

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第6號

原告 趙惠卿

被告 劉佩玉

訴訟代理人 邱叙綸律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年1月14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、原告起訴主張：

伊為臺灣新光保全股份有限公司（下稱新光保全公司）總務部專員，而被告擔任新光保全公司之人資長，並於民國113年1月起兼任總務部協理，然其於上任後，多次利用職務之便，對原告進行針對性、歧視性之壓迫致原告情緒低落、失眠、憂鬱、自律神經失調，而前往身心科就診。嗣被告未經原告同意，多次違反個人資料保護法第6條、第19條之規定，將原告個人請假訊息、醫療健康狀況之隱私資料洩漏予第三人即職護陳怡儒，致原告之隱私權受有嚴重侵害，且利用職權於訴訟中提出持續侵害伊隱私權。爰依民法第184條第1項前段、後段、第2項、第195條第1項之規定，提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）100萬元。

二、被告則以：

伊因管理部門眾多，為快速了解每位員工之工作內容，遂要求轄下員工均須撰擬工作日誌，惟原告撰擬內容多有敷衍之處，被告遂叮嚀新光保全公司總務部之主管提醒原告填寫工作日誌。然原告於113年1月11日、同年月15日突於工作日誌上記載其欲請假看精神科，因113年1月4日起工作上之壓力挫折感造成情緒低落憂鬱、自律神經失調、心悸胸悶等語。

嗣被告出於人資專業、職安法及僱主依法關懷員工身心健康之義務，向新光保全公司之職業護理人員陳怡儒告知須對原告進行關懷。被告為高階主管，並未經手原告之假單，自無被告洩漏原告假單之事實。原告所請假別為特休假，依照法規及公司規定，特休假無須檢附任何文件，原告亦未提出任何附檔，況開馨診所之診斷證明書為原告請假後才製作之書面文件，足徵被告未曾知悉或取得原告之病歷資料。被告知悉原告上述狀況，係為原告自行填寫、自我評估之內容，未經醫師診斷或紀錄，尚不構成個人資料保護法之「病歷」及「醫療」之定義。退步言之，縱認原告工作日誌所載內容，符合特種個資之定義，惟被告係本於職業安全衛生法第6條第2項第3款之法定義務，要求內部專業護理人員對原告進行關懷，且受指派之職護並未向原告要求提供任何病歷資料，亦有向原告說明係由外部醫療機構之醫療人員或諮商人員保管原告個資，應已符合個人資料保護法第6條第1項但書規定，被告應無負損害賠償之責等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項：（本院卷第16頁至第18頁、第110頁至第111頁）

(一)、原告自101年8月13日起任職新光保全公司，擔任總務部職員。

(二)、被告自112年4月間開始擔任新光保全公司之人資長，並自113年1月1日開始管理總務部。

(三)、原告曾於113年1月11日、同年月15日工作日誌上自行填寫：「擬請假看精神科，自上周四起工作上的壓力及挫折感造成情緒低落憂鬱、自律神經失調心悸胸悶。」、「請假看精神科，因113年1月4日起工作上的壓力挫折感造成情緒低落憂鬱、自律神經失調、心悸胸悶。」使整理工作日誌之職員及被告知悉上述情事。

四、本院得心證之理由：

01 (一)、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
02 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者，負損害
03 賠償責任。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠
04 償責任。民法第184條第1項前段、後段、第2項分別定有明
05 文。次按當事人主張有利於己之事實者，應就其事實有舉證
06 責任，民事訴訟法第277條本文有明文規定。次按，個人資料
07 保護法第6條規定：「有關病歷、醫療、基因、性生活、
08 健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。
09 但有下列情形之一者，不在此限：一、法律明文規定。二、
10 公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務必要範圍
11 內，且事前或事後有適當安全維護措施。三、當事人自行公
12 開或其他已合法公開之個人資料。四、公務機關或學術研究
13 機構基於醫療、衛生或犯罪預防之目的，為統計或學術研究
14 而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方
15 式無從識別特定之當事人。五、為協助公務機關執行法定職
16 務或非公務機關履行法定義務必要範圍內，且事前或事後有
17 適當安全維護措施。六、經當事人書面同意。但逾越特定目
18 的之必要範圍或其他法律另有限制不得僅依當事人書面同意
19 蒐集、處理或利用，或其同意違反其意願者，不在此限。依
20 前項規定蒐集、處理或利用個人資料，準用第八條、第九條
21 規定；其中前項第六款之書面同意，準用第七條第一項、第
22 二項及第四項規定，並以書面為之。」同法第19條規定：

