

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第60號

原告 陳潤龍  
訴訟代理人 楊汶斌律師  
被告 王冠鋁業股份有限公司

法定代理人 杜宗儒  
訴訟代理人  
兼送達代收  
人 單文程律師  
黃子浩律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰壹拾玖萬零肆拾貳元，及自民國一十三年十月三十日起至清償日止，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三分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹佰壹拾玖萬零肆拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

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3款定有明文。查原告起訴時聲明被告應給付原告新臺幣（下同）2,848,986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。嗣後變更聲明為被告應給付原告3,384,481元，及自民國113年10月29日勞動準備一暨訴之聲明變更狀繕本送達翌日起至清償日止，按週

01 年利率5%計算之利息。核屬擴張應受判決事項之聲明，與  
02 上開規定相符，應予准許。

03 貳、實體事項：

04 一、原告主張：原告自110年2月17日起受雇於被告，雙方約定每  
05 月工資為28,625元，職務內容為操作機台。嗣原告於110年  
06 11月4日工作時因被告未依職業安全衛生法及職業安全衛生  
07 設施規則設置安全措施，遭被告之機台壓傷，致原告受有右  
08 手右臉撕裂傷併掌骨關節囊撕裂、指骨開放性脫臼，其後更  
09 衍生皮膚壞死、壓砸傷術後併肌腱沾黏之職業災害，勞動力  
10 減損約為24%（下稱系爭職災）。惟原告在111年7月25日返  
11 回被告處工作後，原告職災期間原可取得之工資，經被告自  
12 行扣減後，尚有工資18,302元未給付予原告。原告遂於113  
13 年5月16日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6  
14 款終止勞動契約，被告自應給付因系爭職災所支出之醫療費  
15 用19,000元、車資5,082元，及積欠工資18,302元、資遣費  
16 46,516元，暨賠償原告勞動能力減損2,795,581元與精神慰  
17 撫金50萬元。爰依兩造勞動契約、勞基法第17條、第59條第  
18 1、2款、第60條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條  
19 第1項、民法第184條第2項、第193條第1項及第195條第1項  
20 等規定提起本訴，並聲明：（一）被告應給付原告3,384,481  
21 元，及自113年10月29日勞動準備一暨訴之聲明變更狀繕本  
22 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）原  
23 告願供擔保，請准宣告假執行。

24 二、被告則以：原告於112年5月20日至同年月22日間曠工，被告  
25 乃依勞基法第12條第1項第6款終止僱傭關係，原告不得請求  
26 資遣費；又單人病房費用19,000元非屬必要支出。另勞保局  
27 既已核付原告失能給付404,808元，被告自得依勞基法第59  
28 條第3款規定全部抵充，且原告之勞動能力減損應以每月工  
29 資28,625元計算，而僅受有1,733,147元之損害；至精神慰  
30 撫金應予酌減至最高10萬元為適當。縱認原告受有損害，其  
31 原職務內容並不包括加熱爐之故障排除在內，且原告於職災

01 發生前並未接獲被告公司之特別指示或同意其排除加熱爐之  
02 故障，原告亦熟稔機台之運作模式，卻疏未注意而致生系爭  
03 職災，原告自應負至少50%與有過失責任等語置辯，並聲  
04 明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，  
05 願供擔保，請准宣告免為假執行。

