臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第1號

原　　告　陳志明

000000000000000000

訴訟代理人　簡涵茹律師（法扶律師）

被　　告　全程興業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　鄭元隆

訴訟代理人　楊偉聖律師

上列當事人間請求給付職業災害補償金等事件，於民國115年7月14日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣391,283元，及自民國114年1月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔32%，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣391,283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

一、原告主張：

（一）原告自民國110年12月20日起受僱於被告，擔任機台作業員，操作不織布機台製作彈性不織布，被告於原告入職時並未對原告進行任何教育訓練，原告於同年月27日晚間7時40分許，因清理機台布邊左手遭機台滾輪捲入，致原告受有左腕壓砸傷併橈骨骨折、左側前臂壓砸傷及左側腕部砸傷等傷害（下稱第一次職業災害），嗣原告繼續任職於被告，持續復健治療，目前左手腕仍持續復健中，後於112年11月29日至訴外人奇美醫療財團法人奇美醫院佳里分院（下稱佳里奇美醫院）接受疤痕移除、腕隧道鬆解及區

域皮瓣傷口重建手術（下稱系爭手術），於同年12月6日出院，隨即向被告請求給付醫療費用，被告要求原告提供系爭手術為第一次職業災害造成之證據，原告遂向佳里奇美醫院申請診斷證明書提供予被告，惟被告卻向原告表示第一次職業災害之職業災害事故業已結案。原告又於113年3月15日晚間左手遭機台滾輪捲入，致原告受有左手未1/2食指完全截斷之傷害（下稱第二次職業災害，下與第一次職業災害合稱系爭職業災害），原告左手目前仍留存後遺症。原告任職被告期間，均未領取足額之加班費，兩造前經臺南市政府勞工局（下稱臺南勞工局）勞資爭議調解未果，爰依法提起本件訴訟。

（二）原告請求被告給付之項目及金額如下：

１、職業災害補償新臺幣（下同）68,770元：

原告受系爭職業災害，惟被告未依法補償足額之醫療費用，第一次職業災害尚有醫療費用64,955元、第二次職業災害尚有醫療費用3,815元，均未受補償，合計68,770元，依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1款規定，請求被告給付68,770元。

２、勞動能力減損賠償296,437元：

被告未對原告進行安全衛生教育訓練，亦未設有符合規定之必要安全衛生設備及措施，機械設備亦未設置安全防護措施，顯有違反職業安全衛生教育訓練規則第17條第1項前段、職業安全衛生法第5條、第6條第1項第1款、職業安全衛生設施規則第43條第1項、第78條規定。原告為00年00月00日生，第一次職業災害發生時為45歲，距法定退休年齡尚有20年，原告於第一次職業災害發生前之月薪約35,000元至50,000元，後因第一次職業災害造成左手腕目前仍無法施力，勞動能力減損，原告以勞動能力減損5%、月薪35,000元，依霍夫曼計算式計算，被告應賠償原告勞動能力減損之損害296,437元，依民法第184條第1項、第2項規定，請求被告賠償勞動能力減損之損害296,4

37元。

３、精神慰撫金50萬元：

原告現年45歲，尚有20年始達法定退休年齡，原告長時間從事作業員工作，實難承受左手功能缺損之打擊，且已嚴重減損原告勞動能力，依民法第195條規定，請求被告給付精神慰撫金50萬元。

４、加班費差額342,266元：

被告自原告於110年12月20日到職起至113年3月止，未給付足額之加班費予原告，原告以每月最低工資計算，尚有如本院卷第236頁至第248頁附表所示共342,266元未給付，依勞基法第24條第2項、第39條第1項前段、第36條規定，請求被告給付加班費差額342,266元。若被告得採彈性工時制度，且被告所稱其計算加班費方式優於勞基法為真實，原告對於被告提出之原告加班費計算說明（見本院卷第310頁附表）之時數及金額並不爭執，惟原告主張被告給付之加班費僅有薪資單上加班費欄位之金額，功績獎金欄位所示金額並非加班費，功績獎金為被告恩惠性給與，非經常性給與，兩造並未約定可以加班費來發功績獎金，獎金應是獎勵勞工工作辛勞所發放之恩惠性質，並不是用勞工加班費來發放獎金，如此作為，勞工權利將嚴重受損，是被告提出之原告加班費計算說明（見本院卷第310頁附表）中「1.2/3＋2.2/3＋1加班合計」欄所示之金額共230,432元，實為被告給付原告之獎金而非加班費，被告應再給付原告加班費230,432元。

（三）被告雖以淋膜課工作指導書暨新進人員評核單（下稱系爭評核單）抗辯有對原告實施教育訓練，然被告就淋膜機另有專用之淋膜機工作指導書（下稱系爭指導書），系爭指導書之內容與系爭評核單不符，系爭指導書記載徒手清理布邊僅需降低速度，而不需退車處理，被告指導員工操作淋膜機具有過失。又被告之會議紀錄僅係要求員工簽到，並未實際開會，員工對會議紀錄所載之內容均不知情，更

未曾實際受過教育訓練。

（四）原告初入職被告時，從未接受過正規性的教育訓練，只有員工與員工間的口頭教導敘述工作內容與操作，且每個員工、幹部陳述的操作方式都不盡相同，唯一相同的是機台除斷布（整卷布從中斷掉）、改布種（改不同型號的布）、清理模頭（模頭長期加熱造成之積碳）以外，不能停機處理，以免造成布頭過多影響產能，並未告知機台的相關構造及注意事項。教育訓練至多只有部分政令宣導及品質要求，從未有實質的教育訓練，原告於教育訓練簽到表簽名僅能代表原告有到場，並不能證明被告有執行任何的教育訓練。原告於110年12月27日晚上7時35分許獨自處理機台布邊斷裂異常，原告入職不到1週，對相關機台認識不多、操作不熟練，被告竟直接下放讓原告單獨操作機台且無人陪同。原告發生職災並非係同一台機台，同是左手但不同部位，原告是依員工、幹部、主管要求在未停機狀態下處理布邊斷裂異常，而造成本案職災等語。

（五）聲明：

１、被告應給付原告1,207,473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。

２、原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則抗辯：

（一）原告於110年12月27日晚間發生第一次職業災害，並請公傷病假，醫療終止後於111年1月17日回任原工作，醫療期間之醫療費用被告均已依法補償。原告於第一次職業災害醫療終止後，卻另於醫療終止後1年10個月即112年11月29日起，分別至奇美醫療財團法人奇美醫院（下稱奇美醫院）、佳里奇美醫院、順安診所及國立成功大學醫學院附設醫院（下稱成大醫院）之整形外科、復健科、職業環境醫學科及精神科看診，原告在奇美醫院整形外科看診係為消除蟹足腫，然蟹足腫之治療係為美觀而非職災之醫療行為，醫療終止後1年10個月後始看復健科，及在第一次職

