

臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度勞上字第18號

上訴人

即被上訴人 陳信嘉

訴訟代理人 洪千琪律師

上訴人 黃騰輝即熊大企業行

被上訴人 鈺陞興業有限公司

法定代理人 徐全興

訴訟代理人 尤挹華律師

上列當事人間請求給付職業災害補償金事件，上訴人對於中華民國108年4月12日臺灣高雄地方法院107年度勞訴字第103號第一審判決各自提起上訴，本院於108年11月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於(一)命上訴人黃騰輝給付及該部分假執行之宣告；(二)駁回上訴人陳信嘉下列第二項請求部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄(一)部分，上訴人陳信嘉在第一審之訴及假執行之聲請均駁回；(二)部分，被上訴人鈺陞興業有限公司應給付上訴人陳信嘉新臺幣柒拾萬壹仟陸佰肆拾壹元，及自民國一〇七年七月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

上訴人陳信嘉其餘上訴均駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人鈺陞興業有限公司負擔百分之三十三，餘由上訴人陳信嘉負擔。

事實及理由

一、上訴人陳信嘉起訴主張：陳信嘉自民國106年10月1日起，受僱於人力派遣業者黃騰輝即熊大企業行（下稱黃騰輝），並經派遣至鈺陞興業有限公司（下稱鈺陞公司）位於高雄市鳥松區之工廠（下稱系爭工廠），從事操作車床之工作。陳信嘉於同年12月23日上午9時許在系爭工廠工作時，因所操作之車床（下稱系爭機台）紅外線感應安全設備保護裝置（即光柵）故障，致截斷陳信嘉右手食指及中指（下稱系爭事

故)。詎於陳信嘉住院治療出院後，黃騰輝即要求陳信嘉簽立和解書（下稱系爭和解書），終止雙方之勞動契約，並給付陳信嘉保險理賠金新臺幣（下同）95,725元及慰問金20,000元，然系爭和解書係於陳信嘉醫療期間所簽立，系爭和解書不生效力，故陳信嘉與黃騰輝間之勞動契約仍繼續存在，陳信嘉自得依勞動基準法第59條第2款、第3款規定請求黃騰輝給付職業災害補償金623,700元（明細詳附表一所示），另扣除黃騰輝先前給付之保險理賠金及慰問金後，黃騰輝尚應給付陳信嘉525,975元。又陳信嘉受鈺陞公司之指揮監督，鈺陞公司對陳信嘉負有保護照顧義務，然系爭機台紅外線感應安全設備保護裝置故障，鈺陞公司未提供符合規定之機械設備，且未盡其對勞工施予必要教育訓練之義務，致生系爭事故，陳信嘉亦得依職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第1項第1款、第32條第1項、第33條之規定請求鈺陞公司賠償1,610,364元（明細詳附表二）等語。求為判決：（一）黃騰輝應給付陳信嘉525,975元，及自擴張聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）鈺陞公司應給付陳信嘉1,610,364元，及自擴張聲明狀繕本送達翌日即107年7月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（三）願供擔准予宣告假執行。

二、上訴人黃騰輝則以：陳信嘉於派工時遭逢系爭事故，其已於事後善盡道義補償責任，亦以商業保險保險金理賠陳信嘉，陳信嘉於受領理賠保險金後，已與黃騰輝達成和解，雙方於107年1月15日簽立系爭和解書，合意就民、刑事息訟，嗣後無論如何情形，均不得再要求其他賠償，陳信嘉自應受和解契約之拘束，不得再向黃騰輝請求等語置辯。

三、鈺陞公司則以：系爭機台並無機械故障情形，系爭事故之發生係陳信嘉未按安全操作規範操作所致。又鈺陞公司固依職安法規定，對於從事機械操作之陳信嘉負有安全衛生教育、訓練、宣導之責，然鈺陞公司於每日上工前，均由負責沖床機台之課長鄧勝榮負責實施安全衛生事項告知與宣導，系爭

