

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第195號

原告 孫弘明
訴訟代理人 詹豐吉律師
複代理人 李文堯律師
被告 恆嘉工業有限公司
兼 上
法定代理人 邱奕旻

前列被告共同

訴訟代理人 陳河泉律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，經本院於民國108年6月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應連帶給付原告新台幣參拾貳萬參仟捌佰捌拾捌元及自民國一〇七年八月十日起日至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告恆嘉工業有限公司應給付原告新台幣伍萬肆仟元及自民國一〇七年八月十日起日至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告恆嘉工業有限公司應提撥新台幣貳萬肆仟參佰玖拾元至原告勞工準備金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告連帶負擔百分之十，被告恆嘉工業有限公司負擔百分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項假執行，但被告以新台幣參拾貳萬參仟捌佰捌拾捌元為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告恆嘉工業有限公司以新台幣伍萬肆仟元為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項得假執行，但被告恆嘉工業有限公司以新台幣貳萬肆仟參佰玖拾元為原告供擔保後，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

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。本件原告原起訴聲明第一項為被告應連帶給付原告新台幣（下同）200萬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（見調字卷第9頁）。嗣原告於民國（下同）108年6月14日具狀擴張訴之聲明第一項為：被告應連帶給付原告297萬303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（見本院卷第395頁），查原告所為訴之擴張，核其請求之基礎事實同一，屬擴張應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟程序之終結，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自103年2月20日起受雇於被告恆嘉工業有限公司（下稱恆嘉公司），擔任衝壓機台（下稱系爭衝壓機）之操作人員，每月薪資含底薪2萬8000元、職務津貼5000元、全勤獎金2000元，合計共3萬5000元。被告恆嘉公司對於提供予原告工作使用之系爭衝壓機，未依職業安全設施規則設置必要安全衛生設備及措施，亦未指定執行檢查系爭衝壓機，有異狀時採取必要措施，保管其鑰匙、負責直接進行金屬模之裝置、拆卸及調解作業之作業管理人員，復未對於系爭機器進行年度檢查及每日作業前實施檢點，且系爭衝壓機於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，系爭衝壓機並未具有應有安全機能。嗣原告於105年7月21日上午9時許操作系爭衝壓機時，系爭衝壓機之正常使用彈簧本應隨之跳起，惟系爭衝壓機失控後壓傷原告右手，致原告右手受有粉碎性骨折及大範圍皮膚軟組織損傷等傷害，迄今原告右手仍無法復原而有勞動能力失能之情形，則原告所受傷害與被告違反職業安全注意規範之不法行為間具有相當因果關係，被告恆嘉公司應就原告因本件

01 事故受有看護費用28萬元、計程車費用1860元、減少勞動能
02 力之損失390萬2970元、精神慰撫金100萬元，合計共518萬
03 4830元之損害負賠償之責。又縱認原告就本件事故與有過失
04 ，原告亦僅是未積極反對被告的指揮監督採取危險操作模式
05 ，至多僅有2成之與有過失，再扣除被告恆嘉公司先前給付
06 之精神慰撫金2萬元、勞保傷病給付16萬1830元、失能給付
07 59萬9400元、失能保險金43萬8000元、醫療保險給付金1萬
08 2331元，被告恆嘉公司尚須給付原告291萬6303元。又被告
09 將原告高薪低報，致原告本得領取勞工保險局之職業傷害失
10 能給付短少5萬4000元，自應依勞工保險條例第72條第3項規
11 定，就此部分差額負損害賠償責任。從而，被告邱奕旻為被
12 告恆嘉公司之法定代理人，竟未注意系爭衝壓機未具應有安
13 全機能，致原告於工作時受有重傷，顯有違注意義務而有過
14 失，自應與被告恆嘉公司就原告上開損害即291萬6303元負
15 連帶賠償責任。另被告恆嘉公司尚應提撥短少金額2萬4390
16 元至原告勞工個人退休金專戶。綜上，被告應連帶賠償原告
17 297萬303元。另被告恆嘉公司有將原告高薪低報之違反勞動
18 法令之情事，原告業已於107年7月16日去函予被告恆嘉公司
19 表明依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，故被告
20 恆嘉公司應給付原告資遣費7萬6984元，並開立非自願離職
21 證明書予原告。為此，爰依債務不履行及侵權行為之規定、
22 勞基法第14條第1項第6款、第19條、勞工退休金條例第12條
23 第1項之規定，提起本訴，並聲明：(一)被告應連帶給付原
24 告297萬303元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年
25 息百分之五計算之利息。(二)被告恆嘉公司應給付原告7萬
26 6984元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百
27 分之五計算之利息。(三)被告應開立原告非自願離職證明書
28 。(四)被告恆嘉公司應提撥2萬4390元至原告勞工準備金個
29 人專戶。(五)上開第1、2、4項聲明願供擔保請准宣告假執
30 行。

