

## 第參章 我國目前職業災害調查制度

### 第一節、職業災害調查概況

我國勞工安全衛生有關法規，可溯源於北洋政府訂頒之「暫行工廠通則」，其主要內容包括：童工、女工禁止從事危險作業；雇主對工人之健康與安全應有預防措施等；其後，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，並於同年 12 月 31 日公布，該法內容較以往充實，具對安全衛生列有專章，包括第八章工廠安全與衛生設備及第九章工廠津貼與撫恤等；其後由於政府遷台關係，曾限於人力、物力關係，使勞動檢查制度停擺，但隨著台灣經濟起飛，工業發展迅速，伴隨著勞工職業災害人數大量增加，為防範災害，政府除依舊有法規檢查外，先後並公布了十餘種行政規章，以補舊有法規之不足。<sup>20</sup>

其後在民國 61 年 9 月飛歌公司及三美公司女工前後發生三氯乙炔中毒，引起全國朝野重視，且在民國 59 年及 60 年時，美、日兩國分別公布職業安全與健康法及勞動安全衛生法，亦促使我國對勞工安全衛生法規重新檢討，自民國 61 年 11 月，內政部著手起草勞工安全衛生法，經立法院一年多之審議，完成立法程序，自民國 63 年 4 月 16 日起施行；近年來，由於產業結構之轉變，生產技術之更新，複雜機具之應用及新化學物質所產生之不良副作用，使勞工易於遭受工作災害或罹患職業疾病，因而，勞工安全衛生的事前防護及事後救濟均應更為重視；行政院勞工委員會為建立現代化、合理化及健全化的勞工安全衛生法制，使其能夠適合經濟與社會發展的實際需求，乃檢討勞工安全衛生有關法規之妥適性與周延性，及探討勞工檢查制度是否落實有效，針對各項缺失，研擬完成「勞工安全衛生法」修正案及將原有工廠檢查法修正為勞動檢查法，前者已於民國 80 年 5 月 17 日總統明令修正公布施行，後者則於民國 82 年 2 月 3 日總統明令修正公布施行。<sup>21</sup>

在目前我國制度下，職業災害調查係為發生重大職業災害導致發

<sup>20</sup> 林大鈞，勞工政策與勞工法論，華泰書局，1994，頁 183-184。

<sup>21</sup> 林大鈞，同註 20，頁 184-185。

生死亡災害者、工作場所同一災害發生勞工永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總人數達 3 人以上者或其他經中央主管機關指定公告之災害時，而就統計資料而言，發生職業災害導致受災勞工死亡者，必定為構成重大職業災害之法定要件，而發生罹災人數超過 3 人以上的重大職業災害由於無法從數據上取得資料，故此部分暫由職業災害死亡率來看各國重大職業災害的目前現況。

從表 1 可以得知，我國因職業災害死亡之比率有逐年遞減的趨勢，從 1995 年每千名勞工因職業災害死亡者有 0.083 人，至 2000 年降為 0.077 人，至 2002 年降為 0.065 人，顯現逐年下降的趨勢；若與世界主要國家相比，以 2002 年為例，台灣職災死亡千人率為 0.065 人，相對的仍高於美國 0.04 人、日本 0.031 人、法國 0.031 人……等等，甚至高於同為亞洲四小龍的新加坡 0.55 人，尤其新加坡於 1995 年時仍高居於 0.105 人，顯示台灣相較於其他先進國家在預防重大職業災害方面仍有進步的空間。

而本章節為討論我國目前職業災害調查制度之現況，首先探討我國勞動檢查員職務範圍及權限，並討論目前重大職業災害構成要件、職業災害調查程序、刑事責任，最後探討目前我國現行制度有哪些待改進之部分。

表 1：職災死亡千人率表

	台灣 (1) (2)	新加坡 (3) (4)	日本 (3)	美國 (3)	加拿大 (3)	法國 (2)	德國 (5)
1995	0.083	0.105	0.046	0.05	0.056	0.049	0.042
1996	0.095	0.117	0.044	0.05	0.052	0.053	0.040
1997	0.093	0.156	0.039	0.05	0.061	0.048	0.037
1998	0.084	0.080	0.033	0.05	0.057	0.045	0.034
1999	0.085	0.065	0.037	0.04	0.058	0.045	0.034
2000	0.077	0.066	0.033	0.04	0.060	0.044	0.031
2001	0.069	0.053	0.035	0.04	0.061	0.042	0.030
2002	0.065	0.055	0.031	0.04	0.061	0.038	0.029

資料來源：國際勞動統計(95年版)，行政院勞委會，網址：

<http://statdb.cla.gov.tw/html/nat/95009.pdf>，瀏覽日期：2007.04.16

附註：(1)僅職業傷害部分

(2)每千人投保職災率

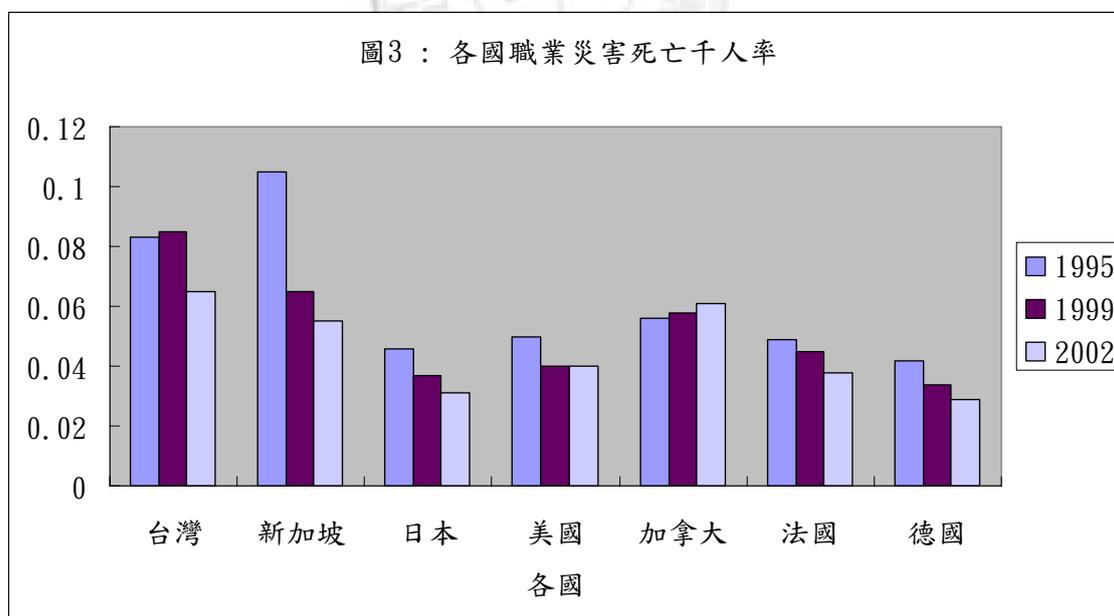
(3)每千人受僱者職災率

(4)手工操作人員

(5)德國每千人全時受僱者職災率



圖 3：各國職業災害死亡千人率



資料來源：國際勞動統計(95年版)，行政院勞委會，網址：

<http://statdb.cla.gov.tw/html/nat/95009.pdf>，瀏覽日期：2007.04.16

## 第二節、勞動檢查員之職務範圍與權限

依據勞動檢查法第二十七條規定：「勞動檢查機構對事業單位工作場所發生重大職業災害時，應立即指派勞動檢查員前往實施檢查，調查職業災害原因及責任」，可知職業災害調查係為勞動檢查員之職務範圍內，那首先必須了解我國勞動檢查員之職務範圍及權限，進而了解到勞動檢查員職務工作量及可運用的權限來進行職業災害調查。以下就針對勞動檢查員之職務範圍與權限來做介紹：

### 一、勞動檢查員之職務範圍

從我國法令制度來看，依據勞動檢查法第四條規定：「勞動檢查事項範圍如左：1. 依本法規定應執行檢查之事實；2. 勞動基準法令規定之事項；3. 勞工安全衛生法令規定之事項；4. 其他依勞動法令應辦理之事項。」<sup>22</sup> 基上，可以了解到勞動檢查之範圍，而勞動檢查、職業災害調查皆為勞動檢查員之業務職責範圍，勞動檢查範圍及檢查重點如下：

#### (一) 勞動檢查法規定應執行檢查之事項

1. 危險性工作場所在開工前須經審查、檢查通過，故下列工作場所非經申請檢查機構審查或檢查合格，不得使勞工在該場所工作：
  - (1) 從事石油裂解之石化工業之工作場所。
  - (2) 農藥製造工作場所。
  - (3) 爆竹煙火工廠及火藥類製造工作場所。
  - (4) 設置高壓氣體類壓力容器或蒸汽鍋爐，其壓力或容量達規定者之工作場所。
  - (5) 製造、處置、使用危險物、有害物之數量達規定者之工作場所。
  - (6) 中央主管機關會同目的事業主管機關指定之營造工程之工作場所。
2. 職業災害之陳報及統計、調查、分析情形。

<sup>22</sup> 行政院勞工委員會，91年勞動檢查年報，2002，頁2-3。

## (二) 勞動基準法令規定事項

1. 工資、工時、休息休假等：如基本工資、延長工時工資、假日工資之給付、正常工作時間、延長工作時間，例假日、休假、特別休假，工作間休息等是否符合規定或依規定給與。
2. 童工、女工特別保護事項：童工是否從事繁重性工作；童工、女工工作時間，女工夜班工作、產假及其工資給與情形。
3. 勞工退休、資遣規定及退休準備金提撥、給與情形。
4. 工作規則相關事項：工作規則是否報備、公開揭示。

