臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第175號

上　訴　人　許正麟

000000000000000000

訴訟代理人　林光彥律師(法扶律師)

複代理　人　楊蕙謙律師

被上訴　人　忠華保全事業股份有限公司

000000000000000000

兼　法　定

代　理　人　吳富榮

共　　同

訴訟代理人　劉大新律師

　　柯忠佑

　　何牧武

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，上訴人對於中華民國109年8月7日臺灣桃園地方法院107年度勞訴字第71號第一審判決提起上訴，本院於110年9月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人忠華保全事業股份有限公司應給付上訴人新臺幣壹拾參萬零貳佰貳拾參元，及自民國一〇七年一月十一日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用，由被上訴人忠華保全事業股份有限公司負擔百分之五，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國105年5月1日受僱於被上訴人忠華保全事業股份有限公司（下逕稱忠華公司），派駐台灣中油股份有限公司桃園煉油廠（下稱桃園煉油廠）擔任保全夜班組長，上班時間為晚間6時至翌日清晨6時，月薪為新臺幣（下

同）3萬8,700元，伊因連續工作及超時加班，於105年6月7日出勤前在家中昏倒，罹患「右大腦中側動脈缺血性梗塞合併左側偏癱及雙眼左側偏盲」（下稱系爭傷病），屬職業災害所致疾病，得依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1項第2款規定，請求忠華公司補償105年6月7日至106年7月6日醫療期間（下稱系爭期間）應領之工資50萬9,550元，扣除已受領忠華公司1萬9,350元及勞動部勞工保險局（下稱勞保局）系爭期間職業病傷病給付35萬9,977元，忠華公司尚應補償伊工資13萬0,223元。又被上訴人吳富榮（下逕稱其名）為忠華公司（上2人下合稱被上訴人）之負責人，執行職務未依勞動法律規定排定伊工作時間與內容，亦未依職業安全衛生法（下稱職安法）規定，妥為規劃伊之工作負荷及採取必要之安全衛生措施，並於伊到職前及在職期間實施體格檢查及一般健康檢查，致伊因工作負荷過重而罹患系爭傷病，應依民法第184條第1項前段、第2項、第193條、第195條、第28條及職業災害勞工保護法（下稱職災法）第7條及公司法第23條第2項規定，與忠華公司連帶賠償伊如附表編號1至4所示看護費用、親屬看護費用、勞動力減損及精神慰撫金共264萬7,673元本息（上訴人逾上開部分之請求，原審判決上訴人勝訴，未據被上訴人聲明不服，已經確定，非本院審理範圍）。

二、被上訴人則以：上訴人並無工作負荷過重情形，且上訴人有高血壓，體重過重，並有吸煙，難認其罹患系爭傷病與其工作間有相當因果關係。縱認系爭傷病為職業災害，上訴人已受領勞保局傷病給付58萬4,138元，經抵充後，上訴人不得再請求工資補償。忠華公司與上訴人就其工作時間、例假、休假另訂有約定書（下稱系爭約定書），合於勞基法第84條之1規定，伊有依法規劃上訴人之工作負荷，且施以一般體格及健康檢查（下稱系爭健康檢查），並無違背職業安全法令規定等語，資為抗辯。

三、上訴人於原審起訴請求：㈠忠華公司應給付上訴人16萬0,68

3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。㈡被上訴人應連帶給付上訴人264萬7,673元，及其中164萬2,007元自起訴狀繕本送達翌日起，另44萬2,493元自108年3月13日起，其餘56萬3,173元自109年7月16日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保，請准宣告假執行。原審判決忠華公司應給付上訴人3萬0,460元本息（即上訴人請求醫療費用補償部分，未據被上訴人聲明不服，業已確定），並為得假執行及依聲請酌定擔保為免假執行之宣告，並駁回上訴人其餘之訴及假執行之聲請，上訴人對於原審判決其敗訴部分，全部不服提起上訴，於本院上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第2、3項之訴部分廢棄。㈡忠華公司應再給付上訴人13萬0,223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。㈢被上訴人應連帶給付上訴人264萬7,673元，及其中164萬2,007元自起訴狀繕本送達翌日起，另44萬2,493元自108年3月13日起，其餘56萬3,173元自109年7月16日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人於本院答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷一第105至107頁）

