

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第5號

原告 陳修沁（原名陳科維）

被告 台灣大哥大股份有限公司

法定代理人 蔡明忠

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事件，經臺灣士林地方法院移送前來（113年度勞專調字第11號），本院於民國114年5月6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項但書第3款定有明文。查原告起訴時聲明：被告應給付新臺幣（下同）1億1,484萬7,445元（見士林地院卷第10頁），嗣於民國114年5月6日言詞辯論期日減縮訴之聲明為：被告應給付原告2,454萬318元，及自民事調解準備狀（一）繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷三第7頁），核其所為訴之聲明變更，屬擴張應受判決事項之聲明，合於前開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告於104年2月1日由大華人力派遣公司派遣至被告天母門市任職，因表現良好獲被告公司人資面試而收到任用通知，嗣於105年5月9日起轉為正式職員，職稱為業務代表，約定薪資為每月2萬7,500元（下稱系爭勞動契約）。

原告於105年10月16日上班途中身體不適，因肝臟疾病在振興醫療財團法人振興醫院（下稱振興醫院）住院治療後，雖已向主管反應不適合接受調動，惟仍經被告於同年11月1日強迫將原告調派至石牌門市擔任副店長至106年3月為止（下稱系爭調動），使原告遠離自身原本熟悉之工作環境及同事，期間又遭到石牌門市店長霸凌，因工作環境壓力過大而罹患憂鬱症。原告於107年8月前因誤拿載有其他客戶個人資料之文件予他人而被客訴，遭被告罰款2萬元，原告因上開懲處及諸多壓力再度引發憂鬱而留職停薪，於同年9月份因狀況好轉，欲向被告申請復職時，卻遭被告公司督導甲○○拖延，直到同年11月19日方順利復職。又原告於復職時已於107年11月間取得身心障礙證明，惟被告在原告具備身心障礙者之身分後，未依法與原告重新簽立勞動契約，亦未為原告做風險評估及為必要之工作調整，並安排原告長期從事清潔及內勤等雜務，期間因遭受職場霸凌，使原告身心受創及喪失原有工作能力。原告於112年11月7日離職前，被告未輔導原告就業轉職或職業重建，亦未提供適合身心障礙者之職務，導致原告喪失就業機會，有違民法第483條之1、勞動基準法第10條之1、職業安全衛生法第6條第2項第3款、身心障礙者權益保障法第33條等規定，應負損害賠償責任。為此，爰依民法第184條第1項前段、後段、同條第2項、第195條規定，請求失能損害賠償1,454萬318元及精神慰撫金1,000萬元等語。並聲明：被告應給付原告2,454萬318元，及自民事調解準備狀(一)繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告於107年8月申請留職停薪，由臺北榮民總醫院開立診斷證明書，建議休養6個月，原告為求儘速復職，復於同年月27日至臺北榮總看診，其所開具之診斷證明書記載建議規律生活作息。是原告於107年10月15日向被告提出復職要求後，被告考量原告出勤及所患精神疾病之狀況，審慎評估原告之健康狀況是否得以復職，且甲○○均有向原告

01 回覆進度並進行後續流程，原告亦於107年11月19日復職，
02 並無原告所指藉故拖延之情事。原告於任職期間多次向被告
03 申請留職停薪，其中一次於112年4月22日至同年10月18日留
04 職停薪屆滿後即於翌(19)日回到原先之台北天母直營門市之
05 原職位任職。直營門市員工之工作內容本即包含門市店內環
06 境、商品上、下架，及文件回送等內勤業務，被告並無歧視
07 原告或給予差別待遇，亦未特別令原告從事較低階之勞務。
08 且身心障礙者權益保障法中並無規定雇主應與身心障礙者重
09 新簽立勞動契約，被告依法亦無輔導原告轉職及職業重建之
10 義務。又原告申請107年8月8日至同年11月18日期間之職業
11 傷病給付，業經勞動部勞工保險局認定原告所患為自發性疾
12 病，非屬職業病，而核定不予給付，足認原告所患精神疾病
13 與被告無關。原告復於113年6月間向臺北市勞動檢查處反應
14 被告涉有違反勞動法令，經該處派員查核後認定被告並無缺
15 失，足認被告所為調動並無違法，亦無不法侵害行為等語置
16 辯。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保
17 請准免為假執行。

