臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度勞簡上字第14號

上　訴　人　鄭俞青

即附帶被上訴人

訴訟代理人　洪千琪律師

複　代理人　蔡玉燕律師

被　上訴人　群創光電股份有限公司

即附帶上訴人

法定代理人　洪進揚

訴訟代理人　陳正韜

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於民國107 年5 月31日本院岡山簡易庭106 年度岡勞簡字第3 號第一審判決提起上訴，附帶上訴人提起附帶上訴，本院於108 年2 月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及附帶上訴均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人及附帶上訴人各自負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：伊自104 年9 月14日起受僱於被上訴人，在高雄市路竹區「南部科學工業區○○○區○○○○路竹○○○區○○路科10路被上訴人廠房擔任設備技術士，平時受被上訴人指揮至工作範圍內所及場所，從事機器維修之工作。被上訴人本應注意廠房內Dry Pump機台設備（下稱系爭機台設備）作動時伴隨散發有毒氣體，進入無塵室內維修時需配戴「抗有機溶劑」之呼吸防護具（即濾毒罐，下稱濾毒罐），並應管理妥當，且使勞工確實使用之，然被上訴人竟未妥善管理濾毒罐，致伊於106 年2 月27日凌晨1 時許，輪值該日夜班設備技術士，因系爭機台設備故障需進入無塵室進行機台更新時，僅能配戴不知遭何人拆封而誤放該處之「抗酸鹼」濾毒罐進入無塵室，在更換機台時因吸入過量有機溶劑，感到頭暈、胸悶、心悸、眼睛刺痛、呼吸困難、手腳麻痺，因此受有疑醋酸丙二醇甲醚酯即PGMEA （下稱PGMEA ）

中毒之傷害。伊因上開傷害，支出看護費用72,000元、交通（含膳食）費用29,850元之損害，又伊因此身心痛苦，得請求賠償非財產上之損害10萬元。其次，伊已於106年6月29日以職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第27條、第24條規定，向被上訴人為終止勞動契約之意思表示，依伊離職前所得計算，平均工資為43,086元，依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第3項規定，被上訴人應給付預告期間之工資28,560元，且伊之工作年資計算，依勞退條例第12條規定，被告應給付資遣費39,833元。以上金額合計270,243元（計算式：72,000＋29,850＋100,000＋28,560＋39,833＝270,243元），爰依民法第184條第1項前段、第2項（擇一有理由判決）、第193條第1項、第195條第1項及勞基法第16條第3項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，請求被上訴人加計利息給付等語。於原審聲明：被上訴人應給付上訴人270,243元，及自106年9月5日民事追加狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被上訴人則以：本件經送請高雄醫學大學附設中和紀念醫院（下稱高醫）鑑定結果，並無法確定上訴人是否為PGMEA中毒，是上訴人稱其因操作系爭機台設備中毒，自非可採。又上訴人自104年9月14日起即受僱於伊，於任職期間曾參加「新進人員暨在職變更人員入廠危害認知訓練課程」（包含製造廠機台設備、作業環境風險危害、廠區安全防護具設置及使用、化學品操作系統說明）及105年度危害通識教育之教育訓練課程等工安教育訓練，且因擔任單位工安幹事，而負責廠區管理、工安教育訓練、物質安全資料表（MSDS）化學品定期簽核歸檔、承攬商施工管理、作業環境測定執行、防護具管理等工作，並以單位工安幹事身分參與伊公司工安幹事月會，故上訴人為管理濾毒罐使用之人，如遇數量不足時，亦皆係由其負責補足呼吸防護具濾毒罐，故其對於濾毒罐之類別、顏色、防護用途及選用應屬熟稔，且伊濾毒罐發放無短缺問題，且均符合國家檢驗標準，上訴人於本事故發

生前復已多次實施系爭機台設備更新作業，故本件事故發生，伊亦無過失。其次，關於上訴人請求之項目及數額，有關看護費用部分，上訴人雖自訴其有胸悶、頭暈、心悸、走路會喘等不適情形，然其卻能駕車與家人出遊、自行開車至高雄市小港區晶富花園休閒農莊參加烤肉潑水活動，顯見上訴人早已完全康復，其主張應受看護至106年4月5日，實屬過長；交通費用部分，上訴人並未提出相關費用憑證及診斷證明書以資證明，其請求之車資有不實、灌水之情形，其請求數額過高，顯不足採；非財產上損害部分，其請求賠償10萬元，亦屬過高，應予刪減。再者，伊規定應每日召開工具箱會議且進行防護具點檢作業，上訴人係106年2月27日進行系爭機台設備更新作業之工具箱會議召集人，卻未召開，已屬違反規定，且在對濾毒罐之類別、顏色、防護用途及選用熟稔情況下，仍誤戴濾毒罐，並在發現異狀後，未立即停止作業，確認濾毒罐是否正確以便更改，卻堅持持續更換作業，使自身長時間曝露於有機溶劑氣體環境下，上訴人對於損害之發生或擴大與有過失，應適用過失相抵之規定，減輕或免除伊之賠償金額。至於上訴人請求資遣費、預告工資部分，因上訴人自106年7月24日起，即未工作連續曠職達3日以上，故伊已於106年8月8日，依勞基法第12條第1項第6款，以存證信函向上訴人為終止勞動契約之意思表示，上訴人請求伊給付預告期間之工資及資遣費，自屬無據等語資為抗辯，於原審聲明：上訴人之訴駁回。

