

便箋

2022 年 3 月號

一場差不多註定失敗的官司:工作與精神健康

陳家偉 香港基督教工業委員會主任

在一場訴訟中，控方負責提供證據，不論是在任何法律體制，這看來都是合情合理的事情，若果控方沒法提交有關證據，官司輸掉，與人無尤。然而，就在這種情況，我們機構決定資助內地一宗訴訟，並且在同樣的情況下，我們資助案件的上訴。

一、一場難以舉證的官司

這案件涉及一個剛滿 16 歲不久的女孩子 (內地正規工人，必須要年滿 16 歲)，初中後輟學，從湖南家鄉到廣州，進入母親工作的製造空調工廠工作，工作不到三個月，在工廠的宿舍跳樓自殺而受傷。據內地夥伴說，這當中還有另一個年青的女職工，也是在宿舍跳樓而亡。

工廠是一間中資著名的空調跨國企業，從個案的描述，看來公司實行強悍管制的管理模式，而且從女孩入職的 9-11 月這三個月期間，加班很厲害，每天工作 10-12 小時。公司辯稱，公司是進行「綜合計時工作制」，即一段時間可以超過正常工時，而另一段時間就減少工作時間。這是經地方政府批准。

案件初審，控方指出長工時、流水式工作的沉悶及強悍管理，控方稱工作時收手機及管理層斥責工人，對一個 16 歲的少女，第一次離開家鄉，出外打工，這一切都會損害年輕工人的精神健康。

控方提證的起訴書，除了講及不同事情外，其實沒有什麼證據。辯方只回應反駁事實的陳述，或簡單地說，這事跟女孩的跳樓沒有直接的因果關係。為什麼控方會出現這樣的舉證？事實上，這反應了內地法庭如何處理工作壓力和精神損害或疾病的關係。

由於是年輕女工自殺，表面上，很困難說這是職業傷害，所以，這官司一開始就是民事訴訟，狀告公司侵害女工權益。由於是民事訴訟，舉證責任就全落在控方。在這官司，我們曾經問內地夥伴，他們如何評估這年輕女工的精神損害的問題，會否找專業人士作評估。怎知，這個問題本身就是問錯。**第一，內地沒有這樣的認可專業人士作評估，也沒有一個認可的法律程序作這樣的評估，而且從法庭的初審判詞，法庭根本沒有從工作和精神健康這角度思考女工自殺的問題。**法官還用一個成年人的角度，看一個青少年的狀況。法官如此說：

原告已經年滿 16 周歲，…… 原告有足夠的能力面對生活或工作中的困難和挫折，也有能力對跳樓造成的損害作出準確的判斷，…… 應對自己跳樓產生的後果承擔責任。[(2021) 粵 0115 民初 21211 號，頁 6-7]

這是以一個普通成年人的角度去看一個初進入職場的年輕人。這看法，只要稍有發展心理學的常識，都知道法官這判詞有問題。然而，整個審訊，根本沒有考量這年輕工人的精神健康狀況。這案件已是在廣州法庭開審，在職業損害及疾病相對有較豐富的經驗，而且也相對開放。若這案件在廣東以外地方審理，情況應該更差。這次判詞究竟只是個別法官的看法，還是有普遍的意義，那需要更多的個案才可得知。

不過，這案件還反應更深層次的法律問題。

跟一般的民事訴訟，控方要證明工廠所造的事，要跟年輕工人跳樓有關。這是法律的要求。法官的判詞也多次說明，控方沒法證明工廠就年輕女工的工作安排跟年輕女工跳樓有「因果關係」。這涉及法律的原則，就是在「侵權法」(Tort) 下的民事訴訟中，「因果關係」(causation) 是整個法律的根本問題，**可惜的是，法庭沒有在此，就「因果關係」表達清楚，或討論更多**，例如在這具體的案例中，怎樣才算有效的「因果關係」？在工作和精神健康這問題，需要怎樣的「因果關係」，需要怎樣的證據？「因果關係」是否意味「唯一」或「決定性」的原因？怎樣去作辯證這樣的關係。「精神健康」是一個陌生的領域。內地有「精神損害」(mental damage)，但當中跟我們這裡說「精神健康」不同。在內地職業損害或疾病案件中，「精神損害」一般指職業損害發生或職業疾病證明後的精神困擾。有關的計算也沒有科學規範的考量及計算。

