑上墜落到地面。林建佑立即請三光米公司辦公室人協助叫救護車，待救護人員趕到後將黃英琪先送往田中仁和醫院再轉送彰化基督教醫院，嗣於同日上午 11 時 19 分許，仍因頭部裂傷出血、顱腦損傷、胸廓骨折變形等傷勢導致中樞神經性休克併呼吸衰竭死亡。

(二) 爭點

被告林建佑是否成立職業安全衛生法第 40 條第 1 項之刑責？

(三) 判決主文

盈勝浪板有限公司犯職業安全衛生法第 40 條第 2 項之違反應有防止墜落必要安全衛生設備及措施，致發生死亡災害罪，科罰金新臺幣捌仟元。

林建佑犯業務過失致人於死罪，處有期徒刑貳月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。

(四) 判決理由

1. 核被告林建佑所為，係犯刑法第 276 條第 2 項之業務過失致人於死罪；被告盈勝浪板有限公司（下稱盈勝公司）為法人，應就其違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 5 款規定致發生同法第 37 條第 2 項第 1 款之死亡職業災害，依同法第 40 條第 2 項規定科以罰金。至於檢察官於起訴書內認被告林建佑尚涉犯職業安全衛生法第 40 條第 1 項之雇主違反應有防止墜落之必要安全衛生設備及措施罪嫌部分，因該法第 6 條第 1 項之行為人，規定為「雇主」，依該法第 2 條第 3 款規定：「雇主：指事業主或事業之經營負責人。」，卷查本件事業主為盈勝公司，而事業經營負責人為陳阿溪，有職業災害檢查報告書在卷足憑，被告林建佑僅係現場工作職務班長，僅屬工作場所負責人，受雇於盈勝公司等情，業據被告林建佑供陳明確，復有上開檢查報告書可佐，是被告林建佑非事業主，亦非事業之經營負責人，自不能認被告林建佑亦成立職業安全衛生法第 40 條第 1 項之雇主違反應有防止墜落之必要安全衛生設備及措施罪，惟因此部分檢察官認與前述犯罪具有想像競合之裁判上一罪關係，是就此部分，不另為無罪之諭知。
2. 爰以行為人之責任為基礎，審酌被告林建佑為被告盈勝公司案發現場之工作場所負責人，未依法提供符合標準之安全設備，未能善盡保護勞工之責，造成被害人黃英琪因職業災害而死亡之嚴重結果，致被害人喪失寶貴生命，以及被害人家屬無法彌補之憾事，犯罪所生損害不可謂不大。惟念及被告等人犯後均坦承犯行，並

與被害人家屬達成和解，且已履行和解條件完畢，彌償被害人家屬所受損害，家屬亦同意不向被告盈勝公司追究，此有雲林縣水林鄉調解委員會調解書 1 份在卷可稽，被告盈勝公司並另給予被害者兒子成家補償，犯後態度尚可，兼衡被告林建佑國中畢業之智識程度及過失程度等一切情狀，對被告林建佑量處如主文第 2 項所示之刑，並諭知易科罰金之折算標準，以及對被告盈勝公司科如主文第 1 項所示罰金。

(五) 評釋

1. 被告等均坦承犯行，並與被害人家屬達成和解，且已履行和解條件完畢，家屬亦同意不向被告盈勝公司追究，故僅輕判兩個月而已。如易科罰金僅六萬元。但何以並無宣告緩刑，本文判斷，應係被告林建佑有前科紀錄，並不符合刑法第 74 條宣告緩刑之條件。
2. 抑且，判處被告盈勝公司之罰金，也僅新台幣捌千元而已，本文認為，受命法官對盈勝公司上揭補償被害人兒子之成家補償，確實有打動主辦法官之心扉。
3. 被告林建佑只是現場工作職務班長，並非被害人之雇主，故，不得課以職業安全衛生法第 40 條第 1 項之刑事責任，但仍應負刑法業務過失致死罪責，正確。

三、臺灣臺東地方法院 91 年度訴字第 66 號刑事判決

(一) 案例事實

東生營造有限公司（負責人乙○○，下稱東生公司）於民國 90 年 3 月初，向何嘉仁美語承攬台東縣台東市○○街 39 號之托兒所新建工程後，旋將其中『木地板施作工程』部分轉包予棕聖企業有限公司（負責人丙○○，下稱棕聖公司），其中東生公司為承攬人，棕聖公司為次承攬人，與乙○○（未經起訴，應由檢察官另為處理）、丙○○均為職業安全衛生法上之雇主。東生公司指派戊○○擔任現場工地主任，而與棕聖公司負責人丙○○一起負責工地施工之安全及管理等等事務，均為從事業務之人。棕聖公司負責人丙○○攬得上開『木地板施作工程』後，即糾招方勝永等人

在前開工地施工。東生公司為雇主，本應注意對電、熱及其他之能引起之危害，應有符合標準之安全衛生設施，及應注意為防止因漏電而生感電危害，對於臨時用電設備，應於各該電路設置適合其規格、具有高敏感度、能確實動作之感電防止用漏電斷電器；棕聖公司為雇主，原應注意對電、熱及其他之能引起之危害，應有符合標準之安全衛生設施，及應注意防止勞工於有接觸電器機具、設備之作業時，應有防止絕緣被破壞或老化等致引起感電危害之設施；戊○○、丙○○同為負責工地安全之人，本均應注意不得使勞工於未配置絕緣安全機具、空氣壓縮機確實接地前，及檢查施工之空氣壓縮機前工作，而依當時情形，並無不能注意之情事，詎渠等均疏未注意任令方勝永於電源箱未設置漏電斷電器、未確實接地，未檢查空氣壓縮機之情形下，在潮濕地面上使用該空氣壓縮機，致方勝永於 90 年 7 月 29 日上午 8 時許，打赤腳在上開工地內準備銜接空氣壓縮機風管時，因空氣壓縮機漏電導致電擊，經送醫急救後，仍不治死亡。

(二) 爭點

1. 被告戊是否應負職業安全衛生法第 40 條第 1 項之刑責？
2. 被告東生公司之負責人為乙，是否係職業安全衛生法上之雇主？檢察官為何並未一起起訴？

(三) 判決主文

東生營造有限公司、棕聖企業有限公司違反雇主對防止電、熱及其他之能引起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備之規定，致發生死亡之職業災害，各科罰金新台幣伍萬元。

戊○○從事業務之人，因業務上之過失致人於死，處有期徒刑伍月，如易科罰金，以參佰元折算壹日，緩刑貳年。

丙○○從事業務之人，因業務上之過失致人於死，處有期徒刑陸月，如易科罰金，以參佰元折算壹日，緩刑貳年。

(四) 判決理由

1. 右揭犯罪事實，業據被告戊○○、丙○○坦承不諱，亦經目擊證人陳清男於警訊及偵查中證述屬實，復與證人即東生公司負責人

乙○○、陳玉賓、莊秋枝、謝照烈、向聰敏、丁○○等人之證言大致相符，此外，並有現場照片 51 幀、現場圖 2 份附卷可稽，及空氣壓縮機一部扣案可佐。至扣案之空氣壓縮機確有漏電之事實，已據前開證人莊秋枝、向聰敏、謝照烈、丁○○證述明確，復經行政院勞工委員會南區勞動檢查所鑑定無誤。

2. 按雇主對電、熱及其他之能引起之危害，應有符合標準之安全衛生設施，及對於臨時用電設備，為防止因漏電而生感電危害，應於各該電路設置適合其規格、具有高敏感度、能確實動作之感電防止用漏電斷電器，及於勞工於有接觸電器機具、設備之作業時，應有防止絕緣被破壞或老化等致引起感電危害之設施，職業安全衛生法第 6 條第 1 項定有明文，又負責工地安全之人，不得使勞工於未配置絕緣安全機具、空氣壓縮機確實接地前，及檢查施工之空氣壓縮機前工作。本件被告東生公司為承攬人，被告棕聖公司為次承攬人，被告丙○○為棕聖公司之負責人，依職業安全衛生法第 25 條及同法第 2 條第 3 項之規定均為雇主，又被告戊○○、丙○○同係負責工地安全之人，為控管工作場所內工作者遭受災害之最有可能者，均應注意前開規定，而依當時情形又無不能注意之情事，竟疏未注意，而肇致本件事故，渠等已有過失甚明。又被告等之前開疏失導致被害人方勝永觸電休克死亡之結果，其間具有相當因果關係。另行政院勞工委員會南區勞動檢查所亦認被告東生公司、戊○○、棕聖公司，及丙○○等需對被害人方勝永觸電死亡之結果負違反職業安全衛生法、業務過失致死等罪責，此有該所 90 年 8 月 28 日台 90 南檢營字第 111357 號函附之鑑定報告在卷可憑。綜上所述，本件事證已臻明確，被告等之犯行，洵堪認定，應依法論科。
3. 核被告東生公司及棕聖公司所為，係違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項規定，應依同法第 40 條第 2 項規定論處，被告丙○○所為，係犯刑法第 276 條第 2 項業務過失致死、違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項規定，應依同法第 40 條第 1 項處斷，被告戊○○之所為，係犯刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪。被告丙○○之一

過失行為，同時觸犯上開構成要件不同之二罪名，為想像競合犯，應從一重之業務過失致死罪處斷。爰審酌被告犯罪之動機、目的、方法，及被告丙○○、戊○○犯後均坦承犯行，並被告等均已賠償被害人家屬，此有調解書及和解書各一份在卷可佐，被害人家屬已表示不再追究，此經被害人之子甲○○到庭陳明在卷等一切情狀，爰分別量處如主文所示之刑，並就被告丙○○、戊○○部分諭知易科罰金之折算標準。查被告丙○○、戊○○前未曾受有期徒刑以上刑之宣告，有卷附之台灣高等法院被告全國前案紀錄表可按，渠因過失犯罪，且已與被害人家屬達成和解，已如前述，經此起訴審判，當知所警惕，信無再犯之虞，本院認所宣告之刑以暫不執行為適當，併均諭知緩刑 2 年，以啟自新。公訴意旨另以：被告戊○○另涉職業安全衛生法第 40 條第 1 項之罪，惟查，被告戊○○固負責工地施工之安全及管理，然其並非職業安全衛生法上之雇主，是以，自難以職業安全衛生法第 40 條第 1 項之罪刑相繩，此外，復查無其他積極證據足認被告戊○○確涉公訴人所指之此部分犯行，惟公訴意旨認此部分與前揭論罪科刑之業務過失致死罪間有想像競合之裁判上一罪關係，爰不另無罪之諭知。至東生營造之負責人為乙○○，係職業安全衛生法上之雇主，自應由檢察官另為適當之處理，附此敘明。

(五) 評釋

1. 本案四名被告對犯行均已坦承不諱，法官科處罰金額度及量刑均堪謂允當。
2. 被告戊僅係被告東生公司派駐現場工地之主任而已，並非東生公司之負責人，故並非被害人之雇主，自不應令其負職業安全衛生法第 40 條第 1 項之刑責，檢察官確實容有誤會。
3. 本案有兩個公司兩個雇主，被告棕聖公司之雇主即被告丙，業經判刑陸月並緩刑貳年，但，被告東生公司之雇主即乙，檢察官竟然忘了起訴他，而法官竟然也並無當庭作任何曉諭之動作，僅在判決書上謂應由檢察官另為適當之處理。本文認為，公訴人依刑事訴訟法第 265 條及第 7 條可以追加起訴，即可補足起訴之疏漏。

4. 法官依刑事訴訟法第 266 條之規定，起訴之效力，不及於檢察官所指被告以外之人，而並未當庭諭知公訴人，而公訴人也後知後覺，並未發現，任令要再由檢方另案處理，確實有浪費司法資源之嫌。
5. 本文認為，此部分退回由檢察官另案偵辦，因為事證已明確，檢察官可以對東生公司負責人乙，若符合條件，可以對乙為緩起訴處分，俾免浪費司法寶貴之資源。

第四項 雇主已盡防止機械設備或器具等引起之危害之職災

一、臺灣桃園地方法院 98 年度勞安易字第 1 號刑事判決

(一) 案例事實

徐能振係桃園縣龍潭鄉九龍村九座寮 44-1 號被告義美公司龍潭廠廠長，係職業安全衛生法所指之實際負責人，為從事業務之人；梁英宏則為徐能振所雇請之員工，擔任廠內副代組長一職，係在廠內負責餅乾生產之勞工。徐能振為實際從事該廠之工作指揮、調派、監督、管理業務之人，對勞工於該廠餅乾組「五滾輪」擺摺處，從事麵糰撥料時，為避免勞工被夾之危害，對防止機械、器具、設備等引起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備，且對於機械之掃除、上油、檢查、修理或調整有導致危害勞工之虞者，應停止相關機械運轉及送料，為防止他人操作該機械之起動等裝置或誤送料，應採上鎖或設置標示等措施，並設置防止落下物導致危害勞工之安全設備與措施，以維護勞工安全，避免發生危險，而依當時狀況，又無不能注意之情事，竟疏未注意及此，未採取防止發生被夾危害之措施，復未確實督導、管理梁英宏「五滾輪」擺折處從事麵糰撥料時，應停止該機械之運轉，導致梁英宏於民國 96 年 5 月 4 日上午 10 時許，在「五滾輪」擺摺處未停機之狀況下，從事麵糰撥料時，頭部遭擺摺處之張力滾輪壓擊，受有左側額骨及顏面骨折致顱內出血之傷害，經送醫不治死亡。

(二) 爭點

1. 雇主有無違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項之規定？
2. 發生死亡災害與違反第 6 條第 1 項或第 8 條第 1 項間具有因果關係？

(三) 判決主文

義美食品股份有限公司無罪。

(四) 判決理由

1. 按職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 1 款規定：「雇主就防止機械、器具、設備等引起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備」。違反上開規定，致發生死亡災害者，依同法第 40 條第 1 項規定應予處罰；法人違反上開規定，並應依同法第 40 條第 2 項規定予以處罰。職是，違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 1 款規定，應依該法第 40 條第 1 項、第 2 項規定處罰者，以無符合標準之必要安全衛生設備者為限，如雇主對防止機械、器具、設備等引起之危害，已有符合標準之必要安全衛生設備，而仍不免於發生死亡災害，因與該罪之構成要件不合，不能以該罪相繩。
2. 再按職業安全衛生法第 40 條規定之處罰，係以違反上述應設置安全設備或施行教育訓練之作為義務，致生死亡災害為其構成要件，性質上屬於故意不作為之結果犯，必行為人有違反上開安全設置之作為義務，且死亡災害之發生與其不作為具有相當因果關係，始能成立。而所謂「符合標準之必要安全設備」，應就各該機器之運作原理、速度、操作方法、操作人員對機器接觸程度，判斷其可能發生之危害及危害之嚴重性後，進而決定其必要安全設備之標準，亦即不得僅因機器設備發生意外，即遽而推斷該機器不符合職業安全衛生法所謂之「符合標準之必要安全設備」，而課以雇主應提供百分之百安全設備或足以防止任何可能發生意外安全設置等義務。
3. 觀諸卷附案發現場之機器照片所示，機器右上方顯而易見的位置設置紅色停止按鈕，供緊急停止機器運轉，且機器擺摺處亦設有固定式橫桿，阻隔工作人員與機器內部間之接觸一情，分別據證

人即該廠員工黃金英、陳基圓於本院另案 98 年度勞安訴字第 3 號徐能振被訴業務過失致死等案件審理時結稱：該機器右上方有緊急停止按鈕等語明確，再參諸證人即被告義美公司龍潭廠餅乾組組長許美環於同日審理時結證述：本案製作餅乾機器，如發生麵團沾黏時，正常程序是要關機等擺摺靠近，再以空壓管或手撥除，如較輕微沾黏情形則逕行以空壓管清除即可等情，及證人陳基圓亦證稱：該機器右上側確實有一緊急停止按鈕，處理本案機器沾黏時，身體或頭部均不需要進入機器內部，且該機器擺摺移動速度很慢，來回一次是 45 秒到 60 秒間，係依照餅乾製作的種類不同而有調整不同速度之必要，而於案發當日所製作的餅乾係最慢的速度等詞，足認本件製作餅乾機器於正常製作餅乾過程中，員工並無直接接觸機器內部之必要，且該機器本身運作速度極為緩慢，發生意外之可能性極低，而該機器既已特別設置固定橫桿於機器前方，明顯足以阻隔工作人員與該機器內部間之接觸，且該機器在顯而易見之位置特別設置緊急停止按鈕，縱然工作人員有去除沾黏機器麵團或處理機器故障、調整等需求，亦可按下該緊急停止按鈕藉以停止機器運轉，是該機器所設置之固定橫桿、緊急停止按鈕等安全設置已足以防範屬慢速運作模式之機器所可能引起之危害，應可認定該機器實已具備職業安全衛生法所定之符合標準之必要安全設備，尚難僅以本件意外事故發生，反課令被告義美公司就已符合安全設備標準之本案製作餅乾機器，應有再行設置防止夾傷措施之作為義務。

4. 綜上所述，被害人梁英宏因未能先行停止製作餅乾機器運轉狀態下，任意將其頭部伸入該機器內部，致遭運轉中機械夾壓頭部致死，天人永隔，誠為憾事，惟被告義美公司既已設置符合標準之必要安全衛生設備，自無違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 1 款規定，而不得分別依同法第 40 條第 2 項規定予以處罰。此外，本院復查無其他積極之證據，足認被告義美公司確有違反前開職業安全衛生法之規定，自應為無罪判決之諭知。

(五) 評釋

1. 本案判決被告義美食品股份有限公司無罪。
2. 判決理由認為被告公司並無違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項之規定。

依第 6 條第 1 項主要為雇主對於防止各種該條規定之可能引起危害情形，應有符合標準之必要安全衛生設備。而第 16 條第 1 項是雇主對於具有危險性機械或設備之使用，應經過檢查機構或中央主管機關指定之代行檢查機構檢查合格。換言之，雇主必須提供符合標準之必要安全衛生設備，或是使用檢驗合格的具有危險性機械或設備。若違反上述該條項致發生第 37 條第 2 項第 1 款之職業災害，即有適用職安法第 40 條之可能。

3. 發生死亡災害與違反第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項間並不具有因果關係。

依職安法第 6 條第 1 項、第 16 條第 1 項之規定，雇主對規定之事項應有符合標準之必要安全衛生設備。然而是否違反本條規定，而有職安法第 37 條規定之事故發生，法院即可立即處以雇主刑罰？本文認為仍應具備「相當因果關係」始足當之。蓋以文意解釋，職安法第 40 條既規定「違反第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項之規定，『致』發生第 37 條第 2 項第 1 款之職業災害者」，必須是雇主違反第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項，「致使」發生第 37 條第 2 項第 1 款之職災。如果雇主違反第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項，並沒有「致使」發生第 37 條第 2 項第 1 款之職災，或是第 37 條第 2 項第 1 款之職災發生並非因為雇主違反第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項而生者，雇主當然不必負擔職安法第 40 條之責任。

4. 職業災害之認定標準，須具備下列要件：(1)「職務遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過程中所發生的狀態，係基於勞動契約在事業主指揮監督之下之情形。在此大約可歸納為下列三種情況：在雇主支配管理下從事工作；在雇主支配管理下但未從事工作；雖在雇主支配下，但未在雇主管理(現實監督)下從事工作。(2)「職務起因性」：即職務和災害之間有因果關係，此種因果關係

可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相當因果關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生之危險已經現實化(即已經實現、形成)，且該危險之現實化為經驗法則之一般通念可認定者。

