

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第19號

上訴人 詹庭瑋

訴訟代理人 朱陳筠律師（法扶律師）

被上訴人 立肯國際股份有限公司

法定代理人 廖炳榮

訴訟代理人 彭國書律師

複代理人 黃韻宇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國110年10月28日臺灣桃園地方法院109年度勞訴字第134號第一審判決提起上訴，本院於111年10月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：

上訴人自民國105年11月7日受僱於被上訴人擔任作業員，每月薪資新臺幣（下同）2萬7,500元。上訴人前於106年10月23日上班時，因操作使用熱轉印機台（下稱系爭機台）受傷，而受有「右手第一指近端指骨骨折、右手第四指第五指掌骨骨折、右手腕骨錯位、右手皮膚缺損、目前右手腕關節及大拇指永久喪失機能」之職業傷害（下稱系爭職業傷害），須休養，迄至108年10月24日始復工。被上訴人竟於109年5月4日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款業務性質變更為由，向上訴人表示於同月5日起終止兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契約）。惟被上訴人當時並無業務性質變更之情形，亦無職業災害勞工保護法（下稱職災保護法；另勞工職業災害保險及保護法有於111年5月1日立法施

01 行，但系爭職業傷害發生時間係於111年5月1日之前，故無
02 該法之適用，併予敘明）第23條各款所示得預告終止系爭勞
03 動契約之事由，且上訴人受有系爭職業傷害，迄至109年5月
04 4日後仍有治療復健之需求，尚處於醫療期間，依勞基法第1
05 3條本文規定，不得終止。又被上訴人於109年6月1日向桃園
06 市政府就業服務處（下稱就業服務處）改變更終止系爭勞動
07 契約事由為勞基法第11條第2款規定，然被上訴人應不得於
08 事後再變更終止事由，且被上訴人亦無該款所稱業務緊縮之
09 情況存在。縱有，亦僅屬短期現象，是被上訴人終止系爭勞
10 動契約，並不合法。另系爭職業傷害之肇致，係因被上訴人
11 未依法給予上訴人安全衛生教育訓練、未制定安全作業標
12 準、作業主管亦未於現場指揮監督所致，被上訴人有違反職
13 業安全衛生設施規則（下稱職安設施規則）第57條第1項、
14 職業安全衛生法（下稱職安衛生法）第6條第1項、第32條第
15 1項、職業安全衛生教育訓練規則（下稱職安訓練規則）第1
16 6條等規定，依職災保護法第7條、民法第184條第2項規定，
17 被上訴人應負損害賠償責任。是兩造間僱傭關係仍屬存續，
18 被上訴人仍應按月給付薪資及為前開賠償，故被上訴人應給
19 付上訴人：①109年5月5日起至同年月31日止之薪資2萬3,95
20 2元（ $27,500 \text{元} \times 27/31 = 23,952 \text{元}$ ，元以下四捨五入）、②失
21 能給付5,694元、③勞動能力減損111萬0,113元【此金額係
22 扣除勞動部勞工保險局（下稱勞保局）已發給失能給付30萬
23 1,800元後所得金額，故原請求金額為141萬1,913元；另與
24 上開失能補償，擇一為有利請求】、④精神慰撫金20萬元、
25 ⑤特休未休薪資部分差額1,739元。又上訴人已受領中國人
26 壽團體保險金4萬8,480元、勞保局之傷病給付金33萬5,363
27 元，扣除該部分金額（及原審判准之3,539元），被上訴人
28 尚應給付94萬8,422元【計算式：至109年5月31止之薪資差
29 額2萬3,952元＋勞動能力減損損失（已扣領取之勞保局失能
30 給付）111萬0,113元＋慰撫金20萬元＋特休未休1,739元－
31 團體保險金4萬8,480元－勞保局傷病給付33萬5,363元－原審

01 判准3,539元＝94萬8,422元】。又被上訴人除未足額提繳上
02 訴人之勞工退休金（下稱勞退金）4,133元外、尚需按月提
03 繳1,656元，被上訴人亦應補足等語。爰依兩造間勞動契
04 約、民法第184條第2項、第193條第1項、第195條第1項、第
05 227條之1、第487條、第487條之1、職災保護法第7條等規
06 定，起訴聲明請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴
07 人應給付上訴人95萬1,961元本息；(三)被上訴人應自109年6
08 月1日起至上訴人復職之日止按月給付2萬7,500元本息，暨
09 提繳4,133元至上訴人勞工退休金個人專戶（下稱勞退專
10 戶），及自109年6月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳
11 1,656元至上訴人之勞退專戶。

