

臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第77號

原告 陳英文

訴訟代理人 鄧為元律師

被告 佑欣環工股份有限公司

兼 法定

代理人 李金龍

上一人之

訴訟代理人 呂國祚

共同

訴訟代理人 邱文豐

上列當事人間請求給付職業災害補償金事件，本院於民國109年1月9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：

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者、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、3款定有明文。查原告初以佑欣環工股份有限公司（下稱佑欣公司）為被告，起訴請求：被告佑欣公司應給付原告新臺幣（下同）566萬3,609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。嗣追加李金龍為被告，並請求：「(一)佑欣公司應給付原告370萬3,620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)被告應連帶給付原告63萬2,000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；(三)願供擔保，請准宣告假執行」（見本院卷一第62頁至第63頁）。其後訴之聲明第1、2項變更為：「(一)佑欣公司應給付原告365萬8,600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)被告應連帶給付原告 135 萬 7,628 元，及自 107 年 7 月 23 日起至清償日止，按週年利率 5 % 計算之利息」(見本院卷第 173 頁至第 174 頁)。經核原告上開請求金額異動部分，要屬減縮或擴張應受判決事項之聲明；至於追加李金龍為被告則係本於職業災害所生損害之基礎事實而為請求，揆之前揭法條意旨，均無不合。

貳、實體方面

一、原告主張：

- (一)原告自民國 104 年 3 月 10 日起受僱於佑欣公司，擔任鐵工，每日工資 2,300 元，嗣於 105 年 3 月 5 日某時，在佑欣公司指派之桃園市○○區○○路○○○巷○○號施作污染防治設備定位安裝工程過程中，因污泥壓濾機倒塌而壓傷原告(下稱系爭事故)，而受有右側肋骨骨折併血胸、右側鎖骨、肱骨、肩胛骨骨折、右側神經叢損傷等傷害(下稱系爭傷害)，並經國立臺灣大學醫學院附設醫院(下稱臺大醫院)新竹分院認原告右肩肢體肌力為第 0 等級，且症狀固定，永久失能，迄今仍持續接受治療。
- (二)而佑欣公司既為原告之雇主，又原告係執行職務時遭受系爭傷害，原告自得依勞動基準法(下稱勞基法)第 59 條第 2、3 款規定請求被告補償 105 年 3 月 5 日至 107 年 4 月 13 日(被告終止兩造間勞動契約之日)期間之工資 109 萬 9,000 元【計算式：(治療中不能工作期間：2,300 元×770 日)－(已給付薪資：2 萬 8,000 元×24 個月)＝109 萬 9,000 元】。又因原告之工資為按日計算，其平均工資應以每日可得工資，乘以工作 5 日，再除以每週 7 日計算，原告每日可領工資為 2,300 元，其平均工資應為 1,643 元(計算式：2,300 元×5 日÷7 日＝1,643 元，小數點以下四捨五入)，是原告得向佑欣公司請求 40 個月平均工資為 197 萬 1,600 元(計算式：1,643 元×30 日×40 個月＝197 萬 1,600 元)。再者，由於佑欣公司未幫原告辦理職業災害保險，以致於原告無法向勞工保險局申請殘廢補助，原告權益受損部分，佑欣

公司應負補償責任。而原告於104年9月至105年2月期間之每月平均工資為4萬394元，依勞工保險投保薪資分級表之月投保薪資為4萬2,000元，日投保工資則為1,400元，又依勞基法第59條第3款，勞工保險條例第54條，勞工保險失能給付標準第5條第1項第9款規定，得向佑欣公司請求相當於420日投保薪資之殘廢補償，故原告請求佑欣公司給付58萬8,000元（計算式：1,400元×420日＝58萬8,000元）。

