臺灣臺北地方法院民事判決

106年度重勞訴字第29號

原　　告　李後東
法定代理人　李晟樟
訴訟代理人　詹豐吉律師（法扶律師）
被　　告　東亞運輸倉儲股份有限公司
法定代理人　歐聲源
訴訟代理人　李易霖
　　吳榮欽

上列當事人間給付職業災害補償等事件，本院於民國108年9月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣2,798,702元，及自民國106年6月4日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。
二、原告其餘之訴駁回。
三、本判決第一項於原告以新臺幣932,900元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣2,798,702元為原告預供擔保，得免為假執行。
四、原告其餘假執行之聲請駁回。
五、訴訟費用由被告負擔百分之34，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

原告起訴時依勞動基準法（下稱勞基法）第59條請求被告給付新臺幣（下同）5,963,887元或依債務不履行之法律關係請求被告給付8,188,672元（見本院卷一第8頁）；嗣於民國107年1月9日出具準備二狀追加依侵權法律關係為請求（見本院卷二第6頁）；末於108年9月27日言詞辯論時稱其依勞基法第59條請求被告給付4,689,449元或依債務不履行、侵權行為法律關係請求被告給付8,188,672元（見本院卷四第193頁）。核其追加依侵權行為法律關係請求部分，與原請求之基礎事實同一；就請求數額變更部分，核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，依民事訴訟法第255條第1項第2、3款

規定，均應准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告於103年4月25日受僱於被告擔任司機，每月薪資可達6萬元以上。原告於104年12月28日晚上6時，執行運送職務期間，因被告安排之班表致原告長期超時工作，於高速公路上發生突發性腦中風，於同日22時經彰化秀傳醫院診斷為「左側中大腦動脈梗塞」，現右側肢體偏癱及罹患失語症，日常生活無法自理，並經國立台灣大學醫學院附設醫院（下稱台大醫院）診斷並評估認定原告罹病與長期工作負荷有大於50%之關連性，是原告罹患左側中大腦動脈梗塞應為職業促發之疾病，本件應為職業災害事故。因被告公司排班工作，導致原告於事故發生前工時已超過勞基法之加班規定，復怠於採取使勞工免於發生職業災害之必要之預防設備或措施，應對原告負不完全給付債務不履行、侵權行為之損害賠償責任，又被告為規避雇主責任，將兩造間之契約定性為承攬契約，迄未補償或賠償原告，為此提起本件訴訟。原告請求依①勞基法第59條、或②債務不履行、侵權行為之法律關係，擇一為原告勝訴判決，請求之項目、金額如下：

1.依照勞基法第59條，請求職業災害補償共4,689,449元：

⑴醫療及醫材費用1,413,731元：

本件事故所支出之醫療及醫材費用之項目、金額如本院卷二第17頁之原證15所示，其中自付額共238,627元，健保給付共1,175,104元，合計為1,413,731元，均應由被告負擔。

⑵原領工資補償185,418元：

原告每月薪資為61,806元，依勞基法第59條第2款前段規定，被告應補償原告醫療期間為3個月，故被告應補償原告3個月工資185,418元。

⑶殘廢補償3,090,300元：

原告按月薪61,806元除以30計算日平均工資後，再乘以失能給付標準表失能等級第2級之給付日數1,500日，計得被告應給付之殘廢補償為3,090,300元。

2.依照債務不履行、侵權行為法律關係，請求下列項目，下列項目金額總計16,403,743元，就其中的一部8,188,672元為請求：

⑴醫療及醫材費用1,413,731元：

同1.⑴所載。

⑵看護費用6,325,614元：

原告遭遇系爭事故即無法自理生活，僅能躺臥在床，全賴全家人全日照料，後於事故後1個月，家人有委請外勞每月支出約23,000元，外勞例休假或休息時間則由家人照料，一日計算以1,200元計算，是以，每月看護費以36,000元為適當，以104年度男性平均餘命77.01歲，原告預估可存活21.0544年，原告看護費用則應為6,325,614元（計算式：36,000元x 23× 14.00000000＝6,325,614元，小數點以下四捨五入，下同）。

⑶減少勞動能力損失5,997,698元：

原告遭遇系爭事故年約55歲，距離勞基法第54條第1項第1款規定之退休年齡尚有9年，系爭事故發生前原告平均薪資50,251元，並以第1年不扣除中間利息之霍夫曼係數計算，原告之勞動能力減損為5,997,698元（計算式：65,597.83333元x 12× 9.04444× 7.619279＝5,997,698.312元）。

