臺灣高等法院民事判決

108年度勞上更二字第11號

上　訴　人　陳巧蓮

000000000000000000

訴訟代理人　林三加律師

被　上訴人　燿華電子股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張元銘

訴訟代理人　陳忠儀律師

　　陳家祥律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國99年1月26日臺灣新北地方法院98年度勞訴字第4號第一審判決提起上訴，經最高法院第二次發回更審，上訴人並為訴之追加，本院於109年6月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣貳佰捌拾壹萬柒仟貳佰叁拾元，及自民國九十八年一月十六日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴、追加之訴及假執行之聲請均駁回。

廢棄改判部分第一、二審及發回前第三審之訴訟費用，由被上訴人負擔；駁回上訴及追加之訴訴訟費用，由上訴人負擔。

本判決所命給付部分，上訴人得假執行，但被上訴人如以新臺幣貳佰捌拾壹萬柒仟貳佰叁拾元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但請求之基礎事實同一者，或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446條第1項、第255條第1項第2、3款定有明文。上訴人於原審起訴主張依勞動基準法（下稱勞基法）第59條、職業災害勞工保護法（下稱職災保護

法）第7條規定，請求被上訴人賠償或補償因工作罹患精神官能性憂鬱症（下稱系爭憂鬱症）之損害，及依民法第224條、第227條之1準用第193條及第195條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應賠償減少勞動能力損害及精神慰撫金共新臺幣（下同）329萬6,913元本息及以書面為道歉啟事；上訴後主張併依民法第229條第1項、第233條、第487條規定請求被上訴人自民國98年1月15日起至復職日止，按月給付5萬0,218元及自次月16日起加計法定遲延利息，而為訴之追加，並調整請求項目及金額，就勞基法第59條規定請求補償部分，改列為備位之訴，並追加請求被上訴人應給付150萬0,054元本息（見本院卷第194、231頁），核其請求所據之基礎事實，均係就兩造間因上訴人罹患系爭憂鬱症所生賠償爭議，且部分係請求金額之擴張或減縮，依民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第2、3款規定，應予准許。

二、上訴人起訴主張：伊自88年10月21日起受僱被上訴人擔任生產單位品管作業員，於94年4月升任IPQC現場組長。詎被上訴人於95年10月18日將伊降職減薪，同年11月1日調職至人力資源部門，該部門組長莊華榮在公共場所以「垃圾」等言詞公然辱罵伊，致伊名譽及精神受損，終日以淚洗面，因而罹患系爭憂鬱症之職業病，伊自96年1月起減少工作收入損失共83萬5,200元、減損勞動能力損害141萬1,713元、支出醫療費用5萬元、受有非財產上損害100萬元。伊於98年1月8日發函預告於同年1月15日返回工作，詎被上訴人竟於伊請假期間之同年1月14日預告於30日後之2月14日終止僱傭契約，違反勞基法第13條、職災保護法第23條規定，且被上訴人基於資方優勢地位不當對待弱勢勞工，片面終止僱傭契約，違反公序良俗及禁止規定，依民法第71條、第72條規定應屬無效，爰依職災保護法第7條、勞基法第59條、民法第224條、第227條之1、第193條及第195條規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應給付329萬6,913元本息之判

決。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴；嗣為訴之追加及減縮，主張伊自96年1月起減少工作收入損害擴張為119萬5,375元、減少勞動能力損害減縮為103萬7,811元、醫療費用支出擴張為6萬3,727元，如認被上訴人就伊罹患系爭憂鬱症無過失，則備位之訴依勞基法第59條規定請求補償，並追加請求計算至101年6月6日之工資補償150萬0,054元。上訴聲明：㈠先位聲明：原判決（除確定部分外）廢棄；請求確認兩造間僱傭關係存在；被上訴人應給付上訴人329萬6,913元及法定遲延利息；被上訴人應自98年1月15日起至上訴人復職日止，按月給付上訴人5萬0,218元，及自次月16日起至清償日止，按年息5%計算利息；就上開金錢給付部分，請求依勞動事件法第44條第1項規定宣告假執行。㈡備位聲明：原判決（除確定部分外）廢棄；請求確認兩造間僱傭關係存在；被上訴人應給付上訴人329萬6,913元及法定遲延利息；（追加請求）被上訴人應給付上訴人150萬0,054元，及自101年7月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息；就上開金錢給付部分，請求依勞動事件法第44條第1項規定宣告假執行（就上訴人請求被上訴人應以書面為道歉啓事，上訴後更正為登報道歉啓事部分，已經本院前審判決駁回確定）

