

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第206號

原告 吳尚謙

訴訟代理人 謝孟馨律師

被告 宏奕開發工程有限公司

法定代理人 王聖銘

被告 呈豐營造股份有限公司

法定代理人 陳啟瑞

訴訟代理人 李仁豪律師

上列當事人間請求職業災害補償等事件，經本院於民國110年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告呈豐營造股份有限公司應給付原告新臺幣伍拾捌萬壹仟柒佰貳拾玖元，及自民國一〇八年十一月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告宏奕公司應提繳陸萬壹仟陸佰參拾貳元至原告勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告呈豐營造股份有限公司負擔百分之二十一，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行。但被告呈豐營造股份有限公司、宏奕開發工程有限公司如分別以新臺幣伍拾捌萬壹仟柒佰貳拾玖元、陸萬壹仟陸佰參拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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1項第3款定有明文。查原告起訴之聲明為：「1.被告等應連帶給付原告新臺幣（下同）1,212,226元，暨自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算

之利息。2.被告宏奕開發工程有限公司（下稱宏奕公司）應提撥145,728元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。3.訴訟費用由被告負擔。4.原告願供擔保，請准宣告假執行。」等語，嗣於民國109年4月29日書狀中，變更第一項聲明為「1.被告等應連帶給付原告2,693,916元，暨其中1,212,226元自起訴狀繕本送達之翌日起，其餘1,481,690元自本書狀繕本送達之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」等語（見本院卷第265頁），核原告上開所為，係未變更訴訟標的法律關係，而擴張應受判決事項之聲明，依照前揭規定，自應准許。

二、被告呈豐營造股份有限公司（下稱呈豐公司）之法定代理人原為鄭秀美，嗣於訴訟繫屬中變更為陳啟瑞，並經其具狀聲明承受訴訟（見本院卷第357至359頁），核與民事訴訟法第170條、第175條承受訴訟之規定相符，應予准許。

三、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；因侵權行為涉訟者，得由行為地之法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段、民事訴訟法第15條第1項分別定有明文。經查，原告主張其提供勞務履行地及被告之侵權行為地均為新北市新莊區，是本院就本件自有管轄權。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自104年10月29日即被告宏奕公司設立時起即受僱於被告，擔任打石工，按日計算工資每日2,000元（含基本薪資1,200元及工具補貼800元），由宏奕公司派遣原告至各建築工地工作。緣宏奕公司派遣原告自108年7月26日起至由被告呈豐公司承攬之「環華建設瓊林段集合住宅興建工程」工地（下稱系爭工地），進行2樓電梯牆壁開口加大之工作。惟呈豐公司之法定代理人及該公司派駐於系爭工地之主任未於原告開始工作前，實施牆壁打石作業檢點及安全衛生教育訓練，致原告於108年7月26日上午

01 9 時許，因鋁製合梯梯腳變形，致原告重心不穩由梯上墜
02 落，又因電梯井未設置防護網，原告遂由2樓墜落至1樓
03 地面，致右腳骨折，經診斷為右側脛骨幹粉碎移位閉鎖性
04 骨折，當日住院並進行手術，於108年7月31日出院，兩
05 造曾於108年10月9日進行勞資爭議調解不成立。且原告
06 任職期間，被告宏奕公司均未依法為原告提繳勞工退休金
07 ，致原告受有損害，爰提起
08 本件訴訟。

09 (二) 被告等應連帶給付原告2,693,916元

10 1. 醫療費用補償87,333元

11 原告因本件職業災害受有右側脛骨幹粉碎移位閉鎖性骨折
12 之傷害，於108年7月26日住院進行手術，於108年7月
13 31日出院，嗣後持續門診治療，共支出醫療費用87,333元
14 。

15 2. 原領工資補償570,000元

16 原告於108年7月26日住院進行手術，於108年7月31日
17 出院，迄今仍需休養及門診治療，依衛生福利部臺北醫院
18 (下稱臺北醫院)108年10月7日診斷證明書，醫囑為「
19 宜再休養3個月，需門診繼續追蹤」，是108年7月26日
20 至109年1月7日均無法從事打石工作。嗣於109年2月
21 5日原告至臺北醫院門診時，醫囑為「宜再休養3個月，
22 需門診繼續追蹤」，故原告自108年7月26日至109年5
23 月5日均無法從事打石工作，又原告之每日工資2,000元
24 ，是請求自108年7月26日起至109年5月5日止，合計
25 285日之原領工資補償570,000元(計算式： $2,000 \times 28$
26 $5 = 570,000$)。

27 3. 支出看護費用之損害66,000元

28 原告自108年7月26日受傷時起，需專人照顧1個月，雖
29 原告係由家人看護，仍可比照僱用職業護士看護之情形，
30 是應認原告受有相當於看護費之損害，又目前聘請本國看
31 護每日費用2,200元，是請求相當於看護費之損害66,000

元（計算式： $2,200 \times 30 = 66,000$ ）。

4. 勞動能力減損之損害 1,693,646 元

原告因本件職業災害受有右側脛骨幹粉碎移位閉鎖性骨折之傷害，其遺存之殘害勢將影響未來從事打石工作，依臺北市立萬芳醫院 109 年 4 月 14 日函所附之勞動能力減損評估報告，原告勞動能力減損之比例為 19%。又原告係 00 年 0 月 00 日出生，自 109 年 5 月 6 日計算至僱主得強制退休之 65 歲，尚有 22 年又 1 個月（265 個月），倘以原告工資 50,000 元計算，並依月別單利 5/12% 複式霍夫曼計算法，扣除中間利息後，核計金額為 8,913,925 元。而原告勞動能力減少之比例為 19%，是請求勞動能力減損之損害 1,693,646 元（計算式： $8,913,925 \times 0.19 = 1,693,646$ ）。

5. 非財產上損害 400,000 元

原告受傷後長期無法工作，致經濟陷入困境，心中痛苦可想而知，復醫療期間除須忍受身體因治療所導致之痛楚，且造成生活上諸多不便，日後恐無法如受傷前健步如飛，身心嚴重受創，故請求慰撫金 400,000 元。

6. 綜上，原告請求被告等應連帶給付醫療費用補償 87,333 元、原領工資補償 570,000 元、支出看護費用之損害 66,000 元、勞動能力減損之損害 1,693,646 元、非財產上損害 400,000 元。惟被告宏奕公司先前已給付原告 121,863 元（含醫藥費 86,863 元、借支 35,000 元），而被告呈豐公司已給付慰問金 1,200 元。是原告請求被告宏奕公司及被告呈豐公司連帶給付 2,693,916 元（計算式： $87,333 + 570,000 + 66,000 + 1,693,646 + 400,000 - 121,863 - 1,200 = 2,693,916$ ）。