三、原審審理結果，判命被上訴人應給付上訴人159,073元，及自106年9月14日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。上訴人提起上訴，除援引原審陳述及主張外，另補陳：㈠關於駁回預告工資部分：原審認為雇主僅在依勞基法第11條或第13條但書之規定終止勞動契約，且未為預告時，始有給付預告期間工資之義務。惟勞基法第18條規定，「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。二、

定期勞動契約期滿離職者。」明文規定只有在第12條、第15條之情形終止勞動契約時，勞工始不得請求預告期間工資。本件上訴人係依職災保護法第24條之規定終止兩造僱傭契約，因此非依勞基法第12條、第15條終止，依勞基法第18條之反面解釋，自得請求預告期間工資。依勞基法第16條第1 項第2 款規定計算式如下：離職前6 個月之平均工資40,589元，每日平均薪資為40,589除以30＝1353（元以下四捨五入），1, 353乘以20天＝27,060元。㈡原審判決關於與有過失部分：原判決認為伊維修時未注意挑選正確之濾毒罐，以致發生本件事故，因此認伊就損害之發生應負20% 之過失比例，需過失相抵20% 。惟：①證人吳宗泰表示，當天情況緊急，因為pump阻塞的這段時間內作業就會停止，亦即生產線會停頓。足證dryPump 故障為一緊急情況。②證人古紹民表示，我們的部門是一律用抗酸鹼的（濾毒罐）。架台車上只會放綜合的（濾毒罐），不會出現白色的酸氣濾毒罐。由此可以證明，當天情況緊急，無法慢吞吞的研讀濾毒罐上標籤，而且在黃光部門向來不會出現抗酸濾毒罐，亦即不可能會有白色罐放在台車上，再者，在黃光照耀下，白色看起來也是黃色，既然確實有人放錯，又如何能強求上訴人不拿錯？故伊應無過失，被上訴人應再給付原審所減少之20% 金額，即30,316元等語。於本院聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人57,376元，及自106 年9 月14日起至清償日為止，按年息百分之5 計算之利息。被上訴人除引用原審之書狀及陳述外，補陳：本件係上訴人主動終止勞動契約，自無預告期間問題，亦無請求預告工資之權利。又系爭事故發生時，上訴人所屬部門負責10台TLCD主設備之生產維護，每一台TLCD主設備配有2 台VCD（減壓乾燥機），每一台VCD則配有1至2顆DRY PUMP，本事故之LCD04則配有4顆DRY PUMP，事故發生時上訴人僅負責更換主設備編號LCD04之其中1顆DRY PUMP機台，其餘3顆DRY PUMP機台仍會保持暖機狀態，其餘9台TLCD主設備不會因此

停止運作，或是製造出大量瑕疵品，故無上訴人所稱當天情況緊急之情形，上訴人係自行選錯並戴錯酸氣濾毒罐，自有過失等語。於本院聲明：上訴駁回。附帶上訴人附帶上訴除援引原審之書狀及陳述，補充：伊對附帶被上訴人實施適當之教育訓練，且提供足量、足供個人專用之呼吸防護具，並分開管理，置放於妥當之位置，附帶上訴人對於系爭事故之發生實無過失。且洩漏台車上僅會放置黃色綜合濾毒罐，附帶被上訴人稱因情況緊急所以從洩漏台車上誤拿白色濾毒罐，僅為卸責之詞，附帶被上訴人對於系爭事故之發生乃與有過失。且附帶被上訴人並未證明因系爭事故而受有PC 660有機溶劑中毒傷害，縱原審認附帶上訴人有違反職業安全衛生法之虞，然此與附帶被上訴人主張其受有身體傷害間並無存有相當因果關係。附帶上訴人已善盡職災保護法第27條安置適當工作之義務，附帶被上訴人逕依職災保護法第24條終止勞動契約，顯屬無據等語。於本院聲明：㈠原判決不利於附帶上訴人部分均廢棄。㈡上開廢棄部分，附帶被上訴人在第一審之訴駁回。附帶被上訴人除援引原審陳述及書狀外，補陳：附帶上訴人主張伊沒有中毒，但原審有認定伊有很多檢驗的數值不正常，且住院數日，倘若並未中毒醫院應該不致於要求伊住院，也有診斷證明書可證等語。於本院聲明：附帶上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠上訴人自104 年9 月14日起受僱於被上訴人，擔任被上訴人路竹科學園區內廠房之L6 Array黃光部門設備技術士，平日主要負責之工作業務範圍為保養維護系爭設備、維修零件之建料與領料作業以及設備值班機台維修等工作。月平均薪資40,589元。

