

最高法院民事判決

106年度台上字第2857號

上訴人 陳巧蓮
訴訟代理人 林三加律師
上訴人 耀華電子股份有限公司
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，兩造對於中華民國105年12月30日臺灣高等法院第二審更審判決（103年度勞上更（一）字第11號），各自提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決除假執行部分外廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

本件上訴人陳巧蓮起訴主張：伊自民國88年10月21日起受僱於對造上訴人耀華電子股份有限公司（下稱耀華公司），擔任生產單位品管作業員，嗣於94年4月起升任IPQC現場組長。詎耀華公司竟於95年10月18日將伊降職減薪，並於同年11月1日調職至人力資源部門，該部門組長莊華榮又在公共場所以「垃圾」公然辱罵伊，致伊名譽及精神上受損，終日以淚洗面，因而罹患精神官能性憂鬱症（下稱系爭憂鬱症）之職業病，受有(1)自96年1月起減少工作收入損失（或原領工資補償）新臺幣（下同）83萬5200元。(2)減少勞動能力損失141萬1713元。(3)醫療費用支出5萬元。(4)非財產上損害100萬元。又伊於98年1月8日發函預告將於同年月15日返回工作，詎耀華公司竟於伊請假期間之同年月14日預告將於30日後即2月14日終止僱傭契約，違反勞動基準法（下稱勞基法）第13條、職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第23條規定，且耀華公司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條規定應屬無效等情，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：確認兩造間之僱傭關係存在，並命耀華公司給付329萬6913元本息之判

01 決。嗣於原審主張：兩造僱傭關係既存在，伊得請求耀華公司自
02 98年1月15日起按月給付薪資。又如認耀華公司就伊罹患系爭憂
03 鬱症，並無過失，則就第一審依勞基法第59條規定請求補償部分
04 ，改列為備位之訴，並擴張前揭(1)(2)(3)部分請求等情，爰求為(一)
05 確認伊與耀華公司間僱傭關係存在；(二)先位之訴：命耀華公司自
06 98年1月15日起至伊復職日止按月給付5萬218元，及加計自次月
07 16日起之法定遲延利息；並給付374萬5695元及其中329萬6913元
08 自起訴狀繕本送達翌日起，其餘44萬8782元（即上述(1)(2)(3)各追
09 加36萬175元、7萬4880元、1萬3727元）自100年6月9日起，均加
10 計法定遲延利息。(三)備位之訴：命耀華公司給付578萬2745元，
11 及其中329萬6913元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘248萬5832元
12 （即上述(1)(2)(3)分別追加239萬7225元、7萬4880元、1萬3727元
13 ）自100年6月9日起，均加計法定遲延利息之判決（未繫屬本院
14 部分，不予贅述）。

15 上訴人耀華公司則以：伊因陳巧蓮無法勝任組長職務而將其調職
16 ，乃基於企業經營所需調整職務，對其薪資及其他勞動條件無不
17 利變更，伊各級主管亦無辱罵或以不合人性方式對待陳巧蓮，其
18 罹患系爭憂鬱症非因工作所致，伊亦無故意或過失，伊自陳巧蓮
19 於96年1月16日申請病假起將近2年之98年1月14日發函通知，依
20 勞基法第11條第5款規定，以30日為預告期間終止僱傭契約，無
21 違反公序良俗及強制規定。縱認陳巧蓮所罹患系爭憂鬱症為職業
22 病，且迄今尚未痊癒，至多僅得依勞基法第59條第2款規定，請
23 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
24 抗辯。

25 原審將第一審判決關於駁回陳巧蓮依勞基法第59條規定請求88萬
26 5200元本息部分廢棄，改判命耀華公司給付，並就追加部分，判
27 命耀華公司給付191萬3309元本息，駁回陳巧蓮其餘上訴及追加
28 之訴，無非以：陳巧蓮自88年10月21日起受僱於耀華公司擔任生
29 產單位品管作業員，94年間升為IPQC夜班組長，嗣於95年10月間
30 遭降職減薪，同年11月1日遭解除組長職務。陳巧蓮主張其因此
31 罹患系爭憂鬱症為職業病云云。惟按勞基法第59條第1款規定，

