

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第81號

原告 李俊良
訴訟代理人 辛佩羿律師
被告 台鎧有限公司
兼法定代理人 紀志良
共同

訴訟代理人 李詩皓律師

上列當事人間請求職業災害補償等事件，經本院於民國109年3月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告台鎧有限公司給付原告新臺幣1萬1,978元，及自民國108年5月15日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、被告台鎧有限公司應給付原告新臺幣9萬4,778元，及自民國108年5月15日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、被告台鎧有限公司、被告甲○○應連帶給付原告新臺幣190萬4,134元，及自民國108年6月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 四、前二項所命給付，於上開第二項所示金額範圍內，如任一被告給付時，他方於其給付範圍內，免除給付責任。
- 五、被告台鎧有限公司應提繳新臺幣3,734元至原告之勞工退休金專戶。
- 六、被告台鎧有限公司應開立非自願離職服務證明書予原告。
- 七、原告其餘之訴駁回。
- 八、訴訟費用由被告連帶負擔百分之四十，餘由原告負擔。
- 九、本判決第1項、第2項、第5項得假執行。但被告台鎧有限公司如各以新臺幣1萬1,978元、新臺幣9萬4,778元、新臺幣3,734元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 十、本判決第3項得假執行。但被告台鎧有限公司、被告甲○○如以新臺幣190萬4,134元為原告預供擔保後，得免為假執

01 行。

02 十一、原告其餘假執行之聲請駁回。

03 事實及理由

04 一、程序方面：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴
05 但請求之基礎事實同一，或擴張或減縮應受判決事項之聲
06 明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2、3
07 款定有明文。本件原告起訴時聲明為：(一)被告台鎧有限公司
08 (下稱被告台鎧公司)應給付原告新臺幣(下同)11,978元
09 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之
10 利息。(二)被告應連帶給付原告3,195,422元，及自起訴狀繕
11 本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)前項所
12 命給付於所示之金額範圍內，如任一被告給付時，他方於其
13 給付範圍內，免除給付責任。(四)被告台鎧公司應提繳1,584
14 元至原告勞工退休金專戶。(五)被告台鎧公司應開立載有原告
15 之姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職
16 日期、離職日期，離職原因為非自願離職之服務證明書予原
17 告(見本院卷第9頁)。嗣於民國108年7月具狀就聲明第
18 二、三、五、六項變更為：(一)被告台鎧公司應給付原告263,
19 898元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%
20 計算之利息。(二)被告應連帶給付原告3,175,011元，及自起
21 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)
22 被告台鎧公司應提繳3,734元至原告勞工退休金專戶。(四)被
23 告台鎧公司應開立非自願離職之服務證明書予原告(見本院
24 卷第229頁)。復於同年9月具狀再就聲明第二、三項變更
25 為：(一)被告台鎧公司應給付原告185,525元，及自起訴狀繕
26 本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應
27 連帶給付原告3,105,848元，及自108年6月26日起至清償
28 日止，按年息5%計算之利息(見本院卷第305頁)。核原告
29 上開所為訴之追加、變更，仍為原告請求之同一基礎社會事
30 實，合於上揭法條規定，應予准許。

31 二、原告主張：

(一)原告自107年7月6日起任職被告台鎧公司，擔任金屬零件衝床員，然被告台鎧公司未曾正式對原告為沖壓機械操作之相關勞工安全訓練，僅於原告到職時口頭告知如何操作油壓式沖壓機（俗稱「衝床」，型號為：SNS1-250油壓機），被告台鎧公司命由原告1人獨自操作，且被告台鎧公司為節省電費並加速作業流程，竟擅自關閉原告工作時使用之衝床機台之紅外線安全裝置，導致原告於107年7月24日上午11時許操作衝床機台，正欲拿取成品，衝床上模突然急速下壓，且衝床竟無任何安全防護或斷電裝置，致原告左手嚴重壓砸傷合併第二、三掌骨骨折，及第二、三近端趾骨折，與第二、三掌骨骨間肌肉及骨肩關節韌帶斷裂之傷害（該事故下稱系爭職業災害；就原告所受傷勢下稱系爭傷勢），而需進行清創、肌肉、肌腱韌帶修補手術、開放性骨折復位及鋼針、鋼板固定手術，並經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）審查認定原告失能符合第9等級職業傷病失能給付。除上開左手殘廢損害外，原告因系爭職業災害受有極大精神痛苦，致需接受精神科治療。被告台鎧公司起初尚有支付原告薪資，惟自107年11月起拒付原告薪資補償，其後甚至於108年5月9日寄發存證信函催告原告於5日內返回公司上班否則即予解僱，然原告尚在醫療期間，被告台鎧公司以勞工曠工3日以上為由，終止兩造間勞動契約，違反依勞動基準法（下稱勞基法）第13條第1項前段規定，不生終止效力。另原告任職被告台鎧公司時，雙方約定原告月薪28,000元，應屬勞工保險月投保薪資28,800元級距，詎被告台鎧公司竟高薪低報，僅以26,400元級距為原告投保勞工保險（下稱勞保），且就提繳原告勞工退休金部分，被告台鎧公司亦高薪低報而短少提繳，致原告受有損害。因被告台鎧公司自107年11月起拒付工資，而不依勞動契約給付工作報酬，及有上開違反勞工法令之情事，致損害原告權益，原告爰依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，以本件起訴狀主張自108年5月14日起對被告台鎧公司終止雙方勞動契約（下稱系爭勞動契

約)。

(二)原告因系爭職業災害，依勞基法第59條規定，請求被告台鎧公司補償下列項目及金額：

1. 醫療費用 61,178 元：

原告因系爭職業災害受有前開傷勢，支出必要醫療費用 3,030 元、醫療用品 2,148 元，及住院 28 日有看護之必要，以每日 2,000 元計算，請求看護費 56,000 元。合計 61,178 元，依勞基法第 59 條第 1 款規定請求。

2. 原領工資補償差額 90,747 元：

勞基法第 59 條第 2 款規定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，故原告得請求被告台鎧公司給付 107 年 11 月 1 日起至原告終止勞動契約之前一日即 108 年 5 月 13 日止之原領工資計 180,320 元，扣除原告已領得勞保職業傷病給付 89,573 元，故被告台鎧公司尚應給付差額 90,747 元。

