臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上字第13號

上　訴　人　許家瑋

訴訟代理人　陳彥均律師

上　訴　人　鉑川有限公司

000000000000000000

法定代理人　郭漢斌

訴訟代理人　許惠珠律師

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112年2月17日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第46號第一審判決各自提起上訴，本院於112年11月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

兩造上訴均駁回。

第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

事實及理由

一、上訴人許家瑋主張：

㈠許家瑋自民國110年7月5日起受僱於鉑川有限公司（下稱鉑川公司）擔任技術員，工作內容為螺絲加工前備料（將未加工螺絲送往機台）、螺絲加工後移動至暫存區、螺絲生產巡檢、異常回報並從中學習排除。兩造約定許家瑋每月薪資為新臺幣（下同）28,000元。許家瑋於110年7月12日上班時間，進行建築用螺絲製程時，因機台故障導致產線皮帶破裂漏油，油漬四處噴濺於產線外之區域，許家瑋欲將漏油情況回報主管時，因地板佈滿噴濺油漬而濕滑，致許家瑋行走時滑倒，造成右手臂多條動脈、神經及肌腱被鐵桶割傷斷裂（下稱系爭事故），嗣經多次手術、住院，診斷受有右前臂撕脫傷合併橈動脈、正中神經、橈神經表淺分枝、肱橈肌肌腱、橈側屈腕肌肌腱、掌長肌肌腱斷裂，及屈指淺肌肌肉損傷等傷害（下稱系爭傷害）。許家瑋受有前開職業災害，得依勞動基準法（下稱勞基法）第59條規定，請求鉑川公司給

付醫療及工資補償。許家瑋已支出之醫療費、停車費及復健用品費用，扣除鉑川公司已給付之醫療費，尚得請求14,620元。許家瑋因系爭傷害需繼續門診追蹤及復建治療，自110年7月12日事故發生至111年4月4日期間不能工作，扣除鉑川公司已給付110年7月至111年1月之薪資，及捨棄000年0月間薪資，許家瑋可請求111年2月、3月之工資補償56,000元。

㈡許家瑋於110年7月5日到職後，未曾接受職業安全教育相關訓練，僅有上工第1天有前輩指導工作進行，其餘時間皆為許家瑋自行摸索機台相關工作，且鉑川公司提供之安全鞋，僅為預防重物掉落之用途，未能有效預防地板濕滑所造成抓地力不足，且鉑川公司經高雄市政府勞工局進行勞動檢查，認有違反職業安全衛生設施規則第21條、職業安全衛生法第6條第1項第13款、第14款規定，鉑川公司就系爭事故發生確有過失，應依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項、第193條第1項、第195條第1項前段規定負侵權行為損害賠償責任。而許家瑋因系爭事故致勞動能力減損，其為00年0月0日生，自111年4月4日至143年8月9日65歲強制退休年齡，尚有32年4月5日工作期間，以月薪28,000元、勞動能力減損比例15%，依霍夫曼式計算法扣除中間利息，受有勞動能力減損損害985,569元。許家瑋復因系爭傷害造成右手無法正常抓取物品，影響日常生活甚鉅，且右手已無法回復原狀，致許家瑋無法繼續原有工作及生活方式，身體及精神受有相當痛苦，應得請求精神慰撫金500,000元，扣除鉑川公司已給付之慰問金6,000元，許家瑋尚得請求494,000元，與前開項目合計1,550,189元。爰依勞基法第59條第1款、第2款、職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項、第193條第1項、第195條第1項前段規定，提起本件訴訟。聲明：㈠鉑川公司應給付許家瑋1,550,189元，及其中564,620元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘985,569元自111年12月8日民事準備書四狀送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、上訴人鉑川公司則以：許家瑋請求之復健停車費、住院單人房病房差額非勞基法第59條第1款之必需醫療費用，依許家瑋提供之110年12月29日診斷證明書，其自110年12月30日即可正常工作，鉑川公司亦已安排其擔任文書工作，因許家瑋無法接受該工作安排而未回廠上班，且兩造於111年1月14日在高雄市政府勞工局進行勞資爭議調解，已調解成立，雙方同意終止勞動契約，鉑川公司已依約再給付12,968元（資遣費7,389元、工資5,579元）予許家瑋，其已拋棄其餘工資補償之請求權，不得請求被上訴人給付前開醫療及工資補償。系爭事故發生時並無機台故障，導致皮帶破裂油漬四處噴濺之情形，且鉑川公司爲螺絲製造工廠，地面上難免會有油漬，在員工上班時皆會提供安全鞋，避免員工在工作場所之通道、地板、階梯、坡道或其他勞工踩踏場所發生危害。許家瑋入職後，鉑川公司已對其為安全健康教育訓練，訓練期間並有要求員工在進入廠區工作時一定要穿戴安全鞋，鉑川公司提供之安全鞋具有抗滑功能，並在廠區現場放置木屑以供員工使用，要求員工注意現場狀況，若發現地面有油漬之情形，須將本屑平舖在地板以避免危險發生，鉑川公司並未違反職業安全衛生設施規則第21條、職業安全衛生法第6條第1項第13款、第14款規定。系爭事故係因許家瑋未穿戴公司配發之安全鞋，致下階梯時滑倒右手臂遭鐵桶割傷，鉑川公司並無過失等語，資為抗辯。

