臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第114號

原　　告　曾金池

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　遠東航空股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張綱維

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年8月4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：

本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：伊自民國103年5月31日起任職於被告公司擔任董事長室顧問乙職，詎訴外人即被告公司前副董事長鄭晴文（以下逕稱其名）於108年4月10日口頭通知伊108年4月11日後不用上班，薪資及勞工保險（下稱勞保）、全民健康保險（下稱健保）退保計算至同年月30日，但未告知伊有何違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條之情節，應無勞基法第18條第2款規定雇主得不發給資遣費之情形。又依民航局108年4月公告之國籍民用航空運輸業營運概況，被告公司107年度發生虧損達新臺幣（下同）332,167,000元，且被告公司於108年12月13日即以不堪長期營運虧損為由停止營業，是被告公司如對伊主張有效終止勞動契約亦僅得依勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮」規定，且依勞基法第16條規

定，應預告或給予預告期間工資及資遣費。而被告公司雖於108年4月10日預告將於同年月30日終止勞動契約，惟預告期間僅有20日，未達法定預告期間30日。又伊每月實領薪資為180,455元，而被告公司自107年8月起即未給付伊薪資，至108年2月22日起才又陸續給付伊部分金額（107年7月至108年4月，共應給付1,804,550元，於108年2月22日給付665,000元、同年3月5日給付136,071元、3月15日給付665,000元、4月8日給付139,599元、5月8日給付139,149元），已有給付遲延，且數額亦不足59,731元（1,804,550元-665,000元-136,071元-665,000元-139,599元-139,149元=59,731元），被告公司有未依勞動契約給付薪資之情形，被告公司於108年4月10日向伊預告終止勞動契約時，伊對被告公司表示因被告公司有未依勞動契約給付薪資之情形，亦口頭表達對被告公司終止勞動契約，退步言之，縱因伊口頭陳述有舉證上之困難，依本院91年度勞訴字第82號判決意旨，於109年11月18日伊具狀聲請法院支付命令命被告公司給付資遣費時，亦應視為終止勞動契約之意思表示。又伊自103年5月31日起至108年4月30日止受僱於被告公司，工作年資4年11個月，契約終止前每月實領薪資180,455元，加計被告公司代扣繳之所得稅15,380元，勞保費、勞工退休金、健保費共3,523元，每月薪資為199,358元（計算式：180455+15380+3523=199,358），離職前6個月之平均工資為200,394元（計算式：199358×《2/31+30/30+31/31+31/31+28/28+30/30+29/30》≒1,202,362，0000000÷6≒200,394），則被告公司應給付之資遣費為985,271元（計算式：200394×《4+11/12》=985,270.5，小數點以下四捨五入），依被告公司之工作規則第67條第1項、勞基法第17條之規定提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告985,271元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告未於言詞辯論期日到場，惟曾具狀抗辯略以：

（一）原告自103年受伊公司聘任為董事長室顧問，嗣後對外均

稱其為伊公司「營運長」，負責綜理伊公司各項營運事務，並有對外管理事務及簽名之權，顯然與通常僱傭關係中受雇用人指揮監督且在人格上、經濟上、組織上均從屬於雇用人之情形有別，是以原告與伊公司間應成立經理人之委任關係而非僱傭關係，且由行政院勞工委員會（現改制為勞動部）86年1月9日台86勞動一字第001032號函意旨，與公司成立委任關係之經理人並無勞基法之適用，則原告依勞基法及伊公司工作規則請求給付資遣費，當屬無據。

（二）原告乃於108年4間主動向伊公司提出離職請求，經伊公司同意後，兩造乃合意終止委任關係，且伊公司更感於原告於伊公司任職期間之付出，本於好意施惠之原因，於108年4月30日原告離職當日以現金給付1,000,000餘元之「離職金」予原告，退步言之，縱認兩造間成立僱傭關係，且伊公司有給付資遣費之義務，伊公司亦已於原告離職當日超額給付完畢，原告並無得再重複主張資遣費之請求權。

（三）原告任職伊公司期間，擔任伊公司之營運長，職位僅次於董事長，負責綜理公司對外全部事項、簽署公司各項重要文件，並知悉公司業務秘密，然原告卻於任職期間，於108年4月18日自行在外設立創源資本管理有限公司，所營事業項目則包含與伊公司相同之「投資顧問業、航空器及其他零件批發業、不動產租賃業」等，顯然違反公司法第23條所定經理人對公司應負有之忠實義務，且違反伊公司之工作規則，故縱認兩造間有僱傭關係存在而得適用勞基法，伊公司依勞基法第12條第1項第4款、第17條之規定，除得不經預告終止契約外，更無給付資遣費之義務。

（四）聲明：

1、原告之訴及假執行之聲請均駁回；

2、如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、得心證之理由：

（一）按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之

責，若原告無法舉證證明自己主張之事實為真實，則縱被告不能舉證其抗辯事實，或其舉證有不足之處，亦應駁回原告之請求。

（二）經查：

1、原告固主張被告公司於108年4月10日向伊依勞基法第11條第2款規定預告終止勞動契約，伊同時亦因被告公司有未依勞動契約給付薪資之情形，口頭對被告公司為終止勞動契約之意思表示云云，然為被告公司所否認，且原告主張被告公司於108年4月10日係依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，然又稱被告公司於108年12月13日以不堪長期營運虧損為由停止營業，兩者時間相差8個月，是其主張被告公司有於108年4月10日依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，是否屬實，已有可疑，原告復未舉其他證據證明之，則其主張被告公司於108年4月10日依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約、同時其亦依勞基法第14條規定對被告公司為終止勞動契約之意思表示云云，即乏依據。

2、原告另主張：縱因伊口頭陳述有舉證上之困難，於109年11月18日伊具狀聲請本院發支付命令命被告公司給付資遣費時，亦應視為終止勞動契約之意思表示云云，惟原告自承最後工作日為108年4月10日（見本院卷第273頁），被告公司並於108年4月30日將原告之勞保退保，同時停繳勞工退休金（見本院109年度司促字第20642號卷第21至22頁），堪認兩造間不論屬勞動契約或委任契約，契約關係至遲於108年4月30日亦已終止，則原告主張其於終止後近1年7月之109年11月18日聲請本院對被告公司核發支付命令應視為終止勞動契約之意思表示云云，亦難認有據。

四、綜上，原告依被告公司之工作規則第67條第1項、勞基法第17條之規定請求被告公司應給付原告985,271元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

六、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。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　方祥鴻

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　　110　　年　　8　　月　　18　　日

書記官　鍾尚勳