

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第133號

上訴人 陳泰華  
訴訟代理人 吳麗如律師（法扶律師）  
被上訴人 岳德企業股份有限公司  
兼  
法定代理人 顏世南  
共 同  
訴訟代理人 施嘉鎮律師  
複代理人 林佳臻律師

上列當事人間請求給付職業災害損害賠償事件，上訴人對於中華民國108年7月11日臺灣新北地方法院106年度勞訴字第39號第一審判決提起上訴，本院於109年5月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人下列第二項之訴，及該部分之假執行聲請，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應再連帶給付上訴人新臺幣陸萬壹仟肆佰捌拾陸元，及自民國一〇六年六月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用，由被上訴人連帶負擔百分之三，餘由上訴人負擔。

本判決第二項所命給付部分，得假執行；但被上訴人如以新臺幣陸萬壹仟肆佰捌拾陸元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國（下同）100年3月23日起，任職於被上訴人岳德企業股份有限公司（下稱岳德公司）擔任沖床作業員，每月平均薪資約為新臺幣（下同）29,707元。伊於任職期間操作沖床機器時，曾發生3次機台短路，機器無法停止並直接沖壓下來之狀況，伊多次向被上訴人顏世南（下稱

01 顏世南，與岳德公司則合稱被上訴人) 反應上情，並要求改  
02 善機台，以維護工作安全，惟顏世南並未將機台送修，僅將  
03 機台加油後，即要求員工繼續使用。嗣於105年6月至7月  
04 間，沖床機台仍發生2至3次短路現情，伊與其他員工再次向  
05 顏世南反應，顏世南仍未積極處理。嗣於105年7月21日下午  
06 1時許，伊操作沖床機(下稱系爭沖床機)，正要自機台內  
07 取出物件時，該機台突向下沖壓，伊左手不及抽回(下稱系  
08 爭職災)，致受有「左手第3、4、5指斷指」、「左手拇指  
09 遠端指節斷指」之傷害(下稱系爭左手傷勢)。經送長庚醫  
10 療財團法人林口長庚紀念醫院(下稱林口長庚醫院)治療  
11 後，於105年8月10日出院，伊於105年9月30日向勞工保險局  
12 (下稱勞保局)申請職業傷病失能給付，經該局核定為第9  
13 等級失能，並核發失能給付386,400元。嗣伊因系爭職災，  
14 導致失眠、焦慮、情緒鬱悶、食不下嚥，於105年12月31日  
15 至新泰綜合醫院(下稱新泰醫院)身心科接受門診治療，經  
16 診斷為「創傷後壓力症」。另新北市政府勞工局勞動檢查處  
17 (下稱新北市勞檢處)於系爭職災後，於105年7月26日、8  
18 月2日及8月12日對岳德公司進行勞動檢查，發現岳德公司未  
19 於沖床設置安全護圍，致伊受有系爭左手傷勢，認岳德公司  
20 違反機械設備器具安全標準第4條第1項及職業安全衛生法第  
21 6條第1項規定，對岳德公司裁罰3萬元罰鍰。伊因系爭職災  
22 受有下列損害：(一)105年7月21日至107年7月20日止，不能工  
23 作之薪資損失292,778元(即原應領薪資712,968元扣除岳德  
24 公司已支付薪資420,190元)；(二)101年3月23日至106年3月2  
25 2日之特別休假應休未休工資補償47,446元；(三)105年度喪假  
26 未休補償1,992元；(四)105、106年度之年終獎金、紅包共計1  
27 13,500元；(五)勞動力減損1,321,107元；(六)義肢費用944,000  
28 元；(七)精神慰撫金808,869元。又伊已請領失能給付386,400  
29 元、106年3月22日至106年4月14日傷病給付15,456元，共計  
30 401,856元，應予以抵充；至105年7月24日至106年3月21日  
31 傷病給付155,204元部分，伊已返還岳德公司，故不須抵

01 充。另岳德公司於調解時承諾將給付已發生之醫療費用等計  
02 36,231元，已於106年1月26日匯入伊帳戶。又顏世南明知沖  
03 壓機台老舊，經常發生短路問題，卻未更換或定期維修，亦  
04 未裝設安全裝置，已違反職業安全相關規定，應與岳德公司  
05 負連帶賠償責任。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第59條、  
06 職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第7條、民法第487  
07 條之1第1項、民法第184條第1項前段、第184條第2項、第1  
08 85條、第195條第1項，及公司法第23條第2項等規定，求為  
09 命被上訴人應連帶給付上訴人3,127,836元，及其中3,023,8  
10 36元自106年6月6日起、104,000元自106年8月16日起，均至  
11 清償日止，按週年利率5%計算之利息；並願供擔保請准宣  
12 告假執行。

13 二、被上訴人則以：顏世南為岳德公司內操作沖床機經驗最資深  
14 人員，倘沖床機有故障情事，顏世南皆會聯絡訴外人立興陳  
15 機械廠股份有限公司（下稱立興陳機械廠）為妥善維修，不  
16 會放任沖床機處於故障之狀態下長達數月。且新北市勞檢處  
17 於105年8月2日勞動檢查時，岳德公司員工操作系爭沖床機  
18 時，系爭沖床機之運作一切正常。是系爭沖床機並無上訴人  
19 所稱老舊而時常故障之情形。又系爭沖床機屬大型沖壓機  
20 台，操作員應以站姿為主，並以沖床機旁之補助夾具夾取機  
21 台內之物件，此係擔任沖床作業員之人所週知之事。倘按照  
22 正常之操作程序，作業員之手指根本不可能進入機台下壓之  
23 範圍，並有受傷之可能。上訴人於105年7月21日操作系爭沖  
24 床機時，違反操作程序，為求方便以坐姿操作，並棄補助夾  
25 具不用，徒手取出機台內之物件，致遭系爭沖床機壓傷而受  
26 有系爭左手傷勢，且顏世南至醫院探望上訴人時，上訴人亦  
27 表示係因工作僅剩最後一些，其想要盡快將工作衝完，方徒  
28 手欲拿取機台中之物件。是上訴人就系爭件職災之發生顯有  
29 過失，並應為主要原因。又岳德公司僅負責產品代工，上訴  
30 人於系爭職災發生當時所操作之產品模具（下稱系爭模  
31 具），係由原廠所提供，岳德公司無權且無法任意修改系爭

