

職業安全衛生與職業 災害預防關聯性初探

主 講 人：程立全 律師

案例簡介

A為20歲之大學生，為避免蹉跎光陰，於暑假時成功應徵上總員工數僅有3人之新創B公司，擔任AI程式設計實習生一職，月薪3萬元，B公司制度習慣是實習生到職三日後，確定其會繼續留任才會加保勞工保險，於到職第一天就請A親自書寫自願到職三天後方加保勞保之同意書，但A於第二天上班時，因臨時要接送國小的弟弟上課，所以繞路，詎料，在路上闖紅燈遭逢酒駕之大貨車撞上，遭拖行10公尺後，雙腿粉碎性骨折，需長期復健治療，恐不良於行。B公司人資僅在第一時間到醫院致贈家屬慰問金3萬元後，即不聞不問，因B公司並未投保，A又無法聲請勞保給付，因此憤而對B公司向臺北市政府勞動局提起本件勞資爭議調解。

一、職業安全衛生定義

名稱	定義
職業安全	採取各種安全防護措施及方法，避免職業災害的發生者。
職業衛生	分析工作環境，評估對於一切影響工作人員健康之因素，進而採用最適當的方法或技術，用以消除、降低工作場所之危害，達到避免勞工發生職業災害之效果者。

二、安全衛生管理機制及安全衛生設施建立



危害辨識



危害評估



危害控制

(一)、危害辨識



種類	舉例
物理性危害因子	高溫、低溫、強光、噪音、震動、氣壓、輻射等物理能量所致人體之危害者。
化學性危害因子	強酸、強鹼之液體、氣體、霧滴或粉塵等經皮膚接觸、吸入、食入人體後所致之危害者。
生物性危害因子	對人體有危害的生物或生物性物質。這些物質包括但不限於動物、植物、微生物、病毒及含有病原體的組織切片、體液、固體廢棄物和呼出氣者。
人因性危害因子	工作中的『人』與工具、機器、設備及環境之間交互作用的關係，因設計不良，即有可能對勞工造成間接甚至直接之影響，導致肌肉骨骼傷病、容易工作疲勞，造成人體危害者
社會心理性危害因子	例如職場霸凌、暴力與職場不法侵害等，造成人員身體、精神之危害者

(二)、危害評估



認知到工作環境中各危險因子後，應用科學技術，輔以過往經驗，以評估各危險因子對勞工人體之危害程度。

環境偵測

以環境介面為主體（如空氣、工作檯面、水及食物等），其對於人體毒性物質暴露的評估是屬於間接性的量測

暴露生物偵測

透過測量人體內毒性物質劑量，來評估所受之健康危害度。體內劑量可以是化合物本身或其代謝物在生物檢體中（血液、尿液、頭髮、指甲、呼氣、唾液、...等）所呈現之量，也可以是化合物對某標的器官產生可逆性生化改變的程度。

效應生物偵測 (健康檢查)

主要是人體暴露於有害物質後，於其體內所產生的不良效應；評估個體之健康情形與臨床上產生的症狀等為效應生物偵測。

(三)、危害控制



種類	舉例
工程控制	變更、替代、密閉、隔離、抑制、自動化、局部排氣、整體換氣.....
行政管理	定期輪班、縮短工時、配發護具、門禁管理、工作場所整理清掃、禁止危險行為、設置緊急沖淋設備.....
健康管理	定期勞工健康檢查、特殊項目健康檢查.....
教育訓練	通識安全衛生教育、專業技能訓練、勤前教育、緊急應變演練.....

