

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第80號

原告 黃翔軒  
被告 台灣大哥大股份有限公司

法定代理人 蔡明忠  
訴訟代理人 魏序臣律師

上列當事人間請求給付離職金等事件，本院於民國114年10月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊自民國103年6月23日起受僱於訴外人台灣之星電信股份有限公司（下稱台灣之星公司），嗣被告於112年12月1日吸收合併台灣之星公司，合併基準日為同日，伊續留任職，成為被告之員工。

(二)又依兩造合意之任用通知書（下稱通知書）第4條所載「台灣之星員工安置計畫」（下稱安置計畫），自合併基準日起算1年6個月內（即自112年12月1日至114年5月31日止），如於合併基準日前、未符合勞動基準法（下稱勞基法）自請退休條件之留用員工，自認無法勝任工作者，得依勞基法第11條第5款申請優離。被告願發給非自願離職證明書（下稱甲約定），並就該勞工之新制年資另發給依法定標準計算資遣費1.35倍之優離金（下稱乙約定）。

(三)原安置計畫既已規範留用員工得於合併基準日起算1年6個月內申請優離，然通知書第4條第2項第2.1款竟記載「申請時程與相關規範悉依公司規定」（下稱系爭記載），實有違誠信原則。伊自得於合併基準日起算1年6個月內申請優離。

(四)伊已於安置計畫公告得申請優離之期間內，即114年2月18日

01 提出優離申請，惟遭被告無正當理由拒絕，故依安置計畫、  
02 甲約定、勞基法第19條及就業保險法（下稱就保法）第11條  
03 第3項、第25條第3項前段之規定，擇一請求被告發給非自願  
04 離職證明書。

05 (五)以伊自103年6月23日起至114年3月31日止之年資、平均工資  
06 為新臺幣（下同）53,349元，伊另依安置計畫及乙約定，擇  
07 一請求被告給付優離金387,114元。並聲明：1.被告應開立  
08 非自願離職證明書予原告。2.被告應給付原告387,114元，  
09 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計  
10 算之利息。

## 11 二、被告則以：

12 (一)雇主對自請離職之勞工，原無給付資遣費之義務。惟伊與台  
13 灣之星公司合併後，依協商結果，就特定條件下、自認無法  
14 勝任工作之留任員工，於安置計畫中特別訂定優於勞基法規  
15 定之離職措施。

16 (二)安置計畫第4條第2項第5款、安置計畫簡報、安置計畫QA第7  
17 題以及原告於112年10月26日簽署之通知書第4條第2項第2.1  
18 款等文件（下稱系爭文件），均已明載安置計畫優離方案之  
19 「申請時程與相關規範悉依公司規定」。

20 (三)伊並於113年1月25日、同年9月2日及114年1月6日三度公告  
21 優離申請期間（詳附表），另附具申請書格式，明示第三次  
22 公告為「最後一次受理優離申請」，未於期限內申請者不適  
23 用優離方案。原告既已知悉上開公告內容，惟未於規定期限  
24 內填具申請書辦理，難認原告具備適用優離方案之資格。

25 (四)系爭文件多次明載優離之申請時程及相關規範，應依伊之規  
26 定辦理。若允許勞工得於合併後1年6個月內之任意時點提出  
27 優離，將造成伊行政上之不便，伊並未違反誠信原則。

28 (五)反之，原告具相當智識與工作經驗，且已知悉申請規範及公  
29 告內容，卻片面解讀安置計畫文字，僅憑個人主觀臆測，未  
30 向伊確認，即主張得於合併後1年6個月內任意時點提出優  
31 離，始屬違反誠信原則。

01 (六)原告遲至114年3月17日始填具離職申請書，並以工作性質及  
02 興趣不合為由自請離職，填載預定離職日為114年3月31日，  
03 顯非申請優離。原告主張於114年2月18日提請離職兼申請優  
04 離，與事實不符等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

05 三、得心證之理由：

06 (一)系爭約款符合誠信原則，應屬有效。

07 1.按所謂誠實信用之原則，係在具體的權利義務之關係，依正  
08 義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免當事人間犧牲  
09 他方利益以圖利自己，自應以權利人及義務人雙方利益為衡  
10 量依據，並應考察權利義務之社會上作用，於具體事實妥善  
11 運用之方法。此項原則之適用，在於調整或補充當事人間之  
12 權利義務內容，維護當事人間之正當信賴關係，適當界定合  
13 法行使權利之範圍及忠實履行義務之內涵，確保當事人間之  
14 法律關係符合當事人之真意及其締約目的得以實現（最高法  
15 院最高法院114年度台上字第275號判決意旨參照）。

