# 臺灣高等法院民事判決

106年度重勞上字第11號

上訴人即附帶被上訴人　施伯聲
訴訟代理人　謝志明律師
被上訴人即附帶上訴人　翔代企業有限公司
追加被告兼
法定代理人　高兩平
上二人
訴訟代理人　黃志傑律師
被上訴人　英建工程股份有限公司
追加被告兼
法定代理人　謝金勇
上二人
訴訟代理人　邱國旺律師
被上訴人　恆勁科技股份有限公司
追加被告兼
法定代理人　胡竹青
上二人
訴訟代理人　謝清傑律師

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105年12月9日臺灣臺北地方法院103年度勞訴字第217號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，翔代企業有限公司為附帶上訴，本院於108年5月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回後開第二項之訴部分，暨該部分假執行之聲請，並訴訟費用之裁判，均廢棄。

被上訴人翔代企業有限公司及英建工程股份有限公司應連帶給付上訴人新臺幣壹仟壹佰參拾貳萬柒仟陸佰玖拾肆元，及自民國一百零五年七月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴及追加之訴暨假執行之聲請均駁回。

被上訴人翔代企業有限公司附帶上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人翔代企業有限公司及英建工程股份有限公司連帶負擔百分之五十一，餘由上訴人負擔。追加之訴訴訟費用，由上訴人負擔。附帶上訴訴訟費用，由被上訴人翔代企業有限公司負擔。

本判決所命給付，於上訴人以現金新臺幣參佰柒拾捌萬元或同額之財團法人法律扶助基金會之保證書供擔保後，得假執行，但被上訴人翔代企業有限公司及英建工程股份有限公司如以新臺幣壹仟壹佰參拾貳萬柒仟陸佰玖拾肆元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之。但請求之基礎事實同一，及擴張或減縮應受判決事項之聲明者者，不在此限，此觀民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款之規定自明。本件上訴人即附帶被上訴人（下稱「上訴人」）於原審先位依勞動基準法第62條第1項、職業災害補償法第31條及職業安全衛生法第25條規定，起訴請求被上訴人即附帶上訴人翔代企業有限公司（下稱「翔代公司」）、被上訴人英建工程股份有限公司（下稱「英建公司」）、被上訴人恆勁科技股份有限公司（下稱「恆勁公司」，三家公司合稱「被上訴人」）連帶給付職業災害補償新臺幣（下同）211萬2,328元（含原領工資74萬4,600元，醫療費用4萬4,728元、殘廢補償132萬3,000元）；及依民法184條第2項、185條第1項、193條、第195條第1項規定，請求被上訴人連帶賠償2,499萬6,978元（含看護費用1,714萬2,488元、紙尿片醫療用品費用2萬4,000元、勞動能力喪失之損害583萬490元、精神慰撫金200萬），兩者共計2,710萬9,306元。嗣上訴人於本院二審程序，就侵權行為損害賠償部分，追加依民法第227條及第487之1條規定請求不完全給付損害賠償，並請求擇一為有利之判決；另依公司法第23條

第2項、民法第28條規定，追加翔代公司負責人高兩平、英建公司負責人謝金勇、恆勁公司負責人胡竹青為被告，與被上訴人負連帶賠償之責；並就侵權行為損害賠償請求部分，擴張請求看護費用為1,745萬306元，及紙尿片醫療用品費用為6萬21元，合計擴張聲明為2,534萬817元；且於備位聲明請求追加被告胡竹青應與恆勁公司應連帶賠償上訴人上開金額本息。被上訴人雖不同意上開追加，惟上訴人追加之訴與原訴之主張，均係本於上訴人於工作過程中不慎墜落受傷之同一基礎事實為請求，揆諸前揭規定，均應准許。

二、上訴人主張：

㈠恆勁公司將其位於新竹縣湖口唐榮科技園區之新建工程（下稱「系爭新建工程」）委由英建公司承攬，英建公司再將其中防煙垂壁工程（下稱「系爭防煙垂壁工程」）交由翔代公司承攬。上訴人自民國102年10月間起，受僱於翔代公司，日薪1,700元，於103年6月14日依翔代公司指示前往系爭新建工程區域內，施作系爭防煙垂壁工程，於當日中午12時許施工完畢欲午餐時，不慎自工作場所3樓之吊料平台（下稱「系爭平台」）墜落，受有骨盆骨折、左股骨骨折、腰椎第2至3節骨折脫臼合併脊神經損傷下半身完全癱瘓、頸椎第2節骨折、顱內出血等傷害（下稱「系爭事故」），乃執行職務時發生系爭事故而受傷，屬於職業災害。爰依勞動基準法第59條及職業災害勞工保護法第7條規定，請求雇主翔代公司補償：①原領工資74萬4,600元、②必需之醫療費用4萬4,728元、③殘廢補償132萬3,000元，合計211萬2,328元。另英建公司為系爭新建工程之承攬人，恆勁公司為事業單位，依勞動基準法第62條第1項、職業災害勞工保護法第31條及職業安全衛生法第25條規定，自應與翔代公司負連帶補償責任。

㈡翔代公司未於工作前對上訴人實施職業安全教育訓練，亦未使上訴人配戴安全帽、安全帶及其他必要防護具，且未在位於高處之系爭平台設置防護欄、護蓋、安全網等防護設備，

致上訴人墜落而發生系爭事故，已違反保護他人之法律，致上訴人受有損害。另英建公司兼具承攬人與事業單位之身分，未善盡告知與督促翔代公司於高處施作時，應盡安全教育訓練及安全措施設置義務，亦違反保護他人之法律，致上訴人受有損害。又恆勁公司為事業單位，未依規定巡視系爭平台，以致未發現該處未設置護欄、安全網等設施，亦未令上訴人戴安全帽等護具即進場施作，顯未盡安全教育訓練及安全設施設置維護管理義務，亦違反保護他人之法律，致上訴人受有損害。爰依民法第184條第2項、第185條第1項、第193條、第195條第1項規定，請求被上訴人連帶賠償：①看護費用1,714萬2,488元、②紙尿片醫療用品費用2萬4,000元、③勞動能力喪失之損害583萬490元、④精神慰撫金200萬元，合計2,499萬6,978元。

㈢恆勁公司為系爭新建工程工作物之所有人，卻未使上訴人配戴安全帽、安全帶，系爭吊料平台亦未設置警告標示、防護欄，即令伊施工，恆勁公司顯未盡工作物所有人之設置及保管義務，致上訴人受有上開損害，爰依民法第191條規定，請求恆勁公司負侵權行為損害賠償責任，賠償2,499萬6,978元。

㈣上訴人於原審先位聲明：被上訴人應連帶給付2,710萬9,306元，及加計自105年7月14日起算之法定遲延利息；備位聲明：恆勁公司應給付2,499萬6,978，及加計自105年7月14日起算之法定遲延利息。（原審就上訴人先位請求，判決被上訴人應連帶給付上訴人職業災害補償158萬378元，及加計自105年7月14日起算之法定遲延利息，而駁回上訴人其餘之訴。上訴人僅就損害賠償敗訴部分提起上訴，並擴張請求看護費用為1,745萬306元，及紙尿片醫療用品費用為6萬21元，合計擴張聲明為2,534萬817元。另主張：追加被告高兩平為翔代公司負責人、謝金勇為英建公司負責人、胡竹青為恆勁公司負責人，渠等於執行公司業務，亦違反上開保護他人之法律，因而發生系爭事故，致上訴人受有損害，爰先位追加依