01 模具，故系爭職災發生後，系爭模具並未經修改。退步言  
02 之，縱認伊就系爭職災發生有過失，惟上訴人不能工作期間  
03 應至105年12月28日，縱以林口長庚醫院之回函，上訴人不能  
04 工作期間亦僅至106年4月17日，並非上訴人所稱迄今皆無法  
05 工作。又上訴人於106年4月17日後，已可從事輕便工作，  
06 伊為照顧上訴人，已將上訴人之工作變更為警衛、收發之輕  
07 便工作，並通知上訴人。上訴人雖提出新泰醫院身心內科10  
08 6年1月21日診斷證明書及國立臺灣大學醫學院附設醫院（下  
09 稱臺大醫院）106年3月15日診斷證明書主張於105年12月28  
10 日後仍無法工作云云，惟上訴人於105年3月間及同年5月間  
11 連續遭逢親人離世之打擊，其身心狀態異常是否係源於系爭  
12 職災之發生已非無疑。且新泰醫院診斷證明僅記載「宜請假  
13 休息」，臺大醫院診斷證明書之判斷依據則係「依病患提供  
14 外院診斷書及自述」，故證明力已屬可議。至上訴人薪資單  
15 上「提6%」之項目，並非上訴人之薪資，而係岳德公司依  
16 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條規定為上訴人提繳  
17 之退休金，故於計算本件事故前6個月之平均薪資時，應予  
18 以扣除。準此，上訴人於系爭職災發生前6個月之實領工資  
19 平均應為每月26,743元。另上訴人雖尚有喪假未休畢，惟上  
20 訴人未曾向岳德公司提出剩餘喪假之申請，自不得再請求未  
21 休畢喪假之工資補償。又年終獎金並非岳德公司經常性給  
22 付，僅屬獎勵性質之獎金，上訴人不得將年終獎金列為請求  
23 薪資補償之項目。且年終獎金之發放金額並非固定，係以岳  
24 德公司有盈餘為前提，若無盈餘則無需給予年終獎金，故上  
25 訴人主張岳德公司應比照104年度發給105、106年度之年終  
26 獎金，並無理由。另岳德公司發給員工紅包之目的，係為獎  
27 勵未休特別休假之員工所給予之補償，岳德公司未發放105  
28 年度紅包予上訴人，係因上訴人已請滿特別休假，自無再給  
29 予紅包獎勵之必要。再者，岳德公司既已發放紅包予上訴人  
30 補償其未休之特別休假，上訴人即不得再向岳德公司請求補  
31 償。況岳德公司亦從未不准員工請特別休假。另臺大醫院10

01 7年9月25日校附醫秘字第1070904532號函所附回復意見表，  
02 僅係以上訴人至臺大醫院接受門診評估時所為鑑定，並未就  
03 障害是否已達永久障害之程度進行評估，且上訴人於本案到  
04 庭時之狀態皆屬正常，迄今仍在持續治療中，故上訴人所患  
05 傷病並非無恢復可能性，臺大醫院所計算之障害比例顯屬過  
06 高。另參照美國醫學會永久障害評估指引第6版第349頁記載  
07 「在大多數伴有身體損傷的心智與行為障害的情況下，心理  
08 問題包含在身體損傷的評級範圍內，不應使用心智與行為障  
09 害章節。」可知，上訴人之心理問題應包含在身體損傷的評  
10 級範圍內，而非分別評斷，更非如上訴人所稱累加計算，上  
11 訴人主張勞動力減損之比率為52%，亦屬過高。再者，美觀  
12 手指（橫掌）僅係於休閒時為求美觀而穿戴之物品，無法幫  
13 助上訴人作業，並非上訴人生活上所必須之物。縱認美觀手  
14 指為上訴人生活上所必需之物，自臺大醫院回函可知，美觀  
15 手指並無須2年即更換一次。況上訴人訴訟代理人於原審108  
16 年4月11日言詞辯論期日，亦表示上訴人於105年11月間購買  
17 之美觀手指至當日皆未更換，可證美觀手指無須每2年即更  
18 換1次，上訴人主張美觀手指每2年即需更換1次，並無理  
19 由。又岳德公司資本總額僅為200萬元，顏世南獨自承擔家  
20 計，資力並非雄厚，且其配偶陳秀蘭於105年間經醫院檢驗  
21 罹患乳癌，手術及醫療費用花費甚鉅，另其父親顏雲霖又於  
22 106年4月間中風，需聘請專人照護，故上訴人請求精神慰撫  
23 金808,869元，實屬過高。另上訴人已受領勞保局核發職業  
24 傷病失能給付386,400元、106年3月至107年7月之傷病給付2  
25 47,756元，及岳德公司已給付105年7月至107年7月23日之薪  
26 資共420,190元，伊均主張抵充。至上訴人所稱已返還155,2  
27 04元部分，則為106年8月4日入帳之他筆傷病給付等語，資  
28 為抗辯。

29 三、原審判命被上訴人應連帶給付上訴人657,135元，及自106年  
30 6月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息〔起訴狀  
31 繕本分別於106年5月12日、106年6月5日合法送達被上訴

01 人，及106年5月16日寄存送達新北市政府警察局新莊分局頭  
02 前派出所（見原審卷(一)第46頁至第48頁之送達證書），自應  
03 以最先送達之106年5月12日為起訴狀繕本送達日，並自該送  
04 達日之翌日即106年5月13日起算遲延利息，原審判命自106  
05 年6月6日起算遲延利息雖有未當，惟上訴人就此遲延利息敗  
06 訴部分未據聲明不服，已告確定，下不再贅述〕；並駁回上  
07 訴人其餘之訴。上訴人就前開敗訴中之1,770,306元部分聲  
08 明不服，提起上訴（上訴人其餘敗訴部分，及被上訴人就其  
09 敗訴部分均未據聲明不服，已告確定）。並上訴聲明：(一)原  
10 判決關於駁回上訴人下列第2項之訴部分廢棄。(二)被上訴人  
11 應再連帶給付上訴人1,770,306元，及自106年6月6日起至清  
12 償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人則為答辯聲  
13 明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為  
14 假執行。

15 四、本件上訴人主張伊於105年7月21日操作系爭沖床機時，遭系  
16 爭沖床機壓傷而受有系爭左手傷勢等情，業據其提出林口長  
17 庚醫院105年11月28日診斷證明書為證〔見原審卷(一)第22  
18 頁〕，並為被上訴人所不爭執〔見原審卷(三)第47頁〕。是上  
19 訴人前開主張之事實，自堪信為真實可採。上訴人另主張系  
20 爭沖床機台老舊，經常發生短路故障，被上訴人卻未更換或  
21 定期維修，亦未裝設安全裝置，致受有系爭左手傷勢及創傷  
22 後壓力症，違反職業安全衛生法等相關規定，被上訴人對伊  
23 受損害應負連帶賠償責任，爰依侵權行為損害賠償之法律關  
24 係、民法第487條之1第1項、公司法第23條、勞基法第59  
25 條、職災保護法第7條等規定，提起本件訴訟等語；惟為被  
26 上訴人所否認，並以前開各詞置辯。是本件應審究者厥為：  
27 (一)系爭沖床機有無安全缺失？上訴人請求被上訴人負連帶損  
28 害賠償責任，有無理由？(二)上訴人所受損害之項目及金額為  
29 何？(三)上訴人就系爭職災之發生有無與有過失？若是，其過  
30 失比例為何？(四)被上訴人得抵充之金額為何？

31 五、得心證之理由：

01 (一)系爭沖床機有無安全缺失？上訴人請求被上訴人負連帶損害  
02 賠償責任，有無理由？

03 1. 按受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，  
04 得向僱用人請求賠償。因故意或過失，不法侵害他人之權利  
05 者，負損害賠償責任。違反保護他人之法律，致生損害於他  
06 人者，負損害賠償責任。數人共同不法侵害他人之權利者，  
07 連帶負損害賠償責任。不能知其中孰為加害人者亦同。民法  
08 第487條之1第1項、第184條第1項前段、第2項、第185條第1  
09 項分別定有明文。次按勞工因職業災害所致之損害，雇主應  
10 負賠償責任。職災保護法第7條亦有明文。而民法第184條第  
11 2項規定所謂保護他人之法律，係指保護個人權益之法律、  
12 習慣法、命令、規章等而言。另觀職業安全衛生法第1條規  
13 定之立法目的可知，職業安全衛生法是為防止職業災害及保  
14 障工作者之安全與健康所設。是職業安全衛生法，及分別依  
15 職業安全衛生法第6條第3項、第7條第2項、第8條第5項、第  
16 32條第2項規定訂定之職業安全衛生設施規則、機械設備器  
17 具安全標準、職業安全衛生教育訓練規則，即均屬民法第18  
18 4條第2項規定所稱之保護他人之法律。

