

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第65號

原告 蔡敏光

訴訟代理人 向文英律師

被告 國暘安全有限公司

法定代理人 曾建忠

被告 工安興業股份有限公司

法定代理人 黃成助

共同

訴訟代理人 曾翔律師

被告 互助營造股份有限公司

法定代理人 林志聖

訴訟代理人 陳國華律師

尤昱婷律師

上列當事人間請求給付職業災害補償金事件，本院於民國112年8月17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。

訴訟費用新臺幣21,988元由原告負擔。

事實及理由

壹、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但經被告同意者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項但書、第2項定有明文。原告起訴時聲明請求被告連帶給付原告新臺幣（下同）1,485,985元及法定遲延利息，嗣變更聲明如下原告訴之聲明所示（見本院卷二第484頁），被告無異議而為言詞辯論，依前揭規定，視為被告同意訴之變

更，合先敘明。

貳、原告起訴主張：

一、訴外人台灣積體電路製造股份有限公司（下稱台積電，為本件業主）將臺南市善化區（樹谷科學區）F18廠房新建工程委由被告互助營造有限公司（下稱被告互助營造公司）承攬興建，被告互助營造公司將工地安全衛生業務交由被告工安興業股份有限公司（下稱被告工安興業公司）承攬，及將夜間工地安全衛生問題委由被告國暘安全有限公司（下稱被告國暘公司）進行。另台積電18廠新建工程承攬商安全衛生管理委員會（下稱台積電安委會）是台積電及各承攬商組成運作，為施工之承攬商負責協調工地安全衛生問題之組織。

二、原告於民國109年11月3日起受僱於被告國暘公司，於F18廠房中P4廠區擔任夜間工安人員，而訴外人謝宗霖（被告表示應為謝宗穎，以下仍稱謝宗霖）負責P5廠區。自110年2月起，原告遭遇下述職場霸凌：（一）遭被告工安興業公司工安工程師陳家龍利用職權向原告強索發票報其他公司的帳；（二）陳家龍及訴外人蔡啟祥（另名工安工程師）多次要求原告至P5廠區完成缺失改善，但P4、P5範圍不是原告一人就可以巡檢完成，甚至P7廠區也要原告去完成缺失改善（需要離開P4、P5且原告無權進入），原告一再被陳家龍、蔡啟祥要求從事非工作範圍之事。原告提出申訴，仍遭被告漠視，且於110年7月21日晚上原告欲進入廠區工作時，發現遭鎖工作卡而無法進入，翌日中午收到被告國暘公司人員Line訊息通知最後工作日為110年7月21日，並傳送非自願離職證明書及資遣同意書，預告110年7月31日為離職日，此屬非法資遣。被告辯稱F18廠房新建工程已成廠並轉交台積電，但實際至111年9月才完工，成廠轉交時間應在111年9月後，且原告看到同事尚在該廠區繼續工作，實無於110年7月31日要求原告離職之必要。原告遭受職場霸凌及惡意資遣，致原告罹患嚴重憂鬱症而無法工作，經高雄榮民總醫院診斷「重鬱症，工作相關」（下稱系爭高雄榮總診斷證明書，見本院卷一第269

頁），認符合勞動部職安署「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」（下稱系爭參考指引）所指工作相關心理壓力事件引起所患疾病（重鬱症）。原告因而支出醫療費用5,740元（本院卷二第467頁）、受有原領薪資損失1,107,092元（自110年7月13日起至111年12月31日止，原領工資每日2,081元，計算532日）、精神慰撫金1,000,000元，合計2,112,832元。

三、原告受僱於被告國暘公司，受派於承包商即被告互助營造公司、被告工安興業公司，因被告違反職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則等保護勞工之法律，基於雇主、承攬人責任，對原告職業傷病應負連帶補償、賠償責任。原告依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1、2款、第62條及民法第184條第2項、第185條、第195條第1項規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應連帶給付原告2,112,832元，及其中1,485,985元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，其中626,847元自112年8月18日（見本院卷二第484頁）起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息；(二)願供擔保請准宣告假執行。

