臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第153號

原　　告　戴芝沛

訴訟代理人　陳怡均律師(法扶律師)

被　　告　東拓物流股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王喬信

訴訟代理人　楊時綱律師

上列當事人間給付職業災害補償事件，本院於民國113年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告透過1111人力銀行網站自民國109年2月7日起而受僱於被告擔任理貨人員，工作地點在被告廠區(即新北市○○區○○路0段000號)，工作內容為將被告之物流商品為裝卸、搬運、堆疊、歸位上架及環境清潔等，雙方約定時薪新台幣(下同)158元，工作時間為每週上班5日、自每日上午8點多至下午1點多。

㈡原告於109年2月13日上午10時20分許一如往常將商品為裝卸、搬運、理貨等行為時，因徒手頻繁搬運及轉身工作，竟發生腰部劇痛及雙腳發麻，造成原告當場因劇烈疼痛而定住無法動彈，原告同事見狀隨即報告被告現場主管，嗣員工以輪椅將原告推至公司附近新北仁康醫院(新北市○○區○○路0段000號)就診，經醫師診斷為「急性腰椎椎盤突出」，並記載醫囑「宜休養7日並建議轉院治療」等語。

㈢嗣原告因系爭傷害疼痛而不能工作，乃於109年2月18日至6月16日多次至衛生福利部雙和醫院就診，該院醫師於6月16日最後醫囑記載「病人於109年2月13日發生下背疼痛，於10

9年2月18日及109年3月3日至骨科門診，核磁共振影像檢查顯示第四、五腰椎椎間盤突出。據病人所言，其症狀發生時正在物流公司理貨，工作中需要頻繁搬運貨物並且轉身，109年2月13日工作中突然發生腰部劇痛與雙腳發麻，其症狀符合急性腰椎椎間盤突出的診斷。病人於109年6月16日至職業醫學科門診，理學檢查發現雙腿肌力減弱，建議至他院接受工作能力評估以決定復工配工計畫，並繼續復建治療」等語，因此原告依前開醫囑分別於109年6月23日、7月21日、8月14、28日、9月11日、10月16日、11月13、20日、12月11日與110年1月8日、2月5日、3月5日及4月9日前往台大醫院就診，台大醫院醫囑則記載：「個案自述於2020年2月13日10點22分30秒，工作中搬貨轉身裝箱發生劇烈疼痛，由他人推輪椅送新北仁康醫院就診，診斷急性椎間盤突出，後轉診雙和醫院核磁共振檢查確診腰椎第四、五節椎間盤突出，並經勞保局認定為職業傷害並領有職災給付，後於2020年6月23日…與2021年4月9日至本院環境與職業醫學部門診就診，自訴輕微活動即有下肢麻痛症狀，理學檢查發現右腳伸直抬腿測試陽性與肌力下降，9月30日接受神經傳導與肌電圖檢查，顯示仍尚有腰薦神經根病變，根據永久失能評估指引，個案之全人損傷比達百分之12，參考其診斷、職業與年齡進行校正，其校正後全人損傷比達百分之18，即勞動力減損比例達百分之18」等語。

㈣另雙和醫院最後醫囑記載「…核磁共振影像檢查顯示第四、五腰椎椎間盤突出。據病人所言，其症狀發生時正在物流公司理貨，工作中需要頻繁搬運貨物並且轉身，109年2月13日工作中突然發生腰部劇痛與雙腳發麻，其症狀符合急性腰椎椎間盤突出的診斷。病人於109年6月16日至職業醫學科門診，理學檢查發現雙腿肌力減弱，建議至他院接受工作能力評估以決定復工配工計畫，並繼續復建治療」等語，而台大醫院醫囑記載「…上述事發過程，其傷害機轉與就醫歷程確可能為職業災害…亦與公司簽核之勞工保險職業傷病門診單

所述相符，故其傷病應符合業務起因性與業務遂行性，屬職業災害」、「…工作中搬貨轉身裝箱發生劇烈疼痛，由他人推輪椅送新北仁康醫院就診，診斷急性椎間盤突出，後轉診雙和醫院核磁共振檢查確診腰椎第四、五節椎間盤突出，並經勞保局認定為職業傷害並領有職災給付…與2021年4月9日至本院環境與職業醫學部門診就診，自訴輕微活動即有下肢麻痛症狀，理學檢查發現右腳伸直抬腿測試陽性與肌力下降，9月30日接受神經傳導與肌電圖檢查，顯示仍尚有腰薦神經根病變，根據永久失能評估指引，個案之全人損傷比達百分之12，參考其診斷、職業與年齡進行校正，其校正後全人損傷比達百分之18，即勞動力減損比例達百分之18」等語，足見原告確因被告工作內容而發生職業災害。

㈤原告於系爭職業傷害發生前，身體健康檢查一切正常，此有其勞工一般體格及健康檢查紀錄表可據；況「椎間盤突出」之病症發生原因，乃站立行走後，長期彎腰搬運重物、彎腰工作或姿勢不良而勞損退化的結果，故椎間盤突出病變多為長期累積，但短暫外力如瞬間扭腰、突發的受力過重或車禍外傷等原因，亦可能造成髓核經由椎間盤纖維環裂隙向外突出形成椎間盤突出，或加劇其發展可能性，足見系爭職業傷害係因被告導致，符合職務起因性與遂行性。然系爭職業傷害發生後，被告僅協助原告開立勞工保險職業傷病門診單，勾選「執行職務；理貨員；轉身拿取貨物，裝入箱內，後背突然間不舒服」欄位，竟堅拒不給付原告原有工資、醫療費用、醫療期間不能工作工資等各項支出，致雙方110年3月23日假新北市政府之勞資爭議調解不成立。

㈥且證人丙○○證稱：「…當天是現場主管楊明娟打內線告訴我們，說原告人在工作線尾端，他不舒服，請我們去看他的狀況，我跟另一位會計郭秀貞一起去看原告，到了現場後原告說他不舒服並扶著腰，因為工作點對面是醫院，我們就跟醫院借輪椅，並帶原告過去掛急診…在診間的時候，拍完X光後，醫生有看片子，醫生就說原告是急性椎間盤突出…我

只記得回去之後原告沒有再打卡…」、「…這份文件是我做的，我勾選『執行職務』，這是勞保局文件提供的選項，其他的『理貨員』、『10:22:30新北市○○區○○路0段000號』、『轉身拿取貨物，裝入箱內，後背突然間不舒服』這些文字是我寫的。上面的印章是公司的大小章」等語，甚至原告起訴後，仍持續至國立臺灣大學醫學院附設醫院看診復健，並經各醫院、勞工保險局均認定永久失能之職業災害，足證原告傷勢具備職務起因性及遂行性，屬職業傷害。

