臺北高等行政法院判決

108年度訴字第10號

108年11月14日辯論終結

原　　告　王翊宸（被保險人王珮瑩之父）

　　陳誼慧（被保險人王珮瑩之母）

共　　同

訴訟代理人　莊國明　律師

　　黃盈舜　律師

被　　告　勞動部勞工保險局

代　表　人　鄧明斌（局長）

訴訟代理人　張秉承

　　褚楠南

　　彭琇瑩

上列當事人間勞保事件，原告不服勞動部中華民國107年11月6日勞動法訴字第1070013319號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

訴願決定、爭議審定及原處分均撤銷。

被告應依本判決之法律見解另為適法之處分。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

被告之代表人於訴訟進行中，由石發基變更為鄧明斌，茲由新任代表人具狀向本院聲明承受訴訟（見本院卷第289、291頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

訴外人中菲行國際物流股份有限公司（下稱中菲行公司）之被保險人王珮螢於民國106年2月11日自殺死亡，其父母即原告於106年4月13日申請其職業傷害死亡給付。案經被告審查後以106年6月30日保職核字第1060510033395號函（下稱106年6月30日函）核定先發給普通傷害死亡給付35個月（含5個月喪葬津貼及30個月遺屬津貼）計新臺幣（下同）160萬3,000元，俟查明確因職業傷病致死再行補發給付差額。被告嗣認依醫理見解，以被保險人無強度之職場壓力事件，非屬職業病，以106年9月13日保職命字第10660326050號函核定仍按普通傷害死亡辦理，駁回其職業傷害死亡給付之申請（下稱原處分）。原告不服，申請審議，經勞動部以107年4月23日勞動法爭字第1060028176號爭議審定書（下稱爭議審定）駁回，提起訴願仍遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

（一）聲明：1.訴願決定、爭議審定及原處分均撤銷。2.被告應作成准予原告請領職業傷害死亡給付差額458,000元之行政處分。

（二）陳述：原告向悠遊卡股份有限公司調閱被保險人王珮螢死亡前6個月進站、出站交易時間列表，發覺投保單位提出之出勤月報表有諸多疑點，堪認王珮螢工時應有短報而有不實。且中菲行公司計算王珮螢加班時數長期低報，致被告審定受誤導。而王珮螢在事發半年期間，持續處於極度的長時間工作，時而在半夜甚至凌晨下班，隔數小時後又準時上班，而無法確保生理需求之最低限度睡眠時間，連休息時間都不足，更難有多餘時間可前往醫院就醫。依據王珮螢之LINE訊息，其過世前2個月期間，數度面臨發生影響公司營運狀況之重大工作事故，加上王珮螢之直屬長

官空運總經理職務異動，新任總經理上任後，持續給予其更高度之工作壓力。同時間又有同部門長官退休，公司迄本件事故前仍未填補人力，致其工作量日益增加；甚至過世前1週，因公務每日必須收受約7百至1千封不等之電子郵件通知，超乎一般人負荷。上開工作壓力事件，導致王珮螢嚴重過勞，引發精神疾病，而在106年1月間在日記上寫下輕生、厭世等字語，並留下遺言，終因跳樓自殺身亡。上開事件與王珮螢之死亡因果關係至為明確，應屬職業傷害，然原處分及原審定對上述情況皆未考量，顯有違誤等語。

四、被告則以：

（一）聲明：駁回原告之訴。

（二）陳述：本案經被告調取被保險人王珮螢健保之就醫紀錄，並將原告及投保單位填具之「發病原因及經過情形與執行職務之因果關係說明書」，及投保單位提供之出勤表等資料，送請被告委請之3 位專科醫師審查。訴願時再送請另一專科醫師審查，均無法認定王珮螢係因工作相關心理壓力導致自殺，被告乃認本件申請不符改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）發布之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引（下稱系爭參考指引），而按普通傷害死亡辦理，並無違誤等語，資為抗辯。

五、上開事實概要欄所述之事實經過，除下述爭點外，其餘為兩造所不爭執，並有原告106年4月13日申請書及所附相驗證明書（見原處分卷第1至8頁）、被告106年6月30日函（見同上卷第9頁）、王珮螢健保就醫紀錄（見上卷第13至16頁）、投保單位提供之出勤表、薪資明細表（見上卷第33至42頁）、專科醫師醫理見解（見上卷第43至48、57至58頁）、原處

