臺灣彰化地方法院民事判決

109年度勞訴字第1號

原　　告　羅仁宗
訴訟代理人　林見軍律師
複代理人　楊小慧
被　　告　億加企業股份有限公司
兼法定
代理人　洪旻憲
共　　同
訴訟代理人　洪蕙茹律師

上列當事人間請求職業災害補償等事件，本院於民國109年9月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告億加企業股份有限公司應給付原告新台幣643,993元，以及自民國109年1月10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。

訴訟費用由被告億加企業股份有限公司負擔四分之一，其餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告億加企業股份有限公司如以新台幣643,993元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告聲明求為判決：　被告億加企業股份有限公司（下稱億加公司）應給付原告120萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。　被告億加公司、洪旻憲應連帶給付原告1,579,544元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。　併願供擔保請准宣告假執行。主張略以：

原告於民國106年10月3日在被告億加公司操作裁切作業，因被告億加公司對於裁切機之操作，並未有訂定任何標準作業程序或安全衛生工作守則，裁切機器上也無相關危險標示或

操作守則，亦無設置安全防護裝置，對原告也無施以必要之教育訓練，僅簡單教導如何操作後，就指示原告負責操作裁切機。被告億加公司要趕貨，要求原告操作裁切的機械進行「14 0mm圓柱」模具裁切（當天並不是操作專用於圓形柱模具裁切，亦非被告答辯狀所附照片中的機台），當下原告有向倪課長反應不會操作，課長本來答應說要派人來教，結果老闆說不用了，直接請原告操作，原告於操作裁切機時不慎發生職業傷害，受有右手3、4指斷指重接、神經縫合右手第5指之傷害而入院治療，出院後在家休養，期間陸續復健治療仍無法恢復原狀。而被告億加公司也是此次事發後才保團保。

原告應被告億加公司要求在107年6月1日回去工作，並非如被告所稱107年6月1日是協議復工日期。被告億加公司明知原告不適合原職務復工，卻未予調整合適工作，仍要求原告搬重物，原告於108年4月24日上午11時30分左右，工作時右手第3指受到再骨折之傷害，當日下午旋至廖慶龍骨科就診，並轉診至彰化基督教醫院，由彰化基督教醫院安排108年5月8日施予右手第3指疤痕切除、攣縮鬆弛、骨內固定及第3、4指肌腱分離及第4指伸指肌腱修補；持續門診追蹤治療，宜休養1至2個月之醫囑，因右手第3指嚴重壓砸傷重接手術再次手術固定、第四指重接術後沾黏等，應持續門診復健治療，宜休養4個月之醫囑，此部分連勞保局也無法區別是第一或第二次傷害所造成。

原告於108年9月至廖慶龍骨科診所進行復健治療，經醫師評估宜再休養4個月，並據此向被告億加公司請假，被告億加公司竟要求原告填載事假及非公傷病假，顯然已違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞。被告洪旻憲為被告億加公司法定代理人，就職業安全衛生法及職業安全衛生設施規則，所要求原告工作環境危險因素之防範及職業災害之避免，均負有法令上義務，有違反保護他人之法律之情形，應對原告因此發生職業災害負侵權行為之損害賠償責任，被告億加公司

就其代表人因執行職務所加他人之損害，則應連帶負損害賠償責任。

ŋ 依勞動基準法第59條第1款，原告請求108年6月3日起至108年9月26日止，後續追蹤及復健治療的門診掛號、開立診斷證明書等醫療費用共3,720元。

ē 按勞動基準法第59條第2款規定，「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款之殘廢給付標準者，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。」，勞工醫療經過2年後，仍未能回復原有工作能力，為免雇主負無限期之補償責任，而明定得一次給付40個月之平均工資，以免除其此後之薪資補償，勞工如符合上述規定之條件，自得請求2年醫療期間之薪資補償及40個月之平均工資（最高法院民事96年度台上字第492號判決理由參照）。並參酌行政院勞工委員會87年3月31日台（87）勞動2字第009919號函、78年5月30日台（78）勞動2字第11289號函，說明勞工職災醫療屆滿2年後仍未痊癒者，雇主負有續按其原領工資數額予以補償，或一次給付40個月之平均工資之責任。雇主在給付40個月平均工資之工資終結補償後，僅係免除此後繼續給付工資補償責任，勞動契約並未因此而終止。本件原告係在108年3月26日被勞工保險局審定為失能，經2年醫療仍無法回復原有工作能力，並遺存有永久性手指機能障害，依法自得以請求被告億加公司一次給付40個月之平均薪資補償1,308,320元（32,708× 40 =1,308,320元），被告億加公司自108年4月至109年2月已給付原告334,712元，兩者抵充後，被告億加公司應再給付工資補償金額973,608元。

