

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第9號

原告 柯秉宗

訴訟代理人 王翼升律師（法扶律師）

被告 台灣引興股份有限公司

法定代理人 王慶華

訴訟代理人 陳聖鈞

陳亮逢律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年2月21日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣545元，及自民國113年3月8日起至清償日
止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔10000分之8，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣545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

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項第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明第一項：被告
應給付原告新臺幣（下同）76萬9,102元，及自起訴狀繕本
送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
息。迭經變更，嗣於民國114年2月21日變更其聲明第一項
為：被告應給付原告70萬0,706元，及自113年3月8日起至清
償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷二第34
頁）。原告上開所為，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸
前揭規定，應予准許。

01 貳、實體事項

02 一、原告主張：伊自109年12月起至112年8月31日止受僱於被
03 告，擔任焊接組助理技師。惟於任職期間，被告無故於111
04 年9月逕自將伊每月工資自3萬9,000元降至3萬7,000元，每
05 月短少給付工資2,000元；另伊應被告要求每日提早15分鐘
06 上班及延後15分鐘下班，被告均未依法給付此部分之加班
07 費；又伊工作內容需要操作砂輪機，然被告竟為增加工作效
08 率，逕自更改護罩高度，致伊於112年5月3日執行職務時受
09 有左側手部挫傷及開放性骨折之傷害（下稱系爭傷害或系爭
10 職業災害），被告除未補償伊因系爭職業災害所支出之醫療
11 費用外，更未經伊同意而為調職處分，使伊暴露於粉塵環境
12 中，因而患有皮膚炎、蜂窩性組織炎等疾病，因此身心受創
13 而患有憂鬱症合併失眠症，致伊人格權受有侵害，伊遂於11
14 2年8月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第3、
15 5、6款終止兩造勞動契約。為此，爰依勞基法第19條、第22
16 條、第24條第1項、第59條第1款、勞工退休金條例（下稱勞
17 退條例）第12條第1項、民法第184條第1項前段、第2項、第
18 195條第1項等規定，訴請被告給付工資差額2萬4,000元、加
19 班費9萬4,940元、資遣費6萬3,291元、醫療費用1萬8,475
20 元、精神慰撫金50萬元及開立非自願離職證明書等語。並聲
21 明：(一)被告應給付原告70萬0,706元，及自113年3月8日起至
22 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立離職
23 原因為勞基法第14條第1項第3、5、6款事由之非自願離職證
24 明書予原告。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

25 二、被告則以：原告係於112年8月31日填寫離職申請單而自願離
26 職，伊自無給付資遣費及開立非自願離職證明書之義務；另
27 伊之工作規則已明定加班係採申報制，且為原告所知悉，伊
28 已依原告實際申報加班情形發給加班費，原告嗣稱每日另有
29 加班30分鐘等情，顯非屬實；又原告係因職業技能未通過考
30 核，伊始依規定自111年9月起調整原告工資，且調整結果亦
31 經原告簽名確認，伊自無短少給付工資之情事；另砂輪機護

01 罩本會於使用過程中磨損、變形，伊並無擅自修改砂輪機護
02 罩，且系爭職業災害乃因原告未遵守安全指示操作砂輪機所
03 致，伊就系爭職業災害之發生並無故意或過失，原告主張伊
04 於系爭職業災害後將其違法調動，致其因而再患有皮膚炎及
05 憂鬱症等症狀，然原告未能就伊成立侵權行為之要件舉證以
06 實，亦未能證明其所請求醫療費用均為系爭職業災害之必要
07 支出，其請求自無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之
08 訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執
09 行。

10 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第36至37頁）

11 (一)原告自109年12月1日至112年8月31日止任職於被告，擔任焊
12 接組助理技師，約定工資3萬9,000元。

13 (二)原告於111年9月因未通過焊接技能升等考試，技術等級經調
14 降為2級，薪資亦經調整為3萬7,000元，原告有於申請日期
15 為111年9月1日之人員異動申請表簽名（見本院卷一第241至
16 242頁）。

17 (三)原告於112年5月3日執行職務因使用砂輪機受有左側手部挫
18 傷及開放性骨折之傷害。

19 (四)原告因112年5月3日之職業災害，已請領112年5月6日至112
20 年6月18日之傷病給付5萬8,815元、112年6月19日至112年7
21 月30日之傷病給付4萬5,715元，並經勞工保險局（下稱勞保
22 局）核退職災自墊醫療費用1,350元。

