

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度上字第274號

上訴人 金永工業有限公司

法定代理人 陳永旻

被上訴人 張倍嘉

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國114年3月10日臺灣臺中地方法院113年度訴字第2993號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於114年8月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。本件上訴人就其請求被上訴人給付精神慰撫金及回復名譽之適當處分部分，於本院追加依民法第227條之1規定為同一請求（見本院卷41、172頁），經核與其於原審之請求屬同一基礎事實，應予准許。

貳、實體事項：

一、上訴人主張：伊前為被上訴人之雇主，兩造因勞資糾紛於民國110年3月5日經原法院以110年度勞專調字第3號（下稱系爭勞動事件）調解筆錄（下稱系爭調解筆錄）調解成立。嗣因被上訴人未履行撤回告訴等義務，伊方未依系爭調解筆錄第2條約定給付新臺幣（下同）3萬3,000元（下稱系爭薪資）予被上訴人，被上訴人就此應向原法院民事執行處聲請對伊強制執行，其卻基於損害伊之目的，提供系爭調解筆錄及系爭勞動事件之調解程序筆錄（下稱系爭程序筆錄）予臺中市政府勞工局（下稱勞工局），向該局檢舉伊未給付系爭薪

資，已違反系爭調解筆錄第4條「兩造除配偶或一親等以內之親屬及上訴人之職務承辦人員外，不得洩露或以任何方式使第三人知悉本件調解內容。」（下稱系爭保密條款）之約定，伊自得依該約定請求被上訴人給付3萬3,000元之違約金（下稱系爭違約金）。被上訴人復於110年5月28日以電子郵件（下稱系爭郵件）向勞工局檢舉伊就被上訴人薪資多扣勞健保597元，並提供系爭調解筆錄及系爭程序筆錄予勞工局，致伊遭勞工局以110年7月27日府授勞動字第1100185807號行政處分書處罰鍰2萬元，並公布伊名稱及負責人姓名（下稱系爭處分），嗣因該處分違法而遭臺中高等行政法院以111年度訴字第108號判決（下稱系爭行政判決）撤銷罰鍰，並確認公告部分違法，然迄今仍可於網路查得該公告，致伊商譽及信用受有損害，伊自得依民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1項規定，請求被上訴人給付精神慰撫金1元；及在自由時報、聯合報、中國時報、蘋果日報，以高24公分乘以寬17公分之篇幅，刊登本件判決書內容1日（下稱系爭回復名譽行為）為回復名譽之適當處分等語。爰依系爭保密條款及民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1項規定，求為命被上訴人給付3萬3,001元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨上訴人應為系爭回復名譽行為（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人3萬3,001元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被上訴人應為系爭回復名譽行為；(四)願供擔保，請准宣告假執行。另就請求給付精神慰撫金及系爭回復名譽行為部分，於本院追加依民法第227條之1規定，為同一請求。

二、被上訴人則以：系爭調解筆錄第2條、第3條約定上訴人應於110年4月10日前給付伊系爭薪資，並開立非自願離職證明及服務證明予伊，惟上訴人均未履行，伊雖欲向執行法院聲請對上訴人強制執行，但因執行費用過高而未能立即聲請。嗣

01 因勞工局承辦兩造勞資糾紛之人員於110年5月間電詢伊有無
02 收到薪資，伊回覆並未收到，經該承辦人員要求，伊方於同
03 年月13日前提供系爭調解筆錄予勞工局。而伊就勞工局承辦
04 人員詢問之問題，僅能誠實回覆，且此屬伊權利之行使，則
05 依民法第148條第2項規定，伊並未違反系爭保密條款之約
06 定。另伊於110年5月間收到衛生福利部中央健康保險署（下
07 稱健保署）催繳通知單，認遭上訴人以勞健保自付額名義多
08 扣597元，方於同年月28日寄發系爭郵件至勞工局服務信箱
09 請求協助（下稱系爭協助請求），勞工局於調查後認上訴人
10 違反勞動基準法（下稱勞基法）相關規定，而以系爭處分對
11 其裁罰，此係勞工局依其職權之裁處，非伊所能決定，自與
12 伊無關等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴及追加之訴均駁
13 回。

