

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度簡上字第188號

上訴人 林昶翔

訴訟代理人 吳承祐律師

被上訴人 林宏奇

0000000000000000

達欣工程股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 王人正

訴訟代理人 林俊宏律師

吳篤維律師

被上訴人 璟陽安全衛生管理顧問有限公司

0000000000000000

法定代理人 李易瑾

訴訟代理人 楊錫汶

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於民國114年2月10日本院臺中簡易庭113年度中簡字第2608號第一審判決提起上訴，本院於民國114年11月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分及訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人林宏奇應再給付上訴人新臺幣51,648元，及自民國113年5月23日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一審及第二審訴訟費用由被上訴人林宏奇負擔12%，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文，此依同法第436之1第3項、第463條之規定，於第二審簡易程

01 序準用之。本件上訴人上訴時聲明第2項原請求：「前開廢
02 棄部分，被上訴人達欣工程股份有限公司（下稱達欣公
03 司）、璟陽安全衛生管理顧問有限公司（下稱璟陽公司）應
04 與林宏奇連帶給付共新臺幣（下同）823,670元，及自民國1
05 13年5月23日日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
06 」（見本院卷第11、59-60頁），嗣於114年7月3日當庭將聲
07 明第2項更正為：「上開廢棄部分，被上訴人應連帶給付上
08 訴人823,670元（其中被上訴人林宏奇除原判決所命給付
09 外，應再給付上訴人773,050元），及自113年5月23日起
10 （即起訴狀繕本送達最後一位被上訴人翌日起）至清償日
11 止，按週年利率5%計算之利息。」（見本院卷第154頁），
12 核其更正係屬不變更訴訟標的，僅補充更正法律上之陳述，
13 合於前開規定，應予准許。

14 貳、實體方面

15 一、按「判決書內應記載之事實，得引用第一審判決。當事人提
16 出新攻擊或防禦方法者，應併記載之。判決書內應記載之理
17 由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與
18 第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記載。
19 關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載之。」
20 民事訴訟法第454條定有明文。依同法第436條之1第3項規
21 定，對於簡易程序第一審裁判之上訴，準用上開規定。本件
22 原審判決所載之事實及理由，除以下補充外，核與本判決相
23 同，爰依上開規定引用之，不再重複。

24 二、上訴人（即原審原告）於本院補陳：

25 (一)被上訴人達欣公司、璟陽公司應就被上訴人林宏奇所造成之
26 損害負連帶賠償責任：

27 1.被上訴人達欣公司為臺中市西屯區中科路及經貿八路口之臺
28 中國際會展中心工地（下稱系爭工地）之承攬人，依職業安
29 全衛生法（下稱職安法）第25條規定具有雇主身分，有義務
30 採取職場暴力預防措施。故上訴人在被上訴人達欣公司所管
31 領之工地範圍內，遭被上訴人林宏奇不法暴力攻擊，受有頭

01 皮擦挫傷併血腫及輕微腦震盪症狀、右前臂撕裂傷併異物留
02 存、右前臂擦挫傷及右手腕腕隧道症候群（下稱系爭傷害）
03 之職場暴力傷害，應由被上訴人達欣公司提出其採用何種職
04 場暴力預防措施，惟被上訴人達欣公司至今並無任何具體說
05 明，應認其未盡防免職場暴力之法律義務；如認被上訴人達
06 欣公司為事業單位，而非承攬人時，被上訴人達欣公司亦未
07 告知及督促上訴人之直接雇主進行職場暴力預防措施。是被
08 上訴人達欣公司已違反保護他人之法律，依民法第184條第2
09 項前段及第185條規定，應與被上訴人林宏奇、璟陽公司對
10 上訴人之損害負連帶損害賠償責任。

