

<sup>1</sup>高雄醫學大學附設醫院職業及環境醫學科 <sup>2</sup>臺北榮民總醫院職業醫學及臨床毒物部  
黃翊安<sup>1</sup> 王肇齡<sup>1</sup> 葛謹<sup>2</sup>

## 前言

腦血管疾病致病原因不只一種，發病的危險因子複雜，促發因子又包括：外傷、體質、飲食習慣、氣溫、吸菸、飲酒、藥物作用及工作負荷等。如何認定為職業病，作為職災給付對象，至為重要。我國於1991年參考日本基準（1987年版）訂定「職業引起急性循環系統疾病診斷認定基準」，主要考量在於異常事件與短期間工作過重所引起腦血管及心臟疾病的急性發作者，2008年更名為「職業引起急性循環系統疾病診斷認定參考指引」，2010年再更名為「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）認定指引」（2018年10月15日第四次修正）。依據該指引，要客觀評估：(1)目標疾病：勞動者罹患目標疾病。(2)確認發病時間。(3)工作負荷：負荷過重時的認定要件為(i)異常事件；(ii)短期工作過重；(iii)長期工作過重<sup>1</sup>。勞動者之目標疾病具有時序性，且符合認定指引工作原因過重負荷要件者，勞工保險實務上會認定為職業疾病。

## 經過

2019年3月14日起，甲（男，23歲）受僱於速食連鎖公司A店，週六、日上班，每日早上6時上班，上班時間6小時（不含休息時間），負責廚房工作，工作內容：冷凍庫進貨、補貨、規劃，並負責製作油炸雞塊、薯餅，及嫩煎鮮肉餅、牛肉餅等，每月工資為新台幣1萬0,967元，2021年3月1日起勞工保險「投保薪資」為1萬1,100元。2021年5月29日早上6時，甲準時至A店上班，於5樓冷凍庫與

其他同事一起整理貨物時昏倒，但嗣後清醒並可以答話，員工徒手將甲自5樓搬運至1樓後，搭乘計程車送至B醫院醫治，同年10月5日下午1時23分死亡，死亡證明書：(1)直接引起死亡之疾病或傷害為「敗血性休克」；(2)敗血性休克之先行原因為「中樞神經感染」；(3)中樞神經感染之先行原因為「自發性顱內出血併交通性水腦症」；(4)其他對於死亡有影響之疾病或身體狀況（但與引起死亡之疾病或傷害無直接關係者）為「呼吸衰竭併呼吸器依賴及肺炎、胃潰瘍、十二指腸潰瘍、高血壓」。

甲之雙親向勞動部勞工保險局申請職災給付，勞工保險局調取B醫院病歷併全案資料，送請該局職業醫學專科醫師審查，認為據醫理見解：「此案乃腦深層基底核出血，為自發出血，非滑倒所致，無急性意外事故或短期、長期壓力負荷，認定非職業傷病。」甲雙親不服，向勞動部提出爭議審議申請，勞動部駁回。甲之雙親另向C醫院「職業及環境醫學科」申請評估，2022年7月18日再以C醫院之職業疾病評估報告書，向勞工保險局申請重新審查，該局改認甲之死亡，符合職業病規定，改按職業病死亡辦理。

甲之雙親認為：速食連鎖公司A店有過失不法侵害甲，致甲死亡，依「勞動基準法」第59條、民法第184條第1項前段、第483-1條、第487-1條第1項、職業災害勞工保護法第7條前段規定，提起民事訴訟，請求：(1)死亡補償：40個月平均工資。(2)5個月平均工資之喪葬費（平均分配，甲父請求24萬6,758元，甲

母請求24萬6,757元)。(3)醫療費：16萬2,446元。(4)喪葬費41萬5,925元。(5)甲之雙親分別請求扶養費用233萬1,610元、265萬5,643元。(6)非財產上損害：甲之雙親慰撫金各200萬元。

