

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第221號

原告 朱永棋

訴訟代理人 胡竣凱律師

被告 康喬工業有限公司

法定代理人 康敏慧

被告 吳進田即三田塑膠廠

共同

訴訟代理人 張泰昌律師

複代理人 余家斌律師

上列當事人間請求給付職業災害補償金等事件，經本院於民國113年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告康喬工業有限公司應給付原告新臺幣壹拾壹萬陸仟壹佰貳拾柒元，及自民國一百一十年十二月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告康喬工業有限公司負擔百分之五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告康喬工業有限公司如以新臺幣壹拾壹萬陸仟壹佰貳拾柒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、程序方面：

本件被告康喬工業有限公司（下稱康喬公司）法定代理人原為康忠義，嗣變更為丙○○，有公司變更登記表可按，並經丙○○以其為法定代理人於民國112年2月20日具狀聲明承受訴訟（見本院卷二第39頁），經核尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

01 一、原告主張：

02 (一)緣原告係自106年6月29日起任職康喬公司，原係擔任試車部
03 組裝技術人員，每月工資為新臺幣（下同）4萬元。又因康
04 喬公司承攬被告乙○○○○○○○○（下稱三田塑膠廠）之
05 組裝機器工程，遂指派原告及其他員工於109年4月28日前往
06 三田塑膠廠（臺中市○○區○○里○○路000號）之廠房從
07 事吹袋機組裝作業。嗣於109年4月28日13時30分許，因被告
08 未設適當強度之圍欄、握把、覆蓋等防護措施或提供原告使
09 用安全帶等必要之防護具等，亦未提供設置高度足夠而能使
10 原告安全上下之安全梯，或架設施工架或以其他方法設置工
11 作台，且未設置其他能防止原告因墜落而遭致危險之措施，
12 未依規定對原告實施必要之安全教育訓練，致原告於進行組
13 裝作業時自機台第二層階梯踏板處（距地高度約2.5公尺）
14 摔落（下稱系爭事故），原告當場昏厥，經送往童綜合醫院
15 急診治療約2小時後返家休養，隔日即109年4月29日上午原
16 告再至臺北榮民總醫院急診（下稱臺北榮總）急診，陸續經
17 診斷原告因而受有腦震盪、胸部挫傷、尾椎骨折、嚴重腰椎
18 挫傷、勃起功能障礙等傷害。

19 (二)其後，約於109年5月初，康喬公司強迫原告回去上班並從事
20 原職務工作，然因原告身體仍有不適，康喬公司雖讓原告再
21 行休息2個月，惟於原告復工後，康喬公司竟將原告工作調
22 整為更粗重之電焊工工作並要求原告加班，致原告身體無法
23 負荷，原告遂與康喬公司於110年5月6日進行勞資爭議調
24 解，康喬公司同意給付原告8萬9,599元（含10日特休未休工
25 資1萬3,333元及至110年5月6日止之醫療補償7萬6,266
26 元），並同意將原告調整為原電焊工工作，且同意不使原告
27 搬運重物及要求加班，然就原告其餘所受損害則拒絕賠償。

28 (三)被告雖辯稱對於系爭事故之發生並無過失，並舉證人戊○○
29 （即吳進田之配偶）、丁○○（即康喬公司之設備工程師）
30 為證，惟觀諸上開證人到庭所為之證述，可知被告完全沒有
31 提供或要求員工穿戴安全帽或安全帶，亦無其他防止墜落之

安全輔助措施，被告顯未盡防止墜落危害之義務，違反職業安全衛生法第6條第1項第5款規定甚明。另參照上開證人就工程進度之描述已互有矛盾，均係設詞製造樓梯欄杆等防護設施已有完成之虛偽假象，且於面對勞動檢查時屢稱無人看到事發狀況，以逃避調查，卻於面對本件訴訟時，證人戊○○卻陳稱有親眼看到，並暗指原告係自己主動往下跳，以及刻意淡化原告傷勢，以圖減輕被告責任等情以觀，足認上開證人所為部分證述既存有重大矛盾，且顯有迴護被告之意圖，除已不可採外，況縱認證人丁○○所述「組裝工程已經完成」為真，惟遍查職業安全衛生法或職業安全衛生設施規則，亦無任何規定允許雇主可因組裝完成即解免勞工穿戴安全防護措施之法定義務。甚且，康喬公司亦未提出原告曾接受安全衛生教育訓練之簽到紀錄，足認證人丁○○所稱有實施安全教育訓練云云，並不符合職業安全衛生教育訓練規則之規範，益徵證人丁○○所為證述不足信。

(四)查康喬公司為原告之雇主，本應負擔勞動基準法（下稱勞基法）第59條所定職業災害補償責任。又三田塑膠廠以其事業招康喬公司承攬吹袋機組裝作業，原告依康喬公司指派前往三田塑膠廠之廠房從事吹袋機組裝作業時發生系爭事故，自屬因遭遇職業災害而致傷害。是以，依勞基法第62條第1項、職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第31條第1項及職業安全衛生法（下稱職安法）第25條第1項規定，三田塑膠廠為事業單位，康喬公司為承攬人，則康喬公司及三田塑膠廠就系爭事故之發生自應連帶負職業災害補償責任。又康喬公司之前同意給付原告至110年5月6日止之醫療費用補償共7萬6,266元，然原告嗣後仍持續因系爭事故所受傷勢於臺北榮總定期追蹤並接受治療，自110年5月13日起至110年9月23日止支出醫療費用共3,905元。另原告更遵照醫囑接受復健，自110年5月6日至110年9月27日支出復健醫療費用共2,700元。又原告亦於110年7月13日及110年8月23日至臺大醫院環境暨職業醫學部就診，支出醫療費用共2,534元（計

算式：472+2,062=2,534)。另原告於110年5月13日遵照醫生指示購買負壓助勃器1組支出3萬元。是以，上開費用均屬因治療系爭事故所致傷害之必要醫療支出。從而，原告依職業災保護法第31條第1項、職安法第25條第1項及勞基法第59條第1款、第62條第1項等規定，請求被告連帶給付3萬9,139元。