23 (五)兩造勞動契約已於112年8月31日終止。原告於離職前6個月
24 之工資分別為4萬4,558元、4萬0,551元、4萬3,501元、5萬
25 6,348元、3萬9,277元、5萬1,947元，月平均工資為4萬6,03
26 0元。

27 (六)原告有於112年8月31日填載離職申請單（見本院卷一第175
28 至178頁）。

29 四、原告請求被告給付資遣費、工資差額、加班費、醫療補償、
30 精神慰撫金及開立非自願離職證明書等情，均為被告所拒，
31 並以前詞置辯，茲就本件爭點說明如下：

01 (一)兩造勞動契約終止之事由為何？原告主張其依勞基法第14條
02 第1項第3、5、6款終止兩造勞動契約，有無理由？

03 1.按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人
04 時，發生效力；次按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或
05 目的定期限者，各當事人得隨時終止契約，民法第95條第1
06 項本文、第488條第2項分別定有明文。又不定期契約之勞工
07 以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權
08 之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。復按當事人
09 主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟
10 法第277條前段定有明文。

11 2.經查，原告於112年8月31日填載離職申請單，兩造勞動契約
12 已於112年8月31日終止之事實，為兩造所不爭執，觀諸上開
13 離職申請單記載：「『申請者』：丙○○；『擬離職日
14 期』：2023/08/31；『申請離職原因』：自請離職；『離職
15 因素』：一、個人因素：身體不適需休養；二、工作因素：
16 無法接受提早5分鐘上班，晚15分鐘下班；『管理因素』：
17 無」等內容（見本院卷一第175至177頁），可見原告係因考
18 量其身體及工作狀況等因素，而為自請離職，核與原告於同
19 日出具經其簽名確認之切結書記載：「因本人欲在112/8/31
20 自行申請離職，本人同意以112/8月薪資新台幣37,497元+特
21 休未休薪資新台幣12,670元，合計新台幣56,381元…」等內
22 容相符（見本院卷一第247頁），足認原告於112年8月31日
23 係向被告自請離職，且兩造勞動契約於原告所為意思表示通
24 知到達被告時即生終止之效力，堪予認定。

25 3.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：三、契約
26 所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而
27 無效果者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按
28 件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約
29 或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞基法第14條第1
30 項第3、5、6款分別定有明文。原告固主張：伊係以上開離
31 職申請單依勞基法第14條第1項第3、5、6款規定向被告終止

兩造勞動契約云云。惟經，原告上開主張顯與其於離職申請單勾選「自請離職」之終止原因不符，雖申請離職原因並有：「無法接受提早5分鐘上班，晚15分鐘下班」等記載，然仍無從據以推認原告有依勞基法第14條第1項第3、5、6款規定行使終止權利之意思。況原告於本院審理時係先否認上開離職申請單之真正，表示：其上並無伊之簽名，亦無法得知是否為伊親自填寫而送出，是該份離職聲請單顯係被告臨訟編造等語（見本院卷一第290頁），嗣復改稱其即係以該離職申請單向被告以勞基法第14條第1項第3、5、6款規定終止兩造勞動契約云云，其主張顯然前後矛盾，不足採信。

4.原告復主張：其係遭因遭主管甲○○要求始會勾選「自願離職」云云，惟經被告所否認，且證人甲○○於本院審理時結證稱：我未曾對原告說過若不勾選「自願離職」的選項，即無法離開公司，對於原告我的印象很深刻等語（見本院卷一第459至460頁），是依證人甲○○前揭證述，已難認原告填載離職申請單之內容係應主管要求所為，原告固稱可提出錄音檔佐證證人甲○○前揭證述不實云云，惟截至本院言詞辯論終結止，仍未就其所為上開主張復為舉證，自無可採。

5.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定；次按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；又勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞退條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項、勞基法第19條分別定有明文。查原告於112年8月31日係申請自請離職，而非以勞基法第14條第1項第3、5、6款規定終止兩

