

國立政治大學勞工研究所

碩士論文

我國職業災害勞工保護法之研究  
—以相關補助為討論核心



指導教授 王惠玲博士

研究生 蔡寶安撰

中華民國九十九年七月



國立政治大學勞工研究所

蔡寶安 所撰之碩士學位論文

我國職業災害勞工保護法之研究

-以相關補助為討論核心

業經本委員會審議通過

論文考試委員會委員

楊通軒

洪興隆

指導教授

王惠玲

研究所所長

王惠玲

中華民國九十九年六月二十八日



## 謝辭

經過將近一年的寫作，論文總算得以完成，在寫作的過程之中，承蒙指導教授王惠玲老師悉心指導，使我得以在寫作的路上，排除相關的疑惑、迷思，給予我很多思考的方向，以及作學問的方法。另外也非常感謝口試委員焦興鎧老師、楊通軒老師對於本篇論文相關疑義之指正、遺漏處之填補、文獻之查證、論文格式之表達方式等等，提供了相當多寶貴的意見，以及儘量援引最新之法院判決來作為佐證，使得本論文增色不少。

工作近七年後，以在職生的身分，進入政治大學勞工研究所就讀，對於工作與學業時常難以兼顧，致常有心生退卻的念頭，好在勞委會的主管、同事怡珊、時羽、慧淳、志妤、瑛如等同事，給予我不少精神上的鼓勵，也讓我安心不少。同窗嘉蔚、琪萍、煥麟、煥燁、芷楹、芳純、昀薇、思嫻等，以及眾多學長如享琦、柏菁，學弟妹如國盛、筱雯的鼓勵及協助，也成為我寫作的動力，真是感謝他們的一路相挺。

同時感謝因本篇論文的寫作，以致常被我叨擾的勞委會主管、同事依婷、憶芬、俊榮、清風等人、勞保局職災保護室、辦事處的長官、各縣市政府社會局、勞工局或就業服務中心之承辦人員、職災個案管理員、以及受訪的職災勞工、企業主等，沒有你們的工作經歷、實際個案分享、感想及心得，本篇論文恐難以如期完成。

最後，在本篇論文的寫作中，家中成員從二人增加為三人，我的兒子承翰出生，讓我憂喜參半，喜的是我要當爸爸了，憂的是論文真的可以完成嗎，內心真是天人交戰，好在論文每每在他甜蜜的睡覺笑容中、老婆大人的支持，以及沈重的眼皮下，屢屢挑燈夜戰終於順利完成。

願以此篇論文，獻給老師、我的家人、朋友、同事等曾經幫助我的人，以及最疼愛我的父母雙親，謝謝大家！

寶安  
謹誌於  
政治大學 勞工研究所  
2010年，夏



## 摘要

從經濟社會文化權利國際公約第 7 條規定來看，締約國必須確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保安全衛生之工作環境，此乃屬於天賦人權之一種，亦為公約締約國之義務；另我國立法院於 98 年 3 月 31 日三讀通過「公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法」，使該公約條文內化成為我國之法律，因此如何建立一個安全無虞的職場工作環境尤為重要，就職災的預防、補償及重建，雖有先後順序之別，然一旦發生職災後，後續之經濟上之補償及重建亦同屬重要。故本篇論文除討論職業災害補償相關議題外，首要討論的是職業災害勞工保護法之法律上定性為何，此一問題，將會涉及各種法律制度間競合問題，故應優先解決之。

另深度研究職災勞工申請職業災害勞工保護法之各項補助、津貼等亦發現數據背後之意義，另從訴願、行政訴訟之個案研究，以及經由深度訪談職災勞工、雇主及從事輔導職災勞工之各縣市職災個案管理員後，得出下列結論及建議事項：

- 一、職業災害勞工保護法定位問題、罰鍰制度再思考
- 二、各項行政流程簡化
- 三、行政機關應強化聯繫功能
- 四、職業災害勞工保護法之各項給付種類、等級應修法增加
- 五、職業災害勞工保護法未來走向

關鍵詞：社會安全制度、社會保險、社會津貼、社會救助、職業災害、職業災害補償制度、職業

災害勞工保護法、生活津貼、補助





# 目 錄

摘要.....	I
目錄.....	II
圖目次.....	V
表目次.....	VI
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景及研究目的.....	1
第二節 研究方法.....	4
第三節 研究範圍及研究限制.....	5
第一項 研究範圍.....	5
第二項 研究限制.....	6
第四節 章節架構.....	7
第二章 職業災害補償制度.....	9
第一節 職業災害補償制度之理論基礎.....	9
第一項 民事損害賠償制度（侵權行為責任說）.....	9
第二項 契約上雇主責任（契約責任說）.....	10
第三項 無過失責任職災補償制度（業務危險責任說）.....	10
第四項 社會保險制度之形成.....	12
第二節 職業災害之定義.....	15
第一項 國際勞工組織.....	15
第二項 我國現行法令規定.....	22
第三項 學說見解.....	26
第四項 法院見解.....	27
第三節 職業災害之類型.....	29
第一項 有關職業傷害部分.....	29
第二項 有關職業病部分.....	31

第三項 通勤災害.....	33
第四節 我國職業災害補償制度.....	40
第一項 概述.....	40
第二項 我國法規定.....	42
第五節 小結.....	56
第三章 我國職業災害勞工保護法之探討.....	61
第一節 定位問題.....	62
第一項 社會救助法與職災勞工保護法之關連性.....	63
第二項 身心障礙者權益保障法與職災勞工保護法之關連性.....	72
第三項 小結.....	77
第二節 經費來源.....	78
第三節 補助對象.....	82
第四節 各種補助之要件、給付標準及執行情形.....	88
第四章 實證研究.....	117
第一節 訴願決定之個案研究.....	117
第二節 行政訴訟之判決個案研究.....	132
第三節 職業災害勞工補助業務之訪談分析.....	137
第一項 罹災勞工之觀點.....	137
第二項 雇主之觀點.....	142
第三項 政府部門之觀點.....	146
第五章 結論及建議.....	157
第一節 結論.....	157
第二節 建議.....	162
參考文獻.....	165
附錄.....	173
一、訪談紀錄.....	173
(一)職災勞工部分.....	173

(二)僱主部分 .....	180
(三)行政機關部分 .....	187
二、勞保局職災勞工保護室—生活津貼或補助作業流程圖.....	212
三、99 年度職災勞工個案主動服務計畫 .....	213
四、職災勞工個案管理服務流程圖.....	218



## 圖目次

圖 2-2 職災抵充範圍.....	48
圖 3-1 職災勞工保護法之對象.....	70
圖 3-2 社會安全制度範疇.....	72
圖 3-3 身心障礙者權益保障法與職災勞工保護法之關連性.....	73
圖 3-4 社會救助法、身障者權益保障法與職災勞工保護法關聯性.....	77
圖 3-5 已加保者與未加保者之態樣.....	87



## 表目次

表 3-1	勞保基金職業災害保險補助已加保者之職災補助收支統計表.....	78
表 3-2	以政府預算補助未加保勞工之職災補助收支統計表.....	80
表 3-3	未加勞保者之職業災害勞工補助.....	92
表 3-4	職業疾病生活津貼各等級補助金額.....	93
表 3-5	職業疾病生活津貼之件數、金額統計表.....	94
表 3-6	身體障害生活津貼各等級補助金額.....	95
表 3-7	身體障害生活津貼.....	96
表 3-8	職業訓練生活津貼.....	98
表 3-9	器具補助.....	99
表 3-10	看護補助.....	100
表 3-11	死亡家屬補助.....	101
表 3-12	勞工保險職業疾病給付.....	102
表 3-13	續保保費之補助.....	104
表 3-14	職災勞工保護法各類型補助件數及金額統計表.....	107
表 3-15	適用勞工安全衛生法事業單位職業災害-失能傷害次數次) 統計表...108	
表 3-16	2002 年~2009 年勞工保險職業災害殘廢(失能)各等級統計表.....	109
表 3-17	職災勞工保護法、就業保險法之職訓生活津貼比較.....	111
表 3-18	身障者醫療及輔具補助辦法與職災勞工補助器具補助標準表比較.....	113
表 4-1	職災勞工保護法之補助、津貼之核付提起訴願案件統計分析表.....	118
表 4-2	行政訴訟案件分析統計表.....	132
表 5-1	受訪勞工之背景分析.....	137
表 5-2	受訪雇主之背景分析.....	142
表 5-3	受訪政府部門人員之背景分析.....	146



# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景及研究目的

依據 2003 年 9 月 22 日蘋果日報<sup>1</sup>所載，○捷運工程再傳死亡意外，一對臨時工兄弟，在捷運○線車站工地拆解支架，疑因人為疏失，兩兄弟遭兩噸重的鋼樑掉落十公尺的地面，弟弟遭鋼樑擊中胸部傷重死亡。協力廠商○營造公司，公司基於人道考量，已經派人和家屬談善後事宜，不過因為該工作屬於臨時工，所以並沒有幫他投保勞保，但會給家屬最高的補償。其次，2004 年 12 月 7 日蘋果日報<sup>2</sup>載以，鋼筋切割工作鄭先生，一如往常上工幹活，但只因一個螺絲鬆動，切割鋼筋的刀片竟成了刺穿腸腹的利器，鄭先生太太阿惠說，先生出事後無法工作，光是醫療耗材，每月也得花上 4、5 千元，而家裡的四個孩子，也籌不出學費，生活陷入困境。再據 2007 年 3 月 7 日蘋果日報<sup>3</sup>之報導，工作引發職業傷病的勞工，依法可獲得補償，但台大醫院發現高達四成勞工即使被醫師判定為職業傷害，仍無法請領補償。而台大職業醫學與工業衛生研究所建議，台灣應比照先進國家，將勞工職業災害補償另外立法規範，並要求發生職災時，雇主需證明作業環境無缺失才能免責。2010 年 7 月 2 日聯合電子報<sup>4</sup>亦報導日前宜蘭一位在漁會加保的漁民，不幸遭倒塌的擋土牆壓傷身亡，家屬原本以為只能領普通死亡給付，經勞保局宜蘭辦事處主動訪視，協助家屬申請職災補償金、勞保遺屬年金及職災慰問金等多項

---

<sup>1</sup>資料來源：蘋果日報，網址：

[http://tw.nextmedia.com/applenews/article/art\\_id/371325/IssueID/20030922](http://tw.nextmedia.com/applenews/article/art_id/371325/IssueID/20030922)，上網日期：2009 年 6 月 2 日。

<sup>2</sup>資料來源：蘋果日報，網址：

[http://tw.nextmedia.com/applenews/article/art\\_id/1433562/IssueID/20041207](http://tw.nextmedia.com/applenews/article/art_id/1433562/IssueID/20041207)，上網日期：2009 年 6 月 3 日。

<sup>3</sup>資料來源：蘋果日報，網址：

[http://tw.nextmedia.com/applenews/article/art\\_id/3299701/IssueID/20070307](http://tw.nextmedia.com/applenews/article/art_id/3299701/IssueID/20070307)，上網日期：2009 年 6 月 3 日。

<sup>4</sup>資料來源：聯合電子報，網址：<http://udn.com/NEWS/NATIONAL/NAT5/5698261.shtml>，上網日期：2010 年 6 月 3 日。

給付。由於林先生確定屬職災死亡，98年3月時，林太太陸續領了10個月職災死亡補償一次金，另依職災保護法領取職災勞工死亡家屬補助10萬元，加上每月可領勞保遺屬年金，可以維持家中基本開銷，家屬對勞保局多次派員主動協助申請給付，心中充滿感謝等。

由以上的相關報導即可明瞭，職業災害一旦發生，勞工非死即傷，後續所衍生的民、刑事問題相當多，同時也會造成雇主與罹災勞工本身及其家屬未來照護的問題，值得吾人深思。

此外，依據我國行政院主計處之中華民國統計資訊網公布「臺灣地區歷年人力資源調查重要結果」<sup>5</sup>，2002年度全國總人口為22,397,000人，15歲以上民間人口為17,387,000人，勞動力為9,969,000人（其中男性為5,896,000人，女性為4,074,000人），到了2005年全國總人口數為22,651,000人，15歲以上民間人口為17,949,000人，勞動力為10,371,000人（其中男性為6,012,000人，女性為4,359,000人）。而每年的勞工職業災害發生率，依據行政院勞工委員會2009年的國際勞動統計的資料顯示，我國全產業勞工災害千人率變化趨勢<sup>6</sup>，全體產業的死亡率在2001年為0.069人，2002年為0.065人，2003年為0.050人，2004年為0.044人，2005年為0.045人，2006年為0.038人，到了2009年更是降至0.034人，近年來呈現逐年下降之趨勢。而以產業別區分，則是製造業與營造業發生職業傷害的人數，分佔第一位及第二位。一件職業災害的發生即代表著一個勞工家庭的破碎，站在政府的角色應係以防範職業災害的發生為首要目標，加強勞工安全衛生的檢查，以防範於未然。不過，當不幸的事件發生後，如何保障職災勞工及其家屬生活之必要維持保障，亦屬於相當重要的課題。

就國外立法例而言，早期美、日、德等國家之職災補償制度，從雇主過失主義演變為無過失主義責任制，演變之原因，在於遭受職災之勞

<sup>5</sup>資料來源：行政院主計處，<http://www.dgbas.gov.tw/mp.asp?mp=1>，上網日期：2009年8月1日

<sup>6</sup>資料來源：行政院勞工委員會，<http://statdb.cla.gov.tw/html/nat/9910menu.htm>，國際勞動統計資料，上網日期：2010年7月1日。



工並無法舉證證明雇主有過失，結果還是沒有解決職災勞工生活經濟問題。因此，國際組織及各個國家認為，為了讓職災勞工及其家屬獲得確實之生活基本保障，職災補償制度應趨向社會保險化<sup>7</sup>。由勞動法領域過渡到社會法領域，因此整體職災補償制度已有了變化，是以社會保險為主，雇主責任為輔，甚至有脫離雇主責任而為純社會責任保險之趨勢<sup>8</sup>。

又鑑於工業發展快速，台灣社會時而發生勞工安全衛生問題且層出不窮，社會輿論總是對於發生職業災害的勞工及其家屬總是抱以同情及對弱勢的關懷，而對於雇主則是毫不留情的批判，因此研究職業災害相關論文與著作很多，此亦表示這個領域有為數不少的學者、專家投注相當多之心力，去研究相關核心議題。經搜集相關論文後發現，有以職業災害或職業病為研究內容，如從職業災害或職業病的認定或流程為探討議題；亦有從單一法律規定出發，如從勞動基準法第五十九條或勞工保險條例第三十四條、第五十四條及第六十四條為研究方向。再者，復有以職業災害之補償制度為研究重點，去研究各個補償體系中，如勞動基準法、勞工保險條例、職業災害勞工保護法及民法，有關法規競合下如何適用法律之研究。

惟經深入瞭解後，有關 2002 年公布實施之職業災害勞工保護法，以其為主要研究內容的論文或著作較少，因此對於職業災害勞工保護法實施後，有關職業災害補償制度之競合問題是否發生微調、適用職業災害勞工保護法之適用對象，有無掛一漏萬；另關於申請要件及流程部分，是否一如勞工保險局所立法規劃者並無疏漏，殊值得加以注意。本論文擬以勞動法學的角度去瞭解職業災害所延伸出來後續的法律問題，對於職業災害補償之問題，僅選擇我國目前實務上，引發外界討論之爭議問題研析，而主要研究重點則置於 2002 年我國公布職業災害勞工保護法後，相關補助問題之探討，透過立法沿革、法律條文、行政主管機關函

---

<sup>7</sup> 翁美玲，我國職業災害勞工保護制度之研究，中山大學人力資源管理研究所在職專班碩士論文，2006 年 7 月，頁 4。

<sup>8</sup> 黃越欽，《勞動法新論》，修訂三版，台北翰蘆，2006 年，頁 256。

釋、綜合訴願、行政訴訟等相關資料，交互研讀後，試圖整合提出問題之解決方案與建議，以作為日後其他研究者的參考資料，並提供社會大眾或相關單位參酌。

## 第二節 研究方法

### 一、以文獻探討為主軸：

由於我國職業災害救濟制度係以外國法為繼受，有關職業災害的補償制度，是否會連帶影響到補助業務有關其申請資格、申請要件的規定，以瞭解我國制度的主要問題所在。再者，針對我國職業災害補償制度及有關補助業務問題，深入搜集相關書籍、期刊論文、政府機構的統計數據、研討會報告及碩士論文等相關資料進行研究，同時為了瞭解我國實務的走向，乃擷取有關訴願、行政訴訟之判決作為驗證，明瞭實務與理論是否有扞格之處，經整理相關的文獻後，再去訪問相關從業人員等之意見，作為深入研究的基礎。

### 二、深度訪談為輔助方法：

以訪談縣市政府勞政單位、社政單位等相關部門有關其業務上接觸罹災勞工或其家屬的協助經驗，從第一線的人員開始，循線而上，從根本瞭解問題的所在。

又中央主管機關勞工保險局對於行政業務的執行方面，即對於罹災勞工及其家屬就職業災害勞工保護法中有關補助申請案，是否於法令面已盡可能的宣導，使勞工廣為周知、申請流程上是否仍有疏漏或者未盡事宜。再者，勞工保險局針對實際個案核發相關補助上，是否有遭遇困難或者情理上應予補助而無法給予補助的難題，透過深度的訪談，以期使能夠去挖掘問題，瞭解我國職業災害勞工保護法中於實際個案補助時，是否會有相關的行政流程的不完善或缺失。

此外，亦試圖以全方位的角度去檢討我國職業災害勞工之補助業務，藉由訪談罹災勞工及其家屬、雇主及政府機關的承辦人員等，以瞭解

勞工於申請勞工保險局等機關之相關補助時，遭遇何種困難及適用對象是否合法及合理，以作為將來修法時之參考。同時亦瞭解雇主於處理職業災害勞工的態度如何，以及政府機關的承辦人員於承辦案件時所遭遇的困境為何，一方面期使建構我國職業災害中補助業務的合理性與全面性，以使罹災勞工獲得完整的保障。另一方面，能協助政府部門能去瞭解我國職業災害勞工保護法中有關補助業務之問題所在，統合相關行政部門的資源，提昇行政效率，使勞工能夠獲得全面性的保護。

### **第三節 研究範圍及研究限制**

#### **第一項 研究範圍**

##### **一、職業災害勞工保護法第二章之適用對象研究**

關於對象部分，職業災害勞工保護法雖係擴大未加入勞工保險之勞工給予補助，惟該項法律相關適用對象、補助要件及內容是否妥適？例如：第六條規定，於未適用勞動基準法的行業或勞工於執行職務發生職業災害是否有其適用？上下班途中發生職業災害是否亦有職業災害勞工保護法之適用？另外，針對第八條規定之各項補助，有無再行檢討之必要？又實際辦理職災勞工補助業務的勞工保險局，其作業流程為何，是否便利於職災勞工的請領，其流程是否有改進的必要？且訴願機關與行政法院於辦理相關業務時，是否會有實務與法令不符合之處，得作為將來修法之參考？又站在職災勞工的角度，現行法制是否足夠，仍有再行研究之必要。

##### **二、同法第二章之補助問題研究**

2002 年我國公布職業災害勞工保護法後，其內容總計分為七章，計四十一個條文，各章節依序分為第一章總則、第二章經費來源、用途、管理及監督、第三章職業疾病認定及鑑定、第四章促進就業、第五章其

他保障、第六章罰則及第七章附則。本論文主要研究重點則集中在第二章經費來源、用途、管理及監督章節，即相關補助問題之探討。又該章第十條之加強職業災害預防及職業災害勞工之重建，與本論文研究重點無涉，故不予討論。

### 三、週邊法律制度之聯結關係

與職業災害勞工保護法較為相關之法律，例如：身心障礙者權益保障法及社會救助法，前者主要問題在於如發生職災勞工審定成殘時或因其他災害致殘時，於適用該權益保障法，是否會有所不同；後者則為當職業災害勞工保護法之補助不足時，是否會成為社會救助法之救助對象，而三者之間發生競合時，其先後順序為何，故一併加以探討。

## 第二項 研究限制

本研究之主題係集中在職業災害勞工保護法之相關補助業務制度面，研究方法以文獻探討分析為主，另輔以深入訪談。本文試圖經由搜集有關職業災害補償制度相關資料，期能對我國職業災害補償制度之現況與相關問題，提出解決之道。惟研究限制方面主要有下述幾點：

1. 有關深度訪談政府機關部分：主要係訪談台灣地區各縣市機關之勞工行政職災個案管理員、社會行政部門，惟有可能因為都會地區及非都會地區發生之職業災害類型、勞工工作屬性與其家庭背景因素可能是不同；再者，因各縣市政府承辦人員介入處理的模式及補助方式不同，進而影響到分析結果，此為限制之一。
2. 另深度訪談雇主、罹災勞工及其家屬：由於找尋雇主、罹災勞工及其家屬係以個案訪談的方式進行，可能會因個案不同、勞工認知不同，使結論造成某程度上之誤差，此為限制之二。



## 第四節 章節架構

本研究係從職業災害的定義出發，先行探討職業災害補償制度的起源，藉以瞭解職災補償的精神及立法理由為何，進入職災補償各種類型後，明瞭有那幾種類型、應區分那些類型及差異性為何，以及應以那一種方式作為補償方法，作為立論基礎，並進而探討我國職災補償制度是以那一種方式達成所欲保護之目的。由以上探討後，進入本章論文主要重點，即以相關補助為核心作研究，進而分析我國現行制度之缺失、理論與實務是否生有扞格，並提出改進及建議。全文分為五章，各章內容重點分述如下：

- 第一章：緒論，旨在說明本篇論文欲探討之問題所在，先行陳述研究背景和目的、研究方法、研究範圍及研究限制，作一說明。
- 第二章：職業災害補償制度，本章主要在於探討職業災害的定義、補償制度的起源、各種補償制度的類型及我國職災補償制度。
- 第三章：我國職業災害勞工保護法之探討，第一節在於該保護法之立法背景及沿革為何，藉以明瞭我國職災勞工保護法係在那種因素下產生及其經費來源為何，此項探討有利於後續之研究，更將接近立法者的立法目的。第二節針對預算來源，先行研究。第三節針對補助對象作研究，並先行確認應適用職業災害勞工保護法、身心障礙者權益保護法、社會救助法或者三者併行。其次，有關加入與未加入勞工保險者，其適用職災勞工保護法時，是否會有所不同及差異何在。第四節對於補助要件、內容探討，即有關法定之補助內容計有八種，該八種補助要件、內容及實際補助情形為何、針對細項內容，逐一探討。第五節針對本章下一小結。
- 第四章：實證研究，以訴願管轄機關之訴願決定及司法機關之判決問題研

析，係從訴願、行政訴訟的角度切入，研析我國實務對於職業災害勞工保護法的相關問題何在，進而瞭解我國該項法律是否有相關缺失等問題。

此外，全面性的檢討我國職業災害勞工之補助業務，有關職業災害勞工保護法的規範目的係協助罹災勞工及其家屬，使其不因事故發生後，生活陷入愁雲慘霧之下，故有必要針對渠等人員進行深度訪談，以瞭解是否確實有協助他們，解決相關問題，而事業單位在公司、工廠內如發生職業災害時，其態度為何？又對於罹災勞工有無加入勞工保險，或者給予勞基法上之補償，此乃涉及職業災害勞工保護法之補助範圍及金額的多寡。最後，政府相關部門審核給予補助的實際經驗又是為何？以上三項觀點，均是驗證我國執行該項法律的成效，實有研究之必要。

第五章：建議與結論，本章係針對我國現行制度分析，並提出研究發現及結論。

## 第二章 職業災害補償制度

### 第一節 職業災害補償制度之理論基礎

自十八世紀工業革命之後，大量機械的產生，伴隨工廠制度的興起，從傳統的人工邁向了以機器為主，甚至機器取代手工，由以往單純人員的傷亡，經由機器化的加工及化學製程的快速發展，使得勞工於工作場所因工作發生災害的機率增加及複雜化<sup>9</sup>，然而人的生命具有不可替代性及回復性，一經發生災害，縱然在醫學上得以完全治癒，然日後的復健、後遺症的發生，勞動力的減弱以及心裡的創傷，其損失應如何估計？況且勞工既然在工作場所發生災害，其損失應由何人負責？有無過失相抵的問題？此經依循職業災害補償理論發展的軌跡，應可窺之全貌為何，茲說明如下：

有關受僱員工之傷害賠償制度自十九世紀後半期以來為一般國家所承認，而大陸法系與美法系之間雖然對於職災補償制度或有差異，然鮮有不承認僱用人之賠償義務，而有關於賠償義務之發生，有如下之不同學說<sup>10</sup>：

#### 第一項 民事損害賠償制度（侵權行為責任說）

十八、十九世紀係現代侵權行為法形確立的時期，因受個人自由主義思想之影響，所以法、奧、德及瑞等國均採過失責任主義<sup>11</sup>。當然有關於侵權行為法上的歸責原則，要提出來的是過失責任，自十八世紀以來，過失責任成為各國侵權行為法的歸責原則，而過失責任原則對於侵權行為法的發展，除擴大了侵權行為法的適用範圍，亦打破了結果責任對侵權行為

<sup>9</sup>行政院勞工委員會、國立政治大學勞工研究所主辦，職業災害補償制度比較研究，1992年5月，頁1。

<sup>10</sup>史尚寬，勞動法原論，正大印書館，1934年上海初版，1978年臺北重刊，頁400-401。王嘉琪、鄭雅文、王榮德、郭育良，職災補償制度的發展與台灣制度現況，台灣衛誌，2009年第28期，頁3-4。黃琴雀，台灣職業災害補償制度之沿革與展望，2009年職業災害與勞工重建服務暨第9屆職能治療學術研討會，北區身心障礙者職業輔導評量資源中心、國立台灣大學醫學院職能治療學系主辦，2009年4月16日~18日，頁3。

<sup>11</sup>王澤鑑，民法學說與判例研究（第三冊），三民書局，2004年10月出版，頁255。

類型的限制。再者，因十九世紀以來，工業技藝的進步快速，人與人間的商業交易熱絡，損害發生的機率必將成長。因此，在結果責任之下，亦即有結果的發生，意味著勢必有人必須對此一結果負責的情況下，行為人必將動輒得咎，故而依據過失責任之原則下，如行為人若已盡到相當之注意，即可不必負責，此舉乃有助於經濟活動的活動<sup>12</sup>。

又關於受僱勞工之所以得向僱用人請求損害賠償之緣由，實繫於其所受之傷害，係因為僱用人之故意或過失之侵權行為所造成。<sup>13</sup>因此既為故意或過失所致，如因為不可抗力如天災、事變所生之侵權責任，僱用人自無庸負損害賠償責任。另外，值得一提的是，受僱勞工欲使僱用人負責，必須舉證其有故意或過失，然因為舉證上之實際困難或者因為無法負擔必須舉證所生之費用，而放棄舉證，故常使受僱勞工喪失其權利救濟，致權益受損。

## 第二項 契約上雇主責任（契約責任說）

依據此說，僱用人對於受僱員工之義務，除了支付其應得之工資外，尚有為其謀求安全之義務，因此就其受僱期間，僱用人必須保障其人身安全，故如有人身安全之事故發生時，乃推定係基於僱用人的義務之違反，並無庸證明僱用人之過失，即得請求損害賠償，惟僱用人可以自行舉證推翻，該事故之發生，係基於因為不可抗力、受僱勞工本身之過失或者顯非可歸責於自己之事由致者，始不負損害賠償責任，亦即舉證責任倒置於僱用人身上。又此說亦認為亦得預先以契約預先免除該項責任，故此說乃不足以保護受僱者。<sup>14</sup>

## 第三項 無過失責任職業災害補償制度（業務危險責任說）

侵權行為法上的歸責原則，除過失原則外，尚有無過失責任，亦即侵

<sup>12</sup>王澤濤，侵權行為法，三民書局，1998年12月3刷，頁15-16。

<sup>13</sup>林豐賓、劉邦棟著，勞動基準法論，三民書局，2010年5月修訂5版，頁245-246。

<sup>14</sup>史尚寬，前揭文，頁402。



權行為的成立，乃不以行為人主觀上的故意或過失為成立的要件，德國法上亦稱為危險責任。其意義係指乃以特定危險的實現為歸責理由。因此要說明的是，有關此一業務危險責任，其出發點並不是對不法行為之制裁。實乃因為在於「不幸損害」的合理分配緣由，茲因現代科技的日新月異，如：航空器、核子設施、新式商品，對於身處當代的人必有一定程度的貢獻度，然又有一定的危險性，如全予以禁止，勢必對當時社會造成巨大衝擊，故僅能在當時的科技水準下容忍一定危險的範圍內，准其繼續使用，始符合最大的利益，因此業務危險責任，亦稱作無過失責任。再者，因為各企業勞工對於勞工災害賠償事件又因為認知上的不同，亦多滋生爭論，雖不以雇主對其職業災害的發生有無過失，均必須負賠償責任。

十九世紀中葉以後，社會主義思想發達，工會運動興起，各國政府為保護勞工，對於原先所採取之侵權行為責任，乃進行制度性的改革，除一方面改進侵權行為法外，另一方面係創設勞災補償制度，而其中又以德、英二國法制之發展最具創設性及模式性，亦為世界大多數國家所採行，說明如下：<sup>15</sup>

德國於 1872 年制定國家責任法 (Reichhaftpflichtgesetz)，並於該法第二條明定無論雇主本身有無過失，對於其所僱用之監督及領班人員之過失，致勞工遭受損害者，在一定金額內，應負損害賠償責任。然該法實施後，由於勞工仍必須證明相關人員之過失，故不足以保護其權益，因此有建議修改法律，使雇主負推定過失責任或危險責任，並規定強制責任保險。因為當時執政的宰相俾斯麥認為要全面保障勞工權益，必須全面性實施傷害保險制度，故於 1884 年 7 月 6 日制定「勞工傷害保險法」(Knfallversicherungsgesetz)，乃為社會保險的先驅。1911 年德國政府復將該保險法，與 1883 年制定之「疾病保險法」(Krankenversicherungsgesetz)，及 1899 年的「殘廢老年保險法」(Invaliditäts-und Altersversicherungsgesetz) 合併，成為一部全新

---

<sup>15</sup>王澤鑑，前揭文，頁 26-28。

的法典即國家保險條例 (Reichversicherungsordnung, 簡稱: RVO)。

而英國政府於 1880 年制定雇主責任法 (Employer's Liability Act), 而且多次地修改工廠法 (Factories Act), 以加重雇主的責任。另外, 英國政府於 1897 年實施勞工職業災害補償法 (The Workmen's Compensation Act), 首度對雇主的責任, 採行無過失責任制度, 然為免實施初期, 影響層面過大, 乃僅適用於特定行業, 例如: 鐵路、工廠、礦場、採石場、機械工程或超過三十公尺之建築。經過一段時期的過渡後, 乃於 1906 年, 修改該部法律, 擴大適用至大多數基於勞務或學徒契約而工作的人。之後於 1942 年 Beveridge 氏提出社會保險改革建議報告書中, 認為勞工補償制度仍有許多缺失, 認為其改為社會保險制度較好, 故於 1946 年, 英國政府乃制定社會保險 (即勞動災害) 法 (National Insurance (Industrial Injuries) Act, 1946), 實施迄今。

#### 第四項 社會保險制度之形成

有關無過失責任, 雖得以擴大對於勞工的保護, 但仍因為賠償標準不一及雇主財力的問題, 而改採以強制保險方式處理, 將其視作企業的生產成本之一。又因為職業災害保險為社會保險制度中最普遍實施的勞工福利措施, 藉社會保險將危險集中移轉於某一組織 (通常屬於政府機構) 藉以替代原有雇主的補償責任<sup>16</sup>。而且一般底層的勞工長期曝露在不確定之勞動市場風險, 發生職災機率通常是比較高的, 所以一旦發生職業災害, 同時也會拉大了貧富的差距<sup>17</sup>, 以下乃以經濟上及法律上的觀點, 來說明職業災害保險的必要性<sup>18</sup>:

<sup>16</sup> Robert I. Mehr and E. Cammack, "Principles of Insurance" 7th Ed., Richard D. Irwin Inc, 1980, p. p. 463-464.

<sup>17</sup> Struggle for Justice: Workers' compensation systems in the Asia Pacific Region, Asia Monitor Resource Centre Ltd, 2005, p. 27.

<sup>18</sup> 柯木興, 社會保險, 中國社會保險學會, 1987 年 9 月修訂版, 頁 252-256。蕭雅方, 我國職業災害保險法律規範之研究, 國立中正大學法律研究所碩士論文, 2006 年, 頁 9-11。陳彥良, 論職業災害補償制度, 國立東華大學財經法律研究所碩士論文, 2007 年, 頁 36-38。鄭庚申, 職業災害預防、補償與救濟制度之研究, 國立中正大學勞工研究所碩士論文, 2005 年, 頁 20-22。George E. Rejda: SOCIAL INSURANCE AND ECONOMIC SECURITY, Prentice-Hall, Inc, Chapter 12, 1994. p. 310-312.

### 第一款 職業風險理論 (Occupational RISK theory)

此一理論係認為每一個企業應負擔職業災害費用，應將其視作生產成本的一部分，也就是將該項費用反應在商品價格之上，簡言之，雇主將所有可能的費用轉嫁給消費者。另外基於無過失責任 (No-fault approach) 的理由，為使勞工於遭受職業災害時，能受到一個良好的保護機制，雇主因此負有賠償責任。不過此理論仍有些缺失，即第一勞工不用負擔任何職業災害費用，並非完全正確。因為職業災害保險的保險費乃是依據各企業給付薪資來計算，其經濟上效果與社會保險中的保險稅費 (payroll tax) 相似。長期來看，大多數的保險費仍由勞工來負擔，也就是企業藉著減緩勞工薪資的方式，企圖轉嫁給受僱勞工，因為在競爭市場上，為了與競爭者一較高下，如以轉嫁至消費者身上，勢必商品優勢會弱化，因此雇主只好反應在勞工的薪資上面，藉以調整工資來轉嫁至勞工身上。

### 第二款 最低社會成本理論 (Least Social Cost Theory)

此說認為職業災害保險可使社會上因職業災害所導致的經濟損失減少至最低限度，一般企業之職業災害保費之負擔，採用經驗費率之計算，調整雇主應負擔的保險費，即可減少職業災害發生的激勵因子，誘使雇主做好防止災害的措施。<sup>19</sup> 又學者 E. H. Downey，在 1924 提出此一理論時認為，決定賠償給付的指導原則乃係以最少的成本，因為他認為社會上的大多數雇主會將賠償費用併入其商品或者服務的價格之中。但是同時也發現到，在工業中因為職業災害導致傷殘乃是一件不可避免的事，因此將所有職業災害費用於平均分攤，視作生產的直接費用，是最方便有效果的。此法為保障最廣，而負擔的費用最少，也是職業災害費用中最公平的分配方法。

---

<sup>19</sup>翁美玲，我國職業災害勞工保護制度之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，2005年，頁24。

### 第三款 社會調和理論 (Social Compromise Theory)

此說乃是認為職業災害保險可以調和折衷雇主與勞工之間的相互損失及利益，也就是透過職業災害保險的給付功能，以保險制度的確定、較少的給付，來換取勞工原有的訴訟權能，而勞工或雇主也因此可以節省勞力、時間及費用在訴訟上，藉以建立勞資的和諧關係，顯然，職業災害保險替代雇主責任時，已具有社會調和的功能，使勞資雙方對於補償標準能透過保險的方式來處理，以期建立一個比透過訴訟獲得更合理而公平的保險給付方式。

### 第四款 身分確定理論 (The Status Theory)

此說指勞工在執行職務導致災害發生，乃是基於雇主對於勞工因工作引起受傷的原因，具有密切的關係，因此勞工具有請求賠償的資格，此一責任的基礎乃是假如勞工在工作過程中所引起的災害，雇主均必須負責，此乃是基於身分上的確認，勞工以提供勞務藉以獲得工資，如同雇主經營企業，以謀求利潤一般。又對於受傷勞工的賠償標準如何劃定，亦有二種看法，第一種看法為所得能力理論 (the earning capacity theory)：乃認為職業災害保險有義務對受傷勞工發給醫療服務及所得損失的現金給付，透過復健工作，使勞工儘量恢復其工作能力。其理論的基礎，乃是將職業災害賠償視作一種收入 (所得) 保險 (income insurance)，目前各國大都依照此一方式來訂定賠償的標準。第二種看法則是身體完整理論 (the whole man theory)：也就是說對於受傷勞工不但必須考慮勞工所得能力的減少問題，也要兼顧勞工因為職業災害結果導致其身體完整 (whole man) 的損傷程度為何，亦即以勞工的身體有受到損害為賠償標準的依據。



## 第二節 職業災害之定義

有關我國涉及職業災害的法律，計有工廠法、勞工保險條例、該條例授權訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則、勞工安全衛生法、勞動基準法及職業災害勞工保護法，然究其內容，僅有在勞工安全衛生法第二條第四項設有職業災害之定義性規定：「本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、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。」，然有關職業災害的定義究否應以勞工安全衛生法定義之範圍為限，還是如同勞工保險條例、勞動基準法所稱應擴充至上下班期間發生者，仍屬職業災害的範圍，甚或為了保障未加入勞工保險者之勞工，對於該等勞工仍屬職業災害者，而給予相關補助，以維持其經濟上的需要。因此為瞭解相關疑義，故應先行探討作為國際勞動基準之國際勞工組織公約（Conventions）及建議書（Recommendations）<sup>20</sup>之相關規範為何，以作為正本清源及研究之開端，經整理分析如下：

### 第一項 國際勞工組織

國際勞工組織（International Labour Organization，以下簡稱國勞組織<sup>21</sup>）誕生於第一次世界大戰結束後，於1919年4月經巴黎和會通過，納入國際勞工組織憲章之中；又首屆會議於1919年10月29日在華盛頓召開，大會代表由每一會員國的兩位政府代表、一位勞工代表及一位雇主代表組成。我國雖為國勞組織的創始會員國，並自1944年起，以

<sup>20</sup>見成之約、辛炳隆、張玉燕、潘世偉及王方編著：「一般所稱的國際勞動基準，係指國際勞工組織所通過的公約及建議書。一般而言，公約具有法律性質，於會員國政府批准之後即具有法律效力。建議書僅具有建議性質，無須經過會員國政府批准，會員國政府可隨時採用做為勞工立法與政之參考。」，勞動政策與勞工行政，國立空中大學出版，2005年8月初版3刷，頁53。

<sup>21</sup> [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Origins\\_and\\_history/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--en/index.htm)，上網日期：2009年7月31日。

重要會員國地位成為常任理事國，並先後批准國勞組織公約計十八種。<sup>22</sup>然於1971年10月25日聯合國大會通過第2758號決議案，由中華人民共和國取代我國會籍，而國勞組織亦於同年11月16日集會討論中國代表權問題，結果仍由中華人民共和國取代我國會籍，我國於是宣佈退出國際勞工組織。因此，我國目前已非國際勞工組織的成員，本無庸遵守該組織自我國退出後<sup>23</sup>所公布之公約及建議書，然作為國際社會成員的一份子，於自身的要求上，亦宜加以遵守。

依據憲法第六十三條規定：「立法院有議決法律案、預算案、戒嚴案、大赦案、宣戰案、媾和案、條約案及國家其他重要事項之權。」，再依據司法院大法官1993年12月24日釋字第三二九號解釋文所載：「憲法所稱之條約係指中華民國與其他國家或國際組織所締約之國際書面協定，包括用條約或公約之名稱，或用協定等名稱而其內容直接涉及國家重要事項或人民之權利義務且具有法律上效力者而言。其中名稱為條約或公約或用協定等名稱而附有批准條款者，當然應送立法院審議，其餘國際書面協定，除經法律授權或事先經立法院同意簽訂，或其內容與國內法律相同者外，亦應送立法院審議。」據此，條約本身並非國內法之直接淵源，依一般而言，條約批准須經我國立法院之審議，並經公布始生效力<sup>24</sup>。條約既經公布，其有與國內法牴觸者，而國內法縱未為適當之修正或對牴觸部份未經宣佈失效，依據我國憲法第一百四十一條規定：「中華民國之外交，應本獨立自主之精神，平等互惠之原則，敦睦邦交，尊重條約及聯合國憲章…。」故原則上亦應優先適用條約之有關規定<sup>25</sup>。以下介

<sup>22</sup>財團法人台灣國際勞雇組織基金會，國際勞工組織要覽，行政院勞工委員會及財團法人台灣國際勞雇組織基金會發行，2006年10月，頁1。

<sup>23</sup>黃越欽謂：「雖然目前我國已退出國際勞工組織，但當年曾批准之國際勞工組織所通過之國際公約，對我發生效力，而應依立法程序完成立法之義務並不當然消失。」，翰蘆圖書出版，2006年9月修訂3版，頁32。

<sup>24</sup>參照1992年2月19日公布之條約及協定處理準則第九條規定：「條約案經簽署後，主辦機關應於30日內報請行政院核轉立法院審議。但條約案未具有條約或公約名稱，且未定有批准條款，而有左列情形之一者，依第十條規定程序辦理。一、經法律授權簽訂者。二、事先經立法院同意簽訂者。三、內容與國內法律相同者。」

<sup>25</sup>參照法務部77年11月19日(77)法參字第20108號函：「要旨：條約具有國內法之效力，依

紹各相關公約、建議書內容，以明瞭國勞組織公布相關職業災害之規範為何：

#### 第1款 社會安全最低標準公約（第一〇二號公約）

有關社會安全最低標準公約<sup>26</sup>，係國際勞工組織大會經國際勞工局理事會召集，於1952年6月4日在日內瓦舉行之第三十五屆，於1952年6月28日通過，其中關於第陸章職業傷害給付第三十二條規定，本事故範圍應包括下因就業而罹致之災害或一般規定疾病：

- (1) 罹患疾病。
- (2) 依國家之法律或規章之規定，因罹患疾病不能工作並且收入中斷者。
- (3) 全部喪失收入能力或局部喪失收入能力超過一規定程度，似有永久性者，或相當喪失智能者。
- (4) 因獨負家庭生計者死亡，致寡婦或兒童失去支持者；如屬一寡婦，依照國家法律或規章之規定，其給付之權利得假定以不能自給為條件。

#### 第2款 關於收入保障建議書（第六十七號建議書）

關於收入保障建議書係1944年國際勞工組織於第二十六屆大會通

---

憲法及若干立法例判定，條約與法律有所抵觸時，宜以條約優先適用。」

<sup>26</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>，上網日期：2009年7月31日。

Article 32 of Social Security Minimum Standards Convention, 1952

The contingencies covered shall include the following where due to accident or a prescribed disease resulting from employment:

- (a) a morbid condition;
- (b) incapacity for work resulting from such a condition and involving suspension of earnings, as defined by national laws or regulations;
- (c) total loss of earning capacity or partial loss thereof in excess of a prescribed degree, likely to be permanent, or corresponding loss of faculty; and
- (d) the loss of support suffered by the widow or child as the result of the death of the breadwinner; in the case of a widow, the right to benefit may be made conditional on her being presumed, in accordance with national laws or regulations, to be incapable of self-support.

過，該建議書主要係在保障因無能力工作（包括老年）或因無能力獲得報酬之工作，或因家長死亡，應將其收入恢復至一合理水準以減輕匱乏並防止貧困，其相關機制應建立在於強迫保險的基礎上，如未經強迫保險者，需要救濟之人應由社會救濟給予之。第二章社會保險所包括意外事故，其中有關第六點載明凡因職業關係而致喪失工作能力及死亡者均應予以賠償；且第十六點內容，凡應予職業賠償之意外遭遇，乃指由於職業所致之外傷或疾病，並非出於患者自己之故意或過，因而暫時或永久殘廢致死亡等情形而言。<sup>27</sup>

- (1) 由職業所致之傷害，應包括往來於就業場所途中所發生之意外。
- (2) 在給付職業賠償時，上述各項須依以下各款所示之相當限制辦理。
- (3) 凡被認為從事某種職業所常患之疾病，或祇因某種職業所用之材料而致有中毒之虞，則從事於此種職業而遭此種疾病之人，即應被為由於職業所致而須予賠償。
- (4) 凡被認為職業所致之疾病，應列舉並應隨時以簡單之方法加以修正。

---

<sup>27</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdispl.htm>，上網日期：2009年8月1日。

Article 6 of Income Security Recommendation, 1944

Compensation should be provided in cases of incapacity for work and of death resulting from employment.

Article 16 of Income Security Recommendation, 1944

The contingency for which compensation for an employment injury should be paid is traumatic injury or disease resulting from employment and not brought about deliberately or by the serious and wilful misconduct of the victim which results in temporary or permanent incapacity or death.

- (1) Injuries resulting from employment should be deemed to include accidents occurring on the way to or from the place of employment.
- (2) Where compensation for an employment injury is payable, the foregoing provisions should be subject to appropriate modifications as indicated in the following paragraphs.
- (3) Any disease which occurs frequently only to persons employed in certain occupations or is a poisoning caused by a substance used in certain occupations, should, if the person suffering from such a disease was engaged in such an occupation, be presumed to be of occupational origin and give rise to compensation. °



### 第3款 工人職業疾病賠償公約（第四十二號公約）

本公約<sup>28</sup>係於1934年國際勞工組織第十八屆大會通過，其內容大抵為只要是因為職業疾病而致殘廢之工人，或因此而致死亡之工人家屬，應給予賠償費。而且此項賠償率不得較法定職業災害之賠償率為低。而且在該公約第二條並臚列十種相關疾病及毒害，而且要求各會員國必須承認該等疾病及毒害為職業疾病。

### 第4款 職業傷害給付公約（第一二一號公約）

1964年6月份在日內瓦舉行第四十八屆會議經決議採納本屆會議議事日程第五項列有關職意外意故與職業疾病之各項建議，於1964年7月8日通過，在該公約的第六條規定，係在闡明何謂因職業傷害造成之意外事故<sup>29</sup>：

#### (1) 病態情況

<sup>28</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdispl.htm>，上網日期：2009年8月1日。

Article 1 of Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention

1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to provide that compensation shall be payable to workmen incapacitated by occupational diseases, or, in case of death from such diseases, to their dependants, in accordance with the general principles of the national legislation relating to compensation for industrial accidents.

<sup>29</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdispl.htm>，上網日期：2009年8月4日。

Article 6 of Employment Injury Benefits Conventions, 1964:

The contingencies covered shall include the following where due to an employment injury:

- (a) a morbid condition;
- (b) incapacity for work resulting from such a condition and involving suspension of earnings, as defined by national legislation;
- (c) total loss of earning capacity or partial loss thereof in excess of a prescribed degree, likely to be permanent, or corresponding loss of faculty; and
- (d) the loss of support suffered as the result of the death of the breadwinner by prescribed categories of beneficiaries.

- (2)如國家法律所示，由此類情況造成之失去工作能力及所得中止。
- (3)完全失去所得能力，或部分失去所得能力，但已超過規定程度，也許會成為永久失去所得能力，或相當於失去工作能力。
- (4)因維持家計者之死亡而使受益人失去生活支持。

又在其第七條第二項規定，上下班途中意外事故被視為職業災害事故之情形<sup>30</sup>：即通勤災害的勞工已受到其他至少相當於該公約規定之補償標準之社會保險所保障時，則通勤災害可以不列入職業災害之中。

#### 第5款 職業傷害給付建議書（第一二一號建議書）

該號建議書係在補充1964年職業傷害給付公約之不足，並於1964年7月8日通過，於該建議書第五點規定，論述有關職業災害之發生情形如下<sup>31</sup>：

---

<sup>30</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdispl.htm>，上網日期：2009年8月4日。

Article 7 of Employment Injury Benefits Conventions, 1964:

1. Each Member shall prescribe a definition of "industrial accident", including the conditions under which a commuting accident is considered to be an industrial accident, and shall specify the terms of such definition in its reports upon the application of this Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labor Organization.
2. Where commuting accidents are covered by social security schemes other than employment injury schemes, and these schemes provide in respect of commuting accidents benefits which, when taken together, are at least equivalent to those required under this Convention, it shall not be necessary to make provision for commuting accidents in the definition of "industrial accident"..

<sup>31</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdispl.htm>，上網日期：2009年8月4日。

5. Each Member should, under prescribed conditions, treat the following as industrial accidents:

(a) accidents, regardless of their cause, sustained during working hours at or near the place of work or at any place where the worker would not have been except for his employment;

(b) accidents sustained within reasonable periods before and after working hours in connection with transporting, cleaning, preparing, securing, conserving, storing and packing work tools or clothes;

(c) accidents sustained while on the direct way between the place of work and--

各會員國應依照規定條件下將下列各類情況作為職業意外事故：

- (1) 只要是在工作時間內，在工作場所或其附近地方，或在除了工作時，就勞工所去之場所發生意外事故，不論其起因為何。
- (2) 在工作時間前後之合理期間，如運送、清除、準備、固定、保存、儲存及包紮有關工具與工作服時發生外事故。
- (3) 工作地點與下列地點之間發生之意外事故：
  - A. 受僱員工之主要或次要住所。
  - B. 受僱員工通常用餐之地點。
  - C. 受僱員工通常領取其薪酬之地點。

另外第六點內容為應依規定條件下，如因暴露在工作過程、商業或職業中危險物質或情況而起之疾病就是職業疾病。除非能提出相反證據，否則就應認定此類疾病為職業病。

- A. 受僱員工已有一段時間之暴露。
- B. 有關受僱員工在結束有關前述暴露之工作後，身上已出現此類疾病之症狀。

---

(i) the employee's principal or secondary residence; or

(ii) the place where the employee usually takes his meals; or

(iii) the place where he usually receives his remuneration.

6. Each Member should, under prescribed conditions, regard diseases known to arise out of the exposure to substances or dangerous conditions in processes, trades or occupations as occupational diseases.

(2) Unless proof to the contrary is brought, there should be a presumption of the occupational origin of such diseases where the employee—

(a) was exposed for at least a specified period; and

(b) has developed symptoms of the disease within a specified period following termination of the last employment involving exposure.

