

臺灣花蓮地方法院民事簡易判決

113年度花勞簡字第4號

原告 白詩雯

訴訟代理人 洪維僊律師（法扶律師）

被告 財團法人佛教私立禪光育幼院

法定代理人 林賢達

訴訟代理人 紀岳良律師

許淑媛

蔡政修

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於114年2月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣142,400元，及自民國113年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應發給非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之59，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣142,400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、程序事項

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。查本件被告之法定代理人變更為林賢達等情，有法人登記證書、本院113年度法登他字第68號公告附卷可稽（本院卷第205至208頁），林賢達於民國113年8月28日聲明承受訴訟（本院卷第203頁），

01 於法並無不合，應予准許。

02 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求
03 之基礎事實同一、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在
04 此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論
05 者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項但書第
06 2款、第7款、第2項定有明文。經查，原告起訴時聲明被告
07 應給付新臺幣（下同）433,200元之本息，嗣追加聲明被告
08 應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告（本
09 院卷第267至269頁），被告未表示異議，且所指之事實同
10 一，不妨礙被告防禦及訴訟終結，應予准許。

11 貳、實體事項

12 一、原告主張：原告自110年12月29日起受僱於被告為保育員，
13 照顧兒少院生之生活起居及處理院內簽呈、主管臨時交辦業
14 務等行政事務。原告自111年9月開始，受院內安置對象曾
15 ○○（96年生，男性，真實姓名詳卷）多次肢體及言語性騷
16 擾，包含被觸摸肢體、四處聲張為曾○○所有、持刀威脅不
17 得交男友、逼迫交代交友隱私，原告反應後未獲被告重視及
18 提供實質改善。曾○○於112年5月21日趁原告獨自工作時，
19 將原告所在空間大門反鎖，突然從原告身後掐住原告頸部及
20 摀住口鼻，致原告呼吸困難，嗣將原告往地上摔，強壓原
21 告，並有毆打原告肩背處，觸摸原告胸部及下體等行為（下
22 稱系爭事故），致原告身心受創，原告於112年5月21日後向
23 被告提出公傷假申請，並經花蓮慈濟醫院於112年12月12日
24 評估罹患創傷後壓力症候群（下稱PTSD），為勞工職業災害
25 保險職業病種類表第8類第3項所列之疾病，屬於工作中遭受
26 嚴重身體傷害後發生之精神症候群。詎被告於113年3月29日
27 以原證5之LINE內容、原證6之律師函告知醫療中之公傷假原
28 告，於113年3月28日將原告退保、解僱，半薪僅給付至113
29 年3月，而原告非自始願意接受半薪。原告接受PTSD治療至
30 今無法復工，確有職業傷害，被告違法將在醫療中不能工作
31 之原告解僱，自始不生效力，仍應給付全薪。原告以113年5

01 月6日民事聲請調解暨起訴狀代通知，依勞動基準法第14條
02 第1項第6款規定，終止與被告間之勞動契約。爰依勞動基準
03 法第59條第2款、第14條第1項第5款、第6款、第14條第4項
04 準用同法第17條、職業災害勞工保護法第7條、民法第184條
05 第2項、第195條等規定，請求被告給付工資補償190,800
06 元、資遣費42,400元、精神慰撫金20萬元，共433,200元。
07 並依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請
08 求被告核發非自願離職證明書等語。並聲明：(一)被告應給付
09 原告433,200元，及自起訴狀繕本送達之日起至清償日止，
10 按年息百分之5計算之利息；(二)被告應開立註記離職原因為
11 非自願離職之服務證明書予原告；(三)願供擔保，請准宣告假
12 執行。

