

臺灣嘉義地方法院民事判決

111年度勞訴字第15號

原告 陳冠霖

訴訟代理人 陳青勝

被告 欣業企業股份有限公司（欣業一場）

法定代理人 劉通霖

訴訟代理人 林文揆

張雯峰律師

奚淑芳律師

吳書榮律師

上列當事人間請求給付職業災害補償事件，本院於中華民國112年7月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆拾參萬肆仟伍佰陸拾陸元，及自民國112年6月8日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔百分之四十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆拾參萬肆仟伍佰陸拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)、原告於民國109年10月12日起任職被告處擔任現場作業人員，當初約定工作時間為星期一至五，星期六、日休假，每天工作8小時，時薪新臺幣（下同）160元、日薪1,280元，工作內容為做焊接及彎管。然原告於110年3月4日早上上班時被告知因有一個固定做衝床之員工突然請假，故馬上調原告過去做衝床工作，原告雖在被告處已工作5個月，然因曾有同仁做衝床受傷，原告對做衝床工作心生恐懼，所以告知班長是否可以不要做衝床。惟班長僅稱其會先教原告，且僅教了10分鐘，雖助理也有教原告，但原告因害怕所以一直失

01 誤，至下午4點30分時原告右手大拇指前端被衝剪機台壓傷
02 而緊急送醫。原告受傷後，被告未依勞動基準法（下稱勞基
03 法）第59條標準補償及損害賠償，原告曾向嘉義縣政府社會
04 局申請勞資爭議調解而不成立，故原告依法請求被告應給付
05 如附表所示之項目及金額。

06 (二)、原告受傷當天即110年3月4日為其第一次操作衝剪機台，並
07 未上過工安演講課，機台亦未加裝任何保護措施，防護網係
08 原告受傷後有工安檢查，被告才加裝的，被告提出之動力衝
09 剪機械操作流程當時並沒有，是原告受傷後才為外網公告。
10 又職業安全衛生法（下稱職安法）於104年1月1日施行，需
11 於中央主管機關指定之機械設備器具安全資訊網申報安全資
12 訊及完成登錄，並於產品明顯處張貼安全標示或驗證合格標
13 章，然致原告受傷之機械並未貼有安全標示，被告已違反職
14 安法第7條第1、2、3項規定；且機械設備器具安全標準第二
15 章均有針對動力衝剪機械設備規定，被告應對其機械是否有
16 符合標準負舉證責任。又依職業安全衛生設施規則第47條規
17 定，雇主對於原動機或動力傳動裝置，應有防止於停止時，
18 因振動接觸，或其他意外原因驟然開動的裝置。若被告機器
19 有符合以上裝置，原告亦不會因未注意，於清除異物時造成
20 職業災害（下稱職災），可知被告之機器設備有很大之安全
21 問題。

22 (三)、原領工資補償部分：依行政院勞工委員會（現改稱勞動部）
23 勞動3字第0980078535號函，按日（時）計酬勞工於遭遇職
24 災醫療中不能工作時，為維持勞工於醫療期間之正常生活，
25 雇主為原領工資數額補償時，仍應按日補償。是原告原領工
26 資補償以職業傷病事故期間不能工作54日、日薪1,280元計
27 算。

28 (四)、失能補償部分：被告提出之平均工資算法係為雇主調整員工
29 勞保投保薪資為限，方便雇主作業方便，被告主張僅證明雇
30 主未違反勞工保險條例（下稱勞保條例），並非勞基法所指
31 平均工資算法，故依勞基法第2條第4款規定，平均工資應為

01 1,371元。又勞工保險局（下稱勞保局）在原領工資補償部
02 分原本核定職災應補償77日，因被告堅持原告為日薪制，所
03 以需扣除假日，故只補償原告54日，此部分原告同意，因此
04 平均工資算法之總工作日數亦應扣除所有假日，對原告實屬
05 合理。

06 (五)、侵權行為損害賠償部分：

07 1、被告主張原告係流動性支援工作，應提出勞動契約證明之，
08 且被告提出之動力衝剪機械操作流程，並未記載日期，亦無
09 原告之簽名，應為臨訟所為。又被告確實未裝設防護網，且
10 原告第一次操作衝床，被告未有員工告知原告清理時應將電
11 源關閉，叫原告清理使用旁邊放置之鐵棒太短，縱原告使用
12 該鐵棒清理，手仍然會被壓到，被告因違反勞基法第10-1條
13 第3款、職安法第6條第1項第1款、第37條第1項、民法第483
14 條之1規定，構成侵權行為，故原告依民法第184條第2項、
15 第191條、第193條、第195條請求損害賠償。

