

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上更一字第9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

黃韻宇律師

王詩惠律師

上列當事人間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，經最高法院發回更審，本院於114年4月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二項至第五項之訴部分，及訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

二、確認兩造間僱傭關係存在。

三、被上訴人應再給付上訴人新臺幣貳萬叁仟玖佰伍拾貳元，及自民國一〇九年六月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

四、被上訴人應自民國一〇九年六月一日起至民國一一一年四月三十日止，按月於次月五日給付上訴人新臺幣貳萬柒仟伍佰元，自民國一一一年五月一日起至民國一一一年十月三十一日止，按月於次月五日給付上訴人新臺幣貳仟貳佰伍拾元，暨自上開應給付之日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

五、被上訴人應自民國一〇九年六月一日起至民國一一一年十月三十一日止，按月提繳新臺幣壹仟陸佰伍拾陸元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

01 六、其餘上訴駁回。

02 七、第一審（除確定部分外）、第二審及發回前第三審訴訟費用
03 由被上訴人負擔百分之六十五，餘由上訴人負擔。

04 八、本判決主文第三項至第五項所命給付部分，得假執行。但被
05 上訴人如以新臺幣柒拾壹萬柒仟玖佰柒拾陸元為上訴人預供
06 擔保，得免為假執行。

07 事實及理由

08 一、上訴人主張：伊自民國105年11月7日受僱於被上訴人擔任作
09 業員，月薪新臺幣（下同）2萬7,500元（下稱系爭勞動契
10 約），於106年10月23日上班時，因操作使用熱轉印機台
11 （下稱系爭機台）而受傷（下稱系爭事故），受有右手第一
12 指近端指骨骨折、右手第四指第五指掌骨骨折、右手腕骨錯
13 位、右手皮膚缺損、目前右手腕關節及大拇指永久喪失機能
14 之職業傷害（下稱系爭傷害），迄至108年10月24日始復
15 工。被上訴人並無業務性質變更之情形，兩造亦無職業災害
16 勞工保護法（下稱職災保護法）第23條所列各款事由，詎被
17 上訴人於109年5月4日以業務性質變更為由，依勞動基準法
18 （下稱勞基法）第11條第4款規定，通知伊自同月5日起終止
19 系爭勞動契約，自非合法。縱認被上訴人有業務緊縮之情
20 形，亦屬短期現象，與勞基法第11條第2款規定不符，且被
21 上訴人原依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約，嗣
22 於109年6月1日逕向桃園市政府就業服務處（下稱就業服務
23 處）申請變更依同條第2款規定終止，亦不合法。嗣伊於111
24 年5月1日起至同年10月31日止在新屋區公所工作，每月薪資
25 2萬5,250元【該工作係身心障礙者就業無礙計畫所提供，不
26 提撥6%勞工退休金（下稱勞退金）】，復於111年11月1日起
27 任職瑞鉉科技股份有限公司（下稱瑞鉉公司），薪資逾2萬
28 7,500元，而兩造間之僱傭關係既未經合法終止而繼續存
29 在，被上訴人即應給付109年5月5日起至同月31日止之薪資2
30 萬3,952元，109年6月1日起至111年4月30日止，按月給付伊
31 2萬7,500元薪資，111年5月1日起至同年10月31日止，按月

