

你知道你已經過勞了嗎？ 要如何預防及保障自己權益？

撰稿人：沈以軒律師、李玟潔律師(宇恒法律事務所) / 106 年撰

檢視單位：職業安全衛生署 / 113 年 3 月 6 日修



勞動觀測站：「過勞」概述

案例一

某上市公司驚爆員工月加班 112 小時，導致過勞癱瘓勞安事件！高院判決該公司須給付職災補償金 1544 萬元。判決指出，40 歲鄧姓男子原本在該公司擔任電熔技術員，月薪約 34000 元，100 年 8 月 24 日鄧男上班時，突然心跳休止、缺氧性腦病變，造成極重度智能障礙及終生癱瘓，家人認為鄧男長期加班過勞險死，提告要求公司給付職災補償金。

高等法院審理認定鄧男病發前一個月加班時數高達 112 小時，約為《勞動基準法》規定每月加班總時數 46 小時的 2.4 倍，再往前推 5 個月的加班時數在 68~87 小時之間，顯已超出一般勞工可承受的工作時數，因而病發，判決該公司須給付職災補償金 1544 萬元。

案例二

葉先生為遊覽車駕駛，工作需經常開長途車程，每天早出晚歸、工時不固定，於某段期間因公司旅遊團量大，持續不斷工作，終於一段時間後中風倒下，因懷疑其中風之發作與工作有關，故至職業醫學科門診就醫，經醫師評估其雖有糖尿病史，但控制良好，且無喝酒之習慣，可大致排除非工作相關因素，經綜合其工作內容後，評估符合過勞認定參考指引，故認定其中風為職業促發之疾病。¹

案例三

¹ 資料來源：勞動部職業安全衛生署，小心超時工作易引發心血管疾病摺頁。

一輛載著旅行社武陵賞櫻團 44 人(含司機及導遊)的遊覽車，今年(106 年)2 月 13 日早上 8 點多從台北出發，晚間約 9 點時回程路上，突在國道五號南港路段彎道翻覆，遊覽車傾斜撞擊邊坡，整個車頂都被掀開，車內的椅座頭枕也都被削掉，導致多數乘客頭部直接重創，30 人當場死亡，3 人在送往醫院後宣告不治。事後有近百名家屬及被害人提出告訴，認為旅行社老闆等多人涉犯業務過失致死等罪，康姓駕駛之親人並指出事故是因康姓駕駛自 1 月 27 日到 2 月 9 日均出勤上班，到 2 月 10 日才休息 1 天，超時工作，導致疲勞駕駛而釀禍。

近年來「過勞」案件頻傳，除上述案例外，尚有 105 年初時本土藝人疑似因過勞而死亡事件，引發各界關切勞工過勞的議題。

我們常聽到的「過勞死」，源自於日文，指的是勞工因過度工作而導致死亡。而「過勞」所指為過度疲勞，過度疲勞累積的情形，除過重的勞力或體力上的負荷外、過重的壓力負擔，還有長期超時間工作、沒有休息及熬夜工作等均為可能因素。

所謂過重的壓力負擔，可能來自於密集工作而生的責任、工作上轉換或被分派去從事不願做的工作。此外，伴隨過度工作量可能衍生出生理上的問題，如睡眠不安穩、休息時間大量減少、飲食習慣改變，甚至會讓家庭生活受到干擾，最後均會導致疲勞累積。

而當疲勞過度累積時，就會產生不必要的緊張，這些緊張會破壞生理上的規律循環，導致血壓上升、血管硬化及血液凝固機能變化，最後產生心臟血管疾病。顯然，勞工若身心長期處於高壓力與勞累的狀態下，有可能引起各種身心問題或促發疾病。

無論是前述旅行社武陵賞櫻團的康姓駕駛、上市公司的鄧姓員工，或是本土藝人，均有長期超時間工作、沒有得到適當的休息，導致過度勞累而可能有致生疾病或死亡之狀況，但是這種一般我們認為勞工過度疲勞的狀況，與勞動法令中「過勞」的認定是否一致？勞工是否可據此請求相關補償？則是我們接著下去要探討的問題。



勞動放大鏡：現行「過勞」的認定

我國法令上並無「過勞」一詞，「過勞」是職業促發腦血管及心臟疾病的俗稱，醫學上認為職業並非直接形成腦血管及心臟疾病的主要因素，但如果「職業上的工作負荷」是造成腦心血管疾病促發或明顯惡化的原因時，則可認定為職業病。

