

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第131號

原告 黃雲華
訴訟代理人 徐嘉明律師（法扶律師）
被告 九曜保全股份有限公司
法定代理人 李懿真
訴訟代理人 沈以軒律師
陳建同律師

上列當事人間請求職業災害補償金等事件，本院於109年8月3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

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加，但擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告原起訴時訴之聲明第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）1,125,329元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息，嗣變更其聲明如後述訴之聲明所示（見本院卷三第94、96頁），核屬減縮、擴張應受判決事項之聲明，揆前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國107年6月30日起，受僱於被告九曜保全股份有限公司（下稱被告公司）擔任保全員，每月工資30,000元，工作時間為夜班即晚間6時30分至翌日上午6時30分。嗣原告於107年7月21日上班時間，因久坐不適頭暈而起身活動時，右腳不慎碰撞電風扇而跌倒（下稱系爭事故），經送衛生福利部桃園醫院（下稱桃園醫院）急診後，診斷受有腦中風、右側腓骨及右側脛骨骨折之傷害（下稱系爭傷害），同年11月7日出院後持續復健，於108年1月28日經鑑定為重度身心障礙，另於108年2月19日轉診至天晟醫

01 院，目前持續復健中。詎被告公司未依法於原告開始任職時
02 即加保勞保，直至107年7月21日起始為原告加保，導致原
03 告無法向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請職業傷害傷
04 病給付。另原告工作內容應屬職業安全衛生法（下稱職安法
05 ）所稱輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作，但被告公
06 司疏未妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，違反職安法第
07 6條第2項第2款規定之保護他人法律，致原告受有系爭傷
08 害。兩造經桃園市政府勞資爭議調解委員會進行調解而不成
09 立。被告公司應給付醫藥費164,149元、原領工資補償、看
10 護費用66萬元、勞動能力減損賠償及非財產上損害30萬元。
11 爰依勞動基準法（下稱勞基法）第59條、職安法第6條第2
12 項第2款、民法第184條第1項前段及第2項、第193條第
13 1項、第195條第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：
14 (一)被告公司應給付原告1,124,149元，及自起訴狀繕本送達
15 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願
16 供擔保，請准宣告假執行。

17 二、被告公司則以：原告並未舉證其所受腦中風、右側腓骨及右
18 側脛骨骨折之傷害係職業災害，依107年9月3日之桃園醫
19 院診斷證明書內容觀之，僅載明原告所受之系爭傷害及歷次
20 治療紀錄，然為何據此認定係職業災害，均未見其有任何之
21 說理。另原告所舉勞保局108年1月4日函文，亦未就本件
22 是否為職業災害為具體之認定，故原告所受之傷害應非屬職
23 業傷害。再依夜班值勤日報表（下稱系爭值勤表），原告出
24 勤期間之工作項目多為相同之例行性事項，原告實際上應有
25 於工作期間內安排適當之休息時間等語，資為抗辯。並聲明
26 ：

27 (一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供
28 擔保請准免為假執行。

29 三、兩造不爭執事項如下：

30 (一)原告自107年6月30日起受僱於被告公司擔任保全工作，約
31 定每月工資30,000元，每日工時為下午6時30分起至翌日上

01 午 6 時 30 分。

02 (二)原告於任職被告公司期間，被告公司未為原告加保勞健保，
03 致原告無法向勞保局申請職業傷害傷病給付（見本院卷一第
04 25-29頁）。

05 (三)原告於107年7月21日之任職被告公司期間，至桃園醫院診
06 斷受有系爭傷害（見本院卷一第19頁），迄今仍繼續治療，
07 並持續復健中。

08 四、得心證之理由：

09 原告主張原告任職被告公司擔任保全工作，任職期間之107
10 年7月21日受有系爭傷害，屬職業災害，被告公司應負相關
11 補償及損害賠償責任等語，惟為被告公司否認，並以前開情
12 詞置辯。茲析述如下：

13 (一)、原告因系爭事故而受有系爭傷害，是否係職業所促發之疾病
14 而屬職業災害？

15 1.按勞動基準法第59條所稱之職業災害，固包括勞工因事故所
16 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
17 之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，
18 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
19 因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾
20 病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）
21 外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷（最
22 高法院100年度台上字第1191號民事判決參照）。

