

臺灣士林地方法院民事判決

110年度勞訴字第72號

原告 羅玉沁

訴訟代理人 王滢雅律師（法扶律師）

被告 法蘭絲股份有限公司

法定代理人 黃大綱

訴訟代理人 李耀中律師

馮基源律師（兼送達代收人）

黃雍晶律師

黃柏維律師

上列當事人間請求給付職業災害賠償事件，本院於民國115年5月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹仟貳佰貳拾捌萬貳仟捌佰捌拾參元，及其中新臺幣伍佰捌拾壹萬陸仟柒佰零參元自民國一百一十年七月十七日起，其餘新臺幣陸佰肆拾陸萬陸仟壹佰捌拾元自民國一百一十年十月二十一日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹仟貳佰貳拾捌萬貳仟捌佰捌拾參元或同額之彰化商業銀行大同分行可轉讓定期存單為原告預供擔保得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴時原聲明請求：被告應給付原告新臺幣（下同）581萬6,703元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息（本院卷

01 一第10頁)。嗣於民國110年10月20日以民事準備書狀擴張
02 聲明為：被告應給付原告1,344萬3,514元，及其中581萬6,7
03 03元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘762萬6,811元自準備書
04 狀繕本送達翌日即110年10月21日起，均至清償日止，按週
05 年利率百分之五計算之利息（本院卷一第274頁、卷四第438
06 頁至第440頁），揆諸前揭規定，即無不合，依法自應准
07 許。

08 貳、實體方面：

09 一、原告起訴主張：

10 (一)、原告自108年3月4日起受僱於被告，擔任品牌副理，工作內
11 容包括品牌行銷、銷售規劃、口譯、管理等，並約定每月工
12 資為5萬5,000元，保障年薪14個月。原告因對該領域尚不熟
13 悉，且被告要求原告短時間即刻上手，交付多項活動，而長
14 期處於工作極長、壓力極大之狀態，因而於108年6月27日下
15 午3時許工作時，突然暈倒失去意識，經三軍總醫院（下稱
16 三總醫院）診斷為急性腦中風，住院治療至108年7月6日出
17 院，經持續就診、復健後，最後仍有左大腦中動脈急性腦梗
18 塞、併完全性失語症（下合稱系爭疾病）。

19 (二)、臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）評估原告於發病
20 前1個月加班時數超過100小時，發病日至發病前2至前4個
21 月，月平均加班時數亦超過80小時，且發病前至少連續17日
22 無休假日，並須於假日參加被告指派之WSET L1課程及考試
23 等，工作壓力極大，因而判定原告之長期工作負荷與系爭疾
24 病有相當因果關係，並於108年10月16日出具診斷證明書及
25 職業傷病評估報告書（下合稱系爭傷病報告書）建議認定為
26 職業病，其後，勞動部勞工保險局於109年5月間亦核定原告
27 所患為職業病（下稱系爭核定函）。足見原告確因職業災害
28 而患系爭疾病。

29 (三)、被告違反勞動基準法（下稱勞基法）有關延長工時、例假、
30 休息等保護他人之法律，使原告超時工作、未有例假、休息
31 之情形，因而促發系爭疾病，自有過失，且未為必要之預

01 防，致原告受危害，應賠償原告因此增加支出之醫療費用29
02 萬1,093元、就診交通費1萬1,780元、看護費用2萬元、勞動
03 能力減損1,476萬9,219元及精神慰撫金100萬元，共計1,609
04 萬2,902元，扣除被告主張抵充之40個月工資補償220萬元
05 後，被告應給付1,389萬2,092元（僅請求1,344萬3,514
06 元）。為此，爰依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條
07 第1項前段、第2項、第193條第1項、第195條第1項前段及第
08 483條之1等規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應給付原
09 告1,344萬3,514元，及其中581萬6,703元自起訴狀繕本送達
10 翌日起，其餘762萬6,811元自準備書狀繕本送達翌日即110
11 年10月21日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之
12 利息。(二)原告願供現金或同額之財團法人法律扶助基金會士
13 林分會出具之保證書為擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告則以：

