

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞簡字第25號

原告 陳文聰

訴訟代理人 陳冠宇律師

被告 富利康科技股份有限公司

法定代理人 林永清

訴訟代理人 徐鴻斌

郭福三律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年12月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國104年4月22日起受雇於被告公司，月平均薪資為新臺幣(下同)39,500元。嗣於113年12月間，被告公司發布公告，表示原告自114年1月1日起將調任職務，將其從原所任負責處理產品製程問題之技術職務(主要工作是負責機台與製程之改善)，調動至主要工作為負責線上搬運貨品之勞力為主職務。原告認為調動後之職務並非其所能勝任，因調動後之職務內容偏向於勞力密集，亦即原告須經常性搬運重達40公斤以上之貨品，此與調動前原告無須搬運重物之工作性質明顯有異，且於調職處分公告時，原告年齡已達44歲，體力上根本無從負擔須經常性搬運如此重物之工作；況且，調職前原告職等屬於技術員，其職等等同生產線上之組長一職，但調職後之職等則為被告公司職等中最低之作業員，顯有降調之情形，又被告公司所設計各層級之職位，會對應到不同可獲得之待遇，包括年終獎金之發放、升遷機會等，因

01 此，被告對於原告所為之調職，顯然有對於原告之勞動條件
02 為不利變更之情形。由於被告之調職行為已違反勞動基準法
03 (下稱勞基法)第10條之1所設下的調職限制，故原告向被告
04 表示反對職務調動，惟被告仍堅持調動該職務，對於原告一
05 再表示要到原職位上班工作的請求刻意忽略，甚至因原告不
06 願屈服於被告違法的調職行為，被告竟以其無故曠職為由
07 (原告仍持續每日至原職位上班報到打卡，並未有曠職情形)
08 而終止勞動契約，則被告主張與原告間之勞動契約終止，亦
09 與勞基法所定雇主得與勞工終止勞動契約之事由不符，自不
10 生勞基法第12條第1項第6款規定與原告終止勞動契約之效
11 力。

12 (二)上開被告違反勞基法第10條之1、第12條第1項規定等行為，
13 已然對於兩造間勞動關係的存續產生無法回復之破壞，因此
14 原告主張得依勞基法第14條第1項第6款規定，對被告為終止
15 勞動契約。又本案兩造間勞動契約既係因勞基法第14條第1
16 項第6款規定而終止，則被告自應依上開勞基法第16條及勞
17 工退休金條例(下稱勞退條例)第12條之規定，向被告請求資
18 遣費192,398元(計算式： $39,500 \text{元} \times [4 + 209/240] = 192,398$
19 元)。

20 (三)又按勞基法第16條第1項對於雇主給付勞工預告工資之規定
21 ，雖未明文勞基法第14條第1項所定終止勞動契約之情形亦
22 屬雇主應發給預告工資之情形，惟參酌勞基法第16條第1項
23 規定之立法意旨，應在於保障員工，免於因與雇主間勞動關
24 係突生變故，無從銜接下一份工作收入，進而頓失經濟來
25 源。再觀諸勞基法第16條第1項明文規定，其適用之範圍包
26 括勞基法第11條等非可歸責於雇主所生的勞動關係終止情
27 形，則舉輕以明重，勞基法第14條第1項屬於可歸責於雇主
28 之事由而生勞動關係終止之情形，自應類推適用勞基法第16
29 條第1項之規定，使勞工得向雇主請求預告工資，否則無異
30 要求員工在遭受雇主不法對待之情形下，還要強使自己忍受
31 不法對待直到找到下一份工作為止，始能提出勞動關係終止

01 之主張，此顯然與勞基法第16條第1項所欲達到之立法目的
02 不符(參臺灣士林地方法院92年度勞簡上字第14號判決、桃
03 園地方法院90年度勞訴字第40號判決均同此見解)。是以原
04 告主張依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，應
05 可類推適用勞基法第16條第1項之規定，請求預告工資39,50
06 0元(計算式： $39,500 \div 30 \times 30 = 39,500$ 元)。

