

臺灣高等法院臺中分院民事判決

110年度重勞上字第1號

上訴人

即被上訴人 呂秀娟

訴訟代理人 呂如芳

訴訟代理人 蔡其龍律師(法扶律師)

複代理人 林柏劭律師(法扶律師)

被上訴人

即上訴人 華鮮食品工業有限公司

法定代理人 楊榮華

訴訟代理人 許錫津律師

上列當事人間請求職業災害補償事件，兩造對於中華民國109年1月11日臺灣彰化地方法院108年度重勞訴字第5號第一審判決，各自提起上訴，本院於111年6月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回呂秀娟後開第二項之訴部分，及訴訟費用(除確定部分外)之裁判均廢棄。

華鮮食品工業有限公司應再給付呂秀娟新臺幣貳拾肆萬柒仟玖佰壹拾陸元，及自民國一零八年十月二十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

呂秀娟之其餘上訴及華鮮食品工業有限公司之上訴均駁回。

第一審(除確定部分外)及第二審訴訟費用(減縮部分除外)，關於呂秀娟上訴部分，由華鮮食品工業有限公司負擔百分之八，餘由呂秀娟負擔；關於華鮮食品工業有限公司上訴部分，由華鮮食品工業有限公司負擔。

呂秀娟假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。次按不變更訴訟標的，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446條第1項、第255條第1項第3款、第463條準用第256條分別定有明文。查本件上訴人即被上訴人呂秀娟（下以姓名稱之）上訴聲明原為(一)原判決不利於呂秀娟部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人華鮮食品工業有限公司（下稱華鮮公司）應給付呂秀娟新臺幣（下同）724萬8865元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息（見本院卷第7頁），嗣將上訴聲明(二)減縮為「上開廢棄部分，華鮮公司應給付呂秀娟313萬1181元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。」另補充陳明對上開聲明願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第209、289頁），前者核屬減縮應受判決事項之聲明，後者則係不變更訴訟標的，而補充法律上之陳述，依上開規定，均應予准許。

乙、訴訟要旨：

壹、呂秀娟主張：伊於民國107年5月21日受僱於華鮮公司擔任包裝作業員一職，於107年10月15日上班操作漢堡包裝機時，因包裝袋沾黏於封刀上（封刀溫度約120度），包裝機有異常情形，伊為排除故障，將左手深入機台內清除沾黏，手指遭運轉中封刀捲入，而受有左手食指、中指、無名指壓砸併4度燒燙傷（下稱系爭事故），而後又進行第2、3、4指骨頭凸出修整手術，造成伊心靈創傷症候群。系爭事故為職業災害，發生原因係因華鮮公司並未對員工進行任何安全衛生教育及訓練，漢堡包裝機亦無防呆設計、亦無事故發生時之緊急解除裝置，違反職業安全衛生法第5條、第6條第1項第1款、第32條第1項、職業安全衛生設施規則第57條第1項、110年7月7日修正發布前之職業安全衛生教育訓練規則（下稱修正前職業安全衛生教育訓練規則）第16條第1項前段等保護他人之法律，致伊受有損害，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1、2、3款規定，請求華鮮公司給付：(1)醫療費用補償12,483元、(2)自107年10月15日至108年7月18日止共計277日無法工作，以每日工資856元計算之工資補償23萬

7112元、(3)失能補償34萬5660元；另依民法第184條第2項、第193條、第195條規定，請求華鮮公司賠償：(4)義肢重建費用148萬328元、(5)看護費用12,000元、(6)自108年5月7日起算至呂秀娟65歲為止，按減少勞動能力程度為百分之19計算之減少勞動能力損失105萬584元、(7)精神慰撫金100萬元。經扣除伊已領取之勞工保險傷病給付32,339元、34,905元、73,403元，失能給付32萬3400元，華鮮公司已給付之醫療補償金11,993元、薪資補償金10萬5963元，合計58萬2003元，華鮮公司尚應給付355萬6164元（未繫屬本院者，不予贅述）。原審僅判令華鮮公司給付42萬4983元及自108年10月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，伊就敗訴部分不服，提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決駁回後開第二項部分及該部分假執行、暨訴訟費用負擔之裁判均廢棄。(二)上開廢棄部分，華鮮公司應給付呂秀娟313萬1181元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)對上開第二項，願供擔保請准宣告假執行。另就華鮮公司之上訴，則答辯聲明：上訴駁回。

