

第三章 我國職業災害補償制度之內涵

我國勞動者於執行職務時遭遇職業災害之補償主要請求權有以下四種，首先是民法之侵權行為與債務不履行之損害賠償請求權，其次是勞工保險中的職業災害保險給付及勞動基準法中職業災害補償制度，最後是職業災害勞工保護法中之各種補助。就整體觀之，仍以勞基法中雇主應負擔之職災補償內容及勞工保險中之職災保險給付為主，共同架構成雙軌制。

第一節 民法之賠償規定

第一項 侵權行為之損害賠償責任

侵權行為責任之基本機能以填補損害為目的，並非在於懲罰加害人之侵權行為。故不審酌加害人之動機、目的等，其賠償之數額原則上，不因加害人之故意或過失之輕重而有不同。填補損害係基於公平正義的理念，其主要目的在使被害人的損害能獲得實質、迅速、完整的填補⁵⁴。民法第一百八十四條規定：「(第一項)因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。(第二項)違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」第一項前段的成立要件為行為人有故意或過失，造成他人權利之損害，而且行為與所造成的損害間具有相當因果關係，行為人就必需負損害賠償責任。故如僱用人因自己本身之故意過失，造成勞工傷亡，僱用人即應依民法第一百八十四條之規定負損害賠償責任。另一方面勞工即取得一般侵權行為之損害賠償請求權。苟該災害是由其他勞工造成者，則依民法第一百八十八條之規定雇主也應與該勞工連帶負損害賠

⁵⁴ 王澤鑑，侵權行為法-基本理論一般侵權行為，頁 8，2001 年 7 月。

償責任，此時職業災害勞工取得者乃為特別侵權行為損害賠償請求權。惟不論一般侵權行為或特別侵權行為損害賠償請求權，均不影響其請求之內容要無疑義。

第一項後段則不以侵害他人權利為限，還包括利益在內。而第二項係一獨立於第一項之侵權行為類型，所謂「保護他人之法律」，解釋上係屬保護勞工之法律，如勞工發生職業災害，係因僱用人未善盡法律上之保護義務，則推定雇主有過失。如勞工安全衛生法第五條對於雇主應提供符合標準之安全衛生設備的規定⁵⁵、第六條對於危險性機械或設備有定期檢查的強制規定⁵⁶、第十條對高溫作業勞工的保護規定⁵⁷。

至於勞工職業災害主張侵權行為之損害賠償的範圍，討論如下：

⁵⁵ 參見勞工安全衛生法第五條：「雇主對左列事項應有符合標準之必要安全衛生設備：一、防止機械、器具、設備等引起之危害。二、防止爆炸性、發火性等物質引起之危害。三、防止電、熱及其他之能引起之危害。

四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積及採伐等作業中引起之危害。

五、防止有墜落、崩塌等之虞之作業場所引起之危害。

六、防止高壓氣體引起之危害。

七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學物品、含毒性物質、缺氧空氣、生物病原體等引起之危害。

八、防止輻射線、高溫、低溫、超音波、噪音、振動、異常氣壓等引起之危害。

九、防止監視儀表、精密作業等引起之危害。

十、防止廢氣、廢液、殘渣等廢棄物引起之危害。

十一、防止水患、火災等引起之危害。

雇主對於勞工就業場所之通道、地板、階梯或通風、採光、照明、保溫、防濕、休息、避難、急救、醫療及其他為保護勞工健康及安全設備應妥為規劃，並採取必要之措施。

前二項必要之設備及措施等標準，由中央主管機關定之。」

⁵⁶ 參見勞工安全衛生法第六條：「雇主不得設置不符中央主管機關所定防護標準之機械、器具，供勞工使用。

經中央主管機關定有防護標準之機械、器具，於使用前，中央主管機關得委託適當機構實施型式檢定；型式檢定實施之程序、檢定機構應具備之資格條件與管理及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」

⁵⁷ 參見勞工安全衛生法第十條：「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。前項有立即發生危險之虞之情事，由中央主管機關定之。」

第一款 職災勞工傷病或殘廢者

第一目 財產上之損害

民法第一百九十三條規定：「不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。前項損害賠償，法院得因當事人之聲請，定為支付定期金。但須命加害人提出擔保。」。

第二目 非財產上的損害

民法第一百九十五條第一項規定：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。」。

第二款 職災勞工死亡者

第一目 財產上之損害

民法第一百九十二條規定：「不法侵害他人致死者，對於支出醫療及增加生活上需要之費用或殯葬費之人，亦應負損害賠償責任。被害人對於第三人負有法定扶養義務者，加害人對於該第三人亦應負損害賠償責任。第一百九十三條第二項之規定，於前項損害賠償適用之。」由此可知包括了殯葬費及扶養費。

第二目 非財產上的損害

民法第一百九十四條規定：「不法侵害他人致死者，被害人之父、母、子、女及配偶，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」

第二項 債務不履行之損害賠償責任

侵權行為係指不法侵害他人權利或利益行為，而債務不履行則是債務人不履行其債之給付，同樣的也構成侵害債權人之權利。而債務不履行之構成要件有四個要件：一、債之關係有效存在，二、債務人違反給付義務之行為，三、債務人具有責任能力，四、債務人主觀上具有故意過失。勞動契約係指當事人一方對於他方在從屬關係下提供職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。勞動契約具有特別信賴關係，同時具有人格上之從屬特性，勞動者之人格尊嚴及合理之生存條件應受到一定的尊重與保護。因此，此等特性即構成勞動契約上附隨義務之理論基礎。例如保障勞工工作環境安全與衛生及預防危險等，均係雇主之附隨義務，如因雇主未善盡此義務，致勞工執行職務時發生損害者，雇主應依民法第二百二十七條不完全給付之規定，負債務不履行責任⁵⁸。又關於程序法上舉證責任之分配依八十二年最高法院判決⁵⁹指出：「又在債務不履行，債務人所以應負損害賠償責任，係以有可歸責之事由存在為要件。故債權人苟證明債之關係存在，債務人因不履行債務（給付不能、給付遲延或不完全給付）而受損害，即得請求債務人負債務不履行責任，如債務人抗辯損害之發生為不可歸責於債務人之事由所致，即應由其負舉證責任，如未能舉證證明，自不能免責（參照本院二十九年上字第一一三九號判例意旨）。」故勞工只要證明：一、債之關係有效存在，二、雇主違反給付義務；如雇主抗辯損害之發生非可歸責於自己，則必須負前述第三、四要件之舉證責任。相對的，勞工主張民法第一百八十四條第一項前項規定侵權行為以故意或過失不法侵害他人之權利為成立要件，故主張對造應負侵權行為責任者，應就對造之有故意或過失負舉證責任⁶⁰，二者關於舉證責任分配之原則顯然迥異。

