



臺北市勞動力重建運用處
Taipei City Foreign and Disabled Labor Office

職災資源分享

職業災害勞工個管員
陳威寧

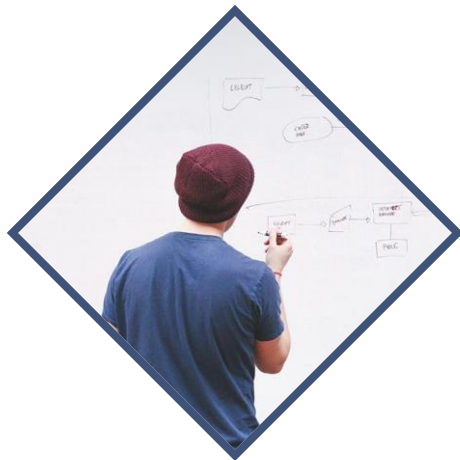


大綱

職災資源分享

- 職災案例分享
- 職業災害勞工權益維護
- 職業災害慰問與家庭功能維護
- 重返職場協助
- 附錄





職業災害!

職業「傷害」及職業「疾病」

職業災害定義

勞工因執行職務關係所致之死亡、殘廢、傷害或疾病，而該「執行職務」之範圍除業務本身之外，凡業務上附隨之必要、合理之行為，均應包含在內，且由於執行職務關係，因他人之行為發生事故而致之傷害，亦應視為職業傷害。(職業安全衛生法第2條第5款)

▼職業傷害:

勞工受僱從事工作，在執行職務的過程中受到外力傷害或發生意外傷害，有「職務執行性」、「職務起因性」，都算是職業傷害。

▼職業病:

勞工因工作暴露於化學性、物理性、生物性、人因性及其他危害因子所導致促發或惡化的疾病，有相當因果關係者，視為職業病。

1

職災案例分享

職業疾病案、職業傷害案

“ 職災意外總是無從預測...

伴隨著因職災，導致勞工死亡、失能或受傷，將帶給勞工與家庭面臨醫療復健、權益給付、經濟壓力、法律訴訟及重返職場等各項問題。



職業疾病案A

- 個案來源：職安署轉介
- 發生日期：105年1月8日
- 職災概況：個案(保全人員)於105年1月8日工作突發右側肢體無力與語言不清，被送至○○醫院急診就醫，頭部電腦斷層掃描檢查(左側顱內出血與蜘蛛膜下腔出血)，同日接受開顱手術，術後轉至加護病房治療，同年3月8日至台大醫院環境暨職業醫學部門診就診，醫院綜合職業暴露史及檢查數據後，評估結果為職業病。(105年6月○日被勞保局認定為職業病)

(異常事件? 短期工作過重? 長期工作過重? 超時≠違法?)

*『雇主保護照顧義務、契約義務』職業災害勞工保護法§7、民法§184、§483-1



(過勞刑責?)



(指引參考)



(過勞預防條款)



保全業之保全人員
工作時間審核參考指引



職業傷病案B

- **個案來源：**勞工主動求助
- **發生日期：**105年8月5日
- **職災概況：**個案 (百貨公司櫃姐)受僱於○○公司，駐點在某購物中心，因專櫃租約問題而結束營業，雇主與勞工進行協商(職務調動)後，將個案安排至●●百貨專櫃，個案於105年8月5日前往●●百貨，參加公司規定的教育訓練途中，因不慎跌倒，造成左腳第五腳掌骨折，且醫囑記載個案需休養至106年1月16日，復工後避免久站與搬運重物，亦不建議個案從事原職務的工作。

(工作權? 公傷病假? 職務調整及安置?)



(職務調動?)



(公傷病假?)





職業傷病案C



(交通事故特別補償金)



(交通事故處理)

- **個案來源：**機關內部轉介
- **發生日期：**107年7月7日
- **職災概況：**個案受僱於○○公司，○○公司承攬政府某維修案，個案工作內容為負責照明燈具巡檢維修工作，於107年7月7日在某路段內裝換燈泡，遭行經該路段的某汽車駕駛車撞，造成案主右手骨折、上額牙齒脫落，全身挫傷，經救護車緊急送往醫院急救。



(事件發生可能會面臨哪些處境？假若後天致殘？又該如何處理?)

1

法律問題

爭執過程貶低尊嚴、訴訟過程的壓力、勞資關係的對立等...

2

經濟問題

家庭經濟負擔者失去功能責任、負擔者產生的愧疚感、經濟急難議題等...