（三）被告宏奕公司應提繳 145,728 元至原告勞工退休金專戶

被告宏奕公司自原告 104 年 10 月 29 日任職起迄今，均未依法為原告提繳勞工退休金，又原告每日工資 2,000 元，每月工作 25 日，則每月工資為 50,000 元，依勞工退休金月提繳工資分級表，應以 56,000 元之級距，每月為原告提繳 3,

036 元。惟被告宏奕公司自 104 年 11 月至 108 年 10 月止，合計 48 個月，均未依法為原告提繳勞工退休金，致原告勞工退休金專戶受有 145,728 元之損害（計算式：3,036 × 48 = 145,728），茲請求宏奕公司提繳上開金額至原告勞工退休金專戶。

（四）對被告答辯補充略以：

1. 按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雇主應負之職業災害補償責任，勞基法第 63 條之 1 第 1 項定有明文。又被告宏奕公司與被告呈豐公司所簽訂之「臨時工簡式合約書」及「切結書」，係被告等間關於賠償責任內部分擔之約定，基於債之相對性，不得據此對主張無庸對原告負連帶責任。
2. 原告於系爭工地 2 樓電梯開口處上方進行打石工作，且電梯開口處之電梯井距離 1 樓高度已超過 2 公尺，依職業安全衛生規則第 255 規定，雇主應設置工作台或張掛安全網，然被告呈豐公司未依規定，而命原告站立於合梯上工作，致本件職業災害發生，顯有過失。
3. 原告已將醫療費用收據交付被告宏奕公司，且訴之聲明請求之金額已扣除被告宏奕公司已給付之醫療費用金額。
4. 被告呈豐公司稱原告於 108 年 8 月 10 日，已自行到工地收拾自己的工具，並表示在行動上無虞，原告否認。且被告呈豐公司以原告於 108 年 11 月 27 日能到地檢署，即認原告未有不能工作之情形，實不足採。
5. 被告呈豐公司辯稱原告於系爭意外發生前，已有永久性工作能力減損之事實，原告否認。依萬芳醫院之勞動力減損評估報告，原告勞動能力減損之比例為 19%，且該鑑定過程已考量原告之病史、職業史等，程序並無瑕疵，鑑定結果實值採信。
6. 原告並無於 108 年 7 月 31 日與被告宏奕公司以 96,385 元達成和解，僅係請被告宏奕公司先行提供醫療費用，而無對被告拋棄其餘損害賠償請求權之意思，是兩造間無和解之

01 意思表示合致，故原告不受拘束，仍得對被告宏奕公司為
02 請求。且被告宏奕公司所提出之和解書等，被告呈豐公司
03 並非契約當人，亦無從認為原告曾對被告呈豐公司為免除
04 債務之意思表示，故亦得對被告呈豐公司為請求。

05 (五) 併聲明：

- 06 1. 被告等應連帶給付原告 2,693,916 元，暨其中 1,212,226
07 元自起訴狀繕本送達之翌日起，其餘 1,481,690 元自準備
08 (二) 狀送達之翌日起，均至清償日止，按年息百分之 5 計算
09 之利息。
10 2. 被告宏奕公司應提繳 145,728 元至勞工保險局設立之原告
11 勞工退休金個人專戶。
12 3. 訴訟費用由被告負擔。
13 4. 原告願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告呈豐公司抗辯：

- 15 (一) 被告呈豐公司係委託被告宏奕公司承攬系爭工地之人力派
16 遣工作，並於 108 年 1 月 16 日簽訂之「臨時工簡式合約書
17 」中約定，被告宏奕公司所派駐之派遣人員係由被告呈豐
18 公司監督管理，且被告呈豐公司應盡告知現場勞安規定之
19 義務，並嚴格執行勞安檢查，如被告宏奕公司未遵守規定
20 ，其發生事故，被告呈豐公司會先做告知，惟僅負責監督
21 、告知及提醒責任，而由被告宏奕公司自行負完全責任。
22 又於 108 年 1 月 26 日所簽訂之「切結書」亦明定如有派遣
23 人員發生工安意外，由被告宏奕公司負全責。復雙方合作
24 上開人力派遣工作，均係由被告宏奕公司負責準備派遣工
25 所需之安全帽、鋁製合梯及碎石機等設備，本件原告所需
26 鋁製合梯等設備，依約應由被告宏奕公司負責準備。然原
27 告於案發當日僅自備安全帽及碎石機，並未攜帶鋁製合梯
28 至現場，原告係於未告知並取得被告呈豐公司之同意下，
29 擅自取用其他工班置於系爭工地之鋁製合梯。且該鋁製合
30 梯於使用前，原告有與被告呈豐公司之工地管理人即訴外
31 人胡家誠共同確認該鋁製合梯之梯腳係完好無變形，故原

01 告自鋁製合梯上墜落，應係使用碎石機為打石作業時，因
02 重心不穩所致，進而使該鋁製合梯梯腳被摔壞，而非如原
03 告所稱因梯腳變形導致原告摔落

04 (二) 茲就原告請求各項答辯如下：

05 1. 醫療費用 87,333 元

06 原告並未提出任何醫療費用之證明單據，縱原告有支出，
07 被告呈豐公司亦否認該筆金額係治療系爭意外所生傷害之
08 必要費用。

09 2. 原領工資補償 570,000 元

10 原告所提診斷證明書，其下方已記載「本件係當時患者臨
11 床診斷之書面證明，不作訴訟之用」，是臺北醫院針對原
12 告無法工作之期間多久、程度如度，並不負認定判斷之責
13 ，該診斷證明書至多僅係一般性建議而已。縱本院認定得
14 作為本件憑證，該診斷證明書係記載「宜休養 3 個月、專
15 人照顧 1 個月」等文字，故不足據此證明原告於上開期間
16 完全無工作能力，而需休養 3 個月及專人照顧 1 個月，且
17 原告於 108 年 8 月 10 日，已自行到工地收拾自己的工具，
18 並表示在行動上無虞，足徵原告未有不能工作之情形。況
19 原告係臨時工，未有繼續固定之工作，無法每日均有所得
20 ，原告除無扣除例假日，亦未審酌其可能之工作日數究有
21 多少，逕以其所主張期間之全部日數，進而認定為原告不
22 能工作之日數，已逾越未受傷情形下，正常工作可能取得
23 之工資，要無足採。

24 3. 看護費用之損害 66,000 元

25 原告未證明被告呈豐公司有不法行為致其受有損害，不合
26 於損害賠償要件，而無損害賠償請求權之存在，況於 108
27 年 1 月 26 日簽訂之切結書亦載明，如發生工安事故由被告
28 宏奕公司負起全責，被告呈豐公司不負損害賠償之責。且
29 診斷書所載需由專人照顧 1 個月，僅係臺北醫院依原告診
30 斷情形作預估，未參考原告後續之復原情形，原告逕謂於
31 108 年 7 月 31 日出院後 1 個月，係由家人看護云云，不足