01 造勞動契約等事實，業經本院說明如前，則原告終止兩造勞
02 動契約事由自與非自願離職情形不符，核無前揭規定之適
03 用，從而，原告請求被告給付資遣費6萬3,291元及開立離職
04 原因為勞基法第14條第1項第3、5、6款之非自願離職證明
05 書，即屬無據，不應准許。

06 (二)原告請求被告給付加班費9萬4,940元、積欠工資2萬4,000
07 元、醫療費用1萬8,475元、精神慰撫金50萬元，有無理由？

08 1.請求加班費9萬4,940元部分：

09 (1)按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
10 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。又雇主
11 本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對
12 於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間
13 關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時
14 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主
15 張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期
16 間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出
17 勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推
18 翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇
19 主間訴訟上之實質平等（勞動事件法第38條立法理由參
20 照），是勞工出勤紀錄所載之出勤時間，固應推定其業經雇
21 主同意於該期間內服勞務，然雇主仍得提出反證推翻之，合
22 先敘明。

23 (2)原告主張：伊囿於被告之企業文化，皆會提前約半小時至15
24 分鐘出勤云云。惟查，被告之工作規則第49條規定：「（加
25 班指派與申請）本公司因工作需要，於徵得所屬同仁同意加
26 班時，加班人員應填寫『加班申請書』，經權責主管署名後
27 憑以加班。同仁本人因工作需要，必須加班時，亦同」，有
28 被告之工作規則及員工報到新訓資料為據（見本院卷一第35
29 3、355頁），可知被告對於員工工作時間之認定係採加班申
30 請制，又原告明確知悉被告係採加班申報制乙節，亦經原告
31 自承在卷（見本院卷一第415頁），足見有關延長工作時間

之認定業經兩造合意採加班申報制，堪予認定。

(3)次查，原告正常出勤時間為每日上午8時至下午5時，且原告於109年12月至112年5月間，每月均有申報及請領加班費乙節，為兩造所不爭執，且有原告之出勤紀錄表、歷年薪資表在卷可憑（見本院卷一第179至206、207至239頁），復參以原告主管即證人甲○○於本院審理時結證稱：上班時間為上午8時至下午5時，中午12時至下午1時為休息時間，下班時間原則上將機器關閉或將工具歸位就可以離開，同仁是否需要加班通常前一天就會知道等語（見本院卷一第458頁），另原告主管即證人乙○○亦證稱：下班時間後不會有額外其他工作，我們會在加班前一天下午開生產會議，如有加班的需要就會在前一天申請加班，如未申請加班，縱有工作未完成，下班時間到了就直接下班，隔天再繼續做，申請加班是由作業員自己申請等語（見本院卷一第462至463頁），足認被告正常出勤時間即為上午8時至下午5時，並無需提早或延後下班之情，且原告於109年12月至112年5月間均有申報加班，並據以受領工資，倘若原告確有每日提早15分鐘上班並延後15分鐘下班以提供勞務之情形，其自得於申報加班之同時併同申請，然原告卻徒以囿於公司文化為由而未提出此部分之加班申請云云，自難可採。承上說明，堪認被告所舉事實已足作為出勤紀錄之反證，則原告既未能就被告有要求其每日應延長工作時間，及其確有於上開延長時間內提供勞務或曾提出加班申請而遭被告拒絕等事實舉證以實，自無從僅憑原告之出勤紀錄有逾時之情形，即認原告有延長工作時間以提供勞務之事實甚明。

(4)原告復主張：被告應就伊延長工作時間之行為負制止或反對之意思之責云云，並援引臺灣高等法院臺中分院111年度勞上字第22號判決為據。然查前開案件事實為勞工未按規定申報加班之情形，與本件原告每月均有申報加班，僅未申報其主張每日提早15分鐘及延後15分鐘下班部分之情形不同，自無從比附援引。況原告就其主張每日延長加班情形，離職申

請單係記載「無法接受提早5分鐘上班，晚15分鐘下班」（見本院卷一第175頁），於起訴時則改稱係「提早15分鐘及延後15分鐘下班」（見本院卷一第15頁），又再改稱係「提前約半小時至15分鐘出勤」云云（見本院卷一第497頁），除其主張前後不一外，亦與實際出勤狀況不符（見本院卷一第179至206頁），要非可信。準此，原告請求被告給付加班費9萬4,940元，洵屬無據。

