

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第52號

原告 潘建成

訴訟代理人 洪千琪律師

蔡玉燕律師

被告 環球測繪股份有限公司

法定代理人 黃新志

訴訟代理人 石尚久

陳文魁

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年12月7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、原告起訴主張：

(一)原告自民國108年10月7日起受僱於被告，擔任「大地能源」  
號船舶之船員，平均月薪為新臺幣(下同)74,000元，兩造並  
於每年簽訂定期僱傭契約。惟於110年2月28日，原告接獲船  
員仲介公司鍾聖強之來電，聲稱要解僱原告，且110年3月5  
日即將有人登船取代原告之工作等語，原告並未同意。嗣11  
0年3月5日果然有一名新船員登船表示接替原告之工作，原  
告只好下船，因此在兩造僱傭契約有效期間內，被告無故終  
止僱傭契約，依該契約第14條第1項規定，自應給付3個月平  
均薪資之資遣費222,000元(計算式：74,000元x3個月=222,0  
00)，及依該契約第14條第2項給付預告期間20天之工資49,3  
40元(計算式：74,000÷30日x20日=49,340)予原告。又依兩  
造僱傭契約第12條第3、4款約定，船員在船上服務滿一年，  
雇主應給予有給年休30天，未滿一年者按其服務月數比例計

01 之，有給年休因年度終結或終止契約而未休者，應休未休之  
02 日數，雇主應發給薪津；而因原告於大地能源輪船舶服務已  
03 滿1年4個月又28天(以1年4個月計，即1.33年)，被告均未給  
04 予年休，故被告應給付原告有給年休之薪津98,433元(計算  
05 式：30日x1.33年x2,467元=98,433元)。從而，被告所應給  
06 付予原告之款項合計為369,773元(計算式：222,000元+49,3  
07 40元+98,433元=369,773元)。再者，被告無故解僱原告，自  
08 應依就業保險法第11條第3項規定發給原告非自願離職證明  
09 書。為此，爰依兩造間之僱傭契約、就業保險法第11條第3  
10 項規定提起本訴等語。並聲明：(一)被告應給付原告369,773  
11 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率  
12 5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。

13 二、被告則以：原告自108年10月7日起受僱於被告擔任「大地能  
14 源」號船舶之船員，該船舶係原告委由訴外人順風船舶股份  
15 有限公司(下稱順風公司)管理，而兩造間陸續簽訂三份船員  
16 定期僱傭契約，第一份之僱傭期間為自108年10月7日起迄同  
17 年12月31日止、第二份之僱傭期間為自109年1月1日起迄同  
18 年12月31日止、第三份之僱傭期間為自110年1月1日起迄同  
19 年12月31日止。因原告之中華民國船員專業訓練合格證書  
20 (下稱合格證書)將於110年3月30日到期，而依交通部航港局  
21 規定，有任一船員適任證書到期將不具船員適任資格，須由  
22 持證人至符合航海人員訓練、發證之單位重新受訓並申請重  
23 新核發，方具備相關適任資格，因此預計安排原告先行下船  
24 接受基本訓練並於更新合格證書後再返回「大地能源」號船  
25 舶服務，故被告委由鍾聖強與原告聯繫，請原告先行下船受  
26 訓並更新合格證書，待原告更新合格證書後再行通知被告可  
27 返回工作，被告即會與原告再行簽訂僱傭契約並聘任原告為  
28 船員等語，兩造遂同意先行終止僱傭關係，及由被告將原告  
29 之勞健保退出。詎料原告於下船後，即未再與被告有任何聯  
30 絡，且經被告多次電聯原告，亦無法與原告取得聯繫，嗣後  
31 被告方知悉原告已更新合格證書並另至其他船舶公司工作。

