

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第31號

原告 張文銘
訴訟代理人 林慈政律師(法律扶助)
被告 曜凌光電股份有限公司

兼
法定代理人 廖育斌
被告
蔡培玉

黃炤元

林永傑

共同
訴訟代理人 陳玫琪律師
複代理人 呂宗燁律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國112年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告曜凌光電股份有限公司間僱傭關係存在。
- 二、被告曜凌光電股份有限公司應給付原告新臺幣277,788元，其中新臺幣47,982元部分自民國109年3月11日起；其中新臺幣52,000元部分自民國109年4月11日起；其中新臺幣52,000元部分自民國109年5月11日起；其中新臺幣52,000元部分自民國109年6月11日起；其中新臺幣52,000元部分自民國109年7月11日起；其餘新臺幣21,806元部分自民國109年8月11日起，均至清償日止，各按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告曜凌光電股份有限公司應給付原告新臺幣244,628元及自民國109年3月3日起，自清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

- 01 四、被告曜凌光電股份有限公司應給付原告新臺幣30,194元，及
02 自民國109年8月11日起，至清償日止，按週年利率百分之5
03 計算之利息；並應自民國109年8月1日起，至原告復職前一
04 日止，按月於次月10日給付原告新臺幣52,000元及自各該次
05 月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 06 五、被告曜凌光電股份有限公司應補提撥新臺幣2,359元至勞動
07 部勞工保險局設立之原告退休金個人專戶；並應自民國108
08 年11月1日起至原告復職日止，按月提撥新臺幣3,180元至勞
09 動部勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。
- 10 六、被告曜凌光電股份有限公司、廖育斌、蔡培玉應連帶給付原
11 告新臺幣768,476元，及其中新臺幣100,000元自民國109年3
12 月3日起，其餘新臺幣668,476元自民國110年9月29日起，均
13 至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 14 七、原告其餘之訴駁回。
- 15 八、訴訟費用由被告公司負擔61%，由被告廖育斌、蔡培玉連帶
16 負擔9%，餘由原告負擔。
- 17 九、本判決第二、三項得假執行；但被告曜凌光電股份有限公司
18 如各以新臺幣277,788元、244,628元為原告預供擔保後，得
19 免為假執行。
- 20 十、本判決第六項得假執行；但被告曜凌光電股份有限公司、廖
21 育斌、蔡培玉如以新臺幣768,476元為原告預供擔保後，得
22 免為假執行。
- 23 十一、本判決第四項得就各已到期部分假執行，但被告曜凌光電
24 股份有限公司如以新臺幣30,194元，為原告預供擔保，得
25 就第三項給付新臺幣30,194元部分免為假執行；如每期各
26 以新臺幣52,000元為原告預供擔保，得免為各期假執行。
- 27 十二、本判決第五項得就各已到期部分假執行，但被告曜凌光電
28 股份有限公司如以新臺幣2,359元，為原告預供擔保，得
29 就第四項給付新臺幣2,359元部分免為假執行；如每期各
30 以新臺幣3,180元為原告預供擔保，得免為各期假執行。
- 31 十三、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、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2、3款定有明文。本件原告起訴時，原聲明請求：一、確認原告與被告曜凌光電股份有限公司（下稱被告公司）間之僱傭關係存在。二、被告公司應給付原告新臺幣（下同）75,701元，及自民國（下同）108年11月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。被告公司應自108年11月1日起，至原告職業傷害治療休養期間經過後且復職前一日止，按月於次月10日給付原告52,000元及自各該次月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。三、被告公司應給付原告210,981元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。四、被告公司應提繳2,359元；並自108年11月1日起，至原告職業傷害治療休養期間經過後且復職前一日止，按月提繳3,180元，均至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。五、被告公司、廖育斌、蔡培玉、黃炤元、林永傑應連帶給付原告1,000,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。嗣於110年9月28日以民事追加訴之聲明暨爭點整理狀（本院卷四第278至287頁），將聲明第五項擴張為：被告公司、廖育斌、蔡培玉、黃炤元、林永傑應連帶給付原告2,454,509元，及其中1,000,000元部分自起訴狀繕本送達最後一位被告翌日起；其餘1,454,509元部分自本書狀繕本送達最後一位被告翌日起，均自清償日止，各週年利率百分之5計算之利息。又於110年10月28日以民事減縮聲明暨補充理由（九）狀（本院卷四第340至391頁），將上述聲明第二項分列為第二、三項，並變更其中第二項聲明為：被告公司應給付原告480,839元，及其中43,033元部分自108年11月11日起；其中52,000元自108年12月11日

起；其中52,000元自109年1月11日起；其中52,000元自109年2月11日起；其中52,000元自109年3月11日起；其中52,000元自109年4月11日起；其中52,000元自109年5月11日起；其中52,000元自109年6月11日起；其中52,000元自109年7月11日起；其餘21,806元自109年8月11日起，均自清償日止，各按週年利率百分之5計算之利息。並增列聲明第三項：被告公司應給付原告30,194元，及自109年8月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。被告公司應自109年8月1日起，至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告52,000元及自各該次月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。將原聲明第三項改列第四項，並減縮變更為：被告公司應給付原告210,636元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息(原醫療費用補償)，此部分追加以訴訟外自認、債務承認、贈與契約請求(見本院卷四第343頁)。上述變更，核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明、追加請求依據部分，其為基礎事實同一，依照前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告自108年6月3日起受雇於被告公司，擔任廠務課工程師一職，每月工資為52,000元，並於翌月10日發放。於108年6月6日約上午8時30分，因被告公司之空調廠商稍晚會至廠區進行維修施工，須先了解空調之施工位置，被告黃炤元經被告蔡培玉指示，帶領被告林永傑及原告至被告公司辦公室之施工位置下方察看，並由被告黃炤元先行自電氣室取出合梯，然其卻疏未發現合梯已變形不穩固，亦未準備任何安全措施(如防墜器、安全帶等)，竟貿然要求被告林永傑及原告利用合梯隨同攀爬至2.66公尺高之天花板上；被告黃炤元、林永傑於攀爬過程中，均由原告於下方扶持合梯，而未生事故，待至被告黃炤元、林永傑攀爬上天花板後，因已無人為原告扶住合梯，原告於攀爬合梯過程中，即因合梯搖晃

失去平衡，因此墜落地面(下稱系爭事故)，致原告受有肢體及軀幹挫傷，右肘擦傷、右肩關節脫位等傷害，經送臺中榮民總醫院(下稱臺中榮總)急診及轉診至秀傳醫療社團法人秀傳紀念醫院(下稱秀傳醫院)治療後，陸續經醫師診斷為右肩肱骨頭脫臼併旋轉肌腱大面積破裂、右側顳顎關節炎等傷害(下稱系爭傷害)，由於原告係於被告公司執行業務時受有系爭傷害，應屬職業災害(下稱系爭職災)。且被告公司於兩造訴訟前即108年8月13日前，均不曾爭執本件事故係屬職業災害，被告臨訟否認本件為職災云云，並無理由。原告於108年6月6日急診時確有右肩關節脫位之病症，同日經醫師行關節復位術後，始解決關節脫位之問題。至於所稱沒有右肩脫臼一語，係指關節復位後於同年月7日之檢查結果，並非謂同年月6日關節復位前沒有脫臼。且醫師於急診只能先處理急症，尚無法發現原告之旋轉肌腱破裂。且原告於108年6月7日轉院至彰化秀傳醫院急診科後，即已安排同年月11日至該院骨科門診追蹤，嗣於同年月11日骨科門診同日，即安排同年月15日做核磁共振檢查，原告並於同年月19日回骨科門診看報告，此時原告首度經醫師告知「右肩旋轉肌腱大面積破裂」之病症，同日即安排最快的手術日期即7月5日進行「肩關節鏡旋轉肌腱修補手術」，原告之就醫治療均無任何遲延；而前述外傷又進一步造成原告顳顎關節炎，可知原告所受系爭傷害均為墜落之職災所造成，被告公司辯稱原告所受傷害與系爭職災無涉云云，並非事實。

(二)確認僱傭關係存在部分(被告公司違法終止僱傭契約部分)：

- 1.原告於遭遇職災後，因傷勢嚴重，迄至108年10月間仍在休養，屬勞動基準法(下稱勞基法)第59條所規定之醫療中不能工作期間。自原告受傷之日起，訴外人即原告之配偶黃綉婉多次代原告與被告公司連繫，告知原告之休養狀況，並於108年10月2日以電子郵件通知被告公司，表示原告須請公傷假至109年1月2日等語，惟被告公司仍強行要求原告於108年10月5日復工，經原告多次說明後，被告公司仍置之不理，於

同年月8日未經通知原告，即擅自將原告勞保退保，再以不實之繼續曠工三日為由，於同年月14日依勞基法第12條第1項第6款規定主張終止僱傭契約，是被告公司於原告職業災害醫療期間所為之終止，已違反勞基法第13條、勞工請假規則第6條之規定，自屬無效，原告與被告公司間僱傭契約仍然繼續存在，原告訴請確認。

2.被告公司雖抗辯其以受詐欺為由撤銷錄取原告之意思表示，且已合法終止兩造勞動契約云云，惟關於原告之履歷表其上記載之學歷、專業證照、以及曾經服務之公司，均與事實相符。至於履歷表上記載之工作經歷，其中固然有一部分與事實上任職期間未盡相符，然此係因為原告於填寫履歷表時，僅憑記憶為之，並未核對勞保紀錄所致，惟原告並非故意為之，應不構成詐欺。且原告具備廠務工程師之專長及學經歷，且於面試時針對被告公司兩位面試官之專業提問，均能提出正確妥適之答案，因而獲得公司之肯定，獲得之評語為「1. 廠務經驗豐富且具管理(課級)經驗 2. 符合證照需求(消防及高壓) 3. 面試態度積極」，此均與事實相符，為被告公司錄取原告之原因，顯見被告公司對於「原告之資格」之認識，基本上均屬正確，並無所謂陷於錯誤之情況，自不構成詐欺。被告公司以原告詐欺為由，主張撤銷錄取之意思表示云云，並無理由；且被告公司撤銷錄取之意思表示，應已違反勞基法第13條、勞動契約法第36條之規定，自不得撤銷。另原告目前仍於職災醫療期間，係依照醫囑繼續休養，本無出勤義務，自無曠職可言，被告公司自無從依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造僱傭契約，且被告公司之終止亦已違反勞基法第13條、勞動契約法第36條之規定，亦無可採。是被告公司抗辯已撤銷錄取之意思表示且合法終止其與原告間僱傭契約云云，均無理由，原告與被告公司間確仍有僱傭關係存在。

