臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上字第19號

上　訴　人　何英美

訴訟代理人　宋克芳律師(法扶律師)

上　訴　人　台灣有明食品股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　田川智樹

訴訟代理人　湯瑞科律師

上列當事人間請求給付職業災害補償金事件，上訴人對於中華民國110年7月30日臺灣屏東地方法院109年度勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於112年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於命上訴人台灣有明食品股份有限公司給付超逾新臺幣1,581,613元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人何英美在第一審之訴駁回。

上訴人何英美之上訴及上訴人台灣有明食品股份有限公司其餘上訴均駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由上訴人台灣有明食品股份有限公司負擔十分之四，餘由上訴人何英美負擔。

事實及理由

一、上訴人何英美起訴主張：伊自民國106年1月起，受僱於上訴人台灣有明食品股份有限公司（下稱有明公司），擔任作業員從事投倒麵粉工作，每月工資新臺幣（下同）22,934元。107年4月30日下午4時30分起至同日下午5時止之工作時間，伊臨時受指派以抹布擦拭清潔碾壓轉軸機，因有明公司未設置安全措施，致伊左手遭碾壓轉軸機捲入（下稱系爭事故），受有壓砸傷及合併第一、二、三指創傷性截肢之職業傷害（下稱系爭傷害），經送醫接受清創及局部皮瓣重建手術及移植手術。惟有明公司於伊治療中僅給付421,965元工資補償，其餘拒不給付，並於109年9月15日將伊違法解僱。

為此，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞動基準法（下稱勞基法）第59條及民法侵權行為法律關係，請求有明公司給付如附表㈠、㈡欄所示共計10,052,140元。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡有明公司應給付何英美10,052,140元，及自110年4月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息（至原審駁回共同原告何育蓉、何懿珈、何震宇、何芯樂請求有明公司各給付30萬元精神慰撫金部分，未據聲明不服，且其等與何英美間並非必要共同訴訟人，不受何英美上訴效力所及，故其等在原審之訴已確定，不予贅述）。

二、有明公司則以：有明公司已在內部員工教育訓練中宣導「機器設備清洗前應先關閉電源」，何英美並非新進員工，亦有簽名參加教育訓練，理應知悉上情，且「機器設備清洗前應先關閉電源」為一般人之常識，本件應係何英美便宜行事，才會受傷，有明公司不論有無宣導，與何英美受傷結果均無因果關係，並無故意、過失侵權可言。又何英美於107年8月21日起即已結束治療，無手術、住院或休養之必要，有明公司無須再補償醫療費用，況縱何英美考慮日後另做移植手術，仍應先回公司工作，再請病假接受手術，其卻無正當理由連續曠職，有明公司自得依法予以解僱。再者，有明公司已依法補償何英美421,965元工資補償，何英美其餘請求並不符合職業災害補償之規定。退步言之，本件縱構成侵權行為，何英美自身應負至少9成之與有過失責任。此外，何英美之勞動能力減損比例並未達65.52%；其全年未工作，不得請領工作獎金；何英美僅係手指受傷，並無聘請看護之必要；精神慰撫金之請求則屬過高；至何英美請求因第三人而花費之項目部分，與本件無關，自不得請求等語為辯。

三、原審判命有明公司應給付何英美3,827,599元本息（項目金額如附表㈢欄所示），而駁回其餘之訴。兩造均不服，分別提起上訴。何英美上訴聲明：㈠原判決駁回後開第二項之訴部分廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。有明公司上訴聲明：㈠原判決不利於有明公司部分廢棄。㈡上廢棄部分，何

英美在第一審之訴駁回。兩造並均答辯聲明：駁回上訴（至原審判決駁回何英美其餘金錢請求部分，未據聲明不服，不在本院審理範圍）。

四、兩造不爭執事項：

㈠何英美自106年1月起受僱於有明公司，擔任作業員從事投倒麵粉工作，每月工資22,934元。

㈡何英美於107年4月30日下午4時30分至5時止之工作時間，以抹布擦拭清潔碾壓轉軸機時，左手遭捲入，受有系爭傷害，經送醫接受清創及局部皮瓣重建手術，並於109年5月20日接受腳趾移植手指手術。

