臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第12號

原　　告　張辰彥
被　　告　澳商澳盛銀行集團股份有限公司
法定代理人　陳國榮
訴訟代理人　許修豪律師
　　邱韋智律師

上列當事人間請求給付久任離職金事件，本院於民國109年3月3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

壹、程序方面

本件原告起訴時被告公司法定代理人原為施恆毅，嗣於訴訟繫屬中變更法定代理人為陳國榮，有被告之公司登記資料查詢在卷為憑（本院卷第377 頁），並經其具狀聲明承受訴訟（本院卷第55頁），核與民事訴訟法第175條、第176條規定尚無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告原受雇於被告公司（下稱系爭僱傭契約），被告於民國101 年間因欲將部分業務分割移轉予澳盛（台灣）商業銀行股份有限公司（下稱澳盛台灣子行），於101年8月15日以員工移轉通知函（下稱系爭移轉通知函）詢問原告將系爭僱傭契約移轉至澳盛台灣子行之意願，並於系爭移轉通知函載明倘原告拒絕移轉僱傭契約，即表示原告同意終止僱傭關係，原告於101年8月23日於系爭移轉通知函之回覆函（下稱系爭回覆函）中勾選「拒絕」，即係自願以資遣方式終止系爭僱傭契約之意，是被告於102 年4月7日發給原告之服務證明書中，未有非自願離職之記載，原告確屬自願離職，系爭僱傭關係於102 年4月8日終止。原告屬自願離職，且屬適用舊制之人員，舊制年資為12 年6月24日、平均工資為

新臺幣（下同）12萬5209元，合於被告之員工手冊請領久任離職金之要件，被告應依員工手冊之規定，給付久任離職金共156 萬2717元予原告。又該離職金係被告按月依原告薪水提撥固定比例之金額至信託帳戶所累計而成，被告依約確有於原告拒絕移轉僱傭關係即分割（Separation）僱傭關係時結清並給付離職金之義務。另被告於員工手冊亦承諾其離退福利優於（即 competitive）市場同業，然被告僅以勞動基準法（下稱勞基法）最低標準之1N為給付，市場同業於與本件相同情狀時給付之離職金為1.8N，是被告亦應以1.8N之標準給付離職金予原告。再者，兩造前就請求給付久任離職金之事件曾聲請勞資爭議調解，調解人亦明示給付資遣費與久任離職金間並無互斥，且被告曾有同時發給資遣費及久任離職金之慣例，被告基此慣例亦應給付久任離職金予原告等語。並聲明：被告應給付原告156萬2717元，及自102年4月8日起至清償日止，按週年利率6%計算之利息。

二、被告則以：原告於89年間原任職於訴外人荷商荷蘭銀行股份有限公司（下稱荷蘭銀行），嗣因企業併購因素於99年起受雇於被告台北分公司，被告於101 年間擬將部分業務分割移轉予澳盛台灣子行，遂依企業併購法第16條規定，於101 年8 月15日以系爭移轉通知函詢問原告將僱傭關係移轉至澳盛台灣子行之意願，經原告於101 年8 月23日以系爭回覆函拒絕同意，被告於102 年4月8日依企業併購法第17條及勞基法第11條第1、2、4 條規定終止兩造間之系爭僱傭契約，並依法給付資遣費、開立非自願離職證明書予原告，是原告係於102 年4月8日遭被告資遣，並非自願離職，系爭回覆函僅係原告表明拒絕移轉僱傭關係，並非自願離職或自願提出辭呈之意，原告既非自願離職，顯與被告工作規則第8章第7條及員工手冊所載請領久任離職金之要件不符，被告無給付久任離職金予原告之義務。又員工手冊所載「competitive」一詞，僅係表明有市場競爭力，並非指優於或與同業相同之意。另兩造前於勞資爭議調解程序中之調解人，並未表示被告

曾有同時給付資遣費及久任離職金之慣例，且調解委員於調解程序中所為之陳述，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判基礎，原告自不得執此主張被告有此慣例。再者，原告於102年4月8日主觀上即已知悉其有本件請求權，然於107年4月11日始提起本件訴訟，其請求權亦已逾5年之消滅時效等語為辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、經查，被告於101年8月15日以系爭移轉通知函詢問原告將系爭僱傭契約移轉予澳盛台灣子行之意願，原告於101年8月23日於系爭回覆函勾選「拒絕」，被告於102 年3月5日發函予原告（下稱102 年3月5日函），表示兩造間系爭僱傭契約自102年4月8日終止，原告之最後工作日為102年4月7日、適用勞基法舊制之服務年資為12年6月又24日、離職前6個月之平均工資為12萬5209元，被告應給付之資遣費為157 萬5547元，被告已於102年4月25日給付資遣費予原告等情，為兩造所不爭執，且有系爭移轉通知書、系爭回覆函、102 年3月5日函及同年4月10日勞資爭議調解紀錄等件為證（本院卷第105至111頁、第119頁、第121頁、第127頁、第129頁），自堪信為真實。

