

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第67號

原告 洪雅慧

被告 金佳鑫國際事業有限公司

兼

法定代理人 連耿志鑫

訴訟代理人 范憶萍

上列當事人間請求給付職業災害補償金等事件，本院於民國112年8月11日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告金佳鑫國際事業有限公司應給付原告新臺幣肆拾柒萬柒仟伍佰壹拾捌元，及自民國一百一十二年八月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告金佳鑫國際事業有限公司、被告連耿志鑫應連帶給付原告新臺幣柒拾萬陸仟零陸拾陸元，及自民國一百一十二年八月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告金佳鑫國際事業有限公司負擔百分之十，由被告金佳鑫國際事業有限公司、被告連耿志鑫連帶負擔百分之二十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告金佳鑫國際事業有限公司如以新臺幣肆拾柒萬柒仟伍佰壹拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

01 本判決第二項得假執行。但被告金佳鑫國際事業有限公司、被告
02 連耿志鑫如以新臺幣柒拾萬陸仟零陸拾陸元為原告預供擔保，得
03 免為假執行。

04 原告其餘假執行之聲請駁回。

05 事實與理由

06 壹、程序方面

07 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同
08 意、請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲
09 明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第1、2、3
10 款定有明文。又訴訟中尚可利用原訴訟資料，亦不妨礙於對
11 造防禦權之行使，兼顧當事人訴訟權益之保障及訴訟經濟之
12 要求，應可適用於當事人之變更或追加。經查，原告於起訴
13 時，原請求對象為派遣事業單位即金佳鑫國際事業有限公司
14 （下稱金佳鑫公司）公司及要派單位即合笠股份有限公司
15 （下稱合笠公司），並聲明：被告金佳鑫公司、被告合笠公
16 司應連帶給付355萬1,983元，及自起訴狀繕本送達之翌日起
17 至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於民國112年1月5日
18 本院111年度勞專調字第115號事件中與合笠公司勞動調解成
19 立；另於同年8月11日言詞辯論期日追加金佳鑫公司法定代
20 理人連耿志鑫為共同被告，而請求被告金佳鑫公司、連耿志
21 鑫應連帶負勞動基準法（下稱勞基法）職業災害補償責任及
22 民法侵權行為損害賠償責任，並更正聲明為：被告金佳鑫公
23 司、被告連耿志鑫應連帶給付原告3,551,983元，及自本日
24 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。核原告除有減
25 縮利息之請求外；並基於勞基法等相關規定，請求雇主及其
26 法定代理人連帶負職災補償責任、損害賠償責任，而追加連
27 耿志鑫為被告，乃係利用原訴訟資料為審理，對於被告金佳
28 鑫公司之防禦權保障尚無重大影響，且被告金佳鑫公司到庭
29 亦不反對上開之追加（見本院卷第24至25頁），依前開規
30 定，原告所為聲明之減縮及訴之追加，均應予准許。

31 貳、實體方面

01 一、原告主張：

02 (一)原告於111年1月10日起受僱於金佳鑫公司，然其未給予原告
03 適當教育訓練，即將原告派遣至合笠公司擔任衝床現場作業
04 員，而合笠公司也未就衝床工作給予完整職業訓練並提供安
05 全環境，僅實際教導操作一次，是原告於111年1月18日操作
06 機台時，因合笠公司在廠人員沒有開啟紅外線安全機制（紅
07 外線安全機制可以偵測操作者的手有無進入危險的區域，若
08 有進入危險區域，機器會自動停止），也沒有指派專人在旁
09 陪同指導，不慎將手置放機台內，而受有左手第二、三指外
10 傷性截肢、左手大拇指壓砸傷等職業災害（下稱系爭傷
11 害）。又被告連耿志鑫為被告金佳鑫公司之負責人，對被告
12 金佳鑫公司所僱用之員工有管理及監督之責，被告金佳鑫公
13 司未對原告進行安全衛生教育訓練，即派遣至有危險工作性
14 質之合笠公司擔任衝床作業，致原告發生系爭傷害，被告連
15 耿志鑫自應與金佳鑫公司就如下之裝配義肢費用及看護費
16 用、就醫交通費用與勞動力減損之損害，負連帶職災補償責
17 任及侵權行為損害賠償責任。

18 (二)被告應連帶給付之項目及金額如下：

- 19 1.義肢費用：原告因遭左手二、三指截肢所需使用義肢費用為
20 7萬5,000元，且依歐恩比重維義肢府具中心建議每5年重建
21 需更新義肢乙次，又原告自22歲受職業災害至65歲退休止，
22 共需重建更新8次，故請求金額為60萬元（計算式：7萬5000
23 元×8次＝60萬元）。
- 24 2.看護費用：依長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院（下稱林
25 口長庚醫院）診斷證明書記載，病患（即原告）宜休養三個
26 月，第一個月需專人照顧。準此，依平均每人每日看護費用
27 2,000元，照顧30日計算，原告乃請求看護費用為6萬元。
- 28 3.交通費用：原告由中壢家中至林口長庚醫院就診，往來計程
29 車費用來回計1,255元，總共搭車治療三次，請求交通費用
30 為3,765元（計算式：1255元×3次＝3765元）。
- 31 4.勞動力減損金額：原告之平均工資以法定基本工資每月25,2

