臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第36號

原　　告　吳如君

000000000000000000

訴訟代理人　賀華谷律師（法扶律師）

被　　告　泰育精密科技有限公司

000000000000000000

兼

法定代理人　翁福慶

共　　同

訴訟代理人　林家慶律師

　　陳思愷律師

上列當事人間請求請求給付薪資等事件，本院於中華民國115年8月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應連帶給付原告新臺幣940,009元，及自民國112年11月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用（除和解部分外）由被告連帶負擔百分之20，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣940,009元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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項但書第3款定有明文。查原告起訴聲明為：一、被告應連帶給付原告新臺幣（下同）3,523,750元，及自民事勞動調解暨訴訟救助聲請狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。二、被告應補提撥41,760元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶（見勞專調卷第9

頁）。嗣原告變更訴之聲明為：一、被告應連帶給付原告3,523,750元，及自民事勞動調解暨訴訟救助聲請狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。二、被告應連帶給付原告66,609元，及自民事爭點整理暨辯論意旨狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。三、被告應補提撥41,760元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶（見本院卷一第35頁、卷二第155至156頁）。復兩造於民國115年3月3日成立一部和解（見本院卷二第191至193頁和解筆錄），且原告最終訴之聲明為：被告應連帶給付原告3,376,417元，及自民事勞動調解暨訴訟救助聲請狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷二第341頁）。經核原告前揭訴之變更，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠原告自103年12月1日起受僱於被告泰育精密科技有限公司（下稱泰育公司），擔任作業員，每月月薪34,000元。被告翁福慶及被告泰育公司2人均屬職業安全衛生法第2條第3款之雇主，而均應遵循職業安全衛生法第6條第1項第1款、第7條第1項、第2項；職業安全衛生法施行細則第12條第1款；機械設備器具安全標準第2條、第4條第1項、第2項、第6條第1項第3款、第11條、第12條第1款、第2款；職業安全衛生法第32條第1項、職業安全衛生管理辦法第59條第4款；職業安全衛生教育訓練規則第18條第1項第13款、第19條第1項第5款規定之義務，且均屬民法第184條第2項之保護他人之法律，惟被告竟違反前開義務，由公司老闆娘即訴外人余逸蓮下令將衝床機台（機種:OCP-60，下稱系爭機台）之安全擋板拆掉，於沒有任何安全措施之防護下，安全開關也不能開，且被告泰育公司要求加快使用機器速度，並以獎金變相鼓勵員工為之，原告無奈之下只能配合，原告亦曾反映過系爭機台問題，主管當下告知係訴外人劉友俊擅自將安全開關

調高，完全超出模具範圍外，雖主管當場已調回正常範圍，但並無負管理責任、對劉友俊進行安全教育訓練，以致劉友俊又擅自調高機器安全開關，致原告於111年12月30日，在被告泰育公司位於新北市○○區○○街000巷00○0號之工作場所操作系爭機台從事衝壓作業時，因系爭機台之光電式安全裝置防護範圍不足，原告作業時遭該機械模具夾傷左手（下稱系爭事故），而受有左手嚴重壓砸傷、左大拇指開放性指骨骨折合併尺側指神經受損，及左手第2指至第5指創傷性截肢之職業傷害（下稱系爭傷害）。又被告因共同侵權行為，應依民法第185條負連帶責任，且翁福慶為被告泰育公司負責人，依公司法第23條第2項規定亦應負連帶責任。

㈡是原告得請求被告連帶賠償下列項目，共計3,376,417元（計算式：2,376,417元＋1,000,000元）：

1.勞動力減損之損害賠償：

依民法第193條，原告勞動力減損之比例為36%，每年勞動力價值減損146,880元【計算式：（34,000元□12□36%=146,880元）】，自受傷日至65歲法定退休日（136年11月17日）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）金額為2,376,417元。

2.精神慰撫金：

依民法第195條第1項，原告正值青壯年，為一家之主經濟來源，因系爭事故受傷，除歷經手術及多次門診治療，行動受限、生活不便外，並因此造成永久性勞動能力減損造成精神損害，故請求精神慰撫金1,000,000元。

㈢爰依民法第184條第1項前段、第2項、第185條、第193條、第195條第1項、公司法第23條等規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應連帶給付原告3,376,417元，及自民事勞動調解暨訴訟救助聲請狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告泰育公司、翁福慶均以：

㈠系爭機台並無安全裝置防護範圍不足，原告最早於97年4月3

0日初次入職被告泰育公司，嗣於100年6月9日首次離職，又於100年12月1日入職，102年8月23日因懷孕離職，再於103年12月1日起受僱於被告泰育公司，至事故發生之111年12月30日已有多年操作沖床機經驗，對系爭機台之操作、安全作業流程應知之甚稔。又被告泰育公司有設置光電式安全裝置，並張貼安全須知公告，已符合機械安全器具標準第6條第1項第3款、職業安全衛生法第37條第2項，老闆娘沒有把安全檔板拆掉，被告泰育公司沒有指示原告用手拿取，也沒有要求提高速度，且原告係於事故發生後才反應111年7月有遭劉友俊調高之情事。

㈡詎原告竟為圖方便快速，將操作模式調整至一般生產作業禁止之「寸動模式」，而非滑塊在一次作動過程之最頂點自動停止之「安全一行程模式」，並將滑塊下壓之速度條至最快之1800rpm，再以雙臂向下倚靠機台之較為輕鬆之姿勢，在未使用任何輔具之情形下，以腳踏裝置操作沖床機，自陷於危險中；惟其他作業員均採「安全一行程模式」，操作速度最快不超過1500rpm，也不會將雙臂倚靠在機台上。且被告泰育公司有提供吸鐵及夾子等輔具供沖床作業使用、多次提醒員工不要用手拿取物件。被告翁福慶亦無因故意或過失違反法令致原告受損害。是被告並無侵權責任，且縱認被告應負侵權責任，依民法第217條，原告與有過失亦至少60%。

㈢原告雖提國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）112年7月14日診斷證明書，主張其勞動力減損比例為36%，然該診斷證明書係原告自行取得，而非經法院囑託鑑定。

㈣另被告主張得抵充之金額及項目如附表所示，共計1,094,093元；其中編號1慰問金20,000元部分屬慰撫金之性質，倘法院認定原告主張之精神慰撫金有理由，被告已提前清償，應自該有理由部分扣除之；另編號11至22增加生活上之需要部份亦屬慰撫金之清償，應予扣除等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。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。數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任。不能知其中孰為加害人者亦同。造意人及幫助人，視為共同行為人。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。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。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項分有明文。又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項亦有明文。另按侵權行為之成立，須有加害行為，即以自己之行為加損害於他人為要件，而自己的加害行為，包括作為及不作為，其以不作為侵權行為者，原則上應以法律上有作為義務為前提（最高法院103年度台上字第2248號判決意旨參照）。是不作為侵權行為之成立，以行為人具有作為義務為前提，而所謂作為義務，包括法律規定、契約上之義務、自己之行為、以及公序良俗所生之作為義務等。另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。勞工職業災害保險及保護法第91條亦有明文。

㈡原告所受系爭傷害屬於職業傷害：

1.按職業安全衛生法（下稱職安法）第2條第1款至第3款規定：「本法用詞，定義如下：一、工作者：指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。三、雇主：指事業主或事業之經營負責人」。另同法第2條第5款規定「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引