三、被上訴人則以：伊因上訴人無法勝任組長職務而將其調職，乃基於企業經營所需之職務調整，對其薪資及其他勞動條件無不利變更，伊之各級主管亦無辱罵或以不合人性方式對待上訴人，上訴人罹患系爭憂鬱症非因工作所致，伊無故意或過失，上訴人自96年1月16日起申請病假將近2年，伊始依勞基法第11條第5款規定，於98年1月14日通知以30日為預告期間終止僱傭契約，無違反公序良俗及強制規定。縱認上訴人罹患系爭憂鬱症為職業病，迄今尚未痊癒，至多僅得依勞基法第59條第2款規定，請求給付2年醫療期間之薪資補償及40個月之平均工資等語，資為抗辯。答辯聲明：㈠上訴及追加之訴均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假

執行。

四、查上訴人自88年10月21日起受僱被上訴人，於94年間晉升IPQC夜班組長，於95年10月18日解除組長職務，於同年11月1日調職至人力池（F2），上訴人自96年2月14日至96年3月14日，及96年3月28日至96年10月28日因罹患系爭憂鬱症住院，至今持續治療中。被上訴人發函預告於98年2月14日終止僱傭關係，給付資遣費42萬8,160元，有上訴人電子郵件、申訴及委託書、存證信函、請假單明細表、資遣費資料、財團法人徐元智先生醫藥基金會附設亞東紀念醫院（下稱亞東醫院）診斷證明書、國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱台大醫院）診斷證明書、國防醫學院三軍總醫院附設民眾診療服務處（下稱三軍總醫院）診斷證明書、馬偕紀念醫院（下稱馬偕醫院）病歷、工作傷害人協會秘書長電子郵件、醫療支出統計表、病歷資料等可參（見原審卷一第9至10、12至14、35、38至40頁，卷二第128至144頁、勞上字卷一第77至98、221至225、297至300頁、更一卷一第122頁），並為兩造所不爭（見本院卷第174頁），可信為真。

五、上訴人主張伊罹患系爭憂鬱症為職業病，被上訴人不得於其治療期間終止僱傭契約，應依勞基法及職災保護法暨民法規定賠償或補償其所受損害，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。嗣兩造協商本件爭點為：㈠上訴人罹患系爭憂鬱症是否為職業災害？㈡被上訴人就上訴人罹患系爭憂鬱症是否有故意或過失責任？㈢若被上訴人應負賠償責任或補償責任，則其金額若干？（見本院卷第174、175頁）。經查：

㈠上訴人罹患系爭憂鬱症是否為職業災害？

1.本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡，為勞工安全衛生法第2條第4項所規定，是職業災害以勞工擔任之業務與災害之間有密切接觸關係存在為必要，即勞工所受災害必須屬於其業務內或通常伴隨潛在危險之現實化。依勞基法

第59條第1項規定，職業傷病之種類，應依勞工保險條例（下稱勞保條例）有關之規定（即第34條第1項勞工保險職業病種類表），行政院勞工委員會（下稱勞委會）97年7月17日勞保3字第0970140298號函示「核釋勞工保險條例第34條第1項所定勞工保險職業病種類表第8類第2項規定『由中央主管機關核准增列之職業病』，包含經行政院勞工委員會職業疾病鑑定委員會鑑定為被保險人因執行職務（工作）所致之疾病，其中憂鬱症限於重度以上。」（見原審卷二第126頁），是在「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」於98年11月6日增訂第22條之1規定前（即被保險人罹患精神疾病，而該疾病與執行職務有相當因果關係者，視為職業病），憂鬱症是否屬職業疾病，應依勞保條例第34條第1項之職業病種類表所列項目判斷，如經行政院勞工委員會職業疾病鑑定委員會鑑定被保險人因執行職務或工作所致之疾病，其中憂鬱症屬於重度者，亦可認屬職業疾病。

2.上訴人罹患系爭憂鬱症為職業病，有三軍總醫院96年6月11日診斷證明書可參，依其上「醫師囑言」記載「1.病人服務於電子公司，於95年10月18日突然被調職，降級減薪，且遭到公司長官的言詞侮辱，致情緒失控而有自殺傾向。病人於96年2月14日至3月14日及96年3月30日至4月28日兩度因憂鬱症住院治療。2.病人曾獲模範員工及考績優等，自發生此事件後才出現憂鬱症狀，其原因與工作具相當因果關係，可視為職業病。3.門診繼續追蹤，並持續在亞東治療憂鬱症。4.轉診精神科進行心理輔導，以期早日復原及早日復工。」（見原審卷一第14頁）；三軍總醫院於98年10月20日院三醫勤字第0980016278號函稱「本件職業病之認定係依據陳女士於亞東醫院精神科門診及2次住院之重度憂鬱症診斷書；本院職業病科則評估其工作壓力是否具重大壓力事件（如本案例之與上司衝突、降級、減薪、調職、同事譏笑、言語侮辱等），並排除其他生活或非職業壓力事件，經綜合判定為工作相關疾病。三、鑑定當時勞保局尚未有重度憂鬱症認定程

