臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞簡字第4號

原　　告　林妍雅

被　　告　為祥事業有限公司

000000000000000000

法定代理人　蘇蕙蘭

　　江季澎

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年7月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣90,199元，及自民國112年1月7日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之48，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣90,199元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。復按民事訴訟法第255條第1項第2款之規定，因可利用原訴訟資料，除有礙於對造防禦權之行使外，得適用於當事人之變更或追加（最高法院106年度第13次民事庭會議決議意旨參照）。本件原告原起訴被告為蘇蕙蘭與江季澎；經數次追加、變更後，最終於民國112年7月11日言詞辯論期日原告確定被告僅為「為祥事業有限公司」（下稱為祥公司），且該公司之法定代理人為蘇蕙蘭與江季澎（本院卷第169頁）。查原告係基於系爭事故（詳後述）之同一基礎事實；且變更後被告可利用現有之訴訟資料，並仍由蘇蕙蘭與江季澎以被告法定代理人身份為訴訟行為，亦即蘇蕙蘭與江季澎於當事人變更前、後

均得參與訴訟程序，並無礙於被告防禦權之行使，核與上開規定相符，應予准許。

二、次按有限公司之清算，以全體股東為清算人；但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限，公司法第113條準用第79條定有明文。查被告為祥公司業經准予解散登記，有經濟部111年12月27日經授中字第11134081690號函附卷可稽（本院112年度員簡調第7號卷，下稱員簡調卷，第21至34頁），又該公司迄今並未選任清算人，有時任股東之江季澎當庭陳述可佐（本院卷第136頁），是該公司於清算範圍內即應視為尚未解散，依前開規定，自應以該公司全體股東即蘇蕙蘭、江季澎為其法定代理人。

貳、兩造陳述：

一、原告主張：

㈠伊自109年8月31日起受僱於被告，擔任85℃餐飲店現場的調理員，110年2月3日伊抬剛煮好的紅茶至調理區時不慎滑倒（下稱系爭事故），致受有左肩及左前臂2級燒燙傷之傷害（下稱系爭傷害）。

㈡被告未提供任何教育訓練及員工守則，未於工作場所設置防滑條、防滑鞋等防護措施，亦未於伊受傷後立即協助就醫，致伊受有系爭傷害，須數度回診治療並接受除疤手術，受有醫療費用新臺幣（下同）46,043元、除疤費用33,600元、不能工作損失13,000元、精神慰撫金97,357元之損失，合計19萬元，爰依民法第184條第1項、第2項、勞動基準法（下稱勞基法）規定及職業安全衛生設施規則（下稱職安設施規則）第21條為請求等語。

㈢並聲明：被告應給付原告19萬元，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。

二、被告辯稱：

㈠伊僱用原告後，資深員工有教導其店內各項設備之操作、餐飲調理標準方法、勞安準則等，依店內茶湯沖泡準則，

員工本應在泡茶區煮開水、泡茶湯（以2包茶葉、7,400公克開水為限）、濾掉茶葉於置有冰塊之茶桶後再提至調理區，原告卻未遵守規定，逕自沖泡3包茶葉量，在未將茶湯置於有冰塊之茶桶、未加桶蓋的情況下，將裝有茶湯之不鏽鋼桶端往調理區，過程中茶湯因故溢出，致發生系爭事故，是原告與有過失，過失比例應為50%。

㈡伊已給付原告110年2月3日至3月19日之醫療費用16,620元、110年2月3日至2月16日休養期間之工資13,000元，又原告請求之精神慰撫金過高等語。

㈢並聲明：駁回原告之訴。

參、不爭執事項（本院卷第139頁至第140頁，並依本判決論述方式修正之）：

一、原告於109年8月31日至110年10月31日受僱於被告。

二、原告因系爭事故受有系爭傷害，性質為職業災害。

三、原告於110年2月3日至2月16日因系爭傷害休養，並於2月17日回復工作。另開刀後於111年3月3日至3月16日休養。

四、被告為祥公司業經經濟部於110年11月11日經授中字第11033705160號函為解散登記，股東為江季澎、蘇蕙蘭，未另行選任或推定清算人。

五、原告因系爭傷害受有醫療費用46,043元，除疤費用33,600元及不能工作損失13,000元等損害。

六、就系爭傷害，被告已經支付醫療費用16,620元。

七、原告已經受領勞保給付包含：㈠傷病給付：6,126元、8,911元；㈡醫療給付：2,500元（本院卷第31至32頁）、健保局核付金額4,413元（員簡調卷第55頁）等。

