

臺灣嘉義地方法院民事判決

108年度勞訴字第15號

原告 陳明佑  
訴訟代理人 蘇慶良律師  
被告 李連發  
訴訟代理人 李浩平  
被告 李麗卿  
鑫多實業有限公司

法定代理人 李政達

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國109年11月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其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：

(一)、被告鑫多實業有限公司（下簡稱鑫多公司）於民國108年3月25日通知被告李連發、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），原告及其他2名工人因而經被告指示前往被告鑫多公司，待系爭貨櫃到時，被告李連發、李麗卿未注意貨櫃內酒箱是否平放安穩，且又在無防墜設備下，叫原告直接站入貨櫃內去卸貨、搬運，酒箱因而倒下，原告從高處摔落（下稱系爭事故），遭酒箱及破裂酒瓶埋沒，致受有左側第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），原告當日因急診住院6日，歷經治療、復健、休養共2年，迄今仍胸背部疼痛、骨折、無法工作，左眼更已失明，受有嚴重傷害。被告李連發、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，僱用原告從事拆卸貨櫃工作，每次受領被告李連發、李麗卿給付之新臺幣（下同）750元-1,000元不等之薪資，則被告李連發、李麗卿即應負民法與勞基法上雇主責任，及民法第184第2項、職業

01 災害勞工保護法第7條之雇主賠償責任。

02 (二)、被告鑫多公司雖非直接通知原告工作之人，然其身分類似定

03 作人，委託被告李連發、李麗卿施作拆卸貨櫃，被告李連發

04 、李麗卿再僱用原告為其工作，則依勞動基準法第63條規定

05 ，被告鑫多公司應對原告所受傷害，負連帶賠償責任。

06 (三)、原告因系爭傷害，所損害共952,813元：

07 1.醫藥費用1,930元：原告因受有系爭傷害，至聖馬爾定醫院

08 、陽明醫院就診、住院，共支出1,930元之醫藥費。

09 2.勞動能力減損：原告所受傷害為失能殘廢等級8，倘1級喪

10 失為100%，原告8級即喪失61%勞動能力，又系爭事故發生

11 時原告於53歲6月，距法定退休年齡60歲尚有6年6月，原

12 告每月可獲預期薪資為12,000元，依此以霍夫曼系數計算原

13 告至60歲退休年齡之勞動能力減損共450,883元。

14 3.精神慰撫金：原告突遭職業災害，住院6日，休養2年，至

15 今仍胸背部疼痛、骨折，無法工作，左眼完全失明而為重傷

16 害，生活無法自理，所受精神上痛苦甚大，爰請求50萬元之

17 精神慰撫金。

18 (四)、並聲明：一、被告應連帶給付原告951,813元，及自起訴狀

19 繕本送達翌日起至清償日止，依年利率5%計算之利息；二、

20 訴訟費用由被告負擔；三、第一項聲明原告願供擔保，請准

21 宣告假執行。

22 二、被告李連發、李麗卿則以：

23 被告李連發、李麗卿家境清寒，平日受僱打零工維持基本生

24 計，並無「李家行號」之獨資事業，其等與原告平日均同為

25 從事貨櫃拆卸之臨時工人，系爭事故發生當日，係被告鑫多

26 公司之會計打聽到被告李麗卿電話後，將有貨櫃須拆卸搬運

27 之訊息告知被告李麗卿，被告李麗卿因在家照顧孫兒無法前

28 往，遂將上開工作機會再告知原告及訴外人黃筆忠、何定國

29 、林美華等人，系爭事故發生當日，被告李連發、李麗卿均

30 未到場，不知道系爭事故如何發生，僅係單純幫忙將工作機

31 會告知朋友而已，且拆卸貨櫃所得工資亦是由被告鑫多公司

01 直接給付予搬運工，並由搬運工自行平分，被告李連發、李  
02 麗卿未因此獲得利益或報酬，原告主張受僱於其等，並非事  
03 實。被告李連發、李麗卿既對原告無任何注意義務存在，原  
04 告指稱被告未盡防護義務構成侵權行為，並不足取，是原告  
05 之訴顯無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

