

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第55號

原告 丁嘉沛

被告 全家國際餐飲股份有限公司

法定代理人 吳勝福

訴訟代理人 王百佐

葉長青

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年6月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣伍萬肆仟肆佰零壹元，及自民國一一〇年四月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、本判決第一項得為假執行；但被告以新臺幣伍萬肆仟肆佰零壹元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 三、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔四分之三，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意；訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之，民事訴訟法第262條第1項、第2項定有明文。本件原告起訴時，請求被告給付其新臺幣（下同）7萬7220元暨遲延利息，並交付非自願離職證明，嗣於為本案言詞辯論前，於民國111年3月31日以民事起訴狀撤回交付非自願離職證明之請求（見本院卷第177頁），並經被告同意（見本院卷第224頁），揆諸前揭規定，應予准許。

- 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法

第386條所列各款情形，依民事訴訟法第385條第1項前段規定，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：原告自109年7月1日起受僱於被告擔任旗下bb.q CHICKEN慶城店（下稱慶城店）之外場工讀生，訴外人即慶城店副店長林師慧於110年2月起不再排班給原告，經原告於同年2月4日要求其排班未果，林師慧復於翌日表示接下來不予排班，並要求原告將制服送回慶城店並辦理離職手續。原告不得已求助於訴外人即被告人資部職員張峰源，詎其僅表示應與林師慧再行溝通，外人無法插手等語，林師慧復於110年3月27日向原告表示若原告不方便去被告其他分店，可能就沒辦法再繼續排班等語。惟原告工作係採排班制，按時計酬，每月工作時數不固定，被告試圖以不排班之方式迫使原告自動離職，嗣後片面要求原告調動而更改勞動條件，迫使原告離職，嚴重侵害原告之勞工權益。又被告並無得不經預告終止兩造間勞動契約之法定事由存在，不應恣意解僱原告，而被告自110年2月1日起未提供原告充份工作，致原告無法提出勞務給付，原告已依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，以起訴狀繕本送達被告作為終止勞動契約之意思表示，並請求被告給付按平均工資2萬8080元計算之110年2月、3月工資5萬6160元（＝28080元×2月），及資遣費2萬1060元（＝28080元×0.75），爰依勞基法第14條第1項第5款、勞工退休金條例（下稱勞退休例）第12條及兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告7萬7220元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，且願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯意旨略以：原告自109年9月1日起至110年1月4日止為被告與訴外人實踐大學合作之實習生，並於109年7月1日提前於被告所經營之慶城店任職，由被告按月發給實習津貼，嗣原告於實習結束後自110年1月5日起轉任外場工讀生，

01 為部分工時時薪制之工作人員，且未約定最低工作時數。又
02 被告招募外場工讀生之目的乃為應付機動跨店支援，補足排
03 班人力缺口，故無固定班次可言，而訴外人林師慧並無代表
04 被告終止勞動契約之權限，被告仍持續為原告投保勞健保，
05 且慶城店主要人力需求為閉店班，被告考量原告就讀學校及
06 無法輪值閉店班時段，乃於110年2月6日曾詢問原告有無意
07 願至被告旗下另一品牌大戶屋美麗華店工作，惟原告表示希
08 望在同一品牌工作而拒絕；被告復於同年3月告以同一品牌
09 芝山店及雙連店有外場人力需求，仍遭原告以距離過遠拒絕
10 ，並表示可否待新店開幕再行調店；被告又於同年3月底再
11 次詢原告有無意願至同一品牌雙連店工作，仍為原告所拒，
12 是被告已有不斷提供其他職缺排班機會予原告，原告均拒
13 絕，足認被告並無終止兩造間勞動契約之意。再者，被告於
14 原告任職期間均按月發給實習津貼，並無積欠工資，且兩造
15 既未約定最低工作時數，被告亦無給付原告110年2月、3月
16 工資之義務。承上，被告未予排班乃原告無法配合慶城店排
17 班及不願調動其他分店或其他品牌所致，被告並無終止勞動
18 契約之意，亦無積欠原告工資等情，原告請求給付工資及資
19 遣費均無理由等語。並聲明：原告之訴駁回，並願供擔保請
20 准宣告免為假執行。

