臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第43號

原　　告　楊宏沂

被　　告　台灣松下營造股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　田中一彥

訴訟代理人　黃馨慧律師

　　廖福正律師

上列當事人間請求給付職業災害補償金等事件，經民國112年8月2日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國107年7月9日起受雇於被告，擔任工地監造工程師職務。每日正常上班時間為早上8時至下午5時，中午休息1小時，每日工時為8小時，週休2日，如超過上述時間即為加班。原告於108年12月9日因暈眩就醫，嗣經診斷為：右側腦橋疑似缺血性中風，經血栓溶解治療，併發左側偏離，左側視野缺損及左眼活動受限（下稱系爭傷害）。原告係因發病前6個月加班時數超多致過勞而發生系爭傷害，依據成大醫院職業環境醫學科於110年11月18日開立之診斷證明書，原告符合職業促發腦心血管疾病認定指引定義之長期工作過重。為此，請求下列金額：

1.醫療費用：依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1款規定，請求醫療費用新臺幣（下同）25,286元（成大醫院24,926元、安南醫院360元）及醫療用品費1,091元。

2.補償工資：依勞基法第59條第2款規定，請求職業災害發生至休養結束期間之補償工資372,039元【計算式：休養日為108年12月10日-109年6月10日共183日，發病前月薪為61,000

元÷30＝2,033元，2,033×183＝372,039元】;如本件補償工資的請求經法院審酌判斷並非公傷病假，原告也要依勞工請假規則第4條規定請求病假30日期間2分之1薪資30,500元【計算式：61,000元÷2＝30,500元】。

3.短發加班費：依勞基法第24、39條規定請求給付發病日前後短發之加班費103,473元。包含⑴發病日前加班（已扣除4.的請求）：78,518元。⑵發病日後復職的加班（已扣除已支付的部分）：24,955元。以上⑴＋⑵合計共103,473元。

4.發病前應休未休（代休）加班費：322,630元。包含⑴原告107年7月至10月未休21日，當時月薪58,000元/30=日薪1,934元，依據勞基法第24條第2項規定，前2小時應為648元【計算式：1,934/8×2×1.34＝648元】，後6小時為2,422元【計算式：1,934/8×6×1.67＝2,422元】，被告應給付原告1日未休薪資應為64,470元【計算式：648＋2,422＝3,070元，3,070×21日＝64,470元】。⑵原告107年11月至108年10月未休80日，當時月薪61,000元÷30=2,033元，依據勞基法第24條第2項規定，前2小時應為681元【計算式：2,033÷8×2×1.34＝681元】，後6小時為2,546元【計算式：2,033÷8×6×1.67＝2,546元】，被告應給付原告1日未休薪資應為258,160元【計算式：681＋2,546＝3,227元，3,227×80日＝258,160元】。以上⑴＋⑵合計共322,630元。

5.看護費及慰撫金：依民法第184條第2項、第193條第1項、第195條第1項之規定，請求看護費86,400元【計算式：住院36日＝72個日＋夜，住院時外聘看護全日班要2,400元，白日班要1,200元，其中34天半係親人去照護，1,200元×72＝86,400元】、精神慰撫金50萬元。

6.上述金額1.＋2.＋3.＋4.＋5.＝1,410,919元。

㈡聲明：被告應給付原告1,410,919元，及自本院111年度勞專調字第7號調解聲請狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告抗辯：

㈠108年12月9日，原告於上班時因為暈眩而送醫（下稱系爭發病），出院後繼續在家休養。系爭發病雖非職務上之因素所致，但為減輕其身體負擔，兩造合意原告自109年6月11日復職，改任內業工程師，以減輕其工作量，每月薪資調整為55,000元。110年5月7日，原告以照顧家人為由申請離職，最後在職日為同月31日，被告請原告確認未休特休（代休）之日數，經告知為17日後，被告於同年6月4日發給未休假代金31,167元，就其他權利義務之結算，雙方亦於原告離職前完成確認。

㈡原告前就系爭發病向勞保局申請傷病給付，勞保局經過詳細調查後，核定系爭發病並非職業病，其理由略以就診之相關病歷資料，併全案送請特約專科醫師審查，據醫理見解，無急性意外事件，亦非重大異常事件，無短期壓力負荷，未超過長期壓力負荷，依據醫理見解及相關資料審查，所患核定普通傷病。原告就前開勞保局之認定並未提出救濟，勞保局核定結果業已確定。

㈢答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，被告公司願供擔保，請准免予假執行。

三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下：

㈠兩造不爭執事項：

1.原告於107年7月9日任職於被告公司，擔任監造工程師，負責項目為結構工程、日報及安全觀測系統工程。除試用期三個月之薪資為58,000元外，其後每月薪資為61,000元。

