

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第247號

原告 蘇惠慈

訴訟代理人 林易佑律師(法律扶助律師)

被告 欣欣龍精密工業有限公司

法定代理人 陳彥銘

訴訟代理人 沈炎平律師

複代理人 黃冠中律師

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國111年2月16日日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣31萬7168元，及自109年3月6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。

訴訟費用由被告負擔百分之十，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但如被告以新臺幣31萬7168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

甲、程序方面：

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、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款、第7款定有明文。經查，本件原告起訴時，以其於受僱被告期間發生後述之職業災害為由，據此依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第3款之規定，請求被告給付原告職災失能補償新臺幣（下同）100,800元，及依職業災害勞工保護法第7條、民法侵權行為之法律關係，請求被告賠償原告勞動能力減損之損害1,683,064元、精神慰撫金300,000元，合計2,083,864

元。嗣原告於本件訴訟中，就前述勞動能力減損之損害金額增加為2,783,396元，另追加依兩造間勞動契約及勞基法第24條、第39條等規定，請求被告給付原告加班費153,877元。經核原告就前述勞動能力減損之損害金額增加為2,783,396元部分，係屬擴張應受判決事項之聲明；就前述加班費之追加請求部分，不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，依前開規定，應予准許。

乙、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自民國93年8月27日起受僱於被告，擔任CNC車床之操作員，被告原應注意電腦數值控制或其他自動化機械具有危險性之部分，應設置護罩、護圍或具有連續性能之安全門等設備，且並無不能注意之情事，竟仍疏於注意，未在原告所操作之CNC車床上具有危險性之機械旋轉軸部分設置上開安全設備，導致原告於108年5月11日在被告之工廠內操作CNC車床（在被告工廠內之該機台代號為902，又該機台為台中精機股份有限公司所生產製造、機台型號為Vturn26號；下稱前開機台），左手拇指遭捲入而受有創傷性截肢之傷害（下稱前開傷害），經送醫急救並施以斷指重接枝顯微手術後，雖術後血循環及傷口癒合良好，但因遺存感覺功能障礙，無法勝任手部精密或用工作，被告對原告自應負侵權行損害賠償責任。原告所受前開傷害係屬職業災害，被告對原告亦應負職業災害補償責任。再者，原告自93年8月27日受僱於被告起至本件事故發生時止，不論平日或例假日，均經常加班，惟被告就加班費之計算或核給，係以本薪為準，違反勞基法第24條、第39條等規定，被告自應給付原告自105年1月至108年6月止之加班費差額153,877元。說明如次：

- 1.職業災害失能補償：原告受僱於被告期間，被告均以最低工資為原告投保勞保，原告發生本件事故後，被告自108年7月1日起始將原告之勞保投保月薪資調整為34,800元，致勞動部勞工保險局（下稱勞保局）就本件事故核定原告失能給付

時，僅以原告之月投保薪資27,000元（即日投保薪資900元）核發270日之職業傷害失能給付243,000元。惟原告於本件事務發生前之平均工資應為36,789元（即107年11月為36,576元、107年12月為39,727元、108年1月為36,493元、108年2月為34,021元、108年3月為36,885元、108年4月為37,032元），被告依法應為原告投保之勞保月投保薪資為38,200元，被告尚應給付原告該職災失能補償之差額100,800元【 $(38,200\text{元}-27,000\text{元})\times 270\text{日}\div 30\text{日}=100,800\text{元}$ 】。為此，原告依勞基法第59條第3款之規定，請求被告給付原告職災失能補償100,800元。

2.侵權行為損害賠償：

原告依職業災害勞工保護法第7條及民法第184條第2項、第193條、第195條之侵權行為法律關係，請求被告賠償原告下列損害：

(1)勞動能力減損之損害：被告自本件事務發生後，雖仍持續給付原告職業災害之原領工資至110年4月30日止。惟原告於本件訴訟中經臺中榮民總醫院鑑定結果，認為原告因本件事務所受前開傷害之勞動能力減損程度達38.45%，且本件事務發生時，原告為年滿38歲（原告為70年2月8日生）而有工作能力之人。則以原告發生本件事務前六個月之平均工資36,789元為基礎，並依霍夫曼式計算法扣除中間利息，被告自應賠償原告自110年5月1日起至原告年滿65歲止之勞動能力減損損害2,783,396元。

(2)精神慰撫金：原告受僱於被告擔任車床操作員，甫於年滿38歲青壯之年因本件事務受有前開傷害，除遭受拇指之斷指傷痛外，且影響日後之工作能力，並因此導致原告日常生活之極度不便，無論身體上或精神上均感受極大痛苦，故請求被告公司應給付原告非財產之損害賠償即精神慰撫金300,000元。

