

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞小字第44號

原告 簡綉月

被告 高雄市小港區小港國民小學

法定代理人 李嵐屏

訴訟代理人 張素芳律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）8,800元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用3,982元，由被告負擔350元，餘由原告負擔。
- 四、原告應給付被告之訴訟費用確定為1,560元，並應加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 五、本判決第一項得假執行；但被告如以8,800元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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。民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。原告起訴聲明原為：「被告應給付原告100,000元。」（本院卷第153頁），嗣變更請求為：「被告應給付原告95,000元（請求細目詳附表一原告請求金額欄）。」（本院卷第475頁）。原告所為訴之變更，核係減縮應受判決事項之聲明，合於規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

- (一)伊自民國112年2月13日受僱於被告，擔任高雄市小港區小港國民小學（下稱小港國小）附設幼兒園（下稱小港國小附

01 幼)之專任廚工(下稱系爭契約),惟被告竟於112年5月26
02 日以伊對於所擔任工作不能勝任,預告將於112年6月6日依
03 勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款規定終止系爭契約
04 (下稱甲終止)。惟伊並無不能勝任工作之情事,甲終止並
05 不合法,伊於112年6月2日寄發存證信函予被告催告其受領
06 勞務遭拒,伊自得依系爭契約請求被告給付112年6月7日至3
07 0日工資20,000元。

08 (二)又被告有如附表二編號1、7所示違反勞工法令情事,訴外人
09 即小港國小附幼教師兼主任丙○○,為被告之受僱人,於執
10 行職務過程,有以附表二編號2至6不法侵害原告之情形(附
11 表二所有情事,下合稱系爭情事),因系爭情事已侵害伊之
12 工作權、名譽權、健康權,故依民法第184條第1項前段、第
13 188條、第195條第1項,請求被告賠償精神慰撫金75,000元
14 (主張各行為侵害之權利、請求金額詳附表二)等語,並聲
15 明:如變更後之聲明。

16 二、被告則以:

17 (一)原告受僱期間,有如附件之附表三(下稱附表三)所示工作
18 事項學習態度不佳、欠缺衛生觀念、溝通協調能力差等情
19 事,經伊於112年3月29日考核原告之專業知能、敬業精神均
20 為C等級,後伊已輔導原告未能改善,伊於112年5月24日對
21 原告考核專業知能、敬業精神更降為D等級,伊始為甲終
22 止,該終止符合最後手段性原則,自屬合法,原告不得請求
23 系爭契約終止後之工資。

24 (二)又伊否認曾具系爭情事,蓋幼兒園之幼兒用餐時間為每日11
25 時30分至12時30分,為配合上開業務之連續性及特殊性,廚
26 工每日之休息時間已彈性調整至13時30分至14時,且丙○○
27 僅建議廚工如有意願,可在幼幼班用餐時間到餐廳協助老
28 師,未要求原告必須協助,丙○○亦未對原告進行咆哮、侮
29 辱或威脅,工作分配亦無不當,原告若提出建議分工意見,
30 丙○○亦及時調整。況因高雄市政府教育局既就聯合徵選進
31 用之廚工,始能簽立不定期契約,原告屬伊個別甄選所進用

01 之廚工，故僅能簽立定期契約，原告不得就系爭情事請求伊
02 賠償精神慰撫金。

03 (三)如認伊所為前開甲終止不合法，伊已於112年6月1日給付原
04 告112年6月1日至同月6日、扣除薪資代扣款之工資4,836
05 元，雙方於112年6月16日進行高雄市政府勞工局勞資爭議調
06 解（下稱系爭調解）時，原告又當場表示不同意恢復廚工工
07 作，可認原告已於該日口頭終止系爭契約，伊亦僅需給付原
08 告112年6月7日至同月16日之工資8,800元。

09 (四)另原告於提起本件訴訟前，曾對丙○○就附表二編號2至6部
10 分提起損害賠償訴訟，案經本院112年度勞小專調字第36號
11 受理（下稱前案），並於112年7月31日成立調解，可認原告
12 已與丙○○就此爭議處理完畢，伊無需再負相關連帶賠償責
13 任等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