(三)職業災害補償部分：

1.醫療費用210,636元：

原告因系爭職災，迄今已支付醫療費用220,669元，其中3,560元，原告同意自行負擔，經扣除被告公司已給付之6,473元後，被告公司尚應給付原告210,636元，爰依勞基法第59條第1款之規定請求之。且被告公司前以電子郵件及工傷補償金返還同意書（下稱系爭同意書），向原告表示同意支付醫療費用，應可認係訴訟外自認以及債務之承認，亦可認被告公司已承諾贈與相當於醫療費用之金錢予原告，原告應亦得依該履行道德上義務之贈與契約請求被告公司如數給付醫療費用，請擇一為原告有利之判決（見本院卷四第346頁）。

2.工資補償480,839元：

被告公司於原告職災醫療期間即108年10月14日違法終止兩造僱傭契約（詳如下述），其間之僱傭契約仍屬存在。原告於108年6月6日遭遇職災，嗣於109年7月13日經診斷失能；原告應得請求自108年10月起之每月工資補償，又108年10月之工資52,000元，被告公司已給付8,634元、勞保費268元、福利金65元，經扣除後，被告公司尚應給付原告108年10月之工資補償43,033元、108年11月至109年6月間工資補償每月52,000元、109年7月1日至13日工資補償21,806元，合計480,839元。又因公司之發薪日為次月10日，故原告得自發薪日翌日起請求遲延利息。爰依勞基法第59條第2款之規定請求之。

3.失能補償49,592元：

原告遭遇職業災害後，雖經治療，其身體仍有失能情形，經勞保局認定失能程度符合勞工保險失能給付標準第5條之第11等級，原告得請求按平均工資計算240日之失能補償。原告之平均工資換算日薪為1,733.333元，原告之平均投保薪資則為1,526.7元，差額為206.633元，據此計算原告應得請求失能補償差額49,592元。爰依勞基法第59條第3款、勞基法施行細則第34條之1之規定請求之。

(四)被告公司違法終止其與原告間之僱傭契約，顯已預示拒絕受領勞務之意思，原告提起本件訴訟，應已將預備給付之情事

01 通知被告公司，原告自得請求被告公司給付109年7月14日至
02 31日工資30,194元，及自109年8月1日起至原告復職前一日
03 止，按月給付工資52,000元。爰依兩造之僱傭契約、民法第
04 487條、勞基法第22條第2項請求之。

05 (五)被告公司未依法為原告提繳勞工退休金部分：

06 原告每月工資為52,000元，參108年之勞工退休金月提繳工
07 資分級表可知，原告之月提繳工資應為53,000元，被告公司
08 每月應為原告提繳退休金之金額為3,180元。惟被告公司於1
09 08年10月8日擅自將原告勞保退保、再於14日違法終止僱傭
10 契約，該終止既無效，兩造僱傭契約仍繼續存在，故原告得
11 依照勞工退休金條例(下稱勞退條例)第31條規定，請求被告
12 公司提繳108年10月9日至31日(計23日)之勞工退休金共計，
13 2,359元；並請求公司自108年11月1日起，至原告復職前一
14 日止，按月提繳3,180元，至原告於勞保局設立之勞退專
15 戶。

16 (六)民事損害賠償部分2,454,509元：

- 17 1.被告廖育斌係被告公司之負責人；被告蔡培玉、黃炤元、林
18 永傑均受雇於被告公司，其中被告蔡培玉係製造部資深經理
19 兼職業安全衛生管理室資深經理，被告黃炤元係設備課資深
20 工程師，被告林永傑係工安課工程師。而被告廖育斌、蔡培
21 玉、黃炤元均係原告之上級。被告公司、廖育斌、蔡培玉、
22 黃炤元等人，或為僱用勞工之事業主，或為事業經營之負責
23 人，或為在現場指揮原告工作之主管，均為勞基法第2條所
24 稱之雇主，被告廖育斌、蔡培玉、黃炤元等人明知依職業安
25 全衛生法（下稱職安法）第6條第1項第5款、職業安全衛生
26 設施規則第230條規定，雇主對於防止勞工墜落應有符合規
27 定之安全衛生設備及措施、對於使用之合梯，應具有堅固之
28 構造、不得有顯著之損傷，且不得使勞工以合梯當作二工作
29 面之上下設備使用，而被告林永傑係工安課工程師，其職務
30 應包括安全衛生教育訓練之規劃實施，卻未為規劃，已違反
31 職安法第23條第1項規定；又被告公司及廖育斌、蔡培玉、

黃炤元、林永傑（下稱廖育斌等4人）應使新僱勞工接受必要之安全衛生教育訓練，而被告公司及廖育斌等4人於原告到職後，均不曾使原告接受安全衛生教育訓練，亦已違反職安法第32條第1項、職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項前段等規定；是被告公司及廖育斌等4人應對原告負職業災害補償之責；又被告公司及被告廖育斌等4人已共同違反保護他人法律，致生損害於原告，自應依民法第184條第1項前段、第2項本文、第185條、第188條、第193條、第195條、第28條、第483條之1、第487條之1、公司法第23條第2項、職業災害勞工保護法（下稱職保法；另勞工職業災害保險及保護法於111年5月1日施行，但系爭職業傷害發生時間係於111年5月1日之前，故無該法之適用，併予敘明）第7條負連帶侵權行為損害賠償責任。而應賠償之項目及金額分述如下：

①減少勞動能力之損失1,454,509元：原告因系爭事故導致之系爭傷害，致終生減少勞動能力17%；原告為62年8月22日生，於108年6月6日事故發生時，為45歲又9個月，距強制退休年紀65歲，尚有19年3月，以原告每月薪資為52,000元，每年薪資為624,000元，計算其每年減少之勞動能力損失為106,080元（624,000元×17%=106,080元），依霍夫曼式計算法扣除中間利息計算後，金額為1,454,509元。被告公司抗辯原告之月薪應以27,000元計算云云，惟原告於被告公司之月薪為52,000元，且原告曾擔任課級主管，於就業市場上有月薪53,000元至60,000元不等之身價，被告公司抗辯原告勞動能力之減損應以月薪27,000元為計算，並無理由。

②精神慰撫金1,000,000元：原告因系爭事故，受有系爭傷害，治療期間無法自理基本生活，甚連咀嚼都有困難，端賴家人從旁照顧，目前仍須在家療養，造成原告精神上莫大之痛苦，故斟酌原告所受之傷害及兩造之資力、身分地位，請求被告公司及廖育斌等4人，應連帶賠償原告1,000,000元之非財產上之損害。

01 2.原告108年2月間之傷害，於系爭職災發生時早已康復，核與
02 系爭職災之發生完全無關，被告空言主張原告與有過失云
03 云，並無理由，

04 (七)原告爰依兩造間之僱傭契約、勞基法第59條第1款至第3款、
05 勞退條例第31條、民法第28條、第184條第1項前段、第2項
06 本文，第185條、第188條、第193條、第195條、第483條之
07 1、第487條、第487條之1、公司法第23條第2項、職保法第7
08 條之規定及訴訟外自認、債務之承認或贈與契約，提起本件
09 訴訟，請求確認原告與被告公司間僱傭關係存在、被告公司
10 應負職災補償責任及被告廖育斌等4人並應連帶負損害賠償
11 責任。

12 (八)並聲明：

- 13 1.確認原告與被告公司間之僱傭關係存在。
- 14 2.被告公司應給付原告210,636元，及自起訴狀繕本送達翌日
15 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 16 3.被告公司應給付原告480,839元，及其中43,033元部分自108
17 年11月11日起；其中52,000元部分自108年12月11日起；其
18 中52,000元部分自109年1月11日起；其中52,000元部分自10
19 9年2月11日起；其中52,000元部分自109年3月11日起；其中
20 52,000元部分自109年4月11日起；其中52,000元部分自109
21 年5月11日起；其中52,000元部分自109年6月11日起；其中5
22 2,000元部分自109年7月11日起；其餘21,806元部分自109年
23 8月11日起，均至清償日止，各按週年利率5%計算之利息。
- 24 4.被告公司應給付原告49,592元，及自110年9月28日民事追加
25 訴之聲明暨爭點整理狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
26 利率5%計算之利息。
- 27 5.被告公司應給付原告30,194元，及自109年8月11日起至清償
28 日止，按週年利率5%計算之利息。被告公司應自109年8月1
29 日起，至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告52,0
30 00元及自各該次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之
31 利息。

01 6.被告公司應提繳2,359元；並自108年11月1日起，至原告復
02 職前一日止，按月提繳3,180元，均至原告於勞保局設立之
03 勞休專戶。

04 7.被告公司、被告廖育斌等4人應連帶給付原告2,454,509元，
05 及其中1,000,000元部分自起訴狀繕本送達最後一位被告翌
06 日起；其餘1,454,509元部分自民事追加訴之聲明暨爭點整
07 理狀繕本送達最後一位被告翌日起，均至清償日止，各按週
08 年利率5%計算之利息。

