

臺灣新竹地方法院民事判決

111年度勞訴字第55號

原告 李易霖
訴訟代理人 邱懷祖律師（法扶律師）
被告 頌恩營造股份有限公司

法定代理人 張雅菁
訴訟代理人 楊涵妤

李明強
被告 中堡鋼構股份有限公司

法定代理人 陳傳義
訴訟代理人 江偉誠
被告 柯靜江即順傑建材行

訴訟代理人 王馥玫
被告 育福有限公司

法定代理人 李育昇
訴訟代理人 蔡芳宜律師

受訴訟告知
人 富邦產物保險股份有限公司

國泰世紀產物保險股份有限公司

上列當事人間請求職業災害補償事件，本院於民國113年3月28日

01 言詞辯論終結，判決如下：

02 主 文

03 一、被告應連帶給付原告新臺幣1,307,385元，及均自民國111年
04 10月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

05 二、原告其餘之訴駁回。

06 三、訴訟費用由被告連帶負擔百分之44，餘由原告負擔。

07 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣1,307,385元為
08 原告預供擔保後，得免為假執行。

09 事實及理由

10 一、原告主張：

11 (一)被告頌恩營造股份有限公司（下稱頌恩公司）承攬訴外人豐
12 邑建設股份有限公司之「豐邑百貨竹北市○○段000地號商
13 業大樓新建工程（下稱系爭工程）」，為系爭工程之事業單
14 位，並將其中「鋼構加工及吊裝工程」發包予承攬人被告中
15 堡鋼構股份有限公司（下稱中堡公司），又轉發包予再承攬
16 人被告柯靜江即順傑建材行（下稱順傑建材行）及三次承攬
17 人被告育福有限公司（下稱被告育福公司）。原告自民國11
18 0年6月起受雇於被告育福公司，從事鋼構吊裝後續安全設施
19 施作作業，於110年8月13日上午8時25分許，原告於A棟塔吊
20 區鋼材置料區內，從事鋼構吊掛前置作業同時，指揮手即訴
21 外人李育昇下口令指揮塔吊手即訴外人何家走將塔吊勾頭放
22 下，李育昇及何家走未依SOP安全程序先將塔吊勾頭停在半
23 空中然後緩緩落下，反而是將塔吊勾頭急遽降落並觸及地
24 面，以致塔吊勾頭碰撞翻倒置放一旁的H型鋼，致H型鋼頃斜
25 倒下砸傷原告右腳，導致右側脛骨幹開放性骨折、右踝蜂窩
26 性組織炎之傷害（下稱系爭傷害）。又頌恩公司、中堡公
27 司、順傑建材行「分別」在交付承攬時，均未事前告知後手
28 承攬人，有關其事業工作環境、危害因素暨職安法及有關安
29 全衛生規定應採取之措施；頌恩公司亦未採取「工作之連繫
30 與調整」、「工作場所之巡視」、「相關承攬事業間之安全
31 衛生教育之指導及協助」等防止職業災害之必要措施，均有

違反民法第483條之1、職業安全衛生法（下稱職安法）第26條第1項、第2項、第27條第1項、依職安法第6條第3項所訂營造安全衛生設施標準第32條第1款、第149條第1項等「保護他人之法律」；而被告等均係「經營一定事業或從事其他工作或活動之人」、「事業單位、承攬人、再承攬人、中間承攬人及最後承攬人」、「共同侵權行為人」，應連帶負職業災害補償責任及侵權行為之損害賠償責任。爰依勞動基準法第62條第1項、第63條第2項、職安法第25條第1、2項、民法第184條第1、2項、第185條第1項、第191條之3之規定提起本件訴訟，請求被告頌恩公司、中堡公司、順傑建材行應與被告育福公司連帶負賠償責任。