起之工作者疾病、傷害、失能或死亡」，故職業災害應指勞工因執行職務關係所致之死亡殘廢傷害或疾病。上開職業災害，固以該災害係勞工基於勞動契約，在雇主監督指揮下從事勞動過程中發生（即具有業務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務起因性），亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害。而就業場所包括僱用勞工工作之場所、因勞工工作上必要設置之場所或其附屬建築等，且基於前述職業災害補償制度立法宗旨，關於就業場所及執行職務之內涵，應適度從寬認定，凡勞工在工作期間內於雇主提供所屬勞工履行契約提供勞務之場所發生傷害，均屬職業災害（最高法院107年度台上字第1056號判決意旨參照）。又勞基法第59條所稱之職業災害，包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，是不惟勞工所受傷害或罹患疾病之「促發」與其執行職務之間，即其「惡化」與其執行職務之間，具有相當因果關係者，均屬之（最高法院111年度台上字第297號判決意旨參照）。

2.查原告自103年12月1日起受僱於被告泰育公司，被告翁福慶為被告泰育公司之負責人，為兩造所不爭執，是原告屬職安法第2條第2款所稱之勞工，被告泰育公司及被告翁福慶均屬職安法第2條第3款所稱之雇主，且被告翁福慶為公司法第8條第1項、第23條第2項所稱之公司負責人。又原告於111年12月30日因於被告泰育公司之工作場所操作系爭機台時發生系爭事故，而受有系爭傷害等節，有新北市土城醫院112年1月16日診斷證明書、新北市政府勞動檢查處工作場所發生傷害職業災害檢查報告表可稽（見勞專調卷第23頁、本院卷一第95至101頁）。且原告因系爭事故，亦受有勞動部勞工保險局依據勞工職業災害保險及保護法第27條、第28條、第42條、第43條等規定，核付原告職業災害傷病給付及失能給付等節，有112年4月17日保職核字第112021164691號函、112年8月22日保職核字第112021353654號函、112年11月1日保

職核字第112021407131號函、113年4月8日保職核字第112021407131號函、112年2月17日保職核字第112031003237號函影本等件可稽（見勞專調卷第163頁至167頁、本院卷一第69頁、卷二第221頁）。則原告於就業場所操作系爭機台，發生系爭事故，而受有系爭傷害，故系爭傷害與原告工作間具業務遂行性與業務起因性，屬於職業災害甚明。

㈢被告有違反保護他人之法律之作為義務，且與原告所受系爭傷害間具有相當因果關係：

1.按民法第184條第2項所謂保護他人之法律，係指保護個人權益之法律、習慣法、命令、規章等。而原告主張本件被告所違反之民法第184條第2項保護他人之法律包含：職業安全衛生法第6條第1項第1款、第3項規定：「（第1項第1款）雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害。（第3項）前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。」、第7條第1項至第2項規定：「（第1項）製造者、輸入者、供應者或雇主，對於中央主管機關指定之機械、設備或器具，其構造、性能及防護非符合安全標準者，不得產製運出廠場、輸入、租賃、供應或設置。（第2項）前項之安全標準，由中央主管機關定之。」、第23條第1項、第5項規定：「（第1項）雇主應依其事業單位之規模、性質，設置安全衛生組織、人員；並訂定職業安全衛生管理計畫，實施安全衛生管理及自動檢查。（第5項）前四項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、職責、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」、第32條規定：「雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練。前項安全衛生教育訓練，應由雇主自行辦理或交由中央主管機關認可之機關（構）、學校、團體等訓練單位辦理。前二項之安全衛生教育訓練、訓練單位之資格條件與管理、查核、認可、評鑑及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。勞工對於

第一項之安全衛生教育訓練，有接受之義務。」；職業安全衛生法施行細則第12條第1規定：「本法第七條第一項所稱中央主管機關指定之機械、設備或器具如下：一、動力衝剪機械。」；機械設備器具安全標準第1條規定：「本標準依職業安全衛生法（以下簡稱本法）第六條第三項、第七條第二項及第八條第五項規定訂定之。」、第2條規定：「本標準適用之機械、設備或器具如下：一、本法施行細則第十二條規定者。二、中央主管機關依本法第八條第一項規定公告者。前項機械、設備或器具之構造、性能及安全防護，不得低於本標準之規定。」、第4條第1項至第2項規定：「（第1項）以動力驅動之衝壓機械及剪斷機械（以下簡稱衝剪機械），應具有安全護圍、安全模、特定用途之專用衝剪機械或自動衝剪機械（以下簡稱安全護圍等）。但具有防止滑塊等引起危害之機構者，不在此限。因作業性質致設置前項安全護圍等有困難者，應至少設有第六條所定安全裝置一種以上。」、第6條第1項第3款規定：「衝剪機械之安全裝置，應具有下列機能之一：三、感應式安全裝置：滑塊等在閉合動作中，遇身體之一部接近危險界限時，能使滑塊等停止動作。」、第11條規定：「感應式安全裝置，應為光電式安全裝置、具起動控制功能之光電式安全裝置、雷射感應式安全裝置或其他具有同等感應性能以上之安全裝置。」、第12條第1款、第2款規定：「光電式安全裝置應符合下列規定：一、衝剪機械之光電式安全裝置，應具有身體之一部將光線遮斷時能檢出，並使滑塊等停止動作之構造。二、衝壓機械之光電式安全裝置，其投光器及受光器須有在滑塊等動作中防止危險之必要長度範圍有效作動，且須能跨越在滑塊等調節量及行程長度之合計長度（以下簡稱防護高度）。」；職業安全衛生管理辦法第1條規定：「本辦法依職業安全衛生法第二十三條第五項規定訂定之。」、第59條第4款規定：「雇主對第二十六條之衝剪機械，應於每日作業前依下列規定，實施檢點：四、安全裝置之性能。」（職業安全衛生法

第26條：雇主對以動力驅動之衝剪機械，應每年依下列規定機械之一部分，定期實施檢查一次：一、離合器及制動裝置。二、曲柄軸、飛輪、滑塊、連結螺栓及連桿。三、一行程一停止機構及緊急制動器。四、電磁閥、減壓閥及壓力表。五、配線及開關。）；職業安全衛生教育訓練規則第1條規定：「本規則依職業安全衛生法（以下簡稱本法）第三十二條第三項規定訂定之。」、第18條第1項第13款規定：「雇主對擔任下列工作之勞工，應依工作性質使其接受安全衛生在職教育訓練：十三、前述各款以外之一般勞工。」、第19條第1項第5款規定：「雇主對擔任前條第一項各款工作之勞工，應使其接受下列時數之安全衛生在職教育訓練：五、第七款至第十三款之勞工：每三年至少三小時。」

2.查系爭機台係以電力驅動、腳踏開關操作，先將工作物放置模具內，以腳踏使滑塊降下，壓模完成滑塊自動上升，有原告於另案本院113年度易字第1347號刑事案件【下稱系爭刑案】中以證人即告訴人之身分證述、證人傅移山於本院審理中證述、訴外人余逸蓮、錢美芳、劉友俊於系爭刑案中證述可查（見本院卷一第24至31頁、本院113年度易字第1347號刑事案件影卷【下稱易字卷】第184頁、第189至208頁、第209至220頁、第248至265頁），並有系爭機台操作說明書影本節本可稽（見勞專調卷第179至187頁）。另經系爭刑案勘驗原告於系爭事故發生時操作系爭機台時之監視器錄影畫面，勘驗結果略以：畫面左方為原告使用之系爭機台，因監視器錄影角度，原告頭、胸部遭日光燈管遮蔽，僅可見身體側面，於影片時間00:00:00至00:00:10，原告操作系爭機台下壓6次，操作方式均為以左手徒手伸入滑塊板與模具內間隙，復將手抽回，待衝床滑塊板下壓後，原告在將左手徒手伸入間隙內，復抽回左手，衝床滑塊版則再次下壓；於影片時間00:00:11至00:00:45，原告向左轉身，自身旁藍色籃子內拿取銀色金屬料件，將料件放於台盤上之白色盤子內，重複數次後，於影片時間00:00:044開始將料件置於模具上，

