

# 從世界勞動安全與健康日論我國 工作環境安全衛生之保障

●吳慎宜／台灣勞動學會理事長、勞工研究資料中心主任

## 壹、前言

工時問題、工資問題與工作環境問題為勞動問題之核心，三者雖同等重要，但在對應與處理上則有先後之差異。惡劣工作環境影響勞工之健康，本應最為重要，然工作環境危險因素的影響是日積月累，危險之損害可能發生，卻非無時無刻，亦非全面，偏安心理普遍存在以致工作環境問題之對應與處理，顯落後於工資問題與工時問題之對應與處理。

不論是國民基本權或勞工基本權之享有，其前提要件乃在於須有健康之身體，任何國家或政府皆有義務與責任，排除影響身體健康之危險因素，創造安全與衛生之工作環境。國際勞工組織（International Labor Organization，簡稱ILO）對於勞工工作環境之安全衛生，1981年通過第155號職業安全與衛生公約，揭示「人人享有安全衛生工作環境」之精神，2002年將4月28日「職業災害犧牲追悼日」，作為聯合國之國際節日，2003年將之更名為「世界勞動安全與健康日」（World Day for Safety and Health at Work）。4月28日成為職業災害犧牲者追悼日係始於1984年加拿大地方公務員工會，1991年加拿大國會通過4月28日為該國追悼日之一，嗣後其他各國亦有效尤。1996年國際工會聯合會（International Trade Union Confederation）將4月28日作為國際性紀念日，2002年國際勞工組織（ILO）則將之作為聯合國之國際性節日，2003年則更名為「世界勞動安全與健康日」，藉此喚起世人對於職業災害與職業病預防之高度關切。

2008年第十八屆世界勞動安全衛生會議之「勞動安全衛生宣言」，確認邁向安全衛生之工作環境之權利為基本人權，職場高標準安全與健康之促進為社會整體之責任，安全衛生之工作環境之達成已為普世之共同目標。

為此，本文擬以聯合國之世界勞動安全與健康日之預防職業災害為基礎，就法制面檢視我國工作環境安全與衛生之建構。

## 貳、安全衛生工作環境之保護

我國對於安全與衛生之工作環境，於《勞工安全衛生法》訂定之前，僅於《工廠法》第八章，規範工廠應為一定之安全設備（工廠法第41條）、一定之衛生設備（同法第42條）、預防災變之訓練（同法第43條）及主管機關對於安全或衛生設備不完善時，得限期改善或停用（同法第44條）。

後因1972年（民國61年）7月至11月間，位於淡水之美商飛歌公司及位於高雄加工出口區之三美公司等電子公司連續發生女工三氯乙烯、四氯乙烯中毒，甚而罹患肝病以致死亡。面對此一嚴重之工安事件，當時之內政部及衛生署立即針對電子產業展開工安檢查，訂頒「空氣中有害物質容許濃度標準」、「有機溶劑中毒預防規則」等行政命令，研擬勞工安全衛生法草案，該法案於1974年4月16日經立法院三讀通過後公布施行。為勞動條件之一之安全衛生，其保護法制本應與其他勞動條件同時訂頒，因1972年起之工安事件，勞工安全衛生保護法制乃先於《勞動基準法》而制定<sup>1</sup>。

《勞工安全衛生法》制定後，於1991年5月17日、2002年5月15日、2002年6月12日及2013年7月3日共有四次之修正。《勞工安全衛生法》並於2013年修正時更改法規名稱，現今施行之《職業安全衛生法》其主要內容說明如後。

### 一、保護對象

《勞工安全衛生法》立法之初，是以受僱從事工作獲致工資之勞工為其立法對象，參酌《經濟社會文化權利國際公約》之精神，確保「人人享有安全衛生工作環境」之權利，職業安全衛生法之保護對象由「勞工」改為「工作者」，即不再以受僱從事工作獲致工資之勞工才享有安全衛生勞動環境之保護。工作者之涵義依職業安全衛生法第2條規定，是指工作者是指勞工、自營作業者<sup>2</sup>及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員<sup>3</sup>，即以受僱勞工為基礎之外，擴及「自營作業者」、職業訓練機構學員、甚至於從事勞動之志工等<sup>3</sup>。

