臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第65號

原　　告　陳麗如

訴訟代理人　趙佑全律師（法扶律師）

被　　告　富邦人壽保險股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳俊伴

訴訟代理人　陳金泉律師

複代理人　　李瑞敏律師

上列當事人間給付職業災害補償事件，本院於民國110年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明原為「被告應給付原告新台幣（下同）1,813,978元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（卷1第9頁），嗣於民國110年8月25日以民事準備書㈡狀變更為「被告應給付原告2,096,719元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（卷2第30頁），又於110年10月15日以民事辯論意旨狀變更為「㈠被告應給付原告2,194,763元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被告應自110年8月25日起至原告應回復工作之前一日止，按月於各該月次月25日前給付原告49,851元，及自各該月次月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」（卷2第334頁），經核其聲明之變更，請求之基礎事實並未改變，仍係基於勞動基準法第59條規定所為之請求，

亦屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開條文所示，並無不合，應予准許。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告於88年9月16日受雇於被告公司擔任保險業務員，從事招攬保險之工作，嗣於105年8月8日下午於公司附近公車站等候搭公車拜訪客戶途中，遭違規停車之第三人於駕車倒車時撞倒在地，原告手、腳四肢及下背多處擦挫傷，係屬執行職務時發生之職業災害，而原告因上開事故受有腰背及雙下肢痛麻，持續於多家醫療院所診治復建，歷經新泰綜合醫院診斷受有「四肢多處擦挫傷，下背挫傷」、「腰背挫傷，腰椎間盤突出」、「疑似腰椎間盤突出，下背痛」，台北長庚紀念醫院診斷受有「下背痛」、「雙下肢麻」，台北榮民總醫院診斷受有「肌纖維疼痛症候群」、「下背痛，肌纖維疼痛症候群」、「腰椎及尾椎挫傷」，大大中醫診所診斷受有「腰椎挫傷」，新仁醫院診斷受有「腰椎間盤移位併下背痛」，天主教輔仁大學附設醫院診斷受有「下背部肌肉拉傷，左側坐骨神經痛，疑似腰椎間盤突出症」，台大醫院診斷受有「疑似椎間軟骨盤突出症」，嗣經台大醫院環境暨職業醫學部醫師於108年8月13日開立診斷證明書確認「病患民國105年8月8日發生交通事故後經新泰綜合醫院、台北長庚紀念醫院、台北榮民總醫院、天主教輔仁大學附設醫院、新仁醫院、新北市新莊區大大中醫診所及本院等醫療院所診治後有上述診斷，前述交通事故後迄今腰背部、雙側下肢之多處疼痛嗣幾乎未曾有明顯緩解之時期，106年8月5日經台北榮民總醫院復建醫學科開立診斷證明書確診罹患肌纖維疼痛症候群；108年3月12日本院職能復建評估之結果摘要如下：105年8月8日交通事故後，以腰背部、雙側下肢之疼痛為主，其腰部於彎腰、扭轉時有明顯疼痛，程度強烈至使其無法挺直腰部，疼痛強度一般在5-6分，嚴重時可達7-8分；至於下肢疼痛，初期以左下肢為主，後續右下肢亦受牽連，因

此目前雙下肢皆有疼痛症狀，惟以左下肢發生頻率較高，疼痛強度一般有5-6分，嚴重時亦可達7-8分；前述疼痛感於維持同一姿勢或動作（例如持續站姿5分鍾或走動10分鍾）之情況下會加劇，影響其姿勢持續能力、負重能力及體耐力。綜上，推定上述各診斷與105年8月8日之交通事故間皆具有相當因果關係。建議考量轉調至距離其住家附近較為靠近之據點之內勤性質職務。」，上開醫療院所均醫囑原告不宜負重久站久坐及劇烈運動，宜休養及門診繼續追蹤治療。

㈡原告因系爭職災事故受傷歷經上開醫療院所診治，至今仍腰、背疼痛無力（有如撕裂般的痛，像快要斷掉，有時痛到連睡覺都無法翻身，起床都有點困難），兩腳刺痛、麻，無法彎腰，無法側轉，必須戴護腰，無法負重（現在提1個便當及1包湯就會從腰背痛到腳底腳趾，如針扎般的疼痛），無法坐一般椅子，必須坐如沙發般軟的椅子又不能像沙發那麼矮的椅子，也無法久坐（坐久一點會刺痛到麻，甚至會麻到快無法走路），必須戴護腰用雙手撐著椅子或桌子（現在軟的椅子約坐不到20分鐘，更無法坐硬的椅子-現在坐不到5分鐘，有時連1分鐘都無法坐），如坐針氈，怎麼坐怎麼不舒服，不但腰背痛，腿也麻，腳底還會刺痛，猶如數十枝針在腳底到處亂扎；穿一般平常上班穿的鞋子，根本無法踩地上，必須穿氣墊涼鞋加包中草藥才猶減如針扎般的疼痛，亦無法久站，須載護腰及撐拐杖雨傘（現在站不到5分鐘，有時連1分鐘都無法站，就會從腰背痛到腳底腳趾，如針扎般的疼痛），簡直就是坐立難安；且行動不便，須載護腰及助行器（須撐拐杖雨傘以減輕行走及站立時腳底的刺痛及腰背的疼痛-現在走不到10分鐘），身體簡直是動輒得咎，痛不欲生，還經常是痛到無法入睡或半夜1-2點痛到醒來即無法再入睡（現在一天睡不到2個小時，能睡的時間愈來愈短了，吃藥止痛藥頂多可以多睡1小時左右，但副作用之大又多，造成其它身體的嚴重不適），白天昏昏欲睡，精神恍忽，記憶力大輻下降，很多事物都記不久或根本無法記住，

經常需要旁人提醒，有時會有如被撞當下驚嚇身體抽搐的抖動（如有人經過我背後碰到我坐的椅背時，或睡覺時），且走在馬路上，有時會覺得後面有車要撞過來；家事也都無法做，生活無法完全自理（因無法彎腰久站及負重，連洗澡都無法像以前那樣慢慢洗，必須洗戰鬥澡，亦無法自己彎腰洗頭髮，須要去給人洗頭髮）；因無法長途坐車受上下振盪，左右搖晃煎熬的舟車之苦（每次長途坐車至辦公室或至台北看醫生，不是要站或久坐，同一姿勢無法維持太久，都會疼痛加劇痛到不行，甚至晚上會痛到無法入睡，必須休息好幾天才能稍減疼痛），故經常性復健也只能在住家附近的醫療院所進行。原告根本無法背著電腦和相關文件資料，亦無法長途搭車到處拜訪客戶，從事原保險招攬業務等工作，足確認原告迄今仍需醫療復建之「肌纖維疼痛病症候群」疾病是系爭職災車禍事故受傷所引致之傷病。

