

第四章 承攬關係中職業災害補償相關問題

第一節 勞基法第六十二條連帶補償責任

第一項 事業單位依勞基法第六十二條負連帶補償責任

勞動基準法第六十二條第一項規定，事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。依上開之規定，就其文義觀之，須與最後承攬人負連帶責任者，僅為承攬人或中間承攬人，似不包括事業單位在內。惟觀其立法理由「事業單位有以其事業交予他人承攬者，他人亦有將所承攬之工作，再次交予他人承攬者，事業單位對於交予他人承攬之工作所生職業災害，應與承攬人，以下各次承攬人負連帶責任。事業單位或各次承攬人就職業災害所支付之補償費得向最後承攬人求償。」，故學者認為第六十二條之未明文規定事業單位應負連帶責任，為立法上之疏漏，其理由有五，討論如下：

(一)雖然在第一項規定之文義僅提及承攬人、中間承攬人，應與最後承攬人，負雇主的連帶補償責任，並未明文將事業單位本身列入。但另一方面同條第二項復規定，事業單位若為前項之職業災害補償後，就其補償部分，得向最後承攬人求償，顯見此乃必需以事業單位有連帶補償責任為前提。

(二)參酌行政院所提草案說明：「事業單位以其事業交人承攬者，他人亦有將所承攬之工作，再次交與他人承攬者，事業單位對於交與他人之工作所生職業災害，應與承攬人，以下各次承攬人負連帶責任。」。

(三)而立法院審查會的修正說明則為「在目前工業社會中，事業單位將事業之一部份招人承攬或經數次轉包，乃屬必然，為使勞工因職業災害之補償能獲確保，各中間承攬人均須負連帶責任，而事業單位所為此項職業災害補償之部分，亦得

向最後承攬人求償，方屬合理，…」。

(四)嗣行政院勞工委員會於八十一年以令函⁹⁸明白表示，事業單位以其事業招人承攬時，對於交與他人承攬之工作所生職業災害，「事業單位」、承攬人及中間承攬人，均應與最後承攬人負連帶補償責任。

(五)另最高法院於八十四年亦認為⁹⁹，按勞基法第六十二條第一項之規定，就其字面觀之，須與最後承攬人負連帶責任者，似僅為承攬人或中間承攬人，而不包括事業單位在內，惟其立法理由在於規定事業單位以其事業交予他人承攬，或他人再將所承攬之工作，再次交予他人承攬時，「事業單位」對於交予他人承攬之工作所生職業災害，均與承攬人及以下各次承攬人負連帶補償責任。此由該條第二項係規定：「事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。」益見招人承攬之事業單位應連帶負職業災害補償責任，並不以該事業單位就該職業災害有過失為要件。

基於上揭之理由，第六十二條第一項之未明文規定事業單位應負職業災害連帶補償之責，顯為立法疏忽，為法律漏洞，吾人應肯認事業單位亦有連帶補償責任。

第二項 事業單位以其「事業」招人承攬為前提

勞基法第六十二條課予事業單位連帶補償責任，以「事業單位以其事業招人承攬」為前提。原因乃因事業單位一方面既然對其事業、營業其有專業知識，客觀上也才有預防職業災害之可能。二方面事業單位既然藉由轉承攬其事業而仍能獲取經濟上之利益，本於「利益之所在，風險之所在」法理，則法律上課予事業單位補償責任，亦屬當然。因此，當定作人在一般情形或在客觀上根本不具備實施工作之專業知識技能時，從而亦無法對承攬工作有適當的監督以避免職業災害

