

做好前端預防 從根本解決問題

中華民國工業安全衛生協會理事長 湯大同

採訪撰文/黃敏惠



理事長湯大同表示事前預防才能解決問題根源

過去因受限於勞保綜合保險體系，無法調整加保及給付規定因應勞工需求，且受限經費人力，預防重建措施無法讓更多勞工受惠。另外，就資方立場，保險給付與勞基法職災補償責任有其差距，且小企業資源有限，缺乏老闆參與重建的誘因。然而，勞工職業災害保險及保護法（下稱新法）即將於明（111）年5月正式上路，對於改善預防職災機制與勞工安全、勞工權益保障等，中

華民國工業安全衛生協會理事長湯大同表示新法實行必然有實質上的助益，畢竟資源較多可以施行更多的措施。他認為職災的問題要分為兩方面著手，一方面是事前預防，一方面是災害善後，善後包括補償與重建，補償原在勞動基準法與勞工保險法規中有相關規定，但重建部分並沒有明確的資源。新法主要包含增加職災預防的經費，以及增加職災勞工重建的資源，對於勞工必然會有所助

益。過去勞工罹災後，僅規定雇主要給予醫療支援，但並未明定醫療支持程度，且該名勞工未來是否能重返工作崗位，上述二者都是極為模糊的概念，而未來新法明確整合預防、補償以及重建服務，對於勞工保障是建立新的里程碑。

事前預防工作才是解決問題根源

理事長湯大同認為過去對於職災勞工的醫療可能改善有限，並沒有以「重返原有崗位」為目標，新法內容著重在災害已發生後重建與復健、保險給付，以勞工重返原有工作為主要目的，較符合目前先進國家之做法。而新法對於災害預防所著墨的比重較少，對於已發生職災的勞工照顧，相較於以往對罹災勞工的保障確實是有更多的協助，對於新法的期望，理事長湯大同希望能夠降低職災的發生，做好前端的預防工作（如下圖）才是從根本解決問題。

就臺灣現階段各產業職業安全衛生管理制度、安全衛生改善、高風險預防措施、新科技健康風險等，新法是否仍有不足或須加強改善之處，理事長湯大同表示：「其實高風險、新科技一詞本身是模糊的概念，何謂高風險？何謂新科技？在先進國家有許多化學物質造成之職業病，但在國內較少，風險因

素當然很多，但一部分是勞工、雇主、醫療人員對此不夠瞭解。」

工業 4.0 自動化的趨勢，會造成一些新型態的職業災害，新法訂定多元通報管道，應該可以從中發現較多的案例。但因為我國職業安全衛生觀念尚未深入生活，國內對傳統職業病的瞭解仍有不足，更遑論新型態的職業災害問題。新法的實施也許可以促使大家重視。理事長湯大同認為目前就新法看來對於事前預防著墨較少，主要原因是在預防方

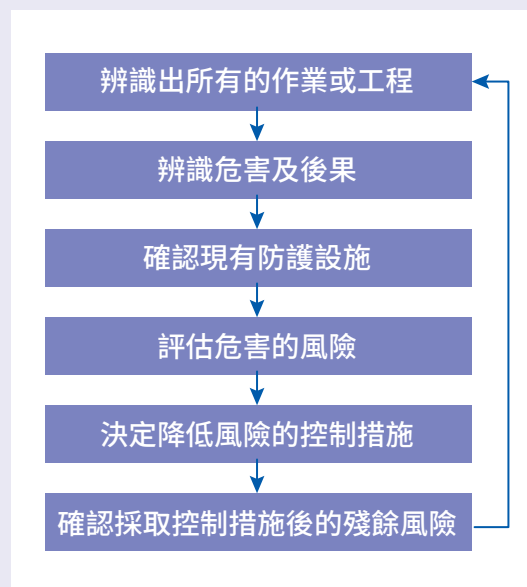


圖 風險管理之作業流程

資料來源：勞動部職業安全衛生署風險評估技術指引

面已經有職業安全衛生法規一系列之規定，而過去職災補償與災後重建則著墨較少，故予以加強。但無論如何，預防是重於善後，他認為最理想的狀況，就是將事前預防做好，就不會造成災害，沒有災害就不需要職災補償與災後重建，不過事實上，任何國家都做不到零災害的地步。