16 2、被告之機械設備機具未能提出檢驗合格之證明與後續定時檢
17 驗與維修之證明，縱有該機具檢驗合格或維修之證明，被告
18 亦未能舉證其機具所附安全防護網於該日之完整設置。又該
19 機具未有安全防護網情形下，如何清除卡在機具中之障礙
20 物，被告未有任何注意標語提醒包括原告在內之勞工正確之
21 清除方式。原告臨時受被告指示替代其他員工處理該等職
22 務，被告未按職業安全衛生教育訓練規則第18條第1項第7款
23 規定，於原告操作危險性之機械及設備前，使原告接受對該
24 等機具之安全衛生在職教育訓練，詎被告竟連請其他員工進
25 行操作交接與提醒注意事項等均付之闕如，而無法避免故障
26 之發生，於故障發生後，被告亦未能證明當時「有提供被告
27 進行妥善維修或排除障礙物之器具，或任何故障後之指
28 示」，包括原告在內之員工僅能親手排除故障。因此被告倘
29 有上開任一缺失事由未能舉證無過失者，均應認定被告對本
30 件事故顯有完全責任，被告洵無主張與有過失而有過失相抵
31 之餘地，應對原告所生之損害全額賠償。

01 3、原告本件職災就診7次，依據臺灣高等法院臺中分院104年度
02 上易字第148號判決，由親屬接送時雖無現實交通費之支
03 付，仍應認被害人受有相當於接送費之損害，得向加害人請
04 求賠償，始符公平原則，故原告依民法第193條第1項規定請
05 求被告給付增加生活需要之費用5,180元實屬合理。

06 4、原告受傷後，被告未依照星期一至星期五上班之勞動條件給
07 原告足額之工作，且自原告申請勞資爭議協調後，被告均不
08 給原告工作，故被告稱原告受傷後薪資並未減少，實則有
09 誤。

10 (六)、公假薪資：依勞工請假規則第8條及勞資爭議訟訴，原告出
11 席，依(85)台勞動二字第100419號函，被告應給公假，開庭
12 日有111年1月4日、2月8日、3月3日、3月31日、5月12日、6
13 月2日、6月30日共7次，被告應給付公假薪資9,597元（計算
14 式：1,371元×7次=9,597元）。

15 (七)、並聲明：1、被告應給付原告904,506元，及自112年6月8日
16 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2、訴訟費用由
17 被告負擔。3、願供擔保請准宣告假執行。

18 二、被告則答辯以：

19 (一)、原告係為流動性支援工作，視工作情況由現場主管指示分派
20 工作，兩造之勞動契約並未約定原告僅從事焊接及彎管工
21 作，況原告為第二次從事衝床工作，並非第一次，未如原告
22 所稱因害怕操作而常有失誤之情形，且未有其他員工從事衝
23 床工作而受傷，原告所述不實。又本件事務發生係因原告操
24 作不當，而非衝床機台本身有缺陷或故障所致，故原告主張
25 衝床機台不安全以致其發生事故，應由其負舉證責任。

26 (二)、原領工資補償部分：

27 就原告請求原領工資補償5,246元部分不爭執。

28 (三)、失能補償部分：

29 原告於109年10月12日入職，兩造勞動契約約定工資計算方
30 式為日薪制，被告對原告於109年10月12日加保，投保薪資
31 為23,800元；110年1月1日調薪，投保薪資為24,000元；110

01 年3月1日調薪，投保薪資為30,300元；110年6月1日調薪，
02 投保薪資為24,000元。依勞保局111年1月26日函文說明，依
03 勞保條例第54條第1項、第19條第2項、第3項第2款規定，及
04 核定原告符合失能給付標準附表第11-20項第14等級，發給6
05 0日（含職災增給50%），則原告職業傷害失能給付金額計
06 算方式為「按診斷永久失能之當月（即110年6月）起前6個
07 月平均月投保薪資27,150元÷30（即平均日投保薪資905元）
08 ×60日（職業傷病給付標準）」，可知失能給付以全民健康
09 保險特約醫院或診所診斷為實際永久失能之當日為勞保條例
10 第30條所定得請領之日。原告經診斷為實際永久失能當月為
11 110年6月，因此計算前6個月（即110年1月至6月）平均月投
12 保薪資為27,150元（計算式：24,000元+24,000元+30,300
13 元+30,300元+30,300元+24,000元=27,150元），平均日
14 投保薪資為905元（計算式：27,150元÷30日=905元），原
15 告可請求之金額為54,300元（計算式：905元×60日=54,300
16 元）。又按勞基法第59條但書規定，被告得主張以勞保局給
17 付原告之失能給付54,300元為抵充，故原告不得再請求被告
18 補償，原告引用勞基法第2條第4款以平均工資計算，顯然與
19 上開失能給付規定不符。

20 (四)、侵權行為損害賠償部分：

- 21 1、被告有向原告為工作教育訓練，並告知衝床操作流程，將動
22 力衝剪機械流程公告於公佈欄，且告誡不可將手伸入機械工
23 作範圍內，亦有在衝床設置防護網，阻擋操作人員將手伸
24 入，非如原告所稱無防護裝置，此依證人林文進證述被告買
25 進衝剪機台時即請其安裝防護網，因機台下有個模子需更
26 換，因此防護網不能鎖死，但被告主管會巡察防護網等語，
27 可知被告有善盡衝剪機台安全維護。證人蘇怡容亦證述原告
28 受傷前就有安全防護網，如依照正常操作模式手不會碰到模
29 具裡面，公司有提供鐵棍或空氣槍讓操作者清理機台內之鐵
30 屑，如果要清理機台要將電源關掉，原告當時受傷係將手放
31 在模具中間衝壓的機台上面而被壓傷等語，可知被告有善盡

