

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞訴字第19號

原告 林佳宏

訴訟代理人 陳冠仁律師

丁小紋律師

被告 長泓膠業股份有限公司

法定代理人 廖重義

訴訟代理人 常照倫律師

複代理人 杜鈞煒律師

黃汶茜律師

上列當事人間請求職業災害補償等事件，本院於民國114年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣1,032,940元，及自民國112年6月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之35，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣1,032,940元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實 及 理 由

一、原告主張：

(一)伊自民國103年6月23日起受僱於被告，從事技術員，工作內容包含打料、混練、收料、經包裝後使用堆高機搬運至指定位置，需搬運20至30公斤之重物，每月平均工資新臺幣（下同）47,718元。伊於111年5月2日23時36分許，欲排除切膠機之橡膠卡料時，因被告未依職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第1項第1款、第32條第1項、第34條第1項及職業安全衛生設施規則（下稱職安設施規則）第58條第5款規

01 定，在切膠機設置足夠安全設備（包含切膠機出料口之安全
02 檔板即安全維修門或稱後檔板、後端防護蓋，於排除卡料時
03 無法完全開啟），並提供相關教育訓練，亦未進行切膠機之
04 設備檢查，以及時排除機器異常，致伊遭切膠機之刀片切傷
05 左手手指（下稱系爭事故），因而受有左手第三、四指開放
06 性傷口、左手第三、四指遠端指骨截肢、軟組織缺損併傷口
07 感染及皮膚過敏、術後疤痕攣縮等傷害（下稱系爭傷害）。

08 (二)伊於事發後迄至112年3月20日，均因系爭傷害無法工作。詎
09 被告於112年3月6日以伊未依限辦理復職為由，違法將伊解
10 雇。伊因而於112年3月20日以被告違法解雇、未依法給付職
11 業災害（下稱職災）補償為由，依勞動基準法（下稱勞基
12 法）第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約。爰依勞基
13 法第59條第1款、第2款規定，請求被告給付醫療費用185,86
14 0元、醫療用品費3,569元、111年5月2日至112年3月20日之
15 工資補償172,759元（與不能工作損失，擇一為有利請求，
16 故不列入聲明給付總額）；並依民法第184條第1項前段、第
17 2項規定，請求賠償就醫交通費73,080元、111年5月2日至11
18 2年3月20日不能工作損失218,734元、自112年3月21日起算
19 之勞動能力損失998,052元及精神慰撫金500,000元；暨依勞
20 工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第38
21 條第4項規定，請求被告給付資遣費208,766元、特休未休工
22 資4,095元，以上共計2,046,089元；另依勞基法第19條規
23 定，請求開立非自願離職證明書等語，並聲明：①被告應給
24 付原告2,046,089元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
25 止，按週年利率5%計算之利息。②被告應開立非自願離職
26 證明書與原告。

27 二、被告之答辯：

28 (一)伊就切膠機設置緊急停止開關、感應光閘及安全檔板等防護
29 措施，已具足夠之安全設備，並定期進行教育訓練加以宣
30 導。倘原告遵守標準作業流程，停止機台並通知產線組長以
31 排除異常，抑或於自行排除異常時，以逆轉按鈕方式排出卡

料；或按下停止鍵後，再手動排除卡料，將不致生系爭事故。伊於事發當日，有進行設備日常檢點，確認滾輪機、切膠機均無異常，而冷卻輸送帶縱有故障情事，因與切膠機各自獨立運作，不影響切膠機正常使用，伊並無侵權行為之過失。倘認伊應負侵權行為責任，依一般社會通念，勞工應知悉機器運行中皆有危險性，原告於切膠機運轉時，貿然將手伸入機台內之行為，係與有過失。另原告請求之精神慰撫金數額過高。

(二)原告至遲於112年2月1日即可正常工作，是其不能工作期間與請求工資補償期間，至多僅能計算至112年1月31日。又原告之原領工資數額，應扣除輪班津貼、誤餐津貼、年節獎金及假日加班獎金等恩惠性或非經常性給付。伊於112年2月24日調動原告從事清潔維護工作，然原告並未出勤且未請假，是伊於112年3月6日依勞基法第12條第1項6款規定，終止兩造勞動契約，自屬合法，而無庸給付資遣費及開立非自願離職證明書。又原告請求特休未休工資，應以年度終結時正常工作時間所得工資，即111年12月份工資34,777元為計算基礎，不應以平均工資47,718元計算，伊亦已給付17,400元，而全數給付完畢等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第274至275、347、398、482頁）：

(一)原告自103年6月23日起受僱於被告，從事技術員，工作內容包含打料、混練、收料、經包裝後使用堆高機搬運至指定位置，需搬運20至30公斤之重物。

(二)原告於111年5月2日23時36分，操作切膠機，伸手欲排除橡膠卡料時，遭切膠機之刀片切傷左手手指，致受有系爭傷害。

(三)系爭事故發生時，切膠機有裝設如被證6所示裝置（見本院卷一第269頁）；被告於系爭事故發生後，於111年5月28日在切膠機側邊加裝如原證12所示安全維修門（見本院卷一第501頁）。