### 爭執1：甲是否因遭遇職業災害所致傷病而死亡？

**A店主張：**(1)甲係因腦深層基底核出血，自發性出血而死亡，非急性意外事故或短期、長期壓力負荷所致，非屬職業災害所致傷病，當無職業災害補償之可言。(2)A店對於工作場所，已依法設置足夠安全措施，店經理、員工已盡力協助就醫，公司及所屬員工，並無不法侵害。

**法院心證：**(1)異常事件與短期過重：甲自2021年5月29日上午6時上班，9時10分開始於店內整理貨物，整體作業時間共40分46秒，期間共搬運60次大箱薯條（約980公斤）、14箱薯餅（約134公斤），共約1.1噸，暴露於冷熱溫差次數共48次，總低溫暴露時間約29分14秒，C醫院職業及環境醫學科醫師，根據勞保投保資料及病患家屬自述，判斷病發當日，病發前有暴露到指引所述之異常事件與短期時間大量體力勞動。(2)病程符合適當時序性。(3)佐以流行病學證據，並初步排除其他非職業致因。(4)甲之疾病為超過負荷所致之職業相關疾病。(5)勞保局重新審查，改按職業病死亡辦理。(6)甲死亡當天工作情形，C醫院有較為清楚之統計及說明，該專業醫師據此工作情形所作出之判斷，堪認對於病患致死原因有較

為深層之調查及瞭解，所作之判斷當亦較有說服力。(7)A店辯稱甲死亡與工作之間無因果關係，自無足採。

### 爭執2：甲之雙親得請求職災死亡之補償項目與費用為何？

**法院心證：**(1)職災死亡：勞動基準法第59條第4款：「勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與5個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬40個月平均工資之死亡補償。」2人可請求A店之喪葬費及死亡補償為49萬3,515元（計算式： $10,967 \times [5 + 40] = 493,515$ ），依平均分配原則，甲之父得請求補償24萬6,758元，甲之父母得請求補償24萬6,757元。(2)可抵充：扣除勞動部勞工保險局發給之死亡補償一次金11萬1,000元，依平均分配原則扣除，則甲之父母可請求補償之金額分別為19萬1,258元、19萬1,257元。

### 爭執3：甲是否因不法侵害致死？

**法院心證：**(1)侵權行為所發生之損害賠償請求權，以有故意或過失不法侵害他人權利為其成立要件<sup>2</sup>。(2)依K市政府勞工局勞動檢查處2021年6月8日至A店一般安全衛生檢查會談紀錄所載；檢查結果計「0項違反法令事項」，尚難對於工作場所未依法設置足夠安全措施為由，認需負侵權行為損害賠償責任。(3)店經理未立即呼叫救護車，僅要求其他員工徒手自5樓搬運甲至1樓後，搭乘計程車送醫，尚難苛責一般非醫護人員，未呼叫救護車

緊急送醫有何延誤。(4)難認屬不法侵害，亦無侵權行為可言。(5)甲之父母主張可依民法第184條第1項前段規定，請求賠償損害，應認於法無據。

#### 爭執4：雇主預防受僱人服勞務免受生命、身體、健康危害責任之疏失責任？

**法院心證：**(1)民法第483-1條：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」(2)同法第487-1條第1項：「受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償。」(3)同法第192條第2項：「被害人對於第三人負有法定扶養義務者，加害人對於該第三人亦應負損害賠償責任。」(4)同法第194條：「不法侵害他人致死者，被害人之父、母、子、女及配偶，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」(5)職業災害勞工保護法第7條：「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。」(6)法律漏洞：父、母、子、女及配偶，在受僱人被不法侵害致死時，既得向加害人為法定扶養及非財產之損害賠償損害及非財產上損害之賠償請求，於受僱人因雇主未盡預防服勞務生命、身體、健康所可能受到之危害而死亡時，竟無類如上開法規所規範，得向雇主請求損害賠償之規定，堪認屬法律漏洞，父、母、子、女及配偶自得類推適用上開規定，向雇主請求法定扶養及非財產損害之賠償。(7)2021年6月8日勞動檢查結果係「0項違反法令事項」，雖難逕認A店工作

