

臺灣彰化地方法院民事判決

109年度勞訴字第35號

原告 何武雄

訴訟代理人 謝文明律師

被告 晟懿工業股份有限公司

法定代理人 賴世龍

訴訟代理人 蕭隆泉律師

上列當事人間請求職業災害補償等事件，本院於民國111年7月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣1,218,101元，及其中新台幣992,201元部分自民國109年9月4日起至清償日止、新台幣225,900元部分自民國109年11月23日起至清償日止，各按年息5%計算之利息。

被告應發給原告非自願離職證明書及服務證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新台幣陸萬柒仟伍佰肆拾伍元由被告負擔百分之四十一，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行；惟被告如以新台幣壹佰貳拾壹萬捌仟壹佰零壹元供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。

三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。本件原告起訴狀原聲明第一項為請求被告晟懿工業股份有限公司(下稱被告公司)給付其新台幣(下同)3,284,426元及法定遲延利息，嗣於訴狀送達被告公司後，擴張請求金額為3,341,116元及法定遲延利息，核原告上開訴之變更，請求之基礎事實同一，且係擴張應受判決事項之聲明，於法尚無不合，應予准許。

01 二、原告方面：

02 (一) 聲明：求為判決：(1)被告公司應給付原告3,341,116元，
03 及自本起訴狀繕本送達被告公司之翌日起至清償日止，按
04 年利率百分之五計算之利息。(2)被告公司應提繳56,690元
05 至原告之勞工退休金專戶。(3)被告公司應發給原告非自願
06 離職證明書及服務證明書。(4)訴訟費用由被告公司負擔。

07 (二) 原告自民國（下同）96年12月29日開始任職於被告公司，
08 一直以來均克盡己職。原告於109年2月7日發生職業災
09 害，原告於任職期間，原本一直相信被告公司均依法為原
10 告覈實申報投保薪資及月提繳工資，以維護原告之權益。
11 但經勞動部勞工保險局調查函復原告後（原證1），原告
12 才驚覺被告公司根本未依規定覈實為原告投保薪資及月提
13 繳工資。且被告公司也未依規定給予特休，並就未休假部
14 分，亦未給予應有之工資。原告為一弱勢勞工，不幸發生
15 職災事故，又因被告公司未覈實投保，導致原告權益受
16 損。故原告心寒之餘，爰依勞動基準法第14條第1項第6款
17 規定終止兩造之勞動契約，於109年8月13日寄送存證信函
18 通知被告公司，並於109年8月14日送達被告公司生效（原
19 證2）。而原告既已依法終止勞動契約，則被告公司亦應
20 依勞動基準法規定給付原告資遣費。

21 (三) 於109年2月7日，被告公司在未置備安全面罩、防護眼等
22 防護具之情形下，即指派原告進行使用氣動筆型研磨機從
23 事工件去除毛邊研磨作業，於當日7時20分許，原告於右
24 手拿氣動筆型研磨機、左手拿工件去除毛邊時，遭研磨機
25 旋轉中鋼刷斷裂飛散之鋼絲刺傷右眼，經同事先開車送至
26 伸港忠孝醫院急診，再轉送童綜合醫療社團法人童綜合醫
27 院梧棲院區急診（原證3），經診斷受有右眼外傷性白內
28 障、右眼角膜穿刺傷、右眼無晶體症等傷害（原證4）。
29 其後原告再至中山醫學大學附設醫院之職業醫學科就診，
30 並經轉診至眼科，目前診斷為「右眼視神經損傷併萎
31 縮」，右眼最佳矯正視力為零點壹，視野缺損達31分貝

(原證5)。原告遭此職災事故，雖經治療後，右眼視力迄今仍模糊已幾近失明難以回復。然於本件職災事故發生後，被告公司卻推卸其責，除誣指原告未依被告公司規定配戴護目鏡而致生本件職災事故外，更不顧原告仍在休養中，一直要求原告回去上班，否則要以連續曠職三日論處(原證6)。本件職災事故，業經勞動部職業安全衛生署查明被告公司確實有違反職業安全衛生法令(原證7)，惟被告公司一再欺壓原告弱勢勞工，原告僅能依法提起本件訴訟維護自身權益。

(三) 請求短少提繳勞工退休金之損害56,690元：

(1)按「三、工資：指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。」、「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」勞動基準法第2條第3款、勞動事件法第37條分別定有明文。

(2)查參原證10至12，原告既已提出自99年起之歷來月薪資匯款紀錄與部分薪資單，依據勞動事件法第37條之規定，除109年2月份因發生職業災害期間未領取原工資外，應推定被告公司匯款給付之金額具勞務之對價性，而認為薪資之一部。被告公司否認薪資數額，依前揭規定應由雇主負舉證之責以推翻法律之推定，合先敘明。

(3)按「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。」勞退條例第14條第1項、第31條第1項著有規定。

(4)被告公司應以原告實際薪資為基準，並依勞工退休金月提繳工資分級表(參原證8)提繳之，然被告公司卻均以2088元提繳(參原證9)，與原告實際領取之薪資不符(參原證1

0，*惟實際領取薪資應再加上被告公司扣減之勞健保費用及福利金(原證11))。經核原告自104年8月至109年8月被告公司應提繳而未提繳之金額如(參原證12)所示，其差額共56,690元，爰依勞工退休金條例第14條第1項及第31條第1項，請求被告公司補提繳56,690元至原告之勞工退休金專戶。

(四) 特休未休之工資35,713元：

(1)按「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」、「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。」勞動基準法第30條第5項、勞動事件法第35條分別定有明文；是雇主應置勞工出勤紀錄，並保存五年，就本件原告請求涉及原告特休假數之安排與行使，勞動事件法第35條屬於民事訴訟法第277條但書之法律別有規定之舉證責任倒置規範，倘原告行使特別休假之權，被告公司應將已行使之特休假紀錄於勞工出勤紀錄，是故針對原告請求特別休假未休之給付請求，被告公司若否認則應提出勞工出勤紀錄，以釐清原告實際行使特休假之日數，合先敘明。

(2)104年至105年之特休未休工資部分：

1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：三、五年以上十年未滿者十四日。」106年1月1日施行前之勞動基準法第38條定有明文；再按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：五、五年以上十年未滿者，每年十五日(第1項)。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整(第2項)。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假(第3項)。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資

數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工(第5項)。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任(第6項)。」106年1月1日施行後之勞動基準法第38條定有明文。

2.審酌上開新、舊特休制度之規定，106年施行後之新法部分除調整特休日數外，另增加勞工有特休假期之排定權，原告既於同一事業單位，繼續工作滿一定期限，即有法律規定之特休假期日數；然106年施行前之勞動基準法第38條並未規定勞工有排定特休假之權，是以特休假之排定權亦可能由雇主所掌控，由於本件被告公司於104年至原告離職前，每年均僅給11天之休假僅排定11日，致原告於104年、105年無法安排法律規定之3日特休假，顯可認於新法施行前被告公司皆限制原告之特休日數，應屬可歸責於雇主致勞工無法行使法律賦予之特休假權利，故舊法期間仍應由雇主證明其「有」提供足夠之特休假予勞工，原告既已主張有法律明文應休之特休假期，然因被告公司掌控並限制原告每年之特休日數，致原告無法行使法律規定之特休假，是就「未」休特休假之消極事實，原告已完成舉證之責，故被告公司則應就「有」提供勞工排定特休假之積極事實負擔舉證責任。

3.106年至108年期間之特休未休工資部分：依據現行勞動基準法第38條第5項及第6項，被告公司主張106年至108年之特休未休工資已為給付，就該部分已清償之事實，應由被告公司舉證以實其說。

4.109年之特休未休工資部分：按「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」勞動基準法第38條第4項定有明文，是故本件兩造之勞動契約係於109年8月14日經原告寄發存證信函，送達被告公司而合法終止，職業傷害醫療期間(即109年2月7日至同年8月14日間)仍繼續受雇於被告公司，故契約終止後，被告

01 公司仍應給付原告109年度特休未休之工資。

02 5.綜上，原告於96年12月29日開始任職於被告公司，故至10
03 4年度，原告已任職8年，惟被告公司從104年度至原告離
04 職前，每年均僅給11天之休假，而原告每年度均未休滿，
05 故被告公司依前開規定，就原告未休假之部分，自應發給
06 工資合計35,713元(參原證13)。

07 (五) 請求資遣費252,906元：

08 (1)按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…

09 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
10 虞者；勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自
11 知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款
12 所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為
13 之；第十七條規定於本條終止契約準用之。」勞動基準法
14 第14條第1項第6款、第2項、第4項定有明文。

15 (2)查被告公司未依規定覈實申報原告投保薪資及提繳工資，
16 經勞動部勞工保險局查明屬實，並於109年8月10日函覆原
17 告（參原證1），可徵被告公司違反勞動基準法第14條第1
18 項第6款之規定，是原告遂於109年8月13日寄發存證信函
19 告知被告公司於函到後即8月14日，終止兩造間之勞動契
20 約（參原證2）。故原告既以勞動基準法第14條第1項第6
21 款之規定終止勞動契約，自得依勞動基準法第14條第4項
22 準用同法第17條之規定，請求被告公司給付資遣費。

23 (3)又按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
24 工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條
25 但書、第十四條及第二十條或…規定終止時，其資遣費由
26 雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工
27 資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工
28 資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」勞退條例
29 第12條第1項分別定有明文。

30 (4)查原告自109年8月14日離職日，惟原告係於109年2月7日
31 發生職業災害，於該事故發生後原告都在家休養，與事故

發生前之薪資(包含獎金、加班等費用)難以相比，且對原告亦不公平，故本件平均薪資原告主張應以108年8月至109年1月之平均薪資計算(參原證12所列實際薪資)，據此計算，原告之月平均薪資應為42,351元(，計算式即 $(42,908+37,741+44,247+39,343+49,906+39,962)/6=42,351$) (小數點四捨五入)。

(5)原告之平均月薪為42,351元，其自96年12月29日開始任職於被告公司至109年8月14日離職日止。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為12年7個月又16天，新制資遣基數為6。是原告得請求被告公司給付之資遣費為254,106元(原證14)。

(六)請求被告公司發給非自願離職證明書及服務證證明書：

(1)按「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」就業服務法第11條第3項定有明文。次按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」勞動基準法第19條定有明文。

(2)查原告係依勞基法第14條規定終止系爭勞動契約，已如上述，核屬就業保險法所稱之非自願離職。準此，原告自得基於上開規定，請求被告公司開立非自願離職證明書及服務證證明書予原告。

(七)請求職業災害補償及侵權行為損害賠償：

(1)按「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：…五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。」職業安全衛生法第6條第1項第5款定有明文；又「雇主對於作業中有物體飛落或飛散，致危害勞工之虞時，應使勞工確實使用安全帽及其他必要之防護設施。」職業安全衛生設施規則第280條亦有明文，其規範意旨均在防護勞工遭物體飛落或飛散而傷亡。而職業安全衛生法為防止職業災害、保障工作者安全與健康，就雇

主對物之設備管理，或對從業人員之指揮監督，規定有應注意之義務。

(2)按「職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之僱主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡僱主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利。其次職業災害補償制度之另一特質乃在排除代位權之適用，即受僱人得兼領職業災害補償金及對於侵權行為人之損害賠償。簡言之，受僱人於受領補償後，不因此喪失其對侵害行為人之損害賠償請求權。足見僱主之職業災害補償責任，乃屬法定之無過失責任甚明。」最高法院87年度台上字第1949號判決意旨參照。

(3)經查，原告受僱於被告公司，工作內容為氣動筆型研磨機從事工件去除毛邊研磨作業，被告公司明知對於此作業中會有物體飛落或飛散，而有危害原告之可能，應使原告確實使用安全帽及其他必要之防護設施，以保護原告之安全。但被告公司顯然違反職業安全衛生法第6條第1項第5款及職業安全衛生設施規則第280條之規定，致使原告於109年2月7日在未置備安全面罩、防護眼等防護具之情形下，即進行使用氣動筆型研磨機從事工件去除毛邊研磨作業，於當日7時20分許，遭研磨機旋轉中鋼刷斷裂飛散之鋼絲刺傷右眼而發生本件事故（參原證7）。故告訴人受有右眼視力嚴重減損之重傷害結果與被告公司前揭注意義務違反之過失行為間有相當因果關係，至為明確。是以，本件事故屬職業災害甚明，則被告公司應依勞動基準法第59條規定對原告負給付職業災害補償之責。

01 (4)又法人依民法第26至28條規定，為權利之主體，有享受權
02 利之能力；為從事目的事業之必要，有行為能力，亦有責
03 任能力。民法關於侵權行為，於第184條定有一般性規
04 定，依該條規定文義及立法說明，並未限於自然人始有適
05 用；而法人，係以社員之結合或獨立財產為中心之組織團
06 體，基於其目的，以組織從事活動，自得統合其構成員之
07 意思與活動，為其自己之團體意思及行為。再者，現代社
08 會工商興盛，科技發達，法人企業不乏經營規模龐大，構
09 成員眾多，組織複雜，分工精細，且利用科技機器設備處
10 理營運業務之情形，特定侵害結果之發生，常係統合諸多
11 行為與機器設備共同作用之結果，並非特定自然人之單一
12 行為所得致生，法人既藉由其組織活動，追求並獲取利
13 益，復具分散風險之能力，應自己負擔其組織活動所生之
14 損害賠償責任，認其有適用民法第184條規定，負自己之
15 侵權行為責任，俾符公平（原證15，最高法院108年度台
16 上字第2035號民事判決意旨參照）。

17 (5)故本件被告公司亦有違反職業安全衛生法第6條第1項第5
18 款及職業安全衛生設施規則第280條之規定，而前開規定
19 係以防止職業災害、保障勞工安全及健康為目的，係屬保
20 護他人之法律，故就本件事故，被告公司亦應依民法第18
21 4條第1項前段暨第2項規定，負損害賠償責任。

22 (八) 職業災害補償部分958,748元：

23 (1)必需之醫療費用：按勞工因遇職業災害而致傷害時，雇主
24 應補償其必需之醫療費用，勞動基準法第59條第1款定有
25 明文。又診斷證明書如係被害人為證明損害發生及其範圍
26 所必要之費用，應納為損害之一部分，得請求加害人賠償
27 (最高法院93年度台上字第1159號判決意旨參照)。原告於
28 系爭職業災害發生陸續就醫及申請診斷證明書與購買葉黃
29 素補充品，合計為7949元，此有相關醫療費用收據（原證
30 16）可稽。又原告已於109年4月23日及5月29日各領取勞
31 保傷病給付38,164元及36,540元，此部分既已有補償，故

醫療費用部分，不再另向被告公司請求之。

(2)原領工資補償196,268元：「按勞基法第五十九條第二款規定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，旨在維持勞工於職災醫療期間之正常生活。勞工在醫療中不能工作時，其勞動力業已喪失，然其醫療期間之正常生活，仍應予以維持。基此，按日計酬勞工之工資補償應依曆逐日計算。」最高法院102年度台上字第1891號判決意旨參照。經查，原告於系職業災害發生後迄至109年8月14日終止勞動契約期間，均仍在持續休養中，故原告因醫療及休養而不能工作之期間應為109年2月7日至109年8月14日止，依曆逐日計算，共計189日。然本件原告並非每日均需上班工作，審酌多數業者為週休二日之情形，則原告主張每月之工作日數為22日，應屬合理，是以每月工作22日計算，於上開時間不能工作之日數應為139日($189/30 \times 22 = 139$ ，小數點以下四捨五入)。以前開月平均薪資為42,351元，依此原告每日薪資為1,405元（計算式： $42,351/30 = 1,412$ 元，小數點下四捨五入）計算，原告得請求之系爭職業災害原領工資補償應為196,268元（計算式： $1,412 \text{元} \times 139 \text{日} = 196,268 \text{元}$ ）。