06 三、被告鑫多公司則以：

07 被告鑫多公司之營業項目為菸酒、飲料批發及食品什貨、飲  
08 料、菸酒零售業，因被告鑫多公司非拆貨櫃之業者，故於貨  
09 櫃到公司時，會委由專業拆貨櫃之業者進行拆櫃，固定一貨  
10 櫃3,000元，被告鑫多公司與拆貨櫃之業者間，以完成一定  
11 工作，給付報酬之承攬關係，非以自身所經營事業再招人承  
12 攬之情事，故無勞動基準法第62條、第63條之適用，原告主  
13 張被告鑫多公司應負損害賠償責任，無理由等語置辯。並聲  
14 明：原告之訴駁回。

15 三、本院之判斷：

16 (一)、原告主張其及其他2名工人，於108年3月25日前往被告鑫  
17 多公司拆卸裝有海尼根啤酒數箱之貨櫃1個，原告站入系爭  
18 貨櫃內卸貨、搬運時，酒箱突然倒下使原告從高處摔落，遭  
19 酒箱及破裂酒瓶埋沒，致受有左側第5到第7肋骨骨折、左  
20 上肺葉挫傷、左側外傷性血胸、骨折，及左側視神經撕裂合  
21 併失明等傷害之事實，業經原告提出聖馬爾定醫院診斷證明  
22 書、醫療費用收據（見本院卷第19頁、第23-25頁）及系爭  
23 事故現場照片為證（見本院卷第127-129頁）。被告等人對  
24 此並不爭執，應堪信為真實。

25 (二)、原告主張其受僱於被告李連發、李麗卿，並受被告李連發、  
26 李麗卿之指示於108年3月25日前往被告鑫多公司拆卸系爭  
27 貨櫃，被告李連發、李麗卿未注意貨櫃內酒箱是否平放安穩  
28 ，且又在無防墜設備下，指示原告拆卸系爭貨櫃，違反其注  
29 意義務，致原告受有職業災害，僱主即被告李連發、李麗卿  
30 應依民法第184條第2項、職業災害勞工保護法第7條之規  
31 定，對原告負損害賠償之責。而被告鑫多公司類似定作人，

01 委託被告李連發、李麗卿拆卸系爭貨櫃，被告李連發、李麗  
02 卿再僱用原告為其工作，則被告鑫多公司依勞動基準法第63  
03 條規定，亦應對原告所受損害負連帶賠償責任云云；被告李  
04 麗卿、李連發則以其等與原告均係拆卸貨櫃之臨時工，系爭  
05 事故發生當日被告李麗卿、李連發接獲被告鑫多公司告知有  
06 工作機會，遂將該工作機會轉知原告，原告到場拆卸貨櫃之  
07 工資亦係被告鑫多公司直接給付搬運工，再由搬運工自行均  
08 分，被告李連發、李麗卿未因此獲何利益或報酬，與原告無  
09 僱傭關係等語置辯；被告鑫多公司則以其係將拆卸貨櫃之工  
10 作委由專業拆貨櫃之業者進行拆櫃，一櫃給付3,000元之報  
11 酬，與原告亦無僱傭關係，自無勞動基準法第62條、第63條  
12 之適用等語置辯。是本件之爭點厥為：(一)、原告與被告李連  
13 發、李麗卿、鑫多公司間是否有僱傭關係存在？(二)、原告依  
14 民法第184條第2項、職業災害勞工保護法第7條之規定請  
15 求被告李連發、李麗卿賠償損害有無理由？得賠償之金額為  
16 若干？(三)、原告主張被告鑫多公司應依勞動基準法第62、63  
17 規定對原告負連帶賠償責任，有無理由？

- 18 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定期限內為  
19 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文  
20 。次按勞動基準法第2條第6款規定：「本法用辭定義如左  
21 ：六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約」，即勞動基準法  
22 規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下  
23 ，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。而一般  
24 學理上認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(一)、人格  
25 從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有  
26 接受懲戒或制裁之義務。關於人格從屬性之判斷，歸納法院  
27 在不同個案之具體標準，大抵有：1.是否賦予勞工獨立業務  
28 執行權限（即勞務提供須否受雇主之指示監督）、2.雇主有  
29 無考核及懲戒權、3.是否有固定工作時間與上下班打卡、4.  
30 是否指定工作地點、5.是否須遵守公司工作規則、6.是否有  
31 人事任免權、7.有無勞務拒絕權等。而在判斷勞工是否在雇