3.被告應給付原告自105年1月起至108年6月止之加班費差額153,877元，有如前述。基此，原告依兩造間勞動契約及勞基

01 法第24條、第39條等規定，請求被告給付原告前開加班費15
02 3,877元。

03 (二)綜上，原告依兩造間勞動契約、勞基法第24條、第39條之規
04 定，請求被告給付原告加班費153,877元；及依勞基法第59
05 條第3款之規定，請求被告給付原告職災失能補償100,800
06 元；暨依職業災害勞工保護法第7條及民法第184條第2項、
07 第193條、第195條之侵權行為法律關係，請求被告給付原告
08 勞動能力減損之損害2,783,396元、精神慰撫金300,000元，
09 合計請求被告給付原告3,338,073元（ $153,877 + 100,800 +$
10 $2,783,396 + 300,000 = 3,338,073$ ）及其法定遲延利息。並
11 聲明：1.被告應給付原告3,338,073元，及其中2,083,864元
12 【即前揭職災失能補償100,800元、精神慰撫金300,000元及
13 勞動能力減損損害2,783,396中之1,683,064（ $100,800 + 30$
14 $0,000 + 1,683,064 = 2,083,864$ ）】自起訴狀繕本送達被告
15 翌日起至清償日止、其中153,877元（即前揭加班費）自109
16 年3月5日民事追加狀繕本送達被告翌日起至清償日止、其中
17 1,100,332元【即就前揭勞動能力減損損害2,783,396元，扣
18 除1,683,064元之餘額1,100,332元（ $2,783,396 - 1,683,064$
19 $= 1,100,332$ ）】自110年1月11日民事擴張聲明狀繕本送達
20 被告翌日起至清償日止，均按年息百分之五計算之利息；2.
21 願供擔保，請准宣告假執行。

22 二、被告抗辯：

23 (一)原告因本件事故之職業災害受有前開傷害後，勞保局已核發
24 270日之職業傷害失能給付243,000元予原告。縱認被告應給
25 付原告之職災失能補償尚有差額，依原告107年11月至108年
26 4月薪資條卡之應領總額固依序記載36,576元、39,727元、3
27 6,493元、34,021元、36,885元、37,032元，然原告自承107
28 年11月至108年4月之非經常性給付分別為600元、3,650元、
29 500元、250元、200元、150元。則原告之平均工資應扣除前
30 揭非經常性給付之金額，原告本件事故發生前六個月平均工
31 資應為35,699元，被告應給付原告之職災失能補償差額應為

78,291元【 $(35,699-27,000) \times 270 \div 30 = 78,291$ 】。

(二)被告就本件事故之發生並無任何過失，被告對原告自無庸負任何損害賠償責任。又原告先前對訴外人即被告之法定代理人陳彥銘提起業務過失傷害刑事告訴，亦經臺灣臺中地方檢察署檢察官認定陳彥銘就本件事故之發生並無過失而於109年11月23日以109年度偵字第25885號對陳彥銘為不起訴處分在案（下稱前開刑事案件）。臺中市勞動檢查處固認被告有未依法訂定適宜之安全衛生工作守則、衛生作業標準、一般安全衛生教育訓練、設置職業安全衛生業務主管及管理人員等情節；然前開事項均係被告行政上營運缺失之處，與本件事故之發生欠缺相當因果關係。臺中市勞動檢查處另認被告有未依法通報、對於CNC車床具有危險之機械旋轉軸部分未設置護罩、護圍或具有連鎖性能之安全門等設備；惟被告未按時通報勞動安全災害部分，乃為本件事故發生後被告之處置行為是否有欠妥適，亦與發生本件事故之原因無涉，二者間亦無相當因果關係。實則，本件事故發生之原因，乃為原告操作前開機台修整工件時，擅自違反被告之工作規則、教育訓練內容，在手戴手套之情形下徒手持工件伸進前開機台內修整工作，致使手套遭前開機台捲入而發生本件事故。於此情形，縱使被告有依法設置具有連鎖性能安全門之設備，仍無法防止本件事故之發生，被告就此部分縱使有疏失，亦與本件事故欠缺相當因果關係。被告之教育訓練表及工作規則既已經原告親自簽名，原告對於被告之教育訓練及工作規則內容棄之不顧，操作前開機台時猶仍配戴手套，並在前開機台尚未完全停止之前開啟防護門，前開機台尚在運轉時觸摸工件等等諸多違反標準作業程序之行為，而自行招致本件事故之發生，被告既已為教育訓練當業已盡其注意義務，足見被告就本件事故之發生，並無任何過失可言。退步言，縱認被告就本件事故之發生具有過失，惟原告有前述諸多違反教育訓練、工作規則及操作手冊所定標準作業流程之行為，堪認原告就本件事故之發生亦與有過失，且原告應負較大之

