

臺灣臺南地方法院民事判決

106年度勞訴字第45號

原告 鍾岳麒
訴訟代理人 沈聖瀚律師
被告 三益制動科技股份有限公司
法定代理人 陳德三
訴訟代理人 鄭植元律師
楊家瑋律師
王又真律師

上列當事人間請求給付職業災害補償金等事件，經本院於民國108年12月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣4,552,101元，及自民國108年8月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣41,937元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔5分之2，餘由原告負擔。

本判決第2項，於原告以新臺幣15,000元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣41,937元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)、緣原告自民國87、88年間，以基層作業員受僱於被告，嗣因職位升遷，歷任副組長、組長等職務，現為課長，擔任管理職已逾6、7年，惟因被告加重管理職務責任，長期以來有令原告超時工作之情事，致使身心疲憊而不勝負荷，終於104年5月27日19時13分許，在工作地點執行職務時，發生「非創傷性腦出血（即俗稱腦中風）、高血壓性心臟病」，因而急診住院治療（原證一），又成大醫院鑑定報告認原告需專人全日照顧日數為1414日。

(二)、原告受僱於被告期間，工作時間為週一至週五之上午7時至

01 晚間8時（平常日每日工時為12小時）；週六及週日為上午
02 8時至下午5時（假日每日工時為8小時）。每日無固定休
03 息時間，間歇休息約1小時，每月至多休息2至3天。且每
04 3、4個月須輪值為期一週之夜間留守；留守期間，日間工
05 時依上述時間，夜間工作至11時。故被告長期令原告超時工
06 作導致原告罹患上述疾患間具有相當因果關係，應屬職業災
07 害，此有奇美醫療財團法人柳營奇美醫院出具之診斷證明書
08 （原證三）、及疑似職業病調查報告（原證四）可稽。又被
09 告違反勞動基準法（勞基法）工時之規定，令原告長期超時
10 工作，致原告身體健康受有損害，已屬「違反保護他人之法
11 律，致生損害於他人者」，亦應負民法第184條侵權行為損
12 害賠償之責。

13 (二)、被告未盡雇主之責，於事故發生前，除未依法為原告加入就
14 業保險（非指勞保）外，且自101年6月起未按實際加班時
15 數給付加班費，致原告無法申請職災補償；甚者，於事故發
16 生後，被告更趁原告因病休養期間，逕行於104年9月30日
17 將原告之勞保退保，雖於105年7月以最低基本工資再為原
18 告加保，然於106年2月即片面終止原告之勞保及健保（原
19 證五）。原告為此請求：

20 ①、勞退提撥損失部分41,937元：

21 (1)、按「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月
22 工資百分之6。」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足
23 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求
24 損害賠償。前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使
25 而消滅。」、「雇主違反第14條第1項，未按時提繳或繳足
26 退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前1日止，每逾1日
27 加徵其應提繳金額百分之3之滯納金至應提繳金額之1倍為
28 止。」，勞工退休金條例第14條、第31條第1、2項及第53
29 條定有明文。

30 (2)、原告自102年4月起之勞保投保薪資即為4萬2,000元，參
31 照上述規定及勞工保險條例第9條第3款，原告於104年5

月27日發生職災後，被告至少仍須為原告持續提繳勞工退休金至106年5月27日（亦即2年）。惟被告竟於104年9月30日擅自為原告退保，至105年7月4日始以最低基本工資加保至106年2月4日退保，故被告應提撥41,937元【計算式：42,000元×6%×20個月（即104年10月至106年5月）－20,008元×6%×6個月（即105年7月至105年12月）－21,009元×6%×1個月（即106年1月）＝41,937元，元以下四捨五入，下同】至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

②、加班費部分82萬5,615元：

(1)、按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」、「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」、「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」，104年6月3日修正前勞基法第24條、第36條及第39條定有明文。

(2)、原告於系爭職災發生前，平常日加班4小時，非平常日加班8小時，每月僅固定休息2日，於101年6月起至104年5月止，均未領得加班費。若每月以30日計，原告實際加班日數為平常日22日、休假日3日、例假日3日，加班費數額計算如下：

