臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第184號

原　　告　陳果允

000000000000000000

兼

法定代理人　盧淑惠

共　　同

訴訟代理人　周仕傑律師

被　　告　和碩聯合科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　童子賢

訴訟代理人　包希鴻

孫婉嫻

王律尹

黃馨慧律師

王嘉琪律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年6月1日言詞辯論終結，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原告乙○○之夫、甲○○之父陳懿千自民國97年7月14日起受僱於被告，擔任「第三事業群-研發中心電子研發部-電子三部-四課」副理，依任職當時被告發給陳懿千之和碩聯合科技錄取通知（下稱系爭錄取通知）所載，陳懿千之月薪為新臺幣(下同)54,000元，年所得為月薪資加計獎金，並有保障年薪之約定，故陳懿千之薪資結構係由固定月薪與獎金構成。嗣陳懿千於107年7月29日經被告派遣前往上海昌碩公司出差，詎原告乙○○於同年8月9日上午10時許，接獲電話告

知陳懿千死亡，原告乃於隔日赴上海處理後事。

㈡被告自97年起即使用不同之名稱發放獎金予陳懿千，如績效獎金(98年、101年、105年-107年)、其他獎金(98年）、季獎金(99年）、獎金(103年、104年），而統計陳懿千103年9月至107年8月間薪資及獎金明細可知，被告每年給付陳懿千之金額中，約有4成是以獎金之名目發給，其中每年9月以紅利名目發出之金額亦分別占當年度給付總額之16.76%、23.2%、23.31%，則無論是以紅利或獎金名義所給付之金額均占陳懿千年所得之重要部分，應屬於陳懿千工作之對價而屬工資，非僅為被告恩惠性質之給與。又端午獎金或中秋獎金等節金，金額亦高達37,550元至40,250元間，占陳懿千當時月薪資數額之50%，顯與一般節慶之慰問性質給付不同，且依和聯永碩新進員工指引手冊規定（下稱系爭指引手冊），此屬固定性質之給付，故端午及中秋獎金亦屬於勞動之對價即工資之一部分。再者，依被告工作規則第3章第25條「工資項目」規定「本公司員工工資項目包括本俸、津貼、獎金或其他名義之經常性給與」，顯見所稱之獎金確屬員工工作提供勞務之對價。是原告據陳懿千於105年、106年所領獎金數額分別為4.9個月、4.7個月月薪為基礎，並參陳懿千於事故發生前剛升任為副理，而向被告請求給付5個月月薪，又以陳懿千最後一次月薪資即107年7月份薪資83,000元計算，則被告應給付陳懿千之薪資為415,000元（計算式：83,000×5＝415,000)。

㈢又觀陳懿千103年9月至107年8月間薪資及獎金明細內容，年終獎金屬制度化規定之固定發放款項，陳懿千歷年領取年終金額均高於規定之1個月，再觀陳懿千10年之實質收入，被告確實皆有給付超逾系爭錄取通知之約定年薪，可推知確實有保障年薪存在無疑。陳懿千係任職被告期間在工作場所中過勞致死，非自願主動離職，自應比照員工在職之狀況，由被告依比例發給年終獎金，而陳懿千於104年取得103年之年終獎金為3.5個月月薪，且於106年獲得被告發給「2017金讚

