

gustav / November 02, 2009 01:21AM

[H1N1與勞工權益 \(關於職災與休假\)](#)

納職災 勞保有給付

記者吳孟庭/台北報導

H1N1流行，若經判定是因公感染，也算職業災害。職業災害百百種，哪些算是職災，若遇上職業災害，該如何補償？

根據勞保局規定，職業災害包括職業傷害與職業病。職災發生原因可略分為「就業場所」、「作業活動」導致，與「其他職業上原因」如上下班途中發生車禍，因公出差、參加活動時的意外都算是。

目前我國認定的職業病共有108種，例如職業性皮膚病、氣喘、各類化學物質如鎘、鋅、鉛、汞造成的各部位疾病、二氧化碳中毒等，但「急性循環系統疾病」，包含腦血管疾病以及心臟疾病兩大類，要認定為職業性傷害，就得考慮是否有產生超出尋常的特殊壓力、時間上的認定等，有賴專業醫師客觀判斷。

今年勞委會首度將職業性引起的癌症列入職業病種類表，共有21種有害或致癌物質，或致癌致定製程可能導致的18種癌症，包括皮膚癌、血癌、骨癌、肺癌、肝癌等，也首次將因為職災導致生理受傷的「創傷後壓力症候群」納入職業病。

而勞委會也最新修訂，由於工作壓力造成的精神疾病日益增多，目前因工作壓力引起的精神疾病給予職業災害的國家有日本、瑞典、丹麥、加拿大(安大略省)等，台灣也於今年6月15次修正，參考日本作法，把憂鬱症等精神疾病列入職業病範圍，並由勞委會勞工安全衛生研究所完成「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定基準建議版」供專科醫師參考。

若因職業造成災害，不管是形體上或精神上，在職災補償中，最基本的是勞保給付，可申請職災給付；第二，只要工作適用勞基法，還可向老闆要求勞基法的職災補償，注意勞基法用平均工資計算，勞保用投保薪資計算。

國內勞工保險局還有「職業災害勞工保護法」，可補助已參加與未參加勞保者。已參加勞保職災勞工，除勞保的職災給付外，可請領職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、職業訓練生活津貼、器具補助、看護補助、勞工死亡家屬補助，退保後職業疾病生活津貼等各項補助。

未參加勞工保險勞工發生職災事故時，也能請領前述各項補助及津貼，若雇主未依勞基法規定給員工職業災害補償時，可請領殘廢或死亡補助。

【2009-11-01 聯合晚報 AA4 投資生涯】

---

出差感染H1N1可請公假

記者吳孟庭/台北報導

時序進入秋季，H1N1新流感疫情蔓延，學生有325停課標準，上班族又有哪些權益？

新流感請假規定幾乎與SARS流行期間的規定相同，根據行政院勞委會公佈「H1N1新型流感期間勞工出勤及工資給付Q&A」資料表示，勞工因公染病，例如工作出差、與有染病同仁或客戶洽公等公務(包含搭乘交通工具)，經認定為職業災害，依勞工請假規則第6條規定，企業得給予公傷病假。

由於得新流感必須在家隔離，勞工不能工作時，雇主應依勞動基準法第59條規定，因給付原領工資。至於在勞動契約存續期間，對於適用勞工退休金條例的勞工，雇主並應以原領工資，依月提繳工資分級表，按月為勞工提繳退休金

。

勞工新流感治療終止後，如經指定醫院診斷，若身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予補償。殘廢補償標準則依勞工保險條例有關的規定。

由於新流感以累計27例死亡，勞工若不幸因新流感而死亡，雇主除給與5個月平均工資的喪葬費外，並應一次給與其遺屬40個月平均工資的死亡補償。勞工保險職業災害傷病、殘廢或死亡給付部分，雇主得依勞動基準法第59條規定予以抵充。

然而，若勞工非因公染病，勞委會也規定，勞工需依勞工請假規則第4條規定，請普通傷病假。普通傷病假1年內未超過30日，工資折半發給。

若是勞工有感冒或發燒症狀，自己希望主動隔離，需要請事假，或以輪休方式進行，雇主無需給付薪資，但雇主若強迫勞工請病假，勞委會指出，勞工如可提供勞務，雇主不得強迫勞工請病假，如雇主強迫勞工請假，屬受領勞務遲延，雇主仍然應給付工資。

不過目前尚未公佈一公司發現幾人得H1N1新流感，公司就要暫時停止運作進行消毒。

只是SARS流行期間，勞資雙方可依勞基法規定調整工作時間，並依勞工請假規定辦理。且在勞工被隔離限制無法出勤時，雇主絕對不能視為曠職，或強迫以事假處理，但當時依民法規定，雇主可以不發給工資。

【2009-11-01 聯合晚報 AA4 投資生涯】

---