3. 失能補償差額 33,600 元：

勞保局認定原告失能並發給第 9 級職業傷病失能給付 420 日（平均月投保薪資 26,400 元、平均日投保薪資 880 元），計 369,600 元。惟原告月薪 28,000 元，應屬月投保薪資 28,800 元級距（平均日投保薪資 960 元），本應領得職業傷病失能給付 666,600 元（960 元 × 420 日 = 403,200 元），因被告台鎧公司將原告勞保投保薪資高薪低報，致原告短少領得 33,600 元，依勞基法第 59 條第 3 款、勞工保險條例第 72 條第 3 項規定，應由被告台鎧公司給付該差額。

(三)原告依民法第 184 條第 1 項前段、第 2 項、第 185 條及第 28 條規定，請求被告台鎧公司、被告甲○○連帶賠償原告 3,105,848 元：

1. 「雇主對防止機械、設備或器具等引起之危害，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。」，職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 1 款、第 32 條第 1 項分

別定有明文。且前開職業安全衛生法之相關規定，屬民法第184條第2項之保護他人之法律。

2. 被告台鎧公司及其代表人即被告甲○○，未對原告實施有關衝床油壓機械操作及安全教育，且未善盡監督及注意義務：

被告台鎧公司所營事業屬於職業安全衛生管理辦法第二類事業之機械器具批發業，依該辦法第2類第2款具中度風險，應設置丙種職業安全衛生業務主管，依該辦法第4條規定，事業單位勞工人數未滿三十人者，其應置之職業安全衛生業務主管，得由事業經營負責人或其代理人擔任，故被告甲○○除為被告台鎧公司代表人外，亦為該辦法之職業安全衛生業務主管。然其明知原告未接受過一般性教育訓練或沖壓機相關操作及安全教育訓練，亦未告知沖壓機之危險性及使用方式，未使用輔具，即命原告徒手進入沖壓機範圍內作業，且於新手作業時又未指派適當人員在旁監督保護，致原告發生系爭職業災害。

3. 被告台鎧公司、被告甲○○違反機器安全操作方法，使機器安全設計機制形同虛設，致生系爭職業災害：

(1) 依新北市勞檢處發布之沖（衝）床作業安全注意要領，沖壓機作業本應雙手按鈕啟動之安全裝置，惟被告等為求加快生產速度，竟然違反上述安全機制，教導原告用腳踩，致原告之左手尚未伸出機器之際、雙手在衝床上模下壓時沒有放在安全位置，安全機制形同虛設，違反機器安全操作設計，而發生系爭職業災害。

(2) 被告等又為加快生產速度，未開啟紅外線保護裝置，致原告之手尚在機器壓模範圍內，使該紅外線裝置卻無法感應以及時停止機器動作，保護原告安全。

(3) 退步言之，縱被告等否認有停止紅外線裝置之情，惟該紅外線裝置於當時確實並未發揮效用，若其並未關閉，亦足證係因保養維護欠缺而致喪失通常效用，被告等就此未依善良管理人之注意義務管理系爭機器安全裝置致

生系爭職業災害，亦有過失。

4. 原告請求被告台鎧公司、被告甲○○連帶賠償下列項目及金額：

(1) 計程車資：原告須搭乘計程車往返醫院就診，致增加生活上支出即計程車資共 9,210 元。

(2) 看護費用：原告因系爭傷勢住院 28 天，由親友看護，以雙北全天看護費行情一天 2,000 元計算，請求看護費 56,000 元。

(3) 勞動能力減少之損失：

原告因系爭職業災害受有左手失能之勞動能力減損，失能等級為第 9 級，勞動能力減損之比例為 35 %（以勞保局審核失能等級 420 日 + 1,200 日 = 0.35），事發時月薪為 28,000 元，原告 00 年 0 月 0 日生，自 108 年 5 月 14 日系爭勞動契約終止日起迄勞工強制退休年齡 65 歲止，尚有 38 年 7 個月又 25 日（即 38.65 年），依民法第 193 條規定請求勞動能力減少之損害 2,411,113 元。

(4) 精神慰撫金：

原告於事故發生時正值壯年，本係家中經濟支柱，因被告等之過失行為致減損左手機能，驟失身體功能之完整性，日後又無恢復之可能，自係一生無法磨滅的痛楚，依民法第 195 條規定請求被告連帶賠償精神慰撫金 500,000 元。

(四) 又原告依勞基法第 59 條第 1、2、3 款規定，請求被告台鎧公司給付職業災害補償共計 185,525 元。又原告依共同侵權行為法律關係、民法第 28 條規定，請求被告台鎧公司、被告甲○○連帶賠償合計 3,105,848 元。而被告 2 人對原告所負侵權行為連帶賠償責任，與被告台鎧公司對原告應負勞基法之職業災害補償責任，各自給付原因雖然不同，然給付目的則為同一，為不真正連帶債務。

(五) 被告台鎧公司應給付原告資遣費 11,978 元：

承前，原告已依勞基法第 14 條第 1 項第 5 款、第 6 款規定，

01 以起訴狀主張自108年5月14日起對被告台鎧公司終止系爭
02 勞動契約，則被告台鎧公司應依勞基法第14條第4項、勞工
03 退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定給付原告資遣費。
04 原告任職期間自107年7月6日至108年5月13日止，工作
05 年資9個月又4日，月平均工資28,000元，得請求資遣費11
06 ,978元。

07 (六)被告台鎧公司應提繳3,734元至原告勞工退休金專戶：

08 原告月薪28,000元，被告台鎧公司本應以月投保薪資28,800
09 元級距為原告提繳6%勞工退休金1,728元，然被告台鎧公司
10 卻僅以月投保薪資26,400元級距為原告提繳勞工退休金1,58
11 4元，每月短少提繳144元，且僅提繳至108年4月止。則
12 自107年7月6日至108年5月14日止，被告台鎧公司共短
13 少提繳3,734元，依勞退條例第31條規定，請求被告台鎧公
14 司應補提繳該金額。

15 (七)被告台鎧公司應發給原告非自願離職服務證明書：

16 原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞
17 動契約，符合就業保險法第11條第3項非自願離職之規定，
18 依勞基法第19條規定，被告台鎧公司應發給原告非自願離職
19 證明書等語。

20 (八)聲明：

21 1.被告台鎧公司應給付原告11,978元，及自起訴狀繕本送達
22 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

