

## 交通部

-職業安全衛生法規（以交通部近三年職業災害所涉權益保障為例）-

勝綸法律事務所  
邱靖棠律師



邱靖棠

勝綸法律事務所  
所長

## 專長領域

- 勞資爭議調解與訴訟
- 勞動契約及工作規則  
撰擬審訂
- 強制執行程序
- 工程與促參事件
- 一般民、刑事訴訟事  
件
- 不動產爭訟事件
- 公寓大廈管理
- 家事事件
- 消費爭議事件
- 涉外契約審閱

## 現職

- 臺北市政府勞動局
- 新北市政府勞工局
- 新北市產業總工會
- 新竹工業區廠區協進會
- 新竹縣政府性別平等工作暨就業歧視評議委員會
- 新竹縣/苗栗縣工業會
- 苗栗縣政府FAP職災個管員
- 社團法人台灣安全衛生協會
- 雲林縣職業總工會
- 雲林縣斗六工業區廠區協進會
- 中華人力資源管理協會
- 財團法人商業發展研究院
- 中小企業總會
- 經濟部餐飲及零售業人才加值培訓計畫
- 中華法令遵循暨法制管理交流協會
- 諮詢律師/講師
- 諮詢律師
- 諮詢律師
- 諮詢律師
- 委員
- 諮詢律師
- 外部督導
- 顧問
- 諮詢顧問
- 諮詢顧問
- 講師
- 顧問律師
- 勞動法規外聘專家
- 講師
- 副理事長

## 經歷

- 宇恒法律事務所
- 植根法律事務所
- 新北市勞工大學
- 律師
- 律師
- 勞動法講師

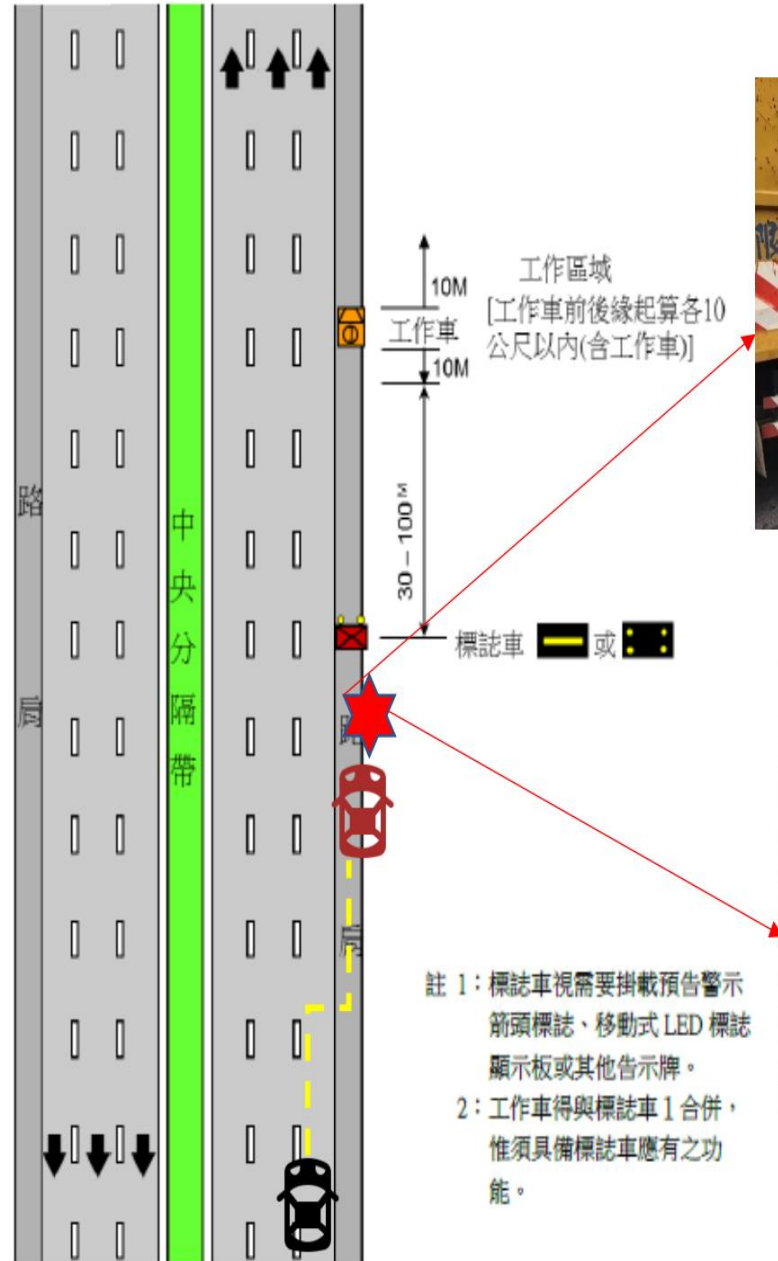


# 職業災害案例

## 高速公路作業撞擊事件（被撞、交通事故）

113年6月7日上午8時抵達國道3號北上296k+500外路肩，現場為移動性交維，執行澆水及枯枝巡查作業，人員均未下車，作業中王員駕駛標誌車遭疑似恍惚之沈員駕駛自小貨車從後方撞擊，造成標誌車車頭及車身損壞，駕駛標誌車之王員受傷。

