

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第18號

上訴人 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

被上訴人 許加建

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於民國112年2月10日
本院111年度勞簡字第271號第一審判決提起上訴，本院於民國
113年7月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張暨上訴意旨略以：

(一)被上訴人於民國106年7月14日起至110年10月31日止任職在
上訴人經營之餐廳，擔任主廚，負責菜色烹煮、廚房內場人
員調度、部分食材採購和庫存管理等工作。上訴人於每日營
業前均有相關工作規定之宣導，另上訴人就「食材存放應注
意有效期間，避免食材過期浪費」事項，於每次會議一再宣
導被上訴人注意，然臺北市政府衛生局（下稱衛生局）於
110年10月1日發現上訴人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逾
期食品，嗣上訴人指派被上訴人於同年月6日前提送複檢資
料，若無法提供時將依法追究相關責任，並經被上訴人於會
辦單位簽章欄表示無異議，惟衛生局於111年2月14日以110
年10月1日上訴人冰箱貯存食品「靈芝昆布料の味」有效日
期為同年6月1日已逾有效日期，違反食品安全衛生管理法
（下稱食安法）第15條第1項第8款規定，而處罰鍰新臺幣
（下同）6萬元。被上訴人擔任上訴人經營餐廳之主廚，更
曾擔任大學講師、具中餐烹調乙級及丙級技術士執照，對於

食安法規應清楚知悉，另對於所主管餐廳內食材之管理，亦負有注意有效日期並適時為相關處置，以免工作人員誤取而影響食品安全而使消費者健康受損或上訴人餐廳財產及商譽損失之義務，且依兩造簽訂之服務約定書（下稱系爭服務約定書）第13條、工作規則第36條第1項、第36條第9項等規定，被上訴人非受上訴人指示違反法令及工作規則致上訴人遭衛生局罰鍰6萬元，被上訴人未善盡監督管理之責，自屬具可歸責事由而應負不完全給付及損害賠償責任等語。

(二)被上訴人於000年00月間向臺北市政府勞動局（下稱勞動局）申訴加班費等問題，經勞動局檢查後認上訴人有違反勞動基準法（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條等規定，上訴人因而於111年7月8日各受勞動局處罰鍰共8萬元，惟上開違規情事均係被上訴人恣意所為，被上訴人身為上訴人餐廳內場主管，本應有宣導法令並注意餐廳服務同仁出勤、加班情形是否符合法令及公司規定等注意義務，而因被上訴人時常自行加班，故上訴人於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」，且上訴人於110年5月30日及同年6月12日另於微信工作群組佈達相關規定，一再告誡被上訴人須在加班前一天申請並經核決主管同意，詎被上訴人仍一再違反法令及系爭服務約定書第18條工時規定，甚至有連續出勤快一個月、例假日休息跑來加班及連續上班超過12小時等情，上開被上訴人故意違反主管職務、加班非受上訴人指示而致上訴人遭勞動局罰鍰8萬元，被上訴人應負不完全給付之損害賠償責任等語。爰依民法第184條第1項前段、第2項、第227條等規定提起本件訴訟，並請求被上訴人應給付上訴人14萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被上訴人答辯意旨略以：

(一)上訴人從未於衛生局稽查前宣導或要求分裝食材及過期品待報廢之相關規定與做法，且依上訴人所提出之光碟譯文，顯

然完全未就食材之分裝或過期品如何處理加以宣導或要求，再由上訴人內部呈文處理稿：「四、增訂分裝及過期品待報廢之相關規定及作法納入章程，於2021年10月10日17：00前完成」，可知上訴人擬以同年月10日為期限增訂相關工作規則，上訴人依被上訴人行為後所增訂之工作規則或會議決議，溯及適用於被上訴人之行為，自難認對被上訴人發生效力。

(二)被上訴人擔任主廚工作，所負責係廚房菜色及廚房工作調配，至於公司所為是否符合勞基法相關規定，則屬人資或法務部門所職掌，並非主廚之權責，上訴人既未於兩造間勞動契約載明，亦未以書面或言詞要求被上訴人確認排班有無違反勞基法，況被上訴人就內場值勤時數表僅負責依實際工作需求填報，並無決定權或審核權，且內場值勤時數表經填報後尚須經公司內部部門逐層審核，顯見被上訴人對於勞動條件並非具有決定權力之主管人員；另被上訴人之所以加班係因上訴人交付之工作量過大、人手不足之故，且每月加班均依上訴人所定程序在微信群組完成申請，絕非恣意加班，上訴人身為雇主，本於其指揮監督及管理權限，應注意工作量是否超越被上訴人所得負荷之上限，而適時採取增加人力或是減少工作量等相應措施，而非同意被上訴人加班後，再藉由向被上訴人求償以規避雇主之行政責任等語。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人14萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