⁵⁸ 林誠二，論勞工服勞務受害之賠償請求權，台灣本土法學雜誌第 16 期，頁 125，2000 年 10 月。

⁵⁹ 參見最高法院 82 年台上字第 267 號民事判決。

⁶⁰ 參見最高法院 58 年台上字第 1421 號民事判例。

民法債編於八十八年四月二十一日增定第四百八十七條之一之僱用人責任及勞工之求償權與第四八十三條之一之僱用人預防危害之責，以下分二部份討論：

第一款 損害賠償義務

受僱人因服勞務而受有損害者，修正前民法未如委任之規定，委任人有損害賠償之義務(第五四六條第三項)，難免有法律漏洞之議，解釋上易啓爭論，為杜其弊，民法債編爰增訂第四八七之一，明定：「受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償(第一項)。前項損害之發生，如別有應負責任之人時，僱用人對於該應負責者，有求償權。」⁶¹該規定奠定了僱佣人的「無過失賠償責任」，並因法定承擔債務後，得向加害人求償，以資加強受僱人權益之保護。

本條係民法新增訂，前者(第一項)於補充法律漏洞，杜免爭議頗具意義，亦值肯定。立法理由謂仿自民法第五四六條第三項，亦值贊同。至於後者(第二項)之增訂，修正理由謂係仿自民法第一九一條第二項之規定，制度上亦具補充意義；惟關於此點本為解釋上之當然，縱未增訂依債編總則讓與賠償請求權⁶²亦可解決。本條所稱之服勞務，通說認宜採廣義說，包括受僱人進入工作場所設備等準備服勞務或服完勞務準備離去工作場所之際。且適用上並不以該勞務獲有預期

⁶¹ 本條立法理由：「一、本條新增，二、僱傭契約與委任契約同屬勞務契約，受任人於處理委任事務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，尚且得向委任人請求賠償；受僱人於服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，自亦宜使其得向僱用人請求賠償，始能充分保護受僱人之權益，爰仿第五百四十六條第三項規定，增訂第一項。三、基於造成損害者，應負最後責任之法理。爰仿第一百九十條第二項、第一百九十一條第二項規定，增訂第二項。」。

⁶² 民法第二百一十八條之一規定：「關於物與權利之喪失或損害，負賠償責任之人，得向損害賠償請求權人，請求讓與基於其物之所有權或基於其權利對於第三人之請求權。(第二項)第二百六十四條之規定，於前項情形準用之。」。

成果為要件⁶³。而最高法院⁶⁴曾對民法第一八八條之「受僱人因執行職務」之判斷標準多數見解採客觀說之見解，認亦即除受僱人「執行其所受命令」，或「委託之職務自體」或「執行該職務所必要之行爲」，係屬執行職務外，只要受僱人之行爲「客觀上足認與其執行職務有關者」，即為執行職務之行爲。而所稱損害，解釋上應包括人格權受侵害之非財產上損害⁶⁵，非僅以財產上之損害為限。

當勞工受有損害時，本條規定了雇主無過失賠償義務，且不論勞工所在之行業或所擔任之角色為何種工作者，是否適用勞基法，均可依該條向雇主張損害賠償。惟限制損害之發生以非可歸責於受僱人之事由為限，亦即以受僱人自己無過失為其要件。故本文認此限制顯然過於嚴苛，對受僱人保護不週，受僱人苟非全係因可歸責自己之事由所受之損害者，應仍得向僱用人請求賠償，僅係應適用與有過失之規定即可⁶⁶。

第二款 安全防護義務

受僱人為僱用人服勞務，僱用人因此受有實益；反之，受僱人則因此暴露於危險之工作環境，為期平等，並保護受僱人之人身安全，民法債編修正，增訂第四百八十三條之一，明定，「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。」以期實現社會安全政策，周全保護受僱人。依立法原意受僱人除服勞務以外，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⁶⁷。此外，勞工只要因雇主違反民法第四百八十三條之

⁶³ 邱聰智，新訂債法各編(中)，頁 26~27，2002 年 10 月。

⁶⁴ 參見最高法院九十年台上字第 1235 號民事判決。

⁶⁵ 民法第二百二十七條之一規定：「債務人因債務不履行，致債權人之他人格權受侵害者，準用第一百九十二條至第一百九十五條及第一百九十七條之規定，負損害賠償責任。」。

⁶⁶ 林誠二，同前註 58，頁 125。

⁶⁷ 參照民法第四八三條之一修正理由：「本條所謂『服勞務』，除指勞務本身以外，尚包括工作

一，有「按其情形為必要之預防」的照顧保護義務時，可向雇主張債務不履行之損害賠償。而此條文中之照顧保護義務，乃雇主與勞工間勞動契約之附隨義務，而非勞工服勞務之對待給付，故勞工本應無民法第二百六十四條同時履行抗辨權之適用⁶⁸。惟本文以為此二債務具有實質之關連性，為保護勞工的立場應使勞工於雇主未履行照顧義務前，得拒服勞務⁶⁹。因此不論受災勞工係因職業災害而致傷病、殘廢或死亡，皆得以此條之規定為請求權之基礎。請求之範圍概括依民法第二百一十六條規定：「損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限。依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失利益。」有財產上及非財產上之損害。依民法第二百二十七條之一規定：「債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用第一百九十二條至第一百九十五條及第一百九十七條之規定，負損害賠償責任。」如受僱人並未死亡者，僱用人則應依民法第一百九十三條及第一百九十五條負侵害身體與健康之損害賠償責任；如受僱人死亡，僱用人應依民法第一百九十二條及第一百九十四條負侵害生命權之損害賠償責任。