公司法第23條第2項、民法第28條規定，請求各追加被告與被上訴人負連帶賠償責任。又雇主對勞工負有民法第483條之1安全照顧義務，為勞動契約之附隨義務，翔代公司、英建公司及恆勁公司未踐行安全照顧義務，致上訴人受有損害，亦構成不完全給付，爰就侵權行為損害賠償部分，追加依民法第227條、第487條之1規定，請求被上訴人連帶負損害賠償責任，並請求擇一為有利之判決。至於上訴人就職業災害補償請求之敗訴部分，未據聲明不服，並於本院聲明：

1.先位聲明：⑴原判決關於駁回後開第2項之訴部分廢棄。⑵被上訴人及追加被告應再連帶給付上訴人2,534萬817元，及其中2,499萬6,978元自105年7月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，其餘部分自106年5月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；追加被告之利息起算日則自106年6月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之。⑶請准以財團法人法律扶助基金會之保證書為擔保宣告假執行。

2.備位聲明：⑴恆勁公司及追加被告胡竹青應連帶給付上訴人2,534萬817元，及其中2,499萬6,978元恆勁公司之利息自105年7月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，其餘部分自106年5月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；追加被告胡竹青自106年6月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。⑵請准以財團法人法律扶助基金會之保證書為擔保宣告假執行。

3.並就翔代公司附帶上訴部分答辯聲明：駁回附帶上訴。

三、翔代公司及追加被告高兩平則以：翔代公司於103年6月14日在系爭新建工程施作系爭防煙垂壁工程，上訴人負責將廠房玻璃由工地1樓搬運至3樓。翔代公司除要求上訴人全程配戴個人防護器具外，並與上訴人簽署進場服務人員工作安全遵守同意書，約定不得抽煙、飲用含酒精飲料。詎上訴人竟於上午8時開始工作後，飲用啤酒或維士比等含酒精飲料，直至中午休息時間，因飲酒過量致判斷能力下降，未依規定前往設於他棟建物1樓之休息區休息用餐，自行至其他協力廠

商使用之系爭平台處抽菸、飲酒，始因酒後判斷力下降，而自系爭平台墜落受傷，此與翔代公司指派之工作內容無涉，且翔代公司對於系爭平台亦無設置安全防護設施之義務。系爭事故係因上訴人自身過失墜落受傷所致，並非職業災害，上訴人自不得向翔代公司請求職業災害補償、侵權行為或債務不履行損害賠償。縱令翔代公司應負職業災害補償責任，上訴人已受領之傷害保險給付193萬9,362元，及勞工保險失能給付或年金給付，應予抵充。另上訴人違反規定飲酒，且明知自己患有高血壓疾病，仍前往他人工作區域之系爭平台探看，亦造成損害之發生或擴大，依民法第217條規定，得減輕或免除翔代公司之賠償責任。至追加被告高雨平從未接洽系爭新建工程，對工作內容毫無所悉，亦不具管理現場之權限，並非實際負責人，就事故之發生無從預見及防範，無須依公司法第23條第2項規定負連帶賠償責任，被上訴人亦無須依民法第28條負連帶賠償責任等語，資為抗辯，並於本院提起附帶上訴：㈠附帶上訴聲明：1.原判決不利於翔代公司部分廢棄。2.上開廢棄部分，上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。㈡答辯聲明：1.上訴及追加之訴均駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、英建公司及追加被告謝金勇則以：系爭事故係因上訴人於當日飲用啤酒或維士比等含酒精飲料後判斷能力下降，且未依規定前往設於他棟建物1樓之休息區休息用餐，自行至其他協力廠商使用之系爭平台處抽菸飲酒，始失足墜落受傷。英建公司已善盡勞動基準法第63條第1項規定之督促義務，上訴人受傷結果與英建公司間並無因果關係，英建公司無需負擔損害賠償責任。縱令英建公司應負賠償責任，因上訴人於工作時飲酒，又前往他人工作區域，並明知自己患有高血壓疾病仍前往系爭吊料平台探看，亦造成損害之發生或擴大，依民法第217條規定，得減輕或免除賠償責任。另英建公司與上訴人間並無任何債之關係，上訴人依民法第227條或第487條之1規定請求債務不履行損害賠償，顯無理由。又追加

被告謝金勇對於公司業務之執行，並無違反法令致他人損害之情形，追加被告謝金勇及英建公司無須依民法第23條第2項及民法第28條規定，負連帶損害賠償責任等語，資為抗辯。並於本院聲明：㈠上訴及追加之訴均駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

五、恆勁公司及追加被告胡竹青則以：103年6月14日係訴外人洋基工程股份有限公司（下稱「洋基公司」）申請在系爭平台作業，英建公司並未在該處施作工程，不符合事業單位有共同作業之情形。恆勁公司已依職業安全衛生法第27條第1項第1款、第3款、第5款規定，原則上每週與各協力廠商召開協議組織會議，持續妥善落實安全要求，並對於工作場所按時巡視，針對缺失，要求廠商改善，且對於全體工作人員均進行1小時入廠教育訓練，並於該教材清楚說明安全事項，已盡安全教育訓練及安全設施設置維護之責。系爭平台並非上訴人之工作場所，上訴人擅自前往系爭平台，失足墜落而發生系爭事故，與恆勁公司無關。縱認恆勁公司應負損害賠償責任，上訴人請求金額亦屬過高，且上訴人顯有過失，應依民法第217條第1項規定減輕或免除恆勁公司賠償金額。另恆勁公司並無工作物設置或保管欠缺情形，與上訴人所受傷害間無因果關係，上訴人依民法第191條請求，自無理由。至恆勁公司與上訴人並無債之關係，上訴人無從依據民法第227條或第487條之1等債務不履行法律關係請求恆勁公司負賠償責任。又追加被告胡竹青並無故意或過失，其與損害間亦無因果關係，上訴人依公司法第23條第2項及民法第28條規定，請求追加被告胡竹青與恆勁公司負連帶賠償責任，為無理由等語，資為抗辯。並於本院聲明：㈠上訴及追加之訴均駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

六、兩造不爭執之事實：

㈠恆勁公司將系爭新建工程中基礎水電及消防工程委由英建公司承攬，英建公司再將其中防煙垂壁工程交由翔代公司承攬

。

㈡上訴人自102年10月間起，受僱於翔代公司，日薪1,700元。並於103年6月14日依翔代公司指示前往系爭新建工程區域內施作系爭防煙垂壁工程，於當日中午12時許，將廠房玻璃自1樓搬運至3樓完畢，在3樓之系爭平台等待用餐之際，自系爭平台墜落，受有骨盆骨折、左股骨骨折、腰椎第2至3節骨折脫臼合併脊神經損傷下半身完全癱瘓、頸椎第2節骨折、顱內出血等傷害。