01 衝剪機台安全設置及維護，並未有安全設施或維護、管理上
02 之欠缺，難謂被告有過失。

03 2、證人曾弘岳證稱原告受傷前及受傷當日衝剪機台未有安全防
04 護網之設置云云，惟曾弘岳亦證稱原本要操作衝剪機台的人
05 沒有加班，事發當時為晚上時間，然原告受傷時間為下午4
06 點多，非晚上，故曾弘岳是否為虛偽之陳述或記憶有錯，致
07 其證述之真實性有疑；又證人吳建德證述原告受傷時機台上
08 面是空的云云，惟再進一步確認，吳建德對衝剪機台上是否
09 有安全防護網或何時設置之記憶並不清楚，自難以其不清楚
10 之記憶而認定原告受傷時衝剪機台上確實未設置安全防護
11 網。

12 3、退步言，安全網係為正常衝壓時手部不至於接近模具中間而
13 有受傷之虞，並非預防操作者刻意將手伸入，然原告刻意將
14 手伸至模具中間，且未使用被告所提供之鐵棍或空氣槍以清
15 理機台內之鐵屑，亦未將電源關掉，自己誤踏腳動開關而將
16 大拇指壓傷，應不可歸責被告，故原告受傷與是否設置安全
17 網間未具備相關因果關係。此外，原告亦非首次操作衝床，
18 當日係自上午8時即開始作業，至下午4時方才發生事故，原
19 告顯非不熟悉機械而恐懼，因此被告既有安裝防護裝置，並
20 清楚教育原告操作守則及安全規則，則被告並無過失而有侵
21 害原告權利之情。

22 4、增加生活需要之費用部分：原告為手指受傷，平日仍可自行
23 上班，故得自行就醫，並未額外支出交通費，原告未說明為
24 何就醫需搭計程車，亦未提出相關支出單據，此部分請求無
25 理由。

26 5、喪失勞動力減損部分：

27 (1)雖國立成功大學醫學院附設醫院（下稱成大醫院）鑑定報告
28 認為原告右手大拇指治療結束後估算其全人勞動能力減損
29 6%，然原告於110年5月20日治療結束後已復職，且依原勞
30 動契約請領薪資，並未因此減損其勞動能力及收入，之後原
31 告雖有請假，但係以陪產假或私人事務為由請假未到班而未

計薪，故其勞動能力及所領薪資並未受影響。且依據成大鑑定報告所述原告目前已開始從事茶葉發酵加工工作，並未見右手大拇指部分影響其勞動能力；又鑑定報告記載原告目前症狀：「主述目前右拇指關節僵硬，用力彎曲時拇指末端肌肉會不自主抽動，主動活動關節活動角度受限」，然依據同業之就醫紀錄摘要，110年4月6日之就醫紀錄雖記載輕微近端指尖關節僵硬，但至110年4月27日、6月28日記載無關節僵硬，故原告主述其右拇指關節僵硬，是否有誤導成大鑑定報告之嫌，以致鑑定報告失其正確性，應詳為審酌。

(2)勞基法第2條第4款所指總期間日數，非指實際工作日數，故不應扣除六、日等例假日，按行政院勞工委員會(83)台勞動二字第25564號函要旨：「1個月平均工資」等於勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6。可知計算總期間，係以該段期間總日數計算，並非將六、日等例假日扣除計算，再參照行政院勞工委員會(83)台勞動二字第25564號函、臺灣高等法院(81)廳民一字第16977號函釋，勞基法第2條第4款平均工資定義所稱「6個月」，係指依日曆計算之6個月總日數，另依據喪失勞動能力所計算之期間係有包含例假日亦非以實際工作日計算，是原告日平均工資以實際工作日數計算有誤。原告自109年10月12日開始上班至110年3月3日受傷前一天，總日數為143日（計算式：20日+30日+31日+31日+28日+3日=143日），該段期間未扣除勞健保自付額及伙食費等所得總收入為133,218元（計算式：14,593元+24,463元+34,049元+32,074元+23,887元+4,152元=133,218元），日平均收入為932元（計算式：133,218元÷143日=932元，元以下四捨五入）。原告111年7月11日離職，離職前被告給付薪資並未減少，因此喪失勞動能力應以111年7月11日起算而非以受傷日起算至滿65歲，以6%計算，依據霍夫曼係數計算應為376,695元。又自111年7月11日起算至原告滿65歲即154年1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472,512元。