## 第二項 我國現行法令規定

我國涉及保護勞工之職業災害的法律範疇，計有民法、工廠法、勞動基準法、勞工安全衛生法；有關勞工保險之範疇，計有勞工保險條例、該條例授權訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則；而屬於社會保險或者社會津貼之範疇者，計有職業災害勞工保護法，試摘要敘述如下：

### 一、保護勞工法律之範疇

#### 1. 民法

民法第四百八十三條之一規定：「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。」；第四百八十七條之一規定：「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。前項損害之發生，如別有應負責任之人時，僱用人對於該應負責者，有求償權。」因此受僱人如於雇主之指揮監督下服勞務，致生損害者，僱用人自應對受僱人負損害賠償責任，本條規定雖未專門針對職業災害為之，然此屬於一通則性規定，應有其適用之。另外，多數學者似均認為該條文要求「受僱人本身必須無可歸責之事由」始得向僱用人求償之，因為條文設計上並非全然採取「無過失責任主義」<sup>32</sup>。

#### 2. 工廠法

依據民國 1929 年 12 月 30 日公布之工廠法第一條規定：「凡用發動機器之工廠，均適用本法。」第四十五條規定：「凡依法未能參加勞工保險之工人，因執行職務而致傷病、殘廢或死亡者，工廠應參照勞工保險條例有關規定，給予補助費或撫卹費；其辦法由行政院定之。」第七十條規定：「工廠違反…第四十五條…規定者，其負責人處五百元以上、三千元以下罰金。」上開規定，係適用工廠法之工人，因限於「執行職務」而致

<sup>32</sup>楊通軒，第八章職業災害之賠償與補償，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，新學林出版，2009年9月，頁526-527。

傷病、殘廢或死亡者，始生補償責任。值得注意的是，如工廠違反者，依法乃科予該工廠負責人刑事罰金，藉以刑事不法的手段，達成嚇阻的目的，以完成工廠負責人給付職災補償之最終目的。

### 3. 勞動基準法

按民國 1984 年 7 月 30 日公布之勞動基準法第五十九條規定：「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：…」，至於同法第六十二條至第六十三條規定，則在規定承攬人之相關當事人之連帶補償責任，惟對於職業災害的定義為何，法並未明文。至於是否應該引用勞工安全衛生法第二條第四項的定義，依據行政院勞工委員會在民國 1989 年 12 月 1 日所召開會議結論：乃認勞工保險條例與勞工安全衛生法對於職業災害的認定應為一致，其認定應依勞安法第二條職業災害之定義為準，一俟認定，勞工即可依勞保條例相關規定要求給付勞工保險職業傷害給付及要求雇主依勞動基準法予以職業災害補償<sup>33</sup>。然在司法實務與學者間，尚有不同看法，有採同義說及不同義說的見解，關於此點，本文將於第三項說明。

### 4. 勞工安全衛生法

依民國 1974 年 4 月 16 日公布之勞工安全衛生法，依該法第二條第四款規定：「本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、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。」則有很明確的規定職業災害的定義為何，然勞工安全衛生法之職業災害定義，究與其他法規之職業災害的定義，究有無不同，實有詳加探究之必要。

<sup>33</sup>楊通軒，第八章職業災害之賠償與補償，前揭文，頁 529-530。



## 二、社會保險法制之範疇

### 1. 勞工保險條例

依勞工保險條例第三十三條、第三十四條、第五十三條及第五十四條規定，對於職業災害的種類，分為職業傷害、職業病及普通傷害、普通疾病。惟對於何謂職業傷害或職業病之定義，仍未有母法明文規定。至於勞工保險局在實務上如何運作，是依據勞工保險條例第三十四條第二項規定授權訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則加以規範。

### 2. 勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則

而依據民國 1968 年 6 月 21 日公布之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則係由勞工保險條例第三十四條第二項規定授權訂定，依該審查準則第三條規定：「被保險人因執行職務而致傷者，為職業傷害。被保險人於勞工保險職業病種類表規定適用職業範圍從事工作，而罹患表列疾病者，為職業病。」；另於第四條以下規定，分門別類依各種情況視為職業傷害或職業病。

不過有疑問的是，以此一傷病審查準則第三條第一項及第二項規定，來作為職業災害、職業病的定義，是否妥適，誠有疑義。

因為依中央法規標準法第五條規定：「左列事項應以法律定之：一、憲法或法律有明文規定，應以法律定之者。二、關於人民之權利、義務者。三、關於國家各機關之組織者。四、其他重要事項之應以法律定之者。」同法第六條規定：「應以法律規定之事項，不得以命令定之。」，因此上開審查準則雖係由勞工保險條例概括授權訂定，乃具有行政程序法第一百五十條規定（法規命令性質），惟依據大法官會議解釋第三六七號之解釋理由書所載：「若法律僅概括授權行政機關訂定施行細則者，該管行政機關於符合立法意旨且未逾越母法規定之限度內，自亦得就執行法律有關之細節性、技術性之事項以施行細則定之，惟其內容不能抵觸母法或對人民之自由權利增加法律所無之限制，行政機關在施行細則之外，

為執行法律依職權發布之命令，尤應遵守上述原則。」因此，此一重要性的定義，算是上開解釋理由書所稱之「執行法律有關之細節性、技術性之事項」，而得由施行細則加以規定，實屬令人可疑，尤其當行政程序法於民國 2001 年 1 月 1 日施行後，此一問題尤為重要，因為依據行政程序法第四條規定：「行政行為應受法律及一般法律原則之拘束。」已將我國法學上遵循之依法行政原則明文化、條文化<sup>34</sup>。因此，本文作者認為應將職業災害及職業病的定義，從審查準則中提昇其法律位階，以符合依法行政原則之要求。

### 三、社會保險及社會津貼範疇

依據民國 2002 年 4 月 28 日施行之職業災害勞工保護法第一條規定：「為保障職業災害勞工之權益，加強職業災害之預防，促進就業安全及經濟發展，爰制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」，而關於職業災害的定義，母法之中並未明文規定，該法卻係在於職業災害勞工保護法施行細則第十條規定：「勞保局受理本法第六條第一項、第八條第一項、第二項、第九條第一項及第二十條之補助申請時，勞工職業災害之認定，準用勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則、勞工保險職業病種類表及中央主管機關核准增列之勞工保險職業病種類之規定。」不過，本文作者認為有疑義者，如上所陳之法律保留原則之問題。再者，既然職業災害勞工保護法施行細則第十條有明文準用勞工保險條例有關規定，依法應加以遵循，然仔細論究，因勞工保險條例係因被保險人於繳交保險費後，基於被保險人之地位，因發生保險事故所致，而享有之保險利益。而職業災害勞工保險法係在於補充勞工保險範圍之不足處，復對於未能參加或依法不能參加勞工保險者，所給予之一種經濟上之補助方案，兩者之法律上性質、目的顯屬不同，是否應一體適用，容有討論空間。

<sup>34</sup>吳庚謂：「依法行政原則，乃支配法治國家立法權與行政關係之基本原則，亦為一切行政行為必須遵循之首要原則…，法律優越原則謂行政行為或其他一切行政活動，均不得與法律相抵觸…。此處所謂法律係指形式意義之法律而言，亦即立法院通過總統公布之法律…。註八：則依法行政在概念上將從他律而變質為自律，並且將法律與位階較低的規範混淆不清……，依法行政之法或法律優越原則中之法律，在概念上有不能不解釋形式意義之法律的原因存…。」，行政法之理論與實用（實訂十版），三民書局，2007 年 9 月增訂 10 版，頁 83-84。

### 第三項 學說見解

有關職業災害又稱作為勞動災害，係屬於職場中之意外災害之一種，有關職業災害的定義，正由於職業災害之相關規定係分散於各項法規定中，並無一部統一之成文法典。在我國的勞動基準法中是沒有明文定義<sup>35</sup>，僅有在勞工安全衛生法中有明文規定何謂職業災害。因此大多數的學者<sup>36</sup>從勞工安全衛生法第二條第四項規定：「本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、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。」來論述職業災害的定義。

惟另有一派學者<sup>37</sup>認為職業災害的定義，會因為各種法律之立法理由、所要求規範對象的不同、規範目的不同致產生職業災害的定義產生位移現象，所以認為職業災害的定義，是無法共通使用的。因為從制度面觀之，勞基法的職災補償，應係職業災害發生後的一種事後救濟制度，而勞

<sup>35</sup>董泰琪謂：「勞動基準法為何沒有就職業災害加以定義？這個問題相當明確。當初政府遷台時，曾想要訂立勞動法典，但是因為退出聯合國時，因勞動法典牽涉過廣遂暫時擱置。民國六十二年淡水的某電子公司發生了六名女工因職業病而死亡的事件，所以在不到一年的時間，通過了勞工安全衛生法。但在立法院審議勞工安全衛生法時有附帶決議，要求行政院草擬勞動基準法送審，此由勞基法第八條規定，雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施，其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。」該條建立了勞基法與勞工安全衛生法二者的密切關係，勞工安全衛生應屬於勞動基準的一環，所以勞基法是母法，安衛法是子法。當時認為安衛法已有職業災害的規定，故在勞基法中就不再加以規定…」，王惠玲、石發基、邱駿彥、董泰琪等，雇主應就通勤災害負擔職業補償責任嗎，企業法律講座，月旦法學雜誌第 41 期，1998 年，頁 70。

<sup>36</sup>林豐賓、劉邦棟著，勞動基準法論，三民書局，2010 年 5 月修訂 5 版，頁 238-242。林豐賓，勞工安全衛生法，三民書局，2006 年 10 月，頁 358。楊通軒，當事人違法或過失時職業災害責任之探討—最高法院 82 年度台上字第 1472 號民事判決評釋，我國職業災害補償制度實務研討會會議實錄，行政院勞委會，1998 年 2 月 19 日。蔡炯燉，第三人違法或過失時職業災害補償責任之探討，我國職業災害補償制度實務研討會會議實錄，行政院勞工委員會，1998 年 2 月 19 日。林振賢，勞基法的理論與實務，捷太出版社，2001 年 9 月初版，頁 415-416。黃裕峰，職業災害勞工請求權之適用關係，國立台北大學法學系研究所碩士論文，2002 年，頁 10。陳聰富，損害賠償補償制度三層結構與職業災害補償，勞工行政第 148 期，2000 年 8 月 15 日，頁 29。鄭漢蕙：「5. 由上可知，依勞工安全衛生法之立法目的與勞動基準法第 59 條之立法目的相比較，以及法院實務見解以觀，勞動基準法第 59 條所謂之職業災害，應適用勞工安全衛生法第 2 條第 4 項之規定應屬無疑。」，論勞動基準法第五十九條之職業災害，萬國法律，第 144 期，2005 年 12 月，頁 86。陳聰富，損害賠償補償制度三層結構與職業災害補償，勞工行政第 148 期，2000 年 8 月 15 日，29。

<sup>37</sup>李洙德，通勤災害—兼評台灣最高法院 86 年度勞上字第 36 號判決，司法周刊，第 887 期，1998 年 7 月 22 日，第 2 版。



工安全衛生法，應課予雇主有關公法上的作為或不作為義務，屬於事前預防機制，兩者不應混淆。故有關勞基法中的職業災害的定義，不應採用勞安法的職災定義，反而應使用同屬救濟體制的勞工保險條例之規定較妥。不過，從勞工保險條例第三十四條規定來看，亦未有職業傷害或職業病之定義說明，僅能從該條第二項規定授權訂定之「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」來作說明，該準則第二條即明載，有關被保險人因執行職務而致傷病之審查，除法令另有規定外，依本準則辦理。因此從第三條第一項規定職業傷害及同條第二項、第十九條規定因執行職務而罹患中央主管機關依據勞工保險職業病種類表第八類第二項規定增列之職業病種類或有害物質所致之疾病者，為職業病，以及同準則第二十條規定，經過行政院勞工委員會職業疾病鑑定委員會鑑定為執行職務所致者，為職業病，即前者只要公告為職業病者，則可認定個案是否為公告之疾病。而後者，雖未經公告為職業病，必須以個案審查，經過鑑定方式，始得認定為職業病。另第四條至第十七條則明列何種情形，視為職業傷害；及第二十條至第二十二條規定，即明列何種情形，視為職業病。

#### 第四項 法院見解

至於我國法院對於職業災害的定義方面，因勞動基準法未有明文定義，多採用勞工安全衛生法第二條第四項規定，首見於臺灣高等法院暨所屬法院 90 年法律座談會民事類提案第 19 號略以：「乙說：(二)按職業災害，係勞工於執行業務上之工作時，因工作的意外事故，而致工人發生死亡、殘廢、傷害或疾病的災害。惟勞動基準法就「職業災害」並未加以定義，一般均比照勞工安衛生法第二條第四款對於職業災害定義之規定，即勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、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、殘廢或死亡為職業災害。……。」

此觀之最近法院所下之判決來看，最高法院民事判決 98 年台上字第 1194 號判決略以：「而勞動基準法第 59 條規定勞工遭遇之職業災害，參酌勞工安全衛生法第 2 條第 4 項規定……。」另臺灣臺中地方法院民事判決 98 年度勞訴字第 173 號判決略以：「職業災害依勞工安全衛生法第 2 條第 3 項規定…；應認勞工基於勞動契約在雇主支配下的勞動過程受有傷病情形，始足當之。」又臺灣高雄地方法院民事判決 98 年度勞訴字第 21 號判決略以：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依規定予以補償。至於應如何認定『職業災害』，依據勞工安全衛生法第 2 條第 4 項、勞工安全衛生法施行細則第 4 條規定……。」

此外，臺灣臺北地方法院民事判決 97 年度勞訴字第 37 號判決講得更明白，據該判決略以：「惟勞基法對『職業災害』未設有定義之規定，但依同法第 1 條第 1 項規定，本法未規定者，適用其他法律規定。至於其他法律對職業災害有定義規定者，則為『勞工安全衛生法』，一般均參照該法第 2 條第 4 款規定……。」另臺灣高雄地方法院民事判決 96 年度重勞訴字第 2 號亦稱略以：「…按職業災害，在勞動基準法及職業災害勞工保護法上雖無明文之定義，但依勞工安全衛生法第 2 條第 4 項規定所稱之職業災害，係謂勞工就業場所之建築物、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……。」

雖然亦有少數之判決，如最高法院民事判決即 99 年台上字第 178 號判決，係採取勞工保險條例授權訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則之見解，該判決略以：「……勞基法與勞工保險條例，均係為保障勞工而設，勞基法對於職業災害所致之傷害，並未加以定義，本於勞基法所規範之職業災害，與勞工保險條例所規範之職業傷害，具有相同之法理及規定類似，並參酌勞工傷病審查準則第四條規定「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之應經途中發生事故

而致之傷害，視為職業傷害」，顯見所謂職業災害，不以勞工於執行業務時所生災害為限，應包括勞工往返工作職場提出勞務之際所受災害。」另最高法院民事判決 92 年台上字第 1960 號民事判決，有關職業災害之定義，亦採同上述之看法。

### 第三節 職業災害之類型

在職業災害的類型上，傳統上可以分為兩種類型，一為職業傷害，二為職業病，惟不論何者，均係指勞工因「執行職務」而引發之傷害或所致之疾病有關。但是比較特殊的議題，一則是通勤災害，部分國家在立法上已將其獨立成一類；另一則是有關於過勞死，實為近年來討論之重點<sup>38</sup>。本文先以職業傷害及職業病分以下二項討論之。再以常見之通勤災害列為第三項研究之課題：

#### 第一項 有關職業傷害部分

有關職業傷害<sup>39</sup>係因執行職務所引起之傷害，故認定基準一般係採用「業務遂行性」與「業務起因性」之二要件來作為基礎。換句話說，關於職業災害的成立，必須職業災害具有「業務起因性」，即因業務而引發；再者，而是否具有「業務起因性」，則前提必須肯定職災之發生具有「業務遂行性」，茲討論如下：

（一）業務遂行性：係指在勞工於執行職務的過程中所發生的災害而言，也就是因為勞工與雇主因簽訂有勞動契約之下，基於雇主之指揮監督下，所為之行為，依具體而論，有以下三種情況，可分而論述：

1. 在雇主的支配、管理下從事業務的執行：只要是在工作場所發生的災害

<sup>38</sup>王惠玲，台灣職業災害認定與補償制度之探討，職業災害認定與補償國際研討會發表論文，頁 1，台北市，2008 年。林振賢，勞基法的理論與實務，捷太出版社，2001 年 9 月初版，頁 415-418。

<sup>39</sup>請參閱林振賢，前揭文，頁 417-418。陳建文，勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 18 條之探討，政大勞動學報，第 10 期，頁 95-96。邱駿彥，我國職業災害補償制度，輔仁法學第 17 期，頁 208。邱駿彥，勞基法職災規定、勞資爭議及法院判決案例之研析，行政院勞工委員會主辦，99 年度勞工行政人員勞工保險業務研習營，2010 年 4 月 13 日及 14 日，頁 6-8。

均屬之，同時亦包括休息時間之飲水等活動，均可以認定具有業務遂行性。

2. 雖係在雇主的支配、管理下，然並未真正地從事業務之執行：即休息時間或作業開始前結束後，於工作場所內活動所發生的災害，亦屬之。
3. 又雖在雇主的支配下，但不在其管理下從事工作：例如：出差仍係執行公司的業務，雖已逸脫出雇主所能加以掌控的範圍，但如此時發生災害，仍可認定具有業務遂行性。

(二) 業務起因性：就是職務與災害的發生具有「因果關係」。換言之，也就是指雇主因基於勞動契約緣故，命勞工去執行契約所約定之事項，因而發生災害而言。一般而言，有下面四個原則去判斷，是否屬於具有業務起因性：

1. 當勞工在雇主的指揮下，從事契約所約定之工作範圍，因而發生災害時：既屬於雇主的指揮監督之下，所從事者亦為勞動契約之工作內容，此為最典型的職業災害發生的案例。
2. 雖係在雇主的支配及管理之下，但並未從事工作，但因工作場所之設施所致時，亦認定為職業災害。
3. 雖然是在雇主的支配下，但已離開其管理的範圍，又從事工作時：如發生的災害，可資證明具有業務遂行性，且沒有業務起因性的反證，同時並不違反經驗法則時，一般也是會被認為職業災害。
4. 原因不明的災害：如可推定具有業務遂行性，而且並不違反經驗法則時，則推定為有業務起因性。不過既為推定，雇主如欲免除職業災害責任時，當然可以舉反證加以推翻。

綜上而論，國內學者多以「業務遂行性」與「業務起因性」之二要件來作為判斷是否屬於職業傷害，且先認定是否符合業務遂行性後，再認定是否具有因果關係，不過上開要件未見於勞動基準法規定之中，仍屬於一



項缺憾，應儘速明文化，以維職災勞工之權益。

## 第二項 有關職業病部分

有關職業病部分，我國學者顯少對職業病下定義，謂職業病係因工作之性質、內容或職業環境存在的一種或多種病源，因勞工長期暴露在該工作環境，以致於產生特定的疾病<sup>40</sup>；另謂職業病係指因工作起因性所生之疾病。換言之，即與工作間具有相當因果關係之疾病而言<sup>41</sup>；或者謂職業病乃指與職業有關的暴露所造成的疾病而言<sup>42</sup>。如以同屬職業災害下之職業傷害內涵觀之，兩者意義顯屬不同。前者主要應係著重在於因勞工係在雇主的支配、監督之下執行職務，因而發生災害，亦即上開所稱之具有「業務遂行性」及「業務起因性」而言，也就是災害的發生具有立即性、突發性。然後者，有關職業病的起因，往往是因為就業場所之存有化學物品、氣體、蒸氣或粉塵，勞工長期暴露或吸入有害物質之環境，以致於身體機能不斷被破壞，不過在實務上最難以認定的是常常無法確認罹病勞工是否為職業災害的結果，也就是是否具有因果關係為斷，作為判斷的依據。因此也就是說職業病的認定<sup>43</sup>，必須要先有醫學上經診斷的疾病外，舉例而言如骨骼肌肉方面的疾病，如板機指、職業疾病方面，如長期暴露在二氧化矽下所導致之塵肺症、職業引起的癌症方面，如間皮細胞瘤、職業引起的心臟血管疾病方面，如左中腦動脈阻塞性腦中風、噪音引起的聽覺受損方面，如聽力損失、皮膚方面的疾病，如接觸性皮膚炎，最後如精神或心理問題方面，如職業外傷引起的創傷症候群、潛水夫症等。

<sup>40</sup> 王惠玲，職業災害爭議與補償，勞工法規研討會，行政院勞工委員會、司法院與法務部合辦，頁17-3，1997年4月。

<sup>41</sup> 魏朝光，勞動職業災害之補償，勞工資料研究中心基金會，頁32，1992年。

<sup>42</sup> 郭育良等人合著，職業病概論，華杏出版股份有限公司，頁17，1998年。

<sup>43</sup> 杜宗禮謂：「職業病診斷之原則：1. 要有客觀的證據以證實有病。2. 要有暴露的證據。3. 要合乎時序性。4. 要合乎一致性。5. 要大致上排除其他可導致本病症的醫學因素。」，職業傷病的復工診斷與處置，2009年職業災害與勞工重建服務暨第9屆職能治療學術研討會，北區身心障礙者職業輔導評量資源中心、國立台灣大學醫學院職能治療學系主辦，2009年4月16日~18日，頁38-1-38-24。

如上所言，相關因果關係<sup>44</sup>之認定往往是最具有關鍵的，依據行政院勞工委員會東區勞工職業傷病診治中心表示，有關職業病診斷因果關係之判定<sup>45</sup>，須符合以下幾個原則：(1) 疾病診斷證據的確立。(2) 危害暴露的證據。(3) 符合時序性。(4) 符合一致性。(5) 排除其他可能的干擾因素。

因此，有關職業病的專業醫生從事職業病的診斷時，必須對於勞工所處之病人之工作環境有相當了解，包含工作做了多久、之前從事什麼工作、工作中接觸用哪些危害物質、這些物質對人體有哪些健康危害、和病人一起工作的其他人是否也有類似症狀，藉以對職業病的判斷，希望有著更精確的認定。同時對於職業病的專科醫師，對於職業病的認定，有著更加一致的見解，因此主管機關行政院勞工委員會亦針對職業性皮膚病、職業引起急性循環系統疾病、職業性氣喘、砷中毒、職業性下背痛、職業性腕道症候群、有機溶劑引起的週邊神經疾病及肝傷害、石棉肺症、職業性矽肺症及煤礦工人塵肺症、職業性過敏性肺炎等近百種職業暴露制定相關基準當作診斷參考。

不過主管機關行政院勞工委員會雖係儘可能制定相關疾病之診斷基準，以求劃一之標準<sup>46</sup>，然依行政法來看，性質上係屬於行政規則，依行政程序法第一百五十九條規定，其用意應為協助下級機關或者屬官統一解

<sup>44</sup> 林彩蓮謂：「…，有關因果關係理論，計有條件說、原因說、相當因果關係說、重要性條件理論說，客觀歸責理論說、推定有因果關係說，然實務及學說大多採相當因果關係理論…」，論我國職業病鑑定制度—兼比較美國、日本、新加坡之職業病鑑定制度，頁 39-40。私立東海大學法律研究所碩士論文，2007 年。黃百祭謂：「職業病的因果關係計有：1. 一般因果關係。2. 個人特殊因果關係-cause in fact, proximate cause。3. 被保險工作是否導致暴露。4. 暴露是否導致疾病(適當的暴露)。5. 工作、暴露、疾病應確立:100%。6. 兩層因果關係應可能成立 $\geq 50\%$ 。7. 誘發、促發與加重的問題。」，職業傷病的認定問題，2009 年職業災害與勞工重建服務暨第 9 屆職能治療學術研討會，北區身心障礙者職業輔導評量資源中心、國立台灣大學醫學院職能治療學系主辦，2009 年 4 月 16 日~18 日，頁 185-187。

<sup>45</sup> 行政院勞工委員會東區勞工職業傷病診治中心，網址：<http://www.gilee.com.tw/oem/main.php?nLv0No=496>，上網日期：2009 年 9 月 21 日。林俊榮，我國職業災害認定制度之研究—實務面之問題探討，國立政治大學勞工研究所碩士論文，2009 年，頁 76-77。

<sup>46</sup> 周建序，我國職業災害補償制度相關法規之研究，國立政治大學法學院碩士在職專班碩士論文，2008 年，頁 125。



釋法律、認定事實等之解釋性之行政規定，原本應非與組織、機關外之人民發生拘束力，然行政機關於審查具體時，適用眾多專業之職業病審查基準後，則會影響對外行為之效力，故法理上稱之間接效力或附屬效力<sup>47</sup>。因此既會涉及人民之權利義務，依法仍應以法律或者授權命令之位階，較為適宜，否則會有違反法律保留原則之嫌。

### 第三項 通勤災害

關於通勤災害，觀其文義即意味著有關災害的發生，並非係處於雇主所能加以掌控、監督的就業場所發生的事故，也就是表示並非傳統領域之中職業災害的核心問題，雇主本無庸負無過失責任，然勞工係基於就業的意願往返於就業場所與住、居所之間，則該通勤之行為，自與提供勞務有相當密切之關聯性，因此如有發生災害，自應當予以補償<sup>48</sup>。再從大多數學者所採之職業災害的定義，是從勞工安全衛生法第二條第四項規定：「本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、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。」來看，有關上開條文之：「…其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡。」，故通勤災害得否作為職業災害之其中一種類型，仍有正反兩種不同見解，如下說明：

#### (一) 採肯定說見解

從現行之法令觀之，一般較討論的是勞工保險條例授權訂定之「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第四條規定<sup>49</sup>：「被保險人

<sup>47</sup> 吳庚，行政法之理論與實用（實訂十版），三民書局，2007年9月增訂10版，頁309。

<sup>48</sup> 楊通軒，當事人違法或過失時職業災害責任之探討—最高法院82年度台上字第1472號民事判決評釋，我國職業災害補償制度實務研討會會議實錄，行政院勞工委員會，1998年2月19日，頁57-58。鄭庚申，前揭文，頁32。邱駿彥，勞基法職災規定、勞資爭議及法院判決案例之研析，行政院勞工委員會主辦，頁9-11。

<sup>49</sup> 至於該審查準則第九條（公差返往期間）、第十條（雇主指派參加一定之訓練或活動）、第十六條（勞工罹病往返診療場所間）及第十七條規定（必要之用餐往返途中），作者認為，上揭條文規定之內容，非屬於雇主指示支配範圍下，發生之災害視為職業災害之類型，惟並非屬於典型之通勤災害所舉之案例條文，本論文暫不予討論。

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。被保險人為在學學生或建教合作班學生，於上、下班適當時間直接往返學校與就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，亦同。」

稽其構成要件為：

1. 行為主體：勞工保險之被保險人，可能為勞工，或者為在學學生、建教合作班之學生。
2. 時間：上、下班之合理時間。
3. 地點：即適當之途徑。
  - (1) 從日常居、住處所往返就業場所。
  - (2) 因從事二份以上工作而往返於就業場所間。
  - (3) 直接往返學校與就業場所之應經途中。
4. 除外規定：如有上開審查準則第十八條規定<sup>50</sup>的話，即不得視為職業災害。觀其法條內容，除了第1款規定係為私人行為之外，其餘第2款至第9款規定，均與交通事故有關，亦即只要是因個人違規之交通行為者，即不歸入通勤災害處理。
5. 法律效果：視為職業災害。

既稱作「視為」職業災害，依據法律適用的方式，即指係藉由法律規定，來確認一個非真實存在之事實，從而就特定事實得出本不存在之法律結果<sup>51</sup>。且此一擬制結果，縱有反證亦不得舉證加以推翻<sup>52</sup>。其實那也就

<sup>50</sup> 參閱勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第十八條規定：「被保險人於第四條（即通勤災害）之規定而有下列情事之一者，不得視為職業傷害：

- 一、非日常生活所必需之私人行為。
- 二、未領有駕駛車種之駕駛執照駕車。
- 三、受吊扣期間或吊銷駕駛執照處分駕車。
- 四、經有燈光號誌管制之交岔路口違規闖紅燈。
- 五、闖越鐵路平交道。
- 六、酒精濃度超過規定標準、吸食毒品、迷幻藥或管制藥品駕駛車輛。
- 七、駕駛車輛違規行駛高速公路路肩。
- 八、駕駛車輛不按遵行之方向行駛或在道路上競駛、競技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛。
- 九、駕駛車輛不依規定駛入來車道。」

<sup>51</sup> 王海南、李正太、法治斌、陳連順及顏厥安合著，法學入門，第六章法律的適用，頁190，1998年，月旦出版社。謝瑞智，法學概論，台灣商務印書館，2010年4月增訂版，頁70。

是表示通勤所發生之災害，本非職業災害核心領域下的狹義類型，只不過因為通勤在目前勞工生活中已屬不可避免，係立法者法律價值之判斷，認為應納入職業災害的類型之一。而學者<sup>53</sup>復主張通勤災害應列入職業災害看待，此乃因為社會通念之變遷，也就是將職業災害認定之因果關係擴張評價之結果，加上本國勞工基於事實上的考量，例如：家庭因素、學業因素、居住環境因素大多不可能居住在雇主提供之宿舍；且通勤之目的，係為了往返就業場所間，故在通勤期間發生災害，如不視為職業災害處理，則勞工前往就業場所進而履行勞動契約之意圖，將會有所減損；甚至有可能因為路途遙遠、搭乘大眾運輸工具之不便，進而減低勞工就業之意願，因此基於上述幾點理由，雖通勤災害，並非係在雇主所能予以支配、監督下發生，亦應視為職業災害，促使雇主負起補償責任。

此外亦有學者<sup>54</sup>認為將通勤災害與一般傳統上職業災害的類型等同視之，認乃屬當然，係基於以下四點理由：

1. 因為勞工通勤之行為，係付出勞務所不可獲缺之一部分，並非屬於附屬於業務之行為。
2. 如勞工在每月之薪資中，領有交通津貼或交通費用時，具有對價關係，此乃與未受給付之勞工私人行為有間。
3. 通勤時間，雖非為雇主所能加以監視、控制，然實際上已屬雇主之支配範圍之內，也就是說，勞工已屬於服勞務之狀態，因為通勤時間為服勞務之前置時間，它具有不可任意性。
4. 如通勤災害，未納入職業災害之範圍內，則勞工一旦發生災害時，將會使勞工陷入生活困境之內，此對於雇主而言，亦將喪失人力上的支配，對於人力資源的運用，亦會有所困難。

---

<sup>52</sup> 鄭玉波，法諺（一），三民書局，1986年6月再版，頁188-190。

<sup>53</sup> 魏朝光，前揭文，頁30。

<sup>54</sup> 高得潤，通勤災害之問題研究—以最近之行政解釋，東海大學法學研究第11期，頁5-6。

從主管全國勞工事務之行政院勞工委員會之歷來向來之解釋函令<sup>55</sup>綜合觀察，認有關通勤災害，只要勞工於上下班期間，係在適當時間內以適當交通方法及路線，縱稍有逸脫而從事私人之行為，如順道於路途中停留提款、順道接送小孩上下幼稚園，只要路途不偏離且亦無違反重大交通法令者，均應屬職業災害。

再從我國法院判決實務，即最高法院 81 年台上字第 2958 號判例要旨觀之：「……所謂職業災害，不以勞工於執行業務時所生災害為限，亦應包括勞工準備提出勞務之際所受災害。是故上班途中遭遇車禍而傷亡，應可視為職業災害。……。上訴人抗辯上班途中發生車禍非職業災害云云，無足採取。」另臺灣高等法院暨所屬法院於 2001 年 11 月 22 日亦針對此一法律問題，召開法律座談會，依據該座談會之民事類提案第十九號，採肯定說，肯定通勤災害，雇主必須負起勞動基準法第五十九條之職業災害補償責任；其次，另依最高法院 92 年度台上字 1960 號判決意旨：「……綜上所述，被上訴人（即職災勞工）於 1998 年 4 月 2 日所受之傷，係下班時於適當時間，以適當交通方法，從日常居住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。被上訴人依勞動基準

<sup>55</sup> 行政院勞工委員會 85 年 4 月 25 日 (85) 台勞安三字第 107981 號函：「要旨：被保險人以宿舍為日常居住處所，因星期例假或國定假日下班後直接回家，或假日結束後重返公司上班，於必經途中發生事故，應屬職業災害」89 年 01 月 19 日 (89) 台勞保三字第 0001872 號函：「依據『勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則』第四條規定，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之應經途中發生事故而致傷害，視為職業傷害。又依同準則第十八條規定，被保險人如有非日常生活所必需之私人行為及重大交通違規情事者，不得視為職業傷害。員工騎機車上班途中遭遇不明人士突擊殺傷，如附合上開規定，得請領勞工保險職業災害保險給付。惟應依個案事實情形予以認定。」

行政院勞工委員會 95 年 08 月 16 日勞保 3 字第 0950037118 號函：「一、勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則（以下簡稱審查準則）第 4 條第 1 項及第 18 條規定，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之應經途中發生事故而致之傷害，如無審查準則第 18 條規定之『非日常生活所必需之私人行為』及所列舉之交通違規情事者，得視為職業傷害。二、據此，勞工保險被保險人於上下班，順道接受小孩上下幼稚園發生事故而致之傷害，如其係為上下班之適當時間及應經途中順道路徑之日常行為，且無審查準則第 18 條所列舉之交通違規情事所致者，得視為職業傷害。惟仍應依個案事實予以認定。」

行政院勞工委員會 95 年 09 月 22 日勞保 3 字第 0950040657 號函：「勞工保險被保險人於上下班，順道至金融機構提領現金，發生事故而致之傷害，如其係為上下班之適當時間及應經途中之順道路徑，發生交通事故而致之傷害，得依勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 4 條及第 18 條規定，視個案事實認定為職業傷害。」



法第五十九條第一、二款之規定請求上訴人（即雇主）對之為職業傷害之補償，為有理由。」亦重申上述理由。

而最近判決<sup>56</sup>如臺灣板橋地方法院民事判決 94 年度勞訴字第 33 號判決：「……按勞動基準法第 59 條所謂職業災害，不以勞工於執行業務時所生災害為限，亦應包括勞工準備提出勞務之際所受災害。是故上班途中遭遇車禍而傷亡，應可視為職業災害。行政院勞工委員會依勞工保險條例第 34 條第 2 項規定訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 4 條即明定：『被保險人上下班，於適當時間，以適當交通方法，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害』。上訴人抗辯上班途中發生車禍非職業災害云云，無足採取，此有最高法院 81 年台上字第 2985 號裁判要旨供參。」

## （二）採否定說見解

除了勞動基準法第五十九條規定，未見職業災害之明文定義，已如前述外，該條內容，亦未有明載通勤災害屬於職業災害。因此學者乃從理論上來推導，而有學者<sup>57</sup>認為因為通勤期間，雇主根本無法掌握勞工的動態，反而是勞工擁有自主的權利，其更有能力以排除或者預防災害的發生，既然如此，為何雇主要對其所發生的災害，負無過失的責任，顯然對於雇主太過嚴苛，亦屬加重雇主之責任，減少企業之競爭力；況且勞工之通勤行為，畢竟屬於勞工執勤、服勞務之準備行為，如發生災害，要論其因果關係之相當性是相當薄弱的<sup>58</sup>，因此雇主應無庸對於勞工於通勤時段所發生之災害負職業災害之責任，而且單從安全衛生法來看，要將職業災害擴張至通勤災害，是不合理的，而要雇主對於勞工負職業災害之補償責任，對雇主亦顯有失公平<sup>59</sup>。因之我國實務見解亦有支持之判決出現，即最高法

<sup>56</sup>臺灣高等法院高雄分院民事判決 95 年度勞上易字第 31 號判決、臺灣板橋地方法院民事判決 94 年度勞訴字第 33 號判決、臺灣臺中地方法院民事判決 95 年度勞訴字第 13 號判決，採肯定說。

<sup>57</sup>楊通軒，第八章職業災害之賠償與補償，勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望，新學林出版，2009 年 9 月，頁 504 之註 131。

<sup>58</sup>邱駿彥，前揭文，頁 212。

<sup>59</sup>王惠玲、石發基、邱駿彥、董泰琪等，前揭文，頁 68。

院 1989 年台上字第 371 號判決<sup>60</sup>出現，而最明白否認通勤災害為職業災害者，即首推台灣高等法院 1987 年度勞上字第 36 號判決<sup>61</sup>。觀之上開兩號判決意旨，除明文闡示職業災害的定義，應參照勞工安全衛生法第二條四項之定義外，另針對通勤災害是否為職業災害乙節，乃明示因發生之場所，並非處於雇主所提供之工作場所之安全與衛生設備所致，以及重申該危險之發生原因，並非雇主可得加以控制之危害，實不宜過分擴張職業災害認定之範圍，否則無異加重雇主之責，而減少企業之競爭力；另外亦表明勞動基準法、勞工安全衛生法與勞工保險之立法目的本不相同，法院自可不受勞工主管機關即行政院勞工委員會公布之行政規則、函釋所加以拘束。

最近判決<sup>62</sup>如臺灣高等法院民事判決 96 年度勞上易字第 32 號判決講得更加明白，據該判決載以：「然勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 4 條係規定：「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之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」等語，既規定「視為」，可知原來此通勤災害並非職業災害，而係依勞工

<sup>60</sup>最高法院 78 年台上字第 371 號判決：「要旨勞動基準法第五十九條規定勞工遭遇之職業災害，參照勞工安全衛生法第二條第四項規定係謂勞工就業場所之建築物、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。準此，勞動基準法第五十九條第四款所稱之職業傷害，當指上述雇主提供工作場所之安全與衛生設備等職業上原因所致勞工之傷害而言。」

<sup>61</sup>台灣高等法院 86 年度勞上字第 36 號判決：「要旨按職業災害，係勞工於執行其業務上之工作時，因工作的意外事故，而致使工人發生死亡、殘廢、傷害或疾病的災害。惟勞動基準法就「職業災害」並未加以定義，一般均比照勞工安全衛生法第二條第四款對於職業災害定義之規定……。而勞動基準法第五十九條職業災害補償之立意，無非係因近代的事業經營，由於機械或動力的使用，或由於化學物品或輻射性物品的使用，或由於工廠設備的不完善，或由於勞工的工作時間過長或一時的疏失，都可能發生職業上的災害，而致使勞工傷病、死亡或殘廢。勞工一旦不幸遭受職業上的災害，往往使勞工及其家屬的生活，陷於貧苦無依的絕境，勞工若因執行業務而發生職業上的災害，當然應由雇主負賠償或補償的責任。然職業災害補償在解釋上，須勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害，即造成職業災害之原因須雇主可得控制之危害始有適用，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，函釋有關勞工於上下班時同時亦有礙社會之經濟發展。……，因此在認定是否構成職業災害，應依勞工安全衛生法之定義為之，法院自不受上開函釋之拘束，可依法律之解釋自行認定。」

<sup>62</sup>臺灣高等法院民事判決 96 年度勞上易字第 32 號判決、臺灣臺北地方法院民事簡易判決 98 年度北勞簡字第 50 號判決、98 年度北勞簡字第 29 號判決、96 年度勞訴字第 41 號民事判決、93 年度勞訴字第 130 號，均採否定說。



保險條例第 34 條第 2 項所授權訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則所為之特別規定方視為職業災害。惟勞動基準法並無此項「視為」之規定；且同法第 59 條有關雇主應負之職業災害補償責任與勞工保險條例第 34 條第 1 項之勞工保險局應給付勞工職業傷害補償或職業病補償責任，其性質並不相同；勞動基準法此部分所規定為雇主個人所應負之責，勞工平時對此並未有任何給付；而勞工保險條例則為保險人即勞工保險局對被保險之勞工所為之勞工保險給付，被保險人即勞工每月均應按期繳納保險費予保險人；勞動基準法第 59 條雇主補償責任與勞工保險條例關於勞工保險局所為之保險給付，二者性質有別，自不能以勞工保險條例所規定視為職業災害之通勤災害，認為此係雇主應依勞動基準法第 59 條規定負職業災害補償責任之範圍。」

### (三) 小結

我國關於通勤災害，是否視為職業災害乙節，學者、實務正反兩說均有人支持，行政院勞工委員會採肯定說，立論點當然是從保護勞工的觀點出發，擴大對於經濟上處於相對弱勢之勞工加以保護，採取較為寬之標準，殊值得讚許。然就傳統理論上，即從「業務遂行性」及「業務起因性」的意義來看，即屬可疑，已如前述。司法實務判決，亦有正、反兩種看法，不過最近判決以否定通勤災害為職業災害之判決較多。又因為我國關於職業災害的定義，有學者採用勞工安全衛生法的定義，抑有學者採用勞工保險條例授權訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則之看法，然前者，畢竟適用之對象範圍係不同的，而後者，如該名勞工並未加入勞工保險，如何能適用該審查準則之定義，亦有疑義。

再從法制設計上來看，既然雇主無法對勞工通勤上的災害，加以防範，為何雇主要對於該類型之職災勞工，負補償責任，國家介入的方式，竟然是強加雇主責任，此項責任，究竟是雇主責任，還是國家應該要負起的責任，實令人深思。因此如從國際勞工組織職業傷害給付公約第一二一

號公約（即職業傷害給付公約）來看，即通勤災害的勞工已受到其他至少相當於該公約規定之補償標準之社會保險所保障時，則通勤災害可以不列入職業災害之中，也就是重點在於勞工所獲得的保障是否足夠，而不論以何種方式來達到保護勞工之目的，此一領域應係國家要去衡酌客觀之社會經濟情勢、國家資源之有效分配，而為不同優先順序之選擇與設計。復次，依據我國憲法基本國策篇之社會安全章第一百五十三條規定，稽其條文內容，僅要求國家應制定保護勞工之法律，然並未限制國家僅能以社會保險之方式，達成保護勞工之目的，故立法者就此整體勞工保護之制度設計，本享有一定之形成自由<sup>63</sup>。因此是否採用先進國家之作法，一如德國、日本之社會保險之方式，二則可以免除強加於雇主之保護照顧之義務範圍之不合理法制，應是較為可採之方式。

## 第四節 我國職業災害補償制度

### 第一項 概述

關於勞工如發生職業災害時，如欲對一定之人如雇主、勞工保險局或者第三人，分別請求公法上之權利、保險給付之權利，或者是民事上之侵權行為損害賠償之請求權，必須具有請求權基礎，方得主張之，蓋權利者，乃享受特定利益，法律所賦予之力，又權利依其所得享受之特定利益為內容者<sup>64</sup>，可以分為公法上之權利、私法上之權利。這也是因為本章第三節一再強調職業災害的定義，為何如此重要的原因，因為如無法先行認定屬於職業災害者，那麼討論其範圍之射程則是意義不大。因此關於職業災害的救濟，除了職災補償、公法上的保險給付外，尚有民事上的損害賠償。故當一名勞工發生職業災害時，請求權尚同時具備公法上之權利、私法上之權利。然兩者之間關係為何，依據各國不同的法制設計，一般而言可以

<sup>63</sup> 參閱司法院大法官第 578 號解釋。

<sup>64</sup> 王澤鑑，民法實例研習—基礎理論，三民書局，1989 年 9 月。頁 56。法律思維與民法實例—請求權基礎理論體系，三民書局，2002 年 5 月，頁 230。

分為以下四種方式<sup>65</sup>，說明如下：

### （一）取代方式

此說是以職災補償去取代民事責任，因為從事工作必然會伴隨著危險，職災補償乃是給予職災勞工立即有效的一項措施，故在考量勞資雙方的利益後，除有特定例外之情況下，均排除民事上賠償責任，一方面避免勞資雙方因民事糾紛而再行對立，增加雙方不愉快經驗。此說缺點乃在於罹災勞工的權益，可能無法全額的補償，因為民事上尚有求償非財產上的損害賠償，例如：慰撫金、精神上的損失，然職災補償係針對財產上的損失，給予補償，如醫藥費用、工資補償、死亡補償等，兩者範圍顯然不同。

### （二）選擇方式

因勞工為權利主體，其欲請求何種權利，自當由其自行決定，也就是職災補償與民事損害賠償擇一行使，此一方式，雖不致於有雙重得利的問題，然此說缺點，就是勞工應如何選擇那一種方式求償，對職災勞工來說具有高度的困難性；況且職災補償之所以採用無過失責任，旨在使受災勞工能迅速獲得經濟上的協助之目的不合，一旦選擇後，勞工認為不符其需求，是否能再行變更選擇，將是另外一項難題。

### （三）兼得方式

此說係讓職業災害勞工，可同時取得公法上及私法上之請求權，亦不進行兩者間範圍之調整，對於勞工而言，可以取得的補償金或賠償金可謂最大，此說缺點乃在於雇主方面而言，損失也是最大，因為除了負擔公法上之職災補償外，尚有保險給付、民事上之損害賠償，包括財產上及非財產上之損害賠償。

---

<sup>65</sup>黃越欽、王惠玲、張其恆合著，職災補償論—中美英德日五國比較，五南圖書出版，1995年10月初版，頁27-29；童興華，前揭文，頁45-47。董和平，職業災害損害填補研究—以勞動基準法第59條但書為中心，國立成功大學法律學研究所碩士論文，頁34-36。邱駿彥，勞基法職災規定、勞資爭議及法院判決案例之研析，行政院勞工委員會主辦，頁28。

#### (四) 扣除方式 (補充方式)

此說雖讓職業災害勞工，可同時取得公法上及私法上之請求權，然為免雙重得利，乃規定以勞工之實際損害為上限，以免違反「損害填補，填不逾損」之原則<sup>66</sup>。況且當一名勞工發生職災後，其個人或者家庭可能陷入困頓，急需經濟上之協助，如再以民事上之故意過失責任來論究雇主責任之有無，則緩不濟急，因此在公法上，對於職災乃採無過失責任，使勞工能迅速獲償，再用以扣除雇主支付保險費核付下來的保險金、民事損害賠償等費用。

## 第二項 我國法規定

### 一、勞動基準法之規定

我國涉及職業災害勞工補償的法律，計有工廠法第四十五條、勞動基準法第五十九條、勞工保險條例及勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則，以及職業災害勞工保護法。而勞動基準法第五十九條規定：「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<sup>67</sup>。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、…。」則為職災補償制度運作的核心<sup>68</sup>。工廠法雖早於勞動基準法施行，然其適用之範圍僅為發動機器之工廠，與制定勞動基準法之意旨係在適用一切勞雇關係不同。又其職災的補償範圍亦屬狹隘<sup>69</sup>，僅簡單規定係參照勞工保險條例之規定給予之。

<sup>66</sup>周建序，我國職業災害補償制度相關法規之研究，國立政治大學法學院碩士在職專班碩士論文，2008年，頁98。林誠二，類推勞動基準法第59條之法理基礎，月旦法學雜誌，第144期，2007年5月，頁245-248。賴崇全，我國勞工職業災害補償制度調整之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，1996年，頁128。邱駿彥：「…亦可推論得知勞動基準法並未否定雇主之民事賠償責任，只是藉第60條規定來確定勞工不可請求雙重給付…。」，我國職業災害補償制度，輔仁法學第17期，1998年6月，頁219。

<sup>67</sup>董和平謂：「補償用語之不當。…我國學說及實務之多數見解認為：勞動基準法第59條規定，係為保障勞工及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會勞動力，加強勞雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，非損害賠償。然則，其僅指出勞動基準法第59條規定性質為特別規定，非損害賠償，卻未進一步說明其所謂之「特別規定(責任)」之內涵，及在現行法律體系中之定位…。本質上仍為民事責任之一環。」，前揭文，頁91。

<sup>68</sup>童興華，前揭文，頁49-51。

<sup>69</sup>工廠法第45條規定：「凡依法未能參加勞工保險之工人，因執行職務而致傷病殘廢或死亡者，



## (一) 補償的範圍

依勞動基準法第五十九條規定，計有四大項目：

### 1. 勞工必須之醫療費用

所謂「必須」之醫療費用，係指依行政院勞工委員會 84 年函釋見解，為勞工因職業災害所生之醫療費用，雇主應予補償，例如：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，而關於伙食費、證明書費用則不包括在內<sup>70</sup>。而所謂的「醫療費用」則是治療所必要的費用，包括診斷費、藥費、手續費、住院費等相關費用及其他醫師認為治療所必要的費用在內，如緊急輸血等。甚至是急診掛號費及後續醫療門診掛號費，雇主亦應負擔之<sup>71</sup>。

### 2. 不能工作時，雇主應按其原領工資予以補償；另於補償滿二年時，雇主得予以終結補償

#### (1) 不能工作：

關於不能工作之意義為何，依行政院勞工委員會 85 年函釋見解，係指勞工於職災醫療期間不能從事「勞動契約中所約定」之工作。至於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商<sup>72</sup>。職業災害期間依法應給付工資之目的，除係發生原因係因公務而致傷害、疾病，雇主本應負其全責外，旨在維持勞工於職業災害醫療期間之正常生活。因此事業單位內不論全部時間工作勞工或部分時間工作勞工，於遭遇職業災害醫療中不能工作之期間，因其勞動力業已喪失，惟其醫療期間之正常生活，雇主必須擔保勞工之生活無虞。此外勞動基準法第二十一條基本工資自 96 年 7 月 1 日公告調整為每月為 17,280 元，每小時 95 元之後，因為

---

工廠應參照勞工保險條例有關規定，給予補助費或撫卹費；其辦法由行政院定之。」

<sup>70</sup> 行政勞工委員會 84 年 5 月 9 日 (84) 台勞動三字第 112977 號函釋及 84 年 5 月 10 日 (84) 台勞動三字第 115057 號函。

<sup>71</sup> 行政勞工委員會 78 年 11 月 9 日 (73) 台勞保三字第 26322 號函。

<sup>72</sup> 行政勞工委員會 85 年 01 月 25 日 (85) 台勞動三字第 100018 號函。

每小時工資 95 元已內含勞動基準法第三十六條規定之例假日工資在內，因此在計算不能工作日數時，如雇主與勞工係採用以「時薪」計算時，無庸再行給付例假日之原領工資<sup>73</sup>。

另原領工資之含義為何，係指補償費用之標準，與工資定義尚有不同，因此勞動基準法施行細則第三十一條第一項規定另設不同規定，即「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工資除以三十所得之金額為其一日之工資。罹患職業病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」<sup>74</sup>。

## (2) 終結補償

如職災勞工於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，且不合第三款之殘廢給付標準（即失能給付）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。而終結工資補償責任後，此時勞工若仍不能或不具工作能力時，為調和雇主之人事經營權及勞工之權利，此時應依據勞動基準法第五十四條規定予以強制退休<sup>75</sup>。

## 3. 失能補償費或失能年金

勞工經治療終止後，經醫院審定成殘者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償（現行勞工保險條例已修正為失能給付）。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。而勞工保險條例之修正條文自 2009 年 1 月 1 日實施後，依據該條例第五十四條<sup>76</sup>規定，依失能程度分為

<sup>73</sup>行政勞工委員會 97 年 09 月 30 日勞動 3 字第 0970079284 號函：「要旨：有關勞動基準法第 59 條之工資補償規定旨在維持勞工於職業災害醫療期間之正常生活，另基本工資於 96 年 7 月 1 日調整後，允認已依規定給付例假日工資，則按日（時）計酬勞工之工資補償應依曆計算，且例假日免以計入。」

<sup>74</sup>行政勞工委員會 79 年 3 月 24 日（79）台勞動三字第 29610 號函。

<sup>75</sup>行政勞工委員會 89 年 4 月 25 日台（89）勞動三字第 0015888 號函及 81 年 05 月 21 日（81）台勞動三字第 14895 號函：「勞工因職業災害治療終止，經確定為殘廢，雇主依勞動基準法第五十九條第三款給予殘廢補償後，如勞工尚具工作能力仍可回復工作或請調其他適任之工作，雇主並應依法給付工資。惟雇主欲以勞工無法勝任工作為由終止勞動契約時，即應依同法第五十四條第二款規定強制其退休，並依同法第十六條及第五十五條規定預告勞工及發給勞工退休金。」

<sup>76</sup>勞工保險條例第 54 條規定：「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標



永久全失能及永久部分失能二大類。前二類均依勞工保險失能給付標準附表規定之給付標準，按普通傷害或普通疾病之標準等級日數(即給付30日至1,200日)增給百分之五十(即給付45日至1,800日)請領失能補償費。

此外，職災勞工經評估為終身無工作能力，並請領失能年金給付者，除依第五十三條規定發給年金外，另按其平均月投保薪資，一次發給二十個月職業傷病失能補償一次金。

#### 4. 喪葬費及死亡補償

依勞動基準法第五十九條第四款規定：「勞工遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主除給予五個月平均工資之喪葬費，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償」，而給付之期限，喪葬費應於死亡後三日內，而死亡補償應於死亡後十五日內給付。至於在實務時常發生的是，雇主與職災勞工之家屬就喪葬費及死亡補償之數額達成和解，因和解金額低於勞動基準法規定之金額，是否生有行政處分之問題乙節，依據行政院勞工委員會79年1月9日(79)台勞動3字第19477號函意旨，勞工遭受職業災害死亡，雇主與罹災者家屬以低於法定補償標準達成和解，餘不足部分罹災家屬拋棄對雇主之民事賠償請求權部分雖無法干涉，惟雇主違反公法之強行規定者，主管機關仍應依規定處分。此乃係因為勞動基準法屬於公法性質<sup>77</sup>，主管機關負有監督之法定作為義務存在，亦不會因為勞資雙方當事人之私法上成立和解，而減免行為人之給付義務，不過究與一般人民之情感有違。

此外，有關死亡勞工之遺屬受領死亡補償之順位如左：

- (1) 配偶及子女。
- (2) 父母。
- (3) 祖父母。
- (4) 孫子女。

---

準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費。前項被保險人經評估為終身無工作能力，並請領失能年金給付者，除依第五十三條規定發給年金外，另按其平均月投保薪資，一次發給二十個月職業傷病失能補償一次金。」