14 三、得心證之理由：

15 (一)被告所為甲終止不合法。

16 1.惟按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不
17 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，
18 重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達
19 成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合
20 理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
21 志。是該條款所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，
22 舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行
23 勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦
24 予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞
25 動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院112年度
26 台上字第244號判決意旨參照）。基此，被告如欲依勞基法
27 第11條第5款終止系爭契約，除需原告確有不能勝任廚工之
28 情形外，尚須被告於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手
29 段後，仍無法改善情況下，始得為之。

30 2.又幼兒教育及照顧法施行後，公立學校附設幼兒園依勞基法
31 進用之廚工，屬公立幼兒園契約進用人員，依公立幼兒園契

01 約進用人員之進用考核及待遇辦法第15條第1項第1款，應就
02 其平時之工作、操行、敬業精神、工作成效、出勤紀錄等項
03 目進行平時考核，另需隨時根據具體事實，詳予記錄，並作
04 為年終考核之依據（相關規定可見本院卷第405頁、第410
05 頁）。

06 3.是依證人丙○○所證：原告之平時考核是由伊進行初評，復
07 由伊與小港國小附幼教保員、廚工考核委員會（下稱考核委
08 員會）、校長進行開會，由伊報告初評結果，再由考核委員
09 會討論初核成績，末由校長進行覆核等情（本院卷第361
10 頁），併觀小港國小111學年度第2次契約進用人員考核會議
11 議程、小港國小附幼111學年度對原告所為之契約進用人員
12 平時考核表（考核期間：112年2月13日至112年3月28日）
13 （本院卷第197頁至第203頁），可認原告於112年3月29日之
14 平時考評（下稱3月平時考評）初核與初評均為C等級。

15 4.惟依證人丙○○所稱：原告3月平時考評為C，伊沒有告訴原
16 告，有透過證人即小港國小附幼之教保員甲○○去跟原告聊
17 一聊，進行柔性輔導，3月平時考評表中，如本院卷第201頁
18 至第203頁之「個人重大具體優劣事蹟」欄、「面談紀錄」
19 欄等事項及評論，伊沒有告訴原告，都是透過甲○○去告訴
20 原告要注意的事，並由伊進行面談紀錄欄所載的物理改善方
21 法等詞（本院卷第361頁至第362頁、第367頁）。

22 5.另查甲○○證述：3月29日開完會後，有討論有無要直接告
23 知原告，那時就想說以訪談的方式來改進，丙○○就請伊去
24 了解原告工作的情況，伊大概是在12點至12點半跟原告聊一
25 下，嗣有告知原告，預備點心雖沒有固定的煮法，但需確保
26 每班點心分量是充足的，另有告知原告休息時間可休息之具
27 體地點，如對煮東西或放置器物的方式不確定，可跟證人即
28 另名廚工乙○○協調或跟伊反應或詢問等語（本院卷第381
29 頁）。

30 6.由上可認，被告於3月平時考評，雖已認定原告之自我工作
31 效率、自我管理、專業知能、溝通合作能力欠佳，惟僅透過

01 甲○○與原告聊天之方式進行關懷、輔導，未將3月平時考
02 評結果告知原告，亦未指明原告應予具體改善之事項，更未
03 就該等事項設立改善期限。

04 7.被告固辯稱：原告嗣自112年4月至5月間，又產生附表三編
05 號6至10所示等無端抱怨工作分配不當、欠缺與同事友善溝
06 通能力或團隊合作等不能勝任工作情事，然被告除召開廚工
07 會議調整廚工間工作內容、透過甲○○建議原告調整烹煮及
08 確認食物軟硬度方式、鼓勵原告多主動幫忙同事外，惟於被
09 告自112年4月至5月間，仍未進行正式之通知改善程序，也
10 未給予原告相當之改善期間。

11 8.考量雇主於解僱前，應在可期待範圍內採用對勞工權益影響
12 較輕之替代措施，確保勞工之僱用地位得以繼續存在，然被
13 告於甲終止前，除未告知原告3月平時考評結果，未通知原
14 告何種事項已受雇主列為負面評核之事件及缺失內容，更未
15 通知原告限期改善。原告於未受明確告知之情況下，無從了
16 解是哪些事項、方式，未達雇主之評核標準，也未能就具體
17 事項，於合理期間內改善其能力、學識、技能，則被告於11
18 3年5月26日逕為解僱，難認係使用勞基法賦予保護之各種手
19 段後，原告仍無法改善之情況，始終止系爭契約，甲終止既
20 違反解僱最後手段性原則，並不合法。故被告辯稱：系爭契
21 約已於113年6月6日合法終止云云，自不可採。

