

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第137號

原告 廖昀蒼

訴訟代理人 黃建雄律師(法扶律師)

被告 金龍茶飲有限公司

兼法定代理 林志明

人

上 一 人

訴訟代理人 施逸安

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國111年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告金龍茶飲有限公司應給付原告新臺幣10,977元，及自民國110年10月22日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告金龍茶飲有限公司、被告丙○○應連帶給付原告新臺幣828,003元，及自民國110年10月22日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告連帶負擔二分之一，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行。但被告金龍茶飲有限公司如分別以新臺幣10,977元、新臺幣828,003元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

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、擴張或減縮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2、3款定有明文。查原告起訴請求被告連帶給付新臺幣（下同）1,447,697元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（本院卷一第9頁），嗣變更聲明請求被告連帶給付原告1,587,669元，及其中1,447,697元自起訴狀繕本最後送達被告

之翌日起，其餘139,972元自民事準備七狀繕本最後送達被告之翌日即民國111年11月29日起，均至清償日止，按年息5%計算利息（本院卷三第11至12頁）。核其係擴張應受判決事項之聲明，且與原訴請求之基礎事實同一，主張、爭點具有共通性，證據資料亦具一體性，得於同一訴訟程序中予以利用，避免重複審理，統一解決紛爭，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

(一)原告自110年1月3日起受僱於被告金龍茶飲有限公司（下稱金龍公司），從事調製茶飲、煮茶工作，為部分工時員工，約定時薪160元。金龍公司違反職業安全衛生法（下稱職安法）第5條第1項、第6條第1項第1款及第32條第1項、職業安全衛生設施規則（下稱職安規則）第57條第1項、第58條第5款等規定，對電腦數值控制或其他自動化機械具有危險部分，其作業有危害勞工之虞者，未在合理可行範圍內，設置具有連鎖性能之安全門等必要設備；對機械之掃除有導致危害勞工之虞者，亦未停止相關機械運轉；且未提供勞工從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。適原告於110年3月17日20時45分許，於工作中擦拭「封王」牌感應式飲料封口機（下稱封口機）之圓形飲料杯架外緣時，封口機因故作動，原告雖按下封口機之「緊急停止安全門」（下稱安全閘門），然因故障而未能發揮停止作用，致原告左手遭封口機夾擠，受有左手食指遠端指節斷指、左手中指指尖軟組織缺損等傷害（下稱系爭職災），嗣並因經歷系爭職災而罹患急性壓力疾患（下與前述左手傷勢合稱系爭傷害）。

(二)原告因系爭職災，於110年3月17日住院，同年月23日接受左腳大趾皮瓣移植至手指顯微重建手術，迄至同年月29日出院，復因急性壓力疾患陸續至精神科就診，共計支出醫療費用19,800元、租借輪椅費用1,500元、醫材費1,424元，合計22,724元，扣除金龍公司已給付原告之醫療費用3,380元、

01 勞動部勞工保險局（下稱勞保局）核退之醫療費用2,620
02 元、新安東京海上產物保險股份有限公司（下稱新安東京產
03 險公司）之傷害保險理賠4,247元，原告尚得依勞動基準法
04 （下稱勞基法）第59條第1款規定，請求被告補償醫療費用1
05 2,477元。

06 (三)金龍公司為職安法第2條第3款所稱之雇主，違反上述屬保護
07 他人法律之職安法規，且金龍公司客觀上並無不能履行其注
08 意義務以避免原告發生職災情事，所受系爭傷害復與金龍公
09 司之過失有相當因果關係，原告並因系爭傷害受有莫大精神
10 痛苦，是原告亦得依侵權行為之法律關係，請求金龍公司賠
11 償原告住院期間看護費28,600元、因就醫及就學支出之計程
12 車資3,445元、勞動能力減少之損害1,170,827元（依110年
13 全國簡易生命表，現年21歲女性之平均餘命為63.8歲）、精
14 神慰撫金50萬元，扣除原告業已領取之勞保失能給付121,08
15 0元、金龍公司已支付之看護費6,600元，原告尚得請求金龍
16 公司賠償看護費22,000元、勞動能力減少之損害1,049,747
17 元，加計前述(二)之醫療費用12,477元，合計1,587,669元。
18 又被告丙○○為金龍公司負責人，同有違反上揭職安法規，
19 未盡職安法規應盡之注意義務，自應依民法第28條、第185
20 條第1項等規定，就原告所受上開損害，與金龍公司連帶負
21 賠償責任。

