臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度勞訴字第90號

原　　告　張景毓
訴訟代理人　羅玲郁律師（法扶律師）
被　　告　嘉里大榮物流股份有限公司
兼法定代理人　沈宗桂
被　　告　林建良
共　　同
訴訟代理人　王正宏律師

上列當事人間請求職業災害補償等事件，本院於民國109年4月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告嘉里大榮物流股份有限公司應給付原告新臺幣肆拾捌萬參仟壹佰柒拾捌元，及自民國一百零七年八月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告嘉里大榮物流股份有限公司、林建良應連帶給付原告新臺幣壹佰肆拾參萬零伍佰柒拾貳元，及自民國一百零九年一月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告嘉里大榮物流股份有限公司負擔百分之十五，被告嘉里大榮物流股份有限公司、林建良連帶負擔百分之四十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告嘉里大榮物流股份有限公司如以新臺幣肆拾捌萬參仟壹佰柒拾捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告嘉里大榮物流股份有限公司、林建良，如以新臺幣壹佰肆拾參萬零伍佰柒拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2、3款定有明文。本件原告原起訴聲明：被告嘉里大榮物流股份有限公司（下稱嘉里大榮公司）應給付原告新臺幣（下同）4,539,333 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於本院審理中先後追加被告沈宗桂、林建良，請求應與嘉里大榮公司負連帶給付責任（本院卷一第26、186 頁）。後又變更聲明為：㈠被告嘉里大榮公司應給付原告584,807 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡被告嘉里大榮公司、沈宗桂、林建良應連帶給付原告2,592,726元，及自民國109 年1月17日追加起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（本院卷二第95頁）。經核原告追加被告之訴與原訴均係基於同一職災事故之基礎事實，而請求金額增減及利息起算日聲明之變更則為應受判決事項聲明之擴張或減縮，合於首揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告104年11月9日起受僱於被告嘉里大榮公司，在高雄所擔任送貨司機，105年6月18日於嘉里大榮公司仁武倉庫由同仁協助裝載貨物後，載運貨物至臺南市安平區大潤發賣場卸載貨物，原告由貨車側門拿取貨物時，堆疊於上方之微波爐砸下，砸中原告右臉、右眼（下稱系爭事故），致原告受有右眼結膜異物、右眼視網膜剝離之傷害（下稱系爭傷害），原告先於105年6月20日至陽明眼科診所（下稱陽明眼科）就醫，嗣於同年7月6日日在高雄榮民總醫院（下稱高雄榮總）接受右眼平坦部玻璃體切除併氣體注入及光凝雷射治療手術、同年月13日接受右眼玻璃體腔內氣體液體交換手術、同年月20日接受右眼平坦部玻璃體切除併矽油注入及光凝雷射治療手術、同年9 月14日接受右眼複雜性平坦部玻璃體切除併矽油注入及光凝雷射治療手術、同年12月28日接受右眼囊外水晶體摘除併人工水晶體植入手術、106年7月25日

