

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第134號

原告 詹庭瑋
訴訟代理人 朱陳筠律師
被告 立肯國際股份有限公司
法定代理人 廖張秀雲
訴訟代理人 彭國書律師
張進豐律師
郝宜臻律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年9月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣參仟伍佰參拾玖元，及自民國一〇九年八月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
 - 二、被告應提繳新臺幣肆仟壹佰參拾參元至原告勞工退休金個人專戶。
 - 三、訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。
 - 四、本判決第一項及第二項得假執行，但被告如分別以新臺幣參仟伍佰參拾玖元及肆仟壹佰參拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。
 - 五、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。
- 事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年度台上字第1031號判決意旨可資參照）。經查，原告主張兩造間僱傭關係存在，為

被告所否認，是兩造對於僱傭關係存在與否乙事有所爭執，並致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而該法律地位上之不安及危險，得以確認僱傭關係存在之判決排除之，是原告起訴請求確認兩造間上開僱傭關係存在，經核與上揭法條所定相符，自堪認本件有確認利益，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，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。本件原告起訴時原聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣(下同)1,018,064元及其中23,952元自民國109年6月6日起至清償日止，其餘994,112元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自109年6月1日起至原告復職之日為止，按月於次月5日給付原告27,500元，及暨自應給付之日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應提繳4,133元至原告勞工退休金個人專戶，及自109年6月1日起至原告復職之日為止，按月提繳1,656元至原告勞工退休金個人專戶。(五)願供擔保，請准宣告假執行。嗣原告第(二)項聲明迭經變更，最終於110年7月8日以書狀將其第(二)項聲明變更為：被告應給付原告951,961元及其中23,952元自民國109年6月6日起至清償日止，其餘928,009元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。查原告所為之變更，核屬基於同一事實而減縮應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自105年11月7日起於被告處擔任作業員，約定每月薪資為27,500元。原告於106年10月23日上班時使用機器時受傷，受有「右手第一指近端指骨骨折、右手第四指第五指掌骨骨折、右手腕骨錯位、右手皮膚缺損、目前右手腕關節及大拇指永久喪失機能」之傷害(下稱系爭傷害)。詎料，被告竟於109年5月4日稱業務性質變更，將於109

01 年5月5日起終止兩造間勞動契約，並於同日晚間以通訊軟
02 體通知原告禁止進入公司，原告則於同日以中壢南園郵局第
03 1027號存證信函表示被告終止兩造勞動契約不合法，原告仍
04 願意繼續提供勞務。翌日再以桃園府前郵局第437號存證信
05 函通知被告，已致原告客觀上無法提供勞務等語。然被告卻
06 於5月8日以新北市政府郵局第440號存證信函重申因業務
07 性質變更且無適當工作安置原告，已合法終止兩造間勞動契
08 約等語。惟原告所受之系爭傷害應屬職業災害，且原告因系
09 爭傷害於108年10月24日復工後，每週需至醫院復健一次，
10 依行政院勞工委員會（90）台勞資二字第0021799號函釋意
11 旨可知，勞動基準法（下稱勞基法）第59條所稱之醫療期間
12 係指「醫治」與「療養」，且一般所稱之「復健」應屬後續
13 之醫治行為，自屬勞基法第59條所稱之醫療期間，且被告並
14 無其他因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，竟以
15 存證信函通知原告終止勞動契約，核與勞基法第11條之規定
16 不合，故兩造之勞動契約應仍繼續存在。被告既係違法解僱
17 原告，原告自得請求被告給付下列各項：

18 (一)、工資部分：被告於109年5月11日匯款二筆至原告帳戶，金
19 額分別為40,139元、49,195元，惟此二筆匯款應僅包含原告
20 109年5月1日至4日工資及被告主張之預告工資、資遣費
21 、特休未休工資，是被告並未給付5月5日起之工資，原告
22 自得請求被告給付109年5月5日起至31日為止之工資23,
23 952元（計算式： $27,500 \div 31 \times 27 = 23,952$ ），及自109年
24 6月1日起至原告復職之日為止，按月於次月5日給付之工
25 資27,500元及自得請求之日起計算之利息。

