臺灣臺中地方法院民事判決

106年度勞訴字第37號

原　　告　林忠志
訴訟代理人　劉瑩玲律師
被　　告　勇興交通有限公司
兼法定代理人　林武松
共　　同
訴訟代理人　陳浩華律師

上列當事人間給付職業災害補償金等事件，本院於民國108年6月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告勇興交通有限公司應給付原告新臺幣二百零四萬四千七百九十八元，及自民國一〇六年一月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告勇興交通有限公司負擔百分之三十八，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣六十八萬二千元供擔保後，得假執行；但被告勇興交通有限公司如以新臺幣二百零四萬四千七百九十八元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

原告起訴原請求被告連帶給付新臺幣（下同）3,971,482元（見106年度中司勞調字第3號【下稱中司勞調卷】第1頁），嗣以其係誤計而誤繕致聲請數額有誤為由，更正請求之數額為5,278,932元（見本院卷二第109頁），核原告所為非屬訴之變更或追加，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠、原告自民國101年2月15日任職於被告公司，擔任聯結車駕駛

，並接受被告公司排班出車，工作內容及行程包括「宜蘭台北」行程、「台北台中」行程、「台中」行程、「麥寮」行程，每行程最少12小時，多則19小時。嗣於102年7月12日下午，原告因身體不適至中壢壢新醫院就醫，經醫師要求立即住院，惟原告翌日即發現右側肢體乏力、麻痺，而經診斷為急性腦中風併右側肢體無力、急性十二指腸潰瘍並出血及穿孔併休克，因而住院至同年7月30日，出院時狀況為肢體偏癱、無法自我照顧並需專人照顧，當日原告隨即至桃園醫院新屋分院住院治療，至103年7月3日仍有肢體乏力、麻痺及視野缺損情形。此外，原告並於102年8月9日至同年月17日至林口長庚醫院住院治療，除肢體偏癱、麻痺外，尚有失語現象，因原告狀況不佳且失語，直至103年5月9日、16日，始經長庚醫院診斷雙眼因急性腦中風而有右側視野缺損、雙眼高血壓性視網膜病變情事。

㈡、原告於103年7月間經桃園醫院新屋分院、林口長庚醫院分別認定因腦中風而有「神經系統之病變、通常無礙勞動，但由醫學上可證明局部存頑固神經症狀者」、「兩目均遺存半盲症，視野狹窄或視野變形者」之失能情形，復經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）於105年5月2日通知原告之失能應按職業病辦理，而符合勞工保險失能給付標準附表第2-5項第13等級及第3-14項第10等級，依規定合併升等為第9等級給付標準為420日。

㈢、原告依勞動基準法（下稱勞基法）第59條規定，請求被告公司給付內容如下：

1.醫療費112,331元：包括

⑴中壢壢新醫院：22,265元（見中司勞調卷第30頁）。

⑵桃園醫院新屋分院：:80,603元（見中司勞調卷第31-32頁）。

⑶林口長庚醫院：9,463元（見中司勞調卷第33-34頁）。

2.工資補償1,307,450（起訴狀誤載1,208,150元）：原告於102年7月12日住院前102年6月工資為99,297元（9,970+9,170+80,157），每日工資3,310元（99,297÷ 30=3,310元），依勞

保局給付被告之職業傷病給付為395日，是被告應補償之工資為1,307,450元。

3.殘廢補償1,064,700元:依前所述，原告失能程度為第9等級，且其於102年7月1日至11日工資不明，故以102年1月至6月之薪資計算，共458,911元，則平均工資為2,535元（458,911÷ 181=2,535），原告得請求1,064,700元（2,535元ｘ420日）。

4.以上1.2.3.合計2,484,481元，扣除勞保局給付之439,683元，被告公司應給付2,044,798元。

㈣、原告依勞工保險條例第72條第4項【應係第3項之誤】請求被告公司及其法定代理人即被告林武松依民法侵權行為規定連帶賠償上開金額中之570,519元，由法院擇一為有利於原告之判決：原告每月薪資均逾42,000元，依法應依43,900元薪資投保，投保日薪為1,463元，如被告公司如實投保，則勞保局應給付原告之傷病給付為395,742元，失能給付為614,460元，合計1,010,202元。惟被告公司僅以18,780元、19,200元為原告投保，致勞保局依635.3元、637.7元計算上開給付，其間差額570,519元，應由被告公司賠償，又被告林武松身為公司負責人，難卸其責，應依民法第184條、公司法第23條、民法第28條規定連帶負其責任。