- 01 6、精神慰撫金部分：原告係因自己過失移除衝床之安全防護
02 網，並因疏失將其右手伸入機械內，在手部未完全抽離前即
03 以腳踏板啟動衝床而遭壓傷，惟其壓傷之部分僅為手指前端
04 一部分，康復後仍能回到原工作崗位，幾乎無遺留障礙，故
05 原告請求精神慰撫金之金額顯然過高。
- 06 (五)、公假薪資部分：原告為日薪制，並非每日上班，原告自本件
07 訴訟至離職，每月工作日數從2日至12日不等，即使未開庭
08 亦選擇不上班，且原告已於111年7月11日離職，離職後更無
09 所謂公假可言，其請求被告應給付薪資並無理由。
- 10 (六)、被告之人員已清楚說明衝床操作及安全規則，且原告並非初
11 次操作衝床機械，若非原告刻意將手伸入模具中間以清理鐵
12 屑，又未關閉電源，且誤踏腳動啟動器，以致啟動機器而遭
13 落下之模具壓傷右手拇指部分指骨，故原告前開行為應為事
14 故發生之主要原因，原告對本件職災之發生，未盡其注意義
15 務，應負主要過失，被告依民法第217條第1項規定主張過失
16 相抵。原告主張不得過失相抵部分，所引用之實務見解係針
17 對勞基法第59條規定並無過失相抵適用，被告主張過失相抵
18 為侵權行為各項請求部分，原告應有誤認。
- 19 (七)、並答辯聲明：1、原告之訴駁回。2、訴訟費用由原告負擔。
20 3、如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。
- 21 三、本件整理並協議兩造不爭執事項暨簡化爭點為：
- 22 (一)、兩造不爭執之事項：
- 23 1、原告於109年10月12日起任職被告處擔任現場作業人員，工
24 作時間為星期一至五，星期六、日休假，每天工作8小時，
25 計薪方式為日薪制，時薪160元，換算日薪為1,280元。
- 26 2、原告於110年3月4日在被告處因從事衝床工作發生職災，於1
27 10年5月20日始恢復上班，並於111年7月11日離職。
- 28 3、勞保局已給付原告職業傷害之傷病給付43,082元、失能給付
29 54,300元。
- 30 4、被告已給付原告工資補償20,792元。
- 31 5、被告應再給付原告原領工資補償5,246元。

01 6、原告109年10月應領薪資14,593元、實領薪資13,774元；109
02 年11月應領薪資24,463元、實領薪資23,394元；109年12月
03 應領薪資33,949元、實領薪資32,820元；110年1月應領薪資
04 32,074元、實領薪資30,910元；110年2月應領薪資23,887元
05 、實領薪資22,753元；110年3月應領薪資5,427元。

06 7、被告對原告於109年10月12日加保，投保薪資為23,800元；1
07 10年1月1日薪調，投保薪資為24,000元；110年3月1日薪
08 調，投保薪資為30,300元；110年6月1日調薪，投保薪資為2
09 4,000元。

10 (二)、經兩造協議簡化之爭點：

11 1、原告依勞基法第59條第3款規定請求失能補助，原告平均工
12 資之計算標準為何？即原告請求被告給付失能補助27,960元
13 是否有理由？

14 2、原告主張被告違反勞基法第10-1條第3款、職安法第6條第1
15 項第1款、第37條第1項、民法第483條之1規定構成民法第18
16 4條第2項、第191條規定之侵權行為，請求被告負損害賠償
17 責任是否有理由？

18 3、原告依民法第193條第1項規定請求被告給付增加生活需要之
19 費用5,180元、喪失勞動力減損706,523元及依同法第195條
20 第1項規定請求被告給付精神慰撫金150,000元是否有理由？
21 若有，若干金額為適當？

22 4、原告請求公假薪資9,597元是否有理由？

23 5、原告對本件職災之發生是否與有過失？

24 四、得心證之理由：

25 (一)、被告應負職業災害補償責任：

26 1、按職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、
27 材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業
28 上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡，職業安全衛
29 生法第2條第5款定有明文；而勞工因遭遇職業災害而致死
30 亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依規定予以補償，勞動基
31 準法第59條前段亦有明文。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號判決參照）。

2、查系爭事故發生時，原告係受僱於被告，於110年3月4日早上上班時，因被告一個固定做衝床之員工請假，故被告調動原告去做衝床工作，該日下午4點30分時許，原告右手大拇指前端被衝剪機台壓傷，為兩造所不爭執之事實，核屬因作業活動引起之傷害，自屬職業災害。被告辯稱本件事故發生係因原告操作不當，而非衝床機台本身有缺陷或故障所致，非屬職業災害云云，並不可採。故原告依勞動基準法第59條規定，請求被告負職業災害補償責任，應屬有據。

3、關於原告依職業災害補償規定，請求被告補償如附表編號1、2項所示各該項目及金額部分：

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，依勞工保險條例有關之規定。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

01 除此項工資補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之醫
02 院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能
03 程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例
04 有關之規定。勞動基準法第59條第1款至第3款定有明文。茲
05 就原告請求之各項補償是否應予准許，分述如下。

