臺灣新北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第8號

原　　告　康忠龍

訴訟代理人　蔡錦得律師

被　　告　臺北汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李博文

訴訟代理人　葉繼升律師

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國112年11月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣407萬2,158元，及自民國110年3月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔75%，餘由原告負擔。

四、本判決第1項得假執行；但被告如於新臺幣407萬2,158元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴請求被告給付新臺幣（下同）733萬4,136元本息（見本院卷一第11頁），嗣變更請求金額為543萬6,338元本息（見本院卷四第41頁），核與前揭法條規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自民國106年10月起受僱於被告，擔任公車司機，投保薪資為4萬5,800元，主要駕駛路線為624班次及棕7班次，亦曾支援綠1班次，624班次每趟約為連續1小時50分至2小時，棕7班次每趟約為連續2小時10分，綠1班次每趟約

為連續1小時40分，每月工作24至26日，每日工作約12至13小時，中間累計有2小時或0.5小時休息時間，主要輪班班別為上午5至6時及下午1至2時。依108年8月12日前1個月之出勤排班表，伊之加班時數為143小時，縱使扣除每日休息時間，加班時數仍達102.5小時，況休息時間實際上仍為待命時間，需從事主管指派之加油、洗車等工作，休息時間通常亦為短暫，無法離開公司，故公車班次間之休息時間，應算入工作時間。另伊之輪班間隔常不足於11小時，甚至最短少於5小時，有超時過勞工作之情形。嗣伊於000年0月00日下午4時40分許，下班後身體不適，緊急送往天主教耕莘醫療財團法人耕莘醫院（下稱耕莘醫院）急診，並轉送加護病房，經診斷為「急性心臟衰竭」，其後須陸續請假回診，並依國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）109年9月17日職業疾病評估報告書所載，伊罹患之「急性心臟衰竭」屬目標疾病，可認定為職業促發心臟疾病，故該心臟衰竭之疾病可認屬勞動基準法（下稱勞基法）規定之職業災害。是依勞基法第59條第1款、第2款規定，伊得請求職業災害補償醫療費用1萬3,492元及24個月工資65萬9,528元【計算式：4萬5,800元×12月×70％＋4萬5,800元×12月×50％＝65萬9,528元】。又伊勞動能力減損比例達55％，且病發時距法定退休年齡65歲相差21年3月15日，伊減縮請求21年，依民法第184條第2項、職業災害勞工保護法第7條規定及勞動部107年修正之「職業觸發腦血管急心臟疾病〔外傷導致者除外〕之認定參考指引」，以霍夫曼公式計算1次給付勞動能力減損之損害賠償為426萬3,318元【計算式：4萬5,800元×12月×55％×14.00000000＝426萬3,318元】。另依民法第195條規定，請求被告賠償精神撫慰金50萬元。以上共計543萬6,338元等情。並聲明：㈠被告應給付原告543萬6,338元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息；㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告自106年10月3日起受僱於伊擔任公車駕駛，