19 2. 再按「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及  
20 措施：一防止機械、設備或器具等引起之危害。」、「雇主  
21 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  
22 工作必要之一般安全衛生教育訓練。」、「雇主對於機械之  
23 原動機、轉軸、齒輪、帶輪、飛輪、傳動輪、傳動帶等有危  
24 害勞工之虞之部分，應有護罩、護圍、套洞、跨橋等設  
25 備。」、「雇主應於每一具機械分別設置開關、離合器、移  
26 帶裝置等動力遮斷裝置。」、「雇主對於使用動力運轉之機  
27 械，具有顯著危險者，應於適當位置設置有明顯標誌之緊急  
28 制動裝置，立即遮斷動力並與制動系統連動，能於緊急時快  
29 速停止機械之運轉。」、「以動力驅動之衝壓機械及剪斷機  
30 械（以下簡稱衝剪機械），應具有安全護圍、安全模、特定  
31 用途之專用衝剪機械或自動衝剪機械（以下簡稱安全護圍

01 等)。但具有防止滑塊等引起危害之機構者，不在此  
02 限。」、「第1項衝剪機械之原動機、齒輪、轉軸、傳動  
03 輪、傳動帶及其他構件，有引起危害之虞者，應設置護罩、  
04 護圍、套洞、圍柵、護網、遮板或其他防止接觸危險點之適  
05 當防護物。」、「衝剪機械具有下列切換開關之一者，在任  
06 何切換狀態，均應有符合第4條所定之安全機能：一、具有連  
07 續行程、一行程、安全一行程或寸動行程等之行程切換開  
08 關。二、雙手操作更換為單手操作，或將雙手操作更換為腳踏  
09 式操作之操作切換開關。」職業安全衛生法第6條第1項第1  
10 款、職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項本文、職業安  
11 全衛生設施規則第43條第1項、第44條第1項本文、第45條、  
12 機械設備器具安全標準第4條第1項、第3項、第16條第1項第  
13 1款、第2款分別有明文規定。經查，上訴人主張岳德公司未  
14 於系爭沖床機設置安全護圍或安全裝置，致伊於操作系爭沖  
15 床機時，遭下壓之模具壓住左手而受有系爭左手傷勢等情，  
16 為被上訴人所不爭執，並有林口長庚醫院105年11月28日診  
17 斷證明書、系爭沖床機之照片附卷可稽〔見原審卷(一)第22  
18 頁、第59頁〕。又新北市勞檢處於系爭職災發生後接獲新北  
19 市消防局通報，分別於105年7月26日、8月2日及8月12日派  
20 員前往岳德公司實施勞動檢查，亦認岳德公司未於系爭沖床  
21 機設置安全護圍，致上訴人左手大拇指、中指、無名指及小  
22 指遭夾傷，違反機械設備器具安全標準第4條第1項及職業安  
23 全衛生法第6條第1項規定，並對岳德公司處以3萬元罰鍰乙  
24 節，有新北市政府105年8月19日新北府勞檢字第1053458015  
25 號職業安全衛生法罰鍰裁處書及相關勞動檢查通知書、會談  
26 紀錄、照片等在卷可稽〔見原審卷(一)第50頁至第68頁〕。又  
27 上訴人因系爭職災受有系爭左手傷勢後，閉上眼睛即會想起  
28 受傷之情形，看到傷肢或談到受傷相關之事件，易變得暴  
29 躁、易怒、恐慌焦慮，並有失眠現象，經醫師診斷患有創傷  
30 後壓力症候群之疾病等情，亦有新泰醫院診斷證明書、臺大  
31 醫院診斷證明書、新泰醫院精神科門診初診單、看診紀錄



01 單、臺大醫院門診初診病歷紀錄、門診病歷紀錄等附卷可參  
02 〔見原審卷(一)第30頁、第38頁、第164頁至第168頁、卷(二)第  
03 39頁至第138頁〕。則上訴人於操作系爭沖床機時，所受系  
04 爭左手傷勢及創傷後壓力症候群之疾病，確係因系爭職災所  
05 致，並與岳德公司未依前開規定，於系爭沖床機設置安全護  
06 圍及安全裝置間，有相當因果關係。是岳德公司既違反前揭  
07 保護他人之法律，上訴人依民法第184條第2項規定，請求岳  
08 德公司應負侵權行為損害賠償責任，洵屬有據。

09 3.復按公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人  
10 受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。公司法第23  
11 條第2項著有明文。查，顏世南為岳德公司之負責人，被上  
12 訴人自承顏世南為岳德公司內操作沖床機經驗最資深人員，  
13 倘沖床機有故障情事，顏世南皆會聯絡立興陳機械廠為妥善  
14 維修等語，並有立興陳機械廠機械服務工作單在卷可參〔見  
15 原審卷(一)第85頁至第91頁〕。則顏世南執行岳德公司之業務  
16 時，未於系爭沖床機設置安全護圍及安全裝置，違反前開職  
17 業安全衛生法第6條第1項第1款等規定，致上訴人發生系爭  
18 職災，並受有系爭左手傷勢及創傷後壓力症候群之疾病，依  
19 公司法第23條第2項規定，自應與岳德公司對上訴人所受損  
20 害負連帶賠償責任。

21 4.從而，上訴人依民法第184條第2項、公司法第23條第2項規  
22 定，請求岳德公司、顏世南連帶賠償其因本件職業災害受損  
23 害，即屬有據。

24 (二)上訴人所受損害之項目及金額為何？

25 另按不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或  
26 減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。  
27 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞  
28 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財  
29 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，  
30 並得請求回復名譽之適當處分。民法第193條第1項、民法第  
31 195條第1項分別有明文規定。茲就上訴人各項請求是否有理

01 由，分述如下：

02 1.不能工作之薪資損失部分：

03 按勞工請假規則第6條規定，勞工因職業災害而致殘廢、傷  
04 害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。又法律規  
05 定雇主有給與公傷病假之義務，係為使遭受職業災害之勞工  
06 能在公傷病假期間安心治療並休養，以利傷病情形盡早康  
07 復，再度上班。該公傷病假固係勞工之權利，惟權利之行  
08 使，依民法第148條規定應合乎誠信原則。公傷病假期間長  
09 短固無明確規定，然勞工申請公傷病假時，雇主仍可視實際  
10 需要而定，苟若勞工已能從事工作，只需定期前往醫療院所  
11 從事復健，如因公傷病需請假，則依相關請假規則辦理，如  
12 非復健時間雇主即得不予准假，要求勞工返回工作。又職業  
13 災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置  
14 適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施，職災勞保  
15 法第27條亦有明文。準此，勞工於職災傷害醫療期間，如經  
16 雇主合法調整其工作，或勞工已堪任原有工作，而其工作已  
17 無礙於職災傷害之醫療者，勞工仍有服從雇主指示提供勞務  
18 之義務。再按勞工因職業災害，治療停止申請復職時，因停  
19 職之原因已消滅，雇主即有同意勞工申請復職之義務，雇主  
20 如因勞工治療後之復原狀況已不適任停職前之原工作，而欲  
21 調動勞工工作時，此屬勞動契約中工作場所或應從事工作之  
22 勞動條件之變更，除依勞動基準法（下稱勞基法）施行細則  
23 第7條之規定，由雇主與勞工商議約定外，應依調動勞工工  
24 作之五項原則辦理。是以，勞工所受職業災害經醫療終止  
25 後，如經雇主按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提  
26 供其從事工作必要之輔助設施，且所調整之工作未違反勞基  
27 法第10條之1規定之調動五項原則時，勞工仍有服從雇主指  
28 示提供勞務之義務。本件上訴人主張被上訴人應給付105年7  
29 月21日起至107年7月20日期間之薪資差額損失292,778元云  
30 云；被上訴人則辯稱上訴人不能工作期間應至105年12月28  
31 日，至遲為106年4月16日，且上訴人於106年4月17日後，已

