

臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度重勞訴字第5號

原告 黃翌秩
訴訟代理人 陳裕文律師
複代理人 施凱齡律師
林于軒律師
被告 高源精密有限公司
法定代理人 鄭金章
訴訟代理人 張賜龍律師
複代理人 王亭婷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍佰貳拾貳萬玖仟玖佰伍拾參元，及其中參佰參拾伍萬零壹拾壹元自民國一百零七年五月十二日起，其中肆拾伍萬柒仟捌佰伍拾肆元自附表所示各項金額各自利息起算日起，其中壹佰肆拾貳萬貳仟零捌拾捌元自民國一百零八年十月十九日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零八年八月一日起至原告回復工作之前一日或兩造間勞動契約合法終止之日止，按月於每月五日給付原告新臺幣參萬伍仟元。

被告應提撥新臺幣貳拾貳萬肆仟陸佰參拾柒元，及自民國一百零八年八月一日起至原告回復工作之前一日或兩造間勞動契約合法終止之日止，按月提撥新臺幣貳仟壹佰柒拾捌元，至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍佰貳拾貳萬玖仟玖佰伍拾參元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項於各期給付到期後各得假執行。但被告如就已到期各期給付各以新臺幣參萬伍仟元為原告預供擔保後，各得免為假執行。

01 本判決第三項於各期提撥給付到期後各得假執行。但被告如就已
02 到期各期提撥給付各以新臺幣貳仟壹佰柒拾捌元為原告預供擔保
03 後，各得免為假執行。
04 原告其餘假執行之聲請駁回。

05 事實及理由

06 壹、程序部分：

07 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有被告
08 同意者；擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。被
09 告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為
10 同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第1、3款及第2
11 項定有明文。本件原告原起訴聲明：被告應給付原告新臺幣
12 （下同）6,434,941元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至
13 清償日止，按年息5%計算之利息，嗣具狀更正為：(一)被告應
14 給付原告6,353,922元、及自起訴狀繕本送達被告翌日起至
15 清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應提撥208.059元
16 至原告之勞工退休金專戶（本院卷一第9頁）。民國107年10
17 月31日又具狀變更聲明(一)請求金額為6,455,686元，並追加
18 請求：被告應自107年10月起至被告回復給付工資之日止，
19 按月給付原告50,882元（本院卷一第111頁）。108年1月3日
20 復具狀變更聲明(一)請求金額為6,353,922元，並變更前開追
21 加聲明為：被告應自107年8月起至被告復職之前1日止，按
22 月於每月5日給付原告50,882元，及自各期應給付日之次日起
23 至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷一第140
24 至141頁）。再於108年8月23日具狀變更聲明為：(一)被告應
25 給付原告11,695,220元、及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清
26 償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應提撥241.262元至
27 原告之勞工退休金專戶，並自108年8月起按月提撥3,053元
28 至原告之勞工退休金專戶；(三)被告應自108年8月起至被告回
29 復給付工資之日止，按月給付原告50,882元（本院卷二第37
30 至38頁）。經核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，且被告
31 對上開變更追加等節均無意見而為本案之言詞辯論，依前揭

法律規定，視為同意前揭訴之追加及變更，則原告前揭訴之追加、變更，即屬合法，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自98年10月6日起受僱於被告公司之橡膠華司製造廠，擔任晚班之生產組長，105年3月24日凌晨1時許，原告執行橡膠混練作業時，因被告公司未於橡膠混練機台上方設置檔板，復未實施職業安全衛生教育訓練告知橡膠混練作業不能使用橡膠手套，致原告執行上開作業時，左手之橡膠手套遭機台捲入（下稱系爭事故），原告因而受有左手壓碾傷、左大腳指須移植至右手等傷害（下稱系爭傷害）。而系爭事故業經高雄市勞工局勞動檢查處檢查結果，認定被告公司使勞工於橡膠混練作業中誤用橡膠手套導致手部被滾輪捲入及未設置防止落下物之安全設備措施等節，均屬違法事項，且被告公司為修正上開違法事項，於系爭事故發生後，在被告公司工廠內之橡膠混練機台上方增設檔板，並修改橡膠混練作業之標準作業流程，足證被告公司之設備措施及作業規則不安全且職業安全衛生教育訓練不完備，致原告受有系爭傷害，嗣原告並因系爭傷害罹患重度憂鬱症及創傷後壓力症候群，並先後經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）及財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院（下稱高醫）認定已達失能減損勞動能力程度。故被告就系爭事故之發生及原告所受傷害有過失，且被告對原告未依民法第483條之1規定，預防原告於服勞務時身體健康受有危害，已違反保護受雇人之法律，原告既係於工作期間因操作機械受有傷害，自屬於職業災害。又原告於系爭事故發生前正常工作時間所得工資為50,882元、事故發生前6個月之平均工資為63,498元，然被告於原告任職期間，僅以薪資級距31,800元為原告投保勞工保險，並僅以35,000元作為原告原領薪資，而有短少提撥原告勞工退休金，及短付原告勞災補償及工資情事。爰依民法第179條、第184條第1項前段、第2項、第193條第1項、勞動基準法（下稱勞基法）第59條第2、3款、勞工保