(3)失能補償762,480元：按勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定，被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金額者，得按其平均投保薪資，依規定之給付標準，增給50%，請領失能補償費，勞動基準法第59條第3款、勞工保險條例第54條第1項分別定有明文。經查，原告因本件職業災害致受有「右眼神經損傷併萎縮，最佳矯正視力僅存零點壹，視野缺損達31分貝」之傷害（參原證5），右眼已達失明程度，核屬勞工保險條例

第53條規定之勞工保險失能給付標準附表失能種類第3-10項：「一目失明者。」之情形，失能等級為第8級，依勞工保險失能給付標準第5條第1項第8款規定，失能等級第8級之給付日數為360日。又原告因職業災害導致失能，應依職業傷病失能補償給付標準增給50%，故依勞工保險失能給付標準，應依平均工資發給540日之失能補償。而所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條第4款前段定有明文。依前開月平均薪資為42,351元，依此原告每日薪資為1,412元（計算式： $42,351/30=1,412$ 元，小數點下四捨五入）計算，故被告公司應給付原告之失能補償為762,480元（計算式： $1,412\text{元} \times 540\text{日}=762,480\text{元}$ ）。

(4)侵權行為損害賠償部分2,037,059元：

- 1.看護費用22,000元：按「不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力，或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任，民法第一百九十三條第一項定有明文。該所謂增加生活上之需要，指被害以前並無此需要，因為被害以後，始有支付此費用之必要者而言，故有無增加生活上之需要，應視被害人被害以後，實際上有無增加該生活上需要而定。…又被害人受侵害，倘確有增加生活上需要，無論該生活上需要是以被害人費用支付或被害人之親屬以其費用先行提供，均不能加惠於加害人，被害人自得請求賠償。」最高法院102年度台上字第1993號判決意旨參照。又「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，顯非不能以金錢為評價，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，始符民法第一百九十三條第一項所定「增加生活上需要」之意旨。」最高法院89年度台上字第1749號判決意旨參照。

01 2.經查，原告於109年2月7日發生本件職業災害後，僅能依
02 左眼目視，且也無法騎車、開車，均需家人陪同前往醫院
03 看診，原告於2月7日急診、2月8日門診、2月10日住院接
04 受右眼白內障摘除併角膜縫合手術治療、2月11日出院、3
05 月16日回診、3月23日接受右眼人工水晶體植入手術治
06 療、3月24日回診、3月30日回診、4月28日接受右眼雷射
07 後囊切開術治療、5月19日回診、8月17日至中山醫學大學
08 門診，原告需家人陪同看護共計11日。前開看護期間係由
09 原告之太太負責看護，考量其並非專業看護人員，故看護
10 費用爰以每日2000元為計算。從而，原告請求看護費用合
11 計22,000元。

12 (5)勞動能力減損1,015,059元：

13 1.按民法第193條第1項所謂減少勞動能力，乃指職業上工作
14 能力一部之減失而言。故審核被害人減少勞動能力之程度
15 時，自應斟酌被害人之職業、智能、年齡、身體或健康狀
16 態等各種因素（最高法院102年度台上字第856號判決參
17 照）。經查，原告目前視力達勞工保險失能給付標準第3
18 條附表所載之失能等級第八級，失能項目為3-10一目失明
19 （原證17），是原告自得主張其因此喪失部分勞動能力。
20 依據系爭職業醫學科鑑定書第七點所載，原告工作能力減
21 損之百分比為32%，且臺中榮民總醫院屬於專業醫療單
22 位，經該單位鑑定後，原告因本件職災事故所減少勞動能
23 力比例高於30%，應屬明確。原告於本事件發生前，一直
24 任職於被告公司，具有相當之智能及社會經驗，有相當之
25 生產力。原告一目失明後，除無法再從事原本之工作外，
26 日常生活能力亦受到影響，也無法駕駛自用小客車或騎乘
27 機車為交通情形，復以失能等級第八等級之給付標準為36
28 0日，與失能等級第1等級之給付標準為1200日之比例核算
29 （最高法院98年度台上字第244號判決參照）為30%（計
30 算式： $360 \div 1200 \times 100\% = 30\%$ ），故認原告減少勞動能力
31 程度應以30%為適當。

01 2.次按原告於案發前，一直任職於被告公司，依前開月平均
02 薪資為42,351元，若無意外當可做到65歲退休為止。是原
03 告每月因喪失勞動能力之損害為12,645元（計算式：42,3
04 51元 $\times$ 30%=12,705元，小數點以下四捨五入）。原告係
05 51年10月22日出生，本事件(109年2月7日)後迄至65歲退
06 休年齡，尚有7年8個月又15日，則原告請求喪失勞動能力
07 損害，依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除
08 中間利息）核計其金額1,015,059元（計算方式為：依霍
09 夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）
10 核計其金額為新臺幣1,015,059元（計算方式為：152,460
11 $\times$ 6.000000000+(152,460 $\times$ 0.000000000) $\times$ (6.000000000-0.000
12 00000)=1,015,058.0000000000。其中6.000000000為年別
13 單利5%第7年霍夫曼累計係數，6.000000000為年別單利5%
14 第8年霍夫曼累計係數，0.000000000為未滿一年部分折算
15 年數之比例(8/12+15/365=0.000000000)。採四捨五入，元
16 以下進位）。

17 (6)精神慰撫金100萬元：原告因本件事務受傷，於109年於2
18 月7日急診、2月10日住院接受右眼白內障摘除併角膜縫合
19 手術治療、2月11日出院、3月23日接受右眼人工水晶體植
20 入手術治療、4月28日接受右眼雷射後囊切開術治療，期
21 間及後續均多次門診治療，此有診斷證明書可佐（參原證
22 3-5），迄今右眼仍失明而無法復原，堪認其肉體及精神
23 受極大痛苦。原告任職被告公司十餘年，今卻因被告公司
24 之疏失而遭受此職災，並參酌被告公司為資本總額2980萬
25 元之公司（原證18），故斟酌兩造身分、地位及經濟狀
26 況、本件事故發生始末及原告因職災造成其右眼創傷失
27 明，終身生活影響程度及所受精神上痛苦等情狀，原告請
28 求被告公司賠償100萬元之精神慰撫金應屬適當。

29 (九)原告何武雄依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，於30
30 日內終止兩造之勞動契約，係屬合法，是故依勞動基準法
31 第14條第4項準用同法第17條之規定，請求被告公司戡懿

工業股份有限公司給付資遣費：

(1)查被告公司晟懿工業股份有限公司(下稱晟懿公司)未依規定覈實申報原告投保薪資及提繳工資，經勞動部勞工保險局查明屬實，並於109年8月10日函覆原告(參原證1)，可徵被告公司違反勞動基準法第14條第1項第6款之規定，就知悉損害結果之計算時點，應以原告收受勞工保險局函文之日起(參原證1)，始該當「知悉損害結果」之法律要件。由於檢舉僅是懷疑被告公司有未提撥足額退休金之虞，且原告亦僅為弱勢勞工，並無被告公司投保之詳細資料，故就是否有損害結果或損害結果之確定，則由勞動部勞工保險局審查後，回函予原告後始能確認雇主確實未按勞工月薪資總額申報，更未提繳足額之退休金等實際損害結果，是應以109年8月10日為原告知悉損害結果之日期。故原告遂於同年8月13日寄發存證信函以為終止勞動契約之意思表示，於8月14日送達被告公司後終止兩造間之勞動契約(參原證2)，是於知悉損害結果後30日內終止勞動契約，原告已合法終止勞動契約。

(2)次按「勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第14條第2項定有明文。其立法目的固係為維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。」臺灣高等法院106年度勞上易字第107號民事判決、臺灣高等法院臺中分院105年勞上字第5號民事判決意旨參照。

(3)審諸被告公司為原告勞工保險投保薪資均低於實際受領薪資，更於原告因職業傷害留職停薪前一日(即2月6日)逕予

01 停繳原告知勞工退休金，亦即被告公司少報原告之勞保投
02 保薪資等情形，迄至109年8月10日被告公司收受勞工保險
03 局通知函仍持續中(參被證八)，依據上開實務見解，於雇
04 主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依
05 法終止契約之形成權。是以，原告於109年8月14日以存證
06 信函通知終止勞動契約，並未逾勞動基準法第14條第2項
07 規定之30日期間至為顯明。

08 (4)承如前述，原告既已於109年8月14日合法終止勞動契約，
09 自無生後續被告公司以同年8月18日後無正當理由連續曠
10 職3日終止勞動契約之合法終止勞動契約之情事。綜上，
11 原告既依據勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止勞動
12 契約，自得依勞動基準法第14條第4項準用同法第17條之
13 規定，請求被告公司給付資遣費。

14 (十)退步言之，被告公司以為原告備妥安置工作，然原告未依
15 雇主指示回歸工作崗位，即為無正當理由曠職三日之理
16 由，依據勞動基準法第12條第1項第6款規定終止本件勞動
17 契約，違反職業災害勞工保護法第24條第4款之保護受職
18 業傷害勞工之特別規定，該終止應非合法：

19 (1)按「有下列情形之一者，職業災害勞工得終止勞動契約：
20 …四、對雇主依第二十七條規定安置之工作未能達成協
21 議。」、「雇主依第二十三條第一款、第三款，或勞工依
22 第二十四條第二款至第四款規定終止勞動契約者，雇主應
23 依勞動基準法之規定，發給勞工資遣費。」職業災害勞工
24 保護法第24條第4款、同法第25條第1項並有明文。

25 (2)依據被告公司所提被證三，被告公司雖已表示可安排勞工
26 勝任工作及交通接送，然兩造就該安置工作內容顯然仍未
27 達成協議，是依據職業災害勞工保護法第24條第4款規
28 定，縱使被告公司調動職務合法，於未經勞工同意之情況
29 下，勞工仍可以安置工作內容未達成協議之理由而終止勞
30 動契約，是職業災害勞工保護法對職業災害勞工之特別保
31 護。

01 (3)然本件原告遭受職業災害，且未就安置工作達成協議下，
02 應無許雇主以既已排定安置工作，即要求受職業傷害之勞
03 工必須違背自我意願，遵循雇主指示回歸工作崗位，倘勞
04 工未同意該安置工作，即認受職業傷害之勞工無拒絕履行
05 勞動契約之正當理由，遽以連續曠職三日終止勞動契約，
06 顯違反上開法律保障受職業災害勞工之立法目的。

07 (4)是故，被告公司以為原告備妥安置工作，然原告未依雇主
08 指示回歸工作崗位，即為無正當理由曠職三日之理由，終
09 止本件勞動契約，既已違反職業災害勞工保護法第24條第
10 4款規定之立法目的，相對於勞動基準法，職業災害勞工
11 保護法係針對職業災害事件所特制定之法律，基於特別法
12 應優先於普通法適用之原則，本件被告公司應不得依據勞
13 動基準法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，而損及原
14 告因安置之工作未能達成協議而得終止契約權利，並得依
15 同法第25條第1項，請求被告公司給付資遣費之權利，故
16 被告公司終止勞動契約應屬不合法。

17 (5)綜上，原告亦得依據職業災害勞工保護法第24條第4款之
18 規定，以對雇主安置之工作未能達成協議為由，以本民事
19 準備狀送達之日起，重申存證信函中終止勞動契約之意思
20 表示與補充終止契約之事由，復得據同法第25條第1項，
21 請求被告公司給付資遣費252,906元。

22 (十一)原告何武雄之平均工資為42,351元，至於被告公司主張
23 有關工資與平均工資之爭議部分，依據勞動事件法第37
24 條之規定，原告本於勞動關係自被告公司所受領之給
25 付，推定為勞工因工作而獲得之報酬(即為工資)，故被
26 告公司應就否認法律之推定，負擔舉證責任：

27 (1)按「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞
28 動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得
29 之報酬。」，勞動事件法第37條分別定有明文。依據原
30 告所提原證11之薪資明細表，復依據勞動事件法第37條
31 之規定，應推定被告公司所有給付之金額皆具勞務之對

價性，而認為薪資之一部，故所有給付皆為原告因工作而獲得之報酬，是可推定原告職災發生前6個月份之平均工資(即108年8月至109年1月之薪資)應為42,351元(計算式即 $(42,908+37,741+44,247+39,343+49,906+39,962)/6=42,351$)(小數點四捨五入))(參原證10、11)。而被告公司主張原證11之薪資明細所載「加班費」與「非經常性給付項目」非屬工資之一部分，顯屬無據，且依勞動事件法第37條之規定，被告公司若主張上開給付非勞務之對價及非經常性之給與而不屬於工資乙節，自應由被告公司自行負擔舉證責任。

(2)次按「勞基法第2條第3款規定：『工資：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與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之』。而工資乃勞工因工作而獲得之報酬，如經常性給與之工資、薪金固均屬之，即便是按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義經常性之給與，如係以勞工達成預定目標而發給，具有因工作而獲得對價之性質者，參諸勞基法第2條第3款及該法施行細則第10條規定之精神，亦應包括在內，初不因其形式上所用之名稱而受影響；所謂『因工作而獲得之報酬』者，係指符合勞務對價性而言、所謂『經常性之給與』者，係指在一般情形下經常可以領得之給付（最高法院96年度台上字第5號、100年度台上字第801號、105年度台上字第2274號判決意旨參照）。是勞工因工作所得之報酬，倘符合『勞務對價性』及『給與經常性』二項要件時，依法即應認定為工資。而於判斷某項給付是否具『勞務對價性』及『給與經常性』要件之際，則應依一般社會交易之健全觀念以為決定，至於其給付之名稱如何，在非所問。」臺灣高等法院臺中分院107年勞上易字第5號民事判決意旨參照。據上可認工資應符合勞務對價性

與經常給付性，而勞務對價性係指該工資係因勞工工作而獲得之報酬，而經常給付性則指在一般情形下經常可以領得之給付，至於其給付之名稱如何，在非所問。

(3)經查，依據原證11之薪資明細所載「非經常給付項目」（惟認定上不應以此名義上之給付名稱定之）中，108年7月至108年12月間，原告每月皆領有4,250元至6,700元不等之夜點費，亦領有1,700元至2,200元不等之交通津貼，足認夜點費與交通津貼係按月核發，而屬經常性給付，並具有勞務對價性，故應屬工資之一部分。

(4)次查，雖薪資明細上記載「紅利、5S獎金、健檢補助、節約燃料物料獎金、汽油補助費、作業用品代金」等項目，然承上開判決意旨，工資係以勞務對價性與給付經常性為要件，至於其給付之名稱如何，在非所問。細查，先不論其給付名稱為何，經扣除上開夜點費及交通津貼兩項目後，原告每月實質上可領取5,119元至9,098元不等之金錢，上開金錢實屬原告每月可獲得之經常性給付，並推定有勞務對價性，亦屬工資之一部分。綜此，上開給付不因被告公司加以「非經常性給付」之名，而破壞其為工資之實。

(5)末按「加班費乃雇主延長工作時而給付勞工之對價，屬勞工因工作獲得之報酬，並具經常性給與，性質為勞基法第二條第三款所稱工資」，最高法院 93 年台上字第 913 號民事判決意旨參照，據此可認加班費具有勞務對價性，為工資之一部分，故原告所領取之加班費應屬工資，並應計入平均工資之計算，併予敘明。

(十二)原告主張法律明文應休之特休假，然因被告公司限制每年之特休日數，致原告無法行使法律規定之特休假，是就「未」休特休假之消極事實，原告已完成舉證之責，故被告公司則應就「有」提供勞工排定特休假之積極事實負擔舉證責任，此外，被告公司應提出勞工出勤記錄，以釐清原告實際行使特休假之日數：

