臺灣苗栗地方法院民事判決

108年度勞訴字第14號

原　　告　陳威宏
訴訟代理人　劉雅榛律師
複 代 理人　白裕棋律師
被　　告　尚順開發股份有限公司
法定代理人　廖秀紅
訴訟代理人　呂春蘭

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109 年2月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣（下同）22,958元，及自民國108 年9 月5 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以22,958元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第3 款定有明文。原告原起訴聲明第三項請求：被告應自民國108 年8 月起至109 年6 月止，按月於每月5 日給付原告新臺幣（下同）26,000元，若有遲延，則應給付原告自該月6 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第15頁）。嗣變更請求為：被告應自108 年8 月1 日起至109 年7 月1 日，按月給付原告26,000元（見本院卷第445 頁），其請求本金部分變更核屬擴張聲明，利息部分核屬減縮聲明，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠原告於105 年11月15日受被告雇用，擔任房務員一職，月薪為26,000元。詎訴外人即被告副理陳瑞宏於107 年7 月8 日對原告破口大罵，致原告罹患重度憂鬱症無法工作，而受有職業災害。然被告竟於同年8 月1 日對原告終止勞動契約，並發給原告資遣費22,256元及預告工資17,333元，原告既因上開職業災害無法工作，依勞動基準法（下稱勞基法）第13條規定，被告不得終止兩造之勞動契約，故其終止勞動契約為違法解雇。又原告因上開職業災害無法工作並支出醫療費用，爰依勞基法第59條第1 款請求被告給付醫療費用11,515元，及同條第2 款之不能工作之工資補償，即請求107 年8 月1 日至108 年7 月31日期間之補償金共計312,000 元（計算式：26,000元ｘ12月＝312,000 元，又原告迄今未能工作，並有預為請求108 年8 月1 日至109 年7 月31日期間工資補償之必要。

㈡被告於發給員工簽名之106 年11月分及107 年5 月份可休假可補休明細表內，公開揭露載有原告個人身分證字號等資料供不特定人觀覽，妨害原告決定是否揭露該項資訊、於何時、以何種方式、相合人揭露之決定權，故被告所為不法侵害原告隱私權，依個人資料保護法（下稱個資法）第29條第1 項及民法第184 條第2 項、第195 條之規定，請求被告應給付非財產上損害5 萬元。

㈢綜上，被告應給付原告已到期工資補償312,000 元、醫療費用11,515元及侵害隱私權損害50,000元，扣除原告自被告取得之資遣費22,256元及預告工資17,333元，及原告自勞動部勞工保險局（下稱勞保局）受領之60,200元傷病給付，被告仍應給付原告273,726 元，及自108 年8 月1 日至109 年7 月31日期間，按約給付原告原有工資26,000元。並聲明：1.確認原告與被告間之僱傭關係存在；2.被告應給付原告273,726 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；3.被告應自108 年8 月1 日起至109 年7 月1 日，按月給付原告26,000元。

二、被告則以：兩造係合意自107年8月1日起終止勞動契約，並以資遣方式辦理，原告指稱被告違法解雇，容有誤會；且原告於107年9月向勞保局申請職業傷病給付期間，均未主張兩造間勞雇契約存在，亦未向被告提出復職要求，益見原告主觀上確信兩造勞動契約已合法終止。另被告否認原告罹患憂鬱症為職業災害。再者，原告所提可休假可補休明細表係原告於加班後可選擇加班費或補休，選擇補休則以該明細表供員工確認簽名，該份資料僅置於房務員區塊公告，不會流到其他地方，否認有違反個資法及侵害原告隱私等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡如受不利判決，願預供擔保，請准宣告免為假執行。

三、下列不爭執事項，兩造同意屬實，法院得逕採為判決基礎：

㈠原告於105年11月15日起受雇被告公司，擔任房務員一職；嗣於107年8月1日起未至原告辦公處所上班。

㈡被告副理陳瑞宏於107年7月8日上班期間，在上班地點，公開辱罵原告「王八蛋」。

㈢原告因憂鬱症而於如起訴狀附表一所示就診日期在財團法人為恭紀念醫院就診，各次醫療費用亦如附件所示（見本院卷第39頁），共計11,515元。

㈣原告就上開罹患憂鬱症乙情，已向勞保局請領該局依勞工保險條例第34條給付之補償金60,200元，兩造同意如原告得向被告請求勞基法第59條之補償，則應扣除勞保局給付之補償金60,200元。