參、被告則以：

一、被告國暘公司及被告工安興業公司部分：

(一)、原告罹患憂鬱症並主張為職業疾病，以系爭高雄榮總診斷證明書為據，但其內容僅依原告自述，難認符合證據法則。且原告過往也曾面臨求職不順、無收入、雇主倒閉等事，難認其罹患憂鬱症為職業疾病。況原告以職業疾病為由，向勞工保險局申請傷病給付，迄今未經主管機關或勞動部職業病鑑定委員會認定為職業病。原告主張遭霸凌，台積電安委會調查後認定陳家龍確有向原告索取統一發票6次，但此乃陳家龍個人行為，難認與原告執行職務有因果關係。況原告申訴後，被告即對陳家龍停職且禁止其進入廠區，爾後陳家龍自行離職，被告已善盡職場不法侵害防治義務。至原告主張陳家龍、蔡啟祥多次要求原告至非負責範圍之廠區修繕部分，

01 台積電安委會是針對檢查後發現之問題開缺失改善單，是針
02 對廠商，非針對特定夜間工安人員開單。況原告工作負責巡
03 查，原告不是執行修繕的人，原告究竟怎樣「被針對」未具
04 體指明。且原告與謝宗霖共同負責P4、P5廠區，原告非僅負
05 責P4，若P4工作已完成，找人支援P5很正常，由工作分配沒
06 有辦法導向原告遭到職場霸凌。另缺失必須由台積電安委會
07 確認才能結案，當原告回報P4、P5已改善後，需等待P7廠區
08 改善完成，沒有要求原告處理P7廠區，僅是行政流程結案需
09 等待P7完成缺失改善才能結案。至原告稱遭非法解僱部分，
10 被告互助營造公司與被告國暘公司間之契約於110年7月20日
11 屆滿，故被告國暘公司以資遣之方式，預告於110年7月31日
12 終止與原告間之勞動契約，並給付原告資遣費，自屬合法。

13 (二)、就原告求償金額部分，工資補償非以原告個人主觀認定伊不
14 能工作之期間，即令被告負擔將近一年多之工資補償責任，
15 且原領工資原告計算錯誤。原告已向勞工保險局申請失業給
16 付，而失業給付之要件，正因原告有工作能力及意願，原告
17 請求工資補償與其申請失業給付有所矛盾。精神慰撫金部
18 分，被告已善盡職場不法侵害防治義務，縱認本件為職業災
19 害，被告亦無過失而需賠償精神慰撫金。退步言，亦應考慮
20 原告過往經歷，類推適用民法第217條與有過失減免被告責
21 任。

22 二、被告互助營造公司部分：

23 (一)、原告應舉證其於任職期間有遭受職場霸凌，及該職場霸凌行
24 為與其罹患憂鬱症有相當因果關係。台積電安委會經調查後
25 表示原告無遭霸凌情形，僅係工作職責上交辦事項。從原告
26 提出之Line對話內容，看不出發話者有敵視、討厭、歧視而
27 冒犯、威脅、冷落、孤立原告之情形，且其中對話紀錄及文
28 字敘述，亦有照片模糊不清，或原告自行繕打，無法顯示原
29 告遭他人強加非其工作範圍之事項。況原告就交辦事項回覆
30 多為「OK」、「謝謝」、「好」等文字，難認原告當下感受
31 遭到刁難與不合理對待。又陳家龍自110年5月起不再執行職

務，原告於工地工作期間至110年7月20日，其最初提出之快樂心靈診所診斷證明，顯示其初診為110年7月12日，陳家龍已無執行職務，則原告所患憂鬱症與陳家龍執行職務間是否具有因果關係即有疑義。至原告以螢光筆劃記台積電安委會函覆資料，表示為其改善部分，但無客觀事實足證為原告完成改善，況原告亦未證明被要求改善缺失。另依據被告國暘公司與被告互助營造公司間之委任契約，被告國暘公司應於110年7月20日退場，則原告入廠權限於110年7月21日遭取消符合公司退場情形，非屬違法資遣。

(二)、系爭高雄榮總診斷證明書僅由陳照臨醫師一人診斷，診斷完全聽取原告個人所述，缺乏對被告員工意見之訪談或調查，難認具有公正性、客觀性。且系爭高雄榮總診斷證明書未按系爭參考指引之認定標準及步驟進行，未詳細說明為何符合附表一「業務造成的心理負荷評估表」？符合附表一「特別事件」中何項目？為何排除「業務之外的心理壓力」？原告「心理負荷程度」為何「強烈」？上開診斷證明書應不具參考價值。

(三)、關於原告請求醫療費用部分，原告提出之單據部分病患姓名非原告，或就診時間與其所提出之診斷證明書不同，或無法看出是因憂鬱症而就診，其醫療費之計算有誤。

三、均聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。被告互助營造公司另聲明：如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