2024/12/3



# 整列火車乘客的性命都繫在他身上，過勞、奧客刁難 卻是他的日常...揭台鐵列車長沉痛心聲

風傳媒 李致淮 2021-04-07 16:56(節錄)

台鐵傳出年輕列車長連上6天班後，心肌梗塞驟逝的憾事。而根據事後的調查發現，這樣苛刻的班表竟在「合理」的範圍內！種種的跡象再再打破許多人認為公務人員「穩定、規律」的印象，到底這些在站務處工作的公務人員，過的是怎麼樣的日常呢？學長姐特別訪問了在台鐵服務的列車長阿榮（化名），談談自己一路走來的心路歷程。

## 想要鐵的飯碗，也要有鐵打的身體

由於考上的是運輸營業，要配合輪班，因此睡眠時間短而且不固定。阿榮說雖然表面上上班都符合規定的時間，但是有時候加上待命的時間，時常清晨就要起床待命，加上由於人力短缺，一個人時常必須分飾多角，查票、車廂巡視、紀錄等等，所以勤務上相當忙碌。最後，由於分發到的運務段，時常會遇到加班的車次，因此要跑的車次與工作量也會相對增加。

對於阿榮來說，時常下午的班車跟到凌晨下班，但卻沒有辦法直接回家，要在運務段睡上一晚，隔天清晨報到上班，而且倘若有人休假，很有可能兩週只能休到一天的假，不但對身體上是一則考驗，對家人

# 同上

也是一場折磨，「我老婆總是愛說自己『愛上一個不回家的人』。」阿榮對此苦笑地說。

## 台灣最美的風景是人，但最醜的風景也是人

不只是值勤時間上的緊湊，車廂內發生的大大小小的事也全由阿榮一手負責，無論是沒付車票、打架鬧事還是設備故障，發生的第一時間一定是阿榮首當其衝…

「雖然這樣講可能會不吉利而破功，但跟別人比我算是幸運的，跑了這麼久還沒碰到有人在車上放炸彈，頂多就只是被人用酒瓶打破頭。」阿榮邊說邊亮出自己額頭上縫了三針的傷疤，他說之前自己的同事碰到有人放疑似爆裂物的東西在車廂，搞得大家雞犬不寧，自己與其相比真的好得多…

# 職業災害之認定



# 職業災害之規定

## 勞動基準法第59條

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其**必需**之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。

二、勞工**在醫療中不能工作時**，雇主應按其**原領工資**數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

三、勞工經**治療終止**後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與**五個月平均工資之喪葬費**外，並應一次給與其遺屬**四十個月平均工資之死亡補**



# 職業災害之規定

償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。
- (四) 孫子女。
- (五) 兄弟姐妹。

# 職業災害之定義

最高法院93年度台上字第593號、臺灣高等法院臺中分院101年勞上字第11號民事判決

## 職業安全衛生法第2條第5款

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

## 職業安全衛生法施行細則第6條

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

# 職業災害之認定標準

## 最高法院100年度台上字第1191號民事判決

勞動基準法所謂職業災害，應以該災害係勞工本於勞動契約，在雇主支配下之就勞動過程中發生（即具有業務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務起因性），亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害，以雇主可得控制之危害始有適用。

