臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第228號

原　　告　王柏翔
訴訟代理人　何孟育律師（法律扶助律師）
　　陳富千
被　　告　齊銓企業社
兼法定代理人　李依柔
上二人共同
訴訟代理人　楊誌晟
被　　告　燦坤實業股份有限公司
法定代理人　林技典
訴訟代理人　陳泓鋼

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國109年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告齊銓企業社、燦坤實業股份有限公司應連帶給付原告新臺幣51萬6816元，及均自民國108年10月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告齊銓企業社應另給付原告新臺幣197萬4699元，及自民國108年10月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告齊銓企業、燦坤實業股份有限公司連帶負擔百分之十；被告齊銓企業社另負擔百分之四十；餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但本判決第一項，被告齊銓企業社、燦坤實業股份有限公司如以新臺幣51萬6816元為原告預供擔保，得免為假執行；本判決第二項，被告齊銓企業社如以新臺幣197萬4699元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序方面：

當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴

訟以前當然停止；承受訴訟人於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。查原告提起本件訴訟時，被告燦坤實業股份有限公司（下稱燦坤公司）之法定代理人為何宗原，嗣於本件訴訟中被告燦坤公司之法定代理人變更為林技典，並經其具狀聲明承受訴訟，有林技典之民事聲明承受訴訟狀、被告燦坤公司董事會議事錄摘錄在卷可按，核與前開規定相符，自應准其承受訴訟。

乙、實體方面：

一、原告主張：

㈠原告自民國106年10月17日受僱被告齊銓企業社擔任冷氣技工職務，每月工資新臺幣（下同）30,000元，期間原告於107年4月14日18時許，依被告齊銓企業社指示至臺中市○○區○○路○○○巷○號民宅3樓外牆（距離地面高度約10.2公尺），進行冷氣空調裝設作業工程時，發生墜落地面之職業災害，受有創傷蜘蛛網膜下出血、硬腦膜下出血、腦出血、胸部挫傷、胸骨骨折、氣血胸、肝臟挫傷、右側骨盆閉鎖性骨折、右側手肘鷹嘴骨折、右肩胛骨骨折及左側聲帶麻痺等傷害（下稱前開傷害）。被告齊銓企業社為原告之雇主，應依勞動基準法第59條規定，對原告因本件事故所受之前開傷害負職業災害補償責任；又被告齊銓企業社承攬冷氣空調裝設作業工程之事業單位為快三電商服務股份有限公司（下稱快三公司），快三公司應依勞動基準法第62條第1項規定，與被告齊銓企業社對原告連帶負職業災害補償責任，惟快三公司已於107年9月3日與被告燦坤公司合併後解散，自應由被告燦坤公司、齊銓企業社對原告連帶負職業災害補償責任，補償原告下列合計699,868元：

1.醫療費用：原告因前開傷害支出醫療費用215,142元，扣除被告齊銓企業社已給付原告之醫療費用166,326元，尚須給付48,816元。

2.工資補償：原告發生職業災害前之每月工資為30,000元，每

日工資為1,000元，而原告醫療期間自107年4月15日起至108年7月25日止，共467日，工資補償應為467,000元，但原告於職業災害發生後，已向勞工保險局領取230,052元及被告齊銓企業社曾給付原告240,000元，扣除前開款項後，被告尚應給付原告3,052元。

3.失能補償：原告所受前開傷害經臺灣大學醫學院附設醫院雲林分院（下稱臺大醫院雲林分院）於108年7月25日診斷確定為勞動能力減損比例介於26%至36%，原告以勞動力減損36%計算並請求被告一次給付失能補償金額，被告應補償日數為648日（勞動力減損100%之補償日數1800日，依36%計算為648日），應給付失能補償金額為648,000元。

