臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第48號

原　　告　陳育焜

訴訟代理人　鄭志明律師

被　　告　台中汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李博文

訴訟代理人　徐盛國律師

上列當事人間請求職業災害補償等事件，本院於民國115年6月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告附表二總計欄所示款項及自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由被告負擔30%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣1,304,777元為原告供擔保，得免予假執行。

事實及理由

壹、程序事項

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者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：1.被告應給付原告新臺幣（下同）50,177元及自民國110年10月9日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應給付原告2,121,548元及自110年10月9日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。3.願供擔保請准宣告假執行（見本院卷一第13頁），其後迭變更聲明（見本院卷五第85頁），並於113年12月30日減縮並變更聲明為：1.被告應給付原告43,599元及自110年10月9日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應給付原告4,445,580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5計算之利息（見本院卷九第37頁）。核屬擴張應受判決事項之聲明，核與前開規定相符，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張

㈠原告於109年1月7日起任職於被告公司，擔任72路公車駕駛員工作，起訖站為潭子聯合辦公大樓至仁友停車場，月休4日，原告因此需每日上午9時10分至被告豐原總站報到及領取行車憑單，先行行車準備工作（見本院卷一第14頁），再行駛公車至潭子聯合辦公大樓，方得以準時於10時10分首班發車，每日4趟、每趟3小時，且幾無休息時間、用餐亦不正常，另晚間行駛至訖站仁友停車場後，原告尚需將車輛停放回豐原總站，於確認收車班工作後，方得以下班。

㈡此外，109年7月18日起至109年12月31日止，被告另增派原告支援901路公車，起訖站為豐原區豐東北陽二街至明德高中，每趟來回約2小時，首班車為6時30分，完成901路趟次後，其後則接續72路公車駕駛。原告勤勉任事，然幾無休息，飲食亦不正常。

㈢原告因超時工作致過勞而身體時有不適，並於110年2月18日就醫時，經診斷罹患急性心肌梗塞、本態性高血壓、高血脂等病症（下稱系爭傷害），原告既因長時間加班過勞導致罹患系爭傷害，要屬職業災害。然被告僅准原告於110年2月18日至3月18日請普通傷病假，且拒絕原告申請職業傷病給付，原告不得已於110年3月18日自請離職。

㈣被告於原告任職期間，並未足額給付加班費及特休未休工資予原告，且原告因系爭傷害支出醫療費、亦受有工資損失，另被告違反職業安全衛生法（下稱職安衛法）第6條第2項第2款、第20條第1項第1款、第21條第1項、民法第483條之1、職業安全衛生設施規則（下稱職安衛設施規則）第324條之2規定，疏未對原告罹病為任何預防措施，致原告之勞動能力因此減損達25%、身心受有損害，被告對原告罹患系爭傷害

自有過失，亦應賠償原告所受勞動能力減損、身體權受害之損失。兩造前經勞資爭議調解不成立，為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段、第24條、第36條第1項、第37條第1項、第38條第1、4項、第59條第1、2款、民法第184條第2項之規定提起本訴，請求被告給付加班費802,855元、特休未休共4.17日工資計8,569元、補償醫藥費70,280元、補償工資43,599元，賠償勞動能力減損2,562,349元、慰撫金1,000,000元，並聲明：1.如變更後聲明所示，2.並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以

㈠原告請求加班費無理由：⑴被告給付之薪資項目包含：安全獎金、公休獎金、特別津貼、其他等給付項目、載客獎金、里程獎金、其他津貼等，前開獎金及費用本兼具加班費性質，⑵被告僅要求駕駛員於首班車發車前10分鐘到公司對車輛做例行檢查，至於車輛保養及清潔則另有專人負責，原告主張發車前需有準備時間並非真實；⑶此外，駕駛員之工作及休息時間，均有行車紀錄卡紙（即大餅圖）為證，經對照大餅圖結果，被告已給付款項業已高於法定應給付工資，是被告並無加班費短支、違反勞動相關法令之情形。

㈡原告請求特休未休工資無理由：⑴原告每月基本薪資25,200元，每日薪資840元，已於110年3月16至18日請過3日特休，⑵而被告前已於110年10月25日匯款5,880元不休假津貼、110年2月1日轉帳2,520元、110年3月連同該月薪資一起發放特休津貼2,520元予原告，總計10,920元，已超出原告主張之特休未休工資8,569元，原告自不得再請求給付特休未休工資。

㈢原告不得向被告請求職業災害補償：1.原告罹患之心肌梗塞疾病並非駕駛員工作所促發，請求職災補償無理由：⑴原告發病時並非在上班時間，原告應舉證心肌梗塞與駕駛員工作有因果關係。⑵此外，原告任職前健康檢查結果，已呈現三酸甘油脂及膽固醇過高之情形，且長期吸煙，故原告乃因自

身體質及生活習慣（本態性高血壓及高血脂）導致心肌梗塞，前開疾病與駕駛員工作無關。⑶再者，依據「職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引」（下稱系爭參考指引），除評估是否具工作負荷之要件外，尚需證實是否由其他疾病之促發，原告所罹心肌梗塞明顯係自身本態性高血壓及高血脂所促發，不符合系爭參考指引認定促發職業災害之標準。2.縱使原告所罹心肌梗塞疾病為所任駕駛員職業所促發，然原告請求被告補償仍無理由：⑴醫藥費補償部分：原告請求之醫療費其中：自費醫材30,000元，雙人病房差額3,600元、病房膳食費用570元、其他自費31,250元，共計61,250元，非必要費用，原告不得向被告請求。⑵工資補償部分：原告於110年2月19日至3月16日請病假，及於3月16日請特休，被告已依法給付原告薪資5,642元，並無積欠原告薪資之情形。

