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

000000000000000000

被　　告　陽明海運股份有限公司

000000000000000000

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

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

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船舶具備堪航能力之義務，包括「配置船舶相當船員」，即指海員之人數應與船舶正常營運所需要者相當，並應具備海員之任用資格而言；且參酌「基隆港船舶進出港簽證作業須知」第6、7條規定，在船舶出港簽證應辦妥事項中，除出港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書、船舶文書正本，送交港務局查核，且在違反船舶法等有關處置停止航行船舶，及適航性發生疑義之船舶，港務局得禁止其出航等語以觀，足見停泊港有港口國管制權，對於適航性有疑義之船舶，得禁止其出航。而被告所屬松明輪停泊臺灣港口，於開航前，必須經港務局檢查船舶及船員各種證照後始能核准開航，且航行船舶有關船員各種職位與配置人數，均有其最低需求之限制，如有欠缺，即有影響船舶在發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航能力，使船舶具有安全航行能力，並配置船舶相當充足船員、設備及供應，對於已核准出航之船舶，於航行途中若有船舶提出請假離船，不為繼續履行服勞務，其意思即無繼續在船上服勞務，而於定期僱傭契約期限屆滿之前，為終止契約之意思，亦即所稱之自請離職，因此原告在松明輪航行途中，向被告為提出「回去照顧家人」之請假意思，因被告無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103年2月28日離船時為終止，僱傭契約即為消滅，是被告並未單方片面終止兩造間之僱傭契約。再者，縱認原告主張依船員法第39條規定，被告應給付原告終止契約後之資遣費即3個月之平均薪資(被告仍否認之)，然其中薪津25,670元部分，依船員法第2條第13款、15款明載：「十三、津貼：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。」，足見應屬薪資以外之給付，惟船員法第39條既規

定：「按月給付報酬者，加給平均薪資三個月。」，而已明文排除薪資以外之薪津納入資遣費計算，故原告之資遣費金額應僅為158,580元(計算方式：103年1月11日起迄2月28日止之薪資共863,54元，除以在船時間49天，其平均每日薪資為1,762元，三個月共158,580元)，並非原告所主張之237,690元等語資為抗辯。並聲明：㈠駁回原告之訴。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

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

(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日下船後即未再上船。

四、得心證之理由：

(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，民事訴訟法第277條本文載有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以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舉證，或其舉證尚有疵累，亦應駁回原告之請求(最高法院100年度台上字第415號判決意旨參照）。本件原告主張被告曾於103年約2月底、3月初間單方片面終止兩造間之僱傭契約，並據此請求資遣費，然此為被告所否認，並以前揭情詞置辯，則依前揭說明，自應由原告就其所主張被告單方終止勞動契約此有利於己之事實負舉證責任。

(二)次按，終止權之行使，應向他方當事人以意思表示為之，民法第263條準用第258條第1項載有明文。經查，依原告所自陳：其不記得被告有沒有向其說不用再來上班等語，有本院言詞辯論筆錄可稽(參本院卷第100頁)，而被告既否認有為單方終止權之發動，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

僱，即難認有據。又原告雖執被告於103年3月3日將其退保為據，主張被告係單方終止僱傭關係云云，然此僅為被告向勞工保險局申報將原告退保之行政手續，並非向原告所為之終止意思表示，且退保之原因多端，除了雇主單方終止僱傭關係外，亦包含兩造合意終止、勞方單方終止或其他情形，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日請假下船，且其不為慰留，兩造已合意終止僱傭關係等情，則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終止兩造間之僱傭關係，實非有據。從而，原告主張其於103年約2月底、3月初間遭被告片面解僱，並依船員法第39條規定請求被告給付資遣費，並無理由。

(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，應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用，中央法規標準法第16條定有明文，此即「特別法優於普通法」原則。依前述規定，二種以上法律就同一事項均有規定，且其規定內容不同，即應適用特別法，除非特別法規定有不足或未規定時，才有依普通法規定予以補充適用之餘地。因船員具有勞工身分，但勞工未必具有船員身分，立法者有鑑於船員工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運事業特殊性配合，乃於船員法另作規定，以優先於勞基法，此觀88年6月23日公佈施行之船員法第1條明定「為保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展；並加強遊艇駕駛與動力小船駕駛之培訓及管理，以推動遊艇活動發展，特制定本法」，及參諸船員法第26條立法理由「航運事業涉及國際事務，其業務與國際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上工作差異很大，具離家性、海上航行危險性及航行輪班等特性，故國際上對船員之報酬除薪資外，多以航行津貼、固

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人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口之特殊規定所產生之額外工作，均以特別獎金方式發給，故船員報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及國際慣例，明定船員報酬結構」等語，另船員法針對船員之資格、執業與培訓、船員僱用、勞動條件與福利包括薪津、傷病、撫卹、退休及保險等為規範，與勞基法係適用陸上全體勞動關係所為之一般性規定不同，應屬勞基法之特別法，船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，依前揭說明，基於特別法優於普通法原則，應優先適用船員法，勞基法僅於船員法未規定且其適用並無矛盾之事項，且未涉及海上特殊性，方得依勞基法相關規定予以補充適用。

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

(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求，而審酌貨物運送及船員工作之性質，係得以每個特定航

次來切割各段之工作，且原告當時係在被告處擔任見習船員，並非係在被告處擔任正式船員之工作，此觀兩造間之僱傭契約即明(參本院112年度勞簡專調字第55號卷，下稱調解卷，第47頁)，其本質上即具有特定之目的，且屬可於特定航程期間內完成之工作，揆諸前揭說明，自得簽立定期僱傭契約。至原告雖主張其已於102年11月19日取得船員適任證書，故兩造間並非短期性、特定性之定期契約云云，並據其提出船員適任證書影本為證(參本院卷第58頁至第65頁)，然即便原告於簽立僱傭契約時已取得船員適任證書，惟其仍係於被告處擔任見習船員之職務，並非正式船員，此由兩造間之僱傭契約足徵(參調解卷第47頁)，故原告此部分主張礙難據為其有利之認定。從而，兩造既簽立為期三個月之定期僱傭契約，則於000年0月間期限屆滿後，兩造間即不存在任何僱傭關係，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表示，並據此依船員法第39條規定請求資遣費，即無理由，不應准許。

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，為無理由，應予駁回。

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

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　2　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　呂佩珊

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　　113　　年　　2　　月　　7　　日

書記官　解景惠