

# 課後您應該可以理解

1

- 何謂職業災害
- 職災責任之面向及究責對象
- 僱傭、承攬契約角色之定性
- 業主、原事業單位之區辨
- 職災之雇主與原事業單位之責任
- 職災民事責任之風險分散



# 職業災害的定義

2

- **職業安全衛生法第2條第5款：**

指因**勞動場所**之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之**工作者**疾病、傷害、失能或死亡。

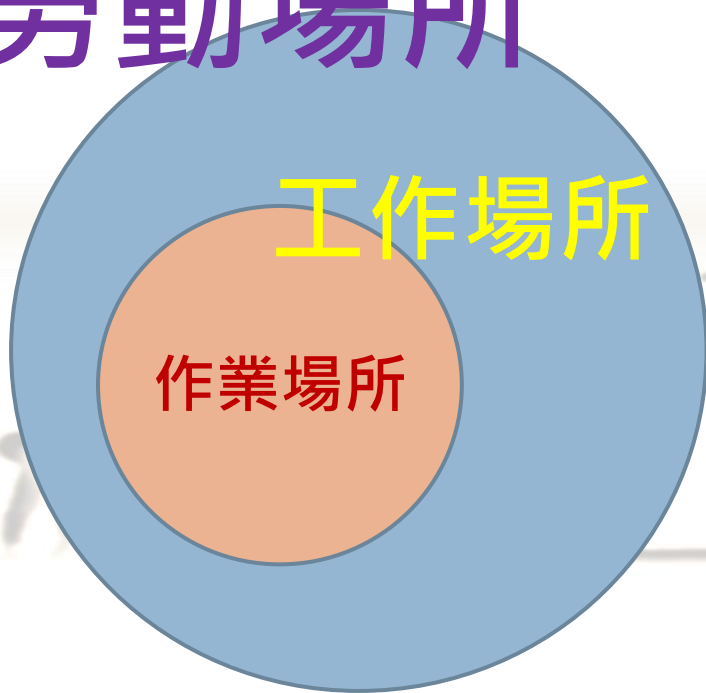
- **職業安全衛生法施行細則第6條：**

本法第二條第五款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。

# 職安法場所之區別與保護對象

3

## 勞動場所



- 一.工作者：§2(1)  
指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。
- 二.勞工：§(2)  
指受僱從事工作獲致工資者。

# 職災法律責任面及究責對象

4

- 行政法
- 民法
- 刑法

責任主體：

- 雇主
- 相牽連者（業主、原事業單位…）
- 肇事者(行為人)
- 罹災勞工



# 僱傭與承攬的法定義

5

- 稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服務，他方給付報酬之契約。(民482)
- 稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。(民490)