㈦原告在職期間，每日8點多即上班，伊從未固定8:30打卡，加上被告工作量極大，下班常因公司貨運量增加而延長，故下班時間不固定，絕非11:30即可提前或準時下班；若真如被告所稱上班時間為上午8:30至11:30(原告否認)，同年月12日原告係何緣由，未做滿1小時即提前在11:25打卡早退？而被告為何不提供原始打卡紀錄，反由公司事後繕打製作出勤紀錄？益見被告所提原告出勤紀錄，係公司事後更改偽造！更何況原告於案發當日之後均未於109年2月13日刷卡下班，此有證人丙○○稱「…是講下班時間，當時是因為2/13下班時間有用立可白塗改並用手填寫10點30分，當時原告有提爭執，他質問為何會被塗改，所以我回去之後我有將被證10的打卡單的立可白摳掉，查看原本的打卡時間，那時才發現原本也沒有打卡，而是用手寫的，手寫的時間是寫11點，我就問我們的小姐即負責製作被證1統計的邱雅雯，為何會有差異…我知道被證1所紀錄上班時間與被證10的打卡時間不同」等語，顯見被告自製出勤紀錄、打卡單遭事後竄改或以立可白塗改，而被證1記載不僅與實情不符，亦與被證10有出入，兩者均有違誤。

㈧再者，依被告在yes123求職網之公司簡介記載，經營項目為「運輸配送(公、民營郵局、宅配物流)、全省超商取貨、付款及逆物流之通路服務(全家、萊爾富、OK、7-11)、配合客戶需求提共資訊系統與物流系統的串接…」，顯見其經營郵局、超商物流等各項物流通路服務；再參酌中華郵政及各超

商寄送貨物之重量限制，分別為寄重不逾20公斤、冷凍不逾10公斤，足見被告所辯超商寄送貨物重量限制重量限制小於5公斤等語，自不足取。

㈨且證人丙○○證稱：「…由作業區的人員將輸送帶的商品放到圖中棧板上的箱子，或是圖中後方的籠車，裝滿了之後就封箱換新箱子，或是換籠車。作業流程中沒有秤重，我們的箱子只有大箱子跟籠車，小箱子是出貨商送過來就已經裝好箱了，出貨商會依照各超商的 規定裝好箱，所以小箱子的規範是依各超商的規定。大箱子裝置的過程沒有重量或件數的限制，這是作業的人員自行決定的，就是裝滿就封箱」等語，加以參酌被告提供廠內照片，益見被告廠內有諸多大小不一箱子，而大箱子高達半人高，裝載過程「沒有」重量或件數限制，足以達數10公斤(超過5公斤)；況由照片亦顯示，員工時常在大箱子內放置物品，再搬運、堆疊及理貨超重大箱子，然被告未提供相應之車輛或工具，亦未致力於作業方法之改善，更無法避免員工有搬運、堆疊、歸位上架諸多理貨行為，然公司並未提供相應之車輛或工具協助員工，反要求員工以人力搬運、堆疊及理貨，顯見被告作業方法有疏失，故絕非被告所辯僅處理5公斤以下小箱子，或作業流程無疏失之情。

㈩另外，原告任職期間從未聽過店配部之名詞，細繹被告所提「出勤表」及「人事資料表」均「無」隸屬店配部之記載，足見被告郢書燕說，繼不實出勤紀錄後，又編造不實工作內容！否則被告如何解釋廠內諸多紙箱高達半人高、超過5公斤，而被告先自認部分工時勞工(含原告)負責四大超商(含7-11)，後「改稱」7-11係由主管處理，原告只會經手其他三大超商，不會經手7-11，然為何原告負責工作內容(哪一超商)有所齟齬？益見被告所述工作內容、重量限制小於5公斤、依法設置安全設備等等語，有諸多不實，要不可採。

□而被告依侵權行為、職業安全衛生法等法令，本有防止職業災害發生、保障勞工安全之義務，惟其未依法設置安全設備

及措施以防止發生職業災害，應認定有違反前開法令，致原告受有系爭職業傷害，自屬於違反保護他人之法律，是原告主張依職業災害補償或賠償、侵權行為損害賠償等請求被告補償，而就請求費用部分：

⑴醫療費用補償11,533元：原告受有系爭職業傷害，被告自應補償其必需之醫療費用，而原告因自109年2月起迄今，業已陸續支付醫藥費11,533元(仁康醫院760元+雙和醫院2,900元+台大醫院7,873元=11,533元)。

⑵工資及醫療期間不能工作之補償，總計109,763元：原告受傷前工作時薪158元，然自原告109年2月7日到職起迄今，被告僅給付109年2月工資1,486元。換言之，自109年2月7日起迄至起訴時(即110年5月6日)止，若以原告每日工作5小時、1個月工作22日計算，被告應給付工資及醫療期間不能工作之補償260,700元(158元x5小時x22日x15月=260,700元)；又扣除被告給付109年2月工資1,486元及原告曾向勞動部勞工保險局請領109年2月13日至同10月16日之職業災害傷病給付149,451元，則被告應給付工資及醫療期間不能工作補償109,763元(260,700元-149,451元-1,486元=109,763元)。

⑶勞動能力減損757,697元：

①原告係00年00月生，替被告工作中發生系爭職業傷害，造成腰椎第四、五節椎間盤突出，經台大醫院認定「…9月30日接受神經傳導與肌電圖檢查，顯示仍尚有腰薦神經根病變，根據永久失能評估指引，個案之全人損傷比達百分之12，參考其診斷、職業與年齡進行校正，其校正後全人損傷比達百分之18，即勞動力減損比例達百分之18」等語。

②審酌原告自本案起訴年43餘歲，至勞動基準法第54條第1項第1款強制退休年齡65歲止，尚可工作21年餘。以起訴時之最低工資24,000元計算，原告年薪約288,000元(24,000元x12月=288,000元)，原告因系爭職業傷害勞動減損18%，業如前述，核算原告每年勞動減損為51,840元(288,000元x0.18=51,840元)，以此計算原告勞動力減損金額，並依霍夫曼計

算法扣除中間利息為一次請求，金額為757,697元(年利率5%複式霍夫曼計算法，第1年不扣除中間利息，51,840元×14.0000000=757,697元，小數點以下四捨五入)。

⑷精神慰撫金1,121,007元：原告學歷為高職肄業，起訴時尚扶養1名特殊教育之未成年子女，然因系爭職業傷害而受有腰椎第四、五節椎間盤突出併壓迫神經等傷害，復因職業傷病發生，腰傷嚴重，沐浴、更衣乃至行走等簡單日常生活皆需仰賴家人協助，又因下肢無力不良於行，不耐久站久坐，經常夜不成寐，不僅難以與家人從事戶外運動，更因人生遭逢鉅變，終身不得從事負重勞力工作，求職謀生不易，身心受創難以平復，實有精神上之痛苦，審酌原告名下無任何財產及收入，領有低收入戶身分(本院卷一第23頁)；被告為企業經營者，資本額數千萬元，資力甚豐，頗具相當之規模，然違反前開法規之相關規定，造成系爭職業傷害，暨兩造之地位、經濟狀況、被告違反法令程度及原告所受痛苦程度等情，請求被告給付非財產上之損害賠償1,121,007元。

□為此爰依勞動基準法第59條第1款、第2款、民法第184條第1項前段及第2項、第193、195條、第227條之1、第483條之1、第487條之1第1項、職業安全衛生法第5條第1項及第6條第1項、職業災害勞工保護法第7條等各項規定，主張受有醫療費用補償11,533元、工資及醫療期間不能工作之補償109,763元、勞動能力減損757,697元、精神慰撫金1,121,007元(合計2,000,000元)等損害，請求被告給付200萬元及法定遲延利息。

