

臺灣臺北地方法院小額民事判決

112年度勞小字第48號

原告 黎思驊
被告 福華大飯店股份有限公司

法定代理人 廖國宏

訴訟代理人 洪文浚律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年9月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

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者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第3款自明。本件原告原請求：被告應給付原告新臺幣（下同）7萬3,100元，及自附表所示利息起算日起至清償日止按雙方議定之利息（見本院卷第9頁），然未見所稱附表與雙方議定之利率，嗣一度擴張減縮後，終於民國112年9月19日言詞辯論庭期當庭確定請求為：被告應給付原告7萬5,900元，及自112年7月14日民事陳報狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第119頁），除事實上補充利息起算日與利率外，實擴張請求被告賠償之金額，核屬擴張應受判決事項之聲明，被告對此程序上也無意見而為言詞辯論（見本院卷第119頁至第123頁），揆之首開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：其自112年1月6日受僱於被告擔任江南春餐廳之計時餐飲外場人員，約定時薪200元、每日工作時間晚上6時至晚上10時（實際工作甚至晚上10時30分），卻於同年

01 1 月21日遭被告主管未為先行預告即無故開除，且於同年3
02 月9 日勞資爭議調解當日被告方人員仍屬敷衍心態、不注重
03 勞動者權益保障，使其信用權、名譽權與人格權均受有損害
04 ，被告當應賠償其自112 年1 月22日至同年3 月9 日之薪資
05 金額（日薪900 元，同年月22日至同年月26日春節期間應有
06 加倍薪資）共4 萬5,900 元、精神慰撫金3 萬元，共計7 萬
07 5,900 元。爰依民法第184 條第2 項規定，提起本件訴訟等
08 語。並聲明：被告應給付原告7 萬5,900 元，及自112 年7
09 月14日民事陳報狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計
10 算之利息。

11 二、被告則以：原告於112 年1 月初因其友人介紹，至被告江南
12 春餐廳擔任計時之臨時鐘點工，負責送菜、清理桌面等工作
13 ，由餐廳主管隨臨時工需求通知工作時間，並依原告工作時
14 數按時薪200 元計算工資，故僅成立定期僱傭契約，於工作
15 當日成立但該日結束後隨即終止，迨翌日原告前來工作時又
16 再度成立僱傭契約，縱有預先排班情形，若未到職亦無任何
17 影響。基此，兩造間定期勞動契約於工作日結束後即告終止
18 ，且因原告表現不甚良好，又曾與他名員工發生爭執，復因
19 該段期間較無臨時工需求，遂依勞動基準法第11條第5 款規
20 定終止，並因上述定期僱傭契約緣故，被告自112 年1 月22
21 日起即未與原告成立僱傭契約，並無積欠薪資之情事，僱傭
22 契約終止與否也與違反保護他人法律無關，原告當無請求精
23 神慰撫金、積欠薪資之依據等語，資為抗辯。並聲明：(一)原
24 告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
25 行。

26 三、首查，原告自112 年1 月6 日至同年月21日期間受僱於被告
27 擔任外場人員，並受被告投保部分工時勞保等事實，為兩造
28 所不爭，且有臺北市政府勞動局112 年3 月9 日勞資爭議調
29 解紀錄、勞保與就保歷來投保資料、勞保給付明細、公司基
30 本資料、臺北市就業服務處112 年8 月31日北市就促字第11
31 00000000號函暨就業保險失業（再）認定、失業給付申請書

01 及給付收據、非自願離職證明書、雇主基本資料、求職登記
02 表、投保單位網路申報及查詢作業結果，及薪資明細表等附
03 卷可稽（見本院卷第13頁至第14頁、第23頁至第33頁、第59
04 頁、第77頁至第95頁、第103 頁、第125 頁），是此部分事
05 實，首堪認定。

06 四、得心證之理由

07 (一)按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。
08 但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184 條第2 項
09 固有明文。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉
10 證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文，是主張權利
11 存在之人就權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人
12 就權利障礙事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責
13 任。若上述應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、
14 抗辯事實為真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或
15 所舉證據尚有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採
16 。

17 (二)本件原告係依民法第184 條第2 項為本件請求權基礎之主張
18 ，揆諸上開規定及說明，當由原告就被告客觀上之具體行為
19 事實、不法、損害、因果關係，主觀上有無故意或過失等各
20 要件負舉證責任，至為明確。原告雖主張係被告終止兩造間
21 僱傭契約致其受有信用權、名譽權與人格權之損害，但經本
22 院闡明（見本院卷第120 頁），猶未說明所主張請求權基礎
23 中「保護他人法律」為何法律及法條規定，是本院實難就被
24 告有何保護他人法律之違反予以審認，自不待言。再被告抗
25 辯兩造僅係定期僱傭契約，乃每日工作時方成立，該日工作
26 結束即告終止，即便有預先排班也無礙於原告得自行決定是
27 否提供勞務等情（見本院卷第121 頁），同經原告於本院中
28 自承：雖其於112 年1 月21日以後已排2 日班，但因林經理
29 要其此後即不用到職，其即不再前往等語在案（見本院卷第
30 120 頁），以及薪資明細單上顯示原告於112 年1 月6 日工
31 作後，卻直至同年月10日方再度工作之客觀事實（見本院卷

第125 頁)，足謂被告抗辯乃定期僱傭契約乙節，尚非子虛，則於112 年1 月21日僱傭契約終止後，被告是否仍欲再與原告成立僱傭契約關係應屬契約自由之範疇，且應於兩造意思表示合致後方得成立，礙難認被告有何不法之處；至原告所為被告未預告終止之主張，依勞動基準法第16條第1 項第1 款仍應以繼續工作3 個月以上為預告期間之前提要件，原告於被告處祇工作13日，亦與該要件不合，遑論是否遵守該規定僅止於依勞動基準法第16條第3 項規定給付預告工資爾，猶難認有何不法、被告主觀上有何故意或過失之處。

(三)復參原告前於聲請勞資爭議調解時之主張內容（見本院卷第52頁），其同不否認係遭被告於112 年1 月21日終止契約，但未說明有何終止不當之處，祇稱因當日終止工作使其收入受阻，影響勞動權益，請求恢復僱傭關係、服務證明、積欠薪資與精神慰撫金等項目。承此，在現未能證明被告成立民法第184 條第2 項侵權行為之情況下，本院自毋庸論究被告所負損害賠償責任之範圍，原告請求被告給付112 年1 月22日至同年3 月9 日薪資損害4 萬5,900 元、精神慰撫金3 萬元，尚屬無據。

四、綜上所述，原告未具體說明及舉證被告有何成立民法第184 條第2 項侵權行為之情事，則被告對其當不負損害賠償責任。從而，原告依民法第184 條第2 項規定，請求：被告應給付原告7 萬5,900 元，及自112 年7 月14日民事陳報狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

六、本件訴訟費用計1,000 元（即第一審裁判費），應由原告負擔，爰依民事訴訟法第78條，確定如主文第2 項所示。

中 華 民 國 112 年 10 月 6 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

01 以上正本係照原本作成。

02 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
03 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
04 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
05 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
06 繕本）。

07 中 華 民 國 112 年 10 月 6 日

08 書記官 李心怡