

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度重勞上字第4號

上訴人 吳玉晶

訴訟代理人 劉思龍律師

張雨萱律師

上訴人 漢來美食股份有限公司高雄分公司

法定代理人 林淑婷

訴訟代理人 陳俞淨

郭清寶律師

鍾靚凌律師

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，上訴人對於民國111年2月17日臺灣高雄地方法院108年度勞訴字第120號第一審判決各自提起上訴，本院於112年1月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命漢來美食股份有限公司高雄分公司給付逾新臺幣貳佰捌拾柒萬捌仟伍佰肆拾壹元及其中新臺幣捌拾萬伍仟玖佰肆拾參元自民國一百零八年七月九日、其餘新臺幣貳佰零柒萬貳仟伍佰玖拾捌元自民國一百零九年一月三十一日起算之利息部分，以及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，吳玉晶在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

漢來美食股份有限公司高雄分公司其餘上訴駁回。

吳玉晶之上訴駁回。

第一審、第二審訴訟費用由漢來美食股份有限公司高雄分公司負擔百分之十二，餘由吳玉晶負擔。

事實及理由

壹、程序事項

一、按民事事件，涉及香港或澳門者，類推適用涉外民事法律適用法，香港澳門關係條例第38條前段定有明文。而外國人關

01 於由勞動契約或侵權行為而生之債涉訟者之國際管轄權，我
02 國涉外民事法律適用法並未規定，即應類推適用民事訴訟法
03 相關規定。次按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，
04 依當事人意思定其應適用之法律。當事人無明示之意思或其
05 明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法
06 律；關於由侵權行為而生之債，依侵權行為地法。但另有關
07 係最切之法律者，依該法律。涉外民事法律適用法第20條第
08 1、2項及第25條分別定有明文。

09 二、經查，本件吳玉晶為香港地區人民，有吳玉晶之護照影本附
10 卷可稽（見審勞訴卷一第592頁），故本件具有涉外因素，
11 屬涉外民事事件。而吳玉晶主張前與漢來美食股份有限公司
12 高雄分公司（下稱漢來高雄分公司）有僱傭關係，於任職期
13 間發生職業災害，依勞動契約關係及侵權行為等規定向漢來
14 高雄分公司請求職災補償及損害賠償等，而漢來高雄分公司
15 之主營業所所在地及侵權行為地均位於高雄市前金區成功一
16 路，為本院轄區，是類推適用民事訴訟法第2條第2項規定，
17 我國法院就本件訴訟自有國際管轄權。又兩造間並無約定準
18 據法之明示意思，而漢來高雄分公司為我國法人，吳玉晶並
19 依兩造間勞動契約於我國提供勞務，是本件關係最切之法律
20 應為我國法，且吳玉晶主張漢來高雄分公司之侵權行為地亦
21 在我國境內，本件訴訟應以我國法律為準據法。

22 貳、實體事項

23 一、吳玉晶主張：吳玉晶自民國105年4月16日起受僱於漢來高雄
24 分公司，於106年6月1日起擔任點心主廚，負責督導管理廚
25 房港式點心，每月工資新台幣（下同）140,000元。吳玉晶
26 於107年1月11日上班時間發生肢體左側無力及口齒不清之症
27 狀，經高雄市立大同醫院（下稱大同醫院）診斷為出血性腦
28 中風併左側偏癱（下稱系爭傷病），而吳玉晶於發病前半年
29 幾乎每日加班，常態性長時間勞動，經大同醫院職業病評估
30 調查結果認定系爭傷病係執行職務所致，是系爭傷病係屬職
31 業災害，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1款、第2