序，本院職業病科係依據日本認定原則及一般職業病診斷基準（即疾病證據、暴露證據、時序性、流行病學證據、排除其他原因等）來認定…。」（見原審卷二第11至13頁反面），證人即三軍總醫院醫師劉紹興證稱「…上訴人是於96年5月28日及96年6月11日兩次至三軍總醫院職業病科就診，她的主訴是因她在亞東醫院因憂鬱症住院兩次，至三總就診是希望可以鑑定該病症是否與其工作相關。一般診斷職業病有五大原則，第一是疾病的證據，我們依據上訴人於亞東醫院的診斷書及住院的病歷紀錄，認定她有罹患憂鬱症疾病的證據，第二是暴露的證據，這是要看上訴人是否有心理上的壓力，足夠引起憂鬱症的病歷，第三是時序性，要確定上訴人是在她受到心理壓力才罹患此病症，第四是流行病學的證據，要看醫學文獻是否有心理壓力導致憂鬱症的報告，第五是合理排除可能影響的因素，即排除非工作上心理壓力等因素。上訴人在亞東醫院已被診斷罹患憂鬱症，是符合第一個疾病的證據；第二是根據日本的文獻，依據工作場所心理壓力評估表，工作上的心理壓力是可以導致憂鬱症，目前我國勞委會已經引用該評估表並且公佈，上訴人鑑定時就是依據該評估表為鑑定，上訴人是符合該表如降職、工作上的差別與利益的損失、調職及與上司發生糾紛，是屬一般人第二級的心理壓力，就該評估表並依上訴人之實際狀況加以修正，追蹤其壓力的變化而為最終的判斷，所以我們根據該原則，再加上上訴人有向公司及工會要求協調解決沒有結果，因此判斷對上訴人事實上的心理壓力程度是到達第三級心理壓力程度，第三級是最嚴重的等級；上訴人病症符合第三項時序性，她罹患憂鬱症是在遭受心理壓力事件之後，且目前在日本已認定心理壓力可以導致憂鬱或者自殺的心理疾病，是屬於心理職業疾病之一，上訴人亦有提出罹病之前，在工作上的表現受到優良考績、模範員工的獎勵，她家庭生活美滿，無債務或其他導致心理壓力的事件，所以合理排除其他可能導致心理壓力的事件，因此綜合上列原因，我們做出判斷，

如原審卷二第11頁的函及12、13頁的病歷資料…」（見勞上字卷一第112頁反面）。

3.台北醫學大學萬芳醫院職業醫學科黃百粲醫師除聽取上訴人之描述，閱讀馬偕醫院、亞東醫院相關病歷文件，並於99年4月7日訪談被上訴人公司許新安副理，綜合所有資料後，於99年4月15日出具診斷證明書及職業醫學意見：「…陳巧蓮小姐屬於認真、負責、好強、較不圓融、會堅持定見的性格。她熱愛工作，任作業員時表現優異，因此被拔擢為組長，自從擔任組長之後，她在協調溝通方面曾與同事意見相左，情緒受到影響，對於此職位也一度萌生辭意。民國95年10月間那一件物件品質的爭議，是她對不良率稽核這項公司SOP之一，司空見慣，幾乎每天都在發生，組長們經常需處理的狀況第一次強烈地堅持自己的意見，而與主管和工程師發生不愉快。那件品質事件本身與過去各次、發生在她的組、或發生在他人組上的事件無十分不同之處。她的反應似乎是任組長以來種種不愉快所累積起來，類似導火線的一種宣洩。同樣地，在幾日之內上下組長乃公司常態，陳女士一定清楚，只是她被撤換的時間點恰巧發生在民國95年10月間的品質事件之後，讓她覺得有被不公平對待，被上司刻意處分的強烈感受。95年11月被調到其他部門之後的負面感受，與該事件有明顯的關係。這一連串如下旋陀鏍(downward spiral)般的發展，終於導致她的發病。…」(見勞上字卷一第67至70頁)，足認上訴人罹患職業性重鬱症與其從事之工作有關。台大醫院職業醫學專科醫師杜宗禮於99年4月28日出具職業病診斷證明書表示「…依照勞委會認定基準，其於病發前1年間，發生有關公司的事件被追究責任、無法達成目標、工作內容與工作量發生重大變化、降職及調職、與上司發生糾紛等，根據勞委會認定基準等級為II(二)的心理壓力，綜合評估為強，此外無特殊的非工作因素而造成心理壓力。…」，說明上訴人罹患重度憂鬱症應為「職業疾病」（見勞上字卷一第75至76頁），台大醫院於100年4月18日以

校附醫秘字第1000901594號函附國立台灣大學醫學院附設醫院辦理司法機關委託鑑定案件意見表第1點謂「陳女士於民國95年10月中旬及之後在工作中所遭遇到的壓力事件，對其發生重度憂鬱症有大於百分之50以上的貢獻度。」（見勞上字卷一第183至186頁）。另勞委會職業疾病鑑定委員會就「燿華電子股份有限公司勞工陳巧蓮罹患憂鬱症，是否屬職業疾病案第一次及第二次書面審查意見彙整報告」及鑑定委員審查意見表，亦為相同之認定（見原審卷二第65至84頁反面）。