分（見上卷第49、50頁）、爭議審定書（見上卷第53至56頁）、訴願決定書（見上卷第63至72頁）附卷可稽，洵堪認定。經核兩造之陳述，本件爭點厥為：被告審認被保險人王珮瑩無強度之職場壓力事件，不得視為職業病，核定發給普通傷害死亡給付（35個月，含5個月喪葬津貼及30個月遺屬津貼，共計160萬3,000元），以原處分駁回職業傷害給付之申請，是否合法有據？

六、本院之判斷：

（一）本件適用相關法令規定：

1.按勞工保險條例第1條規定：「為保障勞工生活，促進社會安全，制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律。」第2條規定：「勞工保險之分類及其給付種類如下：一、普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。二、職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。」第63條第1項規定：「被保險人在保險有效期間死亡時，除由支出殯葬費之人請領喪葬津貼外，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟、姊妹者，得請領遺屬年金給付。」第63條之2第1項第1款及第3款規定：「前2條所定喪葬津貼、遺屬年金及遺屬津貼給付標準如下：一、喪葬津貼：按被保險人平均月投保薪資1次發給5個月。但其遺屬不符合請領遺屬年金給付或遺屬津貼條件，或無遺屬者，按其平均月投保薪資1次發給10個月。……三、遺屬津貼：㈠……㈡參加保險年資合計已滿2年者，按被保險人平均月投保薪資發給30個月。」第64條規定：「（第1項）被保險人因職業災害致死亡者，除由支出殯葬費之人依第63條之2第1項第1款規定請領喪葬津貼外，有符合第63條第2項規定之遺

屬者，得請領遺屬年金給付及按被保險人平均月投保薪資，一次發給10個月職業災害死亡補償一次金。（第2項）前項被保險人之遺屬依第63條第3項規定一次請領遺屬津貼者，按被保險人平均月投保薪資發給40個月。」可知原告申請被保險人王珮螢之職業傷害死亡給付，倘符合前揭規定，被告應核定發給含5個月喪葬津貼及40個月遺屬津貼，與普通傷害給付之差額為458,000元，先予敘明。

2.次按勞工保險條例第34條規定：「（第1項）被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。職業病種類表如附表一。（第2項）前項因執行職務而致傷病之審查準則，由中央主管機關定之。」勞動部依上開授權訂定「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」，其第2條規定：「被保險人因執行職務而致傷病之審查，除法令另有規定外，依本準則辦理。」第3條規定：「（第1項）被保險人因執行職務致傷害者，為職業傷害。（第2項）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。」可知所謂職業災害，依前揭規定及學理上普遍定義，係指勞工因執行職務遭遇災害，而致死亡、殘廢、傷害或疾病者而言。勞基法第59條並未對職業災害有所定義；勞工安全衛生法第2條第5款則規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」我國學說通說及實務多數上以「業務遂行性」及「業務起因性」為要件。所謂「業務遂行性」係指勞工依勞動契約在

雇主指揮監督支配狀態下提供勞務，勞工之行為必須是在執行職務，始有發生職業災害之可言。災害之發生具有業務遂行性者，大致可歸納為下列3種狀況：(1)在雇主支配管理下因執行業務發生事故，亦即於工作時間中在工作場所執行業務發生之災害。(2)在雇主支配管理下但未從事工作所發生之災害，亦即在工作場所中休息或開始工作前、工作結束後之活動所發生之災害。(3)在雇主支配下（受雇主命令），但未在雇主管理（現實的監督）下執行職務所發生之災害，例如在工作場所外之勞動或受雇主之命令出差時所發生之災害。所謂「業務起因性」則係勞工所執行之業務必須與災害之間有緊密關係之存在，亦即災害必須被認定為業務內在或通常伴隨之潛在危險的現實化，且該危險之現實化必須為依經驗法則一般通念上可認定者。

3.又按精神疾病原非我國勞工保險職業病種類表列疾病，惟近代科學研究顯示工作會造成精神壓力，甚至罹患憂鬱症或其他精神疾病。1999年世界衛生組織（WHO）專訂定職業病新分類標準，將精神疾病納入職業病之分類中（參考王惠玲著，由過勞死到過勞自殺，臺灣本土法學雜誌第77期，第301至305頁）。改制前勞委會於97年5月1日增列勞工保險業病種類項目，將創後壓力症後群（即工作中遭受嚴重身體傷害之後所發生的精神症候群）列納入職業病種類表中；嗣於97年7月17日進一步表示經職業疾病鑑定委員會鑑定被保險人因執行職務引起之重度憂鬱症，等同於中央主管機關准增列之職業病。復於98年11月6日以勞保3字第098140541號令增訂傷病審查準則第21條之1規定：「被保險人罹患精神疾病，而該項疾病與執行職務有相當因