01 採信，應依住院期間108年7月26日至同年月31日，僅住
02 院5日為認定。

03 4. 勞動力減損之損害1,693,646元

04 原告於108年8月10日，已自行到工地收拾自己的工具，
05 並表示在行動上無虞，已如上述，足徵原告未有勞動力
06 減損之損失，況審酌勞動力減損程度，應就被害人受侵
07 害前之身體健康狀況、教育程度、專門技能、社會經驗等
08 方面酌定之，不能以一時一地之工作收入為準（最高法院
09 63年台上字第1394號判例意旨參照），本件原告為臨時工
10 ，薪資即非一致，於108年7月31日拋棄勞雇關係後，未
11 必能自其他雇主處獲得相同待遇，是原告逕以每月50,000
12 元計算其減少勞動力損失金額，顯屬無稽。再者，原告
13 於系爭意外發生前，已有永久性工作能力減損之事實，其
14 左側髖關節業已嚴重受傷過，致其有明顯之活動障礙，而
15 生跛步行走之情，惟萬芳醫院之勞動力減損評估報告卻未
16 審酌，自不足採。

17 5. 慰撫金400,000元

18 被告呈豐公司否認原告有需休養3個月及專人照顧1個月
19 之事實，亦否認原告有不能工作之情，且原告於出院後1
20 個星期，已能自行到工地收拾自己的工具，是其行動上已
21 無大礙，被告呈豐公司亦於案發當日提供原告1,200元紅
22 包，嗣後亦願以60,000元和解，原告主張其人格權受侵害
23 顯無理由，縱本院認被告呈豐公司確有侵害原告人格權，
24 慰撫金400,000元亦屬過高。

25 (三) 原告業已於108年7月31日與被告宏奕公司簽訂2份和解
26 書及「拋棄勞雇關係切結書」，上開文件載明被告宏奕公
27 司給付原告96,385元，作為本件事故所生之一切賠償費用
28 ，而原告不得再對被告宏奕公司主張任何民刑事請求權，
29 原告自應受和解契約之拘束。縱被告宏奕公司所提之收據
30 有記載「本公司…先行提供醫療費用，待日後申請保險金
31 時扣除…」，亦無礙於和解契約之成立，是原告主張和解

01 契約不成立，而不受拘束，顯屬無稽。

02 (四) 併答辯聲明：

03 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

04 2.訴訟費用由原告負擔。

05 3.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

06 三、被告宏奕公司抗辯略以：

07 (一) 伊已跟原告和解過，且原告係臨時工而非被告宏奕公司之
08 員工，故無義務幫原告提繳勞工退休金，原告1日工資2,
09 000元係包含1,200元之基本工資及800元之租工具費用
10 。原告係沒有工作時，才來伊這裡工作，原告大部分係自
11 己包工程做，伊與原告之間係「點工」關係，有工程才有
12 薪水。

13 (二) 併答辯聲明：

14 1.原告之訴駁回。

15 2.訴訟費用由原告負擔。

16 四、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
17 礎（見本院卷二第89、90頁）：

18 (一) 原告自104年10月29日（即被告宏奕公司設立時起），即
19 由被告宏奕公司派遣原告至各建築工地擔任打石工，並按
20 日計算工資每日2,000元（含基本薪資1,200元及工具補
21 貼800元），且被告宏奕公司未為原告提繳勞工退休金。

22 (二) 108年7月26日起宏奕公司派遣原告至由被告呈豐公司承
23 攬之「璟華建設瓊林段集合住宅興建工程」工地（下稱系
24 爭工地），進行2樓電梯牆壁開口加大之工作。

25 (三) 被告呈豐公司委託被告宏奕公司承攬系爭工地之人力派遣
26 工作，並於108年1月16日簽訂之「臨時工簡式合約書」
27 中約定，被告宏奕公司所派駐之派遣人員係由被告呈豐公
28 司監督管理，且被告呈豐公司應盡告知現場勞安規定之義
29 務，並嚴格執行勞安檢查，如被告宏奕公司未遵守規定，
30 其發生事故，被告呈豐公司會先做告知，惟僅負責監督、
31 告知及提醒責任，而由被告宏奕公司自行負完全責任。又

於108年1月26日所簽訂之「切結書」亦明定如有派遣人員發生工安意外，由被告宏奕公司負全責。

(四) 原告於108年7月26日上午9時許，因重心不穩由梯上墜落，又因電梯井未設置防護網，原告遂由2樓墜落至1樓地面，致右腳骨折，經診斷為右側脛骨幹粉碎移位閉鎖性骨折，當日住院並進行手術，於108年7月31日出院。

(五) 被告宏奕公司已給付原告121,863元（含醫藥費86,863元、借支35,000元），而被告呈豐公司已給付慰問金1,200元。

(六) 原告於108年7月31日與被告宏奕公司簽訂2份和解書及「拋棄勞雇關係切結書」，上開文件載明被告宏奕公司給付原告96,385元，作為本件事故所生之一切賠償費用，而原告不得再對被告宏奕公司主張任何民刑事請求權。

五、協商兩造爭執事項（見本院卷二第91頁）：

(一) 原告與被告宏奕公司有無僱傭關係？

(二) 被告呈豐公司對原告之受傷有無監督管理之疏失？

(三) 原告請求被告應連帶給付原告2,693,916元；被告宏奕公司應提繳145,728元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

六、原告與被告宏奕公司有僱傭關係：

(一) 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，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。

(二) 查被告呈豐公司主張係委託被告宏奕公司承攬系爭工程之專業人力派遣工作，並分別於108年1月16日簽訂「臨時工簡式合約書」、同年2月26日簽訂「切結書」，明定如有發生工安意外或其他傷害，被告宏奕公司應負全責。而觀系爭合約內容，系爭合約書第5條：被告宏奕公司於進場前應針對本工程施工人員投保工地意外險，被告呈豐公司應盡危害告知之義務，並告知每個作業檢點要素，被告宏奕公司派遣工作人員施工時應按作業檢點去實施作業，如有發生工安意外或其他傷害，被告宏奕公司應負全責。又系爭合約書第6條：本工程施工中被告宏奕公司派駐之派遣人員是由現場被告呈豐公司監督管理，被告呈豐公司應告知現場勞安之規定，並嚴格執行勞安檢查，如被告宏奕公司未遵守規定，其發生任何事故，會先告知被告宏奕公司。被告呈豐公司只負責監督、告知及提醒責任，被告宏奕公司自行負完全責任。另依「切結書」（見本院卷一第119頁），內容為：被告宏奕公司切結就系爭工程之勞工安全衛生管理及勞工保險，由伊自行負責；如有派遣人員任何工安事故，由被告宏奕公司負起全責等語。又依離職書（見本院卷一第165頁），內容為本人吳尚謙從108年7月31日起正式離職等語，及被告宏奕公司與原告簽立拋棄勞雇關係切結書記載「勞資雙方同意拋棄勞雇關係存續期間所衍生之其他請求權」等語（見本院卷一第167頁），依前開書證內容足徵被告呈豐公司為營造業為其事業，由宏奕公司派遣原告從事牆壁打石作業，揆之前開規定，被告呈豐公司為要派單位，對於派遣單位即宏奕公司僱用之勞工即原告負有指揮監督之責甚明，此外亦有新北市政府勞動檢查處職業災害調查報告表1份附卷可參（見同10