# 案例1：B1、B2...之雇主是？

6

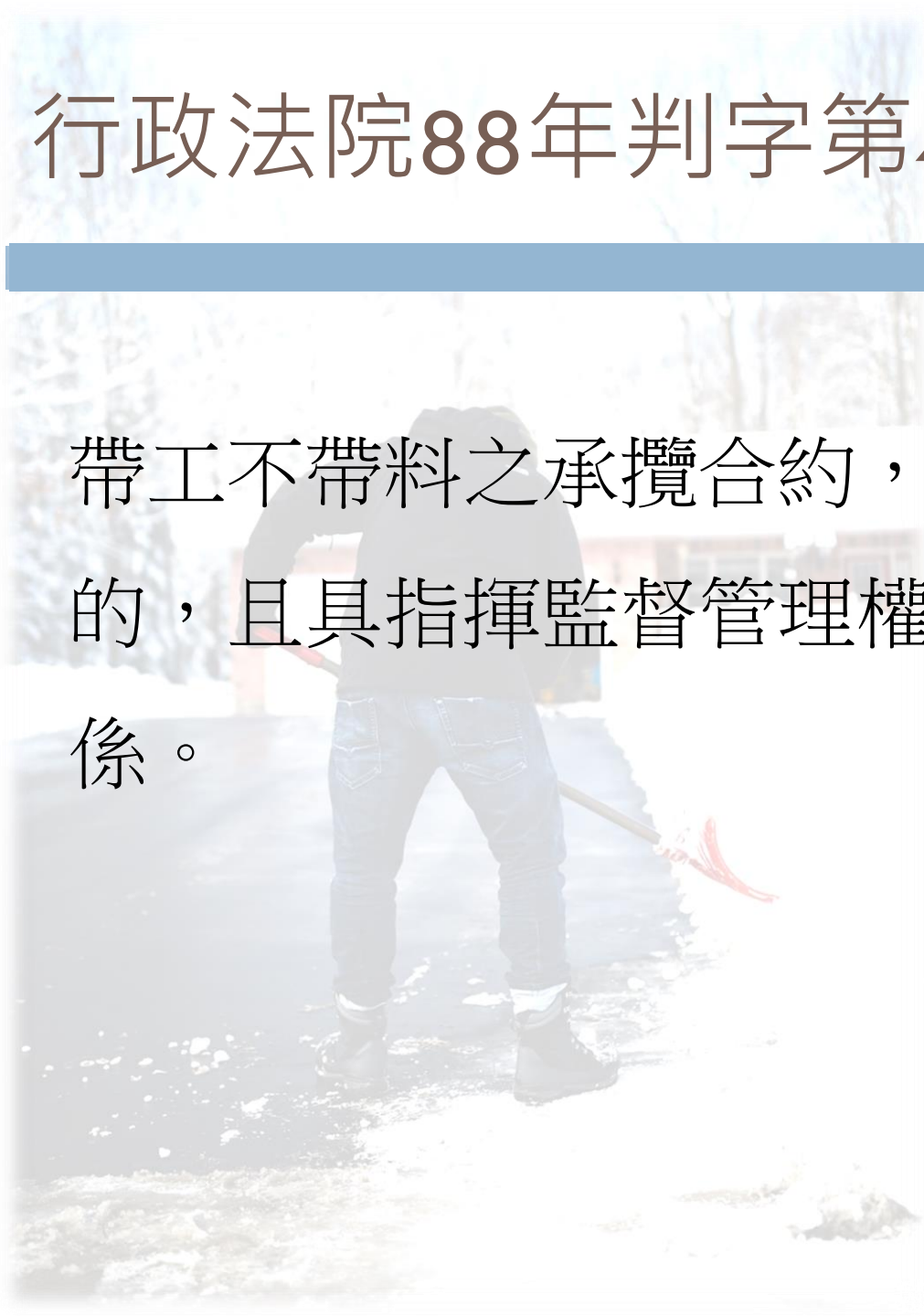
- A公司 → B君 → (B1、B2、B3...)
- A、B訂定書面承攬契約，B負責找勞工服勞務
- 出工人數由A、B商定，A最終決定
- B及找來的勞工由A公司工地主任甲分配工作
- B及找來的勞工以A公司名義投保勞保
- B登記出工人次，以每人每日1500元計價，向A請款，B在每人每天之報酬中抽200元後，再轉發其他勞工



