臺灣高等法院臺南分院民事判決

108年度勞上字第13號

上　訴　人　鄭清文
訴訟代理人　簡涵茹律師（法扶律師）
被　上訴人　宏華營造股份有限公司
法定代理人　陳宗興
訴訟代理人　林石猛律師
　　林穎律師
被　上訴人　台灣電力股份有限公司
法定代理人　楊偉甫
訴訟代理人　唐淑民律師

上列當事人間請求侵權行為損害賠償等事件，上訴人對於中華民國108年5月7日臺灣臺南地方法院第一審判決（106年度勞訴字第56號），提起上訴，本院於108年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人於原審起訴主張：被上訴人宏華營造股份有限公司（以下逕稱宏華公司）與被上訴人台灣電力股份有限公司（以下逕稱台電公司）於民國（下同）101年8月簽訂「通霄電廠更新擴建計畫循環冷卻水系統海底取排水管路工程」契約（下稱業主契約）；嗣宏華公司將所承攬業主契約中海底工程部分（下稱系爭工程），分包予訴外人儀優工程技術有限公司（下稱儀優公司），並於103年4月10日與儀優公司簽訂工程契約（下稱系爭契約）。而上訴人自103年2月5日至103年12月6日受僱於宏華公司，於系爭工程進行時調往苗栗通霄發電廠，擔任潛水作業主管，與優儀公司配合潛水工班作業，維護潛水員潛水作業之安全，及提供完整後勤支援，讓潛水作業安全順利，上訴人為海上施工之主管。系爭工程原本設計24小時由兩班連續作業，作業時間為一班12小時，惟因

宏華公司僅有一班人力，故以一天12小時1班來作業，於工務所簽到後即至工作現場，因系爭工程需視海象情況判斷作業開始及結束時間，故不分假日均有可能施作。㈠而上訴人自103年8月25日至同年9月28日期間，早上固定6時上班，103年9月整月除9月27日外均有上班簽到，有4個星期日無休。以1日正常上班8小時計算，上訴人在不到1個月期間就加班達111.5小時，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定，請求宏華公司給付加班費新臺幣（下同）54,126元。㈡又上訴人因系爭工程加班過勞與工作時心理壓力，導致103年9月24日下班後身體不適，被送往通霄光田醫院，再轉送大甲光田醫院；後上訴人因懸念系爭工程進度乃私自返回工作，子女見上訴人無法安心就醫，於103年10月初將上訴人轉送臺北內湖三軍總醫院，確診為「冠狀動脈疾病（三條血管）經心導管檢查及冠狀動脈介入性治療合併支架放置術後、缺氧性心肌病變合併鬱血性心臟衰竭、瓣膜性心臟病合併二尖瓣閉鎖不全」、「冠狀動脈阻塞心導管術後、心肌缺氧性疾病」（下稱系爭疾病），加裝4支心臟支架，等待換心手術。詎宏華公司無任何關切亦無說明理由，即於103年10月中電話通知資遣上訴人。上訴人醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，爰依勞基法第59條規定、侵權行為及債務不履行之法律關係，請求宏華公司給付工資補償或工資賠償2年加40個月共64個月，合計3,840,000元，及自103年9月28日最後上班日之翌日再2年之後即105年9月29日開始起算之法定遲延利息。又被上訴人台電公司為宏華公司之業主，依勞基法第62條規定，應連帶賠償。原審判決駁回上訴人之請求，顯有違誤，為此提起上訴，並聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人等應連帶給付上訴人3,840,000元，及自105年9月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢被上訴人宏華公司應給付上訴人54,126元，及自103年9月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈣願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人宏華公司則以：其於103年2月間係以工程師名義聘用上訴人擔任高雄洲際碼頭擴建工程潛水作業主管一職；嗣其於103年4月間與儀優公司簽訂系爭契約後，始於103年5月將上訴人調往苗栗通霄發電廠，用以協助其派駐在系爭工程現場之工地主任張志鈴。因系爭工程需進行潛水作業，而儀優公司已派有潛水作業主管（或稱潛水總監）孟繁中負責潛水人員安全，並於作業前討論工作內容，另每日潛水作業結束後，宏華公司之工地主任張志鈴會舉行施工檢討會議，檢討該日工程進度及下個施工日之時間與內容，亦即系爭工程海上施工環節係由儀優公司之潛水總監負責，岸上施工係由上訴人協助宏華公司指派之工地主任張志鈴負責，故上訴人主張其主管海上施工，並非屬實，其亦非潛水作業主管。又系爭工程施工作業期間所需之設備清單，業經儀優公司向宏華公司提出並計價，宏華公司再出資由儀優公司代為採購，作業期間若有損壞、不足或不符使用，均由儀優公司負責維修、添購或更換並負擔費用，與宏華公司僱用上訴人之工作內容無涉。又由勞動部勞工保險局（下稱勞保局）調取之上訴人職業災害申請勞保傷病給付申請文件可知，兩次審議（104年12月30日保職簡字第000000000000號及106年6月7日保職傷字第10660189520號）均認非屬於職業病，應以普通疾病辦理。另長庚財團法人高雄長庚紀念醫院（下稱高雄長庚醫院）108年2月22日長庚院高字第1080150531號函鑑定結果，認無法證明為急性心臟病，上訴人之工時亦不符合職業促發腦血管及心臟疾病之「長期工作過重」之要件。且上訴人本身有糖尿病、高血壓、瓣膜性心臟疾病、抽菸等危險因子，均有可能導致冠狀動脈疾病而產生心肌缺氧結果，故上訴人所患系爭疾病無法證明為職業病促發疾患，而認定為過勞所致。原審判決駁回上訴人之請求，並無違誤等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、被上訴人台電公司則以：上訴人非屬職業疾病，自無依勞基

法第59條、第62條規定，請求台電公司應與宏華公司連帶給付3,840,000元之理由。原審判決駁回上訴人之請求，並無違誤等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

