# 臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第198號

原　　告　張鴻哲
訴訟代理人　林光彥律師
複代理人　楊蕙謙律師
　　吳沛珊律師
被　　告　崴翌有限公司
兼　　上
法定代理人　蕭淑憶
訴訟代理人　黃昱璁律師

上列當事人間請求職災補償等事件，經本院於民國108年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告崴翌有限公司應給付原告新台幣捌萬零柒元及民國一百零七年十二月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告崴翌有限公司應給付原告新台幣壹萬零伍佰貳拾貳元及自民國一百零八年一月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應連帶給付原告新台幣陸拾萬壹仟伍佰壹拾壹元及民國一百零七年十二月七日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

被告應連帶給付原告新台幣伍萬玖仟伍佰參拾伍元及自民國一百零九年二月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告崴翌有限公司負擔百分之四，被告應連帶負擔百分之三十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告崴翌有限公司以新台幣捌萬零柒元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告崴翌有限公司以新台幣壹萬零伍佰貳拾貳元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第三項得假執行，但被告連帶以新台幣陸拾萬壹仟伍佰壹拾壹元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第四項得假執行，但被告連帶以新台幣伍萬玖仟伍佰參拾伍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，但請求之基礎事實同一者，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2款、第3款定有明文。查原告起訴時聲明第一項為：「被告崴翌有限公司（下稱崴翌公司）應給付原告新台幣（下同）26萬15元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」（見本院卷一第9頁），嗣原告於民國（下同）108年1月11日以民事爭點整理暨調查證據聲請狀變更訴之聲明第一項為：「被告崴翌公司應給付原告26萬3724元，及其中24萬3352元自起訴狀繕本送達翌日起，2萬0372元自本書狀送達之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」（見本院卷一第297頁），原告復於108年2月27日以民事準備書狀變更訴之聲明第一項為：「被告崴翌公司應給付原告29萬9740元，及其中26萬15元自起訴狀送達翌日起，1萬522元自原告108年1月8日民事爭點整理暨調查證據聲請狀送達之翌日起，2萬9257元自本書狀送達之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」（見本院卷一第355頁），嗣於109年2月25日復具狀追加勞工保險條例第72條第1項之規定，因被告遲延為原告加保勞工保險，致勞工保險局認定，原先受領傷病給付5萬9535元，屬於保險效力發生前之事故，不符合勞工保險條例19條之規定，請求被告返還，而請求被告給付5萬9535元，並擴張工資補償金額為46萬8647元，減縮勞動能力減損之金額為113萬4538元，並變更訴之聲明：「㈠被告崴翌公司應給付原告47萬9169元，及其中26萬15元自起訴狀送達翌日起，1萬522元自原告108年1月8日民事爭點整理暨調查證據聲請狀送達之翌日起

，2萬9257元自108年2月26日準備書狀繕本送達翌日起，17萬9375元自民事準備（一）狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。「㈡被告應連帶給付原告169萬4073元其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」（見本院卷二第113頁），追加勞工保險條例第72條第1項部分，其請求之基礎事實同一，其餘為擴張或減縮應受判決之事項，揆諸前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自104年7月1日起受雇於被告崴翌公司，擔任清潔人員，約定工資為每小時140元，於107年1月22 日經被告崴翌公司指派至新北市○○區○○○路○號社區大樓8樓擔任除臘工作時，因被告崴翌公司違反職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第1項第7款、第13款、第10條第1項、第32條第1項及第37條第1項等規定，未標示超強除臘劑（含氫氧化納）為強鹼化學品，且未告知原告除臘劑之成分及危險性，亦未提供必要安全衛生教育、訓練及設備予員工，未防止工作地點階梯及地板濕滑之危害，致原告工作時因不慎跌倒而將除臘劑淋至全身，且被告崴翌公司延誤將原告送醫，致原告受有體表面百分之12三度化學性灼傷、雙側眼角膜及結膜囊化學性灼傷、留下燒燙傷疤痕及身體皮膚排汗功能喪失百分之11至15等生理機能及身體外形之損害，並經馬偕紀念醫院診斷判定原告失能程度符合勞工保險失能給付標準附表第10-8項第11等級，是原告受有前開職業傷害，並自107年1月22日接受治療，至108年6月30日尚未終止治療，共524天，且以原告每日正常工時8小時計算，原告每日工資為1,120元，故依勞動基準法（下稱勞基法）第59條規定，原告得向被告崴翌公司請求職業災害補償之原領工資為58萬6880元，扣除被告已補償之原領工資3萬5353元（12953+21280+1120=35353），及例假日免予計入之部分8萬2880元，原告尚得向被告崴翌公司請求給付46萬8647元。又原告因

