

臺灣新北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第12號

原告 孫震宇

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

程居威律師

上一人

複代理人 華育成律師

被告 上豐木業有限公司

兼法定

代理人 陳如茵

訴訟代理人

兼後一人

複代理人 黃柏融律師

被告 二人

共同

訴訟代理人 趙友賢律師

上列當事人間因過失重傷害案件，原告提起刑事附帶民事訴訟，請求給付職業災害賠償等事件，經本院刑事庭以111年度重附民字第17號裁定移送前來，本院於民國113年2月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告上豐木業有限公司應給付原告新臺幣684,097元。

二、被告應連帶給付原告新臺幣14,347,165元，及被告乙○○自民國111年3月19日起、被告上豐木業有限公司自民國112年5月4日起，均至清償日止，按週年利率100分之5計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告上豐木業有限公司負擔100分之21，被告連帶負擔100分之50，餘由原告負擔。

01 五、本判決第1項得假執行，但被告上豐木業有限公司以新臺幣6
02 84,097元為原告供擔保後得免為假執行。

03 六、本判決第2項得假執行，但被告以新臺幣14,347,665元為原
04 告供擔保後得免為假執行。

05 事實及理由

06 壹、程序方面

07 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更，但擴張或減縮應受判
08 決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3
09 款分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明第2項為被告2人應
10 連帶給付原告新臺幣（下同）29,061,338元（見本院附民卷
11 第6頁），嗣於本院民國113年2月6日言詞辯論期日當庭變更
12 訴之聲明第2項為被告2人應連帶給付原告28,694,330元（見
13 本院卷第419頁），屬減縮訴之聲明，核無不法，應予准許，
14 合先敘明。

15 貳、實體方面

16 一、原告主張：

17 （一）原告於106年5月起受僱於被告上豐木業有限公司（下稱上豐
18 公司）擔任沙發組裝師傅，約定月薪為至少50,000元。110
19 年2月24日16時許，原告在被告上豐公司廠房內組裝沙發
20 時，在2樓升降機格探頭與位於1樓之同事郭錦獎對話，原告
21 頭部遭升降機夾擊傷（下稱系爭事故），造成二側顱內出血
22 （硬腦膜上出血）合併氣腦、粉碎性顏面骨骨折、二側眼球
23 破裂、雙側鼻旁竇和眶腔瀰漫性血腫伴雙側上頰內動脈假性
24 動脈瘤、急性呼吸衰竭接受插管使用呼吸器，同年0月00日
25 出院轉為門診治療，後續仍須反覆回診及進行相關手術治
26 療。系爭事故為職業災害，依勞動基準法（下稱勞基法），
27 原告之雇主即被告上豐公司應就系爭事故為職業災害補償。
28 另就系爭事故之發生，被告上豐公司疏未對勞工即原告實施
29 必要之安全衛生教育訓練，亦未於升降機之升降格各樓出入
30 口裝置構造堅固平滑之門及防止夾傷之安全裝置，造成原告
31 上開傷害結果，乃過失侵害被告之身體健康等權益，而被告

乙○○乃被告上豐公司之負責人，依公司法第23條應就被告上豐公司之侵權行為連帶負責。為此職業災害事件及侵權行為之關係，兩造曾進行3次勞資爭議調解均調解不成立，爰提起本件訴訟。

(二)原告請求項目及金額如下：

1.職業災害補償部分：

①醫療補償164,097元

依勞基法第59條第1款規定，被告上豐公司應給付原告職災醫療補償為164,097元。

②原領工資補償660,000元

依勞基法第59條第2款規定，原告與被告上豐公司約定月薪為5萬元，以月薪5萬元為基礎計算原領工資，加上原告以事發翌日之110年2月25日起，考量原告雙眼失明，目前仍在復健、回診中，係屬醫療中不能工作情形，是先暫予計算至111年2月28日止，依曆計算為396日，原告得請求被告上豐公司補償上開職災不能工作期間之原領工資，合計至少為660,000元【計算式：50,000÷30×396＝660,000元】。

③失能補償2,500,000元

依勞基法第59條第3款規定，原告甲○○因雙眼失明，足供勞保局審定為「失能程度符合勞工保險失能給付標準附表第3-1項第2等級」，其職業傷病失能補償費給付標準應為1,500日（職業災害依勞工保險條例第54條第1項增給50%），以月薪5萬元為計算基礎，原告得請求被告上豐公司給付職災失能補償2,500,000元【計算式：50,000元÷30×1,500＝2,500,000元】。

2.侵權行為損害賠償部分，依民法第193第1項、195條第1項請求：

①勞動能力減損7,869,797元

原告於00年0月00日生，距65歲強制退休年齡尚有19年餘，依霍夫曼式計算法扣除中間利息後（首期給付不扣除中間利息），計算出勞動能力損害之賠償金額為8,197,705元，經