01 8 年度他字第 7893 號偵查卷第 57 頁)。

02 (三) 第按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限
03 內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第 482 條定
04 有明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱
05 人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之
06 工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。
07 次按勞基法第 2 條第 1 款規定，「勞工：謂受雇主僱用從
08 事工作獲致工資者」。勞動契約法第 1 條規定：「稱勞動
09 契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職
10 業上之勞動力，而他方給付報酬之契約」。是勞動契約之
11 勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，關於勞務
12 給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委
13 任等性質，自應屬勞動契約。再者，契約類型是否為勞基
14 法第 2 條第 6 款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約
15 內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權
16 人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否
17 自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷。
18 而查，證人王聖銘證述：「(問：原告在被告宏奕公司任
19 職期間，每日工資是 2,000 元？每月工作約 25 日？每月工
20 資約 5 萬元？) 工資是 1200 元 + 800 元工具費，每月工作時
21 間不特定，有時候一個月都沒有，並沒有平均工資，完全
22 不一定。(問：每天 2000 元的費用是如何發放的？) 營造
23 主任會在下午 5 點下班時簽單，我依照單子會付錢，我是
24 每天付，按日付。」「(問：原告做工作時，是自己負
25 責完成自己的工作，還是工作沒有完成，你也是要付錢？
26) 我的職責是派遣他去工作的地點，分配工作由業主去交
27 代他工作內容，有沒有做完，我都是看簽單，有簽單我就
28 給錢，點工不是責任制。」等語(見本院卷一第 333 至 33
29 6 頁)，顯示原告於系爭期間所服勞務具體內容，係受僱
30 於派遣單位即被告宏奕公司，須服從要派單位即被告呈豐
31 公司之指揮監督管理，不能自由支配工作時間，與承攬契

01 約係由承攬人自行決定工作時間、以工作完成之成果給付
02 報酬，且由雇主提供勞務所需之工具設備成本，非由原告
03 自行備置提供等有所不同，堪認原告於系爭期間與被告宏
04 奕公司之契約關係，具有人格、經濟從屬性。再者，雇主
05 與不同勞工訂立不同契約內容，並因從屬性強弱而制定不
06 同規範，為雇主基於自身經營管理需要所為；故被告宏奕
07 公司是否自始要求原告打卡、請假或予懲處、禁止兼職等
08 ，尚非從屬性之必要條件，自不能執此逕認非勞動關係。

09 （四）綜上，原告與被告宏奕公司確有僱傭關係甚明。

10 七、被告呈豐公司對原告之受傷有監督管理之疏失：

11 （一）第按刑事訴訟判決所認定之事實，固非當然有拘束民事訴
12 訟判決之效力，但民事法院調查刑事訴訟原有之證據，而
13 斟酌其結果以判斷事實之真偽，並於判決內記明其得心證
14 之理由，即非法所不許（最高法院49年台上字第929號判
15 例可資參照）。本件原告雖於被告經臺灣新北地方法院檢
16 察署經偵查後而為不起訴處分，惟本件為原告獨立提起本
17 件民事訴訟，自應適用民事訴訟法所規定之程序進行，不
18 當然受刑事偵查認定之事實所拘束，惟本院仍得調查刑事
19 偵查程序中原有之證據，並引為本件民事訴訟之判決基礎
20 ，先予指明。

21 （二）證人呈豐公司員工並參與系爭工地之工地主任代理人胡家
22 誠到庭具結證稱：「（問：你有無參與被告呈豐公司承攬
23 「環華建設瓊林段集合住宅新建工程」即系爭工程？）有
24 。（問：原告在民國（下同）108年7月26日上午9時許
25 ，於系爭工程現場摔傷時，你是工地主任的代理人？）是
26 。（問：系爭工程現場於108年7月26日時，電梯井有無
27 設置防護網？）有。（問：原告於108年7月26日上午開
28 始進場工作前，你有無先向原告實施從事打石作業所必要
29 之安全教育？）有。（問：實施從事打石作業所必要的安全
30 教育為何？）安全教育部分有感電、粉塵，若從事高空
31 作業有墜落可能。這些我在當時都有對原告做安全教育。

（問：依被告呈豐公司與被告宏奕公司間契約，原告是否應自行準備原告工作所需之鋁製合梯？）是。（問：原告於108年7月26日，有無自行備妥鋁製合梯至工地現場？）沒有。（問：原告於108年7月26日所用之鋁製合梯，從何而來？）水電廠商借用來的。（問：原告於108年7月26日使用鋁製合梯之前，有無會同你一起檢查並確認該鋁製合梯之梯腳，係完好無變形？）當天安全教育完後，原告先拿第一支樓梯來，有跟我說第一支樓梯會搖晃，我和原告就一起去拿第二支樓梯，有確認第二支樓梯不會搖晃後，我才去作我自己的工作。（問：當時如何確認第二支樓梯不會搖晃？）從外觀看有無凹陷或不平的狀況，再將樓梯打開來確認是否會搖晃，是否平整，雙方確認沒有問題後才會用該梯子工作。」、「（問：108年7月26日事發當天，是原告工作第一天還是第二天？）第二天。（問：你剛剛稱電梯井有設置防護網，如何設置？）跨樓層設置，即一、三、五樓…這樣設置，電梯口前方也有設置電梯閘門。（問：二樓電梯井到一樓有多高？）四米二。（問：中間有無防護網？）一樓是座平台，所以二樓就沒有，因為我是做跨樓層的設置。（問：電梯井到平台間有多高？）二米左右的高度，我的平台滿鋪的，原告掉落也是調落在平台上。（問：中間沒有防護網？）原告是從二樓掉落，這一段確實沒有防護網。（問：原告打石工作時，必須在比電梯井更高的地方？）原告工作地點為二樓電梯口前方，打石位置約兩米處，原告打石時將電梯閘門打開，增加墜落風險。（問：之前在地檢署沒有提到電梯閘門？）檢察官沒有問我這個。（問：如果沒有打開電梯閘門，要如何進行電梯口加大？）電梯閘門高度約一米三到一米五，打的位置在兩米的地方，應該沒有必要打開電梯閘門，不會因為電梯閘門沒打開而無法施工。（問：現場有無警告標示？）有小心墜落等等的標示，職業安全所需要的貼紙都有黏貼。（問：原告施工時，你有無全程在場

