

臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞簡上字第2號

上訴人 陳晚來

被上訴人 長奕航運股份有限公司

法定代理人 蔡炳勳

訴訟代理人 蔡朋桀

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國112年6月13日本院112年度勞簡字第7號第一審判決提起上訴，於113年10月30日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分及訴訟費用之裁判均廢棄。

前項廢棄部分，被上訴人應給付上訴人新臺幣366,667元。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之八十二，其餘由上訴人負擔。

事實及理由

甲、上訴意旨略以：

除與原判決記載相同者茲引用之外，並補稱：

一、證人蔡朋桀經理做偽證，淨油機早就不能使用，還好他有說燃油污穢時可換柴油（有地院錄音），為何燃油會污穢，因為沒有淨油機。

二、關於淨油機長期故障，不能修理，長奕經理早就知道，可請求庭上傳喚第三公證單位布袋港務局，由航港局派檢查人員到長奕輪作淨油機是否可正常淨油。

三、民國111年9月9日13時36分，長奕輪在外港因擱淺，而失去動力，隨後上訴人排除停俾因素再次啟動主機，也於14時18分靠好碼頭，港務局管制站也監控長奕輪擱淺而管制出港，

01 於15時36分由經理定調油路不順保護裝置跳起來，而後由上
02 訴人指揮外勞換濾網，維修廠商也協助，於17時38分換完，
03 等施主任帶檢查人員檢查，檢查完後信號台解除管制，也於
04 21時45分開船。

05 四、隔天9月10日，由龍門(港)於9時55分開出，10時20分換B油
06 卻於10時30分再次失去動力，確定B油污穢再換回柴油重新
07 啟動而開回布袋。當天與船長同時走出碼頭遇到經理，經理
08 問上訴人如何處理，上訴人回要清潔油櫃，才有9月11日清
09 潔油櫃之圖片，證明油品是污穢的，也說明淨油機之重要
10 性，非如被上訴人所說數次停機，清潔濾網之事，且過濾棉
11 之濾網不能清洗，只能換新。

12 五、輪機日誌：外勞只記載主機排氣溫度，而上訴人得調整排氣
13 不超過400度；其餘除固定保養工作（如清潔濾網、加滑
14 油、加淡水）外，其他工作多傳賴（Line）與上訴人聯繫作
15 紀錄；如上訴狀附件3至附件6為上訴人與經理及維修廠商之
16 聯絡，且修理單直接送到經理室。

17 六、經理於10月28日叫上訴人到經理室，直接說明「此次事件，
18 讓公司損失很多，需有人負責，不是你（輪機長）就是船
19 長，然因有停俾就是你…」，上訴人無言以對。綜合以上說
20 明，上訴人並無過失，前項航港局檢查人員檢查濾網時，問
21 上訴人上次何時換的，上訴人回答111年2月28日進塢時，他
22 才放行，因過濾棉濾網一般一年換一次，至於說上訴人怠忽
23 職守，是不實的指控。

24 七、並聲明：(一)廢棄原判決。(二)被上訴人應給付上訴人新臺幣
25 （下同）45萬元【註：利息部分不請求】。

26 乙、被上訴人答辯意旨略以：

27 除與原判決記載相同者茲引用之外，並補稱：

28 一、對上訴人提出的Line與經理有於111年3月31日換主機缸頭、
29 6月17日換主機油嘴、8月26日發電機淡水溫度警報不響維修
30 等事項；查上開維修多係船長及技師向主管反應，經理主動
31 要求上訴人始被動配合，且本件111年9月9日下午1時32分，

01 長奕輪進布袋港航道時發生主機異常失去動力停止運轉，當
02 時船長指示船艙下錨，上訴人前往機艙處理，恢復動力後船
03 長指示起錨，但船舶主機停車處在進港航道指示燈主燈紅燈
04 旁，致車葉絞斷紅燈浮燈鐵鍊受損，被上訴人公司請來維修
05 工廠專業技師，發現最基本濾網維護工作都未進行，被上訴
06 人公司遂請上訴人善盡應盡責任促其改善，但仍置諸不理。
07 其後尚有數次在航行途中停俾，再次經由檢查確定是清潔工
08 作未做導致油路不順。