## 臺灣高等法院102年度勞上易字第2號民事判決

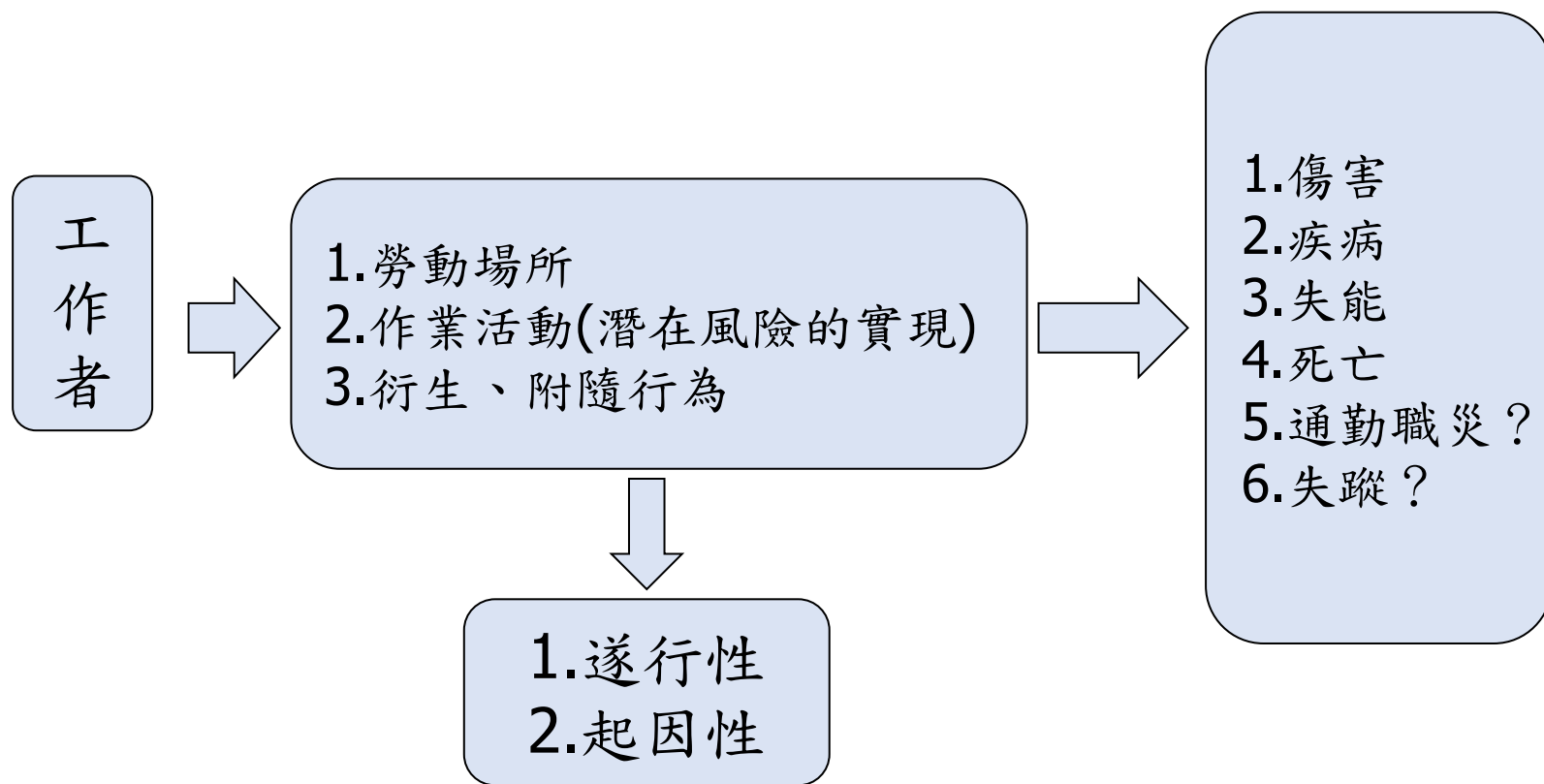
參酌勞工安全衛生法第2條第4項、行政院勞工委員會依勞工保險條例授權發布之傷病審查準則規定，勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷（最高法院100年度台上字第1191號判決參照）。故勞動基準法所謂「職業災害」，應以該災害係勞工本於勞動契約，在雇主支配下之就勞動過程中發生（即具有業務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務起因性），兩者缺一不可。

# 雇主不可控制的風險，也要負責？

臺灣新竹地方法院109年度勞簡上字第3號民事判決

準此，判斷是否屬勞基法第59條所稱之「職業災害」，當視該災害與「職業上原因」是否有關，即是否具備「職務遂行性」及「職務起因性」。至該災害發生之原因是否屬「雇主可控制之因素所致」，則非所問（最高法院95年度台上字第2542號、第2779號判決意旨參照）。倘發生之職業災害與「職業上原因」有相當因果關係，縱該災害肇因於非雇主可控制之因素（例如天外飛來隕石砸中燃燒中之鍋爐，發生鍋爐爆破，致傷及工作中之勞工等），仍屬勞基法第59條所規定之職業災害，此蓋因勞工所從事之活動與職務，直接或間接有利於雇主，而雇主亦或多或少對此可加以掌控、防免損害之發生，或藉由保險等，適當地予以分散或轉嫁危險故也。

# 職業災害之認定標準與種類



# 三種「職業災害」

勞基法之  
「職業災害」

業務起因性

- 災害與業務間有相當因果關係

業務遂行性

- 勞工基於勞動契約，在雇主支配下之就勞過程所發生之災害

雇主依勞基法  
給予職災補償

勞工職業災害保險  
及保護法之  
「職業災害」

勞工職業災害保險職業傷  
病審查準則

勞保局發給職  
災保險給付

職業安全衛生法之  
「職業災害」

雇主未妥善維護  
工作場所安全

勞工局處以行  
政罰鍰

# 職業災害之認定（憂鬱症與過勞）

重度憂鬱症（勞委會97年07月17日勞保3字第0970140298號令）

→ 參考 工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引(11109版)

其他精神疾病：參考

工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引(11109版)

過勞

心臟疾病：包括心肌梗塞、急性心臟衰竭、主動脈剝離、狹心症、嚴重心律不整、心臟停止及心因性猝死（須符合職業促發腦心血管疾病認定參考指引(1071015版)工作原因過重負荷要件）