01 (四)原告因系爭傷害及後續衍生病症，於111年5月2日、6月13
02 日、12月27日、112年1月17日及3月27日接受手術治療。

03 (五)原告自事發時起，迄至本件言詞辯論終結時，共計支出醫療
04 費用185,860元、就醫交通費73,080元。

05 (六)被告於111年10月20日給付原告53,080元；於112年2月9日給
06 付56,029元（被告共計給付78,055元，然其中22,026元係原
07 告於110年1月19日發生通勤職災所為補償，不得與本件請求
08 扣抵）；被告為原告投保之新光人壽團體保險，已理賠37,0
09 00元。原告自勞動部勞工保險局（下稱勞保局）受領90日失
10 能給付104,400元及傷病給付267,728元，共計得與本件請求
11 抵充518,195元（計算式：53,038元+56,029元+37,000元
12 +104,400元+267,728元=518,195元）。

13 (七)被告已給付原告111年5月2日至112年2月28日之工資補償28
14 8,667元。

15 (八)被告於112年2月24日寄發存證信函，通知將原告調任從事公
16 司內部清潔維護相關作業，工作內容包括但不限於「垃圾場
17 分類整理清潔、餐廳整理清潔、廁所整理清潔、員工休息室
18 整理清潔、會議室整理清潔及門、窗戶擦拭等…」，限原告
19 於112年3月1日至被告公司辦理復職。

20 (九)被告於112年3月6日以原告未依限辦理復職，依勞基法第12
21 條第1項6款「無正當理由繼續曠工3日」事由，終止兩造勞
22 動契約，並將原告之勞健保辦理退保。

23 (十)原告於112年3月20日發函予被告，以被告違法解雇、未給付
24 職災補償為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造
25 勞動關係，經被告於翌（21）日收受。

26 (十一)被告於112年4月給付原告特休未休薪資17,400元。

27 (十二)原告為二專畢業，事故發生時在被告公司擔任技術員，名下
28 無不動產，需扶養2名未成年子女。

29 (十三)原告因系爭傷害，致勞動能力減損11%。

30 四、兩造爭執事項：

31 (一)原告得請求之職業災害補償數額為何？亦即，原告於醫療中

01 不能工作期間、原領工資數額為何？

02 (二)原告主張被告就系爭事故應依民法第184條第1項前段、第2
03 項規定，負侵權行為損害賠償責任，有無理由？

04 (三)若肯認，則原告得請求之損害賠償數額為何？

05 (四)被告於112年3月6日依勞基法第12條第1項6款規定將原告解
06 雇，是否合法？

07 (五)原告依勞基法第14條第1項6款規定，終止兩造勞動關係，並
08 依同法第17條、第19條規定，請求被告給付資遣費208,766
09 元及開立非自願離職證明書，有無理由？

10 (六)原告依勞基法第38條第4項，請求被告給付特休未休工資4,0
11 95元，有無理由？

12 五、本院之判斷：

13 (一)職業災害補償部分：

14 1.勞基法第59條之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關
15 係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。
16 且職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提
17 供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制
18 度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社
19 會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以
20 制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保
21 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
22 質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不
23 問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使
24 與有過失，亦不減損其應有之權利（最高法院95年度台上字
25 第2542號民事判決參照）。查原告因執行職務受有系爭傷
26 害，為被告所不爭執，依上開說明，不論被告就系爭事故發
27 生之原因有無過失，均應負補償責任。

28 2.勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主
29 應依下列規定予以補償…：一勞工受傷或罹患職業病時，雇
30 主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，
31 依勞工保險條例有關之規定。二勞工在醫療中不能工作時，

01 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
02 未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，
03 且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月
04 之平均工資後，免除此項工資補償責任，勞基法第59條第1
05 款、第2款定有明文。茲就原告請求項目及數額，分述如
06 下：

07 (1)原告請求被告給付醫療費用185,860元、醫療用品費3,569
08 元，業據被告當庭表示同意給付（見本院卷二第272、482
09 頁），是原告此部分請求，自屬有據。

10 (2)原告於111年5月2日至112年3月20日均在醫療中不能工作：

11 ①原告主張其因系爭傷害，自111年5月2日至112年3月20日期
12 間均無法工作，依勞基法第59條第2款規定，請求被告給付
13 工資補償172,759元等語，為被告所否認，並辯稱：原告經
14 勞保局於111年11月30日核定為永久失能，堪認自該日起，
15 其症狀已固定，並非醫療期間。縱依原告所提112年1月3日
16 彰化基督教醫院（下稱彰基醫院）診斷證明書所載，原告尚
17 需休養3周，仍為不能工作之醫療期間，應認原告至遲於112
18 年2月1日即可正常工作云云。惟勞基法第59條第2款所稱
19 「勞工在醫療中不能工作時」，係指勞工於職業災害醫療期
20 間，不能從事勞動契約所約定之工作（最高法院95年度台上
21 字第323號民事判決參照）。亦即，所稱「醫療期間」係指勞
22 工因受職業災害接受醫療，尚未恢復從事原有工作能力之期
23 間而言。