15 (一)、原告自108年3月4日至同年6月27日期間，依公司規定申請並
16 經被告核准之加班時數僅有49小時，其出勤打卡紀錄顯示之
17 其餘177小時加班時數，依法至多僅具推定效力，而不足以
18 證明原告確有服勤務及加班事實，且原告另主張其餘未出勤
19 打卡之181.5小時加班時數，如自行研讀葡萄酒文獻資料、
20 非上班時間處理聯繫事宜等，均係其個人行為，並非基於被
21 告要求、指示或授意而為，再者，其所參與之WSET L1僅係
22 被告鼓勵員工得報名之輕鬆進修課程，亦不應列為加班時
23 數，是原告未依被告工作規則與加班管理辦法相關規定取得
24 被告核准之情形，均不得認定為加班，而足以推翻勞動事件
25 法第38條之加班推定，故原告之加班行為與系爭疾病間欠缺
26 相當因果關係。

27 (二)、臺北榮民總醫院鑑定結果（下稱系爭鑑定）亦清楚指出原告
28 加班情形不符合「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者
29 除外）之認定參考指引」（下稱系爭過勞指引），原告不符
30 合長期工作過重標準、無異常事件，且無法證實客觀上身心
31 負荷過重之短期工作過重情形。至系爭傷病報告書違背職業

01 病判斷流程，僅依原告單方提供之工時資料做結論，未通盤
02 考量原告病發前一切情狀，更未徵詢被告及同事之意見；系
03 爭核定函亦欠缺具體佐證，無法證明其間有相當因果關係，
04 故系爭疾病難認屬職業病，原告自不得依職業災害勞工保護
05 法第7條請求損害賠償。又原告就職僅短短4個月，工作量與
06 其他同等職務人員無異，原告從未反應其有工時過長、負荷
07 過重等情，其行為僅屬自發行為，被告對原告發病一事並無
08 過失，原告不得依侵權行為相關規定及民法第483條之1規
09 定，請求被告負擔侵權行為責任。

10 (三)、退步言，被告對醫療費用、看護費用無意見，就診交通費則
11 僅得依現有單據部分請求，勞動能力減損因原告身體機能恢
12 復中，亦應進行扣除與調整，且最後應給付之賠償金額，亦
13 應扣除原告已獲得之調解金，並依本院所認定之加班時數調
14 整比例，再扣除原告得請領卻未請領之失能給付。又原告有
15 諸多加班時數係自發行為，非被告要求，且被告透過同事請
16 原告休息，原告執意不聽，故應認原告亦與有過失等語，資
17 為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如
18 受不利之判決，願以現金或等額之彰化商業銀行大同分行可
19 轉讓定期存單供擔保，請准宣告免為假執行。

20 三、原告於108年3月4日起任職被告公司，擔任品牌副理，月薪
21 為5萬5,000元，保障年薪14個月，原告於108年6月27日於被
22 告公司進行教育訓練及口譯，突然暈倒失去意識經送醫後，
23 診斷為急性腦中風，兩造曾於111年1月20日達成調解，兩造
24 同意終止勞動契約，和解範圍不包括本件訴訟，被告同意給
25 付原告252萬4,198元(40個月工資補償220萬元、預告期間工
26 資3萬6,667元、資遣費7萬9,216元、失業給付補償16萬4,88
27 0元、110年9月13日至111年1月20日醫療補償7,470元、111
28 年1月薪資3萬5,965元)。

29 四、本院得心證理由

30 (一)、原告急性腦中風應與執行職務有關：

31 1. 按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇

01 主應依勞基法第59條第1至4款規定予以補償，此觀勞基法第
02 59條規定即明。次以，勞基法第59條所稱之職業災害，包括
03 勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業
04 病，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞保條例有關之規
05 定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行
06 有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在
07 職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化
08 之因子）外，尚須兼顧該二者間應具有相當之因果關係以為
09 斷（參照最高法院100年度台上字第1191號裁判意旨）。依
10 此而言，職業災害應以該災害係勞工本於勞動契約，在雇主
11 支配下之勞動過程中發生（學說上稱為「業務遂行性」）；
12 再者，職業災害補償在本質上既屬損失填補之一種型態，自
13 須以業務和勞工傷病之間有一定因果關係存在為必要，亦即
14 災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（學說上稱之
15 為「業務起因性」）。質言之，勞基法規定之職業災害，必
16 須同時滿足「業務遂行性」及「業務起因性」，缺一不可。

