臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第290號

原　　告　陳金鷹

訴訟代理人　謝寶誼

　　王昱勝

被　　告　龍品國際開發有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　林宸田

訴訟代理人　謝宗翰律師

複代理人　　沈孟生律師

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國109年9月4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原告於民國101年12月起受僱於被告，於102年12月至106年3月派駐臺南門市擔任門市經理(店長)、自106年3月起另兼桃園市中壢店及臺北市八德店門市經理(店長)，負責銷售健身運動器材、營養食品及招攬會員，每月應達新臺幣(下同)100萬元以上之業績目標。原告自101年12月起至106年6月止之任職期間，每日工時超過16小時，全年無例假日及休息日，原告於106年7月1日在臺南門市工作時，因過勞及業績壓力致腦中風，至國立成功大學醫學院附設醫院(下稱成大醫院)就診，於106年7月15日出院，惟未完全康復，被告即要求復職，致原告於106年7月17日因過勞致第二次中風，造成左側肢體癱瘓，屬職業災害，固於106年8月1日出院，惟被告未待原告體力回復旋又通知復工，原告因病情嚴重未返回工作崗位，被告逕於106年9月7日終止兩造間勞動契

約。原告因上開職業災害致腦血管病變，於107年6月9日第三次中風，於107年6月11日進行顱內血塊清除手術，雖於107年6月27日出院，仍受有右側顱骨缺損、左側偏癱，並有精神情緒障礙，尚需復健治療，生活極需人照顧，故原告得請求之項目及金額如下：

1.工資補償1,895,760元

原告發生職業災害前月平均工資為75,910元，自106年7月18日中風住院迄今計24個月，故得請求工資補償。

2.增加生活支出1,440,000元

原告因被告之侵權行為致左側肢體癱瘓，有跌倒之高度風險，生活需人照顧，自106年7月18日迄今每日支出看護費用2,000元，增加生活上支出計1,440,000元。

3.非財產上損害200萬元

被告罔顧勞動基準法為保護勞工而給予工時及休假等規定，使原告之身體健康權受損害，致精神上異常痛苦，故原告得請求非財產上損害。

㈡爰依勞動基準法第59條第1項、民法第184條第2項、第193條第1項、第195條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲明:1.被告應給付原告5,335,780元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告主張任職期間兼任被告中壢店及臺南店店長，工作過勞才腦中風，然原告於101年12月至102年11月間，擔任臺北西門門市兼職員工，負責櫃檯收銀，有需要才會排班予原告，上班時間並不固定；原告於102年12月至106年7月間，擔任臺南門市店長，負責進貨、理貨、收銀等業務，上班時間為下午2點到晚間9點半；原告於105年3月至105年11月間，擔任臺南門市店長並支援中壢門市，負責督導中壢門市員工，上班時間為原告擔任臺南門市店長之正常工時內，由其自行調配支援中壢門市之時間，原告無需額外延長工時提供勞

務；原告於106年1月13日至2月29日間，擔任臺南門市店長並支援臺北八德健身房，負責督導臺北八德健身房員工，上班時間為原告擔任臺南門市店長正常工時內，由其自行調配支援臺北八德健身房之時間，原告無需額外延長工時提供勞務，故原告支援臺北八德健身房期間之實際工時，與擔任臺南門市店長期間並無不同。又原告所提名片無中壢門市及臺北八德健身房店長職務之記載，且短少業績獎金表係原告自製之私文書，被告否認其真正，況且短少業績獎金表係記載業績獎金而非加班費，無足以認原告有加班之情事，故原告謂其身兼臺南、中壢及臺北八德3間店店長，常須不分晝夜南北奔波，因睡眠嚴重不足、過度疲勞致腦中風，無足採信。

㈡原告主張任職被告期間每日工時逾16小時、每月加班時數遠逾100小時，且全年無休，因而腦中風，另被告勾串員工陳威宇製作不實對話紀錄云云，實則原告於106年7月1日因顱內高壓併發腦中風，係其長年患有高血壓，自身舊有痼疾所致，嚴重程度達判定為免役體位，被告未強迫原告長期超時工作，亦未於106年7月15日原告出院後旋即要求復職，是其腦中風與任職被告間無因果關係。原告任職期間並未過勞，反係時常不假外出吃喝玩樂，甚至曠職多日旅遊，甚要求同行友人陳威宇出遊時不要拍照，以免被告發現其翹班玩樂，嗣向友人陳威宇自承其離職後要惡搞被告公司，且陳威宇亦非被告公司員工，單純係原告友人。又原告於106年11月20日向勞動部勞工保險局申請勞工保險給付時，已自承於106年7月1日腦中風確屬自身普通疾病所致。從而，本件並非職業災害。原告固辯以因被告不願在職業災害申請單蓋章，且其不具足夠專業知識，無法理解疾病與職業災害之差異，方勾選普通疾病，惟一般人根本無需具備勞動法令專業知識，即可輕易辨別疾病與職業災害之差異。且原告訴訟代理人於庭訊時表示渠等為原告老師，足見原告曾學習勞動法相關知識，顯無可能誤解職業災害與疾病。

