臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第42號

原　　告　連政企業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳國寶

訴訟代理人　郭俊銘律師

被　　告　林信良

訴訟代理人　張賜龍律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國115年7月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳萬參仟貳佰元，及自民國一百十二年三月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔千分之二，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣貳萬參仟貳佰元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一或擴張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。又所謂「請求之基礎事實同一」係指追加之訴與原訴之事實，有其社會事實上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於追加之訴得加以利用，且無害於他造當事人程序權之保障，俾先後兩請求在同一程序加以解決，以符訴訟經濟。原告連政企業股份有限公司於起訴時原係依民法第184條第1項、第188條第3項及第227條第1項規定為請求，嗣於民國113年11月14日民事準備狀追加民法第544條為請求權基礎，再於114年8月19日以民事準備㈠狀當庭擴張請求金額為新臺幣（下同）581萬9,124元，復於114年10月14日以民事訴之聲

明更正狀當庭擴張請求金額為1140萬0,333元，被告林信良雖不同意（見卷二第55頁、第116頁），惟經核原告所為請求權基礎之追加與原訴之主張，均係本於被告為其勞工，並受僱駕駛堆高機，因執行職務過程有疏失而致訴外人周家慶受傷之同一基礎事實，應屬「請求之基礎事實同一」，揆諸前開說明，應予准許；而其2次擴張請求金額部分核屬「擴張應受判決事項之聲明」，亦應准許，合先敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠被告、周家慶前均受僱於原告，於111年11月4日受指派至日月光半導體製造股份有限公司（下稱日月光公司）設於高雄市○○區○○路0號廠區進行「K25機台吊掛作業」（下稱系爭工程）。被告於操作堆高機時，因疏未注意前方狀況，致堆高機牙叉撞及位於右前方之周家慶左小腿，造成周家慶受有左足第一、第二趾截趾之重傷害（下稱系爭事故）。嗣經依法為工安事故通報後，原告遭日月光公司評鑑委員會處以停權處罰（自111年11月8日至112年4月6日止），期間禁止進入廠區施工及承接新案。

㈡被告為專業堆高機駕駛，受有相關訓練，本應注意操作安全，竟疏未採取有效避險措施，違反駕駛專業注意義務，其過失行為與周家慶之傷害結果間具相當因果關係，原告已依民法第188條第1項賠償周家慶，自得依同條第3項向被告行使求償權。又被告兼任現場領班，負有指揮監督及現場安全檢查義務，依原告公司安全衛生工作守則、職業安全衛生設施規則第116條第1項第15款規定，被告應於管制引導人員到場就位並確認人員安全後始得施工。被告未待管制人員就位即冒然操作，顯未盡委任事務之注意義務，構成民法第227條第1項不完全給付及第544條受任人損害賠償責任。

㈢而原告因系爭事故，已給付周家慶醫療費用12萬1,011元、慰問金10萬元、每月薪資122萬1,950元（合計144萬2,961元），自得向被告請求賠償。又原告因停權5個月無法承攬

日月光公司業務，以平均月收入331萬9,124元計算，請求3個月之營業損失共995萬7,372元。是以，依民法第184條第1項前段、第188條第3項、第227條第1項及第544條等規定，提起本件訴訟，請求擇一為有利原告之判決等語，爰聲明求為判令：1.被告應給付原告1140萬0,333元，及其中487萬5,422元自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，其中94萬3,702元自民事準備㈠狀繕本送達翌日起至清償日止，剩餘558萬1,209元自民事訴之聲明更正狀繕本送達翌日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准為假執行之宣告。

二、被告則以：

㈠依職業安全衛生體系，雇主對於作業環境之安全維護、危險防止及人員配置負有高度義務。依系爭事故發生原因分析，系爭事故主因為「未置管制引導人員」，日月光公司函覆內容亦證實人員調派、作業方式及安全配置均屬原告管理範疇，被告僅係依指示操作堆高機之勞工，無決定施工配置之權限，欠缺可歸責性。再者，系爭工程屬多人協同作業，涉及人力調配與動線管制，非單一操作人員得獨立完成。被告曾向原告反映人力不足，且原告未提供充分之工安配置與教育訓練，系爭事故顯係原告整體施工管理及工安制度缺失所致。又縱認被告未盡注意義務，系爭事故亦係因「未設管制引導人員、動線未區隔、人力及教育訓練不足」等多重因素共同肇致，上述事項均屬原告之監督管理責任且具高度因果關係，原告應負擔絕大部分責任，被告之責任比例極低。

