

特定領域研究報告

通勤災害於勞基法職業災害中認定之更迭  
-以近年實務及學說發展為中心

撰寫人：黃加錢

## 目錄

壹、 研究動機與研究目的.....	3
貳、 研究方法與過程.....	4
一、 研究方法.....	4
(一) 文獻分析法.....	4
(二) 案例研究法.....	5
二、 研究範圍.....	5
三、 研究步驟.....	5
參、 研究結果.....	6
一、 文獻回顧與探討.....	6
(一) 勞基法第 59 條職業災害之定義.....	6
(二) 通勤災害之定義.....	7
(三) 學說對於通勤災害是否為職業災害之見解.....	7
二、 我國實務見解.....	9
肆、 問題討論.....	13
一、 勞工職業災害保險職業傷病審查準則所認定之職業傷害與勞基法之職業災害之異同 13	
二、 依勞工職業災害保險及保護法規定所訂立之傷病準則內容是否有準用於勞基法之正 當性? 14	
(一) 我國職災補償制度雙軌制之比較.....	14
(二) 勞基法雇主責任抵充制度.....	15
(三) 與日本法之比較.....	15
(四) 本文見解.....	16
三、 法院對於通勤災害是否為職業災害之認定應受勞工傷病審查準則之拘束?.....	16
四、 勞基法通勤職災雇主無過失責任之定位.....	17
(一) 無過失責任之立法原則.....	17
(二) 勞基法中雇主職災補償責任.....	17
(三) 本文見解.....	18
五、 通勤災害應如何認定為係職業災害?.....	19
(一) 以通勤定義認定說.....	19
(二) 以「業務遂行性」及「業務起因性」之有無為認定標準.....	19
六、 法制上的新解套-以勞工職業災害保險與保護法滿足勞工通勤災害補償需求.....	22
伍、 結論.....	23
陸、 參考文獻.....	24

通勤災害於勞基法職業災害中認定之更迭  
-以近年實務及學說發展為中心

一、	專書著作.....	24
二、	期刊論文.....	24

## 壹、 研究動機與研究目的

依據勞動部勞工保險局近年來資料統計【參下表(一)】，於職業災害保險給付中，因**通勤災害(分類為上、下班發生交通事故)**而生之給付占有所有給付中之**四成**，為勞工中傷害類型最高，且有逐年增長之趨勢。由此可知，勞工之通勤災害是現今勞工受傷害之大宗，屬重要且急需關注的議題。又目前我國勞基法對於職業災害及通勤災害二者均未有明確之定義，實務上僅藉由其他勞動法規如職業安全衛生法或職業災害勞工保護法等做同等解釋之相互適用。惟學理及實務上對於通勤災害的性質爭議頗大，一方面即是由於該等相互參照的不同解釋而產生當中的疑義與不明確，使得各司法機關在處理相類似案件時產生見解之歧異；二方面是如此相互適用是否合宜，學理上對此有相當的批評。

由於實務見解對該議題的類似爭議分歧不斷，且因持續未獲解決而常有不同的認定結果，導致民眾在從事有關通勤災害訴訟的救濟時，常伴隨著運氣成分，即是否可取得雇主的職災補償取決於法官採取何種見解而定，實為我國之沉痾。此外，通勤災害是否屬於勞基法中的職業災害，對於勞資雙方的權利義務亦有重大的影響。對此，如何去認定通勤災害是否屬於勞基法的職業災害，實有加以探究之必要。

綜合上述，本文擬先整理並說明我國過去與近年來實務上對於通勤災害於職業災害上的認定依據與理由，次介紹學理上的見解與看法，再於問題討論之章節中分析實務與學說間的異同，聚焦於通勤災害釐清爭點並提出個人見解。

通勤災害於勞基法職業災害中認定之更迭  
-以近年實務及學說發展為中心

年 度	職業災害給付人次				通勤災害給付人次				通勤災害占職 業災害給付比 例
	傷病	失能	死 亡	總計	傷病	失 能	死 亡	總計	
112 年	45510	1780	599	47889	19235	498	243	19976	約 0.417
111 年	44225	1797	516	46538	17907	413	224	18544	約 0.398
110 年	47923	2002	503	50428	19813	463	216	20492	約 0.406

表(一):論者自製表格

(資料來源:勞動部勞工保險局給付年報, 2021年至2023年資料。

<https://www.bli.gov.tw/0013087.html>)

## 貳、 研究方法與過程

### 一、 研究方法

本文擬以文獻分析法、案例研究法及比較分析法為本文之研究方法:

#### (一) 文獻分析法

本文以文獻搜尋及分析之方式,以「職業災害」、「通勤災害」及「因果關係」為關鍵詞進行文獻之蒐集,擬透過相關學術文獻作為了解通勤災害在學說上之發展脈絡,並加以整理分析後進而提出個人之見解。