(三) 另佑欣公司未依勞基法第8條前段及職業安全衛生法第5條第1項提供適當之工作環境及必要之預防設備，致原告受有系爭傷害，而李金龍又為佑欣公司之法定代理人，對於勞工應提供適當之安全工作環境，此屬佑欣公司勞工安全衛生業務之一部，李金龍對佑欣公司該項業務之執行，即有違反法令致原告受傷，原告自得依公司法第23條，民法第184條第1項前段、第184條第2項前段、第191條之3前段、第193條第1項、第195條第1項規定，請求被告連帶賠償：看護費5萬2,800元、勞動能力減損80萬4,828元（因原告符合勞工失能給付標準表第9等級之殘廢程度，參酌勞保各殘廢等級喪失或減少勞動力能力比率表之喪失勞動力程度為53.83%，以被告終止勞動契約之翌日即107年4月14日起算至勞工強制退休65歲尚有910個工作日，又原告每日工資應以1,643元計算，故勞動能力減損之金額應為：910日×1,643元×53.83%＝80萬4,828元）及精神慰撫金50萬元，共計135萬7,628元等語。

(四) 並聲明：

1. 佑欣公司應給付原告365萬8,600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。
2. 被告應連帶給付原告135萬7,628元，及自107年7月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
3. 願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

01 (一) 兩造對於系爭事故所生之職災補償等爭議，已於105年10月
02 17日進行勞資爭議調解，且調解成立，亦即兩造已成立和解
03 契約（下稱系爭和解契約），雙方即應受系爭和解契約之拘
04 束，縱令原告因而受有不利利益之結果，亦不得事後翻異。又
05 佑欣公司依系爭和解契約所負之義務，應認於105年10月4
06 日醫療終止時結束，而原告故意隱瞞治療終止之事實，仍向
07 佑欣公司領取迄107年3月4日止之工資。再者原告與佑欣
08 公司間之關係應係承攬關係，而非僱傭關係，原告於施作時
09 違反正常工序而遭受傷害，應係可歸責於己之行為所致，被
10 告無須負賠償之責。

11 (二) 退步言之，縱認被告仍應負職業災害補償及侵權行為損害賠
12 償，因原告每月平均工資為4萬394元，每日平均工資為1,
13 347元，故原告得請求之工資補償為28萬2,758元（計算式
14 ：4萬394元×7個月=28萬2,758元）；又原告既因治療
15 終止而經審定符合勞工保險失能給付標準第11級，並無不合
16 於勞基法第59條第3款失能給付標準之情形，故原告依勞基
17 法第59條第2款規定，請求被告給付40個月平均工資，顯無
18 理由；原告得請求之失能補償為56萬5,740元（計算式：1,
19 347元×420=56萬5,740元）；對於原告主張看護費支出
20 5萬2,800元不爭執；原告之勞動能力減損比例為35%，原
21 告自系爭事故發生日105年3月5日起至強制退休尚有3年
22 5月又16日，故以每月平均工資4萬394元計算，原告得請
23 求勞動能力減損之金額為54萬9,397元；原告之精神慰撫金
24 請求應以30萬元為適當。然因原告違反正常工序而遭受傷害
25 ，係可歸責於己之行為所致，故被告僅需分攤50%之賠償之
26 責。另因佑欣公司給付原告職業災害補償金額，已較可抵充
27 同一事件之侵權行為損害賠償金額為高，依勞基法第60條規
28 定，原告自不得再重複請求侵權行為所生之損害賠償等語置
29 辯。

30 (三) 並聲明：

31 1.原告之訴駁回。

01 2.如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

02 三、經查原告自104年3月10日起受僱於佑欣公司，擔任鐵工，
03 每日工資2,300元，嗣於上開時、地施作污染防治設備定位
04 安裝工程過程中，因污泥壓濾機倒塌而壓傷原告，而受有系
05 爭傷害，已於105年10月4日審定符合勞工保險失能給付標
06 準，並經臺大醫院鑑定其勞動能力減損比例為35%；又兩造
07 曾於105年10月17日於桃園市勞資和諧促進會，於106年8
08 月2日於桃園市勞資關係發展協進會進行勞資爭議調解成立
09 ，佑欣公司迄107年3月5日止共給付原告93萬7,085元等
10 情，有臺大醫院新竹分院診斷證明書、臺大醫院竹東分院診
11 斷證明書、勞資爭議調解紀錄、臺大醫院新竹分院108年3
12 月18日臺大新分醫事字第108000 1551號函、臺大醫院108
13 年3月20日校附醫秘字第10809014 39號函檢送之鑑定案件
14 意見表及桃園市政府於108年11月21日以府勞檢字第000000
15 0000號檢送之裁處書、桃園市政府勞動檢查處勞動條件檢查
16 紀錄表、訪談紀錄、原告之員工名卡、出勤紀錄、雜項支出
17 明細表、轉帳傳票、匯款回條聯及薪資明細附卷可稽（見司
18 調卷第8頁至第11頁、第15頁，本院卷一第35頁、第312頁
19 至第359頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。