果關係者，視為職業病。」可知精神疾病現已納入職業災害補償之範圍，而認定屬於職業病，須其疾病與被保險人執行執務有相當因果關係。然而，一般疾病診斷著重於疾病是否存在之認定，爭議較少；然而精神疾病之診斷並不容易，常需要觀察一段相當時間才能確定。尤其職業病診斷涉及疾病與工作相關性之判斷，存在許多個人體質或環境因素，判斷不易，較易引起爭議。為判斷精神疾病是否與工作有關，需對「工作上的壓力」、「非工作上的壓力」以及「個別因素」等進行綜合評估。為能客觀評估各種壓力事件的強弱程度，改制前勞委會參考日本最新版指引及臺灣與各國相關研究，以98年11月19日勞安3字第0000000000號函發布系爭參考指引（嗣於107年6月22日修訂，以下引用修訂後版本內容），作為主管機關認定是否為職業病之參考標準。復改制前勞委會以98年12月15日勞保3字第0980140569號函釋略以，同意貴局（即勞工保險局）為辦理勞工保險被保險人以精神疾病申請職業病勞保給付案件，由3位專科醫師（包括精神科專科醫師及職業病醫學科專科醫師）組成審查小組，依據該會之工作心理壓力引起精神疾病參考指引，提供醫理見解憑核。前開參考指引係改制前勞委會基於勞工保險主管機關之職權，為保障勞工於發生職業災害或職業病請求勞保給付時，協助其下級機關認定是否屬職業疾病之參考，所訂定之行政規則，核與前揭勞工保險條例前揭立法目的無違，主管機關自得予以援用。

（二）本件被告作成原處分僅核定發給普通傷害死亡給付，否准其職業傷害死亡給付之申請，嗣申請審議、提起訴願均遭駁回，無非以其調取王珮瑩健保就醫紀錄、原告及投保單

位填具之因果關係說明書、投保單位提供之出勤表等資料送請3位專科醫師審查，其醫理見解略以：「本案並無具體工作壓力事件，個案加班工時並未達發病前1個月100小時，前2至6個月平均80小時之認定基準，無法認定為因工作相關心理壓力造成之自殺。」「個案並沒有具體工作壓力事件，其超時工作、人力不足等在工作心理負荷屬強度II，故所患不符合職業性精神疾病認定指引，不屬職業病。」「1.王君工作能力強，自我要求高；2.其加班時數並未超過法定工時；3.公司對其看重，並一直升遷，高階主管自然負責較重。4.其工時因應公司及航空之需要，有作彈性調整。5.工作造成之心理壓力與非工作造成之心理壓力相等，故非職業病。」等語為據（見原處分卷第43至48頁）。惟查：

1.被險人王珮螢自92年8月5日起任職於中菲行公司，至102年1月間起擔任該公司臺灣區空運出口服務處客服經理（下稱客服經理），其於106年1月間，在其筆記本上寫上許多因工作壓力，感覺疲累、無法吃睡而產生輕生與厭世字眼之遺言，嗣於106年2月11日自中菲行公司頂樓墜樓死亡之情，為兩造所不爭執，且有薪資明細表、相驗證明書、筆記本等影本附卷可稽（見原處分卷第3、19至27頁、本院卷第23至25頁）。就王珮螢在中菲行公司任職情形，證人杜英禎到庭結證稱：伊自2001年任職於中菲行公司，至2015年離職，離職前係擔任國際行銷業務發展處專案經理，王珮螢較伊早1年進入公司，伊就職時就坐在其隔壁；公司員工平常上下班時間自8時30分至18時止，午休時間為12時30分至13時30分之1小時；公司設有門禁管制，每天第1次感應門禁卡的時間即上班簽到時間，最後一次感