業災害醫療終止2年5個月後即113年6月4日，前往成大醫院職業環境醫學科、精神科就診，均與醫療常情有違。又依原告提出順安診所之醫療費用單據所載，醫師所開立之藥劑適應症為慢性副鼻腔炎、退燒、止痛，實無法證明與2年多前發生之第一次職業災害有關，尚難遽認該醫療行為與職業災害有關。是以原告請求第一次職業災害醫療費用補償64,995元，並無理由。原告於113年3月15日發生第二次職業災害，並請公傷病假，於同年5月9日醫療終止回復工作，原告提出順安診所之醫療費用單據上所載之醫療處置，係治療慢性副鼻腔炎，核與系爭職業災害並無關聯。另被告不爭執奇美醫院醫療費用共1,465元部分，原告遲未提出第二次職業災害奇美醫院醫療費用收據正本向被告請求補償，故被告尚未補償，惟系爭職業災害之醫療費用，勞動部勞工保險局（以下稱勞保局）已核退自110年12月27日起至113年5月3日止，共54次醫療費4,390元，原告墊付之醫療費用既已由勞保局核退，要難再向被告請求補償。

（二）原告係於110年12月20日入職，依勞動契約約定每月工資為24,000元，原告在入職工作7日後即發生第一次職業災害，何來發生前之工資額每月約35,000元至50,000元間？再者原告所受第一次職業災害並未達到失能程度，原告並未向勞保局申請失能給付，卷內更無原告失能之證據，原告空言主張減少勞動能力5%而請求減少勞動能力之損害，更屬無據。又原告主張被告未對其施以教育訓練，致生系爭職業災害，為有過失云云。惟被告於原告入職後即由專人對原告施以新進人員注意事項說明，並由原告閱後簽名，且明確嚴禁機檯作業人員將手擺放在傳動或運轉的機器上，避免不必要的傷害。原告所屬的淋膜課亦均有定期辦理教育訓練及內部會議，原告違反工作現場安全要求，將手放於運作中之機台遭滾輪捲入而發生意外，係可歸責於原告，且系爭職業災害經勞動部職業安全衛生署勞

動檢查，並未認被告有缺失，是以被告對原告發生系爭職業災害除負無過失之補償責任外，不負侵權行為損害賠償責任。

（三）原告以其左手功能缺損而嚴重影響勞動能力，請求被告依民法第195條第1項規定給付精神慰撫金，惟被告對原告已充分告知機台標準作業程序及定期辦理教育訓練及內部會議，原告卻2次違反嚴禁將手放至於運轉之機器之規定，致生系爭職業災害，被告對於系爭職業災害之發生並無歸責因素，原告依侵權行為法律關係請求被告賠償非財產上損害，亦無理由。

（四）原告自110年12月20日任職後之工資係採月薪制，每月工資約定為24,000元，以勞動契約可憑，但被告在計算原告延時工資時係按24,024元計算，每小時工資100.1元，111年1月起工資調為25,578元，每小時工資105.325元，111年7月7日起工資調為26,070元，每小時工資108.625元，112年1月起工資調為27,170元，每小時工資113.208元，113年1月起工資調為28,270元，每小時工資117.792元。被告在原告入職後加班費之計算，即按實際加班時數在2小時以內者，按時薪加給1又3分之1，2小時至4小時以內者，加給1又3分之2，另原告於假日加班時，則依法加倍發給工資，每月夜班工作時，除當日日薪外，按日加給100元。被告對於原告當月加班2小時以內總時數及按夜班工作天數按日加給100元部分之給與，呈現在薪資明細表上加班費欄位，2小時至4小時加班總時數及假日加班部分之加班費給與，呈現在薪資明細表功績獎金欄位，原告自110年12月任職起至113年3月止，被告均依法定標準給付原告加班費，從未延欠或短缺。原告薪資表上之本薪、全勤津貼、物價交通、房屋津貼之給付為固定之經常性給與，至節能獎金係由單位主管考核各勞工節省物料利用實際情形支給，環境津貼則係每年5月至9月工作環境溫度較高，被告體諒勞工辛勞而由各單位主管依廠區實際情形核發，

績效獎金則係被告原則上按每季營運狀況，為鼓勵勞工發給之獎金，上開三項給付均屬被告之恩惠性給與，非屬原告勞務之對價。

（五）原告係變形工時勞工，勞工工作10天休息4天，勞工於4天休息加班者，原告係以休息日之標準計付工資，如果以例假日加班者，則加給2日工資，該2日工資係以時薪乘以48小時計算，優於勞基法之給付標準。蓋勞工每工作10天休息4天，該4天應包含2天例假日、2天休息日，例假日加班工資給付標準，依勞基法第39條規定加倍給付工資，而休息日加班者，依勞基法第24條第2項規定給付工資，是以勞基法關於休息日、例假日加班之工資給付標準，休息日係高於例假日。原告如於4天休息加班者，其加班天數在2天以內者，被告係以休息日之標準給付工資，如超過2天者，則以例假日加班計算，但工資並非加倍發給，而係加給2日工資，並按實薪乘以48小時計給工資，顯優於勞基法之給付標準，被告並無短發加班費情形等語。

（六）聲明：

１、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

２、如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院115年7月14日言詞辯論筆錄，本院卷第485頁、第486頁）：

（一）原告自110年12月20日起受僱於被告，擔任機台作業員，從事不織布製造作業，於同年月27日晚間7時40分許左手遭機台滾輪捲入，受有第一次職業災害，並於111年1月17日回任工作。

（二）原告於113年3月15日左手因遭機台滾輪捲入而受有第二次職業災害，於113年5月10日回任工作，被告調整原告為非機台作業人員。

（三）兩造於113年6月28日經臺南勞工局調解不成立。

（四）原告關於被告依勞工職業災害保險及保護法第67條第1項第4款規定就第二次職業災害復工後安置之工作未能達成

協議，請求終止勞動契約、給付113年10月短少工資95元、11月工資28,767元、資遣費41,826元、終止前特別休假未休天數工資3,775元及系爭職業災害醫療費用4,260元，合計78,717元，於113年11月29日在臺南勞工局達成調解。

四、兩造爭執之事項（見本院115年7月14日言詞辯論筆錄，本院卷第486頁、第487頁）：

（一）原告依勞基法第59條第1款規定，請求被告給付第一次職業災害醫療費用補償64,955元、第二次職業災害醫療費用補償3,815元，共68,770元，有無理由？

（二）原告依民法第184條第1項、第2項規定，請求被告賠償勞動能力減損之損害296,437元，有無理由？

（三）原告依民法第195條第1項規定，請求被告給付精神慰撫金50萬元，有無理由？

（四）如前兩項侵權行為損害賠償有理由，被告主張過失相抵，有無理由？

（五）原告依勞基法第22條第2項、第39條第1項前段、第24條第2項、第36條規定，請求被告給付加班費342,266元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

原告主張被告於原告入職時並未對原告進行任何教育訓練，原告於110年12月27日晚間7時40分許，因清理機台布邊左手遭機台滾輪捲入，致原告受有第一次傷害，原告持續復健治療而於112年11月29日至佳里奇美醫院接受系爭手術，於同年12月6日出院，被告卻拒絕給付該次醫療費用。原告又於113年3月15日晚間左手遭機台滾輪捲入，致原告受有第二次職業災害，原告左手目前仍留存後遺症，被告應依勞基法第59條第1款規定，補償原告之醫療費用。又被告未對原告進行安全衛生教育訓練，亦未設有符合規定之必要安全衛生設備及措施，機械設備亦未設置安全防護措施，顯違反職業安全衛生教育訓練規則第17條第1項前段、職業安全衛生法第5