㈣原告不得向被告請求損害賠償；縱原告得向被告請求損害賠償，原告就系爭傷害之發生亦與有過失，且原告已請領之傷病給付應予抵充：1.原告並非於上班時間發生系爭傷害，且系爭傷害係因自身高血壓及高血脂疾病又長期吸煙所致，並非因原告從事駕駛員工作所造成，則原告再向被告請求賠償，並非合理。2.縱系爭傷害係原告所任駕駛員工作所造成，然⑴醫藥費部分：自費醫材支出非必要費用，應予扣除，⑵勞動力減損部分：原告已另於豐原客運工作，並無勞動能力減損之情形，⑶慰撫金部分：原告係為增加收入而自行要求於109年7月18日至109年12月31日期間支援駕駛901路公車，原告請求慰撫金數額實有過高。⑷原告就系爭傷害之發生與有過失：原告乃自行要求增加駕駛901路公車，且原告並未遵照醫囑按時門診追蹤檢查、或戒煙，況原告於入職前已罹患本態性高血壓及高血脂，對於系爭傷害自與有過失。⑸況原告已自勞保局受領之傷病給付應予抵充。

㈤並聲明：1.原告之訴駁回，2.願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、兩造爭執與不爭執事項（見本院卷九第29、79頁）

㈠兩造不爭執之事項（本院逕採為判決之基礎，毋庸證明）：

1.原告於109年1月7日起任職於被告擔任駕駛員工作，月休4日。負責72路公車駕駛，⑴72路公車起迄站為潭子聯合辦公大樓至台中南屯區仁友停車場，⑵901路公車起訖站為豐東北陽二街至明德高中，⑶109年7月18日起至109年12月31日止，同時兼任72路及901路駕駛員工作。

2.原告於110年2月19日經署立豐原醫院診斷罹患急性心肌梗塞、本態性高血壓、高血脂等疾病。

3.被告准予原告於110年2月19日起至110年3月18日請普通傷病假。

4.原告於110年3月18日自請離職。

5.原告以因前開㈠2.所述疾病請領普通疾病傷病給付，經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）核定110年2月22日至110年2月23日共2日給付1,527元予原告。嗣原告以同一傷害主張係擔任公車駕駛員長期超時加班所致，改申請職業病傷病給付，勞保局於111年6月13日改核定按職業病辦理，除補發610元予原告，另核定110年2月24日至110年4月6日共42日、給付44,885元予原告。

6.被告於110年2月1日匯款2,520元予原告，註記為「不休假」；於110年10月25日無摺存款5,880元予原告，註記「不休假津貼」；於110年2、3月各給付1,955元、2,317元予原告。

7.原告工作非勞基法第84-1條提列工作。

8.薪資單上關於本俸、伙食獎金、里程獎金、載客獎金屬工資，且與原告是否加班無關。

9.薪資單上「其他」項下之加班加給，為每月已核發之加班費。

㈡兩造爭執之事項

1.原告每月工資為何？原告請求特休未休工資是否有理？

2.原告是否有加班情形？時數如何認定？原告請求被告給付加

班費是否有理？

3.系爭傷害是否為職業災害？原告請求醫藥費補償及工資補償是否可採？

4.原告主張被告應負侵權行為損害賠償之責，並賠償其勞動能力減損及慰撫金是否有理由？原告是否與有過失？

5.被告所為抵充之抗辯是否可採？

四、本院之判斷：

㈠原告每月工資為何？原告請求特休未休工資是否有理？

1.⑴原告主張：①薪資單上經常性給付項目包含：本俸、伙食津貼、里程獎金、載客獎金、安全獎金、加班費（固定為4,600）、公休獎金、其他津貼、特別津貼、其他（含加班費及伙食津貼），加班加給欄等，不限於兩造工作規則（下稱系爭工作規則）第19條所稱本俸、伙食費、里程獎金、載客獎金，②此外，自文義觀之，「安全獎金」、「其他津貼」、「特別津貼」，均與加班無關，且原告於109年8、9月有加班，但安全獎金各為0元、5,500元，堪認安全獎金並非加班費。③再者，「加班費」與「公休獎金」均為固定發給，其中加班費固定每月4,600元，僅「其他」項下之「加班加給」金額隨加班時數而有不同，是「其他」項下之「加班加給」方屬加班費性質，④佐以，被告徵才廣告列明駕駛員每月薪資50,000元以上，則「加班加給」方屬每月核算之加班費。其他本俸、伙食津貼、里程獎金、載客獎金、安全獎金、其他津貼、特別津貼、加班費、公休獎金，均屬原告任職期間正常工作時間之工資，要屬原告提供勞務之對價，應計入工資，⑤被告應就所抗辯之兩造約定各項獎金及津貼有加班費性質，另為舉證之責等語。⑵被告則以：①依據系爭工作規則，薪資包含本俸、伙食費、里程獎金、載客獎金（見本院卷二第13頁），②依據台中客運公司駕駛員待遇計算辦法（下稱系爭待遇計算辦法，見本院卷八第419頁），薪資單上各項給付發給條件如下：㈠「載客獎金」、「里程獎金」部分，依據行駛里程固定百分比發給，㈡「其他津

貼」部分，是按載客獎金的80%發給，前開各項與工作時數成正比，超出正常工時部分兼具有加班費之性質。㈣「安全獎金」部分，於駕駛員當月達超出200小時工時部分時發給，有補貼加班費性質，㈤「公休獎金」部分，被告對假日出勤員工，除給與加班費外，額外給予每日1,340元公休獎金，實際上為加班費，㈥「加班費」部分，被告早年之電腦設計固定以4,600元為加班費之上限，因此若實際應給付之加班費超出4,600元，會將之列於其他名目即「特別津貼」及「其他」項下，㈦依此，原告工資除本俸、伙食費、里程獎金、載客獎金外，均屬加班費或恩惠性給與，不應計入工資。

2.按工資者，即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞基法第2條第3款規定自明。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第2070號判決要旨參照）。

