

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第220號

原告 楊勝福
訴訟代理人 沈明欣律師
被告 神達空間設計有限公司
法定代理人 吳彥希
訴訟代理人 陳君沛律師
複代理人 陳立曄律師
訴訟代理人 吳品嫻律師
被告 王家慶

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，經本院於民國109年8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壹佰玖拾伍萬肆仟陸佰貳拾壹元及自民國一〇八年十二月十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告甲○○應給付原告新台幣參拾陸萬玖仟元及自民國一〇八年十二月十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告連帶負擔百分之三十八，被告甲○○負擔百分之七，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壹佰玖拾伍萬肆仟陸佰貳拾壹元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告甲○○以新台幣參拾陸萬玖仟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

一、原告起訴主張：其自民國（下同）108年7月29日起受雇於被告甲○○，從事房屋裝潢拆除等工作，雙方約定按日計酬，日薪為新台幣（下同）1600元，原告受僱期間平均一個月工作20日，然被告甲○○未替原告投保勞工保險。嗣因被告神達空間設計有限公司（以下簡稱神達公司）承攬位於新北市

○○區○○街○○號4樓房屋（下稱系爭房屋）裝潢整修工程，故將其中房屋舊有裝潢拆除工程交由被告甲○○承攬，原告則為被告甲○○所僱用之臨時工。被告甲○○於108年7月30日為利系爭房屋屋內裝潢拆除後之廢棄物得自4樓陽台窗口吊運至1樓，乃指示原告拆除房屋陽台鐵窗，然被告甲○○身為原告雇主，於拆除過程中竟違反職業安全衛生設施規則第225條規定，未張掛安全網或使原告使用安全帶等必要之防護措施，致原告因4樓陽台鐵窗螺絲鬆馳，自高度2公尺以上之4樓高處往下掉落至地面1樓，原告因此受有第二腰椎爆裂性骨折併下肢癱瘓、右跟骨粉碎性骨折、右大拇指近端指骨骨折等傷害。則原告係於工作場所發生職業災害，被告甲○○為最後承攬人、被告神達公司為系爭房屋拆除工程之承攬人，原告自得依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1、2、3款、第62條之規定，請求被告連帶賠償原告醫療費用補償3萬4621元、原領工資補償57萬6000元、殘廢補償153萬6000元。又因被告甲○○為原告之雇主，本應恪守相關法令規定，確實保障工作者之安全及健康，卻於原告執行職務時，未對原告之安全採取必要之安全措施或設備，致原告受有損害，原告自得另依民法第184條、第487條之1、第227條之1、職業災害勞工保護法第7條之規定，就原告因本件職業災害受有看護費76萬6500元、精神慰撫金50萬元、減少勞動能力損失166萬6702元之損害，請求被告甲○○負損害賠償責任。爰依勞基法第59條第1、2、3款、第62條、民法第184條、第487條之1、第227條之1、職業災害勞工保護法第7條之規定，提起本訴，並聲明：被告應連帶給付原告214萬6621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。被告甲○○應給付原告293萬3202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。原告並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告甲○○則以：其與被告神達公司配合已有2年以上，其按日計酬向神達公司領取日薪2,800元，被告神達公司並未

01 為被告投保勞健保，亦未隸屬於被告神達公司，被告並未雇
02 用原告，被告並無固定性工作，僅有適合原告之工作性質，
03 才會找原告來工作，原告係按日計酬，一天約1,600元至
04 1,800元，因原告領學徒費用，均由被告先付給原告後，再
05 由被告神達公司於每日下午五點前點工後，直接發放現金。
06 被告神達公司有指定現場管理員，交辦工人今日要做的事項
07 ，被告甲○○並沒有指揮監督原告，只有知道現場要做什麼
08 工作內容，亦無須教授原告如何進行拆除工作，原告表示已
09 經知道如何拆除，被告信任原告的技術，始教原告工作。被
10 告並非原告之雇主，僅有道義上責任，否認原告請求賠償之
11 項目等語置辯。並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請
12 准供擔保免為假執行。

