

臺灣新竹地方法院竹北簡易庭民事簡易判決

109年度竹北勞簡字第10號

原告 蔡瑞真

訴訟代理人 王文成律師

被告 興達成有限公司

法定代理人 陳維誠

訴訟代理人 張國璽律師

複代理人 顏心韻律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年10月12日辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬伍仟叁佰玖拾陸元，及自民國109年6月6日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；但被告如於假執行程序實施前以新臺幣壹拾貳萬伍仟叁佰玖拾陸元為原告供擔保後，得免為假執行。

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，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此為民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴時主張被告違法調動原告職務，原告依據勞動基準法（下稱：勞基法）第14條第1項第6款規定對於被告終止勞動契約，請求被告給付資遣費新台幣（下同）117,396元，及應給付原告民國102年6月10日至105年10月間之加班費11,718元，共計請求被告給付原告129,114元，嗣原告追加主張被告另有不當減少原告109年1月與2月每月薪資各4千元，並請求被告應給付上開不當扣薪金額8千元，復於本院109年8月24日言詞辯論期日撤回對於被告上開加班費11,718元之請求（詳本院卷第116頁），及於本院109年10月12日言詞辯論期日確認最終訴之聲明為：「被告應給付原告12萬5,396元

01 及利息。」(詳本院卷第1711頁)，核原告所為上開訴之追加
02 其請求之基礎事實與起訴時同一，而其聲明係屬減縮起訴
03 時應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許，合先敘
04 明。

05 貳、實體方面：

06 一、原告主張：

07 (一)原告自102年6月10日起在被告公司任職，擔任業務助理之
08 職務，每月薪資3萬9千元，嗣被告公司於108年12月11日
09 公告將原告與原任採購職務之陳念慈自109年1月2日起對
10 調職務，並告知原告係暫時輪調，待熟悉不同工作後會再
11 換回原任職務，詎原告於109年2月5日被告公司發薪日看
12 到薪資單才知原告於109年1月職務調整後減少本薪4千元
13 ，嗣被告公司廠長余昌淮又於109年2月19日告知原告要將
14 原告職務調整為行政助理，並要原告當日即進行業務交接
15 ，明日直接從事行政助理及打掃工作，且於當日廠長亦給
16 原告看一份已由被告公司負責人簽名的公告，內容除將原
17 告調職，還將原告的職等由五降為二，並將工作內容大幅
18 度變更，原告要求先談清楚內容，但廠長堅持該公告已被
19 簽名，即刻生效為由，要原告隔天就去新的工作報到。實
20 本案頻繁調動涉及被告公司負責人陳維誠對於原告職場長
21 期性騷擾未果惱怒下所為，且109年2月19日調職之事由係
22 以原告未完成被告公司負責人之子即總經理陳光俊配偶楊
23 馥慈在外經營美顏社國際美學之美容產品庫存盤點整理工
24 作為由，被告遂謂原告工作態度不佳、工作效率不佳，惟
25 原告當時即曾表明應以被告公司之業務為主，會利用進貨
26 及採購空檔時間去進行盤點，且因原告並不熟悉美容用品
27 ，及認識產品項目，請給予原告摸索瞭解時間。另被告公
28 司使用二種電腦作業軟體，業務人員使用ET61系統，採購
29 會計使用千奧系統，所以6年多來，原告都只使用ET61系
30 統，而原告電腦內只安裝千奧系統試用版，只能看一個內
31 容，就是產品材料表。一直到108年12月23日被告知要調

職採購，請老闆娘廖小姐幫忙安裝正式版，給予原告一組正式版的密碼，被告公司都不正面回應，最後都不了了之。一直到原告離職前，都沒有千奧系統的正式密碼，做採購期間原告都只能暫用前任同事的密碼。由此可知，被告公司家族人員都已知悉內情，原告最後會被一再的調職，惡意逼退，根本不需要原告的專屬密碼。也不想讓原告使用千奧系統的內部資料，最多只暫時用其他人的密碼，反正設計原告很快又會被調職。可見，被告公司已有計劃在短時間內，用不停調職，又冠上一些莫須有的理由刁難，讓原告做不下去。其實原告先生還在創業階段，原告又育有子女，實需要此份工作收入維持家計，原告對於工作一定是盡責努力，竟遭被告違法調動，復對於薪資作不利益減少變更，被告顯有違反勞基法第10條之1規定，原告為此於109年2月20日寄發竹北六家郵局第45號存證信函予被告公司，預告自109年2月25日起終止兩造間之勞動關係，請求被告給付原告資遣費117,396元，及於109年1、2月違法遭減薪之薪資各4千元，合計125,396元。

