

職災判斷基準—法院判決之研究

何國榮¹; 王肇齡¹; 黃百榮²; 葛謹³

1.高雄醫學大學附設醫院職業及環境醫學科

2.台北市立萬芳醫院職業醫學科

3.臺北榮民總醫院臨床毒物與職業醫學科

報告者: 高醫大附醫 何國榮醫師

台灣高等法院八十七年度勞上字第五號民事判決

- 公車司機老李於駕駛期間因為變換車道使得機車駕駛人老張閃避不及撞到路旁捷運工程之圍籬。老張心生不滿，即駕機車尾隨，至忠孝東路五段五一二號前站牌停車，即持一把西瓜刀衝入公車內，質問司機老李，因不滿司機老李之答覆，遂持刀向老李胸前橫向猛砍一刀，造成老李胸部及上臂嚴重撕裂傷。此一事故，司機老李於工作時間工作地點執行職務所致的傷害可否算是職業災害？而汽車公司應負何種責任？

職業災害補償制度

無過失補
償原則

雇主責任
原則

強制性社
會保險

民事損害
之請求權
必須受到
限制

職業安全衛生法第二條第四項規定

- 本法所稱**職業災害**，謂勞工於就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡

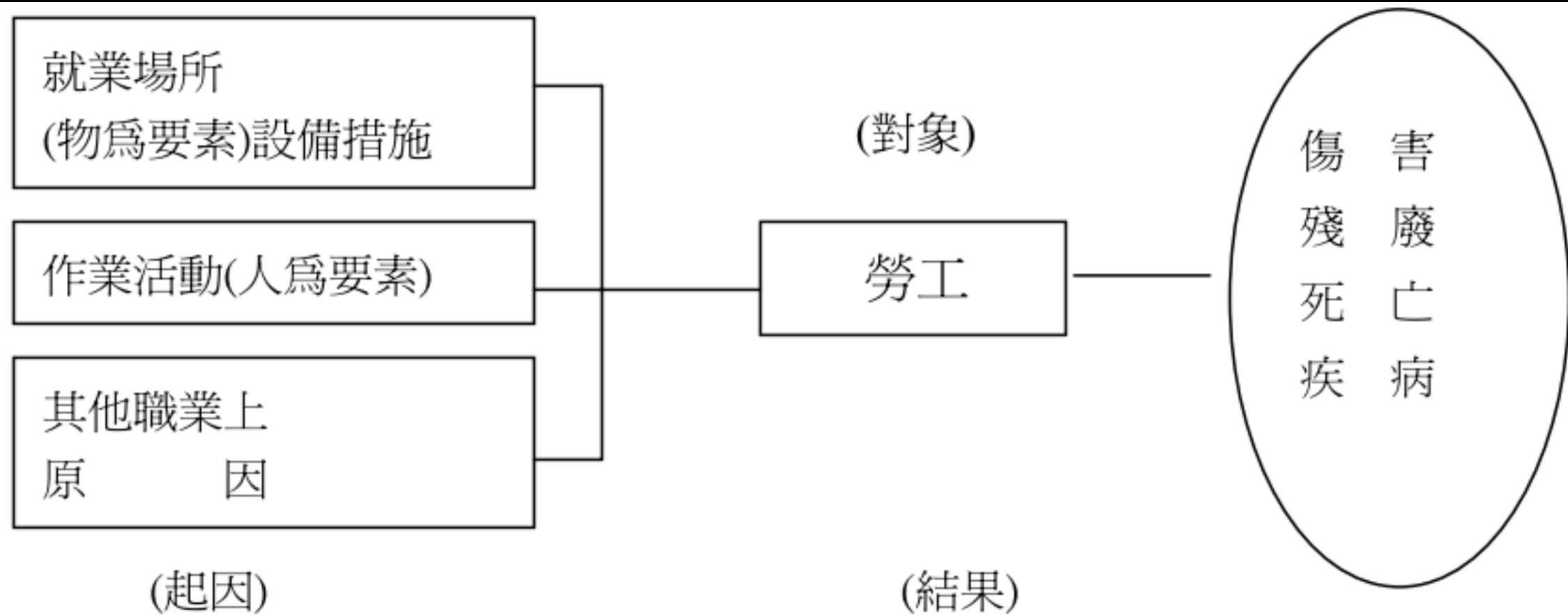


圖 5 職業災害定義圖

資料來源：中華民國工業安全衛生協會，衛生管理師教材，頁 424。

勞動基準法第59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

- 然職業安全衛生法雖可作為勞動基準法第59條職業災害判斷之參考，惟**非為**唯一之標準

職業災害如何判斷？

職務遂行性

職務起因性

職務遂行性

- 也就是災害的發生，是在「勞工基於勞動契約在雇主支配下的就勞過程」，就有職務遂行性；勞工所擔任的「職務」，其範圍應較通常意義之職務為寬，除**職務本身**之外，職務上附隨之必要、合理的行為亦**含括在內**(台灣高等法院87年度勞上字第5號民事判決，法官：蘇永宜、陳昆輝、王聖惠)；無論是否正在從事工作，只要是在雇主指揮監督下之情形，即具職務遂行性。