四、本院之判斷：

原告主張其係以系爭回覆函拒絕移轉僱傭關係，自願以資遣方式終止兩造間之僱傭關係，系爭僱傭關係因其自願離職而終止，其係適用舊制且舊制服務年資滿5 年者，依員工手冊關於久任離職金之規定、被告公司表明離退福利優於同業之承諾及被告公司前曾同時給付資遣費及久任離職金之慣例，請求被告公司給付久任離職金共156 萬2717元及按週年利率6%計算之利息等情，然為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件之爭點闕為：■怏t爭僱傭關係是否因原告自願離職而終止？■阢鴉i請求被告給付久任離職金共156 萬2717元，有無理由？

■怏t爭僱傭關係是否因原告自願離職而終止？

1.按併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日30

日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工。該受通知之勞工，應於受通知日起10日內，以書面通知新雇主是否同意留用，屆期未為通知者，視為同意留用。前項同意留用之勞工，因個人因素不願留任時，不得請求雇主給予資遣費；公司進行併購，未留用或不同意留用之勞工，應由併購前之雇主並依勞動基準法第16條規定期間預告終止或支付預告期間工資，並依同法規定發給勞工退休金或資遣費，104 年7月8日修正前之企業併購法第16條第1、2項及第17條，分別定有明文。次按，依現行勞基法規定，公司間進行合併（含吸收合併、新設合併）而原公司因而消滅者，屬勞基法第20條所稱之「轉讓」；惟，當公司間進行財產收購或分割，而原公司並未消滅者，即無法適用勞基法第20條之規定。但未留用勞工及未同意留用之勞工與新雇主間並未建立僱傭關係，故舊雇主仍應依原勞動契約對該勞工資遣或給付退休金之責任。為保障勞工權益，特於本條明定應由舊雇主負責支付拒絕留用勞工之資遣費或退休金，企業併購法第17條之立法理由敘之甚明。再按，事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費，勞基法第20條第1項亦有明文。末按，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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3 項亦有明文。準此，雇主依企業併購法第17條規定，終止與企業分割後未同意留用勞工間之勞動契約，其規範意旨核與雇主依勞基法第20條規定終止勞動契約之情形相同，均係為保障未留用或未同意留用勞工得請求資遣費或退休金之權益，自均屬就業保險法第11條第3項所定非自願離職之範疇，先予敘明。

■珥鴉i主張被告公司於101 年間擬將部分業務分割移轉予澳盛台灣子行，遂於101年8月15日以系爭移轉通知函詢問原告將僱傭關係移轉至澳盛台灣子行之意願，原告於101年8月23日

於系爭回覆函勾選「拒絕」移轉，係自願以資遣方式終止僱傭關係，系爭僱傭契約是因原告自願離職而終止云云，固據提出系爭移轉通知函、系爭回覆函、102 年3月5日函文及離職證明書為證（本院卷第105至111頁、第339 頁）。經查：

š 依系爭移轉通知函記載：「為進行被告公司在台灣設立子行事宜，被告之大部分分行暨業務（包括資產及負債）將依照企業併購法有關分割之規定，由澳盛台灣子行承受」、「因此，台端與被告公司之僱傭關係預定於2013年第一季（或被告公司另行公告或通知之日）移轉至澳盛台灣子行」、「請於2012年8 月27日下班前，於本通知函所附之「回覆函」簽名並勾選「同意」或「拒絕」移轉，並回擲予人力資源處，以明示台端是否同意或拒絕移轉」、「若台端拒絕移轉台端之僱傭關係至澳盛台灣子行，則代表台端瞭解並同意下列事項：■蚔D商澳盛銀行將另擇期對台端發送正式僱傭終止通知（本通知函非正式僱傭終止通知）；且■狻馦壇鄗擃寤A澳商澳盛銀行與澳盛台灣子行可能無適合台端之職缺」等語（本院卷第107 頁）；及系爭回覆函記載：「本人　張煇昇ｖ，茲確認收訖「員工移轉通知函」，並□同意□拒絕接受該通知函條款。」，原告並於其上簽名並勾選「拒絕」（本院卷第109 頁）等情觀之，足認原告於系爭回覆函勾選「拒絕」時，即已明確知悉被告係依企業併購法之規定詢問原告移轉僱傭關係之意願，並自斯時起即知悉且同意其拒絕移轉僱傭契約予澳盛台灣子行後，將由被告終止系爭僱傭契約。

