

裁判字號：福建金門地方法院 105 年訴字第 103 號民事判決

裁判日期：民國 106 年 11 月 14 日

裁判案由：給付工資等

福建金門地方法院民事判決

105年度訴字第103號

原 告 鄭景文

訴訟代理人 薛煒育律師

被 告 國登營造股份有限公司

法定代理人 邱翠蓮

訴訟代理人 林宗諭

陳明助

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於106年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒拾陸萬柒仟伍佰元，其中陸拾萬肆仟陸佰捌拾柒元自民國一〇五年十二月二十一日起至清償日止，及其中拾陸萬貳仟捌佰壹拾叁元自一〇六年一月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分於原告以新臺幣貳拾陸萬元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣柒拾陸萬柒仟伍佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或縮減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。本件原告起訴聲明第1項請求：被告應給付原告新臺幣（下同）904,687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。嗣於民國106年1月9日具狀變更第1項聲明為：被告應給付原告1,067,500元，及其中904,687元自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，其中162,813元自民事準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。又於民國106年9月15日準備程序當庭變更第1項聲明為：被告應給付原告1,067,500元，其中904,687元自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，及其中162,813元自民事準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，應予准許。

貳、實體方面

- 一、原告主張：被告於民國102年4月9日標得「金門大橋建設計畫第CJ02-C標金門大橋接續工程」（下稱系爭工程），原告因受有船員專業訓練，領有動力小船駕駛執照及遊艇駕駛執照，受雇於被告公司擔任船舶隊警戒艇艇長，從事系爭工程相關接駁工作，於105年3月27日19時10分許，原告駕駛快艇漁世界8號，於施工平台船海岸2號海域實施海上作業人員拾回運送任務，因被告公司對於駕駛人員之安全防護設備不足，造成快艇漁世界8號實施靠泊於平台船惠順388時，不慎發生撞擊。於當日20時20分由訴外人楊智鈞將原告送往行政院衛福部署立金門醫院急診，其後原告於105年3月29日至長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院（下稱高雄長庚醫院）急診治療，接受頸椎第5至6節椎間盤切除手術併放入1個人工椎間盤。原告於105年4月7日出院，然人工椎間盤仍未拆除，且需持續復健3個月以上，期間日常生活打理即有諸多不便，更無法繼續從事原先工作，故原告仍為此向被告請公傷病假（105年3月28日至105年6月30日），並經單位主管同意。被告雖同意原告請公傷病假，但被告未依約依法給付原告於職業災害發生前薪資，且被告資遣原告而未給付資遣費、預告期間工資，又因被告未就防止機械、設備或器具等引起之危害採取必要之安全設備或設施（即未就平台船惠順388設置警示燈具及導引設施），致原告受有頸椎受傷併中央脊髓症候及頸椎第5至6節椎間盤突出症之傷害。足證被告確實有違反職業安全衛生法之侵權行為，且與原告之傷害結果有相當因果關係，爰依勞動基準法第18條、第22條第1項前段，民法第486條、184條第1項前段、第2項、第195條第1項、船員法第39條第1款、43條、勞工退休金條例第12條第1款，及兩造契約關係提起本件訴訟，並聲明：（一）被告應給付原告1,067,500元，其中904,687元自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，及其中162,813元自民事準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）原告願供擔保，請准宣告假執行。
- 二、被告則以：原告依民法第184條主張被告負擔侵權行為損害賠償，必須有事實足以證明原告之受傷是被告之故意或過失行為所致，且原告受傷之結果與被告之行為間存在有相當因果關係。不能僅以意外事故報告書所載「然因夜間暗無月光且視線不佳，另惠順388未設置警示燈具，及無導引設施，且海岸2號上之作業燈光投射影響，造成炫光形成視距死角，且受海面突然湧浪影響，造成快艇（漁世界8號）實施靠泊於平台船惠順388時，不慎產生撞擊」，即要求被告負擔侵權行為責任。況細查上揭意外事故報告書所載此次撞擊之原因應有4，分別為：1.當夜暗無月光，且視線不佳。2.惠順388未設置警示燈具及無導引設施。3.海岸2號上之作業燈光投射影響，造成炫光，形成視覺死角。4.海面突然湧浪。其中1、3、4與被告行為無涉，2僅為事實之表述，是否為被