23 2.被告台鎧公司應給付原告185,525元，及自起訴狀繕本送
24 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

25 3.被告台鎧公司、被告甲○○應連帶給付原告3,105,848元
26 ，及自108年6月26日起至清償日止，按年息5%計算之利
27 息。

28 4.前二項所命給付，於第一項所示之金額範圍內，如任一被
29 告給付時，他方於其給付範圍內，免除給付責任。

30 5.被告台鎧有限公司應提繳3,734元至原告勞工退休金專戶
31 。

01 6.被告台鎧公司應開立非自願離職服務證明書予原告。

02 7.第一、二、三、五項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

03 三、被告則以：

04 (一)醫療費用補償部分：原告未提出支出看護費之證明。

05 (二)原領薪資補償部分：

06 原告雖稱其左手拇指、食指、中指3指遺有機能障礙，然其
07 是否即有不能工作情事仍有疑義。

08 (三)失能補償差額部分：

09 勞基法第59條第1項第3款規定係以平均工資為失能補償基
10 準，原告以勞保月投保薪資為失能補償之計算標準，容有所
11 誤。

12 (四)關於侵權行為損害賠償部分：

13 1.被告並無過失，係原告違反衝床機操作安全規定所致：

14 (1)被告台鎧公司於原告到任之時即授與衝床機操作及安全
15 教育訓練，並另公告衝床機台之安全守則及注意事項，
16 甚於原告操作之衝床機前再行張貼操作注意事項，並無
17 未予教育訓練，亦未告知衝床機危險性及使用方式之情
18 事。被告台鎧公司亦設置廠長羅饒敏為職安業務主管，
19 負責廠區員工機器操作、安全衛生、危害預防之監督保
20 護工作。另原告所操作之衝床機（系爭衝床機）亦設有
21 紅外線緊急停止保護裝置，是原告主張被告未為機器及
22 安全職前訓練、未設置監督保護人員、衝床機未設置安
23 全裝置云云，均與事實不符。

24 (2)系爭衝床機於原告操作之初，其紅外線安全裝置原開啟
25 作用中，嗣因欲更換衝床模具，被告台鎧公司之廠長羅
26 饒敏遂將該紅外線保護裝置暫時關閉，然於更換後未將
27 紅外線保護裝置繼續開啟運作，復因原告於操作衝床機
28 時亦違反「作業時不可將手伸進衝床機台」及「衝床機
29 台作業時一律使用吸鐵棒或接料板」之操作安全規定，
30 逕以左手直接伸入機台，並以腳踏衝床開關，致衝床機
31 做動下壓而生系爭職業災害。

01 (3) 退步言之，縱認被告等有過失，然原告違反上開操作安
02 全規定，未使用吸鐵棒上下模具、接料，將左手直接伸
03 入機台，並以腳踏衝床開關，致衝床機做動下壓而生系
04 爭職業災害，則原告就其所受損害之發生亦與有過失。
05 爰依民法第217條第1項規定，請求減輕被告賠償。

06 2. 否認原告有搭乘計程車之必要性，且計程車資之支出，原
07 告應舉證。

08 3. 勞動能力減損部分：

09 經被告與原告之原主治醫師訪談，該醫師表示原告於案發
10 時僅傷及掌骨、肌肉及肌腱，並未傷及神經，如於傷害後
11 3至6個月復健黃金期內未遵照醫囑持續復健，將造成肌
12 肉肌腱僵化而無法正常活動之結果；而原告於術後未遵醫
13 囑持續復健，故原告縱有其所稱3指機能障礙之情事，其
14 亦係原告術後未遵照醫囑持續復健所致，被告並無過失，
15 應不負損害賠償責任。縱認被告仍應負損害賠償之責，然
16 原告對其左手3指機能障礙損害之發生及擴大與有過失，
17 應為過失相抵。

18 4. 精神慰撫金部分：

19 原告術後已恢復良好，且若持續復健亦可得痊癒，然原告
20 卻捨此不為，甚至經被告之員工於他處見原告左手手指活
21 動正常，並無原告所稱機能障礙情事，原告請求500,000
22 元精神慰撫金，應無理由。

23 (五) 關於原告主張終止勞動契約，並請求資遣費部分：

24 1. 被告於事發後即主動給付原告手術住院之醫療費用，嗣並
25 全額給付被告不能工作之薪資補償，係因原告遲未提出診
26 斷證明及失能證明等文件，致被告無法協助原告請領勞保
27 職災補償，並無原告所稱拒付職災補償等情；復被告係因
28 公司財務人員誤解法令致投保錯誤薪資級距，並非故意所
29 致，且縱有該等情事，其與不依勞動契約給付報酬要件亦
30 有未合。

31 2. 原告已罹於30日除斥期間始為終止勞動契約之意思表示，

其終止顯非合法，原告請求資遣費無理由。

(六)原告以終止勞動契約請求被告發給非自願離職書亦無理由等語，資為抗辯。答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、下列事項為兩造不爭執（見本院卷第155-156、第230頁），並據兩造分別提出相關資料以為證明，自堪信為真正：

(一)原告自107年7月6日受僱於被告台鎧公司，從事衝床機操作工作，約定每月薪資28,000元。

(二)被告甲○○為被告台鎧公司之代表人。

(三)被告台鎧公司係以26,400元級距替原告投保勞保，及以該級距為原告提繳勞工退休金。

(四)原告於107年7月24日操作衝床機時遭機器重壓，致左手嚴重壓砸傷合併第二、三掌骨骨折，第二、三近端趾骨折，第二、三掌骨骨間肌肉及骨間關節韌帶斷裂之傷害。經勞保局審查原告失能程度，符合失能給付標準附表第L11-53項，並給付第9等級職業傷病失能給付420日，計369,600元。