條、第6條第1項第1款、職業安全衛生設施規則第43條第1項、第78條規定，對於原告之系爭職業災害應負侵權行為之損害賠償責任。另原告任職期間，被告均未給付足額之加班費。為此依勞基法第59條第1款、民法第184條第1項、第2項、第195條第1項、勞基法第22條第2項、第39條第1項前段、第24條第2項、第36條規定，請求被告給付系爭職業災害醫療費用68,770元、勞動能力減損之損害296,437元、精神慰撫金50萬元、加班費差額342,266元等情，為被告所否認，並以前開情詞抗辯。經查：

（一）原告得請求被告給付系爭職業災害醫療費用補償58,890元：

1、按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。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：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。勞基法第59條第1款定有明文。而勞基法第59條之補償規定，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。又勞基法就職業災害之定義，雖未明定，然依勞基法第1條第1項後段適用職業安全衛生法第2條第5款之規定，職業災害指：「因勞動場所之建築物、機械、設備、原

料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」此款所稱職業上原因，依職業安全衛生法施行細則第6條規定，乃指：「隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」而言。是「職業災害」係指勞工因執行職務遭遇災害，而致死亡、殘廢、傷害或疾病者。其職務（業務）應採廣義之解釋，除通常意義之業務外，尚包括業務上附隨的、合理的行為。判斷是否屬於勞基法第59條所稱之職業災害，當視該災害與職業上原因是否有關，即是否具備「業務執行性」及「業務起因性」。所謂「業務執行性」係指勞工依勞動契約在雇主支配狀態提供勞務之意，勞工之行為必須是在執行職務，始有發生職業災害可言。所謂「業務起因性」則指職業災害必須在勞工所擔任之業務與災害之間有密接關係存在，其密接關係係指災害必須被認定為業務內在或通常伴隨的潛在危險之現實化。故職業災害，在業務和勞工的死亡、殘廢、傷害或疾病之間有相當之因果關係存在。

2、經查原告自110年12月20日起受僱於被告，擔任機台作業員，從事不織布製造作業，原告於110年12月27日晚間7時40分許左手遭機台滾輪捲入，受有第一次職業災害，並於111年1月17日回任工作，原告又於113年3月15日晚間，左手因遭機台滾輪捲入而受有第二次職業災害，於113年5月10日回任工作等情，為兩造所不爭執，堪認原告所受系爭職業災害確屬因其作業活動引起之職業災害，不論原告對系爭職業災害之發生有無過失，均不影響系爭職業災害補償之請求，則原告依勞基法第59條第1款規定，請求被告給付原告遭受系爭職業災害之補償，要屬有據。

3、次按依勞基法第59條第1款規定，職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。而勞工保險條例第39條規定：「醫療給付分門診及住院診療。」、勞工保險條例第41條第1項規定：「門診給付範圍如左：一、診察

（包括檢驗及會診）。二、藥劑或治療材料。三、處置、手術或治療。」、勞工保險條例第43條第1項規定：「住院診療給付範圍如左：一、診察（包括檢驗及會診）。二、藥劑或治療材料。三、處置、手術或治療。四、膳食費用30日內之半數。五、勞保病房之供應，以公保病房為準。」

4、經查原告主張其因系爭職業災害，支出第一次職業災害醫療費用64,995元、第二次職業災害醫療費用3,815元，業據提出與其所述相符之佳里奇美醫院診斷證明書4件、奇美醫院診斷證明書2件、醫療費用收據98件為證（見本院補字卷第33頁至第41頁、第47頁、第57頁至第114頁、第118頁至第134頁），且為被告所不爭執（見本院114年2月18日言詞辯論筆錄，本院卷第26頁、第27頁），堪認原告確因系爭職業災害支出第一次職業災害醫療費用64,995元、第二次職業災害醫療費用3,815元。

5、被告雖抗辯原告在奇美醫院整形外科乃蟹足腫治療，係為美觀而非職業災害之醫療行為，其醫療終止後1年10個月後始看復健科，及在第一次職業災害醫療終止2年5個月後即113年6月4日，前往成大醫院職業環境醫學科、精神科就診，均與醫療常情有違，又依原告提出順安診所之醫療費用單據所載，醫師所開立之藥劑適應症為慢性副鼻腔炎、退燒、止痛，無法證明與2年多前發生之第一次職業災害有關，尚難認該醫療行為與職業災害有關云云。惟查：

⑴、原告於110年12月27日受有第一次職業災害，其傷害為左腕壓砸傷併橈骨骨折、左側前臂壓砸傷及左側腕部砸傷，經送佳里奇美醫院急診後同日出院，復於111年10月29日因左手腕壓砸傷組織癒合後疤痕增生，致正中神經壓迫至佳里奇美醫院整形外科門診治療，當次門診紀錄疤痕位置有Tinel徵候顯示有神經壓迫情形建議復建及手術治療，原告於同日即111年10月29日開始陸續至佳里奇美醫院復

建科門診，迄至113年2月23日止，共門診11次，有原告提出之佳里奇美醫院診斷證明書3件在卷可憑（見本院補字卷第33頁、第35頁、第39頁）。又「左側遠端橈骨骨折」因原告於受第一次職業災害後逕送佳里奇美醫院診治，得此急性診斷，鑑定與第一次職業災害相關；「左側前臂壓砸傷疤痕」因原告於受第一次職業災害後逕送佳里奇美醫院診治，受有左側前臂壓砸傷之診斷，後續同一部位出現疤痕及蟹足腫，曾接受分層植皮手術治療，判斷亦與第一次職業災害相關等情，亦有成大醫院115年5月27日成附醫秘字第1150100420號函（下稱成大醫院函）檢送該院職業及環境醫學部永久性勞動能力減損評估報告（下稱系爭評估報告）1件在卷可參（見本院卷第436頁、第442頁至第451頁之第448頁），可知原告所受「左側遠端橈骨骨折」、「左側前臂壓砸傷疤痕」均與第一次職業災害具因果關係，且醫師囑言建議復建及手術治療。堪認佳里奇美醫院已診斷原告因左手腕壓砸傷組織癒合後疤痕增生，致正中神經壓迫，其疤痕位置有Tinel徵候顯示有神經壓迫情形建議復建及手術治療，原告左手腕即左側前臂因第一次職業災害治療後，有疤痕增生及蟹足腫，其接受分層植皮手術治療，與第一次職業災害相關。而蟹足腫常常會合併有搔癢或是疼痛，如果抓或摩擦疤痕會越刺激蟹足腫增生，且隨時間增長，蟹足腫會持續增生，速度快慢因人而異，蟹足腫固不至於即時影響日常生活，然對原告之情緒、心理和身體必造成相當程度之困擾，自有治療之必要。再者經本院依職權囑託成大醫院就「一、病患Ａ０３（即原告）於110年12月27日所受左側遠端橈骨閉鎖性骨折、左側前臂壓砸傷、左側腕部砸傷之傷害（即第一次職業災害），與Ａ０３之後左手腕壓砸傷組織癒合後疤痕增生，致使正中神經壓迫之病症之間，有無相當因果關係？如有因果關係，Ａ０３於112年11月30日至奇美醫院接受疤痕移除，腕隧道鬆懈及區域皮辮傷口重建手術（手術中