26 (二)、失能補償部分：原告所受之系爭傷害經勞動部勞工保險局認
27 定符合第11級失能給付標準附表第R11-34、R11-48項之永久
28 失能，而本件職災發生日為106年10月23日，故應以該日前
29 6個月之薪資計算平均工資，原告於106年4月23日至106
30 年10月22日之平均工資為27,954元，以此計算被告應給付之
31 失能補償金額應為307,494元（計算式： $27,954 \div 30 \times 330$

01 = 307,494)，再扣除勞工保險局（下稱勞保局）已給付之
02 金額為301,800元（分別為220,800元及81,000元），被告
03 尚應給付原告5,694元（307,494元-301,800元）。

04 (三)、勞動力減損部分：原告所受之系爭傷害係因被告要求原告清
05 理機台所致，且被告於106年11月6日遭桃園市政府勞檢字
06 第1060260848號處分（下稱系爭處分），故原告所受之系爭
07 傷害自屬職業災害，依照林口長庚醫院110年5月17日之長
08 庚院林字第1100250153號函可知，原告所受之系爭傷害經鑑
09 定結果，應減少勞動能力20%，依照職業災害勞工保護法第
10 7條之規定，被告應負損害賠償責任，而就損害賠償之範圍
11 因職業災害勞工保護法並未規定，應依該法第1條之規定適
12 用民法之相關條文，故原告應得請求被告賠償因本件職業災
13 害所致之勞動力減損。而原告所受傷勢經勞保局認定符合第
14 10級之失能給付，依照勞工保險各失能給付標準表之職業傷
15 病失能補償費給付標準第10等級330日計算，每年勞動能力
16 減損為66,000元【計算式：27,500元×12月×20%=66,000
17 元】，依照事故時原告為25歲8月餘，距65歲退休尚有39年3
18 月，39.25年期之霍夫曼係數為21.000000000，以此計算所
19 減少勞動能力損害賠償金額為1,411,913元（計算式：
20 66,000×21.000000000=1,411,913），另勞保局原已給付
21 原告失能給付301,800元，以此抵充後，被告尚應給付原告
22 關於勞動能力減損之損害賠償為1,110,113元，並請求鈞院
23 就原告請求之失能補償5,694元、勞動能力減損之損害賠償
24 1,110,113元，擇一為有利判決。

25 (四)、精神慰撫金部分：原告本預期系爭傷害得藉由手術、復健而
26 康復，然卻永久失能，造成原告受有精神上之痛苦，為此自
27 得依照職業災害勞工保護法第1條、第7條、民法第184條
28 第1項前段及第2項、第195條、第227之1條、第487之
29 1條之規定請求被告給付精神慰撫金20萬元。

30 (五)、特休未休工資部分差額：被告於107年1月就原告特休未休
31 工時8小時僅給付工資823元、108年1月就原告特休未休

01 工時80小時僅給付8,233元、109年1月就原告特休未休工
02 時61小時僅給付6,278元，合計共15,334元。然因原告每月
03 薪資為27,500元，以此計算上開特休未休工時149小時，被
04 告實應給付原告17,073元，尚應給付此部分差額1,739元。

05 (六)、原告受有中國人壽團體保險金48,480元及勞保局給付原告傷
06 病給付金335,363元，原告扣除此部分金額後，被告尚應給
07 付原告951,961元（計算式：23,952+1,110,113+1,739+2
08 00,000-48,480-335,363 = 951,961）及遲延利息，並自10
09 9年6月1日起至原告復職之日為止，按月於次月5日給付
10 原告27,500元。

11 (七)、就勞工退休金差額部分：被告並未足額提繳其應負擔之6%退
12 休金，尚有差額4,133元應提繳至原告之勞工退休金個人專
13 戶，並亦應自109年6月1日起按月提繳1,656元至原告勞
14 工退休金個人專戶。並聲明：如前開變更後之聲明。