應刷卡的時間為下班簽退時間；然有時因跟著同事進出忘記感應刷卡，至中午外出感應被當作是上班時間，因此上下班時間紀錄經常不正確；一般員工會有遲到早退的問題，所以他們比較會留意有沒有感應卡片，如果忘記刷卡，系統會顯示差勤異常狀況，此時須向主管報告，經主管確認後以忘記刷卡方式處理；至於一般主管職同事，因公司表示主管採取責任制，沒有給付加班費，所以伊不會特別留意有無感應卡片，況且已經當到主管職，通常都有一定的責任感，不太會隨便遲到早退；所謂責任制，是指公司只在乎有沒有把事情作完，而不管工作時間、地點為何，因此伊與王珮瑩身為經理，常需要在下班後或假日跟國外客戶聯繫；伊曾任職於公司之人事部門約有10年，亦曾擔任人事單位經理，這份出勤月報表的狀況可能是王珮瑩於1月12日、1月13日工作至凌晨，所以刷門禁卡的時間分別是2時21分、3時09分，1月23日有可能是她早上公出或先去跟客戶開會，會開完後才進公司繼續工作，那天第一筆刷卡紀錄是晚上8時41分，就被當作是上班時間；員工請假一定要透過請假系統，前述月報表雖有註記「補假單」，但她確實有上班，因薪資明細表的考勤欄位並未顯示任何請假或曠職，即代表其出勤狀況都是正常的；以王珮瑩的出勤月報表來看，其工作時數絕對比月報表顯示的多，以伊對她的認識，她幾乎是不會遲到早退的員工，不管她是擔任員工還是主管職的時候都是如此；有1次總經理請伊調查公司有無從未遲到早退的員工，公司內100多個員工，只有王珮瑩1人符合條件；有時候伊在加班，她加班到更晚，有時在聊天過程中，她常提到前一天又加班到凌晨；客服部長期以來都是公司離職率最高的部門，曾有最

高達到70%的離職率，因該部門員工需要長時間的加班，新人很難留下來，平常週一到週四大概都要忙到晚上9點才下班，週五都要超過凌晨才下班，甚至週六還要再來上班，伊本身可能都作不來；中菲行公司客服經理需接收很多信件，有些是異常狀況需跟國外客戶回復，有些需要跟公司其他部門聯繫開會後始了解異常狀況發生的原因，及討論如何處理，因此除了開會還需要用電話聯繫，加上回復信件，其工作時間很長；王珮螢是很有責任感的人，她怕新人待不久，所以常把工作攬在自己身上，因此長期以來工作壓力都很大；王珮螢常跟伊抱怨工作太多怎麼辦，事情都作不完，她剛進公司時每天都會打扮自己，但慢慢地也都不化妝打扮了，臉上也沒有笑容，甚至中午問她是否一起吃飯，她也說沒時間吃飯；伊曾建議她把工作分配出去，不要一個人自己做，她說怕工作分配出去，別人作不完又會跑掉，到頭來又變成她自己一個人要做；我也曾建議她換工作，但她說在公司有一群革命情感的同事，擔心其離職了，工作會加到其他人身上等語（見本院卷第312至323頁之108年8月27日準備程序筆錄）；核與原告填具之「發病原因及經過情形與執行職務之因果關係說明書」相符，且有原告在中菲行公司之出勤月報表（見原處分卷第33至38頁）、原告與友人之LINE通話紀錄（見本院卷第95至125頁），堪以採信。此外，復無其他任何事證足認被保險人王珮螢係因其他因素自殺，足認王珮螢確因工作壓力而跳樓自殺身亡。