09 二、按航行安全需船長、輪機長與船員共同盡責與維護，輪機長
10 則主管機艙航行安全；惟上訴人平日疏於基本保養與檢查，
11 出事諉責。在111年9月9日到10月31日下船期間，數次皆因
12 未進行基本檢查油路濾網維護清潔工作，肇致需在海上航行
13 中，半路停俾清潔濾網再開航；被上訴人公司不得已由經理
14 與上訴人會商，合意終止勞動契約，請上訴人於111年10月2
15 8日下船。是上訴人既對於所擔任輪機長工作不能勝任，且
16 違反勞動契約，業經被上訴人公司通知合意終止勞動契約，
17 是依前揭勞動基準法規定，不得請求預告期間工資及資遣
18 費。

19 三、綜上所述，上訴人訴請給付預告期間工資、資遣費及年終獎
20 金，洵無理由，祈鈞院鑒核，賜准判決如答辯聲明。

21 四、並聲明：(一)上訴駁回。(二)訴訟費用由上訴人負擔。

22 丙、本院得心證之理由：

23 壹、按船員法第20條規定：「船員有下列情事之一者，雇用人得
24 終止僱傭契約：一、訂立僱傭契約時，為虛偽意思表示，使
25 雇用人誤信而有損害之虞。二、對於雇用人、雇用人之代理
26 人、其他共同工作人或以上人員之家屬，實施暴行或有重大
27 侮辱、恐嚇行為。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未
28 諭知緩刑或易科罰金。四、違反僱傭契約或船員工作守則，
29 情節重大。五、故意損毀或竊取船舶設備、屬具或貨物。
30 六、無正當理由不遵守雇用人或船長之指示上船。雇用人依
31 前項規定終止僱傭契約時，應以書面通知船員。雇用人依第

01 1項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止僱傭契約者，應
02 自知悉其情形之日起，三十日內為之」。另查，船員法第22
03 條第1、2項規定：「非有下列情形之一者，雇用人不得預告
04 終止僱傭契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮
05 時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質
06 變更，有減少船員之必要，又無適當工作可供安置時。五、
07 對於所擔任之工作確不能勝任時。雇用人依前項規定終止僱
08 傭契約，其預告期間依下列各款之規定：一、繼續工作三個月
09 以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上
10 三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上
11 者，於三十日前預告之。」同法第22條第4項規定：「雇用人
12 未依第2項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間
13 之薪資」。另船員法第39條規定：「雇用人依第22條第1
14 項、第3項但書或非可歸責於船員之事由終止僱傭契約時，
15 應依下列規定發給資遣費。但經船員同意在原雇用人所屬船
16 舶間調動時，不在此限：一、按月給付報酬者，加給平均薪
17 資三個月。二、按航次給付報酬者，發給報酬全額。三、船
18 員在同一雇用人所屬船舶繼續工作滿三年者，除依第1款規
19 定給付外，自第四年起每逾一年另加給平均薪資一個月，不
20 足一年部分，比例計給之，未滿一個月者，以一個月計」。

21 貳、經查，本件上訴人在被上訴人長奕航運股份有限公司任職之
22 期間，為自110年10月13日起至111年10月28日止；平均工資
23 為10萬元。上情乃為兩造不爭執之事實。本件兩造主要爭執
24 的事項，僅在於：上訴人請求預告期間工資、資遣費及年終
25 獎金，是否有理由？

26 參、次查，上訴人在原審起訴主張：上訴人自110年10月13日起
27 至111年10月28日止受僱於被上訴人擔任輪機長，約定月薪
28 為100,000元。於111年9月9日上訴人於被上訴人之長奕輪執
29 行職務返回布袋港時，因主機油路不順，自動保護停俾，上
30 訴人立即至機艙排放空氣（過濾器），放清後再次啟動主
31 機，完成後則至駕駛台備車，船長亦立刻起錨，然船已擱

01 淺，船長為早點脫離淺灘，因倒車不小心致螺旋槳切斷航道
02 標示燈浮桶鐵鍊，而使葉片變形，需進塢維修，被上訴人因
03 而請上訴人負責，並要求上訴人離職。為此，爰依據船員法
04 第22條、第39條規定及同法第37條第1項規定，請求被上訴
05 人給付上訴人資遣費300,000元、預告工資66,667元及年終
06 獎金83,333元，合計450,000元，及自111年12月1日起至清
07 償日止，按週年利率5%計算之利息。

08 肆、再查，本件上訴人受僱於被上訴人擔任輪機長，而被上訴人
09 係經營船舶運送業務及商港區船舶貨物裝卸承攬業務，有股
10 份有限公司變更登記表載明可稽（詳原審卷一第33至37
11 頁）。因此，本件有船員法之適用。而本件就兩造主要爭執
12 事項，本院的判斷結果如下：