<sup>77</sup> 林豐賓、劉邦棟著，前揭文，頁11。

(5) 兄弟姐妹。

(二) 抵充之規定：

該法但書有關「抵充」之規定，係指依據勞工保險條例或其他法令規定，係由雇主支付費用補償者，雇主始得予以抵充：

1. 勞保給付

投保單位即雇主為受僱勞工繳交之強制勞工保險費，其中關於職業災害保險費，因為係由雇主全額負擔，因此勞工所領得之勞保給付（即醫療費用、殘廢補償、喪葬費及死亡補償，但不包括原領工資之補償）<sup>78</sup>，自得用來抵充勞基法第五十九條之職災補償<sup>79</sup>。反之，雇主不為其依法加保，卻要求其至職業工會加保者，因雇主本身已違反法令規定，如勞工仍領得職災勞保給付時，此時自不得使雇主得予以抵充之<sup>80</sup>，以符公平正義原則。不過此一主管機關之行政函釋似有疑義，因加入職業工會之勞工，必須屬於無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，始得加入，此受僱勞工如何加入已有疑義。再者，發生災害而歸入與職業上具有關連性者，必須因其本業而發生，而如其本業工作係在某一雇主所提供之特定就業場所，而發生職業災害，因雇主已違法在先，如遭勞工保險局查獲時，應無法取得職災保險給付。

另外，值得注意的是勞工保險條例於 2009 年 1 月 1 日修正實施後，於第十九條已明文規定，勞工如同時受僱二個以上的投保單位時，其普通事故之保險給付之月投保薪資得合併計算。惟雇主要抵充之保險給付的計算標準是以其所支付費用補償為前提，也就是說雇主僅得以其本身

<sup>78</sup> 行政院勞工委員會 83 年 04 月 20 日(83)台勞動三字第 19701 號函：「勞工遭遇職業災害，雇主所負補償責任，固可依勞動基準法第五十九條但書規定，在已依勞工保險條例或其他法令支付費用時，主張抵充，惟同條第二款但書所規定雇得主得一次給付四十個月平均工資以免除工資補償責任，此項補償因現行勞工保險條例並無任何給付之規定，應不生可依上開規定主張抵充之情形。至於勞工若依同條例領有殘廢給付者，因合於勞動基準法第五十九條第三款之規定，雇得主得抵充其殘廢補償。」

<sup>79</sup> 行政院勞工委員會 87 年 05 月 07 日(87)台勞動三字第 017676 號函：「由雇主負擔保險費為勞工投保商業保險者，勞工所領之保險給付，雇得主得以抵充勞動基準法第五十九條各款所定雇主應負擔之職業災害補償費用，惟不足之部分雇主仍應補足。」

<sup>80</sup> 行政院勞工委員會 78 年 9 月 26 日(78)台勞動三字第 23866 號函：「依勞動基準法第五十九條第一項……之規定，本案雇主既未為勞工申報加保，而由職業工會加保，發生職業災害時，其所領之勞保職業災害給付，雇主自不得予以抵充。」

為勞工參加勞工保險所申報之平均月投保薪資為基礎計算抵充之。至於勞工因從事其他工作參加勞工保險致給付高於前開數額部分，因非屬雇主支付費用補償所致，不得主張抵充<sup>81</sup>。

## 2. 商業保險

雇主為其受僱勞工繳交之任意保險費，即商業保險如：意外險、傷害險等，其實雇主之所以願意為勞工投保，也是有意將其經營上之風險轉嫁出去，因此既為其勞工繳交保險費，當然也可以抵充之。

## 3. 第三人所致

第三人於故意或過失之下致勞工發生職業災害，並不在抵充範圍之內<sup>82</sup>。因為上開情況係屬民法上之損害賠償，與公法上職災補償採無過失責任不同，且兩者應屬上開法制上之兼得關係<sup>83</sup>。

## 4. 職災勞工保護法上所核付之補助，得否予以抵充疑義

有研究指出<sup>84</sup>因為職災勞工保護法之各種補助，其來源係因其來自勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥專款，來作為補助之來源。故可以作為勞基法第五十九條但書之抵充規定，不過本文作者認為似有不妥之處，因為職災勞工保護法就以加入勞工保險的勞工發生災害這一部分而言，其補助其生活津貼、器具補助、看護補助及家屬必要之補助等，雖屬給予其經濟上之利益，給付金額作為生活津貼或實物補助支應，然實乃補充勞保現金給付之不足，如可以抵充，似乎降低了勞工實質可以獲得補償之數額。再以，未加入勞保而發生職災勞工觀之，雖其來源係公務預算，然上開補助款項更具有社會津貼的性質，本文作者認為似不應作為抵充之對象。

<sup>81</sup>行政院勞工委員會 99 年 2 月 9 日勞動 3 字第 0990130102 號函。

<sup>82</sup>周建序，前揭文，頁 96-97。另請參照行政院勞工委員會行政院勞工委員會 86 年 05 月 10 日（86）台勞動三字第 018255 號函：「……至第三人所為之民事賠償與該條所定之職業災害補償有別，並未有抵充之規定。」

<sup>83</sup>鄭涵雲謂：「…勞工保險條例於民國五十七年修正時，已刪除第三十四條代位求償之規定，因此，依據現行條文，勞工保險局並不能向第三人行使代位權，甚不合理。」我國勞工職業災害救濟制度之研究—以勞動基準法為中心，輔仁大學法律學研究所碩士論文，2004 年，頁 101。陳金泉，職業災害補償實務爭議案例解析，政大勞動學報第 12 期，2002 年 7 月，頁 434。

<sup>84</sup>童興華，前揭文，頁 57。

## 5. 以同一事故為限

依據勞基法第六十條規定：「雇主依前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。」有關職業災害補償制度，原本即針對發生職災之勞工而給予之金錢補償，細核勞基法第五十九條規定，係因勞工發生死亡、殘廢、傷害或疾病時，所為之金錢補償，即人身傷、亡、病部分，即民法體系所稱之損害，但是該損害原應包括財產上及非財產上損害部分，不過職災補償制度，應僅限於財產上損害部分，始得加以抵充之。我國職業災害補償制度，與民法上損害賠償制度，在法制上的設計，係採扣除方式（補充方式），此從勞基法第五十九條但書得予以抵充規定，自可明瞭，而兩者抵充之範圍，係以同一事件為限，也就是同歸屬財產上損害，方可以抵充。至於非財產上損害如精神慰撫金部分，職災勞工自得依法另外請求之<sup>85</sup>。因此兩者抵充範圍應為如圖 2-1 所載：

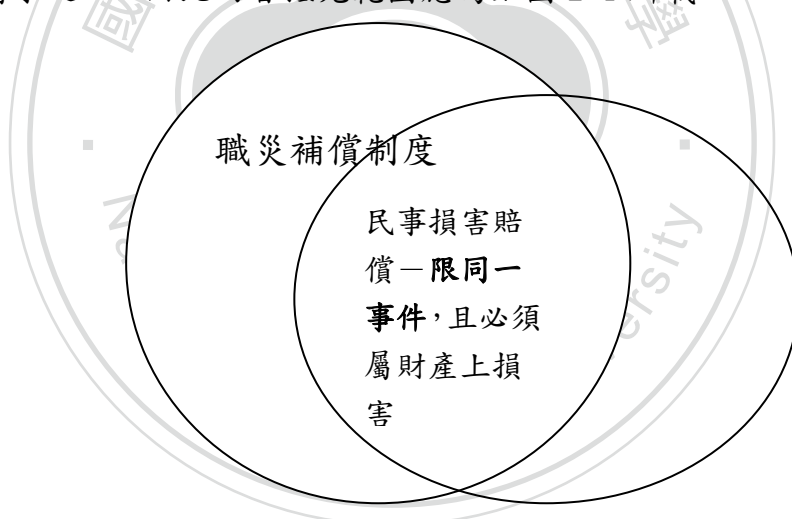


圖 2-2：職災抵充範圍

資料來源：作者自行整理

### （三）消滅時效

按時效制度係指在一定期間內繼續的行使或不行使之權利而言，進而發生法律上權利之取得或請求權減損力之制度。而有關民法上私權之行使，基於私法自治與契約自由之原則，尤重視當事人之意思，惟如

<sup>85</sup> 邱駿彥，我國職業災害補償制度，輔仁法學第 17 期，1998 年 6 月，頁 220。邱駿彥，勞基法職災規定、勞資爭議及法院判決案例之研析，行政院勞工委員會主辦，頁 30。



權利人長期不行使權利、或知他人侵害其權利而不加以排除，如長時間之持續後，勢必造一個新的事實狀態，進而影響原有的法律秩序的正常維持，因此為了適應既成事實狀態或者承認新法律秩序的建立，立法者乃設計了一套時效制度<sup>86</sup>。按時效者，可以分為「取得時效」與「消滅時效」兩種，所謂消滅時效制度，如法諺所云「法律幫助勤勉人，不幫助睡眠人」<sup>87</sup>。而勞動基準法第六十一條規定：「第五十九條之受領補償權，自得受領之日起2年間不行使而消滅。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。」屬於行政法範疇所要規範係人民與國家間之關係，為明定權利之行使期間及早日確定法律關係，乃規定了消滅時效制度，雖屬短期消滅時效，但囿於我國勞動生活之現實性，甚少勞工於勞動契約存續期間即向雇主張此一權利，因此事實上常於離職後始主張之，使得罹於時效消滅<sup>88</sup>，故本文作者主張是否應修法延長至5年較妥，宜深思之。

## 二、勞工保險條例之規定

依據勞工保險條例第二條規定：「勞工保險之分類及其給付種類如下：一、普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。二、職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。」因此關於職業災害保險部分計有四種給付，說明如下：

### (一) 給付種類及內容

#### 1. 傷病給付

勞工保險條例第三十四條規定：「被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。……前項因執行職務而

<sup>86</sup>施啓揚著，民法總則，三民書局總經銷，2009年8月8版，頁379-380。李淑明，民法總則，元照出版社，2009年7月4版。謝瑞智，民法概論，台灣商務印刷館，2009年8月。王澤鑑，民法總則，三民書局，2009年6月修訂版。王澤鑑，民法概要，三民書局，2009年8月，頁145-146。

<sup>87</sup>鄭玉波著，法諺（一），三民書局總經銷，1976年再版，頁53。

<sup>88</sup>邱駿彥，前揭文，頁217。



致傷病之審查準則，由中央主管機關定之。」同條例第 36 條規定：「職業傷害補償費或職業病補償費，均按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付 1 次；如經過 1 年尚未痊癒者，其職業傷害補償費或職業病補償費減為平均月投保薪資之半數，但以 1 年為限。」

同條例第三十七條規定：「被保險人在傷病期間，已領足前二條規定之保險給付者，於痊癒後繼續參加保險時，仍得依規定請領傷病給付。」

以上規定即可以明瞭被保險人即勞工因執行職務發生職業災害時，可以向保險人請求職業傷害補償費或職業病補償費，最多 2 年，而第 1 年自不能工作之第 4 日起可以請求按投保薪資 70%，核付 1 年，如仍治癒，續行申請時，可以申請第 2 年，按投保薪資 50% 給付。而且事後繼續參加勞工保險者，其權利仍可以行使之，不受影響。當然勞工保險未給付之部分，如執行職務發生職災之領取保險給付之等待期 3 日，以及第 1 年之 30%、第 2 年之 50%，雇主仍必須全額負擔之。

## 2. 醫療給付

勞工保險條例第三十九條規定：「醫療給付分門診及住院診療。」而門診給付範圍為：(1) 診察（包括檢驗及會診）。(2) 藥劑或治療材料。(3) 處置、手術或治療。前項費用，由被保險人自行負擔百分之十。但以不超過中央主管機關規定之最高負擔金額為限。

至於住院診療部分為，除緊急傷病，須直接住院診療者外，其他情況，必須經保險人自設或特約醫療院、所診斷必須住院治療者，由其投保單位申請住院診療。例如：(1) 因職業傷害者。(2) 因罹患職業病者。(3) 因普通傷害者。(4) 因罹患普通疾病，於申請住院診療前參加保險之年資合計滿 45 者。

## 3. 失能給付

依勞工保險條例第五十四條規定：「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次

金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費。前項被保險人經評估為終身無工作能力，並請領失能年金給付者，除依第五十三條規定發給年金外，另按其平均月投保薪資，一次發給二十個月職業傷病失能補償一次金。」從上述條文可以知悉2009年1月1日修正實施之勞工保險條例已採用年金化制度，亦即只要被醫師評定為終身無工作能力者（即失能給付標準附表第一等級至第三等級）除了可以獲得年金保障外，另外亦可以獲取一筆20個月的職業傷病失能補償一次金，藉以保障勞工失能後之權益。反之，尚未達終身無工作能力者，此時可以獲取失能一次金。

#### 4. 死亡給付

依勞工保險條例第六十四條規定：「被保險人因職業災害致死亡者，除由支出殯葬費之人依第六十三條之二第一項第一款規定<sup>89</sup>請領喪葬津貼外，有符合第六十三條第二項規定之遺屬者<sup>90</sup>，得請領遺屬年金給付及按被保險人平均月投保薪資，一次發給十個月職業災害死亡補償一次金。前項被保險人之遺屬依第六十三條第三項規定<sup>91</sup>（即被保險人有保險年資在2009年1月1日新法實施之前者）一次請領遺屬津貼者，按被保險人平均月投保薪資發給四十個月。」

<sup>89</sup>勞工保險條例第六十三條之二第一項第一款規定：「前二條所定喪葬津貼、遺屬年金及遺屬津貼給付標準如下：一、喪葬津貼：按被保險人平均月投保薪資一次發給五個月。但其遺屬不符合請領遺屬年金給付或遺屬津貼條件，或無遺屬者，按其平均月投保薪資一次發給十個月。」

<sup>90</sup>勞工保險條例第六十三條第二項規定：「前項遺屬請領遺屬年金給付之條件如下：

- 一、配偶符合第五十四條之二第一項第一款或第二款規定者。
- 二、子女符合第五十四條之二第一項第三款規定者。
- 三、父母、祖父母年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者。
- 四、孫子女符合第五十四條之二第一項第三款第一目至第三目規定情形之一者。
- 五、兄弟、姊妹符合下列條件之一：
  - （一）有第五十四條之二第一項第三款第一目或第二目規定情形。
  - （二）年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。」

<sup>91</sup>勞工保險條例第六十三條第三項規定：「第一項被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領遺屬津貼，不受前項條件之限制，經保險人核付後，不得變更。」

至於受領順序，依據勞工保險條例第六十五條規定：「受領遺屬年金給付及遺屬津貼之順序如下：

- (1) 配偶及子女。
- (2) 父母。
- (3) 祖父母。
- (4) 孫子女。
- (5) 兄弟、姊妹。

前項當序受領遺屬年金給付或遺屬津貼者存在時，後順序之遺屬不得請領。

前項第一順序之遺屬全部不符合請領條件，或有下列情形之一且無同順序遺屬符合請領條件時，第二順序之遺屬得請領遺屬年金給付：

- (1) 在請領遺屬年金給付期間死亡。
- (2) 行蹤不明或於國外。
- (3) 提出放棄請領書。
- (4) 於符合請領條件起一年內未提出請領者。

前項遺屬年金嗣第一順序之遺屬主張請領或再符合請領條件時，即停止發給，並由第一順序之遺屬請領；但已發放予第二順位遺屬之年金不得請求返還，第一順序之遺屬亦不予補發。」

由以上受領順序可以知悉，係以第一順位為有請求權人，除前一順位之人死亡，始得由後一順位之人主張之。不過在行政實務上，時常發生前順位之人並非死亡，而係行蹤不明狀況，俟權利之人出現後，又罹於消滅時效，而後一順位之人得否提前請求之，易生疑義，因此勞工保險條例於2009年1月1日修正條文生效後，乃增加上述四種情形，以利後一順位之人在特定條件之下，得予以請求遺屬年金之情形。

## (二) 二年時效之性質

依勞工保險條例第三十條規定：「領取保險給付之請求權，自得請領之日起，因2年間不行使而消滅。」此一權利係勞工遭遇職業災害後，始

得依勞工保險條例規定請領勞保給付，經勞工保險局依法審查後，才會取得受領權利，其性質上應屬於除斥期間，並非為請求權消滅時效。因此若逾越期間，權利即告消滅<sup>92</sup>。

### 三、民法之規定

除了勞動基準法的職災補償及勞工保險條例之保險給付外，依我國民法規定，尚有侵權行為及債務不履行之損害賠償請求權，可供勞工行使，茲說明如下：

#### (一) 損害賠償責任

##### 1. 侵權行為之損害賠償責任

民法第一百八十四條規定：「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。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。」依據此條第一項規定，請求權人必須舉證責任，故在實務上成立尚且不容易。至於同條第二項規定，則為一獨立類型之請求權，因此所謂違反保護他人之法律，就勞動法領域來看，勞工安全衛生法，例如：機器及設備之規格均有一定之標準及就業場所的設計、工廠法例如：安全設備、衛生設備等，甚至是勞動基準法本身諸多條文，例如：工時、女性夜間工作、童工等均屬之

至於在賠償範圍部分，得請求之權利說明如下：

#### (1) 勞工因職業災害致傷害、疾病或失能者

##### A. 財產上損害賠償

民法第一百九十三條規定：「不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責

<sup>92</sup> 邱駿彥，前揭文，頁 218。鄭涵雲，前揭文，頁 82。

任。前項損害賠償，法院得因當事人之聲請，定為支付定期金。但須命加害人提出擔保。」

#### B. 非財產上損害賠償

民法第一百九十五條第一項規定：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。前二項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。」由以上規定，侵權行為所造成之損害，包括人格法益及身分法益，均需負損害賠償。

#### (2) 勞工死亡者

##### A. 財產上損害賠償

民法第一百九十二條第一項規定：「不法侵害他人致死者，對於支出醫療及增加生活上需要之費用或殯葬費之人，亦應負損害賠償責任。被害人對於第三人負有法定扶養義務者，加害人對於該第三人亦應負損害賠償責任。第一百九十三條第二項之規定，於前項損害賠償適用之。」

##### B. 非財產上損害賠償

民法第一百九十四條第一項規定：「不法侵害他人致死者，被害人之父、母、子、女及配偶，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」



## 2. 債務不履行之損害賠償責任

民法第四百八十七條之一規定：「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。前項損害之發生，如別有應負責任之人時，僱用人對於該應負責者，有求償權。」

民法第二百二十七條之一規定：「債務人因債務不履行，致債權人之格權受侵害者，準用第一百九十二條至第一百九十五條及第一百九十七條之規定，負損害賠償責任。」

### (二) 損益相抵原則之適用

依據民法第二百十六條之一規定：「基於同一原因事實受有損害並受有利益者，其請求之賠償金額，應扣除所受之利益。」也就是受有職業災害之勞工，因不能工作期間勢必也不用支出通勤費用，依法是可以扣除的。

### (三) 與有過失原則之適用

依民法第二百十七條規定：「損害之發生或擴大，被害人與有過失時，法院得減輕賠償金額，或免除之。重大之損害原因，為債務人所不及知，而被害人不促其注意或怠於避免或減少損害者，為與有過失。前二項之規定，於被害人之代理人或使用人與有過失者，準用之」，因為實務上針對發生職業災害之勞工往往因為其本身也有一定程度之疏失，以致於造成損害發生或擴大，此時向雇主求償時，是否得援引此項規定，迭生疑義。不過最高法院於 2000 年 4 月 25 日 89 年第 4 次民事庭會議決議採否定說，認為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，並非屬於損害賠償，同法第六十一條規定尚且規定該受領補償之權利不得抵銷，應無民法第二百十七條過失相抵之適用<sup>93</sup>。不過晚近最高法院民事判決 95 年台上字第 854 號判決，則出現不

<sup>93</sup> 周建序，前揭文，頁 133。鄭涵雲，前揭文，頁 90。另參見 82 年度台上字第 1472 號判決。

同上述之看法，並為往後之判決所採納<sup>94</sup>，據該判決略以：「…又職業災害補償，基本上亦為損害賠償之一種，雇主之職業災害補償責任，乃係基於勞動基準法第五十九條之特別規定，依此規定，對於雇主雖採無過失責任主義，即雇主不得以自己無過失為由而拒絕賠償，惟損害賠償之法則，我國規定於民法第二百十三條至第二百十八條，其中第二百十七條規定之過失相抵，係為促使被害人注意履行其應盡之義務，以避免或減少損害之發生，職業災害補償既為損害賠償之一種，自仍有民法第二百十七條之適用……。」

## 第五節 小結

檢視職業災害補償制度之演變，其歷史發展的軌跡，是從過失責任、契約責任，無過失責任，而終以社會保險制度加以取代，顯示出勞工於就業場所或與該場所具有密切關連性之地方發生災害，已非單純屬於勞工與雇主間之損害賠償或損失補償之問題而已，已是整個社會的問題，因為如雇主不予賠償或補償予勞工，甚至解僱勞工等等，勢必將會造成社會治安問題，應已非單純勞工工作權之保障問題，甚至屬於憲法生存權保障之層次。因此，如以社會保險的方式來解決勞工職業災害補償之問題，以勞、資雙方給付保險費之方式，來分擔風險，運用保險精算，將不確定之風險，使雇主得以預見，亦使勞工會勇於承擔工作及伴隨而來之不利益。

至於職業災害的定義，從國際勞工組織所公布之公約、建議書來看，經綜合分析後可以得知，職業災害之發生情形應為在工作時間內、工作場所及有關之場所等之核心工作領域、甚至是工作時間前後之合理期間即非核心工作領域發生意外事故者，均屬於職業災害的範圍。而有關於職業疾病部分，則是因就業而罹患疾病者、或者是因從事某種職業所常患之疾

<sup>94</sup> 另參閱臺灣臺北地方法院民事判決 97 年度勞訴字第 27 號判決、臺灣臺北地方法院民事判決 96 年度訴字第 9614 號判決、臺灣臺中地方法院民事判決 98 年度勞訴字第 105 號判決、97 年度重勞訴字第 4 號判決、95 年度勞訴字第 107 號判決、臺灣高雄地方法院民事判決 98 年度訴字第 421 號判決、95 年度勞訴字第 76 號判決等。

病、或使用職業上必須之材料而有中毒之虞，又或者是經常暴露危險物質之中，達一定期間者或於工作結束後，身上已出現此類疾病之症狀，在無積極反證之下，應認定為職業病。揆諸以上說明，國際勞工組織之公約及建議書係透過描述職業災害、職業病的多種發生情況，藉以劃定適用範圍，然並未直接明白加以定義何謂職業災害及職業病。再者，有關因職業而引起之事故或者疾病，依據社會安全最低標準公約及收入保障建議書內容，均明示應給予賠償。我國法令則因為基於不同之立法目的、意旨所發布之不同法律、行政命令或行政規則，以致於學者、實務見解多有分歧<sup>95</sup>，已如前述，不過大致應可分為二種見解，即職業災害的定義，究依據勞工安全衛生法或者勞工保險條例授權訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病之審查準則之規定，不過本文作者以為「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病之審查準則」，其前提必須為勞工保險之被保險人始為其適用對象，以此職業傷害或職業病之範圍，作為勞動基準法之職業災害的定義，仍有不當之處。因為，法並無明文準用之規定，若以類推適用方式為之，然因兩者適用對象不同，亦有相當之疑義。再者，若以勞工保險條例授權訂定之「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病之審查準則」來作為勞動基準法職業災害之定義，是否會與司法院大法官第 367 號、第 394 號（即依此種概括授權所訂定之命令，祇能就執行母法有關之細節性及技術性事項加以規定，尚不得超越法律授權之外，逕行訂定涉及限制人民之…權利條款）即與法律保留原則未合，而有關職業災害的定義，是一項重大議題，僅以授權命令為之，似是法治國原則有違。復與司法院大法官解釋第四四三號（即層級化之法律保留體系）<sup>96</sup>未洽，此一問題存在由來已

<sup>95</sup>林俊榮謂：「…但不論是勞動基準法、勞工保險法、勞工安全衛生法、職業災害勞工保護法等，各法規屬性不同，適用範圍不一，在關於職業災害的意涵上更有其各自之特殊性存在，補償形式上看似管道多元且完整，但實際的運作狀況卻非常不利於職災勞工，非專業人員難以全盤瞭解所有相關之法律體制，常讓勞工遭遇職災時，不知應引用何項法律，向何單位請求協助…。」，我國職業災害認定制度之研究－實務面之問題探討，國立政治大學勞工研究所碩士論文，2009年，頁39。

<sup>96</sup>司法院大法官第四四三號解釋：「理由書：憲法所定人民之自由及權利範圍甚廣，凡不妨害社會秩序公共利益者，均受保障。惟並非一切自由及權利均無分軒輊受憲法毫無差別之保障：關於人民身體之自由，憲法第八條規定即較為詳盡，其中內容屬於憲法保留之事項者，縱令立法機關，亦不得制定法律加以限制（參照本院釋字第三九二號解釋理由書），而憲法第七條、第九



久，立法者應儘速加以解決。以法學方法論之歷史解釋法觀之，即從行政院於1984年6月22日以(73)臺內發字第0080號向立法院所提出之勞動基準法第五十九條的立法草案總說明<sup>97</sup>觀之：「有關職業災害之含義，勞工安全衛生法第二條第四項有詳明之解釋。…」因此從立法者當初原意觀之，應有意採用勞工安全衛生法之定義<sup>98</sup>，來解釋勞動基準法上何謂職業災害，然為何以此為之，似無法從草案總說明中一窺全貌。不過從立法目的及性質而看，是否採用勞工安全衛生法的定義，實在是令人懷疑，因為兩者乃分屬事前預防機制及事後救濟機制；另從發生職業災害的場所來看，勞動基準法所適用之範圍，顯然是比勞工安全衛生法僅限於就業場所<sup>99</sup>來的大，因此作者認為，我國職業災害定義迄今仍爭議不斷，尚未有統一見解，對於罹災勞工的權益會有所影響，因為所發生之災害一旦被認定為職業災害後，雇主即必須負無過失責任，即勞動基準法第五十九條第一款至第四款<sup>100</sup>所定之責任（即醫療費用、工資補償、殘廢補償

---

條至第十八條、第二十一條及第二十二條之各種自由及權利，則於符合憲法第二十三條之條件下，得以法律限制之。至何種事項應以法律直接規範或得委由命令予以規定，與所謂規範密度有關，應視規範對象、內容或法益本身及其所受限制之輕重而容許合理之差異：諸如剝奪人民生命或限制人民身體自由者，必須遵守罪刑法定主義，以制定法律之方式為之；涉及人民其他自由權利之限制者，亦應由法律加以規定，如以法律授權主管機關發布命令為補充規定時，其授權應符合具體明確之原則；若僅屬與執行法律之細節性、技術性次要事項，則得由主管機關發布命令為必要之規範，雖因而對人民產生不便或輕微影響，尚非憲法所不許。又關於給付行政措施，其受法律規範之密度，自較限制人民權益者寬鬆，倘涉及公共利益之重大事項者，應有法律或法律授權之命令為依據之必要，乃屬當然。……」

<sup>97</sup> 勞動基準法案(上冊)(下冊)，立法院秘書處，法律案專輯第七十三輯內政(二十九)，頁22、頁832，1985年5月初版

<sup>98</sup> 黃虹霞謂：「…依行政院所提勞動基準法草案立法說明欄之記載，係與勞工安全衛生法第二條第四項所定之職業災害同義…。」職業災害補償相關法律問題，萬國法律第126期，2002年12月，頁126。

<sup>99</sup> 張國信謂：「就業場所：勞動契約存續中雇主提示、使勞工履行契約提供勞務的場所。工作場所：接受雇主或代理人指示處理有關勞工事務之人所能支配、管理的場所。作業場所：為特定之工作目的所設之場所。」職業安全管理與實務，提智文化事業，2007年8月，頁27，圖3-2。

<sup>100</sup> 勞動基準法第五十九條規定：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：

- 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，且不合第三款之殘廢給付標準者，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，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

及喪葬費、死亡補償)。而在社會保險部份，即勞工保險條例第三十四條<sup>101</sup>、五十四條<sup>102</sup>所訂之保險事故發生；如雇主依法應加入勞工保險，而未加入時，勞工保險局依法應會對雇主處以行政罰鍰，然因職業災害勞工保護法於民國2002年4月28日施行後，已改由該法加重處罰。即雇主未依法使勞工加入勞工保險時，我國之職業災害勞工保護法即可介入，就雇主而言，會被處以行政罰鍰<sup>103</sup>。正因為如此，如勞資雙方就職業災害之認定見解不一，加以實務與學說分歧，以致於雇主不願意立即給付職業災害補償予勞工或家屬，影響最為強烈，莫過於對其憲法上之生存權保障之威脅。故此一分歧，極有待立法者迅速釐清並加以明文化之必要，以斷絕爭議。

綜觀我國職業災害補償制度，乃是依據民法、勞動基準法、勞工保險條例及職業災害勞工保護法四者所構成，從民法、勞動法跨到社會法領域中，從損害賠償責任、社會保險，亦橫跨一部分至社會津貼政策，其範圍不可謂不大，亦即立法者盡一切的可能，來從事職災勞工的保護，更擴大到了其特定家屬生存權之維護。不過，勞工於行使職業災害請求權時，因權利係散見不同法令規定中，常使職災勞工或家屬有時候無所適從，亦不

---

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。

<sup>101</sup>勞工保險條例第三十四條規定：「被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。職業病種類表如附表一。前項因執行職務而致傷病之審查準則，由中央主管機關定之。」

<sup>102</sup>勞工保險條例第五十四條規定：「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費。

前項被保險人經評估為終身無工作能力，並請領失能年金給付者，除依第五十三條規定發給年金外，另按其平均月投保薪資，一次發給二十個月職業傷病失能補償一次金。」

<sup>103</sup>職業災害勞工保護法第三十四條規定：「依法應為所屬勞工辦理加入勞工保險而未辦理之雇主，其勞工發生職業災害事故者，按僱用之日至事故發生之日應負擔之保險費金額，處以四倍至十倍罰鍰，不適用勞工保險條例第七十二條第一項有關罰鍰之規定。但勞工因職業災害致死或身體遺存障害適合勞工保險給付標準表第一等級至第十等級規定之項目者，處以第六條補助金額之相同額度之罰鍰。」



知應以何者為優先請求，因而常向各地方勞工主管機關申請協調、調解，以解決紛爭，本文認為在立法政策上，實有將其統一於一部法典之必要。而職業災害勞工保護法自 2002 年 4 月 28 日施行後，我國職業災害補償制度是否構成第四重保護，究其內容是否為擴充社會保險制度內容之一環、抑或是增加另一項社會津貼，將是下一章討論的重點所在。



### 第三章 我國職業災害勞工保護法之探討

關於我國有關法律制定、修正之立法程序及流程，應該是公部門認有制定、修訂法律案之必要，根據社會內、外在環境，對於立法之發展趨勢，以及未來狀況予以預測，進而制定相關之法律。先經由行政院、司法院、考試院及監察院之院會審查完畢後，或者由立法委員向立法院提案，歷經一讀、二讀及三讀會後，於法定期間內諮請總統公佈<sup>104</sup>，完成整個立法程序。然而「職業災害勞工保護法」草案的提起，是相當特殊的，不同於以往是由公部門先行主動提出，本法是由民間團體工人立法行動委員會（以下簡稱工委會）先於1994年由該會組成「職災法小組」，經過反覆多次的開會、討論後，於同年的12月27日完成「職業災害勞工保護法」草案，並於1995年3月9日完成修正。另外工傷協會又以工委會所提出的草案為基礎，從事更為深入的研究，並匯集相關法令，並研究實際的個案，作為依據，於1996年9月提出草案初稿<sup>105</sup>，並於1997年經由第三屆立法委員趙永清第104位委員連署提案。到了第四屆時則由立法委員鄭龍水等101位委員連署提案。送進立法院審查後，行政院勞工委員會乃提出官方版的草案，於1998年9月8日經由行政院院會審查通過該草案，於同年10月6日送交立法院審查。在審查期間，第四屆立法委員江綺雯等47人，亦提出了另一個版本的「職業災害勞工保護法」，一併送交審查。經過廣泛的討論後，於2001年10月11日立法院第四屆第六次第四次會議，終於完成三讀之立法程序，總統乃於2001年10月31日公佈全文四十一條文，並訂於2002年4月28日起施行；而主管機關行政院勞工委員會，乃於2002年4月26日發布職業災害勞工保護法施行細則全文計二十四條文，使得我國的職災勞工保護制度，邁入一個新的里程碑。本章將逐一討論有關法律的定位，即與社會救助法、身心障礙者權益保障法如生有競合時，應如

<sup>104</sup> 立法院全球資訊網，網址：

[http://www.ly.gov.tw/ly/01\\_introduce/0101\\_int/0101\\_int\\_09.jsp?ItemNO=01010900](http://www.ly.gov.tw/ly/01_introduce/0101_int/0101_int_09.jsp?ItemNO=01010900)，上網日期：2009年10月18日。

<sup>105</sup> 高惠敏，工傷團體影響職業災害勞工保護法立法之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，2009年11月，頁31-32、41-44。

何處理，接著討論補助對象、內容、要件及程序等，以逐步釐清相關問題之爭點。

## 第一節 定位問題

本節想要探討的是我國職業災害保護制度，依第二章第一節所述是從過失責任，逐步邁向社會保險制度，也就是典型地從勞動法領域過渡到社會法的一項法制，從早期的以雇主責任為主，保險責任為輔，轉化成以社會保險為主，雇主責任為輔，時至今日有國外法制，已脫離雇主責任，而轉化為單純以社會保險制度<sup>106</sup>，來保障職災勞工。

關於社會保險制度的形成，已如第二章第一節第四項所述，本節不再討論，故針對生活扶助部分，茲說明如下：按生活扶助制度的興起，其目的係用以調和社會風險，用以保障處於經濟上的弱勢，屬於社會救助政策的基礎，乃屬建構一社會安全制度所不可或缺的<sup>107</sup>。故觀之我國社會救助法第一條規定：「為照顧低收入及救助遭受急難或災受害者，並協助其自立，特制定本法。」第二條規定：「本法所稱社會救助，分生活扶助、醫療補助、急難救助及災害救助。」<sup>108</sup>，檢視上述四種救助對象及內容，如有未

<sup>106</sup>黃越欽，勞動法新論，翰蘆圖書出版，2006年9月修訂3版，頁257。

<sup>107</sup>林民凱，我國生活扶助給付規範之研究—兼論日本生活保護制度，國立中正大學法律學研究所，2005年2月，頁40。柯木興：「所謂社會保險本質上是一種危險分攤(散)(risk distribution)的制度，而社會救助(指狹義的社會福利)是一種所得移轉(income transfer)的制度…。」，談社會保險與社會救助之聚合問題，保險資訊第149期，1998年1月，頁7。施文森謂：「…社會保險雖為社會福利的一環，惟其與社救濟、社會扶助在性質上仍有不同之處：1. 社會保險其制度之設計，係以保險原理為依據，故其運作亦堅守危險共同體與對價平衡二大理念…。2. 被保險人依法所繳之保險費，在本質上屬於其獲取社會保險給付之對價…。3. 社會保險屬強制保險，凡具有法定身分之人依法有權經要保機關或單位參加保險，無法定事由不得拒保…。4. 社會保險下，被保險人依法交付保費而享受國家經由承保機關依法律規定所提供之各項給付，形成互負給付義務之對價關係。」，論社會保險權益之性質，軍法專刊，第54卷第10期，頁2-3。王嘉怡謂：「但正式通過立法之職業災害勞工保護法僅是對於勞保勞工與未納保勞工提供了一些補充性的救助…。」，勞動派遣法律關係之研究—以職業災害與團結權保護為核心，銘傳大學法律學系研究所碩士論文，2009年7月，頁133。黃琴雀謂：「…職業災害勞工保護法係一補充性補助…。」，台灣職業災害補償制度之沿革與展望，2009年職業災害與勞工重建服務暨第9屆職能治療學術研討會，北區身心障礙者職業輔導評量資源中心、國立台灣大學醫學院職能治療學系主辦，98年4月16日~18日，頁3。

<sup>108</sup>社會救助法第十條第一項規定(生活扶助)：「低收入戶得向戶籍所在地直轄市、縣(市)主管機關申請生活扶助。」

第十八條規定(醫療補助)：「具有下列情形之一者，得檢同有關證明，向戶籍所在地主管機關申請醫療補助：一、低收入戶之傷、病患者。二、患嚴重傷、病，所需醫療費用非其本人或扶養義

加入勞工保險之勞工發生職業災害者，如符合同法第十八條、第二十一條規定者，仍可以申請醫療補助、急難救助。」不過，有關核發補助金額上限，依同法第八條規定，每人每月所領取政府核發之救助金額，不得超過當年政府公告之基本工資(現行基本工資即一個月新臺幣 17,280 元)，此一補助之金額是法令所規定的總額，依規定，是不限於社會救助法之金額，那麼職業災害勞工保護法針對未加入勞工保險所為之補助，形式上觀之，似包含在內，是否妥當，不無疑義。此外，依據身心障礙者權益保障法與職災勞工保護法之補助對象，亦同生重疊之情形。故先行討論三者間之關係，再對此一問題下一結論。

## 第一項 社會救助法與職業災害勞工保護法之關連性

首要討論的是，社會救助法與職業災害勞工保護法，兩者關係為何，行政機關屢屢對外宣稱、或研究<sup>109</sup>指出該法為具有「社會救助」之性格，故兩者是否居於普通法與特別法地位，而優先適用職業災害勞工保護法，然觀之社會救助法第一條規定，並未如一般法律所規定之內容：即「…本法未規定者，適用其他法律之規定。」，茲先行整理兩者差別如下：

---

務人所能負擔者。參加全民健康保險可取得之醫療給付者，不得再依前項規定申請醫療補助。」第二十一條規定(急難救助)：「具有下列情形之一者，得檢同有關證明，向戶籍所在地主管機關申請急難救助：一、戶內人口死亡無力殮葬。二、戶內人口遭受意外傷害或罹患重病，致生活陷於困境。三、負家庭主要生計責任者，失業、失蹤、應徵集召集入營服役或替代役現役、入獄服刑、因案羈押、依法拘禁或其他原因，無法工作致生活陷於困境。四、財產或存款帳戶因遭強制執行、凍結或其他原因未能及時運用，致生活陷於困境。五、其他因遭遇重大變故，致生活陷於困境，經直轄市、縣(市)主管機關訪視評估，認定確有救助需要。」

第二十五條規定(災害救助)：「人民遭受水、火、風、雹、旱、地震及其他災害，致損害重大，影響生活者，予以災害救助。」

<sup>109</sup>蕭雅方謂：「…由此可知，職業災害勞工保護法之各種生活津貼、器具補助等，充其量僅為殘補性質的社會救助，無法給予職業災害勞工長期的生活照顧…」，我國職業災害保險法律規範之研究，國立中正大學法律研究所碩士論文，2006年，頁61。董和平謂：「…職業災害勞工保護法第六條第1項規定…，係由國家對陷入難以維持生計之困境的勞工，提供最低生存基準的保障，其性質應為社會福利中之社會救助。…職業災害勞工保護法第八條第1項及第2項規定…，仍屬國家基於社會政策考量所採行之福利措施，性質上應為社會福利給付中的社會促進措施。」，前揭文，頁143、153。鄭涵雲：「…而第六條、第八條及第九條規定，亦僅是加強社會安全保障之功能，替勞工除職業災害保險給付外，爭取更多之補助福利…」，我國勞工職業災害救濟制度之研究—以勞動基準法為中心，輔仁大學法律學研究所碩士論文，2004年。王嘉琪、鄭雅文、王榮德、郭育良謂：「…此部分的補助經費來自公務預算，並非來自雇主繳納的職災保險基金，因此屬於社會救助而非社會保險。」，前揭文，頁9。



#### 一、首先就立法目的觀之：

社會救助（social assistance）又稱作公共扶助<sup>110</sup>，它是政府基於保障人民基本生活的職責，故對於老弱殘疾、無力生活及受非常災害者，所給予之適當的扶持與救助，因此依據社會救助法第一條之立法目的在於1. 為照顧低收入者。2. 救助遭受急難或災害者，並協助以上二者自立。

而職業災害勞工保護法第一條則是在1. 保障職業災害勞工之權益。2. 加強職業災害之預防。3. 促進就業安全及經濟發展。

#### 二、至於補助對象方面：

前者係針對低收入者及遭受急難或災害者。

後者，則針對發生職業災害勞工而言，再分為二類情形：1. 加入勞工保險者。2. 未加入勞工保險者。

#### 三、補助種類部分：

前者第二條規定為1. 生活扶助。2. 醫療補助。3. 急難救助。4. 災害救助。

後者第八條規定為1. 職業疾病生活津貼。2. 職業災害生活津貼。3. 職業訓練生活津貼：未請領訓練生活津貼或前2種之津貼。4. 器具補助。5. 看護補助。6. 給予家屬之必要補助。7. 其他。8. 退保後，始知悉於加保期間患有職業病，然於退保後始審定成殘，得請領生活津貼。

#### 四、關於補助金額上限部分：

前者則是在第八條規定：「依本法或其他法令每人每月所領取政府核發之救助金額，不得超過當年政府公告之基本工資。（即新臺幣 17,280 元）」。

後者依第八條及職業災害勞工補助及核發辦法之規定，則是依殘廢（失能）之等級，而有不同之核付金額。此外，亦針對有無加入勞工保險，亦分別訂有5年及3年的給付限制。

<sup>110</sup> 黃旒濤、戴章洲、黃梓松等7人合著，社會福利概論：以老人福利為導向，第五章社會救助，心理出版社，2006年9月，頁126。



## 五、最後，有關經費來源部分：

前者，則是源自各級政府公務預算及定期聯合勸募之社會救助金。

而後者，是從勞工保險基金職業災害保險收支結餘款及公務預算中加以運用給付之。

綜觀兩種法令之比較後，可以發現在對象方面，社會救助法所要救助之對象係有二十大類，第一類為低收入戶。第二類為遭受急難或災患者，而與發生職業災害事件之勞工，較為有關連者，應屬第二類之遭受急難者或災患者。當然也有可能發生職業災害前勞工本身即屬於低收入戶，或者發生職災害後，才歸入低收入戶者<sup>111</sup>，事實上亦非不可能。然何謂遭受急難或災患者，該法並無明文定義。不過從社會救助法第四章第二十一條申請急難救助之條件加以分析觀之，總計有六種情況：

### 一、死亡：

無力殮葬情形：戶內人口死亡無力殮葬。

### 二、傷病：

遭遇傷病，生活陷於困境，戶內人口遭受意外傷害或罹患重病，致生活陷於困境。

<sup>111</sup>依據社會救助法第四條規定，本法所稱低收入戶，指經申請戶籍所在地直轄市、縣(市)主管機關審核認定，符合家庭總收入平均分配全家人口，每人每月在最低生活費以下，且家庭財產未超過中央、直轄市主管機關公告之當年度一定金額者。98 年度最低生活費，臺灣省 9,829 元，台北市 14,558 元，高雄市 13,309 元，福建省 7,400 元。

家庭總收入以外財產總額之一定限額：

臺灣省：動產(存款加投資)：每人以 5 萬 5 千元為限。 不動產(土地及房屋)：每戶以 260 萬元為限。

台北市：動產(存款加投資)：每人以 15 萬元為限。 不動產(土地及房屋)：每戶以 500 萬元為限。

高雄市：動產(存款加投資)：每戶(四口內)以 30 萬元為限；第五口起每增加一口得增加 5 萬元。 不動產(土地及房屋)：每戶以 260 萬元為限。

福建省：動產(存款加投資)：每戶(四口內)每年 40 萬元為限，第五口起每增加一口得增加 10 萬元。不動產(土地及房屋)：每戶以 200 萬元為限。備註：土地以公告現值計算；房屋以評定標準價格計算

### 三、無法工作情形：

負擔主要家計者，因故無法工作致生活陷入困境：負家庭主要生計責任者，失業、失蹤、應徵集召集入營服兵役或替代役現役、入獄服刑、因案羈押、依法拘禁或其他原因，無法工作致生活陷於困境。

### 四、財產、存款等遭有權機關強執或凍結：

財產或存款帳戶因遭強制執行、凍結或其他原因未能及時運用，致生活陷於困境。

### 五、其他原因：

因遭遇重大變故，致生活陷於困境，經直轄市、縣（市）主管機關訪視評估，認定確有救助需要。

### 六、旅費：

流落外地，缺乏車資返鄉者，當地主管機關得依其申請酌予救助。

以上六種之急難救助情形，復與發生職業災害事件之勞工較有關係者，應屬第二種、第三種及第五種情形，蓋第二種之情節，法令並無明文規定，遭遇意外傷害或者罹患重病必須排除因職業上原因所引起者，又第三種情形，亦有因其他原因而無法工作致陷入困境者。而第五種係概括條款之規定，以免發生有掛一漏萬之情形。因此，經作者觀察只要是無法工作，以致於陷入困境者，即可以提出申請，以符合社會救助法第一條之立法目的，係在於救助遭受急難或災害者並協助其自立。

至於醫療補助部分，依據社會救助法第二十條規定：「醫療補助之給付項目、方式及標準，由中央、直轄市主管機關定之；直轄市主管機關並應報中央主管機關備查。」依據內政部訂有「縣市醫療補助辦法」；直轄市台北市政府訂有「臺北市市民醫療補助自治條例」；高雄市政府訂有「高

雄市中低收入市民參加全民健康保險自行負擔醫療費用補助計畫」之主要內容來看<sup>112</sup>，各縣市政府及直轄市高雄市政府補助之對象限中低收入戶。而台北市較為特殊的是其對象尚擴及只要居住並設籍六個月以上之市民患有嚴重傷、病、慢性病，所需醫療費用非其本人或扶養義務人所能負擔者，亦得申請醫療補助。雖然各縣市政府及高雄市政府設有限制必須為低收入戶或者中低收入戶者才能申請該補助，然若是發生職災勞工之家庭即屬於中低收入戶或者發生職災害後，勞工經申請歸入低收入戶者，事實上亦屬可能，況且一般較危險之工作，由於其技術門檻較低或者比較無人願意從業者，論其家庭背景常屬於此類中低收入戶者，自應有加以保護之必要。

至於我國職業災害勞工保護法之法制面，如採社會保險制度的觀點，理論上應係集合具有同一危險程度的眾人力量，來降低或分散風險，以使得當保險事故發生時，如傷害、殘廢，甚至是死亡時，不僅個人本人受有保障，如其遺屬之起居照料，亦受有一定程度之保障。既然屬於社會保險制度，理應此一共同危險團體，每一個人應會有保險費的支出，藉以收集保險費，使風險減至最少，那為何我國之「職業災害勞工保護法」第六條第一項卻規定，未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，勞工保險局得比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資（現行最低投保薪資為新台幣17,280元）申請職業災害殘廢、死亡補助。第九條第一項規定，未加入勞

---

<sup>112</sup>縣市醫療補助辦法

第二條本辦法之補助對象如下：

一、低收入戶之傷、病患者。

二、患嚴重傷、病，所需醫療費用非其本人或扶養義務人所能負擔者。

依前項第二款規定申請補助者，以家庭總收入平均未達當年度每人每月最低生活費標準一點五倍，且最近三個月所生第三條第一項之醫療費用累計達新臺幣五萬元以上者為限。

臺北市市民醫療補助自治條例第三條規定：

符合下列規定之一之傷、病患，於全民健康保險特約醫療院（所）就醫者，得申請醫療補助（以下簡稱本補助）：

一、臺北市（以下簡稱本市）列冊之低收入戶。

二、經社會局設立之社會救助設施免費收容及社會局委託收容者。

三、居住本市並設籍六個月以上之市民患嚴重傷、病、慢性病，所需醫療費用非其本人或扶養義務人所能負擔者。前項第三款之認定基準，由社會局定之。

高雄市中低收入市民醫療費用補助辦法

第一條為提供中低收入市民醫療補助，減輕其家庭負擔，特訂定本辦法。

工保險之勞工，符合一定要件後，得向勞工保險局申請職業疾病生活津貼、殘廢生活津貼、器具補助、看護補助等必要之補助，因為這些勞工並未加入(即依法應加入而有意或無意的未加入勞保)或者無須加入勞工保險者(受僱於僱用勞工5人以下之公、民營工場、礦場…)，那此類勞工為何可以受領此一補助，按此一補助依同法第四條第一項規定，係由中央主管機關即行政院勞工委員會編列專款預算，以為支應。其目的在於區別有加入勞工保險者，如該勞工發生職業災害時，是用勞工保險基金中支付不同，以區別社會保險與社會津貼之補助性質之不同<sup>113</sup>。既然如此，我國之職業災害勞工保護法之地位，針對不同類別的補助對象，顯然有二種不同的法律性質或地位即：

- (一) 有加入勞保者，本文作者認為屬於社會保險的性質，亦即有關法條文義雖係用「津貼」乙詞，似為不當之用語。究其實質內容觀之，該項補助應係擴充保險給付的內容。也就是說擴充勞工保險條例的勞保給付項目

茲就以下四點詳為說明，第一，從社會保險的財源方面來看：有關社會保源的財源，多數是由被保險人與雇主雙方或單方面所繳納的保險費來維持，而我國就勞工保險之職業災害保險之保費，依據勞工保險條例第十五條各款規定，只要是受僱者之保費係由投保單位全額負擔，而加入職業工會，其職災保費則是由被保險人分擔一定比例，其餘則是由政府機關負擔，且就不同行業別實施差別費率，觀之職業災害勞工保護法就「已加保者部分」來看，其財源正是來自於勞工保險基金之職災保險收支結餘之百分之四十至百分之六十之間提撥，由此可資證明。就其津貼的財源來看，開辦之初係運用勞工保險基金職業災害保險之收支結

<sup>113</sup> 學者張彧主張：「…職業災害勞工保護法除了提供職災勞工補充性保障外，並首度提出協助職災勞工重返工作的內容…」，職業災害勞工保護法修法建議，台灣勞工季刊，行政院勞工委員會，2008年9月，頁23。鍾秉正謂：「我國社會法體系分類表表1-2：分為1. 社會預護，例如：公教人員保險、勞工保險、勞工退休制度等。2. 社會扶助，例如：社會救助、中低收入戶老人津貼等。3. 社會促進，例如：就學貸款、兒童、少年生活扶助等。4. 社會補償：二二八事件補償、傳染病防治、藥害救濟等。」，社會保險法論，三民書局，2005年11月，頁42-43。



餘提撥一百億外，其餘各年度係依據上年度收支結餘提撥百分之四十以上，百分之六十以下之金額。如果不認定是保險給付之延伸外，那為何可以從勞保基金中，尤其是職災保險之收支結餘中支付，此難道不會侵害該基金之被保險人權益。再者，若僅為提供勞工之補充性保障外，那為何要與未加保之職災勞工作不同的權益區分，殊難以想像。

第二，就成本計算方面：社會保險的成本乃依據各種假設狀況如各行業別的風險或危險程度等相關因素，透過精密的數學計算方式，最後訂定應繳交的保險費，以維持財務收支平衡，因此職保法的提撥，如將職保法上的各種津貼納入風險或危險的評估自無不可。

第三，在資產調查方面：職業災害勞工保護法就「已加保者部分」來看，即條文第八條等來看，是無庸從事申請人之資產調查，也就是說沒有排富條款的限制，符合要件即給付之。

第四，就條件方面：即加保資格、給付條件及標準等事項，法律已事先明文規定，且不會考量申請人之個別狀況，雖加保部分，職災勞工保護法雖然沒有明文規定，但是如依該法第八條規定之適用對象規定為已加保者，即勞工保險條例第六條至第九條之一有明文規定，在論理解釋上亦可以解釋為職保法的加保資格。而就給付條件及標準等，職保法亦有規定。

因為如果不認定是保險給付之延伸外，那為何可以從勞保基金中，尤其是職災保險之收支結餘中支付，此難道不會侵害該基金之被保險人權益。再者，若僅為提供勞工之補充性保障外，那為何要與未加保之職災勞工作不同的權益區分，殊難以想像。況且，立法者欲以津貼來補充勞保給付之不足時，應該不能以「加保勞工」及「未加保勞工」這種毫無意義的分類方式，僅可以說是「簡單、明瞭」的方法，來異其權益，實際上應依照個案之不同，例如：鋼琴演奏家的手指、老師的聲帶受損、水電工的臂力受損等，均會影響他們的勞動力的減損，來作不同程度之職災勞工或其家屬的協助，當然在立法上是可以定一個補助的上限。