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（例如該條例第34條第1項所規定之勞工保險職業病種類表），而依原行政院勞工委員會（下稱勞委會）97年7月17日勞保3字第0000000000號函所示，於98年11月6日「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」（下稱審查準則）增訂第21條之1規定（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）前，憂鬱症如經勞委會職業疾病鑑定委員會鑑定為被保險人因執行職務或工作所致之疾病，且限於重度憂鬱症，亦可認為屬職業疾病。查陳巧蓮所患系爭憂鬱症，向勞保局以職業傷病申請給付（下稱第一次申請），該局認定陳巧蓮所患並非職業病確定，且勞委會於97年5月1日亦函覆新北市（改制前臺北縣）政府勞工局，該會職業疾病鑑定委員會就陳巧蓮系爭憂鬱症鑑定結果認非屬職業病，而陳巧蓮提出三軍總醫院之診斷證明書，並舉該醫院函文及證人劉紹興之證詞，係就陳巧蓮陳述病史來源、指摘在工作場所與上司衝突、降級、減薪、調職、同事譏笑、言語侮辱等，惟為耀華公司否認，陳巧蓮就此亦無法舉證證明；黃百榮醫師於99年4月15日出具之診斷證明書及同年月9日出具之職業醫學意見報告、杜宗禮醫師於99年4月28日出具之「職業病診斷證明書」，診斷或鑑定時間與陳巧蓮發病時之96年1月已相隔3年以上；或係依陳巧蓮及其配偶之陳述，及在勞委會98年11月6日修改憂鬱症屬職業病之認定及判斷基準之後，均難推認勞保局及勞委會於96年、97年間作成系爭憂鬱症非職業病認定有違反當時勞工法令關於判定職業病之準則。則陳巧蓮自96年1月16日起請工傷病假休養已將近2年，逾勞工請假規則第4條、第5條規定年限，而對所擔任工作確不能勝任情形，加之陳巧蓮於97年5月27日調解時持刀傷害同事之行為，耀華公司於98年1月14日以陳巧蓮系爭憂鬱症並非職業病，依據前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，本於勞基法第11條第5款規定，預告30日即於98年2月14日終止僱傭契約，難認有違勞基法第13條、職災保護法第23條規定、公序良俗或強制規定情事，於法尚無不合。又陳巧蓮於勞委會增訂審查準則第

21條之1規定後，旋於98年12月31日向勞保局以重鬱症申請99年1月3日至同年2月14日期間職業病傷病給付（下稱第二次申請），經勞保局委請專科醫師依「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」重新審查，且考量耀華公司表示之意見，而判定係屬職業傷病，堪認自彼時起，陳巧蓮系爭憂鬱症始經判定屬職業病。惟不影響耀華公司前依法所為終止僱傭契約之效力。又按關於工作場所及應從事之工作，屬勞動契約之內容，應由勞雇雙方約定之；如雇主有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：（一）基於企業經營上所必需；（二）不得違反勞動契約；（三）對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；（四）調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；（五）調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助等原則下，可由雇主依公司營運狀況、業務需要或人力調配等加以調動。陳巧蓮原擔任作業員職務，5、6年後因表現良好升任組長，依證人劉慶裕、傅彥文、孫德慶、鄒運隆、吳國彰、柯羽彤證述，可見耀華公司嗣將陳巧蓮調離組長職務，係因陳巧蓮無法勝任工作且情緒管理不佳，進而影響所轄組員工作，無違反上述「調職五原則」而無不當之處，且耀華公司員工並無羞辱陳巧蓮，亦應負擔工作場所清潔工作，而陳巧蓮放置於耀華公司置物櫃之私人物品，無法證明係耀華公司任意丟棄，耀華公司就陳巧蓮罹患系爭憂鬱症並無故意或過失，此外，陳巧蓮亦不能舉證以實其說，陳巧蓮依職災保護法第7條、民法第224條、第227條之1等規定，先位請求耀華公司賠償374萬5695元本息，為無理由，不應准許。至陳巧蓮備位依勞基法第59條第1、2款規定得請求：（一）醫療費用：陳巧蓮自96年1月2日起至99年5月5日止，因系爭憂鬱症就診而支付醫療費用共計6萬3727元。（二）工資補償：勞基法第59條第2款領取工資補償並無期間之限制，且雇主未依該條款但書主張一次給付40個月平均工資前，並無免除原領工資補償責任。陳巧蓮平均工資每日為1637.5元，且自陳其仍持續治療中，自96年1月15日請假起，即因系爭憂鬱症3度住院治療，難認其可回復正常工作，已喪失原有工作能力，耀華公司抗辯伊得依勞基法第59條第2款規定，一次給付40個月之平均工資，免除

