

臺灣南投地方法院民事判決

107年度勞訴字第7號

原告 唐金龍

訴訟代理人 丁秋梅

何志揚律師

被告 東琳興業股份有限公司

法定代理人 蕭瑞明

訴訟代理人 張朋恭

鍾錫資律師

上列當事人間職業災害補償金等事件，本院於民國108年6月19日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾玖萬伍仟伍佰貳拾伍元，及自民國一百零八年五月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣貳拾萬元供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣伍拾玖萬伍仟伍佰貳拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張略以：

(一)原告自民國103年12月1日起受僱於被告，擔任機具設備操作人員，嗣原告於105年9月4日16時許，於被告廠區即南投縣○○市○○○○區○○○路○○號2樓更換備料車輪胎時，因被告未提供防止機器夾傷之防護手套或固定扒具之設備，且僅安排原告獨自操作機具，致原告右手食指末端因扒具鬆動而遭夾傷（下稱系爭事故），致右手食指遭截指2分之1，受有右手壓砸傷併第二指軟組織缺損之傷害（下稱系爭傷害）。

(二)原告係於工作中受傷，自屬職業災害，依勞動基準法第59條

規定，得請求被告給付職業災害補償：

1. 工資補償部分：原告於系爭事故發生前之105年8月所領薪資為新臺幣（下同）34,542元，然被告於105年10月、105年11月、106年2月僅分別給付原告23,215元、23,076元、0元，原告依勞動基準法第59條第2款規定得再請求被告給付差額57,335元。
2. 殘廢補償部分：依勞工保險條例第54條之1第1項所訂定之勞工保險失能給付標準及附表，原告所受系爭傷害之失能等級為12級即一手食指喪失機能者之標準，補償費給付標準為100日，又因屬職業災害，得增給百分之50即50日，合計為150日，原告於系爭事故發生前6個月之每月平均工資為32,169元，即每日1,072元，可領150日之殘廢補償160,800元，扣除勞動部勞工保險局已核發之保險失能給付105,045元，原告依勞動基準法第59條第3款規定得再請求被告給付55,755元。
3. 基上，原告得再請求被告給付之職業災害補償合計為113,090元。

(三) 被告指派原告更換備料車輪胎，本應施以安全教育訓練，及安排2名員工一起操作機具，應令操作人員穿戴防護手套，並設置防止砸傷手指之設備，然被告竟未為上開保護原告之行為，疏未注意而生系爭事故，致原告受有系爭傷害，顯見被告就系爭事故之發生具有過失；縱認原告與有過失，原告之過失責任比例應僅20%。被告上開過失及違反保護他人法律之行為，致原告受有系爭傷害，被告應對原告負侵權行為損害賠償責任：

1. 減少勞動能力損害部分：原告所受系爭傷害之失能等級為12級，減損之勞動能力比例為30.67%，原告為00年0月00日生，原告請求自106年3月21日起至年滿65歲即119年3月26日止減少勞動能力之損害，以原告於系爭事故發生前6個月之每月平均工資32,169元為計算基準，一次請求14年工作期間所減少勞動能力之損失，並依霍夫曼式計算法扣除中間利

息，則原告得請求被告給付減少勞動能力損害1,232,420元。

2.精神慰撫金部分：原告因被告之重大過失而受有嚴重之重傷害，歷經門診、手術及後續治療造成原告精神上莫大之痛苦，故請求精神慰撫金500,000元。

3.原告得請求被告給付侵權行為損害賠償合計1,732,420元。

(四)爰依勞動基準法第59條第2款、第3款、民法第184條第1項前段、第2項、第193條第1項、第195條第1項前段之規定，提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告1,845,510元，及自民事減縮聲明暨辯論意旨狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

(一)於系爭事故發生前，被告已有業務縮減情事，並將此訊息告知員工，部分員工陸續自願離職另覓他職，被告有與未離職之員工面談，商量是否願轉至被告之子公司即天瑛股份有限公司（下稱天瑛公司）任職或給付資遣費作為貼補員工之福利，而被告與原告面談後，原告自願離職，並簽立離職申請書、勞動契約終止同意書，顯見原告同意兩造間之勞動契約自106年1月13日起合意終止。嗣於106年3月間天瑛公司尚有缺人，被告於106年3月1日函詢原告是否願回來工作然原告表示其無意願，被告自始自終均無逼迫原告離職之意，兩造間之勞動契約應於106年1月13日已終止，且依勞動契約終止同意書所載，原告已不得再請求原告給付職業災害補償或侵權行為損害賠償。

