

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第101號

原告 黃柏升

被告 陽明海運股份有限公司

法定代理人 鄭貞茂

訴訟代理人 史乃文律師

邱柏榕律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國113年1月18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：原告自民國103年1月11日起擔任被告所屬松明輪之管輪見習員，每月薪資新臺幣(下同)51,480元、津貼25,670元，僱傭期間為3個月，於任職期間之103年2月25日因牙痛而請假，並於同年月00日下船，然並非終止兩造間之僱傭契約，惟被告未再徵詢原告有無上船意願，即片面終止兩造間之僱傭契約，並於103年3月3日將原告之勞保退掉，此乃非因可歸責於原告之事由而終止，應依船員法第39條第3款規定給付3個月平均薪資之資遣費予原告。又兩造間之僱傭契約性質上實為不定期契約，而被告違法解僱原告，原告自得依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5款及第6款規定，以起訴狀繕本送達作為終止兩造間僱傭契約之意思表示，且船員法第39條規定於船員因雇主違反法令或契約而終止僱傭契約時仍有適用，故原告亦得依船員法第39條規定請求被告給付3個月平均薪資之資遣費。再原告每月所領之津貼為經常性給予，且係為彌補勞工所提供勞務本身之特殊辛勞與負擔，而直接對勞工所提出勞務附加地為更進一步報

01 償，應可認為屬工資性質，故原告所得請求之3個月平均薪  
02 資之資遣費為237,690元。為此，爰依船員法第39條規定提  
03 起本訴等語。並聲明：被告應給付原告237,690元。

04 二、被告則以：依海商法第62條規定可知被告負有使承運貨物之  
05 船舶具備堪航能力之義務，包括「配置船舶相當船員」，即  
06 指海員之人數應與船舶正常營運所需要者相當，並應具備海  
07 員之任用資格而言；且參酌「基隆港船舶進出港簽證作業須  
08 知」第6、7條規定，在船舶出港簽證應辦妥事項中，除出港  
09 前應依船員法檢送船員名單，並應依船員法檢送各項船舶證  
10 書、船舶文書正本，送交港務局查核，且在違反船舶法等有  
11 關處置停止航行船舶，及適航性發生疑義之船舶，港務局得  
12 禁止其出航等語以觀，足見停泊港有港口國管制權，對於適  
13 航性有疑義之船舶，得禁止其出航。而被告所屬松明輪停泊  
14 臺灣港口，於開航前，必須經港務局檢查船舶及船員各種證  
15 照後始能核准開航，且航行船舶有關船員各種職位與配置人  
16 數，均有其最低需求之限制，如有欠缺，即有影響船舶在發  
17 航前及發航時之堪航能力，因此被告為具備形式及實質之堪  
18 航能力，使船舶具有安全航行能力，並配置船舶相當充足船  
19 員、設備及供應，對於已核准出航之船舶，於航行途中若有  
20 船舶提出請假離船，不為繼續履行服勞務，其意思即無繼續  
21 在船上服勞務，而於定期僱傭契約期限屆滿之前，為終止契  
22 約之意思，亦即所稱之自請離職，因此原告在松明輪航行途  
23 中，向被告為提出「回去照顧家人」之請假意思，因被告無  
24 意慰留而同意原告所請，則兩造間之定期僱傭契約已合意於  
25 103年2月28日離船時為終止，僱傭契約即為消滅，是被告並  
26 未單方片面終止兩造間之僱傭契約。再者，縱認原告主張依  
27 船員法第39條規定，被告應給付原告終止契約後之資遣費即  
28 3個月之平均薪資(被告仍否認之)，然其中薪津25,670元部  
29 分，依船員法第2條第13款、15款明載：「十三、津貼：指  
30 船員薪資以外之航行補貼、固定加班費及其他名義之經常性  
31 給付。」，足見應屬薪資以外之給付，惟船員法第39條既規

01 定：「按月給付報酬者，加給平均薪資三個月。」，而已明  
02 文排除薪資以外之薪津納入資遣費計算，故原告之資遣費金  
03 額應僅為158,580元(計算方式：103年1月11日起迄2月28日  
04 止之薪資共863,54元，除以在船時間49天，其平均每日薪資  
05 為1,762元，三個月共158,580元)，並非原告所主張之237,6  
06 90元等語資為抗辯。並聲明：(一)駁回原告之訴。(二)如受不利  
07 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 08 三、兩造不爭執事項：

