臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第79號

原　　告　陳耀泰
訴訟代理人　邵允亮律師
　　王慶宏
被　　告　中鋼運通股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　張秋波
訴訟代理人　尤中瑛律師
複代理人　　郭敏慧律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認原告與被告間自民國一一一年一月二十日起至一一一年四月二十七日止之僱傭關係存在。

被告應給付原告新台幣壹拾萬捌仟陸佰伍拾肆元，及自民國一一一年三月十二日至清償日止按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣肆仟陸佰伍拾貳元至原告勞動部勞工保險局設立之退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之八，餘由原告負擔。

本判決所命第二、三項給付得假執行。但被告以新臺幣壹拾萬捌仟陸佰伍拾肆元、肆仟陸佰伍拾貳元，為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言。原告主張兩造間

於民國111年1月20日起至111年5月31日間僱傭關係存在，惟為被告所否認，則兩造間111年1月20日起至111年5月31日間僱傭關係存否不明確，已堪認原告主觀上就此法律上地位確有不安之狀態，且此種不確定之狀態得以本件確認判決除去之，揆諸前揭說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

貳、實體事項

一、原告主張：原告於110年7月7日與被告公司簽訂船員定期僱傭契約(下稱系爭契約），約定自110年7月31日起於「中鋼踏實輪」（下稱踏實輪）擔任水手長乙職，僱傭期間為10個月，每月薪資為新台幣(下同)111,400元，被告於111年1月10日將踏實輪出賣予他人，遂令原告離船，於111年1月僅給付19日工資予原告，並主張111年1月20日兩造間無僱傭關係存在，且於111年4月26日發出存證信函終止系爭契約，然系爭契約並未經被告合法終止，原告得請求被告給付111年1月20日起至111年5月31日止之薪資共計487,414元及請求被告提繳111年2月1日起至111年5月31日止勞工退休金26,736元，爰依兩造僱傭契約、民法第482條、第487條、船員法第22條第6項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定提起本訴，並聲明㈠確認原告與被告間自111年1月20日起至111年5月31日止之僱傭關係存在。㈡被告應給付原告487,414元，其中41,814元部分，自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止；其中111,400元部分，自111年3月12日起至清償日止；其中111,400元部分，自111年4月12日起至清償日止；其中111,400元部分，自111年5月12日起至清償日止；其中111,400元部分，自111年6月12日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢被告應提繳26,736元至原告勞動部勞工保險局設立之退休金個人專戶（本院卷第203頁）。

二、被告則以：㈠111年1月19日為終止之日期，因原告在該日從菲律賓返國後為真正年資計算之最後一日，因此被告主張該

日為契約終止日，終止原因依據被告出售踏實輪之後，雙方事實上已無船舶可得履行系爭勞動契約關係，事實上之終止，被告並無積欠原告薪資或短少提撥勞工退休金情事。㈡被告於111年1月20日起至111年2月3日必須實施防疫隔離與自主管理措施，若鈞院認兩造僱傭關係仍然存續時，由於主管機關採行防疫管制措施，事屬不可歸責兩造之事由，上開防疫隔離期間被告無給付薪資之義務。再退步言之，被告在111年4月26日也以存證信函終止系爭契約。㈢被告所發給特別獎金一，係屬船員為「特別工作」而獲得之報酬，而非船員因正常工作所獲得之報酬等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告在被告所有各船舶間服務之實際上下船起迄時間，如卷附被證1「個人異動一覽表」所示；原告最近5年薪資、薪津各項目之應發給、應扣減項目明細，如卷附被證2明細表所示。

㈡兩造最後一次所簽船員定期僱傭契約，如卷附原證1，期間自110年7月31日起算，為期10個月，服務船舶為踏實輪，兩造間僱傭關係期間原約定至111年5月31日。

㈢被告將踏實輪出售予訴外人，於111年1月10日在菲律賓馬尼拉港交付予買受人，原告同日下船，於同年1月19日搭機返台，依我國防疫規定實施隔離與自主管理共14日，自同年2月3日起始能自由外出行動。

㈣被告已給付原告至111年1月19日止薪資，被告係於每月11日發放上個月薪資。

㈤被告分別在111年2月18日、111年2月25日以簡訊通知原告應儘速與業務承辦人聯繫，安排接續上船服務，原告均有收到；嗣原告於111年3月2日以簡訊回覆，堅持於踏實輪提供本人勞務服務，並以存證信函表示「尚難接受貴公司派任往他船服務」，被告分別於111年3月17日、同年3月22日、同年3月31日以存證信函通知原告，請原告儘速與被告派船業

務承辦人黃詠麟聯繫，至通勇輪或通耀輪服務，然原告均表示於踏實輪工作之合約至111年5月才期滿，而不接受被告另派到其它船舶服務。被告於111年4月26日以存證信函為終止契約之意思表示，經原告於翌(27)日收受。