三、職業災害定義

(一) 職業災害基本定義

(二) 通勤職業傷害

職業災害的定義

- 職業安全衛生法 2 ⑤

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。

1. 勞工勞動場所及其內存在之物質所引起者
2. 作業上活動所引起者
3. 其他職業上原因所引起者

職業災害的判定要件

- **職務遂行性（業務執行性）**
於「勞工基於勞動契約在雇主支配下的就勞過程」中發生災害。
- **職務起因性（業務起因性）**
勞工所擔任之「職務」和勞工的傷病之間有「相當因果關係」存在。

台灣高等法院

90年度勞上字第60號

民事判決

- 職業災害者，必須該職業災害具有「業務起因性」。所謂「**業務起因性**」，乃指伴隨著勞工提供業務時所可能發生之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定。至於判斷所發生之災害是否具有業務起因性，其前提要件則是必須肯定該災害之發生具有「業務遂行性」，也就說災害之發生，原則上必須是處於業務遂行狀態下，始足當之。又所謂「**業務遂行性**」，是指勞工依據勞動契約在雇主支配狀態下提供勞務。易言之，勞工於罹患職業災害時，必須處於雇主所得指揮監督下之狀態（參見日本學者菅野和夫所著勞動法—日本弘文堂、平成七年第四版第三二一頁）。

台灣高等法院 97年度保險上字第26號 民事判決

- 「相當因果關係」之有無，應斟酌現行法秩序之價值判斷：
 1. 是否為勞工執行職務通常可合理預見
 2. 是否為勞工因履行其職務以致於明顯有較高機率發生該類危險之機會

PS：經最高法院98年台上字162號民事裁定維持

兩要件之適用方式

- 甲說：
首須判斷該災害是否具有「職務遂行性」？如是，則再判斷災害與職務之間是否具有相當因果關係。必兩者均具備，始足認定係屬職業災害(高院87勞上5)。
- 乙說：
「如發生之災害已可證明屬職務執行性，又無職務起因性之反證，亦不違反經驗法則時，即應認定之」(高院93勞上54)。

Q.災害需肇因於「雇主可控制之因素」，是否亦為職業災害的構成要件？

EX 勞工職場上遭他人故意不法侵害是否為職災？

- 肯定說

- 否定說

肯定說

- 若危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，則不宜過份擴張職業災害認定之範圍，否則無異加重雇主之責任，而減少企業之競爭力，同時亦有礙社會之經濟發展。
（台灣高等法院99年度勞上易字第70號、台灣高等法院97年度保險上字第26號、台灣高等法院台南分院99年度勞上易字第10號）

台灣高等法院

87年度勞上字第5號

民事判決

- 經查，上訴人之業務為駕駛公車，而遭人持刀砍傷並非駕駛公車的業務內在或通常伴隨的潛在的危險，亦即本件上訴人執行業務時遭人持刀砍傷，其受傷純係外部之力的介入而發生，依一般經驗法則來判斷，本件上訴人所受之傷害與其業務之間，尚難認具有相當因果關係存在。且上訴人所受之傷害係訴外人張志雄，為閃避上訴人所駕駛之公車，遂撞及路旁捷運工程之圍籬，因而心生不滿，即駕機車尾隨，俟上訴人所駕之公車在忠孝東路五段五一二號前站牌停車，訴外人張志雄即持一把西瓜刀衝入公車內，質問上訴人，因不滿上訴人之答覆，遂持刀自上訴人胸前橫向猛砍一刀，上訴人因而受傷，則上訴人所受傷害，係本身原因引起，與其業務並無相當因果關係，是上訴人所受之本件傷害，雖具備「業務遂行性」，惟因其傷害與其業務間並無相當因果關係存在，依前所述，本件即難認係屬勞動基準法第五十九條之職業災害。

內政部

(73) 台內勞字第 278912 號

- 要旨：
勞工死亡肇因於他人之犯罪行為者，非屬職業災害。
- 全文內容：
關於陳○○先生在工作時間內因工作而與同事發生爭執為對方以生產機器傷害致死案，其死亡乃肇因於加害人個人之犯罪行為，尚難以職業災害論。惟雇主如涉及有關管理或機器安全防護等措施問題時，仍應負責。

內政部 (74) 台內勞字第 333993 號

- 要旨：
勞工下班未直接回家，途中發生車禍者，非屬職業災害。
- 全文內容：
勞工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，因已非屬「上下班時間」所生之事故，難謂為「職業災害」。但雇主仍宜酌情，予以照顧。

