

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第113號

原告 吳彥德
訴訟代理人 林忠儀律師
被告 彤勝有限公司
法定代理人 袁子惠
訴訟代理人 關維忠律師
複代理人 廖大鵬律師

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12月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告受僱於被告公司，再由被告公司於民國（下同）107年4月26日派遣至第三人詠程公司擔任氣壓衝床機操作員之派遣工。107年5月9日9時3分許，第三人詠程公司貿然在未對原告實施完整之職業安全衛生訓練，且將氣壓衝床機臺雙手操作開關切換為單手操作，並關閉紅外線感應式安全裝置之情況下，即由原告操作氣壓衝床機臺，導致機臺無法在原告右手伸入時停止運作，以致原告於衝壓鐵片時將右手伸入機臺，並以左手按下電源開關啟動氣壓衝床機模具下降，乃遭氣壓衝床機模具壓砸，當場造成原告受有右手掌壓砸傷併開放性骨折、右手五指缺失之重傷害。被告公司於事發後對於原告未為聞問，不僅未依勞動基準法（下稱勞基法）第59條規定給付原告職業災害補償金額，亦未對於原告所受損害予以賠償，甚至就原告應取得之團體保險給付更是於向保險公司請領後未如數給付原告，故依勞基法第59條規定請求被告給付職業災害原領工資補償44,690元、失能補償404,052元。另外被告公司未履行其僱用人對於受僱人之保護義務，違反民法第483條之1之規定，故依民法第227條之1準用民法第

193、195條及184條第1項前段、第2項規定，請求被告賠償
勞動能力減損金額6,237,000元、精神慰撫金100萬元。以上
，原告所受損害之金額計為7,237,000元，扣除第三人詠程
公司先行已與原告和解賠償之300萬元，原告向被告請求之
損害賠償金額為4,237,000元。併聲明：(一)被告應給付原告
4,685,742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。(二)願供擔保請求為假執行之宣告
。

二、被告抗辯：

(一)被告公司僅從事人力派遣業務，原告確自107年4月26日起，
由被告公司派遣至詠程公司之廠房擔任氣壓衝床機之操作員
(派遣工)，並每日直接至詠程公司報到上班。原告進廠工
作後之所有關於氣壓衝床機之正確操作方式及程序，以及各
項安全教育訓練等工作，均由詠程公司內之專業安全人員負
責教育訓練，其工作及各項安全專業教育訓練之內容，實際
上並非被告公司所能置喙。而本件原告傷害發生時點為107
年5月9日，此時原告已經去詠程公司上班近兩個禮拜，詠程
公司對原告之所有安全教育訓練理論上均已完成。且從108
年度審易字第1112號刑事判決可知，對原告可以施以專業安
全衛生教育訓練之人為詠程公司，並非被告公司；且當日將
氣壓衝床機臺由雙手操作改為單手操作，又把紅外線感應式
安全裝置關閉之人，也是詠程公司人員，並非被告公司之員
工所為，更非被告公司事前所得知悉或干涉。則在詠程公司
內部工作環境「臨時」、「忽然」改變成不安全環境之因素
，並非可歸責於被告公司之情況下，被告公司無須為原告之
受傷，負擔民事賠償責任。而且，台灣新北地檢署也於偵查
後予被告公司負責人不起訴處分。故被告公司自無須就原告
之意外受傷，負擔任何損害賠償責任，無論是職業災害補償
或過失損害賠償責任均然。

(二)再者，原告已因本件職業災害從勞保局領取傷病給付27,845
元、失能給付404,052元，依勞基法第59條但書規定，應自

原告請求之補償數額扣除。又原告於意外傷害發生前之每月薪資為18,367元，卻於計算勞動力減損賠償金時卻又以23,100元作為計算基準，前後矛盾不一；且原告請求將原本按月請求之薪資改以一次性請求，應依霍夫曼計算法扣除中間利息。另外，原告請求之精神慰撫金100萬元部分，也顯然過高，應予酌減或免除。

(三)此外，依刑事判決所記載，原告於機臺衝壓鐵片時無故將右手伸入機臺，並同時以左手按下電源開關啟動氣壓衝床機之模具下降，方至其右手遭壓砸而受有傷害，顯然原告就本件傷害之發生與有過失，應依民法第217條第1項規定減輕或免除被告公司賠償責任。

