

# 外勞薪資

- ✚ 臺灣高雄地方法院94年度勞訴字第71號民事判決
- ✚ 臺灣高等法院高雄分院96年度勞上字第3號民事判決
- ✚ 最高法院97年度台上字第1838號民事判決

義大醫療財團法人義大醫院

職業醫學科 顏簡美珠

2013年10月5日



# 報告大綱

● 具體事實(案例經過)

● 「適用」法條

● 討論

● Q & A





# 外勞薪資-具體事實(案例經過)

## 一、案件事實

- 原告1982年出生越南籍在台勞工甲○○自91年8月30日起受僱於被告統益科技股份有限公司，擔任中空成型機操作員，每月薪資新台幣1萬5840元。
- 於93年1月28日18時45分許值班之際，因操作編號C7中空成型機時，左手掌遭系爭機器模具壓碎，致左手掌截肢，經指定醫院審定屬勞工保險殘廢給付標準表規定之一手五指均殘缺，殘廢等級為第7級，減少一般勞動能力比率為60%。
- 事故發生當時，該機器之紅外線感應裝置及安全門裝置無法發揮作用。
- 甲○○於事故發生，並經治療後，自93年5月20日起回到統益公司工作，迄至同年9月14日止。
- 甲○○已於93年5月20日自勞工保險局受領348480元之職業災害補償金。



# 外勞薪資-具體事實(案例經過)

## 一、案例經過-協商爭點

- 被告是否未依勞安法第5條及第23條規定，提供必要之安全衛生設備及必要之安全衛生教育，屬違反保護他人之法律，致原告受有左手掌截肢之損害，而應負僱用人、負責人及受僱人侵權行為連帶損害賠償責任？
- 被告(統益公司)是否未依勞安法第5條規定，提供必要之安全衛生設備，致原告受有左手掌截肢之損害，而應負債務不完全給付之損害賠償責任？
- 原告對於損害之發生，是否與有過失？被告主張過失相抵，有無理由？原告得請求減少勞動能力損失及非財產上損害之數額多少？
- 原告自勞工保險局受領348480元之職業災害補償金，是否應予扣抵？



# 外勞薪資-具體事實(案例經過)

安全設備異常

無安全衛生教育訓練

↓ ↓  
安全事故

侵權行為  
(雇主-負責人)

債務不履行(公司)

刑事責任

民事責任

↓  
負賠償責任



# 外勞薪資-具體事實(案例經過)

## 二、法院相關判決-第一審

- ✦ 統益公司對於原告而言，確未依法提供安全之工作環境、充足的安全防護設備及勞工職前安全講習及教育。統益公司既未盡到勞安法第5條第1項第1款、第23條及勞安設施規則第2條、第82條等責任，自屬違反保護他人之法律，應推定其有過失。
- ✦ 被告提出之「中空成型課安全訓練規定」、統益公司安全衛生工作守則，均未見記載訂定日期，自無從認定上開規定或守則，係於原告進入統益公司之始，即予頒定使用。
- ✦ 統益公司迄未舉證證明並未違反勞安法相關規定，揆諸前揭說明，自應推定其有過失責任。



# 外勞薪資-具體事實(案例經過)

## 二、法院相關判決-第一審

- ✦ 所謂事業之經營負責人，乃有權決定一切事業及依法律規定有權對外代表該事業之人。乙○○係統益公司負責人，對外代表統益公司乙節，業據乙○○自承詳。
- ✦ 乙○○為公司代表人並未盡到勞安法第5條第1項第1款、第23條及勞安設施規則第2條、第82條等責任，自屬違反保護他人之法律，應推定其有過失。又原告確係因為乙○○違反上開保護他人之法律，致其左手掌遭系爭機器模具壓碎，受有左手掌因而截肢之損害，堪認其間有相當因果關係。
- ✦ 乙○○與統益公司負連帶侵權行為損害賠償責任
- ✦ 統益公司總經理及成型課課長既非勞安法上所稱之雇主，自不負勞安法第5條第1項第1款、第23條及勞安設施規則第2條、第82條等責任。



