

工作場域多元化對職業災害認定及補償之挑戰與因應

徐婉寧 | 台灣大學法律學院 教授



► 壹、前言

近年來，由於物聯網（Internet of Things, IoT）、雲端運算（Cloud Computing）乃至於數據經濟中的人工智慧（Artificial Intelligent, AI）和大數據等新科技的崛起，帶動了生產流程、行銷方式或組織行為的變革，並衍生出新的經濟型態¹。隨著平台經濟與新興的商業模式的展開，平台業者發展出許多新興的勞

務提供方式，有可能是按需經濟，有可能是眾包工作²，此種現象賦予了勞務提供者多元化的工作機會³，除對向來的勞動關係的認定產生新的衝擊，也改變了傳統的工作型態。不論是利用資訊通信設備來從事工作並回覆工作處理狀態之電傳勞動（telework）；或是於勞雇雙方預設的工作地點以外進行工作之遠程工作（remote

1. 邱羽凡（2021），〈從平台經濟之多元勞務提供模式談勞務提供者之法律地位與勞動權益之保護〉，《臺北大學法學論叢》，119期，頁149。
2. 徐婉寧（2021），〈論平台經濟美食外送員之勞動權益保障〉，《臺灣海洋法學報》，30期，頁4。
3. 洪瑩容（2021），〈從平台經濟之多元勞務提供模式談勞務提供者之法律地位與勞動權益之保護〉，《國立中正大學法學集刊》，72期，頁4。

work)；以及工作的進行地點為勞工住所之居家工作（work from home）⁴，皆有別於傳統的勞工於雇主指定的時間與提供的場所提供勞務之型態，而為新興的工作型態⁵。此外，疫情期間，為了防疫需求，勞工在家使用資訊傳播科技居家工作成為勞資雙方的選項之一⁶，不可諱言的，更加速了新興工作型態之普及。

而伴隨新興工作型態的興起，工作場域即呈現多元化的態樣。勞工不再僅限於雇主所提供、支配的場域提供勞務，此時職業災害之認定及補償將面對新的挑戰。本文將探討工作場域多元化對職業災害認定及補償所帶來的挑戰，並分析於現行法的框架下，如何加以因應。

◎ 貳、職業災害認定及補償之挑戰

關於職業災害之補償制度，由於我國採取雙軌制，即一、勞基法上的無過失職業災害補償責任；與二、勞工職業災害保險及保護法（以下簡稱「災保法」）之職業災害保險給付與津貼補助，故有必要先釐清兩者之適用對象。

關於勞基法上的職災補償責任，原則上由個別雇主對其所僱用之勞工依勞基法

第59條負補償責任，而為使勞工因職業災害之補償能獲確保⁷，同法第62條第1項規定，「事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任」。再者，為確保派遣勞工之受領職業災害補償權利⁸，同法第63條之1第1項規定，「要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任」。例外地令事業單位、承攬人或中間承攬人，以及要派單位對與其並無僱傭關係的勞工負勞基法上之職業災害補償責任。換言之，將勞基法第59條雇主之職災補償責任擴大到非同法上雇主之人。然而，即使有此等例外的規定，但遭遇職業災害者，仍須具有勞工之身分，方得享有



4. 邱羽凡（2021），〈從平台經濟之多元勞務提供模式談勞務提供者之法律地位與勞動權益之保護〉，《臺北大學法學論叢》，119期，頁149。
5. 徐婉寧（2023），〈數位時代下遠距工作之勞動權益保障 日本之經驗〉，《台灣勞工季刊》，74期，頁34。
6. 徐婉寧（2021），〈疫情下日本居家工作電傳勞動之相關法律爭議：兼論對我國的啟示〉，《臺大法學論叢》，50卷特刊，頁1306。
7. 勞基法第62條立法理由參照。
8. 勞基法第63條之1立法理由參照。

勞基法上之職業災害補償。簡而言之，無論是同法第62條或第63條之1的規定，皆僅止於令職業災害勞工除自己的雇主之外，多一個求償的對象而已，並非使得不具勞工身分的勞務提供者得以向受領勞務者主張勞基法上之職災補償責任。因此，工作場域多元化對職業災害認定及補償帶來的挑戰，除了因為工作型態的改變，相較於雇主指揮監督下提供勞務之傳統的工作型態而言，使得執行業務與勞工所受傷害或所罹患之疾病間的因果關係更難以認定外，如何去判斷提供勞務者與受領勞務者間是否具有勞動關係，而有勞基法上職災補償規定以及相關的職災救濟法規範之適用，毋寧是更為困難且根本的問題。