21 三、本院之判斷：

22 (一)兩造於109年6月16日會同實踐大學簽訂實踐大學學生校外實
23 習合約書（下稱系爭合約書），約定實習期間自同年9月1日
24 起至110年1月4日止，實習時數為720小時，被告按月發給原
25 告實習津貼每月月薪為2萬7000元（含本薪2萬5200元、伙食
26 津貼1800元）或依工作時數給付薪資，時薪為158元，原告
27 復於109年6月17日簽訂員工任職同意書，提前自109年7月1
28 日起於被告所經營之慶城店實習，並於實習期滿翌日即110
29 年1月5日轉任外場工讀生，改採時薪制，有系爭合約書及員
30 工任職同意書等件影本在卷可稽，且為兩造所不爭執，堪信
31 為真實。

01 (二)原告依勞基法第14條第1項第5款規定，終止兩造間勞動契約
02 有理由：

03 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
04 不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止勞動契約，勞基
05 法第14條第1項第5款定有明文。該條規定乃因按件計酬之勞
06 工，依完成工作量所獲致工資之多寡，足以影響其生活可否
07 維持，故有保護其權益之必要，準此意旨，按時計酬之勞工
08 ，如因僱主不供給充分之工作，致未能領得法定基本工資而
09 無法維持生活者，應認亦得類推適用上開規定終止勞動契約
10 ，並得請求雇主發給資遣費。

11 2.被告所經營之慶城店自110年2月1日起至同年4月11日止均
12 未安排原告工作，並自同年2月15日起將原告自慶城店工作
13 人員名單中移除等節，有慶城店於上開期間之週工作配置表
14 可憑，而原告為部分工時薪制人員，其工資所得須由被告
15 排班並按時到場提供勞務始能獲取，然林師慧為慶城店之副
16 店長，負責該店工作人員之排班事宜，顯有代表被告為原告
17 安排工作之權限，並自110年2月1日起不排班予原告，復於
18 同年2月5日向原告告知將不再給予原告排班，並要求原告將
19 制服洗淨送回並辦理離職手續等語，有原告與林師慧間LINE
20 對話紀錄翻拍畫面可考（見本院卷第17頁），堪認被告有未
21 依兩造間勞動契約提供原告充分工作之情形甚明，況被告自
22 110年2月起未再給付原告任何工資乙節，亦為兩造所不爭執
23 ，足見被告有勞基法第14條第1項第5款所定之情形無誤，故
24 原告依該款事由終止兩造間勞動契約自屬有據，佐以本件起
25 訴狀繕本係於110年4月22日送達被告，是兩造間勞動契約於
26 該日已生終止之效力。

27 3.被告固辯稱未為原告排班係因原告時間無法配合，且多次拒
28 絕被告所提出調動其至其他分店所致等語，然就原告與林師
29 慧間LINE對話紀錄以觀，原告於110年2月4日詢問林師慧連
30 續2週未予排班之原因，林師慧答以「關於排班的事情我一
31 起跟你還有靖雯做說明：第一點班表的部分目前較欠缺閉店

人員，因為你有提出想要早點下班，在排班上面可能比較沒辦法配合你的需求。第二點也是我沒有排你們的班的重要原因，關於之前年終獎金的事情，確實是公司作業上的疏失，原本只是慶城跟芝山的狀況，但是因為你們兩個私下的小動作，不只是我們的店鋪，還造成了其他店鋪的困擾，引起其他實習生的騷動，造成現場營業主管的困擾，連公司上面的主管都在關注，這件事情的源頭確實是公司的疏失，公司也做了處理及道歉，但是後面繼續發酵的效應卻是由我們店鋪所引起，我知道你們兩個在私下一直有許多聲音跟抱怨，也有許多小動作，對於我來說你們都是一起努力的夥伴，我也能體諒你們很辛苦！只要不影響大家我都可以包容，但我的底線就是不能影響到大家跟店鋪，近期所發生的事情已經影響到店鋪的營運及大家的情緒，所以為了不再讓這樣的狀況繼續下去，才會把你們倆個的班先暫停。這段文字我會同時傳給你跟靖雯」等語，參以被告自同年2月1日起至同年月14日止亦未安排訴外人黃靖雯工作，有前揭週工作配置表可佐（見本院卷第29頁），益徵林師慧刻意不為原告排班，甚至將原告自慶城店工作人員名單中移除之真正原因，實與原告之時間無法配合，或不同意調動至其他分店無涉，是被告所辯尚非有據，不足採信。

