

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第223號

原告

即反訴被告 社團法人中華民國小胖威利病友關懷協會

法定代理人 李妮鍾

訴訟代理人 林福地律師

被告

即反訴原告 蕭采媿

訴訟代理人 蔡菘萍律師

上列當事人間確認職業災害補償不存在事件，本院於民國114年4月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、本訴原告之訴駁回。
- 二、本訴訴訟費用由原告負擔。
- 三、反訴被告應給付反訴原告新臺幣166,012元，及自民國112年12月20日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 四、反訴原告其餘之訴駁回。
- 五、反訴訴訟費用由反訴被告負擔百分之十二，餘由反訴原告負擔。
- 六、本判決第三項得假執行；但反訴被告如以新臺幣166,012元為反訴原告預供擔保，或將請求標的物提存，得免為假執行。
- 七、反訴原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序事項：

- 一、確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律

01 關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確
02 認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年
03 台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查被告主
04 張其於執行業務時遭毆打及辱罵致受有創傷後壓力症候群之
05 職業災害，請求原告給付工資補償及侵權行為損害連帶賠
06 償，兩造間之職業災害仍存在一節，為原告所否認，則兩造
07 間是否有職業災害存在，即陷於不明確之狀態，致被告可否
08 依勞動基準法（下稱勞基法）第59條及民法第184、188條行
09 使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種
10 狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起
11 本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

12 二、按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告
13 及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如
14 專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連
15 者，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項分別定
16 有明文。又所謂相牽連者，係指反訴之標的與本訴之標的
17 間，或反訴之標的與防禦方法間，兩者在法律上或事實上關
18 係密切，審判資料有共通性或牽連性者而言。舉凡本訴標的
19 的法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之
20 法律關係同一，或當事人兩造所主張之權利，由同一法律關
21 係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的之
22 法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認為兩者間有
23 牽連關係。經查，兩造間成立勞動契約，而原告請求確認被
24 告其因執行職務至受有創傷壓力症候群而向原告主張之工資
25 補償及侵權行為損害賠償之連帶損害賠償不存在；而反訴原
26 告（下稱被告）則依兩造間勞動契約關係，主張其因執行職
27 務致受有創傷壓力症候群而向反訴被告（下稱原告）請求工
28 資補償及侵權行為損害賠償（見本院卷一第263頁）。是被
29 告係依同一勞動契約之法律關係提起反訴，經核其攻擊防禦
30 方法及標的與本訴相牽連，得行同種訴訟程序，亦非專屬他
31 法院管轄，審判資料及事實關係密切，具有共通性及牽連

01 性，堪認本訴與反訴間有牽連關係，又被告提起反訴並未延
02 滯訴訟之情，故被告利用本訴程序反訴請求原告工資補償及
03 侵權行為損害賠償部分，應予准許。

04 三、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
05 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
06 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明
07 文。查本件被告反訴聲明：原告應給付被告120萬5,226元，
08 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計
09 算利息（見本院卷一第263頁）。嗣於民國113年1月19日具
10 狀追加反訴聲明：原告應給付被告5萬0830元（包括3萬5459
11 元之加班費及1萬5371元之特休未休工資，見本院卷二第122
12 至124頁）。嗣又於113年2月27日撤回上開特休未休工資及
13 加班費之請求，並變更反訴聲明為：原告應給付被告1,364,
14 965元，及其中120萬5,226元部分自反訴起訴狀繕本送達翌
15 日、其餘159,739元部分自本起訴狀繕本送達翌日起，均至
16 清償日止，按年息百分之五計算利息（見本院卷二第209
17 頁）。經核被告上開訴之變更、追加，係請求之基礎事實同
18 一，且屬擴張應受判決事項之聲明者，揆諸前揭規定，應予
19 准許。

20 乙、實體事項：

21 壹、本訴部分：

22 一、原告起訴主張：

23 （一）被告於110年3月16日受雇於原告，擔任教保副組長，工作
24 內容為負責照顧普瑞德威利氏症候群，俗稱「小胖威利
25 症」患者，工作地點在原告下轄之新北市中和區日間小型
26 作業所（下稱中和所），約定薪資為每月新臺幣（下同）
27 34,000元。緣訴外人即原告之學員甲○○（普瑞德威利氏
28 症候群患者，下逕稱其名）於111年3月4日在原告下轄新
29 店所與其他學員疑似因聊天進而發生鬥嘴、大聲爭吵之情
30 事，被告經其他教保員知悉後，於同年月11日上午9時
31 許，被告未事先告知原告或其主管即自行前往新店所，在

