臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第43號

上　訴　人　張景毓
訴訟代理人　羅玲郁律師(法扶律師)
上　訴　人　嘉里大榮物流股份有限公司
被上訴人兼
法定代理人　沈宗桂
上　訴　人　林建良
共　　同
訴訟代理人　廖世昌律師
複代理人　　曾筱棋律師
　　郭姿君律師

上列當事人間請求職業災害補償等事件，上訴人張景毓、嘉里大榮物流股份有限公司、林建良對於中華民國109年5月27日臺灣橋頭地方法院107年度勞訴字第90 號第一審判決提起上訴，張景毓並為訴之擴張，本院於110年4月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於㈠駁回上訴人丙○○後開第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請；㈡命上訴人嘉里大榮物流股份有限公司、乙○○連帶給付上訴人丙○○超逾新臺幣壹佰壹拾柒萬陸仟肆佰玖拾伍元本息部分，暨該部分假執行宣告及上開訴訟費用部分之裁判（確定部分除外）均廢棄。

上訴人嘉里大榮物流股份有限公司應再給付上訴人丙○○新臺幣捌萬玖仟貳佰伍拾玖元，及自民國一0七年八月八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

上開廢棄㈡部分，上訴人丙○○於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人嘉里大榮物流股份有限公司應給付上訴人丙○○新臺幣壹萬貳仟參佰柒拾元，及自民國一0九年九月四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

上訴人丙○○、嘉里大榮物流股份有限公司、乙○○其餘上訴，及上訴人丙○○其餘擴張之訴，均駁回。

第一、二審（除確定部分外，含擴張之訴部分）訴訟費用由上訴人嘉里大榮物流股份有限公司負擔百分之十八；上訴人嘉里大榮物流股份有限公司、乙○○連帶負擔百分之三十七，其餘由上訴人丙○○負擔。

事實及理由

一、上訴人丙○○主張：伊自民國104年11月9日起受僱於上訴人嘉里大榮物流股份有限公司（下稱嘉里大榮公司），在高雄所擔任送貨司機。伊於105年6月18日在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，伊由貨車側門拿取貨物時，堆疊於上方之微波爐砸下，砸中伊右臉、右眼（下稱系爭事故），致伊受有右眼結膜異物、右眼視網膜剝離之傷害（下稱系爭傷害）。伊先於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，並經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）認定伊係職業傷害，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。而伊因系爭傷害，陸續於高雄榮總開刀治療，迄至106年9月方能回到公司上班，詎嘉里大榮公司竟未與伊協調即逕自調降伊薪水，且於106年1月12日至4月間未給付伊工資補償，106年9月至107年4月間則未足額給付工資，更於107年5 月15日將伊資遣，又短付資遣費，伊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新臺幣（下同）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伊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，致伊遭堆置於上方之貨物砸中右臉及右眼而受有系爭傷害，嘉里大榮公司應依民法第184條第2項、職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第7 條規定，負侵權行為損害賠償責任。而被上訴人甲○○為嘉里大榮公司之法定代理人，上訴人乙○○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 項及職災保護法第7條規定，與嘉里大榮公司負連帶損害賠償責任。伊因系爭傷害，受有勞動能力減損及精神上痛苦，願自負3 成與有過失責任，經扣除已領取之職災工資及失能補償後，請求嘉里大榮公司、甲○○、乙○○（下稱嘉里大榮公司等3 人）連帶賠償伊勞動能力減損2,175,890元及精神慰撫金416,836元，合計2,592,726元等語。並聲明：㈠嘉里大榮公司應給付丙○○584,807元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年8月8 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡嘉里大榮公司等3人應連帶給付丙○○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、嘉里大榮公司等3人則以：丙○○於105年8 月19日勞工保險傷病給付申請書及給付收據上，填載傷病發生日期為「105年6月20日」；105年6 月20日於陽明眼科就診時主訴「昨天（即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，工作發生意外被箱子打到，嗣又自行向勞保局變更受傷日期為105年6月18日，就受傷時間說法不一，且依其勤怠紀錄，丙○○於105年6月19、20日均休假未上班，復未能提出任何其確實於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

