

# 抽血檢驗師之板機指與下 背痛是否屬職業病

臺灣臺北地方法院民事判決  
100年度勞訴字第278號

成大醫院職業醫學科  
簡玉雯醫師

# 事件經過

- 原告自68年起於被告醫院(國軍松山總醫院)擔任檢驗師，92年起固定擔任抽血工作。
- 主張因**工作櫃檯設計不良**與**抽血工作量大**，因此自97年11月間起出現下背疼痛及右手拇指板機指之症狀
- 經某醫學中心於98年12月30日鑑定其下背疼痛及右手拇指板機指之症狀為職業病。勞工保險爭議審定委員會認定其板機指為職業病，而下背痛非職業病。
- 以勞保職災身份，於2年期間每週請假接受復健。

# 事件經過

- 原告認為被告醫院身為雇主，有義務預防原告提供勞務時受到身體及健康之危害。
- 爰依民法第483條之1、第487條之1、第184條第2項及勞動基準法（下稱勞基法）第59條之規定，擇一請求被告賠償原告**醫療費用109,945元**。
- 並依民法第193條第1項之規定，請求被告賠償原告因此**增加之生活上需要15,840元**。
- 且原告因上開職業傷害，身心遭受極大痛苦，爰依民法第195條第1項之規定請求被告賠償原告**慰撫金50萬元**。

# 兩造爭點(一)

- 原告「下背痛」與「右拇指扳機指」，是否為勞基法第59條所稱之「職業病」？
- 被告醫院於原告提供勞務時，是否未依民法第483條之1、勞工安全衛生法第5條第2項規定，善盡預防其受到身體、健康危害之義務，而不法侵害原告之權利？

## 兩造爭點(二)

- 如認被告醫院不法侵害原告權利，原告依勞基法第59條、民法第184條第2項、同法第487條之1之規定，擇一請求被告賠償醫療費用109,945元、增加生活上需要費用15,840元及慰撫金50萬元，有無理由？

- 原告「下背痛」與「右拇指扳機指」，是否為勞基法第59條所稱之「職業病」？

# 何謂職業病？

- 勞工安全衛生法第2條第4項：「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因職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡」

- 所謂職業災害，係指勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行爲，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死亡，兩者間具有**相當因果關係**，即屬當之。
- 具備**業務執行性**及**業務起因性**。
- 所謂**業務執行性**，係指勞工依勞動契約在雇主支配狀態提供勞務，勞工之行爲是在執行職務中，此執行職務範圍，包括業務本身行爲，及業務上附隨必要合理行爲。
- **業務起因性**，係指伴隨勞工提供勞務所可能發生危險之現實化，且該危險之現實化爲經驗法則一般通念上可認定者。



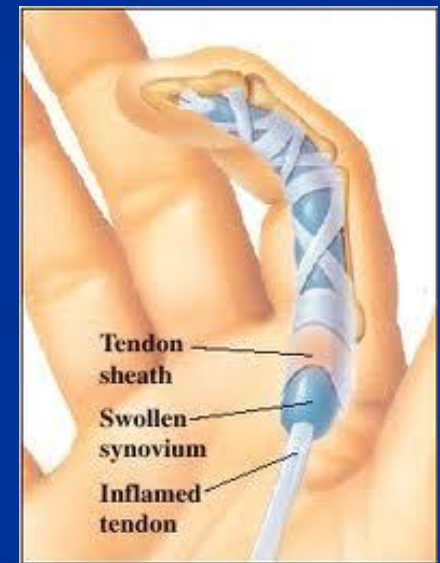
- 右拇指扳機指是否為勞基法第59條所稱之「職業病」？

# 職業性肌腱腱鞘炎之認定參考指引

2、手指屈肌腱的肌腱腱鞘炎（stenosing tenosynovitis of flexor tendon, trigger finger）

## Symptoms:

local tenderness, sometimes nodule; catching, snapping or locking of the involved finger flexor tendon



# 職業性肌腱腱鞘炎之認定參考指引

## (一)、主要基準

### 1. 疾病的證據

- A. 需有醫師經理學檢查診斷為肌腱腱鞘炎。
- B. 超音波或磁振造影檢查證實為肌腱腱鞘炎者。

### 2. 暴露的證據

- A. 長期於工作中手部需經常重覆同一動作。
- B. 於工作中經常使用不適當之工具。

### 3. 時序性

- A. 任職該工作後於工作中或之後會產生手指或手腕處疼痛，手指既伸不直，又不能屈曲，關節活動受限，甚至腫脹之情形等症狀。
- B. 若為反覆性復發，可藉由理學檢查及以往病歷做認定。
- C. 若為慢性發病，可藉由超音波檢視肌腱及腱鞘壁厚實的纖維化為病理切片作為診斷認定標準。

### 4. 當排除各種非職業性致病因素及其他的病變（如腫瘤、感染發炎、痛風、類風濕性關節炎或代謝性的障礙所導致之肌腱腱鞘炎）。

- 某醫院之職業病診斷證明書雖記載：『自述』2009年4月份開始抽血數量遽增到150針以上，導致使用右手拇指出現疼痛及活動範圍受限情形。於時序上大致符合職業上不良姿勢導致下背疼痛，及重複抽血動作導致右手扳機指產生。
- 診斷書未提及「類風濕關節炎」、乾燥症候群等內科免疫的問題

