

Topic



## 職災損害賠償項目大盤點

案例 1-1-1

職災勞工依民法得向雇主請求負擔哪些責任？其依據為何？

藍先生某日工作操作切菜機時，不小心將手伸進機器中，導致右手有部分手指遭截斷。後續的勞檢報告指出本件屬於職業災害，而發生的直接原因是雇主沒有為切菜機加裝防護設備。藍先生向律師諮詢後，發現除了可以依照勞動基準法第59條規定向雇主請求職災補償外，還可以依照民法相關規定向雇主請求損害賠償。

### 一、哪裡有問題？

本書第一冊【職業災害認定與勞工工作權爭議】曾介紹過，職業災害在不同法律底下，有不同的適用範圍及定義，當雇主就職災之發生有過失時，勞工除了可以依照勞動基準法（下稱「勞基法」）第59條規定向雇主請求職災補償外，也可以另外向雇主請求民法上的損害賠償。那麼，所謂「民法上的損害賠償」，其內容究竟為何？對應的法律規定又是哪些呢？

### 二、實務怎麼看？

(一) 雇主就職業災害之發生有過失時，將構成民法的契約責任及侵權行為責任

1. 以民法的角度來看，被害人如果要求償，必須先檢視有哪些依據（法律上稱之為「請求權基礎」）？

於有契約存在的情形，因加害人違反契約導致被害人受損害，被害人這時就可以主張加害人須負契約責任，而應賠償該損害；另一方

面，於契約外，若加害人的行為符合民法侵權行為的要件，被害人也可以向加害人請求侵權行為的損害賠償。綜上所述，職災勞工可依民法向雇主請求的責任，即包含「契約責任」及「侵權行為責任」。

## 2. 雇主未盡僱傭契約的保護義務時，將構成民法的契約責任

(1) 民法第 487 條之 1 第 1 項規定：「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。」也就是說，勞工提供勞務，卻因非出於自己的故意或過失而受到損害時，可以向雇主請求賠償。

(2) 從上開規定的文字可以發現，當勞工受有損害，必須是「不可歸責」的情形，才可以向雇主請求損害賠償；反面言之，如果勞工就事故之發生有過失，則無法依民法第 487 條之 1 第 1 項規定向雇主求償。

(3) 又，民法第 483 條之 1 規定：「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。」換言之，雇主依據僱傭契約對勞工負有「保護照顧義務」，如雇主疏於此義務並造成勞工損害時，即屬違反契約義務，法律上稱之為「不完全給付」（也就是沒有完整履行契約的義務）。此時，勞工就可以依照民法第 227 條、第 227 條之 1 等規定，向雇主請求違反契約的損害賠償。

## 3. 雇主就職災事故之發生有故意或過失時，將構成民法的侵權行為責任

「侵權行為」於民法是規定在第 184 條：「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 1 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 2 項）。」依該規定，侵權行為可分成三種類型：

(1) 第一種侵權責任類型，是加害人因故意或過失，不法侵害被害人之權利（民法第 184 條第 1 項前段）。當雇主對職災之發生有過失，使勞工的生命、身體、健康等權利受到侵害時，勞工即可依照該規定請求雇主負損害賠償責任。

(2) 第二種侵權責任類型，是加害人故意以背於善良風俗之方法，加損害於被害人（民法第 184 條第 1 項後段）。然而雇主就職災之發生，至多是出於過失，鮮少有出於故意，所以勞工依據該規定向雇主請求損害賠償之情形較為少見。

(3) 第三種侵權責任類型，是加害人違反保護他人之法律，導致被害人受損害（民法第 184 條第 2 項）。所謂「保護他人之法律」，即包含有職業安全衛生法（下稱「職安法」）的相關規定，當雇主對於工作場所的安全未盡到妥善維護的義務，就可能違反職安法等規定而構成「違反保護他人之法律」的情形，此時，受害勞工可依照民法第 184 條第 2 項規定向雇主請求損害賠償。