09 8.願供擔保，請准宣告假執行。

10 二、被告答辯：

11 (一)被告公司係因原告提供內容不實之履歷表，使被告公司之負
12 責面試之主管陷於錯誤，方錄取原告擔任廠務工程師，是被
13 告公司於本件訴訟撤銷因遭詐欺而錄取原告之意思表示：原
14 告於108年5月間知悉被告公司招募廠務工程師，明知其經歷
15 不符合被告公司之需求，仍於104人力銀行之履歷為虛偽記
16 載其經歷，並投遞至被告公司，被告公司於同年月13日通知
17 原告參加面試，原告於面試訪談時亦未告知實情，致被告公
18 司誤信廠務工作經驗豐富而予以錄取，擔任公司之廠務工程
19 師，且給予其每月52,000元之薪資。經被告公司審閱原告於
20 本件訴訟中提出之勞保投保資料，始知原告實際經歷與原告
21 應徵履歷上所載歧異甚大，除原告實際任職於其他公司之期
22 間與其履歷記載不相符外，更無從確認原告是否確實擔任廠
23 務課長等主管職務，至此被告公司始知遭原告詐欺，而陷於
24 錯誤予被告擔任廠務工程師並給付其52,000元之月薪；是被
25 告公司爰依民法第92條第1項之規定，於109年3月27日撤銷
26 錄取原告之意思表示，則被告公司僱用原告之意思表示既經
27 撤銷，兩造間即無僱傭關係存在。

28 (二)被告公司亦已依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造勞
29 動契約：系爭職災發生後，原告經被告公司支付全薪，並待
30 其休養至同年10月初，請求原告返回公司商討調整職務事
31 宜，原告卻拒絕至被告公司協商，亦未復工，被告公司遂以

01 原告曠職3日為由，於108年10月14日依勞基法第12條第1項
02 第6款規定終止兩造勞動契約，原告與被告公司間應已無僱
03 傭關係存在。被告公司於原告受傷後，多次請求原告提供事
04 發隔日轉診至秀傳醫院時之診斷證明書，俾利被告公司判斷
05 是否給予公傷假，然因原告遲未提供，被告公司僅先同意其
06 請病假，並支付病假期間之半薪，嗣原告與被告公司於108
07 年8月12日進行勞資爭議調解，被告公司為避免原告生活陷
08 於困境，勉為同意先行給付108年7月、8月、9月之等同薪資
09 之職災補償並給予公傷假，待原告提供資料供被告公司調查
10 之後若非屬公傷假，再請求原告返還上開款項。嗣於同年9
11 月底，前次勞資協議之公傷假期滿時，被告公司以電話及電
12 子郵件通知，請求原告於108年10月5日返回公司協商，使被
13 告公司得以調整原告身體狀況能負荷之職務情事，然原告以
14 肩傷無法通勤為由拒絕協商，應屬醫療期間內勞工所為之惡
15 意行為，應非勞基法第13條保護範圍之內，是被告公司認原
16 告已無給付勞務之意思，於原告曠職3日後即108年10月8日
17 上班時間經過後，對原告依法終止兩造僱傭契約，並給付原
18 告至108年10月5日之等同於職災補償之全薪，是原告請求再
19 給付在職之工資補償無理由，且兩造間已無僱傭關係存在。

20 (三)原告既經被告公司撤銷錄取意思表示、依法終止兩造僱傭關
21 係，兩造間已無僱傭關係存在，原告請求被告公司給付在職
22 期間之工資補償、免職後之按月給付薪資52,000元、108年1
23 0月勞退提撥差額2,359元、免職後之勞退提撥每月3,180元
24 等款項，即均無理由。又縱認原告與被告公司間有僱傭關係
25 存在，然原告係因行使詐術，方獲得被告公司錄取，並給予
26 其每月52,000元之薪資，就原告請求被告公司提撥勞工退休
27 金部分，原告每月工資亦不應以每月薪資52,000元計算。且
28 原告就工資補償、免職後之按月給付薪資之請求，顯與勞動
29 力減損之損賠範圍重覆請求，悖於損害填補之目的，此部分
30 主張亦無理由。

31 (四)縱認原告與被告公司間有僱傭關係存在，惟原告係未受指派

而自行攀爬合梯，並因腳步不穩摔落地面，原告攀爬合梯之行為非職務上之行為，縱使因此受傷，亦非職業災害；且原告未受指派而自行上攀合梯，難認係因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等造成原告之傷害，原告未受指派上攀合梯，亦難認係因職業之作業活動導致，與職安法第2條第5款規定之職業災害定義有間，是原告本件應非職業災害，原告請求被告公司負職業災害補償責任，並無理由。系爭職災發生當日，原告經臺中榮總診療後，認原告傷勢為：「肢體及軀幹挫傷、右肘擦傷、右肩關節脫位」，經原告要求於同年月7日轉診至秀傳醫院，轉診時秀傳醫院急診並未判斷原告有所謂旋轉肌大面積破裂或顳頷關節炎等情，亦無須住院開刀休養或留院觀察，至同年月11日原告自行至秀傳醫院骨科門診，始於該次診斷書記載「右肩肱骨頭半脫位，疑似旋轉肌腱撕裂」，然右肩關節一事已於事發當日在臺中榮總急診及隔日秀傳醫院急診均有處置完畢，原告係於108年7月5日入院時，方實行「肩關節鏡旋轉肌腱修補手術」並開立「右肩肱骨頭脫臼併旋轉肌腱大面積破裂」之診斷證明書，至於顳頷關節炎更是遲至108年8月5日接受顳頷關節磁共振造影檢查後方於同年8月13日開立「疑似外傷導致右側顳頷關節炎」、「咀嚼困難」之診斷證明書，是原告主張系爭傷害係因系爭職災所致，應與事實不符。且原告於事發時，患有腰椎椎間盤疾患併神經壓迫、左肩關節疼痛及左肩活動角度受限、膝蓋疼痛、腳踝水腫、左肩及右手腕疼痛之傷害，其顯然已無法攀爬合梯，原告雖稱合梯有搖晃等情，然被告黃炤元、林永傑均能穩定上攀，可見原告之摔落成傷恐與合梯無關，而係因原告之身體狀況難以維持平衡而導致摔落，此難逕認係因被告等人之故意或過失所導致，更遑論被告及廖育斌等4人所為與原告所受傷害有何因果關係。另原告對被告廖育斌等4人提出之過失傷害告訴，業經臺灣臺中地方檢察署(下稱臺中地檢署)以109年度偵字第31050號案件為不起訴處分，復經臺灣高等檢

01 察署臺中分署以110年度上聲議字第1709號駁回再議確定；
02 是系爭事故之發生與原告因此所受系爭傷害，均與被告公司
03 及被告廖育斌等4人無涉，原告請求被告公司負職業災害補
04 償責任，並向被告廖育斌等4人請求連帶負民事賠償責任部
05 分，應均無理由。

06 (五)被告廖育斌於107年7月31日即解除被告公司總經理職務，擔
07 任全職董事長，並未有管理被告公司事物之權責。原告雖認
08 被告廖育斌係事業經營負責人，然並未敘明被告廖育斌就此次
09 事件有何過失，而既被告廖育斌並未有實際管理公司之權
10 責，實難認就原告之傷害有何過失。被告蔡培玉係被告公司
11 之經理，於系爭職災發生時，被告蔡培玉並不在場，亦不知
12 被告黃炤元之工作安排，難認被告蔡培玉就系爭職災發生有
13 過失。被告黃炤元係擔任被告公司之設備課資深工程師，屬
14 一般職工，並非如原告所指職稱為副理之主管職，其僅係協
15 助支援廠務課人員於108年6月6日通知被告林永傑、原告等
16 新進廠務同仁，於當日9時許將有2組廠商同時至廠區不同地
17 點維修，遂分工為被告林永傑帶同空調廠商至31號5樓之維
18 修通道，進行維修小型送風機作業，原告帶同清潔水塔廠商
19 至43號屋頂清潔冷卻水塔，被告黃炤元並先行帶同2人確認
20 將進廠維修之地點與施工項目。被告黃炤元於當日8時35分
21 許先帶被告林永傑至31號5樓，原告亦隨同到現場，先由被
22 告黃炤元與被告林永傑至工具室內，由被告黃炤元拿取合梯
23 後，架設於維修通道開口下方，由被告黃炤元先行攀爬合梯
24 至維修通道，被告林永傑緊接著由合梯進入維修通道，原告
25 當時幫被告黃炤元、林永傑扶著合梯，然於被告林永傑進入
26 維修通道後，原告卻無故開始攀爬合梯，並站立於合梯之第
27 二階，其後被告黃炤元、林永傑返回通道出口，原告欲先行
28 下合梯時，因腳步不穩，導致合梯左右晃動而傾倒，遂摔落
29 地面並成傷，可知合梯原本並無缺陷，足以支撐被告黃炤
30 元、林永傑相繼攀爬，並支撐原告之體重達2分鐘多，僅係
31 因原告摔落時壓到合梯之梯腳，造成合梯毀損，導致原告誤

01 以為合梯毀損而發生此次事故。實則被告黃炤元使用之合梯
02 並無瑕疵，且被告黃炤元亦未指派原告進入維修通道察看小
03 型送風機，是原告既係擅自攀爬合梯，且原告攀爬合梯時，
04 被告黃炤元亦不在場，則被告黃炤元就原告自行攀爬合梯摔
05 落等情實無任何過失可言。被告林永傑為被告公司之新進廠
06 務工程師，與原告同日到職，於本件事故發生時，被告林永
07 傑方到職第3日，且安排工安講習等職業安全衛生訓練亦有
08 公司排程，是此部分難認被告林永傑有何過失；且被告林永
09 傑亦無法預見原告會因自行攀爬合梯而摔落，是被告林永傑
10 未及舉辦工安講習等情與原告摔落成傷之事實亦無因果關
11 係。原告主張被告等人有過失，並請求被告等人連帶負民事
12 損害賠償責任，並無理由。

13 (六)縱認原告請求被告公司給付職災補償項目及向被告公司及被
14 告廖育斌等4人請求連帶負民事損害賠償責任有理由，就原
15 告請求項目及金額抗辯如下：

16 1.醫療費用部分：

17 就原告診斷證明書、影像複製費、行政處理費等費用，均係
18 原告依其所需而申請使用，此部分並非醫療行為所必須，而
19 係被告依其請領保險金、各式補助之需求所支出，並非原告
20 之醫療費用，應由原告自行負擔；至於住院收據及骨枕固定
21 套部分，係因原告執意升等單人病房，並選擇使用自費醫
22 療、自費器材，方產生此筆費用，亦非醫療行為所必須。就
23 牙科門診醫療費部分，因原告初次進行牙科門診診療係108
24 年7月10日，與原告主張發生職災之日期即同年6月6日已逾1
25 個月，實難認原告之顛頷關節炎與108年6月6日之摔傷有因
26 果關係。另原告請求108年10月11日急診之費用，與事故發
27 生時間相隔久遠，原告均未提出任何證據證明急診原因為
28 何，應無從證明該次急診與系爭職災有因果關係存在。系爭
29 同意書簽立時，原告甫自合梯上跌落，被告公司雖認為本件
30 是否屬於職業災害尚有疑義，然考量原告情狀，並基於被告
31 公司照顧員工的考量，同意先行支付工傷期間之薪資及必要