㈡上訴人於106 年2 月27日凌晨1 時，輪值該日夜班設備技術士，進入無塵室進行廠房內系爭機台設備更新時，因該機台設備作動時伴隨散發有毒氣體，本需配戴「抗有機溶劑」之濾毒罐，上訴人卻配戴「抗酸鹼」之濾毒罐，致在更換機台

時因吸入過量有機溶劑，感到頭暈、胸悶、心悸、眼睛刺痛、呼吸困難、手腳麻痺而送醫。

㈢105年12月9日工安幹事月會教育訓練簽到表（勞簡卷一第43頁）、L6 Array黃光部門新進人員指導手冊（勞簡卷一第44至45頁）、2016年危險物與有害物標示及通識在職教育訓練簽到表（勞簡卷一第46頁）、防護衣穿著示意圖（勞簡卷一第47頁）、一般呼吸防護器具（濾毒罐）類別說明（勞簡卷一第48頁）、被上訴人公司呼吸防護器具（濾毒罐）管理系統操作說明（勞簡卷一第49至50頁反面）、被上訴人公司L6-Array _黃光DNS設備管控作業指導書（勞簡卷一第51至52頁）形式真正不爭執。

㈣上訴人106年7月4日、106年7月19日面談記錄表（勞簡卷一第53頁、第87頁）、吳宗泰106年3月16日面談記錄表（勞簡卷一第54頁）、林毅帆106年3月14日面談記錄表（勞簡卷一第55頁）形式真正不爭執。

㈤上訴人106年4月15日及106年4月22日出遊照片（勞簡卷一第56至57頁反面）形式真正不爭執。

㈥被上訴人106年7月24日、106年8月8日寄發竹南郵局第180號、第202號存證信函（勞簡卷一第96至97頁）。上訴人106年6月29日、106年7月20日寄發高雄順昌郵局160號、179存證信函（勞簡卷一第94頁至94頁反面）、上訴人106年7月20日寄發竹南郵局第180號存證信函（勞簡卷一第95頁至95頁反面）。

㈦上訴人106年1月至6月薪資單影本（勞簡卷一第98頁至100頁反面）。

㈧上訴人104年9月14日簽署之服務約定書及誠信廉潔暨智慧財產權約定書（勞簡卷一第134至135頁）。

㈨被上訴人公司之大中華區聘僱員工異動作業規定（勞簡卷一第136至139頁反面）。

㈩Dry Pump機台簡易機構圖（勞簡卷一第146頁）。

(十一)PC660 SDS物質安全資料表（勞簡卷一第147至150頁）。

㈢財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院109年9月20日高醫附行字第1060105368號函（勞簡卷一第152頁）。說明：二、鄭君於106年2月27日自述有曝露醋酸丙三醇甲醚酯之病史，之後感到不適而到本院急診就醫並入院診治於106年3月7日出院。鄭君於106年4月5日到本院職業及環境醫學科門診就醫時已事發多日，由自己陳述有暴露於醋酸丙二醇甲醚酯，因此，其症狀是否為醋酸丙二醇甲醚酯中毒實無法確認。三、鄭君於106年4月5日至本科門診就診時，仍主述有胸悶、頭暈、心悸、走路會喘等症狀，故判斷需人照料，至於看護時間長短，宜視其後續狀況而定，然病人至今未再回診，因此無法確認所需看護期之長短。看護費用非本院之收費項目，無法提供相關資訊。

㈣上訴人任職之黃光部門現場照片，形式真正不爭執。

㈤財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院106年11月1日高醫附行字第1060106970號函（勞簡卷二第1-1頁至3頁）。107年4月9日高醫附行字第1070101422號函（勞簡卷二第174至176頁）。107年5月11日高醫附行字第1070102964號函（勞簡卷二第203頁）。上訴人高醫病歷（勞簡卷二第4至78頁），高醫急診病患入院照護摘要暨相關檢查報告（勞簡卷二第208至217頁），形式真正不爭執。