01 過失責任比例，則就原告請求被告賠償其勞動能力減損之損
02 害及精神慰撫金，被告自得主張過失相抵，請求減輕或免除
03 被告之賠償責任。再者，就原告各項損害賠償之請求，抗辯
04 如下：

05 1.勞動能力減損之損害部分：原告受有之傷害係「左手拇指創
06 傷性截肢」，原告業經斷指重接手術完畢，且多次回診復
07 健、手術，已達最佳醫療改善，對原告日後生活影響亦屬輕
08 微，且原告於本件訴訟中，再經臺中榮民總醫院補充鑑定結
09 果，亦認為原告因本件事故所受前開傷害之勞動能力減損程
10 度僅為6%，原告逕以勞動能力減損比例38.45%計算損害賠
11 償金額，自無可採。

12 2.精神慰撫金部分：被告對待原告等員工均係十分照料，並無
13 違法苛待情事，原告發生本件事故後，被告除對原告之傷病
14 情形密切關心追蹤，亦均依法給予公傷病假，給付其薪資，
15 更主動負擔相關醫療費用之支出，原告請求300,000元精神
16 慰撫金顯屬過高，應予酌減。

17 3.況且，原告因本件事故受有前開傷害之職業災害，勞保局已
18 核發原告勞保傷病給付192,503元及失能給付243,000元，合
19 計435,503元。且原告受有前開傷害之職業災害期間，被告
20 依勞基法第59條第2款規定有給付原告不能工作期間之工資
21 補償，迄至被告於110年4月27日終止兩造間勞雇關係時止，
22 均仍依法給付原告長達近2年之薪資，此段期間原告均未為
23 任何勞務給付，是原告發生本件事故後迄至110年4月止，除
24 領取被告公司給付予其之原領工資，亦重複領取勞工保險局
25 之傷病給付，原告此舉顯有重複受償之情事，核與損害填補
26 原則不符。依勞基法第59條、第60條之規定，就原告前述對
27 被告之損害賠償請求，被告應得主張以勞保局核發之前述43
28 5,503元範圍以內為抵充。

29 (三)原告主張被告尚應給付原告自105年1月起至108年6月止之加
30 班費差額153,877元，被告不爭執此部分之事實。

31 (四)原告前於107年11月1日因資金需求，向被告預借薪資100,00

0元，並約定自107年12月起至109年7月止，不收取利息，以自原告每月應領薪資中扣還5,000元，分20期清償前開借款，被告即依約於按月扣還5,000元，迄至原告發生本件事故時止，原告就前開借款僅清償被告35,000元（即被告按月扣還5,000元，計7個月為35,000元），原告於108年5月11日發生本件事故後，被告自108年6月起給付原告不能工作期間之工資補償時，即未再按月扣還前開借款，且原告原應於109年7月清償前開借款完畢。基此，原告就前開借款之餘款65,000元迄今仍未清償，被告自得依民法第334條之規定，就原告對被告之本件請求，於該65,000元範圍以內主張抵銷。

(五)並聲明：1. 駁回原告之訴及其假執行之聲請；2. 如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項及爭點：

(一)兩造不爭執之事項（本院逕採為判決之基礎，無庸證明）：

1. 原告自93年8月27日起受僱於被告，擔任CNC車床操作員。
2. 原告於108年5月11日在被告之工廠工作操作前開機台（即在被告工廠內之該機台代號為902；又該機台為台中精機廠股份有限公司所生產製造、機台型號為Vturn26號）時，原告雙手戴用被告發給之棉紗手套伸入運轉中之前開機台進行工件之修整，原告左手拇指因而遭前開機台捲入截斷而受有前開傷害，緊急送往豐原醫院急救並進行斷指重接手術，術後並在豐原醫院住院治療至同年月27日出院。
3. 原告於108年5月11日發生本件事故時年滿38歲（原告為70年2月8日生），迄至原告年滿65歲止有工作能力。
4. 原告因本件事故，經勞保局核發108年5月14日至108年9月26日、108年9月27日至108年10月26日、108年10月27日至109年2月27日、109年11月19日至109年12月31日、110年1月1日至110年1月19日、110年2月24日至110年3月3日共五筆傷病給付分別為72,723元、16,042元、66,307元、22,993元、14,438元，共計192,503元，及270日之失能給付243,000元。
5. 原告對被告之加班費請求，兩造不爭執該加班費之差額為15

