

## 職業災害之權益保障：通勤災害

國立中正大學勞工關係學系、嘉基工會實習生 段逸欣

通勤災害是最常見的職業災害，根據勞工保險局統計<sup>1</sup>，我國 104 年度 7 月至 12 月職業災害核定件數為 30,089 件，其中，上、下班通勤災害佔給付人次的 33%(約 9907 件)。然，目前政府的法令對於通勤災害的認定，除發布相關解釋令外，並沒有一致性的法律標準。僅有勞工保險條例所制定的「被保險人因執行職務而致傷病審查準則辦法」將通勤災害視為職業災害。勞工一旦不幸遭遇職業災害，往往會因中斷工作收入而使勞工及其家屬的生活陷於困頓。因此，我國勞工保險基於保護勞工之立意，提供職業災害保險給付，其保險的投保費用<sup>2</sup>由雇主全額負擔。此外，我國勞動基準法第 59 條職業災害之補償方式亦規定，職業災害係採無過失責任主義，意即雇主無論對於勞工業務上災害之發生有無故意或過失責任，皆應負擔補償責任（鄭津津，2009）<sup>3</sup>。若雇主涉及侵權行為，如：未盡力維護勞工的工作安全，還必須負擔民法上的損害賠償責任。本文彙整勞工保險、勞動基準法相關法規，輔以案例說明，提供勞工遭遇職業災害時所能救濟之途徑，盼勞工能更一步瞭解自身權益。

### （一） 案例說明

小華任職於 A 醫院，因職務所需，他的工作往往需要在院外單位間移動，提供醫療服務。某日，當他騎著機車前往工作地點時，不幸發生車禍事故，住院及治療一星期後才痊癒。請問他該如何依據相關法令規定，請求救濟？

### （二） 通勤災害之認定

我國目前對於職業災害之定義，各法源解釋不一。此外，勞動基準法針對勞工上、下班途中所發生之事故是否視為職業災害，亦無明文。惟勞工保險為訂立保險給付基準、保障勞工之權益，特將職業災害之型態明確訂立於「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準

<sup>1</sup> 參閱勞動部勞工保險局網站：<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=FGo7MxWOGLO%3d>

<sup>2</sup> 職災保險費計算方式：勞工月投保薪資 X 職業災害保險費率（行業別災害費率+上、下班災害費率）X 負擔比例；保費由雇主替勞工全額負擔。

<sup>3</sup> 參考鄭津津（2009）通勤災害，月旦法學教室第八十期。

則」中。實務上，通勤災害是否為職業災害之認定多從寬解釋，職業災害不以勞工於執行業務時所發生之災害為限，勞工於準備提出勞務時所受之災害亦應被視為之（鄭津津，2009）。因此，上、下班途中事故為履行勞務的必要附隨行為，應納入職災保障之範圍。以下為相關法規與認定原則：

1. 勞動部針對通勤災害之解釋：「勞工上下班必經途中之意外事故，應包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者（如：無照駕駛、闖紅燈、酒駕等），應屬職業災害，但仍應就個案發生之事實情況予以認定。」
2. 勞工保險條例第 34 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。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。」
3. 勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 4 條：「被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」第 9 條：「被保險人因公差由日常居、住處所或就業場所出發，至公畢返回日常居、住處所或就業場所期間之職務活動及合理途徑發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」
4. 勞工保險認定通勤災害之原則：通勤符合適當時間（正常所需的交通時間）、從日常居所或工作場所往返、應經途中（不可繞道或脫離路徑）、非私人行為、不得違反重大交通規則（張其恆，2011）<sup>4</sup>。

### （三） 勞工遭遇職業災害時之救濟途徑

勞工於工作期間遭遇職業災害，除勞工保險條例及勞動基準法訂有職業災害保險給付與補償等規定外，若職業災害之發生可歸責於雇主時，勞工得依民法向雇主請求損害賠償。此外，我國職業災害勞工保護法為補充法令保障對象之不足、建置完善職災保障體系，亦提供相關補助。勞工請假規則亦規定，勞工發生職業災害，於治療、休養期間，雇主應給予公傷病假。以下為相關救濟途徑：

---

<sup>4</sup> 參考張其恆（2011），論通勤災害應否被視為職業災害，政大勞動學報，第二十七期。

|   |   |
|---|---|
| <b>勞工職業災害<br/>保險給付</b>                  | 醫療給付：職災醫療費用由職災保險實支給付（含門診、住院診療費），勞工除免繳健保規定之部分負擔醫療費用，且能獲得住院30日內之膳食費用減半補助。             |
|   | 現金給付：含職災傷病給付（補償薪資損失）、失能給付（職災致使身體存有障礙之補償）、死亡給付（喪葬津貼及遺屬的生活支持）、失蹤給付（限漁業、航空、航海、坑內作業請領）。 |
| <b>勞動基準法 59<br/>條職災補償</b>               | 採無過失責任主義，雇主應依規定給予勞工必需之醫療費用（如：掛號費、病房費）、原領工資補償、失能補償、死亡補償。                             |
| <b>民法 184 條、<br/>483 條之 1 損害<br/>賠償</b> | 若雇主有故意、過失責任，勞工可向雇主請求侵權行為損害賠償、債務不履行之賠償。  |
| <b>職業災害勞工<br/>保護法補助</b>                 | 補充性社會救助，提供有加勞保及未加勞保之職災勞工及其家屬各項生活津貼、器具補助、看護補助、家屬補助等。                                 |
| <b>勞工請假規則<br/>第六條</b>                   | 職災期間雇主應給予公傷病假，公傷病假依實際所需發給。  |

