

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度重勞訴字第4號

原告 傅潔茹

訴訟代理人 許鴻闡律師

複代理人 郭添丁

被告 藤園實業有限公司

法定代理人 藤園誠二

被告 洪聖濠

共同

訴訟代理人 林傳智律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國111年11月25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270,202元，及均自民國108年4月9日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告連帶負擔百分之5，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分，於原告以新臺幣90,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣270,202元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加，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。查原告起訴先位請求被告藤園實業有限公司（下稱被告公司）、洪聖濠應連帶給付原告新臺幣（下同）6,735,450元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，備位請求確認被告公司與原

01 告間僱用關係存在，並請求被告公司給付225,000元。嗣於
02 民國111年10月13日本院行準備程序期日時，變更聲明如
03 後，係減縮應受判決事項之聲明，與上揭規定相符，應予准
04 許。

05 貳、實體方面：

06 一、原告主張：

07 (一)原告自106年3月30日起受僱於被告公司之關係企業，嗣於同
08 年10月14日起改受僱於被告公司，職務內容為製麵、點餐、
09 收銀及清潔外場等，兩造並約定月薪為25,000元。被告洪聖
10 濠則為被告公司執行長，負責原告工作場所之管理及現場巡
11 視工作，為職業安全衛生法上之場所負責人。

12 (二)嗣於106年10月31日19時59分許，原告在工作場所清潔製麵
13 機器時，右手遭機器捲入（下稱系爭事故），經緊急送中國
14 醫學大學附設醫院（下稱中國醫大）急診，受有右側第二、
15 三、四、五指壓砸傷、右側食指遠端指骨骨折之傷害（下稱
16 系爭傷害），處置後，於隔日即106年11月1日上午離院。原
17 告於出院後，於同年11月21日第一次在中國醫大復健科門
18 診，醫生當時開立註明原告需休養2個月以上之診斷證明
19 書，原告隨即於同日親送上述診斷證明至被告公司，詎料竟
20 遭被告洪聖濠言語恐嚇，要求復職。後原告於同年12月13日
21 第三次回中國醫大復健科就診，醫生評估後，另行開立原告
22 需再休養半年以上之診斷證明，原告亦於同日即提供給被告
23 公司，詎料同日因訴外人即被告公司會計人員王洸文看到原
24 告可雙手騎乘U-Bike離開被告公司，便轉知被告公司，被告
25 公司即再以LINE通知，要求原告復工。後於107年間，每月
26 月初及月中，被告洪聖濠就會來電要求原告復工，甚者，自
27 107年2月13日開始，被告公司開始時不時拖延應給付之工資
28 補償。後於107年4月16日，被告洪聖濠甚至以言語恐嚇威脅
29 原告，甚至謊稱已遭勞保局警告不可蓄意不讓原告復職，以
30 此理由要求原告復職，然卻未以公傷假之方式准予原告就醫
31 復健。被告以上述各種方式逼迫原告復職之過程，已造成原

告之心理壓力。其後，原告因屢遭被告公司不法拖延給付補償薪資，在經濟困頓的情形下，被迫於107年5月1日復職，惟復工後之實際工作內容與被告公司承諾會安排較為緩和之迎賓及收銀工作不符，另需負責外場清潔工作及送餐，原告於不堪負荷之情形下，曾於107年5月18日向被告公司反應，然被告公司並未改善，導致原告於同年5月29日於復健科復健時因壓力過大昏倒而送醫急診。原告後於同年6月提出臺中榮民總醫院(下稱臺中榮總)於同年5月30日開立之診斷證明書，續請病假至同年6月30日。

(三)被告於原告發生系爭事故後，不但未通報臺中市勞動檢查處查檢，並自106年11月21日起多次以言語恐嚇、拖欠薪資、拖延傷病給付聲請的方式，要求原告復工。且原告於107年2月7日到公司送件時，始聽聞訴外人即被告公司實習部張副組長陳明：系爭事故發生時，被告公司並無清洗製麵機的標準作業流程，係於系爭事故發生後一個月，因害怕遭勞動檢查，始事後製作，被告明顯違反職業安全衛生法雇主應對勞工施以安全衛生教育及訓練之義務。