第二節 勞動基準法之補償之種類與內容

關於勞工發生職業災害時，雇主應補償之種類與內容明文在勞動基準法第五十九條：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一起事故，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：

場所、設備、工具等有使受僱人受危害之虞之情形。」

⁶⁸ 參見民法第二百六十四條：「(第一項)因契約互負債務者，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕自己之給付。但自己有先為給付之義務者，不在此限。(第二項)他方當事人已為部分之給付時，依其情形，如拒絕自己之給付有違背誠實及信用方法者，不得拒絕自己之給付。」。

⁶⁹ 林誠二，同前註 58，頁 126。

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。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

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，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如左：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。
- (四) 孫子女。
- (五) 兄弟、姐妹。」

分別討論於下列各款。

第一項 醫療補償

勞動基準法五十九條第一款中之所謂「醫療費用」是指職業災害勞工在治療上所必要的費用，包括診斷費、藥費、手續費、膳食費、住院費等，及其他醫師認為治療所必要的費用，例如緊急輸血，均屬必須的醫療費用⁷⁰。故如果屬醫療上所必須之費用，雇主即應該補償給勞工，惟雇主補償的範圍的僅止於必須之

⁷⁰ 參見行政院勞工委員會七十九年十二月十日台勞動三字第 27051 號函令。

醫療費用，倘非屬於必要費用的範圍，則雇主無須負責。行院勞工委員會八十四年五月九日進一步說明所謂「必須者」係指勞工因職業災害所生之醫療費用，雇主應予補償，但同一事故勞保之醫療給付，雇主得予以抵充，如仍有不足，雇立仍應補償。故特別護士、病房費之差額如屬醫療上必須者由醫療機構出具證明者，即屬該法所稱之必須的醫費用，應由雇主負責補償之，至於伙食費則不包含在內⁷¹。但本文以為伙食費應依個案事實作合理之判斷，如職業災害之勞工若已經昏迷或無法進食而須要管灌飲食時，則此時伙食費難謂其非為必須的醫療費。

雇主需依法幫受僱員工向勞工保險局投保，故對於職災勞工之醫療費用，依勞工保險條例第四十條及第四十三條之規定，應由勞工保險局支付，所以實際上勞工之醫療費用只是在勞保醫療給付不足，而確有繼續醫療之必要者，自應由雇主負責補償，而是否有繼續醫療之必要，得由醫師認定或由勞雇雙方約定之⁷²。

第二項 工資補償及工資終結補償

遭受職業災害之勞工於醫療期間雖然無法從事工作，依照勞動基準法第五十九條第三款規定，雇主應按該勞工之「原領工資」予以補償。雇主依本規定所必須補償之金額，依勞動基準法施行細則第三十條規定，應於一般發給工資之日給與。

而所謂原領工資，依照勞動基準法施行細則第三十一條第一項規定，乃係指勞工之工資若為按日計酬者，則以勞工遭遇職業災害前一日在正常工作時間內所得之工資為其原領工資。惟若勞工之工資為按月計酬者，則以職業災害發生前之最近一個月正常工作時間所得工資除以三十，為其一日之原領工資⁷³。其次，考

⁷¹ 參見行院勞工委員會八十四年五月九日台勞動三字第 112297 號函令。

⁷² 參見內政部七十五年四月十八日台內勞字第 393467 號函令。

⁷³ 民國九十三年九月二十二日修正勞動基準法施行細則第三十一條，對於計月之原領工資，增加「正常」二字，與計日之原領工資作相同之解釋，以杜爭議。

慮罹患職業病者之特殊狀況，同條第二項特別規定，罹患職業病之勞工若依前述計算方式所得金額低於平均工資者，則以平均工資為其原領工資。至於非罹患職業病之勞工，是否可比照職業病勞工計其原領工資之疑問，依勞委會解釋函令意旨，以法無規定為由否決類推原則之適用⁷⁴。

勞工遭遇職災在醫療期間而無法工作者，雇主固然必須依本條之規定給與原領工資予以補償，但若是醫療期間過長或遙遙無法預期，若強制雇主負擔此種類似社會保障化的無限制責任亦非妥當，因此勞動基準法第五十九條第二款但書規定，於符合三個要件時，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，稱為工資終結補償，免除此項無止境的定期給付工資補償之責任。第一個要件是受災勞工醫療期間屆滿兩年仍未能痊癒，其次是尚未認定為法定殘廢，最後是勞工已喪失原有工作能力者。依照勞動基準法施行細則第三十二條規定，若雇主欲給付工資終結補償，應於決定後十五日內給與，在未給與前雇主仍應依規定繼續給付原領工資。

雇主對勞工給付了四十個月之工資終結補償後，依條文意旨僅免除雇主按月給付工資補償之法律效果。從而，職災勞工與雇主間之勞動契約關係仍依照、繼續有效存在。從而職災勞工如繼續接受診療或復健必要之醫療費用，雇主仍應予以負擔。此時因勞動基準法第十三條職災勞工醫療期間解僱禁止之規定，故主尚不得終止勞動契約。反之，倘勞工已無須再繼續醫療之必要時，則此期間即不在禁止解僱之列。此時若雇主欲與勞工終止勞動契約，仍須依勞動基準法第十一條有關資遣之規定，以第五款所定勞工不能勝任所擔任之工作為由，支付法定資遣費及預告期間後始能完成終止勞動契約之效果。

前述雇主以資遣之方式與職災勞工終止勞動契約，但九十一年四月二十八日職業災害勞工保護法生效後對此已有特別規定。依該法第二十三條第二款之規定：「非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：二、

⁷⁴ 參見行政院勞工委員會八十年九月二十五日台勞動三字第 25016 號函令。

職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。」及同法第二十五條第二項之規定：「雇主依第二十三條第二款，或勞工依第二十四條第一款規定終止勞動契約者，雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工退休金。」雇主應給付給該職災之勞工退休金。又因對職災勞工的特別保護，依照勞動基準法第五十五條第一項第二款規定，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，退休金加給百分之二十給付。

