

A woman with dark hair tied back, wearing a light pink polo shirt, is holding a baby. The baby is wearing a white floral hat and a yellow sleeveless top. The background is a blurred outdoor setting with greenery and a body of water.

我懷孕了， 請不要違法開除我！

行政院婦女權益促進委員會 委員

台北市女性權益促進會 理事長 吳宜臻律師



▶▶▶ 個案概述

王珊珊係任職於一家甫成立3年的「佳聲唱片公司」，所僱用的員工總共只有八位，女生就有六位，超過男生二位，未婚多於已婚，而到職後懷孕者也只有王珊珊一位。珊珊發現懷孕後，到醫院產檢，預產期確定在公司最忙的農曆年前。珊珊在公司負責業務工作，一向需要跑遍國內各大店面，並接洽客戶聯絡事項，因此獲知懷孕後，珊珊的心情憂喜參半，她忍不住擔心，在公司規模這麼小，一個蘿蔔一個坑的狀況下，可能會有人願意幫她接手這樣一份長時間在外奔波的工作嗎？

懷孕調職後，津貼遭刪除

珊珊帶著忐忑不安的心情，繼續工作，並未向老闆或同事透露懷孕一事，但是在業務繁重、壓力大的情況下，珊珊在產檢時發現有出血現象，所以必需改變終日在外的工作，因此，珊珊向老闆娘坦承已經懷孕3個月，並以書面提出申請：「敝職因已懷孕，實在無法勝任現任業務工作，請准調換職務。」老闆娘收到申請後，表情不悅地找全體員工開會，詢問有誰要與珊珊調換職務。由於沒有人自願，老闆娘勉強決定，讓珊珊轉任內勤工作，「只需接電話，但是我的工作我要找一個新員工接替，不過妳原來的的外勤業務津貼要全數取消。」珊珊為了身體，只好同意。

被指責因為懷孕，導致工作效率不佳

珊珊懷孕六個月時適逢公司年中盤點最忙碌的時刻，珊珊接到稅捐處補稅通知，她轉知老闆娘後，老闆娘表示自己會處理，不過也請珊珊轉交公司會計。珊珊轉交公司會計小姐曹曉芸後即未再繼續關注，直到一個月後，繳款時間超過導致公司要繳罰款，老闆娘認為這是珊珊的錯，並且認為珊珊是因為懷孕之後，工作效率及態度不夠認真與細心，在全體員工開會時數落珊珊，「就是因為大肚子不能勝任工作」，珊珊雖然不認為這件事情是自己的錯，但為了保住工作，只好忍受老闆娘的言語諷刺。

產假放完，工作也沒了

懷孕約九個多月時，公司正值忙季，大家都加班加到很晚，珊珊因為臨盆在即，不適宜長時間工作，故未與公司同事一起加班，老闆娘對此多所微詞，並在珊珊提出要請產假前的某日，老闆娘對著珊珊及其他員工抱怨：「以後產假要縮短，以防妳們這些未婚的到時都要請產假。」珊珊雖然後來准了產假，並坐完月子，結果等珊珊要返回公司工作時，公司卻以「外勤業務工作已由另一職員接手，目前並無此職缺」為由拒絕珊珊回復工作，珊珊認為這簡直是欺負人，但是又能怎麼辦呢？

法律分析

（一）相關法條

按兩性工作平等法（現改為「性別工作平等法」）第11條第1項規定「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇」。第2項規定「工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪，亦不得以其為解僱之理由」。第3項「違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力」。第31條規定「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任」。第38條規定「雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項、第13條第1項後段、第2項、第21條第2項或第36條者，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰」。同法施行細則第2條規定「本法第7條至第11條、第31條及第35條所稱差別待遇，指雇主因性別因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。」而就業服務法第5條規定，「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人員或所僱用員工，不得以…性別…為由，予以歧視，其他法律有明文規定者，從其規定」。





