

臺灣高等法院臺南分院民事判決

110年度勞上易字第2號

上訴人 陳明佑

訴訟代理人 蘇慶良律師

被上訴人 李連發

李麗卿

鑫多實業有限公司

上列 一人

法定代理人 李政達

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國109年11月27日臺灣嘉義地方法院第一審判決（108年度勞訴字第15號）提起上訴，本院於110年4月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴及該訴訟費用負擔之裁判均廢棄。

被上訴人鑫多實業有限公司應給付上訴人新臺幣參拾貳萬捌仟伍佰柒拾柒元，及自民國一〇八年九月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

廢棄部分第一、二審訴訟費用，由被上訴人鑫多實業有限公司負擔，其餘第二審訴訟費用，由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人鑫多實業有限公司經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、上訴人起訴主張：被上訴人鑫多實業有限公司（下稱鑫多公司）於民國（下同）108年3月25日委託被上訴人李連發、李

麗卿叫工拆卸裝有海尼根酒數箱之貨櫃一個（下稱系爭貨櫃），上訴人及其他2名工人經被上訴人李連發、李麗卿指示前往被上訴人鑫多公司，待系爭貨櫃到時，被上訴人鑫多公司、李連發、李麗卿均應先告知上訴人，系爭貨櫃內之酒瓶等高危險貨物並囑咐作業人員注意安全，責令搬運之臨時工人須在旁等候，待貨櫃放置平穩後始可開門、確認貨物搬卸的安全性，然被上訴人李連發、李麗卿、鑫多公司竟違反職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第1項第4、5款、職業安全衛生管理辦法第5條之1、職業安全衛生設施規則第224、225條等保護他人之法律規定，未等待確認系爭貨櫃搬運、拆卸之安全性，再予以指示上訴人進行工作，卻讓上訴人爬上卡車打開系爭貨櫃時，因被上訴人等未先進行工作環境的安全檢測，致使系爭貨櫃內酒箱往下傾倒，致上訴人從高處摔落，並遭酒箱及破裂酒瓶埋沒，受有左側第5到第7肋骨骨折、左上肺葉挫傷、左側外傷性血胸、骨折，及左側視神經撕裂合併失明等傷害（下稱系爭傷害），因此支出醫療費用新臺幣（下同）1,930元，受有勞動能力減損450,883元，並受有相當精神上痛苦，得請求精神慰撫金50萬元。被上訴人李連發、李麗卿與其父親等家族成員5年來都以李氏商號家族事業，僱用上訴人從事拆卸貨櫃工作，每次受領被上訴人李連發、李麗卿給付之750元至1,000元不等之薪資，則被上訴人李連發、李麗卿即應負民法第483條之1、第487條之1規定與勞動基準法（下稱勞基法）上之雇主責任，及民法第184第2項、職業災害勞工保護法第7條之雇主賠償責任。被上訴人鑫多公司雖非直接通知上訴人工作之人，然為定作人，委託被上訴人李連發、李麗卿承攬施作拆卸貨櫃，且違反職安法第27條、第37條等保護他人之法律規定，則依民法第189條、第184條第2項、勞基法第62條、第63條、職安法第25條規定，被上訴人鑫多公司應對上訴人所受傷害，與被上訴人李連發、李麗卿負連帶賠償責任，是上訴人得依前開規定，請求被上訴人李連發、李麗卿、鑫多公司連帶給付952,

813元本息。若法院認上訴人與被上訴人李連發、李麗卿無僱傭關係，然上訴人與鑫多公司亦有僱傭關係，得依職業災害勞工保護法第7條定、民法第483條之1、第487條之1第1項、第184條第2項、第185條、第193條第1項、第195條第1項前段規定，請求被上訴人鑫多公司給付952,813元本息。原審駁回上訴人之請求，顯有違誤，為此提起上訴，並聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人李連發、李麗卿、鑫多公司應連帶給付上訴人952,813元，及自108年9月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被上訴人李連發、李麗卿則以：被上訴人李連發、李麗卿家境清寒，平日受僱打零工維持基本生計，並無「李氏商號」之獨資事業，其等與上訴人平日均同為從事貨櫃拆卸之臨時工人，系爭事故發生當日，係被上訴人鑫多公司之會計打聽到被上訴人李麗卿電話後，將有貨櫃須拆卸搬運之訊息告知被上訴人李麗卿，被上訴人李麗卿因在家照顧孫兒無法前往，遂將上開工作機會再告知上訴人及訴外人黃筆忠、何定國、林美華等人，系爭事故發生當日，被上訴人李連發、李麗卿均未在場，不知道系爭事故如何發生，僅係單純幫忙將工作機會告知朋友而已，且拆卸貨櫃所得工資亦是由被上訴人鑫多公司直接給付予搬運工，並由搬運工自行平分，被上訴人李連發、李麗卿未因此獲得利益或報酬，其等與上訴人間並無僱傭關係存在，與鑫多公司之間亦無承攬契約關係。原審駁回上訴人之請求，並無不當等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