˜ 原告雖主張其係以系爭回覆函為自願離職或自願被資遣之意思表示云云，惟參諸被告於系爭移轉通知函末載明：「若台端有任何疑問，或希望討論本通知函之內容，請與人力資源處聯繫」（本院卷第107 頁），原告於收受系爭移轉通知函後，僅於系爭回覆函勾選「拒絕」移轉僱傭關係，然未於其上加註任何文字（本院卷第109 頁），衡諸常情，倘原告於勾選拒絕移轉僱傭關係之選項時，兼有自願離職之意，理應於系爭回覆函加註文字以表明其真意，然原告僅勾選「拒絕

」，足認其真意應係依系爭移轉通知函所載，拒絕將系爭僱傭契約移轉至澳盛台灣子行，且同意被告依企業併購法之規定，另擇日對其為終止系爭僱傭契約之意。又原告自101年8月23日填寫系爭回覆函後，仍繼續於被告公司任職，至102年3 月25日仍自被告處領取該月薪資，有原告該月份之薪資明細在卷可佐（本院卷第305 頁），益徵原告於系爭回覆函勾選拒絕移轉僱傭關係時，並無自願離職之意。此外，原告復未能就其係以系爭回覆函為自願離職或自願被資遣之意思表示為其他舉證，其上開主張，已無足採。

再參諸102 年3月5日函記載：「台端（即原告）已拒絕將台端現有與被告分公司之僱傭關係，依企業併購法第16條之規定移轉至澳盛台灣子行。由於被告之大部分分行暨業務（包括資產及負債）將會或已經轉讓予澳盛台灣子行，台端之現有職位將遭裁撤，且被告並無其他適合台端之職缺，因此本公司別無選擇，僅能依據企業併購法第17條、勞基法第11條第1款（歇業或轉讓）、第2款（業務緊縮）、第4款（業務性質變更）之規定，於2013年4月8日0時0分起終止台端與被告間之僱傭關係」等語觀之（本院卷第111 頁），被告顯係以102年3月5日函預告於102年4月8日終止系爭僱傭契約；復於102 年4月7日開立服務證明書予原告，並於其上亦載明：「因業務轉讓，依據企業併購法第17條、勞基法第11條第1款（歇業或轉讓）、第2款（業務緊縮）、第4款（業務性質變更），終止勞動契約」等語（本院卷第339頁）；更於102年4月25日給付資遣費予原告，亦有102 年4月10日勞資爭議調解紀錄可稽（本院卷第121 頁），是被告抗辯系爭僱傭契約係由被告依企業併購法第17條及勞基法第11條第1、2、4款規定終止一節，堪信真實。揆諸上開說明，雇主依企業併購法17條規定及勞基法第11條各款事由終止僱傭關係，均屬非自願離職，原告主張其係自願離職終止系爭僱傭契約云云，自無足採。準此，系爭僱傭契約是由被告於102 年3月5日依企業併購法第17條及勞基法第11 條第1、2、4款規定，預

告於102年4月8日終止之事實，堪予認定。

■阢鴣i請求被告給付久任離職金共156萬2717元，有無理由？

■茷鬆b現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。次按，解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院99年度台上字第1421號判決意旨參照）。

■珼鴣i主張其係自願離職，且為適用舊制且舊制年資滿5 年者，被告應依員工手冊之規定，給付久任離職金予原告云云，雖據提出原證a1所示英文版員工手冊及原證a2所示之中文版員工手冊為憑（本院卷第85至101頁）。經查：

š 原告雖主張原證a1所示英文版員工手冊之內容係就ABN 舊制員工之離退福利相關規範為補充說明，故該英文版係為補足中文版之內容而設，其依上開英文版員工手冊為其請求權基礎，請求被告給付久任離職金云云，固有該英文版員工手冊為據（本院卷第85頁）。惟觀諸原證a1所示英文版員工手冊記載：「ADDENDUM - ABN AMRO/RBS staff who have transferred to ANZ」、「This addendum, has been created to supplement the "ANZ Taiwan Employee Handbook"(