場所，未依法設置足夠安全措施。然，依A店之安全衛生工作守則第4章第3節「冷凍冷藏工作守則」第3條：「冷凍冰箱/冷凍庫的溫度控制範圍為攝氏負18度或更低。」同守則第22條：「進入時應穿著禦寒衣物。」同守則第2章「事業之安全衛生管理及各級之權責」第3條第4款第3目：「餐廳實習襄理及組長負責辦理『監督所屬依安全作業程序實施』」。(8)A店於冷凍庫外備有禦寒外套。(9)身為雇主，就預防受僱人因服勞務，生命、身體、健康受有危害，當督導A店相關人員，監督執行進出冷凍庫整理、搬運物品之受僱人，進入冷凍庫時需穿著禦寒衣物，以預防生命、身體、健康可能受到之危害。(10)甲當天進出冷凍庫整理、搬運貨物，並未穿著禦寒衣物。(11)應認A店就甲之死亡，有未盡僱用人預防受僱人服勞務免受生命、身體、健康危害責任之疏失。(12)A店對甲之雙親所受法定扶養及非財產之損害，應負損害賠償責任。

#### 爭執5：法定扶養、醫療費用、喪葬費、非財產之損害，應賠償金額為何？

**法院心證：**(1)民法第1114條第1款：「左列親屬，互負扶養之義務：一、直系血親相互間。」甲死亡時23歲，已成年，對父母有扶養義務。(2)甲之父、母分別為55歲、54歲。(3)依內政部統計處公布之2020年度K市男性年齡55歲之平均餘命為25.63歲，女性年齡54歲之平均餘命為31.21歲。(4)以甲父、母可受甲、另1名已成年女兒，及配偶扶養之比例，並以2020年K市每人月消費支出額2萬3,159元為扶

養費計算標準，依霍夫曼公式扣除中間利息之方式計算，甲父、母因甲死亡所受扶養費損害之金額，分別為155萬4,407元、177萬0,428元。(5)醫療費用16萬2,446元，喪葬費41萬5,925元，已提出醫療費用收據3張、統一發票3張、受委辦理禮儀結案證明單1份為證，且不爭執，堪信為真實，應可認定。(6)非財產上損害，各認定150萬元為適當。

### 爭執6：有無民法第217條與有過失及過失相抵規定之適用？

**法院心證：**(1)民法第217條第1項：「損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之。」<sup>3</sup>(2)A店於冷凍庫外備有禦寒外套，且公司安全衛生工作守則第4章第3節「冷凍冷藏工作守則」第22條：「進入時應穿著禦寒衣物。」(3)冷凍庫內外之溫度巨幅溫差，當知其在冷凍庫長時間整理及搬運貨物，並暴露於冷熱溫差次數共48次，工作時應適時穿著禦寒衣物，以保護自身之生命、身體、健康安全。甲未適時穿著禦寒衣物，則對於本件自己在工作中所受之損害，當應認就損害之發生或擴大與有過失。(4)勞工既係為雇主企業之經營、利潤而服勞務，雇主對勞工工作中生命、身體、健康之危害，當依法盡力預防，而非僅提供設備、形式上提醒應依規定服勞務，是認本件雇主未監督在冷凍庫工作應穿著禦寒衣物，為本件死亡之主因，而甲未依規定穿著禦寒衣物，為造成死亡之次因，A店、甲之過失程度為7：3。(5)扣除甲30%之過失比例，則甲父、甲母可請求賠償損害金

額，初估各為254萬2,945元、228萬9,300元。(6)勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病之同一事故，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；雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。(7)同樣依平均分配原則，扣除勞動部勞工保險局發給之死亡補償一次金11萬1,000元（各5萬5,500元），甲父、甲母可請求賠償之金額分別為248萬7,445元、223萬3,800元。

