

臺灣基隆地方法院民事判決

113年度勞訴字第7號

原告 謝漪云

法定代理人 黃雯意

訴訟代理人 郭祐舜律師

被告 首席環保企業股份有限公司

法定代理人 張正龍

訴訟代理人 林金發律師

被告 裕晟營造工程股份有限公司

法定代理人 羅伯卿

訴訟代理人 郭致漢

賴明輝

李璧合律師

被告 臺灣港務股份有限公司基隆港務分公司

法定代理人 高傳凱

訴訟代理人 洪東雄律師

李珮瑄律師

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國113年7月10日辯論終結，判決如下：

主 文

被告首席環保企業股份有限公司、裕晟營造工程股份有限公司應連帶給付原告新臺幣壹佰參拾陸萬玖仟壹佰捌拾伍元，及自民國一百一十三年三月二十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告首席環保企業股份有限公司、裕晟營造工程股份有限公司連帶負擔百分之三十四，餘由原告負擔。

01 本判決第一項於原告以新臺幣肆拾伍萬陸仟參佰玖拾伍元為被告  
02 首席環保企業股份有限公司、裕晟營造工程股份有限公司供擔保  
03 後，得假執行。但被告首席環保企業股份有限公司、裕晟營造工  
04 程股份有限公司如以新臺幣壹佰參拾陸萬玖仟壹佰捌拾伍元為原  
05 告預供擔保，得免為假執行。

06 原告其餘假執行之聲請駁回。

### 07 事實及理由

08 一、本件被告首席環保企業股份有限公司（下稱首席公司）經合  
09 法通知，未於最後一次言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法  
10 第386條各款所列情形，爰依同法第385條第1項前段之規  
11 定，准原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

### 12 二、原告主張：

13 原告乃訴外人謝承達之女兒；而訴外人謝承達則自民國112  
14 年7月10日起，受僱於被告首席公司擔任貨車司機乙職。詎  
15 被告首席公司明知謝承達並未考領取得鏟裝機（俗稱小山  
16 貓）之駕駛執照，猶指示謝承達駕駛鏟裝機就「基隆港西27  
17 號倉庫新建工程（下稱系爭工程）」提供勞務工作，訴外人  
18 謝承達遂於112年8月21日遭鏟裝機斗臂擠壓死亡（下稱系爭  
19 事故）。因系爭工程乃被告臺灣港務股份有限公司基隆港務  
20 分公司（下稱基隆港務分公司）委託被告裕晟營造工程股份  
21 有限公司（下稱裕晟公司）承攬施作，再由被告裕晟公司分  
22 包交由被告首席公司負責進行，而系爭事故則係「鏟裝機無  
23 後照鏡與安全設備」之所致，故可認被告首席公司與裕晟公  
24 司提供機具不符安全規範，被告基隆港務分公司亦未採取必  
25 要監督，是依勞動基準法（下稱勞基法）第63條、職業安全  
26 衛生法（下稱職安法）第25條、第26條、第27條等規定，被  
27 告應就系爭事故連帶負職業災害補償與損害賠償之責；再  
28 者，原告乃000年0月出生之人，幼年失怙勢必影響原告受扶  
29 養之權利，且原告亦須為此承受難以言喻之精神痛苦，故原  
30 告自得依民法第184條第2項、第185條、第192條、第194條  
31 以及職安法第25條等規定，請求被告連帶給付扶養費新臺幣

(下同) 1,852,080元、精神慰撫金2,200,000元，以上共計4,052,080元【計算式：1,852,080元+2,200,000元=4,052,080元】，並聲明：被告應連帶給付原告4,052,080元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；願供擔保，請准宣告假執行。

### 三、被告答辯：

#### (一)被告首席公司：

原告固得依侵權行為之法律關係，請求被告首席公司賠償扶養費與精神慰撫金，但原告主張之慰撫金數額顯然過高，尤以訴外人謝承達就系爭事故與有過失，被告首席公司亦已給付原告1,234,651元（被告首席公司書狀誤載為1,234,650元），是依勞基法第60條規定抵充以後，原告已無餘額可資請求。基上，爰聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