告之故意、過失行為並無被評價。又原告於同年提出業務過失傷害案件之告訴於福建金門地方法院檢察署，並以105年度他字第203號偵辦被告公司邱翠蓮、洪金富等4人，最後以查無實據行政簽結本案，可見原告侵權行為之主張完全無任何事實之根據，純屬原告臆測之詞。又原告係主動於105年6月16日以金門郵局000136號存證信函終止與被告的雇傭關係，被告於同年6月27日收受前開存證信函，並非如原告主張原告大量解僱（資遣）勞工而產生工資與資遣費之問題等語，資為抗辯，並聲明：(一)駁回原告之訴及假執行之聲請；(二)如受不利判決願供擔保免為假執行。

三、經查，被告於102年4月9日標得系爭工程，原告因受有船員專業訓練，領有動力小船駕駛執照及遊艇駕駛執照，受雇於被告公司擔任船舶隊警戒艇艇長，從事系爭工程相關接駁工作，於105年3月27日19時10分許發生本件事故，並受有頸椎受傷併中央脊髓症候及頸椎第5至6節椎間盤突出症之傷害，有決標公告、被告所出具之意外事故報告、原告之船員專業訓練合格證書、原告之動力小船駕駛執照、遊艇駕駛執照、高雄長庚醫院診斷證明書等件附卷可稽（見本院卷第25至43頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真實。

四、本件兩造爭執之點，應在於：(一)被告是否因安全防護設備不足，致原告受有損害？(二)原告請求之各項金額，是否有理？茲分述如下：

(一)被告因安全防護設備不足，致原告受有損害。

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項前段及第2項定有明文。再勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，職業災害勞工保護法第7條亦有明文。上開民法第184條第2項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。而職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則之目的即是為防止職業災害，保障工作者安全及健康（職業安全衛生法第1條規定參照，以下簡稱職安法），屬民法第184條第2項規定之保護他人之法律。

2.按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。雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害，職業安全衛生法第5條第1項、第6條第1項第4款定有明文。次按雇主對於勞工工作場所之採光照明，應依下列規定辦理：三、應避免光線之刺目、眩耀現象，職業安全衛生設施規則第313條第3款亦有明文。

3.經查，依被告公司所製作之意外事故報告所載「105年3月27日晚間約19時10分左右，艇長鄭景文君於施工平台海岸貳號施工海域位置，實施海上作業人員拾回運送任務，鄭景文為

確保其搭艇人員之上下安全位置（人員由惠順388搭艇）並避免舟艇碰損故先行尋覓適當靠泊點；然因夜間暗無月光且視線不佳，另惠順388未設置警示燈具及無導引設施，且海岸貳號之作業燈光投射影響造成眩光形成視距死角且受海面突然湧浪影響，造成快艇（漁世界8號）實施靠泊於平台船惠順388時，不慎產生撞擊，當下鄭景文仍試圖穩定船身，先以完成海上作業結束人員拾回任務為第一優先」（見本院卷第36頁）。又查，依金門縣政府勞資爭議調解紀錄所載「資方主張：2.鄭員確於工作中受傷，公傷無疑義」（見本院卷第47頁）顯見原告執行職務時因被告公司未依據前開規定設置相當之照明設備、避免眩光及避免裝卸等作業中引起之危害，致原告受有前開傷害，揆之前開說明，難謂對勞工已盡相當之保護措施，自應屬於違反前開保護他人之法律，應負侵權行為損害賠償責任，又被告以前詞置辯，另辯以原告於工作當時所穿著為拖鞋，故係原告自己之過失導致本件事故之發生，惟被告對此主張，應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則，故被告應就原告係因己之行為而負擔過失責任之有利於己之事實負舉證責任，惟被告僅空言泛稱，並未能舉證以實其說，是被告上開主張，亦無足可採。