三、原審認定鉑川公司應給付許家瑋醫療補償11,875元、工資補償55,067元，及應就許家瑋所受損害負擔60%過失責任賠付857,741元【（勞動能力減損985,569元＋精神慰撫金444,000元）×60%】，因而判決命其給付許家瑋924,683元，及其中564,620元自111年3月4日起，其餘360,063元自111年12月13日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回許家瑋其餘之訴。許家瑋、鉑川公司各就其敗訴部分提起上訴，許家瑋聲明：㈠原判決關於駁回許家瑋後開之訴部分廢棄；㈡鉑川公司應再給付許家瑋625,506 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；㈢鉑川公司之上訴駁回。鉑川公司聲明：㈠原判決關於命鉑川公司應給付924,683元本息部分、訴訟費用之裁判及該部分假執行之聲請均廢棄；㈡上開廢棄部分，許家瑋在第一審之訴駁回；㈢許家瑋之上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠許家瑋於110年7月5日起受僱鉑川公司，擔任輾牙學徒，工作內容包含輾牙學習、吊料、螺絲量測、架車等，每月薪資28,000元。許家瑋到職後實際從事之工作內容，為螺絲加工前備料（將未加工螺絲送往機台），螺絲加工後移動至暫存區，螺絲生產巡檢，異常回報並從中學習排除。

㈡許家瑋於110年7月12日上班時間因下階梯行走時滑倒，致右手臂遭鐵桶割傷（即系爭事故），因而受有系爭傷害，於110年7月12日接受橈動脈重建、正中神經及肌肉修補手術，110年7月16日接受正中神經屈姆長肌分枝修補、肱橈肌腱修補及肌腱移植手術，於000年0月00日出院。術後併發疤痕攣縮致神經壓迫及肌腱沾黏。兩造就系爭傷害為職業災害均無爭執。

㈢許家瑋於系爭事故發生時，並未穿著鉑川公司配發之安全鞋。

㈣鉑川公司已給付許家瑋醫療費9,575元、4,334元、850元、慰問金6,000元及110年7月至12月、111年1月之薪資。

㈤鉑川公司同意給付原審卷第207至212頁準備書一狀附表之復健費用（不含編號60之1500元）、復健用品費用。至於林口長庚醫院醫療費24,174元中鉑川公司僅爭執單人病房差額21,000元，其餘均不爭執。兩造對於原審判決不給付停車費均無爭執。

㈥兩造前於111年1月14日在高市勞工局進行勞資爭議調解成立，雙方同意即日終止勞動契約，鉑川公司再給付12,968元（資遣費7,389元、工資5,579元）予許家瑋，鉑川公司已依該調解成立內容給付，經許家瑋簽收無誤。

㈦許家瑋因本件職業傷病事故，已分別於110年9月、110年10月和110年12月申請傷病給付，並經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）核付33,657元、21,036元和42,773元，總計97,466元。因許家瑋已將勞保局核付之上開金額全數繳回鉑川公司，無庸再於本案可請求金額抵充。

㈧如本院認定許家瑋自110年7月12日起至111年4月4日期間無法從事原工作，可請求此段期間工資補償。因其已受領鉑川公司給付之110年7月12日至000年0月間薪資，並捨棄請求000年0月間之薪資補償（見原審卷第425頁），則其可請求鉑川公司給付111年2月至同年3月薪資補償金額為55,067元。