團隊獎」，原告乃向被告請求以陳懿千過世前月薪之3.5倍計算發放年終獎金175,892元(計算式：83,000×3.5×221/365＝175,892)。

㈣陳懿千係經被告派遣至上海昌碩公司出差而於107年8月9日死亡，當時陳懿千已經開始上班工作並寄發工作上之電子郵件，故屬於基於勞動契約在雇主支配下之就勞過程。又陳懿千第一次癲癇發病於100年10月7日、第二次癲癇發病於104年，均係遭被告派遣前往大陸地區出差之時，被告醫護室及主管對此亦知之甚明；而依照被告出差申請單之記載「健康與安危：2.若符合不宜出差標準，醫務室將會與您聯繫，並提醒您的主管，請同仁主動向主管說明個人健康情形，以維護您的健康狀況。3.最終由主管決定簽核出差單。」，可知若是員工健康狀況不佳，不應派其出差，甚至員工申請出差時主管亦應不予簽核；然陳懿千於105年出差天數高達154天、106年出差天數高達93天，107年至8月9日止出差天數高達91天，顯見陳懿千一直處於長期出差之狀況，身心均承受極大之壓力，再觀陳懿千之電子郵件記錄，經常可見陳懿千於夜間8時至11時仍在處理公務，但被告卻無任何加班之紀錄，復從陳懿千出差計劃表中亦可知陳懿千每周六亦在工作，另依陳懿千工作部門EER3-4(電子研發部-電子三部-四課)之Weekly Report可知該部門編制為10人，但從106年至107年事件發生時均為不足額，甚至在107年事發時在職人員僅有6人，可見陳懿千須負擔沉重之工作量，而長期處於疲勞工作之狀況，是陳懿千之死亡與其長期勞累工作間有因果關係，其死亡應屬於職業災害。被告多年來明知不應派遣陳懿千出差，卻心存僥倖頻繁派其出差，顯見其未盡雇主應負之相關附隨義務，被告派遣員工出差卻不重視附隨義務，應注意卻未注意，不僅造成疾病促發並提昇死亡風險，並真正將死亡結果現實化。退步言，陳懿千若非因癲癇發作而是其它原因過世，如急救不當，亦是被告疏忽職業災害之附隨義務中之應注意未注意之預防義務，故不論是否癲癇發作，被

告明知陳懿千狀況，刻意忽視出差伴隨之附隨義務，使得促發疾病發作與提升其它意外發生之風險拉高，其可能造成的嚴重結果，被告之過失至為顯然，被告自應賠償原告依陳懿千40個月月薪與5個月薪資數額計算之喪葬費共計3,735,000元。

㈤原告甲○○為陳懿千之子且尚未成年，原告乙○○為陳懿千之妻，均為陳懿千負法定扶養義務之人，自得依民法第192條規定請求被告賠償；按原告甲○○目前17歲，至成年尚有3年，依據行政院主計總處106年家庭收支調查報告，新北市平均每戶3.1人，消費性支出為823,461元，故每人均消費支出為265,633元，則原告甲○○至成年所需之生活費用約為796,899元，以陳懿千負擔1/2之扶養義務計算，陳懿千應負擔之金額為398,500元，而原告乙○○為陳懿千之配偶，亦為受法定扶養義務之人，原告乙○○今年47歲，依據內政部統計處106年簡易生命表計算，平均餘命尚有35.97年，以每年265,633元為基準，其生活費用尚須9,554,819元，因尚有甲○○負擔法定扶養義務，故陳懿千應負擔部分為4,777,410元，原告乙○○僅請求500,000元。

㈥爰依民法第482條、第486條規定及陳懿千與被告間之勞動契約請求薪資及年終獎金，依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第4款規定請求職災補償，依民法第184條第1項前段、第2項、第192條第1項、第2項規定請求損害賠償。並聲明：

1.被告應給付原告4,325,892元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.被告應給付原告甲○○398,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.被告應給付原告乙○○500,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

4.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠陳懿千於107年8月9日上午9時許走入被告上海廠區F6廠位於

1樓之吸菸室，於9時24分時昏倒，隨即出現抽搐等癲癇症狀，口中並有嘔吐物冒出，經醫務室同仁前來協助急救與呼叫救護車，陳懿千抽搐持續2至3分鐘後，即進入無意識狀態，雙目緊閉，已無鼻息，醫務室醫師與護理師隨即於9時30分許抵達吸菸室現場，立即進行心肺復甦術與人工呼吸，並於9時47分許由救護車送往醫院，10時抵達醫院進行急救，10時32分經醫院醫師宣告急救無效，判定死亡（下稱系爭事故）。嗣系爭事故經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）調取相關資料後，併同全案卷資料送請職業醫學科專科醫師審查；據該職業醫學科專科醫師醫理見解「經檢視發病前6個月之工作內容，未有異常事件。家屬主張每日上午8時至下午9時，依工作時數統計，發病前6個月之工作時數為：145小時到229小時，月加班時數為0小時至53小時，未有短期、長期工作過重，未符合過勞之認定」，故勞保局判定「陳君疾病之促發或惡化與其工作無相當因果關係，不得視為職業病，其亦非因執行職務而致『傷害』死亡，其係屬普通疾病死亡」。系爭事故既業經認定非屬職業災害，與原告主張之過勞或出差安排云云無關，則原告主張被告應就系爭事故給付勞基法第59條第4款規定之職災死亡補償（即40個月投保薪資）及喪葬費（即5個月投保薪資），另應各自賠償原告甲○○、乙○○相當於扶養費之侵權行為損害賠償等節，即屬無理。