50元計、原告所受勞動力減損之比例，依勞工保險局失能給付標準換算為18.33%，原告受傷時至65歲工作年資有43年，則原告得請求之勞動力減損金額為238萬8,218元（計算式：2萬5250元×18.33%×12個月×43年＝238萬8218元）。

5.精神慰撫金：原告年僅22歲，對於因車床機器導致左手二、三指截肢，當場血流不止，身心受到嚴重驚嚇傷害，至今無法平復，身心十分痛苦，遂請求被告應連帶給付精神慰撫金50萬元。

(三)為此，原告爰依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項、勞基法第59條、第63條之1、公司法第23條第2項、第99條第2項等規定，請求金佳鑫公司、連耿志鑫應連帶給付原告上開之損害，計355萬1,983元（計算式：6萬元＋60萬元＋3765元＋238萬8218元＋500000元＝0000000元），並聲明：1.被告應連帶給付原告3,551,983元，及自本日（即112年8月11日）翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告係透過訴外人即被告金佳鑫公司之員工葉韋吟（已於110年11月26日派遣至合笠公司擔任機台操作員）介紹於111年1月10日任職並同日派至合笠公司操作車床機台，被告金佳鑫公司雖事前並未與原告面試會談有關派遣工作之內容，然有關工作之注意事項係透過葉韋吟向原告說明，然經被告金佳鑫公司詢問其他派遣員工後得知，原告於事發當日操作機台時並未開啟紅外線之安全機制，且原告發現車床機台有問題時，並未立刻停下操作而仍繼續操作，顯有未遵照正確作業程序之過失。

(二)另被告金佳鑫公司於原告發生系爭傷害後，於111年5月11日給付原告3個月工資，計72,831元（工資25250元/月×3個月－勞健保費用973元/月×3月），此有付款交易明細查詢表、員工薪資表可憑【見本院111年度勞專調字第115號卷（下稱調解卷）第145至146頁】，原告亦於111年4月27日領取勞工

01 保險局所核發之失能給付330日，計277,299元及傷病給付3
02 5,293元（見調解卷第149頁），故原告請求補償及賠償之金
03 額過高等語置辯。並聲明：請求駁回原告之訴。

04 三、兩造所不爭執之事實：

05 (一)被告金佳鑫公司與合笠公司有簽立成立人力派遣契約，被告
06 金佳鑫公司為派遣公司，合笠公司為要派公司，被告金佳鑫
07 公司需按合笠公司具體需求派遣經合笠公司認可之派遣適任
08 人員至合笠公司指定處所提供服務（見調解卷第151至155
09 頁）。

10 (二)原告於111年1月10日起受僱於被告金佳鑫公司，約定每月正
11 常工時工資為2萬5,250元（見調解卷第41頁、第91至94
12 頁），隨即經其雇主派遣至合笠公司擔任機台操作員，於同
13 年月00日下午操作衝床機台時，不慎左手指受傷而送醫急
14 診，經林口長庚醫院診斷為左手第二、三指外傷性截肢、左
15 手大拇指壓砸傷（見調解卷第248、45頁）。

16 (三)原告所受系爭傷害，經林口長庚醫院以111年8月10日長庚院
17 林字第1110750729號函覆本院有關原告病情，說明略以：
18 「病人洪君（即原告）於111年1月18日至本院急診就醫、住
19 院，診斷為左手第二三指外傷性截肢及左手大拇指壓砸傷，
20 經治療後於同日出院，其後續於本院整型外科回診追蹤，因
21 其左手傷勢致部分日常生活無法自理，故自1月18日受傷起
22 應需專人全日照護1個月，並建議休養3個月。」等語（見調
23 解卷第275頁）。

24 (四)原告於起訴時本列合笠公司為共同被告，然於112年1月15日
25 於本院111年度勞專調字第115號事件勞動調解程序中，與合
26 笠公司就原告請求之職業災害補償責任及侵權行為損害賠償
27 責任，調解成立（見調解卷第359至361頁）。

28 (五)原告所受系爭傷害之勞動力減損比例，經林口長庚醫院112
29 年6月13日長庚院林字第1120450424號函覆本院，說明略
30 以：「病人（即原告）於112年5月23日至本院職業醫學科門
31 診接受勞動力減損評估，經專科醫師依病人現況進行理學檢