㈡關於原告請求之各項損害，其尚未就醫療費用舉證；又關於營業損失，原告僅憑過往營收概括推估，未提出具體承攬契約或訂單證明，且縱有損失，亦未扣除營業成本及稅金，其主張為不可採。另原告支付周家慶薪資係履行勞動契約之法定給付義務，屬雇主應負之經營風險，與被告之行為間欠缺相當因果關係。從而，本件原告請求均無理由等語置辯，並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判

決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項

㈠被告、周家慶前均受僱於原告公司，於111年11月4日下午1時許，受原告指派前往日月光公司設於高雄市○○區○○路0號廠區進行系爭工程。然被告於下午1時21分許操作堆高機甫欲進行吊掛作業時，適周家慶站在堆高機右前方，被告疏未注意堆高機前方狀況，逕行操作堆高機向前方行進，該堆高機前方之牙叉因而撞及周家慶之左小腿，致周家慶受有左足第一、第二趾截趾之嚴重減損一肢機能之重傷害（即系爭事故）。

㈡被告因系爭事故，經本院以113年度審易字第874號刑事判決犯過失重傷害罪，處有期徒刑7月。嗣經被告上訴後，經臺灣高等法院高雄分院以114年度上易字第130號刑事判決撤銷原判決關於宣告刑部分；上開撤銷部分，處有期徒刑6月，如易科罰金，以1,000元折算1日；緩刑2年，並確定在案。

㈢原告承攬系爭工程，已於111年11月4日當日完成，且經日月光公司確認簽收，並無停工之情事。惟原告於日月光公司尚有其他承攬案件，就111年11月4日其所屬員工受傷一事屬供應商重大職災案件，經日月光公司調查後，由評鑑委員會決議於同年11月8日起對原告處以停權處罰，即原告自當日起不得進入日月光公司廠區施工，且不得再承接日月光公司其他工程案件，並至112年4月6日復權。

㈣原告前於114年6月12日以本院114年度勞移調字第8號事件（原案號：114年度重勞訴字第1號）與周家慶調解成立，原告同意給付周家慶250萬元，並於114年8月12日前給付完畢；被告亦於同日、同案中與周家慶調解成立，同意給付周家慶200萬元，並於114年6月20日前給付完畢。

㈤原告於系爭事故發生後至114年5月間均有持續給付周家慶薪資。

㈥原告於系爭事故發生後，曾給付周家慶慰問金10萬元、醫療費用（海總＋部分高醫）1萬6,000元。

四、本院之判斷

㈠原告依民法第184條第1項前段、第188條第3項規定請求被告負損害賠償責任，有無理由？

1.按受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權，民法第188條第1項前段、第3項定有明文。查原告為被告之僱用人，且兩造對於系爭事故之發生過程並無爭執，而系爭事故之發生係因被告疏未注意堆高機前方狀況，逕行操作堆高機向前方行進所致，而被告前開過失行為，與周家慶受傷結果間具有相當因果關係，則被告因執行職務過失致生系爭事故，原告依民法第188條第1項規定賠償周家慶後，自得依同條第3項規定，就其理賠之金額再向被告求償。

2.關於原告向被告求償之各項內容，分述如下：

⑴原告於系爭事故發生後，曾給付周家慶慰問金10萬元、醫療費用（海總＋部分高醫）1萬6,000元乙節，兩造並無爭執，故原告請求被告賠償此部分損害，應屬有據；逾此部分之醫療費用請求，未據原告舉證以實其說，即非可採。

⑵關於原告已給付周家慶薪資補償部分

①按勞動基準法（下稱勞基法）第59條規定：「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：…②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。…」。次按勞基法第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號判決可參）。基此，勞動基準法第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（最高法院89年度第4次民事庭會議決議參照）。