款、第3款規定，請求薪資補償差額910,000元、醫療費用補償238,355元、失能補償2,072,598元。另吳玉晶於發病前長期加班，且加班工時超過法定工時，致吳玉晶促發系爭傷病，而漢來高雄分公司係雇主，違反勞基法有關法定工時規定，顯有過失，且與吳玉晶之系爭傷病間具有相當因果關係，爰依民法第184條第2項、第193條及第195條第1項前段，請求漢來高雄分公司賠償交通費44,710元、勞動能力減損17,189,650元、精神慰撫金2,000,000元。此外，吳玉晶自106年7月1日至107年1月10日經常加班，漢來高雄分公司均未給付上開期間之加班費，依勞基法第24條第1項第1、2款規定，請求漢來高雄分公司給付加班費210,796元等語。請求判決：（一）漢來高雄分公司應給付吳玉晶22,666,109元，及其中3,403,861元自起訴狀繕本送達翌日即108年7月9日起，12,932,604元自109年1月3日訴之追加狀繕本送達翌日即109年1月7日起，其餘金額自110年10月14日擴張訴之聲明狀繕本送達翌日即110年10月16日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）願供擔保准予宣告假執行。

二、漢來高雄分公司抗辯：漢來高雄分公司因需要專門及技術性人員為技術指導並規劃菜色，經勞動部許可後，與吳玉晶為簽訂定期勞動契約。吳玉晶擔任點心主廚，其主要工作為督導、部分示範製作及監控品質等，無須每天製作港點，且其尚有5名部屬，分店展店期間尚有其他人員協助，人力充裕，並無工作量過高情況。吳玉晶於系爭傷病發病前一週應無加班，前一個月加班並未超過100小時，其他指標亦不符合職業所促發之標準，難認定系爭傷病為職業傷病。又兩造曾於107年10月31日簽署協議書（下稱系爭協議書），由漢來高雄分公司按月給付70,000元外，別無其他金錢權利關係存在。從而系爭傷病並非職業傷病，且吳玉晶除協議書約定外無其他債權，則吳玉晶請求原領工資補償差額、醫療費用補償、失能補償、就醫交通費、精神慰撫金及加班費，均無

理由。退步言，吳玉晶曾於健康檢查中有高血壓情況卻未就醫，系爭傷病發生當日為寒流氣溫驟降，吳玉晶就其自身健康管理與有過失，應依民法第217條第1項規定減輕賠償責任。又勞工保險條例所為之職業災害保險給付，與勞基法之勞工職業災害補償之給付目的類同，吳玉晶所受領之傷病、失能及生活津貼給付，與其請求賠償之勞動能力喪失，性質上屬重複請求，應依勞基法第59條、第60條之規定抵充。此外，吳玉晶於110年10月14日擴張請求勞動能力減損部分，已罹於消滅時效等語。

三、經原審判決吳玉晶一部勝訴，一部敗訴，命漢來高雄分公司應給付吳玉晶9,587,660元，其中1,257,115元自起108年7月9日起，其餘8,330,545元自109年1月31日起，均自清償日止，按週年利率5%計算之利息，並為准免假執行之宣告，另駁回吳玉晶其餘之訴及假執行之聲請。兩造均不服而各自提起上訴，吳玉晶一部上訴聲明：（一）原判決不利於吳玉晶之後開第二項部分廢棄。（二）上開廢棄部分，漢來高雄分公司應再給付吳玉晶12,499,291元，及自110年10月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）願供擔保准予宣告假執行。漢來高雄分公司答辯聲明：（一）上訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保准予宣告免為假執行；並為上訴聲明：（一）原判決不利於漢來高雄分公司部分廢棄。（二）上開廢棄部分，吳玉晶在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。吳玉晶則答辯聲明：上訴駁回。

四、協商整理兩造不爭執事項及本件爭點

（一）兩造不爭執之事項：

1、吳玉晶自105年4月16日起受僱於漢來高雄分公司，擔任副主廚，負責廚務料理製作及技術指導等工作，於106年6月1日升任點心主廚，任職單位為名人坊（供餐時間為11時30分至14時30分、17時30分至21時30分），負責督導管理廚房港式點心，薪資調整為每月14萬元；兩造於每年簽立為期一年之定期契約書。

01 2、吳玉晶於107年1月11日上班時間發生肢體左側無力及口齒
02 不清之症狀，經送至大同醫院急診，診斷為出血性腦中風
03 併左側偏癱。

04 3、兩造於107年10月31日簽署系爭協議書，約定漢來高雄分
05 公司自107年11月1日起至108年4月15日止，吳玉晶免提供
06 勞務，由漢來高雄分公司按月給付吳玉晶7萬元，如吳玉
07 晶無法於108年4月15日前返回原工作崗位，則兩造間之勞
08 雇定期契約於期滿時終止，除上開特約外，無其他法律義
09 務或相關金錢權利關係存在。漢來高雄分公司自107年4月
10 起至108年4月止，已按月給付吳玉晶薪資7萬元。