㈢何英美當時擦拭之碾壓轉軸機，有明公司並未設置護罩、護圍、導輪或其他適當之捲夾防護設備。

㈣有明公司已給付何英美338,248元。

㈤何英美因系爭傷害致左手指失能，分別於108年4月、109年2月向勞保局申請勞保職業害失能給付，勞保局就何英美108年4月申請部分核定符合失能給付標準附表第11-9項第11等級及第11-50項第13等級，合併升等為第10等級，發給250,074元；就109年2月申請部分，核定失能程度符合失能給付標準附表第11-56項第10等級、第12-12項第13等級及第12-42項第12等級，合併升等為第9等級，發給70,002元；經何英美提出審議，勞保局改核定失能程度符合失能給付標準附表第11-53項（左手第1-3指）第9等級、第12-12項（右足第2趾）第13等級及第12-42項（左足第1趾）第12等級，合併升等為第8等級，再發給93,336元，合計發給失能給付413,412元。

㈥勞保局自107年12月26日至109年6月23日陸續給付何美英傷病給付共計307,525元。

㈦何英美於109年8月7日向屏東縣政府申請勞資爭議調解，於同年8月26日調解未成立。

㈧有明公司於109年9月15日以何英美曠工3日以上，依勞基法第12條第1項第6款規定，通知何英美終止勞動契約。

㈨如有明公司應負侵權行為責任，有明公司就何英美因系爭職業傷害受有醫療費用補償80,314元、看護費162,800 元、就醫交通費62,775元、不能工作期間無法領取獎金75,480元之損失，與何英美可請求之薪資補償期間為26個月、原得受領之薪資補償共計596,284元部分不為爭執。

㈩何英美因系爭傷害受有勞動能力減損之損害，兩造同意以勞動能力減損50%做為計算基準。

五、本院論斷：

㈠何英美請求確認兩造間僱傭關係存在是否有理由？

1.按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年度台上字第1240號判決意旨參照）。何英美主張有明公司違法解僱，兩造間之僱傭關係仍屬存在，為有明公司所否認，是兩造間僱傭關係之存否即有不明，此致何英美私法上地位有受侵害之危險，此危險並得以確認判決除去，故何英美提起本件確認之訴，應有確認利益。

2.查何英美於107年4月30日因系爭事故受有系爭傷害，於107年5月1日接受傷口擴創、局部皮瓣傷口覆蓋及甲床修補手術，107年5月7日接受根蒂腹股溝皮瓣左大拇指覆蓋手術及死骨切除手術，107年5月30日進行根蒂皮瓣分割手術及原皮瓣再利用做中指重建手術，107年6月27日接受中指根蒂皮瓣分割及食指根蒂皮瓣縫合手術，107年7月23日接受左手食指根蒂皮瓣分割及局部皮瓣覆蓋手術，嗣後至108年1月18日陸續門診換藥、拆線、複查，日後仍需做腳趾移植手指重建手術，有義大醫療財團法人義大醫院（下稱義大醫院）診斷證明書可參（原審卷一第153-161頁）。何英美嗣於108年4月間申請勞工保險職業傷害失能給付，勞動部勞工保險局（下稱勞保局）依義大醫院出具之失能診斷書等資料審查認定何

英美符合失能給付標準附表第11-9項第11等級及第11-50項第13等級，合併升等為第10等級，發給250,074元，有勞保局函文可憑（原審卷二第596頁）。何英美再於108年8月14日至長庚醫療財團法人嘉義長庚紀念醫院（下稱嘉義長庚醫院）接受游離腳指皮瓣轉移至左手第一及第三指顯微重建手術，因靜脈阻塞於108年8月17日接受游離皮瓣靜脈重新吻合顯微手術，於同年月27日出院，後續持續門診追蹤治療，有嘉義長庚醫院診斷證明書可佐（原審卷一第23頁）。何英美於109年2月間再持嘉義長庚醫院於109年2月10日出具「經評估後符合症狀固定，永久失能」之勞工保險失能診斷書（原審卷二第619-620頁）申請失能給付，經勞保局最終核定符合失能給付標準附表第11-53項（左手第1-3指）第9等級、第12-12項（右足第2趾）第13等級及第12-42項（左足第1趾）第12等級，合併升等為第8等級，共發給163,338元（原審卷二第615-624頁）。何英美於109年5月6日回有明公司上班（本院卷第222頁民事準備㈡狀、本院卷第193頁出勤明細參照），又其除於同年月13、15日曾回有明公司上班外，迄至有明公司於109年9月15日通知終止勞動關係時，未見有出勤紀錄，此據有明公司述明在卷，並有出勤明細可參（本院卷第193頁）。何英美另於109年5月20日再至嘉義長庚醫院接受右腳第三趾移植至左手第二指之手術，該次移植手術後需臥床2至3週，目前傷口已痊癒（原審卷二第629頁）。嘉義長庚醫院於109年9月22日出具勞工保險傷病診斷書，診斷書記載「仍需後續重建治療手術」、「可從事輕易工作」（原審卷二第41頁），而上開重建治療手術係指109年5月20日建議移植重建之拇指、食指及中指肌腱粘連鬆解手術，惟何英美覺得功能滿意可以接受，所以未再後續手術，亦有該院函文可考（本院卷第345頁），而何英美迄至本件言詞辯論時止，並未再接受後續之手術，有各該診斷書、函文資料可參，上開事實堪以認定。