⑷精神上損害2,666,700元：

原告因本件事故至喪失全部勞動能力，歷經多次門診治療、手術住院，其後更須復建及長期追蹤，工作能力、生活自理能力均嚴重受創，家中唯一經濟來源完全仰賴原告之子，而被告否認原告係屬職業災害及勞動契約存在，甚至主張原告隱瞞病情，或應該短命，衡諸原告發病前正值壯年，收入平均為65,598元，該收入即係任職

於被告所領之薪資。而以被告實收資本額高達560,314,400元，迄今仍不願負擔任何費用，導致原告及家人為經濟負擔沉重等因素，原告受到巨大苦痛，故請求被告給付精神上損害2,666,700元等語。

（二）並聲明：

1.被告應給付原告8,188,672元，及自起訴狀送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

（一）兩造間締約已清楚表明為承攬關係，且於業務承接上於每次運送業務皆為雙方合意後，被告告知原告運送貨物所在地點及運送目的地，其餘事項皆由原告自行決定，兩造間並無約定任何有關懲處或制裁之情事，故兩造間屬承攬關係，非勞動關係。又原告所受傷害應非屬職業災害，蓋原告於發病前早有高血壓及糖尿病之病史，且無固定服藥，於原告亦未主動告知其敏感個人資料情狀下，被告公司對此一無所知，而發生於運送業務途中僅係偶然巧合，實與職業災害認定相違。再者，原告所製作之工作時間表未扣除空檔休息時間，並非實際工作時間，故原告陳稱其所受傷害為職業災害，實不足採。退步言，縱認被告與原告有僱傭關係，原告所受傷害係起因其自身無健康管理及刻意隱匿病史所致，又倘有可歸責於被告之情形，原告所請求之各項費用亦屬有誤，茲分述如下：

1.醫療及醫療器材費用部分：

原證7中應非醫療必要費用至少尚有編號第3（看護費4,200元、證明書費680元）、5（膳食費5,780元、證明書費810元）、8（膳食費780元、證明書費155元）、11（證明書費300元）、12（證明書費4,000元）、14（證明書費155元）、15（證明書費240元）、19（證明書費140元）、21（證明書費165元）、22（證明書費150元）、23（證明書費520元）、27（證明書費160元）、29（證明書費140元

、影印費200元）、30（證明書費500元）、31（證明書費160元）、33（證明書費140元、影印費240元）、34（伙食費2,780元、證明書費140元）、37（證明書費40元）、38（證明書費200元）、39（醫療器材費用18,500元）等費用合計41,275元，故原告所稱之醫療費用額度實有疑義，又該項費用由原告實際支出為197,192元，且除原告亦每月領取被告所補助之勞健保補貼費用3,000元，此外，健保給付醫療費用1,175,104元，原告實際上未支出，應難認受有何損害，要難認為無疑。

2.原領工資補償部分：

原領工資補償應自104年12月28日起至105年1月18日治療終止日即已領取身心障礙證明之日為止。

3.殘廢補償部分：

以原告於原證6所示疾病檢查之結果為體側偏癱之情狀，其殘廢補償之給付日數應為1,000元。

4.看護費用部分：

原告並無舉證其有看護之必要，則該等請求無理由。

5.減少勞動能力損失部分：

原告係長途貨運司機，縱其有依勞基法有關強制退休年齡計算其勞動力減損之情況（僅於4年），其於事故發生前之平均薪資為50,251元，其所請求應為2,203,035元（計算式：50,251元x 43.00000000＝2,203,035元）為限。又系爭事故發生原告已為退休，原告所引有關勞基法之法定退休年齡並不適用，且原告之勞動能力以其自身病史（高血壓及糖尿病）本應無再為擔任職業之情況，應可認其並無損失，基於損害填補原則，原告所請應認無理。

6.精神上損害部分：

有關兩造間之契約關係係原告於發生傷害前並無任何爭執、異議，且所簽署合約之際亦早已知悉與被告之承攬關係無疑。另被告亦大力招募其為僱傭員工亦遭拒絕，現空言被告有可歸責之處，而忽略自身健康管理及刻意隱匿病史

等情況所致之種種傷害與痛楚進向被告請求人格權之損害，實無理由等語。

（二）並聲明：原告之訴及其假執行聲請均駁回；如受不利益判決，願供擔保免為假執行。

三、本院使兩造協議簡化爭點如下：

（一）不爭執事項：

1.原告為00年0月00日出生，其自103年4月25日為被告公司提供聯結車駕駛之勞務，被告未為原告投保勞工保險。原告於104年12月28日18時許駕駛被告公司聯結車執行運送職務，於國道高速公路發生突發性右側肢體偏癱及失語症（左側中大腦動脈梗塞）等病況（本院卷一第23至34頁），台大醫院受勞動部職業安全衛生署委託，於106年3月24日評估認定原告上開傷病與長期工作負荷有關（本院卷一第35至37頁）。

