

醫事人員因公染疫之保障 —以勞工職業災害保險 及保護法之規定為中心

Protection for Medical Personnel Infected with Epidemics
Due to Work-Focus on the Provisions of the Labor
Occupational Accident Insurance and Protection Act

徐婉寧 Wan-Ning Hsu*



摘要

蔓延全球的新冠疫情不僅對各行各業帶來衝擊，對於第一線照護病患的醫事人員而言，除了工作量遽增帶來的身心負擔以外，亦要面臨染疫的風險。一旦因公染疫，後續的救濟對於醫事人員的權益保障而言，非常重要。本文聚焦於2022年5月1日甫施行之「勞工職業災害保險及保護法」中，對於醫事人員因公染疫如何認定為職業災害，以及同法所提供之保障，並就其與「執行第五類傳染病防治工作致傷病或死亡補助辦

*臺灣大學法律系教授 (Professor, College of Law, National Taiwan University)

關鍵詞：執行第五類傳染病防治工作致傷病或死亡補助辦法 (Regulations Governing Subsidies for Injuries, Illnesses or Deaths due to Performing Control Measures against Category V Communicable Diseases)、勞工職業災害保險及保護法 (Labor Occupational Accident Insurance and Protection Act)、新冠肺炎 (COVID-19)、醫事人員 (medical personnel)

DOI : 10.53106/241553062022120074003

法」之補助間的關係，進行探討。最後並論及醫事人員染疫時，勞動基準法及民法上可能得以主張之權利。

The global spread of the COVID-19 pandemic not only has an impact on all walks of life, but for front-line medical personnel caring for patients, in addition to the physical and mental burden caused by the surge in workload, they also face the risk of infection. Once infected with the epidemic due to work, follow-up remedy is very important for the protection of the rights and interests of medical personnel. This article focuses on how to identify medical personnel who infected with COVID-19 as an occupational disease, and the protection provided by the same law the protection provided for medical personnel in the “Labor Occupational Accident Insurance and Protection Act” that came into force on May 1, 2022, and the subsidy under the “Regulations Governing Subsidies for Injuries, Illnesses or Deaths due to Performing Control Measures against Category V Communicable Diseases”. Finally, the rights that may be claimed in the Labor Standards Act and Civil Law are discussed.

壹、前言

自2019年新冠肺炎出現以來，因其具有高度傳染性，短時間內疫情急速蔓延至全球，2020年1月30日世界衛生組織（World Health Organization, WHO）宣告新型冠狀病毒對國際間所造成之威脅為公共衛生緊急事件（Public Health Emergency of International Concern, PHEIC），同年2月11日WHO正式宣布此傳染疾病定名為：新型冠狀病毒肺炎

（Coronavirus Disease-2019，簡稱為 COVID-19），而臺灣則早於同年1月15日即公告此新興傳染病「嚴重特殊傳染性肺炎」（COVID-19）為第五類法定傳染病¹。

臺灣截至2022年11月14日為止，國內累計8050901例確診，2020年起累計13602例COVID-19死亡病例²，不僅對各行各業帶來衝擊，對於第一線照護病患的醫事人員而言，除了工作量遽增帶來的身心負擔以外，亦要面臨染疫的風險。一旦因公染疫，後續的救濟對於醫事人員的權益保障而言，非常重要。以下針對2022年5月1日甫施行之「勞工職業災害保險及保護法」（下稱災保法）中，對於醫事人員因公染疫所提供之保障，以及其與「執行第五類傳染病防治工作致傷病或死亡補助辦法」之補助間的關係，進行探討。

貳、災保法之職災保險給付及其他保障

災保法係將職業災害保險之規定自勞保條例中抽離而單獨立法，同時整併職業災害勞工保護法之規定，建立了一套足以涵蓋災前預防、災害損害填補，以及積極重建勞動力等不同面向的職業災害法律制度³。災保法對於職災勞工之保障，除了

- 1 勞動部職業安全衛生署，職業因素引起嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）認定參考指引，2021年7月，<https://tmsc.osha.gov.tw/upfiles/DF6/%E8%81%B7%E6%A5%AD%E5%9B%A0%E7%B4%A0%E5%BC%95%E8%B5%B7%E5%9A%B4%E9%87%8D%E7%89%B9%E6%AE%8A%E5%82%B3%E6%9F%93%E6%80%A7%E8%82%BA%E7%82%8E-covid-19-%E8%AA%8D%E5%AE%9A%E5%8F%83%E8%80%83%E6%8C%87%E5%BC%95.pdf>（瀏覽日期：2022年11月15日）。
- 2 衛生福利部疾病管制署官網新聞稿，新增16,619例COVID-19確定病例，分別為16,578例本土個案及41例境外移入，<https://www.cdc.gov.tw/Category/ListContent/EmXemht4IT-IRAPrAnyG9A?uaid=D67qsgRejQv8fcm-zw1T3g>（瀏覽日期：2022年11月15日）。
- 3 孫迺翊，重返社會保險之路——簡評勞工職業災害保險及保護法之立