(四)原告於107年5月29日因工作壓力巨大於復健時昏倒，經診斷罹患「環境適應障礙急性意識混亂狀態憂鬱性疾患」，經警即送往台中榮總急診並經醫院發病危通知書予家屬。嗣於107年6月27日因情緒低落、食慾減退、思考遲鈍、負面想法、自殺意念等症狀，經門診住院，於同年7月25日出院，醫生並開立診斷為「重鬱症」、「創傷後壓力症候群」之診斷證明書。後於107年8月30日及同年10月25日至台中榮總職業醫科門診尋求工作相關心理壓力事件引起精神疾病之認定，評估結果認定原告罹患「重鬱症、情感性精神病」、「創傷後壓力症」、「雙極性情感性精神疾病」、「重度憂鬱症合併創傷後壓力症」(下稱系爭精神性情感疾患)屬與執行職務所致疾病或與作業有相當因果關係疾病。

(五)被告就上情置之不理，仍違法於107年7月20日以台中四張犁郵局第148號存證信函，通知催告原告到職並依法辦理請假

手續；另於同年8月1日再寄發台中四張犁郵局第158號函證信函，通知以勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第6款終止兩造勞動契約，該存證信函於同年月2日送達原告住所。

(六)原告所遭受之系爭傷害及系爭精神性情感疾患均屬職業災，被告公司發函終止兩造勞動關係並不合法，故兩造雇傭關係應繼續存在，且原告遭受職業災害，在醫療期間無法工作，爰依勞基法第59條第2款之規定請求被告公司給付自107年7月1日起至109年6月30日止兩年之工資補償444,059元(已扣除原告陸續於他處任職之薪資所得155,941元)；另依民法第184條第2項、第188條第1項、193條第1項、195條第1項，職業安全衛生法第32條第1項之規定請求被告連帶賠償原告之勞動力減損損害4,135,450元及非財產上之損害1,000,000元等語。並聲明：1.確認原告與被告公司間雇傭關係繼續存在。2.被告應連帶給付原告5,135,450元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。3.被告公司應給付原告444,059元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。4.願供擔保請准宣告為假執行。

二、被告答辯：

(一)原告發生系爭事故係因自己恍神、疏忽而未遵守清潔製麵機標準流程，於製麵機電源尚未關閉前，即將右手放入機器內清潔與擦拭，導致右手捲入，已難認被告有何過失。被告公司早向原告施以從事清潔製麵機工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練，符合職業安全衛生法第32條之規定。

(二)被告並無言語威脅原告復職，而106年12月13日原告至被告公司填寫傷病給付申請書後，雙手騎乘U-Bike離開，遭王洳文撞見，顯見其右手手指傷勢應已復原，既非處於醫療中不能工作期間，依法即應復工。

(三)原告於107年5月1日復工後，工作狀況並無異常，後於107年5月29日係於醫院復健時暈到，與執行職務並無關聯，且原告當日至台中榮總急診，經檢查結果並無異常，由急診證明

實難看出有送台中急診及醫院發出病危通知書等情。且台中榮總開立之職業病評估報告忽略原告於100年間即已罹患焦慮症及睡眠障礙症，卻仍於病史列記載病患表示過去無幻想幻聽等精神症狀，亦無明顯憂鬱或躁症發作等語，難認其所為之報告可採。

(四)原告於107年5月29日至31日因急性意識混亂請普通病假，並於同年6月提出載有請假至107年6月30日後復工之診斷證明書，惟卻未於107年6月30日到職，於同年7月1日至同年8月2日間，已過30日，均屬無正當理由曠職。被告公司既已合法終止勞動契約，即不受原告嗣於107年8月8日所提需長期休養之診斷證明書拘束。