01 查、問診及病歷審閱。綜合各項評估結果顯示，病人因左手
02 第1至4指壓砸傷，經第2、3指部分截肢手術，理學檢查雙手
03 單次最大握利左手7公斤（患側）、右手27公斤（健側），
04 尚存左手指抓握功能及關節活動角度受限等症狀；根據美國
05 醫學會障害指引評估，加以綜合病人賺錢能力、職業及年齡
06 等因素衡酌後調整計算，其勞動力減損17%。」等語（見調
07 解卷第403至405頁）。

08 (六)原告業已於111年5月11日受領金佳鑫公司給付3個月工資，
09 計7萬2,831元（工資2萬5250元/月×3個月－勞健保費用973
10 元/月×3月）；另原告於111年4月27日已領取勞工保險局所
11 核發之失能給付330日，計27萬7,299元及傷病給付3萬5,293
12 元（見調解卷第250、257頁、第145至149頁）。

13 (七)被告金佳鑫公司於112年3月20日經全體股東同意自112年3月
14 20日解散，並經桃園市政府112年3月22日甫經商行字第1129
15 0791230號函准予登記在案（見本院調閱金佳鑫公司解散案
16 卷）。

17 四、得心證的理由：

18 (一)原告因系爭傷害，請求被告金佳鑫公司及合笠公司連帶負連
19 帶職災補償責任及侵權行為損害賠償責任，有無理由？

20 1.按「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原
21 料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等作業活動及其他職
22 業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」、「勞
23 工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或急病時，雇主應
24 依下列規定予以補償。但同一事故，依勞工保險條例或其他
25 法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：
26 一 勞工受傷或罹患職業並時，雇主應補償其必需之醫療費
27 用，…三 勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其
28 遺存障患者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予
29 失能補償，失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
30 」、「要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單
31 位應予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。前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。要派單位及派遣事業單位因違反本法有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害賠償金額。」、「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。」、「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。」，職業安全衛生法第2條第5款、勞基法第59條第1款前段、第3款、第63條之1、職災保護法第7條、民法第184條第2項分別定有明文。又勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能或疾病時，雇主應負補償則任之性質非屬損害賠償，而係法定補償責任，並採無過失責任主義，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；因此勞工所擔任之「業務」與「災害」之間，並不須有密接關係之存在，亦即縱使危險發生之原因，並非雇主可控制之因素所致，仍應認為成立職業災害。又所謂勞動派遣，係指派遣公司與要派公司簽訂提供與使用派遣勞工之契約（要派契約），而派遣勞工在與派遣公司維持勞動契約關係前提下，被派遣至要派公司指定之工作場所，並在要派公司之指揮監督下為勞務給付，該派遣勞工與要派公司事業主間並無勞動契約關係存在，即勞動派遣係由三方關係形成，派遣公司與要派公司間之契約關係為要派契約，派遣公司與派遣勞工間之契約關係為勞動契約，要派公司與派遣勞工間無勞動契約關係存在，要派公司並非派遣勞工之僱用人。至民法第184條第2項所謂保護他人之法律，係指保護他人為目的之法律，亦即一般防止危害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言（最高法院77年台上字第1582號、98年台上字第1333號判決意旨參照）。苟違反以保護他人權益為目的之法律，致

生損害於他人，即推定為有過失，損害與違反保護他人法律之行為間復具有因果關係者，即應負損害賠償責任。加害人須舉證對於法律之違反無過失，或對於權益之侵害，已盡適當之注意義務，始得推翻法律關於過失推定之規定（最高法院110年度台上字第2393號判決意旨參照）。次按「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有危害之虞者，僱傭人應按其情形為必要之預防。」、「雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。」、「雇主應負責宣導本法及有關安全衛生之規定，使勞工周知。」、「衝剪機械具有下列切換開關之一者，在任何切換狀態，均應有符合第四條所定之安全機能：…二、雙手操作更換為單手操作，或將雙手操作更換為腳踏式操作之操作切換開關。」、「雇主對第26條之衝壓機械，應於每日作業前依下列規定，實施檢點：一、離合器及制動器之機能。二、曲柄軸、飛輪、滑塊、連桿、連接螺栓之有無鬆懈狀況。三、一行程一停止機構及緊急制動裝置之機能。四、安全裝置之性能。五、電氣、儀表。」、「雇主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工作必要之一般安全教育訓練。」，民法第483條之1、職業安全衛生法第32條第1項、第33條、機械設備器具安全標準第16條第2款、職業安全衛生管理辦法第59條、職業安全衛生教育訓練規則第17條第1項亦有明文規定。

2.經查，原告主張：伊為被告金佳鑫公司之員工，並於111年1月10日派遣至合笠公司擔任衝床機台操作員，於同年月18日從事衝床之衝剪機械作業時，因不慎受有系爭傷害，而為職業災害等語，有原告之勞工退休金個人專戶明細表資料、桃園市政府勞動檢查處111年6月27日桃檢製字第1110007826號函所檢附桃園市政府勞動檢查處工作場所發生職業災害檢查報告表及其照片、訪談記錄及其電話記錄、工作場所職業災害調查結果表、被告金佳鑫公司與合笠公司間之派遣合約、林口長庚醫院診斷證明書在卷可稽（見調解卷第33至34頁、