貳、華鮮公司則以：呂秀娟非新僱勞工，已任職5個月，其反覆操作漢堡包裝機，並無變更工作，非於甫操作機器未久即發生系爭事故，呂秀娟最初到職有無接受教育訓練與系爭事故之發生無關，對於已熟悉該機器之勞工，華鮮公司無依職業安全衛生法第32條第1項及修正前職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項規定，施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練之義務。況系爭機器只是簡易型漢堡包裝機，設計有防護罩，只要掀開防護罩或按下緊急停止按鈕，機器即會停止運轉，依現有防護裝置及目前科技，已盡最大可能防免危險發生，華鮮公司人員亦無阻擋消防人員破壞機器、延誤救護時機之情。又呂秀娟請求之醫療費用中，證明書費用及其他不明費用合計3,040元非勞基法第59條第1款之「必需之醫療費用」；呂秀娟所受傷勢至108年5月6日已症狀固定，不得再請求同年5月7日至7月18日止之工資補償；

01 呂秀娟迄未裝設義肢，亦未證明其必要性，復已按此以減少
02 勞動能力比例百分之19，請求其勞動能力之損失，與其義肢
03 費用之請求，即有重複之嫌。另計算減少勞動能力損失應以
04 月薪24,690元為計算基礎，精神慰撫金50萬元則過高。又呂
05 秀娟對於操作流程已熟稔，率於機器未停止運作之情況下，
06 將左手伸入防護罩與產品輸送帶之縫隙而致受傷，對於系爭
07 事故有重大疏失；於受傷後又未遵醫囑追蹤治療，對於自身
08 傷勢惡化、損害之擴大應負全部責任，請法院免除或減輕華
09 鮮公司應負擔責任為百分之10等語置辯。並上訴聲明：(一)原
10 判決不利華鮮公司部分廢棄。(二)上開廢棄部分，呂秀娟在第
11 一審之訴及假執行之聲請均駁回。另就呂秀娟之上訴，則答
12 辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告
13 免為假執行。

14 參、本院會同兩造整理並簡化爭點，兩造不爭執事項如下：（見
15 本院卷第109頁）

16 (一)呂秀娟於107年5月21日起受僱於華鮮公司，擔任包裝作業
17 員。

18 (二)呂秀娟於107年10月15日在華鮮公司營業處所操作漢堡包裝
19 機時，受有左手食指、中指、無名指壓砸併4度燒燙傷之傷
20 害（即系爭事故）。系爭事故發生時，前開漢堡包裝機有設
21 置防護罩。

22 (三)勞動部勞工保險局（下稱勞保局）已給付呂秀娟勞工保險傷
23 病給付32,339元、34,905元、73,403元（見原審卷二第61、
24 137、177頁）。

25 (四)勞保局核定呂秀娟為第9級職業傷病失能，勞保局於108年8
26 月26日給付呂秀娟失能給付420日計32萬3400元（見原審卷
27 二第183頁）。

28 (五)華鮮公司已給付呂秀娟醫療補償金11,993元、薪資補償金10
29 萬5963元。

30 (六)呂秀娟受傷前最近1個月之日薪為856元。

31 (七)呂秀娟的月薪如被證7薪資單所示。

01 (八)華鮮公司就呂秀娟請求之下列金額不爭執：

02 1、原審判決判准之醫療費用補償9,443 元【參原審判決第16-1
03 7頁(乙)、(丙)】。

04 2、原審判決判准之工資補償17萬4624元(參原審判決第18-19
05 頁②、③)。

06 3、原審判決判准之失能補償金22,260元(參原審判決第20-21
07 頁②、③)。

08 4、看護費用12,000元。

09 肆、得心證之理由：

10 一、呂秀娟主張其於107年5月21日起受僱於華鮮公司，擔任包裝
11 作業員。其於107年10月15日在華鮮公司營業處所操作漢堡
12 包裝機時，受有左手食指、中指、無名指壓砸併4度燒燙傷
13 之傷害，為職業災害等語，為華鮮公司所不爭執(見兩造不
14 爭執事項(一)、(二))，堪先認定。