(五)綜上，被告對於系爭事故之發生無故意過失，且系爭精神性情感疾患與系爭事故之因果關係並不存在，被告自無庸負侵權行為責任。又兩造勞動契約已合法終止，兩造間已不存在勞動契約關係，被告公司自不負工資補償責任等語。並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有受確認判決之法律上利益。原告主張其與被告公司間之僱傭關係存在，為被告公司所否認，是原告與被告公司間之僱傭關係是否存在處於不明確之狀態，致原告在法律上之地位有不安之狀態，且此不安之狀態得以確認判決予以除去，故原告有即受確認判決之法律上利益，其提起本件訴訟，應予准許。

(二)原告於106年10月31日在執行職務之過程中，因清理製麵機導致系爭事故而受有系爭傷害，業經勞動部勞工保險局(下

01 稱勞工保險局)認定屬於職業傷病，給付自106年10月31日至
02 107年6月30日之職業傷病給付共101,972 元；其右手第三指
03 永久失能(符合失能給付標準附表第R11-50項)經勞工保險
04 局給付失能給付90日計65,997元等情，為兩造所不爭執，並
05 經本院向勞工保險局函詢原告申領職業傷病給付之全部資料
06 到院核閱屬實(見本院卷二第285-320、421頁、卷三第118
07 頁)。而原告另主張因系爭事故所受系爭傷害，導致其罹患
08 系爭精神性情感疾患，屬於與執行職務所致疾病或與作業有
09 相當因果關係疾病及被告公司於其醫療期間違法終止兩造勞
10 動契約等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本件應審
11 酌者厥為：1.系爭傷害是否屬於職業傷害？2.系爭精神性情
12 感疾患是否屬於職業傷病？與系爭事故、系爭傷害是否具有
13 相當因果關係？若屬職業傷病，則原告請求被告公司給付工
14 資補償444,059元是否有理由？3.若系爭傷害及系爭精神性情
15 感疾患均屬職業傷病或僅有其一屬職業傷病，原告請求被告
16 連帶給付非財產上損害賠償1,000,000元及勞動力減損之損
17 害4,135,450元是否有理由？4.被告公司與原告間之勞動契
18 約是否已於107年8月2日經被告公司合法終止？茲析述如
19 下：

20 1.原告之系爭事故導致之系爭傷害，屬於職業災害：

21 按勞基法第59條規定，該規定之目的在於保障勞工，加強
22 勞、雇關係、促進社會經濟發展，性質上非屬損害賠償。且
23 職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供
24 及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，
25 維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之
26 勞動力，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，以
27 免造成社會問題，並不在於制裁違反義務、具有故意過失之
28 雇主。是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，
29 凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過
30 失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其
31 應有之權利(最高法院95年度台上字第2542號判決意旨參

照)。又所謂災害，係指勞工所擔任業務之內在或通常伴隨的潛在危險的現實化。而所謂業務，則包括勞工本於勞動契約原定應提供之勞務給付本身，以及伴隨該勞務給付之作業活動所衍生，於就業上一切必要行為及其附隨行為而具有合理關連性者均包含在內。經查原告於系爭事故發生時即106年10月31日係受僱於被告公司，當時職務內容為製麵、點餐、收銀及清潔外場等，而其在工作場所清潔製麵機器時，右手遭機器捲入，經送中國醫大急診而診斷受有系爭傷害等情，均為被告所不爭執，則系爭事故既係原告為雇主執行職務之過程中發生，且導因於上開就業場所之機械設備及原告之作業活動，自屬勞基法第59條所稱之職業災害。

2.系爭精神性情感疾患非屬於職業傷病，不得請求職業災害工資補償444,059元：

按勞基法所謂職業災害，應以該災害係勞工本於勞動契約，在雇主支配下之就勞動過程中發生（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，以雇主可得控制之危害始有適用...又按勞基法第59條所稱之職業災害，固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，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷(最高法院100年度台上字第1191號民事判決意旨參照)。又按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求(最高法院17年上字第917號判決意旨參照)。原告主張其因系爭事故、傷害及被告催促其復工之種種言詞、舉