- 17 2. 次按所謂之相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時
18 所存在之一切事實，為客觀之事後審查，在一般情形上，有
19 此環境、有此行為之同一條件，足以發生同一之結果者，該
20 條件即為發生結果之相當條件，其行為與結果為有相當之因
21 果關係（最高法院96年度台上字第2032號裁判參照）。按勞
22 工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證
23 明無過失者，不在此限。違反保護他人之法律，致生損害於
24 他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此
25 限。受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，
26 僱用人應按其情形為必要之預防。職業災害勞工保護法第7
27 條、民法第184條第2項、第483條之1分別定有明文。民法第
28 184條第2項所謂保護他人之法律，係指保護他人為目的之法
29 律，亦即一般防止危害他人權益或禁止侵害他人權益之法律
30 而言（最高法院77年台上字第1582號、98年台上字第1333號
31 判決意旨參照）。

01 3. 系爭過勞指引係針對工作過量所造成之疲勞累積，與腦血管
02 與心臟疾病之關聯性，制定判定標準，該指引臚列出在醫學
03 上已認知哪些疾病與工作負荷過重相關，列為「目標疾
04 病」，並根據醫學上經驗，提出「異常事件」、「短期工作
05 過重」、「長期工作過重」等工作負荷過重情形，分別列出
06 判定基準（見本院卷一第154頁至第171頁），既係參考最新
07 醫學認知或文獻，並經集合神經內科、心臟內科專科醫師、
08 職業醫學科專科醫師及流行病學專家等各方面之專門知識而
09 修正訂定，除已具醫學學理之根據外，自亦屬經驗法則，適
10 足作為判斷在一般情形上，有此環境、有此行為之同一條
11 件，是否足以發生同一結果，以為相當因果關係有無之客觀
12 認定標準。然並非僅有長時間勞動方構成，如有精神、身體
13 負荷過大時，亦應包括在內。又本件係針對是否「過勞」亦
14 即「職業上工作負荷」是否為腦心血管疾病促發及惡化原
15 因，與勞基法上是否為加班領加班費，係屬二事，標準自然
16 與延長工時工資之請領不同。

17 4. 被告雖稱其核准原告任職期間之加班時數僅有49小時（附
18 件：法院認定之加班時數欄「2. 被告核准」），其餘時間均
19 原告自發工作或者不構成加班等情形。然查，經被告核准加
20 班時數雖僅有49小時，但原告倘若有提供勞務，縱使未申請
21 加班，仍可計算工作時數，本院不能僅依被告核准之加班時
22 數認定。下列情形，本院均認定為工作實際時數或工作相
23 關。

24 (1) 根據原告之上下班打卡紀錄，原告在被告公司之時間（附
25 件：法院認定之加班時數欄經「3. 原告舉證」）。

26 (2) 舉辦活動必須先至會場布置、結束後必須整理等，本院認定
27 應計算工作時間（附件：法院認定之加班時數欄經「3. 原告
28 舉證」）。

29 (3) 被告希望原告能儘速瞭解葡萄酒，並補助課程費用，原告於
30 假日時間參加WSET L1品酒課程。

31 (4) 依據LINE軟體對話紀錄，中午或下班後，雇主或主管仍有交

01 辦事項。

02 5. 原告當時急性腦中風，依據系爭過勞指引目標疾病之腦血管
03 疾病包括：腦出血、腦梗塞、蜘蛛膜下腔出血及高血壓性腦
04 病變。其中，腦梗塞指「由於頸部或腦部的動脈阻塞，導致
05 腦部灌流區域缺血、組織壞死。」又依據原告於三軍總醫院
06 108年7月6日之出院病歷摘要，註記之出院主診斷為「急性
07 大腦梗塞」，與前述指引之目標疾病「腦梗塞」相符。徵諸
08 原告本人先前無高血壓、糖尿病、心臟病、中風之病史，未
09 有吸菸、飲酒等紀錄，有本院調取原告先前醫療紀錄，再依
10 據系爭鑑定意見，運用衛生福利部國民健康署所發布的「慢
11 性疾病風險評估平台」(<https://cdrc.hpa.gov.tw/>)可以透
12 過同一時間受檢者的性別、年齡、收縮壓、腰圍、以及是否
13 有高血壓、糖尿病、吸菸習慣，預測其未來10年發生腦中風
14 的風險；若以原告108年6月27日就診當日之收縮壓(116mmH
15 g)、無高血壓、無糖尿病、無吸菸習慣及腰圍120公分代入
16 該風險評估平台估算，預測原告未來10年發生腦中風的風險
17 為5%，屬於低風險(<10%)族群。是以，考量原告原本情狀，
18 其於10年中風機率為5%。

