

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第92號

原告 方益珉
訴訟代理人 劉炯意律師
複代理人 歐陽圓圓律師
被告 台灣地儀海股份有限公司

法定代理人 Richard Turner

被告 海德船舶企業有限公司

法定代理人 張玉英

共同

訴訟代理人 張毓珊律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年6月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告台灣地儀海股份有限公司應給付原告新臺幣（下同）119,887元，及自民國（下同）112年8月24日起至清償日止按年息5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告台灣地儀海股份有限公司負擔19%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項及命被告台灣地儀海股份有限公司負擔訴訟費用部分得假執行，但被告台灣地儀海股份有限公司如以119,887元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告與被告台灣地儀海股份有限公司（下稱地儀海公司）分別於111年8月25日、同年11月25日簽訂船員定期僱傭契約，由原告擔任幹練水手，僱傭期間分別為3個月、6

01 個月。被告海德船舶企業有限公司（下稱海德公司）係受地
02 儀海公司授權，辦理原告與地儀海公司之船員管理事項，且
03 具是否解僱原告之決定權，亦以資方身分出席兩造勞資爭議
04 調解會議，應與地儀海公司負不真正連帶給付義務。原告自
05 111年8月25日起每日工作12小時，未曾休假，致身體不堪負
06 荷而患有帶狀皰疹，於000年0月00日下船休養，待康復後再
07 回船上工作。惟原告康復後欲返回船上工作，卻發現已被退
08 出工作群組，地儀海公司亦於112年2月13日停繳原告之勞工
09 保險。被告係因非可歸責原告之事由終止兩造僱傭契約，應
10 給付資遣費及年休假薪津。又原告每日工作12小時，被告均
11 未依勞動基準法（下稱勞基法）規定給付加班費及國定假日
12 加班費，且應依地儀海公司為原告提繳勞工退休金之級距8
13 7,600元為原告本薪計算上開費用。又被告以上開方式終止
14 僱傭契約，乃故意使原告期滿獎金領取條件不成就，應視為
15 條件已成就，被告不得請求返還並為抵銷抗辯。爰依船員法
16 第39條第1款、第37條、第33條、第32條第2項及勞基法第24
17 條第1項等規定與兩造僱傭契約之法律關係，請求被告給付
18 資遣費262,800元、年休假薪津61,215元、國定假日加班費2
19 0,440元及平日加班費289,000元等語。並聲明：(一)地儀海公
20 司應給付原告633,455元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
21 償日止按年息5%計算之利息。(二)海德公司應給付原告633,45
22 5元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算
23 之利息。(三)以上第一、二項所命給付，如被告任一人已為給
24 付，其餘被告於該給付範圍內免給付義務。(四)願供擔保請准
25 宣告假執行。

26 二、被告則以：被告於112年2月10日從未以書面或言詞向原告表
27 示終止僱傭契約，被告雖不爭執原告下船後，有將原告暫時
28 退出工作群組，並於112年2月13日停繳原告之勞工保險。然
29 此係因原告治療疾病期間未定，被告不會於此期間派發工作
30 與原告，因而將原告退出工作群組。又停繳原告之勞工保險
31 係海德公司為減省地儀海公司營運成本，就因病未出勤之原

01 告暫時退保勞保，非終止僱傭關係。原告病癒後被告以律師
02 函通知原告應於112年3月24日上午9時前抵達臺中港登船執
03 行職務，原告於112年3月13日收受通知，屆時卻未到場執行
04 職務，亦未向被告請假，而未遵守指示上船。被告業以原告
05 違反船員法第20條第1項第6款為由，於112年4月12日以律師
06 函向原告表示終止僱傭契約之意思表示，並經原告於112年4
07 月13日收受，是兩造間僱傭關係業於112年4月13日經被告合
08 法終止，原告請求被告給付資遣費並無理由。至於加班費、
09 年休假薪津部分，依船員法及僱傭契約，分為固定加班費及
10 非固定加班費，被告每月均給付月津貼25,000元遠超過原告
11 得請求之固定加班費金額。非固定加班費、國定假日加班費
12 及年休假薪津則以特別獎金方式給付，均已給付完畢，原告
13 主張均無理由。如認原告請求有理由，被告已預發期滿獎金
14 58,000元予原告，應得依不當得利之法律關係請求原告返
15 還，以該債權為抵銷抗辯等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)
16 原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔
17 保請准宣告免為假執行。

