

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第17號

原告 吳廷傑

訴訟代理人 廖家宏律師

被告 平安物業管理顧問有限公司

法定代理人 蔡易璋

被告 平安保全股份有限公司

法定代理人 蔡易璋

上二人

訴訟代理人 張冀明律師

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，經本院於民國112年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告平安保全股份有限公司應給付原告新台幣伍拾柒萬零壹佰捌拾壹元及自民國一百一十一年三月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告先位之訴及備位其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告平安保全股份有限公司負擔百分之三十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告平安保全股份有限公司以新台幣伍拾柒萬零壹佰捌拾壹元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。又民事訴訟法第255條第1項第2款之規定，因可利用原訴訟資料，除有礙於對造防禦權之行使外，得適用於當事人之變更或追加（最高法院106年度第13次民事庭會議決議）。又被告有二人以上，於同一訴訟程序被訴，原告慮其於先位被告之訴為無理由時，始請求對備位被告之訴為裁判，此即為複數被告之主觀的預備訴之合併，如對於先位、備位被告之訴所據之基礎事實同一，且攻擊防禦方法相牽連而得互為利用，不致遲滯訴訟程序之進行者，原告追加備位被告，可避免裁判兩歧，兼收訴訟經濟之效，應為法之所許。查原告起訴時係主張受雇於被告平安物業管理顧問有限公司（下稱平安物管公司），並請求被告平安物管公司給付其新臺幣（下同）188萬2870元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷1第11頁）。嗣原告於民國（下同）111年3月11日具狀追加備位被告平安保全股份有限公司（下稱被告平安保全公司）為，並將聲明更正為先位聲明：被告平安物管公司應給付原告188萬2870元及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，備位聲明：被告平安保全公司應給付原告188萬2870元及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息（見本院卷2第107至108頁），嗣於112年3月15日言詞辯論期日減縮利息部分之聲明自民示準備(一)狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息（見本院卷2第41頁），依前開說明，原告追加備位被告部分，於法並無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自104年3月起受雇於被告，擔任保全員，約定月薪3萬2000元，工作時間為晚上7時至翌日上午7時。原告於109年7月12日上午7時下班後即感到身體嚴重不適，

於同年7月13日前往天主教輔仁大學附設醫院（下稱輔仁醫院）急診求治，經醫師診斷為「腦中風」、「腦硬塞血管性失智症」等，並已經國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）環境暨職業醫學部診斷「勞動能力減損比例為14%」，且勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）業已認定原告以因「梗塞型腦中風」申請職業災害給付（以下簡稱系爭職業病），經該局以原告及投保單位補具之發病原因及經過情形與執行職務之因果關係說明書及執勤簽到表併全案資料送請專科醫師審查，據醫理見解，核定按「職業病」辦理，並已核付至111年2月9日之職災傷病給付，足證原告係於受雇於被告期間罹患系爭職業病。從而，被告應依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1款規定給付原告必要醫療費用之補償共4萬8150元。又勞保局職災傷病給付最多給付2年，第1年按原告月投保薪資2萬5200元核付70%、第2年則按原告月投保薪資2萬5200元核付50%，是勞保局核付之傷病給付總額至多為36萬2880元，而依據原告之職業病情況及醫院相關診斷證明書足認原告因職業病治療中不能工作之期間不僅會持續2年，且屆滿2年後仍會繼續，為免被告原領工資之補償責任無限繼續下去，故請求被告一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任，故原告請求之原領工資補償合計為64個月共204萬8000元，扣除勞保局核付之傷病給付36萬2880元後，原告得依勞基法第59條第2款規定向被告請求原領工資之補償168萬5120元。另依據臺大醫院環境暨職業醫學部診斷原告「勞動能力減損比例為14%」，則原告應屬勞保失能等級第7級之「中樞神經系統機能遺存顯著失能，終身僅能從事輕便工作者」情形，故勞保職災失能給付之日數為660日，被告應依勞基法第59條第3款、勞基法施行細則第34-1條規定給付原告失能之補償14萬9600元，因為原告投保勞工保險之被告平安物管公司否認為原告之雇主，因原告係與被告平安保全公司簽定勞動契約，爰追加備位被告平安保全公司，爰依勞基法第59條第1款、第2款及第3款之規

01 定，提起本訴，並為先位聲明：被告平安物管公司應給付原
02 告188萬2870元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
03 年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。並
04 以平安保全公司為備位被告，並為備位聲明：被告平安保全
05 公司應給付原告188萬2870元及自起訴狀繕本送達翌日起至
06 清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣
07 告假執行。

08 二、被告平安物管公司則以：

09 (一)蔡易璋於110年3月購得被告平安物管公司之股份，並於同年
10 4月23日完成變更登記擔任負責人，之前自96年11月7日至11
11 0年4月22日係由訴外人陳志中擔任負責人。陳志中曾以平安
12 保全公司於104年3月5日向警察局申請新進保全人員資格審
13 查，嗣後確認原告未通過核准，原告顯不具擔任保全人員之
14 資格，不得擔任保全員。原告竟與陳志中共謀，改因被告雇
15 用，並由被告投保勞工保險，足見，兩造並未具有僱傭契
16 約，因蔡易璋收購股份後，已就原告與陳志中所涉之刑事犯
17 罪提出追訴，並經臺灣新北地方檢察署以110年度他字8275
18 號偵辦在案，原告與陳志中規避保全業法第3條、第5條、勞
19 基法第84條之1第1款之規定，涉嫌刑事犯罪，且不法侵害被
20 告合法權益，自符合民法第184條第1項、第2項、第185條侵
21 權行為。