5. 雇主所負之責任，之所以需如此限制，係因勞工生活上所面臨之危險，包括一般社會生活上之危險及因從事勞務所面臨之危險，原則應僅有後者方應歸屬於雇主負擔，此係因勞工所從事之活動與職務、直接或間接有利於雇主，而雇主亦或多或少對此可加以掌控、防免損害之發生，或藉由保險、產品之賣價適當地予以分散或轉嫁危險。因此，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，則不宜過分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。
6. 義美食品股份有限公司是國內知名優良品牌形象之食品公司，此次因員工自己之不慎而死亡，誠屬遺憾。然，經過法官抽絲剝繭分析後，果斷判決無罪，本文認為，堪謂合法妥適之判決。
7. 值得一提者，實務刑事判決，法官如果判決無罪，通常均會援引下列法律見解(1)刑事訴訟法第 154 條第 1 項、第 2 項、(2)刑事訴訟法第 301 條第 1 項、(3)最高法院 40 年台上字第 86 號判例、(4)最高法院 76 年台上字第 4986 號判例²¹²、(5)最高法院 92 年台上字第 128 號判例。易言之，苟辯護人判斷被告應該有判決無罪之可能性，通常亦會援引上揭法條及最高法院判例見解，資為辯護狀之內容。

第五項 認罪協商之判決

一、臺灣臺中地方法院 103 年度勞安易字第 1 號刑事判決

(一) 案例事實

張克難為設在新北市○○區○○路○段 000 號「中國貨櫃運輸股份有限公司」(下稱中國貨櫃公司)協理，亦為設在臺中市○○

²¹² 請詳最高法院刑事判例彙編，最高法院編印，2007 年 6 月出版，頁 569-582。

區○○○○路 00 號「中國貨櫃公司臺中分公司」之負責人，為從事業務之人。其明知雇主對於高度 2 公尺以上之工作場所邊緣及開口部分，勞工有遭受墜落危險之虞者，應設有適當強度之圍欄、握把、覆蓋等防護措施。雇主為前項措施顯有困難，或作業之需要臨時將該圍欄等拆除，應採使勞工使用安全帶等防止因墜落而致勞工遭受危險之措施。及雇主對於在高度 2 公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具。但經雇主採安全網等措施者，不在此限。且雇主應依其事業規模、特性，訂定勞工安全衛生管理計畫，執行勞工安全衛生作業標準。詎竟疏未在中國貨櫃公司臺中分公司設置之跨載機維修平台邊緣開口設置固定式護欄，亦未使勞工確實使用安全帶及未訂定跨載機維修作業安全衛生作業標準。嗣中國貨櫃公司臺中分公司維修廠副領班蔡建和與林棋豐於民國 103 年 2 月 6 日 18 時許，因接獲通報跨載機油管破裂而共同前去維修，經由位在東側平台爬梯，經由連接之跨橋通往距地面高度約 8.29 公尺跨載機維修平台，欲從事 5 號跨載機之液壓油管捲盤維修作業，西面西南側平台係屬活動式護欄，且在西南側活動式護欄尚未安裝固定前，林棋豐身上之安全帶無法掛置在該活動護欄上，並進行安裝安全母索之作業，致林棋豐存於不安全之狀態下，致使林棋豐不慎自前述維修平台墜落至地面，受有腹部挫傷合併腹內大量出血、顏面骨及下頷骨骨折、坐骨骨折、薦骨骨折、右側股骨骨折、右側踝關節骨折及低血容性休克等傷害，經送至梧棲童綜合醫院急救，仍於翌日 7 時 30 分不治死亡。

(二) 爭點

被告中國貨櫃運輸股份有限公司及張克難均已全部認罪，並且與檢察官於審判外達成認罪協商之合意，故並無爭點。

(三) 判決主文

中國貨櫃運輸股份有限公司違反雇主對防止有墜落之虞之作業場所引起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備之規定，致發生死亡職業災害，科罰金新臺幣伍萬元。

張克難從事業務之人，因業務上之過失致人於死，處有期徒刑參月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。緩刑貳年。

(四) 判決理由

1. 本件經檢察官與被告中國貨櫃公司及張克難於審判外達成協商之合意，且被告中國貨櫃公司及張克難均已認罪，其合意內容為：
(一)被告中國貨櫃公司願受科刑範圍為罰金新臺幣（下同）50,000 元。(二)被告張克難願受科刑範圍為有期徒刑 3 月，如易科罰金，以 1,000 元折算 1 日，緩刑 2 年。經查，上開協商合意並無刑事訴訟法第 455 條之 4 第 1 項所列情形之一，檢察官聲請改依協商程序而為判決，本院爰不經言詞辯論，於協商合意範圍內為協商判決，合予敘明。
2. 協商判決除有刑事訴訟法第 455 條之 4 第 1 項第 1 款於本訊問程序終結前，被告撤銷協商合意或檢察官撤回協商聲請者；第 2 款被告協商之意思非出於自由意志者；第 4 款被告所犯之罪非第 455 條之 2 第 1 項所定得以協商判決者；第 6 款被告有其他較重之裁判上一罪之犯罪事實者；第 7 款法院認應諭知免刑或免訴、不受理者情形之一，及違反同條第 2 項「法院應於協商合意範圍內為判決；法院為協商判決所科之刑，以宣告緩刑或二年以下有期徒刑、拘役或罰金為限」之規定者外，不得上訴。

(五) 評釋

1. 本案兩名被告均已全部坦承犯行。抑且檢察官依刑事訴訟法第 455 條之二第 1 項之規定徵詢被害人之意見後，逕行或依被告或其代理人、辯護人之請求，經法院同意，於審判外進行協商，經當事人雙方合意且被告認罪者，由檢察官聲請法院改依協商程序而為判決²¹³。
2. 認罪協商制度，依筆者執業律師數十年之經驗，檢察官或被告或辯護人或代理人主動的情形，確實不多，但並非零，不過，本文認為此制度是個好制度，祇是審檢辯三方並未善用此制度。
3. 本文蒐集全國一、二、三審各級法院之判決先例，第一次出現認

²¹³ 請詳刑事訴訟法第 455 條之 2 至第 455 條之 11 之條文

罪協商之判決，本文認為檢方院方應善用此制度，蓋經過認罪協商之判決，依刑事訴訟法第 455 條之 10 之規定，原則上不得上訴，則即可判決確定，節省司法資源。

第六項 轉包工程權責不分，致發生墜落死亡之職災

一、臺灣南投地方法院 100 年度訴字第 202 號

臺灣南投地方法院 102 年度訴字第 18 號²¹⁴

(一) 案例事實

系爭工程自 99 年 9 月 30 日 11 時 30 分許起開始進行「主線種瓜坑高架橋拓寬段」西行線第二單元及第三單元第二階段部分腹版及頂版混凝土澆置作業，由西行線橋柱 PW1L 往 PW2L 方向澆置。然因李亞峻、游承濬、黃信銓、盧盈志、吳明遠、黃啟瑞及李榮宗如前述六所示疏未注意而分別違反前開行為，於同日 13 時 30 分許，在前述澆置作業進行至接近種瓜坑溪上方如附圖二所示 D-D 斷面附近，欲進行第 6 車混凝土澆置時，即發生舊橋車行震動應力傳遞到新橋之現象，及前述混凝土澆置作業所產生之震動應力，加上前述支撐系統問題，致使系爭工程之重型鷹架系統或縱向桁架先往草屯端倒塌，引發下方之橫向型鋼往埔里端彈出、掉落，造成其上方橋面箱型樑與模板系統因無有效支撐而破裂、掉落，進而導致縱向桁架崩解、橋面箱型樑往種瓜坑溪下游翻轉，而其下方之橫向型鋼往種瓜坑溪上游推擠下方之重型支撐塔架，進而導致整個重型支撐塔架、桁架與重型鷹架向種瓜坑溪上游與埔里端方向倒塌，使第三單元之支撐架系統全面崩潰，使該區間未施作完成之新橋橋面板掉落地面，致使在其上進行澆置作業之如附表二所示 7 名工人，因墜落或遭倒塌之支撐架系統、橋面板之擠壓，或掉落之物品砸中，而分別受有如附表二所示死亡之結果。

²¹⁴ 本件判決，被告有上訴，經台灣高等法院台中分院 105 年度上訴字第 450 號及 451 號，及最高法院 106 年度台上字第 3852 號暨台灣高等法院台中分院 106 年度重上更(一)字第 9 號，歷經 8 年訴訟，目前尚未全部判決確定。

(二) 爭點

1. 被告李亞峻、游承濬及黃信銓所為是否違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 5 款之規定，致發生同法第 37 條第 2 項第 1 款所定之死亡災害？
2. 被告盧盈志、吳明遠、黃啟瑞、李榮宗對系爭事故是否有過失？

(三) 判決主文

李亞峻、游承濬、黃信銓均從事業務之人，因業務上之過失致人於死，各處有期徒刑貳年，均緩刑伍年。

盧盈志從事業務之人，因業務上之過失致人於死，處有期徒刑壹年，緩刑肆年。

吳明遠、黃啟瑞均從事業務之人，因業務上之過失致人於死，各處有期徒刑玖月，均緩刑參年。

李榮宗從事業務之人，因業務上之過失致人於死，處有期徒刑陸月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。

國登營造股份有限公司、楊志傑均無罪。

(四) 判決理由

1. 判決有罪部分

- (1) 按職業安全衛生法第 40 條第 1 項規範之犯罪，以行為人違反同法第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項之規定，為其構成要件之一，揆諸該 2 項條文均以「雇主」為其規範之對象，且職業安全衛生法第 40 條第 1 項，係以具備「雇主」身分為其構成要件之身分犯刑罰，於具有「雇主」身分之人違反同法第 6 條第 1 項及第 16 條第 1 項之情形，即得論以該條項之刑事犯罪；又該法所謂雇主，係指事業主或事業之經營負責人，該法第 2 條第 3 項定有明文，而職業安全衛生法第 40 條第 2 項之兩罰規定，僅規定法人之負責人，並未明定為法人之代表人，況現代大企業組織體，所有者與管理者分離，在企業組織規模愈大，企業管理愈複雜之情況下，企業代表人欲直接管理其所投資之企業漸成為不可能，因此往往雇用專業人員管理。是該企業體需要哪些安全衛生設施，以實際管理該企業體，如廠長、經理

人等最為熟悉，其有違反職業安全衛生法第 6 條之規定者，自應以「實際負責經營管理者」為處罰對象，而非概以形式上法人之代表人，即屬本法所欲規範及處罰對象之「雇主」、「負責人」。查依據交通部臺灣區國道新建工程第二區工程處 99 年 9 月 9 日國工二工字第 0000000000 號函暨檢送職業安全衛生管理單位（人員）設置（變更）報備書、職業安全衛生委員名冊各影本，系爭工程「事業主」為「國登公司」、「法人事業或其代理人」為工務所主任即李亞峻（自 99 年 1 月起），另依「職業安全衛生組織表」所定之工作執掌，「工務所主任與副主任」負責「擔任指揮與協調工作、工作之聯繫與調整、工作場所之巡視、相關協力與平行廠商間之安衛教育指導與協助、本工程防止職業災害之必要事項、負擔統籌協議共同作業事項、安衛管理、職業災害防止」等事項，而依「國登公司」之「安全衛生工作守則」第 8 條規定：「工務所主任為職業安全衛生法第 2 條之事業經營負責人」，辦理該法有關雇主之應辦事項，並負責人該工務所安全衛生及環境保護業務之決策、督導、協調與考核之責、責成所屬各組有關人員對工務所之各項設施及環境實施自動檢查及檢測、工務所與協力廠商分別僱用勞工共同作業時，應設置協議組織，負責擔任指揮及協調之工作等工作；另依「國登公司」安全衛生工作守則所定「工作執掌分配表」規定，工地主任負責「訂定整體工程施工政策、方針及資源調配、總理督導工地業務推行、工程有關文件之裁核、召集品質績效之管理審查」等業務；工地副主任負責「協助工地主任督考各單位之業務、主導推動工地各項業務執行、協助品管負責人推動及督導品管作業、協調並解決各單位在執行業務時之歧見或衝突、審核施工要領、品質管理標準、施工查驗流程自主檢查表」等業務。而被告李亞峻、游承濬分別為「北山工務所」工地主任、副主任，除綜理系爭工程之一切施工及管理事宜，並為工地安全衛生之直接執行及全權指揮者，應確實瞭解並遵守安全衛生相關法令規定，並應依據法令規定全權指揮、

督導及檢查安全衛生作業之執行，購置必要之安全設施或設備，擔負安全衛生之法律責任，揆諸前開說明，被告李亞峻、游承濬既為系爭工程之實際經營負責人，依職業安全衛生法第 2 條第 3 項後段，均屬職業安全衛生法所稱之雇主無訛。再者，被告黃信銓為「新鴻全公司」之實際負責人，此業據證人即共同被告吳明遠於偵查中證稱：現場由被告李亞峻、游承濬及伊老闆黃信銓指揮等語明確，據此被告黃信銓自屬實際管理工地之人，應為「實際負責經營管理者」，依據前開說明，自亦屬該法所規範及處罰對象之「雇主」無訛。從而，被告李亞峻、游承濬及黃信銓對於系爭工程所欠缺之前述設施，即應負有前述雇主所應負之責。

- (2) 按刑法上之過失，其過失行為與結果間，在客觀上有相當因果關係始得成立。所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形下，有此環境、有此行為之同一條件，均可發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係。反之，若在一般情形下，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果不相當，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係（最高法院 76 年台上字第 192 號判例參照）。又業務上過失罪，以業務上有應注意之義務為前提，且按其當時情節，係能注意而不注意者，始足構成（最高法院 45 年度台上字第 1462 號判例參照）。業務過失致人於死罪，以業務上有應注意之義務為前提，且按其當時情節，係能注意而不注意者，始足構成。而有無應注意、不注意之情形，應就相關事實為具體判斷（最高法院 104 年度台上字第 1177 號判決參照）²¹⁵。而在過失犯罪中，行為人對特定事項是否有客觀之注意義務，應參酌職務分工法理及專業技術成規而定之；而行為人針對特定事項是否能注意，則應考量其在該特定時空所處之實際狀況能否

²¹⁵ 請參最高法院 104 年度台上字第 1177 號刑事判決。

為之而定，不能一概而論。

- (3) 查被告李亞峻、游承濬及黃信銓均屬職業安全衛生法第 2 條第 3 項所稱「雇主」，其等違反該法第 6 條第 1 項之規定，致發生該法第 37 條第 2 項第 1 款之職業災害，核其等之所為，均係犯同法第 40 條第 1 項之罪；另被告李亞峻、游承濬、黃信銓、盧盈志、吳明遠、黃啟瑞及李榮宗均為從事營造業務之人，其等因各有如前所述之過失，致生系爭事故，導致如附表二所示被害人之死亡之結果，核其等之所為，均犯刑法第 276 條第 2 項之業務過失致死罪。
- (4) 本院審酌：(1)被告李亞峻、游承濬及黃信銓身為雇主，被告李亞峻、游承濬、黃信銓另與盧盈志、吳明遠、黃啟瑞及李榮宗均為從事營造業務之人，本應於施作工程時注意勞工安全，竟疏未注意，導致系爭事故之發生及本件被害人之死亡之嚴重結果，亦造成被害人家屬永難磨滅之傷痛，所為誠屬可責；(2)然念其等犯後業由被告所屬之「國登公司」、「新鴻全公司」及「極進公司」戮力與被害人家屬達成和解，並已賠償其等所受損害，態度良好，有和解書影本各 1 份在卷可稽；(3)兼衡上開除被告李榮宗以外之被告於本案犯罪前均無刑案前科，此有臺灣高等法院被告前案紀錄表各 1 份在卷可參，顯見其等素行尚佳；(4)兼衡本件被告之職位負責範圍暨其等之過失情節高低等一切情狀，分別量處如主文所示之刑，並就被告李榮宗部分諭知易科罰金之折算標準。

2. 判決無罪部分

(1) 被告「國登公司」部分：

查本件被告「國登公司」經營土木建築工程等業務，係職業安全衛生法第 4 條第 1 項第 4 款所稱之營造業²¹⁶，其與國工局訂立前述「A 契約」，為承包系爭工程之事業主等情，有高雄市政府營利事業登記證、國道六號南投段第 C602A 標北山交流道工程

²¹⁶ 舊職業安全衛生法規定在第 4 條第 1 項，但新職業安全衛生法已作修改，以概括方式規定，非如舊法以列舉方式規定。

之工程契約書各 1 份在卷可稽，固堪認定。惟按依職業安全衛生法第 25 條規定，所謂雇主，在承攬關係中，係指承攬人；再承攬者，則係再承攬人而言。查系爭工程由國工局於 98 年 1 月 19 日發包予被告「國登公司」後，被告「國登公司」復於同年 4 月 6 日與「新鴻全公司」簽訂上開「B 契約」，將系爭工程之「路工工程、橋樑及結構物工程」轉包由「新鴻全公司」施作等情，亦有前述「工程技術合作契約書」1 份在卷可參，足見系爭工程之承攬人即被告「國登公司」業於前開時間將前述部分之系爭工程轉包予再承攬人「新鴻全公司」，依前揭規定，系爭工程所謂之「雇主」，即應為「新鴻全公司」，而非被告「國登公司」，即無從認定被告「國登公司」為職業安全衛生法所稱之「雇主」，從而自不能以職業安全衛生法之刑罰相繩。

(2) 被告楊志傑部分：

就被告楊志傑對於前開被害人死亡之結果，是否具有過失乙情，按業務過失致人於死罪，以業務上有應注意之義務為前提，且按其當時情節，係能注意而不注意者，始足構成。而有無應注意、不注意之情形，應就相關事實為具體判斷（最高法院 104 年度台上字第 1177 號判決參照）。而刑法上所稱之過失，係指對於構成犯罪事實之發生，應注意，並能注意而不注意之情形，有無此情形，應就各個事實，具體判斷，不能以行為人任某種職務，為概括之推定（最高法院 95 年度台上字第 5818 號判決參照）。查被告楊志傑為「國登公司」勞安人員，已如前述，而觀諸卷附北山工務所工作職掌表，安全衛生管理員楊志傑之工作職掌為：「職業災害防止計畫之綜理，審核及簽核、勞工安全衛生管理規劃、督導、權責之訂定、定期或不定期實施檢點、檢查及安衛考核、評鑑、教育訓練、作業環境測定、勞工體格、健康檢查及管理、職業災害統計、分析、提供有關勞工安全衛生作業管理資料、諮詢、擔任門禁管制組長」等情，顯見其所從事之職務內容，概屬有關勞工安全衛生教育訓練基礎事項，然並未及於設計、施作及監造等工程專業範疇，從而，其應注意義務之範圍，自難認涉

人前述設計、施作及監造等之工程專業事項，而應認僅在其所負之職業災害防止計畫之綜理，審核及簽核、勞工安全衛生管理規劃、督導、權責之訂定、定期或不定期實施檢點、檢查及安衛考核、評鑑、教育訓練、作業環境測定、勞工體格、健康檢查及管理、職業災害統計、分析、提供有關勞工安全衛生作業管理資料、諮詢、擔任門禁管制組長等事項範圍內。而觀諸卷附行政院勞工委員會中區勞動檢查所 100 年 1 月 20 日勞中檢管字第 0000000000 號函暨所附職業災害檢查初步報告書，審酌被告楊志傑就其所負之前述注意義務範圍之事項，可知系爭工程勞工安全教育訓練「已辦理」，安全衛生工作守則「已訂定並經備查」，勞工安全衛生管理計畫及執行「已訂定勞工安全衛生管理計畫並執行規定勞工安全衛生事項」，據此，堪認就被告楊志傑所應負之注意義務範圍之事項，俱已落實，應無未注意之狀況。固然，依據同前報告書，就「自動檢查」部分，記載「已訂定自動檢查計畫但未確實實施自動檢查」等語，然依前所述，被告楊志傑所負工作職掌，既然未及於工程專業部分，對前開工程如事實六所示違失部分，即不負注意義務，從而該自動檢查之責所應負之人，自非及於被告楊志傑，是即不能以此令其負擔此部分之注意義務。復觀諸卷附爬梯作業工地安全檢查表、模板作業安全檢查表、重型支撐架作業安全檢查表、場鑄逐跨工法作業安全自主檢查表、減災自主檢查表等資料，被告楊志傑固然確分別於該等檢查表上簽名以示負責，然細繹其等檢查表之檢查項目，均與前述鑑定報告所示系爭事故之發生原因等工程專業上之設計、施作部分之疏失無涉，自不能因其在此等檢查表上簽名，即遽然將其注意義務擴張至系爭工程專業範疇。綜上，被告楊志傑對於系爭事故之死亡結果，即應無過失之可言，從而，自不能令其負本件業務過失致人於死之刑責自明。