本件職業災害，共支出醫療費用1萬1348元、醫療必需用品費用8,174元，扣除被告代墊之住院保證金9,000元後，原告自得依勞基法第59條第1款規定，向被告崴翌公司請求補償醫療費用1萬522元。再者，被告丙○○為被告崴翌公司之法定代理人，其亦違反上開職安法之規定，未盡職安法應盡之責，應依民法第28條、公司法第23條第2項規定，就原告受有勞動能力減損113萬4538元、精神慰撫金50萬元之損害，與被告崴翌公司連帶負侵權行為損害賠償責任。為此，爰依勞基法第59條第1款及第2款、侵權行為損害賠償之法律關係，提起本訴，並聲明：㈠被告崴翌公司應給付原告47萬9169元，及其中26萬15元自起訴狀送達翌日起，1萬522元自原告108年1月8日民事爭點整理暨調查證據聲請狀送達之翌日起，2萬9257元自108年2月26日準備書狀繕本送達翌日起，17萬9375元自民事準備（一）狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。「㈡被告應連帶給付原告169萬4073元其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，㈢前二項聲明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)107年1月22日於新北市○○區○○○路○號社區大樓所進行之除臘作業，被告崴翌公司鑒於原告前已於清潔現場使用除臘劑進行清潔工作至少3次，故於當日亦委請原告前去進行除臘，而於原告進行除臘作業前，因除臘作業過程中地版較為濕滑，故被告崴翌公司現場之督導甲○○於作業前即有向現場作業人員宣導「有扶手請扶扶手、沒扶手請扶牆壁」等語之安全注意事項，於電梯內亦貼有公告，藉以避免因地面濕滑所可能造成之意外或傷害。嗣於除臘作業過程中，原告於返回已上有除臘劑之樓梯時，其兩手同時各提一桶水及除臘劑而準備在樓梯第三階進行放置時，即突然因重心不穩且未扶樓梯扶手導致滑倒進而造成本件皮膚灼傷之傷害。惟甲○○已證稱原告於105年起即有在使用本件之除臘劑，原告

知悉本件之除臘劑具有腐蝕性係因之前原告在案場曾打翻過藥水造成地板受損，原告之前於土城廠即有用過一比一之強鹼除臘劑等語。又證人乙○○亦證稱其係於事發當天教原告如何施作工作，至少半小時以上才放手讓原告自行工作，並一直告知原告說要小心藥劑是強鹼，不要滑倒，且其在上有除臘劑之地面不敢兩手同時各提一桶水及除臘劑，一般現場之清潔人員亦不會這樣做，原告至少使用本件除臘劑10次以上等語。足見原告於案發前已有實際操作除臘劑之經驗，且對於除臘劑之腐蝕性及與水混合後之濕滑特性均有所了解，且原告於案發當時雙手同時各持一桶水及除臘劑而踩踏於已上有除臘劑之濕滑樓梯，其行為即顯已逾越一般同業清潔人員之正常程序及認知，核屬獨立創造滑倒風險之行為，而為本件危害結果發生之直接且獨立之原因。

(二)本件縱有原告所指未揭示安全資料表等之過失情事，然被告所屬之員工於原告所指之相同條件下，於歷次正常使用除臘劑之過程中均不致發生滑倒而遭除臘劑大面積潑灑而致皮膚灼傷之結果，換言之，本件縱有原告所指之過失條件存在，通常不必皆發生本件滑倒而致皮膚大面積灼傷之結果，則揆諸最高法院判決，該條件與結果間即欠缺相當因果關係。再者，原告於案發前既已有實際操作除臘劑之經驗，實已對於除臘劑與水混合後之濕滑特性有所了解，且於案發當日操作前亦有現場督導提醒原告需扶扶手或牆壁等語，則原告於案發當時仍雙手同時各持一桶水及除臘劑而踩踏於已上除臘劑之濕滑樓梯以致發生重心不穩滑倒及灼傷之結果，即屬偶然之事實而為發生本件危害結果之獨立原因，綜此，原告所述之過失情節與本件原告所受傷害之結果間並無相當因果關係。

(三)原告固主張被告有違反職安法第6條第1項第7款、第13款、第10條第1項、第32條第1項及第37條第1項等規定，然於原告在該大樓進行除臘作業前，被告所提供之除臘劑容器桶身業已依照危害性化學品標示及通識規則第5條第1項及該規則

附表一、二規定標示為「金屬腐蝕物」，並於桶身標示「名稱：超強除臘劑」、「危害成分：(1)特殊介面活性劑、混合溶解配方、特殊液鹼、香精、水 (2)PH值：13.42+0.02」、「警示語、危害警告訊息：嚴禁食用」、「危害防範措施：(1)使用前請戴橡皮手套、穿雨鞋。(2)使用前請先試材質角落，如無不良反應，再行使用。(3)勿吞食，放置小孩不易取得處。(4)本產品不可洗滌蔬果或各類食品。(5)若不慎觸及皮膚或組織，馬上用清水沖洗，嚴重者請速就醫。」、「供應者之名稱及電話：日進發清潔用品社出品、服務專線(00)0000-0000」，此外，於進行每次除臘作業前，被告均會向包含原告在內之工作人員提醒除臘現場之安全注意事項，尤其是除臘劑之侵蝕性及與水混合後之濕滑特性，故於本件事故前之數次除臘作業均未發生任何意外，而本件事故發生當日現場督導甲○○特別向原告說明作業安全注意事項，準此，原告主張被告完全違反職安法第6條第1項第7款之防止義務、同法第10條第1項之標示及採取必要通識措施義務及同法第32條第1項教育訓練義務等語，即與事實有出入。又因該大樓之除臘工作對象即為「地面（含樓梯表面）本身」，從而不僅無從強求被告於工作現場地面須「另再敷設」其他防滑措施，且被告當日亦有提供防滑雨鞋供原告進行除臘工作，故原告主張被告違反職安法第6條第13款規定之義務乙節，亦與事實有悖。又原告徒憑網路新聞即指稱原告作業當時所穿之雨鞋不具防滑功能云云，核屬無憑，蓋原告於本件事故現場所穿著之雨鞋，乃係作業前夕所購買之全新雨鞋，應具備相當程度之防滑功能，且該雨鞋之底部乃係特殊處理材質而非純屬塑膠材質，原告此處指述已屬不實，且被證24之網路新聞報導至多僅係介紹國內外雨鞋商品之價格差異及民眾穿雨鞋之舒適感受而已，根本無從證明本件原告所穿之雨鞋不具防滑功能，是原告以被證24主張雨鞋不具防滑功能云云，顯屬無據。再者，原告於現場遭除臘劑灼傷當時，因等待救護車到場救援尚須耗費相當之時間，故現場督導