01 醫療費用，始簽立系爭同意書。是系爭同意書係約定原告同
02 意因傷病所核發的職災給付應返還於公司，而非約定被告公
03 司同意全額無條件給付醫療費用，且系爭同意書所載之門
04 診、急診、手術費用亦係指必要的醫療費用，並非毫無限制
05 使用之範圍同意原告請求，原告據此主張被告公司有訴訟外
06 自認並無理由。

07 2.工資補償部分：

08 原告主張被告應給付108年10月尚未給付工資、108年11月至
09 109年6月、109年7月1日至13日之工資補償，顯與勞動力減
10 損之損賠範圍重覆請求，悖於損害填補之目的，其主張應無
11 理由。

12 3.勞動能力減損部分：

13 就彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院(下稱彰基醫院)
14 所為鑑定認原告之失能等級到達17%應屬過高。且就原告主
15 張其薪資應以月薪52,000元計算部分，原告係因行使詐術，
16 始獲被告公司給予其每月52,000元之薪資，若原告告知其真
17 實履歷，被告公司當不會錄取原告，縱錄取原告亦不會給予
18 此等高薪，是原告薪資部分，應以被告公司一般廠務人員月
19 薪27,000元計算。

20 (七)原告自承因膝蓋骨膜損傷而於同年4月19日自訴外人寶德能
21 源科技股份有限公司(下稱寶德公司)離職，惟此距108年6月
22 6日原告自合梯摔落之日僅48日，既其膝傷嚴重到要從寶德
23 公司離職，復因骨膜受損非短期間就能治癒，故合理推斷原
24 告至被告公司到職時，膝傷應尚在復原中，尚未痊癒，而原
25 告有上開傷勢竟未事先告知，縱認原告所述係有人指派原告
26 攀爬合梯等情屬實，原告若告知既有傷勢，亦可避免此次事
27 故發生，豈料原告有上揭傷勢未告知被告公司在先，又無故
28 自行攀爬合梯在後，是應認此次事故發生恐係原告肩傷、膝
29 傷未癒又自行攀爬合梯所導致，原告怠於避免損害之發生，
30 亦就本件職災發生與有過失，爰請求就民事損害賠償部分酌
31 減。

01 (八)勞保局已支付原告自108年6月6日起至19日止原告於臺中榮
02 總及秀傳醫院門診就醫之部分負擔醫療費用950元、自108年
03 6月9日至109年5月12日之職災傷病給付362,286元、職業災
04 害失能給付366,408元。另被告公司已支付原告之金額有108
05 年6月、7月、8月之醫療費用及2,000元慰問金，合計8,913
06 元；以上共計738,557元，被告公司應得依勞基法第60條規
07 定請求抵充。

08 (九)並聲明：

09 1.原告之訴駁回。

10 2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、兩造與爭執不爭執事項(見本院卷五第166、167頁)：

12 (一)兩造不爭執之事項(本院逕採為判決之基礎，毋庸證明)：

13 1.原告自108年6月3日起任職於被告公司，擔任廠務課高級工
14 程師，約定月薪為52,000元。被告廖育斌、蔡培玉、黃炤
15 元、林永傑分別為被告公司董事長、製造部資深經理兼職業
16 安全衛生管理室資深經理、設備課資深工程師及工安課工程
17 師。

18 2.108年6月6日被告公司因廠商進廠維修天花板上空調小型
19 送風機，原告偕同廠商探勘天花板上空空間時，自合梯上摔
20 落，經送往臺中榮總，診斷為肢體及軀幹挫傷，右肘擦傷，
21 右肩關節脫位，俟轉診至秀傳醫院診斷受有右肩肱頭脫臼併
22 旋轉肌腱大面積破裂及疑似外傷導致右側顳頷關節炎、咀嚼
23 困難。

24 3.於108年6月10日開立之臺中榮總診斷證明書之診斷：原告所
25 受傷害為肢體及軀幹挫傷，右肘擦傷。於108年8月22日開立
26 之臺中榮總診斷證明書之診斷：原告所受傷害為肢體及軀幹
27 挫傷，右肘擦傷。右肩關節脫位。臺中榮總於109年4月30日
28 函覆：「二、急診部：…(二)病人因傷至本院接受診治… 放
29 射科醫師之檢查報告為無明顯骨折，但懷疑有右肩脫臼。經
30 會診骨科，施予徒手閉鎖性復位後，於隔日(108年6月7
31 日)，病人仍主訴右肩活動受限，故加照復位後右肩X光檢

查，並通知骨科確認…檢查報告為沒有右肱骨骨折，沒有右肩脫臼。」「三、骨科部：(一)病人因右肩疼痛會診骨科，右肩X光顯示，疑似半脫位，經復位後仍有疼痛情形，因此排定電腦斷層檢查，且確定無脫位…。」

4.勞保局認定原告之醫療期間為108年6月6日至109年7月13日止，當中108年7、8、9月之薪水被告公司已如數給付，後於108年10月開始被告公司即未給付原告工資補償。

5.勞保傷病給付自108年6月9日至109年5月12日共給付原告362,286元。

(1)108年6月9日至108年11月4日(149日)計159,235元。

(2)108年11月5日至108年11月30日(26日)計27,786元。

(3)108年12月1日至108年12月31日(31日)計33,129元。

(4)109年1月1日至109年2月5日(36日)計38,473元。

(5)109年2月6日至109年5月12日(97日)計103,663元。

6.勞保局於109年8月18日核付原告第11等級之失能給付，共計366,408元。

(二)兩造爭執之事項：

1.原告與被告公司僱傭關係是否存在？

①被告公司是否於原告醫療期間終止兩造僱傭契約？即被告公司以原告無故曠職3日，而於108年10月14日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約是否有理由？

②被告公司於109年3月27日依民法第92條撤銷僱用原告之意思表示否有理由？

2.原告108年6月6日因系爭事故所受之系爭傷害，前往臺中榮總就醫，俟轉診至秀傳醫院後診斷原告受有右肩肱頭脫臼並旋轉肌腱大面積破裂、右側顳頷關節炎是否為職業災害？承上，若肯認為職業災害，得否請求醫療費用補償210,636元？自108年10月至109年7月13日間之原領工資補償480,839元？及失能補償49,592元？

3.原告得否請求被告公司給付自109年7月14日起至復職前一日止之薪資？

01 4.原告得否請求被告公司提繳2,359元；並自108年11月1日
02 起，至原告復職前一日止，按月提繳3,180元，均至原告於
03 勞保局設立之勞退專戶？

04 5.原告得否請求被告公司、廖育斌等4人連帶負損害賠償責任
05 2,454,509元(慰撫金及減少勞動能力之部分)？

06 四、得心證之理由：

07 (一)原告本件訴訟有確認利益：

08 按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提
09 起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
10 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存
11 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最
12 高法院52年度台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主
13 張其與被告公司間有僱傭關係存在，然為被告公司所否認，
14 則原告與被告公司間之僱傭關係存否不明確，主觀上有不安
15 之狀態，足致原告之法律上地位有侵害之危險，並得依確認
16 原告與被告公司僱傭關係之判決除去此種不安之狀態，依上
17 開見解，原告訴請確認其與被告公司間之僱傭關係存在，自
18 有確認利益，合先敘明。

19 (二)原告與被告公司間僱傭關係未合法終止：

20 1.原告因系爭事故導致之系爭傷害，核屬職業災害：

21 (1)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108年6月6日係受僱於被告公司，系爭事故發生之地點位於被告公司，而原告當時係為因應空調廠商之維修工程，故先行察看空調之施工位置，使用合梯時摔下而受有系爭傷害，其後經送臺中榮總急診後轉診至秀傳醫院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，且導因於雇主違法使勞工以合梯當作二工面之上下設備使用及原告之作業活動，此有科技部中部科學園區管理局109年3月12日中環字第1090004865號函檢附之工作場所發生重傷職業災害檢查報告表，在卷可憑(見本院卷一第373至382頁)，自屬勞基法第59條所稱之職業災害。

(2)被告公司雖辯以原告之右側顳頷關節炎是遲至108年8月5日接受顳頷關節磁共振造影檢查後，秀傳醫院方於同年8月13日開立「疑似外傷導致右側顳頷關節炎」、「咀嚼困難」之診斷證明書，是原告主張系爭傷害係因系爭職災所致，應與事實不符等語。然參酌秀傳醫院109年7月9日濱秀(醫)字第1090079號函說明欄載明「經查病患張文銘於108年7月11日在本院口腔顎面外科首次就診，並自述因日前外傷後，開始產生右側顳頷關節不適應症狀，由於病患有外傷之病史，係造成顳頷關節炎常見因素之一，因此作此診斷」(見本院卷二第449頁)，是足認原告108年6月6日之系爭事故與其受有之右肩肱骨頭脫臼併旋轉肌腱大面積破裂、右側顳頷關節炎等傷害均有相當因果關係，故被告公司之答辯，顯不足採。

2.被告公司係於原告職業災害醫療期間終止兩造僱傭契約，不生效力：

(1)按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗

力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限，勞基法第13條定有明文。此項規定旨在避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所依，係對於罹受職業災害勞工之特別保護，應屬強制規定，雇主違反上開規定，終止勞動契約者，自不生契約終止之效力，此有最高法院91年台上第2466號裁判意旨可資參照。又所謂職業災害醫療期間係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工如未能從事勞動契約約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形(勞動部103年5月2日勞動條2字第1030130770號函釋意旨參照)。準此，勞基法第13條所稱之醫療期間尚包含醫治、療養及後續復健所需之期間，自與勞基法第59條所稱之「醫療期間」、「不能工作」有別。此由第59條之條文除規定「醫療期間」外，尚包含「不能工作」，而第13條條文僅規定「醫療期間」可知。因此，勞基法第13條之立法理由在於勞工在「醫療期間」雖可以工作，但常因為醫療須請假或者因傷勢致使勞動力減低，可能無法勝任原來工作，但為保護勞工，避免其生活頓失依靠，加上勞工是因為工作所衍生傷害，雇主自不得以無法勝任工作或其他理由動輒終止契約。