4.上訴人以罹患精神官能性憂鬱症為由向勞工保險局（下稱勞保局）申請職業傷病給付，勞保局於96年7月20日以保給傷字第09660422580號函，就上訴人所罹憂鬱症，認上訴人「所患並無傷害之診斷，亦非屬勞工保險職業病種類表及增列勞工保險職業病種類規定之表列疾病」，認非屬職業傷病，核定為普通傷病而為給付，經上訴人對勞保局之前揭處分申請審議，經遭駁回後，復提起訴願、行政訴訟經駁回。然⑴勞委會嗣後於98年11月6日增訂「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第21條之1規定「被保險人罹患精神疾病，而該項疾病與執行職務有相當因果關係者，視為職業病。」，並制訂「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」，使我國勞工罹患憂鬱症是否屬職業傷病有相關之法源及審查之判斷基準。因此，勞保局委請專科醫師依新修正法令重新審查上訴人所罹患之憂鬱症，是否為職業傷病，經被上訴人表示意見後，送請特約醫師判斷，均認為職業傷病，有傷病給付小組審查醫師99年5月7日批註意見可稽（見勞上字卷二第109、110頁），勞保局乃於99年5月31日以保給傷字第09960351600號函、100年4月11日保給傷字第10060198460號函，變更認定上訴人所罹患憂鬱症屬職業性疾病（見勞上字卷一第228至230頁、238至239頁）。

5.勞保局於101年3月26日以保給傷字第10160169640號函檢附職業傷病給付案改認定上訴人罹病屬職業傷病之全部卷證

（見勞上字卷二第36至89頁），可知勞委會於98年11月6日修正發布「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第21條之1規定「被保險人罹患精神疾病，而該項疾病與執行職務有相當因果關係者，視為職業病。」，勞保局依新修正法令，重新審查上訴人所罹患憂鬱症是否為職業傷病，係考量被上訴人之意見，且調取相關病歷，經2位特約專科醫師依「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」審查後認定之結果，此由勞保局傷病給付小組函請2位審查醫師進行說明「…一、本件燿華電子股份有限公司被保險人陳巧蓮女士以因工作因素導致『精神官能性憂鬱症發作』、『情感性精神病、重鬱症發作』，申請傷病給付。二、茲檢附陳巧蓮女士就診病歷及相關資料，請惠依行政院勞工委員會『工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引』將『工作造成心理壓力』及『非工作造成的心理壓力』（如附表）強度，就『強、中、弱』評估予以綜合判斷審定，是否屬工作相關心理壓力事件引起之精神疾病？…」（見勞上字卷二第79頁），二位特約醫師依上揭說明回覆審查意見認上訴人罹病屬職業傷病。是被上訴人稱勞保局就上訴人罹患之憂鬱症屬職業傷病之認定方式，並未依「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」規定云云，應屬誤解。況勞保局更改認定上訴人罹患憂鬱症屬職業傷病之行政處分，被上訴人已依法申請審議行政救濟，業遭駁回確定（見勞上字卷二第24頁），益見上訴人主張其罹患系爭憂鬱症屬於職業傷病，確有所據。

㈡被上訴人就上訴人罹患系爭憂鬱症是否有故意過失責任？

1.債務人就其故意或過失之行為，應負責任。債務人之代理人或使用人，關於債之履行有故意或過失時，債務人應與自己之故意或過失負同一責任。但當事人另有訂定者，不在此限。民法第220條第1項、第224條規定甚明，故須債務人有應負責之故意或過失行為之事實存在，或於該應由債務人負責之故意或過失行為，係由債務人之代理人或使用人所為

時，債務人始須負損害賠償責任。又職災保護法第7條規定：「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。」，是被上訴人僅於有故意或過失時，始就上訴人罹患系爭憂鬱症，依上開規定負損害賠償責任。

2.關於工作場所及應從事之工作有關事項，原屬勞動契約內容之一部分，應由勞雇雙方以合意約定之（勞基法施行細則第7條參照）；如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：㈠基於企業經營上所必需；㈡不得違反勞動契約；㈢對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；㈣調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；㈤調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。此有前勞工行政主管機關內政部(74)台內勞字第328433號函釋可參。勞資雙方如僅概括約定受僱人得於一定或不定期限內為僱用人服勞務，而未就勞務之實質內容為約定，則應認僱用人在不違反前揭五項原則下，可由雇主依公司營運狀況、業務需要或人力調配等各種正當事由，就受僱人所服勞務之內容加以調動而為變更勞動契約內容。是雇主如基於企業經營之需要而有調動勞工工作必要，且新工作為勞工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，雇主即得調動勞工，如勞工不能適應職務調整，甚至進而影響身心健康，受有損害，尚難認雇主應負故意、過失之損害賠償責任。