13 二、被告則以：曾○○已於112年5月26日轉介其他機構，工作場
14 所已無危險源，原告未提出擦挫傷之休養證明，拒絕討論復
15 工，不配合職災勞保申請，經被告於113年2月25日通知應於
16 113年3月1日復職後仍未回應，自113年3月6日連續曠職3
17 日，被告以被證1律師函催告並通知終止契約，投遞未果，
18 應已於000年0月0日生效、合法終止兩造勞動契約。原告固
19 稱因系爭事故受有職業災害，但原告遲至113年1月為職災申
20 請，遑論原告於109年間即已罹患焦慮症，未見慈濟醫院說
21 明如何排除原告病史。原告受曾○○攻擊之事實，被告確有
22 疏失，就此職業災害責無旁貸。被告同意以勞動部勞工保險
23 局（下稱勞保局）認定合理休養期間之90天，事發後包含代
24 扣勞健保部分，已給付原告薪資326,200元，且願意發給非
25 自願離職證明書等語。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不
26 利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

27 三、兩造不爭執事項

28 (一)院生曾○○於112年5月21日對原告所為的侵權行為事實（即
29 系爭事故）如本院少年法庭113年度少護字第36號裁定所
30 載。

31 (二)原告每月平均工資為36,000元。

01 (三)原告到職日為110年12月29日。

02 (四)被告願意發給原告非自願離職證明書。

03 四、本院之判斷

04 (一)系爭事故導致原告經診斷為PTSD屬於職業病

05 1.原告職務為保育員，工作內容包含照顧院生，訴外人曾

06 ○○為接受安置於被告之院生，於112年5月21日趁原告獨
07 自工作時，對原告為系爭事故之侵權行為事實，經本院少
08 年法庭調查屬實，且為兩造所不爭執，堪信系爭事故發生
09 於原告在工作場所執行職務時。

10 2.原告經花蓮慈濟醫院評估經歷系爭事故後，易對於當日相
11 關情境感到焦慮、驚恐與威脅，112年10月26日經花蓮慈
12 濟醫院身心醫學科診斷罹患PTSD，並可排除系爭事故外之
13 致病因素，綜合評估認定個案所罹患之PTSD屬職業創傷事
14 件所致職業病等情，有花蓮慈濟醫院職業病評估報告書在
15 卷可參（本院卷第27至34頁），且113年3月12日評估原告
16 仍因焦慮症狀無法獨自外出，經評估應無法回復原職場工
17 作，建議接受心理工作能力強化及考慮轉換職場工作等
18 語，有花蓮慈濟醫院113年5月17日慈醫文字第1130001412
19 號函暨病情說明書在卷可佐（本院卷第119至121頁），另
20 勞保局亦核定原告罹患PTSD為工作相關心理壓力事件所
21 致，按職業病依照勞工職業災害保險及保護法第42條規
22 定，給予原告傷病給付108,273元等情，有該局114年1月
23 10日保職傷字第11313055550號函暨附件在卷可參（本卷
24 卷第295、297頁），參以原告時為25歲之年輕女性，在工
25 作場所中，突遭院生曾○○「掐住頸部及摀住口鼻」，
26 「觸摸胸部及下體」等行為，顯已嚴重侵害原告身體權，
27 且本院少年法庭亦認定曾○○對原告所為，係強制性交未
28 遂之非行（本院卷第360頁），堪信曾○○對原告之侵害
29 甚鉅，且係在原告工作時發生之危險所致，是原告主張因
30 系爭事故造成其身心受創罹患PTSD之職業病，應屬可採。
31 3.被告雖抗辯：原告遲至113年1月始向勞保局申請職災補

償，且原告於109年間已罹患焦慮症，服藥長達2年半，無法排除其PTSD的診斷係因該病史所致等語，然花蓮慈濟醫院職業病評估報告書亦提及「個案（即原告）曾於大學求學時代因學業壓力繁重，而容易感到緊張，會頻繁向朋友求助學業上的問題，朋友曾於109年9月7日帶個案至中山身心診所看診，診斷非特定的焦慮症，抗焦慮藥物是個案自覺有焦慮不安的時候才會視情況服用，並非常規服用。112年5月21日工作中遭遇暴力事件後的創傷後壓力症候群，與過往之焦慮症在症狀上有明顯不同，為新增之診斷。但可能個案因有焦慮症，對壓力之承受閥值較低，導致個案仍可能無法承受而促發創傷後壓力症候群」等語（本院卷第34頁），顯見原告固然曾經診斷罹患焦慮症，然系爭事故為截然不同之壓力源，屬於導火線及主要原因，致原告罹患PTSD，不能因為原告關於焦慮症之病史，即一概否認其罹患PTSD與系爭事故之因果關係，被告亦未舉證切斷該因果關係，其抗辯應屬空言無據。