13 三、被告神達公司則以：

14 (一)依據被告甲○○於新北市政府勞資爭議調解紀錄所陳，被告
15 甲○○係因系爭工程時，恰好缺人手，始臨時找原告前來幫
16 忙，換言之，被告甲○○並無規定原告應於固定之時間、地
17 點打卡上下班，亦無固定領取年終及三節獎金，且原告無庸
18 接受教育訓練或在職訓練，倘原告不願施作被告甲○○該次
19 所承包之工程，原告亦可拒絕之。由此足徵，原告對於其勞
20 務提供之內容、時間、地點等，均非完全依照被告甲○○之
21 指示，故原告與被告甲○○間不具有人格上之從屬性。又原
22 告之上班時間係由其自行決定及安排，倘被告甲○○某次所
23 承包之工程不缺工，或被告甲○○未承接工程案件期間，或
24 原告拒絕施作被告甲○○某次所承包之工程案件時，原告均
25 得自由赴往其他工程案件工作，足見原告除可自主決定是否
26 施作被告甲○○所承包之工程案件外，仍得為自己勞動而自
27 他處獲取額外報酬，其顯非於經濟上全然從屬於被告甲○○
28 之經濟體，自難遽認原告具經濟上從屬性之相關特性。且被
29 告甲○○對於原告並無考核監督之機制，亦無工作規則之規
30 範，且被告甲○○並未為原告投保勞健保，而原告亦無須與
31 被告甲○○找來之其他小工，基於相互合作、協調之關係而

從事工作，故被告甲○○與原告間不具有經濟上從屬關係。綜上，原告與被告甲○○間不具僱傭關係，原告確實欠缺勞動關係所應具備之人格上、經濟上及組織上從屬性，自難認定原告與被告甲○○間存在僱傭關係，本件不適用勞基法關於職業災害補償之規定。執此，既然被告甲○○並非原告之雇主，原告起訴請求被告神達公司與被告甲○○連帶共負雇主應負之職業災害補償，當屬無理。

(二)退步言之，縱認被告神達公司應與被告甲○○共負雇主應負之職業災害補償，然原告請求項目及金額並非適法，茲分述如下：

1.醫療費用3萬4621元部分：

原告迄未舉證何日終止治療，自無從具體答辯原告請求補償之醫療費用是否有理由。

2.原領工資補償部分：

觀原告所提林口長庚紀念醫院（下稱長庚醫院）出具之診斷證明書，亦記載原告僅約3個月無法工作，已顯原告之請求無理。原告同時請求被告神達公司為殘廢補償，惟倘原告殘廢補償請求有理由，則自治療終止日起，原告即不符合勞基法第59條第1項第2款規定「在醫療中不能工作」之要件，當不得再請求其後之原領工資補償，原告並未舉證其係於何時終止治療，故無從答辯原告請求殘廢補償金額是否有理。再則，原告係屬臨時工性質，並不可能每日均有工作，意即倘原告未工作即無所得，是原告請求被告神達公司補償其一年半期間以日薪1600元計算之工資，顯不合理。又據被告神達公司從業所知，依原告臨時工性質其每月工作天數合計約為5天，即每年60日，是原告之原領工資應就其得以工作之日數乘以1600元再除以當年度天數，即為263元，始符合勞基法第59條第2款之立法意旨。

3.殘廢補償部分：

依勞基法第59條第1項第3款規定，請求給付殘廢補償應以「治療終止」、「經醫院審定遺存障害」等為前提，惟原告迄

未就前開要件提出相關事證以佐其說，逕謂原告符合勞工保險失能給付標準第5條規定之第五級失能，自毫不足採。又原告係臨時工性質，受被告甲○○僱用期間僅僅2日，則原告逕以日薪1600元計算其平均工資，顯不合理，應認本件平均工資應與其原領工資之計算相若，亦為263元為當。

(三)原告請求「殘廢補償」及「減少勞動能力之損失」，然前者請求係就勞工因傷不能工作之期間，為維持勞工之生活所為之給付，此與侵權行為法規定減少勞動能力之損害賠償，亦係就被害人因傷無法工作期間所為之賠償相當，即前開兩者均係針對同一損害事故所為之補償及給付，原告已依侵權行為法律關係獲得賠償，於同一性質及金額範圍內，其自不能再向被告神達公司請求殘廢補償。且原告主張被告甲○○應對其負侵權賠償責任，此與被告神達公司對原告所負勞基法之職業之職業災害補償責任間，各自給付原因雖然不同，然給付目的則為同一，核屬不真正連帶債務，亦即被告甲○○與神達公司任一方對原告為給付時，他方於給付範圍內，應即同免給付義務，詎原告並未為上述內容之聲明，恐有雙重得利之虞，自與法有違。