2.系爭參考指引係我國參考日本就心理負荷所致之精神障礙是否屬於業務災害之判斷指引，全面引用而制定（其在日本行之多年，仍存在許多值得斟酌之處，業已廢止，參見

徐婉寧著，精神疾病與雇主之職業災害補及民事賠償責任，政大法學評論第134期）。其中該參考指引第3項「醫學評估與鑑別診斷」規定：「由精神科醫師追蹤治療6個月，且至少6次門診後出具診斷證明，並註明診斷之ICD-10註1。若該患者過去有上述診斷之病史，經積極治療後，一年以上無症狀，之後再發病者，可視為新案。」被保險人王珮螢並無前往精神科就診之紀錄，固有衛生福利部中央健康保險署（下稱中央健保署）保險對象門診申報記錄明細表在卷可憑（見原處分卷第15頁）。惟精神疾病診斷不易，已如前述，以憂鬱症為例，其為一種精神疾病，會導致人們感到悲傷、對事物失去興趣，且持續一段不短的時間。其心理症狀包括：持續地感到情緒低落或難過、感到沒有希望和無助、沒有自信心、感覺想哭、覺得自責、有罪惡感、對他人感到易怒或難以忍受、對事物沒有興趣、沒有動力、難以對事情做決定、感到焦慮或擔心、有自殺或者是自殘的意念憂鬱症等；身理症狀則包括食慾、性慾降低、沒有精神、睡眠障礙等，以致影響人們日常工作與生活作息（詳見中央健保署網站相關衛教事項之說明）。惟人亦有單純的憂鬱情緒，此為每個人都會經歷之情緒，與前述憂鬱症之強度及持續不同。尤其大部分人在工作時並非愉悅，且常承受有各種壓力，如何判斷其間區別，避免人們動軋以罹患憂鬱症為由，造成申請職災補償之浮濫，在一般情況下透過專業醫師長期間之診斷加以規範，固有憑據。然而在被保險人自殺之情況，姑不論其自殺原因為何，依一般常情理解，一個人走向自殺一途，結束自己生命，是處於何等絕望、崩潰的情緒之中，是否仍須有上述「由精神科醫師追蹤治療6個月，且至少6次門診後出

具診斷證明」之要件，以避免申請浮濫，容有疑義。況且，職災補償制度之重要目的之一，在於職業災害發生後，透過職災勞保給付之申請，便能給受災勞工或家屬之補償。如依工作心理壓力引起精神疾病參考指引之規定，於勞工罹患精神疾病後，未能及時申請職災勞給付，而須待精神科醫師追蹤治療6個月後，方有獲得診斷證明之可能；則自職災發生後，至職災勞保給付之申請中間，勞工至少須經6個月等待期，再加上提出申請至認定結果的期間，則勞工或家屬領得勞保職災補償的時程勢必將往後推遲，遠超過6個月，對於罹患憂鬱症之勞工而言，無疑雪上加霜。此外，以「精神科醫師追蹤治療6個月，且至少6次門診」為職災勞保給付之要件，亦難免有強迫勞工接受長期治療之疑義；且勞工因工作壓力罹患憂鬱症，常無病識感而未就醫，若依上開要件，因精神疾病發病後旋即自殺的勞工，將無法獲得診斷證明之可能，亦無從獲得職災勞保給付。對此，日本精神疾疾之職災給付，涉及過勞自殺之情形，亦即起因於工作之心理壓力致罹患精神疾病之勞工，因該精神疾病之精神障礙發病，即「推定」該精神障礙明顯地阻礙正常的認識、行為選擇能力，或明顯地阻礙將自殺行為止於想法而不付諸實行的精神抑制力，肯認自殺之業務起因性，將過勞自殺作為職災補償之對象（參見徐婉寧著，前揭文第39、40頁）。從而，上開參考指引有關醫學評估與鑑別診斷所設「精神科醫師追蹤治療6個月，且至少6次門診」為職災勞保給付之要件，在本件因工作壓力而自殺案件中，不予適用。本件被告送請醫師審查後，亦未以此作為否准申請之理由，附此敘明。

（三）原處分憑據醫理見解所為否准原告有關職災死亡給付之申

請，有以下可議之處：

1.系爭參考指引規定認定必要條件為：1.目標疾病發病（即ICD-10的F2至F9中任一診斷發病）；2.在目標疾病發病前約6個月內，可認定有業務造成的強烈心理負荷；3.無法認定因「業務之外的心理負荷」或「個人因素」造成目標疾病發病。其中關於各事件和事件後的狀況造成之心理負荷的強度屬何種程度，應依附表一「業務造成的心理負荷評估表」為指標，分為「強」、「中」、「弱」3個等級，經綜合評估為「強」時，視為符合上述認定必要條件。至於心理負荷強度的具體判斷依據，有符合「特別事件」之事件時：在發病前約6個月內，若可認定有符合附表一的「特別事件」之業務造成的事件，則心理負荷的綜合評估判斷為「強」。若沒有符合「特別事件」之事件時，按照下列步驟進行心理負荷的綜合評估，評估為「強」、「中」、「弱」：(1)對照附表一的「具體事件」：判斷在發病前約6個月內可被認定為業務造成的事件，是否符合附表一的「具體事件」。然而，若實際事件與附表一的「具體事件」並非完全一致，應類推至最接近的「具體事件」而評估。(2)各事件的心理負荷的綜合評估：A.實際認定的「事件」與「事件後的狀況」的事實關係，與附表一的具體事件裡所示的「具體事例」一致時，依據「具體事例」所示之強度評估。B.當事實關係與具體事例不一致時，依據每項「具體事件」所示的「心理負荷綜合評估觀點」以及「綜合評估的共通事項」，參考具體事例，對案件個別評估。至於加班時數的評估，在附表一之中，以加班時數為指標之判斷基準。此外，業務造成的強烈理負荷，除了長時間勞動，尚可因工作的失敗、角色或地

