臺灣南投地方法院民事簡易判決

107年度埔勞簡字第1號

原　　告　張哲禹
訴訟代理人　方文犖律師
被　　告　大同綜合訊電股份有限公司
法定代理人　林蔚山
訴訟代理人　卓素芬
　　李耿昇
　　陳柏翰
　　吳振暉

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108 年3 月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應開立載有原告之姓名、身分證字號、出生年月日、職務內容、到職日期及離職日期之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告於民國93年3 月1 日起受僱於被告，擔任站銷業務處彰投區埔里站業務員一職，原告自到職後即兢兢業業，不敢懈怠，嗣於107 年6 月12日，原告接獲客戶即訴外人潘美資表示前所出售冰箱（下稱舊冰箱）故障需維修，原告乃即刻前往並經檢視後報價維修費為新臺幣（下同）3,800 元，因潘美資認已無維修之信心而表示欲購新冰箱，經原告推介後而購買三洋廠牌、型號SR-C258 冰箱（下稱新冰箱）1 台，價金為32,500元，潘美資並交付信用卡及現金12,500元與原告，潘美資另向原告表示其經濟不佳是否有優惠，是原告依潘美資要求先將舊冰箱暫放他處待其決定是否維修或回收，故至此原告尚未開立維修單及廢四機回收聯單，並於回站後於當日16時40分許以促銷底價29,500元開立發票及刷卡20,000元，惟當日下午原告因另有客

戶待處理，是於次日才交付發票及返還現金3,000 元與潘美資。

（二）嗣潘美資反悔並稱新冰箱有不冷問題要求退貨，惟新冰箱係新品並無不冷瑕疵且已使用難以退貨，詎潘美資竟於同年6 月14日向被告客訴，且客訴內容顯與事實不符，造成被告誤解原告違反工作規則與正誠，實則原告於即同年6 月13日10時許即已將發票及退款3,000 元交與潘美資，亦將舊冰箱載還，則以短短不到18小時之近程，原告處理程序應屬合理迅速，並無違反公司規定之情形，惟被告仍於同年7 月4 日以獎懲通知：「具體事實：銷售貨物未據實開立統一發票交付買受人，並違反舊品回收作業程序，導致客訴影響公司商譽（違反工作規則第69條第19款）；備註：調往臺中服務中心服務儲備一職」對原告予以懲處，又工作規則第69條第19款係規定：「捏報事實或浮開費用，意圖不法所得者」，惟上開懲處確與事實不符應屬不當，且嗣後更以人事調派令將原告調往臺中服務中心服務儲備一職，惟原告家住埔里，為單親有2 個未成年小孩需親自照顧，原告顯無可能至臺中任職，是被告此舉已實質變更原告之勞動條件，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1 第1 項第6 款，且察其本意欲藉此逼退原告自動離職以節省資遣費等。原告遭被告以不符事實之理由而調整職務，未經原告同意即變更勞動條件，顯已違反勞動契約或勞工法令規定，原告已依勞基法第14條第1 項第6款規定於107 年7 月31日以存證信函之送達為終止兩造間勞動契約之意思表示，被告自應依法給付資遣費及發給服務證明書。

（三）原告任職期間自93年3 月1 日至107 年7 月31日止，工作年資為14年5 月，於離職前6 個月之平均工資為每月39,176元，依勞退舊制工作年資為1 年4 個月，依勞退新制工作年資為13年1 個月，依勞基法第17條，原告得請求之資遣費為287,291 元【｛（1 ＋4/12）＋6 ｝　39,176＝28

7,291 】；又原告係依法終止勞動契約而非曠工3 日以上被解僱之情形，惟被告所寄發之離職證明書顯非「應記載中性之到職、離職時間及擔任之職務，不可有負面評價之文字」，是依勞基法第19條，原告得請求被告發給服務證明書，爰提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告287,921 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應核發未記載離職原因及備註之離職證明書與原告。

二、被告抗辯略以：

（一）被告係於107 年6 月13日潘美資向被告埔里站門市查詢其回收之舊冰箱型號時，始知原告外出維修冰箱未開外出維修服務單，而依規定，消費者叫修應開維修服務單，再依現場損害情況開明細報價，如消費者不修理則酌收300 元檢測費，如消費者要修理則依報價維修；又原告辦理廢家電回收作業，未誠實於業務系統中註記及填寫廢四機回收聯單交消費者留存，意圖蒙混被告及消費者，私下將回收之舊品轉售牟利。