第三項 殘廢補償

勞工於治療終止後，經醫療院所審定殘廢後，此時雇主應依照勞動基準法第五十九條第三款規定，按其平均工資及殘廢程度，依勞工保險條例第五十四條及第五十五條之相關規定一次給予殘廢補償。不過此時勞資雙方之勞動契約關係仍然繼續有效存在，自不待言。雇主如欲終止本款殘廢勞工之勞動契約關係時，不得以勞動基準法第十一條辦理資遣，必須依照勞動基準法第五十四條第一項第二款規定，以退休金之計算方式終止勞動契約關係。至於退休金給付之金額，則除依勞動基準法第五十五條規定計其基數外，尚必須依同條第一項第二款規定加給百分之二十給付。

倘職災勞工因職災後自認工作不能勝任，由於勞動基準法沒有離職給予的規定，對職災勞工保護不周。職業災害勞工保護法特別賦予職災勞工終止契約之權利，可自己決定繼續留任或選擇清算年資領錢走人。該法第二十四條規定：「有下列情形之一者，職業災害勞工得終止勞動契約：一、經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。二、事業單位改組或轉讓，致事業單位消滅者。三、雇主未依第二十七條規定辦理者。四、對雇主依第二十七條規定安置之工作未能達成協議者。」職災勞工發動契約終止後，其法律效果規定在同法第二十五條第一項後段：「勞工依第二十四條第二款至第四款規定終止勞動契約者，雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工資遣費。」及同法第二項後段：「勞工依第二

十四條第一款規定終止勞動契約者，雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工退休金。」。

第四項 喪葬費與死亡補償

勞工因職災或職業病導致死亡時依照勞動基準法第五十九條第四款規定，勞工遭遇職業災害或罹患職業病導致死亡時，雇主必須給予其家屬五個月平均工資之喪葬費，另外並應一次給付其家屬四十個月平均工資作為死亡補償。有關補償費用之給付時間，則依同法施行細則第三十三條規定，為使家屬避免喪葬事宜之困窘與安定生活，雇主必須在受災勞工死亡後三日內給與喪葬費，死亡補償則必須在死亡後十五日內給付完畢。至於受領喪葬費及死亡補償家屬之順位，應依照以下之順位：一、配偶及子女，二、父母，三、祖父母，四、孫子女，五、兄弟、姊妹。

第一款 同一順位受領人有數人應如何分配

勞工遭遇職業災害致死亡，雇主應給予五個月本均工資之喪葬費及四十個月平均工資之死亡補償。而受領死亡補償權人之受領順位為：一、配偶及子女。二、父母。三、祖父母。四、孫子女。五、兄弟姊妹。而同一順位如有數人時，應如何分配，勞基法無明文規定。故依勞基法第一條，本法未規定者適用其他之法律規定，參酌民法第二百七十一條規定：「數人負同一債務或有同一債權，而其給付可分者，除法律另有規定或契約另有訂定外，應各平均分擔或分受之；其給付本不可分而變為可分者亦同。」從而平均分受死亡補償金，殆無疑義。

第二款 同一順位有一人或數人拋棄受領權後應如何分配

同一順位中有部分受領權人拋棄受領時，其原受領額應歸屬同一順位其他未拋棄者亦或由下一順位之人受領之？而同一順位之人全部拋棄時，是由下一順位之人受領亦或雇主即免為給付？此問題勞基法無明文規定，前者本文認應可類推

適用民法第一一七六條第一項之規定歸屬其他同順位之受領人。後者則應探求當事人之真意，若無解免雇主責任時，則類推用民法第一一七六條第六項前段由次順位之受領權人受領，應屬可行。

須注意者，依民法拋棄繼承者並不同拋棄受領死亡補償。蓋職災死亡補償金並非勞工之遺產，從而受領權人縱依民法規定拋棄繼承，則其受領死亡補償金文權利亦不此而消滅。而勞委會⁷⁵亦曾表示：「職災死亡補償係直接由遺屬受領非屬勞工之遺產，依勞動基準法第五十九條第四款規定，勞工遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。前項死亡補償係由該勞工遺屬直接受領補償，而非勞工遺產之一部分，自無民法上有關繼承規定之適用。」

第五項 請求權時效時效與終止契約之效力

勞基法上職業災害補償受領請求權，自「得受領之日」起兩年內不行使即告消滅⁷⁶，此乃民事法律關係上消滅時效之短期時效特別規定，其目的在於避免當事人間之法律關係陷於不安定，而早日確定當事人間之法律狀態。換言之，在職勞工固得向雇主請求，即便已離職之勞工在受領請求權發生之日起兩年內，亦隨時可向應負擔之雇主請求。尤應注意者，此請求權經過二年即告消滅，則應自事故日起算二年亦或自何時起算？本法第六十一條明文規定是從「得受領之日」起算。故以勞基法第五十九條各款之請求權而言各有不同，並非均自事故日起算，而須探討雇主應給付各款補償之日期自何時起算。再依民法第一百二十條第二項規定：「以日、星期、月或年定期間者，其始日不算入。」及同法第一百二十一條第一項規定：「以日、星期、月或年定期間者，以期間末日之終止，為期

⁷⁵ 參見行政院勞工委員會 80 年 11 月 14 日台(80)勞動三字第 29808 號函。

⁷⁶ 參見勞基法第六十一條：「第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。(第二項)受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。」。

間之終止」由雇主應給付日之次日起算計算二年屆滿。茲分別簡單討論如次：

壹、醫療補償

勞基法對雇主應給付之醫療補償未定有給付時間，應認實際發生支出必要費用時雇主即須予以補償，則醫療費用請求權時效消滅之起算點應自支出費用當天之次日起算二年。故只要有醫療之必要，前已述及包含醫治及療養即後續之治療行為，其時效消滅之起算點不斷從支出之次日起算，所以，若從事故日起算有可能早已超過二年。

