臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第71號

原　　告　許正麟
訴訟代理人　許儷馨
　　林光彥律師（法扶律師）
被　　告　忠華保全事業股份有限公司
兼法定
代理人　吳富榮
共　　同
訴訟代理人　柯忠佑

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，於民國109年7月16日辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告忠華保全事業股份有限公司應給付原告新臺幣參萬肆佰陸拾元，及自民國一〇七年一月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告忠華保全事業股份有限公司負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告忠華保全事業股份有限公司如以新臺幣參萬肆佰陸拾元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告於起訴時聲明第1、2項為：「㈠被告忠華保全事業股份有限公司（下稱忠華保全公司）應給付原告新臺幣（下同）23萬6,927元。㈡被告應連帶給付原告164萬2,007元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。」，迭經變更後聲明為：「㈠被告忠華保全公司應給付原告16萬683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被告應連帶給付原告264萬7,673元，及其中164萬2,007元自起訴狀繕本送達翌日起，44萬2,493元則自民國108年3月13日起，另56萬3,173元則自109年7月16日起，均自清償日止，按週年利率5％計算之利息。」（見本院卷一第245頁至第267頁、本院卷二第29頁至第35頁）。經核原告聲明之變更，就聲明第1項之部分核屬減縮應受判決事項之聲明，聲明第2項部分，則屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，均無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠原告自105年5月1日任職於被告忠華保全公司，擔任保全夜班組長，約定每月工資為3萬8,700元。因被告忠華保全公司人力不足，缺保全組員，原告身為組長，常代組員值班，導致原告經常連續性上班，於長時間加班之情形下，終不堪負荷，嗣於105年6月7日昏倒在家中，送醫後經診斷為腦中風致其右大腦中側動脈缺血性梗塞合併左側偏癱，及雙眼左側半邊偏盲（下稱系爭傷病），並經衛生福利部桃園醫院（下稱桃園醫院）診斷原告所受傷害為執行職務所致疾病或與作業有相當因果關係疾病，亦經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）認定為職業病，依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1項第1款、第2款規定，原告得請求被告補償醫療費用3萬460元及原領工資50萬9,550元【原告發病前每日工資約為1,290元（計算式：3萬8,700元÷30日＝1,290元）。而原告自105年6月7日起接受治療，迄106年7月6日經判定失能而治療終止，共計治療395日，故原告原得請求之工資補償為50萬9,550元（計算式：1,290元x 395日=50萬9,550元）】，扣除被告忠華保全公司已給付原告1萬9,350元，及原告已向勞保局請領105年6月10日至106年7月6日之職業病傷病給付共35萬9,977元，故原告尚得請求工資補償13萬223元（計算式：50萬9,550元－1萬

9,350 元－35萬9,977 元＝13萬223 元）。

㈡ 原告於105 年6 月7 日事發前前1 個月加班時數為112 小時，已大幅超過法定延長工作時間46小時，已違反勞基法第30條第1 項及第32條第2 項規定，又被告吳富榮為被告忠華保全公司之法定代理人，卻違反前開規定而不法侵害原告之身體權，即構成184 條第1 項前段、第2 項規定之侵權行為，被告忠華保全公司依民法第28條及公司法第23條第2 項規定，應負連帶賠償責任。又被告忠華保全公司於原告任職期間，並未對其依據職業安全衛生法第20條第1 項規定施行體格檢查，亦未施行定期健康檢查，已足見被告忠華保全公司就職業災害之發生並未盡注意義務，而有過失。原告即得就其所受之下列損害，請求被告負連帶賠償之責：

1.看護費用3 萬9,100 元：原告於105 年6 月13日至7 月1 日計17日需專人看護，支出每日看護費用2,300 元，其金額為3 萬9,100 元

2.親屬看護費用14萬300 元：原告住院期間105 年6 月7 日至6 月12日、105 年7 月2 日至8 月12日、105 年9 月21日至10月3 日共13日，計61日，以每日2,300 元計算，共計14萬0,300 元（計算式：2,300 元x 61日＝14萬300 元）。