看的到原告工作？）當時我還有其他工班要看，我回來的時候就發現原告墜落的事情。（問：你如何知道電梯閘門是誰開的？）我離開前是關的，我回來時就看到電梯閘門是開的，我也有看監視器記錄，是原告要修邊邊角角的地方，自己打開電梯閘門。（問：你和原告一起去借樓梯？）是，第一個樓梯有問題，所以我和原告一起去借第二個樓梯，確認第二個樓梯沒有問題我才離開。（問：你剛剛說原告是工作第二天，原告第一天是如何工作？）第一天是採用鋁梯工作，是跟我們借鋁梯工作。（問：電梯閘門？）原告第一天是做一樓的位置。（問：原告打石的地方與一樓的平台有多大的差距？）以電梯來說會超過，原告打石的位置在二樓樓板，距離二樓樓板約兩米，原告施作位置在二樓樓板，二樓樓板前方是電梯口。（問：原告墜落地點？）一樓平台，掉下去距離超過兩公尺。（問：原告是在二樓打石二樓的牆面，鋁合梯是放在二樓樓板上，電梯原本有閘門，但原告擅自把電梯閘門打開導致原告從電梯井摔落到一樓的護欄，當時狀況是否如此？）不是摔落一樓護欄，是平台，其餘都正確。（問：系爭工程的工地在108年7月26日前即案發前有被北區勞檢所檢查過工地現場相關安全設施設備？）有，有被開過樓梯扶手尚未安裝之缺失，其他都沒有。（問：系爭工程的工地在108年7月26日案發後有被北區勞檢所檢查過工地現場相關安全設施設備？）案發隔天勞檢所有來檢查，叫我補齊跨樓層部分的防護網，叫我每一層都安裝。（問：但這部分在之前的檢查沒有認為是缺失？）是。（問：依當時你看過原告摔落的監視器畫面，並依你的工程經驗，原告為何會摔傷？）可能是重心不穩。」等語（見本院卷第148至154頁）。而證人胡家誠在偵查中亦證稱：「施工現場有護網，護網設在3樓，而1樓是鋪設平板並非護網，也就是告訴人掉落的地點，1樓就只有架設平板，並沒有護網。」等語（見108年度他字第7893號偵查卷第37頁）又依證

01 人張永昌在偵查時證稱：「我們是在每2層會架設護網，
02 就該工地是在1、3樓間有護網，被告從2樓摔到1樓跟
03 地下室間護網上方的模板」等語（見108年度他字第7893
04 號偵查卷第36頁）。

05 （三）因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
06 ；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償
07 責任，民法第184條第1項前段及第2項定有明文。再勞
08 工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，職業災害
09 勞工保護法第7條亦有明文。上開民法第184條第2項所
10 謂保護他人之法律，係指保護個人權益之法律、習慣法、
11 命令、規章等。而勞工安全衛生法、勞工安全衛生設施規
12 則、勞工安全衛生教育訓練規則之目的即是為防止職業災
13 害及保障勞工安全與健康（勞工安全衛生法第1條規定參
14 照），屬民法第184條第2項規定之保護他人之法律。

15 （四）次按雇主對防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積及採伐等
16 作業中引起之危害，及有墜落、崩塌等之虞之作業場所引
17 起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備。職業安全
18 衛生法第5條第4、5款定有明文。又「雇主對於高度在
19 2公尺以上之工作場所邊緣及開口部分，勞工有遭受墜落
20 危險之虞者，應設有適當強度之圍欄、握把、覆蓋等防護
21 措施。雇主為前項措施顯有困難，或作業之需要臨時將圍
22 欄等拆除，應採取使勞工使用安全帶等防止因墜落而致勞
23 工遭受危險之措施」、「雇主對於在高度2公尺以上之處
24 所進行作業，勞工有墜落之虞者，應以架設施工架或其他
25 方法設置工作台。但工作台之邊緣及開口部分等，不在此
26 限。雇主依前項規定設置工作台有困難時，應採取張掛安
27 全網、使勞工使用安全帶等防止勞工因墜落而遭致危險之
28 措施。使用安全帶時，應設置足夠強度之必要裝置或安全
29 母索，供安全帶鉤掛」、「雇主對於在高度2公尺以上之
30 高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶
31 、安全帽及其他必要之防護具。但經雇主採安全網等措施

者，不在此限」，職業安全衛生法第5條第3項授權中央主管機關訂定之職業安全衛生設施規則第224條、第225條、第281條亦有明文。是如被告呈豐公司違反前開法令，致原告受有墜落之危險而受有傷害，自屬於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，自應由被告呈豐公司就其有利於己之事實負舉證責任。而查，原告係因牆壁打石作業而自二樓電梯閘門打的位置在兩米處，且以電梯的位置掉落至一樓平台，掉下去距離超過二公尺，為證人胡家誠證述如前，而被告呈豐公司在這之間係跨樓層設置防護網，當時二樓並無防護網之設置，係本件事故後才在每一層樓均加裝防護網，且事故發生時未令原告使用安全帶，呈豐公司既未在原告打石位置採取張掛安全網、或使原告使用安全帶等防止勞工因墜落而遭致危險之措施，或使用安全帶時，應設置足夠強度之必要裝置或安全母索，供安全帶鉤掛等應有之防護措施，以致原告於施作前揭工程時因重心不穩掉落一樓平台受傷，從而，被告呈豐公司確實違反前開保護他人之職業安全衛生法之相關規定，應對於原告負侵權行為之賠償責任。

(五) 又職業安全衛生法第23條第1項規定：「雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。」。職業安全衛生管理辦法第67條第11款規定：「雇主使勞工從事營造作業時，應就下列事項，使該勞工就其作業有關事項實施檢點：…十一其他營建作業。」。再者，職業安全衛生管理辦法第78條規定：「雇主依第五十條至第五十六條及第五十八條至第七十七條實施之檢點，其檢點對象、內容，應依實際需要訂定，以檢點手冊或檢點表等為之。」。又按，職業安全衛生法第32條第1項、第2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。前項必要之教育事項、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。」。又職業安全衛生教育訓練規則第16條第2項規定：「無一定雇主之勞工及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，應接受前項安全衛生教育訓練。」。經查，被告呈豐公司未就牆壁打石作業應實施之檢點對象、內容依實際需要訂定檢點手冊或檢點表；未實施牆壁打石作業檢點；且未對原告實施從事該工作所必要之安全衛生教育訓練，違反前揭職業安全衛生法第6條第1項第1款及第5款、違反職業安全衛生法第23條第1項、職業安全衛生管理辦法第67條第11款、職業安全衛生管理辦法第78條；違反職業安全衛生法第32條第1項、職業安全衛生教育訓練規則第16條第2項等規定，其有過失甚明，且與原告受傷有相當因果關係，此外，經新北市政府勞動檢查處檢查後亦認被告呈豐公司有上述疏失，有該處職業災害調查報告表乙份附卷可稽（見同上偵查卷第57至74頁）。職是，被告呈豐公司應依民法第184條第2項、職業災害勞工保護法第7條規定負損害賠償責任。