## (三) 勞工安全衛生法令規定事項

1. 安全衛生設施：
  - (1) 防止工作場所發生危害所必要之安全衛生設備。
  - (2) 勞工就業場所為保護勞工健康及安全設備之規劃及必要措施。
  - (3) 供勞工使用之機械器具是否符合防護標準規定。
  - (4) 危險性機械或設備是否經檢查合格再行使用。
  - (5) 高溫場所作業、異常氣壓作業、精密作業、高架作業及重體力勞動等具有特殊危害之作業、休息情形。
2. 安全衛生管理：
  - (1) 危害通識制度、作業環境測定之規劃與實施。
  - (2) 職業災害防止計劃之訂定與推動情形。
  - (3) 安全衛生組織、人員之設置情形。
  - (4) 自動檢查、健康檢查辦理情形。
  - (5) 承攬管理之危害告知、協議組織之辦理情形。
  - (6) 童工、女工從事危險性或有害性工作情形。
  - (7) 勞工安全衛生教育訓練辦理情形。
  - (8) 安全衛生工作守則之訂定及內容。

## (四) 其他依勞動法令應辦理之事項

1. 勞工保險條例：勞工保險之投保情形，投保薪資是否依實申報。
2. 職工福利金條例：職工福利金之提撥、運用狀況。
3. 就業服務法：外籍勞工管理、工作情形及從事許可以外工作之查處取締。

由上述勞動檢查員的職務範圍來看，勞動檢查員的職務主要區分為四種工作內容：1. 勞動檢查法規定應執行檢查之事項；2. 勞動基準法令規定事項；3. 勞工安全衛生法令規定事項；4. 其他依勞動法

令應辦理之事項。由此可以看出勞動檢查員的職務範圍繁多，不僅業務範圍涵括勞動條件檢查、安全衛生檢查及其他勞動法令檢查外，在發生重大職業災害意外時，負責進行職業災害調查也是勞動檢查員。故從本研究角度觀之，勞動檢查與職業災害調查之業務皆為勞動檢查員之職務範圍。

## 二、勞動檢查員之權限

目前有關於我國勞動檢查員的職權相關法令有勞動檢查法、勞工安全衛生法為主，綜觀前述法律及其施行細則，發現勞動檢查員主要具備授與行政調查之職權，法令並無賦予勞動檢查員任何司法偵查權之權限；從行政調查權來看，勞動檢查員主要有：

### (一)行政調查權

依據勞動檢查法第十四條第一項規定：「勞動檢查員為檢查職務，得隨時進入事業單位，雇主、雇主代理人、勞工及其他有關人員均不得無故拒絕、規避或妨礙。」若事業單位無正當事由拒絕勞動檢查員進行勞動檢查時，勞動檢查員將可按同法第三十五條規範：「事業單位或行為人有左列情形之一者，處新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：1. 違反第十四條第一項規定者。……」顯示勞動檢查員得於執行職務時，得隨時進入事業單位檢查是否有違反法令規範之部分，且事業單位不得無故拒絕拒絕接受檢查，故勞動檢查員具有強制性之行政調查權。

### (二)停工權

依據勞工安全衛生法第二十七條：「主管機關及檢查機構對於各事業單位工作場所得實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條款並通知限期改善；其不如期改善或已發生職業災害或有發生職業災害之虞時，得通知其部分或全部停工。」及勞動檢查法第二十七條至第二十九條規範則約略同於前述勞工安全衛生法第二十七條規範事項，若事業單位違反前述法令規定，則依據勞工安全衛生法第三十二條規範：「有左列情形之一者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣九萬元以下罰金：……3. 違反主管機關或檢查機構依第二十七條所發停工之通知。法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。」或勞動檢查法第三十四條規範：「有左列

情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣十五萬元以下罰金：……2. 違反第二十七條至第二十九條停工通知者。法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務犯前項之罪者，除處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科以前項之罰金。」顯示勞動檢查員得於勞動檢查發現工作場所發生危險之虞、事業單位違反法令為如期改善、發生職業災害時，得強制事業單位勒令部份或全部停工之停工，且當事業單位違反勒令停工之行政處分時，將會受到勞動檢查法第三十四條或勞工安全衛生法第三十二條之刑事處分。

從前述資料可以發現，勞動檢查員依據法令可執行行政調查權限，主要擁有行政調查權與停工權來執行業務，但除勞動檢查業務之外，仍有職業災害調查之職務須執行，而職業災害調查係為發生重大職業災害事故後，勞動檢查員則運用行政調查權來進行調查，並蒐集現場證據來判斷重大職業災害調查事故之肇因，但是卻無權限掌控封鎖現場時機，僅只能使用停工權來使事故發生現場不得動工或營運，雖勞工安全衛生法第二十八條第四項規定非經司法機關或檢查機構許可，不得移動或破壞現場，但目前封鎖現場職務仍屬檢察官之權限，一旦檢察官下令解除封鎖現場時，倘若勞動檢查員仍未蒐證完畢或蒐證不充分時，即使勞動檢查員可下令停工，要求事業單位停止施工或營運，但使並非保持事故現場原貌之完整，在此情況下，職業災害調查取得證據完整性將產生疑義。

### 第三節、重大職業災害構成之要件

綜觀我國勞動法令規範，有關對重大職業災害之要件係為勞工安全衛生法第二十八條第二項、勞動檢查法第二十七條及同法施行細則第三十一條，而依據勞工安全衛生法第二十八條第二項規定：「事業單位工作場所發生下列職業災害之一時，雇主應於二十四小時內報告檢查機構：一、發生死亡災害者；二、發生災害之罹災人數在三人以上者；三、其他經中央主管機關指定公告之災害。」但前述規範為發生前述三種職業災害之通報義務，並非為重大職業災害定義。

故應依勞動檢查法第二十七條規定：「勞動檢查機構對事業單位工作場所發生重大職業災害時，應立即指派勞動檢查員前往實施檢查，調查職業災害原因及責任。」規範勞動檢查員於事業單位發生重大職業災害時須立即前往進行職業災害調查；而重大職業災害構成要件依據勞動檢查法施行細則第三十一條規定：「本法第二十七條所稱重大職業災害，係指下列職業災害之一：1. 發生死亡災害者；2. 發生災害之罹災人數在三人以上者；3. 氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質之洩漏，發生一人以上罹災勞工需住院治療者；4. 其他經中央主管機關指定公告之災害。」為我國法令上對重大職業災害要件規範。

此外，行政機關對於重大職業災害定義，則依據行政院勞工委員會重大災害通報及檢查處理要點規範，所謂重大災害係指下列災害之一：<sup>23</sup>

- (一) 勞工安全衛生法第二十八條第二項之職業災害或勞動檢查法第二十七條所稱之重大職業災害：
  1. 發生死亡之職業災害。
  2. 發生職業災害之罹災人數(含救災人員)在3人以上者(不包括輕傷害)。
  3. 氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質之洩漏，發生1人以上罹災勞工需住院治療者。
- (二) 行政院災害緊急通報作業規定達甲級災害規模(以下簡稱甲級災害)之職業災害：
  1. 工作場所發生災害造成3人以上死亡者。
  2. 工作場所發生災害造成5人以上罹災(含失蹤人員)者。
  3. 經大眾傳播媒體廣為報導，工作場所發生火災、爆炸、有害氣體外洩、核能事故等涉及公共安全之災害。
- (三) 經大眾傳播媒體報導，工作場所發生火災、爆炸、有害氣體外洩、核能事故等，涉及公共安全之災害。
- (四) 其他經中央主管機關或勞動檢查機構認有必要者。

<sup>23</sup> 行政院勞工委員會，行政院勞工委員會重大災害通報及檢查處理要點，行政院勞委會九十六年三月十三日勞檢五字第0960150273號函第五次修正，網址：<http://insp.cla.gov.tw/labchk/paperbase/0604000000.doc>，瀏覽日期：2007.05.25。

由上述可以了解到，重大職業災害構成要素為：1. 發生死亡災害者；2. 發生災害之罹災人數在三人以上者(罹災為之勞工發生永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之情況發生)；3. 因化學物質之洩漏而發生一人以上罹災勞工且須住院治療者；4. 經大眾傳播媒體報導，工作場所發生火災、爆炸、有害氣體外洩、核能事故等，涉及公共安全之災害；5. 其他經中央主管機關指定公告之災害。故上述情況為我國勞動法令規範重大職業災害之要件。

將我國發生重大職業災害意外之要件比對第一百五十五號職業安全與衛生及工作環境公約規範，可顯示出我國制度的確符合第一百五十五號公約規範，由立法機關制訂出重大職業災害意外事故、職業疾病、工作過程中或有關工作場所發生似能反映嚴重情況之任何傷害的定義，再針對此重大職業災害進行探究起因之調查。但是此重大職業災害事故要件是否切合實務需求，容後續章節一併做探討。

#### 第四節、職業災害調查程序彙整分析

目前職業災害調查係為勞動檢查員之職務範圍，從重大職業災害發生至雇主被起訴刑法業務過失致死罪為止，在所有調查程序中，不僅關於勞動檢查員所執行之職業災害調查程序，還有警察處理職業災害事故現場之偵查程序，並將現場圍起封鎖線並對在場相關人員製作筆錄，其後，勞動檢查員及檢察官將會趕至現場進行現場調查，最後勞動檢查員及警察會將承辦的相關資料交付檢察官，由檢察官視個案情況判定是否對於雇主或其代理人起訴違反業務過失致死或勞工安全衛生法之罪名；但職業災害調查目的必須要發揮釐清責任歸屬，採集充分證據來證明因果關係，才能發揮成效並確保受職業災害勞工或其家屬權益，故探討職業災害調查之成效時，必須以宏觀的角度來檢視所有偵查之起訴流程一併作探討。在此章節主要對勞動檢查員、警察、檢察官對於承辦重大職業災害案件的程序做分析探討：

