臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第103號

原　　告　洪嘉隆

訴訟代理人　石育綸律師

被　　告　遠百企業股份有限公司台中復興分公司

000000000000000000

法定代理人　李奕峯

訴訟代理人　王詩瑋律師

　　官翰音律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年3月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應依勞動基準法第19條規定發給原告服務證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、原告主張：

一、原告自民國89年4月19日至102年3月31日、102年07月01日至111年10月19日受僱於被告，擔任客服部企劃課副課長，工作內容為賣場佈置、道具製作、POP列印及活動海報排版、聯繫協力廠商、承辦與主持賣場假日親子活動等事務，上班時間自上午8時至下午5時，離職前6個月平均工資為新臺幣（下同）34,500元。000年0月間，原告因接送小孩之需求，向被告請求自同年9月彈性上下班，未獲准許，被告客服部經理詹謹宸及人事課長張博霖於000年0月00日下午告知原告自111年10月1日起調動至蔬果課（下稱本次調職），工作內容需常進出極低溫之冷藏庫補貨及搬重物，原告患有氣喘，此項工作內容非原告體能及技術可以勝任，與調職前職務內容相差大，且企劃課並未裁撤，亦未告知原何項目要縮減，縱使調職對原告之薪資無不利益，但被告不尊重原告專業，屬不利益待遇，符合勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1

第1至3款款勞動條件之不利變更，原告於111年10月19日社團法人台中市勞雇關係協會勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。

二、茲將原告請求項目及金額，分述如下：

㈠短少工資：原告於111年9月24日確診，於10月4日復工上班，仍至企劃課繼續提供勞務，惟當日上班無法打卡感應，進入辦公室發現電腦密碼遭變更，同日上午遭被告客服經理詹謹宸、保全、人資等人強制驅離，將辦公室上鎖使原告無法進入，被告拒絕受領原告提供勞務，原告於111年10月5日以台中樹仔腳郵局309號存證信函通知被告欲提供勞務，被告受領遲延，仍應給付111年10月工資，原告並無曠職，被告竟以曠職為由不當扣款工資14,950元，依民法第487條、第234條、第235條規定，被告應給付短少工資14,950元。

㈡資遣費：原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，依據勞基法第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項，請求被告給付資遣費，原告任職期間自102年7月1日至111年10月19日止，工作年資為9年3月又19日，終止契約前六個月平均工資為34,800元，被告應給付原告資遣費為161,869元【計算式：34,800元x4又469/720基數＝161,869元】。

㈢精神慰撫金：被告違法調動原告至蔬果課，不尊重原告專業及造成精神上不利益；被告於111年9月24日確診，於同年10月4日復工上班時，遭更換電腦密碼及遭被告客服經理詹謹宸等人之強制驅離，嚴重侵害原告工作權之人格尊嚴，客服經理詹謹宸及人事課長張博霖均為被告之受僱人，其執行職務而侵害原告之權利，致原告受有非財產上之損害，被告須負連帶賠償之責，依民法第184條第1項、第2項、第188條第1項、第195條規定，原告請求被告給付精神慰撫金174,000元。

㈣服務證明書及非自願離職證明書：原告依勞基法第19條規定請求被告開立服務證明書及非自願離職證明書。

三、對被告抗辯之陳述：

㈠被告於111年3月18日修訂員工手冊第5.6條關於調動部分，違反勞基法第10條之1第1款禁止基於不當動機及目的調動之強制規定而無效；被告雖抗辯企劃課工作量能降低、價格牌部分發包由廠商製作或各營業單位製作，並非事實，實際係為報復原告之前頻繁變更上下班時間，為逼迫原告自行離職，有不當動機及目的。被告抗辯原告有勝任蔬果課工作之能力，惟依生鮮部蔬果課賣場實務訓練學習單（下稱蔬果課學習單），其訓練項目包含安全使用冷凍/冷藏庫、執行現場叫賣3小時，原告罹有氣喘，溫差達7度以上易誘發氣喘，原告無法安全使用冷凍/冷藏庫，亦無法執行現場叫賣3H，顯無法勝任，本次調職違反勞基法第10條之1第3款。另111年9月22日調職公告亦未記載原告調任後仍為蔬果課副課長。

