

調 查 報 告

壹、調查緣起：王幼玲、王美玉委員自動調查。

貳、調查對象：勞動部。

參、案由：據報，一位來台工作12年的泰籍移工，於108年發生職災失能後，因無力負擔昂貴醫療費用，身心俱疲而自殺。根據勞動部統計，我國近年來每年有二、三十名移工因為職災而死亡，每年有二、三百名移工因為職災而失能，尤其移工遭遇職災受傷，擔心被遣返回國而不敢就醫，或仍在傷病醫療或賠償爭議期間，遭部分不肖仲介與雇主強制遣回母國的案件，時有所聞。究竟因職災死亡的移工，有無領到勞動法規規定的給付和賠償？職災失能的移工，受傷之後是否留在我國治療？其醫療照顧情形如何？治療期間的經濟保障？是否因雇主強迫而返回母國？我國政府有何措施來保障失能移工的健康權、社會經濟保障、工作權？有深入調查之必要。

肆、調查重點：

- 一、勞工因職業災害可申領給付或補償之相關事項及法規依據。
- 二、近年外籍移工職災失能人數、領取失能給付或生活津貼情形及相關困境。
- 三、近年外籍移工職災失能後終止契約、返國、續聘或轉聘等情形。
- 四、訪談在國內及已返回母國之職災失能外籍移工在發生職災後之醫療照顧、失能給付、生活津貼及雇主補償情形。
- 五、留在我國職場的失能移工，是否有獲得職務再設計和

職場的合理調整。

伍、調查事實：

根據勞動部統計，我國近年來每年有二、三十名移工因為職災而死亡，每年有二、三百名移工因為職災而失能，尤其移工遭遇職災受傷，擔心被遣返回國而不敢就醫，或仍在傷病醫療或賠償爭議期間，遭部分不肖仲介與雇主強制遣回母國的案件，時有所聞。究竟因職災死亡的移工，有無領到勞動法規規定的給付和賠償？職災失能的移工，受傷之後是否留在我國治療？其醫療照顧情形如何？治療期間的經濟保障？是否因雇主強迫而返回母國？我國政府有何措施來保障失能移工的健康權、社會經濟保障、工作權？有深入調查之必要。

本案經向勞動部調閱相關卷證資料¹，並於民國(下同)109年12月9日諮詢財團法人臺灣省天主教會新竹教區越南移工移民辦公室(下稱越南移工移民辦公室)、桃園市群眾服務協會、財團法人臺灣省天主教會新竹教區希望職工中心(下稱希望職工中心)等安置單位代表；再經洽安置單位聯繫，分別於110年1月27日、110年2月26日及110年5月19日訪談越南、菲律賓及印尼籍等6位職災失能移工(其中2位已返回母國)，於110年2月26日履勘越南移工移民辦公室瞭解安置中心情況，並依據勞動部勞工保險局(下稱勞保局)提供之事業單位職災通報及勞保失能給付申請資料，擇定職災失能傷害頻率²較高及本案部分受訪談移工所屬之事業單位等共計3家，於110年8月26日實地履勘，並訪談雇主代表及作業現場移工(職災

¹ 勞動部109年10月15日勞職授字第1090204106號、勞動部110年2月9日勞局職字第11001800570號函、勞動部110年6月2日勞職授字第1100202975號函、勞動部110年9月17日勞動發館字第1100513454號函、勞動部約詢前說明及約詢後補充資料。

² 失能傷害頻率，Disabling Injury Frequency Rate (FR)：每百萬工時中，發生失能傷害的總人次數(包括死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總計人數)。計算方式： $FR = \text{失能傷害總人次數} \times 10^6 / \text{總工時}$ 。

失能後返回職場共2位);再於110年10月6日詢問勞動部王尚志政務次長、勞動部職業安全衛生署(下稱職安署)、勞動部勞動力發展署(下稱發展署)及勞保局等相關業務主管人員，已完成調查，綜整調查事實如下：

一、職業災害定義與成因

(一)職業災害定義：

- 1、依職業安全衛生法(下稱職安法)第2條規定：
「……。五、職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、、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。」同法施行細則第6條規定：「本法第2條第5款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及所附隨行為而具有相當因果關係者。」
- 2、勞工保險對於職業災害則分為兩大類：一為職業傷害，是依「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」規定來認定，同準則第3條規定：「被保險人因執行職務而致傷患者，為職業傷害。……」；另一為職業疾病，是依「勞工保險職業傷病種類表」項目(共有8大類69項)來認定。
- 3、職安署受理職業災害勞工保護法第6條第1項、第8條第1項、第2項、第9條第1項及第20條之補助申請時，勞工職業災害認定，準用勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則、勞工保險職業病種類表及中央主管機關核准增列之勞工保險職業病種類之規定。
- 4、通勤災害
 - (1) 勞工上下班必經途中之意外事故，應包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者(如：無照駕駛、闖

紅燈、酒駕等)，應屬職業災害，但仍應就個案發生之事實情況予以認定。

- (2) 依勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第4條規定：「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之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」所以勞工保險被保險人如果於上、下班途中發生事故，視其傷害情況可以向勞保局請領勞工保險職業災害醫療給付、傷病給付、失能給付或死亡給付。

(二) 職業災害原因

職業災害發生的原因可以分為基本原因、間接原因與直接原因。

- 1、基本原因：通常指雇主對於人為與環境因素的管理缺陷。
- 2、間接原因：不安全的行為（動作）及不安全的環境（狀況）。
- 3、直接原因：非計畫性的釋出能量或危害物。

(三) 職業災害檢查、通報及統計

1、職業災害檢查：

- (1) 職安法第36條規定：「中央主管機關及勞動檢查機構對於各事業單位勞動場所得實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條款，並通知限期改善；屆期未改善或已發生職業災害，或有發生職業災害之虞時，得通知其部分或全部停工。勞工於停工期間應由雇主照給工資。」
- (2) 勞動檢查法第27條規定：「勞動檢查機構對事業單位工作場所發生重大職業災害時，應立即指派勞動檢查員前往實施調查，調查職業災害原因及責任。……。」同法施行細則第31條規

定：「本法第27條所稱重大職業災害者，係指左列職業災害之一：一、發生死亡災害者。二、發生災害之罹災人數在3人以上。三、氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質之洩漏，發生1人以上罹災勞工需住院治療者。四、其他經中央主管機關指定公告之災害。」

2、職業災害通報(要件為：1死、3傷或1住院)：

職安法第37條規定：「(第1項)事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施³，並會同勞工代表實施檢查、分析並作成紀錄。(第2項)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：一、發生死亡災害。二、發生災害之罹災人數在3人以上⁴。三、發生災害之罹災人數在1人以上，且需住院治療⁵。四、其他經主管機關指定公告之災害。(第3項)勞動檢查機構接獲前項報告後，應就工作場所發生死亡或重傷之災害⁶派員檢查。……。」同法第43條規定，違反第37條第1項、第2項之規定，處新臺幣(下同)3萬元以上30萬元以下罰鍰。

3、職業災害統計

(1) 職安法第38條規定：「中央主管機關指定之事

³ 職業安全衛生法施行細則第46-1條規定：「本法第37條第1項所定雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，包含下列事項：一、緊急應變措施，並確認工作場所所有勞工之安全。二、使有立即發生危險之虞之勞工，退避至安全場所。」

⁴ 職業安全衛生法施行細則第48條第1項規定：「本法第37條第2項第2款所稱發生災害之罹災人數在3人以上者，指於勞動場所同一災害發生工作者永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總人數達3人以上者。」

⁵ 職業安全衛生法施行細則第48條第2項規定：「本法第37條第2項第3款所稱發生災害之罹災人數在1人以上，且需住院治療者，指於勞動場所發生工作者罹災在1人以上，且經醫療機構診斷需住院治療者。」

⁶ 職業安全衛生法施行細則第49條第2項規定：「前項所稱重傷之災害，指造成罹災者肢體或器官嚴重受損，危及生命或造成其身體機能嚴重喪失，且須住院治療連續達24小時以上之災害者。」

業，雇主應依規定填載職業災害內容及統計，按月報請勞動檢查機構備查，並公布於工作場所。」同法施行細則第51條規定，第38條所稱中央主管機關指定之事業包括：一、勞工人數在50人以上之事業。二、勞工人數未滿50人之事業，經中央主管機關指定，並由勞動檢查機構函知者。

- (2) 勞動部改制前行政院勞工委員會82年7月14日函指定勞工安全衛生法第29條（現為職安法第38條）規定應按月依規定填報職業災害統計之事業單位：一、餐旅業、機械設備租賃業、環境衛生服務業、大眾傳播業、醫療保健服務業、修理服務業、洗染業、國防事業之僱用勞工人數在50人以上者。二、經濟部加工出口區管理處、科學工業園區管理局所轄適用勞工安全衛生法之事業單位。三、曾被指定之僱用勞工人數在30人以上，並經勞工檢查機構通知應按月陳報職業災害統計月報之事業單位：其僱用勞工人數降至未滿30人者，仍應繼續陳報。四、第1項之事業僱用勞工人數未滿50人者及製造業、營造業、水電燃氣業、礦業及土石採取業、運輸、倉儲及通信業、造林業、伐木業僱用勞工人數未滿30人者，經隨機抽樣由檢查機構通函告知者。

二、職災勞工權益保障

我國職災補償體系是由勞動基準法（下稱勞基法）、勞工保險條例（下稱勞保條例）、職業災害勞工保護法三種制度構成，三者分屬於雇主責任、社會保險

與國家保障。凡適用勞基法的勞工，勞動條件應依勞基法規定辦理；至職業災害如涉損害賠償事宜，應依民法相關規定辦理。

職業災害補償制度的特質是採無過失責任主義，雇主對於職業災害的發生，不問雇主主觀有無故意過失，皆應負擔補償責任。職業災害補償是針對受僱人遇到與工作有關傷害時，能提供即時有效的薪資利益、醫療照護及勞動力重建措施的制度，使受僱人及受扶養家屬不至於陷入貧困之境，造成社會問題。職災補償宗旨並不是對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而是維護勞動者及他們家屬的生存權，並協助勞工恢復生產力後回歸社會⁷。

若職災涉及雇主疑有過失責任時，勞工認有涉及侵害權利部分須透過司法途徑向雇主爭取賠償。

(一) 勞基法的職業災害補償

1、勞基法第59條規定，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。但如同一事故，依勞保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。

(1) 死亡補償：

勞工因遭遇職業災害而致死亡時，雇主應依規定予以補償。但如同一事故，依勞保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：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。其遺屬受領死亡補償之順位如

⁷ 最高法院95年台上字第2542號民事判決參照。

下：(一)配偶及子女。(二)父母。(三)祖父母。
(四)孫子女。(五)兄弟姐妹。

(2) 失能補償：

勞工因遭遇職業災害而致失能時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一起事故，依勞保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：勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，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，依勞保條例有關之規定。

(3) 醫療費用補償：

勞工受傷或罹患職業病，雇主應該補償其必需的醫療費用。

(4) 工資補償：

勞工在醫療期間，如果無法工作，雇主應按照其原領工資的數額予以補償(補償勞工之工資，應於發給工資之日給與⁸)；不過，如果醫療期間屆滿二年仍未痊癒，經指定醫院診斷，審定勞工喪失原有工作能力，可是又不符合勞保條例的失能給付標準，雇主得一次給付40個月的平均工資後，免除此項工資補償責任。

2、勞基法第60條規定：「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。」

3、勞基法第61條規定：「(第1項)第59條之受領補償權，自得受領之日起，因2年間不行使而消滅。(第2項)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。……。」

⁸ 《勞動基準法施行細則》第30條。

故即使為定期契約勞工（必須符合臨時性、短期性、季節性及特定性工作性質）縱使因期滿離職，其原雇主仍需依勞基法第59條有關規定予以補償，不因該勞工定期契約期間屆滿而受影響。

4、依據勞基法第79條規定，違反第59條規定者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰。

（二）勞保條例的職業災害保險給付

勞工保險被保險人於參加勞保期間遭遇職業傷害或罹患職業病，得依勞保條例相關規定請領職業災害相關給付，不因其國籍而有差別。

1、死亡給付：

（1）喪葬津貼：依勞保條例第63條第1項及第63條之2第1項規定略以，被保險人在保險有效期間死亡時，得由支出殯葬費之人請領5個月喪葬津貼。但其遺屬不符合請領遺屬年金給付或遺屬津貼條件，或無遺屬者，一次發給10個月。

（2）遺屬年金：依勞保條例第63條及第64條規定略以，被保險人在保險有效期間死亡時，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，得請領遺屬年金給付。因職業災害致死亡者，除發給年金外，另一次發給10個月職業災害死亡補償一次金。

（3）遺屬津貼：依勞保條例第63條第3項及第64條規定略以，被保險人於98年1月1日勞保年金施行前有保險年資者，在保險有效期間死亡，當序遺屬得選擇一次請領40個月遺屬津貼。（遺屬津貼與遺屬年金應擇一請領）

2、失能給付（身體遺存失能的補償）：

依據勞保條例第54條規定略以，被保險人因職業災害，經治療後，症狀固定，再行治療仍不

能期待其治療效果，經全民健康保險特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定者，得請領失能給付。

- (1) 失能年金（終身無工作能力者）：依勞保條例第54條第2項規定略以，被保險人因職業災害經評估為終身無工作能力，得請領失能年金給付，依平均月投保薪資×勞保年資×1.55%（最低保障4,000元）；另按被保險人平均月投保薪資，一次發給20個月職業傷病失能補償一次金；若配偶或子女符合條件者，每1人加發25%眷屬補助，最多加發50%。98年1月1日前有勞保年資且經評估為終身無工作能力者，除失能年金給付外，亦可選擇失能一次金（失能一次金與失能年金應擇一請領）。
- (2) 失能一次金（未達終身無工作能力者）：依勞保條例第54條規定及勞工保險失能給付標準第6條規定略以，被保險人失能狀態符合失能給付標準，但未達「終身無工作能力」之失能項目。按被保險人平均月投保薪資，依勞工保險失能給付標準增給50%，共分15等級，最低給付45日，最高1,800日。

3、勞保職災醫療給付（門診或住院診療的補助）

依照勞保條例第41條至第44條及勞工保險條例施行細則第59條規定，被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，應由投保單位填發職業傷病醫療書單至全民健康保險特約醫院或診所申請診療，免繳交健保規定之部分負擔醫療費用，另享有住院期間30日內膳食費半數之補助，被保險人之保險醫療費用由保險人（即勞保局）支付，醫療費用之補助標準除勞保條例及施行細則另有規

定外，準用全民健康保險有關規定辦理。

4、勞保職災傷病給付（補助無法工作期間沒有拿到原本的薪水）

依照勞保條例第34條及第36條規定，被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，按被保險人平均月投保薪資之70%發給職業傷害或職業病補償費，每半個月給付一次；如經過1年尚未痊癒者，其職業傷害或職業病補償費減為平均月投保薪資之半數發給，但以1年為限。

5、請領傷病給付期間，免繳個人負擔的保險費（需完全沒有拿到薪水者）

依照勞保條例第18條及施行細則第41條規定，被保險人發生保險事故，於其請領傷病給付或住院醫療給付未能領取薪資或喪失收入期間，得免繳被保險人負擔部分之保險費，又該免計保險費期間之年資仍予承認。另免繳之保險費由保險人（即勞保局）根據核發給付文件核計後，發給免繳保險費清單，在投保單位保險費總數內扣除之。

6、職災傷病留職停薪期間得繼續加保

依照勞保條例第9條及施行細則第21條規定，被保險人如因傷病請假致留職停薪，職業災害未超過2年者，得繼續參加勞工保險。被保險人繼續加保時，其所屬投保單位應以書面通知保險人（即勞保局），並應檢附醫院或診所診斷書。

7、提前請領退休金

依照勞工退休金條例第24條規定，勞工未滿60歲，有下列情形之一，其工作年資滿15年以上

者，得請領月退休金或一次退休金。但工作年資未滿15年者，應請領一次退休金：

- (1) 領取勞保失能年金給付或失能等級3等以上之一次失能給付。
- (2) 領取國民年金法所定之身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付。
- (3) 非屬勞工保險、國民年金保險之被保險人，惟符合得請領上述失能給付之失能種類、狀態及等級，或身心障礙給付之障礙種類、項目及狀態。

8、遺屬請領勞工退休金

依照勞工退休金條例第26條規定，勞工於請領退休金前死亡者，應由其遺屬或指定請領人請領一次退休金。已領取月退休金之勞工，於未屆第23條第3項所定平均餘命或第24條之2第2項所定請領年限前死亡者，停止給付月退休金。其個人退休金專戶結算賸餘金額，由其遺屬或指定請領人領回。

(三)職業災害勞工保護法的各類職業災害津貼與補助：

本國籍勞工從事工作參加勞工保險，於發生事故時請領勞保給付，並以職業災害勞工保護法提供補充性保障，合法來台工作之外籍移工亦受同等保障。未參加勞工保險而遭遇職業災害之勞工，除比照參加勞保勞工申請各項補助外，如為受僱勞工，且雇主未依勞基法規定予以補償時，得申請死亡補助或失能補助。

1、死亡相關補助：

- (1) 家屬補助：依職業災害勞工保護法第8條及第9條規定略以，勞工因職業災害死亡，得給予其家屬補助。

(2) 死亡補助：依職業災害勞工保護法第6條規定略以，未參加勞保之勞工因職業災害死亡，且雇主未依勞基法規定予以補償時，得比照勞保條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害死亡補助。

2、失能相關津貼、補助：

(1) 職業疾病生活津貼：依職業災害勞工保護法第8條及第9條規定略以，勞工罹患職業疾病，喪失部分或全部工作能力，得請領生活津貼(與失能生活津貼僅得擇一請領)。

(2) 失能生活津貼：依職業災害勞工保護法第8條及第9條規定略以，勞工因職業災害致遺存障害，喪失部分或全部工作能力，符合勞工保險失能給付標準表第1至第7等級失能項目，得請領失能生活津貼(與職業疾病生活津貼僅得擇一請領)。

(3) 職業訓練生活津貼：依職業災害勞工保護法第8條及第9條規定略以，勞工發生職業災害後，參加職業訓練期間，未請領其他訓練補助津貼、職業疾病生活津貼或失能生活津貼，得請領職業訓練生活津貼。

(4) 器具補助：依職業災害勞工保護法第8條及第9條規定略以，勞工因職業災害致遺存障害，經評估必需使用輔助器具，且未依其他法令規定領取相同輔助器具類別之補助，得請領器具補助。

(5) 看護補助：依職業災害勞工保護法第8條及第9條規定略以，勞工因職業災害致喪失全部或部分生活自理能力，確需他人照顧，且未依其他法令規定領取有關補助，得請領看護補助。

(6) 失能補助：依職業災害勞工保護法第6條規定

略以，未參加勞保之勞工因職業災害經治療終止後致失能，且雇主未依勞基法規定予以補償時，得比照勞保條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害失能補助。

(四)勞工職業災害保險及保護法(下稱職災專法)—整合職災保險及職業災害勞工保護法的規定

1、勞工職業災害保險及保護法已於110年4月30日公布，以制定專法的形式，將勞保條例的職業災害保險及職業災害勞工保護法相關規定予以整合，整合職災預防及災後重建工作，讓職災保障體系更周全。

2、110年7月19日行政院公布⁹，職災專法自111年5月1日施行，勞動部表示未來新法上路，將改變現行每年藉由政府採購委託或補助專業機構，辦理職災勞工職業傷病與職災勞工重建服務之模式，透過將重建服務明文入法，緊密結合職災保險及保護體系。

3、法案重點¹⁰：

勞動部對於職災專法法案，提出三保一完善之標語¹¹，包含：一、擴大納保，職災給付有保證；二、提升給付，勞工生活有保護；三、銅板保費，雇主勞工大保障；四、預防重建，整合體系更完善，相關整理如下表。

表1 職災專法重點表

項目	效力
納保範圍	1. 受僱事業單位不分人數強制納保。 2. 無一定雇主或自營作業參加職業工會、漁會強制

⁹ 行政院院臺勞字第1100021449號令。

¹⁰ 行政院官網—重要政策勞工職業災害保險及保護法。資料來源：<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/2e7e8cbe-6cd2-4a8f-a3a4-67145bfa6fa0>

¹¹ 勞動部官網「勞工職業災害保險」。資料來源：<https://www.mol.gov.tw/topic/48129/>

	<p>納保。</p> <p>3. 經勞動部核發聘僱許可者如家庭幫傭也納保。</p> <p>4. 養成工、見習生、建教生、實際勞動雇主準用投保規範。</p> <p>5. 特別加保對象得由雇主或本人投保。</p> <p>6. 包含外國籍人員。</p>
保險效力	勞工到職、入會、到訓當天投保，雇主沒投保最高處10萬元罰鍰。
投保薪資	<p>上限：7萬2800元</p> <p>下限：基本工資（現行為2萬4000元）</p>
給付	傷病給付前2個月為投保薪資100%，第3個月起至請領結束為70%；完全失能給付為投保薪資70%
業務執掌	勞動部為主管機關，且應捐成立財團法人職業災害預防及重建中心，統籌辦理職災預防及災後勞工重建業務。

資料來源：本案自行整理並參考中央社¹²報導。

（1）擴大納保範圍

- 〈1〉凡受僱於登記有案事業單位勞工，不論僱用人數，全部納入強制加保對象，且到職即受保障，即使雇主漏未辦理加保，勞工遭遇職業災害仍然享有保險給付權益。
- 〈2〉按不同就業型態，提供強制、自願及特別加保等多元加保管道；針對受僱於自然人雇主勞工，或實際從事勞動人員，提供簡便加保措施，讓勞工都可以按其勞動關係加保，獲得職業災害保險保障。

（2）提升整體保障

- 〈1〉提高投保薪資：上限由4萬5,800元提高至7萬2,800元，部分工時工作者的下限由1萬1,100元提高至基本工資，除可提供職業災害

¹²中央社「勞工職業災害保險及保護法 111年5月上路」資料來源：<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202107210046.aspx>

勞工及其家屬更適足的給付保障外，也可更有效分攤雇主的職業災害補償責任，有助企業穩定經營。

- 〈2〉增進各項給付權益：擴大醫療給付範圍，將全民健康保險給付之特殊材料自付差額納入給付範圍外，傷病給付前2個月按平均月投保薪資100%發給，第3個月起發給70%，以保障勞工遭遇職業傷病而不能工作期間的經濟生活安全。另增列部分失能年金，及失能、遺屬年金皆改按投保薪資一定比率發給，不再按年資計算，以強化對年資較短勞工的權益保障。
 - 〈3〉充實相關津貼補助：針對被保險人於傷病住院期間或發生失能事故，生活無法自理而有看護需求者，提供照護補助。經醫師診斷需使用輔助器具者，提供器具補助。另對於退保後始診斷罹患職業病者，也提供醫療、器具、照護補助、失能或死亡津貼等。
- (3) 整合職業災害預防與重建業務
- 〈1〉成立財團法人職業災害預防及重建中心：統籌辦理職業災害預防與重建業務，以提升服務職業災害勞工能量。
 - 〈2〉落實職業災害預防：除挹注經費協助雇主辦理相關預防工作外，亦將擴大辦理從事特定有害作業之勞工預防職業病健康檢查，對於曾從事有害作業者在轉換工作或離職退保後，也提供健康追蹤檢查。
 - 〈3〉協助職災勞工儘速重返職場：由專業服務人員早期介入，以個案管理服務方式提供專業評估及諮詢，並協助擬定復工計畫。另提供

勞工最長180日的職能復健津貼外，也補助雇主協助該等勞工復工的輔助設施或僱用職災勞工，以提升勞資參與職能復健誘因。

(五)職災個案管理服務(下稱FAP)

FAP自97年8月開辦，計畫最大的特色是以個案管理方式提供職災勞工個別化的深度服務，同時依個案狀況連結社福、就業服務等相關資源，協助職災勞工及其家庭渡過困境，相關服務項目將於調查事實五、(五)(第65頁)詳述之。

(六)勞動條件權益

- 1、公傷病假：勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假；有關公傷病假並無期間限制。
- 2、終止勞動契約規定：有關勞工契約之終止，應符合勞基法相關規定；依據勞基法第13條規定，勞工在職業災害醫療期間，雇主不得終止勞動契約，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。

(七)依據勞動部說明，被保險人參加勞工保險，於保險有效期間發生職業災害保險事故且符合請領規定者，得請領傷病給付、失能給付、死亡給付、職災醫療給付或失蹤津貼。勞工保險被保險人之給付權益不因國籍別而有所不同。職業災害勞工保護法對於合法引進之外籍勞工，於從事合法雇主指派之勞務或通勤途中遭遇職業災害時，提供勞保職災給付後之補充性保障，所受權益保障與本國勞工相同。

(八)有關非法移工，依勞動部改制前行政院勞工委員會92年4月4日函釋¹³，非法移工為未經許可或已廢止

¹³ 勞動部改制前行政院勞工委員會92年4月4日勞安1字第0920009451號函釋。

其聘僱許可，依規定不允許他們在臺工作，他們工作既不符我國相關法律規定，基於國際慣例，不得享有職業災害勞工保護法規定之各項津貼或補助之請求權。這類的勞工既因非從事合法聘僱之雇主所指派勞務或通勤途中遭遇職業災害，不符我國相關法律規定，並無職業災害勞工保護法各項補助規定之適用。

三、近年外籍移工職災情形

由上面的說明，已瞭解勞工當因為職業災害而導致傷病、失能，甚至死亡時，依照現在的法規，可以獲得哪些給付以及補償。至於來臺工作移工的職業災害情形，說明如下：

(一)近5年勞工職災傷病、失能、死亡情形

105至109年本國籍勞工發生職業傷病的比率，如果以每1000人為基準計算發生率¹⁴的話，各年度職業傷病發生率為4.61~4.89間，而外籍移工則為2.66~3.05間。

接下來探討因為職業災害而導致失能的狀況，同樣以每1000人為基準計算發生率的話，本國籍勞工在105至109年這段期間，職業災害失能千人率為0.20~0.25間，而外籍移工則為0.44~0.60間，可說是我國勞工的2~3倍之多。詳細情形如下表及下圖：

表2 申請外國籍勞工職業災害給付千人率統計

職災傷病千人率		職災失能千人率		職災死亡千人率	
本國籍 勞工	外國籍 勞工	本國籍 勞工	外國籍 勞工	本國籍 勞工	外國籍 勞工

¹⁴ 職業災害千人率：平均每千名工作者中，因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動引起傷病、失能或死亡之人次。計算方式如下：年職業災害千人率=全年領取職業災害保險給付人次/年平均勞工保險投保人數×1,000‰。

	職災傷病千人率		職災失能千人率		職災死亡千人率	
105年	4.89	3.05	0.25	0.60	0.06	0.07
106年	4.75	2.83	0.23	0.56	0.05	0.07
107年	4.66	2.78	0.22	0.60	0.06	0.05
108年	4.61	2.66	0.20	0.49	0.05	0.04
109年	4.77	2.68	0.21	0.44	0.05	0.06

註：本表職災死亡千人率不含失蹤津貼。

資料來源：勞動部。

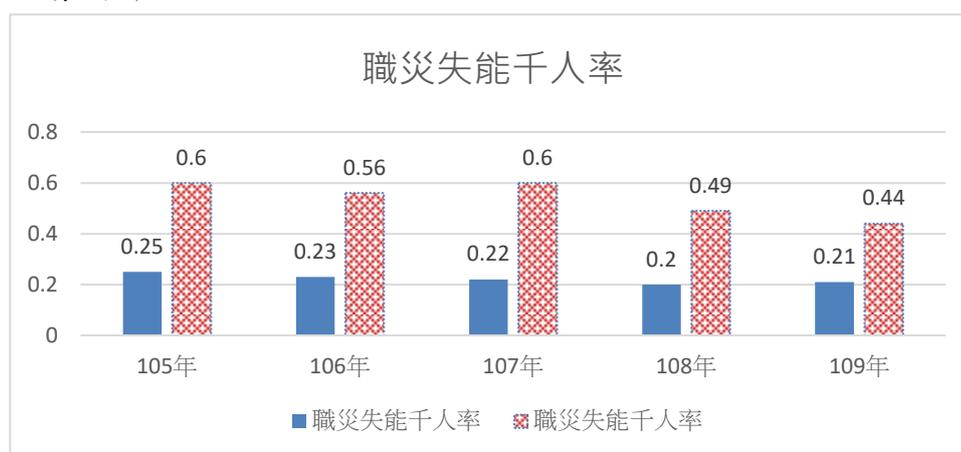


圖1 職災失能千人率統計圖

- (二)既然外籍移工發生職業災害而失能的比率，是本國勞工的2~3倍，那這些失能的移工，他們領取勞保的給付情形，以及是否和雇主終止聘僱契約、是否已返回母國等，深值我們進一步瞭解，經調查發現：
- 1、已領取失能給付的外國人有1,319人，其中人數包括移工及非移工身分之外國人。另外，這1,319人經比對勞動部移工申審業務系統，有移工聘僱許可者為1,087人，其中屬於終止契約者為512人，續聘或轉聘人數則為575人，而終止契約人數中，已返國人數224人，未返國人數288人。詳如下表：

