

# 保全業過勞認定— 臺灣士林地方法院 108年度勞訴字 第61號民事判決評析

Recognition of Burnout in the Security Industry —  
Analysis of the Judgment for 2019 Labor Lawsuit Civil  
Case No. 61 by Shilin District Court of Taiwan

林宇力 Yu-Li Lin\*



## 摘要

過勞是職業促發腦血管及心臟疾病之俗稱，藉由評析實務判決，本文對以下爭點進行討論：不同指引間對加班工時認定的歧異、法院對於保全業過勞認定之觀點、法院與醫師認定歧異之分析。另區分職災補償及損害賠償之差異，闡釋職災補償採無過失責任主義之精神，故職業傷病的認定實應視為勞工之保障，而非雇主之懲罰。本文認為加班工時之起算基準應為每月

\*臺中榮總醫師 (Doctor, Taichung Veterans General Hospital)

關鍵詞：加班工時 (overtime hours)、保全業 (security industry)、過勞 (burnout)、職業促發腦血管及心臟疾病 (cerebrovascular and heart diseases that are caused by one Branch)、職業傷病 (occupational injury)

DOI : 10.53106/241553062021120062011

176小時，才有實證醫學上的基礎，並應綜合考量工作時數之質性與工作型態之量性因素。

“Burnout” is the commonly known term for cerebrovascular and heart diseases that are caused by one’s job. Through an analysis of the practical judgment, this text examines the following points: the inconsistency between the definition of “Overtime hours” in different guidelines, the court’s viewpoint of the recognition of Burnout among security workers, and an analysis of the conflicting viewpoint between the court and the doctors. In addition, this text distinguishes between compensation for occupational injury and penalty for damages and explains the spirit of strict liability in occupational accidents compensation, which therefore means that the recognition of occupational injuries should be seen as labor protection rather than a penalty for employers. In this study, it is recommended that the calculation of overtime hours should still be counted starting from 176 hours every month if it is based on evidence-based medicine and should consider as a whole the “qualitative” factor of working hours and the “quantitative” factor of the form of work.

---

## 壹、前言

根據勞工保險局職業傷害統計資料<sup>1</sup>，109年度職業性腦心血管疾病之傷病、失能及死亡給付人次分別為37、24及17人，在19個行業別中支援服務業（保全業）均高居首位，分別

---

1 勞動部勞工保險局，職業災害統計資料，<https://www.bli.gov.tw/0019152.html>（瀏覽日期：2021年7月3日）。

占了40.5%、41.7%及52.9%，而且相較於2011年之文獻<sup>2</sup>，當時保全業所占之比例僅居第三，尚低於製造業及運輸倉儲業，顯見保全業過勞議題已日益嚴峻。保全人員屬於勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1第1項所規定，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受同法相關規定限制之工作者。然而，只要是符合勞基法第84條之1之工作者，都必須面對「符合勞基法規定，卻達到過勞認定標準」之問題。其中又以保全員發生之爭議與訴訟最多，雖然其性質屬監視性工作，工作強度與負荷不若其他作業，然而保全員工時普遍較長，且從業者年齡普遍較高<sup>3</sup>，因此本質上即帶有更高的腦心血管疾病風險，一旦發病就很容易達到過勞認定標準。2020年12月間所爆發之「夜班保全中風遭解僱案」即為最新之爭議案件<sup>4</sup>，本文針對此案之法院判決進行評析，並探討所衍生之相關爭點。

## 貳、案例事實

原告（下稱甲）自2017年10月2日起受僱於被告（下稱乙公司），擔任社區夜班保全人員，每日工作12小時，於107年1月19日前1至3個月每月加班時數超過100小時，工作時間為18時至隔日6時。甲於2018年1月19日突然左手無力，於同年1月24日、1月31日、2月28日多次就診，經診斷為「缺血性腦中風，右中大腦動脈阻塞」（下稱系爭病症），惟仍持續出

- 
- 2 吳姿慧，勞動基準法第84條之1適用現況之檢討——以保全服務業為例，東海大學法學研究，38期，2012年12月，204-205頁。
  - 3 徐雅媛，淺談保全作業人員之工作疲勞，勞工安全衛生簡訊，120期，2013年8月，20頁。
  - 4 蘋果即時新聞，夜班保全工時12小時中風 返工拚命賺卻慘遭解僱！公司判賠127萬元，2020年12月13日報導，<https://tw.appledaily.com/local/20201213/NZ3XIPT3MFH4NPTF2EKV4HNAXE/>（瀏覽日期：2021年7月3日）。