(五)又康喬公司既為原告之雇主，其未設適當強度之圍欄、握把、覆蓋等防護措施或提供原告使用安全帶必要之防護具等，亦未提供設置高度足夠而能使原告安全上下之安全梯，或架設施工架或以其他方法設置工作台，且未設置其他能防止原告因墜落而遭致危險之措施，未依規定對原告實施必要之安全教育訓練，顯然已違反職安法第6條第1項第5款、第32條第1項、職業安全衛生設施規則第224條、第225條、第228條、營造安全衛生設施標準第19條第1項等保護勞工施工時之法令，而前揭法令係屬保護他人之法律，康喬公司自應依民法第184條第2項規定對原告負擔損害賠償責任。另三田塑膠廠以其事業之一部招康喬公司承攬，並由康喬公司指派原告至三田塑膠廠之廠房工作，然三田塑膠廠並未於事前告知康喬公司有關其事業工作環境、危害因素暨職業安全法及有關安全衛生規定應採取之措施，復未設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作，亦未巡視工作場所，且未指導及協助承攬事業間之安全衛生教育，因而造成系爭事故，是三田塑膠廠亦已違反職安生法第26條第1項、第27條第1項等規定，而此部分亦屬保護他人之法令，三田塑膠廠亦應依民法第184條第2項規定對原告負損害賠償責任，復依職安法第25條第2項規定，原事業單位（即三田塑膠廠）違反前揭規定致承攬人（即康喬公司）所僱勞工（即原告）發生職業災害，則三田塑膠廠自應與康喬公司負連帶損害賠償責任。爰依民法第184條第1項前段、第2項、第185條、第193條第1項、第195條第1項、職安法第25條第2項及職災保護法第7條等規定，請求被告連帶賠償下列項目

及金額：

1.看護費用：

原告於109年8月21日就診時經醫師診斷需休息1個月，嗣於109年9月11日再經醫師囑咐休息1個月，故自109年8月21日起至109年10月11日止共52日，原告均有專人全日看護之必要，以每日2,200元計算，原告得請求之看護費用為11萬4,400元（計算式：2,200元×52日＝114,400元）。

2.交通費用：

原告因受傷後行動不便，往返醫院均仰賴計程車接送，自110年7月13日起至110年9月23日止往返醫院所支付之計程車費用共計為2,925元，原告得請求之交通費用為2,925元。

3.勞動能力減損：

原告係00年00月00日出生，自系爭事故發生日即109年4月28日起至勞基法第54條第1款強制退休65歲即132年10月11日止，尚有23年5月13日之勞動時間，原告每月薪資為4萬元，且依臺北榮總函覆之「勞動力減損評估報告」鑑定結果記載：「勞動能力減損程度為18%」，故原告受有之勞動能力減損比例為18%，依霍夫曼式計算法計算後，原告得請求勞動能力減損之金額共計為136萬4,344元。被告雖辯稱原告精神病與系爭事故無關云云，惟參照臺北榮總112年6月13日精神狀況鑑定書之鑑定結果記載：「朱員之情緒與精神症狀…可稱與該意外有時序先後之關係。朱員目前之診斷應為焦慮症合併間歇性恐慌發作之情形，就急性壓力反應與創傷後壓力症候群而言，經治療後應已緩解。而上述之精神病症與朱員於109年4月間之職業災害，可謂存在有因果關係。」等情，足證原告所受焦慮症、急性壓力症候群等病症係因系爭事故所造成，被告上開抗辯，應屬無據，不足採信。

4.精神慰撫金：

原告因系爭事故受有腦震盪、胸部挫傷、尾椎骨折、嚴重腰椎挫傷、勃起功能障礙等傷害，歷經多次門診治療等處置仍難痊癒，需持續復健迄今，且造成原告勞動能力約18%之減

01 損，面對漫漫無期之復健，足認原告受傷及就醫、治療及復
02 健之過程承受巨大之身體痛楚及精神上之痛苦，往後求職、
03 謀生均屬不易，且因原告本不畏高，然於系爭事故後如站於
04 高處竟會發抖、冒冷汗，經診斷患有急性壓力症候群及焦慮
05 症。甚且，原告因尾椎遭受撞擊，經醫師診斷嚴重腰椎挫
06 傷，合併性功能障礙，原告為時值壯年之男性，性功能障礙
07 係難以承受之重，迄今仍未能復原。另原告為家中經濟支
08 柱，需扶養年邁且行動不便之雙親，亦須扶養1名未成年子
09 女，原告之家庭負擔愈形沈重。至於康喬公司於事發後對原
10 告之惡行，已如前述，甚且將原告罹患性功能障礙周知同
11 僚，令原告承受他人嘲弄欺凌及異樣眼光，堪認原告精神上
12 確受有相當之痛苦，自得請求精神慰撫金150萬元。

13 (六)併為聲明：被告應連帶給付原告302萬0,808元，及其中241
14 萬4,433元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，其中60萬
15 6,375元自民事擴張訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日
16 止，均按年息5%計算之利息。並陳明願供擔保請准宣告假
17 執行。

18 二、被告則以：

19 (一)原告前曾於康喬公司任職，離職數年後，又於106年6月29日
20 復職，約定每日薪資為1,300元，按實際工作日數發給。而
21 康喬公司於原告第一次任職時，即指派資深員工負責對原告
22 進行吹袋機作業之必要安全教育訓練，且復職時後仍繼續負
23 責吹袋機組裝作業，故系爭事故時，原告早已接受康喬公司
24 完整之教育安全訓練並有數年吹袋機組裝作業之經驗。

