

職場不法侵害與常見法律爭議問題

瑋燁法律事務所所長 翁 瑋律師



WEIWEI ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

翁 瑋律師 簡歷

● 經歷

瑋燁法律事務所所長

國立陽明交通大學兼任講師

勞動部全民勞教網專家資料庫講師

新竹科學園區管理局勞資爭議仲裁委員及仲裁人

經濟部加工出口區台中分處勞資爭議調解委員

台北市政府勞動局法律諮詢律師暨調解委員

台北市政府勞動局勞動教育課程講師

桃園、新竹、台中地方法院勞動調解委員

台中市政府勞工局職業災害勞工行動律師

新竹生命線諮詢律師及課程講師

台銀人壽性騷擾申訴評議委員

台北律師公會勞動法委員會委員

勞動視野協會常務理事暨義務律師



● 學歷

國立臺灣大學法律學系財經法學組學士

國立交通大學科技法律學院碩士



WEIWEI ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

01

職業安全衛生之重要性



WEEVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

前言

依歐盟、國際勞工組織、英、美等國之職場暴力預防相關指引，職場暴力大致分為肢體暴力、語言暴力、心理暴力與性騷擾等四類。根據勞動部勞動及職業安全衛生研究所（以下簡稱勞安所）於102年進行的「工作環境安全衛生狀況認知調查」結果顯示，受僱者暴露於職場暴力情況之比例，依序為言語暴力(8.41%)、心理暴力(4.52%)、性騷擾(1.39%)、肢體暴力(1.25%)；雇主及自營作業者之比例，依序為言語暴力(4.16%)、心理暴力(2.03%)、肢體暴力(0.79%)、性騷擾(0.55%)。職場暴力的發生，經常源於各種原因的組合，包括勞工個人行為、工作環境、工作條件及方式、顧客或客戶與勞工相處的模式，以及監督與管理者和勞工之間的互動關係。尤其在組織革新、工作負荷、工作壓力、社會不安及人際關係惡化下，導致其頻繁發生。



WEEVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

為何雇主要保障勞工免於職場不法侵害？

雇主保護促進義務

保護促進義務之法律規範

- 民法第483條之1：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」
- 勞基法第8條：「雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。」
- 其他法規：勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法等諸項規範（參下述）。

→**民法第184條第2項**？「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」



WEEVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

民法第483條之1之保護義務為民法第184條第2項保護他人之法律

【臺灣高等法院108年度勞上字第85號民事判決】

次按民法第184條第1項前段、第2項定有明文，而所謂違反保護他人之法律者，係指以保護他人為目的之法律，亦即一般防止妨害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言（最高法院100年度台上字第390號裁判意旨參照），不問係直接或間接以保護個人權益為目的者，均屬之（最高法院103年度台上字第1242號裁判意旨參照）。又基於社會政策之理由，為使受僱人受有週全之保障，民法增訂第483條之1，此即屬民法第184條第2項所指保護他人之法律（最高法院95年度台上字第2692號判決意旨參照）。再者，依職災保護法第1條規定，可知該法之立法目的係著重於保障職業災害勞工之權益，加強職業災害之預防，促進就業安全及經濟發展，而職災保護法第7條明定雇主除能證明無過失者外，對勞工因職業災害之損害，須負賠償責任，自屬保護他人之法律。



WEEVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

職業安全衛生法

第6條第2項：

「僱主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：

一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。

二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。

三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。

四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。」

→ 《職業促發腦心血管疾病認定參考指引》、

《工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引》



WEEVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

職業安全衛生法施行細則

第11條：

「本法第六條第二項第三款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，為雇主避免勞工因執行職務，於勞動場所遭受他人之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害，所採取預防之必要措施。」

執行職務遭受不法侵害預防指引：

指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。



WEEVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

職業安全衛生設施規則

第324條之3：

「雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，**應採取下列暴力預防措施**，作成執行紀錄並留存三年：

- 一、辨識及評估危害。→評估內部、外部風險
- 二、適當配置作業場所。→透過物理環境、工作場所設計進行檢視，以採取有效降低風險之控制措施（如通道、空間、設備或擺飾、建築設計、警報器等）
- 三、依工作適性適當調整人力。→適性配工、工作設計（人力配置是否足夠、資格是否符合、高風險、高負荷、夜間工作是否有考量人力、性別之適任性等；是否有制定工作流程，以降低工作者與服務對象於互動過程中之衝突？）
- 四、建構行為規範。→明定職場不法侵害勞工之懲處方式等
- 五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。
- 六、建立事件之處理程序。
- 七、執行成效之評估及改善。
- 八、其他有關安全衛生事項。



WEEVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

02

職場不法侵害之預防



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

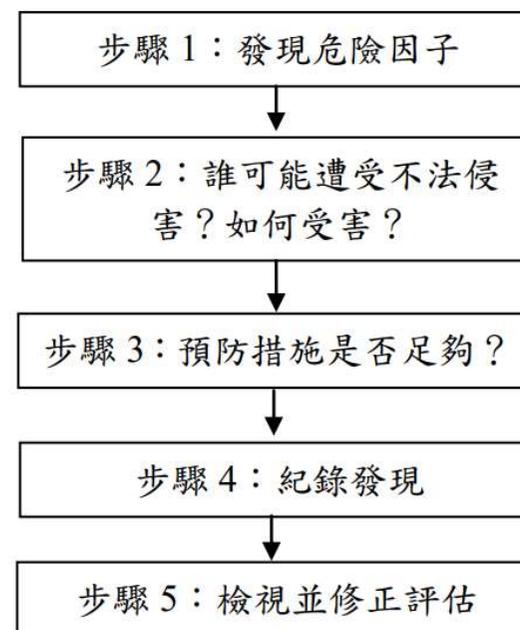


雇主應採行之職場不法侵害預防措施

《執行職務遭受不法侵害預防指引》：

1. 事業單位應明確宣示職場暴力零容忍，確保勞工身心健康之政策。應參考職場不法侵害或就業歧視等法令規章，妥為規畫必要的安全衛生措施。
2. 針對職場不法侵害事件，應建立標準處置流程，明定申訴或通報管道及後續處理機制。
3. 提供職場不法侵害相關教育訓練。