㈡被告抗辯已無企劃人員之需求，惟被告於111年4月8日、112年7月30日在104人力銀行張貼徵才愛買企劃美工人員復興店、台北忠孝店，工作內容均為擅長平面設計熟illustrator、Adobe Photoshop、Adbbe InDesign、道具製作，與原告於企劃課之工作內容相同，足見本次調職非經營上必須。

㈢被告抗辯原告曠職，而於111年10月24日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，惟本次調職已違反勞基法第10條之1第1款至第3款規定，原告無需向蔬果課報到之義務，亦無曠職；況且原告於111年10月19日向被告表示終止勞動契約，被告嗣後不得再終止勞動契約。

㈣原告未曾看過員工手冊，被告抗辯之請假程序不能拘束原告，縱認原告應受員工手冊之拘束，致未完成請假手續，依最高法院109年度台上字第2715號判決見解，非屬無故曠職，自無勞基法第12條第1項第6款之終止事由。

四、聲明：

㈠被告應給付原告350,819元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

㈡被告應發給原告服務證明書及非自願離職證明書。

貳、被告答辯：

一、被告本次調職原告改任生鮮部蔬果課副課長，係依兩造之聘雇協定及員工手冊第5.6條第2款規定為調動，符合勞基法第10條之1規定：

㈠原告原職務之工作內容係製作、列印賣場檔期促銷價格牌陳列物等，但因近年賣場各檔期之促銷價格牌等陳列物均已電腦化，並發包予專業廠商製作，小型促銷價格牌之製作、列印工作也交由各營業單位執行，壓條價格牌、會員價牌原本係由價格室負責，原告之主要工作僅剩大尺寸（A3）POP製作及零星的特殊檔期活動布置物，已無設置專職人員之必要，客服部企劃課之工作量能降低。原告原工作時間為上午8時30分至下午5時30分，以家庭因素為由更改上班時間為上午8時至下午5時，被告因體恤員工未禁止，原告平時仍頻繁變更上下班時間，於111年8月28日因自111年9月接送小孩之需求，又向被告要求更改上班時間為上午7時30分至下午4時30分，因企劃課屬後勤單位，需與廠商、營業單位、總公司聯繫，賣場營業時間至晚間10時30分，若原告下午4時30分下班則無法配合賣場之需求，被告經評估後於111年9月20日與原告面談，告知將原告調派至有用人需求，且可配合其調整上下班時間之生鮮部蔬果課並擔任副課長，於111年9月22日公告，企劃課不再設置專職人員，原告先前之工作由價格室同仁兼任，本次調職乃經營上必須。

㈡調職後原告薪資及職等均未變動，亦無精神上給予不利益對待之情事，蔬果課配置人力10人，除課長及副課長外，尚有8名員工，原告有多次於賣場促銷檔期支援蔬果課之經驗，被告亦為其安排教育訓練，並無不給予原告工作上所需設備，或禁止原告工作上必要行為之情事，而原告於蔬果課之工作內容係在賣場整理蔬果排面、包裝蔬果、協助客人進行蔬果過磅、貼標等工作，無須經常性進入冷藏庫拉貨，此部分多由其他員工操作之，縱使有需進入冷藏庫之時，被告備

置禦寒厚外套供員工穿著，原告並無體能及技術不能勝任之理由。原告雖主張蔬果課學習單有安全使用冷凍/冷藏庫、執行現場叫賣3H，其有體能上不能勝任之情事，惟原告擔任蔬果課副課長之工作內容，已如前述，蔬果課學習單所列事項係全課之工作內容，原告身為副課長須全面瞭解，始能指揮監督下屬，安全使用冷凍/冷藏庫係學習進出冷藏庫時應注意之安全事項及緊急狀況之因應、執行現場叫賣3H係指在不同日期、時段學習叫賣累計達3小時即屬完訓，實際運作上通常叫賣1、2分鐘即會休息。原告雖提出111年10月11日陳豪江診所診斷證明書，然其於調職時未提出該診斷證明，嗣稱因氣喘無法勝任工作，其主張不可採。

㈢蔬果課屬前勤營業部門，依被告106年12月28日獎金辦法第1.2.1條規定，該課獨立計算績效達成率即可領取獎金，無庸視被告整體績效而發放之，調職後原告更有機會獲取獎金報酬。