㈡被告齊銓企業社為原告之雇主，為維護勞工施工之安全，依職業安全衛生法應於勞工在高度2公尺以上有遭受墜落危險之工作場所，應有適當防止勞工墜落之防護措施，被告齊銓企業社卻未依規定於原告之施工場所設置防護措施，且雇用原告時，亦未對原告施以必要之安全衛生、教育訓練，導致原告發生職業災害，被告齊銓企業社應推定其有過失，與原告受有之前開傷害亦有相當因果關係，被告齊銓企業社對原告因本件事故所受之前開傷害，自應負民法侵權行為損害賠償責任。又被告李依柔為被告齊銓企業社之負責人，於執行職務僱用原告前往上開場所施工時，未依職業安全衛生法第5條規定提供必要之安全衛生設施，致原告受有前開傷害，依民法第185條、第28條，被告齊銓企業社、李依柔對原告應連帶負賠償責任，賠償原告下列合計4,989,509元之損害：

1.勞動能力減損之損害：原告因前開傷害受有勞動能力減損比例介於26%至36%，已如前述。依原告每月工資30,000元、勞動力減損比例36%計算，原告每年減少工資129,600元，以原告為00年0月00日出生，自本件事故發生即107年4月14日起算至原告65歲退休日止，尚有46年，依霍夫曼計算法扣除中間利息，原告得請求一次給付之勞動能力損害為3,140,

301元。

2.增加下列生活支出合計849,208元之損害：

⑴看護費用：原告因前開傷害之住院期間共171日，扣除加護病房26日，其餘住院145日之期間，皆須全日看護，以每日2,600元計算，住院期間之看護費用共計377,000元；原告因健保住院日數之限制，需於各醫院間轉診，出院至入院之等待醫院病床期間共有37日，原告於該期間仍無法自理，需人照護，則原告於非住院期間之看護費用為96,200元。故原告因前開傷害所需看護費用總計473,200元。

⑵交通費用：原告因前開傷害，持續往返醫院治療復健，無法自行駕車，須搭乘計程車代步，支出交通費97,000元；又原告前往臺大雲林分院就醫時，需搭乘高鐵，支出928元。原告因前開傷害共計支出交通費97,928元。

⑶購買營養品及減壓坐墊部分：原告因前開傷害影響吞嚥功能，須以鼻胃管餵食營養品及購買減壓坐墊，支出278,080元。

3.精神慰撫金：原告發生本件職業災害前正值青壯年，卻因前開傷害導致終生殘疾，並支出額外之龐大開銷，造成家中經濟陷入困頓，原告身心受有嚴重之痛苦，故請求精神慰撫金1,000,000元。

㈢綜上，原告依勞動基準法第59條、第62條第1項規定，請求被告燦坤公司、齊銓企業社連帶補償原告前揭699,868元及其法定遲延利息；及依民法侵權行為、民法第28條之法律關係，就被告李依柔、齊銓企業社應連帶賠償原告前揭4,989,509元之損害，扣除原告已請求之職業災害補償699,868元，被告李依柔、齊銓企業社尚應連帶賠償原告4,289,641元及其法定遲延利息。並聲明：

1.被告齊銓企業社、燦坤公司應連帶給付原告699,868元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

2.被告齊銓企業社、李依柔應連帶給付原告4,289,641元，及

自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告爭執要旨：

㈠被告燦坤公司抗辯：

1.被告燦坤公司與承攬商間（含被告齊銓企業社）之委託配送暨安裝合約書已以文字明列職業安全衛生規定，且為確認相關規定能確實佈達至各承攬商，被告燦坤公司均定時辦理教育訓練，原告發生本件事故之職業災害前一個月，亦依例舉辦「承攬商協議組之會議」，被告齊銓企業社甚至將該次會議紀錄及資料帶回，用以佈達職安觀念予員工，員工（含原告）均有簽署交回。因此，被告燦坤公司及被告齊銓企業社已共同完成職業安全衛生觀念宣導及辦理，被告齊銓企業社已善盡保護勞工之教育、訓練、安全衛生等義務而無過失，故被告齊銓企業社對原告因本件事故所受之前開傷害，無須負職業災害補償責任，事業主即被告燦坤公司亦無須負職業災害補償責任