01 可從事輕便工作，伊為照顧上訴人，已將上訴人之工作變更  
02 為警衛、收發之輕便工作，並通知上訴人等語。經查：

03 (1)上訴人所受系爭左手傷勢，於105年7月21日至林口長庚醫  
04 院急診就醫、住院，經治療後於105年8月10日出院，後持  
05 續回林口長庚醫院整形外傷科門診追蹤治療，於106年2月  
06 22日接受疤痕鬆解手術後，自106年4月16日起傷口已癒  
07 合；上訴人因左手手指斷指，雖不宜從事粗重之工作，惟  
08 自106年4月17日起應可從事輕便之工作等情，有林口長庚  
09 醫院107年4月9日（107）長庚院法字第0284號函在卷可佐  
10 〔見原審卷(二)第33頁〕。顯見上訴人於106年4月16日已因  
11 手指斷指傷口癒合而醫療終止，並自106年4月17日起恢復  
12 一定之勞動能力，可從事輕便之工作，並非完全無勞動之  
13 能力。

14 (2)被上訴人辯稱伊為照顧上訴人，已將上訴人工作變更為警  
15 衛、收發之輕便工作，薪資待遇並未變更，且變更後之工  
16 作地點在工廠門口，詎上訴人原工作地點約16公尺等情，  
17 已據其提出106年3月23日新莊後港路郵局第000088號存證  
18 信函及工廠配置圖為證〔見原審卷(二)第222頁、本院卷第1  
19 31頁〕，上訴人並未爭執，惟主張變更後之工作內容，顯  
20 然較伊原本工作內容為廣，且不具體特定，被上訴人可隨  
21 時指示擴大工作範圍，依伊所受傷勢，恐無法負荷整理及  
22 包裝之工作；另變更工作後之工作地點仍在工廠範圍內，  
23 聽到機械聲音，會使伊產生焦慮、心悸等恐慌症狀，加重  
24 創傷後壓力症候群之疾病云云。查，觀諸前開郵局存證信  
25 函所載，被上訴人係依臺大醫院黃敬淳醫師之醫囑〔見原  
26 審卷(一)第38頁之106年3月15日診斷證明書〕，認上訴人經  
27 臺大醫院職業傷病防治中心於106年3月15日評估後，上訴  
28 人仍有明顯創傷後壓力症候群疾病，建議先避免接觸原有  
29 職務或工作場所3個月，並積極接受藥物治療，而將上訴  
30 人原擔任之沖床作業員工作調整為進貨簽收、零件檢查是  
31 否有瑕疵、鐵線爐架整平、所有出貨包裝、工作場地清潔

01 維護等工作，工作地點為活動塑膠布外大門內（見本院卷  
02 第131頁之工廠配置圖），為期3個月，並於106年3月27日  
03 上班，被上訴人顯係考慮上訴人傷後無法從事粗重之工  
04 作，且為避免影響其創傷後壓力症候群疾病之病情加重，  
05 而將上訴人工作調整為進貨簽收、零件檢查是否有瑕疵、  
06 鐵線爐架整平、出貨包裝、工作場地清潔維護等較為輕便  
07 之工作，且工作地點安排於距其原工作地點約16公尺之工  
08 廠門口，被上訴人並稱上訴人之薪資待遇並未變更。則被  
09 上訴人前揭將上訴人調整後之工作，應符合勞基法第10條  
10 之1規定「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及  
11 目的」、「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變  
12 更」、「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」、「調動  
13 工作地點過遠，雇主應予必要之協助」、「考量勞工及其  
14 家庭之生活利益」之要件。至臺大醫院109年2月12日校附  
15 醫秘字第1090900904號函附之回復意見表雖謂：上訴人罹  
16 患創傷後壓力症候群，與創傷事件相關的記憶、思緒或外  
17 在提醒（包括影像或機器沖床聲），均有可能使其創傷後  
18 壓力症候群再度惡化等語，惟該意見表亦認精神病為多重  
19 病因之疾病，生物因素、心理因素和社會因素都對於疾病  
20 有直接及交互的作用。不同的人即使一樣罹患創傷後壓力  
21 症候群，每個人所需之治療時間亦有個別差異等語，此有  
22 臺大醫院前揭函文及回復意見表在卷可按（見本院卷第15  
23 3頁至第155頁）；復參以上揭臺大醫院106年3月15日診斷  
24 證明書醫囑建議上訴人避免接觸原有職務或工作場所3個  
25 月，並積極接受藥物治療等語。則上訴人縱因左手手指斷  
26 指傷口未完全癒合，無法於被上訴人指定之106年3月27日  
27 上班，至屬亦應於106年4月16日傷口癒合後之翌日即同年  
28 月17日上班，並持續至臺大醫院門診接受藥物治療即可。  
29 倘上訴人上班後，認被上訴人調動後之工作非其傷後之健  
30 康狀況及體力所能勝任，且安排之工作地點仍能聽見工廠  
31 內員工操作沖床機之沖床聲，使其創傷後壓力症候群再度

01 惡化，上訴人自可持門診後臺大醫院醫師出具之診斷證明  
02 書，要求被上訴人再次調整適合上訴人之工作及不再受沖  
03 床機沖床聲影響之工作地點，而非一味拒絕被上訴人調整  
04 後之工作。從而，上訴人主張被上訴人變更後之工作內  
05 容，不具體特定，被上訴人可隨時指示擴大工作範圍，依  
06 伊所受傷勢，恐無法負荷整理及包裝之工作；另變更工作  
07 後之工作地點仍在工廠範圍內，聽到機械聲音，會使伊產  
08 生焦慮、心悸等恐慌症狀，加重創傷後壓力症候群之疾病  
09 云云，尚乏依據。

10 (3)另依上訴人所提出105年1月至106年2月之薪資單上均記載  
11 「提6%」、「1,656元」之項目〔見原審卷(一)第18頁至第  
12 21頁〕，上訴人主張薪資單上扣繳之「提6%」、「1,656  
13 元」，係被上訴人違法自伊每月應領薪資扣繳勞工退休  
14 金，故應計入薪資等語；被上訴人則抗辯稱薪資單上「提  
15 6%」「1,656元」之項目並非上訴人之薪資，係岳德公司  
16 依勞退條例第14條規定為上訴人提繳之退休金，不應計入  
17 平均薪資云云。查，觀諸105年1月薪資單記載「出勤21  
18 日：15,750元」、「公休10日：7,500元」、「出勤津貼2  
19 1日3,570元」、「早點津貼21日：630元」、「提6%：1,65  
20 6元」、「全勤：750元」，以上項目之金額合計為29,856  
21 元（計算式：15,750 + 7,500 + 3,570 + 630 + 1,656 + 750  
22 = 29,856），與薪資單記載應領薪資「29,856元」相同，  
23 顯見被上訴人所辯岳德公司依勞退條例第14條規定應為上  
24 訴人提繳之退休金，係自上訴人每月應領薪資中扣繳，非  
25 岳德公司以其自有資金另行為上訴人提繳。是上訴人主張  
26 薪資單上扣繳之「提6%」、「1,656元」應計入薪資等語  
27 ，為可採信；被上訴人辯稱薪資單上「提6%」「1,656  
28 元」之項目並非上訴人之薪資，係岳德公司依勞退條例第  
29 14條規定為上訴人提繳之退休金，不應計入平均薪資云  
30 云，不足採信。又上訴人於系爭職災發生前6個月之應領  
31 薪資分別為29,856元（105年1月）、26,586元（105年2