並操作衝床開始下壓；於影片時間00:00:45至00:01:08，原告以上揭方式操作衝床下壓9次，每次下壓約間隔1.5秒，然於第9次下壓後約0.5秒，塊突然下壓，此時原告之左手掌仍在間隙內，滑塊抬起時原告快速向後退出，以右手握住左手等情，有勘驗筆錄可稽（見易字卷第121至129頁），亦合於前開系爭機台操作情形，是系爭機台應屬職業安全衛生法第26條、機械設備器具安全標準第4條規定之衝剪機械無訛。

3.依新北市政府勞動檢查處工作場所發生傷害職業災害檢查報告表「災害發生經過與原因分析」欄記載：事發當時，被告泰育公司使罹災者於工作場所操作衝床從事衝壓作業，過程中因系爭機台之光電式安全裝置防護範圍不足，致罹災者作業時遭系爭機台模具夾傷，造成罹災者受有系爭傷害，直接原因為遭衝床模具夾傷，間接原因為衝床之光電感應式安全裝置防護範圍不足，基本原因為未使罹災者接受安全衛生在職教育訓練；「違反法令事項（與本災害發生相關違反事項）」欄記載：⑴使罹災者操作衝床從事衝壓作業，該機械所設之光電是安全裝置防護高度不足（機械設備器具安全標準第12條第2款暨職業安全衛生法第6條第1項）、⑵未使罹災者接受安全衛生在職教育訓練（職業安全衛生教育訓練規則第18條第1項第13款暨職業安全衛生法第32條第1項）；另有系爭機台之照片5張，其說明略以：光電感應式安全裝置未防護、衝床檯面到模具之下死點的高度為18.2公分、量測光電感應式安全裝置光軸的位置與衝床檯面之高度為19.6公分（防護高度不足）等情（見本院卷一第95至101頁、臺灣新北地方檢察署112年度他字第6163號偵查影印卷宗【下稱他字卷】第53至55頁），且兩造不爭執新北市政府勞動檢查處於前開112年1月3日、同年2月21日檢查系爭機器時，系爭機器之狀態即為系爭事故發生時之狀態（見本院卷一第84頁），堪信系爭機台於系爭事故發生時有光電感應式安全裝置之防護範圍、高度不足之情。

4.查被告翁福慶於新北市政府勞動檢查處112年1月3日一般安

全衛生檢查會談時稱：系爭事故事發當時，原告操作衝床從事衝壓作業，過程中因系爭機台之光電式安全裝置防護高度不足，致原告遭系爭機台模具夾傷，造成原告受有系爭傷害，被告泰育公司沒有對原告實施一般安全衛生在職教育訓練、沒有對衝床訂定標準作業程序、沒有對衝床實施每年定期檢查及於每日作業前實施檢點，被告泰育公司衝床安全裝置有雙手操作式安全裝置及光電式（感應式）安全裝置，惟事發當時安全裝置安全防護高度不足，事發當時原告以腳踏式啟動系爭機台等語（見他字卷第43至44頁）。惟於113年1月15日系爭刑案檢察事務官詢問時稱：我們有對原告實施勞工接受安全衛生在職教育訓練，也有衝床定期每月實施檢查，亦於每日作業前對衝床實施檢點，我們有設置光電式安全裝置，但不知道是誰調整過高度；新進員工一開始就要接受教育訓練，大部分員工只要在職3個月以上都會操作；公司有對該衝床機械訂定標準作業程序，即先打開電源，將材料放入後，以手或腳啟動開關，我們會要求作業員用夾子或安全器將材料放入，從監視器看原告是用手將材料放入，系爭機台有安全一行程裝置、寸動裝置及光電感應式安全裝置，安全一行程裝置是固定的最高點到最低點，原告移成寸動裝置，所以機器才會連續壓兩次，當時電眼感應裝置是經過第三人介入才調整高度，並非被告過失等語（見他字卷第76至78頁）。另於系爭刑案審理中供稱：我及余逸蓮即我太太都有對員工作教育訓練，也有提供安全設備工具，教育訓練的地點在公司，告訴員工動作前電眼都要在保護範圍內才能操作，公司也有貼公告，作業者在作業前就要自行測試電眼功能是否正常、有無在保護範圍內，測試方式就是員工用手測試，被告泰育公司在系爭事故前沒有在員工每日作業前就衝壓機械、安全裝置檢點，事發後才有，因為事發前都是自行檢點，事發後由公司檢點，系爭事故發生是因為原告應該有把電眼調高，原告當天住院時就有跟訴外人傅移山說電眼有調高，事發後我有去看過，電眼就是有被調高，不在正

常位置上，情形是如112年1月13日勞動檢查時看到的情形，紅色是電眼的保護範圍，黃色部分與銀色機檯平面間之間隙是在電眼保護範圍之外，所以原告才會受傷，電眼是用螺絲固定，要調整的話藥用扳手，為何會調高我不知道，電眼一開始裝設位置沒有問題，是委外公司裝設的，裝設時間我不記得，平常我們也都有在注意，都有固定高度，原告使用的時候確實有被調高等語（見易字卷第44至46頁）。

5.另原告於112年2月21日於新北市政府勞動檢查處一般安全衛生檢查會談時稱：系爭事故事發當時，我操作衝床從事衝壓作業，以腳踏式啟動沖床，過程中因系爭機台之光電式安全裝置防護高度不足，致我遭系爭機台模具夾傷而受有系爭傷害；被告泰育公司沒有對我實施一般安全衛生在職教育訓練、沒有對衝床訂定標準作業程序、沒有對衝床實施每年定期檢查及於每日作業前實施檢點；被告泰育公司衝床安全裝置有雙手操作式安全裝置及光電式（感應式）安全裝置，惟事發當時安全裝置安全防護高度不足，事發當時光電式安全裝置有開啟等語（見他字卷第45至46頁）。又原告於系爭刑案審理中以證人身分證稱：我從97年開始任職被告泰育公司，後來中間沒有做，到103年又回去做，主要是操作機台，我系爭事故受傷是第12台，每天都要登記作業紀錄，作業紀錄表上系爭事故發生時我是操作CE088平刀，111年12月29日、30日都是打同一台，只操作一個機台，我早上8時上班，到案發時間11時多都是操作同一台，CE088前面是被告翁福慶架模好給我去打，不是劉友俊和傅移山，劉友俊是架模4GU，傅移山是架模073，架模的人要打50個試模，然後再叫我去打6,500個，111年12月29日我操作都沒有問題，111年12月30日我做到塊中午已經有做差不多幾千個，但沒有記錄因為到中午我就受傷了，寸動是老闆調的，因為一定要調成寸動才可以開始架模，然後他架模完就叫我去打，就沒有再調回來，被告泰育公司衝床設備作業員的一般操作流程及安全注意事項是說開機後要測試電眼有無故障，還有手不能