接受右眼複雜性平坦部玻璃體切除及移除矽油手術，業經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）認定原告係職業傷害病，失能程度符合給付標準附表第R3-13項，並發給11 等級職業傷病失能給付。而原告因系爭傷害，陸續於高雄榮總開刀治療，迄至106年9月方能回到嘉里大榮公司上班，渠嘉里大榮公司竟未經與原告協調即逕自將原告降薪，且106年1月12日至4月間未給付原告工資補償，106年9月至107 年4月間則未足額給付原告工資，嗣於107年5月15日將原告資遣，亦短付資遣費，原告自得依兩造間勞動契約關係及勞動基準法（下稱勞基法）第59條規定，請求嘉里大榮公司給付原領工資補償350,121元（106 年1月12日至7月31日）、差額工資207,996元（106年9月至107年4月）、差額資遣費26,690元，合計584,807 元。又嘉里大榮公司提供原告運貨之貨車為車廂式貨車，車身本身高度約100公分，貨廂高度約250公分，惟嘉里大榮公司並未提供安全帽、貨梯或其他工具等安全措施輔助送貨司機於貨廂側門提取貨物，致原告遭堆置於上方貨物砸中右臉及右眼而受有系爭傷害，嘉里大榮公司自應依民法第184條第2項、職業災害勞工保護法第7 條之規定，負侵權行為損害賠償責任。而沈宗桂為嘉里大榮公司之法定代理人，林建良為高雄所之勞工安全主管，應負提供上開安全輔助措施之責任，其等未盡勞工安全維護義務，亦應依民法第 184條第2項、第188條第1項及職業災害勞工保護法第7條規定，與嘉里大榮公司對原告負連帶損害賠償責任。而原告因系爭傷害，受有勞動能力減損及精神上痛苦，原告願自負3 成與有過失責任，並經扣除已領取之勞災工資及失能補償後，請求被告3人連帶賠償原告勞動能力減損2,175,890元及精神慰撫金416,836元，合計2,592,726元。爰依法提起本件訴訟，並聲明：㈠被告嘉里大榮公司應給付原告584,807 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡被告嘉里大榮公司、沈宗桂、林建良應連帶給付原告2,592,726元，及自109 年1月17日追加起訴狀送達翌日起至清償

日止，按年息5%計算之利息；㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於105年8月19日勞工保險傷病給付申請書及給付收據上，傷病發生日期填載「105年6月20日」；106年6月20日於陽明眼科就診時主訴「昨天（即106年6月19日）被箱子打到」；於高雄榮總就診時主訴其於105年7月初時，工作發生意外被箱子打到，嗣原告又自行向勞保局變更受傷日期為105年6月18日，其受傷時間說法不一，且依原告之勤怠紀錄，原告於105年6月19、20日均休假未上班，復未能提出任何其確實係於105年6月18日工作時受傷之具體證據，亦無當日之就診紀錄，實無從判定其所受傷害為職業災害。更何況，原告於105年6月20日及21日均正常上班，未有視網膜剝離之後遺症現象，且其過去曾有視網膜剝離手術之病史，勞保局委託之特約專科師審查意見亦認係原告任職前即已有視網膜剝離之舊症，則原告之右眼視網膜剝離是否係為職業災害，自有疑慮，實不能僅憑原告片面之指訴，即認定原告右眼視網膜剝離與其工作內容有因果關係，抑或是認定被告有故意、過失存在。退步言，縱認原告確實係於105年6月18日上班期間受有傷害，惟原告主張喪失勞動能力比例既經高雄榮總鑑定為27%，原告仍主張為38.45% ，實乏確切依據。又原告自承其在搬運貨物過程中與有過失，自應按過失比例折減損害賠償金額。至其精神慰撫金之請求金額，實屬過高，應予酌減，且勞保勞災補償金額應依法予以抵充。另原告主張嘉里大榮公司應負侵權行為責任，然民法第184 條之侵權行為類型，法人尚無單獨適用之情，是原告主張嘉里大榮公司應依民法第184 條規定負損害賠償責任，即屬無據；而嘉里大榮公司設有專責管理勞工安全的安全衛生室，並有具專業證照之勞工安全主管，沈宗桂僅為公司代表人，難認執行職務有故意或過失；林建良雖為事故當時高雄所勞工安全主管，然已持續對原告為安全衛生教育訓練，自無違反保護他人法律情事，故原告請求被告3 人連帶負損害賠償責任，並

無理由。又原告申請自105年12月1日起至106年6月30日止留職停薪，並於106 年7月1日復職，自無原領工資補償之問題，更何況，依據勞保局106年9月21日函文，亦認為原告傷病應以其最後一次手術即105年12月28日以後2週可復原並恢復工作，因此傷病給付僅能給付至106年1月10日止，故原告主張嘉里大榮公司應給付106年1月12日至106年7月31日之原領工資補償為無理由。另由嘉里大榮公司於106年6月14日寄予原告之存證信函可知，嘉里大榮公司考量原告之傷病復原狀況，故特地安排原告回歸上班時，得以擔任其傷病後能力可負擔之工作，薪水自無像原告先前擔任司機時高，關於此一職務調動之必要性與適當性，原告於復職後並未提出質疑，故原告以先前擔任司機時之平均薪資來主張工資差額及資遣費差額云云，顯無理由等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實：（本院卷二第106頁反面）