12 二、被上訴人則以：

13 上訴人於發生系爭職業傷害後，業經治療完畢，因認症狀固
14 定，再行治療已不能期待其治療效果，因此向勞保局申請失
15 能給付，勞保局並將上訴人之病歷資料送請專科醫師審查，
16 認定108年8月24日即可復工，顯見被上訴人終止兩造勞動契
17 約時，非屬系爭職業傷害之醫療期間。上訴人復工後，被上
18 訴人評估其身體狀況，將上訴人之職務變更為工卡開單員，
19 工作內容為操作電腦、文書作業等簡易工作。被上訴人為運
20 動品牌布料供應商，受全球疫情影響，營運狀況持續下滑，
21 有業務緊縮情形，因而決定將上訴人任職之部門生產課印花
22 組與廠務課合併，使印花組人員需從事廠務課之工作。被上
23 訴人於109年4月29日通知上訴人關於業務緊縮而須變更其工
24 作之情形時，上訴人表示其僅願從事文書類或訂便當等工作，
25 然廠務課並無適宜上訴人從事之職務，被上訴人其他部
26 門亦無職務可供安置上訴人，不得已僅能於當日表示將資遣
27 上訴人，可認被上訴人已盡力協助上訴人轉任至其他職務未
28 果，並無違背解僱最後手段性之要求。又被上訴人係以勞基
29 法第11條第2款業務緊縮事由終止勞動契約，被上訴人雖於1
30 09年5月8日寄發存證信函予上訴人時誤載終止事由為勞基法
31 第11條第4款，但被上訴人於發現錯誤後，即於109年6月1日

01 向就業服務處更改事由為勞基法第11條第2款，並非臨訟變
02 更事由，是被上訴人終止系爭勞動契約，應為合法。又系爭
03 職業傷害之發生，係因上訴人違反清潔流程，於清潔完系爭
04 機台之防夾桿後，出於方便而未將防夾桿裝回系爭機台，又
05 用布纏繞自己的手進行系爭機台之清潔而致，被上訴人對此
06 並無預見可能性，故無過失，應毋庸負損害賠償責任。再上
07 訴人於系爭職業傷害發生後，住院進行手術治療，於106年1
08 1月4日出院，上訴人至遲於該日即得知悉受有損害而得向被
09 上訴人請求，上訴人卻於109年7月24日始提起本件訴訟，其
10 請求應已罹於時效。縱認被上訴人具有過失，上訴人係因自
11 身行為導致系爭職業傷害，亦與有過失，並應扣抵上訴人已
12 因系爭職業傷害所受之補償金額134萬5,643元（即上訴人因
13 傷休養2年期間被上訴人已給付之薪資66萬元+中國人壽團體
14 保險金4萬8,480元+勞保局失能補償30萬1,880元+勞保局傷
15 病給付33萬5,363元=134萬5,723元）等語。

16 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人
17 應給付上訴人3,539元（即部分失能補償1,800元+特休未
18 休差額1,739元=3,539元），及自109年8月14日起至清償日
19 止，按年息5%計算之利息，並應提繳4,133元至上訴人之勞
20 退專戶，並為准、免假執行之宣告。另駁回上訴人其餘之
21 訴。上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決關於駁
22 回上訴人後開第二項之訴暨該部分假執行之聲請及訴訟費用
23 之裁判均廢棄；(二)上開廢棄部分：1.確認兩造間僱傭關係存
24 在；2.被上訴人應再給付上訴人94萬8,422元（即95萬1,961
25 元-3,539元=94萬8,422元），及其中2萬3,952元自109年6月
26 6日起、其餘92萬4,470元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清
27 償日止，按年息5%計算之利息；3.被上訴人應自109年6月1
28 日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付上訴人2萬7,
29 500元，暨自上開應給付之日翌日起至清償日止，按年息5%
30 計算之利息；4.被上訴人應自109年6月1日起至上訴人復職
31 之日止，按月提繳1,656元至上訴人勞退專戶；5.上開第2.

01 至4.項聲明，願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲
02 明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執
03 行（另原審判命被上訴人應為給付部分，被上訴人並未就此
04 提起上訴或附帶上訴，業已確定，非本院審理範圍）。

05 四、兩造不爭執事項（見本院卷第88頁）：

- 06 （一）上訴人自105年11月7日受僱於被上訴人公司擔任作業員，
07 約定每月薪資為2萬7,500元（含底薪2萬2,700元、全勤獎
08 金1,000元、工作加給2,000元、伙食津貼1,800元）。
- 09 （二）上訴人有於106年10月23日上班時因使用機器時受傷，而
10 受有系爭職業傷害，上開傷害係屬職業傷害。
- 11 （三）系爭職業傷害業經勞保局認定符合第11級失能給付標準附
12 表第R11-34、R11-48項之永久失能。
- 13 （四）上訴人受有系爭職業傷害後，嗣於108年10月24日復工。
- 14 （五）勞保局有先於108年11月14日認定上訴人符合失能給付標
15 準附表第R11-48，分級標準為第11級，再於109年3月23日
16 認定上訴人符合R11-48及R11-34項，分級標準為第10級，
17 並各按平均月投保金額2萬7,600元、2萬7,000元計算，依
18 每日920元、900元核發22萬0,800元及8萬1,000元，共給
19 付30萬1,800元予上訴人。
- 20 （六）被上訴人有於109年5月4日通知上訴人於翌日終止兩造間
21 之勞動契約。
- 22 （七）被上訴人有於109年5月11日分別匯款4萬0,139元、4萬9,1
23 95元予上訴人。