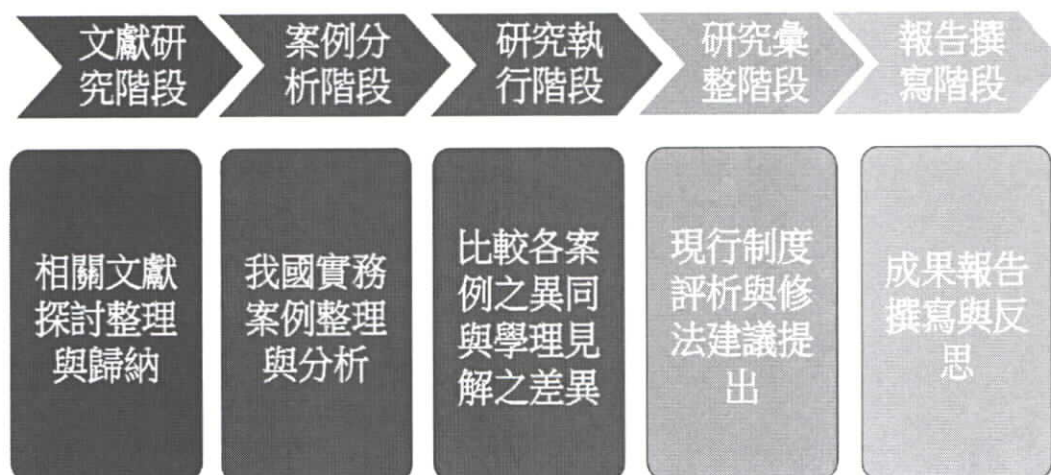
## (二) 案例研究法

本文另試圖針對我國各地方法院、高等法院及最高法院之判決，分析案例事實的差異及法院判決結果的不同，整理並從中歸納其爭點與法院所表明之見解。

## 二、 研究範圍

本文之研究範圍會限縮在近 20 年來我國實務及學理上對於通勤災害的說明，並聚焦於通勤災害是否為勞基法中職業災害的討論。也由於該議題近年來在學說討論與實務發展上有相當大的歧異，本文擬集中於各方見解不同之處做分析，並尋求一個最合適的解決方式，嘗試提出本文的個人見解。

## 三、 研究步驟



## 參、 研究結果

### 一、 文獻回顧與探討

#### (一) 勞基法第 59 條職業災害之定義

我國勞基法對於職業災害未設定義，因勞基法第 1 條後段有明文「本法未規定者，適用其他法律之規定」，故學說<sup>1</sup>及實務上多認為應參照我國職業安全衛生法第 2 條第 5 款規定認定而做同一解釋。其明文：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他**職業上原因**引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」，及職業安全衛生法施行細則第 6 條規定：「本法第二條第五款所稱職業上原因，指**隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。**」由此可知，**職業災害係指勞工執行職務或從事與執行職務相牽連之行為致發生災害而言。**

學說上另將職業災害的認定以「業務遂行性」及「業務起因性」為標準，即勞工係因職務執行而發生疾病、傷害、殘廢或死亡，且職務執行與災害發生兩者間具有相當因果關係，始屬該當<sup>2</sup>。

有鑑於該標準限縮了職業災害的認定範圍，有學者更進一步主張，因勞基法第 59 條之職災補償責任本質上為無過失責任，而無過失責任制度創設之理由，即在於負責之人必須對於發生的**危險範圍有管**

<sup>1</sup> 黃程貫等合著，個別勞動法，2021 年 3 月，頁 408 (林良榮執筆)。黃越欽，勞動法新論，2015 年 9 月，頁 304。

惟亦有學者採取不同見解，認為二法之立法目的不同，不得任意將其內容視為同義。焦興鎧等著，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，二版，2009 年 9 月，頁 519 (楊通軒執筆)。新學林

<sup>2</sup> 魏朝光，勞動職業災害之補償，1993 年 6 月，頁 21-24，即提出「工作起因性」及「工作執行性」之說法，相當於日本學界及爾後我國學者通說「業務起因性」及「業務遂行性」之概念。邱駿彥，我國職業災害補償制度，輔仁法學，第 17 期，1998 年 6 月，頁 208-209。關於「業務遂行性」及「業務起因性」的討論，將在下方第四部分，問題與討論中呈現。

控及支配，且具有避免損害之能力<sup>3</sup>。若此時雇主對於勞工的危險狀態並無該領域的控制與支配能力，使雇主負擔該無過失責任，非屬於合理的職災補償範圍，故不得將此種勞工所受災害歸納為職業災害。

## (二) 通勤災害之定義

勞工於上下班途中遭遇交通意外等事故而導致死傷殘病者，一般稱之為「通勤災害」。通勤災害是否得視為職業災害，而有勞基法第59條職災補償規定之適用，亦應依上開標準來判斷。故學理上有提出應以以下五個要件作為是否符合「通勤」之標準<sup>4</sup>：

- 1、因就勞而通勤。
- 2、起點與終點為「居住地」與「工作場所」。
- 3、是合理的通勤路線與方法。
- 4、未脫離通常的通勤路線。
- 5、非出於勞工個人行為而違反法令受災者。

## (三) 學說對於通勤災害是否為職業災害之見解

### 一、肯定說

學說上有黃越欽及黃程貫教授肯定最高法院從前適用勞工安全衛生法（現為職安法）第2條第4項、勞保條例第34條第2項之職業傷病規定，認為通勤災害符合職安法「其他職業上原因所引起」者，故屬於職業災害<sup>5</sup>。

張其恆教授則是認為通勤災害在職業災害認定上，具有雙重性格，其既有非職業性質，亦有職業屬性。另從國際勞工組織第121號「職業傷害給付公約」之國際觀點切入各國在制度發展過程中，逐步

<sup>3</sup> 徐婉寧，通勤災害非勞基法第59條之職業災害——臺灣士林地方法院112年度勞簡上字第7號民事判決，裁判時報，第142期，2024年4月，頁40。

<sup>4</sup> 邱駿彥，同前註2，頁213-314。

<sup>5</sup> 黃越欽，同前註1，頁305。黃程貫，勞動法，2006年4月，頁438-439。



朝向納入職業災害勞工保護的範疇，國際勞工組織第 121 號公約第 7 條與建議書第 5 條明確將通勤災害納入保護<sup>6</sup>，故若不將通勤災害納入勞基法第 59 條之職災範圍內，恐有違反國際勞工組織第 121 號公約所定國際基準之虞<sup>7</sup>。

## 二、 否定說

徐婉寧教授認為我國對於通勤災害的認定，除了透過傷病審查準則相關規定來認定外，並未建立周延之認定標準，致使通勤災害是否屬勞基法所定之職業災害，即由法院針對個案進行認定，長久以來產生許多爭議<sup>8</sup>。尤其在雇主已全額負擔職災保險費的情形下，傷病準則中所規定「日常生活所必需的私人行為」應否仍需做寬鬆解釋而致擴大通勤災害之範圍，實有討論空間。此外，判斷是否「為日常生活所必需之私人行為」之標準模糊，實務上近乎淪為法官個案檢視當事人生活習性，此與職災補償制度之目的是否相符，乃有檢討之必要<sup>9</sup>。

林更盛教授亦認為勞保條例將通勤災害擬制為職業災害，係因社會政策上的「從寬」認定，而轉由社會中「全體」雇主來承擔此一風險，從勞基法中並無從得知亦應與勞保條例有相同的寬鬆解釋。通勤災害是雇主無法掌控亦無法預防，與勞工執行業務間的因果關係亦極為薄弱，倘由雇主負擔通勤災害之補償責任，能否符合勞基法第 59 條職災認定之要件，不無疑義且亦不公平<sup>10</sup>。

邱駿彥與楊通軒教授皆認為勞工發生通勤災害時並非處於雇主可得支配或管理之情況，該風險難以事先預防或排除，基於無過失理論

<sup>6</sup> 2, Art. 7, C121, ILS and 5(C), R121, ILS.

