

最高法院民事判決

110年度台上字第548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109年7月15日臺灣高等法院第二審更審判決（108年度勞上更二字第11號），各自提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於（一）駁回上訴人陳巧蓮請求確認僱傭關係存在及上訴人耀華電子股份有限公司給付薪資、再給付工資補償新臺幣壹佰玖拾柒萬玖仟柒佰參拾柒元本息部分之上訴、追加之訴，（二）命上訴人耀華電子股份有限公司給付工資補償新臺幣貳佰柒拾伍萬參仟伍佰零參元本息，暨各該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

兩造其他上訴均駁回。

第三審訴訟費用關於駁回其他上訴部分，由兩造各自負擔。

理 由

本件上訴人陳巧蓮主張：伊自民國88年10月21日起受僱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，於94年4月升任IPQC現場組長。詎耀華公司於95年10月18日將伊降職減薪，又於同年11月1日調職至人力資源部門，工作內容從具管理職責之組長降至清潔工作，且人力資源部門主管莊華榮在公共場所以「垃圾」等言詞公然辱罵伊，並將伊置於公司置物櫃內之物品任意丟棄，致伊喪失尊嚴，名譽及精神受損，因而引發並惡化所罹患精神官能性憂鬱症（下稱系爭憂鬱症）之職業病，受有自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、減少勞動能力損害141萬171

01 3元、醫療費用5萬元及非財產上損害100萬元。又伊於98年1月8
02 日發函預告於同年1月15日返回工作，詎耀華公司竟於伊請假期間
03 之同年1月14日預告於同年2月14日終止僱傭契約，違反勞動基準
04 法（下稱勞基法）第13條、職業災害勞工保護法（下稱職災保護
05 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
06 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
07 條、第72條規定應屬無效等情，依職災保護法第7條，勞基法第
08 59條，民法第224條、第227條之1、第193條及第195條規定，求
09 為確認兩造間僱傭關係存在，並命耀華公司給付329萬6913元本
10 息之判決。嗣於原審主張：兩造間僱傭關係既存在，伊得請求耀
11 華公司自98年1月15日起按月給付薪資。如認耀華公司就伊罹患
12 系爭憂鬱症並無過失，則就第一審依勞基法第59條規定請求補償
13 部分，改列為備位，並擴張聲明，請求耀華公司給付479萬6967
14 元（即醫療費用6萬3727元及工資補償523萬2957元，扣除已領勞
15 工保險傷病給付49萬9717元之餘額）等情，求為：（一）確認兩
16 造間僱傭關係存在；（二）先位之訴：命耀華公司自98年1月15
17 日起至伊復職日止按月給付5萬218元，及自次月16日起加付法定
18 遲延利息；另給付329萬6913元（含醫療費用6萬3727元、工作收
19 入損失119萬5375元、減損勞動能力損害103萬7811元及非財產上
20 損害100萬元），及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息
21 。（三）備位之訴：命耀華公司給付479萬6967元，其中329萬69
22 13元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘150萬54元自101年7月26日
23 起，均加付法定遲延利息之判決（未繫屬本院部分，不予贅述）
24 。

25 耀華公司則以：伊因陳巧蓮無法勝任組長職務而將其調職，
26 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
27 利變更，且伊各級主管並無辱罵或以不合人性方式對待陳巧蓮，
28 其罹患系爭憂鬱症非因工作所致，伊無故意或過失可言。伊自陳
29 巧蓮於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
30 知依勞基法第11條第5款規定，以30日為預告期間終止兩造間僱
31 傭契約，未違反公序良俗及強制規定。縱認陳巧蓮罹患系爭憂鬱

01 症為職業病，且迄今尚未痊癒，其至多僅得依勞基法第59條第2
02 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
03 等語，資為抗辯。