使用高濃度血小板血漿及人工皮），與之後的復健科門診治療，是否均為醫療上所必要？」、「二、病患Ａ０３於110年12月27日所受左側遠端橈骨閉鎖性骨折、左側前臂壓砸傷、左側腕部砸傷之傷害（即第一次職業災害）及其後遺症，約需多久可以治療完畢？……」等事項鑑定，經成大醫院函檢附病情鑑定報告書（下稱系爭鑑定報告書）之鑑定結果認為：「1.依所附資料，病患（即原告）正中神經壓迫診斷並不明確，既無詳細病症描述，亦缺乏相關電生理檢查佐證，且112年11月29日住院病歷，於過去病史部分記載曾接受過雙側腕隧道鬆懈手術，惟並未註明手術日期，故難謂有因果關係。另病患於112年11月30日至奇美醫院接受之手術內容為：疤痕移除、區域皮辮傷口重建、及分層植皮手術，並未有腕隧道鬆懈之部分，人工皮使用於分層植皮供應區覆蓋符合醫療常規，高濃度血小板血漿使用並非必要醫療常規。2.後續之復健科門診治療，為醫療上所必要。」、「1.左側遠端橈骨骨折癒合約需3個月，後續宜復健約6個月。左腕部擦傷及後遺症約1年可穩定，後續接受疤痕治療及皮辮、植皮重建之傷口約6週可以治療完畢。……」等情，有系爭鑑定報告書1件在卷足憑（見本院卷第436頁至第440頁），可知原告所為疤痕移除、區域皮辮傷口重建、及分層植皮手術，人工皮使用於分層植皮供應區覆蓋係符合醫療常規。雖原告正中神經壓迫依成大醫院鑑定結果認為難謂與第一次職業災害兼具因果關係，但佳里奇美醫院已診斷原告因左手腕壓砸傷組織癒合後疤痕增生，致正中神經壓迫，其疤痕位置有Tinel徵候顯示有神經壓迫情形建議復建及手術治療，有如前述，以佳里奇美醫院為實際治療原告第一次職業災害之醫院，且與成大醫院同為醫學中心，自應以佳里奇美醫院此部分之診斷較成大醫院之鑑定意見為可採，被告自應就原告上開重建、植皮手術及復健治療之相關醫療費用補償原告。被告抗辯原告之蟹足腫治療，係為美觀而非職業災害

之醫療行為，且醫療終止後1年10個月後始看復健科，及在第一次職業災害醫療終止2年5個月後即113年6月4日，前往成大醫院職業環境醫學科、精神科就診，均與醫療常情有違云云，要無可採。

⑵、被告復抗辯順安診所開立之藥劑適應症為慢性副鼻腔炎、退燒、止痛，尚難認該醫療行為與職業災害有關云云。惟查順安診所門診收據載明：…警語：消腫、分解濃黏液。適應症：慢性復鼻腔炎、呼吸器官疾病伴隨之喀痰喀出困難、小手術時或手術後出血…或是退燒、止痛等（見本院補字卷第99頁、第101頁、第124頁至第134頁），本院審酌順安診所開立之藥品功能有消炎、消腫、手術後出血、退燒、止痛等情況，與原告術後傷口需有消炎、消腫、止血、止痛等情相符，並無明顯不相關之情事。被告前開抗辯，同無可採。

6、又查原告已領取勞保局核退第一次職業災害自110年12月27日起至113年5月3日止，自墊醫療費用共4,390元、第二次職業災害自113年3月15日起至同年5月6日止，自墊醫療費用共1,230元，有原告提出之勞保局113年6月28日保職核字第113082016957號函、113年6月26日保職核字第113082015396號函各1件在卷可查（見本院補字卷第45頁、第49頁），且為被告所不爭執（見本院114年2月18日言詞辯論筆錄，本院卷第26頁、第27頁），上開勞保局核退之期間均包含在原告請求系爭職業災害醫療費用之期間內（見原告整理之系爭職業災害醫療費用明細表，本院補字卷第53頁至第55頁、第116頁、第117頁），經依勞基法第59條規定抵充後，原告得向被告請求第一次職業災害醫療費用補償60,565元、第二次職業災害醫療費用補償2,585元，共63,150元（計算式：第一次職業災害64,955元－4,390元＝60,565元，第二次職業災害3,815元－1,230元＝2,585元，60,565元＋2,585元＝63,150元）。又兩造於113年11月29日在臺南勞工局達成調解時，被告已給付原告系爭

職業災害醫療費用4,260元乙節，為兩造所不爭執，且有被告提出臺南勞工局勞資爭議調解紀錄1件為證（見本院卷第494頁、第496頁），則被告已給付系爭職業災害醫療費用4,260元自應於原告前開得請求之系爭職業災害醫療費用中扣除，經扣除後，原告僅得向被告請求系爭職業災害醫療費用補償58,890元（計算式：63,150元－4,260元＝58,890元）。原告主張依勞基法第59條第1款規定，請求被告給付醫療費用補償58,890元，自屬有據，其逾此部分之醫療費用補償請求，則屬無據。

（二）原告得請求被告賠償勞動能力減損之損害164,786元：

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。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。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。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。民法第184條、第193條第1項分別定有明文。又為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害。本規則為雇主使勞工從事工作之安全衛生設備及措施之最低標準。雇主對於機械之原動機、轉軸、齒輪、帶輪、飛輪、傳動輪、傳動帶等有危害勞工之虞之部分，應有護罩、護圍、套胴、跨橋等設備。雇主對於滾輾紙、布、金屬箔等或其他具有捲入點之滾軋機，有危害勞工之虞時，應設護圍、導輪或具有連鎖性能之安全防護裝置等設備。職業安全衛生法第1條、第5條第1項、第6條第1項第1款、職業安全衛生設施規則第2條、第43條第1項、第78條分別定有明文。是職業安全衛生法第5條第1項、第6條第1項第1款、職業安

全衛生設施規則第43條第1項、第78條已課與雇主應保障勞工安全及健康，免於發生職業災害之注意義務，應屬保護他人之法律。倘雇主違反上開規定，依民法第184條第2項規定，屬推定過失，被告應反證證明自己並無過失，始能免責。