(二)原告於系爭事故發生後仍在同一部門持續工作，105年10月、11月已非原告之醫療期間，且被告依原告實際工作內容給付105年10月、105年11月工資，原告不得再請求被告給付105年10月、11月原領工資差額。縱認原告請求105年10月、11月原領工資差額有據，計算原告之平均工資應扣除原告於105年3月至8月所領薪資中之中班津貼、夜班津貼、端

01 午節獎金、季考核獎金、加班費、特別加給部分，故原告之
02 平均工資應為底薪22,000元加計全勤獎金3,000元，共計25
03 ,000元。至於106年2月薪資部分，因兩造間之勞動契約已
04 於106年1月13日終止，原告自無請求該月工資之理。另原
05 告已領取勞動部勞工保險局核發之保險失能給付105,045元
06 ，自不得再向被告為請求殘廢補償。縱認原告此部分請求有
07 據，應以原告之平均月投保薪資即25,200元作為計算基準，
08 故原告得請求被告給付150日之殘廢補償為126,000元，扣
09 除勞動部勞工保險局已核發之保險失能給付105,045元，原
10 告僅得再請求被告給付20,955元。

11 (三)依正常作業程序，更換備料車輪胎時需有2人協力操作機具
12 ，先以設置於2樓之堆高機或天車將備料車吊起使其架空離
13 地，再由1人兩手各持1把螺絲扳手，其中1把固定螺絲頭
14 ，另1把轉動另一端之螺絲帽，將4顆螺絲鬆開，並由另1
15 人雙手承接卸下車輪進行更換。系爭事故發生前，訴外人即
16 被告廠區組長陳薪暉與原告在廠房2樓進行備料車輪胎作業
17 然因陳薪暉發現有1把螺絲扳手之尺寸不合，故囑咐原告先
18 以天車將備料車吊起，待陳薪暉下樓換取螺絲扳手後再一同
19 進行更換。詎原告未俟陳薪暉上樓，便逕獨自嘗試更換輪胎
20 ，方導致系爭事故之發生，故原告應就系爭事故負完全之過
21 失責任，縱認被告與有過失，被告之過失比例應僅20%。原
22 告於106年1月25日任職於先鋒保全股份有限公司（下稱先
23 鋒保全公司），實領薪資與受僱於被告相較並未減少，應認
24 原告之勞動能力並無任何減損。縱認原告之勞動能力有減損
25 ，依原告主張自106年3月21日起至原告年滿65歲之強制退
26 休年齡，應以原告每月薪資25,000元作為計算基準，並依霍
27 夫曼式計算法扣除中間利息後，原告可請求減少勞動能力損
28 害應為903,646元。另原告請求精神慰撫金應以150,000元
29 為適當。

30 (四)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣
31 告免為假執行。

01 三、兩造不爭執事項：

02 (一)原告自103年12月1日起受僱於被告，擔任設備操作人員。

03 (二)被告自103年12月1日起至106年3月21日止，以每月投保
04 薪資25,200元為原告投保勞工保險。

05 (三)天瑛公司自105年11月1日起至106年2月7日止，以每月
06 投保薪資11,100元為原告投保勞工保險。

07 (四)原告於105年9月4日16時許，於被告廠區即南投縣○○市
08 ○○○路○○號2樓，從事更換備料車輪胎作業時，夾到右手
09 食指末端，致其受有右手壓砸傷併第二指軟組織缺損傷害，
10 並經右手第二指遠端指骨截指手術，即系爭傷害，原告所受
11 系爭傷害屬職業災害。

12 (五)原告申請失能給付，經勞動部勞工保險局以106年10月20日
13 保職核字第106031023932號函，認原告失能程度符合失能給
14 付標準附表第R11-49項，按診斷永久失能之當月起前6個月
15 平均月投保薪資21,009元即平均日投保薪資700.3元，發給
16 12等級職業傷病失能給付150日計105,045元，已於106年
17 10月20日核付。