㈤、請求被告二人連帶負損害責任：

1.被告公司無視其聯結車司機工作性質屬長時間工作型態，無任何預防工作負荷促發疾病之措施、無適當休息安排亦無勞工安全衛生教育與訓練，致原告不堪長時間工作致促發腦中風，被告公司違反保護勞工之法令，對於原告所罹職業疾病存有過失。而被告林武松為被告公司之董事，為修正前勞工安全衛生法第2條第2項之雇主，其違反保護勞工之規定，亦具過失，且與原告發生職業病間具相當因果關係，依民法第184條應負侵權行為責任，又依民法第28條、公司法第23條第2項，被告公司應與被告林武松連帶負損害賠償責任。

2.原告請求之內容：

⑴醫藥費112,331元，其內容同前所述。

⑵增加生活上支出:原告經診斷「肢體偏癱無法自我照顧，需專人照顧」，故自102年7月13日起至同年11月2日全日由原告母親照顧，自102年11月3日至103年6月6日，至少也須半日照顧，是原告可請求之看護費用為485,200元(2000元x 113日+1200元x 216日＝485,200元）。

⑶喪失勞動能力:如前所述，原告治療期間之薪資損失為1,307,450元（同前揭工資補償計算方法）；又原告受有第9級殘廢，喪失勞動能力程度為53.83%，依其係00年0月0日出生，至年滿65歲（122年6月4日），尚有18年9月20日之工作能力，其每月之薪資原可達76,000元（2,535x30），在通常情形下，應可獲半數薪資，以每月38,000元計算，年薪為456,000元，依霍夫曼公式計算，所受勞能能力損失為3,313,634元。另依長庚醫院鑑定結果，原告因職業病失能，致勞動能力減損80%，則依每月38,000元薪資計算，以18年9月20日之工作能力，依霍夫曼公式計算，其損失為4,924,590元，與治療期間薪資損失合計為6,232,040元，原告僅請求4,621,084元，自屬可採。

⑷精神慰撫金:原告於急性腦中風後，無法如正常人般工作與生活，影響其擇偶及對正常婚姻生活之期待，故請求50萬元之損害。

⑸綜上，原告請求被告求二人連帶賠償5,718,615元（起訴狀誤載為4,411,165元），扣除其自勞保局領得之439,683元，被告應連帶給付5,278,932元。

㈥、原告與被告公司間為僱傭關係，非承攬關係，且原告疾病之促發或惡化與工作過勞具相當因果關係:原告使用被告公司之車輛，各項費用亦由被告公司負擔，並聽從被告公司排班，復由被告公司為原告投保勞、健保，及依勞工身份接受體格及健康檢查，可證原告與被告公司為僱傭關係；至被告公司提出之契約書，乃被告公司利用經濟優勢地位要求任職之司機包括原告簽立。又原告雖血壓偏高，然有就醫服藥控制

，有診斷證明可佐(見本院卷一第83-84頁)，健康檢查之飯前血糖僅係偏高，非確診為糖尿病，縱認有高血壓、糖尿病，亦係因長時間工作過勞使上開疾病惡化致腦中風，依勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則（下稱勞工傷病審查準則），視為職業病。

㈦、聲明：⑴被告應連帶給付原告5,278,932元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。⑵願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠、被告公司與原告間不具僱傭關係而為承攬關係:原告於任職之初，即於101年2月7日簽署契約書，依契約內容可知原告可自行向他人招攬或受託運送其他物件，不受被告公司任何指揮、監督及考核，即非被告公司僱用之勞工，並不具僱傭關係之人格從屬性、經濟從屬性，至為原告加入保險、提供司機休息空間，屬被告公司之福利措施，與僱傭無關；再證人許煌明所述司機沒有跑就沒有錢，無基本底薪，都是跑抽成的，也可以拒絕送，沒領過年終獎金等內容，益見被告公司與原告為承攬關係。