01 亞東醫院鑑定其勞動力減損比例為96%，故原告勞動能力減
02 損為7,869,797元【計算式：8,197,705×96%=7,869,79
03 7】。

04 ②看護費用18,824,533元

05 原告110年2月24日事發後經送醫急救住院共計49日，於住院
06 期間須聘請看護，原告因此從110年3月15日至110年4月5日
07 止，已支出看護費用為39,100元。復以原告110年4月6日時
08 為44歲，依109年度臺灣地區簡易生命表，男性平均餘命35.
09 88年，並以每月看護費75,000元，經按霍夫曼式計算法扣除
10 中間利息（首期給付不扣除中間利息），核計原告得請求賠
11 償之金額為18,785,433元。綜上，合計為18,824,533元【計
12 算式：39,100元+18,785,433元=18,824,533】。

13 ③精神慰撫金2,000,000元

14 參酌原告之雙眼永久失明之傷勢，被告2人依民法第195條應
15 連帶賠償原告2,000,000元之精神慰撫金，應屬適當。

16 (三)並聲明：

17 1. 被告上豐公司應給付原告3,324,097元。

18 2. 被告應連帶給付原告28,694,330元，及自起訴狀繕本送達翌
19 日起至清償日止，按年息100分之5計算之利息。

20 二、被告乙○○、上豐公司則以：

21 (一)被告本身無製作沙發之專業技術，故於接獲施作沙發之訂單
22 後，再透過通訊軟體LINE詢問原告是否有意願協助該訂單之
23 施作，如原告可以配合、承接，被告上豐公司才會將該訂單
24 委託給原告等師傅製作，又被告上豐公司亦無打卡制度，且
25 施作沙發之報酬皆由原告開立、協商、決定，況原告係攜帶
26 自身之工具施作沙發，被告上豐公司亦不會過問施作流程，
27 皆由原告自行掌握施作進度，顯見上開工程之施作皆為原告
28 自行安排，無須被告上豐公司之教導。是原告乃師傅等級之
29 老手，具有獨立指揮作業能力，對於是否承接被告上豐公司
30 所交付之沙發組裝工程、如何組裝及施工均有相當自主性，
31 在組裝及施工過程中均非完全受被告之指揮監督，無論在人

01 格、經濟或組織上皆無從屬性存在，兩造間應非雇傭關係，
02 而為承攬關係。

03 (二)原告明知升降梯仍在運行中，卻仍探頭欲與訴外人郭錦獎說
04 話，且未注意運行之時間，方會遭升降梯夾傷所致，與原告
05 未裝設安全門等並無相當因果關係，故被告上豐公司毋庸負
06 擔侵權行為損害賠償之責。

07 (三)就補償或賠償金額之部分，原告是按件計酬之無底薪職，每
08 月薪資收入皆無固定，非如原告所主張之每月薪資50,000
09 元，原告應負每月薪資5萬元之舉證之責。醫療財團法人徐
10 元智先生醫藥基金會亞東紀念醫院（下稱亞東醫院）僅對原
11 告雙下肢部分照X光，其餘部分皆係照抄歷史病例，並未對
12 原告眼睛之部分加以為檢查、鑑定，然卻於亞東醫院112年8
13 月24日亞醫審字第1120824013號函（下簡稱亞東醫院013號
14 函）表示原告視覺系統減損100%，相當減損全身失能百分比
15 為85%等詞，惟亞東醫院就如何未檢查則能得出此結論、如
16 何計算出此百分比未有所論述，是該函文結論不可採信。再
17 者，亞東醫院013號函文之第二點表示原告雙眼眼球破裂，
18 然原告於國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）之
19 111年4月11日之門診病歷紀錄記載：「eyeball seems inta
20 ct」眼球完好無缺，兩者已有重大之歧異處，且臺大醫院之
21 病歷紀錄從未記載原告已失明，是以就原告是否已失明乙
22 節，被告有所爭執。另原告之診斷證明，除於110年7月7日
23 骨科醫囑須專人照顧三個月後，各科別並無再有專人照顧之
24 醫囑證明，足證原告除雙目失明外，應無其餘應專人照料之
25 病痛，況現今有許多盲人學校可以協助盲人重建生活，使盲
26 人得以重新適應社會、自力更生；是以，被告否認原告有終
27 身專人照護之必要。再審酌被告乙○○求學時期因家遭祝
28 融，經濟陷入困頓，無法繼續就學，故僅專科肄業；35歲離
29 婚後便帶著兒子，與父母、胞妹共同生活。因單親扶養小孩
30 不易，父親便出借工廠二樓讓被告乙○○經營被告上豐公
31 司，被告乙○○平時勤跑外務接單，扶養高齡且高血壓之雙

