

臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第111號

原告 林銘群
訴訟代理人 周慶順律師
廖懿涵律師
被告 信潔工業股份有限公司
法定代理人 朱仁傳
訴訟代理人 楊昌禧律師
萬維堯律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國109年6月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌拾玖萬壹仟柒佰壹拾伍元，及自民國一〇八年八月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣捌拾玖萬壹仟柒佰壹拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國105年5月2日起受僱被告擔任沖床操作員，平均月薪為新臺幣（下同）26,000元。詎於106年9月7日下午1時20分許伊於操作沖床機時，為夾取機械下方鐵屑，觸及原不應位於左側且未覆上護罩防護之腳踏板，機械因而啟動落下，嚴重夾傷伊右手手指而發生職業災害（下稱系爭職災），伊因而受有右手食指及中指創傷性截肢、右手小指開放性骨折合併血循不良之傷害（下稱系爭傷害）。伊雖於107年3月26日回被告公司上班，惟迄今無法負重工作（嗣於109年2月24日離職），經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）核定為失能第十三等級。而被告應提供安全工作場所予勞工，並使機械、設備或器具符合規定，具備必要之安全衛生設備及措施。被告提供之勞作環境中，有沖床機械，應屬動

力驅動之沖壓機械，應設有防護措施，避免勞工因機具輾（夾）壓而受有傷害，惟被告竟疏未設置必要防護設施，未於沖床機械開關設置護罩或其他安全裝置，且未令負責維護沖床機械之勞工確實將沖床機械踏板固定於右側，俾免其他勞工誤觸啟動，違反職業安全衛生法第6條第1項第1款及機械設備器具安全標準第4條等保護他人之法律，就系爭職災之發生自有過失甚明。被告雖已給付伊醫療費用及公傷病假期間工資補償，惟伊經義大醫療財團法人義大醫院（下稱義大醫院）鑑定勞動能力因系爭傷害已減少百分之20，以伊平均月薪26,000元計算，每年減少勞動能力為62,400元，又伊為00年00月00日出生，系爭職災發生距伊強制退休年齡65歲（即136年10月27日）尚有30年1月又20日，依霍夫曼式計算法扣除中間利息後，得請求一次給付之勞動能力減少之損害為1,165,879元。又伊因系爭傷害需持續復健治療，經歷數次手術亦耗費大量時間、金錢，已無法恢復原本肢體健全之狀態，受傷之右手迄今仍不能負重，且右手為伊之慣用手，受此重創亦致伊日常生活有諸多不便，更難承受原本工作強度，且該重創亦使伊右手外觀明顯異於常人，伊因此自卑不已，身心亦受折磨，並曾因此向醫院尋求精神治療，自得請求被告賠償非財產上損害即精神撫慰金400,000元，合計1,565,879元。為此，爰依民法第184條第1項前段、第2項、第193條第1項、第195條第1項等規定，提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告1,565,879元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。

二、被告則以：伊對於新進員工皆會進行勞工安全衛生教育訓練，原告發生系爭職災係因其未按照操作標準進行機械之操作，該機械之腳踏板可因個人操作習慣而調整其位置，非必固定於右側，且該踏板有護罩防護，如非原告誤觸，否則該機械不可能運作，伊並未違反法律規定，且已就該機械設有安全設置（即腳踏板上的護罩），自不負侵權行為損害賠償責任。又伊固不爭執原告因系爭傷害勞動能力減少比例為百分

01 之20，惟原告於系爭職災發生後，已於107年3月26日回公司
02 上班，薪資並未減少，自未受有勞動能力減少之損害，且原
03 告已領取勞工保險失能給付合計192,000元，而減少勞動能
04 力損害部分與失能給付性質相同，得依勞動基準法（下稱勞
05 基法）第59條但書、第60條規定抵充之。再原告雖因系爭職
06 災導致食指及中指夾傷，惟業經手術治療，目前復健中，已
07 能從事輕便工作，其請求精神慰撫金400,000元顯然過高。
08 再原告係因於工作中情緒低落、神情恍惚，又未依正常作業
09 方式操作，方發生系爭職災，原告顯有重大疏失，應自負百
10 分之70以上過失責任，伊至多僅負擔百分之30之過失責任等
11 語。並聲明：原告之訴駁回。