01 (1)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間
02 者，每年應依左列規定給予特別休假：三、五年以上十
03 年未滿者十四日。」106年1月1日施行前之勞動基準法
04 第38條定有明文；再按「勞工在同一雇主或事業單位，
05 繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：
06 五、五年以上十年未滿者，每年十五日(第1項)。前項
07 之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營
08 上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整
09 (第2項)。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條
10 件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假(第3項)。
11 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
12 數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期
13 日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條
14 所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知
15 勞工(第5項)。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其
16 權利不存在，應負舉證責任(第6項)。」106年1月1日施
17 行後之勞動基準法第38條定有明文。

18 (2)審酌上開新、舊特休制度之規定，106年施行後之新法
19 部分除調整特休日數外，另增加勞工有特休假期之排定
20 權，原告既於同一事業單位，繼續工作滿一定期限，即
21 有法律規定之特休假期日數；然106年施行前之勞動基
22 準法第38條並未規定勞工有排定特休假之權，是以特休
23 假之排定權亦可能由雇主所掌控，由於本件被告公司於
24 104年至原告離職前，每年均僅給11天之休假僅排定11
25 日，致原告於104年、105年無法安排法律規定之3日特
26 休假，顯可認於新法施行前被告公司皆限制原告之特休
27 日數，應屬可歸責於雇主致勞工無法行使法律賦予之特
28 休假權利，故舊法期間仍應由雇主證明其「有」提供足
29 夠之特休假予勞工，原告既已主張有法律明文應休之特
30 休假期，然因被告公司掌控並限制原告每年之特休日
31 數，致原告無法行使法律規定之特休假，是就「未」休

特休假之消極事實，原告已完成舉證之責，故被告公司則應就「有」提供勞工排定特休假之積極事實負擔舉證責任。

(3)依據現行勞動基準法第38條第5項及第6項，被告公司主張106年至108年之特休未休工資已為給付，就該部分已清償之事實，應由被告公司舉證以實其說。

(4)次按「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」勞動基準法第38條第4項定有明文，是故本件兩造之勞動契約係於109年8月14日經原告寄發存證信函，送達被告公司而合法終止，職業傷害醫療期間(即109年2月7日至同年8月14日間)仍繼續受雇於被告公司，是已契約終止後，被告公司仍應給付原告109年度特休未休之工資。

(5)末按「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」、「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。」勞動基準法第30條第5項、勞動事件法第35條分別定有明文；是雇主應置勞工出勤紀錄，並保存五年，就本件原告請求涉及原告特休假數之安排與行使，勞動事件法第35條屬於民事訴訟法第277條但書之法律別有規定之舉證責任倒置規範，倘原告行使特別休假之權，被告公司應將已行使之特休假紀錄於勞工出勤紀錄，是故針對原告請求特別休假未休之給付請求，被告公司應提出勞工出勤紀錄，以釐清原告實際行使特休假之日數，併予敘明。

(十三)職業災害補償為無過失責任，被告公司應依勞動基準法第59條規定給付原告職業災害補償：

(1)按「勞基法第59條職業災害之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養

之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，不論受僱人有無過失，皆不減損其應有之權利。」最高法院107年度台上字第1056號、95年度台上字第2542號民事判決意旨參照。

(2)被告公司雖主張其無過失(惟原告否認之)，然原告主張之原領工資補償與失能補償，皆屬勞動基準法第59條之職業災害補償範圍，是不論被告公司或原告有無過失，職業災害補償制度性質係採無過失責任主義，是被告公司抗辯其無過失應不可採，被告公司仍應給付原告給付原領工資補償與失能補償。

(十四) 侵權行為損害賠償部分：

(1)按「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。」職業災害勞工保護法第7條定有明文。

(2)原告受僱於被告公司，工作內容為氣動筆型研磨機從事工件去除毛邊研磨作業，被告公司明知對於此作業中會有物體飛落或飛散，而有危害原告之可能，應使原告確實使用安全帽及安全面罩、防護眼等防護具，以保護原告之安全之情形下，使原告進行使用氣動筆型研磨機從事工件去除毛邊研磨作業，致使原告遭研磨機旋轉中鋼刷斷裂飛散之鋼絲刺傷右眼而發生本件事故(參原證7)，從而原告受有右眼視力嚴重減損之重傷害係為職業災害，至為明確。

(3)依據職業災害勞工保護法第7條，原告因本件職業災害事故，受有右眼視力嚴重減損之重傷害，應由被告公司負擔賠償責任，此外上開規定為民事訴訟法第277條但

書之法律別有規定，就被告公司主張其未違反注意義務而無過失，應由被告公司負擔舉證責任。

(4)被告公司除依據職業災害勞工保護法第7條，應對遭受職業災害之原告負賠償責任外，本件被告公司依據職業安全衛生法第6條第1項第5款及職業安全衛生設施規則第280條之規定，為防止職業災害、保障工作者安全與健康，就雇主對物之設備管理，或對從業人員之指揮監督，規定有應注意之義務。而前開規定係以防護勞工遭物體飛落或飛散而傷亡，為防止職業災害、保障勞工安全及健康為目的，係屬保護他人之法律，就本件事故，被告公司亦應依民法第184條第1項前段暨第2項規定，負損害賠償責任，如民事起訴狀頁9至11所載，再予敘明。

(十五)原告自109年2月7日職業災害受傷後至109年8月14日終止勞動契約止，此期間為原告因職災受傷而醫療中之不能工作期間，原告得請求之系爭職業災害原領工資補償為196,268元：

(1)按「勞基法第五十九條第二款所稱『勞工在醫療中不能工作』，係指勞工於職業災害醫療期間不能從事勞動契約所約定之工作。勞工並無從事勞動契約所約定以外工作之義務，故雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商。」最高法院95年台上字第323號民事判決意旨參照，另臺灣高等法院臺中分院107年勞上易字第12號民事判決亦持相同見解。次按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病，其在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。勞基法第59條第2款定有明文。再按前開規定所稱醫療中係指『醫治』與『療養』，乃指勞工在醫療中不能從事原勞動契約所約定之工作而言。」臺灣高等法院臺中分院106年勞上易字第40號民事判決意旨參照。據上開判決可認勞基法第59條第2款所定「醫療中

不能工作」，其中「醫療」應包含「醫治」與「療養」；而「不能工作」則係指不能從事「原」勞動契約所約定之工作，是以勞工如因職業災害於醫療期間喪失原有工作能力，即屬「不能工作」。

(2)經查，原告於109年2月7日發生本件職業災害至童綜合醫院急診、同年2月8號門診治療、2月10日住院接受右眼白內障摘除併角膜縫合手術治療、2月11日出院、3月16日回診、3月23日接受右眼人工水晶體植入手術治療、3月24日回診、3月30日回診、4月28日接受右眼雷射後囊切開術治療、5月19日回診(參原證3、4)；7月21日、8月17日至中山醫學大學門診追蹤治療。

(3)次衡酌原證4、5之童綜合醫院、中山醫學大學附設醫院之病歷資料，皆記載原告右眼傷勢仍須持續追蹤治療，且亦記載「右眼神經損傷併萎縮」等語，應足認定原告已無法從事原勞動契約約定之工作內容，即符合勞基法第59條第2款所定「不能工作」之情形。

(4)此外，縱使原告於109年4月28日後未接受外科手術或其他特殊醫療行為，此不當然可認原告右眼傷勢已完全康復及其疼痛已完全止歇，是原告於109年4月28日後雖未接受外科手術，然仍須時間療養右眼傷勢並持續至門診醫治，故原告自109年2月7日職業災害受傷後至109年8月14日終止勞動契約止，此期間應為原告因職災受傷而醫療中之不能工作期間。

(5)綜此，原告因醫治及療養而不能工作之期間為109年2月7日至109年8月14日止，依曆逐日計算，共計189日；原告每月之工作日數為22日，據此計算原告上開時間不能工作之日數應為139日($189/30 \times 22 = 139$ ，小數點以下四捨五入)。以前開月平均工資為42,351元，依此原告每日工資為1,405元(計算式： $42,351/30 = 1,412$ 元，小數點下四捨五入)，據此計算原告得請求之職災原領工資補償應為196,268元(計算式： $1,412 \text{ 元} \times 139 \text{ 日} = 196,268$

元)。

(十六) 依據臺中榮民總醫院110年6月2日中榮醫企字第1104201830號函，檢送原告眼科部及職業醫學科鑑定書各乙份(下稱系爭鑑定書)，其中眼科部鑑定書第四點之鑑定結果記載：「病人(即原告)於110年5月7日就診，右眼最佳矯正視力為眼前5公分指數。右眼視野檢查為MD值-31.68分貝。右眼眼底光學掃描視神經纖維厚度為31um。」據此可認原告右眼經治療矯正後，最佳視力為眼前5公分指數。又依勞工保險失能給付標準第三條之附表第3點「視力失能」規定：「二、『失明』包括眼球喪失或摘出或僅能辨明暗或辨眼前一公分以內手動或辨眼前五公分以內指數者。」(參原證17)，綜合系爭眼科部鑑定書之視力鑑定結果與上開失能給付標準第三條之附表，可認原告右眼已達失明程度，該失能狀態核屬勞工保險失能給付標準附表之失能種類第3-10項：「一目失明者。」之情形，且符合失能等級為第8級(參原證17)。復如原告民事起訴狀所載，依勞工保險失能給付標準第5條第1項第8款規定，失能等級第8級之給付日數為360日。又原告因職業災害導致失能，應依職業傷病失能補償給付標準增給50%，故依勞工保險失能給付標準，應依平均工資發給540日之失能補償。依前開月平均工資為42,351元，而每日工資為1,412元，故被告公司應給付原告之失能補償為762,480元(計算式：1,412元X540日=762,480元)。再查，依據勞動部勞工保險局109年12月31日保職核字第109031024593號函，原告僅領取452,400元之失能給付，是被告公司仍應給付差額310,080元(762,480-452,400=310,080)之失能補償予原告。

(十七) 被告公司主張依據曾對原告右眼進行最關鍵且最重要治療之卷附童綜合醫療社團法人童綜合醫院病歷資料觀之，顯然不若原告所主張之情節等語云云，惟查：

(1)經查，原告於109年2月7日發生本件職業災害至童綜合

醫院急診、同年2月8號門診治療、2月10日住院接受右眼白內障摘除併角膜縫合手術治療、2月11日出院、3月16日回診、3月23日接受右眼人工水晶體植入手術治療、3月24日回診、3月30日回診、4月28日接受右眼雷射後囊切開術治療、5月19日回診(參原證3、4)；7月21日、8月17日至中山醫學大學門診追蹤治療。衡酌原證4、5之童綜合醫院、中山醫學大學附設醫院之病歷資料，皆記載原告右眼傷勢仍須持續追蹤治療，且亦記載「右眼神經損傷併萎縮」等語。縱使原告於109年4月28日後未接受外科手術或其他特殊醫療行為，此不當然可認原告右眼傷勢已完全康復及其疼痛已完全止歇，是原告於109年4月28日後雖未接受外科手術，然仍須時間療養右眼傷勢並持續至門診醫治。

(2)被告公司主張於童綜合醫院病歷中記載「病人主訴:00000000:視力有進步。00000000:有進步」等節，然而該二個時間點均是在109年3月23日在童綜合醫院進行右眼人工水晶體植入手術後，原告之主訴即原告之主觀上之認知，但其後右眼視力均只有0.1，並無呈現進步之情形，故被告公司顯然誤解童綜合醫院之病歷內容。且若對於童綜合醫院之病歷內容有所疑義，亦可向童綜合醫院函詢相關事項，以釐清被告公司所質疑之問題。

(3)由於童綜合醫院僅為區域醫院，醫療設備當不及於醫學中心，故原告當然希望能夠到醫學中心獲得更好之醫療，以治療原告之右眼。而原告雖然有在童綜合醫院接受上開手術治療，但醫療並非是保證百分之百可以改善原告之眼疾，更無法完全排除之後的病況變化，原告至中山醫學大學附設醫院就診，無非是為避免眼疾惡化，更希望能夠治癒，而被告公司身為資方，非但未再提供原告醫療上必要之協助，反倒是質疑原告詐盲。

(4)又被告公司若認為臺中榮民總醫院之鑑定有不足之處，則可以聲請再為補充鑑定，今僅因臺中榮民總醫院鑑定

內容對其不利，即要求另行指定彰化基督教醫院再進行鑑定，且被告公司要求指定彰化基督教醫院進行鑑定之理由，也僅係因其尋得相關判決而逕自主張，但被告公司所要求鑑定之事項即「辨明：原告之右眼視力為多少？原告之右眼視野是否缺損？如有，則是幾分貝？其勞動能力減損之程度為何？」，均已經臺中榮民總醫院鑑定結果為「病人於110年5月7日就診，右眼最佳矯正視力為眼前5公分指數。右眼視野檢查為MD值-31.68分貝。右眼眼底光學掃瞄視神經纖維原度為31um。」，殊無再重複鑑定之必要。原告從一開始從童綜合醫院就醫、開刀，再到中山醫學大學附設醫院就診、最後再到臺中榮民總醫院進行鑑定，原告為自身之眼疾已奔波多時，且特地從地區醫院轉至醫學中心看診，無非是希望眼疾能夠早日復原，但視力卻每下愈況，實非原告所樂見，更非如被告公司所稱詐盲之情形。

(十八) 基於民事法院具有獨立性，是檢察官不起訴處分書所認定之事實，當然不拘束民事法院對本案事實之判斷：

(1) 按「法院為判決時，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷事實之真偽。」，民事訴訟法第222條第1項前段定有明文；次按「檢察官不起訴處分，無拘束民事訴訟之效力，又刑事判決所為事實之認定，於獨立民事訴訟之裁判時，本不受其拘束，原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證，為與刑事判決相異之認定，不得謂為違法。」最高法院41年台上字第1307號民事判例意旨參照；再按「惟查刑事判決所認定之事實，於獨立之民事訴訟，並無拘束力，民事法院就當事人主張之該事實，及其所聲明之證據，仍應自行調查斟酌，決定取捨。」最高法院86年度台上字第2060號民事判決意旨參照。

(2) 經查，本案刑事部分雖經臺灣彰化地方檢察署檢察官109年度偵字第10342號不起訴處分確定(下稱系爭不起訴

處分)，然依據上開最高法院判決意旨，可認檢察官與刑事法院之不起訴處分與刑事判決皆不拘束民事法院對案件事實之認定，是民事法院具有獨立性，並依據民事訴訟法第222條第1項之規定，斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷事實並作成判決；再者，刑事程序中認定成立犯罪門檻與民事認定有無過失之標準與程序截然有別，並分別適用不同程序法規範，是基於民事法院之獨立性原則，本案民事訴訟之效力當然不受系爭不起訴處分所拘束，合先澄明。

(3)由本案刑事109年度偵字第10342號偵查卷宗之證據資料，可認被告公司對操作氣動筆型研磨機之員工並未提供護目鏡或其他防護設備；且被告公司並未安排固定人員巡視原告所在之工作環境，亦未適時指揮監督從業人員，故被告公司就防止本案職業災害之發生應有過失：

1.按「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。」職業災害勞工保護法第7條定有明文。衡諸上開規定為民事訴訟法第277條但書之法律別有規定，就被告公司主張其未違反注意義務而無過失，應由被告公司負擔舉證責任，合先敘明。