職務起因性

- 或稱「業務起因性」，是指災害與職務間有相當因果關係。也就是勞工所擔任之「**職務**」和**勞工的傷病**之間有「**一定因果關係**」存在。「職業災害」，必須在勞工所擔任之「業務」與「災害」之間有**密接關係**存在；所謂密接關係，即指「災害」必須係被認定為**業務內在或通常伴隨的潛在危險的現實化**(台灣高等法院87年度勞上字第5號民事判決，絕大部分的法官都依據此理論來判斷)。但有法官認為「勞工所擔任之「業務」與「災害」之間，並不須有密接關係之存在，亦即縱使危險發生之原因，並非雇主可控制之因素所致，仍應認為成立職業災害」(台灣高等法院99年度上字第159號民事判決)，這是將「**雇主可控制之因素**」(詳後述)，納入職務起因性之要件中審查。

雇主可控制之因素

否定說

- 案例1：勞工在上下班必經途中發生交通事故的通勤災害
- 最高法院95台上2542號民事判決：「按勞基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，性質上非屬損害賠償。且按職業災害補償乃對受到『與工作有關傷害』之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有簡單來說，因為勞動基準法第59條職業災害補償，其性質上非損害賠償，而且是採雇主無過失責任主義；所以判斷是否職業災害時，無需考慮危險發生之原因，是否是雇主可以控制之因素所致。

- 案例2：擔任現場工程主辦的勞工，在工作時間糾正工人施作錯誤，遭其於用餐休息時間攻擊成傷。
- 案例3：勞工在假日自行駕駛小型自用車至系爭工程施工路段，將車停放於路肩，下車後自行放置交通錐意圖施工時，遭他人酒駕駕車撞擊。

- 即倘發生之職業災害與「職業上原因」有相當因果關係，縱該災害肇因於非雇主可控制之因素（如天外飛來隕石砸中燃燒中之鍋爐，發生鍋爐爆破，致傷及工作中之勞工），雇主仍須負勞基法第59條所定之職業災害補償責任。蓋因勞工所從事之活動與職務，直接或間接有利於雇主，而雇主亦或多或少對此可加以掌控、防免損害之發生，或藉由保險、產品之賣價適當地予以分散或轉嫁危險故也。」。此係案例2的台灣高等法院95年度勞上更(一)字第14號民事判決，法官沈方維、張競文、王淇梓的判決理由；經最高法院96年度台上字第2088號民事判決維持。承審法官在括弧內所舉之例子，很有趣，特此註記。另案例3的台灣高等法院99年度勞上易字第67號民事判決，承審法官也是以相同理由認為是職業災害。

肯定說

- 但還是有許多法官引用前述最高法院認為「可議」的見解，而於判決理由中表示：「若危險發生之原因**非雇主可控制**之因素所致，則**不宜**過份擴張職業災害認定之範圍，否則無異加重雇主之責任，而減少企業之競爭力，同時亦有礙社會之經濟發展。」(台灣高等法院99年度勞上易字第70號、台灣高等法院97年度保險上字第26號、台灣高等法院台南分院99年度勞上易字第10號)

法官

≠

勞工保險局

職務遂行性
職務起因性

勞工保險被保險
人因執行職務而
致傷病審查準則

台灣學者間及實務界在討論**職業災害之成立**時，大體上均認為要有因果關係，亦即採取民法及刑法一般所承認的**相當因果關係**理論而未考量**職業災害補償**（尤其是勞保條例之職業災害給付）帶有**社會保險**的特質，而應作不同的處理

- 德國學說及實務上早已採取所謂的「重要條件理論」（Theorie der wesentlichen Bedingung），以取代（或修正）以往刑法上的等價說（Aequivalenztheorie）及民法上的相當因果關係理論（Adequanztheorie）。

等價說

- 只要是對於結果之發生與以原因之條件（亦即沒有該條件的話，結果即不會發生），即是結果之發生原因（*conditio sine quo non*），依此，將導致責任過度的擴張，因此對職業災害保險法並不適當