嗣於108年10月8日以「想換工作」為由向伊辭職。原告於任職期間，多次申請育嬰留職停薪假，期間自107年4月18日起至108年3月31日止（僅107年12月16、17日復職2日），且依108年4月1日至108年8月31日每日行車班次表，自前班公車反站後至次班公車發車前，均有間隔時間供原告休息，且伊並未干涉原告於休息時間須從事其他工作或待命，亦設有休息室及相關設備供其休息，休息時間自非工作時間。依原告之班表所載，其發病前1個月之工作時數僅195小時58分，當月之全月加班時數僅15小時33分，且每日加班時數均未逾2小時，並未違反勞基法第32條第2項規定，足見伊就原告罹病並無故意或過失，原告請求勞動能力減損及精神撫慰金均屬無據。又原告請求職業災害補償，惟其於108年4月至7月之薪資分別為4萬5,572元、3萬6,135元、4萬7,545及5萬0,066元；108年8月之全月薪資為3萬8,681元，以其發病前工作日數12日之比例計算108年8月1至12日之薪資為1萬4,973元【計算式：3萬8,681元×12/31＝1萬4,973元】。故原告108年4月1日至8月12日之薪資總額為19萬4,291元，日平均工資為1,450元【計算式：19萬4,291元÷134日＝1,450元】，月平均工資為日平均工資乘以30即4萬3,500元。又原告罹患之「心肌病變併鬱血性心衰竭」與「急性心臟衰竭」不同，前者與原告原先罹患之高血壓有關，並非職業病，勞動部勞工保險局（下稱勞保局）110年5月14日保職簡字第109021171761號函及勞動部110年11月22日勞動法爭字第1100015391號保險爭議審定書皆同此認定，原告至多能請求因「急性心臟衰竭」不能工作期間27日之補償（即108年8月16至22日、8月28日、9月4日、9月7日至9月8日、9月12日、9月15日、9月20日、9月27日至9月30日、10月3日、10月8至15日；已扣除原告有提供勞務之日數），再加計罹病後108年8月13至15日共3日勞保局並未核付之原領工資損失，共計30日，乘以原告日平均工資1,450元即為4萬3,500元，另扣除勞保局已給付原告原領工資損失之2萬8,855元，僅為1萬4,645元，原

告逾此範圍之原領工資損失補償請求不應准許。醫療費用部分，經耕莘醫院函覆僅1萬2,592元，原告之主張過高等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠原告於106年10月起受僱於被告，擔任公車駕駛，嗣於000年0月00日下班後身體不適，送往耕莘醫院住院急診，於000年0月00日出院，經該院診斷罹患「急性心臟衰竭」；原告已於108年10月8日辦理自願離職；臺大醫院109年9月17日職業疾病評估報告書認定原告所患之「急性心臟衰竭」為職業引發，屬職業病等事實，為兩造所不爭執（見本院卷四第41、114頁），堪信屬實。

㈡原告請求給付職業災害補償及損害賠償，為被告以前揭情詞所拒。茲就爭點論述如下：

1.原告所罹患「急性心臟衰竭」與「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」之關係為何？是否屬勞基法第59條之「職業災害」？

⑴按勞基法第59條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依本條各款規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。次按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，勞工保險條例（下稱勞保條例）第34條第1項前段亦有明文。審諸勞基法、勞保條例均係為保障勞工權益而設，且勞基法第59條規定職業災害補償，如同一事故，依勞保條例或其他法令規定，已由僱主支付費用補償者，僱主得以抵充，可見勞基法所規範之職業災害，與勞保條例規範之職業傷病，具有相同之法理及規定之類似性質，故勞保條例所規定職業傷病，自得作為勞基法第59條規定職業災害所致疾病之認定標準（最高法院92年度台上字第1960號判決意旨參照）。

⑵次按勞保條例第34條第2項規定授權訂定之勞工職業災害保險職業傷病審查準則（原名勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則）第19條規定，被保險人疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者，視為職業病。又為降低疾病促發與職業原因因果關係判斷難度、縮短審查認定期程及確保職業原因認定見解之一致性，主管機關勞動部編訂有「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，見本院卷一第425至442頁），依107年10月15日修正系爭參考指引載有「目標疾病：急性心臟衰竭」、「原有疾病自然過程惡化及促發疾病之潛在危險因子」、「原有疾病、宿因等：腦血管及心臟疾病之發病是患者本身原本即有的動脈硬化等造成的血管病變或動脈瘤…」、「自然過程惡化之危險因子：『自然過程』係指血管病變在老化、飲食生活、飲酒、抽煙習慣等日常生活中逐漸惡化的過程」、「促發疾病之危險因子」、「腦血管及心臟疾病易受外在環境因素致超越自然進行過程而明顯惡化；其促發因子包括氣溫、運動及工作過重負荷等」、「工作負荷：與工作有關之重度體力消耗或精神緊張（含高度驚愕或恐怖）等異常事件，以及短期、長期的疲勞累積等過重之工作負荷均可能促發本疾病」等說明目標疾病危險因子，並有「工作負荷因子列舉如下：⑴不規則的工作。⑵工作時間長的工作。⑶經常出差的工作。⑷輪班工作或夜班工作。⑸工作環境（異常溫度環境、噪音、時差）。⑹伴隨精神緊張的工作」、「職業促發腦血管及心臟疾病的基本原則如下：1.原有腦血管及心臟疾病之危險因子者，在某工作條件下，促發本疾病之盛行率較高。2.原有腦血管及心臟疾病之危險因子者，在某工作條件下，被認知會超越自然進行過程而明顯惡化本疾病」、「評估工作負荷情形：主要在於證明工作負荷是造成發病的原因。根據醫學上經驗，腦血管及心臟疾病病變之情形被客觀的認定其超越自然過程而明顯惡化的情