(二)並聲明：

1、被告應給付原告125,396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。

2、原告願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：

(一)本件原告102年6月到職被告公司時，係先擔任產品開發（業務助理）之職務，而被告公司為提升公司營運效率，考量相關公司事務，舉凡業務、採購、出貨、會計均由一名員工負責處理，若是員工能了解公司不同事務，除有助於提升自身在職場上之競爭實力，亦能在負責該事務之員工請假時，其他員工亦因已了解該事務而能代理請假之員工處理該事務，有助於公司營運，是以，被告公司曾於108年11月下旬左右，將擔任業務助理之原告及擔任採購助理之員工陳念慈職務互為調整，由原本擔任業務助理之原告

01 調整職務為採購助理，原擔任採購助理之陳念慈調整職務
02 為業務助理，並於108年12月11日公告上開內容，原告與
03 訴外人陳念慈均無異議，亦於108年12月11日開始交接工
04 作，事後，被告負責人亦曾因公司訂單減少、業績下滑等
05 原因，與原告於109年1月3日討論調整薪水一事，從原本
06 月薪3萬9千元調降至月薪3萬5千元，此情亦獲得原告同意
07 ，由此可證原告實係知悉被告公司會基於公司企業經營上
08 所需以及對於人事管理權限於符合勞基法規定之情況下，
09 進行職務與薪水之調整，且已有先例。

10 (二)又原告於109年1月2日開始擔任採購助理職務後，有發生
11 工作態度不佳、效率不佳之情事，被告公司之廠長曾於10
12 9年2月19日找原告約談，並提到被告公司內部有討論到要
13 將原告職務從採購助理調整為行政助理，關於薪水及工作
14 內容之部分，被告公司負責人會再與原告協談(此部分係
15 因調職為行政助理會涉及薪水及工作內容之變動，且尚須
16 被告公司負責人核准調動)，然被告公司負責人還未與原
17 告協談，原告旋即於翌日2月20日開始請假至2月24日，未
18 至被告公司上班，被告公司並於2月21日收到原告2月20日
19 寄發之存證信函表示2月25日終止兩造之勞動契約。則與
20 調職有關之薪水及工作內容，被告負責人尚未與原告協談
21 ，被告負責人亦未核准及公告原告調職為行政助理，原告
22 即已先請假並隨後發函終止勞動契約，是以，就被告公司
23 而言，原告之調職仍僅停留在協談階段未有定論，原告之
24 勞動條件尚未有變更，更遑論有不利益之變更，是以，勞
25 動條件既尚未有變更，自無原告所謂「遭調職造成減少薪
26 資」之情事，原告主張依據勞基法第14條第1項第6款終止
27 勞動契約云云，本無理由，自更無據此請求被告給付資遣
28 費可言。

29 (三)況被告公司基於業務需要及管理人事上之權限，本得對於
30 工作效率及態度不佳、工作態度不佳之原告進行懲戒，而
31 被告公司以調整工作職務以代懲戒，此係屬被告公司為增

01 進企業團隊運作，增進經營效率之必要性及合理性之行為
02 ，參前開最高法院見解，非法所不許，且不能僅以薪資減
03 少即認調職係屬違法，是以，縱使依據原告之主張，被告
04 有調動原告職務造成原告減少薪資之行為（假設語，被告
05 否認之），然被告公司亦主張調動職務之行為並未違反勞
06 基法第10-1條之規定。