06 三、兩造不爭執事項：

07 (一)雙方約定每月工資為28,625元。

08 (二)原告於110年11月4日發生職業災害，並因而減少勞動能力  
09 24%。

10 (三)被告應再給付原告之工資為18,302元。

11 (四)若原告終止兩造勞動契約為有理由，則被告應給付原告之資  
12 遣費數額為46,516元。

13 (五)原告為醫治本件職業災害所受之傷害，因而支付交通費用  
14 5,082元。

15 (六)原告已給付住院之醫療費用19,000元。

16 (七)被告已給付原告之醫療費用為181,512元，但不包含上開  
17 19,000元。

18 (八)勞保局核發給原告之失能給付為404,808元。

19 (九)原告於113年5月16日寄發存證信函予被告，並主張於該日終  
20 止兩造勞動契約，被告於同一日收受上開存證信函。

21 (十)原告算至65歲之退休日期為150年7月15日。

22 四、本院之判斷：

23 原告自110年2月17日起受雇於被告，雙方約定每月工資為  
24 28,625元，職務內容為操作機台，嗣原告於110年11月4日工  
25 作時遭機台壓傷，致原告受有右手右臉撕裂傷併掌骨關節囊  
26 撕裂、指骨開放性脫臼，其後更衍生皮膚壞死、壓砸傷術後  
27 併肌腱沾黏之職業災害，勞動力減損約為24%等情，為兩造  
28 所不爭執（見本院卷三第76至77頁），並有診斷證明書、高  
29 雄市立小港醫院全人勞動力減損評估報告在卷可查（見本院  
30 卷一第19至25頁；本院卷二第305至308頁），是上情應堪認  
31 定。茲就原告向被告請求之項目分述如下：

01 (一)原告因系爭職災，得請求被告補償醫療費用多少？

02 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  
03 療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關  
04 之規定。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，  
05 已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之，勞基法第59  
06 條第1款定有明文。又勞基法第59條所定補償責任，係為保  
07 障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，  
08 性質上非屬損害賠償。且職業災害補償乃對受到「與工作有  
09 關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及  
10 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  
11 入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有  
12 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  
13 家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職  
14 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  
15 務上災害發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償責  
16 任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有權利，即無民法  
17 第217條過失相抵之適用（最高法院95年度台上字第2542號  
18 判決意旨參照）。

19 2.原告主張因系爭職災支出住院醫療費用，被告尚有19,000元  
20 未給付等語，為兩造所不爭執，並有原告所提出之義大醫院  
21 住院收據可參（見本院卷一第149頁），是上情堪以認定。  
22 被告雖抗辯原告居住單人病房並無必要，因此原告原本住院  
23 醫療費用27,000元，被告已核付8,000元等語，然原告於發  
24 生系爭職災當下，所有額外醫療款項需由原告先行墊付，且  
25 將來被告是否同意直接給付墊付之款項，尚在未定之數，原  
26 告應無故意選擇高額特等病房使自己需先行墊付高額住院費  
27 用之理，且針對原告住院當時義大醫院之病房狀態，義大醫  
28 院亦函覆係依病人意願，並考量當時病床空床狀態及性別安  
29 排入住，故無法提供其於當時住院期間是否有其他病房可以  
30 選擇入住等語，有義大醫療財團法人義大醫院112年12月18  
31 日函可查（見本院卷一第305頁），是亦無法認定原告於因

01 系爭職災接受治療時，有其他種類病房可供選擇，則原告主  
02 張因系爭職災支出住院醫療費用27,000元，於扣除被告已核  
03 付之8,000元外，被告尚應補償醫療費用19,000元等語，應  
04 可認定。

05 (二)原告因發生系爭職災所得向被告請求之損害賠償金額為多  
06 少？

07 1.因違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，  
08 但能證明其行為無過失者，不在此限；不法侵害他人之身體  
09 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  
10 上之需要時，應負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健  
11 康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格  
12 法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠  
13 償相當之金額，民法第184條第2項、第193條第1項、第195  
14 條第1項前段分別定有明文。次按勞工因職業災害所致之損  
15 害，雇主應負賠償責任，職業災害勞工保護法第7條亦有明  
16 文。上開民法第184條第2項所謂保護他人之法律，係指保護  
17 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  
18 他人權益之法律而言。而職業安全衛生法及其子法，依該法  
19 第1條規定，其立法目的即是為防止職業災害及保障勞工安  
20 全與健康，自屬民法第184條第2項規定之保護他人之法律。  
21 又按雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要  
22 之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。雇主對下列  
23 事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機  
24 械、設備或器具等引起之危害，職業安全衛生法第5條第1  
25 項、第6條第1項第1款分別定有明文。