12 三、兩造不爭執事項：

- 13 (一)原告自105年5月2日起受僱於被告，擔任沖床機操作員，平
14 均月薪為26,000元。
- 15 (二)原告於106年9月7日下午1時20分許操作規格為「MODEL PGA-
16 100」之沖床機（連結規格「F-2500 ORIGIN」之2500T鍛造
17 沖床主機），為夾取機械下方鐵屑時，因故觸及腳踏板，機
18 械因而啟動落下，夾傷原告右手手指，經診斷受有系爭傷害
19 。
- 20 (三)原告因系爭傷害，經勞動部勞工保險局認定失能等級13級，
21 發給職業傷病失能給付90日計72,000元，嗣認因傷病致失能
22 程度加重，應發給11等級職業傷病失能給付240日，扣除原
23 領90日，再發給150日計120,000元，合計192,000元。
- 24 (四)原告因系爭傷害，經義大醫院鑑定勞動能力減少百分之20。
- 25 (五)原告於系爭事故發生後，於107年3月26日回復上班，惟迄今
26 無法負重。嗣於109年2月24日離職。
- 27 (六)如認原告請求被告給付勞動能力減少之損害為有理由，以原
28 告月薪26,000元、系爭職災發生時距法定退休年齡尚有30年
29 1月又20日、依霍夫曼式計算法計算之。

30 四、本件爭點：

- 31 (一)被告就系爭職災之發生有無過失？

01 (二)原告請求被告賠償勞動能力減少之損害及精神慰撫金，有無
02 理由？數額若干？被告得否主張以勞保失能給付抵充勞動能
03 力減少之損害？

04 (三)被告抗辯原告就系爭職災之發生與有過失，有無理由？如有
05 理由，被告得減輕或免除之賠償金額若干？

06 五、本院之判斷：

07 (一)被告就系爭職災之發生有無過失？

08 1.按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，
09 民法第184條第2項前段定有明文。再民法第184條第2項所稱
10 保護他人之法律，固包括直接或間接以保護個人之權利或利
11 益為目的之法律，又雖非直接以保護他人為目的，而係藉由
12 行政措施以保障他人之權利或利益不受侵害者，亦屬之（最
13 高法院97年度台上字第1953號判決意旨參照）。復按雇主使
14 勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備
15 或措施，使勞工免於發生職業災害；雇主對防止機械、設備
16 或器具等引起之危害應有符合規定之必要安全衛生設備及措
17 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
18 生教育及訓練。職業安全衛生法第5條第1項、第6條第1項第
19 1款、第32條第1項定有明文。又雇主對於動力衝剪機械，應
20 使其具安全構造，並依機械設備器具安全標準之規定辦理。
21 職業安全衛生設施規則第41條第1款亦有明定；而以動力驅
22 動之衝壓機械及剪斷機械（以下簡稱衝剪機械），應具有安
23 全護圍、安全模、特定用途之專用衝剪機械或自動衝剪機械
24 （以下簡稱安全護圍等）。但具有防止滑塊等引起危害之機
25 構者，不在此限。因作業性質致設置前項安全護圍等有困難
26 者，應至少設有第六條所定安全裝置一種以上。第一項衝剪
27 機械之原動機、齒輪、轉軸、傳動輪、傳動帶及其他構件，
28 有引起危害之虞者，應設置護罩、護圍、套胴、圍柵、護網
29 、遮板或其他防止接觸危險點之適當防護物；衝剪機械之安
30 全裝置，應具有下列機能之一：一、連鎖防護式安全裝置：
31 滑塊等在閉合動作中，能使身體之一部無介入危險界限之虞

。二、雙手操作式安全裝置：(一)安全一行程式安全裝置：在手指按下起動按鈕、操作控制桿或操作其他控制裝置（以下簡稱操作部），脫手後至該手達到危險界限前，能使滑塊等停止動作。(二)雙手起動式安全裝置：以雙手作動操作部，於滑塊等閉合動作中，手離開操作部時使手無法達到危險界限。三、感應式安全裝置：滑塊等在閉合動作中，遇身體之一部接近危險界限時，能使滑塊等停止動作。四、拉開式或掃除式安全裝置：滑塊等在閉合動作中，遇身體之一部介入危險界限時，能隨滑塊等之動作使其脫離危險界限。前項各款之安全裝置，應具有安全機能不易減損及變更之構造。機械設備器具安全標準第4條、第6條亦著有明文。上開規定均屬於保護勞工安全之相關規定，被告身為雇主自應遵守之，若有違反，致生損害於其僱用之勞工者，自屬民法第184條第2項規定之違反保護他人之法律致生損害於他人情形，應依該條規定負損害賠償責任。