### 二、適用範圍

1974年制定之《勞工安全衛生法》依該法第4條規定，原適用於：（1）礦業及土石採取業；（2）製造業；（3）營造業；（4）水電、煤氣業；（5）交通運輸業；（6）其他經中央主管機關指定之事業。1991年修正時將適用之行業擴大為：（1）農、林、漁、牧業；（2）礦業及土石採取業；（3）製造業；（4）營造業；（5）水電燃氣業；（6）運輸、倉儲及通信業；（7）餐旅業；（8）機械設備租賃業；（9）環境衛生服務業；（10）大眾傳播業；（11）醫療保健服務業；（12）修理服務業；（13）洗染業；（14）國防事業；（15）其他經中央主管機關指定之事業<sup>4</sup>。

本於《經濟社會文化權利國際公約》之精神，國家應確保人人享有安全衛生之工作

環境之權利，《職業安全衛生法》原適用範圍僅達全部工作者之百分之六十五，2013年之修正更將第4條之適用範圍擴及於各業。又考量各業之類型、規模、性質及勞動場所風險等因素，部分因經營型態、管理制度及工作特性等適用職業安全衛生法確有困難，乃賦予中央主管機關因事業規模、性質及風險等因素，得指定公告部分適用。

勞動部於2014年9月26日以勞職授字第1030201348號公告「適用職業安全衛生法部分規定之事業範圍」，公布政府機關、民意機關、國防事務業、國際組織及外國機構、宗教組織、政治團體及職業安全衛生法2014年7月3日施行後新增適用之各業而其事業規模為勞工人數五人以下者，於《職業安全衛生法》各章僅適用部分條文<sup>5</sup>。上開公告並針對工作者之特性，公告部分工作者適用部分條文，如政府機關之犯罪矯正機關或其他收容處所之收容人、職業運動業之運動員、其他運動服務業之運動裁判、宗教組織之專職傳教人員、家事服務業之家事服務人員等，僅適用第一章第1條至第5條。

### 三、源頭管理

在經濟全球化下，企業為追求國際競爭力，勞工普遍處於長工時及高工作負荷之勞動環境，另新材料、新物質及新科技之發展，勞工亦可能暴露於新風險，職業安全衛生因之面臨新挑戰。近年國際組織紛紛就工作者身心健康、化學品使用安全及機械、設備或器具之本質安全設計等議題展開具體行動，並有實質進展，例如「世界衛生組織」（WHO）推動全球工作者健康行動計畫（2008年至2017年）、聯合國通過國際化學品管理策略方針（SAICM，2006年至2020年）、「國際標準組織」（ISO）制定機械類國際安全標準（1992年）以及「國際勞工組織」陸續發布《職業健康服務公約》（1985年）、《化學品公約》（1990年）、《職業安全衛生架構公約》（2006年）等。歐盟、日、韓等國，為防止機械、設備、器具或化學品之風險衍生危害，均已採取源頭管制，立法規定製造、輸入者等不得製造、輸入不符安全衛生標準之機械、設備或器具；亦立法規範化學品之登錄、評估與許可制度。職業安全衛生法第5條第2項規定，機械、設備、器具、原料、材料等物件之設計、製造或輸入者及工程之設計或施工者，應於設計、製造、輸入或施工規劃階段實施風險評估，致力防止此等物件於使用或工程施工時，發生職業災害。

《職業安全衛生法》第5條第1項規定雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍之內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害；職業安全衛生法適用範圍擴大至所有行業，工作樣態多樣，如記者外勤採訪作業、保險業務員至客戶處接洽業務等場所不在雇主所能支配管理之範圍，雇主使勞工執行職務前，仍應按其情形為必要之預防。該等作業存在之危害，於現行法令未必有所規範，但其合理可行作為（例如安全作業指引及業界實務規範等），雇主自應事先評估風險，採取預防作為。職業安全衛生法第5條第1項為一般責任之規定，一般責任於實務上之考量要件為：（1）危害確實存