09 (一)兩造於000年0月間簽訂船員定期僱傭契約，約定由原告擔任  
10 被告所屬松明輪之管輪見習船員，每月薪資為51,480元、津  
11 貼25,670元，為期三個月。

12 (二)原告於103年1月11日上船服勞務，103年2月25日以回去照顧  
13 家人為由提出船員請假單，並於000年0月00日下船後即未再  
14 上船。

### 15 四、得心證之理由：

16 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
17 民事訴訟法第277條本文載有明文。民事訴訟如係由原告主  
18 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以  
19 證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能  
20 舉證，或其舉證尚有疵累，亦應駁回原告之請求(最高法院1  
21 00年度台上字第415號判決意旨參照)。本件原告主張被告  
22 曾於103年約2月底、3月初間單方片面終止兩造間之僱傭契  
23 約，並據此請求資遣費，然此為被告所否認，並以前揭情詞  
24 置辯，則依前揭說明，自應由原告就其所主張被告單方終止  
25 勞動契約此有利於己之事實負舉證責任。

26 (二)次按，終止權之行使，應向他方當事人以意思表示為之，民  
27 法第263條準用第258條第1項載有明文。經查，依原告所自  
28 陳：其不記得被告有沒有向其說不用再來上班等語，有本院  
29 言詞辯論筆錄可稽(參本院卷第100頁)，而被告既否認有為  
30 單方終止權之發動，且原告亦未能說明及舉證證明被告有為  
31 單方終止僱傭契約之意思表示，則原告主張其遭被告片面解

01 僱，即難認有據。又原告雖執被告於103年3月3日將其退保  
02 為據，主張被告係單方終止僱傭關係云云，然此僅為被告向  
03 勞工保險局申報將原告退保之行政手續，並非向原告所為之  
04 終止意思表示，且退保之原因多端，除了雇主單方終止僱傭  
05 關係外，亦包含兩造合意終止、勞方單方終止或其他情形，  
06 是尚難僅以被告有將原告退保一節，遽反推被告必係單方終  
07 止兩造間之僱傭契約。至被告所辯稱原告於103年2月27日請  
08 假下船，且其不為慰留，兩造已合意終止僱傭關係等情，則  
09 縱認原告並非如被告所辯係自請離職，然依被告上開所述情  
10 節其亦僅為其同意原告離職，仍未能依此逕推論被告即有為  
11 單方終止兩造間僱傭關係之意思表示，故原告主張被告片面  
12 終止兩造間之僱傭關係，實非有據。從而，原告主張其於10  
13 3年約2月底、3月初間遭被告片面解僱，並依船員法第39條  
14 規定請求被告給付資遣費，並無理由。

15 (三)復按法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，  
16 應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用，中央法規  
17 標準法第16條定有明文，此即「特別法優於普通法」原則。  
18 依前述規定，二種以上法律就同一事項均有規定，且其規定  
19 內容不同，即應適用特別法，除非特別法規定有不足或未規  
20 定時，才有依普通法規定予以補充適用之餘地。因船員具有  
21 勞工身分，但勞工未必具有船員身分，立法者有鑑於船員工  
22 作性質及環境有別於陸上勞工，勞基法中相關規定無法與航  
23 運事業特殊性配合，乃於船員法另作規定，以優先於勞基  
24 法，此觀88年6月23日公佈施行之船員法第1條明定「為保障  
25 船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關  
26 係，促進航業發展；並加強遊艇駕駛與動力小船駕駛之培訓  
27 及管理，以推動遊艇活動發展，特制定本法」，及參諸船員  
28 法第26條立法理由「航運事業涉及國際事務，其業務與國際  
29 航運狀況及航運慣例息息相關，且船員在船上工作性質與陸  
30 上工作差異很大，具離家性、海上航行危險性及航行輪班等  
31 特性，故國際上對船員之報酬除薪資外，多以航行津貼、固

