

臺灣嘉義地方法院民事判決

108年度勞訴字第24號

原告 林士詮
訴訟代理人 張顥璞律師
田欣永律師
複代理人 洪懷舒律師
被告 嘉鋼精密工業股份有限公司
法定代理人 曹光照
訴訟代理人 唐浚譯
陳澤嘉律師
梁家昊律師
複代理人 林子恒律師
李佳玟律師

上列當事人間損害賠償等事件，經本院於民國109年6月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣327,741元，及自民國108年9月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之6，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣327,741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

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第3款定有明文。經查，原告起訴時原聲明請求被告應給付原告新臺幣（下同）4,942,678元（包含勞動能力減損3,421,158元、精神上損害賠償150萬元、短給民國108年2、3月加班費21,520元），並應提繳10,210元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。嗣原告依被告所提薪資單暨出

勤記錄，計算106年11月至108年5月短給加班費之總額為253,708元，另因被告已補提繳勞退準備金差額至原告個人專戶，故原告乃於108年10月31日具狀更正請求被告給付之金額為5,174,866元（包含勞動能力減損3,421,158元、精神上損害賠償150萬元、短給加班費253,708元），並撤回請求被告提繳勞工退休金之部分，且經被告就原告撤回部分當庭表示同意（詳本院卷（一）第233至235、263、370頁），經核原告所為，屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自106年11月5日起，受僱於被告嘉鋼精密工業股份有限公司從事採樣化驗鐵水，輪值早班（工作時段早上8時至晚上8時）及晚班（工作時段晚上8時至早上8時）兩班制。106年12月26日原告輪值晚班時，因被告僅配置黑色鏡片之護目鏡，於夜間光線昏暗，工廠燈光明照不足，原告為對準採樣孔，將護目鏡微微下拉，詎料前一名使用者未將冷卻採樣孔的殘餘水分拭乾，鐵水碰到水後爆裂噴濺入原告左眼灼傷，經送至嘉義長庚紀念醫院治療。

（二）原告休養三個月後於107年4月復工，並於107年7月31日進行重建左眼球表面手術，持續追蹤治療至108年1月21日，確定原告左眼視力僅剩0.05，無法矯正。觀諸勞動部職業安全衛生署108年7月17日勞職南1字第1080506044號函認定，被告顯有未依職業安全衛生法第5條第1項、第6條第1項第3款、第7條、第32條第1項、職業安全衛生設施規則第183條等規定，提供適宜光源或得依光線自動調整明暗之護目鏡，且未教導如何配戴護目鏡、未監督管理要求應確實配戴、未提供足夠之夜間照明、施以預防災變所必要之安全衛生教育及訓練、無急救訓練或相關處理流程之規定之情，本件事故之發生顯屬於職業災害。爰依民法第184條第1項前段、第2項及職業災害勞工保護法第7條規定，請求被告賠償原告因職業

災害所受之損害，茲分述如下：

1. 勞動能力減損 3,421,158 元：

(1) 原告左眼遭高溫鐵水噴濺，視力衰退，經勞動部勞工保險局於 108 年 4 月 19 日認定屬第十級職業災害之失能等級，並核付 347,589 元，並因此傷害無法繼續從事事發前之一般熔解員工作，而受有勞動能力減損。審酌原告兩眼間視力落差過鉅所帶來頭暈、影像模糊、左眼畏光、痠澀疼痛，不宜執行精密作業，且各行各業均仰賴視力極重，原告離職後迄今均找不到願意正職僱用的公司、只能打工勉求溫飽等情，堪認定原告勞動能力減損 40%。

(2) 又原告為 00 年 0 月 00 日生，至 143 年 6 月 9 日年滿 65 歲，自經勞保局認定失能起尚有 35 年多之工作期間，以勞保局核定原告投保薪資 38,200 元、勞動能力減損 40% 計算，則每年因勞動能力減損之損害為 183,360 元 ($38200 \times 12 \times 40\% = 183,360$)，依霍夫曼公式扣除中間利息，原告得向被告公司請求 3,768,747 元，再扣除勞保局失能給付 347,589 元後，被告公司尚應賠償原告 3,421,158 元。

2. 精神上損害賠償 150 萬元：

原告左眼經高溫鐵水噴濺，睫毛燃燒捲曲，眼周部分肌膚受損脫皮，左眼球體破裂出血，並傷及眼球內滿布之神經，眼球燒灼之痛令原告苦不堪言，且被告公司未立即通報救護車、未經急救系統通報詢問哪家醫院眼科願收，逕送嘉義基督教醫院卻遭拒收、延誤治療之過程中，原告倍感無助、恐懼。審酌原告年方 30 歲，左眼即因化學性燒灼傷致影像模糊、畏光、痠澀疼痛，且原告往後四五十年的人生不僅都要蒙受兩眼視力落差過鉅所帶來暈眩、噁心等日常生活之不便，並大幅加劇視神經病變的風險，乃就原告左眼受創之精神上痛苦請求被告賠償 150 萬元。

3. 證人雖證述被告公司有提供防噴濺的透明面罩，惟被告答辯狀僅提及提供防護眼鏡，原告於勞動檢查時亦僅提到被告公司有分發防護眼鏡，佐以被告員工即熔注組組長上傳之影片

01 及截圖中，組長及其身旁組員均未配戴安全帽或護目鏡、未
02 穿著全身防護服，故證人所述被告公司提供之防護設備除了
03 護目鏡外，尚包括防護面罩，顯不可採。而護目鏡僅為遮光
04 用，且在證人多次看到原告未穿戴安全設備時，原告都未受
05 公司懲罰，足認被告公司未提供安全之防護設備，且未確保
06 取樣盒內無水分、未監督原告配戴護目鏡、未提供原告適於
07 鐵水作業之教育訓練等確有過失，自應對原告負全部賠償責
08 任。

09 (三)另外，依勞動基準法(下稱勞基法)第24條第1項第1、2款、
10 第2項及第30條第1、2項規定，勞工正常工作時間每日不得
11 超過8小時，每週不得超過40小時，雇主延長勞工工作時間
12 者，應給付加班費。經查，原告自106年11月至被告公司任
13 職後，每日均超時工作，被告自應給付原告加班費。依被告
14 所提原告之薪資單暨出勤記錄，計算原告自106年11月至108
15 年5月任職期間，被告共短給原告加班費253,708元，爰請求
16 被告給付。