01 3,877元。

02 6.兩造對卷附證據資料均不爭執形式上之真正。

03 (二)本件爭點：

04 1.原告對被告之職業災害失能補償100,800元請求，有無理
05 由？

06 2.原告對被告之損害賠償請求，兩造就本件事務之發生是否均
07 具有過失？被告依民法第217條第1項規定主張過失相抵，有
08 無理由？

09 3.原告以因本件事務所受前開傷害之勞動能力減損比例達38.4
10 5%為由，據此請求被告賠償其勞動能力減損之損害2,783,3
11 96元，有無理由？

12 4.原告請求被告賠償其精神慰撫金300,000元，有無理由？

13 5.原告請求被告給付其加班費153,877元，有無理由？

14 6.被告主張在勞保局核發予原告勞保給付435,503元（即傷病
15 給付192,503元及失能給付243,000元）範圍以內，就原告對
16 被告之本件損害賠償請求，被告得依勞基法第59條、第60條
17 之規定為抵充；及主張就原告積欠被告借款6,5000元範圍以
18 內，就原告對被告之本件請求，被告得依民法第334條之規
19 定為抵銷，有無理由？

20 四、得心證之理由：

21 (一)原告對被告之職業災害失能補償100,800元請求，有無理
22 由？說明如次：

23 勞基法第59條第1款、第2款、第3款規定：「勞工因遭遇職
24 業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定
25 予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規
26 定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞
27 工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職
28 業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定；
29 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予
30 以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診
31 斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之殘廢給付標

01 準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工
02 資補償責任；三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，
03 審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程
04 度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有
05 關之規定。」而該條之職業災害補償規定，係為保障勞工，
06 加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非
07 屬損害賠償。且按職業災害補償乃對受到「與工作有關傷
08 害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動
09 力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧
10 困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意
11 過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬
12 之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災
13 害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上
14 災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責
15 任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利（參見最
16 高法院95年度台上字第2542號民事判決，亦同此旨）。又勞
17 基法第59條之規定，係為保障勞工，加強勞雇關係，促進社
18 會經濟發展之特別規定，於勞工有過失時，雇主亦無民法第
19 217條主張過失相抵之適用（最高法院89年度台上字第1783
20 號民事判決意旨參照）。又同一職業災害事故，倘勞工依勞
21 工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇
22 主得予以抵充之（即雇主依勞基法第59條第1款、第2款、第
23 3款之醫療費用補償、工資補償、失能補償，依序得各與勞
24 工保險條例之醫療給付、傷病給付、失能給付之相同項目為
25 抵充），為勞基法第60條所明定。而雇主依勞基法第59條規
26 定所負之補償責任，係法定補償責任。經查：

- 27 1.原告受僱於被告期間，於前揭時地，操作前開機台執行職務
28 時因本件事故而受有前開傷害，已如前述，堪認原告因本件
29 事故所受前開傷害，與原告為被告執行職務間具有相當之因
30 果關係，被告對原告自應負本件事故之職業災害補償責任。
- 31 2.原告因本件事故之職業災害受有前開傷害後，勞保局業已核

發270日之職業傷害失能給付243,000元予原告乙節，有如前述。又「前項平均月投保薪資之計算方式如下：二、其他現金給付之平均月投保薪資：按被保險人發生保險事故之當月起前六個月之實際月投保薪資平均計算；其以日為給付單位者，以平均月投保薪資除以三十計算。」勞工保險條例第19條第3項第2款定有明文。另「三、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。」、「四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」為勞基法第2條第3款、第4款所明定。經查，參諸卷附原告107年11月至108年4月薪資條卡之應領總額固依序記載36,576元、39,727元、36,493元、34,021元、36,885元、37,032元，然原告自承107年11月至108年4月之非經常性給付分別為600元、3,650元、500元、250元、200元、150元（見本院卷一第91至93頁即原告就加班費計算之附表），堪認此部分並非工資，原告之平均工資自應扣除前揭非經常性給付之金額。則本件事故發生前六個月原告之平均工資應為35,699元【計算式： $[(36,576-600)+(39,727-3,650)+(36,493-500)+(34,021-250)+(36,885-200)+(37,032-150)]\div(30+31+31+28+31+30)\times 30=35,699$ ，元以下四捨五入】，則被告應給付原告之職災失能補償差額為78,291元【 $(35,699-27,000)\times 270\div 30=78,291$ 】，堪以認定。準此，原告請求被告給付職業災害失能補償78,291元，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

