

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第261號

原告 BAQUIRAN EMILIO GUNTAYON 利歐

代理人(法

扶律師) 陳建維律師

被告 昱豐科技紡織有限公司

兼法定代理

人 洪進東

洪大翔

上三人共同

訴訟代理人 李彥華律師

上列當事人間請求請求給付職業災害補償或賠償事件，經本院於
民國115年3月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應連帶給付原告新臺幣參佰貳拾陸萬玖仟柒佰肆拾貳元，及
自民國113年8月10日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之
利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告連帶負擔五分之三，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣參佰貳拾陸萬玖仟柒
佰肆拾貳元為原告預供擔保，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

一、按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即
為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及
法律之適用。次按「關於由侵權行為而生之債，依侵權行為
地法。但另有關係最切之法律者，依該法律。」涉外民事法

律適用法第25條定有明文；又按「因侵權行為涉訟者，得由行為地之法院管轄。」民事訴訟法第15條第1項亦有明文。經查，被告昱豐科技紡織有限公司（下稱被告昱豐公司）為依中華民國法律設立之公司，被告A05為被告昱豐公司之負責人且為中華民國國民，被告A04亦為中華民國國民，原告為被告昱豐公司所聘僱之菲律賓籍勞工，且如後所述，原告係依民法侵權行為等之法律關係，請求被告連帶賠償原告所受之損害，且本件侵權行為地係在被告昱豐公司所在地新北市○○區○○街00○0號，具有涉外因素，屬涉外事件，故依涉外民事法律適用法第25條規定，自應以中華民國法律為其準據法，且本件侵權行為地之行為地為新北市樹林區，在本院管轄區域內，依民事訴訟法第15條第1項之規定，本院自有管轄權。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告原起訴聲明第1項為：

「被告應連帶給付5,674,989元，及自民事起訴暨訴訟救助聲請狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」等語，之後減縮聲明為「被告應連帶給付原告5,608,715元，及自民事起訴暨訴訟救助聲請狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算利息。」等語（見本院卷第293頁），原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

原告為菲律賓籍人，於民國（下同）111年11月7日起受僱於被告昱豐公司，擔任作業員，約定原告之每月工資為基本工資，故原告111年每月工資為新台幣（下同）25,250元，112年每月工資為26,400元，被告A05則為被告昱豐公司之法定代理人，從而被告A05與被告昱豐公司均為原告之雇主，另被告昱豐公司之主管即被告A04為原告工作場所之

01 工作場所負責人。而依職業安全衛生法第5條第1項、第6條
02 第1項、職業安全衛生設施規則第78條、職業安全衛生法第3
03 2條第1項、職業安全衛生教育訓練規則第17條第1項等規
04 定，雇主被告昱豐公司與被告A 0 5就有捲入危害之防縮機
05 滾輪之機械設備，應於該防縮機滾輪設置護圍、導輪等設備
06 之義務，並有應對勞工施以從事工作與預防災變所必要之安
07 全衛生教育及訓練之義務；被告A 0 4則為工作現場之負責
08 人，指揮監督管理包含原告在內之現場勞工，負有維護包含
09 原告在內之在場工作勞工安全之義務，且明知原告受雇之
10 初，僅係從事紡織成品之裁切工作，然111年11月24日，被
11 告昱豐公司、被告A 0 5、被告A 0 4違反上開注意義務，
12 在該防縮機滾輪未設置護圍、導輪等設備，及未對原告施以
13 安全衛生教育及訓練之情形下，由被告A 0 4指派原告從事
14 防縮機入布作業，致使原告於從事防縮機入布作業之工作時
15 左前臂遭該滾輪捲入，造成左前臂壓砸傷合併4度燙傷及尺
16 骨骨折之傷害（下稱系爭事故），經緊急送醫住院並進行左
17 手腕關節以上截肢手術治療。故原告自得依據民法第28條、
18 第184條第1項前段、第2項、第185條、第188條、第193條第
19 1項、第195條第1項、職業災害勞工保護法第7條、勞工職業
20 災害保險及保護法第91條、公司法第23條第2項等規定請求
21 被告連帶賠償原告所受之損害6,290,492元（勞動能力減損
22 之損害5,290,492元+慰撫金1,000,000元），於扣除原告業
23 已領取勞動部勞工保險局（下稱勞保局）核付之職業傷病失
24 能給付681,777元後，被告尚應連帶賠償原告5,608,715元。
25 並聲明：(一)被告應連帶給付原告5,608,715元，及自民事起
26 訴暨訴訟救助聲請狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年
27 利率百分之五計算利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。