□並聲明：並聲明：被告應給付原告200萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯意旨略以：

㈠原告雖主張於109年2月13日上午工作過程中，因「轉身拿取貨物，裝入箱內，後背突然間不舒服」因素，導致受有「急性腰椎椎盤突出」之職業傷害，然依臺北榮民總醫院之鑑定

報告記載略以：「個案在5個工作日的理貨員工作過程中，每次搬運重量不足15公斤。個案之職業暴露與我國『職業性腰椎椎間盤突出之認定參考指引』之標準：長期搬抬重物之條件(搬抬重物，女性至少大於等於15公斤重量。每日搬抬總重量至少1.5公噸)、每年至少工作220日、至少已工作8-10年，顯然有很大的差距；未符合職業性腰椎椎間盤出之認定基準」等語，顯見與參考指引標準有巨大落差。

㈡且原告於107年間就醫疾病ICD-10診斷碼為M47.26，所對應的疾病診斷為「腰椎其他退化性脊椎炎伴有神經根病變」，此由臺北榮民總醫院鑑定報告記載：「…由戴君的健保門診及住院就醫申報資料可知其於民國107年8月12日至甲○○○○○就醫，當時疾病ICD-10診斷碼為M47.26，所對應疾病診斷為腰椎其他退化性脊椎炎伴有神經根病變，但因為貴院發文至甲○○○○○申請相關病歷紀錄未果，所以無法進一步評估戴君的腰椎或椎間盤於過往是否有傷害…」、「個案過去病史並不完整，106年8月30日至106年10月24日左腳受傷的職災門診可能與其左下肢的症狀有部分關聯性。個案本身的腰椎側彎、疑似下背過去病史，也是其腰椎椎間盤突出的風險因子」等語，因此，原告椎間盤突出應係過往長久累積之病症，而非受僱被告提供短短5日勞務(總時數不到15小時)所致。

㈢且臺北榮民總醫院鑑定報告清楚表示：「儘管公司與戴君所描述搬運商品的重量不一致，且也無法得知戴君每日搬運商品的總重量，但戴君只在公司工作5個半日，並不符合『職業性腰椎椎間盤突出』工作暴露證據。因此職業病之因果關係不能成立。根據『東拓物流股份有限公司』於110年7月27日所寫的民事陳報狀之被證7號—戴君之工作內容說明，從其中的圖3至圖11，以及貴院於112年8月18日發文來函所附由公司提供的監視錄影檔案，可知戴君在腰部不適前所執行的工作內容為搬運貨品與裝箱貨品，皆非為會使腰椎椎間盤瞬間承受極大力量之情形。雖然無法得知戴君的腰椎椎間盤

於過往是否有受到累積性傷害…；然而，即使在戴君的腰椎椎間盤於過往並沒有受到累積性傷害之假設前提下，戴君在5日理貨人員的工作內容並未發生使腰椎椎間盤瞬間承受極大的力量而導致急性突出」等語，因此，即便假設原告過往沒有受到累積性傷害的情況下，原告出勤5日(總時數不到15小時)之工作內容也不會發生使腰椎椎間盤突出之結果。

㈣再者，依照參考指引所列標準，女性勞工必須每日負重達1.5公噸，且歷經8至10年的長期工作，每年至少工作220日，方足認定其椎間盤突病症出與工作內容有關。相對來說，原告出勤短短5日、累計工作時數未達15小時，與上開標準顯然有天壤之別(以日數比例來說，原告出勤工作日數僅達參考指引標準的0.22%。若以相對於正常工時勞工每日工作8小時之時數比例來說，原告工作時數更僅達參考指引標準的0.085%)，益彰原告於109年2月13日之椎間盤突出病症，絕非受僱被告工作積累所導致之職業病甚明。

㈤況且，臺北榮民總醫院鑑定報告表示：「若病患的腰椎椎間盤並未受到累積性的傷害，要使椎間盤因受到創傷而突出，則椎間盤必須瞬間承受極大的力量，如：從超過三公尺高的樓層墜落，小客車車禍發生時車速大於56km/hr等狀況。急性腰間盤突出多是由外力誘發，這類人本身可能腰椎結構就有薄弱環節，或是本身就有腰椎疾病史，只是之前沒有表現出來疾病症狀」等語，然而，原告當日的工作內容，僅有以手拿取貨品的彎腰和轉身之工作內容，並未見到有被籠車撞到屁股之情形，故應不會使腰椎椎間盤瞬間承受極大的力量而導致急性腰椎椎間盤突出之職業傷害，原告雖於事後向醫師聲稱有遭到籠車撞到屁股等語，但此乃事後追加的片面之詞，並未舉證以實其說，被告予以否認。更遑論廠區內籠車在空間有限的情形下，根本不可能以車速56km/hr以上之速度行駛。

㈥又依臺北榮民總醫院鑑定報告表示：「依調查結果顯示只有彎腰或轉身拿取貨物等工作內容，則其急性坐骨神經痛的主

因為本身已有腰椎病變，而在工作時剛好引發，故工作貢獻因素較小，依職業醫學診斷原則判斷其『急性腰椎椎間盤突出』並無法認定為職業傷害，但當日工作時發生急性下背痛，可從寬認定『急性下背痛—腰扭傷』與職務部分相關。依據美國環境職業醫學會出版之醫療失能建議，估計腰扭傷致下背痛軟組織傷害之合理休養日期為3至42日(最佳21日)，最大醫療改善(maximal medical improvement)為90日，若超過90日應考慮其他因素。一般而言，非源自於腰椎病變之『急性下背痛』，在去除適當休息和治療後大多可以恢復，不至於造成勞動力減損」，因此，原告至多僅受有「急性下背痛—腰扭傷」可從寬認定與職務部分相關，合理休養日期為3至42日，且該急性下背疼痛在適當休息和治療後大多可以恢復，不會造成勞動能力減損。

㈦又依臺北榮民總醫院鑑定報告記載「依病歷記載，戴君有『腰椎椎盤突出』、『腰薦神經病變』和疑似『纖維肌痛症』，以上病症主要為本身疾病，109年2月13日之工作內容與其病症之因果關係不足」等語，亦可知原告「腰椎椎盤突出」、「腰薦神經病變」和疑似「纖維肌痛症」等傷勢，為其本身疾病，與109年2月13日之工作內容不具因果關係。

㈧原告雖稱被告未依法設置安全設備及措施以防止發生職業災害等語，但是，原告實際出勤僅短短5日，每日工作僅短短3小時左右，原告負責之工作內容係將物流商品(每件均小於5公斤)從輸送帶上取放至各超商所屬之籠車或棧板上，以及理貨完畢後與同事共同進行環境清潔，僅此而已，原告沒有超時工作、被告也沒有不當加重工作量或不當指揮導致受傷，此觀「乙○○工作內容說明」及監視器畫面截圖顯示原告確實處理小於5公斤之物流商品，工作內容單純至極(甚至原告還有餘裕手叉腰等待其他同事完成前端流程之刷條碼、貼標籤等工作)，工作時間亦短，甚至有其他同事相互協助分工。因為原告剛到職不久，僅負責作業流程末端最單純的部分，即將輸送帶上的商品移至籠車或棧板擺放，足認被告