3.經查，「工資結構分為下列各項：3.駕駛員：本俸、伙食費、里程獎金、載客獎金」，系爭工作規則定有明文（見本院卷二第97頁、卷五第144頁）；此外「其他津貼」部分，依據載客獎金x0.8計之；另「安全獎金」部分，當月行駛天數25天或192小時以上無肇事者（含紅單）8,000元起跳，新進駕駛員則依上班天數計算，最高8,000元，往後均為8,000元。若有肇事者，當月獎金0元，次月從5,500元開始起跳之情，有系爭待遇計算辦法附卷可查（見本院卷八第419頁），既然「其他津貼」部分，係以原告提供勞務即載客率計算，另「安全獎金」部分，亦以原告提供勞務即駕駛行為有無肇事為給付條件，且經核對薪資單結果，亦屬經常性給

付（見本院卷三第29至57頁），則原告主張：「其他津貼」、「安全獎金」亦屬工資，應屬有據。

4.惟查，「加班加給」、「加班費」部分，既然已名為加班費，且原告任職期間均未有爭執，自非薪資；另「特別獎金」係超過4,600元之加班費，又「公休津貼」係對假日、國定假日出勤者每日給與1,340元津貼，有系爭待遇計算辦法附卷可查，給付名目既屬加班費，自不應列入工資項目。

5.準此，原告每月工資之給付項目應包含：本俸、伙食費、里程獎金、載客獎金、其他津貼、安全獎金，至加班加給、加班費、特別獎金、公休津貼則屬加班費之給與，並非工資。此外，原告每月取得薪資項目，均有薪資單附卷可稽（見本院卷三第29至57頁），是原告每月工資、加班費應各如附表一之2「當月工資」、「當月應給付加班費」欄所示。

6.原告請求特休未休工資是否有理？

⑴原告主張：原告尚有4.17日特休未休，被告應給付原告特休未休工資8,569元。被告固曾於110年2月1日匯款2,520元，及於110年10月25日無褶存款5,880元予原告，然未敘明科目為何，無從認定為補發特休未休工資等語。被告則以：①109年度基本工資23,800元，原告特休10日，每天特休未休工資為840元，被告已給予原告10日特休未休8,400元，及不休假津貼共10,920元，相加結果，已高於原告請求之特休未休工資8,569元，況原告並未扣除已休之3日特休，請求金額並非合理等語。

⑵①按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終

結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」，勞基法第38條第1項、第4項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。②經查，被告固抗辯業已給付特休未休工資等語。然被告各月已給付及應給付之薪資各如附表一之2所示，然被告係以最低基本薪資計算已給付原告之特休未休工資，有答辯狀附卷可考（見本院卷六第77至78頁），要與每月薪資實際給付狀況不相符合，是被告抗辯：業已給付特休未休工資等語，即難認可採。③另被告就原告特休均已休畢乙節，並未能提出相關事證以為其佐，則依據勞基法第38條第6項規定，原告主張：任職期間未曾休過特休等語，即屬可取。④依此，原告主張尚有4.17日特休未休，揆諸上開規定，原告110年2月上班日數為18日、應領取工資為26,946元，則以原告於離職前一日正常工作時間工資計算結果，原告得請求被告給付之特休未休工資為6,243元（計算式：（26946/18）*4.17＝6243，小數點以下四捨五入），逾此部分尚非有理。

㈡原告是否有加班情形？時數如何認定？原告請求被告給付加班費是否有理？

1.⑴原告主張：①原告發車前需先至豐原總站領取行車憑單、打卡，發車前準備工作包含：發車前、後操作動態系統，提前檢保，檢查駕照、行照、定期訓練證，量血壓、酒測、體溫，且駕駛員出勤報到後，需實施一級保養及安全檢查、車廂內外整潔、裝妥大餅圖紙、核對路線LED、校對驗票機、動態系統、監視器是否正常運作、車內及車後名牌是否正確、紀錄行車憑證，至於下班後則需將油加滿回公司，且需

收換票箱及下載營收資料，又車內清潔也是駕駛員要自己做，並無公司職員協助清理；故原告之工作時間應包括：行車前準備工作、自豐原總站停車場駕車至各路線起站、駕駛及待命時間、各路線訖站至駕車返回豐原總站停車場站停放、完成收班工作等時間，故應以行車憑單上之打卡時間及原告於其上手寫之訖站時間，加計準備及行車時間後，方為原告上班之實際時間。②若行車憑單時間模糊者，於駕駛901路公車時，因豐原總站停車場至901路線起站之路程為2分鐘，故以首班車於豐東北陽二街口站發車前10分鐘推算原告上班時間，72路公車者，豐原總站停車場至72路起站路程20分鐘，故以首班車於潭子聯合辦公大樓（行車憑單載稱：台中慈濟站）發車前30分鐘推算上班時間。下班時間：901路公車，末班車到達豐東北陽二街後加計12分鐘，72路公車，末班車到達潭子聯合辦公大樓後加計30分鐘為下班時間。③另109年1月7日起，每日自9時10分開始上班，另自7月17日起至12月31日止因支援901路公車，故每日自早上6時開始上班。於109年1月7日起僅駕駛72路公車時，每日工作時間為14小時，另自109年7月18日至12月31日止，增援901路公車時，每日工作時間則為16小時，則原告加班情形如本院卷八第467至493頁所示，被告應給付原告平日延長工時工資共802,855元等語。⑵被告則抗辯：①依據被告與台中市政府訂立台中市公共運輸及捷運工程處委託辦理台中市公車免費乘車優惠契約書（見本院卷八第387頁）第10條規定，公差5分鐘內算誤點，10分鐘即算脫班，被告會因此遭市府罰款，故被告要求駕駛員需要按班表發車，早到無意義。而各路線之發車時間固定，故被告僅要求駕駛員於首班車前10分鐘前到公司，是駕駛員於首班車發車前10分鐘打卡即符合被告準備時間的需求。②至行車憑單右上角是到站時自行打卡的時間，被告乃據以判斷駕駛員是否遲到，並非駕駛員開始提供勞務之時間。③且準備工作包含報到、酒測、測量血壓、體溫、領取行車憑單、發車後及收班後五分鐘操作動態、駕照