24 ②查原告因系爭傷害，於111年5月3日接受左手第三、四指截
25 指、骨成形及甲床重建手術，復於111年6月13日接受筋膜切
26 除及人工真皮覆蓋手術，嗣於111年11月30日經勞保局審查
27 失能等級符合勞工保險失能給付標準附表第111-50項（失能
28 狀態：一手中指或無名指喪失機能者）、第111-22項（失能
29 狀態：一手中指、無名指或小指之指骨一部分殘缺者），失
30 能等級第十三級等情，有112年3月7日彰基醫院診斷書及勞
31 保局函文1紙可憑（見本院卷一第104、107頁），固可認原

告所受左手第三、四指殘缺及失能症狀，於111年11月30日即已固定，難期繼續治療得以回復。

③然原告其後因左手第三、四指壓砸傷術後併疤痕攣縮之病狀，於111年12月27日至彰基醫院接受疤痕鬆解、交指皮瓣及甲床重建手術，住院檢查及治療共6日，經醫囑出院後宜休養3週；又於112年1月17日接受皮瓣分離及第四指傷口人工真皮覆蓋手術，經醫囑左手活動不便，宜作輕便工作，其後經數次門診及高壓氧治療，於112年2月16日門診追蹤治療，經醫師認原告左手無力疼痛，尚無法工作，需繼續休養1個月；其後因左手第三指腫瘤、左手第四指皮瓣缺損，於112年3月27日進行中指腫瘤切除及第四指全層皮瓣移植手術，並持續於同年3月30日、4月6日、4月20日接受門診追蹤治療等情，有彰基醫院診斷證明書5紙在卷可參（見本院卷一第102至105頁），可見原告自111年5月2日起至112年3月20日止，均因系爭傷害及所衍生病症持續接受治療。

④而兩造均不爭執原告之工作內容包含打料、混練、收料及搬運等需使用雙手之工作，且需搬運20至30公斤重物（見三、第(一)項），堪認原告於上述醫療期間，因左手活動不便及疼痛無力，尚無法從事兩造勞動契約所約定之工作。參以勞保局自111年5月6日起至112年3月10日止，均核給原告職災傷病給付，此有該局114年2月17日保職失字第11413012900號函可稽（見本院卷二第339頁），足認原告自111年5月2日事故發生之日起，至112年3月20日其終止兩造間勞動契約之日止，均仍處於醫療中而無法工作。

⑤被告固辯稱其於112年2月24日將原告調任從事公司內部清潔維護相關作業，已安排原告從事簡單工作等語。然經本院囑託臺中榮民總醫院鑑定之結果認：「依據歷次診斷書及病歷，考量個案左手第三、四指處於尚須接受多次手術之未痊癒狀況，而於上述合理休養期間內，如欲調整較為輕便工作，以利個案提前復工，宜優先安排不需左手施力及負重之作業，避免因作業影響患側復原情形。而依一般社會通念，

01 清潔作業（例如廁所清掃、扭乾毛巾）較難以單手完成，且
02 確實有左手患部接觸水的可能性（例如把毛巾扭乾）。」，
03 有該院勞動能力減損評估報告可參（見本院卷二第111至113
04 頁），可認於原告於遭調任工作時之身體狀況，尚無法從事
05 難以單手完成，且可能使左手患部接觸水之清潔工作。被告
06 復未舉證證明其已安排原告從事其他依其身體狀況足以勝任
07 之適當工作，是其此部分抗辯，即難憑採。從而，原告請求
08 被告給付自111年5月2日起至112年3月20日止之原領工資補
09 償，即屬有據。

10 3.原告得請求工資補償數額為94,793元：

11 (1)勞基法施行細則第31條第1項明定：「勞基法第59條第2款所
12 稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間
13 所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正
14 常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工
15 資。」；又依勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工
16 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
17 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
18 之經常性給與均屬之」。所謂因工作而獲得之報酬者，係指
19 符合「勞務對價性」而言；所稱經常性之給與，係指在一般
20 情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對
21 價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，
22 其給付名稱為何，尚非所問（最高法院105年度台上字第227
23 4號民事判決意旨參照），準此，工資係指勞工之勞力所
24 得，為其勞動對價而給付之經常性給與。再依勞動事件法第
25 37條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本
26 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
27 之報酬。」，是雇主如否認其所為給付屬於工資，應提出反
28 證證明之。

29 (2)查原告於111年5月2日遭遇系爭事故，依上開規定，其可得
30 請領工資補償，應以其於111年4月份正常工作時間所得工資
31 為計算基礎。依原告112年4月份薪資單所示，其自被告處領