07 (四)從而，被告應給付原告資遣費及預告工資共計231,898元(計
08 算式： $192,398 \text{元} + 39,500 \text{元} = 231,898 \text{元}$)。為此，爰依勞基
09 法第16條及勞退條例第12條等規定提起本訴等語。並聲明：
10 1、被告應給付原告231,898元，及自114年1月8日起至清償
11 日止，按週年利率5%計算之利息。2、願供擔保，請准宣告
12 假執行。

13 二、被告則以：

14 (一)原告自104年4月22日初始進入被告公司時，所擔任之工作職
15 務為「生產部成型課作業員」，嗣因其對所擔任後技能已嫻
16 熟，於107年8月1日升任組長職(本薪27,600元，組長職務加
17 給3,000元)，後於109年1月1日原告自稱因家庭及個人因
18 素，且自認不適合擔任主管職，而自願申請降調為作業員，
19 被告也同意且幾乎維持其任組長時原有薪資(本薪30,300
20 元)，嗣110年3月1日原告以要照顧小孩為由，申請調整班
21 別，原告也同意其申請，後原告再於110年8月30日以個人自
22 身評估不適任於生產部成型課操作員(作業員)一職，申請轉
23 調至產品研發部品保課擔任操作員(作業員)(實際情況經被
24 告向單位主管詢問後了解，原告申請調任之真實原因為因細
25 故與部門同事口角衝突所致)，後於111年1月1日被告因原告
26 前久任生產部成型課之操作資歷，調職原告至設備研發部，
27 並擔任組長一職(本薪30,300元至31,300元，組長職務加給
28 2,000元)，嗣111年11月1日因被告公司組織異動，設備研發
29 部裁撤，調任原告至生產部擔任技術員(本薪調升為34,300
30 元)，嗣於113年8月1日再因被告公司組織架構再行調整，原
31 告任職之生產部技術課裁撤，且全員移編至研發品保部，原

01 告職務名稱(技術員)及每月原領薪資均無變動(底薪35,500
02 元,合計為39,500元),114年1月1日被告公司因經營及調整
03 產線需求,調整原告職務至生產部擔任作業員,原領薪資仍
04 未變動。從而,原告在被告公司之主要資歷與技術,乃是因
05 久任生產部成型課之緣故,其在被告公司任職期間,也是主
06 要在生產部與研發品保部間相互調動,期間原告也均無異議
07 且正常上班履行職務,可見上開二單位之工作,對原告而言
08 均能勝任且無不利益之情形。

09 (二)原告主張調動後職務(生產部作業員)係屬職務內容偏向勞力
10 密集,須經常性搬運重達40斤以上之重物云云,並非事實,
11 因原告自104年初始進入被告公司工作時,其職務內容即是
12 「生產部成型課作業員」,即是114年1月1日調動後之工作
13 內容,被告並未將其調至與初始應徵工作不符,或專長不符
14 或體能不符之工作情狀,且原告在此工作職務上,直至110
15 年8月30日才自認因不適合原職務而自請調職,其間在此職
16 務共工作6年多,也從未反應有所謂屬勞力密集而體力無法
17 負荷等情事;況且,調職後職務「生產部成型課」之作業標
18 準,工作態樣或偶有搬運物品,但非是經常性有重達40公斤
19 以上之貨品,且搬運時均有器械、工具或多人協助,要非如
20 原告所謂之勞力密集,要獨立搬運重達40公斤以上之貨品情
21 事;再者,原告自稱現年齡已達44歲,體力無法負擔經常性
22 之搬運重物工作云云,然依一般正常人之理解,44歲正當壯
23 年,體力、經驗均可謂顛峰,何來年老力衰之情狀,實令人
24 難以理解,且依原告110年至113年之健檢紀錄,原告之身體
25 狀況自覺無異狀,且肌肉骨骼(四肢)均正常無異狀,則原告
26 調動後之工作,應無其所謂體力無法負荷之情事。

27 (三)原告雖主張其調職前職務為技術員,職等等同生產線上之組
28 長一職,調職後為作業員,顯有調降情形,且會影響其年終
29 獎金發放、升遷機會云云,並非事實,因原告調動前後所擔
30 任之職務(技術職類),其工資結構、勞動條件等並無差異或
31 不利之變更,甚至高於部分同職等之組長,且調動後每季經

