

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第185號

原告 鄧麗君
被告 李雲惠
崑洲實業股份有限公司

上一人

法定代理人 楊紹欣

上二人共同

訴訟代理人 劉桂芳

複代理人 林鳳月

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國108年10月24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、程序方面：

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項第3款定有明文。經查，原告起訴時訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）60萬元。嗣訴之聲明經原告於民國108年7月3日具狀將訴之聲明變更為：被告應連帶賠償原告565,554元，及自民事準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第155頁）。是原告所為上揭訴之變更，核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，與前揭法律規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：緣原告前任職於被告崑洲實業股份有限公司（下稱崑洲公司，與被告甲○○下合稱被告，單指其一，逕稱姓名），任職期間自95年3月16日起至105年3月15日，有10年時間，於任職期間最後2年，甲○○為原告之主管，此段期間原告遭人以LINE通訊軟體詐騙，但原告誤以為對象為甲

○○始匯款2萬多元，原告有至警察局報案而確認並非甲○○所為，但甲○○因此不高興，在FACEBOOK上稱要將原告自其主管該組剔除，還在主管會議上說原告的不是，甚而以電子郵件及言語恫嚇或排擠原告，使原告遭受職場霸凌，原告不勝其擾且因工作職場上人際關係而倍感緊繃、挫折，後於105年2月間，崑洲公司之人資經理即以組織變革、原告不適任為由將原告解僱，最後工作日為105年3月15日，實係崑洲公司未妥適處理上開職場霸凌，原告並無不勝任職務之情事，原告於崑洲公司任職10年，豈有可能於任職10年後始發現原告不勝任職務，原告因此罹患重度憂鬱症，於107年6月12日因重度憂鬱症發作而至三軍總醫院北投分院住院及持續門診追蹤治療，故請求被告連帶賠償：(1)醫療費用：15,178元；(2)交通費用：1,376元；(3)精神賠償：549,000元，合計565,554元，爰依侵權行為及職災補償等法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：如壹所載最終變更後之聲明。

二、被告則以：原告在崑洲公司任職期間，主管就其不適任情形均有呈報管理單位，實無可能有霸凌情事，且主管於公、私方面均有給予原告關懷及協助，而原告自崑洲公司離職，係因崑洲公司認原告工作不勝任，遂依勞動基準法之規定解僱原告，尚非以組織變革為由，於原告離職2年多後，其始向被告請求賠償，且僅以口頭告知心理感受，並未提出任何證據顯示憂鬱症為被告所造成，況此段期間原告是否經歷其他事情導致影響精神狀況亦非可知等語，資為抗辯。並聲明：請求駁回原告之訴。

三、經查，自95年3月16日起至105年3月15日之期間，原告任職於崑洲公司，於任職期間最後2年，甲○○為原告主管，該時原告遭人假冒甲○○名義詐騙2萬多元，並曾至警察局報案，後於105年2月間，崑洲公司以原告不適任為由解僱原告，另原告後罹有重度憂鬱症等情，有新北市政府勞資爭議調解紀錄、原告與崑洲公司職員、甲○○往來電子郵件、

三總北投分院附設民眾診療服務處107年7月9日開立之診斷證明書、安興精神科診所107年6月26日開立之診斷證明書等件為證（見本院卷第65至67頁、第69至71頁、第107頁、第127頁），且為兩造所不爭執，是此部分之事實，自堪認定。

四、原告另主張係因甲○○所為職場霸凌，且崑洲公司未妥適處理，甚而違法解僱原告，致原告罹患重度憂鬱症，原告遂依侵權行為及職業災害補償等法律關係請求被告連帶賠償等節，為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：（一）本件被告是否確有侵害原告權益之行為？（二）原告是否遭遇職業災害而罹有疾病？茲分述如下：