31 二、被告則以：

01 (一)依原告應徵之履歷觀之，原告自100年3月起即已分別任職元
02 聚電子有限公司及仲鎰工業股份有限公司，且均擔任衝壓機
03 台之操作人員，亦即被告恆嘉公司當初係因認原告擔任衝壓
04 機台操作員工作經驗豐富，才加以錄用。而原告於被告恆嘉
05 公司所操作之衝壓機有裝設光電式安全裝置，亦有雙手操作
06 更換為單手操作之操作切換開關及手部操作與腳踏式操作之
07 操作切換開關，且公司均有一再告知原告及其他操作人員，
08 若使用腳踏式操作，由於手部可能忽略而仍放置於工作範圍
09 內很危險，故一定要開啟光電式安全裝置才能使用腳踏式操
10 作，若關閉光電式安全裝置，只能以雙手或單手操作。原告
11 從受雇於被告恆嘉公司開始，即負責操作系爭衝壓機直至
12 105年7月21日本件事故發生止。

13 (二)105年7月21日本件事故發生之日，系爭衝壓機一直由張夢龍
14 操作至上午9點，至原告於上午9點換班操作系爭衝壓機時，
15 均無任何異常，機器均正常運作，平日亦有請原廠來維修機
16 台，且系爭衝壓機於原廠出產時即有於衝壓機台上以螺絲鎖
17 上危險告知名牌，該危險告知銘牌上清楚載明：「禁止將手
18 、工具或身體的任何部分，放在沖床或周邊設備的危險區域
19 ，以避免發生傷害。」等字樣，原告於操作機器時一定看得
20 到該危險告知名牌。原告辯稱其於事發當日係經過廠長同意
21 而關閉光電式安全裝置，且因被告公司要求快速，故要求用
22 腳踩機器，至本件事故發生後才要求用單手作業云云，均為
23 不實之說法，與事實不符，蓋被告公司從未要求員工速度要
24 快而改用腳踩，本件事故之發生實係因原告本身違反操作規
25 定，在未經廠長同意而關閉光電式安全裝置之情況下，不使
26 用雙手或單手操作，而便宜行事使用腳踏式操作，原告本身
27 亦嚴重疏未注意，在手部仍在工作範圍內之情況下，即又踩
28 下腳踏式操作，方導致上模座壓下，而將原告手指夾傷。又
29 原告主張系爭衝壓機有齒輪，顯有誤會，衝壓機乃為氣壓式
30 ，並無所謂齒輪裝置，且被告恆嘉公司有指定廠長張文定為
31 衝壓機之作業管理人員，由廠長負責保管開關鑰匙及日常故

障報請原廠前來檢修之工作。原告主張其在工作時，系爭衝壓機之正常使用彈簧本應隨之跳起，惟系爭衝壓機失控後壓傷原告右手云云，顯不實在，被告否認系爭衝壓機有任何故障。且被告並不知原告所指「彈簧」為何？若係指腳踏式操作之彈簧，因該彈簧僅為腳踏式操作之輔助工具，縱無該彈簧之裝置，亦不影響腳踏式操作，且本件事故發生時該彈簧亦無任何故障，而新北市勞動檢查處實施勞動檢查時，有實際模擬操作衝壓機，機器正常運作，新北市勞動檢查處亦未稱系爭衝壓機有任何故障。至於原告主張本件事故發生原因係因被告使用須關閉光電模式始能作業之長物料，而使機台失去原本之安全功能云云，並不實在。蓋原告於本件事故發生當時作業所使用之鋁板只有0.5mm厚，並不會影響光電安全裝置，光電安全裝置仍可正常開啟，根本毋須關閉，須長鋁板厚度達50.5mm才會影響光電安全裝置，亦即，物料長短與是否關閉光電安全裝置無關，重點是在物料的厚度才會影響是否關閉光電安全裝置。且鋁板係以重量計價，非以長度計價，並無原告所稱物件越長越大一起採購較便宜之情事。原告復稱因當時模具剛架上機台，處於測試階段，模具隨時有卸下之可能，故當時之操作模式為寸動模式，非為在最頂點自動停止之「安全——行程模式」，是以上模座並未於頂點自動停止，而腳踏板又卡住未彈上來，以致上模座又再往下壓云云，所言並非實在，因原告於事發之時，早已架好模具，而係於生產材料之狀態，可能不可能使用寸動模式。若如原告所稱因當時模具剛架上機台，處於測試階段，當時之操作模式為寸動模式，而腳踏板又卡住未彈上來，致上模座又再往下壓，始致意外發生云云，則如上所述，若如原告所稱腳踏板卡住未彈上來，則在寸動模式下，上模座會一直上、下，根本不會停止，又怎麼可能如證人張夢龍所稱，其看到時機器（指上模座）已經下來仍壓到原告的手。足證，事發之時根本不是寸動模式，而係「安全——行程模式」。且根本無腳踏板卡住未彈上來之情事。