24 五、得心證之理由：

- 25 （一）查上訴人自105年11月7日受僱於被上訴人公司擔任作業
26 員，約定每月薪資為2萬7,500元（含底薪2萬2,700元、全
27 勤獎金1,000元、工作加給2,000元、伙食津貼1,800
28 元）。復上訴人於106年10月23日上班時因操作系爭機台
29 時受傷，而受有系爭職業傷害，上開傷害係屬職業傷害。
30 而系爭職業傷害業經勞保局認定符合第11級失能給付標準
31 附表第R11-34、R11-48項之永久失能。又上訴人受有系爭

職業傷害後，嗣於108年10月24日始為復工等情，此為兩造所不爭（見不爭執事項(一)至(四)），並有林口長庚紀念醫院診斷證明書、員工薪資條、勞保局函文及勞保局函覆本院之上訴人歷次申請勞保職業傷害失能給付資料等在卷可稽【見原審109年度勞專調字第191號卷（下稱勞調卷）第31頁、第49至97頁、第160至172頁、第185至193頁、本院卷第239至247頁】，則上開事實，堪已認定。

（二）被上訴人辯稱其係依勞基法第11條第2款業務緊縮為由，通知上訴人於同年5月5日終止系爭勞動契約等語，業有提出離職證明書、上訴人所寄發之電子郵件為證（見勞調卷第139頁、原審卷第36頁）。上訴人則予否認，並主張被上訴人係依勞基法第11條第4款規定而為終止云云，及援引被上訴人公司109年5月8日寄發之存證信函、於109年6月1日寄發予就業服務處之更正函文等為據（見勞調卷第41至45頁、第137頁）。經查：參以被上訴人公司109年5月8日寄發之存證信函載有：「...查本公司因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，依勞基法第11條第1項第4款之規定，自得預告終止本件勞動契約」等語（見勞調卷第41頁），及前開更正函文：「原資遣事由為第四款（業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時）我司申請更改資遣事由為第二款（因虧損或業務緊縮時）」等語（見勞調卷第137頁），固見被上訴人提及其曾以勞基法第11條第4款作為解僱事由等情。然觀諸上訴人自身於109年5月4日寄發予被上訴人公司之電子郵件，業已載明：「...4/29被三名主管約談，在場的人還有汶汶和佳芳。主管們表示：1. 公司不願意繼續讓我公傷病假。2. 立肯國際訂單緊縮、嚴重虧損，不堪負荷。3. 無合適工作。以上面三個理由資遣我。5/4上午再度約談，在場有三位主管和汶汶。拿了書面離職單表示公司已做出正式資遣並要我在上面簽名，不得有違。」等語（見原審卷36頁），且上訴人於本院準備程序

01 時亦稱，4月29日主管就已經告知這3個理由等語（見本院
02 卷第191頁），顯見被上訴人於上揭時間確有以「訂單緊
03 縮」即業務緊縮為解僱事由而通知上訴人，則上訴人陳稱
04 上揭存證信函僅係錯載，而前開寄發予就服處之函文則係
05 將錯載以為更正等語，尚非無據。由此可認被上訴人應係
06 以勞基法第11條第2款規定，作為其終止系爭勞動契約之
07 依據。

08 （三）上訴人主張被上訴人於上揭時間終止系爭勞動契約，該期
09 間尚在系爭職業傷害之醫療期間，是其終止，有違勞基法
10 第13條、職災保護法第23條規定，並不合法云云。經查：

11 1、按勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但
12 雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報
13 主管機關核定者，不在此限；非有下列情形之一者，雇主
14 不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重
15 大虧損，報經主管機關核定。二、職業災害勞工經醫療終
16 止後，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作。三、
17 因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經
18 營，報經主管機關核定。勞基法第13條、職災保護法第23
19 條分有明文。另勞基法第59條規定所稱職業災害醫療期間
20 係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之
21 醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工如未
22 能從事勞動契約約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形
23 （勞動部103年5月2日勞動條2字第1030130770號函意旨參
24 照）。是勞基法第59條規定之醫療期間，係指勞工因職業
25 災害致未能從事勞動契約約定工作之醫療期間。而勞工因
26 職業災害經治療後已回復工作能力者，即非屬職災保護法
27 第23條所規範之職業災害勞工。