故而，本文認為，工作場域多元化對職業災害認定及補償所帶來的挑戰，主要有以下三點：一、勞動關係之認定；二、非勞工之職業災害救濟；以及三、工作場域多元化所伴隨之新型態的工作方式下如

何認定職業災害。以下就勞動關係之認定於工作場域多元化之衝擊下所面臨的問題與現行法之因應進行剖析，再就職業災害之認定所遭遇的難題進行檢討。

一、勞動關係之認定

關於勞動關係之認定，實務見解與學說通說向來以從屬性之有無，作為認定之基準，而勞基法亦於2019年5月15日修正第2條第6款，將勞動契約定義為「指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」。

以美食平台外送員為例，其與平台業者間之法律關係，可能是居間契約、僱傭契約、委任契約、承攬契約，也可能是其他無名契約，但如前所述，於台灣現行法的框架下，要給予平台經濟美食外送員勞動法上之職災補償，則限於與平台業者間為勞動關係者⁹，亦即具有從屬性者。2019年年底因美食平台外送員連續發生死亡車禍，引發各界關注，勞動部於



9. 徐婉寧（2021），〈論平台經濟美食外送員之勞動權益保障〉，《臺灣海洋法學報》，30期，頁4。

當時除分別認定 foodpanda、Uber eats 與其外送員間為勞動關係外¹⁰，為讓事業單位與受僱勞工之間對雙方法律關係能更明確認知，公布「勞動契約認定指導原則」與「勞動契約從屬性判斷檢核表」供勞資雙方自行檢視，並希望各地方政府及勞動檢查單位可以據此更快速有效地對爭議個案釐清契約關係¹¹。而勞動契約認定指導原則係分別就人格從屬性、經濟從屬性，與組織從屬性加以判斷，並佐以其他的判斷參考；勞動契約從屬性判斷檢核表則依於人格從屬性、經濟從屬性，與組織從屬性之下，分列數個檢核項目，若符合項目越多，則越可合理推論趨近於勞動契約，但仍需視整體契約內容與事實上受拘束之程度來綜合判斷。此種判斷方式，於實務見解相符，也與司法院釋字第 740 號解釋「視勞務債務人（保險業務員）得否自由決

定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷」及理由書中「應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷」之判斷，無實質上的差異。

而在工作場域多元化之今日，但可以思考的是，是否改變或放寬勞工概念的認定，將以往不被認為是勞作者，從屬性薄弱的勞務提供者，亦納入勞動保護法規的適用範圍，或者是不改變向來從屬性的認定標準，而是以其他的路徑提供非勞作者相關的工作權益保護。例如美食平台外送



10. 平台業者富胖達股份有限公司（Foodpanda）與 Uber eats 就此提起訴願，但分別經行政院訴願決定書院臺訴字第 1090174997 號與行政院訴願決定書院院臺訴字第 1090186142 號駁回。

11. 徐婉寧（2021），〈論平台經濟美食外送員之勞動權益保障〉，《臺灣海洋法學報》，30 期，頁 4，10-11。

員於平台更改與外送員間之契約內容後，其與外送員間已不具勞動關係的情形下，地方政府仍可透過訂定外送平台業者管理自治條例來保障外送員之權益¹²，於目前仍維持從屬性之認定標準的現行法框架下，不失為解決之道之一。況且，非屬勞工之勞務給付者，於我國也並非無任何勞動法令之保護¹³，例如其可以透加入職業工會而參加勞工保險與職災保險，或透過特別加保制度單獨參加職災保險（此部分容後再敘），並有職業安全衛生法（以下稱職安法）的適用，且可以依勞工退休金條例第14條規定自願提繳退休金等¹⁴。

二、不具勞工身分之勞務提供者的職業災害救濟

如前所述，不具勞工身分之勞務提供者，受領其所提供之勞務者，與其並非勞動關係，並無勞基法之適用，自無須負擔勞基法第59條之職災補償責任。若其確實因提供勞務的過程中，起因於勞務之遂行而遭受傷害或罹患疾病時，於有加入職業災害保險之前提下，自可請領職業災害保險給付。