19 6. 依據系爭過勞指引，被認為負荷過重時的認定要件為「長期
20 工作過重」、「異常事件」、「短期工作過重」。長期工作
21 過重之評估，若符合下述二情境之一，可依其加班產生之工
22 作負荷與發病有極強之相關性作出判斷：(1)發病前(不包含
23 發病日)1個月之加班時數超過100小時。(2)發病前(不包含
24 發病日)2至6個月內之前2個月、前3個月、前4個月、前5個
25 月、前6個月之任一期間的月平均加班時數超過80小時。原
26 告於前1個月，本院認定加班工作時數為97小時，除前述認
27 定之加班時數外，原告於108年3月4日甫入職被告公司，但
28 被告公司於同年3月22日、23日舉辦酒展活動，原告必須儘
29 速吸收有關葡萄酒類相關資訊，同年3月28日舉辦酒廠活
30 動、同年5月8日晚宴活動，同年6月4日至6日GB酒廠活動、
31 同年6月15日Robert Parker酒廠活動、同年6月17日18日Tor

01 resella SM酒廠活動、6月27日CD酒廠活動，原告不但要籌
02 畫活動，尚必須進行外文即席口譯，原告主張在家必須研讀
03 葡萄酒品種、產地、市場及酒廠歷史等相關資料，雖無證據
04 證明時數，但本院認定原告甫到職不久，必須處理酒廠、晚
05 宴等活動，且需進行即席口譯工作，由於對該行業陌生，是
06 以原告稱其假日均有主動研習葡萄酒專業知識，堪予認定。
07 又被告明示希望原告於假日參加WSET L1研習課程，在被告
08 公司人事明確請求下，一般勞工難以拒絕，加上通勤等因
09 素，導致原告假日休息時間不夠。又參加晚宴或葡萄酒進修
10 課程，多為晚上時間或假日，造成其工作時間不規律、休息
11 時間不足。108年6月份被告連續舉辦酒廠、酒展活動，且大
12 型活動均有亞太區主管到場，依打卡紀錄，原告於108年6月
13 幾乎每天都在夜間10點後下班，連續多日加班，有22：01、
14 23：59、00：03、22：09、23：59、23：00離開被告公司，
15 被告公司不但未注意原告入職以來，延長工作時間過長，仍
16 然密集舉辦大型活動，未考慮原告經驗不足，未給予其他支
17 援或減少工作量，給予超過其能負荷之工作，本院認急性腦
18 中風前1個月加班時數超過97小時，且須承辦有外賓之活
19 動，因經驗不夠、期限壓力、需要專業知識且須以外文翻
20 譯，造成過大之心理壓力，除「長期工作過重」外，原告亦
21 有前述之「短期工作過重」及工作型態及伴隨精神緊張之工
22 作負荷要因等情，在在可證原告中風確實為職業災害無誤。
23 至於榮民總醫院僅以工作時數，未參考其他工作負荷，自不
24 可採。被告未考量原告甫到職即交付原告諸多活動，甚至直
25 接告知希望原告於假日參加課程，從原告出勤紀錄亦明知原
26 告因工作量過重致須長期加班，被告未適時給以協助、調整
27 工作或減少工作量。甚至有其他同事察覺原告太累建議應該
28 請假看病休息（本院卷一第384頁），足見原告當時身心負
29 荷過重，被告公司應注意給予勞工之工作量是否過大超出負
30 荷，其顯然違反保護勞工健康之義務，確有過失。原告自得
31 依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第1項前段等規

01 定，請求被告賠償損害。

02 (三)、原告得請求之金額：

03 1. 醫療費29萬1,093元，被告並無意見，原告請求有理由。

04 2. 交通費1萬1,780元，被告只承認原證11原告有提出單據部
05 分。然查，原告提出附表2(本院卷一第78頁)明細，雖無保
06 留全部車票、收據，細譯附表2之日期均與原告病歷上門診
07 時間吻合，對於搭乘交通工具之費用，區間車、捷運、客運
08 票價，原告均有詳細說明，且火車票價、捷運票價，均有網
09 路查詢資料可佐，客運車資有票根為憑(本院卷一第80頁至
10 第82頁)，是以本院認為原告請求該部分交通費用1萬1,780
11 元合理。