２、原告主張被告未對原告進行安全衛生教育訓練云云。惟查被告抗辯原告於110年12月20日入職後即由專人對其施以新進人員注意事項說明，並由原告閱後簽名，且明確嚴禁機檯作業人員將手擺放在傳動或運轉的機器上，避免不必要的傷害乙節，並提出被告淋膜課工作指導書暨新進人員評核單1件（下稱系爭工作指導書）、單位內部教育訓練暨會議紀錄5件為證（見本院卷第56頁至第66頁、第386頁至第402頁），且原告不爭執其形式上真正，並自承其上簽名為其親簽等語（見本院115年7月14日言詞辯論筆錄，本院卷第484頁），而系爭工作指導書中之新進人員工作注意事項第八點記載：「嚴禁將手擺放在傳動或運轉的機器上，避免不必要的傷害」等語，經原告於其下勾選「我已詳閱，並聽從說明　願遵守公司相關規章」等語，並親自簽名，日期填載為「2021.12.20」（見本院卷第54頁）。又證人即被告之高級專員即原告之主管Ａ０２到庭具結證稱：我是原告的主管，管原告的生產，機台也是我管理，從原告入職起就是原告的主管，新進人員我都會帶領他們導閱系爭工作指導書，告知他們一些工作安全注意事項，尤其是注意事項第一點、第八點，我們都會特別告知，嚴禁將手擺放在運轉中的機器上，以避免造成嚴重的傷害，這點我會特別告知，我導閱這些注意事項完畢，我會請新進人員在注意事項上簽名，所以我確定我有告訴原告這件事情，系爭工作指導書上有原告的親自簽名，公司（即被告）也有淋膜機工作指導書指導如何操作，這是一式兩份，一份會給原告留存，但我無法證明原告有無留存，原告報到第一天，我導閱完就交給原告系爭工作指導

書，導閱完我會請資深員工帶領新進員工，第一天請新進員工在旁觀摩資深員工操作淋膜機，介紹工作流程，隔天才讓新進員工嘗試操作機器設備，以原告來說是淋膜機，不織布機台算淋膜機等語（見本院114年6月10日言詞辯論筆錄，本院卷第351頁至第354頁），可知被告於原告入職當日，即由證人Ａ０２向原告導閱系爭工作指導書之工作注意事項，並由資深員工帶領原告介紹工作流程及操作不織布機台（即淋膜機）。又被告不定期會進行單位內部員工教育訓練，有被告單位內部教育訓練暨會議紀錄5件存卷可稽（見本院卷第58頁至第66頁），以原告係110年12月20日起任職，當日已詳閱應遵守爭工作指導書中之新進人員工作注意事項第八點記載：「嚴禁將手擺放在傳動或運轉的機器上，避免不必要的傷害」之情，之後並有資深員工帶領原告介紹工作流程及操作不織布機台，但於同年月27日即發生第一次職業災害，實難期待被告在短短8日內即可將全部教育訓練完整的對原告指導教育完畢。是被告抗辯有對原告進行教育訓練乙節，要屬有據。原告主張被告未對原告進行安全衛生教育訓練云云，並無足採。

３、又查證人Ａ０２於本院另證稱：「（問：工作指導書關於收整布邊的工作流程大約是如何？）這個裡面沒有，是帶領原告工作的同仁會教他如何操作，待原告操作熟練之後，才會讓原告獨立操作。（問：你們同仁就收整布邊的操作流程大約是如何？）主要就是把布邊機旁邊的螺絲鬆開，旁邊有一個擋板要卸下來，將收捲大顆布邊的布捲卸下來，再重新把擋板裝回去，再用一個底布放在軸心裡面，再重新開始收捲布。（問：證人剛才說的收捲布邊跟拆布都是徒手做？）是的。（問：收捲布邊需要退車處理或降速嗎？）不用，等於機器還在運轉。（問：機器在運轉的時候，徒手做這些動作？）對。（問：會有可能碰到刀輪嗎？）不會，布邊機跟刀輪有隔開一個距離，至少有1米的距離。（問：淋膜機工作指導書第7頁左上角數字8

有關收捲布邊的內容，下面有寫到特別留意修邊時，手不要被刀輪壓到，這個是什麼情況？）因為刀輪在機台上面，裁布邊後，會牽引到布邊機上面收捲」等語（見本院114年6月10日言詞辯論筆錄，本院卷第354頁至第356頁），可知被告教授原告的操作流程，於淋膜機收整布邊時，並無須停機或降速，而需在機器運轉中做收整布邊之動作，且係徒手操作。再由淋膜機工作指導書（見本院卷第374頁至第382頁）第7頁左上角數字8有關收捲布邊的內容，下面有寫到「特別留意修邊時，手不要被刀輪壓到；邊布如倒捲害除時請小心自身安全」等語（見本院卷第380頁），可見在淋膜機未停機或只降速之情形下，收卷布邊確實有被刀輪壓到之風險存在，如要排除邊布倒捲之情況，被告卻僅於淋膜機工作指導書以「請小心自身安全」等文字為宣導，讓員工徒手操作收整布邊，未提供安全設備，亦未設置護罩、護圍或具有連鎖性能之安全防護裝置等設備，則對於原告所受系爭職業災害，推定被告有過失，應由被告負提出反證無過失，始能免責。被告僅空言辯稱系爭職業災害經勞動部職業安全衛生署勞動檢查，並未認被告有缺失云云，惟綜觀全卷資料，未據被告提出該勞動檢查報告為證，被告復未舉證其已有設置符合規定之必要安全衛生設備及措施，堪認被告自有違反職業安全衛生法第5條第1項、第6條第1項第1款、職業安全衛生設施規則第43條第1項、第78條規定之情事，屬違反保護他人之法律，並致原告因此受有系爭職業災害，依民法第184條第2項規定，自應對原告負侵權行為之損害賠償責任。被告抗辯其不負系爭職業災害之侵權行為損害賠償責任云云，亦無可取。

4、原告主張其為00年00月00日生，第一次職業災害發生時為45歲，距法定退休年齡尚有20年，原告於第一次職業災害發生前之月薪約35,000元至50,000元，後因第一次職業災害造成左手腕目前仍無法施力，以其勞動能力減損5%、

月薪35,000元，依霍夫曼計算式計算，被告應賠償原告勞動能力減損之損害296,437元乙節，被告則辯稱依勞動契約約定，原告每月工資為24,000元云云。經查：

(1)、本院依職權囑託成大醫院就原告所受系爭職業災害是否造成其勞動能力減損進行鑑定，經成大醫院作成系爭鑑定報告書鑑定結果認為：「二、病患Ａ０３於110年12月27日所受左側遠端橈骨閉鎖性骨折、左側前臂壓砸傷、左側腕部砸傷之傷害及其後遺症，約需多久可以治療完畢？病患Ａ０３治療完畢後，此部分傷害及其後遺症使否已達永久（即終生）減損其工作之勞動能力程度（病患Ａ０３從事機台作業員工作）？若是，其減損勞動能力之百分比為何？答覆：……2.本院採用『勞保局委託辦理勞工保險失能年金給付個別晝專業評估作業』，參考『美國醫學會永久障礙評估指南』及『加州永久性失能評估準則』進行勞動能力減損評估。歷次診斷包含：『1.左側遠端橈骨骨折、2.左側前臂壓砸傷疤痕、3.左側腕隧道症候群』，經鑑定『1.左側遠端橈骨骨折』之診斷與此事故具因果相關且具殘存症狀。鑑定前述診斷已達到經治療後，症狀固定，再行治療無法期待其治療效果。鑑定結果顯示全人身體障害損失1%；考量診斷、全人障害等級、未來營利能力，職業類別、與受傷年齡後，估算全人勞動能力減損1%。三、病患Ａ０３於113年3月15日所受左手末1/2食只完全截斷之傷害（以補字卷第47頁奇美醫院診斷證明書為附件三），約需多久可以治療完畢？病患Ａ０３治療完畢後，此部分傷害及其後遺症是否已達永久（即終生）減損其工作之勞動能力程度（病患Ａ０３從事機台作業員工作）？若是，其減損勞動能力之百分比為何？答覆：1.左手末112食指完全截斷之傷害，於顯微再接植手術後，約3個月可治療完畢。2.歷次診斷包括『左手食指遠端指骨骨折合併遠端指間關節輕度骨關節炎』，經鑑定與此事故具因果相關且具殘存症狀。鑑定前述診斷已達到經治療後，

