

雇主沒有過失也要負擔職業災害補償責任嗎？職業災害補償有什麼種類？

文:林大鈞（認證法律人）· 勞動·工作 · 2022-11-30

本文

一、職業災害補償性質^[1]

職業災害補償是針對受到與其工作有關傷害之受僱人，提供即時有效之薪資利益、醫療照護及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受扶養家屬不至於陷入貧困之境，造成社會問題。其宗旨並不是對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而是維護勞動者及其家屬之生存權，並協助勞工恢復生產力後回歸社會。職業災害補償制度在性質上是採取無過失責任主義，雇主對於職業災害之發生，不問其主觀有無故意過失，皆應負擔補償之責任^[2]。

二、職業災害補償種類^[3]（見圖1）

雇主沒有過失，也要負擔職業災害補償責任嗎？



職業災害補償是針對**受到與工作有關傷害的受僱人**，
提供即時有效的薪資利益、醫療照護及勞動力重建措施，
使受僱人及受扶養家屬不會陷入貧困。
即使雇主沒有過失，也需負擔職業災害補償責任。



種 類	雇 主 要 補 償 的 內 容
1 醫療費用補償	勞工受傷或罹患職業病， 應補償必需的醫療費用。
2 工資補償	勞工在醫療期間，如果無法工作 2 年內：按原領工資補償 滿 2 年：勞工若喪失原有工作能力， 雇主可選擇一次付 40 個月平均工資， 免除此項工資補償責任。
3 失能補償	依勞保條例失能標準給予補償
4 死亡補償	喪葬費：5 個月平均工資 遺屬的死亡補償：40 個月平均工資

勞動基準法 § 59

如果雇主有幫勞工保勞保、其他商業保險，
勞保局或保險公司理賠的保險金，可以算在雇主的補償金範圍內。

法律百科
Legispedia

圖1 雇主沒有過失，也要負擔職業災害補償責任嗎？

資料來源：林大鈞 / 繪圖：Yen

(一) 醫療費用補償

依照勞動基準法第59條^[4]第1款規定，勞工受傷或罹患職業病，雇主應該補償其必需的醫療費用^[5]。

(二) 工資補償

勞動基準法第59條第2款規定，勞工在醫療期間，如果無法工作，雇主應按照其原領工資^[6]的數額予以補償；
不過，如果醫療期間屆滿2年仍未痊癒，經指定醫院診斷，審定勞工喪失原有工作能力，可是又不符合「勞工保險條例」的失能給付標準，雇主得一次給付40個月的平均工資後，免除此項工資補償責任。

（三）失能補償

勞動基準法第59條第3款規定，罹災勞工經過治療終止後，經指定的醫院診斷，審定其身體遺存障害，雇主應按照勞工平均工資及其失能程度，一次給與失能補償。

（四）死亡補償

勞動基準法第59條第4款規定，勞工因遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主應給予5個月平均工資的喪葬費，除此之外，雇主還必須給予其遺屬40個月平均工資的死亡補償。

以上勞動基準法第59條的四種補償責任，依照勞動基準法第1條第2項屬於強行規定^[7]。雇主與勞工之間不得特約排除，若雙方約定低於勞動基準法標準時，該部分契約內容則由勞基法取代之；若雇主違反勞動基準法第59條規定，將遭處罰鍰^[8]。

註腳

[1] 最高法院95年台上字第2542號民事判決參照。

[2] 但如果雇主已經支付其他種類的補償由勞工實際受領給付（例如勞工保險等），雇主可以主張抵充。詳細內容可以進一步參閱：林大鈞（2020），〈如果雇主已經支付其他種費用的補償，還要全額負擔職業災害補償嗎？勞工可以重複請求嗎？——職業災害補償與雇主損害賠償責任之抵充〉。

[3] 詳見中華民國勞動部全球資訊網（2019），〈職業災害補償內容為何？〉。

[4] 職業災害補償種類規定於勞動基準法第59條：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。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：

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，且不合第三款之失能給付標準者，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，審定其身體遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，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。」

本條[立法理由](#)認為，職業災害而受害之勞工，如僅以勞保之些微給付，實不足以達到照顧之目的，而應由雇主負起完全補償責任。

[5] 有關本條醫療費用補償的範圍，詳見[行政院勞工委員會（84）台勞動三字第112977號函](#)（1995/5/9）：「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，雇主得予抵充，如仍有不足，雇主仍應補償。特別護士費、病房費如屬醫療所必需並由醫療機構出具證明者，即屬勞動基準法第五十九條第一款所稱之醫療費用，應由雇主補償之。至於伙食費則不包括在內。」

[6] 有關原領工資的定義詳見[勞動基準法施行細則第31條](#)：「
I 本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資。
II 罹患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平均工資為準。」

[7] [勞動基準法第1條](#)第2項：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

[8] [勞動基準法第79條](#)第1項第1款。

標籤

職業災害， 職業災害補償， 生存權， 無過失責任