（一）本件被告是否確有侵害原告權益之行為？

按依民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不合法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。就歸責事由而言，無論行為人因作為或不作為而生之侵權責任，均以行為人負有注意義務為前提，在當事人間無一定之特殊關係（如當事人間為不相識之陌生人）之情形下，行為人對於他人並不負一般防範損害之注意義務。又就違法性而論，倘行為人所從事者為社會上一般正常之交易行為或經濟活動，除被害人能證明其具有不法性外，亦難概認為侵害行為，以維護侵權行為制度在於兼顧「權益保護」與「行為自由」之旨意（最高法院100年度台上字第328號判決意旨可資參照）。經查，原告雖主張甲○○有職場霸凌之所為，且崑洲公司未妥適處理，甚而違法解僱原告云云，惟依被告所提出之原告與甲○○及崑洲公司其他員工往來電子郵件以觀，固堪認於103年3月間，原告遭人以LINE通訊軟體假冒甲○○名義詐騙而匯款2萬元，曾至警察局製作筆錄，並與其主管甲○○就此事有所爭執，崑洲公司其他員工亦知悉此事等情，惟縱使甲○○於電子郵件中自承

其有生氣、無法接受而與原告爭執，且崑洲公司其他員工亦知悉上情，此種情事於社會上一般常見之交往情節，若甲○○並未係以貶損性言詞減低原告社會評價或散布不實事項，實難依此遽認甲○○有何具備不法性之侵害原告權益所為。況依原告所提出之三總北投分院附設民眾診療服務處107年7月9日開立診斷證明書及相關醫療費用明細收據、安興精神科診所107年6月26日開立之診斷證明書與相關藥品明細及收據（見本院卷第107至125頁、第127至133頁），可知原告於106年8月4日起至安興精神科診所，並於107年6月12日起至三總北投分院附設民眾診療服務處，均因重鬱症發作而多次就診，又據原告所提出之中華民國身心障礙證明（見本院卷第135頁），可知其係於108年2月25日經鑑定為輕度身心障礙者，然原告上揭就醫及經鑑定具身心障礙之時間，與其指稱甲○○對其職場霸凌之時間已相距逾3年時間，且與其遭崑洲公司解僱之時間亦已相距逾1年時間，尚難僅因原告罹有重鬱症，即可推認甲○○及崑洲公司確有侵權行為之所為，是此部分亦無法為有利於原告之認定。此外，原告並未舉出其他證據可資證明被告確有侵害原告權益之所為，則原告依侵權行為法律關係為主張，自屬無據。

(二)原告是否遭遇職業災害而罹有疾病？

按勞動基準法第59條所稱之職業災害，固包括勞工因事故所遭遇之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醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，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當之因果關係以為斷（最高法院100年度台上字第1191號判決意旨可資參照）。經查，原告固主張其係於崑洲公司任職時，主管甲○○對其職場霸凌，且崑洲公司未妥適處理甚而違法解僱，故其得依職業災害補償向被告請求賠償云云，然依原告所主張其於103年

間遭人假冒甲○○名義詐騙而匯款，遂遭甲○○職場霸凌，且崑洲公司未為妥適處理等情節，顯係因原告私人生活事件而影響工作狀況，非屬原告執行職務之性質有引發或使疾病惡化之因子存在，二者尚不具關聯性，且與其職務執行亦不具備相當之因果關係，自難認原告所主張屬職業災害甚明。又崑洲公司雖以原告不適任為由，於105年2月間解僱原告，然解僱是否合法亦與原告是否因職務執行之罹患職業病有別，且此亦難認與原告所罹重鬱症間具有相當因果關係。再原告亦未舉出任何證據，足資認定其有因執行職務而引發疾病且具相當因果關係，其既未舉證以實其說，其依職業災害補償請求，即屬無據，不應准許。

五、綜上所述，原告依侵權行為及職業災害補償等法律關係，請求被告應連帶賠償原告565,554元，及自民事準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 108 年 11 月 14 日
民事勞工法庭 法官 黃乃瑩

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。

中 華 民 國 108 年 11 月 21 日
書記官 吳雅真