22 (二)依據輔大病歷記載，原告於109年7月12日晚上騎車跌倒2
23 次，返家後發生右手臂無力，於13日早上發現無法說話及右
24 手臂仍無力，原告顯非於勞動場所發生職災，原告之女兒吳
25 元期卻於申請書記載「109年7月12日上午5時憲訓路往成泰
26 路上」及「下班途中」發生車禍之不實內容，矇騙勞保局請
27 領職業災害補償，縱經輔大醫院認定原告為腦中風，亦非於
28 下班途中發生職災。且勞保局曾於109年8月7日寄給被告之
29 函文稱原告於上班途中發生事故，則原告向勞保局主張之事
30 實顯與本件起訴事實不同。況原告主張其係於109年7月12日
31 上午7時下班後感覺身體不適，則其理應於當日就診，殊不

可能拖延至13日，由勞保局上開函文足以說明，勞保局並未查明原告之腦中風是否果為職災。縱其經輔大醫院診斷為腦中風，然據與原告共同擔任「國泰理想家」之保全同事即證人陳奕鋁所稱，其與原告交接換班時，經常聞到原告身上有濃濃酒味。從而，原告罹患腦中風之原因顯係因其酗酒及抽菸所致，而非職災。

(三)依勞基法第84條之1之規定及依勞動部於104年6月24日勞動條3字第1040130875號函修正全文，其中第4條規定說明，勞工日工時上限為12小時，每月正常工時為240小時，延長工時每月不得超過48小時，每月總工時不得超過288小時，被告非屬上開勞基法所定行業，其公司所屬人員之工時僅為每月176小時，原告於得知其不具保全人員資格後，與陳志中共謀，竟將其勞保從平安保全公司轉為被告平安物管公司，以規避政府對保全業之管理及監督。

(四)依原告出勤紀錄顯示，原告除109年3、5月超過288小時外，其餘月份工時均符合勞基法之規定，於109年7月份僅上班11天，以每日工作12小時計算，其僅上班108小時，原告並未超時工作，故原告罹患腦中風，顯非超時工作所致。原告自認係於109年7月13日始赴輔大醫院就診，顯與原告之申請書之內容不實，勞保局係以被告平安物管公司之每月工時為176小時為據，而非以平安保全公司之每月288小時為據，是原告顯與陳志中共同侵害被告平安物管公司之合法權益，並違反民法第148條第2項所定誠信原則，且被告需負擔原告之勞健保費共3萬7513元，據此主張抵銷。又原告與其女兒吳元期明知並無下班出車禍之事實，竟填寫不實之申請書，誤導勞保局申請勞保給付，被告據此與原告之請求金額抵銷。

(五)依據台大病歷之病歷係記載原告於109年7月12日凌晨開始走路不穩，早上五點半下班回家睡覺，並無原告之女兒吳元期於申請書記載同日上午下班後發生車禍之情形，然輔大病歷記載，109年7月12日晚上騎車摔倒2次情節不同，原告應為109年7月12日上午下班後，睡到晚上，晚上騎車摔倒2次，且

01 病歷之急診檢傷登載原告非由119送入，而係自行進入，是
02 原告發生腦中風之地點並非在其擔任保全工作之桃園國泰理
03 想家之勞動場所。

04 (六)依據原告調閱之病歷記載，原告長達40年以上抽菸、喝酒，
05 顯為造成腦中風之主要原因，且於92年間曾於林口長庚醫院
06 進行胃穿孔手術，足見，原告罹患腦中風確實係因長期抽菸
07 喝酒所致。

08 (七)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
09 行。

10 三、被告平安保全公司則以：

11 (一)兩造間並無勞保關係，原告請求被告給付職業災害補償，自
12 屬無稽。

13 (二)依據輔大病歷記載，原告於109年7月12日晚上騎車跌倒2
14 次，返家後發生右手臂無力，於13日早上發現無法說話及右
15 手臂仍無力，原告顯非於勞動場所發生職災，原告之女兒吳
16 元期卻於申請書記載「109年7月12日上午5時憲訓路往成泰
17 路上」及「下班途中」發生車禍之不實內容，矇騙勞保局請
18 領職業災害補償，之後雖經輔大醫院認定原告為腦中風，亦
19 非於下班途中發生職災。

20 (三)輔大醫院之入院病歷摘要登載：原告於109年7月12日晚上騎
21 摩托車摔倒2次，於返家後發現右手臂無力；家人於翌日早
22 上發現原告無法說話及右手臂仍無力，乃陪同赴該院就診等
23 語，輔大醫院曾於109年8月11日回覆勞保局，其函文載明原
24 告係於13日下午12點5分19秒由太太陪同赴輔大醫院就診，
25 其當時並無外傷，病歷之急診檢傷登載原告非由119送入，
26 而係自行進入，是原告發生腦中風之地點並非在其擔任保全
27 工作之桃園國泰理想家之勞動場所。換言之，原告係於13日
28 赴輔大醫院就診，而其係於前一天晚上休假在家，騎機車外
29 出後摔倒返家，縱輔大醫院嗣後診斷其為腦中風，然依職業
30 安全衛生法之規定，原告之腦中風並非在其勞動場所，更非
31 於與其工作相關之作業活動，自非職業安全衛生法所定之職