15 二、被告則以：

16 (一)、原告於106年10月23日發生本件職業災害後，已於108年10
17 月24日復工。依長庚醫院109年5月8日診斷證明書之記載
18 ，原告於108年2月18日接受皮瓣肥厚減積手術而治療完畢
19 ，並經診斷右手腕關節及大拇指永久喪失機能，後續均改以
20 門診追蹤，勞保局於108年11月14日、109年3月23日共給
21 付原告301,880元，足見原告所受傷勢之症狀業已固定，已
22 無法期待再行治療之效果，依照實務見解，後續之復健治療
23 已非屬醫治行為。又被告於原告復職前，恐原告無法繼續勝
24 任原工作，而將原告之工作變更為工卡開單員，工作內容為
25 操作電腦、文書作業等，原告並自復職之日起至被告終止勞
26 動契約之日為止，均從事該工作內容。由此可知，原告所受
27 之傷勢既以經診斷為喪失機能，並領受勞保局之失能補償金
28 ，原告後續之回診、復健治療行為，其目的已非將損傷功能
29 恢復，自非勞基法第59條所定之醫療期間，且兩造業已就復
30 職後之工作內容協議變更，原告亦可勝任，更與勞基法第59
31 條之要件不符，被告於109年5月4日終止勞動契約應無違

反勞基法第13條之規定。

(二)、被告公司於109年4月29日、5月4日召開會議，因受全球嚴重特殊傳染性肺炎（Covid-19）疫情影響，國際訂單大量縮減，造成公司業務緊縮，被告公司109年3至4月之銷售額與前一年同期之銷售額衰退24%，109年5至6月與前一年同期比較，衰退幅度更高達44%，為求公司存續而決議有裁員之必要，被告調整方案係將生產課部門之印花組（即原告所屬部門）與廠務課部門整合，印花組員工需支援廠務課之工作，原告雖表示無法接受安排，然被告經綜合評核當時整併部門人員之績效，只得依照勞基法第11條第1項第2款之規定解雇原告，被告雖於109年5月8日之新北市政府郵局第440存證信函內容誤將資遣事由援引為勞基法第11條第1項第4款，被告發現此錯誤後，於109年6月1日向桃園市政府就業服務處更改資遣事由為勞基法第11條第1項第2款，是被告並無違法解雇之處。

(三)、原告於106年10月23日發生本次職業災害事故時，應已知悉其所受之傷害，即知悉得請求被告賠償勞動能力減損所生之損害，依照最高法院之判決意旨，請求權之消滅時效應自該時起算，然原告卻遲至109年7月始提起本件訴訟，被告自得主張時效抗辯，拒絕給付。原告雖主張被告違反職業安全衛生法及職業安全設施規則之相關規定，然本件事故係因原告違反被告所規定之清潔設備流程，於機器未停止時即自行將原有防夾裝置拆除，致不慎捲入機器內而受有系爭傷害，是本件事故顯係因原告違反規定所致，與被告有無違反勞工安全衛生設施規則第57條規定並無相當因果關係。退步言之，如認原告侵權行為損害賠償請求權尚未罹於時效，且可歸責於被告時，被告於原告休養之2年內，均依照勞基法第59條第2款規定每月給付薪資27,500元，共已給付660,000元之工資補償，且原告另受有中國人壽團體保險金48,480元及勞保局給付之失能補償金301,880元外，勞保局另給付原告傷病給付金335,363元，依勞基法第60條關於雇主給付之補

01 償金額，得抵充損害賠償，是原告既已受領職業災害補償金
02 共1,345,723元（計算式：660,000+ 48,480+301,880+335,
03 363 = 1,345,723），已大於原告所主張之損害賠償金額，
04 故被告亦無須再賠償原告等語置辯，並聲明：(一)原告之訴及
05 假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准免
06 為假執行之宣告。

