

本期企劃

臺灣勞工保險制度之 職業災害給付的法制現況與檢討： 以傷病給付之 「不能工作」認定為例

Discussions of Compensation for Occupational
Accidents under the Current Labor Insurance Law :
Recognition of Compensation for
“Injuries and Sicknesses” Based on “Inability to Work”

林良榮 Liang-Jung Lin*



摘要

勞工保險條例係為自1958年頒布施行以來，對勞工而言是最重要的社會保險制度之一，該勞工保險職業災害保險給付之主要項目包括醫療、傷病、失能、死亡給付等。就現行職業災害制度之運作，實務上存在不少爭議問題，其中尤其包括傷病與失能給付等之認定。本文以「傷病給付」於實務上如何認定之爭議為例，說明現行法律適用上之疑義及制度上之功能

*政治大學法律系助理教授 (Assistant Professor, College of Law, Chengchi University)

關鍵詞：不能工作 (inability to work)、勞工保險條例第 34 條 (Article 34 of Labor Insurance Law)、傷病給付 (compensation for injuries and sicknesses)、職業災害 (occupational accidents)

DOI : 10.3966/241553062018030017002



檢討，並就勞工保險條例第34條所定之所謂「不能工作」要件於實務上如何操作加以說明並解釋其爭議。此外，亦參考日本相關職業災害法制，介紹該國對於工作不能認定之規範與判斷標準。

The Labor Insurance Law has been one of the most important social security policies for workers, since it was announced in 1958. The workers' compensation covers areas such as injuries, sicknesses, incapacitation, and death. There are numerous controversies existed under the current operation of workers' compensation system, particularly in recognition of compensation for injuries, sicknesses and incapacitation. This article explains the applications related to the recognition of compensation for "injuries and sicknesses" under the current laws and discusses the function of the compensation system. The actual operations and controversies concerning the "inability to work" under the Article 34 of Labor Insurance Law will be further discussed. Finally, the rules and standards for the recognition of "inability to work" based on the policy of the occupational accidents in Japan will be introduced.

壹、前言

臺灣自1958年頒布施行勞工保險條例（下稱勞保條例）以來，對於一般勞工而言，無疑是最重要的社會保險制度之一；就該制度之立法政策上係以「（非公務員）職業身分」作為綜合性保險之制度規劃，於開辦之初並區分為：生育、傷害、疾病、殘廢、老年及死亡六種保險給付種類。根據該條例（舊法）當時之立法規定，其中傷害給付，包括因被保險人遭遇意外傷害不能工作而發給之「普通傷害補助費」（同法第44

條），以及因執行職務致傷害或因罹患職業病不能工作而發給之「職業傷害補償費」（同法第45條及第48條）。爾後經過不斷修法調整，其中包括醫療給付業務劃歸全民健保之故，現今有關普通事故保險包括生育、傷病、失能（即早期所稱殘廢）、老年及死亡五種保險給付類型；另一方面，有關職業災害（下稱職災）保險則包括醫療、傷病、失能及死亡四種保險給付類型。

誠然，作為一種綜合性保險制度的勞保條例乃是臺灣目前職災補償制度的重要基礎，並早在1979年即已將「普通事故保險」與「職災保險」的保險財務予以分立，但實務上由於勞保的納保與保費徵收方式合併處理，一般社會上大多數的勞工並不了解該「職災保險」的制度特質。進一步言，相較於臺灣現行職災救濟制度之混亂，如就國際經驗與趨勢而言，幾乎所有國家都早已建構職災保險的獨立法源與制度規範；勞動部也曾於2014年4月提出職業災害勞工保險法草案並送至立法院審查，但因相關規範內容過於簡陋且不符當前職災勞工保護所需之範圍與水準，後遭立院退回並要求行政機關重新擬訂。

是以，在臺灣尚未完成職災單獨立法之制度建構前，本文以下根據現行勞保條例有關職災保險之給付制度予以介紹說明，其中，除了有關職災保險之各項主要給付內容之外，並特別就勞保條例第34條所定傷病給付要件之「不能工作」如何認定所生之實務爭議進一步分析，並自比較法途徑介紹日本相關規範制度及其實務運作。

貳、現行職災保險之給付項目與主要內容

如以職災發生的原因而言，一般可區分為「業務（性）災害」與「通勤（性）災害」，其中，根據勞動部勞工保險局（下稱勞保局）歷年來之統計，通勤傷害是臺灣最常見的職

災；如以勞保職災保險給付之項目而言，除前文所述包括醫療、傷病、失能、死亡給付之外，尚有因被保險人之特殊工作身分而規定之失蹤津貼等。以下分別就各項之給付內容說明¹。

一、醫療給付（屬於實物給付）：包括門診及住院需求²

根據現行勞保條例之規定，被保險人遭遇職業傷害或職業病，持投保單位填發之職業傷病醫療書單向全民健保醫事服務機構申請診療，被保險人之保險醫療費用由勞保局支付，得享有免繳交健保所規定之部分負擔醫療費用，此外，另有住院30日內膳食費半數之補助等。

二、傷病給付（屬於現金給付）：薪資補償性質³

再者，根據同條例之相關規定，被保險人因執行職務致傷害或職業病而不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，得請領職業傷病補償費。

該職業傷害補償費或職業病補償費，均按被保險人遭受傷害或罹患職業病之當月起前6個月平均月投保薪資70%，自不能工作之第4日起發給，每半個月給付一次；如經過1年尚未痊癒者，減為平均月投保薪資之半數，但以1年為限，前後合計共發給2年。

此外，就要件或制度規範之解釋上，必須特別注意者：被保險人必須因傷病而致全日不能工作者始能請領；傷病期間如有請特別休假而取得原有薪資者仍可請領；罹患職災傷病之勞

1 臺灣職災保險給付制度相關文獻，請參考黃越欽，勞動法新論，翰蘆，四版，2012年9月，519-524頁；台灣社會法與社會政策學會主編，社會法，元照，再版，2016年9月，161-184頁；鍾秉正，社會保險法論，三民，三版，2014年9月，304-309頁。

2 勞保條例第39～52條。

3 勞保條例第33～37條。