(二)原告請求被告賠償損害之項目及金額為：

- 1.醫療費：新臺幣（下同）96,768元。
- 2.看護費：18,600元。
- 3.無法工作之損失（即工資補償）：職業災害發生前，原告每日薪資為2,900元（即本薪2,700元、加班補貼200元），且「按日計酬勞工之工資補償應依曆逐日計算」，是原告自110年8月13日急診日起開始休息，至111年3月25日門診時，醫師仍囑託應休息9個月至111年12月24日止，共499日，故請求1,447,100元。
- 4.勞動能力減損之損害：自休息末日之隔日即111年12月25日起算，至原告年滿65歲屆齡退休日127年2月10日止，共計5,527日，以日薪2,900元、勞動能力減損比例5%計算，請求金額為801,415元。
- 5.精神慰撫金：627,810元。
- 6.財產上損害：被告育福有限公司於原告任職期間，漏未為原告繳納健保費，因而產生健保費及滯納金欠費8,307元，原告自行繳納，而有財產上損害。
- 7.合計上開金額為300萬元。

(三)並聲明：被告頌恩公司、中堡公司、順傑建材行、育福公司應連帶給付原告300萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清

01 償日止，按週年利率5%計算之利息。

02 二、被告答辯：

03 (一)被告育福公司則以：

04 1.對於原告主張之醫療費用、看護費用之支出金額無意見。

05 2.就無法工作之損失部分：原告不能工作期間自110年8月13日
06 至111年12月24日，以1年4個月計算無意見；惟因並非每日
07 均有加班，是加班費每日200元部分應予扣除，故每日薪資
08 應為2,700元；又原告每月平均工作日數，依其出勤紀錄，
09 自110年5月19日到職迄至110年8月13日止約任職3個月，此
10 期間之總出勤日數為70.5日，每月平均工作日數為23.5日，
11 月薪應以63,450元計算（計算式：23.5日×2,700元=63,450
12 元）。倘認按日計酬勞工之工資補償應依曆逐日計算，解釋
13 上應扣除職災不能工作期間的國定假日或例休假日數，且勞
14 動基準法第59條第2款條文明定應予補償者為「原領工
15 資」，自不應超過未受傷情形下正常工作可能取得的工資，
16 則應扣除之國定假日及例假日共計156日。

17 3.就勞動能力減損部分：對於原告勞動力減損5%及減損之期間
18 自111年12月25日至127年2月10日，無意見。惟原告月薪應
19 以63,450元計算，並應依霍夫曼式計算法扣除中間利息。

20 4.就精神慰撫金部分：請求賠償之金額顯屬過高。

21 5.原告就損害之發生及擴大，與有過失：原告於110年8月13日
22 工作期間，未注意李育昇正在進行鋼構吊裝前置作業，擅自
23 跨越H型鋼行走於H型鋼上，並側坐在H型鋼上，未能隨時提
24 高警覺，造成本件事故之發生；又因自行照護不善致傷口細
25 菌感染而引發右側下肢蜂窩性組織炎，另於110年10月2日至
26 大千綜合醫院急診。是原告就本件事故之發生及系爭傷害之
27 擴大，與有過失，應依其過失程度比例負擔過失責任。

28 6.被告育福公司因本件事故已支付原告386,125元，及業已領
29 取勞工保險傷病給付138,720元，共524,845元，均應扣除。

30 7.並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告
31 免為假執行。

01 (二)被告頌恩公司則以：

02 1.被告頌恩公司已盡職安法第26條、第27條之義務，並無違反
03 保護他人之法律，自不負侵權行為之損害賠償責任：

04 (1)被告頌恩公司有以「施工危害因素告知單」充分告知中堡
05 公司及育福公司，該通知單中之危害防止對策第5.項物體
06 飛落災害防止：「(2)明文吊掛作業時，作業區必須圍警示
07 區禁止人員進入；吊舉物不得經過人員上方，人員不得進
08 入吊舉物下方。(4)開口邊緣禁止堆放材料」、第7.項撞擊
09 壓夾災害防止：「(2)使用起重機作業週圍應有防止人員進
10 入之阻絕措施，吊掛物之路徑下方應予淨空」。另系爭工
11 程每日進場施工人員皆有以「每日工具箱會議及進場施工
12 人員危害告知紀錄」進行危害告知，另就勞工安全衛生及
13 安全事項，被告頌恩公司皆有舉辦教育訓練課程，原告於
14 本次事故發生前，亦才參加完前揭教育訓練課程。

15 (2)就系爭工程每月皆會與各家廠商召開協議組織會議，於會
16 議上除進行安全衛生管理實施及安全衛生工作守則之宣導
17 外，就各家廠商現場巡檢之缺失皆會於會議上公告，並就
18 違規之廠商有罰款之處罰，原告之雇主育福公司法定代理
19 人李育昇亦有與會。