01 親與繳交景平路套房貸款，並非生活富裕之人，原告請求之
02 慰撫金實屬過高。

03 (四)縱認被告有損害賠償之責任，原告受傷之結果係肇因於自己
04 探頭之行為與郭錦獎按壓電梯按鈕之行為，是以，原告對於
05 自己受傷之結果與有過失，應負擔8成之責等語，資為抗
06 辯。

07 (五)併答辯聲明：

08 1. 原告之訴駁回。

09 2. 願供擔保，請准宣告免為假執行。

10 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
11 礎（見本院卷第420、421頁）：

12 (一)原告於000年0月間到職被告上豐公司，擔任沙發組裝師傅，
13 兩造約定按件計酬，按月結算，以現金給付。

14 (二)被告乙○○因系爭事故，經本院111年度易字第438號刑事判
15 決，判處其犯過失致重傷罪，處有期徒刑6月，嗣上訴至臺
16 灣高等法院112年度上易字第531號刑事判決，於112年5月23
17 日上訴駁回確定。

18 (三)系爭事故經新北市政府勞動檢查處提供之工作場所發生重傷
19 職業災害檢查報告表記載：「六、災害原因分析(一)直接原
20 因：頭部遭上升之升降機夾擊於搬器與2樓板間。(二)間接
21 原因：1. 不安全狀況：(1)升降機未裝設安全裝置。(2)未於升
22 降機之升降路各樓層出入口裝置構造堅固之門。2. 不安全動
23 作：無。(三)基本原因：未使罹災者接受適於各該工作必要
24 之一般安全衛生教育訓練。」（見本院附民卷第35頁）。

25 (四)兩造曾於110年6月23日、8月4日、9月8日至新北市政府勞工
26 局進行調解，均調解不成立（見本院附民卷第43頁）。

27 (五)亞東醫院112年8月24日亞醫審字第1120824013號函所載，關
28 於原告勞動力減損比例為96%（亦即勞動能力留存4%）（見
29 本院卷第351、352頁）。

30 四、協商兩造爭執事項（見本院卷420頁）：

31 (一)原告與被告間有無僱傭關係？

01 (二)被告2 人對原告之受傷有無監督管理之疏失？原告是否與有
02 過失？

03 (三)被告上豐公司應給付原告3,324,097 元；原告請求被告2 人
04 應連帶給付原告28,694,330元，有無理由？

05 五、本院之判斷：

06 (一)原告與被告間有無僱傭關係？

07 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
08 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事
09 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
10 付報酬之契約，民法第482 條及第490 條第1 項分別定有明
11 文。參酌勞動基準法之勞動契約指當事人之一方，在從屬於
12 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
13 契約，可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人
14 於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工
15 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承
16 攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須
17 於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從
18 屬關係，可同時與多數定作人成立數個不同之承攬契約，二
19 者性質並不相同（最高法院94年台上字第573 號判決意旨可
20 參）。次按勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1. 人格從屬
21 性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由
22 支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是
23 由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒
24 或制裁之義務。2. 經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營
25 業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不
26 能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影
27 響。3. 組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與
28 經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院
29 81年台上字第347 號、88年台上1864號判決意旨參照）；換
30 言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約於提供
31 勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制

01 程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷；又
02 基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬
03 認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院96年度台上
04 字第2630號、81年度台上字第347號、110年度台上字第90號
05 民事判決意旨同此見解）。

06 2.原告主張與被告上豐公司間為勞動關係，為被告所否認，並
07 抗辯以兩造間應為承攬關係等語，經查：原告於111年10月2
08 4日本院111年度易字第438號刑事審判程序中到庭以證人身
09 分到庭具結證稱：「我與被告合作大概4年多到5年，上下班
10 時間固定早上8點到下午5點或6點，每週一到週六上班，只
11 有星期天休息。被告公司主要有4個部門，分別是裁減、車
12 縫、木工及繃皮，我主要承做的是沙發椅子的皮面，屬於繃
13 皮部門，我與被告公司間是論件計酬，被告乙○○是業務，
14 也是老闆，我們工作是量產型，型號及款式是被告乙○○請
15 外面的樣版師打樣後，被告乙○○覺得OK，樣版師會過來工
16 廠教我們怎麼做，做完後，被告乙○○會詢問我們大概工價
17 是多少，我們會報一個價錢，如果被告乙○○覺得不OK，價
18 錢還會議論，基本上不是討論，我們會有一定工價去計算。
19 被告乙○○排什麼工作我就做什麼工作，我不能拒絕，這工
20 作接進來就要做，我也沒有拒絕過。我施作沙發的工作場所
21 在出事的工廠裡。若我要請假，會通知被告乙○○，我在被
22 告公司任職時沒辦法接其他工作，因為我週一到週六都做，
23 只有星期天休息，我怎麼可能會再去接工作。我工作所需材
24 料都由公司提供。我當初來公司時被告乙○○跟我說薪水保
25 底5萬元，做不到5萬元，會補貼到5萬元。我的薪水向被告
26 乙○○領取。被告乙○○有手寫的薪資對帳給我。我曾問被
27 告乙○○2次要加入『千豪沙發』的勞健保，被告乙○○都
28 回答說她想想看，就沒有後續。我使用順手的貼身工具是我
29 自己，其他比較特殊及大型工具是由被告公司這邊提供」等
30 語（見本院卷第116至134頁）。再參以原告與被告乙○○之
31 LINE通訊軟體對話紀錄所示，被告乙○○傳訊息予原告以：