表3 105至109年各年度外籍移工因職災領取失能給付、終止契約、返回母國等情形表

年度	申請人數	失能者失能給付領取情形		已領取失能給付者		已領取失能給付者		已領取失能給付且終止契約者	
		領取人數	(尚)未領取人數	有聘僱許可人數	查無聘僱許可人數	終止契約人數	續聘或轉聘人數	已返回母國人數	未返回母國人數
105	292	261	31	203	58	123	80	55	68
106	289	268	21	224	44	120	104	38	82
107	336	304	32	257	47	131	126	53	78
108	278	255	23	222	33	89	133	45	44
109	256	231	25	181	50	49	132	33	16
小計	1,451	1,319	132	1,087	232	512	575	224	288

註：(尚)未領取人數為經勞保局核定不予給付之件數。
資料來源：勞動部。

2、勞工保險部分：勞保被保險人加保資料，勞動部只有區分本國籍和外國籍，未有移工身分之註記。依據勞動部提供各類勞工保險給付人數的定義說明如下：

- (1) 「申請失能給付總人數」，指外籍被保險人申請勞保失能給付經勞保局核定之件數。
- (2) 「失能者失能給付領取情形-領取人數」，為外籍被保險人申請勞保失能給付案件中，經勞保局核定發給給付之件數。
- (3) 「失能者失能給付領取情形-未領取人數」，為外籍被保險人申請勞保失能給付案件中，經勞保局核定不給付之件數。

3、由表3可看出，近5年從事勞動工作之外籍移工，發生職業傷害已領取勞保失能給付者計1,087人，在發生失能狀況後，與原雇主終止聘僱關係者約高達半數(512人)，而終止聘僱關係後返回母國者占四成以上(224人，44%)，可見職災移工失能後，經終止聘僱關係約達五成比率。

- 4、至於留在國內的移工有288人，占率達56%，也就是超過五成的移工仍留居於國內，其主要原因有的是處於法律訴訟程序中、有的是已尋求新雇主或正在尋求新雇主。
- 5、而整體來說，職災移工終止契約人數逐年減少，而續聘或轉換雇主人數有增加情形，勞動部則是說明，考量105年11月3日修正取消就業服務法第52條第4項強制出國1日後始得再入國工作之規定，以及105年11月15日修正「外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」第23條，有關受聘僱外國人於聘僱許可期間屆滿前2個月至4個月內，經與原雇主協議不續聘，且願意轉由新雇主接續聘僱等規定，有利移工在臺留任或轉由其他雇主繼續聘僱從事工作，職災移工於聘僱許可期滿後，因可由原雇主續聘繼續療養或轉由其他雇主接續聘僱，將減少返國人數。

四、拜倫事件以及本院實際訪談職災失能移工的情形

109年7月22日媒體報導：「勞工悲歌！泰勞慘遭鐵塊重擊『靠人工肛門維生』終跳樓自盡 兒子慟：我們走投無路」¹⁵、「357天等待職災補償的折磨：一名泰國移工之死」¹⁶，這個事件令人心痛與震撼！

泰國籍移工拜倫來臺工作12年，於桃園市龍潭區鐵工廠工作，108年因職場操作橋式起重機而遭鐵塊撞傷胸腹部導致嚴重失能，因內臟破損，膽汁將腸道侵蝕千瘡百孔，必須整段切除，拜倫後半輩子僅能仰賴

¹⁵ 《風傳媒》109年7月20日「勞工悲歌！泰勞慘遭鐵塊重擊『靠人工肛門維生』終跳樓自盡 兒子慟：我們走投無路」資料來源：<https://www.storm.mg/article/2874513?page=3>

¹⁶ 《報導者》109年7月23日「357天等待職災補償的折磨：一名泰國移工之死」資料來源：<https://www.twreporter.org/a/sanyeong-factory-thai-migrant-worker-occupational-accidents-suicide>

細小的引流管連結人工造口(俗稱人工肛門)，來進食與排泄……由於職災認定困難、雇主不願意負擔補償責任，拜倫遲遲未等到應有補償，最後因無力負擔昂貴醫療費用，身心俱疲，同年7月7日跳樓自殺死亡。

職災發生時，拜倫的雇主未依規定通報職災，更不用說履行應盡的補償義務，住院期間也是拜倫兒子自泰國前來照顧，一直到希望職工中心¹⁷介入，向桃園市政府勞動局申訴，拜倫才開始他的漫漫求償之路……。經勞動局查處後，拜倫的受傷被認定為職災，並針對雇主「未通報」及「就醫期間未給付薪資」開罰，但後續召開協調會，雇主仍對於是否為職災存有疑慮，甚至主張是拜倫自己沒事跑去開起重機、自己喝酒跌倒，因此雇主應補償的就醫期間薪資，雇主只願意付一半(僅7萬元)，而勞保職災醫療、失能給付部分雖則已向勞保局申請，但是勞保局受理後，都需要再釐清事故與傷病的因果關係，並且須經醫院病歷資料、失能診斷證明書才能進行審查認定，因此又延後了拜倫獲得給付的時間。

最後，拜倫住院期間的醫療費用，除自費項目外全額由勞保局給付，而失能給付一直到拜倫兒子帶著拜倫骨灰返國後才拿到，勞動部後續核發職業災害傷病慰問金1萬元、職業災害死亡慰問金9萬元，而拜倫雇主則遭廢止招募及聘僱許可共計2名移工。但最終，拜倫雇主依舊不願依勞基法規定負擔補償責任，另外有關拜倫的醫療費用、因工傷產生的勞動力減損賠償，以及家屬精神慰撫金，拜倫兒子仍在訴訟求償中，儘管後續他已經大幅降低求償金額，但雇主依舊不願意進行和解，甚至透過律師轉達說：「我非常非常生

¹⁷ 拜倫受傷出院後安置於希望職工中心。

氣，因為拜倫告我，害我跑法院」原來，一個為你賣命12年的員工，可以被這樣對待……。

而又是什麼時候，職災勞工才可以不用像拜倫一樣，在「犧牲自己」與「拖累家人」之間做選擇，不再求償無望、深知自己後半生會給妻小負擔、甚至選擇自我了結。

「每年向勞保局請領職災給付的移工約1,500人，不過，這樣的數字在中國文化大學勞動暨人力資源學系教授李健鴻眼裡，是被嚴重低估了。李健鴻指出，若勞工要申請職災勞保給付，必須由雇主在申請書上蓋章，方能向勞保局申請，但在第一道關卡，『雇主和仲介大概就先擋下一半了。』

雇主向勞保局申請職災給付後，勞工局會派員做職災認定，但認定的過程相當嚴格，受災勞工必須證明『傷害』與『工作場所』的因果關係，『通常雇主不願意保全證據，他就可以說監視器檔案毀損了，』李健鴻解釋，現行的職災認定不利於勞工，這不分本國籍或外籍。

不過，外籍移工比台籍勞工更為弱勢，因為他們必須時刻揣摩雇主的心態。移工的契約3年一期，『他們會擔心申請職災補償後，雇主要把我送回去怎麼辦？如果3年合約到期後，雇主不跟我續約又怎麼辦？』李健鴻說。《摘錄自 報導者-357天等待職災補償的折磨：一名泰國移工之死 報導》」

有關拜倫事件，整個事件發生經過及政府處理情形整理如下：

(一)事件發生之始末：

1、109年1月17日接獲申訴：

桃園市政府勞動局(下稱桃園勞動局)接獲希望職工中心代拜倫申訴雇主未依規定通報108年7月16日發生職業災害、未依規定給付薪資等

情，並請求召開協調會，桃園市政府勞動局發函¹⁸就未依法通報職業災害及未依法給付薪資部分，移請桃園市政府勞動檢查處(下稱勞檢處)查處，並協助召開協調會議。

2、109年1月30日前往現場調查：

桃園勞動局與勞檢處前往拜倫工作的鐵工廠實施職災調查，結果於109年2月14日以違反職安法37條第2項規定，未於職業災害發生事實起8小時內通報勞動檢查機構，裁處罰鍰3萬元，並於109年3月11日以違反勞基法第59條第2款規定，未依原領工資數額予以補償，裁處罰鍰2萬元。

3、109年2月18日召開第1次勞資雙方協調會：

由桃園勞動局召開，雇主代表表示是否為職災仍有疑慮，同意暫以病假半薪給付拜倫(108年7月17日至109年2月18日之薪資，共76,679元)，上述金額將於109年3月6日請仲介公司代為至醫院交予拜倫，另有關醫療部分，待確定拜倫為職災後將依規定給付，並向勞保局申請相關補償費用。

4、109年4月20日召開第2次協調會：

拜倫兒子表示，他父親住院期間，雇主未依規定給付薪資及醫療費用，請希望職工中心代為向法院提起訴訟，拜倫同意委任希望職工中心代為處理勞資協調，並有意願安置於希望職工中心，桃園勞動局依拜倫意願，自109年4月8日起將他安置在希望職工中心。

5、109年5月11日核發職業災害傷病慰問金：

希望職工中心109年4月28日代拜倫申請職業

¹⁸ 桃園市政府109年1月22日桃勞外字第1090005158號函。

災害傷病慰問金，桃園勞動局後續核定補助職業災害傷病慰問金1萬元¹⁹。

6、109年7月20日函請勞動部廢止招募許可及聘僱許可之一部或全部：

桃園勞動局函²⁰請勞動部廢止拜倫工作的鐵工廠招募許可及聘僱許可之一部或全部。

7、109年8月17日核發職業災害死亡慰問金：

希望職工中心109年7月21日代拜倫申請職業災害死亡慰問金，桃園勞動局核定²¹補助職業災害死亡慰問金9萬元。

(二)拜倫向桃園勞動局申請職業災害認定，因勞資爭議導致約1年就醫期間無法領取應領的就醫期間薪資、醫療費用補償金等。

「就醫時之就診紀錄與該職災認定情形為何？相關審定作業流程為何？審定核撥作業時間是否適當？另外，勞資爭議有無經相關機關協調？若協調不成立，之後有無提起訴訟？若之後認定雇主確有過失，依法得否暫停或取消此雇主聘僱移工的資格？」勞動部說明如下：

1、各項給付之審定作業流程

(1) 職災醫療給付

〈1〉拜倫於108年7月16日在工作中致傷，因「缺血性腸壞死及穿孔併腸吻合滲漏」入住國軍桃園總醫院，投保單位(即拜倫服務的鐵工廠，下同)於109年1月17日開立「勞工保險職業傷病住院申請書」，經醫院以職業傷病案件申報，並於109年2月13日(勞保局收文日期)

¹⁹ 桃園市政府109年5月11日桃勞外字第1090035202號函。

²⁰ 桃園市政府109年7月20日桃勞外字第1090057821號函。

²¹ 桃園市政府109年8月17日桃勞外字第1090063610號函。

將住院申請書寄送勞保局辦理審核作業。

〈2〉勞保局受理後，為釐清108年7月16日事故與拜倫所患傷病之因果關係，因此於109年2月15日洽調拜倫於國軍桃園總醫院之就診病歷，再依據該院於109年4月1日提供之病歷資料及主治醫師回復意見進行審查，於109年4月8日核定屬職業災害。因此，拜倫於108年7月17日至109年4月8日住院期間之醫療費用（不含自費項目），已由勞保局全額支付。

（2）失能給付

〈1〉勞保局於109年7月7日受理拜倫申請職業傷害失能給付案，經初步審查，國軍桃園總醫院109年7月1日出具之失能診斷書所載部分欄位須查明確認，且為審核拜倫之失能程度，勞保局於7月14日函調拜倫因「缺血性腸壞死併敗血症、短腸症後群併營養不良」於國軍桃園總醫院的完整就診病歷，並請診斷醫師就失能診斷書內容補充說明。

〈2〉勞保局於109年8月14日（收文日期）接獲國軍桃園醫院提供之病歷資料及診斷醫師回復意見，再將相關病歷連同全卷資料送請勞保局特約專科醫師提供審查意見，已於8月20日完成審查，但因拜倫已死亡，需補具受益人資料方可承領失能給付，勞保局當時正辦理通知作業（後續本院洽詢希望職工中心及勞保局，拜倫兒子直到返國後才獲得共計128萬元的失能給付²²）

²² 本院於110年12月13日電洽希望職工中心、111年1月5日電洽勞保局。

2、至於有關審定作業時間是否適當部分，勞保局辦理勞工保險給付，除以被保險人或受益人檢附之保險資料、診斷書等書面資料予以審核外，有關被保險人所患是否為職業災害及失能等級之認定，因涉及醫理專業領域，並非勞保局承辦人員所能直接判定，因此勞保局為審核保險給付，如認有必要，得通知出具診斷書之醫院診所檢送必要之有關診療病歷等，並徵詢特約專科醫師意見，此有勞保條例第28條及同條例施行細則第6條明定。因勞保局為審核拜倫所請職災給付，必須依職權送請聘用的專業醫師表示審查意見作為審核參據，相關審查程序符合規定。

3、外籍移工遭受職業災害，由勞動部提供慰問金補助：

(1) 依補助外籍勞工管理措施作業要點(以下簡稱補助要點)第2點第3款規定，移工遭受人身侵害案件而為刑事案件被害人，或遭受職業災害、普通傷病無法工作，並依受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人臨時安置作業要點安置，經認定有補助必要者，每案每人最高核給1萬元；屬特殊情況經發展署專案認定者，補助金額得視個案核定，每案每人最高核給10萬元。

(2) 桃園勞動局前於109年5月11日已核發1萬元慰問金予拜倫，另勞動部於109年8月10日已同意核撥慰問金9萬元予拜倫繼承親屬，共計核發10萬元慰問金。

4、本案協調及訴訟情形：

本案拜倫前委託希望職工中心分別於109年2月18日及109年4月20日至桃園市政府進行勞資

爭議協調，但協調結果不成立，希望職工中心代拜倫就雇主未全額給付薪資部分，向法院提起訴訟。

5、有關本案雇主廢止聘僱許可情形：

(1) 桃園市政府前於109年2月14日以雇主未依規定辦理職業災害通報，以及3月11日以雇主未依原領工資數額進行補償，分別違反職安法及勞基法規定，裁罰在案。

(2) 依據雇主所生違反之外國人人數與應廢止許可外國人人數，採1比2²³之比例廢止招募許可及聘僱許可。本案桃園市政府於109年7月20日發函至勞動部，勞動部於同年7月23日函請雇主陳述意見，並廢止雇主招募許可及聘僱許可共2名²⁴。

(三) 從拜倫的事件，可發現癥結在於①雇主未依法通報職災事件、②未依法補償薪資及醫療費用，③加上雇主於拜倫受傷後半年左右(109年1月17日)才開立「勞工保險職業傷病住院申請書」，醫院以職業傷病案件申報，才啟動後續職災失能程序認定，這樣的過程都太過延遲了。

由於拜倫的事件，加上本院前已調查發現製造業外籍移工的職災生能發生率，是本國勞工的2~3倍之多，為瞭解因為職業災害而導致失能的移工，他們是否有得到應有的補償、應有的照顧，以及是否已經返回母國，還是續留在臺灣工作，箇中的原因與背後的故事，因此本院親自訪談8位移工(包括2位已返回母國者)，內容如下：

1、一個工廠，奪走了5個移工的指頭！

²³ 即1位喪失工作能力者，廢止雇主有效聘僱許可2人。

²⁴ 109年9月2日勞動發管字第1090514991號函。

《菲律賓籍移工-杜○先生》

杜○先生103年5月來臺工作，期間因父親往生，有回菲律賓大約2個月，後來再次申請來臺工作，回到同一個工廠上班。108年3月26日晚間8點半左右操作機台時，因機台的安全門失去功能，導致右手掌遭夾壓，緊急送醫後右手掌切除截肢：

「杜○在整個訪談過程中，他的眉頭總是深鎖，是心情最為凝重與失望的移工，右下臂截肢，永久性失能！他住在安置中心已經兩年了，靠著每個月的失能津貼6,200過活。

杜○是菲律賓籍移工，自103年5月來臺工作，受僱於桃園市平鎮區的鑄造工廠，擔任壓鑄機的操作員，期間因父親往生，有回菲律賓大約2個月，後來再申請來臺工作，回到同一個工廠上班。108年3月26日晚間8點半左右操作機台時，因機台的安全門失去功能，導致右手掌遭夾壓，緊急送醫後右手掌切除截肢。桃園市政府勞動局實施檢查，結果發現該機台的安全門未具連鎖性能，也就是安全門故障或功能不全。工廠聘用了39個菲律賓工人負責操作機台，但是臺灣工人的工作不一樣，他們不用操作機台。

杜○說：『被送到醫院，他跟醫生請求可不可以救救他的手，在麻醉後醒過來才發現右手掌被切斷了，很難接受，後來回宿舍休息，醫師說要休息3個月，但1個月後，我的傷口還在出血，老闆卻一直要我工作，後來我就回去工作，作一些單手可以處理的事情，但同時間，仲介一直問我，什麼時候要回菲律賓，他說不會有人再僱用我了…。』杜○在身心俱創、走頭無路情形下，向民間團體尋求協助，後來與雇主開協調會，雇主不同意給予職災補償，於是向雇主提出民刑事訴訟。

在訴訟期間杜君有向雇主釋出善意願意和解，並降低求償金額，但雇主未有和解之意，甚至當庭表示一毛錢都不會付！杜○心情相當低落，但也只能繼續面對與他長期抗戰。終於，民事判決於109年8月21日終結，雇主要賠償杜君176萬元，但雇主早已惡意脫產，唯一扣到的財產為2台轎車，車況極差，就算經過法院拍賣也無法售出，杜○也不可能將車帶回菲律賓，所以幾乎無法得到任何賠償。

杜○的勞保失能給付約60萬元，已經寄回去菲律賓給家人，因為他太太有癌症，且有一個女兒要養育，但在臺灣已經不會有人僱用他，回菲律賓也沒辦法工作，很難接受整個右手掌沒了。所以希望雇主的補償，讓他可以回菲律賓開小吃店。

杜○已經是這個工廠發生的第5個職災的移工，都是菲律賓籍，杜君是最嚴重的，另外有1個是斷2個手指頭，2個斷1個手指頭，有1個是斷1個腳趾頭，他希望臺灣政府可以督導工廠，改善機台，不要讓他的同胞再到這個工廠受到傷害。杜○還要繼續為他的官司努力，他的希望可以如願嗎？政府是不是可以不再讓這樣的憾事再發生了呢？」

杜○的職災事件，凸顯①工廠的機台老舊未具安全功能，②政府對於一直重複發生職業災害的機台與事業單位，有更加強管理的規範嗎？③傷口未復原即中止醫療，被雇主要求回去上班，④中止勞動契約。另外，杜○僅領得勞保的失能給付(約60萬)，以及職業災害勞工保護法的失能津貼(約每個月6,200元)，其他應有的工資、醫藥等補償，以及失能的賠償等訴求，雇主表示：一毛錢都不會付！⑤即使民事一審判決雇主需賠償176萬餘元，但雇主早已惡意脫產。(訪談照片如圖2)

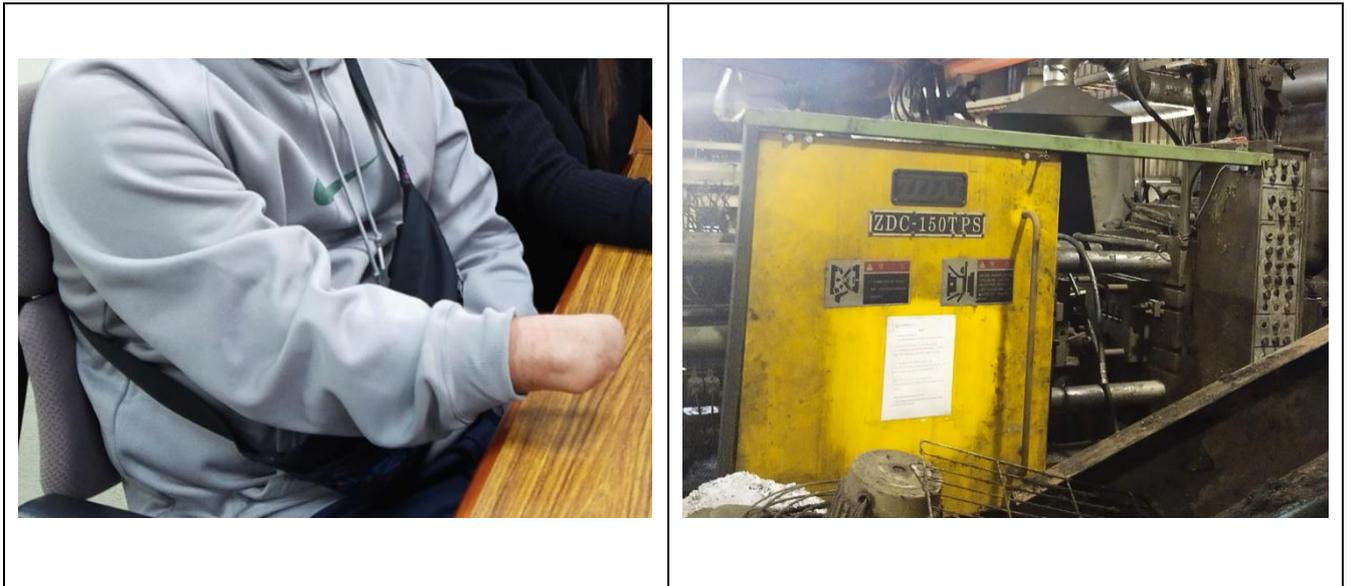


圖2 杜君職災受傷情形及肇災未符合安全功能規定之老舊機台

2、受傷後，我得到的是一份「警告書」！

《印尼籍移工-M君》

108年6月來臺工作，服務於臺中市一家金屬製造業工廠，109年10月16日操作衝壓式壓力機壓平鑰匙，衝壓時因鑰匙扭曲變形，M先生以手指將鑰匙固定，卻導致右手指遭重壓致斷裂：

「M君今年才24歲，是標準的年少帥哥，但卻是滿臉愁容，沉默寡言。108年6月以產業移工身分來臺工作，第1份工作落腳於臺中的金屬製造工廠，他平時負責的工作就是操作機台。在109年10月16日這天，因為他平時操作的那台機器故障，雇主要他去操作另一台機器，在不熟悉機台操作情形下，結果右手食指遭機台截切，在血淋淋情況下，M君被緊急送到醫院，自此即失去了勞工最重要的右手食指！

這家工廠經過臺中市勞動檢查處勞檢，發現這個機台竟未依規定設置安全裝置！而且M君每個月薪水都有被扣勞保費，發生職災後才發現，老闆沒有幫他加保，他無法請領勞保職災給付。M君無奈地說：『這

工廠共有6位印尼移工，一開始到這家工廠工作的時候，我跟著其他移工學，但沒有人教我會有怎樣的危險？要怎注意危險？」『我希望有2個月的薪資當和解金，但是老闆不肯答應，而且認為是我自己操作不小心才受傷的，老闆還跟仲介聯合，最後給我一份〔警告書〕，上面寫著：〔未依安全教育訓練操作〕，然後要我簽名，如果收到3次警告書就要遣返回國。』M君按壓了手印，仲介公司也當見證人簽了名。M君說他已決定向雇主提告了！他難理解為什麼雇主連2個月薪資約5萬元的和解費都不願意支付，但卻願意花錢打官司？！

最後，M君告訴我們，他已經結婚且有養育1個小孩，目前由他的媽媽在印尼照顧，而他的太太也在臺灣工作，為了生活他希望可以在臺灣繼續找到工作。受傷後，他就離開原工廠，雖然來臺灣工作已經付了420萬印尼盾，但是仍然要花2萬元的買工費找新雇主，希望他的食指斷掉的事情，不會造成工作的阻礙。」

由M君的職災事件，發現①雇主要求移工操作不熟悉的機台，且未有安全裝置。另外，②雇主沒有替移工加勞保，③又不願意支付任何賠償費用，即使只有2個月的薪資額度(5萬餘元)，雇主也不願意，卻願意花費更高額的律師費打官司。更誇張的是，雇主與仲介聯合給予M君一份「警告書」，要M君承認是自己的疏失造成傷害，且警告書上還寫著：「收到警告書3次，將遣返回國。」④要轉換雇主，還要付出2萬元的「買工費」。這是一個歧視移工且逼迫他回國的鮮明例子。(訪談照片如圖3)

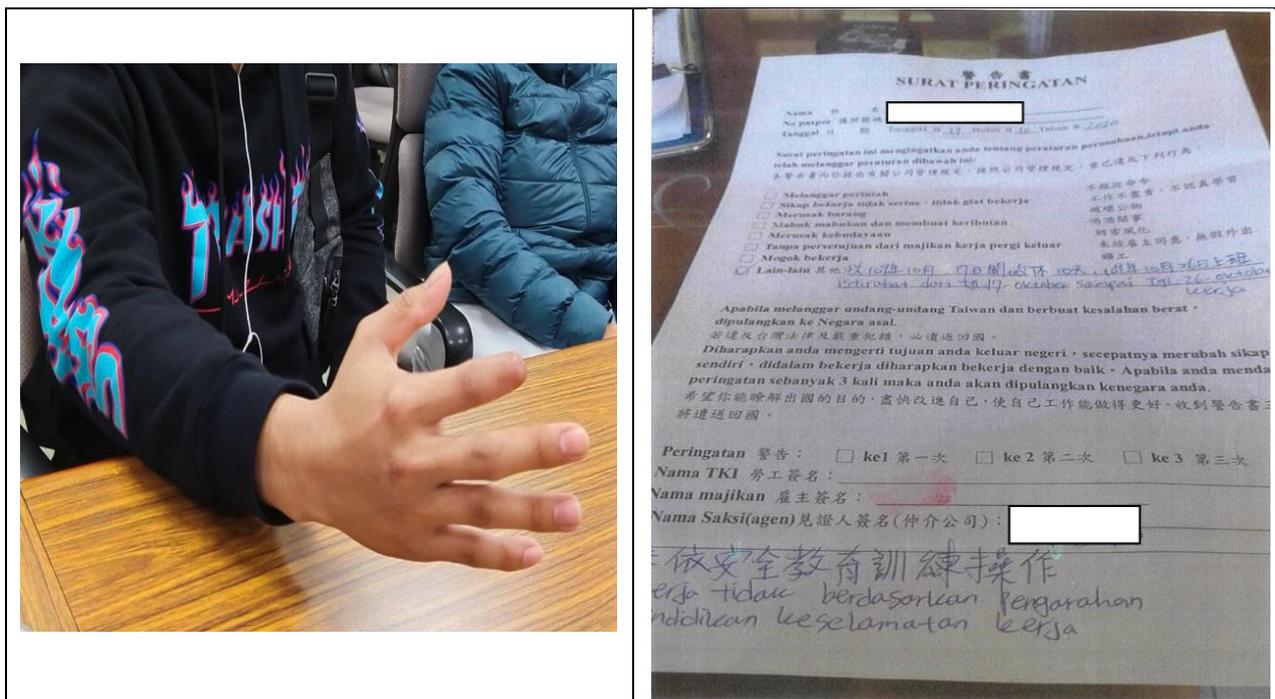


圖3 M君職災受傷情形及仲介公司、雇主給予之「警告書」

3、穿一輩子拖鞋

《越南籍移工-黎○強》

黎君106年7月來臺工作，在約2個月後的9月19日上午，工廠內堆高機操作員未發現黎君在機器下方，且堆高機警報器故障未有警示聲，堆高機由上向下壓傷他的頭部，導致第一腰椎骨折：

「遠遠就聽到有人穿著拖鞋走來的聲響，腳步聲的主人是黎君，正是而立之年，但是，他的腳卻再也站不直了……

106年7月，電機專科畢業的黎君，花了近18萬元仲介費來到臺灣，他心想，在臺灣賺夠了錢，就可以回家鄉討老婆生孩子，自己是家中獨子，要一肩扛起照顧父母的責任，但是，這樣的期待不過兩個月，9月19日早上，黎君被堆高機由上向下壓傷頭部，導致第一腰椎骨折並持續跛行。