理事長湯大同認為新法對於職業災害預防的實質作為（內容包括職業安全衛生管理制度、安全衛生改善、高風險預防措施、新科技健康風險等）在法條上僅有第 62 條提到，就法條比例上相當微小，但由於「勞工職業災害保險及保護法」已是單獨立法，儘管法條中沒有過多的條文來要求職業安全工作的執行績效，但是若能將職業災害預防的各項工作績效，透過主動績效指標連結至保險的實質費率，對於職業災害的預防應該也會有不小的影響。

在先進國家的做法，保險公司常以風險評估帶動安全衛生之要求，企業應自我評估風險，保險公司則對於企業風險加以評估再收取相對保費。我國無論是新科技或是高風險，甚至任何企業，在未來都應以自我評估風險的角度來推動安全衛生之措施。同時也期待未來保險制度，不僅只是勞工保險，如果各種保險能更與風險觀念緊密結合，以收取不同費率之保費方式應可促使企業改善安全衛生。

非典型勞動者的勞動權益與保護作為

外送員是物流產業重要的一環，綜觀各國不論實施嚴格或寬鬆性封城，都視外送員為「關鍵工作人員」，然而，臺灣自主封城，外送員是撐起「三級警戒，居家辦公」的前線關鍵，針對非典型勞動者之職災預防與保障，包括職業傷病的調查、預防補償與重建機制未來應如何連結。理事長湯大同表示以外送員一詞查詢網路的話，分為兩部分來看，一是物流業的遞送人員，一般可能偏向傳統的勞雇關係較多，另一種是食物外送人員。此種身份常有歸於勞雇關係或是承攬關係的爭議，但此爭議不在此討論，要由勞動部予以判定。

但以職災預防的角度而言，理事長湯大同認為外送人員可能遭遇的災害種類，以肌肉骨骼傷害（搬運重物）與交通事故居多。如以前兩項主要災害類型而言，其實調查相對來說較不重要，因為原因大致都知道，只是個案差異應如何確認，此部分很難有一致的標準。但要確定是職災，才會得到補償與重建，所以確認是否職災與確認原因是重要關鍵。但在確認職災之前，必須要先確認是否為勞雇關係，如有勞雇關係，那雇主就要負職災預防的責任，但如視為承攬，工作者自身就要承擔相關責任。但無論屬於勞雇關係或是承攬關係，以災害預防之角度而言差別並沒那麼大。以交通事故而言，應該要學習防衛駕駛，要加強遵守交通規則的習慣。以預防肌肉骨骼傷害而言，要教育工作者搬重物或是重複動作應有的工作方式。但整體而

言，事前預防更重於治療。

外送員屬於非典型勞動者，長期以來一直都存在風險，就風險性而言，亦多屬於高風險族群，但因部分為無固定雇主之勞工，所以過去較少出現在職業安全衛生法保護的主要對象中，因此長期被嚴重忽略，特別是因高風險致災後的保障，也多未被重視，直到

近期興起的外送員，因為與一般大眾生活息息相關，因此才會成為話題而被廣為討論。針對非典型勞動者的職災預防與保障，理事長湯大同認為最大的問題點，還是在於如何掌握這些非典型勞動者的勞動責任歸屬權，若是可以釐清並列入管理，依據現有的法令保護與照顧，包括風險評估、風險控制與管理，再輔以完善的教育訓練等，即可與典型勞動者享有同等的待遇與照顧。但是非典型工作者是否願意成為被雇用之勞工也仍有商榷，因為成為受僱者也會有相對受到限制的情形，也許無法同時服務多個企業的狀況。