20 2.就原告請求之金額部分：

21 (1)原告主張之醫療費用、看護費用金額均不爭執。

22 (2)無法工作之損失（薪資補償）部分：依育福公司提供之工
23 作紀錄，原告於本件事故發生前共工作70.5天（110年7月
24 19日為半天），日薪為2,700元，故總薪資為190,350元
25 （計算式：70.5日×2,700元=190,350元），平均月薪應為
26 65,638元（計算式：190,350元÷87日×30日=65,638元）。
27 又依勞動部勞工保險局於111年7月5日核定之傷病給付，
28 其不能工作期日為222日，共約7.4個月，故原告之薪資補
29 償應為485,721元（計算式：65,638元×7.4月=485,721
30 元）。

31 (3)勞動能力減損部分：原告經治療完成後，現存右下肢水

01 腫、麻木感等症狀，並不符合勞基法及勞工保險失能給付
02 標準所規定之失能項目；且被告頌恩公司並非原告之雇
03 主，亦未違反保護他人之法律，原告自不得依侵權行為規
04 定向被告請求此項費用。縱認被告應賠償，原告亦與有過
05 失，且其金額應為452,235元（即原告應於127年2月11日
06 年滿65歲退休，月薪以65,638元計算，自111年12月25日
07 至127年2月10日，依霍夫曼式計算法扣除中間利息）。

08 (4)精神慰撫金部分：被告頌恩公司並非原告之雇主，亦未違
09 反保護他人之法律，原告自不得依侵權行為規定向被告請
10 求此項費用。縱認被告應賠償，原告亦與有過失。

11 (5)原告自被告育福公司收取386,125元之補償，及已領取之
12 勞工保險傷病給付138,720元，共524,845元，均應扣除。

13 3.並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告
14 免為假執行。

15 (三)被告中堡公司則以：

16 原告勞動能力減損比例應以2%計算，且原告並非每日都有加
17 班等語。

18 (四)及順傑建材行則以：

19 原告勞動能力減損比例應以2%計算等語。

20 三、得心證之理由：

21 (一)查被告頌恩公司前承攬系爭工程而屬事業單位，並將其中
22 「鋼構加工及吊裝工程」發包予承攬人被告中堡公司（承攬
23 人），又輾轉發包予再承攬人被告順傑建材行（再承攬人）
24 及被告育福公司（三次承攬人）。原告自110年6月起受雇於
25 被告育福公司，從事鋼構吊裝後續安全設施施作作業，於11
26 0年8月13日上午8時25分許，於系爭工程A棟塔吊區鋼材置料
27 區內，從事鋼構吊掛前置作業時，因塔吊勾頭放下過程碰撞
28 H型鋼，致H型鋼頃斜翻落砸傷原告右腳，導致原告受有系爭
29 傷害之事實，業經原告民事起訴狀、被告頌恩公司及育福公
30 司之答辯狀所述，並經勞動部職業安全衛生署111年3月22日
31 勞職北4字第1110302347號函所附案情資料載明（見本院調

01 卷第55頁），復為兩造所不爭執，是堪認此部分事實為真
02 正。

03 (二)被告有無違反保護他人之法律而應對原告負侵權行為責任？

04 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
05 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違
06 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能
07 證明其行為無過失者，不在此限；經營一定事業或從事其他
08 工作或活動之人，其工作或活動之性質或其使用之工具或方
09 法有生損害於他人之危險者，對他人之損害應負賠償責任。
10 但損害非由於其工作或活動或其使用之工具或方法所致，或
11 於防止損害之發生已盡相當之注意者，不在此限，民法第18
12 4條及第191條之3分別定有明文。

13 2.再按「事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於
14 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
15 有關安全衛生規定應採取之措施。承攬人就其承攬之全部或
16 一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬
17 人。」、「事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同
18 作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措
19 施：二、工作之連繫與調整。三、工作場所之巡視。四、相
20 關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。」職安法第26
21 條、第27條第1項第2、3、4款分別定有明文。又依職業安全
22 衛生法第6條第3項規定訂定之營造安全衛生設施標準第32條
23 第1款明定：「雇主對於鋼材之儲存，應依下列規定辦理：
24 一、預防傾斜、滾落，必要時應用纜索等加以適當捆
25 紮。」、第149條第1項亦明定：「雇主對於鋼構之組立、架
26 設、爬升、拆除、解體或變更等（以下簡稱鋼構組配）作
27 業，應指派鋼構組配作業主管於作業現場辦理下列事項：
28 一、決定作業方法，指揮勞工作業。二、實施檢點，檢查材
29 料、工具及器具等，並汰換其不良品。三、監督勞工確實使
30 用個人防護具。四、確認安全衛生設備及措施之有效狀況。
31 五、前二款未確認前，應管制勞工或其他人員不得進入作

