

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第90號

原告 李鎮如

李濠屹

共同

訴訟代理人 鄧宗富律師

曹世儒律師

被告 資拓宏宇國際股份有限公司

法定代理人 吳麗秀

訴訟代理人 劉素吟律師

戴丞偉律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國114年12月16日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。查原告起訴聲明原為：被告應給付原告李鎮如、李濠屹（下合稱原告，分則逕稱其姓名）各新臺幣（下同）150萬元，及自民國113年6月30日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣除於114年6月2日具狀將請求金額各擴張為250萬元外，復於114年8月27日追加勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第39條及繼承法律關係為請求權基礎，其後經數次追加、減縮聲明，最終請求被告給付原告延長工時工資各1萬8,527元，並於114年12月16日最後言詞辯論期日將聲明確定為：被告應給付原

01 告各251萬8,527元，及其中250萬元自113年6月30日起，其  
02 中1萬8,527元自114年8月28日起，均至清償日止，按年息百  
03 分之5計算之利息。經核原告所為追加請求金額及追加請求  
04 權基礎，均係本於原告之被繼承人李贛麟與被告間勞動契約  
05 之同一基礎事實為主張，故具共通性及關連性，訴訟證據資  
06 料亦可於審理程序中加以利用，且無害於被告程序權之保  
07 障，則基於訴訟經濟之考量，雖被告表示不同意原告所為前  
08 揭追加，惟仍應予准許，合先敘明。

09 貳、實體方面：

10 一、原告主張：

11 (一)緣李贛麟自110年4月起受僱被告擔任雲網應用事業部「5GAI  
12 OT」方案聯網處技術顧問組組長，帶領5至6位專案經理即工  
13 程技術人員團隊，負責對其他部門或專案提供技術支援，為  
14 被告之基層主管，主要工作內容包括即時回應及解決被告其  
15 他部門或外來公司經常性技術問題及應對特殊技術需求，每  
16 周約有1至2日須應被告要求從事外勤工作，自行往返基隆、  
17 楊梅等地。而自113年1月間起，因團隊中有3至4人陸續離  
18 職，被告未遣補人力或減少原有訂單作業需求，導致李贛麟  
19 因此經常性加班，甚至需挪用例假日時間工作。後李贛麟助  
20 理於113年5月31日離職，令李贛麟之工作壓力劇增、伴隨精  
21 神緊張，自113年6月15日起李贛麟因過度勞累、抵抗力低，  
22 產生發炎症狀，惟被告要求其負責之「海大」專案工作期程  
23 緊迫，仍必須持續工作，而其直屬主管蕭正恩不但未調整其  
24 工作量，甚至於113年6月18日約談李贛麟，告知李贛麟將進  
25 行內部組織調整，將其負責之工作小組解散，無疑對李贛麟  
26 身心狀況雪上加霜。於113年6月19日早上，李贛麟前往恩主  
27 公醫院看門診，隨後又繼續上班趕工作，113年6月20日周四  
28 及113年6月21日周五身體狀況仍未改善，同組工作之同事均  
29 發現其身體狀況不佳，勸其返家休養，但仍被迫必須處理海  
30 大專案及其他工作至周五深夜，於113年6月22日週六早上，  
31 李贛麟即被送至亞東醫院急診後住院，113年6月23日因呼吸

01 衰竭接受插管並轉入加護病房，延至113年6月30日周日搶救  
02 無果，因缺血性腦病變等導致腦幹衰竭死亡。

03 (二)李贛麟死亡結果係因任職被告所促發疾病所致，核屬職業災  
04 害：

05 1.觀諸李贛麟於被告之員工出勤紀錄、工作用Outlook電子信  
06 箱資料庫、「Team」與「Line」通訊軟體之對話紀錄，以及  
07 李贛麟於113年5月23日至113年6月21日間之工作時數，可知  
08 李贛麟之工作型態導致其每周均須至異地出勤、熬夜加班，  
09 並於病症加重前1個月內之當月加班時數逾55小時，顯已超  
10 越勞基法之標準，結合近期其直屬主管約談告知負責工作小  
11 組解散之重大工作變動等情，被告令李贛麟於死亡前工作負  
12 荷過重，違背民法第483條之1規定僱用人對受僱人之保護義  
13 務，而有過失。

14 2.又依據勞動部於107年10月15日公告修正之「職業促發腦血  
15 管及心臟疾病（外傷導致者外）之認定參考指引」（下稱系  
16 爭參考指引）所制定之標準檢驗本件事實，足資證明李贛麟  
17 死亡係因任職被告之高壓工作所致：

18 (1)李贛麟係因缺血性腦病變之腦幹衰竭所直接引起死亡，符合  
19 系爭參考指引標題二及表一所列之「腦血管疾病」目標疾  
20 病。

21 (2)李贛麟於發病日（113年6月22日）起前1周即113年6月15日  
22 至113年6月21日，不僅有2日需外勤工作，且因應被告「海  
23 大」專案工作期程急迫，經常夜間趕工，於113年6月21日下  
24 午6時29分及下午8時53分仍在收發電子郵件處理公務，甚至  
25 於113年6月18日遭直屬主管蕭正恩約談，告知被告將進行內  
26 部組織調整，解散李贛麟負責之工作小組，更令李贛麟備感  
27 壓力。可見本件具系爭參考指引判斷工作負荷情形所列「3.  
28 2短期工作過重」之「3.2.2發病前約1週內有常態性長時間  
29 工作」及「3.2.3工作型態及伴隨精神緊張之工作負荷要  
30 因」中「工作時間長的工作」、「經常出差的工作」、「伴  
31 隨精神緊張的工作（即表四中接近發病時期所伴隨的精神緊

01 張之工作相關事件，包含：未達成限時工作內容、工作異  
02 動）」。

03 (3)李贛麟於發病日起前1個月即113年5月23日至113年6月21  
04 日，當月加班時數逾55小時，亦有系爭參考指引「3.3長期  
05 工作過重」所列之「3.3.1.3發病日前1個月之月平均加班時  
06 數超過45小時」情形。此外，李贛麟於被告所從事職位，平  
07 均1周內均有1日至中和、桃園等地外勤工作，該部分亦與系  
08 爭參考指引「3.3.2工作型態及伴隨精神緊張之工作負荷要  
09 因」中「工時長的工作」、「經常出差」等情相符。