2. 請求積欠工資2萬4,000元部分：

(1) 按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文；次按雇主公開揭示工作規則時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力（最高法院113年度台上字第1784號判決意旨參照）。

(2) 原告主張：被告自111年9月起片面將伊之工資自每月3萬9,000元降至3萬7,000元，顯屬不當勞動行為云云，為被告所否認，並辯稱：係因原告未能通過職業技能之考核，並經原告自願簽署減薪之文件等語。查原告於111年9月14日進行焊接技能升等考試，合格成績為80分以上，而原告測試成績為65分，測驗結果為「不合格」且「未通過晉級」等節，有技能升等考試成績單、技能測試紀錄表在卷可憑（見本院卷一第242、243頁），此部分事實足堪採信；另原告自111年9月份起，其工資因技能等級自「焊接3」降為「焊接2」，其工資之「技能加給」自3,500元調整為2,000元，「職場加給」自1,500元調整為1,000元，總薪資自3萬9,000元降至3萬7,000元等事實，有原告111年9月薪資表、被告人員異動申請表在卷可憑（見本院卷一第228、241頁），此節亦堪認定。

(3) 依上開人員異動申請表記載：「1. 11109未通過技能原級數考試（焊接3級），因不符焊接3級技術，故調降為2級與調整薪資。2. 預計11110安排焊接2級焊接考試，屆時未通過則依規定調降級數與薪資。3. 本人同意此次異動」等內容，復

01 經原告分別於技能測試紀錄表及人員異動申請表上簽名確認
02 （見本院卷一第241、243頁），又原告自111年9月起迄至兩
03 造勞動契約於112年8月終止時，均係受領依技能考核結果調
04 整後之工資乙節，有原告之薪資表在卷可憑（見本院卷一第
05 228至239頁），足認被告係依技能升等考試結果而調整原告
06 之工資，且調整結果亦經原告明示同意，是原告主張被告未
07 經其同意逕為減薪，並據以請求111年9月至112年8月間之工
08 資差額2萬4,000元，自屬無據。

09 3.請求醫療費用1萬8,475元部分：

10 (1)按勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費
11 用，勞基法第59條第1款前段定有明文。查原告主張因系爭
12 職業災害而支出醫療費用1萬8,475元，固據提出澄清綜合醫
13 院中港分院（下稱澄清醫院）診斷證明書及收費證明、德馨
14 中醫診所醫療費用明細為證（見本院卷一第67、89至93、95
15 至96、99頁）。被告雖對於原告因系爭職業災害有支出醫療
16 費用乙節不爭執，惟辯稱：原告未就所請求各項醫療費用是
17 否屬必要支出乙節舉證以實等語。經查，有關原告請求德馨
18 中醫診所之醫療費用1萬5,520元部分，原告未就其係因何原
19 因前往德馨中醫診所治療及該等醫療費用之支出與系爭職業
20 災害間有何因果關係等節舉證以實，自難認此部分支出為系
21 爭職業災害必需之醫療費用；另有關原告請求澄清醫院之醫
22 療費用2,955元部分，原告因受有系爭傷害而於112年5月3日
23 急診後，復於同年月8日、11日、16日、30日至門診治療乙
24 節，有澄清醫院診斷證明書在卷可稽（見本院卷一第67
25 頁），足見原告於上開期間至澄清醫院所支出之醫療費用應
26 與系爭職業災害間具因果關係。

27 (2)觀諸前開澄清醫院收費證明所列項目，其中行政處置費及診
28 斷書費，既經被告否認屬勞基法第59條第1款所指必需之醫
29 療費用，原告復未舉證以實，則其此部分請求之1,060元
30 （計算式詳如附表），自不應准許；至其餘所列掛號費、經
31 健保給付所餘之部分負擔、診察費、藥費、藥事服務費、診

療費等項，合計1,895元，均堪認屬系爭職業災害必需之醫療費用。另原告因系爭職業災害經勞保局核退自墊醫療費用1,350元乙節，為兩造所不爭執，且有勞保局保職核字第112082017426號函在卷可參（見本院卷一第252頁），則原告主張被告應依勞基法第59條第1款負補償責任之金額，於扣除1,350元後，原告尚得請求被告給付醫療費用545元（計算式：2,955－1,060－1,350＝545）。至原告提出計費期間為112年11月2日之澄清醫院收據（見本院卷一第93頁），其上僅記載「診斷書費」、「行政處置費」等項目，則該等支出與系爭傷害間是否具因果關係及是否屬必要醫療費用等節，亦未經原告說明，其此部分所為請求，自不應准許。準此，原告得請求被告給付之醫療補償為545元，逾此金額之請求，即屬無據。