在工作安排上並無任何不妥，且已經善盡照顧新進員工之責任，自不生違反保護他人之法律之問題，亦顯無構成侵權行為或債務不履行等情事。

㈨而且，本件原告雖然僅負責處理5公斤以下之物流商品，然工作場所依舊設有輸送帶設施，已符合職業安全衛生設施規則第155條規定，盡量利用機械以代替人力的意旨；又依重體力勞動作業勞工保護措施標準第2條之規定所提及之作業頻率之減低(原告之工作有其他同事共同分工，且工作過程中可自行短暫休息喝水或如廁)、搬運距離之縮短(已設置輸送帶傳輸，原告只需持物流商品走幾步路放到籠車或棧板上)、搬運物體重量之減少(店配部僅負責處理5公斤以下的物流商品)及適當搬運速度之調整(輸送帶速度緩慢，原告還有空閒等待)，並儘量以機械代替人力(物流商品送上籠車或棧板後，後續會有其他員工來搬移運送)，在在彰顯被告顯然已經善盡雇主保護照顧責任。

㈩原告於面試填寫人事資料表時，被告公司主管丙○○即已在該紙人事資料表背面手寫「一~六，8：30~11：00~/12：00/13：00~」，當面告知原告工作時間安排為「在周一至周六間排班5日，工作時間自8時30分起，結束時間原則上11時30分」，但可能視當日工作量之狀況調整。且被告公司店配部員工之工作時間，均明確約定自8時30分起，因該部門員工彼此需要分工合作，才能有效率完成物流商品分堆之工作，故店配部員工向來是8時30分以後才統一開始工作，此為部門勞工眾所皆知之事實，亦有監視器畫面截圖可證，蓋因如果沒有前端員工開始掃條碼貼標籤，原告是要處理什麼工作？因此，原告雖然於109年2月13日8時19分打卡上班，然實際上是在8時34分才就工作位置，8時36分以後才開始處理輸送帶上之物流商品。另觀原告攷勤表紀錄顯示原告首日上班打卡時間為8時27分，下班打卡時間為11時30分，足彰兩造確實約定工作時間原則上為8時30分至11時30分甚明。原告雖為避免遲到而提早打卡，但被告公司不會干涉勞工稍微

提早到場而吃早餐或滑手機之行為，是兩造既已明定上班時間，實際上亦統一8時30分以後開始工作，8時30分前自非屬工作時間，提早到班部分自應排除於工資計算之外。故被告製作符合事實之被證1出勤紀錄，一律以8時30分起算工作時間並用以計算工資並無違誤。

□原告書狀雖多次聲稱絕非11時30分即可提前下班等語，但是，依攷勤表打卡紀錄顯示原告000年0月0日下班打卡時間為11時30分、000年0月00日下班打卡時間為11時25分，此外，攷勤表000年0月00日下班，因原告當時送醫而未打卡，其他員工事後代為手寫填載11時下班之概略時間，然嗣後經主管檢視工廠內監視器時間，確認原告於10時22分以後即未再繼續提供勞務，故被證1之出勤紀錄即將原告之下班時間更正為10時30分，以符合實際情況。

□原告復提出中華郵政寄重量限制、超商冷藏/冷凍寄重限制之網頁資訊，聲稱物流商品重量限制為20公斤或10公斤等語，但是，被告公司店配部之部分工時勞工(包含原告)之工作內容，根本不會處理到中華郵政包裹、亦無冷藏或冷凍包裹，該部分物流商品專門由店配部主管(全職勞工)處理，故原告只會經手處理全家、萊爾富、OK超商之物流商品，況且，店配部之物流商品均設有必須小於5公斤之限制，四大超商無一例外。原告雖為新進員工，但出勤5日經手處理之物流商品均甚小甚輕，不可能與非到店之物流商品(非送往超商之物流商品)相混淆。

□此外，原告書狀引用被證9圖15、被證7圖10，聲稱紙箱重量均超過5公斤等語，顯然係曲解事實，蓋被證9圖15是上班前，輸送帶旁邊所堆置之紙箱均為空箱，準備後續擺上棧板裝物流商品之用。至於被證7圖10，當棧板上的第一層紙箱裝滿了，當然會拿新的空箱堆擺上去以便繼續放置物流商品，當第二層紙箱又滿了，繼續拿新的空箱堆擺上去以便放置物流商品，此為至簡至明之理。原告卻引用部分截圖內容，將員工擺放空箱曲解為搬運重物，僅凸顯原告不願據實

說明、恣意誇大工作負擔、企圖形塑被告害其受傷之負面觀感。

□而勞動基準法第30條第5項係要求雇主備置出勤紀錄，並未規定勞工享有親自打卡之權利，至於雇主事後可依照事實更正出勤紀錄，亦為實務法院判決所肯認，另觀勞動基準法施行細則第21條係以可資覈實記載出勤時間之工具所為紀錄作為出勤紀錄，益彰原告於109年2月13日工作中途離開前往醫院就醫，其他員工代為協助記錄下班時間，後續經主管調取監視器畫面檢視確切時間後，便更正下班時間而據此計付工資，顯然符合勞動法令要求而無不妥。原告質疑該打卡(應指其他員工代為填載)是否合法有效？似將記錄出勤時間認定為勞工方可行使之權利，顯屬謬誤。

□又細觀原證19單據內容，欠費年月為110年6月者僅兩筆，由左欄計載之欠費別，對照下方「*欠費別代號說明」，可知110年6月兩筆欠費各為「勞保滯納金」、「就保滯納金」(並無「勞保保險費」之欠費)，由是可知，被告顯然已經將110年6月以前之勞保費用款項繳清，僅因逾期繳納費用而衍生滯納金。至於欠費年月為110年7月者，似屬被告尚未繳納之款項，然被告主張抵銷之勞健保費未包括該部分(被告目前主張抵銷之勞健保費抵期間為109年3月至110年6月)。此外，依被告提出電腦開啟原告乙○○個人勞保自109年2月至110年10月TXT檔案內容的翻拍照片，以及衛生福利部中央健康保險署資料，均足證被證5表格所列自負費用金額完全正確無誤，被告主張抵銷抗辯，自屬有據。

□關於證人丙○○證稱「圖中棧板的作業流程是出貨商會把包裝好的商品送到公司，由公司黏貼要送達超商的資訊，並依各超商將包裝好的商品放在各超商的輸送帶，由作業區人員將輸送帶的商品放到圖中棧板上的箱子，或是圖中後方的籠車，裝滿了之後就封箱換新箱子，或是換籠車。作業流程中沒有秤重，我們的箱子只有大箱子跟籠車，小箱子是出貨商送過來已經裝好箱了，出貨商會依照各超商的規定裝好箱，

所以小箱子的規範是依各超商的規定。大箱子裝置的過程沒有重量或件數的限制，這是作業員自行決定的，就是裝滿就封箱」，足見將輸送帶上的商品放到棧板上的箱子或後方的籠車(上開標記底線之部分)即為原告之工作內容，甚為簡易單純。證人所稱的大箱子、小箱子，分別指棧板上堆置於底部的大箱子、堆置於最上方的小箱子，此觀筆錄記載提示頁面即明，下方大箱子起初為空箱，待員工將物流商品放入堆滿後即封箱，並在上方堆疊另一空箱，如此反覆，最後在大箱子上堆放小箱子，待棧板上堆滿箱子後，即會用透明包膜將整堆商品團團包覆，並等待其他員工操作機械器材來將底部棧板連同上方所有箱子拖走。由是可知，原告工作內容絕非負責搬運笨重貨物，更遑論其到職後出勤僅短短5日、加總不過15小時，理貨工作應非造成椎間盤突出傷勢之原因。