(二)原告請求之各項金額，是否有理，分述之。

1.105年3月1日至105年6月27日之工資。

(1)按報酬應依約定之期限給付之，民法第486條第1項前段定有明文。次按工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第22條第2項亦有明文。又按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。但如同一起事故，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：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，且不合第三款之殘廢給付標準者，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，勞動基準法第59條第2款有所規定。

(2)經查，原告主張於發生本件事故後即請公傷假而未上班，且被告亦未給付105年3月1日起至105年6月27日之工資，此為被告所不爭執（見本院卷第271頁），惟被告辯以原告薪水之計算基礎應以每月67,000元計算，而非原告所主張之75,000元，認為其他的薪資應是委任原告潛水的報酬而非經常性薪資云云。然關於工資之定義，依勞動基準法第2條第3款之規定所謂工資係謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。是依被告公司所提出之薪資支付報表所示（見本院卷第353頁），原告自104年5月起至105年3月止，除104年6月外，每月均受有9,300至70,350不等之潛水津貼

，故堪認被告受有之潛水津貼雖以津貼為名義，然實際上幾乎每月均受有此項給付，故應屬經常性給與之工資無疑，且原告自104年5月起至105年3月止，除104年6月外，每月實領金額均逾75,000元，故原告以75,000元計算工資應屬實在，是原告請求被告應給付105年3月1日起至105年6月27日止之工資292,500元（計算式：75,000x[3+27/30]=292,500）實屬合理應予准許。

2.資遣費。

(1)按本法用詞，定義如下：四、雇用人：指船舶所有權人及其他有權僱用船員之人。五、船員：指船長及海員。六、船長：指受雇用人僱用，主管船舶一切事務之人員。七、海員：指受雇用人僱用，由船長指揮服務於船舶上之人員；非有下列情形之一者，雇用人不得預告終止僱傭契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少船員之必要，又無適當工作可供安置時。五、對於所擔任之工作確不能勝任時。船員在產假期間或執行職務致傷病之醫療期間，雇用人不得終止僱傭契約。但雇用人因天災、事變、不可抗力致事業不能繼續或船舶沈沒、失蹤或已完全失去安全航行之能力時，不在此限；雇用人依第22條第1項、第3項但書或非可歸責於船員之事由終止僱傭契約時，應依下列規定發給資遣費。但經船員同意在原雇用人所屬船舶間調動時，不在此限：一、按月給付報酬者，加給平均薪資三個月，船員法第2條第4至7款、第22條第1項、第3項、第39條第1款定有明文。

(2)經查，原告受雇於被告且擔任艇長一職，有被告所出具之意外事故報告及金門縣政府勞資爭議調解記錄在卷可稽（見本院卷第36、47頁），且為被告所不爭執，故原告屬於船員法所指之船長，而有船員法之適用無疑。又原告於105年6月16日以金門郵局存證號碼000136號存證信函終止兩造勞動契約，並經被告於105年6月27日收受等情，有前開存證信函在卷可佐（見本院卷第118至124頁），亦經被告所不爭執（見本院卷第380頁）。又查，船員法為保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關係所制定之專法，有關船員之勞動條件事項，船員法如有特別規定時，應優先適用該法之規定，是關於船員權益應優先適用船員法，船員法未規定者始適用勞動基準法。觀之船員法第22條第1項及第3項但書之規定，於非可歸責於勞雇雙方事由終止僱傭契約時，猶應依上開規定給付資遣費，則就船員因可歸責於雇用人之事由，船員終止契約時，亦應有該條規定發給資遣費之適用，始符公平原則；否則，如因可歸責於雇用人之事由違反法令或契約，僅因雇用人不予終止契約，反無須給付資遣費，顯有違船員法第1條規定：「為保障船員權益…」之法律規範意旨，並與