3.勞動力減損費用146 萬8,273 元：原告為00年0 月00日出生，自原告喪失勞動能力之105 年6 月7 日之次日起，算至強制退休年齡65歲，尚可工作4.72年，而經鑑定原告之勞動能力減損比例為73%，復依霍夫曼計算法計算法扣除中間利息後，原告所受勞動能力喪失之損害金額為146 萬8,273 元。

4.精神慰撫金100 萬元：原告因系爭傷害不論身體上及精神上均造成終身無法抹滅之傷痛，故請求精神慰撫金100 萬元。

5.綜上，合計金額為264 萬7,673 元（計算式：3 萬9,100 元＋14萬300 元＋146 萬8,273 元＋100 萬元＝264 萬7,673 元）。

㈢ 並聲明：

1.被告忠華保全公司應給付原告16萬683 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.被告應連帶給付原告264萬7,673元，及其中164萬2,007元自起訴狀繕本送達翌日起，44萬2,493元自108年3月13日起，56萬3,173元自109年7月16日起，均自清償日止，按週年利率5％計算之利息。

3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠職業災害補償部分：原告自93年起即受嘉賀保全股份有限公司（下稱嘉賀保全公司）派駐至桃園煉油廠擔任保全員達12年，負責巡邏及門禁管制，直至105年5月1日起方才轉任職於被告忠華保全公司。而勞動部委託桃園醫院進行評估，桃園醫院已認原告於發病前並無異常事件或短期工作負荷過重之情形，再依事理推斷，原告既已於93年間起即擔任桃園煉油廠保全工作，如有工作不堪負荷之短期原因，早應併發職業疾病，然原告於被告忠華保全公司並未變更原告職務或工作內容情形下，僅任職1個多月即發病，難認原告於105年6月7日病發腦中風與長期工作負荷過重有關。至桃園醫院雖認原告有長期工作負荷過重之情形，惟其判斷方式僅以病發前3個月之工時為判斷，而非採正常之評估標準6個月，且該院所採為判斷之工時，其中前2個月原告尚受僱於嘉賀保全公司，故此評估方法即屬可議。況原告與被告忠華保全公司已依勞基法第84條之1規定，另行約定將正常工作時間變更為每日10小時，每日加班不得超過2小時，每月正常工時為240小時，每月總工時不得超過288小時，並簽立約定書，且此約定書亦經新北市政府核備，原告於105年5月1日至105年5月31日之總工時並未超過288小時。另依勞動部職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引評定基準，需以病發前2至6個月內，月平均加班時數超過80小時，而原告於該期間有長達5個月係在嘉賀保全公司任職，原告任職嘉賀保全公司期間及加班時間均高於任職被告忠華保全公司，可認原告之系爭傷病與受僱於嘉賀保全公司工作較有因

果關係，且原告得請求補償之權利並不因原告已自嘉賀保全公司離職而受影響。再者，原告本身即有高血壓病史，未規律服藥，並有吸煙、體重過重等導因，難以逕認原告之病症即屬職業疾病。退步言之，如本院認為被告忠華保全仍應對原告之職業災害負責，原告已從勞工保險局受領58萬4,138元之原領工資補償，依勞基法第59條本文，被告忠華保全公司就此自得主張抵充。

㈡ 侵權行為部分：因原告之正常工時及延長工時，已與被告忠華保全公司另為約定，且簽立約定書，並經新北市政府核備，已如前述，且原告於105年5月1日至5月31日止之總工時並未超過288小時，尚難認被告有違反保護他人之法律之行為。況原告於員工健康狀態調查表勾選狀態基本與一般人無異，而被告忠華保全公司於105年5月1日方進行公司體檢，被告僅憑該調查表實無法預見原告症狀發生之可能性，進而另行調派其他工作以減輕其負擔，難謂有故意或過失。又被告就任用原告擔任保全人員無法預見其有疾病，且可能導致職業病發之結果，故對原告發病之結果並無故意或過失。且原告從事相同工作長達12年，如有工作過重或壓力過大之情形，應於前12年間病發，故被告於短時間任用原告與原告所受之系爭傷病，實不具因果關係，原告主張無理由為辯。