過勞

腦血管疾病：包括腦出血、腦梗塞、蜘蛛膜下腔出血及高血壓性腦病變（須符合職業促發腦心血管疾病認定參考指引(1071015版)之工作原因過重負荷要件）



# 《職業促發腦心血管疾病認定參考指引》之過勞標準

相關性	超過176hr/月之加班時數
極強	發病前1個月 <u>超過100小時</u> ( <b>&gt;276/月</b> )
極強	發病前1至2個月、發病前1至3個月、發病前1至4個月、發病前1至5個月及發病前1至6個月之 <u>任一期間之月平均超過80小時</u> ( <b>&gt;256/月</b> )
視個案	發病前1個月、前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月 <u>任一期間之月平均超過45小時</u> ( <b>&gt;221/月</b> )
薄弱	發病前1個月、前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月 <u>之月平均皆小於45小時</u> ( <b>≤221/月</b> )

## 工作負荷要因

- (1)不規律的工作。
- (2)工時長的工作。
- (3)經常出差。
- (4)輪班或夜班工作。
- (5)作業環境是否有異常溫度、噪音、時差。
- (6)伴隨精神緊張的工作。

# 《工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引》

確認罹患目標  
疾病

確認發病前約6個月內，是否有可認定為業務造成的強烈心理負荷，

確認發病非因「業務之外的心  
理負荷」或「個人因素」所造成

由精神科醫師  
追蹤治療6個月，  
且至少6次門診  
後出具診斷證  
明

1. 經歷事故或災害
2. 工作的失敗、產生過重的責任等
3. 工作的質、量
4. 角色、地位的變化等
5. 人際關係
6. 性騷擾

# 雇主對勞工安全之保護義務

## 職業安全衛生法第6條第2項

雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：

- 一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。
- 二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。
- 三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
- 四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。

## 民法第483-1條

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。

# 職場不法侵害預防計畫範本

## 肢體暴力

- 如毆打、抓傷、拳打、腳踢等

## 心理暴力

- 如威脅、欺凌、騷擾、辱罵等

## 語言暴力

- 如霸凌、恐嚇、干擾、歧視等

## 性騷擾

- 如不當的性暗示與行為等



# 職業災害相關權益

# 職業災害保障-公傷病假

勞工於工作中受傷，是否為職業災害未認定前，勞工應該請什麼假？如有違反，有無處罰規定？

A:未認定前可以先請普通病假、留職停薪處理，事後被認定為職業災害，可以用公傷病假方式處理；如未給予病假、留職停薪或給予公傷病假，將被限期改善、屆期未改善將按次處罰(例如：解雇)。

## 勞工職業災害保險及保護法第88條

職業災害未認定前，勞工得先請普通病假；普通病假期滿，申請留職停薪者，雇主應予留職停薪。經認定結果為職業災害者，再以公傷病假處理。

## 勞工職業災害保險及保護法第95條第4款

有下列情形之一者，處新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰；

...

四、違反第88條規定，未予勞工普通傷病假、留職停薪或公傷病假。

# 公傷病假vs. 勞保局核定傷病給付

- Q: 勞工職災骨折後，診斷書說宜休養一週，但勞保局核定傷病給付期間卻只有75日。到底以誰為準？
- 臺灣新北地方法院106年度板勞簡字第100號民事判決
- 勞基法第59條第2款所稱「勞工在醫療中不能工作」，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。勞基法第59條所稱醫療期間係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。**公傷病假之期間，依實際需要而定。嗣後若勞工已能工作，僅需定期前往醫院復健，則復健時間雇主應續給公傷病假**（行政院勞工委員會（78）台勞動三字第12424號、（87）台勞動二字第0099號函釋意旨參照）。故所謂「醫療中不能工作」之期間，係以勞工是否回復工作能力為基準，勞工因職業災害而致傷害，倘尚未恢復其工作能力即未能從事原來之工作，仍屬「在醫療中不能工作」，而有勞基法第59條第2款之適用。

**不以勞保局  
為準**



# 雇主單方終止之法定限制

## 勞動基準法第13條

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

## 勞動基準法第74條第1-3項

勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

# 勞基法第13條屬強制規定，違反者無效

- 勞基法第13條規定之所以限制雇主的終止權，考其立法理由，是為了避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所依，因此對於罹受職業災害勞工給予特別保護，應屬強制規定，如果雇主違反上開規定而終止勞動契約，即屬違法，而不生契約終止之效力（參最高法院91年度台上字第2466號民事判決）。
- 勞工在勞基法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，同法第13條前段定有明文。該第13條前段規定旨在避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所依，係對於罹受職業災害勞工之特別保護，應屬強制規定，雇主違反上開規定終止勞動契約者，不生契約終止效力。勞基法第59條職業災害補償責任之規定，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，同法第13條前段之禁止規定對勞工並無適用。勞工雖在第59條規定之醫療期間，其經考量各種主客觀因素後，基於意思自主，單方終止勞動契約，本於私法自治原則，自應予尊重。參111年度台上字第1052號。

