

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第76號

原告 何建德
法定代理人 何建忠
被告 頡能科技股份有限公司
法定代理人 吳哲良
訴訟代理人 向振良
蔡建賢律師

上列當事人間請求給付職業災害補償金事件，本院於民國108年9月4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、程序部分

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款分別定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之原因事實，有其社會事實上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於變更或追加之訴得加以利用，且無害於他造當事人程序權之保障，俾符訴訟經濟。查本件原告起訴時係以勞動基準法（下稱勞基法）第59條第2款規定為請求權基礎，且原訴之聲明第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）3,200,000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（見本院雄司勞調卷第9頁）；後於民國108年6月27日之民事陳報答辯狀追加勞基法第59條第1、3款規定為請求權基礎，並將訴之聲明第1項變更為：被告應給付原告5,532,526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（見本院審勞訴卷第17頁）；嗣於108年9月2日民事陳報答辯狀及同年月4日之言詞辯論期日，再追加民法第487

條之1第1項、第125條規定為請求權基礎，訴之聲明第1項則變更為：被告應給付原告16,532,526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（見本院勞訴卷第77頁）。被告雖對原告上開追加、擴張訴之聲明表示不同意（見本院勞訴卷第79頁），惟原告主張之事實均係立基於原告於執行公務時發生車禍事故而受傷，且兩造間為僱傭關係，則追加之訴與原訴之原因事實有其社會事實上之共通性及關聯性，且就原請求所主張之事實及證據資料，於追加之訴亦得加以利用，是原告所為訴之追加、擴張無害於被告程序權之保障，揆諸前揭說明，應符合請求之基礎事實同一、擴張應受判決事項之聲明之情形，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告於100年3月9日加入被告並投資成為股東，後於103年12月23日經被告董事會委任擔任被告董事長，任期自103年12月23日起至106年12月22日止，而原告雖受被告委任為董事長並對外代表公司，然此為董事會賦予原告之權利，原告仍係忠於董事會之決定執行職務，且僅代理公司執行公司業務、指揮、督導及負責公司營利績效、虧損，對被告董事會、股東及員工負應有責任，非屬個人營利，故原告與被告間具從屬性，兩造間仍屬勞動契約之聘雇關係。緣原告於105年4月22日因公務出差至台塑公司麥寮廠，行經雲林縣○○鄉○○村○○路○○巷口時發生嚴重車禍，造成頭前額蜘蛛神經重創（下稱系爭事故），至今仍無意識，而原告既係因公執行職務時車禍受傷，自得依勞基法第59條第1款規定，請求被告給付醫療費用補償金1,464,098元；依勞基法第59條第2款規定，得請求被告給付住院期間工資，此部分以原告當時每月工資8萬元扣除勞保傷病給付31,754元，被告每月仍應支付48,246元（計算式：80,000元－31,754元＝48,246元），然被告於原告住院2年期間僅支付289,246元，尚短付868,428元（按：應為868,658元，計算式

：48,246元×24個月－289,246元＝868,658元）；依勞基法第59條第3款規定，得請求被告一次給付40個月之失能補償金計320萬元（計算式：80,000元×40個月＝320萬元）；另原告因執行業務而於路途中發生系爭事故，至今身體無法行使正常功能、成為植物人，屬非可歸責於自己之事由致受損害，被告即應依民法第487條之1第1項規定負賠償責任，此部分以原告目前54歲，我國一般男性年齡平均壽命為77歲，原告尚可存活23年，而原告每月醫療費用加上看護費用共43,550元，再扣除中間利息後，僅就其中800萬元請求（計算式：43,550元×12個月×23年＝12,019,800元）；此外，另請求精神慰撫金300萬元。為此，爰依民法第125條、第487條之1、勞基法第59條第1至3款等規定提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告16,532,526元（計算式：1,464,098元＋868,428元＋320萬元＋800萬元＋300萬元＝16,532,526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.願提供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告係擔任被告董事長乙職，兩造間屬委任關係而非僱傭關係，自無勞基法適用，亦無適用民法第487條之1之餘地，原告雖援引其投保勞工保險之資料作為兩造間僱傭關係之證明，而勞工保險法規定強制所有勞工均應參加勞工保險，然參加勞工保險之公司職員並非皆屬於勞基法所規定之勞工。又被告為原告所創辦，完全依照原告之節能技術向外承攬業務，現有股東包括董事皆由原告募股而來，故被告業務自105年4月份原告車禍後即完全中斷，毫無收入，目前正在轉型中，系爭事故為原告指揮訴外人劉佳琦駕駛車輛，往工地途中所發生，依法原告應負指揮責任，然被告並未追究此部分責任，詎原告反而向被告請求損害賠償。再者，系爭事故發生係原告搭乘劉佳琦所駕駛之自小客車，依法應由劉佳琦賠償原告，原告亦已與劉佳琦達成和解，自不得再向不真正連帶債務人即被告求償。另被告亦為原告投保意

01 外險，相關保險並已給付完畢，已依勞基法及相關規定給付
02 將近700萬元，目前仍按月依失能給付規定給付中，早已超
03 過勞基法第59條之補助標準，原告自無權利再向被告請求任
04 何賠償等語資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請
05 均駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、原告主張兩造間為僱傭關係，而原告係在執行公務時發生系
07 爭事故，被告即應依勞基法第59條第1至3款規定補償及依
08 民法第487條之1負損害賠償責任云云，此為被告所否認並
09 以前詞置辯。是本件之爭點厥在於：兩造間是否為僱傭關係
10 ？原告依上開規定請求被告補償及負損害賠償責任有無理由
11 ？金額若干？茲將本院得心證之理由析述如下：