□關於原告請求費用之項目及金額部分：

⑴醫療費用補償11,533元部分：

①原告傷勢應非屬勞動基準法之職業災害，蓋原告之傷勢與工作間欠缺相當因果關係，不具備「業務起因性」，自不構成職業災害，原告請求醫療費用補償顯屬無據。

②證明書費非屬勞動基準法第59條第1款必需醫療費用，勞工就醫申請診斷證明書，多用在申請個人商業保險給付、向雇主請假、自行留存紀錄之用，顯屬於勞工個人生活之費用支出，且根本無助於傷勢治療。勞動基準法明定職災補償雖欲保障勞工權益，仍不容勞工將生活上開支皆列入補償範圍、恣意轉嫁由雇主負擔，原告請求金額中包括許多證明書之費用，被告粗估加總至少為3,500元，均應予以排除。

⑵關於原告請求工資及醫療期間不能工作補償總計109,763元部分：

①原告於109年2月任職後僅出勤5日，共14.83小時(平均每日出勤2.966小時)，故結算該月出勤之薪資為2,343元(158×14.83=2,343)，扣除原告勞保自負額187元、健保自負額670元後，被告最後匯付1,486元(計算式：0000-000-000=148

6)，被告並無短少給付工資。

②原告雖稱工資補償之計算方式為：158元x5小時x22日x15月=260,700元等語，但是，依被證1出勤紀錄記載並未出勤時間長達5小時，且依勞動基準法施行細則第31條規定，原告於109年2月13日發生職災，其原領工資即為109年2月12日正常工作時間所得工資，也就是2小時又55分鐘，乘上158元，益彰原告主張以5小時計算，顯屬謬誤。

③原告主張不能工作期間長達15個月(似指109年2月至110年5月均不能工作)，然依勞保局函文表示：「台端…嗣以同一傷病繼續申請109年10月17日至109年12月11日期間職業傷害傷病給付。案經本局洽調台端就診病歷資料，併同全案送請專科醫師審查，據醫理見解，於109年4月開始復健，至109年6月至8月期間進行復健，症狀有改善，本案未接受手術治療，前給付已屬合理，所再申請並非合理。綜上，依據上開醫理見解及相關資料審查，台端後續所請上開期間傷病給付應不予給付」等語，亦即勞工保險局認為原告於109年10月17日以後即非屬不能工作。另觀原告自行提出之109年11月20日診斷證明書亦記載：「個案負重耐力不佳，僅適合從事靜態負重之職務』，個案目前已休養約8個月無法回復工作，因個案目前僅有有限度的工作能力，以原工作而言，目前尚不適合回復工作」(詳見原證5第2頁)，亦足認原告確實於109年10月中旬即非屬不能工作，亦因此故勞工保險局自然未再核准後續之傷病給付，是原告主張不能工作期間長達15個月云云，亦屬無據。

④另原告自承本件傷勢已領取勞工保險局之勞保給付共149,451元，倘若原告傷勢為勞動基準法之職業災害，被告自得依據勞動基準法第59條但書主張抵充，即以上開勞保付金額抵充雇主所應負之工資補償責任。

⑤又將原告計算方式中錯誤之工作時數加以更正為2小時又55分鐘(即2.9166小時)後予以計算，所謂工資補償一日金額不過為461元(158元x2.9166小時=461元)，且勞工保險局核給

之傷病給付係以事故當月起前六個月之平均日投保薪資875元之70%，即每一日以613元計給(875×70%=613)，顯然高於上述工資補償一日金額。假設原告如真有請求工資補償之權利，亦已因勞保給付而完全獲償，如今經被告主張抵充，原告自無再為請求工資補償之餘地。

⑥原告工作期間所得工資總額2,343元，除以工作期間總日數7日，得到335元。另以上開工資總額2,343元，除以實際工作日數5日再乘以60%為281元(2,343÷5×60%=281.1)，並未高於335元，故原告之平均工資為335元(此金額甚低係因部分工作時間勞工出勤工時短、可以身兼多職或有許多空閒時間自行運用下所導致之結果)，假設原告傷勢屬於勞動基準法之職業災害，被告僅需給付30,150元之失能補償(335×90=30,150)，然保險局已核付40,950元之失能給付，被告主張抵充，原告自無從再向被告請求失能補償。

⑦原告已領取勞保職災傷病給付149,451元、職災失能給付40,950元，均係因被告繳納全額職災保費所致，形同雇主所給付之補償，被告均主張抵充原告請求之補償金額(其中勞保職災傷病給付149,451元，原告於民事起訴狀第10頁計算補償金額時業已自行扣除)。

⑶關於原告主張勞動能力減損757,697元部分：

①原告請求勞動能力減損金額係引用勞動基準法第59條第3款作為請求權基礎，惟依勞動基準法第59條第3款之規定，原告顯有混淆補償與賠償之請求權依據，其請求權基礎之主張顯屬謬誤，自無可採。

②原告如真符合勞動基準法第59條第3款而得請求失能補償，須先依照勞工保險失能給付標準第三條之附表，經醫院判斷失能等級、核算給付日數，再由雇主依該給付日數而按「平均工資」計給職災失能補償，然原告書狀卻未曾提及「勞工保險失能給付標準」或「平均工資」，其對失能補償之理解顯然有誤，顯有曲解法規、混淆職災補償與一般侵權行為損害賠償責任之謬誤。

③況本件經臺北榮總鑑定亦認為原告並未因工作而受有勞動能力減損，亦即傷勢與工作間不存在相當因果關係，原告向被告請求勞動能力減損之損害賠償，自屬無據。

⑷關於原告請求精神慰撫金1,121,007元部分：

①原告到職後實際出勤僅短短5日，每日工作僅短短3小時左右，工作內容將物流商品(每件均小於5公斤)從輸送帶上取放至各超商所屬之攏車或棧板上，以及理貨完畢後與同事共同進行環境清潔，僅此而已。原告沒有超時工作、被告也沒有不當加重工作量或不當指揮導致受傷，被告顯無債務不履行之情事。更遑論民法第195條第1項精神慰撫金之請求係以情節重大者為限，原告之傷勢相較於其他重大疾患，仍屬輕微，難認符合情節重大之要件，原告如果有請領到身心障礙手冊(依照身心障礙程度區分輕中重度)，被告曾建議原告應提出供鈞院參酌，然原告並未提出此類身心障礙相關資料。

②況且，任職於被告公司店配部而與原告從事相同工作之同仁另有7人(邵鵬安自102年9月到職工作迄今、劉嬿美自105年間到職工作迄今，店配部人員每半個月就會交換工作位置，原告因僅出勤5日工作內容未有變化)，其等從事與原告相同之工作內容多年，均未曾發生類似本件之脊椎傷害，對於原告竟會於出勤短短5日(中間還穿插兩日休假。出勤總時數加總不到15小時)即莫名受傷，被告深感訝異與遺憾，由臺北榮總鑑定報告亦可知，原告之傷勢與受僱被告提供勞務之間，不具相當因果關係，是原告請求慰撫金，應屬無據。

