臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第159號

原　　告　陳兩安
　　張素雲
共　　同
訴訟代理人　侯冠全律師
被　　告　陳貴美即信翼企業社
　　陳文良即信溢工程行
上一人
訴訟代理人　陳俊成
　　楊勝斌
被　　告　瑞助營造股份有限公司
上一被告
法定代理人　張正岳
訴訟代理人　陳錦芳律師
複代理人　劉時宇律師
　　陳高星律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國109年4月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應連帶給付原告陳兩安新台幣壹佰壹拾玖萬伍仟捌佰捌拾陸元及自民國一百零七年十月九日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告應連帶負擔百分之三十一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告連帶以新台幣壹佰壹拾玖萬伍仟捌佰捌拾陸元為原告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

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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1項第3款定有明文。原告原起訴請求被告應給付原告陳兩安289萬3496元及自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息，嗣於民國（下同）109年2月25日具狀擴張看護費及殘廢補償、勞動能力減損之費用，並聲明為被告應給付原告陳兩安390萬7222元及自起訴狀繕本送達溢日起算之法定遲延利息（見本院卷第429頁），再於109年3月30日更正聲明為被告應給付原告陳兩安390萬7222元，其中289萬3496元自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，其餘101萬3726元自108年3月25日擴張訴之聲明狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息（見本院卷第461頁），揆之前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：緣訴外人康證資產管理股份有限公司為起造人，委由被告瑞助營造股份有限公司（以下簡稱瑞助公司）承攬於台北市○○○路○○○號興建房屋，瑞助公司再交由被告陳貴美即信翼企業社、陳文良即信溢工程行承攬施作部分工程，被告陳貴美與陳文良即以日薪新台幣（下同）2,000元，共同僱用原告於民國（下同）105年9月29日至上開工地進行打石工作，然因被告等就施工區域未提供安全合適之防護設備，致原告於進行打石工程時，因打石機器反作用力而摔落地面，造成原告受有頸椎脊髓損傷術後併四肢乏力，脊柱永久遺存顯著運動障害等傷害，為失能等級第2級。又本件工程係由瑞助公司擔任承造人，瑞助公司再委由陳貴美即信翼企業社、陳文良即信溢工程行承攬，因被告均未設置及提供安全工作環境，致原告受有上開職業災害，原告自得依勞動基準法（下稱勞基法）59條第1項第1、2、3款、第62條、職業安全衛生法第25條1項之規定，請求被告連帶給付每月醫藥費、看護費共80萬2000元，工資補償差額61萬6340元及殘廢補償151萬5000元職業災害補償，合計293萬3340元，因被告於施工區域未提供原告安全網或安全帶防止因震動而摔落之安全設備，原告雖站立在1.8公尺高度之施工架，持

具有震動力之打石器具，進行牆面拆除工作，如已足部位置往上20公分，即已超過2公尺，原告施工區域仍超過2公尺，具有高地墜落及打石器具震動引起之墜落危險，被告具有過失，原告尚得依侵權行為損害賠償之規定，請求被告連帶給付醫藥費及看護費160萬4000元、不能工作損失61萬6340元、勞動能力減損68萬6882元及精神慰撫金100萬元，合計390萬7222元，被告因上開過失行為造成原告陳兩安受有身體及健康上之嚴重損害，原告張素雲為原告陳兩安之妻子，基於配偶關係及親情倫理，致原告張素雲之身分法益受有重大損害，故請求被告連帶賠償精神慰撫金50萬元。因勞基法第59條之規定，得抵充同一事故所生之損害賠償金額，故請求289萬3496元，為此，爰依勞基法59條第1項第1、2、3款、第62條、職業安全衛生法第25條1項、民法第184條第1項前段、第2項、第193條第1項、第195條第1項之規定，提起本訴，並聲明：被告應連帶給付原告陳兩安390萬7222元，其中289萬3496元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止Ｖ，按年息百分之五計算之利息，其餘101萬3726元自108年3月25日擴張訴之聲明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，被告應給付原告張素雲50萬元，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，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告陳文良即信溢工程行、被告陳貴美即信翼企業社則以：

(一)被告陳貴美即信翼企業社於105年9月底發生本件職業傷害事故後，已轉讓登記予被告陳文良，亦即商業名稱為信翼企業社，負責人為陳文良，因此有關被告陳貴美即信翼企業社之權利義務均由被告陳文良承受。

(二)原告起訴主張康證資產管理股份有限公司為起造人，委由被告瑞助公司承攬於台北市○○○路○○○號興建房屋，瑞助公司再交由被告陳貴美即信翼企業社、陳文良即信溢工程行承攬施作部分工程等節，與事實不符，實為被告瑞助公司承攬該工程後，直接向陳貴美即信翼企業社僱用人力，陳貴美即

