

編號：2709

議題研析

一、題目：職災勞工權益及復工爭議相關法制問題探討

二、議題所涉法規

勞工職業災害保險及保護法、勞動基準法、職業安全衛生法

三、背景說明（緣起）

（一）近期臺中市著名百貨發生氣爆意外，造成多人死傷，該公司強調除了配合政府相關單位調查外，亦將確保員工權益和薪資¹，此事件再次讓國人關注職災勞工權益問題，勞動部也隨即說明勞工基本權益相關保障事項²。然而，媒體報導大都聚焦於氣爆意外發生當下問題，少有繼續追蹤探討職災勞工災後處境及權益。當職災事件漸被大家遺忘之際，職災勞工才正要開始面對各種挑戰，包括失業壓力、經濟困境、勞雇對立與法律爭訟等³。

（二）勞動部財團法人職業災害預防及重建中心業於111年4月揭牌成立⁴，而勞工職業災害保險及保護法（以下簡稱災保法）亦於111年5月1日起施行，搭配勞動基準法及職業安全衛生法的運作，自此我國職業災害補償制度，可謂進入了新的紀元⁵。

¹ 姚寶燭，新光三越氣爆勞工權益看過來！勞動部詳述雇主不同員工各有保障，Newtalk 新聞，114年2月14日，網址：<https://tw.news.yahoo.com/新光三越氣爆-勞工權益看過來-勞動部詳述雇主不同員工各有保障-102436249.html>，最後瀏覽日期：114年2月26日。

² 勞動部新聞稿，有關因臺中新光三越氣爆事件受影響勞工之權益事項，因於該場域作業的員工類型較多，勞動部有以下說明，114年2月13日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/78081/post>，最後瀏覽日期：114年2月26日。

³ 鍾佩樺、鄭雅文，〈職災者的災後處境〉，《職災者的災後處境》，初版，巨流圖書股份有限公司，108年，頁84。

⁴ 財團法人職業災害預防及重建中心全球資訊網，關於職業災害-職災勞工重建，網址：<https://www.coapre.org.tw/tw/accidents-reconstruction>，最後瀏覽日期：114年2月26日。

⁵ 徐婉寧，〈職災法發展專題回顧〉：以勞工職業災害保險及保護法之立法為中心。《臺大法學論叢》，第51卷特刊，111年11月，頁1313。

但從實務面來看，職災事件一旦發生，原本看似勞雇齊心的社會關係立即受到影響⁶，使得勞資雙方在職能復健或職業重建⁷的最後階段，仍有可能對於復工條件、職務調整及復工計畫⁸等看法不一致。爰此，如何更積極保障職業災害勞工復工權益，容有探討之必要。

四、問題爭點

- (一) 雖然近年我國職災勞工之復工比率高於 80%，優於國外的統計數字，但是這個結果並不代表我國職災勞工整體的重返職場情形⁹。據勞動部110年統計，國內每年約有2千名職業災害失能勞工，其中有33.9%的職業災害失能勞工未能重返勞動力市場¹⁰。
- (二) 整體而言，勞資雙方經常對於職災勞工可否返回職場工作發生爭執¹¹，甚至「漸進式復工」在治療終止前，也沒有開啟餘地¹²，職災勞工自無法接受雇主所提的安置計畫或復工條件，且根據實務經驗，職災勞工還可能其他因素而缺乏復工

⁶ 鄭雅文，〈序：職災補償的意義〉，《職災者的災後處境》，初版，巨流圖書股份有限公司，108年，頁18。

⁷ 災保法第 64 條第1項規定略以，**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。**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。

⁸ 為使職業災害勞工恢復並強化其工作能力，雇主或職業災害勞工依災保法第 66 條第1項規定：「得向中央主管機關認可之職能復健專業機構提出申請，協助其擬訂**復工計畫**。」另勞工職業災害保險及保護法施行細則第 84 條第1項規定：「本法第66條第1項所定**復工計畫**，其內容如下：一、職業災害勞工醫療之相關資訊。二、職業災害勞工工作能力評估。三、職業災害勞工重返職場之職務內容、所需各項能力、職場合理調整事項及相關輔助措施。四、職業災害勞工重返職場之執行期程。五、其他與復工相關之事項。」