23 2.由於各業之勞動態樣各異其內容，其中從事監視性性質之保
24 全人員，原則上係在一定之場所就一定之配置，以監視為其
25 本來之業務，其身體與精神之緊強程度通常較低，行政院勞
26 工委員會（已於103年改制為勞動部）業於87年7月27日以
27 台87勞動二字第032743號函，將保全業之保全人員核定為勞
28 基法第84條之1之工作者，另依勞動部104年6月24日勞動
29 條3字第1040130875號函修正發布、105年1月1日起實施
30 之「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，第4點即
31 載明：「保全業之一般保全人員每月正常工時上限為240小

時，每月延長工時上限為48小時，每月總工時上限為288小時。」（見本院卷三第116頁）而一般勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時（勞基法第30條第1項）。另雇主徵得勞工同意得延長工作時間，其連同正常工時每日不得超過12小時，每月延長工作時間總時數不得超過46小時，但如遇天災、事變或突發事件有例外規定。另，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長工作時間得採3個月總量管控，但1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時（勞基法第32條第2、4項）。由此規定可知，保全業之一般保全人員每月正常工時上限為240小時、法定總工時上限為288小時，與一般勞工每月法定正常工時上限約為174小時【（40小時×52週+8小時／天）÷12月】、總工時上限約為220小時（174小時+每月延長總工時上限46小時），並不相同。

3. 依「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」（見本院卷三第18-35頁，下稱系爭認定參考指引）所載，該指引所列舉職業原因促發之腦血管及心臟疾病，必須評估「工作負荷」情形，以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認定其超越自然進行過程而明顯惡化的情形稱為「負荷過重」，此處須評估：1. 異常事件：發病當時至發病前一天期間，是否有持續工作或遭遇到天災或火災等嚴重之異常事件；2. 短期工作過重：評估發病前（包含發病日）約1周內是否從事特別過重的工作。3. 長期工作過重：評估發病前約6個月內，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，以30日為1個月，每月176小時以外之工作時數計算「加班時數」。經綜合評估具備工作負荷過重之要件後，需再確認有無經證實為其他疾病之促發；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；若經確認無上述情形，可認定為職業原因所促發

01 ；若經確認有上述情形，則需綜合判斷促發疾病惡化致超越
02 自然過程之貢獻度，如職業原因促發惡化之貢獻度大於50%
03 ，則可認定為職業原因所促發（見本院卷三第25-28頁）。

04 4.原告自承於發病當時至發病前一天期間，並無嚴重之「異常
05 事件」；且發病前約1周內，也無「短期工作過重」之情形
06 （見本院卷三第108頁）。至於有無長期工作過重，依照系
07 爭認定參考指引，需評估發病前約「6個月」內的工作情形
08 ，而依原告值勤簽到表所載（見本院卷三第46-50頁），原
09 告發病前6個月之工作情形為：107年3月27日至同年6月
10 16日期間受僱於宇鋒保全股份有限公司（見本院卷一第233
11 頁），同年6月30日至同年7月21日期間受僱於被告公司，
12 107年3月23日至同年4月21日工時198小時（加班11小時
13 ）、同年4月22日至同年5月21日工時374小時（加班99小
14 時）、同年5月22日至同年6月20日工時242小時（加班33
15 小時）、同年6月21日至同年7月20日工時165小時（未加
16 班），顯然除107年4月22日至同年5月21日外，各月份工
17 時及加班時數所合計之實際工時均符合前述288小時之規定
18 。縱原告於107年4月22日至同年5月21日有超時工作情形
19 ，然期間非長，且原告未舉證該期間有何從事特別過重之工
20 作及有無負荷過重因子，亦未舉證系爭傷害與被告公司之排
21 班有何相當因果關係，依照系爭認定參考指引所載及最高法
22 院判決意旨，即無法認定原告有符合「長期工作過重」之情
23 形。

24 5.再本件經調查結果，認原告未具系爭認定參考指引所稱工作
25 負荷過重之要件等情，有勞動部職業安全衛生署107年12月
26 25日勞職保1字第1070023784號函暨檢附相關資料、桃園市
27 政府勞動檢查處109年1月20日桃檢綜字第1090000873號、
28 109年7月3日桃檢綜字第1090008416號函在卷可稽（見本
29 院卷一第131-241頁、第275、276頁、本院卷三第14、15
30 頁），是難認原告有何長期工作過重之情形存在。