險條例第72條第3項、勞工退休金條例第14條第1項及第31條第1項、勞工請假規則第6、8條規定，請求被告給付勞災殘廢補償差額126,840元、工資補償差額381,168元、醫療費用58,692元、勞動能力減損7,263,908元、107年1月至108年7月未付薪資864,612元、精神慰撫金3,000,000元，合計11,695,220元，並提撥241,262元及自108年8月起按月提撥3,053元至原告之勞工退休金專戶，及自108年8月起至被告回復給付工資之日止，按月給付原告工資50,882元。爰依前揭法律規定，提起本件訴訟，並聲明：(一)被告應給付原告11,695,220元、及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應提撥241,262元至原告之勞工退休金專戶，並自108年8月起按月提撥3,053元至原告之勞工退休金專戶；(三)被告應自108年8月起至被告回復給付工資之日止，按月給付原告50,882元；(四)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告公司早有「橡膠A煉製成作業指導書」，乃橡膠混煉之作業規則，且被告於101年1月12日、102年9月18日及103年5月18日分別舉辦「橡膠特性教學」、「天車人員教育訓練」與「堆高機操作人員安全衛生在職教育訓練」等員工訓練課程，原告於上開課程均有參與，可見被告確有實施職業安全衛生教育訓練，又原告領有技術士證照，並於系爭事故發生前之102年7月12日起至7月21日止，參加中華壓力容器協會舉辦之「吊升荷重在三公噸以上之固定式起重機（架空型—地面操作）操作人員安全衛生教育訓練班」，復於103年5月18日參與中國勞工安全衛生管理學會舉辦之「荷重在一公噸以上之堆高機操作人員安全衛生在職教育訓練」，足證被告已提供原告足夠之教育訓練。而系爭事故之發生，乃肇因於原告未確實遵守被告訂定之「執行橡膠混煉作業時應配戴棉紗手套」之工作規則，故被告就系爭事故之發生並無過失，自無庸負損害賠償責任。退步言，縱認被告應負損害賠償責任，原告請求醫療費用中關於精神科就診費用28,859元，與系爭事故無關，應予扣除，高醫勞動能力減損鑑

01 定將原告精神科就診部分納入鑑定，亦不正確；又被告已依
02 兩造前於107年2月9日就系爭事故於高雄市政府勞工局成立
03 之勞資爭議調解協議（下稱系爭調解協議），按月補償原告
04 原領工資35,000元達2年，兩造於107年2月13日簽立勞資協
05 議書，約定原告於107年4月1日復工，由被告提供原告得負
06 荷之工作，且不影響原告醫療及復健，詎原告未依約復工，
07 無正當理由曠工3日以上，業經被告終止兩造間勞動契約，
08 原告自不得再請求被告給付工資。另原告請求精神慰撫金金
09 額顯屬過高，亦應酌減；至原告請求職業災害工資補償差額
10 部分，兩造於系爭調解協議已就原告之「原領工資」數額達
11 成共識，而成立契約，兩造自應受系爭調解方案之拘束，原
12 告自不得為相異之主張；而原告請求職災失能補償差額部分
13 ，係因原告選擇以左足指移植左手致殘廢等級升級，與系爭
14 事故無關，其升級之補償差額亦不應由被告負擔等語，資為
15 抗辯，並聲明：(一)原告之訴暨假執行之聲請均駁回；(二)如受
16 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