12 (一)按僱傭契約依民法第482條之規定，係以約定受僱人於一定
13 或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給與報酬為其成立要件，就此項成立要件而言，僱傭契約在受僱人一方僅止於約
14 定為僱用人供給一定勞務，即除供給一定勞務外，並無其他
15 目的，在僱用人一方，亦僅約定對於受僱人一定勞務之供給
16 而給與報酬，縱使受僱人供給之勞務不生預期結果，仍應負
17 給與報酬之義務。復按委任者，謂當事人約定，一方委託他
18 方處理事務，他方允為處理之契約，民法第528條亦有明文
19 。僱傭與委任雖均屬勞務契約，但僱傭契約之受僱人為僱用
20 人服勞務，係完全依僱用人之指示，自己毫無獨立裁量之權
21 ，與委任之受任人為委任人處理事務，有時有獨立裁量之權
22 (民法第536條參照)不同。又按「勞工：謂受雇主僱用從
23 事工作獲致工資者」、「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬
24 」、「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」勞基法第2條
25 第1款、第3款、第6款定有明文，且按勞基法所規定之勞
26 動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供
27 職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，
28 勞工與雇主間之從屬性，初與委任契約之受委任人以處理一
29 定目的之事務，具有獨立裁量權者迥然不同。

30 (二)又勞工與雇主間之從屬性，通常具有下列三個內涵，即(1)人
31

格從屬性：此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權，如勞動者須服從工作規則，而僱主享有懲戒權等。(2)經濟上從屬性：此係指受僱人完全被納入僱主經濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，此乃從屬性之最重要意涵。(3)組織上從屬性：在現代企業組織型態之下，勞動者與僱主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，僱主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制、安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上之從屬性。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，僱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，作綜合判斷。又所謂人格從屬，係指「對雇主所有之工作是否有承諾與否之自由」、「業務進行過程中，有無雇主之指揮監督」、「拘束性之有無」、「代替性之有無」以決之，且係指勞工有接受懲戒或制裁之義務。是以，凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約；反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約。而關於勞務給付之契約，究屬僱傭或委任關係，除應依契約內容定之外，並應就是否具人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以綜合判斷，不得率以職稱或是否有投保勞工保險，遽為推論。

01 (三)再按董事長、董事、總經理及顧問等職務，依其文義，渠等
02 係負責公司經營、決策、訂定工作規則、僱用員工、指揮監
03 督懲戒員工及向公司提供建議等，位於雇主及經營層級地位
04 之人，與公司間顯不具備有人格從屬性、經濟上從屬性、組
05 織上從屬性等勞基法規定之勞動契約要件。另股份有限公司
06 與董事間之關係，除公司法另有規定外，依民法關於委任之
07 規定，公司法第192條第4項亦規定甚明。

08 (四)經查，原告於系爭事故發生時為被告董事長，迄至106年4
09 月29日後始解任，此為兩造均不爭執，亦有被告公司變更登
10 記表附卷可稽（見本院雄司勞調卷第27、47頁，本院審勞訴
11 卷第29頁），則衡諸前揭說明及相關法律規定，原告與被告
12 間即應為委任關係，復參酌原告自承：被告當時「委任」原
13 告為董事長，原告於「委任」期間忠於公司職務，且代理公
14 司執行業務、指揮、督導及負責公司營利積效、虧損等語在
15 卷（見本院勞訴卷第81、87頁），顯然原告當時亦確係被告
16 實質負責人並得對外代表公司且指揮、督導公司業務執行，
17 足證原告對外代表被告，並在授權範圍得自行裁量處理事務
18 ，並非具服從性而為被告提供勞務，除此之外，原告即未能
19 再行提出其他證據以實其主張與被告間具人格從屬性、經濟
20 上從屬性、組織上從屬性等特性之僱傭關係乙節，自應認兩
21 造間為委任關係，非僱傭關係。至被告雖為原告投保勞工保
22 險，此為被告所不爭執，惟勞工保險條例（下稱勞保條例）
23 第6條所規定之被保險人，與勞基法所規定之勞工，範圍並
24 不相同，且勞保條例規範雇主之社會保險目的與勞基法規定
25 之雇主義務不同，自不能據此逕為推認投保勞工保險即有勞
26 基法之適用或逕認兩造間即為僱傭關係。而兩造間既為委任
27 關係，自無勞基法或民法僱用契約規定之適用，是原告依勞
28 基法第59條第1至3款、民法第487條之1等規定請求被告
29 補償或損害賠償，洵屬無據。又原告另依民法第125條規定
30 為本件請求，然民法第125條係關於請求權時效之規定，非
31 得作為請求權基礎之法律依據，原告此部分主張恐有誤會，

01 附此敘明。

02 四、綜上所述，兩造間於系爭事故發生時為委任關係而非僱傭關
03 係，自無勞基法規定之適用，且民法第125條亦非得作為請
04 求權基礎之法律依據，則原告依民法第125條、第487條之
05 1、勞基法第59條第1至3款等規定，請求被告應給付原告
06 16,532,526元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
07 週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之
08 訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌後
10 認均不足以影響判決之結果，爰不另贅論，附此敘明。

11 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
12 判決如主文。

13 中 華 民 國 108 年 9 月 20 日
14 勞工法庭 法官 王宗羿

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 108 年 9 月 26 日
19 書記官 劉容辰