3.義大醫院於107年8月21日出具之勞工保險傷病診斷書固記

載：「目前病情穩定，傷口已癒合，無併發症」、「可逐漸回復工作，但因部分手指有指節缺損會影響部分功能」（本院卷第373頁），然其108年1月18日診斷證明書亦指出「日後仍須做腳趾移植重建手術」（原審卷二第433頁），故何英美於108年8月14日至嘉義長庚醫院進行之左手第一及第三指移植腳趾之手術應係為改善其手指功能所為，並非單純美觀問題，應可認屬系爭傷害後續之必要療程，則有明公司辯稱何英美在107年8月21日應已治療終止云云，尚無可採。又嘉義長庚醫院於109年2月10日出具「經評估後符合症狀固定，永久失能」之勞工保險失能診斷書，且何英美於109年5月6日已回有明公司上班，而其工作為投倒麵粉之作業員（原審卷四第12頁），為無需高度靈活手指進行之工作。佐以何英美於109年5月15日向屏東縣政府檢舉有明公司違反勞基法之申訴書所自填之檢舉內容略為：「工作規則範圍過大不明確…攜帶手機不影響工作，應是人民自由…」（原審卷二第547頁）；另於屏東縣政府109年8月26日召開之勞資爭議調解會中主張：「…請求公司於本人復職後重新作職前訓練，希望能提前告知教育訓練之內容，因為5月初到公司上班，工作時帶手機被記了大過，我都沒有拿手機出來，公司規定上班時不能帶手機，我反對，我認定不合理，所以我會害怕，明天無法去上班」等語（本院卷第383頁），均未曾提及其身體有何無法堪任原有工作之情形，足見何英美在109年5月6日時，實際上應已能從事原有之工作。何英美嗣於109年5月20日再度至嘉義長庚醫院接受右腳第三趾移植至左手第二指之手術，雖亦係為改善其手指功能，而可認亦屬系爭傷害後續之療程，然何英美於該次移植手術後3週，於109年6月11日回診時傷口已「Clean and Dry」，其後僅於同年7月9日、8月6日再回嘉義長庚醫院整型外科門診，此外並無何積極治療行為，且此後即無回診治療紀錄，有其病歷紀錄可參（外放病歷卷參照），參以前述何英美在勞資爭議調解會中未曾提及其身體有何無法工作情況，且亦不否認其身體

狀況已可回去上班，僅爭執被公司趕出來等情（原審卷四第15頁），可見何英美就系爭傷害之醫療行為至遲於109年6月10日時應可認已終止。

4.本院委請高雄榮民總醫院（下稱榮總）鑑定何英美減損之勞動能力比例，該院雖表示何英美手部尚須手術治療，症狀尚未固定，建議半年後再進行勞動能力減損評估等語（本院卷第281、311頁），何英美並據此主張其仍在醫療期間云云。然何英美所受系爭傷害實際上已全部重建移植完成，並已可負荷原有工作，已如前述，參酌嘉義長庚醫院前開函文可知，榮總所謂何英美手部尚需手術治療，應即為嘉義長庚醫院建議何英美再進行移植重建之拇指、食指及中指肌腱粘連鬆解手術而言，然嘉義長庚醫院表示何英美當時已覺得功能滿意可以接受，乃未再接受後續手術，且經本院詢問何英美是否欲再接受後續手術，何英美亦一再藉詞推託（本院卷第285、300、327、328頁），顯無意願進行後續肌腱粘連鬆解手術，則何英美就系爭傷害之醫療行為自應認於其接受全部移植手術完成後即已終止，否則何英美自身不願意接受醫師建議之鬆解手術以將其手部沾黏組織分離，更大程度地恢復其手指之活動度，卻可以此為由主張其仍在醫療中，則其醫療是否終止豈非完全取決於何英美之主觀意願，而永無終止之日？此誠非事理之平。是何英美主張其醫療尚未終止云云，並無可採。