最後，理事長湯大同表示：「雇主如果聘用非典型勞動者，應該如何規範照顧與保護作為，在職業安全衛生法的範疇內，未來應建立何種實務管理機制，是值得大家集思廣益加以思考的方向。」



新法強化協助職災勞工重返職場 勞資雙贏促進國家勞動力

國立高雄師範大學教育學院諮商心理與復健諮商 研究所副教授吳明宜

採訪撰文/黃敏惠



副教授吳明宜表示透過個案管理方式提供職災勞工服務，協助度過困境

國際勞工組織 (International Labor Organization · ILO) 為聯合國的專門機構之一，制定國際性的勞動標準準則。關於職業災害的定義，一般以國際勞工組織的定義為依據。現行所指的職業災害，是 1998 年第 16 屆國際勞動統計會議所通過的定義，指的是由工作所引起或與工作相關，一種未經預期、計畫的事件 (包括暴力事件)，或是在從事經濟活動、工作、或執行雇主所指定的業務等過程中發生交通等意外事件，使得 1 個或多個勞工遭受到傷害、失能、或死亡 (ILO, 1998 ; 2012)。國際勞工組織將因工作或與工作有關的意外事故所致的傷病、失能、或死亡等結果統稱為職業傷害；因曝露於工作過程中的危險物質或情況而引起的疾病則視為職業病 (ILO, 1998)。近年來我國的職業災害類型主要為交通意外，包括上下班通勤意外與非上班的交通意外，約占 3 至 4 成，其他如被夾、被捲；被刺、割、擦傷；跌倒；墜落、滾落等，約在 10% 到 16% 不等。而依據 2018 年全國職業傷病診治網絡職業疾病通報，比率最高者為職業性肌肉骨骼疾病 (占 37.7%)，其次為職業

性聽力損失（占 28.2%），第三為職業性皮膚疾病（占 15.2%）。

針對過去政府單位及民間企業常見職災個案處置方式，教授吳明宜表示在 2021 年 5 月通過的勞工職業災害保險及保護法中明訂，主管機關應規劃整合相關資源，並得運用保險人核定本保險相關資料，依職業災害勞工之需求，提供適切之重建服務事項，包含：

- 一、醫療復健：協助職業災害勞工恢復其生理心理功能所提供之診治及療養，回復正常生活。
- 二、社會復健：促進職業災害勞工與其家屬心理支持、社會適應、福利諮詢、權益維護及保障。
- 三、職能復健：透過職能評估、強化訓練及

復工協助等，協助職業災害勞工提升工作能力恢復原工作。

- 四、職業重建：提供職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導、促進就業措施及其他職業重建服務，協助職業災害勞工重返職場。

職災勞工傷病後所需的協助不外乎上述 4 大項，這些服務目前都有由職安署認可與委託的專業醫師、治療師、心理師和社工師等提供服務，而為了讓職災勞工可以安心接受上述治療與復健，則必須確保其家庭經濟穩定和支持充足。故政府於各縣市政府設置職災勞工個案主動服務計畫（FAP），提供職災勞工勞動權益維護、家庭危機調適及相關經濟資源協助、和重返職場協助。FAP 個管員承擔起需求評估與資源連結的角色，依



副教授吳明宜（前排左 3）與高雄師範大學師生合影

職業災害勞工之需求，連結相關社政與勞政資源，提供經濟、法扶、和就業相關服務。職災勞工個案主動服務計畫所提供的服務包括：

- 一、職業災害勞工個案管理服務。
- 二、職業災害勞工家庭支持。
- 三、勞動權益維護。
- 四、復工協助。
- 五、轉介就業服務、職業輔導評量等職業重建資源。
- 六、連結相關社福資源。
- 七、其他有關職業災害勞工及其家庭之協助。