(四)並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

四、兩造不爭執之事項（見108年12月31日筆錄，本院卷第113至114頁、第243頁）：

(一)原告於108年7月30日於被告神達公司承攬業主新北市○○區○○街○○號4樓之裝修工程，被告甲○○指示原告拆除屋內陽台鐵窗時，因四樓陽台鐵窗螺絲鬆脫，致原告自4樓之高處墜落一樓，致原告受有第二腰椎爆裂性併下肢癱瘓，右跟骨粉碎性骨折，又大拇指近端指骨骨折等傷害，有原告提出之長庚醫院出具之原證4診斷證明書可按（見本院卷第23-24頁）。

(二)原告以被告甲○○為相對人聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院

卷第25頁)。

(三)被告均未為原告投保勞工保險。

五、原告起訴主張被告神達公司將系爭房屋拆除工程交由被告甲○○承攬，原告係受僱於被告甲○○，惟被告神達公司及甲○○於施作工程時均未張掛安全網或使原告使用安全帶等必要防護措施，致原告發生本件職業災害，爰依據勞基法第59條第1、2、3款、第62條、民法第184條、第487條之1、第227條之1、職業災害勞工保護法第7條之規定，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、3款、第62條之規定，請求被告連帶給付醫療費3萬4621元、工資補償57萬6000元、殘廢補償153萬6000元，是否有理由？(二)原告依據民法第184條、第487條之1、第227條之1、職業災害勞工保護法第7條之規定，請求被告甲○○賠償看護費76萬5600元、精神慰撫金166萬6702元，減少勞動能力減損166萬6702元，是否有理由？茲分述如下：

(一)原告依據勞基法第59條第1、2、3款、第62條之規定，請求被告連帶給付醫療費3萬4621元、工資補償57萬6000元、殘廢補償153萬6000元，是否有理由？

1.原告是否受雇於被告甲○○？

(1)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。參酌勞動基準法（下稱勞基法）規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受

懲戒或制裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3.組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。又公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。

- (2) 本件就人格上從屬性而言，被告甲○○於108年11月18日新北市政府勞動檢查處為勞動檢查時談話紀錄略以：「我平常從事拆除工程的工作，我平常會僱用工人來幫忙我工作，在工區現場分派工作給我的工人，並管理工人作業。」、「我是向神達空間設計有限公司承○○區○○街○○號4樓之室內裝修工程的拆除工程，本工區的工作範圍○○○區○○街○○號地上4樓整層，拆除範圍包含室內木板隔間及陽臺鐵窗，工期是7月29日及30日兩天，計價方式是口頭約定1個師傅1天2800元、1個小工1天1800元，全部拆除完成才結算金額，我們沒有書面合約。那天108年7月30日我請2名工人在此工區從事地上4樓陽臺拆除作業。」、「108年7月30日當天作業是要將地上4樓陽臺上的鐵窗拆除，我叫我的工人丙○○與他老婆負責拆除作業，施工步驟是將整面陽臺鐵窗分成四組分批拆除，意外發生大約是上午11點30分...」、「丙○○是我僱用的工人，他不是原住民，他在此工區是第1天工作，薪水我一天給他1,600元，有上班才有付薪水，都是工作當天發放薪資，我規定丙○○早上8點上班，中午12點到下午1點休息1個小時，下午5點下班，丙○○現場直接由我管理，他要請、休假和去工區哪裡作業及做什麼事情都跟

我說一聲就可以了。」「丙○○是我的小工1天是領1600元，現場都由我指揮他的工作項目，來工作幾天就結算幾天的錢給他，如果事後發現沒拆好的部分他有來上工的話是會給他薪水，他是單純出勞力領薪水」等語，核與被告之法定代理人李彥希稱：「本裝修工程是我○○○區○○街○○號4樓林姓屋主承攬，...我再把其中拆除工程交給甲○○承攬，」「由甲○○的小工丙○○負責拆除」「..現場的人員都是甲○○所雇勞工，..我們公司沒有雇用勞工於現場作業」等語，另原告之妻賴青苗稱：「甲○○是跟裝修公司拿拆除工程，我跟我老公都是甲○○的勞工，我1天是領1400元的薪水，我勞工是1600元，上班時間是早上8點，中午12點至下午1點休息1個小時，下午5點下班，要請休假的話要跟甲○○告知，我們現場都是聽從甲○○指揮要拆除哪個部分都是由甲○○分配，沒有拆好的部分也不用負責，都是由甲○○去管理」等語，有新北市政府勞動檢查處109年6月3日新北檢營字第1094778341號函所附之談話紀錄欄在卷可按（見本院卷第279~285頁），堪認原告有固定上下班之時間及休息時間，當日從事工作內容均由被告甲○○指揮監督，並依據被告甲○○之指揮監督，始能領取一定薪資，原告既依據被告甲○○之指示工作，並由被告甲○○指揮監督，具有人格上之從屬性。