業災害。然原告入輔大醫院就診後，未將其病發原委告知被告平安保全公司，是被告平安保全公司於109年7月依職業安全衛生法第37條之規定，向勞動部職業安全衛生署未通報任何職災。縱原告之女婿楊佳璋嗣後曾來電要求公司提供用印之空白勞工保險職業傷病住院申請書，然其係屬勞保申請住院輔助之作業。茲因原告自願將其勞保轉投保於被告平安物管公司，被告就該等勞保作業並不知悉，是原告以勞保局核准其住院申請補償之理由，作為其向被告平安保全公司備位請求之依據，殊屬無理。又原告主張其家屬起初以為是自摔引發腦中風云云，然渠等於109年7月22日提出申請書時，既已知悉原告為腦中風，且明知其係於7月12日晚休假在家而自摔，竟在申請書上謊稱「於109年7月12日早上5點左右在憲訓路往成泰路上之下班途中發生車禍」，是原告之主張純屬子虛，係惡意杜撰受傷地點為下班途中、受傷時間為12日早上5點半，以聯結職業安全衛生法所定之勞動場所或作業活動。

(四)茲因原告刻意隱瞞事實，杜撰職災理由，無法滿足勞保局要求提出勞工保險被保險人上下班、公出途中發生事故而致傷害證明書及駕駛執照正背面影本，以避免承擔民、刑事法律責任，渠等為遂行獲得勞保局之住院補償，乃於109年8月10日改口而於被告平安物管公司先前提供之空白用印之勞工保險傷病給付申請書及給付收據上除繼續引用上開「下班途中發生車禍」之不實內容外，另改口加上「中風」及「工時」等，而其所提輔大醫院正明書係於109年7月15日開立，是其為達符合職業安全衛生法所定之「其他職業上原因引發...」之理由，繼續杜撰不實理由之假象。原告改口主張長期工時過重，於其說明書第二點「工作負荷評估」填立276-300小時等工時，然其未向勞保局聲明其任職於被告，勞保局乃以其投保之被告平安物管公司之176小時為據，是原告利用其先前轉投保於被告平安物管公司之名，再度隱匿其任職被告平安保全公司之實，致使勞保局誤以勞基法所定之

176小時工時為據，提請其特約醫師審查，該特約醫師因此作出，其所患為中風，發病前1-2個月平均加班時數大於80小時，符合職業病認定參考指引之審查意見。

(五)原告於社區工作已達6年有餘。該工作地點為一老舊社區，值勤環境及工作內容單純，無須外出巡邏。且依勞保局統計原告發病前1至6個月之工時，僅為232至278小時，足見原告任職6年有餘時間，絕不可能因工時過長而生病。再者，原告自91年起之工作期間，大部分從事保全工作，然其迄至本案發生腦中風就診前，既無任何健保之就診紀錄，是其在一如往昔之工作條件與環境下，發生腦中風問題，且由勞保局之資料均顯示原告之工作條件及環境並沒有任何改變或突發情事，況其發病之際，並未上班而係休假在家，勞保局特約醫師根據錯誤資料所為之認定，顯不足說明原告腦中風屬於法律所定之職業災害，原告企圖以該等不實結果作為其備位請求理由，殊屬無理。

(六)原告抽菸及嗜酒成性，依勞動部所頒「職業促發腦心血管疾病認定參考指引」，原告抽菸及喝酒習慣屬於促發腦血管疾病之潛在危險因子，原告亦自承有喝酒及抽菸習慣。又輔大病歷記載原告每日抽1包菸，已抽40年，且於起床後3至5分鐘內抽第1根，而其生病期間仍繼續抽菸，尼古丁指數為8，依衛生福利部國民健康署戒菸專線服務中心尼古丁成癮度測量表，其指數在8至11係指對於尼古丁之依賴程度非常高。再依上開職業促發腦心血管疾病認定參考指南第三(二)4點指出，吸菸、飲酒、菸槍(每天約20支以上)的心肌梗塞發生的危險是沒有吸菸的人的3倍，而長期酗酒與血壓上升及動脈硬化的關係亦被認定。原告輔大醫院病歷載其每天1包菸(即20根)，且有40年以上之酗酒習慣，是其確為腦中風之高危險群。再者，被告嗣後清理原告未再上班而放置於工作地點之物品，竟發現其置放酒瓶及花生，而與原告共同值勤該工作地點之同事陳奕錫時常於工作交接時，聞到原告身上有濃濃酒味。又依原告輔大醫院病歷顯示原告曾有消化性潰

01 傷，亦載明原告腸胃功能異常，且原告曾因胃穿孔住院手術
02 治療，足見原告抽菸及喝酒成癮早已危及健康，且依據被證
03 12之醫學報導，胃穿孔與長期抽菸、喝酒有關，然依鈞院調
04 閱原告健保就診資料，竟顯示在本件發病前無紀錄，殊難想
05 像，然由原告胃潰瘍及胃穿孔病史在在說明原告腦中風之原
06 因。

07 (六)勞保局因遭原告及其女兒矇騙而取得傷病給付，但被告並非
08 勞保局認定之雇主，勞保局並非以保全業之工時作為是否超
09 時工作之認定標準，因此，勞保局之認定並無拘束被告之
10 理。