31 6.原告固主張依系爭認定參考指引規定，於判斷勞工是否具有

長期工作過重情形時，判斷標準為(1)發病前1個月之加班時數超過100小時，可依其加班產生之工作負荷與發病有極強之相關性作出判斷。(2)發病前2至6個月內之前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之任一期間的月平均加班時數超過80小時，可依其加班產生之工作負荷與發病之相關性作出判斷。(3)發病前1個月之加班時數，及發病前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之月平均加班時數皆小於45小時，則加班與發病相關性薄弱；若超過45小時，則其加班所產生之工作負荷與發病之相關性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估（見本院卷三第27、88頁）。據此而認桃園市政府勞動檢查處前揭函文僅以發病前「6個月內」之工作時間做為評估基礎（見本院卷三第14、15頁），未依前述「判斷標準(2)」為審酌之基準點，該判斷已有瑕疵。惟查，依前述「判斷標準(2)」以任一期間月平均加班時數計算，分別為：發病前1至2個月為16.5小時、前1至3個月為44小時、前1至4個月為35.75小時、前1至5個月為28.6小時、前1至6個月為23.83小時，任一期間之月平均加班時數亦無超過80小時，是原告此部分之主張，顯不可採。

7.原告復主張任職被告公司期間之工作時間為12小時，其中2小時部分為加班等語（見本院卷一第401頁、卷三第108頁）。經查：

(1)按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，勞基法第35條定有明文。次按勞工所從事之工作，如為輪班制，或其工作具有連續性或緊急性者，勞資雙方得於勞動契約中就休息時間另為約定，而認定是否屬於監視性、連續性或緊急性之工作時，自應以其工作內容是否須長久持續消耗精神、體力為準。考以一般人無法長期處於精神或體力之緊張狀態，為保護勞工免於受僱主優勢經濟力量剝削之故，如工作之性質僅具監視性、連續性，不

01 致使勞動者之精神或體力持續地處於緊張狀態，縱有耗費精
02 神、勞力，其時間實際上遠低於一般持續工作之人者，如以
03 其所耗費之時間所應得之報酬與一般持續處於緊張狀態之工
04 作者，等量齊觀，當非事理之平。

05 (2) 查證人即被告公司前南區處長傅揚迪證稱：我曾經從事與原
06 告同一社區夜班保全工作，夜班時間之晚間6時30分至隔天
07 早上6時30分，一般保全業不會定休息時間，該案場可以休
08 息7、8個小時，可以做一些單純看監視器、看電視、滑手
09 機等私人事情，因為考量住戶觀感，我會要求他們晚間10時
10 以前不要玩手機，因此時會比較多住戶來領包裹、發掛號信
11 ，我們沒有特別約定幾點到幾點可以外出，只要是晚間10時
12 以後一直到他下哨，他若想出去買東西吃，都可以掛牌暫離
13 ，亦無規定只能出去多久；晚間11時要關公設照明燈，來回
14 不用10分鐘；12時到天亮有3趟社區巡邏，一趟約2、30分
15 鐘等語（見本院卷三第98、100頁），核與系爭值勤表之內
16 容（見本院卷一第383-400頁）所載原告工時時間中之晚間
17 7時為開啟照明、開柵欄燈；晚間9、10、12時關污水馬達
18 、各棟走廊及柵欄燈，其餘為巡視社區打卡等情相符，堪認
19 原告之工作時間屬非必要持續密集提出勞務之狀態，其精神
20 、體力之緊張狀態，較一般持續工作者為低，況且，原告之
21 上班時間確實橫跨12小時之一般人用餐時間，而人非機器，
22 不可能既不用餐亦不休息而持續不斷工作，復因原告對於上
23 開有利於己之主張，並未能舉證以實其說，是原告此部分主
24 張，尚難採信。本院衡諸原告之工作內容，參以一般公司行
25 號給予員工休息用餐時間大多為1個小時，暨勞基法第35條
26 前段所定「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息
27 」等情，認原告每日休息時間應有1小時方屬合理。

28 (3) 綜前，本件應認原告任職被告公司期間，每日工時應以11小
29 時計算，參以原告任職被告公司期間為15天（見本院卷三第
30 50頁），則原告發病前1個月之工作時數為165小時（計算
31 式：11小時×15天＝165小時），未逾前述評估長時間勞動