㈡、縱認被告公司與原告間具僱傭關係，原告所受亦非職業病：原告所述工作行程，均非交通尖峰期行駛，車程較短，且於裝載上貨期間，原告仍可休息，是原告實際工作時間僅8至9小時，又依原告提出之診斷證明記載，其病症多為高血壓、高血脂、糖尿病等慢性病，非工作時間造成之職業災害，且原告僅任職被告公司約1年5月，不可能造成前揭病症，何況原告早有高血壓、高血糖病史，發生急性腦中風係原告未控制所致，非工作所造成，與侵權行為不符，被告林武松執行職務亦無故意或過失，此外，視野缺損亦明顯與被告公司任職無關。至勞保局所為失能第9等級，給付標準420日之結論，純屬同情勞工而為審定，並無積極證據支持其認定為職業病。

㈢、此外，職災之知悉係指原告主觀知悉其因職災致健康權受損

害，斯時請求權時效已開始起算，無須待法院認定才起算，是原告本件請求已罹於2年之請求權時效。

㈣、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。

三、兩造不爭執事項(見本院卷二第139頁反面)：

㈠、原告自101年2月15日起駕駛被告公司之聯結車，載送被告公司客戶之飛灰、水泥等物料至客戶指定的地點。

㈡、原告有於101年2月7日在契約書（本院卷一第72頁）上簽名。

㈢、被告有於101年2月7日起至102年7月13日止為原告加入勞保。

㈣、對原告所提出之診斷證明及醫藥費收據形式真正不爭執。

㈤、對於勞動部勞保局105年5月2日函（本院卷一第33頁）形式真正不爭執。

㈥、原告於102年6月份所領實際收入99,297元（已扣除勞健保），於102年1月至6月收入分別為81,224元、53,478元、66,846元、74,481元、83,585元、99,297元（已扣除勞健保）。

㈦、對桃園醫院108年1月3日函復內容及長庚醫院108年2月22日函復內容之形式真正不爭執。

四、得心證之理由：

㈠、原告與被告公司間存有僱傭關係：

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他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，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，故勞動契約以具有從屬性為其特質。且按勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受雇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

而動。4.納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號判決參照）。勞動契約之特徵，即在此從屬性。即兩造間是否屬勞動契約，應以其等勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，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因素，作一綜合判斷，當事人間所存之法律關係究係僱傭或承攬，不能以其外貌定之，應以契約之實質關係為判斷。

2.原告主張其與被告公司間成立僱傭關係，業據提出勞工保險被保險人投保資料表、勞工一般體格及健康檢查紀錄表、被告公司105年1月22日函為證(見中司勞調卷第46頁、本院卷一第60-62、41頁)，被告公司雖提出原告簽署之契約書(見本院卷一第72頁)，辯稱原告與與被告公司間係成立承攬關係等語，惟查:⑴倘係承攬，原告僅須於約定之時間完成被告公司指定之工作，即可領取報酬，至於原告之身體狀況如何，與被告公司無涉，是被告公司要求原告於任職之初進行體檢，即與常情有違，反之，由此可見原告須服從被告公司之命令；⑵又被告公司對於勞保局詢問原告任職期間相關事項時，非僅未表明其與原告間不具僱傭關係，反而函復排班表、領薪紀錄等資料均已佚失，亦見其與原告間並非承攬關係，並可見原告須接受被告公司之指揮監督，接受被告公司之排班而無選擇載送與否之權利；⑶再者，依被告公司提出之契約書以觀，第7條約定「乙方（即原告）所使用之車輛，需定期檢查，並由持有合格證之汽車修護廠負責維修以維護行車安全…」、第8條約定「乙方所使用之車輛，需按相關法令，確實購買保險…」等語，亦即乙方使用之車輛非被告公司所有，始有為行車安全，要求維修廠資格、購買保險之必要，然依證人鄭煌明於本院證述:司機使用的聯結車輛基本上是固定的，是公司所有等語(見本院卷一第125頁)，可見前揭契約書係與提供車輛之駕駛人簽約之用，與被告公司雇用之駕駛不同，原告縱予簽署，仍應依實際情形認定其與被告公司之關係，無從依該契約書遽認原告與被告公司間

為承攬關係。⑷此外，被告公司與原告間倘非存有僱傭關係，原告有無勞工保險之保障及健康保險之投保即與被告公司無涉，然被告公司非僅為原告投保勞保、健保甚至代扣退休金，有原告提出之勞保投保資料、被告公司提出之報酬計算表可佐(見本院卷一第122頁)。從而以上情觀之，可證原告主張其與被告公司間存有僱傭關係一情，足堪採信。