伸進模具內，要使用安全器具，作業員是檢查電眼有無故障，沒辦法檢驗感應範圍，感應範圍要用量尺才能檢查，把手伸進去檢測時，就是如果裝置太高，下模模具我們手要進去地方那邊都完全沒有防護到，就沒辦法測試，只能測試裝置範圍之內，測試時是依照一般在操作機台的姿勢，一開始在感應的時候只能感應到上面地方，就只能感應裝置的那個位置而已，檢驗是把手平行伸進感應範圍內，看有沒有亮紅燈就是有沒有感應到，我當天操作時有檢測電眼運作正常，我們開機都要用手去測試，眼睛看不出來保護範圍是否足夠，要用量尺量才知道；衝床設備的操作模式分為安全一行程跟寸動，安全一行程是轉一圈才會壓下來，寸動是一點一點慢慢下來，因為一定要慢慢下來才能架模，所以一定要調成寸動模式，機台是用腳踩，安全一行程是踩一下會直接下來較多，寸動是踩一下就一點一點慢慢下，所以安全一行程較快，踩一下就轉一圈再下來；在操作下是寸動比較快，因為腳踩就會下來，不用等到機器轉完一圈才下來；公司沒有規定要用哪一種模式操作，他們一架模完就會幫我們調，是叫我們一定要先調寸動，等到架模完要一行程他們就會幫我們調回來，如果要寸動他們就直接叫我們衝，因為架模已經轉寸動就沒有辦法調回來，如果要一行程他們架模完就會幫我們轉，然後叫我們打，是架模者決定要用何模式，機台看得到用什麼模式，因為也沒有規定要用寸動或一行程，所以當時我是用寸動在操作，安全性沒什麼差異；公司有提供安全器具，但有些機種不能用，之前開會紀錄也有說有些機種不能使用安全器具，必須手進去模具內取；衝床設備的安全事項跟規範公司就是開會講一講、有講過，印象中半年、一年會開這種會議宣導相關事項，每次約半小時到一小時；99年3月18日會議紀錄上的「吳如君」是我親簽，我有參與這次會議，會議中公司有說進行衝壓時須將電眼裝置開啟，開啟電眼裝置後就要測試設備有無故障，然後要使用吸磁棒取出物品；109年6月15日會議紀錄上的「吳如君」是我親簽；

系爭事故發生時電眼沒有故障，而是安全裝置高度不足，我進行衝壓的產品可以使用安全器具去進行，可是公司叫我們用手；我在被告泰育公司任職期間的主管是傅移山，我主張因為劉友俊擅自調高光電裝置導致我被模具夾傷是因為劉友俊以前曾調高過，當時我有向主管反映過是說劉友俊調的，後來有調回來，這次我才會懷疑是他、傅訊息跟老闆娘說；被告翁福慶在111年12月29日架完模給我後沒有人動過就直接交給我，同年月30日事故發生當天被告翁福慶沒有再另外架模給我，是延續前一天的機台；有些機種是要手在模具裡操作所以不能用工具，系爭機台是用工具太慢所以老闆才叫我們用手放，我操作的機台不是白鐵，白鐵要用手，其他人操作這個機台也都用手，因為用工具太慢，所以公司不讓我們用工具，被告翁福慶是叫我們用手，從一開始就這樣，就是從上面跟主管交代教我們就是用手做，因為公司要我們打快，每個月有效率獎金，所以每天報表都要寫數量才能計算效率，用工具太慢產量根本到不了，如果我們用手公司不會制止，沒有同事用工具在操作，公司沒有說過生產作業不可使用寸動模式等語（見易字卷第165至188頁）。

6.證人傅移山於本院審理中證稱：我自98年或99年至今任職於被告泰育公司，工作內容是作業員，現在是主任，被告泰育公司於系爭事故發生前就系爭機台有安排教育訓練，只要新進人員進來都會做教育訓練，現場是我負責訓練機器如何使用操作，被告泰育公司有明確告知員工應用吸鐵、夾子等輔具操作系爭機台，切勿直接徒手拿取物件，且吸鐵、夾子等輔具可以確實使用以輔助操作，被告泰育公司曾經要求員工含原告要調高系爭機台之操作速度，我有當面勸告過原告對系爭機台之操作速度不宜調整過快，因為有的機器就是不能打快，不記得為何會去勸告，原告當時沒有表示什麼意見，如是正常我跟她講，我會幫她調；被告泰育公司有設置安全光電感應裝置，並告知此感應裝置於操作前應先開啟以維護人員安全操作，我無印象原告曾反映安全光電感應裝置設置

放得過高或過低等情況，但如果有員工跟我講太高，我就會幫忙調低，原告不曾就系爭機台及安全光電感應裝置表示過不清楚如何操作；在系爭機器有開啟安全光電感應裝置之情況下，於111年7月至111年12月期間除原告發生系爭事故外，沒有其他人發生過類似之意外事故，有受傷就是沒有開啟安全光電感應裝置，我沒有印象聽說原告指稱是因為劉友俊調高安全光電感應裝置才導致原告受傷，但只要有員工跟我講，主管都會幫他用，劉友俊是被告泰育公司外籍員工；被告泰育公司沒有叫原告調高系爭機台的速度；機器快的話危險性會較大，我們看到東西打太快會跟她講說不能打太快，因為會擔心人的危險；系爭機台每個人都會用，每天開始上班，沒有負責的人檢查每台機器是否都在安全設定值，有些機器要用手去操作，例如白鐵無法用吸鐵吸，小一點的白鐵可以用夾子夾，還有大型的無法用夾子夾，在我工作的這段期間，系爭機台所有人可以用吸鐵就用吸鐵，無法用吸鐵就用手，系爭事故發生當天我沒有上班故不知系爭機台當天設定如何；我知道訴外人林瑞華曾於工作中手指曾被夾斷，跟原告操作的機器是同一台，受傷的原因是分心跟打太快，那個東西不能使用工具，是機車裡面的零件（ROTOR），原告受傷後，我事後查證原告操作的零件可以使用工具；就我所知，原告製作的零件（平刀），沒有其他人在使用系爭機台製作平刀時有使用工具，這個東西可以用工具用，但我們公司的員工都是用手，沒有什麼原因，就是我們一般正常都這樣做，我們員工自己看就這樣做，被告翁福慶或他太太沒有勸過我們不要這樣做、太危險，系爭機台上面有光電安全裝置，原告操作系爭機台時上面的光電安全裝置沒有發生過防護範圍不足的情形，正常都可以感應到，高度大約20公分等語（見本院卷一第24至31頁）。

7.訴外人余逸蓮於系爭刑案中證稱：我自81年任職被告泰育公司迄今，最早期擔任會計，後來轉管理部副理，目前職務是管理部經理，工作內容是關於客戶的業務和管理，公司衝床

設備作業員的一般操作流程分為5步驟，一是開啟電眼馬達，二是將滑塊從OFF端轉到安全一行程、三是轉速部分設定在1,500，四是設定好以後就開始確認光電部分，作業者剛開始要先確認光電的電源是否打開，再確認光柵，先將手伸進裡面確認光柵紅燈有亮，如紅燈亮起代表光柵在其手動掃射範圍內是有掃到的，確認無誤後就進入生產作業，作業者生產時還要先準備好安全器，等這些步驟都結束以後才開始生產；每台設備上都會貼「電眼開關須知表」告訴大家光電的啟動開關開啟與否差別為何；被告泰育公司109年7月27日公告是提醒員工一定要使用公司提供的安全器具，及電眼一定要打開，貼在公司的辦公室牆壁上；106年5月17日會議紀錄之用意是告訴外籍同仁設備上光電部分不可以自行把電眼關掉，操作時一定要使用安全器具，不可以將手隨意進入到模具內；99年10月15日安全會議紀錄是當時有一個員工在操作生產設備時擅自將衝床設備上之光電拆卸下來，後來裝回去時未裝好，被我發現光電無效，公司為此專門開會加強討論，說倘以後再發現相同情事就會扣薪，但實際上沒這麼做，只是有點恐嚇他們不准隨意拆掉光電；99年3月18日會議紀錄也是再次強調光電一定要開啟，因為傳統舊的衝床沒有光電，有些員工不習慣、覺得做事不方便，故開會告知員工一定要開啟，有故障一定要立即向公司報備維修，還有一點是有個客戶產品東西非常大，吸磁棒用到2支但還是會拿不出來，倘碰到這個就會用超大吸磁棒拿出來；機台操作說明書螢光筆畫出之地方是說衝床在開啟作業以後，當滑塊下來時說明書建議手不要進到模具內，避免危險，第16點目的是說生產作業時不可以使用寸動模式，因為這在設備上來講是比較危險作業；109年6月5日會議紀錄第1點是因為在現場架模的人和作業者不會是同一人，所以我們強調架好模的人去交給正式生產的人時兩方一定要確認品質安全、模具有沒有鎖緊，還有確認光電沒問題時才可以開始正式量產，第4點也跟之前一樣再次強調衝床作業員沒有使用公司安全器具