01 事故發生當日，亦曾由鄧勝榮實施上開安全宣導。且陳信嘉
02 受黃騰輝指派前來鈺陞公司操作沖床非極短暫期間，而陳信
03 嘉於106年12月19日所操作之沖床機型，與系爭事故時所操
04 作之系爭機台相同，顯見系爭事故之發生，係因陳信嘉未落
05 實安全衛生宣導事項，而非鈺陞公司未實施安全衛生宣導，
06 鈺陞公司並無違反職安法之規定。縱認鈺陞公司有過失責任
07 ，陳信嘉主張之精神慰撫金金額過高，且陳信嘉亦應負起80
08 %與有過失之責任。又陳信嘉自其雇主即黃騰輝處所受之損
09 害填補，均與系爭事故之發生出於同一原因，基於民法第21
10 6條之1規定損益相抵之原則，陳信嘉之損害如已受填補，
11 自不能再對鈺陞公司為請求等語置辯。

12 四、原審判決命黃騰輝給付陳信嘉525,975元本息，並駁回陳信
13 嘉其餘請求。陳信嘉就原審駁回其訴請鈺陞公司給付之部分
14 不服，黃騰輝對原審命其給付之部分不服，均提起上訴。陳
15 信嘉於本院聲明：(一)原判決不利於陳信嘉後開第2項之部分
16 廢棄。(二)鈺陞公司應給付上訴人1,610,364元，及自107年
17 7月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)願供擔保
18 准予宣告假執行。(四)黃騰輝之上訴駁回。陳信嘉答辯聲明：
19 上訴駁回。黃騰輝則上訴聲明：(一)原判決關於命黃騰輝給付
20 之部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回
21 。鈺陞公司則答辯聲明：上訴駁回。

22 五、兩造不爭執之事項：

23 (一)陳信嘉自106年10月1日起，受僱於人力派遣業者黃騰輝，
24 並經派遣至鈺陞公司位於高雄市鳥松區之系爭工廠，從事操
25 作車床之工作，日薪1,050元。

26 (二)黃騰輝並未替陳信嘉投保勞工保險。

27 (三)陳信嘉於106年12月23日上午9時許於系爭工廠工作時，右
28 手食指及中指遭所操作之系爭機台截斷（即系爭事故）。

29 (四)陳信嘉於系爭事故後與黃騰輝簽立系爭和解書，終止雙方勞
30 動契約，黃騰輝給付陳信嘉保險理賠金95,725元及慰問金2
31 萬元。陳信嘉另受領勞動部職業安全衛生署（下稱勞安署）

01 依據職災保護法第6條給付之失能補助161,989元。

02 (五)陳信嘉為派遣工，與要派公司即鈺陞公司間無勞動契約存在
03 ；惟鈺陞公司依職安法規定，對陳信嘉所從事工作，負有施
04 以必要安全衛生教育訓練或宣導之義務，鈺陞公司為職安法
05 所稱之僱主。

06 (六)陳信嘉因系爭事故致右手食指裁肢，符合勞工保險失能給付
07 標表第11-9項「一手食指殘缺者」，為第11級殘廢。又陳信
08 嘉之傷勢因傷及神經，於107年5月14日經診斷確認右手腕
09 之活動角度因此受限（掌屈15度、背屈20度，共35度），依
10 行政院勞工委員會勞工保險局「勞工保險殘廢給付『軀幹』
11 『上下肢』障害系列審查標準之研究，日本、美國之殘障鑑
12 定中，手腕可活動範圍分別為160度、120度，而陳信嘉右
13 手腕活動角度共度，均小於日本或美國標準之1/2，應符合
14 勞工保險失能給付標準表第11-34項所描述「一上肢三大關
15 節中，有一大關節疑存顯著運動失能者」，失能等級第11級
16 。依勞工失能給付標準第6條第3款規定，應按最高失能等
17 級再升一級核定之，而合併升級為第10級殘廢，職業傷病給
18 付標準為330日。