10 (4)被告辯稱李贛麟任職被告期間工時正常，被告從未對於李贛  
11 麟請假或特休事宜阻攔云云，惟觀諸李贛麟歷年請假紀錄，  
12 李贛麟於113年5月27日、113年6月13日係以照顧母親申請特  
13 休，實際於上開日期當晚11時許，仍迫於公司人力不足、工  
14 作繁多，須以電子郵件處理工作事宜。而發病日至發病前1  
15 個月，李贛麟加班時數逾55小時。被告另辯稱原告所舉李贛  
16 麟加班事例，並非於主管要求或指揮監督下從事工作，或必  
17 須於下班時間處理回覆之事務云云，然倘被告既明確知悉李  
18 贛麟係基於責任感於下班時間從事工作，卻未明確阻止李贛  
19 麟於下班後基於人員減少之業務需要而提供勞務行為，應視  
20 為就李贛麟延長工作並提供勞務給付一事達成合意，李贛麟  
21 因此過度勞累而發生死亡結果，被告自無從推卸責任。況死  
22 亡證明書雖認定李贛麟死因係糖尿病酮酸血症所引起，然實  
23 際上因未確定確切之病因，亞東醫院診斷證明書僅將當時各  
24 項併發症狀載明，自不得完全排除李贛麟病症與被告職務之  
25 相當因果關係。

26 (5)另按勞基法第59條所稱之職業災害，包括勞工因事故所遭遇  
27 之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，是不論勞工罹  
28 患疾病之「促發」與其執行職務之間，或罹患疾病之「惡  
29 化」與其執行職務之間，具有相當因果關係均屬之。被告雖  
30 抗辯李贛麟死亡結果係源於其糖尿病宿疾而來，惟承前所  
31 述，李贛麟長期執行職務之負荷，對其病症具相當因果關

01 係，即便導致本件死亡之病症並非被告之加班時數、工作負  
02 荷所「促發」（假設語氣），但李贛麟原有傷病之「惡化」  
03 與加班時數、工作負荷間仍具有相當因果關係。

04 3.綜上所述，被告違反勞基法第30條第1項、第32條第1至3項  
05 等規定，致李贛麟有工作負荷過重情形，因而發生本件事  
06 故，已違背民法第483條之1規定僱用人對人之保護義務而具  
07 過失，且死亡係職業上原因所促發，二者間有相當因果關  
08 係，原告自得依民法第184條第1項前段、第2項及職業災害  
09 勞工保護法（下稱職保法）第7條等規定，請求被告負損害  
10 賠償責任。李鎮如、李濠屹既分別為李贛麟之配偶及長子，  
11 李贛麟因被告給予工作負荷過重而驟然死亡，難享天倫之  
12 樂，令渠等悲慟萬分，精神上痛苦難堪不言而喻，且事發至  
13 今，被告仍未對上開疏失採取任何內部懲處或具體改善作  
14 為，此等漠視員工生命權益態度，無疑加劇原告精神上痛苦  
15 及折磨，自得請求被告給付原告精神慰撫金各250萬元。

16 4.再者，被告雖主張就原告已受領之團體保險理賠金307萬5,7  
17 88元部分抵充云云，惟被告為李贛麟投保之險種為「團體健  
18 康保險」、「團體定期壽險」及「團體重大疾病定期保  
19 險」，顯非屬責任險，自無從以此部分款項抵充本件損害賠  
20 償金額。另以李贛麟為被保險人而投保之團體傷害險，其給  
21 付範圍涵括壽險、醫療給付等項，並非專以給付職業補償為  
22 宗旨，亦無法與本件損害賠償金加以抵充。甚且，原告雖針  
23 對勞保給付，擇優請領老年給付共178萬6,200元，惟參照行  
24 政院勞工委員會81年4月7日台（81）勞動三字第18316號函  
25 釋，被告就此部分抵充額度仍以死亡給付金額160萬3,000元  
26 為限。

27 (三)原告得依勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第39條規定  
28 及繼承之法律關係，請求被告給付李贛麟如附件所示之延長  
29 工時工資3萬7,054元，並依應繼分比例各取得2分之1：

30 1.自113年5月23日至113年6月22日平日延長工時工資：

31 李贛麟每月工資為9萬5,500元（含基本薪資、伙食津貼、電

01 話津貼)，每日工作8小時，平均每日工資為3,183元，平均  
02 每小時工資為398元。而李贛麟於113年5月23日、27日、28  
03 日、31日、6月5日至7日、6月11日至14日、6月21日之平日  
04 有延長工作情事，其中2小時內延長工時共21.98小時，2小  
05 時至4小時延長工時共17.09小時，合計可得請求平日延長工  
06 作時間工資總額共2萬2,994元（計算式： $398 \times 21.98 \times 1.33 + 3$   
07  $98 \times 17.09 \times 1.67 = 22,994$ ）。

08 2.自113年5月23日至113年6月22日休息日延長工時工資：

09 李贛麟於113年6月1日、6月8日之休息日有延長工作情事，  
10 且工作時間2小時以內者共4小時，工作2小時後再繼續工作  
11 者共3.6小時，可得請求休息日延長工作時間工資總額共4,5  
12 10元（計算式： $398 \times 4 \times 1.33 + 398 \times 3.6 \times 1.67 = 4,510$ ）。

13 3.自113年5月23日至113年6月22日例假及國定假日（原告誤載  
14 為休假日）出勤之加給工資：

15 李贛麟於113年5月26日、6月9日及6月10日（端午節）之例假  
16 及國定假日仍有工作，應各以1天工資計算，可得請求加給  
17 工資總額共9,550元（計算式： $95,500 \div 30 \times 3 = 9,550$ ）。

18 4.以上共計為3萬7,054元（計算式： $22,994 + 4,510 + 9,550 = 37,$   
19  $054$ ），是被告應給付原告延長工時工資各1萬8,527元。

20 5.被告辯稱員工應依照內部工作規則規定申請加班云云，惟李  
21 贛麟使用通訊軟體對話紀錄及Outlook郵件收發紀錄等，顯  
22 示李贛麟因所處部門人員減少，不得不延長工時提供勞務，  
23 被告及李贛麟上級主管對於李贛麟延長工時事實可得而知，  
24 並持續受領李贛麟提供勞務給付，可認被告有默示許可李贛  
25 麟加班之情，自有給付相應工資義務。況李贛麟之實際延長  
26 工作時間與被告內部出勤紀錄不符，責任亦應歸屬被告可知  
27 悉李贛麟實際出勤情形與公司內部紀錄不符時，未於核發工  
28 資前會同李贛麟予以及時修正所致，自不得以此作為拒絕給  
29 付延長工時工資之理由。甚且，被告於李贛麟任職期間更因  
30 出勤紀錄未依勞基法規定記載而遭裁處，益徵被告內部出勤  
31 紀錄徒具形式，自不得援引該出勤紀錄抗辯李贛麟未有加班