㈢原告於系爭職災受傷治療無法工作期間，曾先後多次向被告申請職災公傷病假，並請求補償職災醫療不能工作期間之原領工資，醫療費用，及轉任內勤職務，惟被告僅分次核定原告之職災公傷病假計77日（105年8月9日至105年10月15日，10月18日，20日，24日，27日，11月2日，4日，7日，8日，9日），嗣後要求原告向勞保局申請職災傷病給付，後續准假情況依勞保局判定為主，原告於106年10月間依被告要求向勞保局申請職災傷病給付，勞保局於107年1月22日審定認為原告所患傷勢「下背挫傷」、「四肢多處擦挫傷」、「多處肌腱炎」、「疑腰椎間盤突出」、「雙下肢麻」、「肌纖維疼痛症候群」之合理休養為3個月，期間為105年8月8日至105年11月7日，自105年11月8日起可工作，核定給付73日職災傷病給付計48,801元，被告依勞保局審定理由拒不同意核給原告其餘之職災公傷病假期間及工資補償，至於醫療費用部分，被告僅同意補償103,727元。

㈣原告於109年10月13日向台北市勞動局申請勞資爭議調解，請求被告補償系爭職災治療不能工作期間之醫療費用、原領

工資、並調整職務轉為內勤人員，惟被告拒絕原告之請求致調解不成立，而原告自105年8月8日發生職災日起，先後前往新泰醫院、台北長庚紀念醫院、台北榮民總醫院、大大中醫診所、新仁醫院、輔大醫院、台大醫院診治，至最近一次110年8月6日止，總計支出醫療費用金額247,171元，扣除被告之前已補償醫療費用金額103,727元，應補償原告醫療費用金額為143,444元（247,171-103,727元=143,444）。

㈤原告於105年8月8日發生系爭職災前一個月領取之薪資即原領工資為49,851元，而原告雖不能從事原來的工作，但可以做輕便的行政工作，是被告應安排原告從事其適合之工作，則被告本即應依職業災害勞工保護法第27條規定按其健康狀況及能力安置適當之工作予原告，卻未安置適當工作予原告，顯已違反職業災害勞工保護法第27條之規定，揆諸前揭法律規定，被告未安置適當之工作予原告時，即應負受領勞務遲延之責，原告於被告再表示受領之意（即安置適當之工作予原告）前，原告無補服勞務之義務，故原告依民法第487條前段之規定請求被告自110年8月25日起至原告應回復工作之前一日止，按月於各該月次月25日前給付原告49,851元及遲延利息，以及自105年8月9日起至110年9月25日薪資補償金額2,054,319元。且勞動基準法第59條第1項第2款前段所謂「在醫療中不能工作」，係指勞工於職業災害醫療期間不能從事勞動契約所約定之工作；且「不能工作」及「喪失原有工作能力」，應為相同解釋，即勞工如因職業災害於醫療期間喪失原有工作能力即屬「不能工作」，此有最高法院95年度台上字第323號、91年度台上字第2466號判決參照，準此，勞工如因職業災害於醫療期間喪失原有工作能力即屬「不能工作」，被告即有依勞動基準法上開規定在原告醫療中不能工作期間，補償原告原領工資之義務。而「醫療」包括醫治及療養，勞工受傷經住院診治後，接續的門診、復健、療養等均屬醫療期間；另勞基法第59條第2款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事勞動

契約中所約定之工作，為前行政院勞工委員會85年1月25日台（八五）勞動三字第100018號函釋在案，是工作係指不能從事原勞動契約所約定之工作而言。又勞工保險條例第34條第1項規定：「被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。職業病種類表如附表一。」其所稱「不能工作」，與勞動基準法第59條第2款所稱「不能工作」，二者之規範內涵不同。前者未限定為「於職災醫療期間不能從事勞動契約中所約定之工作」，後者則限定為「於職災醫療期間不能從事勞動契約中所約定之工作」，從而，被告主張依勞動部勞工保險局核付結果認為原告所患傷勢合理修養期間為3個月，故原告已回復工作能力等語，與上開規定應有未合。

㈥又原告因系爭職業災害事故而罹患肌纖維疼痛症，其間因果關係須藉由病學等相關研究資料，始能得知，故臺大醫院於108年10月24日所開立診斷證明書證明載明「已排除其它疾病因素」，是此舉證之難度非個別勞工所能負擔，自難合理期待原告及時行使權利，即難謂其可得行使權利而不行使，是應不得將之評價為權利上睡眠之人，而影響原告之行使權利，因此被告為時效抗辯，在客觀上顯有違誠信及公平正義，所為時效抗辯要屬權利濫用，自不得拒絕給付。

㈦再者，就兩造間之法律關係部分：

⑴依司法院大法官釋字第740號解釋理由書之意旨：關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）

以為斷。保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，雖僅能販售該保險公司之保險契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所稱勞動契約。準此，保險公司與從事保險招攬業務之保險業務員間，雖可自由約定勞務契約之類型，並依保險公司與保險業務員間之從屬性程度高低判斷兩造所約定勞務契約之類型為何，原告任職被告期間任保險業務員，兩造於99年4月20日簽署「行銷專員僱傭暨承攬合約書」，嗣於105年12月12日另簽訂「業務主管僱傭暨承攬合約書」，而其中第壹章通則第五條約定：「1.乙方應符合下列工作考核及績效評量規定一、工作考核…1.遵守工作規則２.符合勞動相關法令中勞工之各項義務及責任…為確保乙方之工作及管理能力能符合甲方之需求，甲方得對其實施績效評量，評量未通過者，甲方得按其績效改任至適當職級或終止合約。…」，且依被告所提出「行銷專員（CA）工作考核及績效評量」，其中第2項約定：「每月工作考核標準如下，任一考核標準未通過者，公司得視情節終止合約或為其他適當處置：1.遵守工作規則2.符合勞動相關法令中勞工之各項義務及責任。3.依公司規定出勤並接受訓練課程及接受主管輔導。…7求他依公司業務需求指派之勞務。第3項績效評量：行銷專員之績效評量為每三個月一次，其評量結果未達CA標準者，公司得予以解任。」，與「業務主管（SP/AM/UM）工作考核及績效評量」，其中第2項約定：「每月工作考核標準如下，任一考核標準未通過者，公司得視情節終止合約或為其他適當處置：1.遵守工作規則2.符合勞動相關法令中勞工之各項義務及責任。3.依公司規定出勤並接受訓練課程及接受主管輔導。…7求他依公司業務需求指派之勞務。第3項業務主管（SP/AM/UM）績效評量為每六個月一次，按下表標準擔任相對應職等。評量結果未達各職級評量