主之指揮監督下從事勞動，具體而言，又可由對於業務之執行有無接受指揮監督；對於執行業務之指示有無拒絕之權；工作場所與時間有無受到拘束等，加以判斷。(二)、親自履行，不得使用代理人。(三)、經濟上從屬性，即受僱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。按僱傭契約依民法第482條之規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬為其成立要件。就此項成立要件言之，僱傭契約在受僱人一方，僅止於約定為僱用人供給一定之勞務，即除供給一定勞務之外，並無其他目的，在僱用人一方，亦僅約定對於受僱人一定勞務之供給而與以報酬，縱使受僱人供給之勞務不生預期之結果，仍應負給與報酬之義務，此為其所有之特徵（最高法院45年台上字第1619號判例可資參照）。又按僱傭與承攬同屬於供給勞務之契約，惟前者係以供給勞務本身為目的，即除供給勞務外，並無其他目的；後者則係以發生結果（工作之完成）為目的，供給勞務不過為其手段而已，此為二者區別之所在。另在認定具體個案是否具備僱傭契約之經濟上從屬性，亦可從勞工是否依賴雇主之工資給付維生、勞務提供過程中，是否由雇主提供生產工具及原料，且依勞務提供過程而非成果給付報酬、企業風險是否完全由雇主負擔等等，綜合加以審酌。(四)、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。承前，勞動契約關係係指勞工於雇主之指揮監督下從事勞動，並獲得屬勞動本身對價之工資而言；不論勞務關係形式上為承攬或僱傭契約之外形，實質上確存在使用從屬關係者，應認為屬勞動契約關係。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以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為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。

2. 本件就人格從屬性而言，據證人黃筆忠於本院108年8月29

01 日準備程序期日到庭證稱：「（問：都是被告李麗卿聯繫你  
02 們的？）傳在LINE，表示有貨櫃要不要來做。」等語，及證  
03 人何定國於同日到庭證稱：「（問：如何認識？）一起去工  
04 作的時候認識的，與原告沒有很熟，因為原告有時候去有時  
05 候沒有去，所以不是很熟，被告二人也認識，是透過黃筆忠  
06 介紹認識的，曾經一起去工作搬貨櫃」等語（見本院卷第91  
07 頁、第95頁）互核一致，可知原告得自行決定是否接受被告  
08 李連發、李麗卿所通知之工作機會，無固定上班時間；而原  
09 告之勞務給付方式，經證人黃筆忠另證稱：「（問：拆除都  
10 是在公司那裡拆除，然後當場向公司領錢？）是的，向公司  
11 會計或該公司的人領取」、「（問：所以錢不是向被告李麗  
12 卿領取的？）是的」、「一個貨櫃3,000元，如果4個人做  
13 ，一個人750元」、「（問：領取工資3,000元就是去的人  
14 分，都是現場領取？）是的」、「（問：被告李麗卿有無跟  
15 你一起去拆貨櫃？）有，如果一起去的話，工資也是平均，  
16 被告李麗卿並沒有多領或扣除我們其他的人部分」等語（  
17 見本院卷第91頁、第95頁），與證人何定國證稱：「（問：  
18 領取工資是否有在公司簽名現場領取？）我沒有去簽，是大  
19 家一起平均分工資，工資有時候是被告李麗卿、證人黃筆忠  
20 給我的，就是平均分，就是他們代理我領，再將我的份拿給  
21 我，沒有大小分，都是平均分」等語（見本院卷第97頁），  
22 及被告鑫多公司之前職員即證人李依珊到庭證稱：「…工錢  
23 都是我們直接付給工人的，證明工人有領到公司，都是請一  
24 個人進來，直接領走…工資是固定的，不管幾個人，他們自  
25 己去分…有一個人負責來領錢，負責分給他們」等語（見本  
26 院卷第393頁）一致，可知原告完成拆卸貨櫃之工作後，其  
27 報酬是由被告鑫多公司直接給付原告或由代理原告受領之人  
28 交付原告，亦與僱傭契約中，一般員工以提供「一定」勞務  
29 請求給付「一定」薪資之情形有別；又證人李依珊另證稱：  
30 「（問：作業的時候，有無在場監工？）沒有，不會特別派  
31 人監工，工人會自己工作，沒有人指揮」等語（見本院卷第