「明天一早要交35單，你要早一點來」、「滑軌幫她弄緊一點」、「貴妃（椅）的下面記得加角料」、「還有這個地方也要加泡棉喔」、「工廠做的椅套都是露出底布啦！我剛巡貨都要重拉」、「明天來要先做」、「這一組可能要先做明天要交」、「先做2-9、2-2、2-7號單」等訊息（見本院卷第393至402頁），可知被告上豐公司負責人即被告乙○○對於原告工作內容常有具體指示之指揮監督，得安排原告工作之順序，原告實際上無法自由選擇工作內容，而原告工作場所均在被告上豐公司工廠，特殊及大型設備均由被告上豐公司所提供，原告無法脫離被告上豐公司為工作，原告之薪資全憑被告上豐公司交辦之工作，按件計酬，且原告專門負責沙發之「繃皮」，與其他被告上豐公司員工分工合作生產沙發。是原告無論於經濟上、組織上、人格上皆一定程度之從屬於被告上豐公司，依前揭裁判意旨，堪認原告與被告上豐公司間成立勞動關係，被告辯以被告上豐公司與原告間為承攬關係，不足為採。

(二)原告請求被告上豐公司應給付原告3,324,097 元之職業災害補償是否有理由？

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。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。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。勞基法第59條第1至3款定有明文。次按勞基

01 法施行細則第31條規定：「本法第五十九條第二款所稱原領
02 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
03 工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作
04 時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資。罹
05 患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平
06 均工資為準。」。再按依勞基法第59條第2款規定請求雇主
07 補償工資，以在醫療中者為限。如已治療終止，經指定之醫
08 院診斷，審定其身體遺存殘廢者，則得依同條第3款請求雇
09 主給付殘廢補償（最高法院95年度台上字第1913號裁判意旨
10 參照）。

11 2.第按被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀
12 固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特
13 約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次
14 金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百
15 分之50，請領失能補償費，勞工保險條例第54條定有明文。
16 另失能等級共分為15等級，各等級之給付標準，按平均日投
17 保薪資，依下列規定日數計算之：三第2等級為1000日，勞
18 工保險失能給付標準第5條第1項第2款即有規定。

19 3.查系爭事故造成原告受有二側顱內出血（硬腦膜上出血）合
20 併氣腦、粉碎性顏面骨骨折、二側眼球破裂、雙側鼻旁竇和
21 眶腔瀰漫性血腫伴雙側上頷內動脈假性動脈瘤、急性呼吸衰
22 竭接受插管使用呼吸器、右跟骨骨折及雙眼眼眶骨折、雙眼
23 外傷性視神經病變、雙眼外傷性白內障、雙眼疑似視網膜剝
24 離、雙眼角膜混濁，目前雙眼失明等傷害，有亞東醫院診斷
25 證明書4紙（見附民卷第37至41頁）可參，另依亞東醫院111
26 年9月27日亞病歷字第1110927005號函覆稱：原告雙眼為無
27 光覺，已達醫學上「失明」及「無法回復原狀」之程度等
28 語，有上開函文在卷可憑（見本院卷第411頁），應堪信為
29 真。而系爭事故為原告服勞務過程中所發生，且發生地點亦
30 在被告上豐公司工廠，有本院111年度易字第438號刑事案件
31 勘驗筆錄暨附件及截圖（見刑事卷第221、245至254頁）各1

份在卷可佐，堪屬職業災害。茲就原告依勞基法第59條第1至3款，請求被告上豐公司給付之職業災害補償依據，分述如下：

(1)醫療費用之補償：

原告因系爭事故受傷而支出醫療費用164,097元，為被告所不爭執（見本院卷第101頁），是原告依勞基法第59條第1款前段請求被告上豐公司支付164,097元之醫療費用補償，即屬有據。