2.依據本件刑事案件109年度偵字第10342號偵查卷宗，其中證人黃雅婷於109年12月17日證稱：「(檢察官問：你曾經在晟懿工業工作過?)黃雅婷答：對。(檢察官問：工作的期間?)黃雅婷答：我在那待了三年，我於108年11月離職。(檢察官問：當時離職原因?)黃雅婷答：為了顧小孩。(檢察官問：你有跟晟懿工業發生任何糾紛?)黃雅婷答：沒有。(檢察官問：你跟本案的二位被告公司賴世龍、鄒俊昱有任何民刑事糾紛?)黃雅婷答：沒有。(檢察官問：你在晟懿工業時工作的內容?)黃雅婷答：技術員，負責上下料。我是CNC加工部的技術員。(檢察官問：所以你認識何武雄嗎?)黃雅婷答：認識。(檢察官問：為何

01 認識?)黃雅婷答:我們是同一個部門的同事。(檢察官
02 問:CNC加工部有車床與銑床,你是在哪個單位?)黃雅婷
03 答:車床。(檢察官問:(提示偵卷頁23)照片中的氣動筆
04 型研磨機你有操作過嗎?)黃雅婷答:有。(檢察官問:公
05 司讓你們操作氣動筆型研磨機時會提供護目鏡或其他防
06 護設備嗎?)黃雅婷答:沒有。(檢察官問:是公司沒有提
07 供,還是你們自己不願意使用?)黃雅婷答:公司沒有提
08 供。」(參偵卷頁185至186),上開證詞可認被告公司對
09 操作氣動筆型研磨機之員工並未提供護目鏡或其他防護
10 設備,致使原告於109年2月7日上午操作筆型研磨機修
11 剪工件毛邊時,遭研磨機鋼絲插入右眼受傷。

12 3.被告公司雖提出(被證七)並主張於107年8月1日對壓鑄
13 課課員武文平、大衛、羅枚、羅瑞斯等人,因渠等未依
14 規定配戴護目鏡,即公告各記申誡乙支為戒云云,然依
15 據證人黃雅婷同日偵查中所證:「(檢察官問:(提示偵卷
16 頁167)對於被告公司提供的這份公告你有何意見?)黃雅
17 婷答:沒有印象,因為我們是在二廠,壓鑄課是在本
18 廠。(檢察官問:任職期間沒有任何人跟你說過操作氣動
19 筆型研磨機要戴護目鏡?)黃雅婷答:沒有。(檢察官問:
20 也沒有任何教育訓練宣導過這件事?)黃雅婷答:沒
21 有。」(參偵卷頁187),核對上開證言可認(被證七)係
22 公告在本廠之壓鑄課,在二廠加工部之證人黃雅婷與原
23 告並不知悉上開公告之內容,據此可認被告公司並未落
24 實操作氣動筆型研磨機應配戴護目鏡之宣導作業。

25 4.復依據109年10月14日證人許嘉輔證稱:「(檢察官問:身
26 為課長,你多久會去工作台車看一次?)許嘉輔答:如果
27 產品沒有發生問題,有時候不會巡視到那邊。」(參偵
28 卷頁134);此外,刑事被告公司鄒俊昱亦於偵查中自
29 承:「(檢察官問:車床課長,依照你們公司的規定(多
30 久)要去巡視一次工作台車?)鄒俊昱答:不固定,因為他
31 們要換模,所以說沒有辦法有固定時間去巡。」(參偵

01 卷頁134)，綜合上開證詞可認被告公司並未安排固定人
02 員巡視原告所在之工作環境，而既然無安排人員巡視與
03 監督現場狀況，被告公司自無從實踐職業安全維護與管
04 理責任，故被告公司事實上並未落實指揮監督之注意義
05 務，即就防止本案職業災害之發生應有監督管理責任上
06 之過失。

07 5.又依據證人吳渝翔於110年2月18日偵查中證稱：「(已經
08 離職的員工黃雅婷你認識?)吳渝翔答：認識。(檢察官
09 問：為什麼她說公司都沒有提供護目鏡?)吳渝翔答：要去
10 辦公室申請。(檢察官問：109年2月6日傍晚，你有跟何
11 武雄碰到面嗎?)吳渝翔答：我不記得那一天我有沒有加
12 班，正常情況是我要加班才會跟他碰面。(檢察官問：所
13 以你並沒有跟何武雄當面交接氣動筆型研磨機及護目
14 鏡?)吳渝翔答：沒有。」(參偵卷頁287至288)，據上開
15 證詞可認，被告公司並無配發操作氣動筆型研磨機之技
16 術員每人所有一副護目鏡，而是須至辦公室另外申請始
17 能取得，既然拿取護目鏡須向辦公室申請始能取得，則
18 被告公司應保有該申請紀錄，自應由被告公司提出相關
19 文書紀錄，以證明被告公司確實有提供護目鏡給原告於
20 操作氣動筆型研磨機時使用，就上開事實自應由被告公
21 司負擔舉證責任。再者，承如證人吳渝翔上開所證，本
22 案發生前一日即109年2月6日，日班技術員即證人吳渝
23 翔並未當面與原告交接氣動筆型研磨機及護目鏡，由此
24 可認原告主張被告公司於本案發生時，工作臺上並無提
25 供護目鏡給原告使用，應屬有據。

26 6.末查，原告提告被告公司法定代理人賴世龍及廠長鄒俊
27 昱部分，固然前經臺灣彰化地方檢察署檢察官以109年
28 度偵字第10342號不起訴處分在案，然按「法院得依已
29 明瞭之事實，推定應證事實之真偽，民事訴訟法第二百
30 八十二條定有明文。所謂法院已明瞭之事實，係指凡當
31 事人兩造不爭執、或於法院已顯著或為其職務上所已

01 知、或依據證據確定之事實而言。而民事審判不受刑事
02 判決之拘束，仍應依證據獨立認定事實，刑事判決所認
03 定之犯罪事實，除係民事法院職務上已知之事實外，尚
04 難遽認為民事法院所已明瞭之事實。」是以，該不起訴
05 處分並不拘束本件民事之認定，更何況本件民事更有職
06 業災害勞工保護法對職業災害勞工之特別保護，被告公
07 司除依據職業災害勞工保護法第7條，應對遭受職業災
08 害之原告負賠償責任外，本件被告公司尚須依據職業安
09 全衛生法第6 條第1項第5 款及職業安全衛生設施規則
10 第280條之規定，為防止職業災害、保障工作者安全與
11 健康，就雇主對物之設備管理，或對從業人員之指揮監
12 督，規定有應注意之義務。而前開規定係以防護勞工遭
13 物體飛落或飛散而傷亡，為防止職業災害、保障勞工安
14 全及健康為目的，係屬保護他人之法律。故就本件事
15 故，被告公司應依民法第184條第1項前段暨第2項規
16 定，負損害賠償責任，亦屬明確無疑。

17 (十九)原告從一開始從童綜合醫院就醫、開刀，再到中山醫學
18 大學附設醫院就診、最後再到臺中榮民總醫院進行鑑
19 定，後經二家醫學中心等級之醫院之診斷及鑑定，均已
20 經可以確認原告「右眼視神經萎縮」而達失能等級程
21 度。原告前於勞動部勞工保險局(下稱勞保局)申請職業
22 災害失能給付案件，勞保局亦將中山醫學大學附設醫院
23 109年11月9日出具之失能診斷書及眼科特殊檢查報告等
24 資料送請勞保局特約專科醫師審查，據醫理見解：「視
25 力符合第3-12項第10等級，視野符合第3-15項第14等
26 級。」(參勞保局110年3月3日函覆 鈞院之失能診斷
27 書、醫理見解、對申請審議案意見書、眼科特殊檢查報
28 告)。依據臺中榮民總醫院110年6月2日中榮醫企字第11
29 04201830號函，檢送原告眼科部及職業醫學科鑑定書各
30 乙份，其中眼科部鑑定書第四點之鑑定結果記載：「病
31 人(即原告)於110年5月7日就診，右眼最佳矯正視力為

眼前5公分指數。右眼視野檢查為MD值-31.68分貝。右眼眼底光學掃描視神經纖維厚度為31um。」據此可認原告右眼經治療矯正後，最佳視力為眼前5公分指數。其後再依臺中榮民總醫院補充鑑定書之鑑定結果所載：「經查病人於110年5月7日就診紀錄，右眼視神經纖維層厚度為31um，左眼視神經纖維層厚度為96um。」顯見，原告受傷之右眼視神經纖維層厚度明顯與正常之左眼視神經纖維層厚度有所差異。是以，綜合上開相關診斷、鑑定、審查等資料，均足以證明原告右眼確實已符合失能等級，而被告公司要求另行指定彰化基督教醫院再進行鑑定及其理由，也僅係因其尋得相關判決而逕自主張，且被告公司所要求鑑定之事項即「辨明：原告之右眼視力為多少？原告之右眼視野是否缺損？如有，則是幾分貝？其勞動能力減損之程度為何？」，均已經臺中榮民總醫院鑑定結果為「病人於110年5月7日就診，右眼最佳矯正視力為眼前5公分指數。右眼視野檢查為MD值-31.68分貝。右眼眼底光學掃描視神經纖維厚度為31um。」確認在案，殊無再重複鑑定之必要。

(二十) 原告何武雄經彰化基督醫院進行本案第二次失能與勞動能力減損鑑定，就彰化基督教醫院111年6月3日彰基院明字第1110500007號函，檢送鑑定報告書乙份(下稱系爭彰基鑑定報告書)，原告表示意見如下：

(1)失能等級部分：

1.依據系爭彰基鑑定報告書記載：「(一)原告何武雄在工作場所發生受傷職業災害，該傷勢造成失能程度於『眼球視力失能』方面之障礙，相當於勞工保險失能給付標準附表所定3-12之項目，失能等級為十。……。該職業傷害傷勢造成的失能程度於『眼球視野失能』方面之障礙，相當於勞工保險失能給付標準附表所定3-15之項目，失能等級為十四。……。據此可認原告同時符合兩項失能項目，其視力與視野之失能等級分別為第10級

與第14級。

2.又按「前項失能等級依下列規定審核辦理：二、符合本標準附表之任何兩項目以上者，除依第三款至第六款規定辦理外，按其最高失能等級核定之。三、符合本標準附表之第十四等級至第一等級間任何兩項目以上者，按其最高失能等級再升一等級核定之。但最高等級為第一等級時，按第一等級核定之。」，勞工保險失能給付標準第6條第2項第2款、第3款分別定有明文。承上所述，因原告同時符合視力與視野之失能項目，其失能等級分別第10級與第14級，則依據上開給付標準第6條第2項第3款之規定，以最高失能等級再升一等級核定之，故原告之失能等級則為第9級。

3.此外，互核臺中榮民總醫院110年6月2日中榮醫企字第1104201830號函，檢送原告眼科部及職業醫學科鑑定書各乙份(下稱系爭榮總鑑定書)，其中眼科部鑑定書第四點之鑑定結果記載：「病人(即原告)於110年5月7日就診，右眼最佳矯正視力為眼前5公分指數。右眼視野檢查為MD值-31.68分貝。右眼眼底光學掃描視神經纖維厚度為31um。」，據此可認原告右眼經治療矯正後，最佳視力為眼前5公分指數。又依勞工保險失能給付標準第三條之附表第3點「視力失能」規定：「二、『失明』包括眼球喪失或摘出或僅能辨明暗或辨眼前一公分以內手動或辨眼前五公分以內指數者。」(參原證17)，綜合系爭榮總鑑定書之視力鑑定結果與上開失能給付標準第三條之附表，可認原告右眼已達失明程度，該失能狀態核屬勞工保險失能給付標準附表之失能種類第3-10項：「一目失明者。」之情形，且符合失能等級為第8級(參原證17)。

4.是綜合系爭榮總與彰基之兩份鑑定意見，可認原告失能等級已達第8級至第9級間，故原告右眼之失能狀態已趨近一眼失明，應堪認定。

01 (2)勞動能力減損比例部分：

02 1.依據系爭彰基鑑定報告書記載：「(一)原告何武雄在工作
03 場所發生受傷職業災害，該傷勢造成失能程度於『眼
04 球視力失能』方面之障礙，相當於勞工保險失能給付標
05 準附表所定3-12之項目，失能等級為十。依照各殘廢失
06 能等級喪失或減少勞動能力比率表估算，勞動能力減損
07 之程度為46.14%。該職業傷害傷勢造成的失能程度於
08 『眼球視野失能』方面之障礙，相當於勞工保險失能給
09 付標準附表所定3-15之項目，失能等級為十四。依照各
10 殘廢失能等級喪失或減少勞動能力比率表估算，勞動能
11 力減損之程度為15.38%。」。據此可認縱使先無論原
12 告視野失能所造成15.38%之勞動能力減損，單從右眼
13 視力失能而言，已造成原告勞動能力減損高達46.1
14 4%。

15 2.復核對系爭榮總鑑定書第七點所載，原告工作能力減損
16 之百分比為32%，是綜合系爭榮總與彰基之兩份鑑定意
17 見，可認原告因本件職災事故所減少勞動能力比例高於
18 30%，應屬明確。而原告本件起訴主張其減少之勞動能
19 力程度為30%，實屬有據且適當。

20 三、被告公司方面：

21 (一)關於原告請求短少提繳勞工退休金56,690元至原告之勞工
22 退休金個人專戶，並不可採：

23 (1)原告於民事準備狀第2頁第6行起業已自認：「故就是否有
24 損害結果或損害結果之確定，則由勞動部勞工保險局審查
25 後，回函予原告後始能確認雇主確實未按勞工月薪資總額
26 申報，更未提繳足額之退休金等實際損害結果，是應以民
27 國(下同)109年8月10日為原告知悉損害結果之日期。」等
28 云云。

29 (2)按原告所受領者，並非全部均係薪資，此業經勞動部勞工
30 保險局109年8月10日保退三字第10960175890號函認定在
31 案。其「工資總額」、「應申報月提繳工資」均遠低於原

告所主張之金額(被證八)。是原告之工資總額自應以被證八勞動部勞工保險局109年8月10日保退三字第10960175890號函附件月提繳工資明細表所載為準，則原告片面製作之原證12「被告公司未足額提撥勞工退休金計算表」之「實際領取薪資」既與前揭「月提繳工資明細表」不符，足徵原告片面計算之「差額計算」亦顯不可採。

(3)被證八勞動部勞工保險局109年8月10日保退三字第10960175890號函主旨已載明：「貴單位(按即被告公司)未覈實申報調整何武雄君月提繳工資，本局已逕予調整(如附月提繳工資明細表)，短計之勞工退休金，將於貴單位109年7月份勞工退休金內補收，請查收。」等語。是關於原告遭短計之勞工退休金，已於被告公司109年7月份勞工退休金內補收，此有勞動部勞工保險局勞工退休金繳款單(其上有台中商業銀行伸港分行收款章)及107年7月勞工退休金計算名冊-雇主提繳為憑(附件一)，足證，原告之請求已顯然無理，並不可採。

(4)更何況，原告事實上已於110年12月24日自亞洲建材行辦理退休，請領老年一次給付年資30年0月，此可參被告公司111年4月14日民事陳述意見狀附件一「勞工保險被保險人投保資料表(明細)」即明，是原告既已辦理退休，已無原告之勞工退休金個人專戶，更足徵原告此項請求洵無足採。

(二)關於原告請求特休未休之工資35713元，並不可採：

(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，民事訴訟法第二百七十七條定有明文；請求履行債務之訴，除被告公司自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告公司於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則。上訴人一再辯稱：勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完日數之工資。至

01 於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未
02 休時，則雇主可不發給未休日數之工資云云，並舉行政院
03 勞工委員會七十九年九月十五日台勞動二字第二一八二七
04 號函釋為其依據（見一審卷第二七〇、二七三頁），自屬
05 重要防禦方法。果爾，勞工應休之特別休假日於年度終結
06 時，如有未休完日數，雇主非必發給勞工未休完日數之工
07 資，端視其原因而定。則被上訴人請求上訴人給付不休假
08 工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，
09 負舉證之責。」，最高法院90年度台上字第1017號判決著
10 有意旨可參。

