

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第111號

原告 林國勝

被告 鈞勤工程行即許曉鈞

訴訟代理人 舒正本律師

上列當事人間請求給付職業災害賠償等事件，經本院於民國112年11月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告於111年1月30日受雇於被告，每日工資新台幣（下同）3000元，被告並向原告租用小山貓2,000元、租用垃圾壓縮車1萬3000元，原告於鋸樹時爬上石綿瓦屋頂跌落，受有第4、第5頸椎椎間盤突出症、第11胸椎壓迫性骨折、第2腰椎爆裂性骨折、第3、第4腰椎椎體滑脫症併右側神經根壓迫、第4第5腰椎椎體滑脫症並椎管狹窄等職業傷害如鈞院卷第197頁之診斷證明書，因此住院至112年2月6日，請求被告應給付醫藥費28萬9074元，及第4節、第5節腰椎體滑脫症併椎管狹窄固定費用30萬元、第3節及第4節腰椎椎體滑脫症併右側神經根壓迫之醫療費用38萬元、第4節及第5頸椎椎間盤突出症之醫療費用90萬元，共計176萬9074元，本件僅請求120萬元，爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告120萬元。

二、被告則以：

（一）按被告工程行承攬校園植栽維護工程後，分別與園藝、吊車、清運業者合作，將工作分由以上業者承攬；即園藝公司、負責承攬植栽保養維護（包括鋸除樹木）、吊車公司承攬協助園藝公司鉅除較高處樹幹；由清運業者承攬園藝公司施

01 作後現場之垃圾(包括鋸除樹木、植栽)。承攬費用部分，園
02 藝工資及吊車以日計價，清運費則以垃圾重量計價；並由
03 被告公司主任許慶宗現場管理，許慶宗在園藝公司未派足工
04 時，偶會負責園藝之工作，其工資則按日計算。於000年0月
05 間國立台灣藝術大學(下稱台藝大)就校區A區C區停車場附近
06 樹木修剪及運送工程，委由被告工程行承攬(下稱系爭工
07 程)，被告為節省支出，園藝部分則由許慶宗負責，嗣台藝
08 大112年校園樹木及植栽維護勞務採購工程進行開標後，被
09 告亦承攬台藝大校園樹木及植栽工程(下稱其他工程)，被告
10 於系爭工程施作前，委由許慶宗分別將吊車業者即良威吊車
11 行林建良、環保業者即昌達環保有限公司(下稱昌達公司)林
12 國勝協議，將吊車部分委由林建良承攬，承攬工作為林建良
13 提供吊車及吊車司機，協助園藝人員鋸除高處之植栽，承攬
14 報酬依使用吊車及司機之日數計價；另與代表昌達環保有限
15 公司之原告林國勝協議承攬清運工作(包括但不限於清運鋸
16 除枝樹幹樹枝)，承攬報酬以載運垃圾車之車數計價，每台
17 車新台幣15,000元，並非如原告所稱山貓每日2,000元、大
18 貨車每日13,000元、修剪工資每日3,000元方式計價。

19 (二)於112年1月30日上午約10時許，許慶宗引導林國良、原告林
20 國勝至係爭工程現場後，許慶宗前往工務所拿取安全帽，原
21 告竟擅自爬上石棉瓦屋頂，似乎在評估當日可得清運之數
22 量，詎原告在石棉瓦上進行中踩空而跌落地上，許慶宗經林
23 國良通知後趕赴現場，見到原告坐在地上，並稱休息一下就
24 好，然許慶宗認為原告自高處跌落地上，應送醫治療較為保
25 險，乃駕車載送原告至原告指定之三軍醫院治療。當日原告
26 經治療後留院觀察，許慶宗乃離去，詎次日經原告通知住院
27 治療，被告乃指派許慶宗前往慰問，因許慶宗與原告係多年
28 好友，且常配合承攬樹木清運工作，乃致贈慰問金2萬元予
29 原告，並請其安心休養，原告在出院後立即前來係爭工程現
30 場，告知身體已無大礙，要求繼續承攬並完成係爭工程之清
31 運工作，係爭工程之清運工作在原告堅持下，約於112年2月

01 中旬完成，被告亦按約定支付承攬費用予原告。就其他工程
02 清運部分，被告亦與原告協議由原告負責承攬，在其他工程
03 進行清運時，亦係由原告獨自前來工作、完成，有當時與原
04 告配合工作之園藝業者林德發可以證明，原告看不出其身體
05 上有任何不適。

