



職災關懷，

職災勞工資源手冊

安心相伴

一起做職災勞工的好戰友

自《勞工職業災害保險及保護法》上路後，我國整體職災保障制度已更為完善，包含擴大納保對象、到職即發生保險效力、提升保險給付水準，強化職災勞工及其家屬生活保障。另外，更整合職災預防與重建業務，從源頭降低職災風險，提供津貼補助協助職災勞工復工，不僅強化勞工權益的保障，更能有效分攤雇主的職業災害補償責任。

新北市勞工人數居全國之冠，勞工局自 97 年起即開辦「職業災害勞工個案主動服務」，除協助勞工本人或家屬申請慰助金外，並依職業災害勞工個別需求，連結法律、經濟、醫療、社會福利、心理及復工等公私部門資源，提供適切服務，降低職業災害對個人及家庭產生的衝擊。

為加強勞工朋友及事業單位對於職災相關法令、職災權益及各項重建服務資源的瞭解，特整合相關資訊彙編職災勞工資源手冊，希望透過這本手冊的指引，讓勞工找到適合管道，並促使事業單位協助職災勞工重拾信心，順利重返職場並回復正常生活。



Contents



01 職業災害 指引篇

- Part 1 職災類型 006
- Part 2 發生職業災害的通報管道 008
- Part 3 職災勞工權益諮詢及尋求協助管道 011



02 職業災害 權益篇

- Part 1 依據勞動法令，職災勞工如何請假？雇主該負什麼責任？ 014
 - Part 2 勞工可申請哪些勞工職災保險給付？ 017
- 

03 職業災害

資源篇

- | | | | |
|-------------------|-----|-----------------|-----|
| Part 1 勞工職災慰助金 | 026 | Part 6 心理諮詢服務 | 049 |
| Part 2 職災勞工重返職場補助 | 028 | Part 7 職業傷病防治服務 | 050 |
| Part 3 社會福利資源 | 030 | Part 8 長期照顧管理服務 | 052 |
| Part 4 勞資爭議協助 | 036 | Part 9 勞政服務單位資訊 | 052 |
| Part 5 重回職場協助 | 042 | | |

04 職業災害

案例篇

- | | |
|---------------|-----|
| 案例 01 傷病—墜落 | 056 |
| 案例 02 失能—被捲被夾 | 058 |
| 案例 03 傷病—跌倒 | 060 |
| 案例 04 傷病—通勤職災 | 062 |

05 職業災害

法規篇

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| Part 1 勞動基準法 | 066 |
| Part 2 勞工職業災害保險及保護法 | 086 |
| Part 3 直轄市及縣市政府辦理協助職業
災害勞工重返職場補助辦法 | 111 |

The background is a solid bright yellow. A white, torn paper-like shape starts from the left edge and extends diagonally towards the bottom right, creating a jagged, irregular boundary.

Chapter

01

**職業 Labor
Care**

指引篇

災害

Part 1 職災類型

Part 2 發生職業災害的通報管道

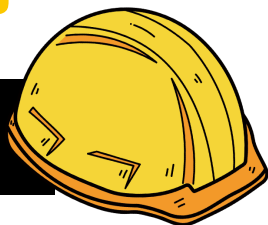
Part 3 職災勞工權益諮詢及尋求協助管道

01

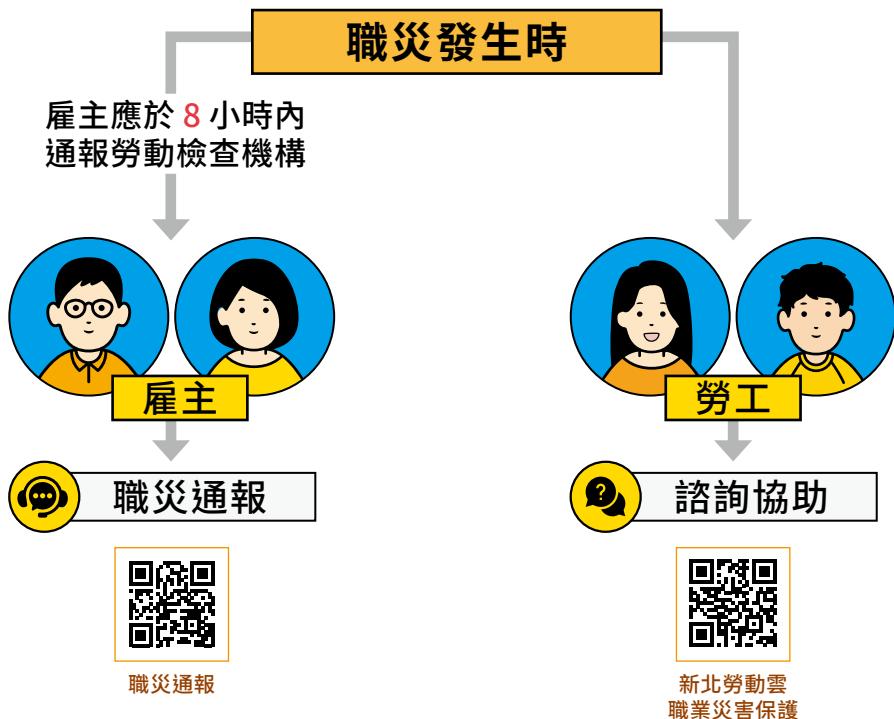
職業災害

指引篇

什麼是職災？



依職業安全衛生法第 2 條：職業災害是指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。



PART

1

職災類型

職業傷害

在執行職務時，受到立即性意外的傷害，如工作中遭機器夾傷即屬職業傷害。另勞工在上下班必經途中發生意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令，視為職業傷害（如：因無照駕駛、闖紅燈、酒駕等行為受傷者，不得視為職業傷害。）

職業疾病

指在執行職務時，因暴露於化學性、物理性、生物性、人因性以及其他因子導致身體產生疾病。如：長期處於強烈噪音的工作環境，經醫師診斷因噪音導致聽力損失，即屬職業疾病。



PART

2

發生職災的通報管道

(一) 職安法第 37 條事業單位職災通報



職災通報

勞工若是不幸發生職災，依據職業安全衛生法第 37 條規定，雇主應即採取必要急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於 8 小時內通報勞動檢查機構。

雇主應於 8 小時
內通報勞動檢查機構



發生死亡災害。



發生災害之罹災人數在 3 人以上。



發生災害之罹災人數在 1 人以上，且需住院治療。



其他經中央主管機關指定公告之災害。



雇主責任



各勞動檢查機構通報專線



勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心



上班時間：(02)89956720 下班時間：(02)89956720



新北市新莊區中平路 439 號南棟 9 樓



檢查責任地區：新北市、桃園市、宜蘭縣、花蓮縣、新竹縣、
新竹市、基隆市、連江縣

臺北市勞動檢查處



上班時間：0910922707 下班時間：0910922707



臺北市萬華區艋舺大道 101 號 7 樓

新北市政府勞動檢查處



上班時間：(02)22523299 下班時間：0963700877



新北市板橋區華江一路 216 號 1 至 3 樓

桃園市政府勞動檢查處



上班時間：(03)3333305 下班時間：(03)3333305



桃園市桃園區大同路 108 號 13 樓

(二) 災保法第 73 條職業傷病通報



職業傷病通報

職業傷病通報系統，係依勞工職業災害保險及保護法第 73 條規定，為早期介入、擴大保護及照顧勞工的主動通報機制，若非屬事業單位依職安法第 37 條所列應通報重大職業災害者，得至災保法第 73 條所設之職業傷病通報系統進行通報。

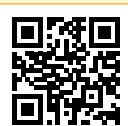
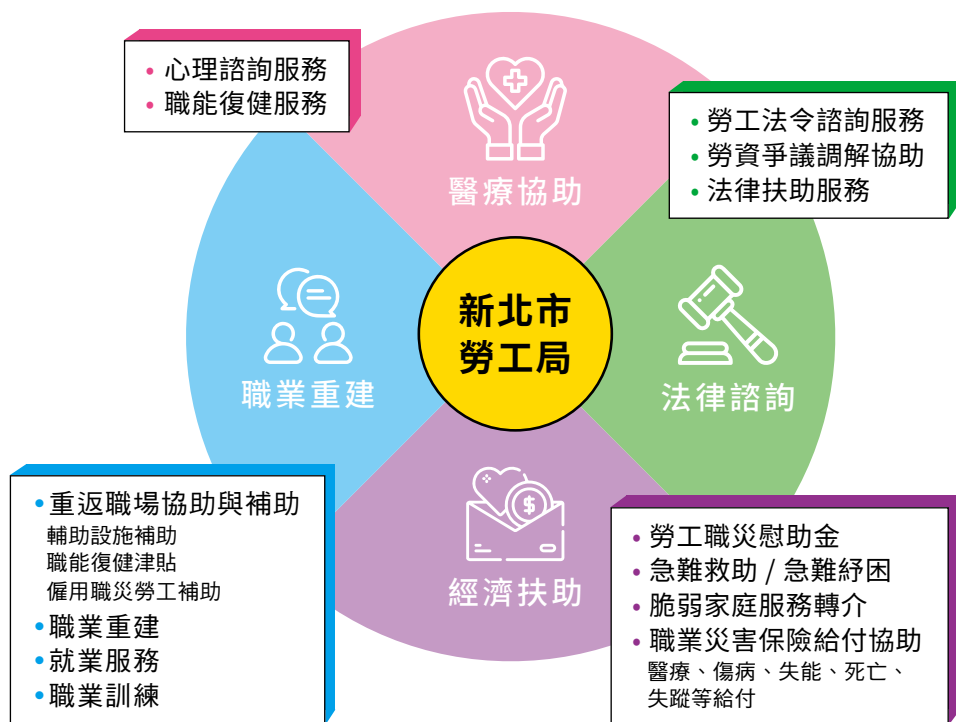


PART

3

職災勞工權益諮詢及
尋求協助管道

新北勞工局為關懷及協助職災勞工，
設置專屬服務窗口。



新北勞動雲



新北勞動雲 - 職業災害保護

<https://goo.gl/9PA2PZ>

新北市勞工局專業服務人員

(02)2960-3456 分機 6307、6308、
6315、6316、6324、6332、6333

Chapter

02

**職業 Labor
Care**

權益篇

災害

Part 1 依據勞動法令，職災勞工如何請假？
雇主該負什麼責任？

Part 2 勞工可申請哪些勞工職災保險給付？

PART

1

依據勞動法令，職災勞工如何請假？雇主該負什麼責任？

(一) 勞工發生職災時的請假規定

1. 職災未認定前，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（期間勞保不得退保）。經認定結果為職災者，再以公傷病假處理。
2. 勞工如因職災致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，依勞工請假規則第 6 條規定，給予公傷病假。

前開公傷病假應依實際需要核給，並無日數限制；復依同規則第 10 條規定，辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。



(二) 勞工發生職災時，雇主應負的責任

依勞動基準法第 59 條規定，勞工因遭遇職災而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依規定給予**醫療費用補償、工資補償、失能補償、死亡補償**。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。



醫療費用

勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需的醫療費用。職業病的種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關規定。



工資補償

勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿 2 年仍未痊癒，經指定醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合失能給付標準者，雇主得一次給付 40 個月平均工資後，免除此項工資補償責任。



失能補償

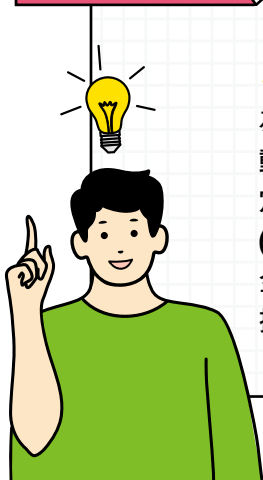
勞工經治療終止後，經指定醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關規定。



死亡補償

勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與 5 個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬 40 個月平均工資之死亡補償。

貼心小提醒



勞動基準法職災補償金專戶

為保障職災勞工或其遺屬受領職災補償金的權益，勞動基準法第 61 條規定，職災勞工或其遺屬依該法規定受領職災補償金者，得檢具證明文件，於金融機構（合作金庫商業銀行）開立專戶，專供存入職災補償金之用，該專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

PART

2

勞工可申請哪些勞工 職災保險給付？



職災保險給付

參加職災保險的勞工，於加保期間遭遇職業傷害或罹患職業病，得依規定請領職災醫療、傷病、失能、死亡或失蹤給付。

(一) 職災醫療給付

1. 當勞工朋友遭遇職業傷病，應至全民健康保險特約醫院或診所診療，就可以免繳健保規定之部分負擔醫療費用，及享有住院膳食費 30 日內補助。
2. 另因職業傷病及其引起之疾病就醫，經全民健康保險特約醫院或診所醫師認定有醫療上需要，選用全民健康保險法第 45 條第 1 項所定自付差額特殊材料品項者，於先行墊付自付差額後，得向勞保局申請核退該差額費用。

* 自付差額特殊材料品項可至健保署網站 (<https://www.nhi.gov.tw>) 健保服務專區查詢。



勞保局職災醫療給付查詢電話：(02)2396-1266 轉 2272。

職災就醫

A.

自勞保局網站下載職業傷病醫療書單（職業傷病門診單或住院申請書）

由投保單位填發
（蓋章證明）

帶職業傷病醫療書單及健保卡、身分證明文件辦理門診或住院

若投保單位未依規定填發，勞工可向勞保局申請，經查明屬實後發給

B.

緊急就醫（未持職業傷病醫療書單）

1. 先用健保卡、身分證明文件辦理門診或住院
2. 聲明具有職災保險身分就醫

1. 向醫院索取收據
2. **10**日內或出院前補送職業傷病醫療書單，醫院將會退還所收取的保險醫療費用

貼心小提醒

勞工朋友發生職災後，因故未能於就醫之日起**10**日內（不含例假日）或出院前補送職業傷病門診單或住院申請書，而先以健保身分就醫者，可於門診治療當日或出院之日起**6**個月內（有特殊原因者為**5**年內），向勞保局申請核退自墊醫療費用。

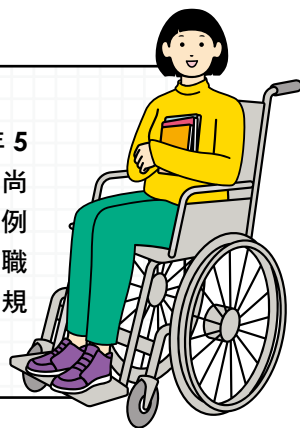


(二) 職災傷病給付 (含照護補助)

	傷病給付	照護補助
申請資格	勞工遭遇職業傷病不能工作，致未能取得原有薪資，正在門診或住院治療中，可自不能工作的第 4 日起，請領職災保險傷病給付。	勞工遭遇職業傷病住院治療，經應診醫院醫師診斷住院治療期間需人照護，可以一併請領住院治療期間照護補助。
給付內容	自不能工作第 4 日起發給至恢復工作之前 1 日止，前 60 日按發生事故之當月起前 6 個月平均日投保薪資發給，超過 60 日部分按平均日投保薪資 70% 發給，合計最長以 2 年為限。	自住院治療且得請領職業傷病給付之日起至出院止，按日發給 1,200 元，若是入住具有加護或隔離性質之病房，則該期間不在補助範圍。

貼心小提醒

於勞工職業災害保險及保護法 111 年 5 月 1 日施行前發生職災傷病事故，若尚未申請傷病給付，且未逾勞工保險條例規定請求權時效者，得選擇適用勞工職業災害保險及保護法或勞工保險條例規定請領傷病給付。



勞保局職災傷病給付查詢電話：(02)2396-1266 轉 2236。

(三) 職災失能給付 (含照護補助)

	失能給付	照護補助
申請資格	- 勞工遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能改善其治療效果，經全民健康保險特約醫院或診所診斷為永久失能，符合勞工職災保險失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付基準，請領失能一次金給付。 - 失能程度符合完全失能、嚴重失能或部分失能者，得請領失能年金。 98 年 1 月 1 日前有勞保年資，經評估失能狀態為終身無工作能力符合失能年金給付條件，除已領取失能年金者外，亦得選擇請領失能一次金。	失能程度符合勞工保險失能給付標準第 3 條附表所定第 1 等級或第 2 等級之失能項目，且失能狀態列有終身無工作能力者。
給付內容	A. 一次金給付：按診斷實際永久失能日當月起前 6 個月之平均月投保薪資，並依勞工職災保險失能給付標準規定給付等級日數計算發給。最高第 1 等級，給付日數 1,800 日，最低第 15 等級，給付日數 45 日。 B. 年金給付：依失能程度，經評估符合完全失能、嚴重失能或部分失能者，按平均月投保薪資 70%、50% 或 20% 發給失能年金。如同時有符合加發眷屬補助申請資格的配偶或子女時，依失能年金給付標準計算後金額每一人加發 10%，最多加計 20%。	自申請之當月起，按月發給 12,400 元，最長以 5 年為限。 

貼心小提醒

- 如失能程度已達終身無工作能力，並請領完全或嚴重失能年金者，將逕予退保。
- 發生不同保險事故，同時符合職災保險年金或其他社會保險年金（如勞保老年年金）時，得併領，但職災年金給付會予以減額調整，減額調整比率以 50% 為限。



