

職業災害爭議討論-以實習
生與定期性契約爭議為核心



資料來源：
宜蘭縣109年度宜花東聯合職業災害勞工個案專
題研討會109.10.16

問題一

【職災發生經過】

案主為南部某科技大學之實習生，至本縣X遊樂園進行實習訓練，實習期間發生上班通勤職災，至少不能工作4個月以上。

【問題狀況】

案主有簽訂實習契約自108. 7. 1— 109. 6.30，通勤職災於109.2.5發生，因無法工作達4個月以上，案主自行提出返校上課退出實習（即離職）申請。



【爭議問題1】

案家屬主張為非自願離職，案主是被逼退，認為公司需要負擔職災補償責任至案主可以恢復工作。

- 1) 本案若非實習生，為一般定期契約勞工，公司補償責任應到何時？
- 2) 本案公司表示後續有調整可勝任工作給案主，但案家屬表示所有調整工作都無法復工，且未提出相關評估診斷，最後是案主自行選擇離職，但案家屬認為即便不復工公司仍應進行補償，應如何處理？



【爭議問題2】

公司表示實習生係依教育部之規定適用「專科以上學校產學合作實施辦法」，經查其中第6-1條略以「學生實習期間於合作機構有從事學習訓練以外之勞務提供或工作事實者，所定產學合作書面契約應依勞動基準法規定辦理。」

- 1) 其準用勞基法及適用勞基法部分如何區別？
- 2) 另學生實習期間與合作機構有從事訓練以外之勞務提供或工作事實者，業者皆應依《勞動基準法》及相關勞動法令規定辦理所雇用學生相關權益，這部分又如何認定？案家屬主張案主有從事其他實習契約以外之工作，若確實如此，本案通勤職災部分是否就應依照勞基法規定予以補償？



【勝綸法律事務所-程居威律師回應】

- 1) 定期性契約的狀況下，法院見解有爭執，雖然少數法院認為補償是基於勞動關係為前提，而在勞動契約終止後就不用再給予。但多數法院認為雇主補償責任需補償到勞工醫療結束。
- 2) 若勞工經合法調動，即醫療期間終止，故一般來說，原領工資只要給付到合法調動時，之後給的就是工資了。但醫療費用不在這個限制範圍。

- 1) 「適用」指符合條文上的規定，都可以直接適用該條文。「準用」是「法律上有明文規定」準用其他條文的規定，這主要是因為若重複規定難免造成法律條文的繁雜，因此在法條上明定準用其他條文，乃是為了精簡法條。
- 2) a.依民事訴訟法規定，實習生要舉證其有從事訓練以外之工作。又訓練契約範圍跟訓練外之工作等舉證均有困難，是以實務上難以認定。
b.以適用勞基法為前提，則需考慮是否有工資，若有工資則可依法核算原領工資，但若無工資，則是否可以請求，仍有疑議。醫療費用部分，則不受此限制。

問題二

【職災發生經過】

勞工在秋葵產季從事臨時工，工作時間不固定，若有缺人農場則會請勞工去上班，每次上班4小時，1小時158元。在採收秋葵時在轉換農場時，不慎遭機車撞傷，需休養2週。



【問題討論1】

勞工發生職災時，當週工作2天，但職災發生前一日未上班，雇主薪資補償該如何計算？



【問題討論2】

另雇主爭議，勞工只來做2天，又是臨時工，要雇主補償勞工休養2週的薪資不合理。



【勝綸法律事務所-程居威律師回應】

每日工作時間不固定者，原領工資如何計算，判決實務有以平均工資進行計算，亦有以在職期間最多的時數情況來計算。

發給的日數頻率，實務上有認為應逐日計算、周休二日計算及按其在職期間的平均天數進行計算。

問題三



【職災發生經過】

有關工讀工於下班先繞至醫院繳交檢體資料後，才在回家途中發生職災之認定該如何判別？



【勝綸法律事務所-程居威律師回應】

若工讀生繳交檢體資料為雇主所指派，則會屬職業災害。

網站及影片連結

職業災害與補償(助)

資料來源：勞動部網站

勞動基準法權益簡介

資料來源：勞動部網站

安全不能瞎搞

資料來源：
臺北市勞動檢查處與知名插畫家「囂搞 Shaogao」合作，製作趣味動畫短片「囂搞X安全不能瞎搞」。片頭從囂搞因不明原因在工地死亡，女朋友北鼻開始進行一連串的推理，最後運用敏銳的觀察力破解出囂搞的死因，進而帶出一系列的職業安全衛生觀念。雖然最後囂搞有再生能力復活，但在工地工作千萬不能抱著疏忽僥倖的心態。

陷阱懶人包

資料來源：
臺南市政府勞工局與知名插畫家「微疼」合作面試陷阱懶人包，遇到這些就是陷阱辣！求職735，7不、3問、5看。

職場性平小教室

資料來源：
【職場性平小教室-三部曲】遇到職場性騷擾，千萬不要悶不吭聲！弟弟華楠被公司的惡老板性騷擾，一直對他噓寒問暖，甚至提出更誇張的要求，難道他只能默默忍受嗎？一起來看看花仙子爸爸如何幫助弟弟華楠勇敢站出來拒絕惡老闆，一起打造健康友善的職場環境吧！