01 月)、33,506元(105年3月)、29,241元(105年4月)、  
02 30,011元(105年5月)、29,041元(105年6月)等情,有  
03 上訴人105年1月至6月之薪資單附卷可參〔見原審卷(一)第1  
04 8頁至第19頁〕,則上訴人於系爭職災發生前6個月之之平  
05 均薪資應為29,707元〔計算式:(29,856+26,586+33,5  
06 06+29,241+30,011+29,041)÷6=29,707,小數點以下  
07 四捨五入〕,被上訴人辯稱上訴人之平均薪資為26,743元  
08 云云,亦無可採。又上訴人不能工作期間應為105年7月2  
09 1日起至106年4月16日止,共計8個月又27日。依此計算,  
10 上訴人不能工作之薪資損失應為264,392元〔計算式:(2  
11 9,707×8)+(29,707×27/30)=264,392,小數點以下四  
12 捨五入〕。是上訴人請求被上訴人連帶給付264,392元為  
13 有理由,逾前開範圍之請求,則為無理由。

## 14 2.101年3月23日至106年3月22日之特休假未休補償部分:

15 按勞基法於105年12月21日修正時,始於第38條增訂第4項規  
16 定:「勞工之特別休假,因年度終結或契約終止而未休之日  
17 數,雇主應發給工資。但年度終結未休之日數,經勞資雙方  
18 協商遞延至次一年度實施者,於次一年度終結或契約終止仍  
19 未休之日數,雇主應發給工資。」,並自106年1月1日起施  
20 行。是關於勞工之特別休假,因年度終結或契約終止而未休  
21 之日數,在勞基法第38條第4項規定施行前,雇主並無必須  
22 發給勞工工資之義務。次按105年12月21日修正前勞基法第3  
23 8條特別休假之規定,旨在提供勞工休憩之機會,而非用以  
24 換取工資。同法施行細則第24條第3款係為雇及勞工因可歸  
25 責於雇主之事由致特別休假權利喪失,而規定雇主應給予相  
26 當日數之工資補償。故勞工未於年度終結前休完特別休假係  
27 不可歸責於雇主時,雇主可不發給未休完特別休假日數之工  
28 資。本件上訴人主張其於101年3月23日至102年3月22日,有  
29 特別休假7天,日薪903元;102年3月23日至103年3月22日,  
30 有特別休假7天,日薪955元;103年3月23日至104年3月22  
31 日,有特別休假10天,日薪975元;104年3月23日至105年3

01 月22日，有特別休假10天，日薪975元；105年3月23日至106  
02 年3月22日，有特別休假15天，日薪996元；另於105年12月2  
03 9日至106年1月20日期間，有向岳德公司請14天特別休假等  
04 情，業據上訴人提出存證信函、薪資明細表為憑〔見原審卷  
05 (一)第29頁、卷(三)第163頁至第178頁〕，被上訴人就此並未爭  
06 執。查，上訴人雖曾於105年12月29日至106年1月20日期  
07 間，向岳德公司請14天特別休假，然上訴人請假目的乃因系  
08 爭左手傷勢而需靜養，且上訴人不能工作期間為105年7月21  
09 日至106年4月16日之情，已如前所述，則上訴人依勞工請假  
10 規則第6條規定，本享有公傷病假。是上訴人於勞保局核定  
11 為職業傷害後，請求將原申請之特別休假變更為公傷病假，  
12 應無不可。次查，關於上訴人請求101年3月23日至105年12  
13 月31日止之特別休假未休工資補償部分，上訴人並未舉證證  
14 明其未休完此段期間之特別休假係因可歸責於岳德公司所  
15 致，揆諸前開說明，岳德公司可不發給上訴人未休完特別休  
16 假日數之工資。是上訴人請求被上訴人給付101年3月23日至  
17 105年12月31日止之特別休假未休工資補償，即屬無據。至  
18 上訴人自106年1月1日至同年3月22日止之未休完特別休假日  
19 數，依105年12月21日修正後勞基法第38條第4項規定，岳德  
20 公司即應發給工資補償。上訴人主張伊自105年3月23日至10  
21 6年3月22日止，有特別休假15天，日薪996元，依比例計  
22 算，岳德公司應發給上訴人106年1月1日至同年3月22日止之  
23 未休完特別休假日數之工資為3,315元（計算式： $996 \times 15 \times 8$   
24  $1/365 = 3,315$ ，小數點以下四捨五入）。是上訴人請求被上  
25 訴人連帶給付3,315元為有理由，逾前開範圍之請求，則為  
26 無理由。

### 27 3.105年度喪假未休補償部分：

28 依勞工請假規則第3條規定，勞工於符合法定條件時，固有  
29 請喪假並請領工資之權利，然相關勞工法規並未如勞基法就  
30 特別休假有規範補償事由，故勞工是否請假或有可歸責於雇  
31 主之不能請假事由等情，均不因勞工未請假，而得據此主張

01 薪資補償。是上訴人請求105年度喪假未休補償1,992元，於  
02 法無據，應予駁回。

#### 03 4.105、106年度之年終獎金部分：

04 按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、  
05 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之  
06 勞工，應給與獎金或分配紅利；勞基法第29條有明文規定。  
07 亦即事業單位依本條規定，如勞工於事業單位營業年度終了  
08 結算時在職，且當年度工作並無過失，即具領取年終獎金之  
09 要件，對符合上述條件之勞工，事業單位即不可藉詞不予發  
10 給年終獎金。是以，年終獎金並非必然之發放，全係公司為  
11 獎勵公司員工一年工作辛勤，視公司盈虧及員工表現而定發  
12 給與否，為雇主恩惠性給與，僅具恩惠性、勉勵性之性質，  
13 非屬勞務對價性質之工資。另未實際提供勞務之期間雖無獎  
14 勵之可能，惟年終獎金既係對於全年無過失勞工之獎勵，且  
15 金錢給付為可分之債，並無不能依比例獎勵勞工於任職期間  
16 對於雇主之貢獻（即提供勞務且無過失期間）。查，被上訴  
17 人固抗辯依勞基法第29條規定，發放年終獎金以雇主有盈餘  
18 為前提，然岳德公司於105年度對沖床部門之員工有發放年  
19 終獎金乙節，有被上訴人陳報之沖床部門員工發放年終獎金  
20 資料在卷可佐（見本院卷第203頁至第205頁）。又依前開資  
21 料所示，岳德公司發給沖床部門沖床作業員105年度年終獎  
22 金為40,500元，依上訴人於105年7月21日發生系爭職災前之  
23 任職期間比例計算，上訴人請求105年1月1日至7月21日止之  
24 年終獎金22,613元〔計算式： $40,500 \div 12 \times (6 + 21/30) = 2$   
25  $2,613$ ，小數點以下四捨五入〕，為有理由，應予准許，逾  
26 此部分請求，不予准許。