18 (六)106年1月3日之離職申請單、終止契約同意書、員工面談
19 紀錄表及106年3月1日之徵詢工作意願調查表，其形式上
20 均為真正，其上原告之簽名均為原告所簽。

21 (七)原告於106年1月25日受僱於先鋒保全公司；先鋒保全公司
22 臺中分公司自106年1月25日起，以每月投保薪資21,009元
23 為原告投保勞工保險，自107年1月1日起調整為22,000元
24 。

25 (八)原告於00年0月00日生，於系爭事故發生時為51歲。

26 (九)原告於105年3月至12月之實領薪資，分別為3月33,322元
27 、4月23,909元、5月29,076元、6月44,905元、7月36,2
28 61元、8月34,542元、9月33,472元、10月23,215元、11月
29 23,076元、12月34,599元。

30 四、兩造爭執事項：

31 (一)被告抗辯兩造合意終止勞動契約，原告並簽署勞動契約終止

同意書，原告不得向被告請求職業災害補償及侵權行為損害賠償，是否有據？

(二)原告依勞動基準法第59條第2款規定，請求被告再給付105年10月、11月、106年2月工資補償合計57,335元，是否有據？

(三)原告依勞動基準法第59條第3款規定，請求被告再給付殘廢補償55,755元，是否有據？

(四)原告就系爭事故之發生是否與有過失？如與有過失，原告應負擔之過失比例為何？

(五)原告依民法第184條、第193條第1項、第195條第1項前段規定，請求被告給付減少勞動能力之損害1,232,420元、精神慰撫金500,000元，有無理由？

五、本院之判斷：

(一)兩造不爭執事項(一)至(九)之事實，為兩造所不爭執，復有勞工保險被保險人投保資料表（明細）、彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院（下稱彰化基督教醫院）診斷書、佑民醫療社團法人佑民醫院（下稱佑民醫院）診斷書、系爭傷害照片、勞動部勞工保險局106年10月20日保職核字第106031023932號函、離職申請單、勞動契約終止同意書、員工面談記錄表、原告於105年度薪資表在卷可稽（見本院卷第23頁、第25頁至第27頁、第29頁至第33頁、第45頁、第147頁至第151頁、第153頁），首堪認定為真實。

(二)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：一、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償；但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任；三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度

，一次給予失能補償；失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定，勞動基準法第59條第2款、第3款定有明文。被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之50，請領失能補償費，勞工保險條例第54條第1項亦有明文。勞工因遭遇職業災害，依勞動基準法第59條第2款規定請求雇主補償工資，以在醫療中者為限（最高法院95年度台上字第1913號判決意旨參照）。勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費，由國家代雇主履行職業災害補償，以確保勞工職業災害補償請求之公正、迅速，並減輕雇主經濟負擔之制度，既依勞工保險條例所為之給付，其本質上仍屬勞動基準法之勞工職業災害補償。從而勞工因遭遇職業災害而致傷病，勞工因同一事故已依勞工保險條例所領得之保險給付，依勞動基準法第59條但書、第60條、勞工保險條例第15條第1款規定，應予扣除抵充雇主之侵權行為損害賠償責任。是勞工此項損害賠償請求權，乃屬勞工保險給付之代替權利，其本質上仍屬勞工保險給付，亦得抵充勞動災害補償。

(二)被告抗辯原告於106年1月3日自願填寫離職申請單、勞動契約終止同意書，同意兩造間之勞動契約自106年1月13日起合意終止等語，為原告所否認。經查：

1. 觀諸離職申請單、勞動契約終止同意書（見本院卷第147頁、第149頁），其上確有原告親自簽名，同意終止與被告間之勞動契約，並自106年1月13日起生效等文字，故被告抗辯兩造合意於106年1月13日終止勞動契約，尚非無稽。原告雖主張其填寫離職申請單、勞動契約終止同意書非出於其本意，而係應被告要求被迫所為等等，然原告就此節並未提出任何證據以實其說，尚難憑採。
2. 證人即被告製造部副理蘇峻儀於本院108年2月26日準備程序期日到庭證稱：當時被告業務減縮，有些員工聽到風聲就