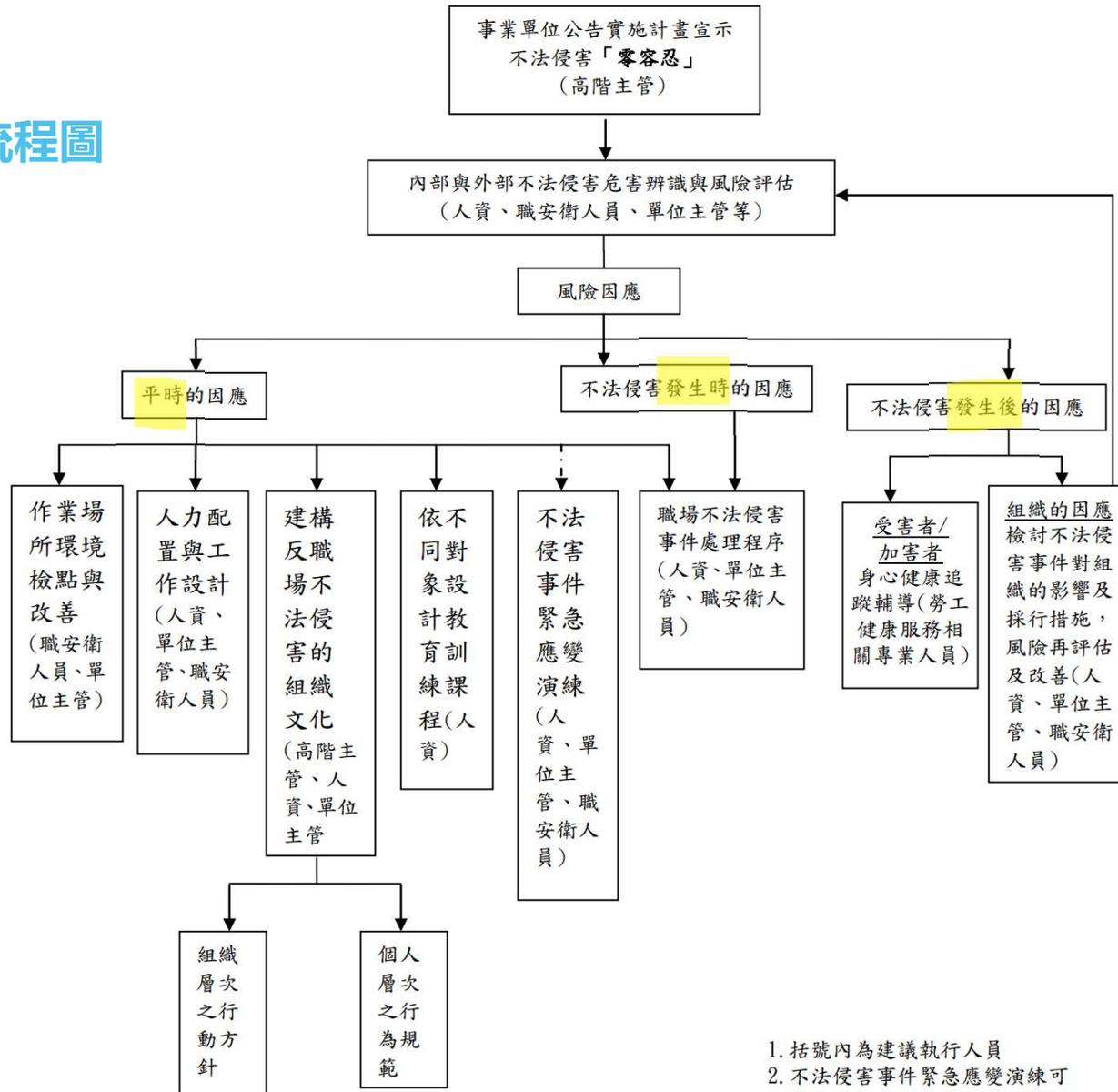
評估危害步驟圖



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

職場不法侵害預防流程圖



1. 括號內為建議執行人員
2. 不法侵害事件緊急應變演練可依照事業單位之人力資源選擇辦理



WEIWEI'S ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

組織內部常見之不法侵害

(1) 暴行、傷害之肢體攻擊 (肢體攻擊)

(2) 脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵 (精神攻擊)

(3) 隔離、排斥、忽視、孤立 (斷絕人際關係)

(4) 強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作 (要求過高)

(5) 欠缺業務上合理性，命令其執行與能力、經驗不符的低階工作，或不給工作 (要求過低)

(6) 過度介入私人事宜 (隱私侵害)



WEEVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

○○○○ 預防職場暴力之書面聲明【範例】

本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

- （一）肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- （二）心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- （三）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

- （一）向同事尋求建議與支持。
- （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
- （三）思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現問題點。
- （四）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- （五）向公司提出申訴。