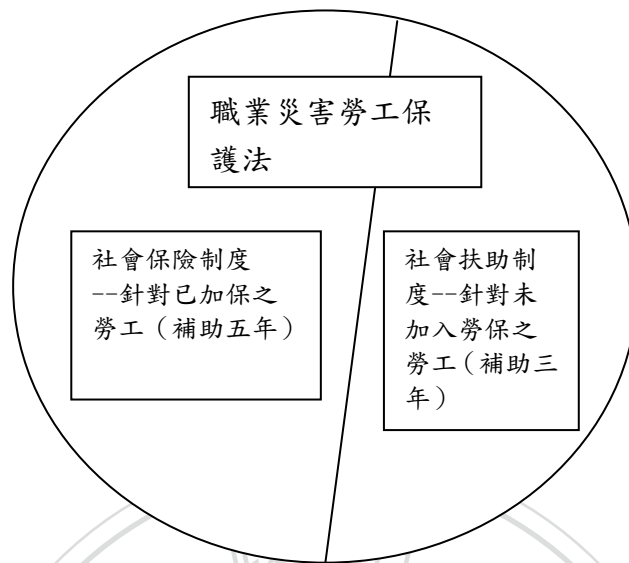


圖 3-1：職災勞工保護法之對象

資料來源：作者自行整理

(二) 未加入勞保者，係比照勞工保險條例的標準，按最低投保薪資給予殘廢補助或死亡補助，依照上述的分析，未加保者之補助，性質上應是社會津貼，屬於一種社會紅利 (Social Dividend)

係用以提供特定類別的居民或國民之一種普及性津貼，而且有關該社會津貼本質上為非繳費制之非資產調查式之給付 (Non-contributory, No mean-tested Benefit)，不分貧富，一律均等適用，與社會救助本質上為非繳費制資產調查式之給付 (Non-contributory, Mean-tested Benefit) 不同，其適用範圍用在老弱與身心障礙等特定人口為對象。因兩者保障之對象，目的功能均不相同，並無功能重疊之現象，此乃因社會津貼是社會權的落實，而社會救助則是最低生活水準的確保，意在為生活在貧窮線底下民眾的救助<sup>114</sup>。

<sup>114</sup> 李瑞金、陳琇惠、郭俊巖、王秀燕、李明政合著，社會政策與社會立法，松慧出版社，2006年11月，頁81,90。

因此，社會救助法與職業災害勞工保護法，前者是不論有無加入勞工保險，後者則是一部分針對未加入勞工保險之勞工。再者，社會救助法之救助對象，計算上雖係以家庭總收入去平均分配全家人口數，加上每人每月在最低生活費以下且家庭財產未超過政府機關公告之當年度一定金額者來作為核發之依據，因此，核發低收入戶金額，是以個人為計算標準，觀之職業災害勞工保護法因發生職災者即為「個人」，當然在核付方面，即以個人為之，故保護之對象應屬相同。

再依據社會救助法第七條規定，如救助項目，與其他社會福利法律所定性質相同時，係採用從優辦理之模式<sup>115</sup>，使其受補助金額能充實，不過依據社會救助法第八條之規定，依本法或其他法令每人每月所領取政府核發之救助金額，不得超過當年政府公告之基本工資（即新臺幣 17,280 元）之限制。因此，總結來看，社會救助法與職業災害勞工保護法雖同為社會安全制度底下之一環，然如再細分的話，前者應屬社會救助下之生活扶助，而後者則屬社會津貼制度，故在法解釋學上之目的解釋論則應認為，如支領其中一項金額，如符合資格者，仍可以請求他項金額之補助。兩者雖生有交集點，然基於體系位置、立法目的等因素應不生普通法與特別法之關係。

---

<sup>115</sup>參閱立法院公報第 69 卷第 21 期委員會紀錄，上網日期：2009 年 11 月 9 日  
<http://lis.ly.gov.tw/ttscgi/lgimg?@69652100;0040;0044>。原先社會救助法草案第五條條文：「甲案. 本法所定救助項目，與其他社會福利法規所定性質相同時，概依本法予以救助。但不影響其他各法之福利服務。乙案. 本法之受助人，合於兒童福利法、殘障福利法、老人福利法之規定者，以同時適用為原則，但其性質相同之項目，由受助人擇一行之。丙案. 本法所定之救助項目，與兒童福利法、殘障福利法，老人福利法所定性質相同時，依本法之規定辦理。」決議採甲案。

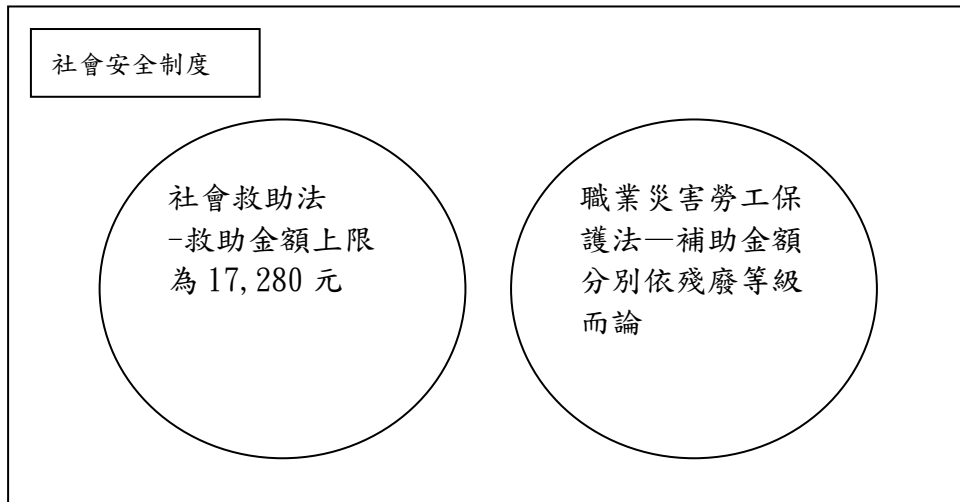


圖 3-2：社會安全制度範疇

資料來源：作者自行整理

## 第二項 身心障礙者權益保障法與職災勞工保護法之關連性

身心障礙者權益保障法除係以經鑑定為身心障礙者（即領有身心障礙手冊）為保護對象外，尚必須具備家庭總收入平均未達一定金額者，才能申請一定金額之補助。故基於此一對象作為主體，而給予其補助者，計有五種即 1. 生活補助、2. 托育補助、3. 養護補助、4. 醫療補助及 5. 器具補助，而職業災害勞工保護法係以其發生之原因為職業災害者，包括職業傷害、職業病及通勤災害者，已如第二節如述，然而兩者間發生競合關係者，應有以下幾種可能性，茲圖示如下：

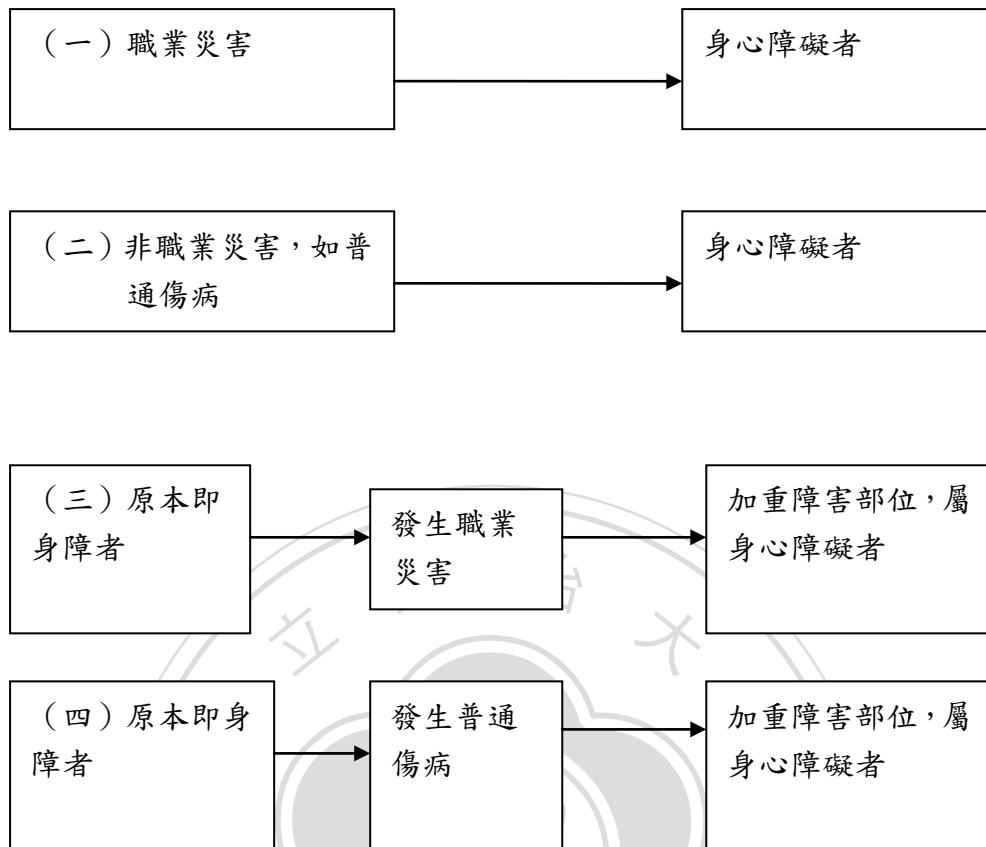


圖 3-3：身心障礙者權益保障法與職災勞工保護法之關連性

資料來源：作者自行整理

經由以上的圖示，可以知悉因時間上的先後順序可以了解以下狀況之爭點：

- (一) 第二種類型，即為非職業災害所致，事後經鑑定為身心障礙者，即單純適用身心障礙者權益保障法。至於第四種類型，亦非職業災害所致，其原本屬身心障礙者，經發生普通傷病後，因而加劇殘廢症狀，仍單純適用身心障礙者權益保障法之規定，與本章要討論的競合問題無涉，故不再贅述。
- (二) 第一種是勞工先發生職業災害後，因傷病症狀致有殘廢（失能）狀況發生，經主管機關鑑定後成為身心障礙者<sup>116</sup>，要討論的是除了依

<sup>116</sup> 張連容謂：「據統計國內領有身心障礙殘障手冊，因先天遺傳致殘者約佔 1/4，係因職業疾病、交通事故、意外事故、職業傷害等後天因素致殘，所佔人數居多…。」，前揭文，頁 168。

法得申請職業災害勞工保護法上的 6 種補助外（1. 職業疾病生活津貼。2. 職業災害生活津貼。3. 職業訓練生活津貼。4. 器具補助。5. 看護補助。6. 給予家屬之必要補助。）是否得再行申請身心障礙者權益保障法之 5 種補助（即 1. 生活補助。2. 托育補助。3. 養護補助。4. 醫療補助。5. 器具補助。）

（三）第三種類型，則是更為特殊，因為其已經符合身心障礙者權益保障法之 5 種補助資格，已申請相關補助後，如發生職業災害後，是否仍屬於職業災害勞工保護法之適用對象，如屬之，則申請核發之補助項目，是否會發生減縮之問題，值得探討。

不過要解決（二）及（三）的問題前，實有必要對於身心障礙者權益保障法之立法目的、定性及申請對象、資格等問題先行了解，才能作一完盤的分析，故先行說明如下：

一、就立法目的觀之：

依據身心障礙者權益保障法第一條規定之立法目的乃在於維護身心障礙者之權益、保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會及促進其自立及發展。而職業災害勞工保護法第一條則是在 1. 保障職業災害勞工之權益。2. 加強職業災害之預防。3. 促進就業安全及經濟發展。

二、補助對象：

前者，則是針對身心障礙者。

後者，針對發生職業災害勞工而言，再分為二類情形：1. 加入勞工保險者。2. 未加入勞工保險者。

三、申請資格：

前者，再以係以家庭總收入之平均數，是否達當年度每人每月最低生活費的一定倍數，以及加上是否未超過臺灣地區平均每人每月消費支出的一定倍數來作為申請資格<sup>117</sup>。

<sup>117</sup>依據 99 年 4 月 23 日修正公布之身心障礙者生活托育養護費用補助辦法第六條規定：「申請生活補助者應符合下列各款規定：

一、家庭總收入平均未達當年度每人每月最低生活費二點五倍，且未超過臺灣地區平均每人每月消費支出一點五倍者。



後者，只要是發生職業災害的勞工即可提出申請，再依其失能部位及程度，以一定金額核付。

#### 四、補助種類：

前者，依據現行法第三十八條第二項規定授權訂之身心障礙者生活托育養護費用補助辦法，即生活補助、托育補助及養護補助。再者，又有現行法第十九條第二項規定授權訂之身心障礙者醫療及輔助器具費用補助辦法，即醫療補助及器具補助等二項。後者，計有五項補助可以申請，已如上述。

#### 五、金額上限：

前者依據身心障礙者生活托育養護費用補助辦法第六條第四項規定，如同時符合申請生活補助及政府所提供其他生活補助或津貼要件者，僅能擇一領取。但低收入戶生活扶助及榮民就養金不在此限。再者，所領政府核發之各種補助及津貼，每月合計不得超過行政院核定之基本工資(即新台幣 17,280)。

後者，依第八條及職業災害勞工補助及核發辦法之規定，則是依殘廢(失能)之等級，而有不同之核付金額。此外，亦針對有無加入勞工保險，亦分別訂有 5 年及 3 年的給付限制。

#### 六、經費來源：

前者，則是源自各級政府公務預算。

而後者，是從勞工保險基金職業災害保險收支結餘款及公務預算中加

---

二、家庭總收入應計算人口之所有土地及房屋價值合計未超過新臺幣六百五十萬元。

三、家庭總收入應計算人口之所有存款本金及有價證券價值合計未超過一人時為新臺幣二百萬元，每增加一人，增加新臺幣二十五萬元。

四、未經政府補助收容安置者。

前項第二款土地之價值，以公告土地現值計算；房屋之價值，以評定標準價格計算。

同時符合申請第一項生活補助及政府所提供其他生活補助或津貼要件者，僅能擇一領取。但低收入戶生活扶助及榮民就養金不在此限。

依前項所領政府核發之各種補助及津貼，每月合計不得超過行政院核定之基本工資。」

以運用給付之。

由上可知身心障礙者權益保障法之申請對象雖係以身心障礙者為申請對象，然更著重於其經濟能力之有無，亦即以其家庭生活上是否發生困頓，而且是以家庭總收入作為評估的對象，即以身心障礙者之家庭總數入，是否低於平均數（即是否達當年度每人每月最低生活費的一定倍數），以及家庭之消費支出是否未超過臺灣地區平均每人每月消費支出的一定倍數來作為申請資格，核與職業災害勞工保護法之勞工發生職業災害，以其個人來作為保護之主體兩者相同。

再就補助之內容來看，除了器具補助依性質不能重覆申請外，其餘如生活補助、托育補助、養護補助、醫療補助，發生職業災害之身心障礙勞工，依法仍得申請。

至於領取金額，除了低收入戶生活扶助及榮民就養金不受擇一領取之限制外，其他身障者之生活補助及政府所提供其他生活補助或津貼要件者，僅能擇一領取。而金額上限部份，依據身心障礙者生活托育養護費用補助辦法第 6 條第 4 項規定所領政府核發之各種補助及津貼，每月合計不得超過行政院核定之基本工資（即新台幣 17,280 元），因此有疑義的是，發生職業災害之勞工，而且是未加入勞保之勞工，其所按月領取之 1. 職業疾病生活津貼、2. 殘廢生活津貼、3. 職業訓練生活津貼及 4. 看護補助，上開四項津貼是依據勞工保險殘廢給付標準表（現為失能給付標準附表）來定其應領取之金額，前者計有 7,000 元、5,000 元、2,500 元、1,500 元。後者亦有 7,000 元、5,000 元，而職訓生活津貼則是每月核發 12,000 元予受訓勞工，另看護補助每月則核發 1 萬元，是否應納入金額上限內計算。依本章第一節所述之定位問題來看，既然未加入勞保者，係比照勞工保險條例的標準，按最低投保薪資給予殘廢補助或死亡補助，性質上屬於社會津貼之一環，理論上應包括在內，始為允當。因此總結來看不論是第一種是勞工先發生職業災害後，因傷病症狀致有殘廢（失能）狀況發生，經主管機關鑑定後成為身心障礙者。或者是第三種類型已為身障者，因發

生職災，再加重殘廢等級者，其每月核付之總金額上限應為新台幣 17,280 元。

### 第三項 小結

從第一項社會救助法與職業災害勞工保護法及第二項身心障礙者權益保障法與職業災害勞工保護法之關連性來看，社會救助法的對象主要有二種即 1. 為照顧低收入。2. 救助遭受急難或災患者。而身心障礙者權益保障法之保護對象為領有身心障礙手冊之身心障礙者，而在相關補助方面，則更限於低收入者或家庭總收入之平均數，達當年度每人每月最低生活費的一定倍數，以及加上是否未超過臺灣地區平均每人每月消費支出的一定倍數來作為補助對象。

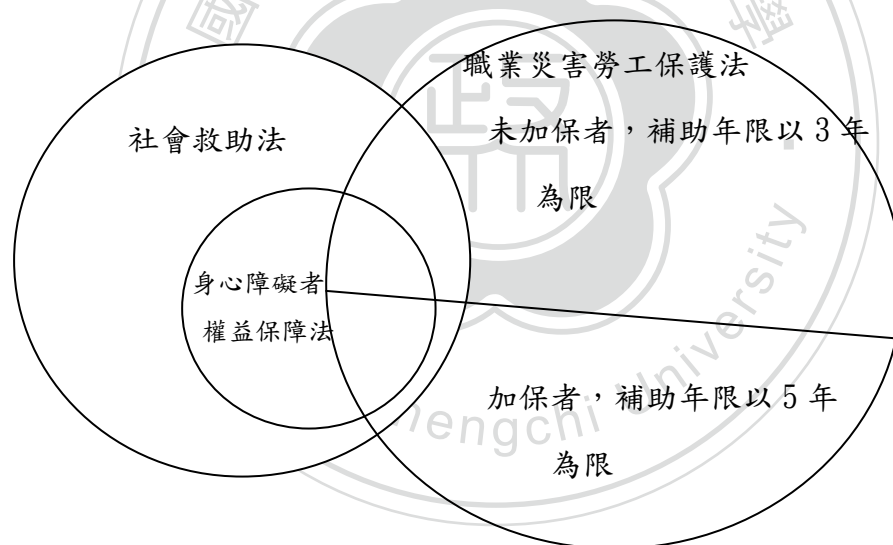


圖 3-4：社會救助法、身心障礙者權益保障法與職災勞工保護法關聯性

資料來源：作者自行整理

從上圖來看，身心障礙者權益保障法較社會救助法的適用對象來的嚴格，而與職業災害勞工保護法的適用對象，兩者之交集點，則是職業災害的發生，兩種法律始生有競合關係，三者均屬社會安全制度下之一環，但分別歸屬於社會津貼、社會救助及社會津貼（未加入勞保者）、社會保險（有加入勞保者）。另外，再從該圖來看，如係職災勞工，且以未加入勞

保者，其 3 年內所得補助之金額，如同為領有身心障礙手冊之符合一定補助資格之身心障礙者，其所支領之補助金額，依法不得超過每月基本工資數額。

## 第二節 經費來源

因我國職業災害勞工保護法所要保護之對象分為二類，因此為展現其保護之對象究屬社會保險之納保對象，抑社會津貼措施之一環，故關於經費來源，乃依據勞工有無加入勞工保險，特分為二種情形，以區分之：第一種是依法加入勞工保險之勞工生有職業災害時，依據該法第三條規定：「中央主管機關應自勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥專款，作為加強辦理職業災害預防及補助參加勞工保險而遭遇職業災害勞工之用，不受勞工保險條例第六十七條第二項規定之限制，其會計業務應單獨辦理。前項專款，除循預算程序由勞工保險基金職業災害保險收支結餘一次提撥之金額外，並按年由上年度收支結餘提撥百分之四十以上，百分之六十以下之金額。」因此職業災害勞工保護法於九十年開辦時，由勞工保險基金職災保險收支結餘撥付 100 億元入職災保戶專款。再依法按年依據該法第 3 條第 2 項規定，由上年度勞工保險基金職災保險收支結餘提撥 40%，截至 98 年底累積提撥 13,291,609,226 元，利息收入為 1,444,664,892 元，其他收入 7,753,236 元，自開辦至 98 年底止，總收入為 14,744,027,354 元，扣除所有補助金額支出 1,245,164,122 元，其專款餘額為 13,498,863,232 元，如表 3-1 所示。

表 3-1

以勞保基金職業災害保險補助已加保者之職災補助收支統計表 單位：元						
年 度	收入 A			支出 B		專款餘額(A-B)
	撥付數	利息收入	其他收入	職災勞工	預防與重建	
開 辦	100 億					100 億

91 年	0	146,882,751	0	14,144,718	13,370,000	10,119,368,033
92 年	523,379,826	150,076,008	3,288,871	44,074,914	22,740,000	10,729,297,824
93 年	788,341,852	132,423,457	700,242	68,973,165	52,090,000	11,529,700,200
94 年	782,585,844	144,946,440	2,474,504	84,151,509	17,334,000	12,358,221,489
95 年	345,662,562	206,911,133	1,053,904	130,358,666	54,849,356	12,726,641,066
96 年	407,054,241	262,638,534	235,715	158,506,550	66,015,311	445,406,629
97 年	395,410,755	306,755,814	0	192,288,000	41,347,000	468,531,569
98 年	49,174,146	94,030,755	0	251,405,133	33,515,800	<b>-1,417,716,032</b>
合 計	13,291,609,226	1,444,664,892	7,753,236	943,902,655	301,261,467	13,498,863,232

資料來源：鄭清風，職業災害勞工保護業務實施概況，職業災害勞工保護法回顧與前瞻暨案例研討會，台北，2008年4月26日，頁106。

第二種則是未加入勞工保險之勞工生有職業災害時，依據該法第四條規定：「中央主管機關應編列專款預算，作為補助未加入勞工保險而遭遇職業災害勞工之用，其會計業務應單獨辦理。依第三十三條及第三十四條所處之罰鍰，應撥入前項專款。」如表 3-2 所示。



表 3-2

以政府預算補助未加保勞工之職災補助收支統計表							單位：元
年 度	原編列數	撥付數 A	收入 B		支出 C		專款餘款 (A+B-C)
			罰鍰收入 <sup>118</sup>	利息收入	補助金額	其他	
91 年	63,671,000	63,671,000	0	211	4,456,880	0	59,214,331
92 年	131,870,000	95,507,000	2,107,782	1,549,980	33,129,520	0	125,249,573
93 年	42,920,000	0	3,939,326	1,188,993	56,812,640	0	73,565,252
94 年	88,450,000	0	4,440,232	668,181	56,673,000	100,000	21,900,665
95 年	50,000,000	50,000,000	2,019,113	289,290	64,279,336	76,582	9,853,150
96 年	60,000,000	60,000,000	2,664,981	276,976	51,209,720	532	11,731,705
97 年	60,000,000	60,000,000	14,051,042	163,346	58,342,015	62,108	15,810,265
98 年	60,000,000	60,000,000	4,934,204	41,188	64,392,023	2,140	581,229
合 計	556,911,000	389,178,000	34,156,680	4,178,165	3,892,951,34	241,362	317,906,170

資料來源：鄭清風，職業災害勞工保護業務實施概況，職業災害勞工保護法回顧與前瞻暨案例研討會，台北，2008年4月26日，頁107。97年及98年勞工保險局決算表

從以上的說明，可以知悉職業災害勞工保護法所要補助的對象可以分二類，又為說明二者法律上性質，一則為社會保險，一則為社會福利措施，故異其經費來源，以免發生未加保的勞工於受領職災補助時，挪用勞工保

<sup>118</sup> 係指職業災害勞工保護法第33條及第34條之罰鍰收入而言。

險基金職業災害保險收支結餘提撥專款，會使已加入勞工保險之勞工，有權益受損之虞。因此以政府公務預算來補助未加入勞保，而遭遇職業災害勞工之用，乃是社會福利措施之體現，值的肯定。不過，為增加補助未加保勞工發生職災之用，立法政策上，乃以違反職業災害勞工保護法之罰鍰收入來充實該補助金額，因為依據職業災害勞工保護法第四條第二項規定，以同法第三十三條及第三十四條規定所處之罰鍰收入，作為補助未加保勞工職災之用。

觀之第三十四條之罰鍰收入充作未加保職災勞工補助之用，值得贊同，因為雇主依法應為所屬勞工加保而未辦理，此一行政不利處分，自應由雇主負責，自無疑義，且將該罰鍰收入，用於未加保勞工職災補助之用，亦為合理正當。

但若以第三十三條之罰鍰收入充作職災勞工補助之用，尚有疑義，細核上開條文規定，係以雇主違反同法第十七條（至工作場所進行勞動檢查）、第二十五條第一項（雇主應發給勞工資遣費）、第二項（雇主應發給勞工資遣費）、第二十七條規定（雇主應按職災勞工實際狀況，提供必要的輔助設施）、第二十八條規定（事業單位或轉讓後所留用之勞工權益）、第二十九條規定（職災勞工請假問題），乃處以新台幣五萬元以上至三十萬元以下罰鍰，未如期改善，得按次分別處罰，至改善為止。上開事由雖係以發生職業災害的勞工為前提，然並未區分該名勞工是否已依法加入勞工保險，如已加入勞保之勞工發生同法第三十三條規定之事由，而依法必須處以罰鍰時，為何不將該筆罰鍰收入同時用在有投保勞工身上，實有可議之處；況且依勞工保險條例第十五條規定，受雇主僱用之員工及實際從事勞動之雇主之職業災害保險費，係全額由投保單位負擔，雇主若再因違反職業災害勞工保護法時，而被處以罰鍰，卻用於非投保勞工之職災補助身上，可能會發生不公平之處，否則僅以考量補助金額是否足夠，即以公務預算、利息收入及罰鍰收入，充作非加保勞工職災補助之用，即有再三考慮之必要。

### 第三節 補助對象

從職業災害勞工保護法第八條（已加保勞工）及第九條（未加保勞工）規定來看，該法所要補助之對象為遭遇職業災害、罹患職業病之勞工，前者只要於保險有效期間內，且於本法於 2002 年 4 月 28 日施行後發生上述事由者，即可向勞工保險局申請補助。後者，則是於本法施行後遭遇職業災害、罹患職業病，亦得向勞保局申請補助，茲說明如下：

#### 第一目 加入勞工保險之勞工

按加入勞工保險之勞工，如遭遇職業災害、罹患職業病之勞工，因為其本來即有勞工保險條例所規定之各項給付，今職業災害勞工保護法針對此類型之勞工再擴大其給付之類型，且此一補助來源亦來自於勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥專款，應屬於社會安全制度下之社會保險給付項目之延伸。因此本文作者認為稱之為「補助」，似失其社會保險之意味存在，應一律稱作「保險給付」較妥，與第二目所要保護之對象，係基於特定事故之發生，所給予之「社會津貼」應有所不同。

另外，在被保險人之「強制納保」方面，依勞工保險條例第六條規定：「凡年滿 15 歲以上，60 歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。二、受僱於僱用 5 人以上公司、行號之員工。三、……。六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿 15 歲勞工亦適用之。前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。」由以上可知只要從屬於雇主或某一團體或機構之勞工，不論外國籍或本國籍者，現行法只要「受僱於 5 人以上者」，均應依法加入勞

工保險。因此在該條項第一款至第五款規定從文義解釋觀之，應以勞工與雇主、所屬團體或機構具有僱傭契約、勞動契約為必要<sup>119</sup>。而第六款至第八款規定則以受訓學員、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者或參加漁會之甲類會員為限，顯而易見的是上開三類人員與所屬團體或所屬機構，並非立於僱傭關係，因此勞保條例第六條第一項規定使用「勞工」一詞，易使人誤為混淆，宜修正，如「從業人員」等中性名詞。

又關於被保險人之「自願加保」方面，勞工保險條例於1988年2月3日修正第八條規定，將實際從事勞動之雇主，列入「得自願」參加勞工保險之列。從自願加保對象來看，實際從事勞動之「雇主」強調其勞動性格既得加入勞工保險，為何其他提供勞務性之非屬僱傭契約者，卻不能加入所屬雇主、團體或機構納保，亦令人省思，例如：委任、承攬，是否僅能加入職業工會，而不能在所屬雇主、團體或機構加入勞工保險，在立法論上似有討論空間。此外，本文作者亦認為勞工保險既為「在職保險」屬於社會保險之一，基於平等原則，應不論所屬雇主、團體或所屬機構之受僱勞工有多少人，應一律強制納保，以維勞工權益，此亦為行政院勞工委員會近年來之努力修法方向<sup>120</sup>。

總之，依法強制入保之勞工、自願加保之人員，只要有加入勞工保險即為職業災害勞工保護法第八條之保護對象，如遭遇職業災害、罹患職業病者，除申請勞工保險條例第二條第二款所規定之四種保險給付外，仍得依據本法第八條規定，再申請該法所定之相關保險給付。

## 第二目 未加入勞工保險之勞工

從職業災害勞工保護法第六條第一項規定：「未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞動基準法規定予以補償時，得比照勞工保

<sup>119</sup> 參閱法務部73年07月03日(73)法律字第7333號函：「查勞工保險條例對於應參加或得參加勞工保險之勞工範圍，甚為明確，財團法人之負責人是否為勞工保險條例第六條規定之投保對象，仍請就事實認定之。惟財團法人負責人之產生，是否係基於僱傭關係，似宜加以考慮…。」

<sup>120</sup> 台灣總工會於98年9月11日研商「因應四人以下企業受僱勞工強制納保與加強自營作業者、無一定僱主社會保障」研討會，網址：<http://www.tpfl.org.tw/article.php?id=651>，上網日期：2010年2月23日



險條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害殘廢、死亡補助。」、第九條第一項規定：「未加入勞工保險之勞工，於本法施行後遭遇職業災害，符合前條第一項各款情形之一者，得申請補助。」及同法施行細則第十五條規定：「本法第九條第一項所定勞工，包括實際從事勞動之受僱或自營作業之勞工。」來看，可以知悉職業災害勞工保護法的「勞工」定義，於勞動基準法、勞工保險條例及本法第六條及第九條規定之領域中，意義並未一致。惟立法者為了擴及保護未加入勞工保險勞工的補助對象，乃於第九條規定明文列入自營作業之勞工亦得獲得同法第八條之補助，此舉與同法第六條未加保勞工因職業災害而致死亡、殘廢（失能）者，且於殘廢等級符合第 1 等級至第 10 等級，可以申請死亡補助或殘廢補助之勞工範圍稍有不同，論理上是否妥適，有待檢驗。而本目主要的是要討論上開條文規定之「未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工」一詞，僅客觀事實上只要是未加入勞保而遭遇職業災害者，主管機關即必須加以保護的意思嗎，還是必須視其未加入原因為何，而論理上應該異其不同規定，較為妥適，亦即：

一、依法應加入勞保而未加入者，而雇主違法未替勞工加保者

原本依據勞工保險條例第七十二條第一項規定：「投保單位不依本條例之規定辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以二倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。」後來 2002 年職業災害勞工保護法實施之後，復於該法第三十四條規定：「依法應為所屬勞工辦理加入勞工保險而未辦理之雇主，其勞工發生職業災害事故者，按僱用之日至事故發生之日應負擔之保險費金額，處以四倍至十倍罰鍰，不適用勞工保險條例第七十二條第一項有關罰鍰之規定。但勞工因職業災害致死亡或身體遺存障害適合勞工保險給付標準表第 1 等級至第 10 等級規定之項目者，處以第六條補助金額之相同額度之罰鍰。」因此一經勞工保險局查獲，即處投保單位應負擔勞工保險費之四倍至十倍罰鍰，惟此時勞工發生職業災害時，



因雇主的未加保，致使勞工殘廢（即失能）、死亡，僅能以最低投保薪資即每月 17,280 元申請殘廢（即失能）或死亡補助，對勞工而言，此一雇主未加保之不利益，實不應由未加保之勞工承擔，因為勞工除了無法領取勞保條例所規定之保險給付外，於職業災害勞工保護法上之受領補助權利，又要遭到剝奪，顯然是遭到二次的不利益。再者，因雇主之違法，而轉嫁至勞工身上，似屬不該，故為保障勞工權益，本文作者認為應按「實際薪資所對照之投保級距」申請補助較妥。

二、無庸加入勞保而當然未加入之勞工，例如：農保、軍保及公保<sup>121</sup>、五人以下事業單位

依法無庸加入勞保，應區別其未加入原因而論之，例如：已加入農保、軍保及公保者，依據農民健康保險條例、軍人保險條例及公教人員保險條例已獲有相關保障<sup>122</sup>；況且從身分別來看，上開人員顯非勞工身分，欲以

<sup>121</sup> 行政院勞工委員會 91 年 8 月 6 日勞保 3 字第 0910033286 號函：「一、…。二、依據大法官釋字第四八五號解釋「鑒於國家資源有限，有關社會政策之立法，必須考量國家之經濟及財政狀況，依資源有效利用之原則，注意與一般國民間之平等關係，就福利資源為妥善之分配，並應斟酌受益人之財力、收入、家計負擔及須照顧之必要性妥為規定，不得僅以受益人之特定職位或身分作為區別對待之唯一依據；關於給付方式及額度之規定，亦應力求與受益人之基本生活需求相當，不得超過達成目的所需必要限度而給予明顯過度之照顧」。查職業災害勞工保護法旨在給予遭遇職災事故勞工及其遺屬必要及適度之補助。依該法第四條第一項規定，補助未參加勞工保險而遭遇職業災害之勞工所需經費，係由中央主管機關編列公務預算支應。因此，其補助自應符合大法官釋字第四八五號解釋「考量國家之經濟及財政狀況」、「須照顧之必要性」及「不得超過達成目的所需必要限度而給予明顯過度之照顧」之釋示。爰本件請依下列原則辦理：

（一）公務人員、軍人同時兼具勞工身分而選擇參加公教保險或軍人保險者（即未參加勞工保險者），如於從事勞動工作時遭遇職業災害，應視其得否請領公教人員保險法及軍人保險條例規定之公傷給付，做為得否申領職業災害勞工保護法規定各項津貼或補助之依據。其得請領公教保險或軍人保險因公保險給付者，不得再申請職業災害勞工保護法規定之各項津貼或補助。

（二）公教保險或軍人保險被保險人另外受僱從事勞動工作惟未參加勞工保險者，其於從事該勞動工作時遭遇職業災害者，因非屬執行公教或軍人職務所致之事故，自不得申領公教人員保險法或軍人保險條例規定之公傷保險給付，准依職業災害勞工保護法規定申領各項津貼或補助。

（三）農民健康保險之被保險人如有實際受僱從事勞動而遭遇職業災害者，得依職業災害勞工保險法規定申領各項津貼或補助。」

<sup>122</sup> 農民健康保險條例第 2 條規定：「農民健康保險（以下簡稱本保險）之保險事故，分為生育、傷害、疾病、身心障礙及死亡五種；並分別給與生育給付、醫療給付、身心障礙給付及喪葬津貼。」第 6 條第 1 項及第 2 項規定：「農民除應參加或已參加軍人保險、公教人員保險或勞工保險者外，應參加本保險為被保險人。但同時符合國民年金保險加保資格者，得選擇參加該保險，不受國民年金法第七條有關應參加或已參加本保險除外規定之限制；其未參加本保險者，視為選擇參加國民年金保險。已參加本保險者，再參加前項所列其他保險時，應自本保險退

本法即「職業災害勞工保護法」相繩，似有不當之處，原則上應排除此類人員。

另外5人以下之事業單位，在主管機關未修正勞工保險條例第六條規定前，如未加入勞保者，亦不違法<sup>123</sup>。因為法規既將其排除在強制納保對象外，且其又具有一定雇主，依法各類別職業工會不應將其納保。從行政院主計處2008年出版之工商及服務業普查報告中統計出，4人以下之事業單位數為861,514單位，自願加入勞保之單位數為249,938單位，未加入之單位數為611,576單位。4人以下事業單位勞工數為1,476,877人，自願加入勞保之勞工數為593,215人，未加入勞保之勞工數為883,662人<sup>124</sup>。從以上的報告可以了解到，未加保勞工有88萬3千人之多，此類受僱勞工應為本條文所確實要保護之對象。

再者，所謂未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，應否與適用勞動基準法之勞工作一聯結，依據行政院勞工委員會97年間報告指出<sup>125</sup>，適用勞動基準法的受益勞工人數約643萬人，已逾受僱勞工總人數95%，尚不適用該法的勞工人數僅約31萬人，而法條上並未指出遭遇職業災害之勞工必須適用勞基法範圍者，因未加入勞工保險之勞工，已是欠缺保障，基於社會津貼之性質，係用以提供特定類別的居民或國民之一種普及性津貼，基於平等權之保障，本文作者認為應該不論是否適用勞基法者，應一體適用之，也較符合法規原意。而差別僅在於雇主如依勞動基準法第五十

---

保。但僅再參加勞工保險職業災害保險或於農暇之餘從事非農業勞務工作再參加勞工保險者，不在此限。」

軍人保險條例第2條規定：「軍人保險，分為死亡、殘廢二種，並附退伍給付。」第23條規定：「軍中編制內聘雇人員，得按其核定職位，比照軍人階級參加保險。」

公教人員保險條例第2條規定：「本保險之保險對象包括下列人員：一、法定機關編制內之有給專任人員。二、公立學校編制內之有給專任教職員。三、依私立學校法規定，辦妥財團法人登記，並經主管教育行政機關核准立案之私立學校編制內之有給專任教職員。」第3條規定：「本保險包括殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬及育嬰留職停薪五項。」第6條第1項規定：「符合第二條規定之保險對象，應一律參加本保險為被保險人，其保險期間自承保之日起至離職之日止。」

第24條規定：「法定機關編制內有給之公職人員，準用本法之規定。」

<sup>123</sup> 黃琴雀，前揭文，頁14、17。

<sup>124</sup> 台灣總工會於98年9月11日研商「因應四人以下企業受僱勞工強制納保與加強自營作者、無一定僱主社會保障」研討會。

<sup>125</sup> 行政院勞工委員會，網址：

[http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM\\_msg\\_control?mode=viewnews&ts=48032100:5a32&theme=/.theme/default](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=48032100:5a32&theme=/.theme/default)，上網日期：2010年2月23日。

九條規定予以死亡、殘廢（失能）補償，經上開補償後之數額，依職業災害勞工保護法第六條第二項規定是可以扣除雇主已支付之補償金額，也就是說這時候未加保之適用勞基法之勞工發生職災時致死亡或殘廢（即失能）時，國家所要支付之補助金額會少於不適用勞基法之勞工發生職災，所要支付的補助金額。然此一補助金額多寡之效果，不應反成為構成要件之一，況基於文義解釋及目的解釋論，尤不應排除更弱勢之勞工。

由以上的說明可以了解，本法第六條、第九條及第八條規定所要規範的勞工或被保險人範圍稍有不同，尤其針對未加入勞工保險而遭遇職業災害的勞工，應分別探究其未加入之原因，而在實際上會有不同的補助金額，故以圖 3-5 表示如下：

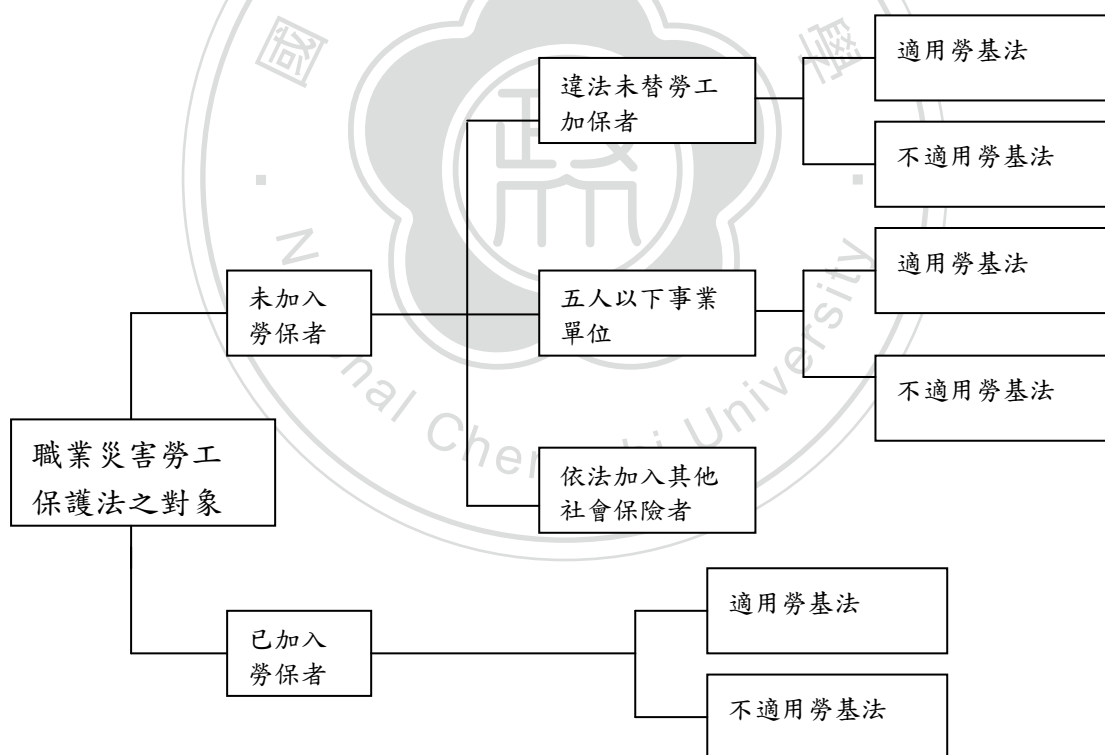


圖 3-5：已加保者與未加保者之態樣

資料來源：簡建忠等人合著，研商修正「職業災害勞工保護法」之衝擊評估研究，行政院勞工委員會委託研究計畫，2006 年 11 月 25 日，頁 38。

## 第四節 各種補助之要件、給付標準及執行情形

### 一、未加保勞工發生死亡或殘廢（失能）

#### （一）死亡給付或殘廢（失能）給付

##### 1. 申請要件：

按職業災害勞工保護法第六條第一項規定：「未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞動基準法規定予以補償時，得比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害殘廢、死亡補助。」因本條規定所生之疑義有：適用對象、雇主應否屬於適用勞動基準法之行業別、何謂最低投保薪資、補助範圍方面，茲逐一說明如下：

- (1) 適用對象方面：有關未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，本文作者前已主張應限縮於「依法應加入勞保而未加入者、及無庸加入勞保而當然未加入之勞工（限 5 人以下之事業單位）」，應排除依法加入其他社會保險者，已如第三節第二目所述。
- (2) 雇主應否屬於適用勞動基準法之行業別：基於平等權之保障，本文作者認為應該不論是否適用勞基法者，一體適用之，已如上之說明。
- (3) 何謂最低投保薪資：如勞工月薪資總額為 17,280 元以下者，應依據勞保局於 2008 年 1 月施行之勞工保險投保薪資分級表第一級投保薪資為 17,280 元投保之。但是如果為職業訓練機構受訓者及童工之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資則分五級<sup>126</sup>，如年滿 16 歲以上被保險人之月投保薪資，應依該表所適用之等級覈實申報。又如係依身心障礙者權益保障法規定之庇護性就業身心障礙者被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資亦分五等級<sup>127</sup>，如薪資總額超過 11,100 元者，應依勞工保險投保薪資分級表規定覈實

<sup>126</sup> 即 12,105 元（12,105 元以下者）、12,300 元（12,106 元至 12,300 元）、13,500 元（12,301 元至 13,500 元）、15,840 元（13,501 元至 15,840 元）及 16,500 元（15,841 元至 16,500 元）五級。

<sup>127</sup> 即 6,000 元（6,000 元以下）、7,500 元（6,001 元至 7,500 元）、8,700 元（7,501 元至 8,700 元）、9,900 元（8,701 元至 9,900 元）、11,100 元（9,901 元至 11,100 元），其薪資總額超過 11,100 元者，應依第一項規定覈實申報。



申報。由以上的說明可知最低投保薪資會因年滿 16 歲以上之勞工、職業訓練機構受訓者及童工、庇護性就業身心障礙者而有不同。因此本條文之最低投保薪資意屬何指，因涉及勞工權益，應有加以修正使其明確之必要。

## 2. 給付標準

### (1) 殘廢補助（即失能補助）

依該法第六條第三項規定：「依第一項申請殘廢補助者，其身體遺存障害須適合勞工保險殘廢給付標準表第 1 等級至第 10 等級規定之項目及給付標準。」本法在立法例部分目前僅限勞工因職災而致殘廢（即失能）、死亡，而且失能部分目前亦僅止於勞工保險殘廢給付標準表<sup>128</sup>第 1 等級至第 10 等級部分（總計有 15 等級），觀之該給付標準表第 1 等級至第 10 等級，其給付日數為 1,800 日至 45 日不等，其失能狀況均屬較嚴重情況，在立法政策方面是否應放寬只要審定成失能狀況即可領取失能補助，此舉也可以使勞工獲得一些經濟上的保障，否則該名勞工因為未加入勞工保險，而未獲得保險給付，此時又否准此項社會津貼，無異使該名勞工有可能因生活無助，而落入社會救助之範疇。

依第一項申請殘廢補助（即失能補助），必須罹災勞工之身體遺存障害須適合勞工保險殘廢給付標準表第 1 等級至第 10 等級規定之項目及給付標準。按目前現行勞工保險條例於 2009 年 1 月 1 日修正實施，將勞工保險殘廢給付標準表更改為勞工保險失能給付標準附表，而有關等級及給付標準，則做些微調整，然僅限於第 1 等級至第 10 等級才能獲得相關補助似嫌太嚴況，且觀之立法意旨也未見詳細說明<sup>129</sup>。立法政策上似有放寬

<sup>128</sup> 有關勞工保險殘廢給付標準表其名稱及內容已於 98 年 1 月 1 日起改為「勞工保險失能給付標準附表」，惟職業災害勞工保護法等相關法令，迄今仍尚未配合修訂。

<sup>129</sup> 約略載明：「主席：第六條照協商條文通過」，然再查 90 年 5 月 25 日立法院朝野黨團協商結論內容，並未論及第六條之規定。立法院公報，第 90 卷，第 47 期，院會紀錄，頁 757, 760。陳德進謂：「各項津貼補助之失能等級不一致，易生爭議…。修法重點：放寬請領失能生活津貼之條件與未加保職災失能補助相同……。」，職業災害勞工保護法修法重點及進度，99 年度勞工行政人員勞工保險業務研習營，行政院勞工委員會主辦，2010 年 4 月 13 日及 14 日，頁 94。



之必要。

另關於現行之勞工保險條例第五十三條失能給付之規定，已從失能給付一次金，改採併行主義，即經評估「終身無工作能力者」，得請領失能年金，反之依同條例第五十四條規定給予失能一次金。因此，本法有無改採年金之之必要，似有斟酌餘地，然本文作者以為，因第六條之經費來源主要來自於公務預算，實不宜比照年金給付標準按月補助，否則將會造成政府沈重的負擔，故應以一次金給付較為妥適。至於未加勞保之勞工發生職業災害，致生有失能狀況，如屬終身不能從事工作者，日後自無法再加入勞工保險等相關社會保險，然是否得加入國民年金保險，觀之 2008 年 10 月 1 日實施的國民年金法第一條規定：「為確保未能於相關社會保險獲得適足保障之國民於老年及發生身心障礙時之基本經濟安全，並謀其遺屬生活之安定，特制定本法。」及第七條規定：「未滿六十五歲國民，在國內設有戶籍而有下列情形之一者，除應參加或已參加相關社會保險者外，應參加本保險為被保險人：一、年滿二十五歲，且未領取相關社會保險老年給付。二、本法施行前，除勞工保險老年給付外，未領取其他相關社會保險老年給付。三、……。」似有應加入國民年金制度，而受其保障之必要。如未能符合加入資格者，則落入社會救助範疇，以照顧其生活所需。

## (2) 死亡補助

而關於死亡補助部分，未加保的勞工發生職業災害而致死亡，則是以最低投保薪資即 17,280 元加以計算給予五個月的喪葬津貼及四十個月的遺屬津貼，總數則為 777,600 元。

(3) 以上兩種補助，勞保局應扣除項目：依該法第六條第二項規定：「前項補助，應扣除雇主已支付之補償金額。」

有關本條未加入勞工保險之勞工遭遇職業災害，因而致使殘廢（失

能)、死亡時，除依法勞工得受領職業補償費用外，如有應負終局損害賠償責任之第三人時，亦得依據民法第一百八十四條侵權行為規定向第三人請求損賠<sup>130</sup>。再者，雇主亦得為其投保商業保險，俟保險事故發生後，勞工即得向保險人請求保險金。而本條項，僅限於雇主已支付之補償金額，如請求補助時，得予以扣除之。稽其立法理由無非係此一補助金額係由公務預算支應，故如有雇主已給付補償金額時，則應予扣除，以示公平。此一立論觀點誠屬正確，故如上所言如雇主尚須支付民法上之賠償金額時似亦應納入，方屬正辦，故此一條文，尚有修正之必要，以落實職業災害勞工保護法屬性為社會津貼之補充性質。

(4) 雇主依勞動基準法規定給予職業災害補償時，第一項之補助（即失能補助、死亡給付）得予抵充。

至於本項規定顯有立法不當，因為依據勞動基準法第五十九條但書規定，如同一事故，依據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，而未加保之勞工發生職業災害致生有失能或死亡之事情，其補助之預算來源係屬公務預算，雇主依法應為所屬勞工加入勞工保險，職業災害勞工保護法第三十四條已訂有行政罰鍰規定，實不應該勞保局所給付之補助金額，竟然雇主得予以抵充，恐造成雇主不為其所屬勞工加保的情形加遽，應加以刪除。否則將來政府恐必須編列更多的公務預算來支應，似屬不公。

### 3. 執行情形

再者，從第二節經費來源，其中表 3-2 即「政府預算補助未加保勞工之職災補助收支統計表」觀之，其實以補助的預算來看，其實是不夠的，而補助的件數似越來越多，從殘廢補助截至 98 年底有 287 件，金額為 119,866,678 元，死亡補助件數有 239 件，金額有 148,067,048 元，兩者

<sup>130</sup> 黃越欽著，前揭文，頁 261。

合計為 267,933,726 元。應輔以預算增加的必要，以保障未加保勞工的權益。

表 3-3

年度	未加勞保者之職業災害勞工補助 單位：個人/人/件/元			
	殘廢補助（失能補助）		死亡補助	
	件數	金額	件數	金額
2002	1	427,680	4	1,801,200
2003	26	8,522,320	28	17,292,100
2004	46	18,632,440	39	24,297,200
2005	43	18,878,400	39	23,646,600
2006	47	18,233,028	41	25,520,400
2007	46	18,496,940	24	13,861,180
2008	30	14,688,480	33	21,732,535
2009	48	21,987,390	31	19,915,833
自 2002 年累計	287	119,866,678	239	148,067,048