（資料來源：作者整理，參考勞動部職業災害勞工保障權益手冊）

#### （四） 給付請領方式

本案中，小華的工作性質需至院外照顧病人，工作地點的移動為執行職務之附隨義務，只要小華符合通勤職災認定之要件，無違反重大交通規則，得請求投保單位（A醫院）向勞工保險局申請職業災害給付：

##### 1. 請領醫療給付

勞工緊急就醫時，務必先向健保特約醫院聲明是以「勞保職災勞工」身分就醫，並向醫院索取門診或住院收據。此時，投保單位應於十日內向勞保局提出職災申請，填寫相關醫療書單，並發放給勞工。勞工方可向醫院領回自墊醫療費用。勞工向勞保局申請核退代墊費用的期限為六個月內，特殊情況可延長至5年。

## 2. 請領傷病給付

依據勞工保險 34 條規定，請領傷病給付必須符合「因職業傷害不能工作」、「未能取得**原有薪資**」、「因治療中而不能工作的第四日起發放」三項要件。所謂第四日之規定，只要同一傷病事故累積三天以上不能工作之事實，勞工保險局就會在第四天開始給付保險金。換言之，自職災發生當日起算，前三日之工資補償應由雇主負擔。傷病給付的標準，第一年，核發被保險人的平均月投保薪資的 70%；第二年，核發平均月投保薪資的 50%，同一事故給付最長期限為兩年。勞工請領時，應準備「勞工保險傷病給付申請書及給付收據」、「傷病診斷正本」等文件，若是通勤職災，應另填寫「上下班、公出途中發生事故而致傷害證明書」，由投保單位向勞保局提出申請。

- 勞工保險條例 34 條的「**原有薪資**」係指勞工原來獲得之全部工資（含獎金、津貼等）。而勞動基準法 59 條的「**原領工資**」是職業災害工資補償之標準，計算上為勞工遭遇職業災害前 1 日「正常工作時間」所得之工資。故「原領工資」非屬勞工保險條例第 34 條之「原有薪資」<sup>1</sup>。
- 職災傷病給付，是在保障被保險人因傷病不能工作，未能取得原有薪資時的生活安全，因而補償勞工薪資收入減少的損失。因此，勞工雖已受領雇主依勞動基準法給予原領工資數額補償，仍得依勞工保險條例相關規定請領職災傷病給付<sup>1</sup>。

### （五）雇主之職災補償責任

依據我國勞基法第 59 條之規定，職業災害補償制度係採無過失責任主義，勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主不問其主觀上有無故意過失均應給予勞工補償。然，我國的勞工保險設計上，勞工職業災害之保險費強制由雇主全額負擔，故為分散雇主職災補償負擔之風險，依據勞工保險第 60 條規定，同一事故，勞工如依勞工保險條例規定已取得補償，雇主得主張抵充勞工取得補償的數額，僅需補償不足之差額。職災期間雇主所需負擔的補償費用項目為：（1）勞工必需之醫療費（掛號費用、特別看護費、病房費等）；

(2) 原領工資<sup>5</sup>；(3) 殘廢補償；(4) 死亡補償。若勞工因為在治療中以致不能工作，醫療期間又已屆滿二年尚未痊癒，且經指定之醫院診斷，亦審定該勞工已經喪失原有的工作能力，但又不符合勞基法第 59 條第 3 款殘廢補償的標準，此時雇主有兩種處理方式：(1) 雇主繼續依勞工原領之工資數額予以補償，直至該勞工能工作為止；或 (2) 雇主選擇一次給付該勞工四十個月之平均工資，終結工資補償的責任。

#### (六) 職災補償之抵充

雇主負職業災害補償責任時，同一事故，依勞動基準法第 59 條但書規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。實務上，勞工保險所給付之金額，雇主得全額主張抵充，僅給付勞工職災補償與勞保給付之間的差額。勞資雙方得於補償前事先約定抵充之方式：

- (1) 勞工先請領勞保給付後，雇主再另行補償勞工職災補償與勞保給付間之差額。
- (2) 雇主先給付全額之職災補償，勞工於領取勞保給付後，將抵充金額返還雇主。

值得注意的是，勞工保險之給付是以月投保薪資百分之七十給付，通常比雇主所要支付的原領工資數額來得少，此時差額應該由雇主補足。此外，若雇主先行給付勞工全額之職災補償，待勞工領取勞保給付後，可行使抵充權，要求勞工返還勞保給付。

依本案舉例，若小華月薪為 28000 元（小華一日之原領工資為 28000 / 30 日=933 元），平均月投保薪資為 28800 元，治療 7 天後則恢復工作，無後續治療之事實，則小華可領取的職業災害補償與保險給付為：

雇主負擔的補償費用：必須之醫療費用+（治療天數 x 原領工資）= A

➔ 必須之醫療費用+（7 天 x 933 元）

勞工保險給付：醫療給付+(治療天數-3 天) x 平均月投保薪資 x 70%= B

➔ 醫療給付+（7-3 天）x 28800 元 x 70%

雇主抵充之金額= A - B

<sup>5</sup> 原領工資為勞工遭遇職業災害前 1 日「正常工作時間」所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資。