及行照及定期訓練證檢查、裝妥行車紀錄器卡紙、核對路線LED、校對驗票機、校對動態系統、校對監視器、檢查車內及車後名牌是否正確、檢查車輛胎壓、機油、煞車油、水箱等時間，需時至多約4分多鐘，被告除大餅圖所示時間外，另已以10分鐘計之，實已足夠，故原告以自行到豐原總站於行車憑單上打卡之時間主張為開始上班時間，並不合理。④此外，車輛保養及清潔另有負責人員，無須由駕駛員負責，又大餅圖於車輛啟動即有記載，於停放回豐原總站停車場、收票箱及下載營收資料、熄火後方停止，故駕駛員之工作及休息時間應以大餅圖為準。⑤再者，出發站是外站，被告已加計調車時間15分鐘，若出發站在豐原總站，被告即不會另計入調車時間。以10：10慈濟站發車為例，最慢需於9：45完成打卡；⑥依此，原告工作時間應如各路公車上大餅圖所示，以被告統計之時數為合理（見本院卷二第37至95頁、卷六第853頁至911頁）。

2.經查：

⑴關於上班時間部分：①經查，證人即被告豐原總站站長張茗傑於本院審理時證稱：工作規則規定駕駛員要依照工作表排定出勤時間，而該工作表指發車的時間，即行車憑單上記載的第一個時間等語（見本院卷九第73頁），此外，「本公司員工正常工作時間，每日以8小時為原則，超過8小時為加班。」、「駕駛員依工作表之出勤時間，向站務人員報到，在報到時，並向站務人員領取當日行車憑單、行車紀錄卡紙，實施酒測，依行車憑單指定之時刻發車」系爭工作規則第10條、第20條第3項第4款定有明文（見本院卷五第138、148頁），再者，「駕駛員應提前20分鐘至停車場報到，做好車輛安全一級檢查」系爭工作規則附件「行車人員安全守則」亦有明文（見本院卷九第187頁），參以，被告公司要求駕駛員「提前檢保準時發車，嚴禁漏站私自改道」，且行車憑單上需檢核項目包含：駕照檢驗、行照檢驗、定期訓練證明、體溫檢測、酒精檢測、血壓檢測等項，有行車憑單附

卷可查（見本院卷七第11頁至1007頁、卷九第64、66、75頁），堪認兩造業已以系爭工作規則約定每日應到時間。佐以，證人張茗傑於本院審理時證稱：工作規則規定「在報到時，向站勤人員領取當日行車憑單及當日行車紀錄卡紙」，後者指大餅圖紙，另駕駛員上班前需先到豐原總站拿行車憑單，然後再去打印，憑單右上角會有打印時間（見本院卷九第64頁）等語。依此，既行車憑單及行車紀錄卡紙為駕駛員每日報到需領取之文件，自得為出勤紀錄之證明；從而，依據系爭工作規則約定，應以各路線首班發車前20分鐘至豐原總站停車場，為兩造約定之上班時間。至證人張茗傑固證稱：沒有看過原告上班前做檢查車輛工作，準備工作大概1-2分鐘可做完等語（見本院卷九第76頁），然此與系爭工作規則之約定並不相符，無從遽採。②次查，原告自停車場駕車至各路首站之行車時間，72路部分為2分鐘、901路部分為19分鐘，有Google地圖附卷可查（見本院卷八第463、465頁），準此，原告上班時間，應自各路線首班發車時間提早20分鐘準備時間及上開行車時間，依此，原告駕駛72路公車時之上班時間，為首班發車前22分鐘、駕駛901路公車時之上班時間，為首班車發車前40分鐘合理。③至附表一之1粗體部分，行車憑單時間固已無法辨識，然兩造既以首班車前20分鐘為應到班時間之約定，則此部分上班時間之認定方式應同前，④另原告於行車憑單上打卡時間固非均與前開時間相符，然原告於109年2月後即迭有遲到之情形、109年3月後未準時到班者多達各月到班日半數以上，有勤怠表附卷可考（見本院卷八115至145頁），然原告亦能準時發車，另有行車憑單在卷可查（見本院卷七第11至1007頁），堪認原告於早於約定之上班時間打卡部分，並無約定之工作時間外提供勞務之必要，且原告就此部分亦無另舉證以為其佐，則原告打卡時間早於約定上班時間部分，仍難計入工作時間，應以各路首班車發車時間往前加計系爭工作規則約定20分鐘時間準備時間及各路線所需行車時間，為原告之上班時間。⑤至

原告晚於約定上班時間打卡者，既為實際上班時間，自應以該時間計算當日工時。

⑵下班時間部分：①證人張茗傑證稱：駕駛員駕車至最後一站後，要將公車開回豐原總站停放等語（見本院卷九第76頁）。原告於末班車行駛回豐原總站停車場後尚有收換票箱、基本清潔等事宜，已如前述，則原告將公車自各路線訖站行駛回豐原總站停車場停放、並完成相關下班準備工作後，方得休息，從而，本院依據民事訴訟法第222條第2項規定，認以行車紀錄表上到迄站時間，即72路公車部分，加計路程行車時間2分鐘、準備工作5分鐘共7分鐘，另901路公車部分，加計路程行車時間20分鐘、準備工作5分鐘共25分鐘，較屬合理。②被告固抗辯：應以大餅圖認定下班時間等語，然證人張茗傑證稱：關於上下班時間以大餅圖認定部分，兩造是否有約定，我不清楚等語（見本院卷九第74頁），則兩造是否有約定以大餅圖所載計算下班時間，尚屬未明，佐以被告僅提出每日總工時說明，就原告每日下班時間為何，則未見被告另做說明，本院亦無從僅憑大餅圖遽為認定，是此部分抗辯，即難採認，附此敘明。