28 二、被告抗辯：

29 (一)原告為菲律賓籍人，於111年11月7日起受僱於被告昱豐公司
30 擔任作業員，約定每月工資為基本工資，原告於受僱後之第
31 18日即111年11月24日即發生系爭事故，被告昱豐公司已先

01 後補償醫療費用212,302、看護費用75,600、陪看診費6,00
02 0、看診車馬費及餐費5,000、慰問金（紅包）32,000，另於
03 事故發生後至112年10月19日終止勞動契約止，每月均按當
04 年度基本工資給付原告工資，並已協助原告向勞保局領取失
05 能給付681,777元、職災傷病給付142,416元。

06 (二)原告請求被告昱豐公司負損害賠償責任外，另請求被告A0
07 5、被告A04負連帶責任，並不合法，且被告A05、被
08 告A04分別為被告昱豐公司之負責人、受僱人，但原告並
09 未能舉證證實其二人於執行被告昱豐公司何種職務或業務時
10 有違反何種法令致直接造成原告受有何種損害。

11 (三)有關「勞動能力減損比例」部分，應請醫學專業機構進行鑑
12 定；有關「勞動能力減損計算基礎之基本工資」部分，則應
13 以原告之本國籍之基本工資約7,500元為計算之準據金額；
14 有關「勞動能力減損計算之期間」部分，則應以聘僱外國人
15 在中華民國境內從事之工作，其工作之許可期間「最長為三
16 年」或「累計不得逾十二年」為計算之準據期間上限，而不
17 應以勞基法所規定之「65歲」為計算期間上限。有關「非財
18 產上之損害賠償（即慰撫金）1,000,000元」部分，依本件
19 情形應從輕減免慰撫金之給付。

20 (四)原告對於作業主管所交代，其於從事防縮機入布作業之工作
21 時，應專心以避免手臂捲入滾輪之危險一事，有所認識，自
22 應小心從事，應注意避免損害發生，況且操作該防縮機入布
23 作業，正常情形是站在機器外圍操作拉布，手若要伸進去必
24 須是蹲下才有可能，在外圍操作手是不會靠近的。是系爭傷
25 害乃因原告工作不專注之過失以致發生本件職災，然原告於
26 可預見危險之情形下繼續工作時，竟疏於維持專注力，注意
27 防止損害之發生，應認原告與有過失，故原告就系爭事故之
28 發生，應負民法第217條與有過失責任。

29 (五)並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准
30 宣告免為假執行。

31 三、兩造不爭執的事實：

01 (一)原告為菲律賓籍人，於111年11月7日起受僱於被告昱豐公
02 司，擔任作業員，約定原告之每月工資為基本工資，故原告
03 111年每月工資為25,250元，112年每月工資為26,400元。

04 (二)被告A 0 5則為被告昱豐公司之法定代理人，被告A 0 4為
05 被告昱豐公司受僱人，並原告工作場所之主管。

06 (三)111年11月24日，被告A 0 4指派原告從事防縮機入布作
07 業，原告於作業時左前臂遭防縮機滾輪捲入，造成左前臂壓
08 砸傷合併4度燙傷及尺骨骨折之傷害，經緊急送醫住院並進
09 行截肢手術治療。