18 三、爭點整理結果（見本院卷第216、217頁，依論述必要調整爭
19 點次序）：

20 (一)兩造不爭執事項

- 21 1.原告與地儀海公司於111年8月25日簽訂船員定期僱傭契
22 約，由原告擔任幹練水手，僱傭期間3個月。嗣於111年11
23 月25日，原告再與地儀海公司簽訂船員定期僱傭契約(下
24 稱系爭僱傭契約)，由原告擔任幹練水手，僱傭期間6個
25 月。
- 26 2.海德公司受地儀海公司委託處理船員管理事項。
- 27 3.原告於112年2月10日因罹患帶狀泡疹離船，被告於其後某
28 日將其退出LINE工作群組。
- 29 4.被告於112年2月13日停繳原告勞工保險。
- 30 5.被告於112年3月10日以(112)世律字第1120031001號律師
31 函通知原告於112年3月24日上午9時前抵達臺中港登船執

01 行職務，該函於112年3月13日送達原告，然原告屆時未到
02 場執行職務，亦未向被告請假。

- 03 6.被告以原告違反船員法第20條第1項第6款為由，於112年4
04 月12日以(112)世律字第1120041201號律師函向原告表示
05 終止系爭僱傭契約之意思表示，經原告於112年4月13日收
06 受。
- 07 7.系爭僱傭契約已終止（終止時間、事由兩造尚有爭執）。
- 08 8.依系爭僱傭契約第7條約定，原告「月薪資」為35,000
09 元、「月津貼」為25,000元，是原告「月薪津」為6萬
10 元。
- 11 9.依系爭僱傭契約第10條約定：「固定加班費每小時新臺幣
12 (下同)182元；非固定加班費每小時0元。」
- 13 10.被告每月給付原告「獎金及其他」費用25,000元。
- 14 11.被告已給付原告期滿獎金58,000元。
- 15 12.被告於000年0月間給付被告「聖誕新年獎金三天」9,999
16 元。
- 17 13.原告於系爭僱傭契約期間未曾請休有給年休。
- 18 14.原告自111年8月25日起至112年2月10日止，每日工作12小
19 時。

20 (二)兩造爭執事項

- 21 1.原告之雇主為地儀海公司或海德公司？應由何人對原告負
22 下列各項請求之給付義務？
- 23 2.系爭僱傭契約於何時依何事由終止？
- 24 3.原告請求被告給付資遣費，有無理由？如有，原告得請求
25 之金額為何？
- 26 4.原告請求被告給付年休假薪津，有無理由？如有，原告得
27 請求之金額為何？
- 28 5.原告請求被告給付國定假日加班費，有無理由？如有，原
29 告得請求之金額為何？
- 30 6.原告請求被告給付平日加班費，有無理由？如有，原告得
31 請求之金額為何？

01 7.原告如得請求被告給付，地儀海公司就已給付原告之期滿
02 獎金58,000元為抵銷抗辯，有無理由？

03 四、得心證之理由：

04 (一)原告與地儀海公司於111年8月25日、同年11月25日所簽訂船
05 員定期僱傭契約，有該契約2份存卷可憑（見本院卷第21至3
06 5頁），為兩造所不爭執，足認僱傭契約係存在於原告與地
07 儀海公司間。原告固主張海德公司辦理船員管理事項，並具
08 有解僱原告之決定權，亦以資方身分出席兩造勞資爭議調解
09 會議，應與地儀海公司負不真正連帶給付義務等語。惟原告
10 並未敘明被告應負不真正連帶給付義務之法律依據為何；且
11 海德公司僅受地儀海公司委託辦理船員管理事項，為兩造所
12 不爭執，海德公司即有權代理地儀海公司出席勞資爭議調解
13 會議。又海德公司於勞資爭議調解會議並未委任律師為訴訟
14 代理人到場進行調解，亦未見兩造就書面勞動契約之當事人
15 為確認，自不能以海德公司於勞資爭議調解會議未更正契約
16 當事人，詎認其應與地儀海公司負不真正連帶給付義務。是
17 本件應以地儀海公司為給付義務主體。

