

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第22號

原告 廖海有

訴訟代理人 陳欣怡律師

被告 黃頌保即太銓企業社

訴訟代理人 龔書翹律師

上列當事人間請求給付職業災害補償金等事件，本院於民國113年11月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣43萬2,177元，及自民國113年7月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之69，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行；但被告如以新臺幣43萬2,177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

一、原告主張：伊自民國112年4月17日起受僱於被告，擔任鐵工，約定每日薪資新臺幣（下同）2,500元。伊與被告於112年11月10日上午前往屏東縣○○市○○路00號瑞光國小後方建築物修繕車棚，被告於伊在車棚上進行修繕作業時，強行爬上，致車棚無法承受兩人之重量，伊與被告雙雙自約3公尺之高度跌落，造成伊受有左踝脫臼併內踝骨折及韌帶聯合斷裂之傷勢（下稱系爭傷勢），為職業災害，並自112年11月10日起至113年7月15日止不能工作，屬勞動基準法（下稱勞基法）第59條規定之醫療期間。伊於醫療期間不能工作，依勞基法第59條第2款規定，伊得請求被告補償原領工資，以伊每日薪資2,500元、平均每月工作日20日及醫療期間8個月計算，其數額為40萬元（ $2500 \times 20 \times 8 = 400000$ ）。其次，被告為雇主，依職業安全衛生法第6條第1項規定，本應注意

01 防止有墜落之虞之作業場所引起之危害，並保持不致勞工墜
02 落之安全狀態，且對於高度2公尺以上之樓梯，勞工有遭受
03 墜落危險之虞者，應於該處設置防護措施，被告疏未注意及
04 此，未提供符合前揭規定之設備，亦未設置防護措施，致伊
05 不慎墜落地面而受有系爭傷勢，依民法第184條第1項前段、
06 同條第2項與勞工職業災害保險及保護法第91條（擇一為有
07 利於伊之認定），被告應負損害賠償責任，依民法第193條
08 第1項、第195條第1項前段規定，伊得請求被告賠償看護費
09 用之損失7萬2,000元，並請求被告賠償伊非財產上損害15萬
10 元，共22萬2,000元，以茲慰藉等語，並聲明：(一)被告應給
11 付原告62萬2,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
12 止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)原告願供擔保，請
13 准宣告假執行。

14 二、被告則以：原告為專業鐵工，伊有工作需求時會詢問其是否
15 接受承攬，薪水是以日薪及工作有無完成計算，而原告可自
16 由決定是否接受承攬，並能自行決定施工方法及時間，亦可
17 另行承接其他工作，故兩造間不具有從屬性，並非僱傭關
18 係，而屬承攬關係，本件自無勞基法與勞工職業災害保險及
19 保護法之適用餘地。又原告為承攬人，就其承攬工作應自負
20 維持安全之注意義務，則伊就本件事務並無過失可言，縱認
21 伊有過失而應負侵權行為責任，本件亦有與有過失原則之適
22 用，應減輕伊之賠償金額。其次，原告所提出之診斷證明書
23 僅記載其休養期間日常生活須人協助及避免久站，尚非完全
24 不能工作，亦無須專人看護，且依屏東縣政府113年5月7日
25 行政裁處書之記載，原告之醫療期間至多僅為101日，原告
26 主張為8個月，於法無據。況且，伊於原告受傷後，曾多次
27 請求原告回辦公室上班，工作內容係坐在辦公室確認是否有
28 訪客，惟原告不願從事此工作內容而曠職，故原告不得請求
29 伊補償其原領工資，亦不得請求伊賠償看護費用之損失。倘
30 認原告關於看護費用之請求為有理由，其主張以每日1,200
31 元計算，亦屬過高，應以每日(半日看護)1,000元為適當。