22 (四)綜上，原告得依勞基法第59條第1款請求金龍公司補償醫療
23 費用12,477元，亦得依共同侵權行為法律關係，請求被告連
24 帶賠償1,587,669元，並請求先審酌勞基法第59條第1款雇主
25 職災補償責任，再審酌民法侵權行為責任。

26 (五)為此，爰依勞基法第59條第1款、民法第184條第2項、第185
27 條第1項、第193條第1項、第195條第1項等規定，提起本件
28 訴訟等語。並聲明：被告應連帶給付原告1,587,669元，及
29 其中1,447,697元自起訴狀繕本最後送達被告之翌日起，其
30 餘139,972元自民事準備七狀繕本最後送達被告之翌日起，
31 均至清償日止，按年息5%計算利息。

01 二、被告均以：原告到職以來皆為晚班工讀生，工作內容除調製
02 茶飲、煮茶以外，尚包含收店及關閉封口機，理應深知封口
03 機關機步驟，金龍公司亦已對原告實施關閉、擦拭封口機等
04 教育訓練，且該封口機事後經原廠檢測，均未發現異常或故
05 障情形，可見系爭職災之發生應為原告擦拭封口機時，未正
06 確關閉電源，復於封口機自動作動之際，擅將左手伸入已標
07 示「請勿將手伸入機內，除非先關掉電源！」警語之安全閘
08 門內之機器封口作業區域，方會遭封口機夾擠，此全然肇因
09 於原告個人工作疏失所致，難認被告有何故意或過失，對原
10 告應僅負補償責任，不生任何賠償問題。又原告遭封口機夾
11 擠部位為左手指部，並不會影響原告行動能力，應無使用輪
12 椅之必要，是原告請求被告支付租借輪椅費用1,500元，顯
13 屬無據。另原告雖因手部傷勢住院13日，然僅實際聘僱看護
14 3日，且該費用已由金龍公司全數支付，其餘10日原告既未
15 聘請看護，自無從請求被告賠償。再原告目前恢復狀況良
16 好，調解期間可親自出席，亦可照常出遊、分享生活動態，
17 並無精神異常或情緒不佳情形，其急性壓力疾患應與系爭職
18 災無關，且其請求賠償之精神慰撫金亦屬過高等語置辯。並
19 聲明：原告之訴駁回。

20 三、兩造不爭執事項（本院卷一第333至334頁；本院卷三第12、
21 14至15頁）：

22 (一)原告自110年1月3日起受僱金龍公司從事內外場調製茶飲、
23 煮茶工作，為部分工時員工，約定時薪為160元，110年1月
24 至3月薪資分別為7,452元、19,134元、9,534元。嗣於110年
25 6月30日自願離職。

26 (二)原告於110年3月17日工作中，於未關閉電源情況下，因清潔
27 封口機之飲料杯架，因而啟動封口機作動，致飲料杯架往內
28 縮，準備進行封口作業。原告雖有按下安全閘門，但機器仍
29 未停止作動，因而發生系爭職災，致原告受有左手食指遠端
30 指節斷指、左手中指指尖軟組織缺損等傷害。

31 (三)原告因系爭職災，自110年3月17日住院，同年月23日接受左

01 腳大趾皮瓣移植至手指顯微重建手術，於同年月29日出院，
02 住院期間需專人全日照顧，看護費用一日2,200元，醫囑建
03 議手術後宜休養6週。

04 (四)原告因系爭職災，符合勞工保險失能給付標準表附表第11-
05 49項「一手食指喪失機能」、第12等級永久失能。

06 (五)被告不爭執並同意給付醫療費用19,800元、醫材費1,424
07 元、就醫及就學計程車資3,445元。

08 (六)原告因系爭職災，業經勞保局核退110年4月1日至同年5月27
09 日期間之門診部分負擔醫療費用2,620元、失能給付121,080
10 元；金龍公司已支付醫療費用3,380元、看護費6,600元，另
11 金龍公司可扣抵新安東京產險公司傷害保險理賠數額為4,24
12 7元。