01 由新店所辦公電話針對上開情況致電原告之副執行長（亦
02 為被告之最高行政主管）即訴外人乙○○（亦為學員甲○
03 ○之母親），乙○○告知被告勿介入處理。然被告結束通
04 話後，竟罔顧乙○○之指示，於當日上午10時許，擅自將
05 甲○○即另一位學員帶至新店所內之小會議室隔離面談，
06 甲○○深感被特別針對因而情緒失控，數度推擠被告並拉
07 扯被告上衣衣領，接著攻擊被告之頭部，拉扯被告頭髮並
08 呼被告巴掌，導致被告受有臉部紅腫之傷害（系爭傷害事
09 件）。事後被告繼續工作，並自行至醫院精神科就診開立
10 診斷證明書，向原告表示要留職停薪進行心理治療，且要
11 求原告繼續支付每月薪資。兩造曾於112年2月13日、3月6
12 日至新北市政府勞工局（下稱勞工局）進行兩次調解，因
13 本件職業災害之確認及賠償金額無法達成共識，調解未能
14 成立。故系爭傷害事件是否構成勞基法之職業災害，又被
15 告是否可以依據勞基法規定要求原告給付醫療費用、原領
16 薪資及精神慰撫金等，均處於不確定之狀態，故本件原告
17 就上開事項有即受確認判決之法律上利益，提起本件訴訟
18 訴請確認前開事項。

19 （二）併聲明：確認被告主張於111年3月7日因受雇於原告執行
20 職務遭毆打及辱罵致受有創傷後壓力症候群之職業災害，
21 並依據勞基法第59條規定對原告主張之工資補償請求權及
22 民法第184、188條規定主張之侵權行為連帶損害賠償請求
23 權不存在。

24 二、被告則以：

25 （一）被告所受之創傷症候群與執行業務間有因果關係，被告於
26 執行職務過程中發生系爭傷害事件，具備職務起因性與遂
27 行性之要件，又被告後續經國立臺灣大學醫學院附設醫院
28 （下稱台大醫院）等院所治療，且經勞動部職業安全衛生
29 署委託醫院辦理職業傷病防治中心進行鑑定，本件被告所
30 受傷害與執行職務有關，至於原告主張有禁止被告介入處
31 理甲○○之行為云云，被告否認之，是原告主張系爭傷害

01 事件與執行職務無關，要屬無稽。被告亦未曾見過入職手
02 冊及接受教保員初階訓練。

03 (二) 被告所受職業災害之傷害，係起因於獨立之行為，與被告
04 過往有無其他精神疾病或者過往於唐氏症基金會之爭議行
05 為無關，更與被告之原生家庭有無家暴行為無關。系爭傷
06 害事件發生後，原告並未派人員來排除該侵害，時間長達
07 一小時，原告未盡雇主之保護義務，卻反指責被告應躲進
08 辦公室保護自己，顯是將雇主保護義務推給勞工自行承
09 擔，亦證雇主未盡其保護照顧義務。

10 (三) 併答辯聲明：原告之訴駁回。

11 三、協商本訴兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決
12 之基礎（見本院卷二第205頁）：

13 (一) 被告於110年3月16日起受雇於原告，擔任教保副組長，
14 其工作內容為負責照顧學員，工作地點在新北市中和區小
15 型作業所，約定薪資為34,000元。

16 (二) 111年3月7日上午10點許，甲○○因不滿被告之教導，
17 先徒手推被告肩膀等位置數次，拉扯被告所著上衣之衣領
18 後，接續攻擊被告之頭部數下，復拉扯被告之頭髮並呼巴
19 掌，為在場之李仁莉勸阻始停手，被告因而受有臉部紅腫
20 之傷害，甲○○犯傷害罪，處罰金2,000元（見臺灣臺北
21 地方法院112年度訴字第182號刑事判決）。

22 (三) 兩造曾於112年2月13日、同年3月6日至勞工局調解，
23 均不成立（見本院卷第79至83頁）。

24 (四) 被告曾提供112年1月12日、2月8日、7月10日輔大醫
25 院診斷證明書（診斷：創傷後壓力症候群）、112年3月3
26 日、6月2日、7月14日、8月17日台大醫院診斷證明書
27 （診斷病名：創傷後壓力症候群、憂鬱症）。

28 四、協商本訴兩造爭執事項（見本院卷二第206頁）：

29 (一) 原告對被告之受傷有無監督管理之疏失？

30 (二) 被告所受創傷壓力候群是否為職業傷害？有無因果關係？

31 (三) 原告請求確認被告主張於111年3月7日因受雇於原告執

01 行職務遭毆打及辱罵致受有創傷後壓力症候群之職業災
02 害，並依據勞基法第59條規定對原告主張之工資補償請求
03 權及民法第184、188條規定主張之侵權行為連帶損害賠
04 償請求權不存在，是否有理由？

05 貳、反訴部分：

06 一、被告反訴主張：

07 (一) 被告於110年3月16日受雇於原告擔任教保副組長一職，約
08 定月薪為34,000元，於111年3月7日上午10時發生系爭傷
09 害事件，詎料被告遭甲○○持續毆打及言語辱罵長達一小
10 時，未見原告有人員來排除侵害，放任甲○○持續攻擊反
11 訴原告，雇主未盡保護義務，致被告受有創傷壓力症候群
12 及憂鬱症，迄今仍在醫療中而無法工作，兩造曾於勞工局
13 勞資爭議調解，惟調解不成立在案，爰提起本件民事訴
14 訟。

15 (二) 被告請求項目及金額如下：

- 16 1. 醫療費用303,346元
- 17 2. 不能工作之損失611,619元
- 18 3. 精神慰撫金400,000元

19 被告發生系爭傷害事件後，現仍無法回復過往精神狀態迄
20 今仍持續接受心理諮商治療，且被告未積極尋求治療，特
21 地至香港及菲律賓接受心理諮商，被告所受之痛苦係因原
22 告未依職業安全衛生法對被告提供保護措施所致，被告依
23 民法第184條第2項及第195條第1項規定，請求400,000元
24 之精神慰撫金。