11 4、漢來高雄分公司已給付吳玉晶復健費14,000元、保險給付
12 27,000元，合計41,000元。

13 (二) 本件爭點：

14 1、吳玉晶所罹系爭傷病是否因受職業災害之職業上原因所造
15 成？

16 2、吳玉晶依勞基法第59條規定，請求漢來高雄分公司給付原
17 領工資補償差額、醫療費用補償、失能補償，有無理由？

18 3、吳玉晶依侵權行為損害賠償之法律關係，請求漢來高雄分
19 公司給付就醫交通費、勞動能力減損之損害及精神慰撫
20 金，有無理由？

21 4、吳玉晶依兩造間勞動契約關係，請求漢來高雄分公司給付
22 加班費，有無理由？

23 五、本院之判斷

24 (一) 吳玉晶所罹系爭傷病是否因受職業災害之職業上原因所造
25 成？

26 1、按勞基法所謂職業災害，應以該災害係勞工本於勞動契
27 約，在雇主支配下之勞動過程中發生（即具有業務遂行
28 性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係
29 （即具有業務起因性），亦即勞工因就業場所或作業活動
30 及職業上原因所造成之傷害，始足當之。查吳玉晶於107
31 年1月11日上班時間發生肢體左側無力及口齒不清之症

狀，經送至大同醫院急診，診斷為出血性腦中風併左側偏癱等情，為兩造所不爭執（見本院卷第156頁至第157頁）。吳玉晶係在上班時間發生腦血管疾病，應認吳玉晶係基於勞動契約在雇主支配下之勞動過程中發生疾病，是具有業務遂行性，足堪認定。次查，依大同醫院接受勞動部職業安全衛生署（下稱勞動部職安署）委託辦理本件職業病評估，依據「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」（下稱系爭參考指引），評估結論認為：(一)綜合上述資料，本個案診斷為：職業致因貢獻度可能在50%以上之疾病。(二)診斷理由摘要說明：該員自述於105年起擔任飯店港式餐廳主廚工作，於107年1月11日發生左側無力及口齒不清送至市立大同醫院急診，診斷為出血性腦中風，入院接受治療，並於同年2月6日出院。回溯其工作史，因飯店在今年初有外縣市展店計畫，該員必須從106年12月起就開始負責員工的教育訓練，廚師製作的產品皆須經過該員檢查，及餐廳原物料整理、產品製作、甚至部分的行政管理，因此工作量與工作時間大幅增加。由打卡資料及該員口述之工時計算，該員於發病前一個月加班工時保守估計為110小時，超過指引所訂之100小時；發病前2至6個月內之前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之月平均加班時數分別為100.5小時、81小時、61小時、61小時及58小時，並有隨著接近發病日有增加趨勢，該員於105年及106年健康檢查血壓略為偏高，無糖尿病、高血脂等慢性疾病，亦無吸菸習慣。綜上所述，該員之疾病應與職業有因果關係等情，此有該院職業病評估報告書在卷可稽（見審勞訴卷一第51頁至第56頁）。可證吳玉晶之系爭傷病與執行業務間具有相當因果關係，而具有業務起因性。依上說明，堪認吳玉晶之系爭傷病乃勞基法第59條所指職業災害所致。

- 2、漢來高雄分公司雖抗辯吳玉晶出勤記錄僅能表徵吳玉晶進入公司時間，並非實際工作時間，且其用餐時間及留滯時

01 間不應計入工作時間；又吳玉晶擔任點心主廚，下有5位
02 部屬，台南店籌備開幕期間，該店副主廚及領班亦在高雄
03 廚房協助，人力充裕，且吳玉晶主要工作為督導、部分示
04 範製作及監控品質，並無工作量過高情況；另107年1月8
05 日、9日為吳玉晶例假，其於該二日雖有打卡上班但無打
06 卡下班時間，難認吳玉晶在該二日工作等語。經查：