㈣原告主張未曾看過員工手冊乙節，惟被告均有張貼員工手冊於分店員工休息室佈告欄以及內部網站供員工詳細參閱，每次修改核備後亦進行更新。

㈤原告稱111年10月4日上班打卡無法感應，乃原告操作不當，當日重新刷卡即可感應，被告並未取消其打卡功能。

二、原告於111年9月24日因確診而請假至同年10月3日，同年月4日始恢復上班，當日下午又隨即請特別休假至同月5日，自10月6日起無故曠職，被告於111年10月17日以板橋南雅郵局170號存證信函提醒原告，未依規定完成請假手續而未到班屬無故曠職，依員工手冊第9.5條第1款規定，請假應先填請假單，由主管核定，未准假而缺席且又未具證明者係曠職，原告未依前開規定請假，經提醒後仍未到班，原告自111年10月6日起無故曠職，未填請假單經主管核定，亦未檢附事假證明，係屬曠職，被告依勞基法第12條第1項第6款規定，於111年10月24日以台中樹仔腳郵局335號存證信函通知原告終止勞動契約，原告自111年10月6日起至111年10月23日止扣

除例休假日5天，共曠職13日，未提供勞務，況其要求回企劃課上班，提出之勞務給付不符債之本旨，被告自無受領義務，此段期間工資14,950元（34,500元÷30日×13日＝14,950元），被告自無庸給付，且兩造勞動契約終止係因可歸責於原告之事由所致，被告自無須開立非自願離職證明。被告於111年10月19日中市西屯區公所調解時曾提議另為調動，請原告於同年月21日至被告報到，仍遭原告斷然拒絕，係無正當理由而曠職。

三、被告及客服經理詹謹宸、人資課長張博霖並無不法侵害原告人格權，原告於111年9月24日因確診而請假至同年10月3日，人資課長張博霖於同年10月3日即以LINE通知原告，請於4日上班時穿著放置於客服置物櫃生鮮制服，並於上午7時30分至蔬果課報到，惟原告10月4日當天遲至上午8時始上班且仍前往企劃課辦公室，經客服經理詹謹宸、人資課長張博霖等人向原告善意表示，給予其2小時整理個人物品，上午10時後將關閉企劃課辦公室，然原告至上午10時仍不願報到，持續待在倉庫，於當日中午始離去。原告於企劃課電腦作業權限自111年10月1日調職後即停止，此為被告內控作業規範，客服經理詹謹宸、人資課長張博霖均無不法情事，亦無侵害原告人格法益之情事。

四、答辯聲明：原告之訴駁回。

叁、法院會同兩造整理並協議本件不爭執事項與爭執事項（見本院卷㈡第33至35頁），如下：

一、不爭執事項：

㈠原告自102年7月1日起受僱於被告，擔任客服部企劃課副課長，職級10職等，約定月薪34,500元。

㈡原告工作年資為9年3月又19日（102年7月1日至111年10月19日），111年10月19日前六個月的平均工資為3,4500元。

㈢被告於111年9月20日寄發原告職務異動通知函（被證15），於111年9月22日發布人事公告，自111年10月1日起，調派原告擔任生鮮部蔬果課副課長（被證3）。原告調職後之職