(二)原告請求被告賠償其因本件事故所受前開傷害之勞動能力減

01 損損害及精神慰撫金，有無理由？說明如次：

02 1.違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但
03 能證明其行為無過失者，不在此限。為民法第184條第2項所
04 明定。民法第184條第2項規定之法律，係指一切以保護他人
05 為目的之法律規範而言，則為防止職業災害，保障工作者安
06 全及健康而制定之職業安全衛生法及其子法（包括職業安全
07 衛生法施行細則、職業安全衛生教育訓練規則等），均屬保
08 護勞工之相關規定。且依職業災害勞工保護法第7條規定，
09 勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，但雇主能
10 證明無過失者，不在此限，故於職業災害事件，雇主所負之
11 賠償責任，乃屬推定過失責任。經查：

12 (1)雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之
13 預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。雇主對於防
14 止機械、設備或器具等引起之危害，應有符合規定之必要
15 安全衛生設備及措施。雇主應依其事業單位之規模、性
16 質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、
17 人員，實施安全衛生管理及自動檢查。雇主對勞工應施以
18 從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。職業
19 安全衛生法第5條、第6條第1項第1款、第23條第1項、第3
20 2條第1項分別定有明文。且職業安全衛生法第23條第1項
21 規定之職業安全衛生管理計畫，應包括工作環境或作業危
22 害之辨識、評估及控制；機械、設備或器具之管理；安全
23 衛生作業標準；定期檢查、重點檢查、作業檢點、現場巡
24 視；安全衛生教育訓練；個人防護具之管理等事項。為職
25 業安全衛生法施行細則第31條所明定。

26 (2)參諸卷附被告之設備操作標準書及108年2月至同5月之教
27 育訓練表（即被證1、2，見本院卷一第129至137頁），原
28 告固有在該等教育訓練表上簽名，且其中108年3月29日、
29 108年4月19日教育訓練表之訓練內容各有記載「加工作業
30 安全，拋光.NL禁止帶手套」、「工作上下料之安全守
31 則，禁止使用手套」等語。原告對被告之法定代理人即訴

01 外人陳彥銘提出之業務過失傷害刑事告訴，固經臺灣臺中
02 地方檢察署檢察官認定陳彥銘就本件事故之發生並無過失
03 而於109年11月23日以109年度偵字第25885號對陳彥銘為
04 不起訴處分在案，有該不起訴處分書在卷可按（見本院卷
05 一第263至266頁），並經本院調閱前開刑事案件案卷全卷
06 查核無誤。惟檢察官之不起訴處分，並無拘束民事訴訟之
07 效力。又檢察官僅係針對陳彥銘個人之行為而為認定，在
08 被告就本件事故所負賠償責任為推定過失之情形下，自無
09 從依此反證被告即無過失。

10 (3)原告於本件事故發生時原告操作之前開機台，為訴外人台
11 中精機廠股份有限公司（下稱台中精機廠公司）所生產製
12 造、機台型號為Vturn26號之機台乙節，有如前述。且觀
13 諸卷附台中精機廠公司就兼括前開機台在內之精機操作手
14 冊1.4「安全規定」中之1.4.1「一般安全守則」第4點規
15 定：「機器未完全停止前，禁止用手觸摸任何轉動之機
16 件，更禁止拆卸另件或更換材料」、第6點規定：「嚴禁
17 帶手套操作機器，避免誤觸其他開關造成危險」等語明確
18 （即被證10，見本院卷一第519至522頁）。且臺中市勞動
19 檢查處就本件事故之勞動檢查結果，亦認為：原告投料操
20 作前開機台時，因作業時未待CNC車床旋轉軸停止後再進
21 行操作，致發生左手遭機器旋轉軸捲入夾傷，造成左手拇
22 創傷性截肢之職業災害；被告對於CNC車床具有危險之機
23 械旋轉軸部分未設置護罩、護圍或具有連鎖性能之安全門
24 等設備，違反職業安全衛生法第6條第1項、職業安全衛生
25 設施規則第58條第1項第5款等規定，此觀臺中市勞動檢查
26 處110年3月18日中市檢製字第1100003915號復本院函附本
27 件事故之勞動檢查紀錄、檢查結果通知書、行政裁處書等
28 資料即明（見本院卷一第371至406頁）。基此可知，本件
29 判斷被告過失有無，首應審究者（即第一個層次）為：本
30 件原告操作前開機台時，在機台未完全停止前，禁止用手
31 觸摸任何轉動之機件（亦即旋轉軸等轉動之機件完全停止