- 07 (1) 依證人黃勝坤（原名黃錫坤）證稱：伊於106年10月15
08 日至107年9月、10月在漢來高雄分公司任職，擔任點心
09 部副主廚，伊在高雄店期間，吳玉晶有親自參與製作點
10 心的過程，除了高雄本店的工作外，吳玉晶有負責臺南
11 店廚房點心部的生財器具等設置規畫、點心製作，展店
12 人員也是由吳玉晶培訓，伊在高雄店實習期間，剛開始
13 10月15日到10月底幾乎每天都加班，因為12月臺南就要
14 開幕，10月底至11月到要開幕，幾乎是每天都加班，2
15 點半下班打卡再繼續做到4點半，之後吃飯完再繼續
16 做，晚上9點半下班就加班做到11點，一樣都是先打下
17 班卡完再做，吳玉晶也是跟伊一起加班，上班時間是準
18 備本館的點心出品，下班時間是一些點心先做起來，臺
19 南店跟本館都可以用，吳玉晶有一起至臺南店開幕，上
20 班會提早到，9點半上班大概8點多9點就到，模式跟在
21 高雄一樣，吳玉晶支援期間幾乎每天都是這樣子，臺南
22 店開幕期間也是11點左右下班，就伊所知，臺南店開店
23 之前，吳玉晶幾乎沒有放假，伊在高雄做三個月，吳玉
24 晶大概只有休1、2天，因那時候要規畫臺南店，廚房要
25 他規畫，又要製作臺南店的點心，也有本店的，又要訓
26 練我們這些調過去臺南開店的人員，所以他很忙等語
27 （見原審卷一第273頁至第277頁）。證人吳昱德證稱：
28 伊於12月15日任職漢來高雄分公司，擔任副主廚，在職
29 期間伊與吳玉晶都有參與臺南店、臺中店籌備事宜，吳
30 玉晶參與的籌備工作是成品、半成品製作，幾乎伊做的
31 事他都有做，吳玉晶在兩間店的籌備期間，除了上開籌

01 備工作，同時要負責高雄本店的工作，名人坊的點心需
02 在表定營業前提早準備，公司表定空班時間，員工無法
03 確實休息，因為工作量太大，伊在職期間每天工作的加
04 班情形連空班加進去的話，一天至少要加4、5個小時，
05 晚上下班時間不一定，但是沒有準時過，因為貨出不
06 來，要趕貨給其他分店使用，加班的頻率幾乎天天，加
07 班結束之後要離開餐廳，都是由助廚去關閉電源或機具
08 開關之後拍照上傳給主管單位，伊加班的情形，店長林
09 凱都知道，點心部的班表是林凱安排，那段期間伊幾乎
10 天天遇到吳玉晶，他應該沒休假，伊不確定他有沒有休
11 假，公司約定的上班時間是9點半開始，但是大概9點15
12 分就要進場，伊有在班表排定休假時出勤過，排休出勤
13 不打卡，因為貨出不來也沒辦法，公司沒有明確要求在
14 休假時候出勤或休假時候不打卡，但不趕貨出來也沒辦
15 法，籌備臺南店的前置作業包括餡料、半成品製作、冷
16 凍包子、糕點類、排骨鳳爪等，吳玉晶除了備貨外，還
17 負責臺南展店的器具及廚房如何設置鍋爐器具等規劃等
18 語（見原審卷一第278頁至第285頁）。證人李勇陞證
19 稱：伊自106年12月1日起於漢來高雄分公司任職，之後
20 12月20幾號臺南店開幕去支援籌備的工作，約定的上班
21 時間是上午10點到下午2點半，下午5點半到晚上9點
22 半，早上會有半小時時間吃飯，下午則是4點半員工餐
23 廳就開了，伊主管是吳玉晶，伊在106年12月26日到107
24 年1月1日到臺南店支援，伊在臺南店支援期間大概是上
25 午9點到晚上10點，在高雄店正常營業時間，同時要執
26 行高雄店的營業工作及展店的點心半成品，點心部有新
27 的人員加入時，通常都是由吳玉晶指導工作，新人負責
28 製作的點心，也要經過吳玉晶控管品質，臺南店員工中
29 有七位都是因為展店而新招聘的人員，當時吳玉晶出菜
30 跟製作點心都要顧，通常伊都比吳玉晶早下班，因為伊
31 是新進人員等語（見原審卷二第11頁至第17頁）。