22 (二)系爭契約為原告於112年6月16日系爭調解依勞基法第14條第
23 1項第6款合法終止。

24 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
25 者，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第6款規定終止
26 契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前
27 項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日
28 內為之。勞基法第14條第1項第6款、第2項分別定有明文。

29 2.被告於112年5月26日為甲終止後，原告曾於112年6月2日寄
30 送鳳山過埤存證號碼第44號存證信函，主張受被告違法解僱
31 並請求復職，有存證信函為證（下稱系爭信函，本院卷第35

01 頁至第37頁)。原告嗣於112年6月5日向高雄市政府勞工局
02 申請勞資爭調解。被告辯稱：原告於系爭調解已拒絕恢復僱
03 傭關係，應認有終止系爭契約之意，為原告所否認，經查：

04 (1)、系爭調解紀錄之勞方主張欄2.載有：「如調解申請書所
05 載。校方不當解僱、工作滿4小時未有30分鐘休息(須提
06 供勞務幫忙幼幼班添飯、餵飯、安撫情緒等)、勞力分配
07 不均、職場霸凌(主任濫用職權欺壓，加重無法負荷之工
08 作)，請求恢復僱傭關係及職場霸凌。」資方主張欄3.載
09 有「…同意勞方恢復僱傭關係代理廚工工作(詳如存證信
10 函列附件)，惟勞方不同意恢復廚工工作。」，勞方主張
11 欄4.載有「本人不同意恢復廚工工作。」，原告於前開勞
12 方主張欄記載內容旁簽名，有系爭調解紀錄可證(本院卷
13 第29頁)。

14 (2)、考量調解內容均為調解人依據雙方陳述繕打之及時紀錄，
15 若發現記載與其真意相違，勞資雙方實可及時要求修正再
16 簽名。而調解紀錄就勞方主張清楚記載「勞方不同意恢復
17 廚工工作」之文字用語，非難理解，原告具有相當智識經
18 驗及事理判斷能力，仍於旁簽名，而未要求修正調解紀
19 錄，可認原告於系爭調解時，應曾明確向被告表示拒絕恢
20 復僱傭關係。

21 (3)、尤其原告與丙○○於甲終止前已有齟齬，原告於起訴狀載
22 有：於112年6月5日勞資爭議調解(應屬112年6月16日勞
23 資爭議調解之誤載)，校長承認沒有資遣之理由要我復
24 職，在會議要求校長請霸凌我的蔡主任跟我道歉，我就回
25 去上班，但校長不願居中協調，我回去工作，只會讓我心
26 理承受更大壓力，會崩潰，而且校長只願意讓我做到7月
27 底，我要怎麼回復工作等語(本院卷第13頁至第15頁)，
28 可認原告實因被告之法定代理人，未於系爭調解答應原告
29 之要求，定期勞動契之終期亦將屆至，亦認定復職仍有疑
30 慮，而非欣然同意恢復僱傭關係。

31 (4)、再查原告與甲○○於系爭調解後之通訊軟體對話紀錄，原

01 告曾向甲○○表示：「…校長只要願意居中協調主任霸凌
02 的事，這樣子我才不會心理壓力復職，她不肯，6/16調
03 解，有說到學校應該以第14條資遣就可以接受，但校方不
04 同意。」等語（本院卷第77頁），可認於系爭調解時，原
05 告應曾向被告主張系爭契約，應依勞基法第14條終止。

06 (5)、是觀被告於102年5月26日向原告預告，將依勞基法第11條
07 第5款終止之意思表示後，業經原告簽收資遣通知書函，
08 有簽收單為證（本院卷第217頁），原告即於112年6月5日
09 向高雄市政府勞工局申請勞資爭調解，並於112年6月16日
10 系爭調解時主張甲終止為不當解僱，拒絕恢復僱傭關係，
11 另表示系爭契約應依勞基法第14條終止，是依上開情事，
12 應可推認原告已於112年6月16日依勞基法第14條第1項第6
13 款終止系爭契約。