395 頁），可知原告為拆卸貨櫃之工人，可以自己決定拆卸方式，拆卸時間，不受被告李連發、李麗卿、鑫多公司之指揮監督及考核，有別於僱傭關係體制內一般執行事務須服從管理階層人員之權威，並有接受懲戒或制裁之義務有別。則原告既無固定上班時間，又非向被告李連發、李麗卿、鑫多公司提供一定勞務並請求給付一定薪資，被告李連發、李麗卿、鑫多公司亦從未派員到場指揮監督原告，亦未制定任何請假或獎懲、作業流程規則，顯然被告李連發、李麗卿、鑫多公司等，對於原告之出勤情況並無考核，亦不監督原告個人之實際工作狀況及執行業務之方式，原告就其完成工作目的之安排，原則上具有相當程度自主權，核與一般勞動關係中著重於勞工應受雇主之指揮監督，並服從雇主工作規則與紀律之勞務給付義務不同，以上諸情即足以認定原告與被告李連發、李麗卿、鑫多公司間不具有人格上之從屬性。

3.再據證人黃筆忠證稱：「（問：平時要去工作都是公司發通知在 LINE 群組裡，你們看到之後才去現場做？）是的」、「（問：如果貨櫃只要 3 個人就夠了，看到通知的人這麼多，如何知道何人要去？）平時就是那幾個人，三、四個人，有我，原告、證人何定國、林美華等人在群組裡」等語，可知原告所從事之拆除貨櫃之工作，得不經被告李連發、李麗卿、鑫多公司之同意，由 LINE 群組裡同意前往之人提供勞務，足徵原告所提供之勞務，得由他人代替，其勞務專屬性程度尚低，此情核與僱傭關係中之勞工係以供給勞務本身為目的，受僱人須親自履行，不得使用代理人，截然不同。

4.再就經濟上之從屬性而言，原告之報酬計算方式，係依據每日完成之貨櫃數量而定，並無任何基本底薪之保障，是原告每月之報酬數額並不固定，而需承擔報酬數額不定量之風險，被告鑫多公司是否給付報酬，係依原告提供勞務之結果為據，非依原告所提供之勞務給付時間、次數而為給付，至被告李連發、李麗卿則無給付報酬予原告之義務，業經認定如前，是堪認原告係為自己之利益而勞動，非為被告李連發、

01 李麗卿、鑫多公司之利益而勞動，且上開勞務之提供，重在  
02 工作之完成，而非勞務本身，是原告獲取之報酬與勞動基準  
03 法第2條第3款所定義之工資，係基於勞工勞務提出本身所  
04 為之對價給付之性質，顯屬有間，自難認兩造間有何經濟上  
05 之從屬性。

- 06 5.承上各節，原告與被告李連發、李麗卿、鑫多公司間不具備  
07 人格上、經濟上或組織上從屬性之特徵，揆諸前揭說明，應  
08 認原告與被告李連發、李麗卿、鑫多公司間均無僱傭契約及  
09 勞動契約關係。原告以被告李連發、李麗卿是指示其工作之  
10 人，被告鑫多公司則係交付薪資之人，應屬勞動法上僱主，  
11 均屬無據。又原告雖主張被告李連發、李麗卿與其父親等家  
12 族成員5年來都以李氏商號家族事業，僱用原告從事拆卸貨  
13 櫃工作云云，然原告與被告間無僱傭關係，已認定如前，至  
14 被告李連發、李麗卿及其等父親究竟有無成立「李氏商號家  
15 族事業」，與兩造間僱傭關係或勞動契約關係之成立與否無  
16 涉，原告此部分主張亦無理由。