11 (七)原告一方面追加被告為備位被告，一方面又否認被告為其雇
12 主，前後主張矛盾，又台北榮總醫院並無原告胃穿孔之病歷
13 資料，其鑑定結果自有偏頗。

14 (八)依據台北榮總之鑑定報告可知，原告腦中風之主要原因為
15 長期抽菸及喝酒所致，但原告並無異常事件、病發前一周內
16 並無短期負荷過重，鑑定報告錯誤引用每月工時以176小時
17 之工時為認定基準，認定基準均有錯誤，保全業之工作特性
18 為間歇性、監視性、工作性質特殊等特性，不受每周40小時
19 工時之限制，每月正常工時上限為240小時，每月總工時上
20 限為288小時，鑑定報告引用錯誤之法定工時，企圖淡化原
21 告長期抽菸及飲酒之事實，結論自有可議，並有台中地方法
22 院108年度重勞訴第4號判決可參。

23 (九)證人陳少妃醫師於本院證述：並未說過原告係因超時工作導
24 致腦中風，足以證明原告主張不實。

25 (十)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
26 行。

27 四、兩造不爭執之事項（見111年3月15日筆錄，本院卷2第41至4
28 2頁）：

29 (一)原告於104 年間擔任保全員，每日上班時間為晚上7時至翌
30 日上午7 時，最後工作日為109年7月12日上午

31 (二)原告於109年7月13日經醫師診斷為腦梗塞、血管性失智症，

01 有原告提出原證1之診斷證明書可按（見本院卷1第25
02 頁）。

03 （三）原告聲請職業災害給付，經勞工保險局核付109年7月15日起
04 至109年7月31日之傷病給付，有原告提出原證3之勞工保險
05 局109年12月7日保職核字第109021138957號函、109年12月7
06 日保職核字第109021138957號函、109年12月14日保職核字
07 第109021171765號函、110年3月16日保職核字第1100210330
08 72號函、110年12月2日保職核字第110021153766號函可按
09 （見本院卷1第27~33 頁）。

10 （四）原告與被告平安保全股份有限公司簽署如被證5 之平安集團
11 任職同意書（見本院卷第147~149頁）。

12 五、本件爭點應為：（一）原告是受僱於何人？（二）原告依據勞基
13 法第59條第1款、第2款、第3款規定，請求先位被告或備位
14 被告給付醫療費用4萬8150元、原領工資補償168萬5120元、
15 失能補償14萬9600元，合計188萬2870元，是否有理由？茲
16 分述如下：

17 （一）原告是受僱於何人？

18 原告先位主張係受僱於先位被告平安物管公司，無非以其投
19 保於平安物管公司，勞保局認定原告受雇於被告平安物管公
20 司，並由被告平安物管公司與原告進行勞資爭議調解云云，
21 因備位被告平安保全公司與原告簽署被證5之任職同意書，
22 故以平安保全公司為備位被告，然為被告所否認，被告平安
23 物管公司則以原告不具備保全員資格，並未經警察局核准報
24 備，卻虛偽投保於被告平安物管公司，兩造並無雇傭關係，
25 原告並未投保於平安保全公司，兩造亦無雇傭契約云云，經
26 查：

27 1. 稱雇傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他
28 方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482調定有明文，
29 因此，原告提供勞務予被告平安公司，並簽署如被證5之平
30 安集團任職同意書（見本院卷1第147-149頁），已詳細約定工
31 作時間、薪資，在職訓練、離職，並訂立工作規則，及罰則

01 等情，且觀之原告提供勞務之時間為上午7時至翌日7時，亦
02 為被告所不爭，並提出如被證10、被證10-1之原告之出勤紀
03 錄為憑（見本院卷1第165-177頁、本院卷2第71-83）且被
04 告平安保全公司並向警察局申請報備許可，有被告提出之被
05 證4之新北市政府警察局樹林分局104年3月6日函文可按（見
06 本院卷1第145頁），原告自104年3月6日起至109年7月13日
07 已長達6年，提供勞務予被告平安保全公司，自應由被告平
08 安保全公司為原告辦理勞工保險，被告平安保全公司卻因自
09 身違反行政規定，以未為原告辦理勞工保險之投保，否認兩
10 造具有雇傭關係云云，自非可採，因此，原告之投保勞工保
11 險之投保單位不足為本件認定雇傭契約之依據，準此，原告
12 係受僱於被告平安保全公司，至為明確。

13 (二)原告依據勞基法第59條第1款、第2款、第3款規定，請求備
14 位被告給付醫療費用4萬8150元、原領工資補償168萬5120
15 元、失能補償14萬9600元，合計188萬2870元，是否有理由
16 ？

17 1. 系爭傷病是否為勞基法第59條規定職業災害所致疾病？

18 (1)按本法未規定者，適用其他法律之規定。勞基法第1條第1項
19 後段定有明文。勞基法第59條規定勞工因遭遇職業災害而致
20 死亡、失能、傷害或疾病時，僱主應依該條規定予以補償，
21 惟何謂職業災害，勞基法無定義規定。職安法第2條第5款雖
22 規定職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原
23 料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他
24 職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。職安法
25 規定職業災害採較嚴格定義，限於僱主所提供工作場所之安
26 全與衛生設備等職業上原因所致者，方屬職業災害。而按被
27 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
28 得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，發給
29 職業傷害補償費或職業病補償費。勞工保險條例（下稱勞保
30 條例）第34條第1項定有明文。勞基法、勞保條例均係為保
31 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）。是勞基法第59條所規定職業災害而致疾病，自係指勞保條例所規定勞工因執行職務所致傷病，該執行職務和傷病之間具有相當的因果關係而言。