⁹ 陳貞夙、祁珊，〈我國職災勞工重返職場服務現況與展望〉，《臺灣勞工季刊》，第67期，110年9月，頁36。

¹⁰ 勞動部新聞稿，勞動部新增認定職業災害失能勞工為特定對象 運用各項就業促進措施協助重返職場，113年2月5日，網址：https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=31&s=15061，最後瀏覽日期：114年3月5日。

¹¹ 蔡崧萍，〈職業災害勞工之復工與終止契約〉，《勞動臺北電子報》，第207期，112年12月01日。網址：

https://web.arpa.bola.gov.taipei/EDM2/Epaper/Epaper_in.aspx?id=3343&chk=5eb2eb1a-1482-4d71-a0da-5d8a99bd5d1a¶m=pn%3d1，最後瀏覽日期：114年2月27日。

¹² 林佳和，〈先治療終止、再復工？職災勞工重建常遭遺忘的一章〉，《月旦法學教室》，第266期，113年12月，頁26。

動機¹³。因此，有關雇主安置適當工作及促進勞資雙方共識之機制，仍有必要檢討及精進相關權益保障與政策。

五、探討研析

(一) 明確規範雇主安置適當工作之具體內涵

按災保法第67條第1項規定：「職業災害勞工經醫療終止後，雇主應依前條第1項所定復工計畫¹⁴，並協助其恢復原工作；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。」且勞工此時對雇主享有合理調整請求權，若雇主未遵守復工計畫、未履行安置義務，或協議安置不成，勞工可依同法第85條之規定終止勞動契約¹⁵。

有論者認為治療終止既屬醫學判斷，理應由醫師為之，惟以下兩種情形，勞資雙方恐有歧見：1.勞方延請醫師提出診斷證明，認尚有繼續治療必要，惟雇主認已治療終止，請求勞工配合，安排復工；2.勞方未延請醫師提供診斷證明，雇主認已治療終止，請求勞工配合，安排復工。依災保法第66條第1項、第67條、第75條等規定，既容許勞工或雇主申請擬訂復工計畫，應能解決上述兩種情形之歧見；惟勞方如仍拒不配合相關身心、職業能力方面的檢測，或雇主抵制對其生產組織、人事結構等之調查，復工計畫之擬訂未必順利，則只有期待將來的司法訴訟中之相關鑑定等程序，由法院裁判之，論者並指出雇主復工在解釋上仍須踐行合理調整義務，則是另一問題¹⁶。

¹³ 王翊涵、許卉家、張雅棋、李麗秀、沈名媛、張家綾、林佳瑩、蔡怡英，〈COVID-19疫情下職災勞工重返職場服務的展望與精進：以臺中市職災勞工個案主動服務計畫為例〉，《社會發展研究學刊》，第31期，112年3月，頁11。

¹⁴ 災保法第66條第1項，同註8。

¹⁵ 學者指出，雇主得申請擬定復工計畫並為安置義務之規定，不失為落實聯合國身心障礙者權利公約合理調整概念之切入點。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法及其對勞工職業災害法治發展之意義〉，《台灣法律人》，第4期，110年，頁68-71。轉引自徐婉寧，同註5，頁1326。

¹⁶ 林佳和，同註12，頁29。

針對職災勞工返回原單位復工，雇主有安置適當工作並提供其從事工作必要之輔助設施等責任，主管機關亦應透過職業災害勞工個案管理員或勞動檢查等機制要求雇主落實安置責任¹⁷。然而，根據個案管理員實務經驗所遭遇的困境，包括中小型企業仍為勞工之主要工作場域，此類工作型態較單一且固定，再加上成本考量，中小型企業雇主通常無法（或無意願）於職災勞工發生職災受傷後提供適切之安置計畫，因此損及職災勞工重返職場權益。此外，多數雇主並不了解勞動相關法令的規定，未建置符合安全規範的工作環境，或是在職災勞工復工時未提供所需之輔助或設施，導致職災勞工無法勝任工作而被迫自願離職¹⁸。