四、兩造不爭執之事實：

㈠業主即被上訴人台電公司核能火力發電工程處中部施工處於101年5月18日將「通霄電廠更新擴建計畫循環冷卻水系統海底取排水管路工程」（即業主工程）發包予宏華公司，宏華公司再將業主工程中之「潛水伕海下潛水作業服務費用工程項目」（即系爭工程）分包予儀優公司，並於103年4月10日與儀優公司簽訂系爭契約，約定儀優公司之施工項目為潛水伕海下潛水作業服務費用及減壓艙2組暨設備保養費等，施工內容包括潛水施工作業需用設備之代購提供（系爭契約第3條第3款），承攬報酬含一切所有潛水所需設備及備用品與必要零件及潛水伕人員及勞安費、品管費及利管費、保險、機具、業主要求之檢驗、所有完成工作之一切人工等直接或間接相關費用（系爭契約第9條第2款），儀優公司須指派有經驗之工地負責人常駐工地負責指揮施工（系爭契約第11條第7款），儀優公司應自103年4月20日起提供3名管理人員，其中1名為工地負責人（或稱潛水總監），該員應具備合格之乙級潛水人員執照（分項契約條款（一）之一）（以上系爭契約條款見原審卷二第39至50頁）。

㈡上訴人自103年2月5日起至103年12月15日止，受僱於宏華公司，並至系爭工程地點工作，月薪42,000元，兩造於103年2月5日簽立勞動試用契約，宏華公司於試用期間3個月期滿後正式僱用上訴人，惟未另行簽訂書面勞動契約。

㈢上訴人係按月計酬依法定正常工時提供勞務之全時勞工。其平日每小時工資為175元（計算式：42,000元÷ 30日÷ 8小時＝175元）。上訴人受僱於宏華公司期間，每月法定工時為184小時（行為時勞基法第30條第1項參照）。系爭工程採每週工作時間為7休1之休假原則，由主管與員工協議排休；每

日工作起訖時間為上午8時至中午12時，下午13時30分至17時30分（見原審卷一第118至119頁），即上訴人與宏華公司成立之勞動契約，係約定上訴人每日正常工時8小時，惟每週須工作6日，每月需加班3日【計算式：（每週工作6日X1日8小時X4週）+（2日X8小時）=208小時，約定工時208小時-法定工時184小時=24小時，24小時÷8小時=3日】，是以，上訴人每月薪資42,000元加計3日加班費6,657元【計算式：｛（175元x 1.33× 2小時）＋（17 5元x 1.67× 6小時）｝× 3日＝6,657元，元以下四捨五入】，為48,657元（計算式：42,000元＋6,657元＝48,657元）。

㈣依上訴人103年8月25日至103年9月28日之電子打卡紀錄及出勤時間外之通聯時數如下（以下日期均指103年）：

①8月25日（週一）之工作時數8小時（出勤時間－午休時間＝工作時數）。

②8月31日（週日）之通聯時數44分鐘。

③9月2日（週二）之工作時數8小時31分（上午8時上班打卡，下午18時01分下班打卡）。

④9月4日（週四）之工作時數8小時5分（上午7時55分上班打卡，下午17時30分下班打卡）；通聯時數11分。

⑤9月5日（週五）之工作時數8小時35分（上午8時上班打卡，下午18時5分下班打卡）；通聯時數5分。

⑥9月6日（週六）之工作時數10小時15分（上午6時上班打卡，下午17時45分下班打卡）；通聯時數33分。

⑦9月7日（週日）之工作時間9小時29分（上午7時31分上班打卡，下午18時30分下班打卡）。

⑧9月8日（週一）之工作時間10小時15分（上午6時上班打卡，下午17時45分下班打卡）。

⑨9月9日（週二）之工作時間0 。

⑩9月10日（週三）之工作時間9小時38分（上午7時32分上班打卡，下午18時40分下班打卡）。

⑪9月11日（週四）之工作時間7時22分。

⑫9月12日（週五）之工作時間8小時9分（上午8時23分上班打卡，下午18時2分下班打卡）。

⑬9月14日（週日）之工作時間8小時44分（上午8時7分上班打卡，下午18時21分下班打卡）。

⑭9月15日（週一）之工作時間8小時17分（上午8時31分上班打卡，下午18時18分下班打卡）。

⑮9月16日（週二）之工作時間8小時27分（上午8時24分上班打卡，下午18時21分下班打卡）。

⑯9月18日（週四）之工作時間9小時41分（上午7時55分上班打卡，下午19時6分下班打卡）。

⑰9月20日（週六）之工作時間7小時58分。

⑱9月21日（週日）之工作時間8小時6分（颱風天暫停施工）。

⑲9月24日（週三）之工作時間9小時30分（上午7時21分上班打卡，下午18時21分下班打卡）。

⑳9月28日無打卡紀錄（上訴人當日未打卡，惟依上訴人提出之通聯紀錄提及其當日會出勤，兩造同意依上訴人表定上班時間8小時計入出勤時間）。

㉑9月25日至9月30日上訴人請病假。兩造同意其中9月28日計入8小時出勤時間，註銷當日病假，9月25日至27日上訴人住院期間、9月29日、9月30日上訴人未出勤，該月應扣除該5日工資。

㈤上訴人於103年12月6日簽立宏華公司員工離職報告表，由宏華公司支付其至103年12月15日之薪資及資遣費。

㈥上訴人於103年10月間經臺北內湖三軍總醫院診斷為「冠狀動脈疾病（三條血管）經心導管檢查及冠狀動脈介入性治療合併支架放置術後、缺氧性心肌病變合併鬱血性心臟衰竭、瓣膜性心臟病合併二尖瓣閉鎖不全」、「冠狀動脈阻塞心導管術後、心肌缺氧性疾病」（即系爭疾病）。

五、本件爭點：

㈠宏華公司有無指派上訴人擔任系爭工程潛水作業主管？上訴

人主張依系爭契約分項契約條款（一）之四之13，約定潛水設備應由宏華公司購買，而其為潛水作業主管，負有於岸上準備潛水器材，供潛水人員使用之職務，是否可採？倘上訴人確為宏華公司在系爭工程之潛水作業主管，於進行水下作業時，上訴人是否均需在場且實際進行水下作業，而得以潛水日誌作為上訴人出勤時間之依據？

㈡上訴人主張其自103年8月25日至103年9月28日期間，於103年8月25日、8月31日、9月2日、4日至12日、14日至16日、18日、20日、21日、24日、28日，共計20日，總計加班111.5小時，宏華公司應給付加班費54,126元，是否有理由？