01 定加班費予以補償，且船上偶有臨時性之工作如原屬碼頭工  
02 人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口之特殊  
03 規定所產生之額外工作，均以特別獎金方式發給，故船員報  
04 酬結構與勞基法所定工資結構不同，爰依現行船員報酬內涵  
05 及國際慣例，明定船員報酬結構」等語，另船員法針對船員  
06 之資格、執業與培訓、船員僱用、勞動條件與福利包括薪  
07 津、傷病、撫卹、退休及保險等為規範，與勞基法係適用陸  
08 上全體勞動關係所為之一般性規定不同，應屬勞基法之特別  
09 法，船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，  
10 依前揭說明，基於特別法優於普通法原則，應優先適用船員  
11 法，勞基法僅於船員法未規定且其適用並無矛盾之事項，且  
12 未涉及海上特殊性，方得依勞基法相關規定予以補充適用。

13 (四)而依船員法第22條第5項「不定期僱傭契約之船員終止僱傭  
14 契約時，應準用第二項規定預告雇用人或船長。定期僱傭契  
15 約之船員終止僱傭契約時，應在一個月前預告雇用人或船  
16 長。」；同法第23條「定期僱傭契約，其期限於航行中屆  
17 滿者，以船舶到達第一港後經過四十八小時為終止。」；同  
18 法第24條前段「僱傭契約因故停止履行後，繼續履行原約或  
19 定期僱傭契約屆滿後，未滿三個月又另訂定新約時，船員前  
20 後工作年資應合併計算。」等規定，可見船員法允許就船員  
21 之勞務提供訂立定期僱傭契約。再參之船員法第51條之立法  
22 理由「由於船員上船工作多採定期僱傭方式辦理，而採不定  
23 期僱傭之船員亦不可能在同一條船上長期連續工作不下船休  
24 息，當船員契約期滿下船後，由於原職位已由他人遞補而無  
25 法再回原職工作，故船員轉換船舶、轉換公司之情形極為普  
26 遍」等語，足認在國際遠洋航運實務上，因遠洋船員之工作  
27 型態、時間及所處環境等層面，皆有別於在陸上工作之一般  
28 勞工，故航運公司確實可與船員簽署個別獨立定期僱傭契  
29 約，應屬明確。

30 (五)被告公司所營事業為船舶運送業務，且有遠洋航運運送之需  
31 求，而審酌貨物運送及船員工作之性質，係得以每個特定航

01 次來切割各段之工作，且原告當時係在被告處擔任見習船  
02 員，並非係在被告處擔任正式船員之工作，此觀兩造間之僱  
03 傭契約即明(參本院112年度勞簡專調字第55號卷，下稱調解  
04 卷，第47頁)，其本質上即具有特定之目的，且屬可於特定  
05 航程期間內完成之工作，揆諸前揭說明，自得簽立定期僱傭  
06 契約。至原告雖主張其已於102年11月19日取得船員適任證  
07 書，故兩造間並非短期性、特定性之定期契約云云，並據其  
08 提出船員適任證書影本為證(參本院卷第58頁至第65頁)，然  
09 即便原告於簽立僱傭契約時已取得船員適任證書，惟其仍係  
10 於被告處擔任見習船員之職務，並非正式船員，此由兩造間  
11 之僱傭契約足徵(參調解卷第47頁)，故原告此部分主張礙難  
12 據為其有利之認定。從而，兩造既簽立為期三個月之定期僱  
13 傭契約，則於000年0月間期限屆滿後，兩造間即不存在任何  
14 僱傭關係，故原告猶依勞基法第14條第1項第5款及第6款規  
15 定，以本件起訴狀繕本送達作為終止兩造間僱傭契約之意思  
16 表示，並據此依船員法第39條規定請求資遣費，即無理由，  
17 不應准許。

18 五、綜上所述，原告依船員法第39條規定請求被告給付資遣費，  
19 為無理由，應予駁回。

20 六、本件事證已明，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經審  
21 酌後，核與判決結果無影響，爰不逐一論列，併此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 113 年 2 月 7 日  
24 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

25 以上正本係照原本作成。

26 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  
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 113 年 2 月 7 日  
29 書 記 官 解 景 惠