



通勤災害是否屬勞動基準法職業災害爭議之新發展

——最高法院112年度台上字第748號民事判決

梁夢迪

臺灣高等法院法官

目次	壹、序 言 貳、實務見解回顧	參、實務見解之新發展 肆、結 語
----	-------------------	---------------------

壹、序 言

通勤災害，按照行政院勞動部依勞工職業災害保險及保護法（下稱「災保法」）第27條第3項制定之「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」（即2022年5月1日災保法施行前依勞工保險條例《下稱「勞保條例」》第34條第2項訂定之「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」，下稱「系爭審查準則」）第4條第1項規定，勞工上、下班，於適當時

間，從日常居、住處所往返勞動場所，或因從事二份以上工作而往返於勞動場所間之應經途中發生事故而致之傷害，原則視為職業傷害，除有系爭審查準則第17條（2022年5月1日前為第18條）所列不得視為職業傷害之事由（非日常生活所必需之私人行為或交通違規行為）外，均屬職業傷害，而得請領職業災害保險給付¹。我國勞動基準法（下稱「勞基法」）第59條規定雇主於勞工遭遇職業災害而致死傷、失能或疾病時，應負無

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。

過失補償責任，惟就「職業災害」未設有定義性之規定。則通勤災害是否屬勞基法上之職業災害？學說²及實務素有爭議。實務上，下級審尚有否定見解³，最高法院則均寬認屬之⁴。然而，最高法院各該肯認見解所據論理是否相同？與一般性職業災害認定基準有無出入？筆者觀察近期最高法院112年度台上字第748號民事判決關於此爭議，揭示不同以往之論理闡述，本文擬回顧、分析相關最高法院新舊實務見解⁵，並提出個人意見分享。

貳、實務見解回顧

一、一般性職業災害認定基準

勞基法第59條所稱職業災害，包含勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，且均應與勞工職務執行有相當之因果關係⁶；不惟勞工所受傷害或罹患疾病之「促發」與其執行職務之間，即其「惡化」與其執行職務之間，具有相當因果關係者，均屬之⁷。該災害係勞工基於勞動契約，在雇主監督指揮下從事勞動過程中發生（即具有業務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務起因性），亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害。而就就業場所包括僱用勞工工作之場所、因勞工工作上必要設置之場所或其附屬建

築等，且基於職業災害補償制度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等立法宗旨，關於就業場所及執行職務之內涵，應適度從寬認定，凡勞工在工作期間內於雇主提供供所屬勞工履行契約提供勞務之場所發生傷害，均屬職業災害⁸。是以，職業災害仍應具備業務遂行性、起因性，惟關於就業場所及執行職務之內涵非不得從寬認定之。

二、通勤災害是否屬職業災害之認定基準

然關於通勤災害，實務則均未論及與前述業務遂行性、起因性之關連及認定，而以其他理由肯認屬職業災害。有見解並未表示是否應援引勞保條例、系爭審查準則第4條之規定，亦未說明論理依據，而逕認定倘通勤災害非出於勞工私人行為，且無系爭審查準則第17條各款情事或違反法令之情形，即應屬職業災害⁹；有認勞基法所定職業災害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，並參酌系爭審查準則第4條之規定，而認通勤災害屬勞基法第59條之職業傷害¹⁰，並進一步說明系爭審查準則第17條第1款「非日常生活所必需之私人行為」除外事由，係考量通勤中勞工之該個人行為，非雇主所能掌控之風險，仍由雇主承擔補償責任，非事理所平，自應將之排除於職業災害

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。

之外¹¹。

三、檢討分析

然而，前開區分通勤災害與其他類型而採取不同認定基準之作法，可能招致下列質疑：（一）通勤災害與一般職業災害有何差異？另就通勤災害設定特殊基準之正當化基礎何在？（二）勞基法第59條係規範雇主對勞工之補償責任，勞保條例第34條第2項、災保法第27條第3項及據以制定之系爭審查準則，則旨在劃定勞工保險局對勞工之保險給付範圍，能否謂兩者具有相同之法理及規定之類似性質，不無疑問。（三）前開見解認勞工之非日常生活所必需私人行為所致通勤災害，非雇主所能掌控之風險，而應將之排除於職業災害之外；實則，不論勞工是否依合宜方式行經合理路徑、是否依通常必需方式通勤，該途中所生事故，均非雇主所能掌控之風險，前開見解一方面肯認應考量雇主能否掌控風險，一方面逕認通勤災害原則上屬職業災害，不無矛盾。

參、實務見解之新發展

一、最高法院112年度台上字第748號民事判決

本件勞工因通勤災害請求雇主負補償責任，第一審法院為勞工部分勝訴判決；雇主不服，就敗訴部分提起上訴，

勞工並擴張請求補償金額。第二審法院認為：參酌職業安全衛生法（下稱「職安法」）第2條第5款規定：「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」，故職業災害，應指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，並參酌系爭審查準則之規定，勞工於上下班必經途中發生之交通事故，倘非出於勞工私人行為，而無系爭審查準則第17條各款之情事，又非違反其他法令者，應認屬於職業災害，故本件勞工於上班必經途中所生交通事故屬職業災害，而認勞工請求雇主負職業災害補償責任有理由，爰駁回雇主之上訴，並就勞工擴張請求為部分准駁之判決；雇主不服，提起上訴。最高法院112年度台上字第748號民事判決以下列理由肯認通勤災害屬職業災害（惟另以補償費用及金額列計尚有待調查之處為由，廢棄原判決發回第二審法院）：「按法官審理案件，若遇定義不明之法律概念，應作闡明性解釋，即綜合文義、體系、歷史、目的等因素，參酌社會一般習慣，援用誠信原則，予以權衡闡釋，

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。