11 (2)次按，特休新制既係自106年1月1日起方才施行，顯然，
12 在此之前仍應適用舊制。被告公司否認原告104年度、105
13 年度之特別休假係因可歸責於被告公司之原因，導致原告
14 無法行使特別休假權利，原告就此自應先負舉證責任以實
15 其說。且查，對於原告所主張106年、107年、108年之特
16 休未休工資，被告公司均有為部分之給付，應予扣除。至
17 於109年之特休，則因原告於109年2月7日受傷後，即已離
18 開被告公司。復於109年9月11日起因為無正當理由繼續曠
19 工三日而遭被告公司終止勞動契約。因此，原告請求109
20 年度特休未休之工資，顯然無理。退一步言，即便如原告
21 所主張已於109年8月14日終止勞動契約（假設語，被告公
22 司否認之），足徵原告主張109整個年度之特休未休工資，
23 顯然無理至灼。

24 (3)綜上，原告請求特休未休之工資35,713元，並不可採。

25 (三)原告主張依勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止兩造
26 間之勞動契約，並不可採：

27 (1)按勞動基準法第14條第1項第6款雖規定：「有下列情形之
28 一者，勞工得不經預告終止契約：…六、雇主違反勞動契
29 約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」。然而，勞
30 動基準法第14條第2項亦規定：「勞工依前項第一款、第
31 六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內

為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。」

(2)次按「按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

…六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。勞動基準法第14條第1項第6款、第2項本文訂有明文，而勞動基準法第14條第2項之立法理由亦記載以：『三、為明確勞工權益受損之知悉除斥期間，第二項後半段修正為：但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。』等語，是依照勞動基準法第14條第1項第6款、第2項之規定，勞工以雇主違反勞動契約、勞工法令而主張不經預告終止契約，應於知悉之日起30日之除斥期間內為之。」臺灣臺北地方法院105年度北勞簡字第187號民事判決著有意旨可參。

(3)經查，原告於事發之後，即不出面與被告公司聯繫，所有對話均必需透過原告之配偶黃月英，而從黃月英與被告公司人員在109年2月間之對話可以得知，原告早已知悉其所主張之損害結果。且按原證二勞動部勞工保險局函文說明一所載，原告檢舉書之日期為109年6月4日，原告於該日期之前顯然早已知悉其所主張之損害結果。

(4)再依據被告公司於109年11月18日勞動調解程序當庭所呈彰化縣政府勞資爭議調解紀錄，其上載明勞資爭議案件申請日期為109年5月22日，顯見，原告早已知悉其所主張之損害結果。

(5)綜上，原告遲至109年8月13日方才寄送原證三存證信函通知被告公司終止勞動契約，顯然已經超過勞動基準法第14條第2項所規定之30日之除斥期間，依法已不得主張按勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約。

(四)原告無正當理由繼續曠工三日，被告公司爰依法終止兩造間之勞動契約：

01 (1)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
02 …六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日
03 者。」勞動基準法第12條第1項第6款定有明文。

04 (2)經查，原告雖主張於109年2月7日受傷。然而，按照勞動
05 部勞工保局109年8月31日保職簡字第109021114350號函說
06 明三載明：「台端(按指原告)以於109年2月7日操作氣動
07 工具研磨作業時鐵絲輪刷毛斷裂噴飛射入眼中致『右眼外
08 傷性白內障、右眼角膜穿刺傷、右眼無晶體症』，已領取
09 109年02月10日至109年5月11日期間共92日職業傷害傷病
10 給付，嗣以同一傷病繼續申請109年5月12日至109年06月2
11 6日期間職業傷病給付。案經本局特約專科醫師就台端病
12 歷資料併全案審查，據醫理見解，所患於109年4月28日之
13 後眼科門診紀錄顯示沒有特殊治療、視力、眼壓、其他檢
14 查穩定，前給付已合理，續申請期間不合理。綜上，依據
15 上開醫理見解及相關資料審查，台端所請109年5月12日至
16 109年06月26日期間，應不予給付。」(請參被證二)等
17 語。顯見，原告自109年4月28日起，早已非職業傷害傷病
18 期間。

19 (3)次查，被告公司於109年7月2日向彰化縣政府申請與原告
20 調解，主張：「何員於同年3月23日更換右眼人工水晶體
21 植入手術治療，自該手術治療後休養至7月2日已達102
22 天，本公司曾詢問專業眼科醫生該水晶體植入手術恢復期
23 大約為3-30天，何員恢復期休養日數已超出3倍之多。再
24 者何員2月8日至3月16日曾回診5次…，3月16日至4月28日
25 亦曾回診5次…；但4月28日後已不須再進行任何醫學治療
26 行為。本公司曾於同年6月17日發存證信函…及6月30日發
27 存證信函…請何員前往職業醫學科門診開立證明提供給本
28 公司，及評估有工作能力即可返回職場之要求，但並無強
29 制力可言。」。案經彰化縣政府函轉予彰化縣勞資關係協
30 進會進行調解，被告公司於調解時亦明確表示：「公司可
31 安排勞工勝任工作(包裝、清洗套殼等輕便工作)及交通車

01 接送，今主張勞工於109年8月18日恢復提供勞務或依公司
02 規定請假，未依規並辦理請假，公司將依勞動基準法規定
03 終止契約。」以上有彰化縣勞資關係協進會函、彰化縣政
04 府勞資爭議調解申請書、勞資爭議調解紀錄可稽(請參被
05 證三)。

06 (4)被告公司又於109年8月14日以伸港全興郵局存證號碼0000
07 20號函催告原告「於109年8月18日前來本公司上班，或者
08 檢附相關憑證，依規定辦理請假手續。」，並分別說明：
09 「一、台端於民國109年2月7日未依公司規定配戴護目
10 鏡，致右眼角膜穿刺傷。其後，本公司為台端支出更換眼
11 球水晶體之相關費用。二、依一般醫學常例，更換眼球水
12 晶體並非重大手術。且至今已時隔日久，台端諒已康復。
13 更何況，本公司亦已為台端安排能力足以負荷之簡便工
14 作，台端顯無拒絕履行勞務契約之正當理由。三、為此，
15 本公司業已向彰化縣勞資關係協進會申請勞資調解，陳明
16 上情。為慎重起見，特以此函催告台端於民國109年8月18
17 日前來本公司上班，或者檢附相關憑證，依規定辦理請假
18 手續。四、本公司極有誠意與台端繼續維持良好之勞僱關
19 係，也願理性溝通協調，請台端切勿避不見面與置之不
20 理，更不需因另有所圖，而滋生不必要之紛爭。本公司竭
21 誠歡迎台端回到工作崗位，共維良好之勞資關係。」，原
22 告於109年8月17日收受前揭函文，此有存證信函及其回執
23 可稽(請參被證四)。詎料，原告仍置若罔聞，既未到被告
24 公司恢復提供勞務，亦未到被告公司請假。被告公司爰不
25 得已，乃於109年9月10日以伸港全興郵局存證號碼000021
26 號函通知原告，依法終止兩造間之勞僱契約關係，原告於
27 109年9月11日收受，此有前揭存函及其回執為憑(請參被
28 證五)。綜上，兩造間之勞僱契約關係，已因原告無正當
29 理由繼續曠工三日，經被告公司發函通知後，自109年9月
30 11日起，業已終止兩造間之勞動契約。

31 (5)原告雖稱未與伊就新工作內容達成協議等語，然查，原告

01 受傷後即拒不與被告公司人員見面，又不告知任何復原情
02 況，且就被告公司上開函文亦無任何回應，不作任何協
03 議，顯已背離常情，意圖已屬可疑，是按「因條件成就而
04 受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條件之成就者，
05 視為條件已成就。」民法第101條第1項之規定，原告辯稱
06 未與伊就新工作內容達成協議顯不足採。

07 (6)原告終止勞動契約並不合法，且原告自109年9月11日起因
08 為無正當理由繼續曠工三日，遭被告公司終止勞動契約，
09 業如前述，是原告請求給付資遣費252,906元，並不可
10 採。

11 (7)退一步言，被證八勞動部勞工保險局109年8月10日保退三
12 字第10960175890號函附件「月提繳工資明細表」認列之
13 原告108年8月至109年1月工資總額分別僅為26,830元、2
14 6,672元、30,424元、26,830元、31,590元、28,642元，
15 月平均薪資僅為28,498元，顯然遠低於原告所主張之金
16 額，足證，原告主張月平均薪資為42,351元，顯不可採，
17 依此所計算之資遣費，亦不可採。

18 (五)關於原告請求被告公司發給非自願離職證明書及服務證證
19 明書，並不可採：

20 (1)原告終止勞動契約並不合法，業如前述。被告公司係依勞
21 動基準法第12條第1項第6款之規定，終止兩造間之勞動契
22 約。綜上，原告請求被告公司發給非自願離職證明書及服
23 務證證明書，並不可採。

24 (2)且查，原告已於110年12月24日辦理退休(請參被告公司11
25 1年4月14日民事陳述意見狀附件一「勞工保險被保險保資
26 料表(明細)」)，更足徵本項請求並無理由。

27 (六)關於原告請求職業災害補償958,748元，並不可採：

28 (1)被告公司平日對員工均有作相關之教育訓練，其中包括噴
29 屑對於作業者保護機制(耳塞及護目鏡)。且於事發當日，
30 被告公司二廠作業現場之副課長吳渝翔早已將護目鏡放置
31 於原告之作業處，顯然是原告未依被告公司規定配戴護目

01 鏡。本件係原告違反規定未配戴護目鏡，被告公司並未違
02 反注意義務，亦無過失。

03 (2)關於原告所主張必需之醫療費用：原告已捨棄不對被告公
04 司請求。

05 (3)關於原告主張原領工資補償196,268元：

06 1.按被證八勞動部勞工保險局109年8月10日保退三字第1096
07 0175890號函附件「月提繳工資明細表」認列之原告108年
08 8月至109年1月工資總額分別僅為26,830元、26,672元、3
09 0,424元、26,830元、31,590元、28,642元，原告月平均
10 薪資僅為28,498元，並非42,351元。

11 2.按被證二勞動部勞工保險局109年8月31日保職簡字第1090
12 21114350號函所載，「據醫理見解，所患於109年4月28日
13 之後眼科門診紀錄顯示沒有特殊治療，視力、眼壓，其他
14 檢查穩定」，顯然自109年4月28日之後，原告已非職災期
15 間，原告計算至109年8月14日，顯不可採。

16 3.綜上，原告主張原領工資補償高達196,268元，顯不足
17 採。

18 (4)關於原告主張失能補償762,480元：

19 1.經查，按原證五中山醫學大學附設醫院診斷證明，於109
20 年8月17日當時原告右眼最佳矯正視力為零點壹。足證，
21 原告之右眼事實上並未達失明之程度，原告逕稱為已達失
22 明程度，顯然不實。是原告主張按勞工保險失能給付標準
23 附表失能種類第3-10項：「一目失明者。」，失能等級為
24 第8級，以計算失能補償，與法不合，顯不可採。

25 2.次查，原告主張之月平均薪資過高，並不可採，業如前
26 述。本件依因可歸責於原告之事由所造成，被告公司並無
27 過失。

28 3.再按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病
29 時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工
30 保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇
31 主得予以抵充之」勞動基準法第59條本文定有明文。

01 4.經查，原告108年8月至109年1月之月平均薪資僅為28,498
02 元，並非42,351元，業如前述。

03 5.次查，原告既已受領勞動部勞工保險局核發之失能給付金
04 452,400元，請參被證十二勞動部勞工保險局109年12月31
05 日保職核字第109031024593號函可稽。故原告縱使有失能
06 情事(假設語，被告公司否認之)，亦已受完全補償，不得
07 雙重受償，故原告不得再請求被告公司給付失能補償。

08 (七)關於原告請求侵權行為損害賠償2,037,059元，並不可
09 採：

10 (1)被告公司並無過失，亦無不法，原告請求侵權行為損害賠
11 償洵不足採：

12 1.原告眼睛遭刺傷，明顯係可歸責於原告自身之原因，被告
13 公司並無過失：被告公司平日對員工均有作相關之教育訓
14 練，其中包括噴屑對於作業者保護機制(耳塞&護目鏡)，
15 此有被告公司Line群組可參(被告公司已讓原告於109年3
16 月16日退出群組，被證六)。而被告公司先前亦曾有員工
17 因為未依規定配戴護目鏡而遭口頭警告及申誡(被證七)。
18 顯見，被告公司對於員工已明確要求於可能產生噴屑之作
19 業時，必需配戴護目鏡。經被告公司詳加查證，事實上，
20 於事發當日，被告公司二廠作業現場之副課長吳渝翔早已
21 將護目鏡放置於原告之作業處，然而，原告顯然未依被告
22 公司之要求配戴護目鏡。綜上，原告眼睛遭噴屑刺傷，明
23 顯是起因於原告未依規定配戴護目鏡，係可歸責於原告自
24 身之原因，被告公司並無過失可言。被告公司並未違反注
25 意義務，並無任何過失與不法，業經臺灣彰化地方檢察署
26 不起訴處分認定在案，且原告並未再議，已經確定無誤。
27 原告主張被告公司在未置備安全面罩、防護眼鏡等防護具
28 之情形下，即指派原告進行使用氣動筆型研磨機從事工件
29 去除毛邊研磨作業，顯與事實不符。

30 2.原告為訴請高額之賠償，除了提起本件民事訴訟外，亦多
31 次對被告公司為行政檢舉，更不實無理對被告公司法定代

理人賴世龍、被告公司二廠區廠長鄒俊昱提起刑事重傷害告訴。幸經檢察官明察秋毫，詳為調查，查明賴世龍與鄒俊昱並無任何過失，賜為不起訴之處分，而賴世龍與鄒俊昱既無任何過失，則被告公司自亦無任何過失或不法，此有被證14臺灣彰化地方檢察署檢察官不起訴處分書為憑，不起訴處分之理由業已詳細查明：「(一)被告公司賴世龍、鄒俊昱均否認上開犯行。被告公司2人均辯稱：晟懿公司備有護目鏡，是告訴人何武雄自己沒有使用，公司平常也有規定在操作氣動筆型研磨機除毛邊時要戴護目鏡等情。(二)查晟懿公司在告訴人進行上開氣動筆型研磨機除毛邊作業時，有提供護目鏡給告訴人使用，且公司平常均有進行相關之配備護目鏡告知及教育訓練，業經證人王順輝(銑床日班課長)、許嘉輔(車床及銑床晚班課長)、吳渝翔(車床日班副課長)於偵查中證述明確(a2頁129-135、285-289)。又告訴人所屬之晟懿公司CNC部門，於108年12月5日，即曾以Line通知所屬員工：『...3. 環境噪音、噴屑對於作業者保護機制(耳塞&護目鏡)→首次先發兩個，之後每個月補發一個，未戴者罰NTD 100，存入CNC公款帳戶』，而告訴人於109年3月16日始退出該CNC部門Line群組，此有相關Line截圖在卷可稽(a2頁163-165)。是告訴人指稱晟懿公司並未提供護目鏡，尚難採信為真。(三)證人黃雅婷雖到庭證稱：她曾在晟懿公司CNC加工部工作3年，108年11月離職，工作期間曾操作氣動筆型研磨機，但公司沒有提供護目鏡或其他防護設備等情(a2頁185-188)。惟衡諸晟懿公司從106年3月21日至109年12月28日均有陸續採購安全眼鏡(即護目鏡)總計達467支，此有被告公司提供之購買紀錄及相關出貨單、銷貨單、發票影本在卷可稽(a2頁61-103)。且晟懿公司所採購之護目鏡單價為70元至180元不等，並非昂貴之設備，該公司顯無拒不提供給員工，讓員工涉險之必要。又晟懿公司之壓鑄課員工，於107年8月1日亦有因未配戴護目鏡經口頭警告後又

