

重要論文導讀 ④

過勞醫師的與有過失

—最高法院 106 年度台上字第 15 號民事判決評析

編目：民法

出處	月旦裁判時報，第 72 期，頁 14-29	
作者	林更盛教授	
關鍵詞	與有過失、職業病、因果關係、期待可能性	
摘要	<p>一、民法第 217 條與有過失制度是建立在當事人間損害的公平分配，本件醫院未盡雇主保護義務應對過勞醫師負損害賠償責任，有爭議者在於醫院可否主張過勞醫師就其所促發疾病與有過失。</p> <p>二、就此本文認為應由雇主負舉證責任，且經查本件過勞醫師的體檢報告及勞保局函文內容，實難認其對於自身健康有未善盡善良管理人義務保護之情形，且從期待可能性的角度觀之，避免本件損害發生最直接作法為減少工時，此亦難認為受雇方醫師有得以實行此預防措施的期待可能性，控制工時反而是醫院方所應盡的雇主保護義務，最後如認為本件醫院尚得主張與有過失，更有違反與有過失制度所彰顯誠信及公平分配之基本概念。</p>	
重點整理	本案事實	<p>一、原告醫師受聘於被告醫院擔任外科住院醫師，雙方訂有聘約書，約定由醫師為醫院提供醫療勞務服務，醫院則每月支付薪資報酬若干元。</p> <p>二、於發生系爭職災時，原告醫師擔任一般及消化系外科醫師第四年，當日上午 8 時 55 分許在醫院執行職務，預備參與第一台外科手術前，於手術室走廊昏倒，經診斷為「急性心肌梗塞合併心律不整缺氧性腦病變」。</p> <p>三、嗣後，勞保局將相關資料檢送職業醫學科專科醫師提供醫理見解，均認本件醫師之系爭疾病與其從事醫師工作之長期過勞狀況間有因果關係，應視為職業病，並發給職業病傷病等給付。</p> <p>四、原告醫師遂對被告醫院提起民事訴訟請求損害賠償，被告醫院則以原告醫師與有過失等作為抗辯。</p>
	原審見解	<p>一、針對原告醫師對於職業病發生是否與有過失的問題，本件原審臺灣高等法院臺南分院 102 年度重勞上字第 1 號民事判決一方面認為，原告醫師受聘被告醫院於 95 年 2 月 27 日之體格檢查表記載：「注意事項 1：膽固醇偏高，肝功能異常，宜注意飲食，門診追蹤。」</p>

	原審見解	<p>乙節，有被上訴人醫院體檢報告在卷可憑。</p> <p>二、原告醫師既僅於受聘時始為一般體格檢查而已，期間均未為任何體格檢查，身為醫師，尤對飲食及健康問題應甚注意，其自身健康管理應有疏失。</p> <p>三、而原告醫師於98年4月23日發病時，經被告醫院急救並施予心導管及冠狀動脈攝影及心室造影檢查，發現「右側冠狀動脈在近端處有85%的狹窄」、「阻塞發生後其右側冠狀動脈分支到節律點有百分之百阻塞」有98年4月23日心導管室報告及攝影照片在卷可稽，另如勞保局之函文記載「血壓正常。膽固醇245。三酸甘油脂184。此案合併超時開刀及值班，發病前6個月，每月約50-113小時（超過40-80小時）。建議認定為職業病」，而認定原告醫師本身有高血脂症，同時有明顯超時工作情形，可符合職業病的認定基準，足認原告醫師亦因本身之上開原有疾病，並疏未注意預防而任系爭疾病發生，同時具有上開工作情狀，進而促發系爭疾病，原告醫師與有過失，亦可認定。</p>
重點整理	最高法院見解	<p>針對原審有關原告醫師與有過失的認定，最高法院106年度台上字第15號判決表示：</p> <p>一、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217條第1項固定有明文。</p> <p>二、惟法院於裁量賠償金額減至何程度或為完全免除時，應斟酌雙方原因力之強弱與過失之輕重決定之。</p> <p>三、原審就原告醫師因其原有病症應為如何之因應照護，始盡自身健康管理之責，其之過失就系爭疾病之影響及程度為何，均未詳予調查審認，僅泛言原告醫師因自身健康管理疏失，就系爭疾病之擴大與有過失，審酌兩造之過失程度，及其過失對系爭疾病擴大原因力之強弱，逕減輕被告醫院65%賠償責任，自有疏略。</p>
	評析	<p>壹、與有過失——一般問題</p> <p>一、臺灣法：</p> <p>（一）我國民法第217條與有過失制度不論學說及實務見解皆認為應是建立在兩個法律原則之上，一為損害分配：體現損害分配的正義及對損害發生共同責任的分擔。二則為平等原則，即以誠實信用及公平原則為基礎。</p> <p>（二）而適用要件上應注意下列三點：</p> <p>1.與有過失的行為與損害的發生、擴大具有因</p>