28 2、查上訴人係於106年10月23日上班時因使用機器時受傷，
29 而受有系爭職業傷害等情，已如前述。復參以勞保局109
30 年4月6日保職簡字第109021013374號函載有：「...本
31 局將台端病歷資料併全案送請專科醫師審查，惟據醫理見

01 解，查于多次手術治療，最後一次于108年2月18日，後門
02 診追蹤。...108年8月24日可復工」等語（見勞調卷第192
03 至193 頁），係認上訴人於108年8月24日即可復工等情，
04 而上訴人於108 年10月24日業已復工，已如前述。又勞保
05 局於108年11月14日先認定上訴人符合失能給付標準附表
06 第R11-48，分級標準為第11級，再於109年3月23日認定上
07 訴人符合R11-48及R11-34項，分級標準為第10級，並各按
08 平均月投保金額2萬7,600元、2萬7,000元計算，依每日92
09 0元、900元核發22萬0,800元及8萬1,000元，共給付30萬
10 1,800元予上訴人等情，亦為兩造所不爭（見不爭執事項
11 (五)），再上訴人亦陳稱，其所受系爭職業傷害於109年3月
12 23日傷勢即已確定等語（見本院卷第179頁）。足見上訴
13 人所受系爭職業傷害，其除於108 年10月24日即已復工，
14 且其所受傷勢應於109年3月23日業已確定，上訴人之工作
15 能力後續已不能期待能藉由治療而獲得更好之回復效果，
16 故依上開說明，應認上訴人受有系爭職業傷害之醫療期間
17 應迄至109年3月23日止。

18 3、至上訴人雖主張其最後一次復健時間係於109年8月7日，
19 故於109年8月8日始治療終止云云；惟承前所述，前開規
20 定之醫療期間，係以上訴人之工作能力得否藉由治療而再
21 行回復，作為該期間之判斷依據，並非單憑上訴人有復健
22 至何時為止以為斷，而上訴人僅憑其有於109年8月7日前
23 往復健，即謂其治療並未終止云云，其主張認不足採。基
24 此，上訴人於109年5月5日遭解僱之時，經認已非前開規
25 定所示之醫療期間，亦非屬職業災害勞工，則被上訴人依
26 勞基法第11條第2款規定，與上訴人終止系爭勞動契約，
27 難認與勞基法第13條、職災保護法第23條規定有所相違。

28 (四) 被上訴人依勞基法第11條第2款業務緊縮事由，而終止系
29 爭勞動契約，是否有理由：

30 1、按非虧損或業務緊縮時，雇主不得預告勞工終止勞動契
31 約，勞基法第11條第2款定有明文。次按雇主於有虧損或

01 業務緊縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行
02 企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒
03 閉，造成社會更大之不安，而於資遣前先在可期待範圍內
04 依據誠實及信用原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代
05 措施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義
06 務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱
07 最後手段性原則，即得預告勞工終止勞動契約（最高法院
08 109年度台上字第2721號判決意旨參照）。

09 2、被上訴人辯稱其解僱上訴人當時係因受新冠肺炎疫情影
10 響，訂單量大幅減少，而有構成業務緊縮事由一事，業有
11 提出被上訴人公司108年3至4月、5至6月與109年3
12 至4月及5至6月之營業人銷售額與稅額申報書（下稱銷
13 售稅額申報書）、108、109年度營利事業所得稅結算申報
14 核定通知書（下稱營所稅核定通知書）等為證（見勞調卷
15 第145至151頁、本院卷第293至295頁）。經查，被上訴
16 人所提前開銷售稅額申報書係屬向財政部臺北國稅局網路
17 申報之制式（401）報表（401報表係屬按期申報之制式報
18 表，財政部就此定有固定格式內容），而上訴人就前開營
19 所稅核定通知書之形式真正亦不爭執（見本院卷第261
20 頁），可認上開證據係屬真正。復互核被上訴人公司10
21 8、109年之同期銷售額可知，被上訴人公司108年3-4月、
22 5-6月之銷售額分為8億4,290萬3,186元（即應稅：1億1,8
23 30萬4,245元＋零稅率銷售額7億2,459萬8,941元）、9億
24 1,423萬4,252元（即應稅：1億0,128萬3,542元＋零稅率
25 銷售額8億1,295萬0,710元）；但109年3-4月、5-6月之銷
26 售額則分為6億4,205萬8,651元、5億1,312萬8,793元，確
27 有分別衰退24%及44%之情事，又參諸被上訴人公司108、1
28 09年度營所稅核定通知書，被上訴人公司之全年度營業收
29 入亦從37億7,765萬1,260元降至30億0,872萬0,017元，而
30 有衰退約21%等情。再衡以新冠肺炎疫情源於西元2019年
31 底【此由新冠肺炎英文名稱COVID-19（19意指2019）即可