#### (二)被告裕晟公司：

系爭工程於112年8月4日完成驗收，被告裕晟公司旋於同月10日迄16日進行拆除、復舊（圍牆拆除、圍牆與地坪復舊），繼而委託被告首席公司承攬「事業廢棄物之清運作業」（下稱系爭清運作業）；後被告首席公司於同月18日派遣訴外人謝承達到場清運，並於翌日（19日）執行完畢，故被告裕晟公司此後已難指揮監督首席公司之從業人員，原告亦不能就嗣後所生之系爭事故（112年8月21日發生），苛求被告裕晟公司負職業災害補償與損害賠償之責。況訴外人謝承達為圖一己之便，於清運工作結束以後，擅將鏟裝機暫置於本案工區範圍以外，被告裕晟公司就此一無所悉，遑論從旁監督防免系爭事故之發生。惟本件若認被告裕晟公司應負其責，亦請斟酌訴外人謝承達與有過失而為妥適之裁判。基上，爰聲明：原告之訴駁回。

#### (三)被告基隆港務分公司：

被告基隆港務分公司僅係單純定作人（業主），既未違反勞基法或職安法之相關規範，亦非勞基法或職安法所稱「原事業單位」，故被告基隆港務分公司就系爭事故應無職業災害

01 補償或損害賠償之責任可言。基上，爰聲明：原告之訴及假  
02 執行之聲請均駁回；如受不利之判決，願供擔保請准免為假  
03 執行之宣告。

04 四、本院判斷：

05 (一)查系爭工程乃被告基隆港務分公司委託被告裕晟公司承攬施  
06 作；因系爭工程於112年8月4日完成驗收，被告裕晟公司乃  
07 即進行拆除、復舊（圍牆拆除、圍牆與地坪復舊），並將系  
08 爭工程所衍生之系爭清運作業託交被告首席公司負責承攬，  
09 被告首席公司因而指派「尚未考領取得鏟裝機駕駛執照」之  
10 受僱人謝承達到場從事系爭清運作業，惟囿於系爭清運作業  
11 顯非人力徒手即可完成，「鏟裝機」遂成為謝承達從事系爭  
12 清運作業所不可或缺之必要機具；然而，訴外人謝承達駕駛  
13 「鏟裝機」將現場事業廢棄物清運搬離「原工區範圍」以  
14 後，於112年8月21日上午11時35分，駕駛「剷裝機」倒行欲  
15 由其後方貨車車斗板道駛入貨車車斗之期間（即其欲將必要  
16 工具載離現場），竟因不諳剷裝機之正確操作，逕由「左側  
17 開孔」伸出頭部向後觀察，卻又不慎踩踏「鏟斗臂升降控制  
18 踏板」，以致鏟斗臂升夾其頭、頸而遭擠壓死亡（頭部與頸  
19 部頓性創傷致死；此即系爭事故）。此除經本院職權向勞動  
20 部職業安全衛生署函調職業災害檢查報告書確認屬實，有勞  
21 動部職業安全衛生署113年4月10日勞職北4字第1130003312  
22 號函暨職業災害檢查報告書（參本院卷第37頁至第64頁；下  
23 稱系爭職災報告）在卷可稽，並有臺灣基隆地方檢察署相驗  
24 屍體證明書（本院卷第23頁）、謝承達與被告首席公司法定  
25 代理人之對話截圖（本院卷第277頁）、薛晉屏建築師事務  
26 所112年8月16日薛二七字第2308161號函（本院卷第117  
27 頁）、系爭工程契約節本（本院卷第119頁至第123頁）、裕  
28 晟營造工程股份有限公司112年8月11日晟港112字第189號函  
29 （本院卷第125頁）、薛晉屏建築師事務所112年8月20日薛  
30 二七字第2308201號函（本院卷第127頁）、首席環保清運專  
31 用單（本院卷第129頁）等資料存卷為憑。按勞基法雖未針