18 三、得心證之理由：

19 (一)原告依民法第195條規定請求精神慰撫金1,000萬元部分，與
20 本院113年度重勞訴字第68號事件為同一事件：

21 1.按當事人不得就已起訴之事件，於訴訟繫屬中，更行起訴；
22 起訴違背上開規定，法院應以裁定駁回之，民事訴訟法第25
23 3條、第249條第1項第7款分別定有明文。有無違反更行起
24 訴，應以前後兩訴是否屬同一事件為斷，即依前後兩訴之當
25 事人是否相同，訴訟標的是否相同，訴之聲明是否相同、相
26 反或可代用等因素決定之。而所謂訴訟標的，係指經原告主
27 張並以原因事實特定後請求法院審判之實體法上法律關係
28 (最高法院113年度台抗字第104號裁定意旨參照)。

29 2.原告於本件訴訟係主張被告於105年間不法將原告調離原
30 職，復於原告107年11月間取得身心障礙證明後，未依法重
31 新與原告簽立勞動契約，亦未為原告提供適於身心障礙者之

01 工作環境，或輔導原告就業轉職或職業重建，侵害原告之工
02 作權及健康權，致原告身心受創，依民法第184條第1項前
03 段、後段、同條第2項、第195條規定，請求被告給付失能之
04 損害賠償1,454萬318元及精神慰撫金1,000萬元。惟以，原
05 告前以其任職被告期間遭受被告職場霸凌而有身心創受等傷
06 害之同一事實，依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基
07 法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）及侵權行為法律關
08 係，對台灣大哥大股份有限公司、乙○○、林之晨、林清
09 棠、蔡明興起訴請求連帶給付職業災害補償147萬6,880元、
10 勞動力減損之賠償864萬700元、精神慰撫金包含資遣費共50
11 0萬元，經本院113年度重勞訴字第68號（下稱另案）判決駁
12 回，原告不服提起上訴，現由臺灣高等法院以114年度審重
13 勞上字第9號審理中，有另案判決在卷可佐（見本院卷二第2
14 43至251頁），並經本院依職權調閱該案卷查明。關於原告
15 於本件訴訟依侵權行為法律關係請求被告賠償精神慰撫金1,
16 000萬元部分，乃再以同一事實，對被告提起本件訴訟，與
17 另案係屬同一訴訟標的。

18 3.原告雖陳稱本件訴訟係主張105年間發生之事件，另案則係
19 主張107年發生之事件，並非同一事件等語。然觀諸原告於
20 另案之主張，確實亦有主張其於105年間遭被告違法為系爭
21 調動，且原告於本件訴訟中，亦有主張其於107年11月16日
22 取得身心障礙證明後，被告未為適當處置等情，足見原告於
23 另案訴訟及本件訴訟中，均有主張105年、107年間發生之原
24 因事實，故其所稱兩案之原因事實不同，尚難憑採。故本件
25 原告請求精神慰撫金1,000萬元部分，與另案核屬同一事
26 件，原告此部分起訴不合法，依民事訴訟法第249條第1項第
27 7款規定，應予駁回。

28 (二)原告依民法第184條第1項前段、後段、同條第2項規定，請
29 求失能之損害賠償1,454萬318元部分：

30 1.原告雖主張其於105年10月間因肝炎已產生潛在性肝性腦病
31 變，後因被告違法為系爭調動，使原告遠離熟悉之工作內容

01 及環境，原告因身心壓力過大而罹患憂鬱症等語。查原告於
02 105年5月9日起受僱於被告，後於105年10月16日因肝指數偏
03 高、A型肝炎伴有肝昏迷等症狀在振興醫療財團法人振興醫
04 院（下稱振興醫院）接受住院治療，於同年月24日出院，此
05 有服務證明書、振興醫院急診病歷紀錄、急診護理評估紀
06 錄、原告之健康存摺住院紀錄在卷可稽（見本院卷一第145
07 頁、卷二第139至142頁、第215頁），足見原告於系爭調動
08 前已患有肝臟疾病。又依臺北榮民總醫院（下稱臺北榮總）
09 開立之診斷證明書可知，原告於106年2月22日起因焦慮而至
10 臺北榮總精神科持續就診，其症狀自同年8月起轉為憂鬱並
11 有物質使用疾患，於108年3月起轉為情感性精神症並有物質
12 使用疾患，復於110年5月起至112年8月11日演變為情感性精
13 神症及重度憂鬱症，期間尚有罹患雙極疾患（見本院卷二第
14 118、119、165至191頁），固可證明原告所罹精神疾病有逐
15 年惡化之趨勢，惟尚難據此推論原告於106年2月間及其後所
16 罹患之憂鬱症，係因105年11月間之系爭調動所造成。又原
17 告自述其因童年遭受家暴而受有創傷壓力症候群之情形，復
18 因系爭調動而承擔管理門市之責，在來自家庭與職場壓力之
19 下，產生企圖自殘及服用藥物成癮之行為等語，則原告所罹
20 精神疾病，是否確係來自於系爭調動，抑或有部分係源自於
21 原告先前之精神創傷，即非無疑。