2.原告於事故後失能，於105年5月11日經臺灣基隆地方法院105年度監宣字第11號裁定為受監護宣告之人（本院卷一第9至11頁）。

3.原告於104年11月26日被告公司提供之健康檢查之問卷中，填載「過去1個月，平均每週工時為48小時；過去6個月，平均每週工時為48小時」（本院卷一131頁）。

4.關於醫療費部分，起訴狀所附之醫療費用表，除編號第3、5、8、11、12、14、15、19、21、22、23、27、29、30、31、33、34、37、38、39部分外，其餘部分被告不爭執。

5.關於原告失能等級，為勞工保險失能給付標準之第2級。

6.原告約於105年2月7日取得身心障礙證明，關於原領工資補償之計算期間，為自104年12月28日至105年2月7日。

（二）爭點：

1.兩造間關係為僱傭關係或是承攬關係？

2.原告於104年12月28日所發生之本件事故，是否為職業災害？

3.原告依勞基法第59條請求被告給付醫療費、原領工資補償、殘廢補償，有無理由？如有理由，相關爭執如下：

⑴醫療費：起訴狀所附之醫療費用表，關於編號第3、5、8、11、12、14、15、19、21、22、23、27、29、30、31、33、34、37、38、39部分，是否與本件事故相關？

⑵殘廢補償：計算之日數，應採原告主張之1500日？或採被告主張之1000日？

4.原告依債務不履行及侵權行為法律關係，請求被告給付醫療費、看護費、減少勞動能力損失、慰撫金，有無理由？如有理由，各得請求多少金額？

四、本院之判斷：

（一）兩造間關係為僱傭關係或是承攬關係？

1.按勞基法第2條第6款規定：「本法用辭定義如左：六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約」，即勞基法規定之勞動契約，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（最高法院98年度台上字第1276號裁判意旨參照）。次按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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：⑴人格上從屬性，即受僱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。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶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。⑷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。勞動契約之特徵，即在此從屬性（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）。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立（最高法院92年度台上字第2361號、96年度台上字第2630號判決意旨參照）。再者，勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及

指揮監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號、95年度台上字第1492號判決意旨參照）。

2.原告主張兩造間所簽立之契約名義上雖稱為承攬契約，惟其實質為具從屬性之勞動契約。被告抗辯兩造間締約已清楚表明為承攬關係，且於業務承接上於每次運送業務皆為雙方合意後，被告告知原告運送貨物所在地點及運送目的地，其餘事項皆由原告自行決定，兩造間並無約定任何有關懲處或制裁之情事；又其曾向原告提及被告可選擇擔任正職司機，但原告拒絕擔任正職司機，而與被告簽立承攬契約等語。經查：

⑴原告自103年4月25日為被告公司提供聯結車駕駛之勞務，而貨櫃運輸為被告之主要營業項目之一，此為兩造所不爭執。

⑵證人即被告公司基隆運輸部的副理林韋岑於106年11月8日在本院具結證稱：「（被告訴訟代理人問：被告公司的司機是否有分正職與承攬，正職又有分舊跟新，新的從何時開始？）我任職被告公司任職24年半我，現在是被告公司基隆運輸部的副理，擔任20年了。司機的制度我們從104年有分新在職與舊在職及承攬三種，承攬是民國90年就有，90年以前沒有承攬都是正職。公司舊在職因為有勞保問題，新在職有提撥6%勞保退休金，差別就是舊制與新制。」，「（被告訴訟代理人問：你如何去向承攬司機宣導轉任新正職司機？）104年以前的承攬司機，我們有跟他們講公司從104年起有些新司機加入，我們會鼓勵他們加入新正職司機，不要做承攬司機比較有保障，這些就要看司機意願，我們無法強迫他們是要加入新在職或承攬。（被告訴訟代理人問：你有無對原告宣導？）原告103年當時我有跟他提過公司後續會有新在職與承攬合約，希望他們一些承攬司機加入我