對「職業災害」設有定義性之規定，然參酌職安法第2條第5項：「本法用詞，定義如下：……□職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」可知所謂「職業災害」，係指勞工因執行職務關係所導致之死亡、殘廢、傷害或疾病，而該「執行職務」之範圍除「業務本身」以外，凡「業務上附隨之必要合理之行為」，均應包含在內，且由於執行職務關係，因他人之行為發生事故所導致之傷害，亦應視為職業傷害。蓋勞基法第59條之立法目的，在於保障勞工，加強勞、雇關係，促進社會經濟發展，是其性質並「非」損害賠償，而係對於受到「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，重在維護勞動者及其家屬之生存權，從而保存或重建個人及社會之勞動力，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，以免造成其他社會問題，是其立法意旨並非意在制裁雇主。準此，職業災害補償制度之特質，乃採無過失責任主義，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（最高法院95年度台上字第2542號判決意旨參照）。而所謂「災害」，乃指勞工所擔任業務之內在或通常伴隨潛在危險的現實化；所謂業務，則包括勞工本於勞動契約原定應提供之勞務給付本身，以及伴隨該勞務給付之作業活動所衍生且於就業上具有必要性或合理關聯性之附隨行為。承前所述，系爭清運作業源自於「系爭工程之最終收尾（清運系爭工程所衍生之事業廢棄物）」，乃系爭工程「完結之所不可或缺」，故系爭清運作業自屬系爭工程之一環（最終階段），縱系爭工程所涉「倉庫」本體之起造，業經被告基隆港務分公司（業主）驗

收完畢，亦不妨礙「系爭清運作業乃系爭工程之一部」之結論；而「鏟裝機」既為系爭清運作業所不可或缺之必要機具，縱使現場事業廢棄物在112年8月19日以前，即已由謝承達清運搬離「原工區範圍」，謝承達於112年8月21日上午11時35分，駕駛「剷裝機」倒行欲由其後方貨車車斗板道駛入貨車車斗，仍係「完成系爭清運作業（駛離機具）」之所必要（即其雖非清運本身，但「駛離機具」仍係清運完畢以後之事所當然），故此應屬謝承達執行職務所附隨之必要合理之行為，因此，系爭事故乃系爭工程所生「職業災害」，此首堪認定而無可疑。

(二)承前(一)所述，謝承達因系爭事故以致死亡，乃系爭工程所生之「職業災害」。而原告乃謝承達之女兒，此固有基隆○○○○○○○○113年3月27日基中戶字第1130100951號函暨戶籍謄本（本院卷第91頁至第95頁）在卷可參，且為被告之所不爭；惟原告主張被告違反勞基法與職安法之相關規定，並應連帶就其負損害賠償之責，則據被告執前詞予以否認。經查：

- 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項定有明文。而所謂違反保護他人之法律，則係指以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；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（最高法院100年度台上字第390號、第1314號判決意旨參照）。因職安法第1條明定：「為防止職業災害，『保障工作者安全及健康』，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。」可見職安法乃至其授權子法（例如職業安全衛生設施規則，見職安法第6條第3項、職業安全衛生設施規則第1條）之規範目的，當係為求周全勞工安全與健康之保障，是其俱屬民法第184條第2項所稱「保護他人之法律」無疑。從而，事業單位、承攬人乃至雇主若違反職安法或其授權子法而有損及勞工身體健康之情形，即應推定

事業單位、承攬人乃至雇主具有故意、過失，事業單位、承攬人乃至雇主倘欲主張免責（無故意、過失），依舉證責任倒置（轉換）之法理，即應由事業單位、承攬人乃至雇主負責舉證證明，期能減輕勞工之舉證責任，符合民法第184條第2項之規範旨趣。

2.關於被告基隆港務分公司究否為系爭工程之「事業單位」而有防免系爭事故發生（危害發生）之注意義務（亦即被告基隆港務分公司就系爭事故之發生，是否違反職安法或其授權子法而應推定為有過失）：

(1)按「雇主，指事業主或事業之經營負責人。」「事業單位，指職安法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。」「事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負本法所定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人負連帶責任。再承攬者亦同。」「原事業單位違反本法或有關安全衛生規定，致承攬人所僱勞工發生職業災害時，與承攬人負連帶賠償責任。再承攬者亦同。」「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。」職安法第2條第3、4款、第25條、第26條定有明文。而參酌加強職業安全衛生法第26條及第27條檢查注意事項第3點第2項之規定，職安法所稱「原事業單位」，應係以其「事業」交付承攬者而言；至所謂「事業」，則係「反複從事一項經濟活動」或「以一定之場所為業，從事營運之一體」者謂。故事業單位是否將其「事業」交付承攬，應以該事業單位之實際經營內容、經常業務活動及所必要之輔助活動作為判斷準據。對照職安法第25條立法理由：「營造、造船等業大部分均屬承攬或再承攬事業，因無適當之管理，常導致勞工重大災害，且有日趨嚴重之勢，故本法責成承攬人及再承攬人員雇主應負之責任。又各級承攬人及其工人對於所承攬之工作場所，每不知其環