肆、兩造不爭執事項：

一、台積電將臺南市善化區(樹谷科學區) F18廠房新建工程委由被告互助營造公司承攬興建，被告互助營造公司將工地安全衛生業務交由被告工安興業公司承攬，協助管理監督工地安全衛生業務，另外將夜間工地安全衛生業務交給被告國暘公司進行。被告工安興業公司和被告國暘公司都是被告互助營造公司之次承攬人。另台積電安委會是台積電及各承攬商組成運作，為施工之承攬商負責協調工地安全衛生問題之組織（不爭執事項一見本院卷二第487頁，但本院有依本院卷二

第10至11頁兩造不爭執事實補充）。

二、陳家龍、蔡啟祥為被告工安興業公司僱用負責台積電18廠之工安工程師。被告互助營造公司有委外由被告國暘公司聘僱之工安人員（如原告），負責夜間工地安全衛生問題。另工安缺失由台積電安委會開單。

三、原告於110年3月申訴遭霸凌。

四、原告於110年6月24日向台積電CSR部門主張職場霸凌，經訪談後，認為「陳家龍確有索取發票6次，但惡意刁難是認知落差，認為是台積電安委會檢查後發現全部問題而開單，是對互助營造開單，並非針對夜班人員（如原告）」，另「決議陳家龍禁止進入18廠、蔡啟祥扣獎金」。

五、原告自109年11月3日起受僱於被告國暘公司，受派擔任夜間工安工作人員，於110年7月21日遭鎖工作識別卡，無法進入工作，翌日中午收到雇主訊息通知最後工作日為110年7月21日。

六、系爭高雄榮總診斷證明書載有：患者發病前6個月內仍有工作，並可排除發病前一年內有應能造成此次發病之精神病史、明顯家族病史、或成癮物質濫用者。在目標疾病發病前約6個月內，可認定有業務造成的強烈心理壓力（指引附表一第20以及第29項），且排除因「業務之外的心理壓力」或「個人因素」造成目標疾病發病。故上述診斷符合系爭參考指引所指工作相關心理壓力事件引起所患疾病。

七、原告於110年7月31日自被告國暘公司離職。已領取自110年8月26日至111年5月22日止9個月失業給付合計209,790元。

伍、兩造爭執事項：

一、原告於任職期間，有無遭受職場霸凌（執行職務遭受不法侵害）？

二、如原告於任職期間有遭受職場霸凌，原告罹患憂鬱症與職場霸凌有無相當因果關係？是否為職業災害？

三、原告依勞基法第59條第1、2款、第62條及民法第184條第2項、第185條、第195條第1項規定，請求被告連帶給付醫療

費用5,740元、原領薪資損失1,107,092元、精神慰撫金1,000,000元，有無理由？

陸、得心證之理由：

一、就上開爭點一部分：

(一)、雇主對勞工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防、保護勞工身心健康之事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施；雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取暴力預防措施。為職業安全衛生法第6條第2項第3、4款、職業安全衛生設施規則第324之3條所明定。勞動部因而發布執行職務遭受不法侵害預防指引，提供雇主預防勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神傷害之安全衛生措施參考。又職場霸凌於勞動、職安法規中並無定義，一般是在工作場所中發生，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。但職場生活除工作內容外，本就是一種相互溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌。是霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。應從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利為何（例如性別歧視、政治思想、健康權、名譽權）、行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇。

(二)、原告主張任職期間遭被告工安興業公司僱用之工安工程師陳家龍利用權限向原告強索統一發票等語，被告不否認陳家龍有向原告索取過統一發票。惟上述職業安全衛生法第6條第2項第3、4款、職業安全衛生設施規則第324之3條、勞動部執