### 法院判決

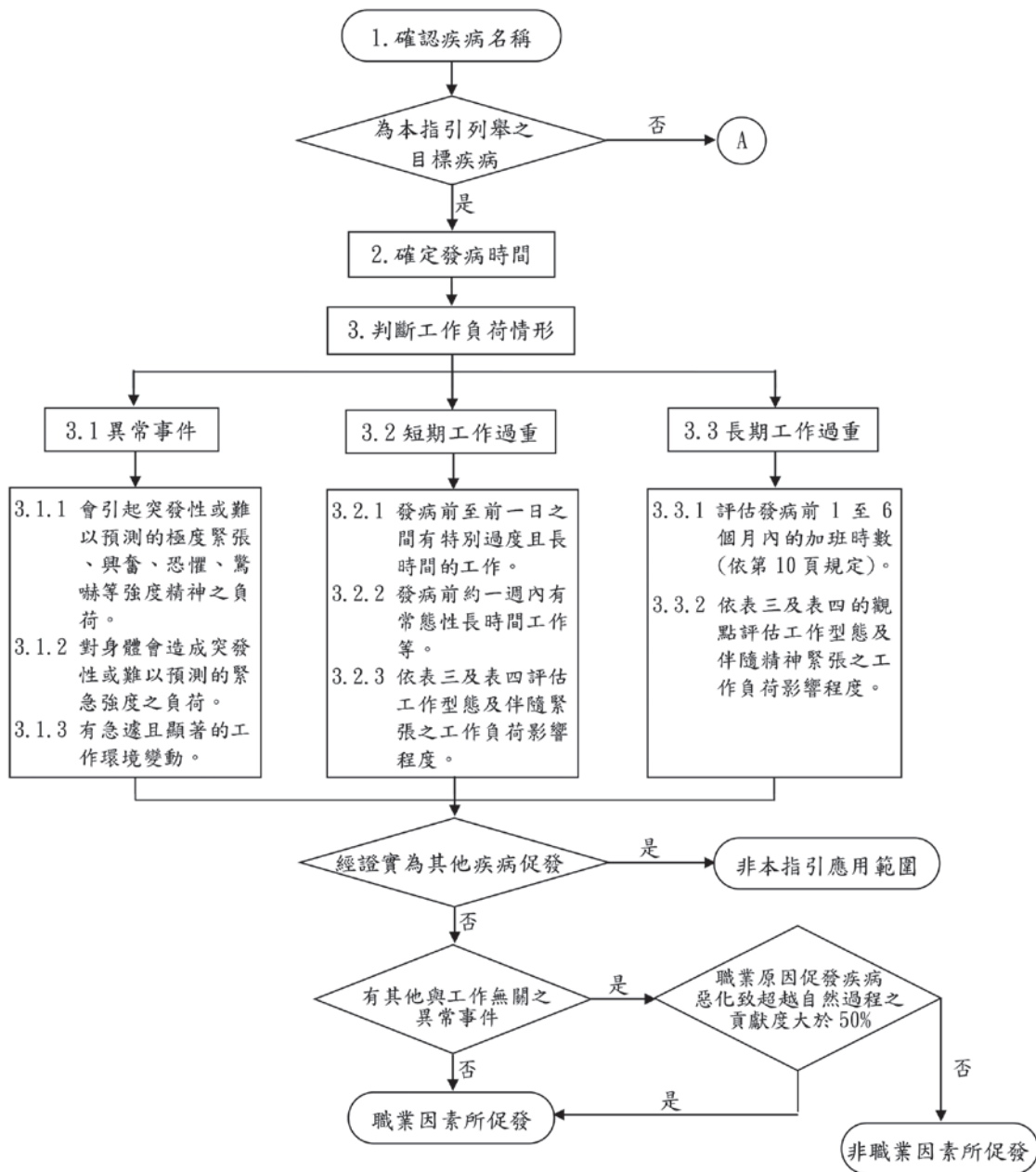
**地方法院：**「A店應給付甲父新台幣248萬7,445元、給付甲母223萬3,800元，及均自2022年3月16日起至清償日止，按週年利率5%計算利息。」<sup>4</sup>本案雙方未上訴而定讞。