06 (1)工資補償：

07 按勞動基準法第59條第2款所稱原領工資，係指勞工遭遇職
08 業災害前1日正常工作時間，所得之工資。其為計月者，以
09 遭遇職業災害前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30
10 所得之金額為其1日之工資，勞動基準法施行細則第31條亦
11 定有明文。再按勞動基準法第59條第2款規定，旨在補償勞
12 工因職業災害不能取得之工資。條文既謂「原領工資」，則
13 勞工得依該條規定請求補償者，自不應超過未受傷情形下正
14 常工作可能取得之工資（最高法院87年度台上字第48號判決
15 意旨參照）。是勞動基準法施行細則係為補充勞動基準法第
16 59條第2款所謂原領工資之說明，並分別就日薪制、月薪制
17 而為不同規定。查原告主張其於職災前1日正常工作時間所
18 得之工資以基本工資時薪160元，正常工作時間8小時計算即
19 為1,280元；原告110年3月4日受傷次日即110年3月5日起至5
20 月19日止星期一至五計算，工作日共54日（110年3月份19
21 日、4月份22日、5月份13日）等語，為被告所不爭執，自堪
22 信為真實。依此計算，因此被告應補償工資為69,120元（計
23 算式：1,280元×54日＝69,120元），扣除勞保已給付43,082
24 元及被告已給付工資補償20,792元，被告應再補償5,246元
25 （計算式：69,120－43,082元－20,792元＝5,246元）。

26 (2)失能補償：

- 27 ①本件經本院囑託成大醫院就原告所受系爭傷害復原狀況、復
28 原可能性、是否殘存永久性傷害及致其勞動能力減損、減損
29 比例等事項進行鑑定，鑑定結果為：至本院鑑定時判斷為已
30 達到經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效
31 果。顯示全人身體障害損失5%，考量診斷、全人障害等級、

01 未來營利能力、職業類別、受傷年齡後，估算全人勞動能力
02 減損6%等情，有該院鑑定書附卷可稽（見本院卷二第19
03 頁）。堪認原告經治療終止後，確實遺存障害，且符合勞工
04 保險失能給付第14等級。

05 ②被告雖辯稱：原告110年4月6日之就醫紀錄雖記載輕微近端
06 指尖關節僵硬，但至110年4月27日、6月28日記載無關節僵
07 硬，故原告主述其右拇指關節僵硬，是否有誤導成大醫院鑑
08 定報告之嫌，以致鑑定報告失其正確性云云。然成大醫院乃
09 於111年9月19日至111年10月31日間於成大醫院實際鑑定原
10 告本人身體狀況，並參酌本院檢送之診斷證明書、病歷資料
11 及數位醫學影像光碟後，始作成上開鑑定結果，此有成大醫
12 院函及鑑定報告足憑（見本院卷二第15至19頁），足見成大
13 醫院並非僅依據原告主述，即作成上開鑑定結果。再者，成
14 大醫院於鑑定時，既已參酌本院所檢送之受傷後接受治療過
15 程之病歷資料，自得據以判斷其所遺存症狀是否為系爭事故
16 所致。此外，被告復未能提出任何證據足資證明該鑑定結果
17 有何不實或瑕疵之處，是其上開所辯，自不可採。

18 ③按被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固
19 定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約
20 醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金
21 者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分
22 之五十，請領失能補償費，勞工保險條例第54條第1項定有
23 明文。按勞工保險失能給付標準第5條規定，失能等級共分
24 為十五等級，各等級之給付標準，按平均日投保薪資計算。
25 而失能第14等級之給付標準為按平均日投保薪資給付40日，
26 依此計算，如屬職業傷害者，給付標準為按平均日投保薪資
27 給付60日。查原告對於被告乃於109年10月12日為原告加
28 保，投保薪資為23,800元；110年1月1日薪調，投保薪資為2
29 4,000元；110年3月1日薪調，投保薪資為30,300元；110年6
30 月1日薪調，投保薪資為24,000元一節不爭執（見本院卷二
31 第193頁），而原告經診斷為實際永久失能當月為110年6

月，因此計算前6個月（即110年1月至6月）平均月投保薪資為27,150元（計算式：24,000元+24,000元+30,300元+30,300元+30,300元+24,000元=27,150元），平均日投保薪資為905元（計算式：27,150元÷30日=905元），原告可請求之金額為54,300元（計算式：905元×60日=54,300元）。又按勞基法第59條但書規定，被告得主張以勞保局給付原告之失能給付54,300元為抵充，故原告不得再請求被告補償，原告引用勞基法第2條第4款逕以平均工資計算失能給付之部分，於法不合，尚難准許。

(二)、原告依勞基法第10-1條第3款、職安法第6條第1項第1款、第37條第1項、民法第483條之1、民法第184條第1項、第2項、第193條、第195條請求被告負損害賠償責任，是否有理由？

1、本件原告主張被告未依勞工安全衛生法及機械器具安全防護標準等相關規定，提供原告符合標準之光電式感應安全設備，且亦未對於員工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育、訓練，致原告操作未符合標準之動力衝壓（剪）機械時，右手大拇指前端遭機械壓傷，被告應負侵權行為損害賠償責任等語。被告則以其有提供鐵棍或空氣槍讓操作者清理機台內之鐵屑，如果要清理機台要將電源關掉，原告當時受傷係將手放在模具中間衝壓的機台上面而被壓傷等語，可知被告有善盡衝剪機台安全設置及維護，並未有安全設施或維護、管理上之欠缺，被告自不負損害賠償責任等語。