女性員工因為懷孕不適需要安胎者，可以請假。

（二）細項分析

1. 王珊珊懷孕後，因懷孕造成身體不適或有流產之虞，可以向公司要求那些事項？

（1）請假：女性員工因為懷孕不適需要安胎者，可以請假。可依勞工請假規則第4條規定請病假，如有不足，再依同規則第5條規定辦理，為勞委會83年12月28日台（83）勞動3字第121197號函釋有案。女性員工因懷孕不適需要安胎時，可依勞工請假規則第4條及第5條規定，非住院者於1年內有30日之普通傷病假，超過該30日期限，經以事假或特別休假抵充後，仍未痊癒者，始得予留職停薪，同規則第10條後段亦規定，勞工請假時，遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。

- (2) 調職：依據勞委會90年3月8日台(90)勞資2字第0006580號函釋「女工懷孕期間，因生理上變化，得依勞動基準法第51條規定，申請改調較為輕易之工作，雇主不得以不能勝任工作為由，依同法第11條第5款規定，終止勞動契約。倘因懷孕身體不適致違反勞動契約或工作規則之規定時，雇主尚不得濫用解僱權，逕用同法第12條第1項第4款規定終止勞動契約」之意旨，公司如果不同意懷孕員工的調職申請，仍堅持其留任原職，則公司亦不得以王珊珊不能勝任工作為由而終止契約，因為懷孕、妊娠係為暫時狀態，該等情況待妊娠期間結束即可預期消滅，公司尚不得濫用解僱權，以其不能勝任工作終止勞動契約。
- 王珊珊係因懷孕期間之生理上變化，申請改調內勤工作，這點符合法令中「申請改調較為輕易工作」的規定，尚難以此謂王珊珊有主觀上能為而不為，違反勞工應忠誠履行勞務給付義務之情形。因此，如果公司以此做為資遣或開除王珊珊的理由，就可以直接主張公司係因懷孕之性別因素所為歧視，或公司如果強制要求懷孕員工應該留職停薪，亦同樣是懷孕歧視行為，員工自得拒絕不予配合。
- (3) 蒐證，懷孕的王珊珊為了保護自己的權益，在此時均應儘量以書面申請提出請求，同時要準備醫院診斷證明書、產檢證明，如有必要，對於公司老闆或是主管，可用錄音方式證明公司確實係因為懷孕而有歧視。

為了保護自己的權益，在此時均應儘量以書面申請提出請求，同時要準備醫院診斷證明書、產檢證明，如有必要，對於公司老闆或是主管，可用錄音方式證明公司確實係因為懷孕而有歧視。





2. 王珊珊轉調內勤工作，卻遭公司減薪，此時是否有道理？

- (1) 關於工資應全額給付給勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限（勞基法第22條第2項）。
- (2) 由於現行勞基法中對於如何處理勞工調職此一重要管理實務問題，未有明確之規定，只能藉由主管機關的函釋與歷年法院見解加以補強，內政部74年9月5日臺（74）內勞字第328433號函認：「勞動基準法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：（一）基於企業經營上所必需。（二）不得違反勞動契約。（三）對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更。（四）調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任。（五）調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」
- (3) 而台灣台北地方法院91年度勞訴字第27號判決就前揭五原則有進一步說明，認：「依此調動五原則之內容觀之，其僅是勞資雙方利益之衡量而已，一是資方利益，三至五則是勞方利益，至於二『違反勞動契約』之調動原則，即判斷調職是否合法、正當時，應比較衡量調職所牽動之資方利益（經營必要性）及勞方利益（勞工之既得權益以抽象的『不得違反勞動契約』來概括、表彰）。至於第三至五原則，應解釋為係第二原則之例示性、補充性說明。第五原則除在消極性闡明調動地點之遠近係判斷要素外，尚且指出雇主負有減少調職不利益義務」。
- (4) 因此，目前司法實務在判斷雇主調動勞工合法性時，通常會審酌雇主之調動是否符合前揭五原則，另考量雇主之調動是否涉及權利濫用或不當動機。如雇主之調動符合調動五原則，亦未有不當之動機或目的時，其調動即具合法性，勞工有接受調動之義務；反之，雇主之調動未遵守該五原則，或有不當動機而涉權利濫用者，則雇主之調動不具合法性，勞工得依勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞動法令，致有損害勞工權益之虞者」規定不經預告終止契約，並請求雇主給付資遣費。
- (5) 而王珊珊在請求依法轉調內勤工作，如果這已經屬於雙方關於勞動內容及薪給等條件變更，除非王珊珊在申請當時或調職前已經得知相關勞動條件有所不利變動並同意，否則僱主是不得任意減薪，而依據前揭勞動基準法規定暫時調動較輕易之工作者，薪水等是不得任意減少或予以不利變動。