勞保局職災失能給付查詢電話：(02)2396-1266 轉 2250。

(四) 職災死亡給付 (遭遇職業傷病死亡者)

	喪葬津貼	遺屬津貼	遺屬一次金
申請資格	由支出殯葬費之人請領。	98 年 1 月 1 日前有保險年資，其遺屬亦得選擇一次請領遺屬津貼。	98 年 1 月 1 日後首次加保，其遺屬不符遺屬年金給付條件者，可請領遺屬一次金。
給付內容	按平均月投保薪資一次發給 5 個月。但無遺屬者，按平均月投保薪資一次發給 10 個月。	按平均月投保薪資，一次發給 40 個月。	按平均月投保薪資，一次發給 40 個月。

遺屬年金

符合下列請領條件之遺屬，由當序遺屬請領遺屬年金

申請資格

受領順序	遺屬	請領條件
第 1 順序	配偶及子女	1. 配偶符合下列情形之一者： · 年滿 55 歲，且婚姻關係存續 1 年以上。但如無謀生能力或扶養下列規定之子女者，不在此限。 · 年滿 45 歲，婚姻關係存續 1 年以上，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第 1 級。 2. 子女符合下列情形之一者（養子女須有收養關係 6 個月以上）： · 未成年。 · 無謀生能力。 · 25 歲以下，在學，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第 1 級。
第 2 順序	父母	年滿 55 歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第 1 級者。
第 3 順序	祖父母	年滿 55 歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第 1 級者。
第 4 順序	受扶養之孫子女	孫子女符合下列情形之一者： 1. 未成年。 2. 無謀生能力。 3. 25 歲以下，在學，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第 1 級。
第 5 順序	受扶養之兄弟姊妹	符合下列情形之一者： 1. 未成年。 2. 無謀生能力。 3. 年滿 55 歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第 1 級。

給付內容

遺屬年金：按平均月投保薪資 50% 發給。

遺屬加計：同一順序遺屬有 2 人以上時，每多 1 人加發 10%，至多加發 20%。



勞保局職災失能給付查詢電話：(02)2396-1266 轉 2250。

(五) 職災失蹤給付

職災失蹤給付	
申請資格	於作業中遭遇意外事故致失蹤。 
給付內容	自失蹤之日起，按平均月投保薪資 70%發給；於每滿 3 個月之期末給付 1 次，至生還之前 1 日、失蹤滿 1 年之前 1 日或受死亡宣告判決確定死亡時之前一日止（受領順序和死亡給付遺屬請領順序相同）。又被保險人失蹤滿一年或受死亡宣告裁判確定死亡時，得請領死亡給付。

貼心小提醒

有勞保的問題，可到哪裡詢問？

・ 勞保局新北市辦事處：

服務地址：新北市新莊區中平路 439 號（行政院新莊聯合辦公大樓南棟 1 樓 - 由榮華路進入）。

服務電話：(02)8995-2100。

服務時間：週一至週五上午 8:30 至下午 5:30。

・ 新北市辦事處駐點服務：

服務地點：新北市政府聯合服務中心（新北市板橋區中山路一段 161 號 1 樓西側）。

服務時間：週一至週五上午 8:00 至下午 6:00。

・ 各縣市勞保辦事處聯絡資訊詳參 P.52-53



03

Chapter

職業 Labor Care

資源篇

災害

Part 1 勞工職災慰助金

Part 2 職災勞工重返職場補助

Part 3 社會福利資源

Part 4 勞資爭議協助

Part 5 重回職場協助

Part 6 心理諮詢服務

Part 7 職業傷病防治服務

Part 8 長期照顧管理服務

Part 9 勞政服務單位資訊

PART

1

勞工職災慰助金



職業災害慰助金

為協助遭遇職災致死勞工之家屬及因職災致失能或傷病住院之勞工，依據「新北市政府辦理勞工職業災害慰助金發放要點」發給勞工職災慰助金。

1

申請說明



申請資格

年滿 15 歲設籍新北市或在新北市境內工作發生職災之勞工，因**職災死亡、失能或傷病住院連續達 7 天以上者**。



申請期限

應於事故發生之日起或經勞工職災保險給付核定後**6 個月內**提出，逾期不受理。

洽辦單位

新北市政府勞工局身障就業輔導科

(02)2960-3456 分機 6307、6308、
6315、6316、6324、6332、6333



2

給付內容



設籍本市
勞工

- (1) 因執行職務死亡者，發給 **30 萬元整**。
因通勤災害死亡者，發給 **10 萬元整**。



非設籍本市
勞工

- (1) 因執行職務死亡者，發給 **15 萬元整**。
因通勤災害死亡者，**不發放之**。



設籍本市
勞工

- (2) 因執行職務致成失能者

第 **1~5 等級**者，發給 **10 萬元整**。
第 **6~10 等級**者，發給 **5 萬元整**。
第 **11~15 等級**者，發給 **2 萬元整**。



非設籍本市
勞工

- (2) 因執行職務致成失能者

第 **1~5 等級**者，發給 **5 萬元整**。
第 **6~10 等級**者，發給 **2 萬五千元整**。
第 **11~15 等級**者，發給 **1 萬元整**。



設籍本市
勞工

- (3) 因執行職務傷病住院連續 **7 天以上**，
發給 **1 萬元整**。



非設籍本市
勞工

- (3) 因執行職務傷病住院連續 **7 天以上**，
發給 **5,000 元整**。

PART

2

職災勞工重返職場補助



職災勞工重返
職場補助

為協助職災勞工重返職場，辦理補助設施補助、職能復健津貼及僱用職災勞工補助。



補助項目

1 補助設施補助



申請資格

雇主提供職災勞工從事工作必要之補助設施，得於提供補助設施後 90 日內申請補助。



給付內容

每一職災勞工同一職災事故補助總金額以新臺幣 20 萬元為限。

2

職能復健津貼



申請資格

於認可職能復健專業機構接受職能復健服務之職災保險被保險人。



給付內容

依職能復健服務完成證明所載服務日數，以投保薪資分級表第 1 等級 60%，除以 30 之日額標準發給，發給日數以 180 日為限。

3

僱用職災勞工補助



申請資格



原雇主

協助符合失能等級且有工作能力之職災勞工，恢復其原工作、調整職務或安置適當工作後，有繼續僱用滿 6 個月者。



新雇主

僱用其他事業單位符合失能等級且有工作能力之職災勞工，並繼續僱用滿 6 個月者，得申請僱用職災勞工補助。



原雇主

(A) 僱用失能第 10-15 等級之職災勞工，按其受僱人數每月依每一職災勞工復工之日起 6 個月內平均月投保薪資 30% 計算發給。

(B) 僱用失能第 1-9 等級之職災勞工，按其受僱人數每月依每一職災勞工復工之日起 6 個月內平均月投保薪資 50% 計算發給。

(C) 同一職災事故合計以 12 個月為限。



給付內容



新雇主

(A) 僱用失能第 10-15 等級之職災勞工，按其受僱人數每月依每一職災勞工受僱之日起 6 個月內平均月投保薪資 50% 計算發給。

(B) 僱用失能第 1-9 等級之職災勞工，按其受僱人數每月依每一職災勞工復工之日起 6 個月內平均月投保薪資 70% 計算發給。

(C) 同一職災事故合計以 12 個月為限。

洽辦單位

新北市政府勞工局身障就業輔導科

(02)29603456 分機 6307、6308、6315、6316、
6324、6325、6332、6333

PART 3

社會福利資源



(一) 社會救助

1 急難救助



申請資格

設籍並居住新北市市民，符合下列情形之一者：

- (1) 戶內人口死亡無力殮葬。
- (2) 戶內人口發生意外事故致死。
- (3) 戶內人口遭受意外傷害或罹患重病，致生活陷於困境。
- (4) 負擔家庭生計責任者，罹患重病、失業、失蹤、入營服役、入獄服刑或其他原因，無法工作致生活陷於困境者。
- (5) 財產或存款帳戶因遭強制執行、凍結或其他原因未能及時運用，致生活陷於困境。
- (6) 已申請福利項目或保險給付，尚未核准期間生活陷於困境。
- (7) 其他遭遇重大變故，致生活陷於困境，經訪視評估，認定確有救助需要。



給付內容

- (1) 喪葬救助：
 - ・低收入戶：最高補助 3 萬元。
 - ・一般市民：最高補助 2 萬元；非負擔家庭生計者死亡，最高補助 1 萬元。
- (2) 意外傷害或罹患重病救助：最高補助 2 萬元；非負擔家庭主要生計責任者遭受意外傷害或罹患重病，最高補助 1 萬元。

(3) 生活救助：最高補助 1 萬元。



洽辦單位

請於事實發生日起 3 個月內檢具相關證明文件，向戶籍所在地之區公所提出申請。

2

強化社會安全網 - 急難紓困實施方案

居住新北市市民，符合下列情形之一者：

- (1) 因家庭成員死亡、失蹤或罹患重傷病、失業或因其他原因無法工作，致家庭生活陷於困境者。
- (2) 因經濟性因素致自殺通報個案。
- (3) 因經濟性因素並經通報為脆弱家庭成員。
- (4) 因遭家庭暴力、性侵害經通報或庇護安置，於緊急生活扶助金尚未核發期間，家庭生活陷於困境者。
- (5) 經被通報家庭暴力事件、核發保護令或結束監護處分，因經濟因素致暫無居所，生活陷於困境者。
- (6) 申請福利項目，於尚未核准期間，家庭生活陷於困境者。
- (7) 其他因遭逢變故，致家庭生活陷於困境者。



申請資格



申請程序

遭逢急難民眾本人或親人、鄰里、社區、學校、村里長、村里幹事、便利商店、警察單位、家庭暴力及性侵害防治中心、醫療機構、相關機關(構)、團體等，得檢具申請書或通報表，向里辦公室、區公所或市政府申請救助或通報，由受理窗口通報核定機關實地訪視後核定。



急難事由

急難事由以最近 3 個月內發生者，並同一事由以申請 1 次為限；但經救助後生活仍陷於困境，經訪視評估，認定確有再予救助需要者，最多得再予 1 次救助。



給付內容

1 萬至 3 萬元。



洽辦單位

- (1) 救助對象為 (1) 及 (6) 向居住地區公所社會課或社會人文課提出申請。
- (2) 救助對象為 (2) 至 (5) 向居住地區社會福利服務中心提出申請。

3

市民意外事故致死救助



申請資格

新北市民因意外事故致死，應於死亡發生日 (以相驗屍體證明書上所載日期或法院宣告死亡日為準) 起 6 個月內，向亡者戶籍所在地區公所申請。



給付內容

- (1) 低收入戶：50 萬元。
- (2) 中低收入戶：30 萬元。
- (3) 一般市民：15 萬元。



洽辦單位

向戶籍所在地區公所社會課或社會人文課提出申請。

(二) 社會福利服務中心



新北市社會福利
服務中心

對於家庭遭遇變故、經濟陷困、或其他因素致家庭發生危機，由社會福利服務中心社工員針對家庭的問題及需求，運用專業的評估及處遇服務，提供立即性、連續性及完整性的服務，以協助家庭度過危機。

(三) 脆弱家庭服務



服務對象

1. 家庭經濟陷困需要接受。
2. 家庭支持系統變化需要接受協助。
3. 家庭關係衝突或疏離需要接受協助。
4. 兒少發展不利處境需要接受協助。
5. 家庭成員有不利處境需要接受協助。
6. 因個人生活適應困難需要接受協助。



洽辦單位

新北市政府社會局
電話：(02)2961-8094。
高風險家庭服務管理中心
電話：(02)2950-6801



社會安全網
關懷 e 起來

(四) 身心障礙者福利

1

身心障礙證明



核發身心障礙證明

經衛生福利部指定醫院合格醫師鑑定，符合身心障礙證明核發標準者。



檢附文件

- (1) 國民身分證正背面影本。
- (2) 3 個月內 1 吋半身照片 3 張。
- (3) 申請人印章。
- (4) 身心障礙證明（初次鑑定者免持）。
- (5) 受委託申請者須檢附受委託人之個人身分證明文件及印章（或簽名）。
- (6) 身心障礙者因障礙情況改變，自行申請重新鑑定者；或已逾原證明重新鑑定日期，須辦理再次鑑定者，應另檢具 3 個月內身心障礙相關診斷證明。
- (7) 如欲申請到宅鑑定，請攜帶足資證明 (1) 全癱無法自行下床、(2) 需 24 小時使用呼吸器或維生設備、(3) 長期重度昏迷或 (4) 其他特殊困難且經戶籍所在地縣（市）衛生局公告者，以上情形任一之診斷證明書或身心障礙者到宅鑑定里長證明（含病歷摘要）。



申請方式

- (1) 檢附應備文件至各區公所領取 1 份身心障礙鑑定表。
- (2) 至合格指定醫療院所申請鑑定（各縣市指定鑑定醫院名單，可至衛生福利部護理及健康照護司網站查詢。）



衛生福利部護理
及健康照護司

2

身心障礙者生活補助



申請資格

最近一年居住國內超過 183 日，設籍並實際居住新北市，領有身心障礙證明，且家庭總收入平均、全家人口動產及不動產價值未超過一定金額者。



洽辦單位

向各區公所社會課或社會人文課提出申請。

3

身心障礙者輔具費用補助



申請資格

持有新北市身心障礙證明，符合補助對象即可申請。

身心障礙者直接向各區公所或新北市輔具資源中心申辦。

(1) 新北市輔具資源蘆洲中心

電話：(02)8286-7045 轉總機 9

傳真：(02)8286-7245

地址：新北市蘆洲區集賢路 245 號 9 樓

(2) 新北市輔具資源新店中心

電話：(02)2912-1911，傳真：(02)2912-8400

地址：新北市新店區北新路一段 281 號



洽辦單位

4

身心障礙者家庭資源中心



新北市政府社會局
身心障礙者福利

建構完整支持服務體系，提供身心障礙者於社區內獨立生活所需之協助與支援，提升其生活自理能力，減緩身體功能退化及家庭照顧負擔，促進身心障礙者的社區參與及社區融合。



申請資格

設籍並實際居住新北市，且為 6 歲以上持有新北市核（換）發或註記之身心障礙證明者，或疑似具障礙事實之身心障礙者及其家庭。

(一) 勞資爭議法令諮詢服務



電話諮詢

為提供勞工朋友對於勞動法令諮詢及攸關自身權益保障之途徑，設有勞工諮詢專線提供服務。

- (1) 勞工法令諮詢專線：(02)2965-3900
服務時間：每週一至週五上午9時至12時及下午2時至5時。
(02)2960-3456 分機 6529
服務時段：每週一至週五上午9時至12時及下午2時至5時。
- (2) 律師法令諮詢專線：(02)2964-6476、(02)2964-6357
服務時段：每週一至週五上午9時至12時及下午2時至5時。



義務律師面對面諮詢

與法律扶助基金會板橋分會合作，提供免費諮詢服務。

- (1) 諮詢時間：每週一至週五上午9時至12時、下午2時至5時及每週三下午6時至9時（國定假日除外）。
- (2) 諮詢地點：新北市政府1樓聯合服務中心（新北市板橋區中山路一段161號1樓西側）。
- (3) 預約方式：現場依序抽號或提前來電預約。
- (4) 諮詢專線：(02)2960-3456 分機 6539。



偏遠地區 Skype 視訊諮詢

為擴大服務偏遠地區勞工朋友，在深坑、石碇、坪林、烏來、平溪、雙溪、貢寮、萬里、石門、三芝、金山等 11 個區公所，提供勞工法律視訊諮詢服務。

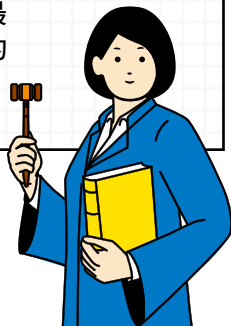
- (1) 諮詢時間：每週一至週五上午 9 時至 12 時及下午 2 時至 5 時（國定假日除外）。
- (2) 預約專線：(02)2960-3456 分機 6539。

貼心小提醒



新北勞動雲

線上預約服務啟動～不管您想要打電話溝通、面對面交談、或是用 **Skype** 網路視訊互動，可連上「新北勞動雲」網站，使用「線上預約」功能，就可以搶先挑選自己最方便的時段，享受個人獨享的專業律師諮詢服務。



(二) 勞資爭議調解協助



多元申請管道

可使用智慧型手機、平板電腦或電腦透過《勞資調解便利通》進行網路申請，或親自至新北市政府聯合服務中心填寫申請書，或至新北勞動雲網站下載申請表單後，填寫完成，傳真 (02)2968-3093 或郵寄（板橋區中山路一段 161 號 7 樓）。

諮詢電話：(02)2960-3456 分機 6539。



義務律師免費到宅服務

結合法律扶助基金會義務律師，針對職災通報個案，經評估確有法律諮詢需求，由新北市政府勞工局職災個案管理員陪同義務律師訪視勞工及其家庭，以提供到宅法令諮詢服務。

洽辦單位：新北市政府勞工局身障就業輔導科

電話：(02)2960-3456 分機 6307、6308、6315、6316、
6324、6332、6333



義務律師免費代理調解服務

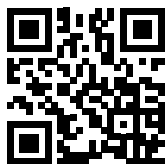
為協助發生重大職災勞工家屬確保自身權益，新北市政府勞工局依受理勞資爭議個案情況，協助委請法律扶助基金會選派律師代理勞資爭議調解事件，避免勞工因法律資訊不完全而致權益受損。