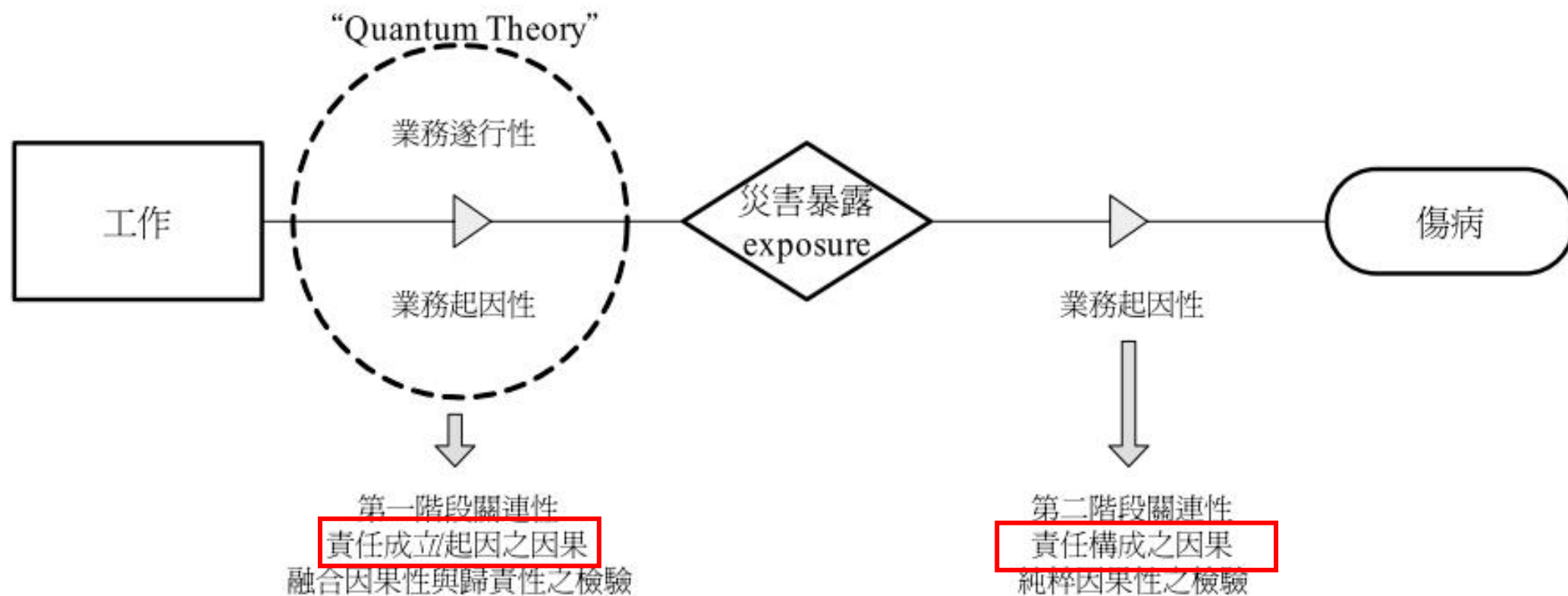
相當因果關係理論

- 相當因果關係說之本來意涵是以條件因果關係為基礎，輔以「相當性」做為限縮條件因果關係的歸責性概念。至於何謂「相當」則以「一般情形下一般人之預見可能性」做為判準，以排除不當、異常的原因

重要條件理論

- 只有對於職災結果之發生**具有重要意義的原因或共同原因**，始為造成損害之條件。在判斷此問題時，係依實際生活之觀念而定。因此所謂的重要條件理論是一個**價值概念**（Wertbegriff），而那一或那些條件必須法律上將之視為重要原因或共同原因，即是一個價格判斷（Wertentscheidung）的問題。惟此處之重要條件之因果關係，以具有「**重大可能性**」（ueberwiegende Wahrscheinlichkeit）為已足，並不要求「幾近確定之可能性」（an Sicherheit grenzende Wahrscheinlichkeit）。德國即依據此重要條件理論來對因果關係作雙重的檢驗（doppelte Kausalitaetspruefung）。

重要條件理論



最高法院八十六年度台上字第三二一八號民事判決

- 一漁船於印度洋作業時，其輪機長許明件因引擎逆轉機故障，遭船長陳文筆責罵、毆打，乃持鐵管毆擊陳文筆頭部，致陳文筆不治死亡等事實，為兩造所不爭，並有臺灣高雄地方法院八十三年度重訴字第一六號刑事判決可按。陳文筆責成許明件修復引擎逆轉機，對許明件責罵、毆打，行事容有過當，但不能否認其執行船長職務之本質。許明件因此持鐵管毆擊陳文筆頭部，致其死亡，依勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第十二條(被保險人因執行職務受動物或植物傷害，為職業傷害)規定，應認屬因職業傷害而死亡

總結

- 國內職災補償制度基本上仍堅持以「**特有風險**」或「**風險提高**」的概念來「過濾」（歸責性）或「認定」（因果性）工作與災害暴露間的關連性
- **通說**認為災害暴露與傷病間**必須具有相當因果關係**，即傷病審查準則第二十一條亦採「相當因果關係」的用語。
- 但我國學說上採取重要條件理論者亦非少數

參考資料

- 勞動法案例研究(二)-林更盛
- 從勞工職災補償制度的因果認定談治理理性的典範移轉-邱文聰
- 國立中正大學勞工研究所 碩士論文 我國重大職業災害有關雇主刑事責任之研究 研究生：賴朝寶 撰 指導教授：鄭津津博士
- 職業災害補償實務爭議案例解析 陳金泉律師