01 (2) 又依吳玉晶出勤日報表，其於106年7月16日至107年1月
02 10日（事故前一天）之打卡上班時間多為9時左右，於1
03 06年12月2日（含）前之打卡下班時間多為晚上9時30分
04 至10時間，於106年12月3日起至107年1月7日則皆於晚
05 上10時以後始打卡下班（見審勞訴卷一第47頁至第50
06 頁），足見吳玉晶經常出勤時間於106年7月16日至106
07 年12月2日為上午9時至晚上9時30分，於106年12月3日
08 至107年1月7日為上午9時至晚上10時（不含空班、休息
09 時間）。另依證人黃勝坤之員工出勤狀況表，其打卡上
10 班時間多為上午9時30分前，打卡下班時間於106年12月
11 6日前多為晚上9時30分至10時間，106年12月7日以後至
12 107年1月間則多為晚上10時以後，空班時間（下午2時3
13 0分至5時30分）刷退至刷進時間約1至2小時，甚有不及
14 1小時之情形（見原審卷一第317頁至第318頁）；證人
15 吳昱德之員工出勤狀況表，其打卡上班時間多為上午9
16 時30分左右，而打卡下班時間多為晚上10時以後，空班
17 時間刷退至刷進時間約1至2小時（見原審卷一第321頁
18 至第322頁）；李勇陞之員工出勤狀況表，其打卡上班
19 時間多為9時30分前，打卡下班時間多於晚上10時以
20 後，空班時間刷退至刷進時間約1至2小時（見原審卷二
21 第21頁至第22頁），核與證人前述空班時間仍須加班而
22 無法確實休息之情形相符，且證人與吳玉晶出勤時間大
23 致相當，惟吳玉晶到勤及退勤時間仍有早於及晚於其他
24 員工之情形。

25 (3) 綜合上開證人證詞、吳玉晶及證人之出勤紀錄，可知吳
26 玉晶自106年10月起，除高雄本店工作外，另需負責籌
27 備台南店展店事宜，包括台南店廚房點心部生財器具等
28 設置規畫、點心成品、半成品製作及展店人員之培訓
29 等，事務龐雜且工作繁忙，於106年12月25日至107年1
30 月3日台南店開幕期間亦需到場支援，吳玉晶等員工於
31 台南店實際工作時間為上午9時至晚上10時許；且即使

為排定之休假日（即出勤日報表班次記載30部分），吳玉晶為完成上開工作仍有到班，而鮮少休假，而自106年12月19日至107年1月11日事故當日，連續出勤24日；又表定上下班時間雖為上午10時至晚上9時，然實際上吳玉晶等員工多於9時30分前即到班，晚上9時30分以後、甚至10時許始下班，縱使為空班時間（下午2時30分至5時30分）亦需經常加班而無法得到完全之休息。則以吳玉晶經常出勤時間，106年7月16日至106年12月2日為上午9時至晚上9時30分，出勤12.5小時，106年12月3日至107年1月11日為上午9時至晚上10時，出勤13小時（含休假日打卡上班，未打下班卡部分及支援台南店期間），扣除空班及用餐時間約3小時（空班以有利於漢來高雄分公司之2小時計算、用餐以1小時計算），各約9.5小時、10小時，則系爭評估報告就吳玉晶發病前之工時分別以9小時、10小時計算，並無不合。

（4）至於漢來高雄分公司抗辯吳玉晶於106年11月24日、107年1月5日、1月7日打卡離開時間為22時5分、21時51分、22時42分，而「打烊檢點表」之確認時間為21時30分、21時30分、22時，吳玉晶於打烊後已無工作可做，其滯留時間不得列入工作時間云云。然李勇陞於107年1月5日、1月7日打卡下班時間各為21時53分、22時37分，吳昱德於107年1月7日打卡下班時間為22時35分，此有渠等之員工出勤狀況表可按，均晚於「打烊檢點表」之時間，則該「打烊檢點表」之檢查項目是否均有落實，已有可疑；且縱以「打烊檢點表」之時間計算，工作時間之差距甚微，即使扣除亦不足以影響前述吳玉晶工時過長之認定。漢來高雄分公司上開所辯，不足為採。