17 三、兩造不爭執事實：（本院卷二第237頁）

- 18 (一)原告自98年10月6日起受僱於被告公司之橡膠華司製造廠，
19 擔任晚班之生產組長。
- 20 (二)原告於105年3月24日凌晨1時許執行橡膠混練作業時左手之
21 橡膠手套遭機台捲入（即系爭事故），因而受有左手壓碾傷
22 、左大腳指須移植至右手等傷害（即系爭傷害）。
- 23 (三)系爭事故為勞工職業災害。
- 24 (四)原告所受系爭傷害，經勞保局核定認屬第7等級失能。
- 25 (五)兩造於高雄市政府勞工局勞資爭議調解時，合意原告原領工
26 資為每月35,000元、平均工資為63,498元。
- 27 (六)被告於原告任職期間，為原告投保勞工保險之薪資級距僅為
28 31,800元。
- 29 (七)原告已受領勞保失能給付699,600元。
- 30 (八)被告應給付原告之勞災殘廢（失能）補償如為1,396,956元
31 ，扣除勞保失能給付及被告已付殘廢（失能）勞災殘廢補償

01 後，被告應再給付原告勞災殘廢（失能）補償之差額為126，
02 840元。

03 (九)兩造前曾合意應提撥原告98年至106年之勞退金差額208,059
04 元至原告之勞工退休金專戶。

05 四、本件之爭點：（本院卷二第238頁）

06 (一)系爭事故發生前，被告是否有對原告進行橡膠混練作業之教
07 育訓練？被告就系爭事故之發生有無過失？原告是否與有過
08 失？如有，兩造就系爭事故之過失比例為若干？

09 (二)被告於108年9月30日以原告無正當理由繼續曠工3日或1個月
10 內曠工達6日為由，以岡山大仁郵局000046號存證信函向原
11 告表示終止兩造間勞動契約，是否適法？

12 (三)兩造應否受107年2月9日兩造成立之調解方案拘束？

13 (四)原告請求被告給付下列損失勞災補償有無理由，如有，應以
14 若干為當？

15 1.勞災殘廢（失能）補償差額126,840元。

16 2.工資補償381,168元。

17 (五)原告請求被告賠償下列損失有無理由，如有，應以若干為當
18 ？

19 1.醫療費用58,692元。

20 2.勞動能力減損7,263,908元。

21 3.薪資損失864,612元。

22 4.精神慰撫金3,000,000元。

23 (六)原告請求被告提撥241,262元至原告之勞工退休金專戶，並
24 自108年8月起按月提撥3,053元至原告之勞工退休金專戶，
25 有無理由？

26 (七)原告請求被告應自108年8月起至被告回復給付工資之日止，
27 按月給付原告工資50,882元，有無理由？

28 五、本院之判斷：

29 (一)查兩造就原告於98年10月6日起受僱於被告公司之橡膠華司
30 製造廠，擔任晚班之生產組長；105年3月24日凌晨1時許，
31 原告執行橡膠混練作業時左手之橡膠手套遭機台捲入，因而

01 受有系爭傷害；系爭事故為勞工職業災害；原告所受系爭傷
02 害，經勞保局核定認屬第7等級失能；兩造於高雄市政府勞
03 工局勞資爭議調解時，合意原告原領工資為每月35,000元、
04 平均工資為63,498元；被告於原告任職期間，為原告投保勞
05 工保險之薪資級距僅為31,800元等情，並不爭執，復有高雄
06 市政府勞工局勞動檢查處勞動檢查結果通知書、原告勞工保
07 險投保資料、勞動部勞工保險局函、義大醫療財團法人義大
08 醫院（下稱義大醫院）診斷證明書、勞保局函、系爭調解協
09 議等件附卷可稽（審重勞訴卷第39、41至43、51、171至175
10 頁及本院卷一第30頁），自堪信為真實。

11 (二)原告主張被告未足額給付原告勞災補償，尚積欠勞災失能補
12 償差額126,840元及勞災工資補償差額381,168元等語，惟為
13 被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

14 1.按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
15 雇主應依下列規定予以補償：…二、勞工在醫療中不能工作時
16 ，雇主應按其原領工資數額予以補償。…三、勞工經治療終
17 止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其
18 平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準
19 ，依勞工保險條例有關之規定。…」，勞基法第59條定有明
20 文。本件系爭事故為勞工職業災害，為兩造所不爭執，有如
21 前述，原告自得依勞基法第59條規定，請求被告給付勞災失
22 能補償及工資補償。