# 外勞薪資-具體事實(案例經過)

## 二、法院相關判決-第一審

- 關於由侵權行為而生之債權，依侵權行為地法。原告本於侵權行為損害賠償法律關係，請求乙○○與統益公司負連帶損害賠償責任，其準據法既應適用我國實體法，則有關損害賠償法定要件、賠償範圍或計算賠償依據等，自均應適用我國法律。
- 我國勞動基準法所定之適用範圍，依該法第3條規定，係以行業定其範圍，並非以勞工國籍，資為劃分是否適用該法之依據。
- 原告既受僱於本國雇主統益公司，並在我國境內工作，而統益公司所經營之事業種類乃適用勞動基準法之行業，則關於其所僱用之勞工均應受我國勞動法令之保護，其範圍自當包括原告在內。從而，原告依據我國法律規定之年限及基本工資數額計算損害範圍，即屬有據。





# 外勞薪資-具體事實(案例經過)

## 二、法院相關判決-第一審

- 原告於勞動工作中所受之損害，係可歸責於債務人即統益公司之**不完全給付**所致，統益公司應負債務不履行損害賠償責任。
- 統益公司未依法提供安全之工作環境、充足的安全防護設備及勞工職前安全講習及教育，致原告受有前揭損害，自難謂原告對於其所受損害，有何**共同原因行為**，自不負與有過失責任。
- 增加生活上之需要，統益公司及乙○○連帶賠償原告因裝置義肢，而支付裝置費用**50000**元
- 減少勞動能力之損失，其得請求期間為自**93年9月14日**起至滿**60歲**止，合計**38年**。依單利**5%**複式霍夫曼公式，按**38年**工作年限及減少勞動能力**60%**計算其減少勞動能力之損失為**0000000**元（ $15840 \times 12 \times 60\% \times 20.00000000$  年別系數 = **0000000**元【四捨五入】）



# 外勞薪資-具體事實(案例經過)

## 二、法院相關判決-第一審

- ✚ 非財產上損害，依兩造身分、地位、學歷、經濟能力、原告所受傷害程度、痛苦及被告事後態度等情，認原告請求給付700000元之非財產上損害為適當。
- ✚ 原告所受領之職業災害補償金348480元，即得與原告可請求之損害賠償000000元相互抵充。
- ✚ 統益公司及乙○○應連帶給付原告0000000元，及自起訴狀繕本送達翌日即94年7月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息
- ✚ 依原告擇一之侵權行為損害賠償請求權，予以判決，自無庸就債務不履行損害賠償請求權部分，再予論述
- ✚ 本件原告雖係本於侵權行為損害賠償請求，惟實質上係屬勞工職業災害，原告就其勝訴請求假執行部分，准免其供擔保之金額。





# 外勞薪資-具體事實(案例經過)

## 二、法院相關判決-第二審

- ✦ 股份有限公司業務之執行，除公司或公司章程規定應由股東會議決議事項外，均由董事會決議行之。公司業務之執行，係指處理有關公司事務為限，而系爭安全設備之違反，並非對外代表公司執行之職務，尚難認係董事長乙○○之執行職務之行為。
- ✦ 被上訴人並非剛學習操作系爭機器等事實，則被上訴人雖未經上訴人統益公司教導操作系爭機器之程序，明知於系爭機器閉合時會遭燙傷或壓傷，仍為節省系爭機器操作之時間，以達上訴人統益公司規定之工作數量而冒險於系爭機器閉合之際，以左手伸入放置子件，致生系爭事故，顯見被上訴人對系爭事故之發生與有過失，上訴人統益公司應負十分之九之過失責任，被上訴人應負十分之一之過失責任。





# 外勞薪資-具體事實(案例經過)

## 二、法院相關判決-第三審

- ✦ 按民事事件之主法律關係，常由數個不同之次法律關係組合而成，其中涉外民事法律關係本具有複雜多元之聯繫因素，倘該涉外民事事件係由數個不同之次法律關係組成其主法律關係，若僅適用其中單一之衝突法則以決定準據法，即欠缺具體妥當性。在此情形下，自宜就主法律關係可能分割之數個次法律關係，分別適用不同之衝突法則以決定其準據法，始能獲致具體個案裁判之妥當性。
- ✦ 本件被上訴人係越南國人，其因系爭事故受傷，得請求上訴人賠償減少勞動能力損害部分，並非侵權行為（主要法律關係）不可分割之必然構成部分，當無一體適用單一之衝突法則決定其準據法之必要。





