

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第68號

原告 陳修沁（原名陳科維）

被告 台灣大哥大股份有限公司

兼

法定代理人 蔡明忠

被告 林之晨

林清棠

蔡明興

共同

訴訟代理人 李佳真律師

吳俊緯律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，經臺灣士林地方法院以113年度勞專調字第12號民事裁定移送本院審理，本院於民國113年12月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

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，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴時並未記載應受判決事項之聲明，經與原告確認後，原告訴之聲明經迭次變更，於民國113年12月16日言詞辯論期日確認訴之聲明如113年12月15日民事準備二狀所載：「被告應給付原告新臺幣（下同）1,511萬7,580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。」（本院卷第151、173頁），則原告歷次訴之聲明之變更均係基於與同一勞雇關係而來，與前開規

01 定相符，應予准許。

02 貳、事實部分：

03 一、原告主張：原告於104年2月1日由大華人力派遣公司任職於  
04 被告台灣大哥大股份有限公司（下稱被告公司）直營門市，  
05 因表現良好獲被告公司人資面試而收到任用通知，嗣於105  
06 年5月9日受僱於被告擔任業務代表，任用單位為直營北區業  
07 務處、北二直營部、台北天母直營店，約定薪資為每月  
08 27,500元（下稱系爭勞動契約）。原告於105年10月16日上  
09 班途中身體不適住院至105年10月26日，被告公司於105年11  
10 月1日經原告拒絕，仍調派原告為台北石牌直營門市副店長  
11 職務。然原告因處理客訴，工作環境壓力過大而罹患憂鬱  
12 症，於107年11月間取得中華民國身心障礙手冊，伊出具該  
13 手冊予被告公司人力單位後，被告公司沒有任何相關措施協  
14 助改善職場環境，導致伊病情加重無法工作，期間多次聲請  
15 留職停薪，伊最後一次於112年4月22日至112年10月18日申  
16 請留職停薪，惟伊於同年8月間因狀況不錯提前申請復職，  
17 未料被告公司督導徐鳳卿表示目前並無缺額，需至同年10月  
18 19日始能復職，並未考量伊為身心障礙者給予必要協助，對  
19 伊為不平等待遇；嗣伊於同年10月19日復職後，已難以融入  
20 職場環境且業績欠佳，只能於同年11月7日申請離職，惟被  
21 告公司長期未對身心障礙者給予協助改善，持續對伊實施精  
22 神虐待等方式消耗伊對職場信心，導致伊身心創受並對職場  
23 有恐懼及陰影，已喪失工作能力。被告蔡明忠、蔡明興、林  
24 清崇、林之晨為被告公司董事，疏於監督管理責任，違反勞  
25 動基準法（下稱勞基法）、職業安全衛生法、身心障礙者權  
26 益保障法等規定，應負損害賠償責任。為此，爰依系爭勞動  
27 契約、勞基法、勞工退休金條例（下稱勞退條例）及侵權行  
28 為法律關係，請求職業災害補償147萬6,880元、勞動力減損  
29 之賠償864萬0,700元、精神慰撫金包含資遣費共500萬元  
30 （本院卷第173頁）等語。並聲明：被告應給付原告1,511萬  
31 7,580元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利

01 率5%計算之利息（本院卷第122、173頁）。

02 二、被告則以：

03 (一)原告主張其罹患情感性疾患並伴隨猝睡症、107年在場域發  
04 病並未有直屬主管通報勞安室協同就醫（在淡水中正東直營  
05 門市，因遭客戶激怒引發思覺失調症在當下主管並未通報勞  
06 安室進行職業災害之處理流程並協同主管陪同就醫而是讓原  
07 告返家休息）等情，並未舉證以實其說，實際上原告當時從  
08 未向被告反應發病，此涉及原告個人健康隱私，被告實無從  
09 得知。且原告係於108年9月20日方提供被告公司有效期限為  
10 108年11月30日之的身心障礙證明，其上並未記載障礙類別  
11 為「情感性疾患並伴隨猝睡症」，被告公司實無從知悉，原  
12 告前述主張顯非可採。

13 (二)原告曾以處理客訴，工作環境壓力過大導致憂鬱症，申請  
14 107年8月8日期間至11月18日期間職業傷病給付，經勞動部勞  
15 工保險局110年2月20日函覆：「…綜合醫理見解，依就醫紀  
16 錄主訴與個人事件相關，且無具體工作壓力事件，業務造成  
17 心理負荷評估均屬人際關係類型，勞動壓力強度應屬弱，業  
18 務外心理負荷評估壓力強度屬強，綜合以上，所患為自發性  
19 疾病，非屬職業病」等語。足見原告主張因工作、調職導致  
20 其罹患心理疾病，喪失勞動能力云云，顯非可採。原告提出  
21 勞動部保險局110年6月9日保職核字第110031005842號函所  
22 載失能給付顯非因職業傷害所致，無法證明被告等有不法侵  
23 害行為。

