

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第37號

原告 黃耀雄
訴訟代理人 黃馨瑩律師
被告 蕭嘉賢
黃慶淵
中國鋼鐵股份有限公司

上列一人

法定代理人 王錫欽

共同

訴訟代理人 郭敏慧律師

尤中瑛律師

上列當事人間損害賠償等事件，本院於民國113年8月21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

一、按當事人法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止；又承受訴訟人於得為承受時，應即為承受之聲明。此觀諸民事訴訟法第170條、第173條、第175條規定自明。查被告中國鋼鐵股份有限公司（下稱中鋼公司）法定代理人原為翁朝棟，嗣於訴訟繫屬中變更為丙○○，經丙○○於113年6月14日具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀及公開資訊觀測站資料影本附卷可稽（本院卷第67至69頁），核與前揭規定相符，應予准許。

二、原告主張：

（一）被告甲○○係被告中鋼公司T132燒結研究室室長，負責燒結研究工作分配等事務；被告乙○○係被告中鋼公司T100鋼鐵研究發展處處長，負責管理單位人力；原告於95年12月25日

01 任職被告中鋼公司迄今，且應被告中鋼公司內部徵才需求，
02 於109年1月起至111年7月止至燒結研究室服務。原告至燒結
03 研究室服務時，該單位本有4名技術員，然其中有人因病假
04 休息1週，其餘技術員則經常未獲工作指派，被告甲○○要
05 求原告承擔多數不合理之工作內容，嗣燒結研究室復面臨2
06 位技術員屆齡退休，而依燒結研究室之人力編制至少需有3
07 名技術員，經原告多次向被告甲○○反映應儘速撥補人力，
08 被告甲○○均置若罔聞，且一再壓榨、無端辱罵原告，要求
09 原告負擔過量之工作內容，其行為如下：①被告中鋼公司燒
10 結研究室有一套軟熔爐設備拆解後無法正常使用，相關技術
11 員、工程師等均束手無策，被告中鋼公司已準備向日本採購
12 造價約新臺幣（下同）500萬元之軟熔爐設備，然經原告前
13 往燒結研究室服務並加入助手支援3個月後，軟熔爐設備已
14 回復正常運作，被告甲○○卻未予肯定，反使原告在後續半
15 年之時間內，在50次軟熔爐設備之密集實驗中獨立完成約47
16 次，令原告於超越負荷之工作量中，出現「視網膜退化」現
17 象。②於110年4月27日，甲○○任由燒結研究室研究員盧科
18 妙強迫原告在無洽公單、受領加班費之前提下，於當天下班
19 後自行至五金行採購零件，並將收據交給燒結研究室之技術
20 員吳彥霖核銷。③被告甲○○多次於多數人共見共聞之辦公
21 場域內辱罵、怒吼原告，000年00月00日下午1時30分許，被
22 告甲○○更以其辦公室電話（分機2864）撥打原告辦公室電
23 話（分機2966），無端辱罵、狂吼原告超過30分鐘，此全單
24 位辦公室同事皆知，而妨害原告名譽。原告歷經被告甲○○
25 上開職場霸凌，因出現「視網膜退化」現象，需申調回原單
26 位即燒結原料處理課任職，並因此罹患憂鬱、躁鬱等症狀，
27 經高雄市立小港醫院（下稱小港醫院）、中鋼診療所判定原
28 告就被告甲○○上開職場霸凌行為已存有PTSD「創傷後壓力
29 症候群」。被告乙○○係鋼鐵研究發展處處長，負責管理單
30 位人力，就2位技術員屆齡退休，人力編制短少一事難諉為
31 不知，卻遲未有任何人力撥補作為，形同放任、幫助被告甲

01 ○○一再壓榨原告，且就被告甲○○辱罵原告之行為亦無任
02 何處置作為，被告甲○○、乙○○應依民法第184條第1項前
03 段、第195條第1項規定，被告中鋼公司應依民法第188條第1
04 項規定，就原告因工作負荷超量出現「視網膜退化」之身體
05 及健康之損害，及因遭受被告甲○○長期職場霸凌致名譽受
06 損並存有PTSD「創傷後壓力症候群」之心理健康之損害，連
07 帶賠償原告295,464元（73,866元本俸×4個月＝295,464
08 元）。