5.何英美至遲於109年6月10日止，即已結束治療，業如前述，故自109年6月11日起，即對於有明公司負有工作服勞務之義務。何英美雖主張其於109年5月間接受前述移植手術，有向有明公司請病假，且於109年9月間有回去上班，卻被阻擋在外，非無正當理由曠工云云，並提出請假單為證（原審卷一第381-383頁、原審卷二第553-557頁）。惟依該請假單，請假期間均僅記載109年5月間各0.5日至2日不等，並無109年6月間治療結束後至有明公司通知解僱之109年9月15日止之請假單，或何英美有向有明公司提出記載有請假期間起迄日、

請假原因等內容之相關記錄（例如電子郵件、對話記錄等）。何英美雖稱其有請母親林麗秋以口頭請假（109年5月至8月）、遞送假單及相關收據遭拒（本院卷第342頁）云云，然依何英美提出之前開請假單，及其106年10月30日請假單所註記「請假單正常填寫方式」等語（原審卷二第577頁），足見何英美知悉請假應提出書面假單，則其所謂請林麗秋以口頭請假云云，已有可議。且其既知以傳訊、拍照截圖等方式留存上開請假資料，則就其請林麗秋以「口頭請假」，並遞送假單及相關收據時，豈有未以同樣方式留存相關證據之理。況有明公司早於108年7月26日即以有明樹發字第15號函通知何英美未依正常請假程序辦理請假手續及未提供相關證明文件，嗣並以何英美未依規定請假而予以通知解僱（原審卷一第359、365頁，因何英美當時仍在醫療期間，該次解僱為不合法），雙方並於108年7月11日、9月18日進行二次勞資爭議調解，並達成何英美應提出相關醫療證明辦理請假手續之調解結果（原審卷一第245、246頁），則何英美顯已明知有無辦理請假手續將影響其與有明公司間之僱傭關係，衡情更無不予存證之可能。然有明公司於109年8月26日調解會議中，仍係主張何英美在5月14日以後就沒有請假，請何英美提出診斷證明，依規定請假等語（本院卷第383頁），而何英美身體已可回復工作，並僅於同年7月9日、8月6日有回診情況（何英美另於109年7月19日進行之痔瘡手術，與系爭傷害無關），但卻遲遲無法證明其有在109年6月11日至同年9月15日期間向有明公司提出請假之日期、原因等記錄，自難認為何英美確有向有明公司請假，自亦無依何英美聲請傳訊與之有至親關係之林麗秋之必要。至於何英美主張在此期間，有回去上班卻被阻擋在外云云，然並未提出證據以實其說，參以何英美在109年8月26日會議中直接表示「明天無法上班」，則其所謂有回去上班遭拒云云，更難信實。從而，何英美在109年6月10日已終止治療，而依其所提出之證據，無法證明其在109年9月間，有何正當理由可以拒

絕提供勞務，卻繼續曠工3日以上，則有明公司依勞基法第12條第1項第6款規定解僱何英美，即屬有據。

6.何英美雖提出勞動部網頁說明（本院卷第359頁），主張其在醫療期間，縱未依規定請假，依勞基法第13條規定，雇主仍不得以曠職為由解僱云云。然何英美於109年6月10日已終止治療，已如前述，故有明公司在同年9月15日通知解僱，並無違反勞基法第13條之問題。況職業災害勞工保護法第27條規定，職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。故勞工於職災傷害醫療期間，如經雇主合法調整其工作，或勞工已堪任原有工作，而其工作已無礙於職災傷害之醫療者，勞工應仍有服從雇主指示提供勞務之義務。且何英美早在109年5月初已可恢復原有工作，縱認其在109年5月20日手術後仍可再進行鬆解手術以改善其手部活動度，然何英美在109年5月20日手術後未再進行任何積極治療，故意拖延醫療期間，參酌行政院勞動部103年5月2日勞動條2字第1030130770號函：「…本法（勞基法）第13條規定，勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。前開規定應僅限於職業災害因素所致傷病之醫治與療養時間，且係指因『同一職業災害事故』病發所需之醫療時間，勞工所受傷病如本有復原之可能，惟因私人惡意行為，例如未遵醫囑休養或繼續復健，甚至擅自從事將加劇原有傷病之活動，致未能痊癒或延長醫療期間者，應屬『另一事故』，該段經故意拖延之醫療期間，難謂屬本法第13條及第59條之保護範圍」意旨，此故意拖延之醫療期間（即109年6月11日以後），亦難認屬勞基法第13條及第59條之保護範圍，何英美所提上開網頁資料意見與前開函示意旨相違，亦無從拘束本院，自無可採。再者，勞工請假規則第6條規定，勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。而法律規定雇主有給與公傷病假之義務，係為使遭受職業災害之勞工能在公傷病假期間安心治療並休養，以利傷病情形盡早康