10 (四)經兩造合意送請台大醫院鑑定結果，原告勞動能力減損比例
11 為71%（見本院卷第261頁）。

12 四、本件爭執點及本院判斷如下：

13 (一)就被告三人是否應負侵權行為連帶損害賠償責任而言：

14 1. 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；
15 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責
16 任；數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責
17 任；受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人
18 與行為人連帶負損害賠償責任，民法第184條第1項、第2
19 項、第185條第1項、第188條第1項分別定有明文。勞工因職
20 業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，但雇主能證明無過
21 失者，不在此限，勞工職業災害保險及保護法第91條亦有明
22 文。上開民法第184條第2項所謂保護他人之法律，係指保護
23 個人權益之法律、習慣法、命令、規章等。而職業安全衛生
24 法、職業安全衛生設施規則、職業安全衛生教育訓練規則之
25 目的即是為防止職業災害，保障工作者安全及健康（職業
26 安全衛生法第1條規定參照，以下簡稱職安法），均屬民法
27 第184條第2項規定之保護他人之法律。

28 2. 「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之
29 預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」、「雇主對
30 下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施： 一、
31 防止機械、設備或器具等引起之危害。」、「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。」職安法第5條第1項、第6條第1項第1款、職業安全衛生設施規則第78條定有明文。

另外，「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。」、「雇主對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作必要之一般安全衛生教育訓練。但其工作環境、工作性質與變更前相當者，不在此限。」職安法第32條第1項、職業安全衛生教育訓練規則第17條第1項亦有明文。

3. 再者，所謂雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，勞基法第2條第2款定有明文，事業之經理人如實際負責事業經營，亦符合勞基法上之雇主定義，即屬於雇主身分。本件中，告昱豐公司、被告A05依法均為原告之雇主，另被告昱豐公司之主管即被告A04為被告A05之子，且為原告工作場所之主管，實際負責事業，亦屬雇主身分，則被告A04、被告A05與被告昱豐公司就有捲入危害之防縮機滾輪之機械設備，應有於該防縮機滾輪設置護圍、導輪等設備之義務，且均有應對勞工施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練之義務。

4. 依本院函調之新北市政府勞動檢查處就系爭事故之檢查相關資料所載，原告於勞動檢查詢問時表示：「當天下午1點時老闆的兒子A04叫我去安裝布…」、「（問：請問昱豐科技紡織有限公司是否有對您實施一般（在職）安全衛生教育訓練？）沒有。…（問：請問昱豐科技紡織有限公司是否有教您如何安裝布的作業程序？）沒有。」（見本院卷第239頁、第240頁），及現場照片該防縮機並未設置護圍、導輪等設備（見本院卷第240、245、246頁），足認事發當時確係由被告A04指示原告進行防縮機入布作業，且被告昱豐公司及被告A05未對於原告實施適於該工作必要之一般安全衛生教育訓練，亦未於該防縮機滾輪設置護圍、導輪等設

01 備，故新北市政府勞動檢查處針對系爭事故所製作之「工作
02 場所發生傷害職業災害檢查報告表」業已認定發生系爭事故
03 直接原因為「遭防縮機滾輪捲入受傷」，間接原因為「未於
04 防縮機滾輪設置護圍、島輪等設備」，基本原因為「未使傷
05 者接受適於工作必要之一般安全衛生教育訓練」，並認定雇
06 主就系爭事故確有違反(1)職業安全衛生設施規則第78條暨職
07 業安全衛生法第6條第1項、及(2)職業安全衛生教育訓練規則
08 第17條第1項暨職業安全衛生法第32條第1項之情事（見本院
09 卷第223頁）。