四、本公司所有員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，皆得通知本公司人資部門或撥打員工申訴專線，本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。本公司絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

五、本公司對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本公司鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助本公司亦將盡力協助提供。

七、本公司職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：_____ 申訴專用電子信箱：_____

公司負責人：_____ 日期：_____

職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

職場不法侵害行為自主檢核項目

- 持續地在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
- 總是批評並拒絕看見勞工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
- 總是試圖貶抑勞工個人、職位、地位、價值與潛力。
- 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負勞工。
- 以各種方式鼓動同事孤立勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。
- 在他人面前輕視或貶抑勞工。
- 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。
- 給勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給勞工任何事做。
- 剽竊勞工的工作成果或聲望。
- 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。
- 無正當理由不准勞工請假。
- 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。

- 給予勞工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給勞工其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知勞工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將勞工所說或做的都加以扭曲與誤解。
- 用不是理由的理由且未經調查而對勞工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
- 在未犯錯的情形下要求勞工離職或退休。
- 不斷要求勞工處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。

註：1.若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。

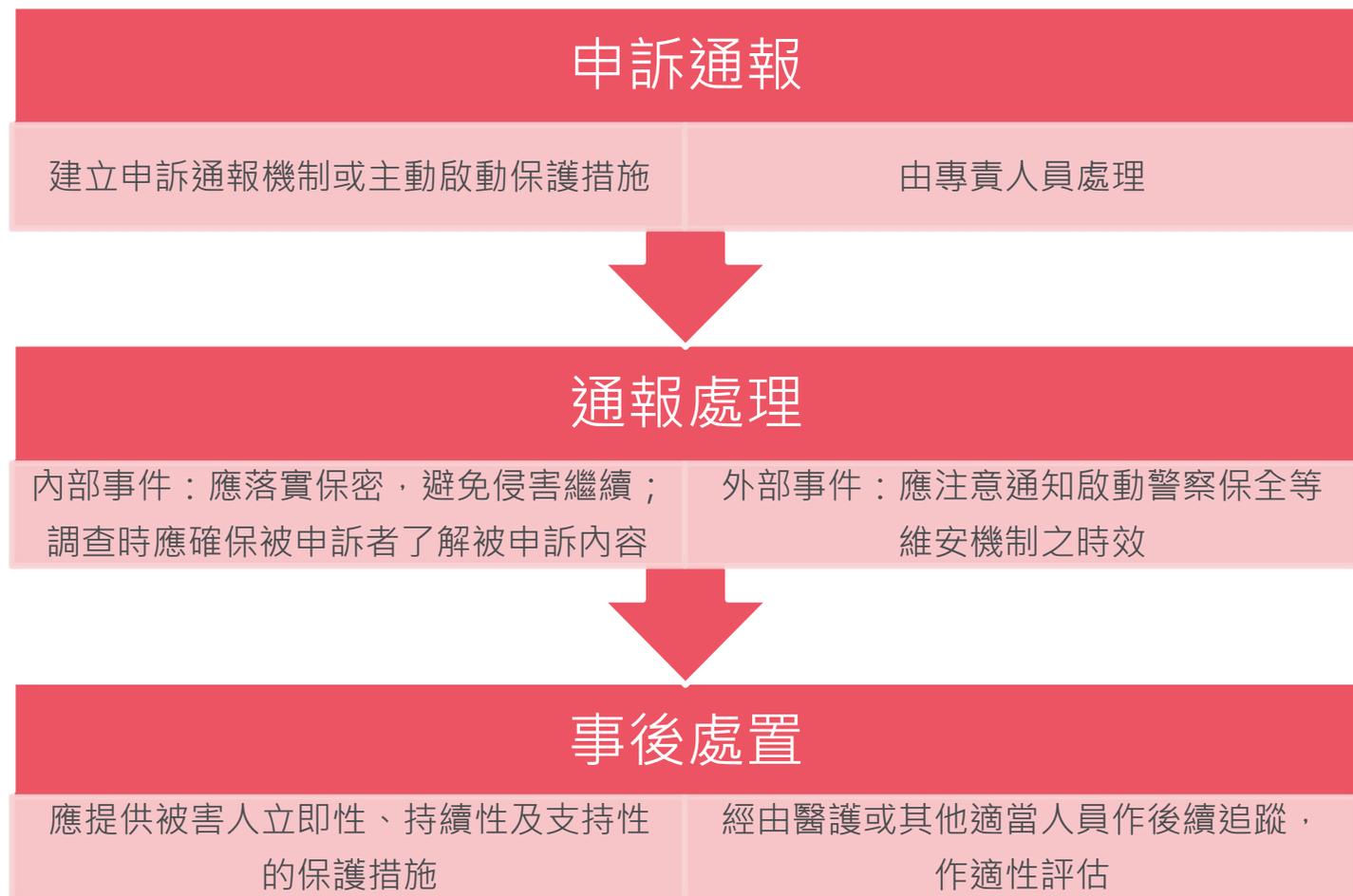
2.參考資料來源：勞動部工作生活平衡網(勞工活力補給\職場萬花筒\如何處理職場霸凌\職場霸凌面面觀\ <https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116>)