18 (二)系爭僱傭契約於112年2月10日經地儀海公司以不可歸責於原
19 告之事由終止，地儀海公司應給付原告資遣費105,000元：

20 1.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
21 優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用，中央法規標
22 準法第16條定有明文，此即「特別法優於普通法」原則。依
23 前述規定，二種以上法律就同一事項均有規定，且其規定內
24 容不同，即應適用特別法，除非特別法規定有不足或未規定
25 時，才有依普通法規定予以補充適用之餘地。因船員具有勞
26 工身分，但勞工未必具有船員身分，立法者有鑑於船員工作
27 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
28 事業特殊性配合，乃於船員法另作規定，以優先於勞基法。
29 依船員法第39條第1款規定：「雇用人依第22條第1項、第3
30 項但書或非可歸責於船員之事由終止僱傭契約時，應依下列
31 規定發給資遣費。但經船員同意在原雇用人所屬船舶間調動

01 時，不在此限：一、按月給付報酬者，加給平均薪資3個
02 月」，而船員法第39條規定乃參酌勞基法資遣費之用語，明
03 定資遣費發給之條件、例外情形及其標準（該條立法理由參
04 照），應認係為保障勞工權益，在僱傭契約因不可歸責於勞
05 工之事由而終止之情況下，另提供勞工資遣費之計算方式。
06 又法院認定當事人所爭執之事實，應依證據，此證據不以直
07 接證據為限，如能以間接證據證明間接事實，且綜合諸間接
08 事實，得以在符合論理及經驗法則下，推認待證事實為真實
09 者，亦無不可。

10 2.本件原告主張地儀海公司於112年2月10日因原告離船而終止
11 系爭僱傭契約，為被告所否認，並以前詞置辯。然查：原告
12 於112年2月10日因罹患帶狀皰疹而離船，經被告將其退出LI
13 NE工作群組，地儀海公司復於同年月13日隨即將原告勞保退
14 保等情，為兩造所不爭執。又依船員法第41、43條規定，船
15 員於服務期間內受傷或患病者，由雇用人負擔醫療費用；雇
16 用人負擔醫療費用之期間內，仍應支給原薪津。而地儀海公
17 司自113年2月11日起即未再依上開規定給付原告原薪津，為
18 地儀海公司所自承（見本院卷第100頁）。則綜合上開間接
19 事實，堪認地儀海公司113年2月10日要求原告離船之舉，即
20 為終止系爭僱傭契約之意思表示。被告雖抗辯係因原告治療
21 期間未定，為減少營運成本及使原告專心養病，始為上開退
22 群組及勞保之舉等語。惟112年2月20日原告病癒請求回船
23 時，訴外人即負責地儀海公司船員管理之海德公司董事長特
24 助乙○○覆稱：「下船就是解約了，得重算了」等語，有LI
25 NE對話1份存卷可查（見本院卷第124頁），益徵地儀海公司
26 確已於112年2月10日終止系爭僱傭契約甚明。是原告主張系
27 爭僱傭契約經地儀海公司於112年2月10日終止，核屬有據；
28 被告抗辯系爭僱傭契約於112年4月13日經其依船員法第20條
29 第1項第6款規定終止，則非可採。

30 3.地儀海公司於112年2月10日終止系爭僱傭契約時，查無船員
31 法第22條第1項、第3項但書規定之情事。再依首揭說明，考

01 量船員工作性質之特殊性，為保護勞工權益，船員法第39條
02 已規定在僱傭契約因不可歸責於勞工之事由而終止之情況
03 下，另提供勞工資遣費之計算方式。是為平衡調整船員及雇
04 主之法律關係，應認即使無船員法第22條第1項、第3項但書
05 規定，雇主仍得以不可歸責於船員之事由終止僱傭契約，但
06 雇主應依船員法第39條第1項規定給付資遣費。又原告僅係
07 因病離船治療，並無自願離職之意；而依船員法前揭規定可
08 知，船員離船醫療期間，雇主尚且負支付原薪津之保護照顧
09 義務，如任令雇主抗辯船員罹病離船休養屬於可歸責於船員
10 之僱傭契約終止事由，無異於容認雇主可任意規避船員法第
11 39、43條規定之資遣費、薪津給付義務，殊非事理之平。是
12 本件原告於112年2月10日因病離船而經地儀海公司終止系爭
13 僱傭契約，核屬非因可歸責於原告之事由終止，地儀海公司
14 即應依船員法第39條第1項規定給付原告資遣費。