2.被告燦坤公司有為原告投保商業保險，原告發生本件事故時，尚於保險期間內，但承保之訴外人和泰產物保險股份有限公司，下稱和泰公司）以原告自身於高空作業時未繫上安全索，未善盡安全措施而導致墜落意外為由，未核發保險理賠予原告。被告燦坤公司事前已盡職安危害告知與宣導，承攬商（即被告齊銓企業社）執行承攬任務過程中，亦多次舉辦會議宣導，故被告燦坤公司無可歸責之事由。

3.並聲明：⑴駁回原告之訴及其假執行之聲請；⑵如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

㈡被告齊銓企業社、李依柔抗辯：

1.原告受僱被告齊銓企業社期間，原告固有因本件事故致其受有前開傷害之職業災害，惟本件原告各項請求之金額過高。

2.並聲明：⑴駁回原告之訴及其假執行之聲請；⑵如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項及爭點：

㈠兩造不爭執之事項（本院逕採為判決之基礎，無庸證明）：

1.址設臺中市○○區○○○街○○○號1樓之被告齊銓企業社，以經營承攬施作冷凍、通風、空調系統裝修各項工程為業，而被告李依柔係被告齊銓企業社之負責人。又原告自106年10月17日起受僱於被告齊銓企業社，擔任冷氣技工職務，每月工資為30,000元。

2.原告於107年4月14日約18時許在臺中市○○區○○路○○○巷○號民宅（下稱上址房屋）4樓外牆（距離地面高度約10.2公尺），依被告齊銓企業社之指示至上址房屋之4樓外牆執行冷氣空調裝設作業工程之職務時摔落至地面，導致原告受有前開傷害（即創傷蜘蛛網膜下出血、硬腦膜下出血、腦出血、胸部挫傷、胸骨骨折、氣血胸、肝臟挫傷、右側骨盆閉鎖性骨折、右側手肘鷹嘴骨折、右肩胛骨骨折以及左側聲帶麻痺等傷害），原告因本件事故受有前開傷害後，經住院開刀手術治療，然仍須定期回診追蹤及復健治療。又本件事故發生時，上址房屋之外牆並未架設施工架或設置工作台，原告亦未使用安全帽、安全帶或其他防護具。

3.本件事故發生時，被告齊銓企業社為快三公司之委外承攬商，被告齊銓企業社係為快三公司施作前開不爭執事項第2.點所述之冷氣空調裝設作業工程事業單位；又快三公司於107年9月3日與其100%控股之被告燦坤公司合併後解散，快三公司之權利義務均由燦坤公司承受。

4.原告因前開傷害陸續在臺中榮民總醫院、臺中慈濟醫院、中山醫學大學附設醫院（下稱中山醫院）、澄清醫院、臺大醫院雲林分院就診及復健，共支出醫療費用215,142元，被告齊銓企業社業已給付原告其中之166,326元。

5.原告所受前開傷害經臺大醫院雲林分院於108年7月25日診斷確定為勞動能力減損比例介於26%至36%（即原證七之該醫院108年7月25日診斷證明書），兩造均同意就原告勞動能力減損比例部分，由本院在原證七診斷證明書範圍內做判斷。

6.工資補償部分，原告已向勞保局領取傷病給付230,052元，且被告齊銓企業社已另給付原告240,000元。

7.原告因前開傷害住院171日，其中在臺中榮民總醫院住加護病房26日，其餘住院145日皆須全日看護；另原告因受健保住院日數規定之限制，須於各醫院間轉診，其中107年7月11日自中山醫院出院後至107年8月17日轉入澄清醫院時，其等待醫院病床36日期間，仍無法自理，須人照顧，而自臺中慈濟醫院107年10月3日出院至107年10月5日入院澄清醫院，期間107年10月4日計1日亦係待病床，而無法自理，原告前開合計37日期間仍須全日看護。是原告因前開傷害之治療期間合計182日須全日看護。