- 22 2.復依被告人力資源處104年2月1日之國內調派管理辦法第1點
23 前段規定人員調派應由新單位主管填寫「人員異動申請
24 單」，會簽原單位主管及人力資源處後，呈核決權限主管核
25 定之；第6.4點規定員工進行職務調整/異動後，公司仍得視
26 發展及組織需求或視員工專長及工作狀況，調整/異動員工
27 職務、工作地點或工作時間（包含但不限於調回原職務、原
28 工作地點、原時間或調回直營門市、基站），必要時公司得
29 請員工填寫職務調整/異動同意書，被告之工作規則第57條
30 亦類此意旨（見士林法院卷第152頁，本院卷二第317、319
31 頁），是被告得依業務發展狀況、員工屬性及其工作狀況等因

01 素，調派員工至不同地點或不同單位任職，並於調派後視情
02 況重新異動或調回原職。參諸卷附原告於被告公司之異動歷
03 程，原告曾因居住地或健康因素，曾向被告申請調區2次獲
04 准（見本院卷二第101頁），可知原告得基於個人因素，主
05 動向被告申請調區工作，且原告並無申請調回原工作單位之
06 紀錄，難認原告有所稱因系爭調動而承受身心壓力之情
07 形，亦無從據此認定被告之系爭調動有何違反勞動基準法第
08 10條之1規定，自難僅憑原告主觀上認定被告之系爭調動不
09 利於原告，而構成侵權行為。

10 3.原告復主張依照原告之精神科診療摘要與社工評估報告，均
11 顯示工作環境為主要誘發因素等語，然觀諸臺北榮總精神部
12 110年1月7日出具之報告（見本院卷三第35至37頁），無論
13 是會談內容或評估及處遇計畫欄位所載之內容，均未涉及原
14 告所罹精神疾病病因之醫學判斷，是原告執此認定其罹患精
15 神疾病係源於系爭調動等語，尚難採信。

16 (三)原告另主張其於107年11月16日取得身心障礙證明後，被告
17 違法未於原告同年月19日復職時重新與原告簽立勞動契約，
18 對於原告之保障顯失公平等語。惟按雇主對下列事項，應妥
19 為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、執行職務因他人行
20 為遭受身體或精神不法侵害之預防。查原告於107年11月16
21 日取得輕度身心障礙證明，於112年11月7日自被告公司離
22 職，有原告提出之輕度身心障礙減免有效資料、108年、110
23 年及113年之身心障礙證明、兩造勞動契約、服務證明書可
24 佐（見士林地院卷第136頁，本院卷一第27至30頁、第129、
25 145、155頁），固堪認原告係於任職期間取得輕度身心障礙
26 證明，惟依勞動基準法及身心障礙者權益保障法等相關法
27 規，均無規範員工於受僱期間具有身心障礙者資格時，雇主
28 負有與之重新簽立勞動契約之義務，是原告主張被告違法未
29 於原告同年月19日復職時重新與原告簽立勞動契約，已屬無
30 據。

31 (四)原告復主張被告於原告復職後未提供適合身心障礙者之職

務，而為必要之工作調整，原告於112年11月7日離職前，被告亦未輔導原告就業轉職或職業重建等語。惟觀諸原告在被告公司3次留職停薪期滿復職時，被告仍安排原告於留職停薪前所任職之門市提供勞務，且職稱均為業務代表，有原告獎動歷程及原告自110年1月至112年11月7日之班表為證（見本院卷二第101、295至316頁），又原告於107年11月19日復職時，被告因考量原告之身心狀況，安排至與人員互動較好的店長轄下（見本院卷二第101頁），足認原告在3次留職停薪前後，職位均未改變，被告並已考量原告之身心狀況而為適當之人事安排，難認有何違反職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，而構成侵權行為之情事。又依身心障礙者權益保障法第33條第1項規定，各級勞工主管機關應參考身心障礙者之就業意願，由職業重建個案管理員評估其能力與需求，訂定適切之個別化職業重建服務計畫，並結合相關資源，提供職業重建服務，必要時得委託民間團體辦理。本條明定各級政府之勞工行政主管機關應主動提供身心障礙者適當之就業服務，揆諸前揭說明，提供職業重建服務應非雇主之法定義務，是原告據此向被告請求失能損害賠償，並無理由。

四、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、後段、同條第2項、第195條規定，請求被告給付2,454萬318元，及自民事調解準備狀(一)繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，部分為不合法，部分為無理由，均應予駁回。

五、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 5 月 27 日

勞動法庭 法官 許筑婷

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。

01 中 華 民 國 114 年 5 月 27 日
02 書記官 林政彬