

原告 莊季芳  
訴訟代理人 胡睿仁律師  
被告 台灣本田股份有限公司

法定代理人 齊藤真  
訴訟代理人 劉志鵬律師  
廖福正律師  
戴丞偉律師

上列當事人間因給付優惠離職金等事件，本院於民國115年2月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國92年6月16日起任職於被告公司，離職前擔任顧客服務部發注在庫管理課之副理。原告於115年1月17日向被告公司人資部門索取「台灣本田股份有限公司離職申請單」（下稱系爭離職申請單），並於114年1月20日將系爭離職申請單遞交單位主管。嗣自114年1月22日至2月7日間，多位主管及總經理與原告晤談並進行慰留，主管另於同年2月12日表示希望原告延期離職，原告則表示會考慮，故兩造就原告之最後離職日仍在協議中。

(二)又被告公司於114年2月7日發布主旨為「2025實施『優惠離職專案』暨重申『優惠退休』」之人事公告，其性質為勞動基準法第70條之工作規則，且業經被告公開揭示，應成為兩造勞動契約之內容。而斯時原告仍為被告員工，且兩造就最後離職日仍在協議中，原告並符合上開人事公告所載優惠離職專案（下稱系爭優惠離職專案）方案一之適用資格，原告

01 遂於114年2月27日向被告申請適用系爭優惠離職專案，被告  
02 卻以該專案僅適用於績效不良者，且原告未於公告及申請期  
03 間提出申請為由，拒絕協助原告申請，使原告無法領取依系  
04 爭優惠離職專案所得請領之優惠離職金新臺幣（下同）102  
05 萬8011元。原告認申請無望而於114年3月7日離職，致未符  
06 合系爭優惠離職專案所定最後在職日為114年3月31日之要  
07 件，然此係被告以違背誠實信用之方式，阻止原告條件成  
08 就，應視為條件業已成就。為此，爰依系爭優惠離職專案提  
09 起本件訴訟。並聲明：1. 被告應給付原告102萬8011元，及  
10 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  
11 利息。2. 願供擔保，請准宣告假執行。

## 12 二、被告答辯：

13 原告於114年1月17日自請離職，申請於114年3月7日為最後  
14 在職日，同日與人事課進行面談並填具「台灣本田股份有限  
15 公司離職問卷訪談表」，自斯時起，原告已為終止勞動契約  
16 之意思表示，當意思表示到達被告後即生效力，兩造勞動契  
17 約於114年3月8日起即不存在。又原告之部門主管於114年1  
18 月22日訪談原告時，曾詢問可否延後至同年3月14日離職，  
19 原告仍堅持最後在職日為同年3月7日。故原告不符合系爭優  
20 惠離職專案所定「申請日期：2025.02.10～2025.02.27」、  
21 「最後在職日：2025.03.31」之要件。況被告本於經營管理  
22 之考量，就原告申請系爭優惠離職專案仍保有准駁之權限，  
23 故被告否准原告之申請應為合法等語。並聲明：（一）原告之  
24 訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保免為假執行。

## 25 三、兩造不爭執事項（本院卷第175至176頁，並依判決內容調整 26 文句）

27 （一）原告自92年6月16日起受雇於被告，離職前擔任顧客服務部  
28 發注在庫管理課之副理，最後工作日為114年3月7日。另原  
29 告自113年6月起，每月工資為6萬2930元。

30 （二）原告於114年1月17日向被告提出系爭離職申請單，並填具最  
31 後在職日為114年3月7日。被告人事課人員於同日對原告進

- 01 行訪談，並填具離職問卷訪談表。
- 02 (三)被告公司客戶服務部協理於114年1月22日、114年2月6日與  
03 原告進行面談；客戶服務部另一協理於114年2月6日與原告  
04 進行面談；總經理於114年2月7日與原告進行面談。原告在  
05 上開面談中均未撤回離職之申請。
- 06 (四)被告於114年2月7日發布主旨為「2025實施『優惠離職專  
07 案』暨重申『優惠退休』」之人事公告。
- 08 (五)原告先後於114年2月7日、114年2月27日申請適用系爭優惠  
09 離職專案，請求被告給付優惠離職金，被告均予以拒絕。
- 10 (六)若原告得適用系爭優惠離職專案，被告應給付原告優惠離職  
11 金102萬8011元。

