臺灣南投地方法院民事判決

108年度勞簡上字第3號

上　訴　人　張哲禹
訴訟代理人　方文献律師
被　上訴人　大同綜合訊電股份有限公司
法定代理人　張忠棋
訴訟代理人　吳子涵

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於民國108 年4 月26日本院埔里簡易庭107 年度埔勞簡字第1 號第一審民事簡易判決提起上訴，本院於109年4月29日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張略以：

㈠上訴人自民國93年3 月1 日起受僱於被上訴人擔任站銷業務處彰投區埔里站（下稱埔里站）業務員。惟被上訴人於107年7 月4 日通知上訴人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，導致訴外人即客戶甲○○客訴而影響公司商譽【大同綜合訊電股份有限公司工作規則（下稱工作規則）第69條第19款】記上訴人大過2 次，故調往臺中服務中心服務儲備，且自000 年0 月0 日生效。

㈡然而，上訴人於107 年6 月12日下午1 時許接獲甲○○來電表示家中之冰箱（下稱系爭舊冰箱）可能需要維修，上訴人於下午2 時許至其住處檢視系爭舊冰箱並報價維修費約新臺幣（下同）3,800 元，甲○○認無維修必要，而經上訴人介紹後，即同意購買新冰箱（價金：32,500元、廠牌：三洋、型號：SR-C258 號之冰箱，下稱系爭新冰箱）。因此，上訴人於下午3 時許將系爭新冰箱載至甲○○家中並收取現金12,500元及信用卡，甲○○同意上訴人代刷卡20,000元及辦理分期付款，甲○○同時向上訴人表示其為弱勢團體要求爭取優惠，上訴人先依甲○○之意將系爭舊冰箱暫放他處，待甲

○○與配偶討論後再決定是否購買系爭新冰箱或收回系爭舊冰箱等後續事宜。嗣上訴人回至公司查詢系爭新冰箱之底價為29,500元後，即於下午4 時40分許開立29,500元之發票及代刷卡20,000元後，暫將餘款現金3,000 元及發票置放在抽屜內。惟因上訴人另有其他客戶訪銷事宜待處理，僅先至甲○○住處將信用卡及簽單交予甲○○，而未一併將發票及其餘現金3,000 元交予甲○○，嗣於翌日即107 年6 月13日致電詢問甲○○如何處理系爭舊冰箱並告知有爭取優惠，將會退還現金3,000 元、交付發票予甲○○後，即於同日上午10時許載還系爭舊冰箱並交付現金3,000 元予甲○○，前後共計不到18小時即處理完畢，處理過程尚屬合理迅速。故上訴人係應甲○○之要求暫將系爭舊冰箱置放他處，並待甲○○決定後再行處理後續事宜，此舉應屬合理之處置；且上訴人向甲○○收取之貨款為刷卡20,000元及現金9,500 元，並依上開銷售金額開立發票29,500元，上訴人不可能有機會貪圖其餘現金3,000 元，則上訴人並無違反舊品回收作業程序，且無銷售貨物未據實開立統一發票交付買受人等情形。甲○○係因向被上訴人要求退貨不成，始藉故於107 年6 月14日向被上訴人客訴並造成被上訴人誤解上訴人有違反工作規則之情節。再者，工作規則第69條第19款之規定，乃在處罰意圖不法所得而捏報事實或浮開費用之情形，與被上訴人所認上訴人有違反舊品回收作業程序及銷售貨物未據實開立統一發票交付買受人之情形，顯不相同，故被上訴人依工作規則第69條第19款規定懲處上訴人，應屬無據。

㈢此外，被上訴人將上訴人調離現職至臺中服務中心，被上訴人雖補貼油資2,000 元，惟上訴人每日需增加2 個多小時通勤及油資7,000 元，對於居住於埔里鎮且需單親扶養2 名未成年子女之上訴人，顯已實質改變上訴人之勞動條件而致勞動權益發生重大損害，形同逼迫上訴人自行離職，被上訴人此舉違反勞動基準法（下稱勞基法）調動五原則。因此，上訴人於107 年7 月31日以遭被上訴人以不符事實之理由而調