自行離職，有些是經由被告詢問是否轉任天瑛公司，不願者，就會面談資遣可取得之金額，被告發放資遣費是給員工的福利，並非所有離職者均有領取資遣費，在原告之前自動離職的，都沒有發放資遣費，因為那時尚未擬定發放方案，其陪同原告面談時，被告告知原告得至天瑛公司工作，且原告當時已在天瑛公司負責磨銅工作2個月，原告到天瑛工作之薪資、福利都不變，工作性質大致上都一樣，其印象是原告不太願意至天瑛工作，故原告簽署離職申請書、勞動契約終止同意書等語（見本院卷第365頁至第373頁），審酌證人蘇峻儀雖受僱於被告，然衡諸常情，其應無虛偽陳述之必要，故證人蘇峻儀上開證詞應堪採信。核證人蘇峻儀之上開證言與被告抗辯原告係自願離職，兩造合意終止勞動契約，被告給付原告之資遣費係出於福利性質等節大致相符。

3. 復審酌原告於106年1月25日即至先鋒保全公司工作，有先鋒保全公司107年10月23日（107）先鋒中字第1071009號函附卷可佐（見本院卷第263頁至第279頁），亦即原告離職後未滿1個月即到先鋒保全公司工作，再參諸被告於106年3月1日曾徵詢原告有無返回工作之意願，工資為25,000元，有徵詢工作意願調查表在卷可憑（見本院卷第155頁），該工資與原告當時任職先鋒保全公司之工資相較，並無顯著落差，然原告仍表示無意願，益徵原告於106年1月3日與被告人員面談時，確實願意於106年1月13日合意終止勞動契約。衡諸被告因業務減縮而詢問各員工是否願到天瑛公司工作，亦有詢問原告，經原告表示無意願後，被告表示如不願到天瑛工作，將發放資遣費及預告工資等，原告經考慮衡量後方決定領取上開款項，並同意自願離職及簽署勞動契約終止同意書之情節，堪認兩造合意於106年1月13日終止兩造間之勞動契約。

4. 原告主張106年1月3日仍屬原告職業災害醫療期間，被告依法不得終止兩造間之勞動契約等等，惟原告未能證明其於106年1月尚於勞動基準法第59條第2款所稱醫療中（詳後

述），且兩造係合意於106年1月13日終止勞動契約，而非被告片面終止勞動契約，是原告上開主張尚難憑採。

(四)原告自103年12月1日起受僱於被告，擔任設備操作人員，其於105年9月4日16時許，於被告廠區即南投縣○○市○○路○○號2樓，從事更換備料車輪胎作業時，夾到右手食指末端，致其受有右手壓砸傷併第二指軟組織缺損傷害，並經右手第二指遠端指骨截指手術，即系爭傷害，原告所受系爭傷害屬職業災害，已如前述，是原告依勞動基準法第59條第2款、第3款規定，得請求之職業災害補償分述如下：

1. 工資補償部分：

(1)原告主張其在醫療中不能工作時，被告應按原領工資即系爭事故發生前之105年8月所領工資34,542元予以補償，然被告於105年10月、105年11月、106年2月僅分別給付原告23,215元、23,076元、0元，被告應再給付原告工資差額57,335元，業據其提出彰化基督教醫院診斷書、佑民醫院證明書為證。原告於105年9月4日發生系爭事故，已如前述，依原告提出之上開彰化基督教醫院、佑民醫院診斷書所示（見本院卷第25頁、第27頁），其上記載原告於105年9月4日急診，於105年9月5日、9日、16日至彰化基督教醫院門診追蹤治療，另於105年6日、7日、8日、10日、11日、12日、13日、14日、15日、17日、18日、19日、20日、21日、22日、23日、26日至佑民醫院門診追蹤治療，足見原告提出之上開2紙診斷書僅得證明原告於系爭事故發生當月即105年9月間曾至彰化基督教醫院、佑民醫院治療系爭傷害，無從證明原告於105年9月後尚屬勞動基準法第59條第2款所稱醫療中。又原告就被告抗辯原告於105年9月4日受傷後，休息17、18日後即繼續工作，並領取工資乙節並未爭執，原告僅主張原告係勉強回去工作等語（見本院卷第463頁），然原告就其係勉強回去工作乙節，並未舉證以實其說，可知原告確於105年10月即已開始為被告服勞務。再者，原告分別於105年9月領取工資33,472元，10月領取工資23