##### 一、勞動檢查員承辦重大職業災害之程序

勞動檢查員執行職業災害調查會按照行政院勞工委員會重大災害通報及檢查處理要點為標準處理流程(如附件一)，大致上接獲重大

職業災害通報後，將先指定具有該災害專長之檢查員作為職業災害調查案件承辦負責人，其後派其與科長或技正級檢查員隨同至現場進行職業災害調查，隔日再召開小組會議一起探究發生災害之原因，最後由該勞動檢查員撰寫職業災害檢查報告書；但勞動檢查員至現場時，往往並非為第一到達現場之人員，往往都是透過 110 及 119 兩大通報系統的警察跟消防人員會較早抵達現場，基本上勞動檢查機構並不會於第一時間接獲重大職業災害通報的訊息，雇主還是會先撥打 119 將受傷之勞工先送醫急救，而消防單位也會通知警察單位至現場處理，由於目前勞動檢查機構與警察機構兩者間並無職務協助之法令依據，所以勞動檢查機構往往都是等待新聞媒體報導或雇主按照勞工安全衛生法規於 24 小時內通報勞動檢查機構，才得知重大職業災害之訊息通報。以下為職業災害調查程序之簡介：<sup>24</sup>

#### (一) 檢查處理

1. 勞動檢查機構接獲報告、通報或經媒體報導等，得知事業單位發生重大災害時，將指派具有該災害專長之檢查員赴災害現場瞭解及實施調查，並於一週內(甲級災害時為 24 小時內)將重大災害調查初步報告書(如附件二，以下簡稱初步報告書)傳真至行政院勞工委員會(以下簡稱勞委會)。
2. 實施調查時應依職業災害資料蒐集查核表(如附件三)內容，完成相關資料之蒐集。
3. 事業單位工作場所不合規定事項應告知違反法令條款並填寫會談紀錄，以勞動檢查結果通知書通知事業單位限期改善。
4. 檢查時如發現「非立即停工不足以避免職業災害擴大」或「勞工有立即發生危險之虞」時，對該工作場所應以書面通知事業單位部分或全部停工。停工通知書之申請復工條件與程序中，述明事業單位應提出事故檢討報告及改善計畫，於停工原因消滅後以書面申請復工。
5. 不可歸責於雇主或其他法律另有規定之工作場所職業災害(以下簡稱其他之工作場所職業災害)，仍應指派勞動檢查員實施調查，調查災害原因及責任。有關其他之工作場所職業災害認定及其處理原則(如附件四)。

<sup>24</sup> 行政院勞工委員會，同註 23，瀏覽日期：2007.05.25。

## (二)災害檢討認定處理

1. 對重大災害個案，勞動檢查機構應由首長、副首長、指定簡任級以上人員或相關主管人員，召集相關組(科)主管及具有該災害專長之勞動檢查員召開職業災害檢討會，由實施調查人員依初步報告書做報告，必要時得洽商勞委會人員或邀請具有相關專長之專家學者協助，以釐清災害原因或災害責任及界定災害報告書撰寫方向。
2. 職業災害檢討會之結論內容應包括初步報告書各項之具體結論及災害類別認定等，並作成紀錄留存備查。

## (三)職災個案建檔及職災報告書陳報

1. 對於屬勞工安全衛生法第二十八條第二項及勞動檢查法第二十七條規定之工作場所職業災害(其他之工作場所職業災害處理原則另有規定者除外)，勞動檢查機構應依「重大職業災害檢查報告書格式及撰寫注意事項(如附件五)」撰寫檢查報告書，連同災害照片、相關資料及擬具處理意見，於災害發生 30 日內函報勞委會核備；報告書及照片之電子檔應上傳勞委會「勞動檢查資訊管理系統」。其餘災害得以初步報告書敘明認定理由函報勞委會辦理結案，免再撰寫重大職業災害檢查報告書；但勞委會為掌握案件之需要者，仍應撰寫重大職業災害檢查報告書函報勞委會。

## (四)檢查後之處理

1. 適用勞動基準法、勞工保險條例或職業災害勞工保護法之職業災害調查案件，應將違反法令事項移送主管機關依法處理(如附件六)。
2. 報告書經勞委會備查後應依下列規定辦理：
  - (1)將報告書第一項至第十項函送事業單位。
  - (2)屬公共工程之職業災害應將檢查報告書函送相關之目的事業主管機關督導改進。
  - (3)已構成相關勞動法令之行政罰鍰要件之災害案件，移送主管機關依法處理。
  - (4)涉及相關勞動法令之刑事罰之案件，移請當地地方法院檢察署參辦。

- (5)違反刑法第二百七十六條第二項注意義務規定之案件，移請當地地方法院檢察署參辦。
- (6)宜由其他主管機關協助處理之案件，移請相關主管機關依權責辦理。
3. 重大災害檢查報告書於備查時如發現相關事業單位尚有其他不合規定事項，應再通知事業單位限期改善，並就通知改善事項實施複查。
4. 勞動檢查機構應指派檢查員將承辦之重大職業災害個案依「職業災害實例格式及撰寫注意事項」撰寫成災害實例，由勞動檢查機構按季彙編為宣導教材，召集相關事業單位辦理職業災害研討會，並作案例講解。

此外，受訪的勞動檢查機構勞動檢查員表示(附件七)，處理重大職業災害時，有時候會遇到勞工並非在發生事故第一時間死亡，而是在送醫救治後數小時或是數天才宣告死亡的情況下，在事故發生第一時間，將因未達勞動檢查法施行細則第三十一條所稱之重大職業災害要件，而不視為重大職業災害案件；舉例說明，假如職業災害事故發生時，僅有一位勞工遭受罹災且並無立即死亡，此時並未構成重大職業災害之要件，視為一般職業災害案件，雇主則只須按照勞工安全衛生法第二十九條於次月十日前，申報該次職業災害事件，並不受勞工安全衛生法第二十八條第二項限制須在 24 小時內通報勞動檢查機構，萬一受罹災勞工急救數日後傷重死亡，此時雇主依法於勞工死亡後 24 小時內申報重大職業災害通報，將不違反該法第二十八條之規定，但因職業災害事故現場早已清理完畢，反而造成負責職業災害調查的勞動檢查員對於勞工死亡原因難以判定的情況出現。再者，雖然警察單位在事故發生時，也會到場進行初步調查，但是警察單位蒐證僅只於呈現事故現場原狀及製作目擊證人之筆錄……等，況且勞工第一時間僅罹災並未死亡，警察機構不見得會作為刑案處理而立即封鎖現場，也可能採用救護傷患案件處理，僅用管制現場並蒐證，來呈現事故現場的情況，且此類事故通常為非人為故意所導致，警察對事故發生肇因之因果關係的採證觀點不同，故所蒐證資料不見得符合勞動檢查員的需求，亦可能造成無法明確判斷此類重大職業災害事故發生原因，是否係為雇主未做好勞工安全衛生設備之因果關係，在此情況下，即使將此調查報告交由檢察官來起訴業務過失致死罪也可能會因

為證據不足關係，而不起訴雇主或其代理人。

## 二、警察承辦重大職業災害之程序

就實務方面來說，警察單位和消防單位接獲民眾撥打 110 或 119 電話報案後，彼此會互相通知並支援，為主要通報來源；將警察到達重大職業災害事故現場情況分為兩種，第一，發現事故現場有民眾死亡者，因無法立即判定是否為加害人明知並有意使其發生之事件或單純意外事故案件，並將罹難者遺體申請報驗，故只要現場情況有民眾死亡情況，都會依照刑事訴訟法第兩百三十條或第兩百三十一條規範，先將事故現場進行封鎖並按刑案現場處理標準開始展開初步調查，主要的調查是將傷患送醫、為目擊證人做筆錄、為現場案發地點拍照存證……等等；第二，發現事故現場有民眾輕重傷者，則將會視傷患輕重傷程度，如重傷者將採取刑案現場處理標準進行調查，若輕傷者則採取救護傷患處理標準進行調查，最大差異在於前者將進行封鎖現場，而後者不一定會封鎖現場，兩者對於偵查調查詳細程度上之差異。以下為警察對重大職業災害案件之處理程序：<sup>25</sup>

### (一)準備階段：

1. 民眾電話報案時，詢明案情，填寫「受理各類案件紀錄表」。
2. 警力派遣：巡邏或所內人員接獲值班人員或一一〇通報後立即回答，並趕赴現場。

### (二)、現場處理步驟：

1. 記錄並通報值班到達時間及案況，如情況需要應申請支援。
2. 現場初步處理：
  - (1)派出所到達現場時應警戒現場，(如需採證應通知刑事組、鑑識人員)進入現場應穿著鞋套、帽子，手套，避免破壞現場，保持跡證完整。
  - (2)確認被害人情況：
    - ①沒有傷患：安撫被害人情緒避免破壞現場。
    - ②有傷患：通報值班請一一九救援送醫，記錄救護人員姓名、單位及救護情形；如死亡，記錄救護人員宣布死亡時間。