然而，**中國法律並不是完全沒有提及保障工人的精神健康**。《中華人民共和國安全生產法》第 44 條如此說：

生產經營單位應當關注從業人員的身體、心理狀況和行為習慣，加強對從業人員的心理疏導、精神慰藉，嚴格落實崗位安全生產責任，防範從業人員行為異常導致事故發生。

《中華人民共和國職業病防治法》第 15 條：

產生職業病危害的用人單位的設立除應當符合法律、行政法規規定的設立條件外，其工作場所還應當符合下列職業衛生要求：

- (五) 設備、工具、用具等設施符合保護勞動者生理、心理健康的要求；
- (六) 法律、行政法規和國務院衛生行政部門關於保護勞動者健康的其他要求。

「精神健康」或內地稱「心理健康」在中國職業損害及疾病的法律都有提及，但是如何落實在具體法庭判決的考量中，如何建立一套專業而被認可的考量機制，則還有一段時間。

二、「工作過勞」

事實上，中國近期有很多工作和精神健康的研究，其中包括「工作過勞」(burnout) 的問題。早於 2015 年，就有研究廣東兩個最重要城市—廣州和深圳—的管理層員工及專業職工「工作過勞」的問題。[調查](#)顯示 59.2% 的廣州企業有關職工過勞情況超越正常「過勞指數」，指數 4 或以下，而 53.93%的深圳企業有關職工超越工作過勞的正常指數。

在廣州企業，56.6%的有關工人失眠及 24.2%懷疑失眠；而在深圳，則有 53.2% 工人失眠及 23.7% 懷疑失眠。更令人擔憂的是，在廣州的企業，分別有 22.5% 及 31.2%的工人在精神健康中，被視為有中度及高度的危險；而在深圳企業，則 22.9% 及 30.2%的工人在精神健康中，被視為有中度及高度的危險。兩個城市，精神健康高度危險的工作人口還多於精神健康中度危險的工作人口，而整體上，兩個城市都有超過一半的管理或專業職工，有中度或以上精神健康的危險。

國際勞工組織及世界衛生組織上年五月發表[聯合調查報告](#)，指出全球 194 個國家，工作過勞如何在生理健康、精神健康、個人及社交行為各方面，都有清楚的破壞性影響。研究指出在不同國家的研究都清楚顯示，若工人一週工作 55 小時或以上，工人患缺血性心臟病或中風而死亡的風險明顯地增加²。

香港政府一直不肯正視「工作過勞」的問題。上年六月，政府向立法會提交了[有關在工作間因心腦血管疾病死亡個案的研究報告](#)。然而，政府並不認為這些個案屬於「過勞死亡」，所以不是職業性傷害的個案。這份報告開宗明義指「『工作過勞』並非一個醫學診斷，國際勞工組織並沒有就『工作過勞』而導致工作間死亡制訂定義或指引，國際上在這方面亦沒有公認的準則，

1 江帆、邱暢、曾玲芸、曹长安、刘铁榜：「穗深企业员工职业倦怠与睡眠、疲劳及心理健康状况的比较及相关性分析」《神经疾病与精神卫生》2015 年第 15 卷第 2 期，頁 122-125。

2 Frank Pega, et.al. “Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000 – 2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury”, *Environmental International*, Vol.154 (September 2021), 106595, pp.1-3.

香港也沒有這方面的定義」³。

現時，只有日本、南韓及台灣三地對「過勞死亡」有法律的規範。而三地的規範都十分相近。台灣勞動部職業安全衛生署訂定的《[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](#)》指出，「過勞」是指工人「因工作型態改變，部分勞工有長時間勞動及高工作壓力之情況，致於遭遇異常事件、短期工作負荷過重及長期工作負荷過重而**促發腦血管及心臟疾病**」⁴。

台灣政府的指引在某些觀點上跟香港政府的報告相同的，認為醫學上並沒有「過勞」而死亡，且認可非工作因素對腦血管及心臟疾病惡化的影響。但台灣政府沒有停在這裡，而不做任何事情。根據該指引，如果「職業上的工作負荷」是造成心腦血管疾病「**促發或明顯惡化**」的原因時，則可認定為**職業病**：

醫學上認為職業並非直接形成腦血管及心臟疾病的要因，腦血管及心臟疾病只是所謂的「個人疾病惡化型」疾病。也就是說，即使在平常的日常生活中，病情惡化的危險性亦非常高，這與一般職業疾病相異。但是，如果職業是造成腦血管及心臟疾病等明顯惡化的原因時，則可認定為職業病，並作為職災給付對象。⁵

事實上，沒有單一或決定性原因，引致工人在工作間因心腦血管疾病而死亡，這也成為香港政府不肯正面面對「過勞死亡」的借詞。[政府給立法會的報告](#)否認有關研究的 200 宗個案，直接跟工作過勞有關係。報告結論：

1. 個案的心腦血管病的發展是由多種風險因素引起，沒有單一因素是造成這些工作間心腦血管病死亡個案的唯一原因。
2. 沒有任何個案只涉及與工作相關的風險因素。
3. 研究個案中未能普遍發現與工作相關的風險因素。⁶