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

建立事件處理程序



WEEVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

03

案例分析與討論



WEEVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所



案例分析1： 新竹地院110年度重勞訴字第2號判決

勞工主張：原告任職近10年來均負責銀行授信額度管理及外匯交易避險。然於109年7月15日無預警公告職務調動令，原告自調動新職務後，並無所謂過渡期，完全由原告一人自行摸索熟悉業務內容，然而，調動後之新職務內容所涵蓋範圍相當廣泛，況且於原告自接掌新職務後，銀行間之融資借款事務亦係原告調整後之職務範圍，原告須花費特別多之時間心力處理之，為了希望能補上完成進度，故自願留下加班，然而，當原告申請加班時，卻數度遭原告直屬主管甲○○經理質疑與拒絕，同時還要不斷被質疑係因工作效率不彰，原告備感職場壓力並且有遭霸凌之感，於109年9月14日當日晚上8時許，同為原告主管之丁○○協理，不斷地大聲喝斥原告有哪些地方未於時限內完成，並且不願聽原告解釋，甚且怒斥原告「**要解決問題，不是一直製造問題，知道問題也是要解決問題啦，怎樣。**」。於109年9月15日下午月會上，原告再度遭丁○○協理於眾人面前質疑工作效率不彰，當時於月會上，原告有清楚解釋原因以及工作上所面臨之困難，然而原告所述說之內容並未被丁○○協理等主管所接受。原告遭孤立無助不被認同之巨大壓力持續積累，身心難以承受，於當日下午求助精神科門診，並確診罹患焦慮症此一身心疾病。



WEEVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

職場霸凌之定義與認定？

霸凌係指一個人**長時間、重複地**暴露在一個或多個人的負面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受凌者的情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成**持續性**的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為**並非偶發性的衝突而維持長達一定時間**，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。



WEEVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

職場霸凌之定義與認定？

(1) 依據原告所提之電子郵件紀錄，細究9月24日至9月30日之信有關交辦工作等，無從認定究否處理之工作數量增加，其中尚包含原告詢問公司同事應如何處理，或直接協助原告修改文件或報表部分，並無任何有關霸凌之事證。

(2) 被告甲○○於109年9月14日與原告之信件往來，雖詢問原告為何9月11日加班至22時，然經原告解釋後，被告甲○○事後亦依照原告之申請核給補休時數，至9月25日之加班申請，被告甲○○雖一開始認為此部分事件並非造成需要加班之額外事件內容，而不准許加班補休申請，惟後來仍有以信件核給1小時。而有關加班申請，主管於衡量原告工作內容予以加班核准之監督工作，應非屬霸凌之範疇。



職場霸凌之定義與認定？

(3)有關被告丁○○是否於109年9月15日、10月16日財務部月會中指責原告的錯誤部分，細究被告所提之109年10月16日財務會議係以遠距語音會議方式為之，從音檔紀錄顯示，有關被告丁○○就當時詢問之問題，對方未及時應答，透過催促詢問之等回應，**均非原告所指強硬或堅持原告須自我檢討等作為**，且被告公司財務部係經由召開月會，透過溝通以明白業務上之錯誤，並求解決方案，**並為例行性會議**，部分同仁均須參與，**並非針對原告一人**，尚無原告所指之情事。



職場霸凌之定義與認定？

(4)被告公司就原告職務之調整，乃基於公司經營及業務等必要性，且原告亦自承已有處理資金之工作經驗，另被告乙○○亦提供資料交接，亦多提醒原告工作注意事項，且以LINE訊息詳列提醒流程，再細究被告乙○○於交接後，又陸續於電子郵件提供結帳應注意事項、結帳程手冊、月結SOP等情，此有被告所提之電子郵件可參。上開文件既為被告乙○○承擔資金調度工作之流程經驗傳授文件以及相關標準作業程序，**內容詳盡，足顯被告乙○○已協助原告工作之事**，並無任何未協助交接或職場霸凌等情。



職場霸凌之定義與認定？

(5)綜查原告所指有關被告丁○○、甲○○、乙○○等行為，並無刻意敵對行為，且觀察原告所屬之工作環境及被告個人目的及動機，**均屬工作正當之要求、指導及互動，並無辱罵、人身攻擊等情事**，而關乎工作缺失應須改進之項目，或給予建議或原告應向其他人尋求協助，均為正常之工作監督範疇，並無職場霸凌之情事，況人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，故本院綜合判斷，未構成職場霸凌。



案例分析2：

高等法院101年度勞上字第10號判決

勞工主張：原告任職被告公司擔任泳裝專櫃人員，原告因公司舉辦之電影欣賞會係於工作時間外舉辦而未參加，詎被告公司副理即訴外人鄭國斌至SOGO百貨忠孝店泳裝專櫃通知原告因違反工作規則而罰款300元，原告乃與鄭國斌爭執該罰款行為之合法性，鄭國斌竟於上開專櫃前對原告稱以「你的工作態度不佳、明天將你調至SOGO百貨BR4店、去寫離職單」等語責罵原告...

原告自認工作態度及表現良好，僅因未參加電影欣賞會即遭被告罰款，並遭主管於公共場所責罵及要求離職，致對工作持完美主義之原告產生憂鬱症狀，倘繼續於被告公司任職將造成原告心理壓力，而無法正常工作並影響日常作息，遂於97年8月31日離職。嗣原告於桃園長庚紀念醫院精神科診療，疑似罹患憂鬱症，而後經林口長庚醫院職業醫學科診斷後，始知所罹患之憂鬱症係屬職業病。