3.兩造不爭執上訴人自88年10月21日起受僱擔任生產單位之品管作業員，嗣94年4月間晉升為IPQC現場組長，於95年8月間上訴人曾自請辭任組長職務，於95年11月1日始經被上訴人撤除其組長職務，將上訴人調往EP部門，再將上訴人調往人事資源（F2）部門。上訴人主張因被上訴人不當調整職務，致伊罹患系爭憂鬱症云云。惟：

⑴上訴人原擔任作業員職務，工作5、6年後因表現良好，經公司經理孫德慶推薦升任組長，此據證人即被上訴人公司經理孫德慶、大夜班經理鄒運隆證述明確（見原審卷一第148、1

82頁反面）。被上訴人主張上訴人擔任組長後，出現與其他組別交接互動不良，與組員間不協調等不適任等情況，經被上訴人派人輔導後又持續發生不適任情事，組內生產之產品經品管檢驗不合格遭批退，上訴人仍堅持己見認品質並無瑕疵，拒不依專業工程師及上級指示辦理重工等情，此據證人即曾受上訴人委託處理兩造間勞資爭議之被上訴人公司產業工會理事劉慶裕、工程師傅彥文、經理孫德慶、鄒運隆、前工程師吳國彰等證述綦詳（見原審卷一第122頁反面至124、147至158、182頁反面至187頁反面、190頁反面至193頁），堪信為真。證人傅彥文並稱「…後來有產量壓力的問題時，原告（指上訴人）有向我表示要下組長，當時是沒有同意，因為當時沒有組長的適當人選可以擔任組長，後來請另外一站的組員黃素珠來幫原告，希望原告能將整個站帶起來，經過一個禮拜情況有變好，後來黃素珠回自己的組之後我有聽到原告向組員有大聲咆哮，也有影響到進度及品質，狀況也沒有改善，後來原告有些狀況及情緒不是很穩的情形，我才將原告下組長」（見原審卷一第148至149頁），證人鄒運隆證稱「…她（指上訴人）有主動提出說他要下組長，她認為她當組長壓力很大，她第一次升組長時有請黃素珠（以前曾擔任組長後來擔任操作員）來指導她，有請黃素珠在輔導的那段時間是有改善，黃素珠又回日班，當時我們進新的設備要輔助檢驗，員工要去學習新的設備如何操作，…夜班的學習較落後，那個設備要很精通，原告學習的進度會影響到產能」、「後來原告個人是跟我反應她不要擔任組長，擔任組長壓力是比較大，我認為她個人比較無法承擔壓力…」（見原審卷一第185頁），可見將上訴人調離組長職務，係因上訴人本身無法勝任組長職務工作，且情緒管理不佳，進而影響上訴人所轄組員之工作所致，並無不當降職之情事。

⑵雖上訴人主張於95年11月1日遭被上訴人不當調職至人力池（人力資源部門F2），被要求擔任清潔工作，遭被上訴人公司莊榮華組長辱罵，私人物品更被任意丟棄，喪失尊嚴云

云，惟為被上訴人所否認；而證人孫德慶證稱：「…原告（即上訴人）本來是要去FP，是原告一直沒有來上班，才將她移到F2（指人力資源部）…」（見原審卷一第156頁），證人鄒運隆亦證稱：「…被告（即被上訴人）決定把原告（即上訴人）調離組長職務後，認為以原告專長與可以勝任的範圍而言，是到FP的IQC的製程檢驗，到FP是與原告之前做過工作有關，而原告調離組長職務後情緒不好，以為是要到F2，伊有安撫原告沒有要去F2，只有在FP，伊告訴原告，原告是好員工但不是好組長，伊堅持要把原告調到FP，原告調離組長職務時伊有告訴原告，會負責幫原告找到一個好工作，但原告調到FP上班一天就沒有做了…」（見原審卷一第182頁反面、第187頁），可見被上訴人並無要將上訴人調至人力資源部（F2部門）之事，應係上訴人主觀上之誤認，且上訴人亦未曾實際至F2部門工作，自無導致上訴人喪失尊嚴之情。又證人傅彥文證稱：「…操作員要幫忙整理該站工作環境，如果有必要始會派往他站幫忙清潔工作，伊有聽說當時原告（即上訴人）組長莊榮華說過我那裡不是垃圾桶之類的話，但只是公司傳言，伊並未親耳聽聞，這是公司的傳言，原告在伊旁邊輸入資料時有時候會講這些，伊就安慰原告，也跟莊組長說過原告情緒易有起伏，請莊組長說話要小心一點，莊組長的脾氣比較不好，講話比較大聲，有時會用罵的，但也不是只針對原告，伊並未親眼看過或聽過莊組長罵過原告…」（見原審卷一第124至125頁），證人鄒運隆亦證稱：「…清潔工作是每個員工都要做的基本工作內容之一，原告（即上訴人）調職至FP上班待不到一天，她去找FP的組長報到時情緒不穩，原告有跟伊反應，她當時心情不好，她只是說莊華榮對她講話不是很客氣…」（見原審卷一第185、187頁反面），依證人傅彥文、鄒運隆所述，公司內員工均應負擔其工作場所之清潔工作，則縱被上訴人指示上訴人從事分配之清潔工作，無關個人尊嚴之事，難認有羞辱上訴人之意，而上訴人稱遭被上訴人公司主管莊榮華辱罵一

