

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第64號

原告 陳德貴
訴訟代理人 陳世杰律師（法扶律師）
被告 長榮海運股份有限公司

法定代理人 張衍義
訴訟代理人 梁穗昌律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年7月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

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。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。原告主張兩造間僱傭關係仍然存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國90年9月10日起受僱於被告，於113年2月起擔任長弘輪機長，兩造並簽署船員定期僱傭契約。被告於113年3月13日派員至長弘輪進行內部稽核，稽核結果認定機艙部分有包含輪機員未確實每日巡班等多項缺失，原告乃要求包含二管輪黃士峯在內之人員應確實執行巡班等工

01 作，然黃士峯竟不服從原告工作上指揮監督，挾怨設局陷害
02 原告，利用原告於113年3月22日與渠等人員進行溝通時先攻
03 擊原告，而當原告出手防衛時即稱原告動手攻擊，藉以指控
04 原告對其為傷害行為。嗣船長在尚未釐清兩造之衝突前，即
05 於同年月23日倉促表示解僱原告，然聽證會係於同年月25日
06 召開，船長在聽證會召開前即解僱原告，顯然違法，又被告
07 係於113年7月11日張貼解僱原告之懲處公告，可見船長並無
08 決定解僱原告之權限，故被告實際做出解僱之決定時間點為
09 113年7月11日，已逾越勞動基準法（下稱勞基法）第12條第
10 2項規定之30日除斥期間。後經原告於同年月22日向被告提
11 出申訴，被告仍維持原決議，原告遂於同年9月12日聲請勞
12 資爭議調解，同年10月9日調解不成立。又原告係長期受僱
13 於被告，兩造間之僱傭契約應屬不定期僱傭契約，縱使兩造
14 所簽立之書面僱傭契約係記載為定期僱傭契約，然該契約所
15 約定實質工作既不具備臨時性、短期性、季節性及特定性，
16 則該契約有關定期之約定應屬無效。被告前揭解僱行為係屬
17 違法，兩造間仍存在不定期僱傭關係，爰依兩造間僱傭關
18 係、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條規定，請求被
19 告給付自113年4月3日起至復職日止之工資及提撥勞工退休
20 金，並依民法第195條規定，請求被告賠償因上開懲處公告
21 損害原告名譽之精神慰撫金新臺幣（下同）20萬元等語。並
22 聲明：(一)確認兩造間之僱傭關係存在；(二)被告應自113年4月
23 3日起至原告復職之日止，按月於當月30日前，按月給付原
24 告33萬8,200元，及自各期應給付日之翌日起即每月1日起至
25 清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應自113年4月3日
26 起至原告復職之日止，按月提撥勞工退休金9,000元至原告
27 勞工退休金專戶；(四)被告應給付原告精神慰撫金20萬元；(五)
28 願供擔保請准宣告假執行。

29 二、被告則以：原告於113年3月22日工作執勤時，對船上工作人
30 員黃士峯實施暴行，導致黃士峯受有腦震盪等傷害，不僅傷
31 害船上人員生命、身體，並破壞船上秩序與安全、造成船上

01 人員騷動不安，對該船之管理及運作已生嚴重不良影響，而
02 船長在給予原告陳述意見機會、查明事實經過後，作成事實
03 陳述書（STATEMENT OF FACTS），並立即通報被告公司海員
04 部主管，經被告指示後，船長依船員法第20條第1項第2款、
05 第4款、被告公司海勤人員獎懲辦法（EVERGREEN Seafarers
06 Rewards and Punishments，下稱系爭獎懲辦法）第6條第11
07 款、安全環保管理手冊（Safety and Environmental Manag
08 ement Manual）下之船員管理辦法（PR-0603 Seafarers ma
09 nagement，下稱系爭管理辦法）第5.4.1條第1款等規定，代
10 表被告對原告進行懲處而終止兩造間勞動契約，且有書面通
11 知原告，是被告已於113年3月23日解僱原告，並於同年4月2
12 日命原告下船及停止支薪。至於113年7月11日之公告，僅係
13 將113年第2季之海勤人員違紀事件獎懲結果公告各船，並非
14 解僱通知。縱認被告終止勞動契約無效，兩造間勞動契約第
15 7條約定原告之月薪為9萬7,000元，航行津貼、加班費則係
16 有在船上工作始得取得，原告在113年4月2日即下船，不在
17 船上工作期間，其請求被告給付薪資33萬8,200元，並無理
18 由。被告解僱原告既屬適法，且113年7月11日之公告已隱匿
19 原告姓名，並無侵害原告名譽等語置辯。並聲明：(一)原告之
20 訴及其假執行之聲請均駁回；(二)如受不利之判決，願供擔保
21 請准宣告免為假執行。