(甲)、101年6月至102年3月：共10個月，薪資38,200元（即日薪為1,273元，時薪為159元）。

※平常日加班費為（159元×4/3×2小時）＋（159×5/3×2小時）×22天×10個月＝209,880元。

- 01 ※休假日加班費為 $(159 \text{ 元} \times 1/3 \times 2 \text{ 小時}) + (159 \times$
02 $2/3 \times 6 \text{ 小時}) \vee \times 3 \text{ 天} \times 10 \text{ 個月} = 22,260 \text{ 元}。$
03 ※例假日加班費為 $1,273 \text{ 元} \times 3 \text{ 天} \times 10 \text{ 個月} = 38,190 \text{ 元}。$
04 (2)、102 年 4 月至 104 年 5 月：共 26 個月，薪資 42,000 元（即日
05 薪為 1,400 元，時薪為 175 元）。
06 ※平常日加班費為 $(175 \text{ 元} \times 4/3 \times 2 \text{ 小時}) + (175 \times$
07 $5/3 \times 2 \text{ 小時}) \vee \times 22 \text{ 天} \times 26 \text{ 個月} = 600,600 \text{ 元}。$
08 ※休假日加班費為 $(175 \text{ 元} \times 1/3 \times 2 \text{ 小時}) + (175 \times$
09 $2/3 \times 6 \text{ 小時}) \vee \times 3 \text{ 天} \times 26 \text{ 個月} = 63,700 \text{ 元}。$
10 ※例假日加班費為 $1,400 \text{ 元} \times 3 \text{ 天} \times 26 \text{ 個月} = 109,200 \text{ 元}。$
11 (內)、綜上，被告應給付原告 104 年 5 月 27 日職災發生日 5 年內之
12 加班費為 104 萬 3,830 元【計算式：209,880 元 + 22,260 元
13 + 38,190 元 + 600,600 元 + 63,700 元 + 109,200 元 = 104 萬
14 3,830 元】。
15 (3)、另兩造前於臺南市政府勞工局對於加班費進行調解，被告已
16 於 106 年 4 月 10 日將加班費 21 萬 8,215 元匯入原告戶頭。惟
17 因原告主張之加班費為 104 萬 3,830 元，故扣除被告給付之
18 部分加班費後，原告仍請求 825,615 元。
19 ③、職災醫療中不能工作之工資補償部分 168 萬元：
20 (1)、按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，
21 雇主應依左列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條
22 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以
23 抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需
24 之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例
25 有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原
26 領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經
27 指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款
28 之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後
29 ，免除此項工資補償責任。」、「勞工因職業災害所致之損
30 害，雇主應負賠償責任。」，勞基法第 59 條第 1 款、第 2 款
31 及職業災害勞工保護法第 7 條本文定有明文。

(2)、本件原告自職災發生時，迄今尚於醫療中而不能工作，故依勞基法第59條第2款，被告應向原告一次給付40個月之平均工資，合計為168萬元【計算式：42,000元×40個月＝168萬元】。

④、侵權行為之增加生活負擔、勞動能力減損、精神慰撫金部分：

(1)、增加生活負擔之損失部分318萬9,380元：

(甲)、醫療費用部分：原告因職災事故，迄今共計支出醫療費用78,580元，有柳營奇美醫院收據為憑（原證六；計算式如附表一）。

(乙)、看護費用部分：成大醫院鑑定報告記載原告所需專人全日看護之必要日數為自104年5月27日至108年4月9日，共計1414日，並以每日看護費用2,200元計算，則此部分為311萬0,800元。

(2)、減損勞動能力部分650萬1,366元：

原告勞動能力損失之百分比為83%，自104年5月27日至法定退休年齡即122年2月3日止尚有17年8月又3日，依原告每月薪資42,000元計算，被告每年應給付50萬4,000元，加計霍夫曼係數後，應為6,501,366元。

(3)、精神慰撫金20萬元：

原告因超時加班受有上開傷害，其精神及身體上應受有相當之痛苦，又原告因系爭職災所受傷害非輕，且後續仍需進行多次復健治療，迄今尚未康復，故請求20萬元等語。

(四)、聲明（見本院卷(五)第39至39頁反面）：

①、被告應給付原告1,239萬6,361元，及自108年8月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