(2)原告因系爭事故受有系爭傷害，依據科技部中部科學園區管理局檢送原告於被告公司，自合梯上方發生墜落受傷案之調查結果及相關調查資料(下稱勞檢報告)所檢附之秀傳醫院分別於108年6月11日及108年7月5日因原告應診而開立之診斷證明書其上記載「病名：右肩肱骨半脫位，疑似旋轉肌腱破裂」、「醫生囑言：於108年6月11日門診求診，需進一步檢查評估手術的必要性。目前宜休養並門診追蹤」；「病名：右肩肱骨頭脫臼併旋轉肌腱大面積破裂」、「醫生囑言：因上述病因，於108年7月5日入院，同日施行經肩關節鏡旋轉肌腱修補手術，於108年7月9日出院，共計5天……，右肩不可舉高，需休養3個月及復健治療，6個月內勿負重工作」等語(見本院卷一第451至453頁)。及其後被告公司於108年9月

01 30日以電子郵件通知原告須自同年10月5日起恢復上班(見本
02 院卷一第522頁)，而原告之配偶於108年10月2日回信予被告
03 公司，隨信檢附之秀傳醫院同年10月2日所開立之診斷證明
04 書，其上載明「醫生囑言：因上述病因，於108年7月5日入
05 院，同日施行經肩關節鏡旋轉肌腱修補手術，於108年7月9
06 日出院，共計5天……。患者於108年6月7日急診就醫一次，
07 108年6月11日至108年10月2日至骨科門診治療，共計看診8
08 次，目前右肩能無法用力，宜再休養3個月」(見本院卷一第
09 53、54頁)；而秀傳醫院於109年1月1日開立之診斷證明書，
10 其上載明「醫生囑言：因上述病因，於108年入院，同日施
11 行經肩關節鏡旋轉肌腱修補手術，於108年7月9日出院，共
12 計5天……。患者於108年6月7日急診就醫一次，108年6月11
13 日至109年1月1日至骨科門診治療，共計看診11次，目前右
14 肩仍無法用力，需再休養3個月持續門診追蹤治療」(見本院
15 卷一第355頁)；109年3月17日開立之診斷證明書其上已載明
16 「醫生囑言：因上述病因，於108年7月5日入院，同日施行
17 經肩關節鏡旋轉肌腱修補手術，於108年7月9日出院，共計5
18 天……。患者於108年6月7日急診就醫一次，108年6月11日
19 至109年3月17日至骨科門診治療，共計看診13次，目前右肩
20 仍無法用力，需持續門診追蹤治療」(見本院卷二第586頁)
21 及於109年5月12日開立之診斷證明書其上載明「醫生囑言：
22 因上述病因，於108年7月5日入院，同日施行經肩關節鏡旋
23 轉肌腱修補手術，於108年7月9日出院，共計5天……。患者
24 於108年6月7日急診就醫一次，108年6月11日至109年5月12
25 日至骨科門診治療，共計看診15次。目前右肩功能角度0-85
26 度，目前功能尚未回復，現仍未恢復工作能力，需持續門診
27 追蹤治療。仍需休養2個月」(見本院卷二第291頁)等醫囑宜
28 休養之期日不間斷等情以觀，佐以原告於109年7月13日經秀
29 傳醫院鑑定為失能，其受傷狀況於鑑定當日即已穩定，其後
30 雖有至復健科門診繼續接受診治，亦難以再期待有醫學上之
31 實質治療效果，有勞保局失能診斷書在卷可憑(參見本院卷

01 四第88頁)，是原告自受傷日起即108年6月6日至109年7月13
02 日為職業災害醫療期間，堪予認定。

03 (3)而被告公司雖於108年9月30日及同年10月4日以電子郵件通
04 知原告有關復工，並揭明「在不影響右手傷勢情況下，公司
05 將調整您可以勝任的工作內容，實際的工作情況以可視您的
06 情況調整，請放心(1)現在的傷勢具體狀況，需要您敘述明
07 確，例如醫生有無確實說明您右手不能抬高，不能負荷程
08 度，或其他影響工作的理由，俾利公司瞭解、評估(2)也要煩
09 請提供之前榮總檢查時所拍的X光片，和秀傳醫院急診前的
10 治療紀錄及資料，畢竟休養期過久，公司需要更多資訊了解
11 狀況(3)至於上班交通工具建議您以大眾運輸交通工具為主
12 以上通知。」等語(見本院卷四第314至319頁)。然上述郵件
13 通知卻罔顧原告已提出秀傳醫院開立宜再休養3個月及其上
14 已載明右肩仍無法用力之診斷醫囑，仍執著於傷情調查，並
15 要原告再行提出其他醫生具體說明右手不能抬高，不能負荷
16 程度及相關證明文件，並強要求原告親自搭乘大眾運輸工具
17 至被告公司復工及協商調整之工作內容，而未提供其他協商
18 方式，顯已將復工的要求凌駕於醫囑說明之上，實難逕認原
19 告有惡意拒絕協商另安排工作之情形。是被告公司仍應遵守
20 勞基法第13條規定在醫療期間不得解僱該職災勞工。從而被
21 告公司於108年10月14日以電子郵件通知原告因10月5日、7
22 日及8日連續3天曠工，依勞基法第12條第1項第6款終止契
23 約，及於10月9日發出律師函終止勞動契約意思，均屬於原
24 告職業災害醫療期間所為之終止，應不生效力。而被告公司
25 亦因上述違法解雇行為亦遭科技部中部科學園區管理局以違
26 反勞基法第13條規定，於109年6月19日依勞基法第78條第2
27 項、第80條之1第1項規定處9萬元罰款並公布事業單位名稱1
28 年，有該局110年8月18日函文附卷可證(見本院卷四第11、1
29 2頁)，並經臺中高等行政法院以110年度訴字第51號駁回被
30 告之訴願確定，亦有該判決一份附卷可憑(見本院卷四第482
31 至)亦可得證。

01 3.被告公司於109年3月27日依民法第92條撤銷僱用原告之意思
02 表示，不生效力：

03 民法第92條所稱詐欺，係指對表意人意思形成過程屬於重
04 要，而有影響之不真實事實，為虛構、變更或隱匿之行為，
05 故意表示其為真實，使表意人陷於錯誤、加深錯誤或保持錯
06 誤者而言。是項規定所欲保護之法益，為表意人意思表示形
07 成過程之自由(最高法院111年度台上字第176號判決意旨參
08 照)。又被詐欺而為意思表示者，依民法第92條第1項規定，
09 表意人固得撤銷其意思表示，惟主張被詐欺而為表示之當事
10 人，應就此項事實負舉證責任(最高法院44年台上字第75號
11 判決意旨參照)。本件被告公司雖辯稱原告於應徵被告公司
12 職缺時，於104人力銀行履歷欄位中虛偽記載：「總年資14～
13 15年」、「廠務14～15年」、「鴻谷科技／寶德能源廠務課
14 長2017/01（仍在職）」、「綠能科廠務工程師2014/03～20
15 17/01（2年11個月）」、「台灣電氣硝子動力設施副課長2
16 013/02～2014/03（1年2個月）」、「昱晶能源廠務工程師2
17 011/02～2013/02（2年1個月）」等經歷，使被告公司負責
18 審查履歷及面試之主管陷於錯誤，誤信原告廠務經驗豐富、
19 工作表現平穩，進而錄取原告，並約定月薪52,000元等情，
20 被告公司於本件訴訟進行中始發現，遂於109年3月27日以民
21 事答辯狀(一)依民法第92條第1項規定，通知原告撤銷錄取
22 原告之意思表示云云。惟被告公司於本案審理中並未提供其
23 於招聘廠務工程師時，係以廠務工程師之年資為僱傭契約成
24 立與否之重要事項之證據；甚者，本件被告公司前向臺灣彰
25 化地方檢察署(下稱彰化地檢署)以原告上述求職不實資訊涉
26 及詐領被告公司薪資乙情提出詐欺告訴，案經彰化地檢署檢
27 察官提起公訴，並經臺灣彰化地方法院(下稱彰化地院)110
28 年度易字第451號刑事判決判處原告無罪，後被告請求檢察
29 官提出上訴，亦遭臺灣高等法院臺中分院以112年度上易字
30 第327號(下稱上易字第327號判決)駁回上訴，有上開判決附
31 卷可稽。而上述上易字第327號判決理由中揭櫫「被告公司

在網路上發佈之徵才需求公告以觀，除可見職稱為『廠務工程師』，並記載工作內容外，關於『條件要求』欄位部分，則僅登載接受身分包括上班族、應屆畢業生及二度就業，學歷要求須專科以上，其餘包括工作經歷、學校科系、語文條件、擅長工具及工作技能等項，則均記載『不拘』，故除學歷部分設有一定門檻外，並未具體要求應徵者須具備何種程度之廠務經驗」益徵原告填寫之求職內容對於被告公司是否聘用原告之意願應無重大影響，被告公司辯稱其得依民法第92條第1項撤銷僱用之意思表示，核屬無據。

4.據此，本件無從認定被告公司依據勞基法第12條第1項第6款終止僱傭契約及依民法第92條撤銷僱用之意思表示為有效。從而，原告訴請確認其與被告公司間僱傭關係存在，核屬有據。

(三)承上，於本院已認定系爭傷害為職業災害後，原告得否請求被告公司給付自108年10月至109年7月13日間之醫療費用補償210,636元、原領工資補償480,839元、及失能補償差額49,592元部分：

1.就原告提出醫療費用單據部分之請求，逐項審酌，原告得請求職災醫療費用補償為195,036元：

(1)勞基法第59條第1款、第2款、第3款規定：「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。但如同一起事故，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3款之殘廢給付標準者，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；三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程