信翼企業社應允負責調動人力至工地，所調派之人力均應聽從被告瑞助公司工地現場負責人之指揮、監督，陳貴美即信翼企業社並無現場管理權或監督權，此從台北市勞動檢查處107年10月15日北市勞檢建字第1076015123號函記載「罹災者陳員為瑞助營造股份有限公司向信溢（應為『翼』企業社調派至該工地從事牆面打除作業之點工）」，及106年1月9日台北市勞動檢查處對瑞助公司現場工地主任黃偉鈞之談話紀錄記載「問：傷者在現場作業受誰指揮監督？答：受我指派工作無誤」等語可證，信翼企業社既無現場管理權或監督權，其如何完成承攬所需之各項複雜、專業工程，況以信翼企業社之資本額僅有24萬元，根本無能力承攬系爭工程，因此原告稱由被告陳貴美即信翼企業社、陳文良即信溢工程行承攬云云，顯有違誤。

(三)原告主張被告陳貴美及陳文良共同僱用原告施作工程乙節，亦有所誤會，蓋原告陳兩安受僱於被告信溢工程行之期間係從100年9月14日起至100年11月30日止，其受僱於信翼企業社之期間則從104年5月11日起至105年9月29日止，而原告陳兩安於105年9月29日發生職業災害事故時係受僱於信翼企業社（即陳貴美），並未受僱於信溢工程行（即陳文良），故原告向被告陳文良即信溢工程行提起本件訴訟，顯有不當。

(四)再者，本件職業傷害事故之發生，並非被告疏予防範或未提供足夠防護措施所致，而係原告陳兩安於進行打石工作時，自己不小心絆到打石機的電線方會跌倒受傷，係完全可歸責於原告陳兩安，且被告並無現場管理權或監督權，如何課以被告注意義務，因此本件職業災害之發生與原告間並無相當因果關係存在，原告之請求並無理由。況被告於本件職業傷害事故發生後，秉持負責之態度積極處理，並經台北市政府勞動局數次調解，於106年6月28日雙方達成和解致調解成立，被告亦已依調解方案給付完畢，則原告就本件之民事賠償請求權即已消滅，自不得再為任何請求。

(五)另原告張素雲主張依民法第184條第1項前段、第2項及第195

條規定，請求非財產上損害賠償50萬元云云。蓋精神慰撫金之請求須注意實際加害情形與其名譽影響是否重大，及被害者之身分地位與加害人經濟狀況等關係。本件職業傷害事故之發生與被告間並無因果關係存在，已如前述，可知縱使要苛責被告，則被告之實際加害情形亦屬極微。且慰撫金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準與財產上損害之計算不同，須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，故本件原告肇事歸責在先，受領調解補償在後，應可相當程度撫慰原告二人心理上之痛苦，故原告張素雲另請求非財產上損害賠償50萬元顯屬過鉅而不當，對於鑑定結果沒有意見，失能等級應依勞工保險局之認定。

(六)聲明：原告之訴駁回，如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、被告瑞助公司則以：

(一)勞基法第59條第1款所定之醫療費用補償應參酌勞工保險條例所定之醫療給付範圍，限於受災勞工因職業災害接受治療所支出之診察（含檢驗及會診）、藥劑或治療材料、處置、手術或治療、膳食、病房等費用，至於其餘費用自付費用、看護費，並非勞基法第59條第1款規定之醫療費用補償範圍，本件原告陳兩安並未明確證明其所稱自付費用及看護費用均屬必需之醫療費用，故其請求醫療費用80萬2000元部分，另依據勞工保險局函文，原告之醫藥費用已由勞工保險局核付在案，原告並未實際支出醫藥費單據，原告亦未提出相關醫藥費單據，自屬無據。

(二)另請求工資補償部分，依台北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄可知，原告陳兩安已於被告陳文良即信溢工程行就職災工資補償達成和解，則兩造就此部分已於調解達成合意，原告陳兩安再追加工資補償款項，顯無理由。退步言之，縱認原告陳兩安仍得主張工資補償，然其就工資補償之計算，亦顯有誤會。蓋原告陳兩安之工作係按日計酬，自其勞工保險被

保險人投保資料表可知，原告陳兩安自104年5月開始，其平均每月到工四日，以兩造不爭執之日薪2,000元計算，平均月薪僅有8,000元，甚至自104年10月至隔年8月間有11個月未有工作，故原告陳兩安主張以勞保投保薪資3萬300元作為每月工資補償之計算基準，與事實不符。且於告受傷僅住院56日，工資補償應為4萬544元，被告陳文良已給付工資補償19萬5507元，於告自不請求工資補償。被告陳貴美即信翼企業社已為原告陳兩安投保勞工保險，依照勞工保險條例第34條第1項規定，原告陳兩安得依法向勞工保險局請領職業傷病補償費，而就其請領之補償費應得抵充勞動災害補償之金額，則依勞動部勞工保險局保職醫字第10710119080號函，原告已有請領職業傷害傷病給付27萬4434元、職業傷害失能給付45萬4872元，為避免重複受領補償費用，而生不當得利之情事，應予以抵充。原告於事發前之平均工資21723元，依據新北市政府勞動局之勞資爭議調解紀錄之平均工資與投保工資差額僅286元，原告之失能補償金額應為28萬6000元，勞工保險局已給付45萬4872元，經抵充後，原告自不得再請求失能補償。

