臺灣桃園地方法院小額民事判決

114年度壢小字第1565號

原　　告　高文義

被　　告　宏遠工程檢測有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃少君

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　林佩諄

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年1月20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、被告經合法通知，無正當理由不到場，爰依原告之聲請，准由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告前為被告之員工。詎被告於民國113年3月28日，在其官方網站及臉書社群發布員工離職公告(下稱系爭公告)，內容載明：「本公司員工高文義與彭晟炫與曾郁萱任職至民國113年3月31日，請查照」、「員工高文義先生與曾郁萱小姐二位員工，因違反本公司之規定而與本公司終止僱傭關係，自民國113年4月1日非本公司職員，亦無任何代理或授權以往來關係，不得以本公司名義接案、發表相關言論皆不代表宏遠工程檢測有限公司」等語，文中揭載原告之全名並公開於網路上，使任何人均可檢索與閱覽，業已違反個人資料保護法第29條之規定，並使原告隱私、名譽權受到侵害，受有精神上痛苦。為此，爰依民法第184條、第195條、個人資料保護法第29條之規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告新臺幣(下同)10萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告則以：本件原告因於任職期間多次遲到且未依公司規定請假，經被告與原告商談後，由原告自行申請離職。被告發布系爭公告之用意，僅係為使員工及客戶周知原告已與被告結束僱傭關係，系爭公告之遣詞用字尚與一般公司行號於員工離職後所發布之離職聲明相符，主觀上並無侵害原告權利之意思，客觀上亦無侵害原告權利之行為。又系爭公告僅記載原告之姓名，並未揭露原告出生年月日、身分證字號等個人資料，難謂侵害其隱私等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、本院之判斷

㈠按人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之。前項情形，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金。因故意或過失不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。民法第18條、第184條第1項、第195條第1項固分別定有明文。又「公務機關違反本法規定，致個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，負損害賠償責任。但損害因天災、事變或其他不可抗力所致者，不在此限。」、「被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；其名譽被侵害者，並得請求為回復名譽之適當處分。」；「非公務機關違反本法規定，致個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，負損害賠償責任；但能證明其無故意或過失者，不在此限。」、「前項規定請求賠償者，適用前條第二項至第六項規定。」個人資料保護法第28條第1項、第2項、第29條第1項、第2項固亦有明文。而依個人資料保護法第5條規定：「個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重

當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯」。侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人之行為須具備歸責性、違法性，並不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（最高法院100年度台上字第328號判決要旨參照）。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段有明文規定。再按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例意旨參照）。

㈡本件原告主張其為被告之員工，被告於其離職之後於上開時點在官方網站及社群發布系爭公告乙節，業據其提出系爭公告貼文為證，且為被告所不爭執，此部分事實堪以認定。惟原告主張被告前揭行為違法，據以請求精神慰撫金等情，為被告所否認，並以前詞置辯，揆諸前開判決意旨，原告自應就其主張被告有故意或過失不法侵害原告權利之行為、原告受有損害、損害與不法侵害行為間有相當因果關係等有利於己之事實，負舉證之責。經查：觀諸系爭公告所載內容，可知被告發布系爭公告之目的，主要係針對原告業已離職乙情向外公告周知，以防止其合作之特定或潛在客戶有混淆之嫌，此觀系爭公告內容略以：「員工高文義先生…自民國113年4月1日非本公司職員，亦無代理或授權以及往來關係」、「此員工高文義先生…對外進行商業活動，自離職日起與本公司無關，概不承擔任何責任」等語甚明，是系爭公告內容既與公司之事務及利益相關，縱令原告感到不快，客觀上仍難認已達貶損社會上對原告評價之情事，亦與一般公司行號發布員工離職公告之常情無違；另原告雖主張被告刻意在系爭公告指稱其「違反公司規定」，顯屬對原告貼上負

面標籤之不當行為等語，惟綜參被告所提出之原告打卡紀錄、113年2月及3月休假表，原告於任職期間內既有遲到、曠職之行為存在，堪認被告就上開言論已為合理查證，而有相當理由確信為真實，是被告指述原告有違反公司規定之言論，並非全屬無據，客觀上尚難逕認有何侵害原告名譽權之情事存在。

㈢末原告雖主張被告行為已違反個人資料保護法第5條、第19條及第20條等規定，並依同法第29條規定請求賠償等語，惟按個資法第29條第1項規定之損害賠償責任，性質上為特殊侵權行為之類型，故侵害行為亦須具不法性，行為人始應負賠償義務。在評價衡量個人資料是否有遭不法利用致侵害當事人權利時，當應斟酌蒐集個人資料之目的、利用個人資料是否逾越特定目的必要範圍，與蒐集目的是否具有正當合理之關聯性，並依個資法第5條之比例原則衡量之。查：被告公告原告姓名於其官方網站及社群軟體上，雖屬個資法第2條第5款所規定將蒐集之個人資料為處理以外之使用之「利用」行為，惟審酌被告於系爭公告中提及原告姓名，乃係說明原告離職之情事，並向大眾告知兩造間已無僱傭關係存在，核與公司對外維護商譽之目的具有正當合理之關聯，且系爭公告內容僅記載原告姓名，並未過度揭露無關聯之個人資訊，當可認屬於被告資料管理之目的內使用，核屬於蒐集之特定目的範圍內為之，自屬於合法的利用態樣，原告主張被告之公告侵害原告之個人資料，致隱私權受損害，殊難採認。

四、綜上所述，原告依民法第184條、第195條、個人資料保護法第29條之規定，請求被告給付原告10萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　2　　月　　13　　日

中壢簡易庭　　法　官　朱瑾薇

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　115　　年　　2　　月　　13　　日

書記官　薛福山