得知】，我國則係109年初（即西元2020年）始陸續發生新冠肺炎疫情，而被上訴人公司前開銷售額之變化亦與我國新冠肺炎發生之時序尚屬相符，則被上訴人公司前開主張經認屬有據，故被上訴人公司解僱上訴人之時，應具業務緊縮之情事。

3、又參諸被上訴人公司當時為因應前開營業額大幅減少情況，而將上訴人原所任職之印花組人員均予併入廠務課等情，此據上訴人陳稱在卷（見原審卷第248頁），並有被上訴人中壢廠廠區人員109年4月前及7月之工作職掌一覽表在卷可查（見原審卷第44至46頁）。復依上訴人陳以，廠務組基本工作內容就是倉庫及出貨疊貨櫃相關事宜，均需頻繁搬運布疋、紙捲（這兩樣物品都很重，大約數十公斤），被上訴人在109年4月29日有詢問上訴人是否可以去做廠務課工作等語（見本院卷第196至197頁），又參以上訴人前開所提電子郵件已有表示「需要搬重、精密性之工作，都因障礙無法做到」等語（見原審卷第36頁），及上訴人於本院審理時亦稱，上訴人知道廠務組是要搬布，但他沒有辦法做等語（見本院卷第261頁），足見被上訴人公司確有因印花組遭裁併，而安排上訴人改任廠務課之工作，但因上訴人表達其無法勝任其他較機密或粗重之工作，以致被上訴人最終無適當之職位可供安置，方為解僱等情，則認被上訴人解僱之前尚有採用對上訴人權益影響較輕之替代措施，確保上訴人之僱用地位得以繼續存在，但經上訴人表示無法勝任而予拒絕，則揆諸上開規定及判決意旨，應認被上訴人所為解僱，已有符合解僱最後手段性之原則。

4、至上訴人主張被上訴人縱有業務緊縮，但期間非久，且被上訴人公司該年度最終並未虧損，之後亦有陸續招聘人員及興建營運總部，自未達解僱上訴人之程度云云。經查，上訴人就其主張，固有提出104人力銀行徵才資料、新聞資料等為據（見本院卷第109至135頁、第201至202頁）；

然核以解僱之合法與否，應以被上訴人公司解僱當時之事實內容以為判斷，尚難以嗣後所發生之事實回溯作為解僱合法與否之評斷依據。而參以上訴人前開所提徵才資料，該徵才期間均係110年3月至111年2月間所為（參該網頁右下角之時間，且上訴人亦有具狀表示該截圖時間即為該右下角時間，見本院卷第263頁），而前開新聞報導亦係109年12月15日所刊登，均距本件解僱之時已有相當時間，而被上訴人亦稱該公司係於109年底始接獲訂單，業務有回來，又重新編制印花組，而總部動工，這在業務緊縮前即已規劃等語（見本院卷第260至261頁），雖為上訴人所否認；但衡諸被上訴人於109年初，係突然面對新冠肺炎疫情此一前所未見之疫情海嘯、經營危機，而被上訴人公司於該當下面對訂單之突然減少、營業額陡降，實難預測判斷新冠肺炎疫情後續會對公司之整體營運產生多大、多長之影響下，被上訴人公司為維持公司之永續營運，而為組織調整（即將印花組併入廠務課），又在無適當職缺可供安置上訴人下，方為解僱，尚屬合法。自難僅憑被上訴人公司嗣後營運狀況有所回復及有於次年再度徵才等情況，遽謂被上訴人於斯時所為解僱，有於法未合之處。

- 5、上訴人復主張上訴人並非不願工作，其係希望可以做其他不用搬重物之文書或生管工作云云；惟承前所述，被上訴人公司當時係突然面對新冠肺炎疫情來襲，營業額大幅減少，須立即、迅速為組織、經營調整，故將印花組併入廠務課以降低成本之支出，且參以被上訴人公司中壢廠區之組織系統表及人員職掌圖可知（見勞調卷第153頁、原審卷第38至42頁），該中壢廠區係屬生產單位，該廠區所得從事之職務事項尚屬有限，而各職務又有配置人力各司其責，亦難單憑上訴人自身主觀意願，而無端剝奪其他員工原所從事之職務內容，又被上訴人身為企業經營者，對於組織管理應有相當之裁量空間與權限，是被上訴人基於其整體組織營運考量，縱未將上訴人安排至其所欲擔任之文

書或生管工作，仍難以此即謂其所為解僱係屬不法。

6、綜上，被上訴人於上揭時間依勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契約，認屬合法，則系爭勞動契約既經終止，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及依此請求被上訴人給付終止後至同年月31日止之薪資2萬3,952元，及自109年6月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月給付2萬7,500元及提繳1,656元至被上訴人勞退專戶部分，均認屬無據，而予駁回。