㈠原告104年11月9日起受僱於嘉里大榮公司，擔任送貨司機，107年5月15日經被告資遣，年資2年6月又7天。

㈡原告曾於105年6月20日至陽明眼科就醫。

㈢原告於105 年7月6日至高雄榮民總醫院進行右眼平坦部玻璃體切除併氣體注入及光凝雷射治療手術、於同年7 月13日再進行右眼玻璃體腔內氣體液體交換手術、於同年7 月20日再進行右眼平坦部玻璃體切除併矽油注入及光凝雷射治療手術、於同年9 月14日再進行右眼複雜性平坦部玻璃體切除併矽油注入及光凝雷射治療手術、於同年12月28日再進行右眼囊外水晶體摘除併人工水晶體植入手術。

㈣原告系爭事故前未包含加班費之原領工資為45,800元。

㈤嘉里大榮公司106年9月至107年4月給付原告之薪資，合計214,260元。

㈥原告因系爭事故，已受領105年7月9日至106年1月11日、106年8月1至31日及106年9月12日至106 年12月1日期間3日之勞災工資補償199,920元及勞災失能補償366,408元。

四、本件之爭點：（本院卷二第106頁反面至107頁）

㈠原告主張之系爭傷害（視網膜剝離）是否係於工作期間所造成？是否屬職業災害？

㈡原告就其主張系爭事故之發生是否與有過失？如有，過失比例為何？

㈢原告已領取之職災補償為若干元？大榮公司是否均得主張抵充？

㈣被告對原告是否應負侵權行為之連帶損害賠償責任？

㈤原告請求嘉里大榮公司給付原領工資補償350,121元（106年1月12日至7月31日）、差額工資207,996元（106年9月至107年4月）、差額資遣費26,690元，合計584,807元；及請求被告連帶賠償勞動能力減損2,175,890元、精神慰撫金416,836元，各有無理由？如有理由，金額應各以若干為當？

五、本院之判斷：

㈠查兩造就原告於104年11月9日起受僱於嘉里大榮公司，擔任送貨司機，107 年5月15日經被告資遣，年資2年6月又7天；且原告曾於105年6月20日至陽明眼科就醫，嗣於於105年7月6 日至高雄榮民總醫院進行右眼平坦部玻璃體切除併氣體注入及光凝雷射治療手術、同年7 月13日再進行右眼玻璃體腔內氣體液體交換手術、同年7 月20日再進行右眼平坦部玻璃體切除併矽油注入及光凝雷射治療手術、同年9 月14日再進行右眼複雜性平坦部玻璃體切除併矽油注入及光凝雷射治療手術、同年12月28日再進行右眼囊外水晶體摘除併人工水晶體植入手術；及系爭事故前原告未包含加班費之原領工資為45,800元，因系爭事故，原告已受領105年7月9日至106 年1月11日、106年8月1至31日及106年9月12日至106 年12月1期間3 日之勞災工資補償199,920元及勞災失能補償366,408元，而嘉里大榮公司106年9月至107年4月給付原告之薪資，合計214,260 元等情，並不爭執，復有原告勞保投保資料表、嘉里大榮公司資遣預告通知單、陽明眼科診斷證明書、高雄榮總診斷證明書、勞保局傷病及失能給付公函、原告薪資帳

戶存摺節本及原告薪資明細表等件附卷可稽（審勞訴卷第32至47、50、56至63頁及本院卷二第10至13頁），自堪信為真實。

㈡原告主張嘉里大榮公司未給付原告106 年1月12日至7月31日勞災工資補償、短付原告106年9月至107年4月工資及資遣費，尚積欠原告勞災工資補償350,121元、差額工資207,996元及差額資遣費26,690元等語，惟為嘉里大榮公司所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