②、被告應提繳4萬1,937元至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

③、訴訟費用由被告負擔。

二、被告答辯略以：

(一)、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實負有舉證之責任

。民事訴訟法第277條前段定有明文。次按「本法用詞，定義如下：…五、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。

(二)、原告雖以被告長期令其超時工作，導致於104年5月27日晚間發生非創傷性腦出血、高血壓性心臟病等疾患，並主張此係職業災害云云，然原告就被告有何令原告超時工作、原告有長期超時加班等事實，並未提出任何證據以實其說，其請求自屬無據。

(三)、其次，原告雖提出原證3之奇美醫院診斷證明書、原證4之疑似職業病調查報告，為其罹患非創傷性腦出血、高血壓性心臟病等疾患與原告超時工作具因果關係之證明，然該診斷證明書並未明確記載原告之疾患為職業上原因所引起，亦未記載推論之依據為何，自不足證原告之疾患與超時工作有何因果關係存在，再者，疑似職業病調查報告亦是依據原告單方指述之加班時數所做成，原告既然未提出相關加班時數之證明，則該疑似職業病調查報告之內容，自無可信度可言。

(四)、雖本件有無構成職業病，勞動部勞工保險局前後審認結果不一，但被告仍否認是職業病，原告仍應舉證之。

(五)、原告所生之傷病是否與其工作具有因果關係，因勞動部保險局前後有兩份不同結果之報告，如細觀報告內容，該報告並未將原告本身病史考量入內，以及對於工作時數有所誤認：

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，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，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因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷。」，有最高法院100年台上字第1191號判決可資參照。

01 ②、本件在醫學評估報告中，就原告本件發病前之身體狀況，依
02 照原告先前之健康檢查紀錄，顯知原告已有罹患高血壓，且
03 尚有脂肪肝、體重過重、腰圍偏大等情況，此外，於評估報
04 告中，原告亦自承其並未按時服用高血壓藥物，而本件發病
05 是腦中風，顯然與原告未按時服用高血壓藥物有關，故原告
06 就此病發應亦有可歸責之事由。

07 ③、再者，前後兩份評估報告中，差異最大的就是對於工作時間
08 之認定，然在變更認定上，並未詢問過被告之意思，被告無
09 從就此一差異表示意見：

10 (1)、第二份評估報告把津貼給予的日數，直接計算為每日8小時
11 之工作時數，進而增加了原告之工作時數。然實際上原告所
12 領取之津貼，僅係因原告有來廠巡視，給予之恩惠津貼，實
13 際上，通常如原告來廠巡視，所待之時間短暫，並非該日工
14 作達8小時。主管來廠巡視之津貼，亦非被告公司強制要求
15 來廠，而係主管自行來廠巡視，公司基於獎酬主管自行巡視
16 所給予之津貼。

17 (2)、假設如第二份評估報告所稱假日有工作8個小時，則何以薪
18 資項目中僅有津貼，而無加班費？原告如何可能長期接受只
19 給津貼，而不要求加班費？

20 (3)、再退步言之，被告之打卡記錄都是由員工個人打卡，換言之
21 ，有關打卡記錄上之時間均係員工個人所為，僅係留存於公
22 司作為紀錄，故如原告認為係有工作時間，理應會打卡作為
23 紀錄。

24 (4)、由此可知，假日給予之津貼絕非代表原告有於該次假日到廠
25 工作滿8小時，原告據此請求假日一日8小時加班費云云，
26 顯無理由等語。

27 (六)、聲明：

28 ①、原告之訴駁回。

29 ②、訴訟費用由原告負擔。

30 三、本院得心證之理由：

31 (一)、原告請求勞退提撥損失部分41,937元：

01 ①、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
02 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為勞工退
03 休金條例第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得
04 低於勞工每月工資6%。前項規定月提繳工資分級表，由中央
05 主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞工退休金條例第6條
06 第1項、第14條第1項、第5項分別定有明文。又雇主未依
07 本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有
08 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第31
09 條第1項亦有明定。