⁹⁸ 參見行政院勞工委員會 81 年 1 月 30 日台 81 勞動三字第 22262 號函。

⁹⁹ 參見最高法院 84 年度台上字第 2727 號民事判決。

之發生時，法律上亦無法期待其盡防止職災之責。又事業單位的某部分活動，若與其營利並無任何直接或間接的關聯，課以定作人職災補償之連帶責任，恐亦將欠缺正當性¹⁰⁰。實務上有台灣高等法院亦採此相同見解認¹⁰¹，查被上訴人黑松公司以飲料、食品之產銷為主要營業之法人，其所營業中並未包含油漆工程之施作在內，此有經濟部發給公司執照之記載足稽，又系爭之油漆工程，乃黑松公司自己廠房之裝璜施工，尤非黑松公司所憑獲取利潤之經濟活動，此亦為二造所不爭執之事實，由此觀之，黑松公司雖將其廠房之油漆交由被上訴人○○公司承作，但該油漆工程既非黑松公司固有之「所營事業」，黑松公司對於油漆工程施作之專業知識及危險均無所知，則黑松公司對於該油漆工程而言，自非勞工安全衛生法第十六條所稱「招人承攬之事業單位」。

惟上述之學說及實務見解於九十一年四月二十八日職業災害勞工保護法施行後有了不一樣的規定。該法第三十一條第一項已不稱「以其事業招人承攬」而明文規定「事業單位以其工作交付承攬者」，似已不論是否為事業單位之全部或一部事業，而將該條之適用範圍擴大至事業單位委由他人承攬之所有工作。另最高法院判決亦謂¹⁰²：「勞基法第六十二條及勞安法第十六條所稱之事業，即不以其主要事業為限，舉凡有關廠房、設備之檢修、保養、營造及增添機器、設備之安裝等，既屬公司所有，自屬前開法條所稱事業之範圍。」該判決實已將勞基法第六十二條之適用範圍擴張至與公司所有之機器設備有關之工程。

又該法第三十一條第一項規定：「事業單位以其工作交付承攬者，承攬人就承攬部分所使用之勞工，應與事業單位連帶負職業災害補償之責任。再承攬者，亦同。」上述規定亦解決前開勞基法第六十二條規定之連帶責任是否須以「再承攬」為要件之問題，是只要事業單位有將工作交付承攬，不論是否有再承攬，對

¹⁰⁰ 承攬關係中職災補償責任~最高法院九十年度台上字第九四八號民事判決評釋，林更盛，台灣本法學，第 84 期，頁 68，2002 年 5 月。

¹⁰¹ 台灣高等法院八六年勞上字第五一號判決；轉引自同前註，註 9。

¹⁰² 參見最高法院 92 年上字第 308 號民事判決。

於交與他人承攬之工作所生職業災害，事業單位、承攬人及中間承攬人，均應與最後承攬人負連帶補償責任。

第二節 最後承攬人乃為最終需負補償責任者¹⁰³

第一項 連帶債務人同免其責致追償無門

勞基法第六十二條第二項規定，事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。就此規定立法上使事業單位、承攬人、中間承攬人及最後承攬人¹⁰⁴共負連帶補償責任，純粹以擴大雇主責任之對象以便利職災勞工進行追償，且透過連帶債務人之內部求償機制，使職災勞工之雇主負起最終之補償責任。由於事業單位、承攬人、中間承攬人內部並無應分擔額度之規定，故連帶債務未全部履行前，全體債務人仍負連帶責任。又債權人向連帶債務人中之一人免除債務，而無消滅全部債務之意思表示者，除該債務人應分擔之部分外，他債務人仍不免其責任，固為民法第二百七十三條第二項及第二百七十六條第一項所明文規定。然若他債務人如事業單位、承攬人、及中間承攬人應分擔部分，而債權人向應分擔部分之債務人如職業災害勞工之雇主，表示免除債務時，其他債務人也同享該債務免除之利益。在此原則下，勞工如與最後承攬人和解而為全部或部分請求權之拋棄時，則其對事業單位或中間承攬人職災補償之請求權亦同時消滅。茲舉一則高等法院之案例供參考。○○水電公司承攬某大學清理水塔工程後，再由乙○○承攬，而乙○○僱用某甲執行清潔水塔工程，詎料，甲於工作中不慎墜落受傷，意外發生後，甲因限於乙之資力問題就該事故之醫療費用及全部補償先以二十萬元與乙達成和解，嗣後又再行起訴請求對齊得公司及乙連帶給付職業災害工資補償、殘廢補償計二百二十一萬