07 三、本件原告主張其自105年11月7日起於被告公司擔任作業員
08 ，每月薪資為27,500元，於106年10月23日工作時受有系爭
09 傷害，原告休養2年後，於108年10月24日復工，被告於
10 109年5月4日通知原告將於109年5月5日終止兩造間勞
11 動契約等情，業據提出與其所述相符之桃園市政府勞資爭議
12 調解紀錄、長庚醫院診斷證明書、存證信函、薪資單等件為
13 證（見調解卷第29至93頁），被告對此並不爭執，應堪信上
14 情為真實，是本件應審究者為：(一)就被告解僱原告部分，被
15 解僱是否合法？(二)就職災部分，原告得再向被告請求之金額
16 若干？(三)就勞工退休金部分，被告是否有短少提撥？

17 四、得心證之理由：

18 (一)、被告解僱原告是否合法？

19 1、按非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工
20 之勞動契約：一歇業或重大虧損，報經主管機關核定。二職
21 業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不
22 堪勝任工作。三因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業
23 不能繼續經營，報經主管機關核定。勞工在第59條規定之醫
24 療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不
25 可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。
26 職災勞工保護法（下稱職災勞保法）第23條、勞基法第13條
27 定有明文。另勞基法第59條規定所稱職業災害醫療期間係指
28 「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行
29 為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工如未能從事勞
30 動契約約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形（勞動部
31 103年5月2日勞動條2字第1030130770號函意旨參照）。

01 是勞基法第59條規定之醫療期間，係指勞工因職業災害致未
02 能從事勞動契約約定工作之醫療期間。而勞工因職業災害經
03 治療後已回復工作能力者，即非屬職災勞保法第23條所規範
04 之職業災害勞工。

05 2、經查，兩造對於系爭傷害為原告上班期間操作機器不慎所致
06 應屬於職業災害乙事並不爭執，惟原告主張其尚在醫療期
07 間，被告不得於醫療期間終止兩造之勞動契約云云。然查，
08 勞保局前已於108年11月14日、109年3月23日分別以保職
09 核字第108031025318號函及保職核字第109031005205號函通
10 知原告已核發220,800元、81,000元之失能給付，依上開說
11 明，原告既得請領失能給付，可見其所罹患之職業災害之應
12 已症狀固定，已不能期待其繼續治療效果，加以勞保局前於
13 109年4月6日以保職簡字第109021013374號函說明原告於
14 108年8月24日應可復工（見調解卷第193頁），而原告亦
15 於108年10月22日復工，以此觀之，本件原告所受之傷勢經
16 治療症狀已固定，並已回復工作，嗣被告於109年5月5日
17 終止勞動契約時，並非勞基法第59條所稱之醫療期間，已無
18 勞基法第13條之適用，是原告主張被告於其受職業災害醫療
19 期間非法解僱原告乙情，難認有據。

20 3、次按勞基法第11條第2款規定雇主因業務減縮時可經預告終
21 止勞動契約，必係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情
22 事而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理
23 化必須解僱勞工時，始得以業務緊縮為由終止勞動契約（最
24 高法院95年度台上字第597號判決意旨參照）是以勞動基準
25 法第11條第2款係慮及雇主於虧損時，有裁員之必要，以進
26 行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉
27 造成更多員工失業而致社會更大不安，故為保障雇主營業
28 權，勞動契約之存續保障即應作適當之讓步。經查，對照被
29 告公司108年3至4月、5至6月與109年3至4月及5至
30 6月之營業人銷售額與稅額申報書（見調解卷第145至151
31 頁）可知，被告公司109年與108年同期銷售額相較，分別

01 衰退24%及44%，應認被告公司於109年間確有業務緊縮之
02 情。再酌以被告公司印花組已併入廠務課，除原告遭資遣外
03 尚就驗布組內兩名驗布員亦不續聘，此有被告中壢廠廠區
04 人員工作職掌一覽表在卷可查（見本院卷第46頁），加以被
05 告廠區人員均屬需具備專業技能或搬運布匹之能力，然原告
06 曾以電子郵件向被告表示需要搬重、精密性之工作，均無法
07 完成等語（見本院卷第36頁、第38至42頁），是以在被告已
08 有業務緊縮之情況下，原告已無法再安排其他較機密或粗重
09 之工作，應可認被告符合解僱之最後手段性。綜上，被告解
10 僱既為合法，則原告請求確認兩造僱傭關係存續、請求被告
11 給付23,952元及自109年6月6日起計算之利息、自109年
12 6月1日起至原告復職之日止，按月於次月給付27,500元及
13 利息及另自109年6月1日起至原告復職之日止，按月提繳
14 1,656元至原告勞工退休金個人專戶部分，均屬無據，不能
15 准許。