01 考核合格，每個月可另外再支領津貼3,000元，是為有利於
02 原告之變更；另年終獎金之發放係屬恩惠性給予，與兩造間
03 之勞動契約無關，也與公司各層級職務無必然相關，且被告
04 公司年終獎金之發放，原則是扣除委任經理人、董事等人員
05 外，其餘人員是依據當年度可以發放的總金額(年度終了
06 結算有盈餘時)，核發基數平均為員工個人全薪1-2.5個月不
07 等，要非原告所謂與組長、作業員間而有差異情形。從而，
08 原告之調動並未對其造成工資或勞動條件之不利變更。

09 (四)本件係因應原告公司生產部人力需求而調動，係基於被告公
10 司企業經營上所必須，並無不當動機及目的。原告於被告公
11 司任職期間，因家庭及個人因素，認為自身不適合擔任主管
12 職，自願申請降調為作業員(非主管職)；其後，原告再度提
13 出職務調整申請，表示希望調至其他部門，主因為其與特定
14 同事在工作上出現溝通困難，影響部門工作協作。另原告在
15 職期間，對主管指派之工作內容曾多次表達不滿及難以負
16 荷，並選擇性接受工作任務，對於涉及團隊合作之職務，亦
17 曾經常以個人因素為由拒絕執行(常以個人情緒性要脅公司
18 以資遣方式解決紛爭)，或常有未能積極配合之情形。基於
19 原告個人職場適應狀況及實際工作表現，經考量其專長及適
20 任性，被告公司為確保工作順利進行，遂調整原告至無須負
21 擔管理責任之作業職位，此調整係基於公司營運需求與合理
22 職務安排，亦符合原告原有工作經歷，並未對原告勞動條件
23 造成不利變更。而被告公司各職等均設有相應之薪資及待遇
24 標準，並依據職務內容、責任範疇及貢獻價值進行區分，原
25 告調職後，其薪資待遇並未變更，甚至高於部分同職等之組
26 長，而其職務內容及所創造之價值已與組長有所區別，與其
27 主張尚有落差，故原告之薪資待遇已符合內部薪資結構與同
28 值同酬原則，並未發生勞動條件不利變更之情形。

29 (五)準此，被告調動原告之職務符合勞基法第10條之1之規定，
30 然原告卻自114年1月1日起仍未至新職報到，即未依債務本
31 旨為勞務給付，共有曠職6天之情形，是被告於114年1月23

01 日寄發存證信函予原告，依勞基法第12條第1項第6款規定，
02 於114年1月31日終止兩造間之僱傭關係，應為合法有效，則
03 原告請求被告給付資遣費及預告工資，均無理由等語，茲為
04 抗辯。

05 (六)並聲明：1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。2、如受不利
06 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、兩造不爭執事項：

08 (一)原告於104年4月22日起受雇於被告公司，擔任生產部成型
09 課作業員，嗣於在職期間曾經歷以下之調動：

10 1、原告於107年6月26日申請異動為組長(生產部成型區)，並經
11 核准(生效日107年8月1日)。

12 2、原告於108年11月28日申請調為組員(生產部成型區<早>)
13 ，並經核准(生效日109年1月1日)。

14 3、原告於110年2月8日申請自生產部成型<早>，調為生產部成
15 型<中>之操作員，並經核准(生效日110年3月1日)。

16 4、原告於110年8月17日申請自生產部成型<中>，調為產品研發
17 部品保課之操作員，並經核准(生效日110年8月30日)。

18 5、原告於110年10月29日申請自品保部調為設備研發部之組長
19 ，並經核准(生效日111年1月1日)。

20 6、於111年10月24日，因設備研發部裁併而無組長職，將原告
21 調為生產部技術課之技術員(生效日111.11.1)。

22 7、於113年7月31日，因生產部技術課裁撤，原告調至研發品保
23 部產品研發課之技術員(生效日111年8月1日)。

24 8、於113年12月間，被告發布公告表示將原告自114年1月1日
25 起，自研發品保部產品研發課技術員(主要工作是負責機台
26 與製程的改善)調任為生產部成型課作業員。