17 (四)至於被告辯稱：被證八員工出勤月報表的「加班1、2、3及
18 假日」之加班費及夜勤津貼總金額，就是被證九員工薪資條
19 「免稅加班費」、「績效獎金」、「夜勤津貼」三者加總的
20 總和云云，並不可採。依被告公司之績效獎金發放作業說明
21 書所列績效獎金發放公式，可知被告公司如欲主張不符薪資
22 單績效獎金之數額，應提供依前開公式計算績效獎金的實際
23 數額為佐證，被告公司僅空言不符，且計算式與金額計算不
24 符，顯為臨訟拼湊。被告未證明「績效獎金」為加班費之一
25 部，且薪資單既以績效獎金名目發放，則應認定為獎勵原告
26 工作結果良好，依個別月份原告實際工作時數及工作狀況而
27 發給，並非加班費或夜勤津貼之一部分。

28 (五)並聲明：被告應給付原告5,174,866元及自起訴狀繕本送達
29 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；訴訟費用
30 由被告負擔；願供擔保，請准宣告假執行。

31 二、被告則辯以：

01 (一) 告公司內部定有作業人員於鑄鐵爐從事鐵水取樣時應確實配
02 戴防護眼鏡之規定，並由各該主管言明未確實配戴護目眼鏡
03 之危險性，及分發適合之眼鏡，於通常合理之情形下，均應
04 不致發生系爭事故。原告明知上開規定，於 106 年 12 月 26 日
05 竟未遵照規定確實配戴護目眼鏡，導致鐵水從縫隙中噴入而
06 受傷，就原告自行將護目鏡微微下拉之細微動作，難以期待
07 被告可隨時監督，被告公司對此偶發之意外並無法注意、要
08 求，難認有何過失，原告所為顯違一般人之經驗法則，致自
09 陷於危險之中，不足認系爭事故之發生具有職業災害之「職
10 務起因性」，與原告從事之鐵水化驗採樣人員職務間不具相
11 當因果關係，而不屬職業傷害，原告請求被告給付職業災害
12 賠償，洵屬無據。至於原告所謂被告公司夜間光線昏暗、工
13 廠燈光明不足，方令其將應確實配戴之護目鏡微微下拉云
14 云，被告否認之。

15 (二) 縱認系爭事故屬職業災害，然被告公司於系爭事故發生後，
16 仍以原聘僱條件將原告調任其可勝任之職位，令其繼續任職
17 於被告公司至 108 年 6 月，並無因左眼功能而損及原告勞動能
18 力，原告亦未向同事表示因眼睛功能受損無法勝任熔解員之
19 工作，卻放棄工作，曠工達 6 日，被告乃依勞基法將原告解
20 僱。

21 (三) 況且，原告於 107 年 4 月 2 日在嘉義基督教醫院進行健康檢查
22 之左眼視力尚亦有 0.7，原告並可自行開車，均可佐證原告
23 視力與常人無異，並未因系爭事故造成其生活上不便，亦未
24 有勞動能力減損之結果。又被告公司是為免救護車前來多所
25 遷移，延誤原告就醫時間，於系爭事故發生時已於第一時間
26 派遣公司車輛將原告載送至附有眼科之嘉義基督教醫院急診
27 室，並全額負擔原告相關就診醫療費用，係因嘉義基督教醫院
28 未能聯繫上眼科醫生拒收，惟此非被告公司所得預見與控制
29 室，不得因此苛責被告公司，難認原告因此受有相當之精神損
30 害，原告請求精神慰撫金亦無理由。縱認原告得請求精神慰
31 撫金，請衡酌原告自陷危害、無勞動能力減損、視力與常人

無異、生活未因此產生不便等情狀予以酌減，並主張原告就系爭事故之發生與有過失，依民法第217條第1項應減輕被告之賠償金額或免除之。

(四)被告公司已依規定給付相關之加班費：

1.被告已給付員工每月全部加班費。被告給付加班費的計算依據，就是員工出勤月報表的「加班 1、2、3及假日」之加班時數乘以每小時的加班費（下稱甲加班費金額），再加上「夜勤津貼」時數乘以每小時的夜勤津貼金額（下稱乙夜勤津貼金額）。甲加班費金額加上乙夜勤津貼金額的總和，就是被證九員工薪資條「免稅加班費」、「績效獎金」、「夜勤津貼」三個項目的加總總和。

2.依被告公司薪資管理辦法第5條薪資項目所示，原告本薪係由學歷點數、服務點數、職等點數、技能津貼、工作津貼、伙食津貼、專業津貼、夜班津貼加計，其中夜班津貼以有於規定時間內上班者方以每小時30元加計之。而於原告到職時起，即由被告核定原告學歷點數450元/日、服務點數15元/日、職等點數35元/日、技能津貼60元/日、工作津貼240元/日、伙食津貼20元/日、專業津貼45元/日，其中除伙食津貼及專業津貼係以23日採計外，其餘項目均以30日採計，總計原告可得之薪資為25,495元，並經原告同意，任職迄今均未有調薪，故原告每月薪資應為25,495元。

3.依原告薪資結構，原告每小時時薪應為104.3125元【（學歷點數450元＋服務點數15元＋職等點數35元＋技能津貼60元＋工作津貼240元）÷8小時＋專業津貼45元×23日÷30日÷8小時】。另被告公司所給付之加班費中，部分月份時薪係屬假日加班，因被告公司勉勵員工，故以較高之時薪105.6元作為計算加班費之基準。依此計算，原告自106年11到職後任職期間之加班費共得請領267,574元，然被告每月已給付原告加班費（包含薪資條中之免稅加班費、夜勤津貼、績效獎金），合計被告已給付原告加班費265,140元，扣除後原告應僅得再請領2,434元之加班費。

01 (五)原告提出之光碟拍攝影片（原證10），未經被告公司同意而
02 私自以攝影方式重製，且拍攝內容恐涉及被告公司生產方式
03 ，屬違法蒐集，已侵害被告公司營業秘密之權益，要無證據
04 能力。縱認有證據能力，然該光碟係由原告自行拍攝，形式
05 上是否在被告作業區拍攝已屬有疑，且原告係以手機拍攝，
06 並將手機放置於胸前口袋，並比較往下看，身體必然會擋住
07 大部分光源，佐以原告在作業區需穿著長袖全身防護衣，及
08 手機畫素、拍攝方式等，均會影響攝相畫面，無法完整呈現
09 被告公司作業廠區之真實畫面，不足採信。

10 (六)並答辯聲明：原告之訴駁回；訴訟費用由原告負擔；如受不
11 利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

12 參、本件依民事訴訟法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議
13 兩造不爭執事項暨簡化爭點為（部分文字用語調整）：

14 一、兩造不爭執之事項

15 (一)原告自106年11月5日起受僱於被告公司擔任熔解員，工作內
16 容需採樣化驗鐵水。106年12月26日工作中採樣化驗鐵水時
17 ，遭鐵水噴濺入左眼灼傷。