19 (七)陳信嘉為00年00月00日生，其因系事故受傷而失能，致受有
20 工作能力減損之損害18.3%。

21 (八)倘陳信嘉得請求職災補償及減少勞動能力之損害，以日薪1,
22 050元計算，並以每月工作19日計算，月薪為19,950元。

23 六、本件之爭點：

24 (一)系爭和解書之約定是否無效？陳信嘉得否請求黃騰輝給付職
25 業災害補償？如可，其項目及金額為何？

26 (二)陳信嘉主張鈺陞公司違反職安法第6條第1項第1款、第32
27 條第1項、第33條應負損害賠償責任有無理由？若有理由，
28 其金額若干？

29 1.系爭機台紅外線安全保護裝置（即光柵）是否故障？

30 2.鈺陞公司是否未盡對勞工施予必要之違反教育及訓練義務
31 ？是否已依職業安全衛生教育訓練規則第16條給予陳信嘉

01 教育訓練？

02 七、系爭和解書之約定是否無效？陳信嘉得否請求黃騰輝給付職
03 業災害補償？又其項目及金額為何？

04 (一)按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期
05 間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力
06 力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限，勞動
07 基準法（下稱勞基法）第13條定有明文。次按雇主非有1.歇
08 業或重大虧損，報經主管機關核定。2.職業災害勞工經醫療
09 終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作。3.因
10 天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報
11 經主管機關核定者，不得預告終止與職業災害勞工之勞動契
12 約，職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第23條亦有明
13 定。復按勞基法第13條規定，旨在限制雇主不得單方面依同
14 法第11條及第12條規定終止契約，且職災保護法第23條，亦
15 僅規定雇主除有同條各款所列情形之一者外，不得預告終止
16 與職業災害勞工之勞動契約而已，則勞資雙方合意終止勞動
17 契約，自不在上開規定之限制範圍內（最高法院96年度台上
18 字第2088號判決參照）。亦即勞資雙方於職災事故發生後合
19 意終止勞動契約，並無違反強制規定致生無效情事。再按和
20 解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所
21 訂的權利之效力。又當事人一經和解即應受該和解契約之拘
22 束，不得就和解前之法律關係再行主張（民法第737條、最
23 高法院19年上字第1964號判決參照），亦即，勞基法關於職
24 災補償之規定，固為保護勞工而設，係屬強制規定，勞雇雙
25 方依民法第71條規定，固不得事先拋棄職災補償請求權，如
26 事先拋棄，因違反勞動基準法第2及第7章規定，固屬無效
27 ，惟勞工之職災補償請求權一旦發生，則為獨立之債權，依
28 私法上「契約自由」之原則，勞雇雙方自得就此一債權互相
29 讓步，成立和解，尚無何違反勞動法規之可言。

30 (二)經查：陳信嘉於系爭事故發生後，與黃騰輝簽立系爭和解書
31 ，終止雙方勞動契約，黃騰輝並給付陳信嘉保險理賠金95,7

25元及慰問金2萬元一節，為兩造所不爭執（見本院卷第23
5頁），復有系爭和解書在卷可佐（見原審卷第72頁）。復
觀諸系爭和解書記載：茲鑑於事出意外，雙方同意和解案，
…嗣後無論如何情形，乙方（即陳信嘉）或任何其他人，不
得再向甲方或其他連帶關係人要求其他賠償，並不得再有異
議及追訴等語。足認系爭和解書乃屬於系爭事故發生後，兩
造約定互相讓步，以終止爭執之和解契約，揆諸前揭說明，
黃騰輝與陳信嘉終止雙方勞動契約，並成立系爭和解書自屬
有效，並有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解
契約所訂明權利之效力。是以，陳信嘉主張系爭和解書之約
定無效，請求黃騰輝給付525,975元本息云云，即屬無據，
應予駁回。又陳信嘉既不得向黃騰輝請求給付，則關於陳信
嘉得請求給付之項目及金額為何之爭點，即無論述之必要，
附此敘明。