<sup>25</sup> 內政部警政署，警察機關分駐〈派出〉所常用勤務執行程序彙編，2002，頁 77-78。

- ③確定死亡：通知分局偵查組人員勘驗並報驗。
3. 如有現行犯，逕行逮捕，如已逃逸通報追緝。
4. 用現場封鎖帶將現場封鎖，保護現場。
5. 任務分工
  - (1)留一名人員在現場封鎖，管制人員進出。
  - (2)進入現場人員(鑑識人員)：利用時間拍照並記錄現場狀況(含被害者姿勢、血跡、傷口方向、在場人員姓名、職稱、電話、現場燈光、門鎖、家具、出入口…等)。
  - (3)現場員警訪問目擊證人或附近居民有關事發情形。
  - (4)探視傷患之勤務人員：
    - ①被害人送醫時隨同前往醫院，用乾淨紙袋將被害人雙手包好，留供採證。
    - ②如被害人提供案情資料時，用錄音機錄下或記錄，必要時請醫護人員協助。
    - ③被害人衣物為重要證物，脫除前先照相，脫下後分裝包好，供採證。
6. 勘驗人員到場後，現場處理員警就查訪事項、證物及跡證報告後，現場交勘驗人員採證。

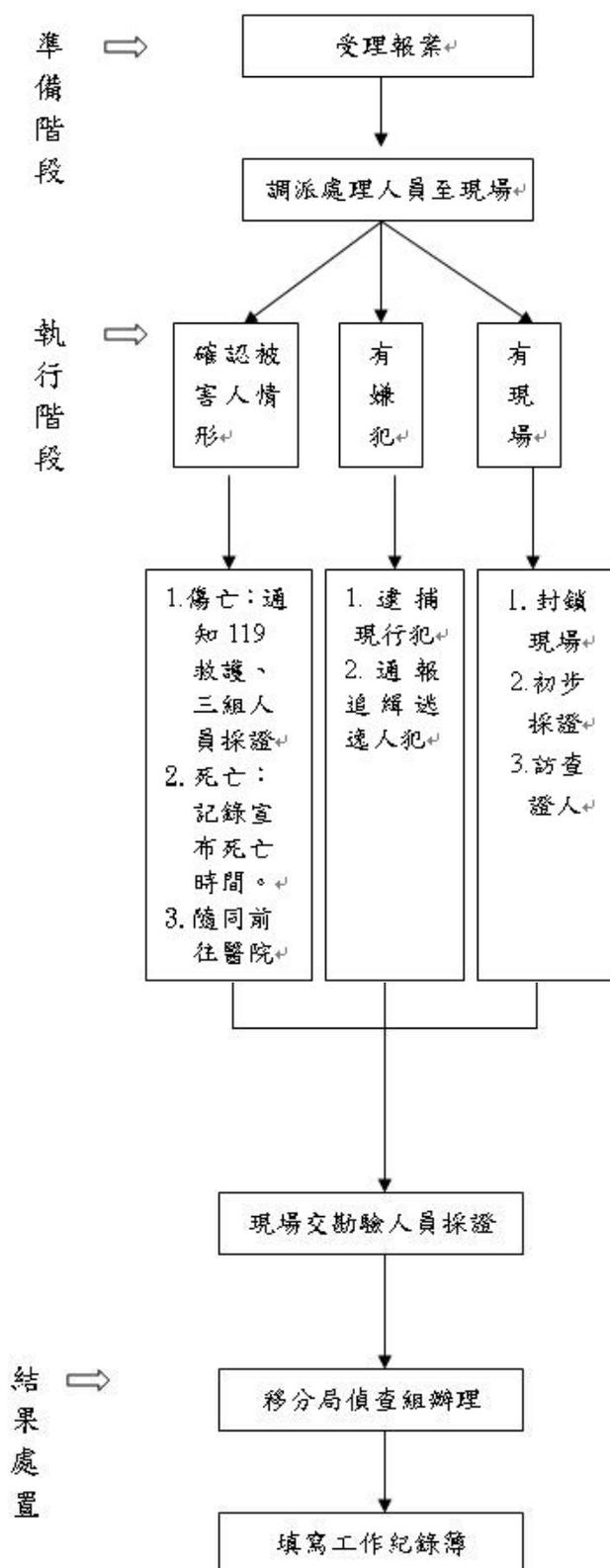
### (三)結果處置

1. 訪查紀錄、採證照片、證物等移送偵查組偵辦。
2. 登記處理情形於工作紀錄簿。

受訪的地區派處所員警表示(附件七)，若有民眾死亡情況出現，現場員警將會立即通知偵查組同仁勘驗並請法醫師或檢驗員相驗屍體，直到初步處理調查後，已排除刑事案件之可能，初步判定為意外事故時，則檢察官了解現場概況後，將事故現場封鎖解除，而承辦員警會把初步處理調查的查訪事項、證物及調查報告交由檢察官處理，並由檢察官自行決定是否要起訴刑事責任之部分；而警察單位並不會主動連絡勞動檢查員到場調查，因為依照警察勤務條例或其他法令並無明確條文規範，要求承辦員警處理此類案件時，須將此類案件通報勞動檢查機構之義務，況且其認為依據勞工安全衛生法第二十八條規定雇主對於重大職業災害事故發生後有通報義務，所以現場警察並不會主動連絡勞動檢查員。

資料來源：內政部警政署，警察機關分駐（派出）所常用勤務執行程序彙編，2002，頁77-78。

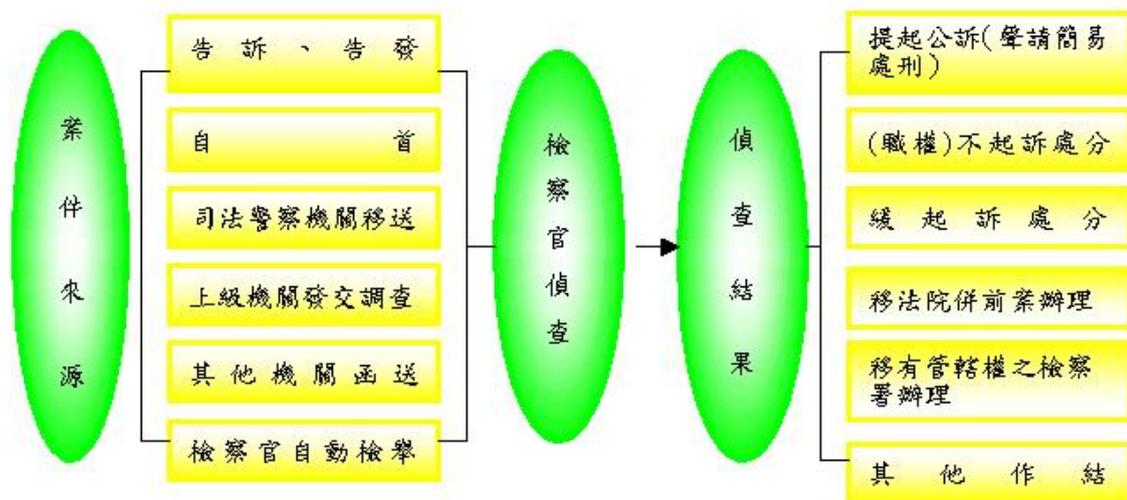
圖 4：刑案現場處理標準



### 三、檢察官承辦重大職業災害之程序

依刑事訴訟法之規定，檢察官係刑事犯罪偵查之主體，負責調查犯罪嫌疑人及蒐集現場證據，並會同法醫或檢驗員相驗非病死屍體，以了解有無犯罪嫌疑，決定應否提起公訴，因此檢察官在刑事訴訟程序上係刑事追訴之發動者。案件來源大部分為司法警察機關移送及民眾告訴、告發、自首等案件，並依刑事訴訟法第二百二十八條第一項之規定，檢察官因告訴、告發、自首或其他情事知有犯罪嫌疑者，應即開始偵查，可知檢察官受理偵查案件之來源，包括由檢察官自動檢舉、上級機關發交調查及其他機關函送之案件，案件經檢察官偵查，而偵查乃檢察機關調查犯罪嫌疑人及蒐集犯罪證據，以了解有無犯罪嫌疑，應否提起公訴之準備行為，如認有犯罪嫌疑者，分別依法為提起公訴、聲請法院為簡易判決處刑、緩起訴處分，如認犯罪嫌疑不足者則依法為不起訴處分，無管轄權者則移轉管轄，或移法院併案審理。

圖 5：刑事偵查作為流程



資料來源：刑事偵查業務，臺灣苗栗地方法院檢察署，瀏覽日期：2007.05.06，

網址：<http://www.mlc.moj.gov.tw/ct.asp?xItem=2119&ctNode=5524>

實務上，檢察官偵查程序並無一定流程或執行要點，於地檢署分配案件後，直接就會對該案件進行偵查，以業務過失致死罪(職業災害死亡)為例，因大多數案件為勞工於工作中發生意外死亡，此類案件為非病因死亡，檢察官都會親臨現場勘查，並立即督同法醫或檢驗員相驗遺體死因，首先判斷是否有故意或過失之情況，若排除故意情

況時，將會針對事故所有關係人是否有應注意、能注意而未注意導致勞工意外死亡之過失關係進行調查，一般情形會先勘查事故現場情況、對目擊證人、雇主、其他現場勞工詢問事故發生情況，若事故發生肇因須專業單位鑑定時，將立即指定相關專業單位進行鑑定；若研判認為有業務過失致死之情況下，將會直接進入偵查程序，並不一定會等警察或勞動檢查員依職權移送後，才開始進行偵查，實務上，前兩者移送時，檢察官通常已經進入偵查程序。