09 (二)被告中鋼公司為原告雇主，依勞基法第22條第2項、職業安
10 全衛生法第6條第2項第2、3、4款規定，於原告歷經被告甲
11 ○○上開職場霸凌、出現視網膜退化現象後，即負有為原告
12 妥為規劃及採取必要安全衛生措施之義務，不得依「中鋼公
13 司職位異動及獎懲之薪給處理作業要點」第二條、三、調任
14 較低職等（階）之職位者…(二)因自行請調或職務過失降調
15 者：1. 因自行請調者：原支薪等（階）高於新任職位之核定
16 職等（階）者，減原支薪等（階）之薪幅中值二%後，歸入
17 新任職位核定之職等（階）內…」之規定（下稱系爭規定）
18 扣減薪資，竟於原告111年8月返回燒結原料處理課任職後，
19 依系爭規定扣減原支薪等（階）之薪幅中值二%即1365元，
20 形同以減薪之作法使員工繼續忍受工作負荷促發疾病、遭受
21 身體或精神不法侵害，悖於職業安全衛生法第6條第2項第
22 2、3、4款之規定，爰依勞基法第22條第2項及上開規定，請
23 求被告中鋼公司給付原告自111年8月返回燒結原料處理課任
24 職至原告65歲退休（即126年4月1日）共計175個月之薪資差
25 額238,875元（1,365元/月×175個月＝238,875元）。

26 (三)聲明：(1)被告應連帶給付原告295,464元，及自起訴狀繕本
27 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)被
28 告中鋼公司應給付原告238,875元，及自起訴狀繕本送達翌
29 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

30 三、被告則以：

31 (一)原告於95年12月25日受僱於被告中鋼公司，原任職於煉鋼廠

01 燒結工場拌料場（下稱W223），負責場區內堆料之巡察工
02 作；嗣因被告中鋼公司鋼鐵研究發展處煉鐵製程組（下稱T1
03 3）辦理內部徵才，原告主動提出申請後，於109年1月13日
04 起調動至鋼鐵研究發展處煉鐵製程組之鐵源應用研究室（下
05 稱T132）擔任技術員，其職務內容係依該研究室研究員盧科
06 妙之工作指派，於研究過程中進行實驗樣品之取樣、被樣及
07 觀察數據等工作，原告直屬主管為鋼鐵研究發展處煉鐵製程
08 組組長，被告乙○○時為T1鋼鐵研究發展處處長，為原告直
09 屬主管（二級主管）之主管（一級主管），二人因組織層級
10 不同，於工作過程中幾無接觸機會。原告於000年0月間以眼
11 睛視網膜退化為由，申請調回前任職單位W223，經被告中鋼
12 公司交由診療所職醫科醫師於111年4月進行評估，並於111
13 年7月11日對原告進行職務異動晤談，原告於晤談時同意調
14 職後之勞動條件，方於111年7月18日將原告調回原單位。

15 (二)原告所稱之T132兩名屆齡退休技術員即黃姓、陳姓技術員分
16 別係於112年1月、9月退休，原告早在111年7月18日即已調
17 往W223，其於T132任職期間，該2名技術員仍在職，並無人
18 力不足之情形。原告於T132之上班時間為上午7時30分至下
19 午4時30分，極少加班，以110年為例，原告全年度僅加班4
20 次共7小時，並無工作量負荷超量之情形。又原告在110年10
21 月1日寄信向上級表明其視力變差，原告於小港醫院精神科
22 初診病歷亦有記載眼睛光動刀（應為青光眼動刀），足見原
23 告於調動至T132前已有病史，而原告為00年0月00日出生，
24 其於109年1月13日調動至T132時，已近48歲，原告所稱之視
25 網膜退化亦有可能是年齡因素導致之老化現象，無法確認與
26 職務有關。另原告與被告甲○○無組織上之從屬關係，兩人
27 素無常態性之工作接觸，000年00月00日下午1時30分所發生
28 之電話對談，係因研究員盧科妙將實驗之相關工作交辦予原
29 告時，遭到原告以「妳指派的研究工作都沒有SJP（即安全
30 工作程序），你根本不夠格當研究員，我不想再做妳的東西
31 西」等語羞辱，甲○○得知後，為確認兩方說法，遂以內線