而我國意欲建構一涵蓋職業災害事前預防、事後補償以及重建勞動力之完善保障制度而將職業災害保險自勞工保險條例抽離，並整併了職業災害勞工保護法之規定，制定了災保法並於2022年5月1日施行，其積極地擴大納保範圍，除於第6條取消過去投保單位僱用員工須達5人以上之方須強制納保的限制，並規定只要受僱於領有執業證照、依法已辦理登記、設有稅籍或經中央主管機關依法核發聘僱許可之雇主，皆須強制納保以外，維持第7條及第8條職災保險原有的強制納保對象，並於第10條新增了特別加保制度¹⁵。

因此，不具勞工身分之勞務提供者，若為自營作業者，除了可依災保法第7條第1款加入職業工會而成為強制納保對象參加職災保險外，如其不願意加入職業工會，或是無意參加勞工保險¹⁶，則可透過第10條之特別加保管道，僅加入職業災害保險。

特別加保管道係為因應現今社會之經濟情勢，從事非典型勞動之人口逐漸增加，且勞動型態日趨多元，為提供實際

12. 例如台北市、新北市、桃園市、台中市、台南市與高雄市皆訂有「外送平台業者管理自治條例」。

13. 吳哲毅（2024），〈非屬勞工之勞務給付者之交易條件保障規範——日本競爭法中之優勢地位濫用相關規範之啟示〉，《法律扶助與社會》，12期，頁102。

14. 徐婉寧（2021），〈論平台經濟美食外送員之勞動權益保障〉，《臺灣海洋法學報》，30期，頁16-18。

15. 徐婉寧（2022），〈職災法發展專題回顧：以勞工職業災害保險及保護法之立法為中心〉，《臺大法學論叢》，51卷特刊，頁1319-1320。

16. 依勞工保險條例第6條第1項第7款之規定，無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，應參加勞工保險。故若自營作業加入職業工會，其不得選擇僅加入災保法之職業災害保險，同時會成為勞工保險之強制納保對象，但於其已領取勞工保險普通事故保險之老年給付時，則可僅參加職業災害保險。

從事勞動而獲致報酬之人員加保管道所創設¹⁷。依災保法第10條之規定，災保法第6條至第9條規定以外之受僱員工或實際從事勞動之人員¹⁸，得由雇主或本人透過勞保局官方網站、統一超商多媒體事務機或職業工會辦理參加職災保險，每次加保期間，最長為6個月，其保險費率採單一費率，月投保薪資分為5級¹⁹。雖月投保薪資與非特別加保之被保險人不同，特別加保者其月投保薪資上限為新台幣（以下同）45,800元，而後者為72,800元²⁰，

但於職業災害之認定與給付，則未採取不同之標準，仍依勞工職業災害保險職業傷病審查準則（以下稱「傷病審查準則」）來辦理審查，給付內容也未為調整。然而，由於職災保險給付及災保法上其他之津貼與補助，係以平均月投保薪資為計算標準，因此，若不具勞工身分之勞務提供者，其月收入總額超過45,800元時，會有保障不足的問題。但是同樣的問題並非特別加保的被保險人所獨有，其他的被保險人於月收入總額超過月投保薪資



17. 災保法第10條立法理由參照。

18. 具體而言，勞工職業災害保險及保護法第十條規定參加保險辦法第2條規定，「依本法第十條第一項及第二項規定，得參加勞工職業災害保險（以下簡稱本保險）者之資格如下：

- 一、非屬本法第六條至第九條規定之受僱員工。
- 二、僱用前款受僱員工之實際從事勞動雇主。
- 三、非屬本法第六條至第九條規定之實際從事勞動之人員。
- 四、勞動基準法第四十五條第四項所定提供勞務之人。」

19. 勞工職業災害保險及保護法第10條規定參加保險辦法第7條第2項規定，保險費率依中央主管機關公告最近一次勞工保險職業災害保險適用行業別及費率表之平均費率辦理，而2024年為0.2%。依同辦法第8規定，特別加保制度之月投保薪資分為5級，第1級為基本工資（2024年為新台幣27,470元），第5級為新台幣45,800元。

20. 依中華民國112年10月16日勞動部勞動保3字第1120077391號令修正發布，自113年1月1日施行之「勞工職業災害保險投保薪資分級表」，共分23級，第1級之月投保薪資為新台幣27,470元，第23級為新台幣72,800元。