在；(2) 該危害可經確認；(3) 該危害會導致或可能導致勞工嚴重之傷害或死亡；(4) 此種危害情況可改善，或是可以合理達到危害預防目的<sup>6</sup>。

#### 四、安全衛生設施

依《職業安全衛生法》第6條規定，雇主應有符合規定之必要安全衛生設備及措施，以防止機械、設備等引之危害。製造者、輸入者、供應者或雇主，對於中央主管機關指定之機械、設備或器具，其構造、性能及防護非符合安全標準者，不得產製運出廠場、輸入、租賃、供應或設置。為防止危害之產生，勞動部並訂頒有：工業用機器人危害預防標準、升降機安全檢查構造標準、四烷基鉛中毒預防規則、有機溶劑中毒預防規則、固定式起重機安全檢查構造標準、林場安全衛生設施規則、既有危險性機械及設備安全檢查規則、重體力勞動作業勞工保護措施標準、特定化學物質危害預防標準、粉塵危害預防標準、缺氧症預防規則、起重升降機具安全規則、高架作業勞工保護措施標準、高溫作業勞工作息時間標準、高壓氣體勞工安全規則、異常氣壓危害預防標準等。

對於新化學物質、管制性化學品及優先管理化學品，增訂危害性化學品製造者、輸入者、供應者及雇主，提供或揭示安全資料表、製備清單及採取通識措施之義務，並依其危害性、散布情形及使用量等，評估風險等級並採取分級管理措施。對從事石油裂解之石化工業等，應定期實施製程安全評估並報請勞動檢查機構備查，以強化監督。

#### 五、安全衛生管理

雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。

事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，依《職業安全衛生法》第26條第1項，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨職業安全衛生法及有關安全衛生規定應採取之措施。承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依同法第26條第1項規定告知再承攬人。二個以上之事業單位分別出資共同承攬工程時，依同法第28條，應互推一人為代表人；該代表人視為該工程之事業雇主，負職業安全衛生法雇主防止職業災害之責任。

為加強母性健康保護及消除對婦女一切形式之歧視，並兼顧女性勞工母性保護與就業平權之原則，提高女性勞工勞動參與率，已成為現今國家經濟發展之重要指標。歐盟於1992年公布妊娠、分娩後及哺乳勞工指令，國際勞工組織亦於2000年修正母性保護公約，考量國內醫學、科技、性別平等及促進女性就業參與率之發展情況，及《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》已於2012年1月1日施行，原禁止一般女性及妊娠或產後未滿一年女性勞工從事危險或有害工作之規定，予以刪除；修正妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，禁止從事危險性或有害性工作之種類及範圍；增訂中央主管機關指定之事



業，雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應採取工作調整或更換等健康保護措施。

為防止勞工過勞、精神壓力及肌肉骨骼相關疾病之危害，強化勞工生理及心理健康之保護，雇主應預防長時間工作等異常工作負荷促發工作相關疾病、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病等，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施。對有害健康之作業場所，雇主應實施作業環境監測；監測計畫及結果應公開揭示，並通報中央主管機關。為強化勞工健康管理，雇主應依健康檢查結果採取健康管理分級措施。勞工人數五十人以上經中央主管機關公告適用之事業單位，應僱用或特約醫護人員辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。

勞工執行職務發現有立即危險之虞時，得在不危及其他工作者安全的情形下，自行退避至安全場所，並即向直屬主管報告，而雇主不得任意對其採取不利待遇。事業單位工作場所發生職業災害時，雇主應會同勞工代表實施職業災害調查。

### 參、職業災害補償之保障

安全衛生工作環境之落實是為避免職業災害之發生，職業災害之補償則是在於職業災害發生後之補償。《工廠法》或1974年之《勞工安全衛生法》雖有安全衛生勞動環境之標準或要求之義務，但對於職業災害補償未有明文，直至勞動基準法訂定，始見有職業災害補償法制（《勞動基準法》第七章）之明定。

#### 一、職業災害之涵義

《勞動基準法》雖有職業災害補償之相關規定，就職業災害之定義，現行勞動法中僅見之於職業安全衛生法。依《職業安全衛生法》第2條規定，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。進一步而言，職業災害可分為職業病及職業傷害，前者係因工作中之危險因素長期影響引起身體器官之病變，至於職業傷害乃工作中危險性因素一時性影響所導致之傷害。