(2)次按勞保條例第34條第2項規定授權訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第21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），依107年10月15日修正系爭參考指引內容有：「目標疾病：腦血管疾病、心臟疾病」、「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」等內容說明目標疾病危險因子內容，並有「工作負荷因子列舉如下：(1)不規則的工作。(2)工作時間長的工作。(3)經常出差的工作。(4)輪班工作或夜班工作。(5)工作環境（異常溫度環境、噪音、時差）。(6)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（置於卷外）。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。

01 (3)被告平安物管公司於109年9月4日提出勞保局如本院卷1第23
02 1頁之工時表，原告109年6月1日起至6月30日止之工時表為
03 前1個月288小時，發病前2至5個月即109年1月至5月平均每
04 月工作時數為282小時【計算式： $(300+264+300+264) \div$
05 $4=282$ 】，提供勞務時間為晚間7時至翌日清晨7時，109年
06 1月至6月分別休假9日、7日、6日、8日、5日、6日，有被告
07 平安物管公司提出之出勤紀錄表可按（見本院卷1第165-177
08 頁），原告罹患系爭職業病時即104年12月16日修正施行之
09 勞基法第30條第1項規定，勞工正常工作時間，每日不得超
10 過8小時，每週不得超過40小時。依上開規定，每月正常工
11 時應為174小時（計算式：每月（30日）之正常工時為 $(52 \times 4 +$
12 $8) / 12 = 174$ ），然原告於發病前1個月之延長工時已達114小時
13 （計算式： $288 \text{ 小時} - 174 \text{ 小時} = 114 \text{ 小時}$ ），於發病前2至5
14 個月之每月平均延長工時已達108小時（計算式： $282 \text{ 小時} -$
15 $174 \text{ 小時} = 108 \text{ 小時}$ ），已符合系爭參考指引所載：「發病日
16 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
17 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
18 工作負荷與發病之相關連性極強」情形。如以勞保局整理之
19 病發前6月工時表如本院卷1第205頁所示，原告於發病前1個
20 月工時為253小時，超過工時79小時，發病前2至5個月依序
21 為264小時、243小時、232小時、278小時，平均每月加班8
22 0.25小時，亦符合系爭參考指引之規定，附此敘明。

23 (4)原告聲請傷病給付，並經勞保局送請專業醫師認定「其所患
24 為中風，其為前1-2個月平均加班時數大於80小時，符合職
25 業病認定參考準則」等語，有勞保局111年2月23日保職醫字
26 第11110012780號函可按（見本院卷1第203頁），又原告聲
27 請送請鑑定，並經台北榮民總醫院（以下簡稱台北榮總）鑑
28 定結果為「縱何評估吳君之疾病證據、職業暴露證據，時序
29 性、流行病學資料及其他非職業性致病因素等資料，雖然吳
30 君本身有腦中風之高風險因子，但符合我國勞動部「職業促
31 發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）認定參考指引」基

01 準之長期工作負荷過重，因此，吳君「腦梗塞」符合我國之
02 職業促發疾病，職業促發腦血管及心臟疾病與一般職業疾病
03 相異，此類職業疾病仍需要自身心血管疾病風險存在，再由
04 職業促發疾病超越進行過程而明顯惡化，故吳君應為自身疾
05 病存在，加上職業因素導致其原有疾病明顯惡化，並導致急
06 性腦中風之發病」等語，有台北榮總111年11月14日北總內
07 字第1111501360號函可按（見本院卷3第67頁），本院審
08 認原告發病前6個月提供勞務時間為晚上7時至翌日清晨7時
09 之夜間期間，而長期從事夜間工作乃違反人體休息之生理狀
10 態，加重其生理負荷，原告長期從事夜間工作型態，兼有工
11 時過長情形以觀，可認原告於發病前確實處於因工作導致身
12 體過重負荷明顯疲勞累積之狀態，因而導致系爭傷病發生，
13 系爭傷病確係因上訴人長期於夜間超時勞動所致，兩者間具
14 有相當的因果關係，自屬勞基法第59條規定因職業災害所致
15 疾病。

16 (5)被告雖辯稱原告長達40年有抽菸、酗酒習慣導致系爭職業病
17 云云，然原告自104年3月9日起至109年7月12日止長期擔任
18 保全員，提供勞務時間均為晚間7時至翌日清晨7時，符合系
19 爭參考指引「長期工作負荷過重」之評估認定基準，既應以
20 發病前6個月是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積，又腦
21 血管或心臟疾病之發生因素，雖包括原有疾病、宿因及自然
22 過程惡化之危險因子（例如高齡、肥胖、飲食習慣、吸菸、
23 飲酒）以及促發疾病之危險因子（例如氣溫、運動、工作負
24 荷）等各種因素，可見工作負荷過重確屬促發目標疾病之危
25 險因子之一，故縱使勞工本身具備原有疾病、宿因等，若工
26 作負荷過重導致疾病惡化之程度超越勞工本身原有疾病之自
27 然病程，依系爭參考指引內容，如職業原因促發之貢獻度大
28 於50%者，仍可認定因職業原因所促發目標疾病。而系爭職
29 業病已按系爭參考指引將原有疾病、自然惡化與環境危險因
30 子，均列入綜合判斷職業原因是否為發生系爭傷病之促發因
31 素，經判斷確屬勞基法第59條規定因職業災害所致疾病，自