26 2.原告因操作被告之擠錠加熱爐因而發生系爭職災一節，為兩  
27 造所不爭執，而被告於系爭職災發生後，亦已於原告發生系  
28 爭職災之擠錠加熱爐之位置加裝防護網（見本院卷二第287  
29 頁），此外，被告亦未爭執其就擠錠加熱爐之設置有何無過  
30 失之處，堪認被告確未防止機械設備引起之危害之行為，因  
31 而導致系爭職災之發生，是原告依民法第184條第2項之規

01 定，請求被告賠償因系爭職災所受之損害，自屬有據。

02 3.原告主張因系爭職災後續就診及復健而受有車資5,082元之  
03 損害等語，為被告所不爭執，是原告上開主張，應屬有據。

04 4.原告主張因被告加熱爐機台問題而發生系爭職災，原告之勞  
05 動能力減損24%，故原告得向被告請求以系爭職災發生前6  
06 個月平均工資50,833元為計算基礎，自110年11月4日起至原  
07 告退休日共475個月止，共計3,200,389元，經扣除原告自勞  
08 工保險局已領取之失能給付404,808元後，被告尚應給付原  
09 告2,795,581元等語，然被告辯稱原告勞動能力減損計算之  
10 工資應以原領工資28,625元計算，且原告自系爭職災發生後  
11 至離職前，被告並未因原告勞動能力減損而扣減原告工資，  
12 是原告勞動能力減損之起算日應自被告終止兩造勞動契約時  
13 即113年5月24日起算，並計至150年7月15日止等語，經查：

14 (1)查兩造均不爭執雙方約定每月工資為28,625元，堪認原告於  
15 發生系爭職災前之勞動能力於正常工時下，即為每月28,625  
16 元。原告雖主張依應以其月平均工資50,833元計算云云，然  
17 原告亦不否認此部分平均工資已加計加班費，而加班所獲得  
18 之薪資顯為勞工付出多餘勞力後，方可獲得之對價，自難以  
19 作為計算勞動能力減損之依據，是原告此部分之主張，自難  
20 憑採。又原告於發生系爭職災後，被告仍以兩造原本所約定  
21 28,625元作為給付薪資之標準，並未因原告勞動能力減損  
22 24%因而對原告為減薪之行為，故原告主張勞動能力減損之  
23 期間應自系爭職災發生時起起算，亦屬無據。

24 (2)又原告係於113年5月16日寄發存證信函予被告，並經被告於  
25 同日收受後而終止兩造間勞動契約，是原告勞動能力減損之  
26 損害應自離職翌日即113年5月17日起起算，計至150年7月15  
27 日滿65歲退休之日止，依霍夫曼式計算法扣除中間利息核計  
28 其金額為1,733,708元【計算方式為： $6,870 \times 252.0000000 +$   
29  $(6,870 \times 0.0000000) \times (252.0000000 - 000.0000000) =$   
30  $1,733,708.0000000000$ 。採四捨五入，元以下進位】。故原  
31 告因系爭職災所受勞動能力減損之損害應認定為1,733,708

01 元。

02 5.原告主張被告應給付慰撫金50萬元，然被告則辯稱僅應給與  
03 10萬元之慰撫金等語。查按慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵  
04 害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損  
05 害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及  
06 其他各種情形核定相當之數額（最高法院51年台上字第223  
07 號判例意旨參照）。亦即民法第195條不法侵害他人人格法  
08 益得請求賠償相當之金額，應以實際加害之情形、加害之程  
09 度、被害人所受精神上痛苦之程度、身分、地位、經濟能  
10 力，並斟酌賠償義務人之故意或過失之可歸責事由、資力或  
11 經濟狀況綜合判斷之。本院審酌原告之每月收入，以及身為  
12 受僱於被告之工人，因系爭職災而使慣用之右手受有傷勢，  
13 休養及復健期間長達半年以上，而使工作及生活均受有極大  
14 影響，精神上自受有相當之痛苦，並考量被告未設置防護措  
15 施等一切情況，認原告所得請求之非財產上損害150,000元  
16 為適當，逾此金額則屬過高，不應准許。