洽辦單位：新北市政府勞工局勞資關係科

電話：(02)2960-3456 分機 6517、6518、6520、6521、
6525、6533、6534、6536



法律扶助基金會介紹



法律扶助基金會

對於需要專業性法律幫助而又無力負擔訴訟費用及律師報酬者，提供制度性的援助，包括「法律諮詢」及「申請扶助律師」等服務。

.....
其他各縣市分會，請洽法扶會全國專線 (02)412-8518
市話直撥 / 手機加 02



服務據點

總會	臺北市大安區金山南路二段 189 號 5 樓	(02)2322-5255
基隆分會	基隆市仁愛區忠一路 14 號 11 樓	(02)2423-1631
臺北分會	臺北市大安區金山南路二段 200 號 6 樓	(02)2322-5151
士林分會	臺北市士林區文林路 338 號 7 樓之 2	(02)2882-5266
新北分會	新北市三重區重新路四段 12 號 5 樓	(02)2973-7778
桃園分會	桃園市桃園區復興路 110 號 12 樓	(03)334-6500

(三) 勞工訴訟補助

補助勞工因勞資爭議事件，乃至勞動法定權益受損所提起裁決之律師酬金、民事訴訟之訴訟費用，以及確認僱傭關係存在或請求回復工作權之訴訟（裁決）期間生活費用與補助重大勞資爭議案件訴訟（裁決）期間特別補助金，以維護勞工權益。

配合勞動事件法於 109 年 1 月 1 日施行，法院依勞動事件法調解不成立之勞動事件亦納入補助，不限於經勞工主管機關依勞資爭議處理法調解不成立案件。



補助項目



(1) 訴訟費用

因勞資爭議事件提起民事訴訟各審之裁判費、強制執行之執行費、撰狀費及律師費。



(2) 訴訟或裁決期間生活費用

指勞資爭議訴訟或裁決標的為確認僱傭關係存在、請求回復工作權或請求訴訟期間職災原領工資，勞工於該訴訟或裁決期間無工作收入或其他同性質補助者之法定基本工資補助。



(3) 重大勞資爭議案件訴訟（裁決）期間特別補助金

勞資爭議事件勞工人數達 30 人以上，且勞方未領取工資、資遣費（或退休金）及失業給付者。



(4) 仲裁、裁決或勞動事件律師代理酬金

勞工或工會依勞資爭議處理法提起裁決或仲裁事件、或工會依勞動事件法第 40 條規定提起不作為訴訟之律師代理酬金費用補助。



(5) 刑事案件辯護人費用

勞工因勞資爭議調解之同一原因事實，或工會或其會員依勞資爭議處理法第 53 條第 2 項為爭議行為，經雇主或代表雇主行使管理權之人提起刑事告訴之偵查階段或提起自訴，選任律師為辯護人之費用。

洽辦單位



新北市政府勞工局勞資關係科

(02)2960-3456 分機 6517、6518、6520、6521、
6525、6533、6534

申請資格

勞工或工會依本要點申請補助之勞資爭議事件，須符合下列情形之一：

- (1) 依勞資爭議處理法就權利事項之勞資爭議向勞工主管機關申請調解，經調解不成立，或經調解成立，而雇主未依調解結果履行，事後就同一爭議起訴者。
- (2) 就權利事項之勞資爭議向法院起訴，經調解不成立，或經調解成立，而雇主未依調解結果履行。
- (3) 依勞資爭議處理法向勞工主管機關申請交付仲裁。
- (4) 依勞資爭議處理法申請裁決。
- (5) 雇主經勞動部裁決認定構成不當勞動行為，依勞資爭議處理法第 48 條以勞工為被告提起訴訟。
- (6) 依勞動事件法第 40 條規定提起不作為訴訟。
- (7) 依勞資爭議處理法第 53 條第 2 項為爭議行為，經雇主或代表雇主行使管理權之人以該爭議行為提起民、刑事訴訟者。

前項之勞工或工會須符合下列條件：

- (1) 勞工之勞務提供地在新北市轄內；工會會址設於新北市轄內。
- (2) 勞資爭議事件發生時，勞工已設籍本市 4 個月以上。符合前項規定之勞工死亡，其承受訴訟者或其繼承人得依本要點規定申請訴訟費用補助。

同一勞資爭議事件及申請項目，曾獲政府機關（含本局）或政府機關委託之民間團體同性質補助或法律扶助者，不予補助。



(一) 職能復健服務

由認可職能復健專業機構辦理職災勞工工作分析、功能性能力評估、增進或恢復其生理心理功能之強化訓練等職能復健服務，其服務內容如下：



服務內容

- (1) 協助雇主或職災勞工擬定復工計畫。
- (2) 職災勞工工作分析。
- (3) 職災勞工功能性能力評估。
- (4) 增進或恢復職災勞工生理心理功能之強化訓練。
- (5) 職災勞工輔助設施、器具、設備、機具與工作環境改善等需求評估，及合理調整職務或職務再設計方法之建議。
- (6) 其他職災勞工復工協助。



洽辦單位

- (1) 職能復健服務單位查詢網址

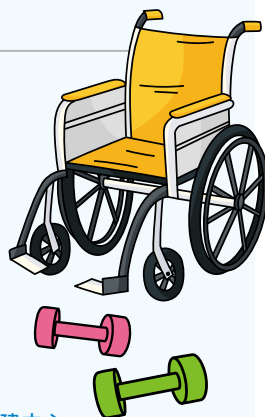


◀ 職能復健服務單位查詢

- (2) 財團法人職業災害預防及重建中心：(02)8522-9366



◀ 財團法人職業災害預防及重建中心



(二) 就業服務

具有工作能力與就業意願，且可進入一般性職場工作之勞工，可至新北市各就業服務站（台）諮詢一般職場工作的就業職缺。相關據點資訊如下：

站 台	地 址	聯絡電話
三重就業服務站	三重區重新路 4 段 12 號	(02) 2976-7157
淡水就業服務站	淡水區中正東路 2 段 73 號 (紅樹林捷運站正對面)	(02) 2808-3525
八里就業服務台	八里區八里大道 18 號 1 樓 (八里區行政中心)	(02) 2610-2621 分機 181
三芝就業服務台 (駐點)	三芝區中山路一段 32 號 (三芝區公所)	(02) 2808-3525
石門就業服務台 (駐點)	石門區尖鹿里中山路 66 號 (石門區公所)	(02) 2808-3525
板橋就業服務站	板橋區漢生東路 163 號	(02) 2959-8856
樹林就業服務站	樹林區保安街 1 段 7 號 4 樓 (保安立體停車場 4 樓)	(02) 2681-9453
三峽就業服務台	三峽區中山路 17 號 (三峽區公所 1 樓)	(02) 2671-1017 分機 294
鶯歌就業服務台	鶯歌區仁愛路 55 號 (鶯歌區公所)	(02) 2678-0202 分機 111
雙溪就業服務台 (駐點)	雙溪區東榮街 25 號 (雙溪區公所)	(02) 2493-1111 分機 146
中和就業服務站	中和區景安路 118 號	(02) 2246-1250
新店就業服務站	新店區北新路 1 段 86 號 7 樓之 1 (新店行政園區)	(02) 8911-1750
永和就業服務台	永和區竹林路 200 號 (永和區公所)	(02) 2923-7590

站 台	地 址	聯絡電話
烏來就業服務台	烏來區新烏路 5 段 111 號 (烏來區公所)	(02) 2661-7418
深坑就業服務台	深坑區深坑街 10 號 (深坑區公所)	(02) 2664-3688
石碇就業服務台	石碇區碇坪路 1 段 37 號 (石碇區公所)	(02) 2663-3204
坪林就業服務台	坪林區坪林街 101 號 (坪林區公所)	(02) 2665-7823
平溪就業服務台 (駐點)	平溪區平溪街 45 號 (平溪區公所)	(02) 2495-1510 分機 198
新莊就業服務站	新莊區中正路 80-1 號 5 樓	(02) 2206-6196
土城就業服務台	土城區金城路 1 段 101 號 (土城區公所 1 樓)	(02) 8262-3500
林口就業服務台	林口區仁愛路 1 段 378 號 (林口區公所 1 樓)	(02) 2603-3111 分機 119
泰山就業服務台	泰山區明志路 1 段 322 號 (泰山區公所 1 樓)	(02) 2909-9551 分機 1150
汐止就業服務站	汐止區新台五路 1 段 268 號 (汐止區公所 1 樓)	(02) 8692-3963
五股就業服務台	五股區五工六路 9 號 (五股勞工活動中心 1 樓)	(02) 2298-8527
蘆洲就業服務台	蘆洲區三民路 95 號 (蘆洲區公所 1 樓)	(02) 8285-8397
金山就業服務台	金山區中正路 11 號 (金山區公所)	(02) 2498-0196
萬里就業服務台	萬里區瑪鋉路 123 號 (萬里區公所)	(02) 2492-1583
瑞芳就業服務台	瑞芳區逢甲路 82 號 (瑞芳區公所)	(02) 2497-0933
貢寮就業服務台 (駐點)	貢寮區長泰路 20 號 (貢寮區公所)	(02) 2494-2212

(三) 身心障礙者職業重建服務

1 職業重建服務中心



服務對象

15 歲以上設籍、居住於新北市者，領有身心障礙證明者，且有就業意願與工作能力。



服務內容

- (1) **就業轉銜**：透過跨單位合作，協助身心障礙者，獲得完整的轉銜服務，順利就業。
- (2) **職業重建個案管理單一服務窗口**：以個案管理方式，提供就業諮詢、障礙功能評估、職涯輔導、連結相關資源等服務。
- (3) **職業輔導評量**：透過客觀評量工具了解身心障礙者障礙狀況與功能表現、職業興趣、工作技能等。
- (4) **職前準備服務**：包含辦理求職研習班、就業講座等。
- (5) **穩定就業適應輔導服務**：包含職場探訪、電話關懷、成長團體、個別化就業支持等。
- (6) **職業訓練**：協助轉介養成訓練、在職訓練，以培訓一技之長與強化現職技能。
- (7) **求職服務**：協助具有工作能力與就業意願之身心障礙者，提供就業諮詢、連結就業服務資源及工作媒合等服務。
- (8) **職務再設計**：依據身心障礙者的特性及工作能力，透過工作分析找出現有職務困難及原因，以改善環境、重新設計設備機具及提供輔具等方式，協助增進工作能力與提升工作效能。



洽辦單位

各單位若有服務對象須連結或轉介身心障礙者職業重建服務資源，請洽詢新北市職業重建服務中心窗口：



服務據點

板橋區

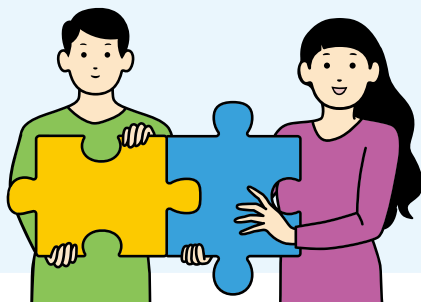
- ☎ (02)2960-3456 分機 6571
- 📍 板橋區中山路1段161號1樓
- 👥 板橋、土城、三峽、樹林、鶯歌、金山、萬里、八里、林口、淡水、泰山、五股

新店區

- ☎ (02)8914-5572
- 📍 新店區中興路3段219號3樓
- 👥 中和、永和、新店、烏來、深坑、石碇、坪林、汐止、平溪、瑞芳

三重區

- ☎ (02)2975-3565
- 📍 三重區重新路3段150號4樓
- 👥 新莊、三重、蘆洲、三芝、貢寮、雙溪、石門



2

身心障礙者創業貸款利息補貼



申請資格

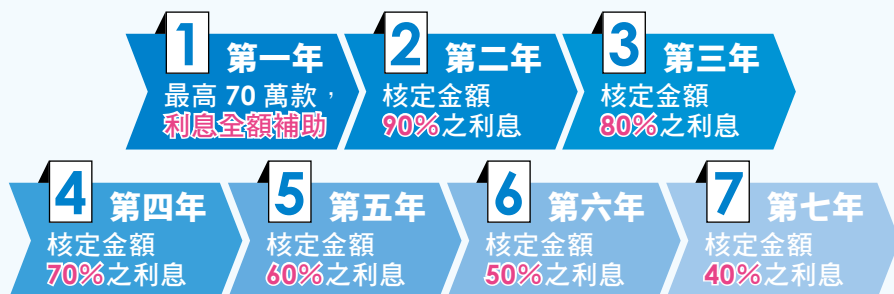
以下要件
均應具備

- (1) 設籍並居住新北市6個月以上。
- (2) 年齡在20-65歲，並領有身心障礙證明。
- (3) 具工作能力及創業意願。
- (4) 於新北市設立公司、商業登記核准或取得開(執)業許可登記未滿一年，且登記地址應與實際營業場所相同。
- (5) 未獲中央、地方政府機關發給與本補貼同性質之補助。
- (6) 申請時未擔任其他營利事業負責人或有其他受僱情事。



補助內容

- (1) 補貼申請人因創業需求自行向銀行申辦貸款後所需繳付之利息。
- (2) 貸款每人最多以 1 筆為限，貸款金額每人最高 70 萬元，補貼年限最長 7 年。
- (3) 利息補貼金額以繳交利息之收據所列金額為準，第 1 年全額補貼，自第 2 年起逐年遞減 10%。
- (4) 每年 6 月、12 月起之 15 日內，依規定請領補助款。



補助限制

每人終身以補助一次為限。



洽辦單位

新北市政府勞工局身障就業輔導科
電話：(02)2960-3456 分機 6330

3

身心障礙者自力更生創業補助



申請資格

以下要件
均應具備

- (1) 設籍並居住新北市持續 6 個月以上。
- (2) 年齡在 20-65 歲，並領有身心障礙手冊或證明。



申請資格

以下要件
均應具備

- (3) 具工作能力及創業意願。
- (4) 於新北市設立公司、商業登記核准、取得開（執）業許可登記或與新北市政府就業服務處簽訂幸福餐車輔導計畫經營示範契約書未滿一年，且實際營業場所應與商業登記地址、公司設立地址或幸福餐車契約書所約定之地區相同。
- (5) 未獲中央、地方政府機關發給與本補助項目相同之創業補助。
- (6) 非屬電腦型公益彩券或運動彩券經銷
- (7) 申請時未擔任其他營利事業負責人或有其他受僱情事。



補助內容

- (1) 租金補助：以實際營業使用面積之比例核定補助金額，每案補助最高以每月 3 萬元為限，最長 2 年。第 2 年之補助金額為核定金額之 60%。
- (2) 設備補助：營業所需之必要設施、設備（不含耗材）或幸福餐車輔導計畫之車體內營運設備改裝（不含車輛本體），每案每人最高補助 10 萬元，且不得超過總設備經費 50%。



補助限制

每人終身以補助一次為限。



洽辦單位

新北市政府勞工局身障就業輔導科
電話：(02)2960-3456 分機 6330

PART

6

心理諮詢服務



新北市駐點心理師
諮商服務 (113 年度)

當面臨無法釐清的問題，如自我探索、生涯發展、人際關係、情感問題、婚姻與家庭、親職教養，或有情緒及心理上的困擾時，心理師都可以給予陪伴與傾聽。

以下專線也提供
相關諮詢服務

各縣市
生命線協會

直撥 1995
24 小時

衛生福利部
安心專線

直撥 1925
24 小時

法鼓山關懷
生命專線

(02) 2311-8585
週一至週五
9:00-12:30
13:30-17:00
18:30-21:00

馬偕醫院
協談中心

淡水馬偕
(02) 2809-4661#2179

台北馬偕
(02) 2543-3535#2010

週一至週五
8:00-12:00
13:00-17:00

各縣市家庭
教育諮詢專線

(02) 412-8185
週一至週五
9:00-12:00
14:00-17:00
18:00-21:00

各縣市
張老師基金會

直撥 1980
週一至週六
9:00-21:00
週日 9:00-17:00



(一)

財團法人職業災害預防及重建中心——
職業傷病服務處

1. 職業傷病相關問題之諮詢：

提供勞工及雇主有關職業傷病預防、工作因果關係診斷、調查及勞工保險職業傷病給付等之諮詢及轉介等服務。

2. 職業傷病診治服務品質管理服務：

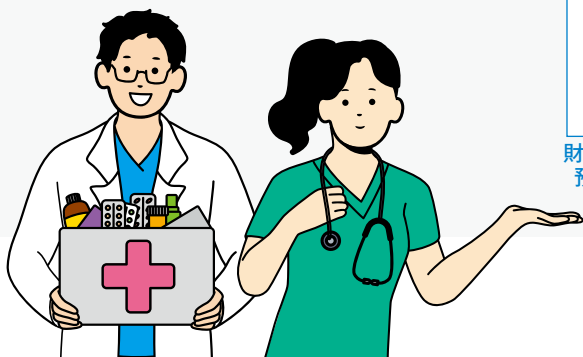
訂定職業病調查作業指引並建立職業傷病診治服務之作業標準及服務品質之監督管理。

3. 職業傷病資訊利用服務：

蒐集國內外職業傷病相關統計及研究等資訊，整合職業傷病相關資訊服務平台，提供勞工獲取職業傷病相關訊息之服務管道。

4. 職業傷病統計、分析、調查與研究：

建置職業傷病通報系統，管理並統計分析職業傷病現況，據以辦理全國職業病群聚事件之調查與研究，並蒐集國內外相關資訊，協助規劃職業傷病防治策略，提供政府政策發展之參考。