再犯，因而被記申誡之紀錄，有晟懿公司公告影本可參(a2頁167)。是證人黃雅婷之證述所指情事，係發生於本案之前，且是否屬實，亦有可疑，尚難為不利被告公司等之認定。(四)另參諸勞動部職業安全衛生署函附晟懿公司工作場所發生勞工職業災害案情資料(a2頁173)，其災害發生經過雖認定晟懿公司未置備安全面罩、防護眼鏡等適當之防護具一節。惟其認定之依據主要係被告公司鄒俊昱之談話紀錄、中區職業安全衛生中心之一般安全衛生檢查會談紀錄及勞工(即告訴人)聲明(a2頁203-209)，但觀諸被告公司鄒俊昱之談話紀錄及上開一般安全衛生檢查會談紀錄，僅能認定告訴人在工作時未使用護目鏡，並於持氣動筆型研磨機進行除毛邊作業時，遭研磨機旋轉中鋼刷斷裂飛散之鋼絲刺傷右眼，並無晟懿公司未配置護目鏡給告訴人之相關事證。至於勞工聲明，性質係告訴人之單一指訴，顯難遽為不利被告公司等之認定。(五)綜上，本件尚難認定晟懿公司未配置護目鏡給進行前述除毛邊作業之告訴人，且該公司平常亦有以Line進行相關使用護目鏡之教育訓練，並對違反之員工進行警告、申誡等懲處。在晟懿公司有提供護目鏡之前提下，由於被告公司等實際上無從以強制力，強逼告訴人一定要使用護目鏡，僅能於發現告訴人違反公司規定時，進行間接之處罰，以迫使告訴人遵守規定，也就是在本案之工作現場，告訴人在工作之當下是否要使用護目鏡，係出於告訴人自己之行為決定。況被告公司等人在晟懿公司身居高階管理職務，衡諸常情，亦不可能時時緊盯告訴人是否違反規定。是本件告訴人雖因進行前述除毛邊作業時，未配戴護目鏡，導致前述傷害，然尚難認被告公司等有何過失，應認被告公司等罪嫌不足。」

- 3.證人許嘉輔109年08月22日在彰化縣警察局和美分局偵查隊之調查筆錄已分別陳明：「(問：操作手持氣動筆型研磨機是否需要證照或訓練?)答：不需要證照，但是平時

01 交接班時，有教育訓練。」、「(問：承上，操作手持氣
02 動筆型研磨機時，貴公司是否有提供安全防護設備？該安
03 全防護設備何時開始設置？)答：工作臺車上有提供護目
04 鏡，平時朝會時都會宣導員工使用。約2-3年開始生產該
05 產品時，就有提供護目鏡。」等語。

06 4.證人王順輝109年08月22日在彰化縣警察局和美分局偵查
07 隊之調查筆錄已陳明：「(問：有無補充意見？)答：我到
08 場時，沒有看到何武雄有無穿戴護目鏡，我知道公司有提
09 供護目鏡防護。」等語。

10 5.證人王順輝於109年10月14日在臺灣彰化地方檢察署偵查
11 庭之訊問筆錄已分別陳明：「(問：你是在銑床還是車床
12 部門，還是二個都有？)答：在技術管理我是負責銑床部
13 門，但是在人員的調動上是可以調動車床部門的人員，也
14 就是可以協調他們去做其他工作。」、「(問：公司車床
15 部門備有護目鏡？)答：有」、「(問：從何時開始有？)
16 答：何武雄當下在做的產品需要用氣動筆型研磨機去除毛
17 邊，那個產品在我們公司已經有做超過一年了，一直有告
18 知做那個產品要使用護目鏡，而且也都有提供。」、
19 「(問：提供是提供在哪？)答：操作機臺的旁邊。」、
20 「(問：日班的部分也有做這個產品？)答：有。」、
21 「(問：護目鏡的數量都夠？)答：何武雄受傷時並不是所
22 有公司的產品都是需要使用護目鏡，當時是夠的。」、
23 「(問：補充？)答：在何武雄受傷當天，操做氣動筆型研
24 磨機只有他，現場有一副護目鏡，另外我們CNC部門的辦
25 公室裡面也有庫存的護目鏡，他受傷當天是我送何武雄去
26 醫院的，然後等何武雄治療完回來之後我有走去他受傷的
27 機臺旁邊看，是有看到護目鏡的。」、「(問：要是發現
28 技術員，操做上開的機臺沒有戴護目鏡，你會如何處
29 理？)答：我們公司有罰則，會扣錢，金額我忘了。」等
30 語。

31 6.證人許嘉輔於109年10月14日在臺灣彰化地方檢察署偵查

庭之訊問筆錄已分別陳明：「(問：何武雄那天當班都是持續在做氣動筆型研磨機的操做嗎?)答：對。」、「(問：什麼時候才會好?)答：氣動筆型研磨機沒有用到時是會收起來的，只有用到時才會從抽屜拿出來，這時候才會放護目鏡。當天何武雄做的產品叫做後塞，是釘槍的零件，當天何武雄要先操作車床加工後塞這個產品，車床加工出來之後要除毛邊，再拿研磨機出來除毛邊，他是一個一個將車床加工後的後塞來除毛邊。車床加工時一個一個後塞投進車床，每個後塞需要車床加工約三十秒左右，何武雄就會有空檔一個一個除毛邊。」、「(問：補充?)答：護目鏡本身也有詢問過早班的車床副課長吳渝翔，有詢問過吳渝翔，他說他換模時有把護目鏡拿出來放在工作台車上，何武雄是在工作台車上操作研磨機。」、「(問：所以何武雄當天操作前氣動筆型研磨機是吳渝翔拿出來的?)答：對，同時他也有拿出護目鏡。」、「(問：所以在換模當時，如果有需要相關的安全設備，都是由主管負責從庫房裡拿出來?)答：平常護目鏡是放在辦公室，由負責換模的主管拿出來。」、「(問：等於說何武雄工作前包含氣動筆型研磨機及護目鏡都已經放在工作台車上了?)答：是。」等語。

- 7.證人吳渝翔於110年02月18日在臺灣彰化地方檢察署偵查庭之訊問筆錄已分別陳明：「(問：你有把氣動筆型研磨機拿出來?)答：有。」、「(問：氣動筆型研磨機放在哪?)答：我從收納的櫃子裡把它拿出來，放在工作台上。」、「(問：還有拿什麼出來?)答：護目鏡。」、「(問：護目鏡從哪個地方拿出來?)答：辦公室。」、「(問：辦公室哪裡?)答：一樣有收納的地方拿出來。」、「(問：晟懿公司從何時開始有提供護目鏡這個設備?)答：我不清楚，但是有教育訓練過。」、「(問：從你開始在晟懿公司工作，公司就有提供護目鏡?)答：有」等語。

01 8.被告公司從106年3月21日至109年12月28日均有陸續採購
02 安全眼鏡(即護目鏡)總計達467支，此有被證23被告公司
03 之護目鏡購買紀錄表、出貨單、發票、往來郵件等護目鏡
04 訂購相關資料影本為憑。

05 (2)至於原告於偵查程序聲請傳喚之證人黃雅婷，其證詞明顯
06 不足採信：

07 1.證人黃雅婷於105年5月到職，甫到職即經常性請假及遲
08 到，嗣於106年9月轉調CNC車床日班，任職期間亦經常藉
09 故請假，每年請假次數高達20、30次，故其與被告公司之
10 相處不睦，其證詞早已欠缺憑信性。

11 2.被告公司備有護目鏡，並已於原告工作機台處備置護目鏡
12 乙節，有前開證人王順輝、許嘉輔以及吳渝翔之證詞可
13 憑，然證人黃雅婷竟於地檢署證稱公司並未提供護目鏡云
14 云，顯悖於事實，不可採信。

15 3.被告公司係專業加工製造各種零件之公司，並非各種零件
16 都需要使用到氣動筆型研磨機及護目鏡。經核證人黃雅婷
17 過往在被告公司任職之工作內容，並未使用到氣動筆型研
18 磨機，根本也不需要使用護目鏡，是其當無從知悉被告公
19 司確實有提供護目鏡。

20 4.何況，證人黃雅婷早已因請產假及育嬰留停，於108年4月
21 1日開始即未到被告公司上班。至原告於109年2月7日受傷
22 時，證人黃雅婷早已有將近一年的時間未曾進過被告公司
23 上班，故其並不瞭解被告公司之情況，就本案而言，根本
24 不得作證。

25 5.綜上，證人黃雅婷與被告公司相處不睦，證詞已欠缺憑信
26 性，且其工作內容又不需使用護目鏡，甚至其距離原告受
27 傷當天，已有將近一年的時間未進工廠上班，對被告公司
28 根本不了解，其證詞顯然有虛妄之嫌，不足採信。

29 (八)原告堅持自童綜合醫院更改至中山醫院治療，對於其視力
30 與視野惡化，亦應負與有過失之責任：

31 (1)經查，原告於童綜合醫院進行相關手術治療完成後，陸續

於2020年3月24日、2020年3月30日、2020年4月28日、2020年5月19日、2020年6月26日前往童綜合醫院門診追縱，經醫師檢查之結果，原告右眼視力明顯是呈現進步之情況，於2020年3月24日，右眼之近視才75度，散光才50度；於2020年3月30日，右眼視力已達0.1，右眼近視才100度，散光才75度；於2020年4月28日，右眼視力仍維持0.1；於2020年5月19日，右眼視力仍維持0.1，且最佳矯正後視力已達0.3，右眼之近視才100度，散光才75度；於2020年6月26日，右眼視力仍維持0.1，且最佳矯正後視力亦維持0.3，而右眼之近視已進步到才75度，散光也進步到才50度。要言之，原告右眼之視力於童綜合醫院接受手術治療後，在客觀上持續進步，右眼視力至少有0.1，且最佳矯正後視力亦至少有0.3。

(2)豈料，原告俟後竟違反常態，不再接續前往曾進行手術關鍵治療，且已令原告右眼視力穩定進步的童綜合醫院門診，反而是更改到中山醫學大學附設醫院進行門診，顯然已啟人疑竇：

- 1.原告到中山醫院門診後，其右眼視力及視野檢測結果，在數據上雖呈現衰減的現象，然而，由於檢測方法是以可由受測者主觀操控之方法（例如萬國視力表）進行，且原告又係以中山醫院之檢測結果申請職災給付，顯見，原告在中山醫院所反應出來的右眼視力及視野數據已缺乏客觀的可信性。
- 2.更何況，如果原告到中山醫院門診治療後，視力及視野反而衰退惡化，衡諸常情，應該是趕快回到之前已治療到視力穩定進步的童綜合醫院繼續治療才是，豈會仍然一直堅持要在中山醫院治療？
- 3.再者，按照卷第19頁，中山醫學大學附設醫院2020年07月21日門診病歷(請參被證19)，藥品有：Kentamincap、Yen San 0.2mg/ml 5ml/bot、0.01%Neostigmine(ONSD)Oph. Sol.。而其後，卷第23頁，中山醫學大學附設醫院2020年08

01 月17日門診病歷(請參被證20)，藥品仍然是：Yen San 0.
02 2mg/ml 5ml/bot、0.01%Neostigmine(ONSD)Oph. Sol.、Ke
03 ntamin cap。並無新增藥品，或者是更進一步的治療方
04 法。

05 4.經被告公司上網搜尋瞭解後，整理如被證21，前揭藥物分
06 別是點眼液或者膠囊，用途分別是眼精疲勞；縮瞳劑、眼
07 球肌肉症狀改善；營養補給等。根本不是得積極的治療方
08 法，而如果原告右眼視力在中山醫院門診治療後，反而嚴
09 重惡化，豈有可能不趕快回到童綜合醫院門診治療？！顯
10 見，原告右眼視力在中山醫院檢測之數據，並非無疑。

11 (3)綜上，原告竟然違反常態，在中山醫院治療後視力與視野
12 持續惡化之情況下，卻不回已治療到令原告右眼視力持續
13 康復之童綜合醫院治療，顯然與有過失，應自負其責。

14 (4)退萬步言，即便認為被告公司有過失，惟因本件傷害係因
15 原告未依被告公司作業要求配戴護目鏡所致，原告自應負
16 責與有過失之責任：依民法第217條第1項之規定，損害之
17 發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，
18 或免除之。本件免除被告公司之賠償金額。

19 (九)關於原告主張看護費22,000元，顯不可採：

20 (1)被告公司既無任何故意、過失或不法，業如前述，則原告
21 本項請求已顯然無理，至為灼然。

22 (2)原告並未舉證證明有專人看護必要，此項請求已顯無理
23 由。事實上，原告只是右眼受傷，肢體行動並無任何不
24 便，衡於常理，顯無專人看護之必要。被告公司否認原告
25 所主張之11天均需全天候由專人看護，原告之請求顯然無
26 理，應先負舉證責任，以實其說。

27 (3)退萬步言，原告之配偶既非專業看護，主張每日看護費用
28 2000元，顯然過高。

29 (十)關於原告主張勞動能力減損1,015,059元，顯不可採：

30 (1)被告公司既無任何故意、過失或不法，業如前述，則原告
31 本項請求已顯然無理，至為灼然。

01 (2)原告既已主張工傷期間原領工資補償，則於該期間顯然並
02 無勞動能力減損之損害結果，自不得請求勞動能力減損之
03 侵權行為損害賠償。

04 (3)更何況，由原告之「勞工保險被保險人投保資料表(明
05 細)」可知，原告確實並無勞動能力減損之情事：

06 1.另案臺中高等行政法院以110年度訴字第347號勞工保險爭
07 議事件行政訴訟，經該法院向勞動部勞工保險局函調原告
08 之「勞工保險被保險人投保資料表(明細)」(請參被告公
09 司111年4月14日民事陳述意見狀附件一)。

10 2.足證，被保險人即原告於110年1月6日即已到亞洲建材行
11 上班，投保薪資為34,800元，而110年5月1日，原告還獲
12 得加薪，投保薪資提高為40,100元。

13 3.經查，原告係於109年12月31日方由勞動部勞工險局核付
14 職業傷病失能給付452,400元，有勞動部勞工保險局之函
15 文可稽(請參該書狀附件二)，而該函文載明：「…並送交
16 金融機構於近日內轉帳匯入申請書所載指定之帳號」，顯
17 見，原告係於109年12月31日後的「近日」獲得失能給
18 付。

19 4.詎料，109年12月31日後的「近日」，距離110年1月6日才
20 單單幾日而已，原告竟然能馬上銜接到亞洲建材行上班！
21 而且投保薪資(34,800元)還與原告在被告公司上班時，10
22 1年6月1日以後之投保薪資相同，且原告自110年1月6日到
23 亞洲建材行上班後，短短不到4個月的時間，在110年5月1
24 日起即獲得加薪，投保薪資提高為40,100元，其工作績效
25 必然良好，產值必然極高。

26 5.經上網查詢亞洲建材行之地址分別有位於桃園市楊梅區、
27 雲林縣斗南鎮、彰化縣福興鄉等地，距離原告位於台中市
28 烏日區之住所地顯然均甚為遙遠，原告既能長途頻繁往
29 返，再衡諸建材行之工作性質應非輕便工作，綜合以上種
30 種客觀之具體事證，足證，原告事實上根本就沒有勞動能
31 力減損之情事，也沒有勞動能力減損之損害結果！