之最低標準者，予以改任CA。」，可見本件被告對於原告有無依公司規定打卡、出席、開會（差勤）佔考績70%（參見證物25），而考績與公司留任、升遷、業績獎勵有關聯，且升主管還要每月開主管會議（遲到/早退/未到都要罰錢），還必須要輪流主持早會，足認被告將原告納入其組織之一份子，原告依約須按被告之指示包括工作地點、工作時間、工作內容、工作規範等提供勞務，並遵守被告頒佈之相關規章，原告則依約按月向被告領取「薪資明細」，堪認原告對被告在組織上、人格上、經濟上具有相當程度之從屬性。

⑵且本件被告除訂有工作規則、管理規章、考核辦法，並限制原告只能賣被告的商品且不能掛其他同業；同樣的商品，給原告的傭金比給保險經紀人少，可領的年限也比給保險經紀人短，完全由被告單方規定傭金比例，因此原告受被告各種約束/管理，更從原告的薪水扣強制必須投保富邦產險的員工誠實保險，還指派離職件保單要業務員無償接受服務件，名片規格由被告統一製定版本，不能私下印製非公司版本，遑論，服務津貼隨時要怎麼改，要改什麼，要怎麼定義，傭金、業績要怎麼計算，都是被告單方決定，原告豪無置喙餘地，且今年（110年）4月時，處經理說上面主管要依業積把原告考核從業務主任降級成業務專員，降級業務專員後3個月考核月到，原告就會再被依業積未到再次考核掉而終止僱傭關係，可見原告對被告在組織上、人格上、經濟上具有相當程度之從屬性。

⑶而被告雖辯稱僅基本工資額為兩造間僱傭關係之薪資，其餘招攬保險佣酬則為承攬報酬等語，然被告依實領薪資以被告為投保單位為原告投保勞保、提撥勞退，致政府疫情紓困補助，原告因資格不符無法申請，然其他保險公司的業務員卻可以領取紓困補助，且針對原告職災補償部分，亦以每月薪資計算休養期間原領工資補償，可見被告有將獎金作為薪資之意思，況原告嚴格規範並監督管制出缺勤與請休假，原告無法自行決定工作時間及地點，更無自行決定不上班或何時

上班的自由，足認被告係將原告置於自己監督管理之下。是兩造所簽訂之「行銷專員僱傭暨承攬合約書」、「業務主管僱傭暨承攬合約書」雖載明僱傭暨承攬合約，對法院不生拘束力，仍應依原告工作情形認定此部分之契約性質應為僱傭契約，本件被告既主張雙方間乃僱傭暨承攬雙合約，因此，就雙方所不爭執之僱傭契約關係之部分，原告從就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，應視為職業傷害。

㈧並聲明：

⑴被告應給付原告2,194,763元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

⑵被告應自110年8月25日起至原告應回復工作之前一日止，按月於各該月次月25日前給付原告49,851元，及自各該月次月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

⑶並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告為從事人身保險業，原告陳麗如係被告保險業務員，並與被告簽署「行銷專員僱傭暨承攬合約書」，後續原告擔任業務主管則同樣再與被告簽署「業務主管僱傭暨承攬合約書」(為105年12月12日簽署、原告自105年11月26日擔任業務主管故而合意從105年11月26日起生效)。是兩造間法律關係為聯立契約關係，分別就原告所從事部分工時之保險業務教育訓練工作與保險業務招攬工作之客觀範圍，與被告間存在勞動（僱傭）及承攬性質之聯立契約關係。

㈡原告於105年8月8日確實發生事故，然此事故發生係第三人黃王金美在倒車時不慎撞擊所致，誠非可歸咎於被告；且原告於前述事故發生後當下，並未立即就醫，乃係原告自行返家後(按事故發生地點為台北市南京東路與建國北路處、原告家中位於新北市新莊區中正路)，感到不適，原告方至新泰綜合醫院就醫，且斯時新泰綜合醫院所開立之診斷證明書內容為「四肢多處挫擦傷、下背挫傷」，僅係輕微受傷而與原告今日所訴「肌纖維疼痛症候群」並無相關。

㈢而前揭事故雖非可歸咎於被告，但兩造間仍有部分僱傭關係，故被告仍給予職災補償、給予公假，予以照料原告。因此在原告於105年8月9日起至同年9月18日請公傷病假時，被告認輕微挫傷而給予准假7天（准假至105年8月15日），後續原告又再提出公傷病假申請，後續被告也都儘可能擇優准假(准予公傷病假至9月30日，計為53天)；然原告再為申請公傷假且天數甚多(按原告要求105年10月1日起至106年6月30日共計273天公傷病假)，被告遂建議原告應向勞動部勞工保險局提出申請、待勞保局認定後而憑辦，同時被告依據診斷證明而認合理修養與復健天數、據此再給予24天公傷假，並也請原告後續若要再申請延長公傷病假應進一步提供神經學檢查、肌電圖及理學檢查報告，以利被告公司評估。至此，被告業已給予原告長達77天公傷病假。原告後續向勞保局提出申請，勞保局所認定合理醫療期間天數為73天，也與被告判斷一致。未料，原告106年迄今仍多次主張其疼痛，甚至提出106年8月5日台北榮民總醫院開立確診「肌纖維疼痛症候群」之診斷證明（此一年後之診斷確診『肌纖維疼痛症候群』實與該車禍事故無關），稱迄今之疼痛均係105年8月8日車禍事故所引起，進而要求被告應負此無止盡之職災補償責任，惟105年8月8日車禍事件迄今已然近五年，誠無道理要求被告負此漫漫無期之責任，更況原告也無法說明「肌纖維疼痛症候群」與該車禍間之關係，就此部分原告向第三人即事故肇事者黃王金美求償之民事歷審判決（台灣台北地方法院106年訴字第2434號民事判決、台灣高等法院107年度上易字第22號民事判決、最高法院108年台上字第1140號裁定）均認定原告後續罹患疾病與系爭車禍無因果關係。

㈣且原告事故發生時點為105年8月8日，及至109年10月13日才申請勞資爭議調解，110年2月4日方提起本件訴訟，迄今已然近五年，業已逾勞動基準法第61條第1項所規定之2年時效，被告就此部分為時效抗辯。而告雖主張應以108年8月13日另由台大開立診斷證明書之日開始起算時效等語，但是10

7年1月22日勞動部勞保局函，即原告就105年8月8日事故發生早已向勞保局提出職災傷病給付之申請，故其確實早已知悉、早得為請求，時效自無可能如原告主張從108年8月13日起算之理。事實上，原告在另案訴訟中早已透過法院鑑定程序、並經法院確定判決認定其後續所罹患疾病與105年8月8日事故無涉，現實上誠無道理在確定判決認定無因果關係後另以乙紙診斷證明即推翻之理。