1.勞災工資補償部分：

⑴按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償：…二、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。…三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。…」，勞基法第59條定有明文。原告主張105年6月18日載貨至臺南市安平區大潤發賣場，卸貨時遭堆疊於上方之微波爐砸中右臉、右眼，致受有系爭傷害，為職業災害等語，業據提出陽明眼科及高雄榮總診斷證明書為據（審勞訴卷第32至35頁），而陽明眼科診斷證明書載明原告於105年6月20日就診時，即有「右眼結膜異物，結膜下出血」等外力侵犯症狀，與陽明眼科病歷記載原告105 年6月20日就診時主訴遭箱子打到（審勞訴卷第214頁）情節相符。而勞動部審定原告勞保勞災給付申請時，亦經勞動部特約眼科專科醫師審查，醫理見解略以：「申請人（即原告）之視網膜剝離（右眼）確實為外傷引起，因為105年6月20日在眼科診所檢查有結膜下出血之發現，但當時尚未有視網膜剝離。後來病情惡化，慢慢產生視網膜剝離，於 105年7月5日住院接受手術治療，陸續在105年7月6日、105 年7月20日及105年9月14日做了3 次的玻璃體切除術及矽油灌注術，視網膜已成功復位，病況穩定。但玻璃體切除術會造成白內障提早發生，故於105 年12月28日又接受白內障摘除及

人工水晶體植入的手術。依病史，申請人之眼疾與工作意外受傷有關」，有勞動部107年4月3日勞動法爭字第1070003010號保險爭議審定書可參（審勞訴卷第168至174 頁）。本院經被告聲請，再就原告右眼結膜異物及右眼視網膜剝離之傷害是否係外力傷害造成，亦或係其眼睛本身之疾病造成？送請高雄榮總鑑定，該院鑑定意見亦認為：「病患（即原告）於105年6月發生右眼結膜異物及右眼視網膜剝離復發時，在陽明眼科與本院病歷均記載在發生前有右眼被箱子打到的外傷史，因此右眼視網剝離之復發很可能與外力傷害相關」（本院卷一第156 頁）。可見，原告之系爭傷害，應係外力傷害造成，而非本身之疾病所致，且係遭箱子砸中，與工作相關，應為職業災害，堪以認定。被告雖以原告受傷時間說法不一，且曾有視網膜剝離舊疾，質疑原告所受系爭傷害非職業災害所致。然受傷時間之主訴，係根據原告之回憶而來，如主訴時未被要求精確回想確認，極可能因非判斷病症原因之重點，醫病雙方籠統隨意問答致有出入，而勞保傷病給付申請書係於系爭事故後近2 月填載，時日記憶已非深刻，略有出入，亦在所難免，況系爭傷害確因外力傷害所致，有如前述，原告亦無造假矇騙之動機及必要，是被告所辯尚難採信。

⑵原告因系爭事故受有系爭傷害，為勞工職業災害，既經本院認定如前，原告自得依勞基法第59條規定，請求雇主嘉里大榮公司給付勞災工資補償。又勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假；勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之；職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第四條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理，為勞工請假規則第6、8條及職業災害勞工保護法第29條所明定。而勞基法第59條第2 款所稱勞工在醫療中不能工作時，係指勞工在治療、休養期間不能回復原有工作或勞雇雙方協商之能勝任工作而