事，上開證人所陳均是依上訴人之轉述而得知，並非證人親身見聞，不能依此即認上訴人此部分主張為真實；且證人即主管莊榮華（改名莊曜隆 ）於本院稱：「…陳巧蓮從高職位退下來，之後在工作觀念上就有點出入，不是很好配合。…（在工作上她會頂撞你？）有點出入，她有她的觀念，我有我的想法，但還不至於到頂撞這麼激烈。而且她的年資比我高，有時候我的觀念她不能接受，她所表達的意念我也不太能接受。就是這樣有點出入。…（其他的事會不會因為她不配合你，你會指責她？）不配合的時候我會跟她講清楚，如果不配合的時候會怎麼樣會有什麼問題，可能跟她講的時候，語氣不好。會比較嚴厲，工廠的噪音很大，有時候講話要大聲一點，人家才能聽清楚，所以她可能感受到我是在凶她。（在你組裡工作的期間，是否有因為她跟你之間沒有辦法配合，你有罵她或說她是垃圾等類似的這些話？） 沒有說這些話。我是有跟她說，因為她來我這個單位，是因為大夜班的副理硬要塞到我這裡，我對於她來我組裡，我也不太能接受，但是我沒有說過她是垃圾，我也是想要鼓勵她，讓她振作一點，因為她剛從組長退下來，心理可能有點不平衡，我是有說你到別的組，人家也不能接受，但是絕對沒有說她是垃圾的話。別的組不太能接受組長退下來的這種人當組員，因為比較有點難駕馭。我沒有說她是組長退下來沒人要，因為我們是知道她是組長退下來，我是說像你這種狀況，去到別組，也沒有辦法收留你。而且也不是因為我跟她關係很好，請她調來我的組裡，不是這樣，這是上面主管的意思，硬要給我這個人。我沒有說她是垃圾，絕對沒有說到這種話。我只有說像她這種狀況，別的組也不會要她。（為什麼你們工作的場合，會有人聽說你有說她是垃圾這種話？）我告訴前面這些話的時候，我是當場跟她告誡那件事，那個地點算是閣樓，只有我跟她兩個人講話，怎麼會有人聽說，是她自己口述，或者是別人講出來，但我絕對沒有說這種話。（是有這種傳聞，說在工作場合裡，你指著她說

像垃圾一樣這種事情？）絕對沒有這種事，垃圾這二個字，從來不會從我的嘴巴裡講出來，她已經是我的組員，如果我說她是垃圾，那我不是專門做清潔回收的工作嗎？她已經是我的組員，我不可能講這種話。她是人，我也是人，她也是人生父母養的，這種話講的出來，那誰聽得下去。…」（見本院卷第151至153頁），可知上訴人稱遭組長辱罵垃圾的話等等，並非事實。至於證人柯羽彤、鄒運隆雖稱受上訴人委託，取回上訴人放置於被上訴人公司內置物櫃之私人物品時，發現置物櫃內已經被清空部分，然其等亦稱：「…不知道被誰清掉的…她私人物品放在置物櫃放很久，找不到，我不知東西到哪裡去了…」（見原審卷一第144、185頁），證人莊榮華亦稱：「… 置物櫃是有在這裡工作的人才有置物櫃，因為不知道上訴人何時回來，上訴人那時候已經請假請很長一段時間，補新人進來時，需要用到置物櫃，要用到的人就把東西清掉，問題是那是我們的常態作業，用不著指示把誰的東西丟掉。…我是沒有指示，只是這幾個置物櫃是我們大夜班在用的，但大夜班新進來的人他沒有地方放他的東西，可能會把沒有在這裡的人的東西清掉，我們這裡常常有離職的人，他的東西沒帶走，離職後再補新人進來時，就是把該給他的置物櫃裡面的東西清掉，放新進來的人的東西。…那時候是誰我也不知道。這個工作有新的人進來之後，他就把該給他用的置物櫃，裡面的東西雜物清掉，換成他自己的東西。…因為上訴人一直沒有來上班，我們這裡有很多不告而別就離職就都不來的人，留下來的東西也是會被清掉，不知上訴人是不是也是這種狀況。…我們置物櫃的鎖很容易開，有的大部分都是沒上鎖比較多，因為鎖常常都壞掉。只是讓你私人放上下班要用的東西，不是銀行的保險櫃，只是一般的置物櫃，是有鎖，但是拿個工具一轉很容易開。這個工作有新的人進來，那個置物櫃數量是固定的，所以新來的人就清掉在裡面不是他的東西，放自己的東西。而且有什麼貴重的東西也不可能放在那裡面，那個鎖很容易開的。

