臺灣彰化地方法院行政訴訟判決

106年度簡字第1號
108年6月3日辯論終結

原　　告　全興工業股份有限公司
代　表　人　吳崇儀
訴訟代理人　張良銘律師
被　　告　彰化縣政府
代　表　人　王惠美（縣長）
訴訟代理人　鄭鼎耀
　　高瑞瑩

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國105年11月9日勞動法訴字第1050010297號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　　文

訴願決定及原處分均撤銷。
訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

本件原告全興工業股份有限公司（下稱全興公司）起訴時，被告代表人為魏明谷，訴訟進行中變更為王惠美。茲據被告訴訟代理人具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、事實概要：緣原告全興公司所僱勞工即訴外人詹正煥，擔任原告研發中心副理，於民國103年3月27日國外出差時發生腦梗塞等疾病，於3月31日回臺就醫，經被告彰化縣政府於104年12月28、30日派員實施勞動檢查後，認為原告有給付訴外人詹正煥103年4月1日至8月31日請假期間薪資，惟自103年9月1日至104年12月30日期間，原告未依規定給付訴外人詹正煥工資補償新臺幣（下同）104萬5,386元及殘廢補償45萬3,882元，違反勞動基準法（下稱勞基法）第59條第2、3款規定，被告乃依勞基法第79條第1項第1款規定，以105年3月18日府勞動字第1050080013號裁處書（下稱原處分），處罰

鍰新臺幣（下同）2萬元。原告不服，於105年4月15日提起訴願，亦遭勞動部以105年11月9日勞動法訴字第1050010297號駁回訴願，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張略以：

(一)原告所僱員工即訴外人詹正煥係於81年6月22日到職，94年間訴外人詹正煥曾於下班後在家發生中風，經以一般傷病門診療養後，情況穩定，原告基於照顧員工的心理，同時也認為回來上班對訴外人詹正煥身體恢復也有好處，所以鼓勵訴外人詹正煥再回來上班，10年來訴外人詹正煥一直在公司上班，從未反映有何不適或工作負荷問題，103年3月訴外人詹正煥出差大陸南昌負責原告與江鈴汽車合作代號V362C座椅開發工作之專案擔當，於3月27日下班後正常休息，翌日早上7點多與訴外人詹正煥同時出差之宋孟其專員見訴外人詹正煥在收拾行李，詢問訴外人詹正煥返台日未到為何要收拾行李，詹君稱其腦內部出血，宋孟其與訴外人詹正煥家人連絡後，先在南昌將詹君送南昌武警醫院住院治療，3月31日再安排訴外人詹正煥返台並聘請醫師及護士隨同救護車到機場接送訴外人詹正煥至彰化基督教醫院就醫，此後到103年8月底原告對詹君仍照發工資，並時常派員探視訴外人詹正煥。

(二)訴外人詹正煥於94年間發病後一直以普通傷病就診，103年3月舊疾復發，亦以普通傷病就診，並未以職災病就診，詎嗣後勞保局以勞動部職業安全衛生署以委託彰化基督教醫院醫師所做評估報告「建議」為職業促發之疾病而改依職業災害給予補償，此後訴外人詹正煥即對公司一再要求給予職災補償，其所要求金額則一再變更，水漲船高不一而足。

(三)事經訴外人詹正煥向鈞院民事庭提起民事訴訟，經鈞院105年度重勞訴字第1號民事判決駁回訴外人詹正煥之訴，其判決理由亦認訴外人詹正煥並非遭受職業災害，原告既無給付義務，自不生違反勞基法第59條第2款之可言，事經原告提起訴願，竟遭以民事法院與行政機關兩者權限不同，而認司

法機關與行政機關可各自認定事實而駁回訴願，原告迫不得已提起本訴，俾資救濟。

(四)原告於被告答辯後，再提出辯論狀：

1.民事法院判決原則上雖不能拘束行政法院，但也不能解釋為行政法院一定要反於民事法院判決認定之事實，而認定事實一定要合乎經驗法則，本件所有爭點在於訴外人詹正煥103年3月28日罹患腦中風是否為職業促發之疾病，訴外人詹正煥於病發後一直以普通傷病就診，勞保局也依普通傷病發給440日計64萬3,852元的失能給付，到104年9月14日勞保局才又發函稱：嗣經勞動部職業安全衛生署查評估「建議」為職業促發之疾病，而改依職業病處理。