㈤原告自被告以給付資遣費及預告工資為原因，收受39,589元。

㈥被告提供給房務部員工確認之106年11月份及107年5月份之可休假可補休明細表上載有員工（含原告）之身分證字號。

㈦原告於107年7月31日最後一日上班日之工資為26,000元除以30日；107年7月份之薪資為26,000元。

四、原告主張其受有職業災害而遭被告違法解雇，及遭被告侵害

隱私權，請求確認兩造僱傭關係存在及請求被告給付職業災害補償及慰撫金等情，則為被告否認並以前詞置辯。是以，本件之爭點厥為：㈠兩造是否合意於107年8月1日起終止勞動契約？㈡原告所患憂鬱症是否為被告應負責之職業災害？㈢如是，原告依勞動基準法第59條第1、2款請求被告給付醫療費用11,515元、107年8月1日至108年7月31日之工資補償，及自108年8月1日至109年7月31日之工資補償，有無理由？㈣原告依民法第184條、第195條規定主張被告發給員工簽名之106年11月份及107年5月份可休假可補休明細表上載有原告身分證字號為不法侵害原告隱私權，而請求非財產上損害之慰撫金，有無理由？㈤原告之聲明，有無理由？茲敘明如下：

㈠兩造是否合意於107年8月1日起終止勞動契約？

1.按「法又無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，則被上訴人雖於88年3月6日基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣上訴人，但嗣後經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，並於系爭同意書上簽名、蓋章，基於當事人自治之原則，應認兩造已合意終止勞動契約，自不受勞基法第13條禁止雇主片面終止勞動契約規定之限制。上訴人既於系爭同意書上簽名表示對兩造終止勞動契約無異議，應認被上訴人主張兩造已因簽署系爭同意書，而合意終止系爭僱傭契約等情，為可採信。」，最高法院96年度台上字890號判決意旨參照。

2.本件原告固主張被告違法終止契約，惟為被告所否認，並以兩造合意以資遣方式於107年8月1日起終止勞動契約為辯。經查原告與被告公司員工邱淑智之通訊軟體Line對話內容，可見原告於107年7月22日（即遭陳瑞宏辱罵後）即向邱淑智表示「讓公司按規定資遣」（見本院卷第307至308頁），並於同年月31日及同年8月1日，有如下所示之對話：

107 年7 月31日	邱淑智：「威宏~~確定資遣我今天就退保囉」、「勞健保」 原告：「好」	（見本院卷第312頁）
107 年8 月1 日	邱淑智：「威宏，你還沒回覆我」、「我今天薪資要做結算，明天上午10 :00前要來辦理移交，不然薪資會轉現，你要親自來領現金喔」 原告：「淑智主任，我還要再考慮考慮，我明天先請特休，反正你們不缺我這個人力」 邱淑智：「資遣日已經確認7/31，為何明天還要請特休？」 原告：「因為我還要考慮」 邱淑智：「考慮什麼？」、「還是就不資遣了，你要回來上班」「也不是不欠你這個人力，如果你有意願那就回來上班」、「我們講清楚不要反反覆覆，我很難做事」 …（略） 邱淑智：「我們不要去說不確定的事，昨天是讓你考慮資遣的事由，不是遊戲也不是玩笑話，怎麼會這樣反反覆覆，昨天也跟你做過確認了才會退保」 …（略） 原告：「副理侮辱我之後，從頭到尾我回去上班並沒有親身來，說過一句對不起過，我自己也不知道現在是什麼狀態，我今天情緒也很低落，也不想讓妳難做事，請妳給我時間，我明天盡量去公司找妳處理」	（見本院卷第313 至314頁）
107 年8 月2日	原告：「淑智主任，我晚一點1 小時左右會去公司找妳，請問你有在3樓嗎？」 邱淑智：「3 點以後好嗎？我還在趕薪水」	（見本院卷第314頁）