㈨許家瑋因系爭傷害致勞動能力減損15%。

㈩如認許家瑋可依侵權行為之法律關係請求鉑川公司給付自111年4月5日起之勞動能力減損所受損害。則許家瑋為00年0月0日生，自111年4月5日起至143年8月9日65歲強制退休年齡，尚有32年4月5日工作期間，依月薪28,000元計算，許家瑋所受勞動能力減損損害金額為985,569元。

㈪許家瑋請求醫療費部分，兩造就不可請求復健停車費2,745元無爭執，如本院認可請求單人病房差額21,000元，許家瑋可請求復健費用2,310元、復健用品150元、林口長庚醫院住院開刀費用24,174元，扣除鉑川公司已付醫療費9,575元、4,334元、850元，許家瑋尚可請求11,875元。

㈫如認許家瑋可依侵權行為之法律關係請求精神慰撫金，兩造同意於可請求之精神慰撫金扣除鉑川公司已給付之慰問金6,000元。

五、本件爭點：

㈠許家瑋依勞基法第59條規定請求醫療費及工資補償有無理由？金額各為若干？

㈡鉑川公司就系爭事故發生是否應負侵權行為責任？如是，許家瑋是否與有過失？兩造應負擔之過失責任比例各為若干？

㈢許家瑋得否請求鉑川公司賠償勞動能力減損之損害及精神慰撫金？如可，金額各為若干？

六、本院判斷：

㈠許家瑋依勞基法第59條規定請求醫療費及工資補償有無理由？金額各為若干？

1.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。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，勞基法第59條第1款前段、第2款本文定有明文。又勞基法第59條第2款所謂「醫療期間」，是勞工須因職業災害接受醫療，而不能從事原勞動契約所約定之工作，或勞工未能從事原定工作，且未經雇主合法調動勞工從事其他工作，得依上開規定向雇主請求原領工資補償。所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資，亦為勞基法施行細則第31條第1項所明定。兩造就許家瑋所受系爭傷害為職業災害，均無爭執，許家瑋應得依上開規定請求鉑川公司給付職災補償。茲就其所得請求之各項費用析述如下：

2.醫療費用部分：

許家瑋於原審請求因系爭事故支出林口長庚醫院住院開刀費用24,174元（含單人病房差額21,000元）、復健費用2,310元、復健用品150元、復健停車費2,745元，並提出各項費用單據為證。惟兩造對於許家瑋不得依勞基法第59條第1款規定請求復健停車費2,745元已無爭執，鉑川公司並於本院陳明僅爭執單人病房差額為必要醫療費用，同意給付復健費用2,310元、復健用品150元及其餘住院開刀醫療費用（見本院卷第113、153至154頁），故就許家瑋請求之醫療補償費用，僅需審究有無於住院時入住單人病房之必要。查許家瑋因系爭傷害住院開刀治療，所受傷勢非輕，其為便於休養、

照顧及自身安靜環境之需求，當可選擇健保房以外之病房，此乃是類事件之本質，其因本件職業災害受傷，有住院之需求，其選擇健保房以外之病房而補繳差額，自仍屬必要費用，鉑川公司所辯，並非可採。依上開說明，許家瑋可請求林口長庚醫院住院開刀費用24,174元（含單人病房差額21,000元）、復健費用2,310元、復健用品150元，扣除鉑川公司已付醫療費9,575元、4,334元、850元，許家瑋尚可請求醫療補償費用11,875元。

3.工資補償部分：

⑴許家瑋主張自110年7月12日起至111年4月4日期間不能工作，請求鉑川公司給付111年2、3月之工資56,000元（捨棄111年4月工資補償）。鉑川公司則抗辯：許家瑋自110年12月30日已可正常工作，且經勞資爭議調解成立，兩造勞動契約已於111年11月14日終止，兩造並簽立資遣同意書，許家瑋已拋棄其餘工資補償請求權，不得再請求工資補償等語，並以林口長庚醫院110年12月29日診斷證明書、終止勞動契約（資遣）同意書為據（見原審卷第161、413頁）。惟查，許家瑋於110年7月12日因系爭傷害至義大醫院急診住院，同日經施行橈動脈重建、正中神經及肌肉修補手術，110年7月16日施行正中神經屈姆長肌分枝修補、肱橈肌腱修補及肌腱移植手術，000年0月00日出院，醫囑建議修養12週及副木固定6週，有義大醫院110年7月21日診斷證明書可稽（見原審卷第34頁），嗣許家瑋返回北部居住，自110年7月26日起陸續至林口長庚醫院接受治療。依林口長庚醫院110年10月4日診斷證明書記載：病患因右前臂撕裂傷合併神經血管肌腱斷裂術後，仍需繼續門診追蹤及復健治療至少半年，未來仍需階段性手術重建。目前情況右手不宜從事精密及負重工作等語（見原審卷第36頁），復經原審函詢林口長庚醫院關於許家瑋不能從事工作期間，經該醫院函覆：許家瑋因右前臂術後併發疤痕攣縮致神經壓迫及肌腱沾黏，於110年10月27日至本院整型外傷科住院，經手術治療後於11月3日出院，並持