13 (七)原告現為義守大學電影與電視學系學生，曾於學校工讀及於
14 餐飲業打工，名下無財產；丙○○為專科畢業，為金龍公司
15 負責人；金龍公司109年度全年所得額433,231元。

16 四、本件爭點：

17 (一)原告因系爭職災，得請求金龍公司補償之金額為何？

18 (二)原告因系爭職災，得請求金龍公司賠償之金額為何？

19 (三)丙○○是否需與金龍公司連帶負損害賠償責任？

20 (四)原告就系爭職災之發生是否與有過失？

21 五、本院之判斷：

22 (一)原告因系爭職災，得請求金龍公司補償醫療費用10,977元：

23 1.按勞工因遭遇職業災害而致傷害時，雇主應補償其必需之醫
24 療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關
25 之規定。但如同一事故，依勞工保險條例（下稱勞保條例）
26 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵
27 充之，勞基法第59條第1款定有明文。再參考勞保條例第44
28 條有關醫療給付除外不保項目，已負面表列法定傳染病、麻
29 醉藥品嗜好症、接生、流產、美容外科、義齒、義眼、眼鏡
30 或其他附屬品之裝置、病人運輸、特別護士看護、輸血、掛
31 號費、證件費、醫療院、所無設備之診療及第41條、第43條

未包括項目，是若職災勞工所必需之看護費用或其他醫療設備及相關用品費用，非屬前述勞保條例規定之給付範圍，自亦不屬勞基法第59條第1款所定必需之醫療費用範圍。又勞基法第59條所定補償責任，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發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有權利，即無民法第217條過失相抵之適用（最高法院95年度台上字第2542號判決意旨參照）。

2.另勞基法第2條第2款雖明定雇主為僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，亦即採行雇主職能分離之概念，將非屬勞動契約相對人之「功能性雇主」亦納入。其主要目的不外為使事實上執行、實施雇主任權限者，在該定義之範圍內於有違反勞基法情事而應受處罰時，應共同負雇主之責，藉以貫徹勞基法藉處罰規定所要達成保護勞工之旨，然尚無由藉此推論除法人外，法人之負責人、代表事業主處理有關勞工事務之人，亦同時為雇主，故解釋勞基法各條所謂「雇主」，如非涉及上開目的時，而係基於勞動契約所生之權利、義務關係，則應為目的性限縮解釋，否則將使非屬勞動契約當事人之事業經營負責人、代表事業主處理有關勞工事務之人亦負履行勞動契約之義務，自非妥適。是勞基法第59條既係勞工因履行勞動契約而生之職業災害，雇主所負補償責任，則所謂雇主仍應認限於勞工於勞動契約之相對人，亦即僅指同法第2條第2款所謂僱用勞工之事業主，而不及於事業經營負責人或代表事業主處理有關

勞工事務之人。

3.經查，原告於110年3月17日因清潔封口機之飲料杯架，致發生系爭職災等情，為兩造所不爭執，則原告依勞基法第59條第1款請求金龍公司給付必需之醫療費用補償，自屬有據。又原告主張支出醫療費用19,800元、醫材費1,424元，業據提出門診收據、免用統一發票收據等件為證（本院卷一第69至76、78至84頁；本院卷二第335至339頁），且為被告所不爭執並同意給付，扣除勞保局核退之醫療費用2,620元、金龍公司已支付之醫療費用3,380元及新安東京產險公司傷害保險理賠4,247元，金龍公司尚應給付原告10,977元（計算式：19800+0000-0000-0000-0000=10977）之醫療費用補償。

