臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第4號

原　　告　魯海
訴訟代理人　李旦律師
　　蘇厚安律師
被　　告　富都鑫開發股份有限公司
兼上一人之
法定代理人　周麗香
前列共同
訴訟代理人　徐朝琴律師

上列當事人間請求給付職業災害補償金等事件，經本院於民國109年9月28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

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國107年5月間受雇於被告富都鑫開發股份有限公司(下稱被告公司)，被告周麗香(下稱周麗香)為被告公司之負責人。原告於107年5月25日經被告公司指派前往索羅門群島，從事總務工作，工作內容即為採購、員工薪水發放處理員工生活總務及海產轉運工廠之廠務等事務。每月薪資為新臺幣(下同)75,000元(下稱系爭僱傭契約)。嗣於108年1月30日，因被告公司設於索羅門群島之員工宿舍遭颱風吹損，原告爬至員工宿舍二樓修繕時，因一樓遮雨棚年久失修，致原告不慎摔落地面，造成原告背部劇烈疼痛、翻身困難及難以行走等症狀，然礙於索羅門當地醫療條件欠佳，原告被迫遲至108年2月15日始返臺就醫，經診斷後確診原告受有第十二胸椎、第一、三腰椎壓迫性骨折之傷害(下稱系爭傷害)。

(二)被告公司既為原告之僱主，然未依勞工保險條例為原告投保勞工保險，致原告無法向勞工保險局請領保險金。經原告向臺南市政府勞依爭議調解委員會申請調解，然因被告否認兩

造間存有系爭僱傭契約而調解不成立。又原告受傷肇因於被告所提供之工作場所有疏失所致，為此，爰依勞動基準法、民法侵權行為損害賠償之法律關係及職業安全衛生法等規定，請求被告連帶賠償醫療費用2,097元及精神慰撫金500,000元，總計502,097元元之損害，另請求被告公司給付原告醫療期間不能工作之薪資補償525,000元。復兩造尚未依法終止勞動契約，被告公司就原告之薪資僅給付至108年2月15日止，被告公司自應自108年2月16日起，按月給付原告75,000元薪資。

(三)並聲明：

1、被告公司及周麗香應連帶給付原告502,097元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年2月12日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2、被告公司應給付原告525,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年2月12日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

3、被告公司應自108年2月16日起，按月於次月15日給付原告75,000元，及自該次月16日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

4、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

原告並非受雇於被告公司，而係受僱於訴外人李幸運設於索羅門之Fudusin Development Co.Ltd公司(下稱索羅門富都鑫公司)。原告之工作地點均係位於索羅門，然被告公司營業地點僅限於臺灣，並不及於索羅門，自無從指派原告前往索羅門工作，原告自始從未提供勞務予被告，自108年2月16日起迄今亦未提供勞務予索羅門富都鑫公司或被告公司。縱認原告受雇於被告，且受有傷害，然其係因修繕房屋而受傷，自不屬原告受任職務之範圍，亦非受僱主指揮所從事之工作，為原告自願甘冒風險之行為，難謂為執行職務所受之職業災害。況於原告主張事發期間，索羅門並無颱風，顯原告

稱因修繕颱風受損之宿舍屋頂而受傷等情並不實在。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造爭執事項：

(一)兩造間僱傭關係是否存在？

(二)原告之傷害是否為職業災害？

(三)原告向被告依侵權行為請求是否有理由？

(四)若僱傭關係存在，原告得向被告請求薪資數額為何？

四、得心證之理由：

(一)兩造間僱傭關係是否存在？

1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。本件原告主張受僱於被告公司，為被告所否認，揆諸上開規定，原告自應就其主張有利於已之事實，負舉證責任，此先予敘明。

2、經查，原告對於受雇於被告，兩造間存有僱傭契約一節，經其提出被告法定代理人周麗香親手書寫薪資證明與說明書(下稱系爭薪資證明書)為證，系爭薪資證明書記載內容：「茲盧海先生於0000年0月00日來索國本公司上班，由於盧海先生敘述2018年5月25日至2018年2月15日當中還有差1個月的薪資75,000元未申請到位，本公司為了公平、公正，本公司於2018年3月10日查明為屬實，本公司於索國生意正式啟動於1個月內付款於盧海先生，若查明並無短缺，盧海先生1個月的薪資，此薪資證明與說明書則為視同作廢..富都鑫開發股份有限公司負責人周麗香..2019年2月16日」(見卷二第133頁)。由系爭薪資證明書之記載可見，周麗香記載「盧海於2018年5月25日來索國『本公司』上班」、「差1個月薪資75,000元」，可見周麗香於當時承認原告係來被告公司上班、並受有薪資每月75,000元，是被告於訴訟中否認原告受雇於被告及兩造間存有僱傭契約云云，並不可採。故原告主張兩造間具僱傭關係，為有理由。