上限72,800元時也會發生，只不過由於72,800元已涵蓋9成勞工的薪資水準²¹，問題較不顯著。附帶一提，若不具勞工身分之勞務提供者透過參加職業工會投保職業保險時，其月投保薪資分級表即與一般受僱者無異，上限為72,800元。

此外，關於執行職務所致傷病之發生，如有可歸責之加害人存在時，無論有無加入職災保險，受害人皆可依民法之相關規定向加害人求償，自不待言。

三、職業災害之認定

如前所述，無論以何種身分加入職災保險，關於職災保險是否核付，一律依傷病審查準則之規定辦理；若具勞工身分者，可另行向雇主張勞基法第59條之補償責任，惟雇主可依勞基法第59條之規定就職災保險給付的部分主張抵充。而若遭遇職業傷病之勞工於請領本法保險給付

前，雇主已依勞基法之規定給與職業災害補償者，於其請領保險給付後，雇主依災保法第90條第1項之規定得就勞基法規定之抵充金額請求其返還。

關於職業災害之認定，由於我國目前對於職業災害，僅於職安法第2條第5款設有如下的定義：「職業災害：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」，但命雇主為職業災害補償之勞基法，則未對職業災害設有定義性規定。惟由於勞基法第1條第1項後段規定，「本法未規定者，適用其他法律之規定」，且同法第8條後段規定，安全衛生及福利事項，依有關法律之規定；因此，實務上常可見以職安法上職業災害之定義解釋勞基法上之職業災害之判決。此外，災保法上對於職業災害亦未設有定義性規



21. 請詳參勞動部官網，勞工職業災害保險及保護法說明常見問答，Q5：勞工職業災害保險之投保薪資上下限為何？，<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28472/28486/50681/50708/50802/post>，最後瀏覽日，2024/7/15。



定，僅於傷病審查準則第3條規定，被保險人因執行職務而致傷害或執行職務而受動物或植物傷害者為職業傷害；並於同法第18條規定，「被保險人因執行職務所患之疾病，符合下列情形之一者，為職業病：（一）為勞工職業災害保險職業病種類表所列之疾病，如附表。（二）經勞動部職業病鑑定會鑑定為職業病或工作相關疾病」，並設有其他視為職業傷害與視為職業病之規定²²。

目前我國學說通說及實務見解多認為職業災害應符合「業務遂行性」與「業務起因性」。所謂的業務遂行性係指，災害是在勞工執行職務的過程中所發生的災害，而執行職務指的即是基於勞動契約、在雇主的監督指揮下的行為；而業務起因性，一般認為係指職業災害必須在勞工所擔任之業務與災害間有密接的關係存在，即災害必須是業務內在或通常伴隨潛在危

險的現實化²³。傷病審查準則對於職業傷病之審查，除了通勤災害外，實質上亦以業務遂行性與業務起因性之有無為判斷標準。至於職業病之認定，規定於傷病審查準則第18條至第21條，亦即（一）為勞工職業災害保險職業病種類表所列之疾病與（二）經勞動部職業病鑑定會鑑定為職業病或工作相關疾病者為職業病，以及（三）被保險人疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者或（四）被保險人罹患精神疾病，而該項疾病與執行職務有相當因果關係者，則視為職業病。而勞基法上之職業災害之認定，由於同法第59條第1款後段規定：「職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定」，因此職業病之認定於解釋上應於職災保險相同而依傷病審查準則為之即可，然職業傷害之認定則應回歸以「業務遂行性」與「業務起因性」之有無為判斷標準，故而不具

22. 傷病審查準則第4條至第11條、第13條至第16條設有視為職業傷害之規定，而同準則第19條與第20條則為視為職業病之規定。

23. 臺灣勞動法學會編（2024），《勞動基準法釋義——施行40年之回顧與展望》，元照，頁480-489。

「業務遂行性」與「業務起因性」之通勤災害雖傷病審查準則將之視為職業傷害，但本質上並非勞基法上之職業傷害，不應命雇主負職災補償責任，惟我國最高法院向來認為通勤災害亦為勞基法上職業災害，此種見解無視通勤災害並不符合職安法上職業災害之定義，亦無視災保法合理分擔雇主責任之立法目的，於今時今日此種見解並不妥適。近來已有甚多下級審法院認為通勤災害並非勞基法上之職業災害，最高法院以往雖認為勞保條例所規範之職業傷害與勞基法之職業災害補償制度「具有相同之法理及規定之類似性質」，而以通勤災害被視為職業傷害給予職災保險給付為由命雇主應為勞基法第59條之補償，但於災保法施行後勞保條例關於職災保險之規定已不再適用之今日，最高法院應重新審視認為通勤災害亦為勞基法之職業災害補償範圍所涵蓋之過往見解之妥適性²⁴。