⑶行車憑單缺漏部分：至附表一之1灰底部分，該編號所示日期固無行車憑單為佐，①然按，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞基法第23條第2項、第30條第4項、第5項定有明文。另勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。文書之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實。勞動事件法第35條、第36條第1項、第5項定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前定有明文。②原告主張：無行車憑單部分，72路部分原告每日工作14小時、支援901路部分每日工作16小時等語。為被告

所否認，抗辯：此部分因原告未繳回行車憑單，故無從認定原告工時等語。然查，原告已否認有未繳回行車憑單之情形，且被告所保管之大餅圖亦有故障，有被告提出之大餅圖資料在卷可考（見本院卷六第111頁以下），則此部分原告當日駕駛路線為何，亦屬不明，是被告就此部分出勤紀錄即屬未能提出，本院亦無從依據現有事證認定原告出勤時間為何，③然參照兩造對於原告於前開期日有到班並不爭執（見本院卷九第28頁），揆諸上開說明，既然被告負出勤紀錄之保管責任，關於出勤紀錄缺漏之不利益，即應由被告承擔。準此，揆諸上開規定，被告既無正當理由未提出其應法令應備置之出勤紀錄，本院自得認依前開文書應證之事實即原告主張之工作時間為真實，而以之採記為原告當日出勤時間。

3.被告另抗辯：依據「勞工在事業場所外工作時間指導原則」規定，休息時間非工作時間，原告為固定班表，被告並無規定待命班表，各公司路線係由各駕駛員輪流出勤，非屬原告駕車之時間即屬原告之休息時間，且原告各趟次間，均有休息時間，故工作時間自應扣除休息時間等語。原告則主張：大餅圖並未計入原告之行車準備時間，圖以大餅圖計算原告之工作時間，並非合理。經查，⑴被告所提大餅圖，並未計入行車準備時間，有行車憑單、系爭工作規則及大餅圖在卷可參（見本院卷二第127頁、卷三第59頁、卷九第187頁）；⑵此外，大餅圖中各趟次間固有間隙，然原告各休息時間為何？依據被告所提大餅圖並無法立即判讀，原告亦否認被告就大餅圖間隙計算結果之真實，則原告休息時間為何，尚屬未明；⑶佐以，原告主張各趟次間另有行車時間、等車時間、加油時間、檢查時間等應認屬待命時間等語，被告就原告得已完全支配大餅圖各趟次之間隙時間、毋庸提供任何勞務之事實，完全毋須為原告主張之前開事項乙節，舉證尚有未足，則僅憑大餅圖間隙，實無從認定原告之實際休息時間為何；⑷準此，被告抗辯大餅圖之間隙均屬原告休息時間，舉證尚有未明，尚非可採。⑸然按，勞工繼續工作4小時，

至少應有30分鐘之休息。勞基法第35條定有明文。而人非機器，則以之計算原告每日休息時間，要屬合理；從而，原告之工作時間，應扣除法定休息時間為可取。

4.綜上，被告之駕駛員於出車前需先至豐原總站領取行車憑單、並接續為前開基本檢測及準備工作，另駕駛員於行車路線結束後需將車輛停放回豐原車站停車場方得下班，準此，駕駛員實自領取行車憑單起即已對被告提供勞務，且至車輛停妥均持續對被告提供勞務，自均應計入工作時間。則被告抗辯：應以行車憑單出車時間為工作時間起始時間，大餅圖末為工作時間結束時間等語，並未計入前開準備時間，即難認合理；準此，應以行車憑單為據，並以各路首班車發車前20分鐘、加計豐原總站停車場至各路首站之行車時間，或原告實際於行車憑單上打卡時間，認定原告實際上班時間，並以各路訖站至豐原總站停車場行車時間，加計完工收拾準備工作5分鐘，認定原告下班時間，並扣除每4小時30分鐘之法定休息時間結果，原告上班時數各如附表一之1 「本院認定總工時」欄所示。

5.原告請求給付加班費是否有理？

⑴按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，勞基法第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。另按勞動基準法第24條所稱「平日每小時工資」與同法第2條第四款之「平均工資」名詞各異，依第24條延長工作時間之工資，乃犧牲休息之所得，因此「平日每小時工資」之計算，應依當日所得之工資，除以當日正常工作之時間，即為「平日每小時工資」（司法院78年2月25日第十四期司法業務研究會期報告參照）。是平日延長工時工資以延長工時工資於2小時內依平日每小時工資x4/3；超過2小時部分以平日每小時工資x5/3計之。

⑵次按，「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在

二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」、「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於例假日工作者，工資應加倍發給。」勞基法第24條第2項、第39條定有明文。是勞工於例假、休息日出勤，除工資由雇主照給外，雇主給付之出勤工資應按2小時以內以平日每小時工資乘以4/3、延長工時3至8小時內以平日每小時工資乘以5/3計之、延長工時超過8小時者以平日每小時工資乘以8/3計之。

㈢經查，原告每月薪資如附表一之2「當月工資」欄所載，業經本院認定如前，此外，原告平日延長工時、例假、休息日出勤時數，亦如前述，準此，依據前開規定，計算原告各月平日、例假、休息日加班時數及加班費結果，各如附表一之1、一之2所示，是原告請求被告給付加班費以155,863元為可採。

㈢系爭傷害是否為職業災害？原告請求醫藥費用補償及工資補償是否可採？

1.⑴原告主張：①依據勞工保險條例（下稱勞保條例）第34條第2項授權訂立「勞工保險被保險人因執行業務而致傷病審查準則」（下稱系爭準則）第21條規定，長時間駕駛與促發職業病或惡化有因果關係。依據「職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引」（下稱系爭參考指引），工作負荷過重為促發腦血管及心臟病之因子。②原告就職前，體檢顯示並無異常，且勞保局已經依據系爭參考指引內容及基準，送請特約醫師審查，並根據醫理見解認定原告超時加班之職業原因促發系爭傷害，而判斷系爭傷害屬於勞基法第59條因職業災害所致疾病，③另依據中國醫藥大學附設醫院鑑定結果，亦認系爭傷害屬職業災害，堪認系爭傷害係原告擔任駕駛員長時間超時加班及工作過重所致。⑵被告則以：①系爭傷害不符合系爭參考指引所指：職業原因促發疾病惡化致超越自