2.被告公司勤務管理作業規定第五條第(一)項記載：「員工因工作需要加班時，應先行報備上級主管核准，並於作工加完成後填寫『加班實績及出勤登錄表』，經核准後交送人事核查及登錄」之文字；被告公司工作規則第十二條第一項（延長工時之工資加給標準及補休約定）記載：「因工作需要加班時，加班人員應於當日17:30前先行至考勤系統登錄『加班預報單』送權責主管審核，審核通過後憑以加班。加班後填寫『個人加班實績申報表』，經權責主管核准後由人事單

位核查及登錄。人事單位依據員工刷卡時間核查加班時數，員工加班開始及結束均需刷卡，無刷卡資料不予補休假或核支加班費。加班時數申請不得超出預計加班簽核之時數。」之文字。原告申請加班之日期及時數如原證4加班實績補登申請表所載。

3.原告於108年12月9日上班時因為暈眩而送醫（下稱系爭發病），出院後繼續在家休養。兩造合意原告自109年6月11日復職，改任內業工程師，每月薪資調整為55,000元。

4.原告於108年12月9日系爭發病後、109年6月11日復職前之休養期間，均有領取薪資，其數額如原證3薪資單所示。

5.勞動部勞工保險局109年6月3日保職簡字第109021035388號函說明三記載：「台端以108年12月9日在與包商討論突然暈眩致『缺氧性中風、高血壓症』，申請108年9月12日至109年1月14日期間職業傷害傷病給付。案經本局洽調台端就診之相關病歷資料，併全案送請特約專科醫師審查，據醫理見解，台端無急性意外事件，亦非重大異常事件，無短期壓力負荷，未超過長期壓力負荷所患非職業病」之文字，原告就前開勞保局之認定並未提出救濟。

6.原告於110年5月7日申請離職，最後在職日為110年5月31日，原告於110年5月31日簽署員工離職移交程序單。

7.被告於原告申請離職後，以email請原告確認未休特休（代休）之日數，原告於110年5月12日回覆為17日，被告於同年6月4日發給未休假代金31,167元。

8.原告曾聲請勞動調解（案號：本院111年度勞專調字第7號），嗣後調解不成立。

㈡兩造爭執事項：

1.系爭發病是否為職業災害？被告對於系爭發病有無故意或過失？原告請求被告就系爭發病給付職災補償金及損害賠償，是否有理由？

2.原告於原證4出勤紀錄所載日期及時段，有無加班事實及加班必要？原告得否請求加班費？

3.原告有無尚未結算或尚未使用之應休未休假？如有（假設語氣），原告得請求之未休假工資結算金額為何？

四、得心證之理由：

㈠系爭發病非屬職業災害：

1.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，勞基法第59條前段定有明文。至何謂「職業災害」，勞基法中未見規定，依職業安全衛生法（下稱職衛法）第2條第5項規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡」。此固係就勞工安全衛生上之特殊考量，惟參酌其意旨可知，所謂職業災害，係指勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死亡，兩者間具有相當因果關係，即屬當之。所謂相當因果關係，係以行為人之行為所造成之客觀存在事實，為觀察之基礎，並就此客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，通常均有發生同樣損害結果之可能者，該行為人之行為與損害之間，即有相當因果關係（最高法院84年度臺上字第2439號判決要旨參照）。故職業災害必須具備業務執行性及業務起因性。所謂業務執行性，係指勞工依勞動契約在雇主支配狀態提供勞務，勞工之行為是在執行職務中，此執行職務範圍，包括業務本身行為，及業務上附隨必要合理行為。業務起因性，係指伴隨勞工提供勞務所可能發生危險之現實化，且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定。

2.原告主張系爭發病屬於職業病、職業災害，雖據提出成大醫院診斷證明書、病歷資料為證（本院卷一第21-47頁），然為被告所否認。經查：

⑴觀原告所提成大醫院診斷證明書雖記載「自述目前記憶力不太好，突然會忘記手邊事情，四肢輕度無力。0000000工作中突然頭暈及左側無力，當天送成大醫院急診，安排000000

0-0000000住院治療，出院診斷：1.右側橋腦疑似缺血性中風，經血栓溶解治療，併發左側偏癱，左側視野缺損及左眼活動受限：2.高血脂；3.抽菸。從事工地監工工程師，自述109年6月已恢復工作，但後續休假不正常。自述107年7月9日開始任職大樓工地監工工程師，進出工地需打卡，有提供工作打卡紀錄，工作時中午表定可休息1小時，但每個月大約一次灌漿作業時需要監督無法休息；計算結果顯示如果扣除中午休息一小時，則前一個月加班時數46.6小時，前兩個月平均加班時數57.4小時：實際上中午時段可能因為當日有灌漿作業或開會，而無法停工休息；如果皆未扣除中午休息時間一小時，則前一個月加班時數70.6小時，前兩個月平均加班時數可達82.4小時，已達過勞診斷指引標準=工作時期非屬輪班或夜班作業，不需要出差，非屬特別高低溫或噪音作業項目等。考量工作加班時數在發病前兩個月平均為57.4至82.4小時，有可能達到過勞診斷標準。」等語，可知關於系爭發病前工作時數及工作情形，皆是依原告本人自述，且是以未扣除午休時間為前提，而此部分均無客觀證據足以為憑，是本院尚難依該診斷證明書為原告有利之認定。