職業災害保險給付外，尚提供預防重建，以及其他勞動權益保障，茲分述如下：

一、職業災害保險給付

依災保法第27條第1項之規定：「被保險人於保險效力開始後停止前，遭遇職業傷害或罹患職業病（以下簡稱職業傷病），而發生醫療、傷病、失能、死亡或失蹤保險事故者，被保險人、受益人或支出殯葬費之人得依本法規定，請領保險給付。」換言之，醫事人員因公染疫經認定為職業傷害或職業病者，可以請領災保法之職業災害保險給付。

職業傷害和職業病的主要區別在於，是否有事故介入其中。職業傷害因有事故之介入，得以藉由特定事故發生之地點與時間，當事故發生於工作地點且於工作時間時發生，即可先肯認其有業務遂行性，再進一步地判斷是否具有業務起因性，亦即業務與造成傷病之突發性事故間有因果關係，而該事故與傷病結果間具有因果關係。職業病因為並無事故之介入，故認定上比較困難，而主要係透過職業病種類表為之；亦即，當勞工提供之勞務該當於職業病種類表中「適用職業範圍、工作場所或作業」，而罹患之疾病為種類表上所對應之職業病名稱時，即推定業務與疾病間之因果關係⁴。關於職業災害具體的認定標準，實務上係依災保法第27條第3項授權訂定之「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」（下稱職業傷病審查準則）來進行是否屬於職業傷害或罹患職業病之審查。

依職業傷病審查準則第18條之規定：「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

法及其對勞工職業災害法治發展之意義，台灣法律人，4期，2021年10月，58頁。

4 徐婉寧，通勤災害之認定基準——兼評臺北高等行政法院103年度訴字1055號判決，政大法學評論，148期，2017年3月，126頁。

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。」由於 COVID-19 為同條附表之勞工職業災害保險職業病種類表中所列舉之職業病⁵，而醫事人員的工作，與附表嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）所定之適用職業範圍、工作場所或作業，即「從事必須接觸嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）患者或其檢體或廢棄物之工作」一致時，則保險人（勞工保險局）即可依職業病種類表之規定，當醫事人員因公染疫時，將其所罹患的嚴重特殊傳染性肺炎，認定為職業災害。同時，職業安全衛生署於 2021 年 7 月公布了「職業因素引起嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）認定參考指引」，其中主要基準為：

（一）疾病診斷：符合 SARS-CoV-2 新型冠狀病毒感染認定要件。

（二）職業暴露：符合以下任一條件：

1. 職場群聚事件：罹病個案受僱或實際工作地點發生職場群聚感染⁶者，其暴露原則上可認為與職業相關，但疫調資訊可明確排除工作相關性（如潛伏期期間完全在家工作而無職業暴露者），且有工作以外明確感染源者，不在此限。

2. 職場暴露風險為高風險者：罹病個案屬於高暴露風險⁷

5 勞工職業災害保險職業傷病審查準則第 18 條附表之勞工職業災害保險職業病種類表第三類生物性危害，3.16 項之職業病名稱「嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）」。

6 職場群聚定義為 14 天內有兩個以上的確診病例，且病例間在時間和地點上有合理的流行病學連結，如相同的工作場域、同一個輪班班別、在同一棟建築工作、共用雇主提供的住宿或共乘交通工具等。

7 高暴露風險定義包含工作中有高度可能性密切接觸確診或疑似個案，或接觸可能被病毒污染的物體表面者，以及工作中需要頻繁接觸或密切接觸公眾、同事、訪客、客戶、承包商等人群，且確診前潛伏期內因工作出入地點的社區傳播指標屬於重大傳播或高度傳播，而有高度可能在工作中接觸確診或疑似個案者。請詳參職業因素引起嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）認定參考指引表七「本指引職場暴露風險定義」；社區傳播指標重大傳播或高度傳播定義，請詳參同指引表八「US-CDC 與本指引社區傳播指標定義」。

者，其暴露原則上可認為與職業相關，但疫調資訊可明確排除工作相關性（如潛伏期期間完全在家工作而無職業暴露者），且有工作以外明確感染源者，不在此限。

3.工作中密切接觸確診者：罹病個案確診前潛伏期內，因職業因素密切接觸確診者，其暴露為職業相關，包含工作場所、雇主提供之工作場所附屬設施、從住所往返工作場所的通勤過程、雇主提供之宿舍或住宿、雇主指派之出差或公出、雇主提供之交通工具等，於上述情境接觸確診者皆屬職業因素。