然過程之貢獻度是否大於50%之要件，②原告罹患之心肌梗塞並非職業災害，原告入職前本已罹患心血管方面疾病，即本態性高血壓、高血脂等病症，且就職前體檢報告亦顯示膽固醇達295、三酸甘油脂達168、血壓達140，甚且又持續吸煙，亦同為致生心肌梗塞結果之原因，故原告所任駕駛員職務與罹患心肌梗塞病症間，難認有因果關係。

2.系爭傷害是否屬職業災害？

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…：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。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。」，勞基法第59條第1款、第2款定有明文，而雇主依該條規定所負之職業災害補償責任，係在維護勞工及其家屬之生存權，係以生活保障為目的之照顧責任，並非損害賠償責任之性質（最高法院95年度台上字第2779號判決要旨參照）。次按「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。」，系爭準則第21條定有明文。又系爭參考指引係針對工作過量所造成之疲勞累積，與腦血管及心臟疾病之關聯性，制定判定標準，而腦血管與心臟疾病之危險因子，除原有疾病宿因與自然過程惡化（「自然過程」係指血管病變在老化、飲食生活、飲酒、抽菸習慣等日常生活中逐漸惡化的過程）外，還有外在環境因素之促發因子，包括氣溫、運動及工作過重負荷等，其中工作負荷係指與工作有關之重度體力消耗或精神緊張等異常事件，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。負荷過重的認定要件包括異常事件、短期工作過重、長期工作過重。⑴異常的事件：評估發病當時至發病前一天的期間，是否持續工作或遭

遇到嚴重的異常事件。⑵短期工作過重：評估發病前（包含發病日）約1週內，勞工是否從事特別過重的工作。⑶長期工作過重：評估發病前6個月內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積。而評估長時間勞動之工作時間，係以每兩週84小時工時以外之時數計算加班時數。其評估重點如下：1.評估發病當日至發病前1至6個月內的加班時數：①發病日至發病前1個月之加班時數超過92小時，或發病日至發病前2至6個月，月平均超過72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。②發病前1至6月，加班時數月平均超過37小時，其工作與發病間之關連性，會隨加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估。經查：

①依據附表一之1「本院認定加班時數」、附表一之3「總加班工時」欄所示，原告發病日至發病前6個月，月平均超過72小時的加班時數。此外，原告向勞保局申請職災傷病給付，經該局就「關於系爭傷害成因為何？與超時工作是否有因果關係？是否符合系爭參考指引？抑或屬普通傷病」等節，送請特約醫師審查結果：依本局統計，其發病前1至4個月，平均超時工作時數為每月126小時（大於每月80小時），符合認定參考指引，系爭傷害中急性心肌梗塞應屬職災（另高血壓及高血脂亦為其成因）等語，有審查意見附卷可查（見本院卷五第171頁）。

②再者，經本院以「原告傷病給付申請案是否有依照職業觸發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引認定？」函詢勞動部勞工保險局（下稱勞保局），經該局函覆稱：依據勞工保險被保險人因系爭準則第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。又依系爭參考指引，參考判定職業促發腦血管及心臟疾病時，須考慮有無工作負荷過重情形之要件後，認「原告因『急性心肌梗塞（STEMI）、本態性（原發性）高血壓、高血脂症』住院，曾請領本局普通疾病傷病給付。嗣以同一傷病主張係擔任公車駕駛員長期超時加班所致，改申請職業病

傷病給付，案經本局將原告發病原因及經過情形與執行職務之因果關係說明書（含工作時數相關資料）、病歷資料併全案資料送請專科醫師審查，據醫理見解，原告發病前1至4個月，平均每月超時工作大於80小時，所患符合系爭參考指引之認定基準。是以，依據上開醫理見解及相關資料審查，本局爰核定改按職業病辦理，並發給職業病傷病給付等語。有該局112年3月6日保職傷字第11213002150號函、勞工局就原告之工時計算表在卷可稽（見本院卷五第176頁、卷六第33頁），亦與本院認定相符。

③準此，原告因長期工作過重導致罹患系爭傷害，堪以認定，原告主張：系爭傷害屬職業災害，應屬可採。被告固抗辯：勞保局並無考量工時以外如高血壓之既有疾病及吸煙之生活狀態等因素，審查意見及鑑定意見不可採等語。然此部分業經勞保局參考並函覆如前，是此部分抗辯，即有誤解。

3.原告請求被告為醫療費用補償是否有理？

⑴原告主張：因系爭傷害支出醫療費用71,807元，被告應予補償等語。被告則以：原告請求之醫療費用其中非必要支出61,250元（見本院卷九第25頁）等語。

⑵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。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。勞基法第59條第1款定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明文。經查，原告就被告前開抗辯部分，屬必要支出乙節，並無另舉證以為其佐，則原告此部分請求，即難認有據。故原告請求被告補償醫療費以10,557元（計算式：00000-00000＝10557）為可採，逾此部分，難認有理。

4.原告請求被告為於工資補償是否有理？

⑴原告主張：原告於系爭傷害發生前最近一個月即110年1月工資為60,559元，另勞保局核定職業傷病期間為110年2月19日至110年4月6日共47日，核與豐原醫院診斷證明書載明須休

養期間為6至8週大致相符，是原告休養期間應為47日，故被告應給付工資補償為94,893元（計算式：60559÷30×47＝94893），扣除勞保局已核定發給之職業傷病給付1,527元、610元、44,885元、被告已給付之110年2、3月工資1,955元、2,317元，被告應再給付原告43,599元。