2.但勞保局104年9月14日函係根據勞動部職業安全衛生署104年8月31日函復之國立大學醫院附設醫院104年8月25日校附醫環字第1045900248號函所附評估報告為據，而依該評估報告所載認定基準：⑴發病日至發病前1個月之加班時數是否超過92小時？⑵發病前2至6個月內月平均加班時數是否超過72小時？再依該評估報告四、本件爭議部份簡述：勞方與資方所提供的加班資料差異過於懸殊，個案對他本身之工作時間、工作內容及加班時數均有詳加描述；而公司方面僅簡單提供開發工作明細表之報表資料來認定加班時數，未能對個案所提供之加班內容及加班工時提出詳細說明或有力辯駁，故本中心目前較採信個案提供之資料，除非公司未來能針對個案之加班工時提出更詳細說明，或針對個案所主張之工時逐項提出有力證據辯駁，但經查：訴外人詹正煥在調查時所為工作時間、工作內容及加班時數之陳述，在民事案件繫屬後，原告在調得評估報告後，才知其梗概，在評估時，原告全不知情要怎麼對他所為的荒唐加班陳述加以說明或辯駁？說公司未能提出說明或辯駁，實為強人所難，更遑論評估醫師從未與原告聯絡或接觸，原告茲應強調者為：

①訴外人詹正煥對原告提出之工作明細表內有關在國內工作時間紀錄既已承認係其自己鍵入，只是籠統說「內容不實在」

，但何故要鍵入不實在的工作時間迄今無法提出合理說明，評估醫師只以訴外人詹正煥在國外部份為別人鍵入，即認該工作明細表不可採，完全無視訴外人詹正煥自承國內部份為其自己鍵入之事實。

㈡訴外人詹正煥在大陸出差是每天坐交通車上、下班，上班時間從早上9點到12點，中午休息一小時到下午5點30分下班，就是不計較中午休息的一個小時也只有8個半小時，但他在勞動部調查時說：3.5小時於江鈴汽車加2小時辦公室宿舍，這個3.5小時於江鈴汽車究竟怎麼塞入9點到下午5點半之間的呢？訴外人詹正煥迄今也無法說明，但評估辦告卻採用訴外人訴外人詹正煥說詞。

㈢天下有哪家公司每天固定在辦公室加班3.5小時，下班後又在宿舍加班2小時的？就是軍隊出操也不可能這麼死板硬幹的，這種不合情理的陳述，被稱為詳加描述，並予採信，青天白日寧有斯理。

3.查證據之取捨必需有相當豐富的社會生活經驗，始足當之，本件原評估報告撰寫醫師李育慶、湯豐誠兩人在評估時就勞資雙方爭議部份之取捨準則究竟如何，實堪玩味。

4.證據之取捨必要合於經驗法則，更要有一定的專業訓練，原評估報告撰寫醫師也許在醫事專業上有其過人之處，但就本件證據之取捨實不敢恭維，就其評估報告中所稱：除非公司未來能針對個案之加班工時提出更詳細說明....更足見其底氣不足，但所應爭辯者為兩位醫師在評估過程中，從未對二方當事人有過直接接觸，其單就勞動部移送之資料做書面審認，已經違背心證形成者要直接審理的大原則，被告就此全不置一詞，只就舉證責任大作文章，更進而推論為：其不利益自應轉由雇主承擔，實非的論。

(五)原告並聲明求為判決訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則答辯以：

(一)訴外人詹正煥於103年3月27日發病所患腦梗塞及高血壓，併右側肢體無力、構音不清及右側視野缺損等症狀應屬職業促

發之疾病，理由如下：

1.按「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。」職業安全衛生法第2條第5款定有明文。又該項所稱職業上原因，依職業安全衛生法施行細則第6條規定，乃指「本法第二條第五款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者」而言，此容合先敘明。