01 取加班費以外之薪資及津貼數額為42,984元（見本院卷一第
02 58頁），依前揭規定，應推定該筆給付均為工資。被告辯
03 稱，其中輪班津貼、誤餐津貼、年節獎金及假日加班獎金均
04 為非經常性給付，非屬工資等語。茲就被告所辯各項給付性
05 質及列入原領工資與否，分述如下：

- 06 ①依被告公司假日加班獎金發放辦法規定：「壹、為鼓勵生產
07 部產現與品保部員工因應公司生產需求，配合公司進行加
08 班，特制訂本規則。貳、本規則適用生產部與品保部之本國
09 籍員工，且當月假日期間加班次數達3（含）次以上。」

10 （見本院卷二第73頁），可知假日加班獎金之給付條件為勞
11 工於當月假日出勤提供勞務達3日以上，即必然可獲取該項
12 給付，可認假日加班獎金具有勞務對價性及經常性，其性質
13 為工資。然該項給付係因被告公司員工於假日延長工時所得
14 之對價，非屬正常工作時間所得工資，依勞基法施行細則第
15 31條第1項規定，不得計入原領工資。

- 16 ②依被告公司輪班、誤餐津貼發放規則所載：「一、當日班別符
17 合以下班別名稱，適用各自輪班津貼。公司為期兩個月固定
18 進行換班。二、輪班津貼不論平假日皆依出勤時數按比例給
19 予。」；觀諸該規則所附明細表內容：「工作時間為8時至1
20 7時者，無輪班津貼；0時上班至8時下班、20時上班至翌日4
21 時下班，發給輪班津貼200元；其餘16時至17時30分上班，0
22 時至1時30分下班者，發給輪班津貼80元」（見本院卷二第7
23 1頁），可知該項津貼係原告輪值中班或夜班，因提供勞務
24 所獲得給付，具有勞務對價性；且被告係按原告輪班出勤時
25 數依比例給付，而為經常性給與，其性質自屬工資。

- 26 ③雇主若為單方之目的，給付具有勉勵恩惠性質之給與，無論
27 其係固定發放與否，倘未變更其勉勵恩惠給與性質，不得列
28 入工資範圍之內（最高法院91年度台上字第897號判決意旨
29 參照）。查被告辯稱薪資單所載「年節獎金」係依據被告公
30 司績效獎金發放辦法給付，為原告所不爭執（見本院卷二第
31 101頁）。依該發放辦法所定，須公司整體業績績效達9

01 0%，始達發放門檻，其目的係鼓勵全體員工為達成公司之
02 經營目標，使公司經營績效得以成長、獲利得以提升（見本
03 院卷二第75頁），可見年節獎金發放與否，係依被告公司營
04 運績效而定，並非原告提供勞務必然可獲得之報酬。復觀諸
05 原告之薪資單、薪資明細、歷次績效獎金計算明細、第一季
06 未達公司訂定之績效達成率計算表所示（見本院卷一第53至
07 84頁、本院卷二第165至169頁），原告於任職期間領取之年
08 節獎金數額均不固定，甚有多次未領取之情形，足見上開獎
09 金之發給不具經常性，且數額具浮動性，乃雇主為激勵員工
10 士氣，按公司營運績效及員工表現而為給付，應認屬獎勵
11 性、恩惠性之給與，其性質即非屬工資。

12 ⑤依被告公司輪班、誤餐津貼發放規則所訂：「誤餐津貼包含
13 點心費以及誤餐費。1.點心費：加班2小時以上，且加班時
14 數超過凌晨12點符合發放規定（工作日才有）。2.誤餐費：
15 加班中因用餐時段無公司統一訂購便當時段可供員工訂購
16 （加班單系統打勾填寫），若員工自行放棄訂購，則不另補
17 發。」（見本院卷二第71頁），可知該項給付係補助員工因
18 延長工時食用餐點所需支出之費用：倘員工放棄訂購餐點，
19 則不為給付，故誤餐津貼性質上應為恩惠性給與，非屬勞務
20 之對價，其性質即非工資。

21 (3)綜上，原告於111年4月份正常工作時間所得工資為36,647元
22 （計算式：42,984元－誤餐津貼200元－年節獎金6,137元－
23 假日加班獎金2,000元＝34,647元），一日工資為1,155元
24 （計算式：34,647元÷30日＝1,155元，元以下四捨五入）。
25 原告得請求自111年5月2日起至112年3月20日止之原領工資
26 補償為383,460元（計算式：1,155元×322日＝383,460
27 元），扣除被告於上開期間業已給付288,667元（見三、第
28 (七)項），原告得請求被告給付工資補償差額為94,793元（計
29 算式：383,460元－288,667元＝94,793元）；逾此數額，則
30 屬無據。