㈡依系爭錄取通知所載「月薪資：新臺幣54,000元（包含本薪、伙食津貼等）」、「年所得=月薪資+獎金」、「自民國97年7月14日起至民國98年7月13日止，第一年所得為新台幣壹佰貳拾參萬元」、「自民國98年7月14日起，所有福利及獎金發放依公司規定之辦理」，可知陳懿千僅於任職被告之第1年期間即97年7月14日起至98年7月13日止有所謂「第1年年所得123萬元」之約定，然自98年7月14日起，所有福利及獎金發放悉依被告之一般規定辦理，故原告主張系爭事故發生時即107年陳懿千仍有保障年薪云云，並非事實。且原告

未舉證陳懿千與被告約定之保障年薪金額為何，及在該「保障年薪」之約定下原告得請求之金額何以係陳懿千之5個月薪資。

㈢被告D版工作規則第84條獎金規定（適用期間為陳懿千任職於被告起至105年12月29日）「本公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之在職員工，給予年終獎金，年資未滿1年者依比例計給年終獎金。年終獎金之標準視當年度之經營績效而訂。獎金發放除依上述原則外，得由主管依員工之職務及工作表現等，予以調整金額，且獎金發放時點須在職。」，被告E版（105年12月30日）與現行F版工作規則第84條獎金規定亦明載「本公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之在職員工，給予年終獎金，年資未滿1年者依比例計給年終獎金。年終獎金之標準視當年度之經營績效而訂。年終獎金發放除依上述原則外，得由主管依員工之職務及工作表現等，予以調整金額；獎金發放時點須在職，留停者且有發放獎金計算區間年資者，具當次獎金發放資格。」，且被告99年2月4日和人（10）第3號公告業載「2010年將依公司整體營運及同仁績效表現，於2月、5月、8月、11月之薪資發放日，發放季獎金」，足徵被告各項獎金之發放不僅具有不確定性，且即便發放，發放之金額亦繫諸於「部門」之績效表現，並非員工個人提供勞務即必然可獲取之對價。又被告公司章程第28條規定「本公司每年度決算獲有盈餘時，應依法提撥應納營利事業所得稅、彌補歷年虧損，如尚有餘額應依法提列法定盈餘公積百分之十，但法定盈餘公積已達資本總額時，不在此限。其次依法令或主管機關規定提撥特別盈餘公積，再就其餘額依下列順序分配之。一、員工紅利不低於百分之十」，可知被告給付之各項獎金無論名目為何，金額多少，均非屬工資，如原告係主張被告應於與陳懿千契約關係終止時進行結算，亦屬無理。

㈣並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見卷二第552-553頁）

㈠陳懿千自97年7月14日起任職於被告，並簽訂服務及保密合約書，職稱為高級工程師。依系爭錄取通知記載，陳懿千月薪為54,000元，自97年7月14日起至98年7月13日止，第一年所得為1,230,000元；備註欄另記載「自民國98年7月14日起，所有福利及獎金發放依公司規定之辦理。」。

㈡陳懿千曾於103年9月領取180,000元；104年2月領取255,200元；104年9月領取250,000元；105年1月領取188,800元；105年9月領取370,000元；106年1月領取220,000元；106年9月領取380,000元、107年2月領取230,000元。

㈢陳懿千於107年7月29日赴上海出差，同年8月9日上午經送醫治療無效而死亡。

㈣原告因陳懿千前開身故事由，向勞保局申請職業災害死亡給付，經勞保局以108年1月23日保職命字第10860027300號函核定按普通疾病死亡發給給付，原告不服申請審議，經勞動部以勞動法爭字第1080005040號保險爭議審定書駁回；原告再提起訴願，經勞動部勞動法訴二字第1080012202號駁回訴願。