2. 原告主張其所受之系爭傷害，係可歸責於被告未對其為安全教育訓練，且所提供操作之機器亦不符職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則及機械設備器具安全標準等過失所致，二者間具有相當因果關係，被告應依侵權行為法律關係賠償其所受損害等語，為被告否認，並辯稱已告知並教育原告操作沖床機之作業流程及注意事項，且原告操作沖床機已有1、2年，被告未違反相關規定，並提出沖床操作與作業標準書、噪音危害預防教育訓練、切邊工程安全教育、現場工程安全教育、205M常見問題點原因說明、離型劑噴除操作說明、研磨作業現場安全指導、1WS-11531欠肉發生原因解說、000-0000常見問題點原因說明、曲軸1P3-1412生產及品質重點、曲軸1P3-1422品質異常教育說明、新進員工教育訓練、加工課新進員工教育訓練內容暨照片等件為證（本院卷第77至80、149至175頁）。又證人李登農即被告製造課課長固於本院證稱：原告於105年5月2日進公司後，有接受勞工安全衛生教育，也有教導原告沖床操作方法，我先教導機器原理

，再操作一遍給原告看，再叫原告操作一遍給我看，這種東西要反覆操作才清楚，我指導原告的時間陸陸續續累積時間很久，到系爭職災發生前大約有數十小時等語（本院卷第200、204頁），惟稽之被告提出之教育訓練內容暨照片，顯示原告僅曾於系爭職災發生前之106年2月15日接受「噪音危害預防教育訓練」、系爭職災發生後之107年3月26日接受「新進員工教育訓練」、同年月27日接受「加工課新進員工教育訓練」、同年5月9日接受「研磨作業現場安全指導」（本院卷第149至151、161、171至173頁），原告雖否認「噪音危害預防教育訓練」簽到表上其簽名係其所為，亦否認「新進員工教育訓練」、「加工課新進員工教育訓練」形式為真正，惟經肉眼比對被告所提出之原告清潔廁所紀錄表上之簽名（本院卷第177頁），二者字跡近似，且證人李登農亦證稱實施相關教育訓練時，不會有人代簽簽到表等語（本院卷第208頁），固堪認原告確有接受上開教育訓練，惟均無系爭職災發生前原告接受沖床機操作之相關安全衛生教育訓練等紀錄，雖證人李登農證稱如其未曾教導原告沖床操作方法，原告根本不會操作，且證稱如果是對全體員工實施的教育訓練始會留存相關紀錄，個別指導則不會等語（本院卷第201、207頁），然職業安全衛生教育訓練目的即在於防止職業災害，以保障勞工安全及健康，縱使勞工對機械之操作能力純熟，惟欠缺適於各該工作之安全衛生教育訓練，於變更工作或遇有異常情形時，即無從應變，自難保障勞工安全與健康，再佐以被告於系爭職災發生後舉辦多次安全衛生教育訓練，且對新進員工施以教育訓練而為非新進員工之原告所參與，則以原告自105年5月2日受僱於被告之時起，迄至106年9月7日系爭職災發生時，長達1年餘之時間竟未有任何原告參與沖床機操作及安全相關教育訓練之紀錄，實難據證人李登農之證詞為被告有對原告施以勞動安全教育訓練之證明。是被告未落實使原告接受適於操作機台必要之一般安全衛生教育訓練，顯已違反職業安全衛生法第32條第1項規定自明