。況丙○○於105年6月20日、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醫師審查意見亦認系爭傷害與丙○○任職前即已有視網膜剝離之舊症有關，則丙○○之右眼視網膜剝離是否為職業災害，自有疑慮，實不能僅憑其片面指訴，即認定系爭傷害與其工作內容有因果關係，抑或認定伊等有何故意、過失行為存在。又縱認丙○○確係於105年6月18日上班期間受有傷害，惟其喪失勞動能力比例業經高雄榮總鑑定為27%，其主張為38.45% ，實乏依據。至丙○○請求之精神慰撫金金額，亦屬過高。且丙○○自承在搬運貨物過程中與有過失，應按過失比例折算，並以勞保職災補償金予以抵充。再者，嘉里大榮公司為法人，並無民法第184 條侵權行為之適用；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，甲○○僅為公司代表人，難認執行職務有故意或過失；乙○○雖為事故當時高雄所勞工安全主管，然已持續對丙○○為安全衛生教育訓練，並無違反保護他人法律情事，丙○○請求伊等連帶負損害賠償責任，並無理由。又丙○○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，自無原領工資補償問題，況勞保局106年9月21日函文，亦認丙○○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，故傷病給付僅能給付至106年1月10日止，丙○○主張嘉里大榮公司應給付106年1月12日至106年7月31日之原領工資補償云云，並無理由。另由嘉里大榮公司於106年6月14日寄送之存證信函可知，嘉里大榮公司考量丙○○傷病復原狀況，特地安排其回歸上班時，擔任其傷病後能力可負擔之工作，薪水自然與其先前擔任司機時不同，丙○○就此於復職後並未提出質疑，事後始以其前擔任司機時之平均薪資主張工資差額及資遣費差額云云，並無理由等語為辯。

三、原審判決：㈠嘉里大榮公司應給付丙○○483,178 元，及自107年8月8 日起算之法定遲延利息；㈡嘉里大榮公司、乙○

○應連帶給付丙○○1,430,572元，及自109年1 月26日起算之法定遲延利息，而駁回其餘之訴。丙○○、嘉里大榮公司、乙○○不服，分別提起上訴，丙○○並為訴之擴張。丙○○上訴及擴張聲明：㈠原判決關於1.駁回丙○○請求1,251,413 元本息部分；2.駁回甲○○應與嘉里大榮公司、乙○○負連帶給付部分，均廢棄。㈡嘉里大榮公司應再給付丙○○101,629元，及其中89,259元自107年8月8日起，另其中12,370元自109年9月4日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢嘉里大榮公司等3人應再連帶給付丙○○1,162,154元，及自109年1 月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣甲○○應就原判決第二項與嘉里大榮公司、乙○○負連帶給付責任。嘉里大榮公司、乙○○上訴聲明：㈠原判決不利於嘉里大榮公司及乙○○部分廢棄。㈡上廢棄部份，丙○○在第一審之訴駁回。丙○○答辯聲明：上訴駁回。嘉里大榮公司等3 人答辯聲明：上訴及擴張聲明部分均駁回【丙○○上訴及擴張聲明之第二項請求內容為：工資補償39,588元、差額工資49,671元、擴張資遣費差額12,370元；第三項聲明則為：勞動能力減損部分80萬元、精神慰撫金部分362,154 元部分（本院卷第307、317頁），故原審判決駁回丙○○請求工資補償6,185元（計算式：350,121元-304,348元-39,588元＝6,185元）、差額工資6,185元（計算式：207,996元-152,140元-49,671元＝6,185元）、勞動能力減損111,985元（計算式：2,175,890元-1,263,905元-80萬元＝111,985元）部分，未據上訴，已確定】。

四、兩造不爭執事項：

㈠丙○○自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日經嘉里大榮公司資遣，年資2年6月又7 天。

㈡丙○○曾於105年6月20日至陽明眼科就醫。

㈢丙○○於105年7月6 日至高雄榮總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日進行右眼

玻璃體腔內氣體液體交換手術、同年7月20日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日進行右眼囊外水晶體摘除併人工水晶體植入手術。

㈣嘉里大榮公司106年9月至107年4月給付丙○○之薪資，合計為214,260元。

㈤丙○○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日至31日及106年9月12日至106年12月1日期間3日之職災工資補償199,920元及職災失能補償366,408元。

