

第八章 結論與建議

職業災害的補償制度，是對受災勞工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的制度。使受雇人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題。其宗旨並非在對違反義務、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之生存權，並保存或重建個人及社會的勞動力。我國的職災補償制度係以勞動基準法中之職災補償、民法中之損害賠償與勞工保險條例中之職災保險給付所建立之三層保護制度，另輔以職災勞工保護法的補助及津貼，如此多元的防護網，似乎提共了受災勞工及家屬完整的保障，實則不然。隨著職業災害發生數量之增加，造成受災勞工無所適從的窘境，如何建立一個保障周全的補償制度實乃為當務之急。針對現行法存在之爭議與缺點，以下係本文之建議與結論。

一、提高勞保職災給付金額至完全抵充勞基法補償金

依我國現行法的規定勞工發生職業災害，雇主補償標準是以勞基法之補償金額為準，若雇主有為勞工投保勞保之職災事故保險，則雇主得以職災給付抵充補償金。勞保之職災給付是由集體雇主的力量負擔，而勞基法之補償金卻由雇主個人獨自負擔，前者勞工無須以訴訟程序即得迅速而便捷的程序獲得給付，但後者往往需要靠漫長的訴訟程序，才得以滿足。若碰上無資力的雇主，縱使獲得勝訴判決一切還是枉然。

基此，本文建議未來立法應以提高勞保職災保費以分散雇主補償風險的方式，仿照日本之立法例之勞動者災害補償保險法，對於發生職業災害之各種保險給付，均優於勞動基準法之職業災害補償，勞工或其遺屬不用再向雇主提出補償之要求。即勞動基準法之職業災害補償，實質上已由勞災保險之給付所取代，可謂將現行職災補償制度多元化的補償制度簡化到一元化，也就是社會保險化。換

言之，將現行多元化之個別雇主負擔之補償制度，走向由全體雇主平均分擔之社會保險制度，方符合國際勞工組織在社會安全導論中所提出之理論。

二、建立勞工職業災害補償強制責任險制度

現行勞保條例正值修法之際，已將現金給付中死亡給付之遺囑津貼、重度失能給付(殘廢給付)及老年給付改為年金給付，且給付條件、給付對象及限制等與勞基法補償金之條件，均有迥然不同之規定，故未來修法方向如不能以勞保職災給付完全填補勞基法職災補償金，也應將現行勞保職災給付與勞基法職災補償金之缺口，建立勞工職業災害補償強制責任險制度，透過保險分散風險、迅速給付等特性，只要認定是職災的勞工(或其家屬)均能無須透過漫長的訴訟程序而能迅速、無爭議的獲得補償，雇主也無庸擔心財務上的無預警重擔¹⁹⁹。

蓋從實務層面瞭解，職災勞工的不幸與痛苦來自雇主不能確實依法負起補償責任後，不得不以冗長而又欠缺預期可能性的司法訴訟來尋求補償。故若能以商業保險之確定保費分散雇主未來不確定的風險，則職災勞工幸甚。

三、增列職業災害之定義

法律之制定有其目的性及欲規範之對象，如勞工保險條例與勞動基準法，其立法目的、給付義務人與規範之對象均不相同。而課以個別雇主責任之勞基法職業災害補償規定，對於職業災害漏未定義，致有採勞工安全衛生法職業災害之定義，亦有認為應依勞工保險條例之規定。由於法無明文規定，各家見解不一，造成法律適用上之爭議。司法實務似亦未有明確穩定之相關判決例可資遵循，此一問題終局解決，本文淺見仍需於修法時明定，以杜爭議。

四、職災賠償之構成要件、免責事由體系錯綜複雜，應予修法

我國職業災害勞工不但有數個請求權基礎，且歸責程度不一制度複雜，而

¹⁹⁹ 陳金泉，轉引自周建序，職業災害勞資權益勝經，陳金泉律師序，2005年4月。

這樣複雜之請求權體系，是否有其必要？立法之設計有無疏失之處，有無精簡之可能？諸如此類之問題，似有檢討之必要。

在侵權責任中，受災勞工可依民法第一百八十四條第一項前段主張之損害賠償請求權係過失責任，如主張同法第二項則屬推定過失責任，勞工須先證明雇主違反保護勞工之法令。而在契約責任中，民法第四百八十七條之一之損害賠償請求權本質上屬於無過失責任(附雇主免責事由)。而民法第四百八十三條之一之債務不履行損害賠償責任，則屬於推定過失責任。惟在職業災害勞工保護法第七條又將之規定為無條件推定過失責任，而規範成勞工不須證明雇主有何違反保護勞工之法令之處，即得以主張賠償權利，從而職業災害勞工所得主張之損害賠償請求權竟多達有五個請求權，僅就歸責事由以觀，業已多有出入，造成適用上困難及立法理論之矛盾²⁰⁰。