01 從而，原告既係因合格證書之期限將屆而有下船受訓並更新  
02 合格證書以取得適航資格之必要，被告即非無故終止僱傭契  
03 約，故原告依兩造間僱傭契約第14條第1項、第2項約定請求  
04 被告給付資遣費及預告工資之薪資，並依就業保險法第11條  
05 第3項規定請求開立非自願離職證明書，均屬無據。又被告  
06 所給予原告之每月薪資中，均有給付「有給年休補貼」，是  
07 若原告請休假，反而需要退還已領之「有給年休補貼」予被  
08 告，故被告為使原告可以不用再行退還，基本上不會要求原  
09 告在休假時必須填寫假單，因此原告之出勤表上面才沒有顯  
10 現原告之休假日數，然被告既已給付原告有給年休之薪津，  
11 則原告復依兩造間僱傭契約第12條第3、4款約定請求被告給  
12 付有給年休之薪津98,433元，即無理由等語，資為抗辯。並  
13 聲明：原告之訴駁回。

### 14 三、兩造不爭執事項：

15 (一)原告自108年10月7日起任職於被告擔任「大地能源」號船  
16 舶之船員，並與被告簽訂三份船員定期僱傭契約，第一份之  
17 僱傭期間為自108年10月7日起迄108年12月31日止，第二份  
18 之僱傭期間為自109年1月1日起迄同年12月31日止，第三份  
19 之僱傭期間為自110年1月1日起迄110年12月31日止。

20 (二)原告之合格證書於110年3月30日到期，原告於到期前即受  
21 訓並取得110年3月19日換新之合格證書。

22 (三)被告所委任順風公司之副總經理鍾聖強於110年2月28日電  
23 話連絡原告，以上開合格證書將到期為由，請原告下船受訓  
24 以換發新合格證書。

25 (四)原告於000年0月0日下船，被告並將原告之勞健保退掉，  
26 及於110年2月26日向航港局遞交原告之「船員卸職認可申請  
27 書」。

### 28 四、得心證之理由：

29 原告主張其遭被告單方無故解雇，請求依兩造間僱傭契約第  
30 14條第1、2項等約定請求被告給付資遣費及預告期間工資，  
31 並依第12條第3、4款約定請求被告給付年休未休之津貼等

01 情，為被告所否認，並以前揭情詞置辯，是本件所應審究  
02 者，厥為：茲分述如下：(一)兩造間之僱傭關係如何終止？原  
03 告依就業保險法第11條第3項規定請求被告開立非自願離職  
04 證明書，有無理由？(二)原告依兩造僱傭契約第14條第1、2項  
05 請求被告給付資遣費、預告期間工資，有無理由？(三)原告依  
06 兩造僱傭契約第12條第3、4款約定請求被告給付年休未休薪  
07 津，有無理由？茲分述如下：

08 (一)兩造間之僱傭關係如何終止？原告依就業保險法第11條第3  
09 項規定請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

10 1、按船員資格應符合航海人員訓練、發證及當值標準國際公約  
11 與其他各項國際公約規定，並經航海人員考試及格或船員訓  
12 練檢覈合格；具有船員資格者，應向航政機關提出申請，並  
13 經主管機關核發適任證書，始得執業，此為船員法第6條第1  
14 項、第7條所明定。因此，原告若因為證照過期而不具備應  
15 有之證照或欠缺應有的本職學能，即無從提供勞務。

16 2、原告主張其係遭被告單方無故資遣云云，惟被告就此則辯稱  
17 係因原告之合格證書即將於110年3月30日到期，方委由順風  
18 公司之總經理通知原告下船受訓更新合格證書，兩造並同意  
19 終止僱傭關係及由被告將原告之勞健保退出等語。經查，原  
20 告於被告之在職期間(即自108年10月7日起迄110年3月5日  
21 止)，係在被告所委由順風公司管理之「大地能源號」船舶  
22 擔任船員，嗣順風公司於111年6月30日與被告終止服務合約  
23 等情，有原告之船員服務手冊、被告與順風公司簽訂之船舶  
24 管理顧問服務協議書、順風公司之合約提前終止通知書等存  
25 卷可稽(參本院卷第19頁至第20頁、第87頁)，堪予認定。而  
26 依證人即曾任順風公司之總經理鍾聖強到庭證稱：順風公司  
27 之前是被告的合約廠商，幫被告管理船舶，而伊現已經從順  
28 風公司離職了；於109年11月底，所有船員都陸陸續續回來  
29 辦公室續約，最後一個續約的是原告，續約同時伊有告知原  
30 告合格證書將到期的事情，並表明希望在船舶開工日前即3  
31 月初之前利用時間補差訓，隔年即110年1月初伊還有再提醒