㈢上訴人所患系爭疾病與其執行宏華公司職務間，是否具有相當因果關係，而屬職業病？上訴人是否因系爭疾病致不能工作或喪失原有工作能力？

㈣上訴人主張其罹患系爭疾病，係屬職業病，其在醫療中不能工作，宏華公司與其業主即被上訴人台電公司應連帶給付2年醫療期間，加計40個月之工資補償共3,840,000元及法定遲延利息，是否有理由？

六、得心證之理由：

㈠上訴人主張：宏華公司與台電公司於101年8月簽訂業主契約；嗣宏華公司將所承攬業主契約中海底工程部分即系爭工程分包予儀優公司，並於103年4月10日與儀優公司簽訂系爭契約；而上訴人於103年2月5日至103年12月15日受僱於宏華公司，於系爭工程進行時經宏華公司調往苗栗通霄發電廠工作；後上訴人於103年12月6日簽立員工離職報告表，由宏華公司支付其至103年12月15日之薪資及資遣費等情，為兩造所不爭執（見本院卷二第223至226頁），且有薪資單、業主契約、系爭契約、勞動試用契約及員工離職報告表在卷可稽（見原審卷一第197至200、211至213頁、原審卷二第39至53頁），此部分事實堪信為真實。

㈡惟上訴人主張宏華公司短發103年8月25日至103年9月28日期間之加班費計54,126元；及上訴人因系爭工程加班過勞與工

作壓力，致罹患系爭疾病，係屬職業病，上訴人醫療期間屆滿2年仍未痊癒，故請求被上訴人2人應連帶給付2年加40個月共計64個月之工資補償或工資賠償3,840,000元及法定遲延利息等節，則均為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。

㈡宏華公司並未指派上訴人擔任系爭工程之潛水作業主管：

1.上訴人主張宏華公司僱用其擔任潛水作業主管，工作內容係配合儀優公司之潛水作業，於岸上準備潛水器材，供潛水人員使用，主管海上施工云云，為宏華公司所堅決否認，並辯稱：其已將系爭工程發包交由儀優公司承攬，並由儀優公司設置潛水作業主管一職，處理潛水作業事宜，其自無再請上訴人擔任潛水作業主管之必要；其指派上訴人至系爭工程處所之工作內容，係協助其派駐現場之工地主任張志鈴，並非協助承攬人之儀優公司等語。

2.按潛水作業主管應具備合格之乙級潛水人員執照，其僅係一種資格，而非公司常設之職位，是潛水員作業時依法固須有潛水作業主管在場，以維安全，惟並不以固定之潛水作業主管為必要；具有潛水作業主管資格者，若未隨同潛水員之作業時間而上下班，自應以其實際上下班時間計算其上班及延長工作時間。是以，上訴人是否為宏華公司系爭工程之潛水作業主管，並非本件最重要爭點，其應審究者，實係上訴人之工作時間及延長工作時間是否過長，以致促發上訴人罹患系爭疾病。惟因兩造就上訴人是否為宏華公司系爭工程之潛水作業主管爭執甚烈，本院爰予判斷理由如下，並認宏華公司並未指派上訴人擔任系爭工程之潛水作業主管：

⑴儀優公司承攬系爭工程內容，包括潛水施工作業需用設備之代購提供（系爭契約第3條第3款），承攬報酬含一切所有潛水所需設備及備用品與必要零件及潛水伕人員及勞安費、品管費及利管費、保險、機具、業主要求之檢驗、所有完成工作之一切人工等直接或間接相關費用（系爭契約第9條第2款），儀優公司須指派有經驗之工地負責人常駐工地負責指揮施工（系爭契約第11條第7款）；且自103年4月20日起，儀

優公司應提供3名管理人員，其中1名為工地負責人（或稱潛水總監），該員應具備合格之乙級潛水人員執照（分項契約條款（一）之一），有系爭契約在卷可參（見原審卷二第39至50頁）；核與異常氣壓危害預防標準第39條第1項規定：「雇主使勞工從事潛水作業時，應置潛水作業主管，辦理下列事項：一、確認潛水作業安全衛生計畫。二、潛水作業安全衛生管理及現場技術指揮。三、確認潛水人員進出工作水域時與潛水作業主管之快速連繫方法。四、確認緊急時救起潛水人員之待命船隻、人員及後送程序。五、確認勞工置備之工作手冊中，記載各種訓練、醫療、投保、作業經歷、緊急連絡人等紀錄。六、於潛水作業前，實施潛水設備檢點，並就潛水人員資格、體能狀況及使用個人裝備等，實施作業檢點，相關紀錄應保存五年。七、填具潛水日誌，記錄每位潛水人員作業情形、減壓時間及工作紀錄，資料保存十五年」相符。參以儀優公司既為潛水員之雇主，依前揭規定應置潛水作業主管，而系爭契約更明定儀優公司應提供3名管理人員，其中1名為潛水總監，足見宏華公司將系爭工程發包給儀優公司承攬後，係由儀優公司負責設置潛水作業主管，負責管理執行海底潛水作業施工項目，宏華公司並無另行指派上訴人擔任系爭工程潛水作業主管之需要。

⑵稽之證人即宏華公司派駐現場之工地負責人張志鈴於原審證稱：我是宏華公司派駐系爭工程的工地負責人，上訴人是協助我一起監督儀優公司進行水下作業工程，聽我的指揮。潛水總監於工地現場負責人員規劃、施工設備之採買。整個潛水作業因為是發包給儀優公司，是由儀優公司負責。儀優公司孟繁中是作業主管，有指揮水下作業人員從事潛水工作，及另3 位人員至辦公室負責危害告知、教育訓練及簽到，還有10幾位潛水人員。系爭工程之潛水作業主管就是孟繁中，宏華公司本身沒有潛水作業主管。整個工地現場是由我負責管理，我沒有辦法管那麼細，所以就是要求孟繁中、程國忠（儀優公司人員）要去管理手下潛水人員。若是程國忠、孟