31 4.綜上，原告依勞基法第59條第1款、第2款規定，得請求被告

給付補償數額共計284,222元（計算式：醫療費用185,860元＋醫療用品費3,569元＋工資補償94,793元＝284,222元）。

(二)被告應依民法第184條第1項前段、第2項規定，負侵權行為損害賠償責任：

- 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，負賠償責任，民法第184條第1項前段、第2項前段定有明文。依職安法第6條第1項第1款規定，「雇主對防止機械、設備或器具等引起之危害應有符合規定之必要安全衛生設備及措施。」；又職安設施規則第58條第5款規定，「雇主對電腦數值控制或其他自動化機械具有危險之部分，應設置護罩、護圍或具有連鎖性能之安全門等設備」。
- 2.本件原告主張，被告未在切膠機設置足夠安全設備，並提供相關教育訓練，亦未進行設備檢查，以及時排除機器異常，致伊遭受系爭事故等語，為被告所否認，並辯稱：切膠機前後方均設有安全門、安全光閘之裝置，分別於安全門開啟及物體進入安全光閘區域內時，機器即會停止，已具足夠之安全設備；且事發當日切膠機並無異常云云。然查證人甲○○即被告公司生產部組長到庭證稱：若欲自切膠機後方排除卡料，會按下停止鍵，確定機台停止後，先嘗試用輸送帶反轉，如仍無法排除卡料，會將安全門往上掀開，伸手進去排除卡料等語（見本院卷二第401頁）；證人乙○○即切膠機出售廠商員工亦到庭證稱：必須人工取出卡料，被告公司或機台販售廠商並未提供器具等語（見本院卷二第327頁），可知切膠機卡料時，並非一律得以按下輸送帶反轉按鈕之方式排除，員工仍可能需直接將手伸入機台內排除卡料。然經勞動部職業安全署（下稱職安署）中區職業安全衛生中心於111年11月2日派員至被告廠房實施勞動檢查之結果，認切膠機側邊（即出口處）未設置護罩、護圍或具有連鎖性能之安全門，雖設有安全光閘，因膠料需由出口輸出，安全光閘並未涵蓋機器下方全部區域。本件原告事發時手部位置低於光

01 開範圍，致機器未自動停止運作，而造成割傷，此有職安署
02 出具之被告公司三廠公司工作場所發生受傷職業災害檢查報
03 告表附卷足參（見本院卷一第89至91頁），且為被告所不爭
04 執。參以被告於事故發生後，於111年5月28日在切膠機側邊
05 加裝安全維修門，員工必須開啟安全門，使機台自動停止
06 後，始得入內排除膠料，以防止類似事故再度發生一情，亦
07 為被告所不爭執（見三、第(三)項），可認被告於系爭事故發
08 生時，就切膠機確有未設置必要之護罩、護圍或有連鎖性能
09 之安全門等安全衛生設備之過失，而已違反職安法第6條第1
10 項、職安設施規則第58條第1項規定。

11 3.再者，依證人乙○○證稱：操作人員只要打開切膠機後檔板
12 （即出口處安全門），使兩片後檔板未完全貼合，機台即會
13 斷電停止運轉，必須按啟動鍵，機器才會再度運轉等語（見
14 本院卷二第325至326頁），故固可認被告原就切膠機設置安
15 全門開啟後，即可使機器自動斷電停止運轉之安全機制。然
16 據證人乙○○證稱：後檔板沒有設計卡榫可固定等語（見本
17 院卷二第325至326頁）；且觀之被告所提現場照片，切膠機
18 之後檔板無法完全開啟，且其開啟後與機身間距僅12公分，
19 並無卡榫可自行固定（見本院卷二第353頁），應需兩人共
20 同操作，由一人開啟並扶住後檔板，使其固定不向下關閉貼
21 合，另一人始便於伸手排除卡料。

22 4.又證人乙○○亦證稱：操作人員一定要打開安全檔板，才有
23 辦法取出膠料。如果不打開檔板，直接將手伸入切膠機排除
24 卡料，手部必須要彎曲，會比較困難等語（見本院卷二第32
25 8頁）；被告復自陳：操作人員之身體必須十分貼近機器，
26 且手部為避開觸動安全光閘，必須以手臂由下彎曲之不自然
27 方式，始能伸入機器等語（見本院卷二第348頁），可知於
28 安全檔板開啟之情況下，操作人員方能以自然姿勢排除卡
29 料。而經本院當庭勘驗事發時現場監視器錄影畫面之結果，
30 於111年5月2日23時36分15秒，訴外人阮文正站立於切膠機
31 控制按鈕面板旁；於同分17秒，阮文正步行移動至切膠機後