18 (二)被證八之員工出勤月報表上「加班 1」之時數，係包含平日
19 正常工作、休息日工作、假日工作之時數，以 1.334計算的
20 加班時數。原告同意每小時以1.334計算。

21 (三)被證八之員工出勤月報表上「加班 2」之時數，係包含平日
22 正常工作、休息日工作、假日工作，以 1.667計算的加班時
23 數。原告同意每小時以1.667計算。

24 (四)被證八之員工出勤月報表上「加班 3」之時數，係休息日工
25 作，以 2.667計算的加班時數。原告同意每小時以2.667計算
26 。

27 (五)被證八之員工出勤月報表上「假日」之時數，係假日工作應
28 發給加倍工資，以1計算的加班時數。原告同意每小時以1倍
29 計算。

30 (六)兩造同意原告各月份「加班1」、「加班2」、「加班3」及
31 「假日」之實際加班時數，暨夜勤津貼時數，各如附表一所

01 示。

02 (七)兩造同意員工薪資條中記載之本俸、服勤津貼、專業津貼、
03 全勤獎金、夜勤津貼、伙食津貼等項目，都屬薪資項目及薪
04 資金額。

05 二、經兩造協議簡化之爭點

06 (一)被告抗辯每月發放的加班費金額，就是「甲加班費金額」(
07 即出勤月報表的「加班 1、2、3及假日」之加班時數，乘以
08 每小時的加班費)，加上「乙夜勤津貼金額」(即出勤月報表
09 「夜勤津貼」時數，乘以每小時的夜勤津貼金額)之總和，
10 且上開金額，就是被證九員工薪資條上「免稅加班費」、「
11 績效獎金」、「夜勤津貼」三者加總的總和，有無理由？

12 (二)原告請求被告公司給付106年11月至 108年5月短給工資金額
13 253,708元，有無理由？金額若干？

14 (三)就 106年12月26日事故之發生，被告有無過失？原告是否與
15 有過失？

16 (四)原告請求被告給付勞動能力減損 3,421,158元，有無理由？
17 金額若干？

18 (五)原告請求被告給付精神慰撫金 150萬元，有無理由？金額若
19 干？

20 肆、本院之判斷

21 一、原告任職期間之每月加班費金額

22 (一)原告主張每月加班費部分，被告僅發放被證九員工薪資條上
23 「免稅加班費」的加班費金額，短少給付加班費等語。被告
24 則辯稱：被告已全部給付每月加班費金額。被告發放的員工
25 每月加班費金額，除了被證九員工薪資條上的「免稅加班費
26 」的金額外，另外還要加計被證九員工薪資條上的「績效獎
27 金」及「夜勤津貼」的金額等語。

28 (二)是以，被告每月應給付原告之加班費如何計算，厥為本件首
29 應究明之重點。

30 1.經查，本院參酌依被告提出之薪資管理辦法(第15版)，第5
31 條薪資項目第 1點之「本薪」，係以全月之日數計給，本薪

的項目，則由學歷點數、服務點數、職等點數核計；第 5 條第 2 點規定「津貼」，其中（一）服勤津貼（包含技能津貼＋工作津貼），亦以全月之日數計給；（二）其他津貼（伙食津貼、專業津貼），則係以實際出勤日數計算。第 7 條第 1 點規定「全勤獎金」每人每月 300 元等情，有上開薪資管理辦法在卷足憑（詳本院卷（一）第 273 至 278 頁）。

2. 至於「加班費」之計算，依上開薪資管理辦法第 8 條規定，係以【 $\{(\text{本薪} + \text{服勤津貼}) / 8 + (\text{專業津貼} \times 23 / 30 / 8) + (\text{全勤獎金} / 30 / 8)\} \times \text{加班時數} \times \text{加班係數}$ 】（詳本院卷（一）第 278 頁）。

3. 而原告任職時，被告核定原告之學歷點數為 450 元／日、服務點數 15 元／日、職等點數 35 元／日、技能津貼 60 元／日、工作津貼 240 元／日、伙食津貼 20 元／日、專業津貼 45 元／日等情，有被告提出之原告薪資核定明細表、員工穩定薪資調整表存卷足憑（詳本院卷（一）第 279 至 281 頁）。是以，依上開薪資管理辦法第 8 條之規定計算，原告時薪應為 105.56 元【 $(\text{學歷點數} 450 \text{ 元} + \text{服務點數} 15 \text{ 元} + \text{職等點數} 35 \text{ 元} + \text{服勤津貼} 300 \text{ 元}) / 8 + (\text{專業津貼} 45 \text{ 元} \times 23 / 30 / 8) + (\text{全勤獎金} 300 \text{ 元} / 30 / 8) = 100 + 4.31 + 1.25 = 105.56$ 】。

4. 另查，兩造對於被證八員工出勤月報表上「加班 1、2、3 及假日」欄位之加班時數，應分別以 1.334、1.667、2.667 或以 1 倍各計算加班費乙節，為兩造所不爭執；且對於原告任職期間之「加班 1、2、3 及假日」加班時數，經與兩造逐一確認後，各如附表一「加班 1、2、3 及假日」欄位所示等情，亦為兩造所不爭執並經本院列為不爭執事項，且有員工出勤月報表附卷可稽（詳本院卷（一）第 167 至 186 頁，卷（二）第 211 至 213 頁），堪信屬實。

5. 因此，原告每月加班費金額，應依照附表一「加班 1、2、3 及假日」欄位之加班時數，分別乘以 1.334、1.667、2.667 或以 1 倍計算後，再乘以原告每小時時薪 105.56 元，計算結果如附表二所示。故原告任職期間每月加班費金額，應如附

表二「甲加班費金額」欄位所示。

二、被告抗辯員工薪資條上的「免稅加班費」、「績效獎金」、「夜勤津貼」三者加總的總金額，就是員工出勤月報表上「加班1、2、3及假日」加班時數之加班費金額(即「甲加班費金額」)及夜勤津貼金額(即「乙夜勤津貼金額」)的總和等語(詳本院卷(二)第100頁)，有無理由？

(一)被告先抗辯：加班費除了員工薪資條上的「免稅加班費」外，「績效獎金」亦屬加班費；嗣於審理中又抗辯稱：加班費及夜勤津貼的總額，就是員工薪資條上「免稅加班費」、「績效獎金」及「夜勤津貼」的總和等語(詳本院卷(一)第117、379頁，卷(二)第100頁)。

(二)關於員工薪資條上之「夜勤獎金」部分

1.本院參酌被告提出之薪資管理辦法(第15版)，第5條薪資項目第2點之「津貼」，其中(二)其他津貼部分，關於「夜班津貼」規定「製造及機加部門：20:00～08:00每小時30元」(詳本院卷(一)第277頁)。