七、上訴人主張其因執行職務發生系爭事故而受傷，屬於職業災害而致傷殘，翔代公司應依勞動基準法第59條及職業災害勞工保護法第7條規定，負勞工職業災害補償責任等語，為翔代公司所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依規定予以補償，勞動基準法第59條前段定有明文，其性質非屬損害賠償，且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。因此勞工所擔任之「業務」與「災害」之間，並不須有密接關係之存在，亦即縱使危險發生之原因，並非雇主可控制之因素所致，仍應認為成立職業災害。

㈡上訴人主張翔代公司為系爭防煙垂壁工程之承攬人，上訴人在工程施作期間，因發生系爭事故受傷肇致職業災害，支出醫療費用共4萬4,728元，並可請求原領工資22萬2,650元及殘廢補償132萬3,000元，共計159萬378元等語，業據提出醫療費用收據、薪資袋、長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院診斷證明書、急診病歷資料、天主教仁慈醫療財團法人仁慈醫院急診護理評估紀錄、臺北榮民總醫院104年3月23日北總神字第1040007818號函、行政院國軍退除役官兵輔導委員會臺北榮民總醫院（下稱「臺北榮總」）診斷證明書及殘障手冊等件為證【見原審103司北勞調字第82號卷（下稱「原審勞調字卷）第23-26頁、第19頁、第11頁，原審103年度勞訴

字第217號卷（下稱「原審卷」）一第97-115頁、第31-42頁，原審卷三第225-226頁】。翔代公司雖辯稱：上訴人因當日飲用酒類或酒精飲料，以致判斷能力下降而暈眩失足，與其指派之工作無涉，且系爭平台並非上訴人之工作場所，系爭事故非職業災害等語。然證人即翔代公司員工劉永坤證稱：當天我與上訴人將東西（指玻璃）搬到2樓，再幫忙2樓的人將東西搬至3樓，搬完後，大家集合一起吃飯，正在3樓等師傅時，上訴人自己一個人到系爭平台休息，我看到上訴人當時面對廠區內坐著，上訴人眼睛閉著，我問上訴人怎麼了，上訴人說頭暈沒事，後來聽到師傅喊了一聲，回頭看，上訴人已經跌下去了，系爭事故發生時，與上訴人一同在場之人包括我與李疊旺、翁修誠、王健智及兩個請來幫忙的夫婦等語（見原審卷一第163-164頁反面）。另證人即翔代公司員工李疊旺則證稱：當天我在3樓無塵室工作，上訴人搬東西上來，並叫我等吃飯，上訴人就在系爭平台休息抽煙，系爭平台開口很大，無遮蔽物，也無欄杆，我有叫上訴人不要太靠近，上訴人本來是蹲著，後來起身往前跨2、3步，就後仰跌落等語（見原審卷一第159-160頁、第161頁反面）。又翔代公司現場監工翁修誠於勞動部職業安全衛生署詢問時，亦陳稱：我當時是看到上訴人蹲在系爭吊料平台處，我與同仁勸上訴人進來，認為系爭平台危險，且大家說要去吃飯，上訴人便起身搖搖晃晃往後倒，系爭平台沒有欄杆，上訴人也沒有戴安全帽就摔下去了等語（見原審卷一第52頁正、反面）。足見上訴人於事故當日係受翔代公司指派，與同事一同將玻璃自1樓搬運至系爭新建工程3樓無塵室安裝，上訴人搬運完畢後，前往系爭平台處休息等待集合用餐，則上訴人在系爭平台處等待用餐，應屬與工作有關之附隨行為。再者，證人李疊旺證稱：當天的工程進度是3樓消防的防煙垂壁，是在無塵室內，需要穿隔離衣進入無塵室工作，上訴人只要把物料搬運上來放在第一間物料區即可，不必進入無塵室等語（見原審卷一第160-161頁），並有其繪製現場圖1紙存

卷可稽（見原審卷一第167頁），核與恆勁公司提出之上訴人搬料動線圖（見原審卷三第98頁、本院卷二第180頁）路線大致相符，堪信上訴人係於搬運玻璃至無塵室物料區放置後，即前往鄰近無塵室之系爭平台等待用餐，而系爭平台緊鄰上訴人搬運物品上下之樓梯旁，為上訴人搬運物品上下樓梯所必經，應屬於上訴人之工作區域。佐以勞動部職業安全衛生署就系爭事故調查結果，亦認：「本案勞工施伯聲於103年6月14日12時3分於『恆勁科技新竹廠廠房新建工程』工地3樓未設護欄之平台墜落至1樓，該場所屬於由貴公司（指翔代公司）所提示使勞工施伯聲履行契約提供勞務之場所。且勞工施伯聲位於工地3樓吊料平台休息係因搬料作業活動所衍生之附隨行為，而與其墜落具有相當因果關係」，此有新竹縣政府104年1月16日府勞資字第1040004827號函所附之勞動部職業安全衛生署103年8月28日勞職北字第1030058515號函1件在卷可稽（見原審卷一第46-47頁），亦認上訴人在系爭平台等待同仁用餐，乃其受雇主翔代公司指派搬運玻璃工作之附隨行為，且上訴人係因搬運玻璃前往3樓放置，而在放置物料區及上下樓梯旁之系爭平台抽菸等待用餐，系爭平台仍在翔代公司指示上訴人施作工程之區域內，而屬於上訴人之工作場所。則上訴人受雇主翔代公司指派工作，於執行職務中在工作場所內墜落受傷，且與其提供之勞務間具有關連性，自屬勞動基準法第59條第1項所稱之職業災害。至於臺灣新竹地方檢察署檢察官雖以系爭平台並非翔代公司工作區域，上訴人明知該處危險仍執意前往抽菸，追加被告即翔代公司法定代理人高兩平及經理高士淼對於系爭平台無實際支配管理權限，對於上訴人受傷無預見可能性，而就上訴人告訴高兩平、高士淼業務過失傷害罪嫌等案件，以104年度偵字第5165、9417號為不起訴處分（見原審卷四第39-41頁）。惟刑事案件之認定不足以拘束本院，尚難逕以檢察官對於追加被告高兩平為不起訴處分，遽認系爭平台並非上訴人之工作場所，及系爭事故並非職業災害。故翔代公司辯稱

上訴人前往系爭平台與翔代公司指派之工作無涉，系爭平台並非上訴人之工作場所，系爭事故非職業災害等語，尚非可採。又證人即翔代公司現場監工翁修誠接受勞動部職業安全衛生署詢問時，雖陳稱：我有聞到上訴人身上有酒味，我看到他11時左右在1樓拿一個飲料杯在喝，有聞到保力達的味道等語（見原審卷一第52頁反面）。但證人李疊旺證稱：上訴人掉下去後，口吐白沫，在整個工作期間，我沒有看到他喝酒等語（見原審卷一第159頁反面）。證人劉永坤亦證稱：搬運期間我與上訴人在一起，並沒有看到上訴人喝酒或喝含酒精的飲料，上訴人平常有喝維士比，但事發當天他沒有喝等語（見原審卷一第163頁反面）。證人即翔代公司經理高士淼亦證稱：上訴人當時只有臉比較紅，我有問上訴人，但是上訴人說沒有，看起還精神狀況很好，還會跟其他同事開玩笑，我沒有原近距離去聞上訴人身上有無酒味等語（見原審卷一第166頁）。足見在場證人李疊旺、劉永坤、高士淼均未見聞上訴人有飲用酒類或酒精飲料之情事。且上訴人墜落後送醫治療時，並未檢測血液中是否含有酒精成分等情，有長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院104年5月6日（104）長庚院法字第0350號函1份在卷可稽（見原審卷一第155頁），亦無法證明上訴人當時有飲酒。是尚難逕以證人翁修誠證稱上訴人之外觀及氣味，遽認上訴人於系爭事故發生時有飲用酒精飲料，以致精神狀況不佳而失足墜落之情事。故翔代公司辯稱上訴人係因飲酒判斷力下降而暈眩失足，以致發生系爭事故等語，尚非可採。職故，上訴人係因受翔代公司指派搬運玻璃至系爭新建工程建物之3樓無塵室物料區後，就近在樓梯旁之系爭平台休息抽菸，等待同仁一同用餐之際，自系爭平台墜落受傷，且非因飲酒後判斷力下降暈眩而失足，自屬於上訴人職業勞動時所發生之意外事故，應屬因職業災害而致傷殘。又勞動基準法第59條規定屬法定補償責任，不因被上訴人是否有可歸責事由而不同，業如前述。故上訴人依勞動基準法第59條規定，請求翔代公司給付職業災害