原告得依侵權行為請求賠償之損害：

- 醫療費用：億加公司已有給付部分手術醫療費，但未給付原告後續追蹤及復健治療（108年6月3日至108年9月26日）之門診掛號、開立診斷證明書等醫療費用3,720元。另

請求自108年10月4日至109年7月2日止之後續追蹤及復健治療所生醫療費用共6,246元。此部份並未獲得勞工保險局給付，也未獲被告億加公司給付。是發生這件事後，被告億加公司才去做團保，之前的醫藥費並非團保給付，而是被告億加公司自己付的。

一看護費用：

原告於手術後醫囑休養約8個月期間，難以自理生活，均需由專人照料，惟囿於經濟能力，均係由家人輪流照顧，而未實際支出看護費用，然此係因原告與家人之親情而免之費用支付，並非謂原告未受有此增加生活上所需費用之損害。

按中部地區一般半日看護費用每日約為1,200元，應認原告於此無法自理生活而需專人照顧期間，受有相當於看護費用288,000元之損害（1,200× 30× 8＝288,000)，自得請求被告等連帶賠償。可以從病歷資料看得出來原告3、4指手術的部分無法自理。

· 勞動能力減損781,578元。

原告右手第3、4指失能狀態，影響勞動能力，經勞動部勞工保險局認定為13等級失能程度，對照喪失勞動能力比例為15.38%。勞保局核定失能給付，是經過彰基鑑定，再由彰基檢附給勞保局所核認的結果，不容被告恣意否認。

原告係00年0月00日出生，自106年10月3日系爭事故發生起，至其年滿65歲強制退休之前1日即126年10月2日止，工作時間尚有20年，請求之勞動年數為20年，經換算為240月，以月薪3萬元計，以霍夫曼係數表計算扣除中間利息（第1個月不扣除中間利息）方式計算。（000000× 14.00000000=0000000.3504。其中14.00000000為年別單利5%第20年霍夫曼累計係數；元以下捨去。0000000元x減少勞動能力程度 15.38% ＝781,578元），原告自得依侵權行為法律關係請求被告等連帶賠償。

j 精神慰撫金50萬元。原告所受右手第3、4指斷指重接、神經縫合之傷害，雖經手術重接及固定，但因此所受身心痛苦煎熬，非言語所能形容，且原告雖勤於復健，但至今右手第3、4指仍未盡復舊觀，復原之日遙遙無期，所受精神上痛苦，請求被告等連帶賠償50萬元。原告為專科畢業，為被告億加公司員工，月薪約32,708元。對被告洪旻憲學歷為勤益科技大學畢業，財產如所得資料清單及財產總歸戶財產查詢清單，則沒有意見。

ě 原告自勞工保險局受領職業傷病給付183,508元，匯還予被告億加公司負責人洪旻憲帳戶，分別為107年9月19日匯還116,670元，109年3月6日匯還66,838元，有匯款單可憑，被告億加公司不得列為抵充金額。另原告已經自勞工保險局受領職業傷病失能給付67,653元，而被告於106年10月至107年5月，以及108年4月至109年2月，已給付被告薪資573,652元。

「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。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」、「第59條之受領補償權，自得受領之日起，因2年間不行使而消滅。」為勞動基準法第59條、第61條所明定。惟此處所謂得受領之日並非必為勞工罹災之日，本件原告係在108年3月26日經勞工保險局審定為失能，所以本件並無罹於時效問題（臺北地方法院92年度勞訴字第7號判決理由參照）。對於108年度彰司調字第968號聲請調解事件是於108年10月3日收狀，則沒有意見。

5月25日王國洲經理交代辦公室小姐打電話給原告，要原告回公司一趟，而在前一天彰基主治醫生有交代要請公司幫原告安排輕便的工作，也開診斷書要原告帶回公司，原本王經理的意思要原告繼續先前的操作機器工作，原告就跟經理說有診斷書，要請幫忙安排輕便的工作，他回答被告億加公司是傳統產業，沒有輕便工作，給原告兩個選擇，一是在線西