四、得心證之理由：

㈠原告請求工資415,000元部分：

原告主張陳懿千之薪資由固定月薪及獎金兩部分構成，就獎金部分，被告雖曾以績效獎金、其他獎金、季獎金或紅利等名義發放，但比例約佔陳懿千年所得4成以上，實質上屬於勞動所得，應屬工資云云，然此為被告否認，並抗辯如前。

經查：

1.按勞基法第2條第3 款規定，工資謂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。又上開經常性給與，係指下列以外之給與：一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。是所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須具備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以經常性給與作為補充性之判斷標準。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號判決意旨參照）。

2.本件原告主張被告給予之獎金、紅利等名目之金額，均為陳懿千之工資，且被告有保障年薪14個月等語，並提出系爭指引手冊、工作規則等為證；然此為被告否認，並抗辯如前。依系爭錄取通知記載「月薪資：新臺幣54,000元（包含本薪、伙食津貼等）。年所得＝月薪資＋獎金。自民國97年7月14日起至民國98年7月13日止，第一年所得為新臺幣壹佰貳拾參萬元。備註：...3、自民國98年7月14日起，所有福利及獎金發放依公司規定之辦理。」由上開約定可知，兩造間合意之薪資條件為第一年保障年薪1,230,000元，第一年之後之福利及獎金發放條件，則依被告之規定辦理，並無保障年薪14個月之約定；原告雖提出系爭指引手冊中記載：「另端午、中秋二節核發半個月的獎金。年終則有一個月的獎金。全年保證14個月。」（見卷二第575頁），欲佐證被告確有保證年薪14個月之約定，然觀諸系爭指引手冊之名稱為「和聯永碩新進員工指引手冊」，且上開文字之後另記載「核發的金額會按到職天數比例計算。（實際發放金額將依績效表現予以調整）。」，應認系爭指引手冊之適用對象應為被告之新進員工，否則即無需特別註記「核發金額會按到職天數比例計算」之理；從而，原告執系爭指引手冊之記載主張保證年薪14個月，進而推論被告核發之紅利、獎金、節金等名目之金額均屬陳懿千之工資，顯屬無據，為無理由。

至原告再以被告工作規則第25條規定「本公司員工工資項目包括本俸、津貼、獎金及其他名義之經常性給付。」（見卷二第596頁），故主張「獎金」亦屬工資云云，然上開規定之文字與勞基法第2條第3款有關工資之定義均大致相符，是被告抗辯上開工作規則之規定僅為法條文字等語，應屬可採，就被告給付之紅利、獎金、節金等，是否屬於工資，仍應就有無勞務對價性及經常性給付等要素具體認定，無從單以名稱即驟認屬工資。

3.原告再主張被告曾以績效獎金、其他獎金、季獎金、獎金甚至紅利等名義發放，然不論何種名目，獎金數額已佔陳懿千年所得4成以上，因而推論屬陳懿千之工資云云；惟依被告提出之陳懿千薪資與獎金明細表觀之，雖被告每年9月均會有「紅利」之發放，然數額波動甚大，最低為180,000元，最高則有380,000元，而被告發放前開「紅利」之依據為和碩聯合科技股份有限公司章程第28條，其規定如下：「本公司年度決算獲有盈餘時...再就其餘額依下列順序分配之：一、員工紅利不低於百分之十，員工紅利得以現金或股票支付之。」，由上開規定可知，被告發放員工紅利本質上屬盈餘分配，依據公司經營、財務狀況而發給，以被告有盈餘為發放條件，自盈餘中提列部分金額分配予員工，顯非員工勞務之對價，原告主張上開「紅利」應列入陳懿千工資，即為無理由。另陳懿千之薪資與獎金明細表中另有「其他獎金」、「特殊獎金」等項目，然於被告提出之陳懿千5年間薪資明細中，僅有於104年3月、9月、105年6月間曾發放上開獎金項目，數額則分別為10,000元、11,593元、38,000元，並不符合經常性之給付，而非屬工資甚明。另被告於每年6月發放端午獎金、9月發放中秋獎金之部分，依系爭錄取通知之薪資條件亦未將上開給付列入薪資條件內，且一般中秋節、端午節獎金之發給目的，在於年節時，對受僱人所發給之恩惠性給與，核其性質，與受僱人提供勞務應得之對價報酬不同，是原告主張中秋、端午節獎金亦為陳懿千之工資