2.故原告夜勤津貼應以每小時30元計算，其任職期間各月份之夜勤津貼金額，應如附表二「乙夜勤津貼金額」欄位所示。以106年11月為例，原告夜勤津貼之時數為128小時，則原告106年11月之夜勤津貼應為3,840元(128×30)。依此計算，原告106年12月、107年3、4、5之夜勤津貼金額，應分別為5,997元(199.9×30)、3,345元(111.5×30)、4,485元(149.5×30)、3,960元(132×30)。

3.然而，原告106年11、12月，107年3、4、5月員工薪資條上之夜勤津貼金額，分別記載為2,700元、3,838元、2,265元、3,225元、3,000元(詳本院卷(一)第187至189、193至197頁)，足見員工薪資條上記載之夜勤津貼金額，與實際計算後之附表二「乙夜勤津貼金額」欄位所示金額不同。

(三)關於員工薪資條上之「績效獎金」部分

1.本院參酌被告提出之績效獎金發放作業說明書(詳本院卷(一)第283至288頁)，其中請假扣款部分規定「請假一天扣應發

金額1/3、二天扣2/3、請假達三天以上則不予發放」、「新進人員如到廠未滿一個月者，不予發放」(詳本院卷(一)第284頁)。

2. 然而，原告任職日期為106年11月5日，且該月份病假時數為2.5天，有員工薪資條在卷可稽(詳本院卷(一)第187頁)。原告既為106年11月到職之新進人員，到廠未滿1個月，依上開績效獎金發放作業說明書之規定，應不予發放績效獎金或病假扣款。但原告106年11月份仍經被告公司發放「績效獎金7,435元」，且僅「病假扣款134元」，並未扣績效獎金(詳本院卷(一)第188頁)。由此足以徵知，員工薪資條上記載之「績效獎金」，僅係以「績效獎金之名義」發放，但並非被告薪資管理辦法第3條(三)所稱之績效獎金。

3. 至於原告雖陳稱：被告薪資管理辦法第3條(三)績效獎金，規定績效獎金發放之時機及金額，係參照「績效獎金發放辦法」(詳本院卷(一)第277頁)，但被告提出的卻是「績效獎金發放作業說明書」，並非績效獎金發放辦法等語。然本院參酌被告公司提出之「績效獎金發放作業說明書」，內容均為被告公司發放績效獎金之計算基數、扣款、各單位及職位發放比率、績效獎金發放公式等等規定，確為被告公司規範如何發放績效獎金之規定。故名稱雖有不同，但對於該「績效獎金發放作業說明書」確實為被告公司發放績效獎金相關依據之性質，不生影響。原告前揭主張，尚無足憑採。

(四) 對於被告抗辯加班費及夜勤津貼的總額，就是員工薪資條上「免稅加班費」、「績效獎金」及「夜勤津貼」的總和等語，本院則詢之：被告的意思，就是把員工出勤月報表上「加班1、2、3及假日」加班時數之加班費及夜勤津貼總金額拆開來，分散到員工薪資條上「免稅加班費」、「績效獎金」、「夜勤津貼」三個項目？被告陳稱：是。本院進而詢之：被告把員工每月加班費跟夜勤津貼金額，全部加總之後，再打散分別列入三個不同名目給付之目的？被告陳稱：我們接手時，就是這樣做(詳本院卷(二)第100頁)。簡言之，依被告

01 所述，其雖有如數給付員工每月應領之總金額（含加班費、
02 夜勤津貼等），但各薪資項目間之記載金額，卻互有挪動。
03 故本院先行檢視「甲加班費金額」及「乙夜勤津貼金額」之
04 總和，與員工薪資條上「免稅加班費」、「績效獎金」、「
05 夜勤津貼」之總和，兩者差距多寡？

06 (五)如前所述，依被告薪資管理辦法第 8 條規定計算，原告時薪
07 應為 105.56 元，故原告任職期間每月加班費金額，應如附表
08 二「甲加班費金額」欄位所示。本院乃將原告任職期間各月
09 份之「甲加班費金額」與「乙夜勤津貼金額」相加，計算結
10 果如附表三所示。再對照附表三原告任職期間員工薪資條上
11 各月份「免稅加班費」、「績效獎金」、「夜勤津貼」三者
12 之總和，可以看出：「甲加班費金額」與「乙夜勤津貼金額
13 」兩者之總和，與「免稅加班費」、「績效獎金」、「夜勤
14 津貼」三者之總和，金額相差甚少，差距幾乎在數百元以內
15 。尤其 107 年 3 月，金額僅相差 1 元；107 年 4 月，金額僅相差 6
16 元；107 年 11 月，金額僅相差 2 元，107 年 12 月，金額僅相差 1
17 元；108 年 3 月，金額則完全相同。

18 (六)而金額有些許差距之原因在於，本院計算原告之加班費，係
19 以每小時 105.56 元計算；然被告計算原告之加班費，除了 10
20 7 年 3、4、5、7、8、9、10、11、12 月及 108 年 3 月，是以加
21 班費每小時 105.6 元計算外，其餘月份則是以每小時 104.3 元
22 計算（107 年 1、2 月無加班）。因此，本院以每小時 105.56 元
23 為計算依據，依此計算出之加班費金額，本就會與被告以每
24 小時 105.6 元或 104.3 元計算加班費之金額有些許差距。況且
25 ，被證八員工出勤月報表上「加班 1」、「加班 2」、「加班
26 3」及「假日」欄位之加班時數，經原告為部分爭執，經本
27 院與兩造數次確認之後，方確定如附表一之「加班 1」、「
28 加班 2」、「加班 3」及「假日」欄位所示之加班時數。故被
29 告公司以原本被證八員工出勤月報表上記載之加班時數計算
30 加班費，亦會導致加班費金額有所出入。

31 (七)再者，兩造間爭執之加班費月份，已是 1 至 2 年前之事，倘若

被告僅係臨訟隨機拼湊「免稅加班費」、「績效獎金」、「夜勤津貼」三者之總和，就是「甲加班費金額(加班1、2、3及假日之加班費總金額)」與「乙夜勤津貼金額」兩者之總和，則在原告任職20個月的期間，扣除107年1、2月及108年6月原告未加班以外，其餘17個月份，其中108年3月金額完全相符以外，107年3、4、11、12月金額差距在10元以內，107年6月金額差距在百元以內，其餘106年11、12月、107年5、7、8、9、10月、108年4、5月差距亦僅在數百元之間。換言之，在原告任職將近2年的期間，「免稅加班費」、「績效獎金」、「夜勤津貼」三者之總和金額，與「甲加班費金額(加班1、2、3及假日之加班費總金額)」與「乙夜勤津貼金額」兩者之總和，金額差距如此接近的情形，幾無可能是臨訟隨機拼湊的結果。