01 繼續補償薪資之義務，亦屬有據。則陳巧蓮得請求自96年1月2日
02 起至98年2月14日（耀華公司終止僱傭契約之日），加計40個月
03 按每日平均工資1637.5元計算為329萬8226元。至陳巧蓮請求耀
04 華公司給付減少勞動能力損害148萬6593元、精神慰撫金100萬元
05 ，均屬無據。又陳巧蓮已依勞保條例請領職業病傷病給付49萬97
06 17元，經抵充後，其原訴請求耀華公司給付原領工資83萬5200元
07 、醫療費5萬元、追加備位之訴請求原領工資189萬9582元、醫療
08 費用1萬3727元，合計279萬8509元本息部分，為有理由，應予准
09 許，逾此部分之請求，難謂有據，應予駁回等詞，為其判斷之基
10 礎。

11 惟按勞基法第59條所稱之職業災害，固包括勞工因事故所遭遇之
12 職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，且職業病之種類及其
13 醫療範圍，應依勞保條例有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與
14 職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤
15 以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具
16 有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相
17 當之因果關係以為斷。此於獨立民事訴訟之裁判時，就勞工所受
18 之職業病，是否與其執行勞務有相當之因果關係，民事法院法官
19 依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響
20 ，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以其自由心證而為認定
21 。查原審先則以陳巧蓮第一次申請職業傷病給付時，勞保局、勞
22 委會認定非屬職業病確定，據為認定陳巧蓮罹患系爭憂鬱症非屬
23 職業病，耀華公司得為終止僱傭契約；嗣又以陳巧蓮第二次申請
24 職業傷病給付時，勞保局認定屬職業病，據為認定陳巧蓮受有職
25 業災害，並得依勞基法第59條第1、2款規定請求耀華公司為補償
26 云云，未遑深究耀華公司終止僱傭契約時，陳巧蓮罹患系爭憂鬱
27 症是否與其職務相關、其間是否有因果關係，並說明其理由，即
28 遽採勞委會、勞保局先後之認定，而分別為兩造不利之認定，於
29 法自有未合。次按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責
30 任。但雇主能證明無過失者，不在此限，職災保護法第7條定有
31 明文。亦即倘認陳巧蓮罹患系爭憂鬱症係職業傷病，則應由耀華

01 公司舉證證明陳巧蓮因職務而引發或惡化所罹患系爭憂鬱症無過
02 失，始不負賠償責任。乃原審逕以陳巧蓮不能證明耀華公司有故
03 意或過失，而為不利於陳巧蓮之認定，亦有可議。兩造上訴論旨
04 均各自指摘原判決關其不利部分不當，求予廢棄，均非無理由。
05 據上論結，本件兩造上訴均為有理由。依民事訴訟法第477條第1
06 項、第478條第2項，判決如主文。

07 中 華 民 國 108 年 7 月 11 日

08 最高法院民事第三庭

09 審判長法官 高 孟 君

10 法官 袁 靜 文

11 法官 彭 昭 芬

12 法官 周 舒 雁

13 法官 蘇 芹 英

14 本件正本證明與原本無異

15 書 記 官

16 中 華 民 國 108 年 7 月 23 日