3.證人鄭煌明雖證述:司機沒有跑就沒有錢，沒有基本底薪，都是跑抽成的，沒有休假，可以拒絕載送，公司不能指揮原告作其他事，沒有年終獎金等語，惟亦稱:原告非歸伊調度，亦非伊與原告就職時面談等語(見本院卷一第126頁)，復核以被告公司提出之前揭契約書內容，可見前揭證人對於原告工作之狀況並非瞭解，所述應係其他非受僱性質之駕駛人之狀況，是以，證人鄭煌明此部分所證，不足作為原告與被告公司非僱傭關係之證明。

㈡、原告所受為職業災害，並得依勞基法第59條請求補償:

1.按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、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。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。三勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。四勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時…」，勞基法第59條定有明文。勞基法雖就「職業災害」並未加以定義，但依上開條文觀之，關於雇主抵充規定、職業病種類或醫療範圍及殘廢補償標準等，皆依勞保條例有關之規

定，其中第4款亦同列與勞保條例相同之「職業傷害」用語。又勞工如申請職業災害勞工保護法第6條第1項、第8條第1項、第2項、第9條第1項及第20條之補助申請時，關於申請補助機關為勞保局，及勞工職業災害之認定及補償標準，均比照勞工傷病審查準則、勞工保險職業病種類及中央主管機關核准增列之勞工保險職業病種類之規定，顯見勞基法與勞保條例關係密切且互為援用。又勞基法與勞保條例，均係為保障勞工而設，勞基法對於職業災害所致之傷害，並未加以定義，本於勞基法所規範之職業災害，與勞保條例所規範之職業傷害，具有相同之法理及規定之類似性質，並參酌勞工傷病審查準則第21條規定「被保險人疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者，視為職業病」，勞動部職業安全衛生署公告之職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）認定參考指引，係針對工作過量所造成之疲勞累積，與腦血管及心臟疾病之關聯性，制定判定標準，及勞動部職業安全衛生署106年9月5日勞職保1字第1060016035號函所附職業醫學評估報告書認定原告所受腦血管病變及腦中風（下稱系爭傷病）為職業促發之疾病(見本院卷一第54-56頁)，並經勞保局核定發給職業病補償費，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈤），應認原告所受系爭傷病係屬職業病，其得依勞基法第59條規定，請求被告公司給付職業災害補償。

2.茲就原告請求之補償分述如下：

⑴醫療費用:原告主張其因系爭傷病支出醫療費用112,331元，為被告等所不爭執（見不爭執事項㈣），且依原告所受之系爭傷病及其傷勢，此部分醫藥費用，屬治療上所必需之支出，其請求應屬有據。

⑵工資補償:原告主張其所罹患系爭傷病屬職業病，於醫療中無法工作，得按其罹病前一月即102年6月之每日工資3,310元計算（即9,970+9,170+80,157÷ 30＝3,310元），期間為勞保局傷病給付之日數395日等情，業據提出被告公司存入款項之存摺明細、勞保局105年6月27日函、壢新醫院、桃園

醫院新屋分院診斷證明書及出院病歷摘要為證(見中司勞調卷第35-36、14-23頁)，且未為被告所爭執，自堪採信，是其請求工資補償1,307,450元，依法有據。

⑶殘廢補償:原告因系爭傷病可依勞基法第59條請求被告公司給付殘廢補償。又原告所受職業傷病殘廢等級為9級，有勞保局105年5月2日函在卷可佐，依勞工保險職業傷病失能補償費給付標準殘廢給付標準表、勞保條例第54條之1第1項，補償日數為420日。又依勞基法第2條平均工資之規定，以系爭傷病6個月即102年1月至同年6月之原告薪資總額458,911元（81,224+53,478+66,846+74,481+83,585+99, 297，見中司勞調卷第41-42頁），除以該期間之總日數181日計算，平均工資為每日2,535元（458,911÷ 181＝2,535，小數點以下四捨五入），原告得請求之職災補償為1,064,700元（2,535 × 420=1,064,700元）。