(2)不能工作之工資補償：

按勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。第按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第1、3款分別定有明文。原告主張與被告上豐公司間之薪資原則上乃按件計酬，但若計件數量不達，有保障工資每月50,000元，

01 被告雖否認之，惟對於薪資給付，雇主係本於計算後給付之
02 主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚
03 詳，被告上豐公司既然否認原告每月薪水為50,000元以上，
04 自應就此提出原告之薪資內容證明，而非空言否認原告之薪
05 資主張。另就原告薪資保底50,000元之事實，業具原告於11
06 1年度易字第438號刑事審判程序中以證人身分具結作證，被
07 告上豐公司既然未提出相關反證，則原告主張以每月50,000
08 元為工資計算，尚非無據。又原告主張其在醫療期間，不能
09 從事沙發製造工作，依勞基法施行細則第31條規定，計算原
10 告原領薪資，及原告因系爭事故發生日110年2月24後，至11
11 1年2月28日止皆屬不能工作期間，共計396日，是原告請求
12 至少660,000元。經查，依亞東醫院112年6月30日亞醫審字
13 第1120630004號回函，陳稱：「原告住院期間全程及出院後
14 6個月需專人照顧並靜養休息不能工作」等語（見本院卷第2
15 07頁），對照原告係於000年0月0日出院（見本院卷第351
16 頁），足徵原告自110年2月24事故後至111年1月2日止確有
17 不能工作之情形，準此，原告依勞基法第59條第2款請求不
18 能工作工資補償520,000元【計算式：50,000/30×312=520,0
19 00】，應屬有理，原告逾此部分之請求，核屬無據，不應准
20 予。

21 (3)失能補償：

22 按勞基法第2條第4款規定，所稱平均工資，係指計算事由發
23 生之當日（退休）前6個月期間所得工資總額除以該期間之
24 總日數所得之金額。次按依本法第2條第4款計算平均工資
25 時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當
26 日。二、因職業災害尚在醫療中者。勞動基準法施行細則第
27 2條定有明文。查原告之薪資為每月至少50,000元，系爭事
28 故係於110年2月24日發生（該日不計入），換算前六個月之
29 總工資為303,975【計算式：50000×8/31+50000+50000+5000
30 0+50000+50000+50000×23/28=303,975，小數點後四捨五
31 入，下同】，原告前六個月之總工作日數為184【計算式：8

01 +30+31+30+31+31+23=184】，是原告之平均工資為每日1,65
02 2元【計算式：303,975/184=1,652】。而原告雙目均已失
03 明，業如前所認定，則應符合勞工保險失能給付標準附表第
04 3-1項「雙目均失明者」，失能等級應為「二」（見附民卷
05 第26頁），給付標準為1000日，則原告依勞基法第59條第3
06 款得請求之失能補償應為2,478,000元【計算式：1,652×100
07 0×1.5=2,478,000】，原告逾此數額之請求，則屬無理。至
08 於被告抗辯原告經臺大醫院檢查做VEP-LKC檢查（視覺誘發
09 電位檢查），檢查結果為（+），代表原告並未完全失明，
10 可能可以看見光或者影像，而報告中OS>0d意即左眼比右眼
11 好，而否認原告雙眼完全失明云云，惟查：依勞工保險失能
12 給付標準附表失能審核基準欄指出：「二、『失明』包括眼
13 球喪失或摘出或僅能辨明暗或辨眼前一公尺以內手動或辨眼
14 前五公分以內指數者。」（見附民卷第26頁），則縱然原告
15 仍可以察覺部分光或影像，仍無礙於符合勞工保險法認定之
16 「失明」定義，是被告此部分之抗辯，自無足採。

17 4.綜上，原告分別依勞基法第59條第1款、第2款、第3款向被
18 告上豐公司請求164,097元、520,000元、2,478,000元，合
19 計3,162,097元，應屬有理。

20 5.未按勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費，由國
21 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
22 正、迅速，故國家依勞工保險條例所為之給付，其性質僅為
23 減輕雇主經濟負擔，本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補
24 償，非謂由勞保局給付後，僱主即可免其補償責任，僅已給
25 付部份僱主得與之抵充而已。勞工因遭遇職業災害而致死
26 亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但
27 如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支
28 付費用補償者，雇主得予以抵充之，依前條規定給付之補償
29 金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，勞基法第59
30 條、第60條定有明文。故原告就同一事故請求被告給付侵權
31 行為損害賠償，於其獲得賠償金額範圍內，得抵充其請求被