㈤除此之外，原告為本件請求亦有違誠信而應有權利失效原則適用。查原告於多年後突而起訴爭議，實有權利濫用，按有權利者而在相當期間內不為行使，致他方相對人有正當事由信賴權利人不欲其履行義務者，則權利再為行使，前後行為發生矛盾，依誠實信用原則，自應加以禁止。是以，權利失效原則乃係源自於民法第148條誠實信用原則，且早為最高法院60年度台上字第2400號判決所肯認。而在德國法上更明確闡明此權利失效原則對於各種法領域（包含勞工法領域），皆有其適用。我國司法實務早已將此權利失效原則運用於勞動訴訟中，而本件原告105年8月8日發生事故，卻遲至109年10月13日才申請勞資爭議調解、110年2月4日方提起本件訴訟，明顯於相當期間內不行使權利，且足以引起被告正當信任認為其不欲行使權利而應有權利失效原則之適用。

㈥再者，原告於106年12月間申請勞保職災給付，勞保局所認定合理醫療期間僅73日；亦即勞保局依專科醫師審查暨相關資料審查後之結果，認為原告於105年11月8日以後即得具備工作能力。就此，原告似亦未提出爭議審理、行政爭訟，故可見原告合理醫療與休養期間確實應為73日。事實上，原告後續再提出勞保申請，勞保局再以108年11月19日函文回覆不同意原告105年11月8日以後的申請(亦即重申原告應於105年11月8日已回復工作能力)，再再足見勞保局依據專業醫師審查之結果，原告因105年8月8日車禍所受傷部分應已康復，105年11月8日以後已非職災勞工甚明。

㈦況且，即便本件有雇主補償責任，然此肇因於第三人之侵權

行為，業如被告前已說明原告向第三人求償、法院判決賠償範圍並不包含纖維肌痛症候群等疾病，加害者即侵權行為的第三人均無需負責部分，自難要求無任何過失之雇主必須補償，易言之，原告在105年8月8日發生車禍之際，原告為行人、在等候公車，而侵權的第三人則係倒車時不慎撞傷原告，並非高速衝撞而致的車禍，且事故發生後，原告尚可獨立返家也毋需立即就醫，足見傷勢並不嚴重。當天原告返家後再就醫的新泰醫院診斷證明也明載僅係挫傷，並非嚴重傷害！後續原告雖再提出其患有其他疾病，但此都是事故發生後一段時間的就醫診斷，甚至纖維肌痛症候群並因無法確定為何，難謂係單純之倒車事故所造成。且事故當時原告係在招攬保險、想要前往拜訪客戶途中所受傷，並非僱傭關係下所受傷者，被告公司只是補償責任，不應高於加害者侵權人所負之責。

㈧且在前案損害賠償事件訴訟中，榮總鑑定回函中清楚說明「纖維肌痛症候群的症狀為廣泛性的慢性疼痛，伴隨全身性症狀，例如：疲倦、失眠、情緒問題等。目前引起纖維肌痛症候群的確切原因未明，症狀反反覆覆。治療以藥物緩解症狀及復健為主。此疾患難以完全治癒。因此，無法確定纖維肌痛症候群與車禍之因果關係」，當時承審高院再度去函請榮總補充鑑定說明，榮總回覆亦再稱無從支持纖維肌痛症候群與車禍之因果關係。為此，就原告所罹患疾病、所遭受病痛，並非車禍所致、與車禍間並無因果關係。

㈨至若原告準備書狀所提各醫院診斷證明，多為原告與侵權行為人即訴外人黃王金美間損害賠償訴訟中已提出，而仍無法證明原告迄今病痛與車禍間具有因果關係。另原告再提出原證1台大醫院診斷證明書，惟該診斷證明也無法證明因果關係而係用「推定」因果關係用語，況事實上原告於前述與侵權行為人訴訟中亦透過法院函請榮總鑑定，榮總醫院本於專業也清楚回覆確認「纖維肌痛症候群的確切原因未明…無法確定纖維肌痛症候群與車禍之因果關係」、「無從支持纖維

肌痛症候群與車禍之因果關係」。

㈩而且，原告所罹患纖維肌痛症候群，多被認為「主要為慢性廣泛性的疼痛，是一種臨床表現複雜的症候群，可能與中樞神經的神經傳導物質失衡有關，包括：血清素、多巴胺等，或是與心理創傷、壓力有關；此類疾病通常以女性患者居多，好發年紀約為20-50歲，但是所有年齡層皆有可能發生，具有家族遺傳性；主要的症狀為慢性廣泛性疼痛與壓痛，以及其他全身性的症狀與共病症，包括：疲倦、失眠、頭痛、腸胃道症狀、憂鬱、焦慮等。」，即便是臺大醫院神經部網頁介紹也提到「纖維肌痛（Fibromyalgia）是一種很神秘的疼痛症，臨床上主要的症狀為慢性廣泛疼痛（Chronic widespread pain）與壓痛，患者常抱怨身體到處在痛，同時身體也很容易的因按壓而引發疼痛，通常做了一堆檢查也查不出個所以然來，醫生常隨便的拿一個理由來解釋。」、「誘發纖維肌痛的原因目前仍未知，為何會造成這種慢性疼痛其機轉仍不清楚，從肌肉、周邊神經系統、以至中樞神經系統，都有許多學者利用各種器材，試圖找出特異的變化來解釋，不過迄今仍如瞎子摸象，未能一窺全貌。但有許多研究指出這是一個中樞神經系統失調的問題。許多神經傳導物質與疼痛的表現有關，其中較重要者包括血清素（serotonin）、多巴胺（dopamine）、兒茶酚胺（catecholamine）等系統。這些調節疼痛的神經產生功能失調可能扮演著重要角色。許多有些文獻指出心理創傷、壓力可能有些關連，但並不能確定其因果關係」，是該疾病因果關係無法確定、誘發原因不明，甚至係與中樞神經系統相關。而就此部分，原告在另案訴訟中也曾透過司法鑑定程序進行鑑定，而鑑定的結果同樣呈現原告罹患的纖維肌痛症候群與車禍間並無因果關係、無從支持纖維肌痛症候群與車禍間之因果關係，故該纖維肌痛症候群疾病原因未明，與車禍間並無因果關係，原告誠應受該上開另案訴訟確定判決效力之拘束而不得再為歧異之主張，是故原告主張此為職災範疇，實屬無