2、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。但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條第1項前段、第2項定有明文。而民法第184條第2項規定之所謂法律，係指一切以保護他人為目的之法律規範而言（最高法院92年度台上字第2406號判決意旨參照），則為防止職業災害，保障工作者安全及健康而制定之職業安全衛生法及其子法（包括職業安全衛生法施行細則、職業安全衛生教育訓練

規則等），均屬保護勞工之相關規定。且依職業災害勞工保護法第7條規定，勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，但雇主能證明無過失者，不在此限，故於職業災害事件，雇主所負之賠償責任，乃屬推定過失責任，先予敘明。

3、又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。雇主對於防止機械、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。雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。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。職業安全衛生法第5條、第6條第1項第1款、第23條第1項、第32條第1項分別定有明文。且職業安全衛生法第23條第1項規定之職業安全衛生管理計畫，應包括工作環境或作業危害之辨識、評估及控制；機械、設備或器具之管理；安全衛生作業標準；定期檢查、重點檢查、作業檢點、現場巡視；安全衛生教育訓練；個人防護具之管理等事項。為職業安全衛生法施行細則第31條所明定。且依機械設備器具安全標準第4條規定，以動力驅動之衝壓機械及剪斷機械（以下簡稱衝剪機械），應具有安全護圍、安全模、特定用途之專用衝剪機械或自動衝剪機械等。因作業性質致安全護圍有困難者，應至少設有同標準第6條所定安全裝置一種以上，而同標準第6條敘明，衝剪機械之安全裝置，應具有下列4種機能之一：連鎖防護式安全裝置、雙手操作式安全裝置、感應式安全裝置、拉開式或掃除式安全裝置。經查，本件被告聲請訊問之證人林文進、蘇怡容固證述原告受傷前，系爭機台即裝置有安全防護網，然原告所聲請訊問之證人曾弘岳、吳建德則證述原告受傷前及受傷當日衝剪機台未設有安全防護網之裝置，衡諸證人林文進現仍受僱於被告，且其工作及係負責機器之維修與安全，而證人蘇怡容更為系爭機台操作區之班長，彼等利害相關；

此外，證人蘇怡容證述其及其助理吳建德在原告操作前均會教原告（見本院卷一第405頁），然此與吳建德證述其無教導原告，至於蘇怡容教導方法不清楚，因吳建德需負責備料，故沒在旁邊看等語，已有不同。鑒於兩造均未能提出事發當時現場照片，且原告起訴前亦未為任何現場保全證據之聲請，而經本院函詢勞動部職業安全衛生署，經該署函覆本院：「99年1月28日實施一般行業安全衛生檢查，而於109年10月前未曾派員前往該事業單位實施職業災害檢查」有該署112年2月7日勞職南1字第1120500432號函可佐（見本院卷二第231至234頁），是原告受傷前，系爭機台是否設有機械設備器具安全標準第4條之安全護圍、安全模，已有可疑。此外，觀諸卷附被告提出操作機台之操作流程及標準作業流程（見本院卷一第86頁、第175至195頁），未經原告簽認，顯難認被告確已對原告實施教育及訓練，且其實施之教育及訓練業已符合前述職業安全衛生法及其施行細則與職業安全衛生教育訓練規則之規定。又參諸證人吳建德證述原告操作系爭機台受傷前未操作過該機台，....教導時間的長度，應該是一下下，因為通常就是教一下就要上工了，就是操作幾次給他看之類的等語（見本院卷一第497頁），益見被告對於前開機具之維護及對原告實施之教育及訓練，並未符合前述職業安全衛生法及其施行細則之規定。此外，被告對於其確已依前述職業安全衛生法及其施行細則規定為之，及其倘果真依該等規定落實其應為之行為，仍無從避免本件事故之發生並致原告受有前開傷害等有利於己之事實，復未提出其他證據證明以實其說，自無從解免被告之過失責任。則被告就本件事故發生而致原告受有前開傷害具有過失，且該過失行為與原告所受前開傷害間，具有相當因果關係，被告所為乃過失不法侵害原告之權利，堪以認定。從而，原告依勞基法第10-1條第3款、職安法第6條第1項第1款、第37條第1項、民法第483條之1規定及民法侵權行為之法律關係，請求被告賠償其財產上損害及非財產上損害，自屬有據。

01 (三)、原告請求賠償之增加生活需要、勞動能力減損及精神慰撫金
02 之金額各為若干？

03 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
04 少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。不
05 法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞
06 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財
07 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，
08 並得請求回復名譽之適當處分，民法第193條、第195條定有
09 明文。茲就原告得請求賠償之增加生活需要、勞動能力減損
10 及精神慰撫金之金額，論述如下：

11 1、增加生活需要部分：原告請求就診7次之門診車資5,180元，
12 此部分請求，業據原告提出門診收據，參諸原告住處及就診
13 醫院之距離，每次計程車資370元，應屬相當，原告該部分
14 之請求，自屬有理。