告公司給付之職業災害補償金，故性質上為重疊合併，查原告依侵權行為之法律關係，得請求被告賠償14,347,165元，其中原告得請求之勞動能力減損部分損害約為3,934,899元【計算式： $7,869,797 \times 50\% = 3,934,899$ 】（詳如下述），另依勞基法第59條第1、2、3款規定，得請求被告上豐公司給付職業災害補償為3,257,097元之範圍內有理由，已如前述，細譯原告後開侵權行為之主張涵蓋勞動能力減損、看護費用、精神撫慰金，範圍不包含上開勞基法第59條第1、2款之職業災害補償金關於醫療費用部分164,097元及不能工作工資補償部分之520,000元，是就失能給付2,478,000元與後開侵權行為勞動力減損部分3,934,899元部分，依據勞基法第60條規定抵充後，原告關於勞基法請求給付之補償金額較之關於侵權行為之規定之請求為低，故本院除上開醫療費用部分164,097元及不能工作工資補償部分之520,000元共684,097元【計算式： $164,097 + 520,000 = 684,097$ 】之未能與侵權行為請求抵充部分之外，無再就其他部分請求命為被告上豐公司給付之必要。

(三)被告2人對原告之受傷有無監督管理之疏失？是否有因果關係？

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。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條有明文規定。次按公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責；公司法第23條第2項亦定有明文。再按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。職業災害保護法第7條規定甚明。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

01 果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係。反之，若
02 在一般情形上，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為
03 不必然皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，不過為
04 偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係。

05 2.再按「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及
06 措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害。五、防止
07 有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危
08 害。」、「雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之
09 安全衛生教育及訓練」、「雇主對於升降機之升降路各樓出
10 入口，應裝置構造堅固平滑之門，並應有安全裝置，使升降
11 搬器及升降路出入口之任一門開啟時，升降機不能開動，及
12 升降機在開動中任一門開啟時，能停止上下。」、「雇主對
13 新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工
14 作必要之一般安全衛生教育訓練。但其工作環境、工作性質
15 與變更前相當者，不在此限」職業安全衛生法第6條第1項第
16 1、5款、第32條第1項、職業安全衛生設施規則第93條、職
17 業安全衛生教育訓練規則第17條第1項分別定有明文。又職
18 業安全衛生法第1條前段規定：「為防止職業災害，保障工
19 作者安全及健康，特制定本法」是上揭規範，皆屬保護他人
20 法律甚明。

21 3.查被告上豐公司並未對原告有為職業安全衛生之教育訓練，
22 亦未對於本案升降機之升降路各樓出入口，裝置構造堅固平
23 滑之門，亦未設有安全裝置，使升降機及升降路出入口之任
24 一門開啟時，升降機不能開動，及升降機在開動中任一門開
25 啟時，能停止上下等事實，有新北市政府勞動檢查處110年7
26 月26日新北檢製字第1104732451號函暨勞動檢查相關紀錄在
27 卷（見臺灣新北地方檢察署110年度他字第4488號偵查卷第5
28 9至100頁），是被告上豐公司確有違反上揭職業安全衛生法
29 第6條第1項第1、5款、第32條第1項、職業安全衛生設施規
30 則第93條、職業安全衛生教育訓練規則第17條第1項等保護
31 他人法規，至屬灼然。本件被告上豐公司既無法證明其就系

爭事故無過失存在，則依民法第184條第2項、職業災害保護法第7條但書規定，應推認被告上豐公司具有過失。另系爭事故乃因原告之頭部伸入升降機井，同時觸動升降機作動，致使原告頭部遭升降機夾擊拖摔，若被告上豐公司有依法為升降機裝置裝置構造堅固平滑之門，且設有安全裝置使升降機於各層出入口開啟之時無法作動，則原告斷然不得將頭伸進升降梯井，或於伸進升降梯井的同時，能有升降機作動夾擊原告之情形發生，故被告上豐公司違反保護他人法令，與系爭事故肇致原告受傷，顯然具有相當因果關係，本件被告上豐公司應對原告之因系爭事故所生之損害負賠償責任，應屬甚明。至於被告抗辯有在升降機口張貼「請勿坐人」告示（見本院卷第149頁），依一般常人智識之就業勞工應該知道要避免滯留於升降機移動軌道等，主張無因果關係云云，惟本件原告於系爭事故發生時究非將升降機用於載運人員，已與上開告示內容無涉，且勞工工作時縱應對自身安全負相應之注意責任，然此究屬原告是否涉及與有過失之問題，與被告上豐公司是否有注意義務之違反，或者其行為因果關係之存在無直接關聯，被告此部分之抗辯，自不足採。

4.查被告乙○○為被告上豐公司之負責人，且實質為公司業務之執行，於勞務安排上並直接指揮監督原告，被告上豐公司並對原告負有民法第184條第2項及職業災害保護法第7條之侵權行為之損害賠償責任，業如前述，則被告乙○○依公司法第23條第2項，與被告上豐公司對原告負連帶之賠償責任甚明。