13 一、本件被上訴人援引船員法第20條規定，主張上訴人違反僱傭
14 契約或船員工作守則，情節重大，而終止僱傭契約；所為之
15 終止僱傭契約，為無效：

16 （一）按船員法第20條第1項第4款規定，船員違反僱傭契約或船員
17 工作守則，必須情節重大者，雇用人始得終止僱傭契約。而
18 查，本件被上訴人辯稱長奕輪在航行途中停俾，經檢查確定
19 是清潔工作未做導致油路不順，認為上訴人最基本濾網維護
20 工作都未進行，違反僱傭契約或船員工作守則，對於所擔任
21 輪機長工作不能勝任，而由被上訴人公司經理對上訴人表示
22 終止勞動契約，請上訴人於111年10月28日下船。惟查，上
23 訴人陳稱長奕輪的淨油機早就不能使用，而關於淨油機長期
24 故障，不能修理，經理早就知道。因此，本件長奕輪的停俾
25 事故雖因油路不順而停俾擱淺，然被上訴人公司也知悉淨油
26 機長期故障，不能修理之情況，經理未指示僱工更換淨油
27 機，致長奕輪的淨油機無法正常淨油，也是導致油路不順而
28 停俾之重要原因。長奕輪在外港因停俾擱淺而失去動力，上
29 訴人排除停俾因素再次啟動主機後，也靠好碼頭，此次停俾
30 擱淺之原因是油路不順保護裝置跳起來，而後來上訴人指揮
31 更換濾網，維修廠商也協助，換完檢查完後信號台解除管

01 制，當天晚上也可開船。然於隔天9月10日由龍門港於9時55
02 分開出，10時20分換B油卻於10時30分再次失去動力，確定
03 因B油污穢，再換回柴油重新啟動而開回布袋，可證明油品
04 是污穢的，這種情形也說明淨油機之重要性。被上訴人公司
05 知悉淨油機故障，並未指示更換淨油機；而且，過濾棉之濾
06 網也是不能清洗，只能換新，被上訴人公司也沒有相當備用
07 數量的全新過濾棉網讓上訴人可隨時指揮船員更換濾網，被
08 上訴人公司僅只是想依靠上訴人指揮船員清洗的工作，公司
09 對於油品的淨油、清潔的配合措施之程度，顯然是有所不
10 足。而本案在淨油機故障、過濾棉之濾網無法完全清洗情況
11 下，被上訴人公司長奕輪停俾擱淺而失去動力，尚難認為是
12 因上訴人違反僱傭契約或船員工作守則而所導致之結果。而
13 且，本件停俾事故乃是因為油路不順而停俾，縱然因上訴人
14 未主動要求或催促被上訴人公司應注意配合更換淨油機及準
15 備相當數量的全新過濾棉網作為備用，致在於淨油機長期故
16 障、過濾棉之濾網無法完全清洗的情況下，長奕輪停俾擱淺
17 而失去動力，也是一般的輕微疏失而已，尚難認為上訴人是
18 違反僱傭契約或船員工作守則並已達於情節重大之程度。因
19 此，被上訴人尚不得以上訴人違反僱傭契約或船員工作守則
20 為由，而主張終止僱傭契約。

21 (二)次按，船員法第20條第2項規定：「雇用人依前項規定終止
22 僱傭契約時，應以書面通知船員」；第3項規定：「雇用人
23 依第1項第4款規定終止僱傭契約者，應自知悉其情形之日
24 起，三十日內為之」。而查，本件上訴人是於111年9月9日
25 發生停俾擱淺事故之後，經過一個多月以後，才由被上訴人
26 長奕航運股份有限公司的經理蔡朋桀以口頭告知上訴人終止
27 僱傭契約。既未曾以書面通知上訴人，而且也已經逾30日之
28 除斥期間。因此，被上訴人所為終止僱傭契約之意思表示，
29 違反船員法第20條第2項所定「應以書面通知船員」及第3項
30 所定除斥期間即「三十日內」的規定，應屬無效。

31 二、被上訴人援引船員法第22條第1項第5款規定，主張上訴人對

01 於所擔任之工作確不能勝任，而終止僱傭契約。所為之終止
02 僱傭契約，為有效：

03 (一)按船員法第22條第1項第5款規定反面解釋，船員對於所擔任
04 之工作確不能勝任時，雇用人得預告終止僱傭契約。雇用人
05 依前述規定終止僱傭契約，並無必須以書面通知，而且也無
06 30日除斥期間之限制。