⑵又原告前就系爭發病向勞保局申請傷病給付，業經勞保局於109年6月3日以保職簡字第109021035388號函核定系爭發病並非職業病，其理由略以：「台端以108年12月9日在與包商討論突然暈眩致缺血性高血壓症，申請108年12月9日至109年1月14日間職業傷害傷病給付。案經本局洽調台端就診之相關病歷資料，並全案送請特約專科醫師審查，據醫理見解，台端無急性意外事件，亦非重大異常事件，無短期壓力負荷，未超過長期壓力負荷，所患非職業病。據此，依據上開醫理見解及相關資料審查，台端所患本局核定案普通傷病辦理」等語，有被告提出勞保局函文附卷可參（本院卷一第333頁）。復經本院向勞保局函調本件職業災害聲請及審查卷內相關資料（本院卷二第201-549頁），得知勞保局送請專科醫師審查的資料尚包含原告提出之打卡紀錄、原告主

張之加班時數，及向成大醫院函調之原告病歷等，則原告系爭發病既經勞保局送請專科醫師綜合客觀具體資料為專業審查，其審查結果自屬可採。

⑶原告雖又主張：勞保局委請專科醫師審查的資料中並未加計其應休未休時數，因該部分資料原告係於111年3月申請複審時才提出的等語。惟經本院函詢勞保局關於專科醫師審查資料，及勞動部「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」評估發病前6個月內是否因長時間勞動造成明顯疲勞之累積，係以何標準計算加班時數？本件原告系爭發病前6個月之加班時數是否符合參考指引所定長時間工作負荷過重之標準？經勞保局以112年6月6日保職傷字第11260148100號函復「二、依據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。又依勞動部發布之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，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，工作負荷過重的認定要件包含：㈠異常的事件：分為精神負荷事件、身體負荷事件、工作環境變化事件。㈡短期工作過重：評估發病前約1週內，是否從事特別過重的工作。㈢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，係以每週40小時，以30日為1個月，每月176小時以外之工作時數計算加班時數，其評估重點為發病前1個月之加班時間超過100小時，可依其加班產生之工作負荷與發病有極強之相關性做出判斷；發病前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個月任一期間的月平均加班時數超過80小時，可依其加班產生之工作負荷與發病有極強之相關性做出判斷；發病前1個月之加班時數，及發病前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之月平均加班時數若超過45小時，則其加班產生之工作負荷與發病之相關性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評

估。三、有關楊君發病前6個月之加班時數一節，依據楊君檢附發病原因及經過情形與執行職務之因果關係說明書（填表日期109年5月7日）（下稱因果關係說明書）之長期工作過重內容載，因公司上下班打卡採指紋電子紀錄出勤情形，其詳細時間部分請公司提供，另依據投保單位檢送因果關係說明書（填表日期109年5月11日）內長期工作過重內容載，發病日前1個月至前6個月（即108年12月8日往前計算至108年6月12日，工作時數情形即如來函附件3所示「員工進出資料查詢」）之工作時數為198.5小時、219小時、200小時、220.5小時、224.5小時、231小時。是以，依照上開規定，加班時數係以每週40小時，以30日為1個月，每月176小時以外之工作時數計算，故本局將投保單位所載之每月工作時數扣除176小時計算，發病日前1個月至前6個月之加班時數為22.5小時、43小時、24小時、44.5小時、48.5小時、55小時。另參考勞動部職業安全衛生署「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Q&A」所載，該認定參考指引之「加班時數」，為通常之用語，並非法定名詞，與勞動基準法第32條規定之「延長工時」並無直接關係，併予敘明。」等語（本院卷三第107-109頁），據此，勞保局委任之專科醫師審查時，確已將原告於本案主張之全部工作時間列入考量，原告此部分主張，亦不足採。

4.綜上所述，原告主張其長期超時工作，系爭發病屬於職業病、職業災害，均不足採。原告既未超時工作，原告之系爭病症亦與原告之工作間無相當因果關係，則原告主張被告讓原告超時工作致其有系爭發病，違反勞基法規定，並依勞基法第59條、民法第184條第2項、193條第1項、195條第1項規定，請求被告給付職業災害之醫療費用25,286元、醫療用品費用1,091元、職災醫療期間不能工作之工資補償372,039元、給付看護費用86,400元、精神慰撫金500,000元，均為無理由。