### 討論

**職業促發：**國際間針對職業病種類較有共識者，大多依國際勞工組織(ILO)之職業病種類表為主，雖然目前國際勞工組織尚未將腦血管及心臟疾病納入，因考量勞工職業與國情不同，勞動部職業安全衛生署發布「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」，該指引於1991年編訂公告，歷經4次修正（2004年12月31日、2010年12月17日、2016年1月5日、2018年10月15日），我國已參考日本經驗，將職業促發腦血管及心臟疾病，納為職業病保險給付範圍逾33年。判斷職業促發腦血管及心臟疾病（目標疾病）之流程，職業醫學專科醫師應先確定「目標疾

病」、「發病時間」，再評估「工作負荷」，「工作負荷」則依「異常事件」、「短期間工作過重」、「長期蓄積疲勞」做綜合評估，如圖一。

**目標疾病：**指引列舉職業原因促發之腦血管疾病為：腦出血、腦梗塞、蜘蛛膜下腔出血及高血壓性腦病變，主要病狀說明如表一。本案為「腦深層基底核出血，自發性出血死



圖一 判斷職業促發腦血管及心臟疾病（目標疾病）之流程圖

表一 腦血管疾病

腦血管疾病 <sup>(註)</sup>	說明
腦出血	腦內血管破裂使得腦實質受到血塊的壓迫、浸潤、破壞。大部份因高血壓所引起，其他原因包括腦動靜脈瘤破裂、血管炎等。
腦梗塞	由於頸部或腦部的動脈阻塞，導致腦部灌流區域缺血、組織壞死。腦動脈的阻塞包括動脈硬化、心臟血栓或動脈剝離等引起。
蜘蛛膜下腔出血	被覆於腦的蜘蛛膜下面的動脈破裂而發生。多因非外傷性的腦動脈瘤破裂而發生，其他原因包括外傷、血管炎等。
高血壓性腦病變	嚴重的高血壓導致腦部功能急性失調的一種症候群當血壓被及時且適當的降低之後，腦部功能可以恢復的一種腦病變，但如未能及時處理或處理不當時，可能引起不可逆的腦部病變，甚至造成患者死亡。

註：腦血管疾病（俗稱腦中風）係指由於腦循環受到阻礙，而發生意識、運動、言語等功能障礙的病情，其為廣泛概念性之診斷名稱，隨其原因，可分為腦出血、腦梗塞、蜘蛛膜下腔出血及高血壓性腦病變等。

亡」，符合指引之「腦出血」目標疾病。

**發病時間：**通常腦血管及心臟疾病發病時會伴隨意識不清及嚴重的疼痛情形，因此症狀出現的當天即為發病日，但是有時亦會出現時間差的情形。如蜘蛛膜下腔出血從大出血前數天或數週前開始即有頭痛、嘔吐感等（稱為「前驅症狀」）情形出現。此情況下，出現這些前驅症狀的當天即為發病日。甲2021年5月29日上午6時上班，上午9時許發病送醫。

**工作負荷：**促發疾病之危險因子有：(1)氣溫：寒冷、溫度的急遽變化等。(2)運動：運動時耗用更多血氧，原有心臟血管疾病者供應不及，可能促發缺血性心臟疾病。(3)工作過重負荷：與工作有關之重度體力消耗或精神緊張（含高度驚愕或恐怖）等異常事件，以及短期、長期的疲勞累積等過重之工作負荷。

例如：(i)不規則的工作；(ii)工作時間長的工作；(iii)經常出差；(iv)輪班工作或夜班工作；(v)工作環境：異常溫度環境、噪音、時差；(iv)伴隨精神緊張的工作，詳如指引附表二<sup>1</sup>。