(四)原告已自詠程公司取得和解賠償金300萬元，則此部分屬共同侵權行為人之連帶賠償責任中之部分和解，此部分應優先予以扣除抵銷外，被告公司於原告因本件意外傷害發生後，曾先後幫原告代墊或給付包括醫療費用、看護費用、借支費用及慰問金給付，合計共152,029元，依法主張抵銷。

(五)併聲明：1.原告之訴駁回。2.如受敗訴判決，被告願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告受僱於被告公司，自107年4月26日起，經被告彤勝公司派遣至訴外人詠程公司，擔任氣壓衝床機之操作員派遣工。

(二)原告於107年5月9日操作氣壓衝床機時，發生職業災害，其右手遭下降之模具壓砸，受有「右手掌壓砸傷併開放性骨折、右手五指缺失」等重大傷害。

(三)原告已自詠程公司取得和解賠償金300萬元。

(四)被告公司先後幫原告代墊或給付包括醫療費用、看護費用、借支費用及慰問金給付，合計共152,029元。

(五)雙方同意原告因「右手掌壓砸傷併開放性骨折、右手五指缺失」等傷害所致減少勞動能力比例以43%計算。

(六)原告已因本件職業災害向勞保局領取傷病給付27,845元、失能給付404,052元。

01 四、本件爭執點：

02 (一)原告依勞基法第59條規定請求被告給付原領工資補償44,690
03 元、失能補償404,052元，有無理由？

04 (二)原告依民法第227條之1準用民法第193、195條及184條第1項
05 前段、第2項規定，請求被告賠償勞動能力減損金額
06 6,237,000元、精神慰撫金100萬元，有無理由？

07 以下分別說明

08 五、就原告依勞基法所為請求而言：

09 (一)按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，
10 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
11 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以
12 抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需
13 之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例
14 有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原
15 領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經
16 指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款
17 之殘廢給付標準者，雇主得1次給付40個月之平均工資後，
18 免除此項工資補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之
19 醫院診斷，審定其身體遺存障害者，雇主應按其平均工資及
20 其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保
21 險條例有關之規定。」勞基法第59條第1款、第2款、第3款
22 分別定有明文。

23 (二)次按，指派自己僱用之勞工，為他人提供勞務，而接受該他
24 人指揮監督管理，係為勞動派遣關係，乃近年勞動市場常見
25 之勞動型態，其符合企業人力與勞工謀職之需求，尚非法之
26 所禁。於勞動派遣關係中，派遣事業係以雇主之身分與勞工
27 訂立勞動契約，經勞工同意，在維持原有勞動契約關係前提
28 下，使該勞工在要派單位指揮監督下為勞務給付，要派單位
29 對該勞工提供勞務之行為有指揮命令權限，能決定工作之進
30 行、工作時間及地點。該派遣制度不同於一般的直接僱傭形
31 態，而係屬於間接僱傭之一種，勞動契約仍存在於派遣公司

與勞工之間，僅將勞務給付之請求權轉由要派公司所享有，並由其於勞務給付之範圍內負指揮、監督之責，派遣公司應為派遣勞工法律上之雇主，派遣勞工雖和要派公司所僱用勞工服相同的勞務，且要派公司對派遣勞工有勞務給付請求權，但並非派遣勞動契約上之雇主，因派遣勞工之契約上雇主為派遣公司，故要派公司無庸提供該勞工勞動基準法所規定之勞工保險、全民健康保險等之基本保障及薪資，但派遣勞工則須服從要派公司之指揮監督。

(三) 本件原告之勞動契約，既以被告公司為派遣公司，第三人詠程公司為要派公司，則被告為原告派遣勞動契約上之雇主，自應負勞基法第59條職業災害之補償責任。又職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，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107年度台上字第958號民事判決參照）。因此，本件被告公司負責人於刑事過失傷害案件縱經認定無過失而獲不起訴處分，但依勞基法第59條規定，無論其是否有故意過失，均應負補償責任。換言之，原告於107年5月9日發生本件職業災害，自得依勞基法第59條第1項第2、3款規定，請求被告給付原領工資補償、失能給付補償。