言；至所稱原領工資，則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，以遭遇職業災害前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資，勞基法施行細則第31條亦有明文。本件原告因系爭傷害，持續於高雄榮總治療，迄至106年6月13日就診時，醫師仍評估原告須避免粗重工作，有高雄榮總診斷證明書可證（審勞訴卷第32頁），亦即尚不能回復原有需搬運貨物之司機工作，而嘉里大榮公司於106年6月14日始安排原告於同年7月1日回任可勝任之辦事員工作，有嘉里大榮公司寄交原告之存證信函可按（審勞訴卷第156至158頁），同年7月原告復因須接受右眼複雜性平坦部玻璃體切除及移除矽油手術請假，經嘉里大榮公司准許，該手術於106年7月25日進行，醫師評估術後須休養1週，亦有高雄榮總診斷證明書可考（審勞訴卷第35頁），堪認原告迄至106年7月31日前尚在醫療中不能工作，嘉里大榮公司自應依勞工請假規則第6、8條規定給予公傷病假，且依職業災害勞工保護法第29條規定，將留職停薪改為公傷病假，並依勞基法第59條第2款之強制規定給予原告工資補償，不因原告有無申請留職停薪而有不同。而原告於系爭事故前1月不含加班費之原領工資為45,800元，嘉里大榮公司於106年1月12日至7月31日未給付原告工資補償，為兩造所不爭執（本院卷二第106頁），則原告依勞基法第59條第2款規定，請求被告給付106年1月12日至7月31日之工資補償，於304,348元【計算式：（45,800元x 20/31月）＋45,800元x 6月＝304,348元】範圍內，即屬有據。原告主張以平均工資52,782元為原領工資/月，核與勞基法第59條第2款及施行細則第31條規定不合，於法無據，尚難採信。

2.差額工資部分：

⑴又工資由勞雇雙方議定之；職業災害勞工經醫療終止後，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，勞基法第21條第1項及職業災害勞工

保護法第27條亦有明文。

⑵本件嘉里大榮公司於原告職業災害醫療終止後，固於106年9月至107年4月間安排原告從事能勝任之辦事員工作，惟並未與原告協議，即逕將原告月薪減為27,000元，明顯違反勞基法第21條第1 項規定，對原告自不生減薪之效力。而嘉里大榮公司於106年9月至107年4月給付原告之薪資，合計214,260 元，為兩造所不爭執。則原告依兩造間勞動契約關係，請求被告給付106年9月至107 年4月差額工資152,140元（計算式：45,800元x 8月－214,260元＝152,140 元），應屬有據。原告主張以平均工資52,782 元為應領工資/月，核與原告於此段期間並未加班及兩造不爭執原告不含加班費之原領工資為45,800元/月不合，難認有據，不足採信。

3.差額資遣費部分：

⑴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之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定，二、職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堪勝任工作，三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定，職業災害勞工保護法第23條亦有明定。又平均工資謂計算事由發生之當日前6 個月所得工資總額除以該期間之總日數所得金額；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，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第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2分之1 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，勞基法第2條第4款、勞退條例第12條第1項亦有明文。

⑵本件依107 年5月3日嘉里大榮公司交付原告之資遣預告通知單（審勞訴卷第56頁），其資遣原告之依據為勞基法第11條第4款及職業災害勞工保護法第24條第4款，違反上開職業勞工保護法第23條規定。惟依其所載資遣原因「勞工對所擔任

之工作確不能勝任者」，其真意應係依職業災害勞工保護法第23條第2 款規定資遣原告，且原告對被告上開資遣並無意見，並請求被告給付資遣費差額，依前開勞退條例第12條第1項規定，應認尚屬有據。又原告任職年資2年6月又7天，均為新制年資，為兩造所不爭執，且原告於107年5月15日離職前6月月薪均為45,800 元，業經本院認定如前，則原告離職前6月平均工資應為45,800元/月，原告主張平均工資為52,782 元/月，尚難憑採。而嘉里大榮公司給付原告之資遣費為27,343元，有前開資遣預告通知單可稽，自得再請求嘉里大榮公司給付資遣費差額30,785 元【計算式：45,800元x（ 2＋6/12＋7/365年）x 1/2－27,343元＝30,785元，元以下四捨五入】，然原告僅請求嘉里大榮公司給付資遣費差額26,690元，自屬有據。