再者，原告之報酬依其實際上工之時間決定，而其並非每日均為全日班，有時僅為半天班，其半天薪資為1,200元，且其每月上班日數不足20日，其自112年4月17日起至112年11月10日止之出工日數共計約110日，其平均工資為3萬9,643元，原告主張應以每月5萬元計算其原領工資，即非可採。另，原告請求之慰撫金數額過高，應予酌減。此外，伊已分別給付2萬元、3萬元及6,000元予原告，而原告領有伊支出保險費用之團體保險理賠6萬3,528元，前開團體保險之保險費係由伊支付，如認原告之損害賠償請求有理由時，此部分之金額亦應予扣除，共應扣除11萬9,528元等語資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告於112年11月10日由被告指派前往瑞光國小後方建築物修繕車棚，修繕過程中自車棚上摔落地面，經送往屏東醫療財團法人屏東基督教醫院（下稱屏東基督教醫院）急救，診斷其受有系爭傷勢。又被告因本件事故，已給付5萬6,000元予原告，另被告以太銓企業社為要保人，並以原告為被保險人，向三商美邦人壽保險股份有限公司（下稱三商美邦公司）投保團體傷害保險，保險費用由被告負擔，原告已受領三商美邦公司給付之保險金6萬3,528元。又被告因違反勞基法第59條規定，經屏東縣政府於113年5月7日裁處罰鍰2萬元等情，為兩造所不爭執，並有屏東基督教醫院診斷證明書、屏東縣政府勞資爭議調解紀錄表、三商美邦公司保戶存查聯及屏東縣政府113年11月29日函暨附件在卷可憑（見本院卷第29至33頁、第99頁、第105至139頁），堪認屬實。

四、本件之爭點為：(一)兩造間之法律關係為何？(二)原告請求被告補償其原領工資40萬元，是否於法有據？(三)原告請求被告賠償其22萬2,000元，是否有理由？茲敘述如下：

(一)兩造間之法律關係為何？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為

01 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，謂當事人約
02 定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報
03 酬之契約。民法第482條及第490條第1項分別定有明文。參
04 酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
05 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
06 約。依上，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人
07 於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工
08 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承
09 攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須
10 於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從
11 屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二
12 者性質並不相同(最高法院94年度台上字第573號、95年度台
13 上字第2775號判決意旨參照)。是以，勞動契約與承攬契約
14 之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其是否基於人格
15 上、經濟上及組織上之從屬性而提供勞務等情加以判斷；如
16 仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法
17 所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號判決
18 意旨參照）。次按勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.人
19 格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，
20 並有接受懲戒或制裁之義務，且須親自履行，不得使用代理
21 人。2.經濟上從屬性，即受僱人並非為自己之營業勞動，而
22 是從屬於他人，並為該他人之目的而勞動。3.組織上從屬
23 性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀
24 態等項特徵。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係
25 之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高
26 法院96年度台上字第2630號、81年度台字第347號判決意旨
27 參照）。

28 2.就兩造間之法律關係，原告主張為僱傭，被告則抗辯為承
29 攬，查兩造均未提出書面契約，則兩造間之法律關係為何，
30 應以客觀事實予以判斷。證人黃盟樺到場證稱：伊為被告之
31 弟，受僱於被告，與原告同在被告所經營之太銓企業社擔任

鐵工，伊之薪水以出工日數計算，每日2,300元，每月出工日數不固定，原則上週六、日不出工，平日均要出工，可以自己選擇休假，但只有出工之日數始計薪，而平日如遇有天氣不佳，被告有可能通知不出工，當日亦不計薪，薪資每月10日、25日發給現金；伊沒有保勞保，健保則係伊自己繳費，但太銓企業社有以其為要保人，為伊及其他在太銓企業社工作之人投保團體傷害保險，並由被告支出保險費；伊工作時，因為伊本身有足夠之鐵工技能，除非係伊不會施作之尺寸或規格，才需有人告知伊要做什麼尺寸或規格，而基本上伊只要知道尺寸或規格，大部分之鐵工項目伊都可以製作；如果外面有鐵工之相關工作，伊可以自行接洽，被告並未禁止，倘若伊在外所接工作與被告指派之工作上有所衝突，伊會向被告請假，但如請假時間長達1、2週左右，須得到被告之同意，亦即向被告請教較長之假，且若被指派之工作做不好，被告會指責，但沒有懲戒，也不會扣薪水等語（見本院卷第90至94頁）。依上，證人黃盟樺除週六、日外，均要為被告提供勞務，而被告不但每月定期發給證人黃盟樺薪資，亦以己為要保人，為證人黃盟樺投保團體傷害保險；又被告未禁止證人在外接工，惟如證人黃盟樺較長期間在外接工，應先被告請假，且被告就其指派證人之工作，如完成狀況不佳，將給予指責，堪認證人黃盟樺與被告間，確存有人格、經濟及組織上之從屬性，其等間之法律關係應為僱傭關係。另兩造對於證人黃盟樺之工作內容與原告相似乙節，不予爭執，而證人黃盟樺證稱：被告處與伊類似之鐵工，包含原告在內約有3人，原告應該也可自行承接外面工作，其上工及領薪方式與伊相同等語明確，則兩造間之法律關係，應亦為僱傭關係。被告雖抗辯：兩造間法律關係為承攬云云，尚無可採。