01 6.退一步言，按被證人勞動部勞工保險局109年8月10日保退
02 三字第10960175890號函附件「月提繳工資明細表」認列
03 之原告108年8月至109年1月工資總額分別僅為26,830元、
04 26,672元、30,424元、26,830元、31,590元、28,642元，
05 原告月平均薪資僅為28,498元，並非42,351元，業如前
06 述。

07 7.綜上，原告主張勞動能力減損1,015,059元，顯無理由，
08 並不可採。

09 (十一)關於原告主張精神慰撫金100萬元，顯不可採：

10 (1)被告公司既無任何故意、過失或不法，業如前述，則原
11 告本項請求已顯然無理，至為灼然。

12 (2)原告係因未依被告公司之作業要求配戴護目鏡，於109
13 年2月7日使用氣動筆型研磨機進行去除工件毛邊之研磨
14 作業時，方遭研磨機旋轉中斷裂飛散之鐵絲輪刷毛刺傷
15 右眼。

16 (3)豈料，事發後雖然被告公司多次主動派員前往關心探視
17 原告，甚至為原告支付更換高級眼睛水晶體之全部醫療
18 費用，但原告對被告公司人員竟不予搭理，後來甚至均
19 避不見面，不讓被告公司知悉其右眼復原之情況，是原
20 告遮掩閃避之態度早已啟人疑竇。

21 (4)再者，原告於事發後完全不與被告公司聯絡其右眼康復
22 之情形，也不協調復工上班或者請假之相關事宜，反而
23 是一再地向主管機關對被告公司提出多次的行政檢舉，
24 且即便被告公司申請勞動調解，表明願意提供原告一定
25 足以勝任之簡便工作，但原告既不復工，也不請假，是
26 原告所為顯然已非一般正常勤奮之勞工。

27 (5)被告公司營運數十年來，對於勞工夥伴一向照顧有加，
28 除鮮少發生職災外，對於受傷之勞工均負責照顧，甚至
29 於復工後，數十年來均仍然在被告公司持續上班，甚至
30 昇任為主管。

31 (6)更可議者，原告並未完整交代事實真相，即對被告公司

01 之法定代理人以及多位主管提起過失重傷害罪之刑事告
02 訴(幸已由彰化地方檢察署明察秋毫賜為不起訴之處
03 分)，顯然已難令人接受。原告於受傷後，不思正常復
04 工，反而妄圖以刑逼民，索要鉅額賠償之行為已昭然若
05 揭。

06 (7)綜上，原告請求精神慰撫金100萬元，洵屬無理，顯不
07 可採，應予駁回。

08 (十二)末查，被告公司已支付款項與得抵充數額總計604,424
09 元：

10 (1)被告公司業已支付紅包8,000元、1,200元，以及醫療費
11 用68,120元(請參被證一)

12 (2)被告公司已受領勞保傷病給付38,164元、36,540元(參
13 起訴狀第12頁)，失能給付452,400元，屬於勞基法第59
14 條規定雇主依法已支付費用，被告公司得予以抵充之。

15 (3)綜上，被告公司就前述604,424元(8,000元+1,200元+6
16 8,120元+38,164元+36,540元+452,400元=604,424元)得
17 予以抵充。

18 (十三)臺中榮民總醫院之鑑定結果顯然疏漏，既非客觀可信，
19 已無足採：

20 (1)鈞院早已諭命需以非可由受測者主觀意志所影響之檢測
21 方式鑑定。詎料，臺中榮民總醫院均未載明究係以何種
22 非可由受測者主觀意志所影響之檢測方式進行鑑定，其
23 鑑定結果已顯然有率斷之嫌。

24 (2)既不符合「需以非可由受測者主觀意志所影響之檢測方
25 式鑑定」之囑託鑑定要求，則臺中榮民總醫院鑑定結果
26 已顯不可採。

27 (3)更可議者，鈞院以110年10月8日彰院毓民忠109年度勞
28 訴字第35號函囑託臺中榮民總醫院：「請惠予就被告晟
29 懿工業股份有限公司訴訟代理人蕭隆泉律師110年8月26
30 日民事調查證據聲請狀所載之質疑為補充說明」。然
31 而，臺中榮民總醫院函覆之補充鑑定書對於被告公司11

01 0年8月26日民事調查證據聲請狀所載之質疑完全沒有作
02 出任何之說明，更屬可疑，其鑑定自然難以憑採。

03 (十四) 而中山醫院之病歷資料，竟然係以「萬國視力表」、以
04 及「視野檢查」等顯然可操控於受測者自行決定看得
05 到？或看不到？之方式進行，自然沒有任何參考價值可
06 言。

07 (十三) 聲明：(1)原告之訴駁回。(2)訴訟費用由原告負擔。(3)如
08 受不利益判決願供擔保請准宣告免為假執行。

09 四、得心證之理由：

10 (一) 原告主張其自96年12月29日開始任職於被告公司，於109
11 年2月7日發生系爭職業災害之事實，業據其提出勞動部勞
12 工保險局函及童綜合醫院診斷證明書（均影本）等件為
13 證，並經本院依職權向勞動部勞工保險局及職業安全衛生
14 署調閱原告勞保投保紀錄及系爭職業災害檢查報告核對屬
15 實，被告公司對此亦無異議，應認原告此部分主張為真
16 實。惟原告主張被告公司應給付其短少提繳勞工退休金之
17 損害56,690元、特休未休之工資35,713元、資遣費252,90
18 6元、職業災害補償958,748元、侵權行為損害賠償2,037,
19 059元，共計3,341,116元，並應發給原告非自願離職證明
20 書及服務證證明書等語，為被告公司否認，並以上開言詞
21 置辯。

22 (二) 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
23 任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此
24 限。民事訴訟法第277條定有明文。又勞工請求之事件，
25 雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。勞工與雇
26 主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所
27 受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。出勤紀錄
28 內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意
29 而執行職務。勞動事件法第35條、第37條及第38條亦有所
30 規定。另有下列情形之一者，職業災害勞工得終止勞動契
31 約：四、對雇主依第27條規定安置之工作未能達成協議。

01 雇主依第23條第1款、第3款，或勞工依第24條第2款至第4
02 款規定終止勞動契約者，雇主應依勞動基準法之規定，發
03 給勞工資遣費。前二項請求權與勞動基準法規定之資遣
04 費，退休金請求權，職業災害勞工應擇一行使。職業災害
05 勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適
06 當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。職業災害
07 勞工保護法第24條第4款、第25條第1、3項及第27條均規
08 定甚明。

09 (三) 本件原告主張其已依勞動基準法第14條第1項第6款規定終
10 止兩造之勞動契約，於109年8月13日寄送存證信函通知被
11 告公司，並於109年8月14日送達被告公司生效，而原告既
12 已依法終止勞動契約，則被告公司亦應依勞動基準法規定
13 給付原告資遣費；亦得依據職業災害勞工保護法第24條第
14 4款之規定，以對雇安置之工作未能達成協議為由，以
15 本民事準備狀送達之日起，重申存證信函中終止勞動契約
16 之意思表示與補充終止契約之事由，復得據同法第25條第
17 1項，請求被告公司給付資遣費252,906元等語，被告公司
18 則辯稱：依據被告公司於109年11月18日勞動調解程序當
19 庭所呈彰化縣政府勞資爭議調解紀錄，其上載明勞資爭議
20 案件申請日期為109年5月22日，顯見原告早已知悉其所主
21 張之損害結果，原告遲至109年8月13日方才寄送原證三存
22 證信函通知被告公司終止勞動契約，顯然已經超過勞動基
23 準法第14條第2項所規定之30日之除斥期間，依法已不得
24 主張按勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止勞動契
25 約。且原告自109年4月28日起，早已非職業傷害傷病期
26 間，被告於調解時亦明確表示：「公司可安排勞工勝任工
27 作(包裝、清洗套殼等輕便工作)及交通車接送，今主張勞
28 工於109年8月18日恢復提供勞務或依公司規定請假，未依
29 規並辦理請假，公司將依勞動基準法規定終止契約。」，
30 又於109年8月14日以伸港全興郵局存證號碼000020號函催
31 告原告「於109年8月18日前來本公司上班，或者檢附相關

憑證，依規定辦理請假手續。」，原告仍置若罔聞，既未到被告公司恢復提供勞務，亦未到被告公司請假，被告公司爰不得已，乃於109年9月10日以伸港全興郵局存證號碼000021號函通知原告，依法終止兩造間之勞僱契約關係，原告於109年9月11日收受，此有前揭存函及其回執為憑（請參被證五）。綜上，兩造間之勞僱契約關係，已因原告無正當理由繼續曠工三日，經被告公司發函通知後，自109年9月11日起，業已依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，原告請求資遣費並無理由等詞。

（四）經查：本件原告先主張於109年8月13日寄發存證信函依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約等情，固據其提出存證信函影本一紙為據，惟被告公司辯稱已逾該條第2項所規定之30日之除斥期間等語，經核兩造提出之勞動部勞工保險局函（勞專調卷第29頁）及彰化縣勞資關係協進會函附調解聲請書及紀錄（勞專調卷第159至165頁），原告早於109年5月間即知悉被告公司有違反勞工法令之事由，卻遲至109年8月13日方發函通知被告公司，顯已逾30日之除斥期間，自不得據此主張終止勞動契約，被告公司所辯尚非無由；惟被告公司主張原告經另安排輕便工作，仍未依要求在109年8月18日前來被告公司上班，無正當理由繼續曠工三日，依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約等語，與前揭職業災害勞工保護法規定應由兩造達成協議之情形不符，不得因原告不接受被告公司新分派工作即認係無正當理由曠工，故被告公司主張依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，於法亦有未洽。至原告復主張依職業災害勞工保護法第24條第4款規定終止系爭勞動契約，核與兩造前開調解紀錄之記載相符，應可採認，故兩造間之勞動契約應於原告民事準備狀送達被告公司之日即109年10月22日終止，且依同法第25條第1項規定被告公司應給付資遣費予原告。

01 (五) 再按本法用詞，定義如下：三、工資：指勞工因工作而獲
02 得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
03 以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之
04 經常性給與均屬之。四、平均工資：指計算事由發生之當
05 日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金
06 額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工
07 作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論
08 件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內
09 工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百
10 分之六十計。勞動基準法第2條第3、4款定有明文。該所
11 謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」
12 而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常
13 可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
14 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付
15 名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或
16 團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃
17 雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已
18 經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬
19 勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
20 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此
21 與同法第二十九條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業
22 年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股
23 息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發
24 放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常
25 性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法
26 施行細則第十條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終
27 獎金性質迥然有別。最高法院100年度台上字第801號民事
28 裁判意旨亦可供參照。

29 (六) 查本件原告離職事由發生前六個月薪資，被告公司並未提
30 出薪資明細，依前揭勞動事件法之規定，自應將原告提出
31 之薪資明細表影本（勞專調卷第92至93頁）推定為真正；

核本件原告發生職業災害係於109年2月7日，前六個月即108年8月至109年1月，依原告提出之薪資明細表及退休金計算表內容扣除非屬工資之紅利、SS獎金、健檢補助及節約燃料物料獎金等項目，其108年8月至109年1月之薪資各為：34,530元、37,741元、36,947元、39,343元、42,360元、39,962元，總計230,883元，除以期間總日數184日，原告每日平均工資應為1,255元（ $230,883 \div 184 = 1,255$ ，元以下四捨五入，以下同），每月平均工資為37,650元（ $1,255 \times 30 = 3,7650$ ）。

（七）按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第14條第1項及第31條第1項均定有明文。本件原告主張因被告公司未以原告實際薪資扣繳勞工退休金，致原告受有損害，請求被告公司補提繳等詞，為被告公司否認，辯稱：關於原告遭短計之勞工退休金，已於被告公司109年7月份勞工退休金內補收等語，並提出勞動部勞工保險局勞工退休金繳款單及107年7月勞工退休金計算名冊-雇主提繳（均影本）等件為憑，經核屬實，既被告公司已為補提繳，原告即無損害可言，其此部分請求自非有理。

（八）另按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。勞工退休金條例第12條第1、2項亦有規定。本件原告已依職業災害勞工保護法第24條第4款規定終止系爭勞動契約，詳如前述，被告公司依法即應給付資

01 遣費，核原告任職被告公司期間為96年12月29日至109年1
02 0月22日，年資共計12年又10月餘，依前揭法條規定，可
03 領最高六個月之平均工資，即225,900元（37,650×6=225,
04 900），原告請求逾此金額部分於法無據，不應准許。

05 （九）再查：

06 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
07 每年應依左列規定給予特別休假：三、五年以上十年未滿
08 者十四日。106年1月1日前之勞動基準法第38條定有明
09 文；再按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期
10 間者，應依下列規定給予特別休假：五、五年以上十年未
11 滿者，每年十五日。前項之特別休假期日，由勞工排定
12 之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因
13 素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之
14 特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。
15 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
16 雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未
17 休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞
18 工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工
19 依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證
20 責任。106年1月1日施行後之勞動基準法第38條則有所變
21 更。

22 (2)本件原告主張離職前五年特休未休之工資，惟為被告公司
23 否認，依106年1月1日前舊勞動基準法規定及實務見解，
24 應由勞工舉證證明104年度、105年度之特別休假係因可歸
25 責於被告公司之原因，導致原告無法行使特別休假權利之
26 事實，原告就此自應先負舉證責任；惟原告始終未能提出
27 證據以實其說，其此部分請求自屬無理由。

28 (3)至原告所主張106年、107年、108年之特休未休工資，依
29 法應由被告公司舉證證明確有給付，被告公司則辯稱：均
30 有為部分之給付，應予扣除，至於109年之特休，則因原
31 告於109年2月7日受傷後，即已離開被告公司。復於109年

01 9月11日起因為無正當理由繼續曠工三日而遭被告公司終
02 止勞動契約。因此，原告請求109年度特休未休之工資，
03 顯然無理。退一步言，即便如原告所主張已於109年8月14
04 日終止勞動契約(假設語，被告公司否認之)，足徵原告主
05 張109整個年度之特休未休工資，顯然無理至灼等詞。查
06 據原告提出之薪資明細表內容，107年6月份有特休未休結
07 清3,750元，107年12月有特休未休結清3,000元，108年6
08 月有特休未休結清2,316元，108年12月有特休未休結清1,
09 544元(詳見勞專調卷第89至93頁)，足認被告公司所辯
10 均有部分給付等語非虛，至109年部分，因原告係於當年1
11 0月22日終止勞動契約，其特別休假應依比例計算即17日
12 (19×10.66/12÷17)；核原告提出之計算表(勞專調卷
13 第97頁)所示，106年度為5,255元、107年度為6,498元、
14 108年度為7,805元，此部分被告公司並未有異議，僅辯稱
15 應扣除已給付部分，應為可採，至109年度部分原告認依
16 全額19日計算，有所違誤，未休日數應為6日(17-11=6)
17 ，計為6,690元(1,115×6=6,690)，故總計原告得請求之
18 特休未休工資為26,248元(5,255+6,498+7,805+6,690=2
19 6,248)，扣除被告公司已給付部分10,610元(3,750+3,0
20 00+2,316+1,544=10,610)，應再給付原告15,638元(26,
21 248-10,610=15,638)。

22 (十)另按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主
23 或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。本件
24 原告雖係依職業災害勞工保護法第24條第4款規定終止系
25 爭勞動契約，核其離職原因係與僱主就安置之工作未能達
26 成協議，非兩造合意終止勞動契約，其性質仍屬非自願離
27 職，其請求被告公司發給非自願離職證明書及服務證明書
28 應屬有據。