01 ,215元，11月領取工資23,076元，12月領取工資34,599元，
02 已如前述，依上所述，原告未能證明其於105年10月、11月
03 尚於勞動基準法第59條第2款所稱醫療中，且其於105年10
04 月、11月均為被告服勞務，並領取工資，亦不合於該款所稱
05 不能工作，是原告依勞動基準法第59條第2款規定再請求被
06 告給付105年10月、11月原領工資差額部分，尚不可採。

- 07 (2)兩造間之勞動契約業於106年1月13日合意終止，已如前述
08 ，則兩造間之勞動契約於106年1月13日終止後即不存在，
09 原告依勞動契約請求被告給付106年2月份之工資，自不足
10 採。

11 2.殘廢補償部分：

- 12 (1)按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
13 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
14 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法第2
15 條第3款定有明文。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係
16 指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係
17 指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具
18 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀
19 念為之，其給付名稱為何尚非所問（最高法院100年度台上
20 字第801號判決意旨參照）。
- 21 (2)原告主張勞動部勞工保險局核定原告因系爭事故所受系爭傷
22 害造成失能程度為失能等級第12級，補償費給付標準為100
23 日，又因屬職業災害，得增給百分之50即50日，合計為150
24 日等語，為被告所不爭執，復有勞動部勞工保險局107年9
25 月12日保職失字第10713022800號函及附件在卷可憑（見本
26 院案第249頁至第259頁），堪認原告上開主張為真實。原
27 告主張其於系爭事故發生前6個月之每月平均實際工資為32
28 ,169元，即每日1,072元等等，為被告所否認，觀諸被告提
29 出原告於105年1月至12月之薪資明細表，原告於105年1
30 月至12月每月均有領取底薪22,000元、全勤獎金3,000元，
31 另於105年6月至9月有領取中班津貼，於105年1月、2

01 月、5月、6月有領取夜班津貼，於105年5月有領取端午
02 節獎金，於105年3月、6月、9月、12月有領取季考核獎
03 金，於105年1月、3月、4月、6月至10月、12月有領取
04 加班費，105年7月、8月有領取特別加給，足知原告於10
05 5年1月至12月每月均領取底薪及全勤獎金，其餘部分並非
06 每月均得領取。

07 (3) 審酌被告抗辯：原告均未請假即得領取全勤獎金，有上中班
08 即16時至24時或夜班即24時至8時，方有中班津貼或夜班津
09 貼，被告視公司營運狀況及原告績效決定是否發放季考核獎
10 金、特別加給，並非固定發放，106年及今年即未發放季考
11 核獎金等語（見本院卷第338頁至第339頁、第463頁）。
12 審諸全勤獎金、中班津貼、夜班津貼係關於勞工是否全勤工
13 作、服勞務時間之特殊性，均與服勞務有直接關聯，且取決
14 於勞工自行決定及服勞務之時間，而非決定於雇主是否給與
15 之恩給，應屬服勞務之對價，且屬制度上有經常性存在，當
16 可認屬於工資之一部；季考核獎金於105年3月、6月、9
17 月、12月給付，固定每3個月發放一次，應認屬原告持續服
18 勞務所得反覆經常領取之對價，屬工資之一部；加班費之給
19 付應屬雇主延長工時而應依勞基法第24條規定之標準加成給
20 付勞工之對價，屬勞工因提供勞務而應得之報酬，自屬勞動
21 基準法第2條第3款所稱之工資。另審諸端午獎金、特別加
22 給發放之時間及條件，發放不具經常性，且發放與否繫於被
23 告之營運狀況，難認具勞務對價性及經常性之給與，非屬工
24 資之一部。被告抗辯除底薪及全勤獎金外，其餘均不得列入
25 工資等等，尚不可採。原告主張全部受領項目均屬工資，亦
26 不可採。