3

復工

職場再適應問題、醫療復健之成本、復工準備的難題等...

4

醫療需求

生理方面的損害(永久性/暫時性、全部/部分失能)、醫療復健過程生理上的痛楚、醫療風險等...

5

重返職場

社會地位的變動和社會文化的壓力、企業成本考量等...

6

情緒問題

肢體受損/自我形象失落(後天致殘)、他人態度/社會歧視偏見、創傷後壓力症候群等...



【職業災害對於勞工及其家庭的衝擊】

2

職業災害勞工權益維護

職災認定、勞保給付及勞動權益

項目

職災認定

職災補償

勞保給付

法律扶助

勞資爭議(或仲裁)

職保津貼或補助

職災慰問金





1. 職災認定



北市政府勞動局
(職業傷病認定)



職業安全衛生署
(職業病認定流程)



(職災通報系統)

執行職務而導致傷害

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調查、分析及作成紀錄。(職安法§37)

★臺北市勞動檢查 0910922707

★職業安全衛生署北區職業安全衛生中心 (02)89956700

(職災通報、勞工行政主管機關)

疑似職業疾病

從事工作罹患職業疾病，需經職業醫學科專科醫師診斷與工作有相當因果關係者，且經勞動部勞工保險局核定或各縣市政府之認定；如尚有疑義，可循程序向勞動部職業疾病鑑定委員會申請鑑定。

(勞保局、勞工行政主管機關、法院)



2. 勞動權益

公傷病假

職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第4條規定，先請普通傷病假，普通傷病期滿，雇主應予留職停薪(期間勞保不得退保)，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理。勞工如因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，依勞工請假規則第6條規定，給予公傷病假。前開公傷病假應依實際需要核給，並無日數限制。復依同規則第10條規定，辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。

職災補償

依勞動基準法第59條的規定，雇主應負擔醫療補償、工資補償、殘廢補償、死亡補償。(施行細則34條：本法第五十九條所定同一事故，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。但支付之費用如由勞工與雇主共同負擔者，其補償之抵充按雇主負擔之比例計算)

- ★醫療補償(必需之醫療費用)
- ★工資補償(原領工資)
- ★殘廢補償(平均工資·殘廢程度)
- ★死亡補償(平均工資·共45個月)

工作權

依勞動基準法第13條的規定，勞工職業災害之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至事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。(終止勞動契約規定)

臺北市勞動局勞動基準科
(02)27208889轉7019



(勞動基準法)



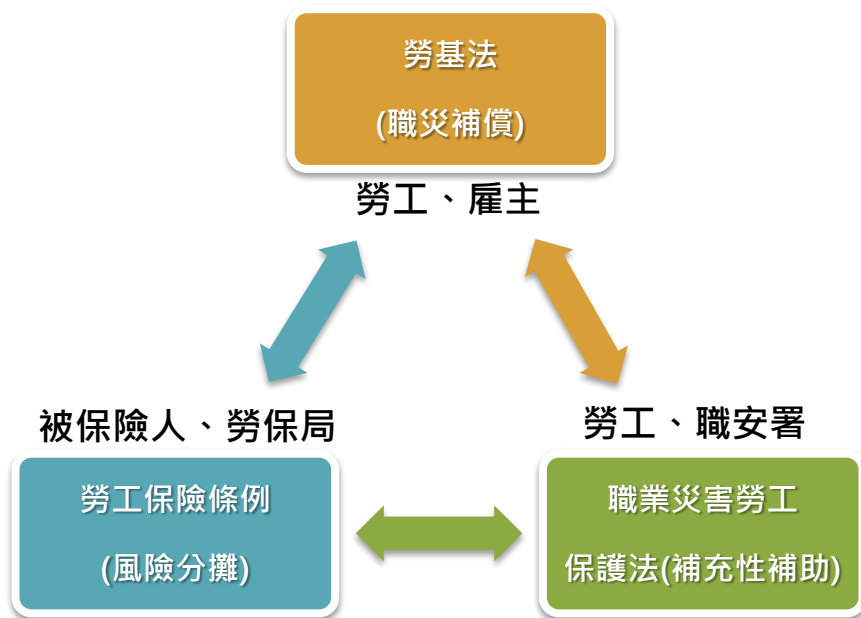
(勞工請假規則)



(職業災害勞工保護法)