形稱為負荷過重。被認為負荷過重時的認定要件為異常的事件、短期工作過重、長期工作過重」、「長期工作過重：評估發病前約6個月以內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積。其間，是否從事特別過重之工作及有無負荷過重因子係以『短期工作過重』為標準。而評估長時間勞動之工作時間，係以每週40小時工時以外之時數計算加班時數。其評估重點如下：發病日至發病前1個月之加班時數超過100小時，或發病日至發病前2至6個月內，月平均超過80小時的加班時數，其加班產生之工作負荷與發病之相關性極強」、「發病日前1至6個月，加班時數月平均超過45小時，其工作與發病間之關連性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估」、「經綜合評估具工作負荷之要件後，需再確認有無經證實為其他疾病之促發，如高血壓、糖尿病等，若為其他疾病促發者，非本指引之應用範圍；若無其他疾病促發，需再考量自然過程惡化因子以外，有無其他與工作無關之外在環境因素或個人異常事件所致？如氣溫急遽變化、個人之運動等。若經確認無上述情形，可認定為職業原因所促發；而綜合評估具工作負荷之要件，又有其他與工作無關之外在環境或個人異常事件之情況，則需綜合判斷促發疾病惡化致超越自然過程之貢獻度，如職業原因促發惡化之貢獻度大於50%，則可認定為職業原因所促發」等判斷是否為職業原因導致目標疾病標準，其中更有「即使是不屬於認定基準所列舉的疾病，若能證實其與職業有關時，仍應以職業疾病處置」作為非目標疾病同可能為職業疾病之說明（見本院卷一第426頁）。系爭參考指引既係作為判斷職業促發腦血管及心臟疾病之標準，以為判斷是否給付勞保條例之職業病補償費，自亦得作為判斷是否構成勞基法第59條規定職業災害所致疾病依據。