職業病於各國之制度多由主管機關公告確定，在我國，1974年《勞工安全衛生法》制訂之前，職業病認定之需要是為勞工保險給付之請領，為此依勞工保險條例第34條訂有「勞工保險職業病種類表」。勞工保險職業病種類表分類分項列有職業病名稱及適用職業範圍<sup>7</sup>，然由職業病名稱之內容觀之，實為危險因素之詳列，例如：第7類第4項之職業病稱為「從事醫療業務，由患者之病原體因接觸而引起之法定傳染病以外之傳染性疾病。」非為具體之疾病名稱，而是職業危險或風險之陳述。職業並非僅限於勞工保險職業病種類表所列之職業病，包括經勞動部職業疾病鑑定委員會鑑定為執行職務所致者<sup>8</sup>。另，勞工保險之被保險人疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者視為職業

病<sup>9</sup>；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，亦視為職業病<sup>10</sup>。

職業傷害非如職業病經由國家予以認定，如何判定易生紛爭。對於職業傷害之認定，首見1968年6月21日經內政部准予備查之「勞工保險被保險人因執行職務而致傷害審查準則」。依現行勞工保險被保險人因執行職務而致傷害審查準則第3條規定，被保險人因執行職務而致之傷害為職業傷害。職業傷害，不僅存在於工作場所，尚且擴及於上下班途中<sup>11</sup>；不僅存在於工作狀態中，也存在於進修訓練、技能檢定、技能競賽、慶典活動、體育活動、康樂活動等<sup>12</sup>。勞工保險被保險人因執行職務而致傷害審查準則係依勞工保險條例第34條第2項而訂定，因勞工保險具有社會保險之性質，故上開準則對於職業傷害之認定較為寬鬆，顯不若職業安全衛生法嚴謹。

## 二、職業災害補償之內容

勞工因遭遇職業災害而致死亡、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，勞工職業災害補償請求權之成立須具備下列要件：（1）勞工在就業場所，遭遇建築物設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之災害；（2）勞工發生死亡、殘廢、傷害或疾病之結果；（3）二者間須有因果關係。職業災害補償請求權係以勞工發生死亡、殘廢、傷害或疾病事故時，要件始具備，而以此時點認定雇主須否負勞動基準法之職業災害補償責任。因此職業災害之原因事實若發生於勞動基準法適用之前，而死亡、殘廢、傷害或疾病發生於勞動基準法適用之後，因請求權要件具備時，有勞動基準法之適用，是雇主仍應負該法職業災害補償責任<sup>13</sup>。又《勞動基準法》第62條及《職業安全衛生法》第25條均規定，在承攬關係下原事業單位應與最後承攬人連帶負職業災害補償責任。事業單位或承攬人或中間承攬人為上述之補償時，就其所補償之部分得向最後承攬人求償，但就勞工而言，職業災害補償請求之對象不以雇主為限。

勞工本於職業災害所生之職業災害補償請求權，所可請求補償之事項依勞動基準法第59條規定，概要如下。

### （一）醫療補償

勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用<sup>14</sup>。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。

### （二）工資補償

勞工在醫療中不能工作<sup>15</sup>時，雇主應按其原領工資數額<sup>16</sup>予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

### （三）殘廢補償

勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

### （四）死亡補償

勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償<sup>17</sup>。其遺屬受領死亡補償之順位依序為：配偶及子女、父母、祖父母、孫子女、兄弟姐妹。

## 三、職災補償之抵充

### （一）勞工保險與職業災害補償

《勞動基準法》第59條但書規定，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。勞工保險中之職業災害保險，受僱勞工之保險費依勞工保險條例第15條，全部由投保單位（即雇主）全額負擔，故雇主得就勞工於職業災害保險所可請領之保險給付，抵充其應負擔之職業災害補償。