# 行政法院88年判字第4082號判決

7

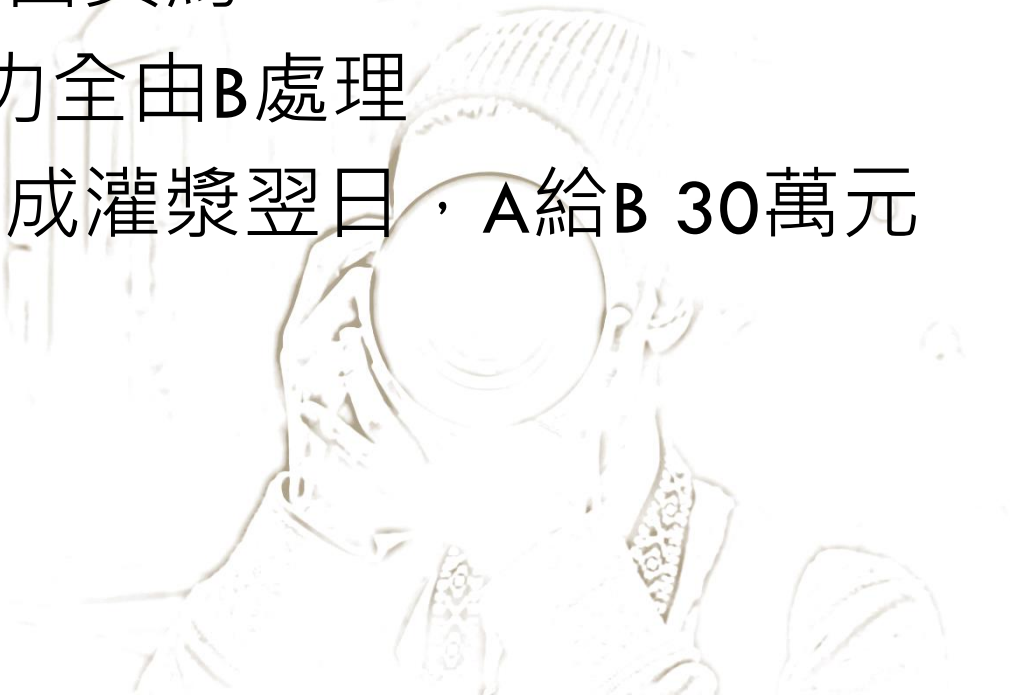
帶工不帶料之承攬合約，以勞動給付為目的，且具指揮監督管理權限者應係僱傭關係。



# 案例2：B1、B2... 之雇主是？

8

- A公司 → B君 → (B1、B2、B3...)
- A承攬模板工程，找B代工
- 口頭承諾，沒有書面契約
- 材料由A提供，人力全由B處理
- 每完成一層樓，完成灌漿翌日，A給B 30萬元





# 法院認成立僱傭關係之例：

9

臺灣高雄地方法院103年度勞訴字第90號判決：

「勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性：勞動者自行決定自由權之一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，亦不能自行決定提供勞動力之場所、設備，或任意聘用助手，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，(2)經濟上從屬性：生產組織體系屬於勞務受領者所有，生產工具或器械屬於勞務受領者所有，原料亦由勞務受領者所供應，責任與危險均由勞務受領者承擔，勞務提供者非為自己而為營業勞動，(3)組織上從屬性：勞務提供者之勞動力，必須編入其生產組織內並遵循一定生產秩序，始能成為有用之勞動力」。

# 按件計酬是僱傭或承攬？

10

通常承攬可區分為工程承攬與勞務承攬；勞務承攬是服勞務以完成一定工作，與「勞雇關係」體制下之「計件工資」很類似。

按件計酬究為僱傭抑或承攬之區辨：

1. 承攬者具獨立經營之自主權，自負虧盈。
2. 未具指揮監督者，屬承攬行為；若有指揮監督權限者，即為勞雇關係。
3. 計件報酬之受僱者，雖亦以完成工作領取報酬，但因工作者未具獨立自主權，亦未負虧盈責任，故仍屬僱傭關係。

# 「加強職業安全衛生法第26條及第27條檢查注意事項」-1

11

- 1.事業單位將工程部分工作，以代工不帶料方式交付自然人施工，勞動檢查機構應調查該自然人是否以提供勞務為主，及事業單位對該工程是否具統籌規劃、管理及指揮監督權限。調查事實及證據時，應就整體工程範圍之統籌規劃、管理及指揮監督權等層面認定之，且勞務給付部分，只要存在有部分從屬性，即可從寬認定為勞動契約。
- 2.以計件為要件，且受管理、指揮、監督，訂定之勞動契約不視為承攬。
- 3.自營作業之認定，以管理、監督、指揮之有無決定之，如未能證明其不受管理、監督、指揮，一般以僱傭關係視為勞工。

## 「加強職業安全衛生法第26條及第27條檢查注意事項」-2

12

4. 事業單位僅將部分工作交由他人施工，本身仍具指揮、監督、統籌規劃之權者，應不認定具承攬關係。
5. 移動式起重機「連人帶車」之租賃關係，如出租人除出租移動式起重機供租用人使用外，並指派操作人員完成租用人之一定工作（吊掛作業），則雖名為租賃，其間並非單純之起重機租賃關係，而係租賃兼具承攬關係。
6. 事業單位廠房、設備之檢修、保養及增添機器、設備之安裝工作，如僅以僱工方式從事者，不認定為承攬。

# 案例3：甲餐廳vs.乙師傅係僱傭或承攬關係？

13

- 甲以每1 個月為期，每日300板以內硬豆腐，發包給乙，承包價為每個月新台幣8萬元整，
- 品項、數量及產時由甲依需求決定，乙配合生產。
- 承包範圍包含製程技術與人力、產區、器具、水路之衛生清潔維護、產品入庫、出貨。
- 若超過每月總量之日均量300板，超出部份每板另加6元。
- 若4 個月日均量逾600板，甲應更新設備以節省乙方人力。
- 若甲因市場需求而有更高標準，乙應儘可能配合。
- 每個月10日前給付前個月酬金，遲逾3日甲應付利息1%。