01 原告，原告說會報名參加補差訓，但卻都一直沒有，所以伊  
02 於110年2月28日又再次通知原告，因為快要開工了，要確認  
03 所有船員都符合資格，同一時間被告有引進兩艘船，也招募  
04 到新的船員，然後伊有跟原告協商由原告先下船補差訓，一  
05 個月後再回來，並退掉勞健保，原告當時也有同意，伊就從  
06 新船所招募到的新船員中找一個人來先補原告的位置，那個人  
07 是黃毓霆，而伊沒有跟原告說要解僱他，不過下船一定是  
08 離職，也就是定期契約終止之意，這是徵得原告同意，也只有  
09 在兩方同意的狀況下，原告才會下船，原告下船之後，雖然  
10 定期契約終止，但伊還是希望原告可以回來工作，因為除了  
11 「大地能源號」船舶外，被告還買了兩艘船，仍有船員的  
12 需求，但後來原告更新合格證書完成後卻完全沒有通知伊，  
13 伊是從其他人那邊得知原告去了別家公司，伊有打電話給原  
14 告，但可能原告因為去了別的船，沒辦法接電話，伊還是希  
15 望原告可以回來，所以才打電話給原告，如果原告回來的  
16 話，就要重新簽一份契約，這是航港局的規定等語(參本院  
17 卷第315頁至第318頁)，而本院審酌順風公司早於111年6月3  
18 0日與被告終止服務合約，證人亦已自順風公司離職，與兩  
19 造間復無任何親屬或僱傭關係，且業經具結，衡情應無甘冒  
20 偽證罪風險故為虛偽陳述之必要；佐以依海事實務之運作，  
21 於船舶航程期間，自難以配合每位船員之合格證書到期日將  
22 屆時方隨時靠案停泊讓該船員下船受訓並更新合格證書，倘  
23 若無法即時靠岸，即會使在船上之船員是否有適航資格處於  
24 不確定之狀態，亦會產生船員不及招募而無法有足夠員額船  
25 員航行之風險，更可能造成航程工作進度之延宕，是證人所  
26 述其提早在原告合格證書屆期前之1個月即110年2月28日告  
27 知原告下船補差訓並更新合格證書，以確保在航程中所有船  
28 員都符合資格，並替補黃毓霆船員等情，應屬合理且必要之  
29 安排；再觀交通部航港局南部航務中心112年8月1日函文所  
30 檢附船員卸職任可書及船員服務手冊記載訂正申請書等內  
31 容，係被告向該中心以兩造已合意終止契約為由而申請原告

01 於110年3月5日之卸職認可(參本院卷第217頁至第221頁)，  
02 足見被告當時之認知係其已與原告合意終止僱傭關係，且原  
03 告亦於本院審理中自陳：一般而言，下船就是要終止僱傭關  
04 係的意思等語(參本院卷第374頁)，則原告既知悉下船就是  
05 終止僱傭契約，且其實際上亦下船受訓並更新合格證書，益  
06 徵其已同意與被告終止僱傭關係。從而，證人前揭證詞核與  
07 上開客觀證據相符，堪予採信，是兩造間業已於112年3月5  
08 日合意終止僱傭契約，洵足認定。

09 3、原告雖主張當初證人鍾聖強並未與其協商而係硬趕其下船云  
10 云(參本院卷第365頁)，然按，當事人主張有利於己之事實  
11 者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段載有  
12 明文，而衡以原告為一成年男子，具有自主意思決定之能  
13 力，若其不願意下船，則鍾聖強係如何強硬趕其下船，應由  
14 其就遭強制之過程舉證以實其說，惟迄本院言詞辯論終結  
15 前，其猶未能提出相當之證據以為舉證，則本院自難認其此  
16 部分主張為可採。