勞工保險中職業災害保險之給付項目計有傷病給付、醫療給付、失能給付、及死亡給付。勞工保險給付對於職業災害補償之抵充，乃是個別給付抵充個別補償，因此，醫療給付抵充醫療補償，傷病給付抵充工資補償，失能給付抵充殘廢補償，死亡給付抵充死亡補償。勞動基準法第59條第2款但書所規定，雇主得一次給付四十個月平均工資以免除工資補償責任，因現行勞工保險條例並無任何給付之規定，應不生可依上開規定主張抵充之情形，雇主仍應全額為補償。勞工保險為所有雇主可得抵充之部分，倘有其他之保險而保費亦由雇主完全負擔者，亦得於勞工保險給付之外再行抵充。以雇主投保團體保險為例，團體保險之給付可否抵充職業災害補償，端視該團體保險之保費負擔，若保費全額由雇主負擔者，則團體保險之給付可抵充職業災害補償；反之，勞工若尚須共同負擔團體保險之保費者，則該團體保險之給付不可抵充職業災害補償。

從事二份以上工作之勞工遭遇職業災害，依《勞動基準法》第59條規定應負補償責任之雇主，依同條規定所得抵充之勞工保險給付數額，係以其所支付費用補償為前提，即雇主僅得以為勞工參加勞工保險所申報之平均月投保薪資為基礎計算抵充之。至於勞工因從事其他工作參加勞工保險致給付高於前開數額部分，因非屬雇主支付費用補償所致，不得主張抵充<sup>18</sup>。

### （二）職業災害補償與職業災害賠償

《勞動基準法》第60條規定，雇主給付職業災害補償之金額，得抵充就同一事故所生損害賠償之金額，此為職業災害補償可抵充損害賠償之依據。職業災害補償乃立於勞動者之立場，其基本原則為無過失主義，即雇主不得主張其無過失而免於補償責任，亦

不得主張勞工與有過失，以過失相抵而減其補償責任。職業災害發生時，對於因職業災害生有損害之勞工，得依《民法》第184條第2項：「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任。」《職業災害勞工保護法》第7條：「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。」於雇主有違反勞動法規之情事，遭受職業災害之勞工既可依《民法》第184條請求賠償因職業災害所生損害，也可依《職業災害勞工保護法》第7條請求賠償因職業災害所生損害。《民法》第213條至218條有關損害賠償之原則，於職業災害損害賠償均有適用。依《民法》第217條規定：「損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之。重大之損害原因，為債務人所不及知，而被害人預促其注意或怠於避免或減少損害者，為與有過失。前二項之規定，於被害人之代理人或使用人與有過失者，準用之。」因此，被害人之勞工就職業災害之發生有無過失，也將影響職業災害損害賠償範圍之確定。雇主對於勞工職業災害損害賠償之請求，自得就勞工有無過失予以主張。

如上所述，勞工保險之職業災害除執行職務所致之傷害與疾病外，尚且包括上下班途中所生之傷害，而職業安全衛生法之職業災害，則僅限於職場中之傷害或所生之疾病，二者之範圍未必一致，雇主對於上下班途中之路況並無管理之權限，此等災害較不易生職業災害賠償事宜。

## 肆、職業災害勞工之保護

2001年10月31日制定公布，2002年4月28日起施行之《職業災害勞工保護法》是我國於《勞工安全衛生法》、《勞動基準法》之外，專以職災勞工為立法對象之法規。職業災害勞工保護法主要之內容為：（1）經費來源、用途、管理及監督；（2）職業疾病認定及鑑定；（3）促進就業；及（4）其他保障，概要說明如下。

### 一、職災勞工保護之經費

職業災害勞工保護之經費來源，是由勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥專款，以作為加強辦理職業災害預防及補助參加勞工保險而遭遇職業災害勞工之用。此項經費之使用非以參加勞工保險之勞工為限，未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依《勞動基準法》規定予以補償時，依《職業災害勞工保護法》第6條規定，得比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害殘廢、死亡補助。

勞工保險之被保險人，在保險有效期間，於《職業災害勞工保護法》施行後遭遇職業災害，得向勞工保險局申請下列補助：（1）罹患職業疾病，喪失部分或全部工作能力，經請領勞工保險各項職業災害給付後，得請領生活津貼。（2）因職業災害致身體遺存障害，喪失部分或全部工作能力，適合勞工保險殘廢給付標準表第一等級至第七等級規定之項目，得請領殘廢生活津貼。（3）發生職業災害後，參加職業訓練期間，未請領