- 01 。
- 02 3. 又被告不否認未於原告操作之沖床機設置安全設備，而於系
- 03 爭職災發生後已加裝護圍，有照片1紙為證（本院卷第385頁
- 04 ），佐以高雄市政府勞工局勞動檢查處於系爭職災發生後之
- 05 108年12月19日、同年月20日派員實施勞動檢查，檢查結果
- 06 認被告違反規定事項為：(1)雇主對新僱勞工或在職勞工於變
- 07 更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教
- 08 育訓練，違反職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項、職
- 09 業安全衛生法第32條第1項；(2)因作業性質致設置前項安全
- 10 護圍等有困難者，應設第六條所定之安全裝置之一，違反機
- 11 械設備器具安全標準第4條第2項、職業安全衛生法第6條第1
- 12 項。而具體違法事實為：(1)勞工林銘群於105年5月到職，惟
- 13 未接受安全衛生教育訓練。(2)衝剪機械（PGA-100）未設安
- 14 全裝置。並以被告位於高雄市○○區○○路○○號之工廠，設
- 15 有以動力驅動之衝剪機械，未依機械設備器具安全標準第4
- 16 條第2項規定，應至少設有同標準第6條所定安全裝置一種以
- 17 上，違反職業安全衛生法第6條第1項規定，依同法第43條第
- 18 2款規定裁處3萬元之罰鍰，有高雄市政府勞工局勞動檢查處
- 19 109年1月16日高市勞檢製字第10970061900號隨函檢附之勞
- 20 動檢查結果通知書、裁處書在卷可憑（本院卷第114至127頁
- 21 ），堪認原告主張被告並未依規定就沖床機設置安全防護設
- 22 備，使手指不能通過護圍，進入危險範圍之設施，或是身體
- 23 一部進入危險範圍時，滑塊能停止動作、防止滑塊繼續降落
- 24 傷及危險範圍內肢體之設置，亦未施以安全衛生教育訓練一
- 25 節為真。
- 26 4. 原告雖另主張其所操作之沖床機腳踏板不應位於左側且未覆
- 27 上護罩，認被告亦有未盡檢查義務之過失。惟證人李登農證
- 28 稱：腳踏的開關上面有護罩，踏板在護罩內，腳踏開關的部分
- 29 是移動式，依照個人操作習慣，可以移動到左邊或右邊，
- 30 護罩可以與腳踏開關分離，除非有人惡意破壞，否則不可能
- 31 沒有護罩等語（本院卷第201、203、206頁），並有照片1紙

01 附卷足參（本院108年度審勞訴字第56號卷《下稱審勞訴卷
02 》第67頁），復無證據證明系爭職災發生時，原告所操作之
03 沖床機腳踏板未覆有護罩一節，其此部分之主張，尚難憑採
04 。

05 (二)原告請求被告賠償勞動能力減少之損害及精神慰撫金，有無
06 理由？數額若干？被告得否主張以勞保失能給付抵充勞動能
07 力減少之損害？

08 1.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
09 少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任；不
10 法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操
11 ，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產
12 上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第193第1項、19
13 5條第1項前段分別定有明文。依前所述，本件原告因被告違
14 反上開保護他人之法律，致受有系爭傷害，且二者間具有相
15 當因果關係，故原告依侵權行為之法律關係請求被告賠償其
16 損害，即屬有據。茲就原告請求之項目及金額分述如下：

17 (1)勞動能力減損部分：

18 ①原告因系爭職災受有系爭傷害，經本院囑託義大醫院鑑定原
19 告因系爭傷害減損勞動能力之比例，鑑定結果認：「原告全
20 人損傷百分比15%乘以未來收入調整因素為1.1，四捨五入後
21 得到之比例為17%，17%經職業等級查表調整後為21%，再經
22 年齡調整後為20%。因此經年齡與職業等各因素調整後，個
23 案因右手創傷經治療迄今，其勞動能力減損為20%」等語，
24 有109年1月8日義大醫院字第00000000號隨函檢附之鑑定報
25 告附卷可參（本院卷第61至64頁），為兩造所不爭執（本院
26 卷第490頁），是原告因系爭傷害而減少勞動能力之比例為
27 20%。查原告為71年次，於系爭事故發生當時，年約35歲而
28 有工作能力，其主張至勞基法規定之65歲退休為止，受有30
29 年1月又20日勞動能力減少之損失，應屬可採。經以兩造不
30 爭執之月薪26,000元計算，原告每年之勞動能力減少20%之
31 損害為62,400元（計算式：26,000元×20%×12月=62,400