- (3) 綜上所述，本件依公訴人所舉前開證據，尚未達證明被告「國登營造股份有限公司」、楊志傑確有公訴意旨所指之違反職業安全衛生法、業務過失致死犯行到無合理懷疑之程度，而無足使本院

獲致被告為有罪之心證，揆諸前揭法律規定及判例意旨，本案既不足為被告「國登營造股份有限公司」及楊志傑有罪之積極證明，基於無罪推定之原則，自應為被告「國登營造股份有限公司」及楊志傑無罪之諭知，以昭審慎。

(五) 評釋

1. 此職災是我國營造工程界標高最高之案例，不論該高架橋之高度，及該橋之跨越長度，均是我國職災史上第一名。
2. 此職安事故因為傷亡慘重，故法官判刑之刑度為可以宣告緩刑之最高刑度有期徒刑兩年，足證法官也認為確實死傷慘重，才會判如此之重刑。
3. 然，雖然法院判到有期徒刑兩年，不過，仍給予被告緩刑之宣告。此與一般之判決無異，但法官刻意判到緩刑宣告之上限有期徒刑兩年，即可知道法官之心證要讓被告們緩刑。
4. 由被告大多有緩刑，且緩刑三年、四年、五年，亦可判斷此案傷亡慘重之悲悽，亦可判斷法官期望被告們以後施工要更加謹慎小心，以免將來苟撤銷緩刑，則將入獄服刑。
5. 抑有進者，本案有兩位被告判決無罪，足證受命法官很詳細調查，該無罪者還其清白，該有罪者宣告緩刑，以啟自新。
6. 工程界施工之不特定風險必有，問題在於如何事先防範其發生，抑且，苟發生了，則如何填補被害人家屬？觀諸本案，全部七名被害人均達成和解，抑且均已給付完畢，足證，業者在施工前務必要投保工程意外險及職業災害團體險等之保險，才不致於造成被害人求償不足或求償無門之窘境。也更印證先進國家美、德、英、法、日等國，對於職業災害之政策，業已明訂要求雇主應強制投保職業災害之政策，業已明訂要求雇主應強制投保職業災害團體險等保險，以補償被害員工之家屬為重，而不重視判處雇主等之刑責，堪值我國之借鏡與採用。
7. 本案之刑事訴訟，自 99 年 9 月 3 日發生，至今 107 年 6 月 8 日止約 8 年多尚未全部判決確定，足證職業災害事故發生後，雇主及現場負責人遭受官司纏身，對被告個人及全體社會言，均屬不

利²¹⁷。

8. 本案係在進行北山交流道西行線橋面箱型樑頂板與腹板混凝土澆置工程，於進行到種瓜坑溪上方時，發生災變。且已經通車之國道六號西行線主線車行震動是造成本次事故之重要因素之一。但是，舊橋車行震動是造成本次災變必須具備「因車輛經過使舊橋橋面箱型梁產生震動應力」、「該震動應力傳遞到興建中之新橋與其下方的支撐系統」、「該震動應力造成新橋支撐系統之構件鬆脫、位移」等要件，才有可能發生，而國工局初步研判可能因灌漿過程導致支撐穩定失去平衡，從而使鷹架出現骨牌效應而整座倒塌，但實際原因仍需進一步調查釐清。
9. 現在的大型工程總工程款動輒數億到數十億，包商都是以公司名義得標，該公司的資本額也高達數億到數十億，相對於 15 萬元的罰鍰，並無威嚇效果，以至於並不會確實履行職安法所規定的各種保護勞工的規定，北山交流道工程總造價為 5 億 6270 萬元，逾期未完工一天可裁罰 56 萬元，總共可累積裁罰 1 億 1254 萬元。逾期一天的罰款金額就比釀成如此重大災變的最高罰金金額還要高數倍。刑事制裁效果不彰，讓包商有利可圖，也是造成此次公案意外的主因。本案，原承包商將工程轉給小包，小包為了取得工程，勢必會壓低成本，以致造成該次的工安意外。
10. 本案屬上包得利，下包賠償。上包轉包，即獲得轉包金額一成之利潤，且由施工單位變為「監工」單位，所有員工、成本與風險轉由分包商承擔，發生事故後，即使由上包先賠償，上包事後還可以向下包求償，形成上包得利，下包賠償之弊端；而本案肇事者，除國登公司外，尚有下列新鴻全公司與其職員李榮宗等人，但是下包新鴻全公司，尤其李榮宗，根本無力賠償！在工程實務上，上包資力最雄厚，獲利最多，最有能力履行職安法等法令所定之相關雇主義務與責任，阻止工安與勞安事故發生，但是其轉包後，成為下包之「監工」單位，是否承擔職安法所定「雇主」

²¹⁷ 馬躍中，我國勞動刑法的現狀與未來—兼論德國勞動刑法，國立中正大學法學集刊第 38 期，頁 149-182，2013 年 1 月。

責任，上包可輕易提出其已經轉包下去，並非傷亡勞工之「雇主」，而是該雇主之「定作人」等抗辯，以脫免職安法等法令所定義務與責任；但是下包實際承擔職安法等法令所定雇主責任後，卻無力履行、承擔，導致職安法等法令形同具文。

11. 對於公共工程層層轉包問題，應由營造業及公共工程發包制度規範之權責機關(內政部營建署及工程會)，對於如何限制層層轉包之規範宜由權責機關研議，或由工程主辦單位透過工程合約予以限制。更進一步的作法，應修法針對轉包工程致釀成災予以刑事責任，亦即，原承包商如因將工程轉包，致釀成災，原承包商應科予刑責，始可杜絕轉包工程權責不分之弊端重演。

第七項 雇主已盡全部之注意義務，缺乏業務遂行性之職災

一、臺灣嘉義地方法院 101 年度訴字第 11 號刑事判決

(一) 案例事實

被告涂美華為址設嘉義縣太保市○○○○區○○路 0 號之被告穎杰鑄造工業股份有限公司（以下簡稱穎杰公司）負責人，被告涂南昌為總經理，渠等對所僱用勞工有管理、指揮及監督之權，均為從事業務之人，且為職業安全衛生法第 2 條第 3 項所稱之雇主。被告涂美華、涂南昌疏未注意勞工衛生安全法第 6 條第 1 項第 3 款之規定，而對於易引起火災之煉鐵鼓風爐與廠長室間，未採取必要之隔離措施，致渠等所僱用之廠長即勞工蕭 卿，於民國 100 年 1 月 24 日下午 2 時許，手持添加甲醇之易燃液體塗模劑，徒步行經穎杰公司內之廠長室門口前不慎跌倒，而塗模劑潑往自身時，遭煉鐵鼓風爐火星引燃，致蕭 卿身體著火，因而受有燒傷面積 47%三度燙傷，嗣於同年 3 月 14 日下午 2 時 6 分許，因心肺衰竭死亡。因認被告穎杰公司所為，係違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 3 款、第 40 條第 1 項罪嫌；被告涂美華、涂南昌所為，均係犯刑法第 276 條第 2 項業務過失致人於死罪嫌及職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 3 款、第 40 條第 1 項之罪嫌；被告穎杰公司為依公司法設立之法人，應依職業安全衛生法第 40 條第 2

項之規定，對被告穎杰公司科以罰金之刑云云。

(二) 爭點

1. 被告穎杰鑄造工業股份有限公司應否負職業安全衛生法第 40 條第 2 項之刑責？
2. 被告涂美華、涂南昌應否負職業安全衛生法第 40 條第 1 項及刑法第 276 條第 2 項之刑責？

(三) 判決主文

穎杰鑄造工業股份有限公司、涂美華、涂南昌均無罪。

(四) 判決理由

1. 據被告涂美華、涂南昌均供稱：被告涂美華為董事長，是管理財務方面，多在辦公室內，辦公室在嘉義縣太保市○○○○區○○路 0 號廠區大門入口處，工廠裡祇有廠長辦公室以便管理廠務工作，被告涂南昌為總經理，負責業務方面，多在外面，辦公室在光復路 32 號，很少到工廠裡，該公司共有 3 個廠，分別在和順路 5 號、7 號、光復路 32 號，各有不同廠長，工廠裡面包括現場及工安都是廠長負責之工作；該公司前身係黃鐵鑄造，後因經營不善，渠等父親加入經營，更名為穎杰公司，死者於黃鐵鑄造時期即擔任廠長，比渠等更早進入公司，工廠大小事務，無人比死者更熟悉，渠等是投資者，在這方面算是外行，工廠之安全措施是死者自己定的，公司係分層負責，還設有一安全衛生主管鄭文彬，有去接受培訓，而死者 30 年來擔任廠長也都做得很好，渠等很放心，很少去干預死者之工作等語。核與證人即該公司第二廠廠長黃錦榮證述：伊係公司第二廠廠長，自 70 年至公司工作，死者就是廠長，工廠裡的最高職位負責人是廠長，廠長要負完全的責任，董事長及總經理不會進入工廠指揮員工，工廠裡面都是廠長在指揮，員工都要聽廠長指揮，另外還有勞工安全衛生主管鄭文彬，鄭文彬去上課後就會告知要注意哪些安全等語；證人即該公司第三廠廠長黃火旺證稱：伊在被告公司工作數十年，當初係向死者學起，算是死者徒弟，公司有 3 個廠房設 3 個廠長，廠房之工作流程安排、工作順利、員工安全等等均由廠長負責，廠長要負責

全面，工廠裡還有一管理安全衛生之人，就是鄭文彬，安全衛生方面的問題要聽鄭文彬的等語；證人即該公司第一廠員工董朝峰證稱：伊在被告公司工作 5 年，公司裡最老資格師傅就是廠長即死者，死者就是監督員工，看員工做得對不對，鄭文彬也有跟員工上過教育訓練課程等語相符。且被告公司於 99 年 3 月 20 日召集一廠全體造模人員開會時，董事長即被告涂美華當場表示因其他公司發生塗模劑燃燒事件，請擔任廠長之死者要負責督促現場人員之情，有被告公司 99 年 3 月 20 日會議紀錄及死者有簽到之 99 年 3 月 20 日簽到表各 1 份在卷可考。可認被告涂美華、涂南昌等上開所述有憑可佐，工廠內之安全，應由各該廠廠長負責。

2. 且據本件職業災害檢查報告書之記載，死者確係自 70 年間開始受僱於被告公司，職稱係廠長，公司內員工達 61 人，且本次職業災害事業單位之雇主固係被告等人，然「工作場所負責人」係擔任廠長之死者，「現場作業主管」亦係擔任廠長之死者；該公司之「管理體系及經營授權概況」，最上層係董事長即被告涂美華，其次係總經理即被告涂南昌，接下來係「廠長」即死者，最後係勞工；該公司之「安全衛生管理體系及概況」，最上層係董事長即被告涂美華，其次係總經理即被告涂南昌，接下來係「勞工安全衛生主管鄭文彬」，最後係勞工等情，有上開職業災害檢查報告書可參。可知經南區勞檢所調查結果，亦係被告等並未直接管理員工，且未直接負責員工之安全衛生。是以被告公司擁有分處不同地點之 3 座工廠，僱用多達 61 位員工之規模而言，身為被告公司董事長之被告涂美華、總經理之被告涂南昌，本身亦各有所需負責之事務（管理財務、接洽業務），對於公司所屬各該工廠內之大小事務，不可能事必躬親，且公司組織上，分層負責，乃現代企業經營之常態，雇主僅係對外代表公司，不一定負責實際管理事務，則就行為刑法之觀點，應以實際負責各該工廠內安全衛生責任之人，始應負責，而被告公司既已對於各項事務管理，採行分層負責制度，由各級員工就其職掌範圍分層負責，被告等縱有監督所屬員工之職權，關於各該工廠於每日生產、作業之際，

其人員是否確實遵守相關安全規範，仍應由各該廠廠長、公共安全衛生主管等實際直接從事管理之人負責，自非被告等所應注意且能注意之事。即證人吳祥輝亦證稱：事實上一般來講，廠長要負責安全衛生的教育訓練等事項，就是總管工廠裡大小事務，是工廠區安全的最高負責人等語明確。顯見本件事發工廠內之安全維護、管理等事項，本應由廠長負責，尚難僅因被告等身為公司之雇主，遽令就工廠內所生意外事故，負業務過失致人於死之罪責甚明。

3. 堪認被告公司原本所採取之空間、時間隔離，在一般正常情況下，已符合勞工安全衛生標準之規定，足認被告等已就鼓風爐、塗模劑等危險因子盡相當之防免、注意義務。
4. 顯見不論經由長年在該工廠工作之親身經驗、接受教育訓練或會議中經被告等促請注意，死者對於塗模劑不得帶離塗模區，更不得接近鼓風爐之事，知之甚詳，被告等亦已盡督促死者注意之義務，渠等對死者竟仍故意違反，逕自將塗模劑帶往鼓風爐旁以致發生事故，自難認有何疏於注意之情事。
5. 況被告公司歷年來業經南區勞檢所多次檢查，而南區勞檢所因本次意外所作之調查後表示，本件意外產生之相關設施前未經通知改善，益證此在意外發生前本非須要改善之事項。且死者已在該工廠內工作長達 30 年之久，又長期以來身為廠長，對工廠內所有擺設、地形、設計自係瞭若指掌，若自認該高低落差係屬設計上之瑕疵，應早已加以修補，自不能僅以在該工廠內工作長達 30 年廠長之不經意跌倒或與他物碰撞，即認跌倒或碰撞處係有瑕疵，而遽認被告等有所過失，亦甚顯然。
6. 綜上所述，本件意外事故純係肇因於死者自身之違規行為，被告涂美華、涂南昌應非須負責該工廠內本件事故肇致緣由安全事項之人，況被告公司對於鼓風爐與塗模劑之隔離設備及措施並無不當之處，被告等並已多次督促死者注意，自己盡注意之義務，渠等對於死者自行違規始肇致意外發生，應毋庸負過失之責。此外，復查無其他積極確切之證據足以證明被告等確有如公訴意旨所指

違反職業安全衛生法或業務過失致人於死犯行，終不能達被告等犯嫌罪證確鑿之心證程度，為免冤抑，綜合全案事證及辯論意旨，認不能證明被告等犯罪，基於無罪推定原則，自應為被告等無罪之諭知。

(五) 評釋

1. 欲判斷廠商是否應負職業安全衛生法第 40 條第 1 項及第 2 項之刑事責任，其判斷之構成要件有五，其一，該條項之行為主體為雇主，而雇主即事業主或事業之經營負責人。其二，違反第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項之規定。其三，發生第 37 條第 2 項第 1 款之職業災害。其四，發生死亡災害與違反第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項具有因果關係。其五，雇主是否需要過失才可以處罰？
2. 欲判斷雇主是否應負刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪責，其判斷之構成要件有三，其一，廠商之行為或不行為與犯罪結果是否有因果關係？其二，廠商是否因未盡防止職業災害所應具備之安全設備違反客觀注意義務？其三，構成要件結果係由行為所引起。
3. 本案會判被告全部無罪，依上揭構成要件逐一分析，即可判斷法官判決全部被告無罪，係正確合法妥適之判決。抑且，公訴人不服而提起上訴，亦經臺灣高等法院臺南分院判決駁回公訴人之上訴而告確定。
4. 本件係因死者為被告公司之廠長，該廠長於被告公司服務 30 多年，對於職場上經作經驗是足夠，且為廠區安全最高負責人。對於該職場之安全負完全之責任，然死者因故將塗料拿到廠長室前塗抹，未符合正常作業程序，而發生一連串之行為致危害發生。
5. 本案業經檢察官提起公訴，認被告公司違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 3 款及第 40 條第 1 項、被告涂美華、涂南昌犯刑法第 276 條第 2 項業務過失致人於死，對被告公司科以罰金之刑。惟被告堅決否認有違反職業安全衛生法或違反刑法之業務過失致該廠廠長於死之行為。雖被告之過失，南區勞檢所認為工廠內鼓風爐與廠長室之間，未採取必要之安全隔離措施，致發生事故。但

證人吳祥輝證稱一般而言很難做到其安全隔離，改用其他教育訓練或勤前教育來補救。另依被告公司業經德國萊茵驗證機構認證獲得 ISO9001：2008 證書，亦訂有勞工安全衛生管理計畫、作業安全衛生工作守則，時常聘請金屬工業研究發展中心人員等擔任講師舉辦在職訓練，有 ISO9001：2008 證書、勞工安全衛生管理計畫、作業安全衛生工作守則、訓練紀錄表、訓練現場照片等在卷可查。死者身為工廠廠長，本身負有管理、維護工廠內工作安全之責，並已在該工廠內工作長達 30 年，對工廠內之作業流程、環境、隔離區域、安全措施自應甚為熟稔。

6. 故被告顯然已盡全部注意之義務，所以蕭廠長突發狀況實非被告等所能注意所及。且死者蕭廠長之家屬亦表示其責任不應歸咎於被告，故本案被告應無過失之責，亦未違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 3 款及第 40 條第 1 項、刑法第 276 條第 2 項業務過失致人於死之責任，從而為無罪之判決，堪謂妥適合法。
7. 雖然被告並無過失侵權之責任，亦不負民法第 184 條第 1 項賠償責任。然仍須依勞動基準法第 59 條第 4 款規定給予職業災害之補償，例如應給予勞工因工傷亡之平均工資 40 個月之補償及 5 個月之喪葬費用，始符合勞動基準法無過失之侵權行為法定責任。

第八項 發生職災後，雇主並未依限通報勞動檢查機構

一、臺灣台南地方法院 101 年度勞安訴字第 2 號刑事判決

(一) 案例事實

1. 洪志聰在坐落臺南市七股區○○段○○地號土地之魚塢經營養殖業，為該魚塢之事業主；其僱用高良勇、張久勝、陳明福等人於該魚塢為養殖工作，對該魚塢養殖作業負有指揮、監督及管理之責，為職業安全衛生法規定之雇主，並為從事業務之人。洪志聰明知在魚塢從事養殖相關工作，有落水之虞，而應注意依職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 5 款規定，雇主對有墜落之虞之作業場所，應設置防止危害發生之必要安全設備；對於水上作業勞工有落水之虞時，應使勞工穿著救生衣，並設置救生設備，而依其當

時情形非不能注意，惟洪志聰竟疏未注意及此，致高良勇於民國 98 年 10 月 22 日下午 14 時 5 分許，與張久勝、陳明福在上開魚塭拉繩索捕撈蝦子時，高良勇因所拉繩索脫落掉入魚塭中，乃下水欲拉該繩索，惟溺水造成窒息死亡，因而發生勞工死亡之職業災害。

2. 又依職業安全衛生法第 37 第 2 項第 1 款規定，事業單位工作場所發生死亡之職業災害時，雇主應於 8 小時內報告檢查機構。詎洪志聰明知所僱用之勞工高良勇於前開時、地，因溺水而窒息死亡，發生勞工死亡之職業災害後，竟未依職業安全衛生法之相關規定，於 8 小時內報請該管檢查機構即行政院勞工委員會南區勞動檢查所檢查。

(二) 爭點

1. 被告應否負職業安全衛生法第 40 條第 1 項之刑責？
2. 被告應否負刑法第 276 條第 2 項之刑責？
3. 被告應否負職業安全衛生法第 41 條第 1 項第 2 款違反雇主通報死亡職業災害義務罪？²¹⁸

(三) 判決主文

洪志聰犯業務過失致人於死罪，處有期徒刑肆月，如易科罰金以新臺幣壹仟元折算壹日；又犯職業安全衛生法第三十二條第一項第二款之未及時報告職業災害罪，處有期徒刑貳月，如易科罰金以新臺幣壹仟元折算壹日。應執行有期徒刑伍月，如易科罰金以新臺幣壹仟元折算壹日。

(四) 判決理由

1. 被告洪志聰為坐落臺南縣○○區○○○段 00 地號土地之魚塭事業主，並僱用高良勇於該魚塭工作，高良勇因溺水而窒息死亡，發生勞工死亡之職業災害後，未於 8 小時內報請南區勞動檢查所檢查等情業據被告供承在卷，核與告訴人即被害人高良勇之母黃金