度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。」而該條之職業災害補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且按職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意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之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利（參見最高法院95年度台上字第2542號民事判決）。又勞基法第59條之規定，係為保障勞工，加強勞雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，於勞工有過失時，雇主亦無民法第217條主張過失相抵之適用（最高法院89年度台上字第1783號民事判決意旨參照）。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，係法定補償責任。

(2)經查原告於108年7月5日於秀傳醫院進行手術，當日所支出之自費材料費共181,000元(含邁特手術用電燒刀系統-電擊頭22,000元、ConMed Linvatec帕洛普縫合錨釘45,000元、Y型寬版縫合錨釘-肩關節用76,000元、Y型縫合錨釘-肩為主38,000元)，依照秀傳醫院109年7月7日明秀(醫)字第1090000691號函及109年9月14日明秀(醫)字第1090000995號函略以：「醫院對於住院治療所使用之項目於評估後，當然在治療上有其必要性，醫師與病人於討論手術方式，可讓病人選

擇治療之方式，包括手術時須使用之縫合錨釘及術後使用的肩枕固定套等，某些材料確實是健保給付項目在功能上無法完全取代的，此於手術前醫師均充分與病人解釋及討論，使病人得以選擇適當的治療方式。」、「特殊醫材係執行『關節鏡下旋轉肌縫合』手術，使用錨釘縫合旋轉肌腱，可使用健保或自費醫材錨釘，但水電燒刀系統無健保替代品」（見本院卷二第385至387頁、本院卷三第41頁）及靈威特-帕拉丁縫合錨釘自費說明書、靈威特-帕普洛縫合錨釘自費說明書皆提及健保給付僅提供鈦合金材質之錨釘，無法被人體吸收、增加重新縫合的困難度，而上述自費項目在功能上是健保給付項目無法完全取代的，具有「降低重新縫合的困難度」、「改善醫生對報告的判讀」、「增加術後癒合率」等功能（見本院卷三第41頁、第55至58頁），因此，上述自費項目仍應屬勞基法第59條規定之必需之醫療費用，原告此部分之請求，即非無由，應予准許。

(3)至於108年7月9日醫療單據其中之自費病房費8,800元之部分，經查，該部分已有健保病房費用2,128元之記載（見本院卷一第107頁），則需要再行支付自費病房費之原因為何？與本件治療之關連性為何？（諸如因為疾病而需要特別配備病房所生之費用，或是個別居住要求之費用），並未據原告提出證據以為證明，此部分無從為有利於原告之認定，是被告公司抗辯：108年7月9日醫療單據之病房費8,800元，並非屬於醫療所需之必要費用，應予以剔除，即非無由，應予准許。

(4)又原告請求之診斷書費、影像複製費、病歷複製費計有500元（108年6月7日）、500元（108年6月7日）、400元（108年6月7日）、140元（108年6月10日）、500元（108年6月10日）、320元（108年6月11日）、200元（108年6月19日）、200元（108年7月9日）、120元（108年7月9日）、400元（108年8月22日）、200元（108年10月2日）、320元（108年10月11日）（參見本院卷四第348至349頁），合計為3,800元，惟上述費用非為治療原告

01 傷勢所支出之費用，難認屬勞基法第59條第1款所稱之「醫
02 療費用」，被告公司抗辯應予扣除，自屬有據。

03 (5)原告請求轉診救護車費用2,500元及轉診至秀傳醫院急診費
04 用500元部分：依據臺中榮總診斷證明書上所載係應家屬要
05 求轉院至秀傳醫院(見本院卷一第207頁)，而轉診原因為
06 何？與本件治療之關連性為何？亦未據原告提出證據以為證
07 明，尚無從為有利於原告之認定，是此部分非屬於醫療所需
08 之必要費用，應予以剔除。

09 (6)至原告其餘主張之急診醫療費、門診醫療費(含骨科及牙
10 科)、放射費、口服藥、管灌飲食、麻醉技術費及伙食費均
11 與系爭傷害之醫療行為有關，自屬醫療必要費用，應予准
12 許。

13 (7)又原告主張依據系爭同意書可認為被告公司已為訴訟外自
14 認、債務承認或同意贈與原告醫療費予原告，然細譯系爭同
15 意書除文義僅提及醫療費用含急、門診手術費用等已由被告
16 公司支付等語，並無自認、債務承認之表示外，亦無贈與原
17 告因系爭職災事故，所支出之醫療自費項目之意思。對照系
18 爭同意書後段提及之「…。另依勞基法施行細則第34條，依
19 勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，
20 雇主得予抵充之，故本人(即原告)同意日後若因此一傷病所
21 申請核發的勞工保險自墊醫療費核退、勞工保險職災給付以
22 及團體保險等金額，同意返還公司」等語，益足認系爭同意
23 書係在處理被告公司依勞基法給付後，行使抵充權限後，向
24 原告請求返還已領取之給付問題，並不包括無法由勞保核退
25 之自費醫療項目(見本院卷四第385頁)。此情由勞保局112年
26 3月9日保職一字第11213008000號函覆「…來函所覆住院
27 醫療收據載自付費用203,630元，係支付病房費差額、特殊
28 材料費、口服藥、放射線費、麻醉技術費、證明書費…等，
29 不屬於健保給付範圍之項目，勞保亦不予給付」等語亦足肯
30 認，是原告據此主張系爭同意書有自認、債務承認或贈與之
31 意思，並據以請求被告公司應給付因系爭職災所支出之所有

01 醫療費用，含自費醫療項目，並無依據。

02 (8)準此，剔除醫療單據其中之病房費8,800元、轉診至秀傳醫
03 院3,000元及診斷書費、影像複製費、病歷複製費3,800元，
04 合計15,600元後，原告得請求職災醫療費用補償之金額為19
05 5,036元，原告之請求於此範圍內為有理由，逾此範圍，則
06 屬無據，不能准許。

07 2.原告得請求原領工資補償277,788元：

08 (1)本件前已認定原告之醫療期間自108年6月6日至109年7月13
09 日止，且佐以勞保局前認定原告之醫療期間為108年6月6日
10 至109年7月13日，當中108年7、8、9月之薪水被告公司已如
11 數給付，後於108年10月開始被告公司即未給付原告工資補
12 償。是被告公司尚應給付原告108年10月應給付之工資補償4
13 3,033元(扣除已支付之8,634元、勞保費268元、福利金65
14 元)、108年11月至109年6月之工資補償416,000元及109年7
15 月1日至7月13日之工資補償21,806元(計算式：52,000元÷31
16 日×13日=21,806元，元以下四捨五入，下同)，共計480,83
17 9元。又被告公司抗辯原告工資請求與損賠範圍有所重覆請
18 求云云，惟原告請求原領工資補償之法律依據與民法侵權行
19 為損害賠償之請求權基礎各異，並無所謂重覆請求得相互抵
20 充之問題，是被告公司抗辯原告重覆請求，並無理由。

21 (2)勞保局核發予被保險人之職業傷病補償費，係以因執行職務
22 而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資。故此
23 部分屬雇主依勞基法第59條第2款之工資補償而得自勞工保
24 險條例之傷病給付項目為抵充。兩造不爭執原告前已領取勞
25 保局核發108年10月1日至109年7月13日間之傷病給付分別為
26 37,404元(計算式：原告事故當月起前6個月之平均日投保薪
27 資為1526.7元之70%計算108年10月1日至108年11月4日共35
28 日)、27,786元(108年11月5日至108年11月30日共26日)、3
29 3,129元(108年12月1日至108年12月31日共31日)、38,473元
30 (109年1月1日至109年2月5日共36日)、103,663元(109年2月
31 6日至109年5月12日共97日)共計240,455元，其中108年10

月1日至108年11月4日請領之37,404元，已包含於被告公司另向彰化地院提起返還不當得利案之請求，原告主張其已於該案返還(見本院卷四第362至391、480頁)，被告亦不爭執，故此部分應不得扣抵。又被告公司答辯已支付2,000元之慰問金，亦應抵充，然此部分，並無法律上得以抵充之依據，難認其抗辯為有理由。綜上，被告公司依勞基法第60條勞保傷病給付抵充之金額為203,051元。又參照勞基法施行細則第30條規定：雇主依本法第59條第2款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。及依民法第322條規定「清償人不為前條之指定者，依左列之規定，定其應抵充之債務：一、債務已屆清償期者，儘先抵充。二、債務均已屆清償期或均未屆清償期者，以債務之擔保最少者，儘先抵充；擔保相等者，以債務人因清償而獲益最多者，儘先抵充；獲益相等者，以先到期之債務，儘先抵充。三、獲益及清償期均相等者，各按比例，抵充其一部。」，本件被告公司自108年10月起即陸續積欠原告因職災得請求之原領工資補償，而其並未指定其依勞基法第60條所為之抵充，分別為抵充哪幾個月份薪資。是被告公司依勞基法第60條勞保傷病給付抵充之金額203,051元，應依法先抵充先前較早積欠之薪資即108年10月之薪資43,033元、108年11月之薪資52,000元、108年12月之薪資52,000元、109年1月之薪資52,000元、109年2月之薪資4,018元。

(3)據此，原告請求被告公司給付之原領工資補償277,788元(計算式：480,839元－203,051元＝277,788元)之部分為有理由，至逾此範圍，則屬無據，不能准許。

3.原告得請求失能補償差額49,592元：

(1)按勞基法施行細則第34條之1規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡或失能時，雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，雇主依本法第59條規定給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依本法第59條第3款及第4款規定標準計算之」。另按被保

險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給50%，請領失能補償費。

(2)查原告系爭傷害經認定為職業災害，已經治療終止，其失能等級經評為第11等級，前已向勞保局請領之失能補償金366,405元(計算式：240日×1526.7元=366,405元)，業如前述。惟原告請求被告公司給付失能補償，依前揭法條說明，應以平均工資計算，而非以平均投保薪資計算，是兩者間存有差額，原告應得據以請求計算失能給付之差額。本件兩造不爭執原告每月月薪為52,000元，換算原告之日平均工資為1,733.333元，基此計算原告得請求之失能給付為416,000元(計算式：1,733.333元×240日=416,000元)。綜上，原告得請求之失能給付補償金與實際領取之差額為49,595元(計算式：416,000元－366,405元=49,595元)，原告僅請求49,592元，其請求即屬有據，應予准許。