(三)再參照台灣士林地方檢察署106年度偵字第14504號不起訴處分書之證人陳述，可知現場鷹架有設置交叉拉桿，周圍亦使用鋼管固定支撐，且證人即現場保全人員周明宗於偵查中陳述：事發後被告工地主任即黃偉鈞在打電話叫救護車時，伊有問原告為何會摔下來，原告說他是絆到打石機的電線才會跌下來等語，顯見原告陳兩安非如其所稱係因打石機器反作用力而導致摔落，且被告就原告陳兩安施工區域所應提供之安全設施均符合相關法規標準，故被告並未有故意或過失不法侵害他人之權利，亦未有違反保護他人法律，原告陳兩安請求被告負侵權行為損害賠償責任，應屬無理由。退步言，縱使被告應負侵權行為損害賠償責任，然原告陳兩安請求之金額實屬過高。查原告陳兩安於本件事故時為59歲8個月，距離法定強制退休年齡65歲尚有5年4個月，然原告陳兩安已

請領兩年之工資補償，扣除後尚有3年4個月，換算約3.33年，並非原告所稱之4年。而就原告陳兩安勞動力減損之程度，因法院於判斷原告減少勞動能力程度，仍應就原告因本件受傷，而減少勞動能力之實際情形為調查判斷，無法徒以現行勞工保險條例所附之各級殘廢等級表為判斷原告勞動能力減損之程度，故原告陳兩安逕自認定勞動能力減損36.67%，進而以此計算賠償金額，顯無理由。至於原告陳兩安主張因本件事故受有鉅額精神損害云云，惟被告瑞助公司僅係以政府標案為主之一般民間公司，且原告僅表示因傷致精神上所受痛苦甚鉅，並無相關事證證明其非財產上損害，是原告陳兩安應舉證證明之，否則其無端請求鉅額慰撫金，並無理由。

(四)本件原告陳兩安雖主張被告應負侵權行為損害賠償責任云云，惟被告並未故意或過失不法侵害他人之權利，亦未違反保護他人之法律，故不成立侵權行為，已如前述，原告陳兩安請求被告負連帶損害賠償責任自無理由。退步言之，如被告成立侵權行為，就看護費及工資補償之抗辯同前，而就原告陳兩安勞動力之減損，應行鑑定，且原告請求之慰撫金額過高。至於原告陳素雲請求被告連帶賠償精神慰撫金50萬元之部分，因被告並未成立侵權行為，原告陳素雲自無民法第195條所列之非財產上損害賠償請求權。退步言，總使因原告夫妻情深，且因照護而增加生活上之不便，尚難認已達民法第195條第3項所定身分法益遭不法侵害情節重大之程度，故原告張素雲主張依民法第195條第3項規定，向被告請求50萬元之非財產上損害賠償，於法不合，應予駁回。

(五)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

五、兩造不爭執之事項（見107年11月6日筆錄，本院卷第151至152頁）：

(一)訴外人康證資產管理股份有限公司為起造人，委由被告瑞助公司承攬於台北市○○○路○○○號興建房屋，瑞助公司再將

交由被告陳貴美即信翼企業社、陳文良即信溢工程行點工，陳貴美與陳文良找原告施作工程，原告於105年9月29日從事打石工作，摔落地面，造成頸椎脊髓損傷術述後併四肢乏力，脊柱永久遺存顯著運動障害等傷害，有原告出之原證2之乙種診斷證明書、勞工保險被保險人投保資料表（見本院卷第55、57頁）。

(二)被告陳文良申請勞資爭議調解，已給付原告105年9月29日起至106年6月28日之醫療費用補償共14萬7317元、105年9月29日起至106年9月26日止之職災工資補償19萬550 7元扣除勞保職災補償8萬4347元，餘額11萬860元，合計共25萬8177元，並於106年7月7日給付，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解記錄可按（見本院卷第63-65頁）。

(三)被告陳文良、陳貴美、瑞助公司之法定代理人張正岳，就陳貴美、張正岳部分，經原告撤回告訴，陳文良部分，經檢察官認定罪嫌不足，而為不起訴處分，有新北士林地方法院檢察署106年度偵字第14504號不起訴處分書可按。

(四)本件職業災害事故，經臺北市勞動檢查處函覆本院以：因工地已完工，現場已無法調查事故原因等語，有台北市勞動檢查處107年10月15日北市勞檢建字第1076015123號函可按（見本院卷第117頁）。

(五)原告已聲請105年10月2日起至107年6月5日止共612日之職業災害傷病給付27萬4434元，及請領勞保失能給付標準附表2-4 項中樞神經系統遺存顯著失能，終身僅能從事輕便工作，第7級660日職業失能給付45萬4872元，有勞動部勞工保險局107年10月19日保職醫字第10710119080號函可按（見本院卷第135頁）。