（三）時序性：罹病個案須於確診前的潛伏期⁸內，因職業因素密切接觸處於可傳染期⁹的確診者，或因職業因素出入社區傳播指標達「重大傳播」以上的地點，方符合合理時序性。

（四）排除其他因子：若個案經疫情調查或流行病學條件下，有明顯非職業性接觸或群聚史（如於家族中曾經與出現症狀的極可能病例或確定病例有密切接觸，包括在無適當防護下提供照護、相處、或有呼吸道分泌物、體液之直接接觸，或非工作相關的群聚史），建議綜合評估職業上與非職業上的接觸情形及職場與住家的社區傳播指標，依個案狀況綜合評估其職業上感染風險。若其職業上與非職業上皆有暴露，建議參考其職業暴露、非職業暴露與個案發病日的時間，若有明確先後順序，可合理判斷其可能傳染方向。

-
- 8 感染個案發病前潛伏期最長14天（無症狀者，發病日原則上以採檢日計算，仍應參考病史及採檢日時的Ct值（cycle threshold value）進行調整，若有血清抗體檢測（IgM、IgG）結果，則應一併參考）。參同指引，6頁。
 - 9 個案所接觸非重症感染者，最長可傳染期自發病前3日至發病後17日；重症確診者之可傳染期可能超過17日，需個案判斷；而無症狀感染者之可傳染期可比照輕症，其發病日原則上以採檢日計算，仍應參考病史及採檢日時的Ct值進行調整，若有血清抗體檢測結果，則應一併參考。參同指引，9頁。

由於職業因素引起嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）認定參考指引表七「本指引職場暴露風險定義」中，將「具有執業登記之醫事人員」列為高風險者，則依同指引的規定即符合主要基準之職業暴露，故當醫事人員1.疾病診斷符合SARS-CoV-2新型冠狀病毒感染認定要件，2.確診前的潛伏期內，因職業因素密切接觸處於可傳染期的確診者而符合時序性，3.並無明顯非職業性接觸或群聚史時，保險人即應認定其染疫係為職業病。

而若保險人認有必要時，得依災保法第75條第1項之規定，向職業病鑑定會申請職業病鑑定。若保險人認定醫事人員染疫並非職業災害，而不核給職災保險給付時，該醫事人員應自該不核給保險給付之行政處分達到之翌日起60日內，向中央主管機關申請審議，若其曾經同法第73條第1項認可醫療機構之職業醫學科專科醫師診斷罹患職業病者，則可同時於申請審議時，依同法第75條第2項之規定，請保險人逕向職業病鑑定會申請職業病鑑定。而由於嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）屬勞工職業災害保險職業病種類表所列之疾病，依「勞工職業災害保險職業病鑑定作業實施辦法」第10條第1項第1款之規定，鑑定結果分為職業病或非職業病。若經職業病鑑定會鑑定為職業病，則依職業傷病審查準則第18條第2款之規定，為職業病。

二、職業災害預防及重建

醫事人員如因公染疫而致工作能力有所減損，得依災保法第66條第1項向經認可之職能復健專業機構提出申請，協助其擬訂復工計畫，進行職業災害勞工工作分析、功能性能力評估及增進其生理心理功能之強化訓練等職能復健服務。同法第67條第1項並規定，雇主應依復工計畫，協助醫療終止之醫事人員恢復原工作；無法恢復原工作者，經勞雇雙方協議，應按其

健康狀況及能力安置適當之工作。

此外，醫事人員於依同法第68條規定進行職能復健期間，得向直轄市、縣（市）主管機關請領職能復健津貼。

三、其他勞動權益保障

（一）器具補助

醫事人員因公染疫，經醫師診斷或其他專業人員評估必須使用輔助器具，且未依其他法令規定領取相同輔助器具項目之補助者，得依災保法第79條之規定申請器具補助。

（二）照護補助

考量醫事人員遭遇職業傷病住院期間，會面臨需要照顧服務之處境，災保法第80條第1款明定其住院治療期間可申請照護補助，而因職業傷病致終身無工作能力之者，雖可請領職災保險之失能年金，惟照護需求之負擔仍屬沉重，故同條第2款規定此種情形亦可申請照護補助。

（三）雇主解僱事由之限制

醫事人員因公染疫者，雇主非有災保法第84條第1項所列：1.歇業或重大虧損，報經主管機關核定，2.職業災害勞工經醫療終止後，經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作，或3.因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定之三種情形之一者，不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約，且此時雇主依同法第86條之規定，應發給勞工資遣費或退休金。