續至該科門診追蹤治療，依其傷勢研判，建議自前述出院日後宜休養復健3個月，後續可從事相對輕便之工作，不宜使用患肢從事重複性、精密動作及負重，病人無法工作之期間，請依實際工作內容、頻率及勞力密集程度參酌上開說明斟酌判斷等語，有該醫院111年7月12日長庚院林字第1110550596號函可稽（見原審卷第353頁），足見許家瑋自000年00月0日出院後3個月至111年2月3日仍應休養復健，嗣後始可從事輕便，非重複性、精密動作及負重之工作。而許家瑋受僱鉑川公司擔任輾牙學徒，工作內容包含輾牙學習、吊料、螺絲量測、架車等，實際從事之工作內容，為螺絲加工前備料（將未加工螺絲送往機台），螺絲加工後移動至暫存區，螺絲生產巡檢，兩造並無爭執，其工作內容自須使用右手患肢，且運送加工前、後之螺絲，均須使用勞力負重，具相當之勞力密集程度，綜合前開診斷證明書記載及林口長庚醫院函文評估結果，可知許家瑋自110年7月12日至111年2月3日仍因系爭傷害須休養復健，其後亦僅能從事輕便工作，仍無法從事兩造勞動契約原約定之工作，參酌許家瑋所受系爭傷害經復健治療且受傷已滿一年以上，而可進行勞動力減損評估，亦經林口長庚醫院上開函文函覆明確，堪認其所受傷害症狀業已固定，則許家瑋主張111年2、3月期間仍不能從事原工作，應屬合理有據。

⑵鉑川公司雖執林口長庚醫院110年12月29日許家瑋之診斷證明書，抗辯許家瑋自110年12月30日起已可正常工作，不得請求其後之工資補償。然許家瑋於110年12月29日至林口長庚醫院接受復工評估，經門診理學檢查右手（患肢）6公斤、左側44公斤，醫囑建議現階段可從事靜態文書作業，避免時效性之工作產能要求，不宜使用患肢重複性動作及負重，持續接受復健治療，並與事業單位協調上下班交通方式等語（見原審卷第161頁），僅認許家瑋可從事文書作業，並未認定其可使用右手患肢從事負重等勞力工作，且依前開林口長庚醫院111年7月12日回函，足認許家瑋自110年7月12

日至111年2月3日仍因系爭傷害須休養復健，其後僅能從事輕便工作，如前所述，自無法令其復工從事前述兩造勞動契約所定之原工作，鉑川公司猶執前揭110年12月29日診斷證明書抗辯許家瑋自110年12月30日起可正常工作，自無可取。

⑶又按勞基法第59條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保，勞基法第61條第1項、第2項定有明文。依前開說明，許家瑋主張111年2、3月期間不能從事原工作，係屬可採，而因兩造未達成職務調動協議，鉑川公司尚未合法調動許家瑋從事其他工作，且兩造已於111年1月14日終止兩造勞動契約，有終止勞動契約（資遣）同意書可參（見原審卷第413頁），惟依勞基法第61條第2項規定，許家瑋雖已離職，仍得依勞基法第59條第2款規定，請求鉑川公司給付111年2月、3月之原領工資。依勞基法施行細則第31條第1項規定，許家瑋可請求工資補償金額55,067元（月薪28,000元÷30×59日，小數點以下四捨五入），兩造就此金額亦無爭執，是許家瑋此部分請求應予准許。又前開同意書所載工資5,579元部分，為111年1月1日至1月14日之工資，與許家瑋請求111年2月、3月工資補償費用，期間並未重疊，自無從扣抵該款項，鉑川公司此部分抗辯，殊無可採。