②申言之，雇主依勞基法第59條給付薪資補償，是履行法律課予雇主自身的無過失法定補償責任，並非因受僱人之侵權行為所生之「損害賠償」，勞基法第59條也未如保險法第53條般，賦予雇主代位求償或向第三人追償之權利。況勞基法第59條之職業災害補償，是立法者考量勞工在職災中往往不易證明雇主過失，而特別設計之「無過失、迅速、基本保障」制度。雇主依此給付補償，本質上是承擔社會連帶責任，而非代受僱人墊付款項；若允許全額向受僱人求償，雇主等於完全脫離此項社會責任，與立法意旨相違。因此，原告自不能以已給付周家慶工資補償為由，依民法第188條第3項規定向被告請求返還或賠償該筆薪資補償。

⑶關於原告請求營業損失部分

按民法第184條關於侵權行為所保護之法益，除有同條第1項後段及第2項之情形外，原則上限於既存法律體系所明認之權利（固有利益），而不及於權利以外之利益，特別是學說上所稱之純粹經濟上損失或純粹財產上損害，以維護民事責任體系上應有之分際，並達成立法上合理分配及限制損害賠償責任，適當填補被害人所受損害之目的（最高法院107年度台上字第1253號判決可參）。原告固主張因被告系爭事故之過失行為，致其營業收入短少，而依民法第184條第1項前段規定，請求被告賠償損害，然被告之過失行為實際損害者為周家慶之身體健康，而非原告之權利，營業損失部分僅係學說上所稱之純粹經濟上損失或純粹財產上損害，自非民法

第184條第1項前段之保護對象。原告此部分主張，亦難憑採。

3.綜上，原告依民法第188條第3項規定，請求被告賠償醫療費用1萬6,000元、慰問金10萬元，為有理由；其逾此範圍之請求，及其依民法第184條第1項前段規定請求賠償營業損失部分，則無足憑。又原告依民法第188條第3項規定向被告求償前開醫療費用、慰問金，既有理由，則其依民法第544條、第227條規定，再為同一聲明之請求，本院即無予以審究之必要。

㈡原告依民法第227條、第544條規定請求被告負損害賠償責任，有無理由？

1.原告另主張：被告為系爭工程現場領班，係原告授權管理施工現場之人，其工作內容除在施工現場駕駛堆高機為裝卸貨作業外，並負責施工現場之指揮監督義務，故被告於職務上在工作場域所負責執掌之工作，身兼現場領班及堆高機駕駛員等職，兩造間應屬僱傭兼具委任性質之複合契約關係，並據此請求被告賠償已給付周家慶之薪資122萬1,950元、3個月之營業損失995萬7,372元云云。然查：

⑴關於原告已給付周家慶薪資補償部分

按勞基法第59條之職業災害補償制度，性質上非屬損害賠償，雇主依此給付補償，本質上是承擔社會連帶責任，倘允許全額向第三人求償，雇主等於完全脫離此項社會責任，與立法意旨相違，業經本院認定如前。故原告縱依民法第227條、第544條規定請求被告就此部分負損害賠償責任，亦屬無據。

⑵關於原告請求營業損失部分

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277條前段定有明文。次按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院

48年度台上字第481號判決可參）。所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形上，有此環境，有此行為之同一條件，均發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係。反之，若在一般情形上，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係。

②關於原告承攬日月光公司系爭工程，已於111年11月4日當日完成，且經日月光公司確認簽收，並無停工之情事。惟原告於日月光公司尚有其他承攬案件，就111年11月4日其所屬員工受傷一事屬供應商重大職災案件，經日月光公司調查後，由評鑑委員會決議於同年11月8日起對原告處以停權處罰，即原告自當日起不得進入日月光公司廠區施工，且不得再承接日月光公司其他工程案件，並至112年4月6日復權等情，為兩造所不爭執，此部分事實固堪審認。惟原告據此主張其受有5個月不能營業之損失，並進而向被告求償3個月之營業損失995萬7,372元云云，則為被告所否認，並辯以前詞。

③經查，被告於系爭事故之過失行為係造成周家慶之身體傷害結果，而原告經「日月光公司調查後，由評鑑委員會決議於同年11月8日起對原告處以停權處罰，即原告自當日起不得進入日月光公司廠區施工，且不得再承接日月光公司其他工程案件，並至112年4月6日復權」則屬於行政裁罰之結果。再觀經濟部產業園區管理局114年12月24日前開函覆內容，原告係因違反職業安全衛生設施規則第116條第1項第15款暨職業安全衛生法第6條第1項規定而遭裁罰，同理可證，原告經日月光公司調查後，予以停權處罰，當亦係其違反雇主之防護義務而予以停工處分，該停工損失與被告個人的過失行為之間，難謂有直接且相當之因果關係。申言之，該停工處分是因為原告自身違反職業安全衛生法規而遭日月光公司處以停權處罰，則該營業損失係原告「自己違規責任」所生，