01 (三)被告恆嘉公司於原告職災受傷期間均有依規定給付原告薪資
02 , 並支付急診救護車費用及醫療費用, 且於原告治療痊癒並
03 於106年7月22日回公司上班時, 尚在維持原告相同薪資之情
04 況下, 讓原告從事其他較為輕便之金屬加工、檢查品質及尺
05 寸測量之工作。然原告突於107年月16日以存證信函主張被
06 告將投保薪資以多報少及其他違反勞動法令之情形, 主張終
07 止勞動契約, 並不到班, 惟投保薪資多少均為原告知悉且同
08 意, 原告據此主張終止勞動契約實無理由。況其主張亦已逾
09 勞基法第14條第2項知悉後30日之期限, 且原告該函係寄給
10 被告邱奕旻個人, 而非被告恆嘉公司, 故被告恆嘉公司乃於
11 107年7月18日寄發存證信函通知原告公司並無違法, 請原
12 告立即上班, 然原告於收文後仍無故曠職不到班, 被告恆嘉
13 公司僅得於107年7月27日寄發存證信函以原告無故曠職超過
14 3日為由, 將原告予以解聘。從而, 原告主張勞工保險高薪
15 低報, 實際上雖卻有其事, 但原告早已知悉且同意, 應不得
16 向被告請求所謂損失。惟倘鈞院最後認定原告得請求, 被告
17 就原告主張職業傷害失能給付損失5萬4000元及勞工退休金
18 提撥損失2萬4390元, 形式上之計算, 並無意見。又原告乃
19 因無故曠職3日以上不到班, 而被被告恆嘉公司所解雇, 故
20 原告請求被告恆嘉公司給付資遣費7萬6984元及請求開立非
21 自願離職證明書, 並無理由。

22 (四)因被告恆嘉公司、邱奕旻均無債務不履行之加害給付及侵權
23 行為, 故原告向被告請求看護費用、計程車費用、減少勞動
24 能力之損失及慰撫金等項目均無理由。退步言之, 不論原告
25 之請求有無理由, 被告否認原告於105年7月21日至同年8月
26 16日期間由其家人負責看護, 並否認原告於105年7月21日至
27 同年8月1日須人全日看護、105年8月1日至同年8月16日須人
28 半日看護, 亦否認全日看護費用一日為3000元、半日看護費
29 用為1500元, 且被告否認原告有支出計程車費用1860元。又
30 關於原告主張減少勞動能力損失部分, 被告否認原告永久減
31 少勞動能力之損失比率為百分之50至60。至於慰撫金部分,

01 原告請求金額實屬過高。

02 (五)再者，被告恆嘉公司於原告住院期間已先行給付原告慰撫金
03 2萬元，且於原告治療期間已另給付原告薪資如被證10給付
04 薪資明細表所示。原告已領得勞保傷病給付共16萬1830元、
05 勞保失能給付59萬9400元，且被告恆嘉公司另向第一產物保
06 險股份有限公司投保團體傷害保險，保險費均由被告恆嘉公
07 司所支付，原告業已領得失能給付43萬8000元及醫療保險金
08 1萬2331元，則恆嘉公司已給付原告上開金額應得主張抵充
09 之。

10 (六)另就原告所提原證4新北市政府勞動檢查處勞動檢查結果通
11 知書之二。重要提示事項，其中重要提示事項2：「設置衝
12 床5台以上時，未指定作業管理人員執行相關安全管制措施
13 。」及5：「僱用勞工9人，未置丙種職業安全衛生業務主管
14 。」，檢查結果並不正確，因被告有指定廠長張文定擔任作
15 業管理人員及職業安全衛生業務主管，並非未指定。又就重
16 要提示事項8：「使所僱勞工孫弘明操作衝床從事零件衝剪
17 作業時，將衝床雙手操作更換為腳踏式操作，未開啟光電式
18 裝置，致其右手食指、中指、無名指及小拇指遭衝床夾傷。
19 」之檢查結果亦有重大違誤，實係原告未經同意自行將衝床
20 雙手操作更換為腳踏式操作，且自行關閉光電式安全裝置，
21 被告公司並無人同意之。況重要提示事項第1至7項，與本件
22 事故之發生亦均無相當因果關係存在。