11 2.被上訴人林宏奇為被上訴人璟陽公司之員工，其為被上訴人
12 璟陽公司服勞務，被上訴人璟陽公司則因享有被上訴人林宏
13 奇之勞務付出，而得擴大商業規模，獲取經濟利益，被上訴
14 人璟陽公司自應就被上訴人林宏奇為執行職務或與職務相關
15 行為時，負起監督之義務。被上訴人林宏奇攻擊上訴人之地
16 點為系爭工地，屬於被上訴人林宏奇執行職務之處所，且該
17 地設有門禁，被上訴人林宏奇是因工作之便始取得被上訴人
18 璟陽公司發給之門禁卡得以進出工地，客觀上足認被上訴人
19 林宏奇之傷害行為係藉由工作之故取得機會，與其執行職務
20 有關，被上訴人璟陽公司自應以僱用人之身分，與被上訴人
21 林宏奇負連帶損害賠償責任。

22 (二)對於原審駁回賠償細項之上訴理由：

23 1.上訴人提出之113年1月11日診斷證明書，因上訴人當下是掛
24 神經外科門診，故診斷證明書中主要記載神經外科回診日
25 期，並未詳細記載被告就同一傷口在不同科別回診之日期。
26 因上訴人所受為一般性之外傷，故第一次就診時醫師曾叮囑
27 上訴人，回診時只要是在名稱有外科之科別，挑當下人少的
28 診掛號即可，不必一定要在神經外科處理，故被告才會在各
29 種不同的外科看診，實則都是在處理相同之手部傷勢。此
30 外，上訴人因被上訴人林宏奇之攻擊行為，導致無法繼續工
31 作，除手部疼痛外更受有精神痛苦，不得不到身心醫學科就

01 診，自應將身心醫學科之掛號費用計入賠償項目之中。

02 2.原審認為上訴人提出之診斷證明書，並未記載上訴人應休養
03 2個月，故上訴人不得請求不能工作損失。惟除國軍醫院所
04 開立之診斷證明書，已明確記載醫師建議休養2個月以外，
05 勞保局於審核本件職業傷病給付案時，經勞保局之專業醫師
06 審核，共計發給上訴人99日之職業傷病給付，可見其認為上
07 訴人至少應休養3個月以上，亦可佐證上訴人確實有休養2個
08 月之必要性。又上訴人係在系爭工地工作時，受到被上訴人
09 林宏奇之攻擊而受傷，隨後到中清醫院就診，醫師評估上訴
10 人需休養2個月，上訴人從事之工作為水泥灌漿人員，屬於
11 偏向勞力之工作，而工地之實務多為按日計酬，沒有出勤就
12 沒有薪資，則上訴人顯然因受傷而導致工作必須中斷，休養
13 期間內無法再領取薪資。原審認為上訴人未能證明確實因本
14 件事務受有薪資損失，實有疏誤。

15 3.另前開休養期過後，上訴人原欲回到原公司工作，但經原公
16 司不當單方面解雇，上訴人為求生計，不得不暫時先請朋友
17 介紹其他工作，經過一段時間之找尋，最終在事故後之第10
18 0日找到桃園工地之工作。找尋工作需要一些時間，應係社
19 會客觀現狀，上訴人於原審提出平均尋職時間約為1.8個
20 月，係作為法院判決參考。若原審認為上訴人找工作不需要
21 花1.8個月時間，亦應提出其看法並計算求職期間之不能工
22 作損失，然而原審否認上訴人找尋新工作之時間，並駁回
23 該期間不能工作損失之請求，亦有疏誤。

24 4.上訴人原先有正當穩定工作，事故發生前6個月平均薪資為1
25 10,479元，卻因被上訴人林宏奇無端傷害行為導致手部受
26 傷，又經雇主及被上訴人達欣公司不明就裡、莫名其妙開
27 除，致上訴人不僅失去工作機會，更因生計之故而需北上到
28 桃園工作，進而發生車禍造成一眼失明、一眼視力高度喪
29 失。若非因被上訴人林宏奇之傷害行為，後續一連串事件都
30 不會發生，二者實具有因果關係，上訴人因此所受之極端痛
31 苦，應得請求400,000元之精神慰撫金，原審僅判決50,000