20 四、原告主張其因系爭事故受有系爭傷害，佑欣公司自應依勞基
21 法第59條規定補償原領工資及失能給付，並因佑欣公司未提
22 供適當及安全之工作環境，且李金龍為佑欣公司之法定代理
23 人，故應連帶負損害賠償責任等情，則為被告所否認，並以
24 前詞置辯，是本件之爭點厥為：(一)原告與佑欣公司間之關係
25 為僱傭關係或係承攬關係？(二)原告是否因其與佑欣公司於10
26 5年10月17日、106年8月2日所為之勞資爭議調解而放棄
27 本件請求之相關權利？(三)原告依勞基法第59條第2、3款規
28 定請求佑欣公司補償原領工資、40個月平均工資及失能給付
29 ，是否有理由？(四)原告依侵權行為之法律關係，請求被告連
30 帶負侵權行為損害賠償責任，是否有理由？茲分述如下：

31 (一)原告與佑欣公司間係成立僱傭關係或係承攬關係？

01 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
02 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事
03 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
04 付報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分別定有明
05 文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬
06 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬
07 之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受
08 僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之
09 工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而
10 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
11 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
12 從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，
13 二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意
14 旨參照）。又勞基法第2條第1款至第3款分別規定該法所
15 稱之勞工，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所謂雇主
16 ，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處
17 理有關勞工事務之人；所謂工資，謂勞工因工作而獲得之報
18 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
19 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
20 均屬之。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常
21 性給與性質即屬工資。且依勞基法施行細則第7條第1款、
22 第11款及第12款分別規定勞動契約應約定工作場所及應從事
23 之工作有關事項、應遵守之紀律有關事項、獎懲有關事項，
24 可知勞工係在從屬關係下為雇主提供勞務，此一特徵亦為判
25 斷勞務給付契約是否屬於勞動契約之決定性因素，是勞基法
26 所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係
27 下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內
28 涵而言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(一)人格上從屬
29 性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受
30 懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟
31 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。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號、81年度台上字第347號判決意旨參照）。是具從屬關係之勞動或僱傭契約，與承攬關係固同屬供給勞務之契約，惟前者以供給勞務本身為目的，除供給勞務外，別無其他目的，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；至承攬關係則以一定工作之完成為目的，供給勞務僅為手段，定作人對於承攬人所提供之勞務並無指揮監督之權，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，甚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。是以有無具備從屬關係，須以提供勞務有無時間、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。故點工方式承作工作（即以施作人數依實際工作日數按日計酬），其當事人間之法律關係為承攬或僱傭之性質，自應就個別情形依上開原則具體認定之。

2.經查，證人傅維鏞於本院審理中證稱：原告是佑欣公司之員工，我們要去那個工地工作是由老闆分配，如果剛好分配與原告同一組，我們會一起去上工等語；又參李金龍於桃園市政府進行勞動檢查時稱：「（問：請問貴公司是否雇用勞工陳英文？是否有書面勞動契約？到職日為何？目前是否在職？）是；只有口頭約定；104年3月10日；仍在職」、「（問：請問勞工陳英文之工作內容為何？工作及休息時間如何約定？出勤紀錄方式為何？）鐵工；上午8時至下午5時；中間休1小時；只有紀錄陳英文上班出勤日，每日均固定8小時」；及佑欣公司稱：原告之工作內容為鐵工、污染設備的組裝工作，每日報酬為2,300元，工作時間正常是早上8時至下午5時，如果超過5時就算加班費，而我們工作內容