給付伊2,250元薪資差額，及109年6月1日起至111年10月31日止，按月提繳勞退金1,656元至伊勞退金個人專戶（下稱系爭專戶）。另系爭事故係因被上訴人違反職業安全衛生設施規則（下稱職安設施規則）第57條第1項、職業安全衛生法第6條第1項、第32條第1項、職業安全衛生教育訓練規則（下稱職安訓練規則）第16條等規定，未依法給予伊安全衛生教育訓練、未制定安全作業標準、作業主管亦未於現場指揮監督所致，伊得依職災保護法第7條、民法第184條第2項規定，請求被上訴人給付失能補償3,894元或賠償勞動能力減損141萬1,913元，另給付精神慰撫金20萬元，合計161萬1,913元，以伊已受領之保險給付68萬5,643元【含中國人壽保險股份有限公司（下稱中國人壽公司）之團體保險金4萬8,480元、勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之傷病給付金33萬5,363元及失能給付30萬1,800元，合稱保險給付】抵充後，除法院判命給付確定之1,800元外，被上訴人尚應賠償92萬4,470元。爰依系爭勞動契約、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、第487條之1、職災保護法第7條等規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人給付伊94萬8422元本息、109年6月1日起至111年4月30日止，按月給付2萬7,500元本息，111年5月1日起至同年10月31日止，按月給付2,250元本息，及109年6月1日起至111年10月31日止，按月提繳1,656元至系爭專戶之判決（未繫屬本院部分，不予贅述）。

二、被上訴人則以：上訴人所受系爭傷害業經治療完畢，並向勞保局申領失能給付，勞保局送請專科醫師審查，認定上訴人於108年8月24日即可復工，伊於上訴人醫療期間後，始終止系爭勞動契約，自屬合法。上訴人復工後，伊評估其身體狀況，將其職務變更為工卡開單員，負責操作電腦、文書作業等簡易工作。嗣伊因受全球疫情影響，有業務緊縮情形，乃將上訴人任職之生產課印花組與廠務課合併，使印花組人員從事廠務課工作，並於109年4月29日通知上訴人變更工作內

01 容，上訴人卻表示僅願從事文書類或訂便當等工作，伊因無
02 適宜之職務可供安置而終止系爭勞動契約，未違反解僱最後
03 手段性原則。伊係以勞基法第11條第2款業務緊縮為由終止
04 勞動契約，雖於109年5月8日寄發存證信函予上訴人時誤載
05 法條為同條第4款規定，但已於109年6月1日向就業服務處更
06 正為依同條第2款規定終止，並非臨訟變更終止事由。上訴
07 人業經勞保局、長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院（下稱
08 林口長庚醫院）認定身心障礙，合於職災保護法第23條第2
09 款規定，故系爭勞動契約已合法終止。系爭事故係因上訴人
10 違反清潔流程，於清潔完系爭機台之防夾桿後，未將防夾桿
11 裝回系爭機台，又以布纏繞自己的手清潔系爭機台所致，伊
12 對此並無預見可能性，自無過失。縱認伊有過失，上訴人亦
13 與有過失，應減輕賠償金額，並應扣抵伊於上訴人因系爭傷
14 害休養期間給付之薪資66萬元及保險給付，計134萬5723
15 元。況上訴人於106年11月4日出院時，已知悉受有損害而得
16 向伊請求賠償，卻直至109年7月24日始起訴請求，已罹於時
17 效等語，資為抗辯。

18 三、本件經原審判決：(1)被上訴人應給付上訴人3,539元，及自
19 109年8月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)被上
20 訴人應提繳4,133元至系爭專戶（此部分未據被上訴人聲明
21 不服，已告確定），並駁回上訴人其餘之訴。上訴人就其敗
22 訴部分提起上訴，本院前審判決駁回上訴人之上訴，上訴人
23 提起第三審上訴，經最高法院廢棄，發回本院更審。上訴人
24 並上訴聲明：(1)原判決關於駁回上訴人後開第2至5項之訴部
25 分廢棄。(2)確認兩造間僱傭關係存在。(3)被上訴人應再給付
26 上訴人94萬8,422元，及其中2萬3,952元自109年6月6日起至
27 清償日止，其餘92萬4,470元自起訴狀繕本送達翌日起至清
28 償日止，按年息5%計算之利息。(4)被上訴人應自109年6月1
29 日起至111年4月30日止，按月於次月5日給付上訴人2萬
30 7,500元，自111年5月1日起至111年10月31日止，按月於次
31 月5日給付上訴人2,250元，暨自上開應給付之日之翌日起至