貳、工資補償及工資終結補償

勞基法施行細則第三十三條規定：「雇主依本法第五十九條第二款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。」故自應發給工資日之次日起算二年不行使而消滅。且因勞工請領工資補償，須符合醫療中而不能工作始有工資補償之請求權，不論事業單位每月發薪幾次，其請求權之時效均為各期各自起算，各期各自終止。

其次，工資終結補償依同細則第三十二條規定：「依本法第五十九條第二款但書規定給付之補償，雇主應於決定後十五日內給與。在未給與前雇主仍應繼續為同款前段規定之補償。」依同法理，也可知其請求權之時效消滅。

參、殘廢補償

殘廢補償之請求權始期，依勞基法第五十九條第三款規定：「勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。」另依同性質之勞保條例第五十四條第一項之「經治療終止」及第二項之「領取職業傷病給付期滿，尙未痊愈」及同條例五十三條第二項之「治療滿一年」。而治療終止則依同條例細則七十七條規定：「本條例第五十三條第一項及第五十四條第一項所稱治療終止，指被保險人罹患之傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果之狀態。」實務上，乃由醫生於診斷證書上最後審定殘廢日一欄填上日期，則於次日起勞工已具備了請求權。

四、喪葬費及死亡補償

按「僱主依本法第五十九條第四款給與勞工之喪葬費應於死亡後三日內，死亡補償應於死亡後十五日內給付。」勞基法施行細則第三十三條定有明文，故應自死亡日之第四日及第十六日起算二年分別為喪葬費及死亡補償之請領時效。

第三節 勞工保險條例之給付規定

第一項 職業災害保險理論⁷⁷

職業災害保險乃是以僱主之無過失責任為原則，強制為其所屬之勞工投保，而由僱主負擔全額保險費，當勞工遭遇職業災害時能獲得即時的保險給付之保險制度，其理論基礎簡單討論如下：

第一款 職業風險理論

職業風險理論(Occupational Risk Theory)係指企業僱用勞工、購置機器設備與設立廠房之時，即被認定有職業災害之風險，不論僱主或勞工有無過失，僱主均需負補償之責任。故職業風險理論認為每一僱主均應負擔職業害補償之費用，並將其視為生產成本之一，而且可轉嫁在產品價格上。其理由認為僱主為創造利潤製造了社會上不可避免的風險，才導致勞工遭受到職業災害，故即使僱主無任何過失，勞工只要遭受職業災害時，僱主負責補償始符合公平正義。

此理論的主要缺點在於其認為勞工不必負擔任何職業災害費用，但這點顯然並不正確，由於僱主將保險費視為生產成本的一部份，為了付保險費，可能減緩調薪幅度，故此費用最終還是由勞工負擔。其次，依此理論運作之結果，職業災害發生率較高的企業會將保險費移轉到生產產品的售價上，但在競爭激烈的商業市場上，這類企業生存困難，故其費用最終還是由勞工負擔。

⁷⁷ 吳復新、劉見祥、蔡紹南，勞工福利與保險，國立空中大學，頁 241~243，1999 年。

第二款 社會調和理論

社會調和理論(Social Compromise Theory)認為，職業災害保險可以調和雇主與勞工間的損失及利益，意即透過職業災害保險的調和功能，使受災勞工以立即的獲得確定的職災保險給付之補償，迅速使勞工獲得給付，也有助於恢復健康，盡早回到工作崗位。免去了原有的曠日費時的訴訟，因而節省勞資間的無謂的勞力、時間、費用外，亦有助於調和勞資雙方間之緊張關係，並對社會整體之和諧而言也是良善而有助益。

第三款 最低社會成本理論

最低社會成本理論(Least Social Cost Theory)認為職業災害保險可使社會上因職業災害所導致的經濟損失減少到最低的程度，因為決定職業災害賠償的指導原則即是最低社會成本理論。企業所遵循的經驗費用率，就是一種減少職業災害事故發生的最大激勵誘因。Mr. E·H·Downey 教授於一九二四年提出此一理論時，認為決定賠償給付的指導原則乃係最少社會成本，並相信多數雇主均能將賠償費用併入其財貨及勞務價格中，但亦發現在機械工業中因職業災害導致傷殘，乃為不可避免之事實。而這些受傷者均能承擔其本身的經濟損失，或將之損失移轉分散於他人的，因為將所有職業災害費用加以平均分攤對任何人將不感到困難，因此賠償原則將職業災害費用與其他工資、機械及原料等項目，視為同一科目之生產直接費用，係最便利及最具效果的處理方式。當法律規定雇主對執行工作致死亡或傷殘者需負責時，雇主利用保險的方式保護自己，使職業災害對自己造成的損失最低，此為是有效的方法，也是最公平的費用分擔方法。

第四款 身分確定理論

身分確定理論(The Status Theory)係指勞工在執行職務時發職業災害事故，時，基於雇主對勞工因工作引起受傷的原因有密切關係，故勞工應具有請求職災

補償之權利，此一資格建立在雇主基於勞動契約需負起對勞工的照顧保護義務，故雇主基於此一身分角色，勞工如遭遇職業災害自應負起職災補償之責。

我國職業災害補償制度並未完全納入社會保險中，係由勞基法之職業災害補償與勞工保險中之職業災害保險並存，而仍以勞動基準法之補償為主要制度。因此，我國職業災害補償採取職業風險理論之意味仍然濃厚，由於強調個別企業責任之情形下，在個別企業無力負擔或不願負擔時，仍無法避免由國家公權力之介入，或由受災勞工及其家屬透過訴訟之方式，取得補償給付，仍有無法確保勞工權益及未能達到社會成本與社會調和之功能。本文認為從各國目前職業災害補償立法之型態而言，對於職業災害補償已採取社會保險方式的國家而言，已排除職業災害風險理論之適用，並注入社會連帶責任之概念，將職業災害補償風險由個別雇主責任分散至集體雇主共同承擔，具有企業危險責任分散及國家提供國民社會安全之意義，而降低雇主可責難性之色彩。