元），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），原告得請求勞動能力減少之損害為1,165,879元【計算式：62,400× 18.00000000+（62,400× 0.00000000）×（19.00000000－00.00000000）= 1,165,879.00000000。其中18.00000000為年別單利5%第30年霍夫曼累計係數，19.00000000為年別單利5%第31年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例（50/366= 0.00000000），元以下四捨五入】。

- ②被告固辯以原告於系爭職災發生後已回復上班，薪資並未減少，自未受有勞動能力減少之損害云云。惟按勞動能力喪失或減少，係謀生之能力受有損害，其對將來之收益自會產生減少之效果，當係屬財產上之損害，況謀生能力並不能以現在收入為準，而應以其能力在通常情形下，可能取得之收入為準。故身體或健康受侵害，而減少勞動能力者，其減少及殘存勞動能力之價值，不能以現有之收入為準，蓋現有收入每因特殊因素之存在而與實際所餘勞動能力不能相符，現有收入高者，一旦喪失其職位，未必能自他處獲得同一待遇，故所謂減少及殘存勞動能力之價值，應以其能力在通常情形下可能取得之收入為標準（最高法院61年度台上字第1987號判決意旨參照）。且勞動能力減損之損害賠償，旨在補償受侵害人於通常情形下擁有完整勞動能力時，憑此勞動能力陸續取得之收入。被害人身體或健康遭受損害，致喪失或減少勞動能力，其本身即為損害，並不限於實際所得之損失，至於個人實際所得額，則僅得作為評價勞動能力損害程度而已，不得因薪資未減少即謂無損害（最高法院92年度台上字第439號判決意旨參照）。故損害賠償雖旨在補償受侵害人於通常情形下有完整勞動能力時，憑此勞動能力陸續取得之收入，惟被害人身體或健康遭受損害，致喪失或減少勞動能力，其本身即為損害，並不限於實際所得之損失，勞動能力減損自會產生財產上之損失，依法當予以賠償，即縱使被害人受傷後仍領得相同薪資，此係被害人服務或工作機關是否因

01 被害人減少勞動能力而減少薪資之問題，不得因被害人薪資
02 一時未減少即謂無損害。是本件原告於系爭職災發生後，雖
03 於107年3月26日回被告公司上班，月薪固未因而減少，惟其
04 勞動能力實際仍因系爭職災受有損害，此經義大醫院鑑定在
05 案，亦經勞保局評定失能等級為第十一級可明（本院卷第48
06 3頁），而原告因系爭手部之傷害減損工作能力，已無法從
07 事精密之工作，且經被告安排從事檢查平台清油漬之較為輕
08 便之工作（本院卷第257頁），嗣因故於109年2月24日離職
09 ，堪認原告確因系爭職災所受之傷害，致減少其勞動能力，
10 自得依此請求損害賠償。被告辯以原告自107年3月26日起已
11 回公司上班，固定薪資並無因此減少故未因勞動能力減少而
12 受有薪資損失之損害云云，參以原告實際因系爭傷害勞動能
13 力受損，其工作範圍受限制，確已受有損害，故被告上開所
14 辯實非可取。

15 ③按雇主於勞工因遭遇職業災害而致殘廢，未實際提供勞務，
16 仍須依勞基法第59條規定予以補償，係為保障勞工，加強勞
17 、雇關係，促進社會經濟發展之法定補償責任，其性質已非
18 屬「因工作而獲得之報酬」。惟為避免勞工或其他有請求權
19 人就同一職業災害所生之損害，對於雇主為重複請求，有失
20 損益相抵之原則，同法第60條規定，雇主依前條規定給付之
21 補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額（立法理
22 由參照）。是除雇主於終止勞動契約時所應給付之資遣費或
23 退休金等性質、目的不同之給付，不得抵充外，其餘雇主所
24 為之給付，基於衡平原則及避免勞工重複受益，皆得抵充其
25 損害賠償金額（最高法院104年度台上字第2311號判決意旨
26 參照）。本件原告依勞基法第59條規定已請領職業災害失能
27 給付合計192,000元，有勞保局106年10月25日保職核字第10
28 6031025559號函、108年11月27日保職核字第108031015918
29 號函存卷可參（審勞訴卷第61頁；本院卷第483頁），另原
30 告依侵權行為法律關係原雖得請求被告賠償其勞動能力減少
31 之損害計1,165,879元，此二項給付之目的均在於給付原告