¹⁰³ 參考陳金泉，職業災害實務爭議案例解析，<http://www.kcchen.com.tw/>

¹⁰⁴ 職災勞工保護法第三十一條改稱之為「職業災害勞工之雇主」，較最後承攬人語意較為精準。

三千五百元。台灣高等法院於判決書¹⁰⁵略謂：「查上訴人主張，被上訴人齊得公司為向東吳大學承攬系爭清洗水塔工作之承攬人，其再將工作交由被上訴人乙○○承攬，應與被上訴人乙○○就本件職業災害補償負連帶賠償責任，被上訴人對於齊得公司將工作交由乙○○負責招募工人完成，乙○○為中間承攬人乙節，既不爭執，則依上開規定，被上訴人齊得公司於賠償損害時，對於被上訴人乙○○，即有求償權而無應分擔之部分，則債權人即上訴人向有負擔部分之債務人乙○○免除部分債務時，他債務人即被上訴人齊得公司即因而就免除部分亦同免其責任。而未免除之二十萬元，因連帶債務人之乙○○已為清償，該連帶債務即告消滅，齊得公司已無庸負責。」、「上訴人與被上訴人乙○○就本件事務以乙○○給付二十萬元為條件達成和解，該筆款項亦經付訖，為兩造所不爭，則上訴人自應受該和解契約之拘束，其再行起訴請求乙○○給付職業災害工資補償、殘廢補償計二百二十一萬三千五百元，為無理由，應予駁回。」。

基於上述之原因職業災害勞工千萬不可因雇主較無資力或因其他人情上之考量，而疏未對自己的雇主主張補償請求權。嗣罹於時效後對於其他的連帶債務人同免其責，造成追償無門的窘境。

第二項 請求權罹於時效造成毀滅性的效果

與上述情形相同者，當勞工對雇主之補償請求權已罹於時效消滅時，縱使對事業單位、承攬人、及中間承攬人之請求權仍在時效期間內，勞工也不得再對事業單位或承攬人請求補償。實務見解有最高法院決¹⁰⁶稱：「事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任；事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬

¹⁰⁵ 參見臺灣高等法院九十年度勞上字第 33 號民事判決。

¹⁰⁶ 參見最高法院八十六年度台上字第 1524 號民事判決。

人求償；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，勞動基準法第六十二條第一項、第二項、第六十一條第一項定有明文。由此可知實質上負補償責任之人為最後承攬人。由於事業單位與最後承攬人所負為連帶債務且事業單位並無內部分擔額可言，故受領補償權人對最後承攬人之請求權若已逾二年消滅時效，自不得再向事業單位要求負連帶補償責任。」。

綜上，勞工於發生職業災害後，一定必須在時效消滅前對僱主、所有包商及事業單位一併請求，且於和解時切勿以為，與僱主和解後能夠再向其他包商或事業單位主張任何權利。

第三項 職災勞工之僱主亦不可向有過失之事業單位或承攬人求償

倘職災發生之原因係不可歸責於僱主(最後承攬人)時，如係可歸責於事業單位或中間承攬人之情形時，本於職災勞工之僱主應負最終補償責任之立法意旨，最後承攬人亦不可向有過失之前手求償。最高法院¹⁰⁷對此有說明：「職業災害補償制度之另一特質乃在排除代位權之適用，即受僱人得兼領職業災害補償金及對於侵權行為人之損害賠償。簡言之，受僱人於受領補償後，不因此喪失其對侵害行為人之損害賠償請求權。足見僱主之職業災害補償責任，乃屬法定之無過失責任甚明。且勞動基準法第六十二條規定之立法意旨，其第一項規定：「事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部份所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定僱主應負職業災害補償之責任。」。核其立法真意，係為給予勞工更充分之保障，始規定事業單位或承攬人應與最後承攬人（即僱主）對勞工連帶負職業災害補償之責任。因職業災害補償本係僱主對勞工應負之法定無過失責任，故於同條第二項始規定：「事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人（即僱主）求償」，即明示勞工職業災害補償之最終責任應係僱主之責任，已