10 ②、原告主張其自102年4月起之勞保投保薪資即為4萬2,000
11 元，為被告所不爭執，而原告於104年5月27日發生系爭職
12 業病後，得請求被告為其補提繳勞工退休金之期間應至106
13 年5月27日，惟被告曾於104年9月30日為原告退保，至10
14 5年7月4日始以最低基本工資加保至106年2月4日退保
15 ，據此計算，於上揭時間內，被告應為原告提撥之勞工退休
16 金合計為41,937元【計算式：42,000元×6%×20個月（即
17 104年10月至106年5月）－20,008元×6%×6個月（即
18 105年7月至105年12月）－21,009元×6%×1個月（即
19 106年1月）＝41,937元】。準此，原告請求被告提繳41,9
20 37元至其行政院勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專
21 戶，洵屬有據，應予准許。

22 (二)、原告請求加班費部分：

23 ①、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
24 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事
25 訴訟法第277條定有明文。是以民事訴訟如係由原告主張權
26 利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實
27 自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證
28 ，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。

29 ②、本件原告固主張其於系爭職災發生前，從101年6月起至10
30 4年5月止，平日加班每日均為4小時、假日如有加班則均
31 為8小時、每月僅固定休息2日，但因被告公司都是要求員

01 工時間到就打卡表示下班，之後再回來加班，而假日部分的
02 加班則僅有津貼可領，所以都沒有出勤資料可以顯示云云，
03 然為被告堅詞否認，揆諸前揭法條規定，自應由原告先負舉
04 證之責任。然查，本件原告並未提出任何其個人之出勤紀錄
05 等證據資料以實其說，另觀之原告提出之原證六手寫資料（
06 原告主張其上是記載月份、金額、加班時數（H）），被告
07 否認其形式及內容之真正，而證人即原告前主管組裝部副理
08 甲○○亦到庭具結證述：「我雖有看過類似像鈞院卷(四)第15
09 9頁之原證6手寫資料，但這不是我寫的，我只是有看過；
10 我不知道是誰寫的，我也不記得是何時、何場合看到過類似
11 的東西。我並沒有拿這一張紙去跟原告協調什麼加班費。」
12 等語在卷，而稽之原證6，乃影本資料，原告並無正本可供
13 提出，且其上並無任何人之簽名、用印或公司用印，綜觀其
14 前後兩頁當中，即有三、四種不同的筆跡，從而，實難遽認
15 原證6係何人撰寫、何人提出、其上所載內容所表示之意思
16 為何、是否與真實狀況相符等情，故無從以此作為有利於原
17 告之認定。

18 ③、此外，被告抗辯：公司並沒有保留原告之出勤資料，也無法
19 提出假日期間的門禁卡進出資料，被告所有的出勤資料均已
20 在勞動部進行調查時，全數提供給勞動部了，故應以勞動部
21 的評估報告所認定的加班時數為準；至於原告所述假日到廠
22 巡視的部分，公司制度是發給津貼，這是因為主管階層並非
23 假日到公司加班8小時，他們只是來巡視一下下就離開，故
24 不能直接以8小時計算乙節，經查，業據證人即原告前主管
25 組裝部副理（現在品管部）甲○○到庭具結證述：「我們公
26 司主管的定義是指課長、副課長級以上，以上是指經理、副
27 理跟特助。原告還在公司任職課長時，上下班都要打卡。我
28 是他的副理，但我沒有強制要求原告要在週末加班，公司也
29 沒有要求。我們主管階級的一般工作時間是7點40分到4點
30 50分，如果超過4點50分下班，我們主管級的也並沒有在請
31 領加班費的，因為我們是責任制的，都是年終會有一個特別