再者，職業災害保護法第七條的規定，雖提升雇主侵權行為責任之歸責程度，有利於勞工，但其採無條件的推定過失責任之立法原則是否過度加重雇主之責任？苟認為不致過度加重雇主之負擔，則採取無過失主義之勞基法職災補償，其定型化、低額化的補償金額的設計，就現行法立法之妥適性而言，未來修法是否有加以檢討之必要？

此外，民法債編於八十八年修正後，民法四百八十七條之一不但明訂僱用契約上無過失損害賠償責任，更增訂債務不履行得準用侵權行為非財產上損害賠償之規定(民法第二百二十七條之一)。而九十年制定的職業災害勞工保護法，復於第七條規定雇主推定過失責任，但勞工應無另行主張推定過失侵權行為之實益。至於若謂該法第七條之制定，係因職災補償及勞保職災給付數額過低之故，未來修法方向是否應直接從提高勞保給付或職災補償金額之方式著手，方為解決之道？又民法第四百八十三條之一既以推定過失的方式規範雇主安全照護之義務，立法上似無必要再增定無過失賠償責任的民法四百八十七條之一？

²⁰⁰ 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，頁 173~175，民國 91 年。

綜上本文見解，職保法第七條之特別侵權行為責任規定及民法四百八十七條之一之無過失賠償責任規定，缺乏立法之妥適性，且有疊床架屋之嫌，造成體系之混亂及適用上之複雜似應加以刪除，或未來修法至少將以上五個條文之構成要件、過失責任、免責事由重從新加以檢討整合。

五、增訂通勤災害保護規定

如前所述，勞工於通勤中所發生之災害已脫離雇主對危險之控制範圍，其因果關係之相當性已相當薄弱，況其產生原因可能由於勞工個人應注意而未注意之疏忽，或招致事故者係第三人所為，故不能與業務職業災害相提並論。依勞保傷病審查準則第四條的規定通勤災害視為「職業災害」之規定，被保險人發生通勤災害，固然可以依據勞工保險條例上之規定受領職業災害保險給付之補償，其性質係屬於社會保險的一種，由全國雇主平均分攤至為合理。如雇主仍必須依據勞基法第五十九條之職業災害補償規定辦理，由個別雇主單獨負責，是否妥當不無商榷之餘地。而現行法中並無明確規定致各家見解不一，造成法律適用上之爭議，而司法實務亦未有明確穩定之相關判決例可資遵循。目前對於勞保條例修正草案已將原有的單一職業災害保險事故費率分為行業別災害費率與上下班災害費率²⁰¹，固值讚許，但此一問題之終局解決，本文非常贊成學者邱教授見解²⁰²，宜將通勤災害單獨訂定等同職業災害之補償制度，以提高勞工職業災害保險給付額度，並可另搭配民法侵權損害賠償之請求，應可有效解決通勤災害補償不足之問題。

六、符合擇優領取之老年給付之職災事故，應可抵充勞基死亡補償

對於勞保被保險人加保滿 30 年，其請領老年給付最高可達五十個月的平均投保薪資，若發生職災死亡則其死亡給付可否抵充雇主勞基法之死亡補償責

²⁰¹ 立法說明略謂：「將現行條文第二項本文及第三項整併為修正條文第三項。因上、下班災害事故，非屬雇主得控制減少發生，不宜納入職業災害行業別費率計算，爰採單一費率。」。

²⁰² 邱駿彥，勞工行政法令之理論與實務系列專題演講實錄，再論我國職業災害補償制度，頁 81-82，2003 年 6 月。

任？行政機關認為雖容許受領人得擇優選擇請領老年給付，但其本質上仍為職災死亡事故，故認雇主得予以抵充。但最高法院以受領者領取之「名目上」為「老年給付」而非職災「死亡給付」，因此無從准許抵充。本文認為最高法院並未探究事件之本質既以形式之給付名目率斷否准，應屬誤解。由於此項抵充權現行法並無明定，但關係勞資雙方權利意義重大，未來修法時自應明定於母法或以司法決議統一見解以杜爭議。