

職業傷病補償制度

王國華

中國文化大學勞工關係學系

職業傷病補償制度主要是為了讓職業傷病的勞工能保有基本的財產安全保障。職業傷病補償制度，不是以故意或過失作為補償的構成要件，而是以無過失補償為原則，其實施通常是透過強制性的社會保險方式，進行納保與給付。台灣的職業傷病補償制度主要由勞工保險局負責相關條件審查與補償工作。其法令依據則為1958年公布勞工保險條例，1984年公布勞動基準法，2001年10月31日再通過職業災害勞工保護法以對勞工的權益有更進一步的保障。

勞工保險職業災害保險乃透過社會保險之原理、原則，於被保險人因執行職務而致傷害、疾病、殘廢或死亡時，給予職災醫療及現金給付之補償，以減低被保險人因職業災害所遭受之損失，並提供其本人或其遺屬適度之生活安全保障。職業災害保險將職業災害分為職業傷害及職業病兩類，其認定係依據被保險人因執行職務而致傷病審查準則及勞工保險職業病種類表之規定辦理。職業災害保險提供職災傷病、醫療、失能、及死亡等四種給付，並於2008年將死亡給付與終身無工作能力者的失能給付由一次給付改為年金化。

除勞動基準法及勞工保險條例給予勞工職業災害保障外，職業災害勞工保護法亦提供職災勞工補充性之保障，其補助對象包括參加勞工保險勞工及未參加勞工保險勞工。參加勞保之職災勞工，除勞保的職災給付外，另可依該法請領職業疾病生活津貼、殘廢生活津貼、職業訓練生活津貼、器具補助、看護補助、勞工死亡家屬補助，退保後職業疾病生活津貼等。至於未參加勞工保險之勞工發生職災事故時，亦可請領前述各項津貼及補助，同時若雇主未依勞動基準法規定予以補償時，亦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。此外，為加強職業災害預防及職業災害勞工職業重建工作，職業災害勞工保護法針對僱用職業災害勞工並提供其從事工作必要之輔助設施之事業單位及辦理職業災害預防與職業災害勞工重建專案計畫之單位給予補助。依此，數年來已補助許多研究與實作計畫，並相繼補助成立了附屬在現有醫院內的9所勞工職業傷病診治中心以及7個職業重建單位。

台灣的職業傷病補償制度雖然經過職業災害勞工保護法的訂定及勞工保險條例的修訂，對職業災害勞工的保障已有相當的改善，但在法規面及實務面仍有一些問題存在：

1. 單獨的職業災害保險法或職業災害補償法

目前台灣有關職業災害勞工補償之法令散佈於勞動基準法、勞工保險條例法、勞工安全衛生法及職業災害勞工保護法等，而補償標準及認定則主要依附在勞工保險條例下，勞工保險與職災補償的理論基礎不同，保險的對象與範圍亦各異。在現今的體制之下，無法清楚界定其業務、辦理機構及財源，將對於職災勞工的補償造成困擾，也無法給予勞工足夠的保障。

2. 職業病鑑定

職業疾病可分為急性及慢性，急性者其傷害因果關係好認定，也可較快進入補償程序，但是慢性職業病的因果關係認定程序和證

據較為複雜。職業災害勞工保護法規定在職業災害未認定之前，勞工得依勞工請假規則規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主給予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理。因為職業病認定往往花費許多時間，勞工為了避免麻煩或留職停薪而不願意認定職業病。

3. 補償金不足

重大傷病的殘廢給付並不符合勞工實際的需求，造成勞工在補償金領取完畢後就會造成生活上的困難。所以除了相關職業傷病補償制度之補償外，還會透過民事訴訟向雇主求取補償。然而在訴訟程序中，勞工與雇主相較往往居於弱勢，並且訴訟期曠日費時，勞工未必能堅持下去。雖然職業災害勞工保護法規定可給予勞工訴訟救助，但仍有若干困難存在，如訴訟費用、家庭生計、司法黃牛的脅迫等。

4. 勞健保資源混用

台灣在疑似職業病診斷時必須由勞工先行負擔相關費用，勞工往往會選擇使用全民健康保險資源，而事後因為沒有向雇主索取職災醫療書單而沒有使用勞保相關資源。如此，原應使用職業災害保險者轉為健康保險所支付，造成全民健康保險資源的浪費，也造成職業病通報率偏低，使得職業傷病統計資料有所誤差。

5. 派遣勞工之職災補償

台灣對於派遣勞動之規範，尚未有任何具體法律條文，導致派遣機構遊走法律邊緣。目前就勞動檢查的實務面來看，大多以承攬關係予以規範，導致往往派遣機構與要派機構雙方在要派契約中，約定職業災害責任歸派遣機構自行負責，因此要派機構不需負責職災責任。此外職災勞工於罹災後之相關權益亦遭受剝削，如醫療費用、工資遭扣等。雖於2010年台灣擬於勞動基準法增列條文：要派單位使用派遣勞工致其發生職業災害時，應與派遣事業單位連帶負勞動基準法職業災害補償責任，然而藉此立法是否能完全保障派遣勞工之職災補償問題仍有待商榷。