16 4、按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理
17 一、發給工資之基準：（二）前目所定一日工資，為勞工
18 之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所
19 得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個
20 月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，勞基法施
21 行細則第24之1條定有明文。本件原告主張被告短少給付特
22 休未休共149小時之薪資差額1,739元。經查，被告於107
23 年1月給付原告特休未休工時8小時823元、107年12月給
24 付特休未休工時80小時為8,233元、108年12月則給付原告
25 特休未休工時61小時為6,278元，是原告特休未休共計149
26 小時，被告已給付15,334元，此有原告107年1月至108年
27 12月之薪資單存卷可佐（見專調卷第63至87頁）。是原告
28 106年至108年之特休未休時數合計為149小時，依原告主
29 張以月薪27,500元計算，則被告應給付之金額為17,073元（
30 計算式：27500 ÷ 30日 ÷ 8小時 × 149小時 = 17072.9），與
31 被告已給付之15,334元間，差額為1,739元，故原告主張請

01 求特休未休部分之差額1,739元，為有理由，應予准許。

02 (二)、職災部分，原告得再向被告請求之金額若干？

03 1、就失能補償部分：

04 按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
05 主應依下列規定予以補償。三、勞工經治療終止後，經指定
06 之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其
07 失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險
08 條例有關之規定。被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經
09 治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保
10 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
11 規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付
12 標準，增給50%，請領失能補償費。被保險人失能狀態符合
13 本標準附表之項目，請領失能給付者，除依本條例第53條第
14 2項規定請領失能年金者外，按失能等級之給付日數一次發
15 給。勞基法第59條第3款、勞工保險條例第54條第1項、勞
16 工保險失能給付標準第6條第1項各規定甚明。經查，兩造
17 對於原告所受之職業災害，經勞保局審查後先於108年11月
18 14日符合失能給付標準附表第R11-48，分級標準為第11級，
19 再於109年3月23日認定符合R11-48及R11-34項，分級標準
20 為第10級，並各按平均月投保金額27,600元、27,000元計算
21 ，依每日920元、900元核發220,800元及81,000元，共
22 給付301,800元予原告等情，均不爭執。然原告主張應以系
23 爭傷害發生前6個月之平均薪資27,954元計算失能補償，扣
24 除前開勞保局核發之金額，被告尚需給付5,694元云云。然
25 依前開說明，失能給付係按平均月投保薪資為計算標準，查
26 原告於受傷後至108年12月之投保薪資均為27,600元，109
27 年1月起為26,400元，有員工薪資條在卷足憑（見調解卷第
28 61至93頁），是原告之失能補償標準自應以此平均投保薪資
29 為計算依據，原告主張以實際薪資計算，應屬誤會。然由原
30 告提供之109年1月至3月之員工薪資條之經常性薪資計算
31 結果為27,500元（包含底薪24,700元、獎金1,000元、伙食

津貼 1,800 元共 27,500 元) , 被告應以 27,600 元為投保級距, 是被告就此部分投保級距實有錯誤, 致勞保局就失能補償部分尚有短少給付之情, 是原告 108 年 10 月至 12 月之投保薪資級距為 27,600 元、109 年 1 月至 3 月之投保薪資級距亦應為 27,600 元, 故就原告診斷永久失能之當月起前 6 個月平均月投保薪資應為 27,600 元, 每日失能補償標準應為 920 元, 原告原可領取之失能補償應為 303,600 元 (920 元 X 330 天) , 而原告僅自勞保局領取 301,800 元, 故被告需再給付原告之失能補償為 1,800 元 (303,600 元 - 301,800 元) , 原告逾此部分請求, 不能准許。