綜據上開對話內容可見，原告於107 年7 月22日即向邱淑智表示「讓公司按規定資遣」，且邱淑智於107 年7 月31日即

向原告確認資遣並將其退保，此有勞保局被保險人投保資料查詢在卷可憑（見本院卷第429頁），並於同年8月1日，邱淑智仍再次向原告確認以資遣方式終止契約，於原告表示需要再考慮時，邱淑智則回應「…怎麼會這樣反反覆覆，昨天也跟你做過確認了才會退保」等語，足見原告先前應已明示同意與被告達成以資遣方式終止勞動契約之意思合致。況且，原告雖於同年8月1日仍稱需要再考慮，然其於同年8月2日亦確有至被告公司簽署同意資遣之文件（下稱系爭同意書，見本院卷第175頁），而系爭同意書上已載明由邱淑智所計算核發予原告資遣金、預告工資及國定假未休、特休假未休、加班費等總金額，並記載「1.相關費用共計69,688元整，於30日內核發至薪資帳戶；2.本人同意資遣事由並已領取公司發放之非自願離職證明書」，且經原告簽名領取上開金額，業據原告所不爭執，倘兩造未合意以資遣方式終止勞動契約，原告當無可能於系爭同意書上簽名，準此，足認原告已明示同意終止勞動契約之意思，而與被告達成意思合致，揆諸前開說明，即契約自由、當事人自治之原則，應認兩造已以資遣方式合意終止勞動契約，自不受勞基法第13條禁止雇主片面終止勞動契約規定之限制。又兩造就107年7月31日為原告最後一日支薪上班日均不爭執（不爭執事項㈦），且系爭同意書上之資遣日期及被告發予原告之離職證明書（見本院卷第57頁）之離職日均載為107年7月31日，堪認兩造自107年8月1日起已合意終止勞動契約，故原告主張被告違法片面終止勞動契約，請求確認兩造僱傭關係存在，難認可採。

㈡原告所患憂鬱症是否為被告應負責之職業災害？

經查，被告副理陳瑞宏於107年7月8日上班期間，在上班地點，公開辱罵原告「王八蛋」，為兩造所不爭執（不爭執事項㈡）。而被告於107年7月9日前往財團法人為恭紀念醫院（下稱為恭醫院）就診，經該院醫生診斷原告為憂鬱症

，並於同年9月3日診斷為重度憂鬱症，有為恭醫院乙種診斷證明書（見本院卷第43、49頁），又查，勞保局於洽調原告就診病歷資料後，委由三位特約專科醫師審查原告所罹患之憂鬱症是否與陳瑞宏於工作期間辱罵原告乙情有關連性，經三位特約專科醫師判斷後均認，原告遭受陳瑞宏辱罵乙節及其事後患有憂鬱症乙情，有時序關係，無法否定其因果關係，可達中－強之工作相關壓力，係可認與工作相關造成之精神疾病，有勞保局之函文及三位特約專科醫師審查意見在卷可憑（見本院卷第191、192、197至214頁），審酌原告於遭陳瑞宏辱罵後，乃就醫經診斷患有憂鬱症，故前開專業醫師鑑定認有時序關係，亦無違常情，堪以採認。是以，原告既係於工作期間，在工作職場，遭被告副理陳瑞宏公開辱罵而罹患憂鬱症，故原告所患憂鬱症則為職業災害，堪以認定。

㈢如是，原告依勞動基準法第59條第2款請求被告給付醫療費用11,515元、107年8月1日至108年7月31日之工資補償，及自108年8月1日至109年7月31日之工資補償，有無理由？

1.按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。」、「受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。」，勞基法第59條第1款、第2款、第61條第2項定有明文。

又勞基法第59條之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且按職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利。最高法院95年度台上字第2542號民事判決意旨參照。本件原告既於受雇被告期間受有職業災害，被告無論有無過失，應依勞基法第59條負有補償責任，亦不因原告離職而受影響。

2.又查，為恭醫院醫師於107 年9 月7 日所出具之勞工保險傷病診斷書，其上醫囑載明「個案自109 年7 月9 日接受治療至今，目前仍受情緒症狀影響，工作能力尚未恢復，預計再規則治療一個月至9 月底可逐步恢復工作」等語（見本院卷第223 頁），且參以原告前往為恭醫院就醫之頻率，即107 年7 月份就醫2 次、同年8 月份就醫4 次、同年9 月份就醫5 次，迄至同年10月份起，每月僅就醫1 至2 次，此有原告所提醫療費用明細表所列就診日期可參（見本院卷第39頁），足見原告治療至同年10月份後，其症狀已有顯著改善。復酌以原告於107 年10月30日起已於新公司任職，此有勞保局被保險人投保資料查詢在卷可憑（見本院卷第429 頁），足見原告於107 年10月30日起已非不能工作。是綜據上開事證，堪認原告主張不能工作之期間，應僅有107 年8 月1 日至同年10月29日共計2 月又29日，而其主張醫療費用之補償，應自107 年7 月份計至同年10月份較為合理。從而，被告依勞基法第59條第1 款規定，得請求之醫療費用補償為6025元