…」，足見是因上訴人已經請假很長一段時間，新人進來時需要用到置物櫃而清掉其置物櫃內之東西；此外，上訴人未舉證係被上訴人授意或其代理人或使用人所為，故難認係遭被上訴人任意丟棄置物櫃內物品，遑論被上訴人有因此傷害上訴人，致上訴人喪失尊嚴，並造成系爭憂鬱症之可言。

4.綜上，被上訴人調整上訴人之職務，核與上述「調職五原則」無相違亦無不當之處，而工資乃勞工因工作而獲得之報酬（勞基法第2條第3款規定參照），勞動契約之性質為雙務契約，工資與所服勞務間立於對價關係，因此職位變動所得領取之附加報酬自相應調整，故上訴人由組長職務調整為作業員，薪資自當隨之調降，無違反上述「調職五原則」之情事。又被上訴人亦無羞辱或傷害上訴人尊嚴之情事，難認被上訴人就上訴人罹患系爭憂鬱症有何故意或過失可言。故上訴人依職災保護法第7條、民法第224條、第227條之1、第193條及第195條規定，先位請求被上訴人應賠償上訴人所受損害及慰撫金共329萬6,913元，為無理由。

㈢若被上訴人應負賠償責任或補償責任，則其金額若干？

⑴上訴人主張系爭憂鬱症屬職業病，被上訴人終止兩造間勞動契約違反強制規定及公序良俗，兩造間僱傭關係存在，被上訴人應自98年1月15日起至其復職日止，按月給付5萬0,218元本息云云，查：

1.按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。為勞基法第13條所明定；又非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：…二職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第4條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理，職災保護法第23條、第29條亦有明定；另「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假。一未住院者，1年內合

計不得超過30日。二住院者，2年內合計不得超過1年。三未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年。普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。」、「勞工普通傷病假超過前條第1項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以1年為限。」、「勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。」，為勞工請假規則第4條、第5條、第6條所明定。故依職災保護法認定為遭受職業災害之勞工，除有該規定事由外，雇主不得解僱勞工，而未能確定為職業災害者，於尚未確定為職業災害期間，雇主應准許勞工依勞工請假規則第4條規定請普通傷病假，倘普通傷病假期滿，則雇主應予留職停薪。留職停薪期間上限為1年，至於留職停薪期滿後，如勞工仍不能恢復工作者，其處理方法依勞工行政主管機關內政部74年8月20日(74)台內勞字第337966號函釋「一依勞工請假規則第5條規定，勞工普通傷病假超過規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。二上開留職停薪期限屆滿仍未痊癒者，雇主可依勞動基準法第11條第5款規定預告勞工終止勞動契約，其符合同法第53條或第54條規定者，並應准其自請退休或強制其退休。」，是雇主得依上開規定於預告後終止與勞工間之勞動契約關係。

2.上訴人升任IPQC夜班組長後無法負擔工作，回復線上操作員職務後，自96年1月16日起開始請假，於97年5月27日勞資協調時持刀刺傷被上訴人之員工，經判處罪刑在案（見原審卷一第36頁簡易判決處刑書），雖上訴人預告將於98年1月15日返回公司繼續工作，有98年1月8日存證信函可參（見原審卷一第35頁），但上訴人於存證信函係表示請「工傷病假」，上訴人於98年1月間請假當時罹患憂鬱症是否屬於職業病猶未確定（註：上訴人罹患系爭憂鬱症，見三軍總醫院於98年10月20日診斷證明書、台北醫院於99年4月診斷證明

書、台大醫院於99年4月診斷明書、勞保局於99年5月31日證明書、而勞委會於98年11月始制定認定標準），在系爭憂鬱症尚未屬已經確定為職業病之結果前，上訴人確有職災保護法第29條職業災害未認定之情形，應以普通傷病假處理；被上訴人於98年1月14日以存證信函回覆上訴人稱「…敬啟者：陳巧蓮小姐。主旨：為依法預告30日終止兩造間之僱傭契約詳如說明，請查照。說明：一、茲因台端自96年1月16日起請假，迄今已近2年，顯已逾勞工請假規則第5條規定之年限，本公司爰依據內政部臺(74)內勞字第337966號函釋及勞動基準法第11條第5款『勞工對於所擔任工作確不能勝任時』預告30日，終止雙方間之僱傭契約，並依法處理後續相關事宜。二、預告終止期間，因台端前曾有持刀傷害公司員工之情事發生，本公司為保護公司其他員工之人身安全，特敬請台端切勿於預告期間到本公司上班；本公司為體恤台端之身心狀況，將依據台端請假前之每日薪資數額乘以30日計算之金額酌予補償，敬請台端遵照辦理。…」，存證信函於98年1月14日寄達上訴人，有存證信函及收件回執可參（見原審卷一第38至40頁）。上訴人罹患憂鬱症未確定前，在亞東醫院住院治療2次，得申請普通傷病假於2年內應以合計不超過1年為限，上訴人自96年1月16日起請假未出勤工作，至97年1月15日已滿1年，再以事假每年14天抵充後，算至97年2月4日屆滿1年上限（其中扣除例假日），被上訴人得將上訴人予以留職停薪之期間應自97年2月5日起算，至98年2月4日屆滿1年，雖被上訴人於將上訴人留職停薪期間屆滿前即先以存證信函預告終止雙方間之僱傭關係，然因其並非表明為即時終止之意思，且預定終止期間乃在其得終止時間之後，故其所為終止雙方間僱傭關係之意思表示，於得為終止時發生效力，僅因預告期間不足，應依勞基法第16條第3項規定給付預告期間工資而已，非其終止雙方間僱傭契約關係之意思表示不生終止之效力；故雙方間僱傭關係應至被上訴人以98年1月14日第00016號存證信函內所載30日屆滿後之98年2