(五)原證1至9形式真正不爭執。

(六)勞保局核付原告自107年7月27日起至108年1月22日止，計180日之勞保職業傷害傷病給付計89,570元（附於本院限閱卷內，並經提示予兩造）。

五、兩造爭執事項要點：

(一)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，其終止是否合法？有無逾30日除斥期間？

(二)原告請求資遣費有無理由？如有理由，得請求金額若干？

(三)原告依勞基法第59條第1項第1、2、3款規定，請求被告台鎧公司給付職業災害補償，有無理由？如有理由，其各項得請求金額若干？

(四)原告請求被告台鎧公司補提繳原告勞工退休金，有無理由？如有理由，得請求金額若干？

(五)原告請求被告台鎧公司開立非自願離職服務證明書，有無理由？

01 (六)原告依民法第184條第1項前段、第2項、第185條及第28
02 條規定，請求被告台鎧公司、被告甲○○負連帶賠償責任，
03 有無理由？

04 (七)承上，原告如有理由，其各項得請求金額為若干？被告抗辯
05 原告與有過失，有無理由？

06 六、本院之判斷：

07 (一)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞
08 動契約，其終止是否合法？有無逾30日除斥期間？

09 1.按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、
10 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
11 不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令
12 ，致有損害勞工權益之虞者。」、「勞工依前項第1款、
13 第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內
14 為之。」勞基法第14條第1項第5、6款、第2項分別定
15 有明文。再按雇主未依勞退條例第6條、第7條第1項第
16 1款、第14條第1項規定，為勞工按月提撥勞工退休金，
17 勞工知悉雇主違反前開規定，得行使終止勞動契約請求權
18 即陸續發生。是勞基法第14條第2項所定30日之期間，應
19 自勞工知悉雇主最後違反上開規定之情事時起算。

20 2.查，原告與被告台鎧公司間約定原告每月薪資為28,000元
21 ，應屬勞保月投保薪資28,800元級距，而被告台鎧公司僅
22 以月投保薪資26,400元級距替原告投保勞保，及以該級距
23 為原告提繳6%勞工退休金即每月提繳1,584元等事實，為
24 被告台鎧公司不爭執，並有原告所提薪資單影本4紙（見
25 本院卷第39-45頁）、原告之勞工保險被保險人投保資料
26 表（見本院卷第145-147頁）、已繳納勞工個人專戶明細
27 資料（見本院卷第142-143頁）在卷可證，揆諸上開說明
28 ，原告主張被告台鎧公司具有勞基法第14條第1項第6款
29 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之事由
30 等語，洵為有據。

31 3.被告台鎧公司最後一筆提繳原告勞工退休金係108年3月

份，有原告之已繳納勞工個人專戶明細資料足徵，而勞保局會於每月25日以前寄發上月份的勞工退休金繳款單。雇主收到後應於次月底前繳納，例如7月份繳款單勞保局會於8月25日以前寄發，雇主應於9月30日前繳納（見本院卷第393頁，勞動部勞保局全球資訊網參考資料）。是被告台鎧公司所提繳原告108年3月份勞工退休金，係勞保局於108年4月25日前將勞工退休金繳款單寄發被告台鎧公司，被告台鎧公司應係於108年5月31日前所繳納，故縱認被告台鎧公司於108年4月25日接獲勞工退休金繳款單之當日即繳納，而原告係108年5月13日提起本件訴訟（見原告起訴狀上本院收狀戳），並主張以起訴狀繕本送達被告台鎧公司作為終止系爭勞動契約意思表示之送達，暨主張自108年5月14日為勞動契約契約終止日，則算至本件起訴狀繕本於108年5月14日送達被告台鎧公司（見本院卷第122頁，原告所提回執影本）止，自未逾勞基法第14條第2項30日除斥期間，故被告台鎧公司此部分所辯，尚不足採。系爭勞動契約於108年5月14日經原告以勞基法第14條第1項第6款事由，合法終止。系爭勞動契約既經原告以上開事由經合法終止，本院即毋庸再審究有無同法同條第1項第5款之終止事由，附此敘明。

(二)原告請求資遣費有無理由？如有理由，得請求金額若干？

承上所述，原告業依勞基法第14條第1項第6款規定，於108年5月14日合法終止系爭勞動契約，依該法同條第4項規定，自得請求被告台鎧公司給付資遣費。按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第十七條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。原告任職期間自107年7月6日至108年5月14日止，工作年資9個月又5日，其僅請求至108年5月13日止，於法自無不可

01 ，原告月平均工資28,000元，是其依上開規定請求被告台鎧
02 公司給付資遣費11,978元，復為被告台鎧公司不爭執，自應
03 准許。

04 (三)原告依勞基法第59條第1、2、3款規定，請求被告台鎧公
05 司給付職業災害補償，有無理由？如有理由，得請求各項之
06 金額各若干？

07 1.按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時
08 ，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保
09 險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主
10 得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補
11 償其必需之醫療費用。…二、勞工在醫療中不能工作時，
12 雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年
13 仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能
14 力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得一次給付四
15 十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。三、勞工
16 經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，
17 雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。
18 失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。」，勞基法
19 第59條第1、2、3款定有明文。

20 2.查，原告受僱於被告台鎧公司，於上開時間，在被告台鎧
21 公司內操作系爭衝床機時，遭系爭衝床機台壓傷左手，致
22 受有系爭傷勢，屬於職業災害等事實，為被告不爭執。是
23 原告依勞基法第59條第1、2、3款規定，請求被告台鎧
24 公司給付職業災害補償，乃為正當。茲就原告請求項目及
25 金額分述如下：

26 (1)醫療費用：

27 原告因系爭職業災害受有系爭傷勢，支出必要醫療費用
28 3,030元、醫療用品2,148元，及住院28天由親友看護
29 ，以雙北全天看護費行情一天2,000元計算，請求看護
30 費56,000元，共計61,178元等語，已據提出醫療費用單
31 據影本21紙、發票影本7張為證，被告就醫療費用及醫

療用品費不爭執，僅辯稱看護費未提支出證明，然按親屬代為照顧被害人之起居，固係基於親情，但親屬看護所付出之勞力並非不能評價為金錢，雖因二者身分關係而免除被害人之支付義務，惟此種基於身分關係之恩惠，自不能加惠於加害人。故由親屬看護時雖無現實看護費之支付，仍應認被害人受有相當於看護費之損害，得向被告請求賠償，始符公平原則（最高法院94年度台上字第1543號裁判要旨參照）。被告上開抗辯，尚無足取。原告此部分請求，應予准許。