2.經查，依據行政院勞工委員會（即改制前勞動部）99年12月17日修正公佈之職業促發腦血管及心臟病（外傷導致者除外）之認定參考指引（下稱職業促發腦血管參考指引），個案罹患該指引所列舉職業原因促發之腦血管疾病與心臟疾病（如腦出血、腦梗塞等），如於發病前有異常事件或長期工作負荷過重之事實，經評估職業原因促發惡化之貢獻度大於50%時，則可認定為職業原因促發。訴外人詹正煥所患疾病為腦梗塞等，符合前開參考指引之目標疾病；又依訴外人詹正煥提供之發病前加班時數可知，訴外人詹正煥發病前一個月之加班時數為119小時，發病前二至六個月之平均加班時數為90.1小時，符合該指引中長期工作負荷過重之參考值（即發病日至發病前1個月加班時數超過92小時，或發病日至發病前2至6個月內，月平均加班時數超過72小時）。故本件經勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心實施疑似過勞調查，勞動部職業安全衛生署以105年1月29日勞職綜4字第1050001008號函回覆被告略以，依勞動部職業安全衛生署委託調查疑似過勞案件職醫評估報告，結論認定訴外人詹正煥疑似過勞之職業傷病評估結果為職業促發之疾病。又訴外人詹正煥因上揭疾病於104年2月6日向勞動部勞工保險局申請勞保失能給付及傷病給付，經勞保局審查後認訴外人詹正煥符合第七等級職業病失能給付660日（含職業病增給50%），以該局104年9月14日保職失字第10460350160號函補發220日之

職業病失能給付予訴外人詹正煥，並以該局104年11月25日保職核字第1040212099 74號函發給訴外人詹正煥103年4月1日至104年10月8日共556日之職業病補償費，足徵訴外人詹正煥所患上揭疾病經勞動部勞工保險局及勞動部職業安全衛生署均認定為職業病無訛。

(二)雖原告舉鈞院105年度重勞訴字第1號民事判決理由認詹君未能就其主張之加班時數舉證以實其說，故尚難以上開評估報告之結論，逕認訴外人詹正煥發病符合職業促發疾病之標準。惟查，原告所辯尚無可採，理由如下：

1.按「民事訴訟係採當事人進行主義及辯論主義原則，法院以當事人主張之事實及提供之訴訟資料，以為裁判之基礎；當事人所未提出之事實及證據，不得斟酌之，則關於事實之認定，自係採形式的真實發見主義為原則，當事人自認或不爭執之事實，無待於心證，法院即得逕以之為裁判之基礎（民事訴訟法第279條第1項、第280條第1項前段參照）。而依行政訴訟法第125條第1項規定：『行政法院應依職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束』乃揭櫫行政訴訟採職權調查主義原則，行政法院依職權調查證據及認定事實，不受當事人主張之拘束，故關於事實之認定，係採實質的真實發見主義原則。是以，我國於民事訴訟與行政訴訟設有不同之裁判系統，民事法院與行政法院，各有其權限，關於事實之認定得各本其調查所得之訴訟資料，分別作不同之認定。故行政法院對繫屬案件事實之認定，固可參考相關民事判決所認定之事實，惟並不受拘束，仍應依法自行認定事實。」最高行政法院著有100年度判字第2230號判決意旨可參。又「司法權及行政權，屬分立之國家權力，原無從屬關係，各自獨立行使，彼此不受影響，故民事法院判決原則上不能拘束行政機關，民事法院之判決對於行政法院則無羈束力可言。」臺北高等行政法院96年訴字第19號判決意旨參照。是可知，民事法院與行政法院，各有其權限，關於事實之認定得各本其調查所得之訴訟資料，分別作不同之認定。且行政法院更不