#### 27 5.勞動力減損部分：

28 第按被害人因身體健康被侵害，而喪失或減少勞動能力所受  
29 之損害，其金額應就被害人受侵害前之身體健康狀態、教育  
30 程度、專門技能、社會經驗等方面定之，不能以受侵害後一  
31 時一地之工作收入尚未發生減少為準（最高法院63年台上字



01 第1394號民事判決先例意旨同此見解)。又勞動能力之喪失  
02 或減少，係指謀生能力之受害，致生減少將來收益之效果，  
03 包括有形與無形之減失在內。經查：

04 (1)本件經原審囑託臺大醫院鑑定上訴人因系爭左手傷勢，致  
05 勞動能力減損之程度，鑑定結果謂：上訴人接受門診評估  
06 時遺留之障害包含有：左手疼痛、左手拇指關節活動障礙  
07 等。若參考美國醫學會永久障害評估指引，推估上訴人所  
08 患傷病之勞動能力減損比例，依上訴人所患傷病、理學檢  
09 查及X光檢查等結果，全人障害為32%，推估勞動能力之  
10 減損比例為32%。另上訴人罹患創傷後壓力症候群之疾病  
11 ，經勞保局認定與系爭職災所受傷勢有關，屬勞保局認定  
12 之職業病，若參考美國醫學會永久障害評估指引，推估上  
13 訴人所患傷病之勞動能力減損比例，則依上訴人所患傷病  
14 、門診評估之病史詢問等結果，此部分之心智與行為障害  
15 比例為30%。又若參考美國醫學會永久障害評估指引第六  
16 版及參考文獻2，上訴人全部勞動能力減損之程度為52%  
17 等情，有臺大醫院107年9月25日校附醫秘字第1070904532  
18 號函附之回復意見表、108年1月24日校附醫秘字第108090  
19 0430號函附之回復意見表存卷可參〔見原審卷(三)第7頁至  
20 第9頁、第63頁至第65頁〕。是本件上訴人因系爭職災受  
21 有系爭左手傷勢，致其勞動能力減損52%之情，堪以認定  
22 ；被上訴人辯稱臺大醫院未就上訴人是否完全無回復可能  
23 性進行評估云云，委無可採。

24 (2)本件上訴人係00年00月00日出生，於系爭職災發生時年滿  
25 54歲又7個月25日，依上訴人主張自系爭職災發生後之107  
26 年7月21日至依勞基法第54條第1項第1款規定之強制退休  
27 年齡65歲即000年00月00日止，尚有8年4個月又6日（始  
28 日及終止日均計入）之工作期間。又上訴人於系爭職災前  
29 6個月之平均薪資為29,707元乙節，已如前述，則上訴人  
30 每年減少勞動能力損失為185,372元（計算式：29,707×12  
31 ×52%=185,372，小數點以下四捨五入）。復依第1年不

01 扣除中間利息之霍夫曼式計算法扣除中間利息後，上訴人  
02 得請求減少勞動能力損失之金額為1,320,653元【計算  
03 式：{ [ 185,372×6.0000000 (8年之霍夫曼係數) ] +  
04 [ < 185,372×7.0000000 (9年之霍夫曼係數) - 185,372×  
05 6.0000000 (8年之霍夫曼係數) > ÷12×(4+6/30) ] }  
06 =1,320,653，小數點以下四捨五入】。是上訴人請求減  
07 少勞動能力所受之損害1,320,625元，為有理由，應予准  
08 許。

#### 09 6.義肢費用：

10 另按被害人因身體或健康被侵害，將來維持傷後身體及健康  
11 之必需支出，係屬因此增加生活上之需要，得請求加害人一  
12 次支付賠償總額，民法第193條第1項定有明文。又被害人依  
13 上開規定訴請加害人賠償損害，並非提起將來給付之訴，不  
14 待被告有到期不履行之虞，亦得起訴（最高法院88年度台上  
15 字第2355號民事判決意旨同此見解）。是被害人因侵權行為  
16 致肢體殘障而需裝置義肢者，得請求加害人賠償義肢費用之  
17 損害，倘將來必須按期換裝義肢，則此為其維持傷害後身體  
18 及健康之必須支出，自得請求。查，本件上訴人因系爭職災  
19 受有系爭左手傷勢，於左手手指斷指傷口癒合後，確有裝設  
20 義肢之必要。是上訴人請求裝設義肢即美觀手指之費用，自  
21 屬有據。被上訴人雖抗辯美觀手指並非上訴人生活上所必須  
22 之物云云，惟按損害賠償方法以回復原狀為原則，金錢賠償  
23 為例外，上訴人既因系爭職災受有系爭左手傷勢，被上訴人  
24 自應負回復上訴人左手手指完整外觀之義務，與義肢功能性  
25 無涉，被上訴人所辯，尚無可採。次查，上訴人主張義肢費  
26 用為68,000元，僅第1次購買有健保補助8,000元等情，業  
27 據其提出林口長庚醫院（正全義肢）報價單1紙為證〔見原  
28 審卷(一)第34頁〕，被上訴人就此未為爭執（見本院卷第104  
29 頁、第244頁至第245頁）。是上訴人主張第1次義肢費用為6  
30 萬元，第2次購買之義肢費用為68,000元等語，尚屬可採。  
31 再查，上訴人主張義肢之使用年限為2年乙節，已據其提出

01 上開報價單為據〔見原審卷(一)第34頁〕。臺大醫院106年12  
02 月11日校附醫秘字第1060906508號函雖稱：美觀手指之耐用  
03 年限需視使用情形而時間有所不同，不一定需每2年更換等  
04 語，此有臺大醫院前開函文所附之回復意見表可參〔見原審  
05 卷(一)第248頁至第250頁〕。惟參酌上訴人於本件職業災害發  
06 生前係以雙手為勞動及生活，其以義肢為替代使用已與原先  
07 手指之使用，有便利性及功能完整性之差異，又已無法回復  
08 手指原狀，自應維持義肢之最佳使用狀態。且正全義肢復健  
09 器材股份有限公司亦以109年1月31日正全CCPO字第10901310  
10 02號函謂：進口美觀手指（橫掌），於正常使用狀態下，依  
11 客戶經驗耐用年限約為1-3年，係因客戶自身使用強度、使  
12 用環境、保養維護等差異而分別有不同使用年限。而產品使  
13 用年限，係參考內政部發布「身心障礙者輔具費用補助基準  
14 表」第141項次（部分手義肢）之最低使用年限2年為提供客  
15 戶參考依據等語，亦有該公司上揭函文在卷可佐（見本院卷  
16 第151頁）。是上訴人主張依上開報價單所載，應每2年更換  
17 1次，尚非無稽，堪以採信。至被上訴人於本院就義肢使用  
18 年限雖再次爭執上訴人無須2年即更換1次，惟原判決認定上  
19 訴人所裝義肢應每2年更換1次，並以此計算上訴人按期換裝  
20 義肢所需費用，被上訴人就此未聲明不服，提起上訴，則其  
21 於本院對此再為爭執，實無可採。末查，上訴人係00年00月  
22 00日生，於系爭職災發生時（105年7月21日）為54歲又7個  
23 月25日，於106年11月1日第1次裝置義肢時，已年滿55歲又1  
24 1個月5日，依內政部106年全國簡易生命表所載，男性55歲  
25 之平均餘命為25.98年（見本院卷第280頁），而義肢之使用  
26 年限為2年，除第1次義肢費用為6萬元，第3年（即108年11  
27 月1日）起，每2年更換1次，至多更換12次（即最後1次更換  
28 日期為130年11月1日），每次費用為68,000元，因被上訴人  
29 未抗辯第2次以後之費用應扣除中間利息，則上訴人按期換  
30 裝義肢所需費用共計876,000元〔計算式：60,000 + (68,00  
31 0×12) = 876,000〕。原審此部分依上訴人所主張金額判准9