23 2.原告所受系爭傷害，業經勞保局核定認屬第7等級失能，有
24 勞保局107年5月17日保職核字第107031009326號函在卷可參
25 （本院卷一第30頁），依系爭調解協議兩造合意原告平均工
26 資為63,498元/月，及勞工保險條例第53、54條、勞工保險
27 失能給付標準規定第7等級職業傷病得請求失能給付660日之
28 標準，原告得請求被告給付之勞災失能補償應為1,396,956
29 元（計算式：63,498元/月÷30日×660日=1,396,956元）
30 ，而兩造並不爭執被告應給付原告之勞災失能補償如為1,39
31 6,956元，扣除勞保失能給付及被告已付勞災失能補償後，

被告應再給付原告勞災失能補償之差額為126,840元，已如前述，則原告請求被告給付勞災失能補償差額126,840元，自屬有據。被告雖抗辯系爭事故前，原告平均工資為57,972元/月，且原告勞保殘廢等級升級，係因原告選擇以左足指移植左手所致，與系爭事故無關，不應由其補償升級之差額等語，然被告於系爭調解協議，已不爭執原告平均工資為63,498元/月（審重勞訴卷第173頁），自有拘束被告之效力；而勞災失能補償應以勞災所受傷害，經治療後之診斷為判斷標準，本件治療過程既選擇以左足指移植左手，以減輕左手殘障程度，即難謂與系爭事故無關，且勞保局審定後，亦認定與系爭事故相關而合併認定失能等級，原告失能等級升級亦係因左手失能加重所致，並非被告所指之左足指移植，亦有上開勞保局函文可佐，是被告上開所辯難以採信。

3. 又勞基法第59條第2款所稱原領工資，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。而原告於系爭事故前1月原領工資即不含加班、夜間執勤加給等之正常工作時間工資，業經兩造於系爭調解協議達成應為35,000元之合意（審重勞訴卷第173頁），應有拘束兩造之效力，則原告既不爭執被告業已給付按原領工資35,000元/月計算之勞災工資補償，即與勞基法第59條第2款規定相合，故原告以原領工資為50,882元/月，主張被告應給付原告勞災工資補償差額381,168元，尚屬無據。

(三) 原告主張被告未依法令提供安全設備及教育訓練，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項前段及第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。又雇主對防止機械、設備或器具等引起之危害及防止熱能、高溫引起之危害，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；雇主使勞工從事於機械、器具或設備之操作及其他工作過程中，有接觸機械、器具或設備之高溫熱表面引起灼燙傷之虞時，應設置警示標誌、適當之隔熱等必要之安全設施，職業安全衛生法第6條第1項第1、3、8款、第32條第1項、職業安全衛生設施規則第22條第2項亦有明定。另無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，民法第179條亦有規定。本件原告從事工作，須操作練膠機，會接觸高溫之膠料，須戴手套隔熱，而練膠機運轉有將隔熱手套連同操作人員手部捲入之危險，故須配帶不易捲入之棉紗手套作業，不得使用易於捲入之橡膠手套作業。惟被告同時提供原告棉紗手套及橡膠手套，卻未明定禁止使用橡膠手套操作練膠機，復未對原告施以不得配戴橡膠手套，而應配戴棉紗手套操作練膠機及防止練膠機捲入之教育訓練，致原告未能正確使用棉紗手套操作練膠機，而手部連同配戴之橡膠手套捲入練膠機中，受有系爭傷害等情，業據原告陳述甚詳，並據證人即被告前員工盧建智到庭證述：伊曾在被告公司任職，擔任現場操作人員，與原告同樣是大夜班工作人員，原告受傷當時伊有在現場，有參與橡膠的煉製過程，有使用過煉膠機，處理過程要戴手套，是為了隔熱，被告公司有提供橡膠手套、棉紗手套，沒有跟伊等說明如何使用，也沒有告訴伊等何種程序，只能使用何種手套，進入公司操作練膠機之前，被告公司沒有跟伊等說那一個練膠作業流程，要戴什麼樣的手套，也沒有這樣的安全教育或課程，公司的主管或其他人員也沒有糾