（二）復原告係於107 年6 月12日向潘美資收取款項並於當天開立信用卡簽單及發票，且發票較早出單，惟原告於當天載運新冰箱至潘美資處所時，卻僅返還信用卡及交付出單在後之信用卡簽單，惟未交付出單在前之發票及退還現金3,000 元，而依被告銷貨流程，門市銷售人員均應於業務系統鍵入訂單資訊後始能出貨，又依營業人開立銷售憑證時限表，原告至遲應於送貨同時，開立銷貨憑證交付消費者，故原告於開單時既已依促銷價銷售新冰箱，原告自無不能於交貨時同時交付憑證及返還溢收款項與潘美資之理由，惟原告卻係待潘美資察覺有異而於107 年6 月13日9 時25分向被告申訴時，原告方於同日10時將差額及舊冰箱退還給潘美資，更遲至同年6 月14日才將發票交付潘美資。

（三）經被告調查後，確認原告藉由職務便利，謊報維修費用或商品價格，透過漏開發票之方式謀取中間之利潤；又新冰

箱之價格區間本即在29,500元至33,500元，然原告將新冰箱以32,500元銷售與潘美資，卻向被告謊稱以29,500元賣出，明顯短報3,000 元，原告顯然利用彈性價格區間，意圖中飽私囊，業已構成工作規則第14條第4 項第15款，侵占公司財務或營私舞弊者，依同條第1 項規定，被告可不經預告終止勞動契約，惟被告仍給予原告改過自新機會，僅依工作規則第69條第1 項第19款將原告記2 大過並調職；再原告曾於106 年8 月3 日即有未依規定收費開立發票之行為，並經被告查獲，且原告同意日後如有再犯願受被告任何懲處絕無異議，此有原告自簽之切結書可證，是依該切結書，視為原告同意被告所為之調職處分，且被告係基於客觀事實及證據，詳盡查證義務並保障原告程序利益後，方才對原告做出懲處，並無不當。

（四）又被告係基於原告多次故意違反工作規則，認原告已不適任與大量現金往來有關之門市人員工作，始將原告調動至臺中服務中心服務儲備一職，被告亦考量調動地點較遠，而給予原告油資補助，且原告調動後之職務，工作時間固定為周一至周五，較原任職單位須配合輪班及假日出勤而言，並無不利原告之家庭，故被告並無利用調動職務，逼迫原告離職之意圖。

（五）又依原告於107 年8 月14日提出之辭職申請書，服務單位原告自填為臺中服務中心，最後上班日為107 年8 月10日，而被告之人事派令係於000 年0 月0 日生效，原告嗣後自請離職足證原告當時已同意派至臺中服務中心，卻無故曠職3 日以上，被告只好因原告自107 年8 月1 日起連續曠職3 日以上，將原告免職，並已於同年8 月10日以存證信函通知原告免職之事由，是原告之請求均無理由；倘本院認原告主張有理由，惟原告領取之他項津貼屬春節慰勞金、特休津貼則屬雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償金，均非工作之對價，縱具有經常性，亦不應列入平均工資計算，是原告107 年2 月至同年7 月

之平均工資應為每月29,013元，被告應給付之資遣費應為212,762 元【（1 ＋4/12＋6 ）x 29,013＝212,762 】等語資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、法院之判斷：

（一）原告自93年3 月1 日起任職於被告埔里站之業務員，其於107 年6 月12日接獲客戶潘美資表示要維修舊冰箱，其乃前往檢視並報價，惟嗣後因故而未維修，潘美資並有購買新冰箱，原告報價32,500元後向潘美資收取信用卡及12,500元之現金，且於同日16時40分以29,500元之價格開立發票及刷卡20,000元；嗣被告於107 年7 月4 日核定獎懲通知原告其「銷售貨物未據實開立統一發票交付買受人，並違反舊品回收作業程序，導致客訴影響公司商譽（工作規則第69條第19款）」記原告大過2 次，並調往臺中服務中心服務儲備一職，且該人事調派令自000 年0 月0 日生效，而原告為調職後，自107 年8 月1 日起連續未上班達3 日以上，經被告寄發存證信函與原告終止兩造間之勞動契約等情，有獎懲通知、工作規則、人事調派令、顧客訴願事項追辦表、業務系統、存證信函及刷卡簽單等在卷可憑（見本院卷第23頁至第27頁、第85頁、第101 頁、第107 頁、第183 頁），且為兩造所不爭執，堪認此部分之事實為真實。