**鑑別診斷：**腦血管及心臟疾病，有宿因或原有疾病（由於動脈硬化、高血壓等）所致，診斷及認定是否因職業引起時，應詳述以下各點：(1)工作者的年齡、性別、家族病史、嗜好（飲酒、吸菸量、用藥等）、個人病歷、發病前的身體狀況、宿因、原有疾病等。(2)發病前工作種類、內容、工作環境以及工作經歷。(3)發病當日詳細狀況：包括工作負荷、精神上的變化、初發症狀的發現狀況（症狀的程度及發現時期，尤其是到發病前有沒有症狀？）。(4)發病前一日、前一週、前一個月及前六個月之工作負荷，應詳實記錄其質

表二 工作型態之工作負荷評估

工作型態	評估負荷程度應考量事項	
不規律的工作	對預定之工作排程的變更頻率及程度、事前的通知狀況、可預估程度、工作內容變更的程度等。	
工作時間長的工作	工作時數（包括休憩時數）、實際工作時數、勞動密度（實際作業時間與準備時間的比例）、工作內容、休息或小睡時數、業務內容、休憩及小睡的設施狀況（空間大小、空調或噪音等）。	
經常出差的工作	出差的工作內容、出差（特別是有時差的海外出差）的頻率、交通方式、往返兩地的時間及往返中的狀況、是否有住宿、住宿地點的設施狀況、出差時含休憩或休息在內的睡眠狀況、出差後的疲勞恢復狀況等。	
輪班工作或夜班工作	輪班(duty shift)變動的狀況、兩班間的時間距離、輪班或夜班工作的頻率等。	
作業環境	異常溫度	低溫程度、禦寒衣物的穿著情況、連續作業時間的取暖狀況、高溫及低溫間交替暴露的情況、在有明顯溫差之場所間出入的頻率等。
	噪音	超過80分貝的噪音暴露程度、時間點及連續時間、聽力防護具的使用狀況等。
	時差	5小時以上的時差的超過程度、及有時差改變的頻率等。
伴隨精神緊張的工作	1.伴隨精神緊張的日常工作：業務、開始工作時間、經驗、適應力、公司的支援等。 2.接近發病前伴隨精神緊張而與工作有關的事件：事件（事故或事件等）的嚴重度、造成損失的程度等。 註：可參考表四及「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」之附表一「工作場所心理壓力評估表」及附表二「非工作造成心理負荷評估表」之平均壓力強度評估負荷程度。	

與量。(5)臨床症狀及其經過。(6)臨床諸檢查（放射線診斷、血液及脊髓液檢查、心電圖、血壓測定、眼底所見及其他）。(7)解剖檢查。(8)合理排除個人因素：排除無關工作之個人運動或藥物中毒之可能，例如：安非他命、海洛因、大麻、酒精等。本案甲2021年5月29日上午6時上班，9時10分開始於店內整理貨物，整體作業時間共40分46秒，期間共搬運60次大箱薯條（約980公斤）、14箱薯餅（約134公

斤），共約1.1噸，暴露於冷熱溫差次數共48次，總低溫暴露時間約29分14秒，病發前有暴露指引所述之「異常事件」與「短期時間大量體力勞動」。雖無解剖檢查，但合理排除個人因素，依據指引，符合職業促發腦血管疾病<sup>5</sup>。

**與有過失：**民法第217條：「損害之發生或擴大，被害人與有過失者(negligently contributed)，法院得減輕賠償金額，或免除之。重大之損害原因，為債務人所不及知，而

被害人不預促其注意或怠於避免或減少損害者，為與有過失。前二項之規定，於被害人之代理人或使用人與有過失者，準用之。」最高法院民事判例要旨：「損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額或免除之，民法第二百十七條第一項定有明文。此項規定之目的，在謀求加害人與被害人間之公平，故在裁判上法院得以職權減輕或免除之。」<sup>6</sup>

