

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第319號

原告 廣鋁機電維護股份有限公司

法定代理人 王台生

訴訟代理人 劉宏邈律師

被告 曾博群

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國111年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、原告起訴時，依兩造間夜間叫修（維修）承攬合約書（下稱系爭契約）第8條、民法第227條第2項、第179條規定，聲明請求被告給付新臺幣（下同）195萬4104元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，嗣依民法第179條、第227條第2項、第188條第3項規定，追加備位聲明為被告應給付40萬5032元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，核屬請求之基礎事實同一，合於民事訴訟法第255條第1項第2款規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：被告係於民國109年3月12日受僱於原告並簽署系爭契約，擔任維修人員，嗣因見習期滿，於109年6月1日依系爭契約第3條終止見習期間之僱傭契約改為承攬合約。109年7月10日臺北市○○區○○街00號敦藏B座社區機械停車設

01 備（下稱系爭案場）發生故障情事叫修，被告前往系爭案場
02 執行故障排除工作。系爭案場一般作業方式係車板會連同乘
03 載車輛旋轉，鉤住車板之掛勾承板會持續安全的勾住，接著
04 承板軌道會上升承接車板，當承板軌道定位完成，準備承接
05 車板時，掛勾承板會旋轉下降脫離，讓車板及其上車輛坐落
06 於承板軌道上。然被告手動操作機房排除故障時，先手動下
07 降承板軌道，檢視有無正常動作後，未立即復歸原位，讓承
08 板軌道繼續承接車板，逕自按下掛勾承板升降鈕，使掛勾承
09 板因旋轉下降未繼續承載車板，導致車板因未被承板軌道承
10 接懸空墜落，連同車主吳蓉芝轎車一併墜落，造成該車輛毀
11 損，機械停車位設備零件毀損。被告未盡善良管理人注意義
12 務，應就系爭案場機械停車設備零件毀損重新安裝、維修費
13 用7萬元負損害賠償責任。再車主吳蓉芝車輛受損及維修所
14 生之交通費，合計為20萬4104元，原告代被告清償損害，被
15 告無法律上原因受有免予賠償車主之利益，爰依給付型不當
16 得利，請求被告返還該不當得利。又依系爭契約第8條約
17 定，被告承攬期間為109年6月1日至111年5月31日止，如提
18 前解約，即應給付未到期月數乘以月酬之違約金，被告僅履
19 行至109年8月17日，尚有21個月未履行，應給付違約金168
20 萬元（8萬×21月＝168萬）。系爭契約縱為僱傭契約，然兩
21 造約定僱傭契約薪資為3萬5000元，原告依照承攬契約給付
22 報酬，則被告每月受領逾3萬5000元部分，為不當得利，應
23 返還差額共計13萬0928元。且因兩造為僱傭契約，則原告賠
24 償車主後，對被告亦可依民法第188條第3項請求損害賠償。
25 爰依先位依民法第179條、第227條第2項、系爭契約第8條，
26 備位依民法第188條第3項、第179條、第227條第2項提起本
27 案訴訟，並先位聲明：被告給付新臺幣195萬4104元及自起
28 訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利
29 息，願供擔保請准宣告假執行，備位聲明，被告應給付40萬
30 5032元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分
31 之5計算之利息，願供擔保請准宣告假執行。

01 二、被告則以：系爭契約依照勞動部核定之勞動契約認定指導原
02 則，其屬性為勞動契約，簽署契約時，原告未給予簽約金、
03 事後未對被告進行教育訓練之支出，然要求被告給付高額違
04 約金，且係定型化契約，該約定依照勞動基準法第15條之
05 1、第247條之1應為無效。被告僅到職3個月，對於設備操作
06 並不熟悉，原告明知被告並無系爭契約所載之專業證照，於
07 未給予教育訓練，亦未配發案場操作手冊下，要求被告獨自
08 前往操作，然因該案場設備與其他不同，亦未寫入保護偵測
09 措施，導致系爭案場事故發生，並非被告之過失。就該部分
10 損害不應由被告負擔，應由原告全額負擔或比例分擔。且告
11 針對車損部分，已辦理責任險之出險，被告僅負擔部分金
12 額，然仍請求被告給付全額。再就車板損壞部分，原告未提
13 出相關證據，照片亦看不出有損害，且維修金額亦應折舊。
14 再就原告主張逾領薪資構成不當得利，本案試用期滿後，被
15 告需日夜顛倒值班12小時，無例假、休假，且無勞健保等相
16 關制度保障，領取薪資並無不當得利，並聲明：原告之訴及
17 假執行之聲請均駁回；願供擔保請准宣告免為假執行。

18 三、本院之判斷

19 （一）兩造間系爭契約，應定性為僱傭性質

20 1. 按勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，指僱
21 用勞工之事業主、事業經營負責人或代表事業主處理有關
22 勞工事務之人；工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括
23 工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等
24 方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬
25 之；勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；勞
26 基法第2條第1、2、3、6款分別定有明文。其次，依民法
27 第482條、第490條第1項規定：「稱僱傭者，謂當事人約
28 定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付
29 報酬之契約」、「稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方
30 完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約」。
31 可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於