接著要探到司法機關對於職業災害檢查報告書之見解與看法，但需加強提及，勞動檢查機構執行職業災害調查後，將撰寫出「職業災害檢查報告書」，進行勞動檢查後，則會撰寫出「勞動檢查報告書」，兩種為不同之行政調查，報告書名稱亦為不同，在本文中所提及之「報告書」、「檢查報告書」皆指職業災害檢查報告書，另外，各法院在判決書中亦以「職業災害檢查報告書」為專屬名稱。

在法院見解方面，認定專業鑑定單位大多數情況並非指勞動檢查機構，按最高法院八十六年台上字第六二零號判決意旨，刑事訴訟法第一百九十八條、第二百零八條規定，所謂鑑定乃指於刑事訴訟程序中為取得證據資料，由「檢察官」或「法官」指定具有特別知識經驗之鑑定人、學校、機關或團體，就特定之事物，以其專業知識加以分析、實驗而作判斷，以為偵查或審判之參考。是以不論鑑定人或鑑定機關、學校、團體，均應由檢察官或法官視具體個案之需要而為選任，始符合刑事訴訟法第一百九十八條、第二百零八條之規範本旨，否則所為鑑定，仍屬於傳聞證據。又刑事審判為發現實質之真實，採直接審理及言詞審理主義，證據資料必須能由法院以直接及言詞審理之方式加以調查，證人不得以書面陳述，必須到庭以言詞陳述，始具證據能力，而得採為判斷之依據。<sup>26</sup>惟該報告書並非法院或檢察官依具體個案指定具有特別知識經驗之鑑定人，就特定之事物，以其專業知識加以分析、實驗而作判斷，而係勞工職業災害之主管機關派員檢查後，依其親身見聞所撰具，自非屬刑事訴訟法第一百五十九條之四第一款之公務員職務上製作之紀錄文書、證明文書，是該報告書之性質，與司法警察官本於職務作成之報告文書相同，均為傳聞證據，不

<sup>26</sup> 台灣最高法院 86 年度台上字第 6210 號，司法院法學檢索資料庫，網址：<http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽時間：2007.05.12。

應認有證據能力<sup>27</sup>。基上，法院認為勞動檢查機構會依照法定職權進行職業災害調查，不同於其他鑑定機構，無須檢察官指定才進行職業災害調查，除檢察官於職業災害事故現場進行偵查時，現場指定的勞動檢查員特別去調查外，其餘情況勞動檢查機構非指專業鑑定機構，故報告書屬傳聞證據，必須要出庭作證才具證據力，實務上，法官於審理此類案件時，通常也會傳喚勞動檢查員出庭作證並說明調查結果，同時也給予被告針對調查結果給予陳述意見，讓法院判決更加公平。

受訪的地方法院檢察官表示(如附件七)，在偵查程序中，起訴證據為目擊證人證詞、被告供述、勘驗筆錄、現場災害圖、證物、勞動檢查報告、驗屍報告…等等；職業災害檢查報告書是否能作為有利證據？需視該份報告書詳細程度是否能明確推論雇主業務過失致死關係，倘若一份報告書詳細明確繪出事故現場圖、勞工主要致死原因、導致災害發生因素、雇主過失關係時，該份報告書確能作為重要起訴證據，但倘若報告書無法詳盡表示上述重要關鍵因素，亦或是無法推論勞工主要致死原因與雇主過失關係時，職業災害檢查報告書僅為參考勞雇關係之用。

此外，檢察官認為司法機關與行政機關調查考量不同，於執行職務蒐證方式亦有所不同，檢察官針對非意外死亡災害時，會勘查事故現場調查事故發生原因，若發生原因屬人為過失情況時，將會對加害者以刑法過失致死罪起訴；而勞動檢查員所執行的職業災害調查，依據法源主要以勞工安全衛生法及其施行細則來進行調查，檢視職業災害意外發生之肇因是否為雇主未依法令提供安全防護設備所導致，加害人主要調查雇主、工廠負責人、營造業工地主任…等等。兩者調查加害人之身分有些微的不同，前者為有過失者為主，後者則以實具雇主身分為主，也因兩者在調查對象的觀點不同，亦可能造成雙方對彼此的期望有落差，例如檢察官希望透過職業災害調查報告來證明加害者有過失關係，但勞動檢查員基於勞工行政機關觀點下，著重證明雇主或其代理人之過失關係，僅透過勞安法規標準去判斷認為是否有過失關係，前述兩者法律觀點、判斷立場明顯不同，也因此雙方對於職業災害檢查報告書的內容有些許落差。

---

<sup>27</sup> 台灣花蓮地方法院 94 年訴字第 355 號判決，司法院法學檢索資料庫，網址：<http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽時間：2007.05.12。

## 第五節、重大職業災害相關法律責任

從我國法令規範來看，事業單位一旦發生重大職業災害要件時，事業單位將可能違反勞工安全衛生法第三十一條至第三十二條規範及刑法第兩百七十六條業務過失傷害罪或第兩百八十四條業務過失致死罪，以下將違法前述法律之罰則區分為三種：

### 一、事業單位發生死亡職業災害

意指事業單位在安全衛生設備或安全衛生管理方面已違反勞工安全衛生法第五條第一項或第八條第一項情況，致使勞工發生死亡職業災害時，將符合勞工安全衛生法第三十一條規範：「違反第五條第一項或第八條第一項之規定，致發生第二十八條第二項第一款之職業災害者，處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣15萬元以下罰金。」及刑法第兩百七十六條第二項規範：「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或拘役，得併科3000元以下罰金。」由前述可知，事業單位雇主將負上勞工安全衛生法第三十一條及刑法第兩百七十六條刑事責任之法律競合。

### 二、事業單位發生罹災人數3人以上之職業災害

倘若事業單位因其勞工安全衛生過失，致發生符合勞工安全衛生法第二十八條第二項第二款之3人以上罹災職業災害時，此時將符合勞工安全衛生法第三十二條第一項第一款規範：「有左列情形之一者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣9萬元以下罰金：1.違反第五條第一項或第八條第一項之規定，致發生第二十八條第二項第二款之職業災害。…」及刑法第兩百八十四條規範：「從事業務之人，因業務上之過失傷害人者，處一年以下有期徒刑、拘役或1000元以下罰金，致重傷者，處三年以下有期徒刑、拘役或2000元以下罰金。」由前述可知，事業單位雇主將負上勞工安全衛生法第三十二條及刑法第兩百八十四條刑事責任之法律競合。

### 三、事業單位破壞重大職業災害事故現場

依據勞工安全衛生法第二十八條第四項規範：「事業單位發生第二項之職業災害，除必要之急救，搶救外，雇主非經司法機關或檢查機構許可，不得移動或破壞現場。」不得任意破壞重大職業災害事故現場之證據，但假若事業單位雇主違反前述規定而破壞現場，將面臨同法第三十二條規範：「有左列情形之一者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣九萬元以下罰金：……2. 違反第十條第一項、第二十條第一項、第二十一條第一項、第二十二條第一項或第二十八條第二項、第四項之規定。……」將面臨一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 9 萬元以下罰金之處分。

### 四、事業單位未依勞工安全衛生法規範圍通報勞動檢查單位

依據勞工安全衛生法第二十八條第二項規範：「事業單位工作場所發生下列職業災害之一時，雇主應於二十四小時內報告檢查機構：1. 發生死亡災害者。2. 發生災害之罹災人數在三人以上者。3. 其他經中央主管機關指定公告之災害。」雇主有義務於重大職業災害發生後，24 小時內通報勞動檢查機構，若雇主並未遵守前項規定，則將受到同法第三十二條規範：「有左列情形之一者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 9 萬元以下罰金：……2. 違反第十條第一項、第二十條第一項、第二十一條第一項、第二十二條第一項或第二十八條第二項、第四項之規定。……」處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 9 萬元以下罰金之處分。

由前述法令規範可得知，當事業單位雇主違反勞工安全衛生法第五條第一項或第八條第一項導致發生重大職業災害事故時，將發生勞工安全衛生法及刑法之刑事處分法律競合，必定會接受相對刑責較重的刑法罪刑；反之，若發生重大職業災害事故之肇因並非為雇主過失責任時，因刑法及勞工安全衛生法皆為課予雇主過失責任，故無過失時無罪。而雇主移動或破壞重大職業災害現場及未依事故發生後 24 小時內通報時，也將會受到行政刑罰之處分。

## 第六節、非典型勞動型態之影響

由於國際化的競爭、全球化經濟時代的來臨，以及產業結構的改變、資訊科技的革新、勞工意識抬頭、女性人口和中高齡勞工與二度就業者大量進入勞動市場等因素影響下，使得勞動力結構與傳統勞資關係產生質變；因此非典型勞動僱用型態應運而生，例如勞動派遣(dispatched employment)、電傳勞動(telework)、部分工時勞動(part-time employment)、暫時性勞動(temporary employment)以及外包(service contracting)…等，其中以勞動派遣最受矚目其重視，所謂「勞動派遣」係指「派遣公司之雇主與勞工訂立勞動契約，於經過勞工同意下，維持勞動契約關係之前提，使其在要派公司事業主指揮監督下提供勞務給付，該勞工與要派公司事業主間並無勞動契約關係存在。」勞動派遣與一般傳統僱用關係最大區別在於：勞動派遣關係下之勞工，受僱於派遣公司，雙方成立勞動派遣契約關係，但派遣勞工卻在該勞動契約當事人以外之第三人要派公司處提供勞務，接受第三人之指揮監督與管理，形成「雇用」與「使用」分離之現象。由於我國現行之勞動法令是基於傳統僱用關係下架構規範，且尚無規範勞動派遣的專屬立法，因此在法規規範不備之情況下，產生諸多法律問題，在個別勞動關係上，有不當剝削、差別待遇、僱用不安定、雇主責任歸屬等問題；在集體勞動關係上，則是有勞動三權行使之問題<sup>28</sup>。