# 外勞薪資-具體事實(案例經過)

## 二、法院相關判決-第三審

- ✦ 以侵權行為地法即我國法為其準據法確定損害賠償責任後，需定其賠償範圍之減少勞動能力損害部分，既非侵權行為不可分割之必然構成部分，則此部分之計算準據如被上訴人之本國（越南國）法律規定與我國法律所規定者未盡相同，而其得請求之年限實際上又分段跨越於兩國之間，即應視其可得請求之期間究在我國內或國外（本國）之情形而分別適用我國法或其本國法為計算損害賠償範圍之準據法，不宜一體適用我國之法律，始符公平、適當原則。
- ✦ 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。





# 外勞薪資-具體事實(案例經過)

## 二、法院相關判決-第三審

- ✦ 原判決關於駁回上訴人就命其給付減少勞動能力損害新台幣一百六十二萬七千六百十九元本息之上訴及該訴訟費用部分廢棄，發回台灣高等法院高雄分院。其他上訴駁回。
- ✦ 被上訴人依民法第一百八十四條第二項規定之法律關係，請求上訴人賠償損害並依雙方之過失比例減輕上訴人之賠償金額，再扣除被上訴人已領取之補償金後，以上訴人應給付總金額核算各項賠償額所占比例結果，被上訴人請求上訴人給付裝置義肢費用三萬九千四百十六元 ( $2,478,979 \text{元} \times 0.0159 = 39,416 \text{元}$ )、精神慰撫金五十五萬二千五百六十四元 ( $2,478,979 \times 0.2229 = 552,564 \text{元}$ ) 及被上訴人已在我國工作三年期間之減少勞動能力損害二十五萬九千三百八十元 (以每月最低基本工資一萬五千八百四十元、減少勞動能力百分之六十、按複式霍夫曼式法，並減輕十分之一過失責任賠償額、再扣除補償金比例之金額「 $348,480 \text{元} \times 0.7612 \times 3 \text{【年】} \div 38 \text{【年】} = 20,942 \text{元}$ 」加以計算，即為二十五萬九千三百八十元「 $15,840 \text{元} \times 12 \times 0.6 \times 2.00000000 \times 0.9 - 20,942 \text{元} = 259,380 \text{元}$ 」)，合計八十五萬一千三百六十元 ( $39,416 \text{元} + 552,564 \text{元} + 259,380 \text{元} = 851,360 \text{元}$ ) 及其法定利息，為有理由。





# 報告大綱

● 具體事實(案例經過)

● 「適用」法條

● 討論

● Q & A





# 外勞薪資-「適用」法條

## 一、涉外民事法律適用法(99.5.26修正)

- ✚ 當事人之一方係外國人或外國法人者，即有涉外性，應適用涉外民事法律適用法
- ✚ 第九條：人之權利能力，依其本國法
- ✚ 第二十五條：由侵權行為而生之債權，依侵權行為地法(高雄市)
- ✚ 第四條：依本法應適用當事人之住所地法
- ✚ 第十六條：法律行為之方式，依該行為所應適用之法律。但依行為地法所定之方式者，亦為有效
- ✚ 第二十條：法律行為發生債(?)之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律







# 外勞薪資-「適用」法條

## 二、民法-1

- ✚ **第一百九十三條第一項**：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。
- ✚ **第一百九十五條第一項**：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。
- ✚ **第二十八條**：法人對於其董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損害，與該行為人連帶負賠償之責任。





# 外勞薪資-「適用」法條

## 二、民法-2

- ✚ **第二百二十七條第一項準用第二百二十六條第一項：**因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利/因可歸責於債務人之事由，致給付不能者，債權人得請求賠償損害
- ✚ **第二百二十七條之一：**債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用第一百九十二條至第一百九十五條及第一百九十七條之規定，負損害賠償責任
- ✚ **第四百八十七條之一第一項：**受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償
- ✚ **第一百八十四條第二項：**違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限