(臺灣高雄地方法院103年度勞訴字第90號民事判決)

# 僱傭與承攬之差異

14

## □ 目的不同：

僱傭以勞動給付為目的；承攬以完成工作為目的

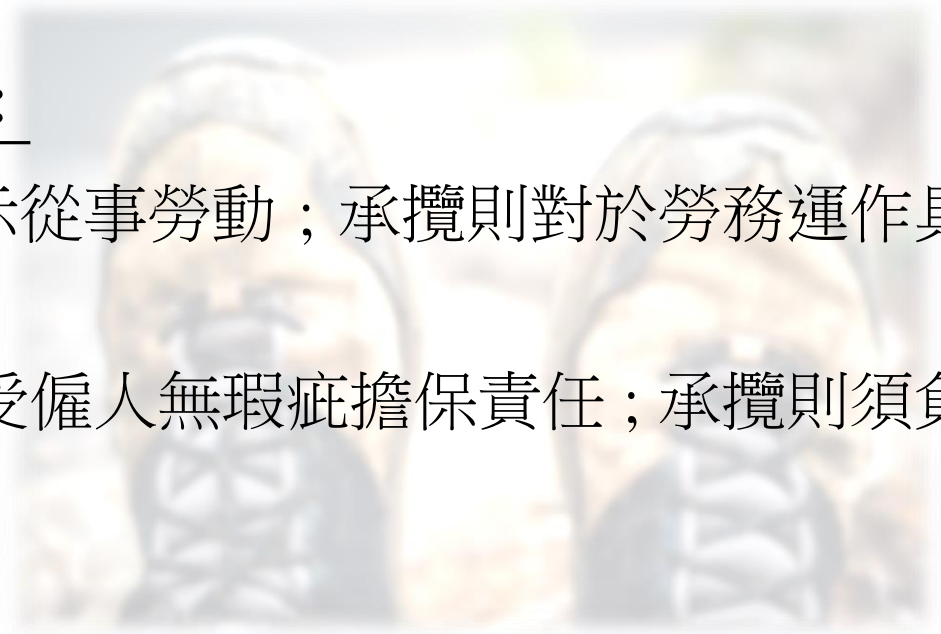
## □ 請求報酬之依據不同：

僱傭因供給勞務之事實，得請求報酬；承攬則須完成工作，始得請求報酬

## □ 獨立性與從屬性之不同：

僱傭須服從僱用人之指示從事勞動；承攬則對於勞務運作具有獨立性

## □ 瑕疵擔保責任之有無： 受僱人無瑕疵擔保責任；承攬則須負瑕疵擔保責任



# 職業災害補償之規定 (勞基法第59條)

15

- 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：
  1. 醫療費補償
  2. 原領工資補償
  3. 殘廢補償
  4. 死亡補償及喪葬補助



# 職災補償抵充、時效等

16

- 雇主依第59條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。(勞基法第60條)
- 勞基法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。(勞基法第61條第1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。(勞基法第61條第2項)



# 雇主無過失可否免除職災補償責任？

17

- 最高法院99,台上,178

職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，雇主不問主觀上有無故意或過失，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利。

- 勞動部

勞動基準法職業災害補償規定係採雇主無過失補償責任。亦即勞工一旦發生職業災害，無論雇主對於職業災害之發生有無故意或過失，雇主均應支付職業災害補償費用。 (<https://www.mol.gov.tw/service/19851/19852/19863/14909/>)

# 勞工有過失，職災補償雇主得主張過失相抵？

18

最高法院八十九年度第四次民事庭會議紀錄

勞動基準法第五十九條之補償規定，係為保障勞工、加強勞、雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，非損害賠償。同法第六十一條尚且規定該受領補償之權利不得抵銷，應無民法第二百二十七條過失相抵之適用。