級、職稱、薪資均無變動。

㈣原告於111年10月5日寄發台中樹仔腳郵局309號存證信函，被告收受在案（原證5）。

㈤被告於111年10月17日寄發板橋南雅郵局170號存證信函，經原告收受（被證6、被證20）。

㈥被告於111年10月24日寄發台中樹仔腳郵局335號存證信函，經原告收受在案（被證7、被證21）。

二、爭執事項：

㈠被告於111年10月1日將原告自企劃課調任蔬果課副課長，是否符合勞動基準法第10條之1第1款、第2款、第3款規定？

㈡原告111年10月6日至111年10月24日是否曠職？

㈢被告於111年10月24日以依勞基法第12條第1項第6款、公司規則第14.5條終止勞動契約（見被證7），是否合法？

㈣原告於111年10月19日（原證1）依勞基法第14條第1項第6款規定，終止與被告間之勞動契約，是否有理由？

㈤前開第㈣項為有理由，則原告請求下列事項是否有理由？

1.原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付遣費161,869元，是否有理由？

2.原告請求被告給付服務證明及非自願離職證明書，是否有理由？

㈥原告依民法第184條第1、2項、第188條第1項，及第195條規定，請求被告給付174,000元之非財產上損害，是否有理由？

㈦原告請求被告應給付111年10月份短付之薪資14,950元，是否有理由？

肆、得心證之理由：

一、被告將原告自111年10月1日起調至蔬果課，應屬合法調職：

㈠按工作規則未經主管機關核備，係雇主應否受勞基法第79條第1款規定處罰之問題，苟該工作規則已公開揭示，而未違反法令之強制或禁止規定，或其他有關該事業適用之團體協

約者，仍屬有效，此依勞基法第71條之反面解釋可知（最高法院106 年度台上字第2745號判決意旨參照）。而工作規則不以雇主報請主管機關核備者為限，凡規範勞動條件，而由雇主單方制定者，不論其名稱為何，其性質均為「工作規則」；且工作規則雖由雇主所單方制定，但因勞工之明示或默示，而當然成為勞動契約之內容，具有拘束勞雇雙方之效力（最高法院97年度台上字第2012號判決意旨參照）。查，被告制訂之員工手冊已送請主管機關核備，有新北市政府勞動局111年3月31日新北府勞資字第1110533287號函、工作規則（修正日期：111年3月18日）在卷可參（見本院卷㈠第117至119頁擷取部分條文、卷㈠第227至281頁被證16）。揆諸前揭說明，員工手冊已向主管機關核備，並經被告以員工入口網站登錄之方式公開揭示乙情，有員工入口網站畫面截圖（見本院卷㈠第367頁被證23）及證人即人資課長張博霖證述在卷（見本院卷㈡第14頁），原告未證明員工手冊有何違反法令之強制或禁止規定或有其他團體協約存在之情，則上揭員工手冊自與兩造簽訂之聘雇協定（見本院卷㈠第111至113頁）同為勞動契約之內容，具有拘束兩造之效力，而得作為調職依據。

㈡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、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定有明文。次按雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，因此勞基法第10條之1明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則（最高法院110年度台上字第34號判決意旨參照）。其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調

職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第43號判決意旨參照）。是調職命令是否合法，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性，並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，就社會一般通念檢視，該調職命令是否將使勞工承受難以忍受及不合理之不利益予以考量。

㈢查，被告於111年9月20日以電子郵件寄發職務異動通知函予原告，並於111年9月22日發布人事公告自111年10月1日起調派原告擔任生鮮部蔬果課副課長，原告調職後之職級、職稱、薪資均無變動等事實，為兩造不爭執（見不爭執事項第㈢項），並有人事公告、電子職務異動通知函在卷可佐（見本院卷㈠第121頁被證3、第207頁被證15），應堪信實。原告主張本次調職違反勞基法第10條之1乙節，此為被告否認，並以前詞置辯；經查：

1.依兩造簽立之聘雇協定約定：本公司基於經營上所必需，得保留調派職務之權利；另依據員工守則5.6工作轉職有二種，為內部轉職及調動，就第2項調動規定：本公司基於經營上所必需，在不違背勞動契約原則下，對員工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，得依員工之體能及技術調整員工之職務或工作地點，員工之工作地點調動過遠，公司應視狀況提供必要協助，並考量員工及其家庭之生活利益。觀以上開調職內容，被告得依員工之體能及技術調整員工之職務或工作地點為調職，倘調動地點過遠，尚需兼衡員工及其家庭之生活利益，並非得恣意為之，足證上開職務調動規定內容，並未違反勞基法第10條之1規定，是原告主張前揭規定無效，難以採信；至個案調職是否有違反勞基法第10條之1規定，仍應依具體情節探究。準此，被告對於員工調職自有權限。