14 (6)、考量被告所為甲終止屬違法解僱，不生系爭契約終止效
15 力，且屬違反勞動法令之行為，原告於112年5月26日知悉
16 後，即於30日除斥期間內，在112年6月16日之系爭調解過
17 程，依勞基法第14條第1項第6款終止系爭契約，當認合
18 法，故系爭契約業受原告於112年6月16日依勞基法第14條
19 第1項第6款合法終止。

20 (三)原告得依系爭契約請求被告給付112年6月7日至同月16日之
21 工資8,800元。

22 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
23 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
24 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
25 內扣除之。民法第487條定有明文。又原告於被告違法解僱
26 前，主觀上並無任意去職之意，嗣亦已寄送系爭信函表示仍
27 有繼續提供勞務之意願，惟被告於系爭調解前皆拒絕受領，
28 應負受領遲延之責。縱被告於112年6月16日調解日再表示受
29 領之意，惟為原告所拒絕，然不影響自112年6月7日起至同
30 月16日為止，被告仍負受領勞務遲延之責，原告無須補服勞
31 務，仍得請求報酬。系爭契約既於112年6月16日經原告合法

01 終止，兩造間已無勞動契約關係，則原告即不得再依系爭契
02 約，請求被告給付契約終止後，自112年6月17日起至112年6
03 月30日為止之報酬。

04 2.又原告依系爭契約之月薪為26,400元，有被告所提112年4月
05 至6月之薪資清冊可證（本院卷第221頁），故原告112年6月
06 之日薪計算為880元【計算式：26,400÷30=880】是原告可
07 請求被告給付112年6月7日至16日共10日之工資為8,800元
08 【計算式：880×10=8,800】，逾此範圍，則屬無據。

09 (四)原告就系爭情事不得請求被告為侵權行為損害賠償。

10 1.附表二編號1：

11 (1)、又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
12 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，
13 則被告就其抗辯之事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有
14 疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院100年度台上字第4
15 15號判決意旨參照）。次按侵權行為損害賠償之債，以有
16 損害之發生及有責任原因之事實，並二者間有相當因果關
17 係為成立要件，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對
18 於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院110年度
19 台上字第2968號判決意旨參照）。

20 (2)、原告主張伊自112年2月13日起至112年5月26日為止，有連
21 續工作4小時，未能休息30分鐘之情形，已侵害其工作權
22 與健康權，故請求被告賠償精神慰撫金5,000元，惟為被
23 告所否認，經查：

24 ①原告雖提出黑白照片數張（本院卷第39頁至第40頁），並
25 以手寫方式註記為「5/22，於11：20至12：11拍攝」，然
26 此僅能看出是幼兒園教室中之餐點置放情形或餐碗，無從
27 看出原告於其手寫註記時間，仍有持續替被告服勞務或其
28 具體服勞務之內容為何，本院實難依此認定原告，於其手
29 寫註記時間，有繼續替被告服勞務。

30 ②況與原告一起擔任被告廚工之證人乙○○證述：伊是每天
31 7點30分上班，原告任職後，11點30分至12點是伊與原告

01 之用餐時間，每天會彈性休息30分鐘，13點至13點30分會
02 預備下午的點心，並協調13點30分至2點休息30分鐘，16
03 點下班。原告與伊一起工作時，我們都有休息30分鐘，因
04 為剛開始原告不熟悉環境，所以之前伊跟原告都是在大寢
05 室休息，後續如果剛好休息時間都一起在園區內時，伊都
06 是看到原告在大寢室休息。偶爾有一、二次因為點心準備
07 不及，伊會告知原告延後休息時間，如果無法延後，就伊
08 自己處理，並未讓原告犧牲休息時間等語（本院卷第373
09 頁）。

10 ③於原告詢問乙○○，有無印象伊受僱期間，有1至2次因需
11 要處理炸薯條，以致中午有30分鐘沒有辦法休息之情形，
12 乙○○答以：印象中只有一次剩下一盤（薯條）到1點30
13 分還沒有烤好，伊就問原告要不要去休息，伊來顧這一盤
14 就好，原告表示不用，伊就告訴原告延後休息，做完應不
15 會超過14點，伊之後有休息半小時等語（本院卷第377頁
16 至第378頁）。