27 (4) 依上所述，原告於105年3月工資為33,322元、105年4月
28 工資為23,909元、105年5月工資為26,076元（計算式：29
29 ,076－端午獎金3,000＝26,076），105年6月工資為44,9
30 05元，105年7月工資為31,589元（計算式：36,261－特別
31 加給4,672＝31,589），105年8月工資為31,739元（計算

式：34,542－特別加給2,803＝31,739），則原告之平均工資為31,923元【計算式：（33,322＋23,909＋26,076＋44,905＋31,589＋31,739）÷6＝31,923.3，四捨五入至整數位】，平均日工資為1,064元（計算式：31,923÷30＝1,064.1，四捨五入至整數位），原告得領取殘廢補償159,600元（計算式：1,064×150＝159,600），又原告因系爭事故業已受領勞動部勞工保險局核發失能給付105,045元，應予扣除，故原告得依勞動基準法第59條第3款請求被告再給付殘廢補償54,555元（計算式：159,600－105,045＝54,555）。

- (5) 被告雖抗辯原告即於106年1月3日簽署勞動契約終止同意書，已不得再請求原告給付職業災害補償或侵權行為損害賠償等等。觀諸被告提出之勞動契約終止同意書（見本院卷第149頁），其上記載「唐金龍同意自106年1月13日與東琳興業股份有限公司正式結束僱用關係及權利事項，同時結清一切自身權益（含薪資各項科目）、財務及法律上之相關責任」，惟上開記載僅得認原告同意於106年1月13日終止與被告間之勞動契約，其餘僅空泛記載結清一切自身權益、財務及法律上之相關責任，並未具體特定原告欲免除、減輕或拋棄之權利義務關係為何，自難以此勞動契約終止同意書之記載遽認原告已拋棄其依勞動基準法第59條規定、民法侵權行為法律關係（此部分詳後述），得請求被告給付職業災害補償、侵權行為損害賠償之權利，是被告上開抗辯尚不足採。原告另主張離職申請單、勞動契約終止同意書均為被告所預先擬定，屬定型化契約，效力有疑等等。被告就離職申請單、勞動契約終止同意書為其預先擬定乙節並無爭執，惟原告簽立離職申請單、勞動契約終止同意書之緣由及過程，足知原告乃經其思慮而同意終止與被告間之勞動契約，業經本院認定如前，再者，勞動契約終止同意書上之記載亦不生免除、減輕被告之責任、加重原告之責任或使原告拋棄權利或有重大不利益等顯失公平情事，是原告上開主張亦不足採。

01 (五)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
02 ；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責
03 任；不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或
04 減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任；
05 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞
06 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財
07 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1
08 項前段、第2項、第193條第1項、第195條第1項前段定
09 有明文。所謂保護他人之法律，係指一般防止危害權益，或
10 禁止侵害權益之法律，凡直接或間接以保護個人權益為目的
11 ，可保障他人之權利或利益不受侵害，預防損害發生之法律
12 ，均屬之。受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之
13 虞者，僱用人應按其情形為必要之預防；雇主對下列事項應
14 有符合規定之必要安全衛生設備及措施：防止機械、設備或
15 器具等引起之危害；雇主對勞工應施以從事工作與預防災變
16 所必要之安全衛生教育及訓練，民法第483條之1、職業安
17 全衛生法第6條第1項第1款、第32條第1項亦有明文，上
18 開條文即屬民法第184條第2項所稱保護他人之法律。另當
19 事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受
20 命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；自認之撤銷，除別
21 有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始
22 得為之，民事訴訟法第279條第1項、第3項分別定有明文
23 。經查：

24 1.原告於105年9月4日16時許，從事更換備料車輪胎作業時
25 ，夾到右手食指末端，致其受有系爭傷害乙節，已如前述。
26 證人即被告管理線組長陳薪暉於同日到庭證稱：當時其與原
27 告在2樓要更換備料車的輪子，通常都是2人一起更換輪子
28 ，1個人把螺絲鬆開，1個人扶輪子，因為螺絲鬆開後，輪
29 胎會掉下來，當時鬆螺絲的板手只有1支可使用，另1支規
30 格不符，故其去1樓找板手，其請原告先用堆高機把備料車
31 固定，其尚在找工具時，原告下樓來找其表示有先鬆螺絲，