# 定作人、原事業單位、業主？責任？

19

- **民法第189條：**

承攬人因執行承攬事項，不法侵害他人之權利者，定作人不負損害賠償責任。但定作人於定作或指示有過失者，不在此限。

- **職業安全衛生法第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。再承攬者亦同。

原事業單位違反本法或有關安全衛生規定，致承攬人所僱勞工發生職業災害時，與承攬人負連帶賠償責任。再承攬者亦同。

# 最高法院判決對原事業單位之認定

20

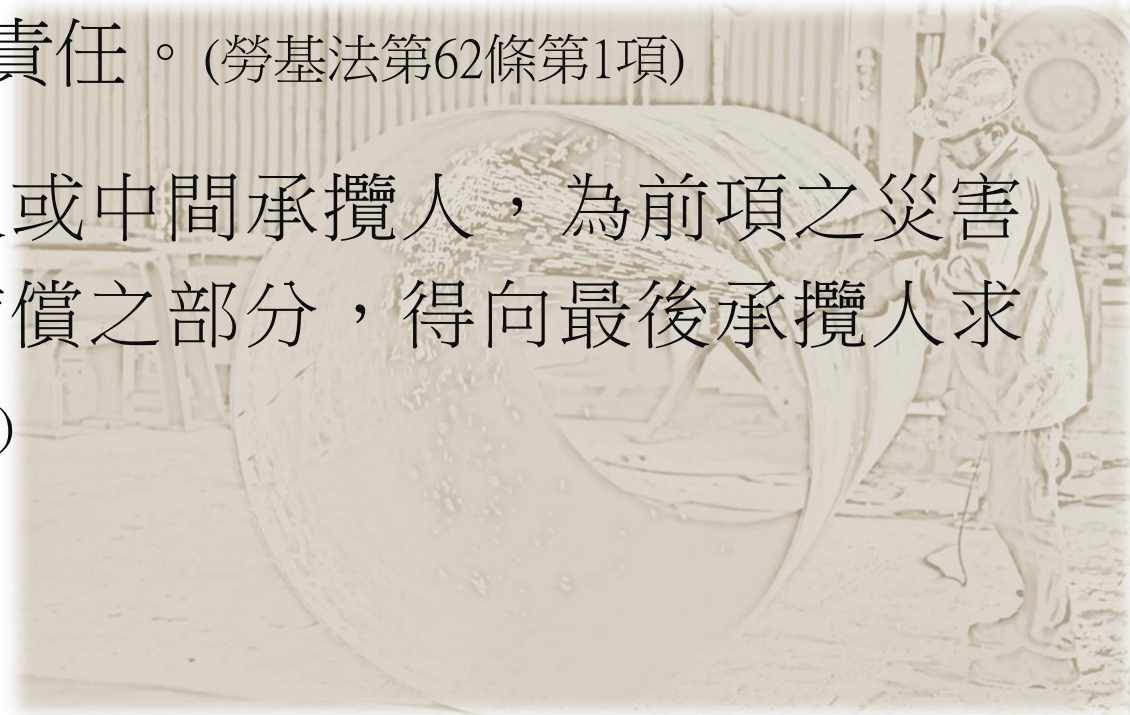
## 最高法院92台上308判決

勞基法第六十二條及勞安法第十六條(即職安法25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……

承攬人不論是否適用勞基法，其所承攬事業之原事業單位如有勞基法之適用，應認其所僱用之勞工發生職業災害，承攬人即須負勞基法及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。

# 勞基法對原事業單位責任之規定

- 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。(勞基法第62條第1項)
- 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。(勞基法第62條第2項)