(3)就經濟上從屬性而言：原告係按日計酬，每日工作薪資1600元，並非以原告完成一定工作計算薪資，足見原告之薪資係為被告甲○○提供勞務之對價，且原告薪資係由被告甲○○所發放，具有經濟上之從屬性。

(4)就組織從屬性而言，原告受雇於被告甲○○，受被告甲○○指揮監督分派工作，係隸屬於被告甲○○之組織內，自具有組織上之從屬性。從而，原告與被告甲○○間具有經濟上、人格上及組織上從屬性，核與勞基法關於勞工之定義相符，堪認兩造間為僱傭契約無疑，被告甲○○抗辯原告並非由其受雇云云，自非可採。

01 (5) 勞動契約，分為定期契約與不定期契約。臨時性、短期性、
02 季節性及特定性工作得為定期契約。依勞動基準法施行細則
03 第6條規定，定期契約性質工作認定標準：(1)臨時性：無法
04 預期之非繼續性，其工作期間在6個月以內者，被告甲○○承
05 攬被告神達公司之拆除工作，臨時性之工作，亦為勞動契約
06 無誤，原告因被告甲○○承攬被告神達公司之系爭工程而進
07 行拆除鐵窗之工作，為臨時性之工作，被告抗辯原告因被告
08 甲○○臨時需要工人而雇用，否認其被告甲○○為雇主云云
09 ，自非可採。

10 2.原告所受之傷害是否為職業災害而言：

11 (1)按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇
12 主應依左列規定予以補償，勞基法第59條前段定有明文。至
13 何謂「職業災害」，勞基法中未見規定，依勞衛法第2條第4
14 項規定：「本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、
15 設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業
16 活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡
17 」。此固係就勞工安全衛生上之特殊考量，惟參酌其意旨可
18 知，所謂職業災害，係指勞工因執行職務或從事與執行職務
19 相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死亡，
20 兩者間具有相當因果關係，即屬當之。所謂相當因果關係，
21 係以行為人之行為所造成之客觀存在事實，為觀察之基礎，
22 並就此客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，通常均有發生
23 同樣損害結果之可能者，該行為人之行為與損害之間，即有
24 相當因果關係（最高法院84年度臺上字第2439號判決要旨參
25 照）。故職業災害必須具備業務執行性及業務起因性。所謂
26 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
27 ，勞工之行為是在執行職務中，此執行職務範圍，包括業務
28 本身行為，及業務上附隨必要合理行為。業務起因性，係指
29 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
30 實化為經驗法則一般通念上可認定。

31 (2)原告於108年7月30日於被告神達公司承攬業主系爭房屋之裝

01 修工程，被告甲○○指示原告拆除屋內陽台鐵窗時，原告不
02 慎自4樓之高處墜落1樓地面，致受有第二腰椎爆裂性併下肢
03 癱瘓，右跟骨粉碎性骨折，右大拇指近端指骨骨折等傷害之
04 事實，為兩造所不爭執，原告受僱於被告甲○○，已如上述
05 ，則原告拆除陽台鐵窗之行為，係執行業務之行為，其墜落
06 受傷之結果，係因原告提供勞務所生危險之現實化，故具備
07 業務執行性及業務起因性，屬於原告受僱被告甲○○所受之
08 職業災害，原告請求被告甲○○應依據勞基法59條之規定負
09 職業災害補償責任，自屬有據。

10 3.被告甲○○與被告神達公司是否應負連帶賠償責任部分：

11 (1)按勞基法第62條規定「事業單位以其事業招人承攬，如有再
12 承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞
13 工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害
14 補償之責任。事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災
15 害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。」，
16 核其立法理由為「在目前工業社會中，事業單位將事業之一
17 部分招人承攬或經數次轉包，乃屬必然，為使勞工因職業災
18 害之補償能獲確保，各中間承攬人均須負連帶責任，而事業
19 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
20 ，方屬合理。」，為確保勞工之職業災害補償責任，將承攬
21 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
22 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
23 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
24 責任，應為適當。

25 (2)再者，依據被告神達公司之法定代理人乙○○於108年11月26
26 日勞動檢查時陳述略以：「本裝修工程是我○○○區○○街
27 ○○號4樓林姓屋主承攬，雙方是口頭約定沒有訂定合約，說好
28 工期是三個月，承攬金額是122萬元（含稅），內容包含室內
29 裝修、修繕及木板隔間，我再把其中的拆除工程交給甲○○
30 承攬，拆除部分包含室內木板隔間及陽臺鐵窗都要拆除，甲
31 ○○是口頭跟我報價1個師傅1天2800元、1個小工1天1800元