01 電話聯繫原告，原告就其所為上開言論並未加以否認，被告
02 甲○○乃告誡原告不得再為類似言論，並無以任何激烈言詞
03 辱罵、怒吼原告，反係原告情緒激動表示無法與之共事，雙
04 方對話過程僅有5分鐘。又於000年0月00日下班前因發生機
05 械異常，翌日一早即有維修之需求，合作廠商又升五金行距
06 離被告中鋼公司大門僅有1.2公里，騎車僅需3分鐘，而負責
07 購買零件之吳姓技術員當日下班另有要事，盧科妙研究員才
08 詢問原告是否願意協助購買維修零件，原告表示願意協助，
09 盧科妙始交由原告處理，並未對原告施加強迫之行為，原告
10 事後亦未依流程申請加班費。原告自行請調至W223，依系爭
11 規定，其本薪雖減少1,365元，但有環境加給2,380元，薪給
12 總額反而較高，被告中鋼公司人員於111年7月11日原告異動
13 晤談會議時，已當場告知原告後續之核給職階、薪等之相關
14 變動，原告亦當場表示同意勞動條件之變更，自符合勞基法
15 第22條第2項之規定，原告依變更前之計薪方式，請求被告
16 中鋼公司給付薪資差額，實非有據。

17 (三)聲明：原告之訴駁回。

18 四、本院之判斷：

19 (一)原告於95年12月25日受僱於被告中鋼公司，原任職於煉鋼廠
20 燒結工場拌料場(W223)，嗣因被告中鋼公司辦理內部徵
21 才，原告提出申請，於109年1月13日起調動至鋼鐵研究發展
22 處煉鐵製程組之鐵源應用研究室(T132)擔任技術員，又於
23 111年7月18日自行請調返回W223任職等情，為兩造所不爭
24 執，自堪信為真實。惟原告主張被告甲○○為T132燒結研究
25 室室長，負責燒結研究工作分配等事務，其一再壓榨、無端
26 辱罵原告，要求原告負擔過量之工作內容，被告乙○○係鋼
27 鐵研究發展處處長，負責管理單位人力，其放任、幫助被告
28 甲○○一再壓榨原告，就被告甲○○辱罵原告之行為無任何
29 處置作為，原告因工作負荷超量，出現「視網膜退化」現
30 象，又因遭受被告甲○○長期職場霸凌致名譽受損並存有PT
31 SD「創傷後壓力症候群」等情，則為被告所否認，並以前揭

01 情詞置辯。

02 (二)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
03 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
04 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
05 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184
06 條第1項前段、第195條第1項前段分別定有明文。所謂名
07 譽，係指人在社會所享有一切對其品德、聲譽所為之評價，
08 而所謂侵害名譽，係指貶損他人人格在社會上之評價而言。
09 故名譽有無受損，應依一般社會觀念，足認其人之聲譽已遭
10 貶損始足當之，至於其主觀上是否感受人格遭貶損，則非認
11 定之標準。次按職場霸凌係在工作場所中，藉由權力濫用與
12 不公平處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、孤立或侮辱行
13 為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，
14 帶來沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括
15 刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及
16 造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其
17 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
18 性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心
19 理和社會問題之負向結果而言。又侵權行為之成立，須行為
20 人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責
21 性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，
22 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
23 要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判決意
24 旨參照）。依上開說明，本件自應由原告就被告等構成侵權
25 行為之事實負舉證責任。經查：

26 (1)原告主張其於T132之工作負荷超量，致罹患左眼黃斑部病
27 變，並提出小港醫院就醫記錄及高雄榮民總醫院（下稱高雄
28 榮總）診斷證明書各1份為證（勞專調卷第29至61頁、本院
29 卷第93至101頁）。查原告於T132任職期間為109年1月13日
30 至111年7月18日，經本院向小港醫院函詢原告就醫情形，經
31 小港醫院以113年6月19日高醫港品字第1130302335號函覆