境之危險因素，致亦常生重大職業災害，故本法並責成承攬單位應受原事業單位之指導，使其遵守本法有關規章。」益證所謂「事業單位」，乃指其本身具有工作之專業能力，僅因人力配置、工作內容多樣性及複雜度，方將其事業之全部或一部交付第三人承攬施作，此一交付承攬或再承攬之情形，倘若發生職業災害，常令勞工陷於求償無門之窘境，因事業單位、承攬人基於其本身所具有之專業能力，客觀上應足以防阻職業災害之發生，且交付承攬之作業係其所熟知之活動，對於作業活動伴隨之危險性亦能預先理解或控制，故為保護勞工，乃特立上開法條課予事業單位、承攬人事前危害告知及統合安全衛生管理之義務，並應就勞工所受之職業災害負連帶責任。準此以言，職安法第25、26條所規範之對象，應限於「事業單位」或「事業單位將其『事業』之全部或一部交付承攬之承攬人（或再承攬人）」，且所稱「事業單位」與單純承攬契約關係下之「定作人」亦有不同（參看加強職業安全衛生法第26條及第27條檢查注意事項）；蓋倘「非」將其反複從事之經濟活動，或其經常性業務交付承攬人施作，僅單純因某一工作需要而交付承攬人施作，則此一承攬契約關係下之「定作人」即「非」職安法所稱「事業單位」、「承攬人」或「再承攬人」。至於職安法所稱雇主，則係於職安法適用範圍以內，僱用勞工從事工作之事業單位之事業主或事業之經營負責人（最高法院92年度台上第1686號判決意旨）。

(2)查被告基隆港務分公司之業務，首重商港區域、海運運輸關聯服務以及自由貿易港區之規劃、建設與經營管理（參看國營港務股份有限公司設置條例第1至3條規定），而對照經濟部商工登記公示資料（本院卷第27頁至第28頁），亦明確可察被告基隆港務分公司「未備『營造、土木包工、機電』等攸關倉庫新建（起造）」之專業，故被告基隆港務分公司委託被告裕晟公司承攬之系爭工程（基隆港西27號倉庫之新建），原「非」被告基隆港務分公司有能力自行完成之業

務，是被告基隆港務分公司並「非」將其事業之全部或一部交付承攬，而係基於「單純定作人之地位」，與被告裕晟公司成立承攬契約；從而，被告基隆港務分公司委託被告裕晟公司承攬系爭工程乙情，尚與「『事業單位』將其經營內容、經常業務活動或所必要之輔助活動之事業全部或一部交由承攬人承攬」之職安法所定要件不符，被告基隆港務分公司既「非」職業安全衛生設施規則所稱「雇主」，亦「非」職安法或勞基法所稱「事業單位」，僅止單純定作人而「未備」營造、土木包工等施工專業，不具有足以防阻職業災害發生之能力，就交付承攬之作業亦非其所熟知之活動，對於作業活動伴隨之危險性，欠缺預先理解或控制之期待可能，不負有職安法第6條第1項、第26條第1項、第27條第1、2項以及職業安全衛生設施規則之注意義務，遑論違反職安法或其授權子法而可歸責。

3.關於被告首席公司、裕晟公司是否為系爭工程之「事業單位」、「承攬人」、「再承攬人」或「雇主」，而有防免系爭事故發生（危害發生）之注意義務（亦即被告首席公司、裕晟公司就系爭事故之發生，是否違反職安法或其授權子法而應推定為有過失）：

(1)承前2.所述，被告基隆港務分公司「未備」營造、土木包工等施工專業，乃以單純定作人之地位，將系爭工程交由被告裕晟公司承攬施作，而被告裕晟公司承攬系爭工程以後，又將「系爭工程收尾所不可或缺之系爭清運作業」交由被告首席公司負責承攬，嗣被告首席公司乃指派其受僱人謝承達駕駛鏟裝機負責清運工事；是就「包含系爭清運作業在內之系爭工程」而言，參照前揭2.所述法條規範，被告裕晟公司無疑乃職安法所稱「事業單位」與「承攬人」，而被告首席公司則係「再承攬人」與「謝承達之雇主」。