五、本院論斷：

㈠丙○○所受系爭傷害（視網膜剝離）是否屬職業災害？

1.按勞基法第59條之職業災害補償，勞工之行為必須是在執行職務，勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死亡，均屬之。且「災害」與勞工所擔任之「業務」間存在相當因果關係者而言。而所謂「相當因果關係」，指「災害」係勞工所擔任業務之內在或通常伴隨的潛在危險的現實化。所謂「業務」，則除勞工本於勞動契約原定應提供之勞務給付本身之外，勞工伴隨該勞務給付之作業活動所衍生，於就業上一切必要行為及其附隨行為而具有合理連結關係者均包含在內。又勞基法第59條職業災害之補償規定，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，不論受僱人有無過

失，皆不減損其應有之權利。上開職業災害，固以該災害係勞工基於勞動契約，在雇主監督指揮下從事勞動過程中發生（即具有業務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務起因性），亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害。而就業場所包括僱用勞工工作之場所、因勞工工作上必要設置之場所或其附屬建築等，且基於前述職業災害補償制度立法宗旨，關於就業場所及執行職務之內涵，應適度從寬認定，凡勞工在工作期間內於雇主提供供所屬勞工履行契約提供勞務之場所發生傷害，均屬職業災害（最高法院107 年度台上字第1056號判決意旨參照）。

2.丙○○主張於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，並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）。嘉里大榮公司等3 人則辯稱丙○○就受傷時間說法不一，且曾有視網膜剝離舊疾，系爭傷害非職業災害所致云云。查：

⑴丙○○於105年6月20日至陽明眼科就診時主訴（昨天）遭箱子打到，經檢查有右眼結膜異物，結膜下出血症狀，翌日（即6 月21日）再至陽明眼科診察，其陳舊性視網膜剝離手術後，沒有再剝離現像，有該院病歷紀錄、診斷證明書、函文可參（審勞訴卷第34、216頁、勞訴卷一第116頁）。丙○○於105年7 月5日至高雄榮總就診，主述「一週前被箱子打到，右眼出現黑影、飛蚊症狀」（However he suffered from a blunt injury over right eye by箱子1 week ago.Floaters and black shadow in right eye…），經診斷為右視網膜剝離，而陸續進行前揭不爭執事項㈢所示手術，有該院病歷紀錄、診斷證明書可憑（審勞訴卷第32頁）。

⑵勞保局審查丙○○請領勞保職災給付時，經該局特約眼科醫師表示：「申請人（即丙○○）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258-265頁）。嘉里大榮公司等3人指稱勞保局委託之特約專科醫師審查意見認系爭傷害與丙○○任職前已有視網膜剝離之舊症有關云云，與上開函文所示重新送請特約專科醫師之審查意見相違，並無可採。又本件經原審再送請高雄榮總鑑定，該院鑑定意見亦認為：「病患（即丙○○）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」（勞訴卷一第156頁）；嘉里大榮公司等3人上訴復爭執此點，本院再函請高雄榮總說明，該院乃以109年12月3日高總管字第1093404679號函表示：「外傷為視網膜剝離復發常見重要原因之一，因此根據病歷記載病患主訴有被箱子打到的外傷史，病患之105 年視網膜剝離可能與外力傷害有關…病歷僅就病患的主訴詳細記載，而鑑定書僅根據病歷如實記載，對於病患前後所述日期若有落差，此為病患自己的主述…但時間點並不影響成因之判斷，就成因上，病患105 年的右眼視網膜剝離，根據病患主訴的外傷史上判斷，很可能與外傷有關，因為外傷是視網膜剝離復發的常見原因之一」、「現在沒有證據證明病患105年的右眼視網膜剝離與103年右眼視網膜剝離有關」等語（本院卷第163、164、166 頁），足見丙○○所受系爭傷害，應係外力傷害造成，而非本身舊疾所致。嘉里大榮公司等3 人辯稱系爭傷害應為丙○○舊疾所致云云，尚乏依據可憑。