而前述勞動派遣興盛下，從勞工安全角度來看，勞動派遣的雇用與使用勞動分離，將使在發生職業災害後，在雇主責任歸屬上，有法律模糊空間，有關於此部分模糊空間，以下分刑事責任與民事責任兩方面作探討：

### 一、刑事責任

派遣勞工與派遣公司締結派遣勞動契約，派遣公司身為雇主，除有工資給付義務外，另外亦包含對於所僱用之派遣勞工，應有保護義務，派遣公司身為派遣勞工之雇主，是不容質疑對於派遣勞工之生命、身體、健康具有保護照顧義務，但由於勞動派遣不單是涉及派遣

<sup>28</sup> 邱駿彥，勞動派遣法制之研究-以日本勞工派遣法為例，輔仁法學第19期，2000.06，頁282。

公司與派遣勞工之雙方法律關係，而是包含派遣勞工、派遣公司、要派公司三方面法律關係。而依據勞動派遣之定義，派遣勞工接受要派公司之監督指揮、在要派公司處提供勞務，派遣公司難以監督管理要派公司之安全衛生，且派遣勞工並非要派公司之勞工；因此對要派公司而言，在現行法制對於其無法可管情況下，派遣勞工等同於其他公司之勞工，使用派遣勞工則代表可能得免除對於派遣勞工之照顧保護義務，故要賣公司容易輕忽對於派遣勞工之安全衛生方面的照顧、保護，甚至命令派遣勞工從事危險、有害業務，造成職業災害、職業病等問題，多集中在派遣勞工身上<sup>29</sup>。

在職業災害刑事責任認定方面，由於勞動派遣為使用與僱用分離的型態，一旦派遣勞工發生職業災害，究竟應由誰來負擔派遣勞工的職業災害之刑事責任？在我國勞動法令制度尚未規範派遣勞動下，勞工安全衛生法主要課予雇主過失責任，但是派遣勞工並非為要派公司員工，所以無法課予要派公司刑事責任；但是派遣公司無權干涉要派公司之工作場所情況，課予派遣公司雇主刑事責任又有不合理之處；所以有關於派遣勞工受到職業災害事故時，應課予派遣公司或要派公司之雇主負擔刑事責任仍屬於法律模糊地帶。

接下來探討法院判決來看司法對此之見解，有關於派遣勞工遭受職業災害之刑事案件非常少，但不代表無此類問題存在，此類案件也有可能以不起訴或緩起訴處分作結，因為大部分的職業災害業務過失致傷害或致死案件，檢察官會考量職業災害發生後，受災勞工及其家屬最急於需要經濟上的幫助，非司法刑事制裁，故當事業單位已與受災家屬達成和解後，將以緩起訴結案。

搜尋目前我國法院判決書後，僅發現地方法院及高等法院各一判決，且為同一案件，故本研究以台灣桃園地方法院 93 年度交易字第 382 號<sup>30</sup>、台灣高等法院 94 年度上易字第 502 號<sup>31</sup>判決書為例作進一步探討：

<sup>29</sup> 脇田滋，労働法の規制緩和と公正雇用保障：労働者派遣法運用の総括と課題，法律文化出版社，1995，頁 175。

<sup>30</sup> 台灣桃園地方法院 93 年交易字第 382 號判決，司法院法學檢索資料庫，網址：<http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽時間：2007.05.12。

<sup>31</sup> 台灣高等法院 94 年上易字第 502 號判決，司法院法學檢索資料庫，網址：<http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽時間：2007.05.12。

原告(派遣勞工)於91年10月14日經阿里巴巴人力派遣股份有限公司(以下簡稱阿里巴巴公司)招募僱用，派遣至被告公司(要派公司)(以下簡稱地球公司)位於楊梅鎮工廠內從事「膠帶包裝員」工作，於91年11月18日在工廠內操作切紙管機時，左手遭切紙管機捲入，導致左手掌遭到切割受傷，左手中指、小指骨折脫臼，雖經醫治，但復建後手指活動度仍有減少，依勞工保險殘廢給付標準第105項規定，為第15級殘廢，檢察官主張被告違反勞工安全衛生法規定，未提供安全之工作環境，致原告受傷，觸犯刑法過失傷害罪。

刑事法庭對於此案之爭執，整理出3個爭點：1. 被告是否為原告勞工安全衛生法之雇主。2. 災害發生之現場是否由被告直接指揮監督。3. 被告是否為業務過失傷害之加害人。以下為判決要旨：

#### (一)要派公司應非派遣勞工之雇主

透過原告與阿里巴巴公司於勞工局調解會紀錄、勞保投保明細、薪資發放單位…等資料，足以證明原告並非地球公司之勞工，而係阿里巴巴公司僱用之勞工，其並非原告之雇主堪以採信，從而，自難認被告具有資方雇主身分，更何況要其負單勞工安全衛生法之刑事責任，而檢察官以被告違反勞工安全衛生設施規則第四十五條之雇主責任乙節，應屬誤會，尚非可採。

#### (二)派遣公司應為勞工安全衛生法上之雇主

經查原告之雇主為阿里巴巴公司，經公司向地球公司承攬一廠製造課分條組工作後指派原告前往工作，致使其受傷，應負刑事責任部分，依勞工安全衛生法有關刑事法令之雇主責任部分，應由阿里巴巴公司之事業經營負責人即范守益或曾景睦負有上開法令規定之注意義務，依刑法規定，具有直接防護避免之義務之人，應係組長李曜祺。至民事責任部分，則採連帶責任，應由阿里巴巴公司之事業負責人及地球公司之事業負責人即張天送連帶負責，惟上開之雇主責任均非被告，被告亦僅係受僱於地球公司之楊梅廠廠長，更難謂其應負何雇主責任。

### (三)應對刑法過失傷害加害人起訴

原告指訴當日因組長李曜祺教導錯誤而使其受有傷害等情，然此亦應僅係李曜祺或係涉犯業務過失重傷害之罪嫌，而與被告無關，尚難遽認被告亦應與李曜祺共同涉犯業務過失重傷害之犯行。

而此一案件之檢察官繼續上訴至高等法院，經高等法院法官審理，與地方法院法官完全秉持相同意見，更進一步指出認為被告非原告之雇主，災害現場亦非由被告直接指揮監督，被告不負業務過失重傷害之刑責，而職業災害檢查報告書中認為，被告對於該工廠之安全設備之設置等事項有監督管理權責，卻因安全設備設置之失當致生告訴人重傷害之結果部分，同地方法院法官判決，應不足採信。

前述地方法院與高等法院的判決書，顯示法官認為勞工安全衛生法上之雇主，應為簽訂契約、給付薪資之派遣公司，而要派公司既不具雇主身分，自不應追訴勞工安全衛生法之刑事責任，但導致職業災害發生之加害者仍有刑事責任之見解；並針對職業災害檢查報告書，所指派遣公司具指揮監督權，卻因安全設備設置之失當致勞工傷害之結果，其有過失之主張，認為此為不當連結，不足採信。

由前述可發現，法官認為派遣公司應負擔勞動基準法及勞工安全衛生法之雇主責任，但派遣勞工係為要派公司所指揮，派遣公司很難負起派遣勞工工作安全之義務，甚至派遣勞工根本不受派遣公司控管，要如何課予其勞工安全衛生法之雇主義務？而要派公司並非為派遣勞工之雇主，自不受勞工安全衛生法之雇主義務；如此一來，等同架空勞工安全衛生法之行政刑罰，僅能刑法業務過失致死或傷害罪向直接加害人起訴，但派遣公司或要派公司之雇主即可閃避此一刑責，形成一個法律漏洞，損及派遣勞工之勞動權益。而業務過失致死或傷害罪為輕罪，即使雇主因此被起訴，通常也不會入監服刑，但是能否提告或起訴與否，仍對勞工非常重要，因為檢察官可以藉由刑事責任給予雇主壓力，要求雇主盡速給予受災勞工或其家屬補償，因為傷害已造成且無法挽回，對受災勞工或家屬而言，最急迫需要的莫過於是經濟上的補償與支援，但派遣勞工可能無法運用此一權益。

## 二、民事責任

而派遣勞工發生職業災害後，究竟應由誰來負擔派遣勞工的職業災害補償及賠償責任，是由派遣公司、或是雙方共同負擔之？若派遣公司與要派公司在派遣契約中有對於雇主職災責任加以規範，還尚可以此契約作為判斷依據，但仍會有要派公司事先排除職業災害補償責任、派遣契約規範不明確或未規範的情況發生，因此若單單僅以要派契約中職災責任條款保護派遣勞工之權益，對於派遣勞工權益仍有欠周全。<sup>32</sup>