12 3. 看護費2萬元，被告並無意見，原告請求有理由。

13 4. 勞動能力減損1,476萬9,219元

14 系爭鑑定依據美國醫學會永久性障害評估指南，原告需達最
15 大醫療改善程度始進行永久性勞動能力減損評估。綜整來函
16 檢附原告就醫紀錄及本院之評估結果，原告之症狀有持續惡
17 化之跡象，若後續仍有評估永久性勞動能力減損百分比之需
18 求，建議待原告症狀穩定滿一年後再行評估。據原告之工作
19 性質，主要工作能力需求為大腦高階認知執行功能(包括注
20 意力、組織規劃、問題解決、邏輯判斷等)、口語表達與理
21 解能力、外語能力、人際互動與溝通協調能力、獨立移動行
22 走及長時間姿勢維持等能力。若僅依據個案於本院評估時之
23 功能表現判斷，其大腦認知、語言及肢體功能均落在顯著障
24 礙範圍，且與之前他院評估的結果相比，症狀有持續惡化之
25 跡象，工作功能明顯受限，無法工作，以獨立生活訓練為主
26 要任務。原告已經喪失工作能力。原告為00年0月00日出
27 生，年薪為77萬元，被告已給付補償至111年1月20日止，勞
28 動能力減損計算至65歲為止，依霍夫曼式計算法扣除中間利
29 息(首期給付不扣除中間利息)核計其金額為1,477萬0,598
30 元【計算方式為： $770,000 \times 19.00000000 + (770,000 \times 0.00000000) \times (19.00000000 - 00.00000000) = 14,770,598.00000000$ 。
31

01 其中19.00000000為年別單利5%第31年霍夫曼累計係數，19.
02 00000000為年別單利5%第32年霍夫曼累計係數，0.00000000
03 為未滿一年部分折算年數之比例($4/12+21/365=0.00000000$
04 0)。採四捨五入，元以下進位】。原告僅請求1,476萬9,219
05 元，自無不可。

06 5. 精神慰撫金100萬元

07 精神慰撫金數額之酌定，應斟酌實際加害情形、所造成之影
08 響、被害人痛苦程度、兩造之身分、地位、經濟情形及其他
09 各種狀況，以核定相當之數額（最高法院51年台上字第223
10 號、47年台上字第1221號判例參照）。原告為國立中央大學
11 學士、國立臺北藝術大學碩士，並至波蘭華沙藝術學院研
12 修，其專精英文、西班牙文、波蘭文等外語，其中英文能力
13 業達可擔任口譯之程度。惟原告於本件職業災害後，雖經長
14 期復健治療，但仍殘有右側肢體無力、構音障礙等症狀，其
15 平衡差、耐力不足，認知能力、口語表達能力均不流暢，無
16 法與人流暢對談，並已失去外語能力。原告發病時年僅31
17 歲，其學、經歷俱佳，本有大好前程，惟病後日常生活須仰
18 賴他人照顧，無法一人單獨生活，出門亦須有人陪伴、從旁
19 協助，除上開身體症狀，因職業病所致之嚴重失能導致重度
20 憂鬱症，原告於精神上受有極大之痛苦。被告經營葡萄酒代
21 理業務，登記資本總額1億元，實收資本額9,013萬元（見本
22 院卷一第84頁）。本件職業災害發生原因，係被告漠視勞工
23 相關法規，致原告長期超時加班、連續工作未有休息，因此
24 發生中風，衡諸原告罹病對其日常生活、職業、家庭等影響
25 甚鉅等一切情狀及其精神所受之痛苦等情，爰請求被告賠償
26 精神慰撫金100萬元為適當。

27 (五)、原告與有過失：

- 28 1. 損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償
29 金 額，或免除之。重大之損害原因，為債務人所不及知，
30 而被害人不預促其注意或怠於避免或減少損害者，為與有過
31 失。前二項之規定，於被害人之代理人或使用人與有過失

01 者，準用之，民法第217條定有明文。

02 2. 當時原告於108年6月24日即感冒，因工作忙碌未去就醫，於
03 同年月27日同事建議原告應以身體為重，晚上趕快請假就
04 醫，此有通訊軟體對話記錄為證（本院卷一第384頁），被告
05 抗辯原告與有過失等語。準此，原告當時身體不適，已有同
06 事察覺，並建議請假就醫。原告對自己身心狀況應最為了
07 解，其在身體有不適情狀，依舊持續延長工時工作，應屬共
08 同損害原因，被告抗辯原告與有過失應可認定，但本院認為
09 僅需負擔10分之1。