(四) 就原領工資補償部分：

原告主張其每月平均薪資為18,367元，即每日平均薪資為612.2元（18,367元/30日=612.2元）；又原領工資補償之計算期間，為自107年5月9日至107年7月20日，有亞東醫院勞工保險失能診斷書可證（見本院調字卷第109頁），故以每日平均薪資乘上不能工作天數共73日後，原告得請求之原領工資補償為44,690元（73日×612.2元=44,690元）。

(五) 就職業災害失能補償部分：

原告受有右手五指缺失之重傷害，其失能等級，符合勞工保險失能給付標準第三條附表第R11-7項（見本院調字卷第41頁），為勞工保險失能給付標準之第7等級；又依勞工保險

失能給付標準第5條規定，第7等級按平均日投保薪資給付440日；再依勞工保險條例第54條第1項規定「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特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金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費」，則第7級之職業傷病失能補償費給付標準為660日。故原告得依勞基法第59條第3款規定請求被告一次給予殘廢補償404,052元（ $612.2 \text{元} \times 660 \text{日} = 404,052 \text{元}$ ）。

(六)以上，原告得請求被告給付之原領工資補償、失能給付補償數額合計448,742元（ $44,690 + 404,052 = 448,742$ ）。惟勞基法第59條規定「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。」，則被告公司既然已為原告投保勞工保險，並為原告申請傷病給付及失能給付（見本院調字卷第105-110頁），而經勞保局核付傷病給付27,845元、失能給付404,052元（見本院調字卷第53、55頁），自得抵充原告所請求補償的金額。故經抵充後，原告只能請求16,845元（ $000000 - 000000 - 000000 = 16845$ ）。

(七)再者，被告公司主張於本件職業災害發生後，曾先後幫原告代墊或給付包括醫療費用、看護費用、借支費用及慰問金給付，合計共152,029元，有明細表及各項單據影本可稽（見本院卷第57-69頁），且為原告所不爭執，自應認定屬實。原告雖稱此部分款項均屬於醫療費用補償，不應抵充云云，惟依明細表所載，除醫療費用32,829元外，尚有借支款項共3萬元、看護費用共83,200元、慰問金6,000元，均屬於勞基法第59條所稱「已由雇主支付費用補償者」，被告公司依法得予以抵充前述原告所得請求之餘額16,845元，故經再次抵充後，原告已無任何勞基法第59條所規定之補償金額可得請求。

六、就原告依民法相關規定所為請求而言：

(一)按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償，民法第227條定有明文。次按債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用民法第192條至第195條及第197條之規定，負損害賠償責任，民法第227條之1規定甚明。又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；另受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防，民法第483條之1亦有明文，此係僱用人對於受僱人基於僱傭契約所負人身保護義務，受僱人服勞務之勞動場所若有受危害之虞，而僱用人未按其情形提供必要之預防措施，即難謂僱用人已履行其保護受僱人之義務（最高法院102年度台上字第1891號判決意旨參照）。

(二)原告主張被告公司明知將原告派遣至第三人詠程公司擔任操作具有顯著危險之氣壓衝床機，卻未自行先對原告實施完整之職業安全衛生訓練或督促第三人詠程公司確實進行，亦未促使第三人詠程公司應確實啟動氣壓衝床機臺之安全裝置，僅將原告派遣至第三人詠程公司後，即未為置理，從而，第三人詠程公司貿然在未對原告實施完整之職業安全衛生訓練，且將氣壓衝床機臺雙手操作開關切換為單手操作，並關閉紅外線感應式安全裝置之情況下，即由原告操作氣壓衝床機臺，導致機臺無法在原告右手伸入時停止運作，以致原告於衝壓鐵片時將右手伸入機臺，並以左手按下電源開關啟動氣壓衝床機模具下降，乃遭氣壓衝床機模具壓砸，當場造成原告受有右手掌壓砸傷併開放性骨折、右手五指缺失之重傷害。是以，被告公司未履行其僱用人對於受僱人之保護義務，違反上開民法第483條之1之規定，即應負民法第227條第2項之不完全給付損害賠償責任，並另應負民法第184條第1項前段、第2項侵權行為損害賠償責任，即應賠償原告勞動能力

