

## 立法院議案關係文書

(中華民國 41 年 9 月起編號)  
中華民國 101 年 5 月 9 日印發

### 院總第 1121 號 委員提案第 13521 號

案由：本院委員江惠貞、吳育仁、林佳龍、楊玉欣等 21 人，針對勞動基準法內並未就職業災害有定義性的條文，且通勤災害並非一定是勞基法的職業災害，使未有強制納保的勞工可能求償無門；又派遣勞工若受職業災害只能向派遣公司請求，但常因派遣公司規模不大賠償能力與要派公司相比略顯不足，常使勞工收到法院確定判決後，仍無法得到補償，爰增列「勞動基準法第二條第七款」，是否有當？敬請公決？

說明：

- 一、目前關於勞工職業災害的定義，是在勞工衛生安全法內有明訂，而通勤災害乃雇主照顧義務的延伸，依據勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第四條，「被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」可以獲得勞工保險的補償，但此只是勞工保險認定是否為職業災害的準則，未必是雇主必須負擔的義務，故法院在審理時，未必全部的法院都會將通勤災害解釋為勞動基準法第五十九條雇主所應負擔之職業災害，若勞工有納保勞健保，只能依循勞保的賠償途徑來請求，若有不足額之部分，法院認定是勞動基準法第五十九條雇主所應負擔之責任者，則可以向雇主請求剩餘額；反之，將求償無門。
- 二、要派公司、派遣公司與派遣勞工是三方關係，但要派公司與派遣勞工之間並未有勞雇關係，故完全不必對派遣勞工負擔任何的責任及義務。派遣勞工勞動契約雖然是存在於派遣公司之間，實質上的指揮監督關係卻是存在於要派公司，故要派公司對勞工的安全負有最大的責任，明定「受使用之勞工」亦應納入勞動基準法職業災害之部分，使派遣勞工除了能夠向派遣公司請求之外，亦可向要派公司請求，可成立外部連帶，受災勞工亦可在訴訟上採取共同被告方式來主張，來達到連帶之效果。
- 三、至於要派公司所必須負擔的不利益，由於是要派公司自己選擇要使用派遣勞工，且在同樣

## 立法院第 8 屆第 1 會期第 11 次會議議案關係文書

的工作場所，正式員工與派遣勞工都接受雇主的指揮監督，但要派公司卻不需要為派遣勞工所受之職業災害所負責，實無理由。要派公司只要與派遣公司在兩方所簽訂之商務契約加註責任歸屬及補償辦法即可，並未對於要派公司有太大的不利益。在有強制納保勞工保險的勞工都有相關的爭議性問題，何況是未有強制納保四人以下之勞工？故應將該定義明訂於勞動基準法，使其明確化，以保勞工之權益。

提案人：	江惠貞	吳育仁	林佳龍	楊玉欣
連署人：	林郁方	林明濤	詹凱臣	羅明才
	廖正井	陳鎮湘	呂玉玲	黃文玲
	陳雪生	陳超明	江啟臣	王育敏
	林世嘉	陳節如		紀國棟
				林正二
				蘇清泉

## 勞動基準法第二條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二條 本法用辭定義如左：</p> <p>一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。</p> <p>三、工資：謂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。</p> <p>四、平均工資：謂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，謂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。</p> <p>五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。</p> <p>六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。</p> <p>七、<u>職業災害</u>：謂受雇或受使用之勞工因就業場所之<u>建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等</u>或作業活動及</p>	<p>第二條 本法用辭定義如左：</p> <p>一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。</p> <p>三、工資：謂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。</p> <p>四、平均工資：謂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，謂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。</p> <p>五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。</p> <p>六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。</p>	<p>目前勞工保險條例的職業災害認定標準，與勞動基準法未必相同，應於勞動基準法內明訂職業災害之標準。</p> <p>「受使用者之勞工」是關於要派公司、派遣公司與派遣勞工是三方關係，但要派公司與派遣勞工之間並未有勞雇關係，故完全不必對派遣勞工負擔任何的責任及義務。派遣勞工勞動契約雖然是存在於派遣公司之間，實質上的指揮監督關係卻是存在於要派公司，故要派公司對勞工的安全負有最大的責任，明定「受使用之勞工」亦應納入勞動基準法職業災害之部分，使派遣勞工除了能夠向派遣公司請求之外，亦可向要派公司請求，可成立外部連帶，受災勞工亦可在訴訟上採取共同被告方式來主張，來達到連帶之效果。</p>

## 立法院第 8 屆第 1 會期第 11 次會議議案關係文書

<u>其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡。勞工上下班途中依日常路線所發生意外事故者，亦同</u>		
--	--	--