8.兩造對本案卷附證據資料之形式上真正均不爭執。

㈡本件爭點：

1.原告主張其因本件事故所受前開傷害，被告齊銓企業社、燦坤公司對原告應連帶負職災補償責任，有無理由？如為肯定，本件原告得請求之數額為何？

2.原告主張其因本件事故所受前開傷害，被告齊銓企業社、李依柔對原告應連帶負侵權行為賠償責任，有無理由？如為肯定，本件原告得請求之數額為何？

四、得心證之理由：

㈠原告依勞動基準法第59條、第62條第1項之法律關係，對被告齊銓企業社、燦坤公司之本件請求，有無理由？說明如次：

1.勞動基準法第59條第1款、第2款、第3款規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。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：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。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。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之殘廢給付標

準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。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。」又依勞工保險失能給付標準第5條規定，失能等級共分成15級，第1等級給付日數為1200日，第2等級為1000日，第3等級為840日，第4等級為740日…最低第15級30日等。若因職業傷害或罹患職業病失能者，增給50%，即給付日數最高為1800日，最低為45日。再者，勞動基準法第59條之職業災害補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且按職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利，雇主應無民法第217條主張過失相抵之適用。經查：

⑴原告自106年10月17日起受僱於被告齊銓企業社，擔任冷氣技工職務，每月工資為30,000元，期間原告於107年4月14日約18時許，依被告齊銓企業社之指示至上址房屋之4樓外牆（距離地面高度約10.2公尺）執行冷氣空調裝設作業工程之職務時摔落至地面，致原告受有前開傷害等情，已如前述。則雇主即被告齊銓企業社對原告因本件事故所受之前開傷害，自應負職業災害補償責任，堪以認定。

⑵原告因前開傷害陸續在臺中榮民總醫院、臺中慈濟醫院、中山醫院、澄清醫院、臺大醫院雲林分院就診及復健，共支出醫療費用215,142元，被告齊銓企業社已給付原告其

中之166,326元，有如前述，則原告請求被告齊銓企業社給付其餘之48,816元（215,142－166,326＝48,816），為有理由，應予准許。

⑶原告自106年10月17日起受僱被告齊銓企業社之每月工資為30,000元，有如前述。又原告主張其因前開傷害自107年4月15日起至108年7月25日止，共467日不能工作，業據原告提出勞保局之傷病給付明細在卷可按（見本院卷第473至481頁）。則原告據此主張被告齊銓企業社對其工資補償為467,000元【即依日薪1,000元（30,000÷ 30＝1,000）計算，467日x 1,000元＝467,000元】，固堪憑採。惟原告就此部分已自勞工保險局領取230,052元傷病給付及被告齊銓企業社已另給付其240,000元，有如前述，合計已逾467,000元。則原告對被告齊銓企業社已無工資補償之餘額得為請求（467,000－230,052－240,000＝-3,052），堪以認定。

⑷原告所受前開傷害經臺大醫院雲林分院於108年7月25日診斷確定為勞動能力減損比例介於26%至36%，有如前述。且參諸原證七之該醫院108年7月25日診斷證明書記載前揭診斷係依原告過往在臺中榮民總醫院、臺中慈濟醫院、中中山醫院就醫資料，及原告之學歷、工作經歷、工作內容職業史而為鑑定。又原告發生本件事故時年齡滿18歲，有原告之年籍資料在卷可按，堪認原告係屬青壯之勞動年齡，再佐以勞工因職業災害之遺存障害，應綜核其身體健康狀態、教育程度、專門技能、社會經驗、青壯與否之勞動年齡而為審酌，並非以一時一地之狀態而為判斷等情以觀，本院認為原告之勞動能力減損比例即失能程度應以26%為適當。基此，原告請求被告齊銓企業社給付其失能補償468,000元【依前揭規定，失能程度100%之職業災害補償日數1800日，據此計算失能程度26%之職業災害補償日數為468日（1800日x 26%＝468日），468日x日薪 1,000元＝468,000元】，為有理由，應予准許。至原告逾此數額