17 (三)、又原告主張依職業災害勞工保護法第7條規定，請求被告負  
18 賠償責任云云。惟按「勞工因職業災害所致之損害，雇主應  
19 負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。」職業災  
20 害勞工保護法第7條固有明文。然原告並非被告李連發、李  
21 麗卿、鑫多公司所僱用之勞工，已認定如前，從而本件並無  
22 職業災害勞工保護法第7條之適用；至原告主張被告李連發  
23 、李麗卿、鑫多公司未注意貨櫃內酒箱是否平放安穩，又在  
24 無防墜設備下，叫原告直接站入貨櫃內工作，致原告受有系  
25 爭傷害，應依民法第184條第2項之規定，對其負損害賠償  
26 責任云云。惟原告既非被告李連發、李麗卿、鑫多公司所僱  
27 用之勞工，自無違反勞動基準法、勞工安全衛生法及職業災  
28 害勞工保護法第7條等規定之可能，已如前述，原告復未就  
29 被告李連發、李麗卿有何違反其他保護他人之法律，此有利  
30 於己之積極事實，依法舉證以實其說，其主張自難採信。是  
31 原告主張被告李連發、李麗卿依職業災害勞工保護法第7條

規定，民法第184條第2項之規定，請求被告李連發、李麗卿、鑫多公司給付其醫藥費、勞動能力減損、精神慰撫金等共9,852,813元之損害，即屬無據。

(四)、原告另主張被告鑫多公司依勞動基準法第62、63規定，應與被告李連發、李麗卿對原告所受損害，負連帶損害賠償責任云云。惟按勞基法第62條第1項規定：「事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。」、職業災害勞工保護法第31條第1項規定：「事業單位以其工作交付承攬者，承攬人就承攬部分所使用之勞工，應與事業單位連帶負職業災害補償之責任。再承攬者，亦同。」，惟勞動基準法第62條第1項，係以事業單位以其事業招人承攬為前提，該招人承攬之事業須為事業單位營業範圍之一部分，其不自行作業，交由他人完成，始足當之（最高法院91年度台上字第194號判決意旨參照）。且有關職業災害勞工保護法第31條「事業單位以其工作交付承攬者」，其所稱「事業單位」之認定，以該事業單位實際經營內容及所必要輔助活動，作個案認定；至於「以其工作交付承攬」之「工作」係以事業之經常業務為範圍，不以登記之營業項目為限，與勞動基準法第62條及勞工安全衛生法第16條、第17條中之「事業單位以其事業…」之「事業」範圍相同，亦據行政院勞工委員會以91年9月27日勞安一字第0910050787號函釋明確。至勞動基準法第63條規定：「承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。事業單位違背勞工安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。」，立法理由即已明載係為保護勞工之最低勞動條件標準，明定原事業單位將「事業招人承攬或承攬人將所承攬工作

再次招人承攬」時，原事業單位應負督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件，應符合有關法令之規定。亦即，該條規定仍適用於事業單位招人承攬者為其所營事業。而本件被告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，非原告所從事之拆貨櫃業者，其並非將所營事業招人承攬或將經常業務工作交付承攬，自無勞動基準法第62條、第63條規定之適用。原告執此主張被告鑫多公司應與被告李連發、李麗卿就其所受職業災害補償負連帶賠償責任，自無理由。

四、綜上所述，原告非被告李連發、李麗卿、鑫多公司所僱用之勞工，被告對系爭事故之發生亦無過失，而未對原告為侵權行為，且被告鑫多公司亦非將其所營事業或經常業務工作交付原告承攬，自無勞動基準法第62條、第63條之適用。從而原告主張被告李連發、李麗卿、鑫多公司應依民法第184第2項、職業災害勞工保護法第7條、勞動基準法第62條、第63條等規定，連帶賠償被告952,813元，及其法定利息，於法即屬無據，應予駁回。原告既受敗訴判決，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

五、本件事證已明確，其餘攻擊或防禦方法與證據，核對判決結果不生影響，爰不逐一論列。

六、據上論結：本件原告之訴為無理由，並依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 11 月 27 日  
民 事 第 一 庭 法 官 曾 文 欣

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（須按對造人數提出繕本）。

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 109 年 11 月 27 日  
書 記 官 許 庚 森