獎金，所以沒有在領加班費的。假日加班則是有津貼。我自己在週末到公司可以申請550元津貼，就是450元職務津貼跟100元工作津貼，這是只要當事人申請，公司就會給的。只要課長有提出來，我都會核准，不管他有沒有來，也不需要看他的刷卡紀錄或是門禁卡出入的時間；這個津貼的請領，也並不需要週末一定要來滿8小時才能申請，只來一小時也給550元，我們就是寫算他一天550元。原告當時任職在組裝部課長，他週六、日到廠區去，就是會去看看員工加班出勤的狀況、工作上有沒有什麼問題、巡視一下、看生產線有沒有發生什麼異常需要協助的，這樣而已。」等語明確在卷（見本院卷(五)第12至18頁），核與證人即現任及前任之組裝部課長乙○○到庭具結證述：「在原告丙○○擔任課長之前，是我擔任課長，我把課長交給他，然後我調去品保部做專員，之後去業務部做課長，後來又回到組裝部，是因為原告受傷留職停薪，本來公司的缺是沒人，只有證人胡副理一個人帶，然後公司差不多隔了一年，就調我回組裝部，讓我再重新當組裝部課長。所以我的工作職務跟原告是相同的。本人在這裡強烈表明，公司或是我們的上級從來沒有要求過我們課長週末一定要去公司加班。公司的出勤紀錄就是上下班刷卡。如果我們要召開主管會議就是課長級以上，課長、副課長、特助、副理、經理，這些人去參加叫主管會議，所以這應該是主管的定義。我週一到五假設比較晚離開公司的話，我並不會申請加班費，因為我們課長級的並沒有加班費，是公司會在年底、年中，以分兩次的方式，補償我們獎金，就是有一個特別獎金，你有特別貢獻的，我們講就是貢獻力，你有貢獻力，公司依照你的貢獻力多少，公司就會包紅包給你，那就是一個特別獎金。至於我週六日如果有到公司，我就會自己寫工作津貼和職務津貼，我是組裝部的課長，我上面沒有主管了，所以都是我自己寫我自己核。至於以前原告還沒接課長的時候，是我寫、我們副理批。週六日只要有來公司，公司就會給一天550元的津貼，不管來公司多久

01 都可以領到，我還可以佐證，因為我每個禮拜六都有牌局，
02 我會去打牌，我的LINE上面都有每個禮拜的牌局，所以我
03 不會待很久，但是我每個禮拜六還是都會去申請上開津貼，因
04 為我禮拜六不管是來公司一個小時還是兩個小時，我一定會
05 去看看，巡視完了，我就走人了。週六日主管去公司大概就
06 是去掌控一下人員出勤的狀況，安排進度，就是今天我們要
07 做的東西巡視一下，然後看組長到位了沒，因為我們大部分
08 的工作都交給組長安排，現場不管是組員操作、後收操作、
09 點檢、查檢等都是組長，我們課長級的是安排一個巡視、進
10 度的掌控而已。如果週六日我牌局是約10點碰面，我10點就
11 會走了。因為我母親跟弟弟都中風，家裡面只剩下我，有的
12 時候他們復健的時間，我就一定要去載他們，所以我的時間
13 是不好安排的，依我個人，我假日是早上一定會去看一下，
14 我走人後，下午如果有空我會再順便去看一下，最後的結尾
15 會再看一下。週六日的津貼申請，我個人是一定每一格都寫
16 「乙○○」，我一定要寫名字，幾月幾號出勤，然後時間我
17 一定『一律』是寫8點到16點40分。不管我有無提早離開公
18 司，我一定寫『滿8H』，即8小時，因為這是公司給我們的
19 福利，董事長也當面跟我指示過，說我們只要有出勤，公司
20 這一條錢就會給，所以我只來一下子我也會申請。我每天
21 都是寫這樣，因為實際上我們出勤不可能每天都是8點到班、
22 16點40分下班，但是我們都一定是寫滿8小時。」等語相符
23 （同卷第18至22頁），是由上開兩名證人之證詞可知，被告
24 公司週六日之加班津貼之申請，只需當事人提出申請，即會
25 核發，並不需審查其刷卡紀錄或是門禁卡出入時間、亦無需
26 打卡，從而，究竟是否確有到廠、加班時數具體為何，均無
27 從認定，故原告主張：只要是伊週六日有領津貼的天數，均
28 應認屬加班天數，且加班時數均以8小時計云云，難認有據
29 。

30 ④、承上，雖原告主張其經常於週六日加班8小時，但被告所提
31 供之出勤資料中皆未記錄原告有週六日之出勤，並參以前揭

證人證詞，以及參諸首揭條文說明，加班時數為何乙節仍應由原告負舉證之責任，而本件原告並未能舉證以實其說，故被告抗辯：應以勞動部第一份評估報告認定之加班時數為準（亦即不以領取津貼天數直接逕認為週六日即有每日加班8小時之部分）乙節，尚堪採取。從而，原告之系爭職災發生日前6個月之總加班時數合計應為400.9小時（見本院卷四第9頁），而原告自承其102年3月前之時薪為159元、102年4月後之時薪為175元，參以原告自承被告於調解後業已自行於106年4月10日將加班費21萬8,215元匯款給付予原告乙情，是經核算後，被告已無未給付之加班費，故原告此部分請求，尚屬無據。

