

勞動基準法Q&A

【職業災害】

Q：勞動基準法與職業安全衛生法對於職業災害的界定為何不同？

A：

1. 勞工上、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(俗稱通勤災害)，為職業傷害(勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第4條第1項規定參照；下稱審查準則)。勞工受傷符合上述情形，得依勞工請假規則第5條規定請休公傷病假，雇主針對勞工公傷病假期間不能工作之損失，應給予工資補償(勞動基準法第59條第2款規定參照；下稱勞基法)；若雇主有為勞工申報投保勞工保險，針對同一事故，勞動部勞工保險局所核給勞工的職業傷病給付，雇主得予以抵充工資補償。
2. 至職業安全衛生法(下稱職安法)第2條第5款規定所稱職業災害，係指因「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。其中所謂勞動場所，係指於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所(同法施行細則第5條第1項規定參照)。通勤災害發生於勞工從日常居、住處所往返就業場所之應經途中，非屬雇主所提示使勞工履行契約提供勞務之場所，自非職安法前開規定所稱職業災害。
3. 按前開勞動法規對於職業災害的界定確有不同，惟我國對職災補償責任的立法係採無過失責任，因此針對職災補償責任中所謂職業災害的認定，係以審查準則及勞基法為界定範疇；職安法在規範雇主保護勞工的義務，這些法定義務的違反，所涉及的民事(侵權行為)、行政或刑事責任，均採過失責任的立法，因此對於職業災害的認定侷限於發生在勞動場所、工作場所或作業場所(範圍由大到小，依序為勞動場所、工作場所、作業場所)，較上述審查準則及勞基法所界定的範疇狹隘。

Q：勞工於上下班途中，順道接送家人上下班(課)發生事故而致之傷害，得否視為職業傷害？

A：勞工接送家人上下班(課)發生事故而致之傷害，如其係為上下班之適當時間及應經途中順道路徑之日常行為，且無勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第18條所列舉之交通違規情事所致者，得視為職業傷害。惟仍應依個案事實予以認定。

Q：職災休養期間原領工資及醫療費用補償規定？

A：

1. 按勞動基準法(下稱勞基法)第59條第1款規定，勞工因遭遇職業災害而受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。另勞工因職災所生之醫療費用，如屬醫療所必需並由醫療機構出具證明者，仍應由雇主補償，至證明書費用則不屬醫療費用。
2. 按勞基法第59條第2款規定，勞工因遭遇職業傷病在醫療中不能工作期間，雇主應按其原領工資數額予以補償。所稱「原領工資」係指勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所得之工資，若勞工為按月計酬者，以遭遇職業災害前最近1個月正常時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資(同法施行細則第31條規定參照)。此外，雇主支付勞工原領工資數額之補償，應於發給工資之日給與。至雇主依勞工保險或為勞工投保商業保險者，得就勞工保險給付或該商業保險中由雇主擔負保險費所得保險給付抵充勞動基準法所定職業災害補償費，惟不足之部分仍應由雇主補足。

3. 另原領工資數額之補償，在雇主有足額補償且持續為勞工申報投保的前提下，可扣除應由勞工負擔之勞、健保費自付額。至原領工資數額之補償是否包含假日部分，因勞工在醫療中不能工作時，其勞動力業已喪失，惟其醫療期間之正常生活，仍應予以維持，故勞工在醫療不能工作期間適逢假日，雇主仍應予以補償，惟勞工若為按日(時)計酬者，在所約定之日(時)薪金額不低於現行最低工資前提下，允認已包含勞動基準法第36條例假、休息日之工資，則其例假、休息日工資得免以計入。

Q：雇主得否以加害者對勞工之損害賠償責任主張抵充或拒絕補償？

A：按勞工因遭遇職業災害致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依勞動基準法第59條規定予以補償（含必要之醫療費用、原領工資、殘廢補償、喪葬費及死亡補償），此係勞基法課予雇主之法定補償責任，並不以雇主有故意或過失或其他歸責事由存在為必要。又勞工是否參加勞工保險，並不影響雇主之補償責任，僅就同一事故，雇主已依勞工保險條例或其他法令規定支付費用補償時，雇主得予以抵充（勞基法第59條、第60條規定參照）。

基上，假設司機於送貨途中遭他人撞傷，該勞工可依勞基法第59條規定向雇主請求補償，亦可循司法途徑向加害者請求損害賠償。惟勞基法第59條規定課予雇主之法定補償責任，與民法第三人侵權行為之損害賠償責任，兩者意義、性質與範圍均有所不同，除係由雇主依勞基法第59條給付之補償金額，得抵充雇主就同一事故所生損害之賠償金額外，雇主尚不得以加害者對勞工之損害賠償責任主張抵充或拒絕補償（最高法院85年度台上字第2178號民事判決參照）。

Q：勞工發生職災時，雇主能否能以團體保險抵充雇主責任？

A：勞工遭遇職業災害，雇主應依勞動基準法第59條規定負擔職業災害補償責任。對於雇主以全額負擔保險費的方式，為勞工投保商業保險(如團體保險)，職災勞工因同一事故受領相關商業保險給付者，雇主得依同條但書規定，將相關商業保險給付用以抵充同條各款所定雇主應負擔之職業災害補償費用，如有不足，雇主仍應依法補足【同法施行細則第34條規定及勞動部(改制前行政院勞工委員會)87年5月7日勞動三字第017676號函釋參照】。至上述抵充規定，不因雇主是否於工作規則註明，而影響雇主得依法抵充的權利。