

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第167號

原告 林昶翔

訴訟代理人 呂浩瑋律師

被告 林旭彥即振達工程行

訴訟代理人 魏敬峯律師

余岳勳律師

被告 鴻築建設股份有限公司

法定代理人 吳裕國

訴訟代理人 鄭華合律師

上列當事人間請求給付職災補償金事件，本院於民國114年1月21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

一、原告主張：原告自民國112年7月11日起受雇於被告林旭彥即振達工程行（下稱振達工程行），經振達工程行員工即工頭陳彥廷之指示，至被告鴻築建設股份有限公司（下稱鴻築公司）位於桃園市○○區○○段000地號之新建工程，施作灌漿工程作業（下稱系爭灌漿作業）。原告每日工資新臺幣（下同）3,200元，加班費1,000元，車資600元，合計日領4,800元。然於112年7月12日工作結束後，原告於下午7時26分時許，搭乘訴外人黃昆金所駕駛之自用小客車，沿桃園市大園區中山南路外側車道往大園方向行駛，行經大竹南路口時，與訴外人黃國傑駕駛之自用小客車發生碰撞，原告因此受有左眼眼球破裂、無水晶體、玻璃體出血、淚管斷裂、右眼視網膜出血等傷害（下稱系爭傷害），原告並因此引發急性情緒障礙。系爭傷害係原告下班返家時所發生，應屬職業

災害，原告自得依勞動基準法（下稱勞基法）第59條及第62條之規定請求被告振達工程行及被告鴻築公司負連帶職災補償責任。基此，原告得請求之金額如下：(一)醫療費用37萬元（原告自223年7月13日起至113年1月13日間共185日需專人照護，以每日2000元計算，看護費用共338,000元）。(二)工資補償734,400元（自112年7月13日起至113年1月4日治療終止日為止，共5個月23日不能工作，原告日薪為4800元，每月可工作日為26日，工資補償為4,800*【5*26+23】=734,400）。(三)失能補償4,159,452元（原告依照失能等級第7級，給付標準660日，並依照勞工保險條例第54條第1項之規定，加計50%後為990日，以原告日平均工資4,800元計算，並扣除勞工保險局已給付之592,548元，尚得請求4,159,452元）。上開金額合計為5,254,400元，爰依法提起本件訴訟，並聲明：(一)被告應連帶給付原告5,254,400元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

- (一)、振達工程行即林旭彥辯稱：系爭灌漿作業係由振達工程行轉包給訴外人陳彥廷承攬施作，工地現場由陳彥廷管理，原告係受陳彥廷指揮監督，故被告並非原告之雇主。再者，系爭車禍顯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，已脫離勞務實施之危險控制範圍，不符業務遂行性之要件，況原告所受之系爭傷害與其主張之業務間，亦不符合業務起因性之內涵，原告通勤途中之風險並非雇主本身所能掌控，故原告所受之系爭傷害，並非職業災害，並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行之宣告。
- (二)、鴻築公司另以：通勤職災並不適用勞基法第59條之職業災害補償，且鴻築公司之事業登記僅為住宅及大樓開發租售、工業廠房開發租售業、特定專業區開發業等，並未包含營造業，故營造工程並非鴻築公司之事業，故不符合勞基法第62

條所稱「事業單位以其事業招人承攬」之要件，亦與職業災害勞工保護法第31條第1項「事業單位以其工作交付承攬」之要件不符，故無職業災害連帶補償之責任，並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行之宣告。

三、本件原告以系爭傷害屬職業傷害，且勞保局業已核發職業傷病失能給付592,548元為由，主張被告振達工程行及被告鴻築公司應連帶負職災補償責任，而請求醫療費用37萬元、工資補償734,400元、失能補償4,159,452，合計請求被告給付5,254,400（總金額原告顯有誤算，上開金額合計應為5,263,852元），被告均以原告非屬被告之員工，且系爭傷害並非屬職業災害為抗辯，本件並無。是本件爭點為：(一)原告與振達工程行間是否具僱傭關係？(二)系爭傷害是否屬職業災害（即本件有無適用勞基法第59條及第62條之規定？）