⑶病患受傷時如未立即就診，其就受傷時間之主述，即係根據回憶而來，如受傷時間並非判斷病症原因之重點，患者籠統隨意問答，醫師亦不要求患者精確回想確認，實屬常情。而丙○○在105年6月18日有運送微波爐貨品至臺灣松下電器股份有限公司（下稱松下公司）之臺南物流倉庫，有出貨傳票可稽（本院卷第255頁），其在6月20日亦有送貨至上開倉庫，有松下公司提出之出貨傳票可參（勞訴卷二第27、56-70頁），然嘉里大榮公司提出丙○○之勤怠紀錄卻記載丙○○於6月20日休假（審勞訴卷第160頁），與丙○○所提出其與訴外人林○○之錄音譯文提及公司叫員工放黑假（即排休日仍上班，但不打卡）（勞訴卷一第138頁）等語相符，則丙○○因排休日與實際上班日不符，記憶上有所混淆，且其斯時亦未料想到傷勢會惡化至視網膜剝離程度，而無造假矇騙之動機及必要，乃於主訴受傷時間時未精準確認時間，尚屬事理之常，難以此遽為不利於丙○○之認定。又丙○○就其係工作中遭箱子砸中致傷乙節，於各次就診時陳述始終一致，其於105年6月18日亦確有運送貨物至松下公司倉庫之事實，佐以嘉里大榮公司對丙○○所提上開錄音譯文中提及林○○因看見丙○○右臉受傷被公司要求寫報告乙節，並未有何反對之表示，並勞保局經審查認定丙○○所受系爭傷害為職業災害，嘉里大榮公司亦據此給付部分工資補償，則丙○○主張系爭傷害係工作時遭箱子砸中而屬職業災害等語，即非無據，嘉里大榮公司等3人事後復否認丙○○所受系爭傷害為職業災害云云，自無可採。

⑷至嘉里大榮公司等3 人雖質疑丙○○當時如遭箱子砸中致傷，箱子外觀應有破損，丙○○亦不可能未立即就醫云云。然丙○○運送者為微波爐，為避免商品於運送過程中碰撞受損，其運送使用之紙箱通常會有一定之硬度及相當之重量，而此類有相當重量之箱子砸中人體脆弱部位之眼睛卻未有明顯破損，並不違反經驗法則（況如箱子當時即有嚴重破損，衡情丙○○應即當場送醫）。而「視網膜剝離在初期時症狀輕

微，可能僅為視網膜破洞周圍少量積水，此狀況病患一般並無明顯視力減退症狀，而視網膜剝離在病情上若不治療，經常以逐漸惡化的方式來表現，因此一位外傷病患若撞擊初期未出現明顯病徵，而半個月後才發現是合乎醫理的。因此眼球外傷病患一般常規上會告知病患，發生眼球外傷的眼睛日後發生視網膜剝離機率會上升，外傷所致視網膜剝離甚至可能發生在外傷的數個月後才發生」，有高雄榮總函文在卷可稽（本院卷第163頁），參以丙○○初次至陽明眼科診察時僅診斷出有右眼結膜異物，結膜下出血症狀，而未發現剝離現象，是丙○○當時雖遭箱子砸中，但因受傷初期症狀輕微，未立即就醫，就醫初期亦無法即時發現，事後乃逐漸惡化致視網膜剝離，仍合乎常理及醫理，嘉里大榮公司等3人上開所辯，並無可採。

㈡丙○○請求嘉里大榮公司給付原領工資補償、差額工資、差額資遣費有無理由？如有，其金額各為若干？

1.工資補償部分：

⑴按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病，其在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償，勞基法第59條第2款定有明文。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4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，勞工請假規則第6、8條及職災保護法第29條亦有明文。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。

⑵丙○○因系爭事故所受之系爭傷害為職業災害，既經本院認定如前，其請求雇主嘉里大榮公司給付職災工資補償，自屬有據。又丙○○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，醫師仍評估丙○○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），亦即其尚不能回復原有需搬運貨物之司機工作；嘉里大榮公司於106年6月14日始安排丙○○於同年7月1日回任可勝任之辦事員工作，有存證信函可按（審勞訴卷第156至158頁）；同年7月丙○○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），堪認丙○○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，且依職災保護法第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款之強制規定給予丙○○工資補償，不因丙○○有無申請留職停薪而有不同。嘉里大榮公司等3人辯稱勞保局認定丙○○之傷病給付僅能給付至106年1月10日，故丙○○不能請求106年1月12日至106年7月31日之原領工資補償云云，與丙○○事實上持續治療至106年7月才回任辦事員職務，事後仍進行手術等確實有在治療、修養中無法回任原有工作之事實不符，並非可採。