01 減損及精神慰撫金共4,237,000元。

02 (二) 惟查，

03 1. 依本院108年度審易字第1112號刑事判決書所載，本件事
04 故發生過程為：107年5月9日9時3分許，詠程公司負責人
05 陳鈺瑾依當時情形並無不能注意之情事，竟疏未注意及此
06 ，貿然在未對原告實施完整之職業安全衛生訓練，且將氣
07 壓衝床機臺雙手操作開關切換為單手操作，並關閉紅外線
08 感應式安全裝置之情況下，即由原告操作氣壓衝床機臺，
09 致機臺無法在原告右手伸入時停止運作，而原告亦不注意
10 ，於衝壓鐵片時將右手伸入機臺，並誤以左手按下電源開
11 關啟動氣壓衝床機模具下降，乃遭氣壓衝床機模具壓砸，
12 當場造成原告受有右手掌壓砸傷併開放性骨折、右手五指
13 缺失之重傷害（見本院調字卷第37頁）。

14 2. 依台灣新北地方檢察署108年度偵字第1560號不起訴處分
15 書所載（見本院卷第49-52頁），被告公司負責人袁子惠
16 於偵查中辯稱：「彤勝公司是派遣公司，公司派遣吳彥德
17 前往詠程公司樹林工廠上班時，有帶吳彥德參觀現場，彤
18 勝公司人事專員許小姐有向吳彥德說明工作內容與操作方
19 式，並與吳彥德簽訂勞動契約，教育訓練與管理責任都在
20 詠程公司，彤勝公司只是派遣吳彥德到詠程公司任職，本
21 案是因為案發當天操作方式改變才會發生職災，彤勝公司
22 無法事先知情，彤勝公司帶吳彥德到現場時，公司人員向
23 吳彥德說明是雙手操作衝床機臺，也有紅外線安全裝置，
24 公司認為是詠程公司更改操作方式，彤勝公司沒有過失，
25 實際上不在現場，也不知道作業更改流程」等情。

26 3. 又依上述不起訴處分書所載，原告於偵查中陳稱：「我是
27 於107年4月底左右受雇於彤勝公司，彤勝公司派遣我到詠
28 程公司，並直接在詠程公司工廠與彤勝公司簽立僱傭契約
29 ，彤勝公司與詠程公司有派遣人力之約定，我於107年4月
30 底開始在詠程公司擔任衝床人員，詠程公司負責人是陳鈺
31 瑾，是一位男性主管教我操作衝床機臺」等語，而詠程公

01 司負責人陳鈺瑾也證稱：「吳彥德於107年4月26日至詠程
02 公司樹林工廠任職操作衝床機臺人員前，完全沒有操作衝
03 床經驗，詠程公司有很多部門，若有新進人員，都是由各
04 部門課長教導新進人員工作環境、上下班時間、工作內容
05 ，及教導如何操作機臺、注意安全事項」等情。由上可知
06 ，原告受雇於被告公司後，即直接派遣到詠程公司服勞務
07 ，並接受詠程公司指揮監督，且因其擔任衝床操作員一職
08 ，故由詠程公司負責教導如何操作機臺及注意安全事項，
09 顯然負有給予原告職業安全衛生訓練及操作機臺設置安全
10 防護措施之義務與責任者，應為詠程公司，而非被告公司
11 。

12 4.又依上述不起訴處分書所載，新北市政府勞動檢查處於本
13 案案發後，至現場實施勞動檢查後，認為詠程公司重點違
14 法事實有二：「1.未將在職勞工教育訓練資料保存3年（
15 按：並非未實施教育訓練）。2.將衝床雙手操作開關切換
16 為單手操作，未設安全護圍（即感應式安全裝置未開啟）
17 ，造成派遣工吳彥德右手掌遭模具截斷之職業災害」，而
18 未認定被告公司有何缺失之處，此有新北市政府勞動檢查
19 處107年12月22日新北檢製字第1073594487號函與所附之
20 勞動檢查結果通知書及相關資料1份可稽（見台灣新北地
21 方檢察署107年度他字第7463號偵查卷第359頁）。而且，
22 詠程公司負責人陳鈺瑾也證稱：「我承認我下令關閉紅外
23 線安全裝置有過失，詠程公司確實沒有事先告知彤勝公司
24 案發時將吳彥德操作之衝床機臺改成單手操作，彤勝公司
25 事先不知情」等情。由此可知，詠程公司負責人陳鈺瑾下
26 令關閉紅外線安全裝置及將衝床機臺由雙手操作變更為單
27 手操作一節，被告公司事先並不知情，也違反一般操作衝
28 床的安全規定。