(五)就上訴人所受系爭職業傷害，上訴人依民法第184條第2項、第193條第1項、第195條第1項、第227條之1、第487條之1、職災保護法第7條等規定，請求被上訴人賠償勞動能力減損141萬1,913元、慰撫金20萬元乙節？經查：

1、按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。職災保護法第7條定有明文。所謂職業災害，依職業安全衛生法（原名勞工安全衛生法）第2條第5款規定，係指勞工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、失能或死亡而言。原審既認上訴人為被上訴人之受僱人，因駕駛被上訴人所有大客車而發生系爭事故，受有系爭傷害，即屬職業災害，依上規定，除被上訴人能證明其為無過失外，應對上訴人負賠償責任（最高法院109年度台上字第1398號判決意旨參照）。次按雇主對於機械之掃除、上油、檢查、修理或調整有導致危害勞工之虞者，應停止相關機械運轉及送料。為防止他人操作該機械之起動等裝置或誤送料，應採上鎖或設置標示等措施，並設置防止落下物導致危害勞工之安全設備與措施；雇主對工作場所急救人員，應使其接受急救人員之安全衛生教育訓練，職安設施規則第57條第1項、職安訓練規則第16條第1項本文分有明文。

2、被上訴人辯稱其就系爭職業傷害之肇致，並無過失，固有

援引證人即在场員工林比才於原審時之證述為據。經查，上訴人受有系爭職業傷害，係因其於清潔機台滾輪時，有將防夾桿卸下，且其在未將防夾桿放回之情況下，即開慢速並把抹布纏在自己的手上去擦滾輪，以致布遭滾輪捲入，而其手亦同遭夾進去等情，此據證人林比才於原審時證述在卷，並有桃園市政府勞動檢查處（下稱勞檢處）工作場所發生中傷職業災害檢查報告表、災害報告在卷可參（見原審卷第92至94頁、勞調卷第155至157頁）。而觀諸勞檢處嗣後就被上訴人公司所進行勞動檢查，而出具之勞動檢查結果通知書載有：「五、災害原因分析：(一)直接原因：右手被熱轉印機之不銹鋼滾軸捲入夾傷。(二)間接原因：1. 不安全狀況：未停止機器運轉即清理熱轉印機之不銹鋼滾軸上殘留的墨水污垢。(三)基本原因：1. 未制訂安全作業標準。2. 勞工未依規定實施安全衛生教育訓練。3. 作業主管未於現場指揮監督作業。」等語（見原審卷第93頁），並依此裁罰被上訴人3萬元等情（見原審卷第90頁），足見就系爭職業傷害之肇致，被上訴人具有未制訂安全作業標準、未實施安全衛生教育訓練及作業主管未於現場指揮監督作業等疏失情事。至證人林比才雖有證稱，事故當天，我第一次看到防夾桿被拆下，當下有問上訴人為何要拆防夾桿，上訴人說要清防夾桿，我也有問上訴人為何不把防夾桿放回去，上訴人說因為是慢速的，沒有關係，我在事故前就有提醒上訴人手纏布清潔很危險，但上訴人沒什麼反應。發生事故時，我馬上去把安全拉繩拉起，機台就馬上停止，上訴人可能都沒有注意到防夾桿拿掉了，安全拉繩也忘了去拉等語（見原審卷第118至119頁），而證上訴人亦有在未將防夾桿放回前，即在開慢速情況下，逕以手纏布清潔滾筒以致遭捲入受傷等情。然上訴人自身縱有前開未裝回防夾桿前，即在開慢速情況下，逕以手纏布清潔滾筒之疏失，但此屬與有過失之問題（此部分詳下述），仍難以此解免被上訴人已有違反前開作為

義務之過失情事。再被上訴人前開過失行為與系爭職業傷害發生之結果間，又具相關因果關係。則上訴人依上開規定請求被上訴人負侵權行為損害賠償責任，自屬可採。

3、至被上訴人雖以系爭機台放有安全手冊，而辯稱其並無過失云云。經查，證人林比才於原審時固證稱機台有安全手冊；但其亦證稱，其操作機台前，其沒有看過安全手冊等語（見原審卷第120頁），且參諸系爭機台照片（見原審卷第94頁），機台周圍並未見有安全手冊之情事。又本院有詢問被上訴人系爭機台安全手冊平常放在哪裡？經被上訴人陳以，只知道在公司，要再跟當事人確認等語（見本院卷第215頁）。但參被上訴人嗣後所提民事二審綜合言詞辯論意旨狀，其並未就安全手冊之擺放位置再行補充說明（見本院卷第267至292頁），則難僅憑被上訴人辯稱公司放有安全手冊，即謂其未違前開注意之責。