內政部

(74) 台內勞字第 339902 號

- 要旨：
勞工下班改搭他人便車發生車禍者，非屬職業災害。
- 全文內容：
有關勞工於下班後不乘交通車，而改搭別人便車，發生交通事故受傷乙節，因公司既已提供為執行職務所需交通工具，而勞工自行放棄，改搭他人機車於途中發生意外事故，不宜以「職業災害」論。惟雇主應酌情予以照顧。

否定說

- 因為勞動基準法第59條職業災害補償，其性質上非損害賠償，而且是採雇主無過失責任主義；所以判斷是否職業災害時，無需考慮危險發生之原因，是否是雇主可以控制之因素所致。（最高法院95台上2542號民事判決）
- 即倘發生之職業災害與「職業上原因」有相當因果關係，縱該災害肇因於非雇主可控制之因素（如天外飛來隕石砸中燃燒中之鍋爐，發生鍋爐爆破，致傷及工作中之勞工），雇主仍須負勞基法第59條所定之職業災害補償責任。蓋因勞工所從事之活動與職務，直接或間接有利於雇主，而雇主亦或多或少對此可加以掌控、防免損害之發生，或藉由保險、產品之賣價適當地予以分散或轉嫁危險故也。（台灣高等法院95年度勞上更(一)字第14號民事判決、最高法院96年度台上字第2088號民事判決）

台灣高等法院

95年度勞上更(一)字第14號

民事判決

- 判斷是否屬勞基法第59條所稱之「職業災害」，當視該災害與「職業上原因」是否有關，即是否具備「職務遂行性」及「職務起因性」。至該災害發生之原因是否屬「雇主可控制之因素所」，則非所問（最高法院95年度台上字第2542號、第2779號判決意旨參照）。即倘發生之職業災害與「職業上原因」有相當因果關係，縱該災害肇因於非雇主可控制之因素（如天外飛來隕石砸中燃燒中之鍋爐，發生鍋爐爆破，致傷及工作中之勞工），雇主仍須負勞基法第59條所定之職業災害補償責任。蓋因勞工所從事之活動與職務，直接或間接有利於雇主，而雇主亦或多或少對此可加以掌控、防免損害之發生，或藉由保險、產品之賣價適當地予以分散或轉嫁危險故也。此外，上訴人雖主張有關職業災害之認定，應與勞工保險條例有關「職業傷害」及「職業病」之認定同一標準云云。惟因勞工保險條例中之職業災害保險給付，乃係透過社會保險方式補償，而由勞工保險局自雇主為勞工保險所繳納之保險費支付，並未另外課以雇主額外之賠償責任，而勞基法第59條則係由雇主直接補償，係課雇主額外之賠償責任，二者之適用範圍、給付義務人、有關職業災害與職業傷害之定義均不相同，則其得請求之要件自難謂應完全相同。是上訴人此部分主張，尚無足取。…堪認上訴人確係因執行工地現場主辦職務時，糾正陳錦隆施工方法，引起陳錦隆不滿，因而發生衝突，並延續至當晚6點30分在工地吃便當時，始遭陳錦隆打傷鼻子。故此項傷害，應有「職務遂行性」及「職務起因性」，而屬職業災害。

案例

- 勞工在上下班必經途中發生交通事故的通勤災害（最高法院95台上2542）
- 擔任現場工程主辦的勞工，在工作時間糾正工人施作錯誤，遭其於用餐休息時間攻擊成傷。（高院95勞上更(一)字14、最高法院96台上字2088）
- 勞工在假日自行駕駛小型自用車至系爭工程施工路段，將車停放於路肩，下車後自行放置交通錐意圖施工時，遭他人酒駕駕車撞擊。（高院99勞上易字67）
- 勞工因工地驗收問題，遭下包商所僱用的工人砍傷(高99勞上易70)。
- 公車駕駛員在駕駛途中發生行車事故，遭機車騎士持刀砍傷(高87勞上5)。
- 保全員在上班開會時遭同事毆打成殘廢(台北地院90勞訴106)。
- 因為壓力(來源包括工作)而罹患憂鬱症(高院91勞上易11)。
- 勞工在外工作時遭人圍毆成傷(高院93勞上45)。
- 勞工於會議中起身傳遞資料，惟因坐椅滑開直接跌坐地上成傷(高院94重勞上12)。
- 勞工於工作時，因心冠狀動脈疾病發作而死(高院97保險上26)。