3. 珊珊對於工作執行過程中，如果有任何不妥適，則公司是否可以對其主張不能勝任工作或是以違反工作規則情節重大予以終止勞動契約？

(1) 按勞動基準法第11條第5款所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞動基準法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋。（最高法院在86年台上字第82號判決參照）

(2) 而勞動基準法第12條第4款「違反勞動契約或工作規則情節重大者」，該條適用的關鍵在於如何認定「情節重大」。對此，違反工作規則行為，若與其執行職務行為無關，對於事業場所之秩序、和平並不足以產生障礙，更不影響原告繼續提供勞務之能力等客觀事實，依社會通念，難認該等行為已達重大程度，亦即其認定係以客觀上社會一般人的認知為標準。因此，若旨揭事實中的責任究竟是否應由珊珊負責，仍然屬於未定，縱或珊珊應對處理公司稅單繳款有所遲延應該負責，則該等責任仍應視所造成遲延罰款之金額多寡來決定是否情節重大，而非任由公司恣意主張。

(3) 公司老闆娘認為這是珊珊的錯，並且認為珊珊是因為懷孕之後，工作效率及態度不夠認真與細心，甚至當著全體員工開會時數落珊珊「就是因為大肚子不能勝任工作」，若公司果真以此為藉口做為解僱珊珊的理由，則公司顯然即是懷孕歧視行為，已經違反上開性別工作平等法第11條規定，其解僱珊珊之行為是屬於不生效力的終止行為！

懷孕對於女性受僱者而言，本來就是因為與男性生理上不同，而經常成為女性受僱者一種額外的工作上的負擔，這些是屬於男性受僱者不須承受的，所以女性因為懷孕就遭到僱主予以解僱、開除，此即已經構成「性別」的就業歧視



4. 珊珊生產完並坐完月子在產假結束後，申請復職卻遭到以「業務性質變更，有減少勞工之必要，由無適當工作可供安置時」予以解僱，是否合法？

依據上揭性別工作平等法第11條第2項規定，不可以此做為解僱理由，而僱主如果根本沒有業務緊縮卻在拒絕珊珊申請復職後，仍然僱用他名員工，則終止是不合法的，若是僱主能證明確實有具備此種理由，則應該依據上揭規定負有舉證有符合上開之法定事由之情形，並且依據勞動基準法第17條規定發給資遣費。

（三）綜合解說

懷孕對於女性受僱者而言，本來就是因為與男性生理上不同，而經常成為女性受僱者一種額外的工作上的負擔，這些是屬於男性受僱者不須承受的，所以女性因為懷孕就遭到僱主予以解僱、開除，此即已經構成「性別」的就業歧視，而女性懷孕在工作上可能遭遇到的刁難常見的情形包括：

1. 僱主強制懷孕後的女性員工在懷孕後若干期間內離職
2. 僱主拒絕由懷孕女性員工自己決定離職時間
3. 僱主對於懷孕女性員工在言語上之侮辱、諷刺，或故意造成懷孕女性員工比較不配合或是笨拙的假象，使其處於不友善的工作環境
4. 對於懷孕女性員工之勞動條件之各種不利變動
5. 對於請完產假的女性員工在復職上予以刁難或是藉故解僱