第二項 勞工保險之相關規定

我國對於職業災害保險並未單獨立法，自始即合併於勞工保險條例中，創辦之初係於民國三十九年由台灣省以制定「台灣省勞工保險辦法」之行政命令方式辦理，其保險業務係委由臺灣人壽保險公司專設「勞工保險部」承辦⁷⁸。及至民國四十七年中央立法後，乃於民國四十九年四月十六日正式成立「臺灣省勞工保險局」，專責辦理勞工保險業務，其主管機關明定為兩級，在中央為內政部，在省（市）為省（市）社會處（局），至於業務、財務及爭議事項等之監理審議等，則由「勞工保險監理委員會」司其職。制定勞工保險條例後，將我國勞工保險正式帶入法制化的新紀元，歷經民國五十七年、六十二年、六十八年、七十七年、八十四年、八十九年及九十二兩次等計八次之增修訂，另於民國八十三年配合全民健康保險制度的實施，原屬於勞工保險條例之非雇主完全負擔部分之普通

⁷⁸ 參見勞保局組織沿革，網路資源，勞保局網站 <http://www.bli.gov.tw/sub.asp?a=0000103>。

醫療給付，納入全民健康保險體系⁷⁹。

勞工保險條例自民國四十七年制定後，與職業災害補償有關之規定陸續修訂主要重點包括適用對象、職業災害保險費負擔之調整、醫療保險給付之調整及職業災害保險給付等等，修訂說明分述以下各款：

第一款 強制投保之適用對象

目前勞工保險之強制適對象有僱用勞工人數在五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場及交通、公用事業，尚有公司、行號及新聞、文化、公益及合作事業，並將政府機關及公私立學校約聘僱人員、政府登記有案之職業訓練機構受訓技工、職業工人與專業漁撈勞動者均納入強制保險⁸⁰。又為擴大投保的範圍，在勞保條例之修正草案中，已將最低僱用人數刪除⁸¹，換言之，未來新法通過之後，即使雇主只僱用一名勞工也必需盡投保之義務。從勞工保險開辦之初投保單位有五百四十個，被保險人十二萬八千餘人，至今投保單位達四十六萬七千多個(467,479)，而被保險人達八百八十三萬多人(8,838,231)⁸²。

⁷⁹ 林江風，繼往開來精益求精勞工保險~創辦 40 週年之回顧與前瞻，勞工保險創辦 40 週年紀念專輯，頁 46-53，1990 年。

⁸⁰ 參見勞工保險條例第六條：「年滿十五歲以上，六十歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：「一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。五、受僱從事漁業生產之勞動者。六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿十五歲勞工亦適用之。前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。」。

⁸¹ 勞工保險條例部分條文修正草案條文對照表，立法院第 6 屆第 3 會期第 13 次會議議案關係文書院總第 468 號 政府提案第 10528 號。

⁸² 參見勞保局統計月報表，網路資源，勞保局網站，

第二款 勞工保險職業災害給付之要件

第一目 需被保險人因執行職務所致

勞工保險之被保險人必需是因執行職務而致傷害或疾病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中，或者是因為職業病才具備請領職業災害保險現金給付之資格。上述判斷傷病是否符合職業災害事故乃依被保險人執行職務致傷病審查準則，而職業病之種類分類表該條例亦另設有規定⁸³。

第二目 勞工保險職業災害給付之種類與內容

壹、醫療給付

醫療給付分門診及住院診療⁸⁴，規定在勞保條例第三十九條至第五十二條五十二條。醫療給付對被保險人並非現金給付，乃由被保險人在保險人之特約醫療院所得到的實質的醫療處置後，保險人才向該其特約醫療院所現金給付。而醫療給付原包含普通醫療及職災醫療，於八十四年三月全民健保開辦後，普通醫療即停止適用⁸⁵。

貳、傷病給付

http://www.bli.gov.tw/attachment_file/report/month/09611/1181101010.htm。

⁸³參見勞工保險條例第三十四條：「(第一項)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，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。職業病種類表如附表一。(第二項)前項因執行職務而致傷病之審查準則，由中央主管機關定之。」

⁸⁴參見勞工保險條例第三十九條：「醫療給付分門診及住院診療。」。

⁸⁵參見勞工保險條例第七十六條之一：「本條例第二條、第三十一條、第三十二條及第三十九條至第五十二條有關生育給付分娩費及普通事故保險醫療給付部分，於全民健康保險施行後，停止適用。」

被保險人必需是因執行職務而致傷害或疾病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中，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，於勞工保險條例第三十四條定有明文。而同條例第三十六條復規定：「職業傷害補償費及職業病補償費，均按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次；如經過一年尚未痊癒者，其職業傷害或職業病補償費減為平均月投保薪資之半數，但以一年為限。」另如被保險人已領足第三十五條或第三十六條規定之保險給付，期滿仍未痊癒，經保險人自設或特約醫院診斷為永不能復原者，得視傷病情形申請繼續治療或依本條例有關規定，請領殘廢給付，勞工保險條例第三十八條訂有明文。

參、殘廢給付

被保險人因職業傷害或罹患職業病，經治療終止後，如身體遺存障害，適合殘廢給付標準表規定之項目，並經保險人自設或特約醫院診斷為永久殘廢者，依同表規定之殘廢等級及給付標準，增給百分之五十，一次請領殘廢補償費。而被保險人領取職業傷病給付期滿，尚未痊愈，如身體遺存障害，適合殘廢給付標準表規定之項目，並經保險人自設或特約醫院診斷為永不能復原者，亦得得比照前述之方式辦理殘廢之現金給付。其次，被保險人殘廢之等級、項目及給付之日數依照殘廢等級標準表計算，而被保險人如同時適合殘廢給付標準表之任何兩項目以上時之升等計算及被保險人後來殘廢程度加重者之計算，均依該條例第五十五條規定計算⁸⁶。最後，倘被保險人領取殘廢給付，不能繼續從事工作者，其保險

⁸⁶ 參見勞工保險條例第五十五條：「殘廢給付依左列規定，審核辦理之：一、被保險人身體遺存障害，適合殘廢給付標準表之任何一項目時，按各該項目之殘廢等級給與之。

二、被保險人身體遺存障害，同時適合殘廢給付標準表之任何兩項目以上時，除依第三款至第六款規定辦理外，按其最高殘廢等級給與之。

三、被保險人身體遺存障害，同時適合殘廢給付標準表之第十四等級至第一等級間任何兩項目以上時，按其最高殘廢等級再升一等級給與之。但最高等級為第一等級時，按第一等級給與之。