01 元精神慰撫金，實屬過低等語。

02 三、被上訴人（即原審被告）於本院補陳：

03 (一)被上訴人林宏奇則以：對於刑事案件認定之事實無意見。願
04 以原審判決金額賠償，但因工作收入不穩定，且還在給付刑
05 事判決易科罰金，可分期給付，或是3個月後一次付清。

06 (二)被上訴人達欣公司則以：

07 1.上訴人雖稱被上訴人達欣公司有「未依雇主身分採取職場暴
08 力預防措施」、「未依職安法第26條第1項為事前告知」或
09 「並未對承攬人即上訴人之僱用人為任何告知或督促行為」
10 等違反保護他人法律之情事，惟遍觀原審卷證資料，上訴人
11 並未提出任何證據以證其實。且上訴人提出之「職場暴力預
12 防指引參考資料」內容亦不構成被上訴人之強制性義務。再
13 者，無論依職安署詢問訴外人吳○○或被上訴人林宏奇之談
14 話紀錄所載，本件肇因於上訴人先以不雅言語評論同事女兒
15 進而發生口角，而工區保全當下已採取勸離方式試圖阻止各
16 方繼續爭執，詎上訴人衝向保全欲作攻擊，始致後續傷害事
17 件，據此可證，工區保全已依其職責對於系爭傷害事件進行
18 勸離之預防行為甚明。是上訴人主張被上訴人達欣公司違反
19 保護他人之法律，依民法第184條第2項前段及第185條第1項
20 規定，應與被上訴人林宏奇、璟陽公司負連帶損害賠償責任
21 云云，實無理由。

22 2.就上訴人對於原審駁回賠償細項之上訴理由，答辯如下：

23 (1)醫療費用部分：

24 依原證1診斷證明書所載112年4月10日、112年4月17日、112
25 年5月1日、112年12月6日、113年1月11日等就診日期，對比
26 原證2所示各該就診日期之醫療單據所載醫療費用僅420元，
27 原審判決認定計620元，似有錯誤。至於上訴人稱「上訴人
28 在各種不同的某某外科看診，實則都是在處理相同之手部傷
29 勢」、「上訴人因被上訴人林宏奇攻擊行為受有身心痛苦，
30 不得不到身心醫學科就診，自應將身心醫學科之掛號費用計
31 入賠償項目之中」云云，均僅係片面個人陳述，並未提出任

01 何證據證明歷次就診均在處理手部傷勢，亦未證明其受有精
02 神痛苦已致疾病程度且與被上訴人林宏奇攻擊行為有關，遑
03 論其中更有放射科（X光費）明顯無關之醫療單據，故上訴
04 人相關上訴理由，斷無可採。

05 (2)不能工作損失部分：

06 上訴人雖稱勞動部勞工保險局113年3月21日函可佐證確有休
07 養2個月之必要性云云，然原證1診斷證明書僅記載「建議休
08 養2個月」，並未記載「上訴人不能工作」等語，而實際上
09 上訴人是否確實休養且無法工作，未見其提出相關證物以為
10 證明。且上開診斷證明書所載「2.於112/04/05至門診拆
11 線」等語，足徵上訴人受有傷害於上開時日早已癒合，堪認
12 客觀已處於可工作之狀態，故上開勞保局函顯然與實際診斷
13 結果未符，故上訴人據以主張受有不能工作損失期間為2個
14 月，顯無理由。另上訴人主張需1.8個月始能謀得新職云
15 云，然上訴人並未提出證據證明1.8個月確因系爭傷害所
16 致，顯屬無據，遑論上訴人求職亦受「有無主動尋求工
17 作」、「上訴人工作能力」、「市場工作機會」等其他主客
18 觀因素影響，殊難逕認其不能工作與本件有何相當因果關
19 係。是上訴人請求不能工作損失419,820元，俱無可採。