⑷鉑川公司雖以前開終止勞動契約（資遣）同意書第6條約定，抗辯許家瑋已拋棄工資補償之請求權云云。惟兩造簽立之前開同意書第6條雖記載：「乙方（即許家瑋）不得再對甲方（即鉑川公司）有任何主張、請求、補償或權利之行使。」（見原審卷第413頁）。然依高雄市政府勞工局111年1月14日勞資爭議調解筆錄記載，當日係就復工爭議調解，調解結果勞資雙方同意自111年1月14日依職災勞工保護法第24條與第27條終止勞動契約，由鉑川公司給付資遣費7,389元及工資5,579元，並於111年1月17日前寄送離職證明書予

許家瑋，調解紀錄並另載明職業災害之精神賠償部分與就醫之交通費，勞方已透過法律扶助基金會另案處理中等內容（見原審卷第43至44頁），兩造另簽立前開同意書，載明該5,579元工資為111年1月1日至1月14日之工資，足見該次勞資爭議調解成立內容僅包含終止契約、資遣費及至111年1月14日止之薪資，並未提及其他職業災害補償或賠償，兩造均知悉本件職業災害所生賠償事宜，尚繫屬法院另案審理，則就職業災害所生補償或賠償等爭點，自無於上開資遣同意書或該次勞資爭議調解一併解決，而令許家瑋拋棄此部分請求權利之意，資遣同意書應僅就終止契約之效果為之，自不能以資遣同意書第6條之記載，逕認許家瑋已拋棄關於職災相關補償、賠償或其他尚未發生爭執之法律關係之請求權利，鉑川公司前揭所辯，自屬無據。

㈡鉑川公司就系爭事故發生是否應負侵權行為責任？如是，許家瑋是否與有過失？兩造應負擔之過失責任比例各為若干？

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，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條亦有明文。上開民法第184條第2項所謂保護他人之法律，係指保護他人為目的之法律，亦即一般防止妨害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言。而職業安全衛生法及其子法，依該法第1條規定，其立法目的即是為防止職業災害及保障勞工安全與健康，自屬民法第184條第2項規定之保護他人之法律。又按雇主對防止通道、地板或階梯等引起之危害，防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害，應有符合規定之必要安全衛生設備及措施，職業安全衛生法第6條第1項第13款、第14款亦有明文。雇主對於勞工工作場所之通道、地板、階梯、坡道、工作台或其他勞工踩踏場所，應保持不致使勞工跌倒、滑倒、踩傷、滾落等之安全狀態，或採取必要之預防措施，為職業安全衛生設施規則第21條所明定。

2.許家瑋主張因機台故障導致產線皮帶破裂漏油，油漬四處噴濺於產線外之區域，機台附近放置之鐵桶邊緣不平整，未張貼任何警示標語，致其滑倒時右手臂割傷，鉑川公司未加強鐵桶防護以防止員工受傷，對於廠區地面油漬、鐵桶防護之消極不作為態度，確有疏失，經高雄市政府勞工局為勞動檢查，亦認鉑川公司違反職業安全衛生設施規則第21條、職業安全衛生法第6條第1項規定。又許家瑋於110年7月5日到職後，未曾接受安全教育訓練，系爭事故係因機台異常、皮帶破損及冷卻油管噴濺，需立即停機處理，許家瑋不熟悉操作及環境，鉑川公司未就環境、器具有任何安全指示或進行教育即讓許家瑋上工，導致其受傷等語。鉑川公司否認有皮帶破裂漏油，油漬四處噴濺、未為教育訓練之情事，並抗辯：系爭事故係因許家瑋未穿著公司配發之安全鞋而滑倒，公司並無過失等語。經查：

⑴許家瑋主張於系爭事故發生時，因機台故障、產線皮帶破裂漏油，油漬四處噴濺於產線外區域，致其滑倒受傷。惟依證人即鉑川公司技師林永鴻證稱：我是許家瑋的師傅，許家瑋是學徒，我負責帶他。許家瑋剛來時叫他做巡檢工作，因為機台生產螺絲有尺寸規格，所以半小時、一小時要巡視一次。許家瑋受傷過程我沒看到，當時我去領模具要去廠區，一個掃地阿姨叫我，我過去看到許家瑋坐在鐵桶上，用手壓住他的手，血流很多，我叫廠長打119，我先拿乾淨的布幫他止血，許家瑋上救護車後，我覺得奇怪手怎麼會割成這樣，我看到地上有血跡，我就跟著血跡走，走道最後面的機台，看到走道上有滑倒的痕跡，地上有滴油，走道旁邊有油盤，也有放要盛裝的桶子，桶子若裝滿，就要吊去成品區，我們都會準備破布，因為吊起來後若地上有油，就要擦一擦。我有看到走道上有吊料起來滴油下來的情況，但當時沒有機台故障導致皮帶破裂、漏油，且油漬四處噴濺於產線外區域之情形等語明確（見原審卷第313至315頁），足見林永鴻於事發後旋即至現場親自查看事故發生原因，未見機台故