六、原告起訴主張瑞助公司擔任本件工程之承造人，並委由被告陳貴美即信翼企業社、陳文良即信溢工程行承攬部分施作工程，而被告陳貴美、陳文良再共同僱用原告進行打石工作，因被告未設置及提供安全工作環境，致原告於工作時受有前揭傷害，爰依據勞基法59條第1項第1、2、3款、第62條、職

業安全衛生法第25條1項、民法第184條第1項前段、第2項、第193條第1項、第195條第1項之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)原告陳兩安依據勞基法59條第1項第1、2、3款、第62條、職業安全衛生法第25條1項，請求被告連帶給付看護費80萬2000元、工資補償61萬6340元、殘廢補償151萬5000元，合計293萬3340元，是否有理由？(二)原告陳兩安依據民法第184條第1項前段、第2項、第193條第1項、第195條第1項之規定，請求被告連帶給付看護費160萬4000元、工資補償61萬6340元、減少勞動能力68萬6882元、精神慰撫金100萬元，合計390萬7222元，是否有理由？(三)原告陳素雲依據民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1項之規定，請求被告連帶給付精神慰撫金50萬元，是否有理由？茲分述如下：

(一)原告陳兩安依據勞基法59條第1項第1、2、3款、第62條、職業安全衛生法第25條1項，請求被告連帶給付看護費80萬2000元、工資補償61萬6340元、殘廢補償151萬5000元，合計293萬3340元，是否有理由？

1.原告與何人成立雇傭契約？

原告主張共同受雇於被告陳貴美即信翼企業社（以下簡稱信翼企業社）、陳文良即信溢工程行（以下簡稱信溢工程行）云云，然為被告所否認，並以原告受被告瑞助公司要求派原告前往工作云云，然查:原告於105年9月29日當日前往工地工作時，係由信翼企業社為其投保勞工保險，於105年9月29日發生本件職業災害時，亦由信翼企業社為其雇主申請職業災害保險，有原告提出勞工保險被保險人投保資料表、勞工保險傷病給付申請書及給付收據可按（見本院卷第57、59頁），準此，原告係受雇於被告信翼企業社之事實，應可認定。

2.原告所受傷害是否為職業傷害？

(1)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，勞基法第59條前段定有明文。至

何謂「職業災害」，勞基法中未見規定，依職衛法第2條第5項規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡」。此固係就勞工安全衛生上之特殊考量，惟參酌其意旨可知，所謂職業災害，係指勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死亡，兩者間具有相當因果關係，即屬當之。所謂相當因果關係，係以行為人之行為所造成之客觀存在事實，為觀察之基礎，並就此客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，通常均有發生同樣損害結果之可能者，該行為人之行為與損害之間，即有相當因果關係（最高法院84年度臺上字第2439號判決要旨參照）。故職業災害必須具備業務執行性及業務起因性。所謂業務執行性，係指勞工依勞動契約在雇主支配狀態提供勞務，勞工之行為是在執行職務中，此執行職務範圍，包括業務本身行為，及業務上附隨必要合理行為。業務起因性，係指伴隨勞工提供勞務所可能發生危險之現實化，且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定。

(2)經查，原告於105年9月29日受被告信翼企業社雇用前往被告瑞助公司工地工作，因在鷹架上滑倒跌落之事實，有被告信翼企業社填寫勞工保險傷病給付申請書及給付收據可按（見本院卷第57頁），原告打石中在鷹架上滑倒跌落，係執行業務之行為，係因原告提供勞務所生危險之現實話，故具備業務執行性及業務起因性，屬於原告受僱被告信翼企業社所受之職業災害，原告請求被告信翼企業社依勞基法第59條規定負職業災害補償責任，自屬有據。

(3)被告瑞助公司、陳文良即信溢工程行是否應負連帶賠償責任？

1.原告主張被告信翼企業社、信溢工程行共同承攬被告瑞助公司之工作，被告瑞助公司應負勞基法第62條之承攬人之連帶賠償責任云云，然為被告信翼企業社所否認，並以被告瑞助

公司需要點工，被告信翼企業社派遣原告前往施工等語置辯。經查，信翼企業社實際負責人陳文良於偵查時陳述「（問：陳兩安是你的員工?）是，他算打零工他最近有來做2個月，是105年8、9月依隔月派6天，1個月2天，有做有簽名（庭呈強森企業人力派遣單出勤表15張）」「（問:去現場要做什麼?）我不知道，工人到現場後，要聽工地主任指揮，我只知道要派工人」等語（見106年7月4日筆錄，106年度他字第1481號偵查卷第67頁），核與黃偉鈞於偵查時陳述:「(問:9月29日你有通知陳文良派工人?）是。我記得要一個打石工，有無粗工我現在不太記得」「問:工人到工地後當天作什麼工作是你指派?）是，陳文良只是派工人給我，現場是我指揮」等語相符（見同上偵查卷第68頁、同日筆錄），原告訊問時在場，並未為反對之意思表示，準此，且從陳文良提出之人力派遣出勤表顯示，原告為被告陳文良之派遣工等情，應可認定。