(2)按「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。」「事業單位與承攬人、再

承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施：□設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。□工作之連繫與調整。□工作場所之巡視。□相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。」職安法第26條第1項、第27條第2項第1至4款定有明文。又職安法第6條第1項第1款規定：「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：□防止機械、設備或器具等引起之危害。」職業安全衛生設施規則第116條第11款規定：「雇主對於勞動場所作業之車輛機械，應使駕駛者或有關人員負責執行下列事項：□駕駛者離開其位置時，應將吊斗等作業裝置置於地面，並將原動機熄火、制動，並安置煞車等，防止該機械逸走。」查被告裕晟公司乃職安法所稱「事業單位」與「承攬人」，而被告首席公司則係「再承攬人」與「謝承達之雇主」，是依上開職安規定，被告裕晟公司（原事業單位、承攬人）本應於事前告知再承攬人即被告首席公司「有關係爭清運作業之工作環境、危害因素暨職安法以及有關安全衛生規定應採取之措施」，設置協議組織或指定工作場所負責人，藉以指揮、監督、協調工作或就工作場所進行巡視，並應積極要求再承攬人即被告首席公司「安全使用機具並且指導協助其勞工辦理安全衛生教育訓練」（職安法第26條第1項、第27條第2項第1至4款），至於被告首席公司（再承攬人）則應提供訴外人謝承達足以防止機械、設備或器具等引起危害之必要且符合規定之安全衛生設備及措施，並應訂定職業安全衛生管理計畫（職安法第6條第1項第1款、職安衛生設施規則第116條第11款）。乃細繹系爭職災報告，勞動部職業安全衛生署檢查一概未見被告裕晟公司、首席公司就上開職安要求有何積極作為（參看本院卷第53頁至第60頁），被告裕晟公司、首席公司亦不能舉證彼等各已善盡注意義務，是被告裕晟公司、首席公司就系爭事故之發生，當然應受「過失推定」而可歸責。

01 4.綜上，原告主張被告裕晟公司、首席公司應依勞基法第63  
02 條、職安法第25條、第26條、第27條等規定，就系爭事故連  
03 帶負賠償之責，固屬適法並稱合理；惟原告主張被告基隆港  
04 務分公司應就系爭事故之發生同負其責，則欠根據而無理  
05 由。

06 (三)按不法侵害他人致死者，對於支出醫療及增加生活上需要之  
07 費用或殯葬費之人，應負損害賠償責任；被害人對於第三人  
08 負有法定扶養義務者，加害人對於該第三人亦應負損害賠償  
09 責任；不法侵害他人致死者，被害人之父、母、子、女及配  
10 偶，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第  
11 192條第1項、第2項、第194條定有明文。茲就原告臚列之損  
12 害逐項審查如下：

13 1.扶養費1,852,080元：

14 按父母對於未成年子女有保護及教養之義務，且父母對於未  
15 成年子女之扶養義務，不因離婚而受影響，民法第1084條第  
16 2項、第1116條之2定有明文。查原告即訴外人謝承達之女，  
17 乃000年0月0日出生之未成年人（參看本院卷第21頁），是  
18 依上開規定，訴外人謝承達與原告之母，對原告均有「扶養  
19 至18歲之法定義務」（扶養義務人共2名）；因行政院主計  
20 總處每年統計發布之「平均每人月消費支出-按區域別分」  
21 調查報告，其項目包括食衣住行育樂等生活範圍，並有居住  
22 區域之劃分，足以客觀反映物價變動與實際消費狀況，故本  
23 院乃參酌行政院主計總處公布之111年基隆市平均每人月消  
24 費支出23,076元（即每年276,912元），依霍夫曼式計算法  
25 扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息），推估原告應可  
26 請求謝承達給付扶養費共1,719,766元【計算方式為：{27  
27 6,912×11.00000000+(276,912×0.00000000)×(12.00000000-  
28 00.00000000)}÷2=1,719,766.0000000000。其中11.000000  
29 00為年別單利5%第16年霍夫曼累計係數，12.00000000為年  
30 別單利5%第17年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部  
31 分折算年數之比例(290/366=0.00000000)。採四捨五入，元