01 所以機件傾倒，手指被夾傷，原告沒有將機台固定，就直接
02 拆螺絲，機台才會傾倒，更換備料車作業程序應先將機件固
03 定，螺絲鬆開，把新的料品換上去，被告平常對上開流程沒
04 有相關教育訓練，僅有提供白色棉紗手套使用，並未提供防
05 夾手套等語（見本院卷第356頁至第365頁），審酌證人陳
06 薪暉雖受僱於被告，然衡諸常情，其應無虛偽陳述之必要，
07 故證人陳薪暉上開證詞應堪採信。依證人陳薪暉之證述，足
08 證被告就原告於系爭事故發生當時所從事工作即更換備料車
09 輪胎並未施以從事工作與預防災變所必要之安全教育及訓練
10 ，而被告雖有提供棉紗手套供員工使用，然棉紗手套無從保
11 護手部免於重物之夾傷或壓傷，顯見被告就防止機械、設備
12 引起之危害，亦未提供必要安全設備，是被告上開違失已屬
13 違反保護他人之法律，堪以認定。

14 2.如被告對原告施以相當安全教育訓練並提供足以防護手部之
15 安全設備，原告當可知悉更換備料車輪胎應由2人一同操作
16 ，不應於1人操作情形下，貿然鬆開螺絲，且手部亦得受較
17 完備之保護，從而避免系爭事故之發生，故原告受傷與被告
18 違反保護他人法律之情節有相當因果關係，應可認定，原告
19 自得依侵權行為法律關係請求被告賠償其所受之損害。茲將
20 原告請求之各項金額分述如下：

21 (1)勞動力減損之損失部分：

22 原告主張其所受系爭傷害之失能等級為12級，勞動能力減損
23 程度為30.67%乙節，為被告於107年8月28日本院準備程序
24 期日所不爭執（見本院卷第231頁），揆諸前開規定，被告
25 就原告主張其勞動能力減損程度30.67%之事實，業經其於10
26 7年8月28日當庭自認在卷。被告於108年2月26日本院準
27 備程序期日抗辯原告無勞動能力減損，並以先鋒保全公司提
28 出之函文證明其先前自認與事實不符等等（見本院卷第374
29 頁），被告於上開期日所為撤銷自認即否認原告有勞動能力
30 減損乙節，原告予以否認，自應由被告就原告無勞動能力減
31 損乙節，負舉證責任，始得撤銷其自認。依上開先鋒保全公

司函覆本院之函文及附件所示，原告受僱於先鋒保全公司期間確有領取工資，然原告所受系爭傷害業經勞動部勞工保險局核定原告失能程度符合失能給付標準附表第R11-49項「一手食指喪失機能」，已如前述，復有原告受傷照片附卷可參（見本院卷第29頁至第33頁），衡諸食指對於手部得從事之活動扮演重要角色，原告所受系爭傷害，致其一手食指喪失機能，堪認原告因系爭傷害受有勞動能力減損，自無從以原告受僱於先鋒保全公司擔任保全員尚有領取工資遽認其無勞動能力減損，故被告上開抗辯尚不可採。被告亦未提出其他足證明與其先前自認不符之證據，自無從撤銷其自認，是原告主張其所受系爭傷害致勞動能力減損程度30.67%乙節，堪可認定。原告為00年0月00日生，原告請求自106年3月21日起至年滿65歲退休即119年3月26日止勞動能力減損之損害賠償，自106年3月21日起算至119年3月26日止，尚有13年又5日，依原告上開平均工資31,923元計算，每年減少勞動能力之損害為117,489元（計算式： $31,923 \times 12 \times 30.67\% = 117,489$ ，四捨五入至整數位），則原告減少勞動能力之損害為1,201,139元【計算式為： $117,489 \times 10.00000000 + (117,489 \times 0.00000000) \times (10.00000000 - 00.00000000) = 1,201,138.0000000000$ 。其中10.00000000為年別單利5%第13年霍夫曼累計係數，10.00000000為年別單利5%第14年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿1年部分折算年數之比例（ $5/365 = 0.00000000$ ），四捨五入至整數位】，原告請求勞動能力減損之損失1,201,139元，自屬可採。