㈠上訴人自105年5月1日起任職於忠華公司，擔任保全夜班組長，每月薪資為3萬8,700元，每日薪資為1,290元（見原審卷一第30、192、193頁）。

㈡上訴人於105年6月7日在家中昏倒，經送醫急救，診斷為腦中風，經多次治療，目前仍有右大腦中側動脈缺血性梗塞合併左側偏癱及雙眼左側偏盲（即系爭傷病）等病症（見原審調字卷第17至21頁）。

㈢上訴人罹患系爭傷病經勞保局核定為職業病，上訴人自105年6月7日起接受治療。勞保局於106年5月31日判定上訴人失能程度符合勞工保險失能給付標準附表第2-5項第13等級，於同日發給90日職業傷病失能給付12萬0,303元。另於同年7

月6日判定上訴人失能程度符合勞工保險失能給付標準附表第2-5項及第3-14項第9等級，核定發給職業傷病失能給付420日，扣除前於106年5月31日給付之金額後，於同日發給44萬1,111元。復於108年2月19日判定上訴人失能程度符合勞工保險失能給付標準附表第2-4項及第3-14項第6等級，核定發給職業傷病失能給付810日，扣除前已給付之金額後，於同日發給52萬1,313元（見原審調字卷第21、23頁、原審卷一第285頁）。

㈣上訴人已領取如下職業傷病給付：

⑴105年6月10日至同年10月3日，共116日之職業傷病給付10萬8,540元（見原審調字卷第24頁、原審卷一第126、127頁）。

⑵105年10月4日至106年3月30日，共178日之職業傷病給付16萬6,553元（見原審調字卷第40頁、原審卷一第128頁）。

⑶106年3月31日至同年8月4日，共127日之職業傷病給付10萬3,862元（見原審卷一第129頁）。

⑷106年8月5日至107年3月12日，共220日之職業傷病給付14萬7,037元（見原審卷一第131頁）。

⑸107年3月13日至同年6月7日，共87日之職業傷病給付5萬8,146元（見原審卷一第133頁）。

⑹上開⑴至⑸期間即105年6月10日至107年6月7日，共已領取職業傷病給付合計58萬4,138元。

㈤上訴人為45年2月26日出生，自105年6月7日起算至退休年齡65歲，尚可工作4年又263天，即4.72年。

㈥上訴人實際支出附表編號1之看護費用3萬9,100元及親屬看護費用14萬0,300元。忠華公司已於105年12月27日給付上訴人1萬9,350元（見原審調字卷第8頁反面、原審卷一第54頁）。

㈦上訴人因罹患系爭傷病而受有勞動能力減損比例為73%（見原審卷二第10、11頁）。

㈧105年1月至6月之值勤時數表（見原審卷一第146至157頁）、原審被證2約定書、被證3員工健康狀況調查表、上訴人105年5月、6月之打卡紀錄表（見原審卷一第185、186頁）、105年5月6日一般體格及健康檢查紀錄（見原審卷一第187頁）等證據資料之形式真正（見本院卷一第115、393頁）。

五、上訴人主張其受僱於忠華公司，因不堪負荷過重工作罹患系爭傷病，忠華公司應依勞基法第59條第1項第2款規定補償工資13萬0,223元本息。又忠華公司因侵權行為致其罹患系爭傷病，吳富榮為忠華公司負責人，未善盡監督忠華公司之責，依民法第184條第1項前段、第2項、第193條、第195條、第28條、職災法第7條及公司法第23條第2項規定，請求被上訴人連帶賠償264萬7,673元本息等語，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。本件爭點應為：㈠系爭傷病是否為勞基法第59條規定職業災害所致疾病？㈡上訴人依勞基法第59條第2款規定，請求忠華公司補償工資13萬0,223元本息，有無理由？㈢上訴人依民法第184條第1項前段、第2項、第193條、第195條、第28條、職災法第7條及公司法第23條第2項規定，請求被上訴人連帶給付264萬7,673元本息，有無理由？

㈠系爭傷病是否為勞基法第59條規定職業災害所致疾病？

⑴按本法未規定者，適用其他法律之規定。勞基法第1條第1項後段定有明文。勞基法第59條規定勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，僱主應依該條規定予以補償，惟何謂職業災害，勞基法無定義規定。職安法第2條第5款雖規定職業災害：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。職安法規定職業災害採較嚴格定義，限於僱主所提供工作場所之安全與衛生設備等職業上原因所致者，方屬職業災害。而按被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取