<sup>7</sup> 張其恆，論通勤災害應否視為職業災害，政大勞動學報，第 27 期，2011 年 12 月，頁 93-94。77-99。

<sup>8</sup> 徐婉寧，通勤災害之認定基準——兼評臺北高等行政法院一〇三年度訴字第一〇五五號判決，政大法學評論，148 期，2017 年 3 月，頁 138-140

<sup>9</sup> 徐婉寧，臺南長者通勤途中吃鹹粥當早餐是日常生活所必需？——高雄高等行政法院 106 年度簡上字第 50 號判決，裁判時報，110 期，2021 年 8 月，頁。34

<sup>10</sup> 林更盛，勞動法案例研究二，2009 年 3 月，頁 291-292。

的立法基礎，不屬於職業災害，故應將通勤災害完全由勞工保險處理，而非使雇主負擔勞基法第 59 條之職災補償責任<sup>11</sup>。

吳姿慧教授亦認為，勞基法之雇主職災補償範圍是否可擴及至雇主難以管控之勞工通勤過程，非常值得商榷<sup>12</sup>。

## 二、 我國實務見解

我國實務上近年來對於通勤災害是否屬於勞基法中之職業災害，最高法院與下級審法院間有截然不同之見解。最高法院歷來維持傳統以勞動部依勞工保險條例授權訂定之傷病審查準則為依據，地方法院近來則有逐漸採納學說見解而以個案判斷之方式決定之，詳述如下：

### (一) 行政機關早期見解-原則肯定，例外否定

內政部早期認為勞工於上下班必經途中發生之交通事故及其他偶發意外事故，此類事故如非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，但仍應就個案發生之事實情況予以認定，故原則上採取肯定見解<sup>13</sup>。

惟行政機關也例外排除了以下與通勤情況有關者為職業災害，包括勞工如於下班後如未直接返家，而於宿舍休息一段時間後再返家於途中發生車禍<sup>14</sup>、或勞工於下班後不乘交通車，而改搭別人便車，發生車禍受傷<sup>15</sup>，因已非屬「上下班時間」所生之事故，故難謂為「職業災害」。

### (二) 最高法院歷來見解-肯定說

最高法院首先以最高法院 88 年度台上字第 508 號判決為核心，認

<sup>11</sup> 楊通軒，論職業災害中之通勤災害——最高法院 92 年度台上字第 1960 號民事判決評釋，臺灣勞動法學會學報，4 期，2006 年 3 月，頁 263、268。邱駿彥，同前註 2，頁 211-212。

<sup>12</sup> 吳姿慧，勞工上下班途中之通勤災害與勞基法雇主職業災害補償責任之關係，台灣法學雜誌，160 期，2010 年 9 月，頁 180。

<sup>13</sup> 內政部 75 年台內勞字第 410301 號函

<sup>14</sup> 內政部 74 年台內勞字第 333993 號函釋。

<sup>15</sup> 內政部 74 年台內勞字第 3339902 號函釋。

為勞動者為從事其工作，而往返自宅與就業場所間屬必要行為，自與業務執行有密切關係，故屬於「隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者」之職業災害<sup>16</sup>。

又前行政院勞工委員會依勞工保險條例第 34 條第 2 項規定訂定之勞工傷病審查準則第 4 條規定(該部於 111 年 3 月 9 日將系爭準則名稱修正為勞工職業災害保險職業傷病審查準則)：**被保險人上下班，於適當時間，以適當交通方法，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，應視為職業傷害。**因勞基法與勞工保險條例均係為保障勞工而設，雖勞基法對於職業災害所致之傷害，並未加以定義，惟**勞基法第 59 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，與**勞保條例所規範之職業傷害，具有相同之法理及規定之類似性質**，基於保護勞工之立場所為之寬鬆解釋，勞基法第 59 條所稱之職業災害亦被視為職業傷害之通勤災害，亦應視為勞基法中之職業災害<sup>17</sup>。

最後，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，**使受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，雇主不問主觀上有無故意或過失，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利，以確保勞工在服勞務過程中之完整權益。更有認為勞工所擔任之「業務」與「災害」之間，並不須有密接關係之存在，亦即縱使危險發生之原

<sup>16</sup> 最高法院 88 年度台上字第 508 號民事判決參照。

<sup>17</sup> 最高法院 107 年度台上字第 958 號民事判決參照。

因，並非雇主可控制之因素所致，仍應認為成立職業災害<sup>18</sup>。

### (三) 近年地方法院見解<sup>19</sup>-否定說

近年下級審地方法院開始採取不同於以往最高法院之見解，而改為否定說，認為通勤災害非屬勞基法規範之職業災害，其理由大致可歸納如下：

#### 1. 否定準用勞工職業災害保險職業傷病審查準則之正當性

認為勞工保險條例係規定保險人即勞保局對被保險之勞工有關勞保給付之範圍，與勞動基準法規定雇主應負擔職災補償之立法目的本不相同。前者考量保險給付之事由時，所權衡者乃勞工生活與勞保局保險基金的保險功能，應站在保護勞工之立場擴大保護範圍，故不管危險發生之原因是否係雇主可控制之因素所致者，亦給予給付，主管機關勞動部於傷病審查準則明文將通勤災害視為職業傷害，有其保護勞工之政策合理性。