¹⁰⁷ 參見最高法院八十七年台上字第 1949 號民事判決。

與同法第五十九條之職業災害補償無過失責任制度相呼應。由上開「得向最後承攬人求償」之文義，足見最後應就職業災害負擔補償責任之人為「最後承攬人」。上訴人雖主張依該二項所為之「求償」規定，即明示勞動基準法立法意旨係令職業災害所發生工作範圍之雇主負最終之職業災害補償責任。故對於職業災害發生無過失責任之雇主依勞動基準法第六十二條第一項規定對勞工為職業災害補償後，依據勞動基準法第六十二條第二項之法理，可向對於職業災害發生有過失責任之雇主為求償云云。惟職業災害補償制度係採取排除代位權適用之特別制度。苟該第二項規定有上訴人所稱雇主給付職業災害補償後，得向有過失之事業單位行使損害賠償請求權，則事業單位是否即可免除受害之受僱人對其損害賠償之請求，即生疑義。如可免除，不啻剝奪受害之受僱人對侵權行為人之損害賠償請求權。如不可免除，則無異使有過失之事業單位同時負有損害賠償責任及職業災害之補償責任二重賠償責任，顯非立法之本旨。」

第四項 事業單位就其補償部分得否依內部約定向承攬人或中間承攬人求償

依勞基法第六十二條第二項規定：「事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。」，事業單位先對勞工為災害補償後就其所補償之金額向最後承攬人求償，法律依據明確固無疑義。惟實務上事業單位招人承攬時，通常最後承攬人為較無資力之人，事業單位恐日後對其求償不易，遂於承攬契約中將職災補償責任轉嫁約定由承攬人負擔（如約定應由包商承擔職業災害補償責任，概與業主無涉等），此項內部轉嫁責任之約定固然不能對抗勞工，勞工仍得依勞基法第六十二條第一項規定向事業單位請求職災補償，而事業單位於對勞工補償後本於與承攬人責任轉嫁之內部約定，當然亦得向任何承攬人為內部之求償，不因承攬人又再轉包予中間承攬人及最後承攬人而有不同。職災之勞工向「最後承攬人」求償乃係依勞基法第六十二條第二項規定，與事業單位與承攬人間之內部責任轉嫁之約定並不相衝突，只要

該內部求償（責任轉嫁）之約定不使勞工之法定權益受到損害，應無不准事業單位與承攬人為內部求償約定之理。惟臺灣板橋地方法院¹⁰⁸認為事業單位先為補償後，依勞基法第六十二條第二項規定「只能」向「最後承攬人」求償，而不許向「承攬人」（或中間承攬人）依內部約定求償之見解者：「綜上所述，系爭工程合約條款第十條第四款係違反民法誠信原則、強制規定，並顯失公平，自屬無效，原告應依勞動基準法第六十二條之規定負勞災補償之法定連帶補償責任，且此項法定連帶責任之內部分擔，僅得向最後承攬人求償之。原告依系爭工程合約第十條第四款，請求被告給付三百萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。至原告另稱被告未經其同意，擅將工程轉包予他人等情，乃是否構成債務不履行之問題，原告應另為適法之主張，附此敘明。」

第五項 承攬人(中間承攬及最後承攬人)是否以適用勞基法為限

如前所述，事業單位以其事業委外招人承攬而應與承攬人負連帶責任者，必以該事業單位為適用勞基法之行業為限¹⁰⁹。然承攬人、中間承攬人及最後承攬人是否亦應以適用勞基法之行業為限，始有勞基法第六十二條規定之適用，實務上頗茲疑義。在建國啤酒廠職災索賠案例中，事業單位臺灣省菸酒公賣局建國啤酒廠將其廠內有關高壓電器設備之保養維護工作委由復華機電顧問公司承攬，復華機電顧問公司受雇勞工於民國八十一年一月十一日執行該承攬工作時發生職業災害，嗣勞工以事業單位建國啤酒廠及雇主即承攬人復華機電顧問公司為共同被告提起連帶給付職災補償金訴訟。原審台灣高等法院以「復華公司依中華民國行業標準分類為『工程顧問類』¹¹⁰，非屬適用勞基法之行業，亦無勞基法第六十二