23 「非公務機關對個人資料之蒐集或處理，除第六條第一項所
24 規定資料外，應有特定目的，並符合下列情形之一者：一、
25 法律明文規定。二、與當事人有契約或類似契約之關係，且
26 已採取適當之安全措施。三、當事人自行公開或其他已合法
27 公開之個人資料。四、學術研究機構基於公共利益為統計或
28 學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依
29 其揭露方式無從識別特定之當事人。五、經當事人同意。
30 六、為增進公共利益所必要。七、個人資料取自於一般可得
31 之來源。但當事人對該資料之禁止處理或利用，顯有更值得

01 保護之重大利益者，不在此限。八、對當事人權益無侵害。
02 蒐集或處理者知悉或經當事人通知依前項第七款但書規定禁
03 止對該資料之處理或利用時，應主動或依當事人之請求，刪
04 除、停止處理或利用該個人資料」。

05 (二)、本件始末事實略以：原告自101年起任職於新光保全公司總
06 務科，被告則於112年4月間開始擔任新光保全公司人資長，
07 並於同年12月開始管理資源整合中心，轄下包括管理本部、
08 企劃室、人資本部、培訓中心。總務部於113年1月1日開始
09 由被告管理，被告為了解每位員工之工作現況，避免存有勞
10 逸不均之情況，遂要求轄下每位員工均以特定格式撰擬工作
11 日誌，有助被告對每位員工之工作內容及工作量進行了解，
12 被告身為高階管理職，並指派從屬於管理本部之人員即訴外
13 人林宛臻每日檢查每位員工是否繳交工作日誌及內容何處有
14 異後，進行彙報。於113年1月4日其他員工均配合撰擬繳交
15 工作日誌時，原告則未繳交工作日誌，113年1月8日，其他
16 員工均正常說明次日工作內容時，原告卻僅於工作日誌記
17 載：「星期二要上班。」，此得由113年1月4日之工作日誌
18 （本院卷第132頁至第134頁）及113年1月8日之工作日誌
19 （本院卷第138頁至第141頁）可證之。原告起初不配合填寫
20 工作日誌，經叮囑其主管提醒要填寫工作日誌，原告於113
21 年1月11日時突於工作日誌上記載：「擬請假看精神科，自
22 上周四起工作上的壓力及挫折感造成情緒低落憂鬱、自律神
23 經失調、心悸胸悶。」（本院卷第154頁至第157頁）、113
24 年1月12日至16日均請假，中間間隔週休二日（本院卷第158
25 頁至第164頁）。再於113年1月15日之工作日誌再度記載：
26 「請假看精神科，因113年1月4日起工作上的壓力挫折感造
27 成情緒低落憂鬱、自律神經失調、心悸胸悶。」（本院卷第
28 166頁）。

29 (三)、被告不構成侵權行為無須賠償：

30 1. 查，個人資料保護法施行細則第4條第1項、第2項規定：

31 「本法第二條第一款所稱病歷之個人資料，指醫療法第六十

01 七條第二項所列之各款資料。本法第二條第一款所稱醫療之
02 個人資料，指病歷及其他由醫師或其他之醫事人員，以治
03 療、矯正、預防人體疾病、傷害、殘缺為目的，或其他醫學
04 上之正當理由，所為之診察及治療；或基於以上之診察結
05 果，所為處方、用藥、施術或處置所產生之個人資料。」醫
06 療法第67條規定：「醫療機構應建立清晰、詳實、完整之病
07 歷。前項所稱病歷，應包括下列各款之資料：一、醫師依醫
08 師法執行業務所製作之病歷。二、各項檢查、檢驗報告資
09 料。三、其他各類醫事人員執行業務所製作之紀錄。醫院對
10 於病歷，應製作各項索引及統計分析，以利研究及查考。」
11 原告自行於工作日誌、假單上填寫存有工作壓力造成身體狀
12 況，而該部分內容為原告自行填寫、自我評估之內容，依據
13 其工作紀錄所載之內容顯尚未經醫師診斷或紀錄，應不構成
14 個人資料保護法之「病歷」、「醫療」。

15 2. 被告身為原告之主管，每日都會收到彙整之工作日誌，被告
16 之消息來源係來自原告於工作日誌上之自述，此非醫生依醫
17 師法執行業務製作之病歷，顯非個人資料保護法上所稱之病
18 歷，堪予認定。原告所提出原證2之開馨診所診斷證明書，
19 先前未提交，是以被告於訴訟前未見過該病歷。從前述工作
20 日誌及原告自行提出原證3之113年1月12日、113年1月15日
21 之請假單內容可見，原告均自述情緒低落、憂鬱、看精神科
22 等，原告所請假之假別為「特休假」，依照法規及新光保全
23 公司規定，特休假無須檢附任何請假文件，而員工僅需陳明
24 有請特休假之申請，即將受核准，此外，自113年1月12日、
25 113年1月15日之請假單上「附加檔」之欄位可見，原告並無
26 提供任何附檔，即特休當時除其自述申請事由以外，並未曾
27 提出任何附加檔案，況原證2之開馨診所診斷證明書為原告
28 請假後才製作之書面文件，是以被告自未曾知悉或取得原告
29 之病歷，何以構成洩漏病歷、醫療等個資。