四、得心證之理由：

(一)、原告與振達工程行是否具僱傭關係？

1.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條前段定有明文。是主張法律關係存在之當事人，應就該法律關係發生所須具備之要件事實，負舉證責任，倘不能盡其舉證責任時，即應承受不利益之結果。又勞動契約或僱傭契約，須勞工與雇主間有約定勞雇關係之意思表示合致，始能成立。是原告應先就其與被告有僱傭關係存在之有利事實，負舉證責任。

2.原告主張原告之薪資係由陳彥廷給付，而陳彥達為振達工程行之員工，故原告與振達工程行間具僱傭關係等語，然被告均認原告、陳彥廷均非振達工程行之勞工，自無向被告振達工程行請求職業災害補償之理。經查，本件原告除無法證明其即為被告振達公司之勞工外，自始亦未提出陳彥廷確為被告振達工程行之勞工等相關事證，且原告亦未說明其與陳彥廷間之關係為何，竟遽以片面推論原告與振達工程行間即具僱傭關係，顯屬無據，要難採信。再查，被告振達工程行辯

01 稱因原告非屬其勞工，故未曾為原告投保，不知原告為何可
02 請領勞保給付等語，原告當庭自承：係因原告自行投保，故
03 原告已領取勞保職業傷病失能給付等語，是已如原告確為振
04 達工程行之勞工，卻為何仍需自行投保？此部分原告之主張
05 尚與事實相違，亦不足採。綜上，原告與振達工程行並無僱
06 傭關係存在，原告主張依勞基法第59條請求振達工程行負職
07 業災害之補償責任，即屬無據，不應准許。

08 (二)、系爭傷害是否屬職業災害？

- 09 ①、按勞動基準法對職業災害未設定義，參照勞動基準法第1 條
10 規定：「…；本法未規定者，適用其他法律之規定」，參照
11 勞工安全衛生法第2 條第5 款規定：「職業災害：指因勞動
12 場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、
13 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
14 病、傷害、失能或死亡。」，勞工安全衛生法施行細則第6
15 條規定：「本法第2 條第5 款所稱職業上原因，指隨作業活
16 動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當
17 因果關係者。」。準此，勞動基準法第59條所稱「職業災
18 害」，當指上述雇主提供工作場所之安全與衛生設備等職業
19 上原因所致勞工之傷害等而言（最高法院78年度台上字第37
20 1 號判決意旨參照）。故職業災害之認定標準，須具備下列
21 要件：(1)「職務遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過
22 程中所發生的狀態，係基於勞動契約在事業主指揮監督之下
23 的情形。此大約可歸納為下列三種情況：在雇主支配管理下
24 從事工作；在雇主支配管理下但未從事工作；雖在雇主支配
25 下，但未在雇主管理（現實監督）下從事工作。(2)「職務
26 起因性」：即職務和災害之間有因果關係，此種因果關係可
27 分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相當因果關係認
28 定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生之危險已經
29 現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實化為經驗法
30 則一般通念上可認定者。至該災害發生之原因是否屬「雇主
31 可控制之因素所致」，則非所問（最高法院95年度台上字第

2542號、第2779號判決意旨參照）。雖被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害，勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則（下稱傷病審查準則）第4條第1項固定有明文。傷病審查準則雖將通勤災害納入職災給付事由，惟通勤災害是否即應視為勞基法上之職業災害，素有爭議。

②、本院認勞基法第59條乃規範職業災害發生時雇主對勞工之補償責任，而勞工保險條例則係規定保險人即勞保局對被保險之勞工有關勞保給付之範圍，兩者之立法目的本不相同，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，故應採否定說為宜。是本件交通事故非屬勞基法第59條所定之職業災害，故原告依勞基法第62條規定請求被告鴻築公司負連帶補償責任，亦顯難認有據。

五、綜上所述，原告非振達工程行之員工，且本件交通事故亦非勞動基準法第59條所規範之職業災害，故原告依勞基法第59條及第62條請求振達工程行與鴻築公司連帶負職業災害補償責任，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失所依據，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，核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 2 月 21 日
勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 114 年 2 月 21 日
書 記 官 劉 明 芳