障皮帶破裂而導致油漬四處噴濺之情形，且高雄市政府勞工局至現場進行勞動檢查，亦未見關於系爭事故發生時地面油漬四處噴濺之記載，有一般安全衛生檢查會談紀錄可參（見原審卷第255頁），本件自無從認定有許家瑋所述油漬四處噴濺之情形。至許家瑋於本院聲請就其為當事人訊問，及提出機台照片（見本院卷第135、137頁），主張鉑川公司機台未有覆蓋，致機器異常時油漬噴濺云云。然依民事訴訟法第367條第1項規定，於本院認有必要時始為職權訊問，許家瑋已提出歷次書狀及於本院到場為陳述，本院認無為當事人訊問之必要；又許家瑋所提照片與鉑川公司機器設備並非相同（見本院卷第149頁鉑川公司機台照片），且事故發生時並無其主張油漬噴濺之情形，如前所述，不能以該照片為有利許家瑋之認定。

⑵系爭事故發生時廠區地面固無因機器故障、皮帶破裂、油漬四處噴濺之情形，然依林永鴻上開所證，已親見廠區地面有滴油之情形，地面並留有許家瑋滑倒之痕跡，堪認鉑川公司廠區地面確實留有油漬，許家瑋因而滑倒，致右手臂遭鐵桶割傷無誤。又依鉑川公司提出之工作機台照片顯示（見原審卷第323頁），機台放置與走道地面有一階之高低差，機台前端有部分放置鐵桶盛接製作完成之螺絲，並非全數均使用外圍平整之四方形容器，而鐵桶面積非小且開口邊緣切割甚不平整，衡情此不平整之鐵皮開口當屬銳利，倘勞工發生滑倒等情形，確有可能造成割傷勞工之結果，依林永鴻之證言，鉑川公司明知作業廠區因吊料可能發生滴油至地板上之情況，就機台位置與走道地面設有階梯，未為防免勞工踩踏時滑倒之措施，且未全面使用合適、開口平整之盛裝螺絲設備，設置簡陋之鐵桶盛接螺絲，致許家瑋下階梯時踩踏油漬因而滑倒，並遭鐵桶割傷右手臂，造成系爭傷害，自有違反職業安全衛生設施規則第21條雇主應採防止地板濕滑引起危險之安全設備或措施，及職業安全衛生法第6條第1項第13款、第14款所定雇主對於勞工工作場所之通道、地板、階

梯，應保持不致使勞工滑倒之安全狀態或採取必要之預防措施等義務之過失，且與許家瑋所受系爭傷害具相當因果關係，是其主張鉑川公司應依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項規定負侵權行為損害賠償責任，自屬有據。

⑶鉑川公司固辯稱：爭事故發生時許家瑋未穿戴公司配發之安全鞋，致下階梯時滑倒右手臂遭鐵桶割傷，鉑川公司並無過失等語。許家瑋則主張：系爭事故發生時其有穿著自身具防滑效果之鞋子等語。然鉑川公司於原審即自承為螺絲製造工廠，地面上難免會有油漬，其雖發給員工安全鞋，然油漬濕滑程度甚高，穿著安全鞋縱能減少作業廠區地面濕滑程度，仍無法完全達到防免滑倒之結果，此觀諸林永鴻證稱地上有滴油，須以破布或木屑擦一擦，大面積的油漬需用木屑鋪設等語即明（見原審卷第314頁），鉑川公司為雇主，就勞工工作之踩踏場所，本有應保持不致使勞工跌倒、滑倒之安全狀態之義務，系爭事故肇因於地面殘留油漬而發生勞工滑倒，遭不平整之鐵桶割傷之傷害結果，自不能以該公司有配發安全鞋，即免除其保持地板、階梯為安全狀態之義務，不能以此免除鉑川公司違反職業安全衛生法第6條第1項第13款、第14款、職業安全衛生設施規則第21條規定之過失。