得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。勞工保險條例（下稱勞保條例）第34條第1項定有明文。勞基法、勞保條例均係為保障勞工權益而設，且勞基法第59條規定職業災害補償，如同一事故，依勞保條例或其他法令規定，已由僱主支付費用補償者，僱主得以抵充，可見勞基法所規範之職業災害，與勞保條例規範之職業傷病，具有相同之法理及規定之類似性質，故勞保條例所規定職業傷病，自得作為勞基法第59條規定職業災害所致疾病之認定標準（最高法院92年度台上字第1960號判決意旨參照）。是勞基法第59條所規定職業災害而致疾病，自係指勞保條例所規定勞工因執行職務所致傷病，該執行職務和傷病之間具有相當的因果關係而言。

⑵次按勞保條例第34條第2項規定授權訂定之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。又為降低疾病促發與職業原因因果關係判斷難度、縮短審查認定期程及確保職業原因認定見解之一致性，主管機關勞動部編訂有「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」（下稱系爭參考指引），依107年10月15日修正系爭參考指引內容有：「目標疾病：腦血管疾病、心臟疾病」、「原有疾病自然過程惡化及促發疾病之潛在危險因子」、「原有疾病、宿因等：腦血管及心臟疾病之發病是患者本身原本即有的動脈硬化等造成的血管病變或動脈瘤……」、「自然過程惡化之危險因子：『自然過程』係指血管病變在老化、飲食生活、飲酒、抽煙習慣等日常生活中逐漸惡化的過程」、「促發疾病之危險因子」、「腦血管及心臟疾病易受外在環境因素致超越自然進行過程而明顯惡化；其促發因子包括氣溫、運動及工作過重負荷等」、「工作負荷：與工作有關之重度體力消耗或精神緊張（含高度驚愕或恐怖）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」等內容說明目標疾病危險因

子內容，並有「工作負荷因子列舉如下：⑴不規則的工作。⑵工作時間長的工作。⑶經常出差的工作。⑷輪班工作或夜班工作。⑸工作環境（異常溫度環境、噪音、時差）。⑹伴隨精神緊張的工作」、「職業促發腦血管及心臟疾病的基本原則如下：1.原有腦血管及心臟疾病之危險因子者，在某工作條件下，促發本疾病之盛行率較高。2.原有腦血管及心臟疾病之危險因子者，在某工作條件下，被認知會超越自然進行過程而明顯惡化本疾病」、「評估工作負荷情形：主要在於證明工作負荷是造成發病的原因。根據醫學上經驗，腦血管及心臟疾病病變之情形被客觀的認定其超越自然過程而明顯惡化的情形稱為負荷過重。被認為負荷過重時的認定要件為異常的事件、短期工作過重、長期工作過重」、「長期工作過重：評估發病前約6個月以內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積。其間，是否從事特別過重之工作及有無負荷過重因子係以『短期工作過重』為標準。而評估長時間勞動之工作時間，係以每週40小時工時以外之時數計算加班時數。其評估重點如下：發病日至發病前1個月之加班時數超過100小時，或發病日至發病前2至6個月內，月平均超過80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」、「發病日前1至6個月，加班時數月平均超過45小時，其工作與發病間之關連性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估」、「經綜合評估具工作負荷之要件後，需再確認有無經證實為其他疾病之促發，如高血壓、糖尿病等，若為其他疾病促發者，非本指引之應用範圍；若無其他疾病促發，需再考量自然過程惡化因子以外，有無其他與工作無關之外在環境因素或個人異常事件所致？如氣溫急遽變化、個人之運動等。若經確認無上述情形，可認定為職業原因所促發；而綜合評估具工作負荷之要件，又有其他與工作無關之外在環境或個人異常事件之情況，則需綜合判斷促發疾病惡化致超越自然過程之貢獻度，如職業原因促發惡化之貢獻度大於50％，則可認定為職業原因所促發」等判斷

是否為職業原因導致目標疾病標準（見原審卷一第97至107頁）。系爭參考指引既係作為判斷職業促發腦血管及心臟疾病之標準，以為判斷是否給付勞保條例之職業病補償費，自亦得作為判斷是否構成勞基法第59條規定職業災害所致疾病依據。