云云，洵屬無據，為無理由。

4.綜上，原告主張被告保證年薪14個月及陳懿千生前所領之紅利、獎金、中秋及端午節獎金等均屬工資，並主張陳懿千105年、106年領取4.9個月、4.7個月之月薪，故107年度應領取相當於5個月之工資415,000元云云，顯無理由，難認有據，應予駁回。

㈡原告請求年終獎金175,892元部分：

原告主張陳懿千因公身故，而非自願離職，應比照員工在職之狀況，由被告比例發放年終獎金3.5個月云云，然此為被告否認，並抗辯如前。經查：

1.事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明文。亦即事業單位依本條規定，如勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過失，即具領取年終獎金之要件，對符合上述條件之勞工，事業單位即不可藉詞不予發給年終獎金。是以，年終獎金並非必然之發放，全係公司為獎勵公司員工一年工作辛勤，視公司盈虧及員工表現而定發給與否，為雇主恩惠性給與，僅具恩惠性、勉勵性之性質，非屬勞務對價性質之工資。又在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、等各種工作條件，通常訂有共通用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或稱員工服務手冊。其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。而本件陳懿千及被告間之系爭錄取通知記載「自民國98年7月14日起，所有福利及獎金發放依公司規定之辦理」，足見陳懿千得否領取年終獎金，應視被告之工作規則而定。

2.依被告提出之D、E、F版工作規則第84條均規定：「本公司

於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之在職員工，給予年終獎金，年資未滿1年者依比例計給年終獎金。年終獎金之標準視當年度之經營績效而訂。獎金發放除依上述原則外，得由主管依員工之職務及工作表現等，予以調整金額；獎金發放時點須在職。」（見卷一第71頁、第73頁、第75頁），由上開工作規則可知，員工領取年終獎金之要件為被告當年度有盈餘，且員工全年工作無過失、獎金發放時需在職始得領取，然本件原告請求之107年度年終獎金發放時點應在108年2月間，惟陳懿千已於107年8月死亡，於被告發放年終獎金時未在職，已難認符合領取年終獎金之要件。再者，原告僅以前兩年度之年終獎金數額推論陳懿千107年度應可領取相當於3.5個月薪資之年終獎金，卻未對被告該營業年度有無盈餘、陳懿千之工作表現得否領取年終獎金、何以得領取3.5個月年終獎金等節具體舉證，是其空言主張得比例請求3.5個月薪資之年終獎金云云，實難認有據，為無理由。

㈢原告請求職業災害補償及喪葬費用3,735,000元及損害賠償部分：

1.職業災害補償部分：

原告主張陳懿千之死亡為職業災害，被告明知陳懿千曾因癲癇發作送醫診治，卻仍長期派陳懿千至大陸地區出差，負擔沉重工作量，故陳懿千之死亡與長期勞累工作間有因果關係，而屬職業災害云云。惟查：

①陳懿千經被告派遣至大陸地區，於出差期間即107年8月9日猝死，經勞保局調取健保就醫紀錄，連同家屬及投保單位分別填具之發病原因及經過情形與執行職務之因果關係說明書、投保單位（即被告）提供之上班時間打卡紀錄、大陸出差時間出入門禁紀錄、家屬對陳懿千過勞疑義相關說明及電腦硬碟備份資料等，送請職業醫學科專科醫師審查後，認：「檢視發病前6個月之工作內容，未有異常事件。家屬主張