# 原事業單位有過失則喪失求償權

22

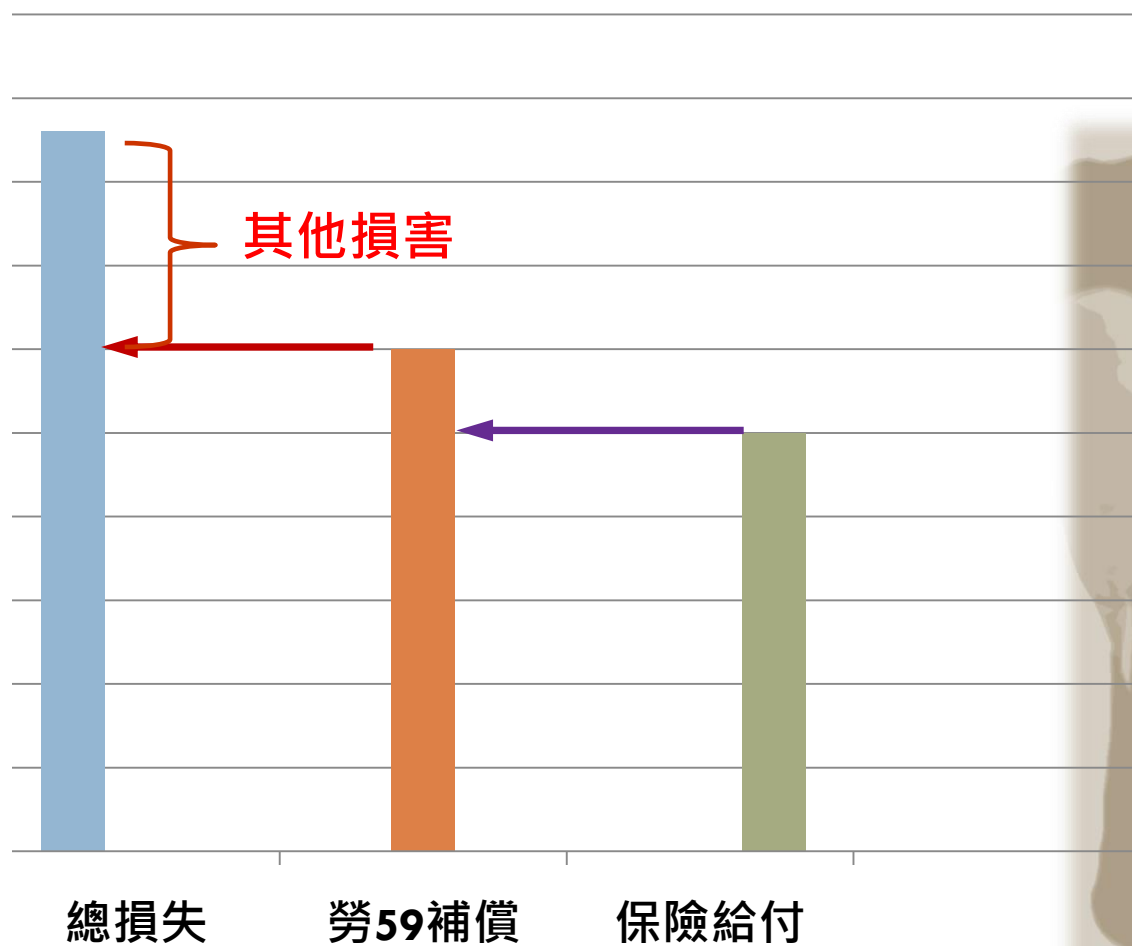
臺灣高等法院93勞上81號判決

事業單位若無違背其依勞工安全衛生法對於承攬人、再承攬人應負責任，例如該法第十七條之告知義務，其為職災補償後，得就其已為之補償，向最後承攬人求償，若有違背情事，則不得對承攬人、再承攬人享有求償權利，而應依民法一般連帶債務之規定平均分擔債務。



# 職災補償與損害賠償

23



# 視為職業傷害

24

依勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則，下列情形視為職業傷害：

- 一、被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。(§4)
- 二、被保險人於作業前後，因場所設施或管理之缺陷、準備行為及收拾行為..其他例行事務發生事故而致之傷害(§5)
- 三、作業時間中斷或休息中，因就業場所設施或管理上之缺陷發生事故而致之傷害(§6)
- 四、因天然災害間接導致之意外傷害或從事之業務遭受天然災害之危險性較高者(§13)



# 視為職業病

25

依勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則，下列情形視為職業病：

- 一、被保險人疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者，視為職業病。(21條)
- 二、被保險人罹患精神疾病，而該項疾病與執行職務有相當因果關係者，視為職業病。(21條之1)