整職務，未經上訴人同意即變更勞動條件，已違反勞動契約或勞工法令規定，而於107 年7 月31日依勞基法第14條第1項第6 款規定為由以臺中法院存證號碼001990號存證信函之送達向被上訴人為終止兩造間勞動契約之意思表示。另上訴人於離職前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，故依勞基法第17條規定，被上訴人應給付上訴人資遣費287,291 元。並於原審聲明：被上訴人應給付上訴人287,291元及自民事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；被上訴人應核發未記載離職原因及備註之離職證明書予上訴人。

二、被上訴人則抗辯略以：

㈠上訴人於108 年6 月12日中午接獲甲○○之電話而前往其住處修理系爭舊冰箱並報價維修費3,800 元，嗣因甲○○欲購買系爭新冰箱，上訴人即於同日下午3 時許載運系爭新冰箱至甲○○住處並將系爭舊冰箱載運至上訴人私有倉庫置放，同時帶回甲○○交付之現金12,500元及信用卡回至公司，嗣於下午4 時42分、44分分別開立29,500元之發票及代甲○○刷卡20,000元並將現金9,500 元交由主計人員點收後，再至甲○○住處將信用卡及刷卡簽單交予甲○○。然而，關於系爭舊冰箱，在甲○○不確定是否收回或維修之情形下，上訴人應先開立相關單據並將系爭舊冰箱載至公司置放，且上訴人在開立發票後，再至甲○○住處交付信用卡及簽單予甲○○時，並未一併將發票及溢收款3,000 元交予甲○○，迄至甲○○於108年6月13日上午9時25分、9時30分進線客服並客訴系爭舊冰箱維修及購買系爭新冰箱等問題時，復表示系爭舊冰箱已由上訴人載走並詢問系爭舊冰箱是否在公司，被上訴人始知上訴人有外出維修系爭舊冰箱而未開立外出維修服務單之情形，嗣上訴人於上午10時許將溢收款3,000 元返還甲○○，且於107年6月14日將發票交予甲○○。足見上訴人關於系爭舊冰箱並未開立維修服務單或回收聯單，即載往個

人私有倉庫存在，且關於系爭新冰箱，並未於載送系爭新冰箱予甲○○之同時，一併將發票及溢收款3,000 元交予甲○○，上訴人迄至甲○○進線客訴後，始將溢收款3,000 元、發票陸續交付甲○○，則上訴人已違反舊品回收作業及銷貨流程，故依工作規則第69條第1項第19款懲處上訴人。

㈡再者，上訴人曾多次違反工作規則，被上訴人認為上訴人已不適任從事與大量現金往來有關之門市人員工作，遂將上訴人調動至臺中服務中心服務儲備，並考量調動地點較遠而給予上訴人油資補助，且上訴人調動後之職務，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，並無不利上訴人之家庭，應符合調職合理性及被上訴人經營之必要性，被上訴人並無利用本次調動職務，逼迫上訴人離職之意。因此，被上訴人依工作規則第69條第19款將上訴人記2 大過並調職，應屬妥適之懲處。惟上訴人自107 年8 月1 日起至10日止均未到職上班，則被上訴人依勞基法第12條第1 項第6 款規定以上訴人曠職達3 日以上向上訴人終止勞動契約，應屬合法，故上訴人不得向被上訴人請求資遣費。

㈢此外，上訴人領取之他項津貼屬春節慰勞金，特休津貼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，不應列入平均工資計算，故上訴人107 年2 月至同年7 月之平均工資應為29,013元。並於原審聲明：上訴人之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原審斟酌兩造之攻擊、防禦方法後，判決被上訴人應開立載有上訴人之姓名、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上訴人，並駁回上訴人其餘之訴（被上訴人敗訴部分，未據被上訴人上訴而確定）。上訴人不服提起上訴，並聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開之訴部分廢棄；㈡上廢棄部分，被上訴人應給付上訴人287,291 元及自民事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。被上訴人則聲明：如主文第1項所示

。

四、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人自93年3月1日起受僱於被上訴人並擔任埔里站業務員。

㈡上訴人於107年6月12日接獲客戶甲○○表示要維修系爭舊冰箱，故前往其住處檢視並報價，甲○○嗣後因故未維修；甲○○欲購買系爭新冰箱，經上訴人報價32,500元後，向甲○○收取信用卡及12,500元之現金，並於同日16時42分至16時44分開立29,500元發票及刷卡20,000元。