為此，爰依勞動基準法第59條第1款規定，請求被告補償必要之醫療費用9,050元。又原告於被告公司任職9年餘，自我要求甚高，透過工作表現建立自信，對被告公司亦產生極大之歸屬感，然被告竟以原告未參加電影欣賞會為由罰款，被告公司副理鄭國斌更於原告服務之地點責罵原告，使原告精神不堪打擊，致原告罹患憂鬱症，處於「重鬱發作、部分緩解」階段，可能發展成長期性憂鬱，除須長期門診及服用藥物治療外，尚要承受憂鬱情緒、無價值感、疲倦、注意力下降、睡眠障礙、不自主哭泣等憂鬱症狀，精神所遭受之巨大痛苦無法言喻，爰依職業災害勞工保護法第7條、民法第487條之1、民法第195條第1項等規定，請求被告賠償精神慰撫金200萬元。



員工罹患憂鬱症是否屬於職業災害？

職業災害應以勞工所擔任之業務與災害之間有密接關係存在，亦即指該勞工所受之災害必須係被認定為業務內或通常伴隨的潛在危險現實化。而職業傷病之種類，依勞動基準法第59條第1款規定，應依勞工保險條例有關之規定，倘非屬於勞工保險條例所定之職業病種類，不能認為屬於勞動基準法第59條第1款所定之職業病。又依勞工保險條例第34條第2項授權主管機關即行政院勞工委員會（下稱勞委會）於98年11月06日訂定之「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。」...等語，可知勞委會制訂之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」（98年修訂一版），僅為勞工因工作壓力引起精神病之認定參考，至於勞工罹患精神病是否與其職務有因果關係而構成職業病，因涉及高度醫學專業，仍須依醫師綜合醫理見解來判定。



員工罹患憂鬱症是否屬於職業災害？

經查：上訴人依職災保護法第11條規定，於100年12月29日向臺北市政府申請職業疾病認定，案經送請該府第5屆勞工職業疾病認定委員會13位委員進行2次書面審查，有10人認定為非屬職業疾病，...原處分機關臺北市政府再送請該府第6屆勞工職業疾病認定委員會進行書面審查，所有13位委員於103年1月20日前回覆審查結果，依據審查結果認定「非屬職業疾病」者10人，已達依臺北市政府勞工職業疾病認定委員會設置要點第4點第1項第1款規定之各委原意見相同者4分之3以上。該府以103年2月12日府勞職字第0號函認定為非屬職業疾病，上訴人仍未甘服，遂向勞動部提起訴願，經勞動部訴願審議委員會於103年5月30日勞動法訴字第0號訴願決定書駁回訴願，有該訴願決定書內容在卷可按。...「二、本案業經本會職業疾病鑑定委員會依職業災害勞工保護法規定，經2次書面審查及102年11月15日召開會議審查，作成鑑定結果為『非屬職業疾病或執行職務所致疾病』。檢附本會102年11月27日勞安3字第0號函影本乙份。」等語，由前述臺北市政府及勞委會職業疾病鑑定委員會鑑定結論，上訴人所罹患憂鬱症並非因執行職務或工作所致之疾病，**非屬職業疾病。**

員工罹患憂鬱症是否屬於職業災害？

該府勞工職業疾病認定委員會，置主任委員1人，由該府勞動局局長兼任，並置委員13人，除主任委員為當然委員外，其餘由該府聘（派）任衛生局代表1人、勞動局代表1人、職業疾病專門醫師8人、職業安全衛生專家1人、法律專家（律師）1人擔任，認定相關申請案件。可知關於上訴人所罹患之憂鬱症是否認定為職業病等情，業經專家鑑定及詳細評估，基於上開委員會係選任嫻熟系爭專業領域之人士，就申請職業疾病之勞工檢附之職業疾病診斷書、既往之作業經歷、職業暴露資料、病歷、生活史及家族病史、就醫紀錄、臺北市政府勞動檢查處調查資料、勞委會職業疾病鑑定委員2次書面審查資料及其他與本案相關等全案資料進行專業認定，該認定結果之判斷，除有認定事實顯然錯誤、認定程序不符相關規定之違失、與系爭申請案件有不當聯結之考量、違反現行有效之價值判斷標準，抑或有違反平等原則、比例原則及行政法上一般法律原則外，基於專家認定之本質要求，本院自應予尊重。



員工罹患憂鬱症是否屬於職業災害？

至於上訴人所舉林口長庚醫院99年7月7日診斷證明書雖記載：「病患（上訴人）曾於99年5月12日、99年6月22日、99年7月7日因上述疾病至本院門診求治，經病患陳述於工作中遭主管言語羞辱及強迫離職；依據勞委會工作心理壓力評估表顯示：員工『若遭強迫離職』其工作心理壓力強度為三級。故其所罹患可屬職業病。」（原審99年度司板勞調字第66號卷第18頁）；林口長庚醫院出具之職業傷病防治中心個案評估報告之結論為：「工作中與主管言語衝突遭到強迫離職，引發憂鬱症，可屬職業病。」等語，惟查：1.上述林口長庚醫院之個案評估報告，引用「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」，認為上訴人遭到強迫離職，符合前述指引（六）部分引發憂鬱症，作為上訴人罹患憂鬱症可屬職業病間因果關係之依據。然而依據勞委會所訂定之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」，以工作壓力引起精神疾病因工作別不同而有不同風險，但工作相關之精神疾病與壓力事件的發生與否有更強的相關性，而這些壓力源有可能來自各種不同的工作，**下列為其中較強之潛在風險：（一）遭遇生死交關之事故（如交通事故、職業災害等），而造成極大的心理壓力。（二）因工作傷病而處於療養中的當事人，因病況急劇變化等，而遭遇極度痛苦。（三）極度的長時間工作，而無法確保生理需求之最低限度睡眠時間。（四）重大疾病或受傷。（五）發生影響公司營運狀況的重大工作疏失。（六）遭到強迫退休等。**