㈢ 並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、不爭執事項：

㈠ 原告自105年5月1日起任職於被告忠華保全公司，擔任保全夜班組長，每月工資為3萬8,700元。

㈡ 原告於105年6月7日暈倒家中，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，及雙眼左側偏盲等病症。

㈢ 勞保局於106年5月31日判定原告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，並於106 年7 月6 日判定原告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。

㈣ 原告已向勞保局分別領取105 年6 月10日至105 年10月3 日期間共116 日職業傷害傷病給付，以及105 年10月4 日至106 年3 月30日共178 日，106 年3 月31日至106 年8 月4 日期間共127 日、106 年8 月5 日至107 年3 月12日共220 日、107 年3 月13日至107 年6 月7 日期間共87日職業傷害傷病給付共58萬4,138 元。

㈤ 原告係00年0 月00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 原告實際支出看護費用3 萬9,100 元，另有親屬看護費用14萬300 元。

㈦ 原告因系爭傷病而受有之勞動能力減損比例為73%。

四、本件兩造之爭點厥為：㈠原告依勞基法第59條第1 款規定請求被告忠華保全公司給付醫療費用3 萬460 元，及依同條第2 項規定請求原領工資13萬223 元，是否有理由？㈡原告依侵權行為之規定請求被告連帶給付264 萬7,673 元，是否有理由？茲分述如下：

㈠ 原告依勞基法第59條第1 款規定請求被告忠華保全公司給付醫療費用3 萬460 元，及依同條第2 項規定請求原領工資13萬223 元，是否有理由？

1.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…：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2 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3 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。」，勞基法第59條第1 款、第2 款定有明文。惟勞基法對職業災害未設

定義，而勞工安全衛生法第2條第4項固規定「本法所稱職業災害，謂勞工、就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡」等語，然該條係為規範勞工安全衛生而設，其雖可作為勞動基準法第59條「職業災害」判斷之參考，惟此應非為唯一之標準，而關於勞動基準法「職業災害」之認定基準，學說上固有相當因果關係說、保護法的因果關係說及相關的判斷說之分，惟通說均採相當因果關係說，依此說「職業災害」必須在勞工所擔任之「業務」與「災害」之間有密接關係存在始足當之，而所謂密接關係即指「災害」必須係被認定為業務內在或通常伴隨的潛在危險的現實化；又勞災補償的本質亦屬損失填補的一種型態，故職業災害，必須業務和勞工的傷病之間有一定因果關係存在為必要，則所謂勞工擔任的「業務」，其範圍應較通常意義之業務意義為寬，除業務本身之外，業務上附隨的必要、合理的行為亦包含在內，換言之，此時之「業務」即意味著「勞工基於勞動契約在雇主支配下的就勞過程」（業務遂行性），又所謂「一定因果關係」（業務起因性），指以傷病所發生之一切不可欠的一切條件為基礎，依經驗法則判斷業務和傷病之間具有相當的因果關係，簡言之，在判斷是否為勞動基準法之「職業災害」時，首須判斷該災害是否具有「業務遂行性」？如是，則再判斷災害與業務之間是否具有相當因果關係，必兩者均具備，始足認定係屬職業災害。次按「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。」，勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第21條定有明文。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，勞動部於107年10月15日修正「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），該指引內容表示：「因腦血管疾病易受外在環境因素致超越自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。而所謂「工作負荷」，係指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。工作負荷因子列舉有：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。其中「長期工作過重」則係評估發病前約6個月以內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積。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，重點為「發病日至發病前1個月之加班時數超過100小時，或病前2至6個月內之任一期間之月平均加班時數超過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」、「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」、「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」。