業。六、其他為維持作業勞工安全衛生所必要之設備及措施」。且因職安法係參酌「經濟社會文化權利國際公約」之精神，確保「人人享有安全衛生工作環境」之權利而制定，並於第1條明定「為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法」之立法目的，自屬保護他人之法律；而營造安全衛生設施標準係職安法第6條第2項針對同條前2項所定雇主之必要安全衛生設備及措施，授權中央主管機關制定之具體法規，是上規範，自應皆屬保護他人之法律甚明。

3.經查，因造成本件事故之主要原因為鋼材之儲存，未預防傾斜、滾落所導致，而原告之雇主即再承攬人即被告育福公司違反營造安全衛生設施標準第32條第1款及第149條第1項規定、再承攬人即被告順傑建材行違反職安法第26條第2項規定、承攬人即中堡公司違反職安法第26條第2項規定、事業單位即被告頌恩公司違反職安法第27條第1項第2至4款規定，為上開勞動部職業安全衛生署函所附案情資料關於違反法令事項欄所載明（見本院調卷第55頁），且被告育福公司、順傑建材行及中堡公司於本件審理時，對於原告主張其等有違反法令事項之情事，均未為爭執，堪認「被告育福公司、順傑建材行及中堡公司」均有違反保護他人之法律，致生損害於原告，依民法第184條第2項之規定，應對原告之損害負賠償責任。唯「被告頌恩公司」否認有何違反保護他人之法令，辯稱已經以「施工危害因素告知單」、「每日工具箱會議及進場施工人員危害告知紀錄」充分告知承攬人、再承攬人危害因素及防止措施，並舉辦勞工安全衛生及安全事項教育訓練，同時每月與各家廠商召開協議組織會議，進行安全衛生管理實施及安全衛生工作守則之宣導等語。惟查，施工危害因素告知單雖有對育福公司為之，但其負責人李育昇所為之簽名（見本院卷三第109頁），對照其在新竹縣政府勞資爭議調解紀錄（見本院調卷第41、43、45、47頁）及被告所提每日工具箱會議及進場施工人員危害告知紀錄、協議組織會議上之簽名（見本院卷三第111、131、151頁），

均有明顯不同，故其形式上之真實性，尚屬有疑；且被告頌恩公司所提之上開資料，均未對再承攬人即被告順傑建材行為之；又上開勞動部職業安全衛生署既認被告頌恩公司有違反法令情事，即係縱有作為，仍有未盡之處，與法定義務尚屬有間之故；是以，被告頌恩公司就本件事故之發生，亦有違反保護他人之法律，且與本件事故所致原告系爭傷害，具有相當因果關係，復無法舉證證明無過失存在，依民法第184條第2項但書規定，應推定為有過失，則被告頌恩公司應對原告因本件事故所生之損害負賠償責任，亦堪認定。

(三)原告所受損害之項目及金額為何？

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。本件事故造成原告受有系爭傷害，被告依民法第184條第2項、第191條之3規定，應就此財產上及非財產上之損害負賠償之責，茲就原告請求之各項數額分述如下：

1.醫療費用：

原告主張因系爭傷害而支出醫療費用96,768元，業據提出醫療費用收據為證，且為被告不爭執，應予准許。

2.看護費用：

原告主張系爭傷害於手術期間支出看護費用18,600元，業據提出看護費用收據為證，且為被告不爭執，應予准許。

3.無法工作之損失：

(1)查原告自110年8月13日事故發生時起即無法工作，至111年3月25日門診時，醫師仍囑託應休息9個月即至111年12月24日止，有東元醫療社團法人東元綜合醫院診斷證明書在卷可稽見本院卷三第223頁），故原告不能工作之期間