職災補償制度

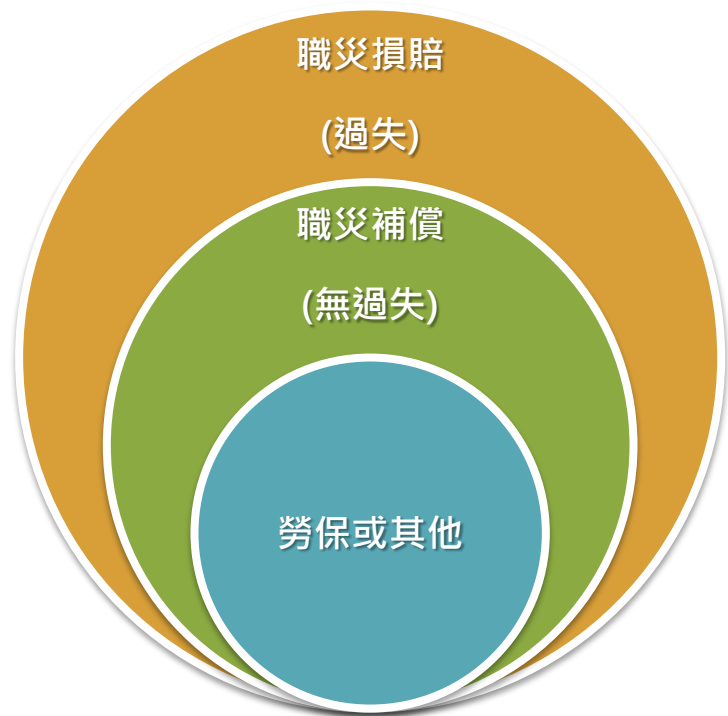


適法性、相對人的不同





職災勞工之請求



□ 僱主

- ✓ 僱主無過失:勞基法僱主職災補償責任(勞基法§ 59)
- ✓ 僱主有過失:民法侵權行為損害賠償責任(民法§ 184)

□ 政府

- ✓ 勞工保險條例-保險給付(勞動部勞工保險局)
- ✓ 職災勞工保護法-補助或津貼(勞動部職業安全衛生署)

□ 商業保險

- ✓ 僱主意外責任保險、團體險等



3. 保險給付與職保法補助(勞保局、職安署)

職災	醫療給付	傷病給付	殘廢給付	死亡給付	職災勞工 保護補助
申請時效	6個月內提出 (特殊原因者為5年)	自得請領之日起，因5年間不行使而消滅	需於醫院診斷為永久失能之日起5年內提出	自得請領之日起，因5年間不行使而消滅	自得請領之日起，因10年間不行使而消滅(含加保勞工及未加保勞工、自營作業者，且符合請領條件)
給付標準	<ul style="list-style-type: none"> ① 自墊醫療費 ② 職業傷病門診單 ③ 業傷病住院 	平均投保薪資 第一年:70% 第二年:50%	<ul style="list-style-type: none"> ① 失能年金 ② 失能一次金 	<ul style="list-style-type: none"> ① 喪葬津貼 ② 遺屬年金 ③ 遺屬津貼 (年金與津貼擇一) 	<ul style="list-style-type: none"> ① 職業疾病生活津貼 ② 身體障害生活津貼 ③ 職業訓練生活津貼 ④ 看護補助 ⑤ 器具補助 ⑥ 家屬補助 ⑦ 殘廢補助、死亡補助(限未加保)



勞動部勞工保險局

(02)2396-1266



勞動部職業安全衛生署

(02)8995-6666



4. 法律扶助

單位	財團法人法律扶助基金會	臺北市政府勞動局 (各縣市勞工權益基金)	勞動部勞工訴訟扶助	法律諮詢
服務內容	<ul style="list-style-type: none"> ① 訴訟、非訟、其他事件之代理、辯護或輔佐 ② 調解、和解之代理 ③ 法律文件撰擬 ④ 法律諮詢(含線上) ⑤ 其他法律事務上必要之服務及費用 ⑥ 其他經基金會決議之事項 	<ul style="list-style-type: none"> ① 訴訟費用 包括每一審之裁判費、強制執行費及律師費 ② 生活費用 <ul style="list-style-type: none"> • 全額生活費用 • 差額生活費用 (未領取其他同性質補助者)	勞動部為維護勞工權益，排除勞工訴訟上之障礙，依勞資爭議法律及生活費用扶助辦法提供刑事告訴及民事訴訟代理之扶助、民事訴訟裁判費之扶助、訴訟期間必要生活費用之扶助。	<ul style="list-style-type: none"> ① 臺北市政府勞動局(電話或面談諮詢)02-27208889轉7019 ② 法律扶助基金會(電話或面談諮詢)02-4128518 ③ 臺北市政府免費義務律師的法律諮詢服務，電話洽1999轉6168 ④ 臺北市各區公所及戶政事務所也有免費的義務律師提供法律諮詢(請先電話聯繫服務時間) ⑤ 其他:犯罪被害人保護協會、榮民服務處等....
QR Code	 (02)23225255	 (02)27208889 轉3349、3327	 (02)89956866	