17 ④原告另詢問乙○○，有無印象原告在職期間有2次因處理
18 回收，以致完全無法休息，乙○○答以：伊印象中只有一
19 次…原告在13點上來時，問伊因學校有活動，有很多東西
20 要回收，要不要一起去，伊就說好，伊問原告是先休息、
21 還是休息後再回收，原告表示都可以。伊就想說做一做再
22 休息，原告當下也未反對，所以頂多做了半小時就回來
23 了，伊也是告訴原告可以延後休息。伊後來就實際休息半
24 小時等語（本院卷第378頁）。

25 ⑤是乙○○之證述，原告受僱於被告期間每日均有30分鐘之
26 休息時間，如有遇到無法休息之情況，業經兩位廚工自行
27 調配、延後休息。原告未能舉證其確有如附表二編號1所
28 示、自112年2月13日至同年5月26日均有工作滿4小時，未
29 能有30分鐘休息之情形，自不得請求被告給付伊精神慰撫
30 金5,000元。

31 2.附表二編號2至6部分：

01 (1)、按債權人向連帶債務人中之一人免除債務，而無消滅全部
02 債務之意思表示者，除該債務人應分擔之部分外，他債務
03 人仍不免其責任，固為民法第276條第1項所明定。惟連帶
04 債務如係受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利，而與
05 僱用人成立者，參酌同法第188條第3項規定，僱用人對該
06 連帶債務並無內部應分擔額，於賠償被害人後，得全數向
07 為侵權行為之受僱人求償之規範旨趣，應認債權人向為侵
08 權行為之受僱人免除部分債務時，該免除部分債務之效力
09 及於其僱用人；否則僱用人於清償被害人後，仍得向應分
10 擔之受僱人行使求償權，債權人所為免除受僱人部分債務
11 之舉，即失其意義(最高法院108年度台上字第2563號意旨
12 參照)。

13 (2)、原告主張：丙○○因執行職務，以附表二編號2至6等行為
14 不法侵害伊之權利，並請求被告需依民法第188條負僱用
15 人連帶賠償責任；然原告就上開行為，曾於112年6月21日
16 起訴請求丙○○賠償精神慰撫金52,000元，惟原告與丙○
17 ○已於前案在112年7月31日成立勞動調解，調解內容為：
18 「一、相對人（即丙○○）願給付聲請人（即原告）紅包
19 20,000元，當庭給付完畢，並經聲請人當庭點收無訛。
20 二、兩造同意就聲請人任職於小港國小附設幼兒園期間與
21 相對人間所衍生之一切行政、民事及刑事上權利均拋棄，
22 不得再為任何主張、請求及申訴。」，經本院調閱前案卷
23 宗查閱無訛（本院112年度勞小專調字第36號卷第7頁至第
24 17頁、第155頁至第156頁）。

25 (3)、原告既向丙○○於上述勞動調解時，除當庭收受紅包外，
26 同意拋棄（免除）其餘受僱期間對丙○○衍生之一切民事
27 權利，依上說明，該效力自當及於屬僱用人之被告，被告
28 就該拋棄部分即免其責任，原告不得就其餘部分再向被告
29 請求，否則被告於賠償後，再依前開規定，向受僱人丙○
30 ○求償，無異丙○○於勞動調解後仍負全部賠償責任，與
31 其因勞動調解所得受之利益不符，故原告依民法第184條

01 第1項前段、第188條、第195條第1項，就附表二編號2至6
02 部分，請求被告賠償精神慰撫金共45,000元，當屬無
03 據。

04 3.附表二編號7：

05 按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
06 止勞動契約。勞基法第11條第5款定有明文。依上開規定反
07 面解釋，雇主於勞工不具上述事由情況下，仍執以終止勞動
08 契約時，自屬違法解僱，勞動契約並不因此而消滅。是無論
09 雇主終止勞動契約之事由，是否合於勞基法規定，均屬雇主
10 終止權利之行使，所不同者，乃違法之終止，既不生終止勞
11 動契約之效力，則於勞動契約繼續存在期間，勞工除因雇主
12 拒絕受領勞務給付，並拒絕給付薪資報酬，得依債務不履行
13 相關規定，向雇主主張權利外，自不得以雇主行使終止權不
14 合法，要求雇主負侵權行為損害賠償責任。此觀最高法院95
15 年度台上字第2710號判決維持原審上揭見解即明。是原告主
16 張被告違法解僱屬侵害伊工作權、名譽權、健康權之侵權行
17 為，請求被告賠償伊25,000元之精神慰撫金，亦屬無據。