及未開啟電眼就依公司規定要處罰；衝床設備的操作模式分為安全一行程、寸動及連續三種，一般生產作業時公司禁止使用寸動模式，機台設備上模塊跟檯面距離如果是80公分，所謂安全一行程是指上模塊跟模具下來這個行程要完全走完再回到80公分停止，如果沒有走到這個位置，作業者若再踩第二下踏板機器是不動的，可是寸動模式不同，是當從80公分高度下來的時候再上去的中間，如果作業者再踩腳踏板，可能會在30或40公分的時候立即下來，等於這個行程沒有完全走完，滑塊的速度會依照腳踏速度去決定；滑塊下來的速率公司限制在1,500下；我們一直都強調要求作業員手不能隨意進入模具區間，雖然有光電還是嚴格禁止，公司有提供夾具、扁或吸磁棒等輔助器具給作業員使用；以上關於操作沖床設備規範和安全事項有對作業員、全體員工包含原告施予安全教育在職訓練，約3、4個月一次，每次1、2小時，是大家在公司大門口站在我前方聽講述、討論，都是我宣導，但執行面如設備操作是由主任和被告翁福慶負責，我只是一直加強宣導提醒並制定執行一些公司規定，要求員工履行規則，有留資料讓在場的人簽名，會議結束後會打一個正式規定內容貼在布告欄，另一份讓他們簽名，公司規定開會大方向是由我記錄，實際上會由我的助理去作修改，等我確定內容無誤後會請助理公告，順便請同仁看過公告後簽名，每次開會均有紀錄；不能使用寸動模式通常是由現場的人他的主管去講；業界上使用衝床設備的安全性能檢點是先檢查離合器、油箱內的油和氣壓表，大概這3項，每日在操作衝床設備前，以前我們是請作業員在上班開始的時候他們自行先檢查，之前沒有專責的人，我們一年會委託金豐公司過來公司幫忙檢查設備、維修、保養及更換零件；我們對公司所有的員工每年都會考核1至2次，因為要算年終獎金，內容是有關常提到的品質問題、安全及5S管理，計薪跟作業數量沒有關係，一般是看品質、是否服從規定，我們薪水是固定的，如果做出來的東西一直都沒有被客訴就代表品質沒問題，會給

一個品質獎金；系爭事故發生在早上11時56分左右，當下我們立即通知金豐公司過來檢查設備，他們大概12時許來檢查，當時是說衝壓設備跟電眼沒有問題，可是有發現是那天那一台電眼有偏高，且說系爭機台的滑塊是轉到寸動，速率表是1,800；SUS420這個材料可以使用夾子或磁吸器等安全輔助器具，我聽到過去員工都會跟我提到原告的速度有點塊，有時候被原告追趕得有點受不了，我以前有看過原告在進行衝床設備打快的時候，當下我只有跟原告說打慢一點、不用打那麼快；公司過往不曾發生因為衝床設備電眼裝置感測範圍不足而導致作業員夾傷之事故，系爭事故後進行的勞動檢查我有在場，勞檢員當時有去現場了解設備、看監視器，看完當下跟我們提到監視器原告的操作速度很快，問我們有論件計酬嗎？我說沒有，他說那原告為什麼要那麼快，我說我們不清楚原告的速度有這麼快，勞檢員還說有覺得原告有刻意閃過光電；證人傅移山曾說過就原告所操作機具一般來講我們都用手操作是不對的，平刀第2工程部分從一開始量產以來這個工程只有原告在做，傅移山是負責架模，原告是作業者，器具不論是模具調整或是速率寸動或安全，應該是由現場的主任或組長要主動去維護、關心，本案的寸動看起來應該是原告自己去動，因為寸動部分就在那一台機器上面而已，設備維護一直都是主任在負責，原告是一般作業員，現場作業員不可以直接將機台的操作模式或電眼設備作更動，但是現實上他們有辦法直接改動操作模式或電眼裝置，公司之前曾有人受傷是因為工作沒辦法開電眼，平常我偶爾會看到有人直接用手去操作機台而沒有使用工具，現場是由傅移山和被告翁福慶負責，如果我走出去辦公室有看到會立即制止等語（見易字卷第189至208頁）

8.訴外人錢美芳於系爭刑案中證稱：我在被告泰育公司任職11年，後3年才做衝床作業員，衝床作業員一般操作流程要注意的安全事項是要先開啟電眼、啟動馬達、轉安全一行程、滑塊速率，再檢查光電是否正常，這樣才可以開始作業，公

司有告知作業員在操作衝床設備前應先開啟電眼裝置跟其檢測的感應範圍；衝床設備的操作模式有安全一行程跟寸動兩種，按寸動如果踩到一半再踩一下就會往下掉，若用安全一行程踩一下滑塊會要到一定程度才能一次下再轉一圈，公司一般生產作業的時候有禁止使用寸動模式，公司針對衝床設備滑塊的下壓速率有限制1,200到1,500，公司有禁止作業員將手伸入衝床設備去取件，也有提供夾具、鐵板或吸磁棒等安全輔助器具給作業員使用，以上這些關於操作衝床設備規範及安全事項，公司有對作業員施予安全教育訓練，頻率大概3至4個月一次，一次約1至2小時，會議時會特別提到安全問題，由管理員余逸蓮負責宣講，開會完有會議記錄請我們簽名，機台方面曾提過光電要每天自我巡檢，巡檢可看出來光電位置上下高低裝得正確，因為都有固定高度，如果調高或感應不出來，我們會用拳頭下去比，這是公司開會時教的；我操作機台前為了自己的安全會檢查是在哪一個模式，像寸動模式會不安全，因為如果踩一下是停在半空中，再踩一下會直接下來，如果在安全一行程，踩一下若停在半空中，我再怎麼踩也不會下來，除非滑塊要踩到一定的點才會走，所以我會先看、調整調模式為安全一行程；原告日常操作衝床設備時習慣把手臂放在機台上面，可是要看產品，我操作時手臂要伸直，不會彎曲，如手臂靠在機台上操作有可能可以閃過電眼裝置，因為如果正常高度下是可以照得到的，若是光柵的高度調高就照不到，正常的光電感應範圍內下面還有一定空間可以讓手臂穿過去；通常主管像現場的主任或管理部看我們用手拿東西都會喝止，我沒看過其他同事用手直接放料件進去操作；公司沒有要求每天上班必須做出多少數量，我們有底薪以外的獎金，但我不會算，我沒有領獎金，因為應該是不達標，等於有一定數量作為達標標準，有過就會有獎金，是以產品價值來看我們當天的數量有沒有達標，通常公司都是以我們安全為第一，並不會叫我們趕著要績效，在安全範圍我若希望可以領到獎金就是把作業時間