01 之事實。

02 6.被告復辯稱美國連線會議行程非屬工作時間云云，惟李贛麟  
03 既已依照電子郵件內容於指定時間參與會議，此一行為即屬  
04 雇主指示提供勞務，至於會議期間李贛麟參與討論之密度為  
05 何，並無礙工作時數認定。縱認李贛麟參與系爭會議非提供  
06 勞務行為，惟李贛麟身為技術顧問組組長，113年間所屬部  
07 門人員陸續離職，系爭會議當下並無其他具備所需專業之同  
08 仁可支援，故參與會議需全程專注與同仁討論，方可對於同  
09 仁或合作廠商提出議題給予及時反饋，故系爭會議期間應屬  
10 備勤時間，而非候傳時間，被告自仍有給付系爭會議期間延  
11 長工時工資之義務甚明。

12 (四)併為聲明：被告應給付原告各251萬8,527元，及各就其中  
13 250萬元自113年6月30日起，各就其中1萬8,527元自114年8  
14 月28日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。並  
15 陳明願供擔保請准宣告假執行。

16 二、被告則以：

17 (一)李贛麟自110年5月3日起任職被告，原係擔任資通應用事業  
18 部電信聯網處5G業務組資深技術經理（專業職），自113年1  
19 月1日起升任為雲網應用事業部5GAIOT聯網處技術顧問組組  
20 長（管理職）。而李贛麟任職期間，工作時間均屬正常，如  
21 有依公司規定申請加班，被告均如實給付加班費或依其意願  
22 給予補休，更從未對於請假、休假事宜予以阻撓。詎於113  
23 年6月19日李贛麟因發燒請假半日，被告隨即同意，於113年  
24 6月20日上午，李贛麟因其母親之長照居家訪查事宜請假半  
25 日，被告立即准假，於113年6月21日李贛麟仍未退燒，再度  
26 請假，被告不僅立即同意，亦關心其是否就醫，於113年6月  
27 22日至29日，李贛麟因身體不適，前往亞東醫院就診，因肺  
28 部感染昏迷，移送加護病房搶救，於113年6月30日，李贛麟  
29 不幸逝世，經醫師認定死因係糖尿病酮酸血症導致全身克雷  
30 伯氏肺炎桿菌感染，引起敗血性休克及神經性休克後造成腦  
31 幹性衰竭。

01 (二)李贛麟所患系爭病症與業務執行間，實不具相當因果關係，  
02 核非職業災害，且不可歸責於被告，原告自不得依民法第18  
03 4條第1項前段、第2項、職保法第7條等規定，請求被告負損  
04 害賠償責任：

05 1.按系爭參考指引在文義上即已清楚指出「基於職業病給付審  
06 查或補償認定之需要，本指引列舉職業原因促發之腦血管與  
07 心臟疾病如下…」，且由系爭參考指引之制度旨趣以觀，目  
08 標疾病之範圍界定，旨在清楚劃定職業病之認定範圍，俾利  
09 職業病認定程序之迅速及公正化，自不得將所有與腦、心臟  
10 有關之疾病，任意擴張解釋為系爭參考指引下之目標疾病。  
11 是以，無論從文義或制度旨趣以觀，依系爭參考指引所認定  
12 之職業病，原則上僅以其中所列舉之目標疾病為限，倘非目  
13 標疾病即必須經解剖或經醫學文獻證實其促發與工作有關  
14 後，方可適用系爭參考指引認定為職業病。而李贛麟之直接  
15 死因係「腦幹衰竭」乃至先行原因：「敗血性休克及神經性  
16 休克」、「全身克雷伯氏肺炎桿菌感染」、「糖尿病酮酸血  
17 症」，均不在系爭參考指引所列各該目標疾病之範圍內，復  
18 無解剖或醫學文獻可證明與工作之關聯性，自不得適用系爭  
19 參考指引、認定為職業病。況由李贛麟之死亡證明書所載死  
20 亡原因可見，李贛麟最終不幸往生之病發歷程乃係：李贛麟  
21 罹患糖尿病酮酸血症（先行死因丁）→引起全身克雷伯氏肺  
22 炎桿菌感染（先行死因丙）→導致敗血性休克及神經性休克  
23 （先行死因乙）→腦幹衰竭（直接死因甲），其病發歷程係  
24 因糖尿病及細菌感染所致，顯非系爭參考指引之適用範圍，  
25 更與工作負荷毫無相關。

26 2.又參諸李贛麟任職以來之加班申請紀錄可見，少有加班情  
27 事，以113年為例，其間僅有1筆在113年3月16日加班8小時  
28 之加班申請紀錄。另李贛麟如因故無法出勤、有請假之需求  
29 時，被告從未刻意阻撓，此亦有李贛麟歷年之請假申請紀錄  
30 統計表，其中有數十筆請假事由均載明「處理個人事務」、  
31 「家庭年度旅遊」、「家母住院開刀」、「國外家庭旅遊」

01 等，正因如此，李贛麟112年度之特別休假使用率高達9  
02 8%、113年度之特別休假使用率高達85%，工作、生活之安  
03 排堪稱平衡。至於原告所稱李贛麟經常於平日夜間、周末加  
04 班，其中113年3月16日李贛麟係有申請加班，113年3月24日  
05 因有同仁在群組詢問能否支援隔日之工作，李贛麟基於責任  
06 感所為回覆，113年5月10日僅係李贛麟就所屬部在104網站  
07 登錄招募資訊之工作說明，並非重要核心工作，且完全不具  
08 急迫性，亦非主管要求必須在該日完成。且經被告確認，李  
09 贛麟其餘於下班時間對其屬下之通知信件或交換資訊，均非  
10 基於主管之要求，或必須於下班時間處理、回覆之事務。綜  
11 上，李贛麟生前工作顯無工作負荷過重之情事。

