宜蘭縣109年度宜花東聯合職業災害勞工個案專題研討會

會議紀錄

一、時間：109年10月16日上午9時

二、地點：宜蘭縣史館會議室

三、主席：李副處長芳菁　　記錄人員：蔣宥希

講師：勝綸法律事務所 律師 程居威

四、與會人員：詳簽到表

五、專題研討：職業災害爭議討論-以實習生與定期性約爭議為核心

六、問題討論：

問題一：

1.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。

2.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。

3.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？

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。

(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？

律師回應：

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。

②a. 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：

1. 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。

2. 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?

(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。

律師回應：

(1)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。

(2)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：

學校廚工是否屬定期契約?如果是在寒暑假前夕才受傷是不是跟定期契約一樣，休養期間薪資照算?

律師回應：

廚工如果是學校繼續經營下有廚務事項，應屬不定期性契約。縱然屬定期性契約，依照多數法院實務見解，仍依按勞基法規定辦理。

問題四：

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?

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。

七、散會：12 時 15 分