拉長加班，做太慢或太少公司不會怎麼樣，作業紀錄表上面的品名規格是指產品名稱，工程是指第幾工程我們接第幾階段，50是指有做架模的，我的數量扣掉前次就是當日我的實際數量，設備編碼就是指機器編碼，原告受傷的系爭機台編碼是作業紀錄表所載12等語（見易字卷第209至220頁）。

9.訴外人劉友俊於系爭刑案中證稱：我在被告泰育公司工作9年，工作內容是操作機器，公司作業員一般操作流程是先開機器檢查有無安全，手放進去看看燈有無感應，如果安全就把模型放在機器那邊，公司有告知作業員操作機台前應先開啟電眼裝置並感應範圍；中午休息及晚上下班時機台會關機，如果機台前一天已經關機，且是寸動模式下，將機台打開，則不行操作，要轉回安全一行程；安全一行程或寸動模式下不能開機，要轉回關的狀態才能開機；前一天關機可以關總電源，但是開機一定要轉到關機的狀態才能再開機；電眼裝置的感應範圍是不能隨便調整的，都是由主管那邊管理、調整，我沒有調高原告的電眼位置，不知道為何原告這樣說，作業紀錄表上原告受傷的系爭機台設備編號是12號，編號12於111年12月22日這天作業紀錄寫測試工程3、本次數量50、前次數量0、實際數量0、後面有個「君」，是指我裝一個模型，然後就做50個，然後我檢查都沒有問題，然後接下來的人簽名，就表示我前面已經檢查都OK了，這邊的測試是我檢查產品都OK還有二邊的感應都OK，我已經裝模型、已經做50個，然後去檢查，安全都沒有問題，我就轉回安全一行程，是機器一次就壓下來就上去，直接就做一個一個的，操作的頻率是放進去，機器就自動上去，上升然後機器自己停下來，那時候再用手跟腳操作，機器才會下去，寸動是機器自動上下壓下來，安全一行程是一次性的，機器已經上升了，腳踩，角沒有拿開，機器也不會壓下去，裝模型時是用寸動的，裝好後我就轉為安全一行程交給原告，之後我去做別人的工作，後面原告如何操作我不知道，傅移山是我主管，她交給我去測試哪個機器我就去測試，電眼也是裝模型

的時候要檢查，為了後手的安全性，用手去檢查，手放太低的話會感應不到，電眼高度是由主管處理的，主管是傅移山，電眼高度也就是防護範圍不是作業員可以調整的，是已經固定的，電眼平常都是由主管來處理，除非是機器有問題、壞了，他們會請修理的人來，修理的人才會調整，我不曾調整過電眼裝置；生產作業時手不可以進入模具區間，被告翁福慶有跟我說手不能伸進去模型，CE088平刀這個產品很小，我做的話是用小小的夾具夾出來；公司每兩個月就開會一次跟我們宣導工作上的安全，開會後會有一份翻譯的出來給我們看，每次開會大約2小時，宣導勞動安全還有一些產品沒有達到規定的話要提醒、改善，講到安全的問題大約1小時，由老闆或老闆娘講，都要簽名，我來公司工作時，老闆、老闆娘還有主管都有教我一些安全的開機還有檢查產品等語（見易字卷第248至265頁）。

10.是互核前揭證據，可知系爭機台於系爭事故發生時有光電感應式安全裝置之防護範圍、高度不足之情，然被告泰育公司及被告翁福慶於系爭事故發生前，並未於每日作業前對系爭機台之光電式安全安全裝置實施檢點，僅告知作業員應自行以目視或以手探入系爭機器之方式，粗略檢測該安全裝置是否有效，顯有違反依職安法授權訂定之機械設備器具安全標準第12條第2款規定：「光電式安全裝置應符合下列規定：二、衝壓機械之光電式安全裝置，其投光器及受光器須有在滑塊等動作中防止危險之必要長度範圍有效作動，且須能跨越在滑塊等調節量及行程長度之合計長度（以下簡稱防護高度）。」及職安法第6條第1項第1款規定：「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害」、第59條第4款規定：「雇主對第二十六條之衝剪機械，應於每日作業前依下列規定，實施檢點：四、安全裝置之性能」之情事，而前揭規定係針對衝壓機械之安全性能所為，且依職安法第1條之立法意旨係「為防止職業災害，保障工作者安全及健康」，堪認前揭

規定均屬民法第184條第2項之保護他人之法律。且倘被告確有每日實施檢點、避免光電感應式安全裝置之防護高度不足，將不致生原告手部未經防護而遭壓傷、受有系爭傷害之情，是被告違反前揭規定，與原告所受損害間具有相當因果關係，應就原告所受損害負舉證責任，被告泰育公司、被告翁福慶並應依公司法第23條第2項規定、民法第185條規定，負連帶賠償責任。至被告雖抗辯其等並無過失，然民法第184條第2項規定係採推定過失責任，自應由被告就其無過失負舉證責任，而系爭機台確有安全裝置防護高度不足之情，且被告翁福慶既於系爭刑案中自承確未實施每日檢查，並與證人傅移山、余逸蓮等證述相符，其抗辯並無可採。

11.另原告主張被告公司有未施以必要安全衛生教育訓練之情況，惟原告亦於系爭刑案中自承：衝床設備的安全事項跟規範公司就是開會講一講、有講過，印象中半年、一年會開這種會議，裡面會宣導相關事項，開半小時到一小時等語；且被告翁福慶於系爭刑案中表示：我有對員工作教育訓練，也有提供安全設備工具，教育訓練的地點在公司，我及余逸蓮即我太太都有教過，就是告訴員工動作前電眼都要在保護範圍內才能操作，公司也有貼公告等語；證人傅移山證稱：被告泰育公司於原告之系爭事故發生前，就系爭機台有安排教育訓練，只要有新進人員進來都會做教育訓練等語；證人余逸蓮證稱：關於操作沖床設備規範和安全事項有對作業員施予安全教育訓練，大概3、4個月一次，每次1、2小時左右，我們對全體員工包含原告都有施予在職教育訓練，到公司大門口，大家都站在我前方聽講述、討論，都是我宣導，可是執行面比如設備操作是由主任和被告翁福慶負責，我只是一直在加強宣導、提醒，並制定執行一些公司規定，要求員工們要履行公司規定的規則，有留資料並讓在場的人簽名，會議結束後會打一個正式規定內容貼在布告欄，另一份讓他們簽名，公司規定開會大方向是由我記錄，實際上開會後的內容會由我的助理去作修改，等我確定內容沒有錯以後會請助

理公告，然後順便在請同仁看過公告以後再請他們簽名，每次開會都有作紀錄，不能使用寸動模式通常是由現場的人他的主管去講等語；證人錢美芳證稱：關於操作衝床設備規範及安全是項公司有對作業員施予安全教育訓練，頻率大概3至4個月一次，一次約1至2小時，會議的時候會特別提到安全問題，是管理員余逸蓮負責宣講，開會完有會議記錄請我們簽名等語；證人劉友俊證稱：公司每兩個月就開會一次跟我們宣導工作上的安全，開會後會有一份翻譯的出來給我們看，每次開會大約2小時，宣導勞動安全還有一些產品沒有達到規定的話要提醒、改善，講到安全的問題大約1小時，由老闆或老闆娘講，都要簽名，我來公司工作時，老闆、老闆娘還有主管都有教我一些安全的開機還有檢查產品等語，並與被告泰育公司99年3月18日、99年10月15日、106年5月17日、109年7月27日會議記錄相符（見勞專調卷第243至261頁），是原告主張被告違反職安法第32條、職業安全衛生教育訓練規則第18條第1項第13款規定等部分，並不足採。