廠做倉儲，倉儲的工作進出料都要搬運，所以原告沒辦法作，另一個就是在彰化廠操作震動機，震動機上下料都一定要搬運，他叫原告回去並不是要讓原告做輕便的工作。證人倪均旆是被告億加公司聘僱，證詞會偏向被告億加公司，模糊帶過，但是發生職業災害是事實；對於證人王國洲的證詞，因原告當天搬的材料是銅製品，銅製品比較重，一定要兩個人同時搬才抬的起來，而且那次的銅製品是因為公司裝的太滿，重量太重，所以搬的時候，跟原告一起搬的外勞可能比較矮小，機台比較高，抬起來要倒的時候，外勞因為太重而放手，所以才會導致原告手折到，而且當天原本有5人在彰化廠，但當時只有原告跟新來的外勞在搬運材料而已，並非如證人王國洲所述，都有3到5個人在工作。

對於被告證物1、2、3之形式及實質上均有爭執，根據原告看過之後，發現注意事項是事後才補做；而被證2之機器，並非事發發生本件事故機器；對於被證3照片，實質上發生事故機器並無任何防護標示等語。

二、被告聲明求為判決原告之訴駁回，如受不利判決願供擔保聲請宣告免為假執行。答辯略以：

本件原告以106年10月3日之事故請求被告負損害賠償責任，依據民法第197條規定規定，該事故之損害賠償請求權之消滅時效應至108年10月2日止，原告於108年10月3日始具狀聲請調解，已罹於時效，故原告本件關於損害賠償部分之請求應予駁回。

本件事故之發生係因原告操作金屬圓鋸機，於系爭機器裁切工料時伸手至工料處，致使其所戴之手套連同手指遭系爭機器捲入受傷。對於原告主張被告公司設置之裁切機器，對於操作並未訂有標準作業程序或安全衛生工作守則、裁切機器並無相關危險標示或操作守則、無設置安全防護裝置，且被告公司對原告未施以必要之教育訓練，僅簡單教導如何操作，就指示原告負責操作裁切機云云，被告均否認。被告億加公司於教育訓練時，即要求作業員應詳讀放置機器側邊之作

業指導書，且被告就系爭機器設有防護罩、設有警告標誌，提醒作業員於操作時切勿碰觸機台，然原告卻違背公司所定之操作規則，於機器運作中伸手碰觸，始生本件事故；又縱使原告於系爭機器裁切過程中認有必要進行調整，亦應先按壓紅色緊急停止鈕使機器完全停止，始能進行調整，而該紅色緊急停止鍵位於綠色啟動鍵旁，為原告伸手可及之處，足證原告操作系爭機器裁切時，本應當知悉運轉中之圓鋸機，具有相當之危險性，卻於系爭機器運轉中，疏未注意與系爭圓切機之圓鋸片保持適當之安全距離，致其手套遭該機器捲入因而受有傷害。就原告主張被告應負侵權行為之損害賠償責任部分，被告均否認有侵權行為，此部分應由原告自行負擔舉證責任。縱鈞院認被告成立侵權行為而應負擔損害賠償責任（假設語氣），原告就本件事故之發生及損害，亦有過失，應負與有過失之責任。對原告主張被告洪旻憲依民法第28條負連帶責任，被告否認之。

原告從第一次受傷開始，休養了8個月，被告認為原告其實已經是復原到一定程度，因原告之傷勢已復原至相當程度，在107年5月間，經原告與被告億加公司協商討論原告返回公司之上班時間點、以及調整後的工作職務內容，經雙方達成共識後始讓原告於107年6月1日復工，107年6月1日是協議復工的日期，被告並考量原告之身體狀態調整其工作內容，由原本的操作裁切機職務調整為操作振動機具，並且同一個場域內都有其他同仁在旁可以協助搬取物品，足徵被告已盡力來減輕原告工作時之負重，原告稱被告未慮及其身體狀況而要求復工及未調整職務等語，均與事實不符。108年4月24日11時30分許，原告是在工作中右手第三指骨折，只知道是搬運物品時右手第三指骨折，原告此次發生之職業災害事故，係其未注意所導致受傷，應負擔與有過失之責。依據證人王國洲的證詞，被告億加公司確實已為原告調整工作內容，且操作機台時，有其他的同仁在旁協助搬運材料，就原告所稱確實也有同仁協助搬運材料，顯見被告億加公司已盡相當的