15 2、勞動能力損失部分：

16 (1)按依勞工保險條例第53條規定，勞工保險殘廢給付標準表，
17 乃勞工向保險人請領殘廢補助費之標準，此與被害人依侵權
18 行為法則，請求加害人賠償其減少勞動能力損失，尚屬有
19 間，仍應斟酌被害人之職業、智能、年齡、身體或健康狀態
20 等各種因素（最高法院85年度台上字第2140號判決意旨參
21 照），故不得遽依勞工保險殘廢給付標準表即為勞動能力減
22 損比例之認定。經查，本件經本院送請成大醫院鑑定結果
23 為：原告全人勞動能力減損6%一節，已如前述，且原告係屬
24 雙手勞動工作者，受傷之右手為其慣用手，應認原告全身性
25 失能6%為可採。

26 (2)所謂減少及殘存勞動能力之價值，應以其能力在通常情形下
27 可能取得之收入為標準（最高法院61年台上字第1987號判例
28 意旨參照）。經查，被告於109年10月至110年3月間給付原
29 告之薪資分別為14,593元、24,463元、33,949元、32,074
30 元、23,887元、5,427元，為兩造所不爭執，準此，原告於
31 事故發生前6個月之平均每日工資為1,371元（詳見附表編號

2說明及計算式)。原告係89年1月30日生，自系爭事故發生日110年3月4日起，計算至勞基法第54條第1款規定強制退休之年齡為65歲為止，尚有43年10月26天喪失勞動能力百分之6之損失，依前述原告每日工資為1,371元，依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除利息），原告勞動能力損失計706,523元。是原告請求賠償勞動能力減少損失之金額為706,523元，為有理由，應予准許。

3、慰撫金部分：按慰藉金係以精神上所受無形之痛苦為準，非如財產損失之有價額可以計算，究竟如何始認為相當，自應審酌被害人及加害人之地位、身分資力、家況、加害程度並被害人所受痛苦之程度、與其家屬之關係暨其他一切情事，定其數額（最高法院48年台上字第798號、51年台上字第223號判例參照）。查原告於系爭事故發生時，正值青壯年，卻因系爭事故受有傷害，減少達百分之6勞動能力，其之精神自必感受痛苦，自得請求非財產上損害之慰撫金。爰斟酌原告係高職畢業學歷及事故發生前六個月平均日薪資為1,371元、及因本次事故所受前揭傷害，造成日常生活上之不便；對於日後之生活、工作、社交之影響等一切情狀，認原告請求慰撫金15萬元應屬允當，應予准許。

4、依上所述，原告依侵權行為之法律關係得請求之金額為861,703元（計算式：5,180元+706,523元+150,000元）。

(四)、原告就系爭事故之發生是否與有過失？

1、末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。此項規定之目的，在謀求加害人與被害人間之公平，故在裁判上法院得以職權減輕或免除之（最高法院85年台上字第1756號判例參照）。按民法第217條第1項規定，損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額或免除之。此項基於過失相抵之責任減輕或免除，非僅視為債務人抗辯之一種，亦可使債權人之損害賠償債權全部或一部因而消滅，故債務人為抗辯時，法院對於賠償金額減至何程度，抑為完全免

01 除，雖有裁量之自由，但應斟酌雙方原因力之強弱與過失之
02 輕重以定之。

03 2、查原告自109年10月12日起受僱於被告已相當時日，對於避
04 免危險之發生應有足夠之認識，本件傷害之發生部分肇因由
05 於原告警覺性欠缺之疏失，例如清理機台未事先斷電、嫌被
06 告提供之清理鐵屑之鐵棒太短，竟徒手伸入模具中以清理鐵
07 屑，進而誤踏腳動啟動器，以致啟動機器而遭落下之模具壓
08 傷右手拇指部分指骨，及原告為事發日首次操作系爭機台等
09 情事，本院審酌兩造之過失程度，及其對本件傷害之擴大原
10 因力之強弱，認以百分之五十之賠償責任為適當，依前所
11 述，原告得請求被告賠償之金額為861,703元（即5,180元+7
12 06,523元+150,000元），從而原告得請求被告賠償之金額為
13 430,852元【計算式：861,703元×50%=430,852元】，應屬有
14 據，逾此部分範圍之請求，自為無據。

15 (五)、依勞基法第60條規定：「雇主依前條規定給付之補償金額，
16 得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。」，而前開原告請
17 求侵權行為損害賠償及職業災害補償，係基於同一事故，自
18 得互相抵充之。本院認原告得請求之侵權行為損害賠償為43
19 0,852元，又如前述原告依勞基法第59條第2、3款規定，請
20 求被告給付職災補償於醫療期間原領工資補償5,246元之範
21 圍內為有理由，經抵充後，原告應僅得請求侵權行為損害賠
22 償為425,606元（計算式：430,852元－5,246＝425,606），
23 而該金額依前所述，已扣除被告及勞保業已給付之部分63,8
24 74元（見附表編號1說明及計算式）。

25 (六)、原告訴訟或調解之出席，被告應給付薪資：

26 按行政院勞工委員會（85）台勞動二字第100419號函勞工如
27 出席主管機關加開之協調或調解會議或經法院傳喚出庭時，
28 可先請事假或特別休假，如該爭議事項經有權機關（法院或
29 主管機關）判（認）定係出自於雇主違法所引起，雇主改給
30 公假。查被告為原告之雇主，應負上開侵權行為損害賠償責
31 任一節已如前述，原告因而出席調解會議或經法院傳喚出庭