肆、本院之判斷：

一、原告依勞基法第59條請求職業災害補償部分：

㈠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（下稱勞保條例）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，依勞保條例有關之規定；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款定有明文。次按勞工受領勞基法第59條補償之權利，不因勞工之離職而受影響，此觀勞基法第61條第2項規定即明。

㈡查原告因系爭事故受有系爭傷害，性質為職業災害等情，為兩造所不爭（參不爭執事項二），則原告所謂依勞基法規定請求醫療費46,043元、後續醫療除疤費用33,600元、工資損失13,000元，推究其真意，即應係依勞基法第59條第1款請求醫療費用及依同條第2款請求工資補償。又被告對前揭費用支出已明白表示「不爭執」（參不爭執事項五、本院卷第137、138頁），即係民事訴訟法第279條第1項所定之自認（最高法院90年度台上字第1972號判決、110年度台上字第1592號判決參照），原告無庸舉證，本院應納入判決基礎。從而原告依勞基法第59條第1款請求醫療費用79,643元（計算式：46,043元＋33,600元=79,643元），依同條第2款請求工資補償13,000元，應予准許。

㈢經抵充後原告依勞基法得請求之金額：

1.按除雇主於終止勞動契約時所應給付之資遣費或退休金等性質、目的不同之給付，不得抵充外，其餘雇主所為之給付，基於衡平原則及避免勞工重複受益，皆得抵充其損害賠償金額（最高法院104年度台上字第2311號判決參照）。復按如同一事故，依勞保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，為勞基法第59條第1項但書所明定。

2.經抵充後之醫療費用部分：

⑴按被保險人參加職業災害保險者，其因職業災害事故所發生之醫療費用，由職業災害保險給付。職業災害保險給付之住院及門診醫療費用，由健保局受託辦理，並由勞保局償付。全民健康保險法第94條第1項、全民健康保險保險人受託辦理職業災害保險醫療給付費用償付辦法第2條第1款分別定有明文。又職業災害保險費全部由投保單位負擔；年滿15歲以上，65歲以下之勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位。勞工保險條例第15條第1款後段、第6條第1項亦分別定有明文。準此，參加職業災害保險之被保險人因職業災害事故而由健保局支付之醫療費，係由職業災害保險給付，而其保險費乃由雇主全額負擔，雇主自得抵充就同一事故所生損害之賠償金額（最高法院106年度台上字第235號判決意旨參照）。

⑵查被告為原告之雇主，原告所受系爭傷害係職業災害所致，其係因職業災害而就醫，勞保局所核發醫療給付2,500元、健保局核付金額4,413元（參不爭執事項七），依前揭意旨應可抵充此部分之醫療費用。又被告已經支付醫療費用16,620元（參不爭執事項六），為雇主所為之給付，亦得予以抵充。經抵充後原告尚得請求醫療費用為56,110元（計算式：79,643元－2,500元－4,413元－16,620元＝56,110元）。

3.經抵充後之工資補償部分：

⑴查原告於110年2月3日至2月16日因系爭傷害休養，並於2月17日回復工作；復於開刀後自111年3月3日至3月16日休養等情，為兩造所不爭（參不爭執事項三）；經核原告主張所請求13,000元之期間，係指後階段111年3月3日至3月16日開刀後之休養期間；其並未請求前階段110年2月3日至2月16日休養期間工資補償等語（本院卷第137頁），對此被告亦未爭執（本院卷第138、139頁）。

⑵復查原告自認曾領取勞保局依勞保條例所核發111年3月1日至3月16日勞工保險傷病給付8,911元（本院卷第31、32、138、140頁），核其性質屬於由雇主（被告）支付保費為勞工（原告）投保勞工保險所得之給付，依法被告自得以該補助予以抵充原告之請求。

⑶至於勞保局依所核發110年2月6日至2月16日勞工保險傷病給付6,126元，及被告曾給付原告自110年2月3日至2月16日休養期間之工資13,000元，然該期間並非原告請求範圍，被告即無從據以抵充原告之請求。

⑷綜上，經抵充後原告尚得請求工資補償為4,089元（計算式：13,000元－8,911元＝4,089元）。

㈣被告抗辯與有過失，於原告依勞基法第59條請求補償範圍，並無適用餘地：

按勞基法第59條之補償規定，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，非損害賠償。同法第61條尚且規定該受領補償之權利不得抵銷，應無民法第217條過失相抵之適用（最高法院89年度第4次民事庭會議決議參照）。依勞基法規定精神及上開決議意旨，被告抗辯原告與有過失，應減免被告補償責任等語，於原告依勞基法第59條請求補償之範圍，為不可採。