15 4.原告雖主張應依地儀海公司提繳勞工退休金級距87,600元計
16 算資遣費，惟船員法第2條第12款以下、第26條等規定既已
17 就船員服勞務之各項報酬詳為定義，於計算船員各項得請求
18 之費用時，即應依船員法之特別規定，不得再依勞基法規定
19 計算，是原告此節主張，要非可採。系爭僱傭契約已載明原
20 告月薪資為35,000元，為兩造所不爭執，是地儀海公司應給
21 付原告資遣費105,000元（計算式：平均薪資35,000元×3月
22 =105,000元）。

23 (三)船員在船上服務滿1年，雇用人應給予有給年休30天。未滿1
24 年者，按其服務月數比例計之。雇用人經徵得船員同意於有
25 給年休日工作者，應加發1日薪津。有給年休因年度終結或
26 終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇用人應發給薪
27 津，船員法第37條定有明文。原告自111年8月25日起至112
28 年2月10日止，於地儀海公司任職共5.5月，原告月薪津為6
29 萬元，為兩造所不爭執，是地儀海公司應給付原告年休假薪
30 津27,500元（計算式：薪津6萬元÷30日×13.75日=27,500
31 元）。

01 (四)國定假日及航海節因航行需要，船長得安排船員參加航行當
02 值輪班、進出港、餐勤等必要工作。但雇用人應按平日薪資
03 發給假日加班費。船員法第34條定有明文。原告主張任職期
04 間有7日國定假日工作，為被告所不爭執，依上開規定，原
05 告得請求國定假日加班費為8,167元（計算式：平日薪資35,
06 000元÷30日×7日=8,167元，元以下四捨五入）。被告雖抗
07 辯已按月給付「獎金及其他」25,000元，即已包含國定假日
08 加班費及年休假薪津等語。然依船員法第26條規定之立法理
09 由：船上偶有臨時性之工作如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝
10 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
11 工作，均以特別獎金方式發給，足徵特別獎金之發給並非指
12 例行性因輪班產生之國定假日加班費或船員任期屆滿可得之
13 年休假薪津。復參諸原告與地儀海公司簽立歷次之船員定期
14 僱傭契約分別於第11條約定特別獎金包含特別工作獲得之報
15 酬、非固定加班費、年終獎金及雇用人營運上獲利而發給之
16 獎金，第12條約定國定假日出勤應按平日薪資發給假日加班
17 費或按海上慣例另行補假，及年休假未休日數應於契約終止
18 或年度終結時發給薪津（見本院卷第22、30頁），足徵兩造
19 約定之特別獎金有別於國定假日加班費及年休假薪津。此
20 外，復查無兩造約定於上開給付項目包含國定假日加班費及
21 年休假薪津，是被告此節抗辯，即非可採。被告另抗辯應扣
22 除已發聖誕新年獎金中所含元旦1日（見本院卷第57頁薪資
23 單）等語，然依原告112年1月薪資單所載，地儀海公司乃發
24 給「聖誕新年獎金三天9,999元」，並非載明國定假日之加
25 班費，應屬雇主因節慶另行發給之特別獎金，故被告此節抗
26 辯，亦屬無據。

27 (五)地儀海公司應給付原告加班費37,220元：

28 1.按船員正常工作時間，以每週工作總時數44小時為準。但因
29 航行需要參加航行當值輪班者，不在此限。船員每週工作總
30 時數超過44小時者視為加班，雇用人應給予加班費。船員每
31 7日中至少應有1日之休息，作為例假。但因航行需要仍應參

01 加航行當值輪班者，不在此限。僱傭契約得約定船員之加班
02 費數額按照船員之平日每小時薪資標準計算，列為固定加班
03 費發給船員。船員法第32條、第33條第1項、第34條本文定
04 有明文。另依船員法第2條第13款規定，津貼包含固定加班
05 費在內。此為船員法之特別規定，即應優先於勞基法適用，
06 原告主張應按勞基法第24條規定計算加班費，洵屬無據。

07 2.依原告與地儀海公司簽立歷次之船員定期僱傭契約第10條約
08 定，原告每小時固定加班費為182元，每週工作總時數超過4
09 4小時者，應視為加班（見本院卷第22、30頁）；而原告自1
10 11年8月25日起至112年2月10日止，每日工作12小時，為兩
11 造所不爭執。則依原告任職期間共24週計算，地儀海公司應
12 給付原告加班費174,720元[計算式：(12小時×7日－44小時)
13 ×24週×182元＝174,720元]，扣除地儀海公司已給付原告5.
14 5月津貼共137,500元，原告得請求之加班費為37,220元。