updated as at April 2010) and aims to provide clarity to ABN AMRO/RBS staff who have transferred to ANZ Taiwan.」等語及其內容，核與被告提出之被證2 英文版員工手冊之附件內容相同（本院卷第253 頁），此情為原告所不爭執（本院卷第333頁「序1.」），是原證a1 所示英文版員工手冊僅為被證2 英文版員工手冊之附件，並非完整之員工手冊，應堪認定。再衡諸被告提出之被證3 中文版員工手冊亦有上開附件之記載，此觀該中文版員工手冊之附件記載：「附件：適用荷蘭銀行/蘇格蘭銀行移轉至澳盛銀行的員工」、「此附件係作為台灣澳盛銀行員工手冊（更新至2010年4月）針對原荷蘭銀行/蘇格蘭皇家銀行移轉至澳盛銀行的員工之補充說明」等語（本院卷第287 頁），核與上開英文版員工手冊附件之文義相同乙情自明，足徵被證2 之英文版員工手冊與被證3 中文版員工手冊之規範內容相同，僅有中英文之差異，並無原告所述以英文版補充中文版規範不足之情，先予敘明。再者，原證a1所示英文版員工手冊及原證a2所示之中文版員工手冊，均僅係節錄之內容並不完整，且原告據以為請求權基礎之原證a1所示英文版員工手冊，為被證2英文版員工手冊之附件、被證3 則為被證2之中文版等情，業如前述，是本院認本件以被證2及被證3（下合稱系爭員工手冊，分稱被證2為系爭英文版員工手冊、被證3為系爭中文版員工手冊）認定被告依員工手冊有無給付久任離職金之義務，即為已足，毋庸再引用內容相同之原證a1及原證a2所載內容，併予敘明。

˜ 系爭員工手冊係就受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等工作條件訂立之共通適用規範，俾使受僱人一體遵循，且為原告於本件主張久任離職金之請求權基礎，系爭員工手冊屬工作規則，兩造均應受其拘束，應堪認定。又被告102 年1月1日版之工作規則（下稱系爭工作規則），亦係就員工之僱用、薪資、福利、獎懲、解僱等勞動條件所為之規範，揆諸前揭說明，無論原告是否知悉或同意系爭工作規則之內容，除系

爭工作規則有違反法律強制規定等情外，當然為系爭僱傭契約內容之一部，自不待言。

再觀之系爭員工手冊之附件，明確揭示該附件之適用對象為荷蘭銀行（即ABN AMRO）移轉至被告公司之員工，該附件係針對該等員工適用系爭員工手冊所為之補充說明（本院卷第287 頁），洵堪認定；被告自陳原告原任職於荷蘭銀行，自99年因企業併購始受僱於被告台北分公司，原告亦主張其屬應適用ABN 舊制之員工，是原告屬系爭員工手冊附件適用之對象，亦堪認定。觀諸系爭中文版員工手冊附件關於久任離職金規定之記載：「就舊制退休金之服務年資，澳盛銀行將繼續原荷蘭銀行/蘇格蘭皇家銀行之久任離職金制度。於員工自動請辭或兩願終止法律關係時，員工服務至少達5 年者，得請求如下所述一次性給付」等語觀之（本院卷第289 頁），原告須係自動請辭或兩願終止法律關係時，始得請求被告給付久任離職金。且參諸系爭工作規則第8章第7條「久任離職金」規定：「■芷蟆■99年4 月17日前受僱於荷蘭銀行且曾經參加勞動基準法舊制或目前參加勞動基準法舊制之員工：員工服務滿5 年以上，因個人因素自動請辭（因免於解僱而請辭者除外）並依本規則辦妥離職及職務移交事項者，得依下列規定給付久任離職金」等語（本院卷第179 頁），亦明定原告須係因個人因素自動請辭，被告始有給付久任離職金之義務。惟兩造間系爭僱傭契約之終止，係因被告將部分資產分割予澳盛台灣子行，原告拒絕移轉僱傭關係至澳盛台灣子行，被告始依企業併購法第17條及第11條1、2、4 款事由終止系爭僱傭契約，原告屬非自願離職，業如前述，其離職原因顯與系爭中文版員工手冊之附件及系爭工作規則所載「自動請辭」或「兩願終止」之要件不符，原告請求被告給付久任離職金，顯屬無據。

原告雖主張系爭英文版員工手冊係記載「Upon voluntary resignation or separation,...」等語（本院卷第254 頁），其中「voluntary resignation」為自願離職之意、而「

separation」則為分割僱傭關係之意，並無兩願終止法律關係之用語云云。惟查，separation之單詞雖有「分割」之中文字義，然原告主張separation為分割僱傭關係，不僅法無「分割」僱傭關係之規定，且以其語意觀之，亦無從明瞭所欲表彰之文義，難認原告主張separation一詞為分割僱傭關係乙情可採。況「voluntary resignation or separation」之文義，實應為voluntary resignation 或是 voluntary separation之意，即均為自願離職之意，原告既非自願離職業如前述，縱依系爭英文版員工手冊之規定，原告亦與請領久任離職金之要件不符，是其主張仍無可採。至原告另主張其係自願被資遣，屬自願離職乙節，業經本院認其所言不足採（見前述四■■疴■），茲不贅言。