29 5.另外，詠程公司負責人陳鈺瑾也於偵查中證稱：「我要提
30 供衝壓機操作步驟照片8張，吳彥德於107年4月26日至詠
31 程公司樹林工廠任職操作衝床機台人員前，完全沒有操作

01 衝床經驗，詠程公司有很多部門，如果有新進人員，都是
02 由各部門課長教導新進人員工作環境、上下班時間、工作
03 內容，及教導如何操作機台、注意安全事項等，方才庭呈
04 步驟1，就是生事故的機台，機檯中間有貼貼紙，提醒操
05 作人員，操作時手不能放在機台正下方，下方兩個綠燈就
06 是啟動按鈕，需要雙手操作，旁邊有兩個銀色立起來的是
07 電眼裝置。步驟2照片就是操作模式，中間是模具，因為
08 我們公司模具有很多種，操作不同模具時，通常會有課長
09 再向員工講解一次操作方式及注意事項，但是吳彥德在操
10 作這套模具時，是107年5月8日下午3時30分開始，我們在
11 測試這套模具時發現如果手沒有扶著鐵片，不良率會非常
12 高。步驟3就有顯示手需要扶助鐵片，但是手是在模具外
13 面。步驟4照片就是手扶住鐵片，另一隻手按開關，變成
14 單手啟動開關，變成電眼及紅外線安全裝置無法開啟，是
15 我下令把操作這套模具時，把操作這套模具的衝壓機台紅
16 外線安全裝置關閉，這套模具在我們公司已經生產5年。
17 」等情（見上述偵查卷第739頁）。

- 18 6. 綜上可知，被告公司人員既已帶原告參觀詠程公司現場並
19 說明工作內容事項，才與原告簽訂勞動契約，之後並約定
20 由詠程公司負責操作衝床教育訓練與指揮監督管理責任，
21 且詠程公司事後確已實施教導原告如何操作機台、注意安
22 全事項等安全衛生教育訓練，即難認定被告公司具有民法
23 第227條不完全給付情形。何況，本件傷害事故發生，是
24 因「詠程公司負責人陳鈺瑾下令關閉紅外線安全裝置及將
25 衝床機檯由雙手操作變更為單手操作」所造成（按：原告
26 於107年5月8日下午3時30分開始操作本件衝床的模具，事
27 故於5月9日上午9時3分發生），且被告公司事先毫不知情
28 ，也無法事先防範，即無法認定被告公司未履行其僱用人
29 對於受僱人之保護義務，而有違反民法第483條之1之規定
30 ，自不應負民法第227條第2項之不完全給付損害賠償責任
31 。

01 6.此外，侵權行為須以過失行為與損害間具有相當因果關係
02 為成立要件。本件原告所受損害，是因詠程公司負責人
03 陳鈺瑾之過失行為所造成，二者間具有相當因果關係。而
04 被告公司對於損害之發生，並無過失行為可言。換言之，
05 詠程公司對於原告在其工廠內服勞務時，應依職安法之規
06 定，盡其必要之安全衛生維護之注意義務，對現場環境安
07 全實施作業之危害告知，不得違反職業安全相關規定（即
08 原告起訴狀所指違反職業安全衛生法第6條、第32條、第2
09 條，職業安全衛生設施規則第43條、第58條、第44條、第
10 45條、第48條等規定），被告公司既無法預先掌握詠程公
11 司負責人陳鈺瑾此項關閉紅外線及改變操作衝床方式之行
12 為，即無法認定被告公司未履行其僱用人對於受僱人之保
13 護義務，故原告主張被告公司另應負民法第184條第1項前
14 段、第2項侵權行為損害賠償責任，亦無法成立。

15 七、綜上所述，原告依勞基法第59條民法第483條之1、第227條
16 之1準用民法第193、195條及184條第1項前段、第2項規定，
17 請求被告給付4,685,742元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
18 清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁
19 回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲請已經失所依據，
20 應併予駁回。

21 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
22 與判決結果無涉，不再一一論述。

23 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 110 年 1 月 13 日
25 勞動法庭 法官 劉以全

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 110 年 1 月 13 日
30 書記官 蔡忠衛