不過要注意的是，法律上主張權利的一方，對其主張必須盡舉證責任。以侵權行為責任來說，假如職災勞工是依據民法第 184 條第 1 項前段規定請求，不僅要證明侵權行為存在，還要證明雇主有故意或過失，而非只要有受損害的情形就能請求。但是，如果職災勞工是依據民法第 184 條第 2 項規定來請求，因為該規定是先推定雇主有過失，因此反須由雇主舉反證證明其無過失。相關內容可詳參本書後續案例之說明。

4. 最後，從上開說明可以知道，契約責任和侵權行為責任是分屬不同的請求權基礎，其要件與內涵都不盡相同，勞工可以自行選擇要採用何者作為主張，只是最終都還是得回歸到「損害賠償」，亦即僅以填補被害人的損害為限。依此，倘若職災勞工根據契約責任之請求已可完整填補所受損害時，原則上就不能再依侵權行為相關規定向雇主請求，否則會重複賠償，產生職災勞工雙重獲利之情況。至於勞工受損害後可以請求的項目，一樣會在本書後續案例作詳細介紹。

(二) 綜上，整理勞工遭遇職災後得請求雇主負擔之民法責任，列表如下

雇主責任	請求權基礎
契約責任	民法第 487 條之 1 (勞工的損害賠償請求權)

	民法第483條之1 + 民法第227條 (債務不履行(不完全給付)之財產上損害賠償)
	民法第483條之1 + 民法第227條之1 (債務不履行(不完全給付)之非財產上損害賠償)
侵權行為 責任	民法第184條第1項前段 (出於故意或過失, 不法侵害他人權利之行為)
	民法第184條第1項後段 (故意以背於善良風俗方式, 致生他人損害之行為)
	民法第184條第2項 (違反「保護他人之法律」, 致生他人損害之行為)

### 三、本案例重點歸納

以本案例藍先生來說，因勞檢報告指出是雇主未於切菜機加裝安全裝置，才導致手指遭截斷，雇主對此即違反僱傭契約之保護照顧義務，此時藍先生可依照民法第 227 條、第 227 條之 1 等規定，請求債務不履行(不完全給付)的損害賠償；另一方面，由於雇主就職災之發生有過失，甚至有違反職安法之情形，藍先生亦可選擇依照民法侵權行為的相關規定向其請求損害賠償。

案例 1-1-2

## 職災勞工可以向雇主請求賠償哪些項目？

藍先生某日工作操作切菜機時，不小心將手伸進機器中，導致右手有部分手指遭截斷。後續的勞檢報告指出本件屬於職業災害，而發生的直接原因是雇主沒有為切菜機加裝防護設備。藍先生向律師諮詢後，發現除了可以依照勞基法第59條規定向雇主請求職災補償外，還可以依照民法相關規定向雇主請求損害賠償，藍先生對此可以請求哪些項目呢？

### 一、哪裡有問題？

本書在【案例 1-1-1】曾介紹過，若雇主就職災之發生有過失，職災勞工可以依照民法相關規定（包括契約責任及侵權行為責任）向雇主請求損害賠償。那麼具體而言，當職災勞工要向雇主主張此二種責任，其可以請求哪些賠償項目呢？

### 二、實務怎麼看？

(一) 職災勞工如果主張雇主須負「契約責任」，其可以請求的損害賠償項目分述如下

1. 首先，可以主張雇主未盡僱傭契約的保護照顧義務，而應負契約責任，職災勞工即可依民法第 487 條之 1 或民法第 227 條、第 227 條之 1 等規定，向雇主請求債務不履行（不完全給付）的損害賠償。此種損害賠償的項目與範圍，會適用民法第 213 條至第 218 條之 1 的規定。
2. 民法第 213 條第 1 項規定：「負損害賠償責任者，除法律另有規定或契約另有訂定外，應回復他方損害發生前之原狀。」觀察其文義，可知損害賠償的概念，是以「回復原狀」為原則來填補受損人的損害，亦即應回復到損害發生之前的原有狀態。但是，職災勞工往往是受有生命、健康等非財產權之損害，無法如財物損害一般能直接回復原狀，這時就會用金錢代為賠償，針對此部分，依照民法第 227 條之 1 規定，是準用民法第 192 條至第 195 條、第 197 條等

規定來處理（也就是下述侵權行為責任的規定）。簡單來說，假如職災勞工是主張契約責任，則其可請求的損害賠償項目和範圍，和主張侵權行為責任是相同的，所以相關細節的說明請參下面內容即可。