01 方出口，其後至25秒期間，因機台遮擋，畫面未見阮文正；
02 原告於23時36分19秒移動至切膠機後方，站立於阮文正對
03 向；於23時36分21秒，原告左手遭切膠機割傷，期間原告均
04 呈現自然站立姿勢；於23時36分25秒，阮文正自切膠機後方
05 步行而出，此有本院勘驗筆錄在卷可稽（見本院卷二第404
06 頁），可認阮文正移動至切膠機後方出口處，應係與原告共
07 同配合開啟後安全門。且原告自移動至切膠機後方時起，至
08 其左手遭割傷時止，手部均未刻意彎曲，且呈現自然站立姿
09 勢，足認原告應係於安全門保持開啟之狀態下，伸手排除卡
10 料。然切膠機於安全門開啟時，並未自動停止運轉，而仍持
11 續運作，致原告之左手遭刀片割傷，堪認切膠機於事發時，
12 應有安全門開啟後，仍未自動停止運轉之故障狀況。

13 5.綜上，被告明知其員工可能需徒手排除卡料、切膠機後安全
14 門無法完全開啟及固定、安全光閘未能涵蓋機器所有危險區
15 域等情形，卻未設置護罩、護圍或有連鎖性能之安全門等必
16 要安全設備，亦未及時檢查切膠機並排除故障，是被告就系
17 爭事故之發生具有過失，並已違反職安法第6條第1項第1款
18 及職安設施規則第58條第5款等規定，且與原告所受系爭傷
19 害間具相當因果關係。從而，原告依民法第184條第1項前
20 段、第2項規定，請求被告負侵權行為之損害賠償責任，即
21 屬有據。

22 (三)原告得請求之損害賠償數額：

23 1.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
24 少勞動能力，或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任；
25 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞
26 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財
27 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第193條第1
28 項、第195條第1項分別定有明文。茲就原告請求項目分述如
29 下：

30 (1)原告主張其因系爭傷害，往返住家及醫院就醫，支出交通費
31 用73,080元等情，為被告所不爭執（見本院卷二第482頁）

01 是原告請此部分費用，係屬有據。

02 (2)查原告因系爭傷害，致勞動能力減損11%一情，為兩造所不
03 爭執（見三、第(三)項）。又原告於事發前1個月正常時間所
04 得工資為36,647元，業如前述。原告為00年00月00日生（見
05 本院卷一第95頁診斷證明書所載出生日期），自112年3月21
06 日起至其年滿65歲法定強制退休年齡之日（即135年10月15
07 日）止，所受減少勞動能力之損害，依霍夫曼式計算法扣除
08 中間利息（首期給付不扣除中間利息），核計其金額為766,
09 492元【計算式： $48,374 \times 15.00000000 + (48,374 \times 0.000000$
10 $00) \times (16.00000000 - 00.00000000) = 766,491.00000000$
11 0。其中15.00000000為年別單利5%第23年霍夫曼累計係
12 數，16.00000000為年別單利5%第24年霍夫曼累計係數，0.
13 00000000為未滿1年部分折算年數之比例（ $208/365 = 0.0000$
14 0000 ），小數點以下四捨五入】；逾此數額所為請求，則屬
15 無據。

16 (3)按精神慰撫金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力與加
17 害之程度及其他各種情形核定相當之數額。其金額是否相
18 當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方之身
19 分、地位、經濟狀況等關係決定之（最高法院51年台上字第
20 223號判例、85年度台上字第460號民事判決意旨參照）。查
21 原告因系爭事故受有系爭傷害，歷經多次手術及門診治療，
22 其身心自受有相當之痛苦，則其請求被告賠償非財產上損
23 害，自屬有據。爰審酌原告係二專畢業，事故發生時在被告
24 公司擔任技術員，名下無不動產，需扶養2名未成年子女等
25 情，為兩造所不爭執（見三、第(三)項）；被告公司實收資本
26 總額為463,266,280元，有經濟部商工登記公示公司基本資
27 料存卷可稽（見本院卷二第485頁）。是本院斟酌兩造上揭
28 身分、社會地位、資力、被告行為之侵害情節、原告所受傷
29 害程度，暨審酌原告因系爭事故受傷，於日常生活受影響情
30 形及精神上所受痛苦等一切情狀，認原告請求精神慰撫金50
31 0,000元，核無不當，應予准許。

01 2.綜上，原告得請求損害賠償金額共計1,339,572元（計算
02 式：就醫交通費73,080元＋勞動能力減損766,492元＋精神
03 慰撫金500,000元＝1,339,572元）；至原告請求111年5月2
04 日起至112年3月20日止不能工作之薪資損失部分，經依過失
05 相抵原則（詳後述），減輕被告賠償數額後，不能獲較工資
06 補償有利之金額，故此部分請求不再予以論述。

07 (四)原告就系爭事故之發生與有過失：

08 1.按民法第217條第1項規定損害之發生或擴大，被害人與有過
09 失者，法院得減輕賠償金額或免除之。此項規定之目的在謀
10 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
11 失時，由加害人負全部賠償責任，未免失諸過酷，是以賦與
12 法院得減輕其賠償金額或免除之職權。