01 清償日止，按年息5%計算之利息。(5)被上訴人應自109年6月
02 1日起至111年10月31日止，按月提繳1,656元至系爭專戶。
03 被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

04 四、兩造不爭執之事實（見本院卷第274頁）：

05 (一)上訴人自105年11月7日起受僱於被上訴人擔任作業員，約定
06 每月薪資為2萬7,500元（含底薪2萬2700元、全勤獎金1000
07 元、工作加給2000元、伙食津貼1800元）。

08 (二)上訴人於106年10月23日上班時因操作使用系爭機台時受
09 傷，而受有系爭傷害，系爭傷害屬職業災害。

10 (三)系爭傷害業經勞保局認定符合第11級失能給付標準附表第
11 R11-34、R11-48項之永久失能。

12 (四)上訴人受有系爭傷害後，於108年10月24日復工。

13 (五)勞保局先於108年11月14日認定上訴人符合失能給付標準附
14 表第R11-48項，分級標準為第11級，再於109年3月23日認定
15 上訴人符合第R11-48及R11-34項，分級標準為第10級，並各
16 按平均月投保金額2萬7,600元、2萬7,000元計算，依每日
17 920元、900元核發22萬0,800元及8萬1,000元，共給付30萬
18 1,800元予上訴人。

19 (六)被上訴人於109年5月4日通知上訴人於翌日終止系爭勞動契
20 約。

21 (七)被上訴人於109年5月11日分別匯款4萬0,139元、4萬9,195元
22 予上訴人。

23 五、得心證之理由：

24 (一)被上訴人於109年5月4日終止系爭勞動契約，是否有據？

25 1.按勞基法第11條固規定非有左列情事之一者，雇主不得預告
26 勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊
27 縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性
28 質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
29 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。但職災保護法第
30 23條另規定非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業
31 災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關

01 核定。二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認
02 定身心障礙不堪勝任工作。三、因天災、事變或其他不可抗
03 力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定。觀其規
04 定，與勞基法第11條規定相仿，卻較該條規定嚴格，乃為加
05 強保障職業災害勞工之勞動契約存續而設，屬勞基法第11條
06 之特別規定，自應優先適用（最高法院112年度台上字第749
07 號判決意旨參照）。

08 2.被上訴人雖辯稱：伊受疫情影響有業務緊縮情形，乃將上訴
09 人任職之生產課印花組與廠務課合併，並於109年4月29日通
10 知上訴人變更工作內容，上訴人卻表示僅願從事文書類或訂
11 便當等工作，伊因無適宜職務可供安置而依勞基法第11條第
12 2款規定終止系爭勞動契約，未違反解僱最後手段性原則，
13 且上訴人業經勞保局、林口長庚醫院認定身心障礙，合於職
14 災保護法第23條第2款規定云云。惟查：

15 ①上訴人自105年11月7日起受僱於被上訴人擔任作業員，於
16 106年10月23日上班時因操作使用系爭機台時受有系爭傷
17 害，系爭傷害屬職業災害（見兩造不爭執之事實(一)、(二)），
18 觀諸勞保局109年4月6日保職簡字第109021013374號函記
19 載：「.……本局將台端病歷資料併全案送請專科醫師審
20 查，惟據醫理見解，查于多次手術治療，最後一次于108年2
21 月18日，後門診追蹤……108年8月24日可復工」等語（見原
22 審勞專調卷第192、193頁），係認上訴人於108年8月24日即
23 可復工，而上訴人於108年10月24日亦已復工（見兩造不爭
24 執之事實(四)），又勞保局於108年11月14日先認定上訴人符
25 合失能給付標準附表第R11-48項，分級標準為第11級，再於
26 109年3月23日認定上訴人符合第R11-48及R11-34項，分級標
27 準為第10級，並各按平均月投保金額2萬7,600元、2萬7,000
28 元計算，依每日920元、900元核發22萬0,800元及8萬1,000
29 元，共給付30萬1,800元予上訴人（見兩造不爭執之事實
30 (五)），上訴人亦陳稱：其所受系爭傷害於109年3月23日傷勢
31 即已確定等語（見本院前審卷第179頁），足認上訴人所受