⑷至許家瑋另主張：鉑川公司未施以安全教育訓練，系爭事故因機台異常、皮帶破損及冷卻油管噴濺，需立即停機處理，許家瑋不熟悉操作及環境，鉑川公司未就環境、器具有任何安全指示或進行教育即讓許家瑋上工，導致其受傷等語，然鉑川公司已提出勞工與新進人員安全健康教育紀錄（見原審卷第259頁），其上有許家瑋於入職當日接受教育訓練之簽名，且證人林永鴻證稱：許家瑋不是第一次做螺絲，我有跟他說若地上有滴油，要用破布或木屑擦一擦，大面積的油漬就要用木屑，若是吊料滴下去的油漬就用抹布擦一擦等語（見原審卷第314頁），指導許家瑋排除地面滴落油漬之方法。證人即陳柄言亦證稱：面試時已告知許家瑋要穿安全鞋，鞋子也發給他了等語（見本院卷第169頁），已告知配

戴安全防護配備之規範，本件復無從認定事故發生時有因機台異常、皮帶破損、油漬噴濺之情形，而係因踩踏地面油漬滑倒，自無停止機器運轉之必要，許家瑋執前詞主張鉑川公司有未施以安全教育訓練之過失，尚無可取。

3.又兩造對於許家瑋於事故發生時未穿著鉑川公司配發之安全鞋並無爭執，許家瑋主張其穿著自身之安全鞋亦有防滑效果，公司並未硬性規定要穿安全鞋上班，未阻擋其穿其他鞋子等語，並提出其所指自行購買之安全鞋照片為證（見原審卷第57頁原證8第1頁照片、本院卷第133頁上證1照片）。然證人林永鴻證稱：我看許家瑋是沒有穿公司發的安全鞋，他都穿類似休閒皮鞋，我不知道他穿的鞋子有無防滑效果，如果是休閒皮鞋我覺得應該沒有辦法等語（見原審卷第316頁），證人陳柄言證稱：許家瑋是我面試的，我在面試就有跟他說要穿安全鞋，他可以自行準備，但是來要穿安全鞋，他來面試就發安全鞋了。許家瑋送上救護車在擔架上我才看到鞋底，這不是安全鞋，因為他都穿黑頭的，我們平常不會無聊去摸人家的鞋子，是當下他躺在擔架上我們才看他鞋底是完全平的，是皮鞋，並非上證1照片的鞋子，我看到的是完全平的，沒有那個凹槽，整個都是皮鞋的樣子，就是我們一般穿皮鞋會穿的鞋子，就平底的，鞋底也不是原證8第1頁照片的式樣等語（見本院卷第167至169、171頁），依此可知鉑川公司確有要求員工進廠須穿著安全鞋，且事故發生時許家瑋並未穿著公司配發之安全鞋，亦未穿著其所指自行購買之安全鞋。許家瑋雖否認陳柄言前開證言，然無證據可認該證言有何不實之處，且其有穿著安全鞋之事實本應由其舉證，許家瑋就其於系爭事故發生時確實穿著合於作業廠區防滑效果之安全鞋一節，並未提出其他事證以實其說，是其主張事故發生時已穿著防滑功能之安全鞋云云，自無可取。又依陳柄言所證，可知鉑川公司確有要求員工應穿著安全鞋，許家瑋主張公司未強制規定員工應穿著安全鞋，尚難憑採，亦不能以鉑川公司未採設置門哨檢查等措施，即推認該公司

無此規定。許家瑋知悉作業廠區因螺絲吊料會有滴油、地板上留有油漬之情形，證人林永鴻亦曾教導許家瑋，如遇地面油漬之情形，應以破布擦拭或以木屑鋪設地面，然許家瑋未注意系爭事故發生時地板上滴油之情況，亦未主動擦拭清潔，復未穿著鉑川公司配發之防滑安全鞋，或其他具有同樣防滑效果之安全鞋，以致踩踏油漬滑倒受有系爭傷害，其就系爭事故發生自有過失。

4.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。依前開說明，兩造就系爭事故發生同有過失，本院審酌鉑川公司身為雇主，對於勞工工作場所，有採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害之義務，而本件作業廠區生產製造螺絲，無法避免發生油漬滴落地板之情形，造成勞工工作場所濕滑，使勞工發生滑倒風險較高，違反職業安全衛生相關法令所賦予之義務，未使工作環境保持不致使勞工滑倒之安全狀態，或就該場所設置其他防滑之必要預防措施，且在機台前擺設開口邊緣極不平整之鐵桶，增加勞工跌倒、滑倒時受傷之風險，過失情節較為重大。而許家瑋亦有前述未穿著安全鞋、未注意地面油漬擦拭清潔之過失，過失情節應較鉑川公司為輕等情，認許家瑋過失責任比例應為40%、鉑川過失責任比例應為60%為適當。許家瑋主張其僅需負擔10%過失比例，鉑川公司主張其僅應負擔20%過失比例，均無可採。