（二）本件被告於上開獎懲通知之具體事蹟欄記載「銷售貨物未據實開立統一發票交付買受人，並違反舊品回收作業程序，導致客訴影響公司商譽（工作規則第69條第19款）」，已如上述，而前揭條款係規定「同仁有下列情事之一經查屬實者，斟酌其應懲罰程度，得予記大過或降調（涉及勞動條件之調整應經原工同意）：十九、捏報事實或浮開費用，意圖不法所得者。」，此有完整工作規則1 份在卷足憑（見本院卷第243 頁至第265 頁），是本件被告是否能將原告調職即應先認定原告是否有上開第19款之事由，而

依上開條款之意旨，乃在避免員工為了獲取不法所得而於業務範圍內有不實之行為，浮開費用於文義上較為一般人所理解，例如並未實際出差，卻申領出差費用，捏報事實部分依勞動關係之誠信原則，應解釋為員工執行職務時，本應誠實申報之事項，卻故為不實之申報，而其意是在圖自己之不法所得者屬之。經查，依原告寄發與被告之存證信函（見本院卷第29頁至第34頁），其內容詳述其與潘美資間自潘美資表示要維修舊冰箱、購買新冰箱、其向潘美資收取價金、舊冰箱如何處理、向潘美資收取之信用卡、現金何時退還、其發票何時交付予潘美資及後來潘美資請求退貨等情節，足見原告確實知悉被告將其調職之原因即係因其與客戶潘美資間之服務糾紛，而上開懲處通知具體事蹟欄固列原告未交付統一發票與客戶、舊品回收違反程序等，然其後亦已明確記載係依工作規則第69條第19款之事由將原告調職，故縱然認為原告未交付統一發票與客戶及違反舊品回收程序等事由並非上開第19款之事由，仍需再視原告有無上開第19款之事由。

（三）本件潘美資係於107 年6 月12日向被告埔里站業務員即原告表示要維修舊冰箱，潘美資嗣表示要購買新冰箱而交付現金12,500元及信用卡與原告刷20,000元一節，為兩造所不爭執，而原告係於同日即在被告之業務系統輸入潘美資之上開訂單，價金則是輸入29,500元，亦有上開業務系統1 份在卷可憑，是原告輸入之價金確與其與潘美資所約定者不同，應可認定，而依被告提出之顧客訴願事項追辦表、潘美資107 年6 月14日進線客服中心之錄音譯文觀之（見本院卷第85頁至第91頁），原告就新冰箱部分，原本即係報價32,500元，經潘美資告知是弱勢團體希望分期後，原告仍表示無法分期，並向潘美資建議2 個方案，一為由潘美資先付10,000元之訂金，其餘由原告墊付，但潘美資必須在1 個月內還清，一為由潘美資付清12,500元之訂金，其餘價金以刷卡之方式付清，是以，依原告之意並無要

為潘美資爭取優惠價之意，而原告於107 年6 月12日即將新冰箱交付予潘美資，參以依交易之習慣，潘美資當時既已先行交付32,500元之價金與原告，原告於交付新冰箱時即應將統一發票交付及多收之3,000 元退還與潘美資，且原告亦無不能於交付新冰箱時即同時將統一發票及多收之3,000 元交與潘美資之理由，是依原告上開與潘美資洽談價金時之態度及於業務系統輸入29,500元之價金，惟卻未於交付新冰箱時同時退款與潘美資之過程觀之，原告未同時交付溢收款項3,000 元，主觀上應有圖不法所得之意，況潘美資最早於107 年6 月13日9 時25分即撥打被告之客服詢問舊冰箱為原告載走後之情形，客服並表示會詢問門市人員，有107 年6 月13日9 時25分之錄音譯文1 份在卷可參（見本院卷第229 頁至第231 頁），是自該譯文可知，當時原告尚未將舊冰箱載回潘美資家中，惟潘美資再於同日12時36分進線客服時，則表示原告已將舊冰箱載回，此亦有107 年6 月13日12時36分之錄音譯文1 份在卷足憑（見本院卷第233 頁），再對照上開追辦表結論欄之記載，原告係於同日將舊冰箱載回，並退款3,000 元，依先後時程觀之，可見原告係於潘美資進線客服投訴後，始將舊冰箱載回，並退款3,000 元甚明，堪認原告於業務系統輸入價金29,500元，係圖自己不法所得而捏報事實，故被告以此為由而將原告調職，應屬適法。