25 (二)又康喬公司於109年間承攬三田塑膠廠之吹袋機組裝工程，
26 負責組裝規格為一、二層高度2公尺半、第三層高度2公尺，
27 總高度為7公尺之吹袋機。組裝吹袋機之流程，係先將吹袋
28 機之雙主機定置，再於雙主機周圍架設第一層骨架、腳踏
29 板、樓梯、欄杆，之後於旁邊空地將第二、三層所需骨架、
30 腳踏板、樓梯、欄杆組裝完成後，使用堆高機將第二、三層
31 骨架、腳踏板、樓梯、欄杆堆到第一層骨架上，最後再把高

01 收台及低收台推進去並進行細節調整。康喬公司於109年4月
02 28日派遣原告及其他員工前往三田塑膠廠進行吹袋機組裝作
03 業時，其組裝工程進度已完成百分之80，且各層骨架螺絲皆
04 已栓好，僅剩細節調整，且當時組裝吹袋機所需之樓梯、欄
05 杆等安全防護設施早已完成，並無要求原告攀爬至無腳踏
06 板、欄杆保護之處栓螺絲之必要，是康喬公司就吹袋機組裝
07 工程，已確實按職業安全衛生設施規則第224條、第225條及
08 第228條規定，設置適當強度之護欄、護蓋、走道工作台及
09 能使勞工安全上下之樓梯設備。三田塑膠廠之負責人吳進田
10 及其配偶戊○○亦均於現場負責指揮、監督、協調吹袋機組
11 裝作業，康喬公司就吹袋機組裝工程，亦確實設置適當強度
12 之護欄、走道工作台及能使勞工安全上下樓梯設備，故三田
13 塑膠廠亦無違反職業安全衛生法第25條第2項、第26條第1項
14 及第27條第1項，以及民法第184條第2項等規定。併參照證
15 人戊○○、丁○○到庭所為之證述，可知系爭事故發生之主
16 因，實係原告於109年4月28日受康喬公司指派前往三田塑膠
17 廠進行吹袋機末端細節調整作業時，未循已設置有欄杆之安
18 全走道前進，欲直接從吹袋機第二層走道內側朝斜對角方向
19 跳躍走捷徑，導致其於跳躍時不慎失足跌落至第一層，顯見
20 被告就系爭事故之發生，並無過失。

21 (三)甚且，系爭事故發生後，原告雖喊疼痛但能自行起身，康喬
22 公司隨同到場之員工亦協助原告前往童綜合醫院急診，原告
23 當日經童綜合醫院照X光初步檢查無重大傷勢後，亦自行離
24 院返家休養。其後原告於109年5月1日、109年5月22日自行
25 前往臺北榮總就醫，診斷結果為胸部挫傷、尾椎骨折，並有
26 醫師囑言，不宜從事粗重工作1個月，康喬公司乃讓原告返
27 家休養1個月，且原告於109年6月返回康喬公司上班時，康
28 喬公司亦將原告調離原本吹袋機組裝作業，僅安排一般鎖小
29 型螺絲之工作，嗣原告於109年8月間再向康喬公司反應傷勢
30 未復原需在家休養，康喬公司亦讓原告在家休養，迄至109
31 年10月中，原告主動向康喬公司反應可繼續上班，康喬公司

01 始於109年10月29日讓原告返回康喬公司上班，並考量原告
02 具有電桿丙級執照，將原告調離原本需搬重物之工作，改負
03 責不用搬重物之電銲工作，且於原告回復上班後，並未強制
04 要求原告需加班。

05 (四)再者，原告在家休養期間（即自109年4月29日起至109年6月
06 1日計35日、自109年8月17日起至109年10月28日止計73
07 日），康喬公司已依勞基法第59條規定，給付原告108日之
08 薪資14萬0,400元（計算式：1,300元×108日＝140,400
09 元），且因康喬公司亦有向富邦人壽保險公司投保團體險，
10 故自系爭事故發生後，曾多次請原告提供已支出之醫療費用
11 單據，以利代為向富邦人壽請領保險金，然原告並未置理，
12 反向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於調解時才提
13 出醫療費用單據，康喬公司僅能被動與原告達成協議，並同
14 意給付原告醫療費用7萬6,266元及10日特休未休工資1萬3,3
15 33元，康喬公司亦於110年5月7日一次給付原告。原告另向
16 勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請職業傷病事故給付，
17 並於109年12月1日獲核付5萬2,587元。準此，康喬公司就系
18 爭事故業依勞基法第59條規定給付工資補償15萬3,733元
19 （計算式：140,400元＋13,333元＝153,733元）、醫療費用
20 補償7萬6,266元，以及經勞保局核付職業傷病事故給付5萬
21 2,587元。

22 (五)被告對於原告請求賠償之項目及金額，表示意見如下：

23 1.醫療費用：

24 原告因系爭事故係受有胸部挫傷、尾椎骨折之傷害，而前往
25 臺北榮總外傷及胸腹症科、一般骨科及復健醫學科就診，故
26 原告至臺北榮總血液腫瘤科、胃腸肝膽科及精神科就診之醫
27 療費用及證書費用共計3,905元部分，顯與系爭事故無關；
28 另原告於109年8月19日至臺北榮總就診時，主訴其因職業傷
29 害受有腦震盪、疑似性功能障礙等傷勢，與系爭事故發生係
30 於109年4月28日，相隔超過3個半月，是否與系爭事故具相
31 當因果關係，即有疑問，故原告請求購買負壓助勃器而支出

之3萬元，並無理由。況退步言，縱認原告受有性功能障礙傷勢與系爭事故具因果關係（此為假設語氣，被告均否認之），惟康喬公司業已依勞基法第59條規定，就系爭事故補償原告醫療費用7萬6,266元，且原告就系爭事故亦獲勞保局核付之職業傷病事故給付5萬2,587元，則原告請求復健醫療費用2,700元、醫療費用2,534元及購買負壓助勃器而支出3萬元，共計3萬5,234元部分，康喬公司自得依勞基法第59條規定予以抵充。

2.看護費用、交通費用、勞動能力減損、精神慰撫金：

系爭事故發生之主因，為原告未循吹袋機組裝設置之安全措施前進所致，被告就系爭事故之發生並無過失，已如前述，故原告依民法第184條第1項前段、第185條、第193條第1項、第195條第1項規定請求被告連帶賠償，並無理由。