③原告之傷勢並非受到外力撞擊所致，且其負責分類之商品重量甚輕，不可能於短短出勤5日期間內積累造成職業病，且依原告應徵時於人事資料表填載重要經歷為「地點不定，任職時間至少8年，擔任私人護佐照服工作」之記載，足認原告個人長年洽接從事私人看護工作，因長年彎腰照護他人，導致本身脊椎趨於脆弱、甚至早有疾患，凸顯本件原告傷勢應係其本身脊椎早有異常所引發。

④又原告於受傷前未曾向主管反映身體不適或需要休息，被告

根本無從採取防免措施。假設本件原告傷勢得請求精神慰撫金，考量本件疾患係因原告自身肢體動作所引發，原告自身體質及施力姿勢不當應為受傷之主因，被告認為原告自應負與有過失之責任，原告應承擔之過失比例應不少於90%。

⑤至於原告提出戶口名簿自稱獨自扶養一名子女、未成年子女有情緒行為障礙而屬特殊教育學生，均非因受僱被告後出勤短短5日所致，而係受到長期之家庭環境、個人因素影響，凡此僅彰顯被告未曾歧視單親勞工而拒絕僱用。

□原告受傷後，被告為原告墊付支出勞保自負保費2,718元、健保自負保費共2,680元，亦即被告替原告代墊保費共5,398元(2,718+2,680=5,398)，如認為原告請求有據，被告依民法第334條第1項規定主張抵銷5,398元。

□並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出勞工保險被保險人投保資料表暨明細、勞工退休金個人專戶明細資料、新北仁康醫院診斷證明書、衛生福利部雙和醫院診斷證明、台大醫院診斷證明、勞工一般體格及健康檢查紀錄表、衛生福利部雙和醫院勞工保險職業傷病門診單、新北市政府勞資爭議調解紀錄、醫療單費收據、原告薪轉帳戶存摺內頁影本、勞動部勞工保險局給付職業傷病給付函文、原告戶口名簿及未成年子女特殊教育鑑定證明、勞保局職業災害自墊醫療費用核退申請書表格及給付收據表格、勞保局函、中華郵政及7-11超商寄送貨物規範節本、勞工保險傷病給付申請書及收據、台大醫院診斷證明書、建維骨科診所診斷證明、耕莘醫院診斷證明書、被告積欠勞保費函文、勞動部爭議審定書及勞保局函文、勞工保險投保薪資分級表等文件為證(卷1第25-84、165-175、239-247、425-430頁，卷2第257頁)；被告則否認原告之主張，而以前詞茲為抗辯，並提出出勤紀錄、計時員工薪資表、勞保局110年2月24日函文、人事資料表、原告勞健

保費用明細、勞保局函、原告工作內容說明、原告攷勤表、投保單位被保險人名冊、物流商店之限重資料、勞工保險失能給付給付標準附表、原告個人勞保資料翻拍照片、衛生福利部中央健康保險署資料等文件為證(卷1第117-127、135、197-225、230-232、291-317頁)；是本件所應審究者為：原告主張受有「急性腰椎椎盤突出」之職業傷害，有無理由？原告請求醫療費用補償11,533元、工資及醫療期間不能工作之補償109,763元、勞動能力減損757,697元、精神慰撫金1,121,007元(合計2,000,000元)及法定遲延利息，有無理由？以下分別論述之。

㈡就原告受雇被告公司期間之工作時數部分：

⑴查原告係自109年2月7日起受雇擔任被告理貨人員，而依原告之攷勤表記載為：①2月7日於8時27分打卡上班，於11時30分打卡下班、②2月8日於8時8分打卡上班，於11時51分打卡下班、③2月11日於8時22分打卡上班，於12時4分打卡下班、④2月12日於8時11分打卡上班，於11時25分打卡下班、⑤2月13日於8時19分打卡上班，惟於10時22分許，原告向被告公司員工表示腰痛，經送往新北仁康醫院急診，經診斷為「急性腰椎椎盤突出」，有新北仁康醫院診斷證明書、原告攷勤表在卷可按(卷1第31、219頁)，且為兩造不予爭執，應可確定。

⑵按勞動基準法並未對工作時間為定義性規定，而僅就每日每週工時與工時變更原則、特殊工時、休息及延長工時之給付等為規定(勞動基準法第24、30-35條參照)。而就勞動契約為勞工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質而言，工作時間應可解釋為勞工處於雇主指揮監督支配下提供勞務之時間，並包括勞工在雇主明示、默示下提供勞務之時間。就此意義而言，工作時間不僅包括勞工實際提供勞務之時間，亦應包括勞工已處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態之時間在內，較為合理，如非雇主主動要求勞工須於工作時間前到達工作場所，而係勞工自行提早到達或延後離開工作場

所，則勞工必須舉證證明其係經雇主同意，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，且有工作上之必要，而非以自身狀況之決定，始可請求將提早到達或延後離開工作場所之時間作為工作時間之出勤、退勤，否則勞工非因工作上需要而自行決定工作時間，即命雇主給付工資，對雇主有失公平。且雇主對於勞工之出勤具有管理指揮監督之權，因此，對於出勤紀錄有與事實不符之情形，雇主得即為處理與更正，對於勞工之工作時間有較強之證明能力，故勞動事件法第38條明文規定以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。

⑶原告雖稱其每日8點多即上班，從未固定8:30打卡，被告提出之出勤紀錄和實際打卡時間不相吻合等語，而雖然依原告攷勤表上有早於8時30分之打卡紀錄，惟雙方約定之工作時間，業據被告主張乃為「工作時間自8時30分起，結束時間原則上11時30分」等語，並提出原告人事資料表及原告出勤紀錄、攷勤表等文件為證(卷1第117、211-212、219頁)，應堪確定，因此，本件就工作時間之約定，依照所記載之出勤記錄、攷勤表以為判斷，乃為上午8時30分開始，則於此時間之前，並非雙方所約定提供勞務之時間，亦未有提供勞務之證明，是就此部分應以被告主張為有據，可以確定。

⑷其次，由被告公司監視錄影畫面以觀，原告於109年2月13日早上8時30分時並未處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務之狀態，而係於8時34分42秒始走至輸送帶前端之工作位置上待命，有監視錄影畫面截圖在卷可稽(卷1第213-215頁)，而原告並未提出業經雇主即被告同意以到達工作場所之時間作為出勤時間，或被告明知或可得而知原告提早到達工作場所提供勞務等證據以為佐證，自無從為其有利之認定；因此，雖然原告分別於①109年2月7日於8時27分、②109年2月8日於8時8分、③109年2月11日於8時22分、④109年2月12日於8時11分、⑤109年2月13日8時19分打卡出勤，膽此

暨非雙方所約定之工作時間，亦未有勞務之提供，故仍應以出勤紀錄記載8時30分為出勤之上班時間；是被告主張：兩造已明定上班時間，實際上亦統一於8時30分以後開始工作，8時30分前自非屬工作時間，提早到班部分自應排除於工資計算之外等語，即非無據，亦可確定。