18 (五)另當事人聲明之證據，法院應為調查，但就其聲明之證據中
19 認為不必要者，不在此限，民事訴訟法第286條定有明文。
20 前條但書所謂不必要之證據，係指當事人聲明之證據，與應
21 證事實無關，或不影響裁判基礎，或毫無證據價值，或因有
22 窒礙不能預定調查證據之期間或訟爭事實已臻明瞭且法院已
23 得強固之心證而言（最高法院101年度台上字第225號判決意
24 旨參照），原告雖聲請傳喚志工老師楊玉珊、家長會長為
25 證，以證明家長會長堅決辭退原告之原因，但相關訟爭事實
26 既為明確，且前開證據未能影響裁判基礎，自無證據調查必
27 要性，附此敘明。

28 四、綜上所述，原告依系爭契約請求被告給付8,800元，為有理
29 由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

30 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
31 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

01 六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
02 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
03 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
04 項、第2項定有明文，故依前開規定，本院就原告勝訴部分
05 應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保
06 後免為假執行。

07 七、另依民事訴訟法第436條之19第1項、第91條第3項等規定，
08 確定訴訟費用額為3,982元（細目見附表四），其中350元由
09 被告負擔，餘由原告負擔。又被告已於113年5月28日向本院
10 繳納證人日旅費共1,910元，有本院自行收納款項收據可證
11 （本院卷第426頁），已逾被告就本件應負擔之訴訟費用350
12 元，原告尚應給付被告訴訟費用之差額1,560元【計算式：
13 1,910-350=1,560】，並應加給自本判決確定之翌日起至清
14 償日止，按週年利率5%計算之利息。

15 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

16 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日
17 勞 動 法 庭 法 官 葉 晨 暘

18 以上正本係照原本作成。

19 民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法
20 令為理由，不得為之。如對本判決上訴，須於判決送達後20日內
21 向本院提出上訴狀，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容
22 與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。
23 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

24 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日
25 書 記 官 許 雅 惠

26 【附表一】

27 【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元】

28

編號	原告請求項目	原告請求金額	本院判准金額
1	112年6月7日至同月30日工資	20,000	8,800
2	精神慰撫金	75,000	0
合計		95,000	8,800

01 【附表二】

02 【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國】

編號	開始日期	結束日期	事件	原告主張受侵害之權利	原告請求精神慰撫金金額	備註
1	112/2/13	112/5/26	原告工作满4小時，並未有30分鐘之休息時間	工作權、健康權	5,000	
2	112/2/13	112/5/26	訴外人丙○○要求於11時35分起至12時20分為止，需從事非系爭契約所定之工作項目，即幫幼幼班的小朋友添飯、餵飯、安撫情緒、清潔教室	工作權、健康權	10,000	
3	112/5/19	112/5/19	丙○○於112年5月19日10時約10時至11時許很多人面前，對原告大聲咆哮批評	工作權、名譽權、健康權	6,000	
4	112/3/14	112/5/23	丙○○於112/3/14、112/5/19、112/5/23開會時侮辱原告所做的餐點跟照片不同	工作權、名譽權、健康權	9,000	(就各日侮辱行為單日各請求3,000元)
5	112/5/22	112/5/23	丙○○要求原告負責戶外工作、大廚房，其他廚工不用負責	工作權、名譽權、健康權	10,000	
6	112年2月底	112年5月底	丙○○威脅原告僅能做至7月底(所在時間包含開會時及平時)	工作權、名譽權、健康權	10,000	
7	112/5/26	112/5/26	被告違法解僱原告	工作權、名譽權、健康權	25,000	
					75,000	

04 【附表三】

05 【內容詳附件】

06 【附表四】

07 【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國】

編號	支出者	支出類別	支出日期	金額	卷證	頁數
1	原告	裁判費	112/6/21	333	本院卷	5
2	原告	裁判費	113/1/20	667	本院卷	5
3	原告	證人日旅費	113/5/28	1,910	本院卷	425
4	被告	證人日旅費	113/6/4	1,072	本院卷	426
合計				3,982		