4.準此，原告得請求嘉里大榮公司給付之金額，合計為483,178元（計算式：106年1月12日至7月31日間勞災工資補償304,348元＋106年9月至107年4月間差額工資152,140元＋資遣費差額26,690元＝483,178 元）。至兩造雖不爭執原告因系爭事故，已受領105年7月9日至106年1月11日、106年8月1至31日及106年9月12日至106年12月1日期間3 日之勞災工資補償199,920 元，然此與原告上開請求勞災工資補償期間不同，而106年9月至107年4月期間原告係請求差額工資，與被告已給付之106年9月12日至106 年12月1日期間3日勞災工資補償並不相同，故上開199,920 元無從用以抵付上開原告得請求嘉里大榮公司給付之金額，併予敘明。

㈢原告主張被告未依法令提供安全措施，致其因系爭事故受有系爭傷害，應負損害賠償責任等語，亦為被告所否認，並抗辯如前所示。查：

1.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、第2 項定有明文。上開民法第184條第2項所謂保護他人之法律，係指保護他人為目的之法

律，亦即一般防止妨害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言（最高法院95年度台上字第1174號裁判意旨參照）。而職業安全衛生法及其子法，依該法第1 條規定，其立法目的即是為防止職業災害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。又雇主對防止裝卸、搬運、堆積作業及有物體飛落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設施；雇主對於工作場所有物體飛落之虞者，應設置防止物體飛落之設備，並供給安全帽等防護具，使勞工戴用；雇主對於搬運、置放、使用有刺角物、凸出物、腐蝕性物質、毒性物質或劇毒物質時，應置備適當之手套、圍裙、裹腿、安全鞋、安全帽、防護眼鏡、防毒口罩、安全面罩等並使勞工確實使用；雇主對於作業中有物體飛落或飛散，致危害勞工之虞時，應使勞工確實使用安全帽及其他必要之防護設施；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4、5款、第32條第1 項、職業安全衛生設施規則第238、278、280 條亦有明定。本件原告須於工作場所即運貨貨車及週邊裝卸、堆積、搬運貨物，而上方貨物有傾倒飛落之虞，依前揭職業安全衛生法及職業安全衛生設施規則之規定，雇主有提供安全設備及對員工為安全教育訓練之義務，惟嘉里大榮公司未提供安全帽等防護物體飛落之安全設備，亦未對原告施予如何固定堆積、裝卸貨物及使用安全設備、防護物體飛落之安全教育訓練，致原告未能正確固定堆積、裝卸貨物，而於卸貨時致上方裝貨箱子飛落，復因缺乏安全帽等安全設備防護，遭箱子直接砸中眼、臉而受有系爭傷害。嘉里大榮公司等雖辯稱本件貨車車廂內高低差未達1.5 公尺以上，且多裝運小型物件，並無將各貨物逐一綁帶穩固或備置安全帽等物供勞工使用之必要，且曾使原告接受新進員工工作前安全衛生教育訓練及多次年度勞安教育訓練等語，然依前揭法令規定，祇要有物體飛落之虞之作業場所，雇主即有提供安全帽等防護安全設備之必要，並不以高低落

差達1.5公尺為必要，嘉里大榮公司利用貨車裝載多量貨物，自需堆積，上下貨物即有落差，如未適當堆積、固定，於裝卸、搬運時，上層貨物即有飛落之虞，自有提供工作勞工安全帽等防護安全設備之必要，嘉里大榮公司既未提供，即違前揭法令規定；又嘉里大榮公司提供之新進員工工作前安全衛生教育訓練教材，未見有教育員工如何固定堆積、裝卸貨物及使用安全設備防護物體飛落之訓練內容（本院卷一第84至102頁），所提被證19網頁不安全行為案例分析說明資料（本院卷一第103至105頁），未見有用以作為原告教育訓練內容之證據，衡以教育訓練係由雇主提供，相關教育訓練資料應由雇主保存，嘉里大榮公司等既不能提出確有使原告接受如何固定堆積、裝卸貨物及使用安全設備、防護物體飛落之教育訓練資料，應認被告確有未盡前揭法令規定之教育訓練義務，則嘉里大榮公司等確有違反保護他人法律之情，應堪認定。而嘉里大榮公司為原告之雇主，林建良為系爭事故發生當時嘉里大榮公司高雄所之勞工安全主管（本院卷一第61頁），前揭法令規定之雇主義務，自應由當時原告之勞工安全主管林建良負責執行，是原告以其雇主未盡前揭法令規定之義務，依職業災害勞工保護法第7條：勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，及其勞工安全主管林建良執行職務時，違反前揭法令等保護他人之法律，依民法第184條第2項、第188條第1項：受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任之規定，請求嘉里大榮公司、林建良就其所受損害連帶負賠償責任，於法即屬有據。至沈宗桂雖為嘉里大榮公司之法定代理人，惟嘉里大榮公司資本額達700,000,000元（審勞訴卷第124頁），員工眾多，全台各地分設營業處所，並各設有勞工安全主管，以中大型公司分工精細、層層負責之工作經營型態，法定代理人並無須親自執行負責對個別勞工之勞工安全事務，本件原告為嘉里大榮公司高雄所員工，沈宗桂則於臺北總公司董事會擔任董事長職務，高雄所復設有勞工安全