04 原審以：陳巧蓮自88年10月21日起受僱耀華公司擔任生產單
05 位品管作業員，94年間晉升IPQC夜班組長，於95年8月間自請辭
06 任組長職務，於同年10月18日經耀華公司解除組長職務，同年11
07 月1日調職至EP部門，再調至人事資源（F2）部門，嗣因罹患系
08 爭憂鬱症，迄今持續治療中。按勞基法第59條第1款規定，職業
09 傷病之種類，應依勞工保險條例（下稱勞保條例）有關之規定（
10 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
11 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0000
12 000000號函（下稱勞委會97年7月17日函）示：「核釋勞工保險
13 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『
14 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
15 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
16 疾病，其中憂鬱症限於重度以上」，是於98年11月6日「勞工保
17 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
18 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
19 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
20 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
21 ，且限於重度憂鬱症，亦可認為屬職業疾病。依國防醫學院三軍
22 總醫院附設民眾診療服務處（下稱三軍總醫院）96年6月11日診
23 斷證明書及98年10月20日院三醫勤字第0000000000號函、台北醫
24 學大學萬芳醫院職業醫學科黃百榮醫師出具之診斷證明書及職業
25 醫學意見、國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱台大醫院）職業
26 醫學專科醫師杜宗禮出具之職業病診斷證明書所載內容，及證人
27 即三軍總醫院醫師劉紹興之證詞，可認陳巧蓮罹患重度憂鬱症與
28 其從事之工作有關。又台大醫院鑑定結果認：陳巧蓮於95年10月
29 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
30 有大於百分之50以上的貢獻度；勞委會職業疾病鑑定委員會就陳
31 巧蓮罹患系爭憂鬱症是否屬職業疾病案第1次及第2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。雖陳巧蓮前以罹患系爭憂鬱症，向勞保局申請職業傷病給付，經該局於96年7月20日認定陳巧蓮所患並非職業病，惟於勞委會增訂審查準則第21條之1規定後，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，並考量耀華公司表示之意見，變更認定陳巧蓮所患系爭憂鬱症係屬職業性疾病，是陳巧蓮主張其所患系爭憂鬱症屬職業病，確有所據。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、柯羽彤之證述，可見耀華公司將陳巧蓮調離組長職務，係因陳巧蓮無法勝任組長職務且情緒管理不佳，進而影響所轄組員工作，未違反上述「調職五原則」，而無不當之處；另耀華公司員工均應負擔工作場所清潔工作，主管莊榮華亦無辱罵陳巧蓮；至陳巧蓮放置於耀華公司置物櫃內之物品，係因其長期請假，新進人員需使用置物櫃而予清除，難認上開物品係遭耀華公司任意丟棄，遑論耀華公司因此傷害陳巧蓮，致其喪失尊嚴，而造成系爭憂鬱症。是耀華公司就陳巧蓮罹患系爭憂鬱症並無故意或過失，陳巧蓮依職災保護法第7條，民法第224條、第227條之1、第193條、第195條規定，先位請求耀華公司賠償329萬6913元本息，為無理由，不應准許。又依職災保護法第23條、第29條及勞工請假規則第4條、第5條、第6條規定，經認定為遭受職業災害之勞工，除有職災保護法第23條所定事由外，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