㈢被上訴人於107年7月4日核定獎懲通知上訴人「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）」，記上訴人大過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。

㈣上訴人於107年7月31日以遭被上訴人以不符事實之理由而調整職務，未經上訴人同意即變更勞動條件，已違反勞動契約或勞工法令規定，而於107年7月31日依勞基法第14條第1項第6款規定為由寄發臺中法院存證號碼001990號存證信函向被上訴人為終止兩造間勞動契約之意思表示，並經被上訴人於107年7月31日收受。

㈤上訴人於調職後，自107年8月1日起連續未上班達3日以上，經被上訴人於107年8月10日依勞基法第12條第1項第6款以上訴人曠職達3日以上為由寄發臺北民權郵局000650號存證信函向上訴人為終止勞動契約之意思表示，並經上訴人於107年8月13日收受。

五、兩造爭執之事項：

㈠上訴人於107年6月12日至13日之未交付發票予甲○○、關於系爭舊冰箱回收之程序、未即時退還現金3,000元予甲○○等行為，是否有違反工作規則第69條第19款「捏報事實或浮開費用，意圖不法所得者」之情形？被上訴人以上開理由將上訴人調職，是否合法？

㈡上訴人於107年7月31日以遭被上訴人違反勞動契約或勞工法令規定，而依勞基法第14條第1項第6款規定為由寄發存證信函向被上訴人為終止勞動契約之意思表示，是否合法？

㈢被上訴人依勞基法第12條第1項第6款以上訴人曠職3日以上為由寄發存證信函向上訴人為終止勞動契約，是否合法？

㈣上訴人依勞基法第14條第4項規定準用同法第17條規定，請求被上訴人應給付資遣費287,291元，是否有理由？

六、本院之判斷：

㈠上訴人自93年3月1日起受僱於被上訴人並擔任埔里站業務員，上訴人於107年6月12日接獲客戶甲○○表示要維修系爭舊冰箱，故前往其住處檢視並報價，甲○○嗣後因故未維修；甲○○欲購買系爭新冰箱，經上訴人報價32,500元後，向甲○○收取信用卡及12,500元之現金後，即於同日16時42分至16時44分開立29,500元發票及刷卡20,000元。嗣被上訴人於107年7月4日核定獎懲通知上訴人「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）」，記上訴人大過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。再者，上訴人於107年7月31日以遭被上訴人以不符事實之理由而調整職務，未經上訴人同意即變更勞動條件，已違反勞動契約或勞工法令規定，於107年7月31日依勞基法第14條第1項第6款規定為由寄發臺中法院存證號碼001990號存證信函向被上訴人為終止勞動契約，並經被上訴人於107年7月31日收受；另上訴人於調職後，自107年8月1日起連續未上班達3日以上，經被上訴人於107年8月10日依勞基法第12條第1項第6款以上訴人曠職達3日以上為由寄發臺北民權郵局000650號存證信函向上訴人終止勞動契約，並經上訴人於107年8月13日收受等情，為兩造所不爭，堪認屬實。

㈡按凡受僱於本公司（即被上訴人）之工作人員均應遵守本規則之規定；同仁有捏報事實或浮開費用，意圖不法所得之情

事，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員工同意）。工作規則第2 條、第69條第19款定有明文（見原審卷第243頁至第244頁、第260頁）。依上開工作規則第69條第19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，員工執行職務時，依勞動關係之誠信原則，本應誠實申報之事項，卻故為不實之申報，核屬捏報事實之情形，而其意是在圖自己之不法所得者屬之。

㈡本件上訴人主張其係應甲○○之要求暫將系爭舊冰箱置放他處，並待甲○○決定後再行處理後續事宜，此舉應屬合理；且上訴人係開立發票29,500元，不可能有機會貪圖其餘現金3,000 元，故上訴人並未違反舊品回收作業程序且無銷售貨物未據實開立統一發票等情形，上訴人依工作第69條第19款之規定懲處上訴人，應屬無據等等，惟為被上訴人所否認並辯以前詞。則兩造爭執之重點厥在於：上訴人於107年6月12日至13日之未交付發票予甲○○、關於系爭舊冰箱回收之程序、未即時退還現金3,000 元予甲○○等行為，是否有違反工作規則第69條第19款「捏報事實或浮開費用，意圖不法所得者」之情形？被上訴人以上開理由將上訴人調職，是否合法？經查：