01 非如被告所稱系爭職業病係因抽煙、酗酒等因素所導致。被
02 告前開抗辯，自不足採信。另被告抗辯輔大醫院醫師陳少妃
03 醫師於本院證述，並非超時工作而引發腦中風等語，然陳少
04 妃醫師並非職業病之專業鑑定機關，僅為原告於輔大醫院就
05 診之醫師，不足作為本件判斷之依據。

06 (6)被告又抗辯原告擔任保全員經主管機關核備工時為288小
07 時，依據原告之工時表計算，並無超時工作云云，並提出台
08 中地方法院110年度重勞訴字第4號判決為證。然上開判決並
09 業經上訴後和解成立，並非確定判決，自無拘束本院之效
10 力。又認定保全員之工時是否超時，均以法定工時174小時
11 為計算依據，並有台灣高等法院109年度勞上字第175號確定
12 判決、台灣桃園地方法院104年度重訴字第185號判決、台灣
13 台北地方法院102年度重訴字第84號判決、台灣高等法院台
14 南分院104年度勞上易字第3號判決，亦同此見解，從而，被
15 告前開抗辯，亦非可採。

16 (7)依據系爭參考指引並未區分為保全員及保全員以外之工作者
17 之工時，而判斷勞工是否為腦血管及心臟疾病之職業病，亦
18 自不得以超過報備工時之加班時數，作為計算超時工作之依
19 據。再者，如以保全員之報備工時計算，如報備每月288小
20 時計算，發病前1個月加班時數需達100小時，前2至5個月須
21 加班80小時，即發病前1個月每月加班388小時，亦即每月上
22 班30日，每日上班12.9小時，發病前2至5個月須上班368小
23 時，亦即每月上班30日，每日上班12.26小時始構成系爭職
24 業病，如依此計算，保全員將無可能因長期超時工作而構成
25 系爭職業病之可能，自非合理。

26 (8)再者，勞動部 104 年 6 月 24 日勞動條 3 字第 10401308
27 75 號函修正發布全文七點；並自 105 年 1 月 1 日起實施
28 之「保全業之保全人員業經核定公告為適用勞動基準法第 8
29 4 條之依據保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，其
30 中如下：一、保全業之保全人員業經核定公告為適用勞動基
31 準法第 84 條之1 規定之工作者，勞雇雙方得另行以書面約

定工作時間、例假、休假、女性夜間工作等，並報請當地主管機關核備。為確保該等勞工之合理工作時間，人身保全及運鈔車保全相較於一般保全人員，勞動密度相對較高，爰為不同工時規範。為使各地方主管機關審核保全業之保全人員工作時間標準一致，特訂定本參考指引。二、人員資格應符合規定雇主報核之勞雇約定書，其保全人員應確認屬保全業法所稱之保全人員。三、約定書應記載工作內容與工時安排雇主報核之勞雇約定書，應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。四、工時安排應合理化(一)每日正常工作時間不得超過 10 小時；連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。2 出勤日之間隔至少應有 11 小時。(二)保全業之一般保全人員每月正常工時上限為 240 小時，每月延長工時上限為 48 小時，每月總工時上限為 288 小時。(三)人身保全及運鈔車保全，每 4 週內正常工作時間不得超過 168 小時。(四)因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。五、確保例假休息勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。雇主不得使勞工連續工作超過 12 日。六、維持適度休假紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。但年度休假不宜均以加給假日出勤工資方式實施。七、異常工作負荷促發疾病之預防，雇主應依職業安全衛生設施規則第 324 條之 2 規定，參考「異常工作負荷促發疾病預防指引」，採取必要之預防措施，其措施應列為勞雇約定之重要參考，」，參酌上開規定，主要係規定雇主之保護義務，避免保全員長期工作造成過勞，並給於適當之休假，並

01 須依據依職業安全衛生設施規則第 324 條之 2 規定，參考
02 「異常工作負荷促發疾病預防指引」，採取必要之預防措
03 施，其中報備工時係規定保全員之工作時間「上限」。但並
04 非其工作時間「下限」，因保全員從事監視性工作，為提供
05 低密度勞務之工作者，主管機關計算加班費之便宜措施，顯
06 與保全員是否發生系爭職業病之認定，並無關聯性。被告此
07 部分抗辯，自無可採。

08 (7)被告以原告於92年間曾經罹患胃穿孔手術，顯與本件腦中風
09 有關云云，並以本院已調閱中央健康保險署之病歷資料記載
10 錯誤，持續請求本院調閱原告自84年起迄今之病歷資料，然
11 查，本件腦中風時間為109年7月12日，與92年之胃穿孔之手
12 術，已相隔17年，其中顯無關連性。況被告抗辯原告有長期
13 抽菸及飲酒習慣，業經鑑定單位所參考，並於鑑定報告敘
14 明，已如前述，被告此部分抗辯，自無可採。