15 二、呂秀娟依勞基法第59條第1、2、3款請求職災補償部分：

16 (一)按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
17 主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例
18 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵
19 充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之
20 醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有
21 關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領
22 工資數額予以補償。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院
23 診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程
24 度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有
25 關之規定，勞基法第59條第1款、第2款前段、第3款定有明
26 文。又按本法第59條第2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇
27 職業災害前1日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以
28 遭遇職業災害前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30
29 所得之金額，為其1日之工資。另勞工因遭遇職業災害而致
30 死亡或失能時，雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經
31 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

01 給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依
02 本法第59條第3款及第4款規定標準計算之，勞基法施行細則
03 第31條第1項、第34條之1分別有明文。

04 (二)茲就呂秀娟依上開規定所為請求，析述如下：

05 1、醫療費用補償部分：

06 呂秀娟請求醫療費用補償12,483元，其中經原審判准之9,44
07 3元，為華鮮公司所不爭執（見兩造不爭執事項(八)、1），自
08 堪採認。其餘3,040元部分，華鮮公司雖抗辯：均是證明書
09 費用及其他費用（詳參原審卷一第123-124頁附表），非屬
10 勞基法第59條第1款所稱之「必要之醫療費用」云云，但依
11 該附表編號18即衛生福利部桃園醫院暨新屋分院108年6月28
12 日收據所示（見同卷第65頁），華鮮公司列計應扣除之430
13 元係包括掛號費120元、診斷書或證明書費310元，其中掛號
14 費120元係屬勞基法第59條第1款之「必要之醫療費用」，呂
15 秀娟應得請求。其餘2,920元部分（計算式： $3,040 - 120 =$
16 $2,920$ ），屬證明書費用及其他費用，呂秀娟所提出之收據
17 （見原審卷一第43-61、65頁）僅能證明其有支出該等費
18 用，尚不足以證明屬「必要之醫療費用」，即應予剔除。據
19 上，呂秀娟得請求之醫療費用補償為9,563元（計算式： $9,4$
20 $43 + 120 = 9,563$ ）。

21 2、工資補償部分：

22 呂秀娟主張其自107年10月15日至108年7月18日止共計277日
23 無法工作，以每日工資856元計算，華鮮公司應給付工資補
24 償23萬7112元等語，華鮮公司則抗辯稱：呂秀娟至108年5月
25 6日症狀已固定，僅得請求計算至108年5月6日為止之工資補
26 償17萬4624元云云。經查，呂秀娟向勞保局申請失能給付
27 時，勞保局曾囑託該局特約審查醫師審核呂秀娟合理療養期
28 間？至何時可恢復工作？經該局特約醫師審核結果，認呂秀
29 娟之傷勢，多次手術，休養復健至108年7月16日為合理，10
30 8年7月17日起可工作，勞保局並據以於108年8月26日核給呂
31 秀娟失能給付32萬3400元等情，有醫師審查意見、勞保局函

01 附卷可稽（見原審卷二第175、183頁、兩造不爭執事項
02 四），堪認可採。基此，呂秀娟主張其自107年10月15日至1
03 08年7月16日止，共計275日無法工作，即有所據，洵堪採
04 信。呂秀娟另主張於108年7月17日、18日亦無法工作，則未
05 舉證，自不得請求工資補償。又呂秀娟受傷前最近1個月之1
06 日工資為856元，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項
07 六），則呂秀娟依勞基法第59條第2款規定得請求之工資補
08 償為23萬5400元（計算式：275日×856元＝235,400）。而呂
09 秀娟已領取勞工保險傷病給付32,339元、34,905元、73,403
10 元（見兩造不爭執事項三），經依勞基法第59條但書規定抵
11 充後，華鮮公司尚應給付之工資補償為94,753元（計算式：
12 235,400－32,339－34,905－73,403＝94,753）。