65至85頁、97至105頁），且為兩造所不爭執（見調解卷第248頁），堪信為真。是原告於111年1月18日在合笠公司執行業務時遭受系爭傷害，確屬係職業上原因所致之傷害，自得依上開勞基法第59條第1款、第63條之1第1項之規定，請求派遣事業單位即被告金佳鑫公司及要派單位即合笠公司連帶補償其所受系爭災害之醫療費用。

3.次查，被告金佳鑫公司為原告之雇主，因原告被派遣所從事之工作為操作衝床機台，係屬具危險性之衝剪機台，依前開民法第483條之1、職業安全衛生法第32條第1項、同法第33條、職業安全衛生教育訓練規則第17條第1項等規定，雇主對其所僱傭勞工之工作場所、設備或使用工具本有預防發生危險之保護義務，故被告金佳鑫公司於派遣原告至合笠公司時，即有施以必要之安全衛生宣導及一般工作教育訓練，使其知悉預防發生工安意外之義務，並被告金佳鑫公司亦應促使要派單位即合笠公司提供具備保護原告安全之場所與設備，以盡其雇主保護勞工之義務；且參以被告金佳鑫公司與合笠公司之人力派遣合約中第2條約定略以：「乙方（即金佳鑫公司）應充分告之派遣人員為乙方之員工，派遣至甲方（即合笠公司）指定處所提供服務時，應向其說明所派遣之工作內容、工作性質及其他應注意事項。…」（見調解卷第151頁），亦可推知，被告金佳鑫公司對於所派遣之勞工應負一定之事前安全衛生宣導及一般工作教育訓練之義務。然據被告金佳鑫公司之答辯狀所述略以：「我司安排任何員工工作都會說明工作內容及注意事項，但范員（即金佳鑫公司之股東兼承辦派遣業務人員范憶萍）與聲請人洪雅惠（即原告）事發未見過面，一直都是透過葉韋吟（金佳鑫公司派遣至合笠公司之員工）聯繫，范員認知介紹人葉韋吟會將工作內容及相關注意事項與洪雅惠說明，此點為范員宣導上疏失。」等語（見調解卷第125頁），可知，被告金佳鑫公司確實並未對於原告所要從事之工作危險性給予事前安全衛生宣導及提供一般工作教育訓練；且其對於合笠公司之衝床所

01 設置之感應式安全裝置未具安全護圍之性能、衝床機台未設
02 有作業前檢點紀錄等缺失（見調解卷第67頁以下之勞動檢查
03 報告），亦無證據可認定其有促使合笠公司改善，以維護其
04 所派遣勞工之工作安全，顯然並未盡其雇主之保護義務。是
05 以，被告金佳鑫公司之上開行為乃違反保護他人法律，而與
06 原告所受系爭傷害間具有相當因果關係。次依要派公司即合
07 笠公司之代理人鄒振殷於111年7月20日調解期日時陳稱略
08 以：「新人剛到公司時我們都會告知新人工作上安全性的問
09 題，要是沒有教導新人的話，新人也不會操作機台，我們會
10 看聲請人（即原告）重複做幾次都沒有問題才會離開，當時
11 是我來教導聲請人，紅外線部分會有盲點，機台上有個微動
12 開關，聲請人用腳去踩微動開關，這是非常嚴重缺失，我們
13 沒有教導新人可以這樣用腳去踩，這個微動開關是要放在台
14 面上用手操作，因聲請人用腳去踩開關，才會導致進入紅外
15 線的盲點區，這樣會導致手容易被機台壓到，如果用手去按
16 開關的話，手會是在機台外面不會有被壓到的狀況。」等
17 語，然參照原告於同日則陳述略以：「廠長有示範操作給我
18 看，但沒有特別叮嚀我不可以用腳去踩微動開關，我自己覺
19 得用腳踏比較方便，而且是廠長特別拿腳踏的微動開關給
20 我，當天下午我就使用腳開關來操作機台。」等語（見調解
21 卷第249至250頁），再依上開勞動檢查報告所示，原告至合
22 笠公司之工作場所從事衝床作業時，確實將雙手操作更換為
23 腳踏式操作等情（見調解卷第67頁以下），可知，合笠公司
24 僅係告知原告並對其示範用手押之方式操作微動開關，顯然
25 並無明確警告原告以腳踏方式操作微動開關所可能遭受之危
26 險，難謂其有盡職業安全衛生法第32條第1項、同法第33
27 條、職業安全衛生教育訓練規則第17條第1項等規定之提供
28 事前安全衛生宣導及一般工作教育訓練之義務；再則，依上
29 開勞動檢查報告所示，合笠公司對衝床所設置之感應式安全
30 裝置未具安全護圍之性能，且對於衝床機台未設有作業前檢
31 點紀錄，復已違反機械設備器具安全標準第16條第2款、職