23 (七)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
24 行。

25 三、兩造不爭執之事項（見107年12月25日筆錄，本院卷第121至
26 122頁）：

27 (一)原告自103年2月20日起受僱於被告，擔任衝壓機之操作員，
28 平均工資3萬5000元，於105年7月21日9時許於操作機臺時受
29 傷，受有右手粉碎性骨折及大範圍皮膚軟組織損傷，有原
30 告提出之原證5、6臺大醫院診斷證明書可按（見調字卷第
31 43-45頁）。

- 01 (二)原告發生本件職業傷害後，經勞動檢查處檢查結果，有原告
02 提出之原證4新北市政府勞動檢查處函文可按（見調字卷第
03 37頁）。
- 04 (三)原告於107年7月16日以被證6之存證信函，因原告勞保以多
05 報少之事實，依據勞基法第14條第1項第6款之規定，終止本
06 件勞動契約，有被告提出之被證6存證信函可按。
- 07 (四)被告107年7月18日以被告公司並無違法事由，要求原告上班
08 ，原告並未上班，被告於107年7月27日已被證8之存證信函
09 ，以原告無故曠職三日以上，終止本件勞動契約，有被告提
10 出之被證8之存證信函可考。
- 11 (五)原告聲請勞工保險給付，經勞工保險局已給付原告105年7月
12 24日至105年9月4日之傷病給付3萬1205元，105年9月5日起
13 至105年11月11日之傷病給付4萬9347元、105年11月12日起
14 至106年1月6日之傷病給付4萬639元，106年1月7日起至106
15 年3月3日之傷病給付4萬639元，有被告提出之被證9之勞工
16 保險局函文4紙可按，以上金額合計16萬1830元。
- 17 (六)原告已領取540日失能給付59萬9400元，有原告提出之原證6
18 勞工保險局函文可按（見調字卷第49-51頁）。
- 19 (七)原告以多報少之勞工退休金差額如原證7所示（見本院調字
20 卷第55頁）。
- 21 (八)被告於原告受傷後，已給付原告薪資如被證10所示，共15萬
22 420元，有被告提出被證10所示。
- 23 (九)原告已領取由被告投保第一產物保險公司之失能保險金43萬
24 8000元，醫療保險金1萬2331元，有被告提出被證11之收據
25 可按。
- 26 (十)原告聲請勞資爭議調解，兩造調解不成立，有被告提出之被
27 證12之新北市政府勞資爭議調解記錄可按。
- 28 (十一)被告已給付慰撫金2萬元。
- 29 四、原告起訴主張被告就原告工作時所操作之系爭衝壓機未設有
30 必要安全衛生設備及措施，致原告發生職業災害，且被告恆
31 嘉公司將原告高薪低報，致原告受有職業傷害失能給付短少

01 及勞工退休金提撥之損失，原告乃依勞基法第14條第1項第
02 6款規定終止勞動契約，爰依據債務不履行及侵權行為之規
03 定、勞基法第14條第1項第6款、第19條、勞工退休金條例第
04 12條第1項之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，
05 因此，本件爭點應為：(一)原告依據債務不履行及侵權行為
06 之規定，請求被告給付看護費28萬元、交通費1860元、減少
07 勞動能力損失390萬2970元、慰撫金100萬元、勞工保險差額
08 5萬4000元、勞工退休金提撥差額2萬4390元，是否有理由？
09 (二)原告依據勞基法第14條第1項第6款、第19條、勞工退休
10 金條例第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費7萬6984元
11 ，被告應開立非自願離職證明書，是否有理由？茲分述如下
12 ：

13 (一)原告依據債務不履行及侵權行為之規定，請求被告給付看護
14 費28萬元、交通費1860元、減少勞動能力損失390萬2970元
15 、慰撫金100萬元、勞工保險差額5萬4000元、勞工退休金提
16 撥差額2萬4390元，是否有理由？

17 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
18 ；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責
19 任，民法第184條第1項前段及第2項定有明文。再勞工因職
20 業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，職業災害勞工保護
21 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
22 法律，係指保護個人權益之法律、習慣法、命令、規章等。
23 而職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則、職業安全衛生
24 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
25 健康（職業安全衛生法第1條規定參照），屬民法第184條第
26 2項規定之保護他人之法律。

27 2.雇主有防止機械、設備或器具等引起之危害，應有符合規定
28 之必要安全衛生設備及措施，雇主對新僱勞工或在職勞工於
29 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
30 教育訓練。以動力驅動之衝壓機械及剪斷機械（以下簡稱衝
31 剪機械），應具有安全護圍、安全模、特定用途之專用衝剪