主管直接負責高雄所之勞工安全事務，自難認系爭事故之發生與沈宗桂執行執務有關，而責令沈宗桂共負連帶損害賠償責任，原告此部分請求，尚屬無據。

2.又損害之發生或擴大，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，旨在謀求加害人與被害人間之公平，倘被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，未免失諸過苛，因賦與法院得減輕其賠償金額或免除之職權。此所謂被害人與有過失，只須其行為為損害之共同原因，且其過失行為並有助成損害之發生或擴大者，即屬相當，而被害人就損害之發生或擴大有無防範之義務及可能，其間有無相當因果關係，乃為應否減輕或免除賠償金額之裁量因素（最高法院85年台上字第1756號、103年度台上字第496號裁判要旨參照）。查原告於系爭事故發生時，擔任嘉里大榮公司運貨司機已2、3年，對於工作內容須固定堆積貨物致貨物有高低落差，於運送過程及裝卸、搬運時，有可能使上層貨物鬆動飛落，屬於有危險之工作場所，應有相當認識，則其對於自身之身體健康及安全，亦有多加注意之義務。而上層貨物飛落並非無跡可尋，原告堆積貨物時，方式是否錯誤，如上重下輕、上大下小；行車運送過程中是否導致上層貨物鬆動或傾斜；裝卸或搬運之動作是否可能鬆動上層貨物之支撐等，於堆積、裝卸前、搬運時均有注意及防範之可能，倘原告於事故當日能確實注意及防範，應可有效避免系爭事故之發生。是本院認嘉里大榮公司、林建良違反先行法令義務，固應負系爭事故致原告受有系爭傷害之主要責任，惟原告就系爭事故之發生，亦有防範之義務及可能，其未盡注意義務，亦應負3分之1之與有過失責任，自應減輕嘉里大榮公司、林建良此部分之賠償責任。

3.原告主張其因系爭事故受有系爭傷害，除因系爭傷害已達失能程度，其勞動能力減損外，亦受有精神上痛苦，請求嘉里大榮公司、林建良連帶賠償其勞動能力減損2,175,890 元及