資料來源：勞工保險局，98 年統計年報，<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h640>

二、本法施行後，勞工<sup>131</sup>遭遇職業災害不論有無加入勞工保險，依法均得向勞保局申請相關補助

（一）職業疾病生活津貼

1. 申請要件

（1）已加保勞工

A. 於 2002 年 4 月 28 日後罹患職業疾病，請領勞工保險職業災害傷病給付期間或殘廢（失能）給付。

B. 經醫師診斷喪失部分或全部工作能力，職業疾病尚未成殘或障害狀態相當於勞工保險殘廢（失能）給付標準表第 1 等級至第 15 等級規定之項目。

<sup>131</sup> 此處勞工，包括已加保勞工及未加保勞工（亦包括實際從事勞動之雇主或自營作業之勞工）。

(2)未加保勞工

A. 於 2002 年 4 月 28 日後罹患職業疾病。

B. 經醫師診斷喪失部分或全部工作能力，職業疾病尚未成殘或障害狀態相當於勞工保險殘廢（失能）給付標準表第 1 等級至第 15 等級規定之項目。

2. 給付標準

至於給付金額則是依據不同的等級給予之，依據該辦法第十條規定則給予每月 7,000 元至 1,500 元不等之金額，整理後經以表 3-4 如下：

表 3-4

職業疾病生活津貼各等級補助金額		
經審定之失能等級	工作能力	補助金額
1 第 1 等級至第 3 等級	全部喪失	2002 年 4 月 28 日施行該辦法時每月發給新臺幣 6,000 元 2008 年 5 月 1 日修正為每月發給新臺幣 7,000 元。
2 第 2 等級至第 7 等級或合併升等後相當於第 1 等級	部分喪失	2002 年 4 月 28 日施行該辦法時每月發給新臺幣 4,000 元 2008 年 5 月 1 日修正為每月發給新臺幣 5,000 元。
3 第 8 等級至第 10 等級	部分喪失	2002 年 4 月 28 日施行該辦法時每月發給新臺幣 2,000 元 2008 年 5 月 1 日修正為每月發給新臺幣 2,500 元。

4	第 11 等級至第 15 等級	部分喪失	2002 年 4 月 28 日施行該辦法時每月發給新臺幣 1,000 元 2008 年 5 月 1 日修正為每月發給新臺幣 1,500 元。
---	-----------------	------	---

資料來源：作者自行整理

### 3. 執行情形

職業災害勞工保護法自 2002 年施行後至 2009 年底，每年之請領人數，如以已加保勞工之申請補助人數為 591 人，申請補助金額為 1,6130,000 元，未加保勞工人數僅為 6 人，申請補助金額為 326,000。就人數觀之未加保勞工與加保勞工之比例僅為 1.02%，補助金額比例更是偏低，僅為 2.02%，詳如表 3-5 說明。

表 3-5

年度	職業疾病生活津貼之件數、金額統計 <small>單位：個人/人/件/元</small>			
	已加勞保者		未加保者	
	件數	金額	件數	金額
2002	0	0	0	0
2003	23	93,000	1	24,000
2004	99	1,101,000	0	480,000
2005	96	2,141,000	0	0
2006	92	2,279,000	0	0
2007	102	2,832,000	1	48,000
2008	92	3,681,500	2	91,000
2009	87	4,002,500	2	115,000
累計	591	1,6130,000	6	326,000

資料來源：勞工保險局，98 年統計年報，網址：



## (二) 身體障害生活津貼

### 1. 申請要件

#### (1) 已加保勞工

- A. 於 2002 年 4 月 28 日後，因職業傷害所致傷病、殘廢，請領勞工保險職業災害傷病給付期滿或職業災害殘廢（失能）給付。
- B. 經醫師診斷喪失部分或全部工作能力，身體遺存障害，適合勞工保險殘廢（失能）給付標準表第 1 等級至第 7 等級規定之項目。

#### (2) 未加保勞工

- A. 於 2002 年 4 月 28 日後，因職業傷害或罹患職業疾病。
- B. 經醫師診斷喪失部分或全部工作能力，身體遺存障害，適合勞工保險殘廢（失能）給付標準表第 1 等級至第 7 等級規定之項目。

### 2. 給付標準

至於給付金額則是依據不同的等級給予之，依據該辦法第十一條規定則給予每月 7,000 元至 5,000 元不等之金額，經以表 3-6 如下：

表 3-6

身體障害生活津貼各等級補助金額			單位：個人/人/件/元
經審定之失能等級		工作能力	補助金額
1	第 1 等級至第 3 等級	全部喪失	2002 年 4 月 28 日施行該辦法時每月發給新臺幣 6,000 元 2008 年 5 月 1 日修正為每月發給新臺幣 7,000 元
2	第 2 等級至第 7 等級或合併升等後相當於第 1 等級	部分喪失	2002 年 4 月 28 日施行該辦法時每月發給新臺幣 4,000

			元 2008年5月1日修正為每月發給新臺幣5,000元。
--	--	--	---------------------------------

資料來源：作者自行整理

### 3. 執行情形

職業災害勞工保護法自 2002 年施行後，有關已加保者之勞工每年之請領人數累計至 2009 年度有 6,713 人，申請總金額為 349,591,000 元。至於未加保勞工則僅有 562 人，請領總金額僅有 3,144,000 元，觀之以上人數，未加保勞工僅約略為加保勞工的 8.37%，而金額方面更是約為加保勞工領取金額的 8.99%，詳如表 3-7 說明。

表 3-7

年度	身體障害生活津貼			
	已加勞保者		未加保者	
	件數	金額	件數	金額
2002	4	52,000	2	28,000
2003	65	1,646,000	13	432,000
2004	341	10,766,000	48	1,850,000
2005	703	27,551,000	72	3,330,000
2006	1,041	45,858,000	111	5,306,000
2007	1,342	65,266,000	110	6,064,000
2008	1,573	89,579,000	108	7,077,000
2009	1,644	108,873,000	98	7,353,000
累計	6,713	349,591,000	562	3,144,000

資料來源：勞工保險局，98 年統計年報，網址：  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h630>  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h640>

### (三) 職業訓練生活津貼：

#### 1. 申請要件

- (1) 勞工保險被保險人及未加入勞工保險之勞工，於 2002 年 4 月 28 日職業災害勞工保護法施行後遭遇職業傷害或罹患職業疾病。
- (2) 經醫師診斷喪失部分工作能力。
- (3) 身體遺存障害，適用勞工保險失能給付標準表第 2 等級至第 15 等級規定之項目。
- (4) 參加政府機關主辦、委辦或政府立案訓練機構之各種職業訓練，每月總訓練時數逾 100 小時以上。
- (5) 訓練期間未領取其他訓練補助津貼、職業疾病生活津貼或身體障害生活津貼。

#### 2. 給付標準

依據 2002 年 4 月 28 日施行之職業災害勞工補助及核發辦法第十二條規定，補助金額分為 12,000 元、8,000 元及 6,000 元，係按申請人之障害等級不同發給，且職業訓練生活津貼自申請人初次參加訓練之日起五年內，合計以發給 24 個月為限。滿 5 年後，停止發給。而 2008 年 5 月 1 日修正上開辦法，規定職業訓練生活津貼不分障害等級一律核發 12,000 元。

#### 3. 執行情形

關於加保勞工於參加職業訓練期間，領取此項金額者為 8 人，申請補助金額為 270,000 元，而未加保之勞工領取此項津貼之人數更少，有 3 人，領取金額為 56,000 元。由兩者加保者與未加保者之比例為 37.5%，金額比例為 20.74%。不論申請領取人數或金額皆屬偏低。

表 3-8

年度	職業訓練生活津貼			
	單位：個人/人/件/元			
	已加勞保者		未加保者	
	件數	金額	件數	金額
2002	0	0	0	0
2003	0	0	1	8,000
2004	1	36,000	0	0
2005	1	36,000	0	0
2006	2	32,000	0	0
2007	2	72,000	0	0
2008	2	94,000	0	0
2009	1	18,000	2	48,000
累計	8	288,000	3	56,000

資料來源：勞工保險局，98 年統計年報，網址：  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h630>  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h640>

#### (四) 器具補助

##### 1. 申請要件

- (1) 因職業傷害或罹患職業疾病，致身體遺存障害，經醫師診斷或其他專業人員評估必須使用輔助器具。
- (2) 未依其他法令規定領取相同輔助器具類別之補助。

##### 2. 給付標準

- (1) 依照職業災害勞工輔助器具補助標準表規定之器具類別及補助金額補助之。
- (2) 除人工電子耳、點字觸摸顯示器及桌上型擴視機外，每年以補助 4 項輔具為限，補助總金額每年以 6 萬元為限。
- (3) 經勞保局核定補助裝配輔助器具者，於超過使用年限後，經醫師診

斷仍有使用必要時得就同一項目再提出申請。

### 3. 執行情形

此項器具補助在加保者自 2003 年迄 2009 年申請補助人數為 2,118 人，補助金額為 17,839,113 元。而在未加保之勞工部分領取總人數有 17 人，領取金額總計為 413,408 元。兩者申請人數比例約為 8.02%，補助金額比例約為 2.32%。

表 3-9

年度	器具補助			
	已加勞保者		未加保者	
	件數	金額	件數	金額
2002	9	75,000	0	0
2003	49	324,110	2	15,100
2004	77	569,007	2	45,000
2005	170	1,587,533	1	18,000
2006	225	2,077,337	2	19,908
2007	375	3,137,313	5	235,600
2008	536	4,153,680	1	7,000
2009	677	5,915,133	4	72,800
累計	2,118	17,839,113	17	413,408

資料來源：勞工保險局，98 年統計年報，網址：  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h630>  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h640>

#### (五) 看護補助

##### 1. 申請要件

- (1) 於 2002 年 4 月 28 日後，因職業傷害或罹患職業疾病，經醫師診斷終身不能從事工作，經常需醫療護理及專人週密監護或為維持生命



必要之日常生活活動需人扶助。

- (2) 符合勞工保險殘廢給付標準表（即現行之勞工保險失能給付標準附表）所定精神神經障害系列、胸腹部臟器障害系列及身體皮膚排汗功能喪失第 1 等級及第 2 等級障害標準之規定。
- (3) 未依其他法令規定領取有關補助。

## 2. 給付標準

此項補助於 2002 年 4 月 28 日施行該辦法時每月發給新臺幣 8,000 元，迄於 2008 年 5 月 1 日修正為每月發給新臺幣 10,000 元。

## 3. 執行情形

在已加入勞保方面自 2003 年迄 2009 年申請補助人數為 1,345 人，補助金額為 124,728,000 元。而在未加保之勞工部分領取總人數有 157 人，領取金額總計為 14,526,000 元。兩者申請人數比例約為 11.67%，補助金額比例約 11.65%。

表 3-10

年度	看護補助				單位：個人/人/件/元
	已加勞保者		未加保者		
	件數	金額	件數	金額	
2002	0	0	0	0	
2003	5	232,000	3	136,000	
2004	52	2,432,000	11	640,000	
2005	115	7,992,000	17	1,400,000	
2006	206	15,168,000	28	2,200,000	
2007	268	22,936,000	31	2,704,000	
2008	337	33,538,000	32	3,446,000	
2009	362	42,430,000	35	4,000,000	

累計	1,345	124,728,000	157	14,526,000
----	-------	-------------	-----	------------

資料來源：勞工保險局，98年統計年報，網址：  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h630>  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h640>

#### (六) 給予家屬之必要補助（死亡家屬補助）

##### 1. 申請要件

- (1) 職業災害勞工死亡，遺有受其扶養之配偶、子女或父母。
- (2) 勞工因職業災害死亡致家庭生活困難者。而此一要件，勞保局已不再進行審查，只要符合上開要件(1)即給付之。

##### 2. 給付標準

家屬補助自 2002 年 4 月 28 日施行該辦法迄今，一次發給家屬新臺幣 10 萬元。

##### 3. 執行情形

已加入勞保方面自 2003 年迄 2009 年申請補助人數為 4,042 人，補助金額為 404,200,000 元。而在未加保之勞工部分領取總人數僅有 746 人，領取金額總計為 74,600,000 元。兩者申請人數比例約為 18.46%，補助金額比例約為 18.46%。

表 3-11

年度	死亡家屬補助			
	已加勞保者		未加保者	
	件數	金額	件數	金額
2002	140	14,000,000	22	2,200,000
2003	415	41,500,000	67	6,700,000
2004	533	53,300,000	113	11,300,000
2005	434	43,400,000	94	9,400,000
2006	627	62,700,000	130	13,000,000
2007	588	58,800,000	98	9,800,000

2008	520	52,000,000	113	11,300,000
2009	785	78,500,000	109	10,900,000
累計	4,042	404,200,000	746	74,600,000

資料來源：勞工保險局，98年統計年報，網址：  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h630>  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h640>

### (七) 退保後職業疾病生活津貼

#### 1. 申請要件

- (1) 勞工保險被保險人於本法於2002年4月28日後離職退保，經醫師診斷為職業疾病，且係保險有效期間所致。
- (2) 經醫師診斷身體遺存障害，不能繼續從事工作。
- (3) 未請領同一疾病之殘廢（失能）給付。

#### 2. 給付標準

至於給付金額則是依據不同的等級給予之，依據該辦法第十六條規定則給予每月7,000元、5,000元、2,500元及1,500元不等之金額。給付標準如同上述之職業疾病生活津貼，故不再重述之。

#### 3. 執行情形

依據98年度勞動統計年報可知自開辦後至2008年度止，並未有勞工向勞保局請領此項生活津貼。查98年度勞動統計年報所載顯示2003年至2008年底，勞工保險被保險人因職業疾病致傷病、殘廢及死亡者，總計有2,070人，互核兩項資料可以知道如勞工發生職業疾病時，並經醫師開具相關診斷書時，即可以向勞工保險局申請勞保給付，應不致於2年請求權時效消滅後而未請求，進而申請本項生活津貼。故於被保險人之保險期間，罹患職業疾病向勞工保險局申請給付詳情如下：

表 3-12

年度	勞工保險職業疾病給付			
	合計	傷病	殘廢	死亡

單位：個人/人/件/仟元

2002	322	147	138	37
2003	278	115	142	21
2004	328	178	121	29
2005	213	142	47	24
2006	267	205	35	27
2007	275	216	35	24
2008	387	326	37	24
累計	2,070	1,329	555	186

資料來源：行政院勞工委員會，98 年度勞動統計年報（其中失能給付不含離職退保診斷罹職業病），網址：<http://statdb.cla.gov.tw/html/year/year98/38010.htm>，頁 184、186；95 年度勞動統計年報，網址：<http://statdb.cla.gov.tw/html/year/year95/36110.htm>，頁 198、199

如職災勞工退保後，欲申請退保後職業疾病生活津貼，給付金額則是依據不同的等級給予之，依據現行之該辦法第十六條規定則給予每月 7,000 元、5000 元、2500 元及 1,500 元之金額核付，因此依據 98 年度勞動統計年報資料，至 2002 年迄 2008 年止，並未有勞工申請此項補助。

#### （八）續保保費之補助

##### 1. 申請要件

有關續保保險費之補助，其法源依據係職業災害勞工保護法第三十條第二項授權訂定之職業災害勞工醫療期間退保繼續參加勞工保險辦法，按該辦法第二條規定參加勞工保險之職業災害勞工，於職業災害醫療期間終止勞動契約並退保後，自願繼續參加勞工保險普通事故保險者，得向勞工團體，或向勞工保險局委託之有關團體辦理加保手續，或逕向勞保局申報加保。而原投保單位亦得為其職業災害被保險人辦理續保手續。

##### 2. 給付標準

至於繼續加保之投保薪資，係以離職退保當時之投保薪資為準；爾後

有關於繼續加保期間之投保薪資依規定是不得申報調整。至於保險費之負擔比例，依該辦法第五條規定，初次辦理加保生效之日起二年內，其保險費由被保險人負擔百分之二十，其餘由專款負擔。而二年後之保險費由被保險人及本法第三條規定之專款各負擔百分之五十。

### 3. 執行情形

因此有關續保保費之補助明細部分，以表 3-13 說明之。

表 3-13

年度	續保保費之補助	
	單位：仟元	
	已加勞保者	
	金額	
2002	17,718	
2003	279,804	
2004	769,158	
2005	1,443,976	
2006	2,244,329	
2007	5,463,237	
2008	9,242,656	
2009	11,668,176	
累計	31,129,054	

資料來源：勞工保險局，98 年統計年報，網址：  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h630>  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h640>

### 三、小結

(一) 職災死亡千人率與職災勞工保護法申請死亡給付（已加保者）及死亡補助（未加保者間的關聯性）

職業災害勞工保護法 2002 年實施以來已有 7 年多以加保者與未加保



者之總申請人數分別為 14,818 人與 2,017 人，未加保者申請的比例為已加保者申請之 13.61%，申請補助金額，已加保者為 943,905,167 元，而未加保者為 389,295,134 元，如表 3-14 之資料所示。因為依據行政院勞工委員會公布之 98 年國際勞動統計<sup>132</sup>資料可知，自 2001 年以來，因為推動各項降災策略，由 2000 年每千名勞工中因職業災害死亡者 0.077 人，降至 2004 年的 0.044 人，而 2008 年更續降至 0.036 人，近年來呈現逐年下降之趨勢。也就是每一千名勞工發生職災者從 0.077 人，逐步降至 0.044 人，到了 2008 年更是降至 0.036 人。另外，單在製造業方面，因為工作危險性的緣故，在我國職業災害死亡千人率仍是最高，在 1995 年為 0.055 人，於 2000 年升至 0.063 人，2008 年降為 0.035 人。另外，參照我國行政院主計處公布的人力資源調查結果顯示，自 2002 年以降，至 2008 年就業者約有 945 萬人至 1,040 萬人之多，而屬於受僱者身分約在 677 萬人至 790 萬人之譜<sup>133</sup>，如以上開職業災害死亡千人率來換算比例，以就業者而言，從 2002 年至 2008 年，從每年大約有 720 人發生職災死亡，已降至約 370 人。在受僱者方面來看而言，從 2002 年至 2008 年，每年約有 520 人左右發生職災死亡，已降至約 280 人左右。

雖然勞工安全衛生法<sup>134</sup>所採用之「職業災害死亡千人率」統計方法，會因為其適用範圍<sup>135</sup>與是否加入勞工保險者之計算基礎尚有不同，故在比較上可能會產生誤差，然因為尚無其他比較好的比較方式，故本文作者決

<sup>132</sup>98 年度國際勞動統計，行政院勞工委員會，網址：

<http://statdb.cla.gov.tw/html/nat/9810menu.htm>，上網日期：2010 年 4 月 1 日。

<sup>133</sup> 行政院主計處，人力資源調查

[http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year\\_t23-t70.asp?table=23&yearb=91&yeare=97](http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_t23-t70.asp?table=23&yearb=91&yeare=97)（臺灣地區人力資源調查重要結果）

[http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year\\_t1-t22.asp?table=14&ym=1&yearb=91&yeare=97](http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_t1-t22.asp?table=14&ym=1&yearb=91&yeare=97)（臺灣地區歷年就業者之從業身分），上網日期：2010 年 4 月 3 日。

<sup>134</sup> 田玉霞、林雅雯，從數字看職災真相—台灣 97 年職業災害統計：「…依據勞工安全衛生法規定，事業單位僱用勞工人數在 50 人以上或未滿 50 人之事業單位經中央主管機關指定，並由檢查機構函知者，應按月填載職業災害統計月報表。而 97 年度依法陳報事業單位 13,637 家，其僱用勞工人數為 272 萬 3 千人，約涵蓋三成左右的勞工保險投保人數。…」，台灣勞工季刊第 19 期，頁 20，[http://book.cla.gov.tw/2008bimonthly/epaper/no\\_19.htm](http://book.cla.gov.tw/2008bimonthly/epaper/no_19.htm)，上網日期：2010 年 4 月 26 日。

<sup>135</sup> 李聯雄、劉立文，勞工安全衛生法擴大適用範圍之先驅研究，勞工安全衛生研究所研究報告，2005 年 2 月，頁 52, 65。

定以「職業災害死亡千人率」與「加入勞工保險因發生職災領取死亡給付人數」作一比較兩者間差距。故依據上開統計資料可知，2002 年至 2008 年，事業單位有成立投保單位及職業工會投保家數從 404,452 家，增至 468,631 家，投保人數從 7,857,842 人增加至 8,795,248 人。即事業單位為其所屬受僱勞工加入勞工保險<sup>136</sup>（97 年底家數：約 426,136、97 年底人數：約 5,820,191）、職業訓練機構接受訓練者（97 年底家數：144、97 年底人數：4,144）、職業工會之會員（97 年底家數：3,235、97 年底人數：2,373,592）、漁會之甲類會員（97 年底家數：39、97 年底人數：286,091）及自願投保者（97 年底家數：39,077、97 年底人數：311,231）因而發生職災死亡，依據勞工保險條例第六十三條規定，其一定親屬是可以請領遺屬津貼或者遺屬年金，此參照行政院勞工委員會公布之 98 年勞動統計年報<sup>137</sup>，其中「勞工保險職業災害給付人次」資料可知，其申請人數從 2002 年至 2008 年，發生職災而傷病、殘廢（即失能）、死亡者每年約為 36,326 人至 40,658 人左右，其中發生死亡結果者約為 507 人降至 320 人左右，如單就加入勞工保險的死亡人數加上未加保勞工的死亡人數（即表 3-3），約僅為 400 人不到，核與上開統計資料之每年職業災害死亡千人率相較之下，仍屬偏低。究其原因究竟是因為勞工保險給付金額已足敷勞工需求，還是職業勞工保護法仍非為大眾勞工知悉，以致申請人數偏低，容有可疑。究其以上原因係因加保者不知可以申請及如何申請，以致罹於請求權時效、或申請要件太嚴，以致未能通過勞工保險局的審核、抑或未加保者發生職災者較少？還是以上兩類勞工發生職災後因不知有此一保險給付、或不知已有職災勞工保護法可以申請補助，實耐人尋味。

<sup>136</sup> 統計資料摘自 98 年度勞動統計年報，行政院勞工委員會，網址：  
<http://statdb.cla.gov.tw/html/year/year98/36020.htm>（勞工保險投保單位數及人數-按類別分），上網日期：2010 年 3 月 28 日。

<sup>137</sup> 統計資料摘自 98 年度勞動統計年報，行政院勞工委員會，網址：  
<http://statdb.cla.gov.tw/html/year/year98/36090.htm>（勞工保險職業災害給付人次），上網日期：2010 年 3 月 28 日。

表 3-14

年度	職災勞工保護法各類型補助件數及金額統計表 單位：個人/人/件/元			
	已加勞保者		未加保者	
	件數	金額	件數	金額
2002	153	14,144,718	29	4,456,880
2003	557	44,074,914	141	33,129,520
2004	1,103	68,973,165	259	56,812,640
2005	1,519	84,151,509	266	56,673,000
2006	2,193	13,035,666	359	64,279,336
2007	2,677	158,506,550	315	51,209,720
2008	3,060	192,288,836	319	58,342,015
2009	3,556	251,406,809	329	64,392,023
累計	14,818	943,905,167	2,017	389,295,134

(本表不含續保保費補助人數)

資料來源：勞工保險局，98 年統計年報，網址：  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h630>  
<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=098&f=h640>

## (二) 殘廢（失能）補助

本項補助從表 3-3 來看，從職業災害勞工保護法 2002 年實施之後至 2009 年底止，未加保勞工發生職業災害者，申請人數有 287 人，領取金額為 119,866,678 元，從行政院主計處 2008 年出版之工商及服務業普查報告中統計出，4 人以下事業單位勞工數為 1,476,877 人，自願加入勞保之勞工數為 593,215 人，未加入勞保之勞工數為 883,662 人<sup>138</sup>，目前尚無資料可以得知 5 人以下未加保勞工是否加入職業工會成為會員之統計數字，又職業工會依法加入資格應為無一定雇及自營作業者，依法而論受僱之勞工，雖在 5 人以下之事業單位，依法仍屬不得加入職業工會。在勞保局行

<sup>138</sup> 同註 124。

政實務上如該等案件被查獲時，依勞工保險條例第二十四條規定仍會被取消投保資格。因此，本文作者乃推論此 83 萬餘人依法因不得加入職業工會，均屬未加保者，惟該人員因執行職務致發生職災，實際人數究有多少，尚無明確數字可知悉。

表 3-15

適用勞工安全衛生法事業單位職業災害-失能傷害次數(人次)統計表						
年度	合計	死亡	永久全失 能 <sup>139</sup>	永久部分 失能 <sup>140</sup>	暫時全失 能 <sup>141</sup>	失傷傷害 頻率 <sup>142</sup>
2002	3,271	71	4	31	3,165	1.80
2003	4,037	61	2	54	3,920	1.91
2004	4,318	75	3	61	4,179	1.96
2005	10,196	135	15	280	9,766	2.51
2006	11,466	103	15	321	11,027	2.14
2007	12,246	102	14	338	11,792	2.21
2008	11,920	77	15	334	11,494	2.09
合計	57,454	624	68	1,419	55,343	

資料來源：98 年度勞動統計年報，行政院勞工委員會，網址：  
<http://statdb.cla.gov.tw/html/year/year98/310030.htm>

### (三) 職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼

從表 3-16 來看，2002 年至 2009 年勞工保險職業災害殘廢(失能)各等級統計表觀之，因勞工保險局所公告之各年度年報，就發生職業災害而致失能，均並未嚴格區分，究係職業疾病抑或職業災害，故如以加保者勞

<sup>139</sup> 永久全失能係指除死亡外之任何使職災者造成永久全失能，或在一次事故中損失雙目、一目及一隻手、或手臂或腿或足、或不同肢中之任何兩種或失去機能者。

<sup>140</sup> 永久部分失能：係指除死亡及永久全失能以外之任何足以造成肢體之任何一部分全完失去或失去其機能者。

<sup>141</sup> 暫時全失能：係指職災者未死亡，亦非永久失能，但不能繼續其正常工作，必須暫時離開工作場所，損失時間在一日以上，暫時不能恢復工作者。

<sup>142</sup> 失能傷害頻率=失能傷害次數/總經歷工時\*1,000,000。

工發生職業災害領取之第 1 等級至第 15 等級給付，總計有 32,041 件（不分職業疾病或職業災害所引發）。如表 3-5 加保者因發生職災而領取職業疾病生活津貼有 591 件；表 3-7 加保者發生職災而申請身體障害生活津貼申請件數有 6,713 件，合計有 7,304 件，即遠低於上述之 32,041 件，即僅佔 22.80%，然此尚未將未加入勞工保險者發生職業災害納入分析。因此單以加入勞工保險發生職災申請職業災害給付觀之，上述統計意義，究係在表示我國勞工保險職業災害給付已為充足，抑係表示本文作者所稱因發生職災勞工尚不知有此一保險給付、生活津貼補助可以申請給付或補助，而錯失良機。

關於職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼等二種補助，其實只要符合一定殘等、文件齊全，經申請人的提出申請，應無不予核可之理，況且並未設有資產調查乙項，作為排富的依據，雖然職業災害勞工保護法為一補充性的保護法律，立法政策上係以職災勞工如有加入勞保者，經領取相關勞保給付後，始得再申請；而未加保者，符合上開要件及備妥文件後，即可以申請。因此，在制度設計上，尤以加保者部分，似可以更有彈性，即該等勞工於提出勞保給付時，同時符合職保法的申請要件時，可以同時通知申請人於請領勞保給付完畢後，勞保局亦同時核付相關津貼，以免職災勞工因不知職災勞工保護法設有津貼規定，而延緩、錯失請領。

表 3-16

2002 年~2009 年勞工保險職業災害殘廢（失能）各等級統計表								
年別 等級	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	合計
1	32	26	39	40	47	36	29	691
2	52	65	76	74	53	69	53	
計	84	91	115	114	100	105	82	
3	59	39	54	28	25	38	35	969
計	143	130	169	142	125	143	117	



4	6	5	2	3	4	3	4	
5	31	34	27	30	31	31	26	
6	69	59	63	64	46	52	44	
7	307	325	249	284	267	222	237	
小計	556	553	510	523	473	451	428	3,494
8	206	277	245	273	259	248	216	
9	401	387	370	367	344	324	325	
10	250	254	256	209	263	231	220	
11	1,123	1,080	1,089	1,088	1,000	936	862	
12	1,795	1,735	921	724	716	651	525	
13	767	736	721	673	746	710	622	
14	319	248	210	237	179	205	179	
15	272	269	251	228	218	256	186	
合計	5,748	5,539	4,573	4,408	4,198	4,012	3,563	32,041

資料來源：勞工保險局，各年度統計年報，網址  
<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=quVMPpEyz9Y%3d>

#### (四) 給予家屬之必要補助（死亡家屬補助）

本項死亡家屬補助，從職業災害勞工保護法規定之要件來看，雖法令上規定有二項，然目前實務操作上只要申請人為職災死亡勞工之配偶、子女或父母，且受其扶養者，即可檢具申請，已不再考慮是否家庭生活困難乙事，按以往規定尚必須由當地鄉鎮市公所或里長出具清寒證明書，始得申請。因此本項補助本應作資產調查，改作只要符合要件即一律予以補助，故在性質上如加保勞工之一定親屬提出者，實為勞工保險給付之擴大範圍；如未加保者勞工之相關人等提出，仍屬社會津貼之一種。

(五) 職業訓練生活津貼、看護補助、器具補助

至於職業訓練生活津貼及看護補助、器具補助等 2 種補助之規定，係以職災勞工除符合要件外，尚以不得重複請領為要件。

1. 職業訓練生活津貼：領取此項金額者加保者僅為 8 人，而未加保之勞工領取此項津貼之人數更少，有 3 人。此一原因究係相關規定太嚴苛，致請領人數太少，然如以就業保險法等所規定之職業訓練生活津貼要件，其設定目標與職業災害勞工保護法之保護對象尚屬有間，應不生轉以其他身分進而申請生活津貼之理。然實證上亦無相關資料可資研究，究係職災勞工因為職訓課程不符需求，以接受職業訓練少，更甚者無意接受訓練，此乃因已有職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼可以申請，因此無庸接受相關職業訓練，有關職災勞工的心態問題之研究，核與本論文主要核心研究內容已稍有不同，此一研究內容俟日後有志者可以進行研究之。

表 3-17

法源依據	職業災害勞工保護法	就業保險法
津貼名稱	職業訓練生活津貼	職業訓練生活津貼
身分別	職災勞工	1. 非自願性離職者 2. 特定對象失業者
申請要件	1. 經醫師診斷喪失部分工作能力。 2. 身體遺存障害，適用勞工保險失能給付標準表第 2 等級至第 15 等級規定之項目。 3. 參加政府機關主辦、委辦或政府立案訓練機構之各種職業訓練，每月總訓練時數逾 100 小時以上。	須參加「全日制」訓練課程： 1. 訓練期間 1 個月以上。 2. 每星期上課 4 次以上。 3. 每次上課日間 4 小時以上。 4. 每月總時數達 100 小時以上。

	4. 訓練期間未領取其他訓練補助津貼、職業疾病生活津貼或身體障害生活津貼。	
金額	97年5月1日起，職業訓練生活津貼不分障害等級一律核發12,000元。	<p>1. 非自願性離職者：</p> <p>於受訓期間，每月按申請人離職退保之當月起前六個月平均月投保薪資60%發給，最長補助六個月，如中途離訓或退訓者，由訓練單位通知勞工保險局停止發放。</p> <p>2. 特定對象身分：</p> <p>每月按基本工資17,280元之60%發給，計10,368元，最長補助6個月；但申請人如為身心障礙者，最長發給12個月。</p>

資料來源：作者自行整理

## 2. 看護補助

基於看護補助在性質上係屬不得重複提出申請，而在要件上亦必須屬終身不能從事工作者，且必須醫療護理及專人週密性監護或為維持生命之必要之日常生活必須由人扶助，如對照現行之失能給付標準附表，上開標準則必須是失能等級為3以上者，如由表3-16來看2002年~2009年勞工保險職業災害殘廢（失能）第3等級以上者，具有勞保之被保險人身分者，計有969人提出申請殘廢給付。至於未具勞保身分者從表3-10

來看只知道 2002 年開辦後至 2009 年底止有 157 人申請，惟並不清楚這一部分實際應有多少人漏未提出者。

此外，如屬精神神經障害系列、胸腹部臟器及身體皮膚排汗功能喪失者，必須符合該項障害之第 1、第 2 等級才能提出申請。同樣觀之上開表 3-16 可以知悉 2002 年~2009 年勞工保險職業災害殘廢（失能）第 2 等級上以者，具有勞保之被保險人身分者，計有 691 人提出申請殘廢給付，惟此項人數中究有多少係屬精神神經障害系列、胸腹部臟器及身體皮膚排汗功能喪失者，且符合該項障害之第 1、第 2 等級，而得申請職災勞工保護法中之看護補助，從勞工保險局相關統計中並無法明確推估，誠屬可惜。另外同樣的問題就是未加保勞工發生職業災害發生失能達一定程度者，必須申請看護補助者實際上究有多少人符合資格，然因為不知法令，而疏於申請，亦存有疑問。

### 3. 器具補助

依據職業災害補助及核發辦法第十三條之職業災害勞工輔助器具補助標準表內容規定，所謂的輔助器具係指協助身心障礙者克服生理機能障礙，促進生活自理能力之器具。因此器具補助計分有（1）生活輔助類、（2）復健輔助類共二類，舉例而言，（1）生活輔助類：點字機、點字板、收錄音機或隨身聽、盲用手錶、特製三輪機車、特製三輔機車改裝…。（2）復健輔助類：電動輪椅、電動代步車、流體壓力床墊、義肢、助聽器、人工電子耳、義眼…。與身心障礙者權益保障法授權訂定之身心障礙者醫療及輔助器具補助辦法之補助標準表規定之內容大抵相同，亦分為二大類。試舉例比較如表 3-18：

表 3-18

	生活輔助類	復健輔助類	
		低收入戶最高補助	非低收入戶最高補助

			金額	助金額
職業災害勞工輔助器具補助標準表	點字機	21,600 元	32,000 元	16,000 元
	弱視特製眼鏡	5,000 元	6,000 元	3,000 元
身心障礙者醫療及輔助器具補助辦法	電動輪椅	50,000 元	50,000 元	25,000 元
	電動代步車	40,000 元	40,000 元	20,000 元

資料來源：作者自行整理

從以上的比較可以了解，其實從職業災害勞工保護法授權訂定之職業災害勞工輔助器具補助標準表與身心障礙者權益保障法授權訂定之身心障礙者醫療及輔助器具補助辦法兩者補助器具內容、補助金額，相差並不多。只是在身心障礙者權益保障法設有申請人是否屬於低收入戶與非低收入戶，而異其補助金額。因此，觀之表 3-9 部分，加保者及未加保者，自 2002 年職災勞工保護法開辦後迄 2009 年底申請人數總計為 2,235 人（加保者：2,218 人與未加保者：17 人），因此應不致發生應依職災勞工保護法向勞工保險局申請器具補助者，轉而依身心障礙者醫療及輔助器具補助辦法向縣市政府社政單位申請該項補助。本文作者認為會影響申請人的申請方式者與流程，較有可能應該是職災勞工一開始需要他人協助時，係由何人介入協助。例如：已加保者，在申請勞保給付時，可能較有資訊瞭解器具補助可以向勞保局申請。反觀之，未加保者因為沒有向勞保局申請勞保給付的問題，較可能求助於社政單位，此時社政單位可能會協助其申請相關社政資源補助。

從職災勞工及家屬的角度來看，從勞工保險局來申請器具補助應該會比向縣市政府社政單位來的快。因為前者不用作資產調查，而後者，為使



申請人取得身心障礙手冊，事先會經由鄉鎮市公所社會課先作第一關的初審，之後再交由縣市政府社政單位作第二關的複審，程序上遠比向勞保局申請程序複雜許多。

再從兩者的優、缺點來看：

1. 就申請金額來看，其實是差不多的，已如上述。

2. 申請文件部分：

向勞保局提出申請之文件，只要五項申請資料<sup>143</sup>，而向縣市政府提出器具補助的申請文件，約有八項文件資料<sup>144</sup>，表示申請資料準備方面，較為複雜。而且其中發票或收據正本之有效日期：前者必須是3個月內的發票或收據正本，而後者較長，只要是6個月內的發票或收據正本即可，檢具相關申請書提出，只要非屬重複申請，都可以核准下來。

3. 申請期限部分：

勞工保險局一般接獲勞工申請案件，只要申請文件齊全，依據職業災害勞工補助及核發辦法第十七條規定10天即可發給。而向社政機關申請器具補助，則必須經過初審、複審，才能拿到身心障礙手冊，符合資格後，再檢具申請文件向縣市政府提出申請，申請期限為21天<sup>145</sup>，較勞工保險局之申請流程冗長許多。

總結來看，職災勞工如具兩種身分時，會向何機關申請補助，可能會視其接近何者的資源比較近、以及職災勞工原本的社會地位的緣故，會左右他使用社會資源的意願及方式。

<sup>143</sup> 職業災害勞工補助及核發辦法第十三條規定：(1)器具補助申請書。(2)身心障礙鑑定醫療機構之醫師出具需裝配生活輔助器具或復健輔助器具之文件，或其他專業人員評估必須使用就業輔助器具之證明。(3)前款文件開具日或所載需用輔助器具之日起六個月內購買器具之統一發票或收據正本。(4)申請人之郵局或金融機構存摺封面影本。(5)未依其他法令規定請領該項器具補助之聲明書。

<sup>144</sup> 身心障礙生活及醫療器具補助應備證件：1. 臺北縣身心障礙者生活輔助器具補助申請書。2. 身心障礙手冊正反面影本。3. 戶口名簿影本或申請日最近3個月內戶籍謄本正本。4. 低收入戶證明（非低收入戶者免附）。5. 申請日最近3個月內購置器具之原始憑證（發票或收據，需註明申請人姓名、地址、品名、數量、單價（文字、金額需以中文正楷書寫。）。6. 領款收據。7. 購置切結書。8. 申請人郵局存摺封面影本。9. 申請者及監護人（申請者未滿十八歲者）印章。

<sup>145</sup> 臺北縣政府社會局，[http://www.sw.tpc.gov.tw/\\_file/1588/SG/25149/D.html](http://www.sw.tpc.gov.tw/_file/1588/SG/25149/D.html)，上網日期：2010年5月6日。



## 第四章 實證研究

### 第一節 訴願決定之個案研究

訴願乃係指受中央或地方機關、委託行使公權力之團體或個人之行政處分之人民，向原處分機關之上級機關或原處分機關本身，請求救濟之方法<sup>146</sup>，而所謂行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為，故若非行政處分，人民即不得對之提起訴願。又若人民因中央或地方機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權利或利益者，亦得提起訴願，此為訴願法第2條所明定。此二類提起訴願，前者稱之為撤銷訴願，而後者稱為課予義務訴願。不論何者，經由訴願管轄機關經過審查後，作成訴願決定之結果，可分為程序上審理及實體上審理，計有五種：即訴願不受理、訴願駁回、原處分撤銷、原處分撤銷，由原處分機關另為適法之處分及自為決定。在效力方面，依訴願法第九十五條規定，訴願決定之效果，乃具有拘束各關係機關之效力。此乃因訴願程序乃係由一個具有中立角色，就兩造間的爭執，經由一個類似法院訴訟之過程，去確定事實及適用法律，且關於訴願審議委員會乃採用多數決原則，並要求委員之組成必須具法制專長為原則，而外聘之社會公正人士、學者、專家人數不得少二分之一，以增強訴願決定之公信力，因此必須賦予其較強之法效性。

關於行政院勞工委員會訴願審議委員會審理有關職業災害勞工保護法案件，從2002年實施迄2009年底止，依據表4-1統計資料可知審理案件計212件，在訴願決定方面，審理結果為不受理有18件，占全案8.49%，均為訴願人逾法定提起訴願期間30天，致為程序上不受理。其次，為訴願駁回之決定計有167件，占全案，即訴願審議委員會認為訴願無理由而

<sup>146</sup> 吳庚，行政爭訟法論，三民書局，2005年5月3版，頁295。

駁回，屬維持勞工保險局不予補助之決定，占全案 78.77%。另外，經審理後，認為訴願有理由，而應撤銷原處分，另為適法之處分者，有 27 件，佔全案 12.74%。由上可知，經由提起訴願，維持原處分者為大宗。雖為如此，但細核訴願決定案例，似仍有不少因為申請要件的問題，致使訴願人遭訴願駁回，就依法行政而言，雖無不妥，但是否與理論面有齟齬之處，而有修法之必要，尚待釐清。以下，乃搜尋行政院勞工委員會訴願審議委員會於網站上公布的訴願決定書，經一一檢視相關個案<sup>147</sup>，就有疑義或具有代表性之個案，提出本文作者的一些研究心得，供參。

表 4-1

年份	件數		不受理	訴願駁回	撤銷原處分，另為適法之處分	其它一當事人自撤)
	收案件數	審理件數				
2002	6	6	0	3	3	0
2003	23	23	1	20	2	0
2004	18	18	3	12	3	0
2005	23	21	1	19	1	2
2006	29	29	1	27	1	0
2007	33	32	1	27	4	1
2008	43	42	5	29	8	1
2009	44	41	6	30	5	3
總計	219	212	18	167	27	7

資料來源：摘自行政院勞工委員會訴願審議委員會業務統計資料。

<sup>147</sup>個案均摘自行政院勞工委員會之訴願審議委員會-案件查詢系統，網址：<http://websuit.cla.gov.tw/peti/QueryCaseDataList.aspx>，上網日期：2010年4月20日。

經整理行政院勞工委員會於網站上公布的訴願決定書件數，可以發現案件類型可以分為二大類，第一類屬資格問題，即未加保勞工發生職災時，究否屬於受僱勞工，而得依職業災害勞工保護法第六條規定請領死亡補助、失能補助。第二類屬於補助種類別問題，即該法第八條的補助等級或補助種類，很多案例顯示，因為職災勞工的失能等級因未達法定標準，以致於無法取得補助類別，因此本文作者乃就此二類別，提出心得說明如下：

## 一、資格問題

### 案例（一）

#### 1. 事實摘要：

劉○君係擔任送報生工作，於 2005 年 4 月 1 日騎機車送報途中發生車禍成殘，由其配偶陳○君申請劉君職業災害勞工殘廢（失能）補助、身體障害生活津貼及看護補助案，前經原處分機關勞工保險局審查，有關身體障害生活津貼及看護補助已核定補助在案，並自 2006 年 12 月起按月核發，惟殘廢補助部分，以劉君與○時報○辦事處擔任送報生間係屬承攬關係而非屬於僱傭關係，不符合職業災害勞工保護法第六條第一項之請領條件，原處分機關乃以 2007 年 6 月 14 日保護 1 字第 09660007400 號函核定所請殘廢補助不予補助。（勞訴字第 0960020754 號）

#### 2. 法律見解：

是否屬承攬關係而非僱傭關係，事實不明，容有再查之必要。

#### 3. 評析：

勞工行政主管機關在認定是否屬於僱傭關係，通常是以行政院勞工委員會公布之函釋內容即僱傭關係之確認，應依人格之從屬性、勞務之對價報酬及其他法令之規定等實質關係，以判斷勞務給付狀



態究屬何種形式，而勞工對於雇主所為之工作指示是否有承諾與否之自由、勞工業務遂行過程中有無雇主指揮監督、工作地點拘束性之有無、勞務之替代性之有無，均係判定實質關係之僱傭契約存否之論據。有關此一送報生個案，與雇主關係為何，實務上通常不易判斷，因其提供勞務之型態常混雜僱傭、承攬的特徵，至於以何者為主要判斷標準，學說上亦有紛歧。

然職業災害勞工保護法第六條第一項規定，本即在保護未加保勞工因職業災害發生死亡、殘廢（失能）時之保護性法律，屬社會安全制度下之社會津貼之一環，是否必須受限於受僱勞工始得享有，誠屬可疑，而觀之當時立法理由，亦未敘明<sup>148</sup>。本文作者推測因該法第六條第一項係在補充職災勞工因未加入勞工保險致無法獲得勞保給付之不足，以彰顯其補充性特質；再者，該條項復與勞動基準法第五十九條掛勾，而勞基法第二條第一款明文規定勞工係專指受雇主僱用從事工作獲致工資者，即必須以受僱關係，即勞動契約存在為前提。雖話說如此，然如從勞務性契約種類<sup>149</sup>，如僱傭、承攬<sup>150</sup>、委任<sup>151</sup>，均係以提供勞務作為個人報酬之對價，差別在於係接受他人指揮監督等具從屬性關係、抑或完成一定工作內容、或以個人高度專業性之服務提供，來作為報酬之指標。

至於如果確實無法明確區別究屬於何種契約類型，如屬「混合契約」或是介於兩種契約中之中間類型，而不是單純某一特定類型之契

<sup>148</sup> 同註 129。

<sup>149</sup> 鄭玉波，民法債編各論下冊，三民書局，1986年6月版，P419。

委任與僱傭的差別來探討此契約。其不同點可分為下列幾項：

(1) 僱傭以勞務給付之自體為契約目的；委任以處理事務為契約目的，勞務只是達成契約目的的手段。(2) 受僱人之服務須聽從僱用人之指示，無獨立裁量權；受任人在處理事務的範圍內有獨立裁量權。(3) 僱傭契約必為有償契約；委任得為有償或無償。

<sup>150</sup> 我國民法第四百九十條：「稱承攬者，謂當事人約定一方為他方完成一定之工作，他方一俟工作完成後給付報酬之契約」。承攬契約是以約定之工作結果為目的，從給付勞務的方面看來，為約定承攬人在提供勞務完成約定目的後，契約之另一方則必須要給付報酬的契約。

<sup>151</sup> 我國民法第五百二十八條：「稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。」

邱聰智著，姚志明校訂，新訂債法各論（中），元照出版社，2002年10月初版1刷，頁7-8、36-36、189-190。

約，如只要當事人之間具有使用從屬、指揮命令關係，即應解釋為在「勞動契約」之射程範圍內，認定為具有受僱關係，依法給予殘廢補助，此從最高法院 81 年度台上字第 347 號判決意旨及臺灣士林地方法院民事判決 92 年度勞訴字第 19 號判決<sup>152</sup>、臺灣桃園地方法院民事判決 91 年度勞訴字第 18 號判決<sup>153</sup>、92 年度勞訴字第 44 號判決<sup>154</sup>即可以知悉法院認為基於保護勞工之立場，如契約內容兼有承攬、委任等性質，而僅有部分從屬性存在，仍應從寬認定勞動基準法上所稱之勞雇關係之成立。

## 案例（二）

### 1. 事實摘要：

訴願人阮○以於 2007 年 5 月 16 日遭遇職業災害致殘，檢據申請職業災害勞工身體障害生活津貼。案經原處分機關勞工保險局審查，訴願人係於 2007 年 4 月 12 日到職，其投保單位○企業股份有限公司遲於 2007 年 5 月 17 日（發生職災翌日）始申報加保，其受傷時既未參加勞工保險，非屬勞工保險職業災害，所請失能給付按普通傷害第 7 等級，發給 440 日在案；本次訴願人所請不符職業災害勞工

<sup>152</sup>參閱臺灣士林地方法院民事判決 92 年度勞訴字第 19 號判決：「按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；是所謂僱傭，係指受僱人為僱用人服勞務之契約，其目的僅在受僱人單純提供勞務而受報酬，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地；且按「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。」「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬。」「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」勞基法第二條第一款、第三款、第六款定有明文。是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，而一般學理上認定勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：（一）人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。（四）納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院 81 年度台上字第 347 號判決意旨參照）。」

<sup>153</sup>臺灣桃園地方法院民事判決 91 年度勞訴字第 18 號判決：「又當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有承攬、委任等性質，而僅有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞動基準法所規範之勞雇關係，而有勞動基準法之適用（最高法院 81 年度台上字第 347 號判決、89 年度台上字第 1301 號判決意旨參照）。」

<sup>154</sup>臺灣桃園地方法院民事判決 92 年度勞訴字第 44 號判決：「……又因現今社會雇主對於勞工勞務給付需求態樣多變，基於保護勞工立場，就勞動契約之成立應從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立勞動基準法所規定之勞動契約。……」

保護法第六條、第八條第一項第二款及第九條規定，乃以 2009 年 8 月 21 日保護一字第 09860041520 號函核定所請不予補助。（勞訴字第 0980028666 號）

## 2. 法律見解：

違反法律保留原則，增加法律所無之限制。

## 3. 評析：

本個案勞工雖係 2007 年 4 月 12 日到職，惟遲至 2007 年 5 月 17 日始加入勞保，然於加保前已發生職業災害致失能達第 7 等級，欲申請職保法第六條之殘廢（失能）給付、第九條及第八條第二款之身體障害生活津貼，如投保單位沒有於隔日將該名勞工申報勞工保險者，則上開二項申請案，應核符職業災害勞工保護法之規定，然勞工保險局卻以事後已加入勞工保險，來認定其未符規定，不予給付，實有疑義。按職業災害勞工保護法第六條第一項規定：「未加入勞工保險而遭遇職業災害…」僅明文只要遭遇職災時，未加入勞工保險即足以構成，法並無明文規定上開所載特別情形，即事後加入勞保之勞工，亦算已屬勞保身分，因此，本文作者認為論理上仍應依職災勞工保護法第六條規定核付失能補助。至於身體障害生活津貼仍應依未加保者之身分及給付額度給予該項生活津貼，以符法意。另在立法政策應針對此一特殊情形，予以規範，如事後加入勞工保險者，勞工保險局以公務預算支出之金額，除依職業災害勞工保護法第三十四條規定按僱用之日至事故發生之日所應負擔的保險費金額，處以四倍至十倍罰鍰，且應代位求償，始符公平原則。

### 案例（三）

#### 1. 事實摘要：

訴願人葉○○君於 2006 年 8 月 10 日因交通事故致殘，申請職業災害勞工殘廢補助。案經勞工保險局審查，以訴願人為自營作業勞工，非屬受僱勞工，不符合職業災害勞工保護法第六條第一項殘廢補助之請領要件，乃以 2007 年 3 月 19 日保護一字第 09660010630 號函核定所請職業災害勞工殘廢補助，不予補助。（勞訴字第 0960009660 號）

#### 2. 法律見解：

本件爭點在於訴願人究否受僱於○○公司，抑或係承攬該公司之工作。雖訴願人於訴願書及訪查紀錄中稱其工作性質係以趟計薪，該公司負責人○君於訪查紀錄中亦謂「工資按趟次計算」，另訴願人出具予○○公司之切結書中亦載明「承包工作、以趟計酬」，則訴願人所從事駕駛工作雖係以趟計酬，然是否僅為薪資之計算方式，已屬可疑。再查，訴願人另於訴願書及訪查紀錄中主張車輛及加油、保養維修、營業稅等等全為公司提供，工作中需常與老闆聯絡聽其指示，如需請假需經過老闆同意等語，倘為屬實，應具有僱傭契約之「從屬性」。是如僅憑訪查紀錄等供述證據，遽認訴願人係自營作業員工，似不免過於率斷。

#### 3. 評析：

未加入勞工保險之勞工申請同法第六條第一項規定之職業災害死亡補助時，因該條項之適用前提須為雇主未依勞動基準法規定予以補償者始得請領，則適用本條項之勞工，在立法政策上設定為必須受雇主僱用從事工作獲致工資者始得適用，因此也排除自勞作者，是否妥適，已如個案 1 之評析。



在實務上亦有「靠行營業」係指車輛所有人將車輛登記在車行名下，繳交一定之靠行費，而由靠行車主自行營業並自負盈虧，車行則提供靠行車主一般行政支援服務（即牌照請領、換發、驗車及事故處理等），此一契約性質應非僱傭契約所能包括，應較傾向自營作業員工，即獨立從事勞動工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。是原處分機關審查依此規定提出之申請案時，倘就申請文件尚無從認定申請人是否為受僱或自營作業勞工時，自應另依職權調查相關事實證據，加以釐清真相。

## 二、補助種類別

### 案例（一）

#### 1. 事實摘要：

訴願人以配偶黃○於 2008 年 4 月 6 日遭鼓亭壓傷，同年 11 月 7 日死亡，檢據申請職業災害死亡補助。案經原處分機關勞工保險局審查，據所送彰○縣花壇鄉調解委員會調解書所載，由第三人○支付喪葬費、死亡給付及遺族撫慰金合計 221 萬元達成和解，因和解金額高於職業災害勞工保護法規定之死亡補助金額（按勞保最低投保薪資 17,280 元發給 45 個月計 777,600 元），乃以 2009 年 6 月 3 日保護一字第 09860008470 號函核定所請死亡補助不予補助。（勞訴字第 0980021031 號）