²¹⁸ 舊職業安全衛生法第 32 條第 1 項第 2 款有規定違反通報者之刑責，但新的職業安全衛生法第 41 條第 1 項第 2 款，已把未按時通報之刑責取消了。抑且，舊法規定通報之時限是 24 小時，但新法已修改為 8 小時而已，其修法理由無非要求雇主盡快通報，以免擴大損害。

鳳之指訴及證人張久勝及陳明福於本院之證述相符，被告此部分之自白自堪採信。又高良勇因溺水而窒息死亡乙節。另發生勞工死亡之職業災害後，被告未於 8 小時內報請南區勞動檢查所檢查復有行政院勞工委員會 101 年 8 月 17 日勞安 1 字第 0000000000 號函、行政院勞工委員會南區勞動檢查所 101 年 9 月 11 日勞南檢綜字第 0000000000 號函暨檢送之洪志聰所僱勞工高良勇於魚塭下水撿拾牽引線發生溺斃重大職業災害檢查報告書 1 份可參。故此部分事證明確，被告犯行堪以認定。

2. 被告為事故發生魚塭之經營者及負責人，且對於被害人高良勇有指揮監督之權外，亦負有提供安全工作環境之義務，屬職業安全衛生法第 2 條第 3 項之雇主，並為從事業務之人。對於水上作業勞工有落水之虞時，應使勞工穿著救生衣，並設置救生設備，導致被害人高良勇於作業中落水時，未能獲得救生設備支援，終致溺斃，被告之過失行為與被害人高良勇之死亡結果間，足認具有相當因果關係。被告之犯行均事證明確，洵堪認定，均應予依法論科。

(五) 評釋

1. 本文蒐集全國各級法院有關違反職業安全衛生法第 40 條之刑事判決，此案是第 1 件遭依未立即通報主管機關而判刑之案例。
2. 上揭通報之時間，舊法第 28 條規定應通報檢查機關之時限為 24 小時，但新法第 37 條業已修正為 8 小時，可謂正確之修法，蓋人命關天，雇主盡速通報，始可謂盡到企業之社會責任，並可防止勞工死傷之損害擴大。
3. 雖被告矢口否認其有違反職業安全衛生法第 40 條第 1 項及第 41 條第 1 項第 2 款及刑法第 276 條第 2 項等之刑事責任。然，經過現場之數名目擊證人之證述，以及檢查機關事後去現場勘查後所製作之報告內容，足證被告確有如法院所判之犯行。抑且，被告不服又上訴到臺灣高等法院臺南分院(102 年度勞安上易字第 178 號)，亦遭上訴駁回而告確定。
4. 此案是發生在養殖魚塭之員工溺斃之案件，足證各行各業之雇主，

均要做好各種安全之設施等，才可防止職業災害之不特定時間會發生。

二、臺灣屏東地方法院 95 年度簡字第 278 號刑事簡易判決

(一) 案例事實

甲○○係設於屏東縣屏東市○○路 60 之 14 號 1 樓之泰絃工程行負責人，以經營起重工程等業務為業，為從事業務之人，自 92 年 11 月 1 日起僱用陳海樹，在屏東縣長治鄉○○路 18 之 2 號泰絃工程行之倉庫內，從事起重機之修繕工作，本應注意雇主對於移動式起重機之檢修、調整作業時，應指定作業監督人員；且對勞工工作場所之通道、地板，有足夠避難空間之規劃或設施；並實施勞工安全衛生教育、訓練，以防止勞工置身於危險之工作環境，且依當時情形，甲○○主觀上應能認識並正確預估其提供之工作場所對於勞工生命法益之危險，進而為避免發生危險結果，事前應規劃足夠之避難空間，及教育勞工安全之工作準則，使危險行為不致發生法益破壞之結果，且於客觀上，復無不能預見結果發生之可能，並有迴避結果發生之可能性，竟因機械原料等置放過擠，疏未提供足夠之活動空間供勞工活動、避難，即於 92 年 12 月 29 日，未指定作業監督人員之情形下，命陳海樹檢修一台移動式起重機之 A 型支撐架固定承座已變形之工作，嗣於同日 13 時 37 分許，陳海樹在未固定之 A 型支撐架下整理鋼索與輪組，因 A 型支撐架倒塌，陳海樹閃避不及而遭該 A 型支撐架撞擊，受有頭部外傷、右胸挫傷、腹部挫傷之傷害，送醫後於 92 年 12 月 29 日 16 時不治死亡。上述職業災害發生後，甲○○未依規定於 24 小時內，向該管檢查機關行政院勞工委員會南區勞動檢查所報告，竟延至 92 年 12 月 30 日 16 時 40 分許，始向檢查所報告。案經臺灣屏東地方法院檢察署檢察官據報相驗並簽分偵辦查後，聲請簡易判決處刑。

(二) 爭點

1. 被告是否應負刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪？

2. 被告是否應負違反職業安全衛生法第 41 條第 1 項第 2 款之刑責？

(三) 判決主文

甲○○從事業務之人，因業務上之過失致人於死，處有期徒刑壹年，緩刑參年；又違反事業單位工作場所發生死亡職業災害時，雇主應於廿四小時內，報告檢查機構之規定，處拘役伍拾玖日，如易科罰金，以參佰元折算壹日，緩刑參年。

(四) 判決理由

1. 上開犯罪事實，有下列事證可資憑佐：

- (1) 被害人之妻崔秀瑛於警詢及偵查中之指述
- (2) 證人李春祥於警詢及偵查中之陳述。
- (3) 鑑定人洪志文於偵查中之陳述。
- (4) 行政院勞工委員南區勞動檢查所 93 年 2 月 3 日勞南檢綜字第 0931001066 號函附之職業災害檢查報告書及同所 93 年 6 月 3 日勞南檢綜字第 0931006072 號函、臺灣屏東地方法院檢察署相驗屍體證明書、勘驗筆錄及驗斷書各 1 份、照片 2 張。

2. 核被告所為，係犯刑法第 276 條第 2 項之業務過失致死罪，及違反職業安全衛生法第 41 條第 1 項第 2 款之違反事業單位工作場所發生死亡災害職業災害時，雇主應於 8 小時內報告檢查機構之規定罪。被告所犯上開 2 罪間，犯意各別，行為互殊，應予分論併罰。爰審酌被告前因業務過失致死罪，經臺灣高等法院高雄分院於 86 年 6 月 14 日以 86 年度 908 號判處有期徒刑 3 月，緩刑 2 年確定，緩刑之宣告未經法院撤銷，其素行尚稱良好，犯罪之動機、目的、手段、所生之損害，犯罪後已與死者家屬達成和解，並給付賠償金，有和解書 1 紙附卷可佐等一切情狀，分別量處如主文所示之刑，並就拘役部份，諭知易科罰金之折算標準，以資懲儆。末查，被告前雖曾受有期徒刑之宣告，但該緩刑未經撤銷，且於 5 年以內亦未再受有期徒刑以上刑之宣告，有臺灣高等法院被告前案紀錄表附卷可稽，其一時疏忽，致罹刑章，惡性尚屬輕微，經此刑之教訓，當知所警惕，本院認前開對其宣告之刑，以暫不執行為適當，爰併宣告緩刑 3 年，以啟自新。

(五) 評釋

1. 本案被告所違反之兩個罪，即刑法第 276 條第 2 項業務過失致死罪及職業安全衛生法第 41 條第 1 項第 2 款之罪，均判決有罪，業經被告坦承不諱，法官量刑一年，緩刑三年及處拘役五十九日，緩刑三年，均堪謂允當。
2. 然，被告所違反之職業安全衛生法第 41 條第 1 項第 2 款之刑責，舊法規定在第 32 條第 1 項第 2 款即違反第 28 條第 2 項之規定，但新法業已刪掉，僅保留第 4 項。本文認為，舊法規定雇主要在 24 小時內通報勞動檢查機關，但新法已修正為 8 小時，相差很大，應該係現今資訊發達，舊法的 24 小時確實太久了，8 小時尚堪符合目前之社會狀況，所謂法諺云：法與時轉則治，時代在進步，不合時令之法規，本應隨時予以修正調整。
3. 本件係雇主遭到以未在 24 小時內通報主管機關判刑之第二個判決先例，足證有少數業者對勞工法令知識之不足，主管機關並未盡到宣導法令之責任，難以卸責。

第九項 派遣工發生職災，要派公司之雇主及公司均應負刑事責任

一、臺灣高雄地方法院 98 年度勞安訴字第 2 號刑事判決

(一) 案例事實

甲○○（另由臺灣高雄地方檢察署檢察官以民國 98 年度偵字第 4867 號為不起訴處分）係址設於臺北市大安區○○○路○段 95 號 18 樓之「台橡股份有限公司」（下稱台橡公司）之登記負責人，丙○○則係址設於高雄縣大社鄉○○路 2 號之台橡公司高雄廠廠長，為該廠之實際負責人。台橡公司高雄廠於 95 年 12 月 28 日與鼎又工程有限公司（下稱鼎又公司）簽訂勞動契約，委由鼎又公司派遣勞工至上址台橡公司高雄廠從事工場改包等工作；於 97 年 11 月 26 日鼎又公司派遣楊博賢等 4 名勞工至上開台橡公司高雄

廠磨粉區內從事熱塑性橡膠粉改包等作業，惟丙○○對於該廠之設備及勞工有管理、監督或指揮之權責，為從事業務之人，亦為職業安全衛生法所稱之雇主，而丙○○及台橡公司明知雇主應依職業安全衛生法等規定，為防止勞工有自攪拌機入料開口部分與可動部份接觸而危害勞工之虞，雇主應有護圍等之設備，而本應注意攪拌器護蓋上之連鎖裝置是否正常，並應於該處設置護圍等防止勞工被捲入之設備，且依當時情形，並無不能適時檢測上開護蓋功能及設置護欄等防護措施之情形存在，且依當時情形，上揭工作場所設備確有明顯被捲入之危險之虞，卻未注意攪拌器護蓋上之連鎖裝置業已故障，且未設置護圍等防止勞工被捲入之設備，致於 97 年 11 月 26 日上午 8 時 50 分許，楊博賢在該廠廠區內作業時，為檢視攪拌器內橡膠粉分散情形，遂攀爬至 2 樓磨粉區打開攪拌槽入料口覆蓋向內檢視時，疏未注意上開攪拌槽內之攪拌旋牙桿與進料口之開口面之最近距離僅 10 公分，且因攪拌器護蓋上之連鎖裝置業已故障，攪拌器仍繼續運轉，復未設置護圍，造成楊博賢因身體觸碰攪至上開攪拌槽內之拌旋牙桿而被捲入槽底，嗣勞工己○○持續進行裝袋作業不久後，因察覺裝袋改包之橡膠粉袋內有血跡心生懷疑，遂先將攪拌機開關停止，並由謝明達攀爬至 2 樓攪拌槽查看究竟，謝明達赫然發現楊博賢已被捲入攪拌槽槽底，經緊急將楊博賢送往財團法人義大醫院（下稱義大醫院）急救後，楊博賢仍因顱內出血及左右下肢骨折等，而於同日不治死亡。

（二）爭點

1. 被告台橡股份有限公司是否為被害人之雇主？
2. 被告台橡股份有限公司及被告丙有否違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 1 款之規定？

（三）判決主文

台橡股份有限公司犯職業安全衛生法第 40 條第 2 項之違反應有防止危害安全衛生設備規定，致生職業災害罪，處罰金新臺幣貳拾萬元。

丙○○犯業務過失致人於死罪，處有期徒刑陸月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。緩刑貳年。

(四) 判決理由

1. 被告台橡公司答辯謂業已將上開熱塑性橡膠粉改包等作業交由鼎又公司承攬，而被害人楊博賢係鼎又公司之員工，並非被告台橡公司之員工，依據職業安全衛生法第 25 條規定，被告丙、台橡公司並不負該法第 40 條之刑事責任，且被告台橡公司就上開攪拌器亦已依法設置覆蓋及斷電設備即連鎖裝置，以保障勞工安全，並無過失可言云云。
2. 然，經過法官調查後，台橡公司與鼎又公司是簽勞動契約，約定鼎又公司負有派遣勞務工至被告台橡公司提供勞務作業之義務，並非簽訂承攬契約。
3. 被告等確實並未遵守職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 1 款及職業安全衛生設施規則第 76 條之規定，故被告所辯要屬推諉卸責之詞，均不足採，其犯行洵堪認定。

(五) 評釋

1. 本案被告台橡公司向法院說謊謂該公司與鼎又工程有限公司簽訂承攬契約，遭到法官調查後，發現根本是簽勞動契約，由鼎又公司負責派遣勞工到台橡公司工作。本文認為，被告等有請辯護人，則是被告或辯護人向法院作虛偽不實之陳述？過去律師有遭評價為「魔鬼代言人」之負面形象，被告之不實陳述，很可能害律師被誤認為替當事人說謊而有負面評價，律師大多均遵守律師倫理規範，本案何以最後遭法官拆穿被告之謊言，本文無從得知，不過，擔任律師，要具備判斷當事人向律師說謊之能力，以免遭品性不佳之當事人欺騙而揹黑鍋。
2. 被告等向法官辯解的兩個理由，全遭法官推翻，但法官卻僅輕判陸個月而已，實有輕判之嫌，本文認為應該判重刑至有期徒刑兩年，蓋法諺云：坦白從寬，抗拒從嚴，執法者應落實此句法諺，否則辯護律師與被告向法院檢方說謊，浪費司法資源，若獲輕判，無異於鼓動被告及辯護律師可以欺騙法院，苟欺騙得逞，賺到了，

苟欺騙不過，也僅輕判而已，本文認為，萬難苟同。

3. 至於法官有給被告丙緩刑，因被告丙並無前科，素行良好，且已達成和解並已賠償，故才宣告緩刑兩年，本文認為若係品行不正之公司及負責人，應該重判兩年，且宣告最高的緩刑五年，而公司應科處較重之罰金，始符法制，亦符正義。

第十項 雇主並無違反職安法第 6 條第 1 項第 1 款之規定之職業災害

一、臺灣花蓮地方法院 97 年度訴字第 261 號刑事判決

(一) 案例事實

被告甲○○係名翔派遣行之負責人，為從事業務之人，其僱用勞工擔任工作，依法應有符合標準之必要安全衛生設備，以防止發生危險，對於機械之掃除、上油、檢查、修理或調整，有導致危害勞工之虞者，應停止相關機械運轉及送料，惟仍未依規定停止供電或運轉，致勞工王燦彰於民國 97 年 2 月 21 日上午 11 時 12 分許，在亞洲水泥股份有限公司花蓮製造廠（下稱亞洲水泥公司花蓮廠）進行 2 號大倉帶運機輸送帶擋料板進行焊接作業時，甲○○未確實將帶運機斷電，致王燦彰於施工時不慎遭輸送帶捲入，被夾、壓於輸送帶與下料斗間，致王燦彰因顱內及胸腹腔內出血死亡。因認被告係違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 1 款之規定，致發生同法第 37 條第 2 項第 1 款之職業災害，應依同法第 40 條第 1 項處罰及刑法第 276 條第 2 項之業務過失致人於死罪嫌。

(二) 爭點

1. 被害人是否為被告之員工？
2. 職業災害檢查報告書認為被告有過失，正確？
3. 被告對員工有否施以安全衛生教育訓練？

(三) 判決主文

甲○○無罪。

(四) 判決理由

1. 被告承攬亞洲水泥公司花蓮廠 97 年 2 月 21 日修繕 2 號大倉帶運機輸送帶擋料板之焊接工程，由其領班丁○○指派被害人王燦彰與乙○○負責該工作，被害人王燦彰與乙○○即於當日上午 9 時許進入亞洲水泥公司花蓮廠內，並找該廠現場管理人丙○○報到等情，業據證人丁○○、乙○○、丙○○於警、偵訊及本院審理時證述無誤，可見被告當天並未到施工現場，而係由領班丁○○指派被害人及乙○○到現場施工；且該帶運機係屬於亞洲水泥公司花蓮廠之設備，由該廠之現場負責人丙○○負責管理乙節，亦據證人丙○○於本院審理時證稱：「（你平日業務內容？）機械設備維護檢修、環境的整理」、「（關於本件擋料板為何不是你自己維修？）我們是現場管理，本身沒有修理，都是外包給別人」、「（管理內容為何？）現場有東西損壞，現場人員會告訴我，我寫發包單，請外面的人來修理」等語屬實，則被告當時既未在施工現場，該運帶機又非被告所負責管理，丙○○亦非被告僱請之勞工，被告對丙○○亦無指揮監督之權限，其如何能將該帶運機斷電？是起訴書認被告未確實將帶運機斷電，致發生本件意外事故云云，顯有違誤。
2. 又行政院勞工委員會北區勞動檢查所函附之職業災害檢查報告書固認被告指派勞工王燦彰從事帶運機尾輪檔料板焊修作業，有導致危害勞工之虞者，未要求勞工將帶運機斷電停止運轉，致勞工王燦彰被帶運機輸送帶捲入，夾於輸送帶與下料斗間致死，違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 1 款之規定云云，然該帶運機係由亞洲水泥公司花蓮廠之員工丙○○所負責管理乙節，已如前所述。而丙○○於被害人王燦彰及乙○○到達現場準備維修前，已明確告知被害人王燦彰及乙○○關於帶運機運轉之特性及施工前務必通知其斷電後，始能進入施工等情，業據證人丙○○到庭證稱：「他們 9 點到現場，來的時候沒有帶工具，我有帶他們到現場看要焊接的位置，我有告訴他們輸送帶會因為料的高低位置而開啟或停止，高料的時候會停止，中低料的時候會運轉，在高低料位置會停停開開，千萬不能進去，我請他們先準備好焊接工具，

再通知我，我斷電後再進行修繕」、「（後來他們有通知你要停電嗎？）沒有，我在 10 點 30 分左右，還看到乙○○在接線，還沒有接好……」等語無誤，核與證人乙○○於本院證稱：「（對於證人丙○○說帶你們去現場時，輸送帶是走走停停，在未斷電前不能隨便施工？）是的，他確實有這麼說」、「丙○○有說要拿到切電單才能工作……」、「（你知道為何輸送帶會走走停停？）因為料高的時候它會停止，料低的時候它再繼續走，機器走的時候，警示燈會亮」、「（誰告訴你的？）這是丙○○告訴我的」等語相符，顯然證人丙○○在施工前確已盡安全告知之義務，則被害人王燦彰未告知丙○○準備開始施工及收到斷電通知前，即擅自進入帶運機現場，不慎遭輸送帶捲入，致發生本件死亡職業災害事故，此意外事故發生之原因，與職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 1 款規定雇主對於防止機器、器具、設備所引起危害之事項應有符合標準之安全衛生設備並無關聯，是上開職業災害檢查報告書認被告有此部分之過失，實屬無據，不足為採。

3. 末查，被告或其僱請之領班丁○○在工作前之工作箱會議中，除有對包括被害人王燦彰等員工施以安全教育訓練外，亞洲水泥公司花蓮廠亦會對被告之員工施以職業安全教育訓練等情，業據證人丁○○、乙○○到庭證稱屬實，並有被告提出之亞洲水泥公司花蓮廠職業訓練紀錄表、承攬作業勞工安全紀律承諾書、作業前工具箱會議紀錄等影本附卷可稽，堪信屬實。又被害人王燦彰在亞洲水泥公司花蓮廠從事維修工作已有 5、6 年的時間，並領有中國勞工安全衛生管理學會頒發乙炔熔接裝置或氣體集合裝置從事金屬之熔接、切斷或加熱作業人員安全衛生教育訓練合格之結業證書，且被害人王燦彰在施工前確有依規定配戴安全帽、穿安全鞋之事實，亦據證人丙○○到庭證稱無誤，實難認被告有疏於對員工施以安全衛生教育訓練或並未提供被害人王燦彰足夠安全設備之情事，則公訴人認被告對於被害人王燦彰之死亡應負業務過失致死罪，殊嫌率斷。

