



職業病之認定與鑑定

文・圖／徐婉寧

勞工因執行職務遭遇事故或罹患疾病時，該事故或疾病是否為職業災害，對勞工的權益有重大的影響。我國目前對職業災害救濟的途徑，可分為職災補償與民事賠償；前者包含勞動基準法（以下稱「勞基法」）上雇主的補償責任、勞工保險條例（以下稱「勞保條例」）之職災勞保給付，以及職業災害勞工保護法（以下稱「職災勞工保護法」）所定之補助與津貼，後者則係透過民法侵權行為或債務不履行之相關規定，來向雇主請求民事損害賠償。

職災補償制度無論勞工就職業災害之發生有無過失，皆給付定額的補償，而勞保條例雖包含普通事故保險，但被認定為職業災害時，其保險給付額遠較普通事故保險來得高，而且還有職災勞工保護法之補助與津貼可申請，若與勞基法上雇主的補償責任有差額，還可向雇主請求補足。因此，是否為職業災害，或僅係勞工私人的傷病，對勞資雙方而言，都是十分重要的議題。

職業災害分為職業傷害與職業病。前者的認定基準為業務執行性與業務起因性，業務執行性係指勞工處於雇主之指揮監督下，而業務起因性係指執行業務與傷病間具有因果關係而言。由於職業傷害有事故介入其中，容易發生特定事故的

時間與地點，因此當勞工因遭遇事故而負傷時，是否為職業災害之判斷，較無爭議。相較之下，職業病無事故之介入，且往往是因長期暴露在工作環境所潛伏之危險因子現實化的結果，因果關係較難判定，因此各國多制定職業病種類表，透過明定病名與其對應職業，來推定其因果關係。我國亦採取此方式，詳列於勞保條例第34條第1項附表一。

由於職業病種類表中並未設有概括規定，所以未列舉之疾病難獲認定。有鑑於有些疾病確實係因執行職務所引起，如俗稱過勞死的腦心臟血管疾病，難以特定所適用之職業範圍，可能發生於各行各業，而難以將其入。因此，我國於被保險人因執行職務所致傷病審查準則（以下稱「傷病審查準則」）將經行政院勞委會職業疾病鑑定委員會鑑定（第20條），或被保險人疾病之促發或惡化與作業、精神疾病與執行職務有相當因果關係者，都視為職業病（第21條）。而勞委會97年7月17日勞保三字0970140298號函亦核釋職業病種類表第八類第2項規定「由中央主管機關核准增列之職業病」，包含經行政院勞工委員會職業疾病鑑定委員會鑑定為被保險人因執行職務（工作）所致之疾病，則前述傷病審查準則第20條的

規定，可發揮概括規定的功能。

關於職業病鑑定之相關規定，我國係於職業勞工保護法第三章「職業疾病認定及鑑定」中加以訂定。勞工疑有職業疾病，應經醫師診斷。並得檢附有關資料，向直轄市、縣(市)主管機關申請認定。根據規定，地方主管機關得設置「職業疾病認定委員會」，而中央主管機關則應設「職業疾病鑑定委員會」。而職業疾病鑑定程序之啟動有三種可能：（1）地方主管機關對於職業疾病認定有困難、（2）勞工或雇主對於地方主管機關認定的結果有異議，或（3）勞保局於審定職業疾病認有必要時。由勞保局申請時，結果將會左右是否核給職災勞保給付之行政處分，由地方主管機關申請時，若結果認定為職災，則主管機關將可據以依同法第79條決定是否對雇主開罰。問題是，若是由勞工或雇主申請鑑定，而鑑定為職災時，是否雇主即應負勞基法第59條之補償責任？

根據日前最高法院102年度台上字第528號民事判決指出，勞工罹患精神疾病經職業疾病鑑定委員會鑑定為執行職務所致疾病，可請求勞基法第59條職災補償。

綜上所述，職業病之職災認定，除依據職業病種類表，尚可透過職業疾病鑑定委員會之鑑定為之。勞保條例之職災勞保給付與職災勞工保護法所稱之職災，實務上依鑑定意見，然是否可為勞基法上之職災認定依據，實容有爭議，遑論是否可拘束民事法院對於雇主民事賠償責任之審理。職業病之認定與鑑定關係勞資雙方權益，然我國現行制度之錯綜複雜，實難為一般人所能理解與善用。政府現正研擬職業災害保險法之單獨立法，期待立法後能整合目前多頭馬車之救濟管道，給予職業災害的受災勞工迅速確實且手續簡便的補償。（本專欄策畫／法律學系蔡英欣教授）



（攝影／侯岳宏）

徐婉寧小檔案

學歷：

臺大法律系法學組（學士）
日本國立名古屋大學法學研究科（碩士）
日本國立東京大學法學研究科（博士）

現職：

國立政治大學法學院副教授
勞動部法規會法規委員
衛服部法規會法規委員