⑶再者，丙○○就其於系爭事故前未包含加班費之原領工資為45,800元乙節，前雖表示同意將之列為不爭執事項（勞訴卷二第106頁背面、第107頁、本院卷第135頁），依民事訴訟法第279條第1項規定，固生自認之效力，惟丙○○嗣主張撤銷此項自認（本院卷第280頁）。而依勞基法施行細則第31條規定，原領工資係指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。又依勞基法第2條第3項規定，工資係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以

現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。嘉里大榮公司辯稱工資尚應扣除勞健保費用、職工福利金云云，並無可採。是依嘉里大榮公司所提出丙○○105年1月至105年6月之薪資明細表（本院卷第217 頁）所示，丙○○於系爭事故前最近1個月即105年5 月正常工作時間所得事實上應為55,955元（計算式：105年5月工資61,722元-當月加班費5,767元＝55,955元），與丙○○前開自認確有所不符，是依同法條第3 項規定，自應准許丙○○撤銷前開自認。從而，丙○○遭遇職業災害前之原領工資即為（1日）1,865元（計算式：55,955元÷ 30日＝1,865.17元，元以下四捨五入，下均同）

⑷丙○○受傷前之原領薪資（1日）為1,865元，業如前述。而嘉里大榮公司於106年1月12日至7月31日並未給付丙○○工資補償，為兩造所不爭執（勞訴卷二第106頁）。則丙○○依勞基法第59條第2款規定，得請求嘉里大榮公司給付106年1月12日至7月31日之工資補償為374,865元【計算式：1,865元x 201日＝374,865元】。丙○○於原審請求嘉里大榮公司給付350,121元低於上開得請求金額，自屬有據。原審僅判命嘉里大榮公司給付工資補償304,348元，尚有未恰，惟丙○○僅就此部分敗訴金額（即45,773元）其中39,588元上訴，是其請求嘉里大榮公司再給付工資補償39,588元，為有理由，應予准許。

2.差額工資部分：

⑴按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 項及職災保護法第27條分別定有明文。

⑵丙○○職業災害醫療終止後，嘉里大榮公司發函通知其於106年7月1日復職，並改任內勤辦事員工作（審勞訴卷第156、158 頁），惟上開函文中並未提及薪資計算問題，其嗣亦未與丙○○協議，即逕將丙○○月薪減為27,000元（勞訴卷二

第10-13 頁），此參嘉里大榮公司資遣丙○○之預告通知單記載資遣原因其一為「對雇主依第27條規定安置之工作未能達成協議者」（審勞訴卷第56頁）即明，是嘉里大榮公司明顯違反勞基法第21條第1 項規定，對丙○○自不生減薪之效力。又依嘉里大榮公司提出丙○○薪資明細、計算方式可知，丙○○原任駕駛員之薪資本俸、工作津貼、貨安獎金、全勤獎金、伙食津貼共計12,600元部分為每月固定之給付，效率獎金與補貼則係按執行配送貨件噸數、筆數計算，二者與加班費每月雖均為浮動狀態（本院卷第217 頁），然仍為每月均可固定取得之薪資範疇，參酌勞基法第2條第4款「平均工資」之規範意旨，本院認以丙○○之平均工資計算其原每月應領薪資數額，應屬合理、適當。是丙○○每月應領薪資（平均工資）應為52,782元【計算式：（46,345元＋48,451元＋44,385元＋64,374元＋61,722元＋51,413元）÷6＝52,781.67元】。而嘉里大榮公司於106年9月至107年4月給付丙○○之薪資，合計214,260 元，為兩造所不爭執（勞訴卷二第105 頁背面），丙○○依兩造間勞動契約關係，請求嘉里大榮公司給付106年9月至107年4月差額工資207,996 元（計算式：52,782元x 8月－214,260元＝207,996 元），應屬有據。原審就此部分僅判命嘉里大榮公司給付差額工資152,140 元，尚有未恰。惟丙○○僅就此部分敗訴金額（即55,856元）其中49,671元上訴，是其請求嘉里大榮公司再給付差額工資49,671元，為有理由，應予准許。