1.觀諸下列資料：

⑴上訴人所提107 年6月13日20：20電話錄音（見本院卷第106頁、第109頁）：

甲○○：你跟我說你要出10,000嘛，我是不是去買那…你說你月底的時20,000繳不出來，你要出10,000。

上訴人：不是啦，我要借你啦，我沒那麼有錢。

甲○○：對，你說你要借，嘿，你說你要借，但是我跟你講沒辦法一次跟你還喔！

上訴人：蛤？這樣子喔！

上訴人：現在帳已經結清，……你沒確定要買，我哪敢冒風險幫你搬進去。

甲○○：這20,000我還沒有跟你說分期付款，你一次給我刷清20,000，有嗎？有嗎？

上訴人：因為那是代銷的商品，沒有辦法幫你做分期。

甲○○：這次就像你說的這樣，你說的你退3,000 嘛，全部是32,500。

上訴人：不是我退你3,000 ，是我為你爭取更便宜賣你的，底價賣給你，我為你爭取剛好3,000。

⑵被上訴人所提2018.06.14 16：27潘小姐進線0800客服中心之電話譯文（見原審卷第87頁至第88頁）：

甲○○：他（上訴人）說系爭新冰箱是32,500，他叫我先付12,500，剩下20,000，我問他是不是可以分期付款？為什麼你把我的卡拿去整個刷20,000都是現金？我月底是不是要繳20,000現金？他跟我說解決的辦法…如果你有困難，我10,000先借你，你先繳10,000，但是下個月10,000要先給我。

他把我的系爭舊冰箱要修理，修理的過程是不是要照公司規定開維修單，他收我12,500，也沒給我發票。

客　服：所以門市服務人員有借錢給你嗎？

甲○○：他不願意借啊。

客　服：我們本來就沒有辦法這樣操作，沒有辦法借顧客費用。

甲○○：他跟我說如果買新的，沒有錢的話，要一半先讓我周轉，昨晚我又問他，他說不要了。

⑶被上訴人所提顧客訴願事項追辦表記載略以：「反應事項摘要：客（甲○○）後續看中系爭新冰箱，張先生（上訴人）報價32,500元，客告知本身為弱勢團體，希望以分期價方式購買，張先生告知代銷商品無法分期，客表示無法負擔費用。門市張先生再與顧客告知，可先付清10,000元訂金，剩餘金額他個人可代墊，但顧客必須在1 個月還清。因客實在無力負擔，張先生最後提議顧客付清12,500元訂金，餘款再以

刷卡方式結清，完成此筆交易。顧客今日進線反映申請：購買系爭新冰箱並未取得發票，懷疑張先生報價不誠，要求公司提供正確金額及發票；客反映家中之系爭舊冰箱出現在張先生家中的倉庫，所以顧客對公司的服務流程產生質疑，要求公司回電說明」、「顧客從6/13即進線反應至6/15，共有5通電話，皆有錄音存證」、「結論：6/15客服回電顧客說明處理過，客表示6/13張先生已有將冰箱送回顧客府上，並告知替客爭取到冰箱優惠，因此退款3,000 元，客告知發票於6/14下午收到，金額為29,500元」等語（見原審卷第85頁）。

⑷由上開資料所示，上訴人就系爭新冰箱部分，原本向甲○○報價32,500元，經甲○○告知是弱勢團體希望分期後，上訴人以系爭新冰箱係代銷商品而無法分期，並向甲○○建議2個方案：一、由甲○○給付10,000元訂金，其餘由上訴人墊付，惟甲○○必須在1 個月內還清；二、甲○○給付12,500元之訂金，其餘價金以刷卡方式付清。足見甲○○因其資力不足而非常重視系爭新冰箱之價格為若干，且買賣標的物之價金數額本係買賣契約之必要之點，經上訴人向甲○○表示可借款予甲○○購買系爭新冰箱，嗣上訴人向甲○○收取信用卡及12,500元之現金，且於同日16時42分至16時44分開立29,500元發票及刷卡20,000元後，因甲○○無力一次支付20,000元信用卡費一節而生爭議。