17 4、原告另主張被告命其下船時，其有表示反對，但被告已安排  
18 其他船員上船接替原告工作，其若仍強留在船上，恐引發衝  
19 突，故其乃迫不得已下船，並非合意終止僱傭契約云云(參  
20 本院卷第253頁)，惟原告就其有對被告命其下船為反對之表  
21 示此情迄未能提出證據為佐，已難遽認屬實；且縱認原告所  
22 述情節為真，然按，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片  
23 面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調  
24 結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於  
25 一致，即難謂非合意終止勞動契約(最高法院95年度台上字  
26 第889號判決意旨參照)，則原告於被告通知其下船、且知  
27 悉下船即為終止僱傭關係之情形下，嗣經考量而仍同意下  
28 船，足徵其亦同意終止僱傭關係，即便原告當初主觀上係因  
29 被告已安排其他船員而為，然此亦僅屬其內心之動機，並無  
30 礙於兩造間已生合意終止僱傭關係之效力，是原告此部分主  
31 張仍難遽為其有利之認定。

01 5、原告復主張被告於其受訓並更新合格證書後並未再通知其返  
02 回船上工作，足證被告係單方無故終止僱傭關係云云(參本  
03 院卷第375頁)，而被告就此則辯稱其並不知悉原告何時可完  
04 成更新合格證書，且亦完全未接到原告通知要返回工作等語  
05 (參本院卷第376頁、第191頁)。經查，依原告所自承：因來  
06 接其工作的人說合約到110年12月31日止，所以其就沒有跟  
07 被告說要回去等語(參本院卷第375頁)，是原告確未曾向被告  
08 表示要返回工作，且參原告之合格證書係於110年3月19日  
09 經更新核發，原告隨即於更新後之翌日即同年月20日另至大  
10 統海運股份有限公司任職，有合格證書及船員服務手冊等可  
11 稽(參本院卷第185頁、第19頁)，則原告既另任新職，且未  
12 曾通知被告其何時更新合格證書，已難認其主觀上猶有返回  
13 被告處工作之意，且被告後續是否曾通知其返回工作，亦與  
14 兩造間之僱傭關係如何終止無涉，故原告執此反推其係遭被  
15 告單方終止僱傭關係，並非有據。

16 6、再原告雖主張被告應開立非自願離職證明書予原告云云，惟  
17 按，就業保險法第25條第3項規定，第1項離職證明文件，指  
18 由投保單位或直轄市、縣(市)主管機關發給之證明；又依  
19 同法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人  
20 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因  
21 勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事  
22 之一離職。而查，兩造勞動契約係經兩造合意終止，業如前  
23 述，則此與前揭非自願離職之情形並不相符，故原告請求被  
24 告發給非自願離職之證明，即無理由，不應准許。

25 7、綜上，兩造間之僱傭關係業於110年3月5日合意終止，足堪  
26 認定，則原告請求被告開立非自願離職證明書，即非有據。

27 (二)原告依兩造僱傭契約第14條第1、2項請求被告給付資遣費、  
28 預告期間工資，有無理由？

29 1、依兩造僱傭契約第14條第1、2項約定：「甲方(即本件被  
30 告，下同)依『船員法』第22條第1項、第3項但書或非可歸  
31 責於船員之事由終止僱傭契約時，應依下列規定發給資遣

01 費...(-)按月給付報酬者，加給平均薪資3個月。...前項僱  
02 傭契約之終止及預告期間，甲、乙(即本件被告，下同)雙方  
03 應依船員法第20條至第22條規定辦理。」(參本院卷第30  
04 頁)。