2、侵權行為損害賠償請求部分：

(1)、按勞工因執行職務而發生職業傷病, 雇主依勞基法第 59 條規定應予職災補償, 且不以雇主有故意過失為要件 (即雇主應負無過失責任) 。又職業災害勞工保護法第 7 條規定, 勞工因職業災害所致之損害, 雇主應負賠償責任, 但雇主能證明無過失者, 不在此限。則依上開條文規定對照觀之, 在勞工發生職業傷病時, 若雇主並無故意或過失, 則僅須負勞基法第 59 條規定之補償責任; 而若雇主有故意或過失, 則除上開補償責任外, 尚應依侵權行為及職業災害勞工保護法之規定, 負損害賠償責任。又按民法第 184 條第 2 項所稱違反保護他人之法律, 致生損害於他人者, 負賠償責任, 須以行為人有違反該保護他人法律之行為, 並其違反保護他人之行為與損害之發生間有相當因果關係為必要。

(2)、本件原告主張系爭傷害係因被告未對原告施以安全衛生教育訓練、未制定安全工作規定, 且主管亦未於現場指揮監督及主管告知之清潔機械方法錯誤所致, 故被告應對原告之傷勢負損害賠償之責。再依長庚醫院 110 年 5 月 17 日長庚院林字第 1100250153 號函鑑定原告勞動能力減損 20% , 並以月薪 27,500 元計算至原告 65 歲退休, 以霍夫曼係數依年別單利 5% 計算後, 原告得請求損害賠償 1,411,913 元, 扣除原告已領之失能給付 301,800 元, 被告尚應給付 1,110,113 元云云。

01 經查，桃園市政府勞動檢查處（下稱勞檢處）於106年10月
02 25日至被告公司進行勞動檢查，認被告使原告從事熱轉印機
03 之不銹鋼捲清潔作業時未使機器停止運轉，致原告右手遭捲
04 入受傷，而有違反職業安全衛生設施規則第57條第1項「對
05 於機械之掃除、上油、檢查、修理或調整有導致危害勞工之
06 虞者，應停止相關機械運轉及送料。為防止他人操作該機械
07 之起動等裝置或誤送料，應採上鎖或設置標示等措施，並設
08 置防止落下物導致危害勞工之安全設備與措施」及職業安全
09 衛生法第6條第1項第1款等規定，而裁罰被告公司，此有本
10 桃園市政府職業安全衛生法罰鍰裁處書1紙在卷可稽（見本
11 院卷第90至91頁），另依「工作場所發生重傷職業災害檢查
12 報告表」之災害原因分析項目中亦明列：1.未制定安全作業
13 標準。2.勞工未依規定實施安全衛生教育訓練。3.作業主管
14 未於現場指揮監督作業（見本院卷第93頁）。是被告公司確
15 經勞檢處以上開理由加以裁罰無訛，是縱被告受有上開裁罰
16 ，然上開裁罰之理由與原告所受系爭傷害間，是否具有因果
17 關係？被告是否需負損害賠償之責？以下論述之：

18 (3)、經查，雖勞檢處認被告公司未制定安全作業標準，然依被告
19 所提之系爭機台操作手冊節本（見本院卷第158至162頁）
20 ，系爭機台確有操作手冊，該手冊已詳細記載操作時之安全
21 守則，以及發生危險時如何緊急停止之操作，是勞檢處竟據
22 此裁罰被告，不無疑問。再查，證人即事發時與原告一同操
23 作機台之林比才到院證稱：原告比伊還早進公司，是原告教
24 伊操作機台，伊也都是看原告如何操作機台，如果有不懂再
25 去問原告。事發當時伊等是在做清潔機台工作，只有我和原
26 告二人負責，滾輪前方有一個防夾桿，當時原告想要先清除
27 防夾桿上的油墨，所以把防夾桿拿起來清，但清完沒有把防
28 夾桿放回去，就繼續開慢速擦滾輪，因為原告把抹布纏在自
29 己的手上去擦，布被捲入滾輪中，原告的手就被機台夾進去
30 ，滾輪前方也有一個安全拉繩，只要把安全拉繩拉起來，滾
31 輪也會停止，原告可能都沒有注意到防夾桿拿掉了，安全拉