業安全衛生管理辦法第59條第1項等規定（見調解卷第67頁以下）。故合笠公司之上開行為亦違反保護他人法律，而與原告所受系爭傷害間具有相當因果關係。依此，原告主張：被告金佳鑫公司及合笠公司應依職災保護法第7條、民法第184條第2項、勞基法第63條之1第3項規定，對其連帶負侵權行為損害賠償責任等語，核屬有據。

(二)茲就各項請求項目及金額，分述如下：

1.義肢費用：

原告主張：因系爭傷害所致左手指二、三指截肢經治療完成後需使用義肢等語，而本院認為，為回復原告經截肢部分之肢體功能及心理創傷，而使其能繼續參與社會活動，理應有裝置義肢之必要，以補償原告失去肢體所遭受之損害；又原告復陳稱：上開義肢費用為7萬5,000元，每五年需更新重建義肢乙次乙情，業據其提出臺灣歐恩比輔具義肢中心之報價單及訂製單（見調解卷第47、49頁），依上開報價單及訂製單記載內容所示，該左手食指及中指義肢一組單價確為7萬5,000元，且在正常使用下保固年限為3年；再據上開臺灣歐恩比有限公司112年3月16日函覆本院說明略以：該公司所產製美觀手套（即左手指義肢）並無定期更換之限制，除保固3年外，使用期限端視使用者從事何種動作、使用之頻率與時長，以及使用時環境溫度、接觸物品之化學成分等，均會影響美觀手套之外觀、功能與可用期限等情（見調解卷第389頁）。可見，原告所裝配之義肢，雖有保固3年之期限，但並無定期更換之限制，然本院審酌原告截肢後之殘肢或因年齡增加、使用程度或身高體重等身形變化所致配戴上之差異，且手指伸曲抓握乃身體活動極為頻繁之肢體運用，常會因肢體關節活動而有提前損害或變形而致無法繼續使用之可能，確有需要加以定期更換，以提升原告生活品質及穿戴的舒適度及控制力，故原告主張以每5年更換乙次，尚非無據；是原告請求至其法定退休年齡65歲止，須定期更換8次義肢，而請求被告金佳鑫公司及合笠公司應連帶給付60萬元

（計算式：7萬5000元×8次＝60萬元）乙情，尚屬有據。

2.看護費用：

原告主張：其因系爭傷害而受傷，需受專人全日看護一個月，依平均每人每日看護費用以2,000元計，照顧30日計算，請求被告金佳鑫公司及合笠公司給付6萬元等語，業據其提出林口長庚醫院診斷證明書為憑（見調解卷第45頁），且依林口長庚醫院111年8月10長庚院林字第1110750729號函覆本院說明略以依病歷記載，病人洪君（即原告）於111年1月18日至本院急診就醫、住院，診斷為左手第二三指外傷性截肢及左手大拇指壓砸傷，經治療後於同日出院，其後續於本院整行外科回診追蹤，因其左手傷勢致部分日常生活無法自理，故自1月18日受傷日起需專人全日照護一個月，並建議期休養三個月等語（見調解卷第275頁）。可知，原告經林口長庚醫院手術、回診後仍有部分日常生活無法自理，遂仍需於手術縫合後專人全日看護一個月；又原告主張全日看護費用以2,000元計，依常理並未高於市場行情，衡情並無不合理之處，亦為可採。是以，原告主張被告金佳鑫公司及合笠公司應連帶給付其看護費用合計6萬元（計算式：2000元×30日＝60000元），應予准許。

3.就醫交通費用：

原告主張：因其所受之系爭傷害，自其中壢家中往返林口長庚醫院所就診，而支出之往來每趟就醫交通費用為1,255元，傷後至今已至林口長庚醫院治療三次，請求計程車資3,765元部分等語。而依原告前開所出示診斷證明書醫囑所示，病患曾於111年1月24日、111年2月7日、111年3月21日至本院門診治療等語（見調解卷第45頁），足認，原告確有於111年1月18日手術後，仍需因系爭傷害而於上開期日前往林口長庚醫院回診就醫。又原告雖未提出計程車費用證明，然已證明其有往返醫院之記錄，然依民事訴訟法第222條第2項：「當事人已證明受有損害而不能證明其數額或證明有重大困難者，法院應審酌一切情況，依所得心證定其數額。」

規定，經本院審酌原告所提出之Google網站上之計程車從原告住處至林口長庚醫院間最短距離，及預估車資系統作為計算單趟車資為單趟610元至645元間（見調解卷第51至53頁），準此，原告主張：往來中壢住家與林口長庚醫院間之就醫交通車資為1,225元等語，尚屬合理，則其請求被告金佳鑫公司及合笠公司應連帶給付就醫交通費用3,765元（計算式： $1225\text{元} \times 3\text{次} = 3765\text{元}$ ），核屬有據。