2.經查，原告每月休6日，工時為晚間6時至翌日清晨6時，又原告於發病當月即105年6月1日至105年6月6日工作總時數為48小時，發病前1個月即105年5月工作總時數為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】，此有桃園煉油廠107年12月6日桃廠政發字第10710783020號函檢送之原告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」在卷可參（見本院卷一第145頁至第157頁）。而勞基法第30條第1項規定：勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過48小時，依上開規定，以每月正常工時176小時為基礎計算【計算式：每月（30日）之正常工時為40小時x 4＋8小

時x 2 日＝176 小時】，是原告於發病前1 個月之加班已達112 小時，於發病前2 至5 個月之加班已達115 小時（計算式：291 小時-176小時＝115 時），應已符合前揭長期工作過重之情形。參以桃園醫院105 年10月21日診斷證明書所載：「……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。」（見調解卷第16頁），暨審酌夜間工作本屬異常工作負荷之性質，長期從事夜班工作乃違反人體休息之生理狀態，而加重其身體負荷，故原告從事長期夜班之工作型態，以及工時過長之情形以觀，堪信原告於發病前確實處於客觀上對身體造成過重負荷之工作狀態，依原告之勞動條件與工作時數為斷，堪認其發生腦中風事故，確與工作具重要關連性。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認為：「……經評估有長期工作過重之情形（發並前1 個月之加班時數超過100 小時，且發病前2 至6 個月，部分月平均超過80小時之加班時數），故其加班產生之工作負荷與發病之相關性極強……根據病歷記載，許先生有抽煙史（每天半包）及喝酒史，BMI 為27.9（體重肥胖），且有高血壓，綜合上述，無法完全排除非職業致因」、「……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。」（見調解卷第9 頁至第13頁），亦同此認定，堪認原告所患系爭傷病，係因長期超時工作造成身體疲勞明顯累積所致，兩者間具有業務遂行性與業務起因性，應屬職業病。

3.被告忠華保全公司下列所辯，不足採信：

⑴被告忠華保全公司辯稱其已與原告依勞基法第84條之1規定，另行約定工時，且經主管機關核備，而原告於105年5月1日至105年5月31日之總工時並未超過所約定之288小時云云。又系爭參考指引業已就工作內容、排程、工作環境、工作型態之工作負荷、輪班頻率及間距等事項為整體評估，未將保全工作者排除於適用範圍，核與勞基法第84條之1係針對工作時間、延長工作時間限制、休息等例外規定無涉，是無論原告與被告忠華保全公司是否有依勞基法第84條之1規定另行約定工時，亦無礙系爭參考指引之適用云云，被告忠華保全公司前開所辯自未足採。

⑵被告忠華保全公司又辯稱原告僅任職於被告忠華保全公司約1個月即發病，難認原告之系爭傷病與長期工作負荷過重有關云云。依系爭參考指引，對於是否屬於「長期工作過重」，係評估發病前約6個月以內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積，故與是否曾變更任職公司無涉，亦即只要工作內容、時間長短、工作輪班型態均相同，且工作並無間斷，則不應任職公司之變動而重新起算評估之6個月期間。本件原告長達12年間均任職於桃園煉油廠擔任保全員，負責巡邏及門禁管制，上班時間均為晚上6時至翌日清晨6時，為兩造所不爭執，雖原告於105年5月1日始轉任職於被告忠華保全公司，且於1個餘月後之105年6月7日即發病，惟揆諸前開說明，系爭參考指引之6個月評估期間，不應從新起算，是原告固僅任職於被告公司1個餘月，仍無礙於本院關於原告之系爭傷病係屬職業病之認定。又原告於發病時既任職於被告忠華保全公司，則被告忠華保全公司即應依勞基法第59條第1款、第2款規定負補償責任。至嘉賀保全公司是否亦應依前開規定對原告負補償責任，不在本案討論之範圍。