小結

- 法院的認定標準：
「職務遂行性」與「職務起因性」，但因自由心證之故，有時難免歧異。
- 勞動部的認定標準：
則是「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」。

通勤中發生意外
是否為職災？

(一) 法院肯定說

(二) 法院否定說

(三) 主管機關

一、法院肯定說

最高法院81年度台上字第2985號民事判決

所謂職業災害，不以勞工於執行業務時所生災害為限，亦應包括勞工準備提出勞務之際所受災害，是故上班途中遭遇車禍而傷亡，應可視為職業災害。



臺灣士林地方法院
96年度勞簡字第5號
民事判決

按「勞動基準法第59條所謂職業災害，不以勞工於執行業務時所生災害為限，亦應包括勞工準備提出勞務之際所受災害。是故上班途中遭遇車禍而傷亡，應可視為職業災害。行政院勞工委員會依勞工保險條例第34條第2項規定訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第4條即明定：『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，視為職業傷害』。」，此有**最高法院81年度台上字第2985號裁判**可參。又「勞動基準法與勞工保險條例，均係為保障勞工而設，勞動基準法對於職業災害所致之傷害，並未加以定義，原審本於勞動基準法所規範之職業災害，與勞工保險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，並參酌勞工傷病審查準則第4條之規定，認被上訴人係屬勞動基準法第59條之職業傷害，於法並無違誤。」，**同院92年度台上字第1960號判決**意旨亦足資參照。是如係「受僱人上下班，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」，即屬職業傷害，雇主應依勞動基準法第59條之規定負補償之責。



臺灣基隆地方法院
96年度基勞簡字第4號
民事判決

4.承上，職業災害之認定標準，須具備下列要件：

①「**職務遂行性**」：即災害是在勞工執行職務的過程中所發生的狀態，係基於勞動契約在事業主指揮監督之下之情形。

②「**職務起因性**」，即職務和災害之間有因果關係，此種因果關係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相當因果關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定者。

5.則勞工於通勤時所受之災害是否可謂為職業災害，端視其是否符合上開法律規定之「其他職業上原因之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡」，故考量①「**通勤起因性**」，勞工為提供勞務，必須往返奔波於住處與就業場所，該通勤之行為與提供勞務有密切關聯性，因此必須加以保護；及②「**通勤執行性**」，故必須為勞工因提供勞務而啟程，使受到保護，其保護自離開住宅家門，至踏至工作場所為止，至於受到保護之路線可以是多條，且不限於最短路線，但原則上必須符合社會通念上之合理路線及方式始可，如勞工於途中因自己利益之行為而中斷前進已逸出通勤路線之外時，則非此保護之範圍，故應以「**上下班必經途中**」為限，如為其他私事而經由其他路途而發生之事故，則難謂為職業災害（參勞動職業災害之補償，81年版，魏朝光著；勞動基準法論，92年版，林豐賓著；台灣勞動法學會叢書(1)勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，94年版）。

二、法院否定說

臺灣法院81年度台上字第2985號民事判決

勞工在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」，如果該通勤災害有職災保險等相關補償規定之適用時，則稱之為「通勤職災」。至於通勤災害是否得視為職業災害，而有職災補償規定之適用，則應視是否置於雇主之指揮監督之狀態下。是以勞工於上下班必經途中所發生之車禍或其他偶發意外事故，非因職業或作業之關係所自然引起之危害，實係第三者之不法侵害，應非職業災害。



臺灣臺北地方法院
96年度勞訴字第4號
民事判決

3.承此，職業災害之認定標準，須具備下列要件：

(1)「職務遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過程中所發生的狀態，係基於勞動契約在事業主指揮監督之下之情形。此大約可歸納為下列三種情況：在雇主支配管理下從事工作；在雇主支配管理下但未從事工作；雖在雇主支配下，但未在雇主管理（現實監督）下從事工作。