(2) 原領工資補償差額：

原告主張自107年11月1日起至終止勞動契約之前一日即108年5月13日止均在醫療中不能工作，得請求被告台鎧公司給付原領工資補償計180,320元，扣除原告已領得勞保局職業傷害傷病給付89,573元，故被告台鎧公司尚應給付原告90,747元等語，為被告否認，辯以：原告是否不能工作仍有疑義等語。查，經本院向勞保局調取原告向勞保局請領職業傷害失能給付之相關資料，依新北市立聯合醫院所開具之原告勞工保險失能診斷書，其上記載經評估原告符合症狀固定，診斷永久失能日期為108年1月24日，此有勞保局108年8月1日保職失字第10810088640號函所檢送之相關資料附卷可憑（見本院卷第271-277頁），足認原告於108年1月24日經醫院診斷永久失能之前，確仍在醫療中而不能工作，至於原告主張其自108年1月24日以後仍屬不能工作云云，尚非可採。是原告自107年11月1日至108年1月23日止，計2個月又23日期間不能工作，得請求被告台鎧公司給付原領工資補償計77,467元[計算式： $28000 \times (2 + 23/30) = 77,467$ ，元以下四捨五入，下同]，扣除原告已領得勞保職業傷害傷病給付89,573元（參勞基法第59條但書）後，原告已不得再向被告台鎧公司請求原領工資補償。

01 (3) 失能補償差額：

02 原告傷勢症狀固定後，經勞保局認定失能並發給第9級
03 職業傷病失能給付420日（平均月投保薪資26,400元、
04 平均日投保薪資880元），計369,600元。惟原告月薪
05 為28,000元，應屬月投保薪資28,800元投保級距（平均
06 日投保薪資為960元），本應領得職業傷病失能給付66
07 6,600元（960元×420日=403,200元），因被告台鎧公
08 司將原告勞保投保薪資高薪低報，致原告短少領得33,6
09 00元等語，為被告不爭執，則原告依勞基法第59條第3
10 款、勞工保險條例第72條第3項規定，請求被告台鎧公
11 司給付該差額33,600元，乃為正當。

12 3. 基上，原告依勞基法第59條得請求被告台鎧公司給付之金
13 額為94,778元（醫療費用61,178元+失能補償差額33,600
14 元=94,778元）。

15 (四) 原告請求被告台鎧公司補提繳原告勞工退休金，有無理由？
16 如有理由，得請求提繳金額若干？

17 按雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，
18 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例
19 第31條第1項定有明文。原告月薪28,000元，被告台鎧公司
20 本應以月投保薪資28,800元級距為原告提繳6%勞工退休金1,
21 728元，然被告台鎧公司卻僅以月投保薪資26,400元級距為
22 原告提繳勞工退休金1,584元，每月短少提繳144元，且僅
23 提繳至108年4月止。自107年7月6日至108年5月13日
24 止，被告台鎧公司共短少提繳3,734元，依勞退條例第31條
25 規定，請求被告台鎧公司應補提繳該金額等情，有原告之已
26 繳納勞工個人專戶明細資料可證（見本院卷第141-143頁）
27 ，並為被告不爭執，其此部分請求，自應准許。

28 (五) 原告請求被告台鎧公司開立非自願離職服務證明書，有無理
29 由？

30 原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止系爭勞動契
31 約，已由本院認定如前，自符合就業保險法第11條第3項非

01 自願離職之規定，依勞基法第19條規定，原告請求被告台鎧
02 公司應發給原告非自願離職服務證明書，應予准許。

03 (六)原告依民法第184條第1項前段、第2項、第185條及第28
04 條規定，請求被告台鎧公司、被告甲○○負連帶賠償責任，
05 有無理由？

06 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
07 任；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠
08 償責任。數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠
09 償責任。不能知其中孰為加害人者亦同。民法第184條第
10 1項前段及第2項、第185條第1項前段定有明文。又職
11 業安全衛生法之雇主指事業主或事業之經營負責人，職業
12 安全衛生法第2條第3款著有規定。而「依據勞工安全衛
13 生法第2條（現更名為職業安全衛生法），事業主，指事
14 業之經營主體，在法人組織時為該法人，在個人企業則為
15 企業之業主，事業之經營負責人，指法人之代表人、經授
16 權實際管理企業體或事業單位之實際負責人，如廠長、經
17 理人等」（參照行政院勞工委員會（現更名為勞動部）10
18 2年2月1日勞安1字第1020145269號函釋）。再雇主對
19 防止機械、設備或器具等引起之危害，應有符合規定之必
20 要安全衛生設備及措施；雇主對勞工應施以從事工作與預
21 防災變所必要之安全衛生教育及訓練。職業安全衛生法第
22 6條第1項第1款、第32條第1項分別定有明文。又雇主
23 對於機械之原動機、轉軸、齒輪、帶輪、飛輪、傳動輪、
24 傳動帶等有危害勞工之虞之部分，應有護罩、護圍、套胴
25 、跨橋等設備；對鑽孔機、截角機等旋轉刀具作業，應明
26 確告知並標示勞工不得使用手套（職業安全衛生設施規則
27 第43條第1項、第56條）；雇主對新僱勞工或在職勞工於
28 變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛
29 生教育訓練（職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項）
30 。以動力驅動之銼壓機械及剪斷機械（以下簡稱衝剪機械
31 ），應具有安全護圍、安全模、特定用途之專用衝剪機械

或自動衝剪機械（以下簡稱安全護圍等）。第一項衝剪機械之原動機、輪、轉軸、傳動輪、傳動帶及其他構件，有引起危害之虞者，應設置護單、護圍、套胴、圍柵、護網、遮板或其他防止接觸危險點之適當防護物。衝剪機械之安全裝置之動作置於「開」、「關」用之安全裝置切換開關，均應有符合第四條所定之安全機能。機械設備器具安全標準第4條第1項、第3項、第16條第4款亦分別設有規定。經查：