01 措，導致其患有系爭精神性情感疾患等情，固據提出臺中榮
02 總出具之職業病評估報告書(下稱榮總評估報告書)及中山醫
03 學大學附設醫院(下稱中山醫大)出具之鑑定報告(下稱中山
04 醫大鑑定報告)等件為證，而榮總評估報告書記載：「...2.
05 此疾病之檢查結果：自107年6月27日起至107年7月25日止，
06 接受住院治療，診斷為重度憂鬱症及創傷後壓力症候
07 群。...綜合該患者之臨床表現，職業暴露史及檢查數據，
08 該患者職業病之評估結果：執行職務所致疾病與作業有相當
09 因果關係疾病」等內容(本院卷一第36頁以下)，以及中山醫
10 大鑑定報告記載：「評估個案現況，個案為創傷事件所苦，
11 腦中常再現回憶，且引發負向情緒、專注力不集中及睡眠障
12 礙等問題，與原本生活適應狀況與其描述有差距，故創傷後
13 壓力症候群與此次受傷之相關性無法排除」等內容(見本院
14 卷二第194頁以下)。惟查：

15 (1)本院認榮總評估報告書做成時間與系爭事故發生時點已超過
16 6個月，且未考量原告既有病史。

17 (2)參以勞工保險局依據3位特約專科醫生之醫理意見就原告以
18 系爭精神性情感疾患繼續申請107年7月1日至107年8月8日期
19 間職業傷病給付，核定非屬職業傷害，其所持理由：「依職
20 業病評估報告書載，申請人(即原告，下同)工作相關心理壓
21 力事件，砸傷度為中度、被無理地要求離職為強度、受到刻
22 意讓人厭煩為輕度；非工作相關心理壓力事件，自己生病為
23 中度、收入減少為中度、失戀為中度。經檢視相關資料，申
24 請人職傷後復工之爭議，未有公司之說明、未有強度之事
25 件、未有修正為強度之事件，不建議依職業病認定。另依10
26 8年1月4日中國醫大診斷書與回覆函載，申請人於107年10月
27 12至108年4月25日為雙極性情感性精神疾患，後續疾病診斷
28 書修正為情感性精神疾患，不是憂鬱症與創傷後壓力症」、
29 「業務造成心理負荷因素；指頭壓傷(非屬創傷後壓力症之
30 嚴格定義之創傷)，壓力程度為中度；被要求調動工作或離
31 職(根據公司有寄存證信函說明原因)，壓力程度為中度；遭

01 遇同事相處壓力，壓力程度為中度。業務之外因素造成心理
02 負荷因素，原有情緒障礙病史，壓力程度為輕度-中度；家
03 庭壓力(含經濟壓力)，壓力程度為輕度-中度；戀情壓力，
04 壓力程度為輕度-中度。綜合判斷，其精神相關疾病(雙極性
05 情感疾患)非屬業務相關壓力程度為強度之因素所導致，所
06 患非職業傷病，建議以普通傷病給付。」、「申請人於101
07 年11月23日至中國醫藥大學附設醫院精神科初診，為焦慮、
08 失眠；於106年9月7日因顱部受撞擊、頭暈，於神經外科門
09 診；106年10月30日右手指因機器壓傷致右手指骨折，因而
10 申請職業傷害。創傷後壓力是有，但其前已有病症，且工作
11 時間正常，並無負荷。故業務造成的心理負荷為弱度，非因
12 工作造成的心理負荷為強度，於精神醫學而言，所患非職業
13 傷病」等語(見本院卷二第48-49頁)及原告就上述認定不
14 服，聲請勞動部重新審查，而勞動部另將原告之聲請審議理
15 由及相關病例再送另三位特約專科醫師審查，審查意見分別
16 為「此案的最近期、最後的精神科診斷乃雙極性情感性精神
17 病，即躁鬱症，並非重鬱症或創傷後壓力症，而創傷後應不
18 會引起包含情緒亢奮的躁鬱症，不建議認定為職業病」、「
19 「依中國醫藥大學附設醫院病歷載，申請人106年10月31日
20 工傷就醫，並未入院或手術治療，其創傷並不嚴重；依病
21 歷，申請人於101年11月23日即有失眠及焦慮症就醫紀錄，
22 其工傷不致造成創傷壓力症候群，另雙極性情感性精神疾病
23 即重鬱症均為普通傷病，亦與其職災無關。」、「依據病歷
24 資料、申請人之精神病史始於民國101年即有類似症狀，故
25 其精神症狀與此職業傷害無關；按病歷，107年6月至7月住
26 院紀錄顯示，申請人生活中家人互動及同居者均是焦慮來
27 源，故非源自此手指受傷事件，為普通傷害」等語，有勞動
28 部保險爭議審定書在卷可憑(見本院卷二第47-50頁)，均認
29 定原告罹患系爭精神性情感疾患非職業傷病。