⑵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。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：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。勞基法第59條第2款定有明文。次按，本法第59條第2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一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一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其一日之工資。勞基法施行細則第31條第1項定有明文。惟按勞動契約如經勞工合法終止，雇主即無給付工資之義務，勞工亦無受領工資之權利，自不得依同法第59條第2款規定，請求雇主於其自行離職後，在醫療中不能工作之2年期間，按原領工資數額予以補償，亦無從請求雇主給付40個月平均工資以終結原領工資補償責任（最高法院113年度台上字第345號民事判決要旨參照）。

⑶經查，①原告於110年2月19日住院後，於同年月23日出院，休養期間6至8週，固有診斷證明書在卷可參（見本院卷一第85頁），然原告自陳於110年3月18日自請離職，揆諸上開說明，勞動契約終止後，雇主即無工資補償之責，準此，原告請求被告工資補償期間應以110年2月19日至同年3月18日間計27日為可採。②次查，原告於110年2月正常工作時間應領工資如附表一之2所示為26,946元，故系爭傷害發生前一日原告每日正常工作時間所得工資為1,497元（計算式：26946/18＝1497），③準此，原告請求工資補償之金額以40,419元（計算式：1497×27＝40419）為可採。

㈣原告主張被告就其因系爭傷害，應負侵權行為損害賠償之

責，有無理由？

1.⑴原告主張：被告違反職安衛法第6條第2項第2款、第20條第1項第1款、第21條第1項、民法第483條之1、職安衛設施規則第324條之2等規定，未參考「異常工作負荷促發疾病預防指引」之規定，疏未對原告罹病為預防措施，致原告受有系爭傷害，且經鑑定受有勞動能力減損25%，應賠償原告所受損害等語。⑵被告則以：原告為增加收入乃自行向被告要求支援901路線之駕駛，非被告要求，且原告入職前罹患本態性高血壓、高血脂，且每日吸煙多達10支，亦未遵守醫囑定期回醫院檢查，則被告就原告受有系爭傷害並無過失等語。

2.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段及第2項定有明文。而民法第184條第2項所謂保護他人之法律，係指保護個人權益之法律、習慣法、命令、規章等，而職安衛法、職業安全衛生設施標準（下稱職安衛設施標準）設置之目的即是為防止職業災害及保障勞工安全與健康（職安衛法第1條規定參照），屬民法第184條第2項規定之保護他人之法律。次按「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。」職安法第6條第2項第2款定有明文。再按「雇主使勞工從事輪班、夜間工作、長時間工作等作業，為避免勞工因異常工作負荷促發疾病，應採取下列疾病預防措施，作成執行紀錄並留存三年：一、辨識及評估高風險群。二、安排醫師面談及健康指導。三、調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施。四、實施健康檢查、管理及促進。五、執行成效之評估及改善。六、其他有關安全衛生事項。前項疾病預防措施，事業單位依規定配置有醫護人員從事勞工健康服務者，雇主應依勞工作業環境特性、工作形態及身體狀況，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定異常工作負荷促發疾

病預防計畫，並據以執行；依規定免配置醫護人員者，得以執行紀錄或文件代替。」職安衛設施規則第324條之2第2項亦定有明文。準此，如被告違反前開法令，致原告長期負荷過重而受有傷害，自屬於違反保護他人之法律，應負侵權行為損害賠償之責，惟雇主是否已盡相當之防護措施，因無過失免負賠償責任，則應由被告公司就其有利於己之事實為舉證責任。經查，原告於系爭傷害發生前有超時工作之情形，業如前述，原告主張被告疏未為預防措施，致原告長時間加班、負荷過重，而有長期工作過重之情形，致生系爭傷害，即屬有理，從而，原告依民法第184條第2項，請求被告負損害賠償責任，於法有據。茲就原告各項請求分述如下：

⑴勞動能力減損部分

①按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或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任，民法第193條第1項定有明文。次按身體或健康受侵害，而減少勞動能力者，其減少及殘存勞動能力之價值，不能以現有之收入為準，蓋現有收入每因特殊因素之存在而與實際所餘勞動能力不能相符，現有收入高者，一旦喪失其職位，未必能自他處獲得同一待遇，故所謂減少及殘存勞動能力之價值，應以其能力在通常情形下可能取得之收入為標準（最高法院61年台上字第1987號民事判例要旨參照）。再按勞動能力損害與勞動年齡具有密切關係，有法定退休年齡者，得以之為判斷基準。第193條第1項命加害人1次支付賠償總額，以填補被害人所受喪失或減少勞動能力之損害，應先認定被害人因喪失或減少勞動能力而不能陸續取得之金額，按其日後本可陸續取得之時期，依照霍夫曼式計算法，扣除依法定利率計算之中間利息，再以各時期之總數為加害人一次所應支付之賠償總額，始為允當（最高法院22年度上字第353號判決要旨參照）。

②查經本院送請中國醫藥大學附設醫院鑑定原告是否因系爭傷害致生勞動能力減損情形，經該院採用勞工保險失能年金給

付個別化專業評估作業指定之美國醫學會永久性障害評估指南與加州永久性失能評估準則，綜合職業、過去病史、目前症狀、理學檢查、心臟超音波檢查、鑑定勞動能力喪失或減損比例結果，認受鑑定人因心肌梗塞所致減少勞動能力程度之比率為25%之情，有中國醫藥大學附設醫院113年11月11日院醫行字第1130017580號函及檢附之鑑定報告在卷可參（見本院卷九第5至11頁），另本件原告為00年0月00日生，於110年2月19日事故發生，距強制退休年齡65歲，尚有21年118日，原告於110年2月每日薪資為1,497元（計算式：26946÷18＝1497），故原告罹患系爭傷害時每月薪資以44,910元計之（計算式：1497×30＝44910），計算其每月減少之勞動能力損失為11,228元(計算式：44910×0.25＝11228），並依霍夫曼式計算法扣除中間利息計算後，金額為1,952,778元(計算式：11,228×173.00000000+(11,228×0.00000000)×0.00000000=0000000<元以下四捨五入>)，是原告請求逾此部分，即非有理。