症狀固定，再行治療無法期待其治療效果。鑑定結果顯示全人身體障害損失2%；考量診斷、全人障害等級、未來營利能力、職業類別、與受傷年齡後，估算全人勞動能力減損2%。兩次事故之全人勞動能力減損合併後為全人勞動能力減損3%」等語，有系爭鑑定報告書1件在卷足憑（見本院卷第436頁至第440頁），且為兩造所不爭執（見本院115年7月14日言詞辯論筆錄，本院卷第485頁），堪認原告因系爭職業災害致勞動能力減損3%，原告主張其勞動能力減損為5%云云，要屬無據。

⑵、再查原告係00年00月00日生，因原告入職後未滿1個月即發生第一次職業災害，故並無事故發生前1個月之工資數額，本院審酌原告於第一次職業災害發生前與原告簽立之勞動契約約定每月工資24,000元，而原告在職期間每月工資約介於35,113元至59,901元間不等，又參酌兩造曾於113年11月29日成立勞資爭議調解，均同意原告該月工資為28,760元等情，有勞動契約書、臺南勞工局勞資爭議調解紀錄各1件、原告之薪資單數件在卷足憑（見本院補字卷第150頁至第170頁、本院卷第37頁至第50頁、第494頁至第496頁），應認原告每月工資除勞動契約約定之24,000元外尚應加計加班費，是原告主張其每月工資以35,000元計算，應屬合理，被告抗辯原告每月工資為24,000元云云，則無可採。

⑶、又查原告請求自第一次職業災害發生時即110年12月27日起至其屆退休年齡65歲即130年12月18日止，因勞動能力減損所受損害，就其中未到期部分之勞動能力減損之損害（即本件言詞辯論終結日115年7月14日翌日以後發生者）請求一次給付部分，自應扣除其中間利息，爰以本件言詞辯論終結日即115年7月14日為到期與否之基準，計算原告勞動能力減少之損害金額如下：

①、原告在113年11月29日之前並無損害：經查原告自第一次職業災害發生時即110年12月27日起，之後歷經回任工

作、第二次職業災害及回任工作，至兩造於113年11月29日合意終止勞動契約，由被告給付原告資遣費及至同年11月29日工資，有被告提出臺南勞工局勞資爭議調解紀錄1件在卷可查（見本院卷第494頁、第496頁），可知在113年11月29日前，原告因系爭職業災害所受之勞動能力減損，業經被告予以工資補償或係回任工作後領取工資，被告給與原告的工資補償或工資係全額給付，明顯高於原告勞動能力減損3%之損害金額，依勞基法第60條規定被告得全額抵充原告勞動能力減損3%之賠償金額，或原告並無受有工資減損之損害，堪認原告在113年11月29日之前，其所受勞動能力減損3%之損害，業經被告予以工資補償得全額抵充，或原告回任工作後受領全額工資而無損害，故原告請求被告給付此部分之勞動能力減損之損害，要屬無據。

②、已到期部分：自113年11月30日起至115年7月14日止，共1年7月15日之勞動能力減損3%之損害為20,475元【計算式：35,000元×（19＋15/30）×3%＝20,475元】。

③、未到期部分：自115年7月15日起至130年12月18日止，此段期間原告勞動能力減損3%之損害，依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）核計其金額為144,311元【計算方式為：35,000元×3%×137.00000000＋（1,050×0.00000000）×（137.00000000－000.00000000）＝144,310.00000000000。其中137.00000000為月別單利（5/12）%第185月霍夫曼累計係數，137.00000000為月別單利（5/12）%第186月霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一月部分折算月數之比例（4/31＝0.00000000）。元以下4捨5入】。

④、以上總計原告所受勞動能力減少3%之損害共164,786元（計算式：20,475元＋144,311元＝164,786元），是原告請求被告賠償勞動能力減損之損害164,786元，要屬有據，其逾此範圍之勞動能力減損之請求，則屬無據。

（三）原告得請求被告給付精神慰撫金50萬元：

１、按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。民法第195條第1項定有明文。又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年度台上字第223號民事判決意旨參照）。最高法院85年度台上字第460號民事判決亦認為：「查慰藉金之多寡，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。」

⑵、原告請求被告賠償50萬元之精神慰撫金乙節，雖為被告所否認。惟查原告因系爭職業災害，前後至佳里奇美醫院、順安診所、奇美醫院、成大醫院住院治療，現仍有左手腕活動範圍受限及無力症狀、左側前臂明顯疤痕、遠端指間關節明顯活動範圍受限症狀，全人勞動能力減損3%等情，有系爭評估報告1件在卷足憑（見本院卷第449頁），足見系爭職業災害必然造成原告身體及精神上相當之痛苦，對原告日常生活起居有相當程度之影響，是原告請求被告賠償其精神慰撫金，要屬有據。被告抗辯原告不得請求被告賠償非財產上損害云云，仍無可採。又查原告為00年00月生，專科畢業，未婚，名下沒有財產，目前沒有工作乙節，業據原告陳述在卷（見本院115年7月14日言詞辯論筆錄，本院卷第487頁），又原告之前受僱被告擔任機台作業員，每月工資約35,000元，有如前述，是本院審酌原告之身分地位、教育程度、經濟狀況、被告之經濟狀況、違反相關職業安全衛生法規之不法行為情狀、原告所

受系爭職業災害之傷勢、復原期間、身體及精神上痛苦、造成系爭職業災害之原因，原告請求之金額及被告迄未與原告達成和解等一切情狀，認原告請求被告賠償精神慰撫金50萬元，並未過高，要屬有據。

（四）原告就系爭職業災害與有過失，被告依侵權行為損害賠償責任應賠償原告之金額，經減輕原告之歸責比例50%後，為332,393元：

1、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。此項規定之目的在謀求加害人與被害人間之公平，倘受害人於事故之發生亦有過失時，由加害人負全部賠償責任，未免失諸過酷，是以賦與法院得不待當事人之主張，減輕其賠償金額或免除之職權（最高法院85年度台上字第1756號民事判決意旨參照）。又按勞基法第59條之補償規定，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（最高法院95年度台上字第2542號民事裁判意旨參照）。