受民事法院判決之拘束，至為灼然。是原告辯稱其經民事法院判決駁回訴外人詹正煥訴訟，即無給付義務，自不生違反勞基法第59條第2款等語，自無可採。

2.次按，勞動基準法之制定，旨在保障勞工勞動條件之最低標準，此觀該法第1條自明，為落實此項社會政策，雇主應有遵守勞動基準法之義務。又修法前勞基法第30條第5項及施行細則第21條規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」「雇主依本法第三十條第五項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。」其立法目的即在於使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，以備作為勞資爭議之佐證。另依勞動部發布之勞工在事業場所外工作時間指導原則，在事業場所外從事工作之勞工，雇主仍應逐日記載勞工之正常工作時間，且非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具。是可知，原告為訴外人詹正煥置備勞工出勤紀錄之義務，不因訴外人詹正煥職務為副理或其由原告派駐於海外而免除，原告仍應置備訴外人詹正煥出勤紀錄，並逐日記載訴外人詹正煥出勤情形，以利舉證訴外人詹正煥之工作時間及延長工作時數為幾，而本件原告自始未提出訴外人詹正煥出勤紀錄以實其說，更辯稱訴外人詹正煥係「責任制」勞工以規避落實紀錄勞工出勤之義務。原告未保留勞工詹君102年9月至103年3月份之出勤紀錄，由被告以104年6月18日府勞動字第1040193983號書函裁處2萬元，且該處分已確定。故原告否認訴外人詹正煥主張之加班時數乙節，因原告未盡置備詹君出勤紀錄之義務，於本件勞動檢查程序中未能提出訴外人詹正煥實際延長工時時數以實其說，其所辯自難採信。

3.第按，「3、…當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不

在此限。民事訴訟法第277條定有明文。尋繹89年2月9日修正之民事訴訟法第277條所以增設但書，規定『但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限』，乃肇源於民事舉證責任之分配情形繁雜，僅設原則性之概括規定，未能解決一切舉證責任之分配問題，為因應傳統型及現代型之訴訟型態，尤以公害訴訟、商品製造人責任、醫療糾紛、勞雇關係等事件之處理，如嚴守本條所定之原則，難免產生不公平之結果，使被害人無從獲得應有之救濟，有違正義原則。是以受訴法院於決定是否適用該條但書所定公平之要求時，應視各該具體事件之訴訟類型特性暨待證事實之性質，斟酌當事人間能力、財力之不平等、證據偏在一方、蒐證之困難、因果關係證明之困難及法律本身之不備等因素，透過實體法之解釋及政策論為重要因素等法律規定之意旨，較量所涉實體利益及程序利益之大小輕重，按待證事項與證據之距離、舉證之難易、蓋然性之順序（依人類之生活經驗及統計上之高低），並依誠信原則，定其舉證責任或是否減輕其證明度，進而為事實之認定並予判決，以符上揭但書規定之旨趣，實現裁判公正之目的…4、○○○既有加班工作之情事，其出勤情形，依勞動基準法第30條第5項規定，應由被訴外人詹正煥負責置備簽到簿或出勤卡，逐日記載並保存，惟被訴外人詹正煥自本件事故發生後，均未提出○○○之工時、休假紀錄，經本院命其提出（見本院卷二第155頁背面、卷三第99頁背面），僅陳報其無打卡上下班之規定，無法提供出勤或工時紀錄等語（見本院卷二第161頁、卷三第99頁背面）；且被上訴人因違反勞動基準法第30條第5項之規定，業經勞動部南區勞動檢查所通知改善，有該所101年8月10日勞南檢營字第0000000000號函在卷可佐（見原審卷二第6、7頁），則被上訴人既未依法置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載○○○之出勤情形，致訴外人詹正煥無法使用該項資料以證明其所主張○○○有長期加班等工作過重之事實，其不利益自應轉由被訴外人詹正煥自行承擔，亦即，就訴外人詹

正煥所主張○○○超時工作之事實，若被訴外人詹正煥無法舉證推翻，即應認訴外人詹正煥之主張為真正，以實現裁判公正之目的」，臺灣高等法院臺中分院著有103年度勞上字第22號民事判決理由可參（該判決復經最高法院維持，業已定讞）。準此，若雇主未依法置備勞工簽到簿或出勤卡，致勞工無法使用該項資料以證明其所主張有長期加班等工作過重之事實，其不利益自應轉由雇主自行承擔。故鈞院105年度重勞訴字第1號民事判決未見及此，以訴外人詹正煥未盡延長工時之舉證責任為由判決原告無庸負職業災害補償責任，實有錯誤適用舉證法則之情。訴外人詹正煥現已對鈞院105年度重勞訴字第1號民事判決提出上訴以為救濟，現繫屬於臺灣高等法院臺中分院審理中，既前開民事判決並非確定終局判決，復有錯誤適用舉證責任之情，則更無拘束鈞院認事用法之理，至為灼然。