4. 綜上所述，公訴人所提出之證據並無法證明被告有何違反職業安

全衛生法第 6 條第 1 項第 1 款之規定，是其訴訟上之證明尚未達到於通常一般之人均不致有所懷疑為真實之程度，無從使本院對於被告所涉之犯罪得有罪之確信。此外，又無其他積極證據足資證明被告有何公訴人所指犯行，故被告之犯罪即屬不能證明，揆諸前開法條、判例及說明，依法自應諭知被告無罪之判決。

(五) 評釋

1. 被告係名翔派遣行之負責人，被害人王燦彰為被告僱請之員工。但被告當時並未在施工現場，該帶運機又非被告所負責管理，丙亦非被告僱請之員工，被告對丙亦無指揮監督之權限，被告無從將該帶運機斷電，是起訴書確實容有誤會。
2. 職業災害檢查報告書認為被告有過失責任，經過法官詳細調查之結果，認為上揭報告書之認定，亦容有誤會。
3. 被告已經有提出亞洲水泥公司花蓮廠職業訓練紀錄表承攬作業勞工安全記錄承諾書、作業前工具箱會議紀錄等書面資料可證，堪認被告已盡法定之職責，則公訴人認為被告應負業務過失致死罪，亦容有誤會。
4. 本件判決被告無罪，堪認合法妥適之判決，吾人觀諸實務判決先例，判決雇主無罪之案件，並非無，但並不多，而判無罪之案例，無非雇主是一個將員工視為親屬之心態在對待，故均本於職責，盡到職業安全衛生法上之法定規範內容，本文對被告之盡責，深表肯定，堪值典範。

第十一項 超時工作致死之職災

一、 臺灣士林地方檢察署 106 年度偵字第 12076~12099、12547 號不起訴處分²¹⁹

(一) 案例事實

²¹⁹ 臺灣士林地方檢察署對六名被告全部處分不起訴，告訴人依法向台灣高等檢察署聲請再議，但遭駁回(106 年度上聲議字第 8399、8400、8401、8402 號)，告訴人又向台灣士林地方法院聲請交付審判(106 年度聲判字第 145、146、147 號)，但亦遭駁回，全案不起訴處分確定。

1. 被告周繼弘係蝶戀花旅行社有限公司(以下稱：蝶戀花旅行社)登記負責人及董事；被告周比蒼係蝶戀花旅行社創辦人暨實際負責人，被告周繼弘與周比蒼共同從事蝶戀花旅行社旅遊行程之設計與規劃、規劃遊覽車暨遊覽車駕駛之調派，並管理遊覽車及遊覽車駕駛之業務；被告王淑鳳與鄭沐昇均為蝶戀花旅行社員工，被告王淑鳳與被告周繼弘、周比蒼共同負責蝶戀花旅行社旅遊行程之設計與規劃業務；被告鄭沐昇則與被告周繼弘、周比蒼共同負責蝶戀花旅行社遊覽車駕駛之調派並管理遊覽車及遊覽車駕駛之業務，基此，被告周繼弘、周比蒼、王淑鳳及鄭沐昇均為從事業務之人。又車牌號碼00-000 號營業大客車(下稱肇事遊覽車)為登記於友力通運有限公司(以下簡稱友力公司)名下，被告黃鳳珠與黃河清分別為友力公司登記負責人及實際負責人，被告黃鳳珠及黃河清均係從事管理遊覽車及遊覽車駕駛業務之人。
2. 被告周繼弘、周比蒼為從事旅遊行程之設計與規劃、遊覽車暨遊覽車駕駛調派及管理業務之人；被告王淑鳳為從事旅遊行程之設計與規劃業務之人；被告鄭沐昇、黃鳳珠、黃河清為從事遊覽車暨遊覽車駕駛調派及管理業務之人，前揭被告 6 人於執行職務時，除應注意使遊覽車保持得以安全行駛之狀態，並應注意使遊覽車駕駛處於得以安全駕駛之狀態，以安全完成載客之運輸業務。詎民國(下同)106 年 2 月 13 日由蝶戀花旅行社承辦之武陵賞櫻團，其行程自上午 5 時 30 分許出發至返程時間業已晚間 9 時許，期間需駕駛之里程數往返總計逾 316 公里(自 google 地圖查詢自蝶戀花旅行社至武陵農場之距離)，其中不乏山路等需高度集中精神駕駛之路段，該行程之安排恐過於緊湊，況本件肇事遊覽車駕駛康育薰，業於案發前之 106 年 1 月 27 日至 2 月 9 日連續工作 14 日，僅短暫於同年 2 月 10 日休息 1 日後，便又連續於 2 月 11 日至 13 日出勤，案發當日疑有疲勞駕駛、未充分休息及精神不濟情形，且被告黃鳳珠及黃河清所管理之友力公司所有之肇事遊覽車，車齡高達 19 年，疑似左後車輪胎深度(3.5mm 至 5.3mm)與其他輪胎胎深度(8.4mm 至 9.7mm)差異過大，易使肇事遊覽車煞車時無法平均

停煞，而亦失去車輛平衡，肇事遊覽車似已處於無法安全駕駛之狀態，被告周繼弘、周比蒼、王淑鳳、鄭沐昇、黃鳳珠、黃河清等人並無不能注意之情事，竟疏未注意而仍派遣已處於無法安全駕駛之狀態之康育薰擔任駕駛工作，由於肇事遊覽車本體輪胎處於無法安全行駛之狀態，使康育薰駕駛肇事遊覽車在國道 5 號轉接 3 號南下車道轉彎處轉彎時超速行駛（該處限速 40 公里，惟根據肇事遊覽車行車紀錄器顯示，撞擊時時速為 79 公里），因轉彎車速過快而無法拉回，翻落邊坡，致使遊覽車駕駛康育薰、領隊蕭如進、乘客即被害人黎鳳儀、李傳海、李曉柔、阮紅雲、蕭麗香、黃永富、張文富、劉福光、蔣玉雪、孫培中、樂松菊、莊美麗、林秀滿、蕭陳香、鄧秀蓮、鄧文瑜、劉福潤、張素卿、陳清團、魏蔡月美、曾郁婷、歐娟如、古正仁、鍾智惠、呂怡臻、李敏惠、方美霞、陳秀月、許秀琴、劉崇基、許麗鸞等 33 人死亡；乘客即被害人戴佑珊、楊世煥、潘玉釵、張甫慈、連國淵、許永珠、黃魏月秀、陳玉瑩、李東榮、李呂芬香、蕭秀華等 11 人受有重傷或普通傷害。被告周繼弘、周比蒼、王淑鳳、鄭沐昇、黃鳳珠、黃河清等人洵以該當刑法第 276 條第 2 項業務過失致死、第 284 條第 2 項業務過失致重傷、業務過失傷害等罪嫌等情。

（二）告訴內容

告訴人等認被告等人涉有過失之理由主要為：武陵賞櫻一日遊行程過於緊密導致司機無法獲得充分休息、司機連續出勤紀錄違反勞動基準法規定司機駕車時間違反汽車運輸業管理規則 10 小時之規定，上開情事，導致司機因疲勞駕駛而未減速以致肇事。另車輛老舊及肇事車輛輪胎痕不平均導致無法平均煞停。

（三）爭點

1. 被告六人應否負刑法業務過失致死罪？
2. 司機及導遊應負何刑責？

（四）處分之結果

六名被告全部不起訴處分。

（五）不起訴處分之理由

1. 司機康 0 薰及導遊蕭 0 進部分，因已死亡，依刑事訴訟法第 252 條第 6 款為不起訴處分。

2. 車輛部分：

(1) 車體結構：

車牌號碼 ZZ-780 號遊覽車（下稱：ZZ-780 號車）為國外進口底盤、國內打造車體之營業大客車，該車係於 87 年 4 月出廠，底盤廠牌為 VOLVO，剎車系統為氣壓剎車，車長、寬、高為 12.2 公尺、2.5 公尺及 3.7 公尺，ZZ-780 號車於 87 年 10 月 30 日取得合格行照，之後道路交通安全規則雖有修正自 87 年 12 月 1 日起降低高度至 3.6 公尺，但並無回溯要求之前已合格取照之車輛亦需降低高度。另 96 年間，交通部發布實施「車輛安全檢測基準」，第 55 項有關大客車車身結構強度部分，規定自【96 年 12 月 31 日】起採自願實施，97 年 12 月 31 日【起開始強制實施，認證方式除整車翻覆測試為實車測試外，其餘為模擬測試，且擇一即可，上開規定，亦僅針對新車部分為規定，對於法規發布前之舊車則未有管理規範，是以本件 ZZ-780 號車為合法取得合格證明之營業大客車。

(2) 驗車部分：

ZZ-780 號車為出廠年份逾 10 年之營業大客車，依法每年至少檢驗 3 次，ZZ-780 號車於 105 年 2 月間由被告周 0 蒼購得並靠行在友力通運公司名下後，於 105 年 4 月 21 日、同年 8 月 3 日及 106 年 1 月 3 日共 3 次至臺北市區監理所檢驗合格。而現行營業大客車定期檢驗之規定，僅針對車身部位規格、型式、座位數、喇叭、燈光、滅火器、煞車效能、平衡度及側滑度等，並無車身強度或座位固定方式及固定強度之檢驗，是就驗車部分，難認 ZZ-780 號車，有何不符法規要求之處。

(3) 保養紀錄：

ZZ-780 號車進廠保養紀錄顯示：該車於 105 年 2 月 4 日因前底盤異聲進場檢查，更換前平衡桿左右被套及直拉桿和尚頭，同年 2 月 16 日進場更換另組直拉桿和尚頭，105 年 2 月 23 日更換凸

輪軸感應器，105 年 8 月 3 日進行二級保養，105 年 10 月 1 日進廠更換驅動柴油泵浦，106 年 1 月 3 日更換油水分離機，106 年 1 月 18 日進行二級保養，均無異常之處。

(4) 煞車系統：

本署檢察官於 106 年 2 月 14 日會同內政部警政署刑事警察局鑑識科、臺北市政府警察局刑事鑑識中心、香港商太古商用汽車股份有限公司臺灣分公司經理、技術長及工程師、財團法人車輛安全審驗中心經理及專員等人勘驗 ZZ-780 號車，發現剎車系統正常。同年 106 年 6 月 5 日再次會同告訴人等、告訴代理人等及辯護人 2 次勘驗，試踩剎車，煞車系統仍有殘壓，並無故障。參照 ZZ-780 號車後方行車記錄器畫面顯示，ZZ-780 號車在進入國道 5 號高速公路石碇隧道前，車尾剎車燈及頂部第 3 剎車燈均有亮起，進入隧道後剎車燈熄滅，比對 ZZ-780 號車行車記錄器（下稱大餅）紀錄，當時 ZZ-780 號車車速約從時速 113 公里降至時速 57 公里，堪認 ZZ-780 號車煞車系統並未故障。

(5) 輪胎胎紋：

ZZ-780 號車輪胎深度為右前輪 4 溝胎痕深度分別 9.7mm、9.4mm、9.2mm、9.8mm，左前輪則為 8.9mm、8.4 mm、8.9m m、9.0mm，右後內輪胎痕深度為 9.0mm、9.0mm、8.5mm、9.8mm，右後外輪為 9.8mm、8.6mm、8.8mm、9.7mm，左後內輪為 5.6mm、4.4mm、3.5mm、4.5mm，左後外輪為 5.3mm、4.4 mm、4.5mm、5.5mm，均未磨損至胎面磨耗指示點，經送逢甲大學車輛行車事故鑑定研究中心鑑定，鑑定結果認為「輪胎溝紋（胎紋）係與排水效果有關，亦即當胎紋不符規定低於輪胎磨耗指示點（1.6mm）之車輛行經積水路面時，恐因胎紋不足排水狀況較為不佳，致輪胎胎面無法與路面接觸摩擦而產生水飄現象，進而造成失控，本件胎紋與煞車力及本件事務間並無關聯性」。

3. 肇事原因

- (1) 司機康 O 薰解剖結果為「血液、尿液未檢驗出酒精、鴉片類、安非他命類、鎮靜安眠藥及其他常見毒藥物成分」、「無明顯冠心

病，心肌無明顯纖維化，主動脈分支無明顯粥狀硬化」、「流感病毒陰性反應」，有「氣管炎及支氣管炎」，死因為多重性外傷死亡，堪認死者康 0 薰並未有飲酒或服用其他藥物之情形，且無心臟疾病發作。

- (2) 肇事匝道為左彎彎道，經逢甲大學車輛行車事故鑑定研究中心分析「臨界速度」，肇事匝道第一階段曲率半徑約 100 公尺，臨界速度約為時速 87.3 公里，第二階段曲率半徑約 55 公尺，臨界速度為時速 64.71 公里。第三階段曲率半徑約 70 公尺，臨界速度為時速 73.04 公里。第四階段曲率半徑約 70 公尺，臨界速度為時速 73.04 公里，如超越此臨界速度，會產生側滑現象，而依據後方車輛行車記錄器畫面及大餅資料顯示，ZZ-780 號車駛出南港隧道（北上約 235 公尺處）後，經過速限 40 公里速限標誌，（標誌內容為前方彎道、減速慢行）時，並未減速，而是從時速 84 公里加速至 98 公里，並以時速 98 公里速度進入第一階段匝道，超過臨界速度 87.3 公里，車速過快導致左側車身隨即抬升，車身並往右傾，於進入第二區階段曲率半徑時，因未煞車減速，車速超過臨界速度以致翻車。

4. 司機請假是否遭刁難

康 0 薰曾於 106 年 1 月 13 日臨時請假 2 天，蝶戀花旅行社於 106 年 1 月 14 日（星期六）及 15 日（星期日）隨即未安排康 0 薰出車，且康 0 薰於 106 年 2 月 10 日亦有休假，對照蝶戀花旅行社 106 年 1 月 27 日（除夕）至 2 月 14 日之班表資料，蝶戀花旅行社於除夕至初五期間，提供雙倍薪資給司機，然期間仍有多名司機請假未出車，蝶戀花旅行社則透過調派外車方式因應，再參照蝶戀花旅行社多名司機均證稱請假未遭刁難等情，本件查無積極證據足認司機康 0 薰有被迫上工之情事。

5. 行車路線

武陵賞櫻團回程路線，原本係由國道 5 號羅東交流道北上，之後再接國道 3 號北上，再從汐止交流道接國道 1 號南下，之後從國道 1 號重慶交流道接重慶北路，第 1 站下車點為重慶北路與昌吉

街口，第 2 站為大橋頭捷運站，抵達大橋頭捷運站前，蝶戀花旅行社司機會互相聯絡，詢問住基隆的司機是否有人於相接近時間會抵達大橋頭捷運站，如有，基隆及三重下車的旅客，則統一改搭往基隆的司機所開的車前往三重及基隆下車點，另外青年公園及萬華下車的旅客，則統一調度一部車輛接送，或由司機私下自行補貼旅客搭乘捷運。106 年 2 月 13 日晚上 ZZ-780 號車自羅東交流道北上後，蕭 0 進曾調查旅客下車地點，有 5 名乘客須在基隆地區下車，同日晚上 8 時 38 分及 41 分，蕭 0 進先後以 LINE 撥打電話給司機林 0 毅及王 0 登，詢問是否可能配合將 ZZ-780 號車車上旅客接回基隆，林 0 毅及王 0 登均表示時間無法配合。對照國道 5 號接國道 3 號南下匝道，行車路線確可先到萬華及青年公園下車點，之後再到大橋頭捷運站，如無法協調旅客自行回基隆，亦可再由原車經過三重下車點，之後從國道 1 號北上至基隆，行車路線確實較為流暢，否則如走原本路線，到大橋頭捷運站下車後，不論是先到三重下車點再到青年公園及萬華下車點，或是先到青年公園及萬華下車點再到三重，均須繞路等情，堪認康 0 薰與蕭 0 進商討後，始改走國道 5 號接國道 3 號南向匝道。

6. 出勤及駕車時間

- (1) 康 0 薰係自 105 年 7 月間至蝶戀花旅行社擔任司機，康 0 薰 105 年 8 月至 106 年 1 月出勤天數為 28 天、21 天、25 天、27 天、28 天及 25 天，最高連續出車天數則為 13 天、12 天、22 天、17 天、15 天、及 14 天，106 年 2 月 1 日至 2 月 9 日連續出車 9 天，2 月 10 日休假，2 月 11 日出車至武陵農場，2 月 12 日出車至九族文化村，上開出勤情形，確有違反勞動基準法之規定。
- (2) 另依據監視器畫面及 ETC 通行紀錄顯示，ZZ-780 號車於 106 年 2 月 12 日晚上 10 時 50 分許，行經國道 1 號北上 25.6 公里處，13 日凌晨 0 時 10 分許，康 0 薰騎車返家，上午 8 時 6 分許，康 0 薰出門至 ZZ-780 號車停放處，同日上午 8 時 17 分許，康 0 薰駕駛 ZZ-780 號車前往蝶戀花旅行社，上午 9 時 17 分許，ZZ-780 號車從國道 1 號重慶交流道北上，上午 10 時許下國道 5 號頭城交流道，

上午 10 時 6 分許抵達宜蘭縣礁溪鄉礁溪路 7 段醉財神廟，上午 10 時 24 分許離開醉財神廟，中午 12 時 37 分，抵達宜蘭縣大同鄉全家便利商店南山店，中午 12 時 45 分許離開，約於下午 2 時抵達武陵農場，之後於下午 5 點 28 分許離開武陵農場，晚上 6 時 22 分許再度經過全家便利商店南山店，於晚上 7 時 50 分許抵達宜蘭縣五結鄉五結路 3 段 373 號法羅烘焙坊，並讓旅客下車購買晚餐，晚上 8 時 6 分許離開法羅烘焙坊，晚上 8 時 26 分許，經由國道 5 號羅東交流道北上，晚上 8 時 57 分許，ZZ-780 號車行經國道 5 號轉入國道 3 號南向匝道，康 0 薰當天自上午 8 時 6 分出門至晚上 8 時 57 分肇事時，扣除在武陵農場休息之 3 小時，其駕車時間已達近 9 個半小時等情，堪認上開武陵農場行程，司機駕車時間確會違反上開 10 小時之規定，且 106 年 2 月 12 日至 13 日連續兩天行程安排，亦未給與康 0 薰 10 小時以上休息時間。

7. 被告司機康 0 薰是否因連續出勤及駕駛時間過長導致疲勞駕駛而未減速

- (1) 檢察官對於起訴之犯罪事實，應負提出證據及說服之實質舉證責任，不得僅因「有合理之懷疑」，即行起訴，如以量化為喻，偵查檢察官之起訴門檻，不應祇有「多半是如此」（百分之 50、60），而應為「八、九不離十」（百分之 80，甚至更高）；至於公訴檢察官在公判庭上，則應接棒，負責說服法院達致「毫無合理懷疑」之程度（百分之百），使形成被告確實有罪之心證（最高法院 101 年度台上字第 2966 號判決意旨參照）。綜上，檢察官於偵辦刑事案件時，應審慎綜合研判偵查所得之全部證據，確信具有可使法院為有罪判決之高度可能性者，始應提起公訴，否則即應為不起訴處分。且檢察官於偵辦刑事案件中，尚不得僅憑個人情感好惡或滿足社會大眾之道德情感而刻意疏忽對被告有利之處，或就所調查蒐集之證據為過度之評價，仍必須依照證據法則予以公平適當評價是否已達到起訴之門檻。
- (2) 本件連續出勤及超時駕車以致晃神疏忽而未減速過彎僅為肇事的可能原因之一，而非唯一必然的原因，除非有積極證據可以排除

其他肇事原因之可能性，否則在證據評價上就難被認定為「可排除其他合理的懷疑」而達到有罪判決的高度可能性之起訴門檻，本件依據多名證人證述被告康 O 薰駕駛過程，尚稱平穩，並無異常之處，對照行車記錄器畫面，ZZ-780 號車行車過程也無異常之處，是本件在查無其他積極證據足認被告康 O 薰係因連續出勤及超時駕車以致晃神疏忽而未減速下匝道，尚難以「合理懷疑連續出勤及超時駕車以致晃神疏忽為肇事原因之一」，即行起訴。