㈥台北榮民總醫院106年11月1日北總內字第1060005583號函及上訴人之病歷紀錄（勞簡卷二第79至112頁），形式真正不爭執。

㈦兩造於106年4月6日、106年4月24日、106年8月23日進行勞資爭議調解不成立（科技部南部科學工業園區管理局106年4月6日勞資爭議調解記錄，勞簡卷一第10至11頁、第101頁）。

㈧如上訴人主張支出看護費有理由，看護費每日2,000元不爭執，上訴人提出交通費、膳食費單據合計29,850元不爭執，財產資料不爭執。

㈨如上訴人主張給付資遣費、預告工資有理由，上訴人年資1

年10月又11日，離職前六個月平均工資40,589元。

五、本件之爭點：

㈠上訴人即附帶被上訴人主張被上訴人即附帶上訴人就系爭事故應依侵權行為之規定賠償上訴人即附帶被上訴人看護費72,000元、交通費29,850元、非財產上損害即精神慰撫金50,000元，有無理由？

㈡上訴人即附帶被上訴人主張被上訴人即附帶上訴人應給付上訴人依勞基法第18條第1 款、第16條第1 項第2 款、第3 項規定，請求被上訴人即附帶被上訴人給付預告工資27,060元，資遣費37,809元，有無理由？

六、上訴人即附帶被上訴人主張被上訴人即附帶上訴人就系爭事故應依侵權行為之規定賠償上訴人即附帶被上訴人看護費72,000元、交通費29,850元、非財產上損害即精神慰撫金50,000元，有無理由？

㈠按因故意或過失，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。又勞工因職災所致之損害，雇主應負賠償責任，職災保護法第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。而參以職業安全衛生法第1 條之立法目的即為「為防止職災及保障勞工安全與健康」，自屬民法第184 條第2 項規定之保護他人之法律。其次，按雇主對防止機械、設備引起之危害，防止含毒性物質引起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備。職業安全衛生法第6 條第1 款、第7 款定有明文。再者，雇主供給勞工使用之個人防護具或防護器具，應準備足夠使用之數量，個人使用之防護具應置備與作業勞工人數相同或以上之數量，並以個人專用為原則。雇主對於勞工有暴露於高溫、低溫、非游離輻射線、生物病原體、有害氣體、蒸氣、粉塵或其他有害物之虞者，應置備安全衛生防護具，如安全面罩、防塵口罩、防毒面具、防護眼鏡、防護衣等適當之

防護具，並使勞工確實使用。職業安全衛生設施規則第277條第1項第3款、第287條亦有明文。

㈡經查：

⑴被上訴人管制口離無塵室較遠，如由黃光區至管制口處領取濾毒管，單程約15分鐘，來回約30分鐘，又被上訴人於無塵室台車裡面有放防護衣、面罩、手套、吸液體棉條及濾毒罐，但未特別區分。106年2月27日凌晨，因無塵室機台幫浦需即時維修，上訴人未至管制口拿濾毒罐，即直接進入無塵室，拿取無塵室台車上之抗酸性濾毒罐使用，導致維修後上訴人身體不適等情，業據證人即被告工程師吳宗泰於原審時證稱：106年2月27日凌晨1時許，因為幫浦卡進有機物，發生阻塞，上訴人與訴外人林毅帆已經先進入無塵室維修幫浦，上訴人再打電話通知伊進去幫忙推新的幫浦到舊幫浦替換，上訴人維修的方式是把管線拆下後將拆卸的管子清除後再裝回，做這維修要佩戴濾毒罐，通常伊等會去管制口借，管制口會有值班人員，但是因為當時情況緊急，因為機台旁邊都會放台車（類似大的垃圾桶），台車裡面有放防護衣、面罩、手套、吸液體棉條及濾毒罐，是否黑色、黃色、白色的濾毒罐都放在那裡伊不清楚。但無塵室蠻亮的，仔細看可以區分黑色、黃色、白色的濾毒罐。TLCD部門比較特別，如果遇到這種緊急狀況都要第一時間去處理，但是管制口與伊等所屬黃光區有一點距離，如先到管制口拿濾毒罐再前往處理單趟就要花費約10至15分鐘時間，上訴人因是在黃光區待命，至管制口來回要花約30分鐘時間，直接進去無塵室約5分鐘就可以開始處理。當天處理機台時間約1小時，處理後上訴人稱全身都濕，要去換無塵衣再進來處理其他機台，伊即幫忙先處理其他機台，處理完伊回到無塵室外面的管制口後，上訴人坐在那邊說頭暈，伊問上訴人是否要去醫院，上訴人說要去保健室躺一下，伊覺得上訴人還滿不舒服的，應該要送醫院，所以第一時間打電話給訴外人即副理古紹民問應如何處理，上訴人當時的狀況還有意識，可以走動，所以