3.再者，縱認被告就系爭事故之發生有過失，惟臺北榮總精神鑑定報告與勞動力減損評估報告亦無法作為認定原告勞動能力減損程度及精神慰撫金請求有無理由之依據。詳述如下：

(1)參照臺北榮總精神狀況鑑定書第4點資料來源，可知臺北榮總就原告精神鑑定之判斷資料，僅有原告本人及母親之陳述與原告於臺北榮總之病歷，從而，依該鑑定書第7點記載，可知臺北榮總所以認定與系爭事故有因果關係，係因原告自述在返回職場後，仍暴露在與意外事件相類似情境之工作場域所致。然康喬公司於系爭事故後，先後遵醫囑同意原告在家休養達108日，並立即將原告調離現職，未再安排原告從事須爬至二層樓高處之工作。故原告顯無可能如該鑑定書所述，於系爭事故後因常暴露在與意外相類似情境之工作場域，導致出現精神症狀。臺北榮總精神狀況鑑定書未詢問康喬公司於系爭事故後對原告職務調動情形，率爾認定原告之精神症狀與系爭事故間有因果關係，顯屬速斷。

(2)又鈞院於112年2月21日函請臺北榮總鑑定之項目為「查貴院病患甲○○前於109年4月28日在工作中受傷，於109年4月29日至貴院急診並進行後續治療，經貴院診斷為『腦震盪，胸

01 部挫傷，尾椎骨折』等病症。請惠予鑑定甲○○因該職業傷
02 害所受傷勢，其勞動能力是否有減少或喪失之情形？如有，
03 其減損之比例為何？」，然臺北榮總勞動力減損評估報告卻
04 將主要診斷放在創傷後壓力症候群，並依此估算個案勞動能
05 力減損為18%，其勞動能力減損評估項目已與鈞院函詢鑑定
06 事項不符。甚且，臺北榮總精神狀況鑑定書之鑑定結果認
07 為：「就治療後回復情形而言，如上所述，急性壓力症反應
08 與創傷後壓力症候群經治療後應已緩解。朱員目前應可維持
09 正常之工作、社交與自我照護等功能，…」，然臺北榮總勞
10 動力減損評估報告第6點調整後工作能力減損（勞動力減
11 損）卻認定：「個案主要診斷為『創傷後壓力症候群』…調
12 整後工作能力減損（勞動力減損）百分比為18%」，臺北榮
13 總前後出具之精神狀況鑑定書與勞動力減損評估報告，就原
14 告之創傷後壓力症候群是否已緩解，及原告能否維持正常之
15 工作、社交與自我照護等功能乙節，顯有所矛盾。

16 (3)綜上所述，臺北榮總精神狀況鑑定書僅憑原告片面之詞，即
17 認定原告之焦慮症合併間歇性恐慌發作之情形與系爭事故存
18 有因果關係，顯屬速斷。且勞動力減損評估報告與鈞院函詢
19 鑑定事項不符，並與精神狀況鑑定書之結果互有矛盾，無法
20 作為本件認定原告勞動能力減損判斷之依據。原告依臺北榮
21 總之勞動力減損評估報告，擴張勞動能力減損請求金額為13
22 6萬4,344元，並無理由。

23 (六)答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不
24 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、原告主張其受僱康喬公司擔任組裝技術人員，因康喬公司承
26 攬三田塑膠廠組裝機器工程，於前揭時地因執行職務發生系
27 爭事故而受傷，屬於職業災害，康喬公司應依勞基法第59條
28 規定，三田塑膠廠應依勞基法第62條第1項、職災保護法第3
29 1條第1項、職安法第25條第1項規定，對原告連帶負職災補
30 償責任，故請求被告連帶給付醫療費用3萬9,139元等語。惟
31 為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

01 (一)按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇
02 主應依規定予以補償，勞動基準法第59條前段定有明文，其
03 性質非屬損害賠償，且係採無過失責任主義，凡雇主對於業
04 務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償
05 之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利。因
06 此勞工所擔任之「業務」與「災害」之間，並不須有密接關
07 係之存在，亦即縱使危險發生之原因，並非雇主可控制之因
08 素所致，仍應認為成立職業災害。經查，原告係因受康喬公
09 司指派至三田塑膠廠廠房進行吹袋機組裝工程，於執行職務
10 過程中自吹袋機第二層踏板處墜落受傷，自屬因職業災害而
11 致傷害。又勞基法第59條規定屬法定補償責任，不因康喬公
12 司是否有可歸責事由而不同，業如前述。故原告依勞動基準
13 法第59條規定，請求康喬公司給付職業災害補償，洵屬有
14 據。

15 (二)又按事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或
16 中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承
17 攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任；又事
18 業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負本法所
19 定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人負
20 連帶責任。再承攬者亦同，固分別為勞基法第62條第1項、
21 職安法第25條第1項所明定。惟該條項之適用，以事業單位
22 以其「事業」招人承攬為前提；依行政院勞工委員會(現改
23 制為勞動部)91年9月27日勞安一字第0910050787號函釋，事
24 業單位所交付承攬之「工作」，固不以登記之營業項目為
25 限，然仍以事業之「經常業務」為範圍(最高法院99年度台
26 上字第176號判決意旨參照)。蓋勞基法第62條事業單位以其
27 事業招人承攬，應與承攬人等連帶負職災補償責任之規定，
28 與民法第189條本文定作人不為承攬人之侵權行為負賠償責
29 任之規定不同。衡其立法意旨，乃因事業單位對其事業具有
30 專業知識，而有預防職業災害之能力，其以事業招人承攬
31 者，一則事業單位本應就其所營事業自行負擔雇主責任，不