01 機械或自動衝剪機械（以下簡稱安全護圍等）。但具有防止
02 滑塊等引起危害之機構者，不在此限。衝剪機械具有下列切
03 換開關之一者，在任何切換狀態，均應有符合第四條所定之
04 安全機能：二、雙手操作更換為單手操作，或將雙手操作更
05 換為腳踏式操作之操作切換開關。職業安全衛生法第6條第1
06 項第1款、職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項、職業安
07 全衛生教育訓練規則第16條第1項、機械設備器具安全標準
08 第4條第3項、第16條定有明文。原告因職業災害受有損害，
09 雇主因負賠償責任，惟是否已盡相當之防護措施，因無過失
10 免負賠償責任，自應由被告就其有利於己之事實負舉證責任
11 。

- 12 3. 查被告恆嘉公司經新北市政府勞動檢查處檢查，認定被告恆
13 嘉公司違反職業安全衛生法設施規則及職業安全衛生法第6
14 條等規定，遭裁處罰鍰3萬元，有新北市政府勞動檢查處108
15 年1月9日新北檢製字第1084240369號函所附勞動檢查之相關
16 資料在卷為證（見本院卷第201至229頁），且為兩造所不爭
17 執，其中記載「衝剪機械五台以上時，應指定作業管理人員
18 負責衝剪機械及其安全裝置裝設有鎖式換回開關時，應保管
19 其鑰匙」等語（見本院卷第205頁），又參以證人張夢龍於
20 本院審理時證述：「（法官問：衝壓機台切換為腳動模式或
21 關閉光電安全之裝置應如何啟動？是否需要鑰匙插在機器之
22 上？由何人及如何管理該鑰匙？）拿鑰匙，之前是插在機器
23 上，在廠長使用的機器上，我們要跟廠長說才能拿，我操作
24 時是光電模式開啟，但原告下料時，因為會擋到光電模式，
25 所以原告有跟廠長拿鑰匙關閉光電模式改用腳踩模式。鑰匙
26 是在廠長的機台上，是不是要經過廠長同意我不清楚，我自
27 己會跟廠長說。」、「（法官問：你是否知道公司其他員工
28 曾以腳動操作或關閉光電安全使用衝壓機台？該方式是否受
29 到被告公司處罰？）任意關閉光電模式，公司有口頭警告，
30 要廠長或老闆說可以才可以關閉光電模式，會受到處罰，當
31 時有說會扣薪1000元。製作的物料會擋到光電模式，就會經

01 過廠長同意而關閉光電模式改用腳踩模式。」、「改用腳踩
02 模式，光電模式不一定會關閉，但是關閉光電模式一定要廠
03 長鑰匙。」等語（見本院卷第126至127頁、），顯見系爭衝
04 壓機本有光電式安全模式，且若欲關閉光電安全裝置而改用
05 腳踩模式，須向廠長拿取鑰匙，亦即廠長負有保管開關鑰匙
06 之義務，惟本件事故之發生係因原告關閉光電安全模式所致
07 ，則廠長實有未盡保管鑰匙禁止員工任意擅自關閉光電安全
08 模式之責，且就廠長之管理疏失，自應可歸責於被告恆嘉公
09 司，是被告恆嘉公司就本件事故之發生自有過失。從而，原
10 告於執行職務時因被告恆嘉公司未依據前開規定設置安全護
11 圍及安全裝置，致原告受有前開傷害，揆之前開說明，難謂
12 被告恆嘉公司對勞工已盡相當之保護措施，自應屬於違反前
13 開保護他人之法律，應負侵權行為損害賠償責任。被告雖提
14 出被證13由廠長張文定出具之書面記載「因孫弘明為組長，
15 所以平時操作機台不須過問張廠長，事發當日孫弘明並沒有
16 詢問張廠長是否可以關閉光電操作機台」等語（見本院卷第
17 191頁），然張文定並未經兩造詰問，原告復否認其真正，
18 因此，自難據此證據為有利於被告之認定。況依據前開說明
19 ，被告恆嘉公司應有負責關閉保管衝壓機安全裝置之鑰匙之
20 人，被告公司之廠長卻任由原告或其他員工擅自拿取而關閉
21 衝壓機之安全裝置，自有過失，被告前開抗辯，自無可採。

22 4.原告得請求之金額：

23 (1)看護費部分：

24 原告主張其於105年7月21日至105年8月16日、105年12月11
25 日至105年12月15日住院期間，共31日，需全日看護，及於
26 105年8月17日至105年8月29日、105年9月5日至105年12月
27 10日出院期間，共109日，需全日看護，以一日2000元計算
28 ，原告需支出看護費用28萬元等語，業據提出國立台灣大學
29 醫學院附設醫院總院區（下稱台大醫院）診斷證明書為證（
30 見調字卷第45頁），並經本院囑託台大醫院就原告受傷住院
31 期間及出院後是否需要聘請看護等事項作鑑定，經台大醫院