17 6.與有過失部分：

18 (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  
19 金額或免除之，為民法第217條第1項所明定。旨在謀求加害  
20 人與被害人間之公平，倘被害人於事故之發生或損害之擴大  
21 亦有過失時，由加害人負全部賠償責任，未免失諸過苛，因  
22 賦與法院得減輕其賠償金額或免除之職權。此所謂被害人與  
23 有過失，只須其行為為損害之共同原因，且其過失行為並有  
24 助成損害之發生或擴大者，即屬相當（最高法院103年度台  
25 上字第496號裁判意旨參照）。侵權行為之間接被害人所生  
26 之損害賠償請求權，既係基於侵權行為整個要件而發生，自  
27 不能不負擔直接被害人之過失責任，倘直接被害人於損害之  
28 發生或擴大與有過失，依公平之原則，亦應有民法第217條  
29 過失相抵規定之適用（最高法院73年台再字第182號裁判、  
30 72年度台上字第446號裁判均同此意旨）。

31 (2)原告於本院審理時自承：我做協助排除前面機台卡住的情況

01 已經做了8個月，一週大概排除2、3次等語（見本院卷二第  
02 259頁），顯見原告在擠錠加熱爐旁協助排除機台卡住狀況  
03 已經超過50次以上，對於擠錠加熱爐機台可能產生之危險已  
04 經有相當之預見，竟疏未注意，而將手掌放置於當時仍在繼  
05 續運作之機台軌道，因而導致系爭職災發生，則原告就系爭  
06 職災之發生，難謂全無過失，本院審酌被告原本即得在擠錠  
07 加熱爐軌道上加裝防護網，卻迄至系爭職災發生後始為安裝  
08 行為，且亦未針對協助排除機台卡住一事對員工為教育訓  
09 練，因而導致系爭職災發生，認原告就本件事務之發生雖與  
10 有過失，惟其與有過失之比例應僅為十分之二。

11 7. 綜上，原告因系爭職災受有損害之數額應為1,888,790元

12 （計算式： $5082 + 0000000 + 150000 = 0000000$ ），經以前述  
13 過失比例減輕後，被告應賠償之數額應為1,511,032元（計  
14 算式： $0000000 \times 0.8 = 0000000$ ）。

15 (三) 原告得否向被告請求薪資差額？

16 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另  
17 有約定者，不在此限。勞基法第22條第2項定有明文。查原  
18 告主張被告應再給付工資18,302元，為兩造所不爭執（見本  
19 院卷第76頁），是原告上開主張，自屬有據。

20 (四) 原告得否向被告請求資遣費？

21 1. 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：.....

22 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞  
23 工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法  
24 令，致有損害勞工權益之虞者。第17條規定於本條終止契約  
25 準用之；雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規  
26 定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，  
27 每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計  
28 算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個  
29 月者以1個月計。勞基法第14條第1項第5、6款、第4項、第  
30 17條第1項分別定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度  
31 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11

01 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第  
02 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，  
03 每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計  
04 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條  
05 之規定，勞退條例第12條第1項亦有明定。

06 2.經查，原告於113年5月16日寄發存證信函予被告，主張被告  
07 未做好職業安全措施，並違反勞基法第22條等規定，而依勞  
08 基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，經被告於同  
09 日收受等情，為兩造所不爭執，並有存證信函在卷可考（見  
10 本院卷二第333頁），是上情堪以認定。而兩造均不爭執原  
11 約定每月薪資為28,625元，經扣除被告已給付工資、被告主  
12 張抵充工資、勞工保險局職災傷病給付尚未抵充數額3,517  
13 元、被告另行給付14,400元後，尚有18,302元未給付一節，  
14 亦為兩造所不爭執，是原告主張於113年5月16日依勞基法第  
15 14條第1項第5款規定，終止兩造間勞動契約，自屬合法有  
16 據。