12 3.實則，被告或主管從未給予過度之工作量或要求符合超出常  
13 理之標準，主管甚至主動提醒李贛麟無庸從事工作範圍內之  
14 工作，但李贛麟仍堅持為之。況縱認原告主張李贛麟自113  
15 年5月23日至113年6月22日之正常工作時間為176小時，正常  
16 工作時間以外之工作時間共93小時，總工作時數共269小時  
17 等情為真，惟依照系爭參考指引，所謂加班時數係指每月17  
18 6小時以外之工作時數，故應以上開總工作時數269小時扣除  
19 176小時後，得出系爭參考指引所謂「加班時數」為93小  
20 時，低於系爭參考指引所載「長期工作過重」之標準100小  
21 時，不足認定加班產生之工作負荷與系爭病症之發病有極強  
22 之相關性。甚且，主管係因組織資源整合及李贛麟經常因家  
23 屬生病、照顧需求等因素身心勞頓而未能發揮團隊管理職能  
24 等考量，故於113年6月18日約談李贛麟並告知將其所屬5G業  
25 務組與其他組別整併，期望李贛麟暫免團隊管理責任、專心  
26 於技術開發業務並兼顧自身及家人健康，且整併前後薪資待  
27 遇均維持相同，對於李贛麟並無任何不利益，不足構成「伴  
28 隨精神緊張之工作負荷要因」。

29 4.系爭參考指引旨在就在何種複數條件下會造成發病之情形予  
30 以歸納，就腦血管心臟疾病之促發，與業務執行間之相當因  
31 果關係，提供定型化之認定基準。正因如此，倘若腦血管心

01 臟疾病之促發，顯係基於其他疾病或職業以外之原因時，自  
02 應排除於職業病之範圍外。是以，系爭參考指引乃清楚指出  
03 「經綜合評估具工作負荷之要件後，需再確認有無經證實為  
04 其他疾病之促發，如高血壓、糖尿病等，若為其他疾病促發  
05 者，非本指引之應用範圍」。而李贛麟於110年任職被告起  
06 即已患有高血壓、糖尿病、體重過重之情事，直至113年  
07 起，李贛麟因照料母親化療之需求，經常須請假陪診，如不  
08 包含休息日或休假日，自113年1月1日至113年6月13日請假  
09 之日數高達18日、超過半個月（未計入非請假間出入醫院之  
10 次數），被告雖在合理範圍內，盡可能核准李贛麟之請假申  
11 請，然仍因其糖尿病宿疾，導致抵抗力衰弱，最終因感染致  
12 腦幹衰竭往生，而無論係李贛麟之糖尿病宿疾之主觀因素，  
13 或係李贛麟經常出入醫院之客觀條件，均在在顯見李贛麟實  
14 為院內感染全身克雷伯氏肺炎桿菌之高危險群，故與其執行  
15 職務間並無相當因果關係甚明。

16 (三)再者，縱認原告得請求被告負損害賠償責任，惟被告已為全  
17 體勞工投保團體保險，並負擔保費，於李贛麟身故後隨即協  
18 助申請理賠作業，業經理賠共計307萬5,788元。且原告亦已  
19 自承因李贛麟往生而擇優請領老年給付178萬6,200元，併參  
20 諸行政院勞工委員會81年4月7日函釋，於原告本得請領之勞  
21 保死亡給付160萬3,000元之限度內，依被告負擔70%之保費  
22 比例計算，尚得再抵充112萬2,100元。另被告獲悉李贛麟入  
23 院搶救、往生後，已分別先行給付慰問金2萬元、5萬元，均  
24 屬填補損害性質之給付，亦應自損害賠償額中予以扣除。是  
25 以，被告得主張抵充共計426萬7,888元，顯高於原告請求之  
26 精神慰撫金共計300萬元，原告自不得再請求被告給付。

27 (四)關於原告請求給付延長工時工資部分：

28 按雇主基於人事管理必要，規定勞工加班應按一定程序申請  
29 者，即為所謂加班申請制。而被告訂有「出勤管理辦法」，  
30 並於第6條明定加班申請之程序，而此加班申請制度有向全  
31 體同仁公告，如有修正，被告即會發信予全體同仁公告，且

01 參諸李贛麟於113年3月16日須協助國發會5G智慧城鄉計畫執  
02 行船測浮球錨碇點作業，而先行申請加班，故分別於113年3  
03 月14日及15日收受加班申請「待處理」及「處理完畢」之信  
04 件，另其他同仁如有加班需求，亦得經李贛麟及其他主管核  
05 准、通過加班申請，足見被告之加班申請制度正常運作。原  
06 告雖稱李贛麟於113年5月23日至113年6月22日間有延長工時  
07 之情事，惟李贛麟根本未曾就上開期間依規定申請加班，且  
08 其所提出之電子郵件，包含非李贛麟自行寄發之郵件、純粹  
09 分享轉發活動之信件、純粹點擊同意將特定行程排入  
10 outlook行事曆自動產生之信件等，根本不足以認定有延長  
11 工時之情事，另美國連線會議行程，李贛麟身為主管，並未  
12 實際前往美國架設網路，亦非美國工作同仁遇到問題聯繫之  
13 第一線支援窗口，僅須保持聯繫狀態，如有問題發生且其他  
14 下屬無法處理時，才需介入並進行回覆或轉知相關同仁，實  
15 質參與密度甚低，核屬候傳時間，應非工作時間。是原告自  
16 不得請求被告給付延長工時工資。

17 (五)答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保  
18 請准宣告免為假執行。

### 19 三、兩造不爭執之事項：

20 (一)李贛麟自110年5月3日任職被告，原任資通應用事業部電信  
21 聯網處5G業務組資深技術經理（專業職），自113年1月1日  
22 起，升任為雲網應用事業部5GAIOT職網處技術顧問組組長  
23 （管理職）。

24 (二)李贛麟於110年5月8日體檢紀錄如被證3，於113年5月體檢紀  
25 錄如被證4。

26 (三)李贛麟自113年6月19日起至113年6月30日止之時序為：113  
27 年6月19日，李贛麟因發燒，經被告同意請假半日；113年6  
28 月20日上午，李贛麟因其母親之長照居家訪查事宜，經被告  
29 准假半日；113年6月21日，李贛麟仍未退燒，再度請假，經  
30 被告同意請假；113年6月22日至29日，李贛麟因身體不適前  
31 往亞東醫院就診，因肺部感染昏迷，轉送加護病房搶救；