但勞動基準法第 59 條乃規範職業災害發生時雇主對勞工之補償責任，係因雇主藉由勞工提供勞務來發展其事業，勞工若因執行業務而發生職業上的災害而造成勞工及其家屬生活上限於困苦，當然應由雇主負賠償或補償的責任，故實務上係採無過失責任。此時權衡的對象是勞工與僱主，然雇主的補償責任顯然不能與勞保局提供保險給付時之保險功能相提並論。

#### 2. 勞工通勤危險非雇主可控制及支配範圍<sup>20</sup>

<sup>18</sup> 最高法院 95 年度台上字第 2542 號判決參照。

<sup>19</sup> 例如臺灣士林地方法院 112 年度勞簡上字第 7 號民事判決、臺灣桃園地方法院 110 年度勞訴字第 50 號民事判決、臺灣桃園地方法院 110 年度勞小上字第 1 號民事判決、臺灣桃園地方法院 109 年度勞小字第 42 號民事判決、臺灣桃園地方法院 107 年度勞訴字第 20 號民事判決、臺灣士林地方法院 106 年度勞訴字第 29 號民事判決、臺灣桃園地方法院 105 年度勞訴字第 70 號民事判決。

<sup>20</sup> 臺灣桃園地方法院 107 年度勞訴字第 20 號民事判決、臺灣高雄地方法院 108 年度勞訴字第 3 號民事判決。

此外，有判決即引用學說上所提出的「業務遂行性」與「業務起因性」來作為是否為職業災害之判斷標準。其認為，勞基法第 59 條係基於雇主與勞工間之勞動契約，有照顧勞工之附隨義務，而課以雇主對發生職災之勞工負擔補償責任，是故勞基法所規範之職業災害應以該災害係勞工本於勞動契約，在雇主支配下之提供勞務過程中發生（具有業務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（具有業務起因性）<sup>21</sup>。亦即伴隨著勞工提供勞務時可能發生之危險已經實現或形成，且該危險之現實化為經驗法則一般通念可認定者。此乃因勞工從事職務時，會直接或間接有利於雇主，雇主對此種危險也或多或少可以掌控，並可預防此種危險的發生，或透過保險機制轉嫁風險。因此，若職業災害與勞工從事職務無相當因果關係，無正當理由加重雇主之責任，侵害雇主憲法上保障之財產權<sup>22</sup>。

故在勞工的通勤過程中，除非雇主提供交通車供勞工通勤，否則通勤途中之事故風險，涉及勞工之交通工具、身體狀況、路況、勞工與其他交通參與者之習慣與過失程度，種種風險皆非雇主所能掌控，顯不符職業災害之業務起因性及業務遂行性等要件，故應非屬勞基法所定之職業災害<sup>23</sup>。

由上述下級審法院判決理由概略可知，通勤災害是否屬職業災害，不能一概予以肯定，仍須視勞工是否因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而發生勞工之疾病、傷害、殘廢或死亡，兩者間具有相當因果關係，始足當之，即學理上所提出應具

<sup>21</sup> 臺灣高雄地方法院 107 年度勞訴字第 163 號民事判決參照。

<sup>22</sup> 臺灣高等法院 96 年度勞上易字第 32 號民事判決、臺灣士林地方法院 112 年度勞簡上字第 7 號民事判決參照。

<sup>23</sup> 臺灣桃園地方法院 107 年度勞訴字第 20 號民事判決、臺灣高雄地方法院 107 年度勞訴字第 163 號民事判決參照。

有之「業務遂行性」與「業務起因性」之判斷。

## 肆、 問題討論

### 一、 勞工職業災害保險職業傷病審查準則所認定之職業傷害與勞 基法之職業災害之異同

「勞工職業災害保險及保護法」於111年5月1日施行，該法為我國將《勞工保險條例》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，擴大納保範圍，使工作者皆可享有工作安全保障；此外，該法也提高投保薪資上下限，並增進給付權益，以強化對於職業災害勞工及其家屬之生活保障<sup>24</sup>。

過去我國以勞工保險制度為主，屬於社會保險的一種，其實施的目的在於確保被保險人及其受益人的經濟安全，已達到生存安全的保障<sup>25</sup>。社會保險的手段可以補償被保險人因保險事故所致之工作損失，其主要強調者為被保險人的損失補償，而非追究加害人的故意與過失，亦是無過失責任原則的一種展現，且從廣義的社會安全角度觀之，勞工保險的制度與雇主責任具有實質上互補性<sup>26</sup>。

現制定之災保法所訂立之勞工職業災害保險職業傷病審查準則(下稱傷病)係為提供勞保局決定被保險人之傷病是否係因執行職務所致之判斷標準，屬於社會共同保險機制<sup>27</sup>，主要係處理有關勞保局與被保險人即勞工間應給付之範圍。

**學說上即認為，於災保法施行後，既然職業災害補償制度已經產**

<sup>24</sup> 勞動部勞工職業災害保險及保護法說明，<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28472/28486/50681/>。(最後瀏覽日:2024年8月27日)

<sup>25</sup> 王澤鑑，勞災補償與侵權行為損害賠償，收錄於民法學說與判例研究，第三冊，2009年12月，頁263。

<sup>26</sup> 楊通軒，勞工保險法理論與實務，2022年7月，頁4-5。

<sup>27</sup> 徐婉寧，同前註3，頁40。

生了新的變革，並於立法目的中強調雇主責任之分擔<sup>28</sup>，則此時實務見解若仍維持以往「以職業災害保險制度將通勤災害視為職業傷害為由，強令雇主負擔本質並非職業災害之通勤災害補償責任」之作法，則於法律適用上顯然未與時俱進，實難謂妥適<sup>29</sup>。