一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而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，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（參照最高法院94年度台上字第573號判決意旨）。是僱傭契約之特性為僱用人以報酬換取受僱人之勞動力，僱用人因而得指揮監督受僱人給付勞務，僱用人給付之報酬是勞務本身之對價，而非受僱人提供勞務所生成果之對價。承攬契約之特性為定作人指示一定事務，承攬人本於自身裁量在定作人要求期限內處理之，定作人給付之報酬與承攬人給付勞務之成果（完成一定事務之處理）立於對價關係，而非與承攬人給付勞務本身有對價關係。又一般學理上咸認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：1. 人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 親自履行，不得使用代理人。3. 經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。4. 納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（參照最高法院81年度台上字第347號裁判意旨）。據此而言，凡是具有指揮命令及從屬關係者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（參照89年度台上字第1301號民事裁判意旨）。

2. 系爭契約第2條第1項約定略以：乙方（即被告）負責執行夜間機械停車設備案場叫修、故障排除維修等工作，被告需配合甲方（即原告）交代其他需夜間執行相關勤務等工作，被告申請零組件跟換時，更換下之舊損換零組件需歸還原告；同條第2項約定略以：被告上班需進公司打卡，並繳交前1日叫修單，日報表，當班隔日中午12點前ERP上

傳日報。客戶意見應立即反應原告處理，LINE群組回報訊息，同條第3項約定略以，工作時間為下午4時至翌日4時，月休4日；第4項約定委外叫修維修承攬計酬：每日以3840元計之；第6條約定被告到勤值班遲到或早退時，罰款1000元1次，並補償支援人員，缺勤情節嚴重者，如未到班、無故未到勤，原告有權隨時終止合約；未依規定穿著原告制服和工作安全帽者，罰款1000元1日，未依規定繳交報表時罰款1000元1日，被告遭客訴經確認時，罰款2000元1件（見臺灣新北地方法院110年度訴字第1030號卷，下稱新北地院卷，第23至25頁）。以被告工作內容，其執勤期間需準時到班打卡，執行夜間叫修外，尚有其他原告交代業務，並需依照指揮提供工作進度，穿著制服、安全帽，否則均有罰則，可見被告不論出勤、業務執行，均受原告之指揮監督，而具有從屬性至明，而被告之報酬係基於其於夜間值勤，因應叫修提供勞務本身之對價，每日3840元，而非以被告提供勞務成果計算其對價。是被告以其勞動力換取報酬，並具備前述勞動契約關於勞工一方之各項特徵，應認兩造間勞務性契約之性質，係僱傭契約，並非承攬契約甚明。

（二）系爭契約8條約定違反勞動基準法第15條之1而無效。

1. 按未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前2項規定者，其約定無效。勞基法第15條之1第1項至第3項定有明文。

2. 系爭契約第8條約定略以：自見實習期滿正式值班起算2年

01 整。被告若中途提前解約時，應按照合約未到期之月數乘
02 以月酬，賠償原告（即合約其未履行月數*8萬元）（見新
03 北地院卷第25頁）。兩造間契約定性為僱傭契約，業如前
04 述，是上述最低服務年限之約定，即應依上開規定審查
05 之。而原告自僱用被告後僅給付薪資，未另外給付培訓費
06 用或其他補償等情，業為原告所不爭執，是以於原告既未
07 就專業訓提供培訓費用，且未提供合理補償，可認系爭契
08 約第8條約定被告應自自實習期滿正式值班起算2年之服務
09 年限約定，業已違反勞基法第15條之1第1項規定，依同條
10 第3項規定，此一約定應為無效。原告依據系爭契約第8條
11 約定，請求違約金，即非有據。

12 （三）原告依據給付型不當得利請求被告給付車損無理由。

13 按不當得利類型可分為「給付型之不當得利」與「非給付
14 型不當得利」，前者係基於受損人有目的及有意識之給付
15 而發生之不當得利，後者乃由於給付以外之行為或法律規
16 定或事件所成立之不當得利（最高法院101年度台上字第1
17 722號、100年度台上字第899號判決意旨參照）。在給付
18 之不當得利，係以給付之人為債權人，受領給付之人為債
19 務人，而由為給付之人向受領給付之人請求返還利益。經
20 查，原告固主張被告因原告給付車主賠償，受有免予賠償
21 車主不當得利，依給付型不當得利請求被告返還所受利益
22 云云。然原告係給付車主吳蓉芝前開車損賠償，並非被告
23 受領該給付，核與其主張給付型不當得利，需由原告對受
24 領給付之人請求返還利益要件未符，其主張並非有據。