就請林毅帆開車送上訴人去醫院，至於送醫院的狀況伊沒有參與就不知道情形等語（原審卷一第181 至185 頁）。核與證人即被上訴人黃光部課長古紹民於原審證稱：濾毒罐有分抗酸的、綜合的及抗有機溶劑的，伊所屬黃光部門配戴的濾毒罐一律是用黃色綜合抗酸鹼的。上訴人為伊部分主要Drypupm 的負責人，當天工具箱會議應該是上訴人召開會議，工具箱會議是要講解作業流程，會有什麼樣的危害，要佩戴什麼樣的工作器具還有什麼注意事項。上訴人於系爭事故發生後，沒有調單位，有排其他教育訓練給上訴人，要安排辦公事務工作，有先跟上訴人面談，上訴人知道也有同意，伊才開始著手去做計畫，期間上訴人一直有做診療工作。上訴人覺得被上訴人造成上訴人身體上損害有疏失，被上訴人覺得上訴人所提賠償不見得合理，發生事情後上訴人想調單位，但是因為其他單位無法臨時安排一個職務給上訴人，所以才請上訴人繼續在部門內做其他工作等語（原審卷二第118 至124頁）。證人即被上訴人設備工程師林毅帆於原審時證稱：伊與上訴人工作內容相同，但是同部門不同課，上訴人是塗佈課，伊是曝光課。當天機台壞掉時伊有進去協助，主要更換者是上訴人，伊跟吳宗泰進去協助上訴人推pupm，伊與吳宗泰沒有戴濾毒罐。上訴人進入無塵室前，有無先至管制口領取濾毒罐，伊不清楚，因為上訴人先進無塵室，伊進入無塵室時，上訴人已經穿戴完畢。復機後伊回無塵室，上訴人在管制口休息，所以伊不清楚復機後上訴人之身體狀況如何。之後古紹民請伊開車載上訴人至岡山秀傳醫院就醫，秀傳醫院告知沒有毒物科，建議去高醫，伊等就立即去高醫，後來才由古紹民接手。Drypupm壞掉那條生產換會停止，其他機台生產線不會受到影響。被上訴人就TLCD跟Drypupm設備操作及保養作業是否有制訂相關作業指導書或SOP，SOP在系爭事故發生前，即由上訴人制訂等語大致相符（原審卷二第125至129頁）。是上開事實，應可認定。而上訴人於10 6年2月27日凌晨1時許，係因系爭機台設備幫浦卡進有機物，

發生阻塞，上訴人遂進入無塵室進行系爭機台設備更新，然因被上訴人公司未置備個人專用之濾毒罐，亦未將無塵室內之濾毒罐分開管理，置放於妥當之位置，以使勞工可確實使用正確濾毒罐而不致於誤取，致上訴人因系爭機台設備發生上開故障，緊急進入修復以免影響生產線下，誤取「抗酸鹼」之濾毒罐，並因此吸入系爭機台設備作動時伴隨散發之有毒氣體，而受有傷害，則被上訴人公司自屬過失不法侵害上訴人之身體及健康。

⑵被上訴人雖抗辯上訴人為管理濾毒罐使用之人，對於濾毒罐之類別、顏色、防護用途及選用均熟稔，於本事故發生前復已多次實施系爭機台設備更新作業，且其公司濾毒罐發放無短缺問題，亦均符合國家檢驗標準，故本件事故發生，其公司無過失等語，然被上訴人公司未置備個人專用之濾毒罐，亦未將無塵室內之濾毒罐分開管理，置放於妥當之位置，以使勞工可確實使用正確濾毒罐而不致於誤取，致上訴人為緊急排除系爭機台設備所生故障，而誤取「抗酸鹼」之濾毒罐，致使上訴人受傷，被上訴人自有違反上開保護他人法律規定之情事，被上訴人復未能舉證證明其行為無過失，至上訴人是否在對於濾毒罐熟捻之情況下，仍誤取「抗酸鹼」之濾毒罐配戴而受傷，縱然屬實，僅係上訴人對於本件事故之發生，亦與有過失，惟仍無解於被上訴人之過失責任，被上訴人依此抗辯其無過失等語，尚難採取。

⑶被上訴人固辯稱依高醫鑑定結果，並無法確定上訴人是否為PGMEA 中毒，難認上訴人稱其因操作系爭機台設備中毒可採等語。觀諸高醫出具之鑑定報告二㈣1.稱：上訴人是否為PGMEA 中毒實無法確認等語（原審卷二第174 至第176 頁），固無從於上開鑑定報告內容認定上訴人106 年2 月27日係因PGMEA 中毒而就醫。然上訴人於當日機台修復後即身體不適，經同仁送醫，且醫院檢驗身體各項數值異常等情，業經證人吳宗泰於原審證稱：當時處理機況時間約1 小時，處理後上訴人說全身都濕了，要去換無塵衣再進來處理其他機台，