27 (二)原告於114年1月1日經被告調動後，並未赴新職報到，而仍
28 繼續在原職，嗣被告於114年1月23日寄發存證信函予原告，
29 以原告無故曠職三日以上依勞基法第12條第1項第6款規定於
30 114年1月31日終止兩造間之僱傭契約。

31 (三)原告曾於114年1月17日高雄市政府勞工局調解時向被告表示

01 在114年1月14日寄給被告公司一封存證信函，主張其所為11
02 4年1月1日之調動違反勞基法第10條之1規定，請求依法資遣
03 等語（詳如存證信函）。

04 四、得心證之理由：

05 (一)按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反
06 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上
07 所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從
08 其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變
09 更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工
10 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家
11 庭之生活利益」。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權利濫
12 用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無
13 必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程
14 度，綜合考量（最高法院112年度台上字第1278號判決要旨
15 參照）。又勞動契約乃繼續性之關係，多以不定期為原則，
16 受僱期間長達數十年者所在多有，於如此長之期間內，因應
17 各項主客觀環境之變遷，企業需不斷變更經營模式、調整產
18 品服務內容，始能於競爭之環境下免於遭受淘汰，是以基於
19 企業經營上之需求，容有長期性或短期性調整勞工工作內
20 容、時間、地點等必要；若謂勞工一旦受僱後，除非另行合
21 意，即僅能依最初受僱之職位、職務內容、時間、地點工
22 作，不容絲毫變更，將使企業經營管理陷於僵化，不僅不利
23 於企業整體之競爭力，且將使雇主對勞工之僱用決策趨於保
24 守，勞工亦失去多方歷練不同職務累積自身實力之機會，對
25 勞資雙方均非有利。是以，雇主調動勞工之工作，應就社會
26 一般通念及勞基法第10條之1所規定調動五原則為整體檢
27 視，有無使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考
28 量，如非明顯且故意違反調動原則，勞工當亦不得拒絕。

29 (二)原告主張被告於114年1月1日將其自研發品保部產品研發課
30 技術員(主要工作是負責機台與製程的改善)調任為生產部成
31 型課作業員之調動係不合法云云，然此為被告所否認，並以

01 前揭情詞置辯。經查：

02 1、依兩造間之勞動契約書第1條約定：「甲方(即本件被告，下
03 同)在乙方(即本件原告，下同)薪資及其他福利事項未作不
04 利益變更之情形下，得視甲方營運需要及乙方之工作能力調
05 整或變更乙方之職位與職務或工作地點。」(參本院卷第127
06 頁)，堪認原告於入職時，即已知悉被告公司存有依營運需
07 要及工作能力調動之可能，並非必然均僅固定於一工作職
08 位。

09 2、原告於104年4月22日入職時即在生產部成型課擔任作業員
10 直至107年7月31日止，復原告又自行申請轉調而於109年1月
11 1日起至110年7月31日止擔任生產部成型課之作業員等情，
12 業據兩造不爭執如前(即上開不爭執事項(-))，是原告在生產
13 部成型課擔任作業員之期間長達近5年，且原告亦曾自行申
14 請轉調擔任生產部成型課之作業員，堪認其對此職務內容應
15 屬嫻熟且能適任，並無專業或技術上無法勝任之情形。又原
16 告雖主張其因手部之40年前陳舊傷，且年紀漸長而無法勝任
17 生產部成型課擔任作業員之工作云云，業據其提出衡一復健
18 科診所診斷證明書並聲請本院函詢高雄醫學大學附設中和紀
19 念醫院(下稱高醫)有關其右手神經損傷情形是否影響其負重
20 能力等節(參本院卷第211頁、第276頁)，而觀原告所提出之
21 衡一復健科診所診斷證明書雖記載：「右側腕部及手部扭傷
22 合併陳舊性神經受傷。」等語(參本院卷第211頁)，惟經本
23 院函詢高醫，經其函覆稱：病人陳文聰114年10月17日於本
24 醫院復健部接受神經傳導檢查，其結果顯示正常，並無神經
25 損傷之情形等語，有該院114年12月1日函文在卷可佐(參本
26 院卷第323頁)，即經檢查後確認原告並無神經損傷之情形，
27 則原告就其所主張因手部陳舊傷而無法勝任工作之此一有利
28 於己事實，已難認盡舉證責任。再原告主張其於高醫以握力
29 器施測之結果，顯示其肌肉力量明顯低於正常男性標準，無
30 法勝任調動後之工作云云，並提出原告於114年10月8日於高
31 醫之病歷資料為憑(參本院卷第336頁、第341頁)；惟查，握