#### 2. 法律見解：

勞動基準法第五十九條之補償規定，係使勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，特課予雇主之無過失責任，如雇主與罹災者家屬以低於法定補償標準達成和解，餘不足部分，罹災家屬拋棄對雇主之民事賠償請求權，並不當然視同雇主已依勞動基準法第五十九條規定履行職災補償責任。



### 3. 評析：

本案例之職災勞工之後死亡，檢據申請職災勞工保護法第六條第一項之職業災害死亡補助，顯係其屬未加入勞保之勞工，按該法規定如得申請死亡補助，應同法條第二項規定，其抵充範圍自以雇主已支付之補償金額為限。既由第三人給付喪葬費、死亡給付及遺族撫慰金合計 221 萬元達成和解，惟該第三人顯與雇主地位不同，亦不論第三人為何要替雇主支付補償費用，抑或其為加害人，然既非雇主，依法條文義自不在抵充之列。如屬於加害人者，其所支付應為民事損害賠償，核與公法上即勞動基準法第五十九條規定之補償，尤屬不同，不可抵充，此已於本論文於第二章第四節我國職業災害補償制度之第二項我國法規定中已有討論，茲不贅言。

#### 案例（二）

##### 1. 事實摘要：

訴願人以其配偶○於 2008 年 9 月 9 日工作中不慎自貨車上跌落地面，同年 12 月 12 日死亡，檢據申請職業災害死亡補助。案經原處分機關勞工保險局審查，訴願人與雇主○已於 2009 年 4 月 3 日以補償金 150 萬元簽訂和解書，且保險公司與訴願人正因理賠金額問題訴訟中，乃以 2009 年 10 月 6 日保護一字第 09860004290 號函核定所請死亡補助暫不予補助。（勞訴字第 0980036021 號）

##### 2. 法律見解：

依職業災害勞工保護法第六條第一項規定申請死亡補助者，應符合「雇主未依勞動基準法規定予以補償」之要件，始得予以補助，核發補助時亦應扣除雇主已支付之補償金額。是本件訴願人既已與雇主何君簽訂和解書，卻未向其請求支付和解金，是其應先向雇主請求支付和解金未果後，始得據以向原處分機關申請職業災害勞工

死亡補助，如此方為妥適。

### 3. 評析：

職業災害勞工保護法針對未加保勞工而言雖屬一補充性法律，給付勞工一筆死亡或殘廢（失能）補助，乃基於社會津貼之作用，已如第三章第一章所詳述。因此正因為其未加入勞保，更需要經濟上之援助，以濟其急迫性。惟勞保局在本件訴願答辯書稱，如雇主未給付補償金額，那勞保局將如何支付差額，聽起來似乎言之成理，然稽其法條文義第一項係在闡明雇主未依勞基法第五十九條規定予以補償時，可能是未給付或者未完全給付，勞保局乃依法最低投保薪資即新臺幣 17,280 元給付。同法條第二項規定係指如雇主已有支付，再予以扣除。並非在說明必須雇主給付補償金額完畢後，勞保局再依兩者間之差額給付之。否則難道只要雇主行蹤不明或未達成和解，因為補償金額無法給付或確定時，勞保局就無庸給付，誠有疑問。況且本件以補償金 150 萬元簽訂和解書，其內涵究為何指，因為私法上和解，可能針對勞動基準法上規定之民事補償金額、民事上損害賠償金額、精神上慰撫金，均有可能，實有必要作一釐清。依本論文第二章第四章我國職業災害補償制度中之我國法規定已有論述，因我國職災補償制度核與民法上損害賠償制度，在法制上的設計，係採扣除方式，此從勞基法第五十九條但書得予以抵充規定，自可明瞭，而兩者抵充之範圍，係以同一事件為限，也就是同歸屬財產上損害，方可以抵充。至於非財產上損害如精神慰撫金部分，職災勞工自得依法另外請求之。因此，本文作者建議，勞保局應先依該法第六條第一項規定給付職災家屬之死亡補償。再就同條第二項規定有關應扣除雇主已支付補償金額，將上開 150 萬元和解金額詳予釐清，屬於民事上非財產損害之精神上慰撫金予以扣除，賸餘金額始得與死亡補助金額予以比較差額。如有不足，始予以補助，以濟其急迫性。

### 案例(三)

#### 1. 事實摘要：

訴願人陳○君以受僱於○企業社於 2005 年 8 月 12 日發生左小指壓砸傷，於 2006 年 8 月 2 日申請職業災害勞工身體障害生活津貼。案經原處分機關勞工保險局審查，以其殘廢程度未達第 7 等級以上，不符請領標準。乃以 2006 年 8 月 9 日保護一字第 09560029960 號函核定所請職業災害勞工身體障害生活津貼不予補助。（勞訴字第 0950040096 號）

#### 2. 法律見解：

本件訴願人所患經原處分機關勞工保險局審查，審定其殘廢程度符合第 105 項第 15 等級，不符前揭職業災害勞工保護法第八條第一項第二款及職業災害勞工補助及核發辦法第三條所定身體障害生活津貼請領條件至明，勞工保險局依法核定不予補助。

#### 3. 評析：

其實職業災害一般是區分職業傷害及職業病，不論是那一種災害，都是因為執行職務時所引起，如欲以職業災害勞工保護法第八條各款規定給付，實不應作不同的區分，況且本文作者於第三章第一節即以論及「已加保勞工」申領職災保護法第各項津貼，性質上應保險給付之延伸，原因為何，該節已述及，不再贅述。而該條第一款職業疾病生活津貼係以罹患職業疾病，喪失部分或全部工作能力，經請領勞保各項職災給付後，得請領生活津貼，因此只要是符合勞工保險失能給付標準附表第 1 等級至第 15 等級均得請領，那為何第二款之身體身體障害生活津貼只限於第 1 等級至第 7 等級規定之項目，其原因何因，究其當時立法資料，亦未見提及，難道只是因為罹患職業病與

遭遇職業傷害之差異，抑或是遭遇職業傷害被認定為第 8 等級至第 15 等級無庸給予該生活津貼而已。因此本文乃建議應以齊一標準即第 1 等級至第 15 等級來等同看待遭受職業災害勞工，亦不能因為財源的考量，而犧牲勞工之權益。

#### 案例（四）

##### 1. 事實摘要：

訴願人高○○君申請看護補助，案經原處分機關勞工保險局以其所患經綜合審查後殘廢程度為第 2 等級，不符合職業災害勞工補助及核發辦法第六條規定之看護補助請領條件，乃以 2005 年 7 月 14 日保護一字第 09460010440 號函核定所請之看護補助不予補助。（勞訴字第 0940045929 號）

##### 2. 法律見解：

職業災害勞工補助及核發辦法第六條規定之看護補助請領條件，需遭受職業災害勞工之殘廢程度符合勞工保險殘廢給付標準表所定『精神神經障害系列』、『胸腹部臟器障害系列』及『身體皮膚排汗功能喪失』第 1 等級及第 2 等級障害標準且終身不能從事任何工作規定，是訴願人繼續申請第 2 年看護補助時所患殘廢程度雖經勞工保險局特約專科醫師據病歷資料審查，依兩下肢喪失機能綜合審定為第 132 項第 2 等級，然不符合前揭辦法第六條所定看護補助請領條件。

##### 3. 評析：

看護補助之要件，就職業災害勞工保護法第八條第一項第五款規定：「因職業災害致喪失全部或部分生活自理能力，確需他人照顧，且未依其他法令規定領取有關補助，得請領看護補助」為要件，然該

法第八條第四項及第九條第三項授權訂定之「職業災害勞工補助及核發辦法」第六條規定，則是限制必須是遭受職業災害勞工之殘廢程度符合勞工保險殘廢給付標準表所定(1)精神神經障害系列(2)胸腹部臟器障害系列及(3)身體皮膚排汗功能喪失第1等級及第2等級障害標準且終身不能從事任何工作規定，此一授權命令雖無違反法律保留原則，然是否符合實際上的需要，顯有疑義。因此就本案來看，其所患為兩下肢喪失機能，雖非上開三種系列所規定之失能種類，但是觀之該失能項目係下肢障害系列第132項「兩下肢均喪失機能者。」為2等級。又如眼障害系列第3-1項「雙眼均失明」為第2等級、口障害系列第6-1項「喪失咀嚼、嚥下及言語之機能者」為第2等級，難道一開始不需要有人照顧其日常生活所需，以適應失能的困境，因該補助及核發辦法第六條作如此嚴格限制，立法理由應係為了將有限的資源作有效的運用之外，否則難以想到更妥切之理由，此乃為不足之處，似應有修法及討論之空間存在。

### 三、其他

#### 1. 事實摘要：

訴願人張○君以因2002年12月9日在船上作業時遭遇職業傷害致殘，於2007年11月6日申請身體障害生活津貼。案經原處分機關勞工保險局審查，以其殘廢程度則符合同法第九條及第八條第一項第二款規定，乃以2008年2月21日保護一字第09760008520號函核定，身體障害生活津貼則自2007年11月至2008年10月止每月發給4仟元整。訴願人就否准殘廢補助部分不服，向行政院勞工委員會提起訴願。（勞訴字0970010935號）

#### 2. 法律見解：

本件訴願人為未加保之勞工，於2002年12月9日發生職業傷害，



符合職業災害勞工保護法第九條及第八條第一項第二款規定請領資格，於法有據。

### 3. 評析：

本個案實體駁回訴願，較無問題，本文作者想要探討的是請求權時效，遍查職業災害勞工保護法全文規定，並無規定有關請求權時效，僅在第一條規定：「為保障職業災害勞工之權益，加強職業災害之預防，促進就業安全及經濟發展，爰制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」關於本法規範對象為加保勞工與未加保勞工之給付生活津貼等事由，應非單純係勞工保險條例之特別法，應屬普通法性質。故應依行政程序法第三條第一項規定：「行政機關為行政行為時，除法律<sup>155</sup>有特別規定，應依其他法律之規定為之。」及同法第一百三十一條第一項規定：「公法上之請求權，除法律有特別規定外，因5年間不行使而消滅」。第二項規定：「公法上請求權，因時效完成而當然消滅」。

本件訴願人張君屬未加保勞工，於2002年12月9日間遭遇職業災害致殘，於2007年11月6日申請勞保局於2007年11月間依當時核發辦法核發身體障害津貼每個月4仟元整，如申請人於2008年1月間始提出申請，依行政程序法規定已逾五年，應屬請求權時效消滅。不過張君遲於最後即2007年11月間申請，其補助年限仍為五年，是否會因個人自身因素，使其權利處於休眠狀況；又因為未加保勞工給予生活津貼補助係屬社會津貼的一種，已如前述。在立法政策上是否宜就此情形，依其權利休眠之長短，來減縮其補助年限，應較符公平原則。

---

<sup>155</sup> 法務部89年3月9日台(89)法字第06991號函示略以：「……同意依貴部所擬乙說（即多數說）認行政程序法第三條第一項之『法律』包括經法律授權而其授權內容具體明確之法規命令。」

#### 四、小結

訴願管轄機關從事訴願個案審理時，依據訴願法第六十三條規定係就書面審查決定之，雖同法第六十七條亦規定，受理訴願機關應依職權或囑託有關機關或人員，實施調查、檢驗或勘驗，惟在實務作業上或囿於人力不足關係，只要卷內書面調查資料無法彰顯一定事實，則常以「撤銷原處分，由原處分機關於二個月內另為適法之處分」為決定之結果，則有時會因為處分時與撤銷另為處分時，因時空因素，以致於相關證據資料不復見，以致於在法律上損及訴願人之權益，此一部分訴願機關似應有斟酌之空間存在。

從上述二大類八大個案的分析來看，在雇主未依法將勞工加入勞工保險，除使職災勞工申請不到勞保給付外，另一部分就是使勞工在職災勞工保護法的相關補助權益受損，例如：補助年限會從5年縮短為3年、應以投保薪資級距補助，卻以最低投保薪資獲得補助。另外，由個案可以發現職災勞工的工作屬性，可能不是僱傭契約，而係他種的勞務提供契約，以致紛爭迭生，難道發生職災的這些從業人員，已無法獲得勞動基準法等法規之保障時，學者稱職災勞工保護法係屬補充相關法律不足，亦不能發揮功能，尚嫌不足，似應有修法之必要性。

另外，在補助種類方面，因為失能等級未達法定標準，以致未能領取補助，不過如該法第八條第一款及第二款補助，即職業疾病生活津貼與身體障害生活津貼，因失能等級前者規定為第1等級至第15等級，而後者規定僅為第1等級至第7等級，為何同樣的職業災害，導致的職業病與職業傷害，標準卻不同，似令人存疑。又其他的失能障害系列，亦有同樣的問題，不以實際有無補助需要論斷，而以法定障害系列、等級去看有無符合申請資格，似已失其學者所論述之職災勞工保護法係屬補充相關法律不足之立論觀點。

## 第二節 行政訴訟之判決個案研究

關於本章節之個案研究，係以高等行政法院的行政訴訟個案為討論之對象，因為如果訴願人不服訴願管轄機關之訴願決定，依據訴願法第九十條規定，不服決定得於決定書送達之次日起二個月內向高等行政法院提起行政訴訟。又行政訴訟法於甫實施時，關於訴訟費用係採「無償主義」，惟近年來，為避免當事人濫訴，乃修改了行政訴訟法第九十八條規定：「訴訟費用指裁判費及其他進行訴訟之必要費用，由敗訴之當事人負擔。…。起訴，按件徵收裁判費新臺幣 4 千元。適用簡易訴訟程序之事件，徵收裁判費新臺幣 2 千元。」因此本章節所查詢之案由，係針對職業災害勞工保護法之訴願案件，因不服行政院或行政院勞工委員會之訴願決定，而向臺北高等行政法院提起之行政訴訟<sup>156</sup>。

表 4-2

行政訴訟案件分析統計表			
管轄法院		臺北高等行政法院	最高行政法院
事由		件數	件數
程序駁回		7	2
實體駁回	非屬職災	9	5
	第六條	13	
	第八條	11	
	小計	33	
撤銷原處分及訴願決定		2	
合計		42	7

資料來源：法源法律網，網址：<http://fyjud.lawbank.com.tw/list.aspx>，作者自行整理

<sup>156</sup> 案件來源，法源法律網，網址：<http://fyjud.lawbank.com.tw/list.aspx>，上網日期：2010年5月4日。

檢視臺北高等行政法院的 42 個判決中可以發現，大多數仍係維持原處分機關的法律見解，僅有少數撤銷案例，觀其內容亦因行政機關事實認定的不嚴謹，而遭到行政法院的撤銷判決。另外，在案件類型上亦是以資格問題及補助種類的問題為多，其中少數是針對雇主未依法加保者處以同額補助金額之罰鍰，雖法有明文規定，但經作成處分，而後受處分人提起行政訴訟者，則是較為少見。因而本節所提出的二個案例，第一案例是以職災勞工保護法第六條的資格身分為例，另一案例則是以雇主遭處罰鍰為例，提出一些心得及觀點如下：

#### 案例（一）

##### 1. 事實摘要：

原告為裕○商店之實際經營者，為獨立從事勞動之自營作業  
者，於民國 2007 年 2 月 12 日以其於 2005 年 12 月 27 日騎機車外出  
收帳途中發生交通事故致殘為由，向被告申請職業災害勞工殘廢補  
助。經被告審查後，認原告為自營作業勞工，非屬受僱勞工，不符  
合職業災害勞工保護法第六條第一項殘廢補助之請領要件，乃以  
2007 年 4 月 20 日保護一字第 09660003330 號函核定所請職業災害勞  
工殘廢補助，不予補助。（臺北高等行政法院 96 年度訴字第 02974  
號）

##### 2. 法律見解：

是被告以原告係裕○商店實際經營者（掛名負責人為林○），並  
無受他人僱用之事實，為獨立從事勞動之自營作業者，非屬受僱勞  
工，不符職業災害勞工保護法第六條殘廢補助之請領要件，核定原  
告所請殘廢補助不予補助，並無不合。又依勞動基準法第二條第二  
款規定：「雇主：謂僱用勞工之事業主，事業經營之負責人或代表事

業主處理有關勞工事務之人。」原告與生意往來客戶之間從事菸、酒及檳榔零售，純屬買賣行為，非屬勞僱關係。

### 3. 評析：

本案原告為裕○商店之實際經營者，為獨立從事勞動之自營作業者，騎機車外出收帳途中發生交通事故致殘為由，申請職業災害勞工殘廢補助。經勞保局審查後，乃認原告為自營作業勞工，非屬受僱勞工，不符合職業災害勞工保護法第六條第一項殘廢補助之請領要件，雖核符法律規定，即職業災害勞工保護法第六條第一項規定，但如觀之同法第九條第一項規定：「未加入勞工保險之勞工，於本法施行後遭遇職業災害，符合前條第一項各款情形之一者，得申請補助。」及同法施行細則第十五條規定：「本法第九條第一項所定勞工，包括實際從事勞動之受僱或自營作業之勞工。」可以發現，申請職業災害勞工保護法第六條的死亡或殘廢補助，與第八條的生活津貼等補助，在對象上是很明顯的不同。

難道立法者為了擴及保護未加入勞工保險勞工的補助對象，乃於第九條規定明文列入自營作業之勞工亦得獲得同法第八條之補助，那為何自營作業者為何不能獲取死亡補助；其家屬為何不能獲取死亡補助，雖受僱者普遍認定在勞動市場中是弱勢，難道自營作業者就一定非弱勢，立法者作此一分類而異其補助，立法理由又未見說明<sup>157</sup>，實難令人折服。

### 案例（二）

#### 1. 事實摘要：

原告洪○即○工程行於所屬勞工張○在職期間未為其辦理加入勞工保險，張瑞峰於2006年9月27日發生職業災害事故，致頭部外

<sup>157</sup> 同註129。



傷併顱內出血、右手橈骨骨折，經診治後精神遺存顯著障害，終身不能從事工作，且頭部、顏部受組織凹陷損壞，遺存顯著醜形，符合勞工保險給付標準表第 3 項第 3 等級及第 57 項第 10 等級，合併升等為第 2 等級之範圍，經行政院勞工委員會勞工保險局依職業災害勞工保護法第 6 條第 1 項規定，以 2008 年 6 月 18 日保護一字第 09760035860 號函核定，按勞工保險最低投保薪資 17,280 元(日給付額 576 元)發給張○職業災害殘廢補助 1,500 日計新臺幣(下同)864,000 元。被告審認原告所為，符合職業災害勞工保護法第 34 條但書規定之處罰要件，乃以 2008 年 7 月 8 日勞局護字第 09701800630 號裁處書處以上開補助金額相同額度之罰鍰。(臺北高等行政法院 98 年度訴字第 357 號)

## 2. 法律見解：

綜上所述，原告上開主張各節均不能採取。從而，原處分適用職業災害勞工保護法第 34 條但書規定，裁處原告與補助金額相同額度之罰鍰，並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

## 3. 評析：

本案訴訟案件純屬事實認定問題，行政法院為此判決應無不妥。但就職業災害勞工保護法第三十四條規定來看，處以同額罰鍰乙節，實係與原處分機關代位求償意義仍屬不同。

按罰鍰在性質上屬於經濟性制裁之財產罰，也就是說受裁處人違反法律上的作為義務，如依法應為其加入勞工保險，而違法未為其加入者而言。在法律的歸類方面應屬行政秩序罰而言，也就是行政機關基於為了維持行政秩序的目的，對於「過去」違反行政義務者，所施

以之一種處罰，當作制裁<sup>158</sup>。至於代位求償通常是指債務人因賠償債權人的損失後，由於其非負終局損害賠償責任之人，因此其給付予債權人之賠償後，可以取得在其賠償的範圍限度內，要求債務人轉讓其對造成損失的第三人享有追償的權利。因此在勞動法領域者，最明顯在立法政策上採用代位求償的概念，莫過於勞動基準法第二十八條授權訂定之積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法第十四條規定：「勞保局依本法第二十八條規定墊償勞工工資後，得以自己名義，代位行使最優先受清償權（以下簡稱工資債權），依法向雇主或清算人或破產管理人請求於限期內償還墊款。」

因此依據勞工保險條例第六條規定，如確為依法應加保之人，卻因雇主事實上或延後未給予受僱者加入勞工保險，因而發生職業災害者，職災勞工原本應由勞工保險職業災害基金中核付保險給付，而且其給付額度係依其投保金額之等級換算，絕非未加保者僅依最低投保薪資核付，再來其來源係由公務預算支付，並不相同。雖然依該法第三十四條規定處以之罰鍰，最後是歸入補助未加保勞工而遭遇職業災害勞工之用，並非直接歸入國庫。本文作者認為在立法政策上似應有修正之必要性，以確實釐清相關法律觀點。

#### 小結：

從 2002 年 4 月 28 日職業災害勞工保護法公布實施後，迄 2010 年 5 月上網查詢日止，提起訴願的案件數計有 219 件，經駁回的案件有 167 件，然而提起行政訴訟的案件數，臺北高等行政法院僅有 42 件，最高行政法院有 7 件。就提起訴訟的比例，其實是偏低的，約僅佔 2.51% 左右。

從二個案例中，其實我們可以發現，自營作業者雖在企業經營上或是一個企業主，不是一名受僱勞工，但並不表示其因執行自身業務因而發生職業災害時，在勞動法令上無庸受到保護，例如其以依勞工保險條例第

<sup>158</sup> 洪家殷，行政秩序罰論，五南圖書，2000 年 7 月初刷 2 刷，頁 7。

八條規定，以實際從事勞動的雇主身分別加入勞保，即因而受到保險之保障。然此一保障是否足夠，仍有疑義。故而學者一再論述之職災勞工保護法係屬補充相關勞動法令不足之觀點，從上述案例來看，無法彰顯其補充性之特質。職災勞工保護法將第六條未加保勞工因職災生有死亡、失能之保護對象，僅受限於受僱勞工似失之過窄。而第二個案例係未加保勞工之雇主處以受補助同額罰鍰，立法者不採用代位求償方式，而是用行政罰鍰手段，雖然可以節省相關的行政成本，但兩者究屬性質不同，在立法政策上應有詳加說明之必要性存在。

### 第三節 職業災害勞工補助業務之訪談分析

為瞭解我國職業災害勞工保護法之實際運作情形，本文作者試圖從罹災勞工、事業單位及行政機關如行政院勞工委員會、勞工保險局、辦事處及縣市政府關於職掌職災之個案管理員等相關人員進行面談或者電話訪談，以期詳大抵瞭解各面向的觀點，例如：對於職保法此項法令是否熟悉、如何運作及實際效果為何，作一分析比較。

#### 第一項 罹災勞工之觀點

經決定以深度訪談的方法，對於大型企業、小型企業、微型企業、無一定雇主及自營作業者的勞工各1位，計有5位，詳細如表5-1，訪談紀錄如後附。

表 5-1

編號	任職企業	受訪人
1	A 股份有限公司	a 君
2	B 有限公司	b 君
3	C 商號	c 君
4	無一定雇主	d 君

5	E 自營作業者	e 君
---	---------	-----

資料來源：受訪勞工之背景分析，作者自行整理

經訪談後，大致可以瞭解問題或心得如下：

#### 一、企業的規模大小，足以影響雇主保護勞工的意願

從行政院主計處的委託研究報告指示<sup>159</sup>，從 1981 年至 2006 年來看，台灣的工商企業家數由 513,413 家增加至 1,105,102 家，佔全體工商企業的 99% 以上，可以知道臺灣的企業要還是以中小型企業<sup>160</sup>居多，當企業規模越大時，企業主也才有能力就所聘僱勞工各項權利兼顧到，否則只是幾十人、甚至是微型企業<sup>161</sup>即製造業員工為 20 人以下、服務業員工未滿 5 人之企業，企業要支出的營運上的成本如機器設備及負擔相當的經營風險如全球經濟的高度不穩定、法定的人事成本例如：勞、健保費、勞工退休金，在在都在考驗上企業，因此當企業面臨著營運上的風險，大多會從人事成本上先行減縮。甚至是在經營之初，即以節省人事成本為最優先考量者。

「我是任職於台灣前百大企業，公司員工約有一千多人…。因為公司規模很大，所以進入公司的一星期後，人事部門有幫我保勞工保險，所以在保險部分，比較不用擔心。另外，公司為了我們的安全，也同

<sup>159</sup> 計畫主持人王素鸞，我國中小企業發展與電子商務運用狀況研究，行政院主計處委託研究，2009 年 12 月，頁 39。網址：<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/022210581671.pdf>，上網日期：2010 年 5 月 1 日。

<sup>160</sup> 依據經濟部於 2000 年 5 月 3 日發布之中小企業認定標準第二條規定：「本標準所稱中小企業，指依法辦理公司登記或商業登記，並合於下列基準之事業：一、製造業、營造業、礦業及土石採取業實收資本額在新臺幣八千萬元以下者。二、除前款規定外之其他行業前一年營業額在新臺幣一億元以下者。各機關基於輔導業務之性質，就該特定業務事項，得以下列經常僱用員工數為中小企業認定基準，不受前項規定之限制：一、製造業、營造業、礦業及土石採取業經常僱用員工數未滿二百人者。二、除前款規定外之其他行業經常僱用員工數未滿一百人者。」

<sup>161</sup> 趙文衡：「一般對微型企業定義不一，大多數以員工人數來定義。OECD 以員工人數在 20 人以下的企業為微型企業。墨西哥以 15 人為上限。其他國際發展組織或學術機構有以員工人數 10 人或 5 人以下為區分微型企業與小型企業之標準。我國並未對微型企業予以正式定義，但在「中小企業認定標準」中，有所謂「小規模企業」，為製造業員工未滿 20 人，服務業員工未滿 5 人之企業…。」，APEC 微型企業議題-兼論台灣微型企業之發展，台灣經濟研究月刊，第 12 期，91 年 12 月，頁 23。

時幫我們營造人員買了團體保險…。」(a 君受訪者)

「我們公司大約 40、50 人左右…，因此我的薪水有很大的一部份是來自業績獎金，要很拚，一個月才有四萬多元，否則就只能領底薪 2 萬元了。一到公司人事小姐就跟我相關資料加入勞工保險了。」  
(b 君受訪者)

「…店內員工只有 3 個人，連同老板及老板娘，一共 5 個人。我在店內上班已經 1 年多了，主要是負責做包子、饅頭、麵條及炸油條等等之類的工作，…，因為不是強制納保的單位，老板只建議我們可以加入餐飲工會，那如果有加入者，會補助給我們一些勞保費……。」(c 君受訪者)

## 二、針對未加保勞工申請死亡、殘廢補助的要件限制過嚴

發生職業災害的勞工未加保，除了企業勞工人數為 5 人以下者，雇主可以「合法的」不為其加入勞工保險外，其餘大多是企業違法在先，又如因為在承包工地的情形下，一時尚無法釐清誰是終局應負責之人，最常見者大多是工地間工程層層轉包，雖勞動基準法第六十二條已有明文規定事業單位招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負職業災害補償責任，然實際上大家相互推諉責任，拒不負責，亦所在多有。再來，就是未加保勞工要申請殘廢補助必須限制殘等為第 1 等級至第 10 等級，即非死即重殘才能申請，對於雖不符合殘等要件，然事實上對有需求的勞工而言，顯然限制過嚴。

「…不過那名臨時工就沒有我幸運了，因為倒下來的時候，他比較接近停放機器的地方，被很多的飲料架推掉後，手被當時運轉的機器



捲進去，嚴重的粉碎性骨折，好像是左手掌一部分被截肢了…。」

「…另外那名臨時工，就沒有這麼好了，因為他不是公司的正式員工，之後就被辭退了，也沒有保勞保，並沒有拿到相關的給付，只有那慰問金 1 萬元…。什麼給付及補助好像都沒有拿到，而且公司主張他是臨時人員來支援的…。」(b 君受訪者)

「…我是有請醫師開診斷證明書，想申請職災保護法上規定津貼補助，但是勞保局說並不符合職災的殘等，只認定是 8 等殘，不在規定的 7 等殘之內，所以也沒有任何的補助。難道要叫我再把食指切斷，再去申請…。」(c 君受訪者)

三、針對已加保勞工申請勞保給付後，勞保局未能及時提供相關協助，均由勞工事後提出申請，並不妥適

依據職業災害勞工保護法第八條第一款、第二款要件而言，都是請領職業疾病（第 1 等級至第 15 等級）、職業傷害（第 1 等級至第 7 等級）給付後具有後續之請領生活津貼之資格；而第四款之身體遺存障害，必須使用輔助器具，勞工保險局於申請人申請給付時，均有資料可以知悉及評估，在行政作業上，或許可以思考由勞工保險局主動通知被保險人或者協助其申請，應而不再只是被動接受申請案而已。

「…勞保局是不是可以在我們發生職災時，主動寄資料跟我們，讓我們可以運用，如果好一點的話，可不可以領勞保給付時將我們的資料，直接通知可以申請相關生活津貼，那是不是更便民一些…。」(a 君受訪者)

「…至於你說的職保法的死亡補助，沒有去申請，根本沒有人告訴我們啊，那裡會知道政府會有補助…。」(d 君受訪者)

#### 四、職災勞工保護法區別加保勞工及未加保勞工，就相關津貼的給付設定不同年限，似有待商榷

職災勞工保護法就一般學者看法係認為其係補充性法律，乃在於補充勞工保險法律之不足，至於未加保者更是認定類似於社會救助的性質，雖本文作者對此一說法存疑，已如第三章第一節所述，然如基於一般看法，在給付年限，分為加保者給付年限可以到第5年，而未加者給付年限僅為給付到第3年，不是未加保者更應該受到保護，相關津貼的給付設定不是更應該是比加保者更久才對，因為未加保者受到不利益的對待，實更有加以保護之必要，故應有加以討論修正之空間。

「…至於勞保局的補助，因為我先生是很嚴重的第一等殘，有拿到一筆身體障害生活津貼按月給6仟元、看護補助按月給8千元，以及器具補助1萬元…。」  
「…我相信很多發生職災的勞工朋友，一定不知道有這項的補助，尤其當他沒有勞保時，他根本不會想到勞保局有什麼可以服務的，所以一定要大力推一下。另外，只補助3年真的太短了，雖然短期之內，可以救急，但是3年之後，要如何呢，我自己也不知道，希望能夠延長一些…。」(e君受訪者)

#### 五、職業勞工保護法等相關法令，應有再行宣導之必要性

雖然政府在法令的宣導方面，盡可能的利用各種管道及文宣加以宣導，但是在效果方面，似乎不彰。可能是因為常常僅是教條式的散布、問答式的刻板印刷品，實難以引起共鳴；另外，當然會因為勞工在社經地位方面，常是比較低階的，對於文宣品，實在是興趣不太大，可能要改變宣傳手法，例如：融入地方戲曲、情境式的說明等，也不用說理太多，只要能運用簡單、易懂的文字、圖片或是歌曲，可能效果會好一些。

「…另外職災勞工保護法，好像宣傳的不夠，要不是因為這次的事件，我還不知道這個法令的規定…。」(a 君受訪者)

「…其實我對於職災勞工保護法並不是很清楚，只約略知道勞保局有此項補助，怎樣的條件才能申請，不太知道。當然能拿到是最好的，不過聽說要件很嚴格，要什麼終身不能從事工作，才有生活津貼的補助及看護補助…。」(b 君受訪者)

「…職保法規定太嚴了，根本不符需求，建議能放寬規定…。」(c 君受訪者)

「…至於你說的職保法的死亡補助，沒有去申請，根本沒有人告訴我們啊，那裡會知道政府會有補助…。」(d 君受訪者)

「…幫助很大，可以減輕我們負擔，否則真不知道要如何渡過這個難關。不過，在我先生發生職災之前，我們真的不知道有此項的補助服務，那是之後問在勞保局工作的親朋好友，才知道的…。」(e 君受訪者)

## 第二項 雇主之觀點

在本節是從雇主的觀點，去了解企業內如有發生職災的勞工，企業是如何處理此類型的案件，其重視的程度為何，深度訪談的對象分為大型企業、中型企業、微型企業雇主各 1 位，總計 3 位。詳細如表 5-2，訪談紀錄如後附。

表 5-2

編號	受訪企業	受訪人
1	F 股份有限公司	f 君

2	G有限公司	g君
3	H商號	h君

資料來源：受訪雇主之背景分析，作者自行整理

經訪談企業後，發現的問題點或心得如下：

#### 一、雇主主觀上態度，會影響職業災害勞工補償的後續問題

企業負責人的態度、行事風格及企業文化，是會影響公司各部門對於職災勞工的補償問題，例如：勞動基準法第五十九條補償、勞工保險條例的勞保給付及職災勞工保護法上的各項津貼的申請。

「發生職災時，公司會協助申請職災門診單、住院申請書、傷給給付及失能給付、職保法上的生活津貼、看護補助等各類型的保險或津貼等等，若是當人沒有特別要求，我們不會介入申請。」(f君受訪者)

「如果最終結果，勞保局認為是職業災害，我們便會更改一開始的決定，變更為職業災害，其實就公司的立場來看，並不會占員工的便宜，因為有時候在職業災害，尤其是職業病的認定，自身能力真的無法從事專業的鑑定，就會全部聽從勞保局的判斷，因為我們會覺得與其跟勞工爭執，倒不如聽從第三人即勞保局的判定，減少公司的勞資爭議，其實可以維護公司的外在形象外，也可以使內部員工對公司有一定的向心力」(g君受訪者)

「就是送醫治療，再包一個紅包給他壓壓驚。之後好了，再請他回公司上班，繼續之前的工作，如果真的無法勝任的話，我們會請他離職，以免妨礙公司業務的運作，一般而言，都會自動請辭比較多」(h君受訪者)

## 二、企業組織分工越細，越能提早發現職災問題的所在，並給予勞工協助

企業規模越大分工越精細，會設立專責單位來控管，例如：安全衛生課室，逐一找出相關原因，以避免日後工作場所再次發生職業災害。此外，較能保護勞工權益。而規模較小的，常常是由公司負責人身兼數職，實難以顧及員工權益，有時候只是給予一些慰問而已，並沒有依據法令規定給予相關補償。

「…我們公司的標準作業流程為首先就當事人職災部分作處理（例如：送至醫院急診），第一時間通報安全環境室，安環室會到現場了解相關狀況（若有死亡或3人以上傷重者，則必須通報至勞委會北區勞動檢查所），發生職災單位則會填寫意外事故報告書，而安環室填寫職業災害報告書，並且就職災勞工會主動協助辦理相關保險給付，之後，所屬單位會針對事故發生原因提出改善方案，由安環室進行後續追蹤改善進度…。」（f 君受訪者）

「…一般在處理上，會先由勞務課介入，作初步的認定是否為職災，如認定是的話，比較沒有問題。再由人事室為其辦理公傷病假、代為填寫職災門診單、處理請假期間的薪資問題，再做後續的追蹤，直到該名勞工返回工作場所為止。如果期間有任何須要公司人事協助的部分，也會盡力處理…。」（g 君受訪者）

「…公司全部的業務都由我和我太太包辦行政業務，例如：會計、出納及人事等，員工只有8名…。」（h 君受訪者）

## 三、因為經營成本的考量，小型企業常會優先剔除人事成本，進而犧牲勞工權益

企業本即以賺取利潤為其最大目標，因此當經濟不景氣時，為管



控風險，最常處理的是減少間接成本，例如：人員裁減、勞健保以多報少節省保費、非核心人員改採用派遣模式等。因此當企業內勞工發生職業災害時，雇主常不按勞動法令規定給予相關補償。

「我們公司總人數約有 4,500 多人……，公司若有員工發生職業災害，我們公司的標準作業流程為首先就當事人職災部分作處理……，並且就職災勞工會主動協助辦理相關保險給付，之後，所屬單位會針對事故發生原因提出改善方案……。」(f 君受訪者)

「…至於勞保部分，並沒有投保，主要是為了要節省人事成本，而且員工都是親朋好友，他們不會跟我計較有無勞保，有些人會主動加入工會，有些則自己處理，我們是不介入的……。」(h 君受訪者)

#### 四、職業災害勞工保護法之法令於中小企業而言尚屬陌生，應有加強宣導之必要

職業災害勞工保護法從 2002 年實施迄今已 8 年多，職掌補助及津貼核付的勞工保險局雖每年度對於事業單位有舉辦勞保法令等之宣導會，然而實際上成效為何，尚難令人滿意，尤其台灣中小企業居多，是否每家企業都曾參加過勞保局法令宣導會，實令人懷疑，應有加強宣導之必要。

「……不過職保法的相關補助，申請的勞工很少哩，因為我們人事室對於這個法規，其實也不熟，同時我們也沒有相關的表格可以讓勞工填的。而且，看它的要件是勞工於申請相關勞保給付後再來申請，有時候是勞工忘記了，因為那段時間根本是勞工還在休養期間，根本不會去注意這項津貼……。」(g 君受訪者)

「因為他本身沒有加保，所以沒有勞保的問題。職保法的津貼申請，這件事我並不清楚，可能他自己有去申請吧，因為公司行政業務只有我跟我太太負責，所以我也不清楚，勞保局好像也沒有宣導，假如有此筆補助的話，我會趕快叫他去申請，以免錯過時機。」(h 君受訪者)

### 第三項 政府部門之觀點

本節乃是從政府部門（中央、地方機關）的觀點，深度訪談的對象包括行政院勞工委員會 1 位、勞保局 2 位、辦事處 1 位、各縣市政府勞政、社政機關 7 位，總計 11 位，如表 5-3，訪談紀錄如後附。

表 5-3

編號	所在地區	受訪機關	受訪人
1	北部	行政院勞工委員會	i 君
2		勞工保險局	j1 君、j2 君
3		勞工保險局 k 縣辦事處	K 君
4		L 縣政府	l 君
5		M 縣政府	m 君
6		N 縣政府	n 君
7	中部	O 縣政府	o 君
8		P 市政府	p 君
9		Q 縣政府	q 君
10	南部	R 縣政府	r 君
11	東部	S 縣政府	s 君

資料來源：受訪政府部門人員之背景分析，作者自行整理

在訪談上開行政機關後，發現的問題點或心得如下說明：

#### 一、中央機關

1. 職災的認定分由不同內部單位認定是否妥適，應再行考量

勞工保險局的組織架構上，有關加保者檢送申請職災醫療給付、職業傷病給付、職災失能給付，因為是由勞保局給付處去核付相關金額的，因此在認定是否為職業災害時，通常是由業務單位給付處負責，如事實不明，則交由各地辦事處派員去瞭解實情為何，如認定是否屬於職業疾病部分，是由勞保局特約職業病專科醫師提供醫理上的見解，協助勞保局去認定，因此乃事涉高度專業醫學見解，一般而言均會採信、尊重特約專科醫師之醫理見解，除非診治被保險人的醫師係各大職業傷病門診中心的醫師，且出具的診斷書斷定具有極高的可能性為職業疾病，勞保局才會再行指定特定醫院，函請被保險人依法複檢；或者移請行政院勞工委員會職業病鑑定委員會從事鑑定。

然而如果是未加保者發生職災，要請領死亡給付、失能給付或者各項生活津貼時，要認定是否屬於職業災害，因未涉及保險給付問題，則是由勞保局職災保護室逕予認定。

一個職業災害的認定，區分加保者與未加保者，分由勞工保險局不同單位即給付處與職災保護室負責，雖就個案而言不會產生不一致，然是否會因單位不同，就同樣的個案，產生標準、認定不一的結果，恐生有疑義。

「本局有關職業災害的認定，主要是分二大類，(1)如已投保的勞工發生職災欲申請相關給付時，則由給付處認定。也就是認定是否為職業傷害、職業病，給付處會依個案之具體情況判斷，如個案事實不明，除會依申請人所主張之事實，交由本局各辦事處先行查證，再將結果回報本局，由本局給付處移給專科醫師提供醫理見解，供本局人員進行確認。(2)如未投保的勞工發生職災，則是由本室承辦人員依法判斷。」(j君受訪者)

2. 勞工保險局主動整合內部單位（給付處、職災勞工保護室），便民服務  
值得讚許

本文作者認為職業災害勞工保護法在性質上可依其加保者與未加保者之屬性，定性應有不同。前者屬勞保給付範圍的延伸，後者屬於社會津貼的一環。如已加保勞工發生職業災害後，檢據相關申請書及診斷證明書等相關資料後，向勞工保險局申請保險給付，依據本論文第三章說明，可以很清楚的知道例如：職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、家屬補助等，其實只要符合法定要件後，並無庸調查被保險人的資產狀況，即行核給津貼或補助。在程序上實無庸分為二道手續，只要被保險人申請勞保給付，即行告知，一併提出申續即可，也不會增加行政上的不便。而針對未加保勞工，發生職災部分，由於並無其投保資料可以參考，比較無法有效提供相關資料，供職災勞工保護室運用，此乃美中不足之處。

「實務上作業並無不可，重點在於勞工申請給付，會先由給付處去認定其殘廢等級，認定完畢後電腦上自然會有記錄，此時我們就可以辦理後續的津貼給付事宜。」

「會的，我們一直在做這樣的工作，只要給付處有名單給我們，會寄發通知職災勞工來申請相關的生活津貼，而且回來申請的大概有七、八成以上。」

「依法令規定，要因為職災勞工死亡，遺有受其扶養之配偶、子女或父母。因職災勞工死亡，導致家庭生活困難者。要檢具死亡診斷書、除戶的戶籍謄本、早期是要由里長開具清寒證明，後來就取消了，所以不用再檢附。只要前二項文件，資料齊全、審核無誤就核發。」（j君受訪者）

## 二、地方機關

### 1. 各縣市政府承辦人員承辦案件數負荷過重，應有調整人數，以期因應案件量之必要

職業災害勞工個案主動服務計畫是行政院勞工委員會依據各縣市政府所提報的需求，補助人事預算，設置職災重建個案管理中心，經評估所需人力計 40 名，各縣市政府大約配置一名至四名，從人員必須服務的案數來看的話，負荷可謂相當重，雖然有些縣市政府人員在評估後認定僅需要從事簡短、口頭慰問式的服務，但仍必須依照志工或者個管人員本身的專業判斷，因此在案件如此多的情況下，極富挑戰性，輕重緩急的認定結果，可能也會牽動著一個職勞工家庭的後續服務，因此應有調整人數以因應大量案件之必要性。

「…本局目前配置的人力負責此項業務，計有 4 名……。」「…每個月從勞保局函轉來的名單大約有 300-400 件，我們會看個案的立即性、急迫性與否，分別處理。而且我們也配置有志工幫忙處理，一開始我們會先寄職災關懷問卷給勞工本人，由職災勞工來勾選何者問題，是最需要去協助的…。」(l 君受訪者)

「…每個月的名單大約有幾十個左右，換算起來一年約有上百個案，不過實際上要開案的並不多…。」(m 君受訪者)

「…本處只編有一位個管員，我目前已工作了一年半多，主要處理的業務是職災勞工的慰助及訪問…。」「…因為主要的案源是來自於勞保局的名冊，記得上個月轉介來的個案，例如：上個月轉介來的傷病者大約 30 件、失能者約 4 件及死亡者約 1-2 件，這樣算起來，大約一年約有傷病者 550 件左右、失能者約 70-80 件，以及死亡者約 30 件個案…。」(n 君受訪者)



「…像勞保局上個月即 99 年 3 月份來的名冊，大約有 400-500 個，都是已經申請過勞保給付的，就會轉來我們這裡看需要什麼樣的協助，會先去打電話聯絡，瞭解一下。…」(o 君受訪者)

「…個管員，總計有 2 名，而我任職已有 2 年多。…」 「…我們府內大約一個月要 120 多件。因為我們只有 2 個人在處理個案，案子又那麼多，為了節省時間，我們通常會先請志工打電話，先作關懷服務，再去瞭解有無服務的需要性，再作後續的服務，一個個案有時候必須服務到他復工為止…。」(p 君受訪者)

「…勞工行政課，編制上只有我一位職災個管員。」「…一個月大約有 50-100 個個案進來左右，因此一年大約 1,000 多件個案發生。因為我們的個案比其他縣市少，所以局長是要求我們服務要精緻化…。」(q 君受訪者)

「…從 98 年來看，要開案輔導的約有 150 件，簡短諮商的當然是更多的，因為未達開案的目標，也就是他未有多重性難題，所以就不開案。從去年來看，受僱者約有 100 多件，自營作業者僅有 7 件。」(r 君受訪者)

「…我們每個月大約 20-30 件個案，一年即約 300 多件，也是看個案，有可能僅是短暫服務的、需要多重服務的，一般而言每個月開案件數約 10 件以下，也有 5 件以下的，不太一定。…」(s 君受訪者)

## 2. 職災勞工的求助方式，初期多以解決勞資爭議為主，之後才會有勞保給付、職保補助，之後才會重視職業重建、復工問題

從以下的訪談大致可以得到一個結論，就是職災勞工或其家屬認為

最應該負責的人大概會是雇主，而且從一般經驗法則來看，最不想負責的人也是雇主，因此他們會最先想到向勞工局申請勞資爭議，以釐清爭議。而且涉及雇主的職災保險費率調整及勞基法第五十九條的職災補償等後續問題，因此，在事實極富爭議情況下，雇主通常也會有所爭執。之後才會進入勞保給付的問題，至於職保法的補助，訪談的結果則是，一般勞工較少申請，大多是以申請家屬補助較多。俟勞工等全部爭議、給付問題結束之後，才會想到要重返職場、復工等相關問題。

「…從初期的勞資爭議、勞基法的補償或者職災保護法的補助，以及職災末期的職業重建，其實每個勞工都是非常關心的。…。」(l 君受訪者)

「…勞工一開始最需要立即解決他的難題，當然是以勞基法上的補償，以及勞保給付最可以立刻消除一些經濟上的問題。等一段時間後，會勞資爭議開始跑出來，因為職災勞工的身體慢慢好轉後，會向雇主請求勞基法的職災補償、公傷病假的休養，當然此時糾紛會衍生出來。至於未投保勞工如發生職災的話，還是勞資爭議的協助，佔最大宗，還是透過法律扶助基金會的協助，與雇主打官司，也不少。」(m 君受訪者)

「…大部分是勞基法的補償及勞保給付是佔大宗的。至於職業重建的部分，因為我們規定的接案條件必須是具有身障手冊的勞工，這一個層面我們會先過濾，如未領有身障手冊者，來申請職業重建…。」(n 君受訪者)

「…大概是勞資爭議的解決，以及勞保給付是最多的。至於職災勞工保護法，是最少需要幫忙的，至於為什麼不需要幫忙，則是沒有去

追究。」(o 君受訪者)

「…最多的是勞資爭議。」(p 君受訪者)

「…一開始是以勞資爭議為主，即勞基法第 59 條的補償，之後才會有勞保給付的問題。至於雖然很多的勞工有意願要復工，但是很困難，因為他們年紀大多為中高齡，所以在輔導就業真的困難重重。另外本縣公司因為職場規模都不太大，所以如果要將職災勞工變換工作，又是一個難題。」(q 君受訪者)

「勞保給付是最多的。至職保法上的補助，大多以家屬補助的申請，最常需要幫忙申請。」(r 君受訪者)

「…在本縣的狀況主要還是以勞資爭議的解決為大宗，因為發生職災後，雇主未依勞動基準法第五十九條規定給予補償，因此勞資爭議的重點，常以此為重點項目。至於如勞保給付、職保法的補助，反而是比較少見。我認為可能是因為勞工認為職災的發生屬雇主責任，雇主當然要負全責，至於勞保申請，勞保局就會給付了，應該不是問題。」(s 君受訪者)

3. 社會福利資源散見於各政府機關，雖各種津貼、補助之立法目的及對象不同，但如申請人具有各種補助條件時，是否發生重覆領取補助，有待思考，然為有效整資源，應有跨部門協調機制存在

行政院勞工委員會依據職業災害勞工保護法第三條規定，推動「職業災害勞工個案主動服務計畫」，試圖針對遭遇職業災害的勞工，採取主動式服務，依據各縣市政府所提報的需求，補助人事預算，設置職災重建個案管理中心，經評估所需人力計 40 名，規劃職業災害個案管理員之

職務，協助弱勢勞工全面性資源的提供，以免因為不知道如何利用資源及向有關機關申請給付、津貼或補助，致喪失權益，此一措施值得稱讚，然而就是因為社會福利資源散見於各政府機關，應有跨部門協調機制進而加以整合之必要性存在，否則容易掛一漏萬，甚至有限資源造成重覆運用，則是甚為可惜。

「不會，因為法令並沒有賦予我們，可以去勾稽其他社會福利機關的申請人案件，而言也沒有去排除申請人如有申請其他的津貼就不能來申請，只有在器具補助、看護補助等，因為法令規定，他如果去申請其他機關的，就不能來申請我們的補助。我們才會請申請人要寫切結書，避免發生重複申請補助，而其他申請要件是沒有的。因此不會去勾稽。」「這個問題，其實經建會一直有在討論，很多的福利或津貼設計年金化後，有無整合之必要，否則像身障者的生活津貼、勞工保險失能年金及職保法的生活津貼，如發生在一名職災勞工的身上，同時就政府各機關領取不少金錢，究有無必要或製造困擾，或許真的有整合的必要。」(j 君受訪者)

「勞工福利與社會福利兩者應該是不相衝突的，不然為何要分兩套法律、兩個主管機關去保障它，不過想想當一名身障勞工發生職災，他已經領了身障的生活津貼，卻還可以申請職保的生活津貼，似乎已屬重複請領了，會不會有不公平的現象，這個問題是有點複雜，可能還要再思考看看較宜。」(n 君受訪者)

「…此外，身障人員要拿到身障手冊，除障害程度外，另外依法是要符合中低收入的標準，才能申請相關生活津貼約一個月幾千元。因此職保法中雖然亦可以申請相關津貼的補助，兩者立法目的不同、對象也大不同，所以縱有 2 筆津貼皆領取，我想應該也沒有重複請領的問

題…。」(q 君受訪者)

「我認為是不會，以個人觀點，當一名勞工發生職災，生活可能也會陷入困境，就實際面來看，他是需要協助的，雖然身權法規定，有關社會福利的補助，不得超過政府公告的基本工資 17,280 元，但是那都是不夠的。雖然可能會有人領二份津貼，但是日子應該還是會很拮据，應不生重複保障的問題。」(s 君受訪者)

#### 4. 關於職災保護法令應加強宣導

從以下的受訪者大抵統計來看，行政機關的個管人員就其承辦的經驗來看，其實就職災保護法的相關生活津貼，大多數的職災勞工其實是不太熟悉的，因此應有透過相關管道加強宣導。

「…依照我個人的承辦的經驗來看，只有少數人不知道有職保法的補助可以申請，當我們遇到此種情況，我們會適時的告訴他們…。」(l 君受訪者)

「…職災勞工並不那麼清楚。當我們知道他的困難後，會主動告知他們，可能勞保局在宣導上做的不夠，需要加強…。」(m 君受訪者)

「…就本縣的狀況來說，大多數的勞工都不知情，所以當我們瞭解時，會主動告知該項資訊予勞工。其實城鄉差距真的蠻大的，因為○縣的勞工都是基層勞工、自營作業者較多，就知識的接受度來說是比較不足的、教育水準也跟城市的勞工是有差距的…。」(n 君受訪者)

「…大部分真的是不知道，那假如需要的話，會主動告知相關權益。」  
(o 君受訪者)



「…真的不瞭解也，除非家中有人是相關科系畢業，或者利用網路查詢，否則不瞭解的居多。」(p 君受訪者)

「真的不瞭解也，除非家中有人是相關科系畢業，或者利用網路查詢，否則不瞭解的居多。」(q 君受訪者)

「…就我承辦的經驗來說，知道的人真的很少。當有人需要這項服務時，我會主動告知相關權益，有時會主動聯絡勞保局辦事處的承辦人員進來相關案件的服務。」(r 君受訪者)

「…就本縣的情況來說，一般勞工是會知道有職業災害勞工保護法的存在，可以申請相關的補助。但如果確有勞工不知的話，我們會主動告知他們，以維勞工權益。」(s 君受訪者)