17 3.被告雖辯稱因原告於113年5月20日至22日間無故繼續曠工三  
18 日，故已於113年5月23日寄發存證信函終止兩造間之勞動契  
19 約等語，並提出存證信函為證（見本院卷三第39頁），然被  
20 告亦不否認原告並無於星期六、日上班之需求（見本院卷三  
21 第75頁），而113年5月21、22日恰為星期六、日，應為原告  
22 之例假日及休息日，則原告縱未於5月21日、22日到職，亦  
23 無曠工之問題，難認已符合連續曠工三日之要件，況原告已  
24 於113年5月16日合法終止兩造間勞動契約，已如前述，是被  
25 告辯稱因原告無故連續曠工三日而於113年5月24日將上開存  
26 證信函送達原告後終止兩造間勞動契約云云，自屬無據。

27 4.又原告自110年2月17日起任職於被告，為被告所不爭執，並  
28 有勞工保險被保險人投保資料可查（見本院卷三第61頁），  
29 今原告既已於113年5月16日依勞基法第14條第1項第5款規定  
30 終止兩造間之勞動契約，原告自得依勞基法第17條之規定，  
31 向被告請求給付資遣費，而兩造均不爭執原告離職前6個月

01 之月平均工資為28,625元，原告自110年2月17日開始任職於  
02 被告，至113年5月16日離職日止，任職期間為3年又3月，勞  
03 退新制基數為【1又15/24】（新制資遣基數計算公式：([年  
04 +(月+日÷當月份天數)÷12]÷2)，故原告得請求被告給付之  
05 資遣費為46,516元（計算式：月薪×資遣費基數），是原告  
06 請求被告給付資遣費46,516元，為有理由，應予准許。

07 (五)按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇  
08 主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例  
09 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵  
10 充之；雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故  
11 所生損害之賠償金額，勞基法第59條第1項本文、第60條分  
12 別定有明文。而勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保  
13 險費，由國家代雇主履行職業災害補償，以確保勞工職業災  
14 害補償之公正、迅速，故國家依勞保條例所為給付，其性質  
15 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  
16 補償，非謂由勞保局給付後，雇主即可免其補償責任，僅已  
17 給付部分雇主得予抵充而已。查原告得請求被告補償住院醫  
18 療費用19,000元、系爭職災損害賠償1,511,032元，已如前  
19 述，而兩造均不爭執勞保失能給付可抵充數額為404,808  
20 元，故被告因系爭職災尚應給付原告1,125,224元（計算  
21 式：19000+0000000-000000=0000000），再加計原告得  
22 請求短少工資18,302元、資遣費46,516元後，原告得請求被  
23 告給付之數額為1,190,042元（計算式：0000000+18302+  
24 46516=0000000）

25 五、綜上所述，原告請求被告給付1,190,042元及自勞動準備一  
26 暨訴之聲明變更狀繕本送達翌日（即113年10月30日，見本  
27 院卷二第325頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定  
28 遲延利息，於法有據，應予准許。超過上開範圍之請求，於  
29 法無據，不應准許。

30 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件  
31 法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規

01 定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告雖陳  
02 明願供擔保，聲請宣告假執行，惟就其勝訴部分，其聲請不  
03 過促請法院職權發動，本院無庸就其聲請為准駁之裁判；至  
04 於原告敗訴部分，其假執行之聲請，即失所附麗，應予駁  
05 回。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，  
07 經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論列，併  
08 此敘明。

09 八、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判  
10 決如主文。

11 中 華 民 國 114 年 2 月 21 日  
12 勞 動 法 庭 法 官 吳 保 任

13 以上正本係照原本作成。

14 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  
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 114 年 2 月 21 日  
17 書 記 官 楊 惟 文