正過伊等配戴的手套是否正確等語明確（本院卷一第94至100頁）。被告雖辯稱制有橡膠A練製程作業指導書，載明練膠機作業，配戴棉紗手套作業，並曾使原告接受天車人員教育訓練、堆高機操作人員安全衛生在職教育訓練及吊升荷重在三公噸以上之固定式起重機操作人員安全衛生教育訓練，原告未依指導書使用棉紗手套，亦未使用檔板將膠料導入機器，系爭事故係原告自己的過失所致等語，並舉上開指導書、員工訓練資料及證人即被告公司生產部經理吳政璋證述：橡膠練製是伊職務掌管範圍，煉製過程要使用手套，公司會定期發放棉紗手套，橡膠手套看現場需要領取，如何使用手套，在作業指導書有說明，在指導書第三項有記載煉膠機作業的注意事項有註明配戴棉紗手套，現場主管依據指導書對員工進行教育訓練，教育訓練的作業會要求員工一定配戴棉紗手套，就沒有說明可否戴其他手套，拿檔板是要把膠料導入機器裡面，如果沒有拿檔板，可能會用手去推膠料，可能手臂有被捲入的風險等語為證（審重勞訴卷第155至167頁及本院卷一第120至130頁）。惟上開指導書並未警示不得使用橡膠手套操作練膠機，亦未有操作煉膠機作業過程須全程使用檔板，不得以手接觸膠料之規定，被告復同時提供原告棉紗手套及橡膠手套，確易使原告誤認練膠機作業，亦得使用橡膠手套，而有未提供適當安全設備之疏失；且被告使原告接受之前開教育訓練，亦無不得配戴橡膠手套，而應配戴棉紗手套操作練膠機及煉膠機運作全程應使用檔板防止練膠機捲入之教育訓練，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，被告既不能提出確有使原告接受不得配戴橡膠手套，而應配戴棉紗手套操作練膠機及煉膠機運作全程應使用檔板防止練膠機捲入之教育訓練資料，應認被告確有未盡前揭法令規定之教育訓練義務。則被告確有違反保護他人法律之情，應堪認定。是原告以被告未盡前揭法令規定之義務致其受有損害，依侵權行為及不當得利之法律關係，請求被告賠償其因此所受之損害，即屬有據。至被告抗辯

原告未依指導書使用棉紗手套，亦未使用檔板將膠料導入機器，亦有過失云云，因被告上開指導書並未警示不得使用橡膠手套操作煉膠機，亦未有操作煉膠機作業過程須全程使用檔板，不得以手接觸膠料之規定，亦未使原告接受上開內容之教育訓練，有如前述，尚難認系爭事故之發生或損害之擴大，原告與有過失，併予敘明。

2.再按，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。原告主張其因系爭事故受有系爭傷害，除被告已償還之醫療費用外，尚有58,692元未給付，另原告因系爭傷害已達失能程度，其勞動能力減損，請求被告賠償其勞動能力減損7,263,908元等語。查：

(1)被告固不爭執原告提出58,692元醫療費用收據之形式真正（本院卷二第71至104、163頁）。然抗辯其中3筆13,323元，業經原告向被告請領等語，為原告所不爭執（本院卷二第235至236頁），自應予以扣除。至被告另抗辯原告因精神疾病所支出之醫療費用28,859元，與系爭事故無關，應予扣除云云，然原告因系爭事故，受有系爭傷害，因系爭事故傷害，引發創傷後壓力症候群，致罹患重度憂鬱症，而須接受精神科治療，有義大醫院病歷、診斷證明書、心理衡鑑暨心理治療資料及報告可佐（本院卷一第182、184至190頁及外放病歷資料），其精神疾患自難謂與系爭事故無相當因果關係，被告所辯尚無足採。故原告請求被告給付醫療費用，於45,369元範圍內，應屬有據。