即使當初進公司任職時，如果有簽署因為懷孕願意自動離職之條款者，仍然可以繼續工作，因為該條款依據上開性別工作平等法第11條規定乃是約定不生效力。



(四) 申訴管道

一般受害的女性員工如果遇到公司或僱主有各種歧視或是不合法的要求，可以向各縣市政府就業歧視評議委員會或兩性工作平等委員會申訴。許多受僱者會因為僱主以員工不能勝任工作等名目行歧視之實，因此會先向各縣市政府勞工局申請勞資爭議調處，但由於勞資爭議調處過程中，勞工局無法對於懷孕歧視行為有所調查，而經常讓女性員工責怪政府無力介入，所以，在此提供一個簡單判斷的方式，就是如果女性受僱者在遭解僱前後的若干期間，曾經或正在懷孕中，建議女性員工能夠以此做為蒐證及申訴的主要方向！

性別就業歧視相關法令

就業服務法第5條	為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分為由，予以歧視
就業服務法第62條第1項	違反第5條…規定者，處3千元以上3萬元以下罰鍰
就業服務法施行細則第5條第1項第1款	直轄市、縣（市）主管機關掌理左列事項：一就業歧視之認定…
就業服務法施行細則第5條第2項	直轄市、縣（市）政府為認定就業歧視，得邀請相關政府單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會
行政院勞工委員會83年1月20日台83勞職業字第00881號函釋	就業服務法第5條規定…其立法意旨乃在明文禁止因性別造成之就業歧視，藉以保障男女工作權之平等。至有關就業歧視之認定，依就業服務法施行細則第五條第一項第一款規定，事屬直轄市、縣（市）政府權責，…員工倘認…之規定有就業歧視之嫌，自可向各該直轄市、縣（市）政府請求，由各該等政府就個案具體事實認定之
性別工作平等法第5條	為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會…性別工作平等會…由具備…性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之…女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上



（五）法院訴訟

有很多女性受僱者在遭到僱主歧視性地非法解僱後，認為其主張於法無據，而到法院起訴，請求確認雙方間的僱傭關係存在，希望能回復工作，或是改請求預期僱傭關係存在所得，要求僱主支付薪水，這是一個司法救濟方式；但是另外也可以依據性別工作平等法第26條規定，僱主如果有因為性別歧視行為致受僱者受到損害，受僱者並可另行請求損害賠償，而且該種性別歧視案件，在法院審理過程中，依據性別工作平等法第31條規定，又為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視，促進兩性地位實質平等之精神，受僱者於釋明差別待遇之事實後，僱主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者所從事之特定性別因素，負舉證責任，法律既然已經將舉證責任倒置給僱主，「舉證責任之所在、敗訴之所在」，僱主就必須將負有諸多「非關性別因素」之事實舉證說明，以保護弱勢員工的權利。

依據性別工作平等法第35條規定，法院或是主管機關對於差別待遇事實之認定，是可以審酌兩性工作平等委員會所為之調查報告、評議或處分。因此，在法院訴訟中，如果該等歧視案件業經上開就業歧視評議委員會，或是兩性工作平等委員會調查，並各依就業服務法或是性別工作平等法予以處分，則相關開罰之處分書亦可成為法院訴訟之依據，如此雙軌救濟才有可能保護女性員工之工作權利！🍀



下班出車禍，可以

▶▶▶ 個案概述

下班出車禍， 老闆拒補償

1. 勞工自86年5月1日起受僱於○○建材行及○○砂場二家行號之會計工作，並分別由○○砂場為勞方辦理勞工保險，由○○建材行發給薪資扣繳憑單。
2. 勞工於87年8月22日下午5點20分，騎乘機車下班返家途中，車禍受傷，分別於87年8月22日至同年9月5日及88年1月3日及1月31日，經二次手術開刀，並進行復健，至88年12月為止，共16個月，在醫療中未服勞務。
3. 勞工89年1月起自認已能工作欲繼續提供勞務，資方不同意乃起爭議，
4. 勞工以因遭遇職業災害致發生死亡、殘廢、傷害或疾病之結果，雇主未依勞動基準法及相關法令給付職業災害補償者，向行政院勞工委員會申請勞工訴訟補助獲准訴訟補助。
5. 勞工向苗栗地方法院提起訴訟。