(四)原告依侵權行為法律關係請求被告2人應連帶給付原告28,694,330元，是否有理？

1.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。又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。其名譽被侵害者，

並得請求回復名譽之適當處分。民法第193條第1項、第195條第1項分別著有明文。查系爭事故造成原告受有上揭身體傷害，被告依民法第184條第2項、職業災害保護法第7條及公司法第23條第2項，應就此財產上及非財產上之損害負連帶賠償之責，茲就原告請求之各項數額逐一論駁如下：

(1) 勞動能力減損：

原告因系爭事故所受傷害，勞動能力減損程度達96%，有亞東醫院112年8月24日亞醫審字第1120824013號函在卷可佐（見本院卷第351至353頁），原告為00年0月00日生，自111年1月3日起算至65歲退休日止，尚餘有19年3月9日，原告之月薪為50,000元，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7,916,600元【計算方式為： $576,000 \times 13.00000000 + (576,000 \times 0.00000000) \times (14.00000000 - 00.00000000) = 7,916,600$ 。其中13.00000000為年別單利5%第19年霍夫曼累計係數，14.00000000為年別單利5%第20年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例($3/12 + 9/365 = 0.00000000$)。採四捨五入，元以下進位】，而原告僅請求7,869,797元，基於處分權主義，應屬有據，應予准許。至於被告爭執上開亞東醫院回函之勞動力減損96%之鑑定結論，並以亞東醫院沒有職業災害門診之專職醫院，不適宜作成本件鑑定云云（見本院卷第421頁），惟查：上開亞東醫院013號函有載以：「六、鑑定醫師：職業醫學科/楊景嵐（職業醫學科專科證書字號：第0299號）。」等詞，足見被告所辯亞東醫院無資格做成本件職業災害相關鑑定，已屬無據。再者，亞東醫院上述回函中亦載有：「四、根據美國永久性失能指引…再經美國加州之勞動能力指引考量其職業及年齡後，調整其勞動能力減損比例為96%」、「五、參考資料（一）American Medical Association: Guides to the evaluation of permanent impairment…（二）Schedule for rating premanent disabilities…」等詞（見本院卷第352頁），可見上開亞東醫院回函之

01 鑑定意見尚非草率任意，而有相關憑據，且該等鑑定內容，
02 與現行勞動力減損實務之常規無顯著差距，則被告空言否認
03 亞東醫院函覆之鑑定內容，不足憑採云云，尚乏所據，不足
04 採信。

05 (2)看護費用：

06 查原告因系爭事故於110年3月15日至110年4月5日止住院治
07 療，已經支出看護費用39,100元，業有看護費用收據4紙在
08 卷可查（見附民卷第77至80頁）。另據亞東醫院112年10月2
09 5日亞病歷字第1121025019號函，原告有視覺系統100%減
10 損，經醫師評估有終身看護之必要性等詞（見本院卷第413
11 頁），可認原告主張因系爭事故有終身看護之必要，應屬有
12 據，是原告於110年4月6日為44歲，依內政部統計之109年台
13 灣地區男性平均餘命為35.88年，以每月75000元全日看護費
14 計算，依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中
15 間利息）核計其金額為18,786,433元【計算方式為： $900,000 \times 20.00000000 + (900,000 \times 0.88) \times (20.00000000 - 00.00000000) = 18,786,433.26204$ 。其中20.00000000為年別單利5%第35
16 年霍夫曼累計係數，20.00000000為年別單利5%第36年霍夫曼
17 累計係數，0.88為未滿一年部分折算年數之比例(35.88[去
18 整數得0.88])。採四捨五入，元以下進位】。是原告因系爭
19 事故所受傷害，需支出之看護必要費用，總額為18,825,533
20 元【計算式： $39,100 + 18,786,433 = 18,825,533$ 元】，惟基於
21 處分權主義，原告僅請求18,824,533元，即有理由，自應准
22 許。至於被告雖抗辯盲人並不一定需要全日看護，故原告請
23 求之看護費用非必要生活支出云云，惟查被告之抗辯已與上
24 揭亞東醫院函所述原告有終身看護必要之內容不符，且未提
25 出其他相關證據佐證，已乏所據。況眼睛乃靈魂之窗，視力
26 為多數人一切活動能力之基礎，本件原告於遭系爭事故之際
27 已年滿44歲，適逢中年卻遭如此重大變故，其所伴隨之生活
28 上不便，非常人所得想像體驗，實難期待原告必然得以透過
29 社會扶助或訓練自行照顧起居，故被告空言抗辯原告無終身
30
31