（六）綜上各情以參，被告呈豐公司對原告之受傷確實有監督管理之疏失，應堪認定。

八、原告請求被告應連帶給付原告2,693,916元；被告宏奕公司應提繳145,728元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

（一）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195條定有明文。被告呈豐公司既有監督管理上之疏失，而被告宏奕公司為原告之僱傭人，業如前述，茲就原告依侵權行為損害賠償金額，分述如下：

01 1.醫藥費部分：

02 原告主張因本件職業災害受有右側脛骨幹粉碎移位閉鎖性
03 骨折之傷害，於108年7月26日住院進行手術復位固定，
04 於108年7月31日出院，嗣後持續門診治療，共計支出醫
05 療費用86,863元，原告已醫療費用收據提出予被告宏奕公
06 司請領，被告宏奕公司分別有於108年7月31日支付醫療
07 82,790元，7月26日支付595元、8月12日支付450元、
08 及8月28日支付3,028元，合計86,863元，此有收據3紙
09 可憑（見本院卷一第171、173、177頁），並為被告宏
10 奕公司所不爭執，加計原告嗣提出之臺北醫院醫療費用收
11 據470元（見本院卷一第273頁），經核原告之傷勢確屬
12 醫療所必要，是原告請求此部分醫療費用請求共計87,333
13 元，核屬有據，自應准許。

14 2.不能工作損失570,000元：

15 原告主張其於109年2月5日至衛生福利部臺北醫院門診
16 時，醫囑為「宜再休養三個月，需門診繼續追蹤」，故原
17 告至109年5月5日仍不能從事打石工之工作，原告請求
18 自108年7月26日起至109年5月5日止，共計285日之
19 原領工資補償570,000元（計算式：2,000元×285日＝
20 570,000元），雖據原告提出衛生福利部臺北醫院109年
21 2月5日診斷證明書為證（見本院卷一第275頁），然依
22 上開診斷證明書，其下方記載「本件係當時患者臨床診斷
23 之書面證明，不作訴訟之用」，是臺北醫院針對原告無法
24 工作之期間多久、程度如何，依其內容並非係經醫院鑑定
25 後所為之判斷，該診斷證明書至多僅係一般性建議。又被
26 告呈豐公司雖抗辯原告於108年8月10日，已自行到工地
27 收拾自己的工具，並表示在行動上無虞，足徵原告未有不
28 能工作之情形云云。惟經本院函詢衛生福利部臺北醫院依
29 原告受傷情形及病歷資料，原告需休養之期間為何？經該
30 院回覆本院原告休養期約半年等語，有109年3月16日北
31 醫歷字第1090002274號函及相關就醫病歷資料等附卷可參

(見本院卷一第215至223頁)，堪認原告確實有6個月無法工作，原告請求285日不能工作之損失，於6個月內之範圍內尚屬合理。又原告雖主張其於本件事故發生前任職被告宏奕公司期間，每日工資2,000元，每月工作約25日、月薪資50,000元(見本院卷一第92頁)。惟查，依被告宏奕公司法定代理人王聖銘證述：原告工資是1200元+800元工具費，每月工作時間不特定，有時候一個月都沒有，並沒有平均工資，完全不一定等語。而依原告106年薪資所得為252,000元，107年則無薪資所得(稅務電子閘門資料見限閱卷)，實難認原告每月確有5萬元之薪資所得收入，是本院認定應以行政院勞動部所公布108年度基本工資即每月23,100元，作為認定原告每月工作收入之標準，方始適當。從而，原告得請求被告賠償不能工作時間之損失為366,000元(計算式：23,100×6月=138,600元)，為有理由，逾越此部分，應予駁回。

3. 支出看護費用之損害66,000元：

原告主張支出看護費用之損害66,000元(計算式：2,200元×30日=66,000元)。依上開衛生福利部台北醫院109年3月16日函所示(參本院卷一第215頁)，原告因系爭職業災害受傷，需專人照顧1個月，且需全日照顧，原告主張看護費一日以2,200元計算，核與一般行情相符，從而原告請求此部分看護費用，核屬有據，應予准許。

4. 勞動能力減損之損失1,693,646元：

原告主張因系爭事故其受有勞動能力減損之情，惟被告抗辯：原告於108年8月10日，已自行到工地收拾自己的工具，並表示在行動上無虞，原告未有勞動能力減損之損失，且原告於系爭意外發生前，已有永久性工作能力減損之事實，其左側髖關節業已嚴重受傷過，致其有明顯之活動障礙，而生跛步行走之情形云云。而查，經本院委託台北市立萬芳醫院鑑定，依台北市立萬芳醫院109年4月14日函所附之勞動能力減損評估報告所示，原告勞動能力減損

之比例為19%（見本院卷一第247至251頁），且該鑑定過程已考量原告之病史、職業史、理學及檢查報告等，而依原告右側腓骨與脛骨骨折之診斷而鑑定其勞動能力減損程度，經核該院之鑑定程序並無瑕疵，鑑定結果應堪信實，故應認原告勞動能力減損之比例為19%。而原告之月薪應以最低基本工資作為計算，業如前述，而109年基本工資為23,800元；110年1月1日起基本工資為24,000元，則原告為00年0月00日出生，自原告請求上開不能工作之損失即自109年5月6日起，至其年滿65歲（即勞動基準法第54條第1項所規定之強制退休年齡，本件原告為131年6月18日），尚有22年1個月又13天之勞動能力減損之損失。依此，原告得請求之減少勞動能力損失109年5月6日至109年12月31日為35,573元【計算式： $(23,800 \div 30 \times 26 + 23,800 \times 7) \times 19\% = 35,573$ ，小數點以下四捨五入】；110年1月1日至原告年滿65歲一次給付，自應扣除中間利息，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812,077元【計算式： $54,720 \times 14.000000000 + (54,720 \times 0.000000000) \times (15.000000000 - 00.000000000) = 812,077.0000000000$ 。其中14.000000000為年別單利5%第21年霍夫曼累計係數，15.000000000為年別單利5%第22年霍夫曼累計係數，0.000000000為未滿一年部分折算年數之比例（ $168/365 = 0.00000000$ ）。採四捨五入，元以下進位】，以上合計847,650元【計算式： $35,573\text{元} + 812,077\text{元} = 847,650\text{元}$ 】，從而，原告請求被告賠償勞動能力減損總計847,650元，即有理由，逾此部分之請求，應予駁回。