自不得向受僱人即被告求償。況僱用人享有營運利潤，自應負擔相應之企業經營風險與監督管理責任，且僱用人得經由商品或服務的價格機能或責任保險制度，分散轉嫁損失，受僱人則否，故如將損害風險由較有資力的僱用人移轉由資力薄弱的受僱人承擔，不合損害分散轉嫁之效率分配。從而，原告依民法第227條、第544條規定請求被告賠償3個月營業損失，要難憑採。

㈢被告抗辯原告就系爭事故之發生與有過失，有無理由？

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，民法第217條第1項定有明文。又按僱用人依民法第188條第1項規定賠償被害人損害後，雖得依同條第3項規定對受僱人求償，然僱用人就損害原因亦有過失時，應得類推適用民法第217條過失相抵之規定（最高法院97年度台上字第2174號判決意旨可參）。

2.經查：

⑴系爭事故雖係因被告疏未注意堆高機前方狀況，逕行操作堆高機向前方前進之行為所造成。然審酌職業安全衛生法第6條第1項第1款規定：「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：防止機械、設備或器具等引起之危害。」；職業安全衛生設施規則第116條第15款規定：「雇主對於勞動場所作業之車輛機械，應使駕駛者或有關人員負責執行下列事項：車輛機械之作業或移動，有撞擊工作者之虞時，應置管制引導人員。」可見勞工駕駛堆高機作業或移動，有撞擊工作者之虞時，雇主應置管制引導人員，以避免發生工作者遭堆高機牙叉撞傷事件。

⑵系爭事故由經濟部加工出口區管理處進行職業災害檢查後，認系爭事故發生原因為「使勞工駕駛堆高機作業或移動，有撞擊工作者之虞時，未置管制引導人員」，而認原告違反職業安全衛生設施規則第116條第1項第15款規定，並予依法處分，且告知原告應依規定給予周家慶公傷假及職災補償等情，有經濟部加工出口區管理處112年3月22日經加四檢字第

1120002949號函及所附職業災害檢查報告表、勞動檢查通知函及勞動檢查結果通知書等件為憑（見卷一第81至89頁）。準此，原告就系爭事故之發生具有未依法置管制引導人員之疏失，應可認定，則其對於損害結果之發生亦與有過失。從而，被告抗辯應類推適用民法第217條第1項規定，減輕其賠償責任等語，自無不合。本院審酌被告前揭執行職務失當之程度，以及原告對系爭工程現場管理之缺失情狀，認原告應就系爭事故之發生負80％之過失責任，被告則應負20％之過失責任。

⑶原告固主張：被告為系爭工程現場領班，係原告授權管理施工現場之人，其工作內容除在施工現場駕駛堆高機為裝卸貨作業外，並負責施工現場之指揮監督義務，自可自行指派引導管制人員云云。然查：

①因系爭工程發生系爭事故，經濟部產業園區管理局進行勞動檢查，經現場檢查及檢視日月光公司提供之肇災時監視錄影畫面，發現原告使堆高機操作人員從事堆高機作業移動時，現場未置管制引導人員，致發生系爭事故，故依雇主違反職業安全衛生設施規則第116條第1項第15款暨職業安全衛生法第6條第1項規定裁處6萬元，原告就該處分結果未提出異議或陳述意見，並已依法繳納罰緩完畢等情，有經濟部產業園區管理局114年12月24日經園環永字第1140026639號函及所附相關資料可參（見卷二第241至254頁）。

②原告本係主張該案場配置有現場引導人員即訴外人鄭淑清，但被告未等候鄭淑清到場即逕自駕駛堆高機施工，以致發生系爭事故云云（見卷二第117頁），然於鄭淑清於本院證稱其並非系爭工程之管制引導人員，只是工安人員，其工作內容未包含引導或指揮等語（見卷二第180至181頁、第184至186頁）後，原告始改稱被告身為現場領班，本即有權指派現場之任一人擔任管制引導人員云云，則原告前後所述不一，其上開主張是否屬實，已屬有疑。又證人即原告公司前員工林宇文於本院審理時具結證稱：我之前也曾是領班帶同仁做