（二）、職業災害補償之不能工作工資補償部分：

- ①、本件勞動部勞工保險局固先於104年8月31日以保職核字第104021162675號函文認定原告僅係因「普通疾病」事故受傷，故僅能請領傷病給付32,900元（見本院卷三第94、95頁）；然嗣於106年9月20日以保職核字第10660334601號函文核定改認原告係「職業病」，故重為核發共46,060元（需包含前述之32,900元）（見本院卷三第2頁）。經查，「個案長年任職於被告組裝部，發病日前半年內工作中有長期負荷過重，於104年5月27日發生腦中風，符合暴露先於疾病發生之時序性。．．．指引中也提到促發疾病的危險因子：腦血管及心臟疾病易受外在環境因素導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。而工作負荷與工作有關之短期、長期之疲勞累積等過重之工作負荷均可能促發此疾病。依據醫學上經驗，腦血管及心臟疾病病變之情形被客觀之認定其超越自然進行過程而明顯惡化之情形稱為負荷過重。認定工作負荷過重之要件為異常之事件、短期工作過重、長期工作過重。．．．綜合上述資訊以及就職業醫學上疾病、暴露、時序性、一致性及相關因素等資料，此個案疑似過勞之職業傷病評估結果，建議為：職業促發之疾病。」等語明確在卷，評估中心：國立臺灣大學

01 醫學院附設醫院雲林分院中區職業傷病防治中心（同卷第5
02 至7頁）。而該評估報告既已詳為斟酌證據、時序性、醫療
03 文獻上之一致性、原告之長期、短期情況，以及考量入原告
04 在事發前已罹患高血壓疾病，但據原告本人陳述，其未曾接
05 受治療，另已審酌原告歷年來健檢紀錄有脂肪肝、體重過重
06 、腰圍過大等異常情形，而仍本於醫學上專業認定應為職業
07 促發之疾病，是應認本件原告係屬職業病。雖被告仍有所質
08 疑，然經本院送請成大醫院再次鑑定，該院函覆表示：「本
09 案業經勞動部勞保局核定為職業病，本院實無再鑑定之必要
10 。」（見本院卷(四)第75頁）；嗣本院再送請高雄榮民總醫院
11 鑑定，該院亦函覆表示：「經本院醫師評估，病患所患疾病
12 業經勞動部職業安全衛生署調查結論為職業促發之疾病，且
13 經勞保局審查為職業病，故已無再鑑定之必要。」（同卷第
14 82頁）；而被告亦無法提出其他證據足佐其說，故被告抗辯
15 ：並非職業病云云，尚難採取。

16 ②、按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，
17 雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條
18 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以
19 抵充之：．．．(2)勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原
20 領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經
21 指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款
22 之殘廢給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，
23 免除此項工資補償責任。」，勞動基準法第59條第1、2款
24 定有明文。經查，原告為被告之受僱人，於前揭時、地因超
25 時加班及工作環境負荷過重等因素發生系爭職業病（腦中風
26 ）事故，致勞動能力減損83%等情，業據其提出柳營奇美醫
27 院診斷證明書、成大醫院病情鑑定報告書附卷為憑（見本院
28 卷(一)第28頁、(四)第185、186頁），堪以認定。又原告固主
29 張被告應一次給付40個月平均工資云云，然查，原告自承：
30 事發後，被告給我們一個月全薪，之後辦留職停薪，在105
31 年7月4日復職、106年2月4日被告又主動說原告身體不

適合應去復健，又叫他留職停薪了等語（卷四第13頁及卷一第14頁反面），故原告自事發之104年5月27日後業已領得8個月之月薪（按：1個月全薪、復職7個月），自不得重複請領，從而，原告得請求被告補償其因傷不能工作期間之工資補償應為134萬4,000元【計算式：42,000元×32個月＝1,344,000元】；逾此範疇，即屬無據，應予駁回。