㈤綜上，原告依勞基法第59條第1款、第2款規定請求職災補償，扣除依法被告得予抵充金額後，原告尚得請求60,199元（計算式：56,110元＋4,089元＝60,199元）。

二、原告依民法侵權行為規定請求損害賠償部分：

㈠原告依民法第184條請求被告負損害賠償責任，為有理由：

1.按民法第184條第2項前段之規定，違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。所謂違反保護他人之法律者，係指以保護他人為目的之法律，亦即一般防止妨害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言；或雖非直接以保護他人為目的，而係藉由行政措施以保障

他人之權利或利益不受侵害者，亦屬之。惟仍須以行為人有違反該保護他人法律之行為，並其違反保護他人法律之行為與損害之發生間有相當因果關係為必要（最高法院77年度台上字第1582號判決、100年度台上字第390號判決參照）。又民法第184條第2項同時採推定過失之概念，加害人須舉證對於法律之違反無過失，或對於權益之侵害，已盡適當之注意義務，始得推翻法律關於過失推定之規定（最高法院109年度台上字第1954號判決參照）。

2.復按為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法，職業安全衛生法（下稱職安法）第1條本文定有明文。次按職安法第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」、職安設施規則第21條規定：「雇主對於勞工工作場所之通道、地板、階梯、坡道、工作台或其他勞工踩踏場所，應保持不致使勞工跌倒、滑倒、踩傷、滾落等之安全狀態，或採取必要之預防措施」，核諸前揭規範之目的係為防止職業災害之發生，均屬民法第184條第2項之保護他人之法律，倘有違反情事，依該條項規定，應推定有過失。

3.查被告為原告之雇主，所指派工作內容包含原告須於被告所商店內搬運茶飲。綜合前揭法令以觀，就原告工作場所之通道、地板、工作台或其他勞工踩踏場所，應保持不致使勞工跌倒、滑倒等之安全狀態，或採取必要之預防措施，以防止勞工滑倒之危害。然被告並未能舉證於其所經營商店內有保持前揭安全狀態，或採取必要之預防措施，難謂對於前開法令之違反無過失，已違反保護他人之職安法第5條第1項、職安設施規則第21條規定。果若被告確實遵守前開規定，當不生原告滑倒之結果，堪認被告前開違反保護法律之行為與原告所受之損害間具有相當因果關係。是原告主張被告依民法第184

條第2項前段規定須負侵權行為損害賠償責任，為有理由。

㈡原告因系爭傷害所得請求之金額：

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。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。此觀民法第193條第1項、第195條第1項前段規定自明。經查原告因系爭事故而受有系爭傷害，則所受損害項目及數額如下：

1.查原告主張醫療費用46,043元，除疤費用33,600元及不能工作損失13,000元，被告均不爭執而予自認，自應納為判決基礎。

2.非財產上損害（即精神慰撫金）部分：

⑴按法院對於慰撫金之酌定，應斟酌加害人及被害人暨其子、女及配偶之身分地位、學識經歷及經濟財產狀況、痛苦程度等節以定之（最高法院51年台上字第223號、76年台上字第1908號裁判參照）。

⑵原告因系爭事故受有系爭傷害，其精神受有痛苦，甚為顯然。衡酌本件原告學歷為高中畢業，現從事服務業；被告資本總額為180萬，現已解散（本院卷第138頁、戶籍卷）。另原告名下無任何財產等情，亦有卷附稅務電子閘門財產所得調件明細表可參（員簡調卷第103至107頁）。是本院審酌兩造之身分、地位、經濟狀況、被告違反保護勞工法律之情形及原告所受精神上痛苦程度等一切情狀，認原告請求被告賠償精神慰撫金5萬元，應屬允當。