2.按所謂勞動派遣，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。原告受僱於被告陳貴美即信翼企業社，由被告瑞助公司告知陳貴美所須勞工人數派至系爭工程工地，陳貴美即派遣原告至系爭工地，信翼企業社為派遣公司，瑞助公司為要派公司，原告為受派遣之勞工，三方成立勞動派遣關係，即堪認定。

3.次按派遣勞工與派遣公司間訂有勞動契約，基此契約產生勞工之勞務給付義務、服從義務，雇主之工資給付義務、安全保護義務等權利義務；但於勞動派遣關係中，派遣勞工因勞

動契約所生之勞務給付義務，並非在派遣公司指揮監督下服勞務，而係在要派公司之指揮監督下服勞務，則要派公司於派遣勞工給付勞務時，與其有一緊密的社會接觸，且在派遣關係上，要派公司類同雇主實際指揮監督派遣勞工並實質使用派遣勞工，依誠信原則考量，就工作環境及勞務給付可能性之風險控制上，派遣勞工如同要派公司自己雇用之勞工，在保護需求上應無不同。

4.又108年6月19日修正公布之勞基法第63-1條第1項規定「要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與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或有關安全衛生規定，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之賠償金額。」，考其立法理由為「為確保派遣勞工之受領職業災害補償權利，應由要派單位與雇主（派遣事業單位）連帶負勞動基準法職業災害補償責任，爰為第一項規定。三、另如同一事故，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，參照本法第五十九條但書之規定，於第二項定明要派單位及派遣事業單位皆得主張抵充，鼓勵要派單位依此善盡監督派遣事業單位之責。四、如派遣勞工發生職業災害，係因為要派單位及派遣事業單位違反本法或有關安全衛生規定所導致者，考量依民法第一百八十五條規定共同侵權者應連帶負損害賠償責任，並參考本法第六十條規定雇主得就給付補償金額抵充同一事故之賠償金額，爰為第三項及第四項規定」，其立法目的在於要派公司已等同雇主實際指揮監督派遣勞工並實質使用派遣勞工，依誠信原則考量，應將要派公司之雇主應負擔之職業災害補償責任與派遣公司相同。

5.再參以勞基法第62條規定「事業單位以其事業招人承攬，如

有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。」，核其立法理由為「在目前工業社會中，事業單位將事業之一部分招人承攬或經數次轉包，乃屬必然，為使勞工因職業災害之補償能獲確保，各中間承攬人均須負連帶責任，而事業單位所為此項職業災害補償之部份，亦得向最後承攬人求償，方屬合理。」，為確保勞工之職業災害補償責任，將承攬人及再承攬人均納入雇主應負職業災害之補償責任。觀之要派單位為實際指揮監督勞工具有實質雇主之責任，舉輕以明重，自應由要派單位應與派遣單位共同負擔職業災害之補償責任，應為適當。

6.職業安全衛生法第26條規定「事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。」:同法第27條規定「事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施：一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。二、工作之連繫與調整。三、工作場所之巡視。四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。五、其他為防止職業災害之必要事項。事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。」，顯已例外擴及承攬人所雇用之勞工，故派遣公司與要派公司間若非承攬關係，則該法第16至18條等規定，似無法適用於要派公司對派遣公司所雇之派遣勞工。然承攬關係與派遣關係之法律性質明顯不同，對定作人而言，承攬人執行承攬事項，有其獨立自主之地位，定作人對承攬人並無監督其完成工作之權限，自不可能指揮監督承攬人之勞工

，而派遣勞工卻須在要派公司之指揮監督下工作，反係派遣公司通常不指揮監督派遣勞工，以此推論，要派公司對派遣勞工之使用遠超過對承攬人之勞工，則要派公司因職業災害對派遣勞工造成侵害之可能性高於對承攬人之勞工，從整體保護需求而言，未受事業單位指揮監督之承攬人之勞工保護需求較低，該等勞工都能受到職業安全衛生法之保護，而要派公司實際指揮監督派遣勞工，其受保護需求較高，更應受到保護，依舉輕以明重之論理性解釋，勞工請求職業災害之補償責任之保護範圍應擴及要派單位。

7.綜上，陳貴美即信翼企業社雖係原告之僱用人，惟對原告有實際指揮監督權者為被告瑞助公司，雖渠等間並無勞動契約關係存在，然要派公司即對派遣勞工即原告有保護照顧之義務，堪認被告瑞助公司對被原告應負雇主對受僱勞工之保護義務，因此，原告依據勞基法第62條之規定，請求被告瑞助公司負連帶賠償責任，自屬有據。

8.被告信翼企業社之實際負責人為陳文良，已如前述，從而，原告請求被告陳文良自應負雇主之連帶職業災害補償責任，應屬有據。

9.原告得請求之金額為何？

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、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。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3款之失能給付標準者，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。勞基法第59條第1項第1、2、3款分別定有明文。從而，原告受有職業災害，自得依據前開規定請求被告補償，茲分述如下：

