# 臺灣臺北地方法院民事小額判決

110年度勞小字第4號

原　　告　何玉華

被　　告　弘達流通股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　蔡智宇

訴訟代理人　俞繼國

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國110年10月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告由訴外人群山實業有限公司(下稱群山公司)派遣至被告所設弘達物流蔬果廠，擔任蔬果理貨員，民國107年8月7日理貨時，遭被告僱用之晚班主管王献達拋擲空紙箱砸中頭部，致頭部左側鈍傷，其後王献達於偵查中為不實陳述，又未向原告道歉，且於原告做復工鑑定時，代表被告進入診間與醫師討論原告復工與否，致原告精神上極大痛苦，受有非財產上之損害；王献達業經本院108年度審簡字第988號、108年度審簡上字第210號刑事判決認犯業務過失傷害罪，處拘役30日，緩刑2年，並應於判決確定之日起6個月內賠償原告新臺幣(下同)5萬元；王献達於上開刑事判決確定後已給付原告5萬元，然被告是王献達之僱用人，對王献達疏於職業安全訓練，原告得依民法第184條、第188條第1項前段規定，請求被告與王献達連帶賠償精神慰撫金10萬元，亦得依民法第483條之1、第487條之1第1項、職業災害勞工保護法第7條前段、勞動基準法第59條、第62條第1項、第63條之1規定請求被告賠償等情。聲明請求命被告給付原告10萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至

清償日止按年利率5%計算之利息。

二、被告辯稱：王献達拋擲空紙箱砸中原告頭部，與執行職務無關，縱然有關，被告亦已善盡選任及監督義務，毋須與王献達連帶負損害賠償責任；倘認被告應與王献達連帶負損害賠償責任，因上開刑事判決命王献達賠償原告5萬元，屬於民事損害賠償，依民法第275條規定，為被告之利益亦生效力，且王献達已賠償原告5萬元，足以賠償原告所受損害，原告不得再請求被告賠償，縱然得再為請求，亦應扣除王献達已賠償金額等語。聲明請求駁回原告之訴。

三、兩造不爭執事項：（見卷第152至153頁）

㈠原告由訴外人群山公司派遣至被告所設弘達物流蔬果廠，擔任蔬果理貨員，107年8月7日理貨時，遭被告僱用之晚班主管王献達拋擲空紙箱砸中頭部，致頭部左側鈍傷。

㈡王献達經本院108年度審簡字第988號、108年度審簡上字第210號刑事判決認犯業務過失傷害罪，處拘役30日，如易科罰金，以1,000元折算1日，緩刑2年，並應於判決確定之日起6個月內賠償原告5萬元；王献達於上開刑事判決確定後已給付原告5萬元。

㈢原告於上開刑事訴訟程序附帶提起民事訴訟，經裁定移送本院民事庭後，已於110年5月10日由本院109年度訴字第3462號民事判決駁回原告之訴確定(下稱另案確定判決)。

四、本院之判斷：

原告主張：原告由群山公司派遣至被告所設弘達物流蔬果廠，擔任蔬果理貨員，107年8月7日理貨時，遭被告僱用之晚班主管王献達拋擲空紙箱砸中頭部，致頭部左側鈍傷等情，被告不爭執，堪信屬實。

惟原告依民法第184條、第188條第1項前段、第483條之1、第487條之1第1項、職業災害勞工保護法第7條前段、勞動基準法第59條、第62條第1項、第63條之1規定，請求被告賠償精神慰撫金10萬元，被告則否認之。經查：

㈠關於原告以被告是王献達之僱用人為由，依民法第184條、

第188條第1項前段「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任」等規定，請求被告與王献達連帶負損害賠償責任部分，審酌原告於上開刑事訴訟程序附帶提起民事訴訟，請求王献達賠償40萬元(含精神慰撫金323,629元)，業經另案確定判決認「原告請求精神慰撫金4萬元為適當」、「被告於刑事案件所為5萬元之賠償，於本件應予抵扣，…經抵扣後被告即無須再為給付」(見卷第172至173頁)，而駁回原告之訴確定(見兩造不爭執事項㈢)，可見王献達業經判決確定毋須再賠償原告精神慰撫金，原告自無從請求被告與王献達連帶賠償精神慰撫金10萬元。

㈡至於原告依民法第483條之1「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防」、第487條之1第1項「受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償」、職業災害勞工保護法第7條前段「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任」、勞動基準法第59條「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…」、第62條第1項「事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任」、第63條之1「(第1項)要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。…(第3項)要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任」等規定，請求被告賠償精神慰撫金10萬元部分，經查：

1.原告是由群山公司派遣至被告所設弘達物流蔬果廠，擔任蔬果理貨員(見兩造不爭執事項㈠)，其薪資亦由群山公司發給(見卷第141至143頁之薪資單)，難認是受僱於被告之勞工，其依民法第483條之1、第487條之1第1項、職業災

害勞工保護法第7條前段、勞動基準法第59條等規定，請求被告負僱用人或雇主之責任，並無理由。

2.再者，原告既然是由群山公司派遣至被告所設弘達物流蔬果廠工作，難認被告與群山公司間有何承攬關係，原告自無從依勞動基準法第62條第1項規定請求被告與群山公司連帶負雇主應負之職業災害補償責任；何況，原告請求賠償精神慰撫金，不在勞動基準法所定雇主應負職業災害補償責任之範圍，其請求為無理由。

3.又原告雖依勞動基準法第63條之1規定，請求被告賠償精神慰撫金10萬元，然查：

⑴原告請求賠償精神慰撫金，不在勞動基準法所定雇主應負職業災害補償責任之範圍，已如前述，故原告依勞動基準法第63條之1第1項關於要派單位與派遣事業單位連帶負雇主應負職業災害補償責任之規定，請求被告賠償精神慰撫金10萬元，為無理由。

⑵另縱認被告應依勞動基準法第63條之1第3項規定負要派單位之職業災害損害賠償責任，惟另案確定判決業已斟酌原告因王献達之過失侵害行為致頭部左側鈍傷，對原告日常生活造成相當影響及痛苦，並考量雙方財產所得資料，兼衡身分、家庭狀況、資力、加害程度等一切情狀(見卷第172至173頁)，認「原告請求精神慰撫金4萬元為適當」，再參酌被告疏於防免原告發生職業災害之情節及被告107年度財產所得資料(見限閱卷)，應認精神慰撫金4萬元足以賠償原告精神上所受非財產上之損害，且王献達已給付原告5萬元(即上開刑事判決依刑法第74條第2項第3款命王献達支付原告之財產或非財產上損害賠償，見卷第29至30頁)，足以抵充之，難認原告尚有何損害。故原告請求被告再賠償精神慰撫金10萬元，為無理由。

五、綜上所述，原告依民法第184條、第188條第1項前段、第483條之1、第487條之1第1項、職業災害勞工保護法第7條前段、勞

動基準法第59條、第62條第1項、第63條之1規定，請求命被告給付原告10萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

以上正本係照原本作成。

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　　110　　年　　10　　月　　29　　日

書記官　張婕妤