函覆本院略以：「(一)...謹就其3次住院分述如下：1、105年7月21日起至同年8月16日住院接受多次複雜手術，住院期間需全日看護。2、105年8月30日起至同年9月4日住院接受皮瓣分離手術，其右手傷勢尚未癒合，需密切照護傷口，住院期間需全日看護。3、105年12月11日至同年12月15日住院接受疤痕修整手術，其傷勢大致穩定，惟右手手部功能已嚴重缺損，無法回復正常狀況，住院期間需全日看護。(二)上開3次住院之後，孫先生出院回家療養，以傷口照護為主，視其家庭支持能力而論，依其家庭狀況而聘請看護。」等語，有台大醫院108年5月8日校附醫秘字第1080902457號函及回復意見表在卷可參（下稱台大醫院鑑定報告，見本院卷第377至380頁），足見原告於住院期間有受全日看護之必要，至於原告出院後，因其右手已嚴重缺損，則原告右手功能喪失，自屬行動不便而有受他人看護之必要，故原告於出院回家療養期間亦得請求全日看護。從而，原告於105年7月21日至105年8月16日、105年12月11日至105年12月15日住院期間，及105年8月17日至105年8月29日、105年9月5日至105年12月10日出院期間，確實有全日看護之必要，則原告請求上開期間即140日之全日看護費用，洵為有據。而原告主張看護費一日以2000元計算，核與一般行情相符，故原告請求看護費28萬元（計算式：2,000元×140日＝280,000元），為有理由，應予准許。

(2) 交通費部分：

原告主張其須從住家搭乘計程車至醫院就診，來回一次車資為620元，因而支出交通費1860元等語。查原告分別於105年8月19日、23日、26日前往台大醫院就診，有台大醫院診斷證明書在卷可按（見調字卷第45頁），且上開台大醫院鑑定報告記載「有關孫先生就診期間之交通工具問題，視其家庭交通設備以及居家附近之大眾運輸設備狀況，尊重病人、家屬選擇交通工具。」等語（見本院第380頁），則原告因右手功能喪失，搭乘大眾交通工具或自行駕車，均屬不便，實

有搭乘計程車往返住家及醫院之必要。又以原告住處即新北市○○區○○路至原告就診醫院即台大醫院單趟計程車車資約為360元至435元，有本院查詢大都會計程車試算車資查詢頁面可參，是原告主張往返住家及醫院之來回車資為620元，共搭乘3次，需支出計程車車資1,860元等情，尚屬合理且有必要，故原告請求被告給付交通費用1,860元，為有理由，應予准許。

(3)減少勞動能力損失部分：

原告受有前揭傷害，經送請長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院（下稱長庚醫院）鑑定，經長庚醫院以108年5月3日長庚院林字第1080350394號函回覆「二、據病歷所載，病人孫君於108年4月16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問診、理學檢查、病歷審閱等相關評估結果顯示，病人孫君因右手掌創傷性截肢，致現狀遺存右手腕、右大拇指活動受限等症；根據美國醫學會障害指引評估指南（第六版）及美國加州永久失能評估準則之評核標準，加以綜合病人孫君將來賺錢能力、工作性質及年齡予以調整計算鑑定後，其勞動能力減損51%。」等語（見本院第383至385頁），是原告主張減少之勞動能力應為51%，應屬有據。又原告主張其平均工資為3萬5000元，既為兩造所不爭執，據此，原告之平均工資為3萬5000元，則原告每年減少勞動能力損失為21萬4200元（計算式：35,000元×12月×51%=214,200元）。原告係00年0月00日出生，被告尚給付薪資至106年7月止薪資共15萬420元，有被告提出之被證10之薪資明細表可按（見本院卷第91頁），且為原告所不爭，依此計算，被告尚給付相當於4個月又9日之薪資（ $000000 \div 35000 = 4.2977$ ），因此，自本件事務發生起即105年7月21日扣除4個月又9日之薪資，自105年11月30日起計算至年滿65歲強制退休之日即135年2月15日止，尚有29年2月16日即29.21年，依霍夫曼計算法扣除中間利息後，原告得請求一次給付之減少勞動能力損失，（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3,92萬1,414元【計算方式為： $214,200 \times 18.00000000 + (214,200 \times 0.00000000) \times (18.00000000 - 00.00000000) = 3,921,414.000000000$ 。其中18.00000000為年別單利5%第29年霍夫曼累計係數，18.00000000為年別單利5%第30年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例（ $77/365 = 0.00000000$ ）。採四捨五入，元以下進位】，綜上，原告請求被告給付勞動能力損失390萬2970元，應屬可採。