05 2、原告雖主張被告係因非可歸責於原告之事由而終止僱傭關  
06 係，應依兩造僱傭契約第14條第1、2項約定給付資遣費222,  
07 000元及預告期間工資予原告云云。然查，兩造間係合意終  
08 止僱傭關係，業如前述，已與上開第14條第1、2項所載係由  
09 被告終止僱傭契約之情形不同；退步言之，縱認原告所述其  
10 係遭被告終止僱傭契約一情為真實，惟依前所述，被告亦係  
11 因原告之合格證書即將到期，恐有無法適航之風險方請原告  
12 下船受訓並更新證書，此乃屬為符合前揭船員法第第6條第1  
13 項、第7條之規定所為之必要措施，且原告若未能取得有效  
14 之合格證書，即無法為被告提供勞務，則進行必要之訓練、  
15 更新合格證書應為原告之義務，原告既未能於航程開始前完  
16 成該等義務，被告因此終止僱傭契約，自屬可歸責於船員之  
17 事由而終止，亦核與上開第14條第1、2項所定非可歸責於原  
18 告之事由而終止之情形不符。從而，原告依兩造僱傭契約第  
19 14條第1、2項約定主張被告應給付其資遣費222,000元及預  
20 告期間工資49,340元，並非有據。

21 (三)原告依兩造僱傭契約第12條第3、4款約定請求被告給付年休  
22 未休薪津，有無理由？如有，金額為何？

23 原告主張其未曾休假，被告應依兩造僱傭契約第12條第3、4  
24 款約定給付年休未休薪津98,433元等情，並以出勤紀錄為據  
25 (參本院卷第143頁至第157頁)；而查，依兩造僱傭契約第12  
26 條第3、4款固載：「休假：... (三)乙方在船上服務滿一年，  
27 甲方應給予有給年休三十天。未滿一年者按其服務月述比例  
28 計之。(四)有給年休因年度終結或終止契約而未休者，應休未  
29 休之日數，甲方應發給薪津。」等語(參本院卷第30頁)，然  
30 依證人鍾聖強到庭證稱：原告自己有休假，有無填寫假單是  
31 船上管理部份，有的人有填假單，有的人沒寫，船員是特殊

01 行業，沒辦法讓船員隨時下船休假，所以在薪資項目會有有  
02 給年休補貼，也就是年休30天的補貼(每個月2.5天，一年30  
03 天)，還會有固定假班費即85小時，就是指船員無法上岸休  
04 假的補貼，所以基本上船員應該是不能離船休假，在船上休  
05 息是可以的，船員在船上如果要休假，正常流程要寫請假  
06 單，公司會依據請假單扣薪水，為了考量船員的權益，所以  
07 給船員方便，沒有要船員一定要填假單，船員在船舶靠岸時  
08 也都會私下協調輪流上岸休假，原告一定有回去，也有在外  
09 面吃飯，本來薪資就沒有休假，船員可以下船休息，下船休  
10 息是短暫的，是利用船泊靠岸的時間，如果下船三天以上就  
11 不會認為是下船休息而是下船離職，若是原告下船休息，也  
12 會記錄成有出勤，不然原告會被扣薪等語(參本院卷第318頁  
13 至第319頁)，即明確證稱被告已給付年休未休薪津一情，復  
14 觀原告所提出之薪資明細單，每月均有核發「有給年休補  
15 貼」(參本院卷第39頁至第51頁)，亦核與證人上開所述被告  
16 已每月給付原告年休未休薪津之情節相符，堪認被告已給付  
17 原告年休未休之薪津。從而，原告既已領取僱傭契約第12條  
18 第4款之年休未休薪津，則縱如原告所述依出勤紀錄所載其  
19 未曾休假，其亦不得再依該約定請求被告給付年休未休薪  
20 津，故原告請求被告給付年休未休薪津98,433元，並無理  
21 由。

22 五、綜上所述，原告依兩造間之僱傭契約、就業保險法第11條第  
23 3項規定請求被告給付資遣費、預告期間工資、年休未休薪  
24 津共369,773元及法定遲延利息，暨請求被告開立非自願離  
25 職證明書，均無理由，應予駁回。

26 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
27 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘  
28 明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 113 年 1 月 5 日  
31 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

01 以上正本係照原本作成。

02 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上  
03 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
04 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

05 中 華 民 國 113 年 1 月 5 日

06 書記官 劉玟君