06 (三)以兩造間為承攬關係，並非僱傭關係，被告並無為原告投保
07 勞保或職業災害之義務；且原告在112年1月30日自行爬上石
08 棉瓦屋頂評估其清運數量，就爬上石棉瓦屋頂行為，非原告
09 履行承攬業務之工作範圍，亦非在被告或許慶宗之指示下所
10 為，被告實無庸就原告擅自爬上石棉瓦屋頂跌落所至之損害
11 賠償負賠償責任，又事發當日，係由被告之許慶宗負責園藝
12 鋸樹工作(包括高處及低處鋸樹工作)，並非由原告承攬園藝
13 鋸樹枝工作，不須由原告爬至石棉瓦屋頂上進行高處之鋸樹
14 工作；退步言之，縱使要進行高處鋸樹工作，亦應乘坐被告
15 之吊車進行高處作業，否則被告委請吊車至現場何用？原告
16 既非被告之員工，亦非臨時受僱於被告，而係承攬系爭工程
17 中清運廢棄樹木、花草、雜物之業者，應由其僱用人昌達環
18 保有限公司為其投保勞保或職災保險，且經被告查詢得知，
19 原告係昌達環保有限公司之實際負責人，被告誠無義務為原
20 告投保勞保或職災保險之義務。

21 (四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
22 行。

23 三、兩造不爭執之事項（見112年9月19日筆錄，本院第159至160
24 頁）：

25 (一)被告承攬台藝大之校區A區C區停車場附近之樹木修剪及運送
26 工程後，有被告提出被證1之估價單可按（見本院卷第35
27 頁）。

28 (二)兩造並未簽署任何契約。

29 (三)原告為昌達公司之實際負責人，有本院依職權調閱之經濟部
30 商工登記公示資料查詢服務可按(見本院卷第49頁)。

31 (四)原告於112年2月仍至系爭工地完成承攬工作，被告依據原告

載運車輛數目給付承攬報酬10萬元。

(五)原告於111年1月31日住院治療，於000年0月0日出院，經醫院診斷為第二腰椎爆裂性骨折、第四第五腰椎椎體滑脫症，有原告提出之原證1、2診斷證明書可按（見調字卷第11-13頁）。

(六)被告並未為原告投保勞工保險。

(七)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第110頁）

四、本件爭點應為：原告依據勞動法令，請求被告給付120萬元，是否有理由？茲分述如下：

(一)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，勞基法第59條前段定有明文。至何謂「職業災害」，勞基法中未見規定，依勞衛法第2條第4項規定：「本法所稱職業災害，謂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」。此固係就勞工安全衛生上之特殊考量，惟參酌其意旨可知，所謂職業災害，係指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，兩者間具有相當因果關係，即屬當之。所謂相當因果關係，係以行為人之行為所造成之客觀存在事實，為觀察之基礎，並就此客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，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害之間，即有相當因果關係（最高法院84年度臺上字第2439號判決要旨參照）。故職業災害必須具備業務執行性及業務起因性。所謂業務執行性，係指勞工依勞動契約在雇主支配狀態提供勞務，勞工之行為是在執行職務中，此執行職務範圍，包括業務本身行為，及業務上附隨必要合理行為。業務起因性，係指伴隨勞工提供勞務所可能發生危險之現實化，且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定。準此，兩造需成立僱傭契約，始能依據勞動法令，請求雇主負擔損害賠償責

01 任，合先敘明。

02 (二)稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他
03 方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事人
04 約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付
05 報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分別定有明文。
06 參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬
07 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬
08 之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受
09 僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之
10 工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而
11 承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只
12 須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無
13 從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，
14 二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意
15 旨參照）。按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之
16 一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由
17 他方給付報酬之契約，故勞動契約以具有從屬性為其特質。
18 從屬性可分為人格上的從屬性與經濟上的從屬性，所謂人格
19 從屬性係指勞工對於自己工作時間不能自行支配，且對於雇
20 主工作上之指揮監督有服從之義務。所謂經濟上從屬性係指
21 勞工完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，亦即勞工不
22 是為自己之營業而勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而
23 勞動（台灣高等法院90年度勞上易字第23號判決意旨參
24 照）。因此，勞動契約之從屬性，具有下列內涵：(1)人格從
25 屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自
26 由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而
27 是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲
28 戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之
29 營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人
30 不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以
31 影響。(3)組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織

與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81 年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。又公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。經查：

(1)本件就人格上從屬性而言：

1. 就工作內容而言：被告承攬台藝大之校園植栽維護工程後，被告將其中清運垃圾部分交由昌達公司承攬，及高空吊車協助鋸除較高樹幹樹葉之作業交由良威吊車行即證人林建良即吊車司機承攬，並經證人林建良證述：以每小時2500元、第二小時以1000元計算吊車費用等語在卷（見本院卷第250頁、112年11月8日筆錄）等工作，原告亦不爭執兩造約定一台垃圾清運費用人工清運及一台車共1萬3000元等語（見本院卷第290頁），因此，被告與原告係約定清運一台車清運費用為1萬3000元，因此，兩造約定完成一定工作，即清運垃圾之工作，由此可知，原告是以完成一定工作之結果為目的，並事先約定之報酬，無須受到被告之指揮監督或指定工作內容，無須服從被告之懲戒、或制裁，原告與被告間之關係非屬一般僱傭契約。