(二)兩造僱傭契約於113年5月6日終止

- 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。又按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：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，同法第59條第2款亦有明文。
- 2.經查，原告於112年5月21日因系爭事故罹患職業病，業如前述認定，迄至原告於113年5月6日提起本件訴訟時，尚在醫療中等情，亦有慈濟醫院診斷證明書在卷可參（本院卷第61頁），然原告主張被告自112年8月14日起未給予全額原領工資，經原告申請勞資調解後，被告始給予112年8月14日起至113年3月28日止之半薪，然113年3月29日起至起訴日即113年5月6日止之工資均未給予等情，為被告所不爭執，堪信被告已違反勞動基準法之規定，未補償原告

01 原領工資，致損害原告權益，原告主張不經預告於起訴日
02 即113年5月6日終止兩造僱傭契約，應屬有據。

- 03 3.至被告抗辯：曾○○已轉介至其他單位，既排除危險源，
04 原告即應返回工作崗位，原告拒絕復工，被告於113年2月
05 25日以LINE通知原告應於113年3月1日復工，原告未到班
06 且曠職達3日，被告發函終止兩造僱傭契約，已於000年0
07 月0日生效等語（本院卷第134至137頁），然原告既因職
08 業病在醫療中，被告即無任何事由得解雇原告，縱使原告
09 未依照被告要求出勤，被告亦不得以曠職為由終止兩造僱
10 傭契約，是被告終止僱傭契約之意思表示應不生效力，其
11 抗辯實屬無據。

12 (三)原告請求工資補償為有理由

- 13 1.原告因上述職業病致精神狀況不佳，建議休養至113年4月
14 11日，行復工評估等情，有花蓮慈濟醫院113年3月12日診
15 斷證明書在卷可參，又原告分別於113年3月28日、113年4
16 月25日再至花蓮慈濟醫院就診，醫師仍囑言「目前精神狀
17 況不佳，建議持續接受藥物及心理治療」（本院卷第57至
18 61頁），堪信原告至113年5月6日起訴時，應尚未完全痊
19 癒得回歸職場工作，屬於在醫療中不能工作，被告應按原
20 告原領工資數額予以補償。
- 21 2.原告工資為月薪36,000元等情，為兩造不爭執，故自系爭
22 事故日即112年5月21日起至兩造僱傭契約終止日即113年5
23 月6日止，被告應按原告原領工資數額補償416,400【＝
24 36,000×(11+11/30+6/30)】元，扣除被告已給付自112
25 年5月21日起至112年12月31日止之每月全薪、113年1月1
26 日起至113年3月31日之每月半薪（本院卷第375頁），計
27 319,200【＝36,000×(7+11/30)+18,000×3】元，並再扣
28 除被告已為原告墊付其勞健保費自付額13,853元後，原告
29 得再請求被告給付之金額為83,347【＝416,400－319,200
30 －13,853】元。
- 31 3.又按勞工遭遇職業傷病請領保險給付者，保險人發給保險

給付後，其所屬勞工請領之保險給付得抵充其依勞動基準法第59條規定應負擔之職業災害補償；勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應按其原領工資數額予以補償。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，勞工職業災害保險及保護法第36條第1、2項、勞動基準法第59條分別定有明文。

4.經查，原告因系爭事故向勞保局申請職業病傷病給付，經勞保局核定並給付108,273元等情，有勞保局113年12月4日保職簡字第113021017639號函在卷可參（本院卷第297頁），依上揭規定，勞保局核付之傷病給付，被告得抵充之，故原告已無餘額得再向被告請求給付。

(四)原告得請求資遣費及其數額

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條定有明文。本件原告受僱日期為110年12月29日，係於勞工退休金條例施行後，自應適用該條例之規定，原告主張適用勞動基準法第17條應有誤會。