20 (3)精神慰撫金部分：

21 上訴人另於112年7月12日發生之行車事故，距系爭傷害發生
22 之時已隔5個月之久，且其主張受有眼睛傷害應係第三人所
23 致，要與本件事務無涉。遑論其主張受有系爭傷害係因被上
24 訴人林宏奇所致，而其受有眼睛傷害則係後續車禍所致，俱
25 與雇主或被上訴人是否開除上訴人間毫無任何關聯。是以，
26 上訴人所稱前情並非請求精神慰撫金應審究或考量之因素，
27 其主張開除情節更非事實且與主張精神上痛苦間欠缺相當因
28 果關係，故上訴人主張請求賠償精神慰撫金400,000元云
29 云，亦屬無由。

30 (三)被上訴人璟陽公司則以：

31 1.系爭傷害行為屬被上訴人林宏奇個人之犯罪行為，與其工地

01 職務無關。系爭傷害行為發生時點，並非在被上訴人達欣公
02 司所安排之工作時間，被上訴人璟陽公司客觀上實無法監督
03 被上訴人林宏奇之進出，或縱加以相當之注意亦仍不能防免
04 被上訴人林宏奇於非工作期間所為之個人犯罪行為。從而，
05 上訴人輕率認定與職務有高度相關，進而推論被上訴人璟陽
06 公司指揮監督具有過失，顯屬誤會。其次，被上訴人璟陽公
07 司與被上訴人達欣公司原自94年開始合作，因系爭傷害事故
08 發生後雙方已未再有合作關係，被上訴人璟陽公司實有損
09 失。被上訴人林宏奇當時係因見多年好友即被上訴人達欣公
10 司保全人員將受上訴人攻擊，方才出面攔阻、反擊，上訴人
11 身為挑起事端之人，實不應撇清自身責任，而應為與有過
12 失。是上訴人依民法第188條第1、2項規定主張被上訴人璟
13 陽公司負擔僱用人之責任，應無理由。

14 2.就上訴人對於原審駁回賠償細項之上訴理由，答辯如下：

15 (1)醫療費用部分：

16 上訴人主張其系爭傷害支出醫療費用3,850元，惟與系爭傷
17 害行為有關之醫療費用僅原證1診斷證明書所載之治療經過
18 及處置意見欄位所載日期之至急診、神經外科科別之就診，
19 尚與上訴人所受系爭傷害有關聯性，其餘就診日期之醫療費
20 用，顯與上訴人因系爭傷害事故所致傷勢無因果關係，故該
21 診斷證明書就診日期以外之其他醫療費用是否乃因系爭傷害
22 行為所支出，依舉證責任分配原則，自應由上訴人自行舉
23 證。另原證2之醫療收據高達20筆，看診期間並未記載上開
24 診斷證明書，亦未提出記載其餘就診時間之診斷證明可資佐
25 證。且醫院分科原因係為提升醫療效率和專業性，各科醫師
26 有其專業領域，一般人亦均依照相對應之科別就診，故上訴
27 人至其他科就診部分支出之醫療費用，顯與系爭傷害行為所
28 致系爭傷害無因果關係，要難採信，應予扣除。是上訴人所
29 支出之醫療費用僅620元有理由，其餘差額3,230元尚屬無
30 據。