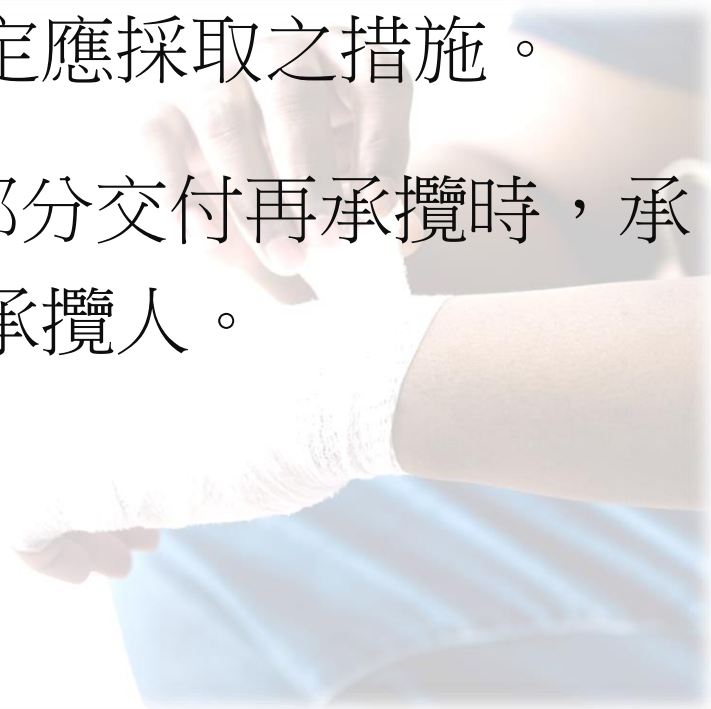


# 原事業單位之法定責任—危害告知

26

職業安全衛生法26條 (危害告知)

- I 事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。
- II 承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。



# 原事業單位之法定責任—協議組織

27

## 職業安全衛生法27條 (協議組織)

I 事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施：

- 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。
- 二、工作之連繫與調整。
- 三、工作場所之巡視。
- 四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。
- 五、其他為防止職業災害之必要事項。

II 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。

# 僱用人之連帶賠償責任

28

## 民法188

- I 受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。
- II 如被害人依前項但書之規定，不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部之損害賠償。
- III 僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權。

# 職災之刑事責任

29

## 刑法276

- I 因過失致人於死者，處二年以下有期徒刑、拘役或二千元以下罰金。
- II 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，得併科三千元以下罰金。

## 刑法284

- I 因過失傷害人者，處六月以下有期徒刑、拘役或五百元以下罰金，致重傷者，處一年以下有期徒刑、拘役或五百元以下罰金。
- II 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、拘役或一千元以下罰金，致重傷者，處三年以下有期徒刑、拘役或二千元以下罰金。

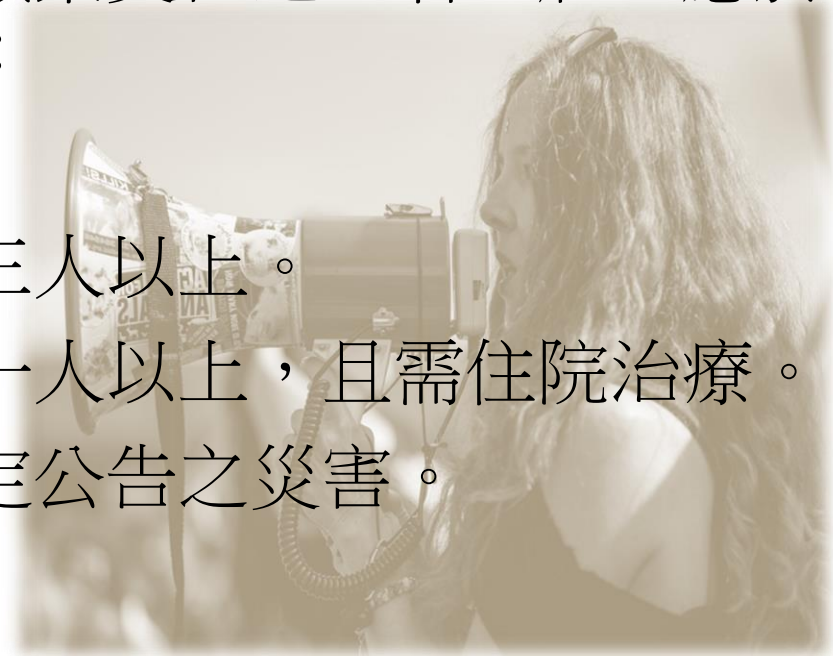
# 附帶提醒～職業安全衛生法第37條 I、II

30

事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。

事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：

- 一、發生死亡災害。
- 二、發生災害之罹災人數在三人以上。
- 三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
- 四、其他經中央主管機關指定公告之災害。