甲○○當下立即協助原告沖水清洗灼傷部位後即自行開車載送原告前往新北市聯合醫院三重院區就醫，而因該醫院並無適當之清創設備，甲○○遂立即開車將原告轉送至馬偕醫院就醫，從而，本件實無原告所述違反職安法第37條第1項延誤就醫之情。況原告一方面要求被告案發當時應為其沖洗30至60分鐘，一方面又主張被告即刻以車輛載送原告就醫為延誤送醫云云，其主張不僅前後矛盾，且原告所為被告延誤送醫之主張更已逾越一般人之通常注意義務，委無足取。

(四)原告固主張本件自107年1月22日起迄於108年1月22日仍屬原領工資之補償期間云云，然原告迄未證明其於馬偕醫院醫囑所載之8週休養期間過後何以仍處於不能工作之狀態，況馬偕醫院107年12月17日函業已明確表示原告雖不宜於悶熱環境從事工作，但仍可從事勞動等語，然原告竟選擇性忽略馬偕醫院上開敘述，仍堅稱完全喪失勞動能力云云，足徵原告主張不能工作情事及期間等均顯屬無據。又原告固稱其喪失勞動能力，然觀諸原告之住所地址於台北市文山區，倘若原告真已達喪失勞動能力且行動不便之程度，則原告理應就近赴位於台北市文山區之萬芳醫院就診復健或進行相關之必要手術，而非捨近求遠至位於台北市中山區之馬偕醫院進行復健及手術，此與喪失勞動能力之常情迥異。況原告曾向勞動部勞工保險局申請失能給付，復遭該局核定不予給付在案，足認原告主張其迄今仍喪失勞動能力等語，為無理由。至於關於本件所涉之「依曆計給之原領工資補償」除應扣除例假日外，是否應一併扣除「休假日」乙節問題，原告固稱被證6台北市政府勞動局針對一例一休制度所彙整之問答集並非正式函釋云云，然原告於原證23亦同樣援引台北市政府勞動局製作之建築物清潔作業安全手冊作為其主張之依據，足見原告主張上開問答集並非正式函釋而不足採等語云云，明顯前後矛盾。再者，改制前行政院勞動委員會97年9月30日勞動3字第0970079284號函說明三、之所以認為依曆計給之原領工資補償應扣除例假日之緣由，實係因當時之基本工資當

中已包含當時勞基法第36條所定之例假日工資在內，故於計給原領工資補償時應扣除例假日，而自105年12月21日修正勞基法第36條而施行所謂「一例一休」制度後，勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，以致勞工之基本工資中即包含休息日及例假日兩日之工資在內，故所謂依曆計給之原領工資補償自應一併扣除休息日之工資。綜此，原告於107年1月22日起至同年4月4日止，此一不能工作期間，自應扣除其間20日之休息天數，是本件應補償之原領工資期間計53日，原告所得請求給付之原領工資金額為5萬9360 元，經扣除原告已向勞保局請領之傷病給付5萬9535元、被告崴翌公司已補償原告受傷當日之全日工資1120元及被告崴翌公司各於107年3月14日、4月14日給付之原領工資補償1萬2953元、2萬1280元後，已無尚應補償之餘額，故原告此部分原領工資之補償請求即無理由。

(五)觀諸原告所請求之醫療費用單據中，其中原證13第1、3、4、5、8頁中所列之證書費共1590元，因非屬侵權行為所生財產上之損害，故該等證書費用並非屬於必要之治療費用，故原告此部分請求並無理由，應予扣除。至於原告主張有支出換藥用品各47元、89元及58元，另支出紙膠帶90元、濕巾79元、酒精48元及紗布103元，共計514元部分，姑不論其部分單據明細已模糊難辨，因該等發票並無載明其所蓋之項目為何，無從辨認該等發票是否確係原告醫療上之必要支出項目，故此部分費用514元尚無從證明為醫療費用之一部，應予剔除。再就原告所提出之原證13第1頁下方之107年9月14日醫療費用收據部分，其上雖載有「手術費2000元」等項目，然其科別僅記載為「69」且別無診斷證明書可資證明是否確係原告醫療上之必要支出項目，故此部分費用3069元尚無從證明為醫療費用之一部，應予剔除。又被告於107年1月22日代墊住院保證金9000元、醫藥費850元，亦由被告代墊，原告已扣除外，應扣除5173元。