⑸再者，依照被告攷勤表、出勤紀錄及監視錄影畫面以觀，原告工作時間乃為：①年2月7日於8時30分上班，於11時30分打卡下班(工作時間共3小時)、②2月8日於8時30分上班，於11時51分打卡下班(工作時間共3時21分)、③2月11日於8時30分上班，於12時4分打卡下班(工作時間共3時34分)、④2月12日於8時30分上班，於11時25分打卡下班(工作時間共2時55分)、⑤2月13日於8時19分打卡上班，而於10時22分51秒突以左手插腰、右手撐扶紙箱之方式轉身佇立，因腰痛而送往新北仁康醫院急診，此後即未再提供勞務，而此與原告所稱未於109年2月13日刷卡下班之情節相符，可以確定；是原告自109年2月7日起至109年2月13日止之工作時間合計為13時27分，並未逾勞動基準法第30條每日、每周工作時數之規定，亦可確定。

⑹雖然原告主張其109年2月13日之退勤紀錄並非原告親自打卡，該記錄與實情不符，而出勤紀錄、打卡單均遭被告塗改製作等語，但是，原告當日係於10時22分許發生身體不適情況並就醫，未再提供勞務等情，業經被告提出公司內部之監視錄影畫面以為佐證，有監視錄影畫面截圖在卷可按(卷1第197-209、213-217頁)，應可確定；則就實際提供勞務之情況以觀，依照前述監視錄影畫面截圖，原告於10時22分許前往新北仁康醫院急診後，未再返還被告公司提供勞務，自應以其離開公司前往就醫之時點，為其提供勞務終止之時點(即退勤時間)，始與提供勞務之真實狀況相符合，而非因原告未打卡或他人代打卡等情，而影響實際提供勞務之期間，因此，被告公司於觀看監視錄影畫面後，將原告109年2月13日之退勤時間於出勤紀錄更正為10時22分，並無違誤，自可

確定。

⑺據此，就原告主張短少給付工資部分，業據被告答辯略以：原告自109年2月7日至2月13日止之工作時間合計為14時42分，以所約定每小時薪資158元計算，結算薪資為2,323元，扣除勞保自負額187元、健保自負額670元，則於109年2月份應領薪資為1,466元，而被告於109年3月5日匯款予原告，並無短少給付薪資等語，即非無據，應可確定。

㈢就原告主張本件為職業災害部分：

⑴查原告於109年2月13日10時22分51秒因腰痛而離開被告公司工作場所後，前往新北仁康醫院急診，經診斷有「急性腰椎椎盤突出」、「腰椎第四五節椎間盤突出」病症，原告之後並至台大醫院等處治療等情形，業據原告提出新北仁康醫院診斷證明書、台灣醫院診斷證明書、衛生福利部雙和醫院診斷證明、衛生福利部雙和醫院勞工保險職業傷病門診單、勞動部勞工保險局給付職業傷病給付函文、勞工保險傷病給付申請書及收據、台大醫院診斷證明書、建維骨科診所診斷證明、耕莘醫院診斷證明書等文件為證(卷1第31-42、47、77-81、167、173-175、239-245頁)，為被告所不爭執，是原告確有罹患「椎間盤突出」之疾病，應可確定；至於原告主張罹患疾病有符合勞動基準法第23條第3項所稱之職業災害之部分，亦即原告所罹患椎間盤突出是否屬於職業災害部分，被告則有爭執，因此，即應由原告就此部分提出證據以為佐證，可以確定。

⑵而就本件是否為職業災害，經兩造合意由台北榮民總醫院鑑定，鑑定報告記載略以：①「依據法院提供卷宗，彙整戴君於109年2月13日至110年8月6日期間，於新北仁康醫院、雙和醫院、台大醫院等醫療機構之就醫紀錄(包含病歷紀錄之診斷即診斷書開立之病名)整理如下：戴君於109年2月7日受僱於東拓物流股份有限公司而為部分工時勞工，擔任店配部之理貨人員，到職後共出勤5日。自述其再109年2月13日工作時，搬貨物後出現急性下背痛和雙臀麻(右側大於左側)且

疼痛延伸至右小腿，至新北仁康醫院就診，初步診斷為右側坐骨神經痛、急性腰椎椎間盤突出，初步處理後建議轉診。109年2月22日於雙和醫院，核磁共振檢查為腰椎第四節/第五節輕度椎間盤突出(左側較明顯)、輕度腰椎退化。109年9月30日於台大醫院肌電圖檢查顯示雙側腰薦椎神經根病變。後續經由雙和醫院和台大醫院診斷為第四至第五腰椎椎間盤突出，並由勞保局核定職災給付，給付期間為109年2月16日至10月16日。110年7月6日勞保局核定發給13等級職業傷病失能給付90日」、②「工作暴露分析：…戴君於109年2月7日受僱於東拓物流股份有限公司而為部分工時勞工，擔任店配部之理貨人員(專門負責處理寄送至超商之物流貨品)，到職後共出勤5日…儘管公司與戴君所描述搬運商品的重量不一致，且也無法得知戴君每日搬運商品的總重量，但戴君只在公司工作5個半日，並不符合『職業性腰椎椎間盤突出』工作暴露證據。因此職業病之因果關係不能成立」、③「根據東拓物流股份有限公司於110年7月27日所寫的民事陳報狀之被證7號-戴君之工作內容說明，從其中的圖3至圖11，以及貴院於112年8月18日發文來函所附由公司提供之監視錄影檔案，可知戴君在腰部不適前所執行的工作內容為搬運貨品與裝箱貨品，皆非為會使腰椎椎間盤瞬間承受極大力量之情形。雖然無法得知戴君的腰椎椎間盤於過往是否有受到累積性傷害(由戴君的健保門診及住院就醫申報資料可知其於民國107年8月12日至甲○○○○○就醫，當時疾病ICD-10診斷碼為M47.26，所對應的疾病診斷為腰椎其他退化性脊椎炎伴有神經根病變，但因為貴院發文至甲○○○○○申請相關病歷紀錄未果，所以無法進一步評估戴君的腰椎或椎間盤於過往是否有傷害)；然而，即使在戴君的腰椎椎間盤於過往並沒有受到累積性傷害之假設前提下，戴君在5日理貨人員的工作內容並未發生使腰椎椎間盤瞬間承受極大的力量而導致急性突出」、④「個案在5個工作日的理貨員工作過程中，每次搬運重量不足15公斤。個案之職業暴露與我國『職業性

腰椎椎間盤突出之認定參考指引』之標準：長期搬抬重物之條件(搬抬重物，女性至少大於等於15公斤重量。每日搬抬總重量至少1.5公噸)、每年至少工作220日、至少已工作8-10年，顯然有很大的差距；未符合職業性腰椎椎間盤出之認定基準」、⑤「109年2月13日上午工作中發生下背劇痛，送醫診斷為急性腰椎椎間盤突出。個案自述『理貨搬上搬下需要頻繁搬貨物和轉身，爬上爬下，還有被籠車撞屁股』，雇主方陳述『理貨過程中轉身拿取貨物，裝入鄉內，後背突然間不舒服』，個案當日的工作內容，有以手拿取貨品的彎腰和轉身之工作內容，但並未見到被籠車撞到屁股之情形，故應部會使腰椎椎間盤瞬間承受極大的力量而導致及性腰椎椎間盤突出的職業傷害」、⑥「個案過去病史並不完整，106年8月30日至106年10月24日左腳受傷的職災門診可能與其左下肢的症狀有部分關聯性。個案本身的腰椎側彎、疑似下背過去病史，也是其腰椎椎間盤突出的風險因子」等情，有職業醫學證據調查報告在卷可按(卷2第141-154頁)。