（5）從而，系爭評估報告以吳玉晶無高血糖、高血脂，亦無吸煙習慣，初步排除其他非職業性因素所致之病變，而依吳玉晶之工作內容及吳玉晶於發病前一個月加班工時

01 超過系爭指引所訂之100小時，發病前2至6個月內之前2
02 個月及前3個月月平均加班時數超過80小時，發病前2個
03 月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之月平均加
04 班時數皆超過45小時，並接近發病日，加班時數有增加
05 之趨勢，符合系爭指引所定與發病有極強相關性之評估
06 標準，而判斷吳玉晶之疾病為職業所促發，並無違誤，
07 應屬可採。吳玉晶據此主張其因超時工作致促發出血性
08 腦中風，應屬職業傷病，洵堪認定。

09 (二) 吳玉晶依勞基法第59條規定，請求漢來高雄分公司給付原
10 領工資補償差額、醫療費用、失能補償，有無理由？

11 1、漢來高雄分公司辯稱：吳玉晶因前揭傷病未能提供勞務，
12 兩造於107年10月31日簽署系爭協議書，約定由漢來高雄
13 分公司按月給付7萬元，而除上開特約外，無其他法律義
14 務或相關金錢權利關係存在，故吳玉晶不得再為職災補償
15 之請求等語。經查，吳玉晶於107年1月11日工作時發生左
16 側無力及口齒不清，經送大同醫院急診，診斷為出血性腦
17 中風，兩造於107年10月31日簽署系爭協議書，嗣經勞動
18 部職安署委託大同醫院辦理本件職業病評估，大同醫院於
19 108年1月3日始作成系爭評估報告等情，此有系爭協議書
20 及系爭評估報告可佐（見審勞訴卷一第63頁、第51頁）。
21 是兩造簽訂系爭協議書時，就系爭傷病是否為職業災害及
22 相關補償均尚未清楚明瞭，吳玉晶亦無從知悉可否主張職
23 業災害相關權益。協議書末段雖有記載「除上開特約外，
24 無其他法律義務或相關金錢權利關係存在」，然按勞動基
25 準法第59條規定屬強制規定性質，不得依當事人之意思予
26 以變更給付標準。兩造簽訂系爭協議書時，就系爭傷病是
27 否為職業災害及相關補償均尚未清楚明瞭，應認上開免除
28 漢來高雄分公司責任之記載，就有關職災補償部分違反法
29 律強制規定而無效。漢來高雄分公司抗辯依系爭協議書，
30 吳玉晶就本件不得再請求職災補償云云，並非可採。

31 2、茲就吳玉晶請求之職業災害補償項目分述如下：

- 01 (1) 原領工資補償差額：吳玉晶雖有簽訂系爭協議書，仍得
02 依勞基法第59條第2款規定，請求漢來高雄分公司給付
03 原領工資補償差額，已如前述。而漢來高雄分公司對於
04 吳玉晶如可以請求工資補償時，工資補償差額為910,00
05 0元並不爭執（見本院卷第318頁），是吳玉晶請求原領
06 工資補償差額910,000元，為有理由。
- 07 (2) 醫療費用補償：吳玉晶雖有簽訂系爭協議書，仍得依勞
08 基法第59條第1款規定，請求漢來高雄分公司給付醫療
09 費用補償，已如前述。漢來高雄分公司另辯稱：勞工於
10 離職後所生之醫療費用，雇主無補償義務等語。然按勞
11 工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費
12 用，勞基法第59條第1款定有明文，又勞工本於此條款
13 之請求權，不因離職而受影響，並為同法第61條所明
14 定。是吳玉晶請求漢來高雄分公司給付因系爭職業傷病
15 所支出之必要醫療費用補償，自屬有理。而漢來高雄分
16 公司對於吳玉晶如可以請求醫療費用補償時，可以請求
17 醫療費用補償金額為238,355元並不爭執（見本院卷第3
18 18頁），是吳玉晶請求醫療費用補償238,355元，為有
19 理由。
- 20 (3) 失能補償：吳玉晶雖有簽訂系爭協議書，仍得依勞基法
21 第59條第3款規定，請求漢來高雄分公司給付失能補
22 償，已如前述。查吳玉晶因系爭職業傷病經勞保局審查
23 核定其失能程度符合勞工保險失能給付標準附表第2-4
24 項第7等級，發給660日職業病失能給付等情，此有勞保
25 局111年1月13日保職傷字第11113000940號函可按（見
26 原審卷二第395頁至第396頁），是依勞基法第59條第3
27 款規定，雇主應給予失能補償。又兩造對於吳玉晶於系
28 爭職災發生時日平均工資為4,667元，依此計算失能補
29 償為3,080,220元一節，並不爭執（見本院卷第318
30 頁），則吳玉晶請求漢來高雄分公司應給付失能補償3,
31 080,220元，為有理由。