01 不是在自己廠區內工作，大部分是去別的工廠安裝施作，通
02 常會有一組人一起去施作等語（見本院卷第58頁、第299頁
03 、第301頁至第302頁、第321頁）。依證人及李金龍所述
04 可知，原告係受被告之指示至指定之地點從事鐵工或污染設
05 備組裝之工作，按日計酬。佐以原告每月向佑欣公司受領工
06 資，有原告之薪資明細在卷可參（見本院卷一第353頁至第
07 359頁），以原告需至佑欣公司指定之地點服勞務，且工作
08 內容受被告指揮調度，又每月自佑欣公司受領工資1次，並
09 與同僚分工合作等節，可知原告提供勞務具有時間、場所、
10 給付方式之拘束性，具有人格上及組織上之從屬性應屬無疑
11 。又原告並非專以勞務所完成之結果為目的，亦非只須於約
12 定之時間完成一個或數個特定之工作，而與佑欣公司間亦非
13 無從屬關係，故原告性質上非民法所定之承攬人。再查，佑
14 欣公司並製有原告之員工名卡，其上載明原告之年籍資料、
15 職稱、工資及到職日期（見本院卷一第324頁），顯見原告
16 為佑欣公司之員工，係受僱於佑欣公司甚明。

17 3. 綜上，原告與佑欣公司間具有人格上、經濟上及組織上之從
18 屬性，是原告與佑欣公司間應係成立僱傭性質之勞動契約。

19 (二) 原告是否因其與佑欣公司於105年10月17日、106年8月2
20 日所為之勞資爭議調解而放棄本件請求之相關權利？

21 1. 按勞資爭議經直轄市主管機關調解委員會作成調解方案，爭
22 議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立，視為爭
23 議雙方當事人間之契約，此有勞資爭議處理法第19條第1項
24 ，第23條前段規定可參。次按當事人約定，互相讓步，以終
25 止爭執或防止爭執發生之契約，為和解，有使當事人所拋棄
26 之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，此
27 有民法第736條、第737條規定可參。又和解之範圍，應以
28 當事人相互間欲解決之爭點為限，此固有最高法院57年台
29 上字第2180號判例意旨可參，惟和解範圍之認定，應探求當
30 事人之真意，不得拘泥所用辭句，此亦有民法第98條規定可
31 參。另按勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之

01 契約，勞資爭議處理法第23條定有明文。此項契約之性質，
02 應屬和解契約。又和解契約合法成立，兩造當事人即均應受
03 該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後
04 翻異，更就和解前之法律關係再行主張。

05 2.查原告於105年10月6日申請勞資爭議之調解，係主張：其
06 自104年3月10日起受僱於佑欣公司，擔任鐵工，嗣於上開
07 時、地施作污染防制設備定位安裝工程過程中，因污泥壓濾
08 機倒塌，而受有系爭傷害，原告已於105年3月21日出院，
09 但仍須持續治療，佑欣公司已給付105年3月5日至同年21
10 日之醫療費用（含看護費）共23萬4,489元、105年4月工
11 資6萬元，故請求佑欣公司給付22日工資5萬600元，105
12 年3月21日回診醫療費及車資共1萬4,248元等語。而於10
13 5年10月17日調解結果略以：對於職災補償等爭議，(1)佑欣
14 公司同意依勞基法第59條及職業災害勞工保護法規定給予原
15 告職業災害補償；(2)有關醫療補償部分，雙方同意待原告醫
16 療終止後，依原告所提供醫療費用明細予以實支實付（包含
17 醫療費、住院費、必要輔助器材、看護費、交通費等），佑
18 欣公司已先給付105年3月21日前之醫療費用22萬4,489元
19 ，並同意給付105年3月21日至同年10月17日醫療費用共1
20 萬4,248元；(3)雙方確認工資補償金額以每月2萬8,000元
21 計算，105年3月6日至10月17日期間工資補償合計19萬6,
22 000元（計算式：2萬8,000元×7個月＝19萬6,000元）
23 ，前項金額扣除已給付之6萬元、慰問金1萬元及原告前向
24 佑欣公司之借款5萬元，餘額7萬6,000元，佑欣公司願於
25 105年10月21日將前項醫療費用及工資補償餘額7萬6,000
26 元，合計9萬248元匯入原告指定之帳戶內；(4)佑欣公司同
27 意按月以2萬8,000元給付原告工資補償，並自105年11月
28 6日起按期給付至醫療終止結束，而原告需提供不能工作之
29 醫療診斷證明書給佑欣公司；(5)前開事項及數額經履行後，
30 雙方同意對本爭議事項不再爭執，有105年10月17日勞資爭
31 議調解筆錄附卷可查（見本院卷一第35頁至第36頁）。又佑