（即附件編號1 至14之醫藥費金額加總），另依勞基法第59條第2 款規定，得請求之按其原領工資數額計算不能工作工資補償，則為77,133元【計算式：26,000元Ｘ2 月＋26,000元Ｘ29/30 月＝77,133元】，二者共計83,158元（計算式：6,025 元＋77,133元＝83,158元），經扣除勞保局給付原告之補償金60,200元，原告尚得向被告請求22,958元（計算式：83,158元－60,200元＝22,958元），逾此部分之請求，難認有據。

㈣原告依民法第184 條、第195 條規定主張被告發給員工簽名之106 年11月份及107 年5 月份可休假可補休明細表上載有原告身分證字號為不法侵害原告隱私權，而請求非財產上損害之慰撫金，有無理由？

1.按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，並準用個資法第28條第2 項至第6 項之規定，同法第29條第1 項本文、第2 項固定有明文，惟「個人資料指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料」；「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」；「非公務機關對個人資料之利用，除第六條第一項所規定資料外，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之。但有下列情形之一者，得為特定目的外之利用：一、法律明文規定。二、為增進公共利益。三、為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險。四、為防止他人權益之重大危害。五、公務機關或學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。六、經當事人書面

同意」，同法第2條第1項第1款、第5條及第20條第1項亦分別定有明文。是以，法律對個人資料之保護並非漫無邊際，倘行為人係在正當合理之目的範圍內，未逾越蒐集目的之必要性，本得為他人個資之利用，且為增進公共利益所必要時，更得為特定目的外之利用。至個人資料利用是否逾越特定目的及必要範圍，而有違反比例原則之虞，則應依個人資料隱私權與交易安全、公共利益間比較衡量判斷（臺灣高等法院106年度上字第178號判決意旨參照）。

2.本件原告固主張被告提供給房務部員工確認之106年11月份及107年5月份之可休假可補休明細表上載有原告之身分證字號，惟是否違反個資法之規定，揆如前述，應以比例原則衡平審酌。查被告陳以「可休假可補休明細表」係為使員工於加班後得選擇請求加班費或補休，而員工如需補休，藉此讓員工得以確認補休之時數，並確認無誤後於明細表後面簽名等情（見本院卷第129頁），此據原告及被告所提可休假可補休明細表上（見本院卷第87、88、469至490頁），確有載明各員工（含原告）身分證字號、職稱、到職日、考勤名稱（加班、年特休假核給）及時數，並由員工於其項目旁簽名，堪認被告所述為真。而被告於106年11月份及107年5月份之可休假可補休明細表上固未遮隱員工含原告之身分證字號，然考量該明細表是被告檢核房務部部門員工加班補休時數之用，被告自須將得以識別、特定員工之身分及其權利義務等資訊使員工據以知悉，作為提供每位員工確認加班時數所應獲知之重要資訊，且明細表僅置於房務部供房務部員工確認，亦未據原告所爭執，故被告於106年11月份及107年5月份之可休假可補休明細表上揭露員工含原告之身分證字號，既係用確認原告之人別資料為途，並不會給予房務部門以外之不特定人知悉，堪認其上載有原告之身分證號碼等利用行為，並未有逸脫特定目的必要範圍，而係與蒐集之目的具有正當合理之關聯，自屬必要範圍內之利用，亦難謂

有何違反比例原則。準此，原告主張被告違反個資法規定，依侵權行為法律關係請求被告給付精神慰撫金，並無足採。

㈤原告之聲明，有無理由？

綜上所述，兩造間已合意終止勞動契約，故原告請求確認兩造僱傭關係存在，為無理由；惟原告因受雇被告期間受有職業災害，故原告請求被告給付22,958元補償金及自起訴狀繕本送達翌日即108 年9 月5 日（見本院卷第101 頁送達回證）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，逾此部分之請求（包含預為請求部分），均屬無據；至原告主張被告於明細表上公開原告身分證字號為侵權行為，亦無可採，已如前述。

五、綜上所述，原告依勞基法第59條規定請求被告給付原告22,958元及108 年9 月5 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則均無理由，應予駁回。

六、按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2 項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。109 年1 月1 日施行之勞動事件法第51條第1 項、第2 項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109 年1 月1 日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1 項、第2 項亦有明文。本判決原告勝訴部分屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據經審

酌後，於判決結果不生影響，爰不另一一論駁，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　25　　日

民事第一庭　法　官　黃思惠

以上正本係照原本作成。

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（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。

書記官　林翰章

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　25　　日