2、本院審酌被告未設置符合規定之必要安全衛生設備及措施雖為系爭職業災害之原因，但被告已對原告施以教育訓練，則原告於淋膜機作動中收捲布邊，亦顯有未加強警覺、注意自身安全之情形，且原告於發生第一次職業災害後，不到3年時間，仍未記取經驗，相同左手復又發生第

二次職業災害，可見原告對系爭職業災害之發生，亦有違反注意義務之過失，因認系爭職業災害應由兩造各負擔50%之過失責任比例。又勞基法第59條為雇主無過失責任之補償規定，並無民法第271條過失相抵之適用，原告依侵權行為損害賠償之法律關係請求被告賠償之金額為664,786元（計算式：勞動能力減損之損害164,786元＋精神慰撫金50萬元＝664,786元），則依上開比例減輕被告應賠償金額至50%，被告應賠償原告之金額減輕後為332,393元（計算式：664,786元×50%＝332,393元）。

（五）原告不得請求被告給付加班費342,266元或230,432元：

1、按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。第1項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將8週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過48小時。前2項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、4週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。二、當日正常工作時間達10小時者，其延長之工作時間不得超過2小時。三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第49條第1項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。依中華民國85年12月27日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第1項第1款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限

制：一、依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。二、依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每7日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。勞基法第30條第1項至第4項、第30條之1、第36條分別定有明文。準此適用勞基法第30條第2項之2周、第31條之1之4周變形工時之業者、不適用每7日一例一休之規定。4週變形工時的排班重點如下：每日正常工時上限10小時、每4週總正常工時上限160小時、每2週排2天例假，至多可連上12天班，以及每4週至少有4天休息日等，揆之前開說明，自不適用每7日一例一休之規定。

２、經查本院依職權查詢被告之經濟部商工登記公示資料，其於所營事業資料欄登記有「F401010國際貿易業」（見外放卷），而依行政院勞工委員會87年4月13日台87勞動二字第12392號函指定國際貿易業為勞基法第30條之1之行業，有原告提出之勞動部網站查詢資料1件在卷可憑（見本院卷第370頁至第372頁），且為被告所不爭執（見本院115年7月14日言詞辯論筆錄，本院卷第485頁），是被告為適用勞基法第30條之1之行業，自得對原告或其他員工為4週彈性工時之排班。又被告於111年9月21日召開勞資

會議，有資方、勞方代表各5名出席，其中「第三案：排班調整，辦法：勞基法第36條，勞工每7日中應有2日之休息日，1日為例假，1日為休息日。4週彈性工時之行業得14休2，包含休息日不得連續工作超過12日，故各單位排班統一安排為10休4。決議：依公司相關規定進行，無其他異議。」等語，有被告提出被告第二屆勞資會議代表名冊、會議紀錄、簽到表各1件在卷可參（見本院第406頁至第412頁），雖原告以其未看過被告所提上開證據而爭執其真正（見本院115年7月14日言詞辯論筆錄，本院卷第484頁、第485頁），惟原告自陳：我剛進去是做5休2，正常休星期六、星期日，我進去做快1年的時候，被告要求要試做10日休4日，休息日不限於星期六、日，要試做3個月左右，但是之後就直接定下來了，我們部分是這樣。固定從星期一做到下星期三，然後固定休4日。第二次職業災害後，就被調去擔任清潔人員，就是正常週休2日等語（見本院115年7月14日言詞辯論筆錄，本院卷第488頁），可見被告應有將上開勞資會議採4週彈性工時之決議，公告或通知原告知悉，原告知悉後不為反對，並持續此彈性調整工作時間至第二次職業災害發生之前，應已默示同意此4週彈性工時之勞動條件變更，兩造就此變更之勞動條件亦已達成合意，而有拘束雙方之效力。故原告否認被告所提上開證據之真正，並主張被告不得採彈性工時制度，被告自110年12月20日起至113年3月止，未給付足額之加班費，應給付原告如本院卷第236頁至第248頁附表所示共342,266元之加班費差額云云，乃係依據每7日一例一休計算原告之加班費，要屬無據。

3、次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小

時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。勞基法第24條、第39條、第40條第1項分別定有明文。又按勞基法第1條揭櫫該法之立法目的，乃為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而為勞動條件最低標準之規定，故資方如給予勞方優於勞基法規定之勞動條件，自無不許之理。

４、被告抗辯原告自110年12月20日受僱後之工資係採月薪制，每月工資約定為24,000元，但被告在計算原告延時工資時係按24,024元計算，每小時工資100.1元，111年1月起工資調為25,578元，每小時工資105.325元，111年7月7日起工資調為26,070元，每小時工資108.625元，112年1月起工資調為27,170元，每小時工資113.208元，113年1月起工資調為28,270元，每小時工資117.792元。被告在原告入職後加班費之計算，即按實際加班時數在2小時以內者，按時薪加給1又3分之1，2小時至4小時以內者，加給1又3分之2，另每月夜班工作時，除當日日薪外，按日加給100元。又原告係變形工時勞工，原告每工作10天休息4天，該4天應包含2天例假日、2天休息日，例假日加班工資給付標準，依勞基法第39條規定加倍給付工資，而休息日加班者，依勞基法第24條第2項規定給付工資，原告如於4天休息加班者，其加班天數在2天以內者，被告係以休息日之標準給付工資，如超過2天者，則以例假日加班

計算，但工資並非加倍發給，而係加給2日工資，並按實薪乘以48小時計給工資等情，並提出原告加班費計算說明（見本院卷第310頁附表所示）。經查原告為月薪制勞工，約定每月工資為24,000元，有勞動契約1件在卷足憑（見本院卷第37頁至第50頁），又被告據以計算原告加班費之時薪，於110年12月20日任職時按24,024元計算，每小時工資100.1元，111年1月起工資調為25,578元，每小時工資105.325元，111年7月7日起工資調為26,070元，每小時工資108.625元，112年1月起工資調為27,170元，每小時工資113.208元，113年1月起工資調為28,270元，每小時工資117.792元，均高於本院職權上已知勞動部公告之每年度基本工資數額，原告復於114年3月25日提出民事準備狀自陳其同意每月按最低基本工資計算加班費等語（見本院卷第233頁），顯見被告以上開時薪計算原告之加班費，對原告而言並無不利。再者被告為採4周彈性工時之業者，原告亦同意此勞動條件之變更，原告對其平常日加班、休息日加班、國定假日加班之計算方式係依勞基法，被告計算原告於例假日加班時，則係加2倍給與，即原本包含於月薪制之當日24小時工資外，另再加給48小時之工資（當日共以72小時給薪），顯優於勞基法40條「該日應加倍給薪（即當日共以48小時給薪）」之規定。復依被告提出之原告加班費計算說明（見本院卷第310頁附表所示）之計算方式為：平常日、休息日加班在2小時以內者、國定假日加班第9、10小時者（即以時薪x1又3分之1者）及夜間加班補貼，係以薪資單加班費欄之金額給與；平常日、休息日加班超過2小時者、例假日再加給2倍者、國定假日加班8小時以內及第11、12小時者，均係以原告薪資單功績獎金欄之金額給與，勾稽原告自110年12月起至113年3月止之薪資單（見本院補字卷第150頁至第170頁）功績獎金欄之金額，可見原告薪資單之功績獎金欄金額與被告提出之原告加班費計算說明（見本院卷第310頁