共有499日（1年4個月），亦為被告育福公司所不爭執。又「按勞動基準法第59條第2款規定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，旨在維持勞工於職災醫療期間之正常生活。勞工在醫療中不能工作時，其勞動力業已喪失，然其醫療期間之正常生活，仍應予以維持。基此，按日計酬勞工之工資補償應依曆逐日計算。原審以系爭職災發生前回溯半年之平均每月工作日數為十九日，據以計算上訴人之醫療中不能工作日數，並憑以計付工資補償，即有可議。」最高法院102年度台上字第1891號判決要旨足資參照，是被告育福公司雖抗辯應扣除國定假日及例假日，尚非可採；被告頌恩公司則辯稱應以勞動部勞工保險局傷病給付核定之不能工作日數222日為基準云云，然傷病給付係基於勞工保險契約關係所為之保險金給付，以保障勞工生活為目的，本質上仍屬危險分攤性質，與侵權行為損害賠償之目的係為填補被害人所受損害，兩者性質上迥異，應無法逕予援用，被告頌恩公司所辯，實屬無稽。故原告因本件事故致無法工作之日數為499日。

(2)按工資指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，勞動基準法第2條第3款定有明文。依原告提出之薪資袋所示，原告當月工作15日，所獲得之月報酬包括15日之日薪2,700元及每日加班補貼200元，換言之，加班補貼亦為經常性給與，故原告主張其實質日薪為2,900元為可採。而被告育福公司及頌恩公司前開所辯，尚非有據，應不可採。

(3)準此，原告因本件事故所致系爭傷害而無法工作之損失為1,447,100元（計算式：2,900元×499日=1,447,100元）。

4. 勞動能力減損之損害：

查原告因本件事故所受傷害，勞動能力減損程度為5%，有長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院112年10月6日長庚院林字

第1120750843號函在卷可佐，是堪認定。被告中堡公司及順傑建材行空言主張原告勞動能力減損比例應以2%計算云云，卻未能提出上開鑑定不可採信及2%更為合理之舉證，自屬無據。又原告勞動能力減損之請求期間，自不能工作期間末日之翌日即111年12月25日起算，至原告年滿65歲退休之日即127年2月10日止，為兩造所不爭執，而原告日薪2,900元，已如前述，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607,820元【計算方式為： $52,925 \times 11.00000000 + (52,925 \times 0.00000000) \times (11.00000000 - 00.00000000) = 607,819.0000000000$ 。其中11.00000000為年別單利5%第15年霍夫曼累計係數，11.00000000為年別單利5%第16年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例($48/365 = 0.00000000$)。採四捨五入，元以下進位】。

5.精神慰撫金：

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；又非財產上損害之慰撫金數額，究竟若干為適當，應斟酌兩造身分、地位及經濟狀況，俾為審判之依據（最高法院51年度台上字第223號、86年度台上字第511號判決參照）。亦即非財產上損害賠償，應以實際加害之情形、加害之程度、被害人所受精神上痛苦之程度、賠償權利人之身分、地位、經濟能力綜合判斷之。茲斟酌兩造之身分、地位、經濟能力即原告受僱於被告育福公司從事鋼構工程工作，屬按日計酬之勞工；被告均屬資方，從事營建工程，再審酌原告受侵害程度、事發經過與緣由等一切情狀，認原告請求精神撫慰金627,810元，尚屬過高，應以12萬元為合理，超過部分之請求，即非有據。

6.財產上損害（即健保費及滯納金）：

原告主張被告育福公司於本件職業災害發生後任意將原告退保，致原告不得不自行繳納健保費及滯納金8,307元而受有

01 損害等語。按勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終止
02 契約，勞動基準法第13條前段固有明文，然查，全民健康保
03 險之保險費係由各類保險人、政府或雇主比例負擔，此觀全
04 民健康保險法第17條及第27條之規定即明，而原告所提出之
05 繳款單（見本院卷三第301頁）無從區別是否為雇主應負擔
06 之比例。況且，原告係受雇於被告育福公司，其餘被告自無
07 負擔原告健保費之義務，原告以本訴請求被告連帶給付，顯
08 屬無據。

09 7.據上，原告所受損害賠償金額為醫療費用96,768元、看護費
10 用18,600元、無法工作之損失1,447,100元、勞動能力減損
11 之損害607,820元及精神慰撫金120,000元，合計2,290,288
12 元。