5. 非財產上損害賠償40萬元。

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)。本件原告名下無不動產，每月薪資約5萬元，被告呈豐公司資本額為2500萬元，屬綜合營造業之事業等情，有卷附之稅務電子閘門資料查詢表、公司變更登記表資料等附卷可按。本院審酌上情及原告本件事務受有之傷害等情，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。

6. 綜上，原告因本件事務受傷，得依據民法第184條第2項、第193條、第195條之規定，請求被告賠償醫藥費87,333元、看護費66,000元、不能工作損失8萬7680元、精神慰撫金20萬元，合計應為1,339,583元（計算式：87,333 + 138,600 + 66,000 + 847,650 + 200,000 = 1,339,583），為有理由，逾此部分，應予駁回。

（二）原告請求被告呈豐公司應給付原告2,693,916元，有無理由？

1. 按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，勞動基準法第63條之1第1項定有明文。被告呈豐公司為營造業為其事業，已如前述，由被告宏奕公司派遣原告從事牆壁打石作業，此為兩造所不爭，揆之前開規定，被告呈豐公司為要派單位，對於派遣單位即宏奕公司僱用之勞工即原告本負有指揮監督之責，自應負勞工安全衛生法所負責任，被告呈豐公司未舉證已盡前開勞工安全衛生法之安全設施，已如前述，從而，原告主張被告呈豐公司自應負法定之雇主責任，應屬有據。至被告宏奕公司與被告呈豐公司所簽訂之「臨時工簡式合約書」及「切結書」，係被告等間關於賠償責任內部分擔之約定，基於債之相對性，被告呈豐公司不得據此對原告主張無庸對原告負連帶責任。另被告宏奕公司所提出之和解書，內容雖載明：「…二、乙方（即原告）承諾，於簽立本和解書後，即放棄對甲方（含其員工、甲方之代表人及其甲方業主）等人在內之一切民、刑事請求權…」等語，然按免除債務，須

債權人向債務人表示免除其債務之意思，債之關係始歸消滅（最高法院20年上字第452號判例可資參照），又債務關係乃特定人間之關係，債務人對於債權人不能以曾受其他債權人之免除利益，希圖一併減免（最高法院18年上字第220號判例意旨參照）。故免除債務須由債權人向債務人為免除之意思表示，債之關係始歸消滅，若債權人係向第三人為免除之意思表示者，債務人之債務並不消滅。依前開和解書中，甲方之業主其約定契約主體並不明確，況被告呈豐公司並非契約當事人，亦無從認為原告曾對被告呈豐公司為免除債務之意思表示，故原告仍得對被告呈豐公司為請求，核堪認定。

2.原告是否與有過失：

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13定有明文。本院審酌系爭事故之發生係因原告本不應將電梯閘門打開，但卻擅自將電梯閘門打開施作牆壁打石工作，且因個人重心不穩而墜落，此經證人胡家誠證述在卷，確實有過失。審酌本件原告上述疏失及被告呈豐公司未設置防護裝置等疏失均為本次事故之肇事原因，應各負擔百分之50之過失責任。準此，原告得向被告呈豐公司請求之金額，依過失比例減輕50%，則原告得請求被告呈豐公司給付金額為669,792元（計算式：1,339,583元×50%=669,792元，元以下均四捨五入）。

3.惟原告主張應扣除被告宏奕公司已給付之原告之醫療費用86,863元，及呈豐公司已給付之1,200元，是原告尚得請求被告呈豐公司給付581,729元（計算式：669,792－86,863－1,200＝581,729）。

4.末按「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。」、「遲

01 延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率
02 率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率
03 。」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可
04 據者，週年利率為百分之5。」，民法第229條第2項、
05 第233條第1項、第203條分別定有明文。本件給付屬侵
06 權行為之債，並無確定期限，亦無約定遲延利息之利率，
07 揆諸前揭法條規定，原告主張以起訴狀繕本送達翌日，即
08 自108年11月16日起（見本院卷一第51頁）起算法定遲延
09 利息，即屬有據。

10 （三）被告宏奕公司是否應連帶負損害賠償責任部分：

- 11 1.按職業安全衛生法第32條第1項、第2項規定：「雇主對
12 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
13 訓練。前項必要之教育事項、訓練單位之資格條件與管理
14 及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。」。又
15 職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項規定：「雇主對
16 新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該
17 工作必要之一般安全衛生教育訓練。但其工作環境、工作
18 性質與變更前相當者，不在此限。」。
- 19 2.查被告宏奕公司於派遣原告至被告呈豐公司承攬之系爭工
20 地進行2樓電梯牆壁開口加大之工作前，未使原告接受適
21 於該工作必要之安全衛生教育訓練，違反職業安全衛生法
22 第32條第1項、職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項
23 規定，導致原告於前開工地工作之第二日即發生職業災害
24 ，其有過失甚明，且與原告受傷有相當因果關係，此有新
25 北市政府勞動檢查處職業災害調查報告表可稽，是被告宏
26 奕公司應依民法第184條第2項、職業災害勞工保護法第
27 7條規定負損害賠償責任。
- 28 3.按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防
29 止爭執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及
30 使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條
31 、第737條分別定有明文。第按和解契約合法成立，兩造

當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上字第1964號判例意旨可資參照）。又和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第737條定有明文。換言之，和解成立以後，其發生之法律上效力，在消極方面，使當事人所拋棄之權利消滅，在積極方面，則使當事人取得和解契約所訂明之權利（最高法院87年度台上字第312號民事判決意旨可資參照）。

4. 原告與被告宏奕公司於108年7月31日簽訂「和解書」載明：「…二、乙方（即原告）承諾，於簽立本和解書後，即放棄對甲方（含其員工、甲方之代表人及其甲方業主）等人在內之一切民、刑事請求權，嗣後無論任何情形，乙方本人及其父、母、子及配偶，即不得以任何理由對甲方（含其員工、甲方之代表人及其甲方業主）等人在內提出民、刑事告訴（如已告訴應即具狀撤回）。三、上述各項和解條件，經立書人等確認無誤並同意遵守，特立本和解書為憑。…」等語（見本院卷一第209頁）。又原告與被告宏奕公司於108年7月31日簽訂「和解書」載明：「…由甲方（宏奕公司）賠付乙方（吳尚謙）96,385元作為本次事故所生之一切賠償費用…嗣後無論任何情形乙方或任何其關係人不得再向甲方要求其他賠償並不得再有異議及追訴等情事。右列各項和解條件經甲乙兩方同意遵守特立和解書為憑。…」等語（見本院卷一第211頁）。原告與被告宏奕公司於108年7月31日又簽訂「拋棄勞雇關係切結書」載明：「勞資雙方同意拋棄勞雇關係存續期間所衍生之其他請求權（含本職業災害賠償請求），不得再行主張任何民刑事請求權，勞方並同意拋棄對宏奕開發工程有限公司（統一編號：00000000）職業災害補償及損害賠償之民刑事請求權…本切結書經勞資雙方審閱或朗讀確認無誤…」等語（見本院卷一第213頁）。按解釋契約，固須