25 (三) 反訴聲明：原告應給付被告1,364,965元，及其中120萬5,
26 226元部分自反訴起訴狀繕本送達翌日、其餘159,739元部
27 分自本起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百
28 分之五計算利息；被告願供擔保請准宣告假執行。

29 二、原告則以：

30 (一) 臺北榮民總醫院鑑定函已確認本件被告情形不符合職業病
31 認定準則。被告之情形暨經前開鑑定單位認定並非職業

01 病，被告依勞基法第59條規定請求職業災害補償，並無理
02 由，且依勞動部勞工保險局（下稱勞保局）112年10月4日
03 函文認定被告傷病給付僅得請領至112年3月27日為止，後
04 續所請傷病給付應不予給付（見鈞院卷二第51頁）。況依
05 勞動部判定合理休養期應為90天，超過部分為被告患有
06 「注意力不足過動症」所致，與本事件無關，故縱退萬步
07 言之，被告係因本事件而受有創傷壓力症候群之職業傷
08 病，其得請領勞保傷病給付之期間經勞保局專業認定後，
09 應僅至112年3月27日為止。

10 (二) 醫療費用之部分

- 11 1. 原告已於111年6月29日給付被告合計共6次心理諮商費12,
12 000元（見鈞院卷二第53頁）。系爭傷害事件因涉及職災
13 判定之專業醫療行為，原告曾於111年10月及11月間兩度
14 發函詢問勞保局確認，該局一直未能回覆，故自112年4月
15 6日後即未再支付任何款項予被告。
- 16 2. 被告請求之部分對(1)台大醫院職業醫學部、(2)輔仁大學學
17 校財團法人輔仁大學附設醫院（下稱輔大醫院）精神科門
18 診：無意見。至於(3)米露谷心理諮商治療、(4)頂溪心理諮
19 商所EMDR治療、(5)AWS治療、(6)Dr. Cheung治療、(7)蘭心診
20 所、(8)啟端古亭職能治療所、(9)EVA治療，被告已在國內
21 前開醫院進行相關治療，原告認為被告並無在上開醫療單
22 位進行治療之必要及因果關係並否認原證10、11、14號之
23 形式及實質上真正；另被告於前開國內醫療院所進行之治
24 療，共計有六家醫院及診所，且每次治療之時間非常接
25 近，有些同一天內進行兩次治療，有時連續兩天或隔一天
26 即進行治療，其必要性為何令人質疑。

27 (三) 被告未告知原告自行前往新店站處理之行為所致，故原告
28 根本無法事先知道系爭傷害事件之發生，況且被告於新店
29 站處置過程中，依其專業能力及原告於新店站對學員禁止
30 進入辦公室之規範，均足以避免或減少損害之發生，故徵
31 諸本件情狀，被告就系爭事件顯然「與有過失」，依法得

01 減輕或免除原告之損害賠償責任。

02 (四) 精神慰撫金部分

03 本件被告就系爭傷害事件之發生及損害之擴大，與有過
04 失，已如前述。再者，原告之工作環境具有特殊性，此一
05 情形被告任職前已知悉，且依被告之學歷、專業資格及在
06 特殊教育機構之多年歷練，被告顯然有足夠能力避免損害
07 發生及擴大。況且，被告於應聘任職原告時，故意隱匿其
08 患有過動症之身心疾病，亦使原告無法注意被告之健康狀
09 況，並避免類似事故發生之可能性。故縱退萬步言之，被
10 告係因本事件而受有創傷壓力症候群之職業傷病，被告請
11 求40萬元之精神慰撫金，實屬過高，應予降低酌減。

12 (五) 原告已支付薪資自系爭傷害事件發生之111年3月起至6月
13 止，已依照被告之出勤及請假紀錄經彙整計算並給付每月
14 薪資給被告等語資為抗辯（見鈞院卷二第55至107頁）。

15 (六) 併答辯聲明：被告之請求駁回。

16 三、協商反訴部分兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及
17 判決之基礎（見本院卷二第207頁）：

18 (一) 被告已取得勞保給付40,600元（111年5月26日到111年
19 6月29日）、117,508元（111年6月30至111年11月10
20 日）、90,132元（111年11月11日至112年1月12日、112
21 年2月8日到112年3月27日）。

22 (二) 原告已給付部分包括12,000元心理諮詢費，111年3月至6
23 月之薪資及7月部分薪資（即如原證三十四）。

24 四、協商反訴兩造爭執事項（見本院卷二第206、207頁）：

25 (一) 被告請求原告給付1,364,965元（包含醫療費用303,346
26 元、不能工作之損失661,619元、精神慰撫金400,000
27 元），有無理由？