們的新在職，原告當時說會考慮。（被告訴訟代理人問：為何他沒有加入？）因為我們有些司機認為新在職與承攬只差在提撥，薪資結構一樣，他們認為不划算，所以沒有加入。司機會考量承攬有些司機獎勵，若加入新在職，這些福利就沒有了。」，「（被告訴訟代理人問：承攬司機是否可以改變工作時間？例如一、三、五改二、四、六？）可以，時間由他們定，他們可以假日班，也可以做一休三休四休五，時間我們無法掌控。連續好幾個班不來也可以，因為我們會提前電話聯絡詢問司機是否要在八點或一點或某個時段來承攬。」，「（原告訴訟代理人問：承攬司機可否拿公司的車做私人用途？）不行。（原告訴訟代理人問：承攬司機可否要求運送一趟高雄立即付錢？）我們是計酬的，要薪資回五堵送上報表，薪資是月發。（原告訴訟代理人問：承攬司機可否請別人幫他開車？）承攬司機禁止酒駕，非本人不會讓他們開車，因為車輛是公司財產，且我們有幫承攬司機保個人意外險。（原告訴訟代理人問：承攬司機是否可以帶朋友或親戚一起派車？）不行，員工要坐公司車也要主管核定。（原告訴訟代理人問：你們如何決定承攬司機運送報酬？）我們有讓承攬司機看酬庸內容，薪資結構、用油計算都有給他們看，若他們認為合理才會簽。新正職與承攬司機都是以趟數計算報酬，運費都相同，只差在6%勞退金，承攬司機酬庸若有到達36,400元，公司就會補貼1,500讓他投保勞健保，若達48,000元，又會再補貼1,500元，正職就沒有。若承攬司機一個月超過17趟還有獎勵金，正職沒有獎勵金。正職有年終獎金、三節獎金，但承攬司機沒有。油料補貼的部分，正職與承攬司機都一樣。（原告訴訟代理人問：你為何讓承攬司機做健康檢查？）公司要知道每個司機狀況，正職員工也有。健檢結果公司都知道，因為是耕莘醫院派人來公司檢查。（法官問：被告公司有幾名司機？

）被告公司全省有四個部門，原告、證人羅吉祥、證人朱裁龍也是在我基隆部門擔任司機。我的部門承攬司機現在有33員、新在職5人、舊在職5員，共43人。新在職5人就是由承攬司機轉的。」等語（見本院卷一第184至186頁）。

⑶證人即曾於被告公司擔任駕駛之羅吉祥於106年11月8日在本院證稱：「（原告訴訟代理人問：平常工作內容為何？）載貨櫃，派車叫我們怎麼走就怎麼走，當天會有派車人員跟我們說要載貨櫃去哪裡，一個工作結束接著下一個工作。（原告訴訟代理人問：是否有排班？狀況為何？）早上到公司車場就去報到，報到後就會給我們工作，一個做完接著下一個工作。（原告訴訟代理人問：有無固定上下班時間？）一般都是八點左右報到，沒有固定下班時間。工作完成會電話聯絡公司，公司會再派另一個工作給我，最後工作做完會把車開回公司車場停放。（原告訴訟代理人問：若臨時有事是否要請假？）要事先跟調派講。（原告訴訟代理人問：完成工作是否需填載日報表？）有，每天都有工作報表，依照報表算薪水。（原告訴訟代理人問：工作日報表要寫什麼內容？）名字、工號、工作內容，例如甲地到乙地、趟數。（原告訴訟代理人問：工作日報表填完後是否要送回公司？）對，每天都要拿回去。（原告訴訟代理人問：運輸過程中公司7是否會跟你聯絡？）比較少，除非有特殊情形，例如任務還沒有結束時，交代我下個任務要去哪裡。（原告訴訟代理人問：有無使用公司車輛運輸自己向外承攬的工作？）沒有。（原告訴訟代理人問：是否有員工使用公司車輛運輸自己向外承攬的工作？）沒聽說過。（原告訴訟代理人問：每趟的報酬公司是否有跟你協商？）沒有。（原告訴訟代理人問：報酬是否是你與公司簽約時決定？）因為要上班，公司拿一本很厚的給我，我沒有仔細看，寫很多，公司會跟我說這邊

蓋章這邊簽名，沒有簽就沒有工作。（原告訴訟代理人問：你如何知道每趟報酬如何？）做久就知道，我們主要是按照趟數計酬。（原告訴訟代理人問：公司有無問你是否要每次工作完成就結算一次？）沒有，每個月算一次薪水。」，「（被告訴訟代理人問：為何選擇去職業公會投保？）因為被告公司沒有幫人加保，他叫我們自己去外面投保。若跑的趟數超過一個金額會補貼壹仟五，再到下一個趟數會再補貼壹仟五，共三千元。」，「（法官問：你當初是應徵正職或非正職？）我們那時候去就沒有正職的，都是契約的。（原告訴訟代理人問：正職與契約人員即非正職人員工作內容是否相同？）當一樣。」，「（被告訴訟代理人問：你是否知道除了做一休一外，被告公司還有什麼樣的工作型態？）有聽說做兩天休一天。」等語（見本院卷第178至181頁）。