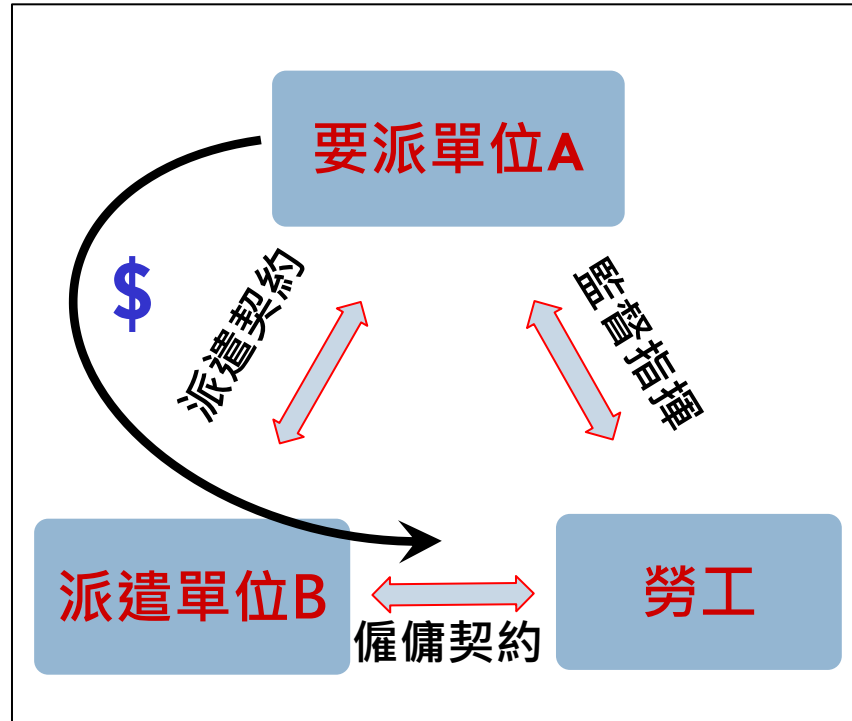
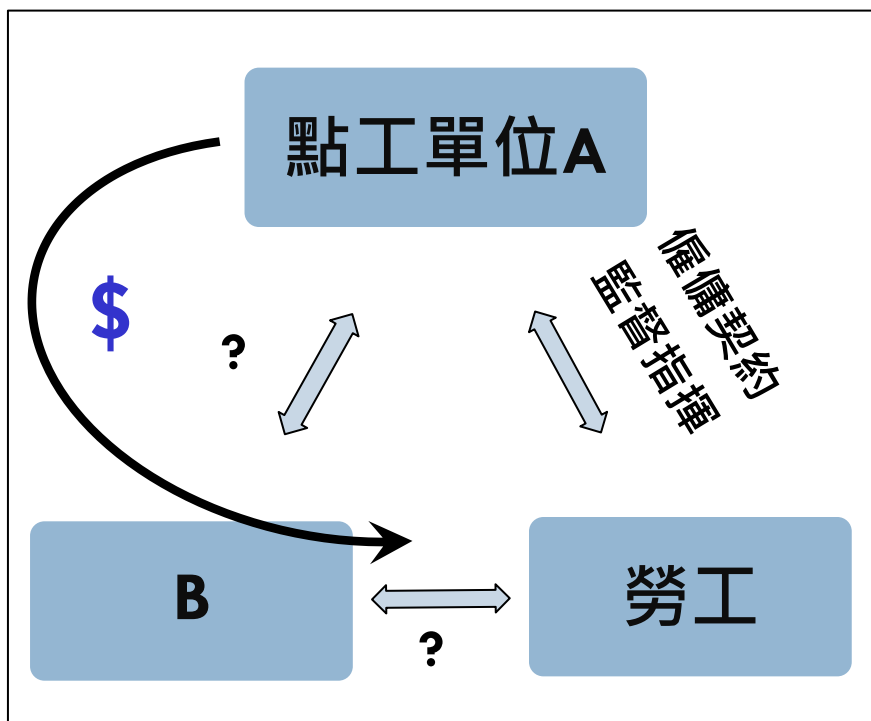


# 補充

31

行政法院88年4082號判決

派遣勞工之雇主責任誰屬？



# 補充

32



林宜賦

1019@mail.klsio.gov.tw

733-6959 # 601