勞資爭議調解(或仲裁)機制

■ 申請調解(調解人或調解委員會)

勞動局為處理勞資爭議，保障勞工權益，使爭議問題得以圓滿獲得解決，減少勞資雙方因爭議事件涉訟，故依勞資爭議處理法規定，設有勞資爭議調解機制。(調解成立之效力:契約/團體協約)

■ 申請仲裁

依勞資爭議處理法第25條規定，勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣(市)主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第10條第2項規定之機關(構)、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。(仲裁人作出之判斷具有實質拘束力，若有一方不遵守，他方可聲請法院強制執行)

【勞資爭議處理法59】勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。

臺北市政府勞動局勞資爭議調解申請書(參考)				
案件申請時間: 本 月 日				
編號	姓名(或行號)	職 業	住居或事務所所在地址 (請通知及郵遞寄送地址)	手機或市話
申請人 (一)				
代理人				
代理人 (公司名)				
代理人 (負責人)				
<p>依據勞資爭議處理法第11條及勞資爭議調解法第3條規定，特申請人送會下列事項：</p> <p>一、調解方式：選擇透過地方主管機關指定調解人，或組成調解委員會方式進行調解。</p> <p>二、選擇透過地方主管機關指定調解人之方式進行調解時，地方主管機關得委託民間團體指定調解人進行調解。</p> <p>三、選擇調解人之調解方式時，得選擇至本局或本局委託民間團體指定調解委員會，俾依該委員會處理法第11條第3項規定，本局仍得視情況而有調解之權限。</p> <p>四、本局服務處及官方網站提供調解委員會及委託民間團體名單，供其覽覽。</p> <p>五、調解時，得委託調解人、委員記時身分及資格。</p>				
<p>指定調解人及調解委員會(擇一)</p> <p>由本局委託之民間團體指定調解人：(第一)</p> <p>※服務內容為工資、加班費、資遣費、預告工資、休開建議選擇</p> <p>※服務對象為：</p> <p>■ 本市勞資爭議調解委員會 (本市中正區羅斯福路1號38號11樓；上述連通中正紀念堂站出口，步行約3分鐘，電話：02-3323-2333) ■ 臺北市勞資爭議調解委員會 (臺北市中正區羅斯福路1號38號12樓；上述連通次級站出口，第一車亭步行約5分鐘，電話：02-2732-4819) ■ 臺北市勞資爭議調解委員會 (本市中山區松山站出口，步行約10分鐘；上述連通忠孝復興站出口，步行約10分鐘) ■ 本市信義區市府路1號3樓臺北區；上述連通市政府站2號出口或台北101，步行約10分鐘出口，步行約10分鐘) ■ 本市板橋區板橋區公所；上述連通板橋火車站2號出口或台北101，步行約10分鐘出口，步行約10分鐘) (地址：臺北市萬華區福州路1號6樓)，區內國定地點服務(會通知單為要)。</p>				
<p>調解委員會：<input type="checkbox"/> 可選，並請選擇給付金額</p> <p>■ 職別(國定項目、例假、特別休假)：請表金額：元 日 = 元</p> <p>■ 職別(其他)：請表金額：元 日 = 元</p> <p>■ 職別(其他)：請表金額：元 日 = 元</p> <p>(1)：工資補償：105/8/3至106/2/13，元 1192日 元</p> <p>(2)：資遣補償：105/8/3至106/11/18，元 元</p> <p>■ 加班費：請表金額：元 元 元</p> <p>■ 勞工退休金(%)：請表金額：元 元 元</p>				
<p>調解或仲裁方式： (調解人或調解委員會) <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 (調解人) <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 (調解委員會) <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 (調解人) <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 (調解委員會) <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否</p>				
<p>調解或仲裁時間：105 年 8 月 5 日</p> <p>申請提供地點：台北市松山區大馬路</p>				



臺北市勞動局勞動基準科
(02)27208889轉7018

臺北市職災慰問金

■ 發放對象

依據臺北市勞工職業災害慰問金發給自治條例規定(不含上、下班途中發生通勤事故)