24 (三)被告公司已依職業安全衛生法第6條第3項訂有安全衛生工作  
25 守則及提供員工協助方案EAPs服務，原告亦知悉且自承有使  
26 用此服務，被告公司並無違法情事。又被告公司依法訂定  
27 「執行職務遭受不法侵害預防標準作業程序」並落實執行，  
28 於113年6月依臺北市政府勞動檢查處要求提供最近三年內執  
29 行職務遭受不法侵害計畫及相關執行紀錄或文件（須含陳科  
30 維職場不法侵害通報表、處置表…）等資料說明後，經臺北  
31 市政府勞動檢查處查核並無缺失，足見原告主張遭受不法侵

01 害顯非可採。

02 (四)原告於112年4月22日起因病留職停薪，當時申請留職停薪至  
03 同年10月18日，原告聯繫主管欲提早於10月1日復職，當時  
04 因全國編制人力問題，無法立即復職，並非被告公司為難原  
05 告，況原告居住於北部，工作地點均為臺北市或新北市，原  
06 告提出網路資料係求職者分享面試經驗，並無法證明被告公  
07 司有開出高雄直營門市人員職缺，該求職者是否確有面試、  
08 及面試地點是否為被告公司之直營門市，均非無疑。退步言  
09 之，縱認有其他入於112年9月面試高雄地區門市，無法證明  
10 被告等人明知臺北市或新北市有職缺卻故意不讓原告復職，  
11 且原告隨即於同年10月19日復職，被告公司已保障原告於留  
12 職停薪期滿後復職之權利。

13 (五)原告雖提出身心障礙證明，惟依其自承：「…原告離職至今  
14 於到113年1月中旬才發現其中身心狀況，來自過去的母親酒  
15 後施暴導致創傷，而產生童年失憶症之情況發生…」等語，  
16 顯與被告等無涉。原告主張被告公司違法侵害乙節均非可採  
17 已如前述，原告亦未舉證證明被告蔡明忠、蔡明興、林之晨  
18 及林清棠有何不法侵害行為，原告所訴事實在法律上顯無理  
19 由，請依民事訴訟法第249條第1項第8款及第2項第2款規定  
20 予以駁回。

21 (六)原告於112年11月7日提出離職申請書，並非被告公司依勞基  
22 法第11條第5款不能勝任工作為由資遣原告，亦非被告公司  
23 依勞基法第54條第1項第2款強制其退休，原告主張給付資遣  
24 費、預告工資云云，均非可採。

25 (七)綜上所述，原告之身心障礙並非被告等不法侵害所致，業經  
26 勞動部勞動保險局認定非屬職業傷害，原告主張被告等應負  
27 損害賠償責任，顯無理由，爰為答辯聲明：原告之訴駁回；  
28 如受不利益判決，願供擔保請准免為假執行。

### 29 三、得心證之理由：

30 原告主張被告公司未提供身心障礙者必要之協助，其長期遭  
31 受被告公司及被告公司人員不公平待遇及精神虐待，致受有

01 職業災害，並請求被告公司依勞基法第59條予以補償；另請  
02 求勞動力減損之賠償1,056萬6,466元、精神慰撫金500萬  
03 元、資遣費15萬9,057元、預告工資4萬1,509元等情，為被  
04 告所否認之，並以前詞置辯。茲就本件原告主張，析述如  
05 下：

06 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
07 民事訴訟法第277條定有明文。且按民事訴訟如係由原告主  
08 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告不能舉證，以證  
09 實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉  
10 證，亦應駁回原告之請求（最高法院82年度台上字第1723號  
11 判決意旨參照）。

12 (二)原告請求職業災害補償147萬6,880元部分：

13 1.按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，  
14 雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條  
15 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以  
16 抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需  
17 之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例  
18 有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原  
19 領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經  
20 指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款  
21 之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，  
22 免除此項工資補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之  
23 醫院診斷，審定其遺存障患者，雇主應按其平均工資及其失  
24 能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條  
25 例有關之規定。」，勞基法第59條第1、2、3款定有明文。  
26 又職業災害補償之本質亦屬損失填補的一種型態，故職業災  
27 害是否成立，必須勞工在雇主所指定之工作場所或到達或離  
28 去指定工作場所而受傷害，因執行職務而遭遇意外傷害、罹  
29 患職業病、殘廢或死亡，執行職務與傷亡發生間存在一定因  
30 果關係，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性  
31 （職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧

01 該二者間是否具有相當之因果關係以為斷；再勞基法第59條  
02 第3款所稱治療終止，參酌勞工保險條例第54條第1項之規  
03 定，係指勞工之傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不  
04 能期待其具醫療上之實質治療效果之狀態，而非以勞工形式  
05 上有無赴醫院追蹤診療為斷（最高法院106年台上字第1052  
06 號判決意旨、102年度台上字第1891號判決意旨參照）。

07 2.原告主張其罹患憂鬱症並領有中華民國身心障礙手冊等情，  
08 業據提出中華民國身心障礙手冊、用藥紀錄詳細資料、衛生  
09 福利部社會及家庭署身心障礙證明書、臺北榮民總醫院精神  
10 部報告等件為證（見臺灣士林地方法院113年度勞專調字第  
11 12號卷〈下稱士林地院卷〉第18-21、290-292頁、本院卷第  
12 92、129-140頁），固堪信為真。惟原告就其罹患憂鬱症與  
13 原告所述被告公司之行為間有無相當因果關係等事實，應負  
14 舉證責任。觀諸原告提出上開資料，尚難逕認原告罹患憂鬱  
15 症與工作內容有何明顯關連性，另參酌被告提出之勞動部勞  
16 工保險局110年2月20日保職簡字第109021190956號函覆：

17 「台端（即原告）以因處理客訴，工作環境壓力過大致『憂  
18 鬱症，物質使用疾患，情感與精神症』，申請107年8月8日  
19 間至107年11月18日期間職業傷病給付，案經本局洽調台端  
20 就診之相關病歷資料，併同全案送請職業醫學科專科醫師審  
21 查，綜合醫理見解，依就醫紀錄主訴與個人事件相關，且無  
22 具體工作壓力事件，業務造成心理負荷評估均屬人際關係類  
23 型，勞動壓力強度應屬弱，業務外心理負荷評估壓力強度屬  
24 強，綜合以上，所患為自發性疾病，非屬職業病。」等語

25 （見本院卷第45頁），益徵原告雖罹患上述精神疾病，然與  
26 其所指之業務上行為，尚難認具相當因果關係，其主張受有  
27 職業災害，尚不足取。

28 3.從而，原告所舉證據除無法證明被告公司有何不公平待遇及  
29 精神虐待等行為外，亦無法證明其罹患憂鬱症等精神疾病與  
30 其所稱之被告行為間有相當因果關係。是原告依勞基法第59  
31 條規定，請求被告給付職業災害補償147萬6,880元，為無理

01 由，應予駁回。

02 (三)原告請求勞動力減損之賠償864萬0,700元部分：

03 按不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減  
04 少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任，民  
05 法第193條定有明文；又按勞工因職業災害所致之損害，雇  
06 主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限，職業  
07 災害勞工保護法第7條亦定有明文。原告罹患上述精神疾病  
08 非屬於職業災害，已如前述，原告自不得依上開規定，請求  
09 被告賠償勞動能力減損之損害。又主張侵權行為損害賠償請  
10 求權之人，對於其成立要件與損害，應負舉證責任。原告就  
11 其受有勞動能力減損乙事，並未舉證證明被告有何侵權行為  
12 成立要件，是其依民法第184條第2項、第193條第1項規定，  
13 請求被告賠償之，尚屬無據。

14 (四)原告請求包含精神慰撫金、資遣費共500萬元部分：

15 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
16 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱  
17 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人  
18 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184  
19 條第1項前段、第195條第1項前段分別定有明文。又按勞工  
20 因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明  
21 無過失者，不在此限，職業災害勞工保護法第7條亦定有明  
22 文。原告罹患上述精神疾病非屬於職業災害，已如前述，且  
23 原告並未舉證證明被告有何侵權行為成立要件，原告自不得  
24 依上開規定，請求被告賠償精神慰撫金。又原告向被告公司  
25 申請之離職日期為112年11月7日，其上所勾選之離職原因  
26 為：「興趣不合、升學進修、生涯規劃」，此有被告公司離  
27 職申請書在卷可參（見本院卷第41頁），足見系爭勞動契約  
28 係因原告自願離職而終止，則原告請求被告給付資遣費或預  
29 告工資，均非有據。

30 四、綜上所述，原告依系爭勞動契約、勞基法、勞退條例及民法  
31 侵權行為等相關規定，請求被告給付1,511萬7,580元及自起

01 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
02 息，為無理由，不應准許。

03 五、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證  
04 據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一  
05 一論列，併此敘明。

06 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 113 年 12 月 30 日  
08 勞動法庭 法官 林怡君

09 以上正本係照原本作成。

10 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  
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 113 年 12 月 30 日  
13 書記官 林昀潔