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，職災保護法第23條定有明文。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，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職災保護法第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、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項亦分別定有明文。

⑵嘉里大榮公司於107年5月3日依勞基法第11條第4款及職災保護法第24條第4 款通知資遣丙○○，有資遣預告通知單可憑（審勞訴卷第56頁）。其資遣丙○○之依據雖違反上開職災保護法第23條規定，惟依該通知單所載資遣原因為「勞工對於所擔任之工作確不能勝任者」，其真意應係依職災保護法第23條第2 款規定資遣丙○○，且丙○○對上開資遣並無意見，並請求嘉里大榮公司給付資遣費差額，是丙○○依前開勞退條例第12條第1項規定請求資遣費差額，應認有據。

⑶又丙○○任職年資2 年6月又7天，均為新制年資，為兩造所不爭執。丙○○之平均工資為52,782元，業如前述，而嘉里大榮公司已給付丙○○之資遣費為27,343元，有前開資遣預告通知單可稽，則丙○○自得再請求嘉里大榮公司給付資遣費差額39,162元【計算式：52,782元x（ 2＋6/12＋7/365年）x 1/2－27,343元＝39,162 元】。而丙○○於原審僅請求嘉里大榮公司給付資遣費差額26,690元，其上訴擴張再請求12,370元，未逾前開得請求之資遣費差額範圍（26,690元＋12,370元＝39,060元），應予准許。

4.又丙○○因系爭事故，固已受領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日之職災工資補償199,920 元，為兩造所不爭執（勞訴卷二第105頁背面），然此與上開請求工資補償之期間不同，106年9月至107年4 月丙○○則係請求差額工資，與嘉里大榮公司已給付之106年9月12日至106年12月1 日期間3日職災工資補償並不相同，故上開199,920 元無從用以抵付丙○○上開

得請求嘉里大榮公司給付之金額，併予敘明。

5.綜上，除原審判命嘉里大榮公司應給付丙○○之工資補償304,348元、差額工資152,140元、資遣費差額26,690元，合計483,178 元外，丙○○請求嘉里大榮公司應再給付工資補償39,588元、差額工資49,671元、資遣費差額12,370元，合計101,629元，為有理由，應予准許。

㈢嘉里大榮公司等3 人就丙○○所受傷害是否應負侵權行為之連帶損害賠償責任？丙○○就系爭事故之發生應負之過失比例為何？

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。又上開規定，於法人亦有適用（最高法院108年度台上字第2035 號裁判要旨參照）。而民法第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）。職業安全衛生法（下稱職安法）第1 條前段規定，為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法。是該法及其子法，即屬民法第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，職安法第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條亦分別

定有明文。

2.丙○○擔任貨運司機，需於工作場所即運貨貨車及週邊裝卸、堆積、搬運貨物，而貨物於裝卸、搬運、堆疊過程中有傾倒飛落之虞，依前揭規定，雇主即有提供安全設備及對員工為安全教育訓練之義務。嘉里大榮公司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，且其曾使丙○○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云云。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。又嘉里大榮公司雖提出「新進員工工作前安全衛生教育訓練教材」為證，然該教材內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（勞訴卷一第84至102頁），所提被證19網頁不安全行為案例分析說明資料（勞訴卷一第103至105頁），亦未見有用以作為丙○○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，嘉里大榮公司既不能提出確有使丙○○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，應認嘉里大榮公司確有未盡前揭法令規定之教育訓練義務。是以，嘉里大榮公司既未提供安全帽等防護物體飛落之安全設備，亦未對丙○○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，致丙○○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，則嘉里大榮公司確有違反保護他人法律之情，應堪認定。又乙○○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（勞訴卷一第61頁），前揭法令規定之雇主義務，應由當時丙○○之勞工安全主管乙○○負責執行，而丙○○並未受有適當之安全教育訓練，業如前述，是乙○○執行其負責之勞工安全業務時，違反前揭法令等保護他人之法律，同應負侵權行為責任，則丙○○依職災保護法第7條、民法第184條第2項、第188條規定，請求嘉里大榮公司、乙○○就其所受損害連帶負損害賠償責任，即屬有據。至甲○○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，丙○○為嘉里大榮公司高雄所員工，甲○○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甲○○執行職務有關，而責令甲○○共負連帶損害賠償責任，故丙○○此部分請求，尚屬無據。