⑶被告忠華保全公司雖抗辯原告本身即有高血壓病史，未規律服藥，並有吸煙、體重過重等導因，難以逕認原告之病症即

屬職業疾病云云。惟查，腦血管或心臟疾病之發生因素，原本即包括原有疾病、宿因、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等各種因素，而工作負荷過重屬於其他促發疾病之危險因子之一，縱使勞工本身具原有疾病，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，以上開指引之意見，乃職業促發之貢獻度大於50%者，仍可認勞工於該「特定時點」發生腦心血管疾病之原因，與工作負荷具有因果關係。而長期工作時數過長，每日睡眠4至6小時者，與腦心血管疾病之增加確有顯著意義，系爭參考指引始將原有疾病、自然惡化與環境危險因子，均列入綜合判斷「職業因素」是否為發生腦心血管疾病之要素，而非如被告忠華保全公司辯稱患有高血壓且未規律服藥，且體重過重或有吸菸情形之勞工，即不可能因工作負荷過重促發腦心血管疾病之結果，被告忠華保全公司上開所辯，難謂有據。

4.承上，原告所受系爭傷病係屬職業傷病，得依勞基法第59條規定，請求被告忠華保全公司給付職業災害補償，茲就原告得請求之補償分述如下：

⑴醫療費用部分：

原告主張醫療費用3萬460元，業據其提出所述相符之醫療費用收據為證（見調解卷第26頁至第39頁，本院卷一第268頁至第284頁），且為被告忠華保全公司所不爭執，本院審酌原告所罹之系爭傷病，認此部分支出確為治療上所必須，是原告此部分請求，應予准許。

⑵原領工資補償部分：

原告主張其所罹患系爭傷病屬職業病，於醫療中無法工作，得按月薪3萬8,700元，請求自105年6月7日接受治療起至106年7月7日判定原告符合失能而治療終止，共計395天之工資補償等語。經查，原告每月工資3萬8,700萬元，且治療期間為105年6月7日至106年7月7日，共計395天等節為被告忠華保全公司所不爭執；又原告主張其於前開

期間因系爭傷病醫療中無法工作等情，亦提出桃園醫院、敏盛醫院及德仁醫院、西園醫院診斷證明書為證（見調解卷第16頁至第21頁），堪信為真正；又被告忠華保全公司已給付原告1萬9,350元，為兩造所不爭執，依此，原告所得請求工資補償金額為49萬200元（計算式：3萬8,700元÷30×395－1萬9,350元＝49萬200元）。

⑶原告之前開請求，勞保給付得否抵充，若得抵充，則抵充之金額為何？

①按勞動基準法第59條規定「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。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2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3款之殘廢給付標準者，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，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。．．．」。同法施行細則第34條但書雖有規定：「支付之費用如由勞工與雇主共同負擔者，其補償之抵充按雇主負擔之比例計算」，惟依照勞工保險條例第15條第1款後段規定，職業災害保險費，全部由投保單位負擔。故同一職業災害如依勞工保險條例之規定，勞工已取得補償，就其取得補償之數額，雇主有權主張全額抵充，僅須補給不足之差額即可。上開抵充規定之立法精神旨在避免勞工雙重得利，並保障雇主支付保險費為勞工投保避險之可得利益，而勞動基準法第59條第1、2、3款係屬不同性質之補償責任規定，彼此間無互為抵充關係，固不待言，可予抵充之勞工保險給付亦僅限於同性質者始

有適用，俾符勞工保險之制度建置。舉例以言，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，雇主應按其原領工資數額予以補償，而依勞工保險條例第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」，可知勞工保險中之傷病給付，在性質上係與勞動基準法第59條第2款規定之工資補償相同，依法即得予以抵充。