13 2.被告辯稱原告於切膠機運行中，貿然將手伸入機台內，就系
14 爭事故之發生亦有過失等語，固為原告所否認。然據證人甲
15 ○○證稱：切膠機正常運作時，綠色「自動啟動燈」會自動
16 亮起，同時橘色「原點指示燈」及白色「電源指示燈」均會
17 亮起等語（見本院卷二第401頁），且有切膠機控制面板照
18 片可佐（見本院卷一第303頁）；證人乙○○證稱：切膠
19 機、滾輪機及輸送機之緊急停止鍵，具連動效果，只要按下
20 任一機台之緊急停止鍵，3台機器均會同時停止運轉。按下
21 緊急停止鍵後，紅色「異常指示燈」會持續亮起等語（見本
22 院卷二第323、326頁），可知於切膠機正常運轉狀態下，其
23 面板之綠色燈號呈亮光情形；於機器緊急停止時，則亮起紅
24 色異常指示燈號。

25 3.經本院勘驗現場監視器錄影畫面之結果，原告於事發當日23
26 時35分34秒，按下滾輪機面板左下方之停止鍵；於23時36分
27 7秒畫面可見切膠機面板有紅色燈光亮起；原告於23時36分1
28 6秒，開啟切膠機按鈕面板上蓋，因其背對鏡頭，無法知悉
29 操作動作為何；然於同分16秒至19秒，畫面可見切膠機按鈕
30 亮起綠燈；而原告於23時36分21秒左手遭割傷，阮文正見狀
31 於同分27秒，按下滾輪機旁面板中間之按鈕，畫面上可見切

01 膠機按鈕面板出現紅色燈號（見本院卷二第321、404頁），
02 且有錄影畫面截圖可參（見本院卷二第389至393頁），堪見
03 原告於事發前，原已按下滾輪機之緊急停止鍵，使切膠機一
04 併停止運轉並亮起紅燈，然其後應係誤按切膠機之自動啟動
05 鍵，使切膠機之綠色燈號亮起並開始運轉，復疏未注意切膠
06 機非停止運轉狀態，即貿然伸手排除卡料而遭割傷，其後阮
07 文正按下緊急停止鈕，方使切膠機停止運轉，並亮起紅色燈
08 號。而原告自103年6月23日起受僱於被告，工作內容包含打
09 料、混練、收料，迄至系爭事故發生時已工作近8年，依其
10 智識及工作經歷，當能預見上開危險之發生，並為相當注
11 意，以避免此損害結果之發生，詎原告疏未注意及此，誤按
12 切膠機自動啟動鍵，且疏未注意機器於運轉中，即貿然伸手
13 排除卡料，則原告就系爭事故之發生，亦具與有過失。

- 14 4.本院斟酌相較於原告前述過失情節，被告未履行雇主維護勞
15 工職業安全義務，對於造成系爭事故之原因力較強，而為肇
16 事主因。審酌兩造對於造成事故原因力之強弱與過失程度之
17 輕重，認原告應負20%過失責任，被告則應負擔80%過失責
18 任，並據此比例減輕被告應給付之賠償金額為1,071,658元
19 （計算式：1,339,572元×80%=1,071,658元，元以下四捨
20 五入）。

21 (五)抵充部分：

- 22 1.按勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費，由國家
23 代雇主履行職業災害補償，以確保勞工職業災害補償之公
24 正、迅速，故國家依勞工保險條例所為之給付，其性質僅為
25 減輕雇主經濟負擔，本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補
26 償，已給付部分雇主得與之抵充。次按，勞工因遭遇職業災
27 害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以
28 補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已
29 由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之，依前條規定給
30 付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，勞
31 基法第59條、第60條定有明文。故雇主依同法第59條規定給

01 付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

- 02 2.查原告得請求被告給付職災補償284,222元及侵權行為損害
03 賠償1,071,658元；經與被告已給付金額、保險理賠金及勞
04 保局核發之給付共計518,195元抵充後（見三、第(六)項），
05 原告得請求被告給付837,685元（計算式：284,222元+1,07
06 1,658元-518,195元=837,685元）。

07 (六)被告於112年3月6日將原告解雇，係不合法：

08 按勞工在勞基法第50條規定之停止工作期間或第59條規定之
09 醫療期間，雇主不得終止契約，同法第13條本文定有明文。
10 查原告於111年5月2日系爭事故發生後，迄至112年3月20日
11 期間，均因系爭傷害及後續衍生病症，持續進行醫療，而無
12 法從事原工作，且被告未安排原告從事其身體狀況足以勝任
13 之適當工作等情，業經本院認定如前，則被告於112年3月6
14 日原告尚於醫療期間，以其繼續曠職3日為由，依勞基法第1
15 2條第1項第6款規定將原告解雇，自非合法。