(八)本院綜合參酌員工薪資條上的「夜勤津貼」金額，與實際計算後之附表二「乙夜勤津貼金額」欄位所示金額不同；另由原告106年11月任職之員工薪資條記載可知，原告當月份任職未滿1個月，依被告公司績效獎金發放作業說明書，當月份毋庸發給原告績效獎金，且當月份原告請病假2.5天，亦僅病假扣款134元，並未依績效獎金發放作業說明書為績效獎金之扣款，然原告當月份仍領有「績效獎金7,435元」等情，足認員工薪資條上的「績效獎金」，並非被告公司薪資管理辦法第3條(三)所稱之績效獎金，僅係以「績效獎金之名義」發放而已；再者，原告任職期間如附表三「甲加班費金額」與「乙夜勤津貼金額」之總和，與員工薪資條上「免稅加班費」、「績效獎金」、「夜勤津貼」三者之總和，金額相差甚少，差距幾乎在數百元以內，幾無可能是訴訟中才臨訟隨機拼湊的結果。

(九)基上所述，本院認被告抗辯員工薪資條上的「免稅加班費」、「績效獎金」、「夜勤津貼」三者加總的總金額，就是加班費及夜勤津貼金額的總和等語，應為屬實。

三、原告請求被告公司給付106年11月至108年5月短給工資金額

253,708元，有無理由？

(一)如前所述，原告任職期間之加班費金額，應如附表三「甲加班費金額＋乙夜勤津貼金額，兩者加總之金額」欄位所示，總計為279,142元。扣除被告已給付之加班費(即附表三「員工薪資條上免稅加班費、績效獎金、夜勤津貼，三者加總之金額」欄位所示)271,401元，則原告任職期間，被告短付加班費之金額應為7,741元(279,142-271,401)，原告請求被告給付短付加班費7,741元，為有理由，逾此部分之請求，即屬無據。

(二)至於被告公司自承將員工每月加班費及夜勤津貼金額，全部加總之後，再打散分別列入員工薪資表上「免稅加班費」、「績效獎金」、「夜勤津貼」三個項目(詳本院卷(二)第100頁)，該部分是否有違反勞動法令相關規定，本院於判決後，另函請主管機關查明辦理，附此說明。

四、106年12月26日發生之系爭事故，被告有無過失？

(一)經查，原告自106年11月5日起，受僱於被告從事採樣化驗鐵水，106年12月26日原告輪值晚班時，原告將護目鏡微微下拉，遭鐵水噴濺灼傷原告左眼後送醫治療等事實，為兩造所不爭執，堪信屬實。原告主張被告未依職業安全衛生法第5條第1項、第6條第1項第3款、第7條、第32條第1項、職業安全衛生設施規則第183條等規定，提供適宜光源或得依光線自動調整明暗之護目鏡，且未教導如何配戴護目鏡、未監督管理要求應確實配戴、未提供足夠之夜間照明、施以預防災變所必要之安全衛生教育及訓練、無急救訓練或相關處理流程。則為被告所否認，辯稱其已盡監督管理之責等語。

(二)本院審酌原告係受僱從事採樣化驗鐵水之熔解員，被告公司則陳明並無熔注相關工作規則(詳本院卷(一)第356頁)。經本院詢之被告公司員工甲○○：被告公司是否有關於「熔注」方面工作的工作規則？證人甲○○證稱：沒有。公司有工作規則，裡面沒有就熔注方面的工作守則加以規範，但有口頭教導應注意事項等語(詳本院卷(二)第47頁)。本院另詢之：新

01 進熔注工作人員如何進行教育訓練？證人甲○○證稱：會派
02 比較資深的工作人員帶著新進人員工作，從簡單的開始，有
03 時候兩個星期，有時候長達壹個月。本院復詢之：熔注工作
04 人員的在職人員，是否有定期的教育訓練？證人甲○○證稱
05 ：有。例如緊急供水，溶解爐如果突然沒有電，或是水塔壞
06 掉，溶解爐要降溫，就要開自來水降溫。本院另詢之：你們
07 所謂的定期教育訓練，指的是緊急狀況的應變？證人甲○○
08 證稱：是。本院再向證人確認：新進或在職的熔注工作人員
09 進行教育訓練，是否有相關接受教育訓練的書面簽名？證人
10 甲○○稱：有（詳本院卷(二)第51至52頁）。

11 (二)本院另參酌原告擔任熔解員，其工作時須取鐵水驗測成份，
12 用杓子在熔解爐取鐵水，因(鐵水)非常亮，必須戴護目鏡等
13 情，業據證人甲○○證述在卷(詳本院卷(二)第47至48頁)。本
14 院乃詢之：進入熔注區的工作人員，公司提供工作人員穿戴
15 什麼裝備？證人甲○○證稱：安全帽、護目鏡及長袖全身防
16 護衣，這些配備公司會發給每個人，每個人放在自己的置物
17 櫃裡面，工作前要穿戴。本院復詢之：公司有要求進入熔注
18 區的工作人員，必須要穿戴公司要求的裝備？證人甲○○證
19 稱：有。公司也有發放給原告安全帽、護目鏡及全身防護衣
20 等語(詳本院卷(二)第49至50頁)。

21 (四)依上所述，原告的工作內容必須取鐵水驗測，過程中有遭受
22 高溫鐵水噴濺身體及臉部之可能，故被告公司須提供護目鏡
23 及全身防護衣。惟被告公司並無關於工作人員穿戴安全設備
24 之工作規則，亦未就此部分對新進人員或在職人員進行教育
25 訓練，所為定期教育訓練僅限於緊急狀況之應變。至於被告
26 雖提出「熔解作業要點及異常報告窗口」中要點第6.2部分
27 記載「爐前溢洩坑須保持清潔乾燥，不可有積水現象，無阻
28 塞空間」(詳本院卷(二)第13頁)，惟經本院提示予證人甲○○
29 後，證人甲○○證稱：這是張貼在熔解員區的牆壁上，讓熔
30 解員知道處理程序的規則。要點6.2的爐前溢洩坑，不在熔
31 解員鐵水採樣、放置燒杯或試片的位置附近。爐前溢洩坑是

01 在熔解爐的前面，不是在熔解員的作業區。爐前溢洩坑需保
02 持乾燥、清潔，是怕下雨時，爐前溢洩坑會積水，如果爐前
03 溢洩坑積水會爆炸等語(詳本院卷(二)第52頁)。由此足見，被
04 告提出之「熔解作業要點及異常報告窗口」規定，與熔解員
05 工作安全設備之穿戴操作規則，完全無關。