**過失相抵：**職業傷病一般認為是「無過失責任」<sup>7</sup>，侵權行為是以有故意或過失方負賠償責任<sup>8-9</sup>，「與有過失」規定是否也適用職業傷病之案例？最高法院民事判例要旨：「民法第二百十七條關於被害人與有過失之規定，於債務人應負無過失責任者，亦有其適用。」<sup>10</sup>最高法院民事判例要旨：「民法第一百九十二條第一項規定不法侵害他人致死者，對於支出殯葬費之人，亦應負損害賠償責任，係間接被害人得請求賠償之特例。此項請求權，自理論言，雖係固有之權利，然其權利係基於侵權行為之規定而發生，自不能不負擔直接被害人之過失，倘直接被害人於損害之發生或擴大與有過失時，依公平之原則，亦應有民法第二百十七條過失相抵規定之適用。」<sup>11</sup>

**類推適用：**「準用」是指：事實A的法律效果已有法律條文規範，當事實B的情形和事實A有相當可比擬時，事實B的法律效果就准用同一條法律。例如民法第103條：「（第1項）代理人於代理權限內，以本人名義所為之意思表示，直接對本人發生效力。（第2項）

前項規定，於應向本人為意思表示，而向其代理人為之者，準用之。」類推適用為一邏輯、法律用語，其等位的法律用語有「準用」、「比照適用」，與中世紀之拉丁語「mutatis mutandis」相似。簡言之，「適用」、「準用」會在法條中明述「適用」、「準用」之情形，但「類推適用」是填補法律漏洞的一個方法，不會在法律條文中明述，而是法庭對某事實已有條文規定，與其相類似的情形，於判決文中，以類推適用，予以說明。<sup>12</sup>

### 結語

**法律漏洞：**法律漏洞(legal loopholes)指適用之法律，僅部分或全部不存在之情形，因為成文法無論如何完備，也無法完整規範複雜之社會生活，於是產生法律欠缺或漏洞。產生法律漏洞原因：立法技術不夠周延，立法後發生立法時未考慮之情況，或某些規範已有自明之理，無須規定，如有疑義，可由解釋者解釋。法律漏洞補充方法有：(1)類推適用；(2)目的性限縮；(3)目的性擴張；(4)創制性的補充。因此當有法律漏洞時，法庭可以解釋或以習慣、習慣法、法理補充其不足，使法律得以正確適用。<sup>13-14</sup>

**異常事件：**本案因異常事件促發而認定為職業疾病，但勞動檢查雇主並無過失，而無不法侵害，然而僱用人應按其情形為必要之預防，雖無過失情形，類推適用民法侵權行為，填補該法律漏洞；然受僱人未穿著適當防護衣，與有過失，再以「與有過失」，依公平之原則，予以過失相抵。



## 參考文獻

1. 勞動部職業安全衛生署：職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引(<https://www.osha.gov.tw/48110/48363/133456/48395/48405/52149/>) 2024-1-23 visited.
2. 最高法院49年台上字第2323號民事判例。
3. 最高法院73年台再字第182號民事判例。
4. 臺灣高雄地方法院111年度重勞訴字第6號民事判決（勞動法庭，2023年1月4日）。
5. 楊慎絢：職場健康紀錄500句型。臺北市，九歌出版社；2021。
6. 最高法院85年台上字第1756號民事判例。
7. 葛謹：職業傷病補償法之立法必要性。醫事法學 2007；14(3,4)：103-15。
8. 王澤鑑：侵權行為法。臺北市，王慕華；2021。
9. 黃茂榮：侵權行為法—債法總論第五冊。臺北市，黃茂榮；2022。
10. 最高法院79年台上字第2734號民事判例。
11. 最高法院73年台再字第182號民事判例。
12. 吳從周：民法上之法律漏洞、類推適用與目的的性限縮。東吳法律學報 2006；18(2)：103-40。
13. 黃茂榮：法律漏洞及其補充的方法。臺北市，植根法學叢書；1987。
14. 顏厥安：論證、規範縫隙與法的論述概念。法令月刊 2004；55(3)：89-92. 