管理責任。就證人王國洲所述，操作震動機台除了搬運材料還有設定參數，因此與原告先前操作裁切機相比，調整後的工作職務已為相對輕便。

ŋ 有關勞動基準法第59條第1項第2款及第3款規定：

- 依法條文義暨排列順序以觀，應認如勞工經治療終止，此時勞工經雇主給付殘廢補償後，應認已足符合保障勞工生活之意旨，且立法者顯亦已就為維持雇主經濟活動之永續及保障勞工生活間為衡平之考量，始於第59條第2款後段、第3款以是否符合殘廢給付標準為不同之補償規定，否則此時如仍課予雇主於給付殘廢補償後，尚須就勞工經認定治療終止後所生之醫療費用或嗣後不能工作之工資再負補償之責，除有違上開法條之文義解釋外，亦顯非立法者之原意。

— 原告因106年10月3日之事故，經彰化基督教醫院診斷審定為喪失原有工作能力，因合於勞動基準法第59條第3款之失能補償給付標準，因此勞工保險局於108年3月26日一次性給予失能給付67,653元，依據上開說明，原告既然符合勞基法第59條第3款之失能給付標準，自不得再請求被告億加公司一次給予40個月平均工資，故原告請求被告億加公司一次性給付40個月平均工資之補償共計120萬元，顯屬無據。

· 又勞動基準法第59條第1項第2款後段之立法目的，乃為避免雇主負無限期之補償責任，故特別規定雇主於一定條件下得一次給付特定之金額，以免除所應繼續負擔之工資補償責任，是以，該項規定應屬雇主權利之一種，其選擇權係在雇主，則原告逕代被告億加公司行使其選擇權而為主張，顯於法不合，不應准許。被告億加公司有為原告投保商業保險，是團保，其他的醫藥費都有給付。

ē 就原告請求賠償之損害：

- 醫療費用：

就原告請求自108年6月3日起至108年9月26日止之醫療

費用3,720元不爭執，對原告此部分醫療費用未獲給付亦不爭執。被告公司有請原告開診斷證明書，但原告未檢附，所以被告才沒有給付。被告否認有侵權行為，原告與有過失。

一看護費用：原告所提供之診斷書醫囑僅記載「休養」，而非專人照護，故本件實無全日看護之必要性，原告請求看護費用288,000元，顯無理由。

· 勞動能力減損：原告是106年6月才工作，10月發生事故時也還沒滿6個月，原告另以原證5勞工保險局給予失能給付之函文主張失能等級達13等級，對照喪失勞動能力比例為15.38%，並主張勞動工作年數尚有20年，被告考量訴訟經濟，被告就原告此部分主張，不予爭執。

j 精神慰撫金：自原告發生職災事故以來，被告億加公司對於原告所需之公傷假均按勞基法予以補償，更有額外為原告加保團體商業保險，以求給予原告最佳之經濟支持與保障，而原告至今仍請假未上班，被告公司始終竭力負起雇主之責，懇請鈞院酌減精神慰撫金。被告洪旻憲為勤益科技大學畢業，現擔任被告億加公司之法定代理人。對原告主張學歷為專科畢業，財產如稅務電子閘門財產所得調件明細，沒有意見。

原告因職業災害而致傷害，已自勞工局受領職業傷病給付183,508元、職業傷病失能給付67,653元，共計251,161元，自得依據勞動基準法之規定予以抵充。又原告自106年10月3日因職業災害受有傷害後至107年5月31日止，以及108年4月24日因職業業災害受有傷害後至109年2月29日止，被告億加公司遵守法令給付原告共計573,652元，作為因職業災害事故受有傷害而後續所需之醫療費用補償、工資補償及相關損害之賠償，故若鈞院認原告請求之損害賠償金額有理由，則原告自勞工局受領之251,161元及被告已給付之573,652元，共計824,813元自得抵充扣除。又因原告匯還自勞工保險局受領職業傷病給付183,508元，因此被告得抵充扣除的金額應