15 (六)地儀海公司以預付期滿獎金58,000元之不當得利返還請求權
16 為抵銷抗辯，為有理由：

17 1.按因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條
18 件之成就者，視為條件已成就，民法第101條第1項定有明
19 文。此固為維護誠實信用原則，貫徹附條件法律行為之效
20 力，於因條件成就而受不利益當事人以不正當行為阻止條件
21 成就時，特設該條件視為已成就之規定。惟對於條件成就施
22 以影響之行為，究應如何定性其為不正當行為？舉凡故意妨
23 害、違反法令或違背正義之行為均屬之外，當視法律行為時
24 當事人之意思依誠實信用之原則客觀地評價，以決定該當事
25 人所為是否可被允許？其評價之作成，並應考慮該當事人對
26 系爭條件之成就施以影響之動機、目的，再參酌具體個案情
27 況予以認定之（最高法院103年度台上字第2068號判決意旨
28 參照）。

29 2.本件地儀海公司已預發系爭僱傭契約任期屆滿之期滿獎金5
30 8,000元，為兩造所不爭執，堪認該期滿獎金之發放條件即
31 原告應依系爭僱傭契約所定期間履約完成。系爭僱傭契約既

01 已於112年2月10日提前終止，該期滿獎金之發放條件即不成
02 就，原告已無保留該獎金利益之法律上原因，造成地儀海公
03 司受有損害，地儀海公司抗辯得依不當得利之法律關係請求
04 原告返還，並以之與原告上開債權為抵銷抗辯，核屬有據。

05 3.原告固主張地儀海公司係以不正當行為阻其條件成就，應視
06 為條件已成就等語。惟依原告與乙○○於112年2月10日以後
07 之LINE對話及原告與訴外人即海德公司副總甲○○於112年3
08 月1日之語音對話內容觀之，被告與原告協調系爭僱傭契約
09 所生紛爭如何解決時，被告始終未要求原告返還期滿獎金，
10 反曾提出可給付原告3個月資遣費之和解方案，此有錄音光
11 碟及其譯文、LINE對話截圖各1份附卷可稽（見本院卷第45
12 至48頁、119至131頁），則依被告事後反應觀之，難信地儀
13 海公司於112年2月10日終止系爭僱傭契約，係出於請求原告
14 返還期滿獎金之動機；毋寧係被告為妥善安排船上人力所為
15 之行為，而間接造成期滿獎金之條件不成就而已。揆諸上開
16 說明，即難認本件地儀海公司有以不正當行為阻其條件成就
17 之情事，原告主張應視為條件已成就而毋庸返還期滿獎金，
18 要難採憑。

19 (七)本件原告請求資遣費、年休假薪津及加班費，屬給付有確定
20 期限之債權，地儀海公司應分別於每月發薪日給付加班費、
21 112年2月10日兩造契約終止日後30日內給付資遣費（船員法
22 施行細則第8條參照）、契約終止日給付年休假薪津，地儀
23 海公司迄未給付，應依民法第229條第1項規定負遲延責任。
24 是原告就上開項目金額均請求地儀海公司給付自起訴狀繕本
25 送達之翌日即112年8月24日（送達回證見本院卷第81頁）起
26 至清償日止，依民法第233條、203條規定按年息5%計算之遲
27 延利息，即屬有據。

28 五、綜上所述，原告依系爭僱傭契約之法律關係及船員法第39條
29 第1款、第37條、第33條、第32條第2項等規定，請求地儀海
30 公司給付119,887元（計算式：資遣費105,000元＋年休假薪
31 津27,500元＋國定假日加班費8,167元＋平日加班費37,220

01 元一期滿獎金58,000元=119,887元)，及自112年8月24日
02 起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。
03 逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
05 決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

06 七、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
07 決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；並
08 依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即地儀海
09 公司得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行
10 之聲請，因失所依附，應予駁回。

11 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 113 年 7 月 12 日
13 勞 動 法 庭 法 官 劉 奐 忱

14 正本係照原本作成。

15 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
16 上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上
17 訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 7 月 16 日
19 書 記 官 吳 淑 願