4.請求精神慰撫金50萬元部分：

原告主張系爭職業災害之發生，係因被告擅自調整砂輪機護罩高度之過失所致，且被告在未經原告同意情形下，將原告調至其他廠區，長時間暴露在粉塵下，而患有皮膚炎及憂鬱症等症，致其人格權受有損害云云。經查：

(1)按因故意或過失，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，民法第184條第1項前段、第2項定有明文。次按所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形下，有此環境、有此行為之同一條件，均可發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係。反之，若在一般情形下，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果不相當，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係（最高法院103年度台上字第738號判決意旨參照）。

(2)原告主張：伊使用之砂輪機經被告擅自調整護罩高度云云，

業據原告提出其使用之砂輪機照片4張及「HIKOKI」官網所示砂輪機圖片為據（見本院卷一第383至389、437、439頁），然觀諸原告提出其使用之砂輪機照片4張（見本院卷一第383至389頁），其部分砂輪片呈現顏色及護罩長度尚有所不同，顯非均同一砂輪機，則究竟何者為原告於系爭職業災害發生時所使用之砂輪機，已有可疑。縱依原告於臺灣臺中地方檢察署112年度偵字56975號刑事案件（下稱刑事案件）所提出之現場照片（見臺灣臺中地方檢察署112年度偵字56975號卷〈下稱偵卷〉第16、29至33頁），其主張系爭職業災害發生時所使用之砂輪機與於本院提出附於本院卷一第383至385頁之砂輪機照片相同，然該砂輪機之護罩狀況應屬合格乙節，業經證人乙○○於本院審理時證述明確（見本院卷一第463至464頁），則原告既未能就其於系爭職業災害時所執之砂輪機護罩有何不符規格等節舉證以實，已難認其主張為真實可採。

(3)縱認原告於系爭職業災害發生時所執砂輪機有護罩較「HIKOKI」官網所示砂輪機圖片為短之情形，證人甲○○於本院審理時亦證稱：我清楚員工於工廠現場使用砂輪機設備使用狀況，砂輪機護罩有上開長短差異，可能是使用過程中撞到或是敲到變形，也有可能是同仁在使用砂輪機時讓軸身讓砂輪片跑上來，主管在巡檢同仁有無依安全規則使用設備時，若有不當行為，會即時請其更正，至設備狀況不會特別去看，但若有發現亦會馬上教育同仁，據我所知，被告不曾要求員工拆除或磨平砂輪機之護罩等語（見本院卷一第457至460頁），可知被告並未有要求員工拆除或磨平砂輪機護罩之情形，且砂輪機亦可能因同仁使用習慣而導致護罩有較短情形發生，然尚難認係被告有逕行修改砂輪機護罩之事實，堪予認定。

(4)且查，被告已就砂輪機之操作對員工進行教育訓練，而系爭職業災害之發生過程為「因原告進行研磨作業時，砂輪片與五金腳鍊捲圓處相碰，導致砂輪機脫手，割傷左手背」，且

可能之肇因包括「作業人員的危害意識薄弱」、「可彎曲砂輪片薄易卡縫，導致彈出狀況」、「作業姿勢不正確」等原因，有經原告簽名確認之砂輪機安全注意事項教育訓練文件、災害解析表在卷可憑（見本院卷一第255至264、265至267頁），足見被告已使原告接受操作砂輪機所需之一般安全衛生教育訓練，然原告於進行研磨作業時因所使用砂輪片與五金腳鍊相碰導致砂輪機脫手，而仍發生系爭職業災害，此並有被告提出之模擬示意圖可佐（見本院卷一第267頁）。惟衡諸前情，原告於砂輪機反彈時致脫手時，亦極可能係遭砂輪機護罩防護範圍外之砂輪片割傷其左手背，且參原告於刑事案件中提出其於系爭職業災害時所使用之砂輪機照片（見偵卷第29、96頁），其砂輪片未見有超出於護罩平面外之情形，則該砂輪機有護罩部分是否仍可能致原告受有系爭傷害，即有未明，是縱認原告於系爭職業災害時所使用砂輪機護罩長度有較全新未使用同機型為短之情形，然原告亦未能就前情與系爭職業災害之發生間有何相當因果關係乙節舉證以實，則其依侵權行為之法律關係請求被告負損害賠償責任云云，自無足可採。