⑶查上訴人於發病當月即105年6月1日至同年月6日工作總時數為48小時，發病前1個月即105年5月份工作總時數為288小時，發病前2至5個月即105年1月至4月平均每月工作時數為291小時【計算式：（288＋300＋288＋288）÷4＝291 】，提供勞務時間為晚間6時至翌日清晨6時，105年1月至5月分別休假7日、4日、7日、6日、7日，有桃園煉油廠107年12月6日函所檢送上訴人105年1月至6月「現場員工實際值勤資料時數表」、「員工簽到簿」在卷可據（見原審卷一第145至157頁）。而依上訴人罹患系爭傷病時即104年12月16日修正施行之勞基法第30條第1項規定，勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。依上開規定，每月正常工時應為176小時【計算式：每月（30日）之正常工時為40小時x4＋8小時x2日＝176小時】，而上訴人於發病前1個月之延長工時已達112小時（計算式：288小時－176小時＝112小時），於發病前2至5個月之每月平均延長工時已達115小時（計算式：291小時－176小時＝115小時），已符合系爭參考指引所載：「發病日至發病前1個月之加班時數超過100小時，或發病日至發病前2至6個月內，月平均超過80小時的加班時數，其加班產生之工作負荷與發病之相關連性極強」情形。又上訴人所提衛生福利部桃園醫院（下稱桃園醫院）105年10月21日診斷證明書亦載：「……符合『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』之目標疾病。個案自93年起於桃園煉油廠擔任保全員一職，負責廠區及大門崗哨巡守工作，參考個案所提供之現場人員職勤時數表及薪資條，認定其工時於發病前1個月加班時數超過100小時，於發病前2至6個月平均加班時數超過80

小時，符合長期工作負荷過重之情形，並大致符合時序性及一致性。雖無法全排除其他非職業致因（如：吸菸、體重肥胖、高血壓），但經綜合考量，其所患之傷病應有職業因素促發之可能，建議以『執行職務所致疾病或與作業有相當因果關係疾病』認定之……」內容（見原審調字卷第16頁）。另勞動部委託桃園醫院辦理職業傷病防治網絡醫院職業病評估報告書亦載：「發病日至發病前1個月之加班時數：符合我國勞動部職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引中之『發病前1個月之加班時數超過100小時』」、「發病前2至6個月內，月平均加班時數：符合職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引中之『發病前2至6個月內，月平均加班時數超過80小時』之情形」、「發病前1至6個月，月平均加班時數：符合職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引中之『加班時數月平均超過45小時』，但未有明顯『工作與發病間之關連性，會隨著加班時數之增加而增強』之狀況」、「工作型態及伴隨精神緊張之工作負荷影響程度：有『工作時間長的工作』、『輪班工作或夜班工作』之情形」、「綜合評估：參考我國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(1)，許先生（即上訴人）所患之疾病：『右大腦中側動脈缺血性梗塞合併左側偏癱及雙眼左側偏盲』，雖無法完全排除非職業致因，但經綜合考量，其所患之傷病應有因職業因素促發之可能性，建議以執行職務所致疾病或與作業有相當因果關係疾病認定之」（見本院卷一第253至269頁）。本院審認上訴人發病前6個月提供勞務時間為晚上6時至翌日清晨6時之夜間期間，而長期從事夜間工作乃違反人體休息之生理狀態，加重其生理負荷，上訴人長期從事夜間工作型態，兼有工時過長情形以觀，可認上訴人於發病前確實處於因工作導致身體過重負荷明顯疲勞累積之狀態，因而導致系爭傷病發生，系爭傷病確係因上訴人長期於夜間超時勞動所致，兩者間具有相當的因果關係，自屬勞