位的變化、人際關係等各種事件及其後的狀況而發生，因此即使未達此加班時數的基準，也不應僅考慮時數，而應適當地評估心理負荷強度。其情形為：(1)根據極度長時間勞動的評估：極度的長時間勞動會引發身心極度疲累、消耗而導致憂鬱症等疾病，因此若發病日前1個月內曾從事超過約160小時的加班，則僅僅依此項極度長時間勞動，即應將心理負荷綜合評估為「強」。(2)長時間勞動「事件」的評估：當除了長時間勞動之外並無其它「事件」時，則將長時間勞動本身視為「事件」，適用「具體事件」：「平均1個月加班80小時以上（項目16）」，評估其心理負荷。雖然項目16的平均心理負荷的強度為「Ⅱ」，但若發病日前2個月內平均1個月從事約120小時以上的加班，且該業務內容通常需該程度的勞動時間，則心理負荷綜合評估為「強」。(3)可認定有常態性長時間勞動時的綜合評估：為了處理「事件」而產生的長時間勞動，是導致身心疲勞增加、壓力應對能力降低的原因；另外，在持續的長時間勞動之中發生的「事件」，其心理負荷將變得更強。因此，應將事件本身的心理負荷與常態性長時間勞動（每月加班100小時以上）視為相關並綜合評估。當被判斷為「中」程度的事件之後，可認定有常態性長時間勞動等情況時，心理負荷綜合評估為「強」。此外，事件發生前之常態性長時間勞動的評估期間，為發病前約6個月內。

2.被告依醫理見解認本案並無具體工作壓力事件，且其加班工時並未達發病前1個月100小時之認定基準，無法認定為因工壓相關心理壓力所造成之自殺云云。惟查，被保險人王珮瑩發病前1個月期間之加班工時，期間應自106年1月1

1日計算至106年2月10日，其平日加班工作時數為：92小時39分（計算式為：4:29+2:45+8:39+3:56+4:28+4:18+4:10+6:24+3:45+4:28+0:43+1:06+2:10+5:38+5:51+5:41+5:16+4:24+4:41+9:47 = 92:39）。又中菲行公司工作規則第18、23條規定其員工之工作時間為每週一至週五，紀念日及其他由中央主管機關規定應放假之日均應休假（見本院卷第34、35頁），亦為證人杜英禎證述屬實，故王珮瑩於星期六、日及其他休假日等非工作時間至公司工作，亦屬加班時間，惟上開出勤月報表並未計入「假日加班工作時數」，其中106年1月27日為除夕、2月1日為農曆春節、2月4日為周六假日，被保險人王珮瑩於上開日期分別為假日加班7小時42分、8小時52分、8小時48分，則被保險人王珮瑩於該時段之假日加班工作時數為25小時22分（計算式：7:42+8:52+8:48=25:22），此有系爭出勤月報表附卷足憑（見原處分卷第33至38頁）。準此，被保險人王珮瑩發病前1個月期間之加班工時，期間為106年1月11日至106年2月10日，其加班工作時數應為118小時1分（92時39分+25時22分），已達前述加班100小時之要件。更何況證人杜英禎到庭證稱中菲行公司員工上下班之刷卡方式，易造成漏刷卡的情形，而該公司對於主管級員工採取責任制，並不發給加班費（中菲行公司對於主管級員工延長工時未完成給付工資，是否違反勞基法第24條等規定，被告應另行查處），故主管們於上下班刷卡時間未予在意，以致王珮瑩出勤月報表顯示之加班時間顯然較實際時數為低等語，已如前述。被告委請特約醫師審查所憑據之數據既有前述違誤情形，其所為被保險人未達心理負荷「強」之認定，即有瑕疵可指，自難採認。