(4) 慰撫金部分：

按非財產上損害之慰撫金數額，究竟若干為適當，應斟酌兩造身分、地位及經濟狀況，俾為審判之依據，最高法院86年度台上字第511號判決著有明文。查原告因受有前開傷害，衡諸社會一般觀念，精神上應受有相當之痛苦，自得請求被告賠償精神慰撫金。本件原告為高職畢業，未婚無子女，目前無工作；被告邱奕旻為科技大學畢業，單身，育有一子，有房貸約200萬元。本院審酌上情，並參酌兩造之教育程度、社會地位、資力等情形，並衡量原告所受之傷害與痛苦程度，及其他一切情況，認原告請求被告賠償100萬元之精神慰撫金，核屬適當，應予准許。

(5) 從而，原告基於侵權行為損害賠償請求權得請求508萬8892元（計算式：看護費280,000元＋交通費1,860元＋減少勞動能力損失3,902,970元＋慰撫金1,000,000元＝5,184,830元）

(6) 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。本件事故之發生係因原告關閉光電安全模式所導致，然原告理應知悉不得擅自關閉光電安全模式，故原告就本件事故之發生亦與有過失，本院審酌前述被告之過失情節，以及原告受雇於被告恆嘉公司，並非第一次操作系爭衝壓機，就操作機台應有相當之注意義務，以避免意外之發生，且擅自未經廠長同意擅自關閉光電安全模式，並經證人張夢龍於本院審理時證述

01 :「有時候物件會擋到光電模式的感應感，必須關閉光電模
02 式，改用腳踩，原告當天操作的狀況就是要關閉光電模式用
03 腳踩」「改用腳踩模式，光電模式不一定會關閉，但是關閉
04 光電模式，一定要廠長鑰匙」「因為下料的問題，還要關閉
05 光電模式」「(被告訴訟代理人問:你說物料長時會關閉光電
06 式感應，改用腳踩，請問物料長時，有沒有辦法以單手或雙
07 手操作?)可以，看操作員」「(法官問:當天操不一定要用
08 腳踩，可以改用其他方式嗎?)可以，可以用單手」「原告
09 訴訟代理人問:當時用腳踩是你使用的?)不是，我在做時是
10 用腳踩，但光電式感應有開」「(法官問:腳踩模式是原告
11 自己改的?)對，之前公司要求快，所以要我們用腳踩，我
12 出事故後，才要求用單手作業」等語(見本院卷第126 -127
13 頁、107年12月25日筆錄)，足見，如物料較長時，可以採
14 用單手操作，不得任意關閉光電模式，原告自行擅自改用腳
15 踩方式操作，且關閉光電模式，造成本件事故發生，本院認
16 原告應負之過失比例為百分之70為當，被告應負30%之過失
17 責任，從而，原告基於侵權行為損害賠償請求權所受損害之
18 金額應為155萬5449元(計算式:5,184,830元×30%=1,
19 555,449元)。

20 5.被告恆嘉公司得抵銷之金額為何?

21 勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費，由國家代
22 雇主履行職業災害補償，以確保勞工職業災害補償之公正、
23 迅速，故國家依勞工保險條例所為之給付，其性質僅為減輕
24 雇主經濟負擔，本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補償，非
25 謂由勞保局給付後，僱主即可免其補償責任，僅已給付部份
26 僱主得與之抵充而已。勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢
27 、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事
28 故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補
29 償者，雇主得予以抵充之，依前條規定給付之補償金額，得
30 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
31 、第60條定有明文。查原告已聲請勞工保險局給付傷病給付

16萬1830元、失能給付59萬9400元，且被告恆嘉公司亦給付原告失能保險金43萬8000元、醫療保險金1萬2331元、慰撫金2萬元，以上合計123萬1561元，為兩造所不爭，準此，原告主張據此抵充後，原告另依侵權行為法則之規定，自得再請求被告賠償32萬3888元（ $1,555,449-1,231,561=323,888$ ），為有理由，逾此部分，應予駁回。另被告抗辯已給付原告薪資15萬420元請求抵銷云云，並提出被證10之薪資明細表為憑（見本院卷第91頁），然此部分之給付為不能工作之損失，經本院前已扣除上開金額後，再計算勞動能力之減損金額，自不得再主張抵銷，附此敘明。