28 (二) 被告是否與有過失？

29 參、本院得心證之理由：

30 一、本訴部分：

31 (一) 原告對被告之受傷有無監督管理之疏失？被告所受創傷壓

01 力候群是否為職業傷害？有無因果關係？

- 02 1. 勞基法第59條對於勞工發生職業災害可得請領之補償內容
03 設有規定，職業災害又稱為勞動災害，屬於意外災害的一
04 種，係指勞工在缺乏安全管制或安全管制不足的作業環境
05 中所發生的意外事故。而此一勞工職業災害補償制度，有
06 社會保險方式與直接補償方式二種，現今各國職業災害補
07 償制度立法例，以社會保險為主，直接補償只是一種例
08 外。觀諸勞基法第59條各款規定，勞工因職業災害而雇主
09 應予補償者，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主
10 支付費用補償者，雇主得予以抵充之，是我國職業災害補
11 償，係採兩軌制，亦即在勞基法定有職業災害補償章、在
12 勞工保險條例定有職業傷害保險給付之規定。而勞基法第
13 59條職業災害補償之立意，無非係因近代的事業經營，由
14 於機械或動力的使用，或由於化學物品或輻射性物品的使
15 用，或由於工廠設備的不完善，或由於勞工的工作時間過
16 長或一時的疏失，都可能發生職業上的災害，而致使勞工
17 傷病、死亡或殘廢。勞工一旦不幸遭受職業上的災害，往
18 往使勞工及其家屬的生活，陷於貧苦無依的絕境，勞工若
19 因執行業務而發生職業上的災害，當然應由雇主負補償責
20 任。至於雇主對該災害事故的發生是否具有故意或過失，
21 在所不問，為一無過失責任。
- 22 2. 前述勞基法第59條規定勞工遭遇之職業災害，係勞工於執
23 行其業務上之工作時，因工作的意外事故，而致使勞工發
24 生死亡、殘廢、傷害或疾病的災害。惟勞基法對「職業災
25 害」未設有定義之規定，但依該法第1條第1項規定，本法
26 未規定者，適用其他法律規定。至於其他法律對職業災害
27 有定義規定者，則為「勞工安全衛生法」，一般均參照該
28 法第2條第4項規定，係謂勞工就業場所之建築物、設備、
29 原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動
30 及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡。
31 準此，勞基法第59條所稱「職業災害」，當指上述雇主提

01 供工作場所之安全與衛生設備等職業上原因所致勞工之傷
02 害等而言（最高法院78年度台上字第371號判決意旨參
03 照）。故職業災害之認定標準，須具備下列要件：(1)

04 「職務遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過程中所發
05 生的狀態，係基於勞動契約在事業主指揮監督之下的情
06 形。此大約可歸納為下列三種情況：在雇主支配管理下從
07 事工作；在雇主支配管理下但未從事工作；雖在雇主支配
08 下，但未在雇主管理（現實監督）下從事工作。(2)「職
09 務起因性」：即職務和災害之間有因果關係，此種因果關
10 係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相當因果
11 關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生之
12 危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實
13 化為經驗法則一般通念上可認定者。至該災害發生之原因
14 是否屬「雇主可控制之因素所致」，則非所問（最高法院
15 95年度台上字第2542號、第2779號判決意旨參照）。

- 16 3. 次按民法第184條第2項規定：「違反保護他人之法律，致
17 生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失
18 者，不在此限。」、及職業安全衛生法第6條第2項之規
19 定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛
20 生措施：…三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法
21 侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身
22 心健康之事項。」。查於111年3月7日上午10時許被告執
23 行職務期間在工作地點，遭原告協會之學員即甲○○因不
24 滿被告之教導，先徒手推被告肩膀位置數次，進而用力拉
25 扯被告上衣衣領後，接續毆打被告頭部數下，再徒手用力
26 拉扯被告頭髮並呼巴掌，被告因而受有臉部紅腫之傷害，
27 林子皓犯傷害罪，處罰金2,000元，此有臺北地方檢察署1
28 11年調偵字第1856號起訴書乙份附卷可參（見本院卷一第
29 277、278頁），復經本院調取臺灣臺北地方法院112年度
30 訴字第182號刑事卷證資料核閱無訛，且為原告所不爭，
31 則被告確曾受甲○○之攻擊及持續毆打與言語辱罵，且原

01 告協會並未派人員來排除該侵害，時間長達一小時，原告
02 未盡雇主之保護義務，並因該暴力行為導致被告受有創傷
03 後壓力症候群。原告雖否認被告所受之創傷後壓力症候群
04 與執行職務間有因果關係云云，惟查本件被告確實係於執
05 行職務過程間於工作場所遭甲○○攻擊所致，被害當下為
06 執行職務過程中，具備職務起因性與遂行性之要件。又被
07 告後續經台大醫院等院所治療，且經勞動部職業安全衛生
08 署委託醫院辦理職業傷病防治中心進行鑑定，本件被告所
09 受傷害確與執行職務有關，

10 此亦有台大醫院診斷證明書及勞動部職業安全衛生署委託
11 醫院辦理職業傷病防治中心職業疾病評估報告書各乙份附
12 卷可稽（見本院卷一第59頁、第283至292頁），則原告確
13 有違反職業安全衛生法第6條第2項之規定，違反保護他人
14 之法令。

- 15 4. 準此，被告應係在原告支配狀態提供勞務時而受傷之事
16 實，應可認定，揆之前開說明，被告所受創傷後壓力症候
17 群確實基於執行職務之行為，其上開受傷之結果，係因原
18 告提供勞務所生危險之現實化，故具備職務遂行性及職務
19 起因性，屬於被告受僱原告所受之職業災害，被告請求原
20 告依勞基法第59條規定負職業災害補償責任，自屬有據。