繁中施工過程中有問題，要向我報告。依照合約，儀優公司承攬我們公司的工程，由他們列出潛水作業設備及減壓艙的物品，由宏華公司出資，儀優公司代為採購，所有權仍然屬於宏華公司。於系爭工程期間，儀優公司人員只有跟我反應水下的螺絲跟襯底鋼板不足，我就回報公司，再由宏華公司另行採購給他們使用，我們公司有專門的採購部門等語（見原審卷二第123頁反面至125頁），核與系爭契約分項契約條款（三）之一、三規定：「乙方（儀優公司）應提供潛水施工作業須用設備之詳細清單，乙方應本著專業技術與經驗，詳細編擬甲方（宏華公司）所交付施工項目之施工計畫，並依據該施工計畫內所規劃之施工進度及參與施工之潛水人員數量，詳列施工期間所需之潛水作業設備之規格及數量」、「1.需用設備之詳細清單既由乙方所提出，甲方認為應已足夠本工程施工使用…，若乙方或乙方所僱用之潛水人員發現有所不足或是不符合使用，理應由乙方自行添購或更換，甲方不再額外支付任何費用。2.本項需用設備應屬甲方全額出資委請乙方代購…。5.潛水設備使用期間之消耗性零件、操作費用等，均已包含於計價費用內，甲方不再支付任何費用」相合（見原審卷二第47頁反面至48頁），堪認證人張志鈴前開證述，尚非虛妄，應屬有據。

⑶上訴人雖主張依系爭契約分項契約條款（一）之四之13，有約定潛水設備應由宏華公司購買，而其為潛水作業主管，負有於岸上準備潛水器材，供潛水人員使用之職務云云。然查，觀諸儀優公司依系爭契約所負之承攬工作，包括潛水施工作業需用設備之代購提供，是以該條款所定「潛水人員於水下施工作業所需之全部設備（水面上及水面下），凡是由甲方（宏華公司）出資購買者，乙方（儀優公司）應將規格、數量列冊管理，並將檔案乙份交由甲方工務所備查；施工期間由乙方管理、分配並監督使用，如有損壞，應由乙方負責修復或重新購置」（見原審卷二第43頁反面至44頁），應僅係規範設備出資者即宏華公司之權利，及儀優公司代為管理

修復之義務，並非規定潛水作業設備需由宏華公司購買。是上訴人上開主張，並不足採。

⑷證人即儀優公司潛水作業主管（潛水總監）孟繁中於原審雖證述：我受僱於儀優公司，儀優公司指派我去通霄發電廠從事潛水總監的工作，潛水總監是負責執行指揮現場所有潛水作業，宏華公司派跟我們配合之潛水主管為鄭清文。我們工務所主任詹先生會通知我們，或是宏華公司工地主任張志鈴及上訴人也會通知我們應簽到人員需於幾點前至現場簽到，上訴人為潛水作業主管乙事，是宏華公司的工地主任張志鈴告訴我的等語（見原審卷二第80頁反面、第82、83頁）；然證人張志鈴於原審則證稱：我沒有向孟繁中表示宏華公司潛水作業主管就是鄭清文，鄭清文只是協助我監督儀優公司等語（見原審卷二第124頁反面），二人所述相左；再審諸系爭工程潛水作業施工人員每日危害告知單暨工安宣導會議，係由儀優公司人員孟繁中、蕭安凱或張健元所主持，有施工人員每日危害告知單暨工安宣導會議紀錄在卷足憑（見原審卷二第319至347頁），足見宏華公司辯稱：其指派上訴人至系爭工程處所工作之內容，係協助其派駐現場之工地主任張志鈴，並未指派上訴人擔任系爭工程之潛水作業主管等語，應屬可信。

⑸上訴人再提出潛水作業分項施工計畫書第46頁潛水作業通報暨日記1紙（見原審卷二第293頁），主張該文件上記載其為系爭工程之潛水作業主管云云。惟查，觀諸其上記載之監造辦公室電話、傳真號碼均為高雄區碼07，並非系爭工程所在之苗栗通霄區碼，益徵宏華公司就此辯稱：上開工程人員含潛水作業主管等聯絡資訊，係儀優公司於編寫系爭工程計畫書時，將「高雄港洲際貨櫃中心第二期工程岸線、浚填、港勤船渠工程」之潛水作業安全衛生計畫書修訂二版複製貼上所誤植（見本院卷二第248頁），並非系爭工程之人員組織配置資料，堪信屬實。

⑹至證人即儀優公司負責人程國忠雖於本院證稱：鄭清文是我

們的對口單位，我們跟鄭清文反應，由鄭清文與宏華公司溝通；就我認知他有做潛水作業主管的工作，因為我們有兩個潛水團隊，每天這兩個潛水團隊所執行的工作內容都要報告鄭清文云云（見本院卷二第211、220頁）。惟查，證人程國忠同時亦證述：系爭契約並未約定宏華公司應設置潛水作業主管，系爭工程當天由何人擔任潛水作業主管，係由儀優公司指派；我是依據兩個潛水團隊的工作內容都要報告鄭清文，且宏華公司工地主任張志鈴也這樣告訴我，我就認定鄭清文是潛水作業主管等語（見本院卷二第218、220頁）；從而，上訴人既係因具有潛水作業專業，而經宏華公司派遣至系爭工地協助工地主任張志鈴，縱其因此充當宏華公司與儀優公司潛水作業之對口單位，因其並非依據異常氣壓危害預防標準第39條第1項規定所設置之潛水作業主管，亦未辦理該條規定之事項，自不能因此即認上訴人為宏華公司所指派之潛水作業主管。兼以證人程國忠證稱：潛水作業主管一定要配合潛水員的工作時間等語（見本院卷二第221頁），然觀諸上訴人並未隨同潛水員之作業時間而上下班，有施工日誌及上訴人電子打卡紀錄附卷可考（見原審卷二第94至110頁、106年度雄司勞調字第9號卷38至39頁），是上訴人顯非宏華公司系爭工程之潛水作業主管，實可確定。證人程國忠主觀上認定上訴人為潛水作業主管，尚不能據為有利上訴人之認定。

㈦據上，足認宏華公司辯稱：其指派上訴人至系爭工程處所工作之內容，係協助其派駐現場之工地主任張志鈴，並非協助承攬人之儀優公司等語，洵屬有據。上訴人主張：宏華公司僱用其擔任潛水作業主管，工作內容需配合儀優公司之潛水作業，於岸上準備潛水器材，供潛水人員使用，主管海上施工云云，自難採信。