6. 法人對於其董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損害，與該行為人連帶負賠償之責任，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。民法第28條、公司法第23條第2項分別定有明文。經查，被告邱奕旻為被告恆嘉公司之法定代理人，因過失違反前開職業安全衛生法等相關法令，未盡前開法規所定之保護義務，致原告受有前揭傷害，則被告邱奕旻與被告恆嘉公司即應依上開規定，連帶對原告負損害賠償責任。

7. 勞工保險差額部分：

按投保單位違反勞工保險條例之規定，將勞工投保薪資以多報少或以少報多者，應依勞工保險條例第72條第3項規定，勞工保險條例第72條定有明文。被告有據實投保勞工保險之義務，其抗辯原告早已知悉且同意高薪低報云云，自屬無據，且被告對於原告主張職業傷害失能給付差額為5萬4000元之計算方式，並無爭執，是原告依據前開規定，請求被告賠償勞工保險給付差額5萬4000元，應為有理由。

8. 原告請求勞工退休金提撥差額部分：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6

條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度台上字第1602號著有裁判可資參照。查原告主張自103年2月起至107年7月止，被告僅提繳如原證7附表所示之金額，為兩造所不爭執，則依照上揭法條及最高法院裁判意旨，原告請求被告將此未提繳部分，即原證7附表差額欄所示之金額即2萬4390元提繳至原告之勞工退休金個人專戶，應屬有據。

(二)原告依據勞基法第14條第1項第6款、第19條、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費7萬6984元，被告應開立非自願離職證明書，是否有理由？

1.本件終止勞動契約之原因：

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益者，勞工得不經預告終止契約，依此終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，勞基法第14第1項第6款、第2項定有明文。查原告主張被告有將原告高薪低報等違反勞動法令之情事，原告乃於107年7月16日函知被告恆嘉公司依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，然為被告所否認，並以前詞置辯。經查，原告於本件事務發生後即105年10月起聲請勞工保險之傷病給付及勞保失能給付時，即可知悉被告有高薪低報之事實，有勞動部勞工保險局函文在卷可參（見本院卷第81至89頁），是原告於105年10月間即已知悉被告有高薪低報之違反勞動法令情事，惟原告遲至107年7月

01 16日始依勞基法第14條第1項第6款之規定，終止本件勞動契
02 約，顯已逾30日之除斥期間，故原告依據前開規定終止本件
03 勞動契約，自非合法。又本件原告依據勞基法第14條規定之
04 終止勞動契約，既非適法，被告於107年7月18日要求原告立
05 即上班，然原告於收到通知後仍曠職未到班，則被告於107
06 年7月27日以原告無故曠職三日為由，終止勞動契約，有被
07 告提出之被證7、8存證信函可按（見本院卷第77-79頁），
08 自有理由，準此，被告依據勞基法第12條第1項第6款之規定
09 ，終止本件勞動契約，應屬有據。

10 2.資遣費部分：

11 雇主依勞基法第11條第1項或勞工依據勞基法第14條之規定
12 ，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在
13 同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月
14 平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未
15 滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞
16 基法第11條、第17條所明定。被告依據勞基法第12條第1項
17 第6款之規定，終止本件勞動契約，原告自不得請求資遣費
18 至明。

19 3.非自願離職證明書部分：

20 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服
21 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法
22 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投
23 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動
24 基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定
25 各款情事之一離職。」經查，本件原告依據勞基法第14條規
26 定之情事請求離職並非適法，被告依據勞基法第12條第1項
27 第6款之規定終止勞動契約，揆之前開規定，原告並非合於
28 勞基法第11條、第13條但書、第14條之規定之非自願離職事
29 由，原告請求被告恆嘉公司開立非自願離職證明書，應屬無
30 據，應予駁回。

31 (三)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。本件起訴狀繕本均於107年8月9日送達於被告恆嘉公司及邱奕旻，有卷附之送達證書為證（見調字卷第65、67頁），揆諸前開規定，原告請求被告恆嘉公司、邱奕旻應自起訴狀繕本送達生效翌日即107年8月10日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上所述，原告依據侵權行為之規定，請求被告連帶給付32萬3888元及自起訴狀繕本送達翌日即107年8月10日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告恆嘉公司應給付5萬4000元及自起訴狀繕本送達翌日即107年8月10日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，及被告恆嘉公司應提繳2萬4390元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，洵屬正當，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

六、本判決所命給付未逾50萬元，依據民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行。被告陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，經核原告勝訴部分，爰依據前開規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之；原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、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。

八、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、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中華民國 108 年 7 月 9 日
勞工法庭 法官 徐玉玲

以上正本係照原本作成

01 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
02 中 華 民 國 108 年 7 月 9 日
03 書記官 廖俐婷