(2)就原告因系爭傷害致其勞動能力減損程度為多少乙節，本院經兩造同意送請高醫鑑定，該院鑑定結論認：原告工作能力減損百分比59%等語，有高醫函覆之勞動能力減損評估報告在卷可參（本院卷一第192至195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，故本院認以兩造於系爭調解協議達成之原告正常工作領取之原領工資每月35,000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3月24日發生系爭事故之翌日起，至其滿65歲時即139年3月6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59%，以每月35,000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4,996,846元【計算方式為： $247,800 \times 19.00000000 + (247,800 \times 0.00000000) \times (20.00000000 - 00.00000000) = 4,996,846.000000000$ 。其中19.00000000為年別單利5%第33年霍夫曼累計係數，20.00000000為年別單利5%第34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699,600元，為兩造所不爭執，復有前開勞保局107年5月17日覆函可佐（本院卷一第30頁），則依前揭規定，被告自得以上開勞保職災失能給付699,600元，抵充其上開所負同一事故之損害賠償金額，復扣除被告已依系爭調解協議清償之金額（本院卷一第175頁）及本院前開判准被告應給付之勞災失能補償差額126,840元，合計為兩造不爭執之1,396,956元，有如前述，是被告應給付原告之勞動能力減損金額應為3,599,890元（計算式： $4,996,846 \text{元} - 1,396,956 \text{元} = 3,599,890 \text{元}$ ）。被告雖抗辯原告精神疾患與系爭事故無關，不應納入評估勞動能力減損，且高醫依義大醫院根據原告不實自述所為心理衡鑑報告所為勞動能力減損鑑定，客觀性有疑，請求再送國立臺灣大學醫學院附設醫院精神醫學部鑑定云云，惟原告精神疾患應與系爭事故有相當因果關係，已如前述，而心理衡鑑報告係由

01 義大醫院臨床心理師根據原告就醫歷程、團體治療、晤談資
02 料、行為觀察、心理測驗、檢核及評估量表，綜合研判作成
03 非僅根據原告之自述；且高醫為衛生福利部指定之勞災勞
04 動能力減損鑑定機構，其勞動能力減損評估報告，係根據美
05 國醫學會之永久障礙評估指引，綜合原告病史、職業史、檢
06 查報告、病歷及心理衡鑑報告，作成評估，應具客觀可信度
07 是被告上開抗辯尚難憑採，所請再送臺大醫院鑑定，亦無
08 必要，併予敘明。

09 (3) 精神慰撫金部分：

10 按不法侵害他人之身體、健康、名譽或自由者，被害人雖非
11 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條第1
12 項前段定有明文。次按慰藉金之多寡，應斟酌雙方之身分、
13 地位、資力與加害之程度及其他各種情形核定相當之數額；
14 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
15 及雙方之身分、地位、經濟狀況等關係決定之（最高法院92
16 年度台上字第106號、85年度台上字第460號判決意旨參照）
17 。查原告因系爭事故受有系爭傷害，進而因系爭創傷壓力症
18 候群，罹患重度憂鬱症，並因此住院、手術、持續門診就醫
19 治療，且長期無法工作，迄今仍遺有肢體殘障失能之不便，
20 及憂鬱症反覆發作之後遺症，其精神上受有痛苦，應堪認定
21 ，則其請求被告賠償非財產上損害，洵屬有據。又原告高中
22 畢業，受傷前為被告公司員工，原領工資為每月35,000元，
23 105年申報所得為323,697元，名下無財產；被告公司從事工
24 業用橡膠製品製造等行業，資本額70,000,000元，業經原告
25 陳明，並有原告稅務電子閘門財產所得調件明細表、被告公
26 司變更登表附卷可考（見本院卷一第15頁、證物存置袋及審
27 重勞訴卷第127至128頁）。本院審酌前述兩造之教育程度、
28 身分、社會地位、經濟狀況及原告所受傷害程度、生活所受
29 影響等一切情狀，認為原告請求被告連帶賠償精神慰撫金1,
30 000,000元，應屬適當。

