

過勞、過勞死的判斷方式

文:陳俊愷（認證法律人）· 勞動·工作· 2022-12-20

本文

過勞、或是過勞死，為引自日本的名詞，用以泛指勞工長期處在高壓工作環境下，導致的職業災害，我國勞動部職業安全衛生署亦引進制定「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷者除外）之認定參考指引^[1]」，俗稱過勞指引，用以認定是否屬過勞導致之腦心血管疾病，如中風等。

一、過勞職業病認定－勞工過勞是本來就有病？

過勞職災相較傳統職業病，受到勞工本身體質影響更多，因此在因果關係認定上更為放寬。前述過勞指引於2010年修正後，凡因職業促發，至「明顯惡化加重病情」，導致腦心血管疾病，均屬過勞職災申請勞保給付之對象。而放寬的原因，就是因為實證研究中，長時間工作會對勞工健康產生不良影響，並且避免雇主將過勞職業災害全歸咎於勞工體質特性，不願負責。

我國職業災害給付，可分為勞保職業傷病給付，以及雇主依勞動基準法第59條^[2]之職業災害補償責任二種，前者由勞保局及行政法院判斷，後者則由民事法院處理；而雇主責任在民事法院判斷中，雖不受勞保相關^[3]法條拘束，但是若判斷標準與醫療專業有關，民事法院多加以尊重之，例如過勞指引之工時標準。

另外過勞引起之職業傷病，除傳統之腦心血管疾病，亦包含精神疾病在內^[4]，例如常見的憂鬱症及躁鬱症，獲勞保局以及民事法院^[5]承認，不過目前我國法院尚未出現勞工勝訴之過勞自殺案件。雖然該指引內容承認某些異常事件，例如突然出現巨大壓力源、難以負荷等可能促發過勞，因此未達法定加班時數不代表就沒有過勞，但民事法院在認定時，相較勞保局，更強調上述時數標準為過勞之主要認定方式，因為勞工保險由行政機關判斷，勞保局要職權調查證據，容易考量其他異常事件因素，但對民事法院判斷勞基法職災補償而言，雇主責任仍依照舉證責任分配法則，時數標準較容易操作（表1）。

表1 過勞指引的工時標準

與工作關聯性	發病前	加班時數	說明
相關性極強	1個月	當月平均100小時	
	2至6個月	每月平均80小時	超過每週工時上限40小時即為加班，關聯性越高則表示過勞可能越高。
隨著時數增加而增強	1至6個月	每月平均45小時	

來源：作者自製

二、法院採計工作時間時可能會將值（日）夜計算在內

原則上，判斷待命、備勤、值日（夜）等工作內容密度較低的情況，是否為工作時間，仍依照實務及通說標準，即「勞工是否提出勞務受雇主支配指揮監督」。至於主管機關函釋^[6]認定值日（夜）不算入加班工時，實務上有採相反見解，對長時間值夜、工作場所待命，有仍認定為依工作時間可採信勞工有過勞事實^[7]，而該行政函釋歷史時空背景有其特殊性，以值日（夜）方式處理仍會產生勞工過勞須負賠償責任的情況，雇主不可不慎。

註腳

[1] 職業促發腦血管及心臟疾病（外傷者除外）之認定參考指引。

[2] 勞動基準法第59條。

[3] 認定標準包含勞工保險條例第34條、勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第21條、第21條之1。

[4] 即註3的勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第21條之1。

[5] 勞資事件的審理程序適用民事訴訟法的一般民事事件審理程序規範。

[6] 內政部74年台內勞字第357972號函。

[7] 臺灣高等法院臺南分院102年重勞上字第1號民事判決、臺灣臺北地方法院104年度勞訴字第70號民事判決，醫師工作過勞職災相關判決。

標籤

過勞， 過勞死， 職業病， 職業災害， 值日夜