01 1 年，至於留職停薪期滿後，如勞工仍不能恢復工作者，依內政
02 部74年8月20日（74）台內勞字第337966號函釋內容，雇主得依
03 勞基法第11條第5款規定預告勞工終止勞動契約。陳巧蓮回復線
04 上操作員職務後，自96年1月16日起請假，於97年5月27日勞資協
05 調時持刀刺傷耀華公司之員工，經判處罪刑在案，其雖於98年1
06 月8日發函預告將於同年月15日返回公司繼續工作，惟迄至斯時
07 止，其所罹患系爭憂鬱症尚未經認定屬職業病，應以普通傷病假
08 處理，而其於該請假期間曾住院治療2次，得申請普通傷病假於2
09 年內合計不得超過1年，則其請假未出勤工作，以事假每年14天
10 抵充後，算至97年2月4日已達1年上限，再自翌（5）日起算留職
11 停薪之1年期間，於98年2月4日屆滿。耀華公司於同年1月14日發
12 函予陳巧蓮，表示陳巧蓮請假已逾勞工請假規則第5條規定之年
13 限，依勞基法第11條第5款規定，預告30日終止兩造間僱傭關係
14 ；另因陳巧蓮曾有持刀傷害公司員工之情事，為保護其他員工之
15 人身安全，請陳巧蓮切勿於預告期間至公司上班等語。則上開預
16 告期間雖不足，僅生應依勞基法第16條第3項規定給付預告期間
17 工資問題，不影響兩造間僱傭契約於30日預告期間屆滿後之98年
18 2月14日終止之效力。是陳巧蓮請求確認兩造間僱傭關係存在，
19 及先位請求耀華公司自98年1月15日起按月給付薪資5萬218元本
20 息，即屬無據。至陳巧蓮備位依勞基法第59條第1、2款規定得請
21 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，
22 因系爭憂鬱症就診而支付醫療費用共6萬3727元。（二）工資補
23 償：陳巧蓮自96年1月間請假起，因系爭憂鬱症3度住院治療（前
24 2次住院期間為96年2月14日至同年3月14日、同年3月28日至同年
25 4月28日），迄今仍持續治療中，尚未痊癒，已喪失原有工作能
26 力，是陳巧蓮得請求自96年1月16日起至98年2月14日（耀華公司
27 終止僱傭契約之日）止，加計40個月，按每日平均工資1637.5元
28 計算之補償費325萬3220元。又陳巧蓮已請領職業病傷病給付49
29 萬9717元，經抵充後，其請求耀華公司給付281萬7230元（含醫
30 療費用6萬3727元、工資補償275萬3503元）本息部分，為有理由
31 ，應予准許，逾此部分之請求，難謂有據，應予駁回。爰將第一

審判決關於駁回陳巧蓮依勞基法第59條規定請求281萬7230元本息部分廢棄，改判命耀華公司給付，並駁回陳巧蓮其餘上訴及追加之訴。

關於廢棄發回部分（即陳巧蓮請求確認僱傭關係存在，及先位之訴請求耀華公司給付薪資、備位之訴請求耀華公司補償工資473萬3240元本息部分）：

查陳巧蓮於第一審請求耀華公司給付329萬6913元本息部分，係包含醫療費用5萬元、工作收入損失（或原領工資補償）83萬5200元、減少勞動能力損害141萬1713元及非財產上損害100萬元之本息。嗣其於原審將依勞基法第59條規定請求上開醫療費用及工資補償部分，改列為備位，並追加（擴張）為請求479萬6967元（含醫療費用補償6萬3727元、工資補償473萬3240元）本息，而原審認其請求醫療費用補償6萬3727元及工資補償275萬3503元之本息部分為有理由，則其中醫療費用1萬3727元及工資補償191萬8503元之本息部分，應係於原審所追加（擴張），而非屬第一審判決之範圍，乃原審就該部分廢棄第一審判決，已有違誤。次按勞工在因遭遇職業災害之醫療期間，非有雇主歇業或重大虧損經報請主管機關核定，或職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作，或因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定者，雇主不得預告終止與該勞工之勞動契約，此觀勞基法第13條、職災保護法第23條規定自明。又勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。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。勞工請假規則第6條、職災保護法第29條分別定有明文。是勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病，於職業災害未認定前，先依勞工請假規則第4條規定請普通傷病假期滿後，仍持續治療、休養者，雇主應先予留職停薪，該留職停薪期間於職業災害認定確定時屆滿，並依認定結果改以公傷病假處理。至勞工請假規則第5條規定：「勞工普通傷病假超過前條第1項規定之期限，經