01 行職務遭受不法侵害預防指引，皆將保護勞工身心健康限於
02 「勞工執行職務時」，否則將難以區分同事間與工作無關之
03 個人不法侵害行為。查陳家龍向原告索取統一發票報其他公
04 司的帳，原告未舉證與其執行工作職務有何關聯，亦未說明
05 若其不提供發票，其執行職務上是否遭到陳家龍吹毛求疵，
06 在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲，或因不提供發票
07 而批評原告或拒絕看見原告的貢獻或努力，也持續地否定原
08 告的存在與價值。若原告不提供發票，是否陳家龍即特別挑
09 出來對原告負面地另眼看待，而孤立原告或對其特別苛刻，
10 用各種小動作欺負原告，把原告邊緣化，忽視、打壓排擠及
11 冷凍原告，原告均未說明，僅舉出陳家龍有此「不法」索取
12 發票之行為，那麼此不法行為若未對原告執行職務有所影
13 響，則純屬陳家龍個人對於原告之不法行為，難認屬於職場
14 不法侵害。況原告以Line對話紀錄作為證據，如110年3月11
15 日陳家龍向原告稱「你那邊有汽油加油發票可以給我嗎？統
16 編……」（見補字卷第35頁），未見陳家龍文字用語有何脅
17 迫或原告不答應即有不利影響。申言之，在職場中難免與主
18 管、同事間相處有衝突與不愉快，甚至有來自主管或同事的
19 無理要求，但這究竟是個人的侵害行為，或是因而影響對於
20 原告的評價與職場中遭敵示、貶抑，仍屬二事，況且也必須
21 對於原告身處該工作環境有所影響、遭受打壓、排擠，即伴
22 隨原告提供勞務所可能發生危險之現實化，雇主也才得以預
23 防而妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，但原告對於其若
24 拒絕或答應陳家龍索取發票，在職場中有何遭貶抑之事，均
25 未提出證據以實其說，即難認陳家龍之個人行為已屬「職
26 場」霸凌，而對原告造成職場不法侵害。

27 (三)、原告主張任職期間遭陳家龍、蔡啟祥要求修繕非原告負責之
28 P5、P7廠區，給予原告非工作範圍之工作等語，為被告否
29 認。經查：

30 1.原告主張其負責區域為F18廠P4廠區，同事謝宗霖負責P5廠
31 區。查被告互助營造公司將夜間工地安全衛生問題委由被告

01 國暘公司進行，被告國暘公司僱用原告負責夜間巡檢，然兩
02 造均稱無書面契約（見本院卷二第485頁），而被告國暘公
03 司否認原告負責區域僅P4廠，原告自應就其工作責任區域限
04 於P4廠負舉證之責，惟原告未舉證以實其說。況原告工作識
05 別證上黏貼「P5」，有原告提出之資料可參（見本院卷一第
06 133頁），若此非原告負責巡檢區域，為何有此黏貼，堪認
07 被告辯稱原告與謝宗霖共同負責P4、P5廠區，較為可採。況
08 原告以Line對話紀錄作為證據，可見陳家龍或蔡啟祥向原告
09 逐項列出夜巡缺失（見補字卷第37至39頁、本院卷二第37至
10 43頁），而原告職責就是夜間巡檢人員，實難由渠等對話內
11 容認定陳家龍、蔡啟祥對原告之巡檢吹毛求疵、挑剔，或給
12 予原告過重、非原告所應從事之工作。且原告所列Line對話
13 內容，僅見工作上交辦事項，均未見陳家龍或蔡啟祥有敵
14 視、討厭、歧視、冒犯、威脅、冷落、侮辱原告之文字用
15 語，難認有何職場不法侵害。

16 2. 本院向台積電安委會調取18廠區P4、P5缺失改善相關資料
17 （見本院卷第一第385至433頁、本院卷二第57至359頁）。
18 台積電安委會於函文中表示缺失單是針對主承攬廠商而開
19 立，並非針對工安人員開立，內容記載缺失位置、發生時
20 間、預計改善時間及缺失說明（見本院卷一第385頁）。經
21 本院函詢台積電安委會，是否有辦法查得缺失改善人員為原
22 告之改善照片與紀錄資料，復經台積電安委會於112年8月4
23 日函覆本院稱：P4、P5缺失紀錄及完成回報紀錄，其改善紀
24 錄以施工廠商為主，不會紀錄改善人員姓名，無法比對是否
25 為原告改善等語（見本院卷二第389頁）。準此，原告雖以
26 螢光筆於台積電安委會函覆資料中劃記表示為伊改善之項
27 目，惟未能提出任何客觀證據佐證其實。況前提問題是「原
28 告未就其負責範圍為P4而不及於P5廠區」加以證明，是縱認
29 原告夜間巡檢P5廠區並由其追蹤缺失改善情形，尚難認此為
30 陳家龍、蔡啟祥無理或給予原告逾越其工作範圍之負擔，是
31 原告以此主張遭受陳家龍、蔡啟祥職場霸凌，尚難採信。至