8. 本署另委請逢甲大學車輛行車事故鑑定研究中心就肇事路段護欄高度及匝道設計安全性可改善之方式為分析及建議，分析結果認為上開匝道為系統交流匝道，屬直接式匝道，臨界速限分別為時速 87.3 公里、64.71 公里及 73.04 公里，尚符合設計規範，然上開匝道於入彎之臨界速度最為寬裕，於入彎後銜接而來之第二階段曲率半徑時呈現彎中有急彎之狀態，對用路人言而屬危險之路段，該中心並提出建議之改善方法及護欄高度建議，此部分將由本署提供給交通部參考，併此敘明。

(六) 評釋

1. 本案件應屬我國陸上交通事故因職業災害有過勞死之嫌疑最重大傷亡之案例。
2. 案發後，全國之媒體大幅報導，無不一面倒地嚴厲指責周比蒼、周繼弘父子，而周氏父子也在公開媒體鏡頭前向全部死傷之旅客及家屬們，深深一鞠躬，表達歉意，並重申一定對全部死傷者負責到底。
3. 不料，在臺灣士林地方檢察署偵辦過程中，周氏父子之態度開始變動，再三迴避躲避媒體之追蹤，抑且請辯護律師代為發布新聞稿，謂全案已經由檢方偵辦中，基於偵查不公開原則，不方便透漏偵辦之進度內容云云，此時，舉國媒體包括電子媒體平面媒體無不撻伐周氏父子逃避規避責任云云。
4. 詎 106 年 9 月 4 日檢方發布偵查終結之新聞稿，跌破全國百姓之眼鏡，檢方竟然全部 6 名被告均處分不起訴。剎時，全部媒體無不針對檢方所發布之新聞稿內容，紛紛提出不同之看法批評檢方。

5. 告訴人等依法對上揭不起訴處分，提出聲請再議，但遭台灣高等檢察署駁回再議之處分。
6. 告訴人等最後還有一個救濟方法，即於法定期間十日內向臺灣士林地方法院刑事庭聲請交付審判，但在 107 年 4 月 25 日經臺灣士林地方法院駁回交付審判之聲請，至此，全案終告不起訴處分定讞。
7. 本案發生之日期係 106 年 2 月 13 日，檢方對全部 6 名被告均處分不起訴之日期係 106 年 9 月 4 日，107 年 4 月 25 日駁回交付審判之聲請，歷經一年兩個多月之重大職業災害事故之司法程序，終於落幕。然，本文認為，最後處分不起訴定讞，確實與國民之期待落差兩極。
8. 本文觀諸檢方不起訴處分之理由，可謂相當詳細細膩，舉凡告訴人有主張之疑點，告訴人共有聘請 11 位律師，撰狀請檢方調查之疑點，檢方無不全部詳細調查，蓋檢方亦知此乃重大高達 33 位民眾死亡之案件，故檢方依刑訴訟法第 2 條之規定對告訴人有利、不利、對被告有利、不利之部分，全部一律調查，並請第三專業單位幫助做各方面之鑑定，全部釐清事實之真相，並舉出最高法院 101 年度台上字第 2966 號判決意旨，才做不起訴處分之重大決定。
9. 邇來有所謂「國民法律感情」云云之說，意即批判司法者，無不以自己之直覺去批判院方檢方，且以恐龍法官、恐龍檢察官批判，形成一股民怨，然而，本案觀諸檢方之不起訴處分之理由，可謂面面俱到，讓質疑檢方偏袒被告之聲音，霎那間平息，抑且，後來之聲請再議及交付審判之聲請，全部遭到駁回。足證檢方之不起訴處分乃經得起考驗之處分書。
10. 雖容或有人對院方駁回交付審判之聲請，提出院檢官官相護之譏，然，我國司法之運作，既已訂定新的交付審判制度，其立法之目的無非以外部機關即院方來制衡高檢署袒護地檢署之弊端，此制度我國乃延襲先進國家之立法例，此制度立法目的基本上是正確的，而實際運作上也有聲請交付審判成功之案例，從而，論

者批判謂本案院方袒護檢方云云，本文認為，並非中肯的論，並無說服力。

11. 邇來，我國司法之公信力，經國立中正大學民調之結果，謂有 82.4%之民眾對法官不信任，有 76%對檢察官不信任，此堪值司法從業人員引以為鑑之民調。然而，本案檢方主辦之檢察官，打出漂亮之一仗，讓全國民眾刮目相看。

第三節 小結

當職業災害發生，經檢方依法調查偵辦，並依法起訴後，由法院接續予以審理，並作有罪無罪之判決，期能一方面適當地處罰雇主或現場負責人等，他方面也期望被害人方面可以獲得適當之補償。

由以上之案件判決觀之，職業災害之發生是可以預防的，至少可以降低其發生之可能性，畢竟那是立法政策之問題，不得不在職業安全衛生法內訂定刑責，然，此種刑責與一般刑法之故意犯歧異，故，法院之判決，完全是判刑在有期徒刑兩年以下，且可以符合緩刑條件者，完全讓被告可以獲得緩刑，苟不符合緩刑之條件者，也無不讓被告可以易科罰金，並無任何一件判決讓被告入監服刑者。

由以上之判決觀之，要想獲得判決無罪，則雇主們一定要做好勤前教育及平常之教育訓練，才可獲得無罪判決。

而觀諸每個判決，無不可以與被害人或被害人家屬達成和解，而公司方面之所以可以拿出金錢來賠償被害人及家屬，無非係雇主無不有先投保各種保險，非謂僱主們之財力雄厚之故，從而，雇主事先投保，並以全體員工為被保險人，乃勞動主管機關應加強宣導之政策，也是雇主們必須一定要做之重大事情。

筆者目前在台灣高雄地方法院恰有件職災案件，檢方已起訴並由地方法院審理中。然，由上揭分析可知，法官絕對不會讓雇主人監服刑，問題在於，被告雇主，雖有投保意外險，但額度偏低，故賠償被害人家屬額度不足。本案業已下判決，兩名被告各判有期徒刑六月，得易科罰金。顯然法院之態度一定不會讓僱主或現場負責人去入監服刑，一定會給予緩刑及易科罰金。然，那是雙方勞資雙方有達成和解始可，但本案

勞資雙方並未達成和解，故告訴人業已撰狀聲請檢察官(公訴人)依法提起上訴，將來二審法官如何論斷，堪值觀察。

由本文蒐集之刑事判決內容，可獲得下列之結論，各行各業之從事營運均有可能在不特定之時間發生職業災害。然，經過 20 年來我國主管機關之政令宣導，確實成敗斐然，後十年之職業災害之案件幾乎是前十年之一半而已，足足下降了 50%，足證我國之主管機關之執行政策，堪值嘉許。抑且，檢方每每遇到職業災害案件，亦已可以緩起訴之方式來處理刑事案件，此乃檢方近幾年來一直積極推動的「修復式司法」之政策不謀而合。而觀諸刑事判決之法律依據，法院幾乎以刑法第 276 條第 2 項為判決根據，卻鮮少引用職業安全衛生法第 40 條及第 41 條之規定，蓋刑法第 276 條第 2 項法定刑五年以下有期徒刑，比職業安全衛生法三年以下有期徒刑為高之故，故有學者乃主張職業安全衛生法之刑罰規定應予以廢掉，乃有除罪化之爭，然，本文認為不可輕易刪除，蓋我國目前尚未如外國立法例強制雇主一定要替全體員工辦理職業災害意外險，否則提高行政罰鍰之政策，因此，勞動部一直不敢輕易刪掉刑罰之規定。

第九章 結論

勞僱關係是勞工一進企業提供勞務，其勞僱關係即開始。勞工接受企業的監督指揮，提供勞動力義務與忠實保密職務義務。雇主有給付報酬的義務與保護員工的義務。故勞工是國家經濟發展的重要力量，也是我國經濟奇蹟的幕後推手。雖職業災害之發生，大都因勞工疏忽所造成，但亦有導因雇主管理上或職場安全上之疏忽。然職業災害或職業傷害其發生之原因，都必須與執行職務有關或法令規定，員工因工安事件受到傷害不僅是國家與企業的損失，更是勞工個人損失連帶影響該員工家庭生計。故職業災害之發生對勞僱雙方都是一種傷害與負擔，事業單位在經營過程中除了謀求利潤外，對於相關職業安全衛生及職場安全也應全力落實，將職業災害的傷害減至最低。俗話說：預防勝於治療，勞保條例第一條開宗明義指出；為保障勞工的生活，促進社會安定特定本法。所以不管雇主或員工如能依勞動部對於各項作業規範落實執行，其職業災害與職業傷害即能有效預防。

由於現代社會因工作型態的改變，時代的演進社會結構之變化，以及企業經營型態多樣化。勞僱雙方間的權利義務若無法令的明確規範，恐將造成社會秩序的紊亂。而勞僱關係之制度缺失，是勞僱紛爭之根源。為促進勞僱關係，事業單位在制定任何管理辦法時，應集思廣益搜集相關法令斟酌企業之需求，避免錯誤之制度破壞原來和諧之勞資關係。不要因考量不夠縝密，造成勞資雙方不必要摩擦，帶來無謂之困擾。故雇主為免除或減輕相關責任，雇主除應做好職場安全設施外，對勞工所從事工作及災變之預防，所必要之安全衛生教育訓練等相關規定均需依相關規定辦理。

對於違反職業安全衛生法之規定而導致發生重大職業災害之雇主或現場負責人等，主管機關除依法處以行政罰鍰外，依法仍要移送到司法機關，並經司法機關起訴並判刑定讞，茲將本論文各章之論述提出總結如後：

第一節 研究發現

一、職業災害之發生，是不可預測性的，永不會停止

由前揭表一及表二統計表觀之，自民國 87 年至 96 年共十年間，共有 1475 個案件在各級法院審判，而自民國 97 年至 106 年共十年間，共有 745 件在各級法院審判，而上揭件數並非真實發生職業災害之件數，因為尚有在檢方時，由檢方予以緩起訴處分，或不起訴處分而結案之件數，在司法院之網站查不到之件數，從而，實際上發生之案件更多。

由上揭統計，足證職業災害案件之發生，是不特定時地發生，且是無可避免地會永不停止地發生，因此，記取以往慘痛之教訓，勞動主管機關如何調整政策，保障第一線勞工之身體生命財產之安全？是政府不容忽視之課題。

二、雇主對遵守相關勞動法規之情況，已相對提高

由本文在各地法院找出指標性之案件予以分析後，發現發生職業災害之件數，業已逐年降低，益可證明各行各業之業主對員工之生命財產之安全，比較懂得依法做好事前之準備工作，以防止職災之發生²²⁰。

三、檢察官有時視情節而以緩起訴處分結案

監獄應該是用來關真正需要與社會隔絕之受刑人，可是目前每年進入監獄之受刑人有超過六成，將近 1,6000 人，是被判處一年以下有期徒刑、拘役及罰金的輕刑犯。

坐牢並不是讓他們自新的好方式，給他們一個懺悔的機會，開闢一條自新的道路，讓他們用實際的行動彌補社會及被害人，使被害人的損失儘速補償，使社會的秩序儘速恢復，讓這些一時犯錯的人儘速重新面對新生活，這就是緩起訴制度的意旨。

檢察官對於已經具備追訴要件的犯罪，在一定之條件下，以命被告遵守或履行一定事項代替提起公訴，如被告信守承諾，在緩起訴期間內不違背應遵守之事項，或完成應履行之事項後，檢察官不再對其進行追，亦即被告不必上法院接受審判。

例如被告表示願意悔改，也願意參加社區服務，如果檢察官也同意，

²²⁰ 呂繼增，循禮與守法—略述職業安全衛生法中對自營作業者的保護，工業安全衛生月刊，第 290 期，2013 年 8 月，頁 18-19

就可以對他為緩起訴處分。緩起訴處分的期間由檢察官決定，如果定為一年，並命被告在此一年期間內，應去做一定時數的協助獨居老人打掃居家環境的工作，則在此一年期間內，被告不但應完成一定時數的社區勞務工作，且不得再犯罪，違反其任何一項，檢察官就可以撤銷他的緩起訴處分。如果履行勞務完畢且一年內都沒有再犯，就不用面對本罪的任何刑事制裁，也不會留下任何前科紀錄。

緩起訴制度有下列九點好處：

1. 緩起訴期間經過後，如沒有被檢察官撤銷緩起訴處分，除發現新事實、新證據或有構成再審原因時，檢察官不得再行起訴。
2. 被告不會有前科紀錄。
3. 被告、告訴人、證人不需要再跑法院。
4. 有助被告及早自新，恢復正常的生活及正當的工作，並減少因涉訟所帶來之不便及困擾。
5. 被告可以服務社區、賠償被害人、向被害人道歉、立悔過書，彌補對被害人造成的損害，被告並可接受戒癮治療及心理輔導，解決自身的困擾。
6. 被害人不用上法院就可獲得被告之賠償、道歉。
7. 在社區方面則可以有更多的人力來執行社區的服務工作。
8. 國家可以省下更多的訴訟資源，投注在重大犯罪的偵辦及審理上，也可以將寶貴的監獄資源用在真正的重刑犯身上。
9. 所以緩起訴制度，是一項使國家、社會、被害人、被告四者均蒙其利的新制度。

由以上之介紹緩起訴制度，在本文蒐集之刑事判決中，發現某些案件已由檢方以緩起訴處分結案²²¹，在在證明此制度是創造四贏(國家、社會、被害人、被告)之好制度。是苟檢方可以善用此制度，則可節省司法資源，灼然甚明。

四、檢察官起訴僱主或現場負責人等之比例甚高

承前對緩起訴制度之介紹，既然是創造四贏之好制度，但檢方何以

²²¹ 請參台灣高雄地方檢察署 100 年度偵字第 14316 號緩起訴處分書。

並未常用呢？依本文作者執業數十年之經驗，檢方在以前傳統之觀念，他只處理刑事犯罪之部分，民事損害賠償之部分，他們不去管，故，偵結起訴之情況，正常。

五、法院判決雇主或現場負責人等之刑度，均不高

依本文蒐集全國共 19 個法院之判決主文觀之，刑度最低者僅判「拘役」，連有期徒刑「兩個月」都降為「拘役 59 日」，雖差 1 日，但對被告言，差很大，蓋判拘役，對將來依刑法第 74 條宣告緩刑有利，反之，苟判決有期徒刑兩個月，則依刑法第 74 條要爭取宣告緩刑，不利。

而依本文蒐集之判決先例中，判刑最高者即南投地方法院國道六號高架橋坍塌案，判有期徒刑兩年，剛好符合刑法第 74 條爭取緩刑之最高門檻兩年，證明法官不希望讓雇主人監服刑，蓋無必要讓雇主人監服刑，苟讓雇主人監服刑，對國家社會不利。

六、法院併予宣告緩刑之判決之比例甚高

本文發現，縱然被告判決有罪，但只要被告之素行條件符合刑法第 74 條之要件，則，法院幾乎百分之百會並予宣告緩刑，本文以為，職業災害係於不特定之時間發生，非雇主或現場負責人所樂見，非故意而犯刑事罪，故其可歸責性偏低，故只要雙方有達成和解，法院無不併予宣告緩刑，從而，與外國立法例，以調整政策依法強制雇主要對全體員工投保職災保險，以保障被害員工之家屬之生活保障為重，而不太重視刑罰之政策相符。

七、職業災害發生後，雙方達成和解率幾達百分之百

當初訂立職業安全衛生法課以雇主或現場負責人刑事責任，其立法理由謂要讓雇主或現場負責人等要有警惕之心，要記取教訓，然，本文蒐集之判決先例，雙方達成和解之比例達百分之百，故，益證我國各行各業之業主對替全體員工投保職災團體險之情況，業已普及化，此乃良性之轉變，堪值吾人欣慰。

八、法院判決之刑罰依據，多以刑法第 276 條第 2 項業務過失致死之規定

按對雇主或現場負責人之刑罰依據職業安全衛生法第 40 條、41 條之規定，此乃特別刑法之規定。而在普通刑法第 276 條第 2 項亦有規定，當被告同時犯涉上揭刑罰之法條，法院多以刑法第 276 條第 2 項之規定從重處斷。

論者以為，既然刑法規定五年以下，而職安法第 40 條第 1 項規定 3 年以下，則根本沒必要在職安法令規定刑罰。然，本文認為，當初立法院立法修法時，立法委員即有兩派主張，一派主張不應提高刑度，3 年以下即足。而另一派主張應提高與刑法第 276 條第 2 項相同之刑度 5 年以下。但最後協商折衝結果，採行前者的 3 年以下有期徒刑，然，上揭爭議尚未停止。

九、法院也有判雇主或現場負責人無罪之案例

若檢方沒有用緩起訴處分結案，而依法起訴，檢方起訴後，無不希望法院會判決被告有罪定讞。然，法院若判決無罪，對檢方主辦者而言，應檢討何以檢方偵查終結依法起訴，但院方卻判決無罪？本文發現被告經法院判決無罪者，無不以無罪推定原則、證據裁判主義、嚴格證明法則等之規定判決無罪，法院之判決正確無誤。

十、法院判決讓雇主或現場負責人等人監服刑者，完全沒有

承前所述，每個職災案件發生後，雙方達成和解之比例達百分之百，故，只要被告等符合緩刑之要件，法官一律均併予宣告緩刑，然，有某部分之判決，雙方亦業已達成和解並全部給付完畢，則何以僅易科罰金而已呢？何以並未緩刑呢？蓋被告之素行身分條件並不符合緩刑之條件也。

十一、法院判決被告之案例，最重判兩年，抑且併予宣告緩刑

此案乃南投地方法院之判決，共有 8 名被告，一間公司，結果判其中 7 人有罪，1 人無罪，公司也判無罪。而上揭 7 人中，有 3 人各判有期徒刑 2 年，但均給緩刑 5 年，係屬宣告緩刑最高限之刑度 2 年及緩刑期限最高之 5 年。足證法官仍不希望業主人監服刑，本文表達贊同。

另 3 名被告各處有期徒刑 1 年或 9 月，但均給緩刑 4 年或 3 年，本文認為係合法妥適之判決。

另僅其中一名被告判 6 月，僅易科罰金而已，蓋此名被告因為素行條件不符合緩刑之要件，故法官讓他可以易科罰金，判他 6 個月，得易科，可謂仁至義盡，情理法妥適，蓋苟判 7 個月，因無法緩刑，則要入監服刑 7 個月，在在證明主辦之合議庭三位法官，對職業災害案件之被告，其心證上就是絕不讓他們入監服刑。

另有一名被告判決無罪，而公司也判決無罪，均顯現合議庭詳細調查，毋枉毋縱，本文對本案之三位法官表達敬佩。

十二、蝶戀花遊覽車死傷慘重案，戲劇性處分不起訴定

讞

我國去年初 106 年 2 月 13 日在台北發生歷年來最大陸上運輸重大死傷之事故，舉國譁然，無不針對負責人口誅筆伐。檢方積極展開全面性之調查，歷經 7 個月之詳細縝密調查，在 106 年 9 月 4 日檢方召開記者會，宣布 6 名被告全部處分不起訴，全國百姓無人可以接受，媒體無不大幅報導，一致批評檢方。然，告訴人依照制度向台灣高檢署聲請再議，遭駁回再議，向法院聲請交付審判，亦遭駁回，整個重大死亡高達 33 人之職業災害案件就此宣告處分不起訴定讞。

然而，本文仔細觀諸檢方不起訴之內容，可謂面面均具說服力，主辦之檢察官歷經如此重大死傷之案件，竟勇敢有擔當地依法全部處分不起訴，以審檢辯法曹言，本文深深表達敬佩之意。

十三、課以雇主或現場負責人等之刑事責任，對整體社會並無正面助益

依本文蒐集之法院刑事判決觀之，法院為了讓雇主可以宣告緩刑，無不輕判，一律判在有期徒刑兩年內。抑且，為讓被告將來若有另案可以爭取緩刑條件，故意不判有期徒刑兩個月，故意少一天，判處拘役 59 日，在在證明，法院面對職業災害之被告，心證上絕對是盡可能的輕判，可謂係完成法定程序而已，是，才有論者主張應該廢掉職安法第 40 條、第 41 條之刑罰規定之爭議。本文認為前揭全國各地方法院實務