三、工作與精神健康

在這方面，「過勞死亡」跟工作和精神健康的問題非常相似。台灣勞動部於 2018 年發出《[工](#)

3 勞工及福利局、勞工處：「立法會人力事務委員會：工作間死亡個案與工作情況關係究」，2021 年 6 月 15 日，頁 1。

4 勞動部職業安全衛生署：『「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」Q&A』，2018 年 10 月 5 日。

5 同上。

6 勞工及福利局、勞工處：「立法會人力事務委員會：工作間死亡個案與工作情況關係究」，2021 年 6 月 15 日，頁 5。

[作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引](#)》。指引清楚指出精神疾病本身也是有多種原因，很難確定工作跟精神疾病的關係：

目前多數國家、國際勞工組織及歐盟等國際組織尚未將因工作壓力造成的精神疾病納入職業病種類表列項目。科學界對精神疾病的致病機轉至今仍有許多不明瞭的地方。一般認為，精神疾病之致病原因多元，通常為複合式病因所引起，不宜將與工作無關之精神疾病納入職業災害給付範圍。

一般疾病的診斷著重於疾病是否存在的認定，爭議較少，而職業病的診斷牽涉到疾病與工作之相關性的判斷，較易引起爭議。而精神疾病的診斷往往連認定疾病是否存在也不容易，且常需要觀察一段相當的時間才能確定。例如，憂鬱症的發生，基因是一項重要因素，心理壓力則是其他眾多因素之一。此等情況，造成判斷精神疾病的職業相關性時，調查心理壓力事件的困難。因此，在確實致病機轉不明的狀況下要判斷憂鬱症與工作的相關性，很容易造成醫病、勞資間之爭議。⁷

香港政府借詞香港沒有「工作過勞」的定義，也不是表列的職業病，所以不就「工作過勞」作出任何行政上的指引。即使當中超過 20%的過案「客觀地」符合某些地區「過勞死亡」的長工作時間的標準，工人家屬也得不到賠償，而家屬只能循民事訴訟爭取賠償。這情況，同樣在工作壓力與精神疾病的問題上發生，涉事工人及其家屬只能透過民事訴訟爭取賠償，但這當中涉及複雜的「因果關係」的法律論證，而在民事訴訟中，舉證責任全在工人或家屬身上，這當中涉及醫學及心理學的專業診斷及評估。沒有政府的介入，單靠工人或家屬承擔有關舉證責任，是非常困難，也不公平。

台灣政府的[指引](#)指出，如果對工作相關的精神疾病的診斷，例如憂鬱症，沒有合理的規範，有關的尋求賠償的過程，有機會患者造成更大的傷害。而且，即使民事及刑事判決不受行政部門指引的限制，但實際上「法院裁量時仍常參考此類認定參考指引」。法律上，這些行政部門指引仍關重要⁸。

台灣政府的[指引](#)中，認定職場上可能出現的社會、心理性危害，指引就是協助勞資雙方判斷精神疾病與工作的相關性。有關指引列出幾項容易引起工作壓力的因素，包括：

1. (嚴重的) 疾病或受傷；
2. 與業務相關，引發重大傷亡事故、重大事故；
3. 造成會對公司經營產生影響等的重大工作疏失；
4. 被無理地要求離職；以及
5. 嚴重地) 受到刻意讓人厭煩／生氣的騷擾、霸凌或暴力行為，並明確指出這些壓

7 勞動部職業安全衛生署：《工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引》2018 年 6 月，頁 2。

8 同上，頁 3。

力源可能來自不同的工作⁹。

台灣政府的指引指出兩個問題，若果將跟工作有關的精神疾病在沒有指引及規範的情況下，工人就進行索償訴訟，這可能會對受傷害的工人造成進一步的傷害，上文講述的年輕女工自殺的個案，工人會否受到進一步的傷害，一直也是我們擔憂的事。

其次，法院需要行政部門認可指引的協助，讓法庭審理工作和精神健康的案件時，知道怎樣進行審量和判斷。所以，若要法庭從零開始，很多時，基於沒有專業知識去分析及審量，最後很容易忽略這方面的問題。年輕女工自殺案件的初審，法庭就出現了這問題。

四、精神健康是個人的問題？

從社會的角度，我們還看到另一個問題，當我們不確認工作壓力會造成精神傷害或疾病，不將工作壓力造成的精神傷害或疾病納入為職業病，那社會很容易將工人的精神損害或疾病，看為工人個人的事情。例如，那位年輕女工自殺，是她自己沒有盡上一位自主工人對自己照顧的責任，是那位女工自己的責任，法庭的結論，就應驗了台灣政府指引所指，給受害工人進一步的傷害。