01 身體之殘缺所致損害，就其金額相等部分，原告自不得重複
02 為請求，經依前揭法律規定以職業災害補償金額抵充後，原
03 告依侵權行為法律關係得請求被告給付之勞動能力減少之損
04 害賠償金額為973,879元（計算式：1,165,879元－192,000
05 元＝973,879元）。故原告請求被告賠償其減損勞動能力之
06 損失973,879元，自屬有據，應予准許，逾此部分之請求，
07 即屬無據。

08 (2)精神慰撫金部分：

09 按非財產上損害之慰撫金數額，究竟若干為適當，應斟酌雙
10 方之身分、地位、資力與加害之程度及其他各種情形核定相
11 當之數額；其金額是否相當，自應依實際加害情形與被害人
12 所受之痛苦及雙方之身分、地位、經濟狀況等關係決定之（
13 最高法院85年度台上字第460號、86年度台上字第511號判決
14 意旨參照）。本件被告因違反前述保護他人之法律，致原告
15 因發生系爭職災致受有系爭傷害，除身體傷痛外，並須多次
16 往返醫院門診及復健治療，影響日常生活非微，且右手指部
17 終身留有殘疾，影響其功能及外觀，身心自受有相當痛苦，
18 堪可認定，其請求被告賠償非財產上損害，洵屬有據。本院
19 審酌原告所受系爭傷害，其右手中指經縮短成形手術後自中
20 手指關節以後之指節已截除，右手食指雖經斷指重接手術，
21 然右手食指之近位指節關節活動角度為5度，右手食指之中
22 手指關節活動角度為40度，右手食指之遠位指節關節活動角
23 度為80度，有義大醫院鑑定報告可參（本院卷第63頁），不
24 惟影響其手指及手部之靈活度而影響其日常生活，對其將來
25 工作選擇亦受有相當限制，及原告為高苑科技大學附設專科
26 進修學校畢業，領有乙級技術士證（職類銑床－CNC銑床）
27 、電腦數值控制機械班訓練合格、汽車修護進修班結業合格
28 ，年收入約30萬，為原告陳明在卷（審勞訴卷第78頁），並
29 據提出副學士學位證書、中華民國技術士證、結訓證書、結
30 業證書為憑（審勞訴卷第81至87頁），被告則為資本額2,50
31 0萬元之股份有限公司（審勞訴卷第91頁），認原告請求被

告賠償精神慰撫金以30萬元為適當，逾此範圍之請求，不應准許。

2. 據上，原告依侵權行為法律關係，得請求被告給付1,273,879元（計算式：勞動能力減損973,879元＋精神慰撫金300,000元＝1,273,879元）。

(二) 被告抗辯原告就系爭職災之發生與有過失，有無理由？如有理由，被告得減輕或免除之賠償金額若干？

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。查證人李登農於本院證稱：員工在操作沖床機之前，需自主檢查機器有無異常等語（本院卷第205頁），而原告自陳於系爭職災發生前，其已操作沖床機約1、2年（本院第209頁），則如有其所述腳踏板未覆上護罩一情，應可輕易發現並於操作前採取將腳踏板覆上護罩等安全措施，且於通常情形，若將手伸入已啟動電源之機器內，可能因啟動開關運轉而致傷等節應為一般人所得預見，原告疏未注意，因故將右手置入機械內且誤觸腳踏板開關，致啟動機器而遭落下之模具壓傷右手食指、中指及小指，應認原告對於系爭職災之發生，未盡其注意義務，亦有過失。本院審酌被告未設置護圍等安全設備，及未施以安全教育，顯未顧及勞工於職場工作之安全，而原告未盡其注意義務，不慎將右手置入機器且誤觸腳踏開關等過失情節，應認被告應負70%之責任，原告則應負30%之責任。據此，原告得請求損害賠償金額為891,715元（計算式：1,273,879元×70%＝891,715元，元以下四捨五入）。

六、綜上所述，原告依侵權行為之法律關係，請求被告給付891,715元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年8月29日（參審勞訴卷第51頁本院送達證書）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾上開金額之請求，為無理由，應予駁回。

七、按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由

繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。109年1月1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。是本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行，爰諭知如主文第4項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 7 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

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 7 月 17 日
書 記 官 周 素 秋