# 同上

- 實務上也常見雇主與勞工協商後，雙方合意終止勞動契約，此種合意終止的情形，則非勞基法第13條所禁止的情形。換言之，即便職災勞工因為醫療而不能工作，雇主仍可與職災勞工合意終止契約，而不會違反勞基法第13條規定（參行政院勞工委員會89年8月24日台勞資二字第0034199號函、最高法院96年度台上字第2088號民事判決）
- 勞基法第11條及第12條固然列有若干雇主可以單方終止的事由，但是，一旦勞工遭遇職災並具備「因醫療導致不能工作」的情形，即有同法第13條規定的適用。就此而言，縱使勞工具備勞基法第11條或第12條所定的終止事由（例如勞基法第11條第5款「不能勝任工作」、勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則情節重大」），有為數眾多的法院見解仍認為：因為職災勞工受勞基法第13條之保護，此時雇主仍不得終止契約（例如最高法院99年度台上字第2237號民事判決、最高法院100年度台上字第2249號民事判決）。

# 離職後的職災勞工如果持續不能工作，原雇主是否需要繼續給付工資補償？

肯定見解：

臺灣高等法院臺中分院107年度勞上易字第22號民事判決

依勞基法第61條第2項規定，勞工離職後，並不喪失勞基法第59條第2款之工資數額補償之權利。是以倘因勞工自請離職，即解為其無法再行使工資補償請求權，勢將造成雇主依法不得終止勞動契約，並須負擔工資補償責任情形下，竟因勞工自請離職，即可免除負擔工資補償之責任，此將與勞基法第59條規定保障勞工權益之立法意旨相違背。

否定見解：

臺灣高等法院107年度勞上易字第43號民事判決

勞動基準法第59條職業災害補償責任之規定，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。其所補償者，係勞工於勞動契約尚合法存在時所得領取之工資，於勞工離職後，僱主本無庸再給付工資，自無補償原領工資之義務（最高法院95年度台上字第323號判決亦同此旨）。查兩造之勞動契約已於104年12月20日終止，業如上述，揆諸上揭說明，被上訴人自斯時起，當無給付上訴人工資之義務，益徵上訴人請求被上訴人給付勞動契約終止後之104年12月24日起至106年9月12日之原領工資補償，為無理由。

# 勞基法第13條不限制勞工自請離職且勞工離職後無 原領工資請求權

## 111年度台上字第1052號

勞工雖在第59條規定之醫療期間，其經考量各種主客觀因素後，基於意思自主，單方終止勞動契約，本於私法自治原則，自應予尊重。本件被上訴人業於107年4月30日自行請辭，為原審確定之事實。兩造間之勞動關係似已合法終止？果爾，上訴人已無給付工資之義務，被上訴人亦無受領工資之權利，原審認該工資補償，屬勞基法第61條第2項所定「受領補償之權利」，且被上訴人得依同法第59條第2款規定，請求上訴人於其離職後，在醫療中不能工作之2年期間，按原領工資數額予以補償，非無可議。又勞基法第59條第2款規定「勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任」。此條款其目的在保護雇主避免其負擔漫長、無限期之原領工資補償責任，是否選擇以40個月工資終結補償責任，乃雇主所為之判斷。如兩造間之勞動契約已合法終止，且上訴人無按被上訴人原領工資補償義務，被上訴人自不得請求上訴人給付40個月平均工資以終結原領工資補償責任。



# 勞工申請留職停薪時，對於職業災害工資補償有何影響？

有部分法院見解認為：職災勞工如果選擇留職停薪而非公傷病假，就代表自願拋棄工資補償的權利

## 臺灣高等法院95年度勞上易字第39號民事判決

被上訴人之職業災害工資補償請求權一旦發生，則為獨立之債權，得由被上訴人自由處分，是被上訴人既申請於上開期間留職停薪1年1個月，自係已拋棄該93年4月至94年3月份及94年6月份之工資補償請求權。

→職災勞工既然可以同時選擇無薪的留職停薪，或是有薪的公傷病假，依照常理，職災勞工應是傾向選擇公傷病假，而無選擇留職停薪的誘因

→雇主對職災勞工留職停薪有嚴格的證明義務，雇主必須要證明「職災勞工明知得請公傷病假而不請，仍選擇不利於己之留職停薪方式」  
(臺灣高等法院臺南分院102年度勞上易字第1號民事判決)

→有部分法院見解認為：職災勞工選擇留停，不會妨礙請求原領工資補償的權利(臺灣高等法院臺南分院102年度勞上易字第1號民事判決)

# 行政裁罰爭議-原領工資

## ➤ 未給付原領工資：

- 依據勞基法施行細則第30條，雇主應在原定的發薪日發給，可知勞基法施行細則就「工資補償」的發放期限已經有明確的規定。
- 據上，若雇主未依上開期限發放原領工資補償，實務上即有因此被裁處的案例（例如臺中高等行政法院103年度簡上字第15號判決）。
- 另有些情形，是雇主否認事故是職災，因此拒絕給付工資補償。但是最後主管機關認為屬於職災，並以雇主未給付工資補償為由裁罰。如果爭議後來進入行政訴訟程序，法院也認為是職災，那麼主管機關的裁罰也將被予以維持（臺北高等行政法院98年度簡字第324號判決）。