01 傷勢於109年3月23日應已確定，上訴人工作能力後續已不能
02 期待能藉由治療而獲得更好之回復效果，固可認上訴人系爭
03 傷害之醫療期間已於109年3月23日終止。然由職災保護法第
04 23條規定與勞基法第11條規定相仿，卻較該條規定嚴格，乃
05 為加強保障職業災害勞工之勞動契約存續而設，屬勞基法第
06 11條之特別規定，自應優先適用，則於上訴人醫療終止後，
07 自仍有職災保護法第23條規定之適用，被上訴人尚無從逕依
08 勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契約。

09 ②再者，系爭傷害固經勞保局認定符合第11級失能給付標準附
10 表第R11-34、R11-48項之永久失能（見兩造不爭執之事實
11 ③），上訴人所提出林口長庚醫院出具之診斷證明書亦記
12 載：「右手第一指近端指骨骨折、右手第四指第五指掌骨骨
13 折、右手腕骨錯位、右手皮膚缺損、目前右手腕關節及大拇
14 指永久喪失機能」等語（見原審勞專調卷第31頁）。但勞保
15 局僅係統籌全國勞工保險業務之行政機關，自不屬公立醫療
16 機構，林口長庚醫院乃長庚醫療財團法人所設立，亦非公立
17 醫療機構，被上訴人復未提出上訴人前經公立醫療機構認定
18 身心障礙不堪勝任工作之證明，故本件難認合於職災保護法
19 第23條第2款規定。準此，上訴人既為職業災害勞工，而本
20 件未有符合職災保護法第23條各款規定之事由，則被上訴人
21 於109年5月4日依勞基法第11條第2款終止系爭勞動契約，難
22 認有據。

23 (二)上訴人確認僱傭關係存在，請求給付薪資、提繳勞退金，有
24 無理由？

25 1.確認僱傭關係存在部分：

26 被上訴人依勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契約，並
27 非有據，已如前述。被上訴人既未合法終止系爭勞動契約，
28 則上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，自屬有理。

29 2.給付薪資部分：

30 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
31 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出

之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條本文、第235條、第234條分別著有規定。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。查被上訴人於109年5月4日通知上訴人於翌日終止系爭勞動契約（見兩造不爭執之事實(六)），並非有據，雖不生終止系爭勞動契約之效力，但已足徵被上訴人預示拒絕受領上訴人勞務之表示，而上訴人分別於109年5月4日、同月5日以中壢南園郵局郵局001027號、桃園府前郵局000437號存證信函表明被上訴人終止系爭勞動契約不合法，上訴人願繼續提供勞務（見原審勞專調卷第33、37頁），足見上訴人仍願繼續提供勞務，並已將準備給付之情事通知被上訴人，但為被上訴人所拒絕，則被上訴人拒絕受領後，即應負受領遲延之責，被上訴人既未再對上訴人表示受領勞務之意或就受領給付為必要之協力，仍應認被上訴人處於受領勞務遲延狀態。又上訴人每月工資為2萬7,500元（見兩造不爭執之事實(一)），嗣上訴人於111年5月1日起至111年10月31日止在新屋區公所工作，每月薪資2萬5,250元（該工作係身心障礙者就業無礙計畫所提供，不提撥6%勞退金），復於111年11月1日起任職瑞鉉公司，薪資逾2萬7,500元，有112年度身心障礙者就業無礙計畫、勞退金提繳異動查詢可憑（見本院卷第53至57頁），依民法第487條但書規定，上訴人此部分轉向新屋區公所工作、瑞鉉公司服勞務所取得之薪資應予扣除。則上訴人請求被上訴人應給付109年5月5日起至同月31日止之薪資2萬3,952元【計算式：2萬7,500元÷31×27÷2萬3,952元，元以下四捨五入（下同）】，自109年6月1日起至111年4月30日止，按月於次月5