01 力器之施測方法取決於受測者握住握力器時所施力之大小，
02 是其施測結果並非如血液或尿液檢測有一客觀絕對之結果，
03 而是可由受測者當時之自主意識所控制及決定，原告於114
04 年10月8日受測時已為本件訴訟繫屬中，則是否主觀上有受
05 訴訟影響之可能，仍屬有疑，且依被告所提出之生產部成型
06 課成型作業標準，搬運物品時均至少為2至4人共同作業，且
07 亦有器具或檯車輔助(參本院卷173頁至第181頁)，並非僅原
08 告一人進行搬運，復無其他相關證據足資佐證原告確實有低
09 肌肉力量之狀況，或縱有此狀況是否必達無法勝任生產部成
10 型課作業員之情形等節，則原告僅以握力器之施測結果主張
11 其無法勝任生產部成型課作業員之職務，難謂可採。

12 3、原告固主張其右手掌有疤痕增生及攣縮情形，無法勝任調動
13 後之工作云云，並提出高醫診斷證明書為證(參本院卷第339
14 頁)，惟查，依該診斷證明書之內容雖記載：原告因右手掌
15 側疤痕增生及攣縮，於114年11月3日至門診就診，於114年1
16 2月3日住院，於114年12月4日接受右手疤痕放鬆手術，於11
17 4年12月5日出院等語，然該證明書開立之日期為114年12月1
18 2日(參本院卷第339頁)，距被告所為之調動日期即114年1月
19 1日已相隔近1年，難以反推原告於該調動當時已有疤痕增生
20 及攣縮而達須進行手術或不堪勝任工作之程度，且觀原告前
21 有歷次申請調動之紀錄(參本院卷第157頁至第169頁)，其亦
22 可視手術或休養需要時再次申請調動，是本院尚難僅憑原告
23 於114年12月進行右手疤痕放鬆手術一節，遽認定其於調動
24 當時已不堪勝任調動後之工作，故原告此部分主張難認可
25 採。另原告主張其有地中海貧血之病症，應避免重度之勞
26 動，故調動後之工作非其所能勝任云云，並提出國立臺灣大
27 學醫學院附設醫院雲林分院護理部護理指導之網頁為佐(參
28 本院卷第208頁、第213頁至第214頁)，然依原告之健康檢查
29 體檢報告，雖可見其自110年起即有紅血球平均體積及血紅
30 素量偏低之情形(參本院卷第183頁至第198頁)，惟其於110
31 年間仍擔任生產部成型課之作業員，業如前述，自難認其紅

01 血球平均體積及血紅素量偏低之症狀已足使其不堪勝任生產
02 部成型課作業員之工作，且原告復未提出相關證據以證明其
03 有因此影響工作或生活而就醫治療之紀錄，則自無從以上開
04 體檢結果逕認定其無法勝任調動後之工作。

