

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第98號

原告 王琮凱

訴訟代理人 王瀚誼律師

莊曜隸律師

被告 昱能南昌海事股份有限公司

法定代理人 李健聖

訴訟代理人 張睿方律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）111年11月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣（下同）27萬元及自111年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔1/2，餘由原告負擔。

四、本判決所命給付得假執行，但被告如以27萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊如後所述取得三等船長資格後，與被告公司簽訂擔任仕國衛1 號船舶船副之船員定期僱傭契約，仕國衛1 號船舶船長於111 年2 月28日，要求伊簽寫船員下船申請表，伊拒絕，但因而下船上岸，被告公司於翌日即111年3月1日將伊勞工保險辦理退保，依上開契約第7條、第8條第2項約定，請求111年3月1日起至同年6月1日之薪資27萬元，另依勞動基準法第14條第1項第5款規定，以起訴狀繕本送達為終止兩造間勞動契約之意思表示，依上開契約第13條約定，請求給付3個月平均薪資之資遣費27萬元。並聲明：被告應給付原告54萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

01 二、被告抗辯：伊公司於111年2月28日請原告下船上岸時，即已
02 依船員法第20條第1項第2款「對於雇用人、雇用人之代理
03 人、其他共同工作人或以上人員之家屬，實施暴行或有重大
04 侮辱、恐嚇行為」、第4款「對於雇用人、雇用人之代理
05 人、其他共同工作人或以上人員之家屬，施暴行或有重大侮
06 辱、恐嚇行為」，及船員定期僱傭契約增補條款第2點之約
07 定，終止兩造間之船員定期僱傭契約，原告請求並無理由。
08 並聲明：原告之訴駁回。

09 三、兩造不爭執事項：

10 (一)原告於110年1月4日取得三等船長資格。

11 (二)兩造間於110年12月8日訂立船員定期僱傭契約（下稱系爭
12 契約），由被告公司僱用原告為仕國衛1號船舶（下稱系爭
13 船舶）之船副，約定生效日期為111年2月9日，僱用期間8
14 個月，待遇為每月薪津9萬元（含航行津貼、加班費），合
15 約期滿另發履約完成獎金，伙食由被告公司供應，伙食費每
16 日450元。

17 (三)系爭船舶船長於111年2月28日要求原告簽寫船員下船申請
18 表，原告雖未於船員下船申請表上簽名，但因而下船上岸。

19 四、就兩造爭執事項之判斷：

20 (一)兩造間之勞動契約關係是否終止及如何終止：

21 1.法律行為，不依法定方式者，無效；船員有下列情事之一
22 者，雇用人得終止僱傭契約：二、對於雇用人、雇用人之代
23 理人、其他共同工作人或以上人員之家屬，實施暴行或有重
24 大侮辱、恐嚇行為，四、違反僱傭契約或船員工作守則，情
25 節重大；雇用人依前項規定終止僱傭契約時，應以書面通知
26 船員，民法第73條前段、船員法第20條第1項第2、4款、第2
27 項分別定有明文。故船員有船員法第20條第1項第2、4款之
28 事由，雇主固得終止雙方之勞動契約關係，但需以「書面」
29 之法定方式通知，否則即難認已適法行使終止勞動契約之形
30 成權。

31 2.被告公司所據以行使船員法第20條第1項第2、4款終止勞動

01 契約之方式，為交付船員下船申請表，要求原告簽寫，並認
02 終止勞動契約之非對話意思表示於交付船員下船申請表時，
03 即已到達原告並生效力（見本院卷第240頁言詞辯論筆
04 錄）。然依被告公司提出之船員下船申請表所示，明顯是由
05 船員主動申請雇主准予下船之申請文件，說明欄並記載：
06 「本申請表乙式2份，正本留船上存查，影本留公司船務部
07 存查」等語（見本院卷第95頁），故上開船員下船申請表，
08 顯非合於船員法第20條第2項所規定，雇主終止勞動契約時
09 通知船員之文書。從而如上所述，應認被告公司並未適法終
10 止兩造間之勞動契約關係。