（四）、民法侵權行為損害賠償部分：

①、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任。民法第184條第1項前段、第2項分別定有明文。又所謂保護他人之法律，係指保護個人權益之法律、習慣法、命令、規章等，而參以職業安全衛生法第1條之立法目的即為「為防止職業災害，保障工作者安全及健康」，則上開法律及依該法第6條第3項規定而由中央主管機關所制訂之職業安全衛生設施規則，自均屬民法第184條第2項規定所稱保護他人之法律甚明。又職業安全衛生法第5條第1項規定：「雇主使勞工從事工作，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。」經查，原告係受僱於被告擔任組裝課課長乙職，此為兩造所不爭執，且被告對於原告工作勞累及有超時工作乙情，知之甚詳，於本案發生前，因公司進行體檢，早已知悉原告有高血壓病症，卻仍未為防免之處置，且原告係事發於職業病，有如前述，故原告依侵權行為之法律關係主張被告違反前述保護他人之法律，致原告受有傷害，因此請求損害賠償，係屬有據。茲就原告之各項請求分述如下：

（1）、醫療費用：

原告主張其受傷後，因需就醫治療傷勢，共支出醫療費用78,580元等情，業據其提出柳營奇美醫院收據附卷為證，且為被告所不爭執，其此部分之請求，自堪准許。

（2）、看護費用：

原告主張其自104年5月27日受傷後至108年4月9日，共

計1,414日有需專人全日看護之必要乙節，有國立成功大學醫學院附設醫院病情鑑定報告書附卷可資參佐（見本院卷四第185頁）。而按親屬間之看護，縱因出於親情而未支付該費用，然其所付出之勞力，顯非能以金錢為評價，此種基於身分關係之恩惠，自不能加惠於加害人，而應比照一般看護情形，認被害人受有相當看護費之損害，命加害人賠償（最高法院89年度台上字第1749號判決要旨參照）。是原告於前述期間，雖係由家屬看護，仍得請求被告賠償相當於看護費用之損害。然原告主張全日看護之費用金額為每日2,200元云云，惟查，親屬看護之專業程度究與專業有執照之看護人員有別，故原告所請日額尚非允當，應以強制責任險制訂之標準亦即每日1,200元計算始為適當，故此部分原告得請求之看護費用應為169萬6,800元【計算式：1200元×1414日＝169萬6800元】。

(3)、勞動能力減損：

按被害人因身體健康被侵害而喪失勞動能力所受之損害，其金額應就被害人受侵害前之身體健康狀態、教育程度、專門技能、社會經驗等方面酌定之，不能以一時一地之工作收入為準，最高法院著有63年台上字第1394號判例可資參照。故所謂減少或殘存勞動能力之價值，應以其能力在通常情形下可能取得之收入為標準。經查，原告主張其於系爭事故發生時，受僱於被告擔任組裝課課長，月薪42,000元乙節，為被告所不爭執，故堪以此為計算基準。次查，原告因系爭職業病發後，右側肢體無力、構音困難、對於語言溝通之認知理解力變差，大部分時間需由家人協助以輪椅推送移動，但短距離移動則可在家人扶持下使用四足助行器在室內移動，故依個案之全人功能減損評估依照美國醫學會失能評估準則為依據，應認患者的日常生活活動功能、進食及個人衛生可自理，但穿脫衣褲及沐浴需他人協助；整體考量其受傷時之職業收入、職業類別與年齡因素進行調整後的統整個人勞動能力減損百分比為「83%」等情，業經本院囑託國立成功大學

醫學院附設醫院鑑定明確（見本院卷(四)第185至186頁），且經本院參酌原告所受影響部分乃行動能力及語言認知等能力，而其所具原職業能力需各處巡視、久站及體力勞動，加之其學經歷、健康狀態等各項因素，因此亦認前述鑑定結果，確屬適當，是應以此計算。復按勞工未滿65歲者，僱主不得強制其退休，勞基法第54條第1項第1款亦有明定。查原告為00年0月0日出生，則其強制退休時間應為122年2月3日；又原告前已請求被告給付40個月不能工作之工資補償，且獲本院准許，業如前述，則於計算其因勞動能力減損所受之損害時，自應自107年9月27日起算，始屬合理，而不致於重複計算。準此，計算原告所得請求之勞動能力損失金額為依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）核計其金額應為4,532,942元【計算方式為： $34,860 \times 129.00000000 + (34,860 \times 0.00000000) \times (130.00000000 - 000.00000000) = 4,532,942.000000000$ 。其中129.0000000為月別單利（5/12）%第172月霍夫曼累計係數，130.00000000為月別單利（5/12）%第173月霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿1月部分折算月數之比例（7/31=0.00000000），元以下四捨五入】。