22 三、得心證之理由：

23 (一)按船員對於其他共同工作人，實施暴行或有重大侮辱、恐嚇
24 行為者，或違反僱傭契約或船員工作守則，情節重大者，雇
25 用人得終止僱傭契約，船員法第20條第1項第2款、第4款分
26 別定有明文。系爭獎懲辦法第6條第11款規定：「Seafarers
27 would be penalized with any of following situation d
28 uring their service onboard (please referred to the
29 "seafarers discipline and its heaviest punishment cr
30 oss table"). The punishment of warning, reprimand, m
31 inor demerit, major demerit and dismissal would be g

01 iven to the person involved in consideration of the
02 case may be. The shipboard supervisors and personnel
03 involved in the disciplinary violation shall take th
04 e joint liability for the failure on performing thei
05 r duties well. 海勤人員在船上服務期間，有下列情事之
06 一者（同時參照『海勤員工違紀行為及其最重懲處對照
07 表』），得視情節輕重，予以警告、申誡、記過或記大過之
08 處分，其情節重大者則予以解僱，如違規海勤人員之主管及
09 其它船員有未善盡職責者，亦需負連帶責任。…(00)00) Us
10 ing drugs and fighting or disturbing while got drun
11 k. 吸食毒品，有酗酒滋事、打架之行為者」（見本院卷一第
12 51至53頁），安全環管理手冊下之系爭管理辦法第5.4.1
13 條第1款規定：「5.4 Shipboard crew's disciplinary rul
14 es and procedures--1. Gross misconduct: Acts of gross
15 misconduct, examples of which are listed below, may,
16 if appropriate in the circumstances and established
17 to the satisfaction of the Master (即船長), lead t
18 o dismissal from the ship either immediately or at t
19 he end of the voyage and to dismissal from employmen
20 t. This is separate from any other legal or discipli
21 nary action which may be called for. (1)Assault (inc
22 luding threatening behavior)」（見本院卷一第305
23 頁），其中Shipboard disciplinary procedures並有規定
24 程序上，由船長先確認「Dealing with breaches of disci
25 pline」，再來判斷「Does a clear danger to the safety
26 of the Ship, persons or cargo on board, or the marin
27 e environment exist?」，如果答案為「Yes」，導向「Dis
28 missal from the ship either immediately or at a por
29 t.」的結論。海勤員工違紀行為及其最重懲處對照表並規定
30 出言恐嚇、毆打傷害他人或互毆，最重懲處為解僱並賠償相
31 關費用（見本院卷一第189至193頁）。依上開規定可知，如

01 船員有打架之行為且情節重大者，船長可代表被告公司對解
02 僱之懲處。次按船舶之指揮，由船長負責；船長為執行職
03 務，有命令與管理在船海員及在船上其他人員之權。船長為
04 維護船舶安全，保障他人生命或身體，對於船上可能發生之
05 危害，得為必要處置。船長在航行中，為維持船上治安及保
06 障國家法益，得為緊急處分。船員法第58條、第59條分別定
07 有明文。船長依法指揮全體海員、旅客及在船任何人，並管
08 理全船一切事務，及負維護全船生命財產安全之責任。船長
09 對全體海員負考核及訓練之責，經發現其工作或行為足以妨
10 礙航行安全與紀律時，得先行停止其職務，必要時得在適當
11 地區遣返，並即報告雇用人。船員服務規則第21條、第22條
12 亦有明定。足見船長本就有指揮、管理全體海員及處理船上
13 一切事務之權，則本件船長作為被告之代表，其代表被告對
14 原告為懲處，應屬有據。