補償，洵屬有據。至於職業災害勞工保護法第7條規定係勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，乃屬雇主之損害賠償責任，並非補償責任，且上訴人係擇一請求為有利之判決，故上訴人依據職業災害勞工保護法第7條規定，請求翔代公司負職業災害補償責任，毋庸審究。

㈢關於上訴人所得請求之職業災害補償金額判斷如下：

1.醫療費用補償部分：

按勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用，勞動基準法第59條第1款前段定有明文。本件上訴人主張因系爭事故受傷支出醫療費用共計4萬4,728元等語，為翔代公司所不爭執（見原審卷一第138頁、卷三第272頁），堪信為真實。故上訴人請求醫療費用補償4萬4,728元，應屬有理。

2.原領工資補償部分：

按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。又該條所稱原領工資，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，勞動基準法第59條第2款前段、勞動基準法施行細則第31條第1項前段分別定有明文。次按勞工因遭遇職業災害，依勞動基準法第59條第2款規定請求雇主補償工資，以在醫療中者為限。如已治療終止，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，則得依同條第3款請求雇主給付殘廢補償。是勞工經治療終止並審定為殘廢者，即應適用勞動基準法第59條第3款規定殘廢補償制度甚明。本件上訴人主張其因系爭事故於103年6月14日住院，於103年12月30日終止醫療出院，請求自103年6月15日起至103年12月30日止可請領之原領工資補償共22萬2,650元等語，該等金額為翔代公司所不爭執（見本院卷一第141頁），堪信為真實。故上訴人請求原領工資補償22萬2,650元，亦屬有據。

3.殘廢補償金補償部分：

按勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存

殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定，勞動基準法第59條第3款定有明文。本件上訴人主張因系爭事故造成雙下肢完全癱瘓，大小便無法控制，依照勞動部勞工保險局判斷，上訴人之失能給付標準為1,000日，而上訴人於系爭事故發生前6個月平均每日工資為1,323元，則翔代公司應給予自出院日翌日即103年12月31日起共1,000日之失能殘廢給付132萬3,000元（1,323× 1,000＝1,323,000）等語，該等金額為翔代公司所不爭執（見本院卷一第141頁），堪信為真實。故上訴人請求翔代公司給付殘廢補償金補償132萬3,000元，應屬有據。

4.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。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，勞動基準法第59條但書亦有明文。經查：

⑴上訴人以新北市冷凍空調職業工會為投保單位，參加勞工保險，因系爭事故向勞動部勞工保險局請領失能年金1萬2,000元、職業傷病失能給付一次金38萬5,460元等情，有勞工保險失能給付申請書與給付收據及勞動部勞工保險局104年6月26日保職失字第10460206910號函等影本在卷可憑（見原審卷二第100頁、第106頁-107頁背面）。可見上訴人屬於勞工保險條例第6條第1項第7款之無一定雇主或自營作業而參加新北市冷凍空調業職業工會之被保險人，依勞工保險條例第15條第2款規定，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔60% ，其餘40% 由中央政府補助。則上訴人主張其勞工保險保險費由其自己繳納，並無雇主即翔代公司負擔部分等語（見原審卷四第28頁），即屬可採，翔代公司自不得以上訴人已請領之失能年金、失能保險金給付抵充其應給付之職業災害補償。故翔代公司辯稱上訴人請領之失能年金、失能保險金給付應抵充職業災害補償等語，尚非可採。

⑵上訴人於105年1月25日向旺旺友聯產物保險股份有限公司領

取傷害保險之保險金193萬9,362元，有該公司105年4月15日（105）旺總健賠字第686號函1份在卷可稽（見原審卷三第175-第176頁）。惟觀諸該傷害保險之要保人、被保險人均為上訴人，此有旺旺友聯產物傷害保險保險費收據及保險單影本在卷可佐（見原審卷三第104頁正、反面），可見此非依勞工保險條例或其他法令規定，強制雇主投保之勞工保險，應為上訴人個人投保之傷害保險給付，並非雇主依勞工保險條例或其他法令規定所為之補償，亦非雇主負擔保費之商業保險給付，故翔代公司辯稱上訴人向旺旺友聯產物保險股份有限公司領取傷害保險之保險金193萬9,362元應予抵充等語，亦非可採。

⑶翔代公司抗辯因系爭事故已補償上訴人1萬元等語，為上訴人所不爭執（見原審卷四第28頁），應屬於同一事故，已由翔代公司支付費用補償者，翔代公司自得抵充。

5.準此，上訴人可請求之醫療費用補償、工資補償及殘廢補償共計159萬378元（計算式：4萬4,728元＋22萬2,650元＋132萬3,000＝159萬378元），抵充翔代公司給付上訴人之1萬元後，上訴人可請求職業災害補償之金額為158萬378元（計算式：159萬378元－1萬元＝158萬378元）。故上訴人先位依勞動基準法第59條規定，請求翔代公司與英建公司、恆勁公司連帶給付職業災害補償金158萬378元，應屬有據。

八、上訴人主張被上訴人違反保護他人法律而有過失，致其發生系爭事故並受有損害，應依民法第184條第2項及第185條第1項、第193條、第195條第1項規定，負連帶賠償責任等語，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠翔代公司部分：

1.按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，民法第184條第2項前段定有明文。所謂保護他人之法律者，係指一般防止妨害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言；或雖非直接以保護他人為目的，而係藉由行政措施以保障他人之權利或利益不受侵害者，亦屬之。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生教育及訓練；雇主應負責宣導本法及有關安全衛生之規定，使勞工周知；雇主對擔任職業安全衛生業務主管之勞工，應於事前使其接受職業安全衛生業務主管之安全衛生教育訓練，事業經營負責人或其代理人擔任職業安全衛生業務主管者，亦同，職業安全衛生法第32條第1項、第34條，及職業安全衛生教育訓練規則第3條第1項定有明文。是雇主應對勞工實施從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。且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，並有符合規定之必要安全衛生設備及措施，職業安全衛生法第5、6條立有明文。而雇主對於勞工有墜落危險之場所，應設置警告標示，並禁止與工作無關之人員進入；雇主對於高度在2公尺以上之工作場所邊緣及開口部分，勞工有遭受墜落危險之虞者，應設有適當強度之護欄、護蓋或安全網等防護設備，雇主應使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具，職業安全衛生設施規則第232條、職業安全衛生設施規則第280條、第281條、第224條第1項及營造安全衛生設施標準第19條均有明文，且上開規定並屬藉由行政措施以保障勞工之權利或利益不受侵害之保護他人法律。是雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之安全預防設備或措施，並應使勞工配戴安全帽、安全帶或其他必要防護設施，且於高度在2公尺以上高度之工作場所邊緣或開口部分，應設置警告標示，或護欄、護蓋或安全網等防護設備，以維護勞工作業之安全。