(1)醫藥費及看護費部分：原告主張其每月自負醫藥費3000元，已支付2年醫藥費7萬2000元，以每天估算看護費1000元，2年看護費73萬元，合計請求80萬2000元云云，然為被告否認，並以前詞置辯，經查:原告於105年9月29日事故，申請職災醫療給付，已准予給付在案，有勞動部勞工保險局（下稱勞保局）107年10月19日保值醫字第10710119080號函可按（見本院卷第135頁），準此，原告之出醫藥費部分，均已經由勞保局給付，原告復未提出支付醫藥費單據，原告請求醫藥費7萬2000元，自無理由，應予駁回。另看護費並非勞基法第59條之醫療費用，原告請求看護費73萬元，亦無理由，併予駁回。又原告提出行政院勞工委員會84年5月8日（84）台勞動三字第112977號函釋要旨「職業災害所生之醫療費用勞保給付不足時，雇主應予補償全文內容：勞工因職業災害所生之醫療費用，雇主應予補償，但同一事故勞保之醫療給付，雇主得予抵充，如仍有不足，雇主仍應補償。特別護士費、病房費如屬醫療所必需並由醫療機構出具證明者，即屬勞動基準法第五十九條第一款所稱之醫療費用，應由雇主補償之。至於伙食費則不包括在內。」，觀其文義，係指病房費及特別護士費，並不及於看護費，原告主張，顯無足取。

(2)工資補償部分：

原告主張其日薪2000元，原告請求2年之工資補償共61萬6340元云云，然為被告否認，並以前詞置辯，經查：

①本件將原告病歷送請台大醫院鑑定，經台大醫院鑑定原告不能工作之日數，臺大醫院鑑定意見為「病人就診時，其坐輪椅由看護推入診間，神經學檢查顯示雙上肢近端肌力約四分，遠端及雙手握力約三分，雙下肢肌力為四分，而且四肢反射皆異常上升，有上升運動元神經徵象，四肢張力明顯上升，符合頸椎脊髓損傷後較晚期及慢性的表現，依病人受傷的

情形，需長期持續聘請看護，而且其功能狀況需全日看護，其狀況應已達無法施工工作之情形，以病人目前的神經學表現，恢復已達穩定，在醫學上較難有更進一步的改善，應無法完全痊癒」等語，有該醫院之鑑定意見表可按（見本院卷第353頁）。

②原告日薪為2000元，雖為被告所不爭，又原告已終身無法再施工工作等情，已如前述，原告請求2年工資補償，應屬合理。又原告於勞資爭議調解時主張其月平均工資為2萬1723元，為被告所不爭，有新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第63頁），因此，原告請求2年之工資補償，應為52萬1352元（21723X24=521352）。原告得請領之工資補償應為52萬1352元（21723× 24＝521352）。

③被告雖以依據原告之勞工保險投保資料顯示，原告自104年5月開始，平均每月到工僅4日，每月薪資僅8000元云云，然查，勞工保險投保資料，僅能顯示雇主為原告投保勞工保險之日期，並非原告實際工作日數，難據此認定原告每年實際工作日數，被告此部分抗辯，顯非可採。

(3)殘廢補償部分：

①「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：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」，勞基法第59條第3款定有明文。又按「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，增給百分之五十，請領失能補償費」，勞工保險條例第54條亦定有明文。另失能等級共分為十五等級，各等級之給付標準，按平均日投保薪資，依下

列規定日數計算之：一、第一等級為一千二百日。二、第二等級為一千日。三、第三等級為八百四十日。四、第四等級為七百四十日。五、第五等級為六百四十日。六、第六等級為五百四十日。七、第七等級為四百四十日。八、第八等級為三百六十日。九、第九等級為二百八十日。十、第十等級為二百二十日。十一、第十一等級為一百六十日。十二、第十二等級為一百日。十三、第十三等級為六十日。十四、第十四等級為四十日。十五、第十五等級為三十日。前項所定平均日投保薪資，依本條例第十九條第三項第二款規定之平均月投保薪資除以三十計算之，勞工保險失能給付標準第5條第1項、第2項分別定有明文。

㈡原告以前開傷害結果，聲請勞工保險給付，雖經勞工保險局認定原告勞保失能等級標準附表第2-4項中「中樞神經系統機能遺存顯著失能，終身僅能從事輕便工作」，為失能等級第7級660日職業傷害失能給付，有勞工保險局107年10月19日保職醫字第10710119080號函可按（見本院卷第135頁）。然經本院再送請鑑定，經臺大醫院函覆以「病人至本院就診時，坐輪椅由看護者推入診間，神經學檢查顯示雙上肢近端肌力約四分，遠端及雙手握力約三分，雙下肢肌力為四分，而且四肢反射皆異常上升，有上運動元神經徵象、四肢肌力明顯上升，符合頸椎脊髓傷後較晚期及慢性的表現，以病人受傷之情形，需長期持續聘請看護，而且其功能狀況需全日看護，其狀況應已達無法施工之情形，病人目前神經學表現，恢復已達穩定期，在醫學上較難有進一步的改善，應無法完全痊癒，其失能等級符合神經障礙系列第2-2項「中樞神經系統機能之病變，引起截癱或偏癱，終身無工作能力，為維持生命必要之日常生活活動之一部份需他人扶助」等語，有臺大醫院109年1月9日校附醫秘字第1090900180號函所附之台大醫院辦理司法機關委託鑑定案件意見表可按（見本院卷第405頁），原告投保月薪3萬300元，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表可按（見本院卷第57頁），平均每日投保薪資