01 (4) 綜上，吳玉晶依勞基法第59條規定，請求漢來高雄分公
02 司給付原領工資補償差額910,000元、醫療費用238,355
03 元、失能補償3,080,220元，為有理由。

04 3、按勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費，由國
05 家代雇主履行職業災害補償，以確保勞工職業災害補償之
06 公正、迅速。國家依勞保條例所為之給付，其性質僅為減
07 輕雇主經濟負擔，本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補
08 償。又勞基法第59條第1項後段明定勞工因遭遇職業災害
09 而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，如同一事故，依勞保條
10 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予
11 以抵充依勞基法第59條第1項所為之補償。經查，吳玉晶
12 依勞基法第59條規定，得請求漢來高雄分公司給付原領工
13 資補償差額910,000元、醫療費用補償238,355元、失能補
14 償3,080,220元，抵充勞工保險職業傷病給付512,208元及
15 失能給付1,007,622元後（見原審卷二第395頁至第396
16 頁、卷一第57頁），漢來高雄分公司尚應給付吳玉晶職災
17 補償2,708,745元，另吳玉晶對於應再扣除漢來高雄分公
18 司已給付復健費及保險給付合計41,000元為不爭執（見本
19 院卷第364頁），是漢來高雄分公司應給付吳玉晶之職災
20 補償共計2,667,745元。

21 (三) 吳玉晶依侵權行為損害賠償之法律關係，請求漢來高雄分
22 公司給付就醫交通費、勞動能力減損之損害及精神慰撫
23 金，有無理由？

24 1、按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防
25 止爭執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及
26 使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736
27 條、第737條分別定有明文。次按和解契約合法成立，兩
28 造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益
29 之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主
30 張（最高法院19年上字第1964號判決意旨參照）。又和解
31 有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所

訂明權利之效力，民法第737條定有明文。換言之，和解成立以後，其發生之法律上效力，在消極方面，使當事人所拋棄之權利消滅，在積極方面，則使當事人取得和解契約所訂明之權利（最高法院87年度台上字第312號判決意旨參照）。

2、經查，吳玉晶於107年1月11日工作時發生系爭傷病，因吳玉晶於同年10月31日要求「另發工資」進行療養，兩造乃於同日簽署系爭協議書等情，此有吳玉晶致總經理信函及系爭協議書可佐（見審勞訴卷一第63頁、第731頁）。觀之協議書所載內容，係因吳玉晶健康因素，暫無法勝任工作職掌，故合意約定契約期間由漢來高雄分公司給予療養假，吳玉晶免提供勞務，療養期間漢來高雄分公司按月給付吳玉晶7萬元至定期契約期滿，並於協議書最後載明：「乙方（即吳玉晶）已確認與甲方（即漢來高雄分公司）除上開特約外，無其他法律義務或相關金錢權利關係存在」等語。是兩造既係因吳玉晶工作時發生系爭傷病致無法繼續提供勞務，吳玉晶要求漢來高雄分公司另為金錢給付時所簽訂，為避免吳玉晶嗣後再向漢來高雄分公司主張就系爭傷病相關權利或請求賠償，始由吳玉晶確認對漢來高雄分公司「無其他法律義務或相關金錢權利關係存在」，依兩造於簽約之真意，即係指就系爭傷病所衍生之相關權利義務，應認吳玉晶已同意不再對漢來高雄分公司主張系爭傷病所衍生之侵權行為損害賠償請求權。