13 3、失能補償部分：

14 依勞基法第59條第3款規定，本應按呂秀娟之平均工資計算
15 算失能補償，惟呂秀娟僅主張以1日工資823元、第9級職業
16 傷病失能之給付標準420日計算，華鮮公司應給付之失能補
17 償原為34萬5660元，既未逾依平均工資計算之結果，自無不
18 可。而經扣除勞保局依平均月投保薪資每日770元核給之失
19 能給付32萬3400元後，差額為22,260元，故華鮮公司應給付
20 呂秀娟失能補償22,260元等情，此為華鮮公司所不爭執（見
21 兩造不爭執事項四、八、3），自堪憑採。

22 （三）據上，呂秀娟依勞基法第59條第1、2、3款規定，得請求華
23 鮮公司給付之職災補償合計為12萬6576元（計算式：9,563
24 +94,753+22,260＝126,576）。

25 三、呂秀娟依民法第184條第2項、第193條第1項、第195條第1項 26 規定請求損害賠償部分：

27 （一）按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，
28 民法第184條第2項前段定有明文。次按職業安全衛生法第32
29 條第1項規定：「雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所
30 必要之安全衛生教育及訓練。」。上開規定是為防止職業災
31 害，保障工作者安全及健康而制定（職業安全衛生法第1條

參照），自屬保護他人之法律。

(二)呂秀娟主張華鮮公司未依上開規定，對其施以必要之教育訓練等語，為華鮮公司所否認，並抗辯稱：呂秀娟已任職5個月，反覆操作漢堡包裝機，並非「新僱勞工」，亦無變更工作，伊對呂秀娟無施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練之義務云云。經查：

- 1、呂秀娟此部分主張，核與證人即華鮮公司員工楊○○於原審證稱：「（問：華鮮公司對於員工操作漢堡包裝機前，有無施以教育訓練？如有，是何種方式的訓練？訓練期間多久？）我們都是由前輩教的，至於怎麼教導我不會敘述，至於教多久要看自己的能力」、「（問：如果漢堡包裝機發生異常或沾黏時，被告公司有無教導該如何處理？有無作業規定？）我們機器有問題都叫機器廠商來。都是口頭上這樣交代。」等語（見原審卷一第383頁），及證人即華鮮公司前員工暨呂秀娟之前夫林○○於原審證稱：「（問：華鮮公司對於員工操作漢堡包裝機前，有無施以教育訓練？如有，是何種方式的訓練？訓練期間多久？）所有員工都沒有。」、「（問：華鮮公司對於呂秀娟操作漢堡包裝機前，有無施以教育訓練？如有，是何種方式的訓練？訓練期間多久？）沒有。她後來得知的參數都是我教導她的。」等語（見原審卷一第400-401頁），相互吻合。且勞動部職業安全衛生署針對系爭事故之調查結果，亦認華鮮公司未實施一般安全衛生教育訓練，違反職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項規定，且未訂定漢堡包裝機安全衛生作業標準供勞工遵循，違反職業安全衛生管理辦法第12條之1第1項規定等情，有該署書函在卷可憑（見原審卷一第217頁）。證人即華鮮公司之員工陳○○於本院結證稱：伊不清楚是何人教呂秀娟操作漢堡包裝機，伊有看過有人指導呂秀娟更換袋子、換不同麵包、調整包裝帶長度，而伊與呂秀娟之LINE對話是在討論漢堡包裝機需要設定數據的事等語（見本院卷第224頁），並未提及華鮮公司有對呂秀娟進行安全衛生教育訓練之任何具

體情節，華鮮公司亦未能就其曾對呂秀娟進行安全衛生教育訓練乙事，舉證以實其說。則華鮮公司確實未依職業安全衛生法第32條第1項規定，對勞工呂秀娟施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練，洵堪認定。

2、又修正前職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項（現行法條次變更為第17條第1項）雖規定：「雇主對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練。但其工作環境、工作性質與變更前相當者，不在此限。」但考其立法理由係謂：為避免新僱勞工係原勞工於離職後再復職，或在職勞工所變更之工作，其工作環境、工作性質如與變更前相當者，尚無須重新或重覆接受相似之一般安全衛生教育訓練。換言之，雇主對於勞工均應依職業安全衛生法第32條第1項規定，進行至少一次之安全衛生教育訓練，以達防止職業災害，並保障工作者安全及健康之目的（該法第1條參照）。惟華鮮公司未能舉證有對呂秀娟進行任何一次安全衛生教育訓練，已如前述，呂秀娟縱已任職5個月之久，仍無從解免華鮮公司應依職業安全衛生法第32條第1項規定，至少對呂秀娟進行一次安全衛生教育訓練之強制義務。故華鮮公司確有違反上開保護他人法律之侵權行為，亦堪認定。