㈡被告已給付原告於病假期間之工資：

原告主張如系爭發病非職業災害，則依勞工請假規則第4條規定請求病假30日期間2分之1薪資30,500元等語。然觀原告提出109年1月即系爭發病次月之薪資明細可知，原告之本俸為每月55,200元，109年1月領取之薪資額為38,149元，超過其薪資總額之一半，據此，被告該月給付之薪資，並無違反勞工請假規則第4條規定之情事，原告此部分請求，亦屬無據。

㈢被告並無未給付加班費及例假日工資之情事：

1.按關於勞動關係領域內，為求經營之效率，有必要將勞動條件及服務規律的契約內容予以統一化、定型化之方式來處置，工作規則即係雇主為了實現企業營利之目的，對於所僱用之勞工，制定統一之勞動條件及服務規律以維持企業內部秩序。依我國現況而言，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除非勞工有反對之意思表示，否則工作規則之內容即轉化成為勞動契約內容之一部分，有拘束勞工與雇主雙方之效力。換言之，所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力。

2.被告公司勤務管理作業規定第五條第(一)項記載：「員工因工作需要加班時，應先行報備上級主管核准，並於作工加完成後填寫『加班實績及出勤登錄表』，經核准後交送人事核查及登錄」之文字；被告公司工作規則第十二條第一項（延長工時之工資加給標準及補休約定）記載：「因工作需要加班時，加班人員應於當日17:30前先行至考勤系統登錄『加班預報單』送權責主管審核，審核通過後憑以加班。加班後填寫『個人加班實績申報表』，經權責主管核准後由人事單位核查及登錄。人事單位依據員工刷卡時間核查加班時數，員工加班開始及結束均需刷卡，無刷卡資料不予補休假或核支加班費。加班時數申請不得超出預計加班簽核之時數。」

之文字。原告申請加班之日期及時數如原證4加班實績補登申請表所載等情，為兩造所不爭執，則上開勤務管理規定及工作規則內容自為兩造勞動契約內容之一部分，兩造均應受其拘束。並審酌勞工有無加班之必要，其主管最為瞭解，如勞工於上班時間怠忽工作，下班後方加班完成，圖領加班費，顯非妥適，故有規定勞工加班應經其主管核准之必要，則雇主為減少不必要之加班，採預防措施，於考勤辦法中規定延長工時應事先或事後一定期間內申請經同意後始准，必要時並提出證明資料以供審核，於法並無不合。

3.原告雖常逾下班時間離開被告公司，有出勤紀錄表及加班實績補登申請表在卷足憑（本院卷一第115-194頁），惟系爭發病前，原告並未提出加班之申請，不符合前開勤務管理作業規定及工作規則所訂要件，其此部分請求，於法不合。至於原告系爭病發後之加班申請，依原告主張係於上班前1小時提早到工地開門等語，然被告自108年1月間起，即委任訴外人東京都保全股份有限公司派駐保全人員至工地負責開門、關門、巡邏等事宜，有被告提出之委任契約書、保全簽到表為證（本院卷二第95-187頁），無由原告提早到場加班開門巡視之必要，原告此部分主張，並不足採。

㈢原告無尚未結算或尚未使用之應休未休假：

1.按「稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約。」民法第737條定有明文。

2.經查，原告主張其離職前有應休未休假日80日，未據被告給付加班費等語。惟為被告所否認，並辯稱：原告於離職前已經確認未休特休（代休）日數為17日，且經原告給付該部分款項完畢等語，並據提出離職移交程序單為憑（本院卷一第254頁），原告對於該程序單之真正並不爭執，據此，足認原告於離職前應休未休假日為17日，且已經被告給付該部分工資，原告此部分請求，亦屬無據。

五、綜上所述，原告並未超時工作，原告之系爭病症與原告之工作間無相當因果關係，不屬於職業病或職業災害。原告已於

110年5月31日與被告合意終止勞動契約。被告已給付原告特休未休加班費，均業如前述，則原告依勞基法第24條、39條、59條及民法第184條、193條第1項、第195條第1項規定，請求被告給付1,410,919元（職災醫療費用25286元、醫療用品費1,091元、職災工資補償372,039元、短發加班費103,473元、應休未休加班費322,630元、看護費用86,400元、精神慰撫金500,000元）及自本院111年度勞專調字第7號調解聲請狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息，均為無理由，應予駁回。其假執行之聲請亦失所附麗，並予駁回。

六、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　23　　日

勞動法庭法　官　李杭倫

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　　112　　年　　8　　月　　23　　日

書記官　黃怡惠