

# 職業災害

職業災害認定與救濟機制

# 職業災害

- 最早的職業災害補償制度：德國一八八四年勞動災害保險法
- 美國社會安全部門依據國際社會安全協會之調查所出版的各國社會安全制度要覽〈**Social Security Programs Throughout the World**〉所列141個國家中，有136個國家設有職業災害補償制度
- 主要議題：1、職業災害之認定，2、職業災害補償

# 職業災害定義

- 職業安全衛生法第二條第五款：「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四條：「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。

# 勞保條例有關職業災害之規定

- 勞工保險條例第三十四條：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。

- 勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第三條：被保險人因執行職務而致傷害者，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。

# 職業災害認定理論

- 因執行職務所導致
- 一業務執行性:在雇主支配管理下、工作時間、工作地點、從事約定工作、從事與工作有關之附隨行為或雖未從事工作但在就業場所活動
- 一業務起因性:工作與傷病事故間具有因果關係
- 未從事契約約定工作時，以設施或環境導致者為限，例如上下班搭公司交通車或午休時間使用公司提供運動器材
- 非職業災害:恣意行為

# 職業災害類型

- 職業病
- 職業傷害
- 職業關聯性疾病:過勞死
- 通勤災害

# 職業傷害

- 突發性：在較短期間內因突然、偶發之意外事故所導致者均屬之
- 例如割傷、墜落、燒燙傷、毒氣外洩...等
- 在認定上由於有意外事故之發生之事實，以及工作時間、工作地點等輔助因素，較少產生爭議

# 通勤災害

- 上下班途中所發生之意外事故
- 非業務上之危險：擴大保護範圍，僅具有業務起因性 而無業務執行性
- 所謂通勤途中，除一般上下班外，包含出差或公出途中、指派參加教育訓練或其他活動途中、因職業傷病前往就醫途中及必要外出用餐往返途中
- 途中短暫處理日常事務嗣後又返回通勤途徑，所發生之災害仍屬之，但逸出正常上下班途中即中斷業務起因性
- 重大違反交通法規所發生之事故不視為職災
- **98年6月15日**修正將從事二份以上工作之往返途中間均納入保障範圍
- 雇主對通勤災害是否應負職災補償責任法院曾有不同見解，但近年來已趨向肯定態度

# 職業病

- 工作性質、原料或工作環境中存在有害危險因子
- 暴露於危險因子下長期緩慢作用導致之疾病
- 例如粉塵、鉛、化學物質、氣壓、荷重、不良工作姿勢...等，化學、物理、生物感染、放射性等因素
- 基本上分為化學性危害、物理性危害、生物性危害、人因性危害、社會心理性危害等五大類
- 藉職業病表之訂定以減輕因果關係舉證之困難，並以職業疾病認定參考指引作為具體判斷疾病是否確因工作所導致之參考依據

# 過勞職災

- 職業關聯性疾病：職業病？
- 因工作上壓力疲勞等所導致之災害
- 長期累積或一時過重負荷
- 基礎疾病的存在—心血管疾病
- 精神上疾病

# 過勞職災之規定

- 勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第二十一條規定：「被保險人疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者，視為職業病。」
- 原第二十一條規定：「被保險人於作業中，因工作當場促發疾病，而該項疾病之促發與作業有相當因果關係者，視為職業病。」第二十二條規定：「被保險人於下班應經途中促發疾病，而該項疾病之促發與作業有相當因果關係者，視為職業病。」**98年6月15日**修正改為**上下班途中**皆在此範圍內
- 職業疾病鑑定委員會之實務上，不限於發病是否於作業當場或通勤途中，只要證明具因果關係均認為係職業病，因此**100年8月9日**再次修正，只要疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者即視為職業病

# 職業促發腦血管及心臟疾病 認定參考指引

- 超出尋常工作的特殊壓力
- 勞動者發病前有與工作有關聯之突發事件
- 在特定的工作時間內有從事質或量上特別激烈的負擔為認定基準，包括：死亡前一天特別長時間過度勞動；或死亡前一星期常態性長時間工作；或發病日前一個月加班時數超過**92**小時，或發病日前二至六個月每月加班平均超過**72**小時
- 雇主嚴重違法才算職災？