⑶經查，原告於000年0月00日下班後因身體不適至耕莘醫院急診，並診斷患有「急性心臟衰竭」，且為系爭參考指引

之「目標疾病」，亦為職業病等事實，為兩造所不爭執，並有臺大醫院109年9月17日職業疾病評估報告書為憑（見本院卷一第49至60頁，下稱系爭職業疾病評估報告書）。故原告主張其因工作所罹患之「急性心臟衰竭」屬職業災害，自屬有據。次查，原告於000年0月00日出院後，持續在耕莘醫院108年8月21日、9月4日、10月3日、10月12日、10月30日門診、11月4日住院、11月15日心導管檢查、109年1月8日、1月15日、1月29日、2月12日、3月18日、4月15日、5月13日、8月6日、9月2日門診，109年9月20日住院、9月26日門診，並經診斷為「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」等情，有耕莘醫院109年9月26日勞傷診門字第0000000號勞工保險傷病診斷書為證（見本院卷一第256頁）；復經本院函詢原告因「急性心臟衰竭」或「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」所致勞動能力減損程度為何，經臺大醫院以111年3月1日校附醫秘字第1110900882號函回覆鑑定結果略以：「…急性心臟衰竭為心肌病變併鬱血性心臟衰竭之疾病進展之結果，故本案建議針對病人所患之心肌病變併鬱血性心臟衰竭進行病人勞動能力減損評估，病人於111年01月27日至本院接受門診評估，門診時遺存主要商並診斷為心肌病變併鬱血性心臟衰竭…推估勞動力減損比例為55%」等詞（見本院卷二第491至493頁）；再經臺大醫院以112年5月4日校附醫秘字第1120901967號函回復意見略以：「…病人的心臟病變符合擴張性心肌病變鬱血性心臟衰竭的診斷，擴張性心肌病變會導致病人的基準心臟收縮功能下降和體能下降，大多屬於慢性病程，平時可能症狀穩定，但當出現特定促發因素，例如過大心理或生理壓力、感染、心律不整、未經控制的高血壓等狀況發生時，病人有可能發生急性心臟衰竭；如果促發因素反覆出現，即可能造成病人反覆發生急性心臟衰竭，伴隨基準心臟收縮功能和體能持續下葬。因此，『急性心臟衰竭』是『心肌病變併鬱血性心臟衰竭』病程的表現之一，兩者

在臨床上具有關聯性」、「本案所指心肌病變，在病人病況為擴張性心肌病病，造成此現象的可能原因甚多，不一定和工作負荷有關，如前述過大的心理或生理壓力，有可能透過許多致病機轉造成原本既有的擴張性心肌病變，發作急性心臟衰竭，導致基準心臟收縮功能和體能持續下降。因此，心肌病變併鬱血性心臟衰竭與工時過長、工作負荷過重具有關聯性」等詞（見本院卷四第173頁）；末觀之原告於108年5月29日至亞東紀念醫院定期健檢報告認其「罹患心臟病之年齡預估65～69歲；十年罹患冠心病機率13%」等語（見本院卷四第91至95頁），此與原告檢查時年齡43歲相差甚遠，10年內罹患心臟疾病機率非高。綜觀上情，原告之「急性心臟衰竭」為「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」之病程表現或結果，且「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」與工作負荷、工作時長具有關聯性，與其慢性疾病之關聯性甚微，堪認「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」與「急性心臟衰竭」皆屬職業因素促發，同屬職業疾病，而為勞基法第59條規定所稱之「職業災害」。

⑷被告雖辯稱：勞動部保險爭議審議書認定原告之「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」非屬職業疾病，且該審議書所附勞保局A32號、033號特約審查醫師之審查意見（見本院卷二第363頁、第384至385頁）皆認定「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」非屬職業病云云，並有勞保局111年2月23日保職失字第11160045180號函暨所附勞動部110年11月22日勞動法爭字第1100015391號保險爭議審定書等資料可稽（見本院卷二第355至489頁）。惟上開審定書就「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」是否為職業引發，無非係參考特約醫師之審查意見為據。觀之A32號特約審查醫師之意見，係針對原告109年9月20日至24日住院之「急性心臟衰竭」而為評價，與前開原告於108年8月12日急診住院所診斷之「急性心臟衰竭」要屬二事；且審查意見僅泛稱該次「急性心臟衰竭」乃原有之「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」所致而屬

普通傷病等語，相較於系爭職業疾病評估報告書診斷原告之「急性心臟衰竭」為職業疾病，係綜觀原告之「過去病史」、「身體檢查與臨床發現」及「診斷工具（實驗室檢查、影像檢查、神經傳導檢查、肺功能檢查等）」，並考量其職業暴露證據（如：「職業別」、「工作史」、「工作場所評估」），復參酌原告之「罹病時序性」及病況與「文獻一致性」等詳盡論述，亦屬有別。至033號特約審查醫師之意見僅謂：「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」非「目標疾病」，建議不視為職業病等語，似僅以是否為系爭參考指引列舉之目標疾病作為唯一判斷標準，而未充分參酌系爭參考指引所舉危險因子，亦未就其判斷理由詳盡說明。準此，被告所舉上開審定書及所附A32、033號特約審查醫師之意見，不足以推翻本院前揭認定，其抗辯原告之「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」非屬職業疾病云云，亦無可取。