01 44,000元，雖有未洽，惟被上訴人就判逾876,000元部分未  
02 聲明不服，提起上訴，故本院就逾876,000元部分無加以審  
03 究，附此敘明。

#### 04 7.精神慰撫金：

05 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  
06 必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可  
07 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  
08 數額（最高法院51年台上字第223號民事判決先例意旨同此  
09 見解）。亦即民法第195條不法侵害他人人格法益得請求賠  
10 償相當之金額，應以實際加害之情形、被害人所受精神上痛  
11 苦之程度、賠償權利人之身分、地位、經濟能力，並斟酌賠  
12 償義務人可歸責事由、程度、資力或經濟狀況綜合判斷之。  
13 本院斟酌上訴人為上士退役，領有榮譽國民身分證（第二類  
14 榮民），曾於八德行企業有限公司任職之最高職位為資材部  
15 副理，91年後均從事機台操作員，目前在家靜養；顏世南係  
16 三重高工模具科畢業，岳德公司實際負責人〔見原審卷(一)第  
17 98頁、第127頁〕，及上訴人所受傷勢、將來復原之程度，  
18 並參酌兩造稅務電子閘門所得調件明細表、財產調件明細  
19 表，暨兩造之身分、地位、經濟能力等一切情狀，認上訴人  
20 請求精神慰撫金40萬元，尚屬公允，應予准許（上訴人就逾  
21 40萬元敗訴部分未聲明不服，見本院卷第36頁）。

22 8.綜上，上訴人因本件職業災害所受損害共計2,954,945元  
23 〔計算式：264,392（即不能工作之薪資損失）+3,315（即  
24 特別休假未休工資補償）+22,613（即年終獎金）+1,320,  
25 625（即減少勞動能力之損害）+944,000（即義肢費用）+  
26 400,000（即精神慰撫金）=2,954,945〕。

27 (三)上訴人就系爭職災之發生有無與有過失？若是，其過失比例  
28 為何？

29 按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償  
30 金額或免除之。民法第217條第1項定有明文。此項規定之目  
31 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

01 或損害之擴大亦有過失時，由加害人負全部賠償責任，未免  
02 失諸過酷，是以賦與法院得減輕其賠償金額或免除之職權。  
03 惟所謂被害人與有過失，須被害人之行為助成損害之發生或  
04 擴大，就結果之發生為共同原因之一，行為與結果有相當因  
05 果關係，始足當之。倘被害人之行為與結果之發生並無相當  
06 因果關係，尚不能僅以其有過失，即認有過失相抵原則之適  
07 用。且此項基於過失相抵之責任減輕或免除，非僅視為抗辯  
08 之一種，亦可使請求權全部或一部為之消滅，法院對於賠償  
09 金額減至何程度，抑為完全免除，雖有裁量之自由，但應斟酌  
10 雙方原因力之強弱與過失之輕重以定之。次按前揭職業安  
11 全衛生設施規則及機械設備器具安全標準規定，明訂沖床機  
12 械應設有相關預防身體任一部分進入運轉中機械內之強制停  
13 止裝置。是以，操作沖床機械之人員於沖床機械運轉時，其  
14 身體任何一部位均不得進入機械模具運作範圍中。查，依證  
15 人蕭鳳珠（即岳德公司操作沖床機之作業員）於原審證稱：  
16 「（問：是否需以補助夾具夾取機台內之物品？）答：需要  
17 補助夾具夾取機台內之物件，但基本上作成的成品不會燙，  
18 也可以用手去拿機台內的物件，只是如果不用夾具用手去拿  
19 的話，比較危險，這是危險工作，用手去拿要自己小  
20 心。」、「〔問：105年7月21日原告（按即上訴人）受傷當  
21 日之情況為何？你是否知曉陳泰華當日操作系爭沖床機的方式？  
22 是坐姿還是站姿？〕答：當時原告是坐著操作，當時原告  
23 右手用長柄的吸鐵去吸原料放到沖床機裡，左手徒手拿沖  
24 床機裡做好的成品出來到機器下面。但是發生受傷的當時，  
25 我剛好轉過頭去用我自己的東西，沒有看到原告是怎麼受傷  
26 的，我只知道原告是左手受傷的。」、「（問：事發當天原告  
27 所完成的半成品，是否可以用吸鐵吸起來？系爭長柄吸鐵  
28 是否能夠很順利把原告當天所完成的半成品吸出沖壓的區  
29 域？或是要用徒手去幫忙拿出來？）答：可以吸起來，假如  
30 要吸起來，是比較難拿一點，因為壓好成型出來之後比較  
31 重，所以比較不好吸，但仍然可以吸。」等語〔見原審卷(一)

01 第184頁至第185頁〕；及原審於106年12月5日當庭以本件職  
02 業災害發生時之長柄吸鐵進行勘驗磁鐵吸力，勘驗結果略  
03 以：「黑色瓦斯爐架半成品及銀灰色瓦斯爐架半成品均可以  
04 用長柄吸鐵吸起，並可以吸到懸空（下方無支撐）的狀態。  
05 原告（按即上訴人）所攜到庭的黑色瓦斯爐架半成品之磁吸  
06 力量稍微較被告（按即被上訴人）所攜到庭之銀灰色瓦斯爐  
07 架半成品弱。」等情，有原審勘驗結果及照片附卷可按〔見  
08 原審卷(一)第234頁至第240頁〕，可知上訴人於系爭職災發生  
09 時，並無不能以長柄吸鐵將產品從系爭沖床機模具中取出之  
10 情。另上訴人自承其自100年3月23日受僱岳德公司起，即擔  
11 任沖床作業員，且岳德公司有提供補助夾具〔見原審卷(一)第  
12 9頁、本院卷第261頁〕，則其操作沖床機多年，對將產品自  
13 系爭沖床機模具中取出，應以補助夾具長柄吸鐵為之，不能  
14 徒手取出產品，以免發生危險乙節，應知之甚詳，詎上訴人  
15 於操作系爭沖床機時，竟疏未注意機械操作之安全步驟，仍  
16 徒手自系爭沖床機模具中取出產品，致發生系爭職災，是上  
17 訴人對系爭職災之發生，自屬與有過失。且縱如上訴人所稱  
18 岳德公司未實施安全衛生教育訓練，亦未宣導禁止徒手拿取  
19 產品，顏世南教導製作瓦斯爐架本體時，係徒手取出產品屬  
20 實，惟上訴人已操作沖床機多年，現場工作亦可參酌鄰近同  
21 樣操作沖床機之員工以補助夾具與長柄吸鐵吸出產品，尚難  
22 諉為不知。況依工作現場亦可知以補助夾具與長柄吸鐵吸出  
23 產品顯較徒手取出產品安全，故不能免除上訴人過失之責。  
24 是上訴人主張伊當日操作程序並無未注意機械操作安全步驟  
25 之疏失云云，尚難憑採。本院審酌上訴人徒手自系爭沖床機  
26 模具中取出產品，係為追求工作效率，其動機有利於岳德公  
27 司，及岳德公司疏未對操作沖床機之員工定期實施安全衛生  
28 教育訓練，且未就系爭沖床機裝設安全護圍等情狀，認岳德  
29 公司就系爭職災之發生，應負擔60%之過失責任，上訴人則  
30 應負擔40%之過失責任。從而，被上訴人應負擔損害賠償之  
31 金額為1,772,967元（計算式：2,954,945×60%=1,772,967