搬運設備的工作，也有操作過堆高機，操作堆高機時，原告公司並未設置引導人員，因為人力不足，之前我代班領班時有跟公司反應過，公司叫我們自己現場注意、自己處理；現場的工安人員是在做現場管理監督，工安人員不會監督有沒有設置引導人員；原告會推派資深的人做領班，系爭事故發生時，現場應該有三個領班，就是被告、我及周家慶都是領班，任何領班都可發號施令，我們都會互相溝通，當時被告沒有指派堆高機的引導人員，因為現場人力不足，領班的職務也未包含指派現場堆高機引導人員等語（見卷二第268至274頁）。原告雖稱證人林宇文於112年間與原告亦有因其操作堆高機不慎，因而賠償原告之情事，且現與被告任職同一公司，其所為證述內容顯有偏頗云云，然本院考量原告與證人林宇文間之損害賠償事件，早已於112年10月13日和解，林宇文同意賠償原告13萬5,000元，有本院112年度勞簡字第21號和解筆錄附卷可稽（見卷二第337至338頁）。其後，林宇文仍任職於原告公司，堪認原告與林宇文間未因前開事件交惡，縱其現與被告任職同一公司，然其與本件並無特殊利害關係，既已具結，衡情自無甘冒受刑事處罰之風險而為偏頗陳述之必要，是本院認其上開證詞，應屬可信。準此，鄭淑清既非系爭工程之管制引導人員，且現場人力不足，領班職務也未包含指派堆高機引導人員，則原告主張被告未自行指派引導管制人員，並非原告之疏失云云，即非可採。

③況職業安全衛生法第1條前段已揭櫫其立法意旨係在防止職業災害，保障工作者安全及健康，以確保人人享有安全衛生工作環境之權利。是該法之立法精神，著重於工作場所之安全性，以保障勞工安全及健康，因此該法列舉了諸多雇主對於工作場所應採取的安全防護措施，如雇主未依該法規定採取安全措施，而發生事故，即會構成該法之職業災害。準此，職業安全衛生體系，雇主對於作業環境之安全維護、危險防止及人員配置，負有高度注意義務，倘因制度或管理缺失致事故發生，自應由雇主負其責任，如允許雇主將其防止

職業災害、保障工作者安全及健康之責任轉嫁於單一勞工，顯非事理之平。再考諸勞工係受雇主指示為其服勞務之人，雇主固得基於考量，要求勞工提出較法令規範標準更高之給付義務，但勞工履行此項義務之結果，若就雇主而言，亦顯然受有利益或可減少損害發生之風險者（如要求現場領班須指派堆高機管制引導人員即可減少雇主賠償責任之負擔），雇主為此項義務給付之要求時，自應先提供義務履行所須之必要設備或人力，不應一概要求地位身處弱勢之勞工自行承擔一切履行義務所須之成本，始得謂公允。準此，原告既未在現場提供足夠人力供被告指揮，則縱依系爭事故過程觀之，如被告確有自主指派管制引導人員即可避免系爭事故之發生，亦難逕認原告全無人員調派、環境安全及不法侵害預防之疏失。是以，原告此部分之主張，要無足採。

3.綜上，因被告應就系爭事故之發生負20%過失責任，則原告請求被告給付2萬3,200元（計算式：11萬6,000×20%＝2萬3,200）為有理由；逾此部分之請求，則不能准許。

五、綜上所述，原告依民法第188條第3項規定，請求被告給付2萬3,200元，及自民事起訴狀繕本送達翌日即112年3月31日（該狀繕本於112年3月20日寄存送達於被告戶籍地，於同年月00日生送達效力，見卷一第73頁）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；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。又本判決就原告勝訴部分所命被告給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，此部分雖經原告陳明願供擔保，聲請宣告假執行，惟其聲請不過促請法院職權發動，本院無庸就其聲請為准駁之裁判，並依被告之聲請宣告其預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　10　　日

勞動法庭　法　官　饒佩妮

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須按他造人數附繕本）；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　　115　　年　　8　　月　　10　　日

書記官　邱秋珍