㈡經查，原告因系爭傷病，已請領105年6月10日至107年6月7日期間共728日計58萬4,138元之職業病傷病給付，有勞動部勞工保險局106年5月31日、106年7月6日、106年3月1日等函存卷可憑（見卷調解卷第22頁至第24頁，本院卷一第126頁至第133頁、第169頁至第180頁），且為被告忠華保全所不爭執，則揆諸前揭規定意旨，原告已依勞工保險條例第34條第1項前段規定領得之58萬4,138元之職業病傷病給付，性質上係與勞動基準法第59條第2款規定之工資補償相同，依法即得予以抵充，抵充後被告忠華保全公司已無須給付原告前述職業災害醫療期間之工資49萬200元（按原告於本件訴訟僅請求自105年6月7日起至106年7月7日止共395日之工資，並扣除被告忠華保全公司已給付之1萬9,350元）。

㈢原告依侵權行為之規定請求被告連帶給付264萬7,673元，是否有理由？

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償任。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，民法第184條定有明文。而民法第184條第2項規定之所謂法律，係指一切以保護他人為目的之法律規範而言（最高法院92年度台上字第2406號判決意旨參照）。職業安全衛生法、勞工安全衛生設施規則等規定

，均屬保護勞工之相關規定。再依職業災害勞工保護法第7條規定，勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，但雇主能證明無過失者，不在此限；又本件兩造間亦屬民法僱傭契約之僱傭關係，依民法相關規定，被告對於原告亦應負僱用人責任。故於本件事件，雇主即被告所負之賠償責任，乃屬推定過失責任。次按，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，故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院48台上字第481 號判例要旨參照）。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，認為在一般情形上，有此環境，有此行為之同一條件，均發生同一之結果者，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，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係（最高法院98年台上字第1953號判決要旨參照）。原告主張依出勤紀錄所示，其於發病前1 個月加班時數為112 小時，已大幅超過1 個月法定延長工作時間46小時時，致原告患有系爭傷病，且被告忠華保全公司於原告任職期間，未依規定施行體格檢查，亦未施行定期體格檢查，已足見被告就職業災害之發生未盡注意義務，而有過失，且亦違反保護他人之法律云云。惟被告否認之，並以前詞置辯。

2.查，勞委會業於87年7 月27日以台807 勞動二字第032743號函，將保全業之保全人員核定為勞基法第84條之1 之工作者，原告既為擔任保全人員，依勞基法第84條之1 規定，原告與被告忠華保全公司得就工作時間、例假、休假等項另為約定，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制。關於原告於於夜間工作及其工時，本件被告忠華保全公司確有依勞動基準法第84條之1 暨同法施行細則第50

條之2 規定，將被告忠華保全公司與原告所簽定之約定書（工時約定之內容為每日正常工作時間10小時，連同延長工作時間，1 日不得超過12小時；有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過14小時，惟下次出勤應間隔至少12小時；輪班保全人員每日正常工時為10小時，每月正常工時至多240 小時，總出勤工時至多288 小時）函送被告忠華保全公司營業登記地之新北市政府核備，新北市政府亦同意核備在案，此亦有被告提出之約定書、新北市政府同意核備函件附卷足參（見本院卷一第16頁至第18頁以下）。就此互核原告之值勤時數表（見本院卷一第154 頁至第156 頁），可認原告之工作時間、班表確實合於工作約定書之約定，亦可認與勞基法規定無違，是自難認被告忠華保全公司確有違反勞動法規之情事。原告雖稱其自105 年5 月1 日起即任職於被告忠華保全公司，然前開約定書係於105 年5 月25日始經新北市政府核備，被告忠華保全公司於約定書經核備前，即依約定書之內容安排原告之勤務，故被告忠華保全公司仍有違規定云云。被告忠華保全公司雖於約定書尚未經主管機關核備前，即依約定書之工時安排原告之勤務，然考量監視性工作內容之特殊性，與一般正常工作之差異，應允許兩造得自行約定工作時間等特殊條件，是縱被告忠華保全公司於約定書尚未經當地主管機關核備前即依約定書所載工時安排原告之勤務，亦僅涉行政管理問題，或依勞基法第24條、第39條規定計付工資之問題，尚不能遽認被告忠華保全公司於該約定書尚未得主管機關核備前，即依該約定書所載工時安排原告之勤務與原告之系爭傷病間具有因果關係。又原告主張被告吳富榮違反勞基法第30條第1 項、第32條第2 項規定，而不法侵害原告之身體權云云，然被告忠華保全公司並無違反勞動法規之情事，已如前述，況縱不論被告忠華保全公司是否有違反勞動法規之情事，被告吳富榮雖為被告忠華保全公司之負責人，然衡諸現今公司由各部門負責專職事務與分層負責之管理機制，公司負責人未必需安排保全員之出勤