## 第五章 結論及建議

本篇論文以我國職業災害勞工保護法-以相關補助為討論核心，從文獻的搜集、分析、到行政實務上補助業務申請人數、金額的探討、行政救濟業務的爭議問題評析，迄深度訪談中央、地方機關的相關承辦人員，瞭解制度面與實務面之問題所在，藉由本論文各章節研究，在此一章節，提出結論及建議如下：

### 第一節 結論

#### 一、制度面向

##### (一) 職災勞工保護法定位問題再思考

##### 1. 職災勞工保護法之定性應區分已加保及未加保勞工兩大面向

(1) 加入勞保者，本文作者認為屬於社會保險的性質，從社會保險的財源方面來看、成本計算方面、資產調查方面、加保資格、給付條件及標準等要件，來看職災勞工保護法有關法條文義雖係用「津貼」乙詞，似有不當。究其實質內容觀之，該項補助應係擴充保險給付的內容。也就是說擴充勞工保險條例的勞保給付項目。

(2) 未加入勞保者，係比照勞工保險條例的標準，按最低投保薪資給予殘廢補助或死亡補助，未加保者之補助，性質上應是社會津貼，性質屬於一種社會紅利 (Social Dividend) 性質，與社會救助本質上為非繳費制資產調查式之給付不同，此乃因社會津貼是社會權的落實。

最後，要說明的是，「已加保者」與「未加保者」發生職業災害，現行法規前者補助年限最長為 5 年，後者最長僅為 3 年，似有疑義。本文作者認為反而是「未加保者」發生職業災害，更應該是要延長年限，至少與有加入勞保者同等對待才是。至於有學者擔心會發生「逆選擇」乙節，因為職業災害勞工保護法已設有應加保而未加保者之雇主，該法第三十四條明文規定，除處以按僱用之日至事故發生之日應負擔之保險費金額，處

以四倍至十倍罰鍰，如因職災生有死亡或失能情事，亦處以補助金額之相同額度罰鍰，似應不致發生。以「已加保者」與「未加保者」身分別異其不同的給付條件、標準及年限，本文作者認為立法者似有意無意在說明兩者定性之不同，故前者應屬社會保險給付之延申，而後者為社會津貼之一。

## 2. 勞動基準法第五十九條但書抵充規定再建構

職災勞工保護法之各種補助，其來源係因其來自勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥專款，來作為補助之來源，不應作為勞基法第五十九條但書之抵充內容，應區分已加保者及未加保者這二個面向來作不同的規定，就已加保者而言，其補助其生活津貼、器具補助、看護補助及家屬必要之補助等，雖屬給予其經濟上之利益，給付金額作為生活津貼或實物補助支應，學者認為係經濟上的補助，並非係勞保給付之一部分，惟本文認為係補充勞保現金給付之不足。再以，未加入勞保而發生職災勞工觀之，雖其來源係公務預算，如申請死亡給付或失能給付，然上開補助款項更具有社會津貼的性質，故不應作為勞動基準法第五十九條但書之抵充之對象，似較為妥當。且再從職災勞工保護法第六條第二項規定，死亡或失能補助，應扣除雇主已支付之補償金額來看，更是作如此之文義解釋似較為正確。

### (二) 以代位求償之立法政策，代替罰鍰制度

按罰鍰在性質上屬於經濟性制裁之財產罰，在法律的歸類方面應屬行政秩序罰。至於代位求償通常是指債務人因賠償債權人的損失後，由於其非負終局損害賠償責任之人，因此其給付予債權人之賠償後，可以取得在其賠償的範圍限度內，要求債務人轉讓其對造成損失的第三人享有追償的權利。依據勞工保險條例第六條規定，如確為依法應加保之人，卻因雇主事實上或延後未給予受僱者加入勞工保險，因而發生職業災害者，職災勞工原本應由勞工保險職業災害基金中核付保險給付，而且其給付額度係

依其投保金額之等級換算，絕非未加保者僅依最低投保薪資核付，並不相同。雖然依該法第三十四條規定處以之罰鍰，最後是歸入補助未加保勞工而遭遇職業災害勞工之用，並非直接歸入國庫，本文作者認為在立法政策上似有修正之必要性。

## 二、實務面向

### (一) 行政簡化

#### 1. 行政組織簡化--以「單一窗口方式」服務職災勞工，避免社會資源重疊使用

在勞工保險局的組織架構上，有關「加保者」檢送申請職災醫療給付、職業傷病給付、職災失能給付，因為是由勞保局給付處去核付相關金額的，因此在認定是否為職業災害時，通常是由業務單位給付處負責。如果是「未加保者」發生職災，要請領死亡給付、失能給付或者各項生活津貼時，要認定是否屬於職業災害，因未涉及保險給付問題，是由勞保局職災保護室逕予認定。因此本文作者認為，一個職業災害的認定，事實只有一個，以區分加保者與未加保者之身分別，由勞工保險局不同單位即給付處與職災保護室負責，是否會因單位不同，就同樣的個案，產生標準、認定不一的結果，似有疑義。因此建議應歸於同一單位認定較妥。

又各種社會福利、社會保險等法律制度應整合，以「單一窗口方式」服務職災勞工，避免社會資源重疊使用，因為職業災害勞工的保險給付、補償、賠償及補助，散見於勞工保險條例、勞動基準法、民法及職業災害勞工保護法，甚至各級政府也編有職災慰問金，因為職災勞工所處之縣市政府的不同，有人有拿到縣市政府的職災慰問金，也有人沒有拿到此慰問金。

本文作者經訪談各縣市政府之職災個案管理員，吾人肯定其工作之辛勞，值得鼓勵，但是因為個案管理員學、經歷背景大多是以社會系、



社工系為主力，有可能因為職災個案管理人員的理念、本身專長部分，以致於看到問題的面向，可能會不太一樣，因此在介入輔導時，重點會有所不同。而且關於上述個管員為一年一聘，屬於政府部門之臨時人員編制，此類工作缺乏久任性之保障，且對於組織運作而言，此類計畫亦缺乏財源的穩定，以致於人員的流動性較大，對於經驗的傳承稍嫌不足。因此本文作者認為與其以人員去輔導職災勞工去獲取社會上各種資源等相關的協助，因為變數太多，建議應在立法上去整合各種社會福利、社會保險之法律，將社會福利或社會保險機關重新定位，以法律面去協助職災勞工，如同政府機關一再宣稱的以「單一窗口方式」服務職災勞工，應是較為妥當的方式。

## 2. 申請流程簡化

本文作者認為職業災害勞工保護法在性質上可依其加保者與未加保者的屬性，定性應有不同。前者屬勞保給付範圍的延伸，後者屬於社會津貼的一環。因此如已加保勞工發生職業災害後，檢據相關申請書及診斷證明書等相關資料後，向勞工保險局申請保險給付時，應可以同時提醒申請人可以同時提出職保法相關津貼之申請，在程序上實無庸分為二道手續，也可以節省行政上處理的成本。

至於未加保勞工發生職災部分，從本論文研究來看，因為並無其投保資料可以參考，只能經由各機關的協助，例如：勞委會各區勞動檢查所、縣市政府勞工、社會局處、鄉鎮市公所的主動介入、發現、或者法令宣導，來保護這些勞工的勞動權益，因此俟發現必須協助之職災勞工時，如何簡化申請程序，宜應再考量之。

### (二) 行政機關間應強化聯繫功能

社會安全制度下的社會保險、社會津貼、社會救助，雖然在理論上劃分為三大區塊，不過卻是牽一髮而動全身，在大多數人都加入社會保險

後，社會津貼或者社會救助動用到的就可能是比較少的，或者補助的金額會比較低的。在訪談後，也發現到其實勞政體系與社政體系從原本的一家，轉而由內政部勞工司提昇層級為行政院勞工委員會後，似乎勞政與社政體系也因此分家了，相關聯繫似乎做的不足。電腦系統如勞保給付、職保法補助或給付，與社政補助等，也沒有互相勾稽，但其實有相互聯結、查詢的必要性，因為從法律面來說，本文作者認為，職業災害勞工保護法與社會救助法，前者屬於社會安全制度下的社會保險（已加保者）或社會津貼（未加保者），而後者則是社會救助，兩者不生特別法與普通法之關係。至於職業災害勞工保護法與身心障礙者權益保障法，部分申請人會有重疊，因此在補助金額部分會受到基本工資之限制，已如第三章之說明。故雖然在體制上分為勞政與社政，但是政府是一體的，對一般人民來說，其實是沒有差別的，只要是能提供周全的服務，便是政府工作。就地方政府來說，也是一樣的，雖然各縣市財源預算不一，也不是那麼豐厚，但是否能作到齊一，這部分當然必須視法律作為而定，因為職災勞工的需求，往往都是一樣的，因所處縣市的不同，而異其補助金額如職災慰問金，則較為可惜。

再從業務主管機關勞工保險局的法令宣導，大多比較偏向投保單位主辦勞保業務承辦人員的宣導，相對於以勞工為主之職災勞工保護法的宣導畢竟是比較少的。另外對於其他具有關連性的行政機關如例縣市政府勞工局、社會局處或者鄉鎮市公所社會課等人員、甚至是向鄉鎮市調解委員會、縣市政府消防局，勞工保險局似乎較少接觸，應有業務聯繫之必要性存在。

## 第二節 建議

### 一、勞工保險條例之 5 人以下受僱勞工應修正為強制納保範圍

就現行法令而言，即未修法之前，5 人以下之受僱勞工，僅能依雇主的自由意願將所僱勞工，納入勞工保險，此一方式無異增加雇主在勞動基準法上例如職業災害的可能成本，似有可議之處。另外，發生職業災害後，因其屬未加入勞工保險的勞工，亦會增加國家的公務預算，似有不當。

本文作者亦認為勞工保險既為「在職保險」屬於社會保險之一，基於平等原則，就長遠立場觀之，應不論所屬雇主、團體或所屬機構之受僱勞工有多少人，應一律強制納保，以維勞工權益。如此一來，如將 5 人以下之受僱勞工納入勞工保險時，關於職業災害勞工保護法的「未加保勞工」的人數必定會少很多，而且以公務預算支出的死亡、失能補助、相關生活津貼等金額，也會大幅減少。將社會安全制度的三個層面，重新回歸以社會保險為主、社會津貼次之，以社會救助為底，應為最妥當的作法。

### 二、職災勞工保護法之未加保者申請補助項目，現行法限定為非死亡、重度失能狀況，應修法放寬

依職災勞工保護法第六條第三項規定：「依第一項申請殘廢補助者，其身體遺存障害須適合勞工保險殘廢給付標準表第 1 等級至第 10 等級規定之項目及給付標準。」，觀之失能給付標準附表第 1 等級至第 10 等級，其給付日數為 1,800 日至 45 日不等，其失能狀況均屬較嚴重情況，就長遠方面來說，即在立法政策方面是否應比照有加入勞工保險者之情形，只要審定成失能狀況，即可以領取相關失能補助，此舉也可以使勞工獲得一些經濟上的保障，否則該名勞工因為雇主緣故，未加入勞工保險，除未能獲得補助外，此時又否准此項社會津貼，無異使該名勞工有可能因生活無助，而落入社會救助的範疇。

### 三、職災勞工保護法之生活津貼等相關給付等級應使其齊一

如單以「已加保者」之給付即職災勞工保護法第八條規定來看，職業疾病生活津貼及因職災發生失能狀況之身體障害生活津貼，前者符合失能給付標準第 1 等級至第 15 等級即可以申請給付，然後者則僅限於第 1 等級至第 7 等級才能申請，殊難以想像，同樣因職業災害發生的職業疾病或職業傷害，卻作不同程度之區分，似令人無法贊同，在立法政策上，或許基於財源考量，不論是否要放寬至第 15 等級均能申請，至少應作同等規範較妥。

再以「已加保者」與「未加保者」來比較，為何未加保者之死亡補助或失能補助，要以最低投保薪資來作為標準，難道不能經由調查後，核算其實際上的投保薪資級距給予補助，況且政府亦會處以同額罰鍰，此亦不是增加政府財源收入方法之一。立法者僅考量實際作業方便與否之便宜措施，應有改進之空間，如僅以財源負荷程度作者考量，較為不妥。

### 四、增加職災勞工保護法之給付種類-應考量職災勞工的依賴人口，如子女就學補助

關於職災勞工保護法的相關生活津貼、器具補助、看護補助、續保保護之補助等，然發生職業災害之勞工，雖然雇主應依勞動基準法第五十九條規定給予職災補償，使其發生職災期間之生活水準，得以如同未發生職災期間的生活常情相同，但是往往就是雇主未依法給予補償，民法之損害賠償在訴訟途徑上又往往緩不濟急，只能依賴公法上的保險給付或相關補助給予協助，因此本文作者建議，應參照國際勞工組織(ILO)第 121 號公約內容，即考量職災勞工的依賴人口，在立法上是否能增加，如子女就學補助並以完成國民義務教育為限，並非指教育部辦理之現行就學貸款，應給予職災勞工經濟上的協助，應是較為妥當的作法。



## 五、職業災害勞工保護法未來走向，應商討解決之

如何建立一個安全無虞的職場工作環境尤為重要，就職災的預防、補償及重建，雖有先後順序之別，然一旦發生職災後，後續之經濟上之補償及重建亦同屬重要，就本篇論文所討論職業災害勞工保護法之定位為何，雖學說上多數採取趨近於類似社會救助觀點，經由本論文之討論後發現應較接近於社會安全制度中之社會保險、社會津貼制度，法律上定位如何，乃涉及各種法律間競合問題，宜商討解決之。

其次，身心障礙者權益保障法第七十條規定：「身心障礙者經濟安全保障，採生活補助、日間照顧及住宿式照顧補助、照顧者津貼、年金保險等方式，逐步規劃實施。前項年金保險之實施，依相關社會保險法律規定辦理。」亦同步規劃年金的部分，故年金化已是未來的趨勢，因此誠如本文所述，當一名勞工發生職業災害致失能時，符合勞工保險條例的失能給付時，日後申請身障手冊，依其障礙類別、等級及家庭經濟狀況，享有該法相關的生活、托育、養護及其他生活必要之福利等經費補助時，或者未加保者因職災致失能時，亦同時享有身心障礙者權益保障法等相關福利，就立法原意來說，無非是以申請人的失能狀況，來衡量其應受照顧之程度。因此當各項社會保險或福利均提供職災勞工年金時，職業災害勞工保護法之各項生活津貼補助是否仍有存在之必要性，令人深思。

現行該項法律之實施雖然造福了許多職災勞工、家屬等得以安享社會保險給付、經濟上之補助、津貼之給與，然仍有改進之空間存在，此時應由立法部門、行政部門以及非營利組織團體等專家、學者共同商議，為發生職災之勞工、家屬及子女找尋一條康莊大道。



## 參考文獻

### 一、中文部分

#### (一) 著作書籍 (依筆劃順序排列)

1. 王海南、李正太、法治斌、陳連順及顏厥安合著，法學入門，月旦出版社，1998年。
2. 王素鸞計畫主持人，我國中小企業發展與電子商務運用狀況研究，行政院主計處委託研究，2009年12月。
3. 王澤鑑，民法概要，三民書局，2009年8月。
4. 王澤鑑，民法實例研習－基礎理論，三民書局，1989年9月。
5. 王澤鑑，民法學說與判例研究(第3冊)，三民書局，2004年10月。
6. 王澤鑑，民法總則，三民書局，2009年6月修訂版。
7. 王澤鑑，法律思維與民法實例－請求權基礎理論體系，三民書局，2002年5月。
8. 王澤鑑，侵權行為法，三民書局，2009年7月。
9. 史尚寬，勞動法原論，正大印書館，1934年上海初版，1978年臺北重刊。
10. 成之約、辛炳隆、張玉燕、潘世偉及王方編著，勞動政策與勞工行政，國立空中大學出版，2005年9月初版3刷。
11. 吳庚，行政法之理論與實用(實訂十版)，三民書局，2007年9月增訂10版。
12. 吳庚，行政爭訟法論，三民書局，2005年5月3版。
13. 李淑明，民法總則，元照出版社，2009年7月4版。
14. 李瑞金、陳琇惠、郭俊巖、王秀燕、李明政合著，社會政策與社會立法，松慧出版，2006年11月。
15. 林振賢，勞基法的理論與實務，捷太出版社，2001年9月初版。
16. 林豐賓，勞工安全衛生法，三民書局，2006年10月初版3刷。
17. 林豐賓、劉邦棟著，勞動基準法論，三民書局，2010年5月修訂5版。

18. 邱聰智著，姚志明校訂，新訂債法各論（中），元照出版社，2002年10月初版1刷。
19. 施啟揚著，民法總則，三民書局，2009年8月8版。
20. 柯木興，社會保險，中國社會保險學會，1999年9月修訂版。
21. 洪家殷，行政秩序罰論，五南圖書，2000年7月初刷2刷。
22. 財團法人台灣國際勞雇組織基金會，國際勞工組織要覽，行政院勞工委員會及財團法人台灣國際勞雇組織基金會發行，2006年10月。
23. 張國信，工業安全管理與實務，提智文化事業，2007年8月
24. 郭育良等人合著，職業病概論，華杏出版股份有限公司，1998年。
25. 勞動基準法案(上冊)(下冊)，立法院秘書處，法律案專輯第73輯內政(29)，1985年5月初版
26. 焦興鎧等人，勞動基準法釋義—施行20年之回顧與展望，新學林出版，2009年9月。
27. 黃越欽，勞動法新論，翰蘆圖書出版，2006年9月修訂3版。
28. 黃越欽、王惠玲、張其恆合著，職災補償論—中美英德日五國比較，五南圖書出版，1995年10月初版。
29. 黃旒濤、戴章洲、黃梓松等7人合著，社會福利概論：以老人福利為導向，第五章社會救助，心理出版社，2006年9月。
30. 鄭玉波，民法債編各論下冊，三民書局，1986年6月版。
31. 鄭玉波，法諺（一），三民書局，1986年6月再版。
32. 鄭玉波著、黃宗樂修訂，民法總則，三民書局，2009年1月修訂11版。
33. 謝瑞智，民法概論，台灣商務印刷館，2009年8月。
34. 鍾秉正，社會保險法論，三民書局，2005年11月。
35. 魏朝光，勞動職業災害之補償，財團法人勞工研究資料中心基金會，1998年。

## （二）期刊（依筆劃順序排列）

1. 王惠玲、石發基、邱駿彥、董泰琪等，雇主應就通勤災害負擔職業補償

- 責任嗎，企業法律講座，月旦法學雜誌第 41 期，1998 年，頁 67-75。
2. 王嘉琪、鄭雅文、王榮德、郭育良，職災補償制度的發展與台灣制度現況，台灣衛誌，2009 年第 28 期，頁 1-15。
  3. 田玉霞、林雅雯，從數字看職災真相—台灣 97 年職業災害統計，台灣勞工季刊第 19 期，行政院勞工委員會，2009 年 9 月，頁 12-21。
  4. 李洙德，通勤災害兼評台灣高等法院 86 年度勞上字第 36 號判決，司法周刊，1998 年 7 月 22 日，第 887 期，第 2 版。
  5. 林誠二，類推勞動基準法第 59 條之法理基礎，月旦法學雜誌，第 144 期，2007 年 5 月，頁 245-258。
  6. 邱駿彥，我國職業災害補償制度，輔仁法學第 17 期，1998 年 6 月，頁 205-220。
  7. 施文森，論社會保險權益之性質，軍法專刊，第 54 卷第 10 期。
  8. 柯木興，談社會保險與社會救助之聚合問題，保險資訊第 149 期，1998 年 1 月。
  9. 高得潤，通勤災害之問題研究—以最近之行政解釋為中心，東海大學法學研究第 11 期，1986 年 12 月，頁 199-212。
  10. 張彧，職業災害勞工保護法修法建議，台灣勞工季刊，行政院勞工委員會，2008 年 9 月，頁 23-25。
  11. 陳金泉，職業災害補償實務爭議案例解析，政大勞動學報第 12 期，2002 年 7 月，頁 425-455。
  12. 陳建文，勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第十八條之探討，政大勞動學報，第 10 期，頁 85-128。
  13. 陳聰富，損害賠償補償制度三層結構與職業災害補償，勞工行政第 148 期，2000 年 8 月 15 日，頁 26-36。
  14. 黃虹霞，職業災害補償相關法律問題，萬國法律第 126 期，2002 年 12 月，頁 63-72。
  15. 趙文衡，APEC 微型企業議題—兼論台灣微型企業之發展，台灣經濟研究

月刊，第 12 期，2002 年 12 月，頁 23-27。

16. 鄭漢蓁，論勞動基準法第 59 條之職業災害，萬國法律，第 144 期，2005 年 12 月，頁 83-89。

(三) 研討會論文 (依筆劃順序排列)

1. 王惠玲，台灣職業災害認定與補償制度之探討，職業災害認定與補償國際研討會發表論文，2008 年。
2. 王惠玲，職業災害爭議與補償，勞工法規研討會，行政院勞工委員會、司法院與法務部合辦，1997 年 4 月。
3. 李聯雄、劉立文，勞工安全衛生法擴大適用範圍之先驅研究，勞工安全衛生研究所研究報告，2005 年 2 月。
4. 杜宗禮，職業傷病的復工診斷與處置，2009 年職業災害與勞工重建服務暨第 9 屆職能治療學術研討會，北區身心障礙者職業輔導評量資源中心、國立台灣大學醫學院職能治療學系主辦，98 年 4 月 16 日~18 日，頁 38-1~38-24。
5. 邱駿彥，勞基法職災規定、勞資爭議及法院判決案例之研析，行政院勞工委員會主辦，99 年度勞工行政人員勞工保險業務研習營，2010 年 4 月 13 日及 14 日。
6. 陳德進，職業災害勞工保護法修法重點及進度，99 年度勞工行政人員勞工保險業務研習營，行政院勞工委員會主辦，2010 年 4 月 13 日及 14 日。
7. 黃百祭，職業傷病的認定問題，2009 年職業災害與勞工重建服務暨第 9 屆職能治療學術研討會，北區身心障礙者職業輔導評量資源中心、國立台灣大學醫學院職能治療學系主辦，2009 年 4 月 16 日~18 日。
8. 黃琴雀，台灣職業災害補償制度之沿革與展望，2009 年職業災害與勞工重建服務暨第 9 屆職能治療學術研討會，北區身心障礙者職業輔導評量資源中心、國立台灣大學醫學院職能治療學系主辦，2009 年 4 月 16 日~18 日。

9. 楊通軒，當事人違法或過失時職業災害責任之探討－最高法院 82 年度台上字第 1472 號民事判決評釋，我國職業災害補償制度實務研討會會議實錄，行政院勞工委員會，1998 年 2 月 19 日。
10. 蔡炯燉，第三人違法或過失時職業災害補償責任之探討，我國職業災害補償制度實務研討會會議實錄，行政院勞工委員會，1998 年 2 月 19 日。
11. 鄭清風等人，職業災害勞工保護業務實施概況，職業災害勞工保護法回顧與前瞻暨案例研討會，台北，2008 年 4 月 26 日。
12. 簡建忠等人合著，研商修正「職業災害勞工保護法」之衝擊評估研究，行政院勞工委員會委託研究計畫，2006 年 11 月 25 日。

#### (四) 碩士論文 (依筆劃順序排列)

1. 王嘉怡，勞動派遣法律關係之研究－以職業災害與團結權保護為核心－銘傳大學法律學系研究所碩士論文，2009 年 7 月
2. 周建序，我國職業災害補償制度相關法規之研究，國立政治大學法學院碩士在職專班碩士論文，2008 年。
3. 張連容，職災勞工以社會安全制度為基礎保障之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，2005 年。
4. 林俊榮，我國職業災害認定制度之研究－實務面之問題探討，國立政治大學勞工研究所碩士論文，2009 年。
5. 林彩蓮，論我國職業病鑑定制度－兼比較美國、日本、新加坡之職業病鑑定制度，私立東海大學法律研究所碩士論文，2007 年。
6. 童興華，勞基法第 59 條之研究，自勞工及其家屬生存權保障以觀，東海大學法律學研究所，2003 年 6 月。
7. 翁美玲，我國職業災害勞工保護制度之研究，國立中山大學大學人力資源管理研究所碩士論文，2005 年。
8. 董和平，職業災害損害填補研究－以勞動基準法第 59 條但書為中心，



- 國立成功大學法律學研究所碩士論文，2006年。
9. 蕭雅方，我國職業災害保險法律規範之研究，國立中正大學法律研究所碩士論文，2006年。
  10. 賴崇全，我國勞工職業災害補償制度調整之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，1996年。
  11. 鄭庚申，職業災害預防、補償與救濟制度之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，2005年。
  12. 鄭涵雲，我國勞工職業災害救濟制度之研究—以勞動基準法為中心，輔仁大學法律學研究所碩士論文，2004年。
  13. 陳威霖，就過勞死論我國職業災害認定及法律救濟制度，國立中正大學法律學研究所碩士論文，2002年。
  14. 陳彥良，論職業災害補償制度，國立東華大學財經法律研究所碩士論文，2007年。
  15. 高惠敏，工傷團體影響職業災害勞工保護法立法之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，2009年11月
  16. 黃裕峰，職業災害勞工請求權之適用關係，國立台北大學法學系研究所碩士論文，2002年。

## 二、外文資料（依英文字母順序排列）

1. George E. Rejda: SOCIAL INSURANCE AND ECONOMIC SECURITY, Prentice-Hall, Inc, Chapter12, 1994.
2. Robert I. Mehr and E. Cammack, “Principles of Insurance” 7th Ed., Richard D. Irwin Inc, 1980.
3. Struggle for Justice: Workers’ compensation systems in the Asia Pacific Region,

Asia Monitor Resource Centre Ltd, 2005.

### 三、網站資料

#### (一) 國內網站

1. 台灣總工會，網址：<http://www.tpfl.org.tw/article.php?id=651>
2. 立法院全球資訊網，網址：  
[http://www.ly.gov.tw/ly/01\\_introduce/0101\\_int/0101\\_int\\_09.jsp?ItemNO=01010900](http://www.ly.gov.tw/ly/01_introduce/0101_int/0101_int_09.jsp?ItemNO=01010900)
3. 行政院主計處，網址：<http://www.dgbas.gov.tw/mp.asp?mp=1>
4. 行政院勞工委員會，網址：  
[http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM\\_theme?page=41d35566](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=41d35566)
5. 行政院勞工委員會東區勞工職業傷病診治中心  
<http://www.gilee.com.tw/oem/main.php?nLv0No=496>
6. 行政院勞工委員會職業傷病診治中心，網址：  
<http://www.tmsc.tw/index.aspx>
7. 法源法律網，網址：<http://www.lawbank.com.tw/index.php>
8. 勞工保險局，網址：<http://www.bli.gov.tw/>

#### (二) 國外網站

國際勞工組織，<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>



## 附錄

### 一、訪談紀錄

#### (一)職災勞工部分

訪談紀錄 1

受訪日期：2010 年 4 月 29 日

受訪人：a 君

受訪方式：電話訪問

問 1：請問你所任職的企業規模？年資？工作內容？有無加入勞工保險？

答：我是任職於台灣前百大企業，公司員工約有 1 千多人。我在這家公司工作已經 5 年多了，擔任工地主任的工作，時常必須進出公司所營造的工地，監看工地工人蓋房子的進度及相關管理的工作。因為公司規模很大，所以進入公司的一星期後，人事部門有幫我保勞工保險，所以在保險部分，比較不用擔心。另外，公司為了我們的安全，也同時幫我們營造人員買了團體保險，因此公司對我們還蠻照顧的。

問 2：請問你當時是如何發生職災？

答：97 年大約 7 月份，當時我帶領一些工人在工地的四樓樓頂從事灌漿的工作，因為灌漿的水泥車從車子延伸至四樓，因為模板未綁緊，導致灌漿的水泥從四樓大量流到三樓，而我當時並沒有看到此一狀況，以致於被大量的水泥壓在下面，一時之間我也慌了因而不慎絆倒地上的機器就暈倒在地，醒來時人就在醫院了。

問 3：發生職災後，當初公司的處理態度為何？有無申請到相關保險或補助？

答：發生職災後，公司的總經理有帶領公安部的人員來醫院探視我，還給了我慰問金 3 萬元壓驚，同時也指示人事部要妥善處理我的案子。經向醫院詢問的結果，我的左腳因為水泥力量及碰撞到地上的機器，左

大腿部分斷了，必須要動手術接合，復健期大約要七個月的時間。出院後在家休養，直到上班為止，這段期間，公司有幫我申請勞保給付及團體保險的部分，讓我感到非常窩心。雖然目前我的腳不像以前那麼的靈活，也無法站立支撐太久，所以公司也幫我重新調整工作，我不當工地主任了，改作公司內勤工作，雖然薪水變少了，但目前來講還過的去，其實在大公司做事，保障真的比較多。至於職災勞工保護法的生活津貼，我是沒有申請到，主要是未符合它規定的第一等級至第7等級的殘等，雖然那段時間公司該給的都給了，老實說還是不足，像一些健保不給付的項目，也要自費。又因為我的老婆也要上班，無法時時刻刻陪在我身旁，但是有時候就是有些不便，要人幫忙，又無法請短期的外勞看護工，本勞看護工一天要2千元又太貴，實在無法負擔，關於職災勞工保護法的看護補助，也不符合資格，說申請要件必須是經醫師診斷終身不能從事工作、特定的障害系列才能申請，而因為我是下肢斷掉，說是暫時性的不便，並不符合資格，明明就有需要，不能申請，那真不知我們繳交勞保費是做何用。不過話說回來，我已經幸運多了，所以也不跟勞保局計較那一些補助。

問4：你認為職業災害勞工保護法的補助，對你有何幫助？是否仍有不足處？

答：我是認為要放寬資格，補助才能落實，否則明明有需要卻得不到，也沒有用。另外職災勞工保護法，好像宣傳的不夠，要不是因為這次的事件，我還不知道這個法令的規定，勞保局是不是可以在我們發生職災時，主動寄資料跟我們，讓我們可以運用，如果好一點的話，可不可以領勞保給付時將我們的資料，直接通知可以申請相關生活津貼，那是不是更便民一些。

問5：其他

答：當我發生職災，向勞保局申請職災給付後的1、2月間，曾有勞工局的人員打電話來詢問我是否需要主動幫忙的，本來以為是詐騙集團



的，經過查證後為縣政府勞工局的志工，雖然我並沒有什麼需要協助的，但是還是感到很窩心。

## 訪談紀錄 2

受訪日期：2010 年 4 月 29 日

受訪人：b 君

受訪方式：電話訪問

問 1：請問你所任職的企業規模？年資？工作內容？有無加入勞工保險？

答：我們公司大約 40、50 人左右，是從事飲料銷售的工作，我們在業界算是飲料的大盤商。在這家公司大約 10 年多了，職稱是業務代表，主要是負責訂單的拓展、商家的拜訪等工作，因此我的薪水有很大的一部份是來自業績獎金，要很拚，一個月才有 4 萬多元，否則就只能領底薪 2 萬元了。一到公司人事小姐就跟我相關資料加入勞工保險了。

問 2：請問你當時是如何發生職災？

答：當時我是在廠房的庫存區點要出貨給商家的飲料，算到一半，可能是飲料沒有架好，滑落了一大排，當時我和一名臨時工就被壓在下面了，其他工作人員都被嚇了一跳，大家於是把我們兩個人送到醫院急診，經醫生診治，當時我們都有腦震盪，以及嚴重的骨折、瘀血，在醫院躺了 20 多天才回家休養。不過那名臨時工就沒有我幸運了，因為倒下來的時候，他比較接近停放機器的地方，被很多的飲料架推掉後，手被當時運轉的機器捲進去，嚴重的粉碎性骨折，好像是左手掌一部分被截肢了，在醫院躺了很久才出院的。

問 3：發生職災後，當初公司的處理態度為何？有無申請到相關保險或補助？

答：公司當時是有派人來慰問我們兩個人，並且給予紅包 1 萬元，要我們好好休息，什麼事以後再說。之後出院後，我有請公司人事小姐幫我

們申請勞保給付，其實不多，大約只有 1 萬多元，因為我的勞保，公司只有幫我保 2 萬多元。我是還好，至少有拿到一些。

另外那名臨時工，就沒有這麼好了，因為他不是公司的正式員工，之後就被辭退了，也沒有保勞保，並沒有拿到相關的給付，只有那慰問金 1 萬元。什麼給付及補助好像都沒有拿到，而且公司主張他是臨時人員來支援的，不算公司正式員工，並沒有加勞保，後來好像有去勞工局申訴，要求職災補償，有聽說員工最後還是妥協，拿到一部分補償金。

問 4：你認為職業災害勞工保護法的補助，對你有何幫助？是否仍有不足處？

答：其實我對於職災勞工保護法並不是很清楚，只約略知道勞保局有此項補助，怎樣的條件才能申請，不太知道。當然能拿到是最好的，不過聽說要件很嚴格，要什麼終身不能從事工作，才有生活津貼的補助及看護補助，似乎不太合理，其實有時候難關過不去，就是那個時候，像我的太太要上班，小孩也還小，當時住院期間，什麼事也不能做，還要人家照顧，實在有點過意不去，這時候如果政府有資源可以介入那是最好的，不過好像事與願違的比較多。

### 訪談紀錄 3

受訪日期：2010 年 5 月 2 日

受訪人：C 君

受訪方式：電話訪問

問 1：請問你所任職的企業規模？年資？工作內容？有無加入勞工保險？

答：我是在新莊市的豆漿店上班的，店內員工只有 3 個人，連同老板及老板娘，一共 5 個人。我在店內上班已經 1 年多了，主要是負責做包子、饅頭、麵條及炸油條等等之類的工作，其實只要是店內工作，老板叫

我作什麼，我就作了。原本我是做水電工作的，後來公司倒閉了，我就到住家附近的豆漿店應徵，就來工作了。其實這份工作只是短暫性的，大概也作不久，再加上我們員工並未到達5個人，因為不是強制納保的單位，老板只建議我們可以加入餐飲工會，那如果有加入者，會補助給我們一些勞保費，那因為我認為工作只是短暫性的，也沒有想那麼多，加上嫌麻煩，所以也沒有加入工會。

問2：請問你當時是如何發生職災？

答：當時我是在清洗壓麵機，因不慎誤觸開關，導致右手滑落機器內部，手整個卡在機器裡，當時鮮血直流、疼痛不已，急救叫119救護車，同時消防隊也趕來搶救，因為卡的很裡面，最好由消防隊拆機器，連同一部分的機器送至急診室搶救，最後因為手指整個粉碎性骨折，除了拇指外，裁肢了四指，整整在醫院住了好多天才出院了，現在因為右手只有拇指還在，日常生活及工作真的很不方便。

問3：發生職災後，當初公司的處理態度為何？有無申請到相關保險或補助？

答：老板將我緊急送醫後，有到醫院來慰問我，給了一點紅包，叫我好好休息，因為沒有勞保及團保的理賠，也不知道如何是好。這一點我也不怪老板，畢竟老板沒有申請商號的登記，加上未達5人，也沒辦法辦理勞保；也因為其實他有建議我加入工會，是我自己嫌麻煩，也沒有加入，能怪誰呢。現在因為沒有了右手的四指，要如何再回到豆漿店上班，其實是不太可能的，因為每件事都要用到手，沒有手指如何做包子、饅頭等的工作，所以我也不好意思再回去上班。當然也沒有獲得老板的職災補償，因為老板說那是你自己不小心造成的，能怪誰呢！至於勞保局的補助，我是沒有拿到，第一是因為沒有加保，我想當然沒有吧。第二，我是有請醫師開診斷證明書，想申請職災保護法上規定津貼補助，但是勞保局說並不符合職災的殘等，只認定是8等殘，不在規定的7等殘之內，所以也沒有任何的補助。難道要叫我

再把食指切斷，再去申請嗎，真的很不合情理。

問 4：你認為職業災害勞工保護法的補助，對你有何幫助？是否仍有不足處？

答：就這件事而言，完全沒有幫助到，職保法規定太嚴了，根本不符需求，建議能放寬規定。而且就規定來說，發生職業病或職業傷害，都是職業災害，是我們願意的嗎，那為什麼職業病就可以申請，而職災傷害限制只能是第 1 殘等至第 7 殘等才可以，道理何在，令人想不通。

訪談紀錄 4

受訪日期：2010 年 5 月 6 日

受訪人：d 君

受訪方式：電話訪問

問 1：請問你先生所任職的企業規模？年資？工作內容？有無加入勞工保險？

答：公司規模很大，承包的工程大大小小的不下幾十個，但因為我先生是小包所聘請的，所以他是常常在換工作，那裡有工作就往那一個工地包。沒有加入勞工保險。

問 2：請問你先生當時是如何發生職災？

答：96 年 7 月，工地進行灌漿，報告是說因為我先生站到大樓外側的施工架，因欄杆單側早已鬆脫，當時並沒有發現，以致於我先生在施工架踏板上失足墜落，事後經送醫，在加護病房急救，最後仍不治死亡。

問 3：發生職災後，當初公司的處理態度為何？有無申請到相關保險或補助？

答：公司及小包都有前來慰問，並給了一個紅包數萬元吧，並希望我們節哀順變，因為公司有幫他們投保團體保險，所以後來又拿了 20 萬元來給我們處理後事。之後公司就再也沒有出現過了，因為我先生沒有投

保，所以拿不到勞保局的死亡給付，至於你說的職保法的死亡補助，沒有去申請，根本沒有人告訴我們啊，那裡會知道政府會有補助。

問 4：你認為職業災害勞工保護法的補助，對你有何幫助？是否仍有不足處？

答：假如有這項福利的話，當然會去申請，不過我覺得太不公平了，事後公司及小包都不出面，我們也不知道要找誰負責賠償，因為我們也搞不清楚老板要算是誰，是建設公司還是小包，但是總要有人負責賠償吧。

#### 訪談紀錄 5

受訪日期：2010 年 5 月 6 日

受訪人：e 君

受訪方式：電話訪問

問 1：請問你先生所任職的企業規模？年資？工作內容？有無加入勞工保險？

答：我先生是自己開水電行做生意的，大概做了 20 多年，以前還有找學徒幫忙做，但是因為現行大型店家也加入從事水電維修的工作，所以生意不好做，所以之後就自己做了，並沒有請人幫忙。照道理是可以加入職業工會，但是生意差了之後，為了要節省開支，就退會了。

問 2：請問你先生當時是如何發生職災？

答：95 年間因為我先生是在六樓接分離式冷氣的冷媒管到主機，一時腳踩空，當時為了工作的方便及靈活性，沒有綁安全繩，我先生就掉到一樓，經過急救後，雖然救回一命，但也因此了植物人，24 小時需要人照顧。

問 3：發生職災後？有無申請到相關保險或補助？

答：因為職業工會已經退會了，所以也就沒有任何的勞保給付。好在我們



有買意外險，有獲得一筆理賠金 40 多萬元。至於勞保局的補助，因為我先生是很嚴重的第 1 等殘，有拿到一筆身體障害生活津貼按月給 6 仟元、看護補助按月給 8 千元，以及器具補助 1 萬元，買了一張氣墊床給他使用，可以讓他好睡一點，雖然不是全額補助，但是有補助還是有差。

問 4：你認為職業災害勞工保護法的補助，對你有何幫助？是否仍有不足處？

答：幫助很大，可以減輕我們負擔，否則真不知道要如何渡過這個難關。不過，在我先生發生職災之前，我們真的不知道有此項的補助服務，那是之後問在勞保局工作的親朋好友，才知道的，我相信很多發生職災的勞工朋友，一定不知道有這項的補助，尤其當他沒有勞保時，他根本不會想到勞保局有什麼可以服務的，所以一定要大力推一下。另外，只補助 3 年真的太短了，雖然短期之內，可以救急，但是 3 年之後，要如何呢，我自己也不知道，希望能夠延長一些，給我們一些方便。

## (二) 雇主部分

訪談紀錄 1

受訪日期：2010 年 4 月 30 日

受訪公司：F 股份有限公司

受訪人：f 君

受訪方式：電話訪問

問 1：請問公司員工總人數有多少人？你的職稱？任職年資？處理的人事業務範圍？

答：我們公司總人數約有 4,500 多人，北區、中區及東區均有工廠作業員，從事紡織業務。我目前是擔任總公司新埔廠人事處的副主任，從 92

年4月間到職迄今，約7年工作資歷。我的工作範圍為人事異動、考績作業、勞健保作業、退休資遣撫卹作業，以及上級長官交辦事項。

問2：請問公司所屬勞工如有發生職業災害時（職業傷害、職業病），是否有相關的處理流程？

答：公司若有員工發生職業災害，我們公司的標準作業流程為首先就當事人職災部分作處理（例如：送至醫院急診），第一時間通報安全環境室，安環室會到現場了解相關狀況（若有死亡或3人以上傷重者，則必須通報至勞委會北區勞動檢查所），發生職災單位則會填寫意外事故報告書，而安環室填寫職業災害報告書，並且就職災勞工會主動協助辦理相關保險給付，之後，所屬單位會針對事故發生原因提出改善方案，由安環室進行後續追蹤改善進度。

問3：公司實際上發生的案例？

答：最近發生的職災，就在4月份，公司因為要增產所以更改機器的設定及製程，以方便加速製造作業，勞工k君是一名工程師負責機械增設案，該案設計配置圖已經討論完畢，也確定了最後的設計及工作流程。事發當日k員至該處進行裝機前輸送機的高度量作業，於量測結束欲離開時遭運轉中的機械旋轉機突出處碰撞，於碰撞後k員臀部再往前撞擊輸送機，造成該名員工骨盆骨折情形。

事故發生原因分析：(1) 直接原因：當事人遭運轉中的機械突出處撞傷。(2) 間接原因有兩大類：A. 不安全的行為：當事人未經許可任意進入機械設備運轉區。以及未遵守安全衛生工作守則規定。B. 不安全的環境：機械設備運轉作業區、該機械設備運轉作業區之隔離管制機制失效、該作業區警告標示不明顯。

經深入分析後，發現的基本原因：勞工對現場的危害因素認知不足、勞工未遵守安全作業標準及安衛守則作業、主管人員於現場巡視及監督勞工作業發現不安全行為或不安全環境時，並未加以制沖、機械設備運轉作業區未實施有效管制。

目前 K 員的情形：A. 經醫院照攝結果為左側骨盆閉鎖性骨折，右側骨盆恥骨裂傷。B. 身體移動時有血尿情形，已安排膀胱攝影，檢查結果為無異常。C. 經主治醫師診斷為不須手術及藥物治療，已自行出院回家療養，該骨折處自行復原。

問 4：關於勞工保險上的給付，以及職業災害勞工保護法上的職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、器具補助、看護補助、死亡家屬補助，貴公司是否會介入協助其申請？

答：發生職災時，公司會協助申請職災門診單、住院申請書、傷給給付及失能給付、職保法上的生活津貼、看護補助等各類型的保險或津貼等等，若是當人沒有特別要求，我們不會介入申請。

問 5：承上題，你認為向勞保局檢附的申請文件或處理流程便民嗎？有無再行改善的空間？你認為這些補助種類或金額，對於勞工實際上的受益程度為何？

答：基本上要是有關證明文件的話，勞保局在收件後，大約兩個星期內就會給付核發，不過有遇過在幫同事辦理失能給付時，當事人已有殘障手冊及殘廢診斷證明書，但是勞保局堅持要當事人提供最初的醫生診斷證明及 X 光片，因為當事人無法提供（事隔多年，且也找到當年幫他看診的醫生），所以勞保局最後核定不給付。

目前的勞保及職保法的給付，給付種類應該是足夠的，至於金額方面並沒有人會嫌錢太多的。

## 訪談紀錄 2

受訪日期：2010 年 4 月 30 日

受訪公司：G 有限公司

受訪人：g 君

受訪方式：電話訪問

問 1：請問公司員工總人數有多少人？請問你的職稱？任職年資？處理的

人事業務範圍？

答：我們公司總人數約有 2 百多人，從事醫療消耗品的生產業務。我是公司人事室的管理師，擔任此一工作已有 3 年多的時間。主要的業務範圍為處理：員工關係、勞資爭議、勞健保業務、全公司的 SOP 委員會、員工新進及離職的處理、門禁管制等相關人事業務。

問 2：請問公司所屬勞工如有發生職業災害時（職業傷害、職業病），是否有相關的處理流程？

答：一般在處理上，會先由勞務課介入，作初步的認定是否為職災，如認定是的話，比較沒有問題。再由人事室為其辦理公傷病假、代為填寫職災門診單、處理請假期間的薪資問題，再做後續的追蹤，直到該名勞工返回工作場所為止。如果期間有任何須要公司人事協助的部分，也會盡力處理，除非真的不是我們可以協助的範圍。那如果我們初步認定根本不是執行職務所致者，看勞工願不願意協商，如果不願意的話，我們會將全案或由勞工向勞保局提出請求認定的意思表示，如果最終結果，勞保局認為是職業災害，我們便會更改一開始的決定，變更為職業災害，其實就公司的立場來看，並不會占員工的便宜，因為有時候在職業災害，尤其是職業病的認定，自身能力真的無法從事專業的鑑定，就會全部聽從勞保局的判斷，因為我們會覺得與其跟勞工爭執，倒不如聽從第三人即勞保局的判定，減少公司的勞資爭議，其實可以維護公司的外在形象外，也可以使內部員工對公司有一定的向心力，我想更可以使公司的生產力邁入正軌。除非經由勞保局的認定，也覺得不應該認定是職業災害，不管是職業傷害或者職業病時，我們公司才會堅持認定不是職業災害，此時有必要狀況下，會跟勞工先行協議，假如員工要求太過分的話，我們不會讓勞工予取予求的。



問 3：公司實際上發生的案例？

答：我們曾有貨運司機的員工○君，因為長期搬運貨物上下車，以致於腰椎椎間盤突出的例子，勞工要求我們認定為職業病，但我們認定茲事體大，因為公司的貨運司機計有 10 多人，假如認定是的話，便會衍生勞動基準法第五十九條的職業補償，因為不會輕易應允。況且，勞保局一開始的核定，也認定不可能是職業災害，應為自身的舊疾復發，只不過恰巧在工作時間因疼痛難耐，而送醫治療。而該次的搬運事故，只不過是最後的一根導火線而已。不過，很奇怪的是，勞工因為不服勞保局的原核定，向勞保局監理委員會審請審議，竟然被撤銷了，理由是要求勞保局要重新審查，並且要求要調取相關病歷資料及研究其病史，才能確定病因。最後結果竟然是大翻盤，勞保局改核了，認定勞工為職業病，我們在不得已的狀況之下只好勉為同意認定其為職業病，所衍生的勞基法第五十九條的職災補償，也依照法律規定給予，儘量大事化小，小事化無，以維勞資間的和諧。

另外，尚有一名廚房清潔工，在清潔的過程之中，因為地上濕滑，在工作中行進滑倒，頭碰到機器的尖銳物，卻不幸造成頭蓋骨裂掉，流很不少的血，緊急送到台大急診，動了手術，事後聽從醫師的建議休養了半年，我們一概從善如流，幫他申請相關的勞保給付。

問 4：關於勞工保險上的給付，以及職業災害勞工保護法上的職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、器具補助、看護補助、死亡家屬補助，貴公司是否會介入協助其申請？

答：我們的勞工一開始進入公司面試時，如事後錄取，就會要求員工要備妥相關人事資料，以利報到的當天，可以完成加保的手續，不致發生報到當日未加保的情形，這一點我們是非常要求的，寧可晚報到一天，也會要求其完成全部的手續，再來上班。因此關於發生職災的勞工，我們會協助其勞保給付的手續。不過職保法的相關補助，申請的勞工很少哩，因為我們人事室對於這個法規，其實也不熟，同時我們



也沒有相關的表格可以讓勞工填的。而且，看它的要件是勞工於申請相關勞保給付後再來申請，有時候是勞工忘記了，因為那段時間根本是勞工還在休養期間，根本不會去注意這項津貼，而有時候，我們看到勞工已經回來上班了，也未注意到這個津貼，或者不想動用到這個保險資源，反正人回來上班就好了。

問 5：承上題，你認為向勞保局檢附的申請文件或處理流程便民嗎？有無再行改善的空間？你認為這些補助種類或金額，對於勞工實際上的受益程度為何？

答：就勞保給付來說，申請文件或處理流程，都還算好的。只是很奇怪的是，相關申請文件，一定要勞工蓋章才算，親自簽名也會遭到退件，蓋章的目的，不就是要證明是員工親自提出的嗎，難道簽名不算嗎？況且，文件都是經由公司送件，已經由公司初步認定，也不行，這是一點擾民、不便民。

至於補助種類或是金額，是希望能再放寬，因為勞保的給付，其實是不算多的，如果全家只賴他一人工作的話，雖然職災部分，公司會給予補償，勞保局也會給，不過有時候醫療的自負額太多的過，也會吃不消。再來，職保法對於職災家屬的子女照顧這一面向，是沒有提及的，是否有可能給予一些補助，因為發生職災，也不是勞工願意的，如果只是可以辦理子女助學貸款，那只不過是將問題延後而已，並沒有解決職災勞工的家庭問題。

訪談紀錄 3

受訪日期：2010 年 5 月 2 日

受訪商號：H 商號

受訪人：h 君

受訪方式：電話訪問

問 1：請問你的職稱？任職年資？處理的人事業務範圍？

答：我是公司負責人，公司自 91 年間成立迄今，已經 8 年了，主要是從事冷凍水餃的製造與買賣，公司全部的業務都由我和我太太包辦行政業務，例如：會計、出納及人事等，員工只有 8 名，大多是親朋好友，負責原料進貨、機器包裝及送貨等工作，另外為了擴展市場，最近我們還透過網路販賣，希望生意可以好一點。至於勞保部分，並沒有投保，主要是為了要節省人事成本，而且員工都是親朋好友，他們不會跟我計較有無勞保，有些人會主動加入工會，有些則自己處理，我們是不介入的。

問 2：請問公司所屬勞工如有發生職業災害時（職業傷害、職業病），是否有相關的處理流程？

答：就是送醫治療，再包一個紅包給他壓壓驚。之後好了，再請他回公司上班，繼續之前的工作，如果真的無法勝任的話，我們會請他離職，以免妨礙公司業務的運作，一般而言，都會自動請辭比較多，不會有勞資爭議的發生，因為畢竟我們比較像家族企業的經營模式。

問 3：公司實際上發生的案例？

答：最近有一件 99 年 1 月份，就是我公司的員工送貨到店家，快到桃園中壢的時候發生嚴重車禍，好像是為了閃避一名路人，導致車子撞到另一輛小客車，因為對方超速行駛，所以兩個人都非常的嚴重，被害人因此死掉。我的員工也因此右大腿截肢，目前在家修養。而我也為他賠了不少錢，除了車子損傷需要修理外、對方家屬大開口要求 500 萬元的求償，事後以 150 萬達成和解。

問 4：關於勞工保險上的給付，以及職業災害勞工保護法上的職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、器具補助、看護補助等相關補助，貴公司是否會介入協助其申請？

答：有給他一筆安家費 30 萬元。另外，因為他本身沒有加保，所以沒有勞保的問題。職保法的津貼申請，這件事我並不清楚，可能他自己

有去申請吧，因為公司行政業務只有我跟我太太負責，所以我也不清楚，勞保局好像也沒有宣導，假如有此筆補助的話，我會趕快叫他去申請，以免錯過時機。

問 5：承上題，你認為向勞保局檢附的申請文件或處理流程便民嗎？有無再行改善的空間？你認為這些補助種類或金額，對於勞工實際上的受益程度為何？

答：應該政府要主動通知吧，不然我們都不太清楚，補助種類及金額當然是越多越好，這對勞工是有幫助的。

### (三)行政機關部分

訪談紀錄 1

受訪日期：2010 年 4 月 13 日

受訪機關：行政院勞工委員會

受訪人：i 君

問 1：職業災害勞工保護法上的立法過程為何？

答：其實這個法案是比較特別的，是由民間團體首先提出的，最初草案是「工作傷害受害人協會」與「工人立法行動委員會」經過三年多討論後，在 1998 年 8 月草擬完成，然後透過立法委員鄭龍水等人提案。同時於 2000 年 6 月與行政院版、江綺雯版等併案審查。立法院等三委員會於 2000 年 7 月 19 日將草案審查完竣，2001 年 10 月 11 日經立法院三讀通過，總統於 2001 年 10 月 31 日公布，於 2002 年 4 月 28 日正式施行，其立法過程是相當漫長的。