4. 勞動力減損部分：

(1) 本院就原告之勞動能力減損程度，囑託林口長庚醫院為鑑定，依其112年6月13日長庚院林字第1120450424號函覆本院說明略以：原告於112年5月23日至本院職業醫學科門診接受勞動力減損評估，經專科醫師依病人現況進行理學檢查、問診及病歷審閱；綜合各項評估結果顯示，病人因左手第一至四指壓砸傷，經第二三指部分截肢手術，理學檢查雙手單次最大握力左手7公斤（患測）、右手27公斤（健測），尚存在左手指抓握功能及關節活動角度受限等症狀；根據美國醫學會障害指引評估，加以綜合病人賺錢能力、職業及年齡等因素衡酌後調整計算，其勞動力減損17%等語（見調解卷第403至405頁），堪認，原告因本件職災事故所受之系爭傷害進而所致勞動能力減損已達17%。雖原告於起訴主張其勞動力減損程度比例為18.33%（見調解卷第41頁），然此係其復健前所評估，原告已因其治療、復健後略有康復，故本院因認其勞動力減損之比例，應以17%，較為可採。

(2) 又原告為00年0月00日出生，於111年1月18日發生職災事故時為22歲，計算至強制退休年齡65歲即154年1月21日止，尚可工作約為42年11個月又29日。而本件職災事故發生前原告每月正常工時工資為25,250元，為兩造所不爭執（見調解卷第41頁、第91至94頁）。因此，原告於本件職災事故發生後至退休前，每年度減少勞動能力之損失應為51,510元（計算式： $25250\text{元} \times 12 \times 17\% = 51510\text{元}$ ）。再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），原告至退休時其勞

動能力減損之損失金額為1,199,761元【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）之計算方式為： $51,510 \times 22.00000000 + (51,510 \times 0.00000000) \times (23.00000000 - 00.00000000) = 1,199,761.0000000000$ 。其中22.00000000為年別單利5%第42年霍夫曼累計係數，23.00000000為年別單利5%第43年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例($11/12 + 29/365 = 0.00000000$)。元以下四捨五入】，故原告請求被告金佳鑫公司及合笠公司連帶給付上開金額之勞動力減損，應屬有據。

5.精神慰撫金：

(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亦而情節重大者，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195條第1項前段定有明文。次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號判決意旨參照）。而原告因系爭受傷，其精神上亦感受相當之痛苦，乃屬當然，情節應屬重大，自得請求被告金佳鑫公司及合笠公司賠償非財產上之損害。

(2)本院審酌原告因系爭傷害，經林口長庚醫院鑑定結果，原告迄今仍受有系爭傷害，經勞動力減損比例鑑定後，有17%比例之減損，已如前述。可見原告受傷後，左手生理功能有顯著退化而無法回復之傷害；暨衡以原告為89年次，學歷為高職畢業，事故發生時每月收入僅為基本工資，尚不足3萬元、沒有需扶養對象；被告金佳鑫公司固已於本件訴訟審理中辦理解散登記，然其法定代理人即被告連耿志鑫名下仍有數筆不動產，亦有租賃所得，此兩造稅務電子閘門財產所得調件明細表可稽（見各資卷）；因認原告所請求之精神慰撫金50萬元，尚屬過高，宜酌減為40萬元為適當。

6.從而，原告依職災補償責任、侵權行為之法律關係及勞基法

01 第63條之1規定，本得請求被告金佳鑫公司及合笠公司應連
02 帶給付原告226萬3,526元（計算式：義肢費用60萬元＋看護
03 費用6萬元＋就醫交通費3765元＋勞動力減損119萬9761元＋
04 精神慰撫金40萬元＝226萬3526元）。

05 (三)原告所受系爭傷害，是否與有過失？

06 1.另按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠
07 償金額，或免除之，民法第217條第1項定有明文。次按勞動
08 基準法第59條之規定，係為保障勞工，加強勞僱關係，促進
09 社會經濟發展之特別規定，於勞工有過失時，雇主應無民法
10 第217條主張過失相抵之適用（最高法院89年度台上字第17
11 83號判決意旨參照）。故就勞工依照勞動基準法第59條規定
12 請求職業災害補償者，並非損害賠償性質，並無過失相抵原
13 則之適用；然如勞工另依侵權行為之法律關係，就其所請求
14 之損害賠償部分，仍有過失相抵原則之適用，乃屬當然。再
15 按民法第217條第1項規定之目的，在謀求加害人與被害人間
16 之公平，故在裁判上法院得以職權減輕或免除之（最高法院
17 85年度台上字第1756號判決意旨參照）。