對於派遣勞工之職業災害補償問題，對於要派公司是否要負擔勞動基準法之職業災害補償責任，認為應以類推適用勞動基準法第六十二條之規定，認定要派公司對於派遣勞工應負起職業災害補償責任。理由有二：1. 在派遣關係上，要派公司類似派遣勞工之雇主，派遣勞工如何要派公司自己僱用之勞工，要派公司應對於派遣勞工要負保護照顧義務，當要派公司違反保護義務侵害派遣勞工時，自能類推適用勞動基準法之職業災害補償責任，使要派公司於職災負起雇主責任對派遣勞工補償；2. 在與派遣相類似的承攬關係中，承攬人必須直接使用自己所僱用勞工之勞動力，承攬人必須將所承攬之業務當成自己之業務脫離定作人企業之介入，而獨立處理，故承攬人執行承攬事項，有其獨立自主地位，定作人對於承攬人並無監督其完成工作之權限，即無民法第一百八十八條規定適用，如承攬人執行承攬事項，至侵害他人權利，原則上定作人不負責任，而勞基法卻將民法中原本只由承攬人獨立承擔之損害賠償責任打破，於勞基法第六十二條及第六十三條規定，定作人必須與承攬人對其所僱傭之勞工於發生職業災害時，連帶負職業災害補償責任，則在作用與組織上都不是那麼獨立的派遣公司，且要派公司又實際指揮監督該派遣勞工，因此要派公司更需要為派遣勞工與派遣公司連帶負職業災害補償責任。<sup>33</sup>

接下來進一步從法院判決檢視此一問題，在此民事訴訟案件較多，為求案件之完整程度，本研究將以同一事故為例，採用前述案例

<sup>32</sup> 柯雅齡，勞動派遣之法律問題與法制化之研究，中國文化大學法研所碩士論文，2007，頁104-105。

<sup>33</sup> 劉士豪，派遣勞動關係的勞資爭議問題及解決-以派遣勞工的職業災害補償及賠償為例，非典型勞動關係的勞資爭議問題與解決學術研討會，台灣勞動法學會主辦，2006，頁152。

之民事訴訟案件，依據臺灣桃園地方法院 94 年度勞訴字第 5 號<sup>34</sup>、臺灣高等法院 95 年度勞上易字第 7 號<sup>35</sup>判決書為例作進一步探討。

案件資料如前述，民事法庭對於此案之爭執，整理出 3 個爭點：  
1. 被告應否就原告所受之傷害負職業災害之補償責任。2. 被告就本件事故之發生有無過失責任。3. 原告自勞工保險局等受領之相關給付，被告可否主張抵充。以下為判決要旨：

#### （一）派遣公司為雇主

原告係受僱於阿里巴巴人力公司，兩造之間並無僱傭契約關係存在，原告是經由阿里巴巴人力公司派遣至被告工廠服勞務，三者間為「勞工派遣制」之法律關係，阿里巴巴人力公司自非被告之工作承攬人，被告亦非阿里巴巴人力公司之最後事業單位，故被告並非原告之雇主至明，若原告要請求職災補償，被告應向阿里巴巴人力公司請求。

#### （二）要派公司需負勞工安全衛生法上之義務

本件原告雖受僱於阿里巴巴人力公司，與被告固無直接之勞僱契約關係，惟要派公司對於派遣勞工所服勞務事項，仍有指揮監督權，故對派遣勞工因服勞務所在之工作場所及使用之機械設備等事項，自有符合安全衛生規定之維護義務，才符合勞工安全衛生法之立法目的。而本件原告之受傷，確是因切紙管機之安全設備不足所造成，係被告未盡其注意義務，設置足以保護勞工工作安全之設施，違反勞工安全衛生設施規則至為顯然。

#### （三）要派公司不負連帶責任

被告與阿里巴巴人力公司間並無工作承攬之法律關係存在，阿里巴巴人力公司也非被告之工作承攬人，兩者無承攬關係下，自無勞動基準法第六十二條之適用，原告對此恐有誤認。

#### （四）要派公司不得主張抵充

本件被告既非原告在勞基法上之雇主，且被告應賠償原告之範圍係減少勞動能力等損失，自無上開法律規定抵充之適用；且和解契約

<sup>34</sup> 臺灣桃園地方法院 94 年勞訴字第 5 號判決，司法院法學檢索資料庫，網址：  
<http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽時間：2007.05.12。

<sup>35</sup> 臺灣高等法院 95 年勞上易字第 7 號判決，司法院法學檢索資料庫，網址：  
<http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽時間：2007.05.12。

為債之法律關係，僅於和解契約之當事人間有其效力，上開和解契約（應為切結書）為原告與阿里巴巴人力公司法定代理人曾景睦所簽訂，有切結書影本在卷可參，則被告既非和解契約之當事人，自不能主張和解契約對其亦生效力，與被告無涉。

而此一案件經由高等法院民事庭繼續審理，在二審階段中，法官對於本案見解大致上與地方法院相同，認為被告應負侵權行為損害賠償責任，惟被告與有過失，賠償範圍應從3分之2核減為2分之1。

可見地方法院與高等法院民事庭認為，應由派遣公司負擔勞動基準法上職業災害補償義務，而要派公司也應負起勞工安全衛生法上義務，若派遣勞工於要派公司發生職業災害，則派遣勞工可按民法侵權行為向要派公司請求損害賠償責任，且因其並非雇主，所以其賠償責任不得與抵充勞動法令上之雇主責任。

但是，由於要派公司並非派遣勞工之雇主，導致要派公司只需要負擔民事損害賠償責任，而免除勞動基準法上之雇主責任，藉此逃避應負之法律責任，形成法律漏洞，損及派遣勞工權益；此外，勞動基準法規範定作人、承攬人、再承攬人皆需負連帶補償責任，比起前述關係更加密切的要派公司及派遣公司卻無連帶補償責任之規範，亦為現行法制不合時宜之處；在前述法律模糊地帶下，若派遣勞工發生職業災害時，基於派遣勞動將僱用、使用勞動分離，使雇主身分漸趨模糊，將使派遣勞工不知應向要派公司或派遣公司之求償範圍。

根據受訪談的勞動檢查員表示(如附件七)，目前派遣勞工若發生職業災害，進行職業災害調查時，將會形成雇主身分難確定的情況，派遣公司雖為法令上之雇主，但派遣勞工根本不受其控管，甚至根本不知派遣勞工何時發生職業災害，而要派公司雖具有指揮監督權，卻不具有雇主身分，形成難以確定雇主身分；在實務上，勞動檢查員多課予要派公司應負勞工安全衛生法上之雇主責任，應對派遣勞工盡保護義務責任，故應負擔所有刑事責任較為合理，但司法見解認為欠缺法律關聯性，而不予採信。此外，針對勞工安全衛生法的通報義務方面，目前派遣公司為派遣勞工之雇主，所以仍要求派遣公司必須進行通報義務為主，發生重大職業災害時亦同，只是勞動檢查機關也希望要派公司能主動通報。

## 第六節、目前職業災害調查之問題點

從訪談紀錄來看，地方法院檢察署檢察官認為在偵查業務過失致死(職業災害死亡)案件中，職業災害檢查報告書的確是一份能夠明確推論雇主過失關係之證據，但前提是該份報告書必須詳細指出事發現場圖、目擊證人供詞、雇主於勞工安全衛生法過失、過失關係導致重大職業災害發生之因果關係…等等，證明職業災害檢查報告書於偵查程序的重要程度。只是筆者認為，檢察官既認為職業災害檢查報告書為一份重要證據，而此份報告書之詳細程度也將涉及到是否能有助於推論加害人的過失關係，故職業災害檢查報告書應能詳加論述事發經過與加害人過失因果關係為最重要之目的，但從目前我國現行體制及訪談結果中，不難發現職業災害調查制度仍有許多問題存在，而這些問題也將影響職業災害檢查報告書的詳細程度及準確性，以下針對各項問題一一作探討：

### 一、重大職業災害通報系統方面

當重大職業災害發生時，第一時間抵達現場是，透過110、119兩大報案系統通報的消防及警察人員，由消防機構的救護人員將傷者送往醫院急救，警察會封鎖或管制現場，其後訪問目擊證人或附近其他勞工有關事發情形，並製作訪談紀錄，但綜觀消防法、緊急醫療救護法、警察偵查犯罪規範、執行災情查報通報複式佈建措施……等等，並無任何明確規範要求消防或警察機構須對重大職業災害需進行通報，僅於警察偵查犯罪規範第○一○一一條<sup>36</sup>及執行災情查報通報複式佈建措施提到，警察或消防人員於救護傷患時，應通報相關權責單位處理，將該條款擴大解釋為重大職業災害發生時，可以依職權向勞動檢查機構通報，請勞動檢查機構派員至現場處理，但該規範不明確，將視現場警察或消防人員個人判斷而定。

受訪的地方法院檢察署檢察官認為(如附件七)，行政調查權與司法偵查權本質上相互獨立，行政調查有其行政目的，司法偵查則調查

<sup>36</sup> 警察偵查犯罪規範第○一○一一條：「分駐、派出所或勤務單位受理報案，或發現犯罪，不論其為特殊、重大或普通刑案，均應立即反應，如追緝逃犯、救護傷患等，並製作筆錄，同時即通報分局及各有關單位處理。並於四十八小時內填報刑案紀錄表分送有關單位。」

犯罪嫌疑人是否有觸犯刑法之虞，兩者引用法源依據不同，故應各司其職、互不干涉，即使檢察官親臨至重大職業災害現場時，未見勞動檢查員進行職業災害調查，也認為其會依職權進行職業災害調查，並不會主動聯繫或通報。而勞動檢查機構若無接獲消防或警察機構通報時，將待媒體報導或雇主依照勞工安全衛生法第二十八條第二項規範，在 24 小時內通報，才會接獲發生重大職業災害之通報。