『我也不知道為何會影響到腳，但聽人家說是

因為脊椎受傷影響，且臥床太久致腳萎縮，腳板沒辦法往下壓、踩實。』黎君很困惑地看著自己的腳說著，連疾病成因都是聽說的。接著，黎君又試著緩緩抬起腳給我們看腳上的拖鞋，說到：『我不能穿正常的鞋子了，一輩子得穿著拖鞋，如果拖鞋重一點，我也穿不了……』

事發當時，堆高機操作員沒有發現黎君就彎著腰在機器下方埋頭拉著電線，堆高機警報器早就壞掉，沒有警示聲，機器就這樣重重壓在本就瘦小的黎君身上。受傷後的黎君，住院整整10天，回到公司後在宿舍裡躺了一個月，還是沒有辦法工作，為了要趕快好起來工作賺錢，他很努力的復健整整1年，但這段時間雇主沒有給黎君錢，只有依勞保條例給予職災傷病給付(70%還是由勞保局核發)，後續的回診和復健都是黎君自掏腰包。本該給黎君的醫療費，雇主卻跟他說：『我可以先借給你，等你領到薪水再從薪水扣除還我。』

在復健後，黎君終於可以緩慢的走路，站不穩的他，工作變成『坐』在地上拉電線，簡單一點薪水也少一點，『我也想調整成坐著的工作沒有成功』其實公司也有其他適合黎君的工作，但是卻還是只讓他坐在地上，有的時候雇主也會叫他去拔草、打掃，而他在領薪水後又還給雇主在生病時『借給』他的幾萬元。

日子很快的來到聘僱期將屆滿之時，雇主當然要黎君趕快回國不願續聘，黎君怎麼還願意在原工廠工作呢？他眼神低垂說到：『是我自己再回的，因為我知道自己不能找到新工作……。』其實黎君一直是知道自己可以向雇主打官司求償的，但他不希望沒有工作，而這次雇主的狠心終於讓黎君決定對雇主提告索賠，但即使到最後就算最後黎君決定退讓到不要求任

何賠償僅希望獲續聘，雇主仍然不願意，只願意拿5萬塊跟他和解。

後來安置中心的社工告訴我們，其實黎君的狀況可以申請失能給付，但是他不知道，因為當時仲介沒有告訴他失能跟傷病的不同，也沒有做失能、勞動力減損的認定，不過黎君到安置中心後，想在醫院認定失能卻也困難重重，因為萎縮的腳還是可以拖行地走，與我們一般認為的失能—『截肢』不一樣。

現在黎君在安置中心已經是資深住民了，法定的居留時間、政府的安置費也將隨著官司一審而結束，我們問黎君之後的打算，他只說：『其實我只希望雇主可以給我一筆錢，讓我回越南可以做點事情，但我也不知道我要做甚麼，現在我這樣沒有辦法做事也無法結婚，人家會對我指指點點，只能努力先復健好再打算』我們鼓勵黎君在臺灣這段時間多學點技能，只是目前政府的職業訓練並不開放給移工，所以他目前最多的時間是在安置中心上中文課，但也許他這輩子都不會再回來臺灣，可能也用不上了……」

由黎君的職災事件，除了又是①故障機器導致傷害外，也發現②仲介公司並未協助失能認定及申請失能給付，③另職災後，雇主雖將黎君的工作改為坐在地上工作，薪水也因此偏低，④至於職災後的補償問題，雇主沒有給付黎君的醫藥費及將近1年復健費，甚至告訴黎君說：「你可以先跟我借，之後再從你的薪水扣除」本應該要給的醫藥及復健費，竟然真的從黎君的薪水裡一一扣除。此外，⑤政府的安置費用只補助到司法一審判決，加以，⑥移工目前並非政府職業訓練的對象，此問題亦值得進一步探究。（訪談照片如圖4）

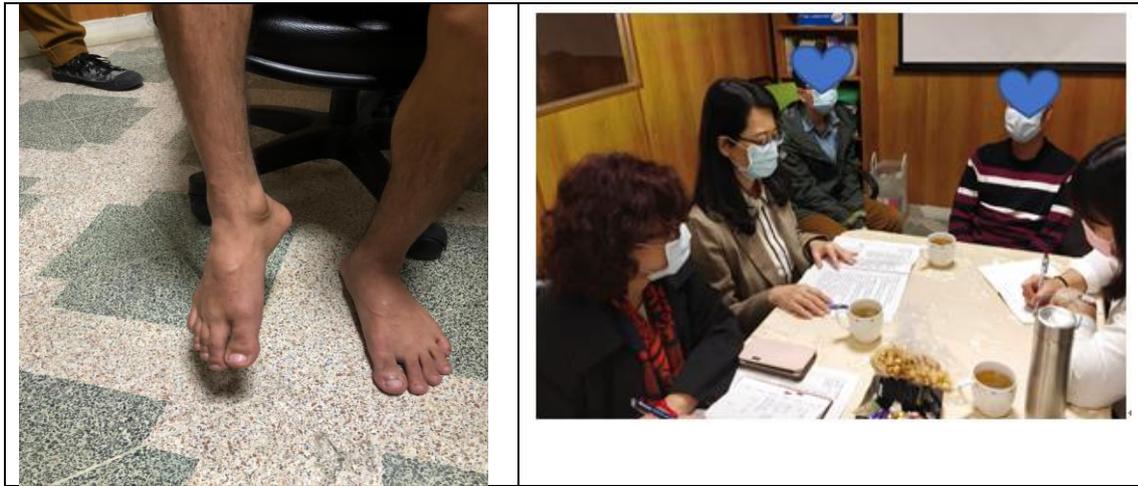


圖4 黎君職災受傷及接受本案調查委員訪談之情形

4、故意自傷取財？移工：「老闆，你會這樣嗎？」

《越南籍移工-丁○廣》

107年12月27日來臺工作，在108年1月9日操作衝床機(鋁錠壓鑄工作)時為剝掉鋁渣，遭衝床快速下壓，導致右手掌壓碎燒傷後截肢，經勞保局認定屬六級失能：

「丁君是個有著靦腆微笑的大男孩，才25歲的他，其實已是2個孩子的爸爸，忽然被這麼多雙眼睛盯著，有點害羞不自在，下意識地把受傷的右手藏起來，但是又時不時摸著手，因為採訪丁君時是寒冷的2月天，天氣冷，手會很痛。

『我小孩生病所以才想來臺灣工作，工作合約是做CNC(電腦數值控制)。108年1月9日，我來臺灣15天就受傷，我到這工廠才知道要操作衝床機，我要把衝床機的鋁渣剝掉才能繼續做，我明明有關閉機器但沒有想到機器忽然啟動，沒有人教我安全措施……。』

丁君是嚴重灼傷，衝床快速下壓，導致右手掌壓碎燒傷後截肢，六級失能。

丁君說自己醒來時不只手掌沒了連手臂都少了一截，他覺得沒有經過他的同意就截了他的手，也聽不懂醫生說的話，心情很難平復，後來透過翻譯才知道，醫生說因為機器很熱是嚴重燒傷，為了避免更後續的感染，才往後一點截肢。

出院後丁君還沒休養完全，雇主就要跟他提前解約，主張醫療已經終止且工廠沒有適合他的工作，而且也已經支付勞保的職災給付，丁君不甘心決定向雇主提告，但雇主卻說是他故意把手伸進去，為了要詐領保險費，因為雇主知道丁君有個急需醫藥費的孩子。

丁君來臺沒多久就受傷根本甚麼錢也沒賺到，當初花了新臺幣17萬元來臺，還背負借款的高額利息，所以現在丁君怎樣都要努力的訴訟到底。而勞保職災給付所拿到的錢，丁君早就全部寄回家了。『我要繼續爭取拿到賠償，這樣回越南才有錢生活，我才能回國去找我的家人。』他堅定地說著，其實說到底，丁君還是為了家人，即使現在的他心裡有多麼想回家。

目前丁君的官司民事一審勝訴，若雇主還要繼續上訴，訴訟過程可能歷經很長的期間，也不知道賠償要多久以後才拿的到，問到回國後的打算，他說：『我想開一家雜貨店，繼續養我的2個小孩和父母，只是我現在也變得和以前不太一樣，比較自卑……』看著低著頭的丁君，對照加諸在他身上故意自傷取財的指控，我們心中百感交集，丁君也不禁想問：『老闆，你會這樣嗎？』」

由丁君的職災事件，發現同樣為職業安全教育訓練問題，①總是一再發生移工未受完整的教育訓練前，就上工！另外，②職災後醫療過程中，要面臨雇主要提前解約的問題，其實依據職業災

害勞工保護法第23條規定，雇主原則不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約，但是移工似乎大多沒有能力主張、仲介公司也大多不會告知實情。③且雇主甚至反控丁君故意受傷為詐領保險費。(訪談照片如圖4)



圖5 丁君職災受傷及接受本案調查委員訪談之情形

5、同一台機器，一次左手，一次右手！

《印尼籍移工-彥○》

為了瞭解發生職災後，回到母國的移工，他們當初獲得的補償以及受到的對待為何，加上回到母國後，是否可協尋到工作，基本生活是否有問題等，本院親自以視訊的方式訪談彥○及阮○勝先生。

彥○先生102年開始來臺工作，在106年5月新契約至桃園鑄造工廠上班，7月5日操作衝壓機台，不幸導致左手中指壓傷。又在108年1月3日，操作同一台衝壓機，結果疑因安全設備不合格致切斷整個右手掌：

「彥君今年50歲，2個小孩一男一女，他說小孩都已經嫁人囉！在婚生年齡較早的印尼，是該含貽弄

孫的年紀。他和許多印尼爸爸一樣，為了生計來到臺灣，辛苦工作了大半輩子，他也攢了一筆錢回鄉，可惜這所謂的鉅款是他用曾抱著孩子的雙手換來的。

他剛來臺灣時是營造工，說好的3年契約卻臨時在第2年時工程就結束，同批移工全數都遭資遣，彥君說：『很多人都選擇回家了！我不願意，我付了這麼多仲介費，如果我們回去再來就要付一大筆的錢，有很多在印尼排隊等待來臺灣工作的人，所以我要繼續待著……』，不放棄的彥君向希望職工中心尋求協助，可惜安置的4個月間，才發現工作有多難找，每個月必須償還的仲介費還有給家裡的錢，讓他最後接受了第2份工作，擔任沒有任何職業訓練和安全防護措施的沖壓機作業員。

106年夏天，彥君如往常操作著沖壓機，這台機器也如往常關閉了平台上自動偵測異物的安全防護設備，因為這樣比較快！這一次受傷，彥君失去了他的右手中指。當天就醫當天回家，很快的，彥君又繼續上工。為什麼不申訴？彥君說：『我不想去申訴，所以沒有政府機關來檢查，因為我擔心去安置中心不好找工作，不想要有空窗期想要繼續工作。』

108年冬天，彥君一樣操作著關閉安全設施的沖壓機，這一次，沒那麼幸運了，彥君失去了他的整個左手掌……嚴重的傷勢應該要住院7天以上，但他在醫院住院3天後，就回到又窄又小的宿舍休養，在工廠內無人照顧的彥君，洗澡吃飯及簡單生活難以自理，還好彥君的太太也在臺灣當看護工，可以請假照顧，但是太太請假又能請多久呢？失去左下臂的彥君還需要心理輔導，因為他是真的很害怕……最後，彥君又再一次回到安置中心。

彥君這次沒辦法再工作了，契約快屆滿的他很快

就接到公司不願續聘的通知，一連串的勞資爭議調解及訴訟，是他在臺灣最後的回憶，他希望這次可以確實有安全檢查，避免再有受害者，可是事發後公司卻將那台讓他斷了雙手的機器藏起來，躲避檢查。雇主一直告訴彥君是他自己的錯，是他不小心，彥君很生氣，可是真的好累了，好想回家……最後，彥君與雇主和解獲得賠償金80萬。

『我回國1年多了，都沒有工作，因為印尼的工作通常比較粗重我沒辦法做。』彥君淡淡說出自己現在的處境，我們問他有沒有想過自己做生意創業？

『賠償金我不敢亂用，要是生意失敗我沒有多的錢照顧下半輩子。』是的，他已經沒有承受風險的勇氣了。

依職業災害勞工保護法第8條及第9條規定，職災勞工得請領生活津貼，然而這筆應得的錢對很多回國後的移工來說請領上難如登天，彥君說：『職災生活津貼每個月6,200元但只領到1年，當時勞保局告訴我們一年後要重新鑑定，我住在印尼東爪哇省的偏鄉，印尼是島國很大，也沒有健保，如果要到市區醫院鑑定又要花一大筆交通錢，最後還要翻譯、還要去公證，所以乾脆放棄領取剩下的津貼，實在太多繁瑣手續跟費用。』除了津貼領不到，彥君也不想裝義肢，他說綁袋子不方便所以很少在用。

最後話別時，彥君感慨地說：『我當時好好的一個人來臺灣工作，沒想到遇到這種事情，心情很複雜，要我忘記職災這場噩夢，應該沒有辦法!』但是他還是好幾次雙手握拳向我們致謝，謝謝我們的關心，看著他交疊的雙手，不禁眼眶泛紅，而臺灣雖然是彥君的傷心地，但為了照顧印尼的家，他的老婆最後又再一次到臺灣工作了!」

由彥君的職災事件，發現常常因為①雇主的

要求，關閉機台安全功能，以求順利且快速作業，也就是不安全的操作程序，經常造成職災事件。此外，②彥君傷病期間缺乏照顧人力，另彥君有獲得雇主賠償金、勞保的失能給付，以及職業災害勞工保護法的失能津貼，但③雇主不願意續聘，且④津貼只領了1年，後續要再申領，必須重新辦理鑑定程序，由於彥君已返回印尼，要再重新鑑定，需舟車勞頓到市中心辦理，且翻譯、公證費等費用高，因此被迫放棄申請。（訪談照片如圖6）

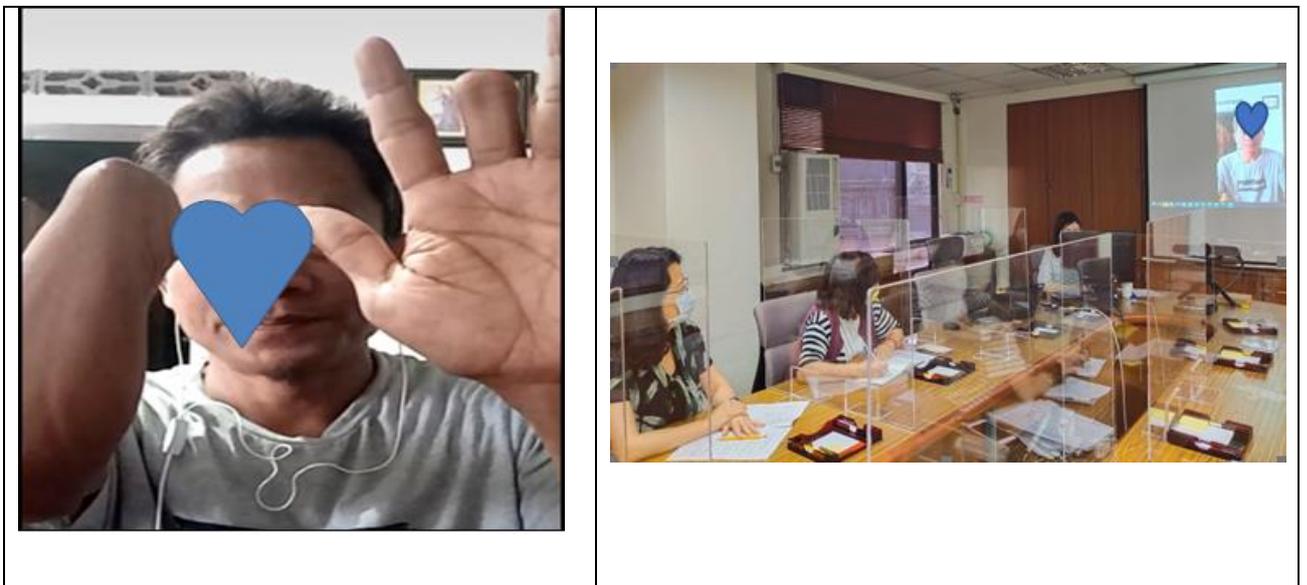


圖6 彥君職災受傷及接受本案調查委員訪談之情形

6、回家鄉養豬！

《越南籍移工-阮○勝》

101年來臺，在一家中小規模的印刷廠工作，隔年3月16日工作時為刮除滾筒的油墨，手被滾筒捲入，失去右手3根手指：

「約好要視訊的時間，和在越南的阮君連上線，他打開視窗，卻一直在走路，看到他身後的天空，藍天白雲，是個好天氣。翻譯解說他要去工作，麻煩他讓我們看一下工作場域，鏡頭帶到地上躺著的幾隻大

豬，豬圈還蠻乾淨。1989年生的阮○勝，剪著短髮，沒有看到他右手掌少掉的三根手指頭，覺得他就是個陽光青年，臉上老是浮現淡淡的笑容。

101年9月他來臺灣，在一家中小規模的印刷廠工作，廠裡有印尼和越南臺灣移工，總共不到10個工人。他的薪資扣除仲介費只剩下1萬7千元左右。來不到8個多月，102年3月他就出事了，老闆指派他拿鐵皮刮除滾筒的油墨，手被滾筒捲入，經過住院治療，他失去了三根手指頭，那年他才23歲。

談到受傷療養的那些日子，阮君露出痛苦難過的表情，他受傷後，仲介拿走了他的手機怕他跟家人聯絡，因為出院後需要療養復健，仲介告訴他老闆不願意讓他繼續住在宿舍養傷，他只好搬到朋友家，想不到被雇主通報他已經逃逸，結果勞健保被終止。他疑惑的問我們，為什麼仲介要騙他，他每個月都有繳錢給仲介，仲介怎麼只服務雇主，沒有服務他？

由於雇主矢口否認有指派阮君去刮油墨，他尋求民間團體的協助提出訴訟，103年召開2次協調會，103年11月老闆讓他回到工廠。雖然老闆指派他打掃等比較輕鬆的工作，可是阮君卻感覺根本就是歧視他，故意要給他難堪。他的工作就在待在廠區外面『看顧車輛』，有時假日，晚間會要求他加班，可是沒有指派他工作項目；阮君就像一隻沒有尊嚴的看門狗，在工廠外面待著，不敢輕易離開，甚至沒有上廁所，沒有喝水。

阮君終究還是離開了工廠，居住在安置中心，來臺灣發生職災意外後一直都沒有收入，臺灣的政府只支付安置費用到一審宣判，105年7月他回到越南。經過4年的訴訟，107年高等法院二審以28萬元和解。阮君來臺灣近4年，工作薪資剛好給付仲介費用，帶著

失去3隻手指的右手掌和包括勞保失能給付總計58萬的職災補償費用，加上被仲介欺騙和雇主刻意屈辱的經歷，交織成失落的臺灣夢。

回到越南的阮君結婚了，生了2個孩子，看來樂觀的他，談到剛回國找工作，不免臉色黯淡，他說根本找不到工作，是姊姊讓他來養豬，將來有什麼打算？阮君說『過一天算一天囉！』

阮君臺灣工作的這段經歷在他年輕的生命留下了深刻的印記，這個印記會怎麼影響他未來的生活？還沒有答案。」

阮君的職災事件，首先是①雇主臨時指派他做不熟悉的工作，②職災後不讓他住宿舍養傷，逼他外宿後再通報他逃逸，顯然雇主早已有提早解約的想法，經過協商後，③雇主雖有同意他回去上班，但在職務調整上，卻讓他受盡屈辱，猶如看門狗，且無法上廁所、喝水。另外，也發現阮君回到越南後，無法找到工作，如果沒有姊姊相助，恐怕無法維持基本生活。(訪談照片如下圖7)



圖7 阮先生職災受傷及接受本案調查委員視訊訪談之情形

7、本案不預警履勘時訪談職災後返回職場的移工

(1) 越南籍 裴○專女士

- 〈1〉107年3月4日來臺工作，當初花了5,200美元的仲介費，109年11月4日在操作紡織台時，為清除卡線的棉花，以為在清除過程中，機器有保護裝置會自動停止，沒想到機台照樣運轉，結果食指遭截切斷裂。
- 〈2〉裴女士職災後，在宿舍休養1個月左右，後來就回原本的工作崗位，她覺得是她自己不小心受傷的，契約在110年3月4日期滿，之後雇主有續聘，且不用再付仲介費。
- 〈3〉裴女士申領的勞保給付共20萬餘元，她表示尚足應生活所需。

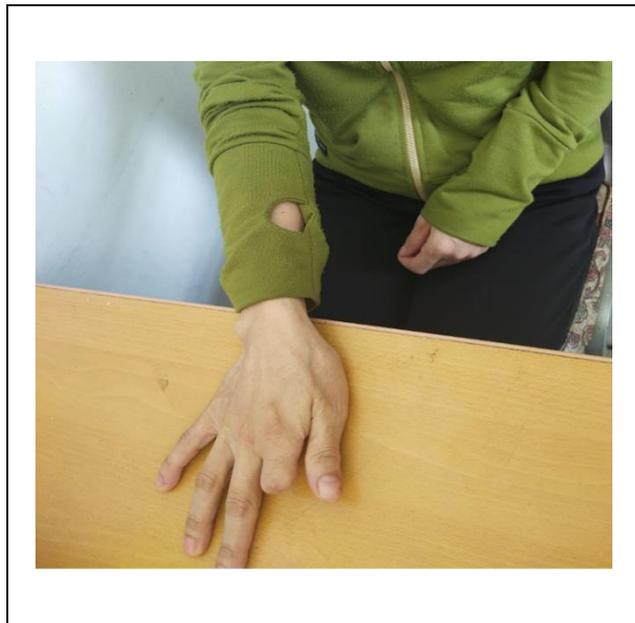


圖8 裴○專女士職災受傷情形

(2) 泰國籍 猜○先生

- 〈1〉來臺大約4至5年時間，110年2月5日使用爪鉤吊掛H型鋼時，遙控器掉了，去撿拾的過程中，H型鋼掉落，閃避不及致右側腹部挫傷及

骨盆骨折。

- 〈2〉職災受傷後，送醫治療且住院14天，泰國同事照顧他，後來因腸銜接有狀況，陸續接受3次手術。關於事件發生的問題，他說：「可能就是自己倒楣，不知道原因！」110年8月回到工廠上班，工作職務有調整，不能搬重物，也不能跑步。
- 〈3〉有關勞保給付及補償等問題，因還在陸續回診治療中，失能情況尚未確認，故尚未領取到相關給付。

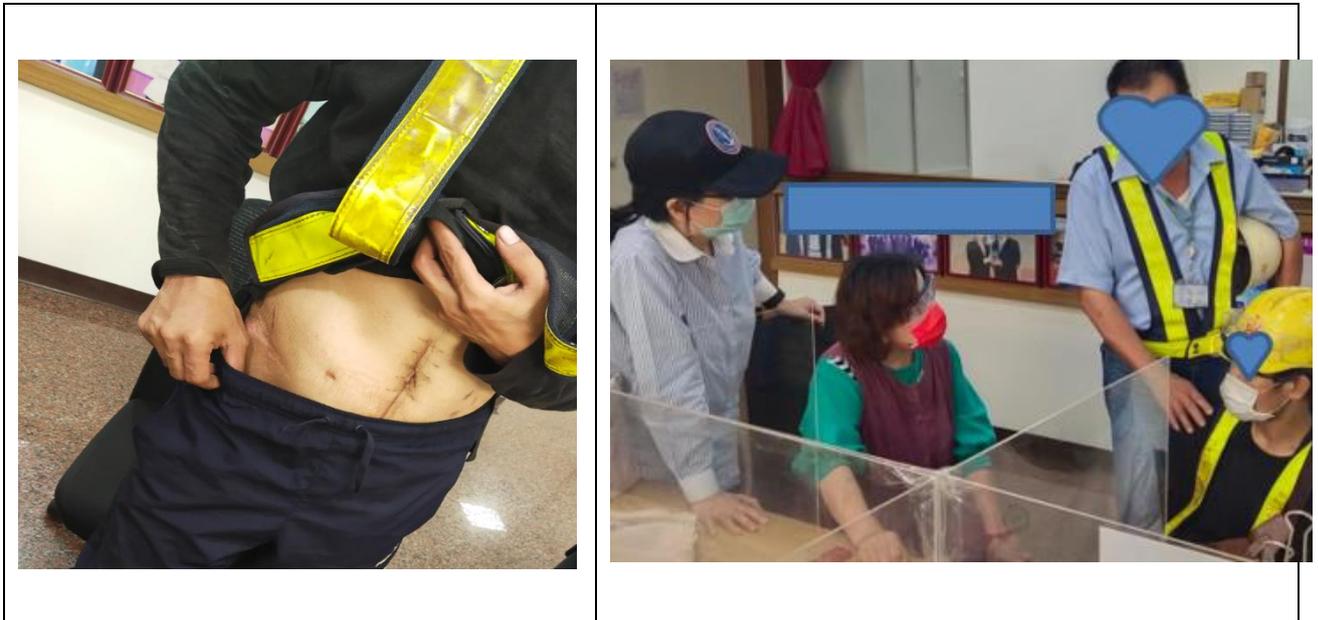


圖9 猜○先生職災受傷及接受本案調查委員訪談之情形

五、透過上述訪談移工案例，可以發現共同問題大多為①老舊且未具安全功能的機台、②不安全的操作程序、③雇主未依規定給予工資補償、醫療費用及精神、勞動力減損的賠償等；另外有④雇主千方百計想讓職災移工知難而退返回母國，例如謊報移工逃逸或是在勉強同意移工重回職場後，工作安排上刻意刁難侮辱……等情。其中前2者關於製造業不安全工作環境

問題，本院已於108年9月24日立案調查²⁵，現在就移工失能後所遇到的前述其他問題(包括：不給予工資補償、醫療費用、刻意刁難逼迫返回母國、重回職場的處境……等)，以及政府對這些問題所對應的措施等，分別綜整如下：

(一)有關雇主未依法給予職災移工補償、賠償之情形

1、相關法令：

- (1) 依據職業災害勞工保護法第6條，未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞基法規定予以補償時，得比照勞保條例之標準，依照最低投保薪資申請職業災害失能、死亡補助。
- (2) 勞基法第59條規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。……。」分有工資補償、死亡補償、醫療補償、失能補償等四類，詳如前述²⁶。
- (3) 勞基法第61條規定：「(第1項)第59條之受領補償權，自得受領之日起，因2年間不行使而消滅。(第2項)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。……。」故即使為定期契約勞工²⁷其依勞基法第59條規定受領補償之權利不因定期契約期間屆滿而受影響。

2、近5年，雇主違反勞基法第59條未負擔雇主補償責任情形：

經查違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系

²⁵ 本院108年9月24日院台調查字第1080800195號派函，案由：「依勞工保險職業災害給付統計，製造業移工職業災害失能發生率明顯高於本國勞工，在98年至107年的統計資料中，製造業移工職業災害失能千人率幾乎都是本國勞工的兩倍，究竟造成製造業移工較高職業災害失能發生率的原因為何？主管機關有何政策來降低製造業移工職業災害的發生？有深入調查之必要。」(本院109財調0028)

²⁶ 詳如調查事實二、(一)勞基法之職業災害補償之說明。

²⁷ 必須符合臨時性、短期性、季節性及特定性工作性質。

統，近5年（105年至109年）事業單位違反勞基法第59條規定並經處分者共計477件，其中受處分件數以違反「勞基法第59條第2款，未依規定給予勞工職業災害工資補償」居首。

- 3、依據職業災害勞工保護法第6條，未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞基法規定予以補償時，得比照勞保條例之標準，依據最低投保薪資申請職業災害失能、死亡補助。近5年因上述情形請領補助之人數（分列本勞及移工）如下表。

表4 近5年依據職業災害勞工保護法第6條核發死亡補助及失能補助核發件數統計表

年度	死亡補助		失能補助	
	本國勞工	外籍移工	本國勞工	外籍移工
105	13	1	26	1
106	8	0	18	0
107	18	1	29	0
108	11	0	17	0
109	5	0	18	0
總計	55	2	108	1