2.上訴人主張翔代公司未於工作前對於上訴人實施職業安全教育訓練，亦未使上訴人配戴安全帽、安全帶及其他必要防護具，且系爭平台為高度2公尺以上之開口，亦未設置警告標示、防護欄、護蓋、安全網等防護設備，致上訴人墜落而發生系爭事故等語，業經證人李疊旺證稱：系爭平台開口很大，無遮蔽物，也無欄杆；我有叫上訴人不要太靠近，上訴人本來是蹲著，後來起身往前跨2、3步，就後仰跌落；103年6

月13日之前系爭平台入口是用黃色警示帶綁著，但上訴人摔下去當天並無看到警示帶，是上訴人摔下去後，鐵捲門或欄杆才完工等語明確（見原審卷一第159-160頁、第161頁背面）。另證人即翔代公司現場監工翁修誠於勞動部職業安全衛生署詢問時，亦陳稱：我沒有上過6個小時教育訓練，系爭平台沒有欄杆，上訴人也沒有戴安全帽就摔下去了，系爭平台並無設置拉鍊條、警示帶或將鐵門拉下等語（見原審卷一第52頁正、反面）。可見上訴人前往系爭新建工程尚未完工之工地施作系爭防煙垂壁工程前，翔代公司並未施以教育訓練，且系爭事故發生時即103年6月14日中午12時許，系爭平台並未設置警告標示，或護欄、護蓋、安全網等安全防護設施，上訴人亦未配戴安全帽、安全帶等安全護具。而系爭平台於系爭事故發生時，為系爭新建工程建物3樓未完工之開放式平台，存在大面積開口等情，有系爭平台事後拍攝照片4張存卷可稽（見原審卷三第143-146頁），足見系爭平台屬於高度2公尺以上之開口，於該處附近工作之勞工有墜落之風險，上訴人或其他員工前往無塵室施工時，上下樓梯鄰近系爭平台，翔代公司身為雇主，應設置警告標示，或護欄、護蓋或安全網等防護設備，以防止員工進入系爭平台而發生墜落之危險。翔代公司雖辯稱：上訴人於工作時間違法飲用酒精飲料，並前往非工作場所以外之系爭平台休息，未至他棟一樓之休息區休息，以致不慎失足墜樓，與其指派之工作無因果關係等語，並提出上訴人簽署之「進場服務人員工作安全遵守同意書」及他棟一樓休息區照片為證（見原審卷一第16頁、第17-18頁）。惟系爭平台為上訴人之工作場所區域內，上訴人於當日工作前並未飲用酒類，上訴人僅係等待其他同仁工作完畢一同前往他處用餐之際，短暫在系爭平台停留，並非在非工作場所之處任意休息，已如前述，並無違反「進場服務人員工作安全遵守同意書」之情事。故翔代公司前揭抗辯，尚非可採。是翔代公司本應注意於工作前對於上訴人實施職業安全教育訓練，並使上訴人配戴安全帽、安

全帶及其他必要防護具，且於員工可能經過之系爭平台附近設置警告標示，或設置防護欄、護蓋、安全網等防護設備，防止員工進入系爭平台而發生墜落之風險，且無不能注意之情事，竟疏未注意遵守前揭職業安全衛生法第5條、第6條、第32條第1項、第33條、第34條、營造安全衛生設施標準第4條、第19條，職業安全衛生設施規則第232條、第224條第1項、第281條，職業安全衛生教育訓練規則第3條第1項等規定，顯然違反保護他人法律。故上訴人主張翔代公司違反前揭保護他人之法律等語，應屬可採。

㈡英建公司部分：

1.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，勞動基準法第63條第1項定有明文。另事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人，職業安全衛生法第26條亦有明文。是承攬人將其承攬之全部或一部份交付再承攬時，應事前告知有關其事業工作環境、危害因素及安全衛生規定應採取之措施，並督促再承攬人僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。而上開規定亦係藉由行政措施以保障勞工之權利或利益不受侵害，應屬保護他人之法律。

2.本件上訴人主張英建公司具有承攬人之身分，未善盡督促及事前告知翔代公司於高處施作時，應盡安全教育訓練義務及安全措施設置義務，致上訴人自系爭平台墜落而受有損害等語。英建公司雖辯稱：系爭事故係因上訴人飲用酒精飲料致判斷能力下降，且未依規定前往設於他棟建物1樓之休息區休息用餐，自行至非工作場所之系爭平台處抽菸，始失足墜落受傷，其已善盡督促及安全教育訓練義務，上訴人受傷之結果與英建公司間並無因果關係等語，並提出英建公司與翔

代公司之設備材料買賣合約書1件為證（見本院卷二第146-148頁）。惟英建公司為系爭新建工程中消防及水電工程之承攬人，且將系爭防煙垂壁工程發包予翔代公司，明知翔代公司指示員工由樓梯搬運物料往上至3樓無塵室時，會經過系爭平台，系爭平台應屬翔代公司之工作場所；而系爭平台為高處之大面積開口，有人員墜落之危險，英建公司基於系爭新建工程承攬人之身分，應注意事前告知並督促再承攬人翔代公司注意設置警告標示、防護欄、護蓋、安全網等安全防護設備，及令上訴人配戴安全帽、安全帶及其他必要防護具，防止員工進入系爭平台而生墜落之風險，且無不能注意之情事，竟疏未注意事前告知並督促翔代公司為上開措施，致上訴人發生系爭事故，已違反勞動基準法第63條第1項及職業安全衛生法第26條規定，自不得僅以其與翔代公司另件工程簽署之設備材料買賣合約書第20條約定翔代公司承諾遵守英建公司之安衛管理規範和勞工安全衛生法律相關規定，且採取相關措施以維護工作環境相關安全衛生事項而卸責。是英建公司未事前告知及督促翔代公司應進行安全教育訓練，並於系爭平台附近設置警告標示、防護欄、護蓋、安全網等安全防護設備，及令上訴人配戴安全帽、安全帶及其他必要防護具，已違反勞動基準法第63條第1項及職業安全衛生法第26條等保護他人之法律。故上訴人主張英建公司違反前揭保護他人之法律等語，亦屬可採。

㈡恆勁公司部分：

1.按勞工安全衛生法第27條第1項之立法目的，在事業單位以其事業招人承攬或交付承攬，原事業單位與承攬人、再承攬人間具有共同作業之情形，應共負防止職業災害發生之責任，為加強事業單位與承攬人間之連繫，乃規定原事業單位應採取協調、巡視、訓練等防止災害發生之必要措施。因而同法施行細則第24條對「共同作業」之規定，所稱事業單位所僱用之勞工於同一期間、同一工作場所之「從事工作」，自限於該事業單位之業務活動或必要之輔助活動。而事業單位