01 ，拆除完成後依照出工的數量結算金額給甲○○，都是以現
02 金支付沒有留存請款單據。」、「當天現場現場只有拆除作
03 業，現場的人員都是甲○○所僱勞工，其他的工程都要等拆
04 除完成才會進場作業。我們公司沒有僱用勞工於現場作業，
05 工程的進度及品質管控都是由我自己執行，當天我早上7點50
06 分到工區交代甲○○需要拆除的地方就離開了」、「在作業
07 前我僅有口頭叮嚀他們要小心注意安全，沒有書面紀錄。」
08 等語（見本院卷第271頁）。準此，本件拆除工程係由被告神
09 達公司承攬，再轉包予被告甲○○施作等情，為兩造所同認
10 ，是被告神達公司為從事裝修工程之承攬人，為勞基法第62
11 條所稱之事業單位，被告甲○○為最後承攬人，原告則為與
12 被告甲○○締有勞動契約之勞工。原告係於系爭房屋進行拆
13 除工作時，因被告神達公司及甲○○均未依職業安全衛生法
14 第6條第1項、職業安全衛生設施規則第281條第1項等規定，
15 對於在高度二公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應
16 使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具，致原
17 告受有系爭職業災害，則依前開勞基法第59條、第62條規定
18 ，被告神達公司應與甲○○連帶對原告負給付職業災害補償
19 之責。被告以原告與被告甲○○間並無僱傭關係存在，毋庸
20 負勞基法之賠償責任云云，自屬無據。

- 21 4.勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主
22 應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或
23 其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充
24 之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫
25 療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關
26 之規定。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定
27 其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一
28 次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規
29 定。勞基法第59條第1項第1、3款分別定有明文。又按勞工因
30 遭遇職業災害，依勞基法第59條第2款規定請求雇主補償工資
31 ，以在醫療中者為限，如已治療終止，經指定之醫院診斷，

審定其身體遺存殘廢者，則得依同條第3款請求雇主給付殘廢補償（最高法院95年度臺上字第1513號判決意旨參照）。又何謂勞基法第59條第3款所稱之治療終止，參酌勞工保險條例第54條第1項之規定，當係指勞工之傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其具醫療上之實質治療效果之狀態，而非以勞工形式上有無赴醫院追蹤診療為斷（最高行政法院91年度判字第1845號判決意旨參照）。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) 醫療費部分：

原告主張其因系爭職業災害共支出醫療費3萬4621元，業據提出住院醫療開銷明細、醫療費用收據為證（見本院卷第27至35頁）。經查，原告於系爭職業災害當日即108年7月30日進行手術並住院，有原告提出衛生福利部臺北醫院（下稱臺北醫院）診斷證明書可按（見本院卷第23頁），而原證6之醫療費用單據均係原告於108年7月30日後因門診、復健或購買醫療輔助器材所支出之費用，為治療所受傷害所支出之必要費用，自屬為系爭職業災害之醫療費必要性支出，故原告請求醫療費3萬4621元，為有理由，應予准許。被告抗辯治療尚未終止而拒絕給付醫療費云云，自無可取。

(2) 原領工資補償部分：

①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。

②原告自108年7月29日起按日計酬，其工資係向被告甲○○領取，每日薪資約為1,600元至1,800元，有本院109年5月26日筆錄、新北市政府勞動檢查處所附談話紀錄欄附卷可參（見本院卷第244頁、第279頁），已如前述，故原告主張其每日工資為1,600元，尚屬有據。被告抗辯原領工資為263元云云，自有誤會。