4.從而，被告既有勞基法第14條第1項第5款之情形，則原告依該款事由終止兩造間勞動契約自屬合法。

(三)原告請求給付部分：

- 1.技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。而勞基法第八章技術生之規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之，勞基法第64條第3項、第67條前段分別定有明文。
- 2.被告於110年2月、3月均未安排原告工作，致原告無法提供勞務而未領有工資，而原告自109年9月1日起至110年1月4日止，依系爭合約書之約定在被告所經營之慶城店實習，復自

110年1月5日轉任為部分工時時薪制人員，揆諸前揭規定，原告仍應與同等工作之勞工享受同等之待遇，被告自有給付原告110年2月、3月工資之義務；又兩造間勞動契約既經原告依勞基法第14條第1項第5款規定於110年4月22日合法終止，則被告自應給付原告資遣費。至被告辯稱兩造因未約定最低工時，故原告於110年2月、3月未獲排班，被告即無給付薪資義務等語，惟勞基法立法目的在於規範勞動條件之最低標準，以保障勞工之權益，時薪制勞工亦應受有同等保障，倘放任雇主逕以未約定最低工時為由而規避工資給付之義務，顯然有悖於勞基法之立法目的及精神，是被告所辯實屬無據。

3.給付工資部分：

被告於110年2月、3月均未安排原告工作，又兩造間未有最低工時之約定，參以原告於110年1月份之工時為139.52小時（見本院卷第35頁），且與110年1月份慶城店部分工時時薪制人員之平均工時相近（見本院卷第235頁），本院認以原告前開工時計算原告之每月平均工時為適當，依兩造間約定之時薪158元計算，則原告110年2月、3月之工資應各為2萬2044元（ $=139.52\text{小時}\times 158\text{元}$ ，元以下四捨五入），故原告請求被告給付工資4萬4088元自屬有據，逾此範圍之請求則屬無據。

4.給付資遣費部分：

- (1)按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給2分之1個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦定有明文。

01 (2)原告自109年7月1日起至110年4月22日止受僱於被告，工作
02 年資為9月22日，而原告最後6個月工資分別為7722元（＝2
03 萬8959元÷30×8，元以下四捨五入）、3萬436元、2萬9086元
04 、2萬5083元、2萬2044元、2萬2044元、1萬6166元（＝2萬
05 2044元÷30×22，元以下四捨五入），故原告之平均工資為2
06 萬5430元（＝15萬2581元÷6，元以下四捨五入），依此計算
07 其資遣費應為1萬313元（＝2萬5430元×0.8111年×0.5，元以
08 下四捨五入），故原告請求被告給付資遣費1萬313元，洵屬
09 有據，逾此範圍之請求，則屬無據。

10 5.未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
11 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
12 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
13 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，
14 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
15 利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債
16 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
17 五，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分
18 別定有明文。本件起訴狀繕本被告於110年4月22日收受，有
19 本院送達證書附卷可憑（見本院卷第55頁），原告自得請求
20 被告給付自110年4月23日起至清償日止，按年息百分之5計
21 算之遲延利息。

22 四、綜上所述，原告依勞退條例第12條之規定及兩造間勞動契約
23 之法律關係，請求被告給付其5萬4401元，及自110年4月23
24 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，
25 應予准許，逾此範圍之請求則無理由，應予駁回。

26 五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
27 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
28 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
29 第2項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，
30 為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定
31 就本判決主文第3項應依職權宣告假執行，又被告陳明願供

擔保免為假執行，亦核無不合，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行；至於原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

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

七、訴訟費用裁判之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 7 月 13 日

勞動法庭 法 官 翁偉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出上訴狀。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 111 年 7 月 13 日

書記官 陳信宏