# 雇主對是否屬於職災還有爭執時，就可以不發原領工資嗎？

案例：

A勞工因公受傷後，醫治期間有6個月無法出勤上班，但這6個月以來，雇主都沒有給付工資給A，且強調因為對於是不是職業災害還有疑義，就先不給予原領工資補償。

## 臺中高等行政法院103年度簡上字第15號行政判決

勞基法第59條第2款的補償規定對雇主而言是採『無過失責任』，且當勞工不幸遭受職業上災害時，往往會造成勞工及其家屬之生活陷於貧苦無依的情況，而雇主雖負有無過失責任之法定義務，但如果不在第一時間給予勞工及其家屬補償，將無法達到一定之紓困救急目的，故勞基法施行細則第30條才會規定應於發給工資之日給與。且如果受僱人與僱主間就傷害是否由職業災害所造成而有爭執，只能等提起民事訴訟確定後，或待雙方和解後，受僱人才能向僱主請領薪資補償的話，顯然與勞基法第59條的立法意旨不符。

# 行政裁罰爭議-分期給付

- 各項職災補償項目的給付有其期限，其中失能補償和死亡補償依法甚至必須「一次」給付，那麼雇主改以分期付款之方式分次補償，而未在期限內一次給付，即屬違反勞基法第59條之規定，將可能遭受行政裁罰。即便雇主就上開分期付款之方式與勞工達成和解，然而畢竟仍未一次給付，無法因此免除行政裁罰責任（例如臺灣臺南地方法院106年度簡字第65號行政訴訟判決、勞動部09601413101C07訴願決定書）。
- 不過，主管機關過去曾以函令表示：如果雇主就死亡補償未一次發給，而是採分期給付的方式發給，但是該補償金額優於勞基法第59條第4款之標準（相當於四十個月平均工資），如經職災勞工遺屬同意，可予免責（參勞委會80年03月08日（80）台勞動三字第06178號函）。此為雇主可以合法分期給付死亡補償之例外情形。