復，再度上班。該公傷病假固係勞工之權利，惟權利之行使，依民法第148條規定應合乎誠信原則，若勞工已能從事工作，只需定期前往醫療院所回診或復健，勞工依相關請假規則申請公傷病假，固無不可，然何英美既未提出相關診斷證明文書，有明公司要求其返回工作，並無不合。何英美不依公司規定請假，而無從認定其有何正當理由乃連續曠工3日，有明公司依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，自屬合法。是兩造間僱傭關係於109年9月15日已合法終止，何英美請求確認兩造間僱傭關係存在云云，並無理由。

㈡何英美就系爭傷害可得請求之醫療費用及工資補償為多少？

1.按雇主於勞工因遭遇職業災害而致殘廢，未實際提供勞務，仍須依勞基法第59條規定予以補償，係為保障勞工，加強勞、雇關係，促進社會經濟發展之法定補償責任，其性質已非屬「因工作而獲得之報酬」。為避免勞工或其他有請求權人就同一職業災害所生之損害，對於雇主為重複請求，有失損益相抵之原則，同法第60條規定，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。是除雇主於終止勞動契約時所應給付之資遣費或退休金等性質、目的不同之給付，不得抵充外，其餘雇主所為之給付，基於衡平原則及避免勞工重複受益，皆得抵充其損害賠償金額（最高法院104年度台上字第2311號判決意旨參照）。次按，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。國家依勞工保險條例所為之給付，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。又勞基法第59條第1項、第60條明定勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，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，雇主得予以抵充依勞基法第59條第1項所為之補償。雇主依前條規定給付之補償金額，亦得抵充就同一事故所生損害之賠償金額（最高法院108年度台上字第617號裁判要旨參照）。

2.有明公司對何英美因系爭事故可請求醫療費用補償80,314元，且何英美自受傷時起計算至治療結束之109年6月止，可領取26個月共計596,284元工資補償乙節，並無爭執（何英美就此亦未聲明不服）。然辯稱其已給付338,248元（本院卷第153-155頁），勞保局亦已給付307,525元，應得抵充其應付之補償費等語。查：

⑴有明公司所給付之338,248元，其中僅25萬元為工資補償，其餘88,248元是本件請求以外已支出之醫療費用，此據何英美述明在卷（本院卷第154頁）。有明公司亦不否認88,248元係給付109年5月以前之醫療費，何英美於本件所請求之醫療費為109年5月以後之醫療費（本院卷第390頁），則有明公司給付之338,248元其中88,248元既係給付何英美在本件請求以外已支出之醫療費用補償，自不得在本件重複提出主張抵充，是有明公司仍應給付80,314元醫療費用補償。

⑵又何英美可得請求之原領工資補償為596,284元，但有明公司實際上僅給付25萬元工資補償，為兩造所不爭執，故何英美原尚可請求346,284元（計算式：596,284元-25萬元＝346,284元），而勞保局已給付何英美傷病給付307,525元，有明公司並主張以此抵充，則何英美尚得請求之原領工資補償應為38,759元（計算式：346,284元-307,525元＝38,759元）。

㈢有明公司應否就系爭事故對何英美負侵權行為賠償責任？何英美是否與有過失？

1.按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2項定有明文。所謂違反保護他人之法律，係指以保護他人為目的之法律，亦即一般防止妨害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言。又雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定；雇主對防止機械、設備或器具等引起之危害事項，應有符合規定之必要安全衛生設備及措施；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。為防止他人操作該機械之起動等裝置或誤送料，應採上鎖或設置標示等措施，並設置防止落下物導致危害勞工之安全設備與措施；雇主對於滾輾紙、布、金屬箔等或其他具有捲入點之滾軋機，有危害勞工之虞時，應設護圍、導輪等設備，勞基法第8條、職業安全衛生法第6條第1項第1款、職業安全衛生設施規則第57條第1項、第78條分別定有明文。