③原告主張其於系爭職業災害發生前，曾為卡薩設計工程有限

公司（下稱卡薩公司）從事道具拆除工作，工資係匯入原告未成年女兒楊雯靜（000年0月00日出生）之帳戶，業據提出楊雯靜之郵政存簿儲金簿、戶口名簿附卷可參（見本院卷第313至329頁）。經查，原告於107年6月20日起至108年6月16日間經卡薩公司及粗工給付之工資為47萬7079元（ $51200+8000+63995+63090+19600+6400+4800+3200+22400+8000+21200+21600+16200+14800+8194+15200+23200+9600+26400=407079$ ），據此推算原告每月平均收入約為3萬3923元（計算式： $407,079\text{元}\div 12\text{月}=33,923\text{元}$ ，元以下四捨五入），倘以原告每日工資1600元計算，原告每月平均出工日期約為21.2日，原告僅請求每月工作日為20日，應屬有據。又原告於108年7月30日起至同年9月25日住院治療，經醫囑評估需3個月治療無法工作，有原告提出長庚醫療財團法人林口長庚醫院（下稱長庚醫院）診斷證明書可按（見本院卷第24頁）。兩造合意送請鑑定臺大醫院檢定，經原告於109年6月2日前往台大醫院，臺大醫院函覆本院以：「目前仍有雙下肢乏力，無法行走，排尿功能障礙」、「因腰椎骨折造成之脊髓傷害，導致雙下肢及排尿障礙，目前已超過半年，症狀大致固定，骨折本身可以痊癒，但下肢癱瘓無法痊癒，只能說是症狀固定」等語，有臺大醫院受理院外機關鑑定查詢案件回復意見表可按（見本院卷第291頁），準此以解，原告自108年7月30日起至109年6月2日業經相當治療，症狀已固定，仍遺存下肢癱瘓，排尿障礙致無法工作之情形，受有約10個月不能工作之損失，則原告於請求38萬4000元之範圍內（計算式： $1600\text{元}\times 20\text{日}\times 12\text{月}=384000\text{元}$ ），為有理由，逾此部分，應予駁回。被告抗辯原告尚未治療終止，自不符醫療中不能工作之要件云云，並無足取。原告主張有1年半無法工作云云，然原告於109年6月2日鑑定時，經相當治療後，症狀已固定，並請求殘廢補償，詳後述，自不能再請求原領工資補償，附此敘明。

(3) 殘廢補償部分：

① 按「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀

01 固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特
02 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
03 金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百
04 分之五十，請領失能補償費」，勞工保險條例第54條亦定有
05 明文。另失能等級共分為十五等級，各等級之給付標準，按
06 平均日投保薪資，依下列規定日數計算之：一、第一等級為
07 一千二百日。二、第二等級為一千日。三、第三等級為八百
08 四十日。四、第四等級為七百四十日。五、第五等級為六百
09 四十日。六、第六等級為五百四十日。七、第七等級為四百
10 四十日。八、第八等級為三百六十日。九、第九等級為二百
11 八十日。十、第十等級為二百二十日。十一、第十一等級為
12 一百六十日。十二、第十二等級為一百日。十三、第十三等
13 級為六十日。十四、第十四等級為四十日。十五、第十五等
14 級為三十日。前項所定平均日投保薪資，依本條例第十九條
15 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
16 保險失能給付標準第5條第1項、第2項分別定有明文。

- 17 ②本院調閱原告自108年7月30日受傷迄今之病歷資料，並送請
18 兩造合意之臺大醫院鑑定，經函覆以：「一、住院全程皆需
19 聘請看護。二、因腰椎骨折造成之脊髓傷害，導致雙下肢及
20 排尿障礙，目前已超過半年，症狀大致固定。骨折本身可以
21 痊癒，但下肢癱瘓無法痊癒，只能說是『症狀固定』。三、
22 目前失能為『中樞神經系統機能之病變引起截癱，終身無工
23 作能力，為維持生命必要之日常生活活動之一部須他人扶助
24 者』，失能等級『二』」，有該院109年6月23日校附醫秘字
25 第1090904001號函所附之受理院外機關鑑定查詢案件回復意
26 見表在卷可稽（下稱系爭鑑定報告，見本院卷第291頁），
27 則以原告每日工資1,600元，失能等級為2級（1000日+500
28 日=1500日），依據前開規定得領取之殘廢補償為240萬元
29 （計算式：1,600元×1500日=2,400,000元），是原告僅請
30 求殘廢補償153萬6000元，為有理由，應予准許。被告抗辯
31 原告尚未治療終止，且原告每日薪資應為263元云云，並無

理由。

(4) 綜上述，原告依據勞基法第59條第1、2、3款、第62條之規定，得請求被告連帶給付195萬4621元（計算式：醫療費34,621元＋原領工資補償384000元＋殘廢補償1,536,000元＝1,954,621元），應予准許，逾此部分，應予駁回。

(二) 原告依據民法第184條、第487條之1、第227條之1、職業災害勞工保護法第7條之規定，請求被告甲○○賠償看護費76萬5600元、精神慰撫金166萬6702元，減少勞動能力減損166萬6702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. 本件被告是否有違反保護他人之法律而言：