(1) 職業安全衛生法第2條第3款所稱之雇主指事業主或事業之經營負責人，依上開行政院勞工委員會（現更名為勞動部）102年2月1日勞安1字第1020145269號函釋所揭，被告台鎧公司為事業主，被告甲○○為被告台鎧公司之代表人，係事業之經營負責人，均為該法所稱之雇主。被告等之系爭衝床機台係以動力驅動之衝壓機械及剪斷機械（下稱衝剪機械），依上開機械設備器具安全標準第4條規定，應設置安全護圍，其傳動帶應設置護單，然被告等卻違反上開規定，系爭衝床機台未設置安全護圍，且傳動帶未設護單，暨系爭職業災害事發當時，系爭衝床機台因未開啟光電感應裝置（見本院卷第198、194頁新北市政府勞動檢查處分別訪談原告、被告兼法定代表人甲○○之勞動檢查紀錄各1份，及第199頁系爭衝床機台照片），卻未設有其他安全裝置，違反機械設備器具安全標準第16條第4款，致原告從事衝壓作業時，發生遭系爭衝床機台壓傷之系爭職業災害，違反職業安全衛生法第6條之保護他人法律。又原告任職被告台鎧公司，擔任衝床員，然雇主被告台鎧公司未對原告實施一般勞工安全衛生教育訓練，為被告所不爭執，並有新北市政府勞動檢查處分別訪談原告、被告兼法定代表人甲○○之勞動檢查紀錄各1份可證（見本院卷第197頁、第195頁），被告等違反職業安全衛生法第32條第1項之保護他人之法律等情，亦經新北市政府

01 勞動檢查處於原告發生系爭職業災害後，對被告台鎧公
02 司實施勞動檢查，認有被告台鎧公司違反上開職業安全
03 衛生法等規定，而對被告台鎧公司予以裁罰，此有新北
04 市政府勞工局108年7月10日新北勞檢字第1084266047
05 號函所檢送之新北市政府勞動檢查處勞動檢查結果1份
06 在卷足徵（見本院卷第171-207頁）。是原告主張被告
07 等有違反前開職業安全衛生法等之保護他人之法律，致
08 原告受有系爭傷勢，則原告請求被告等應各負民法第18
09 4條第2項之侵權行為損害賠償責任，乃為正當。且被
10 告台鎧公司、被告甲○○為共同不法侵害原告之權利，
11 應依民法第185條規定連帶負損害賠償責任。

12 (2) 至於原告主張被告甲○○依職業安全衛生管理辦法第2
13 類第2款、第4條規定，應為被告台鎧公司之丙種職業
14 安全衛生業務主管等語，為被告否認，辯稱：被告台鎧
15 公司有廠長羅饒敏擔任職業安全衛生業務主管等語。查
16 ，雇主被告台鎧公司所營事業屬於職業安全衛生管理辦
17 法第二類事業之機械器具批發業，依該辦法第2類第2
18 款具中度風險，且被告台鎧公司之工作者人數為10人（
19 見本院卷第179頁），依同辦法第3條第1項規定，應
20 設置丙種職業安全衛生業務主管。而雇主對擔任職業安
21 全衛生業務主管之勞工，應於事前使其接受職業安全衛
22 生業務主管之安全衛生教育訓練。事業經營負責人或其
23 代理人擔任職業安全衛生業務主管者，亦同。前項教育
24 訓練課程及時數，依附表一之規定。職業安全衛生教育
25 訓練規則第3條第1、2項著有規定。即可知丙種職業
26 安全衛生業務主管，應於擔任該業務主管之前即應接
27 受21小時職業安全衛生業務主管之安全衛生教育訓練，
28 始具擔任丙種職業安全衛生業務主管之資格，並非公司
29 負責人即當然為丙種職業安全衛生業務主管，是原告此
30 部分主張，尚非有據。本件新北市政府勞動檢查處對被
31 告台鎧公司於107年12月5日實施勞動檢查時，發現雇

主被告台鎧公司並未依前開規定設置丙種職業安全衛生
業務主管乙情，有上開新北市政府勞動檢查處勞動檢查
結果1份可證（見本院卷第181頁）。被告辯稱被告台
鎧公司有證人羅饒敏擔任職業安全衛生業務主管云云，
亦無足取。是原告主張被告甲○○為被告台鎧公司之丙
種職業安全衛生業務主管，未對原告實施有關衝床油壓
機械操作及安全教育，且未善盡監督及注意義務，致生
系爭職業災害云云，尚非有據。

- (3) 被告辯稱：原告到任之時即授與衝床機操作及安全教育
訓練，並另公告關於衝床機台之安全守則及注意事項，
及於系爭衝床機台前張貼操作注意事項，並無原告所稱
之未予教育訓練之情事，復設有廠長羅饒敏為廠區職安
業務主管，暨系爭衝床機設有紅外線緊急停止保護裝置
，當時僅係將該紅外線保護裝置暫時關閉云云。然查，
被告兼法定代理人甲○○於新北市政府勞動檢查處實施
勞動檢查時陳稱：「107年7月24日約11時許，原告平
時係從事衝壓作業。公司平常作業流程是由『資深師傅
』羅饒敏、康家彬負責架模，將衝床模具架好，再指派
員工從事衝床壓模作業，當時的事故機台為型號SNS1-2
50，氣壓式250噸衝床，該機台安全性能正常，設有光
電感應裝置及腳踏啟動開關，『事發當日將前開衝床架
模時，為方便作業，所以將光電感應裝置關掉，而架完
模沒有再將光電感應裝置開啟』，之後原告也不知道光
電感應裝置已關閉，造成原告衝壓零件時，左腳踩腳踏
時，拿出成品時，不知道何原因又將左手伸進去，造成
衝床壓傷左手」、「公司有口頭告知衝床標準作業程序
，但未有書面相關紀錄」、「（問：貴公司衝床是否加
裝護圍或光電感應裝置？）…惟本次因公司疏忽，將光
電感應裝置關掉後未開啟」、「本公司沒有設置職業安
全衛生管理人員」、「原告不知道需在光電感應裝置啟
動時才可進行衝壓作業，因操作人員及架模師傅是分開

，所以原告在操作時不知道光電裝置未開啟」、「本公司沒有對原告實施一般安全衛生教育訓練」等語甚明（見本院卷第193-195頁），已自承未對原告實施一般安全衛生教育訓練、公司未設置職業安全衛生管理人員、事發當時將系爭衝床機台之光電感應裝置關掉後未開啟等情，核與臺灣新北地方法院檢察署108年度調偵字第1515號過失傷害偵查案件（下稱新北地檢署系爭偵查案件），證人羅饒敏於警詢時陳稱：伊是廠長，伊有跟原告作到職時操作衝床機的安全解說，「但是當時沒有說到安全裝置」，主要是怕員工自行去把安全裝置切掉造成危險。一般安全裝置的開啟和關閉都是由放置壓模模具的人操作。事故發生時系爭衝床機台有裝設安全裝置，「但是當時因伊放置壓模模組後沒有將安全裝置開啟，所以安全裝置才沒有啟動」等語（見本院卷第367-368頁），及於偵查中證稱：原告發生事故當時，系爭沖床機台的安全裝置開關沒有開啟等語相符（見本院卷第371-373頁，系爭偵查案件108年2月11日訊問筆錄）。被告等辯稱無過失云云，要無可採。

