

臺灣嘉義地方法院民事簡易判決

107年度朴勞簡字第3號

原告 陳祥裕
訴訟代理人 顏伯奇律師
被告 惠航船舶管理股份有限公司
法定代理人 藍俊昇
訴訟代理人 詹雅慧
溫展源

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年6月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣（下同）21,520元，及自民國107年12月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（減縮部分除外）1,660元，其中232元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以21,520元為原告預供擔保，得免為假執行。

事 實 及 理 由

一、原告主張：

(一)、原告自105年7月1日開始任職於被告所屬之百麗輪擔任輪機長之職務，百麗輪係往返嘉義布袋與澎湖之郵輪，原告工作時係於嘉義縣布袋港上船。因百麗輪之船長黃廣財長久對原告刁難，原告於107年8月1日上午至台北約見被告之協理（即被告訴訟代理人溫展源，下稱溫展源），請求被告協助改善工作環境，經溫展源當場應允，原告並將自己親書之一份「輪機長報告」（下稱系爭報告）交予溫展源。詎原告於當日返回布袋宿舍時，發現寢室遭黃廣財搗毀，又107年8月21日晚間11時30分，黃廣財酒醉毆打原告，原告當日立即至布袋派出所報案，翌日（107年8月22日）即向被告請求協助，並等待被告協助處理，豈料原告於107年8月31日上午9時，竟接到被告來電表明原告僅工作至107年8月31日當日，並請

原告至公司辦理離職交接，經原告於107年9月17日申請嘉義縣政府社會局就兩造勞資爭議進行調解，被告竟表示原告於107年8月1日即已以口頭表示要請辭，被告同意原告離職，但請求原告給予一定之預告期間以利被告聘任工作人員，原告乃同意至107年8月31日離職云云，惟若被告所辯107年8月1日兩造就原告於107年8月31日離職已達成合意，原告已知悉離職之時間，則雙方應辦妥離職手續，而非被告於107年8月31日上午撥打原告手機通知要求原告倉皇離職，被告辯稱原告係自行離職，非屬被告資遣，不可採信。

(二)、兩造因上開勞資糾紛曾至嘉義縣社會處調解，惟被告抗辯原告係主動提出離職，兩造無法達成共識，是原告請求被告應依勞動基準法（下稱勞基法）給付之項目及金額如下：

1、資遣費77,318元：

原告於離職前6個月（即107年3月份至107年8月份）之平均薪資為71,459元【 $(63,802\text{元} + 75,152\text{元} + 65,142\text{元} + 78,552\text{元} + 81,552\text{元} + 64,552\text{元}) \div 6 = 71,459\text{元}$ ，元以下四捨五入】，而原告在被告任職年資為2年1個月又30日（105年7月1日起至107年8月31日止），依勞工退休金條例第12條第1項之規定，新制資遣基數計算為 $1 + 61/744$ ，故原告得請求被告給付之資遣費為77,318元【 $71,459\text{元} \times (1 + 61/744)$ ，元以下四捨五入】。

2、預告工資46,858元：

被告係依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契約），被告未依勞基法第16條第1項第2款規定之預告期間預告即終止系爭勞動契約，依同條第3項規定，被告應給付原告預告工資。原告自107年8月31日離職日起算（該日不計入）往前回溯6個月之總日數為183日，合計平均工資（日薪）為2342.92元（ $71,459 \times 6 \div 183$ ），而原告於被告繼續工作一年以上三年未滿，被告應給付20日之預告工資，則原告得請求被告給付之預告工資為46,858元（ $2,342.92 \times 20 = 46,858$ ，元以下四捨五入）。

01 3、未特休工資30,124元：

02 原告自105年7月1日受僱於被告，迄離職日107年8月31日止
03 依勞基法第38條第1項之規定，105年度無特休天數，106
04 年度有7天，107年度有7天，共有14天特別休假日，原告均
05 未休，依勞基法第38條第4項規定，被告應給付原告未休特
06 別休假工資，特休工資以原告任職最後一個月之工資64,552
07 元計算，是被告應給付原告未休特休工資30,124元（64,552
08 $\div 30 \times 14$ ）。