訓練補助津貼或前述二種生活津貼，得請領生活津貼。(4) 因職業災害致身體遺存障害，必需使用輔助器具，且未依其他法令規定領取器具補助，得請領器具補助。(5) 因職業災害致喪失全部或部分生活自理能力，確需他人照顧，且未依其他法令規定領取有關補助，得請領看護補助。(6) 因職業災害死亡，得給予其家屬必要之補助。(7) 其他經中央主管機關核定有關職業災害勞工之補助。

## 二、職業疾病之認定與鑑定

職業疾病涉及工作環境之危險因子，須經應經醫師診斷，勞工或雇主對於職業疾病診斷有異議時，得檢附有關資料，向直轄市、縣(市)主管機關申請認定。直轄市、縣(市)主管機關為認定職業疾病，確保罹患職業疾病勞工之權益，得設置職業疾病認定委員會。直轄市、縣(市)主管機關對於職業疾病認定有困難及勞工或雇主對於直轄市、縣(市)主管機關認定職業疾病之結果有異議，或勞工保險機構於審定職業疾病認有必要時，得檢附有關資料，向中央主管機關申請鑑定。

依上所述，職業疾病所生爭議之確定，於我國可有二級之審理，一為地方主管機關之職業疾病認定，一為中央主管機關之職業疾病之鑑定。

## 三、促進就業

職業災害常減損勞工之職業技能，為期職業災害勞工維持其一定之職業技能，主管機關得於職業災害勞工經醫療終止後，依其意願及工作能力，協助其就業；對於缺乏技能者，得輔導其參加職業訓練，協助其迅速重返就業場所。職業訓練機構辦理前條訓練時，應安排適當時數之勞工安全衛生教育訓練課程。

事業單位僱用職業災害勞工，而提供其從事工作必要之輔助設施者，得向勞工保險局申請補助。但已依身心障礙者保護法有關規定領取補助者，不在此限。

## 四、其他保障

### (一) 勞動契約終止之限制

遭受職業災害之勞工，其依職業災害勞工保護法第23條規定，非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：(1) 歇業或重大虧損，報經主管機關核定者；(2) 職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者；(3) 因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定者。

依《職業災害勞工保護法》第24條規定，有下列情形之一者，職業災害勞工得終止勞動契約：(1) 經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者；(2) 事業單位改組或轉讓，致事業單位消滅者；(3) 雇主未依第27條規定辦理者；(4) 對雇主依第27條規定安置之工作未能達成協議者。

《職業災害勞工保護法》第25條規定，雇主依第23條第1款、第3款，或勞工依第24條第2款至第4款規定終止勞動契約者，雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工資遣費。雇主依第23條第2款，或勞工依第24條第1款規定終止勞動契約者，雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工退休金。職業災害勞工保護法所定之請求權與勞動基準法規定之資遣費、退休金請求權，職業災害勞工應擇一行使。

### （二）適當工作之安置

職業災害勞工經醫療終止後，依職業災害勞工保護法第27條規定，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。

### （三）勞雇關係之續存

事業單位改組或轉讓後所留用之勞工，因職業災害致身心障礙、喪失部分或全部工作能力者，按職業災害勞工保護法第28條規定，其依法令或勞動契約原有之權益，對新雇主繼續存在。

### （四）相關病假之處理

職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第4條規定，先請普通傷病假，普通傷假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理。

### （五）訴訟救助之准予

因職業災害所提民事訴訟，法院應依職業災害勞工聲請，以裁定准予訴訟救助。但顯無勝訴之望者，不在此限。職業災害勞工聲請保全或假執行時，法院得減免其供擔保之金額。

## 伍、後語

我國勞工工作環境之保護，雖於1974年《勞工安全衛生法》施行之前即已規範於工廠法，但因工廠法僅適用於發動機器之工廠，對非於工廠工作之勞工，其工作環境實無任何保障可言。1974年公布施行之《勞工安全衛生法》，即是為防止職業災害發生所為之立法，該法之適用範圍較工廠法大，或經中央主管機關之指定，適用行業仍有限制，非所有勞工皆受有保障，及至2013年之修法始將適用範圍擴及各行各業。