㈢又原告主張係因被告要求原告不要打卡，原告任職期間才沒打卡，另倘係原告未依公司規定，被告何以要留用原告長達6年之久，惟被告公司均要求員工（含各門市店長）應如實記錄出勤狀況，原告卻仗勢為臺南門市店長及被告對原告之信賴，便宜行事不願打卡，本件無原告出勤紀錄係可歸責原告而非被告，被告實係至原告106年向臺南市勞工局檢舉遭勞檢時，方發現原告未如實記錄出勤狀況且多次不假外出遊玩。又原告就任職期間未打卡並無出勤紀錄，既未爭執且為原告所自認，已生自認效力，原告嗣改稱於102至105年間有打卡，並將出勤紀錄卡存放被告公司，倘被告拒絕提出，即認原告過勞為真，原告說詞明顯不一且相互矛盾，要無可信。

㈣又原告提出4紙看護費用收據之日均為108年10月30日，係原告起訴後，金額高達144萬元，顯係原告臨訟製作，且看護者陳雪鏡為原告親生母親，實際是否真有進行看護並支出看護費用？顯有可疑，被告否認形式及實質真正。又原告於107年6月9日第二次中風後，成大醫院方於診斷證明書中載明原告日常生活需專人照護，前均未見任何診斷證明書記載原告有看護之必要，然此時原告自被告公司離職將近1年，無論原告該次腦中風是否需要專人看護，均與職業災害無關，更與被告無涉。故原告請求給付自106年7月18日起至108年7月17日止計2年看護費用，自屬無據。

㈤姑不論原告腦中風是否因過勞受有職業災害所致，原告既於106年7月1日經成大醫院診斷為腦中風，且認係過度勞累所引起，自斯時起已知悉其得向被告請領醫療期間之工資補償及侵權損害賠償，竟遲至108年7月15日始提起本件訴訟請求，顯逾2年時效期間。原告固主張本件時效起算日應自原告106年8月1日出院日起算、又主張106年7月17日二度住院、106年8月1日出院，均係原告106年7月1日腦中風住院、106年7月15日出院後之接續治療，然此與起算原告損害賠償請求權2年之消滅時效無關，自無以上開日期計算時效起算

日之可能。又原告於106年7月1日腦中風後，106年7月18日再至成大醫院後續治療，並非第二次中風，益徵本件請求權起算時點應為原告106年7月15日出院時開始起算，其遲至108年7月15日始提起本件訴訟，已罹於2年消滅時效。

㈥爰聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠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。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：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40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。又因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。又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。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。第一項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之，勞動基準法第59條、民法第184條、第193條第1項、第195條第1項前段、第3項分別定有明文。

㈡再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條本文定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。又勞動基準法第59條所稱之職業災害，固包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在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之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷。另侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。

㈢原告主張於106年7月1日執行職務時發生腦溢血中風所受之傷害屬職業病。惟查，原告長年罹患高血壓症狀，並因高血壓疾患達免役標準而免服兵役乙情，有105年7月29日龍品人員資料表在卷可稽（院卷第157頁），並非在被告任職期間初罹高血壓病症，已難逕認其腦中風之傷害與所任被告職務間具關聯性。再原告以腦中風為由，對被告公司負責人林宸田提出傷害告訴，業經臺灣新北地方檢察署檢察官以109年度偵字第82號認傷害罪嫌不足而為不起訴處分在案，不起訴處分書理由欄載明：「...惟本件經本署函請成大醫院協助判斷告訴人（即原告）之疾病是否係因工作工時過長所致，該醫院答覆『年輕型腦中風原因多樣，無法單一原因斷定因果關係。內在因素與外在因素同時並存且交互作用是臨床上探討致病原因的途徑』、『該病人有長期高血壓病史，其顱內出血最有可能係血壓控制不良所致。無法判定工作時間過長是否導致高血壓及顱內出血』等語，此有成大醫院108年7