10 (六)、被告得抵充之金額

11 1. 勞基法第60條規定，雇主依第59條規定給付之補償金額，得
12 抵充就同一事故所生損害之賠償金額。次按，勞工職業災害
13 保險及保護法第90條：「遭遇職業傷病之被保險人於請領本
14 法保險給付前，雇主已依勞動基準法第五十九條規定給與職
15 業災害補償者，於被保險人請領保險給付後，得就同條規定
16 之抵充金額請求其返還。遭遇職業傷病而不適用勞動基準法
17 之被保險人於請領給付前，雇主已給與賠償或補償金額者，
18 於被保險人請領保險給付後，得主張抵充之，並請求其返
19 還。被保險人遭遇職業傷病致死亡或失能時，雇主已依本法
20 規定投保及繳納保險費，並經保險人核定為本保險事故者，
21 雇主依勞動基準法第五十九條規定應給予之補償，以勞工之
22 平均工資與平均投保薪資之差額，依勞動基準法第五十九條
23 第三款及第四款規定標準計算之。」。立法理由為：一為因
24 應部分職業災害勞工先向雇主請求勞動基準法第59條所定職
25 業災害補償，再向保險人請領職業災害保險給付，嗣後雇主
26 依前開規定主張抵充時，職業災害勞工未將保險給付返還，
27 致雇主無從抵充之爭議，爰於第一項規定雇主得要求勞工返
28 還抵充金額。二、不適用勞動基準法之被保險人於遭遇職業
29 傷病請領給付前，雇主已先行給付賠償或補償金額者，為衡
30 平勞資雙方之權益，爰於第二項定明不適用勞動基準法被保
31 險人之雇主，得主張抵充並請求返還。三、職業災害保險給

01 付之立法意旨係為合理分攤雇主職業災害補償責任，勞工如
02 遭遇職業傷病而致失能或死亡，雇主依勞動基準法第五十九
03 條給予之失能或死亡補償，得主張以相關職業災害保險給付
04 抵充。惟因被保險人或受益人得領取之失能或遺屬年金總額
05 無法估算，為明確雇主應負之補償標準，爰參照勞動基準法
06 施行細則第三十四條之一規定，以法律明定。

07 2. 查，原告尚未請領勞工保險失能給付，被告雖主張應予以扣
08 除云云。勞基法規定勞工有請領失能給付規定，雇主方能抵
09 充。且從勞工職業災害保險及保護法第90條規定可知，雇主
10 給付補償後，勞工方請領失能給付，雇主得以請求勞工返還
11 得以抵充部分，即為解決前述情形之規定，是以原告尚未請
12 領勞保失能給付，被告僅能於原告請領後，依前述規定得抵
13 充部分請求返還。

14 3. 兩造曾於111年1月20日達成調解，被告業已給付原告40個月
15 工資補償220萬元，依勞基法第60條規定得以抵充。至於調
16 解時被告雖給付金額為252萬4,198元，除220萬元40個月之
17 工資補償與本件有關外，其中金額為預告期間工資、資遣
18 費、失業給付、111年1月20日之前醫療補償(未在本件請求
19 範圍)、111年1月工資，與本件損害賠償無關，且調解內容
20 亦特別註記調解內容不包括本件訴訟，故其餘金額無須抵
21 充。

22 (七)、基上，原告請求金額為1,228萬2,883元(計算式： $291,093 +$
23 $11,780 + 20,000 + 14,769,219 + 1,000,000$) $\times 0.9 = 14,482,8$
24 83 ，元以下四捨五入， $14,482,883 - 2,200,000 = 12,282,88$
25 3)。

26 五、綜上，原告依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第1
27 項前段、第2項、第193條第1項、第195條第1項前段及第483
28 條之1等規定，請求被告給付原告1,228萬2,883元，及其中5
29 81萬6,703元自起訴狀繕本送達翌日即110年7月17日(回證
30 見本院卷一第90頁)起，其餘646萬6,180元自準備書狀繕本
31 送達翌日即110年10月21日(本院卷四第438頁至第440頁)

01 起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有
02 理由，應予准許，逾此範圍，即屬無據，應予駁回。

03 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
04 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
05 規定，宣告被告預供擔保後，得免為假執行。原告逾此範圍
06 請求假執行，即屬無據，應予駁回。

07 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
08 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
09 逐一論列，附此敘明。

10 八、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

11 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日
12 勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

13 以上正本係照原本作成。

14 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
16 命補正逕行駁回上訴。

17 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日
18 書 記 官 柯 玟 甫