- (4) 又被告抗辯原告就損害之發生與有過失乙節。查，證人羅饒敏於上開偵查案件偵查時證稱：伊當時員工訓練有跟員工說過一定要拿吸鐵去拿成品，因為成品是熱的，也不可能用手拿，事發時原告的手伸進去系爭衝床機台，當時原告手部沒有吸鐵，也沒有成品等語（見本院卷第373頁，系爭偵查案件108年2月11日訊問筆錄），核與原告於新北市政府勞動檢查處訪談時所陳稱：伊當時操作系爭衝床機台從事零件衝壓作業，過程中伊使用手工具拿取零件完時，伊以為零件還沒有拿出來，左手又伸進衝床內，剛好伊腳又踩踏開關下去，致伊左手被衝床夾傷等語相符（見本院卷第197-198頁），足認被告有告知原告應以工具拿取零件，但原告疏未注意遵守，使用工具取出零件完時，誤以為零件尚未拿出，左手

又伸入系爭衝床機台內，腳又踩踏開關下去，致伊左手遭系爭衝床機台壓傷。故被告抗辯原告就系爭職業災害之發生亦與有過失等語，堪予憑採。惟本院審酌被告未對原告施以一般勞工安全教育訓練，並就系爭衝床機台未設置安全護圍，且傳動帶未設護罩，暨系爭職業災害事發當時，系爭衝床機台因未開啟光電感應裝置等違反上開多項職業安全衛生法規之保護他人法律，致原告發生系爭職業災害，為本件系爭職業災害發生之主要因素，原告雖有未以工具拿取成品之過失，然倘若事發當時系爭衝床機台確實開啟光電感應裝置，縱原告不慎以手伸入該機台，光電感應裝置感應到後，當能自動停止系爭衝床機台繼續動作，防範此事故之發生，原告即不致受傷，是本院認系爭職業災害發生，被告過失比例為95%，原告過失比例為5%。

2. 被告甲○○既為被告台鎧公司之代表人，其因執行職務造成原告發生系爭職業災害而受傷，原告主張依民法第28條規定，請求被告甲○○應與被告台鎧公司連帶負賠償責任，亦為有據。

(七) 承上，原告如有理由，其各項得請求金額為若干？被告抗辯原告與有過失，有無理由？

原告依民法第184條第2項、第185條第1項、第28條規定請求被告連帶負侵權行為損害賠償責任為有理由，已由本院認定如上。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。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。民法第193條第1項、第195條第1項前段分別定有明文。茲就原告請求項目及金額分述如下：

1. 計程車資：

原告主張因系爭傷勢，須搭乘計程車往返亞東紀念醫院就診計12次，及至新北市立聯合醫院二重院區就診計7次，致增加生活上支出即計程車資共9,210元等語，已由原告提出醫療費用單據、台灣大車隊APP試算車資圖可證（見本院卷第123-135、245-247頁），應予准許。被告雖否認原告搭乘計程車之必要性云云，然原告受傷之左手為其慣用手，不宜要求其搭乘大眾交通工具再致遭他人擁擠或碰傷，是本院認其有必要性，被告此部分抗辯為無理由。

2. 勞動能力減少之損失：

原告主張其因系爭職業災害受有左手失能之勞動能力減損，失能等級為第9級，勞動能力減損之比例35%（以勞保局審核失能等級420日+1,200日=0.35），事發時月薪28,000元，日後每月將減少收入9,800元，每年減少117,600元。原告為00年0月0日生，自108年5月14日系爭勞動契約終止日起迄勞工強制退休年齡65歲止，尚有38年7個月又25日（即38.65年），爰依民法第193條規定請求勞動能力減少之損害2,411,113元等語，被告辯以：原告勞動能力減損比例應為19%等語。查，經本院送請國立台灣大學附設醫院（下稱台大醫院）就原告勞動能力減損比例鑑定，參考「美國醫學會永久障害評估指引」，評估結果：「(1)左手壓砸傷合併第二、三掌骨骨折及第二、三近端指骨折與第二、三掌骨骨間肌肉及骨間關節韌帶斷裂，經清創手術、肌肉及韌帶修補手術、開放性復位及內固定手術後，評估其上肢障害比例為16%。(2)左手正中神經病變，導致感覺及運動功能受損，經神經傳導速度檢查確診，評估其上肢障害比例為19%。(3)綜上，合併（依指引公式疊加，非直接相加）上述障害，得其上肢障害比例為32%，合於全人障害比例19%。」等情，此有台大醫院109年2月21日校附醫秘字第1090900563號函所檢附之鑑定回復意見表1件足徵（見本院卷第347-349頁），並為被告不爭執，原告主張勞動能力減損比例為35%云云，尚非有

據，減損比例應為19%。原告自108年5月14日系爭勞動契約終止日起迄勞工強制退休年齡65歲（即147年1月7日）止，計有38年7個月又25日，即約38.65年，按其平均年薪336,000元（ $28,000 \times 12 = 336,000$ ），受有19%勞動能力減損之損害，依霍夫曼計算法扣除中間利息後，原告得一次請求之勞動能力減損金額為1,394,924元【計算方式為： $63,840 \times 21.00000000 + (63,840 \times 0.00000000) \times (21.00000000 - 00.00000000) = 1,394,924.00000000$ 。其中21.00000000為年別單利5%第38年霍夫曼累計係數，21.00000000為年別單利5%第39年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例（ $238/365 = 0.00000000$ ）。採四捨五入，元以下進位】。逾此金額之請求，即非正當。