07 (二)按航行安全需船長、輪機長與船員共同盡責與維護，輪機長
08 則主管機艙航行安全；惟上訴人明知淨油機長期故障，過濾
09 棉之濾網不能清洗只能換新，卻未主動要求或催促被上訴人
10 公司應注意配合更換淨油機及準備相當數量的全新過濾棉網
11 作為備用，致在於淨油機長期故障、過濾棉之濾網無法完全
12 清洗的情況下，長奕輪停俾擱淺而失去動力，雖然僅是一般的
13 輕微疏失，但此種不主動要求或催促被上訴人公司應注意
14 配合的消極作為，對於主管機艙航行安全的輪機長工作而
15 言，則顯有不能勝任之虞。

16 (三)次查船員法第22條第1項第5款所規定「對於所擔任之工作確
17 不能勝任」時，非但僅指能力上不能完成工作，即怠忽所擔
18 任之工作，致不能完成，或違反應忠誠履行勞務給付之義務
19 亦屬之。查被上訴人主張本件長奕輪停俾擱淺而失去動力之
20 事故，經維修廠商來查驗的結果，是上訴人怠忽職守造成的
21 云云，雖因未具體舉證而難以完全盡信。然查，本件上訴人
22 也是援引船員法第39條第1項及第22條規定，請求被上訴人
23 給付資遣費，亦即，上訴人也不否認被上訴人所主張上訴人
24 對於所擔任之工作確有不能勝任，而終止僱傭契約之事實。
25 因此，被上訴人援引船員法第22條第1項第5款的規定，主張
26 本件上訴人對於所擔任之工作確不能勝任而終止僱傭契約。
27 所為之終止僱傭契約，乃為有效。

28 三、本件被上訴人未依規定期間預告而終止契約，依船員第22條
29 第2項及第4項的規定，應該給付上訴人20日預告期間之薪資
30 66,667元：

31 (一)按船員法第22條第2項規定：「雇用人依前項規定終止僱傭

01 契約，其預告期間依下列各款之規定：一、繼續工作三個月
02 以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上
03 三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上
04 者，於三十日前預告之」。

05 (二)本件上訴人任職期間自110年10月13日起至111年10月28日止
06 ，合計1年又15天。依照船員法第22條第2項規定，被上訴人
07 終止僱傭契約，應於二十日前預告之。而查，本件上訴人是
08 在於111年9月9日發生停俾擱淺事故之後，於經過一個多月
09 以後，在111年10月28日前【註：至於幾天前不詳；參本院
10 卷第173頁】，才由被上訴人長奕航運股份有限公司的經理
11 蔡朋桀以口頭告知上訴人終止僱傭契約。顯然，被上訴人是
12 未經相當的預告期間，即主張上訴人對於所擔任之工作不能
13 勝任而終止僱傭契約，請上訴人於111年10月28日下船，而
14 免除輪機長之職務。因此，本件依照船員法第22條第4項的
15 規定，被上訴人公司應給付上訴人預告期間之薪資。又查，
16 上訴人每月工資10萬元，20日預告期間之薪資為66,667元
17 【計算式： $100,000 \text{元} \times 20 / 30 = 66,667 \text{元}$ ；元以下四捨五
18 入】。因此本件，上訴人請求被上訴人給付伊預告期間工資
19 66,667元，為有理由，應予准許。

20 四、被上訴人應給付上訴人資遣費300,000元：

21 (一)本件被上訴人是依船員法第22條第1項第5款之事由終止僱傭
22 契約，因此，被上訴人應依船員法第39條的規定發給上訴人
23 平均薪資三個月的資遣費。

24 (二)又查，上訴人平均每月工資為10萬元，三個月薪資的資遣費
25 合計300,000元【計算式： $100,000 \text{元} \times 3 \text{個月} = 300,000$
26 元】。因此，上訴人請求被上訴人給付三個月薪資的資遣費
27 合計300,000元，為有理由，應予准許。

28 五、上訴人請求被上訴人給付年終獎金83,333元，為無理由：

29 (一)按年終獎金屬恩惠性質。勞動基準法第29條固規定：「事業
30 單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧
31 損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，