- 10 5. 被告就「未於防縮機滾輪設置護圍、島輪等設備」一節未予
11 爭執，但就「未使傷者接受適於工作必要之一般安全衛生教
12 育訓練」一節，則予以否認，並舉證人即同為菲律賓籍勞工
13 Joey之證詞為證。惟查，據證人Joey證稱：「（影片中的這
14 台織布機你說是新的，你跟主管學習操作多久時間？）1、2
15 個月。」、「（所以你學了1、2個月才知道機器如何操
16 作？）對。」、「（你學習這1、2個月，你如何學習？）我
17 學習怎麼樣保持安全，主管有教我，主管知道怎麼操作機
18 器。」、「（你說你因為主管叫你去跟原告說機器怎麼操
19 作，你才會去跟原告說機器怎麼操作？）對。」、「（當時
20 你的主管怎麼跟你說，為何叫你去說？）因為原告聽不懂，
21 主管才叫我去跟他說。」、「（主管有沒有說為什麼要教原
22 告操作機器？）我跟原告解釋怎麼使用操作機器。」、
23 「（你有無跟原告講過機器危險性及操作流程？）只有第一
24 次操作機器我有跟他講過，第二次他受傷那一次沒有。兩次
25 中間隔了2、3天，機器是有布才有運作。」、「（第一次操
26 作在原告旁邊嗎？）沒有，只有告訴他而已，我講了大概15
27 分鐘，告訴他緊急情況危險在哪裡。」、「（第二次就是原
28 告自己去操作，你另外去做你的工作嗎？）第一次是主管叫
29 我教原告，第二次還有主管跟原告一起操作。」、「（你剛
30 才提到你曾告訴原告怎麼操作機器，你當時是實際操作還是
31 口頭告知？）口頭說而已，機器沒有在運轉。」、「（你在

01 什麼地方跟原告說怎麼操作機器？）就在機器旁邊。」、
02 「（影片中的機器是否是原告發生事故的那台機器？）是。
03 機器沒有更換過。」、「（你當時怎麼跟原告說機器怎麼操
04 作？）如我剛才所說的。我有跟他講布要用長一點才不會危
05 險，就只有第一次有講，不知道他有沒有忘記。」、「（你
06 有具體跟原告說要多長布才不會危險？）如果只進去兩吋的
07 話會危險，要10公分才不會危險，那時候沒有布，所以我只
08 是口頭講而已，也沒有講多長。」、「（你當時跟原告講怎
09 麼操作機器時，除了你還有誰在現場？）主管，就是老闆的
10 兒子。（被告訴訟代理人補稱主管就是A 0 4）」等情（見
11 本院卷第418至426頁）。由上可知，證人Joey學習1、2個月
12 後才知道如何操作系爭防縮機，但證人Joey只有口頭告知原
13 告1次約15分鐘如何操作而已，且當時防縮機因為沒有布也
14 未實際運作，證人Joey也只有說明布要用長一點才不會危險
15 而已，但也沒有講多長，觀此過程並無實際操作機器並學習
16 如何注意安全，自無從認定被告已對原告施以安全衛生教育
17 訓練。何況，原告於第2次即由主管即被告A 0 4單獨帶領
18 實際操作防縮機，而原告既然聽不懂被告A 0 4所言，自亦
19 無從認定於原告第2次操作防縮機時有施予衛生安全教育訓
20 練。從而，被告此部分抗辯，無法採信。

- 21 6. 被告昱豐公司、被告A 0 5為原告之雇主，既經認定因「未
22 於防縮機滾輪設置護圍、島輪等設備」及「未使傷者接受適
23 於工作必要之一般安全衛生教育訓練」，有違反(1)職業安全
24 衛生設施規則第78條暨職業安全衛生法第6條第1項、及(2)職
25 業安全衛生教育訓練規則第17條第1項暨職業安全衛生法第3
26 2條第1項規定之事由，而違反保護他人之法律，致原告受有
27 損害，自應依民法第184條第2項規定，負雇主損害賠償責
28 任。而被告A 0 4亦為被告昱豐公司現場主管，實際執行公
29 司業務，亦屬勞基法上雇主身分，於執行職務時疏未注意
30 「未於防縮機滾輪設置護圍、島輪等設備」及「未使傷者接
31 受適於工作必要之一般安全衛生教育訓練」，顯有過失，且

