

# 台灣職業災害補償制度探討

國立中正大學 勞工關係學系

王安祥

我國職業災害之雇主補償責任見勞動基準法第 59 條，雇主對其遭遇職業災害之勞工負醫療費用、原領工資、殘廢及死亡等補償責任。同時，該項補償採無過失主義認定，即該項補償不涉及受職災勞工是否有執行職務之過失。在此職業災害補償責任的設計下，雇主負擔相當重的責任。因此，我國在社會保險的機制上，從勞工保險中設計了職業災害保險制度。受僱於事業單位之勞工，由雇主負擔其職業災害保險之保費，一旦勞工遭遇職災，可由保險之醫療、傷病、失能及死亡給付來抵充雇主之補償責任。

目前對於職業災害之認定，僅可從勞工安全衛生法第二條第四項「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」為基礎。在申請勞保職業災害給付時，勞工保險局也規劃了相關職業傷病的相關認定基準。無論如何，職業災害認定/鑑定仍為職業災害補償中相當重要的議題。

我國除有勞工保險之設計來協助雇主處理職業災害勞工補償的問題，尚有「職業災害勞工保護法」針對未加保之勞工進行補償，此部分經費來自於政府編列預算及依此法所收支罰鍰；另此法也針對已加保勞工在請領勞工保險之職災相關給付後，給予相關之津貼，如生活津貼、職業訓練生活津貼、器具補助及看護補助等，此部分經費則來自勞工保險基金職業災害保險收支結餘之提撥。同時，該經費此提供事業單位、職業訓練機構及相關團體，向勞工保險局申請補助辦理職業災害預防及職業災害勞工之重建工作，以全面照顧職業災害勞工在補償前後段時序的相關事務。

目前有關我國職業災害補償之重要議題如下：

- 一、 職業災害保險法之催生：如前所言，目前我國對於職業災害勞工保護的法令，除了勞動基準法、勞工安全衛生法、勞工保險條例外，尚有職業災害勞工保護法。因此，法令有整合之必要。如何參考國外立法例，修訂目前法令之不足，催生一部合宜且完整的職業災害保險法，乃當務之急。
- 二、 新增職業病認定之挑戰：心理層面的職業病，在現今具壓力的職場中，應為需重視的議題，職場憂鬱症即是其中一例。因此，如何認定職場憂鬱症是否符合職業災害成立要件的「業務遂行性」及「業務起因性」，也都應因職場憂鬱症新增為職業病而多加考慮。
- 三、 強化職業災害預防工作：辦理職業災害相關業務中，最重要的工作乃在於有效預防其發生。如何透過職災保險基金，有效做好職業災害預防之工作，如教育訓練及導入職業安全衛生管理系統等工作，無疑仍是重要的工作。
- 四、 強化職災災害勞工重返工作之功能：遭遇職業災害的勞工，在「就業服務法」24 條中，尚不為主管機關需致力促進就業的對象，除非其已達身心障礙條件者。雖在「職業災害勞工保護法」中，有促進職災勞工就業之內容，但協助職

災勞工重返職場，尤其是未達身心障礙之職災勞工，是近來在照顧職業災害勞工政策上需強化之處。