01 7)。

02 (四)被上訴人得抵充之金額為何？

- 03 1.按對於一人負擔數宗債務而其給付之種類相同者，如清償人  
04 所提出之給付，不足清償全部債額時，由清償人於清償時，  
05 指定其應抵充之債務，民法第321條定有明文。次按勞工職  
06 業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費，由國家代雇主履  
07 行職業災害補償，以確保勞工職業災害補償之公正、迅速，  
08 故國家依勞工保險條例所為之給付，其性質僅為減輕雇主經  
09 濟負擔，本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補償，非謂由勞  
10 保局給付後，僱主即可免其補償責任，僅已給付部份僱主得  
11 與之抵充而已。勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害  
12 或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一起事故，依  
13 勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，  
14 雇主得予以抵充之，依前條規定給付之補償金額，得抵充就  
15 同一事故所生損害之賠償金額。勞基法第59條第1項、第60  
16 條分別定有明文。是以，為避免勞工或其他有請求權人就同  
17 一職業災害所生之損害，對於雇主為重複請求，有失損益相  
18 抵之原則。除雇主於終止勞動契約時所應給付之資遣費或退  
19 休金等性質、目的不同之給付，不得抵充外，其餘雇主所為  
20 之給付，基於衡平原則及避免勞工重複受益，皆得抵充其損  
21 害賠償金額（最高法院104年度台上字第2311號、103年度台  
22 上字第2076號民事判決意旨同此見解）。準此，上訴人就同  
23 一起事故請求被上訴人給付侵權行為損害賠償，於其獲得賠償  
24 金額範圍內，得抵充其請求岳德公司給付之職業災害補償  
25 金，上訴人得請求之勞工保險給付，性質上為重疊合併。
- 26 2.查，上訴人已領失能給付386,400元，及岳德公司核定給付1  
27 05年7月至107年7月23日之薪資420,190元乙節，為兩造所不  
28 爭執，並有勞保局105年9月30日保職核字第105031022835號  
29 函、上訴人之金融帳戶薪資轉帳內頁影本等件在卷可按〔見  
30 原審卷(一)第24頁、卷(二)第174頁至第184頁、卷(三)第33頁〕。  
31 又被上訴人抗辯上訴人已領取106年3月至107年7月之傷病給

01 付合計247,756元（計算式： $15,456 + 94,760 + 48,300 + 46,$   
02  $000 + 43,240 = 247,756$ ）等情，業據其提出勞保局106年8月  
03 4日保職核字第106021069523號函、106年11月28日保職核字  
04 第106021184541號函、107年2月12日保職簡字第1070210111  
05 09號函、107年6月22日保職簡字第107021071424號函、107  
06 年9月5日保職核字第107021140358號函等為證〔見原審卷(三)  
07 第181頁至第189頁〕。上訴人雖主張傷病給付部分僅領得1  
08 5,456元，伊已返還岳德公司155,204元云云，然此為被上訴  
09 人所否認，且依前開勞保局函文可知，勞保局就系爭職災共  
10 給付上訴人之金額為247,756元，至上訴人提出之存摺交易  
11 明細表內頁之記載〔見原審卷(二)第180頁〕，亦僅足認定上  
12 訴人於106年8月28日轉帳支出155,204元，尚難據此認定上  
13 訴人有返還此部分傷病給付予岳德公司。是被上訴人得主張  
14 抵充數額為1,054,346元（計算式： $386,400 + 420,190 + 24$   
15  $7,756 = 1,054,346$ ），上訴人亦表示不爭執（見本院卷第36  
16 頁、第266頁）。從而，上訴人得請求被上訴人連帶給付71  
17 8,621元（計算式： $1,772,967 - 1,054,346 = 718,621$ ），逾  
18 此部分之金額，則為無理由。

19 六、另按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時  
20 ，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險  
21 條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予  
22 以抵充之。……二勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原  
23 領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經  
24 指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款  
25 之失能給付標準者，雇主得1次給付40個月之平均工資後，  
26 免除此項工資補償責任。」勞基法第59條第2款有明文規定  
27 。該條規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經  
28 濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且按職業災害補  
29 償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之  
30 薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及  
31 受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨



01 非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責  
02 任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人  
03 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  
04 責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有  
05 無故意過失，皆應負補償之責任。且同法第61條復規定該受  
06 領補償之權利不得抵銷，故受僱人縱使與有過失，亦不減損  
07 其應有之權利，即無民法第217條過失相抵之適用（最高法  
08 院89年度第4次民事庭會議決議意旨、最高法院95年度台上  
09 字第2542號、87年度台上字第1949號、82年度台上字第1472  
10 號民事判決意旨均同此見解）。又勞基法第59條第2款所稱  
11 原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所  
12 得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近1個月正常  
13 工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資。  
14 勞基法施行細則第31條第1項復定有明文。查，本件上訴人  
15 不能工作期間應為105年7月21日起至106年4月16日止，共計  
16 8個月又27日，且上訴人已領有失能給付等情，業如前所述  
17 。又上訴人於系爭職災發生前1個月即105年6月之薪資為29,  
18 041元〔見原審卷(一)第19頁〕，日薪為968元（計算式： $29,0$   
19  $41 \div 30 = 968$ ，小數點以下四捨五入）。則上訴人依勞基法第  
20 59條第2款規定，得請求之工資補償費用為261,360元（計算  
21 式： $968 \times 270 = 261,360$ ）。而上訴人依侵權行為法律關係、  
22 民法第487條之1第1項規定，得請求被上訴人給付105年7月2  
23 1日起至106年4月16日不能工作期間之薪資損失為264,392元  
24 ，已如前述，較上訴人依勞基法第59條第2款規定所得請求  
25 之工資補償261,360元為高，則上訴人於本件選擇請求權基  
26 礎，即無再為主張勞基法第59條第2款規定之必要，附此敘  
27 明。

28 七、綜上所述，上訴人依職災保護法第7條、民法第487條之1第1  
29 項、民法第184條第1項前段、第2項、第193條第1項、第195  
30 條第1項，及公司法第23條第2項等規定，請求被上訴人連帶  
31 給付上訴人718,621元，及自106年6月6日起至清償日止，按

01 週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此  
02 部分之請求，為無理由，不應准許。從而，原審就上開應准  
03 許部分之61,486元（計算式：718,621－657,135＝61,486）  
04 本息部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回此部分假執行之聲  
05 請，尚有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄  
06 改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至  
07 前開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回該假  
08 執行之聲請，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，  
09 求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又上訴人  
10 勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院依  
11 職權宣告假執行；並諭知被上訴人供相當擔保金額後得免假  
12 執行。

13 八、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  
14 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
15 逐一論列，附此敘明。

16 九、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴  
17 訟法第450條、第449條第1項、第79條、第85條第2項，勞動  
18 事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

19 中 華 民 國 109 年 6 月 2 日

20 勞動法庭

21 審判長法官 黃嘉烈

22 法官 陳筱蓉

23 法官 高明德

24 正本係照原本作成。

25 岳德企業股份有限公司、顏世南不得上訴。

26 陳泰華如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書  
27 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理  
28 由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律  
29 師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具  
30 律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1  
31 第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任

01 律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 109 年 6 月 2 日

03 書記官 郭彥琪

04 附註：

05 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

06 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴  
07 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

08 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為  
09 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法  
10 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。