4.至丙○○雖為金龍公司之法定代理人，然參照前揭說明，勞基法第59條所定雇主職災補償責任，限於勞工於勞動契約之相對人金龍公司，而不及於事業經營負責人丙○○，復無其他法律規定事業經營負責人應連帶負補償責任之明文，是原告請求被告連帶給付醫療費用補償，自難准許。另就原告請求金龍公司補償租借輪椅費用1,500元一節，固據其提出佑昕醫療器材有限公司銷（退）貨單為證（本院卷一第77頁），然此支出既非用於醫治病情，復屬勞保條例第44條明文排除之運輸病人費用，顯與醫治原告而支出之醫療費用有別，屬原告因系爭職災而增加生活上之需要，不得認為係勞基法第59條第1款所稱雇主應補償必需之醫療費用，是原告請求被告補償輪椅費用1,500元，難認有據（惟仍得依侵權行為法律關係請求被告連帶賠償，詳後述）。

(二)原告因系爭職災，得請求金龍公司負損害賠償責任：

1.按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條第2項定有明文。次按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條前段亦有明文。上開規定所謂保護他人之法律，係指保護他人為目的之法律，亦即

一般防止危害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言（最高法院77年度台上字第1582號、98年度台上字第1333號判決意旨參照）。又雇主對機械、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；雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練；雇主對於機械之掃除、上油、檢查、修理或調整有導致危害勞工之虞者，應停止相關機械運轉及送料，職安法6條第1項第1款、第32條第1項、職安規則第57條第1項分別定有明文，繹其規範意旨無非為防止職業災害及保障勞工安全與健康，復為職安法第1條明揭之立法目的，自屬民法第184條第2項所稱保護他人之法律。

2.原告主張金龍公司有違反職安法第6條第1項第1款、第32條第1項、職安規則第57條第1項等情，業據證人乙○○即金龍公司離職員工於本院結證稱：擦拭封口機時，要先將儀表板上的手動按鈕往上扳，機器才不會因為手或飲料放在感應區內而觸動封口機；如果飲料只是稍微滴到，就會一手按著紅色部分的擋板（按：即前述安全閘門），一手去擦拭；在系爭職災發生前，金龍公司沒有要求員工需要在擦拭前先將封口機斷電，直到系爭職災發生後，金龍公司才有教導我們應先將封口機斷電等語（本院卷二第191至193頁）。本院衡酌證人乙○○自陳在職期間為109年11月至110年9月（110年1月底因車禍休息至同年7月），與原告之在職期間部分重疊，工作內容復與原告相同，加以證人與兩造均無特別情誼，衡情應無甘冒偽證罪風險而為不實證述之動機及必要，其證述內容應可採信。依此可見，系爭職災發生前，金龍公司未能教導員工清潔封口機之正確步驟，以致未能落實清潔封口機前應斷電，且一般員工若遇飲料輕微灑溢，僅按壓安全閘門即進行擦拭亦屬司空見慣，欠缺預防災變所必要之知識，是金龍公司有違反前揭職安法規甚明。此觀高雄市政府勞工局勞動檢查處於系爭職災發生後，派員前往金龍公司進行勞動檢查，檢查結果亦認金龍公司違反職安法第6條第1

項、第32條第1項、職安規則第57條第1項，有勞動檢查結果通知書、工作場所職業災害調查結果表、談話紀錄等件存卷為佐（本院卷一第117至124頁），益足印證。準此，金龍公司未善盡前開職安法規所定保護勞工措施，違反保護他人之法律，其就系爭職災發生自有過失，且與原告所受左手指部傷勢有相當因果關係，是原告主張金龍公司應依民法第184條第2項規定，就其因系爭職災所受損害，負侵權行為損害賠償責任，核屬有據。

3.至證人丁○○即金龍公司店長固於本院結證稱：原告到職後2週都要接受安全衛生教育訓練，是由我負責教導，期間我有教導原告泡飲料及清潔封口機的方式，也有告知原告應將封口機電源關閉才可以進行清潔，我沒有教導原告可以一手按著安全閘門、一手擦拭封口機等語（本院卷二第40、42至43頁）。本院衡以證人丁○○現仍受僱於金龍公司，復於本院審理時自承有先與丙○○討論過可能會問的問題，且有被要求事先準備等語（本院卷二第39頁），其證詞難免受被告影響或出於維護被告利益或為避免同遭原告求償而有偏頗之虞，證述內容復與前開證人乙○○所證情節有所齟齬，自難期待其能公正客觀陳述，是證人丁○○前揭證述內容，尚非可採。