之請求，為無理由，不應准許。

⑸綜上，原告請求被告齊銓企業社給付其516,816元（48,816＋468,000＝516,816），為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

2.被告燦坤公司固舉快三公司與被告齊銓企業社間之委託配送暨安裝合約書、兼括原告等人簽到之107年3月9日承攬商協議組織會議紀錄等件為證（即被證一、二、三），據此以快三公司與承攬商間（含被告齊銓企業社）之委託配送暨安裝合約書已以文字明列職業安全衛生規定，且為確認相關規定能確實佈達至各承攬商，原告發生本件事故之職業災害前一個月，亦依例舉辦「承攬商協議組之會議」等情為由，抗辯被告燦坤公司無庸對原告負本件職業災害補償責任。惟事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。為勞動基準法第62條第1項所明定。依此規定，事業單位、承攬人、中間承攬人、最後承攬人就勞工之職業災害補償應負連帶責任。至於勞動基準法第63條第2項：「事業單位違背勞工安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任」之規定，係承接同條第一項「承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。」而來，可見事業單位所負勞動基準法第62條第1項之職業災害補償責任，應以其事業招人承攬為前提，即針對事業單位將其事業招人承攬，承攬人所使用之勞工發生職業災害而言，而事業單位所負勞動基準法第63條第2項之職業災害補償責任，係以承攬人在原事業單位之工作場所或提供之工作場所工作，因事業單位違背勞工安全衛生法有關對於承攬人應負責任之規定，致承攬人所僱用之勞工發生職業災害為要件

，兩條對事業單位所負之職業災害補償責任，規定之要件不同，勞動基準法既分條規定事業單位之責任，顯然每條所定之事業單位責任係獨立，而無必然之關係，並非事業單位所負第62條第1項之責任係以第63條第2項之規定為要件，第62條第1項事業單位之責任，既未如同第63條第2項之規定以事業單位違背勞工安全衛生法為要件，即不能認事業單位依第62條第1項所負補償責任，以違背勞工安全衛生法有關對於承攬人應負責任之規定為前提，是勞工依第62條第2項之規定請求事業單位負補償責任，並不以事業單位違背勞工衛生法為要件，即無就事業單位有何違背勞工安全衛生法之情事加以主張或舉證之必要。且查，原告因本件事故所受前開傷害，被告齊銓企業社對原告應負職業災害補償責任，並應補償原告516,816元，且職業災害補償制度之特質係採無過失責任，並無與有過失規定之適用，已如前述。再者，本件事故發生時，被告齊銓企業社為快三公司之委外承攬商，被告齊銓企業社係為快三公司施作前開不爭執事項第2.點所述之冷氣空調裝設作業工程事業單位；又快三公司於107年9月3日與其100%控股之被告燦坤公司合併後解散，快三公司之權利義務均由燦坤公司承受，亦如前述。依前開說明，被告燦坤公司對原告因本件事故所受前開傷害，應依勞動基準法第62條第1項、第59條規定，與被告齊銓企業社連帶負無過失之職業災害補償責任，且無與有過失規定之適用甚明。於此情形，被告燦坤公司為原告投保商業保險之保險公司究係因何原因而未予理賠，自無從作為解免被告燦坤公司對原告應負職業災害補償責任之理由。基此，原告主張被告燦坤公司應與被告齊銓企業社連帶補償其516,816元，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

㈡原告依民法侵權行為之法律關係，對被告齊銓企業社之本件請求，有無理由？說明如次：

1.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，負賠償責任。但

能證明其行為無過失者，不在此限。不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。不法侵害他人之身體、健康者，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184條第1項前段、第2項、第193條第1項、第195條第1項前段分別定有明文。又民法第184條第2項規定之所謂法律，係指一切以保護他人為目的之法律規範而言，則為防止職業災害，保障工作者安全及健康而制定之職業安全衛生法及其子法（包括職業安全衛生法施行細則、職業安全衛生設施規則等），均屬保護勞工之相關規定。則勞工因職業災害所致之損害，雇主所負之賠償責任，乃屬推定過失責任，合先敘明。