2.再者，上訴人主張其於107 年6 月12日下午3 時許將系爭新冰箱載至甲○○家中安裝後，甲○○有向其表示32,500元之額度無法刷卡，惟20,000元額度應該可以，且向上訴人稱其為要求弱勢團體並上訴人幫助甲○○以現金優惠減價，上訴人向其收取信用卡及12,500元之現金後，再於16時42分至16時44分開立29,500元發票及刷卡20,000元並將現金9,500 元交由主計人員點收，遂將餘款3,000 元及發票放置個人櫃檯抽屜，完成入帳後急於帶信用卡簽單讓甲○○簽名而忘記攜帶3,000 元及發票，故僅將信用卡及刷卡簽單交予甲○○，

並未將發票及3,000 元一併退還甲○○等等（見本院卷第170 頁至第171 頁）。則依上訴人主張之上情觀之，上訴人在明知甲○○為弱體團體，信用可能不足之情形下，甲○○已交付12,500元，則在上訴人所爭取系爭新冰箱價格為29,500元之情形，理應刷卡17,000元即可，惟上訴人卻選擇刷卡20,000元並將3,000 元放在抽屜，且在交付甲○○信用卡及簽單之情形，並未一併交付發票及3,000 元，則上訴人上開行為，已屬可議。而上訴人在本院108 年8 月6 日、108 年11月12日準備程序期日陳稱：（受命法官問：為何你不直接刷卡17,000元即可？而不需再退還現金3,000 元？）本來與甲○○議定為32,500元，收了12,500元當訂金，當時說好要刷卡20,000元，其查詢價格後，發現可再優惠3,000 元，故照原定刷卡20,000元，再退3,000 元現金，這是習慣問題，且當天查詢低價後，並沒有再打電話給甲○○。（受命法官問：甲○○在6 月12日是否知悉售價是29,500元，上訴人將退3,000 元給甲○○？）其雖未告知甲○○售價為29,500元且會退3,000 元，惟其開立發票之金額為29,500元，且雖未告知甲○○有上開現金優惠，但私下有送甲○○電風扇及贈品等語（見本院卷第51頁至第52頁、第150 頁）。則在上訴人明知甲○○之信用卡額度可能不足且對系爭新冰箱之價格為若干非常重視、在意之情形下，依一般交易情形下，上訴人為甲○○安裝系爭新冰箱並議定價格為32,500元且在查詢價格可優惠為29,500元後之第一時間理應會立即電知甲○○可退3,000 元或逕幫甲○○刷卡17,000元即可，甚至在刷卡20,000元後，在交予甲○○信用卡及簽單時，亦有充分時間可向甲○○告知將退還3,000 元，惟上訴人在查詢可優惠29,500元後，竟未向甲○○告知可退還3,000 元之舉，顯與常情有違，則上訴人是否自始有將3,000 元退還甲○○之意願？誠屬有疑。

3.基上，本院審酌上訴人曾向甲○○表示可借款予甲○○購買系爭新冰箱，且上訴人在明知甲○○信用可能不足之情形下

且非常重視、在意系爭新冰箱之價格，猶選擇刷卡20,000元並將3,000 元放在抽屜，嗣於交付甲○○信用卡及簽單時，亦未一併交付發票及3,000 元；另上訴人在查詢價格可優惠為29,500元後之第一時間，亦未立即電知甲○○可退3,000元或逕幫甲○○刷卡17,000元即可，甚至在查詢可優惠29,500元後，亦未即時主動向甲○○告知可退還3,000 元，嗣於甲○○客訴後，上訴人始將3,000 元及發票交予甲○○等情，則上訴人在執行職務時，並未立即主動告知甲○○可退還3,000 元，復未即時交付發票予甲○○以供核對金額等情，在在均顯示上訴人確實有未依勞動關係之誠信原則而為誠實申報之情事，足徵上訴人有不法所得之意圖。因此，上訴人於107 年6 月12日向甲○○銷售系爭新冰箱時，未立即交付發票及退還3,000 元之行為，核屬工作規則第69條第19款所定意圖不法所得而捏報事實之情形，洵堪認定，則被上訴人依上開規定以上訴人銷售貨物未據實開立統一發票交付買受人，導致客訴影響公司商譽，上訴人大過2 次，並調往最近臺中服務中心服務儲備一職，應屬適法。