4.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，民法第193條第1項、第195條第1項前段分別定有明文。查原告因金龍公司之過失行為受有系爭傷害，二者間具有相當因果關係，金龍公司應負賠償責任，已如前所述，茲就原告得請求賠償之項目及金額，分述如下：

(1)租借輪椅費用：

原告主張因系爭職災而有租用輪椅之必要，固為被告所否

認，並以前詞置辯，本院審酌原告因系爭職災受傷部位雖在左手指部，然其於住院期間之110年3月23日接受左腳大趾皮瓣移植至手指顯微重建手術，復於出院後之同年4月13日接受門診全身麻醉皮瓣修整手術，且依義大醫療財團法人義大醫院（下稱義大醫院）診斷證明書醫囑欄記載「因重建需求，手術部位包含左腳」等語（本院卷一第45頁），堪信原告因系爭職災而實施重建手術，術後確有使用輪椅之必要。被告雖提出原告將輪椅供友人乘坐玩樂之影片檔案暨截圖以為佐證置辯（本院卷一第153、171頁及末頁證物存置袋內隨身碟檔案名稱「000000000.723245.mp4」），然影片時間僅短短31秒，尚無從以此推認原告無使用輪椅之需求。惟依原告所提租賃輪椅之銷貨單據，記載租金500元、押金1,000元（本院卷一第77頁），則於原告歸還輪椅時即得取回1,000元之押金，是其請求金龍公司賠償租用輪椅費用於500元之範圍內，為有理由，逾此金額即屬無據。

(2)看護費：

按親屬間之看護，縱因出於親情而未支付該費用，然其所付出之勞力，雖非不能以金錢為評價，然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193條第1項所定增加生活上需要之意旨（最高法院88年度台上字第1771號、89年度台上字第1749號判決意旨參照）。原告主張於110年3月17日至同年月29日（共13日）住院期間，有全日看護之必要，業據提出醫囑欄記載「住院期間需專人照顧」等語之義大醫院診斷證明書為憑（本院卷一第45頁），被告亦不爭執原告住院期間需專人全日照顧（本院卷三第14頁），原告主張係由母親照護，依前揭判決意旨，自非不得請求賠償相當看護費之損害。是以兩造不爭執看護費一日2,200元計算，原告請求住院期間看護費28,600元（計算式：2200×13=28600），核屬有據，應予准許。

(3)計程車資：

原告主張其居住於高雄市大社區，義守大學校區位於大樹區，義大醫院則位於燕巢區，其因系爭職災所受傷害，有搭乘計程車就醫及就學之必要，合計支出計程車資3,445元，業據提出各次計程車乘車證明為憑（本院卷一第87至90頁），為被告所不爭執並同意如數給付（本院卷一第139頁），是其請求金龍公司支付計程車資3,445元，自屬正當，應予准許。

(4)勞動能力減少之損害：

- ①原告主其因系爭職災致罹患創傷後壓力疾患合併疑似憂鬱症，業據提出義大醫院、甲○○○病歷紀錄、診斷證明書為憑（本院卷一第47至53頁；本院卷二第112至114、117至122、125至143、227頁）。被告雖否認其所罹精神疾患與系爭職災有因果關係，惟衡以原告於系爭職災發生後，自110年4月22日起至111年3月10日止，持續於義守大學學務處諮商輔導組接受「創傷事件後情緒調適」個別諮商，次數達22次，有該校出具之接受個別諮商證明1紙可佐（本院卷二第47頁），而甲○○○診斷證明書醫囑欄亦記載原告「3月17日工作時發生斷指意外，事發後容易受驚嚇、注意力不集中、憂鬱、失眠、有自傷意念」等語（本院卷一第53頁），復經本院囑託義大醫院鑑定，經該院綜酌原告之生活史、職業史、學校史、工作史、物質濫用史、疾病過去史、精神疾病史及社工師綜合評估，並經司法特別門診、臨床心理衡鑑，認就現有可得之證據，在無其他創傷事件存在之前提下，若無系爭職災，較難解釋原告當前創傷後壓力疾患症狀等語，有該院精神鑑定報告附卷可參（本院卷二第273至282頁）；另高雄榮民總醫院（下稱高雄榮總醫院）亦函復本院略以：依原告所提供病歷資料及其過去無精神科病史，於110年3月17日左手遭封口機切割傷後產生情緒不穩、視幻覺及聽幻覺等症狀，110年4月15日至義大醫院精神科門診，經診斷有上揭心理疾患之發展時序，合理推斷心理疾患與系爭職災間有因果關係等情，有該院111年9月27日高總管字第1111017980