3. 精神慰撫金：

原告因被告過失致發生本件事故而身體受傷，則其依民法第195條規定請求被告賠償精神慰撫金，乃屬正當。本院審酌原告受傷時年僅26歲，正值壯年，本係家中經濟支柱，因本件事故受有左手慣用手之傷勢非輕，並減損左手機能，驟失身體功能之完整性，日後又無恢復之可能，且因遭系爭衝床機台壓傷之事發過程，其精神亦受創，於新北市立聯合醫院精神科就診，精神上受有相當之痛苦，原告學歷為高中畢業，未婚（見本院卷第59頁），名下無任何財產；被告甲○○高職畢業，月入約60,000餘元，名下有不動產2筆、投資1筆暨被告之過失程度與過失情節（見本院限閱卷內兩造之稅務電子閘門財產所得調件明細表各1份、戶籍資料），爰審酌雙方之上揭身分、地位、經濟能力、原告所受傷勢及本件事故發生被告之侵害程度，並其他一切情狀，認原告請求精神慰撫金500,000元，尚屬允適，應予准許。

4. 基上，原告依民法第184條第2項、第185條第1項、民法第28條規定得向被告請求連帶賠償金額共1,904,134元

（即：計程車資9,210元+勞動能力減少之損失1,394,924元+精神慰撫金500,000元=1,904,134元）。

5.被告抗辯原告就損害之「發生」與有過失乙節，業經本院就被告與原告之過失比例認定如上。至於被告抗辯原告受傷後3至6個月復健黃金期內未遵照醫囑持續復健，因而無法痊癒，故原告就損害之「擴大」與有過失云云，並提出訪談亞東紀念醫院原告之主治醫師錄音光碟1件（下稱系爭光碟），然原告否認該錄音光碟之形式真正，並表示該證據係違法取得，並侵害原告隱私權等語。查：

(1)按民事訴訟之目的旨在解決紛爭，維持私法秩序之和平及確認並實現當事人間實體上之權利義務，為達此目的，有賴發現真實，與促進訴訟。惟為發現真實所採行之手段，仍應受諸如誠信原則、正當程序、憲法權利保障及預防理論等法理制約。又民事訴訟之目的與刑事訴訟之目的不同，民事訴訟法並未如刑事訴訟法對證據能力設有規定，就違法收集之證據，在民事訴訟法上究竟有無證據能力？尚乏明文規範，自應權衡民事訴訟之目的及上述法理，從發現真實與促進訴訟之必要性、違法取得證據所侵害法益之輕重、及防止誘發違法收集證據之利益（即預防理論）等加以衡量，非可一概否認其證據能力。苟欲否定其證據能力，自須以該違法收集之證據，係以限制他人精神或身體自由等侵害人格權之方法、顯著違反社會道德之手段、嚴重侵害社會法益或所違背之法規旨在保護重大法益或該違背行為之態樣違反公序良俗者，始足當之（最高法院104年台上字第1455號民事裁判意旨供參）。又有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。非公務機關違反本法規定，致個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，負損害賠償責任。但能證明其無故意或過失者，不在此限。個人資料保護法第6條第1項本文、同法第29條分別著有規定

。又「醫療機構應依本規範之規定辦理，並督導醫事人員於執行醫療業務時，確實遵守下列事項：…(二)病人就診時，應確實隔離其他不相關人員；於診療過程，醫病雙方如需錄音或錄影，應先徵得對方之同意。」，衛生福利部104年1月30日衛部醫字第1041660364號公告「醫療機構醫療隱私維護規範」第2條第2款。

(2) 被告所提出之系爭光碟，其自承取得方式係由被告台鎧公司「另名員工」於108年間向亞東紀念醫院原告之主治醫師求診時，由被告甲○○偕同該名員工於該醫院診間，向原告之原主治醫師詢問關於原告治療之後續情形而為之錄音等語於卷（見本院109年3月31日言詞辯論筆錄），則被告甲○○顯未經該醫師之同意而私自錄音，更未經原告同意而於他人之就診時段擅自向醫師蒐集原告之醫療資料，且無任何合法目的存在，顯著違反公序良俗，並嚴重侵害原告之隱私及個人資料，揆諸上開說明，自應排除系爭光碟之證據能力。是被告辯稱原告就損害之擴大為與有過失云云，要無可取。

(3) 承前，原告依共同侵權行為、民法第28條規定得向被告請求連帶賠償1,904,134元，惟原告就損害之「發生」與有過失，其過失比例為5%，被告之過失比例為95%，業經本院認定如上，則依民法第217條第1項規定過失相抵後，原告得向被告請求之金額應為1,808,927元（即： $1,904,134 \times 95\% = 1,808,927$ ，元以下四捨五入）。

(八) 按不真正連帶債務，係指數債務人以同一目的，本於各別之發生原因，對債權人各負全部給付之義務，因債務人其中一人為給付，他債務人即應同免其責任之債務而言。故不真正連帶債務人中之一人所為之清償，如已滿足債權之全部，即應發生絕對清償效力，債權人不得再向他債務人請求清償（最高法院100年度台上字第848號裁判要旨供參）。原告基於勞基法第59條得向被告台鎧公司請求之金額為94,778元（即醫療費用61,178元+失能補償差額33,600元=94,778元）

，而原告依共同侵權行為、民法第28條規定得向被告請求連帶賠償1,904,134元，二者間為不真正連帶債務。

七、綜上，原告基於勞動契約法律關係、共同侵權行為法律關係等請求：(一)被告台鎧公司給付原告11,978元（即資遣費）及自起訴狀繕本送達翌日即108年5月15日起（見本院卷第122頁回執影本）至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息；(二)被告台鎧公司應給付原告94,778元（醫療費用61,178元+失能補償差額33,600元）及自起訴狀繕本送達翌日即108年5月15日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息；(三)被告台鎧公司、被告甲○○應連帶給付原告1,904,134元，及自108年6月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息；(四)前二項所命給付，於上開第(二)項所示金額範圍內，如任一被告給付時，他方於其給付範圍內，免除給付責任；(五)被告台鎧公司應提繳繳3,734元至原告之勞工退休金專戶；(六)被告台鎧公司應開立非自願離職服務證明書予原告之範圍部分，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，即非正當，應予駁回。

八、勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」本件原告勝訴部分，依該規定，本院應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。又原告請求被告台鎧公司開立非自願離職服務證明書之部分雖亦勝訴，然該請求性質上不宜宣告假執行，附此敘明。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，併駁回之。

九、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後認於本判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

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、第85條第2項、勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

01 中 華 民 國 109 年 4 月 28 日
02 勞 動 法 庭 法 官 陳 翠 琪

03 以上正本係照原本作成

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費

06 中 華 民 國 109 年 4 月 28 日
07 書 記 官 曾 怡 婷