2.查，被告蔬果課部門於111年6月9日，職員連同課長共計有8名，嗣於111年6月30日副課長黃聖祐申請離職，於111年8月10日蔬果課正職員工洪聖雄申請離職（見本院卷㈠第485至486頁被證26、27之離職申請書），於111年9月2日時連同課長共計僅5人，另計時在職人員2人乙情，有被告復興店組織圖等可佐（見本院卷㈠第285至293頁被證18）。又因近年賣場各檔期之促銷價格牌等陳列物均已電腦化，並發包予專業廠商製作，小型促銷價格牌之製作、列印工作也交由各營業單位執行，壓條價格牌、會員價牌原本係由價格室負責，原告之主要工作僅剩大尺寸（A3）POP製作及零星的特殊檔期活動布置物，無設置專職人員之必要，客服部企劃課之工作量能降低；被告鑑於上開原因，自111年10月2日起，將原企劃課副課長職務予以裁撤，另將企劃課與價格室合併由一人擔任等情，業據其提出檔期大型文宣、看板、壓調價格牌、會員價牌等照片等可佐（見本院卷㈠第191至199頁被證10至被證13）。再參以證人張博霖於本院審理時具結證稱略以：企劃課人力編制只有原告一人。6月30日離職一位副課長黃聖祐，8月30日離職一位洪聖雄，原告去是接黃聖祐位置，因為企劃課本身沒有量能，原告在企劃課工作內容是列印A3 POP海報，輸入價格品名後套印列印，其原本做POP編排，都是由總公司統一製作給分店，不需要再編排，只要列印下來就可，像促銷活動都是由總公司作成光碟片檔案寄到分公司給企劃或是上傳平台由分店企劃人員下載，價格室人員原本就有在列印小標檔期標卡，所以包含一些標卡部分都可以同時一起製作，所以企劃課於洪嘉隆調職後，已經沒有專職職位，沒有專職企劃人員，企劃課是合併到價格室等語（見本院卷㈡第11至15頁），核與上開復興店組織圖資料相吻合，堪認被告因企劃課工作量能降低，原告原職務POP編排，已由總公司統一製作給分店，不需要再編排，無需再編列一名人力，乃將原企劃課裁撤並與價格室合併，實屬人事精簡之經營成本考量，應屬必需。

3.參以證人張博霖於本院審理時證稱略以：第一次與原告調職面談是111年9月20日，他沒有提到有氣喘，表示不想去蔬果課，因為他在企劃課做好好的，對蔬果課工作沒有興趣及要進出冷藏室去搬貨。蔬果課副課長的工作內容是人員訓練及訂貨及商品陳列，原告有至蔬果課支援的經驗，頻率大概於中元、過年、中秋等節慶，有告知工作內容不需要進出冷藏庫，冷藏庫像美式好市多大賣場，蔬果區客人可以進出選購。公司有提供蔬果課學習單（指卷㈠第131頁被證5）給原告，這是給副課長及課長的訓練學習單，讓他們了解上面的課程內容，才有辦法訓練下面員工等語（見本院卷㈡第11至頁）。依此足見，原告在本次調職前，有至蔬果課支援之經驗，並無不能勝任之情事發生，亦無曾反應身體不能適應之情況，而其與證人張博霖於第1次調職面談時，並未提及自己罹患氣喘，僅表達對蔬果課工作沒興趣及不想進出冷藏庫，顯見原告身體狀況，於當時並未因氣喘致影響其工作狀態。再參諸陳豪江診所函覆本院略以：原告於109年10月16日因咳嗽走路喘至診所就診，當時開立支氣管擴張劑用藥，於109年12月29日起，開始給與過敏性用藥及可攜性的類固醇、雙效氣管擴張劑噴劑，於110年7月19日最後一次至診所就診等語（見本院卷㈠第391頁函文），足見原告雖曾因咳嗽引發氣喘，然於110年7月19日最後一次就診後，即未再因氣喘至診所治療，迄至證人張博霖與原告第一次調職約談時，原告身體狀態均未因氣喘致影響其工作。再參以原告既有支援蔬果課之經驗，及自110年7月19日最後一次就診後，均未因氣喘影響工作之身體狀態，堪認原告確實能勝任蔬果課副課長乙職。

4.兩造對於原告調職後之職級、職稱、薪資均無變動，均不爭執（見不爭執事項第㈢項）；再依被告106年12月28日人力資源標準規章（見本院卷㈠第295頁被證19），獎金辦法第1.2.1條規定，蔬果課屬前勤營業部門，該課獨立計算績效達成率即可領取獎金，無庸視被告整體績效而發放之，是足

見原告於本次調職蔬果課副課長後，於調職後尚有機會獲取獎金報酬，並無不利於原告。

㈣綜上，被告就本次調職既具有權限，且調職未違反勞雇協定、員工手冊及勞基法第10條之1規定，亦無不當動機及目的，工資及其他勞動條件未作不利之變更，原告可勝任調動後工作，則本次調動符合經營上之必須性及調職合法性，應屬合法，是原告主張本次屬違反調職，實屬難採。