15 (二)經查，被告於113年3月22日事發當天即通知原告說明，並給
16 予原告書面通知「Notice to Explain/Conference」2張，
17 其中1張事由列載為「Other: Fleet Administration Manual
18 1」，依據為系爭獎懲辦法第6條第11款之「Using drugs and
19 fighting or disturbing.」（見本院卷一第29頁），另1
20 張事由為「Gross misconduct」，依據為系爭管理辦法第5.
21 4.1條第1款規定之「Assault (including threatening beh
22 avior)」（見本院卷一第125頁），通知原告於113年3月22
23 日於E-deck mess room進行陳述意見。當天經船員陳述意見
24 後，船長即依據調查認定之事實，作成事實陳述書（STATEM
25 ENT OF FACTS），事實陳述書中提到：「4. 接著輪機長和
26 二管輪就開始對著平時的不滿進行激烈溝通，講到SEWAGE時
27 決定一起去現場看，當兩人在控制室門口時，發生以下對
28 話。二管輪：跟你解釋了那麼多次，你又不相信，請你看
29 說明書，你又不去看，這樣你跟完全不懂有什麼差別？輪機
30 長聽完這段話後，在二管輪要開門前往機艙時，突然揮拳襲
31 向二管輪頭部，口中喊著：(哩喜勒供什小?) 大管輪聽到巨

01 響，衝去控制室外的門口，將輪機長抱住拉開，避免輪機長
02 持續攻擊二管輪。…7. 根據二管輪的記憶敘述，輪機長從背
03 後朝著二管輪頭部揮了約8拳(二管輪則是以雙手護住頭
04 部)。8. 根據輪機長自述，輪機長本人當時正在氣頭上，揮
05 拳的細節不敢確定」等語，並經原告確認「I hereby affir
06 m that the above statement is correct and true to th
07 e best of my knowledge.」後，於該事實陳述書上簽名
08 (見本院卷一第151至153頁)，足認船長已經於第一時間進
09 行調查並了解事發經過，且給予原告陳述意見之機會，原告
10 並已自承有揮拳毆打二管輪黃士峯，僅係揮拳的細節不敢確
11 定而已。再參113年3月23日長弘輪之紀錄，可知黃士峯頭部
12 接近左太陽穴的部位，約5公分直徑的範圍腫脹，並有一處
13 傷口(約1.5公分)；左顴骨瘀青，嘴角流血有傷口(約1公
14 分)，頭頂右側無明顯外傷，但二管自述有疼痛感；二管自
15 述當下眼睛無法聚焦，後續有頭痛及暈眩噁心感(見本院卷
16 一第131至133頁)，黃士峯嗣於113年3月25日經診斷結果為
17 頭部挫傷、腦震盪，此有聯新國際醫院診斷證明書在卷可佐
18 (見本院卷一第135頁)，足見原告確實有揮拳毆打黃士峯
19 之違紀行為，應予認定。

20 (三)復依被告提出之LINE對話紀錄，可知船長已向被告海員部主
21 管報告當時情況，經被告指示：「兩位涉及暴力之船員，將
22 儘快安排下船。請船長對兩位均給予final notice，並且依
23 照PRO0603程序召開會議」等語，並提到船員法第20條規定
24 (見本院卷一第311至313頁)，船長隨即於113年3月23日，
25 依船員法第20條第1項第2款、第4款、系爭獎懲辦法第6條第
26 11款、安全環管理手冊下之系爭管理辦法第5.4.1條第1款
27 等規定，代表被告解僱原告，並以「Final Notice of Pena
28 lty」2份書面通知原告，記載懲處結果為「Dismissal」，
29 經原告簽名確認收受(見本院卷一第33、127頁)，足見被
30 告已於113年3月23日通知解僱原告，並於同年4月2日命原告
31 下船及停止支薪。觀之原告之勞保投保資料，可知被告在原

01 告擔任長弘輪輪機長期間，投保期間係自113年2月4日起至1
02 13年4月1日止（見本院卷一第105頁），堪認兩造間僱傭契
03 約已於113年4月1日終止。