依據勞動基準法第 30 條第 1 項：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」，因此勞工正常情形下之工時，每週以 40 小時為工時計算標準，但是否表示勞工每週工作超過 40 小時工時，即可認定為勞動法令下之「過勞」？是否有其他參照標準？關於這兩個問題的解答，勞動部在 107 年修正通過「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」，提供勞保給付、相關補償認定及做為醫師診斷之參考，或職業病鑑定之審判依據。雖說過勞一般所指為一種過度工作而導致身心不堪負荷之情形，但在法院認定以及勞保給付、請求雇主賠償等狀況，「過勞」所指為符合「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」之情形。勞工因「異常事件」或「短期、長期工作負荷過重」，使血壓升高，造成原有之腦血管及心臟疾病顯著惡化(超越自然惡化速度)。然此類疾病即使在日常生活中，病情惡化的危險程度也非常高，如果職業是造成腦血管及心臟疾病等明顯惡化的原因時，可認定為職業病，並得做為職災給付對象。

正因認定是否為職業促發腦血管及心臟疾病上較為不易。故在「職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引」中，表明「過勞」需同時符合「目標疾病」的種類及「工作負荷過重」兩條件：

一、目標疾病

- (一) 腦血管疾病：包括腦出血、腦梗塞、蜘蛛膜下腔出血及高血壓性腦病變等。
- (二) 心臟疾病：包括心肌梗塞、急性心臟衰竭、主動脈剝離、狹心症、

嚴重心律不整、心臟停止及心因性猝死等。

二、工作負荷過重

(一) 異常的事件

評估發病當時至發病前 1 天期間，是否持續工作或遭遇到天災或火災等嚴重之異常事件。當遭遇事件時會引起急遽的血壓波動及血管收縮，導致腦血管及心臟疾病在承受負荷後 24 小時內發病，即可證實異常事件、負荷過重之存在。異常事件通常還會區分成精神上引起極度緊張、興奮、恐懼、驚訝等強烈精神上負荷的精神負荷事件、迫使身體突然承受強烈負荷的突發或難以預測的緊急強度負荷的身體負荷事件與急遽且明顯的工作環境變動的工作環境變化事件等。

(二) 短期工作過重

評估發病前（包含發病日）約 1 週內，勞工是否從事特別過重的工作，該過重的工作是指與日常工作相比，客觀的認為造成身體上、精神上負荷過重的工作，其評估內容除可考量工作量、工作內容、工作環境等因素外，亦可由同事或同業是否認為負荷過重的觀點給予客觀且綜合的判斷。

(三) 長期工作過重

評估發病前約 6 個月內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積。其間，是否從事特別過重之工作及有無負荷過重因子是以「短期工作過重」為標準。而評估長時間勞動之工作時間，以每週 40 小時、每月 176 小時以外之時數計算加班時數。其評估重點在發病前 1 個月之加班時數超過 100 小時，或發病前 2 至 6 個月內之前 2 個月、前 3 個月、前 4 個月、前 5 個月、前 6 個月之任一期間月平均加班時數超過 80 小時，其加班產生之工作負荷與發病之相關性極強。其次，若發病前 1 個月之加班時數，及發病前 2 個月、前 3 個月、前 4 個月、前 5 個月、前 6 個月之月平均加班時數均超過 45 小時，其工作與發病間之關連性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估。因職業疾病之鑑定尚需排除其他非職業原因，所以在評估具『工

作負荷過重』之要件後，需再排除如其他疾病促發、自然過程惡化因子、其他與工作無關之外在環境或個人因素等，若職業原因促發惡化之貢獻度大於 50%，則可認定為職業原因所促發，例如上開電熔技術員及遊覽車駕駛葉先生的案例，此時勞工若具有職業災害保險被保險人身分，可向勞保局請求相關職災給付，當然勞工亦可請求相關補償。

在遊覽車的案例中，康姓駕駛連續工作多日，事故當日康姓駕駛從早上 6 點就出發，直到晚上 9 點仍在開車，中間已經過 15 小時。而康姓駕駛若於此之中因部分旅客可能選擇於車上休息，必須看顧車輛，致其未能休息，則康姓駕駛當日工作時數可能超過一日工時上限 12 小時。若康姓駕駛連續工作多日均屬此種情形，則可能符合上述「工作負荷過重」之情況。但康姓駕駛並非因工作負荷過重而促發腦血管及心臟疾病，而可能是因其過度疲勞致轉彎時未注意適當減速，超速過彎方才釀成這起不幸事故，此部分與前述「過勞」之認定並不相符，因此康姓駕駛之家屬也無法針對過勞申請職業災害補償。