31 (2)不能工作損失部分：

01 上訴人主張因系爭傷害，經醫囑建議休養2個月，造成工作
02 收入損失等語。惟觀卷附國軍臺中總醫院中清分院附設民眾
03 診療服務處113年1月11日診斷證明書處置意見僅記載建議休
04 養2個月，並未記載上訴人不能工作等語，是上訴人仍有繼
05 續工作之可能，難認上訴人有2個月確實無法工作，且上訴
06 人是否因本件事故而停止工作2個月，非無疑問，此未見上
07 訴人舉證以實其說，上訴人工作損失期間之計算，自屬無
08 據。又雖上訴人主張其經勞保局醫師審核後核准上訴人之傷
09 病給付至112年6月19日止，共經過約為3個月又10天，長於
10 上訴人主張之2個月休養期間，且此期間上訴人確實皆在靜
11 養康復等語，然上訴人並未舉證證明其確實因本件事故受有
12 薪資損失之證明。是上訴人請求此部分之不能工作損失，難
13 予准許。另上訴人請求1.8個月謀新職之原因，自陳係因上
14 訴人之雇主解僱所造成，此乃上訴人與其原雇主間之勞動契
15 約爭議，與系爭傷害行為顯屬有別，且在一般情形下侵權行
16 為傷害事件，非必然發生解僱之結果，上訴人經解僱後，倘
17 有等待就職期間之工作損失，與本事件之侵權行為間亦不具
18 相當因果關係，上訴人之請求即無理由。

19 (3)精神慰撫金部分：

20 上訴人受有系爭傷害時，經傷口換藥及處置後，即於當日離
21 開急診室返家，顯然上訴人因被上訴人林宏奇之行為所受之
22 傷害極其輕微，被上訴人林宏奇之系爭傷害行為時間短暫、
23 情節尚非重大，上訴人請求被上訴人賠償精神慰撫金400,00
24 0元並無理由。而上訴人嗣因另案交通事故所受之損害，與
25 被上訴人林宏奇之侵權行為間，客觀上無相當因果關係，上
26 訴人就此受損害結果，請求被上訴人賠償精神慰撫金即無理
27 由等語。

28 四、原審對於上訴人之請求，為部分勝訴部分敗訴之判決，上訴
29 人就其敗訴部分不服，提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決不
30 利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應連帶給
31 付上訴人823,670元（其中被上訴人林宏奇除原判決所命給

01 付外，應再給付上訴人773,050元），及自113年5月23日起
02 （即起訴狀繕本送達最後一位被上訴人翌日起）至清償日
03 止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人則均聲明：上訴
04 駁回。

05 五、本院之判斷：

06 (一)上訴人主張於112年3月10日在系爭工地遭被上訴人林宏奇攻
07 擊，因而受有系爭傷害等情，業據提出醫療收據、診斷證明
08 書等件為證（見附民卷第11-22頁），且為被上訴人所不否
09 認，並經本院調閱刑事案卷核閱無誤，堪信為真實。是上訴
10 人主張被上訴人林宏奇應依民法第184條第1項、第195條第1
11 項規定，對其負損害賠償責任，為有理由。

12 (二)上訴人主張被上訴人璟陽公司、達欣公司均應依民法第188
13 條第1項連帶負連帶賠償責任，為無理由：

14 1.按民法第188條第1項所定，受僱人因執行職務，不法侵害他
15 人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任之規
16 定，乃以受僱人之行為，在客觀上足認為與其執行職務有
17 關，而不法侵害他人之權利時，為僱用人負賠償責任之要
18 件。然若於客觀上並不具備受僱人執行職務之外觀，或係受
19 僱人個人之犯罪行為而與執行職務無關，自無命僱用人負賠
20 償責任之理（最高法院112年度台上字第611號判決意旨參
21 照）。

22 2.查上訴人刑事附帶民事起訴狀已自陳本件事務發生當天並非
23 被上訴人林宏奇應進行工作之時間，且事發原因係上訴人與
24 訴外人之口角衝突，被上訴人林宏奇進而攻擊上訴人（見附
25 民卷第4頁），顯見本件事務之發生與被上訴人林宏奇執行
26 職務無關，自難僅以發生地於系爭工地，即認被上訴人璟陽
27 公司、達欣公司應依民法第188條之規定，與被上訴人林宏
28 奇對上訴人所受之損害，負連帶賠償責任。