04 (四)再遍查系爭獎懲辦法、系爭管理辦法等規章，均未規定被告
05 須於48小時後始得作出懲處決定。被告交付原告之「Notice
06 to Explain/Conference」雖記載「Notice to Explain: In
07 view of the foregoing, you are hereby requested to s
08 ubmit your answer/explanation within 48 hours from t
09 he date of receipt of this Notice. Failure to file y
10 our answer/explanation within the said period shall
11 be deemed a waiver thereof.」，然此為通知原告可以陳
12 述意見，並非代表48小時後才可開啟聽證會或是作成懲處，
13 且同一張通知亦記載「Notice of disciplinary hearing:
14 Please attend the disciplinary hearing on the matter
15 which shall be held on 22 MAR 2024 at E-deck mess ro
16 om where you may present your witness/es and other e
17 vidence in support of your answer/explanation.」、

18 「Should the charges against you be proven, the corr
19 esponding penalty therefore based on Fleet Administr
20 ation Manual shall be accordingly imposed.」（見本院
21 卷一第29、125頁），明載disciplinary hearing之時間為1
22 13年3月22日，並註明在查明事實後，即會作出相對應之懲
23 處。復參諸交通部航港局113年10月24日航北字第113311382
24 9號函及所附資料，可知被告另有依長榮海運船員工作守
25 則、海勤員工違紀行為及其最重懲處對照表為懲處依據（見
26 本院卷一第189至193頁），又船長通知原告申辯及處罰時皆
27 有引述載明系爭獎懲辦法第6條第11款、系爭管理辦法第5.
28 4.1條第1款等規定，並無原告所謂應給原告48小時申辯期間
29 之規定，亦無船長不能處罰而應由公司主管簽呈上級處罰之
30 規定。是本件船長已對原告實質為調查，而使原告充分說明
31 及答辯，並作成事實陳述書，則船長代表被告對原告為解僱

01 通知及懲處，應屬有據。

02 (五)原告雖主張聽證會實際上係於113年3月25日舉行，被告之程
03 序顯然有違誤等語。依船員紀律聽證會會議紀錄，會議日期
04 為113年3月25日，船長並說明「此聽證會的目的是為行政機
05 關在做出處分決定之前，給予當事人提供意見及相關證據的
06 機會」，原告並有說明「其實裡面很多的細節，我是真的都
07 記不清楚了，然後在看那個STATEMENT OF FACTS報告中有一
08 句話哩喜勒供什小，其實我是笑出來的，我到底有沒有講那
09 個話，連我自己都不知道，更何況是相關的細節」，最後也
10 表示「很多東西我也真的記不清楚了」（見本院卷一第197
11 至202頁），可知上開聽證會應係在船長釐清事實並作出STA
12 TEMENT OF FACTS之後，再行召開之聽證會，並有告知原告
13 相關權利義務，上開會議過程並經原告簽名確認無誤，會議
14 中其他船員所描述原告揮拳毆打黃士峯之細節，亦與STATEM
15 ENT OF FACTS記載相符。由此可認上開聽證會或係船長之後
16 再行召開，然依「Notice to Explain/Conference」，113
17 年3月22日於E-deck mess room已通知相關船員到場說明據
18 以釐清事發經過，足認船長係於調查事實後，於113年3月23
19 日代表被告作出解僱通知，事後召開之113年3月25日聽證
20 會，或係確認事實流程、確認留下會議紀錄，然尚難僅憑上
21 開113年3月25日召開之船員紀律聽證會，即認為船長於113
22 年3月23日所為解僱決定即為違法。

23 (六)原告雖主張兩造間另有不定期僱傭關係存在，然依兩造簽訂
24 之船員定期僱傭契約第6條已載明：「僱傭期間：7±2個月，
25 自訂約生效之日起算」，足見兩造已約定為定期僱傭關係。
26 又勞基法係依據陸上勞工之條件為基礎之規定，船員法係船
27 員僱傭契約關係之特別法，就船員僱傭契約自應優先適用。
28 而船員法第13條「雇用人僱用船員僱傭契約範本，由航政機
29 關定之」，同法第22條第5項、第23條、第24條、第64條亦
30 係就定期性船員僱傭契約而為規定，參諸交通部航港局訂定
31 之船員定期僱傭契約範本（見本院卷一第137至149頁），可