■ 慰問金核發基準如

- ① 死亡者：新臺幣三十萬元。
- ② 失能第三等級至第一等級者：新臺幣二十萬元。
- ③ 失能第五等級至第四等級者：新臺幣十萬元。
- ④ 因職業病致失能第五等級至第一等級者，加發新臺幣五萬元。
- ⑤ 勞工或申領權人具有低收入戶或中低收入戶身分者，加發新臺幣五萬元。

勞工如同時符合本市及設籍地之慰問金核發條件者，不論勞工或申領權人是否向勞工設籍地之直轄市、縣(市)政府申請，臺北市政府勞動局應扣抵設籍地規定之慰問金金額。

✓ 職業安全衛生科-吳光榮(02)27287507轉7507

■ 地方政府相關補助及服務(含職災慰問金)



■ 職業災害勞工保護法的保障(職安署)



3

職業災害慰問與家庭功能維護

社會資源、心理諮詢



社會救助與福利

政府

民間機構

其他



政府資源



(臺北市政府社會局)

生活扶助

低收入戶生活補助、中低收入戶、身心障礙者生活補助、弱勢家庭兒童及少年緊急生活扶助、特殊境遇家庭子女生活津貼、災害救助、急難救助等。

教育及發展

危機家庭兒童托育補助、特殊境遇家庭子女教育補助、公辦民營托嬰中心、就業者部分托育費用補助、低收入戶及中低收入戶學雜費減免等。

健康維護

低收入戶健保費補助、中低收入戶及一般市民醫療補助、臨時看護費補助、特殊境遇家庭傷病醫療補助、失能生活者補助器具及居家無障礙環境改善補助等。

社區照顧

中低收入老年特別照顧津貼、老人收容安置補助、中度及重度失能長者交通接送服務、失能老人居家服務、居家照顧服務補助、身心障礙者臨時及短期照顧服務、危機家庭兒童及少年委託安置服務等。

居住服務

平宅借助服務、身心障者房屋補助津貼、低收入戶承租住宅金補貼、臺北輕鬆住、中低收入戶老人修繕住屋補助等。



(急難救助)

工作與就業

推介就業(含代賑工)、職業訓練、特殊境遇家庭創業貸款補助等。



民間急難救助資源

- 全聯慶祥慈善事業基金會、蘋果日報慈基金會、龍山寺喪葬費、李春金關懷基金會、富邦慈善基金會、台北市廖銘昆慈善事業基金會、國軍退除役官兵輔導委員會(榮民、榮眷)、信義公益基金會、李連來急難救助金、中華民國紅十字會總會等、中視愛心基金會等。

救急不救貧





(北市政府心理衛生中心)



(衛生福利部)

臺北市政府衛生局社區心理衛生中心

- ▼臺北市立聯合醫院附設門診部社區心理諮商門診
- ▼臺北市政府衛生局醫護管理處(心理諮商轉介)
電話：吳先生(02)3393-6779轉23



其他資源管道

- ▼張老師基金會總會，電話：(02)2596-5858 分機406
- ▼財團法人旭立文教基金會，電話：(02)2363-5939
- ▼其他：心理諮商與精神醫療資源單位、社福生活重建團體等...

4

重返職場協助

就業服務、職業重建

1.就業服務



(北市就業服務處)



(台灣就業通)

臺北市就業服務處

- ▼各就業服務站 (含個管站)
- ▼臺北人力銀行
- ▼青年職涯發展中心

*臺北市就業服務處，電話(02)23085231

*個案管理資源站，電話(02)29302696

就業促進工具、就業諮詢、職業訓練、就業媒合、個案管理服務模式、職涯規劃、失業給付等...



(就業保險暨就業促進津貼)



(產業人才投資計畫)

職業重建



(臺北市勞動力重建運用處)

■ 服務目的：

主要為協助職災勞工（領有身心障礙證明）之障礙者重返職場，獲得適性及穩定的就業。

■ 服務內容：

求職服務、職涯輔導、職業評量、庇護性就業、職業訓練、職務再設計等。

■ 服務單位：

臺北市勞動力重建運用處（政府）、職業重建委外機構等
重建處，電話(02)23381600轉5501

工作強化中心



(職能復健單位)