01 繩也忘了去拉，伊們都知道安全拉繩及防夾桿的作用是保護
02 手不會被夾進去，每天都會清機台，伊第一次看到防夾桿被
03 拆下，當下有問原告為何要拆防夾桿，原告說要清防夾桿，
04 伊也有問原告為何不把防夾桿放回去，原告說因為是慢速的
05 ，沒有關係，伊在事故前就有提醒原告手纏布清潔很危險，
06 但原告沒什麼反應。發生事故時，伊馬上去把安全拉繩拉起
07 ，機台就馬上停止等語（見本院卷第117至122頁）。由證
08 人之證述可知，原告對於正確清潔機台之方式知之甚詳，然
09 原告清潔機台時為求便捷，先將防夾桿拆卸清潔後，並未將
10 防夾桿裝回，即以抹布纏繞手部之不正確方式清潔機台，經
11 證人提醒仍不理會，繼續以錯誤方式清潔機台，而於手部不
12 慎捲入機台時，未即時將安全拉繩拉起以停止機台，致生本
13 件事故。是以，系爭機台既備有安全手冊，原告亦確實知悉
14 正確清潔機台之操作方式，且證人林比才亦有提醒原告應將
15 防夾桿放回、不應將布纏繞於手部等，惟原告仍以此不正確
16 之方式繼續清潔機台，是被告就此部分實難有預見之可能性
17 。加以，縱當時作業主管在場監督，本起事故仍有發生之可
18 能，縱勞檢處認原告違反上開規範而處以裁罰，亦難認與原
19 告受有系爭傷害間存有因果關係，要難認被告應就系爭傷害
20 負侵權行為損害賠償之責。故原告依照侵權行為法律關係請
21 求被告就其勞動能力減損、慰撫金之給付，均屬無據。綜上
22 所述，被告並無負侵權行為之責，然其仍需負勞基法第59條
23 之補償責任，故就原告請求失能給付之部分，被告應再補償
24 原告1,800元，如前所述，原告逾此部分之請求，應屬無據
25 ，應予駁回。

26 (三)、就勞工退休金部分，被告是否有短少提撥？

27 按雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金
28 ，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退
29 休金條例第31條第1項定有明文。又雇主應為適用勞工退休
30 金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之
31 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6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照。故原告受僱被告期間，被告應依勞工退休金條例規定，按月依月提繳工資分級表規定為原告提繳退休金。本件原告主張自受僱於被告時，被告即未足額提繳每月6%之退休金，尚有差額4,133元未給付，此有原告提出之勞工退休金計算明細表乙紙、員工薪資條在卷可稽（見調解卷第23頁、第49至93頁），被告對此並未爭執，經本院核算後，應堪信為真，故原告請求被告應補提撥4,133至勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

五、未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；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%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。查本件起訴狀繕本係於109年8月13日送達被告，有本院送達證書1紙在卷可查（見勞專調卷第119頁），則原告請求自起訴狀繕本送達翌日即109年8月14日起至清償日止之法定遲延利息，應予准許。

六、綜上所述，原告請求被告給付3,539元（即特休未休差額1,739元及失能補償差額1,800元），及自109年8月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並提繳4,133元至原告勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此部分，均屬無據，應予駁回。再本判決所命被告給付原告之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。又本院併依民事訴訟法第392條第2項規定，依職權宣告被告預供擔保得免為假執行。原告其餘請求既經駁回，其假執行之聲請已失所依據，應併予駁回。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，與判
02 決結果不生影響，爰不一一另行論述，附此敘明。

03 八、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

04 中 華 民 國 110 年 10 月 28 日
05 勞動法庭 法官 游璧庄

06 正本係照原本作成。

07 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

08 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 110 年 10 月 29 日
10 書記官 張琬青