01 113年6月30日，李贛麟死亡。死亡證明記載死因係糖尿病酮  
02 酸血症導致全身克雷伯氏肺炎桿菌感染，引起敗血性休克及  
03 神經性休克後造成腦幹性衰竭。

04 (四)原告已受領被告給付慰問金共7萬元、團險理賠共307萬5,78  
05 8元、勞工保險老年給付共178萬6,200元、勞工保險傷病給  
06 付共3,053元。

07 (五)對於被告提出證物之形式上真正均不爭執。

08 四、本院得心證之理由：

09 (一)李贛麟於113年6月30日死亡，是否係因職業災害所致？

10 1.按勞工職業災害保險及保護法第27條第3項規定授權訂定之  
11 勞工職業災害保險職業傷病審查準則第19條規定，被保險人  
12 疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者，視為職業病。  
13 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  
14 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  
15 部編訂有系爭參考指引（見本院調字卷第81至98頁），依  
16 107年10月15日修正公布之系爭參考指引載有：「一、導論  
17 腦血管及心臟疾病致病原因並不只一種，可能是由幾種病因  
18 所引起的。主要危險因子為原有疾病或宿因，促發因子經醫  
19 學研究所認知者包括：外傷、體質、飲食習慣、氣溫、吸  
20 菸、飲酒、藥物作用及工作負荷等。醫學上認為職業並非直  
21 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  
22 謂的「個人疾病惡化型」疾病。也就是說，即使在平常的日  
23 常生活中，病情惡化的危險性亦非常高，這與一般職業疾病  
24 相異。但是，如果職業是造成腦血管及心臟疾病等明顯惡化  
25 的原因時，則可認定為職業病，並作為職災給付對象，此點  
26 至為重要。」「二、目標疾病基於職業病給付審查或補償認  
27 定之需要，本指引列舉職業原因促發之腦血管與心臟疾病如  
28 下：(一)腦血管疾病：包括腦出血、腦梗塞、蜘蛛膜下腔出血  
29 及高血壓性腦病變，主要病狀說明如表一。(二)心臟疾病：包  
30 括心肌梗塞、急性心臟衰竭、主動脈剝離、狹心症、嚴重心  
31 律不整、心臟停止及心因性猝死，主要病狀說明如表二。勞

01 動者罹患目標疾病，且符合本指引工作原因過重負荷要件  
02 者，原則上認定為職業疾病。」「六、（三）非目標疾病認  
03 定指引猝死之個案，雖其死因非本指引列舉之目標疾病，仍  
04 得參考「判斷職業促發腦血管及心臟疾病（非目標疾病）」  
05 之流程圖（圖二）認定之，其認定與判斷之流程說明如下：  
06 1. 蒐集解剖報告及文獻：…非目標疾病若未能取得解剖報告  
07 或未有新的文獻證實工作負荷會促發其疾病，則非本指引應  
08 用範圍。2. 調查工作負荷：若經解剖報告或文獻證實或認知  
09 個案腦血管及心臟血管疾病超越自然進行過程而明顯惡化，  
10 需進一步調查個案之工作負荷情形，評估過程比照目標疾病  
11 之工作負荷之判斷，必要時請權責機關調查釐清後再綜合判  
12 斷，如判斷工作負荷對惡化促發之貢獻度大於50%時，可認  
13 定為職業原因所促發，反之，為非職業原因所促發。」。是  
14 若為非上述之目標疾病，需經解剖或經醫療文獻證實其促發  
15 與工作有關，方能適用。次按勞基法第59條所稱之職業災  
16 害，固包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所  
17 罹患之職業病，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保  
18 險條例有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應  
19 與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病  
20 之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引  
21 發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相  
22 當之因果關係以為判斷。系爭參考指引既係作為判斷職業促  
23 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  
24 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  
25 職業災害所致疾病依據。

26 2. 經查，依李贛麟之死亡證明書記載，其死因係糖尿病酮酸血  
27 症導致全身克雷伯氏肺炎桿菌感染，引起敗血性休克及神經  
28 性休克後造成腦幹性衰竭死亡，為兩造所不爭。又依原告所  
29 提出亞東醫院113年6月30日出具之李贛麟診斷證明書之記  
30 載，經診斷之病名其中雖包括「缺血性腦病變」、嚴重腦腫  
31 及腦幹衰竭等（見調字卷第79頁），然依系爭參考指引列舉

01 職業原因促發之腦血管疾病如下：腦出血、腦梗塞、蜘蛛膜  
02 下腔出血及高血壓性腦病變，其主要病狀說明如表一，且依  
03 表一備註之記載，腦血管疾病（俗稱腦中風）係指由於腦循  
04 環受到阻礙，而發生意識、運動、言詞等功能障礙病況，其  
05 為廣泛概念性之診斷名稱，隨其原因，可分為腦出血、腦梗  
06 塞、蜘蛛膜下腔出血及高血壓性腦病變等（見調字卷第83、  
07 93頁），未見包括缺血性腦病變、腦幹衰竭等病狀。再參諸  
08 前揭死亡證明書可知，造成李贛麟腦幹衰竭，乃係因受感染  
09 及休克之最終結果，其起因並非係因腦血管疾病，乃先因糖  
10 尿病併發糖尿病酮酸血症，後續受克雷伯氏肺炎桿菌之侵  
11 略，引發全身性感染，並因細菌進入血液引起敗血症，進而  
12 演變成敗血性休克，且因休克導致全身血流灌注不足而生神  
13 經性休克及腦部缺血缺氧，終致缺血性腦病變、嚴重腦腫及  
14 腦幹衰竭而死亡，是其致病機轉乃係因感染、敗血性休克及  
15 神經性休克，既未發生腦中風之情，實難認定其病因係屬系  
16 爭參考指引所列「腦血管疾病」之目標疾病，而依上說明，  
17 若為非上述之目標疾病，需經解剖或經醫療文獻證實其促發  
18 與工作有關，方能適用系爭參考指引，則原告既未提出解剖  
19 報告或醫療文獻以證明李贛麟缺血性腦病變之腦幹衰竭之促  
20 發與工作有關，尚無從認定李贛麟係因職業促發之職業災害  
21 或職業病而致死亡。況原告雖主張李贛麟於113年6月21日下  
22 午6時29分及下午8時53分仍在收發電子郵件處理工作，有系  
23 爭參考指引判斷工作負荷情形所列「3.2短期工作過重」之  
24 「3.2.2發病前約1週內有常態性長時間工作」情形；另於發  
25 病日起前1個月即113年5月23日至113年6月21日，當月加班  
26 時數逾55小時，有系爭參考指引「3.3長期工作過重」所列  
27 之「3.3.1.3發病日前1個月之月平均加班時數超過45小時」  
28 情形，然本院審認均無從推認原告此部分之主張為真（詳後  
29 述(三)），且原告亦未證明已符合系爭參考指引所列「發病前  
30 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  
31 個月之任一期間的月平均加班時數超過80小時」之標準。是