18 2.經查，被告金佳鑫公司抗辯：原告操作衝床機台而發生本件
19 職業災害事故，係因原告未遵照要派單位即合笠公司現場人
20 員之教導、指示之方式操作所致，原告對於本件職業災害之
21 發生與有過失等語。而原告所受系爭傷害，其肇事原因之一
22 係其錯誤以腳踏方式使用微動開關，而未遵照合笠公司現場
23 人員所示範以手按壓微動開關之方式操作，此為原告所自承
24 （見調解卷第250頁）。本院審酌被告金佳鑫公司於派遣原
25 告至合笠公司指定處所提供勞務前，並未對於原告施以必要
26 之安全衛生宣導及一般工作教育訓練，亦未盡其促使合笠公
27 司提供預防勞工職業安全之工作場所及設備之保護義務；而
28 合笠公司亦確實未對於原告提供事前安全衛生宣導及一般工
29 作教育訓練，且對於衝床所設置之感應式安全裝置未具安全
30 護圍之性能，並對於衝床機台未設有作業前檢點紀錄，是應
31 由被告金佳鑫公司與合笠公司就本件職災事故共同負主要過

失責任，而原告就本件職災事故之發生應僅須負次要過失責任。進而，本院斟酌兩造過失程度及原因力之強弱，認本件職災事故之發生，應由原告負擔30%之過失責任，而被告金佳鑫公司與合笠公司應共同負擔70%之過失責任為當。原告所請求之項目中，義肢費用60萬元為勞基法第59條第1款之職災補償責任之必需醫療費用，並無過失相抵之問題；然看護費用6萬元、就醫交通費3,765元、勞動力減損119萬9,761元、精神慰撫金40萬元，合計為166萬3,526元（計算式：計算式：6萬元+3765元+119萬9761+40萬元=166萬3526元），經扣除原告與有過失之比例，原告得請求被告金佳鑫公司及合笠公司連帶負擔之損害賠償金額則為116萬4,468元（計算式：166萬3526元×70%=116萬4468元，元以下四捨五入）。

(四)原告得向被告金佳鑫公司請求給付之金額為何？

1.按雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，勞基法第60條定有明文。次按連帶債務人相互間，除法律另有規定或契約另有訂定外，應平均分擔義務。又因連帶債務人中之一人為清償、代物清償、提存、抵銷或混同，而債務消滅者，他債務人亦同免其責任；債權人向連帶債務人中之一人免除債務，而無消滅全部債務之意思表示者，除該債務人應分擔之部分外，他債務人仍不免其責任，民法第280條本文、第274條、第276條第1項分別定有明文。是依此規定，債務人應分擔部分之免除，仍可發生絕對之效力，亦即債權人與連帶債務人中之一人成立和解或調解，如無消滅其他債務人連帶賠償債務之意思，而其同意債權人賠償金額超過民法第280條「依法應分擔額」者，因債權人就該連帶債務人應分擔之部分，並無作何免除，對他債務人而言，固僅生相對之效力而無上開條項之適用，但其應允債權人賠償金額如低於「依法應分擔額」時，該差額部分，即因債權人對其應分擔部分之免除而有該條項規定之適用，並對他債務人發生絕對之效力（最高法院98年度台抗字

第200號裁定意旨參照)。

2.經查，原告先前已於111年5月11日受領被告金佳鑫公司給付3個月工資，計7萬5,750元（工資2萬5250元/月×3個月）、及於111年4月27日受領自勞動部勞工保險局所核發之失能給付27萬7,299元、於111年4月27日已領取勞工保險局所核發之傷病給付330日計3萬5,293元，且為兩造所不爭執（見調解卷第250、257頁、第149、250頁），堪信為真。其中所受領之失能給付27萬7,299元，揆諸前揭規定，自得予以抵充勞動力減損之損害額。惟原告另受領之3個月工資7萬5,750元及傷病給付3萬5,293元，乃均屬工資之補償，並非原告於本件請求被告金佳鑫公司及合笠公司連帶給付職災補償金及賠償金之項目，尚非得予抵充。是以，被告金佳鑫公司及合笠公司應對於原告負連帶職災補償及損害賠償之金額為148萬7,169元（計算式：職災補償責任之必需醫療費用60萬元＋其餘經過失相抵後之損害賠償金額116萬4468元－失能給付27萬7299元＝148萬7169元）。

3.次查，依前所述，被告金佳鑫公司及合笠公司因違反民法第483條之1、職業安全衛生法第32條第1項、同法第33條、職業安全衛生教育訓練規則第17條第1項、機械設備器具安全標準第16條第2款、職業安全衛生管理辦法第59條第1項等規定，致原告發生本件職業災害事故，依勞基法第63條之1第1項及第3項規定，被告金佳鑫公司與合笠公司自對於原告負連帶職災補償及損害賠償責任。又本件既無證據證明其等就應分擔額另有約定，依民法第280條本文規定，其等自應平均分擔上開148萬7,169元之債務，而各為74萬3,585元（計算式：148萬7169元÷2＝74萬3585元，元以下四捨五入）。然而，原告與合笠公司係於112年1月5日成立調解（該調解合意內容保密，見調解卷第359至361頁），堪認，原告因調解成立，而同意拋棄對於合笠公司之其餘請求，及已受領合笠公司清償部分債務之款項。亦即，原告所免除合笠公司14萬3,585元（分擔額74萬3585元－調解成立金額60萬元＝14