本文以為，災保法訂立之目的無非使保險給付負擔之範圍擴大，以減輕雇主須承擔之補償責任及使勞工於不幸受職業災害時得以有求償管道彌補生活上所致之困頓與需求。針對現今實務上的通勤災害問題，於勞動部勞工保險局歷年之給付年報中均可明確得知其出現層出不窮，故災保法應得明確將通勤災害規定在內，若有擴大之必要，則予以較寬鬆之請求給付規定，使通勤災害在災保法面相得以完整解決，避免再將責任加諸於雇主身上。

## 二、 依勞工職業災害保險及保護法規定所訂立之傷病準則內容是 否有準用於勞基法之正當性？

### (一) 我國職災補償制度雙軌制之比較

我國在職業災害補償制度，過去係採取勞基法上雇主的補償責任及依勞保條例所為之職災勞保給付之雙軌制<sup>30</sup>，後又訂立《勞工職業災害保險及保護法》擴大勞工職災保障範圍。而就傷病準則之制定目的而言，顯而易見的是針對勞工職業災害保險及保護法的保險給付標準做判斷，其本身之規定「視為職業傷害」已為一種擬制模式，其能否再移用於非屬社會保險制度之勞基法定中，實有疑義<sup>31</sup>。

<sup>28</sup> 災保法第1條立法理由：「為加強保障職業災害勞工及其家屬之經濟生活，合理分擔雇主之職業災害補償責任風險，並連結職業災害預防與重建業務，以建構包括預防、補償及重建完整體系之職業災害保障制度，促進社會安全，爰定明本法之立法目的。」

<sup>29</sup> 徐婉寧，同前註3，頁41。

<sup>30</sup> 徐婉寧，職災補償與損害賠償—以台日職業災害之雇主責任為中心，中原財經學，第34期，2015年6月，頁182-183。

<sup>31</sup> 林更盛，同前註10，頁291。

此外，勞工保險制度係由雇主、勞工及政府共同負擔社會風險的保險制度<sup>32</sup>，與勞基法職業災害責任係雇主一人需承擔者有所不同，二者在「職業災害」或「職業傷害」的認定範圍是否亦需相同，恐有討論空間。

## (二) 勞基法雇主責任抵充制度

實務上對於勞工保險給付制度採取優先於雇主補償責任的立法，於新制定之勞工職業災害保險及保護法第 90 條第 1 項即明文規定，遭遇職業傷病之被保險人於請領本法保險給付前，**雇主已依勞動基準法第 59 條規定給與職業災害補償者，於被保險人請領保險給付後，得就同條規定之抵充金額請求其返還。**由此規定可知，職災補償責任已轉變為社會保險制度為主、雇主責任為輔之現況，勞基法職業災害補償之規定係課以雇主無過失的補償責任，以補充勞保條例給付不足的部分<sup>33</sup>。此外，本文認為，此條抵充之規定亦有避免勞工在職業災害中雙重獲利之性質，防止勞工在受職災之際而不當獲得利益。

## (三) 與日本法之比較

我國的職業災害補償制度，受到日本法之影響甚深，但就通勤災害而言，日本雖將通勤災害納入職災保險，但卻明確區分通勤災害與職業災害，雇主不需為勞工的通勤災害負職災補償責任。也由於日本勞基法上的雇主的職災補償責任已經幾乎為勞災保險法（勞働者災害補償保險法，以下簡稱勞災保險法）所取代，因此一般於日本法上論

<sup>32</sup> 楊通軒，同前註 26，頁 5。

<sup>33</sup> 徐婉寧，職災法發展專題回顧：以勞工職業災害保險及保護法之立法為中心，國立臺灣大學法學論叢，第 51 卷，2022 年 11 月，頁 1315。孫迺翊，重返社會保險之路－簡評勞工職業災害保險及保護法之立法及其對勞工職業災害法制發展之意義，台灣法律人，第 4 期，2021 年 10 月，頁 59-60。由於勞保條例在雇主雇用五人以下之小型企業中並無強制投保義務，且對於部分工時勞工、當年年資短淺之中低薪階層勞工發生職災而導致終生失去工作能力或死亡時失能給付或以諸已付對被保險人或其遺囑之經濟安全幫助非常有限，常不足以滿足其因職災所發生之經濟需求，故仍需例外以雇主責任填補之。



及職業災害即係指勞災保險是否給付之認定<sup>34</sup>。

惟若對照日本現行仍存在之勞基法制度觀之，日本勞基法與勞災保險法與我國相同，兩者皆未對職業災害有所定義，然透過日本勞基法第 75 條之抵充規定與勞災保險法第 12 條之 8 第 2 項做連結的規定，故該二法所稱之職災補償事由，得為同一之解釋<sup>35</sup>。

有趣的是，我國勞基法第 59 條後段亦有抵充規定，其意旨與日本勞基法第 75 條規定相近，二者是否有如日本法規定做同一解釋之空間？是否如同我國過去實務認定勞保條例所規範之職業傷害，因與勞基法具有相同之法理及規定之類似性質，而可相互援用職災之認定標準？

#### (四) 本文見解

惟本文以為，我國並無如日本勞基法與勞災保險法有連結條項之規定，且雖勞基法與勞工保險制度同為保護勞工之法規範，但二者在立法本質上仍有差異。在屬於社會保險制度的勞工災害保險中，因風險分散在雇主、勞工與政府三者間，其可承擔之風險範圍較廣，故在社會保險給付下，勞工可認定為係受職業災害而受保險給付的範圍可做擴張，應無疑問。但勞基法中雇主的職災補償責任係其單獨承受，若使所有可控或不可控之風險均由其負責，恐不當加重了雇主的責任。故即使我國有與日本相似之立法之處，但考量我國對此二法立法目的之不同，其兩法對於補償事由的認定亦有為不同解釋之空間。

### 三、 法院對於通勤災害是否為職業災害之認定應受勞工傷病審查 準則之拘束？

按行政程序法第 159 條規定，行政規則係指上級機關對下級機關，或長

<sup>34</sup> 徐婉寧，職災補償與損害賠償－以台日職業災害之雇主責任為中心，中原財經法學，第 34 期，2015 年 6 月，頁 175-176。

<sup>35</sup> 同前註，頁 183。

官對屬官，依其權限或職權為規範機關內部秩序及運作，所為非直接對外發生法規範效力之一般、抽象之規定。次按司法院大法官釋字 216 號解釋意旨<sup>36</sup>，機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，法官於審判案件時，固可予以引用，但仍得依據法律，表示適當之不同見解，並不受其拘束。