01 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
02 薪期間以1年為限」，係針對勞工請普通傷病假之規定，對於勞
03 工於職業災害未認定前之留職停薪並無適用。查陳巧蓮因罹患系
04 爭憂鬱症，自96年1月16日起請假，迄今仍持續治療中；勞委會
05 97年7月17日函將因執行職務致罹患重度憂鬱症者列為職業病，
06 陳巧蓮係於98年11月6日審查準則增訂第21條之1規定後，經勞保
07 局重新審查，始認定所患系爭憂鬱症屬職業疾病等情，為原審所
08 認定。勞委會97年7月17日函既將重度憂鬱症列為職業病，則陳
09 巧蓮所罹系爭憂鬱症是否屬職業疾病，即有待認定，於認定為職
10 業病後，其所為請假即應改以公傷病假處理。果爾，耀華公司能
11 否於98年1月14日即依勞基法第11條第5款規定預告終止兩造間僱
12 傭契約，尚非無疑。乃原審未遑細究，遽謂陳巧蓮之請假，應依
13 勞工請假規則第5條規定，自97年2月5日起算留職停薪1年期間，
14 於98年2月4日屆滿後，耀華公司得依勞基法第11條第5款規定終
15 止兩造間勞動契約，自有可議。又勞基法第59條第2款規定，勞
16 工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病，在醫療中不能
17 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
18 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，
19 且不合第3款之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均
20 工資後，免除此項工資補償責任。是勞工因遭遇職業災害而致傷
21 害或疾病者，須於治療期間不能工作，始得請求雇主補償工資。
22 查原審認定陳巧蓮因系爭憂鬱症自96年1月16日起請假，其於請
23 假期間，曾於同年2月14日至同年3月14日、同年3月28日至同年
24 10月（似為4月之誤）28日住院治療，嗣於98年1月8日發函予耀
25 華公司預告於同年月15日復職等情，可見陳巧蓮於96年10月（或
26 4月）月28日後即未住院，並於98年1月8日發函表示復職，則陳
27 巧蓮自96年出院起至98年2月14日止，其病情究竟為何？是否均
28 不能工作？自應予以究明。乃原審未詳查審認，遽謂陳巧蓮因系
29 爭憂鬱症曾3度住院治療，迄今尚未痊癒，已喪失原有工作能力
30 云云，並據以認定其得於上開期間請求耀華公司補償工資，亦嫌
31 速斷。又職業災害勞工在醫療期間屆滿2年後仍未能痊癒，經審

01 定為喪失原有工作能力者，雇主固得選擇以一次給付40個月平均
02 工資，而免除往後之工資補償責任（下稱終結補償），惟於其為
03 該項選擇前，仍應依前揭規定補償工資。原審未查明耀華公司係
04 於何時選擇上開終結補償，即謂陳巧蓮僅得請求耀華公司補償自
05 96年1月16日起至98年2月14日止之工資，另再加計40個月之平均
06 工資，併嫌疏略。兩造上訴論旨，各自指摘原判決上開於己不利
07 部分違背法令，求予廢棄，均非無理由。末查原審如認兩造間僱
08 傭關係存在，惟陳巧蓮自96年1月16日起即未服勞務，則其可否
09 請求耀華公司給付薪資？另原審認定陳巧蓮曾於97年5月間持刀
10 刺傷耀華公司之員工，經判處罪刑在案，其於98年1月8日發函預
11 告復職後，耀華公司即函覆因陳巧蓮有上開傷害同事之行為，為
12 保護其他員工之人身安全，請其勿至公司上班等情，耀華公司是
13 否以該理由拒絕受領陳巧蓮提供勞務，此攸關陳巧蓮得否基於兩
14 造間之僱傭關係請求耀華公司給付薪資，案經發回，併請注意及
15 之。

16 關於駁回其他上訴部分（即陳巧蓮先位之訴請求賠償醫療費
17 用6萬3727元、工作收入損失119萬5375元、減損勞動能力損害10
18 3萬7811元及非財產上損害100萬元，共329萬6913元本息，及備
19 位之訴請求補償醫療費用6萬3727元本息部分）：

20 原審以前揭理由，認耀華公司就陳巧蓮罹患系爭憂鬱症並無何故
21 意或過失，其履行契約亦無可歸責之事由，是陳巧蓮先位之訴，
22 依職災保護法第7條，民法第224條、第227條之1、第193條、第
23 195條規定，請求耀華公司賠償329萬6913元本息，為無理由；
24 及認陳巧蓮得依勞基法第59條第1款規定，請求耀華公司補償醫
25 療費用6萬3727元本息，經核於法均無違誤。兩造上訴論旨，復
26 執陳詞，就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘原判決此
27 部分違背法令，聲明廢棄，均非有理由。

28 據上論結，本件兩造上訴均為一部有理由，一部無理由。依
29 民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第
30 1項、第78條，判決如主文。

31 中 華 民 國 111 年 9 月 28 日

9