3.被告固抗辯：在被告處工作之鐵工，可獨立作業及自行在外承接工作長達1至2週，被告並無指揮監督之權限，與一般僱傭關係的人格及組織上從屬性不符；況鐵工可自行決定上工

與否及上工日數，且依薪資給付情形及計算方式，與一般僱傭關係之給薪方式不同，故兩造並無經濟上從屬性，應為承攬關係，而非僱傭關係等語（見本院卷第43至51頁、第94頁）。惟查，兩造間既有前述之從屬性關係，與承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作之情形有別，而自證人黃盟樺上開證述內容觀之，原告之出勤及工作既均須接受被告之管理監督，並接受被告之指派，而原告薪水雖係以實際出工之日數計算，惟仍係由被告定期發給，尚不得據此認定兩造間之契約不具人格、經濟及組織上從屬性，而認屬承攬關係，是被告所辯自非可採。

(二)原告請求被告補償其原領工資40萬元，是否於法有據？

1.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：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2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款之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。勞基法第59條第2款定有明文。又勞基法第59條第2款所稱原領工資，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。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。罹患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平均工資為準。勞基法施行細則第31條亦有明定。次按勞基法對於職業災害固未設有定義性之規定，然依同法第1條第1項規定：本法未規定者，適用其他法律規定之規定；而勞工安全衛生法第2條第4款對「職業災害」則設有定義性之規定。是參照勞工安全衛生法第2條第4項規定，所謂職業災害乃勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡等語，可知勞基

01 法第59條所謂「職業災害」，係指勞工因執行職務或從事與
02 執行職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢
03 或死亡，且兩者間具有相當因果關係，即屬當之。所謂相當
04 因果關係，係以行為人之行為所造成之客觀存在事實，作為
05 觀察之基礎，並就此客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，
06 通常均有發生同樣損害結果之可能者，該行為人之行為與損
07 害之間，即有相當因果關係（最高法院84年度台上字第2439
08 號判決意旨參照）。故職業災害之認定標準須具備：(1)「職
09 務遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過程中所發生的狀
10 態；(2)「職務起因性」：即職務和災害之間有因果關係，此
11 種因果關係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相
12 當因果關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發
13 生之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現
14 實化為經驗法則之一般通念可認定者；(3)雇主所負之責任，
15 須係勞工因從事勞務所面臨之危險。是職業災害應與勞工所
16 從事之職務有相當因果關係，方屬允當，若危險發生之原因
17 非雇主可控制之因素所致，則不宜過份擴張職業災害認定之
18 範圍，否則無異加重雇主責任，減少企業競爭力，同時亦有
19 礙社會之經濟發展。換言之，審酌勞工所發生之災害是否屬
20 職業災害，亦須職務和災害發生之間具有相當因果關係，亦
21 即應斟酌現行法秩序之價值判斷，該災害之發生是否為勞工
22 執行職務通常可合理預見，是否為勞工因履行其職務致明顯
23 有較高機率發生該類危險之機會而定。而勞基法第59條之補
24 償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發
25 展之特別規定，性質上非屬損害賠償，且按職業災害補償乃
26 對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資
27 利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其
28 扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在
29 對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而
30 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
31 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。

2.經查，原告受僱被告而從事鐵工，於112年4月17日在瑞光國小後方建築物之車棚進行修繕時，自車棚上跌落，受有系爭傷害等情，為兩造所不爭執，且兩造間之法律關係為僱傭關係，亦如前述。原告依被告指示進行車棚修繕工作，係原告從事鐵工工作之職務內容，自屬勞工執行職務之行為無疑。又原告從事前開工作時，因故自車棚跌落並受有系爭傷勢，乃係原告於執行職務過程中所發生之災害，而在具有一定高度之車棚上執行職務，本伴隨一定程度之受傷風險，其職務和災害之間具有相當因果關係，前開風險亦為被告指派工作時所得預見。是本件原告所受之系爭傷勢符合職業災害之職務遂行性及職務起因性之要件，且為雇主所得預見，自屬職業災害。被告雖抗辯：原告就其承攬工作應自負維持安全之注意義務，伊無過失可言云云。惟查，勞基法所規定之職業災害補償責任，係屬無過失責任，不論被告就原告所受系爭傷勢是否有過失，均無從免除被告之職業災害補償責任。