可洽各區職病
中心或辦理服
務單位

【工作能力評估及強化】

工作能力評估

利用晤談、功能性能力評估、工作分析來了解傷病對職災勞工工作能力的影響程度。

工作能力強化

藉由真實工作環境及工作模擬，漸進式增加職災勞工的工作能力。

工作場所試作

勞工於實際工作場所實作完整工作流程，評估傷病勞工能力是否符合要求，以提供相關改善及訓練建議。

【職業輔導評量】

針對未來工作方向不明確之職災勞工，依據勞工目前的工作能力提供合適的工作職務以及連結就服資源，協助勞工二次就業。

【心理輔導與社會適應】

針對無法突破職災所造成之心理障礙個案，進行個別輔導，協助個案面對及處理職災困境。

協助措施	合作單位/專業
連結職能復健資源，協助案主進行工作能力評估與強化...	工作強化單位
運用職務再設計，瞭解復健後可能須安排的職務調整、環境改善等復工條件...	工作強化單位 職業重建單位
進行職業輔導評量，瞭解勞工可能從事的工作內容或方向...	工作強化單位 職業重建單位

⋮

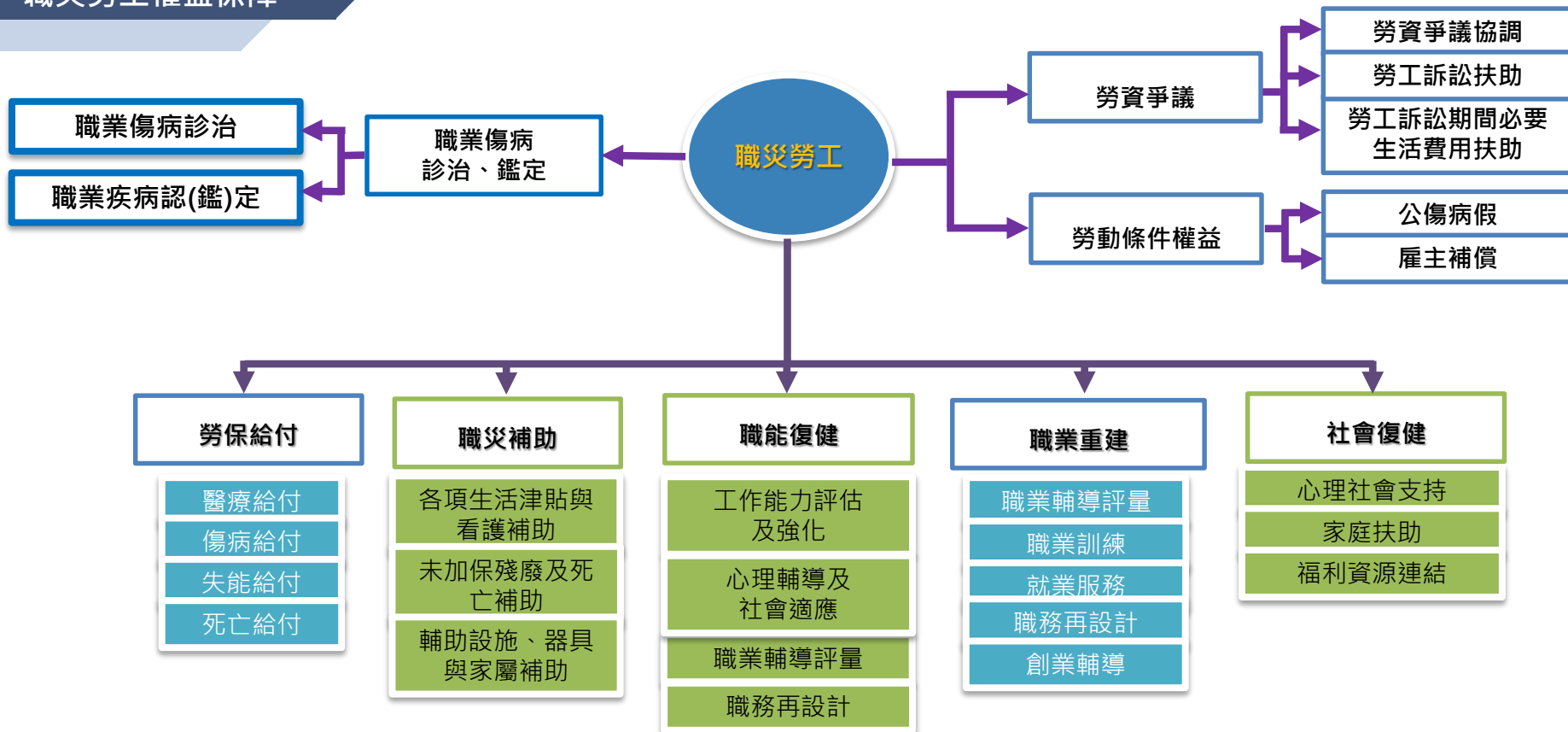
復配工VS由誰介入(角色)