01 應給與獎金或分配紅利」。惟查，勞動基準法於73年7月30
02 日制定公布後；船員法嗣後於88年6月23日制定公布，並自
03 公布日起施行。因船員法是屬於特別法及後法，依中央法規
04 標準法第16條及第17條規定，本件兩造間之法律關係應適用
05 船員法，並無勞動基準法規定之適用。因此，上訴人所主張
06 之年終獎金，必須在兩造契約中已經有明訂數額及計算方式
07 ，法院始能命被上訴人依照契約內容給與上訴人具體數額的
08 年終獎金。

09 (二)次查，被上訴人方面在本院審理中雖然有提出船員定期僱傭
10 契約範本，在第十一條記載特別獎金：包括特別工作而獲得
11 之報酬、非固定加班費、年終獎金及因雇用人營運上獲利而
12 發給之獎金等文字。惟查，上述書面契約，乃是被上訴人為
13 應付港務局之要求而提供的書面契約，上面記載上訴人待遇
14 之薪資：肆萬元；津貼：貳仟元；伙食費每日210元，合計
15 未超過上訴人實際薪資的二分之一。上述書面記載內容，與
16 兩造實際上約定上訴人之待遇每個月10萬元，顯然不符合。
17 因此，上述書面，並非兩造真正之契約內容，上訴人不應以
18 之作為請求給付之憑據。而且，上訴人如果真的要以之作為
19 請求給付之憑據者，則因前述所能請求給付之20日預告期間
20 工資及三個月資遣費，也同時就會大大減少二分之一以上，
21 上訴人反而是得不償失。又查，上訴人當時拿伊跟伊太太的
22 印章給被上訴人長奕航運股份有限公司，在剛上班的時候，
23 上訴人也根本不知道有上揭書面內容，是港務局說要有書面
24 契約才能上船，所以被上訴人長奕航運股份有限公司才訂定
25 這一份的書面僱傭契約；因為依船員法規定，一定要有書面
26 僱傭契約，才能上船正常工作。因此，上述書面，顯然不是
27 兩造真正之契約，而且上述書面即船員定期僱傭契約範本之
28 內容，並無明定年終獎金數額及計算方式，法院根本也無從
29 以該份契約內容命被上訴人依契約內容給與上訴人多少數額
30 的年終獎金。

31 (三)本件除前述的船員定期僱傭契約範本內容外，被上訴人未曾

01 與上訴人以真正的意思合致來訂立書面契約，而且被上訴人
02 亦從未以口頭答應給上訴人年終獎金。因此，本件兩造間並
03 無應給付多少數額之年終獎金的具體約定內容存在。上訴人
04 主張伊在其他公司上班時都有年終獎金云云，請求被上訴人
05 給付伊年終獎金83,333元，是援引其他公司的制度內容而為
06 請求，於法無據，為無理由。

07 (四)復查，上訴人援引船員法第37條第1項規定，請求被上訴人
08 給付年終獎金83,333元。惟查，船員法第37條第1項內容是
09 有給年休之相關規定，與年終獎金無關。因此，上訴人援引
10 船員法第37條第1項規定，請求被上訴人給付年終獎金，這
11 也是沒有理由，不應准許。

12 六、綜據上述，本件上訴人依據船員法第22條、第39條規定，於
13 請求被上訴人應給付上訴人20日預告期間之薪資66,667元及
14 三個月薪資的資遣費300,000元，合計366,667元的範圍內，
15 於法有據，屬有理由，應予准許。惟上訴人逾上述範圍部分
16 之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之。原審就上述
17 應准許上訴人請求之部分，予以駁回，尚有未洽；上訴意旨
18 就此部分，請求將原判決予以廢棄，屬有理由，爰應由本院
19 就此部分將原判決廢棄，另改判如主文第二項所示。至上述
20 不應准許部分，原審判決予以駁回，認事用法，並無違誤；
21 上訴意旨指摘原判決不當，請求予以廢棄改判，為無理由，
22 是就此部分，應駁回其上訴。

23 七、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他
24 攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果
25 均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

26 丁、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事
27 件法第15條、民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1
28 項、第450條、第463條、第79條，判決如主文。

29 中 華 民 國 113 年 11 月 27 日
30 民事第一庭審判長法官 黃佩韻

01

法 官 陳婉玉

02

法 官 呂仲玉

03 以上正本係照原本作成。

04 不得再上訴。

05 中 華 民 國 113 年 11 月 27 日

06

書記官 洪毅麟