表，而原告亦未舉證證明原告之出勤表係由被告吳富榮所排定，尚無從僅憑被告吳富榮為被告忠華保全公司之負責人，即遽謂公司每位員工之出勤時數需符合相關法規之注意義務，屬於被告吳富榮應負責執行之業務範圍，則原告以被告吳富榮為被告忠華保全公司負責人為由，主張被告吳富榮依公司法第23條第2 項規定，應與被告忠華保全公司負連帶賠償責任，或被告忠華保全公司依民法第28條規定，需與被告吳富榮負連帶賠償責任云云，與法不合，即無可採。至原告主張於任職於被告忠華保全公司期間，經常連續性加班云云，然原告就此未舉證以實其說，難認為真。

3.又按雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行一般健康檢查，職業安全衛生法第20條第1 項第1 款定有明文。而被告忠華保全公司雖未於雇用原告前，對其施行體格檢查，然縱使被告忠華保全公司依規定對原告施行體格檢查，雖可能知悉原告有高血壓或肥胖之情形，然高血壓為慢性病並非重大急性疾病，則即使原告有高血壓或肥胖症狀，並非代表原告不適宜擔任夜間保全工作，且原告並未舉證證明被告忠華保全公司對原告進行一般體格檢查即得避免本件職災事件之發生，亦不能認定被告忠華保全違反上開法令與原告患有系爭傷病間具有因果關係。再參原告自93年起即擔任嘉賀保全公司派駐於桃園煉油廠之保全員，負責巡邏及門禁管制，每日工作時間為晚間6 時至翌日清晨6 時，直至105 年5 月1 日起方才轉任職於被告忠華公司等節，為兩造所不爭執，且佐以原告所填寫之員工健康狀況調查表所示，原告之健康狀況皆為正常（見本院卷一第19頁至第20頁），可知原告並無向公司同仁表達身體有何異狀，事發前亦無主動向被告忠華保全公司現場幹部表達身體不適而不宜工作之情事，而原告是否有腦中風之症狀，非一般人由外觀即足以判斷，則以一般人與處理自己事務同一之注意程度，實難以即時發現，被告忠華保全公司基此而維持原告原有之工作內容、時間及輪班型態，未做調整，尚難認為被告忠華保全公司

有何應注意且能注意而不注意之過失。

4.基上，本件綜合相關事證，認尚無從課以被告應負侵權行為損害賠償責任，則就若本件被告應負擔損害賠償責任，其損害賠償金額應為多少？等其餘爭點，即無審酌之必要。

五、綜上所述，原告主張其患有之系爭傷病係屬職業病，請求被告忠華保全公司依勞基法第59條第1款給付補償金，洵屬有據，惟原告依民法第28條、第184條第1項前段、第2項本文，公司法第23條第2項及職業災害勞工保護法第7條本文規定，請求被告連帶給付損害賠償非屬可採。從而，原告請求被告忠華保全公司應給付原告3萬460元及自起訴狀繕本送達翌日即107年1月11日起（見調解卷第61頁）至清償日止，按週年利率5％五計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係勞動事件法施行前繫屬，而於勞動事件法施行後辯論終結之勞動事件，且係就勞工即原告為勝訴判決，爰依勞動事件法第51條第1項、第44條第1項規定，依職權宣告假執行；並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至原告就敗訴部分陳明願供擔保聲請宣告假執行，其訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　徐雍甯

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　　8　　月　　10　　日

書記官　李靜雯