判決分析中，福建金門地方法院之判決，堪值典範，始可正面嚴肅教育雇主，以儆效尤。

十四、我國發生職業災害事故，前三名為高雄市、桃園市及台中市

依本文蒐集司法院職災事故案件統計之資料顯示出，職災案件最多之縣市前三名為高雄市、桃園市及台中市，而觀諸此三縣市，無非工業重鎮之地區，從而，此三縣市之勞動主管機關應再加強努力，期能逐漸降低發生數。

十五、我國職業災害事故之發生率已逐漸降低

依本文統計表之資料顯示，在前十年(即 87 年至 96 年間)，共有 1475 件，而 97 年至 106 年十年間共才 745 件，足證後十年比前十年降低 50%，此足可顯示，其一，勞動主管機關之宣導奏效成功，堪值嘉許。其二，各行各業之業主業已了解苟發生職災，動輒非死即傷，為避免公司之不利，已有積極防止職災發生之準備。其三，勞工之職災意識抬頭，勞工積極參加職災相關之講習，在施工過程中，無不採比以前更謹慎之動作行為。

十六、檢方以緩起訴或不起訴結案者，應公開讓勞動部統計

按本文蒐集職災刑事判決，無非以司法院網站公布之資訊蒐集，但檢方以緩起訴或不起訴處分結案者，即無公開資訊供閱覽，故似乎形成「犯罪之黑數」般，在統計上將出現缺漏之處，從而，本文認為檢方應該主動公布職災之件數資料等，讓勞動主管機關可以掌握，資為政策上調整之依據。

以目前之制度，百姓可以上司法法院法學資料檢索系統查詢法院之判決書內容，但檢方之處分書、起訴書、不起訴處分書及緩起訴處分書均無法上網取得，造成百姓知的權利受到不當限制，非民主國家之常態，故，最近司法院已公布，將來在第一審刑事庭下判決後，將可公布起訴書內容。然，論者以為，應該在起訴後立即公告讓百姓可以上網查詢，不應等到一審下判決後才可查詢等語，本文亦贊同，蓋既然已起訴，即

無偵查不公開原則之適用，從而，上揭改革應尚有發揮之空間。

第二節 檢討與建議

一、我國應引進先進外國立法例，依法規定雇主應強制替全體員工投保職業災害保險

我國目前之制度，是由雇主自己決定要不要投保工程意外險，然而，外國立法例美、英、德、日等國無不採用強制雇主必須替全體員工投保職業災害團體保險，並加強查緝提高公司違法之行政罰鍰額度，雙管齊下，政策調整為讓受害人家屬可以獲得民事上之補償為第一，至於雇主依法遭判處刑責與否並非重點。本文認為，外國立法例均已實施一段時間，而我國卻還停留在以刑罰處罰雇主之舊思維中，從而，本文認為，勞動主管機關應積極調整政策，才是全民之福，才是正確之施政，必可獲得全民之讚許。

二、雇主應就強制社會保險及商業保險實踐保險規劃

不論仍維持雇主責任制，或改採社會保險制度，訂立職業災害補償專法，實有必要。目前德國及日本之職業災害補償制度均為由社會保險之職業災害保險涵蓋其他之給付與補償，如此方式對於受災勞工而言，是較為體恤且溫暖之作法，使勞工不致在傷病苦痛之餘，尚須為自己權益與雇主進行請求補償金之談判與訴訟上之纏鬥，淪為「人肉市場」般之討價還價。畢竟依現行制度，勞工尚須向雇主請求抵充後之職業災害補償差額，不僅耗時耗力，也未能達到勞動基準法立法目的之「加強勞僱關係」。因而，本文建議在制度之選擇上，將職業災害補償制度轉由以保險制度為主，雖保險給付因而隨之提高，而保險費必然隨之調漲，惟是否得以比照勞工退休金條例，在職業災害保險費之部分酌予由勞工自行負擔，除可減輕雇主之過重負擔外，且依目前實績費率之運作，高額之職業災害保險保費有可能隨著工安事故之零發生而逐年調降，亦有提醒並獎勵勞工必須注意自己勞動安全之意涵。

三、不應刪除職業安全衛生法之刑罰規定

現行職業安全衛生法規定刑罰之法條係第 40 條及第 41 條，雖法院

判決會引用此等法條為判決之依據，但如法院認為亦應犯涉刑法業務過失致死罪，則最後均以刑法業務過失致死罪處斷，蓋刑法業務過失致死罪刑法第 276 條第 2 項規定最高刑度為五年以下有期徒刑，然職業安全衛生法最高僅三年以下有期徒刑，故勞動部基於除罪化之時勢所趨，在職業安全衛生法之修法草案內，將上揭刑罰之規定予以刪除。但補救之道係大幅提高行政機關之行政罰鍰，此種修正之潮流符合外國先進英、美、德、日之趨勢，值得觀察勞動部之政策傾向如何？

然而，本文認為，不應以職業安全衛生法最高刑度僅三年以下有期徒刑，而刑法業務過失致死罪最高刑度為五年以下有期徒刑，就要刪掉特別刑法之刑罰規定，本文認為，可以將職安法之最高刑度提高為五年以下有期徒刑，即可杜特別刑法之刑度比普通刑法刑度低之爭議。蓋當年立法院修正職安法第 40 條第 1 項之刑度時，本即有兩派意見，一派主張三年以下有期徒刑即足，另一派主張應提高為五年以下有期徒刑，但最後通過前者之主張。

本文認為不宜輕率刪除職安法第 40 條及 41 條之刑罰規定，不應如廢除死刑之潮流般，蓋對雇主之刑罰規定在，不一定要適用，可以適用也可以如外國根本沒在用，但有刑罰規定之存在，有其必要性，否則對員工不利。從而，本文建議勞動部，應審慎研議。

四、落實勞動檢查機制，對負責勞動檢查之公務員課以刑事責任

依筆者執業律師之經驗，我國勞動主管機關負責執行勞動檢查之公務員，普遍並未確實落實檢查之程序，為數不少流於紙上的假作業程序，但當該某公司發生重大職業災害後，才作亡羊補牢之動作，故各行業之業主普遍對勞動主管機關之公務人員持負面之形象評價。

然而，當該公司突然發生職業災害後，業主又向該勞檢之公務人員施以關說²²²，意圖請該勞檢之公務人員作有利於該公司之勞檢報告書，從而，本文建議，應該修法對負責平時實施勞動檢查之相關公務人員訂

²²² 筆者曾經辦過一件在高雄市岡山區職業災害案件，被害員工死亡，但業者在案發後勾結高雄縣(當年高雄縣，現已合併為高雄市)勞工局勞動檢查之公務員，製作不實之勞動檢查報告，在台灣高雄地方法院刑事庭開庭時，遭筆者拆穿其不實在之報告書，該業者最後判決有罪定讞。

定刑法之處罰規定，以確實落實勞動檢查機制²²³，進而保障廣大之勞工身體性命之安全。

五、對重大職業災害之發生，立法明定賦予檢察官有實施強制扣押雇主及公司財產之權責，以保障弱勢勞工及家屬之權益

我國目前有明文規定檢察官可以在偵辦案件過程中，如果屬重大之詐騙集團吸金之案件，檢察官可以直接依職權扣押該案被告或公司之財產，包括帳戶、存款、不動產等等²²⁴。然，對於重大職業災害事故之案件，並無如此之權限，均認為雇主應該有投保商業保險足以理賠受害之員工。然，以前曾發生，雇主迅速脫產並潛逃出境之案例，從而，有立法明定賦予檢察官可以快速實施強制扣押雇主及公司之財產之必要性，以免受害之員工及家屬求償無門，失所保障。

六、檢察官應善用緩起訴制度，節省司法資源

目前發生職業災害，移送到地檢署，檢察官偵辦完，大約九成以上均起訴，由法院來判刑。但也有少部分以緩起訴處分結案的，而觀諸緩起訴處分之內容，也是因為雇主業已與被害人或家屬達成和解並給付完畢，檢察官依職權緩起訴處分結案。

但何以本文搜集的全國各法院之判決先例中，緩起訴處分之案件約佔百分之一而已呢？本文認為，檢察官以偵辦刑事案件為主，而和解之談判屬於民事損害賠償之範疇，檢察官通常不碰民事賠償的，僅負責刑事犯罪之內容而已，然，因為地方法院把績效甚佳的鄉鎮調解委員會之調解制度引進來地方法院後，地方法院已依法建置有民事調解人員，不分民事刑事案件，均屬各領域學有專精頗富經驗之人士擔任調解人員，地方法院也因而達成調解之案件大幅提升，疏減訟源之績效相當可觀。故，地檢署也才開始學習上揭調解制度，本來地檢署之作法是勸雙方去外面之各鄉鎮區公所調解委員會調解，但績效不佳，後來，乾脆與地方

²²³ 劉銘池，由職災案例談主管安全稽核之重要性，電機月刊 298 期，2015 年 10 月，頁 62-69。
黃玉立，從職業安全衛生法的公布施行談職業安全衛生人員的任務與使命，勞工安全衛生管理期刊，34 期，2015 年 5 月，頁 29-32

²²⁴ 請參我國刑事訴訟法第 11 條及扣押第 133 條等之規定。

法院合作，苟檢察官當庭詢問雙方(即被告僱主與被害人或家屬)是否同意調解，苟雙方皆同意，即可以立即將案件送到地方法院內所依法設置之調解單位，由調解人員立即安排雙方調解，苟調解又立即成立，則，將案件移回給檢察官，此時被告之身分條件如符合緩起訴之規定，則檢察官即可以緩起訴處分結案。

由以上之分析，本文認為，檢方應大量以緩起訴處分結案，一方面可以節省司法資源，他方面可讓勞工或家屬提早拿到賠償之相當金額，可謂創造三贏之局面，堪值立法政策或檢方實務運作政策上之參考。

七、提高職業安全衛生法之刑罰刑度

目前我國職業安全衛生法第 40 條、第 41 條有明訂課以雇主等人及公司之刑事責任，然，對公司言，僅課以罰金而已，對雇主言，確實不痛不癢，故，重點在於雇主之人身自由與否，故，吾人觀諸立法當年，課以雇主之刑度有三年以下有期徒刑與五年以下有期徒刑之爭論，但最後採取前者。本文認為，當職業災害發生後，不在於判雇主等人之刑度高低如何，而在於刑事判決對雇主等人有無警惕之效果？若雇主以一副只要有達成和解就一定會緩刑或易科罰金之態度，則達不到設立行政刑罰之效果，故本文認為，應將職業安全衛生法第 40 條第 1 項之刑度提高到七年以下有期徒刑，則，苟雇主之素行條件並不符合緩刑之要件時，則雇主將依法要入監服刑，如此，才有警惕雇主政策之效果。

八、法院判決應善用保護管束等宣告

福建金門地方法院 106 年度勞安訴字第 1 號刑事判決之主文的後半段之宣告，堪值本文深表贊同，蓋併予宣告保護管束及提供 40 小時以上 240 小時以下之義務勞務，才可讓雇主等人有所警惕的切身之痛，蓋雇主可以依法官之宣告內容而彎下身段來提供義務勞務，是達成刑事政策之最大目的及效益。

參考文獻(依姓名筆劃排列)

一、專書

- 王甲乙、楊建華、鄭建才，民事訴訟法新論，台北：自版，2007年2月版。
- 王鳳生，勞工職業災害保險制度之研究，台北：行政院國科會科基中心，1994年。
- 王澤鑑，民法學說與判例研究(第一冊)，台北：三民，1996年6月。
- 王澤鑑，民法債編總論第一冊，基本理論債之發生，台北：自版，2001年2月。
- 王澤鑑，勞災補償與侵權行為損害賠償，民法學說與判例研究第三冊，台北：三民，1998年2月。
- 王澤鑑，債法原理(一)基本理論債之發生，台北：三民，1999年4月。
- 王澤鑑，債法理論(三)基本理論一般侵權行為，台北：三民，2000年2月。
- 甘添貴，犯罪除罪化與刑事政策，收錄於許玉秀等作，罪與刑：林山田教授六十歲生日祝賀論文集，台北：五南，1999年8月。
- 甘添貴，業務過失與普通過失之分際，收錄於蔡墩銘主編，甘添貴副編，刑法爭議問題研究，台北：五南，2001年2月。
- 李惠宗，憲法要義，台北：元照，2006年4月。
- 周建序，職業災害勞資權益勝經，台北：三民，2005年2月。
- 林佳和，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，台北：新學林，2009年9月。
- 法治斌等，中華民國憲法，台北：空中大學，2002年6月。
- 林豐賓，勞動基準法，台北：三民，2003年修訂4版。
- 邱駿彥，當事人違法或過失時職業災害補償責任之探討，收錄於政治大學勞工研究所編，我國職業災害補償制度實務研討會，台北：政治大學勞工研究所，1998年6月。
- 馬文松、陳仲賢，安全衛生與勞動檢查，台北：空中大學，2001年4月。
- 林振賢，勞基法的理論與實務，台北：捷太，2003年6月。
- 林豐賓，勞工安全衛生法概論與實務，台北：三民，2004年4月。
- 林山田，刑法通論，台北：自版，2012年6月。
- 黃榮堅，刑法問題與利益思考，台北：元照，2006年2月。
- 張麗卿，刑法總則理論與運用，台北：自版，2008年6月。
- 曹艷春，工傷損害賠償責任研究，北京：法律出版社，2011年10月。
- 陳新民，行政法學總論，台北：自己發行，1998年2月。

- 陳子平，刑法總論(上)，元照，2005年5月。
- 林佳璋，論附屬刑法之立法裁量，台北：警大法學論叢，第8期，2003年6月。
- 許必奇、絲鈺雲合著，論勞資爭議類型與處理機制，台北：司法院印行，2003年2月。
- 許秀光，職業災害撫卹實務，台北：作者自發行，1998年6月。
- 陳聰富，侵權行為法上之因果關係，因果關係與損害賠償，台北：元照，2007年1月。
- 楊通軒，個別勞工法—理論與實務，五南，2012年2月。
- 黃程貫，勞動法，台北：新學林，2006年5月。
- 黃越欽，勞動法新論，台北：翰蘆圖書，2006年6月。
- 黃越欽、王玲惠、張其恆，職災補償論—中美英德日五國比較，台北：五南，1995年10月。
- 黃立，民法債編各論(上)，台北：元照，2006年6月。
- 張戢，工傷保險、認定、賠償法律全書，台北：法律出版社，2012年2月。
- 蔡墩銘，刑事訴訟法概要，台北：三民，1998年2月。
- 衛民、許繼峰，勞資關係與爭議問題，台北：空中大學，2005年6月。
- 鄭津津，職場與法律，台北：新學林，2007年2月。
- 簡文成，實用勞基法職業災害補償實務，台北：永然，2006年6月。
- 魏朝光，勞動職業災害之補償，台北：財團法人勞工研究資料中心基金會，1993年2月。
- 鍾秉正，社會保險法論，台北：三民，2005年2月。
- 韓忠謨，特別刑法、附屬刑法與普通刑法之關係，台北：法務部刑法研究修正委員會編，1998年6月。
- 董璠輿譯，日本刑法各論，前田雅英著，台北：五南，2000年6月。
- 曾肇昌，勞資爭議解析，三民，2011年10月。

二、 期刊

- 王惠玲，德國職業災害補償制度及其發展，政大勞動學報，第2期，頁63-77，1992年11月。
- 王惠玲，台灣職業災害保險之現況與展望，政大勞動學報，第10期，頁1-21，2001年1月。

- 王嘉琪、鄭雅文、王榮德、郭育良，職災補償制度的發展與台灣制度現況，台灣公共衛生雜誌，第 28 卷，No.1，頁 1-15，2009 年 2 月。
- 王榮德，各國職業傷病補償制度研究，行政院勞動部勞工安全衛生委託研究報告，一版一刷，2007 年 3 月。
- 王正嘉，勞動者保護與勞動刑法之法理與探討，國立中正大學法學集刊第 38 期，頁 99-148，2013 年 1 月。
- 王正嘉，禁止剝削勞工的刑事立法與國際法，中華國際法與超國界法評論第 8 卷第 2 期，頁 217-240，2012 年 12 月。
- 王招仁，職災勞工保護新法上路，管理雜誌，第 335 期，頁 114-117，2002 年 5 月。
- 王榮德、林依瑩、鄭雅文，職災補償制度之國際比較及台灣制度之改革方向，台灣公共衛生雜誌，第 128 卷 NO.6，頁 459-474，2009 年 12 月。
- 呂繼增，循禮與守法—略述職業安全衛生法中對自營作業者的保護，工業安全衛生月刊，290 期，頁 18-19，2013 年 8 月
- 李來希，職災補償之認識—談我國職業災害補償制度，實用稅務，第 218 期，頁 72-77，1993 年 2 月。
- 李來希，淺論我國職業災害補償制度，勞工行政，第 55 期，頁 3-8，1992 年 11 月
- 李震山，人性尊嚴，法學講座，第 17 期，頁 1-17，2003 年 5 月。
- 沈玉燕，職災下的邊緣人(上)，法律與你，第 132 期，頁 7-19，1998 年 10 月。
- 林大鈞，勞工職業災害風險及安全衛生防護之道，台灣勞工季刊，第 5 期，頁 51-59，2007 年 1 月。
- 林永頌、劉彥詮，職業災害之法令及訴訟實務(二)，法律扶助雙月刊，第 13 期，頁 29-43，2006 年 7 月。
- 林良榮，台灣勞工保險制度之職災給付的法制現況與探討：以傷病給付之「不能工作」認定為例，月旦醫事法報告，第 17 期，頁 21-39，2018 年 3 月。
- 林良榮，勞動檢查制度論—法理基礎與我國現行體制之檢討，高大法學論叢，第 8 卷第 2 期，頁 149-153、155-205、207-210，2013 年 3 月。
- 林良榮，如何建構一部可期待之「派遣勞工保護法」？—淺評立法草案有關「特定派遣勞工之指定禁止」與「工作時間管理之要派單位責任」規範，台灣法學雜誌，第 243 期，頁 44-49，2014 年 3 月。
- 林良榮，論大學生兼任校內助理工作之「勞工」身分爭議與相關社會保障權利：以日本大學生兼任助理之教育勞動政策及其轉換為中心，政大勞動學報，第 29 期，

- 頁 59-99，2016 年 2 月。
- 林更盛，承攬關係中職業災害案例評釋，法學叢刊，第 174 期，頁 165-175，1999 年 4 月。
- 林更盛，承攬關係中職災補償責任—最高法院 90 年度台上字第 948 號判決評釋，台灣本土法學雜誌，第 34 期，頁 64-74，2002 年 5 月。
- 林更盛，論職業災害—評最高法院 86 年度台上字第 283 號判決，勞動法案例研究(一)，自版，2002 年 5 月初版。
- 林更盛，勞基法上職業災害因果關係的判斷—評台灣高等法院 87 年勞上字第 5 號判決，台灣本土法學雜誌，第 40 期，頁 23-42，2002 年 11 月。
- 林更盛，何去何從的「勞動者」的從屬性—以釋字第 740 號解釋為中心，月旦裁判時報，第 60 期，頁 43-56，2017 年 6 月。
- 林佳和，臺灣勞動爭議的行政調解—國家性認知，勞動法貫徹困局與 ADR 本質的微妙與緊張關係，月旦法學雜誌，173 期，頁 79-102，2009 年 10 月。
- 林佳和等，勞動法最新重要實務案例分析—以 2014 年法院判決為範圍，民法研討會第七十五次研討會會議紀錄，法學叢刊第 61 卷第 4 期，頁 105-122，2016 年 10 月。
- 林佳和，勞工定義：古典還是新典問題？從保險業務員談起，月旦法學，第 245 期，頁 17-37，2015 年 10 月。
- 林佳和，聯合國人權保護之經濟、社會與文化權—台灣的實踐，以工作權團結權為例，新世紀智庫論壇，第 70 期，頁 22-25，2015 年 6 月。
- 林佳和，勞動彈性化的社會衝擊—以非典型勞動為例，台灣勞工季刊，第 23 期，頁 41-50，2010 年 9 月。
- 林佳和，勞動專業法庭—德國制度之簡析，月旦法學，第 166 期，頁 42-58，2009 年 3 月。
- 林佳和，勞動基準法二十年…過去、現在與未來的十項觀察，律師雜誌，第 298 期，頁 49-65，2004 年 7 月。
- 林振賢，談職業災害補償問題，中國勞工，第 980 期，頁 20-25，1998 年 5 月。
- 徐學陶，勞工保險職業災害之認定，中國勞工，第 954 期，頁 14-17，1996 年 3 月。
- 林振賢，談過勞死的職業災害認定問題，中國勞工，第 1021 期，頁 12-16，2001 年 10 月。
- 林振賢，談「過勞自殺」是否為職業災害？中國勞工，第 1023 期，頁 14-17，2001