將工作交付承攬，為確保承攬人依約完成工作，或該承攬工作之完成須於事業單位之事業場所為之，有使用場所相關設備之必要時，事業單位無可必避免地居於定作人之地位，單純派員對承攬人、再承攬人所僱用勞工從事之工作為監督，或維護其事業場所之安全秩序，對承攬人、再承攬人之作業單純為管控，此種監督及控管並非從事該事業單位之業務活動或必要之輔助活動，即不能認有勞工安全衛生法第27條第1項「共同作業」之情事。

2.上訴人固主張恆勁公司公司未於工作前對其實施職業安全教育訓練，亦未使其配戴安全帽、安全帶及其他必要防護具，且系爭平台未設置防護欄、護蓋、安全網等防護設備，使其墜落而發生系爭事故，未盡事業單位督促及事前告知之義務，違反勞動基準法第63條第1項及職業安全衛生法第26條第1項、第27條等規定而有過失等語。惟恆勁公司辯稱：系爭事故發生當日係洋基公司申請在系爭平台作業，英建公司並未在該處施作工程，不符合事業單位有共同作業之情形；且恆勁公司原則上每週與各協力廠商召開協議組織會議，對於工作場所按時巡視，並針對全體工作人員均進行1小時入廠教育訓練，已盡事業單位督促及事前告知之義務等語，業據提出1小時入場教育訓練教材影本、協議組織會議紀錄、巡檢紀錄影本、承攬商安衛教育訓練簽到表、吊掛查核紀錄、協議組織章程及相關規定（見原審卷二第154-198頁、原審卷三第25-59頁、第60-92頁、第93頁、第95頁、第125-142頁），並經證人即恆勁公司系爭新建工程現場負責人邱玟舜及系爭新建工程協力廠商富泰營造股份有限公司工安工程師張登和證稱：恆勁公司已對各承攬人召開協議組織會議，對於工作場所按時巡視，並對入廠人員進行1小時入廠教育訓練等語在卷（見原審卷三第159-162頁、第162-163頁），足認恆勁公司已就系爭新建工程設置協議組織，並於事前告知英建公司或翔代公司其事業工作環境、危險因素及有關安全衛生規定應採取之措施，並督促英建公司或翔代公司對於勞工

之安全衛生應符合相關法令規定。觀諸恆勁公司營業項目為科技電子產業，有關系爭新建工程之施作廠房事宜，顯非其實際經營內容，僅無可必避免地居於定作人之地位，單純派員對翔代公司或英建公司所僱用勞工從事之工作為監督，或維護其事業場所之安全秩序，對於翔代公司或英建公司之作業單純為管控，此種監督及控管並非從事該事業單位之業務活動或必要之輔助活動，即不能認有職業安全衛生法第27條第1項「共同作業」之情事。參以職業安全衛生法等相關勞動法規對工安作業之要求，甚為專門、繁瑣，若非從事相關業務之人，實難期能熟悉相關作業規定。是恆勁公司既已事前告知英建公司相關規定及應採取之措施，並定期召開承攬人協議組織會議，進行承攬商安全衛生教育訓練，並定期巡檢，督促英建公司及翔代公司對於所僱用之勞工之安全衛生應符合相關法令規定，應認恆勁公司已盡事前告知及督促義務，自無苛求恆勁公司鉅細靡遺告知及督促英建公司及翔代公司所有勞工安全衛生作業之細節。故上訴人主張恆勁公司未盡事前告知及督促義務，違反勞動基準法第63條及職業安全衛生法第26條第1項、第27條等保護他人法律等語，尚非可採。

㈣按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任；數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負賠償之責任，民法第184條第2項及第185條第1項分別定有明文。且民事上之共同侵權行為人間不以有意思聯絡為必要，數人因過失不法侵害他人之權利，苟各行為人之過失行為，均為其所生損害之共同原因，即所謂行為關聯共同，亦足成立共同侵權行為，而依上開規定，各過失行為人對於被害人應負全部損害之連帶賠償責任。本件上訴人主張翔代公司及英建公司違反保護他人法律而有過失等語，既屬可採；而上訴人係因翔代公司未於工作前對於上訴人實施職業安全教育訓練，亦未使上訴人配戴安全帽、安全帶及其他必要防護具，且未於系爭平台附近設置警告標示，或設置防護欄、護蓋、安全網等防護設

備，防止員工進入系爭平台，及英建公司未對翔代公司盡其事前告知及督促義務，而致上訴人自系爭平台墜落受傷，則上訴人所受傷害與翔代公司及英建公司違反保護他人法律之行為間，自具有相當因果關係。故上訴人依據民法第184條第2項、第185條第1項、第193條、第195條第1項規定，請求翔代公司與英建公司負連帶損害賠償責任，應屬有據。茲就上訴人請求之損害賠償金額分別審酌如下：

1.紙尿片、導尿管等醫療用品費用部分：

上訴人主張其因系爭事故，下肢完全癱瘓，大小便無法控制，因此支出紙尿片、導尿管等醫療用品費用6萬21元，業據提出單據為憑（見原審卷三第249-255頁、本院卷第95-99頁）。觀諸上訴人提出之單據內容均為紙尿片、導管、手套等費用，屬必要之醫療費用，為兩造所不爭。故上訴人請求醫療用品費用6萬21元，應屬可採。

2.看護費用部分：

⑴按因傷住院治療期間，如需僱用看護而支出之看護費用，乃屬於因侵權行為損害賠償而增加之生活上之需要。又被害人因受傷由親屬代為照顧看護，固係基於親情，但親屬看護所付出之勞力並非不能評價為金錢，雖因二者身分關係而免除被害人之支付義務，惟此種基於身分關係之恩惠，自不能加惠於加害人。故由親屬看護時雖無現實看護費之支付，仍應認被害人受有相當於看護費之損害，得向加害人請求賠償，始符公平原則。

⑵上訴人主張其因系爭事故下肢完全癱瘓，大小便無法控制，並需他人協助導尿與清理糞便，日常生活完全無法自理，終身無法復原，全日需由母親照護，自系爭事故發生翌日即103年6月15日起算，以全日看護費用每日2,200元計算，請求賠償看護費用1,745萬306元等語，業據提出臺北榮總診斷證明書、勞動部勞工保險局104年6月26日保職失字第10460206910號函等件為證（見原審卷二第137頁、本院卷第312頁、原審卷二第222-225頁）。翔代公司及英建公司雖辯稱上訴