由前述資料可知，勞動檢查機構可能待雇主依法在 24 小時內進行通報，才始獲知發生重大職業災害，而發生重大職業災害與雇主通報勞檢機構間，將會產生 24 小時內的落差；另外，檢察官與警察人員得行使司法偵查權來保全現場證據，進行調查時，可以獲取到比較完整之證據資料。但職業災害發生與雇主通報間之時間落差中，倘若檢察官下令解除事故現場之封鎖狀態，將使事故現場無法處於保全現場證據狀態，此時勞動檢查員即便執行停工權，但因停工權僅為固定範圍停止施工，給予事業單位雇主經濟上之壓力，並非是封鎖現場保持現場狀態，故無法確保事故現場保持原狀，在通報時間落差下執行的職業災害調查的蒐證能力方面，將使勞動檢查員進行職業災害調查所取得現場證據的完整性有疑義。

從法令規範來看，勞動檢查機構主要以媒體報導及雇主依法通報為主要訊息來源，以警察機構或消防機構通報為輔，但若無警察機構或消防機構通報下，雇主也未盡速向勞動檢查機構通報，則在執行職業災害調查時，可能會產生接獲通報之落差，將導致職業災害調查延遲執行，本文認為對於職業災害調查之蒐證能力將造成影響，使調查無法完整取得重大職業災害現場之證據。

## 二、重大職業災害調查要件方面

重大職業災害構成要件依據勞動檢查法施行細則第三十一條規定：「本法第二十七條所稱重大職業災害，係指下列職業災害之一：1. 發生死亡災害者；2. 發生災害之罹災人數在三人以上者；3. 氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質之洩漏，發生一人以上罹災勞工需住院治療者；4. 其他經中央主管機關指定公告之災害。」為我國法令上對重大職業災害要件規範。但從勞動檢查員及檢察官訪

談紀錄中，若職業災害發生時，傷亡程度未達重大職業災害構成要件，假設受災勞工於後續醫療救治中不幸罹難，亦即該勞工於罹難當時才構成重大職業災害要件，此時勞動檢查員或檢察官在蒐證上將會有一定的困難程度。

以消防及警察機構人員處理角度而言，消防機構會將受災勞工盡速送醫急救，警察因受災勞工為輕重傷未達死亡，不一定執行刑案件場處理標準將現場實施封鎖並詳細蒐證，而可能採用受理救護傷患處理標準進行處理，一旦日後重大職業災害要件成立時，將造成事後蒐證困難。就勞動檢查員處理角度而言，也由於事發之初未達重大職業災害構成要件，故勞動檢查員無法於職業災害發生後 24 小時內進行職業災害調查，雖然勞動檢查機構在接獲雇主一般職業災害通報時，也會派員至事業單位進行職業災害認定，依據勞工安全衛生法第二十九條及目前現行體制，雇主應按每月十日前網路填報上月份職業災害事故，報請勞動檢查機構備查，但令人質疑的是勞動檢查員事後針對上月份職業災害進行之檢查，是否能夠有效釐清職業災害發生之肇因仍有待商榷。

由前述可知，當一件重大職業災害發生，並非職業災害事故發生之時即達重大職業災害要件時，皆會造成勞動檢查員及檢察官於調查上有一定的困難程度，若此類案件無法查明發生肇因，將會對於受災勞工或其家屬權益受損甚鉅。

### 三、司法機關互相支援方面

從訪談紀錄了解，檢察官與勞動檢查員皆認為司法偵查權與行政調查權各自獨立，職業災害調查係為行政調查之一種，依據法源為勞動檢查法及勞工安全衛生法，運用行政調查權來落實勞工安全衛生法課予雇主應提供合乎法令規範之安全設備，對於因未提供安全設備所致重大職業災害之雇主或其代理人，依職權將所撰寫之職業災害檢查報告書移送地檢署檢察官偵辦，主要目的為督促雇主盡到保護勞工之義務；檢察官與警察的偵查程序係為司法偵查權之運用，依據法源為刑事訴訟法，運用司法偵查權調查加害人是否有過失關係所導致重大職業災害意外發生，對加害人課予刑法上過失致死責任，親臨事故現

場進行勘查、蒐證並於證據充足時，向法院提起起訴加害人。前述兩者雖對同一事件進行相似之調查，但隸屬於不同機關且依據法源及目的性皆有其差異性。

上述之檢察官與勞動檢查員看似各司其職，但是卻為同一案件做相同之處理，不同的是司法人員運用偵查權進行偵辦，而行政人員運用行政調查權進行調查，倘若能夠互相支援，將可使雙方的蒐證更加完整。就目前現行制度下，檢察官與警察為運用司法偵查權，將事故現場進行封鎖，待其蒐證完畢後，就會將封鎖線解除封鎖，而勞動檢查員若遇到現場已解除封鎖時，則會依職權要求事故現場立即停工，便於執行職業災害調查，但停工權係為要求事業單位立即停工，並非封鎖現場之效力，而職業災害調查若無法取得偵查權之支援，僅能依賴停工權來保持現場時，對該份職業災害檢查報告書之詳盡程度將造成莫大之影響。

此外，依據勞工安全衛生法第二十八條第四項規定：「事業單位發生第二項之職業災害，除必要之急救，搶救外，雇主非經司法機關或檢查機構許可，不得移動或破壞現場。」其規範乃於非經司法機關「或」檢查機構許可，不得移動或破壞現場，而「或」字意指雇主僅要取得司法機關或檢查機構其中一者許可後，即可合法移動或破壞事故現場，假如勞動檢查員經雇主通報發生重大職業災害事故後抵達現場時，因事故發生至通報的時間落差下，司法人員已解除封鎖事故現場，那雇主即可於解除封鎖後合法清理現場仍不違反勞工安全衛生法第二十八條第四項之規定，將使勞工安全衛生法中保全重大職業災害事故現場之規範流於形式規範，而無實質效力，喪失原本的立法原意。

#### 四、目前勞動檢查員業務負擔過大

以 95 年度為例，全台灣適用勞工安全衛生法事業單位數為 282,368 家，僅能實施檢查事業 85,776 家，顯示勞動檢查機構人力無法立即將檢查制度落實至所有事業單位，加上法律明定勞動檢查員業務範圍涉及整體勞動法令，據勞動檢查員表示(如附件七)，在接到職業災害調查業務時，其執行職業災害調查期間之績效要求亦不會降低，所以當承辦職業災害調查時，業務工作量會比較繁重，不僅一邊

要執行職業災害調查，同時也要進行例行性的勞動檢查，即使調查期間績效未達標準，也必須在調查之後補齊欠缺之績效，顯示職業災害調查業務目前對勞動檢查員來說，是為一種業務負擔，顯見目前勞動檢查員人力不足，且業務量過重的情況出現。

## 五、對業務過失致死認定落差方面

檢察官表示(如附件七)，認為司法機關與行政機關調查考量不同，於執行職務蒐證方式亦有所不同，而檢察官針對非意外死亡災害時，會勘查事故現場調查事故發生原因，若發生原因屬人為過失情況時，將會對加害者以刑法過失致死罪起訴；而勞動檢查員所執行的職業災害調查，依據法源主要以勞工安全衛生法及其施行細則來進行調查，檢視職業災害意外發生之肇因是否為雇主未依法令提供安全防護設備所導致，加害人主要調查雇主、工廠負責人…等等。兩者調查加害人之身分不同，前者為有過失者為主，後者則以實具雇主身分為主，也因兩者在調查對象的觀點不同，亦可能造成雙方對彼此的期望有落差，例如檢察官希望透過職業災害調查報告來證明加害者有過失關係，但勞動檢查員基於勞工行政機關觀點下，著重證明雇主或其代理人之過失關係，僅透過勞安法規標準去判斷認為是否有過失關係，前述兩者法律觀點、判斷立場明顯不同，也因此雙方對案件觀念上有落差，有待雙方互為職務協助，以達共識。

## 六、勞動派遣之雇主責任認定困難

由目前民事、刑事法庭之判決書觀之，法官認為派遣公司為派遣勞工之雇主，應負擔勞動基準法上之雇主責任，故派遣勞工應向派遣公司請求職業災害補償，而要派公司若有過失下，派遣勞工也可按照民法侵權行為要求要派公司負損害賠償責任，且兩者不可互相抵充，但賠償與補償關係仍模糊；而派遣公司與要派公司並非承攬關係，自無勞動基準法第六十二條適用，兩者無連帶補償責任，可透過人力派遣契約議定之，但當契約未明定，將產生疑義；惟有關派遣勞工是否應受要派公司盡勞工安全衛生法之義務部分，從民事、刑事庭採不同意見，刑事庭認為既非法定之雇主，要派公司亦不用受勞工安全衛生法規限制，而民事庭認為基於要派公司具有指揮監督權，且在要派公司之工作場所提供勞務，自應受勞工安全衛生法之保障，形成刑事、民事不同見解。筆者認為派遣勞工之工作場所非為派遣公司所控

管，且派遣公司並無指揮監督權，若要派遣公司負擔刑事責任，恐有不合理之處，但若認定應由要派公司負責，又無法源之依據，形成無法課予要派公司雇主責任，且派遣公司、要派公司對受災的派遣勞工應如何補償、賠償，兩公司間是否應負連帶責任，筆者建議皆應修法或訂立新法來明訂之，以避免認定上之困難。

發現前述諸多問題後，不難發現我國制度仍有地方有待改進，但目前先進行美、日兩國制度探討，以期先進國家制度為鑒，作為我國未來改善制度之借鏡。