07 （四）另原告主張原告之薪資條上109年1月薪資較過去變動為更
08 少，且事涉荒謬的職場性騷擾、影響原告權益，原告主張
09 有據云云，然誠如前述，原告109年1月之薪資較過去減少
10 ，係被告公司負責人告知公司訂單減少、獲利減少而需減
11 薪之原因後，經原告同意後之結果，與原告所述「遭調職
12 造成減少薪資」無涉。何況，原告所稱之職場性騷擾一事
13 ，被告公司已依據性別工作平等法、工作場所性騷擾防治
14 措施申訴及懲戒辦法訂定準則之規定，由被告公司性騷擾
15 申訴處理委員會、申復處理委員會進行調查，經調查後認
16 定被告公司負責人並無性騷擾原告之行為。且被告公司係
17 在廠長與原告109年2月19日約談「後」，於109年3月4日
18 才接到勞工局告知原告有去申訴遭職場性騷擾，要被告公
19 司於同年3月25日以前完成調查（被告公司性騷擾申訴處理
20 委員會業於109年3月25日做成性騷擾不成立之決議），由
21 時間脈絡上可知，109年2月19日廠長與原告約談調整職務
22 內容為行政助理與原告申訴被告公司負責人性騷擾無關，
23 並非係原告申訴被告公司負責人性騷擾後，即遭被告公司
24 以約談調職為報復手段。更遑論被告公司還未與原告談到
25 行政助理之薪水及工作內容，原告即逕自終止勞動契約，
26 更足證明原告主張系爭調動非為被告企業經營所必要而事
27 涉荒謬的職場性騷擾、影響原告權益云云，並不足採。

28 （五）末查，原告於擔任業務助理時，其與擔任採購助理之同事
29 陳念慈即有在協助被告公司總經理進行美容產品之工作，
30 例如出貨、收貨、包裝等事項，而原告業務助理之工作與
31 陳念慈採購助理之工作於108年12月11日職務互換後，渠

01 等仍係繼續協助被告公司總經理處理前開美容產品事項，
02 而於109年1月左右，被告公司總經理復請原告、陳念慈亦
03 一併協助美容產品盤點、管理庫存事項，以此熟悉將來要
04 納入的美容相關產業，此由被告公司廠長余昌淮於109年2
05 月19日與原告之對話亦可證確實有此事，且原告亦未拒絕
06 此等工作內容，足見協助被告公司總經理處理美容產品事
07 項即屬原告於擔任業務助理、採購助理時即存在之工作。
08 又被告公司自109年12月11日起即請原告開始學習採購工
09 作，且因原告於109年2月19日與廠長約談時，尚仍不熟悉
10 採購事務，且對於被告公司總經理交辦之美容管理庫存事
11 項，有未如期完成，亦未提出來回報與討論等工作態度不
12 佳之情，另如原告於錄音對話內容所述，其亦知悉採購單
13 有時間上限制較具急迫性，被告公司考量原告既對於採購
14 事務仍不熟悉，為免影響公司採購之運作而對營運造成不
15 利益，故被告基於企業經營所需，不得已選擇再次調整公
16 司員工職務內容，將較具急迫性與影響性之採購職務調整
17 為行政助理，主要協助工廠確認包裝明細（原先此工作係
18 由廠長、廠務經理處理），讓原告試著處理其他較為不急
19 迫、影響層面較小之工作，並將其所負責之採購工作，預
20 計規劃由廠務經理處理（也就是兩方部分工作內容進行互
21 調），如此不僅可減輕原告工作壓力，亦可避免被告公司
22 營運出現狀況，詎料原告隔日即不再進辦公室，是以，縱
23 使調職原告為行政助理之工作已屬確定（被告否認），被告
24 公司亦係基於企業之存續發展、雇主之人力運用，全體勞
25 工之職業利益，調動原告之工作，實無違反勞基法第10-1
26 條之規定。

27 （六）並聲明：

28 1、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

29 2、如受不利判決，被告願供擔保，請准予宣告免為假執行。

30 三、本件不爭執之事項：

31 （一）原告自102年6月10日起受僱在被告公司，109年2月24日為

01 最後上班日。

02 (二)被告公司於108年12月11日公告自109年1月2日開始將原告
03 職務由業務助理調整為採購助理。

04 (三)原告領取被告公司109年1月、2月薪水較108年12月以前每
05 月減少4,000元。

06 (四)被告公司於109年2月19日告知原告要調動原告從事行政助
07 理工作，並要原告當日進行職務交接。

08 (五)兩造對於原告提出其與余昌淮對話之錄音檔案及被證3譯
09 文真正不爭執。

10 (六)被告公司於109年1至2月間主要經營業務項目為濾清器製
11 造銷售，預計開發美容相關產品。

12 (七)被告有收受原告於109年2月20日寄發竹北六家郵局第45號
13 存證信函。

14 四、本件爭點：

15 (一)原告主張被告於109年2月19日違法調動原告，原告有權依
16 勞基法第14條第1項第6款規定對於被告終止勞動契約請求
17 被告給付資遣費，有無理由？