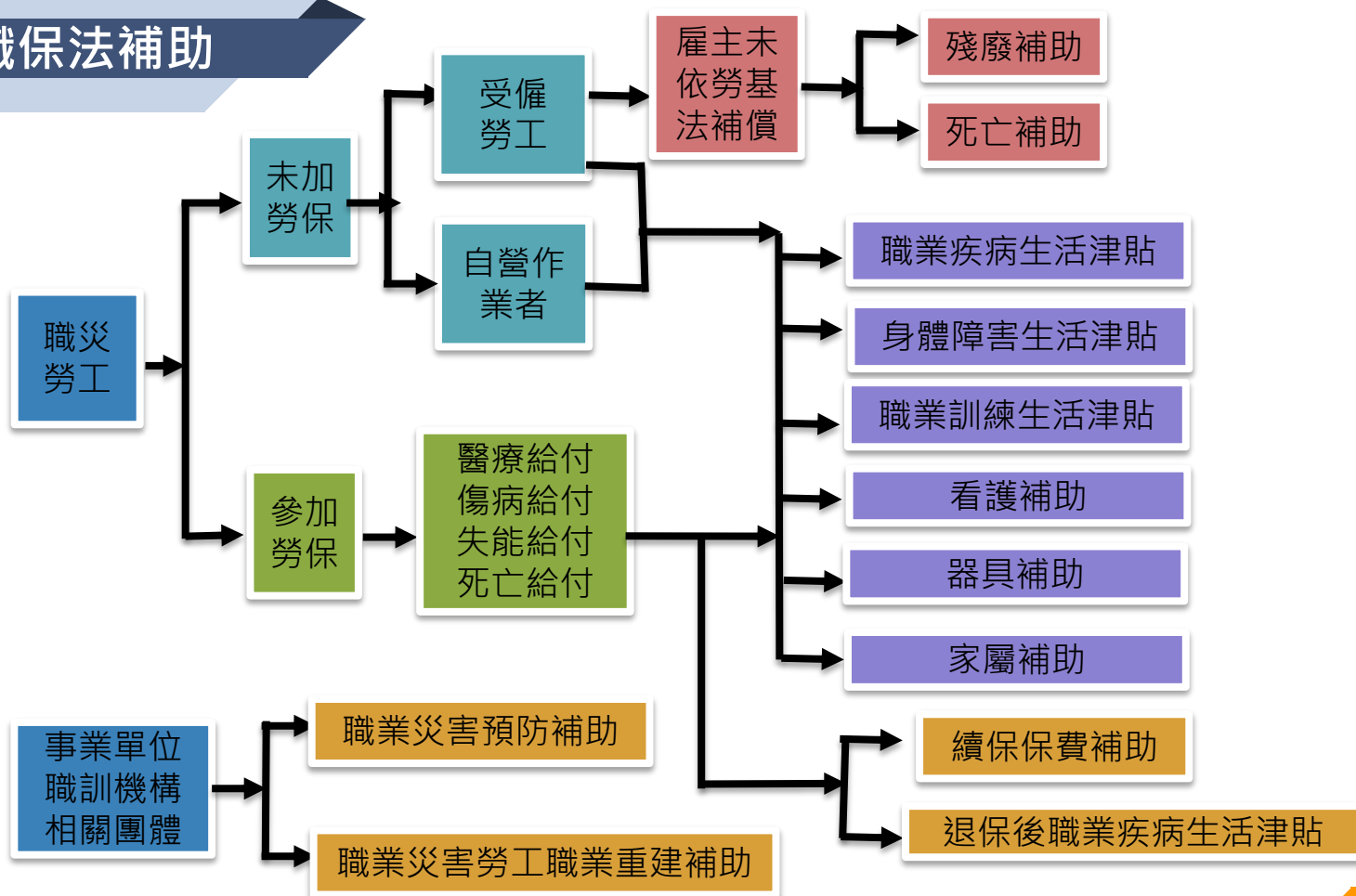
世界真的跟你想的一樣嗎？



✓ 所有的故事，都是從選擇開始。



職保法補助



職業災害勞工保障權益手冊

職災	醫療給付	傷病給付		失能給付	
請領資格	保險期間發生職災，需門診或住院的人，以下三種情況之一： 1.符合其職災準則。 2.在保險效力停止，一年內還需診療。 3.其他資格依法參加勞保者。	普通傷病	職業傷病	失能年金	失能一次金
		因普通的傷病或疾病住院，從不能工作的第四天請領。(不給付門診或在家療養時)	因職災不能工作，治療中，從不能工作的第四天請領。		
給付標準	1.免繳健保的自付醫療費 2.給付30天內普通膳食費及治療飲食費的半數。	當月起前六個月平均投保薪資		最高60個月之平均投保薪資x年資x1.55%	平均單日薪資x勞保失能給付之日數
		平均投保薪資x50%x給付日數	平均投保薪資x給付日數x% 第一年:70% 第二年:50%		
給付方式	1.職災勞工身分:帶職災醫療書單就醫。 2.健保身分:領取收據，10天內補件(以職災勞工身分)退代墊費。 3.海外就診:回國申請核退。	每月半個月給付，以一年為限，若年資未滿一年，以半年為限。(可痊癒後一次請領)	每半個月給付，最高兩年為限。(可痊癒後一次請領)	每個月給予。 最低4000元。	一次給付
				加發20個月的一次金(因職災失能)	給付日數增加50%(因職災失能)

★以上資料詳細內容供參考，實際仍以勞工保險局為主★

附錄-外籍勞工發生職災



聘僱外勞二三事
(雇主電子報)



外籍勞工服務

□ 權益報你知

- ① 勞工保險局勞保職災相關給付(合法工作者)。
- ② 職業安全衛生署津貼、補助(合法工作者)。
- ③ 臺北市勞工職業災害慰問金(合法工作者)。
- ④ 緊急安置與保護(政府或委託機構)。
- ⑤ 勞動力發展署急難(專案)補助。
- ⑥ 法律諮詢.....



家裡已聘僱外籍看護，還可獲得「長照2.0」的照護嗎？

90歲高齡的王奶奶有糖尿病，又有失智症狀，她的女兒為她申請外籍看護24小時陪在身邊照顧，算一算也有5年了，她最近聽到衛生福利部大力宣... [『詳閱內文』](#)



帶外勞一起出國照顧陪伴阿嬤，回國後怎麼外勞卻無法入境了？

孝順的王小姐想安排行動不便的媽媽到夏威夷散散心，也因為家裡有聘僱一位外勞阿蒂照顧媽媽，所以就帶著阿蒂一同前往。大家在夏威夷興高采... [『詳閱內文』](#)