3.原告因系爭傷勢送醫急診並進行手術住院，於112年11月15日接受骨折復位及內固定手術，並於112年11月18日出院，後續門診治療至113年5月16日，113年2月6日診斷證明書醫囑記載「需休養並避免久站、長距離行走或勞動性質工作至少參個月；受傷後貳個月內日常生活需人協助照護；建議門診追蹤」，113年5月16日診斷證明書醫囑記載「需休養並避免久站、長距離行走或勞動性質工作捌個月(至2024年07月15日)；受傷後貳個月內日常生活需人協助照護；後續可能須接受拔釘手術」等語，有屏東基督教醫院診斷證明書在卷可考(見本院卷第29頁、第33頁)。依前開診斷證明書之記載，可知原告因本件事故接受手術，原經醫生診斷出院後需休養並避免久站、長距離行走或勞動性質工作至少3個月，嗣於113年5月16日回診時，再經診斷前開休養時間應延長至113年

01 7月15日止。查原告之工作性質為鐵工，工作常有久站施
02 工、攀爬及負重之必要，依前開醫囑記載，原告自112年11
03 月10日起即住院治療，出院後尚須休養至113年7月15日，則
04 原告因本件事故受傷而不能工作，其醫療期間應自112年11
05 月11日起至113年7月15日止，原告主張其得請求被告補償其
06 原領工資，且醫療期間應以8個月計算等語，洵屬有據。

- 07 4.被告固抗辯：原告並非完全不能工作，而依屏東縣政府113
08 年5月7日行政裁處書之記載，原告之醫療期間至多僅為101
09 日，原告主張為8個月，於法無據；況且，伊曾多次請求原
10 告回辦公室上班，工作內容係坐在辦公室確認是否有訪客來
11 訪，惟原告不願從事此工作內容而曠職，故原告不得請求伊
12 補償其原領工資云云。查屏東縣政府113年5月7日行政裁處
13 書(見本院卷第135至138頁)，係屏東縣政府依113年3月19日
14 之兩造勞資爭議調解會議紀錄及相關診斷證明書審核，以11
15 3年2月6日門診診療評估原告須休養至少3個月，認按原告日
16 薪2,500元計算至113年3月止，被告應支付原告25萬2,500元
17 (即101日)之原領工資補償，惟屏東縣政府所為前開認定，
18 其基礎係依原告於113年3月19日以前所提出之診斷證明書為
19 據，然原告此後持續回診治療，於113年5月16日回診診斷認
20 其出院後尚須休養至113年7月15日，則屏東縣政府係依前開
21 行政處分作成當時被告所積欠原告之原領工資補償數額計算
22 其金額，尚難遽以推論原告因本件事故受傷之醫療期間僅10
23 1日。又原告否認被告於原告受傷後，曾提供無須久站或勞
24 力負擔程度較低之工作內容予原告，而被告就此未能舉證以
25 實其說，則其此部分所辯，亦非可採。至被告雖聲請向屏東
26 基督教醫院函詢：(1)原告112年11月18日及113年2月6日診斷
27 證明書記載「避免久站、長距離行走或勞動性質工作至少3
28 個月」，何以113年5月16日診斷證明書變更記載為8個月？
29 (2)原告是否曾經要求醫生希望將無法久站工作之時間拉長？
30 (3)依原告之傷勢，是否須特聘「專人」看護照護？(4)依原告
31 病情，受傷多久後可從事工作內容只須用眼睛確認訪客之非