更正為641,305元。另對於證人倪均旆之證詞沒有意見，因為不同廠區等語。

三、兩造不爭執之事項：

原告受雇於被告億加公司，原從事操作裁切機工作。

原告於106年10月3日，在被告公司工作地點操作裁切機時，發生職業災害，而受有右手三、四指斷指重接、神經縫合右手第五指之傷害（原證1，卷一21頁）。

原告在事發前六個月平均工資為每月3萬元。

ŋ 原告於107年6月1日返回被告億加公司工作。

ē 原告於108年4月24日11時30分許，原告工作中搬運物品時，右手第三指骨折。當日至廖慶隆骨科診所就診，並轉診至彰化基督教醫院（原證8，卷一139頁）。

彰化基督教醫院於108年5月8日施以右手第三指疤痕切除、攣縮鬆弛、骨內固定及第三、四指肌腱分離及第四指伸指肌腱修補，宜休養1至2個月（原證2，卷一23頁）。

ě 原告嗣於108年9月5日因右手第三指嚴重砸壓傷重接手術再次手術固定、第四指重接術後沾黏等，應持續門診復健治療，宜休養4個月（原證3，卷一25頁）。

原告自108年6月3日起至108年9月26日止，後續追蹤及復健治療的門診掛號、開立診斷證明書等醫療費用共3,720元（如原證4）。

原告經勞保局審定符合13級失能程度（原證5），喪失勞動能力比例13%。

兩造於108年度彰司調字第968號聲請調解事件，本院於108年10月3日收狀。

原告自勞工保險局受領職業傷病給付183,508元（被證4），原告已將此款項匯給被告洪旻憲。

原告自勞工保險局受領職業傷病失能給付67,653元（被證5）。

被告於106年10月至107年5月，以及108年4月至109年2月，已給付被告薪資573,652元（如答辯三狀附表二，卷395頁）

。

原告學歷為專科畢業，財產如稅務電子閘門財產所得調件明細（卷二9-12頁）；被告洪旻憲學歷為勤益科技大學畢業，財產如被證6所得資料清單及財產總歸戶財產查詢清單（卷二27-28頁）。

四、得心證之理由：

關於原告發生職業災害，被告有無違反保護他人之法律：

－原告主張被告對於裁切機之操作，並未有訂定任何標準作業程序或安全衛生工作守則，對原告也無施以必要之教育訓練，僅簡單教導如何操作後，就指示原告負責操作裁切機，106年10月3日當天要求原告操作裁切的機械進行「140mm圓柱」模具裁切（當天並不是操作專用於圓形柱模具裁切，亦非被告答辯狀所附照片中的機台），當下原告有向倪課長反應不會操作，課長本來答應說要派人來教，結果老闆說不用了，原告操作中發生職業災害，而受有右手三、四指斷指重接、神經縫合右手第五指之傷害，並提出診斷書為證，被告對於原告於作業中發生上開職業災害一節固不爭執，惟否認未施以必要之教育訓練，答辯稱被告億加公司於教育訓練時，即要求作業員應詳讀放置機器側邊之作業指導書等語。按職業安全衛生法第32條第1項規定，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。又職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項規定，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衛生教育訓練。但其工作環境、工作性質與變更前相當者，不在此限。同條第3項復規定，教育訓練課程及時數，依附表十四之規定。被告自有遵守之義務。復按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。本件原告主張其未曾接受裁切機必要之教育訓練，被告則抗辯教育訓練時，已要求作業員詳讀放置機器側邊之作業指導書等語，是依舉證責任分配法則，雇主即被告億

加公司應就原告有接受相關之安全衛生教育訓練之積極且有利於己事實負舉證責任。經查：被告億加公司答辯稱教育訓練時，即要求作業員應詳讀放置機器側邊之作業指導書等語，雖提出作業指導書面資料為佐（卷一85-105頁），然此僅能證明被告億加公司所謂之全安衛生教育訓練，僅係提供書面資料供原告閱覽而已，並未安排教育訓練課程及時數，此與前揭教育訓練規定，應施以之安全衛生教育訓練，並安排教育訓練課程及時數，顯然不符，更何況被告如僅將作業指導書面資料放在機器旁，如未能說明並指導原告閱覽，則該書面資料僅僅是聊備一格，無法達到教育訓練的效果，故被告億加公司上開所辯，並不符合對勞工實施安全教育訓練之要求，當非可採。

㈡原告又主張其應被告億加公司要求在107年6月1日回去工作，被告億加公司卻未予調整合適工作，而讓原告在彰化廠操作震動機，震動機上下料都一定要搬運，原告於108年4月24日上午11時30分左右，工作中搬運銅製品材料，因裝的太滿且重量太重，搬的時候，與原告一起搬運的外勞可能比較矮小，機台比較高，抬起來要倒的時候，外勞因為太重而放手，導致原告右手第3指受到再骨折之傷害，當日下午旋至廖慶龍骨科就診，並轉診至彰化基督教醫院，由彰化基督教醫院安排108年5月8日施予右手第3指疤痕切除、攣縮鬆弛、骨內固定及第3、4指肌腱分離及第4指伸指肌腱修補，宜休養1至2個月，嗣於108年9月5日因右手第3指嚴重壓砸傷重接手術再次手術固定、第四指重接術後沾黏等，應持續門診復健治療，醫囑宜休養4個月等語，並提出轉診單、診斷書、診斷證明書為證，被告雖答辯稱已考量原告之身體狀態調整其工作內容，由原本的操作裁切機職務調整為操作振動機具，並且同一個場域內都有其他同仁在旁可以協助搬取物品，與原告先前操作裁切機相比，調整後的工作職務已為相對輕便等語，惟查，證人即被告億加公司總經理室經理王國洲到庭證述略謂：