欣公司因原告未依前開調解方案交付診斷證明，故未給付原告106年7月之工資補償2萬8,000元，原告則再次於106年7月18日申請調解，原告與佑欣公司於106年8月2日調解成立，調解結果為：(1)被告依原告所提供之3張診斷證明書，同意自106年7月起恢復每月10日按月支付原告2萬8,000元作為補償，直至原告醫療終止結束；(2)前開事項及金額經履行後，雙方同意對本爭執事項不再爭執，有106年8月2日勞資爭議調解筆錄附卷可查（見司調卷第15頁）。

3.復查上開勞資爭議之原因事實與本件原告起訴之原因事實相同，而調解結果佑欣公司雖表明就醫療補償、工資補償，似未及於失能給付等請求。惟參酌105年10月17日調解筆錄中先記載：本案係針對「職災補償等爭議」所為之調解等語；又提及：佑欣公司依勞基法第59條及職業災害勞工保護法規定給予原告職業災害補償；其後更記載：前開事項及數額經履行後，雙方同意對「本爭議事項」不再爭執，參以勞基法第59條第1、2、3款分別為勞工遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主對勞工之醫療費用補償、工資補償，及失能補償之規定，足認原告及佑欣公司真意在於雙方基於勞基法第59條及職業災害勞工保護法之職業災害補償所有相關爭議，一併解決。是調解結論應可認原告及佑欣公司以佑欣公司對原告為醫療補償、工資補償，解決所有依勞基法第59條及職業災害勞工保護法之職業災害補償糾紛，自包含失能給付部分。本件原告依勞基法第59條第2、3款起訴請求佑欣公司給付工資補償及失能給付，仍係基於上述原因事實，而為系爭和解契約範圍所及，而原告既已放棄基於勞基法第59條規定之職業災害補償其餘請求權，即不得再行爭執、主張。

4.至被告雖稱系爭和解契約範圍，除針對職業災害補償請求權外，亦包含侵權行為損害賠償請求權，然綜觀前開2份調解筆錄，均未提及侵權行為損害賠償請求權。衡以我國對於職業災害之救濟，可分為職災補償與民事賠償，前者係由勞基

法上雇主之職災補償責任、基於勞工保險條例所為之職災勞保給付、基於職災勞工保護法所為之各項補助與津貼所構成；而後者係指受災勞工可依民法向雇主請求之民事損害賠償，關於兩者之關係，則係透過勞基法第60條規定，允許雇主依勞基法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額予以調整。因此我國現行之職災救濟制度係採取准許受災勞工除受有職災補償之外，仍得依民法之規定向雇主請求賠償之併存主義，其目的乃因無過失責任之職災補償係定額補償，並未能完全填補受災勞工所受損害，故允許受災勞工就職災補償未填補之損害，得另行依民法等相關規定向雇主求償。是原告既僅針對職業災害補償聲請調解，雖與佑欣公司調解成立，然並無事證顯示原告及佑欣公司當時之意乃欲同時針對民事損害賠償請求權一併解決，難認原告及佑欣公司之調解效力及於侵權行為損害賠償請求權，被告前開所辯即非可採。

5. 另原告雖稱系爭和解契約違反強制規定無效云云。惟按勞基法固為規定勞動條件之最低標準，勞資雙方如於職業災害發生前協議預為拋棄職業災害補償權利，即屬違反強制規定，依民法第71條規定，應屬無效。惟倘於職業災害事故發生後，勞工就其已取得之職業災害補償請求權等債權，本於契約自由原則，自得就已取得之債權為處分，是原告及佑欣公司於105年3月5日系爭事故發生後，針對職業災害補償之爭議互相讓步，調解成立，縱使原告拋棄部分之權利，而使佑欣公司之給付未達勞基法所定之最低標準，基於契約自由原則，亦無不可，除系爭和解契約有無效或經合法撤銷之情形外，原告及佑欣公司即應受該契約之拘束，原告前開主張，即非可採。至原告主張桃園市政府以系爭和解契約約定工資補償以每月2萬8,000元計算，違反勞動法令，而對佑欣公司裁罰2萬元，並有桃園市政府裁處書為證（見本院卷一第312頁），然該函文僅足證桃園市政府曾有該等行政作為，與本院依據法律獨立審判，並應於審判時依據法律表示適當