2.原告依勞基法第59條第1款、第2款規定請求職業災害補償有無理由？金額若干？

⑴按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得1次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任，勞基法第59條第1款、2款分別定有明文。次按勞基法施行細則第31條第1項規定，勞基法第59條第2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近1個月正常工作時間所得之工

資除以30所得之金額，為其1日之工資。

⑵再按勞基法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約。是雇主給付報酬（工資）之義務，係因勞雇雙方存有僱傭契約之故。而勞工在勞基法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，同法第13條前段定有明文。該第13條前段規定旨在避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所依，係對於罹受職業災害勞工之特別保護，應屬強制規定，雇主違反上開規定終止勞動契約者，不生契約終止效力。勞基法第59條職業災害補償責任之規定，係為保障勞工，加強勞雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，同法第13條前段之禁止規定對勞工並無適用。勞工雖在第59條規定之醫療期間，其經考量各種主客觀因素後，基於意思自主，單方終止勞動契約，本於私法自治原則，自應予尊重。又勞基法第59條第2款規定勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。此條款目的在保護雇主避免其負擔漫長、無限期之原領工資補償責任，是否選擇以40個月工資終結補償責任，乃雇主所為之判斷（最高法院111年度台上字第1052號判決意旨參照）。

⑶經查，原告依勞基法第59條第1款規定，請求被告給付職業災害醫療費用補償1萬3,492元之部分，業據提出耕莘醫院醫療費用收據、臺大醫院醫療費用收據為憑（見本院卷一第69至99頁），核屬必要，自應准許。被告雖抗辯：依耕莘醫院110年9月15日耕醫（安）醫事字第1100006630號函所附醫療費用明細表（見本院卷二第319至353頁），原告就醫費用共計僅1萬2,592元，其請求已有超過云云。惟觀之上開函文所附之就醫明細表下方註記「上述各項費用

健保金額係本院向健保局申報之金額，僅提供參考。不作為正式收據用」等詞（見本院卷二第325頁），可見應以醫療費用收據認定原告之實際支出。另原告請求2筆臺大醫院醫療費用，依收據（即110年8月13日100元、110年9月17日之300元，見本院卷一第79、83頁）所載就醫科別為「環境暨職業醫學部」，應係職業災害之相關診療，自屬必要費用，不應剔除。被告上開所辯未舉證以實其說，均屬無據。

⑷次查，原告業於108年10月8日自行終止勞動契約，此為兩造不爭執，則被告於該日後已無給付工資之義務，原告亦無受領工資之權利，故原告依勞基法第59條第2款規定請求工資補償之期間，應以108年8月13日（即108年8月12日急診之翌日）起至108年10月8日離職止，共計57日。又依勞基法施行細則第31條第1項規定，原領薪資應依原告於職業災害前最近1個月即108年7月正常工作時間所得之工資計算，亦即原告該月受領薪資5萬0,066元扣除加班費3,651元（見本院卷一第356頁），正常工作時間所得之工資應為4萬6,415元【計算式：50,066－3,651＝46,415】，平均每日1,547元【計算式：46,415÷30＝1,547，小數點以下四捨五入】，則原告得請求之57日原領工資補償為8萬8,179元【計算式：1,547×57＝88,179】。惟原告已因「急性心臟衰竭」之職業災害，依勞保條例第33條、第35條規定請領不能工作之原有薪資損失共計2萬8,855元，有勞保局110年5月14日保職簡字第109021171761號函可稽（見本院卷一第367至368頁），依勞基法第59條但書規定，該已領數額應予抵充。故原告依勞基法第59條第2款規定，得請求原領工資補償5萬9,324元【計算式：88,179－28,855＝59,324】，逾此金額則屬無據。