09 (二)、縱認本件被告終止系爭勞動契約無勞基法第11條及第12條各
10 款之事由，終止不生效力，被告另辯稱原告於107年8月1日
11 即主動表明離職之意願，惟被告亦主張原告有要求被告給付
12 資遣費，然被告並未表示同意，若此，應可認原告提出離職
13 是有附帶被告應給付資遣費之條件，而被告拒絕給付，條件
14 未成就，則原告之意思表示自無生效，兩造間之僱傭關係仍
15 存在。爰依勞工退休金條例第12條、勞基法第16條、第38條
16 等規定提起本訴等語，並聲明：1、先位聲明：(1)被告應給
17 付原告154,120元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
18 按年息百分之5計算之利息。(2)願供擔保，請准宣告假執行
19 。2、備位聲明：(1)確認兩造之僱傭關係自107年9月1日起
20 至107年9月30日止存在。(2)被告應給付原告30,124元（未特
21 休工資）及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百
22 分之5計算之利息（本院卷(一)第401頁、卷(二)第92頁）。

23 二、被告則辯以：

24 (一)、原告與被告之船長黃廣財因處理業務時發生摩擦，原告因此
25 曾於106年7月、8月間向被告表示擬辭職，107年8月1日當日
26 原告本應於嘉義布袋值班，卻在未告知船長黃廣財之情況下
27 擅離職守前往被告台北辦公室，向溫展源埋怨其與船長不
28 合之事，當場溫展源向原告表示其反應之事項部分已經處理
29 並承諾會改善及協調。當時因溫展源須參加公司會議暫時
30 離開，故由被告之王文昌經理及詹雅慧課長（下稱詹雅慧）
31 與原告先行會談，期間詹雅慧提及若船長與輪機長沒有辦法

共事應如何處理，原告馬上回覆「當然是我走」等語。待溫展源結束會議後，詹雅慧即告知原告表示要辭去百麗輪輪機長一職，溫展源當場與原告再次確認其離職之意願，並告知徵聘新任百麗輪輪機長需一個月時間，經原告肯認且同意給予被告一定期間尋找接任人員，原告隨後提問溫展源，被告可否以資遣方式給付原告資遣費，溫展源即當場回絕。原告當日下午返回嘉義布袋後，亦再次聯絡被告表達其欲盡速離職之意願。嗣後，於107年8月間，原告又再次主動聯繫被告，確認被告是否已找到接任輪機長之人選，並再次強烈表明其離職之意願，請被告盡快安排接任輪機長之人選。惟原告嗣後又於107年8月14日聯繫被告，告知其已與黃廣財和解，不需要離職了，被告即向原告表示業已確認新任輪機長之人選，並向原告確定107年8月底新任人選將到職交接，被告該日與原告確認過後，即將原告預計離職且新任輪機長於107年8月底到職交接一事告知嘉義布袋港售票處之施雅婷小姐，並於107年8月20日告知黃廣財原告預計離職之事。而原告與黃廣財復於107年8月21日晚間發生爭執，原告於107年8月22日下午致電被告請求協助，被告體恤原告同意原告先離開現場，並允諾立即調查處理。溫展源於107年8月23日親自至被告嘉義辦公室探查事件原委時未見到原告，期間亦無接到原告請假之電話，直至107年8月31日原告始出現於公司，與被告新任百麗輪輪機長辦理現場交接和完成交通部港務局船員卸職之程序。豈料，原告為請領資遣費、預告期間之工資等費用，竟反稱係被告於107年8月31日方聯繫告知要資遣原告，原告並向嘉義縣政府申請勞資爭議調解，因原告所稱均非事實，雙方自無法達成共識。

(二)、被告公司船員之離職及接任事宜處理程序，均為船員口頭向船長請辭，若確認離職再由船長轉告被告台北辦公室準備相關文件，交由布袋售票處行政助理施雅婷至交通部港務局辦理。原告係於107年8月1日至被告台北辦公室向被告表明擬辭去輪機長一職，鑒於原告與船長黃廣財有嫌隙，被告並未