而遊覽車事故發生後，喚起社會各界對駕駛勞動權益之重視，勞動部為保障遊覽車駕駛之勞動權益，及輔助勞動檢查員順利執行相關勞動檢查業務，特別訂定「遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引」，其中洗車、加油、保養…等非駕駛握方向盤時所作的事情，皆算在出勤工作時數內。如果這些事情都算在出勤工作時數內，業者並遵守法定工時的上限，才能避免因疲勞駕駛而產生危險，提升駕駛行車安全。



勞動小提醒：職業安全衛生法「過勞預防條款」及「異常工作負荷促發疾病預防指引」

勞工除了隨時注意自己身體狀況、確認自己是否有過度疲勞之情形外，現行職業安全衛生法訂有「過勞預防條款」，勞動部職業安全衛生署也公布了「異常工作負荷促發疾病預防指引」，防止勞工過勞事件之發生：

一、職業安全衛生法「過勞預防條款」：

職業安全衛生法第6條第2項增列預防過勞條款，明確規範雇主使勞工從事輪班、夜間工作及長時間工作，應妥為規劃並採取必要之安全措施，避免勞工因異常工作負荷促發疾病。勞工因工作因素導致過度疲勞而察覺可能在工作中發生危險之時，應立即通知雇主，並停止工作及視自身情況儘速就醫，由雇主另行安排人員提供勞務，並依照上述預防指引，採取相關健康管理措施。

因此工作中若因身體不適而可能發生危險之時，同學們不要硬撐著將工作做完，並免造成更大的損傷發生。同學此時應先停止作業至安全場所，並注意不能危及其他同事的安全，及立即向主管報告。

二、「異常工作負荷促發疾病預防指引」：

為勞工身心健康，「異常工作負荷促發疾病預防指引」中規定雇主應授權指定專責部門(簽署授權同意書)，如人資、風險管理或職業安全衛生單位負責統籌規劃職業安全衛生事宜，並指派一名高階主管負責督導管理，及推動組織內全體同仁之參與；雇主應明確宣示承諾確保勞工身心健康之政策，並會同勞工代表將相關預防輪班、夜間、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防措施(含勞資雙方之義務)訂定於安全衛生工作守則。

雇主除依據職業安全衛生法，必須實施健康檢查外，另依「異常工作負荷促發疾病預防指引」，雇主尚應安排勞工與醫師面談及健康指導、調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施。

因此工作中之健康檢查，雖然為雇主給予員工的福利，但同時也為法令課予雇主的義務。同學們往後工作時若雇主實施健康檢查，一定要參與，了解自己的身心健康，也維護自己的權益。



勞動大挑戰：「過勞」的預防

- 一、請學生以自己的家人為例，運用前面介紹的「工作負荷過重」標準，是否曾聽家人分享工作上的「異常事件」？或者是否有「短期工作過重」、「長期工作過重」之情形？如果有的話，家人是否有身體上的疾病？是否有因過勞而可能促發疾病的情形？

說明

請老師引導學生發現家人在工作上有無造成過勞的因素，關懷家人的身體情況，並讓學生提醒家人適當的休息或就醫。

- 二、請學生分組討論並先上網查詢，前述因遊覽車事故，勞動部訂定之「遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引」，若學生為勞動部檢查員，會如何稽核駕駛的工作時間？乘客在旅行社所安排的行程中應注意哪些細節，才能避免搭乘遊覽車時，因行程密集而導致遊覽車駕駛過勞之情形影響乘客權益？

說明

「遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引」雖訂定熱車時間、洗車時間、加油時間、保養時間均納入駕駛工作時間，但實際上勞動部檢查員要如何認定駕駛的工作時間及休息時間不易稽核。當學生化身為勞動部檢查員，將能設身處地考慮駕駛之工作情況，在搭乘遊覽車時，能為駕駛著想，避免於約定集合時間點遲到，造成駕駛延後發車，增加其待命時間，無形中讓駕駛休息時間減少；並可檢視旅行社安排行程時，駕駛工作時間之合理性，進而促進學生了解市面上低價旅遊團可能隱藏的安全危機。

延伸閱讀：職業病鑑定案例彙編

<https://www.osha.gov.tw/48110/48363/133456/48407/lpsimplelist>