2.又雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。職業安全衛生法第5條定有明文。又職業安全衛生設施規則，乃為一般勞工工作場所安全衛生設備、措施之最低標準。雇主對於在高度二公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具；但經雇主採安全網等措施者，不在此限。此觀職業安全衛生設施規則第2條、第281條之規定即明。經查，本件原告依被告齊銓企業社之指示至上址房屋之4樓外牆（距離地面高度約10.2公尺），執行冷氣空調裝設作業工程之職務時摔落至地面，致原告受有前開傷害，已如前述。則被告齊銓企業社違反上開保護勞工之規定，致原告執行職務中受有前開傷害，堪以認定。此外，被告齊銓企業社又未能證明其行為確無過失，則被告齊銓企業社就本件事故發生而致原告受有前開傷害具有過失，且該過失行為與原告所受前開傷害間，具有相當因果關係，被告齊銓企業社所為乃過失不法侵害原告之身體、健康權，亦堪認定。從而，原告依侵權行為之法律關係，請求被告齊銓企業社賠償其財產上損害及非財產上損害，自屬有據。

3.茲就原告主張之各項損害賠償，有無理由？審酌如下：

⑴民法第193條第1項所稱之增加生活上之需要，係指被害人以前並無此需要，因為受侵害，始有支付此費用之需要而言，其因身體或健康受不法侵害，需人看護，就其支付之看護費，屬增加生活上需要之費用，加害人自應予以賠償。又按因親屬或配偶受傷，而由親屬或配偶代為照顧被害人之起居，固係出於親情，但親情看護所付出之勞力，並非不能以金錢評價，只因兩者身分密切而免除支付義務，此種親屬基於身分關係之恩惠，自不能加惠於加害人，故應衡量及比照僱用職業護士看護情形，認被害人受有相當於親屬看護費之損害，得向加害人請求賠償，始符公平原則。經查，原告因前開傷害之治療期間合計182日須全日看護乙節，有如前述。且參諸目前國人看護之一般收費行情，應以每日看護費用2,000元為適當。準此，原告請求被告齊銓企業社賠償其看護費用364,000元（182×2,000＝364,000），為有理由，應予准許。至原告逾此數額之請求，為無理由，不應准許。

⑵原告雖主張其因前開傷害就醫而支出交通費用97,928元，惟原告就此部分僅提出245元、240元之計程車資證明、合計928元之高鐵購票單據為證（見本院卷第219、259至261頁），其餘部分未據原告提出確有因搭乘計程車等交通工具而支出交通費用之單據以實其說，自無從為有利原告之認定。是原告請求被告齊銓企業社賠償其交通費用1,413元（245＋240＋928＝1,413），為有理由，應予准許。至原告逾此數額之請求，為無理由，不應准許。

⑶原告主張其支出購買營養品及減壓坐墊278,080元，固有原告提出之統一發票、收據及訂購明細資料在卷可按（見原證10），然原告就此部分並未提出相關醫囑證明該等補品確係因前開傷害之醫療費用或醫療必需品，尚難認該278,080元係屬因前開傷害所需之必要費用，是原告此部分請求，為屬無據，不應准許。

⑷身體或健康受侵害，而喪失或減少勞動能力者，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；被害人因身體健康被侵害而喪失勞動能力所受之損害，其金額應就被害人受侵害前之身體健康狀態、教育程度、專門技能、社會經驗等方面酌定之，不能以一時一地之工作收入為準（參最高法院61年度台上字第1987號判例、63年度台上字第1394號判例意旨）。次按勞動能力損害與勞動年齡具有密切關係，有法定退休年齡者，得以之為判斷基準。再按依民法第193條第1項命加害人1次支付賠償總額，以填補被害人所受喪失或減少勞動能力之損害，應先認定被害人因喪失或減少勞動能力而不能陸續取得之金額，按其日後本可陸續取得之時期，依照霍夫曼式計算法，扣除依法定利率計算之中間利息，再以各時期之總數為加害人一次所應支付之賠償總額，始為允當（最高法院22年度上字第353號判例參照）。經查：