18 (二)原告主張被告不當減少原告109年1月、2月工資各4,000元
19 ，請求被告給付短少工資金額8,000元有無理由？

20 五、本院之判斷：

21 (一)原告主張被告於109年2月19日違法調動原告，原告有權依
22 勞基法第14條第1項第6款規定對於被告終止勞動契約請求
23 被告給付資遣費，有無理由？

24 原告主張被告於109年2月19日將原告從採購之職務要調動
25 為行政助理，違反勞基法第10條之1規定等情，則為被告
26 否認，辯稱：被告公司廠長余昌淮雖於109年2月19日有與
27 原告協談調職乙事，惟與調職有關之薪水及工作內容，尚
28 未經被告公司負責人與原告商談，就被告公司而言，原告
29 之調職仍僅停留在協談階段未有定論云云，經查：

30 1、被告公司於108年12月11日公告將原任產品開發職務之原
31 告與原任採購職務之陳念慈自109年1月2日起對調職務乙

01 節，此有被告提出上開公告一紙附卷可稽（詳本院卷第71
02 頁），又原告主張被告公司廠長余昌淮於109年2月19日告
03 知原告要將原告職務調整為行政助理，並要原告當日即進
04 行業務交接，明日直接從事行政助理及打掃工作，且給原
05 告看一份已由被告公司負責人簽名的公告，內容除將原告
06 調職，還將原告的職等由五降為二，並將工作內容大幅度
07 變更，原告要求先談清楚內容，但廠長堅持以公告已被簽
08 名，即刻生效為由，要原告隔天就去新的工作報到等情，
09 業據提出其與被告公司廠長余昌淮於109年2月19日對話之
10 錄音光碟及譯文為憑，觀之余昌淮當日與原告對話時確有
11 提及：「（余昌淮）瑞真的部分等一下開始跟芳紘交接，看
12 手上還有哪些部份沒做？直接開始交接，到下班前把所有
13 東西交接完。算工時的部分，交給念慈算，他需要協助時
14 他會提出來。」、「（余昌淮）陳先生應該在這幾天就會找
15 你約談，那先照著公司，公司現在公布的事項做，有沒有
16 問題？」、「（原告）有問題，因為哪些是不實的指控，所
17 以我沒辦法…」、「（余昌淮）那，我知道是不實的指控，
18 如果說不實的指控，那你現在已宣布的事情，你的工作內
19 容是這樣，先調整，如果說你對於前面部分有問題的話，
20 那陳先生跟你約談時，妳在跟他提出確認這個部份。」、
21 「（原告）我可能要先確認全部清楚，才能是否同意職務調
22 動、工作內容調動，就是說陳先生的部分，因為你說後面
23 他會來跟我約談…」、「（余昌淮）他會跟你約談，因為他
24 會跟你約談你的工作的部分，那現在這個部分他已經先同
25 意，你先就這個部分，這是確實的，先看一下…」、「（
26 原告）因為公告上有寫工作態度不佳、工作效率不佳，那
27 這一句我沒辦法，就是我剛說的不實的指控，所以就沒辦
28 法…」、「（余昌淮）所以說你明天先照這個方式做…」、
29 「（原告）這張公告沒辦法，是寫在一起的，除非他有更動
30 ，除非是寫單純寫調動工作內容，單純這樣寫，如果是分
31 2件事來談的話。」、「（余昌淮）好啦，還有你什麼要講