從而，行政規則為行政命令之一種，「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」應僅屬行政規則，參上述大法官解釋，該行政規則對於法院之判斷並無絕對拘束力。

#### 四、 勞基法通勤職災雇主無過失責任之定位

##### (一) 無過失責任之立法原則

傳統民法上侵權行為責任皆係採取過失責任原則，然而現今因工業發達、技術進步，許多現代型的意外事件中，若課予被害人須主張有故意或過失之情況，甚為困難。故漸有將此類案件改採危險責任，即學說上所稱「無過失責任」<sup>37</sup>。

##### (二) 勞基法中雇主職災補償責任

學理上認為，我國勞基法第 59 條之職災補償責任不以雇主具有過失為成立要件，係本於「利益之所在，危險之所在」之原理。由於雇主基於與勞工之勞動契約，為自己利益使勞工從事勞務，而勞工因執行職務而受損害時，為維護勞工生存權及照顧其家庭與生活，重建受傷害勞工之勞動力，故使較具有資力之雇主負擔此一責任，應屬適當<sup>38</sup>。

惟究竟雇主應負無過失責任的範圍有多大？

有較少數的學者提出我國現今仍採取限縮職業災害認定的標準

<sup>36</sup> 司法院大法官釋字 216 號理由書。

<sup>37</sup> 陳聰富，民法總則，2021 年 9 月，頁 16。王澤鑑，損害賠償，2020 年 2 月，頁 49。

<sup>38</sup> 王澤鑑，同前註 25，頁 263 頁 260-272。王澤鑑，同前註，頁 49。黃程貫等合著，同前註 1，頁 408 (林良榮執筆)。黃越欽，同前註 1，頁 307。

已不符國際時宜，如英國、美國等國家，皆改採較為抽象寬鬆的勞動契約履行之概念，即勞工通勤亦屬履行契約不可或缺之一部，早已放棄雇主責任應以指揮命令所及的職場為範圍為限之標準而有條件地納入通勤災害而為職業災害之認定，以擴大勞工之整體保護。

然而，絕大多數的學者仍認為，須課以雇主無過失責任的前提係雇主對於此範圍有控制風險的能力，且係雇主開啟此種風險以達契約上利益。但是，在員工通勤上下班的情況，雖勞工係基於與雇主之勞動契約而開啟此種通勤風險，惟雇主對於勞工應以何種方式、何種路線、哪個時間開始通勤，似無法予以管控與支配，此時能否在將該種風險歸因於係雇主獲得利益所應承擔的責任，始有疑問。

### (三) 本文見解

綜上所述，在我國勞工職業災害尚未以社會保險制度完全取代勞基法雇主責任之下，職災保險與雇主責任仍有相互補充的重要性。若此時即完全否定雇主在勞基法上對通勤災害所應負的責任，恐無法滿足勞基法保障勞工權益之立法目的，尤其是勞工於社會保險中因投保資格或金額而無法獲得充分滿足時，勞基法之雇主責任顯得更為重要。

故本文認為，在通勤災害部分無須一概於此部分排除雇主的責任，但亦不得將非屬雇主得控管之風險納入其承擔範圍，以符無過失責任之立法原旨。故若此時勞工之通勤狀態係雇主可得控管或支配之情形，抑或勞工之通勤狀態有雇主的介入，此時雇主即難辭其咎，而仍應負擔該無過失責任。

## 五、 通勤災害應如何認定為係職業災害？

### (一) 以通勤定義認定說

若依照邱駿彥教授所提出通勤定義的判斷，在勞工係因就勞而通勤之情況，且起始地點為自身居住地，勞工此時內心欲前往之目的地為工作場所(因途中發生災害而無法實際抵達目的地或嗣後有抵達)，依其通勤習慣無脫離通常上班路徑，且此災害之發生並非基於勞工個人之過失或不法行為，即可被認定為係通勤災害。

學者所提出之認定方式與我國職災保險審查準則所明文之要件具有高度相似性，若採取此種認定方式，其結果與目前實務準用傷病準則所適用出之結果相差無幾。此外，依此學說所認定之結果與現今實務所採即有同樣值得討論之處。例如如何判斷勞工通勤之通常路徑之爭議。今天勞工也許有數種路線同時能抵達工作場所，勞工可能因各種因素而改變其今日之通勤路徑，如道路環境現況、塞車與否或其他不可抗力等。此時能否即謂勞工非屬於通常之上下班路徑，判斷上有相當大的不確定之處，且有個案審酌之必要。

### (二) 以「業務遂行性」及「業務起因性」之有無為認定標準

#### 1. 業務遂行性

所謂職業災害之業務遂行性，係指災害是在勞工執行職務的過程中所發生的災害，而執行職務指的即是基於勞動契約、在雇主的監督指揮下的行為在雇主之支配管理下工作。其中又可包含以下三種情況：(1)於雇主之指揮監督下從事工作。(2)於雇主之支配管理下，但未從事工作(如上洗手間、至茶水間休憩等)。(3)雖

在雇主之支配下，但未在雇主之現實管理下從事工作(如出差)<sup>39</sup>。

## 2. 業務起因性

所謂而業務起因性，在學說上有相當因果關係說及法規目的說<sup>40</sup>之爭議，通說則採取相當因果關係說<sup>41</sup>。依此說，職業災害必須為勞工所擔任之業務與災害間具有密接的關係，即災害必須是**業務內在或通常伴隨潛在危險的現實化，且該危險之現實化為經驗法則一般尚可認定者**<sup>42</sup>，此要件明顯的反映出職災補償責任所蘊含的危險責任特色<sup>43</sup>。而業務起因性具體的構成內容包含兩部分，首先是業務與造成傷病之突發性事故間有因果關係；其次為該事故與傷病結果間具有因果關係<sup>44</sup>。