29 (十一)原告請求職業災害補償部分958,748元部分，是否有
30 理，分論如下：

31 (1)按五、職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設

01 備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業
02 活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能
03 或死亡。職業安全衛生法第2條第5款定有明文。勞工因
04 遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應
05 依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例
06 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予
07 以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償
08 其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞
09 工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作
10 時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆
11 滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原
12 有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得
13 一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責
14 任。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定
15 其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一
16 次給予失能補償，勞動基準法第59條第1、2、3款亦有
17 規定。按勞基法第59條職業災害之補償規定，係為保障
18 勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規
19 定，性質上非屬損害賠償。且職業災害補償乃對受到
20 「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利
21 益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受
22 其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗
23 旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課
24 以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或
25 重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特
26 質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發
27 生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，
28 不論受僱人有無過失，皆不減損其應有之權利。最高法
29 院107年度台上字第1056 號民事判決意旨可供參照。

30 (2)本件原告係於執行業務中因氣動筆型研磨機鋼刷斷飛散
31 之鋼絲刺傷右眼，受有職業災害等情，業據其提出診斷

證明書影本等件為據，並經本院依職權向勞動部職業安全衛生署調閱系爭職業災害檢查報告（本院卷一第215至219頁）核對屬實，應為真實可採；被告公司雖辯稱：其平日對員工均有作相關之教育訓練，其中包括噴屑對於作業者保護機制（耳塞及護目鏡）。且於事發當日，被告公司二廠作業現場之副課長吳渝翔早已將護目鏡放置於原告之作業處，顯然是原告未依被告公司規定配戴護目鏡，本件係原告違反規定未配戴護目鏡，被告公司並未違反注意義務，亦無過失云云，惟職業災害補償係採無過失責任，已如前述，雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，不論受僱人有無過失，皆不減損其應有之權利，故原告請求被告公司對其發生系爭職業災害予以補償，於法自屬有據。

(3)惟原告主張之職業災害補償部分，其中醫療費用因勞工保險局已有傷病給付，原告不為請求外，另主張原領工資補償196,268元及失能補償762,480元等語，為被告公司否認，辯稱：原告計算薪資之數額有誤，自109年4月28日之後，原告已非職災期間，原告計算至109年8月14日，顯不可採，按原證五中山醫學大學附設醫院診斷證明，於109年8月17日當時原告右眼最佳矯正視力為零點壹。足證，原告之右眼事實上並未達失明之程度，原告逕稱為已達失明程度，顯然不實。是原告主張按勞工保險失能給付標準附表失能種類第3-10項：「一目失明者。」，失能等級為第8級，以計算失能補償，與法不合，顯不可採；且公司已給付醫療費用68,120元等詞。查原告對於被告公司已給付醫療費用68,120元並不爭執（勞專調卷第198頁），其主張以勞工保險局傷病給付抵充即非有理。

(4)原領工資補償部分：查原告發生系爭職業災害前六個月平均日工資為1,255元，平均月工資為37,650元，已如

前述，依原告提出之童綜合醫院及中山醫學大學附設醫院之診斷證明書（勞專調卷第39至43頁）及本院依職權調閱相關病歷資料（詳勞專調病歷資料卷），原告係於109年2月7日至童綜合醫院急診，同年2月10日住院，隔日出院，同年3月23日接受右眼人工水晶體植入手術，4月28日接受右眼雷射後囊切開術治療，同年5月19日、6月26日回診，另於同年7月21日及8月17日至中山醫學大學附設醫院門診。本院審酌上開證據，認原告主張原領工資補償計算至109年8月17日尚稱合理，惟應以平均日工資為1,255元計算，即原告得請求之原領工資補償為174,445元（ $1,255 \times 139 = 174,445$ ）；惟原告已自勞動部勞工保險局受領傷病給付38,164元、36,540元，共計74,704元，為兩造所不爭執，依前揭法條規定應予扣除，故原告得請求之原領工資補償為99,741元（ $174,445 - 74,704 = 99,741$ ）。

(5)失能補償部分：原告主張按勞工保險失能給付標準附表失能種類第3-10項：「一目失明者。」，失能等級為第8級，以計算失能補償，依勞工保險失能給付標準第5條第1項第8款規定，失能等級第8級之給付日數為360日。又原告因職業災害導致失能，應依職業傷病失能補償給付標準增給50%，故依勞工保險失能給付標準，應依平均工資發給540日之失能補償等語，為被告公司爭執其失能等級。核依被告公司提出之勞動部勞工保險局109年12月31日保職核字第109031024593號函影本（本院卷一第65頁），原告之狀況經審查後為符合失能給付標準附表第R3-12、R3-15項，發給10、14等級職業傷病給付390日，兩造對該局核定並無異議，應為可採；故原告得請求之失能補償，應以390日加計百分之五十，即585日計算，其金額為734,175元（ $1,255 \times 585 = 734,175$ ）。

(6)惟依前開勞動部勞工保險局函文，原告已取得勞保失能

01 給付452,400元，此部分依法應予扣除，故原告得請求
02 之失能補償金額應為281,775元（734,175-452,400=28
03 1,775）。

04 (7)綜上，原告得向被告公司請求之職業災害補償為原領工
05 資補償為99,741元及失能補償281,775元，共計381,516
06 元（99,741+281,775=381,516）；至被告公司辯稱已給
07 付紅包8,000元、1,200元，以及醫療費用68,120元等
08 詞，醫療費用部分因原告主張抵充未為求償，無庸斟酌，
09 其餘紅包部分被告公司並未提出證明，自不足採。

10 (十二)原告主張侵權行為損害賠償部分2,037,059元部分，包
11 含看護費用22,000元、勞動能力減損1,015,059元及精
12 神忍撫金100萬元，是否有理，分論如下：

13 (1)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償
14 責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦
15 同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償
16 責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。不法侵害
17 他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動
18 能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。不法
19 侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞
20 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖
21 非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第18
22 4條、第193條第1項及第195條第1項均定有明文。

23 (2)再按雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取
24 必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。雇
25 主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措
26 施：五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場
27 所引起之危害。雇主對於作業中有物體飛落或飛散，致
28 危害勞工之虞時，應使勞工確實使用安全帽及其他必要
29 之防護設施。雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所
30 必要之安全衛生教育及訓練。職業安全衛生法第5條第1
31 項、第6條第1項第5款、第32條第1項及職業安全衛生設

01 施規則第280條均有明文規定。

02 (3)查爭職業災害發生原因係因氣動筆型研磨機鋼刷斷飛散
03 之鋼絲刺傷右眼等情，有診斷證明書及職業災害檢查報
04 告等件在卷可參，應可採認為真；本件原告主張被告公
05 司未依規定配置耳塞及護目鏡等詞，為被告公司否認，
06 並舉台灣彰化地方檢察署109年度偵字第10342號不起訴
07 處分書為證，經本院依職權調閱前開偵查卷宗核對結
08 果，檢察官於調查後已確認被告公司有依法配置耳塞及
09 護目鏡等防護措施，並有通知員工配戴（詳該卷不起訴
10 處分書），原告此部分主張並非事實。惟揆諸前揭法條
11 規定，被告公司除配置防護措施及告知使用外，仍應對
12 勞工施以必要之安全衛生教育及訓練，並確實監督勞工
13 使用防護措施；本件原告未使用防護設施即進行有危險
14 性之工作，現場無人監督制止，被告公司顯有違反前揭
15 法定義務之情形，此觀諸原告提出之勞動部職業安全衛
16 生署109年6月3日勞職中1字第1091029814號函說明二
17 （一）雇主違反職業安全衛生法第6條第1項第5款暨職
18 業安全衛生設施規則第280條規定（詳勞專調卷第49
19 頁）即明，故被告公司對於系爭職業災害之發生有過失
20 應堪認定。基此，原告依侵權行為之規定請求被告公司
21 賠償其損害，自屬有理。

22 (4)原告主張109年2月7日發生本件職業災害後，僅能依左
23 眼目視，且也無法騎車、開車，均需家人陪同前往醫院
24 看診，原告於2月7日急診、2月8日門診、2月10日住院
25 接受右眼白內障摘除併角膜縫合手術治療、2月11日出
26 院、3月16日回診、3月23日接受右眼人工水晶體植入手
27 術治療、3月24日回診、3月30日回診、4月28日接受右
28 眼雷射後囊切開術治療、5月19日回診、8月17日至中山
29 醫學大學門診，原告需家人陪同看護共計11日。前開看
30 護期間係由原告之太太負責看護，看護費用爰以每日20
31 00元為計算，請求看護費用合計22,000元等語，為被告

01 公司否認，辯稱：原告只是右眼受傷，肢體行動並無任
02 何不便，衡於常理，顯無專人看護之必要。被告公司否
03 認原告所主張之11天均需全天候由專人看護，且原告之
04 配偶既非專業看護，主張每日看護費用2000元，顯然過
05 高等詞。本院審酌原告係右眼受傷並非無法行動，除10
06 9年2月10日、11日、3月23日、4月28日，住院及手術期
07 間共計四日，確有專人看護之必要外，餘原告均無提出
08 無行動能力且不能租車前往醫院之證明，尚難認有陪同
09 看護之需求，故應以四日計算。又該期間原告係由配偶
10 看護，然由親屬照顧被害人之起居，固係基於親情，但
11 親屬看護所付出之勞力，並非不能評價為金錢，只因兩
12 者身分關係密切而免除支付義務，此種親屬基於身分
13 關係之恩惠，自不能加惠於加害人，故由親屬看護時，
14 雖無現實看護費之支付，但應衡量及比照僱用外人看護
15 情形，認被害人受有相當於看護費之損害，核屬增加生
16 活上需要之部分，自得請求賠償，惟由親屬看護者，除
17 該負責看護之親屬係屬專業人員外，因其未具備專業看
18 護之本職學能，不能以專業看護視之，其看護費用尚不
19 得以專業標準計算，本院參考強制汽車責任保險給付標
20 準第2條第5項規定，認1天以1,200元計算為適當。是本
21 件原告得主張之看護費用為4,800元（計算式：1,200×4
22 =4,800），原告逾此部分之請求，則無理由。

23 (5)原告復主張因本件職災事故所減少勞動能力比例高於3
24 0%，至65歲退休，勞動能力減損1,015,059元等語，為
25 被告公司否認，辯稱：按原證五中山醫學大學附設醫院
26 診斷證明，於109年8月17日當時原告右眼最佳矯正視力
27 為零點壹。足證，原告之右眼事實上並未達失明之程
28 度，原告逕稱為已達失明程度，顯然不實，且原告主張
29 之平均工資過高等詞。查本件經本院送台中榮民總醫院
30 鑑定結果，病人（即原告）於110年5月7日就診，右眼
31 最佳矯正視力為眼前5公分指數。右眼視野檢查為MD值-

31.68分貝。右眼眼底光學掃描視神經纖維厚度為31um，勞動能力減損依AMA Guides美國醫學永久障礙評估指南障害分級，認障害百分比為32%（詳本院卷一第137至141頁）；後因被告公司質疑該院報告鑑定方法，本院另送彰化基督教醫院鑑定，其鑑定結果為：原告何武雄在工作場所發生受傷職業災害，該傷勢造成的失能程度於『眼球視力失能』方面之障礙，相當於勞工保險失能給付標準附表所定3-12之項目，失能等級為十級。依照各殘廢失能等級喪失或減少勞動能力比率表估算，勞動能力減損之程度為46.14%。該職業災害傷勢造成的失能程度於『眼球視野失能』方面之障礙，相當於勞工保險失能給付標準附表所定3-15之項目，失能等級為十四級。依照各殘廢失能等級喪失或減少勞動能力比率表估算。勞動能力減損之程度為15.38%（詳本院卷二第173頁）。本院審酌前開二間醫院鑑定報告及勞工保險局109年12月31日保職核字第109031024593號函審查結果，認原告失能等級應屬勞工保險失能給付標準附表所定3-12、3-15之項目，綜合前開失能等級評估標準，原告主張依百分之30尚稱合理，應可採認；惟原告於事故發生前六個月每月平均工資為37,650元等情，已詳述如前，依原告年齡從本件職業災害發生時算至65歲退休，尚有7年8月又15日，原告為一次性之請求，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）核計其金額為885,293元【計算方式為： $11,295 \times 78.00000000 + (11,295 \times 0.5) \times (78.00000000 - 0.00000000) = 885,293.00000000$ 。其中78.00000000為月別單利(5/12)%第92月霍夫曼累計係數，78.00000000為月別單利(5/12)%第93月霍夫曼累計係數，0.5為未滿一月部分折算月數之比例(15/30=0.5)】。

(6)原告又主張因系爭職業災害受傷，迄今右眼仍失明而無法復原，堪認其肉體及精神受極大痛苦，請求被告公司

01 賠償100萬元之精神慰撫金，被告公司則辯稱：其並無
02 過失，且原告並未完整交代事實真相，即對被告公司之
03 法定代理人以及多位主管提起過失重傷害罪之刑事告
04 訴，顯然已難令人接受，原告於受傷後，不思正常復
05 工，反而妄圖以刑逼民，索要鉅額賠償等詞。查被告公
06 司應負過失責任已如前述，原告因系爭職業災害受有右
07 眼傷害等情，亦有診斷證明書及勞檢報告可憑，原告確
08 受有終身生活影響程度及所受精神上痛苦，其請求精神
09 慰撫金自屬合法；本院審酌原告任職被告公司年資，並
10 參酌被告公司資本總額2980萬元（勞專調卷第125至126
11 頁），斟酌兩造身分、地位及經濟狀況、本件事故發生
12 始末及原告所傷害等情狀，認原告請求被告公司賠償之
13 精神慰撫金以30萬元為適當。

14 (7)綜上，原告得依侵權行為之規定，請求被告公司給付之
15 損害賠償金額為1,190,093元（4,800+885,293+300,000
16 =1,190,093元）

17 (十三) 末按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減
18 輕賠償金額，或免除之。民法第217條第1項定有明文。
19 本件原告主張損害賠償固非無由，惟被告公司辯稱原告
20 未依被告公司作業要求配戴護目鏡所致，原告自應負責
21 與有過失之責任等語。查被告公司確有配置防護設施並
22 要求員工配戴等情，已如前述，原告未依規定使用防護
23 設施即進行有危險性之工作，致發生系爭職業災害，對
24 於損害之發生自屬與有過失，被告公司請求免除雖非有
25 理，惟依原告應負擔比例減輕應為可採。本院審酌系爭
26 職業災害發生之原由係兩造均有違反規定之行為所致，
27 認應各負擔百分之五十為適當；故原告就侵權行為損害
28 賠償得請求之金額，經過失相抵後，為595,047元（1,1
29 90,093÷2=595,047）。

30 (十四) 綜上所述，原告得請求被告公司給付之金額為：資遣費
31 225,900元、特休未休工資15,638元、職業災害失能補

助381,516元、侵權行為損害賠償595,047元，共計1,218,101元，暨被告公司應開立非自願離職證明書及服務證明書予原告。又原告係於109年10月22日終止兩造間之勞動契約，資遣費部分依勞動基準法17第條第3項規定，雇主應於終止勞動契約三十日內即109年11月22日前發給，息起算日應自109年11月23日起算，方為適法，附此敘明。

五、從而，原告據僱傭關係、職業災害及侵權行為等法律關係提起本訴，於請求被告公司給付1,218,101元，及其中992,201元部分自109年9月4日起至清償日止、225,900元部分自109年11月23日起至清償日止，各按年息百分之5計算之利息；被告公司並應開立非自願離職證明書及服務證明書予原告範圍內，即無不合，應予准許；逾此部分之請求則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，並同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行；至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，併予駁回。

七、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，並依勞動事件法第15條、第44條第1、2項，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 8 月 16 日
勞動專業法庭法官 謝仁棠

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20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 111 年 8 月 16 日
書記官 陳文新