⑸被告雖辯稱：原告得請求之職業災害補償，應限於「急性心臟衰竭」之部分，且依勞保局110年5月14日保職簡字第109021171761號函，原告不能工作期間應為30日云云。惟

「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」與「急性心臟衰竭」同屬原告之職業災害，業經析述如前，既然勞保局就「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」是否為職業疾病，與本院認定已有不同，其核算之不能工作日數自不能拘束本院，況勞保局核定之依據為勞保條例第34條、第35條規定，與原告主張之請求權基礎為勞基法第59條規定，各自要件不同，亦無比附援引之餘地。被告雖又抗辯：原告於108年8月13日後之8、9月間仍有上班云云，並提出原告108年8至10月每日行車班次表為憑（見本院卷一第173、183、185頁）。惟上開班次表為被告自行列印製作，未有原告簽名以擔保其正確性，被告亦未提出其他單據予以勾稽確認，自難僅憑上開班次表遽認被告抗辯屬實。

⑹準此，原告依勞基法第59條第1款、第2款規定，請求被告給付職業災害醫療費用補償1萬3,492元、原領工資補償5萬9,324元，共計7萬2,816元【計算式：13,492＋59,324＝72,816】元，核屬有理，自應准許。逾此金額之請求，則屬無據，不應准許。

3.原告依民法184條第2項、職業災害勞工保護法第7條規定請求損害賠償有無理由？金額若干？

⑴按勞工因職業災害所致之損害，僱主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限，職業災害勞工保護法第7條定有明文。我國就職業災害之救濟係採職災補償與民事賠償併存主義。基於雇主行為導致之職業災害，雇主所負民事損害賠償責任，可依侵權行為規定請求。職業災害勞工保護法第7條乃係針對雇主就職業災害所負之侵權行為賠償責任為規定，並採舉證責任轉換規定（最高法院107年度台上字第267號判決意旨參照）。次按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限；不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力時，應負損害賠償責任，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金

額，民法第184條第2項、第193條第1項、第195條第1項亦分別定有明文。

⑵經查，原告因受僱於被告致生「急性心臟衰竭」、「心肌病變併鬱血性心臟衰竭」之職業災害，業經析述如前，依職業災害勞工保護法第7條但書、民法第184條第2項但書規定，自應由被告就其無過失乙節負舉證責任。被告抗辯原告自發病前1個月之全月工作時數（含延長工作時數）僅195小時58分、當月之全月加班時間僅15小時33分，且每日加班時間均未逾2小時，原告發病與被告無關云云。惟被告經新北市政府勞動檢查，發現被告違反勞基法第34條第2項規定，於108年6月10日、11日輪班上下班間，未給足原告11小時之休息時間而遭裁罰，有新北市政府110年2月4日新北府勞檢字第1104713423號勞動基準法罰鍰裁處書可稽（見本院卷二第31至33頁）。原告主張其發病前1個月加班時數扣除休息時間已達102.5小時，發車班次間之休息時間須做車輛檢查、加油、洗車、收銀等工作，並非完全休息時間，應計入上班時間，則病發前1個月加班時數已達143小時、累計總工時達319小時等情，並提出明細表為憑（見本院卷一第41至43頁、本院卷二第97至110頁），與被告所提之行車班次表（見本院卷一第169至173頁）有顯著差異。被告雖提出另案即本院110年度勞簡字第25號、111年度重勞訴字第11號、111年度勞訴字第119號、111年度勞訴字第112號、111年度重勞訴字第26號事件中證人黃益煥（林口站站長）、吳志文（曾受僱於被告擔任公車司機）、楊智凱（江子翠站長）、范振田（曾任職新店站、三峽站、樹林站站長）之證述為其無過失之憑據（見本院卷四第271至306頁），然原告通常於新店站發車，與另案所涉之三峽站、林口站與江子翠站不同，自不能於本件比附援引之，遑論另案適足以證明被告之多位受僱司機起訴請求被告給付工資與加班費，而就工時、工資存在諸多認知歧異，益徵被告於本件提出之原告行車班次