員工罹患憂鬱症是否屬於職業災害？

可知遭遇強迫退休僅為潛在風險之一，惟不論林口長庚醫院職業醫學科羅錦泉醫師出具診斷證明書，或該院之職業傷病防治中心個案評估報告，除了聽取上訴人對於事情始末的描述外，並未訪談被上訴人公司之鄭國斌副理，亦未綜合上訴人其他所有資料，此觀診斷證明書載有：「經病患陳述於工作中遭主管言語羞辱及強迫離職」等語，評估報告書文末註記：「此報告以病患自述之內容為資料來源」等語即可自明。

惟被上訴人公司對「強迫離職」此部分事實堅詞否認，並稱：鄭國斌當時僅表示將上訴人調至SOGO百貨BR4店，但實際並未執行，上訴人係自請離職並填寫離職單等語。復依上訴人提出之「黛安芬國際股份有限公司所僱勞工陳美芳患憂鬱症職業疾病調查補充說明」內容，亦載明臺北市府無法認定上訴人是否是遭強迫離職，此外，復無其他具體事證可證上訴人是遭被上訴人強迫離職，故前述林口長庚醫院出具診斷證明書及職業傷病防治中心個案評估報告結論，以上訴人遭強迫離職作為認定上訴人所罹患憂鬱症屬職業病，**即屬缺乏客觀資料**，其鑑定結論自難採信。

員工罹患憂鬱症是否屬於職業災害？

2.上訴人嗣經原審要求赴往國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院），就其所罹患憂鬱症是否屬職業病進行鑑定，結果認為：「五、結論：陳員（即上訴人）目前之診斷符合精神官能症性憂鬱症之表現，在加強抗憂鬱劑治療之情況下，**雖然心情不開朗，尚可以從事服裝販售，且可以有不錯之表現。**陳員之病程共有兩個轉折點。第一個是97年6月份與主管衝突事件，因對方質疑自己工作態度後，開始出現情緒低落、易怒等症狀，經診斷患有憂鬱症，開始接受抗憂鬱劑治療，雖感情緒低落，仍能繼續工作，且維持不錯表現。但98年4月發生傳簡訊事件及後來其與前主管、新專櫃同事的人際爭執，情緒狀況才開始惡化。此第二個轉折，經加強抗憂鬱劑治療之後，陳員之病情再度改善，雖有情緒煩悶及不開朗之情形，但仍能在工作及家居生活上有不錯之表現。**陳員之人格特質主動積極，在工作及家庭上，皆有自我期許，較難接受權威式之領導，心理衡鑑之結果顯現，陳員對外在觀察力較不縝密，行事計畫性較為不足，並非明顯衝動，但對外在較有反抗的態度，推知陳員之人際相處方面，當碰到權威式的領導者時，較容易與人發生衝突，亦可能因此影響情緒。**

員工罹患憂鬱症是否屬於職業災害？

3.依上開臺大醫院鑑定報告書內容，上訴人歷經公公過世、經營生意不順之長期債務壓力等非工作相關之傾向因素，皆與97年6月第一次憂鬱症症狀發生可能有關，而工作上之衝突則為病症發生之促發因素。至於上訴人傳簡訊給前公司（即被上訴人）鄭副理所產生舊同事與新公司間之人際衝突，為上訴人98年4月第二次憂鬱症惡化之原因。再依前述林口長庚醫院個案評估報告亦記載：「過去病史：32歲時曾有憂鬱病狀一年，並未至醫院求診之後復原。...97-06因未參加電影欣賞活動，副理至櫃上開罰單（罰金300元），因罰單內容不清楚遭個案拒簽，故發生爭吵，副理說案主工作態度差影響公司，故要求案主離職。案主自覺該次爭吵損害個人名譽、丟臉且經常想起當時爭吵畫面，...98-04一通簡訊給之前副理導致不僅被過去同事敵視，也被新公司懷疑其忠誠度，加強其憂鬱病情。」等語，足堪認上訴人當時之壓力來源非僅來自於工作，其自身財務情況病史及性格傾向等，皆可用以評估個人心理層面的反應性及脆弱程度，檢討是否達到精神障礙發病的程度。

由前述鑑定資料可知，被上訴人應有綜合性外在壓力、個人抗壓性及壓力處理模式等問題，而上訴人所受到綜合性外在壓力，應包括職業、感情、人際關係、家庭因素或其他日常生活發生之各種原因，不一而足，非僅有工作乙項。上訴人欲主張其罹患憂鬱性精神病為職業病屬職業災害，自應負舉證證明之責。