1010元，原告失能等級為2級（1000日+500日=1500日），依據前開規定得領取殘廢補償151萬5000元（1010（每日薪資）x1500=1515,000元），為有理由，逾此部分，應予駁回。

⑶綜上所述，原告依據勞基法第59條第1款、第2款、第3款之規定，得請求被告連帶補償203萬6352元（工資補償521352元+殘廢補償151萬5000元），為有理由，逾此部分，應予駁回。

(二)原告陳兩安依據民法第184條第1項前段、第2項、第193條第1項、第195條第1項之規定，請求被告連帶給付醫藥費、看護費160萬4000元、工資補償61萬6340元、減少勞動能力68萬6882元、精神慰撫金100萬元，合計萬390萬7222元，是否有理由？

1.因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段及第2項定有明文。再勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，職業災害勞工保護法第7條亦有明文。上開民法第184條第2項所謂保護他人之法律，係指保護個人權益之法律、習慣法、命令、規章等。而職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則、職業安全衛生教育訓練規則之目的即是為防止職業災害及保障勞工安全與健康（職業安全衛生法第1條規定參照），屬民法第184條第2項規定之保護他人之法律。

2.臺北市勞動檢查處於105年1月9日至現場實施檢查時，系爭工地業已完工，故已無從至現場檢視告訴人所指訴之鷹架及其他安全設施之設置究竟有無缺失等情，為兩造所不爭，次查，原告於偵查時固指訴其所站立之鷹架在其向前出力打石時，向後方傾斜了一下，其重心不穩所以才會向前掉落云云，然除原告片面之指訴外，並無其他證據資料可佐，證人即現場保全人員周明宗於偵查中證稱：事發後黃偉鈞在打電話叫救護車時，伊有問原告為何會摔下來，原告說他是絆到打石機的電線才會跌下來等語；是原告前開指訴其因鷹架搖晃而跌落等情節，是否與事實相符，已非無疑。再查，證人即

實際搭設本案鷹架之工人梁錦昌到庭證稱：到現場搭鷹架時，工地主任只會跟伊說搭設的需求、範圍，然後伊就是照一般的勞安規範施作；伊搭設的鷹架在約一層樓高度的地方，有用壁拉桿或壁虎跟牆面固定以避免搖晃，而且在搭鷹架的過程，伊自己也要踩著鷹架往上搭，所以一定會避免讓鷹架搖晃等語；因此，鷹架均依施工規範搭設，並無設置不牢固之情形，又原告於警詢稱其於本案工地現場進行打石作業時所站立之工作平台（即俗稱之鷹架）高度僅約166公分，於偵查時又改稱其工作平台高地為175公分，此與被告瑞助公司工地主任黃偉鈞於偵查時稱現場鷹架高度約為180公分等情，參互以觀，本案之施工平台高度未達二公尺乙節，應可認定。依營造安全衛生設施標準第19條、第39條、第48條「雇主對於高度二公尺以上之屋頂、鋼樑、開口部分、階梯、樓梯、坡道、工作臺、擋土牆、擋土支撐、施工構臺、橋樑墩柱及橋樑上部結構、橋臺等場所作業，勞工有遭受墜落危險之虞者，應於該處設置護欄、護蓋或安全網等防護設備。雇主設置前項設備有困難，或因作業之需要臨時將護欄、護蓋或安全網等防護設備拆除者，應採取使勞工使用安全帶等防止墜落致勞工遭受危險之措施。」、「雇主對於不能藉梯子、高空工作車或其他方法安全完成之二公尺以上高處營造作業，設設置適當之架工架。」、「雇主使勞工於高度二公尺以上施工架上從事作業時，應供給足夠強度之工作臺。」及職業安全衛生設施規則第224條、第225條：「雇主對於高度在二公尺以上之工作場所邊緣及開口部份，勞工有遭受墜落危險之虞者，應設有適當強度之圍欄、握把、覆蓋等防護措施。雇主為前項措施顯有困難，或作業之需要臨時將圍欄等拆除，應採取使勞工使用安全帶等防止因墜落而致勞工遭受危險之措施。」、「雇主對於在高度二公尺以上之處所進行作業，勞工有墜落之虞者，應以架設施工架或其他方法設置工作台。但工作台之邊緣及開口部分等，不在此限。雇主依前項規定設置工作台有困難時，應採取張掛安全網、使勞