01 站立工作(見本院卷第49、51頁、第145頁)?惟前開113年5
02 月16日診斷證明書所記載須休養並避免久站等工作之期間延
03 長至8個月,係因就診之時間不同,醫囑已有變化,已如前
04 述;又醫生本諸其醫學專業,診斷評估前開期間應予延長,
05 並製作診斷證明書,尚非因病人片面要求,即會配合製作;
06 而前揭診斷證明書,業已記載「受傷後貳個月內日常生活需
07 人協助照護」等語明確,堪認原告確有受人看護照顧2個月
08 之必要。其次,被告既未舉證證明其於原告醫療期間,已為
09 原告安排無須久站或勞力負擔程度較低之工作內容乙節屬
10 實,亦無函詢前揭「(4)」事項之必要。綜上,本件自無向屏
11 東基督教醫院函詢前開事項之必要。

- 12 5.原告主張其每月薪資約5萬元,被告則抗辯:原告自112年4
13 月17日起至112年11月10日止之出工日數共計約110日,其平
14 均工資為3萬9,643元等語。查兩造不爭執原告之日薪為2,50
15 0元,證人黃盟樺證稱:除週六、日及天候不佳之狀況或伊
16 向被告請假之日外,平日均須出工等語明確(見本院卷第90
17 頁),堪認原告每月出工日數應在22日以下。又被告於113
18 年4月12日屏東縣政府勞動暨青年發展處進行勞動檢查時,
19 提出手寫製作之原告自112年4月17日起至112年11月10日止
20 之上班時、日數統計資料,其內容記載此期間原告共計上班
21 110日(111年10月11日至111年11月10日止部分為16日),復
22 於本院審理中提出其重新計算此期間原告上班日數共計111
23 日之資料(111年10月11日至111年11月10日止部分,亦為16
24 日),有屏東縣政府勞動暨青年發展處勞動條件檢查會談紀
25 錄及手寫上班時日數資料附卷可考(見本院卷第119至121
26 頁、第173頁)。衡情被告先後計算之原告上班日數大致相
27 同,被告前此遭屏東縣政府勞動暨青年發展處進行勞動檢查
28 時,原告尚未提起本件訴訟,則被告所製作之上班時、日數
29 統計資料,並非臨訟所為,且其製作時間距離本件事務發生
30 之日較近,期上之記載應屬可信。反觀,原告主張其於本件
31 事故發生前每月出工20日云云,惟未提出任何證據以實其

說，自非可採。觀之前開上班時、日數統計資料，可見本件事故發生前最近6個月即111年10月11日起至111年11月10日止，原告共出工96日，亦即每月平均出工16日($96 \div 6 = 16$ ，不滿1日部分四捨五入)，以原告於醫療期間原應正常上班日數為每月16日，並以每日工資2,500元計算，原告於醫療期間8個月所得請求被告補償之原領工資數額為32萬元($2500 \times 16 \times 8 = 320000$)，其數額與按勞基法第2條第4款平均工資規定計算之原告原領工資數額相同，則原告因醫療中不能工作期間之原領工資數額，應為32萬元。

6.按如同一事故，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，勞基法第59條第1項定有明文。又雇主為勞工投保商業保險，確保其賠償資力，並以保障勞工獲得相當程度之賠償或補償為目的，應可由雇主主張類推適用勞基法第59條規定予以抵充（最高法院109年度台上字第1906號判決意旨參照）。次按勞工遭遇職業災害，雇主如已補償部分之醫療費用或原領工資，勞工自不得再依勞基法第59條規定，起訴請求雇主就已為補償部分再為補償，此係債務因部分清償而消滅問題，而與勞基法第59條之抵充規定無涉。

7.被告因本件事故，已給付5萬6,000元予原告，另被告以太銓企業社為要保人，並以原告為被保險人，向三商美邦公司投保團體傷害保險，保險費用由被告負擔，原告已受領三商美邦公司給付之保險金6萬3,528元等情，已據前述。前開5萬6,000元既屬被告因本件事故所為給付，應屬職業災害補償性質，則原告所得請求之原領工資，自應扣除5萬6,000元。又前開團體傷害保險係由被告支付費用，應得類推適用勞基法第59條之抵充規定。惟前開抵充規定，旨在避免勞工如因同一事故，已因雇主所支付之費用而實質獲得金錢補償，倘容許勞工得再就相同數額對雇主為重複請求，將使勞工更有利得，有失職業災害補償之目的，自應扣除勞工因雇主所支付之費用而獲得之補償數額。至如勞工未就雇主得抵充之項