01 本件並無證據足以證明李贛麟符合短期或長期工作負荷過重  
02 之情形，自亦與系爭參考指引所稱之工作負荷之情形不合。

03 3.從而，李贛麟於113年6月30日因糖尿病酮酸血症導致全身克  
04 雷伯氏肺炎桿菌感染，引起敗血性休克及神經性休克後造成  
05 腦幹性衰竭死亡，尚無從證明屬職業促發之職業災害或職業  
06 病而致死亡，原告主張被告有使李贛麟工作負荷過重，促發  
07 職業病云云，即屬無據。

08 (二)原告依據民法第184條第1項前段、第2項及職保法第7條之規  
09 定，請求被告給付原告精神慰撫金各250萬元，是否有據？

10 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
11 任。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責  
12 任。但能證明其行為無過失者，不在此限。不法侵害他人致  
13 死者，被害人之父、母、子、女及配偶，雖非財產上之損  
14 害，亦得請求賠償相當之金額。民法第184條第1項前段、第  
15 2項、第194條分別定有明文。又按勞工因職業災害所致之損  
16 害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此  
17 限。職保法第7條亦有明定。復按民法第184條第1項前段侵  
18 權行為損害賠償責任，須行為人因故意過失不法侵害他人權  
19 利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害  
20 之發生間有相當因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害  
21 賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。  
22 而民法第184條第2項侵權行為之成立，須行為人有違反以保  
23 護他人為目的之法律，被害人係該法律所欲保護之對象，且  
24 其所請求賠償之損害亦係該法律所欲保護之權益者，始足當  
25 之。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之  
26 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則  
27 被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，  
28 亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判決意旨  
29 參照）。

30 2.原告雖主張被告違反勞基法第30條第1項、第32條第1項至第  
31 3項規定，致李贛麟有工作負荷過重情形，已違背民法第483

01 條之1保護義務而具有過失，且其死亡係職業上原因所促  
02 發，二者間有相當因果關係，爰依依職保法第7條、民法第  
03 184條第1項前段、第2項、第194條規定，請求被告賠償原告  
04 精神慰撫金各250萬元等語。惟查，李贛麟於113年6月30日  
05 因糖尿病酮酸血症導致全身克雷伯氏肺炎桿菌感染，引起敗  
06 血性休克及神經性休克後造成腦幹性衰竭而死亡，尚無從證  
07 明屬職業促發之職業災害或職業病而致死亡，已如前述，且  
08 原告並未能舉證證明李贛麟之加班時數，已超過勞基法第30  
09 條第1項、第32條之法定工時標準（詳後述(三)），自亦難認  
10 被告有違反保護勞工法令及未盡僱用人之保護義務之情形。  
11 再者，李贛麟並非因職業災害造成死亡結果，亦經本院認定  
12 如前，顯亦無職保法第7條規定之適用。是以，原告既未能  
13 舉證以實其說，難認被告應負侵權行為之損害賠償責任。

14 3.從而，原告依職保法第7條、民法第184條第1項前段、第2  
15 項、第194條規定，請求被告賠償原告精神慰撫金各250萬  
16 元，均屬無據。

17 (三)原告依據勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第39條及繼  
18 承之法律關係，請求被告給付李贛麟之延長工時工資3萬7,0  
19 54元，是否有據？

20 1.按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須  
21 雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，  
22 且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班  
23 時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，  
24 方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第7  
25 92號判決意旨參照）。是勞工於正常上班時間無法完成工作  
26 致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得以工作規  
27 則規定勞工延長工時應事先申請，經同意後始予准許，以避  
28 免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或為請領加  
29 班費而逾時滯留之情形。再者，勞工如有加班之事實，無論  
30 雇主就該勞工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，  
31 對雇主而言均屬營運成本之增加，雇主就勞工有無加班事實

01 及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。

02 2.查依被告所定出勤管理辦法第6條加班乃規定：「一、同仁  
03 應遵守本公司加班規範，同仁未經本公司核准之提早到班時  
04 間或延後下班時間或上下班通勤時間，均非屬工作時間。(一)  
05 事前提出：同仁因業務或專案需要或處理臨時急要之交辦  
06 (以下簡稱「工作需要」)而須在正常工作時間外工作時，  
07 應先取得該業務或專案所屬專案經理同意後始提出「加班申  
08 請單」，經權責主管核准後交加班同仁憑以加班，並依實際  
09 加班時數，據以申請加班費或補休。加班同仁如有實際加班  
10 時數大於原申請加班時數，應再依本條第二目規定辦理。(二)  
11 事後補請：同仁如有臨時因工作需要而有延長工時之必要，  
12 未及時於事前提出加班申請核准，經勞雇雙方同意，同仁應  
13 於加班勞務提供結束後五個工作日內，提出「加班申請  
14 單」，並敘明加班事由與實際延長工作時數，據以申請加班  
15 時數。」等內容，且系爭出勤管理辦法業經被告公告所屬員  
16 工周知，並自112年7月1日起生效(見本院卷第436、438  
17 頁)，上開工作規則之內容並未違反勞基法相關規定，而成  
18 為勞動契約內容之一部分，依同法第71條規定，自有約束被  
19 告所屬員工之效力。原告主張李贛麟於如附件所示之期日有  
20 加班之事實云云。被告則以前揭情詞置辯。經查，依被告所  
21 定出勤管理辦法，得於事前提出加班申請或於加班後5個工  
22 作日內補申請加班，已如前述，而依被告所提出李贛麟之加  
23 班申請單，足見當為李贛麟所知悉，其既未於事前申請或事  
24 後補請如附件所示期日之加班，自不得據以認定加班時數。  
25 是原告主張李贛麟於如附件所示之期日有加班之事實，請求  
26 被告給付李贛麟之延長工時工資3萬7,054元，已然無據。