14 三、本院之判斷：

15 (一)上訴人主張兩造因勞資糾紛於110年3月5日以系爭調解筆錄
16 成立調解，被上訴人於同年5月13日前提供系爭調解筆錄予
17 勞工局承辦人員，復於同年月28日寄發系爭郵件予勞工局，
18 伊因未全額給付109年10月份工資予被上訴人而受系爭處分
19 裁罰，系爭處分業經系爭行政判決撤銷罰鍰，並確認公告部
20 分違法等情，有系爭調解筆錄、勞工局服務信箱信件處理表
21 單（下稱系爭處理單）、系爭處分、系爭行政判決可證（見
22 原審卷17至18、23至24、33至42、81頁），且為被上訴人所
23 不爭執，堪認實在。

24 (二)關於違約金部分：

25 1.按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。民法第14
26 8條第2項定有明文。又雇主不按期給付工資者，主管機關
27 得限期令其給付，勞動基準法第27條亦定有明文。又按所
28 謂誠實信用之原則，係在具體之權利義務關係，依正義公
29 平方法，確定並實現權利內容，避免一方犧牲他方利益以
30 圖利自己，應以各方當事人利益為衡量依據，並考慮權利
31 義務之社會作用，於具體事實為妥善運用（最高法院111

01 年度台上字第11號判決意旨參照)。

02 2.查系爭調解筆錄第4條固有系爭保密條款之約定。惟該條
03 款所載「第三人」應不包括兩造欲行使或主張系爭調解筆
04 錄之權利時，依法可請求協助之政府機關，否則一造拒不
05 履行系爭調解筆錄所約定債務時，他造將無法請求其履
06 行。又參諸勞基法第27條立法理由所載：「工資為勞工及
07 其家屬所賴以維持生活者，故應按時給付之。雇主積欠工
08 資，勞工如須循民事訴訟程序要求給付，曠時廢日，緩不
09 濟急，生活迫切所需，將嚴重影響勞工生活，爰明定主管
10 機關得限期令其給付。」等語，則勞工於雇主未按時給付
11 薪資時，確可告知主管機關，由主管機關依該規定限期令
12 雇主給付，以保障勞工生活。而勞工局既為上開規定之主
13 管機關，自非系爭保密條款所約定第三人之範圍。另上訴
14 人自陳其並未主動依系爭調解筆錄約定給付系爭薪資予被
15 上訴人等語（見原審卷12頁），且就被上訴人所辯系爭薪
16 資係至111年3月22日始經執行法院通知已提存剩餘款項而
17 執行完畢等語亦不予爭執（見本院卷173頁），堪認上訴
18 人確有積欠系爭薪資，且拒不依系爭解筆錄約定期限履
19 行。另被上訴人提供系爭調解筆錄予勞工局後，臺中市政
20 府即於110年5月13日發函命上訴人於同年月25日前給付積
21 欠被上訴人之薪資，有該函文可證（見本院卷191頁），
22 堪認被上訴人提供系爭調解筆錄及系爭程序筆錄予勞工
23 局，係依正義公平方法實現其受償系爭薪資之權利，應屬
24 依法請求上訴人給付系爭工資之行為，自無違反系爭保密
25 條款可言。故上訴人依系爭保密條款，請求被上訴人給付
26 系爭違約金，應屬無據。

27 (三)關於侵害名譽權部分：

28 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
29 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
30 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害
31 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；債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用第192條至第195條及第197條之規定，負損害賠償責任。民法第184條第1項前段、第195條第1項、第227條之1分別定有明文。次按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。所謂相當因果關係，乃由條件關係與相當性所構成，並應依序加以判斷，必以行為人之行為所造成之客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，通常均有發生同樣損害結果之可能者，始足當之（最高法院113年度台上字第1911號民事判決）。