員工罹患憂鬱症是否屬於職業災害？

4.上訴人雖主張罹患憂鬱症之始末，係因未參加電影欣賞會而遭主管當眾辱罵並罰款，被上訴人公司副理鄭國斌欲將之改調至SOGO百貨BR4店專櫃，且要求上訴人填寫離職單而產稱壓力，上訴人於翌日依主管要求填寫離職單，記載離職日期為97年6月30日，惟因專櫃其他同仁要求而繼續工作至8月底，上訴人於97年7月間重新填載上開離職單，並於97年8月31日離職等情，然依據上訴人於本院103年12月4日言詞辯論期日當庭所自承：「...，我那天沒有看電影，主管跑來罵我沒看電影且開罰單，我跟他起爭執，最後他對我說，如果我的工作態度這樣，明天就寫離職單，我因為他指責我的工作態度，我的工作壓力很大，勞委會有發函給我說我是職災高危險群，我在被上訴人公司工作又是高壓力的地方，若當時主管只是罵我個性孤僻、古怪，我不會生氣，但是他罵我工作態度，讓我沒有信心，因為我在家裡不會做其他的事情，所以覺得受傷，97年8月時我開始過敏不知道是生病，我在97年7月已經開始在吃中藥的柴胡疏肝湯、加味逍遙散，同事看我吃那個藥就知道我的情緒不穩，後來我與二個同事起摩擦不講話，我被孤立。」等語，可知上訴人當時遭主管責罵時所在意者並非離職後無法繼續工作，而是主管指責其工作態度，覺得自尊心受挫，與臺大醫院之精神鑑定報告書內容：「四、鑑定結果...(三)4.個案主觀受到職場影響而有明顯情緒困擾，測驗顯示目前情緒較為低鬱且焦慮，情緒起伏較大，潛在有憤怒。...」等語相符，**顯見其受到個人情緒模式控制。**

員工罹患憂鬱症是否屬於職業災害？

又上訴人因細故與主管發生爭執，遭主管口頭予以調職，但上訴人寫完離職單後，還因銷售旺季需求繼續留任2個月，且自離職後到其他公司服務，因見鄰櫃之被上訴人公司員工工作态度不好，傳簡訊給被上訴人公司副理鄭國斌等情，與其所稱係遭被上訴人強迫離職等情亦不相符。再上訴人於本院審理時提出書狀內容，屢屢提及當時自身有甲狀腺機能低下、水腫、右腿容易跌倒、新陳代謝緩慢、過敏及免疫系統變差等情。依據上訴人於99年7月7日就診於林口長庚家醫科羅錦泉醫師之病歷資料內容所示：「previous depression hx which last 1 year at the aged 32 years」（曾於32歲時有憂鬱病史，持續約一年），且林口庚醫院職業傷病防治中心個案評估報告載明其過去病史：「32歲時曾有憂鬱症狀一年，並未至醫院求診，之後復原。」等語），**其原已有之病史紀錄，堪認上訴人於97年間發生憂鬱症，係受到自己來自職業個人情緒，人際關係、家庭因素及債務壓力等各種因素所致，其中有非工作相關之傾向因素，及工作上衝突之促發因素，且無具體事證可證明上訴人所遭遇與主管之衝突事件之強度，達到促發憂鬱症之程度。**揆諸前揭說明，上訴人雖罹患憂鬱症，然與任職被上訴人公司泳裝專櫃之業務間，及與其主管之衝突，難謂有密接關係，無法認定有相當因果關係存在，非屬職業病，自非屬勞基法第59條第1款所稱之職業災害，是上訴人據此主張伊受有職業災害，顯無足採。

員工罹患憂鬱症是否屬於職業災害？

(五)至於上訴人雖主張臺大醫院鑑定之執行醫師，並無環境職業醫學執照的專業背景，作出的鑑定未必有符合職災審查資格云云；惟查：...臺大醫院執行鑑定醫師均係領有衛生福利部核發專科證書之合格醫師，且依現行醫療法規，並未限制具備特定科別專科醫師資格之醫師始得從事各特定專科之醫療業務，此亦為上訴人明知，有上訴人提出教育部101年2月9日臺高（三）字第0000000000號函文：「...（二）惟臺端旨揭質疑事由，經本部電洽行政院勞工委員會瞭解後，臺大醫院所引用勞委會所訂定之前開參考指引等規定進行本案事由鑑定，並無違反相關法令；勞委會所訂法令亦無明文規定醫院所作鑑定報告應由何者科別執行，且有關本案臺大醫院鑑定評估過程之說明，臺大醫院已於100年11月11日由該院品質管理中心回復在案，爰本部尊重臺大醫院專業判斷。」等語可證。

員工罹患憂鬱症是否屬於職業災害？

復依臺大醫院101年3月15日校附醫秘字第0000000000號函：「...本院係依照法院之委託鑑定項目及行政院勞工委員會發布之『工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引』，秉持醫學專業與中立公正之立場完成鑑定並向法院提出報告。」等語（見本院卷一第73至74頁），足見其內容確實依據上述指引，就判斷上訴人精神疾病是否與工作有關，對「工作上的壓力」、「非工作上的壓力」以及「個別因素」等做一綜合評估，並於結論中認為無法認定上訴人所罹患憂鬱症乃因工作相關心理壓力所引起等語（見原審卷第231至232頁），應堪採信。上訴人指稱其在長庚醫院嚴謹之鑑定流程始取得職業病鑑定診斷書，但臺大醫院未詳盡了解其在被上訴人公司多年工作敘述及97年6月衝突事件之相關歷程，即自為鑑定等語，顯然有失公允。是上訴人指稱臺大醫院鑑定報告不具專業云云，並不足採。

依上說明，上訴人所罹患之憂鬱症既非屬職業病，難認與上訴人在被上訴人公司擔任泳裝專櫃人員之業務及與其主管所發生之衝突，有相當因果關係，而非屬勞基法第59條第1款之職業災害，則其依據該規定，請求被上訴人賠償醫療費用6萬元，洵屬無據。

案例分析3： 憂鬱症納職災賠償首例 女獲賠237萬

2012年10月18日 15:31 東森新聞記者楊佩琪、張仲華 / 台北報導

一名原本在耀華電子擔任幹部的陳姓女子，控告公司不當降薪水甚至解雇，導致她罹患官能憂鬱症，一審原本敗訴，二審高等法院判決耀華電子應該要賠償女子包括醫療費、工作損失等共237萬多元，也創下憂鬱症職災賠償首例。