八、陳信嘉主張鈺陞公司違反職業安全衛生法第6條第1項第1
款、第32條第1項、第33條應負損害賠償責任有無理由？若
有理由金額若干？

（一）按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主
能證明無過失者，不在此限，職災保護法第7條定有明文。
次按雇主對於防止機械、設備或器具等引起之危害之事項應
有符合規定之必要安全衛生設備及措施，職安法第6條第1
項第1款亦有明定。經查：證人即鈺陞公司生產課長鄧勝榮
於原審證稱：在每天開工前，都會進行巡檢電路與油量，紅
外線安全裝置的巡檢也包含在電路保養內，系爭事故發生當
天，對系爭機台每日巡檢結果是正常的，於系爭事故發生後
，對於系爭機台實施巡檢，結果也正常等語（見原審卷第13
6頁至第137頁）。復據證人即鈺陞公司董事長徐全興於原
審證稱：系爭事故發生時，伊立即要求系爭機台停機，不可
以再操作。而伊在系爭機台旁邊，要求主管將系爭機台再巡
檢一遍，當場確認無問題後，伊就接手操作系爭機台，伊接
手操作後，並未感覺系爭機台紅外線裝置有故障的現象，且

01 從系爭事故發生當日迄今，系爭機台亦未曾出現過任何故障
02 等語（見原審卷第139頁）。復酌以系爭機台之年度保養由
03 訴外人喬稜機械企業有限公司（下稱喬稜公司）負責進行，
04 而在系爭事故發生（即106年12月23日）前、後，喬稜公司
05 從未表示光柵需要維修更換，此有修繕紀錄表及售後服務紀
06 錄表在卷可佐（見原審卷第62頁至第64頁）。是鈺陞公司抗
07 辯系爭機台之紅外線感應安全設備可正常操作，並無故障等
08 語，堪可採信。陳信嘉主張系爭機台紅外線安全保護裝置故
09 障云云，尚無足取。至陳信嘉右手食指及中指遭系爭機台截
10 斷，應係因紅外線安全感應裝置感應物體後，依重力加速度
11 之物理原理，尚須時間與距離始能停止沖床之作動，尚難據
12 此遽認系爭機台紅外線安全保護裝置有故障之情事，陳信嘉
13 據此所為主張，尚難憑採。

14 (二)次按雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛
15 生教育及訓練。前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資
16 格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定
17 之。雇主應負責宣導本法及有關安全衛生之規定，使勞工周
18 知。職安法第32條第1項、第2項、第33條定有明文。再按
19 雇主對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於
20 各該工作必要之一般安全衛生教育訓練。但其工作環境、工
21 作性質與變更前相當者，不在此限。無一定雇主之勞工及其
22 他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，應接受前
23 項安全衛生教育訓練。前2項教育訓練課程及時數，依附表
24 14之規定。職業安全衛生教育訓練規則16條第1項至第3項
25 定有明文。又依附表14一般安全衛生教育訓練課程、時數之
26 規定「新僱勞工或在職勞工於變更工作前依實際需要排定時
27 數，不得少於3小時。但從事生產性機械或設備等應各增列
28 3小時」。且上述職安法之規定，屬民法第184條第2項規
29 定所指保護他人之法律，倘鈺陞公司違反前開規定，致勞工
30 受有損害，即應依民法第184條第2項之規定負損害賠償責
31 任。經查：陳信嘉經派遣至系爭工廠，從事操作車床之工作