21 （二）原告請求確認被告主張於111年3月7日因受雇於原告執
22 行職務遭毆打及辱罵致受有創傷後壓力症候群之職業災
23 害，並依據勞基法第59條規定對原告主張之工資補償請求
24 權及民法第184、188條規定主張之侵權行為連帶損害賠
25 償請求權不存在，是否有理由？

26 承上所述，原告確有違反職業安全衛生法第6條第2項之規
27 定，違反保護他人之法令，被告受僱原告確因上開事件而
28 受有職業災害，則原告主張被告依據勞基法第59條規定對
29 原告主張之工資補償請求權及民法第184、188條規定主
30 張之侵權行為連帶損害賠償請求權不存在，即乏所據，為
31 無理由。

01 二、反訴部分：

02 (一) 被告請求原告給付1,364,965元(包含醫療費用303,346
03 元、不能工作之損失661,619元、精神慰撫金400,000
04 元)，有無理由？

05 1. 被告係因於111年3月7日受雇於原告執行職務時遭毆打
06 及辱罵致受有創傷後壓力症候群之職業災害，而原告並未
07 派人員來排除該侵害，時間長達一小時，確有未盡雇主之
08 保護義務，並因該暴力行為導致被告受有創傷後壓力症候
09 群，業如前述，準此原告確實違反前開保護他人之職業安
10 全衛生法等之相關規定，應對於被告負侵權行為之賠償責
11 任。茲就各項請求准駁如下：

12 2. 醫療費用

13 ①原告主張其因自111年3月7日起迄今，已陸續支付醫藥
14 費及心理諮商費用合計303,346元，此有輔仁大學醫院
15 、國立臺灣大學醫學院附設醫院診斷證明書及醫療收據、
16 米露谷心理治療所及頂溪心理諮商所診斷證明書及收據、
17 蘭心診所心理治療摘要及收據、啟瑞古亭職能治療所醫療
18 費用收據、AWS Wong Psychological Consultancy Limit
19 ed、Dr. Cheung Kit Ying, Kimmy、及EVA SOCORRO E. A
20 RANAS-ANGEL, M. D. 診斷證明書及收據等附卷可參(本院卷
21 一第297至508頁)，是原告請求醫療費補償總計303,346
22 元，經核前開收據內容均屬原告為治療所受傷害所支出之
23 必要費用，核堪認定。

24 ②惟本件經送臺北榮民總醫院鑑定「本件系爭事件(原告學
25 員甲○○之行為)是否為造成被告蕭采媿受有『創傷壓力
26 症候群』之原因?被告本身患有『注意力不足過動症』之
27 精神疾病，及被告原生家庭曾發生家暴行為是否為造成被
28 告蕭采媿受有『創傷壓力症候群』之原因?倘有所占比例
29 為何?」等項，經該院鑑定後回覆稱：依據「工作相關心
30 理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」，會造成工作心
31 理壓力程度達極度的事件如下：「攸關生死」、「伴隨極

01 度痛苦」或「遺存永久無法勞動之失能」，與業務相關而
02 「使他人死亡」或「使他人受到攸關生死的重大傷害」，
03 以及曾「受到強暴或壓抑本人意志之猥褻行為等的性騷
04 擾」。除此之外，再判斷原告（誤繕為原告，應指甲○
05 ○）的暴力行為是否足造成被告的心理壓力程度達極度的
06 等級時，需要依據與被告「同種勞動者」一般而言會如何
07 接受與應對該暴力行為來評估，而非依據被告在主觀上對
08 於「該暴力行為」與「受到暴力行為後的狀況持續程度」
09 如何接受及應對來評估。「同種勞動者」指的是職業種
10 類、在職場的立場或職責、年齡、經驗等方面類似者。基
11 於上述評估工作心理壓力事件嚴重程度的準則，並重新審
12 視案發當下（111年3月7日上午10點）的監視器畫面，且
13 參閱刑事判決書、警方蒐證資料，以及雙方與證人筆錄，
14 可知甲○○暴力行為的力量並未達到致人重傷或死亡的程
15 度，且被告在全程未還手的情形下，受傷的結果為臉部紅
16 腫，而非大量流血、頭部骨折、失去意識或腦出血等嚴重
17 情形，是以甲○○的暴力行為並不足以造成被告面臨「攸
18 關生死」或受到「重大傷害」。再者，被告是輔導與生活
19 管理小胖威利病友的勞動者，以「同種勞動者」的角度來
20 看，被告應有足夠的知識與應變能力可以理解小胖威利病
21 友容易情緒不穩與可能隨之而來的暴力行為，是以原告的
22 暴力行為並不足以造成對小胖威利病友有一定認知的被告
23 面臨「伴隨極度痛苦」或「遺存永久無法勞動之失能」。
24 最後，甲○○的暴力行為並非性騷擾行為。因此，本件系
25 爭事件（甲○○的暴力行為）對於被告受有「創傷後壓力
26 症候群」之因果關係貢獻程度，並未達到或超過職業病認
27 定所依循的百分之五十貢獻性，不符合職業病的認定準
28 則。WendtFR等人於2023年發表的研究，運用兄弟姐妹之
29 間的比較來釐清「注意力不足過動症」和「創傷後壓力症
30 候群」之間的關係，發現與未診斷「注意力不足過動症」
31 的兄弟姐妹相比，已有「注意力不足過動症」者在未來患