29 (三)上訴人主張被上訴人達欣公司違反保護他人之法律，應依民
30 法第184條第2項、第185條連帶負連帶賠償責任，亦無理
31 由：

01 上訴人主張被上訴人達欣公司未採取職場暴力防免措施，而
02 違反職安法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324
03 -3條及勞動基準法第63條等保護他人之法律等語，然查，雇
04 主固依法有採取暴力預防措施並做成紀錄留存之義務，及依
05 上訴人所提出勞動部所研訂之職場暴力指引參考資料二、適
06 用範圍提及：「本指引適用於須建立及執行工作環境或作業
07 危害之辨識、評估及控制之相關管理計畫……」，惟本件事
08 故屬私人間一時性、偶發性之衝突，上訴人並未舉證證明被
09 上訴人達欣公司事前若採取職場暴力預防措施，即得辨識、
10 避免或控制本件事發發生，自難認兩者間有何關聯性，是上
11 訴人主張被上訴人達欣公司違反保護他人之法律，應負連帶
12 賠償責任，亦無理由。

13 (四)就上訴人請求被上訴人林宏奇應再予賠償之項目及數額是否
14 有理由，分別說明如下：

15 1.上訴人提出之國軍臺中總醫院中清分院附設民眾診療服務處
16 113年1月11日診斷證明書處置意見第2點已明確記載「於11
17 2/4/5至門診拆線；於112/4/10、112/4/17、112/5/1、112/
18 12/6、113/1/11至神經外科門診複診。」是原審肯認上訴人
19 於上開時間就診之花費共620元【計算式：100元+80元+80
20 元+200元+80元+280元-200元=620元】（見附民卷第11-
21 22頁），與系爭傷害有關，其餘則因上訴人未提出其餘事證
22 佐證，而認與本件事發所致傷勢無因果關係，核無違誤。至
23 上訴人雖提出之112年7月28日身心醫學科就診費用明細收據
24 主張其因系爭傷害受有精神痛苦，惟考量身心疾病發生因素
25 多元，生理因素、心理健康、社會經驗都會影響身心疾病的
26 發生，而上訴人該次就診距離系爭傷害發生時間已逾4月，
27 且僅有1次就醫紀錄，不論從時間及上訴人所受傷勢程度均
28 難證明系爭傷害經驗是唯一致病原因或必然因素，是上訴人
29 請求就診身心醫學科之醫療費用120元，非有必要，為無理
30 由。

31 2.不能工作損失：

01 (1)上訴人請求休養2個月及謀新職所需要之時間1.8個月，共計
02 為3.8個月之不能工作損失，並主張其平均月薪為11萬479元
03 等語，經查，前揭國軍臺中總醫院中清分院附設民眾診療服
04 務處診斷證明書載明「建議休養2個月」（見附民卷第11
05 頁），上訴人曾向勞工保險局申請傷病給付，經該局特約審
06 查醫師審核結果後按平均日投保薪資核准100%之給付60日，
07 70%給付39日，共99日，有勞工保險局函附卷可稽（見原審
08 卷第189頁），堪認上訴人主張之2個月之休養期間可採。惟
09 觀上訴人提出之中華郵政股份有限公司客戶歷史交易清單僅
10 記載原告帳戶金錢之進出，並未記載惟薪資，而匯款原因多
11 端，自難僅以原告所指述之交易明細即認作主張其平均月薪
12 為11萬479元。應以勞工保險局函文所列之平均日投保薪資
13 為計算基礎，是上訴人請求2個月之不能工作損失，應以51,
14 648元為有理由【計算式：860.8元*60=51,648元】，為有
15 理由，逾此部分，不予准許。

16 (2)至上訴人主張因本件事故而遭雇主惡意解雇，故請求平均求
17 職期間1.8個月薪資部分，然依上訴人提出之LINE對話紀錄
18 截圖，無從判斷為何人間之對話，亦無上下文，尚難證明其
19 遭解雇與本件事故有關，另依被上訴人達欣公司提出之112
20 年3月31日專業技術協調會議紀錄追蹤事項辦理改善回復第3
21 點僅記載「……若有發生衝突事件之機會，請多加協調並將
22 施作空間拉開，避免衝突發生」（見本院卷第121頁），並
23 無要求解雇上訴人之文字。上訴人此部分主張難認有據，從
24 而，此部分之不能工作損失，亦不應准許。