01 日給付2萬7,500元薪資，自111年5月1日起至111年10月31日
02 止，按月於次月5日給付上訴人2,250元薪資差額，應屬有
03 據。

04 3.提繳勞退金部分：

05 再按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞
06 工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金
07 個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞
08 工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分
09 別規定明確。上訴人每月工資為2萬7,500元，月提繳工資級
10 距為2萬7,600元，被上訴人每月應提繳1,656元勞退金（計
11 算式：2萬7,600元 $\times$ 0.06=1,656元），則上訴人請求被上訴
12 人應自109年6月1日起至111年10月31日止，按月提繳勞退金
13 1,656元至系爭專戶，並非無憑。

14 (三)上訴人請求賠償勞動能力減損或失能補償、精神慰撫金，有
15 無理由？

16 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
17 能證明無過失者，不在此限，職災保護法第7條著有規定。
18 次按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責
19 任，民法第184條第2項本文規定明確。另雇主對於機械之掃
20 除、上油、檢查、修理或調整有導致危害勞工之虞者，應停
21 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
22 置或誤送料，應採上鎖或設置標示等措施，並設置防止落下
23 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
24 員，應使其接受急救人員之安全衛生教育訓練，職安設施規
25 則第57條第1項、職安訓練規則第16條第1項本文分別規定甚
26 明。

27 2.經查上訴人受有系爭傷害，係因其於清潔機台滾輪時，有將
28 防夾桿卸下，且其在未將防夾桿放回之情況下，即開慢速並
29 把抹布纏在自己的手上去擦滾輪，以致布遭滾輪捲入，而其
30 手亦同遭夾進去等情，此據證人即被上訴人在場員工林比才
31 於原審時證述在卷（見原審勞訴卷第118至119頁），並有被

上訴人製作之災害報告可考（見原審勞專調卷第155、157頁）。觀諸桃園市政府勞動檢查處（下稱勞檢處）嗣後就被上訴人所進行勞動檢查，所出具之工作場所發生重傷職業災害檢查報告表記載：「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（見原審勞訴卷第92至94頁），並據此裁罰被上訴人3萬元等情（見原審勞訴卷第90、91頁），足見就系爭傷害之發生，被上訴人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過失情事，且被上訴人前開過失行為與系爭傷害發生之結果間，具有相關因果關係。則上訴人依上規定請求被上訴人負侵權行為損害賠償責任，洵屬有據。被上訴人辯稱伊就系爭傷害之發生並無過失云云，自非可採。

3. 茲就上訴人請求被上訴人賠償之項目，分論如下：

① 勞動能力減損部分：

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，民法第193條第1項定有明文。查本件經原審送林口長庚醫院就上訴人因系爭傷害致勞動能力減損比例若干進行鑑定，鑑定結果認定：上訴人因右手及手腕壓碎傷、右大拇指及第4、5掌指骨折、右手腕骨錯位、右手皮膚缺損，殘存右大拇指及第3、4、5指、右手腕關節活動受限及右手皮瓣疤痕等症，依據美國醫學會障害指引評估，並綜合上訴人之賺錢能力、職業、年齡等因素衡酌後，調整計算其勞動能力減損20%，有林口長庚醫院110年5月17日長庚院林字第1100250153號函及所附勞動力減損比例計算表可稽（見原審勞訴卷第176、178頁），則上訴人因系爭傷害致勞動能力減損20%乙節，應堪認定，而上訴人每月薪資為2萬7,500元，則因系爭