㈣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。又勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工3 日，或1 個月內曠工達6 日者。勞基法第12條第1 項第6 款亦定有明文。經查：

1.被上訴人既係因上訴人違反工作規則第69條第19款所定意圖不法所得而捏報事實，始將上訴人調離現職，且被上訴人陳稱：上訴人原先任職之內容為門市銷售、產品安裝運送及家電維修，需當面與客戶接觸並收取相關貨款、經手金錢等事

宜，臺中服務中心服務儲備一職之工作內容為小家電之整新、維修、屬內勤工作，不會直接與客戶接觸及經手金錢之事等語（見本院卷第163 頁）。而上訴人復未能證明被上訴人有何不當動機及目的，則被上訴人顯係基於企業經營所必須而調動上訴人之工作職務，就此而言，尚難認被上訴人對上訴人所為之職務調動有何不合理之處。

2.又被上訴人係將上訴人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（見原審卷第285 頁），固與上訴人所居住之南投縣○里鎮○○○○路程，惟被上訴人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（見原審卷第281 頁）。再者，被上訴人抗辯上訴人於調職後係周一至周五上班，無須配合輪班及假日出勤等節，未見上訴人所有爭執，亦為真實。綜合上情，堪認被上訴人調動上人之新職，除給予部分油資補貼外，亦有考量上訴人及其家庭生活之利益，可於正常工作日上、下班，並免予配合輪班及假日出勤，足見被上訴人已給予必要之協助。

3.基上，上訴人因違反被上訴人之工作規則，被上訴人為免上訴人繼續在門市銷售貨物而經手金錢，而將上訴人調離門市業務員職務，改為在最近之臺中服務中心擔任技術員儲備一職，應符合調職合理性及被上訴人經營之必要性，且被上訴人亦有給予必要之協助，並考量上訴人及其家庭生活利益。從而，上訴人主張被上訴人所為懲處調職，有違反勞動法令或勞動契約等等，自不可採，故上訴人依勞基法第14條第1項第6 款規定終止兩造間勞動契約，自不生終止效力。而被上訴人調職既屬合理且必要，上訴人於調職後，自107年8月1日起連續未上班達3日以上一節，已如前述，則被上訴人於107年8月10日依勞基法第12條第1項第6款以上訴人曠職達3日以上為由寄發臺北民權郵局000650號存證信函向上訴人為終止勞動契約，符合勞基法第12條第1項第6款規定，應屬有據，故兩造間之勞動契約業經被上訴人合法終止。

㈤至上訴人主張依勞基法第17條規定得請求之資遣費287, 291元等等。惟按雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費；上開規定於勞工依第14 條規定終止勞動契約時準用之；又有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。勞基法第17條、第14條第4項、第18條定有明文。則依上開規定，雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約，或勞工依第14條第1項規定終止勞動契約時，雇主應依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條規定給付資遣費。若勞工自請離職，或定期契約屆滿，或雇主依勞基法第12條規定終止勞動契約時，雇主即無給付資遣費義務。而查：上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，不生終止效力；而被上訴人於107年8月10日依勞基法第12條第1項第6款以上訴人曠職達3日以上為由向上訴人為終止勞動契約，兩造間勞動契約業已經被上訴人合法終止一節，業經認定如上，揆揭前開說明，上訴人自無從依勞基法第14條第4項準用第17條之規定請求被上訴人給付資遣費。

七、綜上所述，被上訴人依工作規則第69條第19款規定以上訴人銷售貨物未據實開立統一發票交付買受人，導致客訴影響公司商譽，記上訴人大過2次，並調往臺中服務中心服務儲備一職，並無不法，且上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，不生終止效力；而被上訴人於107年8月10日依勞基法第12條第1項第6款以上訴人曠職達3日以上為由向上訴人為終止勞動契約，核屬適法，兩造間勞動契約業經被上訴人合法終止。從而，上訴人依勞基法第14條第4項準用第17條之規定請求被上訴人給付資遣費287,291元及自民事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，為無理由，不應准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，認事用法，洵屬正當。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436之1第3項、第449條第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　27　　日

勞動法庭　審判長法　官　徐奇川

法　官　楊亞臻

法　官　鄭順福

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　29　　日

書記官　施涵雯