05 4、原告雖以證人即被告公司前產品研發部之主管王景良之證
06 詞，主張其前於110年8月17日係因健康上之因素而自生產部
07 成型課之作業員申請調為產品研發部品保課之操作員云云
08 (參本院卷第206頁至第207頁、第337頁)。惟查，依被告所
09 提出之人事異動申請單，原告於110年8月17日申請自生產部
10 成型課之作業員申請調為產品研發部品保課之操作員，申請
11 說明為：「該員因個人評估已不適任於成型課操作員一職，
12 故申請轉調到產品研發部品保課操作員一職。」，而下方經
13 批註：「因細故與同事口角衝突，個人主觀認定不適任成型
14 課操作員」等語(參本院卷第163頁)，其上並無任何隻字片
15 語記載原告係因健康上之因素而申請轉調；復依證人王景良
16 到庭證稱：「(問：你對於110年8月17日調職的原因還有無
17 印象?)我的印象是原告在原單位與主管相處不是很融洽，
18 因此要求調到我的部門，但是原告在原單位發生什麼事情我
19 不是很清楚。(問：原告除了你上開所述的原因之外，還有
20 無其他原因?)我印象中，原告自己有健康上的問題，但是
21 我忘記是什麼問題了。(問：你剛剛所述原告在健康上的問
22 題是指勞力上的負荷困難嗎?)因為時間太久了，而且我主
23 要注意在主管與部門之間層級的聯絡，對於基層員工的細節
24 因素就比較沒有注意。」等語(參本院卷第305頁至第306
25 頁)，即其僅證稱原告主要係因與主管相處不融洽而申請調
26 動，然就原告究有何健康問題、是否為勞力負荷困難等情均
27 未能明確證述，則本院尚難以此遽認原告之健康狀況已達致
28 使其不堪勝任本件調動後工作之程度。

29 5、原告復主張調職前之職等屬於技術員，其職等等同生產線上
30 之組長一職，然調職後之職等則為被告公司職等中最低之作
31 業員，顯有降調之情形云云。然查，依原告所提其於調職前

01 後之薪資明細表，可見原告於調動前後之薪資均為每月底薪
02 35,500元外加伙食津貼3,000元，是調動前後並無薪資上之
03 差異(參本院卷第25頁至第29頁)，已難認勞動條件更為不
04 利；至原告所指調動後之作業員較技術員之職等為低將影響
05 年終獎金之發放及升遷機會一情(參本院卷第11頁)，惟其並
06 未提出相關證據以佐其說，且依被告所提出之人事異動申請
07 單，原告於調動前擔任技術員之薪資已較其擔任組長時為高
08 (參本院卷第167頁)，而依前所述，其調動後作業員之薪資
09 亦與調動前所擔任技術員之薪資無異，即均高於其擔任組長
10 時期之薪資，是難認原告經調動為作業員後，其職等較技術
11 員更為低階而將受不利之對待，故原告執此主張其勞動條件
12 遭受不利之變更，並非有據。

13 6、原告既可勝任生產部成型課作業員之職務內容，則被告綜合
14 考量原告前於各部門及擔任組長、技術員、作業員等職務之
15 工作情形，而將原告調至前所待期間最長、工作流程固定之
16 生產部成型課擔任作業員，並給予相同之薪資報酬，乃係基
17 於企業經營所為之暫時調動，難認有何不當動機及目的，且
18 倘認雇主之任何職務調派均須再取得員工同意方生效，此無
19 異剝奪雇主對員工勞務之指揮監督權，使雇主無從適時適所
20 運用人力，而無以達成雇主有效經營事業體之企業目的；況
21 原告經調動後之工作地點與調動前相同，此觀原告與被告間
22 之Line對話即明(參本院卷第199頁)，有關休假或其他勞動
23 條件復無任何變動，是此調動亦無上開勞基法第10條之1第
24 4、5款所定工作地點過遠、未考量原告及其家庭生活利益之
25 情。從而，原告主張被告違法調動其工作云云，並非可採。

26 (三)按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
27 告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿
28 者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於
29 20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告
30 之。...雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付
31 預告期間之工資。」，勞基法第16條第1項、第3項定有明

01 文。次按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後
02 之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
03 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
04 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2
05 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
06 給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規
07 定。」，勞退條例第12條第1項定有明文。由上開規定可
08 知，勞工請求雇主給付資遣費，必須符合前揭法定事由。而
09 依上所述，被告所為調動行為係屬合法，已如前述，則原告
10 依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，即屬
11 無據，自不得依前揭勞基法第16條及勞退條例第12條第1項
12 規定，請求被告給付預告工資及資遣費。

13 五、綜上所述，原告依勞基法第16條、勞退條例第12條等規定，
14 請求被告給付預告工資及資遣費共231,898元暨法定遲延利
15 息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行
16 之聲請即失所附麗，應併予駁回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
18 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘
19 明。

20 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 115 年 1 月 16 日
22 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

23 以上正本係照原本作成。

24 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 115 年 1 月 16 日
27 書 記 官 解 景 惠