㈣勞動力減損部分：查原告受有系爭傷害，並經臺大醫院提出診斷證明書，依醫師囑言記載：個案於111年12月30日於工作中遭遇事故，送至新北市立土城醫院急診，受有上述診斷，病住院接受手術治療個案出院後規律於門診追蹤與復健治療，個案後於112年4月14日及7月14日至本院環境與職業醫學部門診就診，理學檢查顯示左手第二指至第五指創傷性截肢、左手手指關節活動限制，根據美國醫學會永久失能評估指引，個案之全人損傷比達29%，若參酌其診斷、職業與年齡進行校正，其校正後全人損傷比達36%，即勞動能力減損比例為36%等情，有臺大醫院112年7月14日診斷證明書可稽（見勞專調卷第49頁），且兩造同意以34,000元作為本件勞動力減損之計算基礎（見本院卷二第193頁），則原告每年減少勞動能力損失為146,880元（計算式：34,000元□12□36%=146,880元）。原告係00年00月00日出生，計算自112年8月1日起（雖原告係於111年12月30日發生系爭事故，

惟依原告所提霍夫曼一次給付試算表僅自112年8月1日起算不能工作損失，故以112年8月1日為起算日，見勞專調卷第51頁）至年滿65歲強制退休之日即136年11月17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2,376,417元【計算方式為：146,880×16.00000000+(146,880×0.00000000)×(16.00000000-00.00000000)=2,376,416.0000000000。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(108/366=0.00000000)。採四捨五入，元以下進位】。

㈤精神慰撫金部分：查原告因被告侵權行為，受有系爭傷害，已損害原告之身體及健康之完整性，自屬不法侵害原告之人格權，且其傷勢已達刑法第10條第4項第4款「毀敗或嚴重減損一肢以上之機能」之重傷害，此經系爭刑案判決認定在案（見本院卷二第19至29頁），非屬輕微，堪認原告精神上受有一定程度之痛苦，是原告依民法第195條第1項本文規定，請求非財產上損害賠償，自屬有據。本院審酌被告之侵權行為情節、原告受有系爭傷害之程度，並斟酌兩造之身分、地位及經濟狀況（見本院限閱卷、卷二第29頁）等一切情狀，認被告應連帶賠償原告80萬元精神慰撫金，逾此範圍之請求，則不應准許。

㈥原告應負50%與有過失責任：

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。

2.查原告發生系爭傷害時，係以手拿取產品、放置至系爭機台內，而原告公司有提供如吸鐵、夾子等安全器具與作業員，此有照片1紙可稽（見勞專調卷第190頁），且與兩造及證人余逸蓮、傅移山、劉友俊均表示「CE088平刀」產品並無不能使用安全器具之情形，而原告自承：系爭事故發生當下製作之產品可以使用安全器具進行，伊係以手深入系爭機台而為操作，並未使用安全器具等語，惟主張係因被告泰育公司

以使用工具太慢為由要求伊以手進行操作、不讓我們使用工具，其他人操作這個機台也都用手，每個月有效率獎金，所以每天報表都要寫數量才能計算效率，用工具太慢無法達到產量，如果用手公司不會制止，沒有同事是用工具在操作等語。惟查，依被告泰育公司制定之「公司規定」中雖有效率獎金之相關規定，然其發放條件為「無發生全檢、報廢、重工、挑工作、沖損模具」，並區分效率70至100分者可取得獎金（見易字卷第274頁），而非以「數量達標」為其發放標準，此與證人余逸蓮證述相符。另證人傅移山雖證稱：沒有其他人在使用系爭機台製作平刀時有使用工具，這個東西可以用工具用，但公司員工都是用手，沒有什麼原因，就是我們一般正常都這樣做，我們員工自己看就這樣做，被告翁福慶或他太太沒有勸過我們不要這樣做、太危險等語；惟與證人錢美芳證稱：通常主管像現場的主任或管理部看我們用手拿東西都會喝止，我沒看過其他同事用手直接放料件進去操作等語；證人劉友俊證稱：生產作業時手不可以進入模具區間，被告翁福慶有跟我說手不能伸進去模型，CE088平刀這個產品很小，我做的話是用小小的夾具夾出來等語相左。況被告泰育公司106年5月17日會議記錄亦記載：「操作設備一定要使用安全器具，不可隨意將手進入模具內」等語（見勞專調卷第249頁）。是堪認原告確有應使用安全器具而未使用安全器具，以徒手操作系爭機台之與有過失。

3.至被告抗辯原告為圖方便快速，將操作模式調整至一般生產作業禁止之「寸動模式」，而非「安全一行程模式」，並將滑塊下壓之速度調至最快之1,800rpm，再以雙臂向下倚靠機台之較為輕鬆之姿勢，在未使用任何輔具之情形下，以腳踏裝置操作沖床機部分。雖兩造不爭執系爭機台於系爭事故發生當下係調至寸動模式、速度1,800rpm等情，惟證人余逸蓮證稱：設備維護一直都是主任在負責，原告是一般作業員，現場作業員不可以直接將機台的操作模式或電眼設備作更動等語，且被告未舉證前揭部分係由原告自行調整，是難認原

告有何自行調整生產模式及滑塊下壓速度之情，再被告亦未舉證原告使用之操作姿勢違反何注意義務、與本件損害之發生或擴大之因果關係為何，是被告此部分抗辯並無足採。

4.從而，本院審酌兩造過失情節，認本件事故應由原告50％之過失責任，被告負50％之過失責任，則計算被告應連帶給付原告1,588,209元【計算式：（800,000元＋2,376,417元）×50％＝1,588,209元，元以下四捨五入】，其中精神慰撫金為400,000元，勞動力減損為1,188,209元。

㈦被告抗辯應以附表所示共計1,094,093元項目為抵充部分：

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。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。勞基法第59條第1款、第2款、第60條分有明文。又勞基法第60條之立法目的，在於避免勞工為重複請求。倘無重複請求之情形，依法即不得抵充之（最高法院95年度台上字第2468號判決意旨參照）。由上可知，我國立法上雖認為損害賠償、勞保給付、職業災害補償等個別請求權間雖各自獨立，雇主並不因賠償其一而免除其他，但本於禁止雙重受償，避免受災勞工藉職業災害之發生反獲不當得利之立法精神，而規定彼此賠償額度得互相抵充，惟應限於相同項目始有重複請求受償之問題，故可予抵充之職業災害補償金，亦應僅限於同性質者始有適用，惟在不同性質之請求項，彼此間自不生重複請求之問題，即無互為抵充問題。

2.查兩造不爭執原告受領有附表編號1至42之全部給付金額。次查附表編號42之失能給付屬勞工職業災害保險及保護法第26條、第27條、第43條以下所定之失能給付，與原告請求勞動力減損部分性質同一，且原告亦表示請求勞動力減損部分願扣除該部分403,200元，及編號20至22義肢費225,000元，而為請求（見本院卷二第257至258頁），是原告得請求之勞動力減損金額應為560,009元（計算式：1,188,209元－403,200元－225,000元）。又查原告主張請求精神慰撫金部分，原告僅於扣除附表編號1慰問金20,000元之範圍內請求被告2人連帶給付等語（見本院卷二第257至258頁），是原告得請求之精神慰撫金金額應為380,000元（計算式：400,000元－20,000元）。原告逾此範圍之請求則無理由，應予駁回。