31 (四) 又工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；工資應全

01 額直接給付勞工；勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者
02 其治療、休養期間，給予公傷病假；勞工依法令規定應給
03 予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之，勞基法第21
04 條第1項、第22條第2項及勞工請假規則第6、8條亦有明定。
05 且雇主非有職業災害勞工保護法第23條規定情形，不得預告
06 終止與職業災害勞工之勞動契約。本件原告雖因系爭事故受
07 有系爭傷害，引發創傷後壓力症候群，致罹患重度憂鬱症，
08 迄未回復工作，然系爭事故為勞工職業災害，為兩造所不爭
09 執，則原告因系爭事故治療、休養期間，依前揭規定，自應
10 給予公傷病假，並應照給工資。被告雖抗辯原告與其於107
11 年2月13日簽署勞資協議書，同意於107年4月1日回復工作，
12 卻違約未回復工作，經其多次催請復工未果，其已於108年9
13 月30日以原告無正理由繼續曠工3日或1個月內曠工達6日為
14 由，以存證信函向原告表示終止兩造間勞動契約等語，惟原
15 告因系爭職災事故，受有系爭傷害，引發創傷後壓力症候群
16 致罹患重度憂鬱症，二者有相當因果關係，有如前述，且
17 截至108年10月15日止，均經義大醫院醫師評估須治療、休
18 養，不宜工作，有義大醫院診斷證明書可據（審重勞訴卷第
19 51頁、本院卷一第115、133、175、176、178至180頁、本院
20 卷二第58、59、62、64、66頁），並經原告持以向被告請假
21 亦有原告寄予被告之存證信函可佐（本院卷一第116頁、
22 本院卷二第57、61、63、65頁），則截至108年10月15日止
23 原告既經醫師評估仍應休養不宜工作，被告自應給予公傷
24 病假，縱原告曾與被告協議107年4月1日回復工作，原告復
25 以前開診斷證明書醫師之評估為據請求給予公傷病假，亦有
26 正當理由，尚難認原告有無正當理由繼續曠工3日或1個月內
27 曠工達6日之事由，被告於108年9月30日據以終止兩造間勞
28 動契約，應非適法，自不生終止兩造間勞動契約之效力。此
29 外，被告復未以其他事由依勞基法或職業災害勞工保護法終
30 止兩造間勞動契約，則兩造間僱傭關係應仍存在，原告自得
31 依前開規定請求被告給予工資。本院審酌原告未有勞務對價

請求工資，應依系爭調解協議兩造間不爭執之原領工資即正常工作時間所得之工資每月35,000元為據，及被告已依勞災工資補償，按月給付原告工資補償35,000元至107年3月，而被告107年4至7月分別給付原告工資34,164元、17,274元、27,007元、23,701元，並自107年8月起未再給付原告工資，有原告薪資帳戶存款往來交易查詢明細（本院卷二第67頁）可按，並為被告所不爭執等情，認原告得請求被告給付之工資，自107年4月至108年7月期間，應如附表所示合計457,854元，另自108年8月1日起至原告回復工作之前1日或兩造間勞動契約合法終止之日止，應按月於每月5日給付原告35,000元。

(五)準此，原告得依前揭規定，請求被告給付之金額應為5,229,953元【計算式：勞災失能補償差額126,840元＋醫療費用45,369元＋勞動能力減損3,599,890元＋精神慰撫金1,000,000元＋107年4月至108年7月期間工資457,854元＝5,229,953元】，及自108年8月1日起至原告回復工作之前1日或兩造間勞動契約合法終止之日止，按月於每月5日給付35,000元。

(六)復按，給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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，民法第229條第1、2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦為同法第203條所明定。本件原告起訴及108年8月23日追加起訴聲明(一)部分，固均請求自起訴狀繕本送達被告翌日起，起算遲延利息，惟此部分為無確定期限之給付，其追加起訴部分，應自108年8月23日追加起訴狀送達被告翌日起算利息，惟原告未提出該書狀送達被告日期之佐證資料，然被告嗣於108年10月18日具狀就原告追加起訴部分表示意見，應認被告至遲於該日收受原告追加

起訴狀之送達，故原告起訴狀請求獲准之3,350,011元部分（計算式：醫療費用45,369元＋勞動能力減損2,304,642元＋精神慰撫金1,000,000元＝3,350,011元），應自起訴狀送達之翌日即107年5月12日起起算遲延利息；而追加起訴獲准之1,422,088元（計算式：勞災失能補償差額126,840元＋勞動能力減損3,599,890元－起訴時請求已獲准之勞動能力減損2,304,642元＝1,422,088元），則應自108年10月19日起起算遲延利息。至原告108年1月3日追加請求被告應自107年8月起至被告復職之前1日止，按月於每月5日給付原告50,882元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，係定期於每月5日給付之工資，為有確定期限之給付，應自期限屆滿之翌日即各期給付翌月6日起起算遲延利息，故原告前開請求獲准之107年4月至108年7月期間工資457,854元，應自附表所示各項金額各自利息起算日起起算遲延利息。但原告請求獲准之自108年8月1日起至原告回復工作之前1日或兩造間勞動契約合法終止之日止，按月於每月5日給付原告35,000元部分，原告於108年8月23日追加起訴時，已減縮不請求遲延利息，故此部分應不計遲延利息，附此敘明。