，鈺陞公司依職安法規定，對陳信嘉所從事工作，負有施以必要安全衛生教育訓練或宣導之義務，鈺陞公司為職安法所稱之僱主一節，為兩造所不爭執（見本院卷第235頁），是陳信嘉主張鈺陞公司依職業安全衛生教育訓練規則16條第1項、第3項及附表14一般安全衛生教育訓練課程、時數之規定，對於從事生產性機械或設備之新進勞工即陳信嘉應施以6小時之教育訓練等語，自屬有據。鈺陞公司復自承鈺陞公司於系爭事故發生前，教育時數不足6小時等語（見本院卷第147頁至第148頁），顯見鈺陞公司未遵守職業安全衛生法第32條第1項、第33條之規定，盡其對陳信嘉施以必要之安全教育及訓練義務，顯然違反保護他人之法律。再者，倘鈺陞公司依前開職安法規定，於陳信嘉以系爭機台從事生產工作前，確實對陳信嘉進行6小時之安全教育及訓練，陳信嘉應能落實操作系爭機台之規範，即鈺陞公司所辯之宣導內容包含：①手伸進去模具放置板材時，腳必須離開腳踏開關，待手抽出來以後，再把腳放進踏板操作；②應避免腳留在腳踏開關上，以免一時腳滑誤踏開關，輕則造成板材為不良品，重則造成操作者身體傷害；③操作機台不可與人談話，如需談話應退出工作機台，絕對禁止一邊談話一邊操作機台；④操作機台需專注，絕對禁止漫不經心，眼睛需注意機台，操作時眼睛需注意操作部位，以免發生危險等安全規範，應可避免系爭事故之發生，足認鈺陞公司未對於陳信嘉應施以6小時之教育訓練，與系爭事故之發生有相當因果關係，是陳信嘉主張鈺陞公司違反職安法第32條第1項、第33條之規定，應依民法第184條第2項規定負損害賠償責任等語，自屬有據。

(三)鈺陞公司固辯以：鈺陞公司已妥為宣導、教育安全衛生教育，且系爭機台之操作流程並非困難，僅屬反覆性、機械性之動作，陳信嘉之智識正常，復經鈺陞公司人員宣導安全衛生教育及系爭機台操作方法及流程，且系爭事故發生時，陳信嘉已操作相同沖床機台達5日之久，陳信嘉操作系爭機台已

甚為熟稔，難認鈺陞公司有違反職安法之注意義務，且與系爭事故之發生有相當因果關係云云。惟系爭機台之操作雖屬反覆性、機械性之動作，且系爭事故發生時，陳信嘉已操作相同沖床機台5日。惟鈺陞公司未依職安法之規定，於陳信嘉以系爭機台從事生產工作前，對陳信嘉進行6小時之安全教育，業如前述。又倘鈺陞公司確實對陳信嘉進行6小時之安全教育，陳信嘉理應更加熟稔相關安全規範，並落實於操作系爭機台上，即得以避免事故之發生，尚難僅以系爭機台之操作雖屬反覆性、機械性之動作，及陳信嘉操作相同沖床機台達已5日，而免除鈺陞公司對於陳信嘉應進行6小時安全教育訓練之義務，並認系爭事故之發生與鈺陞公司未進行6小時安全教育訓練間無相當因果關係，是鈺陞公司上開所辯，洵屬無據。

(四) 陳信嘉得請求鈺陞公司損害賠償責任之項目及金額為何？

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少勞動能力或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193條第1項、第195條第1項前段分別定有明文。查鈺陞公司因未對於陳信嘉應施以6小時之教育訓練，致生系爭事故，且被上訴人因系爭事故而受有損害，其所受損害與鈺陞公司之過失行為間有相當因果關係，業如前述。茲就上訴人得請求賠償之金額，審酌如下：

(1) 減少勞動能力損害部分：陳信嘉因系爭事故致右手食指裁肢，符合勞工保險失能給付標表第11-9項「一手食指殘缺者」，為第11級殘廢。又陳信嘉之傷勢因傷及神經，於107年5月14日經診斷確認右手腕之活動角度因此受限（掌屈15度、背屈20度，共35度），應符合勞工保險失能給付標準表第11-34項所描述「一上肢三大關節中，有一大關節疑存顯著運動失能者」，失能等級第11級。依勞工失能給付標準第6條第3款規定，應按最高

失能等級再升一級核定之，而合併升級為第10級殘廢，其因系事故受傷而失能，致受有工作能力減損之損害18.3%等情，為兩造所不爭執（見本院卷第236頁），復有診斷證明書、殘廢等級表在卷可佐（見原審卷第9頁、第12頁），則陳信嘉主張其因系爭事故而受有工作能力減損之損害18.3%一節，堪以採信。又陳信嘉為77年00月00日生，倘陳信嘉得請求職災補償及減少勞動能力之損害，以日薪1,050元計算，以每月工作19日計算，月薪為19,950元一節，復為兩造所不爭執（見本院第236頁），並有戶籍謄本在卷可佐（見原審卷第42頁）。則自系爭事故發生日（即106年12月23日）計算至陳信嘉達65歲勞工法定退休年齡之日（即142年12月21日），陳信嘉尚能工作35年11月28日（陳信嘉誤載為35年），共計受有減少勞動能力之損害903,281元（計算式如附表三）。