⑵關於慰撫金部分

原告主張被告應給付100萬元慰撫金等語，為被告所否認，抗辯金額要屬過高等語。按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。民法第195條第1項定有明文。次按法院對於慰撫金之量定，應斟酌加害程度、兩造之身分地位經濟狀況等關係定之（最高法院51年台上字第223號裁判要旨、74年度第9次民事庭會議決議參照）。準此，身體、健康權遭遇侵害而受有精神上之痛苦，於請求賠償精神慰撫金時，其核給之標準須參酌實際加害情形、被害人之身分、地位與加害人之經濟狀況等關係定之。查原告專科肄業、未有子女，名下無不動產，此經原告陳明在卷（見本院卷九第45頁），並經本院調閱兩造稅務電子閘門財產所得調件明細表核閱屬實（見證物袋）。本

院斟酌前述兩造之身分、地位、經濟能力，原告所受系爭傷害、其因此所受精神上之痛苦非輕等一切情狀，認原告請求被告賠償其精神慰撫金35萬元，當屬適當，應予准許。

4.原告就系爭傷害是否與有過失？

⑴被告抗辯：①原告乃自己要求增加駕駛901路公車，②且原告並未遵照醫囑按時門診追蹤檢查或戒煙，③況原告於入職前已罹患本態性高血壓及高血脂，則原告對對於系爭傷害之發生，亦與有過失等語。原告則主張：①被告沒有根據體檢報告為任何改善措施，②原告並非自願增加路線，支援901路乃被告要求，否認與有過失等語。

⑵經查，原告於入職前至仁愛醫療財團法人台中仁愛醫院（下稱仁愛醫院）身體檢查，膽固醇數值為295，該次檢查報告附件「其他」欄亦載稱：三酸甘油脂及膽固醇過高需追蹤檢查等語，有仁愛醫院體檢報告在卷可參（見本院卷二第875頁），此外根據前開體檢報告可判定原告有高血脂症狀，有中國醫藥大學附設醫院115年4月22日院醫行字第1150006311號函及檢附之鑑定報告附卷可查（見本院卷九第325至327頁），被告抗辯：原告入職前已有高血脂症狀等語，即屬可採。次查，經本院送請該院鑑定「若病患任職前罹患本態性（原發性）高血壓、高血脂，任職期間有未依照醫囑服用控制高血壓及治療三酸甘油脂過高及膽固醇過高之藥物，及每日抽煙十支以上之情形，是否同有導致心肌梗塞之可能？」結果，鑑定意見為：高血壓、高血脂症及吸菸等均為與心肌梗塞發生具顯著關聯之危險因子。倘病患於事前即已罹患本態性（原發性）高血壓、高血脂，其後復未依照醫囑服用控制高血壓及治療三酸甘油脂過高及膽固醇過高之藥物，及每日抽煙十支以上，則上述各項因素於交互加乘作用下，足以顯著增加心肌梗塞發生之風險。亦有前開鑑定報告在卷可考（見本院卷九第325至327頁）；佐以，原告於體檢時自陳每天吸煙、平均每天吸10支，已吸煙22年之情，有勞工一般體格及健康檢查紀錄在卷可查（見本院卷二第881頁）；參

以，原告於體檢後亦未有持續就醫治療之情形，有健保就醫紀錄在卷可考（見本院卷三第17頁），準此，既原告入職前罹患本態性高血脂，且有長期吸煙之習慣，對照前開鑑定報告結果，亦增加罹患心肌梗塞風險之顯著原因，則被告抗辯：原告就罹患系爭傷害亦與有過失，即屬有理。依此，本審酌原告入職前罹病狀況、於健檢後就醫情形、入職後加班時數就心肌梗塞之結果均有影響，認原告與被告應各負50%之責，則依兩造過失比例減輕被告之賠償金額後，原告得請求被告賠償勞動能力減損所受損害之金額為1,151,389元(計算式：(350000+0000000)×50%)=0000000)

㈤末按，勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。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；雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。勞基法第59條本文、第60條分別定有明文。是依勞工保險條例已由被告支付費用補償之保險給付得抵充被告之職業災害補償責任，又被告得以所給付之職業災害補償金額，抵充就同一事故所生損害之賠償金額。查原告已取得勞保局傷病給付1,527元、610元、44,885元之情，為兩造所不爭執（見爭執與不爭執事項三㈠5.），自應予抵充。此外，原告自陳：被告業已給付原告110年2、3月工資1,955元、2,317元（見本院卷九第42頁），且被告另以不休假津貼名義給付原告工資2,520元、5,880元等語，亦為兩造所不爭執，亦應予扣除；依此，被告尚應賠償原告金額為1,304,777元（計算式：155863+6243+10557+40419+0000000-0000-000-00000-0000-0000-0000-0000＝0000000）。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第38條第4項、第59條第1款、第2款及民法第184條第2項等規定，請求被告給付原告1,304,777元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年2月15日（被告係於111年2月14日收受該繕本，見本院卷一第143

頁）起至清償日止按週年利率5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，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，宣告被告供擔保後，免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判決結果不生影響，爰不予一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　陳航代

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　　115　　年　　8　　月　　31　　日

書記官　陳俐蓁

附表二（單位元）

加班費	特休未休工資	醫藥費補償	工資補償	勞動能力減損補償	慰撫金	已請領傷病給付	被告給付之工資	與有過失比例	總計
155,863	6,243	10,557	40,419	1,952,778	350,000	1,527	2,520	50%	1,304,777
						610	5,880		
						44,885	1,955		
							2,317		