資料來源：勞動部。

- 4、現行因應雇主規避職災補償之相關措施—廢止雇主招募許可及聘僱許可之一部或全部：

- (1) 勞動部依就業服務法等相關規定比例廢止招募許可及聘僱許可，於2年內剝奪雇主聘僱移工之權益，以遏止減少移工發生職災情事。
- (2) 現行雇主若違反職安法致所聘僱移工發生死亡、失能且未依法補償或賠償；或違反保護勞工法令情節重大（如勞基法、消防法、建築管理等相關法規），經各地方主管機關依法裁處，

並將裁處書副知勞動部，勞動部將依就業服務法第54條第1項第15款、第16款、第2項及「雇主聘僱第二類外國人違反就業服務法第72條規定廢止招募許可及聘僱許可裁量基準」規定，分別裁處如下：

〈1〉第54條第1項第15款（違反職安法規定且未補償）：雇主違反職安法，導致所聘僱之移工發生「死亡」事故或「喪失部分或全部工作能力」，且雇主「未」依勞基法或職安法等相關規定，辦理職業災害補償，經裁處者，依照移工「死亡」、「喪失部分或全部工作能力」，分別採「1比6」、「1比2」之比例，廢止招募許可及聘僱許可（即1位死者，廢止雇主有效聘僱許可6人；1位喪失工作能力者，廢止雇主有效聘僱許可2人）。

〈2〉第54條第1項第16款（違反保護勞工之法令情節重大）：

《1》違反職安法以外之保護勞工之法令規定且已補償：

若雇主違反職安法以外之保護勞工之法令規定（如勞動檢查法、消防法、建築法或其他相關法令規定），導致所聘僱之移工發生「死亡」事故或「喪失部分或全部工作能力」，雖雇主「已」依法辦理職業災害補償，但雇主未善盡管理照顧之責，影響外國人之工作權益，則依照移工「死亡」、「喪失部分或全部工作能力」，分別採「1比5」、「1比1」之比例廢止招募許可及聘僱許可（即1位死者，廢止雇主有效聘僱許可5人；1位喪失工作能力者，廢

止雇主有效聘僱許可1人)。

《2》違反職安法以外之保護勞工之法令規定且未補償：

接續《1》，若雇主不僅違反職安法以外之保護勞工之法令規定，導致移工「死亡」或「喪失部分或全部工作能力」，且「未」依法辦理職災補償，再加重裁處，依照移工「死亡」、「喪失部分或全部工作能力」情形，均採「1比1」的比例廢止招募許可及聘僱許可(即1位死者，原先廢止雇主有效聘僱許可5人，再加重1人共計6人；1位喪失工作能力者，原先廢止雇主有效聘僱許可1人再加重1人共計2人)。

《3》違反職安法且已補償：

若雇主違反職安法，雇主「已」依法辦理職業災害補償，但雇主未善盡管理照顧之責，影響外國人之工作權益，則依照移工「死亡」、「喪失部分或全部工作能力」，分別採「1比5」、「1比1」之比例廢止招募許可及聘僱許可(即1位死者，廢止雇主有效聘僱許可5人；1位喪失工作能力者，廢止雇主有效聘僱許可1人)。

〈3〉近5年依據就業服務法第54條第1項第15款、第16款規定，雇主受廢聘及管制許可情形如下表：

表5 近5年雇主受廢聘及管制許可統計表

年份	雇主違反職安法規定，致所聘僱之外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償(就業服務法第54條第1項第15款)				雇主違反其他保護勞工之法令情節重大(就業服務法第54條第1項第16款)			
	廢招聘件數		廢招聘人數	不足額廢聘管制人數	廢招聘件數		廢招聘人數	不足額廢聘管制人數
	死亡 1:6	喪失 工作 能力 1:2			死亡 1:5	喪失工作 能力 1:1		
105	-	-	-	-	0	0	0	0
106	-	-	-	-	0	0	0	0
107	-	-	-	-	0	0	0	0
108	0	0	0	0	0	1	1	0
109		1	1	1	0	2	2	0
110年 9月底	1	0	2	4	1	0	6 ^{備註3}	0
合計	1	1	3	5	1	3	9	0

備註：

1. 107年發生砂○有限公司、敬○股份有限公司等重大工安事件，又配合就業服務法於107年11月28日修正公布，增訂第54條第1項第15款有關雇主違反職安法規定，致所聘僱外國人發生死亡或失能者，應不予核發許可之規定，原第54條第1項第15款移列至第16款，因此勞動部始修正「雇主聘僱第二類外國人違反就業服務法第七十二條規定廢止招募許可及聘僱許可裁量基準」及「雇主違反就業服務法第五十四條規定不予許可及中止引進裁量基準」，故105年至107年期間無案件數。
2. 為針對減低移工職災提出具體有效的措施，勞動部於109年起涉及移工重大傷害職業災害案件之災害檢查報告書，送往勞動檢查機構移送發展署卓處。
3. 因受裁處人違反勞動檢查法、消防法、建築法或其他相關法令，致所聘僱之外國人發生死亡事故，復未依勞基法或職業災害勞工保護法等相關規定辦理職業災害補償，故分別以1:5及1:1比例廢止，合計廢止6人。

資料來源：勞動部。

(3) 對於依據就業服務法第54條第1項第15款、第16款、第2項受裁處者，勞動部如何進行查察、又針對曾受裁處之雇主追蹤機制為何，勞動部說明略以：

〈1〉針對依據就業服務法第54條第1項第15款或第16款、第2項者受裁處者查察情形，係以勞動部收到通報移工有發生職業災害情事，再經發展署函請地方政府勞工局查明雇主有無非法聘僱移工、移工發生職業災害情形及雇主有無依規定辦理職業災害補償。如經地方

政府查察後，雇主若違反職安法致所聘僱移工發生死亡、失能且未依法補償或賠償；或違反保護勞工法令情節重大，經各地方主管機關依法裁處，並將裁處書副知發展署。

〈2〉勞動部表示為掌握重複遭受移工申訴之雇主或仲介之動態，已於106、108及109年函送加強關懷對象函送各地方政府辦理訪查；為持續落實保障移工聘僱權益，110年度刻正辦理加強關懷對象訪查，對象包含107年至109年之近3年內，雇主與其相關人士因涉違反就業服務法規定，遭勞動部管制一定期間內不得聘僱移工，經以移工相關作業系統比對前揭曾被註記管制之雇主名單中，經解除列管後現仍聘僱移工者，故已包含曾依據就業服務法第54條第1項第15款、第16款、第2項受裁處之雇主。

5、面對雇主規避職災補償或賠償，造成移工醫療期間龐大經濟壓力等情，勞動部針對「職災墊償制度」可行性之研議：

- (1) 凡適用勞基法之勞工，其勞動條件應依該法規定辦理。依勞基法第59條規定，勞工因遭遇職業災害而致失能、傷害或疾病時，雇主應依同條各款規定予以補償（包括必需之醫療費用、工資、失能補償）。但如同一事故，依勞保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。
- (2) 對於事業單位經舉發涉有未依法給付職業災害補償者，當地勞工行政主管機關應本權責依法查察。經查倘認有違法情事時，除應依法裁罰外，並應依勞基法第80條之1規定，限期令其

改善；屆期未改善者，應按次處罰，且再責令改善，確保勞工權益。

- (3) 110年4月30日總統公布之勞工職業災害保險及保護法，除擴大納保對象外，且適用之對象包括本國籍與外國籍勞工。縱使投保單位未依法為受僱勞工辦理加保手續，保險效力仍從到職日起算，於保險事故發生後，並得依規定請領保險給付，對於職災移工更具保障。

(二)有關移工職災後遭雇主強迫終止聘僱關係強行遣送或間接為難逼迫返國之情形

1、相關法令：

- (1) 依職業災害勞工保護法第23條規定略以，雇主原則不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約。除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，經公立醫療機構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。」
- (2) 職業災害勞工保護法第24條規定略以，有下列情形之一者，職業災害勞工得終止勞動契約：「一、經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作。……三、雇主未依第二十七條規定(依照職災勞工健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供必要之輔助設施)辦理。四、對雇主依第二十七條規定安置之工作未能達成協議。」
- (3) 勞基法第13條規定：「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。」違者依同法第78條規定處罰。

2、移工職災後被雇主終止契約(提前解約、契約到期後不續聘等態樣)之人數：

(1) 勞動部表示，依職業災害勞工保護法第23條規定略以，雇主原則不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約。因此，移工若遭遇職災事故，於醫療期間，尚無經雇主單方終止契約廢止聘僱許可情事。

(2) 近5年，雇主違反勞基法第13條²⁸規定，於職業災害醫療期間與職災勞工終止契約受裁罰情形：

近5年，共計26家事業單位因違反勞基法第13條規定，於職業災害醫療期間與職災勞工終止契約，受裁罰9或10萬元，其中1家職災勞工之身分為越南籍移工。

3、勞動部為避免移工因遭受職業災害遭雇主或仲介強制遣返母國等情形之相關措施：

(1) 廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：

為保護移工工作權益，避免移工因遭受職業災害於醫療期間遭雇主或仲介強制遣返母國等情形，當移工有遭受職業災害等情事，雇主不得有違法之片面終止聘僱關係之情事，違者依照其違規情節，依就業服務法第54條第1項第15款、第16款及第2項規定略以，雇主聘僱外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定之工作，於申請之日前前2年內

²⁸ 勞基法第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。

有違反職安法規定，至所聘僱外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償；或其他違反保護勞工之法令情節重大情事者，勞動部應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得終止引進。又依就業服務法第72條第1款規定略以，雇主有第54條第1項各款所定情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。

- (2) 為保護移工工作權益，避免遭雇主強迫終止聘僱關係致強行遣送出國，依雇主聘僱外國人許可及管理辦法（下稱管理辦法）第45條第2項規範，須於雙方合意解除聘僱關係14日前，經當地勞工主管機關驗證，確認移工真意，以避免移工發生職業災害後遭雇主以其他事由強迫返國之情事發生。
- (3) 另依管理辦法第28條之3規定，移工於聘僱許可有效期間屆滿前2個月至4個月內，雇主有繼續聘僱該外國人之必要者，於上述該期限內向勞動部申請期滿續聘許可。至雇主若無意繼續聘僱，應依管理辦法第28條之4規定，為其申請期滿轉換，因此僅經移工同意者，雇主始得安排其出國。
- (4) 又為使移工瞭解相關法令規定，保障自身權益，勞動部製作移工職前講習宣導影片，提供移工於入國前職前訓練課程觀看；設置移工機場服務站辦理入境移工法令講習宣導及出境申訴服務、並建置1955勞工諮詢申訴專線受理移工諮詢及申訴案件，且不定期針對3年內曾致電之移工發送相關宣導簡訊，另補助各地方政府

及民間團體辦理移工權益保障宣導活動，藉由活動宣導各項法令及資訊，又透過媒體(如多國語廣播及跨國勞動力權益維護資訊網站等)提供移工相關規範及聘僱即時訊息，並於「移工在臺工作須知手冊」電子書新增職業災害費用說明，以完善移工入國前、入國後及出國前的宣導網絡。

(5) 另外，有關職業災害等宣導資訊，除可提供勞動部於上述管道進行宣導外，亦將透過地方政府實施移工訪查業務時，提供相關宣導資料讓移工知悉。

4、有關探求外國人真意之解約驗證：

(1) 本院之前的調查報告²⁹已提出驗證程序多因資訊不對等及驗證前之不當和解等原因而失真，勞動部之因應作為：

〈1〉發展署訂定由當地主管機關探求外國人之真意解約驗證程序確保移工非自願解約，依勞動部之驗證程序流程圖，當地主管機關依通知書³⁰所載「終止聘僱關係事由」探求外國人真意，認定雇主與移工合意終止聘僱關係之事實；部分縣市政府尚會再確認兩造雙方對「債權債務」(包含「違約金」、「稅金」、「存款」、「機票費」、「薪資」等項目)確無

²⁹ 監察院109財調0028調查報告，若移工自始即缺乏對於職災勞工權益的認識，不知道勞基法規定職災醫療期間雇主不能單方面解僱、也不知道雇主有應負擔職業災害補償責任等，於驗證前已與雇主、仲介等協商同意自願離職，自不會在驗證時再表示不同意終止勞動契約，而轉進行爭議處理，則勞動部所稱透過解約驗證向地方主管機關申訴，自有疑義。

³⁰ 驗證程序第3條第1項規定：「雇主與第二類外國人合意終止聘僱關係時，應通知當地主管機關；其內容包括雙方之姓名、性別、年齡、國籍、入國日期、工作期限、招募許可或聘僱許可文號及終止聘僱關係事由，且需以中文及第二類外國人母國文字作成」。經雇主及第二類外國人簽名或蓋章始生效力。」

爭議³¹，始開具驗證雇主與移工終止聘僱關係證明書。

〈2〉為落實驗證程序機制，避免移工未完成離境驗證程序，或在尚有勞資爭議情況下，遭強制送到機場遣返之案件發生，致移工權益受損，勞動部前於101年12月20日函請各地方政府辦理移工離境驗證程序時，應使通譯或通曉母語人員在場協助翻譯，不可由仲介公司之通譯人員充當翻譯；又為探求移工真意，避免移工在雇主或仲介公司壓力下勉為同意，事後又在出國之際或返國後指稱因受壓力而為同意，若移工有神色不安、緊張，應時分別探詢。另為避免日後爭議，地方政府視情形予以錄音或錄影備查，並落實驗證程序相關規定辦理，以確保勞僱雙方權益。

〈3〉地方政府辦理驗證程序過程中，移工如遇有疑義，可逕撥「1955勞工諮詢申訴專線」提出協助，以防止雇主不當遣返移工事件發生，並保障移工權益。

(2) 勞工主管機關受理終止聘僱關係驗證案件統計

〈1〉106年至110年7月止，勞工主管機關受理終止聘僱關係驗證案件數總計32萬6,237件，經探求勞僱雙方真意，並經地方政府勞工主管機關開具解約證明書總計32萬6,005件，另不合意解約轉由爭議案件處理者計232件，只占0.07%，又上述232件已轉為爭議案件。

〈2〉勞動部統計105年至109年間已領取失能給付者，終止契約人數512人，其中提前解約人

³¹ 資料來源:新北市政府辦理辦理雇主辦理所聘僱第二類外國人終止聘僱關係之驗證程序標準作業程序【(民)勞外勞06】，第31版(103.09.24)。

數為276人，經地方主管機關探求真意時移工並未表示爭議，提前解約原因包含家中有事人數為171人，個人因素人數為105人。

(3) 勞動部是否針對爭議事項原因統計：

勞動部約詢後查復資料表示：「茲因地方政府並未就該爭議事項原因作統計，勞動部表示未來將規劃於『外籍勞工查察暨諮詢管理資訊系統』終止聘僱管理項下新增登載選項功能，包括：契約爭議、工資爭議、工時爭議、管理爭議、職業災害爭議及仲介爭議等選項，並視地方政府實際執行狀況，適時新增功能選項，以利瞭解爭議原因。」

5、據本院訪談安置單位的代表表示：「依據安置作業要點³²，職災移工與雇主訴訟至一審之後，就非安置對象，政府就不會再補助安置單位關於移工的經費，如果安置單位沒有收容，移工就可能會流浪或到朋友家暫住(也需要付住宿費)……。」勞動部表示可以透過「專案安置」方式辦理：

(1) 依據受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人臨時安置作業要點(下稱安置要點)第2點第1項第5款規定，外國人符合其他經主管機關專案核定有安置必要之外國人者，為安置要點之安置對象。

(2) 另依安置要點第7點第1項規定，地方主管機關依安置要點安置外國人，安置期限最長為2個月，必要時得延長1次，最長以2個月為限。但安置期限不得逾外國人之聘僱許可期限。另依同點第2項第2款及第5款規定，延長安置期限屆

³² 受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人臨時安置作業要點。

滿之外國人，有下列情形之一，地方主管機關得向勞動部申請再延長安置：(1) 遭受職業災害，經醫師診斷，有治療必要者，每次延長安置以1個月為限。(2) 刑事訴訟案件被害人，經地方主管機關認定屬實者，每次延長安置以4個月為限，最長不得逾檢察機關不起訴處分或法院一審判決之日。

- (3) 綜上，安置要點規定移工如經地方主機關認定並安置於勞動部備案安置單位，安置2個月經延長安置2個月後，如有符合安置要點第7條規定事由得申請再延長安置，如移工因職業災害而為刑事訴訟被害人，依規定再延長安置最長不得逾法院一審判決之日。惟移工因職業災害受安置，經醫師診斷有治療必要者，得申請再延長安置，另外國人如因職業災害仍有安置需求得依安置要點第2點規定，經勞動部以專案核定方式安置。

(三)各項協助職災失能移工重返職場措施

1、職業重建措施

(1) 職業災害勞工保護法—職業重建：

〈1〉職業災害勞工保護法第10條規定略以，事業單位、職業訓練機構及相關團體得向勞保局申請補助，辦理職業災害勞之職業重建、職業災害勞工之職業輔導評量、其他與職業災害預防及職業重建有關之事項……。

〈2〉職業災害勞工職業重建補助辦法第3條規定：「職業災害勞工職業重建包括下列各款事項：一、心理輔導及社會適應。二、工作能力評估及強化。三、職務再設計。四、職業輔導評量。五、職業訓練。六、就業服務、

追蹤及輔導再就業。七、其他職業災害勞工職業重建相關研究事項。」

〈3〉但是，上述職業重建事項，移工適用情況將依各政府機關相關條件規定而定。

〈4〉而這些職業重建措施，如工作能力評估及強化服務³³，是協助因職災致工作能力減損勞工，以職務所需能力為目標，提供工作分析及功能性體能測驗，並進行增進其生心理功能之治療、復健及訓練。心理輔導及社會適應服務，協助職業災害勞工建立自我價值及提升自我效能，適應傷病後的改變。此外，職務再設計服務³⁴，協調改善其工作環境或工作機具設備、調整職務內容、工作方法及條件或應用就業輔助器具等措施，以利職業災害勞工重返職場時提高工作效能。有關提供「職災移工接受職能復健服務案例」如下：

表6 職災移工接受職能復健服務案例表

一、泰○黃(越南籍)	
受傷情形	個案為印刷廠印刷助理，於108年5月28日進行印刷機保養工作時左手遭機器捲入壓傷，送至成大醫院急診。
傷勢狀況	108年5月28日至6月20日住院進行修復手術。個案因患處軟組織沾黏影響，左手手腕、手指關節活動角度受限且影響手部精細動作的工作表現。負重能力未達原職務要求(20公斤)，另指握力也不佳。
轉介流程	經休養及醫療復健穩定後欲重返原職場原職務，由成大醫院職業醫學科轉介至其院內職能治療中心進行工作能力評估及強化訓練。
工作能力	個案經晤談、評估、訓練目標與計畫擬定，依照計畫於108

³³ 「職業災害勞工職業重建補助辦法」第6條參照。

³⁴ 「職業災害勞工職業重建補助辦法」第8條參照。

評估及強化訓練	年9月24日至10月29日進行5週之工作強化訓練，主要目標如下： 1. 增進左側腕部屈曲角度15%以上。 2. 增進雙手操作與協調能力，精細動作至尚可的雙手操作能力。 3. 增進左手指握力至可負荷單次20公斤之負重以符合其原職務所需。
復工追蹤	個案於108年11月22日原職場原職務復工，經一、三、六個月後續追蹤其就業狀況，均於原職場原職務穩定工作中。
二、阮○力(越南籍)	
受傷情形	個案為紡織工廠看顧機台之作業員，109年2月9日工作時，準備擦拭清理機台時遭機台捲入，送至竹山秀傳醫院急診。
傷勢狀況	經診斷為右手拇指撕裂傷併韌帶斷裂、脫臼，右前臂燒燙傷，於竹山秀傳醫院進行復位及清創處理，術後出院即持續復健至109年5月。
轉介流程	個案於109年5月4日回原公司分配至較輕鬆之工作，因遲遲無法回復原工作內容，由該公司廠護將個案轉介至臺大醫院雲林分院進行工作能力評估及強化訓練。
工作能力評估及強化訓練	個案經晤談、評估、訓練目標與計畫擬定，依照計畫進行8週之工作強化訓練，主要目標如下： 1. 能重複由地面單手負重抬舉10公斤至胸高，將紡織球放入機台內。 2. 能重複負重20公斤抬舉成品。 3. 能維持一整天的手部力氣完成操作機台及放置卸下紡織球之抓握活動。
復工追蹤	個案於109年7月27日已復工從事原工作內容，經一、三、六個月後續追蹤其就業狀況，均於原職場原職務穩定工作中。
三、克○○(菲律賓籍)	
受傷情形	個案於108年9月28日工作時，遭機器裁切到右手，送至林口長庚醫院急診。
傷勢狀況	右手食指與中指於中間指節處斷指，接受右手食指與中指之斷指再植手術。108年10月14日因右手中指末端血液循環不佳壞死，因此接受右手中指截肢手術。

轉介流程	個案受傷後，於醫療復健過程都不敢看受傷的手指，且持續伴有疼痛問題、睡眠困難、情緒不穩等及感覺比不上別人，由林口長庚醫院整形外科復健治療中心轉介至職能復健中心提供心理輔導服務。
工作能力評估及強化訓練	心理輔導：個案經初篩、評估及計畫擬定，依照計畫於進行6次之心理諮商服務，主要目標如下： 1. 情緒困擾得到解除並得到良好調適。 2. 職涯與就業困擾問題得到紓解。
復工追蹤	個案於109年1月6日結案，已復工，工作操作順利，主要情緒困擾已經得到良好的調適，個案公司亦提供良好的照顧及福利。經一、三個月後續追蹤其心理狀況，因有工作做為生活重心，情緒穩定許多，對整體諮商成效感到滿意。
四、吉○猜(泰國籍)	
受傷情形	個案為紙廠作業員，109年1月8日工作過程中因急於關閉開關，致撞倒一旁物品被重物壓傷，送至衛生福利部桃園醫院急診。
傷勢狀況	個案因被重物壓傷導致胸髓第3節完全損傷，後於台北榮民總醫院開刀，並於衛生福利部桃園醫院新屋分院復健，需使用輪椅行進。
轉介流程	於復健約10個月後由工廠廠護轉介到財團法人桃園市私立脊髓損傷潛能發展中心接受社會適應之生活重建訓練。
重建訓練	個案109年9月21日至109年11月6日於該中心接受生活重建訓練，主要目標如下： 1. 心理重建：個案受傷後對神經痛的部分，在心理上一直無法適應，需要慢慢尋找調整的方式。 2. 生活自理重建：個案在移位、輪椅操控、衛生處理及外出能力等都需要再加強。 3. 社會適應訓練：個案在外在環境的適應、外出能力及心態上皆需要調整。
後續追蹤	1. 個案已可獨立移位、衛生處理及順利操控輪椅等，屬功能獨立。另外在手機操控、外出行動能力及上街購物等已逐漸獨立，於人際互動上已可請他人協助不便之處，屬尚可適應。

2. 個案於110年1月底返回泰國，生活或環境上不便處由案妻協助，中心後續針對輔具所需備品亦提供服務。

資料來源：勞動部。

(2) 勞工職業災害保險及保護法—完善整合職災保險及職業災害勞工保護法規定

〈1〉為協助移工職災後能獲得完整保障，除提供「1955 勞工諮詢申訴專線」及補助地方政府設置外勞諮詢服務中心，整合直轄市及縣（市）政府、移工來源國駐臺機構、移工關懷團體等相關資源外，勞工職業災害保險及保護法已於110年4月30日公布，以制定專法的形式，將勞保條例的職業災害保險及職業災害勞工保護法相關規定予以整合，整合職災預防及災後重建工作，讓職災保障體系更周全。

〈2〉勞動部表示新法上路，將改變現行每年藉由政府採購委託或補助專業機構，辦理職災勞工職業傷病與職災勞工重建服務之模式，透過將重建服務明文入法，緊密結合職災保險及保護體系，參考先進國家制度，由專業服務人員早期介入，期待即時性及全面性之職災勞工重建服務，可給予職災勞工更全面的保護。

2、職業訓練

(1) 相關法令：

〈1〉職業災害勞工保護法第8條第1項第3款規定：「勞工保險之被保險人，在保險有效期間，於本法施行後遭遇職業災害，得向勞工保險局申請下列補助：。……三、發生職業

災害後，參加職業訓練期間，未請領訓練補助津貼或前二款之生活津貼，得請領生活津貼。……。」

〈2〉職業災害勞工保護法第18條規定：「職業災害勞工經醫療終止後，主管機關得依其意願及工作能力，協助其就業；對於缺乏技能者，得輔導其參加職業訓練，協助其迅速重返就業場所。」

(2) 職災失能外籍移工適用勞動部提供失能勞工各類職訓課程及相關補助情形：

〈1〉職業訓練之目的係為提升就業技能促進就業，現行我國各類職業訓練管道多元，民眾可依據各職業訓練計畫之報名資格條件，自行參加政府及民間單位辦理之各類職業訓練課程。移工在臺停(居)留期間如未受相關法規限制，且符合該職業訓練參訓條件之規定時，得自行選擇參加報名。

〈2〉依改制前行政院勞工委員會函釋³⁵，合法來臺工作之外籍勞工，除法令有規定外，應與本國籍勞工受相關勞動法令之同等保障，依據職業災害勞工保護法規定並未排除移工申請相關補助。惟勞動部表示，得否免費參加職業訓練及申請訓練津貼等，須依各政府機關相關條件規定而定，目前職災失能移工依就業服務法及就業保險法等規定，並非免費職業訓練參訓對象。

(四) 復工後的職務再設計與合理調整

1、相關法令

³⁵ 92年4月4日勞安1字第0920009451號。

- (1) 職業災害勞工保護法第27條規定：「職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。」
- (2) 職業災害勞工保護法第33條規定略以，雇主違反第27條規定者，主管機關應通知限期改善，並處5萬元以上30萬元以下罰鍰。經限期改善或繼續限期改善，而未如期改善者，得按次分別處罰，至改善為止。

2、近5年事業單位違反職業災害勞工保護法第27條受裁罰營行機構數、人數及移工之占比情形

- (1) 勞動部表示，勞動部及各地方勞動行政主管機關近5年無職業災害勞工保護法第27條之裁罰紀錄。
- (2) 至於未有任何裁罰紀錄之原因及相關困境如下：

勞動部說明，部分地方勞政機關回復，其接獲職業災害勞工申訴時，因涉及該勞工身體健康狀況及雇主如何調整適當工作，宜透過勞資爭議處理之調解機制協助勞雇雙方協商解決爭議；此外，為協助職業災害勞工之法定權益、職能重建等，亦會移交由其設置之職業災害勞工個案管理員（下稱職災個管員），主動聯繫雇主及職災勞工瞭解情況並提供協助。而實務上，職災個管員為促使職災勞工重新返回職場，會建議勞雇雙方至醫院之職業醫學科作復工、配工評估，再請雇主依醫師建議安置勞工復工。但是，如勞資雙方無法循職業醫學科醫師之復工、配工建議而達成復工安置者，則建議勞資雙方循勞資爭議調解機制來解決爭議。

另外，關於職業災害勞工保護法第27條規定的檢查實務，經詢問地方勞政機關說明，因為此規定涉及職災勞工復工、配工職能評估及事業單位所能提供的工作內容、職務性質等事實判斷，主要是透過訪談事業單位及職災勞工，並請事業單位提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議紀錄，作成會談紀錄，再據以判斷。至有關違反該規定的開罰標準問題，若經地方勞政機關查獲雇主有違反規定的事實，並依行政罰法第7條規定，判斷雇主係出於故意或過失者，自應依職業災害勞工保護法第33條規定予以處罰。因此，個案情節是否構成處罰要件，仍須由地方勞政機關具體個案認定。

(五)有關職業災害勞工個案主動服務

1、職業災害勞工個案主動服務計畫(下稱FAP)簡介³⁶：

FAP自97年8月開辦，由勞動部補助全臺地方政府設置職災勞工服務單一窗口及配置47名專屬人力(現增加至53名，又稱個案管理員)，為職災勞工提供主動式服務，並依職災勞工個別特性，連結公私部門相關資源，提供適切服務，降低職業災害對個人及家庭可能產生的衝擊，服務對象及項目如下：

(1) 服務對象：職災勞工及其家庭(勞工不分國籍)

(2) 服務項目：

〈1〉維護職業災害勞工權益：

提供職業災害權益諮詢，保障職業災害勞工及其家屬可獲得應有之協助，並於重大

³⁶ 勞動部勞動及職業安全衛生研究所官網。資料來源：<https://laws.ilosh.gov.tw/oio/disaster/page?id=67c1ec38-9f10-4cde-9a10-d5c944bc937f>