(2)「職務起因性」，即職務和災害之間有因果關係，此種因果關係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相當因果關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定者。

4.雇主所負之責任，之所以需如此限制，係因勞工生活上所面臨之危險，包括一般社會生活上之危險及因從事勞務所面臨之危險，原則應僅有後者方應歸屬於雇主負擔，此係因勞工所從事之活動與職務、直接或間接有利於雇主，而雇主亦或多或少對此可加以掌控、防免損害之發生，或藉由保險、產品之賣價適當地予以分散或轉嫁危險。因此，**職業災害應與勞工所從事之職務有相當因果關係，方屬允當，若危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，則不宜過份擴張職業災害認定之範圍，否則無異加重雇主之責任，而減少企業之競爭力，同時亦有礙社會之經濟發展。**

5.勞工在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」，如果該通勤災害有職災保險等相關補償規定之適用時，則稱之為「通勤職災」。至於通勤災害是否得視為職業災害，而有職災補償規定之適用，則應視是否置於雇主之指揮監督之狀態下。是以勞工於上下班必經途中所發生之車禍或其他偶發意外事故，非因職業或作業之關係所自然引起之危害，實係第三者之不法侵害，應非職業災害。

三、主管機關

勞工職業災害保險職業傷病審查準則第4條

被保險人上、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，視為職業傷害。

前項被保險人為在學學生或建教合作班學生，於上、下班直接往返學校與勞動場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。



行政院勞工委員會

95年8月8日

勞保3字第0950114078號函

勞工保險被保險人於上下班，
順道接送配偶上下班發生事故
而致之傷害，如其係為上下班
之適當時間及應經途中順道路
徑之日常行為，且無審查準則
第18條所列舉之交通違規情
事所致者，得視為職業傷害。
惟仍應依個案事實予以認定。



行政院勞工委員會
95年8月16日
勞保3字第0950037118號函

一、勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則（以下簡稱審查準則）第4條第1項及第18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，如無審查準則第18條規定之「非日常生活所必需之私人行為」及所列舉之交通違規情事者，得視為職業傷害。

二、據此，勞工保險被保險人於上下班，順道接送小孩上下幼稚園發生事故而致之傷害，如其係為上下班之適當時間及應經途中順道路徑之日常行為，且無審查準則第18條所列舉之交通違規情事所致者，得視為職業傷害。惟仍應依個案事實予以認定。



臺灣臺中地方法院
106年度簡字第124號行政
訴訟判決-1

(三) 本件原處分駁回原告請求職業傷害給付之理由，主要係認原告工作場所位於其住所東北方，車禍發生地點則為住所之西南方，偏離上下班應經途徑甚遠等語，故認依其地理位置，並非由日常住所至工作地點所應過之路徑，不符傷病審查準則第4條第1項所稱「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」之要件。原處分採取地理位置之相對關係作為判斷標準，固有所據，然查所謂「於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所」之概念，仍應自社會生活之共同經驗法則綜合判斷，地理位置之相對關係雖應納入考量，然非「唯一」或「絕對」之標準，尤其不宜僵化解釋，反而導致方枘圓鑿、膠柱鼓瑟，望文生義，引喻失義之瑕疵。此即勞委會上述函釋意旨所稱：「……如其係為上下班之適當時間及應經途中順道路徑之日常行為，且無審查準則第18條所列舉之交通違規情事所致者，得視為職業傷害。惟仍應依個案事實予以認定。」等語，亦持相同見解。



臺灣臺中地方法院
106年度簡字第124號行政
訴訟判決-2

(四)徵諸現時生活型態，無論雙親工作或者單親任職，均屬所
在多有之社會常態，勞工尚學齡子女者，在合理之區域應
圍內，勞工於抵達工作地點之前，先將未成年子女送往他處
(例如幼托、保姆、國中、小學及高、中等子女之具體表現，亦
係父母履行法定義務，兼顧家庭日常生活必需之行為。因平
代社會經濟型態下，屬「日常職業」之行業，亦應採取合理
並無可議，應認係屬「日常職業」之行業，亦應採取合理
上開期間所接生送，對於父母，仍須擴張，否則即有無端
學後前述標準，認遠弗及。本院認為「合理之區域範圍」
採職業傷害並非無責任。本院認為「合理之區域範圍」應
制，並非無責任。本院認為「合理之區域範圍」應以被保險
自應妥適權衡。本院認為「合理之區域範圍」應以被保險
人之日常生活範圍，均應將子女送往其他學校(永春國
徑。本件原告係將子女送往其他學校(永春國
小)並補習，自應符合職業傷害之給付要件。
之課後生事故，符合職業傷害之給付要件。