01 號函在卷可佐（本院卷二第263頁）。本院審酌義大醫院及
02 高雄榮總醫院均為本院轄區內具相當規模之醫療院所，所為
03 鑑定結論復屬一致，別無證據顯示有何不可採信情形，則各
04 該鑑定結果應均堪採信。被告雖以原告於系爭職災發生後，
05 仍時常於IG分享生活動態，顯示其並無任何精神異常或情緒
06 不佳情形，固提出影片檔案暨截圖為證（本院卷一第169頁
07 及第423頁證物存置袋內隨身碟檔案），然該等影片係經原
08 告拍攝後採擇分享於網路社群以期獲得關注，則其或為避免
09 親友擔心、或出於維護自尊而展現較為積極、正向之一面，
10 亦屬人之常情，尚無從以此即認其心理狀態仍與系爭職災發
11 生前無異。被告此部分所辯，並不足採。

12 ②原告主張其因系爭職災所受系爭傷害，致減少勞動能力，經
13 本院囑託兩造合意選定之高雄榮總醫院鑑定原告減少之勞動
14 能力比例，鑑定結果以原告為「創傷後壓力疾患合併疑似憂
15 鬱症、左手食指遠端指骨截肢」，依美國醫學會永久障礙評
16 估指南障礙分級，鑑定原告勞動能力減損比例為心理及行為
17 損傷10%、上肢功能障礙1%，並考量未來工作收入能力、職
18 業及年齡後，估算工作能力減損合計14%，有勞動能力減損
19 鑑定報告書在卷可參（本院卷二第253至257頁）。本院審酌
20 上開鑑定報告係公立教學醫院安排原告至職業醫學科門診進
21 行檢查評估、考量其受傷前工作狀況、病史與醫療經過、目
22 前症狀，進行身體檢查、臨床診斷，而為障害損失及永久性
23 失能鑑定，其鑑定結果復為兩造所不爭執（本院卷二第311
24 頁），自屬專業可採。

25 ③原告為89年3月20日生，所減損勞動能力比例為14%，惟原告
26 111年8月間於義大醫院接受精神鑑定時，自陳就讀於義守大
27 學電影與電視學系三年級，即將升大四等語（本院卷二第27
28 4頁），則原告以其自金龍公司離職後，自110年7月1日起即
29 以當年度法定正常工時勞工（每月174小時）之基本工資24,
30 000元據以計算，與原告於大學畢業以前衡情僅能從事部分
31 工時工作之情形不符，是自110年7月1日至112年6月30日，