由。

㈦又因兩造間為僱傭與承攬契約聯立，故薪資部分應指僱傭關係的工資部分，至若獎金即保險佣金應係為承攬報酬並非工資。亦即原告主張每月薪資數額、原領工資數額為49,851元，此係因原告將承攬報酬所得計入，應有違誤；蓋如前所述，因兩造間為僱傭與承攬契約聯立，故薪資部分應指僱傭關係的工資部分，至若獎金即保險佣金應係為承攬報酬並非工資。是原告前述主張工資數額，應排除承攬報酬部分。因此原告薪資部分為基本薪2000元，其餘則為承攬報酬，由被證11所示「行銷專員(CA)工作考核、績效評量、晉升及業務支給」辦法A-4頁、清楚明訂FYC小於20000者之基本薪為1000元，FYC大於或等於20000者者則基本薪為2000元，前述被證11第A-7頁也清楚規範承攬報酬與僱傭報酬之內涵。原告在105年11月26日改任為業務主管，適用辦法則為被證12所示「業務主管(SP/AM/UM)工作考核、績效評量、晉升、轉任及業務支給」辦法，該辦法C-11頁明定工資為「基本薪」（發放基準為「直轄組月核實FYC業績」，評價原告對於轄下全體業務員領導、教育、訓練付出之勞務，此為提供勞務之對價，屬工資，並非承攬報酬。）加上「實動津貼」（以當月轄下業務員及個人月核實FYC業績達成人數，依其達成人數，予以核發）、「超額津貼」（發放基準亦為「直轄組月核實ＦＹＣ業績」），以上均與招攬保險契約之承攬報酬無涉，不因其招攬保險之承攬報酬多寡，影響上述工資之發放。而其餘服務津貼、季業績獎金等則為承攬報酬。業務同仁手冊並載明每月所領取之工資（即「基本薪」加上「實動津貼」、「超額津貼」)若未能高於最低時薪*23，則被告予以保證、一律發給最低時薪*23小時，足見原告薪資有最低基本工資時薪保障。

㈧因此原告主張每月獲得報酬49,851元之結構為佣金（承攬報酬）的服務津貼40,553元、季業績獎金7,298元以及屬於薪資（僱傭關係工資）的基本薪2,000元；就服務津貼部分，

服務津貼係以保費入帳且結案為發放要件，服務津貼的核發與否，繫諸於保費是否繳納而與原告是否提供勞務無涉，且實際上服務津貼發放日期亦隨要保人加保日期、繳費入帳日期而不同，發給金額更依個別保險契約之種類不同而異其發給比例，顯屬不定時、不定量發給，非按月或按日等經常固定發給，也與經常性給與之要件不符，性質上洵為承攬報酬，非屬工資。

㈤而自被告給付原告之薪資部分觀之，原告留職停薪期間為108年1至5月，此五個月未給付工資，而原因乃係依據勞保局認定，即便原告是職災，則其合理休養期間應至105年11月8日，其後已非職災醫療期間（105年11月8日以後勞保即不再為職災傷病給付）。是如依原告起訴所主張迄今被告仍有給付工資補償責任(按此為假設，被告主張非職災且即便是職災、依勞保局認定亦應於105年11月8日恢復工作能力)，其亦僅得主張108年1至5月差額，且應以保證薪資計算工資17,250元（計算式為3,450元*5=17,250元）。

㈥並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出台大醫院診斷證明書、勞動部勞工保險局核定職災傷病給付函、被告公司業務聯繫查詢簡覆表、台北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、原告105年7月25日薪資明細單、新泰醫院診斷證明書、台北長庚醫院診斷證明書、新泰醫院轉診單、長庚醫院核磁共振檢查報告、台北榮民總醫院診斷證明書、台北榮民總醫院出院病歷摘要、新仁醫院診斷證明書、醫療費用單據、勞工保險職業傷病門診單、被告公司109業企人事覆字第236號業務聯繫查詢簡覆表、原告差勤表、原告勞工保險資料、台大醫院肌電圖檢查報告、新泰醫院CT檢查報告、台北長庚醫院神經內科病歷、輔大醫院復健科病歷、大大中醫診所診斷證明書、請假申請表、業務聯繫查詢簡覆表、原告名片、得獎紀錄、新

泰醫院及台北榮民總醫院病歷等文件為證（卷1第23-32、345-373頁，卷2第143-233、397-515頁）；被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出行銷專員僱傭暨承攬合約書、業務主管僱傭暨承攬合約書、新泰綜合醫院開立之診斷證明、台北榮民總醫院診斷證明書、台灣台北地方法院106年度訴自第2434號民事判決書、台灣高等法院107年度上易字第22號民事判決書、最高法院108年度台上字第1140號確定裁定、勞保局函、纖維肌痛症候群、行銷專員工作考核、績效評量、晉升及業務支給辦法、業務主管工作考核、績效評量、晉升、轉任及業務支給辦法、原告報酬明細、輔仁大學附設醫院診斷證明書、高等法院函、台北榮民總醫院函、台灣台北地方法院106年度交簡字第423號刑事簡易判決、業務同仁手冊、原告受領被告給付之各月收入明細、留職停薪申請書、業務公告、原告110年9月份工資與承攬報酬明細、原告請求期間各月工資與承攬報酬明細表等文件為證（卷1第235-290、309-325、435-447、465-512頁，卷2第11-16、275-298、525-528頁）；是本件所應審究者為：兩造間之法律關係為何？原告主張為雇傭及承攬之聯立契約，被告則主張為雇傭契約，何者為有理由？原告主張「纖維肌痛症候群」為職業災害，有無理由？被告抗辯原告罹患之「纖維肌痛症候群」與系爭事故並無因果關係，有無理由？被告主張時效抗辯，有無理由？以下分別論述之。

㈡就被告主張時效抗辯部分，按勞動基準法第59條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。為勞動基準法第61條第1項所明定，而本件系爭事故發生日為105年8月8日，原告則於109年10月13日申請勞資爭議調解，並於110年2月4日始提起本件訴訟，且原告亦曾於107年間向勞動部勞工保險局就所主張「職業災害」部分申請勞保傷病給付，並經勞動部勞工保險局認定原告所受傷勢合理休養期間為3個月，有勞動部勞工保險局107年1月22日保職簡字第106021207911號函附卷可按（卷1第25頁），是故至遲應於其向勞動

部勞工保險局申請職災給付時即已知悉，以迄於原告提起本件訴訟時止，業已逾2年時效期間，因此，被告主張：縱使原告得受領工資補償，其請求權已罹於時效，並主張時效抗辯拒絕履行，應可確定。

㈢就「纖維肌痛症候群」與系爭事故間之因果關係部分：

⑴按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條定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求；主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所具備之要件事實，負舉證責任，此觀民事訴訟法第277條之規定自明。且同法第244條第1項第2款及第195條並規定，原告起訴時，應於起訴狀表明訴訟標的及其原因事實，當事人就其提出之事實，應為真實及完全之陳述。故主張法律關係存在之原告，對於與為訴訟標的之法律關係有關聯之原因事實，自負有表明及完全陳述之義務，最高法院17年上字第917號判例、97年台上字第1458號判決可資參照。

⑵經查，本件原告雖主張其所罹患之「肌纖維疼痛症候群」係因105年8月8日之事故所產生，並據其提出台大醫院診斷證明書以資相佐，但是，該診斷證明書業據被告所爭執，而審酌該診斷證明書係原告於醫病關係存在中所為，且未經被告參與該過程，即與訴訟程序所為鑑定不同，尚無從遽以採為原告有利之認定。