11 3.有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不
12 依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充
13 分之工作者，勞動基準法第14條第1項第5款定有明文。兩造
14 間之勞動契約關係既未經被告公司適法終止，則被告公司當
15 需依系爭契約之約定，給付原告約定之工資，而被告公司並
16 不爭執未給付原告自111年3月1日起之工資，則原告主張其
17 得依勞動基準法第14條第1項第5款之規定，以起訴狀繕本送
18 達為終止兩造間勞動契約之意思表示，終止兩造間之勞動契
19 約關係，參照後述民法第487條前段之規定，即無不合。故
20 應認兩造間之勞動契約關係於111年6月23日，被告公司接獲
21 本件起訴狀繕本時（見本院卷第51頁送達證書），始適法終
22 止。

23 (二)原告得請求被告公司給付工資之數額：

24 1.僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請
25 求報酬；船員於簽訂僱傭契約後，在岸上等候派船期間，雇
26 用人應發給相當於薪資之報酬；薪資：指船員於正常工作時
27 間內所獲得之報酬；津貼：指船員薪資以外之航行補貼、固
28 定加班費及其他名義之經常性給付；薪津：包括薪資及津
29 貼，民法第487條第1項、船員法第38條第1項、第2條第12、
30 13、14款前段分別定有明文。故原告與被告公司簽訂系爭契
31 約後，於111年2月28日被要求下船上岸，如係被指示在岸

01 上等候派船，可請求被告公司給付者僅限於薪資，但如係被
02 拒絕服勞務，即屬雇主受領勞務遲延，則原告仍可請求被告
03 公司給付正常在系爭船舶服船副勞務之工資，即每月薪津9
04 萬元（含航行津貼、加班費，見兩造不爭執事項(二)）。

05 2.如上所述，原告於111年2月28日依被告公司指示離開系爭船
06 舶，係被拒絕繼續服船副之勞務，即被告公司有意終止兩造
07 間之勞動契約關係，非僅指示原告在岸上等候派船，而被告
08 公司之終止勞動契約行為既非屬適法而無效，如上所述，原
09 告當得請求被告公司給付系爭契約所約定之每月薪津9 萬元
10 （含航行津貼、加班費），而非僅其中之每月薪資6萬6,000
11 元（被告公司辯稱每月薪津9萬元中之2萬4,000元屬航行津
12 貼，另6萬6,000元為薪資，已提出其公司敘薪標準1份為證
13 【見本院卷第93頁】，且為原告所不爭執【見本院卷第101
14 頁言詞辯論筆錄】，堪信為真實）。從而，原告主張其得請
15 求被告公司給付111年3月1日起至同年6月1日之工資27萬
16 元，堪認於法有據。

17 (三)原告得否請求被告公司給付資遣費及其數額：

18 甲方（指被告公司）依船員法第22條第1項、第3項但書或非
19 可歸責於船員之事由終止僱傭契約時，應依下列規定發給資
20 遣費。但經乙方（指原告）同意在甲方所屬船舶間調動時，
21 不在此限：(一)按月給付報酬者，加給平均工資3個月，系爭
22 契約第13條第1項第1款定有明文（見本院卷第36頁），上開
23 約定核與船員法第39條第1款之規定相同，依上開約定及規
24 定，發給資遣費之要件必須是雇主終止勞動契約關係。而如
25 上所述，本件被告公司發動之終止勞動契約行為並非適法，
26 原告仍可繼續請求被告公司給付約定之工資，最後係原告適
27 法終止兩造間之勞動契約關係，故本件情形顯非由雇主終止
28 勞動契約，原告主張其得請求被告公司給付資遣費，與上開
29 約定、規定不符，顯屬無據。

30 五、綜上所述，原告所訴於27萬元（111年3月1日起至同年6月1
31 日工資）及自起訴狀繕本送達翌日即111年6月24日起至清償

01 日止，按週年利率5%計算法定遲延利息之範圍，於法有
02 據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，不應准
03 許。又本件原告勝訴部分，屬法院就勞工給付請求所為雇主
04 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣
05 告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告公司得預供擔保
06 免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦
07 方法及所舉證據，經審酌後，認與判決結果不生影響，爰不
08 逐一論列，併此敘明。

09 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
10 文。

11 中 華 民 國 111 年 11 月 23 日

12 勞動法庭 法 官 鄭峻明

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 111 年 11 月 23 日

17 書記官 洪光耀