工使用安全帶等防止勞工因墜落而遭致危險之措施。使用安全帶時，應設置足夠強度之必要裝置或安全母索，供安全帶鉤掛。」等規定可知，應係二公尺以上之施工平台，始有設置安全網或安全帶之規範要求，故原告主張被告陳文良、黃偉鈞在本案工地未提供必要之安全網或安全帶等安全設施，容有誤會。況周偉鈞即被告瑞助公司工地主任於偵查時陳述「陳兩安自行將一片鷹架踏板自原本鷹架跨越至所打除之鋼筋上，這是不符合工地安全規定」等語（見同上偵查卷第45頁背面、106年5月17日偵查筆錄）。核與原告自認「我是去外面拿鷹架的鐵板來架，我架在鷹架跟我打牆壁打出來露出鋼筋的中間，這樣我來能爬上爬下」等情，原告擅自將放置鷹架，而造成摔落之事實，綜上所述，本案既難認現場之鷹架設置或安全設施有何缺失，或原告自鷹架摔落地面，係因被告黃偉鈞、陳文良有何其他未盡注意義務之情事所致，自不得單憑原告係在被告黃偉鈞負責管理之工地發生意外，而被告陳文良為派遣告訴人至該工地工作之雇主，遽認其等應負業務過失致重傷害之罪責等情，原告以被告陳文良、陳貴美、被告瑞助公司工地主任黃偉鈞、被告瑞助公司負責人張正岳提出過失重傷害之告訴，經台灣士林地方法院檢察署檢察官為不起訴處分，有該署106年度偵字第14504號不起訴處分書可按（見本院卷第69頁）。準此，被告信翼企業社即陳貴美並無業務過失之侵權行為可言，應可認定。

3.原告復主張其當時為打石器具震動而引起之施工墜落危險，被告未提供安全頭部防護措施，應認被告未提出足夠之安全設備云云，然查，依據前開不起訴處分書記載，原告係因絆倒而墜落，並非因打石震動而引起之墜落，且原告並未就其有利於己之事實，負舉證責任，自難為有利於原告之認定。，從而，原告依據侵權行為之規定，請求被告應負損害賠償責任，自無理由，應予駁回。

(三)被告得抵充之金額為何？

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之公正、迅速，故國家依勞工保險條例所為之給付，其性質僅為減輕雇主經濟負擔，本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補償，非謂由勞保局給付後，僱主即可免其補償責任，僅已給付部份僱主得與之抵充而已。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，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59條第1項、第60條定有明文。勞工保險局已給付原告失能給付45萬4872元、傷病給付27萬4434元，合計72萬9306元，有勞工保險局可按（見本院卷第135頁），依據前開規定抵充後，原告得請求被告信翼企業社給付萬130萬7046元（計算式：0000000- 000000=0000000）之範圍內，為有理由，逾此部分，應予駁回。又原告與被告陳文良即信溢工程行即被告信翼企業社實際負責人經由勞資爭議調解，被告陳文良即信溢工程行已給付原告25萬8177元作為原告自105年9月29日起至106年6月28日醫藥費14萬7317元及原領工資之補償19萬5507元（已扣除勞保之勞資災害補償84,347元），共25萬8177元，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第63-65頁），其中被告陳文良已給付之工資補償11萬1160元，其給付性質相同部分，應得抵充後，原告請求119萬5886之範圍內（0000000-000000=0000000），為有理由，應予准許。

(四)被告陳文良抗辯兩造已於勞資爭議翼調解時達成和解，原告自不得再行請求云云，然查，兩造達成和解內容為資方同意先行給付勞方105年9月29日至106年6月28日醫療費用補償（不含自付費用及看護費14萬7,317元及自105年9月29日至106年6月28日日職災工資補償19萬5,507元，扣除勞保職災補償84,347元，餘額11萬0,860元，合計25萬8,177元，資方並於106年7月7日前給付，匯入勞方指定帳戶，有原告提出之新

北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第65頁），然查，上開調解內容，僅調解原告105年9月29日至106年6月28日之職業災害補償，原告當時醫療尚未終止，並非就本件職業災害已全部達成和解，被告前開抗辯，自無可採。

(五)原告張素雲依據民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1項之規定，請求被告連帶給付精神慰撫金50萬元，是否有理由？

被告陳文良並無故意或過失不法侵害原告之權利，已如前述，從而，原告張素雲依據侵權行為之規定，請求被告連帶賠償精神慰撫金50萬元，亦無理由，應予駁回。

(六)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。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，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229條、第203條分別定有明文。被告均於107年10月8日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書為證（見本院卷第87-91頁），揆諸前開規定，原告請求被告應自起訴狀繕本送達生效翌日即107年10月9日起至清償日，按年息百分之5計算之利息，應屬有據。

七、綜上述，原告依據勞基法第59條第1、2、3款之規定請求被告陳文良、陳貴美、瑞助公司應連帶給付119萬5886元及起訴狀繕本送達翌日即107年10月9日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，洵屬正當，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定

並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

九、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及爭點，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述。

十、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　21　　日

勞動法庭

法　官　徐玉玲

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　　109　　年　　4　　月　　21　　日

書記官　李隆文