25 3.精神慰撫金：

26 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
27 必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可
28 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
29 數額；又非財產上損害之慰撫金數額，究竟若干為適當，應
30 斟酌兩造身分、地位及經濟狀況，俾為審判之依據。亦即非
31 財產上損害賠償，應以實際加害之情形、加害之程度、被害

01 人所受精神上痛苦之程度、賠償權利人之身分、地位、經濟
02 能力綜合判斷之。又上訴人因被上訴人林宏奇之故意傷害行
03 為受有系爭傷害，已如前述，堪認上訴人確因身體權、健康
04 權受侵害而有精神上之損害及痛苦無疑。至於上訴人所稱其
05 失去工作、北上求職而發生車禍、造成一眼失明一眼視力高
06 度喪失等情，縱認屬實，亦與被上訴人林宏奇之傷害行為無
07 涉，自非審酌精神慰撫金應予參考之事項，併此敘明。本院
08 依據兩造所自陳之職業、工作收入、教育程度、社會地位、
09 財產及經濟狀況，參酌原審卷附之兩造財產所得調件明細，
10 並審酌本件事故之發生經過、被上訴人林宏奇故意侵權之手
11 段及方式、上訴人所受傷勢輕重、因此所受精神上痛苦之程
12 度等一切情狀，認上訴人請求精神慰撫金50,000元，尚屬合
13 理，應予准許，逾此範圍則均屬無據，不應准許。

14 (五)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
15 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權
16 人起訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力；遲延之債務，
17 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
18 利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
19 者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1
20 項前段、第203條分別定有明文。本件上訴人對被上訴人林
21 宏奇之侵權行為請求權，核屬無確定期限之給付，既經上訴
22 人起訴而送達訴狀，被上訴人林宏奇迄未給付，依法當應負
23 遲延責任。是上訴人請求自刑事附帶民事起訴狀繕本送達最
24 後一位被上訴人（見附民卷第175頁）之翌日即113年5月23
25 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利
26 息，核無不合，應予准許。

27 六、綜上所述，上訴人依侵權行為之法律關係，請求被上訴人林
28 宏奇給付102,268元【計算式：醫療費用620元＋不能工作損
29 失51,648元＋精神慰撫金50,000元＝102,268元】，及自113
30 年5月23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，
31 為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁

01 回。原審就上開應准許部分僅判准5,0620元而駁回上訴人其
02 餘之請求，即有違誤，上訴人就此部分之上訴，為有理由，
03 爰廢棄原判決，改判如主文第二項所示。其餘上訴部分，原
04 審為上訴人敗訴之判決，核無不合，上訴意旨指摘原判決此
05 部分不當，求予廢棄改判，則無理由，應予駁回。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
07 與判決結果不生影響，爰不逐一論述。至上訴人雖請求傳喚
08 證人即同事吳○○到庭作證，待證事實為被上訴人誣陷上訴
09 人為主事者，導致上訴人因此遭開除等語，惟證人對於本案
10 事故發生過程俱已於職業安全衛生署之談話紀錄及警詢、偵
11 查中具結證述明確（見偵29921卷第57-59、121-123頁、原
12 審卷第217-218頁），而證人並未親身參與解雇上訴人之會
13 議，就上訴人遭解雇之緣由僅係耳聞或推測，自無傳喚證人
14 作證之必要。

15 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
16 訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第450條、第79條，
17 判決如主文。

18 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日
19 民事第五庭 審判長法官 陳文爵
20 法官 陳雅郁
21 法官 陳怡瑾

22 上正本係照原本作成。

23 本件不得上訴。

24 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日
25 書記官 許瑞萍