(六)關於原告主張勞動能力減損部分，依勞工保險失能給付標準

第3條規定，皮膚失能種類之狀態、等級、審核基準等均應參照該標準之附表進行鑑定，而觀諸該附表之「失能審核」欄明定：「本項失能之鑑定時間，應於最後一次外科手術後一年以上，始得認定；如未經手術者，須經治療一年以上，始得認定」，查原告所提供之107年7月31日馬偕醫院診斷證明書所載囑言，原告就本件所受之皮膚灼傷傷害，前於107年7月31日到院接受飛梭雷射治療肥厚性疤痕，而原告就本件傷害所受之最後一次手術日期迄今既尚未滿一年，則對照上開附表失能審核欄之規定，其皮膚之失能狀態依法尚無從鑑定，且原告亦未經舉證責任分配法則聲請鑑定，則原告逕依馬偕醫院診斷證明書所載之失能等級自行推斷勞動能力減損之比例，與法未合。又原告於被告歲翌公司任職時為部分工時之「在學」員工，本不可能領有全月30日之薪資，是原告逕自以時薪140元承以每日工時30日作為其計算勞動能力減損之月薪基礎，自屬無據，況原告迄未舉證依其受侵害當時之身體健康狀態、教育程度、專門技能、社會經驗等方面通常能取得之工資數額為何，是本件應以勞動部公布之107年度每月基本工資2萬2000元作為勞動能力減損之核算基礎。準此，原告勞動能力損失為每月2,640元（22,000元x 12%＝2,640元），每年即為3萬1680元，自107年4月5日起算至65歲退休，共43年又106日，依霍夫曼式計算法扣除中間利息，核計其金額為70 萬845元，故原告勞動能力減損部分至多為74萬845元，又原告已領取失能給付146萬6672元，應予抵充，另就原告請求精神慰撫金50萬元部分，實有過高之嫌。

(七)本件縱令尚應由被告負擔損害賠償責任，然因被告已依照危害性化學品標示及通識規則第5條第1項及該規則附表一之規定，於所提供之除臘劑容器桶身標示為「腐蝕/刺激皮膚物質（第1級）」之圖樣，是原告自難謂不知其所使用之除臘劑之腐蝕風險，且被告亦於桶身標示「名稱：超強除臘劑」、「危害成分：(1)特殊介面活性劑、混合溶解配方、特殊

液鹼、香精、水 (2)PH值：13.42+0.02」、「警示語、危害警告訊息：嚴禁食用」、「危害防範措施：(1)使用前請戴橡皮手套、穿雨鞋。(2)使用前請先試材質角落，如無不良反應，再行使用。(3)勿吞食，放置小孩不易取得處。(4)本產品不可洗滌蔬果或各類食品。(5)若不慎觸及皮膚或組織，馬上用清水沖洗，嚴重者請速就醫。」等文字，已如上述，則一般人明顯足以自桶身標示之PH值高達13.42以上而認知該除臘劑屬於強鹼性且具有侵蝕性，由此可見，原告辯稱其不知本件除臘劑屬於強鹼，殊與常理及一般人之通常認知不符，委無足採。又觀證人甲○○、乙○○之證述內容，原告於案發前已有實際施作除臘劑之經驗，其對於除臘劑之腐蝕性及與水混合後之濕滑特性均有所了解，且除原告以外，被告所屬員工於相同配備條件下，於歷次正常使用除臘劑之過程中亦未曾發生滑倒而遭除臘劑大面積潑灑致皮膚灼傷之情形，足認原告案發當時以雙手各持一桶水及除臘劑而踩踏於已上有除臘劑之濕滑樓梯一節，顯係能注意而疏未注意，以致發生重心不穩滑倒及灼傷之結果，故原告就本件事故之發生顯有過失。準此，本件縱令尚應由被告負擔損害賠償責任，因原告對於本件灼傷事故之發生顯有過失，應於與原告之過失比例相抵後，被告再就自己之過失部分，於扣除原告已領取之原領工資補償金額、職業傷害補償費、被告為原告所投保之商業保險給付及被告為其代墊之款項等費用後，負擔其餘之損害賠償責任。則原告已依勞工保險條例第34條第1項領取之傷病給付5萬9535元、被告歲翌公司已補償原告受傷當日之全日工資1,120元及各於107年3月14日、4月14日給付之原領工資補償1萬2953元、2萬1280元，均應自過失相抵後之被告應負擔賠償金額中予以扣除。另原告請求被告返還傷病給付部分，並未向原告追討，僅併入原告聲請失能給付之金額之一部分，原告並未受有損害。

(八)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見108年1月15日筆錄，本院卷一第249至250頁）：

(一)原告於104年7月1日起受雇於被告崴翌有限公司擔任清潔人員，約定時薪140元，於107年1月22日經被告崴翌公司指派原告前往新北市○○區○○○○○段社區大樓擔任除臘工作，因工作不慎跌倒致除臘劑淋全身，受有體表面積12%、三度化學性灼傷、頭、臉、頸部、四肢、會陰部化學性灼傷、雙側眼角膜及結膜化學性灼傷之傷害，有原告提出之原證3馬偕紀念醫院出具之診斷證明書可按（見本院卷一第29頁）。

(二)原告聲請勞工保險給付，已受領107年1月25日起至107年5月30日共126日之傷病給付5萬9535元，失能給付部分不予給付，有勞工保險局107年12月12日保費資字第10760300400號函可按。

(三)原告受傷前6個月薪資如被證11（見本院卷一第149-175頁），自106年7月起至107年1月止，依序為1833元、25833元、2917元、1120元、1540元、1960元、1440元。