3、另呂秀娟系爭事故發生時，係因將左手伸入正在運轉之漢堡包裝機，而發生本件職業災害，已如前述。證人即生產販售該漢堡包裝機之凱友包裝機械有限公司營業經理劉○○於原審證稱：該漢堡包裝機在安全防護罩上、輸送帶進入口封口處，張貼「高溫危險請勿觸摸」等警告標示，並在防護蓋上有緊急開關，亦清楚標示「機器使用中，手請勿伸入」及「機器運轉中請勿打開」等防笨設計。如果該機器是伊交機，安裝完成要運轉時，伊會再三強調安全最重要，因為伊知道切刀很危險，所以才加防護罩。該機器之封刀溫度應該是120到130度，封刀運作時，馬達是一馬力，扭力在2、3百公斤。伊在交機時有強調如果手伸進去一定會斷掉等語（見

01 原審卷一第390-392頁），可知呂秀娟所操作之漢堡包裝機
02 具有引起操作之勞工傷害、失能之可能，則身為雇主之華鮮
03 公司在呂秀娟任職時，對之施以職業安全衛生法第32條第1
04 項所定之安全衛生教育及訓練，顯然應能有效提高呂秀娟於
05 操作漢堡包裝機時之警覺性、安全性及機器運作異常時（例
06 如包裝袋沾黏於封刀上，包裝機有異常）之適切應變能力，
07 進而防止職業災害之發生。是以華鮮公司抗辯稱：呂秀娟已
08 任職5個月，對包裝機操作熟悉，系爭事故之發生與呂秀娟
09 最初到職有無接受教育訓練無關云云，即不可採。據上，華
10 鮮公司違反職業安全衛生法第32條第1項規定，未對呂秀娟
11 施以安全衛生教育及訓練，與呂秀娟發生本件職業災害間，
12 應認有相當因果關係存在。

13 （三）呂秀娟另主張漢堡包裝機無防呆設計、亦無事故發生時之緊
14 急解除裝置，華鮮公司違反職業安全衛生法第5條、第6條第
15 1項第1款、職業安全衛生設施規則第57條第1項等規定云
16 云。惟查，系爭事故之漢堡包裝機有防護罩，已為呂秀娟所
17 不爭執（見本院卷第108頁），且該機器在安全防護罩上、
18 輸送帶進入口封口處，有張貼「高溫危險請勿觸摸」等警告
19 標示，並在防護蓋上有緊急開關，亦清楚標示「機器使用
20 中，手請勿伸入」及「機器運轉中請勿打開」等防笨設計，
21 亦經證人劉○○證述如上。證人劉○○復結證稱：該漢堡包
22 裝機設置有防護罩，即是預想到操作者可能不掀安全蓋就直接
23 將手伸入機器中拉膠膜，且防護罩上有設置緊急按鈕，緊急
24 按鈕一按，機器馬上停止，安全蓋打開，機器亦會停止。
25 又機器上有逆轉開關，當機器有夾到成品，有1個吋動開
26 關，只要去旋轉吋動開關，再按逆轉按鈕，就能將切刀逆轉
27 打開來，即可將東西取出等語（見原審卷一第390、392、39
28 3頁）。基此，呂秀娟主張漢堡包裝機無防呆設計、亦無事
29 故發生時之緊急解除裝置云云，與事實不符，自無可採。