3.另附表編號2至10、23至41部分，兩造不爭執其中編號2至10為勞基法第59條第1款之必需醫療費用性質，編號23至37之性質為勞基法第59條第2款之補償工資性質（見本院卷二第192頁和解成立內容第2條、第256至258頁）。又其中附表編號38至41部分，屬勞工職業災害保險及保護法第26條、第27條、第42條所定之傷病給付，而依同法第42條規定：「被保險人遭遇職業傷病不能工作，致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之日起算第四日起，得請領傷病給付。前項傷病給付，前二個月按被保險人平均月投保薪資發給，第三個月起按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次，最長以二年為限。」，可知傷病給付所欲填補者為傷病期間不能工作之損失。而補償工資之目的亦為填補勞工在醫療中不能工作時之原領工資數額，其目的亦為填補不能工作損失。惟原告本件並未請求醫療費用及不能工作損失，依上說明，被告自不得就附表編號2至10、23至41部分，主張依勞基法第59條但書抵充補償責任，再依勞基法第60條抵充本件原告請求之賠償責任。

4.另按依債務本旨，向債權人或其他有受領權人為清償，經其受領者，債之關係消滅，民法第309條第1項定有明文。就附

表編號11至19部分，被告主張已依民法第309條第1項規定清償而應自原告請求慰撫金部分扣除，因該部分是讓原告生活上過得比較好等語（見本院卷二第257頁），惟該部分屬原告就醫之計程車車資及看護費用，而屬原告因非財產權受損害所生之財產上損害，與原告主張之精神慰撫金乃非財產上損害，並非相同內容，難認被告該部分費用之支出屬清償原告之慰撫金請求，是被告此部分抗辯並無理由。

㈧末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力，而遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項本文、第203條分予明定。查原告行使對被告之侵權行為損害賠償債權，核屬無確定期限之給付，既經原告以民事勞動調解暨訴訟救助聲請狀對被告為催告，而該書狀繕本業於112年10月31日送達被告（見勞專調卷第237頁本院送達證書），則被告迄未給付，依上開規定應負遲延責任。是原告請求就940,009元（計算式：560,009元＋380,000元）自前開書狀繕本送達翌日即112年11月1日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，核無不合，亦應准許，逾此範圍之請求亦屬無據，亦應駁回。

㈨又原告係以單一聲明，主張二以上訴訟標的，請求本院擇一為原告勝訴之判決，為訴之選擇合併，本院既已依民法第184條第2項、第185項、公司法第23條第2項規定，認被告成立連帶侵權行為損害賠償責任，並一部准許原告請求，而原告就民法第184條第1項前段所為同一請求部分亦屬責任成立層次之問題，於責任範圍（即本件原告得請求之金額）並無影響，本院即毋庸再予論斷，附此敘明。

四、綜上所述，原告依民法第184條第2項、第185條、公司法第23條第2項規定，請求被告給付940,009元，及自112年11月1

日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求即屬無據，應予駁回。

五、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，主文第1項應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、本件被告聲請為勞動力減損鑑定，惟原告既已委由臺大醫院提出勞動力減損之診斷證明書，並經本院函請臺大醫院提出勞動力減損相關之病歷資料附卷可佐（見本院卷二第267至281頁），堪信前揭資料已足證明原告勞動力減損比例，是被告此部分證據聲請調查並無必要，爰不予調查。此外，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提事證，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　7　　日

勞動法庭　審判長法　官　黃信樺

法　官　張惠閔

法　官　陳彥君

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　　115　　年　　10　　月　　7　　日

書記官　游舜傑

附表（見本院卷二第235頁）：

01

編號	類別	給付日期	項目	金額	證據出處	適用法律條文
1	精神慰撫金	111.12.30	慰問金	20,000	相證1號第10頁	民法第309條第1項規定
2	必需之醫療費用	112.1.9	新北市立土城醫院住診費用	67,530	相證5號第1頁	勞動基準法第59條第1款及第60條規定
3		112.2.24	112.1.16診療費	250	相證1號第11頁	
4		112.2.24	112.1.30診療費	650	相證1號第11頁	
5		112.2.24	112.2.13診療費	250	相證1號第11頁	
6		112.3.10	112.2.22診療費	150	相證1號第11頁	
7		112.4.18	112.3.29診療費	230	相證1號第12頁	
8		112.5.15	112.5.10診療費	150	相證1號第13頁	
9		112.6.8	112.6.7診療費	230	相證1號第14頁	
10		112.7.7	112.7.5診療費	250	相證1號第15頁	
11	增加生活上之需要	112.2.24	112.1.16計程車來回車資	700	相證1號第11頁	民法第309條第1項規定
12		112.2.24	112.1.30計程車來回車資	700	相證1號第11頁	
13		112.2.24	112.2.13計程車來回車資	700	相證1號第11頁	
14		112.3.10	112.2.22計程車來回車資	700	相證1號第11頁	
15		112.4.18	計程車來回車資(共7日)：112.3.29門診；112.3.7、3.14、3.21、3.28、4.11、4.18復健	4,900	相證1號第12頁	
16		112.5.15	計程車來回車資(共4日)：112.5.10門診；112.4.25、5.2、5.9復健	2,800	相證1號第13頁	
17		112.6.8	計程車來回車資(共6日)：112.6.7門診；112.5.16、5.23、5.30、6.6、6.13復	4,200	相證1號第14頁	
18		112.7.7	計程車來回車資(共4日)：112.7.5門診；112.6.20、6.27、7.4復健	2,800	相證1號第15頁	
19		112.1.12	111.12.30~112.1.9看護費(共10日)	27,000	相證5號第2~4頁	
20		112.2.14	美觀義肢手掌費	70,000	相證5號第5頁	
21		112.3.10	美觀義肢手掌費	80,000	相證5號第5頁	
22		112.3.10	美觀義肢手掌費	75,000	相證1號第11頁、相證5號第5頁	
23	補償工資	112.2.24	112年1月補償工資	24,000	相證1號第2、11頁	勞動基準法第59條第2款及第60條規定
24		112.3.10	112年2月補償工資	10,800	相證1號第3、11頁	
25		112.4.7	112年3月補償工資	10,560	相證1號第3、12頁	
26		112.5.8	112年4月補償工資	9,120	相證1號第3、13頁	
27		112.6.8	112年5月補償工資	10,560	相證1號第4、14頁	
28		112.7.7	112年6月補償工資	10,560	相證1號第4、15頁	
29		112.8.8	112年7月補償工資	31,872	相證1號第4、5、16頁	
30		112.8.15	112年8月補償工資	13,440	相證1號第5、16頁	
31		112.5.8	112年1月假日補償工資	4,800	相證1號第13頁	
32		112.8.8	112年2月假日補償工資	3,360	相證1號第16頁	
33		112.8.8	112年3月假日補償工資	3,840	相證1號第16頁	
34		112.8.8	112年4月假日補償工資	5,280	相證1號第16頁	
35		112.8.8	112年5月假日補償工資	3,840	相證1號第16頁	
36		112.8.8	112年6月假日補償工資	3,840	相證1號第16頁	
37		115.3.6	補償工資差額	45,575	鈞院卷2第191至193頁、相證24號第1頁	
38		112.4.17	勞保已核付112.1.3~112.2.13傷病給付	40,320	相證4號第1頁	勞動基準法第59條但書規定
39		112.8.22	勞保已核付112.2.14~112.5.10傷病給	62,976	相證4號第2頁	
40		112.11.1	勞保已核付112.5.11~112.6.2傷病給付	15,456	相證4號第3頁	
41		113.4.8	勞保已核付112.6.3~112.7.4傷病給付	21,504	相證16號第1頁	
42	失能給付	112.2.17	勞保已核付失能給付	403,200	相證11號	
總計				1,094,093	元	