16 2.是觀被告所提之安置計畫節本，第4條第2項第5款確載有：

17 「台灣大哥大同意自台灣大哥大與台灣之星確認併購後，自  
18 併購基準日起算1年6個月間，台灣之星勞工得向留任之公司  
19 申請適用優離方案，台灣大哥大及台灣之星勞方代表均同意  
20 申請時程、方式及規範等，悉依台灣大哥大公告或通知為  
21 準。」等語（本院卷第167頁）。可認被告與台灣之星商談  
22 合併及研議優離方案時，原則上固同意自併購基準日起算1  
23 年6個月內設有優離方案，惟兩家公司之勞方代表於當時亦  
24 已同意「優離方案之具體申請時程、方式及規範等細節，仍  
25 應以被告公告或通知內容為準」。

26 3.復查原告提出之安置計畫簡報，其中載明：「自合併基準日  
27 起算1年6個月間，留任同仁得向留任之公司申請適用優離方  
28 案。申請時程、方式及規範等，依留任公司之公告或通知為  
29 準。」（本院卷第19頁）。可認台灣之星與被告於說明安置  
30 計畫時，已以簡報明確向勞工宣達優離方案期間為自合併基  
31 準日起算1年6個月內，惟申請時程、方式及規範仍以被告公

01 告或通知為準。

02 4.另原告於112年10月26日親自簽署通知書，為原告所不爭執  
03 (本院卷第181頁)。該通知書第4條第2項第2.1款載明：

04 「依台灣之星員工安置計畫，自併購基準日起算1年6個月間  
05 提供優離方案；自認無法勝任工作者，得依勞動基準法第11  
06 條第5項申請適用，公司將受理個人優離作業，惟申請時程  
07 與相關規範悉依公司規定，且離職日須配合公司工作交接安  
08 排。另若有勞動基準法第12條所列情形之一者，公司依勞動  
09 基準法終止勞動契約，不適用優離方案。」(本院卷第131  
10 頁)。可認原告至遲於簽署通知書時，即已知悉優離方案之  
11 申請流程及相關規範，並應依被告規定辦理；如有疑義，亦  
12 得於締約時確認。

13 5.考量優離方案係就勞工「自認」無法勝任工作者，於一定期  
14 間內，由留任公司(即被告)提供優於勞基法制之優離金，  
15 並核發非自願離職證明書，而「非」雇主認為勞工已有勞基  
16 法第11條第5款此需受資遣事由。且一般自請離職之勞工，  
17 依現行法律規範，亦無請求雇主給付資遣費之權利，足見優  
18 離方案乃兼顧勞工保障與企業經營彈性之特別措施。

19 6.另查企業經營中，人力資源之配置、工作交接，及離職相關  
20 金額、項目與費用之預備與核算，均需一定時間安排，始能  
21 使勞僱雙方得以調整與因應。又被告既為企業經營者，相較  
22 於僅屬個別勞力提供者之勞工，更能統籌評估符合整體組織  
23 運作之優離申請時程與規範。如雇主據此評估適當之申請時  
24 程與規範，並以適當方式即時通知勞工，確可兼顧勞工權益  
25 與企業經營目的。

26 7.況依前述證據資料，可認台灣之星公司與被告於說明安置計  
27 畫及請原告簽署通知書時，均多次明確表示「優離方案之具  
28 體申請時程與規範，應以被告之公告、通知或規定為據」，  
29 足以促請符合資格之勞工留意被告公布之優離方案相關資  
30 訊，並及時確認是否符合資格或擬申請。

31 8.綜上，本院認定，系爭記載係衡酌勞僱雙方利益，合理界定

01 勞工權利行使要件所為之約定，難認有違誠信原則，應屬有  
02 效。

03 (二)原告依甲約定、乙約定請求被告給付優離金並發給非自願  
04 離職證明書，不應准許。

05 1.本院認定被告具體實施之優離方案申請時程與規範，已兼顧  
06 勞僱雙方權益，亦符合誠信原則，分點說明如下：

07 (1)台灣之星公司與被告於112年12月1日合併後，被告已於附表  
08 所示時間，分別於113年1月、113年9月及114年1月三次公告  
09 優離方案申請期間，並以電子郵件通知勞工，另檢附優離方  
10 案申請書供列印填載。於各次信件中，被告均再次提醒勞  
11 工，優離方案之申請時間、方式及規範，均應依台灣大哥大  
12 之公告或通知為準。有電子郵件截圖在卷可稽（本院卷第13  
13 3至137頁）。