財團法人職業災害
預防及重建中心

(二) 職業傷病診治

為保障勞工健康與勞動力，勞動部於全國六大醫療照護區域（臺北、北、中、南、高屏及東區）設置 17 家職業傷病診治專責醫院及 91 家職業傷病診治網絡醫院，結合各地區醫院職業醫學科之服務量能，建構職業傷病防治網絡，提供勞工更友善便利之職業傷病診治服務。

「勞工職業災害保險及保護法」自 111 年 5 月 1 日施行，依該法第 73 條，為提供職業災害勞工職業傷病診治整合性服務及辦理職業傷病通報，中央主管機關得補助經其認可之醫療機構辦理下列事項：

- (1) 開設職業傷病門診，設置服務窗口。
- (2) 整合醫療機構內資源，跨專科、部門通報職業傷病，提供診斷、治療、醫療復健、職能復健等整合性服務。
- (3) 建立區域職業傷病診治及職能復健服務網絡，適時轉介。
- (4) 提供個案管理服務，進行必要之追蹤及轉介。
- (5) 區域服務網絡之職業傷病通報。
- (6) 疑似職業病之實地訪視。
- (7) 其他職業災害勞工之醫療保健相關事項。

當勞工疑有職業病就診，醫師對職業病因果關係診斷有困難時，得轉介勞工至認可之醫療機構。後續認可之醫療機構得整合勞工職業災害保險及保護法第 66 條之職能復健專業機構，辦理整合性服務措施。另將持續補助地區醫院或診所成為網絡醫院，開設職業傷病門診及辦理職業傷病通報，提供勞工更親近性之職業傷病診治服務。



認可醫療機構、職業傷病診治網絡醫院 ►

PART**8**

長期照顧管理服務



長期照顧管理中心

 長照服務專線 1966

提供單一窗口、不分年齡失能者的長期照顧服務，完善評估失能市民及家庭照顧的需求，幫助有長照需求的家庭，獲得即時且適切的醫療照護與生活照顧服務。

PART**9**

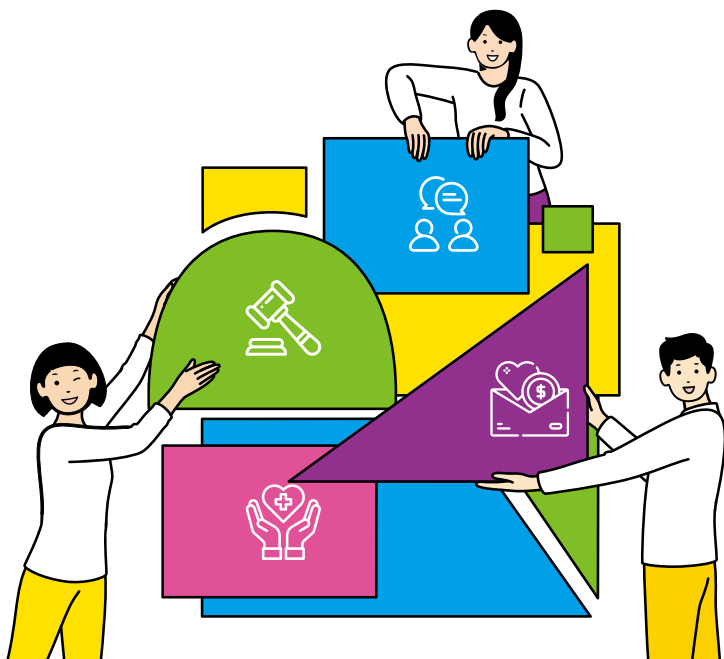
勞政服務單位資訊

(一) 勞政主管單位聯絡資訊

機關	地址	聯絡電話
勞動部	臺北市中山區松江路 207 號	(02)8995-6866
勞動部職業安全衛生署	新北市新莊區中平路 439 號南棟 11 樓	(02)8995-6666
勞動部勞動力發展署	新北市新莊區中平路 439 號南棟 4 樓	(02)8995-6000
基隆市政府社會處	基隆市中正區義一路 1 號	(02)2420-1122
臺北市政府勞動局	臺北市信義區市府路 1 號 5 樓	(02)2720-8889
新北市政府勞工局	新北市板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓、1 樓	(02)2960-3456
桃園市政府勞動局	桃園市桃園區縣府路 1 號 3、4 樓	(03)332-2101

(二) 勞動部勞工保險局各地辦事處聯絡資訊

辦事處別	地址	聯絡電話
基隆	基隆市中正區正義路 40 號	(02)2426-7796
臺北市	臺北市中正區羅斯福路 1 段 4 號	(02)2321-6884
新北市	新北市新莊區中平路 439 號 (行政院新莊聯合辦公大樓南棟 1 樓由榮華路進入) ★另為方便部分民眾就近在板橋地區辦理勞保相關業務，在新北市府聯合服務中心增設服務櫃檯，提供駐點服務。	(02)8995-2100
桃園	桃園市桃園區縣府路 26 號	(03)335-0003



04

Chapter

**職業 Labor
Care**

案例篇

災害

案例 **01** 傷病—墜落

案例 **02** 失能—被捲被夾

案例 **03** 傷病—跌倒

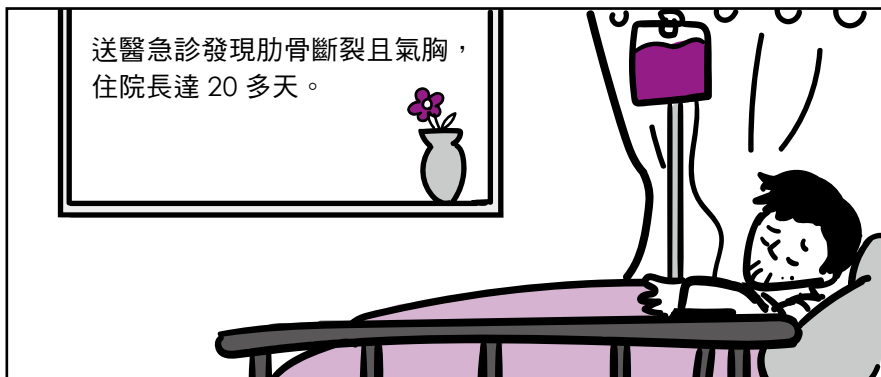
案例 **04** 傷病—通勤職災

用心關注每個細節，
讓安全成為彼此的溫暖屏障。

阿志已婚，擔任品管人員。某天公司人手不足，請阿志協助貨櫃裝櫃作業，在爬梯時踩空，發生墜落意外。



送醫急診發現肋骨斷裂且氣胸，
住院長達 20 多天。



阿志因職災和既有疾病身體恢復慢，常常奔波回診，精神和情緒都很差。面對雇主只給三成薪水，其他完全不理會，夫妻倆感到身心俱疲。





協助措施

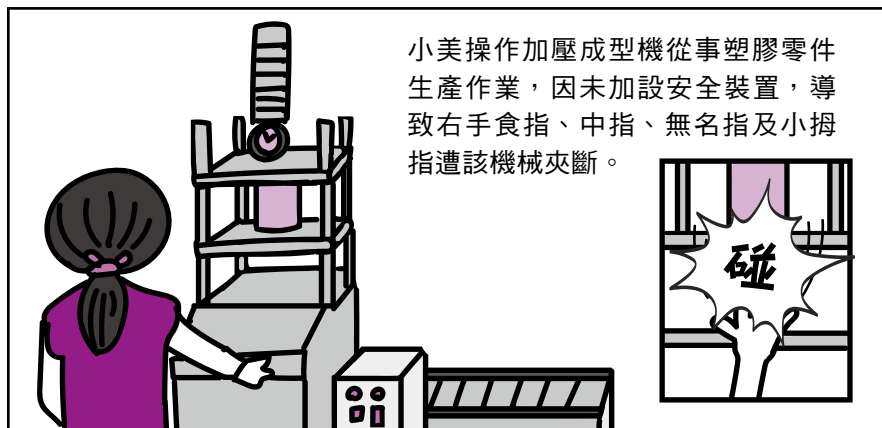
1. 提供權益諮詢，並申請新北市職災慰助金、愛心大平台專案補助。
2. 安排律師到宅提供法律諮詢，協助申請勞資爭議調解及律師陪調服務。
3. 全程關懷陪伴，提供情緒支持與鼓勵。



02 職災類別

失能—被捲被夾

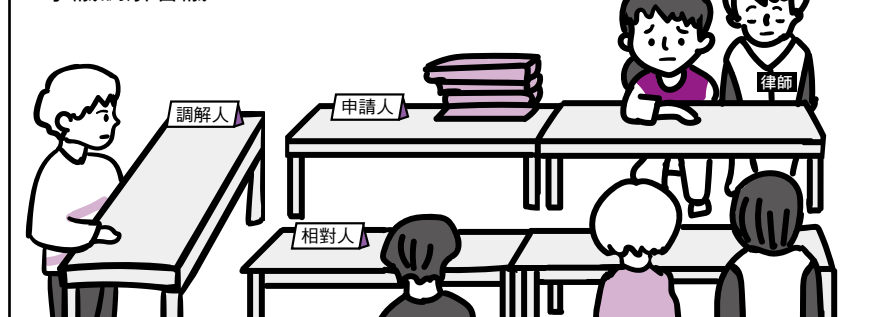
用心關注每個細節，
讓安全成為彼此的溫暖屏障。



職災後，小美有工作意願，但資方未給足職災補償金且無意願安排新工作內容，欲終止勞雇關係。



協助申請律師陪同進行勞資爭議調解會議。





協助措施

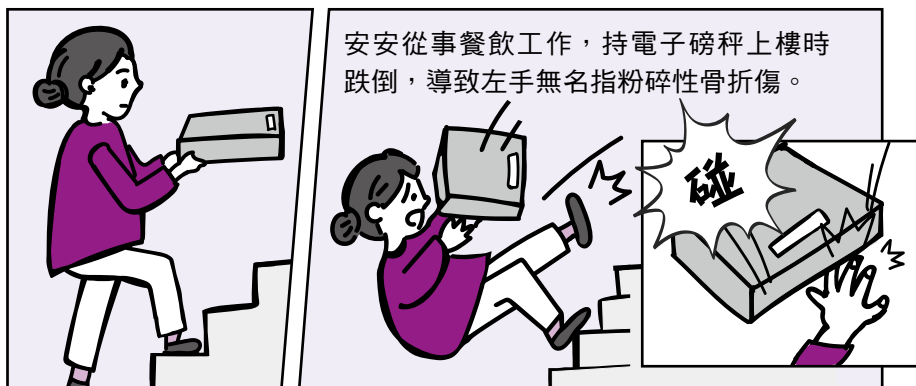
1. 提供職災資訊及資源，協助小美申請職災相關給付、職災慰助金和失業給付。
2. 提供各項處理勞資爭議問題和義務律師服務項目，協助申請律師陪同進行勞資爭議調解會。
3. 協助連結本局就業服務站進行就業媒合新工作。



03 職災類別

傷病－跌倒

用心關注每個細節，
讓安全成為彼此的溫暖屏障。



安安在醫院手術治療，因復原狀況不佳，在職災事故發生後2個月再次安排門診手術。經醫師評估需要再休養3-4個月。

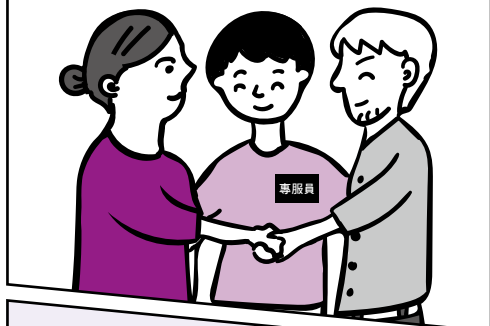


唉！連我的興趣也不能再繼續了……

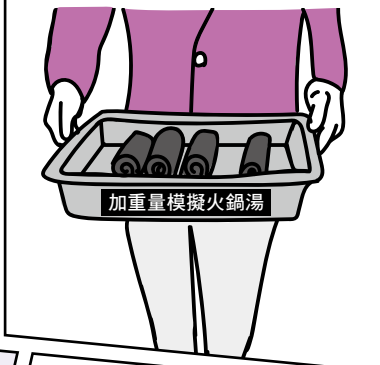
即使傷勢復原，
未來可能無法打鼓或是彈琴。



專服員提供勞工權益諮詢後，安安順利與雇主協商，解決薪資問題。



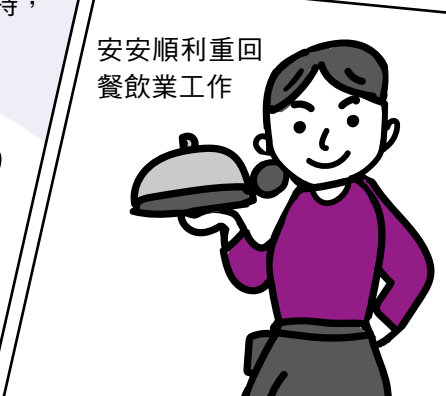
轉介認可職能復健專業機構，提供復工準備。



轉介醫院心理輔導，提供心理支持，降低焦慮感。



安安順利重回餐飲業工作



協助措施

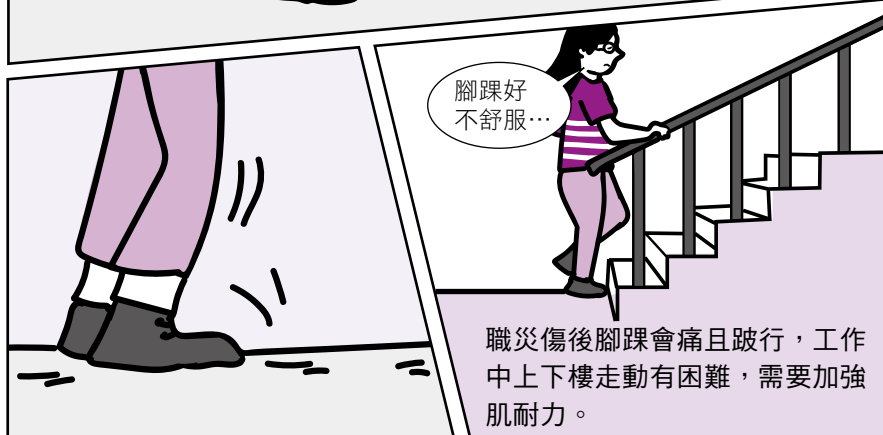
1. 提供勞動基準法、勞工職業災害保險及保護法、勞資爭議調解等諮詢。
2. 協助連結民間單位提供急難救助金。
3. 連結職能復健 (工作強化及心理諮商)，並獲得職能復健津貼。



04 職災類別

傷病—通勤職災

用心關注每個細節，
讓安全成為彼此的溫暖屏障。



專服員透過訪視與諮詢服務，建立良好的支持管道，提供職災相關知識與資源。



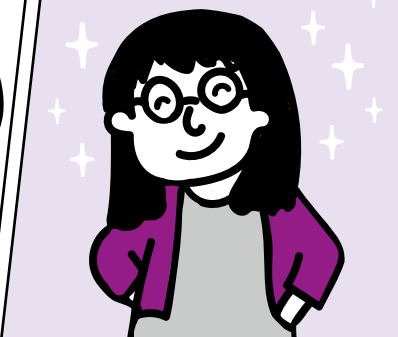
加強肌耐力生理性訓練，取得完訓證明後，
申請職能復健津貼。



參加勞工局舉辦的心理支持團體，
透過精油療程，舒緩身心壓力。



經專服員協助，小真身心
健康，恢復工作效率。



協助措施

1. 透過訪視及電話密切聯繫，建立良好支持管道，提供職災相關知識及資源。
2. 轉介醫院提供工作強化訓練，完訓後順利申請職能復健津貼。
3. 參加勞工局舉辦的心理支持團體，透過精油療程，舒緩身心壓力。



Chapter

05

職業 Labor Care

法規篇

災害

Part 1 勞動基準法

Part 2 勞工職業災害保險及保護法

Part 3 直轄市及縣市政府辦理協助職業災害
勞工重返職場補助辦法

PART 1

勞動基準法



第一章 總則

修正日期：民國 113 年 07 月 31 日

- 第 1 條 • 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
 - 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。
- 第 2 條 • 本法用詞，定義如下：
 - 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。
 - 二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
 - 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
 - 四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。
 - 五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
 - 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。
 - 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
 - 八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
 - 九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
 - 十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。
- 第 3 條 • 本法於左列各業適用之：
 - 一、農、林、漁、牧業。
 - 二、礦業及土石採取業。

- 三、製造業。
- 四、營造業。
- 五、水電、煤氣業。
- 六、運輸、倉儲及通信業。
- 七、大眾傳播業。
- 八、其他經中央主管機關指定之事業。

- 依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。
- 本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。
- 前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