4.末查，本件既經勞動部職業安全衛生署啟動調查，且該調查過程係依訴外人詹正煥之工作時間、內容，及訪談訴外人詹正煥、原告經理表示意見，並委請職業醫學科專科醫師協助評估判斷後，認定詹君所患應屬職業病，足徵被告所作原處分適法有據。

(三)經查，被告依勞動檢查結果，原告自103年9月1日後即未再按訴外人詹正煥原領工資給付工資補償予訴外人詹正煥，亦未按訴外人詹正煥殘廢程度一次給予訴外人詹正煥殘廢補償，復為原告所不爭執。是被告認定原告未依勞基法第59條第2、3款規定補償予訴外人詹正煥，依勞基法第79條第1項第1款對原告處以2萬元罰鍰，自屬適法。

(四)被告並聲明求為判決駁回原告之訴。

四、本件如事實概要欄所載之事實，業據兩造分別陳明在卷，並有原告103年行事曆、考勤日報表、被告一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、勞動部職業安全衛生署委託調查疑似過勞案件職醫評估報告、疑似職業促發腦血管及心臟疾病案件調查表、彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院診斷書

、原告主管健檢總表、原告開發工作明細表、訴外人詹正煥薪資明細表各1份、勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心談話紀錄、被告談話紀錄各2份、原處分之裁處書、送達證書各1份，分別附訴願卷及本院卷可稽，應堪認定。是本件兩造之爭點為，訴外人詹正煥所患之腦梗塞等疾病是否為因遭遇職業災害而導致？

(一)按勞基法第59條第2、3款規定：「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。…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，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，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。」是勞工所患疾病倘非因遭遇職業災害所致，雇主自無補償之義務，行政機關更不得因此援引勞基法第79條第1項第1款予以裁罰。

(二)本件被告以原處分裁罰原告，係認訴外人詹正煥罹患之腦梗塞及高血壓，併右側肢體無力、構音不清及右側視野缺損等，係因超時加班，屬職業促發之疾病，而此無非係以經勞動部職業安全衛生署委託附設於國立臺灣大學醫學院附設醫院之「職業傷病管理服務中心」調查，該中心再囑託中區職業傷病防治中心-彰化基督教醫院評估後所製作之評估報告中認定「訴外人詹正煥於發病前1個月加班119小時；發病前2至6月平均每月加班90.1小時」，符合長時間工作負荷過重(見本院卷第51頁背面、第52頁)，為主要論據。