(二)原告之傷害是否為職業災害？

1、按所謂職業災害，勞基法本身就「職業災害」並未有定義性

之規定，惟參酌職業安全衛生法(下稱職安法)第2條第5款對於職業災害之定義規定為：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」之條文意旨，應認是否屬於職業災害之認定標準，須具備下列二要件：①「職務遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過程中所發生的狀態，係基於勞動契約從事業主指揮監督之下的情形。②「職務起因性」，即「職務」和「災害」之間有因果關係存在，此種因果關係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相當因果關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定者。亦即必須在勞工所擔任之「職務」與「災害」之間有密接關係存在，所謂密接關係指「災害」必須係被認定為職務內在或通常伴隨的潛在危險的現實化，所謂勞工擔任之「職務」，其範圍較通常意義之業務為寬，除職務本身之外，職務上附隨的必要、合理的行為亦包含在內，惟若危險發生與勞工擔任之職務無關，亦與職務上附隨之必要、合理行為無涉，且危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，即難認屬勞基法第59條所稱之職業災害。

2、本件原告主張其於108年1月30日因修繕索羅門富都鑫公司之員工宿舍屋頂，不慎摔落地面，構成職業災害云云，被告否認原告係於修繕公司宿舍屋頂時受傷。是原告應就「於108年1月30日修繕被告公司員工宿舍屋頂，摔落受傷」等有利於己之事實，負舉證責任。就此部分，原告僅聲請傳訊證人李幸運為證。然查，證人李幸運固到庭具結證稱：「原告發生事故時，我已經回臺灣了，但原告有打電話告訴我說他從二樓摔下來受傷了，索羅門當地員工也有告訴我這件事情。但沒有當場看到。」、「發生事故地點是在鐵皮屋二樓，這件事情原告有打電話告訴我、當地員工也有打電話告訴我，我是經由不同電話才知道這件事情。」、「我沒有看到。我

知道的消息來源，一部分是原告本人、一部分是當地原告。發生系爭事故，當地總經理有打電話跟我講...。」及「當地員工MICHALE單純告訴我原告從鐵皮屋頂掉下來，但嗣後他有告訴我因鐵皮屋壞掉，所以原告上去修繕，且他有告知原告有到索羅門當地醫院就醫，因醫院之臺灣醫生回臺灣過年，所以沒有醫生可以就診。」(見卷二第90-93頁)。由證人李幸運前開證詞可悉，證人李幸運於系爭事故發生時，並未在現場，亦未親眼見聞事發過程。對於系爭事故之發生，係聽聞原告及其他員工轉述，而轉述之當地員工亦未親眼見聞原告摔落過程，亦是原告轉述而來。是原告是因修繕被告公司宿舍屋頂而摔落受傷一節，均屬傳聞證據，是否可採，已令人生疑。再被告抗辯李幸運才是原告雇主，是證人李幸運與被告究竟孰始為原告雇主？已有所爭執。再李幸運與被告間曾有詐欺及偽造文書之刑事案件糾紛(見卷二第92頁)，衡情李幸運與被告間有恩怨及利益衝突，依一般社會常情及經驗法則，難期其證詞有公允、公正，難免有偏袒一方之虞。而原告除李幸運外，並無提出其他證據佐證，故本院難單憑以李幸運之證詞即遽為有利於原告之認定，本院認原告就此部分，舉證有所不足，故原告前開主張，自難認為真正。