01 能允許其藉招人承攬而免除責任，二則事業單位因招人承攬
02 而直接獲益，而損益同歸，自仍應負維護勞工安全之責任，
03 三則該等工作既與事業單位所從事者有相當關聯，事業單位
04 對該等工作應如何施作始為安全，亦具有專業知識及控管能
05 力，課以維護責任，方非強人所難。是以，勞基法第62條所
06 稱「事業單位」之認定，以該事業單位實際經營內容及所必
07 要輔助活動，做個案認定，至於「以其事業交付承攬」之
08 「事業」則應以事業單位之經常業務為範圍。復按職災保護
09 法第31條第1項規定「事業單位以其工作交付承攬者，承攬
10 人就承攬部分所使用之勞工，應與事業單位連帶負職業災害
11 補償之責任。再承攬者，亦同」，依其立法理由為：參照勞
12 基法之規定，原事業單位與承攬人、再承攬人均應負職業災
13 害補償之責任。而觀較勞基法之規定，顯然該規定係參照勞
14 基法第62條第1項規定所訂定，衡諸該規定之立法意旨，應
15 認該條「工作」之認定，亦應以該事業單位之實際經營內
16 容、經常業務活動為範圍。查三田塑膠廠之營業項目為：
17 「1. 塑膠皮、布、板、管材製造業。2. 塑膠膜、袋製造業。
18 3. 其他塑膠製品製造業。4. 繩、纜、網製造業。5. 塑膠日用
19 品製造業。」，有經濟部商工登記公示資料查詢服務資料可
20 稽，而三田塑膠廠係為生產塑膠製品而購買吹袋機，其實際
21 經營內容係生產塑膠製品，所招人承攬之吹袋機組裝工程，
22 係屬生產設備之安裝工程，並非屬三田塑膠廠之經常業務活
23 動，即難認係屬上開規定所稱之「以其事業交付承攬」或
24 「以其工作交付承攬」。是原告依勞基法第62條第1項、職
25 災保護法第31條第1項、職安法第25條第1項規定，主張三田
26 塑膠廠應與康喬公司連帶負勞基法第59條之雇主職災補償責
27 任云云，即屬無據。

28 (三)茲就原告所得請求之職業災害補償金額判斷如下：

- 29 1.按勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費
30 用，勞動基準法第59條第1款前段定有明文。又勞工所受傷
31 害與其執行僱傭契約職務間須具相當因果關係，方屬勞基法

第59條所定職業災害，而得依上開規定為請求。又所謂相當因果關係，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（最高法院109年度台上字第1166號判決參照）。

- 2.原告主張其自110年5月13日起至110年9月23日止支出醫療費用共3,905元；自110年5月6日至110年9月27日支出復健醫療費用共2,700元；於110年7月13日及110年8月23日支出醫療費用共2,534元；另於110年5月13日遵照醫生指示購買負壓助勃器1組支出3萬元。故請求補償醫療費用3萬9,139元等語。被告則以前揭情詞置辯。經查，原告自110年5月13日起至110年9月23日在臺北榮總支出之醫療費用共3,905元，分別在血液腫瘤科、胃腸肝膽科、精神科就醫或係僅到院申領證明書，而依臺北榮總112年6月30日函文所附精神狀況鑑定書，應認精神科就醫部分與系爭事故存有因果關係，另依該院113年4月1日函文所附勞動力減損評估報告，就其於腸胃科及血液科就醫部分，雖以「這些身體疾病有可能與職傷事故後的身心壓力有關」，然依前開說明，尚不足憑此認定具有相當因果關係，而證明書費部分，亦難認係屬必需之醫療費用，故原告就此部分僅得請求康喬公司給付1,140元【計算式：760元＋780元－200元(證書費)－200元(證書費)＝1,140元】；另依臺北榮總於110年4月15日診斷證明書固記載：「醫囑建議持續使用陰莖真空吸引器復健」等情，然依該院113年4月1日函文所附勞動力減損評估報告所載：「…109年4月28日之職傷事故未引起骨盆傷害，難以判定個案『勃起功能障礙』與該事故直接相關，至於是否部份與創傷後心理壓力相關，需要精神鑑定結果協助釐清。」等情，足

見與系爭事故並不具有相當因果關係，是原告請求康喬公司應給付購買負壓助勃器1組所支出3萬元，洵屬無據。另原告自110年5月6日至110年9月27日支出復健醫療費用共2,700元，及自110年7月13日及110年8月23日支出醫療費用共2,534元，業據其提出沅昇復健科診所醫療費用明細、臺大醫院檢驗及預約單為據，且未為康喬公司所爭執，堪信為真。從而，原告得請求康喬公司補償之醫療費用為6,374元（計算式：1,140元+2,700元+2,534元=6,374元），逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

四、原告主張被告違反保護他人法律而有過失，致其發生系爭事故受傷並受有損害，應依民法第184條第1項前段、第2項及第185條第1項、第193條第1項、第195條第1項、職安法第25條第2項及職災保護法第7條等規定，負連帶賠償責任等語，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

(一)康喬公司部分：

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項前段定有明文。所謂保護他人之法律者，係指一般防止妨害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言；或雖非直接以保護他人為目的，而係藉由行政措施以保障他人之權利或利益不受侵害者，亦屬之。次按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，前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。雇主對擔任職業安全衛生業務主管之勞工，應於事前使其接受職業安全衛生業務主管之安全衛生教育訓練，事業經營負責人或其代理人擔任職業安全衛生業務主管者，亦同，職安法第32條第1項、第2項及職業安全衛生教育訓練規則第3條第1項定有明文。是雇主應對勞工實施從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。且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，並有符合規定之必要安全衛生設備及措施，職安法第