以下進位】。從而，原告請求被告裕晟公司、首席公司連帶賠償1,719,766元，固有理由，應予准許；惟其逾此範圍之請求，則乏根據，不能准許。

2. 慰撫金2,200,000元：

按關於慰撫金之多寡，應以被害人精神上所受之苦痛為準據，亦應審酌被害人之地位、家況及加害人之地位，俾資為審判之依據，故應就兩造之身分、職業、教育程度、財產及經濟狀況，用以判斷非財產上損害之慰撫金數額（最高法院51年度台上字第223號判例意旨、86年度台上字第511號判決意旨參照）。蓋慰藉金係以精神上所受無形之痛苦為準，非如財產損失之有價額可以計算，究竟如何始認為相當，自應審酌被害人及加害人之地位、家況、並被害人所受痛苦之程度、與其他一切情事，定其數額。本院審酌兩造財力、資力，兼衡量訴外人謝承達遭逢系爭事故死亡之時（112年8月21日），原告年僅1歲而係學齡前之幼兒，少失怙恃勢必影響其未來成長，尤以日後曉事亦必承受精神壓力，是系爭事故對於原告之心靈打擊，顯非輕微且勢將持續煎熬原告之身心等一切情狀，認原告所受之非財產上損害，倘以金錢換算衡量，應以2,000,000元為相當。承此說明，原告請求被告裕晟公司、首席公司連帶賠償2,000,000元，雖有理由，應予准許；然其逾此範圍之請求，尚嫌過當，不能准許。

3. 綜上，被告裕晟公司、首席公司違反保護他人之法律，並致原告受有損害，是原告依民法侵權行為之法律關係，應可請求被告裕晟公司、首席公司連帶賠償3,719,766元【計算式：扶養費1,719,766元＋慰撫金2,000,000元】。

(四)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；前二項之規定，於被害人之代理人或使用人與有過失者，準用之。民法第217條第1項、第3項定有明文。又民法第217條第1項規定，目的在謀求加害人與被害人間之公平，倘受害人於事故之發生亦有過失，由加害人負全部賠償責任，未免失諸過酷，是以賦與法院得不待當事人主

張，減輕其賠償金額或免除之職權。換言之，基於過失相抵之責任減輕或免除，非僅為抗辯之一種，亦可使請求權全部或一部為之消滅，故裁判上得以職權斟酌之（最高法院85年台上字第1756號判例意旨參照）。準此以言，不論加害人之行為究係出於故意或過失，僅須被害人就損害之發生或擴大，有應負責之事由，基於衡平原則及誠實信用原則，即有該法條所定過失相抵原則之適用。又原告係基於「其與直接被害人之身分法益（父母子女關係）」遭受侵害，乃本於侵權行為之法律關係請求損害賠償，自理論上而言，身為間接被害人之原告所行使者，雖係其「固有之權利」，然其權利仍係植基於「侵害行為之整體要件」而生，源自於直接被害人而不能恣置「直接被害人之過失」不論，是就公平性原則而言，當然仍應適用民法第217條過失相抵之規定以求公允（最高法院73年台再字第182號判例意旨參照）。承前所述，被告裕晟公司（原事業單位、承攬人）未於事前告知首席公司（再承攬人、雇主）有關係爭清運作業之工作環境、危害因素、所應採取之必要措施，亦未設置協議組織，指定工作場所負責人來指揮、監督、協調工作或就工作場所進行巡視，兼未積極要求再承攬人安全使用機具並且指導協助其勞工辦理安全衛生教育訓練，以及被告首席公司未提供防止機械、設備或器具等引起危害之必要且符合規定之安全衛生設備及措施，未訂定職業安全衛生管理計畫，均為系爭事故之發生原因，此固經本院論述如前；惟訴外人謝承達明知其「未考領取得鏟裝機之駕駛執照」，不諳剗裝機之正確操作，猶允駕駛清運終至發生其頭、頸遭夾壓死亡之憾事，此亦同為系爭事故之發生原因，徵諸系爭職災報告即明（參看本院卷第51頁至第53頁），是訴外人謝承達就系爭事故之發生，當然與有過失，是基於公平性之法理原則，原告亦應承擔與有過失之責任而無例外。爰審酌被告裕晟公司、首席公司與訴外人謝承達就系爭事故之原因力大小及其過失情節，認被告、訴外人謝承達各應負擔70%、30%之過失責任，如此

始稱允當；從而，原告因系爭事故所得對被告裕晟公司、首席公司請求賠償之範圍，自以3,719,766元之70%即2,603,836元為限【計算式：3,719,766元 $\times$ 70%=2,603,836元，元以下四捨五入】。