臺灣臺中地方法院
106年度簡字第124號行政
訴訟判決-3

(五)本件原告係於接送子女前往學區學校途中所生事故，倘若不採「住所為圓心，向外幅射涵蓋之合理範圍」作為認定標準，而僅以住所、學校及上班地點之地理位置作為「唯一」或「絕對」之標準，則學區內同屬被保險人之勞工家長，如於接送過程中所生事故，勢必因其住所地理位置之相對關係，造成可否請領勞工職業傷害給付之重大差異，自與憲法保障平等權之意旨不符。綜上所述，本件原告係於104年10月23日上午7點48分發生車禍，自屬接送子女上學之適當時間；車禍地點亦為自原告住所至學校「合理之區域範圍」，並未逾越合理之區域範圍，應認符合勞工保險條例關於職業傷害給付之要件。原處分僅以原告住所位置係在工作場所與子女就學地點之間，即認其工作場所與子女就學地點兩者位置相反，而認不符「順道」之概念，原處分僅以地理位置之相對關係，據為否准之依據，自有未洽。訴願決定未予糾正，亦非妥適，原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為有理由，應予准許。

勞工職業災害保險職業傷病審查準則第17條

被保險人於第四條、第九條、第十條、第十五條及第十六條之規定而有下列情事之一者，不得視為職業傷害：

- 一、非日常生活所必需之私人行為。
- 二、未領有駕駛車種之駕駛執照駕車。
- 三、受吊扣期間、吊銷或註銷駕駛執照處分駕車。
- 四、行經有燈光號誌管制之交岔路口違規闖紅燈。
- 五、闖越鐵路平交道。
- 六、酒精濃度超過規定標準、吸食毒品、迷幻藥、麻醉藥品及其他相關類似之管制藥品駕駛車輛。
- 七、未依規定使用高速公路、快速公路或設站管制道路之路肩。
- 八、駕駛車輛在道路上競駛、競技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛。
- 九、駕駛車輛不按遵行之方向行駛或不依規定駛入來車道。





臺灣臺北地方法院
98年度勞訴字第158號
民事判決

按所謂職業災害，不以勞工於執行業務時所生災害為限，亦應包括勞工準備提出勞務之際所受災害。是故上班途中遭遇車禍而傷亡，應可視為職業災害，最高法院81年度台上字第2985號判決闡釋甚詳。原告係於92年11月22日19時25分許，於台北市○○區○○路、長泰街口發生車禍，此係經刑事確定判決依法認定之事實，業經本院依職權調閱臺灣高等法院94年度交上易字第105號卷宗核閱無誤，有刑事判決附於該卷內可稽。以原告之住所係在台北縣中和市，上班地點於台北市○○○路觀之，原告主張車禍係於其上班途中發生，以路線而言尚屬可信。證人甲○○雖證稱裏舞台音樂坊之營業時間為晚上七點至凌晨三點，員工應於晚上七點以前到等語（本院99年1月11日言詞辯論筆錄），原告發生車禍時間為晚上7時25分許，且車禍地點距其上班地點林森北路仍有若干距離，然員工上班偶有遲到尚屬人情之常，本件原告遲到至多數十分鐘，尚未逾社會通念認為可能遲到之範圍，且被告既未舉證證明原告當日根本無意前往上班或有請假之情況，自無從僅因原告可能有遲到情況，遽認其92年11月22日之車禍非屬職業災害。