後，手才能觸摸該機件）；至於原告操作前開機台時，原告是否係徒手或有戴手套，應屬第二個下位層次的問題。再者，被告之廠長李勝田於前開刑事案件偵查中檢察官訊問時以證人身分結證：本件事務發生前，當日蘇惠慈有向我表示鈍刀的狀況；修整鈍刀痕時，使用砂紙在機器旋轉之下，用砂紙去修整一般是常態性作法等語。且被告之組長廖元誠、作業員陳永森、廖敏傑及黃名輝等人於同日檢察官訊問時亦均以證人身分結證其等均有使用砂布在機台帶動下去磨工件等語明確，證人廖元誠就此部分同時證述：我有跟員工宣導過，若要用這種方式（即使用砂布在機台帶動下去磨工件），要將手套脫掉，以免毛屑會跑進去，手套會捲進去等語（見108年度他字第10161號偵查卷第43至45頁背面），顯見被告對於兼括原告及李勝田、廖元誠、陳永森、廖敏傑、黃名輝等員工操作前開機台時，仍得使用砂紙在機器旋轉之下用砂紙去修整工作之教育訓練，顯違反台中精機廠公司操作手冊所定前開第一個層次之安全守則規定。此外，被告對於其確已依前述職業安全衛生法及其施行細則規定為之，及其倘果真依該等規定落實其應為之行為，仍無從避免本件事務之發生並致原告受有前開傷害等有利於己之事實，復未提出其他證據證明以實其說，自無從解免被告之過失責任。則被告就本件事務發生而致原告受有前開傷害具有過失，且該過失行為與原告所受前開傷害間，具有相當因果關係，被告係過失不法侵害原告之身體、健康權，堪以認定。

(4)承上，被告固有違反前述台中精機廠公司操作手冊所定前開第一個層次之安全守則規定，惟原告亦違反第二個層次之安全守則規定，並佐以原告受僱被告期間甚長、被告對原告等員工實施教育訓練確有屢次強調操作前開機台時禁止使用手套等情以觀，堪認原告操作前開機台修整工件時，亦應注意不能戴手套，依當時情形原告客觀上亦無不能注意之情事，竟疏未注意及此，仍戴手套操作運轉中之

01 前開機台而肇致本件事故之發生，原告就本件事故之發生
02 亦具有過失，堪以認定。本院綜核前述本件事故發生之原
03 因、過程，認為被告、原告就本件事故之發生各應負二分
04 之一（即各為50%）之過失責任為適當。

05 2.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
06 勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任；被害
07 人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；民法第19
08 3條第1項、第195條第1項前段分別定有明文。茲就原告對被
09 告下列損害賠償之請求，有無理由？審酌如下：

10 (1)身體或健康受侵害，而喪失或減少勞動能力者，其減少及
11 殘存勞動能力之價值，不能以現有之收入為準，蓋現有收
12 入每因特殊因素之存在而與實際所餘勞動能力不能相符，
13 現有收入高者，一旦喪失其職位，未必能自他處獲得同一
14 待遇，故所謂減少及殘存勞動能力之價值，應以其能力在
15 通常情形下可能取得之收入為準；被害人因身體健康被
16 侵害而喪失勞動能力所受之損害，其金額應就被害人受侵
17 害前之身體健康狀態、教育程度、專門技能、社會經驗等
18 方面酌定之，不能以一時一地之工作收入為準。又勞動能
19 力損害與勞動年齡具有密切關係，有法定退休年齡者，得
20 以之為判斷基準。再按依民法第193條第1項命加害人一次
21 支付賠償總額，以填補被害人所受喪失或減少勞動能力之
22 損害，應先認定被害人因喪失或減少勞動能力而不能陸續
23 取得之金額，按其日後本可陸續取得之時期，依照霍夫曼
24 式計算法，扣除依法定利率計算之中間利息，再以各時期
25 之總數為加害人一次所應支付之賠償總額，始為允當。經
26 查：

27 ①原告因本件事故受有前開傷害，有如前述。又本院檢送原
28 告因本件事故在衛生福利部豐原醫院就醫之病歷等資料囑
29 託臺中榮民總醫院鑑定原告因本件事故所受前開傷害，原
30 告之勞動能力減損程度為何？臺中榮民總醫院之鑑定結果
31 固認定：原告於108年5月11日遭受左手拇指創傷性截肢，