- (5)原告復以吳帝成於刑事案件偵查時之證述為據，主張被告有擅自修改護罩之事實，惟吳帝成係就其系爭職業災害發生前3年在被告實習期間所見聞之狀態為證述，其所為證述內容已難作為原告於系爭職業災害發生時所使用砂輪機實際狀態認定之依據。縱認原告於系爭職業災害發生時所使用砂輪機有護罩長度較短之情事，原告仍未能舉證證明該砂輪機護罩是否短於砂輪片平面、系爭傷害是否係因碰觸砂輪片有護罩部分所致等事實，是原告上開主張，難認有據。且被告另辯稱：系爭職業災害乃因原告操作不當所致，被告已就砂輪機之操作進行教育訓練，且設備功能均屬正常等語，並提出經原告簽名確認之砂輪機安全注意事項教育訓練文件為據（見本院卷一第255至264頁），足認被告亦已就砂輪機之安全操作事項進行教育訓練

01 (6)原告另主張：被告於系爭職業災害後將伊調至其他廠區，長
02 時間暴露在粉塵下，而患有皮膚炎及憂鬱症等症，致伊人格
03 權受有損害云云，固據原告提出鄒幼君皮膚科診所醫院診斷
04 證明書、劉昭賢精神科診所診斷證明書為據（見本院卷一第
05 69、97頁），然上開診斷證明書僅足認原告於112年9月1日
06 右小腿患有接觸性皮膚炎、蜂窩性組織炎，復於112年5月至
07 10月間有憂鬱症合併失眠症等事實，雖劉昭賢精神科診所於
08 112年10月2日開立之診斷證明書有：「該員患有上述該疾
09 病，主訴與112/05左手工作受傷，且工作催促返回工作，精
10 神症狀加劇，宜適度修養，並持續治療」之醫囑記載（見本
11 院卷一第97頁），然前該醫囑既載明僅係依原告主訴內容為
12 記載，尚不足證原告所患上開症狀即為執行職務或從事與執
13 行職務相牽連之行為所發生之災害，且原告復未就被告就此
14 部分有何成立侵權行為之要件舉證以實，則其據此主張被告
15 亦應負侵權行為之損害賠償責任云云，亦屬無據。

16 (7)綜上，原告依民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1
17 項規定，請求被告給付精神慰撫金50萬元，即無理由。

18 (三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
19 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
20 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
21 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
22 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應
23 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
24 率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條
25 分別定有明文。查本件原告請求醫療補償之給付無確定期
26 限，亦無約定遲延利息之利率，揆諸前揭法條規定，原告請
27 求自第一次調解期日即113年3月8日起算之法定遲延利息，
28 為被告所不爭執（見本院卷二第34頁），亦屬有據。

29 五、綜上所述，原告依勞基法第59條第1款規定，請求被告給付5
30 45元，及自113年3月8日起至清償日止，按週年利率5%計算
31 之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理

由，應予駁回。

六、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，應依職權宣告假執行。並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及舉證，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 4 月 25 日
勞動法庭 法 官 許仁純

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 114 年 4 月 25 日
書記官 廖于萱

【附表】

編號	門診時間	原告請求金額	診斷書費	行政處置費	必需之醫療費用
1	112/5/3	550元	-	-	550元
2	112/5/3	105元	-	-	105元
3	112/5/8	470元	250元	-	220元
4	112/5/10	340元	-	-	340元
5	112/5/16	60元	-	60元	0元
6	112/5/16	60元	-	60元	0元
7	112/5/16	50元	-	50元	0元
8	112/5/16	540元	-	200元	340元
9	112/5/30	540元	130元	70元	340元
10	112/11/2	240元	30元	210元	0元
	合計	2,955元	410元	650元	1,895元

(續上頁)

01

備註：勞保局已核退職業災害自墊部分負擔醫療費用1,350元。