<p>重點整理</p>	<p>評析</p>	<p>果關係，至於被害人在此應負擔的注意義務程度應採善良管理人的注意義務。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 既然涉及公平地分攤責任，認定被害人之與有過失、要求其預促注意或避免、減少損害者，原則上應以其另有選擇其他作為的可能性、和期待可能性為前提。 3. 過失的輕重與原因力的強弱。 <p>二、德國法：</p> <p>(一)和我國民法第 217 條相當的德國民法第 254 條規定，德國通說認為該條是立基於當被害人已可歸咎的方式共同造成損失的發生時，他對該損害即應共同負責，這是一種誠信原則的考量，另外如自身有責仍可請求全額賠償，這在加害人和被害人之間也是不符合衡平的。</p> <p>(二)德國民法第 217 條在適用上，有以下兩點須注意：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 被認定為與有過失（責任）之行為或風險、和損害發生之間，必須具有相當因果關係。 2. 認定被害人與有過失的前提之一是他有迴避的可能性及期待可能性。 <p>貳、與有過失—被害人的健康狀況：</p> <p>一、臺灣法：</p> <p>(一)我國學說上有認為，被告具特殊體質（如：被害人之頭蓋骨如同蛋殼般脆弱），如依相當因果關係理論或應排除因果關係之範圍內，但學理認為其應仍在法規保護目的範圍內，故應存在因果關係。不過被害人若對於其具特殊體質而面對危險之發生，未為必要之防範，對損害之發生則為與有過失，故有民法第 217 條過失相抵之適用。</p> <p>(二)司法實務上並有下列幾點值得注意：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 構成與有過失的因素和損害之間須具備因果關係。 2. 違反醫囑原則上會構成與有過失，反之則否。 3. 未遵守醫師住院的建議可能是與有過失，但其他醫師如有不同意見，則縱然與有責任，
-------------	-----------	--

<p>重點整理</p>	<p>評析</p>	<p>亦不應認定過高。</p> <p>4.對於須經醫師處方始得服用的藥品，擅自服用，為與有過失。</p> <p>5.被害人依一般醫療常規之行為，並不構成與有過失。</p> <p>二、德國法：</p> <p>(一)被害人是否構成與有過失，應以對於一個理性而謹慎之人可期待者為準。</p> <p>(二)依向來實務見解：「被害人必須使用當時的醫學知識所提供的診療方式；他應當做到：假使在對第三人並無損害賠償請求權的情形時，一個處於同樣健康受損的有理性的人，將會如何處置。」</p> <p>參、勞工過勞的與有過失</p> <p>一、臺灣法：</p> <p>(一)被告醫院未為預防過勞之措施應有違反民法第 483 條之 1 保護照顧義務，並認為可依蛋殼頭蓋骨理論來分配損害額，即縱因超時工作之職業因素促發疾病惡化致超越自然過程，如可以證明勞工的特殊體質或基礎疾病造成損害的發生或擴大，應該可以類推適用民法第 217 條與有過失規定來減輕雇主的賠償額。</p> <p>(二)然而原審法院未探究保護照顧義務與原告醫師自我健康管理義務間的關係，率而認定原告醫師有 65%的過失，有論者以為對照工作型態及相關勞動安全衛生法規與我國相似的日本，可以發現原審法院的判決實屬過苛。</p> <p>二、德國法：</p> <p>(一)與我國民法第 483 條之 1 相近的德國民法第 618 條規定略為：雇用人就其提供勞工工作的場所、設施、器具，在設置及維持上，應依勞務特性，保護受雇人免於生命健康上的危險，且通說認為依該規定，雇主同時負有義務保護勞工免於過度勞動損及健康，亦即雇主的照顧義務包含了工作時間的相關問題。</p> <p>(二)例如：在哪個時段工作、工作時間的長短，以及勞務密度的問題，縱然勞工自願從事負</p>
-------------	-----------	--

<p>重點整理</p>	<p>評析</p>	<p>荷過重過勞的勞務，雇主亦應阻止。</p> <p>(三)對應於雇主前述照顧義務，理論上若雇主要求勞工減少工作時間或休假以免損及健康，勞工卻不遵守，這應當構成勞工的與有過失。</p> <p>(四)蓋勞工自身亦有避免負荷過重勞務之義務，但須以勞工有期待可能性為前提，且應由雇主負舉證責任。</p> <p>肆、本文見解</p> <p>一、民法第 483 條之 1 照顧義務的違反、民法第 184 條第 2 項的侵權行為： 本件被告醫院未就原告醫師加班或值班為合理的限制，把勞工推向過勞的邊緣，應同時構成民法第 483 條之 1 規定及民法第 184 條第 2 項的侵權行為規定。</p> <p>二、過勞和與有過失： (一)本件原告醫師對於其過勞所生損害應認為並無與有過失，因為與有過失應審酌其與損害的發生或擴大間具有因果關係的關係，然而從本件前開勞保局函文之記載無法推論，原告醫師的健康狀況為何，或在何程度內會造成本件職業災病，被告醫院應就此負舉證責任，如無其他有力的專業鑑定意見，應認定原告醫師並不構成與有過失。</p> <p>(二)且從被害人對自己健康維護是應負善良管理人標準注意義務來看，從前開原告醫師受聘被告醫院於 95 年 2 月 27 日之體格檢查表記載內容，也看不出來其有明確醫囑或涉及具體的治療方式，應認為原告並無未遵守醫囑而構成與有過失的情事。</p> <p>(三)最後，被告醫院握有透過管制工時直接有效地避免損害發生的可能性，卻有意或疏忽而不為，在原因力與有過失程度應屬重大，如仍認為被告醫院可主張原告醫師與有過失，將抵觸與有過失制度上誠信公平原則的基本概念。</p>
<p>考題趨勢</p>	<p>過勞醫師對其因工時過長所導致職業災害，是否與有過失？</p>	
<p>延伸閱讀</p>	<p>• 徐婉寧，〈論過失相抵原則於受僱醫師過勞職災民訴之適用—評臺灣高等法院臺南分院一〇二年度重勞上字第一號民事判決〉，《政大法學評論》，第 146 期。</p>	