15 (8)被告以原告之女兒吳元期矇騙勞保局，填寫不實之申請書，
16 記載原告為下班途中發生車禍或自摔而發生腦中風，聲請傷
17 病給付云云，查，原告之家屬當初係自以為自摔而引發腦中
18 風，嗣經專業醫師之診斷後始知悉原告係因超時工作而引發
19 腦中風，始改以超時工作申請傷病給付，原告及其家屬均非
20 專業醫師自無從正確判斷原告之疾病原因，雖曾更改聲請之
21 理由，難以認定為欺騙之情事，況原告之系爭傷病並經專業
22 機關均認定原告係罹患職業病，已如前述，則原告及其家屬
23 吳元期自無欺騙之事實。況原告係因長期超時工作而罹患職
24 業病，顯無於勞動場所發生之必要，從而，被告抗辯原告係
25 在家休假期間發生系爭職業病，自非勞動場所發生之職業災
26 害云云，顯有誤會。

27 (9)按僱主對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發
28 疾病之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。僱主
29 於僱用勞工時，應施行體格檢查，對在職勞工應施行一般健
30 康檢查。僱主依前條體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種
31 工作，不得僱用其從事該項工作。健康檢查發現勞工有異常

情形者，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。108年6月15日修正施行前職安法第6條第2項第2款、第20條第1項第1款、第21條第1項定有明文。職安法係為防止職業災害，保障工作者安全及健康，規定僱主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害，此可見職安法第1條、第5條第1項規定可知，是108年6月15日修正施行前職安法第6條第2項第2款、第20條第1項第1款、第21條第1項規定，屬僱主應採取之必要預防措施，如僱主未採取上述法令規定之必要措施，則屬違反注意義務而有過失，因此，原告於104年3月6日起即受雇於被告平安保全公司，擔任社區保全員，自109年7月12日發生系爭職業病，長達6年之受雇期間，被告自應負有上開規定之雇主照顧義務，並須依據應依職業安全衛生設施規則第 324 條之 2 規定，參考「異常工作負荷促發疾病預防指引」，採取必要之預防措施，被告卻疏於依據上開規定，善盡雇主之照顧義務，以減少原告之工時或變更原告之工作內容，亦未定期為原告實施健康檢查，而導致原告發生系爭職業病，自有過失，被告卻反以原告長期飲酒、抽菸，導致系爭職業病云云，自有可議。

(10)是依上所述，系爭職業病為勞基法第59條規定職業災害所致疾病，可資確認。

(二)原告依勞基法第59條第1、2、3款規定，請求被告補償醫療費4萬8150元、一次給付系爭期間傷病期間工資168萬5120元、失能補償14萬9600元，有無理由？

(1)醫藥費：

勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。

勞基法第59條第1款定有明文。原告請求醫療費用4萬8150元，業據其提出醫療費用單據為證（見本院卷1第35-79頁），堪信為真實。

01 (2)原領工資補償部分：

02 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
03 償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，
04 審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準
05 者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資
06 補償責任。工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病
07 時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保
08 險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得
09 予以抵充之，依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事
10 故所生損害之賠償金額，勞基法第59條第1項、第60條定有
11 明文。勞基法第59條第2款定有明文。所稱原領工資，應係
12 指勞工遭遇職業災害在醫療中不能工作，而無工資可得之前
13 一日正常工作時間所得之工資而言，此由該條款規定及勞基
14 法施行細則第31條第1項規定對照觀之即明。

15 ②原告受有系爭職業病，經勞保局已核准自109年7月15日起至
16 111年2月9日之傷病給付，合計勞保給付23萬3436元，有原
17 告提出之勞保局函文可按（見本院卷1第27-33頁、本院卷3
18 第15頁）。以原告月薪3萬2000元計算，原告得請求60萬586
19 7元($32000 \times 18 + 3200 / 30 \times 28 = 605867$)，原告已聲請勞保給付2
20 3萬3436元，依據前開規定抵充後，原告請求37萬2431元，
21 為有理由，逾此部分，應予駁回。

22 ③原告主張原告經勞保局鑑定為第7級「中樞神經系統機能遺
23 存顯著障礙，終身僅能從事輕便工作」之失能等級，請求應
24 一次給付40個月工資補償云云，然查，原告減少勞動能力為
25 14%，有原告提出臺大醫院之鑑定報告可按（見本院卷1第25
26 頁），因此，原告並非終身不能從事工作，況依據勞保局專
27 業醫師鑑定僅一般休養為半年以內等情（見本院卷1第203
28 頁），況原告並未舉證其不能工作之時間，自難為有利於原
29 告之認定。

30 ④按勞基法第59條第2款前段、第3款規定，勞工因遭遇職業災
31 害而致傷害，在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數

額予以補償；勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償，此補償標準，依勞工保險條例有關之規定再查，勞基法對於所謂「治療終止」未有定義之規定，參考勞工保險條例第34條第1項規定「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，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。」、第54條第1項規定「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費。」，及勞工保險條例施行細則第77條規定「本條例第53條第1項及第54條第1項所稱治療終止，指被保險人罹患之傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果之狀態。」應解為勞工因遭遇職業災害而受傷，雖在醫療中，但仍能從事原有工作，或於醫療中不能工作，但經治療終止（指勞工所受職業傷害經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果之狀態），經指定之醫院診斷審定其身體雖遺存殘廢，但仍能從事原有工作者，勞工應即本於勞動契約對僱主提供勞務給付，僅勞工就其有再接受治療（包括復健）必要之期間，得請求僱主給予公傷病假，並補償其因此減損原領工資之差額。準此，原告於治療終止後，僅能請求失能補償，並於治療終止後持續提供勞務。從而，原告並未舉證自111年2月9日有不能工作之事實，請求一次給付111年2月10日以後之原領工資補償，並無理由。