㈥如本院認原告於111年2月18日某時拒絕提供勞務，同意自同月19日為原告拒絕提供勞務時點。

四、本件爭點：

㈠兩造於111年1月20日起至111年5月31日間僱傭關係是否存在？

㈡原告請求被告應給付原告薪資487,414元、為原告再提繳退休金26,736元，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠兩造於111年1月20日起至111年5月31日間僱傭關係是否存在？

原告主張兩造間於111年1月20日起至111年5月31日間僱傭關係存在，並提出船員定期僱傭契約為憑（本院專調卷第27至33頁），被告雖不否認兩造簽訂系爭契約，惟以前詞置辯，經查：

1.系爭契約第4至6條約定，僱傭期間自民國110年7月31日起算，為期10個月，服務船舶為踏實輪，兩造間僱傭關係期間原約定至111年5月31日一節，有系爭契約附卷可稽（勞專調卷第27至33頁），且為兩造所不爭執（本院卷第213頁），堪認屬實。

2.按無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止契約，所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有事故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦理請假手續。勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成曠工。次按雇主違法調職者，勞工固無接受之義務，惟勞工如未依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約而選擇繼續留任時，自應繼續提供勞

務；除雇主拒絕受領勞工提出之勞務給付，或勞工因調職致客觀上無法提供勞務等情形，勞工因此未服務，可認有正當理由外，尚不可因此逕不到職（最高法院109年度台上字第2250號民事判決要旨參照）。

3.原告主張依船員法第22條第6項規定船舶間調動須經其同意，其不同意調動云云，被告則辯稱系爭契約已於111年4月27日終止等語，查：

①被告將踏實輪出售予訴外人，於111年1月10日在菲律賓馬尼拉港交付予買受人，被告分別在111年2月18日、111年2月25日以簡訊通知原告應儘速與業務承辦人聯繫，安排接續上船服務，原告均有收到；嗣原告於111年3月2日以簡訊回覆，堅持於踏實輪提供本人勞務服務，並以存證信函表示「尚難接受貴公司派任往他船服務」，被告另分別於111年3月17日、同年3月22日、同年3月31日以存證信函通知原告，請原告儘速與被告派船業務承辦人黃詠麟聯繫，至通勇輪或通耀輪服務等情，有簡訊及存證信函附卷可稽（本院專調卷第121至133頁），且為原告所不爭執（本院卷第213頁背面），堪認屬實。被告將踏實輪出售予訴外人，原告已無於該船服勞務之可能，被告乃將原告調職至其他輪船，堪認其調動行為，係基於企業經營上所必須，並無不當動機，具有調職之合理性，原告收到通知後均未到班，復未請假，且表明調職後無到職服勞務之意思，則被告謂原告無正當理由曠工達3日以上，被告得依勞基法第12條第1項第6款之規定，終止系爭勞動契約，於法並無不合，故系爭契約已於111年4月27日終止。

②又按「雇用人經徵得船員同意，於雇用人所屬船舶間調動，另立新約前，原僱傭契約仍繼續有效。」船員法第22條第6項定有明文，原告雖主張依船員法第22條第6項規定，主張船舶間調動須其同意，其堅持於踏實輪勞務云云，惟踏實輪既已出售，已非屬被告船舶，與船員法第22條第6項規定雇用人所屬船舶間調動尚屬有間，原告謂因被告違法調職，其

即無服勞務之義務云云，尚非可採，另被告將原告調職至其他輪船，具有調職之合理性，既經本院認定如前，則依前開說明，被告提出其他法院之判決據為抗辯其無至其他船舶服勞務義務云云，不生拘束本院之效力。

4.至被告雖辯稱被告將踏實輪出售予訴外人，於111年1月10日在菲律賓馬尼拉港交付予買受人，原告同日下船，於同年1月19日搭機返台，111年1月19日為系爭契約終止之日期云云，然觀之被告所提原告下船申請書，原告已將下船日起終止系爭契約等語劃掉（本院卷第177頁），足見原告並無終止系爭契約之意思，被告稱踏實輪出售予訴外人，111年1月19日事實上之終止云云，應屬無據。

5.綜上，原告主張兩造於111年1月20日起至111年4月27日間僱傭關係存在有理由，逾此部分，無理由。

㈡原告請求被告應給付原告薪資487,414元，有無理由？

1.兩造於111年1月20日起至111年4月27日間僱傭關係存在一節，已如前述，被告於111年2月18日通知原告應儘速與業務承辦人聯繫，安排接續上船服務時，原告於本院111年7月5日言詞辯論期日自陳：我當天有跟承辦的小姐回覆，我回覆現在還在訴訟期間，所以不方便上船等語（本院卷第51頁背面），又原告於111年3月2日以簡訊回覆，堅持於踏實輪提供本人勞務服務，並以111年3月11日存證信函表示「尚難接受貴公司派任往他船服務」等語，有簡訊及存證信函在卷可證（本院專調卷第125、127頁），依原告上開所陳，堪認原告於111年2月18日某時後已無服調職後勞務之意思，另兩造同意如本院認原告於111年2月18日某時拒絕提供勞務，同意自同月19日為原告拒絕提供勞務時點（本院卷第213頁背面），原告既拒絕提供勞務，被告自111年2月19日起即無給付薪資之義務，被告應給付原告薪資期間111年1月20日起至111年2月18日。