⑶次查，雖該診斷證明書記載略以：「病患民國105年8月8日發生交通事故後經新泰綜合醫院、台北長庚紀念醫院、台北榮民總醫院、天主教輔仁大學附設醫院、新仁醫院、新北市新莊區大大中醫診所及本院等醫療院所診治後有上述診斷，前述交通事故後迄今腰背部、雙側下肢之多處疼痛嗣幾乎未曾有明顯緩解之時期，106年8月5日經台北榮民總醫院復建醫學科開立診斷證明書確診罹患肌纖維疼痛症候群；108年3

月12日本院職能復建評估之結果摘要如下：105年8月8日交通事故後，以腰背部、雙側下肢之疼痛為主，其腰部於彎腰、扭轉時有明顯疼痛，程度強烈至使其無法挺直腰部，疼痛強度一般在5-6分，嚴重時可達7-8分；至於下肢疼痛，初期以左下肢為主，後續右下肢亦受牽連，因此目前雙下肢皆有疼痛症狀，惟以左下肢發生頻率較高，疼痛強度一般有5-6分，嚴重時亦可達7-8分；前述疼痛感於維持同一姿勢或動作（例如持續站姿5分鍾或走動10分鍾）之情況下會加劇，影響其姿勢持續能力、負重能力及體耐力。綜上，推定上述各診斷與105年8月8日之交通事故間皆具有相當因果關係。建議考量轉調至距離其住家附近較為靠近之據點之內勤性質職務。」等語，有診斷證明書在卷可憑（卷1第23頁），依照診斷證明書「108年3月12日本院職能復建評估之結果摘要如下」之記載，乃係診斷醫師記載診斷當時原告所罹患疾病之病情癥狀等等狀況（且係依照病患主訴作為評估之基礎），但是該診斷證明書並未就車禍事故所造成傷害，以及原告治療傷勢當時之狀況間，有無因果關係以為鑑定，是並無從以此作為原告主張有利之認定，應可確定；

⑷尤其，該台大醫院診斷證明書係於108年8月13日所製作，距離事故發生之105年8月8日業已逾3年有餘，除病患主訴之內容外，究竟依據如何資料作為判斷依據，亦未據其記載綦詳，亦乏其據；且詢之原告是否就此因果關係部分為鑑定聲請，亦據原告所拒，是就因果關係部分，即無證據相佐，原告主張無從採據；是故被告主張：「纖維肌痛症候群」與系爭事故並無因果關係，自非無據。

⑸且就因果歷程部分，業據被告答辯主張略以：原告於系爭事故發生後，並未立即就醫，至當天下午5時始因身體不適始前往新泰醫院就診，而依當日新泰醫院診斷證明書之記載，當時診療為受有「四肢多處擦挫傷及下背挫傷」之傷害等情，而就該「四肢多處擦挫傷及下背挫傷」傷害僅為表面傷害，究竟如何造成「肌纖維疼痛症候群」之結果，並未據原

告提出其他證據以為佐證，故被告以其所罹患之「肌纖維疼痛症候群」係因105年8月8日之事故所產生，已非無疑等語，應堪認定，原告主張，不足採信。

⑹另就原告與訴外人即交通事故之駕駛黃王金美間之損害賠償事件訴訟中，原告主張因系爭事故所生之「肌纖維疼痛症候群」傷害送請台北榮民總醫院進行鑑定即：「請具體說明上訴人陳麗如於貴院就醫之病症及治療情況，何謂肌纖維疼痛症候群？治療方式為何？治療效果如何？與上訴人於105年8月8日下午3時38分許，在公車站牌候車時，遭被上訴人所駕自用小客車倒車撞擊倒地之事故，其間是否有事實上因果關係？」、「無法確定纖維肌痛症候群與車禍之因果關係，是否包含上訴人所主張『無從排除纖維肌痛症候群與係爭車禍因果關係』之意」等部分，經台北榮民總醫院回覆「纖維肌痛症候群的症狀為廣泛性的慢性疼痛，伴隨全身性症狀，例如：疲倦、失眠、情緒問題等。目前引起纖維肌痛症候群的確切病因未明，症狀反反覆覆。治療以藥物緩解症狀及復健為主。此疾患難以完全治癒，因此無法確定纖維肌痛症候群與車禍之因果關係。」、「引起纖維肌痛症候群之病因未明，因此無法斷定纖維肌痛症候群與車禍之因果關係，故雖無從排除纖維肌痛症候群與車禍之因果關係，亦無從支持纖維肌痛症候群與車禍之因果關係」等情，有台北榮民總醫院函在卷可按（卷1第321、325頁），且亦經前案損害賠償事件訴訟據以認定「原告於系爭事故發生後，並未立即就醫，係至當天下午五時始因身體不適始前往就醫，且依當日新泰綜合醫院開立之診斷證明書之記載，可知原告當時經診療之傷害主要為為四肢多處擦挫傷及下背挫傷，僅屬身體之挫擦傷，尚非嚴重。又原告並未舉證證明其因系爭事故，除系爭傷害外另有造成其他傷害之結果，揆諸前揭說明，原告嗣後所患『肌腱炎』、『腰椎椎間盤突出』、『肌纖維疼痛症候群』等疾病，甚至『下背痛』、『雙下肢麻』等症狀，均難認係因系爭事故所造成之結果。」、「上訴人所提新仁醫院

107年7月16日診斷證明書記載上訴人病名為「腰椎椎間盤移位併下背痛」，醫師囑言記載上訴人係於106年12月7日起至107年7月9日於該院接受復健治療，惟參以上訴人所提國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱台大醫院）107年10月24日診斷證明書記載上訴人病名為『疑似椎間軟骨盤突出症』，醫師囑言記載：『病人自述民國105年8月8日發生車禍。自民國107年7月18日起至本部門診就醫共肆次，並接受X光及肌電圖檢查，發現左側第五腰髓神經根病變。需繼續門診追蹤治療，暫訂兩個月』等語，及天主教輔仁大學附設醫院（下稱輔大醫院）107年12月26日診斷證明書記載診斷為『下背部肌肉拉傷』、『左側坐骨神經痛，疑似腰椎間盤突出症』等語，是上訴人迄107年7月18日仍經台大醫院診斷病名為『疑似椎間軟骨盤突出症』，且未記載其病因，僅記載上訴人主訴於105年8月8日發生系爭車禍，另輔大醫院於107年12月24日診斷上訴人為『疑似腰椎間盤突出症』，亦未記載其病因，仍無從據以確認上訴人所罹疾病與系爭車禍間確有相當因果關係，上訴人既係在系爭車禍發生後約逾1年11月始經診斷出左側第5腰髓神經根病變，疑似椎間軟骨盤突出症，復未有積極證據證明上訴人所受肌腱炎、腰椎椎間盤突出、下背痛、雙下肢麻、腰椎挫傷及肌纖維疼痛症候群等症狀為系爭車禍所造成，參以就醫與否與疾病是否存在本屬二事，縱上訴人於系爭車禍發生前未曾因腰椎、下背痛問題就醫，仍無從認定上訴人所受肌腱炎、腰椎椎間盤突出、下背痛、雙下肢麻、腰椎挫傷及肌纖維疼痛症候群等症狀係系爭車禍所致，尚無從為有利於上訴人之認定，是上訴人此部分主張，無足採信。被上訴人辯稱上訴人所罹肌腱炎、腰椎椎間盤突出、下背痛、雙下肢麻、腰椎挫傷及肌纖維疼痛症候群等症狀與系爭車禍間無關等語，應可採信。」等情，有本院106年度訴字第2434號民事判決、台灣高等法院107年度上易字第22號民事判決附卷可按（卷1第245-258頁），亦足認為原告主張罹患「纖維肌痛症候群」是否因系爭事故所