3、從而，兩造業已依和解內容訂明雙方權利，吳玉晶即應受該契約之拘束，縱使因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張。是吳玉晶依侵權行為損害賠償之法律關係，請求漢來高雄分公司給付就醫交通費、勞動能力減損之損害及精神慰撫金，為無理由。

（四）吳玉晶依兩造間勞動契約關係請求漢來高雄分公司給付加班費，有無理由？

1、按勞基法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日延長工

時者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工時之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守（最高法院110年度台上字第1512號、111年度台上字第4號判決意旨參照）。

2、經查，吳玉晶並非勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工，故吳玉晶如有平日延長工時或休假日工作者，雇主應依勞基法第24條、第39條規定標準發給工資，此乃屬強制規定，勞雇雙方均應遵守，勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效。故漢來高雄分公司辯稱：兩造約定吳玉晶所領取之薪資總額倘不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之延時工資總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束云云，為不足採。

3、漢來高雄分公司雖辯稱：依系爭協議書之約定，吳玉晶不得再請求加班費云云。然按和解之範圍，應以當事人相互間欲求解決之爭點為限，至於其他爭點，或尚未發生爭執之法律關係，雖與和解事件有關，如當事人並無欲求一併解決之意思，要不能因其權利人未表示保留其權利，而認該權利已因和解讓步，視為拋棄而消滅。觀之協議書所載內容，係因吳玉晶健康因素，暫無法勝任工作職掌，故合意約定契約期間由漢來高雄分公司給予療養假，吳玉晶免提供勞務，以及相關復職程序等情，已如前述。亦即僅就吳玉晶因系爭傷病所致權利義務為協議，尚難認兩造就本件加班費之給付已達成何種合意。漢來高雄分公司上開所辯，並無足採。而漢來高雄分公司對於吳玉晶如可以請求加班費時，得請求加班費210,796元為不爭執（見本院卷第320頁），是吳玉晶請求加班費210,796元，為有理由。

六、綜上所述，吳玉晶依勞動契約及勞基法第59條之法律關係，請求漢來高雄分公司給付2,878,541元（2,667,745+210,796=2,878,541），及其中805,943元（工資補償910,000元+醫

療補償238,355元-職業傷病給付512,208元-復健費及保險給付41,000元+加班費210,796元)自起訴狀繕本送達翌日即108年7月9日(見審勞訴卷一第573頁)起,其餘2,072,598元自109年1月31日起(於原審請求自民事訴之追加狀繕本送達翌日即109年1月7日起算,嗣於本院減縮自109年1月31日起算,見原審卷二第328頁、本院卷第418頁),均至清償日止,按週年利率5%計算之遲延利息,為有理由,應予准許,逾上開範圍之請求,即屬無據,應予駁回。原審就逾上開應准許部分,為漢來高雄分公司敗訴之判決,自有未洽。漢來高雄分公司上訴意旨指摘原判決此部分不當,求予廢棄改判,為有理由,爰由本院將此部分廢棄,改判如主文第2項所示。至上開應准許部分,原審為漢來高雄分公司敗訴之判決,核無不合,漢來高雄分公司上訴意旨指摘原判決此部分不當,求予廢棄改判,為無理由,漢來高雄分公司此部分上訴應予駁回。至原審就其餘不應准許部分,駁回吳玉晶之訴及假執行之聲請,於法並無不合,吳玉晶上訴意旨指摘原判決該部分不當,求予廢棄改判,為無理由,應駁回吳玉晶之上訴。

七、本件事證已臻明確,兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據,經本院斟酌後,認為均不足以影響本判決之結果,爰不逐一論列,附此敘明。

八、據上論結,本件漢來高雄分公司上訴一部有理由、一部無理由,吳玉晶上訴為無理由,判決如主文。

中 華 民 國 112 年 1 月 18 日

勞動法庭

審判長法 官 洪能超

法 官 李珮妤

法 官 邱泰錄

以上正本證明與原本無異。

如對本判決上訴,須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀,其未表明上訴理由者,應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書

（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 1 月 18 日

書記官 林芊蕙

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。