發佈：2018-12-13, 週四 10:23
點擊數：23407



最近「過勞死」的事件時常出現，不管是醫生、護士、基層保全員，還是白領專業人士「過勞死」的個案頻頻出現，再加上媒體的大幅報導成為大眾關注焦點，導致很多上班族誤以為只有「過勞死」才是職災。

其實「過勞死」是非常難認定為

職業傷病的，而且勞動部一直到2004

Phoca PDF

發佈：2018-12-13, 週四 10:23
點擊數：23407

年才將因工作而促發心血管、腦血管疾病的「過勞死」列入職災，由於認定困難，所以一開始一年只有四、五個認定個案，近年來，因個案量逐漸增加，媒體關注過勞死議題，認定的個案數才逐漸增加，近幾年每年約20多件認定個案，不過佔所有職災死亡個案的比率還是不高。

大部份上班族對於一旦在職場上受傷或是生病，到底要如何被認定為職災？認定之後，法律又能有哪些保障？以下將逐步說明。

職業災害有哪些類型?

一般所謂的「職業災害」，可分為職業上「受傷」與「疾病」這二大類型。

首先「受傷」又可分為：1.

在工作場所

遭受機器的捲、夾、砸

、壓、剪、燙或墜落等身體上的立即傷害；或

是，2.

上下班途中發生車禍的通勤職災。這類型的職災認定都比較容易，主要爭議在事後雇主責任的補償問題。

其次關於「疾病」，也可分為：1.

因工作而

促發的疾病，其中

Phoca PDF

如果促發的是心腦血管疾病就是俗稱

的「過勞死」；或是，2.

因常在工作上常其接觸高低溫、噪音、光線、負重等物理性因素以及熔劑、氣體等化學性因素而產生的「職業病」。這類型的職業疾病，光是認定為職災就非常困難，更遑論後續的補償。職業病的認定，可以到各地區共有十個設置在各地區大型醫院當中的職業傷病防治中心，由職業病專科醫師來進行認定。

職災受傷、失能，有哪些保障?

對上班族而言，最輕微的不管是通勤發生車禍，還是工作場所受傷不能工作，也就是必須住院，或是經過醫師診斷證明必須在家療養，

依照勞動基準法第59

條的規定，企業必須給予公傷病假，繼續給付原領工資，也就是不能扣薪資的有薪公傷病假。而且，勞工應該要特別注意，可以向企業索取職災門診單就醫，如此就能夠省去部分負擔的費用，比用健保卡省太多了。

由於，而勞保的職災給付是可以「抵充」勞基

法第59

條的雇主補償責任

，因此，勞保對於職災住院從第四日

開始有給付投保薪資的70%

，因此，如果雇主依法依照實

Phoca PDF

際工資投保，雇主也僅需填補剩餘的30%

工資。不過由於，本來

勞保的職災保險就是由雇主全額給付，而勞基

法第59

條是採取不需證明雇主過失，雇主也必須負擔的「無過失補償責任」，因此兩者的抵充關係是相當合理的。

職災住院如果超過兩年，還沒有辦法治療告一個段落進行殘廢給付的認定，那雇主豈不是要一直支付勞工薪資到他退休嗎?因此勞基法59

條規定，如果超過職災治療超過兩年，

雇主可以一次給付45個月工資，免除繼續給付工資的責任。

當然如果，職災傷病經過治療之後依然造成失能，那就可以向勞保局申請失能補償給付，其給付標準是依照勞保的普通失能標準加發50%

。勞保的失能給付標準共分十五

等級，第一等級最嚴重，可給付1200

天，如果是職災導致的一等殘那就可給付1800天，大約60個月平均薪資。

當然如果是最嚴重的終身喪失工作

能力，可選擇請領失能年金(平均薪資*年資*1.55%，最低保證四千元)