## 3. 職災因果關係之重要條件理論

有學者引德國法學說之見解，提出以「重要條件理論」作為職業災害因果關係之認定，而排除相當因果關係之適用。依據此說，**只有對於職業災害結果之發生具有重要意義的原因或共同原因，始為造成損害的條件**。其認為在職業災害因果關係的審查上應以目的論為導向，因過去多數學者所肯認的相當因果關係說正當性在於過失責任，且著重普遍觀察，對於性質上屬於無過失責任之雇主職災補償即欠缺正當性，亦未能兼顧個案情況。故其指出在具體認定上

<sup>39</sup> 楊通軒，勞工保險條例逐條釋義，2011年12月，頁346。邱駿彥，同前註2，頁208。黃越欽，同前註1，頁307。

<sup>40</sup> 所謂法規目的說，係指因果關係之判斷應以相關法律規範或契約之保護目的為主要標準，僅限於法規範或契約上所保護之法益。

<sup>41</sup> 林更盛，同前註10，頁264、269。相當因果關係說之內涵為，其主張因果關係是由「條件關係」及「相當性」所構成，故適用時應區別此二階段。條件關係非僅在觀察自然的事務發展過程，而是含有一定程度規範性判斷，即「無此行為，必不生此種損害」。相當性則屬於價值判斷，具有法律上規則的機能，只在合理的移轉或分散侵權行為所生的損害。

<sup>42</sup> 邱駿彥，同前註2，頁208。楊通軒，同前註39，頁347。黃程貫等合著，同前註1，頁412（林良榮執筆）。

<sup>43</sup> 林更盛，同前註10，頁293。

<sup>44</sup> 陳建文，勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第十八條之探討，政大勞動學報，第10期，2001年1月，頁96。

應一併考慮法規保護目的、是否為勞工執行職務時通常所需獲得合理預見者?抑或勞工因履行職務，以致於明顯有更高機率發生該類危險之情況，綜合權衡個案後加以決定較為妥適<sup>45</sup>。

此種因果關係判斷的學說與既往使用「業務遂行性」及「業務起因性」的認定方式不同，屬於對勞工在個案上較有利的認定方式，未來是否有更進一步發展及適用與個案的空間，有待觀察。

#### 4. 判斷結果

勞工的通勤狀態並非於雇主指揮下在工作場域從事業務，亦非在雇主支配下蛋為現實管理從事工作的性質，顯無業務上遂行性。且通勤災害亦非業務內在或伴隨潛在危險的現實化，此通勤意外常涉及交通場域中的第三人，通常或勞工所使用之交通工具、路線、當時之身心狀況等，此意外發生非可依一般經驗法則予以認定者，難謂具有業務起因性的性質。

另有認為通勤時間屬於為雇主服勞務前之準備時間之說法，因實務及學說向來見解皆認為，該準備時間因符合處於雇主指揮監督下，故屬於工作時間之一部。此解釋目的雖在於保障勞工，使其獲得完整工作時數的計算，惟仍不宜過度擴張。

本文以為，所謂勞工工作前之準備時間應與勞工從事之勞務本身具有時間與項目之密接性，如更換制服、交接班等。也因此，除雇主派遣交通工具接送勞工上下班而對於該通勤工具有指揮監督權限外，勞工得於通勤過程中自由選擇路線與是否停靠為私人事務，此通勤顯然不在雇主之指揮監督之下，不得認為係工作前之準備時間，亦不具有上述學理上所稱之「業務遂行性」。

<sup>45</sup> 林更盛，勞基法上職業災害因果關係的判斷—評臺灣高等法院八七年勞上字第五號判決，台灣本土法學雜誌，第40期，2002年11月，頁37-38。林更盛，同前註10，頁271。

## 六、 法制上的新解套-以勞工職業災害保險與保護法滿足勞工通

### 勤災害補償需求

由於現今實務上對於勞基法職業災害條件的認定嚴格，大多數下級審法院並不認為通勤災害屬於勞基法中職業災害的類型，由本文前述幾個案例及學說之表現即可顯現出此種趨勢。勞工如欲以勞基法中職業災害補償作為請求的基礎，恐需經歷層層訴訟難關，結果亦常是求償無門。

我國在 2022 年施行勞工職業災害保險與保護法，擴大社會保險之保障對象，除既有的強制投保與自願加保兩種類型外，亦新增受僱人於自然人或實際從事勞動人員之類型。強制投保部分，除了勞保條例原有的規定外，勞工職業災害保險取消了過去投保單位僱用員工須達 5 人以上始應強制投保之規定，未來只要受雇於領有執業證照、依法辦理登記以及設有稅籍之雇主，即使僱用員工不足 5 人，均有為受僱勞工投保之義務，彌補了小型企業員工過去在勞保條例中保障的漏洞。此外，未滿 15 歲之勞工及與學校合作之建教生、見習生等，亦同受該法保護<sup>46</sup>。

在此範圍內，勞工因上下班所致之傷害即得依災保法傷病準則第 4 條第 1 項及第 2 項視為職業傷害，並依災保法第 27 條請求醫療、傷病、失能、死亡或失蹤之給付，毋庸先依循難度較高之勞基法職災補償向雇主先行訴訟，以達使勞工能盡速取得滿足生活經濟支援之目的<sup>47</sup>。

<sup>46</sup> 勞工職業災害保險及保護法第 6 條第 1 項：「年滿十五歲以上之下列勞工，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人：一、受僱於領有執業證照、依法已辦理登記、設有稅籍或經中央主管機關依法核發聘僱許可之雇主。二、依法不得參加公教人員保險之政府機關（構）、行政法人及公、私立學校之受僱員工。」第 2 項：「前項規定，於依勞動基準法規定未滿十五歲之受僱從事工作者，亦適用之。」第 3 項：「下列人員準用第一項規定參加本保險：一、勞動基準法規定之技術生、事業單位之養成工、見習生及其他與技術生性質相類之人。二、高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生。三、其他有提供勞務事實並受有報酬，經中央主管機關公告者」