4、被上訴人又辯稱上訴人受有系爭職業災害後，其於住院治療期間（即106年10月23日至同年11月4日止）即得知悉系爭職業傷害，其損害賠償請求權應自106年11月4日起即得行使，則其至109年7月24日始提起本件訴訟，其請求應已罹於時效云云。經按因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅，為民法第197條第1項所明定。所謂知有損害及賠償義務人之「知」，係指明知而言。人身侵害之被害人因不法行為受有傷害後，經相當之期間始呈現後遺障害或損害呈現底定者，因其程度或內容於不法行為發生時並不明確，須經漸次的治療而於醫學上已至無法治癒，損害程度始能底定，故除非於被侵害伊始，已得確定其最終底定狀態，而為被害人所知悉，否則，自難謂被害人對此損害於不法行為發生之初即得預見；且症狀持續變化或惡化，醫療費用、勞動能力喪失或減損、慰撫金等損害亦無算定之可能，客觀上亦難認被害人已可行使損害賠償請求權，是其消滅時效應自被害人知悉（認識）損害程度底定時起算

（最高法院109年度台上字第1747號判決意旨參照）。查承前所述，上訴人係直至108年11月14日始經勞保局認定上訴人符合失能給付標準附表第R11-48，分級標準為第11級，再於109年3月23日認定上訴人符合R11-48及R11-34項，分級標準為第10級等情，且前揭勞保局109年4月6日函文亦載上訴人最後一次手術係於108年2月18日，足見上訴人受有系爭職業傷害後，因須經漸次的治療，直待109年3月23日始能確定其失能情況。則揆諸上開判決意旨，上訴人係於109年3月23日始為知悉確認其損害程度，則其縱於同年7月24日始提起本件訴訟（見勞調卷第3頁即本件民事起訴狀第1頁其上收案章），仍無罹於消滅時效，是被上訴人前開所辯，亦不足採。

- 5、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少勞動能力，或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任；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，民法第193條第1項及第195條第1項前段亦有明文。茲就上訴人得請求被上訴人賠償之項目及數額，分論如下：

(1)勞動能力減損部分：

按依民法第193條第1項規定命加害人一次支付賠償總額，以填補被害人所受喪失或減少勞動能力之損害，應先認定被害人因喪失或減少勞動能力而不能陸續取得之金額，按其日後本可陸續取得之時期，各照霍夫曼式計算法，扣除依法定利率計算之中間利息，再以各時期之總數為加害人一次所應支付之賠償總額，始為允當（最高法院84年度台上字第1079號判決意旨參照）。次按被害人因身體健康被侵害而喪失或減少勞動能力所受之損害，其金額應就被害人受侵害前之身體健康狀態、教育程度、專門技能、社會經驗等方面酌定之。查上訴人受僱於被上訴人公司擔任作業員，其每月薪資為2萬7,500元（含底薪2萬2,7

00元、全勤獎金1,000元、工作加給2,000元、伙食津貼1,800元，每年即為33萬元），而其所受系爭職業傷害，業經勞保局認定符合R11-48及R11-34項，分級標準為第10級等情，已如前述，而參諸失能等給付標準表（見勞調卷第103頁），失能等級第10級之給付標準為330日，則依此標準計算上訴人之失能比例為18.3%（330日/1800日=0.183），又上訴人為80年7月1日生，自109年5月5日起算（因於此之前，被上訴人均有依常給付薪資或為薪資補償，尚難認上訴人此段時間有勞動能力減損之損失）迨至上訴人滿65歲法定退休年齡止（即至145年7月1日止），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126萬6,573元【計算方式為： $60,390 \times 20.00000000 + (60,390 \times 0.00000000) \times (21.00000000 - 00.00000000) = 1,266,573.0000000000$ 。其中20.00000000為年別單利5%第36年霍夫曼累計係數，21.00000000為年別單利5%第37年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例（ $57/365 = 0.00000000$ ）。採四捨五入，元以下進位】。故認上訴人得請求被上訴人給付勞動能力減損損失126萬6,573元。逾此以外之請求，則認屬無據，而予駁回。

21 (2)慰撫金：

22 按慰撫金之賠償，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年台上字第223號判例意旨參照）。查上訴人為80年7月1日生，系爭職業災害發生時，上訴人年僅26歲，而其受傷前係擔任作業員，每月薪資2萬7,500元，已如前述。又參酌上訴人受有系爭職業傷害，其除需就醫治療，最終仍受有右手永久無法回復原有能力之損害，是其不僅須於治療期間忍受系爭職業傷害造成之身體不適、心理負擔，更需面對日後所有日常起居之一切不便，對上訴人一生所有作為等均會造成難引抹滅

之傷害及影響，足見上訴人所承受之身體及精神痛苦煎熬甚鉅。再參以被上訴人公司資本總額5億2,000萬元，有該公司商工登記公示資料查詢服務單在卷可稽（見勞調卷第25頁），及兼衡兩造之身分、地位、經濟狀況、系爭職業傷害發生之經過、上訴人所受身心傷害程度及痛苦、被上訴人行為態樣及事後態度等一切情狀，認上訴人請求精神慰撫金20萬元，確屬適當，而予准許。