我記得有一次原告到公司來，我就跟他聊天，沒有跟他具體談到什麼時候回公司，有說回來再安排，具體內容就沒有，原告回來後就是操作震動機台，讓材料在機器內滾動，像一個碗公一樣，要將材料倒到裡面，藉由裡面的塑膠石頭研磨外觀，一直以來有三到五個人在操作這一批機台。要設定時間、震動頻率，時間到了再將材料取出，我有時出差到外面，經過彰化廠，會跟原告聊天，有跟他說如果他手不太舒服，可以請其他人幫忙弄，至於誰做搬運，誰做操作，這個我不清楚，材料的重量是如何，我不清楚，因為不是固定的東西等語，足見被告億加公司雖有為原告調整職務，然是否對於原告之勞動條件已採取適當之防護，證人王國洲亦不甚清楚。按身心障礙者權利公約施行法於103年12月3日起施行，則聯合國2006年身心障礙者權利公約保障身心障礙者人權之規定，已具有國內法律之效力（見該施行法第2條），此時自應適用身心障礙者權利公約第27條規定：「…締約國應採取適當步驟，防護及促進工作權之實現，包括於就業期間發生障礙事實者，其中包括，透過法律：……（k）促進身心障礙者之職業與專業重建，保留工作和重返工作方案」，提供身心障礙之原告重返工作方案並給予合理之對待，而所謂「合理對待」，依該公約第2條之定義「是指根據具體需要，於不造成過度或不當負擔之情況下，進行必要及適當之修改與調整，以確保身心障礙者在與其他人平等基礎上享有或行使所有人權及基本自由」。本院認為，被告億加公司應透過調整工作內容，提供原告操作震動機台時適宜之勞動條件，避免原告過度負擔搬運重物的工作內容予原告，使得原告得以重返工作職場，方符合上開法律規定之要求，因此，被告億加公司仍未給予原告提供合理之對待，而與上開法律有違。

．原告又主張被告洪旻憲為被告億加公司法定代理人，就職業安全衛生法及職業安全衛生設施規則，所要求原告工作

環境危險因素之防範及職業災害之避免，均負有法令上義務，有違反保護他人之法律之情形，被告億加公司就其法定代理人因執行職務所加他人之損害，應連帶負損害賠償責任等語，此為被告所爭執。按職業安全衛生法第32條第1項就僱主應對勞工施以安全衛生教育及訓練之規定，係以防止職業災害、保障勞工安全及健康為目的。又按身心障礙者權利公約施行法所適用之身心障礙者權利公約第27條規定，對於就業期間發生障礙事實者提供重返工作方案及合理對待，亦在保障身心障礙者能享有基本權利，均為保護他人之法律。查原告之雇主為被告億加公司，並非被告洪旻憲，是以被告億加公司違反前開保護他人之法律，怠於為必要之安全教育訓練及提供合理之工作，致原告先後二次發生職業災害，則被告億加公司已違反保護他人之法律而侵害原告之權利，堪以推定被告億加公司就本件損害之發生有過失。原告依民法第184條第2項規定，請求被告億加公司負損害賠償責任，於法有據。至於原告主張非雇主之被告洪旻憲違反保護他人之法律等語，則與法不符，未能採取。

原告得否請求被告億加公司給付醫療費用補償之問題：

- 按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。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：一勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。」，勞動基準法第59條第1款定有明文。所謂「必要醫療費用」，固不包括民法第193條規定之增加生活上需要之費用，惟因醫療需要而經醫囑認為必要者，應認係前開條文所稱之必要醫療費用。又職業災害補償，以提供及時之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施為目的，並非在對違反義務之雇主加以制裁，亦非建立在過失責任之上，並具有排除代位權之特質，受僱人得兼領雇主發給之職業災害補償金及其他侵權行為人（雇主以

外）之損害賠償，所以職災補償責任並非用以填補實際損害，其項目、數額均以法定範圍為限，醫療補償、工資補償（勞動基準法第59條第1、2款）以勞工工作能力無法回復時為界線，此後藉由失能補償（勞動基準法第59條第3款）接續予以保障，方符合補償制度所設計的機能。