(四)被告崴翌公司已補償原領工資共3萬5353元如被證11、被證7所示（見本院卷一第139-141頁、第173頁）。

(五)被告崴翌公司已代原告聲請保險理賠如被證12，金額初估為57萬3066元（見本院卷一第177頁）。

(六)被告崴翌公司已代原告繳納勞健保自負額共4599元如被證13（見本院卷一第183-209頁）。

四、原告起訴主張其受雇於被告崴翌公司，而被告崴翌公司及丙○○均違反上開職安法之規定，致原告於工作之際受有前開傷害，被告顯有過失，爰依據勞基法第59條第1款及第2款、侵權行為之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)原告依據勞基法第59條第1、2款規定，請求被告崴翌有限公司給付原領工資補償46萬8647元、醫藥費1萬522元，是否有理由？(二)原告依據侵權行為之規定，請求被告連帶給付勞動能力減損113萬4538元、精神慰

撫金50萬元，是否有理由?（三）原告依據勞工保險條例第72條第1項規定，請求被告連帶給付5萬9535元，是否有理由?茲分述如下：

(一)原告依據勞基法第59條第1項第1、2款之規定，請求被告威翌公司給付醫藥費1萬522元、工資補償46萬8647元，是否有理由？

1.原告所受之傷害是否為職業災害而言：

(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，依勞衛法第2條第4項規定：「本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡」。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)原告於107年1月22日受雇於被告威翌公司，並經被告威翌公司指派前往新北市○○區○○○路○號社區8樓從事除蠟工作因滑倒致除蠟劑淋至全身，受有體表面積百分之12之三度化學性灼傷，頭、臉、頸部、四肢、會陰部化學性灼傷，雙側

眼角膜及結膜囊化學性灼傷等傷害，係執行業務之行為，其受傷之結果，係因原告提供勞務所生危險之現實化，故具備業務執行性及業務起因性，屬於原告受僱被告所受之職業災害，原告請求被告依勞基法第59條規定負職業災害補償責任，自屬有據。

2.原告得請求之金額為何？

(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：㈠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。㈡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。勞基法第59條第1項第1、2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：

(2)醫藥費部份：原告主張自107年1月22日起共支出醫藥費1萬9522元，扣除住院保證金9000元，請求1萬522元云云，並提出原證12、13之醫藥費單據，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

1.診斷證明書1590元部分：

原告主張其因申請系爭傷害之診斷證明書而支出費用1,590元，並提出原證12之醫藥費單據為據，然查，原告為證明本件傷害事件，需聲請勞工保險給付、或聲請商業保險作為證明之用，此等費用均屬原告實現其損害賠償債權而支出，應屬必要，故原告請求前開費用，均屬有據。被告抗辯診斷證明書費，並非因醫藥上之支出云云，自無足採。

2.原告支出換藥用品各47元、87元、89元、58元、紙膠帶90元、濕紙巾79元、酒精48元、紗布103元，合計514元部分:原

告已提出發票6紙為證（見本院卷第317頁），上開支出均在107年2月11日起至107年2月12日止，原告於107年1月22日起至107年2月7日住院治療，並陸續於107年2月10日、107年2月14日、107年2月21日、107年3月3日、107年3月14日、107年3月31日、107年4月4日、107年5月9日、107年6月6日、107年7月18日前往外科就診，有原告提出之診斷證明書為憑，上開支出，均為出院後因外傷所必須之醫藥支出，自屬於醫藥費之必要支出，應予准許，被告前開抗辯，自無足取。

3.美容門診手術3069元部分:被告抗辯上開醫藥費單據為美容門診支出，並非診斷證明書所記載之醫療上必要支出，自應於扣除云云，然查，原告所受傷害為體表面積百分之12之三度化學性灼傷，包括頭、臉、頸部、四肢、會陰部化學性灼傷，自屬於皮膚表面灼傷，原告於美容科求診支出之醫藥費，自應於醫療之必要支出，自屬適當。

4.綜上述，原告支出醫藥費1萬2198元及醫療用品費共8174元，扣除被告於107年1月22日代墊支出醫藥費850元，及住院保證金9000元，原告請求醫藥費1萬522元，應屬有據，應予准許。

(3)工資補償部分：

㈠按勞基法第59條第2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業，為其1日之工資，勞基法施行細則第31條第1項定有明文。

㈡原告主張其自107年1月22日起至108年6月30日工資補償共524日，得請求56萬6880元，扣除被告給付107年1月22日工資1120元、107年3月14日、107年4月14日工資補償各1萬2953元、1萬1280元，及例假日免計入工資8萬2880元，得請求46萬8647元云云，被告則以前詞置辯，經查：

①兩造約定時薪為140元，以1日8小時工資計算，每日工資為1120元，為兩造所不爭，合先敘明，準此，原告以每日工資1120元計算工資補償，應屬有據。

②原告經勞工保險局之前認定傷病給付時間為107年1月25日起

至107年5月30日止，合計給付5萬9535元，有勞工保險局107年12月12日保費資字第10760300400號函可按（見本院卷一第211頁）。

③再者，原告於107年1月22日起至107年1月29日在燒燙傷中心治療，於107年1月29日起接受補皮清創手術，107年2月7日住院治療，目前須長期穿彈性衣及矽膠片治療，出院後宜在家休養八周，有原告提出之診斷證明書可按（見本院卷一第29頁）。