問 2：職業災害勞工保護法，算是保險嗎？

答：職保法的各項津貼、補助，稽其立法意旨乃為了周延遭遇職業災害之勞工及其家屬生活保障。補助已加保遭遇職災勞工之經費來源，是由

職災保險收支結餘提撥；而未加保遭遇職災勞工的經費，則是由政府編列預算支應。該法各項津貼、補助，為勞工保險職業災害之附加、補充性質，其性質較屬於福利性、各項津貼、補助條件及標準皆採授權訂定，並非屬於公法上的保險事件。

從該法第六條及第九條規定，補助對象均為未加保勞工遭遇職業災害，核與勞工保險所稱之保險事故無涉。至於第八條（津貼補助）及第三十條（續保保費之補助）規定，其所遭遇職業災害與勞工保險一致，為一勞工保險職業災害之附加、補充性質。

問 2：勞工因職災致死或者殘廢時，依第三十四條規定是可以處以補助金額之相同額度罰鍰，其立法上為何不採用代位求償方式行之？

答：其實從職業災害勞工保護法第三十四條規定，針對未加保勞工的部分，勞保局核付死亡補助或殘廢補助，依法可以處以同額度的罰鍰，是有點類似代位求償的原理，雖然代位求償與處以同額的罰鍰，在理論上可能是不一樣的，將來修法的走向，也還沒有確定要採用那一種模式。

## 訪談紀錄 2

受訪日期：2008 年 10 月 1 日、2009 年 12 月 10 日、2010 年 4 月 15 日

受訪機關：勞工保險局職業災害勞工保護室

受訪人：j1 君及 j2 君

問 1：貴局職業災害保護室，目前編制為何？業務分工為何？

答：(一)本職業災害保護室計有人員 18 名，構成員為專門委員 1 人，生活津貼補助組含組長在內 8 人，負責職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、職業訓練生活津貼、看護補助、家屬補助及未加保受僱勞工之殘廢補助與死亡補助之審核業務。另外設有輔助設施補助組，含組長在內 7 人，主要是負責器具補助、輔助設施補助、

職業災害預防及職業災害勞工重建補助之審核等業務。另外設有工友 1 人。該名工友另兼積欠工資墊償室的業務在案。

(二)內容分為職災勞工補助、職業災害預防補助、職業災害勞工職業重建補助、補助設施補助等 4 個部分，分述如下：

1. 職災勞工補助：職災勞工補助係直接補助提供職災工或其家屬，不論有沒有參加勞保，均可以申請職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、職業訓練生活津貼、看護補助、器具補助及家屬補助等六項補助。另外，未參加勞保的受僱勞工因職業災害死亡或重殘者，雇主未依勞動基準法給予補償時，可另申請殘廢補助及死亡補助。又參加勞保之勞工於職災醫療期間終止勞動契約並退保者，得申請自願繼續參加勞保，並由專款補助其續保期間之保險費 50%~80%。
2. 職業災害預防補助：職業災害預防補助係由事業單位、職訓機構或相關團體，按規定期間（即每年 2 月及 7 月底）擬訂計畫需求書，向本局提出申請，由委員會審查及勞保監理會審議通過後補助，其範圍乃是關於職業災害之研究、職業疾病之防治、職業疾病醫師及職業衛生護理人員之培訓、安全衛生設施之改善與管理制度之建立及機械本質安全化之推動、勞工安全衛生之教育訓練、勞工安全衛生之宣導及其他預防之研究。
3. 職業災害勞工職業重建補助：職業災害勞工職業重建係由事業單位、機構、學校或相關團體按規定期間（即每年 2 月及 7 月底）擬訂計畫需求書，向本局提出申請，由委員會審查及勞保監理會審議通過後補助，其範圍有心理輔導及社會適應、工作能力評估及強化、職務再設計、職業輔導評量、職業訓練、就業服務、追蹤及輔導再就業。
4. 補助設施補助：補助設施補助係補助事業單位僱用職災勞工而須提供從事工作必要補助設施之費用。



問 2：貴局在審查職災補助案件之工作流程為何？

答：本局從勞工有申請書郵寄過來後，先由秘書室文書科收件（總共設有 3 款申請書-1. 職災勞工職業疾病生活津貼/身體障害生活津貼/看護補助申請書。2. 職災勞工殘廢補助/死亡補助/家屬補助申請書。3. 職災勞工職業訓練生活津貼申請書。該申請書可區別為 8 種補助項目及 13 類統計項目），再移由承辦科別辦理初批、線上受理，初審時先視有無缺件，是否必須加以查證，例如：交本局各辦事處查辦、函調申請人就診醫院之相關病歷、申請人必須補件，則限期補正、醫理部分則送本局特約專科醫師審查，再經過複核後，決定補不補助。如不補助的話，則函復申請人，列印不補助清單後歸檔。如經複核後，符合申請要件，予以補助，列印複核清單，經整理複合清單併原申請書件，交由給付處出納再次確認金額，由給付處帳務科製票後核付，並將申請書件歸檔，同時另轉交金融機構轉帳入申請人帳戶，即行結案。如於給付處出納科確認、帳務科製票期間，如生有爭議，均得暫時止付，再作審核流程。（詳如附件一生活津貼或補助作業流程圖）

問 3：如非勞工或其家屬主動申領相關補助，貴局是否有其他管道可以知悉？主動進行協助？

答：目前本局職災保護室的申請案件，大多由勞委會各區勞動檢查所移案、勞保局，如已加入勞保者發生職業災害時，則另有重大工安的通報系統可以知悉。再來就是本局各辦事處也會將各個申請書件轉交本室辦理後續的補助業務。至於由鄉鎮市公所移轉過來的案子，則是少見。當然本局如發現具體個案時，則會主動通知相關人員來本局申請補助。

問 4：已加保勞工於申請勞保給付時，可否同時送件要求職保法的生活津貼給付？

答：實務上作業並無不可，重點在於勞工申請給付，會先由給付處去認定其殘廢等級，認定完畢後電腦上自然會有記錄，此時我們就可以辦理

後續的津貼給付事宜。

問 5：貴局給付處在認定已加保勞工之殘廢等級後，是否會將符合職災勞工保護法之津貼等級，移由職災保護室主動通知相關人等？

答：會的，我們一直在做這樣的工作，只要給付處有名單給我們，會寄發通知職災勞工來申請相關的生活津貼，而且回來申請的大概有七、八成以上。

問 6 貴局有關職業災害之認定，有何機制？標準為何？還是由職災保護室是單獨認定嗎？

答：本局有關職業災害的認定，主要是分二大類，(1)如已投保的勞工發生職災欲申請相關給付時，則由給付處認定。也就是認定是否為職業傷害、職業病，給付處會依個案之具體情況判斷，如個案事實不明，除會依申請人所主張之事實，交由本局各辦事處先行查證，再將結果回報本局，由本局給付處移給專科醫師提供醫理見解，供本局人員進行確認。(2)如未投保的勞工發生職災，則是由本室承辦人員依法判斷。

問 7：第六條規定：「未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞動基準法規定予以補償時…」，在實務上有去區別「未加入勞工保險者」之類別嗎？例如：(1)依法應加入而未加入者？無一定雇主之自營作業者、外籍勞工？(2)依法得無須加入者？受僱勞工為 5 人以下者。(3)依法不得加入者？

答：實務上不會去區分，因為法令上根本沒有區別的必要，只要未加保勞工發生職災，雇主未依勞基法給予補償就可以了。

問 8：第六條規定：「未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞動基準法規定予以補償時…」，是否有限制必須適用勞動基準法之事業單位，才有適用嗎？而勞工如以民事途徑向雇主流償，其賠償金額是否算在第六條之抵充範圍之內？

答：因為法令上並沒有限制必須適用勞動基準法的事業單位，因此我們在

審查過程中也不會去注意到。至於民事賠償金額應該不在抵充之例，因為依據勞動基準法第五十九條但書規定，係抵充補償金額的部分，與民事上損害賠償係屬二事，應屬無涉，此一部分在職災勞工保護上第六條第二項已有明文規定，勞保局要扣除的是雇主的補償金額，至於如係第三人的賠償更不用說了，不在扣除之例，應無疑義。

問 9：第九條之適用對象，依細則第十五條規定，係指實際從事勞動之受僱或自營作業者之勞工，如發生職災死亡或殘廢時，為何與第六條的適用對象，會有所不同，為何？

答：法規上作此區分，應係未加保勞工的死亡補助或殘廢（失能）補助，在立法設計上雇主要先負勞基法第五十九條規定的責任，餘額不足處，再由勞保局負擔。至於同法第九條的補助，雖係未加保勞工仍得享有，惟為了照顧無一定雇主或自營作業者也可以申請補助，因此要件上並未嚴格限制。至於詳細立法政策，問一下勞委會可能會比較清楚。

問 10：勞工因職災致死或者殘廢時，依第 34 條規定貴局是可以處以補助金額之相同額度罰鍰，其立法上為何不採用代位求償方式行之？

答：因為本室主要是業務執行單位，法律規定要如何辦理，基於依法行政原則，職業災害勞工保護法第三十四條規定係處以罰鍰，與代位求償的法律性質稍有不同，本室自依法為之。至於學理上的討論，比較沒有涉及。這個問題，要請教勞委會業務單位可能會比較清楚一些。

問 11：職災保護法之相關補助，為何沒有請求權時效的規定？那麼請求權時效應該多久？

答：一般勞工如發生職業災害，當然在他審定成殘、或者死亡後的一段時間內，家屬通常會馬上來申請，比較不會有罹於消滅時效的問題發生。這個問題假如會發生的話，可能是在外籍勞工的身上，因為職保法的勞工並沒有區別國籍，只要在我國境內受僱發生職災，即有適用。可能會因為外籍勞工發生職災致死、殘廢時，因家屬在國外可能

短時間內無法來台處理治喪事宜，或者有可能外勞不懂得權益的維護，以致於沒有提出申請案。而如果是其他的生活津貼的申請則相對來說顯不可能，因為可能發生職業災害後，外籍勞工因為無法工作，可能就會被轉出、回國休養去了。

第二個問題，職保法雖無明文規定，但是如果依據行政程序法第一百三十一條的規定，請求權時效為5年，應該也是有適用的餘地。

問 12：自實施職保法以來，各類案件申請補助是那一類型或那一行業勞工申請補助案件最多？

答：關於各類案件申請補助。第一大類區分有無加入勞工保險。第二大類，則以法律規定的補助類型，即職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、職業訓練生活津貼、看護補助、器具補助、家屬補助、退保後職業疾病生活津貼、續保保費補助及職災預防與職災勞工重建等項目，作一分類。至於那一行業勞工申請最多，本室並沒有作此一區分方式

問 13：有關職災保護的業務內容，有一項是職災勞工家屬死亡補助 10 萬元，請問審核流程為何？

答：依法令規定，要因為職災勞工死亡，遺有受其扶養之配偶、子女或父母。因職災勞工死亡，導致家庭生活困難者。要檢具死亡診斷書、除戶的戶籍謄本、早期是要由里長開具清寒證明，後來就取消了，所以不用再檢附。只要前二項文件，資料齊全、審核無誤就核發。

問 14：請問貴室在審核相關的業務時，是否會去勾稽申請人在其他政府機關所請領的相關生活補助？

答：不會，因為法令並沒有賦予我們，可以去勾稽其他社會福利機關的申請人案件，而言也沒有去排除申請人如有申請其他的津貼就不能來申請，只有在器具補助、看護補助等，因為法令規定，他如果去申請其他機關的，就不能來申請我們的補助。我們才會請申請人要寫切結書，避免發生重複申請補助，而其他申請要件是沒有的。因此不會去勾稽。



問 15：勞工保險條例於 98 年 1 月 1 日失能一次金改採年金化之後，對於職保法的業務，有何影響？

答：這個問題，其實經建會一直有在討論，很多的福利或津貼設計年金化後，有無整合之必要，否則像身障者的生活津貼、勞工保險失能年金及職保法的生活津貼，如發生在一名職災勞工的身上，同時就政府各機關領取不少金錢，究有無必要或製造困擾，或許真的有整合的必要。

### 訪談紀錄 3

受訪日期：2010 年 10 月 13 日

受訪機關：勞工保險局 k 縣辦事處

受訪人：k 君

受訪方式：面談

問 1：請問你的職稱？任職單位？處理的業務範圍？

答：我是服務於勞工保險局○縣辦事處，負責的業務是全縣境內的勞工保險的承保、給付、勞退、投保資料的查詢及勞保法令的諮詢等相關案件，只要是向勞工保險局提出申請給付等的業務，本辦事處均可以代為轉呈、另外就是勞保局交辦的查察業務。

問 2：就職災保護補助的申請這個業務的處理流程為何？流程有無簡化、便民的可能性？

答：就職保案件的申請，其實它的流程與一般給付案件，並無不同。重點在於如果勞工如為加入勞保者，它的申請文件會比較齊全，因為公司或者職業工會會先經過初步的審核，再送到辦事處或勞保局。而如果是未加保者，如自營作業者發生職災的話，缺件會較容易發生。再來就是職災的認定問題，各辦事處是無法去作初步的分辨，主要是因為權責在勞保局職災保護室這邊，除非職保室交辦下來要去作業務訪查，不過查完後，還是要送回職保室由承辦人去做認定。我們基本上



只是做文件上的形式審核，如有缺件，會請民眾補件，但是如果民眾堅持要送件的話，我們還是會收件轉到勞保局去作審核。例如：依據職保法的規定，加入勞保的勞工發生職災要申請生活津貼，是要先申請勞保給付完畢後，才可以再提出申請，但如果勞工同時提出的話，我們會告以法令規定，但如果勞工堅持要送的話，還是一樣轉由勞保局做審核。

問 3：就職災保護補助的申請，如有加入勞保者，必須以先申請勞保相關給付後，才能申請職保補助，你認為有無必要性？

答：我認為是有其必要的，因為勞保是一種社會保險，申請過勞保相關給付後，如確有必要，且符合相關職保法的要件，才可以提出。因為職保法是一種補充性的津貼，必俟勞保給付申請完畢後提出，才會符合此一立法目的。又基於社會保險不重複申請原則。

問 4：有關職災勞工保護法之案件的來源為何？

答：最常見的是來自勞工的主動申請案、勞保局來文主動要我們介入去瞭解的案子、也有可能是因為媒體的報導，我們才知悉的也有，不過不常見就是了。但是地方鄉鎮公所來文要求協助的，就未曾見過了。這個問題我認為主要是因為鄉鎮公所的人員對於勞工保險局的業務，並不熟悉，他們主要的窗口，是與縣市政府社會局聯繫的較多。雖然我們各辦事處會做勞保業務的宣導會，但都是對投保單位公司行號的居多，不對公務人員做宣導。此外，如國民年金的申請案件，如申請人係發生死亡、殘廢的案件，基於保國保是沒有工作的一群，如申請書上填寫是因工作因素所致者，勞保局也會交辦下來去瞭解實情為何。

問 5：就職災保護補助的申請，未加保勞工發生職災（死亡、殘廢），係以最低投保薪資申請，但如以實際薪資換算分級表上的級距，你認為在執行上有無困難？

答：困難大概會是在查證資料部分，但最大的是預算能否支應，因為既然屬於未加保的勞工，就有可能會有以少報多來申請相關補助的問題。

訪談紀錄 4

受訪日期：2010 年 4 月 12 日

受訪機關：L 縣政府

受訪人：I 君

受訪方式：電話訪問

問 1：請問你的職稱？任職單位？處理的業務範圍？

答：我的職稱是職災個案管理員，目前任職於○縣政府勞工局身障輔導科，工作經歷已有 2 年多，本局目前配置的人力負責此項業務，計有 4 名，預算是由行政院勞工委員會補助，主要的處理業務為職災者的協助。1. 職業災害勞工主動服務計畫(勞委會)2. 職災慰助金(本局)3. 職訓補助(本局) 4. 職災致殘勞工重回職場計畫(職訓局)

希望藉由支持陪伴及深度個案管理服務，保障職災勞工權益，協助職災勞工家庭度過困境、重返職場。不過每個縣市政府的工作情況稍有不同。依據行政院勞工委員會頒布的「職業災害勞工個案主動服務計畫」該計畫主要的工作內容有(1)受理職業災害個案求助及權益諮詢。(2)主動接觸及聯繫關懷勞保職災傷病、殘廢及死亡給付個案。(3)透過轄區內醫療院所及工會等單位，主動發掘職災個案來源。(4)整合轄區內政府及民間資源，提供個案管理服務，包括：提供職災勞工心理支持及社會適應、協助請領勞保相關給付或津貼，協助轉介並追蹤醫療職能復健、勞資爭議協處、法律協助、職業重建及福利資源等機構。(5)依規定填報各項服務情形於「全國勞工行政資訊整合應用系統」。(6)協助辦理勞工福利服務事宜。(7)其他有關本計畫相關行政事務及配合事項。

問 2：請問你擔任職災個案管理員，有關職災個案的來源有那些？處理的流程、期程？

答：個案的來源主要大宗是從勞委會各區勞動檢查所、勞保局提供職災傷

病、殘廢死亡名冊、各醫院職業災害通報轉介、本府相關宣導會，也有縣市消防局轉介來的，另外也有雇主或勞工主動求助申請的，每個個案的處理流程少的有 4-5 個月，亦有長達 1 年者，亦看個案的難易度不同，會影響到結案的速度。甚至也有結案後，又轉介回來尋求協助的。

另外身障者的協助方面，另有「身障者居家值機實驗計畫」，該計畫是讓中重度以上的身心障礙者，透過電信科技、電腦網路及軟硬體設施的結合，在家中值機客服的工作、暨聯結相關的社會資源，讓身障獲得一些資源上的協助等。

問 3：一個月約要處理多少個案？發生職災的類型最多的那一職業者？（受僱者多？自營作業者多？）

答：每個月從勞保局函轉來的名單大約有 300-400 件，我們會看個案的立即性、急迫性與否，分別處理。而且我們也配置有志工幫忙處理，一開始我們會先寄職災關懷問卷給勞工本人，由職災勞工來勾選何者問題，是最需要去協助的，我們就依其需要，去協助他們。至於發生職災的類型，我們並不會去區分受僱者或者是自營作業者，因為對我們來說是一樣的，都是需要協助的勞工，只是問題的嚴重性與否而已。

問 4：發生職災的勞工最需要協助的是那一部分？（勞資爭議解決？勞基法補償？勞保給付？職保法的補助？職業重建？）

答：從初期的勞資爭議、勞基法的補償或者職災保護法的補助，以及職災末期的職業重建，其實每個勞工都是非常關心的。因為我們的來源大宗都是從勞保局轉介來的，所以通常會是已申請過勞保給付的個案，我們再來配合他們的需要來幫忙。

問 5：就職保法申請補助類型，職災勞工知悉否？是否會主動告知相關權益？

答：只要是勞保局轉介來的，他們大多知道會有職災勞工保護法的補助，所以只要有符合資格，他們就會提出申請。依照我個人的承辦的經驗

來看，只有少數人不知道有職保法的補助可以申請，當我們遇到此種情況，我們會適時的告訴他們，然後再由他們自己提出。

#### 訪談紀錄 5

受訪日期：2010 年 4 月 15 日

受訪機關：M 縣政府

受訪人：m 君

受訪方式：面談

問 1：請問你的職稱？任職單位？處理的業務範圍？

答：我是擔任職災個案管員，任職於○縣政府勞工處勞工行政科，業務範圍主要分為 1. 職災勞工的諮詢。2. 職災勞工的個案管理，而且是以家庭成員為單位，不單以職災勞工本身為主，例如：老人長照、喘息服務、兒虐、外籍配偶、職災勞工子女的教育問題、生活上的協助，這一個部分主要權責是在教育部、各個學校也可以協助處理。另外還可以運用地檢署的緩處分金協助職災勞工。3. 職災勞工本身的勞資爭議。4. 提供法律上的協助，例如：法律扶助、協處等服務，將社會福利做全方位的整合。

問 2：請問你擔任職災個案管理員，有關職災個案的來源有那些？處理的流程、期程？

答：主要來源是 1. 每個月勞保局送來的名冊。2. 機關內部如勞資爭議科的案源。3. 醫院也是會有函送的名單。4. 勞工主動前來協助的。5. 本處主動發掘的，例如：辦理大型活動，也會做業務宣導。6. 勞檢所做的職災通報。7. 鄉鎮公所也曾通報有疑似的職災個案。

每個案子經瞭解後，依照他需要的服務，做最妥善的處理。有些只需要口頭上的關懷等短暫的服務，即可結束。至於需要多重的協助時，就會開案，進行一連串的深入服務。所以每個案子的處理均不相同，



少則 1 個月，多則 1 年以上都有。

問 3：一個月約要處理多少個案？發生職災的類型最多的那一職業者？（受僱者多？自營作業者多？）

答：每個月的名單大約有幾十個左右，換算起來 1 年約有上百個案，不過實際上要開案的並不多。發生職災的類型，大多還是以傳統產業、勞力密集的較多。

問 4：發生職災的勞工最需要協助的是那一部分？（勞資爭議解決？勞基法補償？勞保給付？職保法的補助？職業重建？）

答：勞工一開始最需要立即解決他的難題，當然是以勞基法上的補償，以及勞保給付最可以立刻消除一些經濟上的問題。等一段時間後，會勞資爭議開始跑出來，因為職災勞工的身體慢慢好轉後，會向雇主請求勞基法的職災補償、公傷病假的休養，當然此時糾紛會衍生出來。至於未投保勞工如發生職災的話，還是勞資爭議的協助，佔最大宗，還是透過法律扶助基金會的協助，與雇主打官司，也不少。

另外針對協助的部分，也要看勞工的教育程度而定，如果教育程度較低、不會使用電腦的，我們通常會幫他們準備申請的相關表格，詳細的告知，有時候，也會主動聯絡勞保局辦事處，請他們做後續勞保申請的服務，也是不少的。如知識水準較高者，通常告知法令規定、聯絡電話，就夠了，所以也要看案主需要服務到什麼程度而定。

問 5：就職保法申請補助類型，職災勞工知悉否？是否會主動告知相關權益？

答：職災勞工並不那麼清楚。當我們知道他的困難後，會主動告知他們，可能勞保局在宣導上做的不夠，需要加強。

問 6：其他意見要表達的？

答：其實個管員的工作量是非常重的，而且除了耐心、熱心助人之外，就是專業度要夠，因為他要為職災勞工找尋全方位的出路。有勞政、社政、教育、法律及經濟層面等相關因素要去考量。同時，職災勞工的



身心，也要格外重視，以避免因為一時情緒低落，而發生自殺的缺憾。

## 訪談紀錄 6

受訪日期：2010 年 4 月 13 日

受訪機關：N 縣政府

受訪人：n 君

受訪方式：面談

問 1：請問你的職稱？任職單位？處理的業務範圍？

答：我是任職於○縣政府勞工局的勞工服務科，擔任職災個案管理員，本處只編有一位個管員，我目前已工作了 1 年半多，主要處理的業務是職災勞工的慰助及訪問。其次，就是罹災後的補償協助。而本項主要可以分為 1. 勞資爭議的處理。2. 急難救助金的發放。3. 勞工保險的給付。4. 法律上的協助，例如：法院訴訟的協助，本項我們會移請財團法人法律扶助基金會辦理。5. 公安的發生，如有職災勞工不知勞動法令上的權益，我們會適時的做法令上的宣導。

問 2：請問你擔任職災個案管理員，有關職災個案的來源有那些？處理的流程、期程？

答：個案的來源主要是勞保局每半個月都會移給我們縣政府勞工名冊，主要是當勞工有發生職災，因而請領傷病、失能及死亡給付者的名冊。再來，就是勞委會勞動檢查所如接獲通報如事業單位發生職災，生有 1 名勞工死亡、3 名勞工受傷時，也會知會我們。此外，我們也會與本縣的醫院主動建立通報系統，當有病患是因為職業災害就醫時，醫院就是通報我們知道。再來，就是職災勞工主動到勞動處尋求協助的，此時我們個管員也會知道，要接手處理後續事宜。另外，我們每年也會編列預算，印製一些宣導海報，貼在顯眼地方，供民眾知悉。至於其他的機關主動轉介的，則是沒有遇過，例如：社政單位社會局

處。再來，比較特別的是，有關職災外籍配偶的部分，他們有比較特別管道，就是各縣市設有外籍配偶家庭服務中心，主要針對外配的部分，進行比較全面性的服務，例如：外籍配偶個案管理、家庭訪視、資源轉介等相關工作。

在處理流程部分，會因為個案需要協助的不同，也就是簡易、繁雜的不同，每個個案會花的時間也會不一樣，未可一概而論。就傷病者而言，主要會著重在勞保給付、勞資爭議的解決方面。

問 3：一個月約要處理多少個案？發生職災的類型最多的那一職業者？（受僱者多？自營作業者多？）

答：因為主要的案源是來自於勞保局的名冊，記得上個月轉介來的個案，例如：上個月轉介來的傷病者大約 30 件、失能者約 4 件及死亡者約 1-2 件，這樣算起來，大約一年約有傷病者 550 件左右、失能者約 70-80 件，以及死亡者約 30 件個案。當然每件的難易程度不同，會視問題的徵結點何在去評估，確立開案的目標。

至於發生職災的類型，本處並沒有相關的統計。

問 4：發生職災的勞工最需要協助的是那一部分？（勞資爭議解決？勞基法補償？勞保給付？職保法的補助？職業重建？）

答：大部分是勞基法的補償及勞保給付是佔大宗的。至於職業重建的部分，因為我們規定的接案條件必須是具有身障手冊的勞工，這一個層面我們會先過濾，如未領有身障手冊者，來申請職業重建，我們會拒絕，不過會轉往可以輔導的相關機關。至於未投保勞工，對是家屬補助這一方面，是關注最多的。不過通常都是我們告知他們才知道有此補助。

問 5：就職保法申請補助類型，職災勞工知悉否？是否會主動告知相關權益？

答：就本縣的狀況來說，大多數的勞工都不知情，所以當我們瞭解時，會主動告知該項資訊予勞工。其實城鄉差距真的蠻大的，因為○縣的勞

工都是基層勞工、自營作業者較多，就知識的接受度來說是比較不足的、教育水準也跟城市的勞工是有差距的。所以中央與地方都會適時的宣導相關法令規定，但是當你沒有遇到時，根本不會去注意到相關的規定如何，當遇到了才會求助機關協助解決。

問 6：有無特殊的個案，可以分享的？

答：有一件個案是結案後，又再開案的。因為職災死亡的是先生，而他的外籍配偶因為逾期居留後，遭限制入境的問題，透過管道找我們協助，要求能申請入境、延長居留。那我們協助此一個案的部分是逾期居留的問題，後來我們是幫他解決了，但之後他又要求希望可以拿到中華民國的身分證，因為這個請求，已涉及移民法、國籍法的問題，除了不在我們的權責範圍內，更重要的是已超出我們的評估，並非是職災個案管理員的職責，當然就是不予受理。其實還有一個問題就是外國籍人士常常因為資訊的缺乏，有時候會受到一些偏激團體的刺激，導致造成一些不必要的對立存在，所以外籍勞工的部分，我們會進行訪視，了解他們職災的爭議何在，以化解糾紛。

問 7：職保法相關的生活津貼的給予，與身心障礙者權益保障法的生活津貼給付，你認為是否會生有衝突，即重複保障的問題？

答：勞工福利與社會福利兩者應該是不相衝突的，不然為何要分兩套法律、兩個主管機關去保障它，不過想想當一名身障勞工發生職災，他已經領了身障的生活津貼，卻還可以申請職保的生活津貼，似乎已屬重複請領了，會不會有不公平的現象，這個問題是有點複雜，可能還要再思考看看較宜。

訪談紀錄 7

受訪日期：2010 年 4 月 15 日

受訪機關：O 縣政府

受訪人：O 君

受訪方式：電話聯絡

問 1：請問你的職稱？任職單位？處理的業務範圍？

答：我是○縣政府勞工局的職災個案管理員，主要是負責與職災勞工有關的業務，像死亡、殘廢或傷亡的勞工之法律扶助、職業重建、勞資爭議、保險給付的協助等相關業務。

問 2：請問你擔任職災個案管理員，有關職災個案的來源有那些？處理的流程、期程？

答：來源大致有中檢所的來文、報章媒體的報導、網路消息、醫院通報、工作強化中心、職業傷病診治中心、勞保局每月定期來的勞保給付名冊等，至於鄉鎮市公所，則沒是接過，要求介入處理的。

關於處理流程，都是先打電話給職災勞工，進行瞭解，看有無需要協助的，再安排時間進行家訪，去實地了解看一下家庭狀況，做後續的評估，看職災勞工究竟需要那些協助，例如：法律扶助、勞資爭議、職業重建等，因為每一個個案情況不同，要協助的點，大致也不同。介入協助後，會看協助成果如何，進行定期追蹤，最後才會結案。

問 3：一個月約要處理多少個案？發生職災的類型最多的那一職業者？（受僱者多？自營作業者多？）

答：像勞保局上個月即 99 年 3 月份來的名冊，大約有 400-500 個，都是已經申請過勞保給付的，就會轉來我們這裡看需要什麼樣的協助，會先去打電話聯絡，瞭解一下。像上個月經評估後，必須多重協助的，開案的有六個個案。一定是受僱者的個案是最多的。

問 4：發生職災的勞工最需要協助的是那一部分？（勞資爭議解決？勞基法補償？勞保給付？職保法的補助？職業重建？）

答：大概是勞資爭議的解決，以及勞保給付是最多的。至於職災勞工保護法，是最少需要幫忙的，至於為什麼不需要幫忙，則是沒有去追究。

問 5：就職保法申請補助類型，職災勞工知悉否？是否會主動告知相關權益？

答：大部分真的是不知道，那假如需要的話，會主動告知相關權益。

#### 訪談紀錄 8

受訪日期：2010 年 4 月 15 日

受訪機關：P 市政府

受訪人：p 君

受訪方式：電話聯絡

問 1：請問你的職稱？任職單位？處理的業務範圍？

答：我目前服務於○市政府勞工局就業服務課的個管員，總計有 2 名，而我任職已有 2 年多。處理的範圍為 1. 各種資源聯結，在經濟方面，依照受輔導人的家庭經濟狀況，主要從社政方面去協助他們，如果政府機關無法協助的話，例如：資格不符，我就會去找民間慈善團體介入。2. 勞資爭議案件的處理。3. 法律扶助。4. 勞保案件的給付，視案主的狀況，有的簡單，只要告訴他們的資訊即可，有時會幫他們填寫表格等相關申請書。

問 2：請問你擔任職災個案管理員，有關職災個案的來源有那些？處理的流程、期程？

答：主要是以勞保局名冊為主。府內機關則以本局的勞資爭議科，在協調時發生的個案也有。局內的勞工福利課，如遇有身障求職者，也會進一步主動詢問。職業傷病診治中心、工作強化中心也會有案件進來。主動求助的也有。社會處的，也有一些。至於鄉鎮公所曾經有里幹事來函請求協助的也有，不過相當的少。

主要的處理流程，就是當需要協助的案主有多重問題時，如 1-3 項以上，我們會進行簡短的家訪，之後再來評估有那些需求，要提供那些



服務，是否有開案的需要。通常一個個案大約要服務 3-6 個月左右，但如需要長期服務的也有長達 1 年多以上。

問 3：一個月約要處理多少個案？發生職災的類型最多的那一職業者？（受僱者多？自營作業者多？）

答：我們府內大約一個月要 120 多件。因為我們只有 2 個人在處理個案，案子又那麼多，為了節省時間，我們通常會先請志工打電話，先作關懷服務，再去瞭解有無服務的需要性，再作後續的服務，一個個案有時候必須服務到他復工為止。發生職災的類型，我的印象中是以受僱者較多，至於是那一種職業則是沒有統計。

問 4：發生職災的勞工最需要協助的是那一部分？（勞資爭議解決？勞基法補償？勞保給付？職保法的補助？職業重建？）

答：最多的是勞資爭議。

問 5：就職保法申請補助類型，職災勞工知悉否？是否會主動告知相關權益？

答：至於職保法的補助，大家真的瞭解不多，不過有來申請的是以家屬補助最多，可能是那一個部分，因為勞保沒有給付，所以大家才會想申請。主動告知相關權益是必要的。

問 6：個案分享？

答：在我的個案裡，曾有一個是保險公司上班的業務員，發生職業災害後，想到請公司開受僱證明，但是一直拿不到，因為公司認為是承攬關係，所以無法享受到勞保的相關給付，但是在我們來看，應該是勞動契約關係，可能最後要進法院去做認定，才能解決此一爭端。

訪談紀錄 9

受訪日期：2010 年 4 月 16 日

受訪機關：Q 縣政府

受訪人：q 君

受訪方式：電話聯絡

問 1：請問你的職稱？任職單位？處理的業務範圍？

答：我是在○縣政府社會處的勞工行政課，編制上只有我一位職災個案管理員。業務範圍是職災勞工的醫療轉介，包括職業病的認定。日後的工作強化。以及經濟的需求，如通報需要急難協助的、告知相關民間資源等。勞保給付、勞資爭議及法律扶助等

問 2：請問你擔任職災個案管理員，有關職災個案的來源有那些？處理的流程、期程？

答：是以勞保局每月函送的傷病給付名冊、勞委會中檢所之重大職災通報名單。另外是前來申請急難救助的、我們也會與縣警察局有聯繫會報，會請他們如生有重大災害時，請通報我們，以進行下一步程序。至於主動宣導，則是比較少。鄉鎮公所也是很少，另外我們針對本縣 13 個鄉鎮，將它分作五區，設立社會福利服務中心，經過申請後，由社工員家訪查瞭解，必須協助者有那些個案。

問 3：一個月約要處理多少個案？發生職災的類型最多的那一職業者？（受僱者多？自營作業者多？）

答：一個月大約有 50-100 個個案進來左右，因此一年大約 1,000 多件個案發生。因為我們的個案比其他縣市少，所以局長是要求我們服務要精緻化。因為我們地處偏僻，所以發生職災的類型，反而是自營作業者比較多。因此我們曾經一家一家的拜訪職業工會，作深度服務，希望他們能協助我們，當有會員發生職災或疑似職災時，希望能通報給我們知悉。因為本縣少，勞工主要是從事營造業、木工業、水電業、建築業及茶業等，所以大多為無一定雇主，故加入職業工會為多

問 4：發生職災的勞工最需要協助的是那一部分？（勞資爭議解決？勞基法補償？勞保給付？職保法的補助？職業重建？）

答：一開始是以勞資爭議為主，即勞基法第 59 條的補償，之後才会有勞

保給付的問題。至於雖然很多的勞工有意願要復工，但是很困難，因為他們年紀大多為中高齡，所以在輔導就業真的困難重重。另外本縣公司因為職場規模都不太大，所以如果要將職災勞工變換工作，又是一個難題。

問 5：就職保法申請補助類型，職災勞工知悉否？是否會主動告知相關權益？

答：真的不瞭解也，除非家中有人是相關科系畢業，或者利用網路查詢，否則不瞭解的居多。

問 6：其他？

答：關於身障手冊的申請，其實蠻複雜的，先由鄉鎮公所將鑑定表交由申請人，再由申請人帶回醫院由主治醫師開立診斷書，並在該申請上簽名，直接由醫院交還予公所人員，進行初審。再轉由縣政府審查，作第二次的複查，通過後轉交給鄉鎮公所發給。其實身障手冊的申請，還蠻難的，流程多及手續複雜。

此外，身障人員要拿到身障手冊，除障害程度外，另外依法是要符合中低收入的標準，才能申請相關生活津貼約一個月幾千元。因此職保法中雖然亦可以申請相關津貼的補助，兩者立法目的不同、對象也大不同，所以縱有 2 筆津貼皆領取，我想應該也沒有重複請領的問題。另外在審核中低收入的所得時，係以前一年度的所得收入為主要（如 99 年審核時，是以 97 年的所得清單為審核對象），扣除相關的給付，如老年給付。而相關津貼並非所得的一項，因此雖然領取二種不同法源的給付，並沒有重複領取的問題。

訪談紀錄 10

受訪日期：2010 年 4 月 16 日

受訪機關：R 縣政府

受訪人：r 君

受訪方式：電話聯絡

問 1：請問你的職稱？任職單位？處理的業務範圍？

答：我是服務於○縣政府勞工局勞工服務科，從 98 年 5 月至 99 年 4 月，已有 1 年多的工作經驗。處理的範圍是關於 1. 職災勞工死亡時相關福利措施，如慰問金的發放。目前縣府是從 3 萬元提高至 30 萬元。2. 協助勞工申請勞保給付。3. 勞資爭議的解決。4. 心理關懷的落實。

問 2：請問你擔任職災個案管理員，有關職災個案的來源有那些？處理的流程、期程？

答：有主動求助的、勞保局名冊轉介來的也有，主要是佔大宗。機關內，如本局勞動條件科、勞資關係科及就業服務科的也有。其次，南區勞動檢查所的來文，要求查報。再來就是，地區醫院以上等級，我們每年會有聯繫會報，所以他們有時候會主動通報。就服站、職業傷病診治中心都有。至於鄉鎮公所則沒有移送來的案件。

有關處理的流程為：要優先評估個案，先打電話聯絡，問他們需要的服務有那些，再擬定服務計劃，擇日進行家訪，以利目標的達成。不過這時離結案還有一段期程，要持續追蹤幾個月時間，俟穩定之後約 2 個月，我們才會結案歸檔。就我們處理的個案，大約都要半年以上，亦有長達 1 年者，而且也蠻多的個案必須要服務這麼久。舉個例子來說，例如：身障勞工、職業重建、職災勞工後，要再找工作者，因為屬於中高齡緣故，找工作本來就不容易了，所以常常碰壁，所以輔導的時間會拖得比較久。

問 3：一個月約要處理多少個案？發生職災的類型最多的那一職業者？（受僱者多？自營作業者多？）

答：從 98 年來看，要開案輔導的約有 150 件，簡短諮商的當然是更多的，因為未達開案的目標，也就是他未有多重性難題，所以就不開案。從去年來看，受僱者約有 100 多件，自營作業者僅有 7 件。

問 4：發生職災的勞工最需要協助的是那一部分？（勞資爭議解決？勞基法補償？勞保給付？職保法的補助？職業重建？）

答：勞保給付是最多的。至職保法上的補助，大多以家屬補助的申請，最常需要幫忙申請。

問 5：就職保法申請補助類型，職災勞工知悉否？是否會主動告知相關權益？

答：就我承辦的經驗來說，知道的人真的很少。當有人需要這項服務時，我會主動告知相關權益，有時會主動聯絡勞保局辦事處的承辦人員進來相關案件的服務。

問 6：身障者相關生活津貼與職災保護法的生活津貼，如同時申請是否算是重複請領？

答：應該不是，因為法源依據及保護對象均不同，況且分別由縣市政府社政單位及勞保局負責，沒有重複申請的問題。因為從身障手冊的申請過程來看，必須是身障者先去市公所拿鑑定表，由公所人員先進行相關基本資料的審核後，由申請人找特定醫院門診，由就診醫院進行評估，寄回當地衛生局後，交寄還承辦公所進行初審，轉由縣市政府進行複審，俟核定後，製發身心障礙手冊由公所通知申請人領取。至於如要申請身障者相關生活津貼，必須要再進行資產調查，才可以，是有排富條款的。因此兩者發生的原因不同，雙重申請，沒有重複領取的問題。

#### 訪談紀錄 11

受訪日期：2010 年 4 月 13 日

受訪機關：S 縣政府

受訪人：s 君

受訪方式：面談



問 1：請問你的職稱？任職單位？處理的業務範圍？

答：我在○縣政府社會處勞工行政科是擔任職災個案管理員，是從 98 年 8 月年至 99 年 4 月迄今，主要是職災個管的部分，有涉及勞資爭議的，那就進行調解。未有爭議的部分，就是進行勞保給付的協助。另外，如發生重大職災個案的，有時勞保局也會介入處理，所以有可能勞工局及勞保局同時介入。所以職災個管員的角色，其實它是一個全面性協助，有可能是勞資爭議的協處、職業重建的評估、職業訓練、甚至是必須進入庇護工場的，算一個服務台的功能，必須視個案要我們做那一種的協助而定。

問 2：請問你擔任職災個案管理員，有關職災個案的來源有那些？處理的流程、期程？

答：來源部分主要還是勞保局每半個月一次的名單，它分為傷病、死亡及殘廢的部分，我們接到這個名單，就會視個案情況進行電話訪問、問卷調查及單純的關懷服務。再來就是勞工主要來求援的。勞委會來函轉介的、勞動檢查所來文。至於醫院的通報，本縣則是沒有與其建立聯繫管道。而鄉鎮公所來文要求協助的，更是沒有。可能發生的是職災勞工經由里長的協助，主動來本府要求協助的也有。那我們也是一樣就會視個案情況進行電話訪問、問卷調查及單純的關懷服務。至於在結案的部分，很難講有一個標準的時間，因為每個個案的難易不同，例如：進入訴訟的、職災勞工還未被認定失能的，可能都長達 1 年半載，所以也有超過一年還未結案的，比比皆是。

問 3：一年約要處理多少個案？發生職災的類型最多的那一職業者？（受僱者多？自營作業者多？）

答：我們每個月大約 20-30 件個案，一年即約 300 多件，也是看個案，有可能僅是短暫服務的、需要多重服務的，一般而言每個月開案件數約 10 件以下，也有 5 件以下的，不太一定。

至於發生職災的類型，我們是沒有去統計，當然在問卷上，我們有設

計職業別這一個欄位，但沒有刻意去統計，不過，一般而言，當然是受僱者是居多的。

問 4：發生職災的勞工最需要協助的是那一部分？（勞資爭議解決？勞基法補償？勞保給付？職保法的補助？職業重建？）

答：在本縣的狀況主要還是以勞資爭議的解決為大宗，因為發生職災後，雇主未依勞動基準法第五十九條規定給予補償，因此勞資爭議的重點，常以此為重點項目。至於如勞保給付、職保法的補助，反而是比較少見。我認為可能是因為勞工認為職災的發生屬雇主責任，雇主當然要負全責啊，至於勞保申請，勞保局就會給付了，應該不是問題。

問 5：就職保法申請補助類型，職災勞工知悉否？是否會主動告知相關權益？

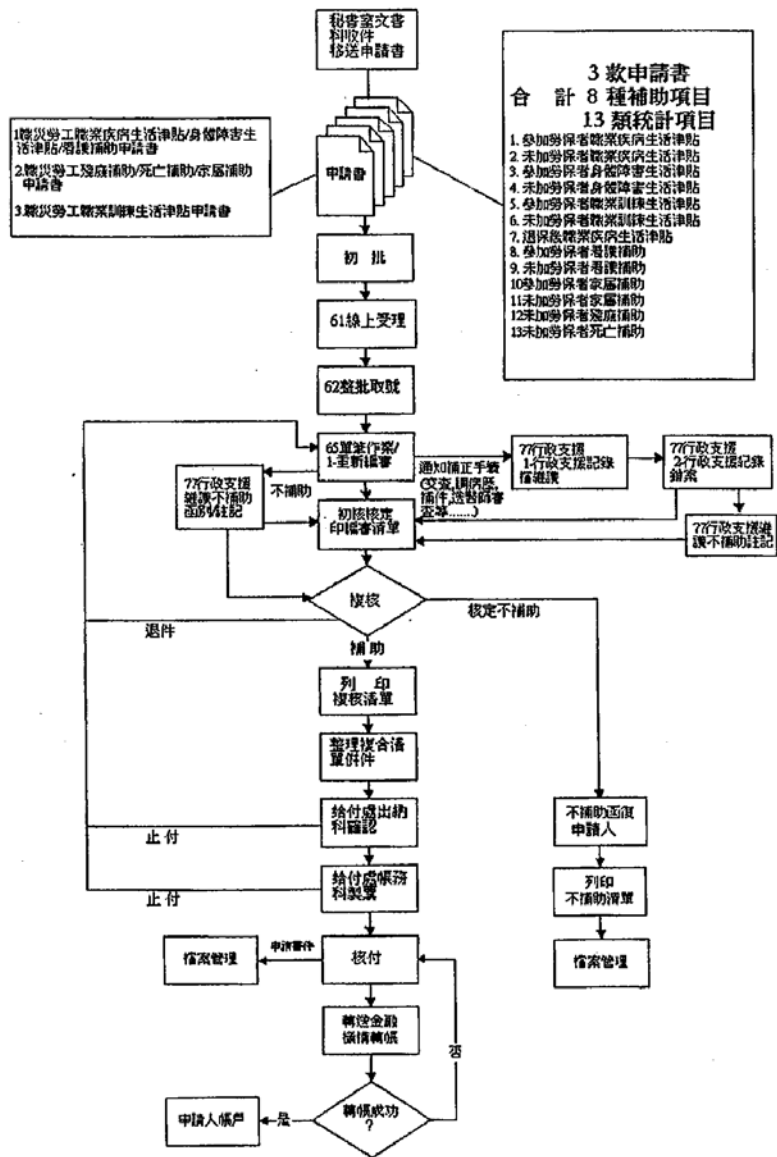
答：就本縣的情況來說，一般勞工是會知道有職業災害勞工保護法的存在，可以申請相關的補助。但如果確有勞工不知的話，我們會主動告知他們，以維勞工權益。

問 6：職保法相關的生活津貼的給予，與身心障礙者權益保障法的生活津貼給付，你認為是否會生有衝突，即重複保障的問題？

答：我認為是不會，以個人觀點，當一名勞工發生職災，生活可能也會陷入困境，就實際面來看，他是需要協助的，雖然身權法規定，有關社會福利的補助，不得超過政府公告的基本工資 17,280 元，但是那都是不夠的。雖然可能會有人領二份津貼，但是日子應該還是會很拮据，應不生重複保障的問題。

## 二、勞保局職災勞工保護室—生活津貼或補助作業流程圖

\*生活津貼或補助作業流程圖



### 三、99 年度職災勞工個案主動服務計畫(行政院勞工委員會)

#### 壹、 依據

依職災勞工保護法第三條規定辦理

#### 貳、 目標

- 一、建立各縣市政府職災勞工服務窗口，提供職災勞工轉介及支持服務，預防個人及家庭陷入危機困境。
- 二、普及化職業災害勞工服務，提供完整職災權益資訊，維護職災勞工權益。
- 三、進行職業災害勞工個案資料分析，追蹤職災勞工問題需求及處理結果，有效回饋政府減災及預防政策。

#### 參、 各單位權責分工

- 一、主辦單位：行政院勞工委員會
- 二、承辦單位：直轄市及各縣市政府

#### 肆、 實施策略與採行措施

- 一、於各縣市政府設立職業災害個案管理服務平台，配置個案管理員，主動發掘及聯繫勞保局職災傷病給付個案，結合縣市政府提供法律協助、勞資爭議協處、家屬服務及醫療、福利資源連結。
- 二、重大職災案件發生後，立即辦理職災個案慰問及後續協助，降低職災對個人及家庭可能產生的衝擊。
- 三、結合職訓局身心障礙居家值機 0800-001-850 免付費職災諮詢服務專線，及時提供職災勞工正確而完整之服務諮詢及資源轉介。
- 四、依地方需求編製職災勞工權益手冊及資源地圖，加強職業災害勞工權益宣導。
- 五、服務宣導：針對地方服務輸送系統進行方案宣導，建立機構間服務

合作模式，如：地方政府社會福利、勞工保險、公立就業服務機構、地區職業傷病診治中心、工作能力強化中心、學校及民間福利團體進行合作及轉介，以提供連續性及完整性服務。

#### 伍、 個案管理服務內容

- 一、 主動接觸及聯繫關懷勞保職災傷病給付個案
- 二、 受理職災個案求助及權益諮詢
- 三、 協助轉介醫療職能復健、勞資爭議協處、職業重建及福利資源機構
- 四、 協助請領勞保相關給付或津貼
- 五、 職災勞工心理支持及社會適應
- 六、 家屬服務
- 七、 後續追蹤

#### 陸、 個案管理資源連結：

- 一、 職業傷病診治中心醫療及職能復健服務
- 二、 縣市政府法律諮詢及勞資爭議協處：
  - 1、 雇主補償或賠償
  - 2、 勞資爭議協處
  - 3、 勞僱關係改善
  - 4、 免費法律諮詢及法律扶助
  - 5、 勞動條件協調改善
- 三、 職訓局復工及職業重建服務：
  - 1、 職能評估、功能性生理評估及工作分析
  - 2、 工作能力強化
  - 3、 職務再設計
  - 4、 工作調適及復工
  - 5、 協商雇主調整工作內容
  - 6、 職業輔導評量



7、職業訓練及就業服務

8、追蹤及輔導再就業

四、社政、教育及相關民間單位：

1、家庭經濟扶助與資源連結

2、心理輔導與支持團體

3、教育資源提供與協助

4、連結志工人力陪同就醫

5、其他需協助事項

柒、服務機制建立：

一、督導安排：建立特殊勞工收案、分案及追蹤機制，落實機構內部行政督導及外部專業督導。

二、地方相關行政資源之結合：為提供特殊勞工家庭完整之服務，應整合府內及市內社會福利、就業服務、勞工服務、勞資爭議協調及民間團體等資源，建立轉介及聯繫管道，協助職災及失業弱勢勞工度過困境。

三、結合勞工志工資源：結合及運用縣市內勞工志工資源，進行職災勞工家庭關懷訪視服務，以配合本案社工員之專業服務，擴大服務能量，建構支持服務安全網。有關勞工志工參與本項服務另依「勞工志工參與弱勢勞工家庭訪視服務處理原則」辦理(附件三)。

四、資源盤點與建置：彙整勞政、勞保、就服及社政等相關勞工福利服務資料，編訂資源手冊並建制於網站以供查閱。

捌、人力資源配置：

一、行政督導：辦理單位需指派專人提供本案行政督導。

二、兼任督導：由辦理單位聘請機構外專家學者或實務經驗豐富者擔任兼任督導。

三、個案管理員：具下列條件之一，並需具備汽、機車駕駛執照及電腦文書處理能力者。

(一) 大專以上社工、勞工、心理、諮商或法律相關科、系(組)所畢業者，具二年以上相關工作經驗。

(二) 具社會工作師或諮商、臨床心理師證照者，具一年以上相關工作經驗。

#### 玖、專業督導：

一、專業督導：聘請機構外之專家學者進行督導至少每個月一次，督導結束均填具督導紀錄。

二、個案研討：針對特殊個案得視需求召開個案研討會，邀請機構外專家學者提供指導。

#### 拾、資源需求

一、人力部份：依各縣市職災發生數及比例設置職災重建個案管理中心，所需人力共計 40 名。

二、經費部分：本計畫 99 年度所需經費共計 30,247,000 元。

#### 拾壹、預期效益

一、由個案管理員及勞工志工主動聯繫勞保職災傷病給付對象，本年度預計主動關懷聯繫 35,000 件次，進行家訪 2,500 人次，每人每年開案提供深度個案管理服務 45-60 個案，99 全年度可提供深度個案管理約 1,845-2,460 個案。

二、建立職災個案醫院通報轉介機制，與各職業傷病診治中心建立連結管道。

三、提供職災勞工諮詢服務，開闢 0800 專線保障職災勞工權益，每年預估服務至少 25,000 人次。

#### 拾貳、管制考核

一、本計畫所訂各實施項目，應訂定具體計畫貫徹實施。

二、本計畫各分項計畫實施成效，列為本會未來施政計畫之參考，年度結束前進行巡迴輔導及成果評鑑，以協助地方政府持續開展本計畫，並作為縣市政府續聘人員之準備。

拾參、經費來源

本案經費自 99 年度勞工保險職業災害保護專款項下支用。



#### 四、職災勞工個案管理服務流程圖（行政院勞工委員會）

職業災害勞工個案管理服務流程圖