基法第59條規定因職業災害所致疾病。

⑷忠華公司雖辯稱上訴人轉任前後工作內容相同，無短期間工作負荷過重等異常情形發生，且上訴人本身有高血壓病史，未規律服藥，並有吸煙、體重過重等危險因子，難認系爭傷病與上訴人執行保全業務有關云云。雖上訴人於105年5月1日始任職於忠華公司，轉任1個餘月後於同年6月7日發病，然上訴人長期任職桃園煉油廠保全員，其轉任前後提供勞務時間均為晚間6時至翌日清晨6時，工作地點亦在桃園煉油廠，系爭參考指引對於是否屬於「長期工作負荷過重」之評估認定基準，既應以發病前6個月是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積，則與是否轉任無涉，上訴人轉任前後之工作內容、時間長短、工作輪班型態既均相同而無間斷，自不因任職公司變動而影響評估判斷基準，上訴人固僅任職忠華公司1個餘月即發病，仍無礙上訴人系爭傷病係屬職業災害所致疾病之認定。又腦血管或心臟疾病之發生因素，雖包括原有疾病、宿因及自然過程惡化之危險因子（例如高齡、肥胖、飲食習慣、吸菸、飲酒）以及促發疾病之危險因子（例如氣溫、運動、工作負荷）等各種因素，可見工作負荷過重確屬促發目標疾病之危險因子之一，故縱使勞工本身具備原有疾病、宿因等，若工作負荷過重導致疾病惡化之程度超越勞工本身原有疾病之自然病程，依系爭參考指引內容，如職業原因促發之貢獻度大於50%者，仍可認定因職業原因所促發目標疾病。而系爭傷病已按系爭參考指引將原有疾病、自然惡化與環境危險因子，均列入綜合判斷職業原因是否為發生系爭傷病之促發因素，經判斷確屬勞基法第59條規定因職業災害所致疾病，自非如忠華公司所稱系爭傷病僅為原有疾病、宿因及自然過程惡化之危險因子即吸煙等因素所導致。是忠華公司上開所辯，不足採信。

⑸是依上所述，系爭傷病為勞基法第59條規定職業災害所致疾病，可資確認。

㈡上訴人依勞基法第59條第2款規定，請求忠華公司補償系爭

期間工資13萬0,223元本息，有無理由？

⑴按勞工因遭遇職業災害而致疾病，勞工在醫療中不能工作時，僱主應按其原領工資數額予以補償，但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由僱主支付費用補償者，僱主得予以抵充之。勞基法第59條第2款定有明文。上訴人主張系爭傷病為勞基法第59條規定職業災害所致疾病，其自105年6月7日起在醫療中不能工作，忠華公司應依勞基法第59條第2款規定，按其原領工資數額即每月薪資3萬8,700元（每日薪資1,290元）予以補償，業據上訴人提出桃園醫院、敏盛綜合醫院、德仁醫院、衛福部樂生療養院、西園醫院診斷證明書（見原審調字卷第16至21頁）、醫療費用收據（見原審調字卷第27至39頁、原審卷一第269至284頁）為證，被上訴人亦不爭執上訴人因系爭傷病在醫療中不能工作事實，是上訴人主張忠華公司應給付工資補償自屬可採。又上訴人主張工資補償期間應計算至勞保局於106年7月6日判定上訴人失能為止，則有上訴人所提勞保局106年7月6日函可據（見原審調字卷第23頁）。忠華公司雖辯以勞保局於106年5月31日已判定上訴人失能，計算工資補償期間應至106年5月31日為止云云。然勞保局固於106年5月31日判定上訴人失能程度符合失能給付標準附表2-5項（失能狀態為神經系統之病變，通常無礙勞動，但由醫學上可證明局部遺存頑固神經症狀者），有勞保局106年5月31日函可據（見原審調字卷第22頁），然勞保局嗣於106年7月6日再判定上訴人失能程度符合失能給付標準附表3-14項（失能狀態為兩目均遺存半盲症，視野狹窄或視野變形者）、2-5項（失能狀態為神經系統之病變，通常無礙勞動，但由醫學上可證明局部遺存頑固神經症狀者），有勞保局106年7月6日函（見原審調字卷第23頁）、勞工保險失能給付標準（見原審調字卷第46至49頁）可據，勞保局迄至106年7月6日方判定上訴人符合失能給付標準附表3-14、2-5項之失能狀態，且上訴人所提醫療單據，其治療日期自105年6月7日至108年1月28日（見

原審調字卷第27至39頁、原審卷一第269至284頁），可見上訴人迄至106年7月6日，仍持續接受醫治、療養。是上訴人主張因系爭傷病至106年7月6日為止在醫療中不能工作，請求忠華公司給付原領工資補償，自屬有據。據此忠華公司應補償上訴人系爭期間共計395日之工資為50萬9,550元（每日薪資1,290元×395日＝50萬9,550元），而忠華公司已付上訴人1萬9,350元乙節，為兩造所不爭執，是忠華公司尚應補償上訴人49萬0,200元。