臺灣臺北地方法院
94年度重訴字第794號
民事判決

準此，倘勞工於上班途中對於因此所受之事故傷害得主張係因執行職務所受之傷害，則對於其於上班途中對他人所造成之事故傷害，亦應認為係執行職務對他人所造成之傷害，始能權責相符。本件被告乙○○於系爭車禍事故發生時既係駕駛被告華乙公司小貨車，且事故發生當時確為上班期間，就常理而言，被告乙○○應係前往華乙公司上班時肇事。被告華乙公司雖稱該公司上班期間始自每日上午八時三十分，而系爭車禍發生時間為上午七時三十分許，較上班時間約提早一個小時，顯見乙○○並非為上班而行車云云。惟查，乙○○居住板橋市，而華乙公司位處復興南路北路，乙○○為避免交通阻塞而提早行車，並不違常情。況系爭車禍發生地點在台北市○○路、復興南路口，乙○○係在左轉時肇事，依此行進方向推論，顯然乙○○意欲左轉後，由復興南路北駛復興北路，以前往位於復興北路之被告華乙公司，是乙○○自係於上班途中無誤。被告華乙公司辯稱乙○○係另有其事云云，未見其舉證證明，自非可採。而被告乙○○既係在上班途中肇事，依上開說明，被告華乙公司自應為其員工即被告乙○○之侵權行為負連帶賠償責任。



行政院勞工委員會

80年5月18日

台勞保二字第11077號函

查被保險人於上下班時間應經途中發生事故而致之傷害，其非出於私人行為者，依「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第五條（現修正為第四條）規定，可視為職業傷害，惟上開規定「應經途中發生之事故」係指被保險人為上班及下班，從經常居住處所到工作場所之間，在適當之時間內，以適當之交通方法，在必經途中所發生之事故而言。惟本案之員工平日既居住於公司所提供之宿舍，其上下班應經途中，應指從公司宿舍至公司之途中而言，其於平日返家，係出於私人行為，不得視為職業傷害。



行政院勞工委員會

85年4月25日

臺85勞安3字第107981號函

被保險人如登記住宿公司宿舍，
並以宿舍為日常居住處所，因星期
例假或國定假日下班後直接回
家，或假日結束後重返公司上班，
於必經途中發生事故，如係在適
當時間內以適當交通方法且無違
反重大交通法令者，應屬職業災
害。



行政院勞工委員會

79年4月17日

台(79)勞安三字第07668號

勞工在其住所之地下室
車庫欲開車上班時，在
地下室樓梯口滑倒受傷
因仍屬其住所之設備活
動範圍內，應非屬職業
災害。



勞工下班返家，於住所大樓前樓梯意外跌傷，因屬其住所之設備活動範圍內，非屬職業災害。

行政院勞工委員會

86年10月14日

台(86)勞安三字第042615號

四、職業災害處理流程

(一) 停止作業、疏散，維持原狀

(二) 確認身份、傷勢送醫

(三) 通報有關部門

(四) 關懷勞工，協助復工，
提供醫療補償、原領工資

(五) 分析成因，檢討改善

通報有關部門



類型	定義	作法
重大職災	下列四種之一為重大職災： 1. 有人受災害致死 2. 受災害人數3人以上 3. 受災害人數1人且須住院治療 4. 其他中央主管機關指定的災害	8小時內通報勞檢處
非重大職災		視狀況通報相關單位

職業安全衛生法第18條

工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。（**雇主疏散保護義務**）

勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。（**勞工退避權**）

雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。



職業安全衛生法第37條

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。

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。

事業單位發生第二項之災害，除必要之急救、搶救外，雇主非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場。



職業安全衛生法第41條

有下列情形之一者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十八萬元以下罰金：

一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。

二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項、第三十條第一項、第二項或第三十七條第四項之規定。

三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。

法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。



職業安全衛生法第43條

有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰：

- 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。
- 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。
- 三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。
- 四、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。



職業安全衛生法第45條

有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

- 一、違反第六條第二項、第十二條第四項、第二十條第一項、第二項、第二十一條第一項、第二項、第二十二條第一項、第二十三條第一項、第三十二條第一項、第三十四條第一項或第三十八條之規定，經通知限期改善，屆期未改善。
- 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。
- 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。



謝謝聆聽！