㈣上訴人請求被上訴人宏華公司給付加班費54,126元，為無理由：

上訴人主張其自103年8月25日至同年9月28日期間，早上固

定6時上班，103年9月份除9月27日外均有上班簽到，且4個星期日無休。因其於103年8月25日、同年8月31日、9月2日、4日至12日、14日至16日、18日、20日、21日、24日、28日，共計20日，總計加班111.5小時，宏華公司自應給付加班費54,126元云云；然為宏華公司所否認，並辯稱：上訴人之工作時間，應以其打卡上下班之工作時數，從事宏華公司指派之工作為準。至於儀優公司認上訴人較熟悉潛水作業，縱有請求上訴人協助提供系爭工程所需設備及物件，惟此應屬上訴人之個人行為，不應認係宏華公司指派工作之加班時間。況上訴人已領訖至103年12月15日之薪資，無由再向宏華公司請求加班費等語。經查：

1.上訴人雖提出人員簽到表（見原審卷二第21至30頁），主張其於103年9月份，只有9月27日未上班，其餘29日均上班簽到云云。然查，上訴人於103年9月25日至同年月27日係在光田綜合醫院住院治療（見原審卷二第173至175頁），惟觀諸人員簽到表中103年9月25日、同年月26日卻有上訴人之簽名，足見上開人員簽到表是否足以證明上訴人出勤之客觀狀況，顯非無疑。再者，根據證人即儀優公司潛水總監孟繁中於原審證述：原證9人員簽到表，我沒有在下面簽名，就表示是宏華公司要拿給業主電廠審核的表格等語（見原審卷二第84頁反面至86頁）；核與證人即宏華公司系爭工程工地負責人張志鈴於原審證稱：原證9人員簽到表，簽完後提供給台電公司備查，與實際出勤狀況無關，是否當天真的有工作，要看每日潛水日誌及危害告知，人員的出勤除了打卡外，儀優公司人員是要每天簽立危害告知，上開簽到表沒辦法反應簽到的人當天是否有上工或到工地現場，因為這些人不一定是在現場工作之人，有可能早上簽完他就走，或是傍晚才來簽，這只是表示這些人員有參與這個工作；鄭清文的頭銜為工程師，儀優公司有實際潛水作業時，上訴人不一定必須在場。只要儀優公司有人潛水，宏華公司就會派人在場，我工務所有編制13個以上工程師，除了鄭清文之外，現場還有兩

個工安人員，及負責本案的工程師，我們其他的工安人員也會去協助潛水人員的上下作業及其他部分。人員簽到表只是提供台電公司為備查，不能反應實際的工作狀況，若是當天鄭清文未到，我還是會請他簽名，再送給台電，因當時提供給台電備查的人員名單就有鄭清文等語已相一致（見原審卷二第125頁反面至128頁）；可見上訴人提出之人員簽到表，僅係宏華公司為符合業主契約之規範要求，所提交業主台電公司審查之文件資料，而與鄭清文之實際出勤狀況無關。從而，上訴人據此主張其於103年9月份，只有9月27日未上班，其餘29日均有上班簽到云云，難謂可信。

2.上訴人雖又主張：其工作內容為每日下班前會舉行工具箱會議，視海上工地情況訂出第二天上班時間，縱算其打卡下班後，潛水總監來電說欠工具或欠材料，上訴人即需連夜緊急採購或向同業租借，以免影響隔日潛水作業云云。然系爭工程所有潛水設備及備用品與必要零件及潛水伕人員，應由承攬人儀優公司負責，且儀優公司亦已指派工地負責人（潛水作業主管）負責指揮施工，已如前述；且參諸證人孟繁中於原審證稱：若是隔日工作需要的器材有短缺時，我們會通知鄭清文或工務所準備，屬於潛水作業需要部分都是由儀優公司負責，但工程所需要的設備機器，例如鎖螺絲、螺帽等工程需要的設備、機具、料件是由宏華公司提供，若有工程上問題，或有缺料情形，我會向宏華公司工地主任反應，我也會跟鄭清文反應，因為鄭清文對潛水作業較為熟悉，比較知悉系爭工程所需之物品，當然我們也會向宏華公司的工務所反應」等語（見原審卷二第86至87頁），及證人張志鈴於原審證述：鄭清文在職期間協助我辦理潛水人員事宜，他們在水下執勤完後，我們會開會檢討今日工作內容及明日工作的項目及設備需求。潛水人員下水作業，鄭清文並沒有下水，他及其他人員都在辦公室監督潛水人員之作業，我們直接透過對講機跟作業主管孟繁中聯繫，了解潛水人員之狀況。若是我們在開會檢討今日工作內容及明日工作的項目及設備需

求時，儀優公司有缺料問題，會當下反應給我們處理，並由我做指示。我不可能指示鄭清文去採購，因為我們公司有採購部門。孟繁中證述有些設備由鄭清文去採購是不可能的，我們已經支付給儀優公司去採買潛水設備用於本工程水下作業工程等語（見原審卷二第126、128頁），堪認儀優公司原則上應本於其專業技術與經驗，規劃代購潛水作業需用設備，完成宏華公司所交付之系爭工程，除非於執行潛水作業過程中，例外因海底之特殊狀況，需宏華公司盡其協力義務始能完成工作時，始有由宏華公司協助處理之必要。從而，上訴人前開主張，並非有據。

3.經本院核閱勞保局106年9月15日保職傷字第10610113280號函送上訴人「103年8月25日至同年9月28日」之電子打卡紀錄及出勤時間外之通聯時數顯示（見原審卷一第14、34至36、192至193頁）：①上訴人於103年8月25日（週一）之工作時間8小時（出勤時間－午休時間＝工作時數）；②同年8月31日（週日）之通聯時數44分鐘；③9月2日（週二）之工作時間8小時31分（上午8時上班打卡，下午18時01分下班打卡）；④9月4日（週四）之工作時間8小時5分（上午7時55分上班打卡，下午17時30分下班打卡），通聯時數11分；⑤9月5日（週五）之工作時間8小時35分（上午8時上班打卡，下午18時5分下班打卡），通聯時數5分；⑥9月6日（週六）之工作時間10小時15分（上午6時上班打卡，下午17時45分下班打卡），通聯時數33分；⑦9月7日（週日）之工作時間9小時29分（上午7時31分上班打卡，下午18時30分下班打卡）；⑧9月8日（週一）之工作時間10小時15分（上午6時上班打卡，下午17時45分下班打卡）；⑨9月9日（週二）之工作時間0；⑩9月10日（週三）之工作時間9小時38分（上午7時32分上班打卡，下午18時40分下班打卡）；⑪9月11日（週四）之工作時間7時22分；⑫9月12日（週五）之工作時間8小時9分（上午8時23分上班打卡，下午18時2分下班打卡）；⑬9月14日（週日）之工作時間8小時44分（上午8時7分上