應以原告事發前之平均工資計算，原告畢業後自112年7月1日起，則以當年度基本工資每月26,400元計算，較符實際。依此，兩造不爭執原告110年1月至3月薪資分別為7,452元、19,134元、9,534元，原告自110年1月3日起受僱於金龍公司，最後提供勞務日為110年3月17日，共74日，平均月薪為14,643元【計算式： $[(7452+19134+9534) \div 74] \times 30 \div 14643$ ，元以下四捨五入】，每年勞動能力減少損失為24,600元（計算式： $14643 \times 12 \times 14\% \div 24600$ ，元以下四捨五入），自110年7月1日至112年6月30日，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47,964元【計算方式為： $24600 \times 1 + (24600 \times 0.00000000) \times (1.00000000 - 0) = 47964.000000000000$ 。其中1為年別單利5%第1年霍夫曼累計係數，1.00000000為年別單利5%第2年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例($364/365 = 0.00000000$)。元以下四捨五入】；自112年7月1日起至154年3月20日年滿65歲法定退休年齡，尚有41年8月19日工作期間，以112年度每月基本工資26,400元計算，每年勞動能力減少之損失為44,352元（計算式： $26400 \times 12 \times 14\% = 44352$ ），依霍夫曼式計算法扣除中間利息，核計其金額為984,752元【計算方式為： $44352 \times 21.00000000 + (44352 \times 0.00000000) \times 0.00000000 = 984751.0000000000$ 。其中21.00000000為年別單利5%第41年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例($262/365 = 0.00000000$)，0.00000000為年別單利5%第42年未滿1年部分之霍夫曼單期係數【計算方式為： $1 \div [1 + 5\% \times (41 + 0.00000000)] = 0.00000000$ 。元以下四捨五入】，合計金額1,032,716元（計算式： $47964 + 984752 = 1032716$ ），原告逾此範圍之請求，尚屬無據。

- ④金龍公司雖抗辯原告僅為部分工時員工，不得以法定正常工時勞工之基本工資據以計算其減少勞動能力之損害等語。惟原告現就讀義守大學電影與電視學系，依其教育程度及專業知能，於其畢業後，應認以其能力在通常情形下，每月應可

01 獲致相當於勞動部所規定之最低工資，是於原告大學畢業後
02 以法定基本工資計算，尚屬合理。

03 (5)精神慰撫金：

04 ①按人格權遭遇侵害，受有精神上之痛苦，而請求非財產上損
05 害賠償，其核給之標準，須以相當金額為限，而所謂相當，
06 自應以實際加害情形與其人格權之影響是否重大，及被害人
07 之身分地位與加害人經濟狀況等關係定之（最高法院47年度
08 台上字第1221號、86年度台上字第3537號判決意旨參照）。
09 又慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為
10 必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可
11 斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之
12 數額（最高法院51年台上字第223號判決先例意旨參照）。

13 ②原告因系爭職災致受有系爭傷害，須多次往返醫院回診治
14 療，而系爭職災發生時，原告年僅19餘歲，所受左手食指遠
15 端指節斷指之傷勢終身無法回復，對其外觀、日常生活及將
16 來就業影響非微，身心自受有相當痛苦，堪可認定，其請求
17 賠償非財產上損害，自屬有據。本院審酌原告現為義守大學
18 在校生，曾於學校及餐飲業打工，名下無財產；丙○○為專
19 科畢業，為金龍公司負責人；金龍公司形式資本額為10萬
20 元，109年度全年營收額為433,231元，為兩造所不爭執（本
21 院卷三第15頁），並據兩造分別提出其財產及所得清單、資
22 產負債表、損益及稅額計算表在卷可佐（本院卷一第109至1
23 11、173至177頁）；又原告及丙○○之所得及財產狀況，另
24 有本院依職權調取之稅務電子閘門財產所得調件明細表可參
25 （附於外放彌封袋內），是依前述兩造教育程度、身分、社
26 會地位、經濟狀況，原告所受傷害程度、生活所受影響等一
27 切情狀，認原告請求精神慰撫金以30萬元為適當，逾此金額
28 則屬過高，不應准許。

29 (三)原告請求丙○○與金龍公司連帶負損害賠償責任，為有理
30 由：

31 按數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任，

01 民法第185條第1項前段定有明文。經查，金龍公司為丙○○
02 一人股東兼董事之有限公司，資本額為10萬元，有該公司之
03 設立登記表在卷可參（本院卷一第99至100頁），本院審酌
04 金龍公司規模非鉅，丙○○身為職安法第2條第3款所稱之雇
05 主，對金龍公司執行職業安全事項之管理責任理應甚為直接
06 且明確，本應督導金龍公司設置或採取必要之安全衛生設
07 備，並使勞工接受預防災變之安全衛生教育及訓練，惟其並
08 未能敦促金龍公司加以落實，以致發生系爭職災，且導致原
09 告受有系爭傷害，顯就職安法規所定保護勞工措施未妥適執
10 行，違反保護他人之法律而有過失。是原告依民法第184條
11 第2項前段、第185條第1項前段規定，請求丙○○與金龍公
12 司連帶賠償，自屬有據。