01 同為原告損害發生之原因，自應依民法第185條第1項、第18
02 8條第1項規定，與被告昱豐公司、被告A05負連帶損害賠
03 償責任。

04 7. 又法人對於其董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他
05 人之損害，與該行為人連帶負賠償之責任，公司負責人對於
06 公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人
07 應與公司負連帶賠償之責，民法第28條、公司法第23條第2
08 項分別定有明文。被告A05既因執行職務而違反前開職業
09 安全衛生法相關法令，致原告受有前述傷害，自應與被告昱
10 豐公司依上開規定對原告負連帶損害賠償責任。

11 8. 綜上，被告三人就原告所受損害，依法應負侵權行為連帶損
12 害賠償責任。

13 (二)就原告各項請求而言：

14 1. 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
15 勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。不法
16 侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，
17 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
18 之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得
19 請求回復名譽之適當處分，民法第193條、第195條定有明
20 文。

21 2. 就減少勞動能力部分：

22 (1)按民事事件之主法律關係，常由數個不同之次法律關係組
23 合而成，其中涉外民事法律關係本具有複雜多元之聯繫因
24 素，倘該涉外民事事件係由數個不同之次法律關係組成其
25 主法律關係，若僅適用其中單一之衝突法則以決定準據
26 法，即欠缺具體妥當性。在此情形下，自宜就主法律關係
27 可能分割之數個次法律關係，分別適用不同之衝突法則以
28 決定其準據法，始能獲致具體個案裁判之妥當性。本件原
29 告係越南國人，其因系爭事故受傷，得請求被告等人賠償
30 減少勞動能力損害部分，並非侵權行為（主要法律關係）
31 不可分割之必然構成部分，當無一體適用單一之衝突法則

01 決定其準據法之必要。是以關於上訴人應否負侵權行為損
02 害賠償責任之法律關係部分，固應依涉外民事法律適用法
03 第9條第1項規定以侵權行為地法即我國法為其準據法，然
04 屬於損害賠償責任確定後，需定其賠償範圍之減少勞動能
05 力損害部分，既非侵權行為不可分割之必然構成部分，則
06 此部分之計算準據如原告之本國（菲律賓）法律規定與我
07 國法律所規定者未盡相同，不宜一體適用我國之法律，始
08 符公平、適當原則（最高法院97年度台上字第1838號裁判
09 意旨參照）。

10 (2)原告就前述傷害之失能等級、減少勞動比例等情，經本院
11 囑託臺大醫院鑑定結果，推估勞動能力減損比例為71%，
12 有該院函覆在卷可稽（見本院卷第261頁），且為兩造所
13 不爭執。

14 (3)原告為00年00月0日生（見本院調解卷第35頁），於事故
15 發生時（111年11月24日）為27歲，依據就業服務法第52
16 條規定，可繼續聘用至12年期滿為止，而原告於108年7月
17 14日即已來台入境工作，有移民署雲端資料查詢表可稽
18 （見本院卷第469頁），其可工作至120年7月14日，期間
19 屆滿即應返回菲律賓。原告雖主張其得取得在我國永久居
20 留之權利並持續在我國工作至年滿65歲，而無累計不得超
21 過12年之限制云云，惟原告均未提出經主管機關核准永久
22 居留之證明，或符合勞動部所頒「移工留才久用方案」中
23 由雇主為其申請從事產業中階技術工作之證明，依規定於
24 其間屆滿即需出境返回菲律賓，故此部分主張即無法採
25 信。

26 (4)依勞基法第21條第1項規定，原告之工資不得低於基本工
27 資，而原告之每月工資為基本工資，112年、113年、114
28 年之每月基本工資分別為26,400元、27,470元、28,590
29 元，則依原告所提出之計算方式（見本院卷第295至297
30 頁），原告自認被告昱豐公司已給付原告原領工資至112
31 年9月，故原告所受之勞動能力減損之損害，應自112年10