- 但經查被告所提出之抽血工作統計表與證人之證稱
  - 原告誇大抽血數量
  - 工作量最高峰期並無症狀，而在工作量已大幅降低後，始前往醫院初診治療其右拇指疾患
  - 右拇指扳機指與原告所從事之抽血工作**並無相當因果關係**。
- 原告主張該右拇指扳機指為職業病，並非可採，其依勞基法第59條第1款、民法第184條第2項及同法第487之1等規定，請求被告給付，自屬無理由，不應准許。

# 下背痛是否為「職業病」？

- 勞工保險爭議審定委員會鑑定委員會
  - 下背痛非屬我國職業病種類表所列之疾病」
  - 下背痛非屬醫療診斷用語，僅為症狀描述，無法建立疾病之證據

# 抽血台設計不良

- 被告醫院於原告提供勞務時，是否未依民法第483條之1、勞工安全衛生法第5條第2項規定，善盡預防其受到身體、健康危害之義務，而不法侵害原告之權利？

- **勞工安全衛生法第5條第2項:** 雇主對於勞工就業場所之通道、地板、階梯或通風、採光、照明、保溫、防濕、休息、避難、急救、醫療及其他為保護勞工健康及安全設備應妥為規劃，並採取必要之措施。

- **民法侵權：**

- **民法第184條:** 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。

- 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。**

- **民法僱傭**

- **民法第483條之1:** 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。

- **民法第487條之1:** 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。前項損害之發生，如別有應負責任之人時，僱用人對於該應負責者，有求償權。



- 被告醫院抽血台雖設計不良，然檢驗人員亦可採取請受檢者前傾配合之方式，以避免自身健康之傷害。
- 且原告抽血工作並非長期大量，「下背痛」在醫學上成因甚多，自難以此即認原告「下背痛」之症狀，即與工作台設計不良有相當因果關係。自難認定為職業災害疾病。
- 故原告依勞基法第59條第1款、民法第184條第2項及同法第487之1等規定，請求被告給付，自屬無理由，不應准許。

## ■ Discussion

# 職業災害的認定(一)

## 勞保給付

- **勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則**
  1. **為職業病**：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
  2. **視為職業傷害**：含上下班車禍
  3. **視為職業病**：職業促發腦血管及心臟疾病
- **職業疾病認定參考指引**：疾病的證據、暴露的證據、時序性、符合流行病學、排除其他可能的致病因素

# 職業災害的認定(二)

## 民法及職業災害保護法之職災賠償

- 勞工安全衛生法第2條第4項:「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因職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡」
- 需證明疾病與工作間有相當因果關係  
(符合業務執行性及業務起因性)
- 判定不一致的原因：  
判定標準不同，證據來源不同

# 職業災害的認定(三)

## 依勞動基準法請求職業病之職災補償

- 勞動基準法對於職業災害，並未加以定義
- 多數認為應與勞工安全衛生法之「職業災害」同義
- 可否參酌勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則？
  - 上下班車禍是否屬勞基法59條職災補償之範圍？
  - 見解尚未統一，縱使多數判決採肯定說，惟近期仍不乏出現相反見解

# 職災發生時雇主之責任

- 勞動基準法之無過失補償責任
- 民法及職業災害勞工保護法之賠償責任

# 勞基法第59條之無過失補償責任

- 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。
  1. 醫療補償。
  2. 工資補償
  3. 殘廢補償
  4. 死亡補償

# 民法之賠償責任 (一)

## ■ 民法第184 條第1項之過失責任

- 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。
- 需證明雇主有過失

## ■ 民法第184條第2項之推定過失責任

- **違反保護他人之法律**，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。
- (勞工安全衛生法第5 條第2 項: 雇主對於勞工就業場所之通道、地板、階梯或通風、採光、照明、保溫、防濕、休息、避難、急救、醫療及其他為保護勞工健康及安全設備應妥為規劃，並採取必要之措施)。
- 舉證責任在雇主，由雇主證明無過失之存在



# 民法之賠償責任 (二)

## ■ 民法第487條之1之無過失責任

- 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。
- 無須證明雇主有故意過失或有可歸責事由
- 僅在雇主可證明勞工有歸責事由時，雇主方可免除本條之賠償責任。

# 職業災害勞工保護法之賠償責任

- 職保法第 7 條之推定過失責任
  - 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

# 過失相抵

- 勞動基準法之補償責任無過失相抵之適用
- 民法或職保法之賠償責任有過失相抵之適用
  - 民法第217條第1項規定：「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。」
  - 依民法或職保法請求賠償時，雇主可提出勞工有過失之證明，主張勞工對於職災之發生或擴大與有過失，減免賠償之金額

# 民法及職保法職災賠償之項目

- 針對未發生死亡結果之職災勞工
  1. 喪失或減少勞動能力之損害賠償（民法第193條）
  2. 增加生活上之需要（民法第193條）
  3. 慰撫金（民法第195條）
- 針對已死亡結果之職災勞工
  1. 醫療費、喪葬費（民法第192條）
  2. 扶養費（民法第192條）
  3. 慰撫金（民法第194條）

- Thank you for your attention