工作場域多元化的現今，勞工未必在雇主支配管理之場所提供勞務，也未必會如同工廠生產線上的勞工，於統一的時間提供勞務，因此，對於業務遂行性之認定，不可諱言地將比以往更為困難。例如以往就業時間中於就業場所因執行業務發生事



故者，具有業務遂行性，原則上為職業傷害，但工作場域多元化後，對於是否為於就業時間，就業場所發生的事故即有探究之必要。再者，有時工作時間的時數會影響職災審理的結果，工時的認定即至關重要，例如是否係因長期過勞導致而促發腦血管及心臟疾病有爭議時，依現行的「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」，即以發病前6個月內之「加班時數」²⁵來評估工作負荷與疾病促發之相關性強度，而於勞工實施電傳勞動時，如何計算其工作時間，往往有很大的爭議。勞動部所訂定之「勞工在事業場所外工作時間指導原則」²⁶此時即可作為參考。

24. 請詳參徐婉寧（2024），〈通勤災害非勞基法第59條之職業災害——臺灣士林地方法院112年度勞簡上字第7號民事判決〉，《裁判時報》，142期，頁38-42。

25. 認定參考指引之「加班時數」係指1日超過8小時、1個月（30日）超過176小時（每週40小時×4週8小時8小時176小時）以外之工作時數。發病前1個月之加班時數超過100小時，可依其加班產生之工作負荷與發病有極強之相關性作出判斷；發病前2至6個月內之前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之任一期間的月平均加班時數1超過80小時，可依其加班產生之工作負荷與發病有極強之相關性作出判斷；發病前2至6個月內之前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之任一期間的月平均加班時數皆小於45小時，則加班與發病相關性薄弱。

26. 中華民國104年5月6日勞動部勞動條三字第1040130706號函訂定全文4點。

此外，當勞工居家工作時，是否仍有通勤災害之適用，亦值得探究。目前我國災保法針對通勤災害，係於傷病審查準則第4條第1項規定，「被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返勞動場所，或因從事二份以上工作而往返於勞動場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害」，當勞工實施電傳勞動時，若採取居家工作的方式，則並無自日常居住處所往返勞動場所之通勤行為，故無認定為通勤災害之可能，但若係於衛星辦公室或於其他處所提供勞務，於必要之通勤往返應經途中所生之事故，仍有通勤災害之適用²⁷。

► 參、結語

隨著科技的不斷演進，新的經濟型態因應而生，除了帶來工作型態的改變外，工作場域的多元化也係必然的結果之一。伴隨著新的工作型態的出現，勞務給付的方式與工作場域變得更加多元化，然而提供勞務的過程，仍不免有發生職業災害的

可能。當職業災害發生時，如何對於遭遇職業災害的勞工，給予及時的補償與支援，一直以來都是勞動法領域之重要課題。我國隨著災保法的施行，試圖建構一包含職業災害之預防、補償及重建的完整體制來提升對職災勞工的保障，其中關於職業災害保險所創設之特別加保制度，對於不具勞工身分之勞務提供者而言，其亦可受到職災保險之保護，可謂我國政府正視工作型態多元化後，不同契約型態之勞務提供者適用職災救濟體制之需求，所採取之適切之因應。而於職災認定方面，雖然因為工作場域之多元化，使得業務起因性與業務遂行性的認定，較傳統於雇主指揮監督下於雇主指定之場所及時間提供勞務之型態來得複雜，但於勞基法及職安法仍課以預防職業災害及備置與管理出勤紀錄等義務的前提下，同時借助科技的輔助²⁸，雖較以往困難，但仍有可能就業務起因性與業務遂行性的有無加以認定，惟須注意有無侵害勞工隱私權之問題。

27. 徐婉寧（2022），〈疫情下日本居家工作電傳勞動之相關法律爭議：兼論對我國的啟示〉，《國立臺灣大學法學論叢》，第50卷特刊，頁1326。

28. 例如勞動部於勞工在事業場所外工作時間指導原則中所提及之行車紀錄器、GPS紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具等。