月1日起算至屆滿工作12年之日即120年7月14日止。計算如下：

①原告112年10月至同年12月所受之勞動能力減損之損害為56,232元(計算式： $26,400\text{元} \times 71\% \times 3 = 56,232\text{元}$ ，元以下四捨五入，下同)

②原告自113年1月起至同年12月止，每月工資為基本工資27,470元，故原告113年所受之勞動能力減損之損害為34,044元(計算式： $27,470\text{元} \times 71\% \times 12 = 234,044\text{元}$)。

③原告自114年1月起至同年12月止，每月工資以基本工資28,590元計算，每年工資則為343,080元(計算式： $28,590\text{元} \times 12 = 343,080\text{元}$)，每年之勞動能力減損之損害為243,587元(計算式： $343,080\text{元} \times 71\% = 243,587\text{元}$)。故原告自114年1月1日起至120年7月14日止之勞動能力減損之損害，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1,406,282元【計算方式為： $243,587 \times 5.00000000 + (243,587 \times 0.00000000) \times (6.00000000 - 0.00000000) = 1,406,281.0000000000$ 。其中5.00000000為年別單利5%第6年霍夫曼累計係數，6.00000000為年別單利5%第7年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例($194/365 = 0.00000000$)】。

④至於自120年7月15日起至原告滿65歲即148年12月6日止，因原告須返回菲律賓工作，自應以當地製造業工資計算其所受損害。又據原告自陳其「自103年就到馬尼拉工作，在工廠工作做電鉗，16000到17000披索月薪」一語(見本院卷第461頁)，而據本院依職權查詢菲律賓統計局(PSA)的網路資料所載，111年菲律賓製造業月薪中位數約在台幣7,000至20,000元之間(12,500至50,00披索)，基層製造業從業人員通常在台幣8,500至11,400元之間(15,000至20,000披索)，而自113年7月17日起至今，菲國馬尼拉都會區每日最低工資為645披

01 索（約為台幣342元，以最近一年平均匯率1：0.53計
02 算，每月最低工資約為10,260元）（見本院卷第465至4
03 67頁），故認原告返國後之工資應以菲律賓基層製造業
04 從業人員最高薪資即每月11,400元計算，每年工資則為
05 136,800元（計算式：11,400元×12＝136,800元），每年
06 之勞動能力減損之損害為97,128元（計算式：136,800元
07 ×71%＝97,128元）。故原告自120年7月15日起至148年1
08 2月6日止之勞動能力減損之損害，依霍夫曼式計算法扣
09 除中間利息（首期給付不扣除中間利息）核計其金額為
10 1,745,237元【計算方式為：97,128×17.00000000+(97,
11 128×0.00000000)×(18.00000000-00.00000000)=1,745,
12 236.00000000。其中17.00000000為年別單利5%第28年
13 霍夫曼累計係數，18.00000000為年別單利5%第29年霍
14 夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之
15 比例(144/366=0.00000000)】。

16 ⑤依此計算原告勞動能力減損之損害，分列在台工作期間
17 損害為1,406,282元、返回菲律賓期間為1,745,237元，
18 二者共計3,151,519元

19 3. 慰撫金部分：

20 按非財產上損害之慰撫金數額，究竟若干為適當，應斟酌兩
21 造身分、地位及經濟狀況，俾為審判之依據，最高法院86年
22 度台上字第511號判決著有明文。本院審酌原告為00年00月0
23 日生，自陳專科肄業（見本院卷第461頁），於事故發生時
24 為27歲，因系爭故事發生而受有傷害，其除需就醫治療，最
25 終仍造成左手腕關節以上截肢之損害，是其不僅須於治療期
26 間忍受系爭傷害造成之身體不適、心理負擔，更需面對日後
27 所有日常起居之一切重大不便，又左手終生喪失正常功能，
28 對人之外觀及其一生所有作為等均會造成難引抹滅之傷害及
29 影響，足見被上訴人所承受之身體及精神痛苦煎熬甚鉅。再
30 參酌原告在台期間每月僅領取基本工資，而被告昱豐公司資
31 本總額1000 萬元，有經濟部商工登記公示資料可稽（見本