¹⁰⁸ 參見臺灣板橋地方法院九十三年度訴字第 687 號民事判。

¹⁰⁹ 參見最高法院八十八年台上字第 637 號民事判決。

¹¹⁰ 按「顧問服務業」依行政院勞委會八十六年十月卅日台八十六勞動一字第○四七四九四號公

條第一項規定之適用，則勞工（古瑞勇）依勞基法第六十二條第一項規定，請求復華公司與建國啤酒廠連帶負職災補償責任，自屬無據。」因以駁回勞工之請求。

案經勞工上訴第三審後最高法院¹¹¹認為：「勞基法第六十二條第一項規定，事業單位以其事業招人承攬，若有職業災害發生時，原事業單位即應與承攬人連帶負職業災害補償責任。勞工一再主張：該條規定之承攬人，並不以有適用勞基法行業為限，縱復華公司非適用勞基法行業，亦無礙建國啤酒廠應與復華公司依該規定連帶負職業災害補償責任等語，不失為一種重要之攻擊方法等情，所稱有無可採，與認定復華公司與建國啤酒廠是否應連帶負職業災害補償責任，亦至有關係，原審未詳予論及，遽以復華公司非係適用勞基法之行業，即認古瑞勇不得請求復華公司與建國啤酒廠連帶負職災補償責任，未免速斷。」因此將原判決廢棄發回台灣高等法院更審¹¹²。

嗣台灣高等法院依上揭最高法院發回意旨於九十一年三月十一日以九十年重勞上更（二）字第二號判決肯定的表示勞基法第六十二條連帶責任的成立，不以承攬人為勞基法適用行業為限，理由略為：「事業單位將其本應負勞動基準法責任之事業交人承攬，立法者係因原事業單位適用勞動基準法需負雇主責任而使承攬人負雇主責任，而非承攬人本身為勞動基準法之事業單位而需負雇主責任。亦即勞基法第五十九條之雇主責任為適用勞動基準法事業單位所應負之責任，而勞基法第六十二條則使承攬人負雇主責任，並使事業單位、中間承攬人與最後承攬人連帶負雇主應負（之）職業災害補償責任。此由勞基法第六十二條條文觀之，係規定招『人』承攬，而非僅指招『事業單位』承攬，其範圍較廣，及再參諸八十年修正之勞安法第十六條規定：『事業單位以其事業招人承攬時，其

告，已於八十七年四月一日起適用勞基法。

¹¹¹ 參見最高法院以九十年台上字第 948 號民事判決。

¹¹² 學者林更勝先生亦對本則判決曾為文評釋：「承攬關係中職災補償責任—最高法院九十年度台上字第九四八號判決評釋」，載「台灣本土法學」第三十四期第六十四頁以下（民國九十一年五月發行）。

承攬人就承攬部分負本法所定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人負連帶責任。」，更可明瞭。故承攬人不論是否適用勞動基準法，其所承攬事業之原事業單位如有勞基法之適用，應認其所雇用之勞工發生職業災害，承攬人即需負勞基法與勞安法所定之雇主責任，該勞工自可依該法請求承攬人及事業單位負連帶職業災害補償責任。」

本文淺見¹¹³，上揭台灣高等法院判決就事業單位仍應負職災補償責任部分所持之見解固值贊同。但承攬人既非適用勞基法之行業，勞基法又無類似勞工安全衛生法第十六條明定承攬人無論適用勞安法與否均應負雇主責任之明文，則使本無勞基法適用之事業單位，只因私法上之承攬行為即需負勞基法上之職災補償補償責任，法律依據上似尚嫌不足。

¹¹³ 參考陳金泉，職業災害實務爭議案例解析，同前註 113。