每日上午8時至下午9時，依工作時數統計，發病前6個月之工作時數為145小時到229小時，月加班時數為0小時至53小時，未有短期、長期工作過重，未符合過勞之認定。」，此有勞保局108年1月23日保職命字第10860027300號函在卷可憑（見卷一第66-67頁），勞保局遂依勞工保險條例第63條之2規定，按陳懿千死亡當月起前6個月之平均月投保薪資45,800元，發給普通疾病死亡給付35個月（含遺屬津貼30個月及喪葬津貼5個月）計1,603,000元，亦為上開函文載明在案；原告不服上開核定結果，申請審議，經勞動部於108年5月3日以勞動法爭字第1080005040號爭議審定書駁回在案；並於審議過程中再次送請專業醫師審查，審查結果：「被保險人自103年起擔任副理...平日工作時間自上午8時至下午9時，中午休息1個半小時、晚餐時間1小時，發病時正於吸煙室吸煙，當日無特殊異常事件。另其發病前6個月之工作時間約144至228小時，超時工作約21至52小時；發病前2至6個月平均超時工作約28至36.55小時，其無短期工作過重或長期壓力過重情形，發病狀況不符合職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引。又其本身有抽煙、高血壓皆為腦心血管疾病之高危險群，為自身普通疾病，非屬職業災害」等語；原告不服，再提起訴願，仍遭勞動部於108年9月11日以勞動法訴二字第1080012202號訴願決定書駁回。上開過程亦經本院調閱陳懿千勞保本人死亡給付案卷全卷查核屬實（見卷二第7-149頁）；就陳懿千究屬普通疾病死亡抑或職業災害死亡乙節，業已先後經專業醫師多次審核相關資料後均認定非屬職業傷病，足認陳懿千疾病之促發或惡化與其工作無相當因果關係，不得視為職業災害，故陳懿千非因執行職務而致傷害死亡乙節，堪以認定。

②原告雖主張陳懿千曾於104年出差時癲癇發作，之後數年間均長期出差，身心承受巨大壓力，且由陳懿千之電子郵件紀錄，亦可得知其經常在午夜8至11點仍在處理公務，其死亡當屬職業災害；且勞保局係依據被告提出之工時資料以及

「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）認定參考指引」來認定，偏頗將本案引至陳懿千個人病史化之歸因，本件陳懿千未解剖，死因無法確認，勞保局卻援引上開參考指引，判定顯有疏失云云。惟查，勞保局為前開核定結果前，業經調取陳懿千之工時資料、電子郵件收發紀錄、陳懿千之就醫資料等件以為調查，並經專業醫師綜合評估上開資料後，仍認定非屬職業傷病，嗣經原告多次申訴救濟，仍維持原勞保局核定之結果，原告於本案訴訟中未能提出新的證據資料，徒以臆測之詞主張陳懿千之死亡係屬過勞而為職業傷病，難認已盡舉證之責；再者，陳懿千死亡後並未解剖，死因記載為「猝死」，此有大陸地區之醫療院所開立之居民死亡醫學證明書1紙在卷可憑（見卷二第21頁），則勞保局、勞動部憑藉專業醫師之意見認陳懿千屬腦心血管疾病之高危險群，因而依據前開「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）認定參考指引」，認為陳懿千不符合上開認定指引之情形，非屬職業傷病，核其判斷難謂無據，原告徒以陳懿千未經解剖，無法判定死因，逕為指摘勞保局之核定、勞動部駁回原告申請審議、訴願之決定有誤，即難認有理由，亦未盡其舉證之責。

③從而，原告主張陳懿千之死亡為職業災害，依勞基法第59條第4款之規定請求被告給付3,735,000元，為無理由，不應准許。

2.損害賠償部分：

陳懿千之死亡非屬職業災害乙節既經本院認定如前，則原告主張被告指派陳懿千出差，致其過勞而死亡，而違反其附隨義務云云，即屬無據，從而，原告依侵權行為法律關係。請求被告分別賠償原告甲○○398,500元、原告乙○○500,000元，亦屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依據兩造勞動契約、民法第482條、第486條、勞基法第59條第4款，請求被告給付工資、年終獎金、職業災害之死亡補償、喪葬費共計4,325,892元；另依據民

法侵權行為法律關係，請求被告分別給付原告甲○○398,500元、原告乙○○500,000元，均屬無據，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，自應併予駁回。

六、本件事證，兩造其餘攻擊、及援用之證據，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　陳威帆

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　　109　　年　　6　　月　　19　　日

書記官　黃文芳