01 看護之必要，僅為被告主觀臆測，並不可採。

02 (3)精神慰撫金：

03 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
04 必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可
05 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
06 數額；又非財產上損害之慰撫金數額，究竟若干為適當，應
07 斟酌兩造身分、地位及經濟狀況，俾為審判之依據（最高法
08 院51年度台上字第223號、86年度台上字第511號判決參
09 照）。亦即非財產上損害賠償，應以實際加害之情形、加害
10 之程度、被害人所受精神上痛苦之程度、賠償權利人之身
11 分、地位、經濟能力綜合判斷之。茲斟酌兩造之身分、地
12 位、經濟能力即原告學歷為高中畢業，於本次職業災害發生
13 前係任職於被告公司，每月薪資約50,000元，育有2未成年
14 子女（見本院卷第73頁），名下之財產狀況如本院職權調取
15 之稅務電子閘門財產所得調件明細表所示（參限閱卷）；被
16 告公司之資本額為1,000,000元，為木器、家具之製造、加
17 工、買賣業務，名下無不動產之財產狀況，有本院職權調取
18 之稅務電子閘門財產所得調件明細表、公司變更登記表在卷
19 （參限閱卷）；被告乙○○為專科肄業，為被告公司負責
20 人，名下之財產狀況如本院職權調取之稅務電子閘門財產所
21 得調件明細表所示（參限閱卷），再審酌被告侵害程度、事
22 發經過與緣由等一切情形，認原告請求精神撫慰金2,000,00
23 0元，尚屬合理。

24 2.綜上，原告因系爭事故所受傷害而生之財產上及非財產上損
25 害之總額為28,694,330元【計算式：2,000,000+18,824,533
26 +7,869,797=28,694,330】。

27 (五)原告應負與有過失？

28 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
29 金額或免除之，民法第217條第1項定有明文。此項基於過失
30 相抵之責任減輕或免除，非僅視為抗辯之一種，亦可使請求
31 權全部或一部為之消滅，法院對於賠償金額減至何程度，抑

01 為完全免除，雖有裁量之自由，但應斟酌雙方原因力之強弱
02 與過失之輕重以定之（最高法院96年度台上字第2902號判決
03 意旨參照）。

04 2.查原告於111年10月24日向本院111年度易字第438號刑事審判
05 程序中到庭以證人身分到庭具結證稱：我施作的沙發工作場
06 所在工廠2樓，在需要拉貨上2樓的時候會使用升降梯，事發
07 當日在我下班之前，我看到一張椅子有點疑問，所以我聽到
08 升降機在動，於是找在一樓之木工郭錦獎，一直喊郭錦獎，
09 郭錦獎都沒有回應，然後我就探頭下去看郭錦獎，我的頭在
10 升降機內，我沒有注意到升降機已經到了，所以我就被升降
11 機的上半部夾傷，夾傷的位置是我的頭等語（見本院卷第12
12 1至127頁），與本院111年度易字第438號刑事案件勘驗筆錄
13 暨附件及截圖（見刑事卷第221、245至254頁）所載案發始
14 末大致相符，故原告既於明知升降機啟動的情況下，仍大意
15 將頭伸入升降機中，進而引發系爭事故，足認系爭事故之發
16 生及相關傷害之造成，確實與原告之行為高度相關，本院審
17 酌原告上開行為，對損害發生原因力之程度及過失情形，認
18 定原告就系爭事故之發生應負50%之過失責任為適當。爰依
19 民法第217條第1項規定，將被告應就民法侵權行為責任所賠
20 償之金額減輕50%。依此計算，被告應連帶賠償14,347,165
21 元【計算式：28,694,330×50% =14,347,165】。

22 六、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
23 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
24 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
25 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
26 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
27 又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週
28 年利率為5%。民法第229條第2項、第233條第1項前段、第2
29 03條分別定有明文。查本件附帶民事起訴狀，於111年3月18
30 日送達被告乙○○及於112年5月3日送達被告上豐公司（見
31 附民卷第83、85頁、本院卷第39、41頁），是原告併請求被

告乙○○及上豐公司二人就聲明第二項金額，各自111年3月19日、112年5月4日起至清償日止，按週年利率100分之5計算之利息，即屬有據。

七、綜上所述，原告依勞基法第59條第1、2款請求被告上豐公司應給付原告684,097元，暨依民法第184條第2項及職業災害保護法第7條請求被告連帶給付14,347,165元，及被告乙○○自111年3月19日起、被告上豐公司自112年5月4日起，均至清償日止，按週年利率100分之5計算之利息，均屬有據，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

九、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張、陳述、所提證據暨調查證據之聲請，經審酌後，認均與本件之結論無礙，且無調查之必要，不再一一論述及為調查，併予敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79、85條。

中 華 民 國 113 年 3 月 12 日
勞動法庭 法 官 吳幸娥

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 113 年 3 月 12 日
書記官 曹宇桐