目為請求，既無重複請求之問題，自無應抵充扣除計算可言。原告主張：伊所受領之保險給付，均為醫療及必要費用，伊所提本件訴訟之請求範圍，已預先排除此部分金額等語，被告則主張此部分之金額應予扣除等語。查前開團體傷害保險之理賠內容，包含實支實付給部分之9,705元(即原告實際支付之醫療費用)及其定額給付部分(「骨折未住院保險金」、「骨折未住院保險金」、「傷害住院手術醫療保險金」，共計5萬3,823元，而前開定額給付部分，均係按住院或未住院日數及約定手術理賠倍率計算，有三商美邦公司保戶存查聯在卷可參(見本院卷第99頁)，要與原告實際支出之醫療費用無關。本件原告未請求被告補償其醫療費用，則就前開保險理賠之醫療費用9,705元，即無重複請求之問題，被告主張應予抵充，並自原告得請求之補償金額中扣除，於法難謂有據。至前開定額給付保險理賠5萬3,823元部分，既與原告實際支出之醫療費用無涉，仍應類推適用勞基法第59條之規定，計入被告已對原告為補償之金額。

8.依上，原告依勞基法第59條第2款規定，所得請求被告補償之原領工資數額，自應扣除被告已補償之10萬9,823元($56000+53823=109823$)，經扣除後，原告尚得請求21萬177元($000000-000000=210177$)。

(三)原告請求被告賠償其22萬2,000元，是否有理由？

1.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，勞工職業災害保險及保護法第91條定有明文。而該條係針對雇主就職業災害所負之侵權行為賠償責任規定，並採推定過失責任主義，轉換由雇主舉證證明其為無過失，而為民法侵權行為損害賠償請求權之特別規定。是以，勞工如主張損害係因職業災害所造成，應舉證有職業災害存在之事實，方可推定雇主就損害之發生有過失。而於推定過失後，雇主尚非不得舉證其無過失或已盡適當之注意義務，以免其損害賠償責任。經查，原告為被告所僱用之鐵工，因職業災害受有傷害，已如前述，則原告業已

舉證其受職業災害之事實，應推定被告對損害之發生有過失。被告雖抗辯：原告應自行攜帶相關安全設備並自負維持安全之注意義務，以避免事故發生云云。惟被告僅表明原告應自負安全，而未舉證其身為雇主已盡何注意義務，依勞工職業災害保險及保護法第91條規定，應推定被告對本件事故之發生有過失，原告自得依前開規定，請求被告賠償損害，其得請求之項目，分述如次。至原告另依民法第184條第1項前段及同條第2項為請求，惟此與前揭勞工職業災害保險及保護法第91條規定為選擇合併之訴，本院既認原告勞工職業災害保險及保護法之請求為有理由，自無庸就民法第184條第1項前段及同條第2項部分再贅述。

2. 看護費用部分：

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。民法第193條第1項定有明文。又親屬代為照顧被害人之起居，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（最高法院94年度台上字第1543號判決意旨參照）。原告受系爭傷勢後，2個月內日常生活需人協助照護，有前開屏東基督教醫院診斷證明書在卷可憑，堪認原告於111年11月18日出院返家後，確有須專人照護2個月之必要。又原告主張以每半日（即12小時）1,200元計算其看護費用之損失，其數額既未高於勞動部公告之111年每小時基本工資168元（8小時共1,344元）及112年每小時基本工資176元（8小時共1,408元），亦與一般半日看護費用之行情相符，原告依此標準為請求，於法尚無不合。被告抗辯：看護費用應以每日1,000元計算云云，即非可採。依此計算，原告因本件所受看護費用之損失，為7萬2,000元（1200×60=72000）。

01 3.慰撫金部分：

02 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞
03 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財
04 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民第195條第1項前
05 段定有明文。原告因本件事故受有系爭傷勢，其傷勢非輕，
06 生活多有不便，不論在肉體上或精神上均必感到相當之痛
07 苦，其請求被告賠償非財產上之損害，以茲慰藉，於法洵無
08 不合。又原告為從事鐵工，名下有土地1筆，111、112年申
09 報所得為0元及7,834元；被告獨資經營太銓企業社，名下有
10 土地2筆、房屋1棟，111、112年申報所得為1萬5,104元、23
11 萬3,918元等情，業據兩造陳明在卷，且有稅務電子閘門財
12 產所得調件明細表附卷可稽。本院審酌述兩造之身分、地
13 位、經濟能力及原告所受傷勢之輕重程度等一切情狀，認原
14 告請求被告賠償慰撫金15萬元，尚屬相當。被告抗辯：原告
15 請求之慰撫金數額過高云云，即非可採。