⑷證人即曾於被告公司擔任駕駛之朱裁龍於106年11月8日在本院證稱：「（原告訴訟代理人問：你何時任職被告公司？）我只知道在被告公司做11、12年，我是三年多前離開。（原告訴訟代理人問：工作內容為何？）早上來等公司派工，若有船邊先做船邊，就是從碼頭拖貨櫃到基隆的貨櫃廠，有CY的話，公司會派CY給我們拖，但不一定每天有，因為量不多，CY就是公司會計小姐派我們去碼頭或是貨櫃廠卸貨裝貨。回來的話，下午三、四點再跑高雄來回轉運的，回來都天亮了。（原告訴訟代理人問：每天是否有固定上下班時間？）早上八點左右到公司，我們不用打卡，所以約八、九點到，就把當天交派的工作做完，下班時間不一定。我是做一休一。（原告訴訟代理人問：若臨時有事，是否要請假？）要跟公司報告。（原告訴訟代理人問：你是否曾經使用公司車輛運輸自己承攬的業務？）沒有。（原告訴訟代理人問：你的報酬如何計算？）高雄雙重櫃來回兩千八百元，一空一重兩千六百元，若有去臺中或跑三個點四個點

價錢又不一樣。（原告訴訟代理人問：報酬何人決定？）公司。（原告訴訟代理人：你是否聽過有人任意不接受公司派案，而受到公司處罰？）有，若用油量連三個月超量，公司會扣錢並停派。」，「（被告訴訟代理人問：你是否知道你簽的不是正職即勞動契約？）我進公司前就知道我不是正職，但我以為我是契約工，但結果是承攬工。正職契約是我離開後公司才有這個名目，我離開前沒有。」，「（被告訴訟代理人問：你是否知道你不是正職但你仍簽約？）對，因為我需要累積經驗。（被告訴訟代理人問：你是否知道被告公司除了做一休一，還有司機是做假日班的？）有聽過，且該司機我也認識。（被告訴訟代理人問：若你想要從做一休一改成假日班，是否會遭公司處罰？）因為我們是有出車才有錢，若改成假日班不會，因為我們沒有另外兼職。（被告訴訟代理人問：你意思是否為若你有在外兼職，你就會選擇在被告公司做假日班？）不會，做一休一就很累了，不會在外面兼職，我有計程車牌，但做一休一就很累了，所以也沒有開計程車。（被告訴訟代理人問：你是否聽過其他同事從做一休一轉假日班或從假日班轉做一休一？）之前沒有，因為我做一休一很固定，我離開後不曉得。（被告訴訟代理人問：你是否有因為遲到或沒有請假或拒絕承攬而遭被告公司處罰的經驗？）有因為途中發生車禍而臨時沒有到公司，但有打電話報備，因為有做才有錢，所以不會被扣薪水。如果是遲到，會被口頭念，但公司不會處罰。如果是正職的話就要簽到，我只知道我跟正職工作差不多，但正職薪資多壹萬多元，可能是有底薪之類。」等語（見本院卷一第181至183頁）。

⑸兩造間承攬契約書附件記載：「乙方（按指被告）應給付甲方（按指原告）之承攬費用及用油計算如附表一、二、三。如甲方全月之承攬費用（不含用油）達36,400

元時，由乙方另給付甲方1,500元；全月之承攬費用（不含用油）達44,800元時，乙方另再給付甲方1,500元，作為補貼甲方之勞、健保費用。計算全月之承攬費用以每月26日至次月25日之工作量為準。」（見本院卷一第101頁）。

3.綜合審酌上開事證，判斷如下：

⑴具強度較弱之人格上從屬性：

由證人朱裁龍、羅吉祥之證述，可知承攬司機無需打卡上班，無遲到扣薪規定，係承攬司機報到上班後再由被告公司人員指派當日工作。再由承攬契約書附件之記載（見本院卷一第101頁）及證人羅吉祥、朱裁龍、林韋岑之證述，可知原告並非每月有固定之強制工作日數，而係得自行決定每月工作日數。是以，本件關於運送貨物所在地點及運送目的地，固由被告公司指定，而得認有部分之人格上從屬性，惟關於原告每月工作日數，原告仍得自行決定，並不因未前往報到工作而遭受扣除應得報酬之懲處。此外，駕駛工作本非於固定之辦公處所內為之，且關於駕駛方式及駕駛路線本具有專業判斷性，故要求駕駛者於工作當日填載工作報表據以計算工作報酬，此點尚非區別僱傭關係及承攬關係之依據。從而，兩造間之人格上從屬性之強度較弱。

⑵須親自履行，不得使用代理人：

證人林韋岑證稱非承攬司機本人不會讓他們開車等語，亦即原告須親自履行駕駛勞務，不得使用代理人，此與一般承攬契約重在工作之完成而允許次承攬之情形，顯有不同。

⑶具經濟上從屬性：

兩造間勞務提供之過程，是由被告提供駕駛勞務所需之主要工具即車輛，且依證人林韋岑之證述，承攬司機不行拿公司的車做私人用途，承攬司機不行帶朋友或親戚一起派車，且員工要坐公司車也要主管核定等語，可知