四、被上訴人鑫多公司經合法通知未於言詞辯論期日到庭，據其之前提出之書狀及到庭之陳述則以：被上訴人鑫多公司之營業項目為菸酒、飲料批發及食品什貨、飲料、菸酒零售業，因被上訴人鑫多公司非拆貨櫃之業者，故於貨櫃到公司時，會委由專業拆貨櫃之業者進行拆櫃，固定一貨櫃3,000元，被上訴人鑫多公司與拆貨櫃之業者間，以完成一定工作，給付報酬之承攬關係，非以自身所經營事業再招人承攬之情

01 事，故無勞基法第62條、第63條之適用，原審駁回上訴人之
02 請求，並無不當云云，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

03 五、兩造不爭執之事實：（本院卷第141-142頁）

04 （一）上訴人於108年3月25日前往被上訴人鑫多公司拆卸裝有海尼
05 根啤酒數箱之貨櫃1個，上訴人站入系爭貨櫃內卸貨、搬運
06 時，酒箱突然倒下使上訴人從高處摔落，遭酒箱及破裂酒瓶
07 埋沒（下稱系爭事故），致受有系爭傷害。（原審卷第19、2
08 3-25、127-129頁）

09 （二）上訴人因系爭傷害，支出醫療費用1,930元。（原審卷第23-
10 25頁）

11 六、兩造之爭點：

12 （一）上訴人與被上訴人李連發、李麗卿間是否有僱傭關係存在？

13 （二）上訴人依職業災害勞工保護法第7條規定、民法第483條之1
14 、第487條之1第1項規定、民法第184條第2項、第185條規
15 定，請求被上訴人李連發、李麗卿連帶給付其醫藥費1,930
16 元、勞動能力減損450,883元、精神慰撫金500,000元，共計
17 952,813元，有無理由？

18 （三）上訴人主張被上訴人鑫多公司應依勞基法第62、63條、職安
19 法第25、27、37條、民法第184條第2項、第185條、第189
20 條規定與被上訴人李連發、李麗卿對上訴人負連帶賠償責
21 任，有無理由？

22 （四）上訴人與被上訴人鑫多公司之間是否有僱傭關係存在？上訴
23 人依職業災害勞工保護法第7條規定、民法第483條之1、第
24 487條之1第1項規定、民法第184條第2項、第185條規定，請
25 求被上訴人鑫多公司給付其醫藥費1,930元、勞動能力減損4
26 50,883元、精神慰撫金500,000元，共計952,813元，有無理
27 由？

28 七、得心證之理由：

29 （一）按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
30 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
31 契約，故勞動契約以具有從屬性為其特質。從屬性可分為人

01 格上的從屬性與經濟上的從屬性，所謂人格從屬性係指勞工
02 對於自己工作時間不能自行支配，且對於雇主工作上之指揮
03 監督有服從之義務。所謂經濟上從屬性係指勞工完全被納入
04 雇主經濟組織與生產結構之內，亦即勞工不是為自己之營業
05 而勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。

06 (二)上訴人主張其與被上訴人李連發、李麗卿間有僱傭關係存在
07 等情，無非以被上訴人李連發、李麗卿及其等父親成立「李
08 氏商號」家族事業，被上訴人鑫多公司係直接聯絡被上訴人
09 李連發、李麗卿為貨櫃搬運、拆卸，由被上訴人李麗卿在LI
10 NE群組中，向群組內成員指示被上訴人鑫多公司需要搬運、
11 拆卸之臨時工人，明白約定之工資報酬為一個貨櫃3,000
12 元，由有參與搬運、卸貨之人分得工資，其前往被上訴人鑫
13 多公司之薪資報酬係由被上訴人李連發、李麗卿發給等語為
14 據。然查：