(2) 精神慰撫金部分：

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年台上字第223號判例參照）。又以人格權遭遇侵害，受有精神上之痛苦，而請求慰藉金之賠償，其核給之標準，須斟酌雙方之身分、資力與加害程度及其他各

種情形核定相當之數額。且所謂「相當」，應以實際加害情形與其影響是否重大及被害人之身分、地位與加害人之經濟情況等關係定之。原告因系爭事故受有右手壓砸傷併第二指軟組織缺損傷害，並經右手第二指遠端指骨截指手術，已如前述，堪認原告因系爭事故確受有精神上痛苦，是原告請求被告給付非財產上損害賠償，自屬有據。原告學歷為高職畢業，現因身體不佳在家待業，被告登記資本額300,000,000元，每年營業額約500,000,000元，業據兩造陳明在卷（見本院卷第464頁），復有被告公司變更登記表在卷可憑（見本院卷第119頁）；本院斟酌兩造身分、經濟狀況及原告因系爭事故所受系爭傷害等一切情狀，認原告請求精神慰撫金以200,000元為適當。

3. 綜上，原告所受損害應為1,401,139元（計算式：1,201,139 + 200,000 = 1,401,139）。

(六) 按過失相抵：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。本件審酌原告受傷過程，其係因於1人操作情形下貿然鬆開螺絲，致備料車傾倒而夾傷右手食指，從而，原告鬆開螺絲時有未注意自身安全之過失，而被告有未施以安全教育訓練及提供必要安全設備之過失，是以，兩造應各負50%之過失，被告應賠償原告損害為700,570元（計算式：1,401,139 × 50% = 700,569.5，四捨五入至整數位）。

(七) 按雇主依勞動基準法第59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，勞動基準法第60條定有明文。本件原告固得依侵權行為法律關係向被告請求700,570元，然原告業已領取勞動部勞工保險局核發之失能給付105,045元，是原告所受領之金額得抵充賠償金額，故原告得向被告請求595,525元（計算式：700,570 - 105,045 = 595,525）。

(八) 我國立法雖認為侵權行為損害賠償、勞工保險給付、職業災害補償等個別請求權間乃各自獨立，雇主並不因賠償其一而

01 免除其他，但本於禁止雙重受償，避免受災勞工藉職業災害
02 之發生反獲不當得利之立法精神，仍規定彼此賠償額度得互
03 相抵充，此即上開勞動基準法第59條但書、第60條規定之目
04 的。因此，原告依勞動基準法之職業災害補償責任、侵權行
05 為損害賠償責任為本件請求，此屬於請求權競合關係，而原
06 告依侵權行為規定，得請求賠償之金額為595,525元，該金
07 額顯已高於原告主張之殘廢補償54,555元，則在此金額範圍
08 內，即已因抵充而滿足，原告主張其得請求殘廢補償54,555
09 元，並不可採。

10 (九)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
11 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人
12 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
13 類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第2項定
14 有明文；而遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請
15 求依法定利率計算之遲延利息；應負利息之債務，其利率未
16 經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為民法第233
17 條第1項、第203條所明定。經查：原告請求被告賠償其損
18 害，係以支付金錢為標的，而侵權行為之損害賠償請求權，
19 於行為時即已發生，但其給付無確定期限，依上開規定，自
20 應以被告受催告時起負遲延責任，而本件民事減縮聲明暨辯
21 論意旨狀繕本於108年5月22日送達於被告，經被告陳明在
22 卷（見本院卷第457頁），原告主張被告應自該訴狀繕本送
23 達翌日即108年5月23日起至清償日止，按週年利率5%計算
24 之遲延利息，即屬有據。

25 六、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第2項、第19
26 3條第1項、第195條第1項前段之規定，請求被告給付59
27 5,525元及自108年5月23日起至清償日止，依週年利率5%
28 計算之利息，為有理由，應予准許；原告逾此範圍之請求，
29 為無理由，應予駁回。

30 七、兩造均陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行，就原
31 告勝訴部分，經核均無不合，爰各酌定相當之擔保金額併准

許之；至原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，
應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 108 年 7 月 17 日

勞工法庭審判長法官 徐奇川

法官 鄭順福

法官 楊亞臻

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 108 年 7 月 22 日

書記官 黃子真