25 （四）系爭案場損車板損害不可歸責於被告。

26 1. 按可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得
27 依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因不完全
28 給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償。民法
29 第227條定有明文。關於受僱人應如何服勞務，民法並未
30 設規定，自應依契約約定內容，並服從僱用人之指示，服
31 其勞務；如係有償之僱傭契約，受僱人應盡善良管理人之

注意義務，受僱人倘因未盡善良管理人之注意，而為不完全之勞務給付，致僱用人受有損害者，即應負不完全給付損害賠償責任（最高法院106年度台上字第1887號判決意旨參照）。所謂盡善良管理人之注意，則係指依交易上一般觀念，認為有相當知識經驗及誠意之人所具有之注意。復當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明定。原告主張被告未依一般流程操作停車塔，而可歸責於被告，即應就契約已指示勞務給付之內容及被告未盡善良管理人注意義務等節負舉證責任。

2. 就原告就系爭案場操作流程之教育訓練內容，固據證人莊崇崧即叫修組主管到庭證述：被告應徵進原告公司係擔任一般維修員，由伊負責帶領教育訓練至各案場實習。一般見習內容會先講解機種，示範手動操作，沒問題後讓被告試操作，有於見習期間帶被告前往系爭案場過1次，系爭案場之操作方式只有該案場有，伊有教導過被告如何操作，依照操作介面之照片，有個別按鈕功能說明，但介面上並沒有操作程序，要將勾板復歸之操作程序，沒有顯示在人機操作介面上，系爭案場之操作程序都是伊口頭教導被告，但伊教過太多場了，系爭案場伊教多久已經忘記了等語（見本院卷第186至190頁），再原告雖提出系爭案場操作手冊及操作介面照片以佐被告未按該程序操作（見本院卷第105至117頁、第147至151頁），然其亦承於本案發生前，未額外製作操作手冊交予被告（見本院卷第134頁）。綜以前開陳述、事證，系爭案場之操作程序與其他案場不同，於本案發前原告非僅未發放書面操作手冊以供遵循，實際操作停車塔人機介面時，僅有個別按鈕功能，並無操作程序可供遵循。所謂正常操作程序之勞務指示，至多僅有證人莊崇崧前開陳述1次且時長不明之口頭說明，而難認被告有未依所受指示操作，或未盡善良管理人之注意義務以致原告受有損害。

01 3. 原告固另以被告具備昇降設備乙級專業證照，且曾擔任維
02 修保養電梯之工程師，並曾擔任自動控制工程師，配過停
03 車塔電路盤而有一定專業知識及維修能力。然查，被告除
04 於原告公司任職外，並未具停車塔修繕經驗，且依照係契
05 約，被告需於2年內取得機械停車及昇降設備證照，顯見
06 被告尚未具備維修停車塔專業知識，難僅憑電梯維修經驗
07 或配電盤工作經驗，推認被告具備專業技能而未盡善良管
08 理人注意義務，原告復未能提出可歸責於被告之其他證據
09 以實其說，其主張即非有據。

10 (五) 原告備位依照不當得利請求溢領薪資並無理由。

11 原告固主張系爭契約如經認定係僱傭契約無效，則原告基
12 於承攬契約給付超薪資，被告受領逾僱傭薪資部分，無法
13 律上之原因而應返還溢領金額云云。惟按工資，指勞工因
14 工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計
15 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任
16 何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法第2條第3款定有
17 明文。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於
18 勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得
19 之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。系爭契約第4條固
20 約定：委外叫修維修承攬計酬，每日以3480元計之（見新
21 北地院卷第25頁），然系爭契約定性為僱傭契約，業如前
22 述。依前說明，該報酬即為被告依照系爭契約約定內容服
23 勞務後自被告處受領之計日報酬，被告基於兩造間勞動關
24 係受領薪資，即有法律上之原因，當不因系爭契約文字使
25 用承攬報酬而有差異，原告主張顯屬無稽。

26 (六) 原告備位依照民法第188條第3項對被告求償，並無理由。
27 接受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人
28 與行為人連帶負損害賠償責任。僱用人賠償損害時，對於
29 為侵權行為之受僱人，有求償權，民法第188條第1項前
30 段、第3項固定有明文。惟僱用人仍應就受僱人有故意過
31 失致損害他人，僱用人並因此連帶負損害賠償責任等節，

負舉證責任。經查，系爭案場損害固係被告操作所致，然此前原告並未備置任何操作手冊可供使用，系爭案場介面亦無操作程序說明，且未提供充足之教育訓練，業經認定如前，難謂系爭案場損害係因被告之故意過失所致，原告復未就被告有故意過失致他人受有損害，原告因此連帶負損害賠償等節，提出證據以實其說，其前開請求，即非有據。

四、綜上，原告先位依照依系爭契約第8條、民法第227條第2項、第179條規定，請求被告應給付195萬4104元及其法定利息，備位依照民法第179條、第227條第2項、第188條第3項請求被告給付40萬5032元及其法定利息，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認於本判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、裁判費負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 3 月 11 日
勞動法庭 法 官 曾育祺

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 111 年 3 月 11 日
書記官 賴竺君