(五)按勞基法第59條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依該條各款規定予以補償。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。另同法第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。第按雇主依勞基法第59條規定所負之補償責任，係法定補償責任，固與依民法規定負侵權行為賠償責任者不同，惟勞基法第60條之抵充規定旨在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（立法理由參照）。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（最高法院92年度台上字第2687號、103年度台上字第2076號及104年度台上字第2311號判決參照）。依本條之抵充，指雇主已為補償金之給付時，得抵充同一事故所生損害之賠償金額而言，且勞基法第59條第1項第4款固將補償金區別為喪葬費補償及死亡補償，但依同法第60條規定，只須基於同一事故所生損害之賠償，均在得抵充之列，並未限定雇主所給付之補償金額，僅能抵充同一內容之損害賠償金額。查原告已獲被告首席公司陸續給付484,000元、50,651元、200,000元（共734,651元），此除有被告首席公司提出之匯款申請單（本院卷第333頁、第337頁）在卷可參，並經原告陳報確認無誤（本本院卷第343頁至第347頁），故被告於原告已受領之給付範圍（共734,651元），即可免除侵權行為損害賠償之給付義務，是經損益相抵以後，原告僅能於1,869,185元之範圍以內請求損害賠償（計算式：2,603,836元－734,651元＝1,86

01 9,185元)。

02 (六)按由雇主負擔費用之其他商業保險給付，固非依法令規定之  
03 補償，惟雇主既係為分擔其職災給付之風險而為之投保，以  
04 勞基法第59條職業災害補償制度設計之理念在分散風險，而  
05 不在追究責任，與保險制度係將個人損失直接分散給向同一  
06 保險人投保之其他要保人，間接分散給廣大之社會成員之制  
07 度不謀而合。是以雇主為勞工投保商業保險，確保其賠償資  
08 力，並以保障勞工獲得相當程度之賠償或補償為目的，應可  
09 由雇主主張類推適用該條規定予以抵充，始得謂與立法目的  
10 相合（最高法院95年度台上字第854號判決意旨參照）。查  
11 被告首席公司為分擔職災給付之風險，先前已自行負擔費  
12 用，就包含訴外人謝承達在內之所屬勞工加投團體保險，是  
13 於系爭事故發生後，原告已獲保險公司理賠500,000元，此  
14 亦經兩造一致肯認而無所爭（本院卷第260頁至第261頁、第  
15 330頁、第335頁、第343頁），是經類推適用抵充規定而予  
16 損益相抵以後，原告僅能於1,369,185元之範圍以內請求損  
17 害賠償（計算式：1,869,185元－500,000元＝1,369,185  
18 元）。

19 (七)附帶說明：

20 勞基法第59條第1項第4款之補償金請求權，與民法侵權行為  
21 之損害賠償請求權，在權利消滅上具有競合之關係，故原告  
22 於本件侵權行為損害賠償已獲判命給付之範圍以內，日後亦  
23 不再援勞基法第59條第1項第4款之規定另為請求，蓋被害人  
24 之遺屬依法原即不得同時受領損害賠償及補償金，爰併此指  
25 明。

26 五、綜上，原告本於勞基法、職安法以及民法侵權行為之法律關  
27 係，請求被告裕晟公司、首席公司連帶給付1,369,185元，  
28 及自起訴狀繕本送達翌日即113年3月28日起至清償日止，按  
29 週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。至原告逾此  
30 範圍之請求，均乏根據，不能准許，應予駁回。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本

01 院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此  
02 指明。

03 七、訴訟費用由兩造按勝敗比例負擔。

04 八、原告陳明願供擔保，聲請宣告假執行，就原告勝訴之部分核  
05 無不合，爰酌定相當之擔保准許之，並酌情宣告被告裕晟公  
06 司、首席公司提供相當擔保後免為假執行；至原告敗訴部  
07 分，其假執行之聲請即失附麗，爰併予駁回之。

08 中 華 民 國 113 年 7 月 24 日

09 勞動法庭法 官 王慧惠

10 以上正本係照原本作成。

11 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴  
12 書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人  
13 之人數附具繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁  
14 判費。

15 中 華 民 國 113 年 7 月 24 日

16 書記官 余筑祐