4.以上，原告得依勞基法第59條第1至3款請求被告公司補償之金額為522,416元。

(四)承前所述，被告公司於108年10月14日依勞基法第12條第1項第6款終止僱傭契約不合法，且於109年3月27日撤銷僱用原告之意思表示亦不生效力，原告與被告公司間僱傭關係仍然存在。茲就原告所為請求，析述如下：

1.就請求被告公司給付自109年7月14日起至復職前一日止之薪資部分：

(1)按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」；「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出」；「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任」，民法第487條前段、第2

01 35條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，
02 需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務
03 人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債
04 務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度
05 台上字第1979號判決要旨參照）。

06 (2)查原告與被告公司間僱傭關係既仍存在，業經認定於前，而
07 原告遭被告公司於109年10月14日違法終止僱傭契約前，主
08 觀上並無任意去職之意，且原告隨即於同年11月5日提出勞
09 資爭議調解，要求與被告公司恢復僱傭關係，惟其主張為被
10 告公司於勞資爭議調解時所拒等情，有原告提出中部科學工
11 業園區管理局勞資爭議調解紀錄在卷可稽（詳本院卷一第33
12 頁），已足認原告就被告公司於109年10月14日終止僱傭契
13 約所預示拒絕受領原告所提供勞務之意思，業將準備依僱傭
14 契約本旨給付勞務之情事通知被告公司以代提出，惟其提出
15 之給付為被告公司所拒，揆諸前揭規定，被告公司即應自原
16 告提出時起負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，
17 仍得請求被告公司給付自遭違法終止僱傭契約起至復職日止
18 之薪資報酬。又兩造並不爭執原告每月薪資報酬為52,000
19 元，是原告依兩造間僱傭契約、民法第487條第1項規定請求
20 被告公司給付109年7月14日至109年7月31日間之薪資30,194
21 元，及自109年8月1日起至原告復職日止，按月於次月10日
22 給付原告52,000元，當屬有據。

23 2.原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告公司補提繳2,3
24 59元及應自108年11月1日起至原告復職前1日止，按月提繳
25 3,180元，均至原告設於勞保局之勞退專戶部分：

26 (1)按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
27 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」、
28 「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工
29 資百分之六」，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明
30 文。又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定
31 按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工

得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

(2)查原告之勞工保險於108年10月8日遭被告公司退保，有其投保資料表在卷可證（見本院卷四第61頁），而被告公司解僱既不法，兩造間僱傭關係仍存續，已如前述，則被告公司即有依上揭規定為原告提撥勞退金之義務。又原告每月工資為52,000元，已如前述，依108年勞退金提繳工資分級表，其月提繳工資應為53,000元（見本院卷一第143頁），是以雇主每月負擔之提繳率6%計算，被告公司每月應為原告提繳之金額為3,180元（計算式：52,000元 $\times$ 6%=3,180元）。從而，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告公司補提繳108年10月9日至108年10月31日2,359元（計算式：3,180元 $\div$ 31日 $\times$ 23日=2,359元）及自108年11月1日起至原告復職日前1日止，按月提繳3,180元至原告設於勞保局之勞退專戶，自屬有據。

(五)系爭事故導致之系爭傷害屬於職業災害，而原告得否依侵權行為之法律關係，請求被告公司及廖育斌等4人連帶賠償其下列勞動能力減損及非財產上損害共2,454,509元？

1.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，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段及第2項定有明文。復按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，職保法第7條亦有明文。上開民法第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。而勞工安全

01 衛生法、勞工安全衛生設施規則之目的即是為防止職業災害
02 及保障勞工安全與健康（職安法第1條規定參照），屬民法
03 第184條第2項規定之保護他人之法律。再按民法第185條第1
04 項前段所謂之共同侵權行為，不以共同行為人間有意思聯絡
05 為必要，苟各行為人之過失均為其所生損害之共同原因，即
06 所謂行為關連共同，亦足成立共同侵權行為。

07 2. 另按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，職保
08 法第7條本文定有明文。次按雇主對下列事項應有符合規定
09 之必要安全衛生設備及措施：五、防止有墜落、物體飛落或
10 崩塌等之虞之作業場所引起之危害。雇主應依其事業單位之
11 規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生
12 組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。雇主對勞工應
13 施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。職
14 安法第6條第1項第5款、第23條第1項、第32條第1項分別定
15 有明文，且雇主不得使勞工以合梯當作二工作面之上下設備
16 使用，並應禁止勞工站立於頂板作業，職業安全衛生設施規
17 則第230條第2項亦有明文。如被告公司違反前開法令，致原
18 告自合梯摔落而受有傷害，自屬於違反保護他人之法律，應
19 負侵權行為責任，原告因職業災害受有損害，雇主應負賠償
20 責任，惟是否已盡相當之防護措施，因無過失免負賠償責
21 任，自應由被告公司就其有利於己之事實負舉證責任。

22 3. 被告公司於進行合梯作業時，使勞工以合梯當作二工作面之
23 上下設備使用，及站立於合梯頂板、未訂立使用合梯之安全
24 衛生作業標準、未依所訂之職業安全衛生管理計畫執行辨識
25 及評估至天花板上作業之相關危害並採取控指措施及未使
26 新雇勞工接受於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練，以
27 避免其於勘查維修空調設備時自合梯摔落之危險，已如前
28 述，惟查被告公司並未舉證已盡相當之防護措施，自應屬於
29 違反前開保護他人之法律。而法人對於其董事或其他有代表
30 權之人因執行職務所加於他人之損害，與該行為人連帶負賠
31 償之責任，公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令

01 致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。民法
02 第28條、公司法第23條第2項分別定有明文。經查被告廖育
03 斌為被告公司之法定代理人，因未舉證其已依前開法規盡其
04 保護義務，避免原告受有系爭傷害，則被告廖育斌應與被告
05 公司依上開規定，連帶對原告負損害賠償責任。另按職安法
06 上之雇主係指事業主或事業之經營負責人，職安法第2條第3
07 款亦有明文，而所謂事業主，係指事業之經營主體，在法人
08 組織時為法人，在個人企業則為企業之業主；至於所謂企業
09 之經營負責人，指法人之代表人、經授權實際管理企業體或
10 事業單位之實際負責人，如廠長、經理人等。再按雇主對新
11 僱勞工，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育
12 訓練。但其工作環境、工作性質與變更前相當者，不在此
13 限，亦為職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項所明文。
14 被告蔡培玉係被告公司製造部資深經理兼職業安全衛生管理
15 室資深經理，應屬現代公司法治分層授權下之現場實際負責
16 人，又參以職業安全衛生管理辦法第5條之1第1項第4款規
17 定：「置有職業安全（衛生）管理師、職業安全衛生管理員
18 事業單位之職業安全衛生業務主管之職責如下：主管及督導
19 安全衛生管理事項。」，是被告蔡培玉既然屬職安法第2條
20 第3款規定之事業之經營負責人，亦屬職業安全衛生業務主
21 管而有主管及督導安全衛生管理事項之責，就未禁止使用合
22 梯或未使新進員工進行安全衛生教育訓練均具有可歸責性，
23 其與被告公司、廖育斌均負有維護工作場所及合梯之使用安
24 全，避免危害勞工(即原告)發生，而被告公司、廖育斌、蔡
25 培玉均未舉證已盡前開法規所定之保護義務，以避免原告受
26 有系爭傷害，揆諸前開說明，難謂對勞工已盡相當之保護措
27 施，自有違反前開保護他人之法律，就原告所受系爭傷害自
28 應負共同侵權行為連帶損害賠償責任。從而，原告依民法第
29 184條第2項、第185條第1項規定，請求被告公司、廖育斌、
30 蔡培玉負連帶損害賠償責任，於法有據，應予准許。至被告
31 黃炤元、林永傑二人，非原告之雇主，並無職業安全衛生設

01 施規則第230條第2項、職保法第7條之適用，又依卷內現場
02 錄影畫面截圖翻拍照片及本院勘驗光碟筆錄所示（見本院卷
03 一第378至380頁、本院卷二第315至319頁），事發當時確實
04 係由被告黃炤元、林永傑先後攀爬合梯登入天花板內之維修
05 孔道，原告在下面攙扶合梯，最後原告才自行爬上合梯墜落
06 而受有系爭傷害，然原告並無舉出任何實證，證明被告黃炤
07 元、林永傑有指示或強求其應攀爬上開合梯之舉措或合梯於
08 取出時已處於損害之狀態，難認其主張為真。原告徒以被告
09 黃炤元、林永傑二人違反職安法第230條第2項及職保法第7
10 條之規定，應依民法第184條第2項、185條之規定，負連帶
11 損害賠償責任云云，並無可採。

12 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
13 勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任；被害
14 人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；民法第19
15 3條第1項、第195條第1項前段分別定有明文。本件被告公
16 司、被告廖育斌及蔡培玉應就原告所受之系爭傷害負連帶損
17 害賠償責任，業如前述，茲就原告對被告公司、被告廖育斌
18 及蔡培玉主張之連帶損害賠償金額，審酌如下：

19 (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
20 存勞動能力之價值，不能以現有之收入為準，蓋現有收入每
21 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
22 入高者，一旦喪失其職位，未必能自他處獲得同一待遇，故
23 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
24 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
25 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
26 狀態、教育程度、專門技能、社會經驗等方面酌定之，不能
27 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
28 有密切關係，有法定退休年齡者，得以之為判斷基準。再按
29 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
30 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
31 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