(三)依據職業促發腦血管參考指引(見本院105年重勞訴字第1號卷第86至94頁)，有關是否長期工作過重之評估重點有三，即：

1.發病當時至發病前一天的期間，是否持續工作或是遭遇精神

負荷事件、身體負荷事件或工作環境變化事件？
2.發病日至發病前1個月之加班時數是否超過92小時？
3.發病前2至6個月內，月平均加班時數是否超過72小時？
(四)本件即以上開標準，調查訴外人詹正煥是否符合職業促發腦血管疾病。又訴外人詹正煥曾向原告提起民事訴訟，請求原告給付職業病補償、勞動能力減損及精神損害賠償共693萬7,117元，經本院105年重勞訴字第1號受理，本院於105年8月31日判決駁回訴外人詹正煥之訴，嗣經訴外人詹正煥提起上訴，經臺灣高等法院臺中分院（下稱臺中高分院）105年重勞上字第6號受理，該院於107年8月7日判決駁回訴外人詹正煥之上訴，訴外人詹正煥復提起上訴，現在最高法院繫屬中（見本院卷第154、167至172頁），茲以上開訴訟資料調查之。查，關於訴外人詹正煥103年3月23日奉派至大陸南昌江鈴車廠出差，迄103年8月28日發病前之概要行程，依陪同出差之證人宋孟其所出具之證明書略以：「本人宋孟其於2014年3月23日奉派與詹正煥副理一同前往江西南昌參與協作V362C研發專案，到達後住在公司出差人員宿舍，早上8:30左右離開宿舍，9:00在江鈴廠專用會議室上班工作，到12點下班吃飯，飯後休息到1點左右上班，7～8點下班後吃飯，飯後自由活動。26日晚上因為吳副總來南昌，一起聚餐，席間詹正煥喝了約一瓶碑酒，之後回宿舍休息。27日正常上下班，晚上飯後回宿舍，我看了一會兒電視，詹正煥則回房。第二天早上7點多，司機叫我下樓說詹副理有異狀，我下樓後，詹說：他腦內部出血，要收拾行李想回台灣....」等語(見本院105年重勞訴字第1號卷第85頁)；核與證人宋孟其於該案第一審所證稱：「27日工作完，回到宿舍，因為有吃飯，時間約8點左右，原告(即訴外人詹正煥)先回去房間，我就上去樓上，作我自己的事情，後來到隔天早上，我們公司有一個司機住在原告的對面的房間，司機跟我說，原告想回台灣，所以我就下樓...」等情(見本院105年重勞訴字第1號卷第158頁反面)大致相符。由此可知，訴外人詹正煥於發病當

時至發病前一天的期間，係正常上下班，並無持續工作或是遭遇精神負荷事件、身體負荷事件或工作環境變化事件之情況。此與彰化基督教醫院之評估報告中亦認定「個案發病前1天工作負荷情形，未有異常事件」之結論(見本院卷第75頁背面)，亦相符合。

(五)另本件於彰化基督教醫院進行評估期間，訴外人詹正煥與原告曾分別就訴外人詹正煥發病前6個月之加班情形，各自提出如附表所示加班時數之主張。雖彰化基督教醫院最後採信訴外人詹正煥主張之加班時數，認定訴外人詹正煥發病日至發病前1個月之加班時數為119小時，已超過92小時；另發病前2至6個月內，月平均加班時數為90.1小時，已超過72小時，因而認定符合上開職業促發腦血管參考指引之標準，而判斷屬於職業促發之疾病。然彰化基督教醫院之評估報告中，對於為何採信訴外人詹正煥主張之加班時數，未採信原告主張之加班時數，卻完全未敘明理由。故上開評估報告之正確性，仍有可議。從而本件應審究者，仍為訴外人詹正煥於發病前6個月間之實際加班情形為何。

(六)查，訴外人詹正煥為副理級，上班無庸簽到、簽退或打卡，訴外人詹正煥未領取按實際加班時數計算之加班費，而係領取固定之責任津貼，薪資表上所列之加班費係由責任津貼換算而來，為訴外人詹正煥與原告所不爭執，復與證人吳明潮、林建興於第一審之證述相符(見本院105年重勞訴字第1號卷第152頁反面、第154頁反面)，堪認為真，故本件無從以訴外人詹正煥之薪資表所列之加班費或責任津貼，推算訴外人詹正煥之實際加班時數。

(七)訴外人詹正煥固主張其於大陸出差期間，經常於下班時間仍與廠商及員工以電子郵件連繫業務，有實際加班之事實，惟經臺中高分院向大陸南昌之江鈴汽車公司查詢結果，該公司表示，自102年9月1日起至103年3月28日止，該公司與訴外人詹正煥往來郵件僅有9件，有該公司調查取證回復書1份在卷可稽(見臺中高分院105年重勞上字第6號卷第101頁)。而

細觀上開9件電子郵件之收發時間，僅有102年11月14日(19:58)、103年3月14日(9:01pm)兩日係在正常上下班時間以外之時間收發電郵(見臺中高分院105年重勞上字第6號卷第108、118頁)，則訴外人詹正煥主張經常利用下班時間與廠商使用電子郵件連繫業務，並非事實。