2.有明公司因何英美擦拭清潔碾壓轉軸機未停止機械運轉，及未就該碾壓轉軸機設置護罩、護圍、導輪或其他適當之捲夾防護設備，違反職業安全衛生法第6條第1項第1款及職業安全衛生設施規則第57條第1項、第78條規定而遭勞動部裁罰，有勞動部職業安全衛生署108年6月17日勞職南1字第1080505123號函暨勞動檢查結果通知書附卷可佐（原審卷一第141-147頁）。而損害賠償之債，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。上開應就碾壓轉軸機設置護罩、護圍、導輪或其他適當之捲夾防護設備，係為防護勞工在機器正常運作期間可能遭捲夾之危險，並非在防範勞工於工作結束後執行清掃工作之捲夾風險，此由上開職業安全衛生設施規則針對機器進行掃除、上油、檢查、修理或調整等作業時，另行規範應停止機械運轉，及有明公司事後雖在該機器上增設防護板（本院卷第265頁），但清掃機器時，仍須取下該防護板可知。而何英美係於工作結束後，欲清理機器，擦拭清潔時遭碾傷，並非於碾壓轉軸機正常運轉工作時遭碾傷，故當時碾壓轉軸機有無停止運轉始為何英美所受傷害之責任原因事實，有明公司有無設置護罩、護圍、導輪或其他適當之捲夾防護設備，與何英美當時所受傷害間並無相當因果關係，是有明公司並不因違反職業安全衛生設施規則第78條規定而構成違反保護他人法律之侵權行為，然有明公司未於勞工清潔機器時停止機器運轉，仍有違反職業安全衛生設施規則第57條第1項規定之責，此違反保護他人法律之行為與何英美所受傷害間有相當

因果關係，有明公司自仍難辭侵權之咎，是有明公司辯稱其無侵權行為云云，並無可採。又何英美雖稱有明公司不論設置什麼設備，都應該要有防止人員於使用及清潔時遭捲夾之效果，否則即已違反職業安全衛生設施規則第78條規定云云，然上開職業安全衛生設施規則就勞工進行機械之掃除、上油、檢查、修理或調整等作業時，乃另規定應停止相關機械運轉及送料，並未併同規定應設置遭捲夾之防護設備（蓋機械停止運轉後已無遭捲夾之風險），顯見清潔機器及使用機器之安全規範並非相同，且清潔機器時仍須取下防護設備，何英美上開所辯，自無可採。

3.有明公司辯稱何英美前已接受宣導及教育訓練，應對系爭傷害自行負責，或與有過失，並提出何英美簽名之教育訓練紀錄表為憑（原審卷三第67-69頁）。何英美雖否認有接受教育訓練及在該表上簽名（原審卷三第77頁），然經本院當庭核對何英美本人簽名，及何英美承認為其所自簽之委任狀、調解記錄上之簽名，與上開教育訓練紀錄表上之簽名，其手寫筆跡之筆順、運筆方向、型態、筆畫，以肉眼觀察，乃屬相似（本院卷第415頁）。何英美雖稱該表可能遭剪貼、變造云云，然何英美簽名係位於教育訓練紀錄表參加者簽名欄位之中間偏左位置，其簽名位置之上下左右均有其他員工之簽名，並與其左右簽名之水平位置相當，難認有遭剪貼、變造之可能。且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。勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務，職業安全衛生法第32條第1、2項規定甚明，而有明公司為擁有100多名員工之食品業者（原審卷一第141頁），依規定需對員工進行與工作相關之安全衛生教育及訓練，何英美亦有接受之義務，是以有明公司主張何英美有接受教育訓練並在表上簽名等語，應與事實相符，堪可採信。

4.依教育訓練記錄表所載「機器設備清洗前應先關閉電源，保持乾淨清潔，避免髒污及生鏽情形」等語可知（原審卷三第

67頁），有明公司確實有告知員工於清洗機器設備前應先關閉電源，且清洗運轉設備之機器前應先關閉電源，諸如清潔冷氣、風扇、吸塵器、空氣清淨機時會先關閉電源，此為吾人一般生活經驗所已知，何英美稱加油站洗車人員清洗汽車時，汽車駕駛人僅需按指示，依序打N檔或P檔、拉手煞車等，亦無需關閉引擎云云，然該時運轉之機器係洗車機，並非汽車，上開類比顯然不當，自無可採。又依卷附機器照片可知，何英美擦拭清潔之碾壓轉軸機開關即設置於轉軸之右側，紅色關閉開關乃清晰可辨（原審卷三第171頁），並無不易或難以關閉之虞，此由何英美自陳受傷後自己有按了紅色按鍵機器就停了等語（原審卷一第108頁）亦可佐證，則何英美清潔機器前，未先關閉電源，乃便宜行事，在機器運轉下進行清潔作業致不慎遭捲夾，其就系爭傷害之發生自與有過失之責。