四、被保險人身體遺存障害，同時適合殘廢給付標準表之第八等級至第一等級間任何兩項目以上時，按其最高殘廢等級再升兩等級給與之。但最高等級為第二等級以上時，按第一等級給與之。

效力即行終止⁸⁷。

肆、死亡給付

勞工保險條例第六十四條有關因職業傷害或罹患職業病死亡時之喪葬津貼及遺囑津貼規定，被保險人因職業傷害或罹患職業病而致死亡者。不論其保險年資，除按其平均月投保薪資，一次發給喪葬津貼五個月外，遺有配偶、子女及父母、祖父母或專受其扶養之孫子女及兄弟、姊妹者，並給與遺屬津貼四十個月。而受領遺屬津貼之順序於同條例第六十五條規定，一、配偶及子女，二、父母，三、祖父母，四、孫子女，五、兄弟、姊妹。

五、被保險人身體遺存障害，同時適合殘廢給付標準表之第五等級至第一等級間任何兩項目以上時，按其最高殘廢等級再升三等級給與之。但最高等級為第三等級以上時，按第一等級給與之。

六、被保險人身體遺存障害，不適合殘廢給付標準表所定之各項目時，得衡量其殘廢程度，比照同表所定之身體障害狀態，定其殘廢等級。

七、依第三款至第六款規定所核定之殘廢給付，超過各該等級殘廢分別計算後之合計額時，應按其合計額給與之。

八、被保險人之身體原已局部殘廢，再因傷害或疾病致身體之同一部位殘廢程度加重者，一律依照殘廢給付標準表規定，按其加重後殘廢給付日數，發給殘廢給付。但原已局部殘廢部分，依殘廢給付標準表規定所核定之給付日數，應予扣除。

九、被保險人之身體原已局部殘廢，再因傷害或疾病致身體之同一部位殘廢程度加重，同時其不同部位又成殘廢者，一律依殘廢給付標準表，按第一款至第六款規定所核定之殘廢給付日數，發給殘廢給付。但原已局部殘廢部分，依殘廢給付標準表規定所核定之給付日數，應予扣除。

十、第八款及第九款規定之被保險人身體殘廢程度加重之原因，係職業傷害或罹患職業病所致者，按各該款之規定所核定之殘廢給付日數，增給百分之五十。」。

⁸⁷ 參見勞工保險條例第五十七條規定。

第四節 職業災害勞工保護法之規定

第一項 立法理由與概說

第一款 立法理由與目的

職業災害勞工保護法第一條明文揭示，為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，爰制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。我國每年發生職業災害之件數及機率有逐年增加之趨勢，職災勞工經常為家庭經濟重要來源之一，發生職業災害後往往讓家庭陷入生活困頓，為擴大保障職業災害勞工及其家屬之生活保障，於民國九十年十月通過本法，並於九十一年四月二十八日正式施行，而本法第一條即明白指出了本法之立法目的。

第二款 經費來源

本法第三條規定，中央主管機關應自勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥專款，作為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，不受勞工保險條例第六十七條第二項規定之限制⁸⁸，其會計業務應單獨辦理。前項專款，除循預算程序由勞工保險基金職業災害保險收支結餘一次提撥之金額外，並按年由上年度收支結餘提撥百分之四十以上，百分之六十以下之金額。對於未加入勞工保險而遭遇職業災害勞工之補助經費，同法第四條復規定，

⁸⁸ 參見勞工保險條例第六十七條：「勞工保險基金，經勞工保險監理委員會之通過，得為左列之運用：一、對於公債、庫券及公司債之投資。二、存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構。三、自設勞保醫院之投資及特約公立醫院勞保病房整修之貸款；其辦法，由中央主管機關定之。四、對於被保險人之貸款。五、政府核准有利於本基金收入之投資。勞工保險基金除作為前項運用及保險給付支出外，不得移作他用或轉移處分；其管理辦法，由中央主管機關定之。基金之收支、運用情形及其積存數額，應由保險人報請中央主管機關按年公告之。第一項第四款對於被保險人之貸款資格、用途、額度、利率、期限及還款方式等事項，應由保險人報請中央主管機關公告之。」

中央主管機關應編列專款預算，作為補助未加入勞工保險而遭遇職業災害勞工之用，其會計業務應單獨辦理。依第三十三條及第三十四條所處之罰鍰，應撥入前項專款。

第三款 雇主負推定過失責任

本法第七條規定：「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。」由本條之規定觀之，將原本主張侵權行為責任屬於勞工須負之舉証責任移轉給雇主。提升雇主侵權行為責任歸責程度，因推定過失責任，有利於勞工主張雇主有過失而讓雇主負侵權行為責任，固值肯定。然就職業災害之補償制度之歸責程度分為無過失、有過失及故意。其中無過失之補償於勞動基準法第五十九條設有規定，至於有過失及故意之賠償則規定於民法第一百八十四條，於該條第二項不只是推定過失，且亦可為勞工向雇主之請求權基礎。於此情況，本文以為對於職業災害之補償割度已達兼顧勞工與雇主之公平考量，是否有必要另外制定職業災害勞工保護法第七條，似值商榷。

第二項 職業災害勞工保護法之各項補助規定

第一款 補充性質之補助請求權

對於未加入勞保而遭遇職災之勞工的補助在第六條規定：「（第一項）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。（第二項）前項補助，應扣除雇主已支付之補償金額。（第三項）依第一項申請殘廢補助者，其身體遺存障害須適合勞工保險殘廢給付標準表第一等級至第十等級規定之項目及給付標準。（第四項）雇主依勞動基準法規定給予職業災害補償時，第一項之補助得予抵充。」