27 3.況查，本件亦無從認定李贛麟於如附件所示之期日有加班之  
28 情事，茲說明如下：

29 (1)原告主張李贛麟於113年5月23日、27日、28日、31日、6月5  
30 日至7日、6月11日至14日、6月21日之平日有延長工作情  
31 事，其中2小時內延長工時共21.98小時，2小時至4小時延長

01 工時共17.09小時云云。然查：①113年5月23日：原告提出  
02 同日上午4時19分周威成（原告誤載為周威盛）傳送工作檔  
03 案之紀錄為證（見調字卷第44頁），惟並未見李贛麟有任何  
04 工作紀錄，依其內容無從據以認定李贛麟自同日0時起至上  
05 午4時19分止有加班之事實。②113年5月27日：原告提出李  
06 贛麟於同日上午1時33分轉發檔案及電子郵件之紀錄為證  
07 （見調字卷第56頁），然轉發郵件至多僅需1、2分鐘，且依  
08 其內容尚無從認定李贛麟自同日0時起至上午1時33分止有加  
09 班之事實。③113年5月28日：原告提出李贛麟於同日下午11  
10 時45分轉發電子郵件之紀錄為證（見調字卷第57頁），然轉  
11 發郵件至多僅需1、2分鐘，且依其內容尚無從認定李贛麟自  
12 同日下午6時56分下班起至下午11時45分止有加班之事實。  
13 ④113年5月31日：原告提出李贛麟於同日下午10時59分接受  
14 美國連線建置進度會議之紀錄為證（見調字卷第58頁），兩  
15 造亦不爭執會議時間為下午10時至11時，而原告就李贛麟自  
16 同日下午7時9分下班起即有加班之事實並未舉證以實其說，  
17 且亦無證據證明李贛麟在會議開始後有加入會議。是尚無從  
18 認定李贛麟自同日下午7時9分起至下午11時止均有加班之事  
19 實。⑤113年6月5日至7日：原告提出鍾千儀於6月5日下午10  
20 時12分、6月6日上午10時15分、6月7日下午9時37分設定通  
21 知包括李贛麟在內之出席者，參與海外poc設定討論，時間  
22 分別為6月5日下午10時至6月6日上午5時、6月6日下午10時  
23 30分至6月7日上午5時、6月7日下午10時30分至6月8日上午1  
24 時30分之電子郵件為證（見調字卷第60至62頁），惟原告就  
25 李贛麟自6月5日下午6時56分下班後、6月6日下午7時1分下  
26 班後、6月7日下午6時40分下班後，迄至翌日0時止之期間  
27 內，仍有加班之事實並未舉證以實其說，且亦無證據證明李  
28 贛麟在會議開始後有加入會議。是尚無從認定李贛麟自6月5  
29 日下午6時56分至翌日0時、6月6日上午0時至5時、下午7時1  
30 分至翌日0時、6月7日上午0時至5時、下午6時40分起至翌日  
31 0時止，均有加班之事實。⑥113年6月11日至14日：原告提

01 出李贛麟於6月10日上午1時20分接受時間為6月10日下午10  
02 時30分至6月11日上午5時30分之海外poc設定討論會議之紀  
03 錄，及顯示於6月11日上午1時9分（12秒）、1時16分（6分19  
04 秒）及下午12時3分（33秒）會議已結束紀錄、鍾千儀於6月11  
05 日下午10時49分接受時間為6月12日上午10時30分至下午4時  
06 30分之遠距離無線傳輸設備解決方案驗證會議之紀錄、鍾琇  
07 琪於6月12日上午1時49分所傳送副本收受者為李贛麟之電子  
08 郵件、李贛麟於6月12日下午4時47分接受時間為6月12日下  
09 午10時30分至6月13日上午2時30分之海外poc進入回覆及後  
10 續處理方案會議之紀錄、李贛麟於6月13日下午11時23分轉  
11 發檔案及電子郵件之紀錄、羅昱萱於6月14日上午7時40分所  
12 傳送副本收受者為李贛麟之電子郵件、鍾琇琪於6月14日下  
13 午9時27分所傳送副本收受者為李贛麟之電子郵件等件為證  
14 （見調字卷第64、48、65、67至70頁）。惟觀諸6月11日之  
15 會議於上午1時16分即結束，且僅進行6分31秒，難認持續至  
16 上午5時；另6月11日下午10時49分之電子郵件與李贛麟無  
17 涉，自無從認定其自該時點起至翌日0時有加班之事實；又6  
18 月12日上午1時49分之電子郵件非李贛麟發送，李贛麟雖為  
19 副本收受者，然並無證據證明李贛麟有即時收信並有執行工  
20 作事項之事實，另6月12日下午10時30分至翌日0時、6月13  
21 日上午0時至2時30分雖預計進行會議，然並無證據證明李贛  
22 麟於會議開始後有加入會議；再原告並未舉證李贛麟自6月  
23 13日下午6時54分起持續工作至同日下午11時23分轉發電子  
24 郵件為止，且轉發郵件至多僅需1、2分鐘，自亦難認李贛麟  
25 有持續加班逾4小時之情；又6月14日下午9時27分之電子郵  
26 件非李贛麟發送，李贛麟雖為副本收受者，惟尚無從據以認  
27 定李贛麟自6月14日下午7時4分下班起至受傳送開電子郵件  
28 止，仍有持續加班之事實。⑦113年6月21日：原告提出李  
29 贛麟於6月21日上午11時54分接受時間為8月20日上午9時30  
30 分至下午12時30分之部門月會之紀錄、李贛麟於6月21日下  
31 午8時53分轉發檔案及電子郵件之紀錄為證（見調字卷第71

01 至72頁)，然僅收受會議通知，難認即有加班之事實，且轉  
02 發郵件至多僅需1、2分鐘，自無從認定李贛麟於該日有加班  
03 0.98小時之情形。從而，原告主張李贛麟自113年5月23日至  
04 6月21日止之期間，平日2小時內延長工時共21.98小時、2小  
05 時至4小時延長工時共17.09小時，請求被告應給付延長工時  
06 工資2萬2,994元云云，並無理由。