01 稱：原告自述其之前在高雄長庚診斷治療左眼，黃斑部病
02 變，因想要追蹤故至本院就診，僅在本院追蹤過一次黃斑部
03 檢查等語，並檢附原告於110年9月3日、9月10日至小港醫院
04 眼科就診之記錄（本院卷第73至79頁）；另觀之原告於高雄
05 榮總之診斷證明書，原告係於110年11月1日至000年00月00
06 日間，因左眼黃斑部病變，陸續至高雄榮總接受左眼玻璃體
07 內注射藥物治療（本院卷第93至101頁）。則原告於110年9
08 月3日、9月10日至小港醫院追蹤其左眼黃斑部病變之前，即
09 已在高雄長庚診斷治療過，原告亦未提出其於何時至高雄長
10 庚就診之記錄，則原告上開眼睛疾病是否係於T132任職期間
11 所罹患，已有可疑；且罹患左眼黃斑部病變之原因多端，諸
12 如遺傳、老化、長時間暴露於陽光，或長期使用電腦、智慧
13 型手機等3C產品亦會因藍光影響而導致此疾病，原因不一而
14 足，而原告為00年0月00日出生，其於110年間至上開醫院就
15 診時已49歲，亦非無可能係老化所致；再者，原告於T132任
16 職期間之109年、110年，全年僅加班各8小時、7小時，111
17 年更無加班記錄，此有被告提出原告109年至111年加班時數
18 統計表可稽（本院卷第63頁），可知原告任職T132期間，除
19 少數幾日外，幾乎無須加班，顯見原告受指派之工作多能在
20 8小時之正常工作時間內完成，客觀上亦難認原告之工作量
21 有何超過負荷之情形。另被告公司為因應職業安全衛生法，
22 訂有「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，就原告之健康檢
23 查相關項目及其本人填寫之過負荷量表，經Y1做風險評估分
24 析之結果，判定原告的過負荷風險等級為中度風險，此固有
25 原告提出被告中鋼公司健康管理中心之電子郵件1份為證
26 （本院卷第49頁）。惟此風險評估僅係參考員工抽血檢查數
27 值及員工自行填寫之過勞量表作成評估結果，此有被告提出
28 員工過勞量表可稽（本院卷第131至132頁），由該量表之設
29 問均係以員工個人感受出發，評估過程並不參酌受評估者實
30 際相關工作之客觀證據，該評估結果非屬客觀且全面之鑑定
31 結果，尚不足作為認定原告工作負荷過重之證據。是原告所

01 提證據皆不足以證明其左眼黃斑部病變係因其於T132之工作
02 負荷超量所致，原告主張被告甲○○要求其負擔過量之工作
03 內容，被告乙○○則放任被告甲○○之行為，原告因工作負
04 荷超量致出現「視網膜退化」現象云云，即無證據可徵，自
05 難信取。原告另提出澄清眼科診所診斷證明書，主張其於T1
06 32工作時遭鐵屑飛濺至「右眼」結膜內，於109年8月12日因
07 「右眼」結膜囊異物至該診所就診等語（本院卷第45頁），
08 然此係工作意外所致，與其主張因工作負荷超量致視網膜退
09 化亦無關連。

10 (2)原告主張被告甲○○任由T132研究員盧科妙強迫其在無洽公
11 單、受領加班費之前提下，於000年0月00日下班後至五金行
12 採購零件。被告則辯稱研究員盧科妙係徵得原告同意後始交
13 由原告處理，並無強迫情事等語。查原告並未具體說明盧柯
14 妙究施以如何之強迫行為，使其於下班後至五金行購買零
15 件，而該五金行距離被告中鋼公司大門約1.2公里，騎車約
16 需3分鐘，此有被告提出GOOGLE MAP可稽（勞專調卷第115
17 頁），所費勞力、時間不多，如原告不同意，何不加以拒
18 絕，如認有申請加班費之需求，亦非不得依相關流程提出申
19 請，尚難認盧柯妙有何強迫情事，自無從認被告甲○○有何
20 放任盧柯妙為該行為之可言。又原告主張被告甲○○多次於
21 辦公場域內辱罵、怒吼原告，000年00月00日下午1時30分
22 許，更以內線電話無端辱罵、狂吼原告超過30分鐘，原告遭
23 受被告甲○○長期職場霸凌致名譽受損，並存有PTSD「創傷
24 後壓力症候群」等語，並提出其與同事郭有冠LINE對話記錄
25 截圖為證。被告則以研究員盧科妙於該日交辦工作予原告
26 時，遭原告以言語羞辱，被告甲○○為確認兩方說法，遂以
27 內線電話聯繫原告，原告並未加以否認，被告甲○○乃告誡
28 原告不得再為類似言論，並無以任何激烈言詞辱罵、怒吼原
29 告。查依原告與郭有冠LINE對話記錄記載「原告稱：那這樣
30 我的手氣就算很差了，來的時間點錯誤，前年底讓蕭博士公
31 幹，被他罵了半小時…真的xxx。郭有冠稱：真的」（勞專

