

# 勞工職業災害保險及保護法即將上路 相關條文解讀與探討

## 國立臺灣大學法律系教授徐婉寧

採訪撰文/黃敏惠



教授徐婉寧 (左 2) 表示新法與現行相關法令之競合，有待進一步釐清

對於勞工職業災害保險及保護法的通過，朝野、勞團一片歡欣鼓舞，新法固然打開諸多進步條文。國立臺灣大學法律系教授徐婉寧表示我國的職業災害補償制度主要係由勞動基準法（下稱勞基法）第 59 條所定雇主之職業災害補償責任以及依勞工職業災害保險及保護法（下稱災保法）所為之職業災害保險給付所構成，亦即我國就職災補償的部分主要係採取勞基法與職保法之雙軌制；而民事賠償的部分則依民法之規定為之，其請求權基礎可能為民法上的侵權行為責任，也可能為債務不履行的損害賠償責任。

換言之，當勞工不幸遭遇職業災害時，其能尋求之救濟制度即有：

- 一、勞基法上之職業災害補償制度。
- 二、災保法之職業災害保險給付與相關補助和津貼。
- 三、被稱為職災民訴之民事訴訟的損害賠償請求。

由於以上 3 個救濟管道各自獨立，且勞基法或災保法中，皆未對職業災害設有定義性規定；因此，長期以來爭議不斷之通勤災害是否為勞基法上之職業災害的問題，可預期於災保法施行後仍繼續存在。

蓋我國長期以來將通勤災害視為職業傷害而核給職災保險給付，但由於勞工於通勤途中遭遇事故，並非雇主可得控制之風險，因此學者多主張通勤災害並非勞基法上之職業災害，雇主無須就通勤災害給付勞工勞基法上之職災補償。然而，法院對此見解不一。而勞工於取得職災保險給付後，仍執意向雇主請求勞基法第 59 條的責任，乃因勞基法的補償責任無法被職災保險給付完全取代，雇主繳納職災保險費後仍要面臨差額的請求。而導致差額的原因，除了勞基法補償的水準較高外，例如工資補償係 100% 的原領工資外，而平均工資高於平均投保薪資，也是原因之一。

教授徐婉寧指出勞保條例為了考慮的勞保財政之健全，月投保薪資最高等級為新臺幣(以下同)45,800 元，則只要勞工之平均工

資高於 45,800 元，自然會產生差額。而災保法將職業災害保險自勞保條例中抽離，除把月投保薪資最高等級提高為 72,800 元外，並提高給付水準，則於該法施行後，此問題可望獲得相當程度之改善。

此外，為了避免勞工因職業災害所受之損害受到雙重填補，上述 3 個救濟管道間設有抵充規定，即勞基法第 59 條但書，「如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之」，以及同法第 60 條，「雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額」。然而，當職災保險給付年金化後，如何決定抵充的金額即成為一個難解的問題；亦即，勞工尚未實際受領之年金金額，雇主可否主張抵充？



雖勞基法施行細則第 34 條之 1 規定了雇主失能補償及死亡補償的計算方式，然實務上鮮少援引該規定來處理抵充的問題。再者，同條係規定，「勞工因遭遇職業災害而致死亡或失能時，雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，雇主依本法第 59 條規定給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依本法第 59 條第三款及第四款規定標準計算之。」因此，適用同條之規定來計算雇主失能補償及死亡補償之金額的要件係雇主已依勞工保險條例規定為其投保，且必須經保險人核定為職業災害保險事故。

而保險人即勞工保險局為職業災害保險事故之核定的前提，係被保險人或其受益人請

領職災保險給付，自不待言。然而，若被保險人或其受益人未請領職災保險給付，雇主即無由依勞基法施行細則第 34 條之 1 來計算其補償金額，亦可能無由依同法第 59 條但書來抵充，例如勞動部即曾表示，「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」。或是勞工請求雇主依勞基法第 59 條補償時，尚未請領職災保險給付者，雇主也無從抵充。