生，自非無疑；因此被告主張：引起纖維肌痛症候群之病因未明，原告罹患之「肌纖維疼痛症候群」等疾病，並非車禍所致，即非無據。

㈣就兩造間之契約屬性部分：

⑴就保險業務員與其所屬保險公司所簽訂保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第2條第6款勞動契約，業據大法官會議解釋釋字第740號解釋文略以：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」等語，而該解釋理由略以：「勞基法第2條第6款：『勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。』並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約。」、「關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，雖僅能販售該保險公司之保險契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時

間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所稱勞動契約。再者，保險業務員管理規則係依保險法第177條規定訂定，目的在於強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係（金融監督管理委員會102年3月22日金管保壽字第1020543170號函參照）。該規則既係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定之法規命令，與保險業務員與其所屬保險公司間所簽訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關係，是故不得逕以上開管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據。」等語，則依釋字第740號所揭示「勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷」為依據，是本件兩造間之契約屬性即應以雙方簽訂之契約內容作為判斷之依據。

⑵就雙方於99年4月20日簽訂之行銷專員僱傭暨承攬合約書第貳章「僱傭工作」第一條「主要職務」係約定：「乙方主要職務如下：一、依甲方規定出勤並接受訓練及接受主管輔導。二、執行甲方政策並按時提出工作計畫及工作檢討報告。三、行政庶務之處理盡善良管理人之責。四、在工作職掌範圍內，確實履行法令遵循之義務。五、其他依甲方業務需求指派之勞務。」、第二條「工資、各類津貼、獎金及勞動條件」：「僱傭工作下工資、各類獎金之範圍、調整及給付標準和勞動條件之規範悉依甲方所訂之相關制度定之，甲方並得基於法令修訂、營運政策及業務經營考量酌情調整前述相關制度，僱傭工作所生各項報酬於次工作月發放。」，第參章「承攬工作」第一條「承攬工作內容」：「招攬保險，即促成要保人與甲方關於保險契約之訂定以及究其促成保險契約及所屬保戶，提供收費、理賠、保全變更等高品質售後服

務。其他依法令及甲方規定，可承攬並享有承攬報酬之工作。」、第二條「承攬報酬」：「乙方完成前條承攬工作者，甲方應給付下列報酬予乙方，給付方式及標準依甲方所訂之相關報酬制度行之。乙方得基於法令修訂、營運政策或業務經營考量調整相關報酬制度。一、服務津貼。二、FYC年終獎金。三、季業績獎金。四、其他依金融控股公司子公司間共同行銷商品規範完成承攬工作所得享有之承攬報酬。」等情，以及105年12月12日簽訂之業務主管僱傭暨承攬合約書第貳章「僱傭工作」第一條「主要職務」：「乙方主要職務如下：一、依甲方規定出勤並接受訓練及接受主管輔導。二、執行甲方政策並按時提出工作計畫及工作檢討報告。三、招募並甄選適用之業務人員。四、訓練、輔導並激勵所轄業務人員維持合於標準之生產力、保單繼續率及業務品質。五、按時查閱所轄業務人員之業務活定手冊。六、行政庶務之處理盡善良管理人之責。七、在工作職掌範圍內，確實履行法令遵循之義務。八、其他依甲方業務需求指派之勞務。」、第二條「工資、各類津貼、獎金及勞動條件」：「僱傭工作下工資、各類獎金之範圍、調整及給付標準和勞動條件之規範悉依甲方所訂之相關制度定之，甲方並得基於法令修訂、營運政策及業務經營考量酌情調整前述相關制度，僱傭工作所生各項報酬於次工作月發放。」，第參章「承攬工作」第一條「承攬工作內容」：「招攬保險，即促成邀保人與甲方關於保險契約之訂定以及究其促成保險契約及所屬保戶，提供收費、理賠、保全變更等高品質售後服務。其他依法令及甲方規定，可承攬並享有承攬報酬之工作。」、第二條「承攬報酬」：「乙方完成前條承攬工作者，甲方應給付下列報酬予乙方，給付方式及標準依甲方所訂之相關報酬制度行之。乙方得基於法令修訂、營運政策或業務經營考量調整相關報酬制度。一、服務津貼。二、FYC年終獎金。三、季業績獎金。四、其他依金融控股公司子公司間共同行銷商品規範完成承攬工作所得享有之承攬報酬。」等情，有上開行銷專員僱傭暨承攬合約書、業務

主管僱傭暨承攬合約書附卷可憑（卷1第235-238、465-468頁）。

⑶又上開契約其中第壹章通則第五條約定：「1.乙方應符合下列工作考核及績效評量規定一、工作考核…1.遵守工作規則2.符合勞動相關法令中勞工之各項義務及責任…為確保乙方之工作及管理能力能符合甲方之需求，甲方得對其實施績效評量，評量未通過者，甲方得按其績效改任至適當職級或終止合約。…」，且依被告所提出「行銷專員（CA）工作考核及績效評量」，其中第2項約定：「每月工作考核標準如下，任一考核標準未通過者，公司得視情節終止合約或為其他適當處置：1.遵守工作規則2.符合勞動相關法令中勞工之各項義務及責任。3.依公司規定出勤並接受訓練課程及接受主管輔導。…7.其他依公司業務需求指派之勞務。」、第3項績效評量約定「行銷專員之績效評量為每三個月一次，其評量結果未達CA標準者，公司得予以解任。」，與「業務主管（SP/AM/UM）工作考核及績效評量」，其中第2項約定：「每月工作考核標準如下，任一考核標準未通過者，公司得視情節終止合約或為其他適當處置：1.遵守工作規則2.符合勞動相關法令中勞工之各項義務及責任。3.依公司規定出勤並接受訓練課程及接受主管輔導。…7求他依公司業務需求指派之勞務。第3項業務主管（SP/AM/UM）績效評量為每六個月一次，按下表標準擔任相對應職等。評量結果未達各職級評量之最低標準者，予以改任CA。」等情，亦有上開行銷專員（CA）工作考核、績效評量、晉升及業務支給辦法、業務主管（SP/AM/UM）工作考核、績效評量、晉升、轉任及業務支給辦法在卷可按（卷1第269-287頁）。