15 1.據證人即當日拆卸貨櫃之工人黃筆忠於原審到庭證稱：拆卸
16 貨櫃之工作係被上訴人李麗卿在LINE群組裡面通知，表示有
17 貨櫃要不要來做。工資係當場向拆除貨櫃的公司會計或該公
18 司之人領取，不是向被上訴人李麗卿領取。平時是伊、上訴
19 人、何定國、林美華等人在群組裡，被上訴人李麗卿住臺南
20 比較少來，被上訴人李連發另外有做板模，如果沒有板模的
21 工作，才會來做。被上訴人李麗卿、李連發沒有開設商號，
22 從事散工。一個貨櫃3,000元，如果4個人做，一個人750
23 元。領取工資3,000元就是去的人分，都是現場領取，被上
24 訴人李麗卿如果一起去的話，工資也是平均，並沒有多領等
25 語（原審卷第90-93頁）。

26 2.再據證人即當日拆卸貨櫃之工人何定國於原審到庭證稱：兩
27 造是一起去工作的時候認識的，與上訴人沒有很熟，因為上
28 訴人有時候去有時候沒有去，所以不是很熟，被上訴人2人
29 也認識，是透過黃筆忠介紹認識的，曾經一起去工作搬貨
30 櫃。去搬貨櫃不一定是何人找的，有時是被上訴人李麗卿打
31 電話通知，伊不會使用群組，有時候是證人黃筆忠通知的。

01 工資一個貨櫃3,000元，公司給的，看幾個人去做，大家平
02 均，伊沒有去公司簽名領取工資，是大家一起平均分工資，
03 工資有時候是被上訴人李麗卿、證人黃筆忠代理伊領，再將
04 伊的份給伊，沒有大小分，就是平均分。被上訴人李麗卿也
05 是平均領取，她沒有常常去，因為她要顧孫子。被上訴人李
06 麗卿、李連發沒有開設商號等語（原審卷第95-99頁）。

07 3.另據證人即鑫多公司之前職員李依珊於原審到庭證稱：「…
08 工錢都是我們直接付給工人的，證明工人有領到公司，都是
09 請一個人進來，直接領走…工資是固定的，不管幾個人，他
10 們自己去分…有一個人負責來領錢，負責分給他們」、
11 「（問：作業的時候，有無在場監工？）沒有，不會特別派
12 人監工，工人會自己工作，沒有人指揮」等語（原審卷第39
13 3、395頁）。

14 4.互核前開三位證人之證言，可知上訴人得自行決定是否接受
15 被上訴人李連發、李麗卿所通知之工作機會，無固定上班時
16 間，且上訴人完成拆卸貨櫃之工作後，其報酬是由被上訴人
17 鑫多公司直接給付上訴人或由代理上訴人受領之人代領後再
18 交付上訴人，與僱傭契約中，一般員工以提供「一定」勞務
19 請求給付「一定」薪資之情形有別，且上訴人為拆卸貨櫃之
20 工人，可以自己決定拆卸方式，拆卸時間，不受被上訴人李
21 連發、李麗卿之指揮監督及考核，有別於僱傭關係體制內一
22 般執行事務須服從管理階層人員之權威，並有接受懲戒或制
23 裁之義務有別。

24 5.綜上，可認上訴人無固定上班時間，得自主決定是否參與被
25 上訴人李連發、李麗卿通知之貨櫃拆卸工作，其非向被上訴
26 人李連發、李麗卿提供一定勞務並請求給付一定薪資，被上
27 訴人李連發、李麗卿亦從未派員到場指揮監督上訴人，亦未
28 制定任何請假或獎懲、作業流程規則，對於上訴人之出勤情
29 況並無考核，亦不監督上訴人個人之實際工作狀況及執行業
30 務之方式，上訴人就其應完成之工作，原則上具有相當程度
31 自主性，其報酬之計算方式，係依據每日完成之貨櫃數量而

01 定，由當日執行拆卸工作之人平分，堪認上訴人與被上訴人
02 李連發、李麗卿間不具備人格上、經濟上或組織上從屬性。
03 揆諸前揭說明，應認上訴人與被上訴人李連發、李麗卿間並
04 無僱傭契約及勞動契約關係存在。被上訴人李連發、李麗卿
05 抗辯其僅係提供工作訊息予上訴人等語，應為可採。