上開因不可歸責於雇用人之事由，雇用人終止契約須依船員法第39條規定給付資遣費之規定相較，輕重失衡；本件因被告未依約給付薪資違反兩造所定之契約約定，原告於105年6月27日終止系爭契約，係可歸責於被告之事由而終止契約，依上開說明，原告依船員法第39條規定請求被告給付按平均薪資3個月計算之225,000（計算式：75,000x3=225,000）元之資遣費，合於契約之約定本旨與上開法律規範目的，應予允許。至被告稱本件為原告主動終止契約，則無船員法第39條規定適用云云，已如前述，要非可採。

3.預告期間工資。

- (1)非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
- 一、歇業或轉讓時。
 - 二、虧損或業務緊縮時。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
 - 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
 - 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時；
- 勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；
- 有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：
- 一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。
 - 二、定期勞動契約期滿離職者，勞動基準法第11條、第13條、第16條第1項第2款、第18條定有明文。
- (2)經查，原告於103年11月起開始任職於被告，於105年6月27日終止僱用契約，其持續工作1年以上3年未滿，此為兩造所不爭執。又查，原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約之表示，而同法就預告期間工資之發給，在雇主未依該法第16條規定之預告期間為預告而終止時即應給付，另就勞工在勞動契約終止時不得請求預告期間工資之情形，則於同法第18條明定其要件。故若勞動契約終止時，雇主並無不需給付預告期間工資，且勞工亦無不得請求給付之情形時，自應解為勞工仍得請求預告期間工資，始較符合勞基法第1條所稱保障勞工權益之意旨。本件係依據勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，復無前揭勞動基準法第18條所規定情形，依據前揭勞動基準法第18條規定之反面解釋，原告自得請求被告給付預告期間工資。且被告亦不爭執原告得請求預告工資，然爭執計算標準應以每月薪資67,000元計算，關於薪資計算標準已如前述，本院認應以每月75,000元計算，故原告請求50,000元（計算式：75,000x20/30=50,000）之預告工資應屬有理。

4.精神慰撫金。

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。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第195條第1項定有明文。次按慰撫金之賠償其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身份資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額，最高法院51年台上字第223號判例意旨可資參考。審酌原告工作前，原來身體健康四肢健全，惟因本件職業災害，致其受有傷害，其精神上自受有相當程度之痛苦，其請求精神慰撫金，自屬有據。又原告00年0月00日生，105年3月27日發生本件職業災害時，年齡45歲，審酌其所受職業災害精神痛苦程度，及被告過失情節，暨原告105年度所得373,412元，被告公司有能力的標逾66億元之標案，此有本院依職權調取原告稅務電子閘門財產所得調件明細表等可稽（見本院卷第335至第336頁），認原告請求精神慰撫金500,000元，尚屬過高，應以200,000元為允適。逾此範圍之請求，則屬無據。

- 五、綜上所述，原告因被告未設置相關防止工安意外發生之設施導致原告受有損害，及被告未依約給付薪資，且未依法給付資遣費及預告工資。從而，原告依勞動基準法第18條、第22條第1項前段，民法第486條、184條第1項前段、第2項、第195條第1項、船員法第39條第1款、43條、勞工退休金條例第12條第1款，及兩造契約關係，請求被告應給付原告767,500元，其中604,687元自105年12月21日起至清償日止，及其中162,813元自106年1月13日起至清償日止，按週年利率5%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、兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行，經核原告勝訴部分，合於法律規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之；原告其餘假執行之聲請，因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所提之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，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 106 年 11 月 14 日
民事第二庭 審判長法 官 許志龍
法 官 黃俊偉
法 官 吳玟儒

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

中 華 民 國 106 年 11 月 14 日
書記官 李惠穎