(八)訴外人詹正煥固又主張江鈴公司上開回覆之內容，並非訴外人詹正煥與江鈴公司該期間全部往來之電子郵件，並另提出其與江鈴公司員工彭長青、余曉龍之電子郵件往來紀錄(見臺中高分院105年重勞上字第6號卷第156至178頁)，同時據以製作加班時間紀錄表(見臺中高分院105年重勞上字第6號卷第180頁至第182頁反面)作為其加班時數之主張。惟：

1.訴外人詹正煥提出之電子郵件往來紀錄，並非如同江鈴公司所提供之電子郵件，有收件人及發件人之完整對話內容，無從判斷收發電子郵件之目的是否與業務有關；亦無法判斷，訴外人詹正煥是否僅是轉發郵件，而無實際為業務之處理。

2.另訴外人詹正煥自承，其所製作之加班時間紀錄表，係依據收發電子郵件之時間，距離表定下班時間來推算(見臺中高分院105年重勞上字第6號卷第202頁)。申言之，倘下班時間為17時，訴外人詹正煥於當日之22時曾收發一封電子郵件，則該日之加班時數即推算為5小時。然此種推算加班時數之方式，全然不審究電子郵件之內容及收發之原因，亦不合理。故訴外人詹正煥以其收發電子郵件之時間點距表定下班時間來推算加班時數，亦不可採。

(九)另查，訴外人詹正煥在公司之部屬有王衍展、王淑名、陳淑滿及宋孟其等4人，該4人於訴外人詹正煥發病前1個月(即103月2日26日至103年3月27日)總計加班40.3小時，平均每人加班10.07小時；於訴外人詹正煥發病前2至6個月，4人總計加班283.4小時，平均每人每月加班14.17小時，此有該4人之考勤紀錄表在卷可按(見本院105年重勞訴字第1號卷第97頁至第107頁反面)。惟訴外人詹正煥卻主張其發病前1個月加班119小時，發病前2至6月，平均每月加班90.1小時，形

成主管加班時數高於部屬10倍以上之不合理現象，益徵訴外人詹正煥之主張顯有違常情。

(十)又原告所主張如附表之訴外人詹正煥加班時數，係依據「開發工作明細表」之記錄彙整而來，已如前述。而證人吳明潮於第一審時證稱：開發工作明細表就是加班的工時，在國內是由訴外人詹正煥本人自己Key in，國外是訴外人詹正煥傳回來加班的時間，由我們公司助理張小姐(即張智惠)輸入；訴外人詹正煥在公司不用打卡，開發工作明細表Key in的資料就是打卡紀錄等語(見本院105年重勞訴字第1號卷第153頁反面至第154頁)。茲開發工作明細表之資料既係由訴外人詹正煥自行記錄及提供，且係在事發前所記錄，其正確性較高。則彰化基督教醫院未採認原告所主張憑信性較高之加班時數，卻採認訴外人詹正煥所主張憑性信較低之加班時數，進而認定訴外人詹正煥屬過勞促發之職業病，其評估報告之結論自不足為採。

(十一)綜上所述，被告依彰化基督教醫院之評估報告，認為訴外人詹正煥所患之腦梗塞等疾病為遭遇職業災害而導致，進而認為原告未給付訴外人詹正煥工資補償104萬5,386元及殘廢補償45萬3,882元，違反勞基法之規定，以原處分裁罰原告，尚有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未妥，原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為有理由，應予准許。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

五、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　24　　日

行政訴訟庭　法　官　張鶴齡

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實），其未載明上訴理由者，應

於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本，如未按期補提上訴理由書，則逕予駁回上訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣參仟元。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　24　　日

書記官　黃當易

附表：

工作情形（發病前）	天數	正常工時	訴外人詹正煥主張		原告主張	
			加班工時	總工時	加班工時	總工時
1個月(103.2.26～3.27)	30	184	119	303	69.5	253.5
2個月(103.1.27～2.25)	30	184	88.5	272.5	49	233
3個月(102.12.28～103.1.26)	30	184	90	274	56	240
4個月(102.11.28～12.27)	30	184	87	271	76.5	260.5
5個月(102.10.29～11.27)	30	184	92.5	276.5	16	200
6個月(102.9.29～10.28)	30	184	92.5	276.5	8	192