其他機台當時伊幫忙先處理，處理完伊回到無塵室外面的管制口後上訴人就坐在那邊說頭暈，伊問上訴人是否要去醫院，上訴人說要去保健室躺一下，伊覺得上訴人還滿不舒服的，應該要送醫院，第一時間打電話給副理古紹民問如何處理，上訴人當時的狀況還有意識，可以走動，所以就叫證人林毅帆開車送上訴人去醫院等語。（原審卷一第181至182頁）。證人林毅帆於原審時證稱：復機後伊回無塵室，上訴人在管制口休息，所以伊不清楚復機後上訴人之身體狀況如何。之後古紹民請伊開車載上訴人至岡山秀傳醫院就醫，秀傳醫院告知沒有毒物科，建議去高醫，伊等就立即去高醫，後來才由古紹民接手等語明確（原審卷二第125至129頁）。且上訴人106年2月27日前往就醫之病情，出現頭暈、噁心、呼吸困難、胸悶、咳嗽及臉麻等症狀，檢查結果及治療過程：106年2月27日發現白血球升高12000/uL（正常值4141～10520/uL）、嗜酸紅性白血球上升9.7%（正常值0.5～7.5%）、血小板上升376000 /u L（正常值160000～370000/uL）、血糖上升204m g/dL（正常值65～106mg/dL）、腎功能損傷（肌酸酐上升1.56mg /d L）（正常值0.64～1.27mg/dl）、心肌酵素上升（CPK：227IU/L）（正常值26～174IU/L）、血中鎂離子濃度低下Mg：1.76 mg/dL（1.8～2.5mg/dL）、三酸甘油酯上升167mg/dL（35～160mg/dL）、尿蛋白上升2＋，無酸血症。」等情，有上開高醫鑑定報告記載及106年11月1日函在卷可佐（原審院卷二第1-1至3頁）。上開事實，洵堪認定。則上訴人於修復機台後即感身體不適，且就醫後經檢驗有多項檢驗數值不正常，堪認上訴人係操作系爭機台設備，配戴「抗酸鹼」之濾毒罐，吸入PC660中毒而受傷，即可認定。是上訴人所受損害與被上訴人上開過失行為間，當存有相當因果關係，則上訴人依前揭規定，請求被上訴人賠償其所受損害，於法洵屬有據。

㈢上訴人請求被上訴人賠償看護費用72,000元、交通費用29,850元及非財產上之損害10萬元，茲就其之請求逐一審核如下

：

1.看護費用部分：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用之損害，得向上訴人請求賠償，始符公平原則（最高法院94年度台上字第1543號判決意旨參照）。經查，上訴人於106年2月27日系爭事故後，經送高醫急診，於同日入內科加護病房，於106年3月1日入普通病房、同年月7日出院，其於同年4月5日至高醫職業及環境醫學科進行復工評估時，仍主訴尚有包括胸悶，頭暈，心悸，走路會喘等不適現象，經高醫醫師評估上訴人日常生活起居需人照料之事實，有高醫診斷證明書在卷可考（原審院卷一第8、9頁），可見上訴人因系爭事故住院之期間為106年2月27日至同年3月7日，除加護病房有專人看護外，其餘住院期間即106年3月1日至同年月7日需人看護，應可認定。又上訴人於同年4月5日至高醫職業及環境醫學科進行復工評估時，既仍向醫師陳稱尚有包括胸悶，頭暈，心悸，走路會喘等不適現象，而經醫師判斷後，仍認定其日常生活起居需人照料，以高醫係上訴人受傷後為其急診及治療之醫療院所，對於上訴人病情及復原狀況自有相當之瞭解，故其所陳述之意見，應屬可採，則上訴人106年3月8日至同年4月5日之期間，自亦應需人看護。依上，上訴人106年3月1日至同年4月5日期間需人全日看護，堪以認定。另被上訴人雖抗辯上訴人106年4月15日已可自行駕車出遊，可見上訴人早已無看護必要等語，然本件上訴人需看護期間僅至106年4月5日，其距上開出遊已有10日，當非可依此認定上訴人於106年4月5日已無看護必要，被上訴人此部分抗辯，亦非可採。又上訴人主張看護費用額，全日以每日2,000元計算一節，為兩造所不爭執，是依上所述，上訴人需人看護之期間為36日，請求被上訴