13 (四)原告就系爭職災之發生與有過失，過失責任比例為30%：

14 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
15 金額或免除之。民法第217條第1項定有明文。此項規定之目
16 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
17 或損害之擴大亦有過失時，由加害人負全部賠償責任，未免
18 失之過酷，是法院得減輕或免除加害人賠償金額。惟所謂被
19 害人與有過失，須被害人之行為助成損害發生或擴大，就結
20 果發生為共同原因之一，行為與結果有相當因果關係，始足
21 當之。

22 2.經查，原告於系爭職災發生前，係先以右手拿取抹布擦拭封
23 口機之圓形飲料杯架外緣（此時杯架未承裝任何飲料杯），
24 於擦拭過程中觸動封口機，致封口機作動而將杯架內縮欲進
25 行飲料封口作業，原告雖將右手縮回，並以左手按壓封口機
26 安全閘門，然封口機仍持續作動，並未將杯架退出，原告竟
27 復將左手伸入封口機安全閘門之警戒範圍內，致遭封口機夾
28 擠等情，有店內監視錄影檔案暨截圖附卷可參（本院卷二第
29 380、401至411頁），原告亦不爭執上述事發經過情形，且
30 稱已無記憶為何當時將左手伸入封口機內等語（本院卷二第
31 12、15頁）。佐以該封口機之安全閘門已使用醒目之紅色區

塊標註「請勿將手伸入機內，除非先關掉電源！」字樣，有封口機照片在卷可參（本院卷一第179頁），而原告到職期間雖短，然依其現就讀大學之智識能力，以及封口機為手搖飲料業者頻繁接觸使用之機器，堪信其對於不得擅將手指伸入封口機封口作業區域內，以免陷於危險之境理應有相當程度警覺，且當時封口機之飲料杯架並未承裝飲料杯，亦不致發生違反工作規則而可能被扣薪之「破杯」狀況（參本院卷三第29頁員工守則第7條），則原告於按壓安全閘門，未見封口機停止運作後，竟疏未注意前述警語，復將左手置入封口機之作業範圍內，自難辭與有過失之責。本院審酌原告前揭對系爭職災發生之原因力，及被告違反保護他人法律之程度，認由被告負擔70%、原告負擔30%過失責任為適當。

(五)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；雇主依前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59條第1項、第60條分別定有明文。而勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費，由國家代雇主履行職業災害補償，以確保勞工職業災害補償之公正、迅速，故國家依勞保條例所為給付，其性質僅為減輕雇主經濟負擔，本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補償，非謂由勞保局給付後，雇主即可免其補償責任，僅已給付部分雇主得予抵充而已。從而，原告得請求被告連帶賠償租借輪椅費用500元、看護費28,600元、計程車資3,445元、勞動能力減少之損害1,032,716元、精神慰撫金30萬元，合計1,365,261元（計算式：500+28600+3445+0000000+300000=0000000），原告與被告各應負擔30%、70%之過失責任，是被告應賠償數額為955,683元（計算式：0000000×70%÷955683，元以下四捨五入）。又勞保失能給付可抵充數額為121,080元，並應扣除金龍公司業已支付之看護費6,600元，被告尚應連帶給付原告828,003元（計算式：000000—0

00000－0000＝828003）。

六、綜上所述，原告依勞基法第59條第1款，請求金龍公司給付10,977元；另依民法第184條第2項、第185條第1項、第193條第1項、第195條第1項等規定，請求被告連帶給付828,003元，及自起訴狀繕本最後送達被告之翌日即110年10月22日（參本院卷一第105頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為金龍公司即雇主部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告金龍公司預供擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第五項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認均與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 1 月 13 日
勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

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。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 1 月 13 日
書 記 官 黃 盈 菁