■ **第 4 條** • 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

■ **第 5 條** • 雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

■ **第 6 條** • 任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

■ **第 7 條** • 雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。

• 前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

■ **第 8 條** • 雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

第二章 勞動契約

- **第 9 條** • 勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。
- 定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：
- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
 - 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。
- 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

- **第 9-1 條** • 未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：
- 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
 - 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
 - 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
 - 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。
- 前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。
 - 違反第一項各款規定之一者，其約定無效。
 - 離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

- **第 10 條** • 定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

- **第 10-1 條** • 雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：
- 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
 - 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
 - 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
 - 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
 - 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

- **第 11 條** • 非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
- 一、歇業或轉讓時。
 - 二、虧損或業務緊縮時。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
 - 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
 - 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

- **第 12 條** • 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
 - 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。

六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

- 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

- **第 13 條** • 勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

- **第 14 條** • 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：
 - 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
 - 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
 - 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。
 - 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
- 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。
- 有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。
- 第十七條規定於本條終止契約準用之。

- **第 15 條** • 特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。
- 不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。

- **第 15-1 條** • 未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：
 - 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
 - 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

- 前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：
 - 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
 - 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
 - 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
 - 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。
- 違反前二項規定者，其約定無效。
- 勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

- **第 16 條** • 雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
 - 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
 - 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
- 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。
 - 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

- **第 17 條** • 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：
- 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
 - 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。
- 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

- **第 17-1 條** • 要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。
- 要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。
 - 要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期未協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。
 - 派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

- 派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。
- 派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。
- 前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。

- **第 18 條** • 有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：
- 一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。
 - 二、定期勞動契約期滿離職者。

- **第 19 條** • 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

- **第 20 條** • 事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

第三章 工資

- **第 21 條** • 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
- 前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。
 - 前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

- **第 22 條** • 工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。
- 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

- **第 22-1 條** • 派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定期限令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。
- 要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。

- **第 23 條** • 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

- 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

■ **第 24 條** • 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
 - 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
 - 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
- 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

■ **第 25 條** • 雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

■ **第 26 條** • 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

■ **第 27 條** • 雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

■ **第 28 條** • 雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：

- 一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。
 - 二、雇主未依本法給付之退休金。
 - 三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。
- 雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：
 - 一、前項第一款積欠之工資數額。
 - 二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。
 - 積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。
 - 第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。
 - 雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

- 積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

- **第 29 條** • 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

- **第 30 條** • 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。
- 前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。
 - 第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。
 - 前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。
 - 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。
 - 前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。
 - 雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。
 - 第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。
- **第 30-1 條** • 中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：
- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
 - 二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
 - 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

- 依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

■ **第 31 條** • 在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

■ **第 32 條** • 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

- 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

- 雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

- 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

- 在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

■ **第 32-1 條** • 雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。

- 前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

■ **第 33 條** • 第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

■ **第 34 條** • 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

- 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。

- 雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

- **第 35 條** • 勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

- **第 36 條** • 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。
 - 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

- 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

- 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

- 三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

- 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

- 經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。

- 前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

- **第 37 條** • 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。

- 中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

- **第 38 條** • 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。

- 二、一年以上二年未滿者，七日。

- 三、二年以上三年未滿者，十日。

四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

- 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。
- 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。
- 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。
- 雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。
- 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

■ **第 39 條** • 第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

■ **第 40 條** • 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

• 前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

■ **第 41 條** • 公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

■ **第 42 條** • 勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

■ **第 43 條** • 勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

第五章 童工、女工

■ **第 44 條** • 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

- 童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

- 第 45 條 • 雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。
- 前項受僱之人，準用童工保護之規定。
- 第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。
- 未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，準用前項及童工保護之規定。

- 第 46 條 • 未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

- 第 47 條 • 童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。

- 第 48 條 • 童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

- 第 49 條 • 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

- 前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。
- 女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。
- 第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。
- 第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

- 第 50 條 • 女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。
- 前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

- 第 51 條 • 女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。
- 第 52 條 • 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。
 - 前項哺乳時間，視為工作時間。

第六章 退休

- 第 53 條 • 勞工有下列情形之一，得自請退休：
 - 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
 - 二、工作二十五年以上者。
 - 三、工作十年以上年滿六十歲者。
- 第 54 條 • 勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：
 - 一、年滿六十五歲者。
 - 二、身心障礙不堪勝任工作者。
 - 前項第一款所規定之年齡，得由勞雇雙方協商延後之；對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整，但不得少於五十五歲。
- 第 55 條 • 勞工退休金之給與標準如下：
 - 一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。
 - 二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。
 - 前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。
 - 第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。
- 第 56 條 • 雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。
 - 雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第五十三條或第五十四條第

一項第一款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度三月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。

- 第一項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。
- 前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。
- 雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。
- 雇主按月提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。
- 金融機構辦理核貸業務，需查核該事業單位勞工退休準備金提撥狀況之必要資料時，得請當地主管機關提供。
- 金融機構依前項取得之資料，應負保密義務，並確實辦理資料安全稽核作業。
- 前二項有關勞工退休準備金必要資料之內容、範圍、申請程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商金融監督管理委員會定之。

■ **第 57 條** • 勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

■ **第 58 條** • 勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

• 勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

• 勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。

• 前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

第七章 災害補償

■ **第 59 條** • 勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

- 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
- 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- 三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
- 四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：
 - (一) 配偶及子女。
 - (二) 父母。
 - (三) 祖父母。
 - (四) 孫子女。
 - (五) 兄弟姐妹。

■ **第 60 條** • 雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

■ **第 61 條** • 第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。

- 受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。
- 勞工或其遺屬依本法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。
- 前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

■ **第 62 條** • 事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

- 事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。

■ **第 63 條** • 承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。

- 事業單位違背職業安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

- **第 63-1 條**
 - 要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。
 - 前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。
 - 要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。
 - 要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

第八章 技術生

- **第 64 條**
 - 雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。
 - 稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。
 - 本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。
- **第 65 條**
 - 雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。
 - 前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。
- **第 66 條**
 - 雇主不得向技術生收取有關訓練費用。
- **第 67 條**
 - 技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。
- **第 68 條**
 - 技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。
- **第 69 條**
 - 本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。
 - 技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

第九章 工作規則

- **第 70 條** • 雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：
- 一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
 - 二、工資之標準、計算方法及發放日期。
 - 三、延長工作時間。
 - 四、津貼及獎金。
 - 五、應遵守之紀律。
 - 六、考勤、請假、獎懲及升遷。
 - 七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。
 - 八、災害傷病補償及撫卹。
 - 九、福利措施。
 - 十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
 - 十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
 - 十二、其他。
- **第 71 條** • 工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

第十章 監督與檢查

- **第 72 條** • 中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。
- 前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。
- **第 73 條** • 檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。
- 檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。
- **第 74 條** • 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。
- 雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

- 雇主為前項行為之一者，無效。
- 主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。
- 主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。
- 違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。
- 主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第十一章 罰則

- **第 75 條** • 違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。
- **第 76 條** • 違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。
- **第 77 條** • 違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。
- **第 78 條** • 未依第十七條、第十七條之一第七項、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。
• 違反第十三條、第十七條之一第一項、第四項、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。
- **第 79 條** • 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：
 - 一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。
 - 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。
 - 三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

- 違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。
- 違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- 有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

■ **第 79-1 條** • 違反第四十五條第二項、第四項、第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰，適用本法罰則章規定。

■ **第 80 條** • 拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

■ **第 80-1 條** • 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

• 主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

■ **第 81 條** • 法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

• 法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

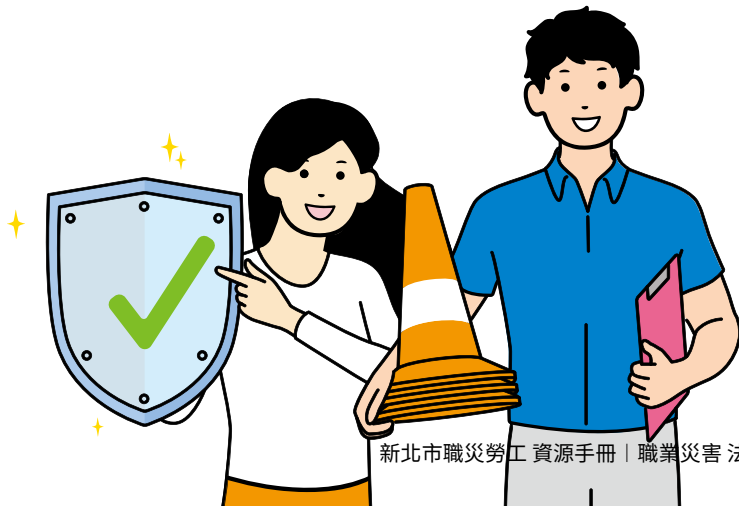
■ **第 82 條** • 本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

第十二章 附則

■ **第 83 條** • 為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

■ **第 84 條** • 公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

- **第 84-1 條** • 經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。
- 一、監督、管理人員或責任制專業人員。
 - 二、監視性或間歇性之工作。
 - 三、其他性質特殊之工作。
- 前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。
- **第 84-2 條** • 勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。
- **第 85 條** • 本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。
- **第 86 條** • 本法自公布日施行。
- 本法中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項，自九十年一月一日施行；一百零四年二月四日修正公布之第二十八條第一項，自公布後八個月施行；一百零四年六月三日修正公布之條文，自一百零五年一月一日施行；一百零五年十二月二十一日修正公布之第三十四條第二項施行日期，由行政院定之、第三十七條及第三十八條，自一百零六年一月一日施行。
- 本法中華民國一百零七年一月十日修正之條文，自一百零七年三月一日施行。



PART 2

勞工職業災害保險及保護法



第一章 總則

公布日期：民國 110 年 04 月 30 日

- 第 1 條 • 為保障遭遇職業災害勞工及其家屬之生活，加強職業災害預防及職業災害勞工重建，以促進社會安全，特制定本法。
- 第 2 條 • 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第二章 職業災害保險

第一節 保險人、基金管理、保險監理及爭議處理

- 第 3 條 • 勞工職業災害保險（以下簡稱本保險）以勞動部勞工保險局為保險人，辦理保險業務。
 - 勞工職業災害保險基金（以下簡稱本保險基金）之投資運用管理業務，由勞動部勞動基金運用局辦理。
- 第 4 條 • 本保險之保險業務及基金投資運用管理業務，由中央主管機關監理，並適用勞工保險條例之監理規定。
- 第 5 條 • 投保單位、被保險人、受益人、支出殯葬費之人及全民健康保險特約醫院或診所，對保險人依本章核定之案件有爭議時，應自行政處分達到之翌日起六十日內，向中央主管機關申請審議，對於爭議審議結果不服時，得提起訴願及行政訴訟。
 - 前項爭議之審議，適用勞工保險爭議事項審議辦法；其勞工保險爭議審議會委員，應有職業醫學科專科醫師及勞工團體代表，且比例合計不得低於五分之一。

第二節 投保單位、被保險人及保險效力

- 第 6 條 • 年滿十五歲以上之下列勞工，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人：
 - 一、受僱於領有執業證照、依法已辦理登記、設有稅籍或經中央主管機關依法核發聘僱許可之雇主。

二、依法不得參加公教人員保險之政府機關（構）、行政法人及公、私立學校之受僱員工。

- 前項規定，於依勞動基準法規定未滿十五歲之受僱從事工作者，亦適用之。
- 下列人員準用第一項規定參加本保險：
 - 一、勞動基準法規定之技術生、事業單位之養成工、見習生及其他與技術生性質相類之人。
 - 二、高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生。
 - 三、其他有提供勞務事實並受有報酬，經中央主管機關公告者。

- 第 7 條 • 年滿十五歲以上之下列勞工，應以其所屬團體為投保單位，參加本保險為被保險人：
 - 一、無一定雇主或自營作業而參加職業工會之會員。
 - 二、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。

- 第 8 條 • 年滿十五歲以上，於政府登記有案之職業訓練機構或受政府委託辦理職業訓練之單位接受訓練者，應以其所屬機構或單位為投保單位，參加本保險為被保險人。

- 第 9 條 • 下列人員得準用本法規定參加本保險：
 - 一、受僱於經中央主管機關公告之第六條第一項規定以外雇主之員工。
 - 二、實際從事勞動之雇主。
 - 三、參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員。
- 前項人員參加本保險後，非依本法規定，不得中途退保。
- 第一項第二款規定之雇主，應與其受僱員工，以同一投保單位參加本保險。
- 僱用勞工合力從事海洋漁撈工作之漁會甲類會員，其僱用人數十人以下，且仍實際從事海洋漁撈工作者，得依第七條第二款規定參加本保險，不受前項規定之限制。

- 第 10 條 • 第六條至第九條規定以外之受僱員工或實際從事勞動之人員，得由雇主或本人辦理參加本保險。
- 勞動基準法第四十五條第四項所定之人，得由受領勞務者辦理參加本保險。
- 依前二項規定參加本保險之加保資格、手續、月投保薪資等級、保險費率、保險費繳納方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

■ 第 11 條 • 第六條至第十條所定參加本保險之人員，包括外國籍人員。

■ 第 12 條 • 符合第六條至第八條規定之勞工，投保單位應於本法施行之當日或勞工到職、入會、到訓之當日，列表通知保險人辦理投保手續。但依第六條第三項第三款公告之人員，投保單位應於該公告指定日期為其辦理投保手續。

- 勞工於其雇主領有執業證照、依法辦理登記或設有稅籍前到職者，雇主應於領有執業證照、依法辦理登記或設有稅籍之當日，辦理前項投保手續。
- 前二項勞工離職、退會、結（退）訓者，投保單位應於離職、退會、結（退）訓之當日，列表通知保險人辦理退保手續。

■ 第 13 條 • 符合第六條規定之勞工，其保險效力之開始自到職當日起算，至離職當日停止。但有下列情形者，其保險效力之開始，自各款所定期日起算：

- 一、勞工於其雇主符合第六條第一項第一款規定前到職者，自雇主領有執業證照、依法已辦理登記或設有稅籍之當日起算。
- 二、第六條第三項第三款公告之人員，自該公告指定日期起算。

• 符合第七條及第八條規定之勞工，其保險效力之開始，依下列規定辦理：

- 一、投保單位於其所屬勞工入會、到訓之當日通知保險人者，自通知當日起算。
- 二、投保單位非於其所屬勞工入會、到訓之當日通知保險人者，自通知翌日起算。

• 下列勞工，其保險效力之開始，自本法施行之日起算：

- 一、本法施行前，仍參加勞工保險職業災害保險或就業保險之被保險人。
- 二、受僱於符合第六條規定投保單位之勞工，於本法施行前到職，未參加勞工保險職業災害保險者。但依第六條第三項第三款公告之人員，不適用之。

• 第二項勞工之保險效力之停止，依下列規定辦理：

- 一、投保單位於其所屬勞工退會、結（退）訓之當日通知保險人者，於通知當日停止。
- 二、投保單位非於其所屬勞工退會、結（退）訓之當日通知保險人者，於退會、結（退）訓當日停止。
- 三、勞工未退會、結（退）訓，投保單位辦理退保者，於通知當日停止。

• 依第九條規定參加本保險者，其保險效力之開始或停止，準用第二項、第三項第一款及前項規定。

- **第 14 條** • 依第十條規定參加本保險者，其保險效力之開始，依下列規定辦理：
- 一、自雇主、受領勞務者或實際從事勞動之人員保險費繳納完成之實際時間起算。
 - 二、前款保險費繳納完成時，另有向後指定日期者，自該日起算。
- 前項人員保險效力之停止，至雇主、受領勞務者或實際從事勞動之人員指定之保險訖日停止。
- 前二項保險效力之起訖時點，於保險費繳納完成後，不得更改。

- **第 15 條** • 投保單位應為其所屬勞工，辦理投保、退保手續及其他有關保險事務。
- 前項投保、退保手續及其他有關保險事務，第六條、第八條及第九條第一項第一款之投保單位得委託勞工團體辦理，其保險費之負擔及繳納方式，分別依第十九條第一款及第二十條第一項第一款規定辦理。
- 投保單位應備置所屬勞工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊，並自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存五年。
- 保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對前項相關表冊，投保單位不得規避、妨礙或拒絕。

第三節 保險費

- **第 16 條** • 本保險之保險費，依被保險人當月月投保薪資及保險費率計算。
- 本保險費率，分為行業別災害費率及上、下班災害單一費率二種。
- 前項保險費率，於本法施行時，依中央主管機關公告之最近一次勞工保險職業災害保險適用行業別及費率表辦理；其後自施行之日起，每三年調整一次，由中央主管機關視保險實際收支情形及精算結果擬訂，報請行政院核定後公告。
- 僱用員工達一定人數以上之投保單位，第二項行業別災害費率採實績費率，按其最近三年保險給付總額占應繳保險費總額及職業安全衛生之辦理情形，由保險人每年計算調整之。
- 前項實績費率計算、調整及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
- **第 17 條** • 前條第一項月投保薪資，投保單位應按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報。
- 被保險人之薪資，在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。前開調整，均自通知之次月一日生效。

- 依第九條第一項第二款規定加保，其所得未達投保薪資分級表最高一級者，得自行舉證申報其投保薪資。
- 第一項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定後發布。
- 前項投保薪資分級表之下限與中央主管機關公告之基本工資相同；基本工資調整時，該下限亦調整之。