職業災害案件發生後，立即辦理職業災害個案慰問及後續協助，降低職業災害對個人及家庭可能產生的衝擊。

〈2〉支持家庭度過危機：

發揮個案管理功能，建構職業災害勞工服務資源網絡，結合運用政府及民間資源，預防職業災害勞工及其家庭陷入困境。

〈3〉協助勞工重返職場：

追蹤瞭解職業災害勞工身心復原情形，連結資源協助職災勞工恢復與強化工作能力，並視個案需要，陪同個案與雇主協商重返職場之相關工作條件與輔助設施，或連結職業重建、就業服務及職業訓練資源，協助職災勞工復工或再就業。

2、職業災害個案管理服務機制之服務流程及移工適用情形

- (1) 各地方勞工局接獲職災通報後³⁷，職業災害勞工個案管理服務員以面訪、電訪等方式直接服務職災勞工，提供權益諮詢、關懷支持、連結所需服務如勞資爭議調解、法律扶助、經濟扶助、職能復健、職業重建或就業服務等相關資源，如圖10。
- (2) 至於移工職災協助部分，為克服移工因語言、環境不熟悉而遭遇求償困難，並及時提供移工發生職災時之各項協助，勞動部於98年7月1日建置「1955 勞工諮詢申訴專線」，另補助地方

³⁷ 職安法第37條：「……事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：一、發生死亡災害。二、發生災害之罹災人數在三人以上。三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。四、其他經中央主管機關指定公告之災害。勞動檢查機構接獲前項報告後，應就工作場所發生死亡或重傷之災害派員檢查。……」

政府設置外勞諮詢服務中心，並採電子派案方式，由各地方政府進行查處及個案追蹤管理。除建立完整的移工職災通報系統及統計外，並整合直轄市及縣（市）政府、移工來源國駐臺機構、移工關懷團體等相關資源，提供職災認定責任歸屬、醫療及相關給付之請領、爭議調解及法律訴訟輔助、職災慰問、生活扶助、移工家屬聯繫及其他必要之協助，透過全面性保護體系，使發生職災之移工能獲得最快速、最完整之協助。

- (3) 現行移工遭遇職災時，因常有語言、安置或容留等問題，各地方政府接獲移工職災案件時多係由具備翻譯及容留資源之移工事務單位接案，職災勞工個案管理服務人員協助提供移工所需之相關職災資源連結，如協助辦理相關給付、提供所需權益諮詢、連結勞資爭議調解或復工、職能重建等資源。
- (4) 根據勞動部查復資料，歷年使用FAP移工之統計數據，移工所使用的FAP服務內容都是權益諮詢，目前並無進行職業重建資源連結、重返職場之實例，勞動部表示，未來如移工個案有需求，亦將協助連結相關資源。

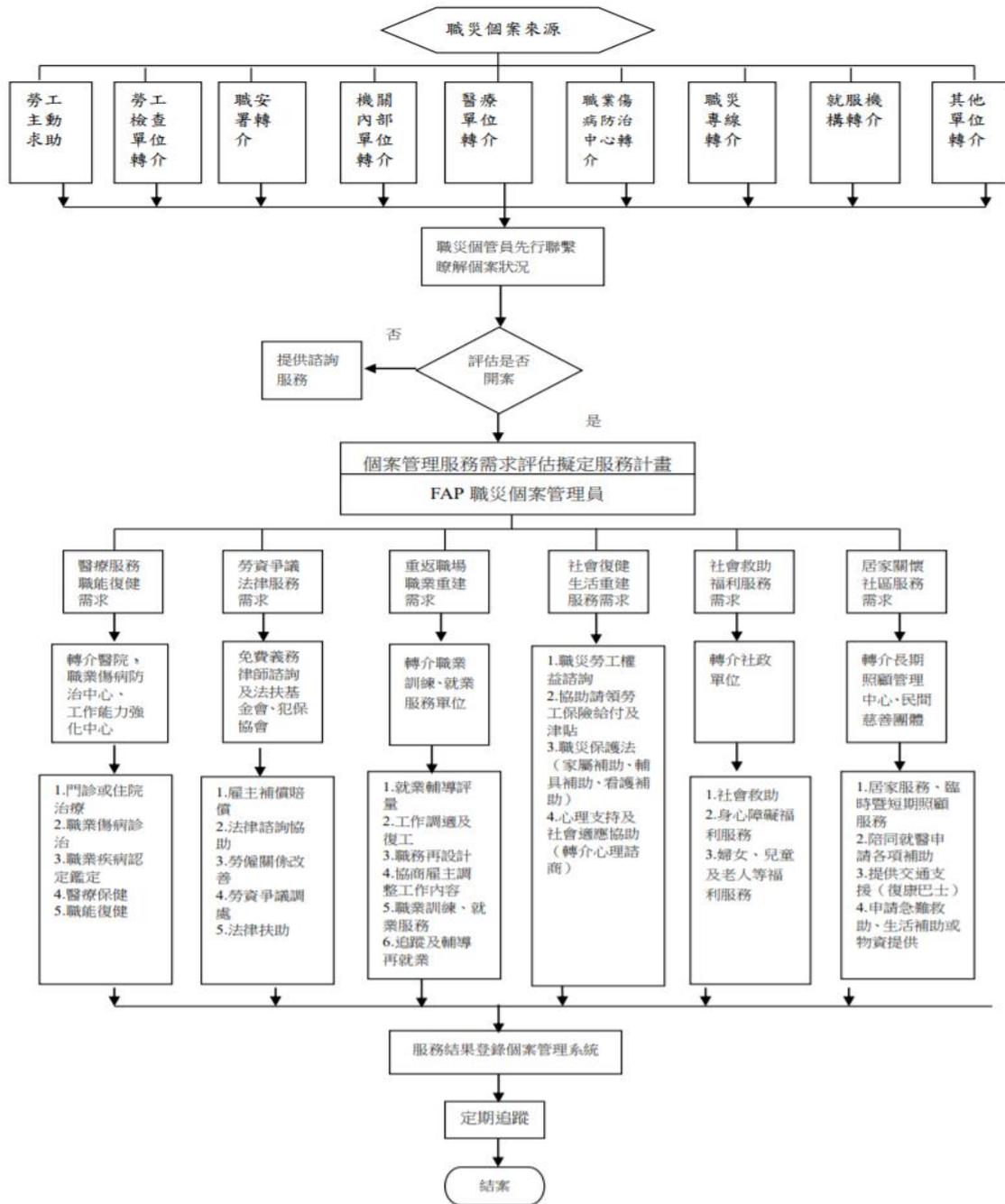


圖10 職業災害勞工個案管理服務流程圖

資料來源³⁸：劉佳泓（2011）

³⁸劉佳泓（2011）。個案管理工作模式運用於職業災害勞工協助之探討－以職業災害勞工個案主動服務計畫為例。國立中正大學勞工關係學系暨研究所碩士論文。取自 <https://hdl.handle.net/11296/4ggz8f>

3、近10年FAP辦理情形

(1) FAP自100年迄110年5月止，已服務94萬2,821人次，其中本國勞工計94萬1,503人次，移工僅有1,318人次，僅占總服務人次之千分之一，比例相當懸殊，換句話說，FAP服務本國籍勞工的人次是移工的714倍。

(2) 如果以服務人數而言³⁹，FAP自100年迄110年5月止，已服務10萬5,777人，其中本國籍勞工計10萬5,402人，移工僅有375人。歷年職業災害勞工個案主動服務計畫服務人數統計(分本國籍/外國籍)如下表。

表7 FAP於100年至110年5月的服務人數統計

單位：人；%

年別	個管員人數	本國籍		外國籍		總人數
		人數	占比(%)	人數	占比(%)	
100	40	13,277	99.98	2	0.02	13,279
101	40	14,929	99.87	19	0.13	14,948
102	40	14,334	99.89	16	0.11	14,350
103	40	2,138	99.53	10	0.47	2,148
104	40	2,426	99.63	9	0.37	2,435
105	47	2,900	99.49	15	0.51	2,915
106	47	3,211	99.44	18	0.56	3,229
107	47	8,223	99.37	52	0.63	8,275
108	47	12,626	99.46	68	0.54	12,694
109	53	20,840	99.49	106	0.51	20,946
110年5月	53	10,498	99.43	60	0.57	10,558
總計		105,402		375		105,777

資料來源：勞動部。

³⁹ 有關FAP服務人次與人數差距的原因，勞動部說明：「服務人次」是以各地方政府個管員於系統內填寫服務紀錄次數統計之，包含願意留下身分證字號、居留證號等個資的服務紀錄，也包含未留下個資民眾之服務紀錄。「服務人數」則是以計算人數須以身分證字號、居留證號等進行歸戶，無法計算未留下個資民眾之服務量，因此以人數為單位之統計資料應較低估實際服務情形。

(3) 有關移工使用FAP服務率的說明

勞動部表示，移工服務常有語言翻譯、容留安置等需求，因此各地方主管機關多是由具翻譯及安置資源之移工業務單位收案後，再依據其需求連結至職業災害勞工服務人員。各地方主管機關職業災害勞工個案服務人員接獲移工發生職災時，將結合移工服務單位之翻譯資源提供必要協助，近年移工服務人次增加可能原因包括服務系統建置完備、各單位加強移工權益宣導等。

4、各地方政府將外籍移工納為服務對象的情形：

- (1) 勞動部表示，FAP是為服務遭遇職業災害之勞工，服務對象並無國籍之別，如移工遭遇職業災害將視其需求提供必要服務協助。
- (2) 勞工職業災害保險及保護法將於111年5月1日公布，以制定專法的形式，整合職災預防及災後重建工作，由專業服務人員早期介入，讓職災保障體系更周全。
- (3) 各縣市政府FAP服務外籍移工的情形

100年至110年5月底止，各年度FAP收案移工的所在縣市情形如下表，由下表可見，各縣市大多於近年(105年)開始，服務移工人次才逐漸增加。

表8 各年度FAP收案移工所在縣市情形表

單位：人次

年別 縣市別	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110年 5月
基隆市	-	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-
臺北市	-	1	-	-	-	<u>24</u>	43	14	30	32	30
新北市	-	11	6	5	43	47	31	91	41	96	67
桃園市	-	-	-	-	-	-	<u>1</u>	8	22	29	41
新竹縣	-	8	4	-	4	13	25	-	9	-	9
新竹市	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<u>6</u>	-
苗栗縣	-	5	2	2	-	-	-	1	-	-	-
臺中市	-	22	6	-	-	-	9	3	1	17	7
彰化縣	-	-	-	-	7	1	15	12	15	7	-
南投縣	-	14	-	-	-	-	-	65	43	39	12
雲林縣	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
嘉義縣	-	-	8	-	-	7	-	-	-	7	-
嘉義市	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-
臺南市	8	27	-	-	10	8	9	1	-	1	1
高雄市	-	2	-	6	-	-	-	4	5	21	24
屏東縣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
宜蘭縣	-	-	-	-	-	9	6	9	-	3	-
花蓮縣	-	-	-	6	9	-	-	-	-	3	-
臺東縣	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	-
澎湖縣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
金門縣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
連江縣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
總計	8	98	26	27	73	109	147	208	166	262	194

資料來源：勞動部。

5、移工獲知FAP資源的途徑

(1) 職安署在移工入境或其他教育訓練時，有無傳遞FAP資源及傳遞方式：

〈1〉勞動部表示，在編印的「外籍勞工在台工作須知」中，以5種語言(中、英、泰、印及越)宣導職業災害權益，並將職災補助權益宣導摺頁印送各縣市政府，藉由前述機制提供僱用移工的雇主，以利協助移工職災申請補助，維護其權益。

〈2〉另依據職安法規定，雇主須辦理定期健康檢查及職業安全衛生教育訓練，並於工作場所張貼移工通曉語文之危險警告標示，以提醒移工減少傷害。

(2) 曾使用FAP服務的移工，他們是藉由何種管道知道FAP：

〈1〉勞動部建置的「1955勞工諮詢申訴專線」，提供24小時雙語免付費電話申訴諮詢服務、法律扶助諮詢資源、轉介保護安置、提供其他政府部門服務資訊，並提供就醫、洽公、工作或生活所需線上即時通譯服務。另補助地方政府設置外勞諮詢服務中心，採電子派案方式，由各地方政府進行查處及個案追蹤管理，並整合直轄市及縣（市）政府、移工來源國駐臺機構、移工關懷團體等相關資源，提供職災認定責任歸屬、醫療及相關給付之請領、爭議調解及法律訴訟輔助、職災慰問、生活扶助、移工家屬聯繫及其他必要之協助⁴⁰。

〈2〉如1955專線人員或各地方政府之移工服務單位接獲有移工發生職災，將依前述流程協助連結職業災害勞工個案管理服務窗口，提供所需職災權益諮詢及協助。

6、職災個管員針對移工職災的「開案」標準

勞動部表示職災個管員提供的服務包括權益諮詢、關懷支持、連結所需服務如勞資爭議調解、法律扶助、經濟扶助、職能復健、職業重建或就業服務等相關資源等，個管員需橫向連結適

⁴⁰ 「移工權益維護報告書」第10頁及第18頁。

切資源，因此開案與否視個案需求而定，如職災勞工有2項以上服務需求者即可開案。

- 7、據報導⁴¹顯示FAP移工使用率較低情形，該報導指出勞動部曾表示：「外勞有特殊性，未必需要個管員服務」、報導另指出「諸多地方政府移工事務統一由外勞事務科處理，並由勞動部補助通譯人力協助處理。但通譯為解決語言問題，後續的資源如何統整、掌握才是重點」勞動部對此的回應：

有關國內通譯人力整體規劃，已由行政院定期邀集各相關部會開會研商，進行跨部會整合協調事宜。勞動部自89年起補助各地方政府成立移工諮詢服務中心，聘僱熟悉移工來源國母語之人士擔任諮詢服務人員共計130名，亦常提供當地警政及移民機關語言通譯協助。勞動部亦設有1955勞工諮詢申訴專線，提供24小時全年無休之免付費雙語諮詢及申訴服務，且具3方通話功能；基於行政一體，各地方政府亦可透過內政部移民署之通譯人才資料庫尋求合適通譯人員。另勞動部也補助地方政府委託非營利組織指派所屬通譯人員協助通譯。

為加強協助職災移工，勞動部將整合各地方

⁴¹ 勞動部：外勞有特殊性，未必需要個管員服務

「外勞因為有『特殊性』，這部分沒辦法適用在他那裡，例如家庭和社福資源，所以外勞發生職災，是外勞科專職人員處理，因為他們適用法令一樣。」

勞動部職安署職災保護組組長許莉瑩表示，移工職災後，職安法、職業災害勞工保護法、勞基法等相關法令都會去追究雇主責任，並確認職災請領資格，這方面工作是各地方政府外勞事務科處理，FAP是額外可以引進家庭重建和社福資源，兩者服務內容略有差別，也是移工未必需要的。

然而，移工（及其家屬）在面對勞資爭議及漫長訴訟時，畢竟還是需要專業處理，這部分難道政府無法提供進一步協助嗎？對此，許莉瑩重申，移工事務一率由外勞事務科處理，有時也會需要仲介提供後續服務，但「據我了解，好像外勞大部分都是民間團體協助」。聯合報「當移工成為殘工」資料來源：https://topic.udn.com/event/disabled_foreign_labour。

職災個管員及移工服務資源，如發生移工職災案件，職災個管員將結合通譯或移工服務業務人員，提供各項權益資訊及補助資源連結等必要協助，以維護移工勞動權益。

(六) 返國移工申請職災給付及失能生活津貼情形

1、勞保的職災給付(一次性/年金)

(1) 相關手續及程序(分列離境前未申請者、已申請者尚未領取一次性/年金給付者)

依據勞動部說明，勞保的職災失能給付之申請手續及應備書件，不因其國籍而有差異，被保險人除須檢具下列應備書件外，如於離境前未申請，或已申請尚未領取，須檢附之其他相關書件，另分述如後：

〈1〉應備書件：

《1》勞保失能給付申請書及給付收據。

《2》勞保失能診斷書。

《3》勞保失能年金加發眷屬補助申請書及給付收據（限請領年金給付且有符合加發眷屬補助條件之配偶或子女者填具）。

《4》經醫學檢查者，附檢查報告及相關影像圖片。

《5》上下班或公出途中發生事故致失能者，須附勞工保險被保險人上下班（公出）途中發生事故而致傷害陳述書及駕車者之駕照正背面影本。

《6》其他職災相關證明文件，例如：投保單位證明書、雇主證明書、目擊者證明書、警察局筆錄、出勤打卡紀錄等。

〈2〉離境前未申請者：

《1》外籍被保險人離境後，如委託個人或單位

為其提出申請失能給付，除上述應備書件，另須檢附載有受委託人或單位基本資料之授權委託書、身分證明、及帳戶相關證明等文件。

《2》上述文件為我國政府機關以外製作者，應經我國駐外使領館、代表處或辦事處驗證；其在國內由外國駐臺使領館或授權機構製作者，應經外交部複驗（於大陸地區、香港或澳門製作者，應經行政院於設立或指定機構或委託之民間團體驗證）。文件為外文者，應檢附經相關單位驗證或國內公證人認證之中文譯本。但為英文者，除勞保局審查時認有需要外，得予免附。

〈3〉離境前已申請尚未領取者：

《1》外籍被保險人所附申請書件如已完備，勞保局將於核定後將給付款項逕匯入其指定帳戶，惟其檢具之帳戶如因離境無法使用或欲更改帳戶，帳戶相關證明文件應經驗證後送勞保局辦理。

《2》若申請書件未完備，經勞保局通知補正，其補具之文件如為我國政府機關以外製作者，亦應經驗證後送勞保局憑辦。

(2) 近10年得請領失能年金移工人數、返國後未再續領年金人數及應可領取金額：

查近10年（100年至109年）共有14名移工請領職災失能年金給付，迄至109年12月合計已發給年金給付2,852,110元，並已一次發給職業傷病失能補償一次金總計5,633,860元。另未續領年金人數為8人（其中1人因死亡結案），每月領取的年金金額及是否續領年金詳

如下表。

表9 100年至109年外籍移工請領職災失能年金給付明細表

單位：新臺幣元

序號	首發年度	姓名	職業傷病失能補償次	傷能一月領金	每月可領金額	目前狀態	停發起始月	迄至109年底請領總金額	停發起始至109年底可領總金額	備註
1	100	阮○杰	349,600	4,204	已停發	105年5月	240,000	235,424	逾期末完成失能程度查核	
2	100	蘇○芹	351,600	4,204	續發中		452,772	-		
3	101	范○	363,600	4,206	已停發	110年1月	423,914	-	逾期末補正身分查核文件	
4	102	楊○維	375,600	6,000	已停發	107年6月	352,000	186,000	逾期末補正身分查核文件	
5	103	他○沙	384,000	4,000	已停發	104年2月	48,000	284,000	逾期末補正身分查核文件	
6	103	阮○肯	384,000	4,000	已停發	107年11月	208,000	104,000	逾期末補正身分查核文件	
7	105	阮○算	400,160	6,000	已停發	108年2月	204,000	138,000	逾期末補正身分查核文件	
8	105	李○	384,980	4,000	續發中		232,000	-		
9	106	朱○和	403,500	6,000	續發中		276,000	-		
10	107	伍○	400,160	4,000	續發中		140,000	-		
11	108	阮○強	443,660	6,000	續發中		105,000	-		
12	108	黎○松	451,000	4,000	續發中		88,000	-		
13	109	阮○俊	462,000	6,000	已停發	110年1月	78,000	-	逾期末補正身分查核文件	
14	109	JA○AM	480,000	4,424	已結案(死亡)		4,424	-		
合計							2,852,110	<u>947,424</u>		

資料來源：勞動部。

2、職業災害勞工保護法規定的失能生活津貼

依據職業災害勞工保護法第8條及第9條規定略以，勞工因職業災害致遺存障害，喪失部分或

全部工作能力，符合勞工保險失能給付標準表第1至第7等級失能項目，得請領失能生活津貼。

(1) 相關手續及程序

〈1〉移工返國後如需申請失能生活津貼，依職業災害勞工補助及核發辦法第12條第2項規定，須檢附申請書、診斷書及存摺封面影本，由本人或委託他人以郵寄方式向職安署提出申請。另參照勞保條例施行細則第54條規定，所提供文件如為我國政府機關以外製作者，應經我國駐外使領館、代表處或辦事處驗證。上述文件為外文者，應檢附經相關單位驗證或國內公證人認證之中文譯本。

〈2〉無論移工返國前或返國後提出申請，其程序及必要文件並無差異。惟返國後始提出申請者，因部分文件並非由我國政府機關製作，為審查補助需要，因此需依前點說明一併檢附驗證及認證之文件憑辦。

(2) 依規定同一傷病事由，請領職災失能津貼合計以5年為限，又每年須檢具勞工保險失能診斷書送職安署辦理續領。得免檢具失能診斷書者⁴²之資格條件及對於返國失能移工之適用情形：

〈1〉職業災害勞工保護法規定之失能生活津貼，依失能等級不同，每月發給6,200元或8,700元不等之金額，最長發給5年，每屆滿1年之前，應重新開具載有最新失能症狀之勞工保險失能診斷書向職安署申請續領次年度之津貼。

〈2〉考量部分勞工之失能症狀難以改善，為簡政

⁴² 職安署官網-失能生活津貼。資料來源：<https://www.osha.gov.tw/1106/1176/1177/1179/23002/>

便民，部分失能項目之勞工申請續領失能生活津貼時，同意得免重新開具勞工保險失能診斷書。包含截肢、器官摘除、視力及聽力減損、精神、神經、胸腹部臟器及皮膚排汗功能喪失達終身無工作能力者等，約占全部失能項目近七成。

〈3〉惟勞工於失能生活津貼發放期間死亡，依法僅可發放至勞工死亡當月，本國籍勞工部分，職安署由每月勾稽內政部之戶政資訊系統之死亡註記，以避免造成死亡後仍持續發給，導致須辦理收回之情事發生。至於移工部分，因無法掌握移工來源國之戶政資料，運用類似之戶政勾稽機制比對其生存狀況，故除於核定函載明發給年限、返國後續領方式及停發等規定外，並請移工於次年辦理續領時，重新開立診斷書，以確認其生存狀況，避免造成溢發津貼致須辦理收回之情事發生。惟移工如於申請續領時檢附其尚生存之相關證明文件，自可無須再行檢附診斷書。

(3) 近10年得請領職災失能津貼之移工之人數、返國後未再續領職災失能津貼之人數及應可領取之金額

〈1〉近10年(100至109年)，共有187名移工符合失能生活津貼的申請資格，132名未提出申請，其餘55名已提出申請者中，有11名已領滿最長發放年限5年，17名仍在持續發放中，其餘27名中斷續領(含返國後未申請續領，以及有申請續領惟最後一次申請迄今中斷2年以上者)。

〈2〉以上從未申請及中斷續領之移工，共計159

名，如有提出申請並逐年辦理續領，且未於請領期間死亡或失能程度改善至不符申請資格，截至109年12月可請領總金額為4,079萬2,900元，詳如下表。

表10 勞動部統計近10年移工應領未領之失能津貼金額

單位：人；新臺幣元

補助標準		中斷續領		從未申請	
期間	補助標準	人數	可請領金額	人數	可請領金額
100年1月-100年12月	5,000	0	0	11	3,300,000
	7,000	1	336,000	1	420,000
101年1月-108年4月	5,850	23	5,826,600	89	25,494,300
	8,200	3	590,400	7	2,689,600
108年5月-109年12月	6,200	0	0	20	1,822,800
	8,700	0	0	4	313,200
合計		27	6,753,000(A)	132	34,039,900(B)
總人數：159(27+132)			總金額： 40,792,900元(A+B)		

資料來源：勞動部

3、職災失能移工面臨請領困境

本院訪談移工及諮詢專家表示，移工面臨之請領困境有(1)請領手續及應備書件繁複龐雜(2)移工多居住於偏遠、交通不便地區、失能行動不便，為申請文件，須長途跋涉至市中心(3)應備書件所費不貲、尚需翻譯及我國駐外使領館驗證(4)移工不諳語言仰賴仲介協助，卻可能遭遇仲介未予協助等情，諸多移工因上述困境放棄請領權益。

(1) 有關請領困難方面，本案訪談返國移工相關摘述如下：「職災生活津貼每個月6,200元但只領到1年，當時勞保局告訴我們1年後要重新鑑定，我住在印尼東爪哇省的偏鄉，印尼是島國很大，也沒有健保，如果要到市區醫院鑑定又要花一大筆交通錢，最後還要翻譯、還要去公

證，所以乾脆放棄領取剩下的津貼，實在太多繁瑣手續跟費用。」

(2) 本案諮詢專家(各安置單位代表)表示：

〈1〉職災生活津貼部分，請領失能津貼的認定等級太高且回國後申請公證程序複雜、市中心距離遙遠又要負擔旅程費用。

〈2〉很多仲介公司會在移工離境前騙移工要幫忙申請相關補助，但其實都沒有，離境後也連絡不上仲介。而且申請手續繁複金額很高，有些移工居住偏遠，得長途跋涉才能到市中心申請公證的文件、用印，要花費很大精力。

4、勞動部針對勞保失能給付或職災失能津貼未領取者的追蹤機制及策進作為：

(1) 勞保規定的失能給付：

〈1〉完整提供勞保權益資訊：於勞保局全球資訊網建置英文版網頁、提供英文版申請書表，並設有外文聯繫窗口，協助外籍被保險人或其家屬瞭解勞保職災給付及申辦手續等事宜。

〈2〉出具勞保失能診斷書有別於本國籍勞工須由一定層級醫院開具，離境後之移工，可由當地就診醫療院所出具載明失能詳況之診斷證明或載有失能狀況之病歷資料即可。

〈3〉由勞保局主動洽請其原投保單位提供職災事故經過或目擊同事證明。

〈4〉規劃於勞保失能給付申請書增加外籍移工以英文填寫母國居住地址之欄位，以擴增聯繫管道。

由勞動部的回復，可以知道「1955勞工諮

詢申訴專線」提供5種語言的服務，但是對於勞保失能給付的申請書表及聯繫窗口等資訊，卻只有「英語」1種語言的服務，顯然對於外籍移工的接觸是有阻礙的。

(2) 職業災害勞工保護法規定的失能津貼：

〈1〉對於曾提出申請者，核定函均載明次年度申請續領津貼時應準備之文件及辦理方式。移工如委託他人提出申請者，亦可由受託人轉知。至移工返國後如仍未申請津貼，亦未委託他人代為辦理者，因聯繫管道較為不足，實難予以掌握及追蹤。

〈2〉移工囿於語言因素，實務上多透過仲介、雇主或社會福利團體協助向職安署提出失能生活津貼之申請。一旦移工返國，上述協助者如未持續主動提供協助，將導致移工誤認津貼已發放完畢，而未再次提出申請。

〈3〉我國與移工來源國之戶政資訊系統並無連結，難以建立追蹤機制，但是職安署可向勞保局調閱勞保失能給付資料，以儘早透過該國駐台機構、仲介團體主動聯繫通知符合申請資格之移工申請失能生活津貼，應可提高請領率。

六、本案諮詢所得資訊

外籍移工遭遇不公或是困難處境的時候，安置單位大多扮演陪伴他們走過這段艱辛路程的重要角色，他們協助移工處理各種問題，包括工時過長、薪資過低、居留法律問題……等，當然也包括職災後身體已有缺損的失能移工，面對這些「受害者」，安置單位提供收容及法律協助服務，且更能身歷其境的說明職災

失能移工的面臨的困境與需求，現在就諮詢越南移工移民辦公室、桃園市群眾服務協會、希望職工中心等安置單位代表所表達的意見與心聲，分類成幾個主要與上述訪談移工相呼應的議題，說明如下：

- 1、職災工傷移工，有無領到勞動法規規定的補償？若涉及侵權之民事賠償爭取情形如何？請領各類法定補償及賠償之困難及情形⁴³？

(1) 案例分享移工遭遇問題

〈1〉雇主規避勞檢、惡意脫產：

《1》「案例一，印尼籍移工Y君(此案例為本院訪談對象之一)，在同一家工廠，106年先斷了右手指，勞工局檢查開罰雇主，繼續做，同一台機器，108年再斷左手掌。然後還被我們發現雇主把機器偷移到另一個地方規避勞檢。勞檢調查後，因為雇主關閉安全措施，勞檢不合格。律師求償150萬，雇主說我現在搬到新工廠，沒錢頂多倒掉你也拿不到錢。因雇主真的買了新廠房，移工擔心雇主惡意倒閉舊廠房，所以最終退讓到80萬和解，勞工已回印尼。」