06 6.至基於勞工行政監督之目的，勞基法第2條第2款有關雇主之
07 概念固擴大其定義包括「代表事業主處理有關勞工事務之
08 人」，然所謂代表事業主處理有關勞工事務之人，應係指受
09 雇主授權處理勞工事務之人，如事業內對於人事、薪資、勞
10 務管理、福利、安全衛生等事務具有處理權限之人員。然被
11 上訴人李連發、李麗卿並非鑫多公司之人員，對鑫多公司所
12 僱用勞工之有關人事、薪資、勞務管理、福利、安全衛生等
13 事務並無任何處理權限，鑫多公司亦未曾授權被上訴人李連
14 發、李麗卿代表該公司處理任何有關勞工之事務，是被上訴
15 人李連發、李麗卿並非勞基法第2條第2款所稱「代表事業主
16 處理有關勞工事務之人」，上訴人指稱被上訴人李連發、李
17 麗卿係該條文所稱「代表事業主處理有關勞工事務之人」之
18 雇主，難認可採。

19 7.從而，被上訴人李連發、李麗卿並非上訴人之雇主，則上訴
20 人主張依職業災害勞工保護法第7條規定、民法第483條之1
21 、第487條之1第1項規定、民法第184條第2項、第185條規
22 定，請求被上訴人李連發、李麗卿連帶給付其因系爭事故所
23 致之損害云云，為無理由，不應准許。

24 (三)關於上訴人請求被上訴人鑫多公司賠償部分：

25 1.按職安法第1條前段規定，為防止職業災害，保障工作者安
26 全與健康，特制定本法，顯見該法之制定目的乃在著重從事
27 勞動者權益之保護，強調勞動者在就業場所之安全維護。參
28 酌「經濟社會文化權利國際公約」之精神，確保「人人享有
29 安全衛生工作環境」之權利，故保障範圍除「受僱勞工」
30 外，尚擴及「自營作業者」、職業訓練機構學員等工作
31 者（參職安法第1條之立法理由），並於職安法第2條第1至3

款明定，「工作者」，指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員；「勞工」，指受僱從事工作獲致工資者；「雇主」，指事業主或事業之經營負責人；「事業單位」，指該法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構等之定義。又職安法第51條第2項前段亦規定：「第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。」，再所謂能保障勞工於工作場所執行工作時之安全者，當指勞工工作時，能提供現場施工相關設備並有指揮監督勞工進行工程權限者，方能保障勞工之工作環境、工作條件等安全。從而，雇主與提供勞務之勞工間有從屬性關係存在，勞工於工作現場受雇主之指揮監督，該勞工不得自由決定其遂行勞務之方式，而受雇主之管理指定，工作場所之相關設備亦由雇主提供，自應認該工作者從屬於雇主，而為上開職安法所規範之「勞工」。

2. 經查，被上訴人鑫多公司因有拆卸貨櫃之需求而聯絡被上訴人李麗卿，上訴人經由LINE群組之訊息，而前往被上訴人鑫多公司進行貨櫃拆卸之工作，拆卸後之酒箱堆置於棧板上後，再被上訴人鑫多公司以推高機推至公司倉庫堆放等情，業據被上訴人鑫多公司法定代理人自陳在卷（原審卷第395頁），被上訴人鑫多公司為食品、什貨、飲料、菸酒等批發與零售業者，需不定期從他處進菸酒等相關貨櫃進公司，經常性需要不定時請工人將貨櫃中之菸酒什物搬運拆卸下來，是上訴人顯係為被上訴人鑫多公司之利益而服勞務，而上訴人之工資係由被上訴人鑫多公司支付，其工作內容僅係搬卸貨櫃內之酒箱，顯見其個人之工作能力，非具有專業性或技術性，僅單純依被上訴人鑫多公司指示至特定地點（鑫多公司之廣場）提供勞務之類型，其搬卸後之酒箱亦需堆置於被上訴人鑫多公司指示之棧板上，難謂彼此全無指揮監督關係，則上訴人顯係受被上訴人鑫多公司指揮或監督從事勞動之人員，是上訴人主張被上訴人鑫多公司應為職安法第2條