院卷第481頁），另被告A05、被告A04自陳分別為高職、大學畢業，年所得分別為約36、42萬元（見本院卷第479頁），及兼衡兩造之身分、地位、經濟狀況、系爭事故發生之經過、被上訴人所受身心傷害程度及痛苦、上訴人行為態樣及事後態度等一切情狀，認被上訴人請求精神慰撫金80萬元為適當，逾此所為請求，無法准許。

4. 以上，原告基於侵權行為損害賠償請求權，得請求被告連帶賠償減少勞動能力損害3,151,519元、精神慰撫金80萬元，共計3,951,519元。又原告自認業已領取勞動部勞工保險局核付之職業傷病失能給付681,777元，故經扣減後，原告僅得請求被告連帶賠償原告3,269,742元。

(三)就原告是否與有過失而言：

1. 按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之，民法第217條第1項定有明文。被告主張原告本應小心從事，應注意避免損害發生，況且操作該防縮機入布作業，正常情形是站在機器外圍操作拉布，手若要伸進去必須是蹲下才有可能，在外圍操作手是不會靠近的，足見系爭傷害乃因原告工作不專注之過失所發生，應認原告與有過失等情。
2. 惟如前所述，原告係於111年11月7日起受僱於被告昱豐公司，一開始係從事紡織成品之裁切工作，111年11月24日，被告昱豐公司、被告A05、被告A04竟於未使原告接受適於從事防縮機入布作業之工作之一切必要安全衛生教育訓練，及未於該防縮機滾輪設置護圍、導輪等設備之情形下，由被告A04指派原告從事防縮機入布作業，而原告既然聽不懂被告A04所言，又無其他菲律賓籍勞工在旁協助指導，實無從要求原告能以正確方式操作機器並注意防止危險發生，故當日發生系爭事故，原告應無過失可言。而且，由前述新北市政府勞動檢查處所製作之「工作場所發生傷害職業災害檢查報告表」業已載明系爭事故發生直接原因為「遭防縮機滾輪捲入受傷」、間接原因為「未於防縮機滾輪設置

01 護圍、導輪等設備」、基本原因為「未使傷者接受適於該工
02 作必要之一般安全衛生教育訓練」，至於「不安全行為」一
03 項則記載「無」，而且依現場模擬被捲入位置照片所示，在
04 原告站立情況下，左手確有被捲入的危險存在（見本院卷第
05 245頁），足以佐證原告並無任何不安全之行為，原告對於
06 本件職業災害事故應無過失可言。故被告辯稱原告對於本件
07 職業災害事故與有過失云云，顯無可採。

08 五、綜上所述，原告依據民法第184條第1項前段、第2項、第185
09 條第1項、第188條第1項、第193條、第195條第1項、第28
10 條、公司法第23條第2項規定，請求被告連帶給付原告3,26
11 9,742元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年8月10日（見本
12 院調解卷第71頁）起至清償日止，按年息百分之五計算之利
13 息部分，為有理由，應予准許；逾此部分，為無理由，應予
14 駁回。

15 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
16 假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
17 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
18 有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前
19 開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額
20 准被告供擔保後免為假執行。至於原告敗訴部分，本院自無
21 從依職權宣告假執行，併予敘明。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
23 與判決結果無涉，不再一一論述。

24 八、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

25 中 華 民 國 115 年 4 月 20 日

26 勞動法庭 法 官 劉以全

27 以上正本係照原本作成

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 115 年 4 月 20 日