《2》「案例二，鋁壓柱機器導致菲律賓移工杜君斷手(此案例為本院訪談對象之一)，關閉防護措施致職災。後來雇主把所有外勞轉到他親戚的工廠，最後雇主脫產到只剩下3台車。我們後來申請假扣押，109年6月9日去時，他還把所有東西轉到他親戚的工廠，到現場時發現2台車不在，甚至

⁴³ 職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，雇主對於職業災害之發生，不問其主觀有無故意過失，皆應負擔補償之責任。倘職災涉及雇主疑有過失責任時，勞工認有涉及侵害權利部分須透過司法途徑向雇主爭取賠償。

他還把車子改成另一家公司的名字躲避扣押，後來移工想說轉賣車子，結果雇主還繼續上訴，諷刺的是，即使雇主沒有名下沒有任何資產，但他還是願意花兩萬塊上訴。現在移工在我們安置中心已兩年，靠著失能津貼過活。」

〈2〉臨時被指派工作，索賠被開立警告單：

「印尼移工M君(此案例為本院訪談對象之一)，平日工作為切割金屬鑰匙等相關製造工作。事發當日(109年10月16日)早上2點半左右，被臨時指派操作衝壓式壓力機壓平鑰匙，衝壓時因鑰匙扭曲變形，M君以手指將鑰匙固定，卻意外導致手指遭重壓致斷裂。休養期間之回診與換藥M君皆獨自前往醫院。發生職災後，不但機器未改善，雇主及仲介反而開立一張警告函予M君，指責是因為M君自己操作疏失才導致意外發生，並要求M君簽名，M君不同意後來才找我們協助。協調會前M君擔心找不到工作，萬一找到工作常常要出庭新雇主會生氣，所以希望能和解，只要2個月薪水。結果協調會雇主痛罵移工，勞工局幫忙緩頰，移工自己再退到1個月。結果雇主拿出錢包說只有2800元，不要拉倒。」

〈3〉放棄訴訟：

「案例三，印尼籍移工C君，平日工作為包裝產品。前一日雇主臨時指派，將產品用鑽頭打磨，使內徑更寬，此動作未曾操作也沒有教育訓練，未提供安全護具，打磨過程中，鑽頭斷掉，飛射C君眼睛。結果雇主先帶去苗栗的診所，診所判斷要轉大醫院，又

去了新竹國泰醫院，判斷有失明風險，再帶去林口長庚醫院，再轉去臺中中國醫院，想盡辦法換醫院要證明勞工眼睛裝得沒那麼嚴重，還要求醫生開證明「可輕微工作」，醫療費都是移工自己付，薪資還被扣病假，最後勞工受不了來找我們幫忙。最終雇主有給付醫藥費，但是我們跟勞工談官司時，勞工退縮了。第一原因，如果留下來打官司有工作，那還行，問題是瞎一隻眼睛根本沒有工廠會用。第二原因，雖可用刑事官司名義留臺，但是家人怎麼養？生活津貼要符合第七級，他只有八級。最後無法負荷長期官司，又不知道打不打得贏，所以選擇放棄官司回國。」

(2) 雇主有過失責任，勞工爭取侵權賠償困難為何？「政府責任」為何？

〈1〉「法定應補償的(勞基法雇主補償、勞保給付、職業災害勞工保護法的失能津貼等)，沒有NGO介入，八成都不會全部領到，有NGO介入，當然也有被刁難的部分，但最後應該都會領到。但是本次想多強調的是法定以外的部分，也就是俗稱『雇主有過失』的部分，現行制度將職災分為兩個部分，①『雇主無過失責任』：政府用勞保職災作為補償。②『雇主有過失責任』：政府要勞工自己打官司跟雇主爭取賠償。主要的問題點，有兩個：第一點、雇主有過失的部分，勞工困難在哪裡？第二點、雇主有過失的部分，政府責任在哪裡？」

〈2〉「關於第一點，從剛剛的個案，無論是大傷小傷，大工廠小工廠，我們可以看到一個共

通點：明明是受害人，但整個過程只能節節敗退，步步退讓，為什麼會這樣？因為公司的資源明顯比勞工大太多太多了，尤其是外籍勞工，更尤其是職災的外籍勞工。在處理職災案件的經驗中，實在遇到太多雇主惡意拖延官司、惡意脫產、用各種方式想盡辦法不願意給付賠償。這使我們在第一線輔導職災勞工時，只能保守的告訴勞工，我們會「盡力打官司，官司應該不會輸，但是贏了也不能保證一定拿得到錢」，光是「要不要花時間花精力花錢打官司」這個進入的門檻，就已經讓很多勞工打退堂鼓或是退而求其次。」

〈3〉「也就是說，一個勞工面對雇主有過失的部分，照現行規定必須要靠自己去跟雇主爭取的時候，他會面對的是什麼情況？第一、職災造成身體上的傷痛；第二、承擔經濟上的拮据；第三、背負著「官司贏了也可能拿不到錢」長時間的心理壓力，從經濟上，身體上，心理上，方方面面都導致許多職災勞工無法忍受這樣的身心折磨，乾脆主動降低金額尋求和解，更甚者如同拜倫一般，選擇走上絕路。我想這樣的困難絕對不分本外勞，只要是職災勞工都一樣，但是外勞絕對是十倍的艱難。我剛剛都還沒講到仲介居中的問題。」

〈4〉「關於第二點，現行制度將職災分為，雇主無過失責任及雇主有過失責任，事實上我們不認同這樣的分法，但是我們姑且先用此討論。雇主無過失責任的部分，政府說負責的方式就是保險，所以勞工發生職災都可以申請保險。雇主有過失責任的部分，丟給職

災當事人自己承擔，說這是『雇主與勞工私人的民事官司』政府無權介入。」

〈5〉「事情其實很單純，只是政府願不願意負起責任而已。之所以雇主有過失和無過失必須這樣區分，是因為在法院裡面必須談賠償，必須要依比例。但是政府不是法院。職災這一整件事情，政府和雇主就是有責任，怎麼能這樣將責任切割？職災發生，必然有其制度及結構的因素，無論雇主責任占多少比例，政府責任絕對脫不了關係。」

〈6〉「談到這政府就會說，職災保險給付就是政府負起的責任，我也清楚政府在推職災保險法(職災專法)。先聲明我們不同意雇主有無過失的區分方式，但是若要這樣談的話，整體上來說，我們並不反對職災保險法正在推的各種給付，但其實這只是把現有的各種給付包入一個法案而已，對於現況幾乎沒有什麼太大的改變。」

〈7〉「我們反對的是把雇主有過失的部分切割出來，讓職災勞工單打獨鬥片體鱗傷，然後政府站在旁邊說我們無法介入。事實上，就因為雇主有過失，而且雇主的過失肇因於政府失職，才造成職災勞工的苦痛，所以政府必須代位求償，替勞工把該拿到的補償拿到，這才是政府責任，而這是我覺得最迫切需要的。」

2、移工職災後不續聘

「移工還有一特殊問題『定期契約』，移工可能拿到錢回國後，他就沒有再做後續的治療。定期契約的問題就是即使他有受到良好的照顧，雇

主仍然可以到期後不續聘，通常一發生職災後，契約到期後就無法再受聘。」

3、返國後失能給付及津貼申請困難

- (1) 「失能津貼通常回國後就不會再領了，因為需每年重新認定失能狀況，所以移工即使符合，回國後仍要請領要先在母國醫院申請認定，後寄回臺灣申請給付，申請文件費用昂貴、手續麻煩。」
- (2) 「若沒有NGO協助移工很難請領到，有些案例是仲介告訴職災移工要他們先回去，後續再幫他們申請但後續可能不了了之。其實NGO可以幫忙申請但要辦委任書，且相關證明文件費用昂貴。」
- (3) 「很多仲介會在移工離境前騙他們要幫忙申請相關補助，但其實都沒有，事後也連絡不上仲介。而且申請手續繁複金額很高，有些移工居住偏遠，得長途跋涉才能到市中心申請公證的文件、用印，要花費很大精力。」

4、FAP對於移工的協助問題

- (1) 「職安署職災個案管理員無法對移工發揮作用，因為他們不會外語，所以要有NGO的協助，這些NGO可以做的本來都是個案管理員要做的事，但卻因外語因素變成NGO在做。」
- (2) 「職災個案管理員沒有外語能力應該可以搭配翻譯來協助移工。」

5、受傷後移工的醫療照顧情形為何？治療期間有無經濟保障或協助？

- (1) 「大部分的案例是，職災發生後雇主在移工治療期間就不理不睬，失能的移工最後只能付錢請朋友來照顧他，也有雇主想辦法解雇失能移

工，理由是工作不適任或是沒有辦法安排其他的工作(合理調整)。而安置中心的困難是，職災發生後，依據安置作業要點⁴⁴，職災移工與雇主訴訟至一審之後就非安置對象，也就是說政府就沒有經費再支持安置中心(因為可以委任律師了)，但如果安置單位沒有收容，他可能就流浪或到朋友家暫住(也需要付住宿費)。」

(2) 「職災認定的困難—職災要治療滿6個月後症狀穩定才能開始做職災認定，才得以請領相關給付，但治療多半會重複治療，所以治療起始點的6個月會不斷被延後，空窗期會變得很漫長。」

(3) 「就醫住院期間沒有人可以照顧，醫院不會協助照顧反而要仲介、安置單位來，但移工多半沒有家人在臺，所以我們也只能請安置單位裡其他移工幫忙探視，政府是否可以協助聘用暫時的看護？」

6、職災失能的移工，重返職場後雇主有無職務調整？

(1) 「大部分工廠是沒辦法安排職務再設計等，但可能會要他們澆花拔草或是清潔等等，要移工知難而退，沒有依照障礙程度去調整。」

(2) 「中小企業不知道如何調整且企業內職缺有限、或是可能藉口說讓移工做許可外工作會被開罰等，想辦法要找新的移工。」

7、政府對於移工權益的宣導

(1) 「政府為什麼不願意主動告知移工相關權益，不直接面對職災家屬而是透過仲介來告知

⁴⁴受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人臨時安置作業要點。

相關權益保障？舉例矽○大火事件，此次家屬都已經來臺辦理後事，但是地方勞工局還是沒有協助告知。我在想可能有地方政治的壓力，不僅是仲介的問題，地方政府也有。可能仲介來處理一個人只能得到100萬賠償金，NGO處理是300多萬，但雇主還會要求不可以把賠償金說出去。」

(2) 「我們多次呼籲勞動部，要移工剛來臺時進行講習告知權益，而非只有1955等專線，這個沒有效果。」

8、移工遭遇雇主刁難情形

(1) 「我們看到很多情況是雇主或仲介將受傷歸咎於勞工自己，例如：注意力不集中、操作方法錯誤、不小心等等，甚至還說把勞工把機器用壞要負賠償責任，又可能說並沒有要勞工去做該項工作是勞工自己去做的，但深究原因，可能是因為教育訓練不足、過勞或是同意勞工要求加班等等。」

(2) 「超時加班狀況往往和職災有關係，但移工如果申訴職災就會被要求不能加班。」

(3) 「其實移工接收到的訊息不一定是很惡意的對待，但可能是明示暗示讓移工感受到壓力，我們政府對職場、性別友善環境建構都有責任。」

9、高職災率之探討

(1) 機器比人貴！

〈1〉「以鼎○光電來說，移工當時其實是做機械性的工作，連職安署都建議可以機器升級，但是機器實在太貴了寧可選擇人力。中小企業成本考量所以不願意做設備升級，因為如

果營運不善只要把移工趕走就好，但機器變賣不易。」

〈2〉「政府對於3K的確應有很重要的責任，為什麼臺灣可以允許3K產業的存在？勞動部帶我們去看，老闆不斷的說自己花多少錢都請不到人，但為什麼不是拿這些錢來改善環境或設備呢？」

(2) 安全講習、設備都缺乏，甚麼都跟老鳥學！

〈1〉「職災當然不只是在3K，例如去年鼎○光電的化骨水事件，我們後來瞭解，該公司的移工表示他們來這麼久(剛來到12年都有)都從未聽過安全衛生講習，防護衣也都是掛在那邊，應付勞檢用。」

〈2〉「化骨水事件職災死亡移工的親人也在臺灣工作，驗屍當天，仲介甚至阻撓我跟他講話。語言的隔閡、法律知識的受限、臺灣雇主不會對移工作任何的講習，長期都把所有事情丟給仲介(宿舍、講習等)，移工都只能跟老鳥學。」

陸、調查意見：

根據勞動部統計，我國近年來每年有二、三十名移工因為職災而死亡，每年有二、三百名移工因為職災而失能，尤其，移工遭遇職災受傷，擔心被遣返回國而不敢就醫，或仍在傷病醫療或賠償爭議期間，遭部分不肖仲介與雇主強制遣回母國的案件，時有所聞。究竟因職災死亡的移工，有無領到勞動法規規定的給付和賠償？職災失能的移工，受傷之後是否留在我國治療？其醫療照顧情形如何？治療期間的經濟保障？是否因雇主強迫而返回母國？我國政府有何措施來保障失能移工的健康權、社會經濟保障、工作權？有深入調查之必要。

本案經向勞動部調閱相關卷證資料⁴⁵，並於民國(下同)109年12月9日諮詢財團法人臺灣省天主教會新竹教區越南移工移民辦公室(下稱越南移工移民辦公室)、桃園市群眾服務協會、財團法人臺灣省天主教會新竹教區希望職工中心(下稱希望職工中心)等安置單位代表；再經洽安置單位聯繫，分別於110年1月27日、110年2月26日及110年5月19日訪談越南、菲律賓及印尼籍等6位職災失能移工(其中2位已返回母國)，於110年2月26日履勘越南移工移民辦公室瞭解安置中心情況，並依據勞動部勞工保險局(下稱勞保局)提供之事業單位職災通報及勞保失能給付申請資料，擇定職災失能傷害頻率⁴⁶較高及本案部分受訪談移工所屬的事業單位等共計3家，於110年8月26日實地履勘，並訪談雇主代表及作業現場移工(職災失能後返回職場共2位)；再於110年10月6日詢問勞動部王

⁴⁵ 勞動部109年10月15日勞職授字第1090204106號、勞動部110年2月9日勞局職字第11001800570號函、勞動部110年6月2日勞職授字第1100202975號函、勞動部110年9月17日勞動發館字第1100513454號函、勞動部約詢前說明及約詢後補充資料。

⁴⁶ 失能傷害頻率，Disabling Injury Frequency Rate (FR)：每百萬工時中，發生失能傷害的總人次數(包括死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總計人數)。計算方式： $FR = \text{失能傷害總人次數} \times 10^6 / \text{總工時}$ 。

尚志政務次長、勞動部職業安全衛生署(下稱職安署)、勞動部勞動力發展署(下稱發展署)及勞保局等相關業務主管人員，已完成調查，調查意見如下：

- 一、本院調查外籍移工職災失能千人率是本國勞工的2倍，105年至109年有聘僱許可領取失能給付的有1,087人，其中有512人終止契約，占了近半數。根據受訪失能移工的陳述，雇主常違反勞動基準法第59條的規定，使職災移工未能獲得應有的醫療照顧、補償及後續的職業重建，且受限於移工為定期契約工，常因此未獲續聘，在冗長的勞資爭議訴訟過程中，沒有工作收入的失能移工經常孤立無援。勞動部遲未對失能移工的勞動處境進行調查追蹤，給予積極協助，讓失能移工未能享有和本國勞工一樣的權益保障，違反國際公約的規範，應確實檢討改進。

- (一)依據經濟社會文化權利國際公約第2條第2項：「本公約締約國承允保證人人行使本公約所載之各種權利，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等而受歧視。」同公約第7條：「本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：(一)所有工作者之報酬使其最低限度均能：(1)獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬；(2)維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平；(二)安全衛生之工作環境；(三)人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，不受年資才能以外其他考慮之限制；(四)休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。」因此，勞工不分國籍，人人有權享受公平與良好的工作環

境、條件。

再根據勞工保險條例(下稱勞保條例)第54條規定：「(第1項)被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費。(第2項)被保險人經評估為終身無工作能力，並請領失能年金給付者，除依第53條規定發給年金外，另按其平均月投保薪資，一次發給20個月職業傷病失能補償一次金。」因此，外籍移工於我國工作參加勞保期間，如遭遇職業傷害或罹患職業病至永久失能者，得請領勞保失能補償費等給付。

- (二)據勞動部統計，105至109年外國人依勞保條例規定，領取失能給付者計1,319人，人數包括移工及非移工身分者；另1,319人中有移工聘僱許可者為1,087人，其中已與雇主終止聘僱契約人數為512人，續聘或轉聘人數則為575人；而終止契約人數中，已返母國人數計224人，未返國人數計288人。依上，近5年從事勞動工作之外籍移工，發生職業傷害已領取勞保失能給付者計1,087人，在發生失能狀況後，與原雇主終止聘僱關係者約高達半數(512人)，而終止聘僱關係後返回母國者占四成以上(224人，44%)，詳如下表。

表11 105-109年外國人領取失能給付情形

單位：人

年度	申請人數	失能者失能給付領取情形		已領取失能給付者		已領取失能給付者		已領取失能給付且終止契約者	
		領取人數	(尚)未領取人數	有聘僱許可人數	查無聘僱許可人數	終止契約人數	續聘或轉聘人數	已返回母國人數	未返回母國人數
105	292	261	31	203	58	123	80	55	68
106	289	268	21	224	44	120	104	38	82
107	336	304	32	257	47	131	126	53	78
108	278	255	23	222	33	89	133	45	44
109	256	231	25	181	50	49	132	33	16
小計	1,451	1,319	132	1,087	232	512	575	224	288

資料來源：勞動部。

(三)有關移工終止契約之態樣，包括提前解約或契約到期不續聘……等，勞動部表示，並無相關統計資料，根據雇主聘僱外國人許可及管理辦法第45條第2項規定，地方政府須於雇主通知移工出國時驗證移工出國真意，倘職災移工於聘僱許可有效期間遭提前解約、遭雇主或仲介強制遣返母國，移工得於地方政府辦理驗證時表達不願解約之真意併申訴雇主違法行為等等。也就是關於職災失能移工終止契約之原因，是否與失能情況有關，勞動部並無相關統計資料，所以移工是否已獲得完整醫療照顧才返國，勞動部亦無從知悉。

本案訪談移工未接受完整醫療案例：

- 1、杜○說：「被送到醫院，他跟醫生請求可不可以救救他的手，在麻醉後醒過來才發現右手掌被切斷了，很難接受，後來回宿舍休息，醫師說要休息3個月，但1個月後，我的傷口還在出血，老闆卻一直要我工作，後來我就回去工作，作一些單手可以處理的事情，同時間，仲介一直問我，什麼時候要回菲律賓，他說不會有人再僱用我了…。」
- 2、丁○廣：「衝床快速下壓，導致右手掌壓碎燒傷後截肢，

六級失能。出院後還沒休養完全，雇主就要跟他提前解約，主張醫療已經終止且工廠沒有適合他的工作，而且也已經支付勞保的職災給付，丁君不甘心決定向雇主提告，但雇主卻說是他故意把手伸進去，為了要詐領保險費，因為雇主知道丁君有個急需醫藥費的孩子。」

另根據統計，106年至110年7月止，勞工主管機關受理終止聘僱關係驗證案件數總計32萬6,237件，經探求勞雇雙方真意，並經地方政府主管機關開具解約證明書計32萬6,005件，而不合意解約轉由爭議案件處理者計232件，只占0.07%；又針對這232件爭議案件，勞動部表示，因地方政府並未就爭議事項原因作統計，未來將規劃於「外籍勞工查察暨諮詢管理資訊系統」有關終止聘僱管理項下新增登載選項功能，包括：契約爭議、工資爭議、工時爭議、管理爭議、職業災害爭議及仲介爭議等選項，並視地方政府實際執行狀況等等。顯見不合意解約案件占率甚低，而爭議原因未明，實在很難據以認定驗證作業具效益。

- (四)根據勞動基準法(下稱勞基法)第59條規定:「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：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2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40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，審定其遺存障患者，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。……」再依據勞基法第61條第2項規定：「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。」足見，勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應給予醫療費用、工資、失能及死亡補償，且不因離職而受影響。

(五)勞動部統計，近5年(105至109年)事業單位違反勞基法第59條規定，未給予因職災受傷勞工醫療費用及工資、失能、死亡補償者，共計477件。足見，在國內勞動市場上，因職業災害而未領得相關補償者不在少數。而這477件違反案例中，屬於外籍移工之件數，勞動部表示，該等違反勞基法第59條規定且經處分之477件案例資料，並未就勞工國籍予以區分。也就是勞動部並未積極瞭解外籍移工因職災受傷後，雇主是否給予醫療及失能等補償之情形。本院就外籍移工職災失能後未領取醫療費用、工資補償以及提前解約的實例進行調查，結果如下：

1、泰國籍移工 拜倫先生

拜倫先生受聘於桃園市龍潭區鐵工廠，於108年7月16日操作橋式起重機遭鐵塊撞傷胸腹部，108年7月17日起住院就醫治療，經診斷為「缺血性腸壞死及腸穿孔併腹膜炎及術後腸吻合處滲漏」，一直到109年2月12日止，雇主仍未依原領工資數額給予補償，亦即拜倫先生自職災受傷住院治療7個月時間內，均未收到雇主薪資補償，雇主明顯違反勞基法第59條第2項規定，經109年3月11日桃園市政府裁處，而拜倫先生因該

次的職業災害之巨大影響，於109年7月7日選擇跳樓自殺身亡。

2、越南籍移工 黎○強：

「受傷後的黎君，住院整整10天，回到公司後在宿舍裡躺了一個月，還是沒有辦法工作，為了要趕快好起來工作賺錢，他很努力的復健整整1年，但這段時間雇主沒有給黎君錢，只有依勞保條例給予職災傷病給付(70%還是由勞保局核發)，後續的回診和復健都是黎君自掏腰包。本該給黎君的醫療費，雇主卻跟他說：『我可以先借給你，等你領到薪水再從薪水扣除還我。』」

106年9月19日上午，工廠堆高機操作員未發現黎君在機器下方，且堆高機警報器故障未有警示聲，致堆高機由上向下壓傷黎先生頭部，導致第一腰椎骨折。當時住院10天後回到宿舍休息1個月，因黎君覺得自己還是無法復原，所以到醫院進行復健1年時間，這期間雇主均未支付醫藥費及復健費(僅支付勞保傷病給付30%，約新臺幣16萬元)，甚至向黎先生表示：「可以先借錢給你，等你領到薪水再從薪水扣除還我。」(本案訪談黎先生情形，詳第33頁)。

3、越南籍 丁○廣：

「出院後丁君還沒休養完全，雇主就要跟他提前解約，主張醫療已經終止且工廠沒有適合他的工作，而且也已經支付勞保的職災給付，丁君不甘心決定向雇主提告，但雇主卻說是他故意把手伸進去，為了要詐領保險費。」

丁君受傷後住院5天，因手部受損嚴重必須截肢，之後在宿舍休養6個月，雇主僅付30%的薪水，共計新臺幣2萬6,058元，另支付醫療費用5萬7,052元，但未全額支付醫療休養期間的工

資，之後雇主於108年8月9日將他退保。(本案訪談丁君的情形，詳第36頁)。

由上得知，在國內勞動市場上，外籍移工因職災受傷卻未獲得醫療、工資……等補償事件層出不窮，惟勞動部對於事業單位違反勞基法第59條規定關於雇主未給予職災失能勞工相關補償案件，竟未能區分其國籍，無法瞭解外籍移工之醫療及失能等補償情形，以致無法研謀解決策略，亦無法杜絕移工自殺及其他憾事再次發生。

(六)綜上，本院調查外籍移工職災失能千人率是本國勞工的2倍，105年至109年有聘僱許可領取失能給付的有1,087人，其中有512人終止契約，占了近半數。根據受訪談失能移工的陳述，雇主常違反勞動基準法第59條的規定，使職災移工未能獲得應有的醫療照顧、補償及後續的職業重建，且受限於移工為定期契約工，常因此未獲續聘，在冗長的勞資爭議訴訟過程中，沒有工作收入的失能移工經常孤立無援。勞動部遲未對失能移工的勞動處境進行調查追蹤，給予積極協助，讓失能移工未能享有和本國勞工一樣的權益保障，違反國際公約的規範，應確實檢討改進。

二、移工從事的常是臺灣傳統產業基層的工作，機器老舊，缺乏安全設備，或追求產出速度關閉安全裝置，因未建立有效通報機制，造成職災的危險機械未能接受勞檢單位檢查得以改善或汰換，致使職災失能案件反覆發生。移工一旦發生職災失能事件，仲介未能協助爭取申辦移工法定權益，甚或促使失能移工中止契約，儘速返國，加上勞政主管機關對於透過司法途徑爭取賠償的移工未積極給予生活、生理、心理的支持，

都讓失能移工處境艱難。雖然就業服務法第54條規定，雇主違反相關法規，造成移工死亡或失能，可以廢止或不予許可招募聘僱許可，但是對於未依法補償或賠償者，卻只比已補償者多廢止1名聘僱許可名額，對故意迴避責任的雇主不生警惕之效；且近5年來，雇主因此被廢止許可的案件，屈指可數，使維護移工權益的法令和規定，形同虛設。

(一)移工從事的常是臺灣傳統產業基層工作，特別是「3K」⁴⁷製造業，機器老舊且缺乏安全設備，或追求產出速度關閉安全裝置，因缺乏有效通報機制，造成職災的危險機械未能接受勞檢單位檢查得以改善或汰換，致使職災失能案件反覆發生。

1、本院訪談職災移工，記錄了「一個工廠，奪走了5個移工的指頭！」、「同一台機器，一次左手，一次右手！」的移工工傷故事：

(1) 「杜○已經是這個工廠發生的第5個職災的移工，都是菲律賓籍，杜君是最嚴重的，另外有1個是斷2個手指頭，2個斷1個手指頭，有1個是斷1個腳趾頭，他希望臺灣政府可以督導工廠，改善機台，不要讓他的同胞再到這個工廠受到傷害。」

(2) 「106年夏天，彥君如往常操作著沖壓機，這台機器也如往常關閉了平台上自動偵測異物的安全防護設備，因為這樣比較快！這一次受傷，彥君失去了他的右手中指。當天就醫當天回家，很快的，彥君又繼續上工。為什麼不申訴？彥君說：『我不想去申訴，所以沒有政府機關來檢查，因為我擔心去安置中心不好找工作，不想要有空窗期想要繼續工作。』

108年冬天，彥君一樣操作著關閉安全設施的沖

⁴⁷ 3K產業。此名詞源自於日本，意指工作性質中有「骯髒」(汚い, Kitanai)、「危險」(危険, Kiken) 及「辛苦」(きつい, Kitsui) 這三個要素的工作，多為製造業。

壓機，這一次，沒那麼幸運了，彥君失去了他的整個左手掌……。」

2、本院諮詢時更有諮詢專家表示「機器比人貴！」來反映設備未能有效升級，導致高職災率的情形：

〈1〉「以鼎○光電來說，移工當時其實是做機械性的工作，連職安署都建議可以機器升級，但是機器實在太貴了寧可選擇人力。中小企業成本考量所以不願意做設備升級，因為如果營運不善只要把移工趕走就好，但機器變賣不易。」

〈2〉「政府對於3K的確應有很重要的責任，為什麼臺灣可以允許3K產業的存在？勞動部帶我們去看，老闆不斷的說自己花多少錢都請不到人，但為什麼不是拿這些錢來改善環境或設備呢？」

3、而本院為瞭解移工現場工作環境，辦理事業單位不預警履勘，其中一家為本案受訪談失能移工前所屬的事業單位⁴⁸，而當天桃園市政府勞動檢查處也同步對該公司實施勞動檢查，後續桃園市政府勞動局函復當天檢查結果：「該公司違反職業安全衛生法令規定計5項，已依規定函請事業單位限期辦理改善。」而該公司所違反項目皆為未依照職業安全衛生法(下稱職安法)規定設置安全防護設施設備(如護罩、護網、安全護圍)等情形，有危害勞工之虞，可見即使是曾發生職災失能事件的公司、廠場，後續仍未更新或設置安全設施設備，摘錄「桃園市政府勞動檢查處高風險