第3款所定之「雇主」，應為可採。

3.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，係指保護個人權益之法律、習慣法、命令、規章等。次按「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。」、「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：四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。」，職安法第5條第1項、第6條第1項第4、5款定有明文，前開職安法之規定應屬保護他人之法律。被上訴人鑫多公司於上訴人執行貨櫃拆卸作業時，並未派人監工，此據證人李依珊於原審證述綦詳（原審卷第395頁），其未注意當日酒箱係平行堆放，有照片1件在卷可稽（原審卷第129頁），亦未設置相關安全設施，貨櫃旁亦無防墜之設備，且未先告知囑咐作業人員應先注意安全，責令搬運之臨時工需在一旁等候且待貨櫃放置平穩後始可開門、未確認貨物搬卸之安全性，致貨櫃內之酒箱往下倒，上訴人因而自高處墜地，且遭酒箱及破裂酒瓶埋沒而受傷，應認已違反前開保護他人之法律，則上訴人主張依民法第184條第2項前段規定，請求被上訴人鑫多公司負擔損害賠償責任，應屬有據。

4.次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。再不法侵害他人之身體者，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193條第1項、第195條第1項前段分別定有明文。經查：

①上訴人主張其因系爭事故受傷，支出醫療費用1,930元之事實，為被上訴人鑫多公司所不爭執，則其此部分之請求，自應准許。

②上訴人雖主張其因系爭事故受傷減損勞動能力61%，受有勞動能力減損450,883元，然為被上訴人鑫多公司所否認。經

查，上訴人主張其減損勞動能力61%，無非以其一眼失明，失能殘廢等級為8，全部13級，依8/13之比例計算為61%等語為據。惟按民法第193條第1項所謂減少勞動能力，乃指職業上工作能力一部之減失而言。故審核被害人減少勞動能力之程度時，自應斟酌被害人之職業、智能、年齡、身體或健康狀態等各種因素。而醫師所出具之診斷書及勞工保險失能給付標準所定之失能等級，雖非不得作為重要參考材料，惟勞工保險失能給付標準表乃係勞工向保險人請領殘廢補助費之標準。且依其所載，2-1、2-2、2-3項之失能項目，其失能等級雖分屬一、二、三級，給付標準分別為一千二百日、一千日、八百四十日，惟同屬終身不能從事任何工作即喪失勞動能力，足見尚難逕依給付標準日數之比例或等級推算勞動能力喪失或減少之程度。又失能等級八何以即相當減損勞動能力比例61%，亦乏依據。而經原審檢附上訴人陽明醫院及財團法人天主教聖馬爾定醫院之數位影像光碟、診斷證明書、病歷資料等，委請國立成功大學醫學院附設醫院（下稱成大醫院）就上訴人之勞動能力減損比例為鑑定，其鑑定結果認：「陳明佑先生於000年0月00日發生系爭事故，本院採用『勞保局委託辦理勞工保險失能年金給付個別化專業評估作業』指定評估流程評估勞動能力減損百分比。判斷與系爭事故相關的綜合診斷為『1. 左側肋骨骨折，左手及右膝挫擦傷及2. 左側顴骨線性骨折，合併左眼視力完全喪失』。考量骨折及挫擦傷已痊癒，左眼視力喪失則無法恢復，相關症狀已達到經治療後，症狀固定狀態。鑑定結果顯示全人身體障害損失20%，考量診斷、全人障害等級、未來營利能力、職業類別、與受傷年齡後，估算勞動能力減損26%」，有成大醫院109年9月16日成附醫秘字第1090018528號函附之鑑定報告書1件附卷可參（原審卷第361-372頁），該份鑑定報告乃斟酌上訴人之職業、年齡、身體或健康狀態等各種因素而為綜合評估，應屬合理可採。而上訴人係於54年8月12日出生，系爭事故係於108年3月25日發生，於本件事故發生翌日

01 即108年3月26日起算至法定退休年齡即滿65歲（119年8月12
02 日）為止，共11年4個月（不滿一個月不計入），上訴人主
03 張其每月平均薪資為12,000元，低於最低工資，且被上訴人
04 鑫多公司亦未爭執，則其每年勞動能力減損金額為37,440元
05 （計算式： $12,000 \times 12 \times 26\% = 37,440$ ），依霍夫曼式計算法
06 扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）核計其金額為34
07 5,699元【計算方式為： $37,740 \times 8.000000000 + (37,740 \times 0.000$
08 $00000) \times (9.000000000 - 0.000000000) = 345,698.0000000000$ 。
09 其中8.000000000為年別單利5%第11年霍夫曼累計係數，9.0
10 00000000為年別單利5%第12年霍夫曼累計係數，0.00000000
11 為未滿一年部分折算年數之比例（ $4/12 + 0/365 = 0.00000000$
12 0）。採四捨五入，元以下進位】。是上訴人因系爭事故受
13 傷，因此受有勞動能力減損之損害為345,699元。