①原告因前開傷害之勞動能力減損比例即失能程度應以26%為適當，已如前述。原告雖主張其因前開傷害受有勞動能力減損損害之起算點，應自其受有前開傷害翌日即107年4月15日起算。惟原告自107年4月15日起至108年7月25日止，共467日之不能工作期間，被告齊銓企業社已就此部分對原告為工資補償，有如前述。準此，原告因前開傷害受有勞動能力減損損害之起算點，應自108年7月26日起算為適當。

②再者，原告係00年0月00日出生，有原告之年籍資料在卷可按，其於本件事故發生時（即107年4月14日）年齡滿18歲，堪認原告於本件事故發生時正值青壯、為有勞動能力之人。本院斟酌原告之年齡、原告於本件事故發生時尚在大學就讀之教育程度（見本院卷第37頁之原告在學證明單

），且原告係受僱於被告齊銓企業社並擔任冷氣技工職務、每月工資30,000元，有如前述。則原告主張以30,000元作為原告每月平均收入之計算基礎，尚屬適當。準此，原告就其勞動能力減損之損害，自108年7月26日起算至原告依勞動基準法規定之65歲強制退休年齡（即153年6月10日）止，並依每月收入30,000元、勞動能力減損比例26％計算，則原告因前開傷害所受勞動能力減損之損害為2,235,519元【即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，計算式：30,000元x 12月x 26％＝93,600元；93,600× 23.00000 000+(93,600× 0.00000000)× (23.00000000-00.00000000)=2,235,518.903943。其中23.00000000為年別單利5%第44年霍夫曼累計係數，23.00000000為年別單利5%第45年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例(320/366=0.00000000)。採四捨五入，元以下進位】，堪以認定。又勞動基準法第60條規定，雇主依同法第59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，而被告齊銓企業社應給付原告本件職業災害失能補償為468,000元，有如前述。則就被告應賠償原告前揭勞動能力減損損害2,235,519元，扣抵相同性質之前揭職業災害失能補償468,000元，原告請求被告賠償其1,767,519元（2,235,519－468,000＝1,767,519），為有理由，應予准許。至原告逾此數額之請求，為無理由，不應准許。

⑸慰撫金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額（最高法院51年台上字第223號判例參照）。查原告因本件事故受有前開傷害，有如前述，堪認原告身體承受相當程度之疼痛外，精神上亦具相當之痛苦，原告自得請求被告賠償其所受非財產上之損害即精神慰撫金。又原告發生本件事故時年齡滿18歲、尚在大學就讀之教育程

度，及受僱於被告齊銓企業社從事冷氣技工之工作、每月工資30,000元，有如前述。又參諸被告齊銓企業社為資本額200,000元之合夥組織商號，此觀卷附被告齊銓企業社之營利事業登記查詢資料即明（見本院卷第39頁）。再佐以被告齊銓企業社前述過失肇致本件事故發生之情節、原告因本件事故所受前開傷害之傷勢非輕、對原告所造成之痛苦及雙方之經濟狀況等情，本院認為原告請求被告齊銓企業社賠償其精神慰撫金1,000,000元，尚屬過高，應予核減為500,000元為適當，故原告於此範圍以內之請求，為有理由，應予准許。原告逾此數額之請求，為無理由，不應准許。