－原告主張其因上開職業災害，於108年6月3日起至108年9月26日止，支出後續追蹤及復健治療的門診掛號、開立診斷證明書等醫療費用共3,720元等語，並提出收據以及門診收據為證，且為被告億加公司所不爭執，則原告請求被告億加公司給付3,720元，為有理由，應予准許。

原告得否請求被告億加公司給付工資補償之問題：

－按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。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，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，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，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。」，勞動基準法第59條第2、3款分別定有明文。由此可知，勞工請求雇主一次給付40個月原領工資補償者，必須勞工不符合該條第3款之殘廢給付始可。

－原告係在108年3月26日被勞工保險局審定為失能，經2年醫療仍無法回復原有工作能力，並遺存有永久性手指機能障害，依法自得以請求被告億加公司一次給付40個月之平均薪資補償1,308,320元等語，被告億加公司答辯稱原告已符合勞動基準法第59條第3款之失能給付標準，自不得再請求被告一次給予40個月平均工資等語。經查，原告於

前揭時、地，在工作中受傷，勞工保險局審查能程度，符合失能給付標準附表第R11-50項，按診斷永久失能之當月起前六個月平均月投保薪資，發給13等級職業傷病失能給付90日計67,653元等情，有勞動部勞工保險局108年3月26日保職核字第108031005337號函在卷可憑，堪認原告已符合勞基法第59條第3款請領殘廢補償給付之要件，自不得再依勞基法第59條第2款但書規定為請求。是原告此部分之主張，尚非可取。

㈡又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、第195條第1項前段分別定有明文。被告億加公司違反保護他人之法律而侵害原告之權利，依民法第184條第2項規定，應負損害賠償責任，已如前述。茲就原告依侵權行為請求賠償之各項內容有無理由，分述如下：

－醫療費用：原告請求108年6月3日至108年9月26日之門診掛號、開立診斷證明書等醫療費用3,720元等語，為被告億加公司所不爭執，且此部分原告已為請求被告給付醫療費用補償所涵蓋，故不再重複計算。至於原告另請求自108年10月4日至109年7月2日止之後續追蹤及復健治療所生醫療費用共6,246元部分，則因原告未能於言詞辯論終結前提出相關證據，故未能准許。

㈠看護費用：原告主張手術後醫囑休養約8個月期間，難以自理生活，均需由專人照料，故由家人輪流照顧，按中部地區一般半日看護費用每日約為1,200元，原告受有相當於看護費用288,000元之損害，則為被告億加公司所否認。查，原告所提出之診斷書中，106年11月30日診斷書建議休養2個月，108年5月13日診斷書建議患肢宜休養1至2個月，108年9月6日診斷診斷書建議宜休養4個月，均無有

關無法自理生活或須專人照顧之記載，因此難認原告有專人無看護之必要，故原告請求看護費用等語，為無理由，未能准許。

· 原告主張其因職業傷害而受有減少勞動能力之損害，事發時為106年10月3日，計算至65歲退休，為20年，且原告右手3、4指失能之傷害，經勞保局認定13級失能等級，故喪失勞動能力比例為15.38%，以月薪3萬元計算，受有勞動能力減少之損害為781,578元等語，被告億加公司對於原告減少勞動能力比例、期間及月薪3萬元等均不爭執，則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781,578元【計算方式為：55,368× 14.00000000 =781,578.00000000。其中14.00000000為年別單利5%第20年霍夫曼累計係數。採四捨五入，元以下進位】。故原告請求減少勞動能力之損害781,578元，為有理由，應予准許。

j 精神慰撫金部分：按精神慰撫金之審酌標準，應斟酌雙方之身分、地位、資力與加害之程度及其他各種情形，核定相當之數額，其金額是否相當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方之身分、地位、經濟狀況等關係決定之。查原告係00年0出生，其因先後二次職業傷害造成其身體受損，身心受創，對其經營生活已造成相當不利之影響，其精神上自受有莫大之痛苦。再者，原告學歷為專科畢業，已據其陳明在卷，108年所得二十九萬餘元，名下有土地、汽車等，財產價值約二百四十萬餘元，有稅務電子閘門財產所得調件明細表可憑；而被告億加公司自83年間設立，公司資本額4200萬元一節，亦有公司基本資料在卷可證，本院審酌雙方上開身分、地位、經濟狀況及原告先後2次受害程度等一切狀況，認原告請求精神慰撫金50萬元，核屬相當，應予准許。