月14日始因終止而消滅。因被上訴人係依勞基法第11條第5款規定，於預告後終止兩造間之勞動契約，故上訴人稱被上訴人終止僱傭關係違反強制規定及公序良俗無效云云，並非可採，則其訴請確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應自98年1月15日起至其復職日止，按月給付5萬0,218元，及自次月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均屬無據。

⑵上訴人另主張系爭憂鬱症屬職業病，被上訴人應依勞基法第59條規定負無過失補償責任，給付479萬6,967元【即醫療費用6萬3,727元＋原領工資補償523萬2,957元－職業病傷病給付49萬9,717元】。查：

1.勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。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：一勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。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。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。勞基法第59條第1、2款定有明文；又依同法第61條第2項前段規定，受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，故勞工依勞基法第59條第1項第2款領取工資補償並無期間之限制，且於雇主尚未依該條款但書主張一次給付40個月平均工資前，雇主並無免除原領工資補償責任之餘地。

2.上訴人主張自96年1月2日起至99年5月5日止，因系爭憂鬱症就診支付醫療費用共6萬3,727元，有醫療支出統計表及單據為證（見勞上字卷一第75至99頁），並為被上訴人所不爭，上訴人依勞基法第59條第1項規定請求上開金額，自屬有據。上訴人每日工資為1,637.5元（每月為5萬0,218元），有個人薪資明細表可參（見原審卷一第76頁），並為兩造不

爭執，上訴人稱尚在就醫中（見本院卷第87頁），依前開亞東醫院104年3月25日亞病歷字第1040323006號函所載內容，益徵上訴人自96年1月15日請假起，因系爭憂鬱症3度住院治療，迄今仍持續治療中，尚未痊癒，已喪失原有工作能力，故上訴人主張依勞基法第59條第2款規定，請求被上訴人補償自96年1月16日起至98年2月14日止（被上訴人終止兩造僱傭關係之日），按每日平均工資1,637.5元計算薪資補償及加計40個月平均工資合計325萬3,220元（1,637.5×(350+366+44）+50,218元x40月=3,253,220元），應予准許。

3.依勞基法第59條及第60條規定，雇主依第59條規定給付之補償金，得抵充就同一事故所生損害之補償或賠償金額。兩造不爭執上訴人已依勞工保險法請領職業病傷病給付49萬9,717元，自應抵充。上訴人得請求之331萬6,947元（含醫療費用6萬3,727元及薪資補償325萬3,220元）扣除49萬9,717元後，上訴人得請求給付金額為281萬7,230元；至於被上訴人已給付上訴人資遣費42萬8,160元，乃上訴人於僱傭契約終止時得依勞基法第17條規定所為之請求，無庸扣除。

六、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及先位依職災保護法第7條、民法第224條、第227之1條、第193條、第195條規定，請求被上訴人應給付329萬6,913元本息，並應自98年1月15日起至上訴人復職日止，按月給付5萬0,218元及自次月16日起之法定遲延利息，均非有據，不應准許；備位依勞基法第59條第1、2款規定，請求被上訴人給付281萬7,230元及自起訴狀繕本送達（見原審卷一第26頁）翌日即98年1月16日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，洵屬有據，應予准許，逾此部分之請求及追加請求部分，則非有據，不應准許。原審就備位請求281萬7,230元本息部分所為上訴人敗訴之判決，尚有未合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，應由本院廢棄改判如主文第2項所示。就上訴人請求無理由部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核於法並無不合，上訴

意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又上訴人於本院追加備位請求150萬0,054元部分，亦無理由，同應駁回。另就上訴人勝訴部分，依109年1月1日施行之勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告得假執行，及依同法條第2項規定，酌定被上訴人供相當擔保金額後得免為假執行。至於上訴人其餘敗訴及追加請求部分，其假執行之聲請已失所附麗，則應駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，追加之訴為無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第78條、勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　15　　日

勞動法庭

審判長法　官　魏麗娟

法　官　陳慧萍

法　官　潘進柳

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。若對追加部份上訴，應一併繳納裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　16　　日

書記官　廖婷璇

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：
對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其他法定代理人具有律師資格者，不在此限。
上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。