16 4.按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償
17 金額，或免除之。民法第217條第1項定有明文。所謂被害人
18 與有過失，須被害人之過失行為助成損害之發生或擴大，就
19 結果之發生為共同原因之一，行為與結果有相當因果關係，
20 始足當之，倘被害人之行為與結果之發生並無相當因果關
21 係，尚不能僅以其有過失，即認有過失相抵原則之適用（最
22 高法院96年度台上字第2672號判決意旨可資參照）。又加害
23 人抗辯被害人與有過失者，應由其就此事實負舉證責任。被
24 告抗辯原告對於本件損害之發生與有過失云云，惟其未提出
25 任何證據證明原告有何違反對己義務之情事，尚難證明原告
26 就本件損害之發生亦有過失。被告此部分之抗辯，自無可
27 採。

28 5.按雇主依第59條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所
29 生損害之賠償金額。勞基法第60條定有明文。次按雇主依勞
30 基法第59條規定所負之補償責任，係法定補償責任，此與依
31 民法規定負侵權行為賠償責任者不同。勞基法第60條規定，

01 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
02 所生損害之賠償金額。其立法理由在避免勞工或其他有請求
03 權人就同一職業災害所生之損害，對於雇主為重複請求，有
04 失損益相抵之原則，其立法目的係基於衡平原則及避免勞工
05 重複受益(最高法院104年度台上字第2311號判決意旨參
06 照)。又勞基法第60條規定之抵充，係以雇主已依同法第59
07 條規定給付之補償金，就同一事故所生損害之賠償金額得予
08 抵充，即勞工依民法或其他法令行使侵權行為法律關係請求
09 權時，就侵權行為已支出之費用，於請求雇主為損害賠償
10 時，就醫療費用或所得喪失、勞動能力減損等損害，與必要
11 之醫療費用補償、工資補償或失能補償同一時，雇主得抵充
12 之，亦即，應以雇主已為職災補償之項目，與勞工所請求之
13 損害賠償實質內容相同時，方有適用。如勞工受雇主補償之
14 項目，與其請求之損害賠償項目迥然有異，即無適用餘地。
15 經查，被告前此已給付原告之5萬6,000元及原告已受領前開
16 團體傷害保險給付金額中之5萬3,823元，共10萬9,823元，
17 應自原告所得請求之原領工資補償數額中扣除，已據前述。
18 原告請求之損害賠償項目，係看護費用及非財產上之損失，
19 就醫療費用及不能工作之損失，並非原告請求賠償之範圍，
20 是本件原告就其所請求之職業災害補償及損害賠償，並無重
21 複受益之情形，則前開10萬9,823元部分既已在職業災補償
22 部分扣除，自無庸於損害賠償部分再次扣除。

23 6.依上，原告依勞工職業災害保險及保護法第91條規定，請求
24 被告賠償22萬2,000元，於法自屬有據。至原告另依民法第1
25 84條第1項前段或民法第184條第2項規定為請求，惟此既與
26 本院前開准許部分為選擇之訴之合併關係，本院即毋庸再予
27 審究，附此說明。

28 五、綜上所述，本件原告依勞基法第59條第2款及勞工職業災害
29 保險及保護法第91條規定，請求被告給付其62萬2,000元，
30 及自起訴狀繕本送達翌日(即113年7月18日)起至清償日止，
31 按週年利率百分之5計算之利息，於43萬2,177元(210177+22

2000=432177)本息範圍內，為有理由，應予准許，逾此範圍，非有理由，應予駁回。又前開應予准許部分，係就勞工之給付請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項及第2項之規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告如為原告提供相當擔保金額後，得免為假執行。原告就此固聲明願供擔保准予假執行，應屬提醒本院依職權宣告假執行之效力，爰不另為駁回之諭知。至原告敗訴部分，其訴既經駁回，則其假執行之聲請已失所依附，應併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 1 月 21 日
民事勞動法庭 法 官 薛全晉

正本係照原本作成。

如對判決上訴，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）。

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 114 年 1 月 21 日
書記官 蔡語珊