5、6條立有明文。而雇主對於高度在二公尺以上之工作場所邊緣及開口部分，勞工有遭受墜落危險之虞者，應設有適當強度之護欄、護蓋或安全網等防護設備。雇主為前項措施顯有困難，或作業之需要臨時將護欄、護蓋等拆除，應採取使勞工使用安全帶等防止因墜落而致勞工遭受危險之措施。雇主對於在高度二公尺以上之處所進行作業，勞工有墜落之虞者，應以架設施工架或其他方法設置工作台。但工作台之邊緣及開口部分等，不在此限。雇主依前項規定設置工作台有困難時，應採取張掛安全網或使勞工使用安全帶等防止勞工因墜落而遭致危險之措施，但無其他安全替代措施者，得採取繩索作業。使用安全帶時，應設置足夠強度之必要裝置或安全母索，供安全帶鉤掛。雇主對於在高度二公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具，但經雇主採安全網等措施者，不在此限。營造安全衛生設施標準第19條及職業安全衛生設施規則第224條、第225條第1項、第2項、第281條第1項均有明文，且上開規定並屬藉由行政措施以保障勞工之權利或利益不受侵害之保護他人法律。是雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之安全預防設備或措施，並應使勞工配戴安全帽、安全帶或其他必要防護設施，且於高度在2公尺以上高度之工作場所邊緣或開口部分，應設置護欄、護蓋或安全網等防護設備，以維護勞工作業之安全。

2.原告主張康喬公司未於工作前對於原告實施職業安全教育訓練，且系爭平台為高度2公尺以上之開口，未設置適當強度之圍欄、握把、覆蓋等防護措施，亦未使原告配戴安全帶等必要防護具，復未提供設置高度足夠而能使原告安全上下之安全梯，或架設施工架或以其他方式設置工作台等防止墜落措施，致原告墜落而發生系爭事故等語。查本案非屬依規定應派員檢查之職業災害，此有臺中市勞動檢查處110年12月7日函文可稽，故本件並未作成勞動檢查報告，合先敘明。而查，康喬公司於109年4月28日共指派原告、丁○○、李梓

01 茂、郭正安、李承宏等5名員工至三田塑膠廠組裝吹袋機，
02 證人丁○○在本院審理時證稱：伊在康喬公司擔任設備工程
03 師，原告進公司後在伊之組別當我的學徒，負責試機設備，
04 大約有3、4年期間，進到伊組別伊就有進行安全教育訓練。
05 系爭事故當日因已經組裝完成，全部員工包括原告都未配戴
06 安全帽或安全帶，且康喬公司亦未採取防止墜落之安全措
07 施，伊並未目擊原告事故經過，伊與原告同組工作，伊當時
08 在第一層腳踏板旁進行校正水平等語；另證人戊○○即三田
09 塑膠廠人事在本院審理時證稱：事故當日伊看到原告在軌道
10 上，在那裡站了約10幾分鐘，可能是要跨過去，後來就掉下
11 去了，原告當時並未配戴安全帽或安全帶，因為平台已經架
12 設完成，所以安全措施都撤除了等語。經核康喬公司並未舉
13 證證明丁○○屬職業安全衛生業務主管，並已接受法定時數
14 之安全衛生教育訓練課程，難認其得對原告實施從事工作與
15 預防災變所必要之安全衛生教育及訓練，可見原告前往三田
16 塑膠廠施作吹袋機組裝工程前，康喬公司並未施以教育訓
17 練，且系爭事故發生高度2公尺以上之工作場所，原告並未
18 配戴安全帽、安全帶等安全護具，亦未見設置護欄、護蓋、
19 安全網等安全防護設施，以防止員工發生墜落之危險。康喬
20 公司雖辯稱：組裝吹袋機所需之樓梯、欄杆等安全防護設施
21 早已完成，並無要求原告攀爬至無腳踏板、欄杆保護處栓螺
22 絲之必要云云，惟康喬公司並未能舉證證明原告於系爭事故
23 發生時並非從事工作中，該第2層開口部分既亦屬其工作場
24 所區域內，自仍應設置護欄、護蓋或安全網等防護設備，以
25 維護勞工作業之安全。故康喬公司前揭抗辯，尚非可採。是
26 康喬公司本應注意於工作前對於原告實施職業安全教育訓
27 練，且既於高度2公尺以上之工作場所施工，並應使原告配
28 戴安全帽、安全帶及其他必要防護具，且應於系爭開口設置
29 護欄、護蓋、安全網等防護設備，防止員工發生墜落之風
30 險，且無不能注意之情事，竟疏未注意遵守前揭職安法第5
31 條、第6條、第32條第1項、營造安全衛生設施標準第19條，

職業安全衛生設施規則第224條第1項、第225條第1項、第2項、第281條，職業安全衛生教育訓練規則第3條第1項等規定，顯然違反保護他人法律。故原告主張康喬公司違反前揭保護他人之法律等語，應屬可採。

(二)三田塑膠廠部分：

- 1.按事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施；又事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施：一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。二、工作之連繫與調整。三、工作場所之巡視。四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。五、其他為防止職業災害之必要事項。職安法第26條第1項、第27條第1項定有明文。又職安法第26條第1項所稱「以其事業之全部或一部分交付承攬」之「事業」，揆諸前開說明，仍應以事業單位之經常業務為範圍。再按職安法第27條第1項之立法目的，在事業單位以其事業招人承攬或交付承攬，原事業單位與承攬人、再承攬人間具有共同作業之情形，應共負防止職業災害發生之責任，為加強事業單位與承攬人間之連繫，乃規定原事業單位應採取協調、巡視、訓練等防止災害發生之必要措施。因而同法施行細則第24條對「共同作業」之規定，所稱事業單位所僱用之勞工於同一期間、同一工作場所之「從事工作」，自限於該事業單位之業務活動或必要之輔助活動。而事業單位將工作交付承攬，為確保承攬人依約完成工作，或該承攬工作之完成須於事業單位之事業場所為之，有使用場所相關設備之必要時，事業單位無可避免地居於定作人之地位，單純派員對承攬人、再承攬人所僱用勞工從事之工作為監督，或維護其事業場所之安全秩序，對承攬人、再承攬人之作業單純為管控，此種監督及控管並非從事該事業單位之業務活動或必要之輔助活動，即不能認有勞工安全衛生法第27條第1