此問題於災保法第 58 條第 1 項規定，「被保險人或其受益人因不同保險事，本保險年





金給付金額應考量被保險人或其受益人得請領之年金給付數目、金額、種類及其他生活保障因素，予以減額調整。」施行後，因為已不再採取一人一年金原則，職災保險之失能年金與遺屬年金可以與其他年金併領，而可獲得改善。然而，因同條第 2 項規定，「本保險年金給付減額調整之比率，以百分之 50 為上限。」故，同時請領本保險或其他社會保險年金給付時，雇主可以抵充的金額是否以減額後之金額為限？或是仍依勞基法施行細則第 34 條之 1 僅計算平均工資與平均投保薪資之差額，而無視職災勞工或其受益人請領之職災保險給付被減額的事實？此外，若不依勞基法施行細則第 34 條之 1 來計算補償之金額，則又回到針對勞工尚未現實領取，而未來（例如次月）即將領取之年金，雇主是否可以主張抵充的問題。

其次，災保法第 90 條第 1 項及第 2 項分別規定，「遭遇職業傷病之被保險人於請領本法保險給付前，雇主已依勞動基準法第 59 條規定給與職業災害補償者，於被保險人請領保險給付後，得就同條規定之抵充金額請求其返還。」、「遭遇職業傷病而不適用勞動基準法之被保險人於請領給付前，雇主已給與賠償或補償金額者，於被保險人請領保險給付後，得主張抵充之，並請求其返





還。」，亦可解決前述若雇主依勞基法第 59 條補償時，勞工尚未請領職災保險給付者，雇主將無從抵充之問題。然而，災保法第 90 條第 3 項雖重申勞基法施行細則第 34 條之 1 之規定，但由於其並未正面規定雇主可以抵充的金額，且因同法第 36 項條設有雇主未納保仍得抵充之規定，仍有可能解釋為雇主依同條第 1 項、第 2 項之規定，可以於勞

工每月領取職災保險給付時，於雇主支付之補償或賠償之限度內，請求勞工返還保險給付之年金，直至補償或賠償之金額抵充至零為止。蓋勞基法第 59 條但書，僅規定關於保險給付，雇主得予以抵充之，則一旦勞工現實領取職災保險之年金，則即該當「已由雇主支付費用補償者」，而可以主張抵充。

最後，關於抵充尚有災保法第 36 條之爭議。蓋雇主未依法為符合第六條規定之勞工辦理投保、退保手續，且勞工且發生保險事故者，同法第 28 條第 4 項規定，「該未依規定辦理期間之月投保薪資，由保險人按其月薪資總額對應之投保薪資分級表等級予以認定。但以不高於事故發生時保險人公告之最近年度全體被保險人平均月投保薪資對應之等級為限。」；而同法第 36 條第 1 項及第 2 項分別規定，雇主未依法將其納保之勞工遭遇職業傷病而請領保險給付者，「保險





人發給保險給付後，應於該保險給付之範圍內，確認投保單位應繳納金額，並以書面行政處分令其限期繳納」；「投保單位已依前項規定繳納者，其所屬勞工請領之保險給付得抵充其依勞動基準法第 59 條規定應負擔之職業災害補償」。則此時，因為雇主並不符合「已依本法規定投保及繳納保險費」之要件，故並無同法第 90 條第 3 項之適用，則此時，雇主得抵充之金額為何？以上這些問題，將使得災保法施行後對於雇主抵充金額的規定，可能引發新的爭議。

此外，除抵充之問題外，災保法規於職災勞工之權益保障，於與勞基法之關係上，仍有一些待釐清的問題，例如災保法第 68 條之職能復健期間，是否屬於勞基法第 13 條本文之醫療期間，勞工是否有解僱保護規定之適用，以及有災保法第 84 條第 1 款所定情事，雇主是否即可終止與職業災害勞工之勞動契約，而勞基法第 13 條本文之限制，皆有待進一步的釐清。