5.何英美就系爭傷害之發生雖與有過失，然有明公司依職業安全衛生設施規則第57條第1項規定，對勞工為機械之掃除、上油、檢查、修理或調整時，有應停止相關機械運轉及送料之注意義務，其雖於內部教育訓練時有告知勞工機器設備清洗前應先關閉電源，但並未就此訂定安全作業指示標準以令員工遵守、遵循，此參前開勞動檢查結果通知書重要提示事項可知（原審卷一第141頁），且有明公司在111年1月7日復發生員工因清洗作業時未斷電，手指遭滾輪捲夾受傷之職災事故（本院卷第249-252頁），足見有明公司並未落實安全管理，確實監督、督促員工清洗機器前應停止相關機械運轉以避免危險，乃放任、容認員工便宜行事在未停止機器運轉之情況下進行清洗作業，而一再發生相似之職災事故。本院審酌上情，並有明公司對勞工之安全負有法定、較高之指揮、監督注意義務，因認有明公司、何英美就系爭事故之發生應各負60%、40%之過失責任，兩造分別辯稱並無過失責任云云，均無可採。

㈣何英美依侵權行為規定得請求有明公司賠償之金額為若干？

1.有明公司對何英美應負侵權行為責任，業如前述，而有明公司爭執原審判決所認定附表編號5、10、11、12、19之損害賠償金額，茲就此說明如下：

⑴附表編號5勞動能力減損部分：

查何英美係68年10月12日出生，於系爭傷害時每月薪資22,934元，此為有明公司所不爭執（原審卷三第46頁）。又何英美因系爭傷害受有勞動能力減損之損害，兩造同意以勞動能力減損50％做為計算基準（本院卷第328、329頁）。是以何英美自109年7月1日起（在此之前已有工資補償），至65歲強制退休即133年10月12日止，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2,225,531元【計算方式為：137,604×16.00000000+(137,604×0.00000000)×(16.00000000-00.00000000)=2,225,531.000000000。其中16.00000000為年別單利5%第24年霍夫曼累計係數，16.00000000為年別單利5%第25年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例(103/365=0.00000000)。採四捨五入，元以下進位】。

⑵附表編號10、11、12部分：

何英美主張受傷後，無法騎車載小孩上學，所以需要搬家至屏東市租屋5個月支付105,000元，並花費15,792元購買電動車給小孩騎乘上學及花費51,200元給小孩搭乘校車上學，固提出108年間之房屋租賃契約書、何英美與房東間LINE對話記錄、校車收費單、電動車繳款記錄為證（原審卷二第459-473頁）。惟：

①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。且所謂相當因果關係，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，認為在一般情形下，有此環境、有此行為之同一條件，均可發生同一之結果者，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，不能僅以行為人就其行為有故意過失，即認該行為與損害間有相當因果關係（最高法院98年度台上字第673號裁判參照）。

②何英美縱受有系爭傷害而不便騎乘機車，但並不必然發生其因此而需搬家，或為子女購買電動機車及搭乘校車上學之結果，依前開說明，其因此所支出之費用與系爭傷害間即難認有相當因果關係。且何英美無論有無受傷本均需支出子女扶養費用，故子女扶養費用之支出本與系爭傷害無相當因果關係，上開費用亦非屬子女扶養費用之必要開支，難認其因系爭傷害後支出此部分費用，係屬增加生活上之需要而可請求，是有明公司辯稱無須負擔此部分賠償責任等語，堪以採信。

⑶附表編號19部分：

按法院於酌定慰撫金數額時，應斟酌加害人與被害人雙方之身分、資力與加害程度，及其他各種情形核定之。審酌何英美現無職業，108年度申報所得為43,680元，名下無財產（原審卷第207-210頁）；有明公司實收資本額250,000,000元（原審卷一第91頁），名下資產有如稅務電子閘門財產所得調件明細表所示（原審卷二第193-203頁），何英美因系爭傷害多次進行手術，勞動能力並因此減損，身心受有相當之痛苦，並兩造之身分、地位等一切情狀，認原審判命有明公司應賠償精神慰撫金60萬元，尚屬適當。有明公司辯稱過高云云，並無可採。