01 的，那給他們做紀錄做完，你就先下去做交接，交接總可
02 以吧？」、「(余昌淮)現在最後的結論，你的部分會紀錄
03 在裡面，另外部分行政助理部分先暫時先這樣，等一下先
04 去交接。」情事(詳本院卷第143頁至第147頁)，並經證人
05 余昌淮於本院109年10月12日言詞辯論期日到庭證述：「(
06 問：是你主動要調整原告的職務為行政助理？)答：是我
07 當時跟總經理在報告時，總經理說這個事情沒有儘快執行
08 ，對她的工作也不是這麼熟悉。」、「(問：原告本來在1
09 月以前是做業務助理，之後換成採購助理，在2月19日又
10 要調整為行政助理，當時就2月19日業務的調整是否有拿
11 調動公告給原告看？)答：有這樣的公告，但公告還缺老
12 闆的蓋章。」、「(問：公告上是否有寫因為原告工作態
13 度不佳，工作效率不佳，所以要調動原告做行政助理的公
14 告？)答：有。」、「(問：如果公告沒有生效，如何要原
15 告當天就直接進行業務的交接？)答：我們會預先依照職
16 務的調動，來做交接的動作，但辦公室的調動都要老闆的
17 同意。」、「(問：如依照你所述，到底有無調動原告？)
18 答：準備調動，但最重要的是原告如果有意見，要跟老闆
19 談。」、「(問：你們就要準備調動原告擔任行政助理的
20 工作，沒有先跟老闆報告？)答：我沒有直接跟老闆報告
21 ，總經理有無跟老闆報告我不知道。」、「(問：總經理
22 要調動原告，是跟你討論後調動原告去做行政助理的工作
23 ？)答：是。」、「(問：是總經理主動提說要調動原告的
24 職務，還是你提議的？)答：是開會完後，總經理說要調
25 動她的職務。」、「(問：你認為原告還要跟老闆談的內
26 容是在薪水的部分，還是她可以不接受調動為行政助理的
27 工作？)答：我當時覺得談的話，可以根據公告上所寫的
28 有效率不佳，跟老闆提你的情況及職務內容、薪資部分。
29 」、「(問：上開內容如果都還沒有確定，如何需要原告
30 進行職務的交接？)答：因為如果調動開始的話，方便安
31 排後面的工作。」等語(詳本院卷第175頁至第177頁)，足

見被告公司於109年2月19日已明確告知原告要調動其職務為行政助理，工作內容由辦公室人員調整為協助工廠現場工作，主要是確認生產包裝明細，並在每日16時40分之後整理每日生產記錄及包裝明細，且要求原告當日會談後直接進行交接，在當日下班前須將工作交接完畢，顯見被告上開調動原告從事行政助理工作已成定案，方會出示調動職務之公告予原告閱覽，並告知原告已調動其從事行政助理職務，且要求原告立即進行因應調動所須之交接工作，故被告上開所辯被告於109年2月19日調動原告從事行政助理職務，仍僅停留在協談階段未有定論云云，顯與實情不符，要難採信。

2、又被告公司本業為從事濾清器製造銷售，此為兩造所不否認，並有被告公司登記資料一紙附卷可稽（詳本院卷第37頁），且經證人余昌淮到庭證述明確（詳本院卷第173頁），又被告公司雖預計開發美容相關產品增加公司獲利，惟經本院詢問證人余昌淮該公司是否有預計開發美容開發產品時，證人余昌淮陳稱：「我不清楚，我只知道半年多以前，被告公司採購及業務助理有協助幫忙寄美容的原料，至於是寄給誰我不清楚。我只知道他們有負責的部分，至於開發的部分主要是由總經理的太太的店長負責開發，我們所作的就是協助開發。」等語（詳本院卷第173頁），則原告於109年1月2日經被告公司調整為採購職務後，乃認應以被告公司產銷濾清器本業主力產品及零件等採購單完成為優先要務，對於美容產品庫存之盤點因非屬原告所熟悉之產品項目，需要時間摸索學習熟悉，會利用進貨及採購空檔進行美容產品盤點及整理事宜，即難以此認原告有工作效率不佳及態度不佳情事。

3、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三調動後工作為勞

01 工體能及技術可勝任。四調動工作地點過遠，雇主應予以
02 必要之協助。五考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第
03 10條之1定有明文。又按工作場所及從事之工作有關事項
04 ，應於勞動契約內訂定之。嗣後資方如因業務需要而變動
05 勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定
06 ，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則，應得勞
07 方之同意始得為之（最高法院77年度台上字第1868號判決
08 意旨參照）。且資方如因業務需要而變動勞方工作有關事
09 項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠
10 信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院96
11 年度台上字第2749號判決意旨參照）。經查，被告公司於
12 108年12月11日公告自109年1月2日開始將原告職務由業務
13 助理調整為採購助理，且原告領取被告公司109年1月、2
14 月薪水較108年12月以前每月減少4,000元，被告公司復於
15 109年2月19日告知原告因其工作效率不佳及態度不佳，要
16 再調動原告從事行政助理工作，並要原告當日進行職務交
17 接，至調動為行政助理後薪資減少變動之情形，則由被告
18 公司負責人再與原告洽商，惟行政助理在被告公司係屬2
19 職等之職務，顯與採購助理在被告公司係屬5職等之職務
20 位階有差距，被告亦不否認調職為行政助理會有薪水變動
21 情事，原告認被告調動其從事行政助理工作，顯違反兩造
22 間勞動契約之約定，復違反勞基法第10條之1規定對勞工
23 之工資及其他勞動條件，未作不利之變更情形，則原告依
24 據勞基法第14條第1項第6款規定於109年2月20日寄發竹北
25 六家郵局第45號存證信函對於被告公司終止兩造間之勞動
26 契約，核屬有據，應予准許。