算是職業災害嗎？

苗栗縣勞資關係協會 常務理事 葉瑞安

兩次判決 差異大

1. 89年2月29日召開協調會，資方未出席擇期召開協調會。
2. 89年3月7日召開第二次協調會，資方仍未出席，請勞方另循其他適法途徑處理。
3. 勞工改提勞資爭議調解。
4. 89年4月5日召開勞資爭議調解會議勞資雙方無法達成共識調解不成立。
5. 勞工以因遭遇職業災害致發生死亡，殘廢、傷害或疾病之結果，雇主未依勞動基準法及相關法令給付職業災害補償者，向行政院勞工委員會申請勞工訴訟補助獲准訴訟補助。
6. 勞工向苗栗地方法院提起訴訟。
7. 勞工提起請求給付薪資等事件之訴，苗栗地方法院簡易庭以下班途中發生之車禍致傷非屬勞基法第59條所稱之職業災害自無依法補償工資等之適用為由，判決勞工敗訴。
8. 勞工不服，向苗栗地方法院提出上訴，苗栗地方法院認騎乘機車下班返家途中因車禍受傷，應認係屬職業災害之範疇，判決勞工勝訴，本案終結。

法律分析

法令不一樣， 職業災害認定 大不同

本件爭議點在於通勤交通事故究屬否勞基法第59條所稱之職業災害？苗栗地方法院簡易庭承審法官與苗栗地方法院民事庭承審法官之見解與判決立論正是通勤交通事故究屬否勞基法第59條所稱之職業災害爭論之典型判決代表之作，深值無人探討：

一審認為，本案並非勞動基準法第59條內所稱的職業災害，判決勞工敗訴

苗栗地方法院簡易庭認為：通勤交通事故究竟是否屬於勞基法第59條所稱之職業災害按職業災害，係勞工於執行其業務上之工作時，因工作的意外事故，而致使工人發生死亡、殘廢、傷害或疾病的災害。惟勞動基準法就「職業災害」並未加以定義，一般均比照勞工安全衛生法第二條第四款對於職業災害定義之規定，即勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡為職業災害。而勞動基準法第五十九條職業災害補償之立意，無非係因近代的事業經營，由於機械或動力的使用，或由於化學物品或放射性物品的使用，或由於工廠設備的不完善，或由於勞工的工作時間過長或一時的疏失，都可能發生職業上的災害，而致使勞工傷病、死亡或殘廢。勞工一旦不幸遭受職業上的災害，往往使勞工及其家屬的生活，陷於貧苦無依的絕境，勞工若因執行業務而發生職業上的災害，當然應由雇主負賠償或補償的責任。

然職業災害補償在解釋上，須勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害，即造成職業災害之原因須雇主可得控制之危害始有適用，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。查本件交通事故，參酌前開勞工安全衛生法有關職業災害之定義，原告所受之傷害，既非因就業場所之設備、或作業活動及職業上原因引起之傷害，而係於業務執行完畢後，在返家途中因交通事故所導致，該交通事故之發生已脫離雇主即被告有關勞務實施之危險控制範圍，自非所謂之職業災害，雖行政院勞工委員會函釋有關勞工於上下班時間，必經途中發生車禍受傷，如無私人行為及違反「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第18條規定情事之一者，應屬職業災害等語，然該審查準則係依勞工保險條例第34條第2項規定訂定之，而勞動基準法第59條有關雇主應負之職業災害補償與勞工保險條例第34條第1項之勞工保險局應給付勞工職業傷害補償或職業病補償之適用範圍、給付義務人、有關職業災害與職業傷害之定義均不相同，勞動基準法及勞工安全衛生法係在規範資方即雇主之責任，而勞工保險條例係在規定保險人即勞工保險局對被保險人之勞工有關勞保給付