01 原告稱亦遭要求至P7廠完成缺失改善，依原告所提Line紀錄，
02 顯示陳家龍僅一次以Line通知原告「互助P7西側基樁區
03 基樁開口未覆蓋鐵網，破碎區破碎機具車頭照明燈具失效」
04 （見本院卷二第37頁），除此之外，別無P7廠區之缺失改善
05 通知，而原告當時回覆陳家龍「非常感恩」，則此究竟有何
06 職場霸凌之不法侵害，亦難僅憑單一對話紀錄且「非常感
07 恩」之回應加以判斷。

08 3.至原告稱：缺失改善單是台積電安委會給原告，用意是去做
09 缺失改善，改善完的缺失會拍照傳給台積電安委會審核。本
10 件要求台積電安委會提供缺失改善照片，但未獲回應，認為
11 台積電安委會有隱匿資料之可能等語。惟原告係受僱於被告
12 國暘公司，而被告國暘公司與被告互助營造公司簽立委任契
13 約書，依該契約書第2條被告國暘公司之勤務內容，包含日
14 報製作上傳、缺失改善之回覆（見本院卷二第499頁），基
15 於債之相對性，原告若有改善夜間工安缺失之拍攝照片，難
16 認第三人台積電安委會存有原告所欲調取之照片，是原告主
17 張台積電安委會函覆本院之資料不全，難認可採。況如前
18 述，原告未證明其夜間巡檢之負責範圍僅限於P4廠，即難證
19 明被告給予其逾越負責範圍之工作。

20 4.綜此，原告所提證據未能證明任職期間遭陳家龍、蔡啟祥要
21 求巡檢、改善非其負責區域工作，即難認定有何指示交辦之
22 事項屬執行職務遭受不法侵害，是原告此部分主張，難以採
23 信。

24 (四)、原告再主張被告國暘公司於110年7月21日無故解僱原告，亦
25 是其罹患憂鬱症之原因等語。查原告自109年11月3日起受僱
26 於被告國暘公司，受派擔任夜間工安工作人員，於110年7月
27 21日晚間遭鎖工作識別卡，無法進入工作，110年7月22日中
28 午收到雇主通知最後工作日為110年7月21日，為兩造所不爭
29 執。然被告互助營造公司將夜間工地安全衛生問題委由被告
30 國暘公司進行，並簽訂委任契約書（見本院卷二第499至509
31 頁），依該委任契約書第4條約定：「委任時間：於109年7

01 月20日進場，於110年7月20日退場，約計12個月……」，是
02 被告國暘公司與被告互助營造公司委任期間至110年7月20
03 日，原告既受僱於被告國暘公司，受派擔任夜間工安工作人員，則被告辯稱委任契約屆至後終止勞動契約，非針對原告
04 解僱，尚可採信。況原告與被告互助營造公司主任李宏凱於
05 110年7月6日Line之對話，原告表示遭職場霸凌而要求補
06 償，並稱「我們公司說月底就沒有簽約了」等語（見本院卷
07 一第143頁），可見原告於110年7月12日前往快樂心靈診所
08 初診前，已知悉被告國暘公司與被告互助營造公司之契約已
09 屆期。另原告於110年7月19日至快樂心靈診所就診時，復向
10 醫師表示「做到七月底」（見本院卷一第213頁病歷記
11 載），此均發生在原告主張110年7月22日收到雇主Line通知
12 終止契約之前，可見原告早已知悉勞動契約將於110年7月底
13 終止。綜此，難認係因原告主張職場霸凌或有申訴之舉動，
14 導致被告國暘公司刻意解僱原告，是本件並無「惡意資遣」
15 之情形。
16

17 二、就上開爭點二部分：

18 (一)、勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因
19 果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病
20 間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）
21 外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷（最
22 高法院100年度台上字第1191號民事判決意旨）。原告主張
23 於任職期間遭受職場霸凌致罹患憂鬱症，自應就其執行職務
24 遭受不法侵害（職場霸凌之事實）與罹患憂鬱症之因果關係
25 存在負舉證責任。惟原告主張遭強索統一發票，難認屬於執
26 行職務遭受不法侵害，況原告書狀自述陳家龍於110年5月13
27 日夜班後離職（見本院卷一第131頁），原告因精神疾病於1
28 10年7月12日第一次至快樂心靈診所就診，距離陳家龍離職
29 （已不可能跟原告索取發票）已間隔約2個月，則快樂心靈
30 診所診斷證明書記載原告病名「非特定的鬱症，單次發作，
31 身心性失眠症」（見補字卷第41頁），實難認與數月前索取