# 外勞薪資-「適用」法條

## 三、公司法

- ✚ **第八條**：本法所稱公司負責人：在無限公司、兩合公司為執行業務或代表公司之股東；在有限公司、股份有限公司為董事。公司之經理人或清算人，股份有限公司之發起人、監察人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。
- ✚ **第二十三條第二項**：公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。
- ✚ **第二百零二條**：公司業務之執行，除本法或章程規定應由股東會決議之事項外，均應由董事會決議行之。



# 外勞薪資-「適用」法條

## 四、勞工安全衛生法

- # 第五條第一項：雇主對防止機械、器具、設備等引起之危害應有符合標準之必要安全衛生設備
- # 第二十三條：雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育、訓練
- # 第二條第二項：本法所稱雇主，謂事業主或事業之經營負責人





# 外勞薪資-「適用」法條

## 五、勞工安全衛生設施規則

- ✚ **第二條**：本規則為一般勞工工作場所安全衛生設備、措施之最低標準。
- ✚ **第八十二條**：雇主對於射出成型機、鑄鋼造形機、打模機等(本章第四節列舉之機械除外)，有危害勞工之虞者，應設置安全門，雙手操作式起動裝置或其他安全裝置。前項安全門應具有非關閉狀態即無法起動機械之性能。





# 外勞薪資-「適用」法條

## 六、勞工基準法

- ✚ 第三條：（適用行業之範圍）。
- ✚ 第五十九條：勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。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。
- ✚ 第六十條：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。





# 外勞薪資-「適用」法條

## 六、民事訴訟法

- ✚ 第四百七十七條第一項：第三審法院認上訴為有理由者，就該部分應廢棄原判決。
- ✚ 第四百七十八條第二項：第三審法院於必要時，得將該事件發回原法院或發交其他同級法院。
- ✚ 第四百八十一條：除本章別有規定外，前章之規定，於第三審程序準用之。
- ✚ 第四百四十九條第一項：第二審法院認上訴為無理由者，應為駁回之判決。
- ✚ 第七十八條：訴訟費用，由敗訴之當事人負擔





# 報告大綱

● 具體事實(案例經過)

● 「適用」法條

● 討論

● Q & A







# 外勞薪資-討論

## 一、職醫觀點

- ✚ 法定必要安全設施之定義
  - ✚ 仍有爭議空間
- ✚ 實施安全衛生教育之認定
  - ✚ 雇主應舉證
- ✚ 職業安全衛生法對雇主的規範
  - ✚ 勞動檢查報告的法律效力？





# 外勞薪資-討論

## 二、法律觀點-刑事案件

- ✚ 公司負責人、總經理、單位課長  
涉嫌業務過失傷害之認定依據？
- ✚ 作成不起訴處分之原因？



## 外勞薪資-討論

### 三、法律觀點-民事案件：給付補償金

- ✚ 於侵權行為法律關係案件審理中追加受僱人損害賠償請求權
- ✚ 刑事責任對民事賠償之影響
- ✚ 兩造過失之比例如何認定？
- ✚ 賠償與補償之差異？
- ✚ 賠償金額之計算

## 外勞薪資-討論

### 三、法律觀點-民事案件：因果關係

- ✚ 公司負責人應與公司連帶負賠償責任(二審駁回)
  - ✚ 雇主為公司或公司代表人(雇用合約或聘書均有代表人蓋章)
  - ✚ 安全衛生非負責人應執行的公司業務？
  - ✚ 原告所受職傷非因公司負責人執行公司之職務所加以原告之損傷？
- ✚ 法條之矛盾？
  - ✚ 公司法第202條 VS 勞安法第5條
  - ✚ 因果關係：工安衛 VS 法學



# 外勞薪資-討論

## 二、法律觀點-涉外法

- ✚ 涉外法係作為實體法準據判斷原則，並不適用於程序法??
- ✚ 按程序法，依國際私法上所謂「法院地法」原則，一般應適用訴訟法院地之訴訟程序法?
- ✚ 此涉外民事事件係由數個不同之次法律關係組成其主法律關係?宜就主法律關係可能分割之數個次法律關係，分別適用不同之衝突法則?以決定其準據法，始能獲致具體個案裁判之妥當性(不分割不行嗎?)



感謝您的聆聽！

• • Q & A 時間