3.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）。查丙○○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，

其並供稱當日是交完貨要把高的貨品往下疊，以避免行駛間掉落，其在車側門整理貨品，並未進到車廂裡，微波爐在其整理貨品時掉下來等語（本院卷第232 頁）。而上層貨物飛落並非無跡可尋，丙○○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，且其在車側處搬移貨品亦可能因施力不平均而有掉落之風險，則其對於自身之身體健康及安全，亦有多加注意之義務，倘其能確實注意，應可有效避免系爭事故之發生。是本院認嘉里大榮公司、乙○○違反先行法令義務，固應負系爭事故致丙○○受有系爭傷害之主要責任，惟丙○○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。丙○○辯稱僅應負30％過失責任云云，並非可採。

㈣丙○○得請求賠償之勞動能力減損、精神慰撫金為若干？

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、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，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。嘉里大榮公司、乙○○應就丙○○所受系爭傷害，擔負侵權行為連帶賠償責任，既經本院認定如前，丙○○依前開規定請求其等連帶賠償勞動能力減損損失及精神慰撫金，即屬有據。查：

⑴勞動能力減損部分：

①本件前經原審委請高雄榮總鑑定丙○○勞動能力減損比例，該院鑑定結論認：丙○○工作能力減損百分比27％等語，有勞動能力減損鑑定報告書在卷可參（勞訴卷一第117至119頁）。惟上開鑑定報告就AMA障害分級職業code 係以「350G」計算，而丙○○質疑該職業分級並不符合其障害情況，經本

院再函詢高雄榮總，該院乃表示：本件鑑定可於AMA 障害分級找到吻合之項目。AMA障害分級中code350中有視力一項，代號應為「I」。AMA職業變異表中之350I較符合病患目前障害情況，因此變更先前勞動力減損鑑定報告書之認定結果由「350G」修正為「350I」，重新計算之勞動力減損比例為29％等語，有該院109年12月3日高總管字第1093404710號、110年1月28日高總管字第1103400342 號函可稽（本院卷第165、166、241頁）。故丙○○勞動能力減損比例應調整為29％。

②又身體或健康受侵害，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年台上字第1987號裁判要旨參照）。故酌定勞動能力減損，應以丙○○通常情形下可能取得之收入為標準，而丙○○受傷前之平均工資為每月52,782元，已如前述，是以此為丙○○減少之勞動能力損失之核算標準，應屬適當。

③丙○○（00年0月0日出生）請求自105年6月18日發生系爭事故日起，至其滿65歲時即130年6月3 日止，此期間勞動能力減損之損害。惟丙○○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日至31日及106年9月12日至106年12月1日期間3日之職災工資補償199,920 元，嘉里大榮公司並給付其106年9月至107年4月之薪資214,260 元，丙○○亦已請求106年1月12日至106年7 月31日原領工資補償343,936元（計算式：304,348元＋39,588元＝343,936 元），及106年9月至107年4月之差額工資201,811 元（計算式：152,140元＋49,671元＝201,811 元），均如前述，丙○○上開期間之工資既係依其原得受領工資而為補償，性質上實已涵蓋勞動能力減少之損害在內，其此部分減少勞動能力之損害既已