㈢許家瑋得否請求鉑川公司賠償勞動能力減損之損害及精神慰撫金？如可，金額各為若干？

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。本件許家瑋因鉑川公

司之過失行為受有系爭傷害，二者間具有相當因果關係，如前所述，鉑川公司自應負賠償責任，許家瑋請求其賠償因此所受之損害，核屬有據，茲就其請求之項目及金額，是否准許，分別說明如後：

1.勞動能力減損部分：

⑴許家瑋主張因系爭傷害致勞動能力減損15%，以月薪28,000元計算至65歲法定退休年齡，受有勞動能力減損985,569元之損害等語。經原審囑託林口長庚醫院進行鑑定結果，許家瑋之勞動能力減損15%，有該醫院111年10月21日長庚院林字第1110850935號函暨檢附之勞動力減損比例計算表可稽（見原審卷第385至387頁），復為鉑川公司所不爭執，是此部分事實堪以認定。又許家瑋就111年4月4日前不能工作之工資補償已另為主張，其請求鉑川公司給付自111年4月5日起因勞動能力減損所受損害，自屬有據。而許家瑋為00年0月0日生，自111年4月5日起至143年8月9日65歲強制退休年齡，尚有32年4月5日工作期間，及依許家瑋月薪28,000元計算，其所受勞動能力減損損害金額為985,569元等情，為兩造所不爭執（見本院卷第116頁），是許家瑋請求因系爭事故所受勞動能力減損損害985,569元，應屬有據。

2.精神慰撫金部分：

按慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可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數額。本件鉑川公司因過失行為致許家瑋受有系爭傷害，已如前述，為不法侵害許家瑋身體權，使其受有身體疼痛及精神上痛苦，其依民法195條第1項規定請求非財產上之損害，應屬有據。本院審酌許家瑋為研究所畢業，事故發生前月收入約28,000元、名下無不動產，有股票投資；鉑川公司資本總額151,410,000元，108、109年度申報營業收入總額為959,240,487元、2,058,987,978元，名下有房屋、土地數筆等情，經兩造陳明（見原審卷第74-1、83頁），並有兩造109

年財產所得調件明細表、鉑川公司商業登記公示資料及108、109年度損益及稅額計算表可參（見原審卷第25、177、181頁、末頁證物袋），復衡酌許家瑋所受傷害程度及精神痛苦非輕，其因系爭事故導致日常生活起居及活動能力受影響，迄今難以回復，暨兩造教育程度、經濟狀況、本件過失情節等情，認許家瑋請求精神慰撫金450,000元尚屬適當，逾此範圍之請求，則屬無據。又鉑川公司已給付許家瑋慰問金6,000元，兩造均同意於其可請求之精神慰撫金扣除，則許家瑋尚可請求精神慰撫金444,000元。

3.依上開說明，許家瑋可請求鉑川公司給付勞動能力減損損失985,569元、精神慰撫金444,000元，合計1,429,569元。又系爭事故發生應由許家瑋與鉑川公司各負擔40% 、60%之過失責任，如前所述，自應依過失相抵減輕鉑川公司賠償金額，則以前開金額60%計算，鉑川公司應賠償許家瑋金額為857,741元（1,429,569元x60%，小數點以下四捨五入）。

七、綜上所述，許家瑋依勞基法第59條第1款、第2款、職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項、第193條第1項、第195條第1項前段之規定，請求鉑川公司給付924,683元（醫療補償11,875元＋工資補償55,067元＋侵權行為損害賠償857,741元＝924,683元），及其中564,620元自起訴狀繕本送達翌日即111年3月4日起（見原審卷第73頁），其餘360,063元自民事準備書四狀送達翌日即111年12月13日起（見原審卷第433頁），均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應予准許。逾此範圍之請求，核屬無據，不應准許。原審就上開應准許及不應准許部分，分別為兩造敗訴之判決，並無不合，兩造上訴論旨各自指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回兩造上訴。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件兩造上訴均為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　26　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　蔣志宗

法　官　周佳佩

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　26　　日

書記官　蔡佳君