發票事件有因果關係。至原告主張陳家龍、蔡啟祥要求伊修繕非其負責區域之工作，難認可採，業如前述。另原告主張被告國暘公司非法解僱，亦非屬實。則原告主張罹患憂鬱症與職場霸凌有相當因果關係，而屬職業災害乙節，即不足採。

(二)、至原告以系爭高雄榮總診斷證明書為證（見本院卷一第269頁），其上記載「重鬱症（ICD：F33.3），工作相關」，醫師處置意見載有【患者發病前6個月內仍有工作，並可排除發病前一年內有應能造成此次發病之精神病史、明顯家族病史、或成癮物質濫用者。在目標疾病發病前約6個月內，可認定有業務造成的強烈心理壓力（指引附表一第20以及第29項），且排除因「業務之外的心理壓力」或「個人因素」造成目標疾病發病。故上述診斷符合勞動部職安署「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」所指工作相關心理壓力事件引起所患疾病】等語。查系爭參考指引附表一第20為「被無理地要求離職」，附表一第29為「受到來自上司等的身體/精神攻擊等職權騷擾」，惟原告並非被無理的要求離職，且原告所提證據亦無法證實有來自上司之身體、精神攻擊等職權騷擾，是系爭高雄榮總診斷證明書之認定基礎已有違誤而無法採憑。再者，系爭參考指引指出，要判斷精神疾病是否與工作有關，需對「工作上的壓力」、「非工作上的壓力」、「個別因素」綜合評估，而針對暴露證據收集方法，除了當事人提供的資訊，也應收集其上司、同事、部下、家人、朋友，或蒐集其他書面或電子資料，或至工作場所錄影紀錄工作環境及工作狀況。然系爭高雄榮總診斷證明書之處置意見內容，係依據「依患者提供資料及陳述」、「依患者出示快樂心靈診所診斷書及患者自述」、「患者自述工作尚無重大疏失或違法行為，無合理解僱理由」，可見醫師之判斷係聽取原告對於整件事情始末描述及參酌快樂心靈診所之就診紀錄而已。診斷醫師未如系爭參考指引收集其他資料，亦無被告相關人員之說詞，且欠缺工作現場評估之

客觀資料，是其診斷內容完全偏重於原告主張及其並無相關
病史，即認定其罹患重鬱症與工作相關，尚嫌速斷。且衡以
憂鬱症一般成因多元，包括生活壓力以及個人因素，及現代
人生活壓力極大，原告縱有憂鬱症，在對於原告職業、家
庭、感情、人際關係與社群生活、經濟壓力等背景無法全面
了解的情況下，系爭高雄榮總診斷證明書率爾認定憂鬱症是
工作導致，難認可採。綜上，本院認為客觀上無證據認定原
告罹患憂鬱症乃工作業務所致，是原告主張其患有憂鬱症為
職業災害，並不可採。

三、就上開爭點三部分，原告之舉證無法證明伊執行職務遭受不
法侵害，亦難認被告國暘公司有何非法解僱，是原告雖罹患
憂鬱症，尚難證明導因於工作，且原告所提證據無法證明被
告有何故意過失或違反保護他人法律之行為，故原告主張依
職業災害、侵權行為之相關規定，請求被告連帶補償或賠償
醫療費用5,740元、薪資損失1,107,092元、精神慰撫金1,00
0,000元，為無理由，應予駁回。

柒、綜上所述，原告依勞基法職災補償、民法侵權行為之規定，
請求被告連帶給付原告2,112,832元及法定遲延利息，為無
理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請應
併予駁回。

捌、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本
判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

玖、訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；法院為終局判決時，應依
職權為訴訟費用之裁判。民事訴訟法第78條及第87條第1項
分別定有明文。本件原告之訴為無理由，第一審訴訟費用即
裁判費為21,988元（暫免徵收部分仍應列入訴訟費用），應
由原告負擔，爰判決如主文第2項所示。

拾、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 9 月 28 日

勞 動 法 庭 法 官 羅 郁 棣

以上正本證明與原本無異。

01 如不服本判決，應於送達後20日內向本院（台南市○○路0段000
02 號）提出上訴狀（須按他造當事人人數附繕本）。

03 中 華 民 國 112 年 10 月 4 日

04 書記官 吳昕韋