<sup>47</sup> 勞工職業災害保險及保護法第 27 條第 1 項：「被保險人於保險效力開始後停止前，遭遇職業

## 伍、 結論

綜合我國多數學說與晚近地方法院所提出之判決意旨以觀，已跳脫過去實務上以勞工傷病審查準則中(現為勞工職業災害保險職業傷病審查準則)之職業傷害與勞基法中職業災害做同一解釋之窠臼，而使通勤災害「視為」職業災害之見解已受屏棄，明白指出勞基法之職業災害認定仍應以業務遂行性與業務起因性之有無為判斷之標準，並應已雇主得已控制支配之風險為範疇，以符無過失責任之立法目的。惟最高法院仍無統一見解，仍使實務使用上有所歧異。在勞基法中職業災害定義不明之下，若要避免未來繼續有此種名詞引用情況，應有修法明文勞基法職業災害定義的必要，以求適用上的統一性。

由於通勤現象在我國可謂不可避免，此種通勤災害又因交通中必然的危險而層出不窮，若在學理上一概否定雇主之責任，雖符合法律解釋方法與責任風險分配原則，惟較弱勢的勞工最後卻成為一場災害中的承擔者，恐仍不足以達到勞動法規中保障勞工之本質。幸運的是，我國訂有勞工職業災害保險及保護法，希冀其能為此種勞工災害開創另一條尋求救濟的道路，將雇主責任社會化，而不再僅有向雇主請求補償的方式，使勞工保護機制更完善，如此，可以說是建構具有人性尊嚴之勞動環境與社會重要之里程碑。

---

災害或罹患職業病(以下簡稱職業傷病)，而發生醫療、傷病、失能、死亡或失蹤保險事故者，被保險人、受益人或支出殯葬費之人得依本法規定，請領保險給付。」



## 陸、 參考文獻

### 一、 專書著作

王澤鑑，勞災補償與侵權行為損害賠償，收錄於民法學說與判例研究，第三冊，三民，2009年12月。

王澤鑑，損害賠償，2020年2月，頁49。

林更盛，勞動法案例研究二，五南，2009年3月。

陳聰富，民法總則，元照，2021年9月。

焦興鎧等著，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，二版，新學林，2009年9月。

黃程貫，勞動法，2006年4月。

黃程貫等合著，個別勞動法，元照，2021年3月。

黃越欽，勞動法新論，翰蘆，2015年9月。

楊通軒，勞工保險法理論與實務，五南，2022年7月。

楊通軒，勞工保險條例逐條釋義，行政院勞工委員會，2011年12月。

### 二、 期刊論文

吳姿慧，勞工上下班途中之通勤災害與勞基法雇主職業災害補償責任之關係，台灣法學雜誌，160期，2010年9月，頁177-180。

林更盛，勞基法上職業災害因果關係的判斷—評臺灣高等法院八七年勞上字第五號判決，台灣本土法學雜誌，第40期，2002年11月，頁23-42。

邱駿彥，我國職業災害補償制度，輔仁法學，17期，1998年6月，頁205-220。

孫迺翊，重返社會保險之路—簡評勞工職業災害保險及保護法之立法及其對勞工職業災害法制發展之意義，台灣法律人，第4期，2021年10月，頁57-73。

徐婉寧，通勤災害之認定基準——兼評臺北高等行政法院一〇三年度訴字第一〇五五號判決，政大法學評論，第148期，2017年3月，頁113-

162。

徐婉寧，通勤災害非勞基法第 59 條之職業災害——臺灣士林地方法院 112 年度勞簡上字第 7 號民事判決，裁判時報，第 142 期，2024 年 4 月，頁 38-42。

徐婉寧，臺南長者通勤途中吃鹹粥當早餐是日常生活所必需？——高雄高等行政法院 106 年度簡上字第 50 號判決，裁判時報，110 期，2021 年 8 月，頁 27-34。

徐婉寧，職災法發展專題回顧：以勞工職業災害保險及保護法之立法為中心，國立臺灣大學法學論叢，第 51 卷，2022 年 11 月，頁 1313-1334。

徐婉寧，職災補償與損害賠償—以台日職業災害之雇主責任為中心，中原財經法學，第 34 期，2015 年 6 月，頁 169-223。

張其恆，論通勤災害應否視為職業災害，政大勞動學報，第 27 期，2011 年 12 月，頁 77-99。

陳建文，勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第十八條之探討，政大勞動學報，第 10 期，2001 年 1 月，頁 85-127。

楊通軒，論職業災害中之通勤災害——最高法院 92 年度台上字第 1960 號民事判決評釋，臺灣勞動法學會學報，4 期，2006 年 3 月，頁 247-268。

### 三、判決與函示

最高法院 88 年度台上字第 508 號民事判決

最高法院 95 年度台上字第 2542 號判決

最高法院 107 年度台上字第 958 號民事判決

臺灣高等法院 96 年度勞上易字第 32 號民事判決

臺灣士林地方法院 106 年度勞訴字第 29 號民事判決

臺灣士林地方法院 112 年度勞簡上字第 7 號民事判決

臺灣桃園地方法院 107 年度勞訴字第 20 號民事判決

臺灣桃園地方法院 110 年度勞訴字第 50 號民事判決

臺灣桃園地方法院 110 年度勞小上字第 1 號民事判決

通勤災害於勞基法職業災害中認定之更迭  
-以近年實務及學說發展為中心

臺灣桃園地方法院 109 年度勞小字第 42 號民事判決

臺灣桃園地方法院 105 年度勞訴字第 70 號民事判決

臺灣高雄地方法院 108 年度勞訴字第 3 號民事判決

臺灣高雄地方法院 107 年度勞訴字第 163 號民事判決

內政部 75 年台內勞字第 410301 號函釋

內政部 74 年台內勞字第 333993 號函釋

內政部 74 年台內勞字第 339902 號函釋

四、外文資料

Art. 7, C121, ILS and 5(C), R121, ILS.