14 ③按慰藉金之賠償，須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦
15 為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不
16 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
17 之數額（最高法院51年度台上字第223號判決要旨參照）。
18 上訴人因系爭事故受有左側第5到第7肋骨骨折、左上肺葉挫
19 傷、左側外傷性血胸、骨折，及左側視神經撕裂合併失明等
20 傷害，堪認上訴人之身體、精神確受有相當痛苦。本院審
21 酌：(1)上訴人月薪12,000元、國中畢業、從事勞動工作，業
22 據上訴人自陳在卷（本院卷第175頁）；(2)上訴人108年報稅
23 所得為30,000元、名下無財產；被上訴人鑫多公司108年度
24 報稅所得為902,283元，名下有汽車11部，有兩造稅務電子
25 閘門財產所得調件資料表在卷可按；(3)上訴人受有前開傷害
26 所受之精神上痛苦及被上訴人鑫多公司之過失程度等兩造身
27 分、地位、資力等一切情狀，認上訴人請求精神慰撫金20萬
28 元，應屬相當，逾此部分之請求，則屬無據，不應准許。

29 ④綜上，上訴人因系爭事故受有醫療費用1,930元、勞動能力
30 減損345,699元，並得請求精神慰撫金20萬元，共計547,629
31 元之損害。

01 ⑤按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償
02 金額或免除之，為民法第217條第1項所明定。旨在謀求加害
03 人與被害人間之公平，倘被害人於事故之發生或損害之擴大
04 亦有過失時，由加害人負全部賠償責任，未免失諸過苛，因
05 賦與法院得減輕其賠償金額或免除之職權。故過失相抵之要
06 件具備時，法院得不待當事人之主張，逕以職權減輕賠償金
07 額或免除之。此所謂被害人與有過失，只須其行為為損害之
08 共同原因，且其過失行為並有助成損害之發生或擴大者，即
09 屬相當（最高法院103年度台上字第496號判決、80年度台上
10 字第173號判決參照）。本件上訴人於執行貨櫃拆卸工作
11 時，車頭尚未完全放下，此據證人何定國到庭證述明確（原
12 審卷第97頁），則其未待車頭放妥，即逕行執行前開工作，
13 對於損害之發生，難謂全無過失，本院審酌上訴人為一般臨
14 時工人，被上訴人鑫多公司從事菸酒批發業、飲料批發業
15 等，歷年有多次進櫃、委請他人拆櫃之經驗，依前揭職安法
16 之相關規定，亦需主動擔負防護勞工搬卸物品、防止墜落之
17 義務，自應負較重之責，認上訴人關於系爭事故之發生應負
18 百分之40之過失責任，被上訴人鑫多公司應負百分之60之過
19 失責任。從而，上訴人得請求被上訴人鑫多公司賠償之金額
20 為328,577元（計算式：547,629×60%=328,577，元以下四
21 捨五入）。

22 八、綜上所述，上訴人依民法第184條第2項、第193條第1項、第
23 195條第1項前段規定，請求被上訴人鑫多公司給付328,577
24 元，及自民事準備(三)狀繕本送達之翌日即108年9月12日（於
25 108年9月11日送達被上訴人鑫多公司-見原審卷第135頁之送
26 達證書）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息部分，
27 為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准
28 許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚
29 有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，
30 為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上訴
31 人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回

其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又本件所命給付未逾50萬元，被上訴人鑫多公司不得聲明不服而告確定，原判決駁回上訴人此部分假執行之聲請，理由雖有不同，但結果同一，自應予以維持，爰併駁回上訴人此部分之上訴。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

十、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第463條、第385條第1項前段、第450條、第449條第1項、第2項，第79條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 4 月 27 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 翁 金 緞

法 官 黃 義 成

法 官 藍 雅 清

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 110 年 4 月 27 日

書 記 官 陳 筱 婷