，再加發二十個月的職業傷病失能補償一次金。

Phoca PDF

發佈：2018-12-13, 週四 10:23
點擊數：23407

必須注意，很多人在領取勞保的職災失能一次給付之後，並不知道只要是第一到七級的殘廢等級

1至第3

等級，且喪失全部工作能力者，每月發給新臺幣8,200元。如果是第2至第7

等級，或合併升等後相當於第1

等級，且喪失部分工作能力者，每月發給新臺幣5,850元，最長可領取五年。

如果是因為職業疾病造成的殘廢，在領取勞保一次失能給付之後，也可在再請領「職業疾病生活津貼」，其金額依據殘等有所不同分別是:第1至第3

等級，且喪失全部工作能力者，每月發給新臺幣8,200元。第2至第7

等級，或合併升等後相當於第1

等級，且喪失部分工作能力者，每月發給新臺幣5,850元。第8至第10

等級，且喪失部分工作能力者，每月發給新臺幣2,950

元。尚未遺存永久失能或失能程度相當於第11至第15

等級，且喪失部分工作能力者，每個月發給新臺幣1,800元。

另外，還有如果一等或二等殘的職災勞

工，每月也可申請11700

元的「看護補助」，最長發放五年。如果職災勞工需要購買復健器材，也可以申請每年六萬元的「器具補助」。

Phoca PDF

發佈：2018-12-13, 週四 10:23
點擊數：23407

職災死亡有哪些保障?

如果是發生最嚴重的職災死亡，雇主應該

依照勞基法第59條，給付45

個月平均薪資的職災補償金，由於勞

保的職災死亡給付也是45

個月，理論上，會剛好剛好抵充掉雇主補償責任，不過，即使雇主完全依法依照實際工資投保，

由於勞保的薪資投保上限是45800

元，因此一旦勞

工薪資超過這金額，雇主則必須

額外支付差額。假設勞工薪資是55800元，那雇主等於要額外給付差額45萬元。

再者，勞基法是依照職災死亡前六個月的平均薪資計算，如果勞工的加班費再加上其他經常性給付，也有可能高於勞保投保薪資，此時雇主也必須給付差額。最後，如果雇主「高薪低報」勞保的投保薪資，那雇主必須支付的補償金差額將更大，更遑論沒有為勞工加保的雇主。

2009年1月1日後加入勞保者，職災死亡給付的複雜難題

另外要特別注意的是，前述的45

個月勞保職災死亡給付，如果是在2009年1月1

日之後才首度加入勞保的人，如果發生職災死亡，那勞保給付就要轉變成：領取五個月「喪葬津

Phoca PDF

貼」，再加上「遺屬年金」+ 10

個月的「職災補償一次金」，並且也視為已經抵充勞基法雇主補償責任。

不過如果，上述的情形，萬一遺屬不符合領取遺屬年金的資格，只能改領取僅有十個月「喪葬津貼」，與原來的四十五個月職災死亡給付相差了三十五個月，這樣雇主的責任算已經抵充了嗎？

有關這情形，勞動部在民國 105 年 02 月 23 日發出的勞動條 2字第 1050130149

號函當中指出，「勞工遭遇職業災害死亡，其遺屬續領其自身之老年年金給付，致未領取遺屬年金給付，尚不符同一事故已領取勞工保險給付之情形，亦即非屬已由雇主支付費用補償者，雇主仍須依勞動基準法給付死亡補償及喪葬費。」也就是，如果勞工職災死亡之後，遺屬又不符合遺屬年金的請領資格只領十個月的喪葬津貼，除這十個月可抵充之外，雇主必須再支付四十個月的薪資，才能算是完成雇主勞基法上的補償責任。

結語

由於上述會產生差額的情況眾多，這種勞保職災給付無法充分抵充雇主無過失補償責任的情形，造成許多雇主不願意給付差額之下，勞工就必須透過司法的訴訟來爭取，一旦進入法律求償，家屬經常在律師建議之下，通常會順帶向雇主求償民事損害賠償責任，雖然損害賠償責任是必須在證明雇主有過失，才會有賠償責任，由於民事損害賠償金額都非常龐大，特別是職災死亡勞工的很年輕的話，金額更多，如此勞資的衝突將更高，而在司法訴訟當中，通常勞工要舉證雇主有過失的事證，非常困難，將使勞工連勞基法的雇主補償責任都難以爭取到，更遑論損害賠償責任。

Phoca PDF

發佈：2018-12-13, 週四 10:23
點擊數：23407

在世界各國紛紛以社會保險來涵蓋雇主的無過失補償責任，甚至某些國家連雇主有過失的損害賠償責任都以社會保險涵蓋，讓職災勞工不必再以司法訴訟來爭取其應有權益之際，避免引發勞資之間的衝突，台灣的勞保職災給付之保守，職災保險基金剩餘越多，反而是讓保險無法抵充雇主責任，讓勞工與雇主決裂興訟，這種怪異現象世所罕見。職災保險必須獨立於勞工保險的架構，單獨立法，民間團體早有呼籲，而勞動部也

宣布將於2019年提出立法草案，期待該法的早日通過，以保障職災勞工的權益。

作者　張烽益　台灣勞動與社會政策研究協會執行長

Phoca PDF