⁴⁸ 該移工發生職災後，原所屬事業單位倒閉，他的雇主就將相關設備及移工移至另一間事業單位，為本案履勘標的。

事業單位訪查結果通知書」如下表：

表12 桃園市政府勞動檢查處高風險事業單位訪查結果通知書

一、訪查結果應改善事項：		
項次	法規條款	法令條款說明
1	職業安全衛生設施規則第043條第1項暨職業安全衛生法第006條第1項	雇主對於機械之原動機、轉軸、齒輪、帶輪、飛輪、傳動輪、傳動帶等有危害勞工之虞之部分，應有護罩、護圍、套胴、跨橋等設備。
2	職業安全衛生設施規則第058條第1項第05款暨職業安全衛生法第006條第1項	電腦數值控制或其他自動化機械具有危險之部分應設置護罩、護圍或具有連鎖性能之安全門等設備。
3	職業安全衛生設施規則第083條暨職業安全衛生法第006條第1項	雇主對於扇風機之葉片，有危害勞工之虞者，應設護網或護圍等設備。
4	職業安全衛生設施規則第106條第1項第04款暨職業安全衛生法第006條第1項	使用於儲存高壓氣體之容器，不論盛裝或空容器，應加固定。
5	機械設備器具安全標準第004條第1項暨職業安全衛生法第006條第1項	以動力驅動之衝壓機械及剪斷機械(以下簡稱衝剪機械)，應具有安全護圍、安全模、特定用途之專用衝剪機械或自動衝剪機械(以下簡稱安全護圍等)。
二、重要提示事項：		
本次訪查計 5 項應改善事項，已當場解說，敬請改善，與其具有相同危害之設施，應一併予以改善，相關事實提示如下：		
1.	對於砂紙機之轉軸未設置護罩等安全設備，致勞工有被捲及被夾之虞。	
2.	對於電腦數值控制(CNC)機臺未設置具有連鎖性能之安全門。	
3.	對於扇風機葉片未設護網或護圍等設備，致有危害勞工之虞。	
4.	對於瓦斯鋼瓶使用時未予固定。	
5.	衝床未設置安全護圍(前方、側面、後方)，致勞工有被夾之虞。	

資料來源：桃園市政府勞動檢查處。

4、此外，本院前調查報告⁴⁹已提出缺乏有效職災通報機制的相關意見：「雇主於工作場所發生職業災害時有採取必要措施之義務，如為『1死、3傷、1住院』之職業災害，應通報勞動檢查機構，勞動檢查機構並應對發生死亡或重傷之災害派員

⁴⁹ 同註44。

檢查；然而實務上，發生職災未依職安法第37條⁵⁰規定通報及第38條規定⁵¹統計的情形十分普遍。職災通報系統失靈原因包括雇主為了逃避責任，或擔心被勞檢而被處分停工或罰鍰，所以隱匿不予通報，及現行規定對於小傷小害並不需要通報等。」

(二)移工一旦發生職災失能事件，仲介未能協助移工爭取申辦法定權益，甚或促使失能移工終止契約，儘速返國：

1、本院訪談職災移工發現許多仲介未能有效協助職災失能移工：

(1) 「後來安置中心的社工告訴我們，其實黎君的狀況可以申請失能給付，但是他不知道，因為當時仲介沒有告訴他失能跟傷病的不同，也沒有做失能、勞動力減損的認定。」

(2) 「談到受傷療養的那些日子，阮君露出痛苦難過的表情，他受傷後，仲介拿走了他的手機怕他跟家人聯絡，因為出院後需要療養復健，仲介告訴他老闆不願意讓他繼續住在宿舍養傷，他只好搬到朋友家，想不到被雇主通報他已經逃逸，結果勞健保被終止。他疑惑的問我們，為什麼仲介要騙他，他每個月都有繳錢給仲介，仲介怎麼只服務雇主，沒有服務他？」

(3) 「M君無奈地說：『我希望有2個月的薪資當和解金(指

⁵⁰ 職安法第37條規定：「(第1項)事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施檢查、分析並作成紀錄。(第2項)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：一、發生死亡災害。二、發生災害之罹災人數在3人以上。三、發生災害之罹災人數在1人以上，且需住院治療。四、其他經主管機關指定公告之災害。(第3項)勞動檢查機構接獲前項報告後，應就工作場所發生死亡或重傷之災害派員檢查。……。」

⁵¹ 職安法第38條規定：「中央主管機關指定之事業，雇主應依規定填載職業災害內容及統計，按月報請勞動檢查機構備查，並公布於工作場所。」同法施行細則第51條規定，第38條所稱中央主管機關指定之事業包括：一、勞工人數在50人以上之事業。二、勞工人數未滿50人之事業，經中央主管機關指定，並由勞動檢查機構函知者。

職災後向雇主索賠的和解金)，但是老闆不肯答應，而且認為是我自己操作不小心才受傷的，老闆還跟仲介聯合，最後給我一份〔警告書〕，上面寫著：〔未依安全教育訓練操作〕，然後要我簽名，如果收到3次警告書就要遣返回國。』M君被迫按壓了手印，仲介公司也當見證人簽了名。」

2、本院諮詢時，諮詢專家也表示看見許多仲介未積極服務失能移工，移工不知道自己權益、受傷後求助無門：

(1) 政府透過仲介告知移工權益傳達效果不佳且仲介協助求償效果不彰：「政府為什麼不願意主動告知移工相關權益，不直接面對職災家屬而是透過仲介來告知相關權益保障，舉例○卡大火事件，此次家屬都已經來臺辦理後事，但是勞工局還是沒有協助告知。……可能仲介來處理(指後續賠償)一個人只能得到100萬賠償金，NGO處理是300多萬……」

(2) 「我們看到很多情況是雇主或仲介將受傷歸咎於勞工自己，例如：注意力不集中、操作方法錯誤、不小心等等，甚至還說把勞工把機器用壞要負賠償責任……。」

(3) 「化骨水事件職災死亡移工的親人也在臺灣工作，驗屍當天，仲介甚至阻撓我(安置單位代表)跟他講話。語言的隔閡、法律知識的受限、臺灣雇主不會對移工作任何的講習，長期都把所有事情丟給仲介(宿舍、講習等)，移工都只能跟老鳥學。」

(4) 返國後失能給付及津貼申請困難，仲介未協助：

〈1〉「若沒有NGO協助移工很難請領到(指失能

給付或津貼)，有些案例是仲介告訴職災移工要他們先回去，後續再幫他們申請但後續可能不了了之。」

〈2〉「很多仲介會在移工離境前騙他們要幫忙申請相關補助，但其實都沒有，事後也連絡不上仲介。」

(三)此外，勞政主管機關對於透過司法途徑爭取賠償的移工未積極給予生活、生理、心理的支持，也讓失能移工處境艱難：

1、現行職業災害補償制度的特質是採無過失責任主義，雇主對於職業災害的發生，不問雇主主觀有無故意過失，皆應負擔補償責任，但若職業災害如涉損害賠償事宜，應依民法相關規定辦理；也就是在發生職災後，雇主依勞動法規規定及透過勞保職災給付補償職災勞工，但若雇主「有過失責任」部分，勞工須透過司法途徑向雇主爭取爭取侵權行為的損害賠償(如永久失能的勞動力減損賠償)。

2、然而，移工不諳語言亦無法律專業背景，同時面臨工傷、經濟拮据、長期訴訟未果的生理心理經濟等多重壓力，求償之路自是困難重重，還有部分雇主為避免賠償，甚至有惡意脫產、控訴移工故意自傷等不當行為，導致移工最後放棄求償，選擇與雇主和解。雖然侵權賠償的責任歸屬僅存在於勞資兩造之間，與政府無關，但移工職災往往也存在結構性因素，移工不僅因我國補充性及限業限量的政策來臺從事風險較高的3K行業，且高職災率也肇因於勞檢覆蓋率不足、職災防範措施欠缺甚至於未有效推動產業升級使工廠續用老舊設備等各項政府失職的結果，面對移工遭遇

職災，政府更應積極給予他們在訴訟期間內生活、生理、心理的支持。

3、本院諮詢時，諮詢專家更強調政府於職災移工的司法協助責任：

(1) 「雇主無過失責任的部分，政府說負責的方式就是保險，所以勞工發生職災都可以申請保險。雇主有過失責任的部分，丟職災當事人自己承擔，說這是『雇主與勞工私人的民事官司』，政府無權介入。」

(2) 「事情其實很單純，只是政府願不願意負起責任而已。之所以雇主有過失和無過失必須這樣區分，是因為在法院裡面必須談賠償，必須要依比例。但是政府不是法院，職災這一整件事情，政府和雇主就是有責任，怎麼能這樣將責任切割？職災發生，必然有其制度及結構的因素，無論雇主責任占多少比例，政府責任絕對脫不了關係。」

(四)另外，依照就業服務法第54條規定，雇主違反相關法規造成移工死亡或失能，可以廢止或不予許可招募聘僱許可，但是對於未依法補償者，卻只比已補償者多廢止1名聘僱許可名額，對故意迴避責任的雇主不生警惕之效，又近5年來，雇主因此被廢止許可的案件，屈指可數，也使維護移工權益的法令和規定，形同虛設。

1、勞動部表示為保護移工工作權益，避免移工因遭受職業災害於醫療期間遭雇主或仲介強制遣返母國等情形，當移工有遭受職業災害等情事，雇主不得有違法之片面終止聘僱關係之情事，違者按其違規情節，依就業服務法第54條第1項第15款、第16款及第2項規定略以，雇主聘僱外國人

從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定之工作，於申請之日前前2年內有違反職安法規定，至所聘僱外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償；或其他違反保護勞工之法令情節重大情事者，勞動部應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得終止引進。又依就業服務法第72條第1款規定略以，雇主有第54條第1項各款所定情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。

2、又依上述就業服務法第54條規定，廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部之裁處比例如下：

(1) 第54條第1項第15款（違反職安法規定且未補償）：雇主違反職安法，導致所聘僱之移工發生「死亡」事故或「喪失部分或全部工作能力」，且雇主「未」依勞基法或職安法等相關規定，辦理職業災害補償，經裁處者，依照移工「死亡」、「喪失部分或全部工作能力」，分別採「1比6」、「1比2」之比例，廢止招募許可及聘僱許可（即1位死者，廢止雇主有效聘僱許可6人；1位喪失工作能力者，廢止雇主有效聘僱許可2人）。

(2) 第54條第1項第16款（違反保護勞工之法令情節重大）：

〈1〉違反職安法以外之保護勞工之法令規定且已補償：

若雇主違反職安法以外之法令規定（如勞動檢查法、消防法、建築法或其他相關法令規定），導致所聘僱之移工發生「死亡」事故或「喪失部分或全部工作能力」，雖雇主

「已」依法辦理職業災害補償，但雇主未善盡管理照顧之責，影響外國人之工作權益，則依照移工「死亡」、「喪失部分或全部工作能力」，分別採「1比5」、「1比1」之比例廢止招募許可及聘僱許可(即1位死者，廢止雇主有效聘僱許可5人；1位喪失工作能力者，廢止雇主有效聘僱許可1人)。

〈2〉違反職安法以外之保護勞工之法令規定且「未」補償：

接續〈1〉，若雇主不僅違反職安法以外之保護勞工之法令規定，導致移工「死亡」或「喪失部分或全部工作能力」，且「未」依法辦理職災補償，再加重裁處，再加重部分依照移工「死亡」、「喪失部分或全部工作能力」，均採「1比1」之比例廢止招募許可及聘僱許可，(即1位死者，原先廢止雇主有效聘僱許可5人，再加重1人共計6人；1位喪失工作能力者，原先廢止雇主有效聘僱許可1人再加重1人共計2人)。

〈3〉違反職安法且已補償：

若雇主違反職安法，雇主「已」依法辦理職業災害補償，但雇主未善盡管理照顧之責，影響外國人之工作權益，則依照移工「死亡」、「喪失部分或全部工作能力」，分別採「1比5」、「1比1」之比例廢止招募許可及聘僱許可(即1位死者，廢止雇主有效聘僱許可5人；1位喪失工作能力者，廢止雇主有效聘僱許可1人)。

3、另外，近5年雇主違反就業服務法第54條第1項第15款、第16款情形如下表，共計廢招聘件數為6

件、人數為12人，寥寥可數：

表13 近5年雇主未補償職災移工廢聘及管制許可統計表

年份	雇主違反職安法規定，致所聘僱之外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償(就業服務法第54條第1項第15款)				雇主違反其他保護勞工之法令情節重大(就業服務法第54條第1項第16款)			
	廢招聘件數		廢招聘人數	不足額廢聘管制人數	廢招聘件數		廢招聘人數	不足額廢聘管制人數
	死亡1:6	喪失工作能力1:2			死亡1:5	喪失工作能力1:1		
108	0	0	0	0	1	1	0	
109		1	1	1	2	2	0	
110年9月底	1	0	2	4	0	6 ^{註3}	0	
合計	1	1	3	5	3	9	0	

備註：

1. 就業服務法於107年11月28日修正公布，增訂第54條第1項第15款有關雇主違反職安法規定，致所聘僱外國人發生死亡或失能者，應不予核發許可之規定，原第54條第1項第15款移列至第16款，因此勞動部始修正「雇主聘僱第二類外國人違反就業服務法第七十二條規定廢止招募許可及聘僱許可裁量基準」及「雇主違反就業服務法第五十四條規定不予許可及中止引進裁量基準」，故105年至107年期間無案件數。
2. 為針對減低移工職災提出具體有效的措施，勞動部於109年起涉及移工重大傷害職業災害案件之災害檢查報告書，送往勞動檢查機構移送發展署卓處。
3. 本案因受裁處人違反勞動檢查法、消防法、建築法或其他相關法令，致所聘僱之外國人發生死亡事故，復未依勞基法或職業災害勞工保護法等相關規定辦理職業災害補償，故分別以1:5及1:1比例廢止，合計廢止6人。

資料來源：勞動部。

為瞭解上述廢止招募許可及聘僱案件數及人數甚少的原因，本院詢問勞動部針對就業服務法第54條第1項第15款或第16款、第2項如何進行查察，且對於曾受裁罰的雇主有無追蹤機制，勞動部表示採取以下作法，然而對照日日上演的職災移工爭議案件，勞動部的查察機制成效仍有檢討空間：

- (1) 針對違反就業服務法第54條第1項第15款或第16款、第2項者查察情形，是以勞動部收到通報移工有發生職業災害情事，再經發展署函請地方政府勞工局查明雇主有無非法聘僱移工、移工發生職業災害情形及雇主有無依規定辦理職業災害補償。如經地方政府查察後有，雇主若

違反職安法致所聘僱移工發生死亡、失能且未依法補償或賠償；或違反保護勞工法令情節重大，經各地方主管機關依法裁處，並將裁處書副知發展署。

- (2) 勞動部表示為掌握重複遭受移工申訴的雇主或仲介動態，已於106、108及109年函送加強關懷對象函送各地方政府辦理訪查；為持續落實保障移工聘僱權益，110年度刻正辦理加強關懷對象訪查，對象包含107年至109年近3年內，雇主與其相關人士因涉違反就業服務法規定，遭勞動部管制一定期間內不得聘僱移工，經以移工相關作業系統比對前揭曾被註記管制之雇主名單中，經解除列管後現仍聘僱移工者，故已包含違反就業服務法第54條第1項第15款、第16款、第2項遭受裁罰之雇主。

- (五) 綜上，移工從事的常是臺灣傳統產業基層的工作，機器老舊，缺乏安全設備，或追求產出速度關閉安全裝置，因未建立有效通報機制，造成職災的危險機械未能接受勞檢單位檢查得以改善或汰換，致使職災失能案件反覆發生。移工一旦發生職災失能事件，仲介未能協助爭取申辦移工法定權益，甚或促使失能移工中止契約，儘速返國，加上勞政主管機關對於透過司法途徑爭取賠償的移工未積極給予生活、生理、心理的支持，都讓失能移工處境艱難。雖然就業服務法第54條規定，雇主違反相關法規，造成移工死亡或失能，可以廢止或不予許可招募聘僱許可，但是對於未依法補償者，卻只比已補償者多廢止1名聘僱許可名額，對故意迴避責任的雇主不生警惕之效；且近5年來，雇主因此被廢止許可的案件，屈指可數，使維護移工權益的法令和規

定，形同虛設。

三、據勞動部統計，近10年移工應領而未領的失能津貼金額，竟高達新臺幣4千萬餘元，又符合請領勞保失能年金的返國失能移工亦有超過半數未持續受領，究其原因，職災失能移工返國後，倘欲領取我國勞保職災失能給付及職業災害勞工保護法規定的失能生活津貼，有相關請領手續及應備書件繁複龐雜且須經我國駐外使領館驗證或檢附中文譯本，以及提供醫院開立的診斷書等情形，行動不便居住於偏遠、交通不便地區的失能移工，為申請文件須長途跋涉，相關文書費用昂貴，時間及金錢成本導致失能的移工被迫放棄請領。111年5月全面施行的勞工職災保險及保護法規定，將採行失能年金制度，需提前規劃適於移工的請領程序，以確實保障移工能享有應有的社會保險給付。

(一)職災失能移工依規定可以領取失能給付及失能生活津貼，惟請領手續及應備書件繁複龐雜且須經我國駐外使館認證或檢附中文譯本，其中亦包含醫院開立的診斷書：

1、失能給付（身體遺存失能的補償）

依勞保條例第54條規定略以，被保險人因職業災害，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經全民健康保險特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定者，得請領失能給付。

(1) 請領種類：

〈1〉失能年金（終身無工作能力者）：依勞保條例第54條第2項規定略以，被保險人因職業災害經評估為終身無工作能力，得請領失能年金

給付⁵²，98年1月1日前有勞保年資且經評估為終身無工作能力者，除失能年金給付外，亦可選擇失能一次金。

〈2〉失能一次金（未達終身無工作能力者）：

依勞保條例第54條規定及勞工保險失能給付標準第6條規定略以，被保險人失能狀態符合失能給付標準，但未達「終身無工作能力」之失能項目⁵³。

（2）相關手續及程序（分列離境前未申請者、已申請但尚未領取一次性/年金給付者）

據勞動部查復，勞保職災失能給付之申請手續及應備書件，不因國籍而有差異，如於離境前未申請，或已申請尚未領取，則尚須檢附之其他相關書件。

〈1〉應備書件：

《1》勞保失能給付申請書及給付收據。

《2》勞保失能診斷書。

《3》勞保失能年金加發眷屬補助申請書及給付收據（限請領年金給付且有符合加發眷屬補助條件之配偶或子女者填具）。

《4》經醫學檢查者，附檢查報告及相關影像圖片。

《5》上下班或公出途中發生事故致失能者，須附勞工保險被保險人上下班（公出）途中發生事故而致傷害陳述書及駕車者之駕照正背面影本。

⁵²失能年金給付：依平均月投保薪資×勞保年資×1.55%（最低保障新臺幣4,000元）；另按被保險人平均月投保薪資，一次發給20個月職業傷病失能補償一次金；若配偶或子女符合條件者，每1人加發25%眷屬補助，最多加發50%。

⁵³按被保險人平均月投保薪資，依勞工保險失能給付標準增給50%，共分15等級，最低給付45日，最高1,800日。

《6》其他職災相關證明文件，例如：投保單位證明書、雇主證明書、目擊者證明書、警察局筆錄、出勤打卡紀錄等。

〈2〉離境前未申請者：

《1》外籍被保險人離境後，如委託個人或單位為其提出申請失能給付，除上述應備書件，另須檢附載有受委託人或單位基本資料之授權委託書、身分證明、及帳戶相關證明等文件。

《2》上述文件為我國政府機關以外製作者，應經我國駐外使領館、代表處或辦事處驗證；其在國內由外國駐臺使領館或授權機構製作者，應經外交部複驗（於大陸地區、香港或澳門製作者，應經行政院於設立或指定機構或委託之民間團體驗證）。文件為外文者，應檢附經相關單位驗證或國內公證人認證之中文譯本。但為英文者，除勞保局審查時認有需要外，得予免附。

〈3〉離境前已申請尚未領取者：

《1》外籍被保險人所附申請書件如已完備，勞保局將於核定後將給付款項逕匯入其指定帳戶，惟其檢具之帳戶如因離境無法使用或欲更改帳戶，帳戶相關證明文件應經驗證後送勞保局辦理。

《2》若申請書件未完備，經勞保局通知補正，其補具之文件如為我國政府機關以外製作者，亦應經驗證後送勞保局憑辦。

2、職災失能生活津貼

依職業災害勞工保護法第8條及第9條規定略以，勞工因職業災害致遺存障害，喪失部分或全

部工作能力，符合勞工保險失能給付標準表第1至第7等級失能項目，得請領失能生活津貼。

(1) 相關手續及程序

〈1〉應備書件⁵⁴：

《1》失能生活津貼申請書。

《2》勞保失能診斷書(洽醫院開具後由醫院逕寄勞保局，再由職安署向勞保局調取，申請人無需檢送醫院開立完成之失能診斷書至職安署)。

《3》申請人之金融機構存摺封面影本。

《4》經醫學影像檢查者，附檢查報告及影像圖片。

〈2〉移工返國後如需申請失能生活津貼，備妥應備書件後，由本人或委託他人以郵寄方式向職安署提出申請。另參照勞工保險條例施行細則第54條規定，所提供文件如為我國政府機關以外製作者，應經我國駐外使領館、代表處或辦事處驗證。文件為外文者，應檢附經相關單位驗證或國內公證人認證之中文譯本。

〈3〉無論移工返國前或返國後提出申請，其程序及必要文件並無差異。惟返國後始提出申請者，因部分文件並非由我國政府機關製作，為審查補助需要，因此需依前項說明一併檢附驗證及認證之文件憑辦。

(2) 依規定同一傷病事由，請領職災失能津貼合計以5年為限⁵⁵，但每年須檢具勞工保險失能診斷

⁵⁴職業災害勞工補助及核發辦法第12條第2項規定。

⁵⁵職安署職災失能生活津貼網頁，資料來源：<https://www.osha.gov.tw/1106/1176/1177/1179/23002/>

書送職安署辦理續領。得免檢具失能診斷書者之資格條件及返國失能移工之適用情形：

- 〈1〉職業災害勞工保護法規定之失能生活津貼，依失能等級不同，每月發給新臺幣6,200元或8,700元不等金額，最長發給5年，每屆滿1年之前，應重新開具載有最新失能症狀之勞工保險失能診斷書向職安署申請續領次年度之津貼。
- 〈2〉勞動部表示，考量部分勞工之失能症狀難以改善，為簡政便民，部分失能項目之勞工申請續領失能生活津貼時，同意得免重新開具勞工保險失能診斷書。包含截肢、器官摘除、視力及聽力減損、精神、神經、胸腹部臟器及皮膚排汗功能喪失達終身無工作能力者等，約占全部失能項目近七成。
- 〈3〉惟勞工於失能生活津貼發放期間死亡，依法僅可發放至勞工死亡當月，本國勞工部分，職安署由每月勾稽內政部之戶政資訊系統之死亡註記，以避免造成死亡後仍持續發給，導致須辦理收回之情事發生。

至於移工部分，因無法掌握移工來源國之戶政資料，運用類似之戶政勾稽機制比對其生存狀況，故除於核定函載明發給年限、返國後續領方式及停發等規定外，並請移工於次年辦理續領時，重新開立診斷書，以確認其生存狀況，避免造成溢發津貼致須辦理收回之情事發生。惟移工如於申請續領時檢附其尚生存之相關證明文件，自可無須再行檢附診斷書。

(二)由於移工在母國多居住於偏遠、交通不便地區且因

失能行動不便，為申請文件，須長途跋涉至市中心，又相關文書花費昂貴、尚需翻譯，移工不諳語言仰賴仲介公司協助，卻可能遭遇仲介未予協助等情，過高的時間金錢溝通成本，致諸多移工放棄請領權益：

1、有關請領困難方面，本案訪談返國移工相關內容如下：「職災生活津貼每個月6,200元但只領到1年，當時勞保局告訴我們1年後要重新鑑定，我住在印尼東爪哇省的偏鄉，印尼是島國很大，也沒有健保，如果要到市區醫院鑑定又要花一大筆交通錢，最後還要翻譯、還要去公證，所以乾脆放棄領取剩下的津貼，實在太多繁瑣手續跟費用。」

2、本案諮詢專家(各安置單位代表)表示：

(1) 職災生活津貼部分，請領失能津貼的認定等級太高且回國後申請公證程序複雜、市中心距離遙遠又要負擔旅程費用。

(2) 很多仲介公司會在移工離境前騙移工要幫忙申請相關補助，但其實都沒有，離境後也連絡不上仲介。而且申請手續繁複金額很高，有些移工居住偏遠，得長途跋涉才能到市中心申請公證的文件、用印，要花費很大精力。

(三)據勞動部統計近10年移工應領而未領之失能津貼金額，竟高達新臺幣4千萬元，又符合請領勞保失能年金之返國失能移工，亦有超過半數因未補正查核文件等情未持續受領：

1、勞動部統計近10年移工應領未領之失能津貼金額如下表：

(1) 近10年(100至109年)，共計187名移工符合失能生活津貼之申請資格，132名未提出申請，其

餘55名已提出申請，有11名已領滿最長發放年限5年，17名仍在持續發放中，其餘27名中斷續領(含返國後未申請續領，以及有申請續領惟最後一次申請迄今中斷2年以上)。

- (2) 以上從未申請及中斷續領移工，共計159名，如有提出申請並逐年辦理續領，且未於請領期間死亡或失能程度改善至不符申請資格，截至109年12月可請領總金額為新臺幣4,079萬2,900元。

表14 近10年外籍移工應領未領之失能津貼金額

單位：人；新臺幣元

補助標準		中斷續領		從未申請	
期間	補助標準	人數	可請領金額	人數	可請領金額
100年1月-100年12月	5,000	0	0	11	3,300,000
	7,000	1	336,000	1	420,000
101年1月-108年4月	5,850	23	5,826,600	89	25,494,300
	8,200	3	590,400	7	2,689,600
108年5月-109年12月	6,200	0	0	20	1,822,800
	8,700	0	0	4	313,200
合計		27	6,753,000(A)	132	34,039,900(B)
總人數：159(27+132)			總金額：40,792,900元(A+B)		

資料來源：勞動部。

2、勞動部統計近10年移工領取勞保失能年金(終身無工作能力者)狀況，含應領而未領失能年金之人數及金額，如下表：

- (1) 近10年(100至109年)共有14名移工請領職災失能年金給付，有7位(半數)因「逾期未完成失能程度查核」、「逾期未補正身分查核文件」而未續領年金。
- (2) 上述移工自停發起始年月迄至109年底止可領年金總金額為新臺幣94萬7,424元。

表15 100至109年外籍移工請領職災失能年金給付明細表

單位：新臺幣元

序號	首發年度	姓名	職病補償 業失傷能 補次一金	每月可領 年金額	目前狀態 案件	停發起始 年 月	迄至109年 底請領年金 總金額	停發起始至 109年底可 領年金總額	備註
1	100	阮○杰	349,600	4,204	已停發	105年5月	240,000	235,424	逾期末完成失能 程度查核
2	100	蘇○芹	351,600	4,204	續發中		452,772	-	
3	101	范○	363,600	4,206	已停發	110年1月	423,914	-	逾期末補正身分 查核文件
4	102	楊○維	375,600	6,000	已停發	107年6月	352,000	186,000	逾期末補正身分 查核文件
5	103	他○沙	384,000	4,000	已停發	104年2月	48,000	284,000	逾期末補正身分 查核文件
6	103	阮○肯	384,000	4,000	已停發	107年11月	208,000	104,000	逾期末補正身分 查核文件
7	105	阮○算	400,160	6,000	已停發	108年2月	204,000	138,000	逾期末補正身分 查核文件
8	105	李○	384,980	4,000	續發中		232,000	-	
9	106	朱○和	403,500	6,000	續發中		276,000	-	
10	107	伍○	400,160	4,000	續發中		140,000	-	
11	108	阮○強	443,660	6,000	續發中		105,000	-	
12	108	黎○松	451,000	4,000	續發中		88,000	-	
13	109	阮○俊	462,000	6,000	已停發	110年1月	78,000	-	逾期末補正身分 查核文件
14	109	JA○AM	480,000	4,424	已結案 (死亡)		4,424	-	
合計							2,852,110	<u>947,424</u>	

資料來源：勞動部。

3、勞動部統計105至109年各年度外國人領取失能給付情形如下表：

表16 105至109年外國人領取失能給付情形

單位：人

年度	申請失能給付 總人數	失能者失能給付領取情形	
		領取人數	(尚)未領取人數
105	292	261	31
106	289	268	21
107	336	304	32
108	278	255	23
109	256	231	25
小計	1,451	1,319	132