01 在豐原醫院接受手術及復健治療，於109年8月7日在本院
02 鑑定其健康狀況如下：左手拇指之中手指關節即指節間關
03 節完全僵直；左手食指中手指節關節以下缺損；其於三指
04 活動度及功能正常；原告左手拇指受傷即手術至今已逾一
05 年，症狀趨於固定；按勞保失能給付標準規定、手術後滿
06 六個月以上仍有遺存症狀即可認定為永久失能。惟就原告
07 勞動能力減損之具體百分比比例部分，該鑑定意見僅載稱：
08 目前原告左手拇指症狀符合勞保失能給付標準第11-48項
09 『一手拇指喪失機能者』，失能等級第十一級。依據曾興
10 隆所著『詳解損害賠償法』，換算勞動力減損38.45%等
11 語，此有該醫院109年8月24日中榮醫企字第1094202708號
12 復本院函附鑑定書在卷可按（見本院卷一第249至251
13 頁）。然前揭鑑定意見關於原告勞動能力減損比例為「3
14 8.45%」之數據究係如何換算得出，未見鑑定書敘明其依
15 據，且此部分縱使逕參酌學者曾隆興著作關於「各級殘廢
16 等級喪失或減少勞動能力比率表」作為認定原告減少勞動
17 能力比率之依據，惟該比率係根據何項原理計算而得出，
18 亦未見鑑定書敘明，尚難逕採為認定原告減少勞動能力程
19 度之根據（參見最高法院107年度台上字第317、97年度台
20 上字第2182號民事判決，亦同此旨）。基此，本院再囑託
21 臺中榮民總醫院補充鑑定原告「勞動能力減損程度具體
22 比率」為何？並敘明所憑之具體理由。該醫院補充鑑定意
23 見，綜參：原告受有前開傷害後至評估已歷兩年四個月，
24 因左拇指屈曲攣縮於本院進行兩次手術（110/02/25最後
25 一次），經多次門診追蹤及醫療，堪認已達到最佳醫療改
26 善；原告受有前開傷害後先前就醫及本件鑑定之病史；
27 原告受有前開傷害前之職業史，擔任CNC車床現場操作
28 員，慣用手為右手，作業內容為雙手操作機台及量測工
29 件，產品為汽車後輪軸；理學/檢查報告為：上肢功能評
30 估：使用上肢功能受損程度問卷中文簡短版（Chinese Qu
31 ick DASH）評估執行活動時的困難度，活動能力與病徵嚴

重程度得分為22分，QuickDASH score為25%，顯示手部操作能力對日常活動執行有輕度程度的限制；依AMA Guides美國醫學會永久障礙評估指南障害分級：統整被保險人整體障害百分比（5%）；暨工作能力減損百分比調整（經FEC rank未來工作收入能力減損、職業別、年齡調整）：調整後工作能力減損百分比（6%）」等情，此有該醫院110年10月1日中榮醫企字第1104203208號復本院函附補充鑑定書在卷可按（見本院卷二第25至29頁），足見原告因本件事故所受前開傷害之傷勢證已趨於固定，且已達最佳醫療改善程度，臺中榮民總醫院前揭補充鑑定結果認為原告因前開傷害之勞動能力減損程度百分比率為6%，堪予憑採。

- ②參諸勞基法第54條規定之勞工強制退休年齡為65歲。又原告於108年5月11日發生本件事故時年滿38歲（原告為70年2月8日生），迄至原告年滿65歲止有工作能力，為兩造所共認，有如前述。且參諸原告受僱於被告期間擔任CNC車床操作員之工作性質，本件事故發生前之六個月平均工資為35,699元乙節，亦如前述。本院綜核原告前揭年齡、受僱被告期間之薪資情形及工作性質等情，認為應以每月35,699元計算原告勞動能力減損損害之基礎為適當。基此，依原告主張其自110年5月1日起至其65歲強制退休年齡（即135年2月8日）止之期間，並依本院前述認定之原告每月收入35,699元、勞動能力減損比例6%而為計算，則原告因前開傷害所受勞動能力減損之損害為421,468元【即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421,468元；計算式為： $25,703 \times 16.00000000 + (25,703 \times 0.00000000) \times (16.00000000 - 00.00000000) = 421,467.0000000000$ 。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為未滿一年日數折算年數之比例。採四捨五入，元以下進位】，堪以認定。

是原告主張被告應賠償其勞動能力減損之損害421,468元，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

(2)慰撫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（最高法院51年台上字第223號判例參照）。查原告因本件事故受有前開傷害，有如前述，則原告於精神上受有相當痛苦，至為顯然。又原告發生本件事故受有前開傷害之前六個月平均工資為35,699元，已如前述；被告之資本總額為36,000,000元，有被告之商工登記資料查詢表在卷可按。本院斟酌被告過失肇致本件事故發生之過程、原告因本件事故所受前開傷害之傷勢情形、術後回復程度、對原告所造成之痛苦、日後對原告左手拇指所生之長期影響及兩造之經濟狀況等情，認為原告請求被告賠償其精神慰撫金300,000元，核屬適當，應予准許。

3.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。查被告、原告就本件事故之發生均具有過失，原告、被告應各負擔二分之一之過失責任為適當乙節，詳如上述。依前開規定，原告就其自己前揭過失（即過失比例50%），亦應為相同之承擔而減輕加害人即被告之賠償金額，則依上述比例減輕被告賠償金額50%後，被告應各賠償原告勞動能力減損損害之數額為210,734元（ $421,468 \times 50\% = 210,734$ ）、精神慰撫金之數額為150,000元（ $300,000 \times 50\% = 150,000$ ）。