然而，過去因職業災害認定的 3 大阻礙「低認知」、「低敏感」、「低通報」，容易導致職災預防與重建業務之困難，即將

於 2022 年 5 月上路的勞工職業災害保險及保護法其設計，將我國傳統上被忽略的職能復健服務入法，強化橫向資源連結的社會復健與職業重建服務；前者將我國的職災勞工服務範疇與國際先進國家同步，後者則是鞏固我國弱勢服務的網絡連結特質。教授吳明宜認為此法是我國職災勞工服務的關鍵里程碑，將傳統上「傷病 - 賠償」的概念打破，以符合實證的「及早復工」為宗旨，建構「受傷 - 醫療 - 強化 - 復工」的路徑，以確保雇主與勞工的雙贏，並促進國家整體的勞動力。她指出該法的第三章「職業災害預防及重建」將過去 20 年默默進行的預防、重建、通報、個管等服務入法，讓職災勞工與其雇主可以探索「及早復工」的路徑，並提供相關服務（如工作強化訓練、心理諮商、職務再設計、職能復健津貼等）於復工計畫中，



以協助其恢復原工作；無法恢復原工作者，經勞雇雙方協議，依法應按其健康狀況及能力安置適當之工作。

教授吳明宜表示典型就業型態是指連續、全職、與雇主和僱員之間有直接關係的工作，如果工作的特徵與典型就業型態的特徵不同，則該工作就會被視為「非典型」(國

表 1 勞工職業災害保險及保護法與現行規定對照

		現行作法	新法
經費來源		職災保險基金收支結餘比例提撥支應，財源不穩定。	年度應收保費 20% 範圍內，編列經費辦理。
專責機構		以年度採購委由不同機構或團體辦理，人才經驗難傳承。	成立財團法人職災預防及重建中心統籌辦理。
預防重建措施	明定重建業務	職災重建內酒、個管服務機制未法制化。	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 明定重建業務範疇(醫療復健、社會復健、職能復健、職業重建)。 ◆ 個管服務機制法制化，整合資源提供個別化服務。
	強化職能復建	未有積極誘因鼓勵勞資雙方參與。	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提供職能復健服務，包含就業適性評估、擬定復工計畫及生理心理功能強化訓練等。 ◆ 提供勞工最長 180 日之職能復健津貼。 ◆ 雇主協助職災勞工復工之輔助設施補助。 ◆ 事業單位僱用職災勞工補助。
	辦理預防健檢	僅在職被保險人享有健檢補助。	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 持續辦理被保險人在職健康檢查。 ◆ 曾從事有害作業(疾病潛伏期長)者，在轉換工作或離職退保後，提供追蹤健檢。
	職業傷病通報	以年度採購或補助方式建構職業傷病防治中心及網絡醫院，有服務中斷及人員流動頻繁問題。	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 擴大辦理職業傷病診治整合性服務及職業傷病通報。 ◆ 職災勞工、雇主、醫療機構亦得主動通報。
職業病鑑定		地方認定與中央鑑定雙軌並行；勞工、雇主或縣市主管機關及保險人，均得申請鑑定，無先後順序，存有行政處分矛盾問題。	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 中央鑑定單軌一級制。 ◆ 除受保險人認有必要案件外，被保險人經認可醫療機構職醫診斷罹患職業病者申請爭議審議時，得請保險人逕向中央主管機關申請鑑定。

資料來源：勞動部，<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/48109/>

際勞工組織，2017)。國際勞工組織將非典型就業分成「暫時性僱用」(Temporary employment)、「部分工時工作」(Part-time work)、「多方性僱用」(Multi-party employment)、「假性僱用」(Disguised employment)及「依賴性的自營作業者」(Dependent self-employment)等；各類的代表性職稱依序為臨時工、部分工時者(每週工作少於35小時或30小時)、派遣人員、外送員、以及承包商。依據她自身於職災勞工個案主動服務計畫的督導經驗，上述職類的工作者容易忽略投保勞健保，或是僅以最低基本工資於職業工會投保，導致一旦職災發生便易缺乏相關補償，常需耗時與雇主進行協商，以致無心在受傷後及早接受職能復健與職業重建等有利於及早復工的服務。