2.上訴人主張系爭調解筆錄第5條已約定兩造就兩造間之勞動關係，均不得再為行政上主張或請求，然被上訴人仍以系爭郵件告知勞工局其於109年10月、11月遭扣薪597元，致伊遭系爭處分裁罰等語（見本院卷40至41頁）。而依系爭處理單來信時間所示，被上訴人固有於110年5月28日向勞工局為系爭協助請求，然觀諸系爭處理單來信內容所載：被上訴人收到健保署追溯補繳109年10月、11月健保費之追繳單，且健保局人員告知上訴人並未負擔10月份保費等語（見原審卷81頁），堪認被上訴人係於兩造成立調解後，始收到健保署之保費追繳單，並發現上訴人未負擔該部分保費，而仍扣除該部分薪資，方以系爭郵件請求勞工局協助處理。衡諸情理，勞工局接受勞工請求協助，甚或通知雇主有何違法情事時，仍須依其調查結果判斷雇主有無違反相關規定及有無故意或過失等情，始可對雇主裁罰，並非一旦勞工有所請求或通知之客觀事實存在，即有裁罰之結果發生，是上訴人所為系爭協助請求與系爭處分間，仍難認有相當因果關係。況上訴人對系爭處分提起行政訴訟後，經系爭行政判決認定：上訴人認兩造勞動契約於109年10月間仍存在，其核發被上訴人之109年10月薪資時，扣除被上訴人勞保費、健保費之自負額，難認有故意或過失，且上訴人事後有無將溢扣勞健保費自負退還，並

01 不影響其故意、過失之認定等情，而撤銷系爭處分之罰
02 鍰，並確認公告部分違法（見原審卷33至42頁）。堪認勞
03 工局於調查後，因認定事實有誤，方對上訴人為系爭處
04 分，故上訴人雖遭系爭處分公布名稱及負責人姓名，與被
05 上訴人所為系爭協助請求仍不具有相當因果關係，則上訴
06 人依民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1項、第2
07 27條之1規定，請求上訴人賠償精神慰撫金1元，並為系爭
08 回復名譽行為，即屬無據。

09 (四)又被上訴人並未違反系爭保密約定，另其所為系爭協助請求
10 與系爭處分不具相當因果關係，均如前述。則上訴人於本件
11 準備程序終結後，聲請向勞工局勞動基準科（下稱勞動基準
12 科）調取被上訴人於110年4月10日至同年6月30日申訴上訴
13 人違反勞基法之資料及通知證人○○○、○○○到庭作證，
14 以證明被上訴人於何時提供系爭調解筆錄及何文件予勞動基
15 準科，及勞動基準科於110年5月10日對伊為勞動檢查之依據
16 等，均核無必要，應予駁回。

17 四、綜上所述，上訴人依系爭保密條款及民法第184條第1項前
18 段、第2項、第195條第1項規定，請求被上訴人給付3萬3,00
19 1元，暨均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%
20 計算之利息；及請求上訴人應為系爭回復名譽行為，均無理
21 由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。
22 上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁
23 回其上訴。上訴人另追加依民法第227條之1規定，請求被上
24 訴人給付精神慰撫金1元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清
25 償日止，按年息5%計算之利息；及請求上訴人應為系爭回
26 復名譽行為，亦屬無據，應予駁回。

27 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
28 斟酌後，對於判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘
29 明。

30 六、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，判決如主文。

31 中 華 民 國 114 年 9 月 24 日

民事第六庭 審判長法官 許秀芬
法官 戴博誠
法官 吳國聖

正本係照原本作成。

上訴人得上訴。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

書記官 陳緯宇

中 華 民 國 114 年 9 月 24 日