班打卡，下午18時21分下班打卡）；⑭9月15日（週一）之工作時間8小時17分（上午8時31分上班打卡，下午18時18分下班打卡）；⑮9月16日（週二）之工作時間8小時27分（上午8時24分上班打卡，下午18時21分下班打卡）；⑯9月18日（週四）之工作時間9小時41分（上午7時55分上班打卡，下午19時6分下班打卡）；⑰9月20日（週六）之工作時間7小時58分；⑱9月21日（週日）之工作時間8小時6分（颱風天暫停施工）；⑲9月24日（週三）之工作時間9小時30分（上午7時21分上班打卡，下午18時21分下班打卡）；⑳9月28日無打卡紀錄（上訴人當日未打卡，惟依上訴人提出之通聯紀錄提及其當日會出勤，兩造同意依上訴人表定上班時間8小時計入出勤時間），上開工作時間及通聯時數復為兩造所不爭執，足認上訴人主張其有於上開時間至系爭工程工區服勞務之事實，應可信為真實。

4.被上訴人宏華公司雖抗辯：系爭工程場所之工作時間為上午8時至12時（12：00至13：30係休息時間）；下午13時30分至17時30分；若有加班情形，員工須填寫加班時數申請相關單據並載明加班事由後，遞由主管簽核；勞工未經雇主同意即片面延長工時，未依雇主規定程序申請加班，事後亦未經雇主追認之情形，不能認勞雇雙方已達成延長工時之合意云云，且證人張志鈴證述：整個工程進行期間，宏華公司工作人員工作時間從早上8點到下午5點或5點半，因為有時冬天中午會提早半個小時即1點就上班，但5點就會下班。上下班時間就直接打卡，早上8點前打卡，下午5點或5點半打卡。系爭工程於本案之期間很少發生要加班之狀況，因為是第一個施工年度。假設有人要加班的狀況，加班人員提出加班單敘明事由，由我簽認。潛水工班的工時差不多依工作日誌為主，只有幾天工時較久，因為當時第一個施工年度只有佈放七支鋼管，後來遇到颱風，之後海上就無法作業，只有在103年9月有海上作業而已，其他期間都沒有辦法作業。如有打下班卡後再要求他們回來上班，就是算加班，由加班人員

提加班單，由我確認，我本身是沒有打下班卡後再要求他們回來上班等語在卷（見原審卷二第125頁）。惟查，勞動契約乃雙務契約，勞工在約定之正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，雖勞基法第32條第1項規定，雇主倘有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇雙方同意，然勞工在正常工作時間外延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，均應認勞動契約之雙方當事人就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有依勞動契約及勞基法規定給付延長工時工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同，蓋此加班申請制度僅為確認勞工是否有延長工時方法之一，至於勞工是否有延長工時之事實，仍應以出勤紀錄為主要依據，加班申請紀錄則為輔助工具，雇主尚不得以勞工未申請加班而否認其延長工時之事實。準此，宏華公司抗辯：上訴人未依雇主即宏華公司規定程序申請加班，事後亦未經宏華公司追認，不能認勞雇雙方已達成延長工時之合意云云，尚非可採。

5.上訴人再主張：其自103年8月25日至同年9月28日期間，早上固定6時上班，不到1個月加班已達111.5小時云云。惟前開所述已與其刷卡紀錄未合，要難憑信。況參諸證人孟繁中於原審證稱：我們的作業不受假日影響，只要海象狀況可以，天氣狀況可以，不分假日我們都會出去作業。作業時間一班為12個小時，之後看天氣狀況來決定，為何是12個小時，是因為剛好是兩個潮水，一個班要做兩個潮水，就潛水作業而言，一班是12個小時在作業，即兩個平潮的時間（兩個平潮的時間在外海才可以為潛水作業）。若是天氣好的話，一般是12個小時，若是海上狀況不好，就不一定，無法作業的話，我們就會停止作業。被證4施工日誌確實是當時之作業情況，我們作業都會紀錄等語（見原審卷二第80頁反面至81

頁、82頁反面、84頁）；及證人張志鈴於原審證述：孟繁中證述只要當天海象好，每日工作時間是12個小時，不是屬實，因在9月份從來沒有超過12個小時過，大約有幾天較晚，但不是12個小時都是從事水下作業，因為潛水人員不能在水下連續12個小時，實際潛下水的時間最多只有45分鐘到一個半小時，潛水人員是輪班制，有的負責白天12個小時，有的負責晚上12個小時。潛水日誌都會記載實際當天施工情形，可以看得出潛水時間為何等語（見原審卷二第128頁）；比對證人孟繁中、張志鈴簽署之工作日誌內容（見原審卷一第98至117頁），及宏華公司記錄上訴人之刷卡紀錄、出勤狀況表（見原審卷一第192至193頁），亦可見上訴人之工作時間並非與潛水人員一致，而係按打卡上下班，堪認證人張志鈴所證上情，較為可採。從而，上訴人主張其自103年8月25日至同年9月28日期間，早上固定6時上班，不到1個月加班已達111.5小時云云，難謂可採。

6.綜上以觀，衡酌上訴人係在宏華公司得以監督管理之工作場所為其服勞務，且宏華公司係以打卡方式作為監督管理勞工出勤之方法，據此可認上訴人在前述103年8月25日至同年9月28日之電子打卡紀錄所示①至⑳之工作時間有為宏華公司工作（含準備工作）之事實。又觀諸上訴人應協助宏華公司派駐系爭工程現場工地主任張志鈴監督儀優公司執行潛水工作人員之工作，而其出勤時間外之通聯時數內容（見原審卷一第57、59至74、136至148頁），亦係在協助處理儀優公司執行潛水工作人員工作事宜。再者，依潛水總監孟繁中、工地主任張志鈴簽署之103年8月31日、103年9月9日、103年9月28日工作日誌亦載有工作情事（見原審卷一第99、106、117頁），則上訴人有於上揭①至⑳之工作時間與通聯時數時間為宏華公司工作（含準備工作）之事實，應可認定。

