臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第126號

原　　告　陳智霖
訴訟代理人　沈明欣律師
被　　告　欣聖休閒事業有限公司
法定代理人　林毅欣

上列當事人間給付職業災害補償金等事件，本院於一百零八年十月二日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣玖仟伍佰貳拾元，及自民國一百零八年六月二十九日起至清償日止，按週年利率年百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔十分之九，被告負擔十分之一。

本判決第一項得假執行。但被告如以新台幣玖仟伍佰貳拾元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告未於言詞辯論期日到場，而核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰准依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

原告自民國（下同）107年11月16起任職於被告公司，擔任被告派駐在新北市新店區上和圖社區游泳池救生員之工作，每月工資為新台幣（下同）36,000元，上班時間為每週二至週五下午14時30分至22時30分及每週六、週日中午12時30分至22時30分。107年12月8日早上10時19分左右，原告自新北市○○區○○○路住處離開，騎乘機車行經新北市○○區○○路與重安街口，欲前往新店上和圖社區上班途中，遭訴外人許文聰駕駛自用小貨車撞擊，導致原告受有雙側遠端橈骨骨折併遠端尺骨脫位之傷害，經就診治療後，醫師認依原告

所受傷勢需專人照顧2個月及在家休養6個月。又本件被告並未依法為原告投保勞工保險，致原告未能領取任何勞保給付。為此，原告依勞基法第59條規定，請求被告給付因系爭傷害在醫院支付的醫藥費用105,546元、住院5天及出院後2個月全日看護之看護費用15萬元、自107年12月8日起共185天之工資補償222,000元，及107年11月、12月積欠的薪資（5520元、9520元）共15,040元，以上共計505,086元。併聲明：㈠被告應給付原告505,086元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率年百分之五計算之利息。㈡原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

三、本院判斷如下：

㈠勞動基準法所規定之勞動契約，是指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。又是否為勞動契約，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（司法院大法官釋字第740號意旨參照）。所謂勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非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，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3.組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。

㈡就原告主張兩造間具有勞動關係，原告受有上開通勤災害，被告應依勞基法規定予以補償醫藥費用105,546元、看護費用15萬元、自107年12月8日起共185天之工資補償222,000元

部分，經查：

1.原告主張自107年11月16起任職於被告公司，擔任游泳池救生員之工作，每月工資為36,000元等情，但依原告起訴時提出的108年4月10日工作證明，僅記載「擔任職務：救生員」、「服務期間107/12/1-107/12/8」等語（見本院簡易庭字卷第17頁），至於雙方的勞務契約關係為何（僱傭、委任或承攬）？工作地點？工作時間？等等均未予以記載，且任職期間只有8日，也與原告所稱「自107年11月16日起任職」一節不符，故雙方的契約關係內容為何，仍缺乏證據認定。

2.原告於審理時另外提出一份工作證明書，記載：「茲證明陳智霖於107年7月1日起至年8月31日之期間，臨時約聘於公司，從事社區游泳池救生員之工作，此為承攬關係，不受公司監督管理，期間薪資約新台幣參萬陸仟元整。特此證明。107年4月17日」（見本院卷第39頁），原告訴訟代理人並具狀陳稱：「原告離職後復於107年11月16日再至被告處從事相同之工作，且約定之每月薪資則與之前相同，故兩造未再簽訂新的勞動契約」等情（見本院卷第37頁）。顯然之前原告於107年7、8月任職兩個月期間，是與被告成立承攬關係，且不受被告公司監督管理，原告之後又於107年11月「再至被告處從事相同之工作」，則兩造間之法律關係究竟是原先的承攬關係？或有變更成勞動契約關係的新合意？仍然缺乏證據證明。原告訴訟代理人雖稱此工作證明書所記載「承攬關係」一語，是被告為「避免雇主及為原告投保勞保責任」而使用之用語，但未能舉證證明，自無從認定屬實。

3.再者，原告於本院審理時已自陳兩造間並無訂立書面勞動契約（見本院卷第31頁），任職日期起於107年11月16日之證明亦僅有口頭表示（見本院卷第53頁），此與其提出的書面資料不符，已如前述。而原告就其主張受雇於被告一節，除上述兩份工作證明書外，並無提出其他證據足以

證明其具有前述人格上、經濟上、組織上的從屬性，再參照被告於網路上徵才資訊，其徵人資料也明確分為雇傭關係人員及時薪制承攬人員（見本院卷第53頁），並非僅有一般僱傭關係之職務存在，且原告也表示被告並未為其投保勞健保及提撥勞退金（見本院卷第54頁），故本件兩造間之關係是否確屬於雇傭關係，或是屬於承攬關係，仍有疑問。

4.由上可知，原告提出的工作證明既然無法證明雙方具有勞動關係存在，即不適用勞基法相關規定。故原告主張其受有職業災害，被告應依勞基法規定給予職業災害補償等語，即無法成立。

㈢就原告請求被告給付107年11月、12月分別積欠薪資5520元、9520元部分：

1.依照前述工作證明記載「服務期間107/12/1-107/12/8」一語，故兩造間的勞務契約關係只能認定存在於107年12月間，原告既然無法舉證證明兩造於107年11月間有成立勞務契約，及曾提供勞務的事實（例如提出打卡或出勤紀錄），故原告請求被告給付該月5520元薪資，顯無依據。

2.至於原告請求被告給付107年12月薪資9520元部分，有前述工作證明記載「服務期間107/12/1-107/12/8」為證，依照原告所述薪資計算日薪應為1200元（36000/30=1200），則被告依法應給付9600元（1200x8=9600）。被告經合法通知後對原告此項請求均未爭執，自應認原告此項請求為有理由，然原告僅請求被告給付9520元，自應全額准許。

四、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法第59條規定，請求被告給付107年12月薪資9520元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年6月29日起至清償日止，按週年利率年百分之五計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

五、本判決第一項所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第

389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並依職權宣告被告得供相當擔保金額後准許免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及未經援用之證據，經核均不影響判決結果，爰不再一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　16　　日

民事第二庭　　法　官　劉以全

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　　108　　年　　10　　月　　16　　日

書記官　蔡忠衛