# 可分期給付死亡補償之例外情形

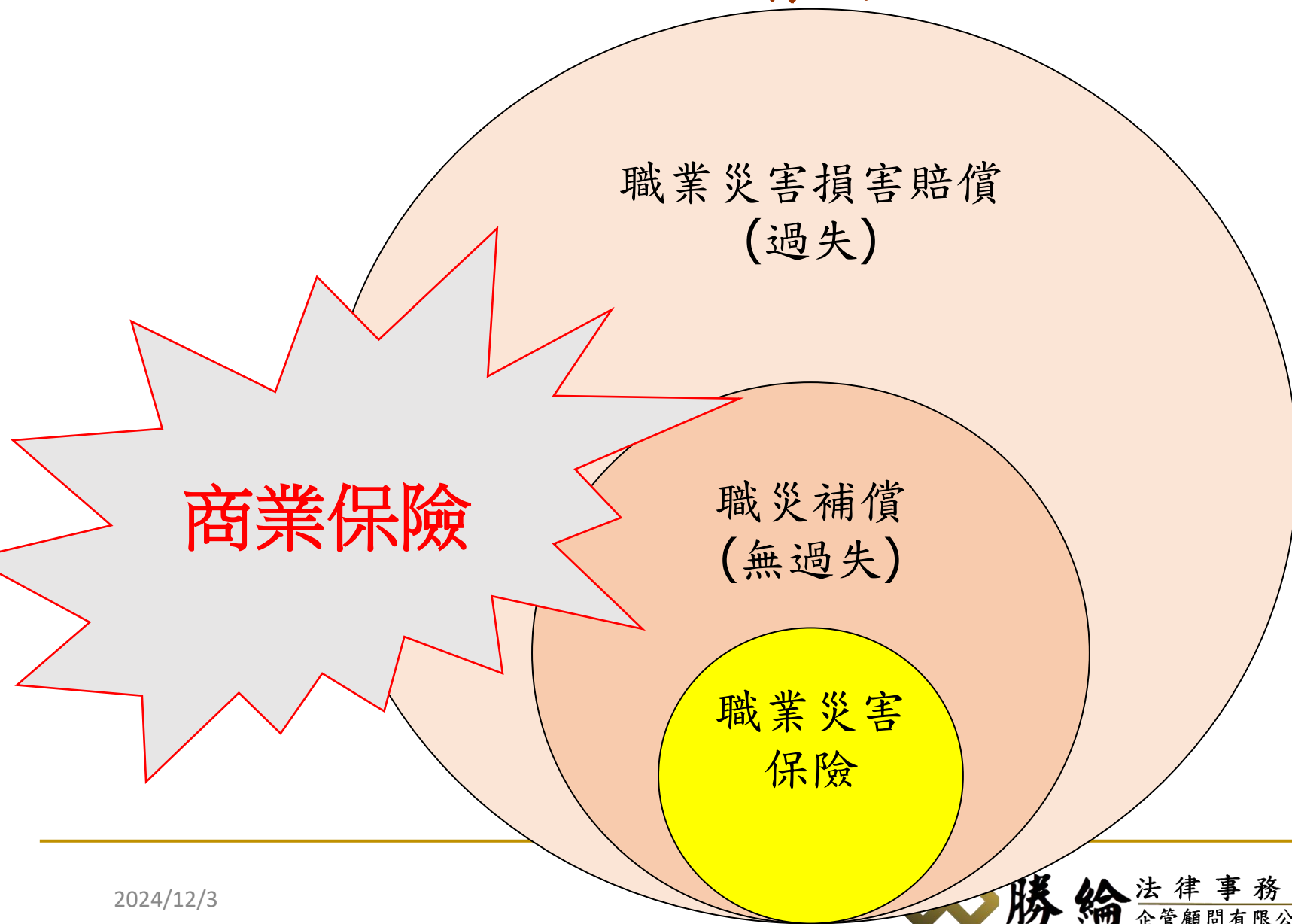
勞委會80年03月08日（80）台勞動三字第06178號函

雇主依勞動基準法第五十九條第四款規定，給與罹災勞工遺屬之死亡補償，應一次給與，若非一次給與，惟因其「給付方式」致補償金額優於勞動基準法規定，如經受益人同意，可予免責。

# 行政裁罰爭議-和解金額低於法定金額？

- 主管機關認為：勞基法第59條職業災害補償標準，屬法律之強行規定，因此調解、和解之內容即不得違反此強行規定。如果和解內容低於法定補償數額，雇主即屬未依勞基法第59條給付職災補償，主管機關仍可依勞基法第79條裁處（例如內政部（75）台內勞字第443213號函、行政院勞工委員會勞訴字第0990020785號訴願決定書、行政院勞工委員會勞訴字第1010009399號訴願決定書）。
- 行政法院則有見解認為：如果勞雇雙方在調解中已經約定明確的補償標準，且雇主調解之後依該約定給付，即便該數額低於法定標準，仍無違反勞基法第59條之情形（例如臺中高等行政法院95年度簡字第00168號判決）。

# 抵充關係



# 醫療給付-增加特殊醫材給付

## 勞工職業災害保險醫療給付項目及支付標準第4條

被保險人因職業傷病及其引起之疾病，經全民健康保險特約醫院或診所醫師認定有醫療上需要，選用全民健康保險保險人依全民健康保險法第四十五條第一項所定自付差額特殊材料品項者，於先行墊付自付差額後，得向保險人申請核退該差額費用。(第1項)

...

→立法理由：

為增進遭遇職業傷病之被保險人醫療給付權益，並兼顧保險資源之有效運用，被保險人因醫療上之需要，使用全民健康保險法第四十五條第一項所定自付差額特殊材料品項，被保險人得於先行墊付前開自付差額後，並於請求權時效內向保險人申請核退該差額費用，爰於第一項定明。例如：被保險人因職業傷病經醫生認定選用全民健康保險「特殊功能人工水晶體」，該特材特約院所收費七萬五千元整，健保給付為二千七百元整，由被保險人先行支付差額七萬二千三百元整，再向保險人申請核退該筆費用。

# 醫療給付-增加特殊醫材給付

舉例：人工關節(鈦金屬VS.人工陶瓷)

- 全民健康保險給付點數：35,195點(1點=1元)。
- 職業災害勞工自付差額：77,050元。

## 舊法：

- 全民健康保險給付點數：35,195點。
- 職業災害勞工自付差額：77,050元。

## 新法：

- 全民健康保險給付點數：35,195點+ 77,050元。
- 職業災害勞工自付差額： $77,050 - \underline{77,050} = 0$ 元。

\*先由職災勞工先給付後申請核退發給

► 職業災害勞工如使用非健保給付之全自費項目，仍需自行負擔費用。



# 傷病給付-提高傷病給付之給付

職業傷病不能工作：公傷病假+傷病給付

勞基法第59條 「不能工作」原領工資2年 + 未痊癒：40個月平均工資  
免除補償責任

職業傷病發生 平均月投保薪資70%  
「不能工作日」 第1年

平均月投保薪資50%（勞工保險條例）  
第2年

**新法**

第4日之翌日

前2個月

平均投保薪資給付100%

（被保險人申請傷病給付）

第3個月起以

平均投保薪資70%給付

# 失能給付-失能給付標準

勞工職業災害保險及保護法第43條第1項、第2項

被保險人遭遇職業傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能改善其治療效果，經[全民健康保險特約醫院或診所]診斷為[永久失能]，符合本保險失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付基準，請領失能一次金給付。

前項被保險人之失能程度，經評估符合下列情形之一者，得請領失能年金：

- 一、完全失能：按平均月投保薪資百分之七十發給。
- 二、嚴重失能：按平均月投保薪資百分之五十發給。
- 三、部分失能：按平均月投保薪資百分之二十發給。

# 失能給付-給付標準

勞工保險條例第53條給付標準(已停止適用)

未達終身無工作能力

失能一次金

按失能等級15等級，給付最高日數從45日至1800日

終身無工作能力者

失能一次金

失能年金

平均月投保薪資\*投保年資  
\*1.55%+20個月職災補償一次金

\*年金計算與年資長久密切相關

年資較少可能僅領到4,000元基本保障年金

新法修正失能年金分為完全、嚴重、部分失能  
分別以平均月投保薪資70%、50%、20%給付

(備註：以平均月投保薪資50%給付，相當於32年加保年資，確保有一定年資保障。)