- **第 18 條**
- 被保險人投保薪資申報不實者，保險人得按查核資料逕行調整投保薪資至適當等級，並通知投保單位；調整後之投保薪資與實際薪資不符時，應以實際薪資為準。
 - 依前項規定逕行調整之投保薪資，自調整之次月一日生效。

- **第 19 條**
- 本保險之保險費負擔，依下列規定辦理之：
 - 一、第六條、第八條、第九條第一項第一款、第二款及第十條規定之被保險人，除第十條第一項所定實際從事勞動之人員，保險費應自行負擔外，全部由投保單位負擔。
 - 二、第七條第一款規定之被保險人，由被保險人負擔百分之六十，其餘百分之四十，由中央政府補助。
 - 三、第七條第二款規定之被保險人，由被保險人負擔百分之二十，其餘百分之八十，由中央政府補助。
 - 四、第九條第一項第三款規定之被保險人，由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，由中央政府補助。

- **第 20 條**
- 本保險之保險費，依下列規定按月繳納：
 - 一、第六條、第八條、第九條第一項第一款及第二款規定之被保險人，投保單位應於次月底前向保險人繳納。
 - 二、第七條及第九條第一項第三款規定之被保險人，其自行負擔之保險費，應按月向其所屬投保單位繳納，於次月底前繳清，所屬投保單位應於再次月底前，負責彙繳保險人。
 - 本保險之保險費一經繳納，概不退還。但因不可歸責於投保單位或被保險人之事由致溢繳或誤繳者，不在此限。

- **第 21 條**
- 投保單位對應繳納之保險費，未依前條第一項規定限期繳納者，得寬限十五日；在寬限期間仍未向保險人繳納者，保險人自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其應納費額百分之零點二滯納金；加徵之滯納金額，以至應納費額百分之二十為限。
 - 加徵前項滯納金十五日後仍未繳納者，保險人就其應繳之保險費及滯納金，得依法移送行政執行。投保單位無財產可供執行或其財產不足清償時，由其代表人或負責人負連帶清償責任。

- 投保單位代表人或負責人有變更者，原代表人或負責人未繳清保險費或滯納金時，新代表人或負責人應負連帶清償責任。

- **第 22 條** • 第七條及第九條第一項第三款規定之被保險人，其所負擔之保險費未依第二十條第一項第二款規定期限繳納者，得寬限十五日；在寬限期間仍未向其所屬投保單位繳納者，其所屬投保單位應準用前條第一項規定，代為加收滯納金彙繳保險人。
- 第七條規定之被保險人欠繳保險費者，所屬投保單位應於彙繳當月份保險費時，列報被保險人欠費名冊。
 - 投保單位依第一項規定代為加收滯納金十五日後，被保險人仍未繳納者，保險人就其應繳之保險費及滯納金，得依法移送行政執行。

- **第 23 條** • 有下列情形之一者，保險人應暫行拒絕給付：
- 一、第七條及第九條第一項第三款規定之被保險人，經投保單位依前條規定代為加收滯納金十五日後，仍未繳納保險費或滯納金。
 - 二、前款被保險人，其所屬投保單位經保險人依第二十一條第一項規定加徵滯納金十五日後，仍未繳清保險費或滯納金。但被保險人應繳部分之保險費已繳納於投保單位者，不在此限。
 - 三、被保險人，其因投保單位欠費，本身負有繳納義務而未繳清保險費或滯納金。
 - 四、被保險人，其擔任代表人或負責人之任一投保單位，未繳清保險費或滯納金。
- 前項被保險人或投保單位未繳清保險費或滯納金期間，已領取之保險給付，保險人應以書面行政處分令其限期返還。
 - 被保險人在本法施行前，有未繳清勞工保險職業災害保險之保險費或滯納金者，準用前二項規定。

- **第 24 條** • 本保險之保險費及滯納金，優先於普通債權受清償。

- **第 25 條** • 本保險之保險費及滯納金不適用下列規定：
- 一、公司法有關公司重整之債務免責規定。
 - 二、消費者債務清理條例有關清算之債務免責規定。
 - 三、破產法有關破產之債務免責規定。
 - 四、其他法律有關消滅時效規定。

第四節 保險給付

第一款 總則

- **第 26 條** • 本保險之給付種類如下：

- 一、醫療給付。
- 二、傷病給付。
- 三、失能給付。
- 四、死亡給付。
- 五、失蹤給付。

■ **第 27 條** • 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。

- 被保險人在保險有效期間遭遇職業傷病，於保險效力停止之翌日起算一年內，得請領同一傷病及其引起疾病之醫療給付、傷病給付、失能給付或死亡給付。
- 第一項職業傷病之職業傷害類型、職業病種類、審查認定基準、類型化調查審查程序及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之。

■ **第 28 條** • 以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付基準計算。

- 前項平均月投保薪資，應按被保險人發生保險事故之當月起前六個月之實際月投保薪資，平均計算；未滿六個月者，按其實際投保期間之平均月投保薪資計算。
- 保險給付以日為給付單位者，按前項平均月投保薪資除以三十計算。
- 第六條規定之勞工，其投保單位未依第十二條規定辦理投保、退保手續，且發生保險事故者，該未依規定辦理期間之月投保薪資，由保險人按其月薪資總額對應之投保薪資分級表等級予以認定。但以不高於事故發生時保險人公告之最近年度全體被保險人平均月投保薪資對應之等級為限。
- 前項未依規定辦理期間之月投保薪資，投保單位或被保險人未提具相關薪資資料供保險人審核時，按投保薪資分級表第一等級計算。

■ **第 29 條** • 同一種保險給付，不得因同一事故而重複請領。

- 被保險人發生同一保險事故，被保險人、受益人或支出殯葬費之人同時符合請領本保險、勞工保險、農民健康保險、農民職業災害保險、公教人員保險、軍人保險或國民年金保險（以下簡稱其他社會保險）之給付條件時，僅得擇一請領。

■ **第 30 條** • 不符合本法所定加保資格而參加本保險者，保險人應撤銷該被保險人之資格；其有領取保險給付者，保險人應以書面行政處分令其限期返還。

- 不符合本法所定請領條件而溢領或誤領保險給付者，其溢領或誤領之保險給付，保險人應以書面行政處分令其限期返還。
- 前二項給付返還規定，於受益人、請領人及法定繼承人準用之。

■ **第 31 條** • 無正當理由不補具應繳之證明文件，或未依第四十七條規定接受保險人指定之醫院或醫師複檢者，保險人不發給保險給付。

■ **第 32 條** • 保險人為辦理本保險業務或中央主管機關為審議保險爭議事項所需之必要資料，得洽請被保險人、受益人、投保單位、醫事服務機構、醫師或其他相關機關（構）、團體、法人或個人提供之；各該受洽請者不得規避、妨礙、拒絕或為虛偽之證明、報告及陳述。

• 前項所定資料如下：

- 一、被保險人之出勤工作紀錄、病歷、處方箋、檢查化驗紀錄、放射線診斷攝影片報告及醫療利用情形之相關資料。
- 二、被保險人作業情形及健康危害職業暴露相關資料。
- 三、投保單位辦理本保險事務之相關帳冊、簿據、名冊及書表
- 四、其他與本保險業務或保險爭議事項相關之文件及電子檔案。

• 第一項所定提供機關（構）已建置前項資料電腦化作業者，保險人得逕洽連結提供，各該機關（構）不得拒絕。

• 保險人及中央主管機關依前三項規定所取得之資料，應盡善良管理人之注意義務；相關資料之保有、處理及利用等事項，應依個人資料保護法之規定為之。

■ **第 33 條** • 被保險人、受益人或支出殯葬費之人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

• 被保險人或受益人依本法規定請領現金給付者，得檢附保險人出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入現金給付之用。

• 前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

■ **第 34 條** • 已領取之保險給付，經保險人撤銷或廢止，應繳還而未繳還者，保險人得自其本人或受益人所領取之本保險給付扣減之。

• 前項有關扣減保險給付之種類、方式、金額及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

• 第一項應繳還而未繳還之保險給付，優先於普通債權受清償，且不適用下列規定：

- 一、公司法有關公司重整之債務免責規定。
- 二、消費者債務清理條例有關清算之債務免責規定。
- 三、破產法有關破產之債務免責規定。

- **第 35 條** • 依本法以現金發給之保險給付，經保險人核定後，應在十五日內給付之；年金給付應於次月底前給付。逾期給付可歸責於保險人者，其逾期部分應加給利息。
- 前項利息，以各該年一月一日之郵政儲金一年期定期存款固定利率為準，按日計算，並以新臺幣元為單位，角以下四捨五入。
- **第 36 條** • 投保單位未依第十二條規定，為符合第六條規定之勞工辦理投保、退保手續，且勞工遭遇職業傷病請領保險給付者，保險人發給保險給付後，應於該保險給付之範圍內，確認投保單位應繳納金額，並以書面行政處分令其限期繳納。
- 投保單位已依前項規定繳納者，其所屬勞工請領之保險給付得抵充其依勞動基準法第五十九條規定應負擔之職業災害補償。
- 第一項繳納金額之範圍、計算方式、繳納方式、繳納期限及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- **第 37 條** • 領取保險給付之請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅。

第二款醫療給付

- **第 38 條** • 醫療給付分門診及住院診療。
- 前項醫療給付，得由保險人委託全民健康保險保險人辦理。
- 被保險人遭遇職業傷病時，應至全民健康保險特約醫院或診所診療；其所發生之醫療費用，由保險人支付予全民健康保險保險人，被保險人不得請領現金。
- 前項診療範圍、醫療費用之給付項目及支付標準，除準用全民健康保險法及其相關規定辦理外，由保險人擬訂，並會商全民健康保險保險人後，報請中央主管機關核定發布。
- **第 39 條** • 被保險人遭遇職業傷病時，應由投保單位填發職業傷病門診單或住院申請書（以下簡稱醫療書單）申請診療；投保單位未依規定填發或被保險人依第十條規定自行投保者，被保險人得向保險人請領，經查明屬實後發給。
- 被保險人未檢具前項醫療書單，經醫師診斷罹患職業病者，得由醫師開具職業病門診單。
- 前項醫師開具資格、門診單之申領、使用及其他應遵行事項之辦法，由保險人擬訂，報請中央主管機關核定發布。
- **第 40 條** • 被保險人有下列情形之一者，得向保險人申請核退醫療費用：
 - 一、遭遇職業傷病，未持醫療書單至全民健康保險特約醫院或診所診療，於事後補具。

二、於我國境內遭遇職業傷病，因緊急傷病至非全民健康保險特約醫院或診所診療。

三、於我國境外遭遇職業傷病，須於當地醫院或診所診療。

- 前項申請核退醫療費用，應檢附之證明文件、核退期限、核退基準、程序及緊急傷病範圍，準用全民健康保險法及其相關規定辦理。

- **第 41 條**
- 投保單位填具醫療書單，不符合保險給付規定、虛偽不實或交非被保險人使用者，其全部醫療費用除依全民健康保險相關法令屬全民健康保險保險人負擔者外，應由投保單位負責償付。
 - 全民健康保險特約醫院或診所提供被保險人之醫療不屬於本保險給付範圍時，其醫療費用應由醫院、診所或被保險人自行負責。
 - 第一項情形，保險人應以書面行政處分命投保單位限期返還保險人支付全民健康保險保險人醫療費用之相同金額。

第三款傷病給付

- **第 42 條**
- 被保險人遭遇職業傷病不能工作，致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之日起算第四日起，得請領傷病給付。
 - 前項傷病給付，前二個月按被保險人平均月投保薪資發給，第三個月起按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次，最長以二年為限。

第四款失能給付

- **第 43 條**
- 被保險人遭遇職業傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能改善其治療效果，經全民健康保險特約醫院或診所診斷為永久失能，符合本保險失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付基準，請領失能一次金給付。
 - 前項被保險人之失能程度，經評估符合下列情形之一者，得請領失能年金：
 - 一、完全失能：按平均月投保薪資百分之七十發給。
 - 二、嚴重失能：按平均月投保薪資百分之五十發給。
 - 三、部分失能：按平均月投保薪資百分之二十發給。
 - 被保險人於中華民國九十八年一月一日勞工保險年金制度施行前有勞工保險年資，經評估符合失能年金給付條件，除已領取失能年金者外，亦得選擇請領失能一次金，經保險人核付後，不得變更。
 - 被保險人請領部分失能年金期間，不得同時領取同一傷病之傷病給付。

- 第一項及第二項所定失能種類、狀態、等級、給付額度、開具診斷書醫療機構層級、審核基準、失能程度之評估基準及其他應遵行事項之標準，由中央主管機關定之。

■ 第 44 條 • 請領失能年金者，同時有符合下列各款條件之一所定眷屬，每一人加發依前條第二項規定計算後金額百分之十之眷屬補助，最多加發百分之二十：

- 一、配偶應年滿五十五歲且婚姻關係存續一年以上。但有下列情形之一者，不在此限：
 - (一) 無謀生能力。
 - (二) 扶養第三款規定之子女。
- 二、配偶應年滿四十五歲且婚姻關係存續一年以上，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。
- 三、子女應符合下列條件之一，其為養子女者，並須有收養關係六個月以上：
 - (一) 未成年。
 - (二) 無謀生能力。
 - (三) 二十五歲以下，在學，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

前項各款眷屬有下列情形之一者，其加發眷屬補助應停止發給：

- 一、配偶離婚或不符合前項第一款及第二款所定請領條件。
 - 二、子女不符合前項第三款所定請領條件。
 - 三、入獄服刑、因案羈押或拘禁。
 - 四、失蹤。
- 前項第三款所稱拘禁，指受拘留、留置、觀察勒戒、強制戒治或保安處分裁判之宣告，在特定處所執行中，其人身自由受剝奪或限制者。但執行保護管束、保外就醫或假釋中者，不包括在內。

■ 第 45 條 • 被保險人領取失能年金後，保險人應至少每五年審核其失能程度。但經保險人認為無須審核者，不在此限。

- 保險人依前項規定審核領取失能年金者，認為其失能程度減輕，仍符合失能年金給付條件時，應改按減輕後之失能程度發給失能年金；其失能程度減輕至不符合失能年金給付條件時，應停止發給失能年金，另發給失能一次金。
- 第一項之審核，保險人應結合職能復健措施辦理。

■ 第 46 條 • 被保險人之身體原已局部失能，再因職業傷病致身體之同一部位失能程度加重或不同部位發生失能者，保險人應按其加重部分之

失能程度，依失能給付標準計算發給失能給付。但失能一次金合計不得超過第一等級之給付基準。

- 前項被保險人符合失能年金給付條件，並請領失能年金給付者，保險人應按月發給失能年金給付金額之百分之八十，至原已局部失能程度依失能給付標準所計算之失能一次金給付金額之半數扣減完畢為止。
- 前二項被保險人在保險有效期間遭遇職業傷病，原已局部失能，而未請領失能給付者，保險人應按其加重後之失能程度，依第四十三條規定發給失能給付。但失能一次金合計不得超過第一等級之給付基準。
- 請領失能年金之被保險人，因同一職業傷病或再遭遇職業傷病，致同一部位失能程度加重或不同部位發生失能者，保險人應按其評估後之失能程度，依第四十三條第二項規定發給失能年金。但失能程度仍符合原領年金給付條件者，應繼續發給原領年金給付。
- 前四項給付發給之方法及其他應遵行事項之標準，由中央主管機關定之。

■ **第 47 條** • 保險人於審核失能給付，認為被保險人有複檢必要時，得另行指定醫院或醫師複檢。

■ **第 48 條** • 被保險人經評估為終身無工作能力，領取本保險或勞工保險失能給付者，由保險人逕予退保。

第五款死亡給付

■ **第 49 條** • 被保險人於保險有效期間，遭遇職業傷病致死亡時，支出殯葬費之人，得請領喪葬津貼。

- 前項被保險人，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟姊妹者，得依第五十二條所定順序，請領遺屬年金，其條件如下：

一、配偶符合第四十四條第一項第一款或第二款規定者。

二、子女符合第四十四條第一項第三款規定者。

三、父母、祖父母年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者。

四、孫子女符合第四十四條第一項第三款第一目至第三目規定情形之一者。

五、兄弟姊妹符合下列條件之一：

（一）有第四十四條第一項第三款第一目或第二目規定情形。

（二）年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

- 前項當序遺屬於被保險人死亡時，全部不符合遺屬年金給付條件者，得請領遺屬一次金，經保險人核付後，不得再請領遺屬年金。
- 保險人依前項規定核付遺屬一次金後，尚有未具名之其他當序遺屬時，不得再請領遺屬年金，應由具領之遺屬負責分與之。
- 被保險人於中華民國九十八年一月一日勞工保險年金制度實施前有保險年資者，其遺屬除得依第二項規定請領遺屬年金外，亦得選擇請領遺屬津貼，不受第二項各款所定條件之限制，經保險人核付後，不得變更。

- **第 50 條**
- 依第四十三條第二項第一款或第二款規定請領失能年金者，於領取期間死亡時，其遺屬符合前條第二項規定者，得請領遺屬年金。
 - 被保險人於中華民國九十八年一月一日勞工保險年金制度施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付扣除已領年金給付總額之差額，不受前條第二項各款所定條件之限制，經保險人核付後，不得變更。
 - 前項差額之請領順序及發給方法，準用第五十二條及第五十三條規定。