附表）「1.2/3＋2.2/3＋1加班合計」欄所示之金額均屬相符，堪認被告確係以原告之加班時數及其時薪，依上開計算方式給付原告加班費，僅其欄位記載為功績獎金，但此記載並不因此即讓此加班費之性質變為被告對原告之恩惠性給與，被告計算原告加班費之計算方式優於勞基法之最低標準，顯有利於原告，被告抗辯之原告加班費計算方式，自為可採。

5、再按勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別。即最高法院100年度台上字第801號民事判決意旨，亦同此見解。是依勞基法第2條第3款規定，可知工資應具備經常性給付，且屬勞工因工作所獲得之對價之性質，倘雇主為改善勞工生活所為之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性

之給與，即非勞工工作給付之對價，與勞動契約上經常性給與有別。又經常性給與，與固定性給與不同，僅需勞工於一般情形下皆可領取，即屬經常性給付。準此，倘雇主為該項給付目的係屬勞工利益損失之實質填補或是嘉勉勞工之性質，而與勞工勞務提出之關連性極低，自應認該項給付非屬勞基法上所定義之工資。至於勞基法施行細則第10條固將雇主所為數種給與排除於勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與之外，惟其給付究屬工資抑係勞基法施行細則第10條所定之特殊給與，仍應個別具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影響。

6、原告雖主張被告給付之加班費僅有薪資單上加班費欄位之金額，功績獎金欄位所示金額為功績獎金，實為被告給付原告之獎金，而非加班費云云。惟查證人即被告之財務主管ＡＯ１於本院具結證稱：我目前擔任被告的財務主管，原告薪資明細表上功績獎金欄位是加班費，因為被告要感念原告跟其他員工幫忙加班，被告為了感謝他們，用其他名義區分加給1.34、1.67的部分，加班費欄位是計算原告加班時數在2個小時以內乘以1.34的加班費，功績獎金欄位是另外2個小時乘以1.67，或是休息日前2個小時的加班費也是加在加班費欄位，功績獎金也有包含國定假日的加班費，但是國定假日加班是以1日加給1倍的工資，被告對功績獎金實際上是加班費並沒有特別規定，但被告所有員工都是這樣計算，我的加班費也是分別算在加班費跟功績獎金欄位裡，因為大家都知道，所以我沒有對原告及同廠區的其他員工說過功績獎金就是加班費，這個制度大月有20年以上了，因為公司成立很久了，之前實施一例一休制度時在把這個休息日的算法算進去等語（見本院114年6月10日言詞辯論筆錄，本院卷第348頁至第350頁），核與被告抗辯對於原告當月加班2小時以內總時數及按夜班工作天數按日加給100元部分之給與，呈現在薪資明細表上加班費欄位，2小時至4小時加班總時數及假日加班部分之加

班費給與，呈現在薪資明細表功績獎金欄位等語相符，亦與原告自110年12月起至113年3月止之薪資單（見本院補字卷第150頁至第170頁）功績獎金欄之金額，及被告提出之原告加班費計算說明（見本院卷第310頁附表）「1.2/3＋2.2/3＋1加班合計」欄所示之金額，均為相符，應為可信。又觀之原告提出之歷年薪資單（見本院補字卷第150頁至第170頁），原告幾乎每月均有領取功績獎金，且金額均不相同，而原告自陳若被告得採彈性工時制度，且被告所稱其計算加班費方式優於勞基法為真實，原告對於被告提出之原告加班費計算說明（見本院卷第310頁附表）所示之時數及金額並不爭執（見原告114年6月10日民事準備一狀，本院卷第369頁、本院115年7月14日言詞辯論筆錄，本院卷第487頁），然原告薪資單上功績獎金欄位之金額，係依原告加班時數在2小時至4小時，及國定假日的加班費為計算基礎，顯與原告提供之勞務具對價性，而非被告之恩惠性給與，原告薪資單上功績獎金欄位之金額，實屬原告之加班費，不因形式上名稱為功績獎金而受影響，有如前述，是原告主張其薪資單上功績獎金屬原告之獎金而非加班費，被告仍應給付被告提出之原告加班費計算說明（見本院卷第310頁附表）中「1.2/3＋2.2/3＋1加班合計」欄位之總金額230,432元之加班費云云，仍屬無稽。被告抗辯原告之功績獎金亦為其加班費乙節，則為可採。

7、綜上各節，原告既自陳若被告得採彈性工時制度，且被告所稱其計算加班費方式優於勞基法為真實，原告對於被告提出之原告加班費計算說明（見本院卷第310頁附表）所示之時數及金額並不爭執，而被告為4周彈性工時業者，原告亦同意此勞動條件之變更而應受拘束，其薪資單功績獎金欄之金額為加班費性質，且其計算方式優於勞基法最低標準，顯有利於原告，被告既已給付每月薪資單功績獎金欄即如被告提出之原告加班費計算說明（見本院卷第31

0頁附表）中「1.2/3＋2.2/3＋1加班合計」欄位之總金額230,432元加班費予原告，原告即無得請求被告給付之加班費差額。是原告請求加班費之主張，並無可採，被告抗辯原告不得請求被告給付加班費342,266元或230,432元，則屬可取。

（六）末按給付無確定期限者，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。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。但約定利率較高者，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5%。民法第229條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。本件原告依侵權行為損害賠償之法律關係請求被告給付之金額，係以支付金錢為標的，且未定期限，原告並未提出起訴前已向被告催告請求給付本件賠償金額之證明，是應以本件起訴狀繕本送達被告作為原告請求被告給付之催告，原告就其得請求被告給付之金額，請求被告另給付自起訴狀繕本送達被告之翌日即114年1月9日起（見本院卷第21頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，同屬有據。

六、綜上所述，原告主張其受僱於被告期間發生系爭職業災害，請求被告給付系爭職業災害醫療費用補償58,890元，及賠償勞動能力減損之損害164,786元、精神慰撫金50萬元，依歸責比例減輕後之金額共332,393元，總計391,283元（計算式：58,890元＋332,393元＝391,283元）及其法定遲延利息，要屬有據，被告否認原告此部分請求之抗辯，則無可採；原告逾此範圍之請求，乃屬無據，被告此部分之抗辯，要屬可取。從而原告依勞基法第59條第1款、民法第184條第2項、第193條第1項、第195條第1項規定，請求被告給付391,283元，及自114年1月9日起至清償日止，按週年利率5%

計算之利息，為有理由，應予准許；原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，本院依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。兩造陳明願供擔保請准或免為宣告假執行，僅係促使本院職權之發動，不另為准駁之諭知。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因之失所依附，應併予駁回之。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論述，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　13　　日

勞動法庭　　法　官　林雯娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　115　　年　　8　　月　　13　　日

書記官　朱烈稽