#### 12 四、得心證之理由

- 13 (一)按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利  
14 時即發生形成之效力，不必得雇主之同意，亦不因雇主同意  
15 或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院110年度  
16 台上字第14號判決意旨參照）。次按終止權之行使，應向他  
17 方當事人以意思表示為之，此觀民法第263條準用第258條規  
18 定自明。又非對話而為意思表示者，其意思表示以通知達到  
19 相對人時，發生效力，民法第95條第1項定有明文。所謂達  
20 到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時  
21 可了解其內容之客觀之狀態而言（最高法院109年度台上字  
22 第1833號判決意旨參照）。
- 23 (二)被告於114年2月7日以人事公告發布系爭優惠離職專案，公  
24 告說明欄即敘明「為使同仁擁有多元生涯發展選擇及健全公  
25 司組之人力結構，特辦理『優惠離職專案』」，並載明「申  
26 請時間：2025.02.10~2025.02.27」、「最後在職日：202  
27 5.03.31」、「有意願者請向人事課索取表單，經總經理核  
28 准後生效；若申請人數達計畫上限將提終止專案」等語，有  
29 該人事公告附卷可佐（本院卷第25頁），足見被告係以優惠  
30 條件鼓勵原無離職計畫或尚未申請離職之員工提出離職申  
31 請，藉以調整公司人力結構。

01 (三)查原告於114年1月17日即已提出系爭離職申請書，並於離職  
02 原因欄勾選「工作量多、經常加班」、「工作壓力大」，且  
03 於說明欄詳加描述相關情形，並在「申請最後在職日」欄填  
04 寫「114年3月7日」。而被告人事課人員於同日對原告進行  
05 訪談，訪談內容包含原告對於公司各項制度、環境之滿意度  
06 及其離職原因，並填具離職問卷訪談表，此亦有系爭離職申  
07 請單、離職問卷訪談表在卷可憑（本院卷第23頁、第105至1  
08 07頁）。足認原告預告終止勞動契約之意思表示清楚明確，  
09 其意思表示於114年1月17日已達到被告而發生效力。

10 (四)原告固主張：被告於114年2月6日、7日有進行慰留，主管於  
11 114年2月12日亦表示希望原告延期離職，原告稱會考慮，故  
12 兩造就離職日仍在協議中等語，並提出其與前同事之對話紀  
13 錄擷圖、與前任工會理事長通話錄音逐字稿為證（本院卷第  
14 123頁、第149至157頁）。然被告所為慰留，核屬其受理離  
15 職申請後之內部作業流程，不影響原告終止契約意思之效  
16 力，而原告亦不爭執其未撤回離職申請及最後工作日為114  
17 年3月7日等事實（不爭執事項(一)、(三)），自難僅以被  
18 告公司進行慰留及情商延後離職日期等情，認定原告有變更  
19 終止勞動契約之時間或撤回離職申請，兩造勞動契約仍於11  
20 4年3月8日因原告自請離職而終止。況原告於114年1月17日  
21 已提出離職申請，並擇定最後工作日為114年3月7日，顯非  
22 被告欲以系爭優惠離職方案鼓勵申請離職之員工，且與系爭  
23 離職方案所定條件不符，是原告主張其應適用系爭優惠離職  
24 專案，被告應給付優惠離職金等情，即屬無據。

25 五、綜上所述，原告依系爭優惠離職專案，請求被告給付優惠離  
26 職金102萬8011元，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁  
27 回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核  
29 與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

01 勞動法庭 法官 張淑美

02 以上正本係照原本作成

03 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  
04 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

06 書記官 潘芊亦