

# 受僱醫師之 職業災害救濟

The Workers' Compensation System  
Applied to Employed Doctors

徐婉寧 Wan-Ning Hsu\*



## 摘要

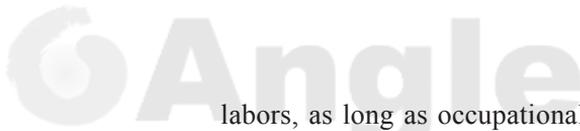
受僱醫師於執行職務時遭遇職業災害之情形，其實與一般勞工無異，只要係起因於執行職務所致之傷病，皆應肯認其為職業災害。然臺灣的職業災害救濟制度係由：一、勞動基準法上之雇主補償責任；二、勞工保險條例之職業災害保險給付；三、職業災害勞工保護法之補助與津貼；四、民法上之損害賠償責任所構成。受僱醫師因為受限於其並不適用勞動基準法，於職業災害救濟制度的拼圖上已明顯少了重要的一塊，則其是否能請領職業災害勞保給付、職業災害勞工保護法之補助與津貼，以及民法上的損害賠償，應進一步加以探討。

The condition of employed doctors suffering from industrial accidents has no difference from that of ordinary

\*臺灣大學法律學院副教授 (Associate Professor, College of Law, Taiwan University)

關鍵詞：職業災害 (occupational accidents)、職業災害保險給付 (workers' accident insurance benefits)、職業災害補償 (workers' compensation)

DOI : 10.3966/241553062018030017004



labors, as long as occupational injuries are arising out of and occurring in the course of employment. The workers' compensation system in Taiwan comprises four separate legal mechanisms, including 1. employers' compensation liability under the Labor Standards Act; 2. occupational injury insurance benefits under the Labor Insurance Act; 3. subsidy and allowance granted under the Act for Protecting Worker of Occupational Accidents; and 4. civil liability for damages. However, since the Labor Standards Act does not apply to employed doctors, the compensation system for them has lacked an important method. Accordingly, it is imperative that studies further investigate and discuss whether or not the employed doctors can claim the compensation for occupational injuries by means of the remaining three mechanisms.

## 壹、前言

受僱醫師於執行職務時遭遇職業災害（下稱職災）之情形，其實與一般勞工無異，只要係起因於執行職務所致之傷病，皆應肯認其為職災。惟醫師因尚未適用勞動基準法（下稱勞基法）<sup>1</sup>，因此並無法像一般勞工向雇主張勞基法第59條之職災補償責任，然仍有機會向雇主請求民法上之損害賠償責任；若有加入勞工保險，則可依勞工保險條例（下稱勞保條例）申請職災保險給付。

本文以下先就臺灣職災救濟制度為初步之介紹後，再探討

---

1 鄧桂芬、李樹人，醫師後年納勞基法？沒人敢保證，聯合新聞網，2017年11月13日報導，<https://udn.com/news/story/11319/2816741>（瀏覽日期：2017年12月30日）。

醫師於現行制度下能否得到妥適之救濟，因限於篇幅，最後僅能簡單論及醫師常遭遇之職災類型。

## 貳、臺灣職災救濟制度

### 一、臺灣職災救濟制度之概要<sup>2</sup>

臺灣職災救濟制度係由職災補償制度與民事賠償責任所構成。前者主要由勞基法上雇主之職災補償責任，與基於勞保條例所為之職災保險給付，以及依職業災害勞工保護法（下稱職災勞工保護法）所為之各項補助與津貼所構成；而後者係指遭遇職災的勞工可依民法之規定，向雇主請求民事損害賠償。關於民事賠償責任與職災補償責任之關係，目前主要是透過勞基法第60條之規定，允許雇主依勞基法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；另同法第59條規定，依勞保條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充勞基法上之職災補償責任。換言之，臺灣目前係採兩階段抵充的方式，勞基法上的補償責任可扣除勞保給付之金額，而民法上的賠償責任則可扣除勞基法上相同項目之補償。

臺灣現行的職災救濟制度係採取准許遭受職災勞工除受有職災補償之外，仍得依民法之規定向雇主請求賠償之併存主義。併存主義雖非目前職災救濟制度立法例之主流，但由於無過失責任之職災補償責任係定額補償，有時無法完全填補受災勞工所受損害，尤其是慰撫金之部分，向來非職災補償制度所涵蓋之範圍，因此，允許受災勞工就職災補償未填補之損

---

2 關於臺灣之職災救濟制度，請參見徐婉寧，職災補償與損害賠償——以台日職業災害之雇主責任為中心，中原財經法學，34期，2015年6月，182-195頁；徐婉寧，損益相抵與職業災害勞工保險給付：以勞保給付年金化後之爭議問題為中心，臺大法學論叢，43卷1期，2014年3月，4-9頁。



害，另行依民法等相關規定向雇主求償之併存主義，有其存在之立基。

## 二、臺灣職災救濟制度於醫師之適用

如前所述，職災救濟制度係由：（一）勞基法上之雇主補償責任；（二）勞保條例之職災保險給付；（三）職災勞工保護法之補助與津貼；（四）民法上之損害賠償責任所構成。此四者間由於其法律依據、適用範圍給付之要件與內容皆不相同，醫師於遭受職災時是否可獲得救濟，自有釐清之必要。

### （一）勞基法上之雇主補償責任

按勞基法第3條第3項規定：「本法適用於一切勞僱關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」而醫療保健服務業之醫師即為中央主管機關指定公告不適用勞基法之工作者<sup>3</sup>。由於醫師並未適用勞基法，因此即使其與雇主間為勞動關係，其雇主亦無須負擔勞基法第59條的補償責任。

### （二）勞保條例之職災保險給付

勞工保險為社會保險，而保險給付依勞保條例第19條第1項的規定：「被保險人於保險效力開始後停止前，發生保險事故者，被保險人或其受益人得依本條例規定，請領保險給付。」可知其係依據被保險人或其受益人之請領而給付。若醫師之雇主有幫其投保勞工保險，其既為勞工保險的被保險人，則於遭遇職災時，自可依勞保條例之相關規定申請職災保險給付。

---

<sup>3</sup> 關於勞動部指定適用勞基法之情形，詳參勞動部官方網站，<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=m%2FmRcr6RwJo%3D>