人請求之看護費用過高，並不合理等語。惟原審函詢臺北榮總有關上訴人是否需要看護之情形，該院函覆稱：「1.本件職業災害事故需要看護。2.看護期間除住院時期外，合併復健約需6個月。3.住院期間看護為全日，復健期間為半日。4.全日看護費用為新臺幣2,200元；半日看護費用為新臺幣1,300元」，有該院104年3月23日北總神字第1040007818號函1件存卷可稽（見原審卷一第129頁）。足認上訴人於住院期間應全日看護，全日看護費用為2,200元，但出院後復健期間6個月則需半日看護，看護費用1,300元。本院再次函詢臺北榮總上訴人目前恢復情形如何，是否仍需要半日看護或全日看護，看護費用估計為何，該院函覆稱：「二、上訴人為胸腰椎脊隨完全損傷之病患，目前下半身完全癱瘓，大小便無法控制，依目前醫療水準，其狀況永久無法復原」「四、上訴人自我照顧能力不足，一直需要看護協助日常生活活動及周遭各人事務。由於上半身功能正常，因此半日看護可為合理範圍。在院看護與居家看護，與所請看護為本國或外籍看護較有關聯，詳細費用宜洽專業看護仲介公司」，有該院107年3月8日北總神字第1070000951號函1件在卷可稽（見本院卷二第160頁）。足認上訴人因系爭事故致下肢癱瘓，大小便無法控制之狀況，已永久無法復原，終身仍有半日看護之必要。佐以上訴人出院後係由母親居家照護，再參諸新北市政府勞工局107年5月3日新北勞資字第1070786653號函檢附之長期照顧（照顧服務、專業服務、交通接送服務，輔具服務及居家無障礙環境改善服務）給付及支付基準所示，居家喘息服務半日照護給付價格為1,155元（見本院卷二第204頁）。是以此計算，上訴人自103年6月14日住院，至103年12月30日出院，為兩造所不爭執（見原審卷三第101頁反面-102頁），住院期間共199天，以全日看護費用每日2,200元計算，上訴人得請求之看護費用為43萬7,800元（2,200元x199天＝43萬7,800元）。另上訴人自103年12月30日出院後翌日起6個月，即至104年6月30日之復健期間共181天，須半

日看護，按半日看護費用1,300元計算，上訴人得請求之看護費用為23萬5,300元（1,300× 181日＝235,300）。又上訴人係00年00月00日出生，於復健6個月之翌日即104年7月1日，為40歲7個月又16日，依103年內政部公佈台灣地區男性平均餘命，尚有38.38年，以半日看護費用1,155元計算，每年共計42萬1,575元（1,155× 365日＝42萬1,575元），並依霍夫曼計算法不扣除中間利息，上訴人得請求一次給付之終身看護費用損失核計為917萬1,999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）核計其金額為917萬1,999元【計算方式為：421,575× 21.00000000+(421,575× 0.38)× (21.00000000-00.00000000)= 9,171,998.00000000。其中21.00000000為年別單利5%第38年霍夫曼累計係數，21.00000000為年別單利5%第39年霍夫曼累計係數，0.38為未滿一年部分折算年數之比例，採四捨五入，元以下進位】。故上訴人可請求看護費用984萬5,099元（43萬7,800元＋23萬5,300元＋917萬1,999元＝984萬5,099元）應屬有據，逾此範圍之請求，則非有理。

3.喪失勞動能力之損失部分：

⑴按被害人因身體健康被侵害而喪失勞動能力所受損害之金額，應就被害人受侵害前之身體健康狀態、教育程度、專門技能、社會經濟等各方面酌定之，不能以一時一地之工作收入為準。上訴人雖主張其下半身完全癱瘓，終身無法復原，勞動能力減損程度應為100% 等語。翔代公司則辯稱：上訴人勞動能力減損之程度應為50% 等語，並以臺北榮民總醫院104年11月19日北總神字第1040024368號函為憑（見原審卷二第144頁）。然本院囑託國立臺灣大學醫學院附設醫院鑑定上訴人因系爭事故所受勞動能力減損之程度，該院函覆稱：「依據上訴人所患傷病、貴院所提供之外院病歷資料、至本院門診評估之病史詢問、理學檢查、影像檢查等結果，全人障害為71 %，推估勞動能力之減損比例為71%」，有該院108年2月27日校附醫秘字第1080900928號函所附意見表1件在卷

可稽（見本院卷三第41-43頁）。而該鑑定結果係該院參酌上訴人所患傷病、外院病歷資料、門診評估之理學檢查、影像檢查等結果所為之綜合判斷，且完整勞動能力本無任何職業類別之限制，並以上訴人系爭事故發生後多年恢復之狀況為評估，且最接近上訴人因系爭事故所受勞動能力減損之現狀，自堪採為佐憑。上訴人雖再主張該院未參酌「AMADisclaimer美國醫學院永久障害評估指引」免責聲明之條款，「AMADisclaimer美國醫學院永久障害評估指引」不能直接衡量工作失能程度，仍應審酌其他相關因素，而上訴人下半身完全癱瘓，完全無法從事原來之搬運工作，其勞動能力減損程度應為100% 等語，並提出上開免責聲明及醫學剪報存卷供參（見本院卷三第104-106頁）。惟上訴人於系爭事故發生前，身體狀況及智識程度正常，雖從事營造相關工作，但不能以上訴人僅可從事營造相關工作定其工作能力；且上訴人下半身雖完全癱瘓，但不影響其上半身之知覺領會能力，雖無法從事原來營造搬運工作，仍難認以上訴人事故發生時從事營造搬運工作，遽認上訴人已完全喪失勞動能力。故上訴人主張其完全喪失勞動能力等語，尚非可採。是上訴人因系爭事故導致勞動能力減損之程度為71%，應可認定。

⑵次按身體或健康受侵害，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。又按雇主於勞工因遭遇職業災害而致殘廢，未實際提供勞務，仍須依勞動基準法第59條規定予以補償，係為保障勞工，加強勞、雇關係，促進社會經濟發展之法定補償責任，惟為避免勞工或其他有請求權人就同一職業災害所生之損害，對於雇主為重複請求，有失損益相抵之原則，同法第60條規定，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。是除雇主於終止勞

動契約時所應給付之資遣費或退休金等性質、目的不同之給付，不得抵充外，其餘雇主所為之給付，基於衡平原則及避免勞工重複受益，皆得抵充其損害賠償金額。本件上訴人主張其平日從事營造相關工作，於系爭事故發生前6個月，每日平均工資為1,323元等語，業據提出薪資袋影本6紙為證（見原審卷二第239-242頁），被上訴人就此並未爭執，足認上訴人之主張為可採，並得據以作為上訴人減少勞動能力損失之計算基準。則上訴人以上訴人每年工作12月，每月扣除六日工作22日計算，上訴人每年減少勞動能力之損害為24萬7,983元（1,323元x 22日x 12月x 71% ＝24萬7,983元）。再者，上訴人請求翔代公司給付自103年12月31日起後1,000天之殘廢失能補償金132萬3,000元，與上訴人請求勞動能力減損之賠償，目的相同，均為填補勞動能力損失，基於衡平原則及避免勞工重複受益，皆得抵充。至於上訴人可請求原領工資補償部分，因仍以原領工資給付，並無勞動能力減損之情形，故不得抵充。則上訴人係00年00月00日出生，自上訴人出院翌日即103年12月31日起，至年滿65歲強制退休之日即128年11月15日，尚有24年10月又15日，以上訴人每年減少勞動能力損害24萬7,983元計算，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），上訴人得請求一次給付之減少勞動能力損失為407萬7,497元【計算方式為：247,983× 16.00000000+(247,983× 0.00000000)× (16.00000000-00.00000000)=4,077,496.00000000。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(10/12+15/365=0.00000000)。採四捨五入，元以下進位】。惟以上訴人可請求之殘廢補償金補償132萬3,000元抵充後，上訴人可請求之勞動能力損害應為275萬4,497元（407萬7,497元－132萬3,000元＝275萬4,497元）。故上訴人請求減少勞動能力之損害275萬4,497元，應屬有理，逾上開金額外之其餘請求，則屬無據。