3、再查，原告主張其任事被告公司總務，工作內容包含採購、基本檢修。然原告主張發生事故地點為索羅門公司員工宿舍二樓屋頂，依一般經驗法則，屋頂具有一定高度且於其上難以穩定站立，修繕亦須一定專業能力，始能為之，並具有相當之危險性，故於其損壞之時，自應委請當地專業修繕人員，進行修繕，此為通常智識，為一般大眾所知悉。詎原告就破損屋頂之修復，竟捨棄委請索羅門當地專業維修人員，逕自爬上屋頂維修，顯有違一般人之經驗法則，自陷於危險之中，難認符合現行法秩序之價值判斷；況原告爬至二樓屋頂一事，其自認非被告指示(見卷二第70頁)。揆諸首揭說明，原告爬至二樓屋頂之行為，非本於被告指示，而是自發行為。再即便原告任職總務工作，但被告公司專為海產收購、銷

售轉運，並非專司爬高之建築、修繕工程及清潔業，故「爬上宿舍二樓破損屋頂檢查」一節，依一般人通念具高度危險性，顯非總務工作職務上所附隨之必要、合理行為。是縱使原告確實係於修繕員工宿舍屋頂摔落受傷，然係原告自行爬上屋頂修繕而發生摔落之傷害，自應認亦不具職業災害之「職務起因性」，自非屬職業傷害。是其依勞基法第59條第2款請求被告公司補償醫療期間不能工作之薪資525,000元，即屬無據，應予駁回。

(三)原告向被告依侵權行為請求是否有理由？

1、按民法第184條第2項前段規定，其立法旨趣係以保護他人為目的之法律，意在使人類互盡保護之義務，倘違反之，致損害他人權利，與親自加害無異，自應使其負損害賠償責任，凡違反以保護他人權益為目的之法律，致生損害於他人，即推定為有過失。又按，損害賠償之債，以實際上受有損害為成立要件，倘無損害，即不發生賠償問題（95年度台上字第2409號判決意旨參照）。

2、本件原告起訴主張因檢查公司宿舍受損情形而爬上屋頂摔落受傷一節，前已述及，原告無法舉證確實係因檢查屋頂受損而自該地摔落受傷。易言之，原告無法舉證證明其所受之災害及損害為職業災害。故此，被告即無違反保護他人之法律，故原告依民法第483條之1、職業安全衛生法及民法第184條之規定，請求被告賠償醫療費用2,097元及精神慰撫金500,000元，為無理由，應駁回之。

(四)若僱傭關係存在，原告得向被告請求薪資數額為何？

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務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。經查：兩造間存在僱傭契約，原告之主要給付義務係提出勞務給付，被告之主要給付義務則為給付報酬，二者互為對待給付之關係。又因契約互負債務者，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕自己之給付，惟必須立於互為對待給付之關係，始生同時履行抗辯之問題，最高法院63年台上字第828

號著有判例。

2、查：原告自108年2月16日起已自索羅門返台，至今未為被告提供勞務等情，為兩造所不爭執(見卷二第193-194頁)。前已述及，原告所受傷害非屬職業傷害，原告無法提供勞務，自不可歸責於被告。而薪資與勞務給付具有對待給付關係，原告既自108年2月16日起至今未提出勞務給付，被告除否認僱傭關係存在外併行使同時履行抗辯權拒絕給付薪資，自於法有據。故此，雖本院認兩造僱傭關係存在，但原告依民法第487條前段請求被告給付自108年2月16日起迄今之薪資，自難准許。

五、至原告雖主張被告公司員工逾5人，有為勞工強制加保勞保之義務云云，惟按攻擊或防禦方法，除別有規定外，應依訴訟進行之程度，於言詞辯論終結前適當時期提出之，民事訴訟法第196條第1項規定甚明。查，本案係於108年11月間收案，期間審理將近1年，原告從未提及被告有未盡強制投保事宜，直至109年9月28日即本院言詞辯論終結當日，始為言詞主張，連書面主張均未提出，故本院認原告上開主張顯係延滯訴訟及有重大過失逾時始行提出攻擊或防禦方法，依前開規定，自應駁回之，故不予審究。

六、綜上所述，原告本於勞基法第59條規定，請求被告公司補償525,000元，及給付自108年2月16日起迄今每月75,000元薪資，並依侵權行為損害賠償之法律關係請求被告連帶給付502,907元，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併駁回。

七、兩造其餘主張及攻擊防禦方法與本件判決之結果無涉，爰不逐一論列說明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　16　　日

民事勞動法庭　法　　官　田玉芬

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　　109　　年　　10　　月　　16　　日

書記官　林彥汝