01 調卷第65頁)。然原告與被告甲○○係以電話通訊，衡情一
02 方之言論內容應僅接聽電話之他方可得聽聞，郭有冠應無法
03 親自聽聞原告與被告甲○○之通話內容，且郭有冠對原告之
04 陳述僅以「真的」二字回應，並未有任何具體事實內容，則
05 其是否基於同事之誼，對於原告抱怨之詞出於安慰之目的，
06 就無關自身利害關係之閒聊話題隨口應和，亦未可知，尚難
07 僅憑上開LINE對話截圖證明被告甲○○確有原告所指之行
08 為。且原告亦未說明被告甲○○對其辱罵、怒吼之具體內容
09 為何，該言論是否已達不法侵害原告名譽權或其他人格法益
10 且情節重大之程度，均有不明，尚無從認定被告甲○○所為
11 之言論有何不法侵害原告名譽權之情事。另依原告提出其於
12 小港醫院精神科之就診記錄，原告於該院精神科就診時提及
13 有失眠、壓力大，花很多錢買錶，目前從現場調到實驗室，
14 因左眼視網膜病變想調回現場等語（勞專調卷第37至61
15 頁），然並未提及有遭被告甲○○辱罵、怒吼致影響其身心
16 狀態之情事，況罹患精神疾病之因素甚多，除工作壓力外，
17 亦與其身體狀況、人際關係、家庭因素等有關，亦無從依該
18 就診記錄證明被告甲○○確有原告指述之行為，並因此造成
19 其罹患PTSD「創傷後壓力症候群」。

20 (3)綜上所述，原告主張其遭被告甲○○一再壓榨、辱罵，並令
21 其負擔過量之工作，致出現「視網膜退化」現象，被告乙○
22 ○則予以放任，原告因遭受渠等長期職場霸凌致存有PTSD
23 「創傷後壓力症候群」等情，並無證據可資證明。從而，原
24 告依民法第184條第1項前段、第195條第1項及第188條第1項
25 規定，請求被告等負侵權行為損害賠償責任，即非有理。

26 (三)按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方
27 另有約定者，不在此限。」、「雇主對下列事項，應妥為規
28 劃及採取必要之安全衛生措施：二、輪班、夜間工作、長時
29 間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。三、執行職務因他
30 人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、
31 休息或其他為保護勞工身心健康之事項。」勞基法第22條第

01 2項、職業安全衛生法第6條第2項第2、3、4款分別定有明
02 文。原告主張其經被告甲○○上開職場霸凌、出現視網膜退
03 化現象後，被告中鋼公司依上開規定，負有為原告妥為規劃
04 及採取必要安全衛生措施之義務，不得依系爭規定扣減薪資
05 等語。查依原告於小港醫院之就診記錄及其寄予被告中鋼公
06 司技術部門專案副處長劉世賢之電子郵件內容（本院卷第47
07 頁），可知原告固係因視力問題自行請調回W223任職，然本
08 件並無證據足以證明被原告係遭告甲○○職場霸凌致出現視
09 網膜退化等情形，業如前述，而原告自請調回W223，依系爭
10 規定應扣減原支薪等（階）之薪幅中值二%即1,365元，惟
11 因W223職務內容具有特殊性，另會給予環境加給2,380元，
12 此經被告中鋼公司人資人員於111年7月11日與原告進行異動
13 晤談時即已當場告知，原告亦同意此勞動條件之變更，此有
14 原告異動晤談會議記錄可稽（勞專調卷第171頁），是原告
15 與被告公司間有關工資之調整係經勞資雙方達成合意而變
16 動，難認被告中鋼公司有何違反勞基法第22條第2項及職業
17 安全衛生法第6條第2項第2、3、4款規定之情形，原告依上
18 開規定請求被告中鋼公司給付其自111年8月返回W223任職至
19 65歲退休之薪資差額，並非有理。

20 五、從而，原告依侵權行為損害賠償之法律關係，請求被告連帶
21 給付295,464元及其利息，及依勞基法第22條第2項及職業安
22 全衛生法第6條第2項第2、3、4款規定，請求被告中鋼公司
23 給付薪資差額238,875元及其利息，均難認有理由，應予駁
24 回。

25 六、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本件判
26 決結果不生影響，爰不一一論述。

27 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 113 年 9 月 4 日
29 勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 113 年 9 月 4 日

03 書記官 蔡蓓雅