(2) 慰撫金部分：按慰撫金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、職業、教育程度、經濟狀況與加害程度，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號判決、86年度台上字第511號判決意旨參照）。查陳信嘉自106年10月1日起，受僱於人力派遣業者黃騰輝，並經派遣至系爭工廠從事操作車床之工作，日薪為1,050元，為兩造所不爭執（見本院卷第235頁），其名下並無不動產，鈺陞公司名下財產總額115,480,800元，此有陳信嘉及鈺陞公司之稅務電子閘門財產所得調件明細表可佐（見本院卷第219頁至第228頁）。本院審酌兩造之身分、地位、經濟能力、被上訴人於青壯之年，因系爭事故而減少勞動能力18.3%，及本件事故發生之情節經過等一切情狀，認被上訴人請求賠償慰撫金50萬元，應屬適當，逾此部分之請求，尚屬無據。

(3) 綜上，陳信嘉因系爭職災事故受有損害1,403,281元（

903,281 + 500,000 = 1,403,281) 。

2. 次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。本院審酌鈺陞公司未盡對勞工施以必要之安全教育及訓練義務，就系爭事故之發生固有過失。惟陳信嘉未確實遵守鈺陞公司課長鄧勝榮於上工前實施之安全衛生事項告知及宣導，即手伸進去模具放置板材時，腳必須離開腳踏開關，待手抽出來以後，再把腳放進踏板操作、操作機台需專注，絕對禁止漫不經心，眼睛需注意機台，操作時眼睛需注意操作部位，以免發生危險等事項，就系爭事故之發生，亦有過失，認陳信嘉對於損害之發生，應負5成之過失責任，爰依上開規定減輕鈺陞公司5成之賠償金額，則陳信嘉得請求上訴人賠償之金額應減為701,641元【 $1,403,281 \times (1 - 0.5) = 701,641$ 元，以下四捨五入】。

3. 再按基於同一原因事實受有損害並受有利益者，其請求之賠償金額，應扣除所受之利益，民法第216條之1定有明文。債權人倘非基於與受損害同一原因事實並受有利益，自無上開規定之適用。查陳信嘉受有減少勞動能力及精神上損害，係基於鈺陞公司未盡對勞工施以必要之安全教育及訓練義務及陳信嘉自己過失之事實所生。而陳信嘉因系爭事故受領保險理賠金95,725元及慰問金2萬元，係因基於保險契約及系爭和解書，由黃騰輝所為之給付；另陳信嘉依職災保護法第6條受領之失能補助161,989元，係政府編列公務預算支應，具有社會福利補償性質，屬勞工保險職災給付以外所給予之替代性保障，業據勞安署107年12月24日勞職保2字第1070024016號函覆在卷（見原審卷第127頁），是陳信嘉縱受有利益，係基於保險契約、系爭和解書及勞安署所為之社會福利補償，並非基於鈺陞公司未盡對勞工施以必要之安全教育及訓練義務及陳信嘉自己過失之同一事實所致，自不符損益相抵之要件。是以，鈺陞公司抗辯系爭事故發生後，黃騰輝已給付陳信嘉保險

理賠金95,725元、慰問金2萬元，並受領勞安署失能補助161,989元，依民法第216條之1主張損益相抵云云，自無足採。

九、綜上所述，陳信嘉依職安法第32條第1項、第33條及民法第184條第2項之規定，請求鈺陞公司給付701,641元，及自107年6月28日擴張聲明狀繕本送達之翌日即107年7月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。陳信嘉另依勞基法第59條第2、3款之規定請求黃騰輝給付525,975元及同上擴張聲明狀繕本送達翌日起算法定遲延利息部分，為無理由，不應准許。原審就上開應准許之部分，駁回陳信嘉本息請求，及就不應准許部分，命黃騰輝應給付525,975元及自107年7月6日起至清償日止之法定遲延利息部分，均有未合，陳信嘉、黃騰輝之上訴意旨，分別指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，分別改判如主文第二項之(一)、(二)所示。另原審就上開不應准許之部分，為陳信嘉敗訴之諭知，理由雖有不同，但結論並無二致，應認此部分之上訴，為無理由，應予以駁回。