7.至上訴人主張其曾於非上班時間，前往採購或向友人借用潛水所需材料等節，縱認屬實，惟其並未舉證證明該材料係屬宏華公司應履行協力義務之工料，而由宏華公司或工地主任

張志鈴委託其前往購買或借用之例外情況，尚難將其所耗費之時間遽予採計為工作時間。

8.審諸證人張志鈴於原審證述：宏華公司工作人員工作時間從早上8點到下午5點或5點半，因為有時冬天中午會提早半個小時即1點就上班，但5點就會下班。上下班時間就直接打卡，早上8點前打卡，下午5點或5點半打卡等語（見原審卷二第125頁），可知上訴人於接近宏華公司規定之上下班時間打卡，應屬上班前或下班後相當時間之準備時間，尚非服勞務之工作時間。由是觀之，上揭①至⑳之工作時間與通聯時數中，上訴人於103年①8月31日（週日）之通聯時數44分鐘；②9月2日（週二）之工作時數31分；③9月4日（週四）之通聯時數11分；④9月5日（週五）之工作時數35分，通聯時數5分；⑤9月6日（週六）之工作時數2小時15分，通聯時數33分；⑥9月7日（週日）之工作時間1小時29分；⑦9月8日（週一）之工作時間10小時15分（中秋節）；⑧9月10日（週三）之工作時間1小時38分；⑨9月14日（週日）之工作時間44分；⑩9月15日（週一）之工作時間17分；⑪同年9月16日（週二）之工作時間27分；⑫9月18日（週四）之工作時間1小時41分；⑬9月24日（週三）之工作時間1小時30分，可認為其延長工時之加班時間。

9.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。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；行為時勞基法第21條第1項、第24條第1項第1款、第2款及第39條前段、中段分別定有明文。是以，按月計酬且依法定正常工時提供勞務之全時勞工，其「平日每小時工資」，自得以每月工資（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）

除以30再除以8核計（改制前行政院勞工委員會101年5月22日勞動2字第1010131405號函釋可參）。衡酌上訴人每月薪資為42,000元，換算時薪為175元（計算式：42,000元÷ 30日÷ 8小時＝175元），而上訴人受僱於宏華公司期間每月法定工時為184小時（行為時勞基法第30條第1項參照），系爭工程工作處所每週工作時間為7休1之休假原則，由主管與員工協議排休，每日工作起訖時間為上午8時至中午12時，下午13時30分至17時30分（見原審卷一第118至119頁），及上訴人之出勤狀況表有上訴人每週排休1天之紀錄（見原審卷一第187至196頁），為兩造所不爭，足認上訴人與宏華公司成立之勞動契約，係約定上訴人每日正常工時8小時，惟每週須工作6日，依此可見上訴人每月需加班3日（計算式：每兩週1.5日x 2＝3日），是以上訴人每月薪資42,000元，加計3日加班費6,657元【計算式：｛（175元x 1.33× 2小時）＋（175元x 1.67× 6小時）｝x 3日＝6,657元，元以下四捨五入】，為48,657元（計算式：42,000元＋6,657元＝48,657元）。

10.依上訴人與宏華公司約定工時208小時而言，上訴人每月薪資（含3日加班費）為48,657元，且因上訴人採月薪制（月薪原已含有假日薪資），是依行為時勞基法第39條之規定，於同法第36條所定之例假工作者，應再加發1倍工資，是加計上訴人於103年8月31日（排休之例假）通聯時數44分鐘之工資128元（計算式：175元x 44/60＝128元），可知上訴人103年8月可領薪資至少為48,785元（計算式：48,657元＋128元＝48,785元），而宏華公司實付金額為57,553元（見原審卷一第203頁），且上訴人於103年12月6日簽立員工離職報告表時，亦簽名確認其已領至103年12月15日之薪資（見原審卷二第53頁），尚難認宏華公司有短付加班費之情事。又上訴人於103年9月2日、9月4日、9月5日、9月7日、9月10日、9月14日、9月15日、9月16日、9月18日、9月24日之延長工時及通聯時數合計為548分（計算式：31分＋11分＋35

分＋5分＋1小時29分＋1小時38分＋44分＋17分＋27分＋1小時41分＋1小時30分＝548分），是其加班費應為2,126元（計算式：175元x 1.33× 548/60＝2,126元）；又於103年9月6日之延長工時2小時15分及通聯時數33分合計為2小時48分，是其加班費應為700元【計算式：（175元x 1.33× 2小時）＋（175元x 1.67× 48/60）＝700元】；又於103年9月8日（中秋節）之工作時間10小時15分，因上訴人採月薪制（月薪原已含有假日薪資〈每日正常工時8小時〉），依行為時勞基法第39條之規定，於同法第37條所定之應休假日工作者，應再加發1倍工資，是其加班費應為2,186元（計算式：①42,000元÷ 30日＝1,400元（8小時）；②175元x 2× 2又15/60時＝786元；①＋②＝2,186元）。則上訴人103年9月原可領薪資至少為53,669元（計算式：48,657元＋2,126元＋700元＋2,186元＝53,669元，尚未扣除病假日數），惟因上訴人請病假5日（見原審卷一第193頁，不含103年9月28日），經宏華公司扣除請假工資後，實付金額為55,353元（見原審卷一第199頁），且上訴人於103年12月6日簽立員工離職報告表，亦簽名確認其已領至103年12月15日之薪資（見原審卷二第53頁），自難認宏華公司有短付加班費之情事。從而，上訴人主張其於103年8月25日、同年8月31日、9月2日、4日至12日、14日至16日、18日、20日、21日、24日、28日，共計20日，總計加班111.5小時，宏華公司應給付其加班費54,126元云云，要難憑採。

㈤上訴人所罹患之系爭疾病並非職業病：

1.上訴人主張：其因系爭工程加班過勞與工作時心理壓力，導致其於103年9月24日下班後身體不適，經送往通霄光田醫院，再轉送大甲光田醫院，嗣因懸念系爭工程進度私自返回工作，其子女見其無法安心就醫，於10月初將其轉送臺北內湖三軍總醫院，並確診罹患系爭疾病，系爭疾病係屬職業病，宏華公司與其業主台電公司應連帶給付上訴人2年醫療期間加40個月共計64個月之工資補償或工資賠償3,840,000元云