⑹綜上，被告齊銓企業社應賠償原告之總額為2,632,932元（364,000＋1,413＋1,767,519＋500,000＝2,632,932）。

4.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。又民法第217規定之目的，在謀求加害人與被害人間之公平，故在裁判上法院得以職權減輕或免除之（參見最高法院85年台上字第1756號民事裁判，亦同此旨）。經查，本件事故發生時，上址房屋之外牆並未架設施工架或設置工作台，原告亦未使用安全帽、安全帶或其他防護具乙節，為兩造所共認，有如前述，堪認原告對於肇致本件事故之發生，原告亦有疏未注意使用安全帽、安全帶或其他防護具以避免損害擴大之過失，又本院綜核前述被告齊銓企業社、原告過失肇致本件事故發生之情節，認原告應負擔25%過失責任，即應減輕被告齊銓企業社25%賠償責任，始屬妥適。則被告齊銓企業社應賠償原告之數額為1,974,699元（2,632,932×75%＝1,974,699）。

㈡原告依民法第28條及第185條侵權行為之法律關係，主張被告李依柔亦應賠償其4,289,641元，為無理由。說明如次：

1.民法第28條所加於法人之連帶賠償責任，以該法人之董事或

其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損害為限。經查，被告齊銓企業社為合夥組織之商號，非屬法人組織（民法25條、第45條、第46條規定參照），此觀卷附被告齊銓企業社之營利事業登記查詢資料即明（見本院卷第39頁）。則原告依民法第28條規定，對被告李依柔之本件請求，自屬無據，不應准許。

2.民法第185條規定之共同侵權行為，必共同行為人均已具備侵權行為之要件，且以各行為人故意或過失不法之行為，均係所生損害之共同原因，始克成立。且侵權行為損害賠償責任，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害之發生間有相當因果關係，始能成立。又商號如屬合夥組織，且已具備非法人團體之要件者，即有當事人能力，自得以商號名義為當事人，而以其代表人或管理人為法定代理人，此與獨資經營之商號迥不相同。經查，原告係受僱任職於被告齊銓企業社並擔任冷氣技工職務乙節，有如前述；又被告齊銓企業社為合夥組織之商號，此觀卷附被告齊銓企業社之營利事業登記查詢資料即明，原告之雇主乃為被告齊銓企業社，並非被告李依柔個人，堪以認定。此外，原告對被告李依柔究係因何種行為而具備前揭侵權行為要件之有利於己事實，復未提出其他確切證據證明，以實其說，自無從為有利原告之認定。準此，原告以被告李依柔對其因本件事故所受之前開傷害，應負共同侵權行為損害賠償責任為由，據此對被告李依柔之本件請求，為屬無據，不應准許。

㈣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，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。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利率較高者，仍

從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告對被告齊銓企業社、燦坤公司之前揭516,816元債權，及另對被告齊銓企業社之前揭1,974,699元債權，既經原告起訴送達訴狀予其等二人，其等二人迄未給付，當應負遲延責任。則原告就前揭516,816元、1,974,699之利息部分，請求給付自起訴狀繕本送達被告齊銓企業社、燦坤公司翌日即：均自108年10月18日（見本院卷第295、297頁送達回證）起至清償日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

㈤綜上所述，原告依勞動基準法第59條、第62條第1項之法律關係，請求被告齊銓企業社、燦坤公司連帶給付其516,816元，及均自108年10月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；及依民法侵權行為之法律關係，請求被告齊銓企業社另給付其1,974,699元，及自108年10月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍對被告齊銓企業社、燦坤公司之請求，為無理由，應予駁回。又原告依民法第28條及民法第185條侵權行為之法律關係，對被告李依柔之本件請求，為屬無據，亦應予駁回。

五、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。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（包括被告齊銓企業社，及同負勞動基準法所定雇主職業災害補償責任之被告燦坤公司）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，並同時宣告被告齊銓企業社、燦坤公司提供相當擔保金額後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失其宣告之依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，自無庸逐一論述，併予敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書、第2項。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　4　　日

勞動法庭　　法　官　何世全

一、上正本係照原本作成。

二、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。

三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第441 條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　4　　日

書記官　陳弘祥