表是否準確，仍有疑義，要難遽採為有利之認定。被告未舉證證明其就原告之職業災害無過失，則原告依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項規定請求被告負損害賠償責任，自屬有據。

⑶原告請求勞動能力減損之損害賠償部分，業經臺大醫院鑑定其因職業災害所致勞動能力減損之比例為55%（見本院卷二第491至493頁），參酌原告係於00年0月00日出生，自108年10月9日起（因108年10月8日前已有前開勞基法第59條第2款規定之原領工資補償）至年滿勞基法第54條第1項第1款規定法定退休年齡65歲時，尚可工作逾21年，原告僅請求21年之損害賠償。又原告於108年4至7月每月受領之薪資（含加班費）依序為4萬5,572元、3萬6,135元、4萬7,545元、5萬0,066元（見本院卷一第352至355頁），扣除加班費後，平均計算每月合理可獲得之薪資為4萬3,239元【計算式：〔（45,572－828）＋（36,135－255）＋（47,545－1,628）＋（50,066－3,651）〕÷4＝43,239】，勞動能力減損55%之損害為每年28萬5,377元【計算式：43,239×55%×12＝285,377，小數以下四捨五入】。是依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息），計算1次給付勞動能力減損之損害賠償為417萬1,090元【計算式：285,377×14.00000000＝4,171,090，小數點以下四捨五入；其中14.00000000為年別單利5%第21年霍夫曼累計係數】。逾此金額之請求，則屬無據。

⑷按非財產上損害賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額。查原告陳稱其學歷為國中肄業，已婚，育有3名子女，職業災害前從事大客車駕駛工作等語（見本院卷四第251頁）。又被告經營公路汽車客運業，實收資本額為3億9,000萬元，亦有公司變更登記表可佐（見本院卷一第125至128頁）。復經本院調取兩造之稅務電子閘

門財產所得調件明細表附於本院個資卷，據以審酌兩造之經濟狀況。本院審酌兩造之教育程度、身分、社會地位、經濟狀況及原告所受精神痛苦程度等一切情狀，認原告請求非財產上損害賠償50萬元，應屬適當。

⑸末按勞工職業災害保險，乃係由中央主管機關設立之勞保局為保險人，令雇主負擔保險費，而於勞工發生職業災害時，使勞工獲得保險給付，以確實保障勞工之職業災害補償，並減輕雇主經濟負擔之制度。準此，依勞工保險條例所為之職業災害保險給付，與勞動基準法之勞工職業災害補償之給付目的類同。而職業災害勞工保護法第7條之侵權行為損害賠償請求權，本質上為填補被害人即勞工損害之用，與勞工保險給付之目的略有重複，則若勞工保險給付之事故與侵權行為事實同一，為免勞工因而重複填補得利，勞工保險給付數額自得抵充於侵權行為人之賠償責任內。查原告因心臟失能，已受勞保局失能給付67萬1,748元，有勞保局110年3月25日保職傷字第11010028510號函可佐（見本院卷一第119頁），依上說明，原告請求之損害賠償自應扣除該67萬1,748元。故原告依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項規定，得向被告請求損害賠償399萬9,342元【計算式：4,171,090＋500,000－671,748＝3,999,342】。逾此金額之請求，則屬無據。

4.準此，原告得請求職業災害補償7萬2,816元及損害賠償399萬9,342元，共計407萬2,158元。末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。查本件給付無確定期限，亦無約定遲延利息之利率，揆諸前揭法條

規定，原告請求自起訴狀繕本送達翌日即110年3月20日（見本院卷一第117頁）起算法定遲延利息，亦屬有據。

四、綜上所述，原告依勞基法第59條第1款、第2款、職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項規定，請求被告給付407萬2,158元，及自110年3月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決所命給付，係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　賴彥魁

以上正本係照原本作成。

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。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　　113　　年　　1　　月　　22　　日

書記官　李淑卿