(4)、精神慰撫金部分：

按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第195條第1項定有明文。次按，不法侵害他人致受傷者，被害人受有非財產上損害，請求加害人賠償相當金額之慰撫金時，法院對於慰撫金之量定，應斟酌實際加害情形、所造成之影響、被害人痛苦之程度、兩造之身分地位經濟情形及其他各種狀況，以核定相當之數額（最高法院47年台上字第1221號、51年台上字第223號判例意旨參照）。原告因系爭職業病，受有如前所述之傷害，衡情其身體及精神自遭受相當之痛苦，自得請求精神慰撫金。本院爰斟酌原告受僱被告期間之薪資

01 為42,000元，104年總收入為538,475元，名下財產有房屋
02 土地汽車各一筆，暨其病勢輕重程度、住院期間、治療經過
03 、復原情形、事發經過，及被告為股份有限公司，實收資本
04 額為431,950,000元等一切情狀，因認原告請求被告賠償20
05 萬元之精神慰撫金，尚屬允適，洵堪准許。

06 (五)、按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償
07 金額或免除之，民法第217條第1項定有明文。法院於裁量
08 賠償金額減至何程度或為完全免除時，應斟酌雙方原因力之
09 強弱與過失之輕重決定之。本院審酌被告固未注意防免超時
10 工作導致原有高血壓之原告於執行職務當中發生非創傷性腦
11 出血、高血壓性心臟病等疾患，然原告既自陳在被告公司服
12 務約17年，為專業的組裝課課長，則其對於自身工作內容及
13 勞逸程度均應知之甚詳，事發前亦藉由公司體檢得知自身有
14 高血壓疾病以及脂肪肝、體重過重、腰圍過大等情況（見本
15 院卷(二)第18至26頁、第80至84頁、第6頁），復明瞭事發時
16 年已47歲餘，卻未於體檢得知自己罹患高血壓病症後，主動
17 就醫積極接受治療、按時服用藥物控制（同卷第6頁），亦
18 未向被告反應請求調整職務或為其他舉措，故應認原告同屬
19 疏於注意，致生本件職業災害，是因認雙方各應負50%之責
20 任，始符公允。爰依此比例，就被告所應負侵權行為損害賠
21 償部分（亦即醫療費用、看護費用、勞動能力減損、精神慰
22 撫金），減輕其賠償金額至50%，從而，此部分原告所得請
23 求之金額為325萬4,161元。

24 (六)、而勞基法第59條之工資補償規定，係為保障勞工、加強勞、
25 雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，非損害賠償。同法
26 第61條尚且規定該受領補償之權利不得抵銷，故應無民法第
27 217條過失相抵之適用（最高法院89年度第4次民事庭會議
28 決議參照），因此關於職業災害補償部分（即工資補償部分
29 ），即無過失相抵原則之適用；另勞退金提撥部分，屬勞基
30 法之強制規定，亦無過失相抵原則之適用，均附此敘明。

31 (七)、至原告已向勞動部勞工保險局領取之傷病給付4萬6060元，

應依勞基法第60條予以扣抵，蓋按勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費，由國家代雇主履行職業災害補償，以確保勞工職業災害補償之公正、迅速，故國家依勞工保險條例所為之給付，其性質為減輕雇主經濟負擔，本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補償，故勞保局前開已給付部分，雇主自得與之抵充。

四、綜上所述，原告依勞動基準法第59條及民法侵權行為損害賠償之法律關係，請求被告給付455萬2,101元，及自108年8月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另被告應提繳41,937元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。至逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。又原告勝訴主文第2項部分，未逾50萬元，故應依職權宣告假執行及依職權酌定相當之擔保金額宣告被告得免為假執行。

五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 108 年 12 月 20 日
勞 工 法 庭 法 官 吳 金 芳

以上正本係照原本作成。

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（須附繕本），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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 108 年 12 月 20 日
書 記 官 陳 雅 慧