2.又損害之發生或擴大，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。有明公司、何英美應就系爭事故各負60%、40%過失責任，已如前述。又因勞基法第59條所定補償非損害賠償，同法第61條尚且明定受補償之權利不得抵銷，自無民法第217條過失相抵之適

用。故何英美所受之損害部分經過失相抵後，其得請求之金額為1,875,952元【計算式：如附表㈥欄編號5、6、8、9、19所示總額合計3,126,586元×（1-40％）＝1,875,951.6元，元以下四捨五入】。

3.再者，雇主依勞基法第59條給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，同法第60條定有明文。而何英美業已領取失能給付413,412元，則經扣抵後，何英美於此尚可請求之金額為1,462,540元（計算式：1,875,952元-413,412元＝1,462,540元）；逾此範圍外，則無依據。

六、綜上所述，何英美請求確認兩造間僱傭關係存在，並無理由；其另依勞基法第59條、侵權行為規定請求有明公司給付1,581,613元（計算式：醫療補償80,314元＋工資補償38,759元＋侵權損害賠償1,462,540元＝1,581,613元）本息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍外，則無依據，應予駁回。原審判命有明公司給付超逾1,581,613元本息部分，尚有未恰，有明公司上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院予以廢棄改判如主文第2項所示。至其餘部分，原審為兩造各自敗訴之判決，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予維持，兩造分別上訴指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，均無理由，應分別駁回其等之上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件何英美上訴為無理由，有明公司上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　17　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　劉傑民

法　官　郭宜芳

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　5　　月　　17　　日

書記官　陳憲修

附註：

民事訴訟法第466 條之1 ：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表：

編號	何英美請求項目(甲)	何英美請求金額(乙)	原審判決(丙)	有明公司上訴爭執(丁)	本院認定(戊)
1	醫療費補償	81,174元	80,314元	不爭執原審判決金額，但已溢付133,206元，主張抵銷	80,314元
2	後續醫療費	187,290元	0	X	X
3	原領工資補償	825,624元	171,319元（應領工資補償596,284元，扣除已付補償421,965元）	不爭執工資補償為596,284元，但應再扣除307,525元	38,759元
4	養育子女應賺取而	346,892元	0	X	X

	未賺取之薪資費用補償				
5	勞動能力減損	4,475,171元（失能比例65.52%）	2,502,919元（失能比例65.52%）	爭執減損比例及金額，且無侵權行為責任，縱有亦主張過失相抵，並主張抵充	2,225,531元（尚未過失相抵）
6	工作獎金損失	75,480元（108年紅利獎金10,970元、中秋獎金11,560元、年終獎金22,670元、109年年終獎金18,280元、107～109年每年旅遊補助4,000元共12,000元）	75,480元	不爭執原審判決金額，但無侵權行為責任，縱有亦主張過失相抵，並主張抵充	75,480元（尚未過失相抵）
7	無法領取勞保傷病給付	25,783元	0	X	X
8	看護費	816,000元	162,800元 全日看護73日、半日14日	不爭執原審判決金額，但無侵權行為責任，縱有亦主張過失相抵，並主張抵充	162,800元（尚未過失相抵）
9	就醫交通費	118,514元	62,775元	不爭執原審判決金額，但無侵權行為責任，縱有亦主張過失相抵，並主張抵充	62,775元（尚未過失相抵）
10	搬家5個月房租	105,000元	105,000元	第三人支出不得請求	0
11	電動車	15,792元	15,792元	第三人支出不得請求	0
12	校車費	51,200元	51,200元	第三人支出不得請求	0
13	線上補習費	132,000元	0	X	X
14	保健食品	77,000元	0	X	X
15	洗衣機	14,208元	0	X	X
16	跑步機	125,000元	0	X	X

17	代勞家務	297,840元	0	X	X
18	70歲後增加生活需要	1,436,749元	0	X	X
19	精神慰撫金	100萬	60萬	金額過高，且無侵權行為責任，縱有亦主張過失相抵	60萬（尚未過失相抵）
合計		10,052,140元（應為10,206,717元）	3,827,599元		1,581,613元（過失相抵及扣抵後之總額）