- **第 51 條**
- 前二條所定喪葬津貼、遺屬年金、遺屬一次金及遺屬津貼給付之基準如下：
 - 一、喪葬津貼：按被保險人平均月投保薪資一次發給五個月。但被保險人無遺屬者，按其平均月投保薪資一次發給十個月。
 - 二、遺屬年金：
 - （一）依第四十九條第二項規定請領遺屬年金者，按被保險人之平均月投保薪資百分之五十發給。
 - （二）依前條第一項規定請領遺屬年金者，依失能年金給付基準計算後金額之半數發給。
 - 三、遺屬一次金及遺屬津貼：按被保險人平均月投保薪資發給四十個月。
 - 遺屬年金於同一順序之遺屬有二人以上時，每多一人加發依前項第二款計算後金額之百分之十，最多加計百分之二十。

- **第 52 條**
- 請領遺屬年金、遺屬一次金及遺屬津貼之順序如下：
 - 一、配偶及子女。
 - 二、父母。
 - 三、祖父母。
 - 四、受扶養之孫子女。
 - 五、受扶養之兄弟姊妹。

- 前項當序受領遺屬年金、遺屬一次金或遺屬津貼者存在時，後順序之遺屬不得請領。
- 第一項第一順序之遺屬全部不符合請領條件，或有下列情形之一且無同順序遺屬符合請領條件時，第二順序之遺屬得請領遺屬年金：
 - 一、死亡。
 - 二、提出放棄請領書。
 - 三、於符合請領條件之日起算一年內未提出請領。
- 前項遺屬年金於第一順序之遺屬主張請領或再符合請領條件時，即停止發給，並由第一順序之遺屬請領。但已發放予第二順序遺屬之年金，不予補發。

- **第 53 條** • 本保險之喪葬津貼、遺屬年金、遺屬一次金及遺屬津貼，以一人請領為限。符合請領條件者有二人以上時，應共同具領，未共同具領或保險人核定前另有他人提出請領，保險人應通知各申請人協議其中一人代表請領，未能協議者，按總給付金額平均發給各申請人。
- 同一順序遺屬有二人以上，有其中一人請領遺屬年金時，應發給遺屬年金。但經共同協議依第四十九條第五項或第五十條第二項規定請領遺屬津貼或失能給付扣除已領年金給付總額之差額者，依其協議辦理。
 - 保險人依前二項規定發給遺屬給付後，尚有未具名之其他當序遺屬時，應由具領之遺屬負責分與之。

- **第 54 條** • 領取遺屬年金者，有下列情形之一時，其年金給付應停止發給：
- 一、配偶再婚或不符合第四十九條第二項第一款所定請領條件。
 - 二、子女、父母、祖父母、孫子女、兄弟姊妹，不符合第四十九條第二項第二款至第五款所定請領條件。
 - 三、有第四十四條第二項第三款或第四款規定之情形。

第六款失蹤給付

- **第 55 條** • 被保險人於作業中遭遇意外事故致失蹤時，自失蹤之日起，發給失蹤給付。
- 前項失蹤給付，按被保險人平均月投保薪資百分之七十，於每滿三個月之期末給付一次，至生還之前一日、失蹤滿一年之前一日或受死亡宣告裁判確定死亡時之前一日止。
 - 第一項被保險人失蹤滿一年或受死亡宣告裁判確定死亡時，其遺屬得依第四十九條規定，請領死亡給付。

第七款年金給付之申請及核發

- **第 56 條** • 被保險人或其受益人符合請領年金給付條件者，應填具申請書及檢附相關文件向保險人提出申請。
- 前項被保險人或其受益人，經保險人審核符合請領規定者，其年金給付自申請之當月起，按月發給，至應停止發給之當月止。
 - 遺屬年金之受益人未於符合請領條件之當月提出申請者，其提出請領之日起前五年得領取之給付，由保險人追溯補給之。但已經其他受益人請領之部分，不適用之。
- **第 57 條** • 被保險人或其受益人請領年金給付時，保險人得予以查證，並得於查證期間停止發給，經查證符合給付條件者，應補發查證期間之給付，並依規定繼續發給。
- 領取年金給付者不符合給付條件或死亡時，本人或其繼承人應自事實發生之日起三十日內，檢附相關文件資料通知保險人，保險人應自事實發生之次月起停止發給年金給付。
 - 領取年金給付者死亡，應發給之年金給付未及撥入其帳戶時，得由繼承人檢附載有申請人死亡日期及繼承人之證明文件請領之；繼承人有二人以上時，得檢附共同委任書及切結書，由其中一人請領。
 - 領取年金給付者或其繼承人未依第二項規定通知保險人，致溢領年金給付者，保險人應以書面通知溢領人，自得發給之年金給付扣減之，無給付金額或給付金額不足扣減時，保險人應以書面通知其於三十日內繳還。
- **第 58 條** • 被保險人或其受益人因不同保險事故，同時請領本保險或其他社會保險年金給付時，本保險年金給付金額應考量被保險人或其受益人得請領之年金給付數目、金額、種類及其他生活保障因素，予以減額調整。
- 前項本保險年金給付減額調整之比率，以百分之五十為上限。
 - 第一項有關本保險年金給付應受減額調整情形、比率、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第五節 保險基金及經費

- **第 59 條** • 本保險基金之來源如下：
- 一、設立時由勞工保險職業災害保險基金一次撥入之款項。
 - 二、設立時由職業災害勞工保護專款一次撥入之款項。
 - 三、保險費與其孳息之收入及保險給付支出之結餘。
 - 四、保險費滯納金、依第三十六條第一項規定繳納之金額。
 - 五、基金運用之收益。
 - 六、第一百零一條之罰鍰收入。

- **第 60 條** • 本保險基金得為下列之運用：
 - 一、投資國內債務證券。
 - 二、存放國內之金融機構及投資短期票券。
 - 三、其他經中央主管機關核准有利於本保險基金收益之投資。
- 勞動部勞動基金運用局應每年將本保險基金之運用情形及其積存數額，按年送保險人彙報中央主管機關公告之。
- **第 61 條** • 本保險基金除作為第二章保險給付支出、第六十二條編列之經費、第四章與第六章保險給付及津貼、補助支出、審核保險給付必要費用及前條之運用外，不得移作他用或轉移處分。

第三章 職業災害預防及重建

第一節 經費及相關協助措施

- **第 62 條** • 中央主管機關得於職業災害保險年度應收保險費百分之二十及歷年經費執行贖餘額度之範圍內編列經費，辦理下列事項：
 - 一、職業災害預防。
 - 二、預防職業病健康檢查。
 - 三、職業傷病通報、職業災害勞工轉介及個案服務。
 - 四、職業災害勞工重建。
 - 五、捐（補）助依第七十條規定成立之財團法人。
 - 六、其他有關職業災害預防、職業病防治、職業災害勞工重建與協助職業災害勞工及其家屬之相關事項。
- 前項第一款至第四款及第六款業務，中央主管機關得委任所屬機關（構）、委託、委辦或補助其他相關機關（構）、法人或團體辦理之。
- 第一項第五款與前項之補助條件、基準、程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- **第 63 條** • 被保險人從事中央主管機關指定有害作業者，投保單位得向保險人申請預防職業病健康檢查。
 - 勞工曾從事經中央主管機關另行指定有害作業者，得向保險人申請健康追蹤檢查。
 - 前二項預防職業病健康檢查費用及健康追蹤檢查費用之支付，由保險人委託全民健康保險保險人辦理。
 - 第一項及第二項有害作業之指定、檢查之申請方式、對象、項目、頻率、費用、程序、認可之醫療機構、檢查結果之通報內容、方式、期限及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

- **第 64 條** • 主管機關應規劃整合相關資源，並得運用保險人核定本保險相關資料，依職業災害勞工之需求，提供下列適切之重建服務事項：
- 一、醫療復健：協助職業災害勞工恢復其生理心理功能所提供之診治及療養，回復正常生活。
 - 二、社會復健：促進職業災害勞工與其家屬心理支持、社會適應、福利諮詢、權益維護及保障。
 - 三、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。
 - 四、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。
- 職業災害勞工之重建涉及社會福利或醫療保健者，主管機關應協調衛生福利主管機關，以提供整體性及持續性服務。

- **第 65 條** • 中央主管機關應規劃職業災害勞工個案管理服務機制，整合全國性相關職業傷病通報資訊，建立職業災害勞工個案服務資料庫。
- 直轄市、縣（市）主管機關應建立轄區內通報及轉介機制，以掌握職業災害勞工相關資訊，並應置專業服務人員，依職業災害勞工之需求，適時提供下列服務：
- 一、職業災害勞工個案管理服務。
 - 二、職業災害勞工家庭支持。
 - 三、勞動權益維護。
 - 四、復工協助。
 - 五、轉介就業服務、職業輔導評量等職業重建資源。
 - 六、連結相關社福資源。
 - 七、其他有關職業災害勞工及其家庭之協助。
- 主管機關依前二項規定所取得之資料，應盡善良管理人之注意義務；相關資料之保有、處理及利用等事項，應依個人資料保護法之規定為之。

- **第 66 條** • 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，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。
- 經認可之職能復健專業機構辦理前項所定職能復健服務事項，得向中央主管機關申請補助。
- 前二項專業機構之認可條件、管理、人員資格、服務方式、申請補助程序、補助基準、廢止及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商中央衛生福利主管機關定之。

- **第 67 條** • 職業災害勞工經醫療終止後，雇主應依前條第一項所定復工計畫，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。
- 為使職業災害勞工恢復原工作或安置於適當之工作，雇主應提供其從事工作必要之輔助設施，包括恢復、維持或強化就業能力之器具、工作環境、設備及機具之改善等。
- 前項輔助設施，雇主得向直轄市、縣（市）主管機關申請補助。
- **第 68 條** • 被保險人因職業傷病，於下列機構進行職能復健期間，得向直轄市、縣（市）主管機關請領職能復健津貼：
 - 一、依第七十三條認可開設職業傷病門診之醫療機構。
 - 二、依第六十六條認可之職能復健專業機構。
- 前項津貼之請領日數，合計最長發給一百八十日。
- **第 69 條** • 僱用職業災害勞工之事業單位，於符合下列情形之一者，得向直轄市、縣（市）主管機關申請補助：
 - 一、協助職業災害勞工恢復原工作、調整職務或安排其他工作。
 - 二、僱用其他事業單位之職業災害勞工。
- 前二條及前項補助或津貼之條件、基準、申請與核發程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第二節 職業災害預防及重建財團法人

- **第 70 條** • 為統籌辦理本法職業災害預防及職業災害勞工重建業務，中央主管機關應捐助成立財團法人職業災害預防及重建中心（以下簡稱職災預防及重建中心）；其捐助章程，由中央主管機關定之。
- **第 71 條** • 職災預防及重建中心經費來源如下：
 - 一、依第六十二條規定編列經費之捐（補）助。
 - 二、政府機關（構）之捐（補）助。
 - 三、受託業務及提供服務之收入。
 - 四、設立基金之孳息。
 - 五、捐贈收入。
 - 六、其他與執行業務有關之收入。
- **第 72 條** • 職災預防及重建中心應建立人事、會計、內部控制及稽核制度，報中央主管機關核定。

- 為監督並確保職災預防及重建中心之正常運作及健全發展，中央主管機關應就其董事或監察人之遴聘及比例、資格、基金與經費之運用、財產管理、年度重大措施等事項，訂定監督及管理辦法。
- 中央主管機關對於職災預防及重建中心之業務與財務運作狀況，應定期實施查核，查核結果應於網站公開之。
- 中央主管機關得邀集勞工團體代表、雇主團體代表、有關機關代表及學者專家，辦理職災預防及重建中心之績效評鑑，評鑑結果應送立法院備查。

第三節 職業傷病通報及職業病鑑定

- **第 73 條** • 為提供職業災害勞工職業傷病診治整合性服務及辦理職業傷病通報，中央主管機關得補助經其認可之醫療機構辦理下列事項：
- 一、開設職業傷病門診，設置服務窗口。
 - 二、整合醫療機構內資源，跨專科、部門通報職業傷病，提供診斷、治療、醫療復健、職能復健等整合性服務。
 - 三、建立區域職業傷病診治及職能復健服務網絡，適時轉介。
 - 四、提供個案管理服務，進行必要之追蹤及轉介。
 - 五、區域服務網絡之職業傷病通報。
 - 六、疑似職業病之實地訪視。
 - 七、其他職業災害勞工之醫療保健相關事項。
- 前項認可之醫療機構得整合第六十六條之職能復健專業機構，辦理整合性服務措施。
 - 勞工疑有職業病就診，醫師對職業病因果關係診斷有困難時，得轉介勞工至第一項經認可之醫療機構。
 - 雇主、醫療機構或其他人員知悉勞工遭遇職業傷病者，及遭遇職業傷病勞工本人，得向主管機關通報；主管機關於接獲通報後，應依第六十五條規定，整合職業傷病通報資訊，並適時提供該勞工必要之服務及協助措施。
 - 第一項醫療機構之認可條件、管理、人員資格、服務方式、職業傷病通報、疑似職業病實地訪視之辦理方式、補助基準、廢止與前項通報之人員、方式、內容及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商中央衛生福利主管機關定之。
- **第 74 條** • 中央主管機關為辦理職業病防治及職業災害勞工重建服務工作，得洽請下列對象提供各款所定資料，不得拒絕：
- 一、中央衛生福利主管機關及所屬機關（構）依法所蒐集、處理罹患特定疾病者之必要資料。
 - 二、醫療機構所保有之病歷、醫療及健康檢查等資料。

- 中央主管機關依前項規定取得之資料，應盡善良管理人之注意義務；相關資料之保有、處理及利用等事項，應依個人資料保護法之規定為之。

- **第 75 條**
- 保險人於審核職業病給付案件認有必要時，得向中央主管機關申請職業病鑑定。
 - 被保險人對職業病給付案件有爭議，且曾經第七十三條第一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，於依第五條規定申請審議時，得請保險人逕向中央主管機關申請職業病鑑定。
 - 為辦理前二項職業病鑑定，中央主管機關應建置職業病鑑定專家名冊（以下簡稱專家名冊），並依疾病類型由專家名冊中遴聘委員組成職業病鑑定會。
 - 前三項職業病鑑定之案件受理範圍、職業病鑑定會之組成、專家之資格、推薦、遴聘、選定、職業病鑑定程序、鑑定結果分析與揭露及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

- **第 76 條**
- 職業病鑑定會認有必要時，得由中央主管機關會同職業病鑑定委員實施調查。
 - 對前項之調查，雇主、雇主代理人、勞工及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。
 - 第一項之調查，必要時得通知當事人或相關人員參與。

第四章 其他勞動保障

- **第 77 條**
- 參加勞工保險之職業災害勞工，於職業災害醫療期間終止勞動契約並退保者，得以勞工團體或保險人委託之有關團體為投保單位，繼續參加勞工保險，至符合請領老年給付之日止，不受勞工保險條例第六條規定之限制。
 - 前項勞工自願繼續參加勞工保險，其加保資格、投保手續、保險效力、投保薪資、保險費負擔及其補助、保險給付及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- **第 78 條**
- 被保險人從事第六十三條第二項所定有害作業，於退保後，經第七十三條第一項認可醫療機構之職業醫學科專科醫師診斷係因保險有效期間執行職務致罹患職業病者，得向保險人申請醫療補助、失能或死亡津貼。
 - 前項補助與津貼發給之對象、認定程序、發給基準及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
 - 第一項所定罹患職業病者，得依第七十九條及第八十條規定申請補助。

- **第 79 條** • 被保險人遭遇職業傷病，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，得向勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）申請器具補助。
- **第 80 條** • 被保險人因職業傷病，有下列情形之一者，得向保險人申請照護補助：
- 一、符合第四十二條第一項規定，且住院治療中。
 - 二、經評估為終身無工作能力，喪失全部或部分生活自理能力，經常需醫療護理及專人周密照護，或為維持生命必要之日常生活活動需他人扶助。
- **第 81 條** • 未加入本保險之勞工，於本法施行後，遭遇職業傷病致失能或死亡，得向保險人申請照護補助、失能補助或死亡補助。
- 前二條及前項補助之條件、基準、申請與核發程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- **第 82 條** • 職業災害勞工請領第七十八條至第八十一條所定津貼或補助之請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅。
- **第 83 條** • 職業災害勞工經醫療終止後，主管機關發現其疑似有身心障礙情形者，應通知當地社政主管機關主動協助。
- **第 84 條** • 非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：
- 一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定。
 - 二、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。
 - 三、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。
 - 雇主依前項規定預告終止勞動契約時，準用勞動基準法規定預告勞工。
- **第 85 條** • 有下列情形之一者，職業災害勞工得終止勞動契約：
- 一、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。
 - 二、事業單位改組或轉讓，致事業單位消滅。
 - 三、雇主未依第六十七條第一項規定協助勞工恢復原工作或安置適當之工作。
 - 四、對雇主依第六十七條第一項規定安置之工作未能達成協議。
 - 職業災害勞工依前項第一款規定終止勞動契約時，準用勞動基準法規定預告雇主。