(一)被上訴人於106年7月14日起至110年10月31日止任職在上訴人所經營之餐廳，擔任主廚，負責菜色烹煮、廚房內場人員調度、部分食材採購和庫存管理等工作。

(二)衛生局於110年10月1日至上訴人所經營之餐廳進行稽查，發現上訴人餐廳食品作業區櫃上方陳列過期食品與未過期食品

01 無適當區隔、食品作業區檯面下冰箱貯存逾期食品，嗣衛生
02 局於111年2月14日以上訴人違反食安法第15條第1項第8款規
03 定，而處罰鍰6萬元（見本院北簡卷第33頁至第35頁）。

04 (三)被上訴人於000年00月間向勞動局申訴加班費等問題，上訴
05 人經勞動局檢查後，勞動局認上訴人有違反勞基法第24條第
06 1項、第32條第2項、第36條第1項、第39條等規定，於111年
07 7月8日對上訴人處罰鍰共8萬元，並公布上訴人名稱、負責
08 人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額（見本院北簡卷第
09 43頁至第46頁）。

10 五、本院之判斷：

11 (一)上訴人固主張被上訴人本應注意食品效期、過期食品要與未
12 過期食品為適當區隔，然竟疏於注意，致上訴人於110年10
13 月1日為衛生局查獲上訴人餐廳食品作業區櫃上方陳列過期
14 食品與未過期食品未為適當區隔、食品作業區檯面下冰箱存
15 有過期食品等缺失而遭衛生局裁罰等語，並提出通訊軟體翻
16 拍畫面、錄影光碟及會議紀錄等件為證，然為被上訴人所否
17 認，被上訴人雖於000年00月間之錄影畫面中曾提及個人衛
18 生、冰箱之清潔衛生都要注意、廚房冰箱稍作清潔、食材要
19 注意新鮮度等語，然未有任何人曾提及應如何存放、區隔過
20 期食品與未過期食品，及過期食品應如何處置等節，且觀諸
21 上訴人所提之會議紀錄，可知上訴人雖於109年11月27日至
22 100年4月23日之會議中均曾提及「食材存放應注意有效期
23 限，避免食材過期浪費」乙節，惟上訴人係著重於避免食材
24 過期浪費，而提醒被上訴人注意有效期限，上訴人並無明確
25 指示被上訴人適當區隔過期食品及未過期食品之存放，或對
26 已過期食品進行任何處置，況上訴人迄今未舉證證明被上訴
27 人於110年10月1日前即負有處理過期食品之義務，自難認被
28 上訴人有何違反善良管理人注意義務，而過失致被上訴人遭
29 衛生局裁罰之情事存在，是上訴人主張被上訴人應負侵權行
30 為、不完全給付之損害賠償責任，自屬無據。

31 (二)又上訴人主張被上訴人明知上訴人規定加班應前一日申請並

01 經主管同意，仍違反勞基法及上訴人之規定而自行加班，並
02 於離職後向勞動局申訴加班費等問題，致上訴人因此遭勞動
03 局裁罰等語，然觀諸被上訴人於原審所提出之通訊軟體群組
04 於100年5月16日至同年10月23日對話紀錄（見原審卷第109
05 頁至第365頁），被上訴人在該群組內向當時上訴人之董事
06 長、副主任報告內場工作人員之加班時間暨補休時數，上訴
07 人之主管均未曾有任何反對之意思表示，且上訴人於本院準
08 備程序時自承：被上訴人確實有超時提供勞務，且上訴人亦
09 有受領等語（見本院卷第75頁），足見上訴人已肯認被上訴
10 人確有因工作需要而在正常工作時間外延長工作時間之情
11 形，並同意被上訴人補休之要求，自難認被上訴人有何故意
12 違背主管職務及違反勞基法、上訴人規定之行為，而可歸責
13 於被上訴人之情形，故上訴人主張被上訴人應負不完全給付
14 之損害賠償責任，亦屬無據。

15 六、綜上所述，上訴人依民法第184條第1項前段、第2項、第227
16 條等規定，請求被上訴人給付其14萬元暨遲延利息，為無理
17 由，應予駁回；原審為上訴人敗訴之判決，尚無不合，上訴
18 意旨猶執前詞指摘原判決不當，求為廢棄改判，為無理由，
19 應予駁回。

20 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
21 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

22 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日
24 勞動法庭 審判長法官 林瑋桓
25 法官 石珉千
26 法官 翁偉玲

27 以上正本係照原本作成。

28 本判決不得上訴。

29 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日
30 書記官 劉宇晴