01 有「創傷後壓力症候群」的風險更高。風險比為2.37，其
02 95%信賴區間為1.98-3.53。基於前述研究的風險比，可以
03 算出暴露歸因分數約為57.8%，即意味在患有「注意力不
04 足過動症」者，其「創傷後壓力症候群」的發生，有57.
05 8%可歸因於「注意力不足過動症」等語，此有臺北榮民總
06 醫院113年9月9日北總職醫字第1130003544號函乙份附卷
07 可憑（見本院卷三第229、231頁）。準此，本件被告本身
08 年幼因患有「注意力不足過動症」，其因系爭傷害事件而
09 患有「創傷後壓力症候群」，約有57.8%之比例可認定應
10 該歸因於「注意力不足過動症」，則歸因於本件事故比例
11 則為42.2%，是依此比例為計，被告得以請求原告給付之
12 醫療費用支出，為128,012元【計算式：303,346×42.2%＝
13 128,012元，元以下四捨五入，下同】，然扣除原告已給
14 付被告部分包括12,000元心理諮詢費（見前開反訴不爭執
15 事項(二)），被告可請求原告給付116,012元【計算式：12
16 8,012－12,000＝116,012元】，即屬有據，逾此部分請
17 求，即無理由，應予駁回。

18 3. 不能工作損失

19 ①第按勞基法第59條第2款規定勞工在醫療中不能工作時，
20 雇主應按其原領工資數額予以補償，旨在維持勞工於職災
21 醫療期間之正常生活，勞工在醫療中不能工作時，其勞動
22 力業已喪失，然其醫療期間之正常生活，仍應予以維持。
23 所謂「在醫療中不能工作」，係指勞工於職災醫療期間不
24 能從事勞動契約所約定之工作而言。另勞工依勞基法第59
25 條第1項第2款規定請求雇主補償工資，以在該職業災害醫
26 療中者為限，如已治療終止，經指定之醫院診斷，審定其
27 身體遺存殘廢者，係屬依同條第3款請求雇主給付殘廢補
28 償之問題。再按勞基法第59條第3款所稱治療終止，參酌
29 勞工保險條例第54條第1項之規定，當係指勞工之傷病，
30 經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其具醫療上之
31 實質治療效果之狀態，而非以勞工形式上有無赴醫院追蹤

01 診療為斷。

02 ②本件本院送臺北榮民總醫院鑑定「被告依其病症，不能工
03 作之時間為何？」之事項，經該院鑑定後回覆：「根據工
04 作失能天數指引（MDGuidelines），被告所患之『創傷後
05 壓力症候群』的合理休養天數至少為7日，至多為56日」
06 等語（見本院卷三第229頁）。被告雖引用台大醫院醫生
07 之意見稱「被告自2022年3月7日至2024年12月9日均屬個
08 案罹患此傷病後之合理休養範圍」等語（見本院卷三第32
09 3頁），然上述被告自行提出之醫師意見認被告不能工作
10 時間長達2年9月，且該醫師尚稱被告後續復工時間仍應以
11 實際復原狀況進行評估，核與本院送請臺北榮民總醫院鑑
12 定認本件被告不能工作天數至多為56日之意見相差甚多，
13 已有疑義，況參酌勞工保險條例第54條第1項之規定，當
14 係指勞工之傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能
15 期待其具醫療上之實質治療效果之狀態，而非以勞工形式
16 上有無赴醫院追蹤診療為斷。而本件被告因勞工職業災害
17 保險傷病給付事項，不服勞保局113年7月17日保職簡字第
18 112021370414號函核定，申請審議，業經勞動部審定駁
19 回。上開審定書駁回理由載明：1. 勞工職業災害保險及保
20 護法第42條第1項規定：「被保險人遭遇職業傷病不能工
21 作，致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之
22 日起算第4日起，得請領傷病給付。」同法施行細則第53
23 條規定：「本法第42條所定不能工作，應由保險人依下列
24 事項綜合判斷：一、經醫師診斷被保險人所患傷病需要之
25 合理治療與復健期間及工作能力。二、合理治療及復健期
26 間內，被保險人有無工作事實。」「前項第1款事項，保
27 險人於必要時，得委請相關專科醫師提供醫理意見，據以
28 判斷。」「第1項第1款工作能力之判斷，不以被保險人從
29 事原有工作為限。」。2. 按職業傷病給付係以因傷病致
30 「不能工作」為給付要件，被保險人所患職業傷病之合理
31 給付日數，除以被保險人檢附之資料、診斷書等書面資料