⑵雖忠華公司辯稱上訴人請求之工資補償應扣除其已受領之已領勞保局所給付105年6月10日至107年6月7日之職業傷病給付共58萬4,138元，而非僅扣除系爭期間所領職業傷病給付而已云云，為上訴人否認。按職業災害保險費全部由投保單位負擔。勞保條例第15條第1款後段定有明文。又按勞工職業災害保險，乃係由中央主管機關設立之勞保局為保險人，令僱主負擔保險費，而於勞工發生職業災害時，使勞工獲得保險給付，以確實保障勞工之職業災害補償，並減輕僱主經濟負擔之制度。準此，依勞保條例所為之職業災害保險給付，與勞基法之勞工職業災害補償之給付目的類同。故勞工因遭遇同一職業災害依勞保條例所領取之保險給付，勞基法第59條但書明定，僱主得予以抵充之（最高法院99年度台上字第178號判決意旨參照）。至於僱主所得主張抵充之勞工保險給付，應僅限於與勞工所請求職業災害補償項目同性質者始有適用，且職業災害補償如涉及補償期間計算，其得主張抵充之期間亦應與勞工請求職業災害補償期間相同，方符勞工職業災害保險制度，令僱主負擔保險費，由國家代僱主履行職業災害補償，乃為確保勞工職業災害補償請求落實以保障勞工權益，同時減輕僱主經濟負擔目的。而勞基法第59條第2款規定勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病，勞工在醫療中不能工作時，僱主應按其原領工資數額予以補償之規定，與勞保條例第34條第1項前段規定被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原

有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費之規定，其性質均為勞工在醫療期間不能工作之原領工資補償，其給付性質相同，是忠華公司辯稱上訴人所受領系爭期間職業災害傷病給付，其得以之與應補償上訴人系爭期間之工資為抵充，核屬有據，逾上開範圍之抵充，則屬無據。

⑶而上訴人因系爭傷病，已領取105年6月10日至同年10月3日共116日之職業傷病給付10萬8,540元、105年10月4日至106年3月30日共178日之職業傷病給付16萬6,553元、106年3月31日至同年8月4日共127日之職業傷病給付10萬3,862元，已如不爭執事項㈣之⑴、⑵、⑶所示，其中105年6月10日至106年6月9日共計365日係按上訴人平均日投保薪資1,336.7元之70％發給，106年6月10日以後係按上訴人平均日投保薪資1,336.7元之50％發給之情，有勞保局106年3月1日、106年5月3日、106年11月29日函可據（見本院卷一第295、303、307頁）。據此計算，上訴人已領取之系爭期間職業傷病給付金額應為35萬9,572元（【1,336.7元×365×70％】＋【1,336.7元×27×50％】＝35萬9,572元，元以下4捨5入）。揆諸前揭規定意旨，上訴人依勞保條例領得35萬9,572元之職業傷病給付，性質上係與勞基法第59條第2款規定之工資補償相同，依法僱主即得予以抵充，是經抵充後，忠華公司經抵充後尚應給付上訴人13萬0,628元（49萬0,200元－35萬9,572元＝13萬0,628元），上訴人僅請求13萬0,223元，自屬依法有據。

㈢上訴人依民法第184條第1項前段、第2項、第193條、第195條、第28條、職災法第7條及公司法第23條第2項規定，請求被上訴人連帶給付264萬7,673元本息，有無理由？

⑴按勞工因職業災害所致之損害，僱主應負賠償責任。但僱主能證明無過失者，不在此限。職災法第7條規定。又按侵權行為制度，既以填補被害人經法律承認應受保護權利之損害為目的，並為維持人類社會共同生活而設，是以民法上構成

侵權行為有責性之過失，當指未盡善良管理人之注意義務（抽象輕過失）而言（最高法院98年度台上字第1129號判決意旨參照）。而所謂過失，乃應注意能注意而不注意即欠缺注意義務之謂。構成侵權行為之過失，係指抽象輕過失即欠缺善良管理人之注意義務而言。行為人已否盡善良管理人之注意義務，應依事件之特性，分別加以考量（最高法院93年度台上字第851號判決意旨參照）。上訴人因職業災害致生系爭傷病，已如前述，依職災法第7條規定，應由忠華公司就其無過失之情負舉證責任，否則忠華公司應就上訴人罹患系爭傷病所致損害，負損害賠償責任。