01 傷害每年勞動能力減損損害為6萬6,000元（計算式：2萬
02 7,500元 $\times$ 12 $\times$ 20%=6萬6,000元）。又上訴人為00年0月0日
03 生，自系爭事故發生時即106年10月23日起算，至上訴人滿
04 65歲法定退休年齡止（即145年6月30日止），依霍夫曼式計
05 算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）核計其金額
06 為144萬2,951元【計算方式為：66,000 $\times$ 21.00000000+(
07 66,000 $\times$ 0.00000000) $\times$ (21.00000000-00.00000000)=1,442,9
08 50.0000000000。其中21.00000000為年別單利5%第38年霍夫
09 曼累計係數，21.00000000為年別單利5%第39年霍夫曼累計
10 係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例
11 (252/366=0.00000000)。採四捨五入，元以下進位】，故應
12 認上訴人得請求被上訴人賠償勞動能力減損損害144萬2,951
13 元。經查被上訴人應賠償上訴人之勞動能力損害144萬2,951
14 元既屬有據，顯然高於上訴人所再請求失能補償3,894元，
15 且上訴人主張就失能差額補償與勞動能力減損之損害賠償請
16 求擇一為有利之判決（見本院卷第375頁），則上訴人關於
17 失能補償之請求，即屬無庸審酌，併予敘明。

18 ②精神慰撫金部分：

19 按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
20 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
21 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條第1
22 項前段規定甚明。又精神慰撫金之賠償須以人格權遭遇侵
23 害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準，則可斟酌雙
24 方身分、資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數
25 額。本院審酌上訴人受有系爭傷害，其除需就醫治療，最終
26 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
27 療期間忍受系爭傷害造成之身體不適、心理負擔，更需面對
28 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
29 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
30 精神痛苦煎熬甚鉅。再參以被上訴人資本總額5億2,000萬
31 元，有商工登記公示資料查詢可佐（見原審勞專調卷第25

頁），及兼衡兩造之身分、地位、經濟狀況、系爭傷害發生之經過、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，尚屬適當，應予准許。

③綜上，上訴人得請求被上訴人賠償勞動能力減損損害144萬2,951元、精神慰撫金20萬元，合計164萬2,951元。

4.被上訴人另辯稱：上訴人受有系爭災害後，其於住院治療期間（106年10月23日至同年11月4日間）即得知悉系爭傷害，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，請求權已罹於時效云云。然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）。查上訴人係至108年11月14日始經勞保局認定其符合失能給付標準附表第R11-48項，分級標準為第11級，再於109年3月23日認定其符合第R11-48及R11-34項，分級標準為第10級等情，且勞保局前揭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（見原審勞專調卷第193頁），足見上訴人受有系爭傷害後，因須經漸次之治療，直至109年3月23日始能確定其失能情況，足認上訴人係於109年3月23日始為知悉確認其損害程度，則其於109年7月24日

01 提起本件訴訟（見原審勞專調卷第3頁），未罹於2年時效期
02 間。是被上訴人此部分所辯，實非可採。

03 5.惟按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠
04 償金額或免除之，民法第217條第1項定有明文。查證人林比
05 才證稱：事故當天，伊第一次看到防夾桿被拆下，當下有問
06 上訴人為何要拆防夾桿，上訴人說要清防夾桿，伊也有問上
07 訴人為何不把防夾桿放回去，上訴人說因為是慢速的，沒有
08 關係，伊在事故前就有提醒上訴人手纏布清潔很危險，但上
09 訴人沒什麼反應。發生事故時，伊馬上去把安全拉繩拉起，
10 機台就馬上停止，上訴人可能都沒有注意到防夾桿拿掉了，
11 安全拉繩也忘了去拉等語（見原審勞訴卷第118至119頁），
12 足認系爭事故之發生，上訴人有在未將防夾桿放回前，即在
13 開慢速情況下，逕以手纏布清潔滾筒以致遭捲入受傷之過
14 失，而上訴人前開過失，亦為系爭事故發生之共通原因。但
15 被上訴人身為上訴人雇主，本應提供符合規定之必要預防、
16 安全設備、措施，並防免系爭機台運作過程對勞工造成危
17 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
18 訓練之責，又系爭機台為被上訴人中壢廠區營運之重要機
19 具，作業主管自應於現場指揮監督，以防免職業災害之發
20 生，但被上訴人卻未盡其注意義務。由此可見，被上訴人之
21 過失仍應為系爭事故發生之主要原因，衡酌兩造間對於損害
22 發生原因力之強弱程度，認關於系爭事故之發生，被上訴人
23 應負80%過失責任，上訴人應負20%過失責任，依此比例計
24 算，上訴人得請求被上訴人賠償之金額應減為131萬4,361元
25 【計算式：164萬2,951元×（1-20%）=131萬4,361元】。