（四）按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第7 條第1 款規定，勞資雙方應於勞動契約中約定，故其變更亦應由雙方自行商議約定；而調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，係企業人事管理及運作上常見之現象，通常同時帶有工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工作內容既為勞動契約重要要素，即不容許資方擅憑己意變更之，故如資方因業務需要，調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，資方應依誠信原則為之，不得為權利濫用，是勞基法第10條之1 始規定：「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」。參以勞基法第10條之1 立法理由謂：「……二、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，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則」，是雇主調動勞工職務，縱勞資雙方有資方得調動勞方職務之合意，雇主對勞工調職命令權之行使，至少須符合勞動契約及勞基法第10條之1 第1 至5 款所定調職五原則，始為合法有效。

（五）經查，被告係將原告調職至站銷業務處中區臺中區臺中服務中心技術員儲備一職，有上開人事調派令、離職證明書附卷可憑（見本院卷第285 頁），固與原告所居住之南投縣○里鎮○○○○路程，惟被告亦因此准予每月補助上限2,000 元作為油資補助，此有油資補助通知書1 紙在卷為憑（見本院卷第281 頁），足見被告已給予必要之協助，且原告前曾因收費3,200 元未開立發票，為客戶質疑後固有開立發票，然係大統電器行之發票，而非公司發票等情，有切結書1 紙附卷為憑（見本院卷第103 頁），可見原告前已因與客戶間關於經手金錢之事項未依規辦理而為被告發現，則被告為免原告繼續在門市銷售貨物而經手金錢，而將原告調離門市業務員職務，改為在上開服務中心擔任技術員儲備一職，應符合調職合理性及被告經營之必要性。則被告調職既屬合理且必要，原告自應於107 年8 月1 日開始至上開服務中心上班，惟原告自同日至107 年8 月10日均未上班，為原告所不爭執，則被告嗣依勞基法第12條第1 項第6 款以原告曠職達3 日以上而解僱原告，自屬有據。

（六）次按雇主違反勞動契約或勞工法令，有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。本件被告對原告所為調職並未違反兩造勞動契約或相關勞動法令，已如前述，則原告主張被告對其違法調職，違反勞工法令，有損害其權益之情形，顯非可取。是以，原告於107年7月31日依勞基法第14條第1項第6款規定，對被告終止兩造間勞動契約，確非適法，自不生終止契約之效力。則原告依勞基法第14條第4項規定準用同法第17條規定，請求被告應給付其資遣費，於法無據。

（七）復按勞動契約終止時，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。此係為便利勞工謀求新職，以證明其工作經驗，勞基法規定雇主有發給服務證明書之義務，此項規定不限於何種情形之解僱，雇主均負有發給義務。至證明書之內容勞基法雖未規定，惟參諸勞基法第1條為保障勞工權益之規定，自不得意圖阻礙勞工就業，而記載不利於勞工就業之事項。經查，原告自93年3月1日起受僱於被告，為兩造所不爭執，被告並已合法終止兩造間之勞動契約，復經本院認定如上，是依上開規定，雇主即被告自負有發給服務證明書之義務。而被告雖有開立離職證明書寄與原告，惟該離職證明書之離職原因記載「免職」、備註欄則記載「自107年8月1日起至107年8月10日止，無正當理由繼續曠工3日以上」等語，此有離職證明書1紙在卷足憑（見本院卷第285頁），是被告所為上開記載，顯然不利於原告持以謀求新職，參照上揭說明，被告所交付之離職證明書自非合法。是原告依勞基法第19條之規定，請求被告發給僅記載原告之姓名、身分證字號、出生年月日、職務內容、到職日期及離職日期之服務證明書予原告，應屬有據。

四、綜上所述，原告依勞基法第19條之規定請求被告發給僅記載原告之姓名、身分證字號、出生年月日、職務內容、到職日

期及離職日期之服務證明書予原告，為有理由，應予准許，然就資遣費部分，因被告所為調職乃屬合法，原告係自調職後無正當理由曠職3日而為被告終止勞動契約，自不得向被告請求資遣費，是此部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不生影響，爰不一一贅論，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　26　　日

臺灣南投地方法院埔里簡易庭

法　官　丁婉容

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）；並向本院繳足上訴裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　黃惠雯