㈢經抵充後原告依民法損害賠償規定得請求之金額：

1.按雇主依勞基法第59條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，勞基法第60條定有明

文。其規範意旨係在避免勞工或其他有請求權人就同一職災事故所生之損害，對於雇主為重複請求，有失損益相抵之原則，故應為抵充以求其平衡。可見若無重複請求之情形，自不得為抵充。而職災補償之給付項目及內容，依勞基法第59條各款所列，包括醫療費、工資、殘廢（失能）、喪葬費與死亡補償等項目，此等項目與侵權行為損害賠償部分項目（民法第192條至195條規定參照），在性質及給付內涵上或有重複請求之可能，故就已經依職災補償名義給付之項目及金額，若在侵權行為損害賠償中再命給付，即屬重複請求，而應抵充；但就侵權行為損害賠償項目中之法定扶養義務、精神慰藉金（非財產上之損害賠償），不僅非屬職災補償之項目，在性質及給付內涵上亦與職災補償明顯不同，自無從為抵充，甚為明確。

2.查原告主張醫療費用46,043元及除疤費用與定額負擔33,600元，業經原告依勞基法第59條第1款請求於前；另主張不能工作損失13,000元，亦經原告依勞基法第59條第2款請求，為免重複請求，應予抵充。經抵充後，原告依民法侵權行為損害賠償規定得予請求之範圍，僅餘精神慰撫金5萬元。

㈣關於被告抗辯與有過失，於原告依民法損害賠償規定請求範圍言：

1.按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之；重大之損害原因，為債務人所不及知，而被害人不預促其注意或怠於避免或減少損害者，為與有過失，民法第217條第1項及第2項定有明文。是此規定之目的在謀求加害人與被害人間之公平，倘受害人於事故之發生亦有過失時，由加害人負全部賠償責任，未免失諸過酷，是以賦與法院得不待當事人之主張，減輕其賠償金額或免除之職權。換言之，基於過失相抵之責任減輕或免除，非僅為抗辯之一種，亦可使

請求權全部或一部為之消滅，故裁判上得以職權斟酌之（最高法院85年台上字第1756號判決參照）。

2.被告抗辯：依店內茶湯沖泡準則，員工本應在泡茶區煮開水、泡茶湯、濾掉茶葉於置有冰塊之茶桶後再提至調理區，原告卻未遵守規定，在未將茶湯置於有冰塊之茶桶、未加桶蓋的情況下，將裝有茶湯之不鏽鋼桶端往調理區，過程中茶湯因故溢出，致發生系爭事故等語，經核被告前揭所述作業程序與其所提出茶湯沖泡標準程序公告中所載「過濾茶葉於置有③冰塊之保溫茶桶」規定相符（本院卷第117頁）。又擔任被告副店長之江麗娜到庭作證略以：我們有煮茶區，煮茶區有貼SOP，先以不銹鋼鍋在電磁爐將熱水煮沸之後，再將熱開水，直接倒入另一裝有茶葉的不銹鋼鍋，將紅茶悶熟，待時間屆至，要把茶葉濾掉，再把茶湯倒入裝有冰塊的保溫茶桶內，容量大約9公升，還要將保溫茶桶加蓋鎖緊，把保溫茶桶搬運到前台，再製作茶飲。但本案事發時，原告當時在煮茶區沒有將茶湯倒入保溫茶桶，即將整個不銹鋼鍋搬運至前台，中間過程即發生系爭事故等語（本院卷第172頁）。綜合前揭事證以觀，原告並未確實遵守茶湯沖泡標準作業程序，被告所辯非虛。

3.本院審酌被告未盡其對原告之人身保護義務，並未就原告工作場所之通道、地板、工作台或其他勞工踩踏場所，應保持不致使勞工跌倒、滑倒等之安全狀態，或採取必要之預防措施，係造成系爭事故發生之主要原因。然衡以被告為成年人，當對於搬運高溫茶飲之風險有一定之認識，本應小心從事，卻未確實遵守茶湯沖泡標準作業程序，疏未於防護自己之安全，堪認其就本件損害之發生亦與有過失，應為次要原因。準此，本院斟酌兩造之過失程度，認被告與原告之過失比例應各為60%、40%。以此計算，原告得請求被告賠償金額為30,000元（計算式：50,000元×60%＝30,000元）。

三、末按末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查本件係屬侵權行為損害賠償之債，且為無確定期限者，並以支付金錢為標的，則依上揭法律規定，原告就被告應給付之金額部分，主張被告應自起訴狀繕本送達翌日即112年1月7日起（員簡調卷第141、142頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據。

肆、綜上所述，原告請求被告給付90,199元（計算式：依勞基法規定得請求60,199元＋依民法損害賠償規定得請求30,000元＝90,199元）及自112年1月7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，核屬無據，應予駁回。

伍、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　徐沛然

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　　112　　年　　7　　月　　31　　日

書記官　游峻弦