- **第 86 條** • 雇主依第八十四條第一項第一款、第三款，或勞工依前條第一項第二款至第四款規定終止勞動契約者，雇主應按勞工工作年資，適用勞動基準法或勞工退休金條例規定，發給勞工資遣費。但勞工同時符合勞動基準法第五十三條規定時，雇主應依勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定發給勞工退休金。
- 雇主依第八十四條第一項第二款，或勞工依前條第一項第一款規定終止勞動契約者，雇主應按勞工工作年資，適用勞動基準法規定發給勞工退休金及適用勞工退休金條例規定發給勞工資遣費。
- 不適用勞動基準法之勞工依前條，或其雇主依第八十四條規定終止勞動契約者，雇主應以不低於勞工退休金條例規定之資遣費計算標準發給離職金，並應於終止勞動契約後三十日內發給。但已依其他法令發給資遣費、退休金或其他類似性質之給與者，不在此限。
- **第 87 條** • 事業單位改組或轉讓後所留用之勞工，因職業災害致身心障礙、喪失部分或全部工作能力者，其依法令或勞動契約原有之權益，對新雇主繼續存在。
- **第 88 條** • 職業災害未認定前，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。
- **第 89 條** • 事業單位以其事業招人承攬，就承攬人於承攬部分所使用之勞工，應與承攬人連帶負職業災害補償之責任。再承攬者，亦同。
- 前項事業單位或承攬人，就其所補償之部分，對於職業災害勞工之雇主，有求償權。
- 前二項職業災害補償之標準，依勞動基準法之規定。同一事故，依本法或其他法令規定，已由僱用勞工之雇主支付費用者，得予抵充。
- **第 90 條** • 遭遇職業傷病之被保險人於請領本法保險給付前，雇主已依勞動基準法第五十九條規定給與職業災害補償者，於被保險人請領保險給付後，得就同條規定之抵充金額請求其返還。
- 遭遇職業傷病而不適用勞動基準法之被保險人於請領給付前，雇主已給與賠償或補償金額者，於被保險人請領保險給付後，得主張抵充之，並請求其返還。
- 被保險人遭遇職業傷病致死亡或失能時，雇主已依本法規定投保及繳納保險費，並經保險人核定為本保險事故者，雇主依勞動基準法第五十九條規定應給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依勞動基準法第五十九條第三款及第四款規定標準計算之。

- **第 91 條** • 勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。

第五章 罰則

- **第 92 條** • 以詐欺或其他不正當行為領取保險給付、津貼、補助或為虛偽之證明、報告、陳述及申報醫療費用者，按其領取之保險給付、津貼、補助或醫療費用處以二倍罰鍰。
- 前項行為人，及共同實施前項行為者，保險人或職安署得依民法規定向其請求損害賠償；其涉及刑責者，移送司法機關辦理。
 - 第一項情形，全民健康保險特約醫院、診所因此領取之醫療費用，保險人應委由全民健康保險保險人在其申報之應領費用內扣除。
- **第 93 條** • 雇主有下列情形之一者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並令其限期給付；屆期未給付者，應按次處罰：
- 一、違反第八十六條第一項或第二項規定，未依勞動基準法或勞工退休金條例所定退休金、資遣費之標準或期限給付。
 - 二、違反第八十六條第三項規定離職金低於勞工退休金條例規定之資遣費計算標準，或未於期限內給付離職金。
- **第 94 條** • 投保單位規避、妨礙或拒絕保險人依第十五條第四項規定之查對者，處新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- **第 95 條** • 有下列情形之一者，處新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰：
- 一、違反第六十七條第一項規定，未協助職業災害勞工恢復原工作或安置適當之工作。
 - 二、違反第七十六條第二項規定，規避、妨礙或拒絕調查。
 - 三、違反第八十四條第二項規定，未準用勞動基準法規定預告勞工終止勞動契約。
 - 四、違反第八十八條規定，未予勞工普通傷病假、留職停薪或公傷病假。
- **第 96 條** • 投保單位或雇主未依第十二條規定，為所屬勞工辦理投保、退保手續者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰。
- **第 97 條** • 投保單位有下列情形之一者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰：
- 一、違反第十五條第三項規定，未備置相關文件或保存未達規定期限。

二、違反第十九條第一款規定，未依規定負擔保險費，而由被保險人負擔。

■ **第 98 條** • 投保單位有下列情形之一者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰：

一、違反第十七條第一項至第三項規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多，或未於期限內通知月投保薪資之調整。

二、經保險人依第二十一條第一項規定加徵滯納金至應納費額百分之二十，其應繳之保險費仍未向保險人繳納，且情節重大。

■ **第 99 條** • 依第六條第三項規定準用參加本保險之人員，其所屬投保單位或雇主有下列情形之一者，分別依各該款規定處罰：

一、違反第十二條規定，依第九十六條規定處罰。

二、違反第十五條第三項或第十九條第一款規定，依第九十七條規定處罰。

三、違反第十五條第四項規定，依第九十四條規定處罰。

四、違反第十七條第一項至第三項規定，或有前條第二款行為，依前條規定處罰。

■ **第 100 條** • 投保單位、雇主或全民健康保險特約醫院、診所違反本法經處以罰鍰者，主管機關應公布其名稱、負責人姓名、公告期日、處分期日、處分字號、違反條文、違反事實及處分金額。

• 主管機關裁處罰鍰，應審酌與違反行為有關之勞工人數、違反情節、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

■ **第 101 條** • 本法施行前依法應為所屬勞工辦理參加勞工保險而未辦理之雇主，其勞工發生職業災害事故致死亡或失能，經依本法施行前職業災害勞工保護法第六條規定發給補助者，處以補助金額相同額度之罰鍰。

第六章 附則

■ **第 102 條** • 本法之免課稅捐、保險費免繳、故意造成事故不給付、故意犯罪行為不給付、養子女請領保險給付之條件、無謀生能力之範圍、年金給付金額隨消費者物價指數調整事項、基金之管理及運用等規定，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理。

■ **第 103 條** • 勞工保險被保險人於本法施行前發生職業災害傷病、失能或死亡保險事故，其本人或受益人已依勞工保險條例規定申請保險給付者，同一保險事故之保險給付仍適用勞工保險條例規定；尚未提出申請，且該給付請求權時效依勞工保險條例規定尚未完成者，得選擇適用本法或勞工保險條例規定請領保險給付。

- 依前項後段規定選擇適用本法請領保險給付情形，勞工保險條例已進行之消滅時效期間尚未完成者，其已經過之期間與本法施行後之消滅時效期間，合併計算。
- 被保險人或其受益人依第一項規定選擇後，經保險人核付，不得變更。

- **第 104 條** • 勞工保險被保險人於本法施行前發生職業災害傷病、失能或死亡保險事故，符合下列情形之一申請補助者，應依本法施行前職業災害勞工保護法規定辦理：
- 一、本法施行前，已依勞工保險條例規定請領職業災害給付。
 - 二、依前條第一項規定選擇依勞工保險條例規定請領職業災害給付。
- 勞工保險被保險人或受益人依前條第一項規定選擇依本法請領保險給付者，不得依本法施行前職業災害勞工保護法申請補助。

- **第 105 條** • 未加入勞工保險之勞工於本法施行前遭遇職業傷病，應依本法施行前職業災害勞工保護法規定申請補助。

- **第 106 條** • 本法施行前，有下列情形之一者，主管機關於本法施行後，仍依職業災害勞工保護法及其相關規定辦理：
- 一、已依職業災害勞工保護法第十一條或第十三條等規定受理職業疾病認定或鑑定，其處理程序未終結。
 - 二、已依職業災害勞工保護法第十條或第二十條受理事業單位、職業訓練機構或相關團體之補助申請，其處理程序未終結。
- 除本法另有規定外，自本法施行之日起，職業災害勞工保護法不再適用。

- **第 107 條** • 勞工保險條例第二條第二款、第十三條第三項至第六項、第十五條第一款至第四款、第十九條第五項、第六項、第二十條第一項、第二十條之一、第三十四條、第三十六條、第三十九條至第五十二條、第五十四條及第六十四條有關職業災害保險規定，除本法另有規定外，自本法施行之日起，不再適用。

- **第 108 條** • 本法施行細則，由中央主管機關定之。

- **第 109 條** • 本法施行日期，由行政院定之。

PART

3

直轄市及縣市政府辦理 協助職業災害勞工重返 職場補助辦法

第一章 總則

修正日期：民國 112 年 12 月 07 日

- 第 1 條 • 本辦法依勞工職業災害保險及保護法（以下簡稱本法）第六十九條第二項規定訂定之。
- 第 2 條 • 本辦法之補助項目如下：
 - 一、輔助設施補助。
 - 二、職能復健津貼。
 - 三、僱用職業災害勞工補助。

第二章 輔助設施補助

- 第 3 條 • 雇主依本法第六十七條提供職業災害勞工從事工作必要之輔助設施，得向直轄市政府、縣（市）政府（以下簡稱地方主管機關）申請補助。
 - 前項之申請，雇主應於提供職業災害勞工輔助設施後九十日內，備具下列書件：
 - 一、申請書。
 - 二、僱用職業災害勞工證明。
 - 三、本法第六十六條之認可職能復健專業機構開立之復工計畫或評估報告書。
 - 四、實地訪視同意書。
 - 五、輔助設施改善前後照片。
 - 六、輔助設施支出之發票或收據證明。
 - 七、未依身心障礙者權益保障法規規定領取補助之聲明書。
 - 八、其他經地方主管機關指定之文件。

- **第 4 條** • 地方主管機關於接獲前條申請書件後，應於六十日內完成審核；認有必要時，得進行實地訪視，並得召開審查會議審議。
- 完成前項審核後，地方主管機關應核定補助項目及金額；其資格不符合或審查不通過者，應以書面通知申請人，並載明不符資格或不通過之原因。
- **第 5 條** • 本辦法所定補助設施補助，以每一職業災害勞工同一職業災害事故，補助總金額新臺幣二十萬元為限。
- **第 6 條** • 雇主於受領補助設施補助之日起六個月內，應繼續僱用該職業災害勞工。但有不可歸責之事由，經地方主管機關同意者，不在此限。
- **第 7 條** • 有下列情形之一者，不予發給補助設施補助：
 - 一、不實申領。
 - 二、非因職業災害傷病造成工作障礙事項。
 - 三、已依本法第七十九條請領補助之項目。
 - 四、申請之補助設施屬身心障礙者權益保障法第五十七條所定應改善公共建築物及活動場所之事項。
 - 五、申請之補助設施屬職業安全衛生法或其授權法規所定必要之安全衛生設備。
 - 六、非屬職業災害勞工工作上所需之補助器具、設備、機具及工作環境之改善。
 - 七、同一事由已領取政府機關相同性質之補助。
 - 八、規避、妨礙或拒絕中央或地方主管機關之追蹤、訪視或查核。
 - 九、其他違反本法或本辦法之規定。

第三章 職能復健津貼

- **第 8 條** • 本辦法所定職能復健津貼之補助對象，為於下列機構接受職能復健服務之被保險人：
 - 一、依本法第七十三條認可開設職業傷病門診之醫療機構（以下簡稱認可醫療機構）。
 - 二、依本法第六十六條第三項認可開設之職能復健專業機構。
- 前項所定職能復健服務，包括復工計畫擬訂、工作分析、工作模擬評估、功能性能力評估、強化訓練評估及生理心理功能強化訓練。

- **第 9 條** • 被保險人符合前條申請條件者，於前條職能復健服務完成後，備具下列書件向地方主管機關申請職能復健津貼：
 - 一、申請書。
 - 二、認可醫療機構或認可職能復健專業機構開立之職能復健服務完成證明。
 - 三、申請人國內金融機構存摺封面影本。
 - 四、其他經地方主管機關指定之文件。
- **第 10 條** • 地方主管機關於接獲前條申請書件後，應於三十日內完成審核，並以書面通知審核結果。
- **第 11 條** • 職能復健津貼給付數額，依第九條第二款職能復健服務完成證明所載服務日數，以投保薪資分級表第一等級百分之六十，除以三十之日額標準發給，發給日數以一百八十日為限。
- **第 12 條** • 有下列情形之一者，不予發給職能復健津貼：
 - 一、不實申領。
 - 二、規避、妨礙或拒絕中央或地方主管機關之訪視或查核。
 - 三、其他違反本法或本辦法之規定。

第四章 僱用職業災害勞工補助

- **第 13 條** • 勞工發生職業災害之事業單位，協助符合本法第四十三條失能程度，且有工作能力之職業災害勞工，恢復其原工作、調整職務或安置適當工作後，有繼續僱用滿六個月者，得向地方主管機關申請補助。
 - 前項所定協助，為事業單位採取合理調整職業災害勞工工作時間、工作方式或提供教育訓練課程等各項措施，以利職業災害勞工恢復原工作、調整職務或安置適當工作之作為。
- **第 14 條** • 僱用其他事業單位符合本法第四十三條失能程度，且有工作能力之職業災害勞工之事業單位，並繼續僱用滿六個月者，得向地方主管機關申請僱用職業災害勞工補助。
- **第 15 條** • 前二條僱用期間之認定，依職業災害勞工投保勞工職業災害保險日數計算。

- **第 16 條** • 事業單位符合第十三條及第十四條請領規定條件者，得於繼續僱用職業災害勞工每滿六個月之次日起，備具下列書件，向地方主管機關申請該六個月之僱用補助：
- 一、申請書。
 - 二、僱用名冊、載明受僱者工作時數之薪資清冊及出勤紀錄。
 - 三、恢復職業災害勞工原工作、調整職務或安置適當工作等之證明。
 - 四、受僱勞工之國民身分證或其他身分證明等文件影本。
 - 五、勞工職業災害失能給付核發證明。
 - 六、勞工職業災害保險投保證明。
 - 七、受僱勞工非事業單位負責人之配偶或三親等內親屬之聲明書。
 - 八、其他經地方主管機關指定之文件。
- **第 17 條** • 地方主管機關於接獲前條申請書件後，應於三十日內完成審核，並以書面通知審核結果。
- **第 18 條** • 事業單位依第十三條規定申請僱用職業災害勞工補助者，其補助基準如下：
- 一、僱用失能程度符合失能等級第十等級至第十五等級之職業災害勞工者，按其受僱人數每月依每一職業災害勞工復工之日起六個月內平均月投保薪資百分之三十計算發給。
 - 二、僱用失能程度符合失能等級第一等級至第九等級之職業災害勞工者，按其受僱人數每月依每一職業災害勞工復工之日起六個月內平均月投保薪資百分之五十計算發給。
- **第 19 條** • 事業單位依第十四條規定申請僱用職業災害勞工補助者，其補助基準如下：
- 一、僱用失能程度符合失能等級第十等級至第十五等級之職業災害勞工者，按其受僱人數每月依每一職業災害勞工受僱之日起六個月內平均月投保薪資百分之五十計算發給。
 - 二、僱用失能程度符合失能等級第一等級至第九等級之職業災害勞工者，按其受僱人數每月依每一職業災害勞工受僱之日起六個月內平均月投保薪資百分之七十計算發給。
- **第 20 條** • 第十三條及第十四條之僱用職業災害勞工補助，同一職業災害事故合計以十二個月為限。

- **第 21 條** • 有下列情形之一者，不予發給僱用職業災害勞工補助：
- 一、不實申領。
 - 二、繼續僱用職業災害勞工，而未為其申報參加勞工職業災害保險。
 - 三、職業災害勞工為事業單位負責人之配偶或三親等內之親屬。
 - 四、庇護工場僱用庇護性就業之身心障礙者。
 - 五、同一事由已領取政府機關相同性質之補助。
 - 六、規避、妨礙或拒絕中央或地方主管機關之訪視或查核。
 - 七、其他違反本法或本辦法之規定。

第五章 附則

- **第 22 條** • 中央及地方主管機關為查核申請人之執行情形，得查對相關文件、資料，或進行現場訪視查核，申請人及事業單位不得規避、妨礙或拒絕。
- **第 23 條** • 申請人申請補助或津貼之書件未備齊者，應於地方主管機關通知之期限內補正；屆期未補正者，不予受理。
- **第 24 條** • 第四條第一項、第十條及第十七條所定之審核期限，自申請書件備齊時起算。
- **第 25 條** • 不符合本辦法請領條件而領取補助設施補助、職能復健津貼或僱用職業災害勞工補助者，地方主管機關應撤銷或廢止其核定之全部或一部，並以書面行政處分令其限期返還。
- **第 26 條** • 本辦法所規定之書表及文件格式，由中央主管機關定之。
- **第 27 條** • 本辦法所需經費，由勞工職業災害保險基金預算支應。
- **第 28 條** • 本辦法自中華民國一百十一年五月一日施行。
- 本辦法修正條文自發布日施行。



新北市政府
勞工局

職災勞工資源手冊

發行人：陳瑞嘉

總編輯：胡華泰

編輯：羅伊佑、黃昭萍、吳宛珣、全海寧

機關地址：220 新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓

電話：(02)2960-3456

網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>

設計編印：承茂印刷設計有限公司

出版日期：中華民國 113 年 10 月編印

版權所有 翻印必究

※ 本手冊僅供參考，各項服務協助悉依相關法規辦理

職災關懷， 安心相伴

職災勞工資源手冊

Labor Care