云；然為被上訴人所堅決否認，並以前揭情詞置辯。

2.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。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款固有明文規定；又前揭規定所稱之職業災害，雖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，然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，且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因果關係以為判斷。

3.上訴人雖謂其先前無心臟病史，嗣因加班過勞與工作壓力導致103年9月24日呼吸困難就醫，並於同年10月確診罹患系爭疾病，應屬職業病云云，並提出104年3月25日高雄醫學大學附設中和紀念醫院診斷證明書為憑（見106年度雄司勞調字第9號卷第6頁），惟查，上開診斷證明書僅係記載上訴人至該院要求職業病鑑定，該院依上訴人之陳述，認宜啟動勞資協調與過勞鑑定之機制等語，並非診斷上訴人已罹患職業病，自不足為上訴人有利之認定。

4.又上訴人是否係因103年2月5日至同年9月24日在宏華公司任職，並於103年4月間派駐苗栗通霄電廠從事系爭工程相關作業，因工作時數過多過於勞累而致罹患系爭疾病一節，經原審囑託高雄長庚醫院鑑定結果認：上訴人時年53歲6個月，有高血壓（96年間診斷）、糖尿病（99年間診斷）等病史及

抽菸史（每天1-2包，大約20年）；於103年9月25日入住光田綜合醫院，主訴胸悶、呼吸急促，經治療後於同月27日出院，出院診斷為①擴張型心肌症合併中度二尖瓣及三尖瓣閉鎖不全與鬱血性心臟衰竭和急性肺水腫，②心律不整，③糖尿病控制不良，④高血壓性心臟病；復於11月22日經三軍總醫院開立診斷證明書，敘及「冠狀動脈疾病並執行心導管支架放置術。缺氧性心肌病變合併鬱血性心臟衰竭」。本案雖有三軍總醫院診斷證明書，但現有資料中並無法證明此為急性心臟疾患（突發性），上訴人之工時亦難謂符合職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引「長期工作過重」之要件（僅將下班後通話時間列入考量），此外，其本身又有糖尿病、高血壓、瓣膜性心臟疾病、抽菸等危險因子，以上均有可能為導致冠狀動脈疾病而產生心肌缺氧之結果。是故，上訴人所患之冠狀動脈阻塞、心肌缺氧性疾病目前無法證明為職業促發疾患，並遽而認定是否為過勞所致，有高雄長庚醫院108年2月22日長庚院高字第1080150531號函附醫事鑑定書在卷可憑（見原審卷二第228至231頁）。

5.又參酌上訴人向勞保局申請勞保傷病給付時，曾經勞保局先後二次送請特約職業醫學科專科醫師審查，第一次審查之醫理見解認定：上訴人發病前1個月加班44小時24分，前2至6個月平均20小時6分，並無短期及長期加班過勞情形，亦未發生重大壓力事件，工作內容與型態並未符合職業促發腦血管及心臟疾病之職業病認定基準。第二次審查之醫理見解仍認定：上訴人本身有冠狀動脈（3支血管）、瓣膜性心臟病、糖尿病、高血脂症、抽煙病史，本身屬再發冠狀動脈心臟病高危險群，自稱病發前與經理在公司LINE群組爆發衝突，佐證加班之錄音檔資料，內容簡短，即稱加班數小時，不合理，以包括出勤及公務電話錄音重新計算工時，發病前1個月超時工作43時33分，發病前2至6個月平均11時15分至29時51分，不符合認定基準，不屬職業病，有勞保局106年6月7日保職傷字第10660189520號函及醫師審查意見、瑞生醫院

診斷證明書在卷可考（見原審卷一第22至23、152至153、164頁）；此外高雄高等行政法院107年度訴字第215號判決及最高行政法院108年度裁字第1577號裁定亦同此見解（見本院卷一第77至98頁、本院院二第287至292頁），堪可採信。

6.上訴人就此雖再主張：其受僱於宏華公司期間，至系爭工程報到前，曾在國軍醫院左營海軍分院作潛水人員特殊體格檢查（含耐氧測試），心臟功能項目為合格；又上訴人依台電公司契約規定，至苗栗通霄光田醫院作勞工一般體格檢查，心臟功能項目亦為合格，可知上訴人之心臟疾病確係受僱於宏華公司期間所罹患云云。惟查，縱認上訴人上開所述屬實，仍無法排除上訴人至系爭工程報到執行職務前，即已罹患心臟疾病之舊疾。是上訴人上開所辯，尚難為其有利之認定。

7.據上各節，足認上訴人本身即患有糖尿病、高血壓、瓣膜性心臟疾病等舊疾，又有抽菸之危險因子，是以上訴人縱經三軍總醫院確診罹患冠狀動脈阻塞、心肌缺氧性疾病，惟尚無法證明系爭疾病為職業促發之職業病。因之，上訴人主張其因系爭工程加班過勞與工作時心理壓力，導致罹患系爭疾病，應屬職業病云云，要難憑信。

8.從而，依上訴人所舉證據均不足以證明其罹患之系爭疾病係屬職業病；且上訴人就被上訴人有何故意或過失侵害其權利，及有何債務不履行之情事，亦未舉證以實其說，則上訴人依勞基法第59條規定、侵權行為及債務不履行之法律關係，請求被上訴人應連帶給付2年加40個月共計64個月之工資補償或工資賠償3,840,000元，即非有據。

七、綜上所述，上訴人依勞基法第59條規定、侵權行為及債務不履行之法律關係，請求被上訴人宏華公司、台電公司應連帶給付工資補償或工資賠償3,840,000元，及自105年9月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；及依勞基法第24條規定，請求被上訴人宏華公司應給付加班費54,126元，

及自103年9月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均無理由，不應准許。其假執行之聲請亦失所附麗，應均併予駁回。從而，原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、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。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449 條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　16　　日

勞工法庭　審判長法　官　張世展

法　官　王浦傑

法　官　黃佩韻

上為正本係照原本作成。

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日內向本院補提出理由書狀（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（詳附註）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。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　16　　日

書記官　黃玉秀

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

⑵上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並

經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。