之法律見解未必有關，本院並不受其拘束，故不得因前開函文內容即認原告之主張有理由。

(三) 原告依勞基法第59條第2、3款規定請求佑欣公司補償原領工資、40個月平均工資及失能給付，是否有理由？

原告請求佑欣公司給付補償原領工資、40個月平均工資及失能給付，乃係基於上述原因事實，而為系爭和解契約效力所及，而原告既已放棄職災補償之其餘請求權，原告即不再行爭執、主張，是其依勞基法第59條第2、3款規定，請求佑欣公司給付原領工資、40個月平均工資及失能給付，即屬無據。

(四) 原告依侵權行為之法律關係，請求被告連帶負侵權行為損害賠償責任，是否有理由？

1. 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。民法第184條第1項前段定有明文。此項侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不合法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。而依民法第184條第2項規定，違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。此項獨立之侵權行為類型，亦應由主張侵權行為損害賠償請求權之人，就行為人有違反保護他人之法律行為，及該行為與損害間之因果關係負舉證責任。復按雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施；雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害，職業安全衛生法第5條第1項分別定有明文；上開規定係為保障勞工安全，自屬民法第184條第2項所稱保護他人之法律。

2. 原告主張系爭事故之經過乃於上開時地進行污染防治設備定位安裝工程時，欲移除污泥壓濾機底下滑輪，故需先將污泥壓濾機先以千斤頂撐起，然因佑欣公司僅提供1座千斤頂，原告趴下檢查千斤頂之支點有無平衡，此時污泥壓濾機只有

01 1 座千斤頂支撐而不平衡，因而倒塌壓傷原告云云；然被告
02 否認佑欣公司僅提供1座千斤頂，並辯稱：一般於移除污泥
03 壓濾機座下滑輪時，應於機座兩端下方，各置千斤頂一座，
04 然原告卻便宜行事，率以單座千斤頂撐起機台，復以腳踢開
05 機座滑輪，而致污泥壓濾機失去平衡而傾倒等語。經查證人
06 傅維鏘於本院證稱：現場壓濾機倒下的時候我有看到，但是
07 由誰操作或因什麼原因倒下我不清楚，我也不知道現場佑欣
08 公司提供幾座千斤頂等語（見本院卷一第299頁至第301頁
09 ），是無法認定佑欣公司係提供幾座千斤頂供原告使用，亦
10 無法認定本件事發經過為何，而原告就此亦未舉證以實其說
11 ，難認被告有何不法侵害行為或違反勞基法第8條前段、職
12 業安全衛生法第5條第1項之情形，是原告依侵權行為之法
13 律關係，請求被告連帶負損害賠償責任，即屬無據。

14 五、綜上，原告雖因系爭事故而受有系爭傷害，然原告及佑欣公
15 司已就本件職業災害補償之法律關係調解成立，而達成和解
16 ，應均受系爭和解契約之拘束，原告僅得請求佑欣公司依系
17 爭和解契約給付，而佑欣公司確已依系爭和解契約給付，則
18 原告再依勞基法第59條第2、3款規定請求工資補償及失能
19 補償，即非有據；且原告並未舉證證明被告有何不法侵害行
20 為，或違反勞基法第8條前段、職業安全衛生法第5條第1
21 項規定，亦難認被告有何違法保護他人之法律而推定就系爭
22 事故有過失，則原告依公司法第23條，民法第184條第1項
23 前段、第184條第2項前段、第191條之3前段、第193條
24 第1項、第195條第1項規定之侵權行為法律關係，請求被
25 告連帶負損害賠償責任，即屬無據。從而，原告依職業災害
26 之法律關係，請求佑欣公司給付原告365萬8,600元，及自
27 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
28 息；又依侵權行為之法律關係，請求被告連帶給付原告135
29 萬7,628元，及自107年7月23日起至清償日止，按週年利
30 率5%計算之利息，即非有據，應予駁回。其訴既經駁回，
31 假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
02 決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 109 年 2 月 15 日

05 民事勞工庭 法官 徐雍甯

06 正本係照原本作成。

07 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。

08 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 109 年 2 月 17 日

10 書記官 李靜雯