30 （四）呂秀娟又主張華鮮公司人員有阻礙消防人員救援之情，亦為
31 華鮮公司所否認，證人陳○○到庭證稱：呂秀娟發生系爭事

01 故後，伊就馬上開始拆機台的螺絲，消防人員到場時，只剩
02 最後1顆螺絲，消防人員先拿1支大鋸子，伊請他先不要破
03 壞，因怕鋸子開啟後，怕因震動讓呂秀娟的手指斷掉，但最
04 後1顆螺絲拆開後，呂秀娟還是無法脫困，消防人員就去拿
05 三用油壓撐開器等語（見本院卷第225頁）。而在系爭事故
06 發生後據報前往華鮮公司救護之彰化縣消防局消防員即證人
07 陳○○則結證稱：伊與華鮮公司人員討論的內容是機器可用
08 手動解除，後來無法順利手動解除，才用破壞器材破壞。至
09 於當時有無經消防人員告知華鮮公司人員阻止消防人員拆機
10 器，經消防人員告知所為已違法部分，伊則未見聞等語（見
11 本院卷第219頁）；消防員許明達亦證稱：對於華鮮公司人
12 員有阻止消防人員拆機器，經消防人員告知其行已違法，才
13 同意消防人員拆機器乙情，並無印象等語（見本院卷第220
14 頁），均不足以證明呂秀娟上開主張為真。呂秀娟又未能提
15 出其他證據以佐其說，此部分主張無法遽採。

16 (五)據上，華鮮公司未對呂秀娟施以安全衛生教育及訓練，違反
17 職業安全衛生法第32條第1項之保護他人法律，致呂秀娟發
18 生系爭事故，受有本件職業災害，呂秀娟依民法第184條第2
19 項規定，請求華鮮公司應負損害賠償責任，洵屬有據。

20 (六)按不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減
21 少勞動能力，或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。
22 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞
23 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財
24 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第193條第1
25 項、第195條第1項前段分別定有明文。茲就呂秀娟依前開規
26 定所為請求，析述如下：

27 1、看護費用：呂秀娟主張支出看護費用12,000元，為華鮮公司
28 所不爭執（見兩造不爭執事項(八)、4），堪予採認。

29 2、義肢重建費用：

30 呂秀娟主張日後需進行義肢重建，每次3肢，需16萬5000
31 元，至少更換義肢14次，依霍夫曼計算式呂秀娟得一次請求

給付之金額為148萬328元，雖提出估價單、試算表為證（見原審卷一第97、251-253頁），惟呂秀娟迄未裝置義肢，尚無支出義肢重建費用之實際損害發生，復未能就其有進行義肢重建之必要性，加以舉證，則呂秀娟是否會增加此項支出而受有損害，即非無疑。加以呂秀娟如有裝置義肢，則其因系爭事故所減少之勞動能力，必須重新評估，但因呂秀娟目前未實際裝設義肢，故長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院（下稱長庚醫院）尚無法就呂秀娟裝設義肢後之勞動能力減損部分，進行鑑定，此有本院公務電話查詢紀錄表可佐（見本院卷第136-1頁）。再審酌呂秀娟以下主張之減少勞動能力損害，既係以未裝置義肢之情況而為請求，本院亦依此而為審認，如再准許此項義肢重建之費用，將與下述減少勞動能力之損害，發生部分重複賠償之情形，自非允當。據上，呂秀娟此部分主張，無法准許。

3、減少勞動能力損失：

(1)呂秀娟主張其因發生系爭事故，致減少勞動能力百分之19，為華鮮公司所不爭執（見本院卷第277頁），並經長庚醫院鑑定明確，有該醫院110年10月18日長庚院林字第1100851002號函及所附勞動力減損比例計算表附卷可稽（見本院卷第133、135頁），堪信可採。

(2)查呂秀娟為71年2月25日出生（見原審卷一第35頁），自系爭事故發生日即107年10月15日起，算至法定強制退休年齡65歲之136年2月25日，共計340個月又11日，呂秀娟主張以340個月計算，即屬有據。又因華鮮公司有依勞基法第60條主張抵扣（詳後述），而針對前述有關勞基法第59條第2、3款之工資補償、失能補償，給付目的均與侵權行為之減少勞動能力損失乙項相同，加以呂秀娟就系爭事故之發生，有與有過失（詳後述），呂秀娟因系爭事故所生之損害，就其自己之過失部分，應自行負擔損害，華鮮公司僅對過失相抵後之賠償金額負其責任，故應先審認呂秀娟依侵權行為之法律關係，所受減少勞動能力之損失總額，並依與有過失比例，算