07 (2)又原告主張李贛麟於113年6月1日、6月8日之休息日有延長  
08 工作情事，且工作時間2小時以內者共4小時，工作2小時後  
09 再繼續工作者共3.6小時云云。然查：①113年6月1日：原告  
10 提出李贛麟於6月1日下午3時57分所傳送測試報告檔案訊息  
11 予吳函玲之紀錄、測試報告雲端硬碟由李贛麟於6月1日之修  
12 改紀錄為證（見調字卷第46、73頁），並以結合5月31日會  
13 議，推估該日至少工作4小時云云。然李贛麟固有傳送測試  
14 報告予他人，並於雲端硬碟有修改紀錄，然並無證據證明其  
15 係於當日完成檔案內容，並工作已達4小時之事實，且依上  
16 說明，倘其已完成工作成果，縱未事前申請加班，亦得於事  
17 後敘明加班事由與實際延長工作時數，據以申請加班時數，  
18 惟未見李贛麟事後補請加班。是尚難認定李贛麟於113年6月  
19 1日有加班4小時之事實。②113年6月8日：原告提出鍾千儀  
20 於6月7日下午9時37分設定通知包括李贛麟在內之出席者，  
21 參與海外poc設定討論，時間為6月7日下午10時30分至6月8  
22 日上午1時30分之電子郵件、周威成於6月8日下午2時1分所  
23 傳送副本收受者為李贛麟之電子郵件為證（見調字卷第62、  
24 63頁）。然6月8日上午0時至1時30分雖預計進行會議，然原  
25 告未舉證證明於會議開始後有加入會議，尚無從逕認有加班  
26 之事實。又6月8日下午2時1分之電子郵件非李贛麟發送，李  
27 贛麟雖為副本收受者，惟並無證據證明李贛麟已即時點擊收  
28 受文件並有執行工作事項之情。是亦無從認定李贛麟於113  
29 年6月8日有加班3.6小時之事實。從而，原告主張李贛麟於  
30 113年6月1日、6月8日之休息日，2小時內延長工時共4小  
31 時、2小時至4小時延長工時共3.6小時，請求被告應給付延

01 長工時工資4,510元云云，亦無理由。

- 02 (3)再原告主張李贛麟於113年5月26日、6月9日及6月10日(端午  
03 節)之例假及國定假日仍有工作，應各以1天工資計算云云。  
04 然查：①113年5月26日：原告提出李贛麟於同日下午5時1  
05 分、7時7分所傳送予周威成之訊息為證（見調字卷第45  
06 頁），並主張李贛麟工作至翌日0時止云云。然觀諸李贛麟於  
07 同日下午5時1分固對周威成稱：「我有調整一些東西，麻煩  
08 用這版本囉」等語並傳送檔案，惟並無證據證明李贛麟傳送  
09 之檔案內容係於當日所完成，況傳送檔案至多僅需1、2分  
10 鐘；又李贛麟於同日下午7時7分對周威成稱：「才剛要開始  
11 吧」，顯係針對周威成於同日下午5時7分傳送：  
12 「sent, done, task closed.」訊息之回應，然其間已相隔2  
13 小時之久，且後續並未見2人間在同日再有任何之聯繫，是  
14 否僅為戲謔之詞不明，實難認定李贛麟傳送檔案後並有原告  
15 所稱持續工作至翌日0時止之事實，且原告亦未提出任何證  
16 據舉證以實其說，是尚難認定李贛麟於113年5月26日有加班  
17 之事實。②113年6月9日：原告提出海外poc移機討論顯示於  
18 6月9日下午10時24分會議開始，於同日下午11時33分會議結  
19 束，並於同日下午11時45分會議關閉之紀錄為證（見調字卷  
20 第47頁）。然觀諸上開紀錄有關加入會議及離開聊天人員之  
21 內容，自會議開始後至結束止，並未見李贛麟即「Jeff  
22 Lee」有加入會議之情形，是尚難認定李贛麟於113年6月9日  
23 下午10時24分至翌日0時有因參與上開討論而加班之事實。  
24 ③113年6月10日：原告提出李贛麟於6月10日上午1時20分接  
25 受時間為6月10日下午10時30分至6月11日上午5時30分之海  
26 外poc設定討論會議之紀錄，海外poc移機討論顯示於6月10  
27 日0時45分會議已結束1時10分9秒、於6月10日下午10時47分  
28 會議開始，於同日下午10時41分會議已結束23分50秒之紀錄  
29 為證（見調字卷第64、48頁）。然觀諸6月10日下午10時47分  
30 會議紀錄有關加入會議及離開聊天人員之內容，自會議開始  
31 後至結束止，並未見李贛麟即「Jeff Lee」有加入會議之情

01 形，另6月10日0時45分會議即已結束，並無原告所稱於同日  
02 0時至2時45分參與會議之情形，且亦無證據證明李贛麟有參  
03 與該場會議。是亦無從認定李贛麟於113年6月10日上午0時  
04 至2時45分、下午10時17分至翌日0時有加班之事實。從而，  
05 原告主張李贛麟於113年5月26日、6月9日及6月10日之例假  
06 及國定假日，有前述加班之事實，請求被告給付加倍工資  
07 9,550元，亦屬無據。

08 4. 綜上，被告基於人事管理必要，依所定出勤管理辦法規定勞  
09 工加班應按一定程序於事前申請或事後補請，於法並無不  
10 合，而李贛麟自113年1月1日起，即升任為雲網應用事業部  
11 5GAIOT職網處技術顧問組組長（管理職），對於申請加班程  
12 序之規定，自難諉為不知，原告除無法舉證證明李贛麟確有  
13 加班事實外，亦未證明李贛麟已依出勤管理辦法於事前申請  
14 或事後補請加班，是縱其片面延長工時，亦與加班規定未  
15 合，難認有加班之必要。從而，原告依據勞基法第24條第1  
16 項第1、2款、第2項、第39條及繼承之法律關係，請求被告  
17 給付李贛麟之延長工時工資3萬7,054元予原告，並無理  
18 由。

19 五、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第2項、第194條  
20 及職保法第7條，暨勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、  
21 第39條及繼承之法律關係，請求被告應給付原告各251萬  
22 8,527元，及各就其中250萬元自113年6月30日起，各就其中  
23 1萬8,527元自114年8月28日起，均至清償日止，按年息百分  
24 之5計算之利息，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經  
25 駁回，其假執行之聲請，即失其依附，應併予駁回。

26 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、攻擊或防禦方法及所  
27 用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結  
28 果，爰不逐一論列，附此敘明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 115 年 1 月 30 日

31 勞動法庭 法官 王士珮

01 以上正本係照原本作成

02 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  
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 115 年 1 月 30 日

05 書記官 李依芳