原《勞工安全衛生法》將安全衛生之工作環境之提供為雇主之責任，雇主以外之第三人皆無《勞工安全衛生法》之適用。然機械設備等危害因子，有於製造之時即已存在未予排除，為使職業災害預防之成效加大，引進源頭管理之概念，機械、設備、器具、原料、材料等物件之設計、製造或輸入者及工程之設計或施工者，應於設計、製造、輸入或施工規劃階段實施風險評估，致力防止此等物件於使用或工程施工時，發生職業災害。由此，職業災害之預防也成為各行各業共同之責任。

職業災害補償基於無過失主義，於職業災害發生後雇主即應依法對勞工予以補償，對於勞工之保護較為周全。但立法之初，因顧及雇主之負擔，勞動基準法第59條但書之規定，勞工保險之保險給付可抵充雇主之職業災害補償，勞工保險條例之保護與勞動基準法之保護二者並非併立，反合而為一，致使勞動基準法職業災害補償成為保護遭受職業災害勞工保護之上限，不若勞工退休時之雙重保護，既可有雇主負擔之退休金外，還有勞工保險之老年給付。以保護必要性而言，遭受職業災害勞工保護之必要性遠高於退休勞工，但遭受職業災害勞工所受保護卻遠低於退休勞工。依此，職業災害勞工之保護卻又顯有不足，實有修法之必要。

#### 【註釋】

1. 《勞動基準法》訂頒於1984年。
2. 依《職業安全衛生法施行細則》第2條，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。
3. 《職業安全衛生法》第2條規定之修正理由。
4. 如教育訓練服務業之國民中學之實驗室、試驗室、實習工場或試驗工場等部分工作場所，依2012年1月3日勞安1字第1000146931號公告，自2012年1月1日生效適用勞工安全衛生法。
5. 政府機關、民意機關、國防事務業、國際組織及外國機構適用第一章第1條至第5條、第二章第6條至第18條、第三章第23條（不含設置安全衛生組織、人員）、第24條至第34條、第4章第36條、第37條、第39條、第五章第40條至第49條、第六章第50條至第55條。  
宗教組織、政治團體、職業安全衛生法2014年7月3日施行後新增適用之各業而其事業規模為勞工人數五人以下者適用第一章第1條至第5條、第二章第6條、第7條、第9條、第10條、第14條、第16條、第三章第24條、第五章第40條至第49條、第六章第51條第2項。
6. 《職業安全衛生法》第5條規定之修正理由。
7. 目前之職業病共有八類六十九項。
8. 勞工保險被保險人因執行職務而致傷害審查準則第20條。
9. 同準則第21條。
10. 同準則第21-1條。
11. 同準則第4條、第9條、第10條第2項、第16條、第17條。
12. 同準則第9條、第10條第2項、第16條、第17條。
13. 行政院勞工委員會88年5月18日（88）台勞動三字第022049號函釋。



14. 行政院勞工委員會84年5月10日（84）台勞動三字第115057號函，所謂醫療必需，前經內政部75年4月18日（75）台內勞字第393467號函釋，「……『有繼續醫療之必要』得由醫師認定或由勞雇雙方約定（明示或默示之意思表示合致）定之。」係指勞工職業傷害，醫師認定有繼續醫療之必要，即應由雇主負責補償其勞保醫療給付不足之醫療費用；若醫師未認定，而勞雇雙方約定有繼續醫療之必要者，亦同。
15. 行政院勞工委員會85年1月25日（85）台勞動三字第100018號函釋，勞動基準法第59條第2款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事勞動契約中所約定之工作。
16. 《勞動基準法施行細則》第31條，係指員工遭遇職業災害前一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工資除以三十所得之金額為其一日之工資。
17. 行政院勞工委員會80年11月14日（80）台勞動三字第29808號函釋，死亡補償係由該勞工之遺屬直接受領補償，而非勞工遺產之一部分，自無民法上有關繼承規定之適用。
18. 行政院勞工委員會99年2月9日勞動3字第0990130102號令。◆