27 (二)原告主張被告不當減少原告109年1月、2月工資各4,000元
28 ，請求被告給付短少工資金額8,000元有無理由？

29 原告主張被告減少原告109年1月、2月工資各4,000元乙節
30 ，業據提出薪資明細資料附卷可稽（詳本院卷第29頁），復
31 為被告所不否認，至被告雖辯稱：被告負責人係因公司訂

單減少、業績下滑等原因，與原告於109年1月3日討論調整薪水一事，經原告同意從原本月薪3萬9千元調降至月薪3萬5千元云云，惟為原告否認有同意減薪情事，且證人余昌淮於本院109年10月12日言詞辯論期日亦到庭證述：「(問：你在被告公司109年1、2月份的薪水有減少的情況?)答：無。」、「(問：被告公司除了原告以外，其他員工的薪水在109年1、2月有減少的情形?)答：基本上是沒有。」等語(詳本院卷第174頁)，則被告上開所述僅有原告一人遭減薪，顯違反一般經驗法則，況原告陳稱其於109年1月2日辦公室職務調整為採購職務後，被告公司有表示其與陳念慈職務對調後相互為職務代理人，之後會再換回來乙節，亦為證人余昌淮到庭證述屬實(詳本院卷第172頁)，則被告藉此減少原告每月薪資4千元既佔原告原領薪資金額39,000元比重高達10%【計算式： $(4,000 \div 39,000) = 0.102$ 】，要非區區少數，被告復未能舉證有與原告就減薪乙事進行商洽，及原告同意被告減少每月薪資4千元等證據資料以供本院審酌，即難據被告上開片面所述，採為有利於被告之認定。故原告主張被告不當減少原告109年1月、2月工資各4,000元，請求被告給付短少工資金額8,000元，亦屬有據，應予准許。

(三)末按「雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」「第17條規定於本條終止契約準用之」，勞基法第17條、第14條第4項分別定有明文。又勞工適用勞工退休金條例(下稱：勞退條例)之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1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

01 定，勞退條例第12條亦有明文。則原告主張其自102年6月
02 10日起受僱在被告公司，於109年2月24日為最後上班日，
03 此部分之年資為6年8月又14日，以原告在職前平均薪資39
04 ,000元計算之資遣費為130,784元【計算式：39,000元×新
05 制資遣基數為3+41/116(新制資遣基數計算公式：((年+(
06 月+日÷當月份天數)÷12)÷2)】，惟原告此部分只請求
07 117,396元，應認原告此部分請求，於法有據，應予准許
08 。

09 (四)綜上所述，原告主張被告違反勞基法第10條之1規定調動
10 原告職務，依據勞基法第14條第1項第6款規定：「雇主違
11 反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」，
12 對於被告終止勞動契約，請求被告給付資遣費117,396元
13 及短少給付原告109年1、2月薪資8千元，合計12萬5,396
14 元【計算式：(117,396+8千)=125,396】，及自起訴狀繕
15 本翌日即109年6月6日起至清償日止按年息百分之5計算之
16 利息，即屬有據，應予准許。

17 六、本件係屬民事訴訟法第427條第2項第1款適用簡易程序所為
18 被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款之規定，爰依
19 職權宣告假執行。原告雖主張願供擔保，請准宣告假執行等
20 情，就原告之訴有理由部分，僅係促請本院職權之發動，併
21 此敘明。另被告就其敗訴部分陳明願供擔保，請准宣告免為
22 假執行，核無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法，經本院審
24 酌後均認與本件之結論無影響，茲不再一一論列，併予敘明
25 。

26 八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條
27 第2項、第78條、第389條第1項第3款、第392條第2項，判決
28 如主文。

29 中 華 民 國 109 年 10 月 30 日
30 民事勞動法庭 法官 王佳惠

31 以上正本係照原本作成。

01 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。
02 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
03 中 華 民 國 109 年 11 月 2 日
04 書記官 黃伊婕