(3)從而，上訴人得請求之損害賠償總額應為146萬6,573元（勞動能力減損之損害126萬6,573元＋慰撫金20萬元=146萬6,573元）。

6、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。查承前所述，就系爭職業災害之肇致，上訴人有在未將防夾桿放回前，即在開慢速情況下，逕以手纏布清潔滾筒以致遭捲入受傷之疏失等情。是認上訴人之前開疏失亦為系爭職業災害發生之共通原因；惟核以被上訴人公司身為上訴人之雇主，本應提供符合規定之必要預防、安全設備、措施，並防免系爭機台運作過程對勞工造成危害，及應對勞工施以從事工作與預防災變之安全衛生教育及訓練之責，又系爭機台為中壢廠區營運之重要機具，作業主管自應於現場指揮監督，以防免職業災害之發生，但被上訴人卻未盡其注意義務。由此可見，被上訴人之過失仍應為系爭職業傷害發生之主要原因，是衡酌兩造間對於損害發生原因力之強弱程度，認上訴人就系爭職業傷害之發生應負20%過失責任，則依此比例計算，上訴人所得請求賠償之金額即為117萬3,258元（146萬6,573元×80%=117萬3,258元，採四捨五入，元以下進位）。

7、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：二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其

01 原領工資數額予以補償；雇主依前條規定給付之補償金
02 額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，勞基法第59
03 條第1項第2款本文、第60條分有明文。查上訴人因受有系
04 爭職業傷害，已有領取①中國人壽團體保險金4萬8,480
05 元、②勞保局之傷病給付33萬5,363元、③失能給付30萬
06 1,800元，並得於上訴人前開請求金額中予以扣抵等情，
07 此據上訴人自承在卷（見原審卷第66頁、第201頁、第207
08 頁），且參上訴人之員工薪資條顯示（見勞調卷第61至85
09 頁、第159至171頁），被上訴人於系爭職業災害發生後
10 （即106年10月23日後）迄上訴人復職前（即108年10月24
11 日復職前），仍有按月給付上訴人2萬7,500元，則被上訴
12 人辯稱，其有給付上訴人④共2年即66萬元（即2萬7,500
13 元X12個月X2年=66萬元）工資補償等情，亦認屬有據。是
14 依上開規定，上訴人前開所受領之勞保給付（即②、③部
15 分），屬勞基法第59條第1項所示得予抵充之項目，而前
16 開工資補償（即④部分）亦認屬被上訴人依勞基法第59條
17 第1項第2款規定所為之給付，依同法第60條規定，得於系
18 爭職業傷害所得請求損害賠償金額中予以抵充。又上訴人
19 同意其所受領之中國人壽團體保險金4萬8,480元得予扣
20 抵，已如前述。由此可認上訴人雖得請求117萬3,258元之
21 損害賠償，但經上開項目（即①至④）予以扣抵、抵充後
22 （即117萬3,258元-4萬8,480元-33萬5,363元-30萬1,800
23 元-66萬元），已全數扣抵完畢。則認上訴人前開請求，
24 為無理由，而予駁回。

25 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第11條第2款規定，終止系爭
26 勞動契約，係屬合法，且上訴人依民法第184條第2項前段、
27 職災保護法第7條等規定所得請求之損害賠償數額，亦經全
28 數扣抵、抵充完畢。則上訴人請求：確認兩造間僱傭關係存
29 在；被上訴人應再給付上訴人94萬8,422元，及其中2萬3,95
30 2元自109年6月6日起、其餘92萬4,470元自起訴狀繕本送達
31 翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；被上訴人

01 應自109年6月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給
02 付上訴人2萬7,500元，暨自上開應給付之日翌日起至清償日
03 止，按年息5%計算之利息；被上訴人應自109年6月1日起至
04 上訴人復職之日止，按月提繳1,656元至上訴人勞退專戶，
05 為無理由，應予駁回。原審就前開部分為上訴人敗訴之判
06 決，其中損害賠償部分之理由雖有不同，但結論並無二致，
07 其餘確認僱傭關係存在部分亦認無不合。則上訴論旨指摘原
08 判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上
09 訴。

10 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，及非屬兩造協
11 議簡化爭點範圍內之事項，經本院斟酌後，認與判決結果不
12 生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

13 八、據上論結，上訴人之上訴為無理由，判決如主文。

14 中 華 民 國 111 年 11 月 15 日

15 勞動法庭

16 審判長法 官 黃雯惠

17 法 官 戴嘉慧

18 法 官 華奕超

19 正本係照原本作成。

20 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
21 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
22 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
23 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
24 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但
25 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
26 應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 111 年 11 月 16 日

28 書記官 簡素惠