4.又同一職業災害事故，倘勞工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（即雇主依勞基法第59條第1款、第2款、第3款之醫療費用補償、工資補償、失能補償，依序得各與勞工保險條例之醫療給付、傷病給付、失能給付之相同項目為抵充），為勞基法第60條所明定。而雇主依勞基法第59條規定所負之補償責任，係法

01 定補償責任，與依民法規定負侵權行為賠償責任者不同。勞
02 基法第60條規定，雇主依同法第59條規定給付之補償金額，
03 得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，以避免勞工或其他
04 有請求權人就同一職業災害所生之損害，對於雇主為重複之
05 請求。換言之，勞工保險條例就職業傷害之失能給付制度，
06 性質上相當於勞基法第59條第3款規定之職業災害失能補
07 償，而職業災害失能補償性質上亦相當於損害賠償中之勞動
08 能力減損之損害賠償，依前開說明，就勞動能力減損之損害
09 賠償金額自得以勞保失能給付為抵充，避免實質上對雇主為
10 重複之請求。經查，原告因本件事故之職業災害，勞保局已
11 核發原告勞保失能給付243,000元，其性質相當於職業災害
12 失能補償、勞動能力減損損害賠償，有如前述，則該243,00
13 0元應自本件原告所得請求勞動能力減損之損害賠償金額即2
14 10,734元予以扣除，經抵充扣除該243,000元後，原告就勞
15 動能力減損之損害已無餘額得請求被告賠償（210,734－24
16 3,000＝－32,266），堪以認定。至於原告因本件事故之職業
17 災害，勞保局核發原告之傷病給付192,503元，性質與勞動
18 能力減損損害不同，無從抵充；又勞保局核發原告之前揭傷
19 病給付192,503元及失能給付243,000元，性質亦與被告應賠
20 償原告之精神慰撫金性質不同，無從抵充，均堪認定。

21 (三)被告應給付原告自105年1月起至108年6月止之加班費差額15
22 3,877元，為兩造所共認，有如前述（併見本院卷一第282、
23 316頁、本院卷二第172頁）。則原告依兩造間勞動契約及勞
24 基法第24條、第39條等規定，請求被告給付原告前開加班費
25 153,877元，為有理由，應予准許。

26 (四)二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得
27 以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵
28 銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。民法第334條
29 第1項定有明文。又抵銷為消滅債務之單獨行為，只須與民
30 法第334條所定之要件相符，一經向他方為此意思表示即生
31 消滅債務之效果，原不待對方之表示同意。經查，被告主

張：原告前於107年11月1日向被告借得100,000元借款後，已於109年7月屆清償期，原告迄今尚積欠餘款65,000元未清償被告乙節，為原告所不爭執（見本院卷二第143頁即本院111年1月26日言詞辯論筆錄）。又原告對被告之前揭各項請求，被告應給付原告之總額為382,168元（即職災失能補償78,291元＋加班費153,877＋精神慰撫金150,000元＝382,168元），已如前述，則被告於該382,168元範圍以內主張與原告積欠其前揭借款65,000元互為抵銷，為屬有據，堪予憑採。基此，本件原告請求被告給付其317,168元（382,168－65,000＝317,168），為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

(五)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告對被告之前揭317,168元債權，既經原告起訴送達起訴狀（即前述職災失能補償及精神慰撫金部分）及追加狀（即前述加班費部分）予被告，被告迄未給付，當應負遲延責任。則原告就前揭各317,168元之利息部分，請求被告給付自起訴狀繕本及109年3月5日民事追加狀繕本送達被告（二者均於109年3月5日送達被告，見本院卷一第11、85頁）翌日即：109年3月6日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

(六)綜上所述，原告依前述各項法律關係，請求被告給付原告317,168元，及自109年3月6日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請

01 求，為無理由，應予駁回。

02 五、除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本
03 法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫
04 屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規
05 定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響，109年1月
06 1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件
07 雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1
08 月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又
09 法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
10 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
11 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
12 項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求
13 而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規
14 定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時
15 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。原告、被告
16 就此部分各為假執行及免為假執行宣告之聲請，僅在促使法
17 院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告
18 假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲
19 請，已失其宣告之依據，應併予駁回。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決之
21 結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 111 年 3 月 18 日
24 勞動法庭 法 官 何世全

25 一、上正本係照原本作成。

26 二、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
27 。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度
29 ，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法
30 第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

31 中 華 民 國 111 年 4 月 11 日