2.經查，因被告未依照勞動基準法相關規定給予原領工資，故原告依照同法第14條第1項第6款終止勞動契約，業經本院認定如前，自得請求被告給付資遣費。原告之每月平均工資為36,000元，其自110年12月29日開始任職於被告至113年5月6日止，於94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年4個月又8天，新制資遣基數為【1+128/7200】（新制資遣基數計算公式： $[年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2$ ），原告得請求被告給付之資遣費為42,400元（計算式：月薪 $\times$

資遣費基數，元以下四捨五入）。

(五)原告得請求被告給付精神慰撫金

1.按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，民法第184條第2項定有明文。次按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，但雇主能證明無過失者，不在此限，勞工職業災害保險及保護法第91條定有明文。又按受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防；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。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定，民法第483條之1、勞動基準法第8條分別定有明文。

2.經查，被告為兒童及少年安置及教養機構，固然係為保護兒童及少年所設置，然在機構內工作之人員，亦應受到職場安全之保護，即被告聘僱原告，應保障原告在職場工作之安全，被告自承原告曾反應遭到院生曾○○摸手之行為（本院卷第135頁），堪信被告已知悉原告對於曾○○此舉動並非不以為意，實不應再讓曾○○接觸原告，原告在被告工作場域內發生系爭事故，顯係被告未能妥善安置曾○○並避免2人接觸而為必要之預防，其有過失至為明確，自應負過失侵權行為損害賠償責任。

3.另不法侵害他人之身體、健康而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條第1項定有明文。又按慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額（最高法院51年台上字第223號判決意旨參照）。亦即非財產上損害賠償，應以實際加害之情形、加害之程度、被害人所受精神上痛苦之程度、賠償權利人之身分、地位、經濟能力綜合判斷之。

4.本院審酌原告為87年次，具有幼保相關專業之學歷，系爭

01 事故發生時為25歲，對原告造成重大打擊至今無法回歸職
02 場工作，並參酌原告財產及經濟狀況、工作與收入、本件
03 侵權行為損害事實及所受精神痛苦、被告於系爭事故後之
04 處置措施、被告機構性質等一切主客觀情狀，認原告請求
05 被告賠償精神慰撫金應以10萬元為適當。

06 (六)原告請求被告開立非自願離職證明書為有理由

07 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
08 其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。又按本
09 法（註：就業保險法）所稱非自願離職，指被保險人因投
10 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
11 動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
12 情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦有明文。

13 2.經查，原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動
14 契約，核與就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離
15 職情形相符，原告自得依上開規定，請求被告開立非自願
16 離職證明書。是原告此部分主張，應屬有據。

17 (七)綜上，原告得請求被告給付之金額為142,400元。並得請求
18 被告開立非自願離職證明書。

19 五、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
20 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
21 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
22 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
23 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
24 其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，
25 為民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別明
26 定。本件原告對被告之請求權屬未定給付期限之金錢債權，
27 故其就上述金額請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日（本院
28 卷第81頁）即113年5月14日起至清償日止，按週年利率百分
29 之5計算之利息，亦屬有理。

30 六、綜上所述，原告依勞動基準法等規定，請求被告給付如主文
31 第1項所示，另應發給非自願離職證明書等為有理由，應予

01 准許。逾此範圍之請求，均為無理由，應予駁回。

02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
03 審酌均於判決結果無影響，爰不予逐一論駁，併此敘明。

04 八、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
05 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
06 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
07 第2項定有明文。本件原告勝訴部分（主文第1項），屬就勞
08 工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依
09 職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得
10 免為假執行。原告敗訴部分，假執行之聲請亦無依據，應予
11 駁回。

12 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

13 中 華 民 國 114 年 3 月 27 日

14 花蓮簡易庭 法 官 邱韻如

15 以上正本係照原本作成。

16 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
17 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
18 20日內補提上訴理由書（須按他造當事人之人數附繕本）。

19 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 3 月 27 日

21 書記官 蔡承芳