30 (3)中山醫大鑑定報告僅泛稱原告之創傷後壓力症候群與系爭事
31 故所受傷害之相關性無法排除，惟其並未認定原告上開病症

發生原因係原告之系爭事故、傷害所致，本院認尚難僅憑中山醫大學上開函文內容逕認原告已盡其舉證責任。

(4)本院先後函請中國醫大、中山醫大、國立臺灣大學醫學院附設醫院雲林分院鑑定原告107年間罹患之重度憂鬱症是否屬於職業傷病等，均經該等醫療機構拒絕鑑定(見本院卷二第115、359、卷三第77頁)。本院復依原告聲請再次函請中國醫大排定鑑定日期，但原告因個人疾病因素所以任意未遵期且未改期作鑑定；嗣本院再次囑託中國醫大鑑定，中國醫大111年1月3日函覆表示：「無法鑑定本案，且重鬱症或精神疾病發病，於臨床上較難歸因於單一事件(如職業災害)，本院難以判斷病人在工作中所受右側第2、3、4、5指壓砸傷是否通常會導致後續精神病史之產生」等語(見本院卷三第59頁)。

(5)依原告所提供其於106年11月21日與被告洪聖濠之談話截錄內容，並主張被告在系爭事故發生後，即要求原告回去上班，造成其壓力甚大云云，然細繹譯文內容概要可知，被告洪聖濠縱有表示基於被告公司考量(避免被開罰單)，希望原告儘快回來上班，且表明可以不用做原來工作，只要從事收銀工作即可之情形(見本院卷二第13-32頁)，惟此僅能證明被告公司確實希望原告儘快回來上班，避免被告公司遭罰，然此係基於被告公司利益之考量，且此催促之行為，尚難認定被告係以強暴、脅迫之非法方式要求原告回公司上班(臺灣臺中地方檢察署檢察官108年度偵字第23950號不起訴處分書亦同此認定，見本院卷二第0000-000頁)。且縱使原告確實因被告洪聖濠之催促上班產生壓力，但仍無法確實證明一般人在遇到相同之情形，即會引發系爭精神性情感疾患(業務起因性)。

(6)綜合以上各情，自難謂系爭精神性情感疾患屬於勞基法第59條所規定之職業災害，原告據此，依勞基法第59條第2款請求被告公司給付職業災害工資補償444,059元部分，亦屬無據，無法准許。

01 3.僅系爭事故導致之系爭傷害屬於職業災害，且原告得依侵權
02 行為之法律關係，請求被告連帶賠償其下列勞動能力減損及
03 非財產上損害：

04 (1)按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。
05 但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條第2項定
06 有明文。而民法第184條第2項規定之所謂法律，係指一切以
07 保護他人為目的之法律規範而言（最高法院92年度台上字第
08 2406號判決意旨參照），則為防止職業災害，保障工作者安
09 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
10 衛生法施行細則、職業安全衛生教育訓練規則等），均屬保
11 護勞工之相關規定。且依職業災害勞工保護法第7條規定，
12 勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，但雇主能
13 證明無過失者，不在此限，故於職業災害事件，雇主所負之
14 賠償責任，乃屬推定過失責任。次按雇主使勞工從事工作，
15 應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工
16 免於發生職業災害。雇主對於防止機械、設備或器具等引起
17 之危害，應有符合規定之必要安全衛生設備及措施。雇主應
18 依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；
19 並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢
20 查。雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛
21 生教育及訓練。職業安全衛生法第5條第1項、第6條第1項第
22 1款、第23條第1項、第32條第1項分別定有明文。且職業安
23 全衛生法第23條第1項規定之職業安全衛生管理計畫，應包
24 括工作環境或作業危害之辨識、評估及控制；機械、設備或
25 器具之管理；安全衛生作業標準；定期檢查、重點檢查、作
26 業檢點、現場巡視；安全衛生教育訓練；個人防護具之管理
27 等事項。為職業安全衛生法施行細則第31條所明定。經查，
28 被告洪聖濠係被告公司執行長，為上開場所代表雇主從事管
29 理、指揮或監督工作者從事勞動之人，此為其所不爭執；而
30 觀諸卷附被告公司之「清潔製麵SOP」（見被證1，即本院卷
31 一第107頁），其上並無製作、公告或交付予何人之日期，