聖經《約翰福音》第九章講到耶穌和門徒遇到一個生來瞎眼的人，門徒問耶穌那人天生瞎眼，是他的錯，還是他父母的錯。我們總容易將一個人的問題，簡單地歸咎到那人身上，是他們自己的問題。因為是他個人的事情，那我們就不需做任何事情，社會就不需要在政策或法規上，作出任何的改善，這一切都只是那受害者個人的事情，與人無尤。那不論是我們，還是社會，便可安心繼續現有的生活及運作。在上文那年輕女工自殺的個案，法庭的結論豈不是這樣嗎？年輕女工「應對自己跳樓產生的後果承擔責任」。這樣不單對受害人造成更深的傷害，亦無法看清工作壓力如何損傷工人的精神健康。

其實，即使法庭肯定工作壓力會造成工人精神的損害及疾病，在很多地方，根本就沒有相關的法例。就算如日本、韓國及台灣，有了法規或行政指引，也不代表工人真的受到保障。社會大眾，包括醫學專業人士，一般不認為工作跟精神健康有關聯。加上法律上，在工作壓力和精神損害關係中複雜的「因果關係」的論證，而且還需要很多醫學及心理學臨床的專業審量，這一切既耗錢，也耗時，更耗心力，一般患有精神疾病的工人及其家屬，特別基層的家庭，多難以承受當中的困難，而最終放棄訴訟。坦白說，工人好像在打一場差不多註定失敗的官司。

9 同上。

便箋

2022 年 3 月號

工委會工作動態：疫情下的外賣員保障

第五波疫情爆發以來，市民通過外賣，在足不出戶的情況下獲得食品與生活百貨，避免感染風險。這為外賣公司擴張生意提供了機會，但工人卻毫無保障。外賣員奔波於不同大廈之間，缺乏防護措施。同時，感染病毒後，工人被迫手停口停，公司提供的經濟支援僅 2000 港幣，形同虛構。

至今，工委會已收到 6 位染疫外賣員的求助，表示公司支援金的申請程序不透明，亦沒有於規定時限內允許其復工。為此，工委會亦撰寫[指南](#)，為感染病毒的外賣員整理與賬號解封及支援金申請相關的最新資訊。

另外，工委會亦發起要求不上樓無接觸送遞的[聯署](#)。此聯署共獲 362 名外賣員支持。對於送遞地址為有確診個案的大廈，foodpanda 和 Deliveroo 的政策都是「建議」外賣員與顧客溝通，於大堂派送。但是，因恐遭懲罰、難獲顧客理解、溝通成本高昂等阻礙，不少外賣員仍會冒著風險上樓送遞。聯署寄出至今，Deliveroo 沒有給與具實質性的回覆，foodpanda 更毫無音訊。

與此同時，聯署都得到不少媒體報道同公眾關注。已有 4 家媒體報道疫情下外賣員嘅苦況，所有報導已列於下文。歡迎讀者點擊瀏覽。

[獨立媒體 | 外賣員關注組發起聯署 促實行免上樓「無接觸送遞」](#)

[明報 | 染疫轉陰 4 日始解封帳戶 外賣員嘆收入減](#)

[香港 01 | 外賣員染疫未收支援金兼封帳戶 勞工團體：鼓勵確診不上報](#)

[經濟日報 | 【疫下悲歌】外賣員爸爸送餐到確診大廈染疫 揭基層苦況：受盡客人及保安語言暴力](#)

便箋



2022 年 3 月號

2022 年勞工主日

今年勞工主日，由於疫情原因，我們決定除了將聖經反省及禱文（中及英文），放進工委會的網頁，我們也會錄影有關講道（中及英文），讓大家使用。有關錄像請於 4 月 28 日到工委會網頁（www.hkcic.org.hk）下載。

敬請留意

香港基督教工業委員會 仝人

Labour Sunday 2022

Due to the outbreak of the COVID-19 pandemic, HKCIC will upload the Labour Sunday's biblical reflection and the prayer (both Chinese and English) as well as the recorded video of the sermon (both Chinese and English) for the use of the congregation on the Labour Sunday. Please visit the HKCIC's website to download the materials concerned after April 28, 2022. Our website address: www.hkcic.org.hk

Thanks a lot for your kind attention.

Yours sincerely,

Hong Kong Christian Industrial Committee

工委會需要您的支持

【轉帳捐款】

請將捐款存入工委會恆生銀行賬戶 227-445210-001，將入數紙電郵至 info@hkcic.org.hk

【支票捐款】

請將劃線支票(支票抬頭為「香港基督教工業委員會有限公司」)寄回工委會辦事處

香港基督教工業委員會
Hong Kong Christian Industrial Committee
香港九龍灣常怡道 33 號 914 室
914, 33 Sheung Yee Road, Kowloon Bay, Hong Kong
電話 (852) 2366 5860
傳真 (852) 2815 1739
電郵 info@hkcic.org.hk