⑷綜上，原告得請求之醫療補償、工資補償、殘廢補償合計為2,484,481元（112,331元+1,307,450元+1,064,700＝2,484,481），惟依勞基法第59條但書規定，原告已受領勞保補償部分，應予抵充扣除，此部分原告自承已自勞保局領取439,683元，並有其提出之轉帳紀錄可佐（見中司勞調卷第43-44頁），故經扣除後，原告依勞基法第59條得請求被告公司給付之數額為2,044,798元（2,484,481-439,683＝2,044,798）。

3.被告雖以原告之請求已逾勞基法第61條規定之2年時效云云，惟原告前向勞保局申請職業病失能給付，經該局認非屬職業病而核定以普通疾病辦理，原告不服，申請審議，經勞動部於104年3月20日撤銷勞保局之核定，嗣經勞保局於105年5月2日函知原告，經該局重新審查，改按職業病辦理，並補發失能給付等情，有勞保局函、勞動部保險爭議審定書等在卷足佐(見本院卷一第9-12、33頁)，即原告直至105年5月2日始因勞保局之通知知悉其得向被告公司行使勞基法第59條規定之補償權，是勞基法第61條之請求權時效，應自105年5

月2日起算2年，從而，原告於105年12月26日提起本件訴訟，有起訴狀上本院收件日期章可佐(見中司勞調卷第1頁)，未逾勞基法第61條規定之時效，被告所辯，尚非有據。

㈢、原告依侵權行為法律關係，請求被告公司、被告林武松負連帶賠償責任部分：

1.按因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅。自有侵權行為時起，逾10年者亦同。民法第197條第1項定有明文。本件原告所受系爭傷病，係於102年7月12日發生，又原告自102年7月12日至103年7月3日止多次住院治療，因無法自我照顧，而需專人照顧，已處於勞動能力有所減損狀態，可知其因系爭傷病受有損失；且其於103年9月10日函送補正文件給勞保局，亦說明其發病原因與執行職務之因果關係(見本院卷一第35 -40頁)，依客觀經驗法則，原告至遲於103年9月10日提出補正文件時，即知悉得請求被告依侵權行為負損害賠償責任，該請求權之消滅時效即應自103年9月10日起算，惟原告直至105年12月26日始提起本件訴訟，有起訴狀上本院收件日期章可佐(詳前述)，依前揭說明，已逾2年之請求權時效，從而，被告公司為時效抗辯，拒絕此部分賠償，應無不合。

2.又原告以被告林武松為被告公司之董事，為職業安全衛生法第2條第3款規定之雇主，其無視被告公司違反保護勞工之規定，致該公司之聯結車司機長時間工作，原告致因長時間工作而促發急性腦中風，顯有過失等語。惟原告並未提出具體事證證明被告林武松有親自執行原告之工作排班，且依證人許煌明證述，聯結車司機係由調度人員調度等語(見本院卷一第124頁反面至第126頁)，原告既未能證明被告林武松有何等故意、過失或違反保護他人法律之行為，以及與損害間具有相當因果關係，自不能遽認被告林武松應就原告所受系爭傷病負侵權行為損害賠償責任。

㈣、又原告以被告公司高薪低報，為原告投保勞保，致勞保局於

計算傷病及失能給付時，有570,519元之差額，故依勞保條例第72條規定請求被告公司與被告林武松負連帶賠償責任等語；惟勞基法第59條但書規定「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，雇主得予抵充之」，是雇主之補償範圍並非與勞工保險給付相同，即勞工已參加勞工保險者，雇主並非當然免除補償之責。本件原告得依勞基法第59條請求被告公司給付及請求之數額均如上述，縱使被告公司有高薪低報情事致其無法自勞保局獲得給付，亦經以提起本件訴訟之方式予以補足，自無再依前揭規定為請求賠償之餘地，從而，原告請求被告公司與被告林武松負連帶賠償責任，即難准許，併此敘明。

五、綜上所述，本件原告依勞基法第59條規定，請求被告公司給付2,044,798元元及自起訴狀繕本送達翌日即106年1月10日(見中司勞調卷第52-53頁)起至清償日止按週年利率5%計算之利息，核屬有據，逾上開範圍之請求，及原告依侵權行為法則請求被告給付部分，均為無理由，應予駁回。就原告勝訴部分，兩造均陳明願供擔保宣告准、免假執行，經核均無不合，爰分別酌定相當擔保金額併宣告之；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造就本件之其餘主張及攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　16　　日

民事勞工法庭　法　官　李　蓓

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　　8　　月　　16　　日

書記官　　張捷菡