亦無原告之簽名，顯無從認定被告公司或被告洪聖濠就員工清潔製麵機過程中應予注意事項及其安全守則，已對原告實施安全衛生教育及訓練，且其實施之教育及訓練業已符合前述職業安全衛生法及其施行細則之規定。此外，被告公司、洪聖濠對於其等確已依前述職業安全衛生法及其施行細則規定為之，及其等倘果真依該等規定落實其應為之行為，仍無從避免本件事故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，自無從解免渠等之過失責任。則被告就本件事故發生而致原告受有系爭傷害具有過失，且該過失行為與原告所受系爭傷害間，具有相當因果關係，被告所為均過失不法侵害原告之身體、健康權，堪以認定。

(2)按受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。民法第188條第1項定有明文。被告洪聖濠為被告公司之受僱人，其因執行職務不法侵害原告之身體、健康權，而被告公司復未舉證證明其已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害，故被告公司應與被告洪聖濠對原告上開損害負連帶賠償責任。

(3)原告所罹患之系爭精神性情感疾患並非勞基法第59條所定之職業災害，且被告洪聖濠並未以強暴、脅迫之非法方式要求原告回公司上班業如前述，則被告就原告所罹患之系爭精神性情感疾患，亦難認定成立侵權行為，是原告就此部分依民法第184條第2項、188條第1項等侵權行為之規定請求被告連帶賠償勞動力減損及非財產上之損害賠償均無理由。

(4)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；被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；民法第193條第1項、第195條第1項前段分別定有明文。本件被告就原告所受之系爭傷害應負連帶損害賠償責任，業如前述，茲就

01 原告對被告公司、被告洪聖濠主張之各項損害賠償，有無理
02 由？審酌如下：

03 ①身體或健康受侵害，而喪失或減少勞動能力者，其減少及殘
04 存勞動能力之價值，不能以現有之收入為準，蓋現有收入每
05 因特殊因素之存在而與實際所餘勞動能力不能相符，現有收
06 入高者，一旦喪失其職位，未必能自他處獲得同一待遇，故
07 所謂減少及殘存勞動能力之價值，應以其能力在通常情形下
08 可能取得之收入為標準；被害人因身體健康被侵害而喪失勞
09 動能力所受之損害，其金額應就被害人受侵害前之身體健康
10 狀態、教育程度、專門技能、社會經驗等方面酌定之，不能
11 以一時一地之工作收入為準。又勞動能力損害與勞動年齡具
12 有密切關係，有法定退休年齡者，得以之為判斷基準。再按
13 依民法第193條第1項命加害人一次支付賠償總額，以填補被
14 害人所受喪失或減少勞動能力之損害，應先認定被害人因喪
15 失或減少勞動能力而不能陸續取得之金額，按其日後本可陸
16 續取得之時期，依照霍夫曼式計算法，扣除依法定利率計算
17 之中間利息，再以各時期之總數為加害人一次所應支付之賠
18 償總額，始為允當。