# 失能給付-失能年金給付標準

勞工職業災害保險失能給付標準

## 失能給付

完全失能=第1、2等級+失能狀態列為「**終身無工作能力**」  
(參考勞工保險失能給付標準第3條附表)

嚴重失能=第3等級+失能狀態列有「**終身無工作能力**」  
或

第1至9級+**個別化專業評估**工作能力減損  
**70%**且無法返回職場

部分失能=第1至9等級+**個別化專業評估**工作能力減損  
(可繼續工作) **50%**以上。

# 給付請領特別規定-年金競合

勞工職業災害保險及保護法第58條第1項、第2項

被保險人或其受益人因不同保險事故，同時請領本保險或其他社會保險年金給付時，本保險年金給付金額應考量被保險人或其受益人得請領之年金給付數目、金額、種類及其他生活保障因素，予以減額調整。前項本保險年金給付減額調整之比率，以百分之五十為上限。

→立法理由：

一、查現行勞工保險被保險人或受益人，若符合多個年金請領條件，僅得擇一請領，故勞工若發生職業災害身故，其遺屬符合遺屬年金請領條件，又符合自身老年年金要件者，因擇領金額較高之老年年金，致未能獲得職業災害保險給付保障，雇主亦無法以本保險之給付分擔其對所屬職業災害勞工責任之情形。因此，為落實保障職業災害勞工及其家屬之經濟生活，合理分擔雇主職業災害補償責任，且考量社會保險資源之合理配置，宜避免因併領年金給付造成過度保障之情形，爰參酌日本、德國職業災害保險與其他社會保險年金給付競合之處理方式，於第一項定明本保險年金減額應考量之因素。.....

# 給付請領特別規定-年金競合

例如，被保險人同時領取本保險完全失能年金（平均投保薪資百分之七十）及自身勞工保險老年年金（年資二十八年之老年年金所得替代率約為百分之四十三）為例，其年金併領所得替代率達百分之一百一十三，即宜適度予以減額調整。二、為避免因前項減額調整因素，致個別被保險人之減額調整比率過高，影響職業災害勞工或其受益人之基本生活保障，爰參考日本職業災害保險年金併領調整制度之設計，明定減額調整之比率上限。三、第三項授權中央主管機關就年金給付應受減額調整情形及比率等事項訂定辦法。

# 給付請領特別規定-年金競合

## 職業災害保險年金

失能年金  
遺屬年金



## 其他社會保險年金

勞工保險

(老年、遺屬、死亡)

國民年金保險

(老年、身障、遺屬)

公教人員保險

(養老、遺屬)

金額>職災年金平均月投保薪資

→職災年金減額發給

金額≤職災年金平均月投保薪資

→職災年金全額發給

## 得併領(第58條)

舉例：

被保險人職災年金平均月投保薪資：**40,000元**

職災失能年金  
(嚴重失能)

勞工保險  
(老年年金)

調整前： 20,000元 + 22,000元 = **42,000元** > 40,000

調整後： **18,000元** + 22,000元 = 40,000元





# 雇主請求返還的規範

## 勞工職業災害保險及保護法第90條

遭遇職業傷病之被保險人於請領本法保險給付前，雇主已依勞動基準法第五十九條規定給與職業災害補償者，於被保險人請領保險給付後，得就同條規定之抵充金額請求其返還。

遭遇職業傷病而不適用勞動基準法之被保險人於請領給付前，雇主已給與賠償或補償金額者，於被保險人請領保險給付後，得主張抵充之，並請求其返還。

被保險人遭遇職業傷病致死亡或失能時，雇主已依本法規定投保及繳納保險費，並經保險人核定為本保險事故者，雇主依勞動基準法第五十九條規定應給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依勞動基準法第五十九條第三款及第四款規定標準計算之。

# 報告結束 敬請指教

 **勝綸 法律事務所** [www.sllaw.com.tw](http://www.sllaw.com.tw)  
企管顧問有限公司

**林柏成** 執行顧問暨所長特助  
0912-056-521



加入勝綸粉絲團  
掌握最新企業脈動

臺北所 | 地 址：臺北市中山區長安東路一段23號8樓之1  
電 話：02-2542-6860 傳 真：02-2542-6862  
臺中所 | 地 址：臺中市西區自由路一段101號9樓之5  
電 話：04-2221-0860 傳 真：04-2221-0861  
E-mail: kevin@sllaw.com.tw LINE ID: 0912056521

## 專業領域

中華民國就業服務乙級技術士（證號：195-004848）  
就業服務專業人員（證號：就專字第06995號）  
甲種職業安全衛生業務主管（證號：勞安管甲業字第34920號）  
中華人事主管協會勞健保暨勞動法規管理師  
中華人力資源管理協會全方位基礎人力資源管理師  
勞動部TTQS訓練機構版導入實務

## 服務項目

常年法律顧問	各類法律諮詢
爭議訴訟代理	專案制度規劃
勞動契約撰擬	工作規則核備
薪資結構設計	工時排班設計
企業內訓規劃	企業流程梳理