④台灣基督長老教會馬偕醫療財團法人馬偕紀念醫院（以下簡稱馬偕醫院）函覆本院以:原告出院後，宜在家休養八周，但仍不宜於悶熱環境從事工作，左腳及左手部分肥厚性疤痕影響該關節活動，但仍可以從事勞動，失能等級為第11級，有該醫院回函可按（見本院卷第223頁）。

⑤準此，依據馬偕醫院之醫囑及回函，原告於107年2月7日出院宜在家休養8周，即至107年4月4日止，原告仍得從事工作，但仍不宜從事悶熱環境之工作，然依據勞工保險局認定原告不能從事工作時間應至107年5月30日，本院以此時間做為認定不能工作知時間為宜。原告主張其自108年6月30日尚須著壓力衣，尚未終止治療，無法穿著包覆身體部分之安全衛生防護衣，導致原告仍處於悶熱之工作環境，而處於不能工作之狀態云云，然查，依據前開馬偕醫院之函文，原告出院後休養八周後，仍得從事工作，僅不宜從事悶熱環境之工作，因此，原告主張其尚須著壓力衣，即為原告不能作之時間，自有誤會。至原告主張其自108年6月30日仍不能從事工作等事實，未舉證以實其說，自難採為本件判決之依據。

⑥原告自107年1月22日起至107年5月30日止，合計129日，原告為部分工時，按日計酬之工作，扣除國定假日（除夕至初三共4日、2月28日、和平紀念日4月4日兒童節）、例假日及休息日（20）應得請求103日之工資補償11萬5360元（1120X103=115360），扣除被告已支付1120元、12953元、21280元，原告得請求工資補償8萬7元（000000-0000-00000-00000=

80007），為有理由，逾此部分，應予駁回。

⑦另原告主張依據行政院勞工委委會97年9月30日勞動3字第0970079284號函釋，按時計酬之勞工工資補償，僅例假日得免入計入云云，然查，105年12月21日總統華總一義字第00000000000號令修正，並自公布日施行之勞基法第36條規定「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日」，核其立法理由為「一、法定正常工作時間自一百零五年一月一日起縮減為每週不得超過四十小時後，為落實週休二日，並考量例假僅限因天災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範，經衡平審酌勞資雙方權益，爰修正第一項規定，定明勞工每七日應有之二日之休息，其中一日為例假，另一日為休息日」，於105年12月21日修正前勞基法第36條規定「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」，準此，105年12月21日修正勞基法第36條之前，勞工每周僅有一日休息日即為例假，於105年12月21日修正為每周應休息二日，一為例假日、一為休息日，均屬勞工應休息之日。至被告提出行政院勞工委員會97年9月30日勞動3字第0970079284號函釋；按日計酬勞工於原領工資補償時，其例假日免予計入等語（見本院卷一第133頁），當時尚無休息日之立法例，從而，原告前開主張，自有誤會。

⑧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。勞工保險局認定原告於107年1月22日受傷當時並未參加勞工保險，非屬勞工職業傷害，應按普通傷病辦理，並審核原告失能等級為第11級「身體皮膚排汗功能喪失百分之十一至十五者」，應發給160日普通傷害失能給付共14萬6672元，扣除應給付醫藥費、膳食費3萬1117元，溢領傷病給付5萬9535元，實發5萬6020元，有被告提出之勞工保險局108年5月21日

保職醫字第10860156210號函可按（見本院卷二第165頁），原告請求被告工資補償部分，核與失能給付之性質不同，自無從抵充，併此敘明。

⑨勞基法第59條所定職業災害補償，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利（最高法院95年度台上字第2542號判決意旨參照）。被告抗辯與有過失云云，並無理由。

⑩綜上述，原告依據勞基法第59條第1款之規定，得請求被告崴翌公司給付9萬529元（醫藥費10522元+工資補償80007=90,529），應予准許，逾此部分，應予駁回。

(二)原告依據侵權行為請求被告連帶給付勞動能力減損113萬4538元、精神慰撫金50萬元，是否有理由？

1.被告是否有違反保護他人之法律而言：

(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。而勞工安全衛生法、勞工安全衛生設施規則、勞工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（勞工安全衛生法第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)雇主有防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害，應有符合規定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，雇主對於勞工有暴露於高溫、低溫、非游離輻射線、生物病原體、有害氣體、蒸氣、粉塵或其他有害物之虞者，應置備安全衛生防護具，如安全面罩、防塵口罩、防毒面具、防護眼鏡、防護衣等適當之防護具，並使勞工確實使用。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。前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務。雇主對擔任職業安全衛生業務主管之勞工，應於事前使其接受職業安全衛生業務主管之安全衛生教育訓練。事業經營負責人或其代理人擔任職業安全衛生業務主管者，亦同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。職業安全衛生法第6條第1項第7款、第32條、職業安全設施規則第287條、職業安全衛生教育訓練規則第3條第1項、職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項定有明文。

(3)被告威翌公司雖抗辯於除蠟桶身已標示「金屬腐蝕物」「超強除蠟劑」「危害成分：(1)特殊介面活性劑、混合溶解配方、特殊液鹼、香精、水(2)PH值：13.42+0.02」、「警示語、危害警告訊息：嚴禁食用」、「危害防範措施：(1)使用前請戴橡皮手套、穿雨鞋。(2)使用前請先試材質角落，如無不良反應，再行使用。(3)勿吞食，放置小孩不易取得處。(4)本產品不可洗滌蔬果或各類食品。(5)若不慎觸及皮膚或組織，馬上用清水沖洗，嚴重者請速就醫。」等文字，已如上述，則一般人明顯足以自桶身標示之PH值高達13.42