19 ②經查，原告因系爭事故受有系爭傷害，並因此造成其右手第
20 三指永久失能，屬職業災害，業如前述；又考量原告之病情
21 與客觀檢查結果，及斟酌原告從事之職業與年齡，參以兩造
22 均同意對於原告勞動能力減損程度之判斷標準，採取曾隆興
23 教授著作「現代損害賠償法論」中所列之「各殘廢等級喪失
24 或減少勞動能力比率表」或採勞保給付日數比例法，即依勞
25 工保險條例第54條之1第1項規定訂定之失能給付標準表第13
26 級計給付標準為90日占上開失能給付標準表所列喪失全部勞
27 動能力最高給付標準為1,800日之比例計算（見本院卷三第11
28 9頁），則原告減少勞能力之比例應為5%（計算式：90日÷1,
29 800日 $\div$ 5%）。

30 ③又原告係79年4月30日出生，系爭事故發生時，與勞基法第5
31 4條規定之65歲強制退休年齡尚隔甚久，且原告於本件事故

發生時並非無勞動能力之人。再者，原告為國中畢業；年收入約200,000元乙節，業經原告陳報在卷（見本院卷三第151頁）。本院綜合原告前揭年齡、教育程度、年收入、法定最低基本薪資等情，認為原告主張以每月25,000元計算原告勞動能力減損損害之基礎尚屬適當，應堪憑採。

④復相較於以系爭事故發生時或是兩造勞動關係終止日，原告既主張其因系爭傷害受有勞動能力減損損害之起算點，應自本件工資結算日即109年7月1日起算，對被告而言，此起算點並無不利，據此，原告因系爭傷害受有勞動能力減損損害之起算點，應自109年7月1日起算為適當。準此，倘以原告每月工作薪資25,000元作為計算損害之參考標準，核算原告（79年4月出生）從被告公司與原告工資結算日時即109年7月1日起，迄至法定退休年齡65歲為止，尚可工作超過34年以上，原告此段期間因減損勞動能力5%所受損害，依霍夫曼計算法扣除中間利息後（首期給付不扣除中間利息），核計其金額應為293,307元【計算方式為：月薪25,000元 $\times$ 12月 $\times$ 5% $\times$ 19.00000000=293,307。其中19.00000000為年別單利5%第34年霍夫曼累計係數。採四捨五入，元以下進位】，則原告於此範圍內，請求被告連帶賠償其勞動能力減損之損害287,752元，為有理由，應予准許。

⑤次按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號判決要旨參照）。查原告因系爭事故受有系爭傷害，有如前述，則原告於精神上受有相當痛苦，至為顯然。又原告為國中畢業，年收入約200,000元，名下有一輛機車（見本院卷三第120、151頁）。被告洪聖濠則為高中畢業，目前受僱於被告公司擔任執行長、月薪為20,000元（見本院卷三第121頁），名下並無不動產、汽車；被告公司資本總額為3,000,000元，業據其等三人陳明在卷，並有被告公司之商工登記資料查詢表（見本院卷二

第99-103頁)、及稅務電子閘門財產、所得調件明細表(見本院卷後附之禁止閱覽資料)在卷可按。本院斟酌被告洪聖濠、被告公司過失肇致系爭事故發生之情節、原告因系爭事故所受系爭傷害之傷勢情形、對原告所造成之痛苦，及原告、被告洪聖濠之學經歷；原告、被告洪聖濠、被告公司之經濟狀況等情，認為原告請求被告洪聖濠、被告公司賠償其精神慰撫金1,000,000元，尚屬過高，應予核減為50,000元為適當，故原告於該50,000元範圍以內之請求，為有理由，應予准許。原告逾此數額之請求，為無理由，不應准許。

(5)綜上，被告洪聖濠、被告公司應連帶賠償原告之總額為337,752元(287,752+50,000=337,752元)。

(6)又損害之發生或擴大，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。經查，觀諸卷附本件事故發生時之監視錄影(見本院卷一第111頁)，可知如係在上開製麵機器設備開關開啟時加以清潔，可能導致清潔人員之手部捲入機器而有受傷之危險，則原告於清潔上開製麵機器時，本應注意先關閉上開機器開關，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，於上開製麵機器開關開啟之情況下仍加以清潔，始肇致本件事故之發生，原告就本件事故之發生亦具有過失，堪以認定。本院綜核前述被告洪聖濠、被告公司及原告過失肇致本件事故發生之情節，認原告應負擔百分之20之過失責任，即應減輕被告公司、被告洪聖濠百分之20賠償責任，始屬妥適。則原告得請求被告公司、洪聖濠連帶賠償之數額為270,202元(元以下四捨五入)。