人賠償看護費用72,000元（36× 2000＝72000 ），於法即屬有據，應予准許。

2.交通（含膳食）費用部分：本件上訴人請求被上訴人賠償交通、膳食費用共計29,850元，核與其所提出被上訴人公司核給上訴人就醫費用之核定表、收據、統一發票、購票/ 搭乘證明單相符（原審卷一第13頁、第26至30頁、第93頁），而上訴人向被上訴人公司申請交通（含膳食）費用時，均已檢附相關單據，經被上訴人核定在案，上訴人雖未補正診斷證明書與被上訴人公司，然依醫療費用收據已可證明確有就診之紀錄，故上訴人此部分請求，自屬有據，應予准許。被上訴人以上訴人並未提出相關費用憑證及診斷證明書以資證明等語，自無可取。

3.非財產上之損害部分：上訴人因被上訴人之不法侵害，受有前揭傷勢，不論生理、心理均受創甚鉅，嚴重影響其生活品質，其在肉體或精神上所受之痛苦，至深且鉅，則其請求被上訴人賠償非財產上之損害，於法自無不合。又按慰藉金之賠償，須斟酌雙方之身分、資力與加害程度及其他各種情形核定相當之數額。查上訴人為大學畢業學歷，前在被上訴人公司擔任設備技術師，月收入約4 、5 萬元，名下有土地1 筆、房屋1 棟及汽車1 輛；被上訴人公司登記資本額1,050億元等情，經兩造陳明在卷，並有上訴人之財產歸屬資料清單及經濟部- 公司資料查詢在卷可憑，本院斟酌前述上訴人之身分、地位、兩造之經濟能力、事件之經過及上訴人之嚴重程度等一切情況，認上訴人請求慰撫金以5 萬元為適當，逾此部分之請求，不應准許。

4.綜上，上訴人因系爭傷害，所受損害共計151,580 元（計算式：29,850＋72,000＋50,000＝151,580 ）。

㈣再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。被上訴人辯稱依被上訴人公司規定應每日召開工具箱會議且進行防護具點檢作業，上訴人係106 年2 月27日進行系爭機台設備

更新作業之工具箱會議召集人，卻未召開一情，為上訴人所不爭執，固堪認定，然上訴人辯稱被上訴人公司從未開過工具箱會議等語，業經證人吳宗泰於原審證稱：沒有開過工具箱會議，通常下包工程才會開這個會議等語（原審院卷一第185頁）。證人古紹民於原審證稱：公司有規定要召開工具箱會議，但部門沒有落實執行等語（原審卷二第119頁）。證人林毅帆於原審證稱：公司有制訂要召開工具箱會議，但沒有落實召開等語明確（原審卷二第127頁），且互核相符，可見被上訴人雖有規定應召開工具箱會議，並未具體要求員工執行，並行之有年，自未可強求上訴人召開該會議，是被上訴人辯稱上訴人未召開工具箱會議而與有過失等語，尚無可取。至於上訴人主張因無塵室內燈光昏黃，無法看清濾毒罐之顏色，其無可歸責等語，然證人吳宗泰於原審證稱：無塵室燈光雖無黃色，但燈光蠻亮的，如果仔細看應可分辨等語（原審卷一第181頁），足見無塵室燈光雖為黃色，然仍可分辨濾毒罐之顏色，經挑選後正確配戴。審酌上訴人自104年9月14日起即受僱於被上訴人，已多次執行系爭機台設備之維修，對於維修時應配戴何種濾毒罐應知之甚詳，而於本件維修時，自應注意挑選正確之濾毒罐配戴，而避免本件事故之發生，然其未注意為之，是本件事故之發生，亦係因上訴人疏未盡注意義務，就該損害之發生亦屬與有過失，應可認定。本院依上開兩造違反注意義務之情節，認上訴人就該損害之發生應負20%之過失比例，是被上訴人之賠償責任應減輕20%。從而，依上開過失相抵之規定，上訴人上開得請求被上訴人賠償之損害金額應減為121,264元（計算式：151,580× 80%＝121,264，元以下四捨五入）。

七、上訴人即附帶被上訴人主張被上訴人即附帶上訴人應給付上訴人依勞基法第18條第1款、第16條第1項第2款、第3項規定，請求被上訴人即附帶被上訴人給付預告工資27,060元，資遣費37,809元，有無理由？

㈠按職災勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安

置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施，雇主未依上開規定辦理或雇主與勞工對於安置之工作未能達成協議者，職災勞工得終止勞動契約。職災保護法第27條、第24條第3款、第4款定有明文。