30 3. 再查，職業安全衛生法第6條第2項第3、4款、第3項規定：
31 「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措

01 施：..三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之
02 預防。四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之
03 事項。前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由
04 中央主管機關定之。」同法第22條規定：「事業單位勞工人
05 數在五十人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管
06 理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項」。勞工健
07 康保護規則第11條規定：「為辦理前二條所定勞工健康服
08 務，雇主應使醫護人員與勞工健康服務相關人員，配合職業
09 安全衛生、人力資源管理及相關部門人員訪視現場，辦理下
10 列事項：一、辨識與評估工作場所環境、作業及組織內部影
11 響勞工身心健康之危害因子，並提出改善措施之建議。二、
12 提出作業環境安全衛生設施改善規劃之建議。三、調查勞工
13 健康情形與作業之關連性，並採取必要之預防及健康促進措
14 施。四、提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整之諮
15 詢及建議。五、其他經中央主管機關指定公告者。」被告身
16 為原告之主管，本於職業安全衛生法第6條第2項第3款之法
17 定義務，知悉原告自述有身心狀況後，應依法立刻進行關懷
18 及調配工作事項。故被告要求新光保全公司內部之專業護理
19 人員對於原告進行關懷，符合法律規定，由於原告自113年1
20 月15日開始即未回覆職護訊息，職護為了盡其工作職責，僅
21 得先以工作軟體「TEAMS」傳遞訊息，因未得到原告回覆，
22 故復於113年1月16日再次寄發電子郵件關懷原告。豈料，原
23 告於同年月18日以電子郵件回稱受到被告及職護迫害云云，
24 然依據職護寄發給原告之同日之電子郵件所載：「我的主管
25 及其他人均不會擁有您的個人資料、假單及請假事由，也不
26 會要求您提供任何關於您的病歷資訊，…，再次提供您員工
27 諮詢管道，此諮商過程及結果不會經由我或公司任何一位同
28 仁，僅由諮商老師依法密存保管。」（本院卷第24頁至第30
29 頁）等語。至於原告自述精神科就醫部分資訊，被告知悉後
30 要求新光保全公司內部職護進行關懷，乃係善盡前述法規規
31 範雇主之照護關懷義務，被告在執行法定義務必要範圍內本

01 得以蒐集、處理、利用上開資訊，符合個人資料保護法第6
02 條第1項但書情形，並不違法。

03 4. 新光保全公司之職護或被告並未向原告要求提供任何病歷資
04 料，一切由外部醫療機構之醫療人員或諮商人員保管原告個
05 資，當被告本於人資專業及法定義務，轉介專業人士關懷原
06 告以後，亦未再行追問職護原告後續之病況，可證被告之處
07 理方式全然符合個人資料保護法第6條第1項但書之法定義
08 務，且具有適當之保密措施。

09 5. 原告於工作日誌、假單上自行註記之內容，非為個人資料報
10 保護法上之個資，被告知悉原告自述有身心狀況就醫，本於
11 職業安全衛生法第6條第2項第3款之法定義務，要求內部之
12 專業護理人員對於原告進行關懷，此外，受指派之職護並未
13 向原告要求提供任何病歷資料，且向原告說明係由外部醫療
14 機構之醫療人員或諮商人員保管原告個資，符合個人資料保
15 護法第6條第1項之但書例外規定。又原告以被告通知職護對
16 其進行關懷乙節主張侵權行為，被告為訴訟上正當防禦當得
17 提出原告自行填寫之工作日誌、休假單，是以原告指稱被告
18 之行為核與民法第184條規定要件均不相符，被告自無需負
19 損害賠償之責。

20 五、綜上，原告依民法第184條第1項前段、後段、第2項、第195
21 條第1項規定請求被告賠償100萬元，為無理由，應予駁回。

22 六、本件事證已臻明確，兩造之其餘主張、陳述或提出之證據，
23 經核與判決之結果不生影響，爰不一一論述。原告聲請傳喚
24 證人趙至忠、洪國超，並無必要，附此敘明。

25 七、裁判費之負擔，依民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日

27 勞動法庭 法 官 絲鈺雲

28 以上正本係照原本作成。

29 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
31 命補正逕行駁回上訴。

01 中 華 民 國 114 年 1 月 23 日
02 書記官 邱勃英