16 (七)原告於112年3月20日合法終止兩造勞動關係，得請求被告給
17 付資遣費194,332元：

- 18 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
19 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款訂
20 有明文。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
21 後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、
22 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
23 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之
24 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6
25 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例
26 第12條第1項定有明文。又勞基法第2條第4款所稱平均工
27 資，係指日平均薪資。惟因計算事由發生之當日前6個月之
28 總日數，由於大月小月不同，分別為181天至184天，而非18
29 0天，如一律以30天計算，將使勞工應得之資遣費減少，故
30 改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標
31 準，等於以勞工退休前6個月工資總額直接除以6，較為簡

01 易、準確及合理（行政院勞工委員會【現改制為勞動部】83
02 年4月9日台(83)勞動2字第25564號函釋可參）。復依勞基法
03 施行細則第2條第2款規定，因職業災害尚在醫療期間之所
04 得，不計入平均工資計算。

05 2.查被告於112年3月6日將原告解雇，係違反勞基法第13條規
06 定，業如前述，則原告於112年3月20日以被告違法解雇為
07 由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動關
08 係，即屬合法。又原告自103年6月23日起至112年3月20日止
09 受雇於被告，年資為8年8月26日，均屬適用勞退條例後之工
10 作年資；而原告自系爭事故發生時起至112年3月20日止，均
11 在醫療期間，揆諸前開規定，應按系爭事故發生前6個月之
12 平均工資，發給資遣費。再者，原告自110年11月至111年4
13 月之工資（含加班費，扣除誤餐津貼及年節獎金等性質非屬
14 工資之給付）總計為266,851元（詳見附表所載），有所
15 提上開期間之薪資單存卷可稽（見本院卷一第58至61頁），
16 是原告之月平均工資為44,475元（計算式： $266,851 \div 6 = 44,475$ 元，元以下四捨五入）。又原告之工作年資為8年8月2
17 6日，新制基數即為 $4 + 133/360$ ，得請求被告給付資遣費19
18 4,332元【計算式： $44,475 \times (4 + 133/360) = 194,332$ 元，
19 元以下四捨五入】。

21 (八)勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代
22 理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又就業保險法第25
23 條第3項、第11條第3項規定：「第1項離職證明文件，指由
24 投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。」、
25 「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
26 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、
27 第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」，
28 查兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定終
29 止，即屬就業保險法第11條第3項所稱非自願離職，是原告
30 依上開規定，請求被告發給非自願離職證明書，亦屬有據。

31 (九)原告得請求被告給付特休未休工資923元：

01 1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
02 雇主應發給工資，勞基法第38條第4項本文定有明文。該條
03 所定雇主應發給工資之基準，為勞工之特別休假於年度終結
04 或契約終止前，最近一個月正常工作時間所得之工資除以三
05 十所得之金額，為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款所
06 明定。

07 2.原告主張其於兩造勞動關係終止時，特休未休日數為15日，
08 為被告所是認（見本院卷一第207頁）。又參照勞基法施行
09 細則第2條第2款規定，因職業災害於醫療期間之工資所得不
10 列入平均工資計算，故認應以系爭事故發生前1個月，即111
11 年4月份之正常工作時間工資36,647元除以30日，作為特休
12 未休工資發放基準。依此計算，原告得請求15日特休未休工
13 資為18,323元（計算式：36,647元÷30日×15日＝18,323
14 元），扣除被告已給付17,400元（見三、第(六)項），尚得請
15 923元（計算式：18,323元－17,400元＝923元）。

16 六、綜上所述，原告依勞基法第59條第1、2款、第19條、第38條
17 第4項、勞退條例第12條第1項等規定及侵權行為之法律關
18 係，請求被告給付1,032,940元（計算式：837,685元＋194,
19 332元＋923元＝1,032,940元），及自起訴狀繕本送達翌日
20 即112年6月1日（見本院卷一第151頁所附送達回證）起至清
21 償日止，按週年利率5%計算之利息；暨依勞基法第19條規
22 定，請求被告開立非自願離職證明書，為有理由，應予准
23 許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

24 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
25 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
26 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
27 項定有明文。本件原告勝訴部分，應依上開規定依職權宣告
28 假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或
29 於提存後，免為假執行。

30 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
31 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 114 年 6 月 23 日

勞動法庭 法官 鍾孟容

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（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 114 年 6 月 30 日

書記官 張茂盛

附表：系爭事故發生前6個月工資（單位：元/新臺幣）

（薪資單見本院卷一第58至61頁）

月份 (民國)	本薪＋津貼 (A)	加班費 (B)	誤餐津貼 (C)	年節獎金 (D)	工資數額 (A+B-C-D)
110年11月	40,451元	492元	50元	5,346元	35,547元
110年12月	50,900元	7,813元	無	無	58,713元
111年1月	38,105元	3,648元	無	無	41,753元
111年2月	45,179元	10,572元	無	10,579元	45,172元
111年3月	31,750元	6,252元	50元	無	37,952元
111年4月	42,984元	11,067元	200元	6,137元	47,714元
合 計					266,851元