3.再者，上班時間長短只是衡量工作壓力之其中一項標準而已，且其機械式、表面化的數據通常只是最基本之衡量要項。對於勞工工作壓力的評量，除工作時間外，尚涉及其工作內容是否量多且繁雜難以處理、是否須面對客戶之要求及責難、受長官監督的範圍程度為何、屬於勞心或勞力性質、案件可否當天處理完畢或延續一段期間、職位負責階層、工作的影響範圍程度等，再加上員工個人之個性、責任感等特質及人際關係處理等因素而定。因此，系爭工參考指引載明：「業務造成的強烈心理負荷，除了長時間勞動，尚可因工作的失敗、角色或地位的變化、人際關係等各種事件及其後的狀況而發生，因此即使未達此加班時數的基準，也不應僅考慮時數，而應依據上述1.至3.適當地評估心理負荷強度。」（見本院卷第218頁），並非全然以工作時數為衡量標準。參諸被保險人王珮螢過世前一週，106年2月6日至2月10日之公務郵件數量分別有780封、692封、758封、934封、1,149封，可知每日至少必須收受近700封之電子郵件，甚至有單日超過1,000封電子郵件通知之情況（見本院卷第147頁），足徵其業務量繁重，且同時承受公司與客戶間之雙方壓力。又被保險人王珮螢與其公司同事之LINE訊息提及有關公司業務繁重、工時過長且人力不足、不知如何處理、同事過勞離職、心理崩潰、吃不下睡不好等生理現象等內容（見本院卷第95至125頁）。此外，前述證人杜英禎到庭證稱王珮螢任職於中菲行公司有10多餘年，自基層員工升任中菲行公司客服部經理，與公司同事存有革命情感，責任感重；因任職之客服部業務量大且繁雜，新進員工常因受不了而離職，王珮螢唯恐新人無力招架，又要離職，遂時常扛下業務自己做；

龐大的工作量及繁雜的工作內容，在長期間且長時間工作下，以致身心俱疲，承受巨大的工作壓力而無法負荷，於106年2月11日凌晨在中菲行公司頂樓跳樓自殺身亡等語，益徵被保險人王珮瑩確因工作致生高度焦慮之壓力情境，而最終發生自殺之悲劇結果。而證人杜英禎同屬中菲行公司之主管級員工，自承依被保險人王珮瑩之工作量，自己都作不來，且十分同意其遭遇（見本院卷第321頁），是有關前述工作心理壓力，似存在於同種類勞工之一般評價，而非僅僅被保險人王珮瑩個人主觀因素。更何況日本實務上有採取「壓力脆弱性理論」，以同種勞工中最脆弱者為基準（參考楊雅萍著，日本精神障礙及自殺之職業災害認定制度發展，法令月刊第60卷第10期），亦值參考。又從職業災害補償之本質觀察，其非如民法上損害賠償以損失填補為目的，係由勞動者生存權保障出發；換言之，由職災補償無過失責任之特質而論，職災補償保險給付目的，非在尋找加害人令其承擔責任，而係在職災發生時提供勞動者或其家屬生活保障為主要目的，因此工作壓力罹患精神疾病而自殺，其因果關係之判斷應較寬鬆，以符合上開立法目的。就此，被告引用醫理見解所稱「王君工作能力強，自我要求高」、「個案並沒有具體的工作壓力事件」、「公司對其看重，並一直升遷，高階主管自然負責較重」等語，在認定職業病評價上之意義為何？倘以此影響評量之結果是否妥適？基於前述思考，仍有諸多情狀有待查明審酌，進一步判斷是否屬職業病，被告所為原處分逕為駁回原告有關職災死亡給付之申請，自嫌速斷，於法尚有未合。

（四）綜上所述，被告作成原處分既有上述違誤，訴願決定亦有

未洽如前述，原告請求撤銷，為有理由，應予准許。另原告訴之聲明第2項請求判決被告應作成准予原告請領職業傷害死亡給付差額458,000元之行政處分部分，涉及高度醫學專業知識判斷，猶待被告本於其權責交專科醫師審查小組參照本院認之事實，依前揭相關規定進行審議後，另為適法妥切之決定。原告此部分請求難謂已達全部有理由之程度，爰依行政訴訟法第200條第4款規定，判命被告就原告申請事項，應依本院之法律見解作成決定。是原告逾此部分之請求，本院尚無從予准許，此部分原告所訴為無理由，應予駁回。

七、又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依行政訴訟法第200條第4款、第104條、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　5　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　李　玉　卿

法　官　李　君　豪

法　官　侯　志　融

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴	

人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　5　　日

書記官　徐　偉　倫