- 年 12 月。
- 林誠二，論勞工服勞務受害之賠償請求權，台灣本土法學，第 15 期，頁 123-134，2000 年 10 月。
- 林誠二，類推適用勞動基準法第 59 條之法理基礎—兼評最高法院 95 年度台上字第 854 號民事判決，月旦法學雜誌，第 144 期，頁 245-259，2007 年 5 月。
- 邱駿彥，我國職業災害補償制度，輔仁法學，第 17 期，頁 205-220，1998 年 6 月。
- 邱駿彥，職災保護--我國職業災害補償制度，勞工之友，第 631 期，頁 36-39，2010 年 9 月。
- 馬躍中，兩岸勞動刑法之比較研究，展望與探索第 11 卷第 5 期，頁 86-97，2013 年 5 月。
- 馬躍中，我國勞動刑法德現狀與未來—兼論德國勞動刑法，國立中正大學法學集刊第 38 期，頁 149-182，2013 年 1 月。
- 徐婉寧，衛生法之現況與展望，萬國法律，第 199 期，頁 60-75，2015 年 2 月。
- 徐婉寧，過勞死之職業災害認定—台灣高等法院台中分院 90 年重勞上字第 1 號民事 0 判決評釋，台灣本土法學雜誌，第 76 期，頁 247-251，2005 年 11 月。
- 徐婉寧，過勞死之職業災害保險給付認定—台北高等行政法院 94 年度訴字第 10405 號判決評釋，全國律師，第 10 卷 3 期，頁 57-64，2006 年 3 月。
- 徐婉寧，民法第 483 條之一之研究—以我國實務見解及日本法為素材，政大法學評論，第 138 期，頁 237-304，2014 年 9 月
- 徐廣正，勞工保護與勞工生存權基本概念與關聯性的探討，勞工研究季刊，第 110 期，頁 46-88，1993 年 1 月
- 張彧、曾美惠、林洺秀、陳秋蓉，各國推動職災勞工重返職場之成效及檢討，勞工安全衛生研究季刊，第 15 卷第 3 期，頁 262-278，2007 年 9 月。
- 張金鏘，職業安全衛生法修正後工程界應有的因應作為，工業安全衛生月刊，第 332 期，頁 10-13，2017 年 2 月。
- 張國明，職業安全衛生法新里程—由安全衛生邁向身心健康職場環境，台灣勞工季刊，第 36 期，頁 6-13，2013 年 12 月
- 梁文敏、郭憲文、王昶弼、陳秋蓉，1999 年台灣地區勞工職業傷害與作業環境危險因素之探討，勞工安全衛生研究季刊，頁 285-294，2002 年 12 月。
- 梁俊富，關於事業單位及承攬人之職業災害補償責任，律師通訊，第 72 期，1985 年 6 月。

- 莊正中，勞工職業災害預防、補償、重建單獨立法之探討，台灣勞工季刊，第 7 期，頁 12-15，2007 年 5 月。
- 莊啟磊，論職業災害之國家安全保護義務—勞動保護制度之簡析，工業安全衛生月刊，第 297 期，頁 68-82，2014 年 3 月。
- 莊正中，日本勞工職業災害補償制度之初探，東亞論壇，第 467 期，頁 1-14，2010 年 3 月
- 陳建文、徐婉寧，工作與休息制度變革：一例一休與特別休假，台灣法學雜誌，第 327 期，頁 99-152，2017 年 9 月。
- 陳建文，休息日規範的體系整合思考—兼論休息日工作之工資認定與加給問題，台灣法學雜誌，第 325 期，頁 132-162，2017 年 8 月。
- 陳建文，休息日概念的關聯思議—工作時間「作」、「息」規範課題，台灣勞工季刊，第 49 期，頁 36-43，2017 年 3 月。
- 陳建文，民法第 483 條之 1 與「保護他人之法律」/基隆地院 98 重勞訴 1，台灣法學雜誌，第 178 期，頁 197-200，2011 年 6 月。
- 陳建文，雇主功能化趨勢與「同一僱主」概念的操作思考/台北地院 99 勞訴 67 裁判簡評，台灣法學雜誌，第 165 期，頁 196-201，2010 年 12 月。
- 陳建文，九十二年度勞動判決見解回顧—上一，全國律師，第 8 卷第 2 期，頁 46-66，2004 年 2 月。
- 陳建文，九十二年度勞動判決見解回顧—下一，全國律師，第 8 卷第 4 期，頁 66-84，2004 年 4 月。
- 陳仲賢，勞動檢查理念與職業災害防治，勞工之友，第 568 期，頁 14-19，1988 年 4 月。
- 陳金泉，職業災害補償實務爭議案例解析，政大勞動學報，第 12 期，頁 425-455，2002 年 7 月。
- 陳思嚴，職災的企業責任，勞工之友雜誌，第 575 期，頁 26-28，1998 年 11 月。
- 陳雲中，我國現行社會保險建立職業災害賠償保險制度之研究，社會科學論叢，第 30 期，頁 281-340，1982 年 9 月。
- 陳雲中，我國現行職業災害保險實績費率制度之探討，保險專刊，第 45 輯，頁 15-30，1996 年 9 月。
- 陳雲中，我國職業保險制度現存問題之剖析及其改進途徑，保險專刊，第 51 輯，頁 53-69，1998 年 3 月。

- 陳聰富，損害賠償補償制度三層結構與職業災害補償，勞工行政，第 148 期，頁 26-36，2000 年 8 月。
- 曾傳銘，美國小企業署對小企業執行職業安全衛生法之權益維護研究，工業安全衛生月刊，第 242 期，頁 50-60，2009 年 8 月
- 傅還然，我國降低職業災害死亡率 40%之經驗，工業安全衛生月刊，第 195 期，頁 17-35，2005 年 9 月。
- 黃宗旻，我國勞工抗爭行為阻卻刑事違法問題簡介，軍法專刊，第 54 卷第 6 期，頁 70-82，2008 年 12 月。
- 黃宗旻，再探勞工抗爭行為阻卻刑事違法問題，軍法專刊，第 56 卷第 2 期，頁 81-85，2010 年 4 月。
- 黃舒芃，社會權在我國憲法中的保障，中原財經法學，第 16 期，頁 12，2006 年 6 月。
- 黃茂榮，職業災害之照顧責任，植根雜誌，第 18 卷 10 期，頁 1-8，2002 年 10 月。
- 黃虹霞，職業災害補償相關法律問題，萬國法律，第 126 期，頁 63-72，2002 年 12 月。
- 黃玉立，從職業安全衛生法的公布施行談職業安全人員的任務與使命，勞工安全衛生管理期刊，第 34 期，頁 29-32，2015 年 5 月。
- 黃榮堅，論相當因果關係理論—評最高法院 89 年度台上字第 7823 號及台灣高等法院 89 年度重上更(三)字第 143 號判決，月旦法學雜誌，第 96 期，頁 312-327，2003 年 5 月。
- 吳坤山，勞動刑法基本原理概論(上)，司法周刊第 438 期，第 3 版，1989 年 10 月。
- 楊崇暉、黃聯海，我國工業安全管理與職業災害預防現況之探討，危機管理學刊，第 2 卷第 2 期，頁 29-38，2005 年 9 月。
- 楊通軒，職業災害之賠償與補償，收錄於勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，台灣勞動法學會編，頁 519-574，2009 年 9 月。
- 楊通軒，德國職業災害之救濟制度，收錄於行政院勞動部委託研商修正「職業災害勞工保護法」之衝擊評估研究，行政院勞動部，2006 年 6 月。
- 楊通軒，論職業災害中之通勤災害—最高法院 92 年度台上字第 1960 號民事判決評釋，勞動法裁判選輯(四)，台灣勞動法學會學報，第 4 期，頁 247-268，2006 年 3 月。
- 楊雅萍，職業災害認定技術之介紹—「業務起因性」與「業務遂行性」，萬國法律，第 159 期，頁 77-86，2008 年 6 月。

- 葉月津，職業災害知多少—降低職業災害是企業永續經營及提升國家競爭力的重要課題，主計月刊，第 564 期，頁 25-30，2002 年 12 月。
- 葉俊榮，勞工職業災害賠(補)償制度的檢討與改進：行政管制與損害賠償之聯結，社會科學論叢，第 39 輯，頁 17-31，1991 年 5 月。
- 劉銘池，由職災案例談主管安全稽核之重要性，電機月刊，第 298 期，頁 62-69，2015 年 10 月
- 劉志鵬，民法債編修正對勞動契約關係之影響，法令月刊，第 51 卷第 10 期，頁 392-400，2000 年 10 月。
- 劉志鵬、王惠玲、石發基、邱駿彥、董泰琪，雇主應就通勤災害負擔職災補償責任嗎，雇主應就通勤災害負擔職災補償責任座談會，月旦法學雜誌，第 41 期，頁 67-75，1998 年 10 月。
- 鄭義，我國勞工安全衛生法規發展與推動現況，環境工程會刊，第 12 卷第 3 期，頁 45-54，2001 年 8 月。
- 蔡墩銘，「刑法之基本性格」，法令月刊，第 51 卷第 10 期，頁 232-233，2000 年 10 月。
- 蔡維音，社會國之法理基礎，正典出版，初版，頁 62-63，2001 年 2 月。
- 蔡維音，德國基本法第一條「人性尊嚴」規定之探討，憲政時代，第 18 卷第 1 期，頁 36-48，1992 年 7 月
- 簡建忠主持，王安祥、許繼峰、衛民、黃良志、楊通軒，行政院勞動部委託研究計劃—研商修正「職業災害勞工保護法」之衝擊評估研究報告，2006 年 6 月。
- 謝榮堂，中德社會國理想之論理與實踐，華岡法學，第 28 期，頁 129-146，2001 年 12 月。
- 魏千峰，勞動刑法之特殊性—台灣高等法院 82 年度上易字第 5090 號刑事判決評釋，勞動法裁判選輯(二)，元照，頁 371-382，1999 年 12 月。
- 魏朝光，僱傭與承攬之職業災害法律救濟制度，勞工研究，第 85 期，頁 57-67，1986 年 10 月。
- 蘇德勝，我國職業災害概況分析與因應對策，工業安全衛生月刊，第 168 期，頁 15-27，2003 年 6 月。
- 黎博文，職業安全衛生法適用範圍之回顧與展望，台灣公共衛生雜誌，第 34 卷第 4 期，頁 362-378，2015 年 8 月

三、 學位論文

王冠承，雇主責任風險之研究—以職業災害為例，國立高雄第一科技大學風險管理與保險研究所碩士論文，2003年。

吳品賢，營造勞工安全衛生管理法定義務與責任類型化之研究，國立中央大學碩士論文，2003年。

李文賢，我國過勞職業災害之法規範研究，國立中正大學法律研究所碩士論文，2003年。

李育錚，就雇主職業災害責任論雇主責任保險相關問題，國立政治大學保險學研究所碩士論文，1997年。

李瑞卿，就「過勞死」論我國職業災害之認定，銘傳大學法律研究所碩士論文，2009年。

周建序，我國職業災害補償制度相關法制之研究，國立政治大學法學院碩士在職專班碩士論文，2008年。

林若瑄，中日職業災害保障制度之比較研究，中國文化大學勞動學研究所碩士論文，2009年。

林麗美，通勤災害之認定—以中日兩國法制為中心，中原大學財經法律研究所碩士論文，1998年。

施佳慧，我國職業災害救濟制度之研究，國立中正大學法律研究所碩士論文，2001年。

林瑞成，中日勞災補償保險制度之比較研究，中國文化大學法律研究所碩士論文，1997年。

李柳瑩，中日勞災補償保險制度之比較研究，中國文化大學日本研究所碩士論文，1994年。

胡欣野，我國職業災害保險單獨立法之研究，國立政治大學法律研究所碩士論文，2018年。

黃文力，我國勞工保險權利救濟制度之研究—兼論德日相關制度與借鏡，國立中正大學法律研究所碩士論文，2000年。

徐文堂，國家在職業災害中之角色，國立中興大學法律研究所碩士論文，1998年。

張國璽，日本安全配慮義務法理之形成與發展—兼論我國民法第四八三條之一之規定，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，2005年。

張連容，職業災害勞工以社會安全制度為基礎保障之研究，國立中正大學碩士論文，2005年。

陳威霖，就過勞死論我國職災認定及法律救濟制度，國立中正大學勞工研究所碩士論文，2003年。

陳彥良，論職業災害補償制度，國立東華大學財經法律研究所碩士論文，2008年。

黃雨潔，我國職業災害補償制度之探討，中國文化大學法律研究所碩士論文，2010年。

黃裕峰，職業災害勞工請求權之適用關係，國立台北大學法律研究所碩士論文，2003年。

楊雅萍，過勞死之職業災害認定制度之形成與發展—台灣法制與日本法制之比較，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，2007年。

溫任遠，台灣勞工在職災制度的困境之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，2000年。

劉葉菁，勞動災害補償之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文，1983年。

鄭庚申，職業災害預防、補償與救濟制度之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，2005年。

鄭涵雲，我國勞工職業災害救濟制度之研究—以勞動基準法為中心，輔仁大學法律研究所碩士論文，2005年。

蕭雅方，我國職業災害保險法律規範之研究，國立中正大學碩士論文，2006年。

賴崇全，我國勞工職業災害補償制度調整之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，1995年。

簡坤港，我國職業災害補償相關問題之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，2005年。

羅忠政，職業災害補償雇主責任之研究—以中日兩國法制為中心，國立政治大學勞工研究所碩士論文，1999年。

童興華，勞基法第59條之研究—自勞工及其家屬生存權保障以觀，東海大學法律研究所碩士論文，2003年。

王正嘉，卡片犯罪立法中的經濟刑法原理與社會機轉，國立台灣大學法律研究所博士論文，2009年。

莊政達，爭議行為於刑事上免責之研究，國立台灣大學法律研究所碩士論文，2007年。

四、 研討會論文

「職業災害補償制度」學術研討會會議實錄，行政院勞動部及國立台灣大學法律研究所主辦，1990年。

王惠玲，職業災害爭議與補償，勞工法規研討會，行政院勞動部，1997年。

王惠玲，台灣職業災害認定與補償制度之檢討，職業災害認定與補償國際研討會，國立政治大學勞工研究所，台灣國際勞雇組織基金會，2008年。

我國職業災害補償制度實務研討會會議實錄，國立政治大學承辦，1988年。

李玉君，台灣職業災害保障制度之探討，2008台灣政治學會年會暨學術研討會。南投縣：台灣政治學學會、國立暨南國際大學公共行政與政策學系，2008年。

桑原昌宏(Masahiro Kuwahara)，日本職業災害勞工補償保險方案與實務，職業災害認定與補償國際研討會，國立政治大學勞工研究所、台灣國際勞雇組織基金會，2008年。

張其恆，過勞死與職業災害之認定，「我國職業災害補償制度實務研討會」會議實錄，1998年。

郝鳳鳴，以生存權為例論新興社會權之保障，中央研究院法律學研究所籌備處主辦之研究群組成果發表會「新興人權之研究」論文集，2006年。

楊通軒，當事人違法或過失時職業災害補償責任之探討，發表於1998年2月19日「我國職業災害補償制度實務研討會」，行政院勞委會主辦、國立政治大學勞工研究所承辦，1998年。

顧玉玲，工廠如戰場 工殤即國殤，「我國職業災害補償制度實務研討會」會議實錄，1998年。

林佳和，有效預防與最適保障思維下的德國職業災害保險制度，2014年職業災害保險立法與前瞻學術研討會，國立中興大學，2014年。

五、政府機關出版品

93年度重大職業災害檢查統計分析報告，台北：行政院勞動部中區勞動檢查所，2005年。

106年勞動統計年報，台北：行政院勞動部，2017年。

中日美英四國勞工安全衛生法，台北：行政院勞動部，1988年。

王榮德，各國職業傷病補償制度研究，勞工安全衛生研究報告，台北：行政院勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2007年。

王榮德，國際間職業傷病診斷鑑定與補償制度發展與我國改進方向研究，台北：行政院勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2008年。

世界主要國家職業災害統計分析(三)，台北：行政院勞動部，2002年。

世界主要國家職業災害統計分析報告，台北：行政院勞動部勞工安全衛生研究所，1997 年出版。

蕭麗卿、彭德明譯，美國社會保險制度概要，台北：台閩地區勞工保險局印行，1989 年版。

行政院勞動部譯印，美國職業災害補償制度，1991 年版。

黃越欽等著，職業災害補償制度比較研究，台北：行政院勞動部委託研究，1992 年。

林淑萱、鄭清鳳、彭德明編譯，西德社會安全制度，台北：台閩地區勞工保險局發行，1984 年。

立法院衛環及社福委員會編，職業災害勞工保護法案，台北：立法院公報處，2002 年 8 月。

陳秋蓉、吳承恩主持，國家競爭力與職災傷亡率比較研究，台北：行政院勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2006 年。

劉立文、許繼峰，職災勞工保護法補助職災預防及重建之探討，台北：行政院勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2008 年。

營造業重大職業災害分析—不安全行為及狀況，台北：勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2003 年。

陳繼盛、吳慎宜、謝棋楠，從先進國家經驗探討我國勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查制度，台北：勞工保險監理委員會委託研究報告，1997 年。

中華民國勞工安全衛生協會，甲種業務主管訓練教材，2002 年。

中華民國勞工安全衛生協會，勞工衛生管理師訓練教材，2000 年。

職業災害補償制度比較研究，台北：行政院勞動部，1992 年。

陳舜華，勞工職業災害補償之研究，司法研究年報第 9 輯中冊，1989 年。

六、 網站資料

司法院法學資料檢索系統 <http://jirs.judicial.gov.tw/index.htm>

立法院國會圖書館 <http://npl.ly.gov.tw/do/www/homepage>

行政院勞動部 <https://www.mol.gov.tw>

勞動部勞工保險局 <http://www.bli.gov.tw>

勞動部勞動及職業安全衛生研究所 <https://www.ilosh.gov.tw>

行政院勞動部，勞動統計月報，2017/12/28 取自

<https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2453>

行政院勞動部勞工保險局，統計年報，2017/12/28 取自

<https://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=quVMPpEyz9Y%3D>

行政院勞動部勞工保險局，職災勞工補助給付，2017/12/28 取自

<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=D7G08ym4Pj8%3d>

行政院勞動部勞工保險局全球資訊網頁(2017)，勞工保險職業災害保險給付千人率

<http://statdb.mol.gov.tw/html/mon/26080.htm>

職業傷病管理服務中心，行政院勞動部，勞動及職業安全衛生研究所

<http://www.tmsc.tw/law.htm>

東森新聞報，2002/10/09，積勞成疾 陳雅香法官臨終前 勸大家切莫熬夜加班

<http://webwarper.net/www.ettoday.com/2002/08/24/138-1343709.htm>

國家圖書館之臺灣博碩士論文系統 <https://etds.ncl.edu.tw/>

國家圖書館 <https://www.ncl.edu.tw/>

司法院網站 <https://www.judicial.gov.tw/>

法務部網站 <https://www.moj.gov.tw/>