(3)失能補償部分：

- ①勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償，勞基法第59條第3款定有明文。又按「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能

01 期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失
02 能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月
03 投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能
04 補償費」，勞工保險條例第54條亦定有明文。另失能等級共
05 分為十五等級，各等級之給付標準，按平均日投保薪資，依
06 下列規定日數計算之：一、第一等級為一千二百日。二、第
07 二等級為一千日。三、第三等級為八百四十日。四、第四等
08 級為七百四十日。五、第五等級為六百四十日。六、第六等
09 級為五百四十日。七、第七等級為四百四十日。八、第八等
10 級為三百六十日。九、第九等級為二百八十日。十、第十等
11 級為二百二十日。十一、第十一等級為一百六十日。十二、
12 第十二等級為一百日。十三、第十三等級為六十日。十四、
13 第十四等級為四十日。十五、第十五等級為三十日。前項所
14 定平均日投保薪資，依本條例第十九條第三項第二款規定之
15 平均月投保薪資除以三十計算之，勞工保險失能給付標準第
16 5條第1項、第2項分別定有明文。

17 ②原告聲請勞保失能等級為第7級，已向勞保局聲請660日失能
18 補償共55萬5522元，有原告提出之勞保局函文可按（見本院
19 卷3第17頁），原告之月薪3萬2000元，應投保薪資級距為3
20 萬3300元，每日投保薪資1100元，依據前開規定得領取失能
21 給付72萬6000元（1100（每日薪資）x660=732,600），與原
22 告已領取勞保給付55萬5522元抵充後，原告得請求17萬7078
23 元，原告僅請求14萬9600元，為有理由，應予准許。

24 (4)勞基法第59條所定職業災害補償，係為保障勞工，加強勞、
25 雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠
26 償。且職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱
27 人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施
28 之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造
29 成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主
30 加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，
31 並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度

之特質採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利（最高法院95年度台字第2542號判決意旨參照）。準此，勞基法之職業災害補償責任為無過失責任，附此敘明。

(5)綜上述，原告依據勞基法第59條第1款、第2款、第3款之規定，請求被告平安保全公司應給付57萬181元之範圍內（48150+372431+149600=），應予准許，逾此部分，應予駁回。

(三)被告為抵銷之抗辯，是否有理由？

1. 二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。前項特約，不得對抗善意第三人。民法第334條定有明文。

2. 被告平安物管公司以為原告負擔保險費37萬5313元抵銷云云，並提出被證15之計算表為證（見本院卷2第85-87頁），然查，本件應負系爭職業病之補償責任為被告平安保全公司，已如前述，則被告平安物管公司據此主張抵銷，並無理由。

3. 被告復以原告明知其核備工時為288小時，被告以原告及其女兒並無下班途中發生車禍，竟與其女兒涉嫌矇騙勞保局涉及侵權行為，請求賠償據此主張抵銷云云，然查，原告因系爭職業病，合法聲請職業災害補償，已如前述，則被告並未舉證原告有何侵權行為，亦未舉證受有何損害，被告據此主張抵銷，亦無依據。

(三)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。

01 民法第229條、第203條分別定有明文。本件民事準備(一)狀
02 繕本於111年3月17日送達於被告，有卷附之送達證書為證
03 (見本院卷2第274頁)，揆諸前開規定，原告請求被告公司
04 應自準備(一)狀繕本送達生效翌日即111年3月18日起至清償
05 日，按年息百分之5計算之利息，應屬有據。

06 六、綜上述，原告依據勞基法第59條第1、2；3款之規定，請求
07 元57萬181元及自民事準備(一)狀繕本送達翌日即111年3月1
08 8日起至清償日止，按年息百分之五計算利息，為有理由，
09 逾此部分，應予駁回。

10 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
11 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
12 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
13 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
14 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之

15 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
16 與判決結果無涉，爰不一一論述。被告聲請傳訊勞保局承辦
17 人員李小姐欲證明其之曾將被證6、被證20、21之公文發函
18 於被告，卻未將上開公文置放於本院調閱之勞保局卷宗內等
19 情，然查，本院函詢勞保局，經勞保局分別於111年11月11
20 日函覆本院，原告符合職業病之認定標準，並以勞保局就職
21 業病給付案件所為之認定，係以機關名義依上開規定及行政
22 程序法所為之判斷，非個人承辦人所見聞事實，尚與證人證
23 述有別，再於112年1月11日函覆同旨（見本院卷3第51-52
24 頁、本院卷3第233頁），準此，本院自無再傳訊李小姐之必
25 要。因此，被告復聲請函詢勞保局局長調閱李小姐個人資
26 料，並依據證人身分予以裁罰，均無必要，附此敘明。

27 九、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法
28 第79條、勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

29 中 華 民 國 112 年 3 月 21 日

30 勞動法庭 法 官 徐玉玲

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 112 年 3 月 21 日

04 書記官 王思穎