㈡經查，上訴人主張其於106年6月1日復工後，多次提出請求轉調部門未果，於同年月29日寄發存證信函請被上訴人重新安排其他部門及職務亦未獲回應，遂於同年7月20日再寄發存證信函，向被上訴人表示自同年月24日起與被上訴人終止勞動契約等情，業據上訴人提出存證信函及回執為證（原審卷一第94、95頁），應堪採信，足認兩造對於安置之工作未能達成協議，上訴人主張其依職災保護法第24條第4款規定，終止勞動契約，自屬有據。被上訴人雖抗辯上訴人自106年7月24日起，即未工作連續曠職達3日以上，故其已於106年8月8日，依勞基法第12條第1項第6款，以存證信函向上訴人為終止勞動契約之意思表示等語，然上訴人已於106年7月24日起終止兩造間之勞動契約，且上訴人之終止符合職災保護法之規定，業經認定如前，則上訴人於終止勞動契約起未繼續上班，自非曠職，被上訴人此部分抗辯，即非可採，亦可認定。

㈢上訴人主張被上訴人應給付預告期間之工資28,560元及資遣費39,833元等語：

1.預告期間工資28,560元部分：按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應先為預告。雇主未依上開規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項、第3項定有明文。是雇主僅在依勞基法第11條或第13條但書之規定終止勞動契約，且未依同法第16條第1項規定先為預告時，始有給付預告期間工資之義務甚明。至在勞工依勞基法第14條第1項或職災保護法第24條之規定，主動對雇主終止勞動契約之情形，因何時終止勞動契約係由勞工自行決定，其本得自行選擇適當之時間終止勞動契約，而無雇主需提前預告之問題，依理自不得請求雇主給付預

告期間工資；此由勞基法第14條第4 項及職災保護法第25條第1 項明定關於勞工依前開規定終止勞動契約，僅適（準）用勞基法資遣費之規定，而未適（準）用同法第16條關於預告期間工資之規定，亦可獲印證。是本件上訴人既係依職災保護法第24條之規定，終止兩造間之僱傭契約，而非遭被上訴人依同法第11條或第13條但書之規定終止勞動契約，揆諸前揭說明，自不得請求被上訴人給付預告期間工資，其此部分請求不應准許。上訴人雖主張依勞基法第18條只有在第12條、第15條之情形終止勞動契約時，勞工始不得請求預告期間工資等語。按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1 項規定期間預告雇主，勞基法第15條第2 項定有明文。佐以上開勞基法第16條第3 項規定可知，雇主終止勞動契約時，如未給與勞工預告期間，應給付勞工預告期間工資，而勞工終止契約時，應準用第16條第1 項規定，給與雇主預告期間，令雇主得於預告期間覓妥適當人員接替勞工工作，若勞工未依規定預告而終止契約者，自不得請求給付預告期間之工資，亦可認定。是上訴人上開主張亦非有據。

2.資遣費部分：按勞工依第24條第2 款至第4 款規定終止勞動契約者，雇主應依勞基法之規定，發給勞工資遣費。職災保護法第25條第1 項定有明文。又依勞基法第17條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：①在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費。②依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之，未滿1 個月者以1 個月計，勞基法第17條亦設有明文。另按，勞工適用勞退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11條、第13條但書、第14條及第20條或職災保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給1/2 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1 項亦有明定。準此，上訴人依職災保護法第24條第4 款規

定，終止兩造間之勞動契約，自得依前揭規定，請求被上訴人給付資遣費。查上訴人係自104 年9 月14日起受僱於被上訴人至106 年7 月24日終止勞僱契約，是上訴人年資計1 年10月又11日，又兩造不爭執上訴人其離職前6 個月之平均工資為每月40,589元，故資遣費應為37,809元（40589 × 1 又315/36 5× 1/2 ＝37809 ，元以下四捨五入），則上訴人請求資遣費37,809元，當屬有據，逾此範圍之請求，則屬無據，應不予准許。

㈣從而，本件上訴人得請求被上訴人給付之金額為159,073 元（計算式：121,264 ＋37,809＝159,073 ），上訴人在此金額範圍內請求賠償為有理由，應予准許，超過部分，則不予准許。

十、綜上所述，本件上訴人依民法第184 條第2 項、第193 條第1 項、第195 條第1 項及勞退條例第12條規定，請求被上訴人給付159,073 元，及自106 年9 月14日民事追加狀繕本送達翌日（送達證書，原審卷第151 頁）起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，非有理由，應予駁回。原審於上訴人就上開範圍內之請求，予以准許，並依職權為假執行及免為假執行之諭知，暨駁回上訴人其餘之請求，並無不合。上訴人及附帶上訴人上訴，指摘原判決不當，求予廢棄改判，均無理由，均應予駁回。

據上論結，本件上訴及附帶上訴均為無理由，依民事訴訟法第436 條之1 第3 項、第449 條第1 項、第463 條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　13　　日

民事勞工法庭　審判長法　官　朱玲瑤

法　官　許慧如

法　官　謝文嵐

以上正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　13　　日

書記官　許琇淳