精神慰金416,836元等語。查：

⑴勞動能力減損部分：

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，民法第193條第1項亦有明文。本件就原告是否因系爭傷害致其勞動能力減損，如是，減損程度為多少乙節，本院經兩造同意送請高雄榮總鑑定，該院鑑定結論認：原告工作能力減損百分比27% 等語，有高雄榮總函覆之勞動能力減損鑑定報告書在卷可參（本院卷一第117至119頁），而酌定勞動能力減損，不能以原告受侵害前之現有收入為準，應以原告通常情形下可能取得之收入為標準，故本院認以兩造不爭執之原告正常工作領取之原領工資每月45,800元據為原告減少之勞動能力損失之核算標準，應屬適當。而原告係00年0月0日出生，依勞動基準法第54條第1項第1款規定，勞工強制退休年齡為65歲，自原告105年6月18日發生系爭事故之翌日起，至其滿65歲時即130 年6月3日止之期間，原告請求被告給付勞動能力減損，自屬有據。則依其減少勞動能力27%，以每月45,800 元為基準計算上開期間之勞動能力損害，再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2,445,470元【計算方式為：148,392× 16.00000000 +(148,392× 0.00000000)× (16.00000000-00.00000 000)=2,445,470.0000000000。其中16.00000000為年別單利5%第24年霍夫曼累計係數，16.00000000為年別單利5% 第25年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例，元以下四捨五入】。又原告就系爭事故之發生，與有3分之1過失責任，應依民法第217條第1項規定減輕嘉里大榮公司、林建良連帶賠償責任3分之1即1,630,313元，（計算式：2,445,470元x 2/3＝1,630,313元，元以下四捨五入）。另勞工因遭遇職業災害而殘廢時，雇主應予補償，但如同一事故，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；雇主依前條規定給付之補償金額，得抵

充就同一事故所生損害之賠償金額，為勞基法第59、60條所明定。本件原告因系爭事故，已受領勞保職災失能給付366,408 元，為兩造所不爭執，則依前揭規定，嘉里大榮公司自得以上開勞保職災失能給付366,408 元，抵充其上開所負同一事故之損害賠償金額。是抵充後，嘉里大榮公司、林建良應連帶給付原告之勞動能力減損金額應為1,263,905 元（計算式：1,630,313元－366,408元＝1,263,905元）。

⑵精神慰撫金部分：

按不法侵害他人之身體、健康、名譽或自由者，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195條第1項前段定有明文。次按慰藉金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力與加害之程度及其他各種情形核定相當之數額；其金額是否相當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方之身分、地位、經濟狀況等關係決定之（最高法院92年度台上字第106號、85年度台上字第460號判決意旨參照）。查原告因系爭事故受有系爭傷害，並因此手術、住院、持續門診就醫治療，且長期無法工作，迄今仍遺有視力失能之不便，其精神上受有痛苦，應堪認定，則其請求被告賠償非財產上損害，洵屬有據。又原告專科畢業，受傷前為嘉里大榮公司員工，原領工資為每月45,800元，106 年申報所得為106,106 元，名下無財產；林建良大學畢業，嘉里大榮公司員工，106年申報所得為1,155,478 元，名下有汽車1部，無其他財產；嘉里大榮公司從事汽車貨運等行業，資本額700,000,000 元，業經原告陳明，並有稅務電子閘門財產所得調件明細表、個人戶籍資料查詢結果及嘉里大榮公司變更登表附卷可考（審勞訴卷第124至136頁、證物存置袋及本院院一第24頁）。本院審酌前述兩造之教育程度、身分、社會地位、經濟狀況及原告所受傷害程度、生活所受影響等一切情狀，認為原告請求被告連帶賠償精神慰撫金250,000 元，應屬適當。又原告就系爭事故之發生，與有3分之1過失責任，應依民法第217條第1項規定減輕嘉里大榮公司、林建良連帶賠

償責任3分之1即166,667元（計算式：250,000元x 2/3＝166,667元，元以下四捨五入），是嘉里大榮公司、林建良應連帶給付原告之精神慰撫金額應為166,667元。

4.準此，原告得依前揭規定，請求嘉里大榮公司、林建良連帶賠償之金額應為1,430,572元【計算式：勞動能力減損1,263,905元＋精神慰撫金166,667元＝1,430,572元】。

六、綜上所述，原告依前揭法律規定及侵權行為之法律關係，請求嘉里大榮公司應給付原告483,178 元，及起訴狀繕本送達翌即107年8月8日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息；暨嘉里大榮公司、林建良應連帶給付原告1,430,572 元，及自109年1月17日追加起訴狀送達翌日即109年1月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件原告雖陳明願供擔保請准宣告假執行，惟原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2 項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　27　　日

勞動法庭　法　官　陳景裕

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　　5　　月　　27　　日

書記官　陳正