26 6.復按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
27 雇主應依該條各款規定予以補償。但如同一事故，依勞工保
28 險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得
29 予以抵充之；雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同
30 一事故所生損害之賠償金額，勞基法第59條前段、第60條分
31 別規定明確。又由雇主負擔費用之其他商業保險給付，固非

01 依法令規定之補償，惟雇主既係為分擔其職災給付之風險而
02 為之投保，勞基法第59條職業災害補償制度設計之理念在分
03 散風險，而不在追究責任，與保險制度係將個人損失直接分
04 散給向同一保險人投保之其他要保人，間接分散給廣大之社
05 會成員之制度不謀而合。是以雇主為勞工投保商業保險，確
06 保其賠償資力，並以保障勞工獲得相當程度之補償為目的，
07 應可由雇主主張類推適用該條規定予以抵充（最高法院109
08 年度台上字第1906號判決意旨參照）。經查上訴人因系爭傷
09 害，已領取①勞保局傷病給付33萬5,363元。②2年不能工作
10 期間薪資補償66萬元（計算式：2萬7,500元×12×2＝66萬
11 元）。③勞保局失能給付30萬1,800元。④中國人壽公司團
12 體保險金4萬8,480元（見原審勞訴卷第66頁），其中①、
13 ②、③部分依序為勞基法第59條第1款、第2款、第3款所示
14 補償金額，依勞基法第60條規定自得抵充同一事故所生損害
15 賠償金額，④部分被上訴人類推適用勞基法第59條規定得為
16 抵充，依勞基法第60條規定亦得抵充同一事故所生損害賠償
17 金額。是以，上訴人得請求被上訴人賠償金額131萬4,361元
18 以①、②、③、④抵充後已無所餘（計算式：131萬4,361元
19 －33萬5,363元－66萬元－30萬1,800元－4萬8,480元），則
20 上訴人請求賠償勞動能力減損或失能補償、精神慰撫金，難
21 認有理。

22 六、綜上所述，上訴人訴請(1)確認兩造間僱傭關係存在。(2)被上
23 訴人應再給付上訴人2萬3,952元，及自109年6月6日起至清
24 償日止，按年息5%計算之利息。(3)被上訴人應自109年6月1
25 日起至111年4月30日止，按月於次月5日給付上訴人2萬
26 7,500元，自111年5月1日起至111年10月31日止，按月於次
27 月5日給付上訴人2,250元，暨自上開應給付之日之翌日起至
28 清償日止，按年息5%計算之利息。(4)被上訴人應自109年6月
29 1日起至111年10月31日止，按月提繳1,656元至系爭專戶，
30 為有理由，應予准許，逾此範圍所為之請求，則屬無據，不
31 應准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚

有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2至5項所示，並依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，及依勞動事件法第44條第2項宣告被上訴人供擔保後得免為假執行。就上訴人請求有理由部分，原審駁回假執行聲請，因依勞動事件法第44條第1項法院應依職權宣告假執行，毋待上訴人聲請，則原判決駁回該部分假執行聲請並無不合，附此敘明。至上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無違誤，上訴論旨求予廢棄改判，非有理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴一部為有理由，一部為無理由。依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 5 月 6 日
勞動法庭

審判長法 官 邱 琦
法 官 高明德
法 官 張文毓

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

被上訴人如不服本判決，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（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項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

中 華 民 國 114 年 5 月 6 日

書記官 劉文珠