# 工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引

- 工作中壓力來源及主要潛在風險包括：
- 遭遇職業災害或交通事故等，造成極大心理壓力
- 因職業傷病處於療養中，因病況急劇變化而遭遇極度痛苦
- 過度長時間工作，無法確保生理需求之最低限度睡眠時間
- 發生影響公司營運狀況之重大工作疏失
- 遭公司強迫離職

# 職業疾病認定及鑑定

- 職業災害勞工保護法第三章（第11-17條）
- 勞工疑有職業疾病，應經醫師診斷。
- 有異議時：地方—職業疾病認定委員會；  
中央—職業疾病鑑定委員會
- 第一次書審：**3/4**，第二次書審：**2/3**，第三次開會審查：出席委員**1/2**決議

# 職業災害補償

- 勞基法職業災害補償(第五十九條)
- 勞工保險職業災害給付第三十六條、第四十二之一條、第五十四條、第六十四條
- 職業災害勞工保護法規定之職災補助：第六條、第八條、第九條
- 民法損害賠償

# 不同救濟機制之特質

- 民法損害賠償：過失責任主義、加害人責任，包括所有精神、物與人身上之所受損害與所失利益，法院裁量
- 勞基法職災補償：無過失責任主義、雇主責任、人身損害與工資補償、補償定型化定額化
- 職災保險：社會保險、射倖契約、事故主義、以保費交換保險給付、給付定型化定額化
- 職災勞工保護：社會救助〈社會津貼？〉、補充性、考量個別職災勞工之需要給予補助

# 勞動基準法

- **1、保障對象：**勞動基準法適用範圍內之雇主對其僱用之勞工依法應負職業災害補償責任
- **2、財務來源：**由雇主全額給付
- **3、補償內容：**A、醫療費用。B、醫療期間工資補償。C、殘廢補償D、喪葬費與死亡補償
- **4、與職業災害保險給付之關係：**抵充、補差額

# 雇主之職業災害補償責任

- 由於勞動基準法之職業災害補償為無過失責任，只要發生職災，雇主縱無過失亦須負責，不再考量勞工是否與有過失
- 雇主依勞基法第**59**條第一項，除得以勞工保險職業災害保險給付抵充外，實務上雇主亦可為勞工投保意外保險，以商業保險之給付抵充勞保與勞基法補償之差額，但僅限於保費全額由雇主給付者

# 解僱之禁止

- 依勞基法第**13**條，職業災害醫療期間，雇主不得解僱該勞工
- 例外：因天災、事變或其他不可抗力至事業不能繼續，經主管機關核定
- 公司關廠歇業時，理論上至破產程序結束，契約因雇主消滅當然終止，其餘情形僅得以合意終止方式處理
- 醫療期間中如發生懲戒解僱事由，實務上認為可解僱

# 勞工保險條例

- 保障對象：強制加保或自願加保之受僱勞工、受訓練者、無一定雇主或自營作業者等
- 保險財務：受僱勞工全額由雇主負擔，無一定雇主或自營作業勞工自付**60%**，政府補助**40%**
- 保險給付：職災醫療、傷病、殘廢及死亡等四種給付及失蹤津貼

# 職業災害勞工保護法

- 1、保障對象：未加入勞工保險之勞工與勞工保險之被保險人
- 2、財務來源：**A**、自勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥專款；**B**、由中央主管機關編列專款
- 3、補助內容：**A**、殘廢、死亡補助**B**、生活津貼**C**、殘廢生活津貼 **D**、訓練期間生活津貼**E**、器具補助**F**、看護補助 **G**、家屬補助
- 4、與職業災害補償或保險給付之關係：排除已領有其他性質相同之給付或補助，或已由雇主取得職業災害補償者

# 民事損害賠償

- 職業災害補償相關機制不排除民事上損害賠償請求權
- 勞動基準法第六十條：職業災害補償金額得抵充損害賠償金額
- 職業災害勞工保護法第七條：「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限」
- 以雇主之故意過失為前提，其範圍包括人身損害、物上損害及精神上損害