萬3585元），及原告自承合笠公司自調解成立起至本件112年8月11日最後言詞辯論終結日止已清償其16萬元之債務（見本院卷第24頁），應予扣除，餘額即屬被告金佳鑫公司應負擔之給付金額。是依前揭說明，被告金佳鑫公司尚應給付原告應負擔之金額為118萬3,584元（計算式：148萬7169元－14萬3585元－16萬元＝118萬3584元），其中職災補償責任之必需醫療費用應為47萬7,518元（計算式：118萬3584元×【60萬÷148萬7169元】＝47萬7518元，元以下四捨五入）、其餘經過失相抵並扣除失能給付之損害賠償金額則為70萬6,066元（計算式：118萬3584元×【88萬7169元÷148萬7169元】＝70萬6066元，元以下四捨五入）。

(五)原告請求被告連耿志鑫與被告金佳鑫公司負連帶給付責任，有無理由？

- 1.按「公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。」，公司法第23條第2項定有明文。而所謂「業務」，係指公司負責人處理有關公司之事務而言。
- 2.經查，被告連耿志鑫於原告受有本件職業災害時，為被告金佳鑫公司之負責人，且被告金佳鑫公司對於原告負有職業災害補償之責任及侵權行為之損害賠償責任，已如前述。又被告連耿志鑫經營被告金佳鑫公司有多年從事勞動派遣經驗，除經營被告金佳鑫公司外，另為訴外人金鑫人力資源有限公司之法定代理人，且其配偶林秋花所經營之海納國際事業有限公司之營業項目亦有人力派遣業務，此有上開公司登記資料可稽（見個資卷）；又被告金佳鑫公司除派遣原告至合笠公司服勞務外，亦另有派遣其他受僱人至合笠公司指定之處所提供相同勞務（見調解卷第123至124頁）。衡諸常情，被告金佳鑫公司之負責人即被告連耿志鑫應對於派遣原告所服勞務性質，有一定之風險認知。而被告金佳鑫公司應遵照民法第483條之1規定，促使合笠公司提供符合勞動安全條件之場所、設備等，始能對其所派遣之勞工即原告盡其預防發生

職業災害之保護義務；且被告金佳鑫公司亦應依職業安全衛生法第32條第1項、第33條及職業安全衛生教育訓練規則第17條第1項等規定，於派遣前須對於原告施以事前安全衛生宣導及提供一般工作教育訓練。而被告連耿志鑫身為被告金佳鑫公司之負責人，對於被告金佳鑫公司此事務之執行有督導之責，而須責成被告金佳鑫公司之相關人員以盡上開義務。因被告連耿志鑫所任職之被告金佳鑫公司，於派遣原告至合笠公司指定處所提供勞務前，並未提供原告充分之事前安全衛生宣導及一般工作教育訓練，亦未定期督促合笠公司所提供之衝床機台須每日實施檢點並設置具安全護圍性能之感應式安全裝置，以合於職業安全衛生管理辦法第59條第1項及機械設備器具安全標準第16條第2款規定，即派遣原告至有一定勞動風險之場所提供勞務，是被告連耿志鑫就被告金佳鑫公司於執行此事務未盡督導之責而有過失，對於原告因本件職業災害事故所生損害，自應依公司法第23條第2項規定，與被告金佳鑫公司就70萬6,066元連帶負損害賠償責任。

3. 又被告連耿志鑫既應依公司法第23條第2項規定，而與被告金佳鑫公司就該70萬6,066元連帶負損害賠償責任，則原告就此部分另請求被告連耿志鑫依公司法第99條第2項負責，即無庸予以審酌，併此敘明。另職災補償責任之必需醫療費用60萬元部分，因原告就被告連耿志鑫是否該當於公司法第99條第2項規定之要件，並未主張及加以舉證，是原告此部分之請求，乃屬無據。

五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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，民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，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，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦有明文。經查，原告對於被告之債權，核屬無確定期限之給付，既經原告提起本件訴訟，並主張以112年8月11日之翌日（見本院卷第24頁）即112年8月12日起算法定遲延利息。是原告就上開金額請求自112年8月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

六、綜上，原告依職災補償、侵權行為之法律關係及勞基法第63條之1規定，請求被告金佳鑫公司給付47萬7,518元、請求被告連帶給付70萬6,066元，及均自112年8月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許；然逾上開範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦方法，經審酌後核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；並同時酌定相當之金額，諭知被告得供擔保免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依附，應併駁回之。

九、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條、第85條第2項規定。

中 華 民 國 112 年 9 月 20 日
民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

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 112 年 9 月 21 日
書記官 賴昱廷