06 (五)被告另提出原告有接受教育訓練之書面資料(詳本院卷(二)第7
07 5、76頁)，然本院審酌被告提出教育訓練上課紀錄表之日期
08 為107年5月15日，晚於系爭事故106年12月26日之發生日期
09 。況且，被告提出之生產課程教育訓練隨堂測驗卷，訓練主
10 題為「製程管理」，並非安全教育訓練相關課程，甚且，連
11 測驗人「林『仕』詮」的姓名也寫錯，可證明該測驗卷並非
12 原告本人所書寫。

13 (六)再者，經本院詢之：原告擔任熔解員以來，每次工作時，是
14 否都有穿戴安全帽、護目鏡及全身防護衣？證人甲○○證稱
15 ：有時候有，有時候沒有。有時候太熱會把防護衣脫下來，
16 有時候也沒有戴安全帽或護目鏡。如果看到熔解員沒有穿戴
17 安全設備，有警告熔解員。本院另詢之：除了口頭警告外，
18 熔解員一再違反工作安全穿戴裝備，公司是否有給予其他的
19 處分或懲戒？證人甲○○證稱：有，如果有拍到照片會舉發
20 扣薪。本院乃詢之：原告擔任熔解員期間，是否有因為違反
21 工作安全裝備的佩戴，被舉發扣薪過？證人甲○○證稱：我
22 印象中好像沒有(詳本院卷(二)第50頁)。由證人甲○○前揭證
23 述可知，其擔任熔解員之主管，數次看到原告未依規定配戴
24 護目鏡及全身防護衣，但除口頭告誡外，並未為進一步之處
25 分手段，足見被告公司未確實要求員工配戴工作安全設備，
26 對員工未善盡督導及監督之責甚明。

27 (七)基上所述，被告公司既未對新進人員或在職人員實施完整的
28 安全教育訓練，亦未確實督導及監督從業人員配戴安全設備
29 ，則原告主張被告未盡實施安全教育訓練或監督配戴安全設
30 備之責，致其執行職務時受有傷害，被告對於災害之發生未
31 盡防免義務，依職業災害勞工保護法第7條規定，應賠償原

告所生損害等語，洵屬有據。

五、106年12月26日發生之系爭事故，原告是否與有過失？

(一)被告抗辯熔解員工作時必須配戴護目鏡，被告公司有提供護目鏡，但原告自承拉下護目鏡，致鐵水噴濺灼傷原告左眼，原告對於系爭事故之發生，與有過失等語。原告則主張因工作現場照明設備不足，燈光昏暗，致其無法看清楚採樣孔而拉下護目鏡等語。

(二)關於熔解爐工作現場的照明情形，證人甲○○證稱：我有從事過熔解員的工作。熔注區是屬於室內的工作環境，分析儀對面的柱子都有250瓦或400瓦的照明燈，像路邊的路燈一樣。本院乃詢之：依熔注區工作環境的光源，工作時戴著護目鏡是否足以看清工作四周的環境，燒杯、試片或分析儀的擺放位置？證人甲○○證稱：可以(詳本院卷(二)第51頁)，並有現場照片在卷可參(詳本院卷(一)第357頁)。依證人甲○○前揭所述可知，熔注區的照明設備為250瓦或400瓦的照明燈，配戴護目鏡仍足以看清四周工作環境，其本人亦無因配戴護目鏡或安全罩而無法看清採樣孔之情形(詳本院卷(二)第56頁)。

(三)本院另分別勘驗兩造各自拍攝之現場影片(詳本院卷(二)第53頁)：

1.本院勘驗原告提出之原證10光碟結果為：

影片開始播放時，鏡頭可以看到行走的路線，影片總長度為45秒，秒數是倒播播放，播放第29秒看到的光源部分是溶解爐。影片第29秒以後可以看到杓子採鐵水的情形。影片播放第18秒可以看到鐵杓取樣的鐵水，沿著拍攝人員的路徑前進及地面情形，鐵水部分發出明亮光線，可看到地面沿路前進的狀況。影片播放第6秒拍攝人員將鐵水倒進試片盒，影片播放第1秒拍攝結束。

2.本院勘驗被告提出之被證19光碟結果為：

影片總長度為23秒，拍攝熔解員從溶解爐以鐵杓取樣鐵水並拿到燒杯澆放，另將部分鐵水放到試片，全程過程光線充足

01 ，工作區內之所有物品完全清晰。

02 3. 本院審酌原告提出其自行拍攝之影片，雖光源較為昏暗難辨
03 四周環境，但以原告拍攝角度可看到其行走的路線，其以鐵
04 杓取樣鐵水後，亦可看到沿著拍攝人員的路徑前進及地面情
05 形。故原告以其提出影片，主張現場照明設備不足，燈光昏
06 暗，致原告採樣時需拉下護目鏡云云，尚無足憑採。

07 (四) 本院另參酌被告提出被證十六之告示牌內容記載「進入本場
08 所，需配戴防護用具」(詳本院卷(一)第395頁)。證人甲○○
09 亦證稱：(被證十六)是熔注區入口的告示。本院乃詢之：公
10 司提供熔注區工作人員穿戴什麼裝備？證人甲○○證稱：安
11 全帽(即防護面罩)、護目鏡及長袖全身防護衣，這些配備公
12 司會發給每個人，每個人放在自己的置物櫃裡面，工作前要
13 穿戴。本院另詢之：公司是否有要求進入熔注區的工作人員
14 ，必須要穿戴公司要求的裝備？公司是否也有發放給原告安
15 全帽、護目鏡及全身防護衣？證人甲○○均證稱：有(詳本
16 院卷(二)第49至50頁)。由上可知，被告公司有發放護目鏡給
17 擔任熔解員之原告，在熔注區工作場所之入口，亦有張貼「
18 進入本場所，需配戴防護用具」的告示，足認原告確實知悉
19 其進入熔注區工作，應配戴護目鏡等防護用具。

20 (五) 而系爭事故發生當日，原告雖有配戴護目鏡，但自承為對準
21 採樣孔而將護目鏡下拉(詳本院卷(一)第7頁)，故鐵水爆裂時
22 ，噴濺入原告左眼而遭灼傷。故原告於工作時，明知工作內
23 容需採樣高溫鐵水，易受噴濺灼傷，應依工作場所之告示內
24 容配戴防護用具。惟原告疏未遵守告示內容，採樣鐵水時將
25 所配戴之護目鏡下拉，適鐵水爆裂而噴濺灼傷原告左眼，故
26 本院認原告就系爭事故之發生，亦有過失。