⑷又就上開行銷專員僱傭暨承攬合約之基本薪發放基準為「當月核實FYC業績」、季業績獎金發放基準為「三個月個人核實FYC業績」、FYC年終獎金發放基準為「個人年度累計核實FYC業績」、個人年終獎金之計算為「當年度第一至第十二工作月實領之基本薪總和為基數乘以18%後所得數額」，就

業務主管僱傭暨承攬合約之基本薪、超額津貼發放基準則為「直轄組月核實FYC業績」、實動津貼之發放基準為「當月轄下業務員及個人月核實FYC業績達成人數」等情，亦有有上開行銷專員（CA）工作考核、績效評量、晉升及業務支給辦法、業務主管（SP/AM/UM）工作考核、績效評量、晉升、轉任及業務支給辦法在卷可按（卷1第269-287頁）。

⑸因此，足見原告之薪資及考核，係依照其提供勞務所達成之結果而定，而報酬之核發，除基本薪、超額津貼、實動津貼之外，就「服務津貼、季業績獎金、FYC年終獎金、育成獎金、組織獎金」等部分，原告每月所領取之報酬數額，須依招攬保險之業績、保險險種、業務津貼、單位津貼、業績獎金來計算，此部分核與僱傭契約或勞動契約之受僱人，須依僱主指示而為機械性之勞務提供形式大不相同，其縱已為勞務之提出，例如已進行招攬客戶所必要之作為，但如客戶未因此決定訂立保險契約，保險業務員即未能取得此部分報酬，此核與勞動基準法第2條第3款規定之工資係基於勞工勞務提出之本身所為之對價給付之性質不符，亦顯異於勞務之供給與工作成果常具一定比例之按件計酬勞僱關係，復與一般勞務報酬係相應於工作時間之長短而給付之情形相異，但是就「超額津貼、實動津貼」部分，則係依據原告對於轄下全體業務員領導、教育、訓練付出之勞務所為之勞務對價，與招攬保險契約之承攬報酬無涉，不因其個人招攬保險之承攬報酬多寡，影響上述薪資之發放；是故，被告主張：兩造間法律關係為僱傭與承攬之聯立契約，即非無據。

㈤再者，就原告主張之通勤交通事故是否屬於職業災害部分：

⑴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：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。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。勞基法第59條第1款、第2款定有明文。據此可知，「職業災害」包括勞工因執行職務而遭遇之「職業傷害」，及因長期執行職務而罹患疾病之「職業病」兩種，但惟職業災害勞基法並未加以定義，然職業安全衛生法第2條第5款款則定有：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」之規定，參酌同條第2-4款：「二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。三、雇主：指事業主或事業之經營負責人。四、事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。」及第4條：「本法適用於各業。」規定，及勞基法第59條職業災害補償之立意，無非係因近代的事業經營，由於機械或動力的使用，或由於化學物品或輻射性物品的使用，或由於工廠設備的不完善，或由於勞工的工作時間過長或一時的疏失，都可能發生職業上的災害，而致使勞工傷病、死亡或殘廢。勞工一旦不幸遭受職業上的災害，往往使勞工及其家屬的生活，陷於貧苦無依的絕境，固令由雇主負賠償或補償的責任。是以職業災害之認定標準，須具備：①「職務遂行性」：即災害係勞工基於勞動契約，在雇主指揮監督之下執行職務之過程中所發生；②「職務起因性」，即該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係，亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害。而雇主所負之責任，之所以需如此限制，係因勞工生活上所面臨之危險，包括一般社會生活上之危險及因從事勞務所面臨之危險，原則應僅有後者方應歸屬於雇主負擔，此係因勞工所從事之活動與職務、直接或間接有利於雇主，而雇主亦或多或少對此可加以掌控、防免損害之發生，或藉由保險、產品之賣價適當地予以分散或轉嫁危險。因此，關於勞基法所定之職業災害，應得比照職業安全衛生法第2條第5款規定予以定義及解釋，即須勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害或疾病。換言之，造成職業災害之原

因須雇主可得控制之危害始有適用，若危險發生之原因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範圍，否則無異加重雇主之責任，而減少企業之競爭力，同時亦有礙社會之經濟發展。從而，因車禍或其他偶發意外事故，既非因就業場所之設備、或作業活動及職業上原因引起之傷害，而係第三者之不法侵害，該交通事故之發生已脫離雇主有關勞務實施之危險控制範圍，即無從認屬勞基法上所謂之職業傷害。

⑵其次，兩造間法律關係為僱傭與承攬之聯立契約，而就其中招攬保險部分屬於承攬工作之範圍，而本件原告主張系爭事故發生之原因乃為於105年8月8日下午於公司附近公車站等候搭公車拜訪客戶途中，遭違規停車之第三人於駕車倒車時撞倒在地，足見並非於從事雇主之指示或於提供勞務時發生，而係於外出招攬保險時所發生，而非屬履行僱傭契約之勞務提供，應可確定，是故被告主張：原告發生車禍係在前往拜訪保戶途中，係為履行承攬契約關係權利義務所發生，並非執行僱傭關係之勞務提供而發生，非屬於勞動基準法第59條所規定之職業災害，亦非無據。

⑶本件原告係主張於105年8月8日下午於公司附近公車站等候搭公車拜訪客戶途中，遭違規停車之第三人於駕車倒車時撞倒在地而受有「四肢多處挫擦傷、下背挫傷」之傷害，姑且不論原告該部分行程，並非屬於兩造間僱傭關係之勞務提供之要件，已如前述，僅就該交通事故是否屬於職業災害部分，亦足見原告所受上開傷害之交通事故之發生，顯然已脫離雇主有關勞務實施之危險控制範圍，亦非於雇主指揮監督之下執行職務之過程中所發生，亦與其為雇主提供勞務間並無因果關係，而乃係因執行招攬保險之承攬業務，是故被告主張：原告於105年8月8日發生事故，並非可歸咎於被告，原告請求無理由等語，亦非無據。

四、綜上所述，原告主張因105年8月8日事故受有「肌纖維疼痛症候群」等疾病，並依勞動基準法第59條規定請求被告①給

付工資補償2,194,763元及法定遲延利息，以及②自110年8月25日起至原告應回復工作之前一日止，按月於各該月次月25日前給付原告49,851元，及自各該月次月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，應予以駁回。原告之訴既經駁回，其假執行聲請亦乏所據，爰併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　8　　日

勞動法庭　　法　官　蘇嘉豐

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　　110　　年　　12　　月　　8　　日

書記官　陳靜