**(二) 職災勞工如果主張雇主須負「侵權行為責任」，其可以請求的損害賠償項目分述如下**

**1. 勞工非死亡之情形**

- (1) 當勞工遭遇職業災害，即便其身體或健康所受到的傷勢已痊癒，若仍遺留障害（即所謂「失能」），進而影響到勞工的勞動能力程度，就可依民法第 193 條第 1 項規定向雇主請求「勞動能力減損」之損害賠償。至於勞動能力減損的比例，多會交由專業醫療院所鑑定，待有鑑定結果後，再以霍夫曼公式計算之。
- (2) 另外，由於職災勞工就診時多需要搭乘「交通工具」，住院期間或是出院後可能需要「專人看護」，甚至傷勢較嚴重須使用「輔具、義肢」，這些支出即屬「增加生活上之需要」，勞工亦可依照民法第 193 條第 1 項規定向雇主求償。而法院在計算交通費用、看護費用或輔具（義肢）費用的損害賠償時，除了判斷各個支出是否有必要外，也會有不同的計算基準與方式。
- (3) 最後，職災勞工因所受的傷勢嚴重程度不一，導致其承受的壓力或苦痛亦有不同，如果有人格權受侵害的情形（例如身體權、健康權），勞工可依照民法第 195 條第 1 項前段規定向雇主請求非財產上之損害賠償（即精神慰撫金）；倘若職災勞工受傷情形嚴重，其人格法益遭侵害之情節重大，勞工的父母、子女或配偶也可以依民法第 195 條第 3 項規定請求精神慰撫金。而精神慰撫金的計算方式與認定，是屬於法官的裁量範圍，並無一定的行情。

**2. 勞工死亡之情形**

- (1) 當勞工遭遇到職業災害而不幸亡故時，通常不會有前述勞動能力減損之損害賠償請求。但是，如果為了救治該勞工而有支出醫藥費用及增加生活上之需要（例如送醫車資），或是勞工死亡後有支出殯葬費用，支付相關費用的人，即可依照民法第 192 條第 1 項規定向雇主請求這些費用的損害賠償。

(2) 另外，假若死亡的職災勞工依照民法親屬編的規定，對於第三人（如父母、子女等）負有法定扶養義務，則該第三人於符合一定條件時，將可依照民法第 192 條第 2 項規定向雇主請求「扶養費用」的損害賠償。

(3) 最後，職災勞工一旦死亡，其即喪失請求精神慰撫金的資格，然而勞工的遺屬（限於父母、子女及配偶）仍可依照民法第 194 條規定向雇主請求。勞工死亡時的精神慰撫金亦無一定的行情，但判准的數額跟勞工非死亡時相比通常會較高。

☐ 綜上，整理勞工遭遇職災後可請求之損害賠償項目及相關法律依據，列表如下

職災勞工情形	可請求之損害賠償項目	相關法律依據
職災勞工非死亡	勞動能力減損	民法第193條第1項 (職災勞工本人可請求)
	增加生活上之需要 (交通費用、看護費用、 輔具(義肢)費用等)	
	精神慰撫金	民法第195條第1項前段 (職災勞工本人可請求)
	精神慰撫金	民法第195條第3項 (職災勞工父母、子女、 配偶可請求)
職災勞工死亡	醫藥費用、增加生活上之需要 、殯葬費用	民法第192條第1項 (為職災勞工支出費用之人 可請求)
	扶養費用	民法第192條第2項 (依法受職災勞工扶養之人 於符合一定條件時得請求)
	精神慰撫金	民法第194條 (職災勞工的父母、子女、 配偶可請求)

### 三、本案例重點歸納

以本案例來看，藍先生的手指於操作機器時不慎遭截斷，因此產生送醫、就診、復健的交通費，或是聘僱看護、裝設義肢等「生活上需要之費用」，皆可向雇主求償；若後續經醫療院所鑑定認有一定比例的勞動能力已減損時，藍先生也可以向雇主請求損害賠償。

除此之外，藍先生因失去手指所受到身體或心理的痛苦，另可依照民法第 195 條第 1 項前段規定向雇主請求精神慰撫金。