兩造所簽立「承攬契約書」第1條後段記載「甲方（按指原告）亦得使用乙方（按指被告）之曳引車及半拖車拖運其自行向他人承攬運送之貨櫃」，與事實不符。再者，雖原告得自行決定每月工作日數，惟受被告公司獎勵約款（見本院卷一第101頁）之影響，每月為多領取3000元之補貼費，實際上使得自己之工作日數至少達到相當於全月承攬費用（不含用油）44,800元之程度，則觀諸原告在被告公司提供駕駛勞務之實際工作情形，參證人朱裁龍證稱「做一休一就很累了，不會在外面兼職」等語，原告實已無餘裕再向第三人提供駕駛勞務，亦即於原告為被告公司提供駕駛勞務期間，係依賴被告之工資給付維生，並非原告為自己營業之目的而同時提供多數定作人駕駛勞務之情形，故本件具有經濟上之從屬性。

⑷具組織上從屬性：

貨櫃運輸既為被告之主要營業項目之一，則提供駕駛勞務之人自為被告公司營運之不可或缺之人員；然依證人林韋岑所述，被告公司基隆運輸部共43名駕駛中，即有達33名係與原告地位相同之承攬司機，可認被告所稱之承攬司機實際上是被告公司生產組織體系中之主力；再者，不論被告所稱之承攬司機或是正職司機，均是以趟數計算報酬，而關於司機報酬之計算方式，皆是依照被告公司所定之制式標準【以行駛里程數，區分車輛所載運者為無貨櫃、空貨櫃、內裝物品之貨櫃3種型態，決定各項用油標準、報酬、標準工時（見本院卷一第97至100、102至105頁）】，而非原告就承攬工作逐項與被告議價商定；此外，被告公司並對原告提供定期健康檢查；由上可知，被告公司實已將原告納入其生產組織體系之中，兩造間具有組織上從屬性。

⑸綜上，由原告須親自履行契約、兩造間具有經濟上從屬性、組織上從屬性以觀，堪認兩造間屬勞基法之勞動關

係。

（二）原告於104年12月28日所發生之本件事故，是否為職業災害？

1.按依勞工保險條例第34條第2項規定（關於職業傷害補償費）訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第3條第1項規定「被保險人因執行職務而致傷害者，為職業傷害」。

2.本件原告於104年12月28日18時許駕駛被告公司聯結車執行運送職務，於國道高速公路發生突發性右側肢體偏癱及失語症（左側中大腦動脈梗塞）等病況（本院卷一第23至34頁），台大醫院受勞動部職業安全衛生署委託，於106年3月24日評估認定原告上開傷病與長期工作負荷有關，此為兩造不爭執。又台大醫院之職業傷病評估報告書記載「綜合評估：個案所罹患之非創傷性腦梗塞屬目標疾病；病發前6個月每月加班時間皆顯著超過100小時；發病時間與工作時間符合先後時序性；個案有高血壓及糖尿病病史，無法完全排除工作外之致病因，可排除腦部結構性問題、氣溫急遽變化或個人運動等其他影響。經綜合判定個案之長期工作負荷，對其所患之腦出血之貢獻度應大於50%」等語（本院卷一第37頁反面）。被告雖辯稱上開加班時間之數據未扣除空檔休息時間，並非實際工作時間云云，惟如以一天工作分為六個作業時段而論（參見本院卷四第192頁關於104年7月1日承攬作業簽證單之勘驗筆錄），各段作業之空檔期間係在等待下一個駕駛任務，並無適當之休息地點與休息品質，仍應納入全部工作時間之中。何況，縱依被告以扣除空檔休息時間，即以實際駕駛中之時間製作之工時紀錄表，計得本件事故前6個月原告之平均延長工時已達48小時餘（見本院卷一第144頁），亦顯已逾該時適用之勞基法第32條第2項「延長之工作時間，一個月不得超過46小時」規定。

3.綜上事證，堪認系爭事故係原告長期工作負荷所發生，符

合勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第3條第1項規定，應視為職業傷害。

（三）原告依勞基法第59條請求被告給付醫療費、原領工資補償、殘廢補償，有無理由？

按勞基法第59條第1項第1、2、3款規定「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、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。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，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，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。」，本件兩造間為勞動關係，且原告於104年12月28日所發生之本件事故是職業災害，均已認定如前，而被告未為原告投保勞工保險，則原告得依勞基法第59條第1項第1、2、3款規定，請求被告給付醫療費、原領工資補償、殘廢補償。至於得請求給付之數額，分別審認如下：