因此，對於非典型勞動者，教授吳明宜

認為最重要的是要宣導與倡議確實投保的概念，並簡化投保程序，讓每位工作者都能確實投保勞工保險和職業災害保險。因為未投保者所能獲得的補償與協助遠少於有投保者；再加上我國的職災補償機制是以平均月投保薪資計算，也需鼓勵在投保時不要高薪低報。

教授吳明宜最後提醒，任何職災勞工有勞動權益維護、家庭危機調適及相關經濟資源協助、或是重返職場協助方面的問題，都可以到戶籍所在地或職災發生地的縣市政府職災勞工個案主動服務計畫窗口尋求協助，透過個案管理員連結到相關補償與重建機制，以個案管理方式提供職災勞工個別化的深度服務，同時依個案狀況連結社福、就服等相關資源，協助職災勞工及其家庭渡過困境。



表 2 國內各縣市職災勞工主動服務計畫服務窗口

單位名稱	電話及傳真	地址
基隆市政府社會處	T:02-24250575 F:02-24241444	基隆市中正區義一路 1 號 5 樓
臺北市勞動力重建運用處	T:02-23381600 # 5313、5314、5315、5316 F:02-23026601	臺北市萬華區艋舺大道 101 號 5 樓
新北市政府勞工局	T:02-29603456 # 6308、6315、6316、.6325、 6332、6333 F:02-29506856	新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓
桃園市政府勞動檢查處	T:03-3323606 # 514、516~518 F:03-3320340	桃園市大同路 108 號 13 樓
新竹市政府勞工處	T:03-5323007 F:03-5319427	新竹市中正路 120 號
新竹縣政府勞工處	T:03-5518101 # 3011、3013 F:03-5554694	新竹縣竹北市光明六路 10 號
苗栗縣政府勞工及青年發展處	T:037-371446 F:037-559154	苗栗市府前路 1 號
臺中市政府勞工局	T:04-22289111#35411~35413、35415、35416 F:04-22521247	臺中市西屯區臺灣大道三段 99 號文心樓 4 樓
彰化縣政府勞工處	T:04-7235010 F:04-7233967	彰化市中興路 100 號 8 樓
南投縣政府社會及勞動處	T:049-2222106 # 1823、1824 F:049-2246986	南投市中興路 660 號
雲林縣政府勞動暨青年事務發展處	T:05-5522840/05-5522856 F:05-5331080	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號
嘉義市政府社會處	T:05-2254321#154、159 F:05-2278319	嘉義市中山路 199 號
嘉義縣勞工暨青年發展處	T:08-7519160/08-7558048 F:08-7517812	嘉義縣太保市祥和一路東段 1 號
臺南市政府勞工局	T:06-2991111#8535.8538 F:06-2997623 T:06-6377337 F:06-6320832	臺南市安平區永華路二段 6 號 8 樓 臺南市新營區民治路 36 號世紀大樓 7 樓
高雄市政府勞工局	T:07-8124613 # 523~527、555 F:07-8124081	高雄市前鎮區鎮中路 6 號 6 樓
屏東縣政府勞動暨青年發展處	T:08-7519160/08-7558048 F:08-7517812	屏東市自由路 17 號
宜蘭縣政府勞工處	T:03-9251000 # 1736、1738 F:03-9251093	宜蘭市縣政北路 1 號
花蓮縣政府社會處	T:03-8225377/03-8227171#390、391 F:038-237712	花蓮市府前路 17 號
臺東縣政府社會處	T:089-328254 # 366 F:089-341296	臺東市中山路 276 號

資料來源：勞動部職業安全衛生署 · <https://www.osha.gov.tw/1106/1176/2713/>

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。