

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第271號

原告 品盛國際餐飲股份有限公司

法定代理人 李岱容

訴訟代理人 呂理標

被告 許加建

上列當事人間請求侵權行為損害賠償事件，本院於民國111年12月28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、原告主張：

（一）被告自民國106年7月起至110年10月31日受雇於原告擔任主廚，負責管理菜單設計、調度人員、採購及庫存食材。臺北市府衛生局（下稱衛生局）於110年10月1日查獲原告餐廳食品作業區櫃上方陳列過期食品與未過期食品無適當區隔、食品作業區檯面下冰箱貯存「靈芝昆布料の味」有效日期為110年6月1日，已逾有效日期，原告指派被告於110年10月6日前提送複檢資料，以免原告因違規受行政裁罰，衛生局於111年2月14日以110年10月1日原告冰箱貯存逾期食品「靈芝昆布料の味」，違反食品安全衛生管理法第15條第1項第8款，處罰鍰新臺幣（下同）60,000元。被告曾擔任大學講師、具中餐烹調乙級及丙級技術士執照，應知悉食品安全衛生管理法規，被告擔任主廚、管理食材應注意而未注意食品效期，依兩造簽訂之服務約定書第13條「執行職務或怠於執行勤務，違反法令或工作規則、造成第三人損害，如因此公司遭受損害賠償時，本人需負賠償義務。」、工作規則第36條第1項「員工應忠勤

職守、遵奉公司一切規章，服從各級主管人員之合理指揮，不得敷衍塞責，各級主管對員工應親切輔導。」、工作規則第36條第9項「員工應遵守勞工安全衛生法令及公司規章，維護工作場所及其四周環境安全衛生…」，被告非受原告指示違反法令及工作規則致原告遭衛生局罰鍰60,000元，被告應負不完全給付及損害賠償責任。

(二) 被告於110年11月間向臺北市政府勞動局（下稱勞動局）申訴原告違反勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項、第32條第2項、第36條第1項、第39條，原告於111年7月8日各受勞動局處罰鍰80,000元，惟上開違規情事為被告恣意所為，其為原告餐廳主管，應宣導法令並注意同仁出勤及加班情形是否符合法令，因被告時常自行加班，原告除一再告誡被告防止其自行加班，且於109年12月於內場值勤時數新增注意事項第7項「若因故需申請加班或補休時，當日需於微信詳述說明報請主管同意」，被告卻一再違反法令及兩造間服務約定書第18條「每月之例假日不得少於4日，每7日至少應有1日休息做為例假」，被告曾連續出勤近1個月，例假日亦自行加班連續超過12小時，其故意違反主管職務、加班非受原告指示，致原告遭勞動局罰鍰80,000元，被告應負不完全給付及損害賠償責任等情。

(三) 爰依勞動契約之法律關係及民法第184條第1項前段、後段、第2項、第227條提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告140,000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。

二、被告則以：

(一) 衛生局於110年10月1日查獲原告餐廳冰箱貯存包裝逾期之「靈芝昆布料の味」，其實並非過期食品僅係其他食材拆封原包裝改以「靈芝昆布料の味」之容器分裝，被告未使用過期食品、未違反食品安全衛生管理法規，原告向衛生局稱「本公司尚未注意到該項產品已逾期」與事實不符而

招致行政裁罰，不得歸責於被告。

(二) 被告加班係因年關將近工作量大、人手不足，其每月加班均經人事行政人員、被告法定代理人同意，因其離職時原告積欠加班費，故向勞動局投訴。被告因工作需要而加班，原告即有給付加班費之義務，不因採取加班申請制而有不同，原告違反勞動基準法，不可歸責於被告。

(三) 被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

三、得心證之理由：

(一) 按因故意或過失，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，民法第184條第1項前段、後段、第2項定有明文。次按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利，民法第227條第1項亦有明文。再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。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號判決意旨參照）。又按依民法第一百八十四條第一項前段規定，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號判決意旨參照）。

(二) 經查，原告固主張因被告身為主廚，未盡其注意義務管理食材，未丟棄過期食材而致原告遭衛生局裁罰；另被告身為主管，未注意排班，故意違反勞基法規定而致原告受裁罰云云。然原告僅泛稱上情，而未具體舉證證明被告究係有何違反工作規則之行為，及被告就其行為有何故意、過

失之責任。更況觀諸衛生局之裁罰處分，其裁罰理由係因原告違反食品安全衛生管理法第15條第1項第8款規定，貯存逾有效日期之食品，而依同法第44條第1項第2款規定，處有遵守前揭行政法上義務之原告罰鍰；而勞動局之裁罰處分，其裁罰理由係以原告違反勞基法第24條第1項、第32條第2項、第36條第1項、第39條規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，處有遵守前揭行政法上義務之原告罰鍰。然上開裁罰處分，均係基於原告違反其本身應遵守之行政法上之義務，與原告片面主張之被告行為間，亦乏相當因果關係，自不得任由原告於受罰後轉向被告求償，而將企業經營應負之成本及責任轉嫁勞工。是原告既未能舉證證明被告有違反勞動契約而致不完全給付，抑或有何侵權行為，猶執前詞請求被告負損害賠償責任，自屬無據。

四、綜上所述，原告勞動契約之法律關係及民法第184條第1項前段、後段、第2項、第227條規定，據以請求判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，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 112 年 2 月 10 日
勞動法庭 法 官 陳裕涵

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後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。

中 華 民 國 112 年 2 月 10 日
書記官 林怡玟