1.職業災害醫療費補償部分：

原告主張因系爭事故就醫所支出之醫療及醫材費用之項目、金額如本院卷二第17頁之原證15所示，其中自付額共238,627元，健保給付共1,175,104元，合計為1,413,731元，業據其提出醫療費用表及單據等件為證（見本院卷卷一第38頁至第54頁）。被告辯稱：原證7中應非醫療必要費用如證明書、伙食費、影印費、看護費等費用合計41,275元，不應計算入醫療費用，且該項費用由原告實際支出

為197,192元，原告亦每月領取被告所補助之勞健保補貼費用3,000元，此外，健保給付醫療費用1,175,104元，應予扣除等語。經查：

⑴關於健保給付費用應予扣除：

按損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限，民法第216條第1項定有明文。次按保險契約依其所保護之內容及填補者究為被保險人之具體損害或抽象損害，可分財產保險與人身保險、損害保險與定額保險；而保險人代位權規定之立法意旨，乃在於防止被保險人於損害發生時，獲有不當得利之情形。而不當得利獲得之可能唯有以「填補具體損害原則」為先決要件。具體損害又以得以金錢計算之保險利益為前提，被保險人就其得以金錢計算之保險利益價值投保，於保險事故發生後，得依約向保險人請求填補其損害，一旦其損害被填補之後，其對第三人之損害賠償請求權，即應讓與保險人，不得再向該第三人請求損害賠償，否則即為不當得利。又一般民眾與中央健康保險局所訂立之全民健康保險契約，雖係以被保險人身體完整不受侵害為其保護內容而有人身保險之色彩，惟究其投保目的，乃在補償被保險人因治療疾病所產生之費用，即在填補被保險人之具體損害，而兼有財產保險之性質，應仍有保險法「禁止不當得利原則」之適用，申言之，全民健康保險之被保險人不得因疾病受治療而獲取不當利益，保險人代位權之規定於此場合亦有適用，倘被保險人之醫療費用業經中央健康保險局支付者，該部分之醫療費用即應移轉予中央健康保險局，被保險人不得再向侵權行為人請求給付該部分之費用，僅得就其自負額部分為請求。基上，本件原告此部分請求之醫藥費用既經中央健康保險局支付，則該部分之醫藥費用請求權即移轉予中央健康保險局，原告自不得再請求被告給付此部分健保給付費用。

⑵伙食費、證明書費用不屬勞基法第59條之醫療費用：

參行政院勞工委員會（後改制為勞動部）84年5月10日（84）台勞動3字第115057號函示：「一、勞工因職業傷害，勞保醫療給付不足，而確有繼續醫療之必要者，應由雇主負責補償...。二、病房費如經醫師或醫療機構出具證明為必要者，應由雇主負擔。至於伙食費、證明書費用則不屬醫療費用」，可知原告所支出之醫療費用，僅在勞保給付不足部分，始應由雇主負責補償，且伙食費、證明書費用不屬醫療費用。

⑶原證7編號39不應予扣除：

被告辯稱原證7編號39與系爭事故無直接相關之醫療費用等語，惟查編號39發票記載品名為氣墊床、輪椅之醫療器材（見本院卷卷一第54頁），與原告遭遇系爭事故所受損害相關，故不應予扣除。

⑷綜上，就原告請求之醫療費用1,413,731元，扣除健保給付1,175,104元，再扣除與系爭事故無直接相關之醫療費用22,775元【即原證7編號第3（看護費4,200元、證明書費680元）、5（膳食費5,780元、證明書費8 10元）、8（膳食費780元、證明書費155元）、11（證明書費300元）、12（證明書費4,000元）、14（證明書費155元）、15（證明書費240元）、19（證明書費140元）、21（證明書費165元）、22（證明書費150元）、23（證明書費520元）、27（證明書費160元）、29（證明書費140元、影印費200元）、30（證明書費500元）、31（證明書費160元）、33（證明書費140元、影印費240元）、34（伙食費2,780元、證明書費140元）、37（證明書費40元）、38（證明書費200元）等費用合計22,775元】後，原告得請求之金額為215,852元（計算式：1,413,731元－1,175,104元－22,775元＝215,852元），逾此部分之醫療費用請求，則無理由。