01 項「共同作業」之情事。

02 2.原告固主張三田塑膠廠未盡事業單位事前告知及採取必要措
03 施之義務，違反職安法第26條第1項、第27條第1項規定而有
04 過失等語。然查，系爭吹袋機組裝工程係由康喬公司指派包
05 括原告在內之5名員工施作，已如前述，而三田塑膠廠僅係
06 由負責人吳進田在場監工，並據證人戊○○證述在卷，而三
07 田塑膠廠所招人承攬之吹袋機組裝工程，係屬其生產設備之
08 安裝工程，並非屬三田塑膠廠之經常業務活動，故三田塑膠
09 廠並非「以其事業之全部或一部分交付承攬」，業如前述，
10 是本件自不符合職安法第26條第1項之規定。又觀諸三田塑
11 膠廠營業項目為塑膠製品之製造，有關生產設備之組裝事
12 宜，顯非其實際經營內容，僅無可避免地居於定作人之地
13 位，單純派員對康喬公司所僱用勞工從事之工作為監督，或
14 維護其事業場所之安全秩序，對於康喬公司之作業單純為管
15 控，此種監督及控管並非從事該事業單位之業務活動或必要
16 之輔助活動，即不能認有職安法第27條第1項「共同作業」
17 之情事。故原告主張三田塑膠廠違反職安法第26條第1項、
18 第27條第1項之保護他人法律等語，尚非可採。則三田塑膠
19 廠自亦毋須依職安法第25條第2項規定與康喬公司負連帶賠
20 償責任。

21 (三)復按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
22 任。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責
23 任。但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條第1
24 項前段、第2項定有明文。本件原告並未舉證證明康喬公司
25 或三田塑膠廠已符合民法第184條第1項前段規定之要件，而
26 其主張康喬公司違反保護他人法律而有過失，業經本院認定
27 如前。故原告依據民法第184條第2項規定，請求康喬公司負
28 損害賠償責任，應屬有據。至職業災害勞工保護法第7條規
29 定，所得請求賠償之範圍，與依侵權行為而為請求者相同，
30 性質上為重疊合併，本院既認原告依侵權行為之規定請求為
31 有理由，即不必就此部分為審判。茲就原告請求之損害賠償

金額分別審酌如下：

1. 看護費用部分：

原告主張其於109年8月21日、9月11日就診時經醫師診斷需休養1個月，故自109年8月21日起至109年10月11日計52日，均有由專人全日看護之必要，以每日2,200元計算，請求看護費用14萬4,000元等語。惟查，依原告所提出臺北榮總上開2份診斷證明書，僅記載「休息一個月」等情，並未記載該休養期間有由專人看護之必要，是原告前開主張，已難憑採。且經本院向臺北榮總函詢依原告所受傷勢，有無由專人看護必要，暨其期間及程度為全日或半日，亦經該院於111年12月28日函復本院稱：「本院骨科部說明本案病患之胸部挫傷及尾椎骨折並不需要專人看護」等情。從而，原告請求康喬公司應賠償看護費用14萬4,000元，洵屬無據，應予駁回。

2. 交通費用部分：

原告主張其自110年7月13日至9月23日往返醫院支出計程車費用，爰請求交通費用2,925元等語。經查，依原告提出之計程車費用證明，搭乘日期110年7月13日、7月29日、8月10日、8月26日、9月23日分別在臺大醫院、沅昇復健科診所、臺大醫院、臺北榮總精神科、沅昇復健科診所就醫，且該等書證之真正，未為康喬公司所爭執，是原告請求康喬公司應賠償交通費用2,925元，洵屬有據，應予准許。

3. 勞動能力減損部分：

原告主張依臺北榮總函覆之「勞動力減損評估報告」鑑定結果記載：「勞動能力減損程度為18%」，依霍夫曼式計算法計算後，原告得請求勞動能力減損之金額共計為136萬4,344元等語，為康喬公司所否認，並以前揭情詞置辯。經查，原告因系爭事故受有腦震盪、胸部挫傷、尾椎骨折，有原告提出之臺北榮總診斷證明書可稽，而就上開傷勢，經本院囑託臺北榮總進行勞動能力減損程度之鑑定，依該院113年4月1日函檢附之「勞動力減損評估報告」，並未認定上開傷勢已

造成勞動能力有減損之程度，而上開「勞動力減損評估報告」雖以原告罹有創傷後壓力症候群，而進行精神失能評估，認：「個案於民國109年4月28日因工作時從高處掉落，後續出現『創傷後壓力症候群伴』本院依據美國醫學會於2008年出版的『美國醫學會永久障礙評估指南第6版』估算之全人障礙百分比為基準，參照美國加州『永久性失能評估準則2005年版』，綜合考量診斷、全人障害等級、未來收入能力、職業類別、與受傷年齡後，估算個案勞動能力減損為18%。」等情。然查，上開鑑定內容已逾本院囑託鑑定範圍，亦非屬原告原起訴主張勞動力減損之病症，顯已對兩造造成突襲，能否採認，已非無疑，且依臺北榮總於112年6月30日函檢送之精神鑑定報告書，其鑑定結果乃認定：「…就治療回復情形而言，如上所述，急性壓力症反應與創傷後壓力症候群經治療後應已緩解。朱員目前應可維持正常之工作、社交與自我照護等功能…」等情，然上開「勞動力減損評估報告」猶認原告終身均受有勞動力減損，顯未將該院專責精神鑑定之精神鑑定報告書鑑定結果納入考量，亦未說明未予採納之理由。抑且，依上開精神鑑定報告書所載，認原告在接觸與意外事件相似工作內容時（在高處工作），會產生情緒不適，亦有儘量迴避在高處工作的傾向。並認原告之情緒與精神狀況，係在較常暴露在與意外事件類似情境的工作場域後陸續出現等情，然依原告之年齡、專門技能與社會經驗等，並非僅能從事在高處作業之工作，是上開「勞動力減損評估報告」逕認原告之精神狀況已造成永久性勞動能力減損18%之損害，亦嫌率斷，自不可取。從而，原告據此請求勞動能力減損之損害136萬4,344元，洵屬無據，不應准許。