27 (六) 惟本院參酌原告於106年11月5日受僱被告，而系爭事故發生
28 日期為106年12月26日，故系爭事故發生時，原告甫工作1個
29 多月，對工作環境及安全設備之要求尚非熟稔，而被告身為
30 雇主，對於工作場所風險之控管能力遠高於員工，被告負有
31 對員工進行安全教育訓練、提供安全工作環境及監督員工配

戴安全設備之責任。是以，本院綜合上情，認原告及被告就系爭事故之發生，應負之責任比例各為二成及八成。

六、原告請求被告給付勞動能力減損3,421,158元，有無理由？

(一)經本院檢送原告於嘉義長庚紀念醫院就診之病歷資料，委託國立成功大學醫學院附設醫院(下稱成大醫院)鑑定：原告目前左眼視力為何？能否矯正？原告是否因左眼傷勢，致其勞動能力有所減損？如為肯定，減損之比例為若干？經原告於109年2月17日至3月3日間親自至成大醫院接受到院鑑定，其中109年2月19日接受身體理學檢查，左眼視力為0.05；109年2月19日、109年3月13日接受臨床檢查及檢驗，左眼視力0.1，矯正後0.16(109年3月13日)、詐盲測試：未通過(109年3月13日)等情，有成大醫院職業及環境醫學部出具之永久性障害及工作能力減損評估報告(下稱系爭評估報告)在卷可稽(詳本院卷(二)第125至129頁)。

(二)原告經成大醫院臨時檢查結果，左眼裸視視力最佳為0.1，較正後視力最佳為0.16，【但未通過詐盲試驗】。因未通過詐盲試驗之視力檢查結果不可採信，故鑑定機關成大醫院採用106年12月27日事故後至鑑定期間病歷紀錄之最佳檢查紀錄：即108年3月11日嘉義長庚醫院門診之左眼視力0.4，作為計算鑑定時勞動能力減損之依據。經鑑定機關成大醫院整理106年12月27日至108年5月10日之病歷紀錄，合併該院鑑定期間歷次結果如系爭評估報告附表二。考量原告107年7月31日完成手術，至109年3月前往成大醫院鑑定，相距約1.5年，且原告已未接受定期門診治療追蹤，故推論其視力情況可視為已達最佳醫療改善狀態等情，有系爭評估報告存卷足憑(詳本院卷(二)第129頁)。

(三)基上所述，鑑定機關依原告自述資料，其於事故發生前患側眼(左眼)視力約1.0。鑑定時，因原告未通過詐盲試驗，鑑定機關乃採用原告於108年3月11日在嘉義長庚醫院門診之左眼視力0.4，作為計算鑑定時勞動能力減損之依據。經計算結果，評估鑑定時之原告全人障害損失為0%(計算式如系爭

01 評估報告附表三、四），則原告全人身體障害損失前後增加
02 0%，考量診斷、全人障害等級、未來營利能力、職業類別與
03 受傷年齡後，估算全人勞動能力減損前後增加0%。目前可視
04 為已達最佳醫療改善狀態等情，有病情鑑定報告書、系爭評
05 估報告及病歷資料等存卷足憑（詳本院卷(二)第123至195頁）。

06 (四)簡言之，原告鑑定時未通過詐盲試驗，故其左眼視力檢查結
07 果，不可採信。鑑定機關再參酌原告107年7月31日完成手術
08 ，至鑑定時已相隔約1.5年，且原告自108年5月27日起，已
09 未接受定期門診治療追蹤，推論其視力情況可視為已達最佳
10 醫療改善狀態。鑑定機關乃採用原告於108年3月11日在嘉義
11 長庚醫院門診之左眼視力0.4，作為計算鑑定時勞動能力減
12 損之依據。依此計算評估結果，相較於事故發生前及發生後
13 ，原告之全人勞動能力並無增減，故原告未因系爭事故受有
14 勞動能力減損之損害乙節，洵堪認定。原告主張其因系爭事
15 故，致其左眼視力僅剩0.05，受有勞動能力減損40%之損害
16 云云，尚無足憑採。

17 (五)至於原告雖請求函詢鑑定機關：「推論其視力情況可視為已
18 達最佳醫療改善狀態」，是指何意？何謂詐盲測試？原告非
19 全盲者，為何要實施詐盲測試？非全盲者有可能通過詐盲測
20 試嗎？系爭評估報告附表三之視覺功能障害參數，分別係指
21 什麼？該數據如何得出？系爭評估報告附表四之美國醫學會
22 永久性障害評估表相關章節、頁數及表格內容分別為何？如
23 何評估全人損失為0%？原告現從事駕駛推高機工作，如考量
24 該工作性質，其左眼狀態是否會影響其勞動能力？....等。

25 (六)惟本院參酌上開病情鑑定報告書及系爭評估報告內容，原告
26 經實際檢測結果，因未能通過詐盲試驗，故鑑定機關以原告
27 接受鑑定前之視力檢查結果，作為勞動能力減損之評估鑑定
28 依據。本院另審酌系爭事故發生後，原告於107年3、4月開
29 始回復工作，其後108年3月11日在嘉義長庚醫院之檢查結果
30 ，原告左眼視力為0.4。再參酌原告於成大醫院檢查時自述
31 左眼視覺模糊，開車會擔心等語，然而，原告目前從事之駕

01 駛推高機工作，顯然與其自述因左眼視覺模模糊糊開車會擔心
02 等語相違。本院綜參上情，認原告請求調查之前揭事項，尚
03 無必要，附此說明。

04 七、原告請求被告給付精神慰撫金150萬元，有無理由？

05 原告主張左眼經高溫鐵水噴濺，眼周部分肌膚受損脫皮，左
06 眼球體破裂出血，並傷及眼球內滿布之神經眼球燒灼之痛令
07 原告苦不堪言。原告左眼即因化學性燒灼傷致影像模糊、畏
08 光、痠澀疼痛，且原告往後人生，不僅要蒙受兩眼視力落差
09 過鉅所帶來暈眩、噁心等日常生活之不便，並大幅加劇視神
10 經病變的風險，爰請求被告賠償精神慰撫金 150萬元等語。
11 本院審酌原告左眼經高溫鐵水噴濺，不但須住院手術治療，
12 並須接受左眼球表面重建及羊膜修補術，系爭事故發生後回
13 診將近20次，身體及精神皆受有相當之痛苦。本院審酌原告
14 歷經受傷、手術及回診之痛苦，且依原告自述其事故發生前
15 之左眼視力約1.0，其於系爭事故發生後左眼視力亦有下降
16 等情，認原告請求被告賠償其精神慰撫金以 400,000元為適
17 當，應予准許，逾此部分之請求，則為無理由，應予駁回。