附錄-僅供參考

職業疾病之認定

1.職業災害勞工保護法第11條

勞工疑有職業疾病，應經醫師診斷。勞工或雇主對於職業疾病診斷有異議時，得檢附有關資料，向直轄市、縣(市)主管機關申請認定。

2.職業災害勞工保護法第13條

直轄市、縣(市)主管機關對於職業疾病認定有困難及勞工或雇主對於直轄市、縣(市)主管機關認定職業疾病之結果有異議，或勞工保險機構於審定職業疾病認有必要時，得檢附有關資料，向中央主管機關申請鑑定。

3.職業災害勞工保護法第14條

中央主管機關為鑑定職業疾病，確保罹患職業疾病勞工之權益，應設職業疾病鑑定委員會。

職業災害之補償-無過失主義

勞基法第五十九條之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且按職業災害補償乃對受到『與工作有關傷害』之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利。

附錄-僅供參考

勞基法第13條屬強制規定(工作權)

最高法院100年度台上字第2249號

按勞工在勞基法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，同法第13條前段定有明文。此項規定係因勞工受職業災害，其情堪憫，為避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所依，而對於罹受職業災害勞工之特別保護，應屬強制規定，雇主違反上開規定，終止勞動契約者，不生契約終止之效力。蓋在此種情形下，勞工雖不能提供勞動，但仍可獲得工資之給付，雇主如於該醫療期間對勞工解雇，勞工所得頓時中斷，又無法轉往他處就職，將使其陷於困境，有違勞基法保障勞工權益及加強勞工關係之本意。

雇主合法調動勞工從事其他工作

勞委會85年4月25日台85勞動二字第112525號

勞工遭遇職業災害後，治療終止復職，雇主如欲調動勞工工作，因屬勞動契約中工作場所或應從事工作之變更，除依勞動基準法施行細則第七條之規定，應由雇主與勞工商議約定外，另如雇主確有調動勞工工作必要，應依調動勞工工作之五項原則辦理。

職務調整與安置義務

職業災害勞工保護法第27條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。

THANKS 

|| 報告結束 感謝聆聽