按雇主有防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害，應有符合規定之必要安全衛生設備及措施；職業安全衛生法第6條第1項第1款、第5款定有明文。又雇主對勞工於高差超過一．五公尺以上之場所作業時，應設置能使勞工安全上下之設備。雇主對於在高度二公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、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。職業安全衛生法設施規則第228條、第281條第1項定有明文。又職業安全衛生法第2條第5款、第36條第1項及第37條第2項所稱勞動場所，包括下列場所：一、於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所。二

、自營作業者實際從事勞動之場所。三、其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所。同法第15條第1項、第17條、第18條第1項、第23條第2項、第27條第1項、第37條第1項、第3項、第38條及第51條第2項所稱工作場所，指勞動場所中，接受雇主或代理雇主指示處理有關勞工事務之人所能支配、管理之場所。同法第6條第1項第5款、第12條第1項、第3項、第5項、第21條第1項及第29條第3項所稱作業場所，指工作場所中，從事特定工作目的之場所。職業安全衛生法施行細則第5條定有明文。如被告違反前開法令，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，自應由被告就其有利於己之事實負舉證責任。經查，原告為將系爭房屋4樓陽臺鐵窗切割拆除，而站立在鐵窗平台上作業，自屬於執行職務之行為，且為受雇主指示處理雇主所能支配、管理之工作場所，被告神達公司及甲○○自應設置相當之防止墜落之設備，惟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。

3.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。茲就原告得請求侵權行為損害賠償金額，分述如下：

(1)看護費部分：

長庚醫院函覆本院以：：「丙○○君自108年7月30日起至本院就醫時主訴為雙下肢無力，本院醫師診斷其傷勢有第二腰椎爆裂性骨折併神經損傷、下肢癱瘓、右跟骨粉碎性骨折、右大拇指近端指骨骨折，病人於本院住院就醫期間需專人全

日照僱照料生活，病人目前出院休養期間因下肢癱瘓亦需專人全日照僱，未來情形需視後續復健功能恢復程度而定」等語，有該院109年2月6日長庚院林字第1090150056號函可按（見本院卷第165頁），又系爭鑑定報告回覆略以：「住院全程皆需聘請看護..因腰椎骨折所造成之脊髓傷害，導致雙下肢及排尿障礙，目前已超過半年，症狀大致固定。骨折本身可以痊癒，但下肢癱瘓無法痊癒，只能說是『症狀固定』。三、目前失能為『中樞神經系統機能之病變引起截癱，終身無工作能力，為維持生命必要之日常生活活動之一部須他人扶助者』，失能等級『二』」，有系爭鑑定報告可按（本院卷第291頁），原告經台大醫院鑑定後，認定原告下肢癱瘓無法痊癒，為維持生命必要之日常生活活動之一部需他人扶助等情，堪認原告之生活已無法自理，原告請求一年之看護費，以每日2000元，計算共73萬元（ $2000 \times 365 = 730000$ ）為有理由，逾此部分，應予駁回。

(2) 勞動能力減損部分：

原告主張其因系爭職業傷害至今仍需進行復健，以每月薪資3萬2000元計算，自系爭職業傷害1年後起至年滿65歲退休時，所受有勞動能力之減損為166萬6702元等語。查原告係00年0月00日生，有原告身分證可按（見本院卷第37頁），自不能工作最後之日即108年11月1日0起至勞基法第54條第1款強制退休65歲為止即145年1月28日止，原告每月工資3萬2000元計算，依據系爭鑑定報告已記載原告終身無工作能力等情，其每年減少之工作能力為38萬4000元（ $32000 \times 12 = 407076$ ），依此計算，原告得一次請求自108年11月1日（即請求不能工作之翌日）起至145年1月28日年滿65歲止，共36年2月26日，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）核計其金額為新臺幣8,46萬7,978元【計算方式為： $384,000 \times 21.00000000 + (384,000 \times 0.00000000) \times (22.00000000 - 00.00000000) = 8,467,978.00000000$ 。其中21.00000000為年別單利5%第39年霍夫曼累計係數，22.00000000

01 0為年別單利5%第40年霍夫曼累計係數，0.000000000為未滿
02 一年部分折算年數之比例(88/365=0.000000000)。採四捨五
03 入，元以下進位】。從而，原告僅請求以勞動能力減損20%
04 ，請求166萬6702元，尚屬有據，應予准許。