01 知船員法就船員之僱傭契約已有特別規定可為定期性船員僱
02 傭契約僱傭契約，並經兩造合意簽署定期僱傭契約，是原告
03 主張兩造間定期僱傭契約為無效等語，難認有據。原告亦未
04 證明兩造間另有不定期僱傭關係存在，且依原告之勞保投保
05 紀錄（見本院卷一第105頁），可知被告為原告之投保紀錄
06 均係定期性，且原告自承兩造間並無另行簽署書面之不定期
07 僱傭契約，每次換船均會簽署一次定期性僱傭契約，船隻抵
08 達其他港口會有安檢人員確認船員有無契約等語（見本院卷
09 二第10頁），足見兩造間均係約定定期性僱傭契約，並無原
10 告主張之不定期僱傭關係存在。

11 (七)原告雖提出事發當時之錄音檔，主張此為黃士峯設局陷害等
12 語。然依上開錄音檔中，可知原告與黃士峯溝通船上工作事
13 務時，過程中未見黃士峯有何挑釁之言詞，反而係原告逕自
14 動手（見本院卷一第205頁），而其他船員雖有提到「哇你
15 們二管成功了」等語，惟此究竟係指何意，容有不明，無從
16 以此正當化原告對船上其他工作同仁揮拳毆打之違紀行為。
17 另原告提出之派出所受理案件證明單，僅有報案人自述之內
18 容（見本院卷一第15頁），亦無從作為對原告有利之認定。

19 (八)原告另提出113年7月11日之公告，主張被告係於113年7月11
20 日解僱原告，已超過30日除斥期間等語。然依其主旨為「海
21 勤人員違紀事件獎懲結果-2024年第2季」，可知其係被告將
22 近期海勤人員優良事蹟及違紀事件獎懲結果公告各船，請各
23 位同仁盡力防止違紀事件再發生（見本院卷一第39至41
24 頁），並非此時始通知原告解僱。況上開公告中，被告亦有
25 遮隱當事人姓名，顯然非為懲處通知，故原告主張被告係於
26 113年7月11日才通知解僱原告等語，尚難憑採。又原告提出
27 之113年4月1日電子郵件，記載「即日起，請休假台籍船員
28 依指示填寫體檢表格（航港局）」（見本院卷一第207至208
29 頁），然此係被告就下船人員之一般程序通常性之通知，其
30 上並無任何日期、薪資、職位、船舶、船員等關於僱傭契約
31 事項之約定，亦無任何被告表示未終止原告合約或邀約新僱

01 傭契約之意旨，原告以此主張船長交付之「Final Notice o
02 f Penalty」並非解僱通知等語，難認有據。

03 (九)準此，被告於113年3月23日通知解僱原告，屬合法有效，則
04 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬無據。兩造間自11
05 3年4月1日起合法終止契約、已無勞動關係存在，勞雇權利
06 義務關係已消滅，則原告據以請求被告給付自該日起之薪資
07 及提繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶，皆無理由。

08 (十)原告另請求被告給付精神慰撫金20萬元，惟原告確實有揮拳
09 毆打黃士峯之違紀行為，已如前述，且被告在為人事公告時
10 已為隱匿原告及相關當事人之姓名，難認有何侵害原告名譽
11 之情事，故原告請求精神慰撫金，亦屬無據。

12 四、綜上所述，原告依兩造間僱傭關係、勞退條例第14條、民法
13 第195條規定，請求(一)確認兩造間之僱傭關係存在；(二)被告
14 應自113年4月3日起至原告復職之日止，按月於當月30日
15 前，按月給付原告33萬8,200元，及自各期應給付日之翌日
16 起即每月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告
17 應自113年4月3日起至原告復職之日止，按月提撥勞工退休
18 金9,000元至原告勞工退休金專戶；(四)被告應給付原告精神
19 慰撫金20萬元，皆無理由，不應准許。原告之訴既經駁回，
20 其所為假執行之聲請即失所附麗，爰一併駁回之。

21 五、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，經
22 審酌之後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。原告雖
23 請求命被告提出懲處黃士峯之懲處資料，然黃士峯是否因本
24 次事件遭被告解僱，實與兩造間僱傭關係無涉，是應認並無
25 調查必要，併此敘明。

26 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 114 年 8 月 12 日
28 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 8 月 12 日
02 書記官 林政彬