4.精神慰撫金部分：

按精神慰撫金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力與加害之程度及其他各種情形核定相當之數額。其金額是否相當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方之身

01 分、地位、經濟狀況等關係決定之（最高法院51年台上字第
02 223號、85年度台上字第460號判決意旨參照）。查原告因系
03 爭事故受有腦震盪、胸部挫傷、尾椎骨折等傷害，並因此產
04 生急性壓力症反應與創傷後壓力症候群，足使其身心受有相
05 當之痛苦，則其請求康喬公司賠償精神慰撫金，自屬有據。
06 至原告雖主張其傷勢合併性功能障礙，然揆諸前揭說明，此
07 部分病症與系爭事故並不具有相當因果關係，自無從予以參
08 酌。爰審酌原告係專科肄業，事故當時擔任組裝技術人員，
09 月薪約4萬元，名下無不動產；康喬公司資本總額為500萬
10 元，此有兩造110年稅務電子閘門財產所得調件明細附卷可
11 參。是本院斟酌兩造上揭身分、社會地位、資力、行為之侵
12 害情節、原告所受傷害之程度，暨審酌原告因系爭事故受傷
13 於日常生活受影響情形及精神上所受痛苦等一切情狀，認原
14 告請求賠償慰撫金150萬元，尚屬過高，應核減為20萬元，
15 始為允當。

16 5.綜上，原告因本件侵權行為得請求康喬公司賠償20萬2,925
17 元（計算式：2,925+200,000=202,925）。

18 (四)又按，民法第217條第1項規定損害之發生或擴大，被害人與
19 有過失者，法院得減輕賠償金額或免除之。此項規定之目的
20 在謀求加害人與被害人間之公平，倘受害人於事故之發生亦
21 有過失時，由加害人負全部賠償責任，未免失諸過酷，是以
22 賦與法院得減輕其賠償金額或免除之職權。查系爭事故之發
23 生，固因康喬公司未履行上開雇主應負之義務而推定為過失
24 所致。惟觀系爭事故發生當時，依證人戊○○具結證述：原
25 告站在軌道上，站在那裡約10幾鐘，身體方向朝向北面，後
26 來他就跳下去，當時他可能是要跨過去等語，又原告自陳係
27 自機台第2層階梯踏板處摔落等語。而依一般具有相當知識
28 經驗且勤勉負責之人，在從事相同工作之情況下，當能預見
29 應循機台之走道、樓梯前進，如未能踏穩，將可能發生墜落
30 之危險。原告自106年6月起受僱康喬公司從事試車部組裝技
31 術人員之工作，迄系爭事故發生時，其任職約3年，依其智

01 識及工作經歷觀之，其當能預見上開危險之發生，並為相當
02 注意，以避免此損害結果之發生，且依當時狀況亦無不能注
03 意之情形，詎原告疏未注意及此，未能確實踏穩腳步，終致
04 機台第2層跌落，其亦有過失，應堪認定。爰審酌康喬公司
05 未履行上開雇主應負之義務，相較於原告有前述未注意確實
06 循機台之走道前進之過失，堪認康喬公司前述義務之違反對
07 於造成系爭事故之原因力較強，而為肇事主因。本院審酌前
08 述兩造對於造成系爭事故原因力之強弱與過失程度之輕重，
09 認康喬公司應負10分之8過失責任，原告應負擔10分之2過失
10 責任，並應據此酌減康喬公司應負擔之賠償金額。經減輕
11 後，康喬公司應賠償金額為16萬2,340元（計算式：202,925
12 $\times 8/10 = 162,340$ ）。

13 五、未按勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費，由國
14 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
15 正、迅速，故國家依勞工保險條例所為之給付，其性質僅為
16 減輕雇主經濟負擔，本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補
17 償，已給付部分雇主得與之抵充。勞工因遭遇職業災害而致
18 死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。
19 但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主
20 支付費用補償者，雇主得予以抵充之，依前條規定給付之補
21 償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，勞基法第
22 59條、第60條定有明文。故雇主依同法第59條規定給付之補
23 償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。旨在避免
24 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
25 主為重複請求，有失損益相抵之原則（最高法院103年度台
26 上字第2076號民事判決意旨參照）。查原告依勞基法第59條
27 第1款規定，得請求康喬公司給付職業災害補償金額為6,374
28 元，另依侵權行為之法律關係，得請求康喬公司給付賠償金
29 額為16萬2,340元。又康喬公司前已依勞基法第59條規定給
30 付原告迄至110年5月6日止之醫療費用補償7萬6,266元、自
31 109年4月29日至6月1日計35日及同年8月17日至10月28日計

73日之工資補償14萬400元，並經勞動部勞工保險局給付職災傷病給付5萬2,587元，為兩造所不爭，而原告於本件訴訟並未請求康喬公司給付工資補償及110年5月6日以前之醫療費用，故康喬公司就此部分給付自無從主張抵充，惟有關勞工保險局給付職災傷病給付5萬2,587元部分，因原告並未舉證證明其因系爭事故迄至110年5月6日止支出之醫療費用超過康喬公司已給付之醫療費用補償金7萬6,266元，則此部分金額，康喬公司自得主張予以抵充之。故原告本件請求之醫療費用補償金6,374元、侵權行為損害賠償金額16萬2,340元，依據前開規定抵充後，原告尚得依侵權行為之法律關係，請求康喬公司給付11萬6,127元【計算式：162,340元－(52,587－6,374)=116,127】。

六、綜上所述，原告依據侵權行為法律關係，請求康喬公司給付11萬6,127元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年12月1日起至清償日止，按年息百分之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，應予駁回。

七、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主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44條第1項、第2項分別定有明文。本判決主文第1項為雇主康喬公司敗訴之判決，依據上開規定，依職權為假執行及免為假執行。至原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請，即失其依附，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後認對判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 10 月 25 日
勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 113 年 10 月 25 日

03 書記官 李依芳