十、據上論結，陳信嘉之上訴為一部有理由、一部無理由，黃騰輝之上訴為有理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 108 年 12 月 11 日

勞工法庭

審判長	法官	謝靜雯
	法官	邱泰錄
	法官	洪能超

以上正本證明與原本無異。

兩造本件不得上訴。

中 華 民 國 108 年 12 月 11 日

書記官 林宛玲

附表一：

編號	陳信嘉請求黃騰輝給付之職業災害補償項目及金額，總計新臺幣（下同）623,700 元。
1	薪資補償277,200元： 陳信嘉日薪為1,050 元，每月以工作22日計算，月薪為23,100 元。而陳信嘉因本件事故中指受傷，後雖接回，預估須1 年治療及復健，爰請求黃騰輝給付薪資補償277,200 元（計算式：$23,100 \times 12 = 277,200$）。
2	殘廢補償346,500元： 陳信嘉因本件事故致右手食指截肢，符合勞工保險失能給付標準表第11-9項「一手食指殘缺者」，為第11級殘廢。又原告所受傷勢因傷及神經，於107 年5 月14日經診斷確認右手腕之活動角度因此受限（掌屈15度、背屈20度，共35度），依行政院勞工委員會勞工保險局「勞工保險殘廢給付『軀幹』『上下肢』障害系列審查標準之研究，日本、美國之殘障鑑定中，手腕可活動範圍分別為160 度、120 度，而陳信嘉右手腕活動角度共35度，均小於日本或美國標準之1/2，應符合勞工保險失能給付標準表第11-34 項所描述「一上肢三大關節中，有一大關節疑存顯著運動失能者」，失能等級第11級。依依勞工失能給付標準第6 條第3 款規定，應按最高失能等級再升一級核定之，而合併升級為第10級殘廢，職業傷病給付標準為330 日。因黃騰輝未替陳信嘉投保勞保，故黃騰輝應給付殘廢補償合計346,500 元（計算式：$1,050 \times 330 = 346,500$）。

附表二：

編號	陳信嘉請求鈺陞公司之損害賠償項目及金額，總計1,610,364 元
1	失能損害1,010,364元： 陳信嘉因本件事故受傷而失能，致受有工作能力減損之損害。依勞保失能給付標準表所示，全殘失能給付為1,800 日，而陳信嘉為第10級失能，給付330 日，則陳信嘉失能比例為330/1800，即18.3%。而陳信嘉為00年00月00日生，於系爭事故發生

(續上頁)

	時剛年滿30歲，距離法定退休年齡65歲，尚有35年，以陳信嘉月薪23,100元計算，陳信嘉之損害金額合計1,010,364 元（計算式： $23,100 \times 12 \times 19.000000000 \times 18.3\% = 1,010,364$ 元，小數點以下四捨五入）。
2	精神賠償600,000元： 陳信嘉因本件事故致右手手指截肢，造成身體永久殘缺，中指雖接回但尚在復健中，未來治療成效無法確知，身心飽受煎熬痛苦，爰請求鈺陞公司賠償精神慰撫金600,000 元。

附表三

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）核計其金額為新臺幣903,281 元【計算方式為： $3,651 \times 247.00000000 + (3,651 \times 0.000000000) \times (247.000000000 - 000.000000000) = 903,281.0000000000$ 。其中247.000000000為月別單利（5/12）% 第431 月霍夫曼累計係數，247.000000000為月別單利（5/12）% 第432 月霍夫曼累計係數，0.000000000為未滿一月部分折算月數之比例（ $28/30=0.000000000$ ）。採四捨五入，元以下進位】。