2.職業災害原領工資補償部分：

⑴關於原告之月平均工資數額：

關於計算原告各項請求之「原告月平均工資」之事實認定，原告起訴狀曾記載其月平均工資50,251元（見本院卷一第7頁），兩造曾於108年4月2日開庭時對「原告於事故發生前之每月平均報酬為50,251元」之事實表示不爭執（見本院卷四第147頁），原告複代理人陳彥佐律師亦曾於108年9月18日開庭時陳稱「關於月平均薪資兩造之前不爭執為50,251元」（見本院卷四第189頁反面）（另原告複代理人陳彥佐律師於108年10月1日具狀解除委任），則法院即應本此兩造不爭執之事實，認定原告之月平均工資為50,251元。雖原告於最後言詞辯論時改稱「平均薪資應為61,806元」云云（見本院卷四第193頁），惟原告並未依民事訴訟法第279條第3項規定證明其上開自認與事實不符或經他造同意，自不得撤銷前開自認。從而，原告之月平均工資應為50,251元。

⑵原告每月平均薪資為50,251元，即每日平均薪資為1,675元（計算式：50,251元÷30日＝1,675元）；又關於本件原領工資補償之計算期間，為自104年12月28日至105年2月7日，此為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項6）；則以原告之每日平均薪資乘上原告不能工作天數共42日後，原告得請求之原領工資補償為70,350元（計算式：42日x 1,675元＝70,350元）。

3.職業災害失能補償部分：

關於原告失能等級，為勞工保險失能給付標準之第2級，此為兩造所不爭執（見不爭執事項5.）；又依勞工保險失能給付標準第5條規定，第2等級按平均日投保薪資給付1000日；再依勞工保險條例第54條第1項規定「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五

十，請領失能補償費」，則第2級之職業傷病失能補償費給付標準為1,500日。故原告得依勞基法第59條第3款規定請求被告一次給予殘廢補償2,512,500元（計算式：1,675元Ｘ1,500＝2,512,500元）。

（四）原告依債務不履行及侵權行為法律關係，請求被告給付醫療費、看護費、減少勞動能力損失、慰撫金，有無理由？

1.按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件（最高法院48年台上字第481號裁判意旨參照）。又所謂相當因果關係，係指在一般情形下，有此環境、有此行為之同一條件，均可發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係；反之，若在一般情形下，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果不相當，其行為與結果間即無相當因果關係。

2.承上所述，依兩造間契約關係，兩造間之人格上從屬性較弱，原告並非每月有固定之強制工作日數，而係得自行決定每月工作日數；原告既得以自行決定每月工作日數，則其工作負荷之多寡，即難認是被告所致。再者，台大醫院職業傷病評估報告書亦謂「此篇評估報告書之侷限性：個案口述病發前已知有高血壓及糖尿病病史，並無固定服藥，然而無發病前之就醫資料，無法排除工作外之致病原因。...」等語（見本院卷一第37頁反面），則原告發生腦中風疾病，亦應與其自身之高血壓、糖尿病病史，及未固定服藥之情事相關。此外，被告定期提供原告健康檢查，堪認其有採取使勞工免於發生職業災害之預防措施，惟原告於104年11月26日（約本件事發前一個月）被告公司提供之健康檢查之問卷中，填載「過去1個月，平均每週工時為48小時；過去6個月，平均每週工時為48小時」（見本院卷一第131頁），原告為此不實記載，尤難令被告預見本件腦中風傷害之發生而得以再採取何預防措施。綜上

，原告受有腦中風疾病之傷害，與被告於原告自行決定到班後為原告安排工作之行為之間，不具相當因果關係，亦即原告受有腦中風疾病之傷害，並非被告之侵權行為或是債務不履行之行為所導致；從而，原告依債務不履行及侵權行為法律關係，請求被告給付醫療費、看護費、減少勞動能力損失、慰撫金，為無理由。

（五）小結：

原告依勞基法第59條第1項第1、2、3款規定，請求被告給付職業災害醫療費用215,852元、職業災害原領工資補償70,350元、失能補償2,512,500元，合計2,798,702元（計算式：215,852＋70,350元＋2,512,500元＝2,798,702元），為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，不應准許。

（六）遲延利息部分：

按「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力」；「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率」；「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5」，民法第229條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。被告係於106年6月3日收受原告之起訴狀繕本（見本院卷一第62頁），則原告就上開准許部分，併請求自起訴狀繕本送達之翌日即106年6月4日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息，亦有理由。

五、結論：

原告依勞基法第59條第1項第1、2、3款規定，請求被告給付職業災害醫療費用、原領工資補償、失能補償合計2,798,702元及其法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之

請求，則無理由，應予駁回。

六、其他說明：

本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述。

七、假執行部分：

（一）原告陳明願供擔保，聲請宣告假執行，經核就上開准許部分，合於法律規定，爰宣告相當之擔保金額後准許之；就上開駁回部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失依據，故不予准許。

（二）另依民事訴訟法第392 條第2 項規定，依聲請酌定相當擔保金額，為被告得免為假執行之宣告。

八、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　　21　　日

勞工法庭　　法　官　戴嘉慧

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　　21　　日

書記官　石勝尹