月1日成附醫醫事字第1080010609號書函所附診療資料摘要表2份附卷可佐，...」（院卷第165頁），佐以高血壓病史為年輕型腦中風最常見的危險因子，故依上開案件原告就診成大醫院之覆文，既未能認定原告在被告公司之工作時間導致其發病，則原告提出同院之診斷證明書（院卷第57、59頁），僅可證明其因腦中風、高血壓併頭痛、顏面神經麻痺、疑高血壓腎病變、顱內高壓原因不明、多處腦白質病變等原因於106年7月1日20時許至醫院急診，並於同月2日至15日、同月18日至25日間住院治療，並無法證明上開病症係因在被告公司所服勞務所導致，況原告於106年9月7日終止兩造間勞動契約後，於107年6月9日赴成大醫院急診，於107年6月11日進行顱內血塊清除手術，並因腦血管病變及顱內出血併左側肢體無力，於同月27日至9月19日、9月19日至10月7日先後赴衛生福利部桃園醫院、同院新屋分院復健治療，有上開醫院診斷證明書可認（院卷第63至65頁），斯時原告已自被告離職多月，未再從事被告公司工作內容已久，仍因心血管疾病住院手術及復健。是以，原告罹有高血壓舊疾，原有疾病自然過程惡化為促發腦中風疾病之潛在危險因子，則原告併發腦中風與其在被告職務之間尚難逕認有相當因果關係，自無法證明其罹腦中風疾病為被告服勞務期間促發之職業病。

㈣再按如果職業是造成腦血管及心臟疾病等明顯惡化的原因時，則可認定為職業病，而促發前開疾病之危險因子，固包括工作負荷。依職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引，被認為負荷過重之認定要件為異常事件(評估發病時至發病前一天期間，是否持續工作或遭遇到天災或火災等嚴重之異常事件）、短期工作過重(評估發病前約1週內，勞工從事特別過重的工作）、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累積），判斷職業是否造成腦血管明顯惡化原因，應評估勞工之工作負荷情形。原告起訴時主張任職被告期間每日工時逾16小時、身兼多職、

每月加班時數遠逾100小時，且全年無休，因而腦中風云云，惟其後稱：原告中午12點上班，下班時間約晚上10點、11點。一星期約有3 到4 天下班後還要開夜車一個人到中壢等語（院卷第142頁），然依105年2月1日至106年7月21日陳威宇提供臉書、Instagram及Line等社群軟體中有關被告打卡貼文照片及對話簡訊（院卷第209至498頁、第529至536頁），內容顯示原告經常與友人在外活動飲宴或娛樂旅遊，與常人有日常休閒生活無異，已難認其全年無休而有異常過勞的情形，其部分軟體紀錄活動時間亦係在上班工作時間內，甚至出現原告在外地聯絡託請他人處理門市開店打烊事宜（院卷第395、415、416、421、445、461頁），顯見原告身為店長，並不須終日坐鎮店內，對於店務無須事必親躬，另兩造亦不爭執原告未有打卡紀錄，堪認被告對於原告店長職務考勤並非嚴格，容許原告有較為彈性之工作時間，亦不強制要求打卡，諒係採較寬鬆人事管考之方式，則原告主張每日逾時加班、全年無休云云，即非屬實，自無法認定原告有符合「長期工作過重」之情形，原告復未舉證評估發病前短時間內有何從事特別過重之工作及有無負荷過重因子，或有其他異常事件，與前開指引所稱之工作負荷之情形不合，自難認原告之腦中風係因在被告工作期間負荷過重所促發之職業疾病。

㈤另按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；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；出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動基準法第30條第5項、勞動事件法第35條、第38條固分別定有明文，雇主為管理勞工出勤所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間固具有較強之證明能力，得推定勞工於該出勤紀錄記載時間內經雇主同意而執行職務，惟雇主如主張不應列入工作時間計算者，亦得提出其他反證，而推翻上述推定。查，因原告於105、106年間未曾打卡，被告自無從提出考勤紀錄，惟被告提出上開社群軟體

資訊，足以反證原告所述每日工時逾16小時、每月加班時數遠逾100小時，且全年無休云云，並非真實出勤情形，即無以推定原告主張延時工作情狀屬實，亦無從據此認定其因此過勞而與所罹腦中風疾病間有相當因果關係。

㈥從而，原告未能舉證證明所罹疾病與其職務執行有相當因果關係而堪認定為職業病，亦未證明被告行為有何具備違法、可責性的要件，其依勞動基準法第59條及民法侵權行為法律關係，請求被告給付職業病補償及損害賠償，自屬無據。則原告請求被告給付工資補償1,895,760元、看護費用1,440,000元及精神慰撫金2,000,000元，合計共5,335,760元（原告聲明主張金額為5,335,780元），無以准許。又原告既不得向被告請求職業疾病之補償及侵權行為之損害賠償，本院自無庸就被告抗辯請求權罹於2年時效而消滅一事為審究，附此敘明。

四、綜上所述，原告依勞動基準法第59條第1項、民法第184條第2項、第193條第1項、第195條第1項規定，請求被告應給付5,335,780元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並無理由，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。

五、本件事證已明，被告另聲請傳訊證人羅仕傑、陳緯哲，以證明原告出勤及職務情形等節（院卷第538、539頁），自無必要性。又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。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　22　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　9　　月　　22　　日

書記官　江慧君