原告另主張久任離職金係被告依原告每月薪水提撥固定比例之退休金至指定之員工信託帳戶，被告自應於其離職時將該筆金額結清並給付予原告云云。惟原告所述係系爭員工手冊關於被告應依勞退舊制提撥退休金之規定，與原告請求之久任離職金有別。況雇主依勞基法雖有提撥勞工退休準備金至勞工退休準備金專戶之義務，然勞工於符合退休要件自請退休前，並無請求雇主給付之權利，倘勞工未達退休年資前離職，即無從依勞基法請求雇主給付退休金。原告自承其係適用勞退舊制即適用勞基法關於退休之規定，依勞基法第53條及第57條規定，須工作10年、年滿60歲，或工作15年、年滿55歲，或工作25年以上者，始得自請退休，且上述工作年資以服務同一事業或依法得併算之年資為限，系爭僱傭契約於102年4月8日終止時，原告僅約43歲，有其服務證明書所載出生期日可佐（本院卷第339頁），斯時其年資及年齡均未達得自請退休之標準，被告自無給付其依法按月提撥之勞工退休準備金予原告之義務，原告此部分主張，亦無足採。

綜上，系爭僱傭關係係由被告依企業併購法第17條及第11條1、2、4款事由終止，原告並非自願離職，與系爭員工手冊及系爭工作規則關於給付久任離職金之要件均不符，其請

求被告給付久任離職金156 萬2717元，為無理由，難以照准。

■惺鴳i復主張被告於系爭英文版員工手冊承諾其離退福利係可匹敵（相同或優於）市場銀行同業，以吸引舊員工續作云云，惟其引用之系爭英文版員工手冊係記載：「 All staff benefits entitlements are subject to ongoing review, to ensure that our benefits program is market competitive and attractive to both new and existing employees.」等語（本院卷第254 頁），觀諸系爭中文版員工手冊該部分之規範，記載：「銀行會持續檢視以上福利項目以確保該福利項目具市場競爭性，並足以吸引新人才及現職員工」等語（本院卷第291 頁），足徵該條所載「market competitive」 係指市場競爭力之意，並非原告所指「優於同業」之文義，難認被告確有承諾其離退福利優於同業之情，原告逕行主張被告應以優於同業之標準給付其久任離職金，亦無足採。

■祂鴳i另主張兩造於勞資爭議調解時，調解人即訴外人賴香伶曾表示資遣費之給付與久任離職金之發給無互斥，且被告員工曾有領取資遣費後仍獲久任離職金給付之慣例，是被告縱已給付原告資遣費，仍應依該慣例給付久任離職金予原告云云。惟查，觀諸102年4月10日由賴香伶任調解人之勞資爭議調解紀錄，僅係於「事實調查」中之「勞資雙方爭執部分」記載「勞方認定資遣費與久任離職金之發給無互斥之明文規定，且有其他員工資遣後仍有領取久任離職金之例，資方認定久任離職金係以『自動離職』為前提，無發給之義務」，並於「調解人建議」欄記載「建請勞資雙方自行協商解決，並體恤勞方長年付出之辛勞，酌予發給補償金」等語（本院卷第121 頁），原告顯係將該勞資爭議調解紀錄就其上開主張之記載，誤認為係調解人之建議。另本院雖依原告調查證據之聲請，命被告提出分割計畫書（該證物涉及商業機密，外放於證物袋），然遍觀該分割計畫書，並無被告依企業併

購法第17條資遣未同意留用之員工後，復給付久任離職金予該員工之相關事證，原告亦未能就被告員工於類此情狀曾有同時領取資遣費及久任離職金之前例等情為其他舉證，本院自難僅憑其其上開主張，逕認被告有給付久任離職金予原告之義務，原告上開主張，自亦不足採。

五、綜上所述，系爭僱傭關係由被告依企業併購法第17條及勞基第11條第1、2、4款規定終止，原告係非自願離職，與系爭員工手冊及系爭規則給付久任離職金之要件不符，被告復無依承諾或慣例應給付久任離職金予原告之情。從而，原告請求被告給付久任離職金156萬2717元，及自102年4月8日起至清償日止，按週年利率6%計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，及被告關於時效抗辯之陳述，經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不予以一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。自屬無據，不應准許。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　洪純莉

以上正本係照原本作成。

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　　109　　年　　4　　月　　7　　日

書記官　范國豪