05 (3)精神慰撫金部分：

06 按慰藉金之賠償，其核給之標準固與財產上損害之計算不同
07 ，然非不可斟酌雙方身分、資力與加害程度，及其他各種情
08 形核定相當之數額（最高法院51年台上字第223號判例意旨
09 可資參照），是慰撫金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、
10 資力、加害之程度、被害人所受之痛苦及其他各種情形，而
11 核定相當之數額。本件原告因系爭職業災害受有前開重大難
12 治之傷害，堪認原告確因身體權、健康權受侵害而有精神上
13 之損害及痛苦甚鉅無疑。又原告國中畢業，名下無不動產，
14 已婚；被告甲○○高職畢業，名下無不動產，已婚，名下有
15 汽車二輛，被告神達公司資本額100萬元、經營園藝服務業
16 、電器安裝業等項目，有本院依職權調閱之稅務電子閘門財
17 產所得調件明細表可按，故本院審酌兩造之身分、地位、經
18 濟狀況及原告因系爭職業災害所受傷害程度、精神上痛苦等
19 一切情狀，認原告請求精神慰撫金50萬元應屬允當，應予准
20 許。

21 (4)就被告得抵充之金額而言：

- 22 1.按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，
23 雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條
24 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以
25 抵充之。」、「依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一
26 事故所生損害之賠償金額。」，勞基法第59條第1項、第60
27 條定有明文。上開雇主依勞基法第59條規定所負之補償責任
28 ，係法定補償責任，此與依民法規定負侵權行為賠償責任者
29 不同。勞基法第60條規定，雇主依同法第59條規定給付之補
30 償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，旨在避免
31 勞工或其他有請求權人就同一職業災害所生之損害，對於雇

主為重複請求，有失損益相抵之原則（最高法院103年度台上字第2076號判決參照）。

2.我國立法上雖認為損害賠償、勞保給付、職業災害補償等個別請求權間雖各自獨立，雇主並不因賠償其一而免除其他，但本於禁止雙重受償，避免受災勞工藉職業災害之發生反獲不當得利之立法精神，而規定彼此賠償額度得互相抵充，惟各請求權有不同之制度目的、請求之強制性互有高低、勞工受償難易度亦不相同，故應限於相同項目始有重複請求受償之問題，故可予抵充之職業災害補償金，亦應僅限於同性質者始有適用，惟在不同性質之請求項目，彼此間自不生重複請求之問題，即無互為抵充關係，以符合勞動基準法上開規定係為保障勞工最低生活之制度目的。

3.原告各項請求中，依勞基法或勞工保險條例請求「殘廢補償（即失能給付補償差額）」一項，與依民法請求「喪失（減少）勞動能力損失」一項，兩者性質相同，同為因生理機能障害所發生的補償或賠償金額，自不得重複請求，應擇一以金額較高者作為補償或賠償金額。而原告請求殘廢補償（即勞保高薪低報致產生失能給付之差額）差額），為被告所不爭執，原告請求減少勞動能力減損166萬6720元部分，因與有過失計算後（詳後述），僅得請求50萬16元（00000000X0.3=500016），原告依據勞基法之規定得請求殘廢補償為153萬6000元，遠高於前述原告依民法請求「喪失勞動能力損失」，故此部分損害自應以勞基法之請求作為補償金額。從而，經抵充重複請求項目後，原告僅得依侵權行為之規定，請求被告甲○○賠償看護費73萬元、精神慰撫金50萬元，合計123萬元，逾此部分，應予駁回，

(5)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（二）第154號判決意旨參照）。

②經查，原告於系爭房屋4樓陽臺從事拆除鐵窗工作，自應注意自身安全，並採取適當之安全措施，惟原告竟未採取任何防護措施，就系爭職業災害之發生自與有過失，本院審酌前述原告之過失情節，且原告並非第一次從事拆除工作，就其工作內容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7為恰當，是被告應負之過失比例為10分之3，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36萬9000元（計算式：1230,000元×30%=369,000元，元以下四捨五入）。

(6)綜上述，原告依據侵權行為之規定，得請求被告甲○○賠償36萬9000元，依據勞基法等規定，請求被告連帶補償195萬4621元（醫藥費34621元+不能工作損失38萬4000元+殘廢補償153萬6000元），為有理由，逾此部分，應予駁回。被告抗辯被告二人應負不真正連帶之賠償責任，自有誤會。

(三)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；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告甲○○、神達公司均於108年12月6日因寄存送達而收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第51、53頁），因此，原告請求被告應

自108年12月17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，請求被告甲○○賠償36萬9000元，依據勞基法等規定，請求被告連帶補償195萬4621元及均自起訴狀繕本送達翌日即108年12月17日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分，為無理由，應予駁回。

六、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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第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 9 月 1 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 9 月 1 日
書 記 官 李 隆 文