01 予以審核外，有關被保險人所患之傷病經治療後是否可恢
02 復工作能力，應以客觀、具體之證明資料綜合審查研判，
03 如審查過程中有涉及醫理專業疑義之判斷，尚須審酌相關
04 病歷檢查報告、訪查報告及特約專科醫師提供之專業意見
05 等，不以不能從事原有工作判定，故如被保險人所患經醫
06 理審認已具從事一般工作之能力，縱仍持續接受治療或復
07 健，即已不符傷病給付要件，合先敘明。3. 本件經勞保局
08 分別洽調申請人於輔大醫院及台大醫院之就診病歷併全卷
09 資料送請該局特約專科醫師審查並提供醫理見解表示，申
10 請人另有非工作相關心理壓力事件，總給付日期以一年為
11 宜，有該局醫師審查意見表附卷可稽，勞保局乃據以核定
12 如前所述。4. 申請人申請審議，勞保局將其審議理由連同
13 前開就診病歷資料，再送請該局特約專科醫師審查並提供
14 醫理見解表示，根據醫理，創傷致壓力反應，合理休養期
15 約為90日，因申請人另有非工作相關心理壓力事件病史，
16 病情複雜，給予365日之補助已屬合理，不宜再延長，該
17 局仍維持原核定等語，有勞動部113年10月28日勞動法爭
18 字第1130015972號保險爭議審定書乙份附卷可參。準此，
19 本件被告向勞動部勞保局申請傷病給付部分，經勞保局分
20 別洽調申請人於輔大院及台大醫院之就診病歷併全卷資
21 料，送請該局特約專科醫師審查並提供醫理見解，勞保局
22 將其審議理由連同前開就診病歷資料，再送請該局特約專
23 科醫師審查並提供醫理見解表示，根據醫理，創傷致壓力
24 反應，合理休養期約為90日。是依審定書之意見被告得向
25 勞動部勞保局申請傷病給付，其合理休養期應為90日，而
26 因被告另有非工作相關心理壓力事件病史，病情複雜，給
27 予365日之補助已屬合理，故勞動部勞保局給予被告365日
28 之職災傷病給付，並非因本件事故，而係因被告另有非工
29 作相關心理壓力事件病史所導致（見本院卷三第257、258
30 頁）。並復核臺北榮民總醫院鑑定函內容記載，本件被告
31 本身年幼即患有「注意力不足過動症」，認被告患有「創

01 傷後壓力症候群」，約有57.8%之比例可認定應該歸因於1
02 被告自身之「注意力不足過動症」。故上開審定書所謂被
03 告「另有非工作相關心理壓力事件病史」應係指被告患有
04 「注意力不足過動症」，勞保局才會額外再給被告長達36
05 5日之傷病給付，勞動部勞保局所為被告傷病給付超過90
06 日部分，顯然並非本件事故所致。職是，本院認被告患有
07 「創傷後壓力症候群」，其合理休養期間應為90日，較為
08 適當可採，勞保局給付超過部分，應為被告自身患有「注
09 意力不足過動症」所致，與本事件無關。

10 ③查以被告不能工作時間90天計算工作損失為102,000元
11 （計算式： $34,000 \div 30 \times 90 = 102,000$ 元），然因被告本次
12 事故造成創傷後壓力症候群的發生，有57.8%之比例可認
13 定應該歸因於自身「注意力不足過動症」，則歸因於本件
14 事故比例則為42.2%，是依此比例為計，被告得以請求原
15 告給付之不能工作損失為31,911元【計算式： $102,000 \times 4$
16 $2.2\% = 43,044$ 元】，

17 ④第按雇主依勞基法第59條規定所負之補償責任，係法定補
18 償責任，此與依民法規定負侵權行為賠償責任者不同。勞
19 基法第60條規定，雇主依同法第59條規定給付之補償金額
20 ，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。旨在避免勞工
21 或其他有請求權人就同一職業災害所生之損害，對於雇主
22 為重複請求，有失損益相抵之原則（最高法院103年度台
23 上字第2076號民事判決意旨同此見解）。經查，扣除被告
24 已取得勞保給付40,600元（111年5月26日到111年6月29
25 日）、117,508元（111年6月30至111年11月10日）、90,1
26 32元（111年11月11日至112年1月12日、112年2月8日到11
27 2年3月27日）（見前開反訴不爭執事項(一)）。及原告已
28 給付被告111年3月至6月之薪資及7月部分薪資（見前
29 開反訴不爭執事項(二)），本件被告自不得再向原告請求不
30 能工作之損失，則被告反訴另向原告請求611,619元之不
31 能工作損失，依上說明，尚屬無據，不應准許。

01 4. 精神上損害賠償

02 ①按慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦
03 為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非
04 不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定
05 相當之數額；又非財產上損害之慰撫金數額，究竟若干為
06 適當，應斟酌兩造身分、地位及經濟狀況，俾為審判之依
07 據（最高法院51年度台上字第223號、86年度台上字第511
08 號判決參照）。亦即非財產上損害賠償，應以實際加害之
09 情形、加害之程度、被害人所受精神上痛苦之程度、賠償
10 權利人之身分、地位、經濟能力綜合判斷之。

11 ②被告主張其因本次職業災害受有創傷後壓力症候群，堪認
12 其精神上確受有相當之痛苦。是被告請求被告賠償精神慰
13 撫金等語，即屬有據，應予准許。茲本院斟酌兩造之身
14 分、地位、經濟能力即被告於本次職災發生前係任職於被
15 告，每月薪資為34,000元，大專畢業，目前無工作收入，
16 名下無不動產；原告財產總額為799,525元等情，此經被
17 告自承在卷（見本院卷二第168頁）及有原告法人登記證
18 書乙份資料可參（見本院卷一第41頁），且有被告稅務電
19 子閘門財產所得調件明細表附卷可憑。本院審酌原告侵害
20 程度、事發之經過與緣由、經衡量被告所受之傷害程度
21 （包括所受傷勢之原因力）等一切情形，認被告請求精神
22 慰撫金400,000元，當屬過高，應予核減為50,000元，始
23 為公允。是原告請求逾上開金額部分，則屬無據，應予駁
24 回。