⑶鑑定報告鑑定結論亦記載：「…戴君於109年2月13日就醫之傷勢，雖由職業醫學科醫師依據個案主訴而建議認定急性腰椎椎間盤突出屬於職業傷害，然而重新檢視全案資料後，工作暴露證據並不充足。本案若確定當日執行勞力性工作，有被籠車大力撞到腰部的情況，則有部分造成急性腰椎椎間盤突出的可能性；若調查結果顯示只有彎腰或轉身拿取貨物等工作內容，則其急性坐骨神經痛主因為本身已有腰椎病變，而在工作時剛好引發，故工作貢獻因素較小，從職業醫學診斷原則判斷其『及性腰椎椎間盤突出』並無法認定為職業傷害，但當日工作時發生急性下背痛，可從寬認定『急性下背痛-腰扭傷』與職務部分相關。依據美國環境職業醫學會出版之醫療失能建議，估計腰扭傷致下背痛轉組織傷害之合理修養日期為3至42日(最佳21日)，最大醫療改善為90日，若超過90日應考慮其他因素。一般而言，非源自於腰椎病變之『急性下背痛』，在去除適當休息和治療後大多可以恢復，

不至於造成勞動力減損」、「依病歷記載，戴君有『腰椎椎盤突出』、『腰薦神經病變』和疑似『纖維肌痛症』，以上病症主要為本身疾病，民國109年2月13日之工作內容與其病症之因果關係不足」等語，亦有上開鑑定結論在卷可按(卷2第157頁)。

⑷因此，依鑑定報告之鑑定結果，原告所罹患「急性腰椎椎盤突出」、「腰椎第四五節椎間盤突出」傷害，主要應該係為本身疾病所造成，而與其於被告處所提供勞務內容，與病症之因果關係不足，則原告所主張該疾病為職業所導致疾病之職業災害之因果關係不能成立，亦可確定。

⑸另外，原告雖以由新北仁康醫院、衛生福利部雙和醫院、國立臺灣大學醫學院附設醫院等診斷證明、證人丙○○之證詞及被告多次同意原告以職災為名之職災傷病門診、勞工保險局認定職業災害及永久失能等，足證原告具備職業傷害之起因性及遂行性等語，以為主張。但是，上開診斷證明書乃係依原告之「主訴」而為記載，自無從作為原告符合職業災害之認定依據，自堪確定。

⑹而證人丙○○即被告公司會計係證稱略以：「(1.109年2月13日原告前往新北仁康醫院，你有陪同？2.經過？3.有無目睹醫院醫師告知原告診斷結果為急性腰椎椎盤突出經過？)我有在場，當天是現場主管楊明娟打內線告訴我們，說原告人在工作線尾端，他不舒服，請我們去看他的狀況，我跟另一位會計郭秀貞一起去看原告，到現場後原告說他不舒服並扶著腰，因為工作點對面是醫院，我們就跟醫院借輪椅，並帶原告過去掛急診，原告說他不舒服就一直捶腰，我就告訴他不要一直捶腰，這樣會更不舒服，這是在醫院等候就診時發生的經過，就診後急診醫生請原告去拍X光，我有要幫原告，原告說他要自己處理，所以我們只是在旁邊陪他，X光拍好以後有回診間，醫生有告訴原告說要做舒緩治療，醫生說的名詞我不是很確定，但是原告說不用，原告有說可否請醫生開比較強烈的止痛藥給他，醫生有問他說他的胃好不

好，原告說胃不好，醫生也沒有開藥給他，在診間的時候，他們聊了很多，有些內容還有從小時候就開始聊起，我也沒有辦法記得這麼多，原告說他下午還有事情要忙，他說他沒有辦法休息這麼久，但醫生有沒有什麼回應我忘記，當時原告說他可以回去，但我們想說他有受傷，所以後來還是有開車載他回去。在診間的時候，拍完X光後，醫生有看片子，醫生就說原告是急性椎間盤突出。看完醫生的時間是幾點我不記得，就診完畢後有再帶原告回公司，回去時是走路還是坐輪椅已經忘記，我只記得回去後原告沒有再打卡，至於原告有無帶其他的東西我不記得。等一下，當時回公司是原告在門口等，還是進入公司我也不確定」、「(1.勞工保險職業傷病門診單『經辦人：丙○○』是你？2.上面記載『執行職務』、『理貨員』、『10:22:30新北市○○區○○路0段000號』、『轉身拿取貨物，裝入箱內，後背突然間不舒服』何人填寫？)是我本人。這份文件是我做的，我勾選『執行職務』，這是勞保局文件提供的選項，其他的『理貨員』、『10:22:30新北市○○區○○路0段000號』、『轉身拿取貨物，裝入箱內，後背突然間不舒服』這些文字是我寫的」等語，有言詞辯論筆錄在卷可按(卷1第325-326頁)。足見該勞工保險職業傷病門診單係因勞工保險局制式提供之文件，而經被告填載後交付原告前往醫院作為就診之依據文件，並非被告主觀上已承認該職業災害，或得以做為職業災害認定之文件，而應仍由專業醫療機構就原告所受傷害，以醫療儀器及過往病史判斷後，始足以認定是否符合職業災害，則原告主張：被告交付職業傷病門診單符合職業災害之業務起因性與業務遂行性等語，即非有據，亦可確定。

⑺就勞工保險局認定原告符合職業災害及永久失能之部分：

①按勞動基準法對職業災害雖未設有定義，惟參酌職業安全衛生法第2條第4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」，故職業災害應指勞工因執行職務關係所致之死亡殘廢傷害或疾病，而該執行職務之範圍除業務本身之外，凡業務上附隨之必要合理行為，均應包含在內。學理在探究職業災害判斷基準，亦有援引日本見解，提出「業務起因性」(勞務提供存在危險性)、「業務遂行性」(雇主支配管理關係)，應認災害發生與勞工工作間有相當因果關係，即屬職業災害。但是，本件原告所受「急性腰椎椎盤突出」、「腰椎第四五節椎間盤突出」之傷害，既經台北榮民總醫院鑑定認為與職業災害之因果關係不能成立，則縱使經勞工保險局依勞工保險條例第54條之1第1項訂立之失能給付標準而給予原告失能給付40,950元，亦不能作為認定原告符合職業災害依據，亦可確定。

②因此，原告請求被告給付醫療費用補償11,533元、工資及醫療期間不能工作之補償109,763元、勞動能力減損757,697元、精神慰撫金1,121,007元(合計2,000,000元)，以及法定遲延利息等部分，均非有據，不能准許。

四、綜上所述，原告依勞動基準法第59條第1款、第2款、民法第184條第1項前段及第2項、第193、195條、第227條之1、第483條之1、第487條之1第1項、職業安全衛生法第5條第1項及第6條第1項、職業災害勞工保護法第7條等規定，請求被告給付醫療費用補償11,533元、工資及醫療期間不能工作之補償109,763元、勞動能力減損757,697元、精神慰撫金1,121,007元(合計2,000,000元)，以及法定遲延利息等部分，為無理由，應予以駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行聲請亦乏所據，爰併予駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　7　　日

民事第一庭　　法　官　蘇嘉豐

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　　113　　年　　5　　月　　7　　日

書記官　陳亭諭