⑵而按僱主對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。僱主於僱用勞工時，應施行體格檢查，對在職勞工應施行一般健康檢查。僱主依前條體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作，不得僱用其從事該項工作。健康檢查發現勞工有異常情形者，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。108年6月15日修正施行前職安法第6條第2項第2款、第20條第1項第1款、第21條第1項定有明文。職安法係為防止職業災害，保障工作者安全及健康，規定僱主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害，此可見職安法第1條、第5條第1項規定可知，是108年6月15日修正施行前職安法第6條第2項第2款、第20條第1項第1款、第21條第1項規定，屬僱主應採取之必要預防措施，如僱主未採取上述法令規定之必要措施，則屬違反注意義務而有過失。

⑶查上訴人於105年4月27日與忠華公司簽訂系爭約定書（見原審卷一第16頁），約定受僱忠華公司擔任保全員或電腦管制中心監控人員，上訴人於同日填載員工健康狀況調查表，就該調查表所詢：「是否經常性頭痛」、「有無藥物過敏」、

「最近是否覺得容易疲倦」、「是否為肝炎帶原者」、「有無心血管疾病」、「有無心臟病」、「最近是否常咳嗽或呼吸不正常」、「最近一年有無胸部不適或疼痛」、「有無氣喘或呼吸道疾病」、「是否患有高血壓」、「是否患有糖尿病」、「是否患有腎臟病、尿毒症」、「是否有胃病」、「是否有癲癇」、「是否常感到身體半側手腳痠麻的徵狀」、「有無其他慢性病」、「有無在服藥」等內容，均填載「無」（見原審卷一第19、20頁）。上訴人又於105年5月6日赴德仁醫院為新進人員勞工健康檢查，有德仁醫院110年5月10日函提供忠華保全勞工一般體格及健康檢查紀錄（見本院卷一第213、215頁）可據，而據體格及健康檢查紀錄所載應處理及注意事項為：「1.體重過重（BMI大於24）/腰圍過粗（大於90公分）建議控制體重、生活規律和調整飲食習慣及運動。2.視力檢查結果異常，建議至眼科定期追蹤檢查。3.辨色力異常觀察即可。4.血壓偏高，請注意均衡飲食，建議規律的生活作息、調適壓力、睡眠充足及適度運動若有不適建議至家醫科就診檢查。5.血色素檢查偏低，若有不適建議至家醫科就診檢查。6.三酸甘油脂偏高，請注意均衡飲食，避免高脂肪高膽固醇食物（例如蛋黃、海產、動物內臟）、調整生活型態（規律作息、多運動、戒煙、戒酒）。7.高密度膽固醇（好的膽固醇偏低），請注意均衡飲食（多吃魚類、水果、蔬菜、全麥、橄欖油、豆類、少吃碳水化合物）、調整生活型態（規律作息、多運動、戒煙）」。忠華公司僱用上訴人，不僅由上訴人填載員工健康狀況調查表，提供其健康狀況與忠華公司，並有進行體格及健康檢查，而不僅上訴人所填載員工健康狀況調查表或德仁醫院對上訴人所為體格及健康檢查結果，均無上訴人不適任夜間輪班保全工作之情，且體格及健康檢查紀錄係建議上訴人因有體重過重、血壓偏高等情狀，應改善飲食內容，規律作息、運動及戒除煙、酒習慣。是忠華公司僱用上訴人時，既已由上訴人填載員工健康狀況調查表以為忠華公司瞭解

「員工健康狀況及防止上班時意外事件發生」、「便於緊急狀況發生時能適時處理」（見原審卷一第19頁），並由德仁醫院對上訴人為健康檢查並無不適任夜間輪班保全工作情狀，是忠華公司辯稱其僱用上訴人未違反108年6月15日修正施行前職安法第6條第2項第2款、第20條第1項第1款、第21條第1項規定，已盡其注意義務而無過失之情，即屬可採。

⑷上訴人雖以其於105年6月7日罹病前1個月總工時達288小時，加班時數達112小時，遠超過勞基法第30條第1項、第32條第2項規定法定工作時間及延長工時時數，忠華公司未依勞基法規定排定工作時間與內容，且其與忠華公司縱約定延長法定工作時間、時數，然忠華公司事後才報請主管機關核備，忠華公司違反保護他人之法律云云。然按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形下，有此環境、有此行為之同一條件，均可發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係，反之，若在一般情形上，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，其行為與結果間即難認相當因果關係（最高法院108年度台上字第1008號判決意旨參照）。又按經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一監督、管理人員或責任制專業人員。二監視性或間歇性之工作。三其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。勞基法第84條之1定有明文。勞基法主管機關業於87年7月27日以（87）台勞動二字第032743號函（見原審卷一第15頁），核定保全業之保全人員為勞基法第84條之1之工作者。上訴人受僱擔任保全人員，依