13 (四)原告請求被告等人應連帶負損害賠償責任，有無理由？

14 按數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任。
15 不能知其中孰為加害人者亦同，民法第185條第1項定有明
16 文。且共同侵權行為人間不以有意思聯絡為必要，數人因過
17 失不法侵害他人之權利，苟各行為人之過失行為，均為其所
18 生損害之共同原因，即所謂行為關聯共同，亦足成立共同侵
19 權行為(最高法院87年度台上字第957號判決要旨參照)。又
20 原事業單位違反本法或有關安全衛生規定，致承攬人所僱勞
21 工發生職業災害時，與承攬人負連帶賠償責任。再承攬者亦
22 同，職安法第25條第2項亦有明定。查被告各有違反保護他
23 人之法律情事，致生本件事故，造成原告受有系爭傷害，已
24 如前開說明，則被告各自之違反行為，均為原告所受損害之
25 共同原因，即有行為關聯共同，揆之前開說明，應成立共同
26 侵權行為，原告請求被告就其所受損害負連帶賠償責任，洵
27 為有據。

28 (五)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。此項規定之目
30 的在謀求加害人與被害人間之公平，故在裁判上法院得以職
31 權減輕或免除之（最高法院97年度台上字第1291號判決意旨

參照)。經查，系爭工程於本件事故發生當時，正進行鋼構吊裝前置作業，原告本應在安全地區等候，竟擅自跨越H型鋼並坐於周圍之H型鋼上，致塔吊勾頭碰撞H型鋼而翻落時壓傷原告右腳等情，為被告育福公司及頌恩公司所陳，並經提出事故現場監視錄影光碟附卷為參，經本院檢視該光碟內容，認為原告應有在吊掛作業時擅入H型鋼置放區域之違失，因而對於損害之發生，亦有過失。本院審酌原告上開行為對損害發生原因力之程度及過失情形，認定原告就本件事故之發生應負20%之過失責任為適當。爰依民法第217條第1項規定，將被告應就侵權行為責任所賠償之金額減輕20%。依此計算，被告應連帶賠償1,832,230元【計算式：2,290,288元 $\times$ 80%=1,832,230元，元以下四捨五入】。

(六)又勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費，由國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正、迅速，故國家依勞工保險條例所為之給付，其性質僅為減輕雇主經濟負擔，本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補償，非謂由勞保局給付後，僱主即可免其補償責任，僅已給付部份僱主得與之抵充而已。勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。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，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項、第60條定有明文。經查，原告業已領取勞工保險傷病給付138,720元及雇主即被告育福公司之補償費用386,125元等情，有勞動部勞工保險局111年7月5日保職核字第111021085728號函及新竹縣勞資爭議調解紀錄在卷可憑（見本院調卷第41、45、115頁），則依據前開說明，此部分均可抵充被告之補償金額，從而，原告前開請求之金額，經抵充後，原告得請求被告等連帶給付之金額即為1,307,385元（計算式：1,832,230元-138,720元-386,125元=1,307,385元）。

01 (七)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
02 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
03 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
04 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
05 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、
06 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
07 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高
08 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
09 亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1
10 項、第203條亦定有明文。本件原告請求給付侵權行為損害
11 賠償之債權，核屬無確定期限之給付，既經原告起訴而送達
12 訴狀，被告迄未給付，當應負遲延責任。是原告請求自起訴
13 狀繕本送達被告之翌日即111年10月4日起（見本院調卷第21
14 7至223頁）至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利
15 息，核無不合，應予准許。

16 四、綜上所述，原告依民法第184條第2項及第185條第1項前段之
17 規定，請求被告頌恩公司、中堡公司、順傑建材行及育福公
18 司連帶給付1,307,385元，及均自111年10月4日起至清償日
19 止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准
20 許；逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

21 五、假執行之宣告：

22 法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
23 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
24 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定
25 有明文。本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依職權
26 宣告假執行，同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保
27 免為假執行。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
29 經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

31 中 華 民 國 113 年 4 月 29 日

01 勞動法庭 法 官 彭淑苑
02 以上正本係照原本作成。
03 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
04 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
05 中 華 民 國 113 年 4 月 29 日
06 書記官 鄧雪怡