綜上所述，災保法第67條雖已明定雇主有安置適當之工作，並提供職災勞工從事工作必要之輔助設施等責任，惟該等輔助設施係著重於器具、工作環境、設備及機具之改善，且關於「安置適當之工作」係屬不確定法律概念，仍缺乏客觀可遵循之具體定義。爰此，建議主管機關研議於災保法第67條條文或明確授權於其子法明定雇主安置適當工作之具體內涵，以利於落實勞動檢查時監督。

（二）研議建立更積極有效之職災復工協商機制

在災保法施行前，只有職業災害勞工保護法時代之重建服務事項，僅包括社會復健、職能復健與職業重建。因此，災保法向前延伸到醫療階段，並透過個案管理制度讓職災勞工於醫療階段有機會早期介入評估服務，以期縮短職災勞工從受災到成功重返職場之間的空窗期，讓職災勞工儘早重返職場¹⁹。勞動部為便於早期發現及

¹⁷ 李政儒、張聖淵，〈台灣職業災害失能者重返職場機制現況與發展〉，《工業安全衛生》，第396期，111年6月，頁27。

¹⁸ 王翊涵、許卉家、張雅棋，同註13，頁11。

¹⁹ 陳貞夙、祁珊，同註9，頁38。

服務介入職災個案，更是不斷擴大受理職業傷病通報機制²⁰，因為，職災發生後如未能立即接受正確診斷治療介入，會導致職災勞工復工日數拉長及復工困難，而後續積極的職災勞工重返職場服務機制，提供職災勞工工作能力評估及工作強化等相關服務，其目的之一也是希望能降低復工日數²¹。

因此，職災勞工能否順利重返職場工作的重要因素之一，取決於職災個案之早期發現及後續積極服務介入。然而，根據勞動部110年6月「職業災害失能勞工就業關懷調查報告」指出，職業災害失能勞工目前有工作者占 66%，平均歷經 12.2個月後才能恢復工作²²，如果勞資雙方對復工計畫又有爭議，後續的司法訴訟程序，更是曠日廢時，復工之日則將遙遙無期。勞工或雇主固然可依災保法第66條規定，向勞動部所認可之職能復健專業機構提出擬定復工計畫之申請，由該機構協助判斷勞工現階段身體狀況可承受之工作內容，藉由第三方專業機構的評估報告，讓勞工得在醫師評估下逐步進行復工，而勞資雙方雖可參與並表示意見，但雙方之意見並不拘束專業機構之判斷，復工計畫不需勞資雙方之協議及同意²³，可以預料在勞資雙方未共同參與協商或未達成共識情況時，所擬定之評估結果，在沒有更好的協商機制下終將面臨勞資破局。

當職災事件發生時縱有迅速職業傷病通報機制，過程中有完善的重建服務，以及職能復健專業機構最後提出的專業復工計畫建議，卻因勞資雙方對計畫內容僵持不下，導致職災勞工仍無法獲得

²⁰ 勞動部新聞稿，111年5月1日起勞動部擴大受理職業傷病通報，守護職災勞工不漏接。111年6月1日，網址：<https://www.osha.gov.tw/48110/48417/48419/105597/post>，最後瀏覽日期：114年3月6日。

²¹ 張文琳，〈職業災害勞工工作強化訓練之經驗分享：個案報告〉，《物理治療》，第48卷4期，112年12月，頁291。

²² 勞動部，〈職業災害失能勞工就業關懷調查報告〉，110年6月，頁12。

²³ 勞動部職業安全衛生署全球資訊網-災保法職災預防及重建專區-常見問題，<https://www.osha.gov.tw/48110/48363/133486/133489/133536/post>，最後瀏覽日期：114年3月6日。

復工機會。爰此，建議於災保法第66條第1項，研議增訂建立具體明確之職災復工協商機制，以促進勞資雙方共識，避免職災勞工復工權益受損，加速順利重返職場工作。

撰稿人：李志遠