4.精神慰撫金部分：

按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195條第1項前段亦有明文。又慰藉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。上訴人於系爭事故發生時，年近40歲，正值青壯，為家中唯一經濟來源，並為低收入戶，且為單親老母之依靠，因系爭事故下肢完全癱瘓，不但減損勞動能力，生活無法自理，終身需由專人照護，精神上受有巨大痛苦，從而，上訴人請求被上訴人賠償精神慰藉金即屬有據。查上訴人於系爭事故發生前，每日平均工資為1,323元，名下並無不動產，翔代公司登記資本額500萬元、英建公司登記資本額2億元等情，有稅務電子閘門財產所得調件明細表及公司資料查詢等件在卷可稽（見原審卷三第13-16頁、本院卷二第73頁）。是本院審酌雙方身分地位、資力、經濟狀況、過失程度及上訴人所受傷害嚴重等一切情狀，認上訴人請求之精神慰撫金應以150萬元為適當。

5.綜上，上訴人因系爭事故所受損害可請求之賠償金額為1,415萬9,617元（醫療用品費用損害6萬21元＋看護費用984萬5,099元＋勞動能力減損275萬4,497元＋精神慰撫金150萬元＝1,415萬9,617元）。

㈤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。本件上訴人陳稱系爭事故發生時，係搬運玻璃完畢後，自行至旁邊之系爭平台抽菸，因好奇往下探頭，而自系爭平台墜落等語（見原審卷二第9頁）。而恆勁公司辯稱系爭新建工程係規定應於1樓休息區休息用餐及抽菸，並有1樓休息區照片1紙存卷可稽（見原審卷一第17頁）。則上訴人本應於搬運玻璃完畢後，即前往1樓休息用餐及抽菸，竟於等待同仁用餐之際，自行

前往系爭平台抽菸，並因好奇探頭而失足墜落，足徵依當時情形，上訴人並非無從注意系爭平台之大面積缺口有墜落之可能，而有應注意、能注意而不注意之過失，足認上訴人就系爭事故之發生亦有過失。是本院審酌系爭事故之發生主要係因翔代公司未盡職業安全教育義務，未令上訴人配戴安全帽或安全帶，亦未於上訴人可能經過之系爭平台處設置警告標示或安全防護措施，以致上訴人於工作時在系爭平台等待用餐之際，發生系爭事故，而英建公司亦未盡其督促及事前告知義務，防免系爭事故之發生，但上訴人出於好奇而探頭失足，亦有過失，堪認上訴人應負20% 之責任，翔代公司、英建公司應負80% 之責任，依前揭法條規定，自得減輕所應賠償之金額。故翔代公司及英建公司應連帶賠償上訴人之金額核減為1,132萬7,694元（1,415萬9,617元x 80% ＝1,132萬7,694元，元以下四捨五入）。至翔代公司辯稱：上訴人同意損害賠償金額扣除已請領傷害保險保險金193萬9,362元等語，雖經上訴人於原審陳稱：若翔代公司有賠償義務，扣除193萬9,362元部分沒有意見等語（見原審卷三第245頁背面）。惟此係上訴人個人傷害保險之保險金，並非基於勞工保險法令所命強制保險之給付，上訴人亦未明示其請求一部有理由時亦同意扣除，故翔代公司抗辯損害賠償金額可扣除上訴人已受領之傷害保險保險金193萬9,362元等語，難認可採。準此，上訴人依民法第184條第2項、第185條第1項、第193條、第195條第1項規定，請求翔代公司、英建公司連帶賠償1,132萬7,694元；及各加計自105年7月14日（上訴人請求自105年7月14日起算，見原審卷第三第282頁）起，至清償日止，按週年利率5% 計算之遲延利息，應屬有理，逾此部分，則非有據。

㈥又上訴人先位請求損害賠償部分，基於重疊合併依據債務不履行之法律關係為同一聲明，於其勝訴部分，即毋庸再行審酌，其餘部分，基於上述同一理由，亦不應准許。故上訴人追加依民法第227條、第487條之1規定，請求翔代公司及英

建公司負連帶賠償責任，即非有據。另上訴人與恆勁公司間並無僱傭契約等債之關係存在，則上訴人追加依民法第227條、第487條之1規定，請求恆勁公司負債務不履行之不完全損害連帶賠償責任，亦非有理。又上訴人先位請求既屬有理，則上訴人備位依民法第191條請求恆勁公司負損害賠償責任，是否有理，已毋庸審究。

九、上訴人另主張追加被告於執行公司業務，亦違反上開保護他人之法律，而發生系爭事故，致其受有損害，應依公司法第23條第2項與被上訴人負連帶賠償責任，而被上訴人並應就追加被告之侵權行為依民法第28條負連帶賠償責任。惟公司法第23條第2項係公司負責人執行業務時，對於公司業務之執行有違反法令之損害賠償規定，而追加被告雖為公司負責人，但翔代公司係由經理高士淼負責系爭防煙垂壁工程，有勞動部職業安全衛生署一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表可稽（見原審卷一第49頁）；另英建公司係由現場負責人蔡明旺參與系爭新建工程組織協議會議，有系爭新建工程協議會會議紀錄在卷可稽（見原審卷三第32頁）；而恆勁公司則由系爭新建工程現場勞工安全負責人周百軒負責，亦經證人邱玟舜證述在卷（見原審卷三第161頁反面）。可見追加被告雖為被上訴人之公司負責人，但並未實際負責系爭新建工程勞工安全之業務，難認追加被告對於公司業務之執行，有違反法令致他人受有損害之情形，故上訴人依據公司法第23條第2項規定請求追加被告與被上訴人負連帶賠償責任，實屬無據。又民法第28條乃法人就其董事或有代表權之人，因執行職務所加於他人之損害，負侵權行為責任之規定，上訴人依據民法第28條請求追加被告與被上訴人負連帶賠償責任，於法亦有未合。

十、綜上所述，上訴人依勞動基準法第59條規定，請求被上訴人連帶給付職業災害補償金158萬378元，及依據民法第184條第2項、第185條第1項、第193條、第195條第1項規定，請求翔代公司、英建公司連帶賠償1,132萬7,694元，及各加計自

105年7月14日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，僅判決被上訴人應連帶給付158萬378元本息，駁回翔代公司、英建公司應連帶賠償1,132萬7,694元本息部分，尚有未合，自應由本院將此部分廢棄，改判如主文第2項所示。至於上訴人逾此範圍之上訴，及翔代公司之附帶上訴，均無理由，應駁回之。另上開應予准許部分，兩造各自陳明願供擔保，為准、免假執行宣告，均核無不合，爰分別酌定適當金額准許之。又上訴人追加之訴為無理由，應予駁回，其假執行亦失所附麗，應併予駁回。

六、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，附帶上訴無理由，追加之訴無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第463條、第390條第2項、第392條第2項、第78條、第79條、第85條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　18　　日

勞工法庭

審判長法　官　徐福晉

法　官　林哲賢

法　官　郭顏毓

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　108　　年　　6　　月　　19　　日

書記官　馬佳瑩

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。