之範圍，兩者之立法目的本不相同，因此在認定是否構成職業災害，應依勞工安全衛生法之定義為之，法院自不受上開函釋之拘束，可依法律之解釋自行認定（參見台灣高等法院86年度勞上字第36號裁判意旨）。是本件原告於下班返家途中，因交通事故所致傷害，既非屬勞動基準法第59條所謂之因職業災害所致之傷害，則其依勞動基準法第59條第2款規定，請求被告給付○○○○元，自屬無據，應予駁回。一審判決勞工敗訴。



勞工一旦不幸遭受職業上的災害，往往使勞工及其家屬的生活，陷於貧苦無依的絕境，勞工若因執行業務而發生職業上的災害，當然應由雇主負賠償或補償的責任。

二審認為，符合「保險人因執行職務而致傷病審查準則」規定，通勤車禍災害屬於職業傷害，判決勞工勝訴

二審苗栗地方法院則認為：按所謂職業災害，係指勞動者執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而發生之災害而言，申言之，應以勞動者所從事致其發生災害之行為，是否與其執行職務具有相當因果關係為考量重點，不以勞工於執行業務時所生災害為限。而勞動者為從事其工作，往返自宅與就業場所間，乃必要行為，自與業務執行有密切關係，此參酌勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第4條規定，被保險人上、下班，於適當期間，以適當之交通方法，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，應視為職業傷害自明，最高法院著有81年度台上字第2985、88年度台上字第508號判決意旨可資參照。從而，本件上訴人於87年8月22日下午時20分，騎乘機車下班返家途中因車禍受傷，應認係屬職業災害之範疇。二審判決勞工勝訴確定。



職業傷害認定標準不一，勞工應謹慎才能自保

有關通勤交通事故應否以勞基法第59條職業災害認定並適用不論學理上之辯證或判決之實務上皆呈現兩極，導致類此爭議屢見不鮮，在判決之實務上未能有一致標準前，筆者試提出陋見供參考：

1. 勞工遇通勤交通傷害時首應依公司請假規定完成請假手續，需住院或在家療養治療時，儘可能取得由醫師開立明載需住院或在家療養期日之診斷證明書，請假儘可能以書面為之。
2. 雇主是否同意依勞基法第59條職業災害認定並適用，罹災勞工應與雇主妥為協商取得明確之共識，勞工切不可一廂情願自行以職業災害認定而衍生不必要之爭議致權益受損，若未能取得合意時，應循勞資爭議協調、調解程序尋求救濟。
3. 「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」之職業傷害、勞基法第59條之職業災害補償、勞工安全衛生法之職業災害定義等各有其立法意旨、適用範圍、對象，引用時也會產生各不相同之效力，遇通勤交通傷害時，勞雇雙方自應依個案事實，尋求合適之法源作初步協商，應可防杜爭議發生。🌱



勞動者為從事其工作，往返自宅與就業場所間，乃必要行為，自與業務執行有密切關係，此參酌勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第4條規定，被保險人上、下班，於適當期間，以適當之交通方法，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。



相關法令

<p>勞動基準法 第59條</p>	<p>勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一起事故，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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。 三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。 四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如左： <ol style="list-style-type: none"> (一) 配偶及子女。 (二) 父母。 (三) 祖父母。 (四) 孫子女。 (五) 兄弟姐妹。
<p>勞工安全衛生法 第2條第4項</p>	<p>本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡</p>
<p>勞工安全衛生法施行細則 第4條</p>	<p>本法第2條第4項所稱職業上原因，係指隨作業活動所衍生，於就業上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者</p>
<p>勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則 第3條</p>	<p>被保險人因執行職務而致傷者，為職業傷害。 被保險人於勞工保險職業病種類表規定適用職業範圍從事工作，而罹患表列疾病者，為職業病。</p>

臺灣苗栗地方法院八十九年度苗勞簡字第八號民事簡易判決

臺灣苗栗地方法院九十年勞簡上字第二號民事判決