二、原告自111年10月6日起至111年10月24日均未依員工手冊規定請假程序請假，即屬曠職，被告於111年10月24日以依勞基法第12條第1項第6款、公司規則第14.5條終止勞動契約，為有理由：

㈠按無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止契約。所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。惟雇主如拒絕受領勞工提出之勞務給付，勞工因此未服勞務，可認有正當理由，雇主自不得依前揭規定，不經預告終止契約（最高法院110年度台上字第38號判決意旨參照）。

㈡查，依員工手冊第9.5條（請假辦法）第1款規定：請假應事先填請假單，由權責主管核定。因病或緊急事故得先以電話口頭通知主管並經過許可，返回公司次日需完成請假手續。未准假而缺席且又未具證明者，以曠職論。曠職期間不予支薪。原告自承自89年4月19日起至102年3月31日，及自102年7月1日起任職被告，並擔任客服部企劃課副課長乙職，對上揭請假規定及程序，自難推諉不知。而原告自111年10月1日起調職為蔬果課副課長，屬合法調職，如上論述，其後因確診請假至同年10月3日，翌日（即4日）理應至蔬果課報到上班，惟其是日下午又請特別休假至10月5日，於10月6日雖又請事假（見本院卷㈠第123至129頁被證4之請假卡），然依現有事證查無其因病或有緊急事故而請假，且未依上開規定補提出任何文件供主管核准，原告自111年10月6日起即未上班，核屬曠職。原告因有曠職，被告於111年10月17日以板

橋南雅郵局170號存證信函通知原告依規定完成請假手續及未到班屬無故曠職（見本院卷㈠第133至137頁被證6存證信函、第297頁被證21回執聯）；復於111年10月24日以台中樹仔腳郵局335號存證信函依勞基法第12條第1項第6款規定，通知原告終止勞動契約。執此，兩造間之勞動關係，因原告無正當理由而曠職，經被告合法通知終止，於原告於111年10月25日收受上開存證信函而生效（見本院卷㈠第139至141頁被證7存證信函、第299頁被證21回執聯）。

㈢至原告主張其於111年10月5日以台中樹仔腳郵局309號存證信函通知被告欲提供勞務，被告受領遲延乙節；然上開存證信函相對人為徐旭東，並非被告，此部分即未合法。原告自111年10月6日起即未上班，亦未規定請假，屬曠職，如前論述；縱其雖曾向社團法人臺中市勞雇關係協會提出申請調解，惟申請調解並非得以拒絕提供勞務服務之正當理由，是原告為此主張，難以採信。

㈣原告自111年10月6日起至111年10月23日止，扣除例休假日5天，共曠職13日，確實未提供勞務，雖其要求回企劃課上班，提出勞務給付不符債之本旨，被告自無受領義務，故此段期間（自111年10月6日起至同年11月23日）工資14,950元（34,500元÷30日×13日＝14,950元），依前揭員工手冊規定，被告自無庸給付，原告此部分請求，於法無據，不應准許。

三、原告於111年10月19日（原證1）依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，為無理由：

查，原告於111年10月19月在社團法人臺中市勞雇關係協會調解時，雖以勞基法第14條第1項第6款規定終止與被告間之勞動契約，然以調解紀錄內容所載，其終止事由無非係以被告違法調職並逼退，及111年10月4日因被告修改電腦密碼致遭趕出辦公室等情，然此事由均屬法院調查審究之法律斷定，無法因原告為此表示，即逕認兩造之勞動法律關係即生終止效力。況原告因自111年10月6日即未依規定請假，以曠

職論，及申請調解亦非正當理由得以拒絕提供勞務，如上論述，且被告本次調職，於法有據，並未違法。準此，原告於111年10月19日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，即屬無理由。

四、被告已合法解雇原告，則原告不得請求資遣費及發給非自願離職證明書，但被告仍應依據勞基法第19條規定發予服務證明書：

㈠按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。此條文規範目的，乃在於落實憲法上保障勞工工作權，為強制性規定，該法第19條及其施行細則並未規定服務證明書之應記載事項，本院審酌雇主應發給勞工服務證明書目的，乃在證明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等事項，是被告依勞動關係之附隨義務，自應發給原告服務證明書，不因被告以勞基法第12條第1項第6款事由合法終止，而予以免除上開附隨義務。