01 時，雇主即被告應給與公假。又按勞工依法令規定應給予公
02 假者，工資照給，勞工請假規則第8條亦定有明文。是原告
03 就其主張之111年1月4日、2月8日、3月3日、3月31日、5月1
04 2日、6月2日、6月30日等7日，因訴訟或調解之出席，被告
05 應給予公假，且薪資應照給8,960元（計算式：1,280元×7次
06 =8,960元）部分，自有理由，應予准許，逾此範圍之請
07 求，為無理由，應予駁回。

08 五、又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定
09 利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利
10 率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
11 週年利率為5%。民法第233條第1項及第203條亦有明文。本
12 件原告請求上開職業災害補償債權，既經起訴被告迄未給
13 付，當應負遲延責任，是原告本於侵權行為法律關係，請求
14 被告給付430,852元及自112年6月8日起至清償日止，按年息
15 5%計算之法定遲延利息，洵屬有據，又如前述經抵充職業災
16 害補償部分及扣除被告及勞保業已給付之部分後，原告應僅
17 得請求侵權行為損害賠償為425,606元暨公假薪資8,960元，
18 共計434,566元及自112年6月8日起至清償日止，按年息5%計
19 算之法定遲延利息，洵屬有據。逾此所為請求，為無理由，
20 應予駁回。又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決
21 時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主
22 得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第
23 44條第1、2項著有規定。查本院就勞工即原告前開給付請求
24 即主文所示第1項，為雇主即被告敗訴之判決，爰依前開說
25 明依職權宣告假執行，並同時宣告被告得供相當之擔保金額
26 而免為假執行。

27 六、本件為判決基礎之法律關係已臻明確，兩造其餘主張及攻擊
28 防禦方法，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
29 果，無庸一一論列，附此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 112 年 8 月 3 日

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 8 月 3 日

書記官 方澄晴

附表：

編號	項目	金額（新臺幣）	說明及計算式
1	原領工資補償	5,246元	依勞基法第59條第2款規定，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；再依勞基法施行細則第31條規定，所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所得之工資。原告於職災前1日正常工作時間所得之工資以基本工資時薪160元，正常工作時間8小時計算即為1,280元；原告110年3月4日受傷次日即110年3月5日起至5月19日止星期一至五計算，工作日共54日（110年3月份19日、4月份22日、5月份13日），因此被告應補償工資為69,120元（計算式：1,280元×54日＝69,120元），扣除勞保已給付43,082元及被告已給付工資補償20,792元，被告應再補償5,246元（計算式：69,120－43,082元－20,792元＝5,246元）。
2	失能補償	27,960元	依勞基法第59條第3款規定，勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。原告傷勢經勞保局認定為第14級職業傷病失能給付60日，因原告109年10月至110年3月實際工作日共98日（計算式：15日＋21日＋23日＋20日＋16日＋3日＝98日），總薪資（含加班費及津貼）為134,393元（計算式：14,593元＋24,463元＋33,949元＋32,074元＋23,887元＋5,427元＝134,393元），則平均每日工資為1,371元（計算式：134,393元÷98日＝1,371元，元以下四捨五入），故被告應給付失能補償82,260元（計算式：1,371元×60日＝82,260元），扣除

				勞保已給付54,300元，因此被告應給付27,960元（計算式：82,260元－54,300元＝27,960元）。
3	侵權行為損害賠償（因被告違反勞基法第10-1條第3款、職安法第6條第1項第1款、第37條第1項及民法第483條之1規定，原告依民法第184條第2項、第191條規定請求被告賠償損害）	(1) 增加生活需要之費用	5,180元	原告門診7次，住家至嘉基醫院每次計程車費370元，依民法第193條第1項後段規定，原告得請求增加生活需要之費用5,180元（計算式：7次×2趟×370元＝5,180元）。
		(2) 喪失勞動力減損	706,523元	按成大鑑定報告認定原告估算其全人勞動能力減損6%，而原告平均工資為1,371元，每年約500,415元，原告為89年1月30日生，自110年3月4日受傷日起至65歲退休止，尚可工作約43年10個月又26日，按霍夫曼計算式，原告得一次請求給付706,523元，故依民法第193條第1項前段規定，原告得請求被告給付喪失勞動力減損706,523元。
		(3) 精神慰撫金	150,000元	原告受傷時，適逢老婆無工作待產期間，家中經濟仰賴原告之薪資支撐，於療養過程全無收入，被告亦未協助原告申請勞保職災補助，原告反覆諮詢奔走痛苦不堪，經濟壓力更使原告夜難成寐，且勞資爭議調解時被告又撇清責任，致原告對被告很失望，故依民法第195條第1項前段規定，請求被告給付精神慰撫金150,000元。
4	公假薪資		9,597元	依勞工請假規則第8條及勞資爭議訴訟，原告出席，依(85)台勞動二字第100419號函，被告應給公假，開庭日有111年1月4日、2月8日、3月3日、3月31日、5月12日、6月2日、6月30日共7次，被告應給付公告薪資9,597元（計算式：1,371元×7次＝9,597元）。
合 計			904,506元	