ē 綜上所述，原告得請求之金額，為醫療費用3,720元，減少勞動能力之損失781,578元及精神慰撫金500,000元，合計為

1,285,298元（3,720+781,578+500,000＝1,285,298）。

被告億加公司另答辯稱被告就系爭機器設有防護罩、設有警告標誌，提醒作業員於操作時切勿碰觸機台，然原告卻違背公司所定之操作規則，於機器運作中伸手碰觸，未與圓切機之圓鋸片保持適當安全距離，致其手套遭該機器捲入因而受有傷害，原告之後變更為操作震動機具，有同仁協助搬運材料，設定參數，工作中未注意而導致受傷，應負與有過失之責等語，雖提出照片為佐，然此為原告所爭執，並主張當天被告公司要求原告操作裁切的機械進行「140mm圓柱」模具裁切，並不是操作專用於圓形柱模具裁切，亦非被告答辯狀所附照片中的機台等語，而被告億加公司並未能進一步舉證證明原告所操作之機台確為有防護裝置之圓鋸機，復未能證明原告執行工作中有何有疏忽以致發生職業災害之情節，故被告億加公司上開所辯，尚屬乏據，為無可採。

ě 被告億加公司復答辯稱原告以106年10月3日之事故請求被告負損害賠償責任，依據民法第197條規定規定，該事故之損害賠償請求權之消滅時效應至108年10月2日止，原告於108年10月3日始具狀聲請調解，已罹於時效等語，原告則主張其得受領之日並非必為勞工罹災之日，原告在108年3月26日經勞工保險局審定為失能，所以並無罹於時效等語。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，二年間不行使而消滅，民法第197條第1項前段定有明文。又侵權行為損害賠償請求權之消滅時效，應以請求權人實際知悉損害及賠償義務人時起算，非以知悉賠償義務人因侵權行為所構成之犯罪行為經檢察官起訴，或法院判決有罪為準。另時效因聲請調解而中斷者，若調解之聲請經撤回、被駁回、調解不成立時，視為不中斷，民法第133條著有明文。復按當事人聲請調解而不成立，如聲請人於調解不成立証明書送達後十日之不變期間內起訴者，視為自聲請調解時，已經起訴。又消滅時效因起訴而中斷。民事訴訟法第419條第3項、民法第129條第1項第3款亦分別定有明文。

原告於106年10月3日發生第一次職業災害，即已知悉損害及賠償義務人，自該日起即得請求賠償，則其本件侵權行為請求權時效自該日起算，至108年10月3日完成。查原告已於108年10月3日向本院聲請調解，有108年度彰司調字第968號調解事件之聲請調解狀上本院收狀章可憑，最後於108年12月11日調解不成立，該調解不成立證明書於108年12月18日送達原告，原告即於108年12月24日提起本件訴訟，則其侵權行為損害賠償請求權時效，因視為自聲請調解時已經起訴，並未罹於時效，故被告億加公司抗辯原告之侵權行為損害賠償請求權，已罹於二年時效而消滅等語，即非有據，未能採取。

被告億加公司另抗辯稱得抵充金額有自勞工保險局受領職業傷病失能給付67,653元，及被告已給付被告薪資573,652元，合計641,305元等語，此為原告所不爭執。按勞工保險條例第15條第1款及勞動基準法第59條、第60條等規定，勞工職業災害保險之保險費全部由雇主負擔，勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病，依勞工保險條例發給職業災害補償費，以及雇主依勞動基準法第59條規定給付之補償金額，雇主得以之抵充就同一事故所生損害之賠償金額。是除雇主於終止勞動契約時所應給付之資遣費或退休金等性質、目的不同之給付，不得抵充外，其餘雇主所為之給付，基於衡平原則及避免勞工重複受益，皆得抵充其損害賠償金額（最高法院104年度台上字第2311號民事判決可資參照）。準此，故原告得請求被告賠償之金額1,285,298元，扣除641,305元後，應為643,993元（1,285,298-641,305＝643,993）。

綜上所述，原告請求被告億加公司給付643,993元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年1月10日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。其餘逾此範圍所為之請求，為無理由，應予駁回。

原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權

宣告假執行；並依同條第2項規定，宣告被告億加公司供相當金額之擔保後得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請即失去可依附之訴，應一併予以駁回。

本件判決之基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經斟酌後認為對於判決結果不生影響，就不再逐一論列。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　28　　日

民事第二庭　　法　官　陳弘仁

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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　　109　　年　　10　　月　　28　　日

書記官　許雅涵