(七)原告請求被告補提繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶部分：

- 1.按年滿15歲以上，65歲以下受僱於僱用5人以上公司、行號之員工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人，勞保條例第6條第1項第2款定有明文。次按勞工退休金條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。前四項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之。勞退條例第6條第1項、第7條第1項第1款、第14條第1項、第5項分別定有明文。勞工

01 退休金條例制訂目的，係為增進勞工退休生活保障，加強勞
02 雇關係，促進社會及經濟發展，雇主如未依勞退條例之規定
03 ，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，於勞工尚不得請領退
04 休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳
05 納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字
06 第1602號判決要旨參照）。

- 07 2. 本件原告為受僱於被告公司之本國籍勞工，且兩造間僱傭契
08 約關係迄今仍存在，有如前述，則原告自得依前揭規定請求
09 被告提撥足額之勞退金至原告勞工退休金專戶。查兩造曾合
10 意98年至106年被告應提撥至原告勞工退休金專戶之勞退金
11 差額為208,059元，為兩造所不爭執。而被告107年1月以後
12 至原告回復工作之前1日或兩造間勞動契約合法終止之日止
13 ，應按月給付原告之工資為35,000元，已如前述，應依36,3
14 00元級距乘以6%計算每月應提撥之勞退金為2,178元（計算
15 式：36,300元×6%=2,178元），而被告於107年1月至108年
16 1月間，僅按月提撥1,908元，108年2月起即未再提撥勞退金
17 ，為被告所不爭執，則被告自107年1月至108年7月應再提撥
18 至原告勞工退休金專戶之勞退金差額應為16,578元【計算式
19 ：（2,178元－1,908元）×13月＋2,178元×6月＝16,578元】
20 。故原告得請求被告提撥至原告於勞保局設立之勞工退休金
21 專戶之金額應為224,637元（計算式：208,059元＋16,578元
22 ＝224,637元），及自108年8月1日起至原告回復工作之前1
23 日或兩造間勞動契約合法終止之日止，應按月提撥之2,178
24 元。

25 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
26 求被告給付原告5,229,953元，及其中3,350,011元自107年
27 5月12日起，其中457,854元自附表所示各項金額各自利息起
28 算日起，其中1,422,088元自108年10月19日起，均至清償日
29 止，按週年利率5%計算之利息，及自108年8月1日起至原告
30 回復工作之前1日或兩造間勞動契約合法終止之日止，按月
31 於每月5日給付原告35,000元，及應提撥224,637元，及自10

8年8月1日起至原告回復工作之前1日或兩造間勞動契約合法終止之日止，按月提撥2,178元，至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，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 1 月 20 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 1 月 20 日
書 記 官 陳 正

附表：

編號	項 目	金 額 (新臺幣)	利 息 起 算 日 (民國)
1	107年4月短付	836元	107年5月6日
2	107年5月短付	17,726元	107年6月6日

(續 上 頁)

3	107年 6月 短 付	7,993元	107年 7月 6日
4	107年 7月 短 付	11,299元	107年 8月 6日
5	107年 8月 未 付	35,000元	107年 9月 6日
6	107年 9月 未 付	35,000元	107年 10月 6日
7	107年 10月 未 付	35,000元	107年 11月 6日
8	107年 11月 未 付	35,000元	107年 12月 6日
9	107年 12月 未 付	35,000元	108年 1月 6日
10	108年 1月 未 付	35,000元	108年 2月 6日
11	108年 2月 未 付	35,000元	108年 3月 6日
12	108年 3月 未 付	35,000元	108年 4月 6日
13	108年 4月 未 付	35,000元	108年 5月 6日
14	108年 5月 未 付	35,000元	108年 6月 6日
15	108年 6月 未 付	35,000元	108年 7月 6日
16	108年 7月 未 付	35,000元	108年 8月 6日

01 (續上頁)

02

03

04

合計	457,854元
----	----------