01 工作時間之176小時，是原告此部分主張，尚難採憑。

02 (4)縱認原告主張每日加班2小時為可採，則原告發病前1個月
03 之工作時數為180小時（計算式：12小時×15天＝180小時
04 ），加班時數為4小時（計算式：180小時－176小時＝4
05 小時），此亦為原告陳述在卷（見本院卷三第108頁），則
06 依前述「判斷標準(2)」以任一期間月平均加班時數計算，分
07 別為：發病前1至2個月為18.5小時、前1至3個月為45.3
08 小時、前1至4個月為36.75小時、前1至5個月為29.4小
09 時、前1至6個月為24.5小時，任一期間之月平均加班時數
10 亦未超過80小時，難認原告主張桃園市政府勞動檢查處之計
11 算基準有何瑕疵之處，亦難認原告之系爭傷害係因任職被告
12 公司期間之工作負荷所促發。

13 8.綜上，原告於107年7月21日任職被告公司期間，雖因系爭
14 事故經送醫認定罹患系爭傷害，然與工作是否過勞無關，且
15 原告也無法舉證證明有系爭認定參考指引所指「長期工作過
16 重」之情形，即無法認定該病症與原告任職被告公司的工作
17 內容有相當因果關係，故原告依勞動基準法第59條第1款、
18 第2款規定請求被告公司給付原告醫療費用、職災期間原領
19 工資等，即無法准許。

20 (二)、原告依民法第184條第1項前段、第193條第1項、第195
21 條第1項規定請求部分：

22 1.按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。
23 但能證明其行為無過失者，不在此限；又不法侵害他人之身
24 體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力，或增加
25 生活上之需要時，應負損害賠償責任；不法侵害他人之身體
26 、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他
27 人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請
28 求賠償相當之金額，民法第184條第2項、第193條第1項
29 、第195條第1項前段分別定有明文。又侵權行為之成立，
30 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
31 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。

2. 又按職安法第6條第2項第2款規定：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，屬雇主應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施之項目，109年2月27日修正刪除前之同法施行細則第10條規定（修法後則依職業安全設施規則第324條之2規定）：本法第6條第2項第2款所定預防輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之妥為規劃，其內容應包含下列事項：一、高風險群之辨識及評估。二、醫師面談及健康指導。三、工作時間調整或縮短及工作內容更換之措施。四、健康檢查、管理及促進。五、成效評估及改善。六、其他有關安全衛生事項。故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，而加重其工作負荷，雇主依上開規定本應評估勞工之身體健康情形，為工作時間、工作量適當之調整。可見雇主使勞工從事輪班、夜間工作時，為避免勞工因異常工作負荷等原因，促發疾病，有妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，即採取填寫過勞量表、評估問卷等之法定義務，甚為明確。又前開職安法為保障工作者安全及健康之法令，此從該法第1條規定之意旨即明，故該法施行細則、依該法第6條第3項之授權所訂立之職業安全衛生設施規則，亦均以保護工作者之安全健康為目的，上開法令性質上當屬保護他人為目的之法律。

3. 查被告公司因未有相關執行紀錄，經認定違反前揭規定一情，有桃園市政府勞動檢查處勞動檢查結果通知書、該處109年7月3日桃檢綜字第1090008416號函在卷可按（見本院卷一第139頁、卷三第16頁），固可認定。惟查，本件原告於107年7月21日上班期間所罹患系爭傷害，原告並未舉證屬於職業災害或職業病，已如前述，自難認定被告公司違反職安法第6條規定，與原告之系爭傷害有何相當因果關係，故本件也無法成立侵權行為。

01 4.從而，原告請求被告公司給付增加生活上之需要、非財產上
02 損害，及勞動力減損損害，即無法准許。

03 五、綜上所述，原告依據勞基法第59條、民法第184、193、19
04 5條，請求被告公司給付1,124,149元之本息，為無理由，
05 應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據
06 ，應併予駁回。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
08 於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 109 年 8 月 21 日
11 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

12 以上正本係照原本作成。

13 兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀
14 ；若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院
15 得不命補正逕行駁回上訴。

16 中 華 民 國 109 年 8 月 24 日
17 書 記 官 蘇 玉 玫