2.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」民法第487條本文定有明文，有關系爭契約若

被告未出售踏實輪，原告是否能夠在船服務接近10個月或滿10個月一節，被告訴訟代理人於本院111年9月6日言詞辯論期日陳：一般正常狀況應該沒有問題等語（本院卷第171頁），顯見本件係因被告將踏實輪出售予訴外人，才致原告於111年2月18日前無法上船提供勞務，而依原告於踏實輪服務期間每月應發款項至少為111,400元（「薪資」數額為40,140元、「航行津貼」為14,050元、「固定加班」為22,440元、「特別獎金一」為34,770元），有原告薪資單可參（本院專調卷第101頁），本件若非被告受領勞務遲延，原告每月可獲得「薪資」數額為40,140元、「航行津貼」為14,050元、「固定加班」為22,440元、「特別獎金一」為34,770元，合計款項為111,400元，應可認定，被告於111年1月就「薪資」、「航行津貼」、「固定加班」、「特別獎金一」等項目僅給付69,586元予原告，尚不足41,814元，另111年2月1日起至111年2月18日，被告應給付原告66,840元（計算式：111,400元÷30×18＝66840，小數點以下四捨五入），合計108,654元，原告請求逾此部分無理由，應予駁回。

3.至被告辯稱111年1月20日起至111年2月3日必須實施防疫隔離與自主管理措施，事屬不可歸責兩造之事由，上開防疫隔離期間被告無給付薪資之義務或以岸上薪資計算云云，均不足採。

㈢原告請求被告為原告再提繳退休金26,736元，有無理由？

1.特別獎金㈠部分：按所謂「薪津」應包括薪資及津貼，「薪資」指船員於正常工作時間內所獲得之報酬，「津貼」則指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給付，而所謂「特別獎金」，包括特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因雇用人營運上獲利而發給之獎金，船員法第2條第12款至第15款分別定有明文。又船員法第2條第13款所稱其他名義之經常性給付，不包括船員法第2條第15款之特別獎金，此為船員法施行細則第3條第1款所明定。而原告所領取之特別獎金㈠部分，即屬原告因特別工作

而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因僱用人營運上獲利而發給之獎金，有被告之船員待遇支給要點在卷可稽（本院卷第111頁）。則原告所領取之特別獎金㈠既然屬於船員法第2條第15款所稱之特別獎金，業經船員法施行細則第3條第1款明定不屬於船員法第2條第13款所定之「津貼」，自亦不屬於同條第14款所稱包括薪資與津貼之「薪津」。另依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定，工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。可見不論船員法或勞基法均係以「勞務的對價」及「經常性給付」作為判斷的標準，而有關特別獎金㈠部分，既經船員法排除在船員之「薪資」範圍，亦不屬於「津貼」所稱之經常性給付，且參照勞基法施行細則第10條第2款規定，將「非經常性獎金」認定非屬於勞基法第2條第3款之經常性給與，而不屬於「工資」，故特別獎金㈠之性質應賦予相同之法律效果，不宜區分不同法律而做不同之定性，故應認特別獎金㈠部分應屬於「非經常性獎金」，不屬於勞基法所稱之「工資」，合先敘明。

2.被告於111年1月20日起停止提撥月退休金，而被告應給付原告薪資期間111年1月20日起至111年2月18日止，且特別獎金㈠部分應屬於「非經常性獎金」，不屬於勞基法所稱之「工資」，已如前述，原告上開期間工資項目為「薪資」數額為40,140元、「航行津貼」為14,050元、「固定加班」為22,440元，合計76,630元，月退休金提繳級距為80,200元，依此級距計算，全月提繳金額為每月4,812元，111年1月20日起至111年2月18日提繳金額應為4,652元（計算式：4,812÷30×29＝4652，小數點以下四捨五入），原告於111年2月19日後原告無請求工資權利，已如前述，原告於111年2月19日後無工資，被告自無提撥義務，故被告應提撥金額共計4,652元，原告請求逾此部分無理由，應予駁回。

六、綜上所述，原告依兩造僱傭契約、民法第482條、第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求㈠確認原告與被告間自111年1月20日起至111年4月27日止之僱傭關係存在。㈡被告應給付原告108,654元，自111年3月12日至清償日止（起訴狀繕本送達之翌日即111年3月12日，本院專調卷第77頁）按年息百分之5計算之利息。㈢被告應提繳4,652元至原告勞動部勞工保險局設立之退休金個人專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予論駁。

八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　3　　日

勞動法庭　　法　官　吳芝瑛

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　　111　　年　　11　　月　　3　　日

書記官　劉玟君