（四）醫事人員得終止勞動契約並請求資遣費或退休金

依災保法第85條，有下列情形之一者，因公染疫之醫事人

員得終止勞動契約：1.經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作，2.事業單位改組或轉讓，致事業單位消滅，3.雇主未依第67條第1項規定協助勞工恢復原工作或安置適當之工作，或4.對雇主依第67條第1項規定安置之工作未能達成協議。且依同法第86條之規定，雇主應發給勞工工資遣費或退休金。

（五）請假之權利

醫事人員因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，依勞工請假規則第6條之規定，雇主應給予公傷病假。而職業災害未認定前，依災保法第88條之規定，勞工得先請普通傷病假；普通傷病假期滿，申請留職停薪者，雇主應予留職停薪。經認定結果為職業災害者，再以公傷病假處理。

參、執行第五類傳染病防治工作致傷病或死亡補助辦法之補助

如前所述，臺灣於2020年時，已公告「嚴重特殊傳染性肺炎」（COVID-19）為第五類法定傳染病，則醫療人員因執行嚴重特殊傳染性肺炎之防治工作而致傷病、身心障礙，或死亡者，得依執行第五類傳染病防治工作致傷病或死亡補助辦法第3條申請補助，補助種類如下：感染第五類傳染病致傷病給付、感染第五類傳染病致身心障礙給付、感染第五類傳染病致死亡給付，以及感染第五類傳染病致身心障礙或死亡者子女教育費用給付。

肆、其他救濟管道

如係適用勞動基準法（下稱勞基法）之醫事人員，當其因

公染疫時，其雇主應依勞基法第59條負職災補償責任，惟依同條但書及災保法第90條，雇主可以主張抵充職災保險給付之金額。

此外，勞動部職業安全衛生署於2020年1月30日公布之「因應嚴重特殊傳染性肺炎（武漢肺炎）職場安全衛生防護措施指引」¹⁰中，針對醫療院所、處理嚴重特殊傳染性肺炎檢體之醫學實驗室等高風險事業單位，要求雇主應建置緊急應變策略及程序，對進出高風險工作場所之醫事人員、承攬商勞工及派遣勞工（如清潔人員、傳送人員等）加強管理，置備充足且合格有效之安全衛生防護具（如有明確暴露及感染之虞者，防護口罩等級至少在N95以上），並使勞工確實使用，同時應加強工作場所之清潔與消毒。針對醫療機構人員照護嚴重特殊傳染性肺炎之病例時，雇主應提供適當之個人防護具（如N95口罩、防護面罩、防護衣等）。而對於勞工有暴露於生物病原體危害之虞，應置備適當防護具並使勞工確實使用，對於遭受生物病原體污染之物品等，應予消毒、適當儲存及標示；對於場所及相關器具、用品等應予以清潔及消毒。若雇主違反上開指引或其他職業安全衛生法等相關規定，則為違反保護他人之法律，而有可能成立民法第184條第2項之侵權行為責任，醫事人員亦可以雇主違反同法第483條之1之保護照顧義務為由，主張債務不履行之損害賠償責任。

伍、結語

醫事人員因公染疫時，可依災保法之規定申請職災保險給付及相關的津貼與補助，並透過復工計畫而逐步回歸職場，若

10 本指引於2022年6月1日修正名稱為「因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）職場安全衛生防護措施指引」及全文5點，詳見2022年6月1日勞動部職業安全衛生署勞職衛1字第1111031706號函。

無法回歸職場而依同法之規定終止契約時，得向雇主請求退休金或資遣費。

此外，執行第五類傳染病防治工作致傷病或死亡補助辦法，對於因執行嚴重特殊傳染性肺炎之防治工作而致傷病、身心障礙，或死亡之醫事人員，亦提供傷病給付、身心障礙給付或死亡給付，並對於感染第五類傳染病致身心障礙或死亡者，提供子女教育費用給付。

醫事人員依執行第五類傳染病防治工作致傷病或死亡補助辦法請領補助時，並不妨礙其依災保法請領職災保險給付或其他津貼補助之權利。雖災保法第79條規定，未依其他法令規定領取相同輔助器具項目之補助者，方得申請器具補助，然執行第五類傳染病防治工作致傷病或死亡補助辦法中，並無與災保法相同輔助器具項目之補助，故而兩者無須擇一請領。再者，執行第五類傳染病防治工作致傷病或死亡補助辦法之費用，依傳染病防治法第74條第2項之規定，係由主管機關編列預算支應，並不該當勞基法第59條但書「已由雇主支付費用補償者」，故而雇主亦不得予以抵充。

 本文內容同步收錄於月旦醫事法網與      平臺，
部分內容收錄於月旦知識庫與月旦教學案例庫