(7)至被告抗辯關於應扣除原告已向勞工保險局領取之職業傷病失能給付65,997元部分：

按「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」、「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60條固定有明文。經查原告因系爭事故受有系爭受傷，已向勞工保險局領取職業傷害失能給付65,997元，為兩造所不爭執(見本院卷三第118頁)，則該筆給付既非屬雇主即被告公司依上開規定所給付之補償金，且本件原告之請求，乃係依侵權行為規定所生之損害賠償，揆諸首揭規定，核與上開法條所規定得抵充之要件不符，本件原告依侵權行為法律關係所應給付之損害賠償金額，與勞工保險局所給付之職業傷害補償費65,997元自不生抵充問題(臺灣高等法院94年度勞上易字第24號判決同此見解)，被告公司所為此部分抵充之抗辯，為無理由，不應准許。

4.被告公司與原告之勞動契約已於107年8月2日經被告公司合法終止：

按勞工請假規則第4條第1款、第10條分別規定：「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在下列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過30日」、「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件」。而勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益(最高法院97年度台上字第13號民事判決意旨參照)。原告於107年5月29日至31日因急性意識混亂請普通病假，並於同年6月提出載有請假至107年6月30日後復工之診斷證明書(見本院卷一第153頁)，惟被告抗辯原告未於107年6月30日復工，此為原告所不爭執(見本院卷三第118頁)。且原告此後亦未提出有通知被告公司將續請病假或其他假別之意思表示。原告既未依被告公司之請假規則完成請假程序，則其自107年7月1日起至30日止未到班

01 工作，自屬無正當理由繼續曠工逾3日，構成勞基法第12條
02 第1項第6款終止事由。準此，被告公司嗣於同年7月20日寄
03 發台中四張犁存證號碼000148號存證信函催告原告到職並依
04 法請假；另於同年8月1日寄發台中四張犁存證號碼000158號
05 存證信函以勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞動契約，原
06 告於同年月2日收受送達，此為兩造所不爭執(見本院卷三第
07 119頁)，已生終止之效力，應堪認定。揆諸前揭規定及說
08 明，被告公司已與原告間之雇傭關係已於107年8月2日合法
09 終止。從而，本件原告請求確認與被告公司間雇傭關係繼續
10 存在，為無理由，應予駁回。

11 四、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
12 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
13 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
14 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
15 之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2
16 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人
17 得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍
18 從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
19 律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項前段、
20 第203條亦有明文。本件原告對被告前揭270,202元債權，既
21 經原告起訴送達訴狀予其等二人，其等二人迄未給付，當應
22 負遲延責任。則原告就前揭270,202元之利息部分，請求給
23 付自108年4月8日起訴狀狀繕本送達被告翌日即：均自108年
24 4月9日（見本院卷一第65、67頁）起至清償日止，按年息百
25 分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

26 五、綜上所述，原告依民法侵權行為之法律關係，請求被告連帶
27 給付原告270,202元，及均自108年4月9日起至清償日止，按
28 年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。至原告逾
29 此範圍對被告之請求，為無理由，應予駁回。

30 參、本件原告對被告勝訴部分，原告陳明願供擔保聲請宣告對被
31 告假執行，核無不合，依民事訴訟法第390條第2項規定，酌

01 定相當擔保金額准許之；另依同法第392條第2項規定，本院
02 依被告之聲請酌定相當擔保金額，宣告被告為原告預供擔保
03 後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，
04 因訴之駁回而失其宣告之依據，應併予駁回。

05 肆、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
06 不生影響，自無庸逐一論述，併予敘明。

07 伍、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

08 中 華 民 國 112 年 1 月 13 日

09 勞動法庭 審判長法官 黃渙文

10 法官 何世全

11 法官 莊毓宸

12 正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 112 年 1 月 16 日

16 書記官 劉欣怡