㈡按雇主有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞工有無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契約。依第12條終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發資遣費。勞基法第14條第1 項第6款、第12條第1項第6款、第18條第1款分別定有明文。查，原告主張本次調職違反聘雇協定及勞基法第10條之1規定，難認可採，已如前述，則其於111年10月19日據以依勞基法第14條第1項第6款規定向被告終止兩造間之聘雇協定，於法未合。又被告辯以原告自111年10月6日起無故繼續曠工3日，其據以依勞基法第12條第1項第6款規定，寄發存證信函通知原告終止勞雇協定（本院卷㈠第139至141頁被證7），洵屬有據，如上論述，依同法第18條第1款規定，原告不得向被告請求給付資遣費。

㈢按就業保險 法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第

11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。就業保險法第11條第3 項、第25條第3 項亦有規定。本件原告經被告依勞基法第12條第1項第6款規定予以解雇，已如上述，則其依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項請求被告發給非自願離職證明書，於法有違，不應准許。

五、原告依民法第184條第1、2項、第188條第1項及第195條規定，請求被告給付非財產上之損害，為無理由：

㈠按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段定有明文。又損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院30年上字第18號、48年臺上字第481號判例參照）。再所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形上，有此環境，有此行為之同一條件，均發生同一之結果者，則行為與結果始可謂有相當之因果關係。反之，若在一般情形上，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即難認相當因果關係（最高法院98年度臺上字第1729號判決意旨參照）。原告主張因被告違法調職及於111年10月4日復工時，因遭被告更換電腦密碼，及客服經理、人事課長等人強制驅離，致侵害其工作權、財產權、生存權及人格權，即應證明被告上開調動有何違反保護他人之法律，或有何故意或過失行為，及該行為與身體、健康權或人格法益受有侵害間具有相當因果關係之事實負舉證之責。

㈡查，被告為本次合法調職，自無從單憑被告將原告調職為蔬果課副課長，而得逕認被告當然構成對原告之侵權行為。是原告主張被告應就本次調職為違法解雇一事負侵權行為損害

賠償責任云云，難認有據。另依證人張博霖於本院審理時證稱略以：111年10月3日有告知原告制服跟帽子已經放在客服中心，請其於10月4日早上拿取並至蔬果課報到，原告沒有拿取，也拒絕至蔬果課報到，直接至企劃課辦公室，公司有給原告2個小時整理，沒有強制他，好言相勸，但原告整理好就坐在倉庫，到中午12點就刷卡下班。10月4日原告已非企劃課，企劃課辦公室門沒上鎖，原告講的被鎖的那道門是指後勤單位的門。原告因10月1日需至蔬果課報到，當日有把原告在企劃課電腦登入權限刪除，稽核會去執行稽查，因為已經不是該單位員工，刷卡鐘設在賣場開放空間，全體員工都可以打卡，並非為單一個別設定，有可能原告刷卡方式不對，並沒有不讓他刷卡等語（見本院卷㈡第16至17頁），堪認原告於111年10月4日理應至蔬果課報到新職務，已非企劃課職員，電腦登入權限關閉，核與被告內部管控稽核，尚屬合理，尚無法因電腦登入權限及原告刷卡未順利，即遽認客服經理、人事課長等人有強制驅離原告之舉；此外，原告亦未提出其他積極證據以證其實，則原告以上開理由請求被告給付精神慰撫金174,000元，即非有據，不應准許。

伍、綜上所述，原告請求給付111年10月份短給付薪資14,950元，此部分屬原告曠職，被告無給付薪資義務，原告為此請求為無理由，另被告為本次調職，並無違反勞基法第10條之1 、第14條第1項第6款之情事，則原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第19條及就業保險法第11條第3 項等規定，請求被告給付資遣費161,869元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分5計算之利息，暨開立非自願離職證明書，暨依據民法第184條、第188條195條規定請求非財產損失174,000元，均為無理由，應予駁回。

陸、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

柒、本院審酌被告敗訴部分只是應發給服務證明書部分，爰諭知本件訴訟費用全部由原告負擔，故訴訟費用之負擔依據：民

事訴訟法第78 條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　26　　日

民事勞動庭　法　官　吳昀儒

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　29　　日

書記官　陳麗靜