拿出厚厚一疊訴訟資料，裡面還有診斷證明文件，纏訟4年的職災給付官司，二審判決陳姓女作業員勝訴，**因為工作關係導致精神官能憂鬱症，耀華電子必須賠償女作業員237萬元**，而這也可以說是憂鬱症列入職災給付賠償首例。

陳女的先生說，妻子是在1999年進入新北市土城的耀華電子，擔任品管作業員，還連續6年考績都是甲等，2005年因此升任幹部，沒想到**一年後就被拔除幹部職位**，2009年還被公司解雇，當時的理由是**不適任幹部職位**，因傷請假也超過請假期限。但是被拔職甚至被解雇，讓陳女受到相當大打擊，到醫院診斷，確認因為工作關係，罹患精神官能憂鬱症，向公司提出職災給付和薪資返還，不過一審時敗訴，因為當時憂鬱症還沒有列入勞工保護法給付範圍。

直到2009年修法，只要認定因為工作引發，並且有3名醫師鑑定查訪確認，就可以獲得勞保職災給付，包括部分門診費用免負擔，以及薪資補償五到七成。對於判決敗訴，耀華電子目前還不願做出回應，強調尊受法院判決，也會在收到判決書之後，決定後續回應。



案例分析3：

高等法院108年度勞上更二字第11號判決

勞工主張：伊自88年10月21日起受僱於被上訴人，擔任生產單位品管作業員，嗣於94年4月起擔任IPQC現場組長，伊認真負責執行職務，惟被上訴人竟於95年10月25日將伊降職減薪，並於同年11月1日將伊調職至人力池(人力資源部分)，伊至新工作單位後，被上訴人之組長即訴外人莊華榮又在公共場所，以「垃圾」對待公然辱罵，致伊名譽受損而終日以淚洗面，因而罹患精神官能性憂鬱症，至今無法痊癒。伊罹患之精神官能性憂鬱症之原因與工作具有相當因果關係，屬職業病，且伊因該職業病受有(1)96年1月起至98年1月間減少工作收入之損失計83萬5200元；(2)減少工作能力損失141萬1713元；(3)醫療費用5萬元；(4)非財產上損害100萬元。另伊所罹患之憂鬱症屬職業病，目前仍在治療中，被上訴人就伊罹患職業性憂鬱症，依法不得任意逕行終止兩造間僱傭關係，惟被上訴人竟於98年1月14日寄發存證信函預告終止兩造間之僱傭關係，違反勞基法第13條及職災保護法第23條規定，其片面終止兩造間僱傭關係，顯係基於資方優勢地位不當對待弱勢勞工，違反公序良俗及法律禁止之情事，依民法第71條、第72條規定為無效，爰求為確認(一)兩造間之僱傭關係存在，(二)並依勞基法第59條、職災保護法第7條、民法第227條之1規定，請求被上訴人給付329萬6913元並加計自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，及被上訴人應以書面道歉函，就其不當管理造成伊生病乙事，向伊致歉之判決。



員工罹患憂鬱症是否為職業病？

上訴人就此部分主張，已經提出三軍總醫院96年6月11日診斷證明書影本為證據，其上關於「醫師囑言」欄部分記載：「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。」等語；復經三軍總醫院函稱：「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執業壓力事件，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。.....。」等語，此有國防醫學院三軍總醫院98年10月20日院三醫勤字第0980016278號函及所附病歷影本在卷可參，

員工罹患憂鬱症是否為職業病？

再證人即三軍總醫院醫師劉紹興亦到庭證稱：「... (上訴人至三軍總醫院就醫的時間？她因何疾病就醫？) 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

員工罹患憂鬱症是否為職業病？

2.再台北醫學大學萬芳醫院職業醫學科黃百榮醫師除了聽取上訴人對於事情始末的詳細描述，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之許新安副理，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報告表明：「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，對此職位也一度萌生辭意。民國95年10月間那一件物件品質爭議，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、或發生在其他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。這一連串如下旋陀螺(downwardspiral)般的發展，終於導致她的發病。」認定上訴人罹患職業性重鬱症。

員工罹患憂鬱症是否為職業病？

台大醫院職業醫學專科醫師杜宗禮醫師於99年4月28日亦出具「職業病診斷證明書」記載：在綜合評估欄，詳細說明上訴人罹患之重度憂鬱症，應認定為「職業疾病」，其理由為：「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。」等語。

台大醫院更於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」之鑑定意見第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**。」等語。另行政院勞工委員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影本亦為相同認定。



雇主對員工罹患憂鬱症是否有故意過失責任？

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：(1)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。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，堪信為真。



雇主對員工罹患憂鬱症是否有故意過失責任？

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」，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...**，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。



雇主對員工罹患憂鬱症是否有故意過失責任？

(2)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）...，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...，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。」



雇主對員工罹患憂鬱症是否有故意過失責任？

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...**」，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...」，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；



雇主對員工罹患憂鬱症是否有故意過失責任？

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。

雇主對員工罹患憂鬱症是否有故意過失責任？

(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。...，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...



雇主對員工罹患憂鬱症是否有故意過失責任？

證人莊榮華亦稱：「...置物櫃是有在這裡工作的人才會有置物櫃，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。...

雇主對員工罹患憂鬱症是否有故意過失責任？

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。

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。



演講結束，感謝聆聽，
歡迎提出問題與討論！



service@weiyelaw.tw



weiyelaw.tw/ (官方網站)



瑋燁法律事務所 (粉絲專頁)