續取得之時期，依照霍夫曼式計算法，扣除依法定利率計算之中間利息，再以各時期之總數為加害人一次所應支付之賠償總額，始為允當。

(2)經查，原告因系爭事故受有系爭傷害，屬職業災害，業如前述。原告於110年1月8日前往彰基醫院接受鑑定，經鑑定人詳細問診、理學檢查，參考過去檢查(手術)，並援用美國醫學會「永久障礙評估指引」之上肢功能受損評估標準(此失能鑑定報告書鑑定意見排除原告系爭傷害中之「右側顳頷關節炎」，因原告之工作內容非專以口腔作為履行勞動條件之情形，故不會造成勞動力減損之問題)，認定原告之整體障礙百分比為11%。再依據2009年行政院勞工委員會主編之勞工保險失能評估操作手冊，針對損傷類別所致的未來收入排行、職業及傷病年齡進行調整，得到最終勞動力減損比例為17%，有彰基醫院110年3月16日函附之失能鑑定報告書、該院110年4月23日失能鑑定回復書可證(見本院卷三第197至203頁、233至235頁)。

(3)原告係62年8月22日出生，有原告臺中榮總病歷資料可證(見本院卷一第65頁)，系爭事故發生時，與勞基法第54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，而兩造不爭執於原告之薪資約定為每月52,000元計算，故以數額為原告勞動能力減損損害之基礎尚屬適當，應堪憑採。至被告公司徒以其遭受原告詐欺經驗豐富為由，認應以被告公司一般廠務人員月薪27,000元計算，惟原告並無行使詐術致被告公司陷於錯誤等情，業經本院認定如前，被告公司此部分抗辯顯不可採。又本件原告因系爭事故受有系爭傷害而於109年7月13日經秀傳醫院鑑定為失能日起為受有勞動能力減損損害之起算點。準此，倘以原告每月工作薪資52,000元作為計算損害之參考標準，核算原告(62年8月22日出生)經診斷為失能日起，時即109年7月13日起，迄至法定退休年齡65歲為止，尚可工作超過18年以上，原告此段期間因減損勞動能力17%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1,336,952元（計算方式為：月薪52,000元×12月×17%×12.00000000=293,307元。其中12.00000000為年別單利5%第18年霍夫曼累計係數。），則原告於此範圍內，請求被告公司、廖育斌及蔡培玉連帶賠償其勞動能力減損之損害1,336,952元，為有理由，應予准許。逾此數額之請求，為無理由，不應准許。

(4)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。又原告海洋大學航海系畢業，年收入約500,000元上下（106年度薪資所得為489,356元、107年薪資所得425,800元），名下土地、不動產各一筆，有原告之稅務電子閘門財產、所得調件明細表附卷可稽（見本院限閱卷）；被告廖育斌則為被告公司法定代理人、年收入約3,000,000元至8,000,000元間，名下有不動產、汽車；被告蔡培玉為被告公司製造部資深經理兼職業安全衛生管理室資深經理，年收入約1,500,000元上下；被告公司資本總額為525,367,570元，有被告公司之商工登記資料查詢表及被告廖育斌、蔡培玉之稅務電子閘門財產、所得調件明細表在卷可憑（見本院卷後附之禁止閱覽資料）。本院斟酌被告廖育斌、蔡培玉、被告公司過失肇致系爭事故發生之情節、原告任職期間僅3天、原告因系爭事故所受系爭傷害之傷勢、對原告所造成之痛苦、原告之學經歷及被告廖育斌、蔡培玉、被告公司之經濟狀況等情，認為原告請求被告廖育斌、蔡培玉、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200,000元為適當，故原告於該200,000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。

01 (5)綜上，被告公司、被告廖育斌、蔡培玉應連帶賠償原告之總
02 額為1,536,952元（1,336,952元＋200,000元＝1,536,952
03 元）。

04 (6)損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金
05 額，或免除之，民法第217條第1項定有明文。另參照勞動部
06 職業安全衛生署103年11月12日勞職安2字第1031030123號函
07 所修訂之「移動梯及合梯作業灣全檢查重點及注意事項」第
08 8、11點揭櫫：「高處作業使用移動梯、合梯時，應避免作
09 業場所中僅有一人獨自作業，建議另一人於梯旁監護及協
10 助，增加施工作業安全性，避免移動梯、合梯倒塌或人員墜
11 落」、「人員上下移動梯、合梯時，建議穿著防滑工作鞋及
12 手腳隨時維持三點以上接觸梯柱、梯面，嚴禁人員手持工具
13 或物料攀登移動梯、合梯上下，防止發生墜落」之規範，可
14 知人員於攀爬合梯時，自身除應注意攀爬時之防滑設備配置
15 外，作業時亦應盡量避免一人獨自作業。經查，觀諸卷附本
16 件事故發生時之現場錄影畫面截圖翻拍照片及本院勘驗光碟
17 筆錄所示（見本院卷一第378至380頁、本院卷二第315至319
18 頁），可知系爭事故發生時，原告係穿著襪子並腳踩藍白色
19 拖鞋攀爬合梯，已難認有配置防滑設備，且於被告黃炤元、
20 林永傑攀爬時該合梯均有明顯的左右晃動，須由原告攙扶，
21 則原告於最後攀爬時，本應注意令在場之訴外人王佳慈、陳
22 怡靜協助攙扶，避免一人作業，而依當時情形原告客觀上亦
23 無不能注意之情事，竟疏未注意及此，於上開合梯已有晃動
24 需人攙扶之情況下仍一人獨自攀爬，始肇致本件事故之發
25 生。又原告自承於前東家寶德公司(任職期間自107年4月10
26 日直至108年4月19日)離職之原因即為長期爬高爬低造成膝
27 蓋骨膜受傷，希望自己換到其他公司不用爬高爬低(見本院
28 卷四第177頁、本院卷三第301頁)、且其於107年1月18日於
29 林全一骨科診所就醫，症狀為腰椎椎間盤疾患病神經壓迫
30 (見本院卷三第315頁)及108年5月5日於黃循武骨科專門診所
31 診治其因挫傷所致之左肩關節疼痛、左肩活動角度受限等情

(見本院卷三第317頁)，顯見其知悉自己的身體狀況並不適合爬高爬低，卻仍為之，故原告就本件事故之發生亦具有過失，堪以認定。本院綜核前述被告廖育斌、蔡培玉、被告公司及原告過失肇致本件事故發生之情節、原因力之輕重，認原告應負擔百分之50之過失責任，即應減輕被告公司、被告廖育斌、蔡培玉百分之50賠償責任，始屬妥適。則原告得請求被告公司、廖育斌、蔡培玉連帶賠償之數額為768,476元。

(五)按給付有確定期限者，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。但約定利息較高者，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5。民法第233條第1項、第203條亦有明文。又本件原告對被告公司請求自109年7月14日起之工資及依據勞基法第59條第2款請求之原領工資補償，均屬給付有確定期限之債權，被告公司依法應於各月份發放工資時發給，勞基法第23條第1項、勞基法施行細則第30條分別定有明文；至職災醫療費用補償、職災失能補償、損害賠償請求權，核屬無確定期限之給付，自應經原告之催告而未為給付，被告公司、被告廖育斌、蔡培玉始負遲延責任。本件原告109年2月薪資債權應於109年3月11日給付，且本件原告提起民事訴訟，民事起訴狀繕本及民事追加訴之聲明暨爭點整理狀繕本已分別於109年3月2日、110年9月28日送達被告公司(見本院卷一第167頁)、共同訴訟代理人(見本院卷五第231頁)，被告公司、廖育斌、蔡培玉等人迄未給付，自應負遲延責任。是原告請求被告公司、廖育斌、蔡培玉分別自109年3月11日起及自109年3月3日、110年

01 9月29日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延
02 利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據。

03 五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在；請求被告
04 公司應給付原告277,788元，其中47,982元部分自109年3月1
05 1日起；其中52,000元部分自109年4月11日起；其中52,000
06 元部分自109年5月11日起；其中52,000元部分自109年6月11
07 日起；其中52,000元部分自109年7月11日起；其餘21,806元
08 部分自109年8月11日起，均至清償日止，各按週年利率5%計
09 算之利息；請求被告公司應給付原告244,628元及自109年3
10 月3日起，自清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；請
11 求被告公司應給付原告30,194元，及自109年8月11日起，至
12 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並應自109年8
13 月1日起，至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告5
14 2,000元及自各該次月11日起至清償日止，按週年利率百分
15 之5計算之利息；請求被告公司應補提撥2,359元至勞保局設
16 立之原告勞退專戶，並應自108年11月1日起至原告復職日
17 止，按月提撥3,180元至勞保局設立之原告勞退專戶；暨請
18 求被告公司、廖育斌、蔡培玉應連帶給付原告768,476元，
19 及其中100,000元自109年3月3日起，其餘668,476元自110年
20 9月29日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均
21 屬有據，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為屬無據，不
22 應准許。

23 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
24 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
25 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
26 項亦有明文。則就本件原告就被告公司之給付請求勝訴部
27 分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決（即判決主
28 文第二至五項），依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，
29 應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額
30 後，得免為假執行。本件原告對被告廖育斌、蔡培玉勝訴部
31 分，原告陳明願供擔保聲請宣告對被告假執行，核無不合，

01 依民事訴訟法第390條第2項規定，酌定相當擔保金額准許
02 之；另依同法第392條第2項規定，本院依被告廖育斌、蔡培
03 玉之聲請酌定相當擔保金額，宣告被告廖育斌、蔡培玉分別
04 為原告預供擔保後，得免為假執行。至於原告請求確認其與
05 被告公司間僱傭契約關係存在部分，非屬得為假執行之事
06 項，無從為假執行之宣告。又有關財產權之將來給付訴訟之
07 判決，可於債務清償期屆至前，宣告附條件之假執行，即於
08 主文宣告於判決確定前如清償期已屆至，債權人預供擔保若
09 干金額後得假執行（臺灣高等法院暨所屬法院89年法律座談
10 會彙編第167頁至第168頁參照）。是本判決主文第四、五項
11 就將來給付部分，即於主文宣告於判決確定前如清償期已屆
12 至，為如主文第十一、十二項所示附條件之准許假執行、免
13 為假執行之宣告，併予敘明。

14 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻防方法，經審酌後，認與
15 判決結果無影響，無庸逐一論述，併此敘明。

16 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但
17 書、第2項。

18 中 華 民 國 112 年 6 月 30 日

19 勞動法庭審判長 法 官 黃渙文

20 法 官 董惠平

21 法 官 莊毓宸

22 正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 112 年 7 月 4 日

26 書記官 劉欣怡