勞基法第84條之1規定，忠華公司得與上訴人就工作時間、例假、休假等項另為約定，不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定限制。而忠華公司於105年4月27日與上訴人以系爭約定書約定每日正常工作時間加延長工作時間不得超過12小時，每月總出勤正常工時、延長工時至多為288小時之情，有系爭約定書可據（見原審卷一第16頁），且忠華公司業將上述約定報請忠華公司登記所在地主管機關新北市政府核備，新北市政府已於105年5月25日核備在案，則有新北市政府105年5月25日函可據（見原審卷一第17、18頁）。又上訴人受僱忠華公司後之值勤時數表（見原審卷一第154至157頁）所載工作時間，確實合於系爭約定書約定內容，有桃園煉油廠107年12月6日函所檢送上訴人105年1月至6月「現場員工實際值勤資料時數表」、「員工簽到簿」在卷可據（見原審卷一第145至157頁），可見上訴人所主張其1個月總工時為288小時，加班時數112小時，未超過業經主管機關核備之系爭約定書約定內容。至於上訴人自105年5月1日任職忠華公司即按系爭約定書約定提供勞務，而系爭約定書係105年5月25日始經新北市政府核備之情，雖為真實，然系爭傷病發生當時，系爭約定書業經主管機關核備，忠華公司已無違反勞基法情事，且忠華公司自上訴人任職開始，均按系爭約定書約定內容排定上訴人之工作時間與內容，且於105年5月12日即檢送系爭約定書報請主管機關核定，有新北市政府105年5月25日核備函說明一所載「收文日105年5月12日」（見原審卷一第17頁）可據，又上訴人於主管機關核備系爭約定書前後所提供勞務內容、時間均無變更，依此判斷，即難認上訴人罹患系爭傷病，與忠華公司自105年5月1日起至同年月24日依系爭約定書內容安排上訴人勤務尚未經主管機關核備間有何因果關係，是上訴人罹患系爭傷病所受如附表所示損害，應與105年5月1日起至同年月24日之勤務安排無關。

⑸忠華公司依法規劃上訴人之工作規劃及施以系爭健康檢查既

無過失，且上訴人罹患系爭傷病與忠華公司未經主管機關核備前依系爭約定書內容安排上訴人勤務無關，已如上述，上訴人復未舉證忠華公司有何其他侵權行為致其罹患系爭傷病事實，則上訴人主張忠華公司負責人吳富榮應與該公司負連帶賠償責任云云，亦無足採。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第59條第2款規定，請求忠華公司補償工資13萬0,223元，及自起訴狀繕本送達該公司翌日即107年1月11日（於107年1月10日送達，見原審調字卷第61頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。至上訴人依民法第184條第1項前段、第2項、第193條、第195條、第28條、職災法第7條及公司法第23條第2項規定，請求被上訴人連帶賠償如264萬7,673元本息部分，為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴人上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示（忠華公司此部分敗訴因不得上訴而確定，無宣告假執行必要，原審駁回此部分假執行聲請，理由雖有不當，其結果與本院判決一致，自無庸廢棄改判，在此敘明）。至上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回此部分假執行之聲請，核無違誤，上訴意旨就此部分指摘原判決不當，為無理由，應駁回此部分上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，上訴人之上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　陳慧萍

法　官　戴嘉慧

法　官　陳杰正

附表

編號	項目	金額	期間	計算式
1	看護費用	3萬9,100元	105年6月13日至105年7月1日	2,300×17＝39,100
2	親屬看護費用	14萬0,300元	①105年6月7日至105年6月12日 ②105年7月2日至105年8月12日 ③105年9月21日至105年10月3日	2,300×61＝140,300
3	勞動力減損	146萬8,273元	減損比例73% 105年6月7日距退休尚餘4.72年	每月薪資38,700元×73%×12月×3.731037＋38,700元×73%×12月×0.72年×（4.000000－0.731037）＝146萬8,273元
4	精神慰撫金	100萬元		
合計		264萬7,673元		

正本係照原本作成。

被上訴人均不得上訴。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　110　　年　　9　　月　　28　　日

書記官　林雅瑩