01 探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契
02 約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反
03 捨契約文字而更為曲解（最高法院17年上字第1118號判例
04 可資參照），而依系爭和解書及切結書之文字，業已表示
05 原告不得再對被告宏奕公司提起本件訴訟之真意，雙方業
06 已依和解內容訂明權利效力，原告即應受該契約之拘束，
07 縱使因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前
08 之法律關係再行主張。

09 5.縱被告宏奕公司提出收據固有記載「本公司…先行提供醫
10 療費用，待日後申請保險金時扣除…」等語（見本院卷一
11 第171至177頁），惟上開記載無礙於系爭和解契約業已
12 合法成立之事實，是原告陳稱由上開收據記載可知和解契
13 約不成立云云，尚不足採。基上，原告與被告宏奕公司就
14 系爭意外事件所生損害，業已以上開和解書所載和解條件
15 達成和解，原告並同意不得再向被告宏奕公司要求任何賠
16 償、拋棄對被告宏奕公司求償權，是揆諸前開實務見解，
17 原告應受和解契約效力拘束，就系爭意外事件所生損害不
18 得再對被告宏奕公司為任何民事主張或請求。

19 6.至原告另陳稱「原告簽名時和解書其他欄位均為空白」及
20 「原告於空白和解書上簽名」云云，然此為被告宏奕公司
21 所否認，再按私文書經本人簽名、蓋章或按指印或有法院
22 或公證人之認證者，推定為真正，民事訴訟法第358條第
23 1項定有明文，故如當事人承認簽名係其本人所為，然以
24 簽名時該文書內容一部空白為爭執，衡與一般常人簽名於
25 記載完全之文書上之常情不符，自應由爭執此變異事實之
26 當事人負舉證之責。茲觀之上開和解書內容，原告係簽立
27 於和解書中二次且在內文中，蓋任何人簽名於完全空白之
28 白紙上、並蓋上手指印，亦屬反於常情之非常態事實，應
29 由原告負舉證之責，復又一般人會在文件上簽名，表示確
30 已知悉所簽名之文件內容為何，始會在該文件簽名，原告
31 為智識程度正常之成年人，既已自認在上開和解書字據上

簽名，惟原告截至言詞辯論終結前，均未能提出上述和解書為被告宏奕公司於原告簽名後方填寫上其它字句之證據，僅空言否認此收據形式上之證據力，自無得採，況證人王聖銘亦具結證稱：原告係在意識清楚情況下請其看過書面資料後才簽的等語（見本院卷一第332頁），是原告上開抗辯，實不足採信。

7.原告嗣又辯稱：「原告於108年7月31日簽署和解書後，被告宏奕公司繼續支付原告同年8月12日、8月28之醫療費，並於同年8月10日、8月14日及8月23日交付金錢予原告，益證原告並無拋棄其餘請求」云云，然和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，已如前述，惟原告與被告宏奕公司於108年7月31日成立系爭和解契約後，另行約定「由被告宏奕公司先行提供原告所需醫療費用，俟日後申請保險金時再為扣除」，依常情並無不可，但不足以依此內容遽認先前成立系爭和解契約即為無效、不成立或已經撤銷。

8.綜上，被告宏奕公司對原告不負連帶賠償責任。

（四）原告請求被告宏奕公司應提繳145,728元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

1.按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保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百分之六。」、「勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。」、「依本條例第十四條第一項及第三項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。」、「勞工遭遇職業災害，醫療中不能工作之期間，雇主應以勞動基準法第五十九條第二款規定之原領工資，依月提繳工資分級表按月為勞工提繳退休金。」，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第16條及勞工退休金條例施行細則第15條第1項、第10條分別定有明文。又「雇主未依本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。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。」，勞工退休金條例第31條亦定有明文。

2.次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百分之六，勞退條例第六條第一項、第十四條第一項定有明文。依同條例第三十一條第一項規定，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二十四條第一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，自得依該條例第三十一條第一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號判決參照）。

3.查原告自宏奕公司104年10月29日設立時起即受僱於被告宏奕公司，而被告宏奕公司自原告任職起迄今，均未依法為原告提繳勞工退休金，將減損原告退休金專戶之本金及累積收益，原告之財產受有損害，原告自得依勞工退休金條例第31條第1項規定請求損害賠償。因原告應依104年至108年間之基本工資計算，業如前述，對照104年至108年勞工退休金月提繳工資分級表，104年11、12月應以20,008之月提繳工資，每月為原告提繳1,200元。105年至107年勞工退休金月提繳工資分級表，分別為以20,008、21,009、22,000元之月提繳工資，每月為原告提繳1,200、1261元、1320元。108年1至10月勞工退休金月提繳工資分級表，應以23,100之月提繳工資，每月為原告提繳

1,386 元。被告宏奕公司自 104 年 11 月至 108 年 10 月止共計 48 月未依法為原告提繳勞工退休金，造成原告之損害，金額共計 61,632 元（計算式：1,200 × 2 + 1,200 × 12 + 1,261 × 12 + 1,320 × 12 + 1,386 × 10 = 61,632）。因原告目前尚不得領取退休金，依前開最高法院判決見解，原告自得請求被告宏奕公司提繳 61,632 元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。至原告雖與被告宏奕公司於 108 年 7 月 31 日簽訂「拋棄勞雇關係切結書」載明：「勞資雙方同意拋棄勞雇關係存續期間所衍生之其他請求權（含本職業災害賠償請求），不得再行主張任何民刑事請求權…」等語，然上開約定既違背勞退條例之強制規定而無效，原告不受上述約定拘束，仍可向被告宏奕公司請求，附此敘明。

九、綜上所述，原告依侵權行為法律關係，及勞基法等規定請求被告呈豐公司應給付原告 581,729 元，暨自 108 年 11 月 16 日起迄清償日止，按年息百分之五計算之利息，及依勞工退休金條例第 31 條第 1 項之規定，請求被告宏奕公司應提繳 61,632 元至原告在勞保局之勞工個人退休金專戶內，均有理由，應予准許；逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

十、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行。就原告勝訴部分，依勞動事件法第 44 條第 1 項規定應依職權宣告假執行，原告請求供擔保宣告假執行，核無必要。本院並依同條第 2 項規定，定被告呈豐公司以相當金額供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因失所附麗，應併予駁回之。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後，核與本件之結論無礙，爰不再一一論述，附此敘明。

十二、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第 79 條。

中 華 民 國 110 年 9 月 8 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

01 以上正本係照原本作成。
02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
04 中 華 民 國 110 年 9 月 8 日
05 書記官 周子鈺