得華鮮公司應負擔之損害金額後，再依損益相抵原則，將給付目的重疊之前述工資補償、失能補償，依勞基法第60條規定抵充之（最高法院92年度台上字第2687號判決意旨參照）。基此，關於呂秀娟得請求之減少勞動能力損失，計算期間仍應自系爭事故發生日起算。

(3)呂秀娟復主張其平均月薪為25,680元，華鮮公司則以月薪應為24,690元云云置辯。惟依被證7之薪資明細所示（見兩造不爭執事項(七)，見原審卷第45至462頁），呂秀娟任職5個月之實領薪資分別為：107年5月份6,438元（11日）、6月份23,974元（30日）、7月份26,023元（31日）、8月份22,272元（31日）、9月份27,519元（30日）、10月份23,193元（15日），依前開薪資總額除以工作總日數148日，再乘以30日，可算得每月平均薪資為26,233元【計算式： $(6,438+23,974+26,023+22,272+27,519+23,193) \div 148 \times 30 = 26,233$ 】，故呂秀娟主張其月薪應以25,680元計算，未逾上開數額，自屬可採。

(4)據上，以呂秀娟每月薪資25,680元乘以其勞動能力減損程度百分之19，1年之金額為58,550元（計算式： $25,680 \times 19\% \times 12 = 58,550$ ，元以下四捨五入，下同），給付期為340個月，依霍夫曼計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息），核計呂秀娟得一次請求賠償之減少勞動能力損失金額為105萬584元【計算式為： $58,550 \times 17.00000000 + (58,550 \times 0.00000000) \times (18.00000000 - 00.00000000) = 1,050,584.0000000000$ 。其中17.00000000為年別單利5%第28年霍夫曼累計係數，18.00000000為年別單利5%第29年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例 $(340/12 + 0/365 = 0.00000000)$ 。採四捨五入，元以下進位。見本院卷第211、255、264頁】。

4、精神慰撫金：

按精神慰撫金之審酌標準，應斟酌雙方之身分、地位、資力與加害之程度及其他各種情形，核定相當之數額，其金額是

否相當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方之身分、地位、經濟狀況等關係決定之。查呂秀娟為71年出生，其因系爭事故造成左手第2、3、4指截指，及終身勞動能力減損百分之19，傷勢嚴重，除影響其手部機能及外觀，更因身心受創而需至身心科就診，其精神上自受有莫大之痛苦。呂秀娟復自陳學歷為桃園市新興高商廣告設計科夜校畢業，名下無不動產，有1輛舊車等語；華鮮公司資本額300萬元，業經兩造陳明（見本院卷第140頁），再酌以呂秀娟之財產、所得（見本院卷第153-157頁），及雙方之身分、地位、經濟狀況及呂秀娟受害程度等一切狀況，認呂秀娟請求精神慰撫金應以50萬元適當，逾此數額之請求過高，不應予准許。

5、據上，呂秀娟依侵權行為之法律關係，得請求之損害賠償金額為156萬2584元（ $12,000+1,050,584+500,000=1,562,584$ ）。

（七）按損害之發生或擴大，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。依上所述，華鮮公司對於員工即呂秀娟未能進行安全教育訓練，以致未能提高呂秀娟對具有危險性之漢堡包裝機之警覺性，並於包裝袋沾黏於封刀時能有適切之應變能力，固有違法之侵權行為，但該漢堡包裝機有設置防護罩、緊急按鈕，並張貼警告標示，呂秀娟操作該機台4個多月，應當知悉該包裝機之危險性，且該包裝機運作時溫度甚高，若逕將手伸入，極可能會遭封切或機器壓砸或燙傷手部，具一般智識之呂秀娟亦難諉稱不知，卻在系爭事故發生時，未開啟保護蓋或按下緊急按鈕，即把左手伸入機台內（見本院卷第91頁），致受有職業災害，其對系爭事故之發生，顯亦有疏未注意之過失。本院綜觀上揭情節，認呂秀娟、華鮮公司應各負百分之50之過失責任。基此，呂秀娟得請求華鮮公司損害賠償之金額，應為78萬1292元（計算式： $1,562,584 \times 50\% = 781,292$ ）。