受填補，自不得重複請求而應予扣除，以求衡平。又丙○○傷勢係日漸惡化，初期尚無因傷請假情事，此觀其105月6月18日後仍正常上班（審勞訴卷第160 頁），且其當月應領薪資為51,413元（含加班費4,655元），對比其105年1月至5月薪資所得情況（本院卷第217 頁），並無偏低可知，且丙○○係於105年7月至高雄榮總就醫始確認有視網膜剝離情況，故其於105年6月應尚未因勞動能力減損而受有薪資損害，是丙○○請求減少勞動能力之損害應自105月7月1 日起算至其65歲強制退休時止。則依其減少勞動能力29%，以每月52,782元為基準計算105年7月1日至130年6月3日之勞動能力損害，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3,024,281 元【計算方式為：183,681× 16.00000000+(183,681× 0.00000000)×（16.00000000-00.00000000)=3,024,281.0000000000。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(337/365=0.00000000)】。扣除丙○○上開已領受及已請求之工資補償及差額工資，其勞動能力減損之損失應為2,064,354元（計算式：3,024,281元-199,920元-214,260元-343,936元-201,811元＝2,064,354元）。又丙○○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、乙○○連帶賠償責任3分之1即為1,376,236元（計算式：2,064,354元x 2/3＝1,376,236元）。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。丙○○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36

6,408 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、乙○○應連帶給付丙○○之勞動能力減損金額應為1,009,828元（計算式：1,376,236元－366,408元＝1,009,828元），丙○○請求逾此範圍外者，並無依據。

⑵精神慰撫金部分：

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）。查丙○○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，則其請求非財產上之損害賠償，洵屬有據。又丙○○為專科畢業，受傷前為嘉里大榮公司員工，106 年申報所得為106,106 元，名下無財產；乙○○為大學畢業，嘉里大榮公司員工，106年申報所得為1,155,478元，名下有汽車0部，無其他財產；嘉里大榮公司為汽車貨運業，資本額700,000,000元，業經丙○○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、證物存置袋及勞訴卷一第24頁）。本院審酌兩造之教育程度、身分、社會地位、經濟狀況及丙○○所受傷害程度、生活所受影響等一切情狀，認為原審判命嘉里大榮公司、乙○○連帶賠償丙○○精神慰撫金25萬元，尚屬適當，丙○○、嘉里大榮公司、乙○○分別上訴指摘原審此部分判決不當，均無理由。又丙○○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、乙○○連帶賠償責任3分之1即為166,667元（計算式：25萬元x 2/3＝166,667 元），是嘉里大榮公司、乙○○應連帶給付丙○○之精神慰撫金額應為166,667元。

2.綜上，丙○○依侵權行為法律關係，請求嘉里大榮公司、乙○○連帶賠償勞動能力減損1,009,828元、精神慰撫金166,667元即合計1,176,495 元範圍內，為有理由，逾此範圍外，則無依據。是丙○○上訴請求嘉里大榮公司、乙○○應再連帶給付其勞動能力減損80萬元、精神慰撫金362,154 元，均無理由。

六、綜上所述，丙○○依前揭勞動法令及侵權行為之法律關係，請求嘉里大榮公司應再給付89,259元（工資補償39,588元、差額工資49,671元），及自107年8月8 日起算之法定遲延利息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍外，則無依據，應予駁回。原審就上開應准許部分為丙○○敗訴之判決，尚有未洽，應由本院予以廢棄改判如主文第2 項所示。另原審判決命嘉里大榮公司、乙○○連帶給付超逾1,176,495 元本息部分，亦有未當，應由本院予以廢棄改判如主文第3 項所示。至其餘部分，原審判決既無不當，丙○○、嘉里大榮公司、乙○○分別指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，均為無理由，應駁回上訴。又丙○○擴張請求再給付資遣費差額12,370元，及自109年9月4 日起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；其擴張請求再給付精神慰撫金111,985 元【計算式：166,667元＋362,154元-416,836元＝111,985 元】部分，則無理由，應予駁回。再者，嘉里大榮公司、乙○○應給付金額既有變動，原判決主文第5、6項其等供反擔保之金額應分別變更為「584,807元」、「1,176,495元」。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，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，附此敘明。

八、據上論結，本件丙○○之上訴及擴張請求均為一部有理由、一部無理由，嘉里大榮公司及乙○○之上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月
法　官　謝雨真
法　官　郭宜芳

以上正本證明與原本無異。

上訴人丙○○不得上訴，其餘上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　110　年　4　月　28　日

書記官　呂姿儀

附註：

民事訴訟法第466 條之1 ：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。