以上而認知該除臘劑屬於強鹼性且具有侵蝕性，且參以證人甲○○、乙○○之證述內容，原告於案發前已有實際施作除臘劑之經驗，其對於除臘劑之腐蝕性及與水混合後之濕滑特性均有所了解云云，然查，證人甲○○於本院審理時證述：「(法官問:按照你們的施工方式，需要什麼安全設備？地板作業就是穿雨鞋戴手套，施工地點是超過人的肩膀的工作，140公分以上時，要戴安全帽、防護鏡，穿雨衣，低於140公分就不需要。」「法官問:就你所知，在清潔業界沒有其他業者在使用除蠟劑的過程中有使用「安全面罩」、「防護眼鏡」及「防護衣」？」沒有。超過身高才會。」「（法官問:有無工作規則要求配戴安全設備？）沒有。」等語（見本院卷第252-254頁、108年1月15日筆錄）。證人乙○○於本院審理時證述:「法官問:就你所知，在清潔業界沒有其他業者在使用除蠟劑的過程中有使用「安全面罩」、「防護眼鏡」及「防護衣」？」沒有。」等語（見本院卷第259頁、108年1月15日筆錄），準此，原告縱使經由證人乙○○、甲○○告知除蠟劑具有強鹼性質，並告知施工方法，但被告並未提供適當之安全設備如防護衣、安全面罩、防護眼鏡等設備供原告使用，致原告不慎滑到時，受有頭、臉、頸部、四肢、雙側眼角膜及結膜囊之化學性灼傷，自違反前開規定，是被告崴翌公司違反前開法令，致原告因系爭除蠟劑侵蝕而受有前開傷害，自屬違反保護他人之法律，應負侵權行為責任，原告因職業災害受有損害，雇主因負賠償責任，惟是否已盡相當之防護措施，因無過失免負賠償責任，自應由被告就其有利於己之事實負舉證責任。揆之前開說明，被告自應設置相當之防止受傷之設備，被告並未舉證已盡相當之防護措施，自應屬於違反前開保護他人之法律，且被告崴翌公司經新北市政府勞動檢查處檢查，認定被告崴翌公司違反職業安全衛生法設施規則、職業安全教育訓練規則及職業安全衛生法第6條等規定，有新北市政府勞動檢查處通知書可按（見本院卷第25頁），且為兩造所不爭，自堪信為真實。

(3)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195條定有明文。茲就原告得請求侵權行為損害賠償金額，分述如：

㈠勞動能力減損部分：

原告於108年7月26日至臺大醫院門診，發現有眼瞼留有一些灼傷後的疤痕，右眼角膜仍有些許角膜表皮糜爛，惟此狀況應未對原告之視覺功能造成明確影響，原告於108年10月15日至眼科門診檢查，兩眼最佳矯正視力為壹點零，視覺系統勞動能力減損可能和本身之高度近視引起的視野變化有關，與灼傷並無因果關係，原告於108年10月3日遺留之主要障害肢體疤痕併下肢活動度限制、臉部疤痕等，參考美國醫學會永久障害評估指引，依據所患傷病、外院病歷資料、本院門診評估病史詢問、理學檢查、眼科檢查結果，全人障害為12%，推估勞動能力之減損比例為12%，有臺大醫院108年12月23日校附醫秘字第1080906861號函可按（見本院卷第49-51頁）。原告為00年0月00日出生，自不能工作最後之日即107年5月30日起至勞基法第54條第1款強制退休65歲為止即150年7月20日止，共43年1月20日，以107年度基本工資薪資2萬2000元計算，每年減少勞動比例為31680元（22000X0.12X12=31680），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73萬9,330元【計算方式為：31,680× 23.00000000+( 31,680× 0.000000 00)× (23.00000000-00.00000000) =739,329.0000000000。其中23.00000000為年別單利5%第43年霍夫曼累計係數，23.00000000為年別單利5%第44年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例(51/ 365=0.00000000)。採四捨五入，元以下進位】，為有理由，逾此部分，應予駁回。原

告以每日工資1120元，作為計算勞動能力之工資云云。然查，原告為按時計酬之部分工時勞工，並非每日均有固定之工作，因此，原告以部分工時之工資計算勞動能力減損之損害賠償金額，自有未當。

㈣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（有最高法院51年台上字第223號判例可資參照）。本件原告為大學畢業，目前待業中，未婚，與父親、姐姐同住，名下無不動產，被告崴翌公司資本額為25萬元，從事人力派遣業、其他工商服務業除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務等業務，被告丙○○為被告公司法定代理人，106年薪資所額為22萬餘元等情，並有卷附之稅務電子閘門資料查詢表、經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務表可按）。本院審酌上情及原告因本件事故受有系爭傷害等情，認原告請求精神慰撫金20萬元應屬允當，逾此部分，應予駁回。