14 (2)其中，被告最後一次以電子郵件通知時，特別敘明「此為最  
15 後一次受理優離申請」，並載明有意申請者應於114年1月6  
16 日至2月14日期間提出申請，並明確註記「未於前述期間申  
17 請者不適用優離方案」之重要事項（本院卷第137頁）。

18 (3)況被告所訂優離方案最終申請期限為114年2月14日，距合併  
19 基準日已逾1年2個月。考量優離方案迄日為114年5月31日，  
20 且申請優離之勞工尚須配合工作交接，如欲使申請優離之勞  
21 工得於114年5月31日前完成交接離職，則被告以114年2月14  
22 日為最終申請日，亦屬合理。

23 (4)綜上，可認被告於合併基準日後之相當期間內，三度提供符  
24 合資格之勞工申請優離之機會，並已明確說明未依限申請之  
25 不利效果。被告嗣後具體訂定之優離方案申請時間、方式及  
26 規範，已兼顧勞僱雙方權益，並無違反誠信原則。

27 2.原告既不爭執其已收受本院卷第133至137頁之電子郵件，並  
28 自承為二技畢業，自101年起即在電信事業服務（本院卷第1  
29 77頁），可認至114年止，已具10餘年工作經驗，具有相當  
30 之專業與理解能力。

31 3.另查，被告所提出之通知書及電子郵件內容並非艱澀難懂

01 (本院卷第131至137頁)，即使無法律專業背景者，亦足以  
02 理解前開文件內容。是以，可認原告應已知悉優離方案之申  
03 請時程及相關規範均依被告規定，並明瞭114年2月14日為優  
04 離方案之最終申請日。

05 4.惟原告自陳，其於114年2月18日始提出優離申請（本院卷第  
06 176頁），顯已逾114年2月14日之申請期限。是以，被告依  
07 優離方案之規範，認原告逾期申請而不予受理，尚屬有據。  
08 原告既未依約定期間申請優離，自不得依優離方案、甲、乙  
09 約定，請求被告給付優離金並發給非自願離職證明書。

10 (三)原告依勞基法第19條及就保法第11條第3項、第25條第3項  
11 前段請求被告發給非自願離職證明書，不應准許。

12 1.按就保法第25條第3項規定，第1項所稱離職證明文件，指由  
13 投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。又依就  
14 保法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，係指被保險  
15 人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或  
16 因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情  
17 事之一離職。另按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證  
18 明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦有明文。

19 2.原告未於期限內提出優離申請，業如前述，難認其離職係基  
20 於優離方案。依被告提出之原告於114年3月17日所填離職申  
21 請書（本院卷第139頁），縱使原告於該申請書中，就優離  
22 方案之申請經過向被告提出建議，惟仍不影響原告係以該申  
23 請書向被告為辭職之意思表示。

24 3.本件原告既非依勞基法第11條、第13條但書、第14條或第20  
25 條規定情事離職，自不得依勞基法第19條及就保法第11條第  
26 3項、第25條第3項前段，請求被告發給非自願離職證明書。

27 四、綜上所述，原告依安置計畫、甲約定、乙約定、勞基法第19  
28 條、就保法第11條第3項、第25條第3項前段之規定擇一請求  
29 被告開立非自願離職證明書，並給付原告387,114元，及自  
30 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之  
31 利息，為無理由，應予駁回。

01 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
02 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

03 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 114 年 11 月 19 日  
05 勞動法庭 法 官 葉晨暘

06 以上正本係照原本作成。

07 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  
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 11 月 19 日  
10 書記官 許雅惠

11 【附表】

12 【本附表時間均為民國】

13

編號	優離申請公告次數	公告日期	申請起日	申請迄日
1	第一次	113/1/25	113/2/1	113/2/16
2	第二次	113/9/2	113/9/2	113/9/30
3	第三次	114/1/6	114/1/6	114/2/14