第二款 其他相關之補助及生活津貼

本法第八條規定，勞工保險之被保險人，在保險有效期間，於本法施行後遭遇職業災害，得向勞工保險局申請下列補助分以下二目討論：

第一目 得請領之補助

勞工保險之被保險人，在保險有效期間，因職業災害得向勞保局申請下列四種補助：其一，若因職業災害致身體遺存障害，必需使用輔助器具，且未依其他法令規定領取器具補助，得請領器具補助；其二，若因職業災害致喪失全部或部分生活自理能力，確需他人照顧，且未依其他法令規定領取有關補助，得請領看護補助；其三，因職業災害死亡，得給予其家屬必要之補助；其四，其他經中央主管機關核定有關職業災害勞工之補助。

第二目 得請領之津貼

勞工保險之被保險人，在保險有效期間，遭遇職業災害，得向勞工保險局申請因罹患職業疾病，喪失部分或全部工作能力，經請領勞工保險各項職業災害給付後，得請領生活津貼；其次，若因職業災害致身體遺存障害，喪失部分或全部工作能力，適合勞工保險殘廢給付標準表第一等級至第七等級規定之項目，得請領殘廢生活津貼；再則，如發生職業災害後，參加職業訓練期間，未請領訓練補助津貼或前二款之生活津貼，得請領生活津貼。

又基於職業病之潛伏期難以預料，往往發現於勞工離職後但於在職期間既已發生，遂於本法第八條第二項作如下之規定以茲保護。勞工保險效力終止後，勞工保險被保險人，經醫師診斷罹患職業疾病，且該職業疾病係於保險有效期間所致，且未請領勞工保險給付及不能繼續從事工作者，得請領生活津貼。勞工保

險之被保險人請領以上之補助及津貼，最多合計不能超過五年；而未加入勞工保險者，發生職業災害符合以上之規定，最多以三年為限⁸⁹。

又依 91.04.10 行政院勞工委員會令：訂定「職業災害勞工補助及核發辦法」將得申請之種類、給付之條件及給付之金額整理如下表：

表 1：職災勞工保護法補助內容一覽表

項目	給付種類	給付條件	給付內容
一	職業疾病生活津貼 (8 I 1)	1.罹患職業疾病，請領傷病給付期滿或殘廢給付。 2.符合第一級至十五等級	1.一級至三級且喪失全部工作能力每月六千元。 2.二級至七級，或合併升為第一等級，且喪失部分工作能力者，每月四千元。 3.八級至十級且喪失部分工作能力每月二千元。 4.職業疾病尚未成殘或障害狀態相當於十一級至十五級且喪失部分工作能力每月發給一千元。
二	身體障害生活津貼 (8 I 2)	1.職業傷害或罹患職業疾病，請領害傷病給付期滿。 2.符合第一級至七級	1.一級至三級且喪失全部工作能力每月六千元。 2.二級至七級，或合併升為一等級，且喪失部分工作能力者，每月四千元。
以上僅得擇一領取			
三	職業病生活津貼 (8 II)	1.本法施行後離職退保，經證明係保險有效期間所致。	1.一級至三級且喪失全部工作能力每月六千元。 2.二級至七級，或合併升為第一等級，且

⁸⁹ 參見職業災害勞工保護法第九條。

		<p>2.經診斷身體遺存障害不能繼續從事工作。</p> <p>3 未請領同一疾病之殘廢給付。</p>	<p>喪失部分工作能力者，每月四千元。</p> <p>3.八級至十級且喪失部分工作能力每月二千元。</p> <p>4.十一級至十五級且喪失部分工作能力每月發給一千元。</p>
四	<p>職業訓練生活津貼</p> <p>(8 I 3)</p>	<p>1.職業傷害或罹患職業病二級至十五級</p> <p>2.參加政府認可之職訓每月逾 120 小時。</p> <p>3.未領取其他訓練津貼或前二種生活津貼。</p>	<p>1.二級至七級殘者每月一萬二千元。</p> <p>2.八級至十級殘者每月八千元。</p> <p>3.十一級至十五級殘者每月六千元。</p> <p>4.以上自初次受訓起5年內以發給24個月為限。</p>
五	<p>看護補助</p> <p>(8 I 5)</p>	<p>1.終身不能從事工作，經常需醫療護理及專人週密監護或維持生命必要之日常生活活動需人扶助。</p> <p>2.符合精神神經障害系列、胸腹部臟器障害系列及身體皮膚排汗功能喪失第一等級及第二等級障害標準。</p>	<p>每月八千元</p>
六	<p>家屬補助</p> <p>(8 I 6)</p>	<p>1.職災勞工死亡，遺有受其扶養之配偶、子女或父母。</p> <p>2.家庭生活困難者。</p>	<p>發給 10 萬元</p>

資料來源：本研究根據相關法令自行整理

第三項 小結

如前所述，本文以為職業災害勞工保護法第七條，恐有疊床架屋之嫌，似值商榷。

雖然職保法的訂定在一定程度上對罹災勞工之保護有所助益，且勞基法第七章職業專章中之規定尚有不足之處，故在適用上必須依據第一條之規定藉助民法、勞工保險條例、職保法或勞安法之相關規定。惟此四種法規之立法目的、適用行業、給付對象及義務人均不盡相同，以致造成適用上之爭議。綜觀其內容規定有規範勞僱關係者⁹⁰、勞工保險者⁹¹、政府救助者⁹²、勞工安全衛生者⁹³、甚至民事訴訟者⁹⁴、且條文重複或修正勞基法⁹⁵及民法⁹⁶之規定，不僅立法技術粗陋，且法律架構體系紋亂，實有加以釐請之必要⁹⁷。

⁹⁰ 參見職災勞工保護法第七條。

⁹¹ 參見職災勞工保護法第八條及第三十條。

⁹² 參見職災勞工保護法第六條及第九條。

⁹³ 參見職災勞工保護法第十條及第十九條。

⁹⁴ 參見職災勞工保護法第三十二條。

⁹⁵ 參見職災勞工保護法第二十八條及第二十九條。

⁹⁶ 參見職災勞工保護法第七條。

⁹⁷ 王惠玲，職災勞工保護法-政府的短線立法，政策論壇電子報第 33 號，2002 年 6 月。