（八）又按雇主依勞基法第59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60條定有明文。旨在避免勞工或其他有請求權人就同一職業災害所生之損害，對於雇主為重複請求，有失損益相抵之原則（立法理由參照）。倘無重複請求之情形，依法即不得抵充之。蓋依勞基法第59條規定之補償與依民法侵權行為之損害賠償，兩者之意義、性質與範圍均有所不同。以目的上言之，職災補償以保障受害勞工之最低生活保障為其目的，而民法侵權行為之損害賠償旨在填補受害勞工所遭受之精神及物質之實際損害，但兩者給付目的有部分重疊，均具有填補受災勞工損害之目的，應認就此重疊部分，始有勞基法第60條所定抵充之適用（最高法院95年度台上字第2468號、96年度台上字第1227號判決意旨參照）。查華鮮公司依勞基法第59條第2、3款規定，應給付工資補償94,753元、失能補償22,260元，合計11萬7013元，性質上與前述應給付呂秀娟減少勞動能力之損失乙項，給付目的相同，且依過失比例計算後，華鮮公司應賠償之減少勞動能力損失為52萬5292元（計算式：1,050,584×50%=525,292），高於前開2項職災補償合計金額11萬7013元，依上開說明，自應予全額抵充。經此抵充，呂秀娟得請求之侵權行為損害賠償金額為66萬4279元（計算式：781,292－94,753－22,260＝664,279）。

四、又參酌勞基法第60條之損益相抵原則，除雇主於終止勞動契約時所應給付之資遣費或退休金等性質、目的不同之給付，不得抵充外，其餘雇主所為之給付，基於衡平原則及避免勞工重複受益，皆得抵充其損害賠償金額（最高法院104年度台上字第2311號判決要旨參照）。查華鮮公司已給付呂秀娟醫療補償金11,993元、薪資補償金10萬5963元一節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(五)），呂秀娟亦主張應予扣除，則經扣除後，呂秀娟尚得請求華鮮公司給付之職災補償及侵權行為損害賠償，合計為67萬2899元（計算式：126,576元＋664,279－11,993－105,963＝672,899）。

五、綜上所述，呂秀娟依勞動基準法第59條第1、2、3款規定及

01 侵權行為之法律關係，請求華鮮公司給付67萬2899元，及自
02 起訴狀繕本送達翌日即108年10月29日（見原審卷一第101
03 頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，
04 應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而，
05 上開應准許部分，原審就超過42萬4983元本息部分（即
06 華鮮公司應再給付24萬7916元本息部分，計算式：672,899
07 - 424,983 = 247,916），為呂秀娟敗訴之判決，尚有未洽，
08 呂秀娟之上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，
09 為有理由，爰由本院將原判決此部分予以廢棄，並改判
10 如主文第二項。又本件華鮮公司之上訴利益未逾150萬元，
11 不得上訴第三審，本院就主文第二項部分判決後即告確定，
12 自無宣告假執行之必要，呂秀娟就此部分聲請假執行，應予
13 駁回；原審就此部分所為駁回呂秀娟假執行之聲請，其理由
14 雖與本院不同，惟結論並無二致，仍應予以維持。至於上開
15 其餘應准許之部分，原審為呂秀娟勝訴之判決，並分別諭知
16 得、免假執行；及不應准許部分，原審判決為呂秀娟敗訴之
17 諭知，並駁回其此部分假執行之聲請，均無不合，華鮮公司
18 之上訴、呂秀娟之其餘上訴，均無理由，應予駁回。又呂秀
19 娟就敗訴部分，假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

20 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
21 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
22 逐一論列，附此敘明。

23 陸、據上論結，本件呂秀娟之上訴為一部有理由、一部無理由，
24 華鮮公司之上訴為無理由，判決如主文。

25 中 華 民 國 111 年 7 月 6 日
26 勞動法庭 審判長法官 林慧貞
27 法官 王怡菁
28 法官 莊嘉蕙

29 正本係照原本作成。

30 華鮮公司不得上訴。

31 呂秀娟得上訴。

01 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
02 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提上訴理由
03 書（須按他造當事人之人數附繕本）。因疫情而遲誤不變期間，
04 得向法院聲請回復原狀。

05 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
06 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
07 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。
08 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

09 書記官 高麗玲

10 中 華 民 國 111 年 7 月 8 日