18 八、原告與有過失之過失相抵

19 按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償
20 金額或免除之，民法第 217條規定甚明。經查，系爭事故主
21 要肇因於被告公司未對新進人員實施完整的安全教育訓練，
22 亦未確實督導及監督從業人員配戴安全設備。然而，原告疏
23 未遵守熔注區工作場所之告示內容全程配戴安全設備，於採
24 樣鐵水時將所配戴之護目鏡下拉，適鐵水爆裂而噴濺灼傷原
25 告左眼，故本院認原告就系爭事故之發生，亦應負次要過失
26 ，且認原告及被告就系爭事故之發生，應負之責任比例各為
27 二成及八成，已如前開肆、五所述。則原告得請求被告賠償
28 之金額，扣除其應負之責任比例後，應為320,000元（400,0
29 00×0.8=320,000）。

30 伍、綜上所述，原告得請求被告賠償之金額應為327,741元（短付
31 加班費7,741元+精神慰撫金320,000元）。則原告依勞動基準

法及侵權行為之法律關係，請求被告給付 327,741元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年9月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

陸、本件原告雖陳明願供擔保請准宣告假執行，惟本判決原告勝訴部分未逾 500,000元，爰依職權宣告假執行，被告亦陳明願供擔保，聲請免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之；至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

柒、本件待證事實已臻明瞭，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院斟酌後，認為判決之結果不生影響，爰不一一詳為審酌，併此敘明。

捌、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 7 月 14 日
勞工法庭法官 林中如

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（應附繕本）。

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 109 年 7 月 14 日
書記官 柯凱騰

附表一：（原告各月份之加班時數，及夜勤津貼時數）

月份	加班1	加班2	加班3	假日	夜勤津貼
106年11月	37	36	×	×	128
106年12月	37	44	9	×	199.9

(續上頁)

107年1月	×	×	×	×	0
107年2月	×	×	×	×	0
107年3月	16	18	4	×	111.5
107年4月	39.5	44	8	×	149.5
107年5月	40.5	42.5	1	8	132
107年6月	31	30	×	×	116
107年7月	44	59	17	×	139
107年8月	28	35	8.5	×	71
107年9月	40	44	3	×	120
107年10月	41	46	4	8	120
107年11月	42	48.5	8	×	214.5
107年12月	32	31	×	×	120
108年1月	37	44	4	×	96
108年2月	23	26	4	8	57
108年3月	39	38	×	×	156

(續上頁)

108年4月	28	26	×	×	72
108年5月	16	16	×	×	108
108年6月	×	×	×	×	0

附表二：(「甲加班費金額」(即附表一各月份加班費金額)及「乙夜勤津貼金額」)

月份	加班1	加班2	加班3	假日	甲加班費金額 計算式： {(加班1時數× 1.334)+(加班2 時數× 1.667)+(加班3時數× 2.6 67)+(假日時× 2)} × 105.56元/ 小時 (元以下4捨5入)	乙夜勤津貼金額 (即附表一夜勤 津貼時數，乘以 每小時30元)
106年11月	37	36	×	×	11,545元	3,840元
106年12月	37	44	9	×	15,487元	5,997元
107年1月	×	×	×	×	×	×
107年2月	×	×	×	×	×	×
107年3月	16	18	4	×	6,547元	3,345元
107年4月	39.5	44	8	×	15,557元	4,485元
107年5月	40.5	42.5	1	8	15,152元	3,960元
107年6月	31	30	×	×	9,644元	3,480元
107年7月	44	59	17	×	21,364元	4,170元

(續上頁)

107年8月	28	35	8.5	×	12,495元	2,130元
107年9月	40	44	3	×	14,220元	3,600元
107年10月	41	46	4	8	16,683元	3,600元
107年11月	42	48.5	8	×	16,701元	6,435元
107年12月	32	31	×	×	9,961元	3,600元
108年1月	37	44	4	×	14,079元	2,880元
108年2月	23	26	4	8	10,629元	1,710元
108年3月	39	38	×	×	12,179元	4,680元
108年4月	28	26	×	×	8,518元	2,160元
108年5月	16	16	×	×	5,069元	3,240元
108年6月	×	×	×	×	×	×
總計					215,830元	63,312元

附表三：(「甲加班費金額」+「乙夜勤津貼金額」兩者之總和，與員工薪資條上「免稅加班費」、「績效獎金」、「夜勤津貼」三者總和之對照表)

月份	「甲加班費金額」+「乙夜勤津貼金額」，兩者加總之金額	員工薪資條上「免稅加班費」、「績效獎金」、「夜勤津貼」，三者加總之金額 (卷一)第187-223,363-365頁)
106年11月	15,385元 (11,545+3,840)	14,449元 (4,314+2,700+7,435)
106年12月	21,484 (15,487+5,997)	21,303元 (4,036+3,838+13,429)

(續上頁)

107年1月	x	x
107年2月	x	x
107年3月	9,892元 (6,547+3,345)	9,893元 (1,972+2,265+5,656)
107年4月	20,042元 (15,557+4,485)	20,048元 (4,739+3,225+12,084)
107年5月	19,112元 (15,152+3,960)	18,308元 (5,163+3,000+10,145)
107年6月	13,124元 (9,644+3,480)	13,040元 (4,054+2,670+6,316)
107年7月	25,534元 (21,364+4,170)	25,254元 (5,070+2,940+17,244)
107年8月	14,625元 (12,495+2,130)	14,485元 (3,380+1,500+9,605)
107年9月	17,820元 (14,220+3,600)	17,681元 (5,352+3,000+9,329)
107年10月	20,283元 (16,683+3,600)	19,440元 (4,929+2,400+12,111)
107年11月	23,136元 (16,701+6,435)	23,138元 (5,352+4,500+13,286)
107年12月	13,561元 (9,961+3,600)	13,562元 (4,225+3,000+6,337)
108年1月	16,959元 (14,079+2,880)	12,968元 (3,897+2,400+6,671)

(續上頁)

		【被證十五，本院卷(一)第363-365頁】
108年2月	12,339元 (10,629+1,710)	12,423元 (3,201+1,470+4,066+一月其他應稅加3,130+一月加班免稅加班費556) 【本院卷(一)第215-216頁】
108年3月	16,859元 (12,179+4,680)	16,859元 (5,492+3,900+7,467)
108年4月	10,678元 (8,518+2,160)	10,300元 (3,618+1,500+5,182)
108年5月	8,309元 (5,069+3,240)	8,250元 (2,227+2,400+3,623)
108年6月	×	×
總計	279,142元	271,401元
備註：原告任職期間，被告短付加班費之金額為7,741元(279,142-271,401)。		