2. 就工作時間而言：被告交由原告完成清運垃圾之工作，並無須工作達8小時，完成工作時間僅約1至2小時左右，並經輔佐人許慶宗陳述明確，亦為原告所不爭，原告顯得以自行決定上下班時間，自行決定工作時間，且未因此遲到或請假因而受到被告之懲戒，亦與一般僱傭契約要求上下班時間準時之情形不同，原告得自由支配作息時間，自由決定勞務給付之具體詳細內容，自行決定是否兼職，或另謀他職，非由被告決定勞務給付之具體內容，亦無需服從被告權威，無須接受被告懲戒或制裁，難以認定原告與被告間有何人格上之從屬性。

3. 就指揮監督之權限而言：原告主張被告第一次要求原告幫忙鋸

01 樹，一日工資3000元，爬上石棉瓦屋頂係為因鋪設鐵板去鋸低
02 空之樹枝云云，亦為被告所否認，經查，兩造既已約定係以清
03 運樹枝為工作內容，鋸樹部分之工作則由被告公司之許慶宗自
04 行鋸樹，自無再將低空部分鋸樹工作轉由原告承攬之必要，或
05 由原告自行爬上石棉瓦屋頂鋸樹之必要。況石棉瓦屋頂之樹
06 枝，並非低空之樹枝，被告既已由吊車司機承攬由高空作業，
07 顯無必要由原告自行爬上屋頂之必要，況在場之司機即證人林
08 建良亦證述：只看到原告開清運之發財車來等語（見本院卷第2
09 50頁），原告自行爬上石棉瓦屋頂，是否基於被告之指揮監
10 督，原告並未舉證說明之，自無從認定兩造成立雇傭契約，難
11 為有利於原告之認定。

12 4. 查被告並未為原告投保勞工保險、提撥勞工退休金，為兩造所
13 不爭，原告係由昌達公司聲請職業災害給付，有勞工保險局11
14 2年7月28日函文可按（見本院卷第131-155頁），然依據原告
15 之勞工保險投保資料顯示，昌達公司並未為原告投保勞工保
16 險，有本院依職權調閱之原告勞工保險投保資料可按（見本院
17 卷第81-92頁），準此，原告於發生本件事故當時，原告應為
18 昌達公司之負責人，始得由昌達公司為原告申報職業災害給
19 付。

20 5. 再者，原告於107年間以昌達公司之法定代理人提起訴訟，有
21 本院107年度交字第417號判決可按（見本院卷第39-47頁），並
22 經該案件之司機張界祥於審理時證述：車主是老闆林國勝，秘
23 書室李雪娥是昌達公司之會計，是老闆娘等語（見本院卷第43
24 頁），輔佐人李雪娥為昌達公司之財務管理人，並經原告自認
25 在卷（見本院卷第292頁），然李雪娥自102年4月9日起至106年3
26 月22日止，擔任昌達公司之法定代理人，原告則於106年3月23
27 日起至108年10月27日止，112年7月3日起迄今均為昌達公司之
28 法定代理人，有本院依職權調閱之昌達公司之公司變更登記表
29 可按（置於卷外），綜上各情，被告抗辯原告為昌達公司之實
30 際負責人，應為真實。

31 6. 綜上，被告並未為原告投保勞健保，亦未提撥勞工退休金，

01 原告以昌達公司為名義聲請職業災害給付，其工作內容已完成
02 一定工作，無須服從被告之監督、考核、及接受懲戒或制裁之
03 義務，亦無考績，以上諸情即足以認定原告與被告間自不具人
04 格上之從屬性。

05 (2)就經濟上從屬性言之；

06 原告依據其工作時間及工作內容先行估算費用，計算計酬，顯
07 為自己營業活動而工作，並非為被告之目的而勞動，且得自行
08 以指揮性、計劃性或創作性方法工作而獲取工作報酬，足徵原
09 告獲取報酬，並非其為被告提供勞務之對價，其勞工性甚低，
10 尚難認有何經濟上之從屬性可言，

11 (3)再就組織從屬性而言；

12 原告之工作內容，由其自行決定，並非被告決定，並無與其他
13 員工須納入被告之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居
14 於分工合作狀態，顯然此部分亦與一般僱傭契約要求員工須配
15 合其他員工共同為雇主工作之情形不同，故原告與被告間實無
16 組織上之從屬性可言。

17 (三)由上可知，被告並未為原告投保勞工保險，亦未為其提撥勞
18 工退休金，如報酬係依據完成之工作內容計算，其工作內
19 容、性質得以自行決定工作進度、工作時間，無須受被告考
20 核、懲戒、制裁、調度，亦毋庸向被告報告工作進度，以上
21 諸情即足以認定原告與被告間自不具人格上、經濟上、組織
22 上之從屬性，兩造間應屬承攬契約，而非僱傭之勞動契約，
23 即無適用勞基法之相關規定，故原告主張請求被告應給付職
24 業災害補償120萬元，並無理由，應予駁回。

25 五、綜上述，原告依勞動法令之規定，請求被告給付原告120萬
26 元，為無理由，應予駁回。

27 六、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及爭點，核與本件判
28 決結果無涉，爰不一一論述。

29 七、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
30 文。

31 中 華 民 國 112 年 12 月 12 日

勞動法庭 法官 徐玉玲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出上訴狀。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 112 年 12 月 12 日

書記官 王思穎