資料來源：勞動部

(1) 勞動部表示，(尚)未領取人數為經勞保局核定不予給付之件數，不予給付之原因：

經勞保局核付不予給付者計132件，其中症狀未固定者有38件(占29%)、通知補件而延不補正者有34件(占26%)、失能程度未達給付標準者有29件(占22%)、失能等級未提高者有14件(占11%)及其他原因(如：加保前退保後事故、欠費、撤銷及取消資格)者合計17件(占12%)。

(2) 次查勞動部針對不予給付原因為「通知補件而延不補正者」之說明：外籍移工申請失能給付之通訊地址多載為投保單位，遇有缺漏資料時，勞保局即洽請原聘僱單位或仲介公司協助通知補正提出申請，惟考量實務作業仍有少數單位未能協助處理。

(四) 針對上述勞保失能給付或職災失能津貼未領取者，本院詢問勞動部有無相關追蹤機制，勞動部表示：

1、勞保失能給付：

- (1) 完整提供勞保權益資訊：於勞保局全球資訊網建置英文版網頁、提供英文版申請書表，並設有外文聯繫窗口，協助外籍被保險人或其家屬瞭解勞保職災給付及申辦手續等事宜。
- (2) 出具勞保失能診斷書有別於本國勞工須由一定層級醫院開具，離境後之移工，可由當地就診醫療院所出具載明失能詳況之診斷證明或載有失能狀況之病歷資料即可。
- (3) 由勞保局主動洽請其原投保單位提供職災事故經過或目擊同事證明。
- (4) 規劃於勞保失能給付申請書增加外籍移工以英文填寫母國居住地址之欄位，俾擴增聯繫管道。

2、職災失能津貼：

- (1) 對於曾提出申請者，核定函均載明次年度申請續領津貼時應準備之文件及辦理方式。移工如委託他人提出申請者，亦可由受託人轉知。至移工返國後如仍未申請津貼，亦未委託他人代為辦理者，因聯繫管道較為不足，實難予以掌握及追蹤。
- (2) 移工囿於語言因素，實務上多透過仲介公司、雇主或社會福利團體協助向職安署提出失能生活津貼之申請。一旦移工返國，上述協助者如未持續主動提供協助，將導致移工誤認津貼已發放完畢，而未再次提出申請。
- (3) 我國與移工來源國之戶政資訊系統並無連結，難以建立追蹤機制，惟職安署可向勞保局調閱勞保失能給付資料，以儘早透過該國駐臺機構、仲介團體主動聯繫通知符合申請資格之

移工申請失能生活津貼，應可提高請領率。

(五)據上可知，移工確實因缺乏簡政便民措施導致未獲應有保障，而勞動部也表示因返國移工聯繫管道不足或協助申領者未主動協助，實難予以掌握及追蹤。此外，勞動部表示透過完整提供「英文版」勞保權益資訊以協助申請者請領勞保給付，但英文也非移工的母語或熟悉語言，恐影響協助效果，建請勞動部考量是否同「1955勞工諮詢申訴專線」提供各移工母國語言的服務。另隨著科技日新月異，我政府持續強調推動數位轉型創新、建立顧客導向服務型政府，勞保局也一向以「服務、便民、效率、創新」為精神指標，強調以同理心為出發點，不斷利用網路、智慧型手機、簡訊等科技，規劃提供多元化便民服務⁵⁶，而面對較為弱勢的職災移工，我政府更應同理移工可能面臨語言、交通、健康、金錢成本等障礙，瞭解當地國情狀況，採取友善便民、因地制宜措施。

(六)此外，在111年5月全面施行的勞工職災保險及保護法規定⁵⁷，將採行失能年金制度，按照失能程度發給年金—增列「部分失能年金」，現行則須評估為終身無工作能力者才可領取年金，否則為一次金，意味未來得領取年金的人數將增加，需提前規畫適於移工的請領程序，且上述保障攸關職災移工後半生活的經濟安全，多數失能移工賴以維生，亟待勞動部優化服務流程，以確實保障移工能享有應有社會保險給付。

(七)綜上，據勞動部統計，近10年移工應領而未領的失

⁵⁶勞動部新聞稿 105年4月18日「勞保局簡政便民、創新措施見成效」資料來源：<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/24944/>

⁵⁷ 勞工職業災害保險及保護法第43條。

能津貼金額，竟高達新臺幣4千萬餘元，又符合請領勞保失能年金的返國失能移工亦有超過半數未持續受領，究其原因，職災失能移工返國後，倘欲領取我國勞保職災失能給付及職業災害勞工保護法規定的失能生活津貼，有相關請領手續及應備書件繁複龐雜且須經我國駐外使領館驗證或檢附中文譯本，以及提供醫院開立的診斷書等情形，行動不便居住於偏遠、交通不便地區的失能移工，為申請文件須長途跋涉，相關文書費用昂貴，時間及金錢成本導致失能的移工被迫放棄請領。111年5月全面施行的勞工職災保險及保護法規定，將採行失能年金制度，需提前規劃適於移工的請領程序，以確實保障移工能享有應有的社會保險給付。

四、勞動部「職業災害勞工個案主動服務計畫」(FAP)，由各地方勞工局個案管理服務員以多元方式維護職災勞工權益並助其重返職場，自100年迄今已服務94萬餘人次，但移工接受服務僅占1,318人次，是總服務人次之千分之一，顯見外籍移工接受FAP協助的比率甚低。此外，FAP雖有多元服務內容，但迄今移工所獲之FAP服務均是事發初期之權益諮詢，並無進行職業重建資源連結、重返職場等終端協助實例。另外，移工獲知FAP的管道甚微，僅仰賴各縣市政府提供給雇主之「外籍勞工在台工作須知」或透過「1955勞工諮詢申訴專線」連結FAP資源。FAP服務對象本不分國籍，但對於職災移工觸及率、服務率卻自始偏低，甚有部分縣市近年才有服務移工情況，足見勞動部未能積極協助職災失能移工，核有欠當。

(一)「職業災害勞工個案主動服務計畫」(下稱FAP)簡介：

FAP自97年8月開辦，由勞動部補助全臺各地方政府設置職災勞工服務單一窗口及配置47名專屬人力（現增加至53名，又稱個案管理員），專人專款專用於服務各地方政府轄內職災勞工，為職災勞工提供主動式服務，並依職災勞工個別特性，連結公私部門相關資源，提供適切服務，降低職業災害對個人及家庭可能產生的衝擊，服務對象及項目如下：

1、服務對象：職災勞工及其家庭（勞工無國籍之別）

2、服務項目：

（1）維護職業災害勞工權益：

提供職業災害權益諮詢，保障職業災害勞工及其家屬可獲得應有的協助，並於重大職業災害案件發生後，立即辦理職業災害個案慰問及後續協助，降低職業災害對個人及家庭可能產生的衝擊。

（2）支持家庭度過危機：

發揮個案管理功能，建構職業災害勞工服務資源網絡，結合運用政府及民間資源，預防職業災害勞工及其家庭陷入困境。

（3）協助勞工重返職場：

追蹤瞭解職業災害勞工身心復原情形，連結資源協助職災勞工恢復與強化工作能力，並視個案需要，陪同個案與雇主協商重返職場的相關工作條件與輔助設施，或連結職業重建、就業服務及職業訓練資源，協助職災勞工復工或再就業。

3、服務流程及方式：

FAP由各地方勞工局個案管理員以多元方式維護職災勞工權益，協助他們重返職場，各勞動檢查機構於接獲職災通報後，職業災害勞工個案

管理服務員以面訪、電訪等方式直接服務職災勞工，提供權益諮詢、關懷支持、連結所需服務如勞資爭議調解、法律扶助、經濟扶助、職能復健、職業重建或就業服務等相關資源。

(二)FAP自100年迄今已服務94萬餘人次，但外籍移工僅占1,318人次，是總服務人次的千分之一：

- 1、職業災害勞工個案主動服務計畫自100年迄110年5月已服務94萬2,821人次，其中本國勞工占94萬1,503人次，移工僅占1,318人次，為總服務人次的千分之一，而服務的本勞人次達移工的714倍。
- 2、又以服務人數而言，FAP自100年迄110年5月已服務10萬5,777人，其中本國勞工占10萬5,402人，移工僅占375人，比率亦懸殊，詳如下表：

表17 100年迄110年5月職業災害勞工個案主動服務計畫服務人數統計

單位：人；%

年別	個管員人數	本國籍		外國籍		總人數
		人數	占比(%)	人數	占比(%)	
100	40	13,277	99.98	2	0.02	13,279
101	40	14,929	99.87	19	0.13	14,948
102	40	14,334	99.89	16	0.11	14,350
103	40	2,138	99.53	10	0.47	2,148
104	40	2,426	99.63	9	0.37	2,435
105	47	2,900	99.49	15	0.51	2,915
106	47	3,211	99.44	18	0.56	3,229
107	47	8,223	99.37	52	0.63	8,275
108	47	12,626	99.46	68	0.54	12,694
109	53	20,840	99.49	106	0.51	20,946
110年5月	53	10,498	99.43	60	0.57	10,558
總計		105,402		375		105,777

資料來源：勞動部。

(三)FAP雖有多元服務內容，惟迄今移工所獲的FAP服務均是職災事發初期的權益諮詢，並無至終端進行職業重建資源連結、重返職場的實例。

- 1、透過勞動部查復參照歷年使用FAP移工的統計數據發現，移工所使用的FAP服務內容均是初期的權益諮詢，目前並無進行職業重建資源連結、重返職場的實例。勞動部表示未來如移工個案有需求，亦將協助連結相關資源。
- 2、針對移工未有效介接職業重建資源方面，勞動部於約詢時表示：「有相關個案透過傷病防治中心等管道轉介提供職能復健等服務後返回職場，只是並非透過FAP介接。」勞動部另提供透過其他轉介管道連接職業重建等資源返回職場的4位職災移工案例，摘述其轉介流程如下：
 - (1) 個案經休養及醫療復健穩定後欲重返原職場原職務，由國立成功大學醫學院附設醫院職業醫學科轉介至其院內職能治療中心進行工作能力評估及強化訓練。
 - (2) 個案回原公司分配至較輕鬆的工作，因遲遲無法回復原工作內容，由公司廠護將個案轉介至國立臺灣大學醫學院附設醫院雲林分院進行工作能力評估及強化訓練。
 - (3) 個案受傷後，於醫療復健過程都不敢看受傷的手指，且持續伴有疼痛問題、睡眠困難、情緒不穩等，由林口長庚紀念醫院整形外科復健治療中心轉介至職能復健中心提供心理輔導服務。
 - (4) 個案於復健約10個月後，由工廠廠護轉介到財團法人桃園市私立脊髓損傷潛能發展中心接受社會適應的生活重建訓練。
- 3、而透過勞動部所提供的案例可知，移工透過工廠或公司廠護人員、醫療院所皆可介接後端的各職能復建中心，由專業機構協助復建以達最終復工

目標，而FAP主要機制與功能即是連結各類資源，個案管理員更應有專業的職業知能，以提供積極有效的服務促進職災移工重返職場。

(四)另外，移工缺乏充足管道獲知FAP，僅仰賴各縣市政府提供給雇主的「外籍勞工在台工作須知」，或透過「1955勞工諮詢申訴專線」連結FAP資源：

1、職安署在移工入境或其他教育訓練時，有無傳遞FAP資源及傳遞方式：

(1) 勞動部表示勞動部編印的「外籍勞工在台工作須知」中，以5種語言(中、英、泰、印及越)宣導職業災害權益，並將職災補助權益宣導摺頁印送各縣市政府，藉由前述機制提供僱用移工的雇主，以利協助移工職災申請補助，維護其權益。

(2) 另依職安法規定，雇主須辦理定期健康檢查及職業安全衛生教育訓練，並於工作場所張貼移工通曉語文的危險警告標示，以提醒移工減少傷害。

2、曾使用FAP服務的移工，是藉由何種管道知道FAP：

(1) 勞動部表示透過勞動部建置的「1955勞工諮詢申訴專線」，提供24小時雙語免付費電話申訴諮詢服務、法律扶助諮詢資源、轉介保護安置、提供其他政府部門服務資訊，並提供就醫、洽公、工作或生活所需線上即時通譯服務。另補助地方政府設置外勞諮詢服務中心，採電子派案方式，由各地方政府進行查處及個案追蹤管理，並整合直轄市及縣(市)政府、移工來源國駐臺機構、移工關懷團體等相關資源，提供職災認定責任歸屬、醫療及相關給付的請領、爭議調解及法律訴訟輔助、職災慰問、生活扶

助、移工家屬聯繫及其他必要的協助⁵⁸。

(2) 如1955專線人員或各地方政府的移工服務單位接獲有移工發生職災，將依前述流程協助連結職業災害勞工個案管理服務窗口，提供所需職災權益諮詢及協助。

(五)FAP服務對象本不分國籍，但對於職災移工觸及率、服務率卻自始偏低，依勞工保險職業災害給付統計，製造業移工職業災害失能千人率幾乎都是本國勞工的2倍⁵⁹，然面對高職災率、高風險的移工，部分縣市竟直到近年才有FAP服務移工情況：

⁵⁸ 「移工權益維護報告書」第10頁及第18頁。

⁵⁹ 同註44。

1、100年迄今各年度FAP收案移工所在縣市情形

表18 各年度FAP收案移工所在縣市情形統計表

單位：人次

縣市別 \ 年別	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110年5月
基隆市	-	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-
臺北市	-	1	-	-	-	24	43	14	30	32	30
新北市	-	11	6	5	43	47	31	91	41	96	67
桃園市	-	-	-	-	-	-	1	8	22	29	41
新竹縣	-	8	4	-	4	13	25	-	9	-	9
新竹市	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-
苗栗縣	-	5	2	2	-	-	-	1	-	-	-
臺中市	-	22	6	-	-	-	9	3	1	17	7
彰化縣	-	-	-	-	7	1	15	12	15	7	-
南投縣	-	14	-	-	-	-	-	65	43	39	12
雲林縣	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
嘉義縣	-	-	8	-	-	7	-	-	-	7	-
嘉義市	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-
臺南市	8	27	-	-	10	8	9	1	-	1	1
高雄市	-	2	-	6	-	-	-	4	5	21	24
屏東縣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
宜蘭縣	-	-	-	-	-	9	6	9	-	3	-
花蓮縣	-	-	-	6	9	-	-	-	-	3	-
臺東縣	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	-
澎湖縣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
金門縣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
連江縣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
總計	8	98	26	27	73	109	147	208	166	262	194

資料來源：勞動部

2、根據勞動部統計處資料⁶⁰，近10年(100年迄今)全臺移工分布多集中於六都，以產業移工為例，最多產業移工的縣市是桃園市，現已達11萬餘人，第二為臺中市，第三為新北市，但就上表FAP縣市使用情況，桃園市卻遲至106年才有FAP服務移工案例。

⁶⁰勞動統計查詢網址：<https://statdb.mol.gov.tw/evta/jspProxy.aspx?sys=100&kind=10&type=1&unid=wqymenu2&cparm1=wq14&rdm=I4y9dcIi>

(六)綜上，勞動部「職業災害勞工個案主動服務計畫」(FAP)，由各地方勞工局個案管理服務員以多元方式維護職災勞工權益並助其重返職場，自100年迄今已服務94萬餘人次，但移工接受服務僅占1,318人次，是總服務人次的千分之一，顯見外籍移工接受FAP協助的比率甚低。此外，FAP雖有多元服務內容，但迄今移工所獲的FAP服務均是事發初期的權益諮詢，並無進行職業重建資源連結、重返職場等終端協助實例。另外，移工獲知FAP的管道甚微，僅仰賴各縣市政府提供給雇主的「外籍勞工在台工作須知」，或透過「1955勞工諮詢申訴專線」連結FAP資源。FAP服務對象本不分國籍，但對於職災移工觸及率、服務率卻自始偏低，甚有部分縣市近年才有服務移工情況，足見勞動部未能積極協助職災失能移工，核有欠當。

五、職業災害勞工保護法第18條規定，職災勞工經醫療終止後，主管機關得協助他們就業、輔導參加職業訓練，以協助職災勞工迅速重返就業場所；同法第27條也明定雇主應在職災勞工經醫療終止後，考量他們的健康狀況及能力，安置適當工作並提供輔助設施。但是，根據本院訪談移工結果，部分移工於安置期間僅能進修學習語言，未獲任何促進就業的協助，甚至復工後，在職場面臨「如同看門狗」、「拔草打掃」、「坐在地上拉電線」等情，且勞動部迄今未有針對違反職業災害勞工保護法第27條的裁罰紀錄，怠忽職災勞工就業權益，核有欠妥。

(一)依照職業災害勞工保護法對於職災勞工的促進就業及復工後的職務調整有相關規範，同法第18條規定：「職業災害勞工經醫療終止後，主管機關得依

其意願及工作能力，協助其就業；對於缺乏技能者，得輔導其參加職業訓練，協助其迅速重返就業場所。」再依原行政院勞工委員會函釋⁶¹，合法來臺工作的外籍勞工，除法令有規定外，應與本國籍勞工受相關勞動法令的同等保障。

另外，同法第27條規定：「職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供輔助設施。」同法第33條明定雇主違反第27條規定者，主管機關應通知限期改善，並處5萬元以上30萬元以下罰鍰。經限期改善或繼續限期改善，而未如期改善者，得按次分別處罰，至改善為止。

(二)然而根據本院訪談移工結果，部分移工於安置期間僅能進修學習語言，未獲任何促進就業的協助，甚至復工後，在職場面臨「如同看門狗」、「拔草打掃」、「坐在地上拉電線」等情：

1、「因勞資爭議訴訟關係黎先生受安置於越南移工移民辦公室，我們鼓勵他在臺灣這段時間多學點技能，只是目前政府的職業訓練未開放給移工，所以他目前最多的時間僅能在安置中心上中文課……。」

2、雙腳跛行無法站穩，「坐」在地上拉電線：

「在復健後，黎君終於可以緩慢的走路，站不穩的他，工作變成『坐』在地上拉電線，簡單一點薪水也少一點，『我也想調整成坐著的工作沒有成功』其實公司也有其他適合黎君的工作，但是卻還是只讓他坐在地上，有的時候雇主也會叫他去拔草、打掃。」

3、阮先生一截肢3根手指，像隻沒有尊嚴的看門狗：

「阮先生受傷回到工廠後，雖然老闆指派他打掃等

⁶¹ 92年4月4日勞安1字第0920009451號。

比較輕鬆的工作，可是阮先生卻感覺根本就是歧視他，故意要給他難堪。他的工作就在待在廠區外面『看顧車輛』，有時假日，晚間會要求他加班，可是沒有指派他工作項目；阮君就像一隻沒有尊嚴的看門狗，在工廠外面待著，不敢輕易離開，甚至沒有上廁所，沒有喝水。」

(三)職業災害勞工保護法施行迄今，各地方勞政機關尚無針對第27條的裁罰紀錄：

1、勞動部說明未有職業災害勞工保護法第27條的裁罰紀錄的原因：

(1) 部分地方勞政機關表示當接獲職業災害勞工申訴時，因涉及勞工身體健康狀況及雇主如何調整適當工作，宜透過勞資爭議處理之調解機制協助勞雇雙方協商解決爭議；此外，為協助職業災害勞工的法定權益、職能重建等，亦會移交由地方勞政機關設置的職業災害勞工個案管理員，主動聯繫雇主及職災勞工瞭解情況並提供協助。而實務上，職災個管員為促使職災勞工重新返回職場，會建議勞雇雙方至醫院之職業醫學科作復工、配工評估，再請雇主依醫師建議安置勞工復工；惟，如勞資雙方無法循職業醫學科醫師之復工、配工建議而達成復工安置者，則建議勞資雙方循勞資爭議調解機制來解決爭議。

(2) 而關於職業災害勞工保護法第27條的檢查實務，由於該規定涉及職災勞工復工、配工職能評估及事業單位所能提供之工作內容、職務性質等事實判斷，主要是透過訪談事業單位及職災勞工，並請事業單位提供復工勞工的職能評估、職務再設計或調整的諮詢及建議紀錄，作

成會談紀錄，再據以判斷。至於有關違反此規定的開罰標準部分，若經地方勞政機關查獲雇主有違反該條規定的事實，並依同法第7條規定此職災判斷雇主為出於故意或過失者，自應依同法第33條規定予以處罰。因此，個案情節是否構成處罰要件，仍須由地方勞政機關具體個案認定。

2、由勞動部說明可知，職災勞工醫療終止回復職場後，若對於相關職務調整進行申訴時，部分地方勞政機關表示宜透過勞資爭議調解機制處理，未進入後續裁罰程序，然而從本院訪談案例中可見失能勞工復工後未被適當安置工作及獲得輔具，甚至倍感歧視，且多數勞工在失能後為確保工作或是如移工對於勞資爭議機制相對的不熟悉，都會降低採行勞資爭議調解機制可能，因此更需要勞政主管機關積極落實職業災害勞工保護法相關規範。

(四)此外，職業災害勞工保護法規範職災勞工之職業重建適用於所有國籍職災勞工，勞動部補助事業單位、職業訓練機構及相關團體辦理職業重建⁶²，且職災失能勞工在參加政府機關主辦、委託或政府立案的訓練機構的各類職業訓練後，可申請職業訓練生活津貼⁶³；然而本院詢問勞動部移工適用情形及實際如何進行職業重建時，勞動部表示：移工得否免費參加職業訓練及申請訓練津貼等，須依各政府機關相關條件規定而定，職災失能移工依就業服務

⁶²職業災害勞工保護法第10條規定略以：為加強職業災害預防及職業災害勞工之重建，事業單位、職業訓練機構及相關團體辦理下列事項，得向勞工保險局申請補助：。……職業災害勞工之職業重建、職業災害勞工之職業輔導評量、其他與職業災害預防及職業重建有關之事項……。

⁶³職安署官網，資料來源：<https://www.osha.gov.tw/1106/1176/1177/1179/23004/>。

法及就業保險法等規定並非免費職業訓練參訓對象。另外，各地方政府提供的身心障礙者職業重建服務，服務對象為領有身心障礙證明(手冊)的身心障礙者，職災移工並非身心障礙者職業重建服務對象……。顯示職災移工在職業重建的保障仍不全面，亟待勞動部積極協助以維權益。

(五)而111年5月實行的勞工職業災害保險及保護法也規範各類應提供職災勞工的重建服務事項，第64條規定：主管機關應規劃整合相關資源，並得運用保險人核定保險相關資料，依職業災害勞工之需求，提供醫療復健、社會復健、職能復健及職業重建等服務事項；同法第65條規定：「(第1項)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。(第2項)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。……」同法第66條第1項規定：「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。」

(六)綜上，職業災害勞工保護法第18條規定職災勞工經醫療終止後，主管機關得協助他們就業、輔導參加

職業訓練，以協助職災勞工迅速重返就業場所，另同法第27條也明定雇主應在職災勞工經醫療終止後，考量他們的健康狀況及能力，安置適當工作並提供輔助設施。但是，根據本院訪談移工結果，部分移工於安置期間僅能進修學習語言，未獲任何促進就業的協助，甚至復工後，在職場面臨「如同看門狗」、「拔草打掃」、「坐在地上拉電線」等情，且勞動部迄今未有針對違反職業災害勞工保護法第27條的裁罰紀錄，怠忽職災勞工就業權益，核有欠妥。

六、外籍移工在我國因職災失能後，約有五成未返回母國，部分或因尋求新雇主而仍留於我國境內，然其已有一定失能程度，謀求新工作必然較為艱辛；據本院訪談知悉，職災失能移工一般係請原仲介公司協助尋求新雇主，惟於案成後尚需再付一次仲介費用，由於移工是於國內勞動過程中受傷，或因工廠機器設備老舊及雇主違規未設置保護裝置所引致職災，勞動部允宜提供失能移工媒合新雇主的必要協助，避免其承受支應「買工費」之壓力，以保障移工權益。

(一)按職業災害勞工保護法第18條規定：「職業災害勞工經醫療終止後，主管機關得依其意願及工作能力，協助其就業；對於缺乏技能者，得輔導其參加職業訓練，協助其迅速重返就業場所。」勞工職業災害保險及保護法第65條規定：「(第1項)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。(第2項)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。……」

(二)據勞動部統計，105至109年外國人依勞保條例規定，領取失能給付者計1,319人，人數包括移工及非移工身分者；另1,319人中有移工聘僱許可者為1,087人，其中已與雇主終止聘僱契約人數為512人，續聘或轉聘人數則為575人；而終止契約人數中，已返母國人數計224人，未返國人數計288人。依上，近5年從事勞動工作之外籍移工，發生職業傷害已領取失能給付者計1,087人，在發生失能狀況後，與原雇主終止聘僱關係者約高達半數(512人)，而終止聘僱關係後，未返回母國人數計288人，占率達56%，亦即超過五成的移工仍留居於國內，詳如下表。

表19 105-109年外國人領取失能給付情形

單位：人

年度	申請人數	失能者失能給付領取情形		已領取失能給付者		已領取失能給付者		已領取失能給付且終止契約者	
		領取人數	(尚)未領取人數	有聘僱許可人數	查無聘僱許可人數	終止契約人數	續聘或轉聘人數	已返回母國人數	未返回母國人數
105	292	261	31	203	58	123	80	55	68
106	289	268	21	224	44	120	104	38	82
107	336	304	32	257	47	131	126	53	78
108	278	255	23	222	33	89	133	45	44
109	256	231	25	181	50	49	132	33	16
小計	1,451	1,319	132	1,087	232	512	575	224	288

(三)關於職災失能移工仍留居於國內之原因，或為進行處於法律訴訟、或尋求新雇主，惟因已遭受職業傷害且有一定程度的失能，在謀求新工作之過程，勢必較為艱困，本案訪談失能移工表示找新工作時，還須支付買工費：

「M君第1份工作落腳於臺中的金屬製造工廠，因為他平時操作的那台機器故障，雇主要他去操作另一台機器，在不熟悉機台操作情形下，結果右手食指遭機台截切……。最後，M君告訴我們，他已經結婚且有養育1個小孩，為了生活他希望可以在臺灣繼續找到工作。受傷後，他就離開原工廠，雖然來臺灣工作已經付了420萬印尼盾，但是仍然要花2萬元的買工費找新雇主，希望他的食指斷掉的事情，不會造成工作的阻礙。」

本院於110年1月27日訪談印尼籍移工M君，他於108年6月來臺工作，發生職災後，與雇主於109年11月16日終止聘僱關係。此後M君生開始尋求新雇主，他滿臉愁容的表示，因右食指已截肢，在靠勞動力工作的市場，尋謀新工作不是很容易，但是他到臺灣才1年多，在印尼時已經付了一筆龐大的仲介費，且必須養育在印尼的4歲幼童，因此只能選擇繼續留在臺灣尋找新雇主，但如果尋得新的工作，在已經雪上加霜的情況下，還要再付一次2萬元的仲介費用！

(四)隨全球化的發展，跨國間的人口移動越來越頻繁，而各國經濟程度的落差促使部分人須離開母國前往他國就業，外籍人士因工作需求長期居留他鄉已成為當代趨勢，幾十年下來，外籍移工在他國所引發權益受損的狀況，逐漸被重視，現在移工的權益

保障已成為國際組織及先進國家所關切的議題，西元1990年《保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約》(The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICMW) 由聯合國大會第45/158號決議通過，並於2003年7月1日生效。

近年來我國政府致力於人權保障，對於外籍移工的權益也相當重視，亦致力於《保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約》國內法化研究，期望保障移工及其家庭成員之醫療、社會福利及保險……等權益，因此對於在我國發生職業災害引起之失能的移工，依勞基法、勞保條例、職業災害勞工保護法等規定，雖已給付失能補助及失能生活津貼等，惟此為肇使其失能後引發身體受損或生活不便的事後補償，對於要跨越身體及心理障礙，尋求下一份工作時，政府應積極主動協助媒合新雇主，避免移工再次支應「買工費」之壓力。

(五) 綜上，外籍移工在我國因職災失能後，約有五成未返回母國，部分或因尋求新雇主而仍留於我國境內，然其已有一定失能程度，謀求新工作必然較為艱辛；據本院訪談知悉，職災失能移工一般係請原仲介公司協助尋求新雇主，惟於案成後尚需再付一次仲介費用，由於移工是於國內勞動過程中受傷，或因工廠機器設備老舊及雇主違規未設置保護裝置所引致職災，勞動部允宜提供失能移工媒合新雇主的必要協助，避免其承受支應「買工費」之壓力，以保障移工權益。

柒、處理辦法：

- 一、調查意見，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 二、調查報告，送請國家人權委員會參考。
- 三、檢附派查函及相關附件，送請社會福利及衛生環境委員會處理。

調查委員：王幼玲、王美玉