㈤綜上所述，原告因本件事故受傷，得請求被告賠償93萬9330元（減少勞動能力73萬9330元、精神慰撫金20萬元），為有理由，逾此部分，應予駁回。

㈥原告是否與有過失？

①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。此項規定之目的在謀求加害人與被害人間之公平，倘受害人於事故之發生或損害之擴大亦有過失時，由加害人負全部賠償責任，未免失諸過酷，是以賦與法院得減輕其賠償金額或免除之職權。惟所謂被害人與有過失，須被害人之行為助成損害之發生或擴大，就結果之發生為共同原因之一，行為與結果有相當因果關係，始足當之。倘被害人之行為與結果之發生並無相當因果關係，尚不能僅以其有過失，即認有過失相抵原則之適

用（台灣高等法院99年度重上更㈡第154號判決意旨參照）。

②經查，原告自104年7月1日起受雇於被告，專門從事除蠟工作，自應知悉除蠟劑本身具有強烈腐蝕性，僅依據除蠟劑容器本身即具有不得以手直接碰觸，施工時，並帶有手套、雨鞋始能從事除蠟工作，自應注意自身安全，並採取適當之安全措施，原告同時提取除蠟劑及水桶，行走於濕滑之地板，本屬危險行為，卻疏未注意地面濕滑而受有前開之傷害，自屬與有過失，故原告就系爭事故之發生與有過失，本院審酌前述被告之過失情節，以及原告已受雇於被告歲翌公司長達3年，原告並非第一次從事除蠟工作，就除蠟工作，應有相當之注意義務，以避免意外發生等一切情狀，認原告應負之過失比例為10分之3為恰當，是被告應負之過失比例為10分之7，從而，原告基於侵權行為損害賠償請求權所受損害之金額應為65萬7531元（000000x0.7=657,531元以下四捨五入），為有理由，逾此部分，應予駁回。

(4)被告丙○○是否應負連帶責任而言：

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。被告丙○○為被告歲翌公司之法定代理人，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，則被告丙○○與被告歲翌公司即應依上開規定，連帶對原告負損害賠償責任。

(5)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。故原告就同一事故請求被告二人給付侵權行為損害賠償，於其獲得賠償金額範圍內，得抵充其請求被告公司給付之職業災害補償金，故性質上為重疊合併，又勞工保險局認定原告於107年1月22日受傷當時並未參加勞工保險，非屬勞工職業傷害，應按普通傷病辦理，並審核原告失能等級為第11級「身體皮膚排汗功能喪失百分之十一至十五者」，應發給160日普通傷害失能給付共14萬6672元，扣除應給付醫藥費、膳食費3萬1117元，溢領傷病給付5萬9535元，實發5萬6020元，有被告提出之勞工保險局108年5月21日保職醫字第10860156210號函可按（見本院卷二第165頁）原告請求失能給付5萬6020元，經抵充後，原告得請求60萬1511元（000000-00000=601511），為有理由，逾此部分，應予駁回。

(三)原告依據勞工保險條例第72條第1項之規定，請求被告給付傷病給付之損害5萬9535元，是否有理由？

投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。勞工保險條例第72條第1項定有明文。原告於104年7月1日起受雇於被告，並於107年1月22日受被告指派前往從事除蠟工作，依法自應為原告投保勞工保險，卻延滯至107年1月22日始投保，致勞工保險局認定原告於107年1月22日所受之傷害，並非職業傷害，而為普通傷害，給付普通傷病給付14萬6672元，原告聲請傷病給付5萬9535元，應屬溢領等情，有被告提出之勞工保險局108年5月21日保職醫字第10860156210號函可按（

見本院卷二第165頁），被告丙○○為被告崴翌公司之法定代理人，因過失違反前開勞工保險條例等相關法令，未盡前開法規所定之保護義務，致原告受有損害，則被告丙○○與被告崴翌公司即應依上開規定，連帶對原告負損害賠償責任，從而，原告依據前開規定，請求被告連帶給付5萬9535元，自屬有據。被告抗辯依據前開函文，勞工保險局並未要求原告返還傷病給付云云，與上開函文意旨不符，自無足採。

(四)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。本件被告公司及其法定代理人丙○○均於107年12月6日因收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書為證（見本院卷一第93頁），原告請求被告公司及其法定代理人丙○○應自起訴狀繕本送達翌日即107年12月7日起至清償日，按年息百分之五計算之利息，應屬有據，逾此部分，應予駁回。另原告於108年1月11日具狀追加被告崴翌公司應給付醫藥費1萬522部分，被告崴翌公司於108年1月11日收受，有原告提出之送達回執可按（見本院卷一第469頁），且為被告所不爭，原告此部分請求自108年1月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，自屬有據。另原告於109年2月20日具狀追加勞工保險條例第72條第1項部分，被告於收受109年2月20日收受民事準備(一)狀繕本，業經被告自認在卷（見本院卷二第109頁），此部分應自109年2月21日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

六、綜上述，原告依據勞基法第59條第1、2款、民法第184條第2項、第193條第1項、第195條第1項之規定請求被告崴翌公司

應給付8萬7元（工資補償部分）及起訴狀繕本送達翌日即107年12月7日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告歲翌公司應給付1萬522元部分（追加醫藥費部分），及自民事爭點整理暨調查證據聲請狀送達翌日即108年1月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告應連帶給付60萬1511元（減少勞動能力及精神慰撫金部分）及自起訴狀繕本送達翌日即107年12月7日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，原告追加依據勞工保險條例第72條第1項之規定，請求被告連帶給付5萬9535元及自109年2月21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。

七、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。

八、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。

九、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　　3　　月　　17　　日

民事勞工法庭　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　　3　　月　　17　　日

書記官　李隆文