25 5. 綜上，被告所受損害合計為166,012元（116,012元+50,0
26 00元=166,012元）。

27 (二) 反訴原告是否與有過失？

28 1. 按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠
29 償金額或免除之。民法第217條第1項定有明文。此項規定
30 之目的在謀求加害人與被害人間之公平，倘受害人於事故
31 之發生或損害之擴大亦有過失時，由加害人負全部賠償責

01 任，未免失諸過酷，是以賦與法院得減輕其賠償金額或免
02 除之職權。惟所謂被害人與有過失，須被害人之行為助成
03 損害之發生或擴大，就結果之發生為共同原因之一，行為
04 與結果有相當因果關係，始足當之。倘被害人之行為與結
05 果之發生並無相當因果關係，尚不能僅以其有過失，即認
06 有過失相抵原則之適用（台灣高等法院99年度重上更(二)第
07 154號判決意旨參照）。

08 2. 經查，原告抗辯：原告明確禁止被告繼續介入本件處理學
09 員情緒問題，該事務已非被告之工作職務，原告入職手冊
10 已告知小胖威利病友特性及教保員初階訓練已教授處置應
11 對方法，被告未遵照相關要求即指示，依規定學員不得進
12 入教保員辦公室，若被告進入教保室區域內，便不會發生
13 遭甲○○傷害事件之發生，被告係其自身執行職務時與有
14 過失云云，固據提出原告副執行長乙○○之證詞為證（見
15 本院卷二第334至344頁），且提出原告入職手冊、教保員
16 初階訓練課程資料、被告媒體及雜誌投稿文章資料影本各
17 乙份為證（見本院卷一第99至201頁）。然此為被告所否
18 認，並陳稱：其未曾見過原告所稱之入職手冊，且原告亦
19 未提供被告進行教保員初階訓練，並否認原告有禁止被告
20 介入處理甲○○之行為等語。惟查，依原告提出之入職手
21 冊、教保員初階訓練課程資料確無法證明被告曾看過入職
22 手冊，或原告曾提供被告進行教保員初階訓練等情，另被
23 告身為教保員，安撫學員之情緒以及處理臨時狀況皆屬職
24 務範圍，被告因聽聞新店站老師說明而知悉甲○○於111
25 年3月4日與學員有爭吵事情，並依其判斷積極處理該事
26 件，而被告依其職務本有協助個案處理情緒問題之事務，
27 且應原告副組長要求一星期要2至3日至新店站協助處理事
28 務，又於事故發生後即躲入教保員辦公室等情，已據證人
29 李仁莉、賴冠如證述在卷（見本院卷二第379至383頁），
30 難認被告係其自身執行職務時與有過失，是被告當時處理
31 職務之行為，對於結果之發生，並無證據顯示有何不當或

01 與有過失致系爭傷害事故之發生等情，準此，原告抗辯被
02 告與有過失云云，自非可採。

03 三、未按「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
04 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債
05 權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其
06 他相類之行為者，與催告有同一之效力。」、「遲延之債
07 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之
08 遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。」、「應
09 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
10 率為百分之5。」，民法第229條第2項、第233條第1
11 項、第203條分別定有明文。本件給付屬侵權行為之債，並
12 無確定期限，亦無約定遲延利息之利率，揆諸前揭法條規
13 定，被告主張以反訴起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利
14 息，即屬有據。從而，被告併請求自112年12月20日（見本
15 院卷一第261頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算
16 之利息，為有理由，應予准許。

17 四、綜上所述，(一)本訴原告爰依民事訴訟法第247條規定，請求
18 確認被告主張於111年3月7日因受雇於原告執行職務遭毆打
19 及辱罵致受有創傷後壓力症候群之職業災害，並依據勞基法
20 第59條規定對原告主張之工資補償請求權及民法第184、188
21 條規定主張之侵權行為連帶損害賠償請求權不存在，尚屬無
22 據，應予駁回。(二)被告依勞基法第59條及民法第184條第2項
23 之規定，請求原告應給付被告166,012元及自112年12月20日
24 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理
25 由，應予准許。逾上開金額範圍之請求，則屬無據，應予駁
26 回。

27 五、本件被告勝訴部分，本院所命給付之金額未逾50萬元，應依
28 職權宣告假執行，並依職權酌定相當之擔保金額，宣告原告
29 得供擔保免為假執行。至被告敗訴部分，其假執行之聲請即
30 失所附麗，應併予駁回之。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果

01 無影響，爰不一一論述，併此敘明。

02 七、據上論結，本訴原告之訴無理由，及反訴原告之訴為一部有
03 理由，一部無理由，依民事訴訟法第78條、第79條、第38
04 9條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

05 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

06 勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

07 以上正本係照原本作成

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

11 書 記 官 黃 靜 鑫