於當日告知黃廣財原告準備離職及接任相關事宜，而係由被告課長詹雅慧於107年8月14日以LINE與布袋售票處行政助理施雅婷談論並準備相關文件，並於107年8月20日以電話通知船長黃廣財準備原告離職之交接事宜。被告於107年8月31日接到通知得知原告並未回宿舍辦理交接，方於當日電話聯繫原告回船辦理交接。是本件係原告於107年8月1日即口頭告知離職意願，且同意給予被告一定期間尋找新任輪機長人選，嗣後於107年8月間亦多次聯繫表達欲盡快離職之意願，兩造並於107年8月14日確認原告須於107年8月底辦理離職交接之程序，業如前述，足證原告係依勞基法第15條第2項終止系爭勞動契約。原告稱被告於107年8月31日當日上午方聯繫原告並表示擬資遣原告云云，並非屬實，實際上係因原告自107年8月23日自行請假後即未再進入公司，被告為提醒原告107年8月31日須與新任輪機長辦理現場交接和完成交通部港務局船員卸職程序，被告方於107年8月31日當日上午聯繫原告，以利程序之辦理，原告所稱並非事實。故此，依勞基法第18條第1款規定，原告自不得向被告請領資遣費和預告期間之工資；另依被告之開航紀錄表、輪班表可知，原告並無特休未休之情形，原告主張其特休假均未休，請求被告給付特休未休工資，亦屬無據。

(二)、縱認原告並非依勞基法第15條第2項終止系爭勞動契約，而原告得請領資遣費、預告工資及特休未休工資等費用，原告就月平均工資和日平均工資金額之計算均有錯誤，故其主張得請求之資遣費、預告期間之工資、特休未休之工資金額自有違誤，說明如下：

1、資遣費部分：

勞工退休金條例第12條第1項所稱之平均工資應為計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額乘以30天。自本件計算事由發生之前一日往前回溯6個月至107年3月1日共計184天，而原告離職前6個月即107年3月至8月之薪資分別為59,552元（原告郵局帳簿所載金額

63,802元與其當月薪資59,552元之差額4,250元係百麗輪至高雄上架維修時，船員於高雄住宿之補貼，此部分並非原告之薪資，自不應計入於告離職前6個月平均工資之計算，）、75,152元、65,142元、78,552元、81,552元、64,552元，故原告離職前6個月之平均工資應為69,212元。而原告任職於被告之期間為105年7月1日至107年8月31日，扣除事由發生之當日，原告任職年資應為2年1個月又30日，依照新制計算資遣費基數為805/372【計算式： $2 + \{ (1 + 30 / 31) / 12 \}$ 】，則原告得請求之資遣費應為74,887元（ $69,212 \times 1/2 \times 805 / 372 = 74,887$ ），故原告主張被告應給付資遣費77,318元顯無理由。

2、預告工資部分：

如前所述，依勞基法第2條第4款之規定，原告離職前6個月之日平均工資應為2,307元【 $(59,552 + 75,152 + 65,142 + 78,552 + 81,552 + 64,552) / 184 = 2,307$ 】，又原告於被告繼續工作達一年以上三年未滿，應以20日之預告期間計算，則原告得主張之預告工資應為46,140元（ $2,307 \times 20 = 46,140$ ），原告主張被告應給付預告期間之工資46,858元當屬無據。

3、特休未休工資部分：

原告任職年資屬二年以上三年未滿，依勞基法第38條第1項第1、2、3款規定，其所得之特休假日應為10日，並非原告累加所得之20日。查，百麗輪為航行於嘉義布袋港和澎湖馬公港間之船舶，係配合季節和營運狀況開航與停航，原則上每年4月至9月為開航期間，10月至3月為停航期間，於停航期間每位員工協調值班，每位員工每個月僅需值班15日，故此，每位員工每個月均有至少15日至16日之休假，扣除例假和休假日，每位員工每個月至少仍有7日至8日之特休假，又根據百麗輪之輪班表所載，原告每月實際已休至少7日至8日之特休假，更況，原告自107年8月23日至107年8月31日即自行請假未上班，顯見原告是有請特休假且早已將其特休假休畢，原告自不得再主張未特休之工資。縱認原告尚有未休畢

01 之特休假，依勞基法施行細則第24條之1第1項、第2項第1款
02 規定，勞工未休假之工資係以勞工未休畢之特別休假日數乘
03 以一日工資，又因原告之工資係按月計發，則此處所稱之一
04 日工資應為契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資
05 除以30所得之金額，故此，原告得主張之一日工資應為2,15
06 2元（107年8月份之薪資64,552元/30日=2,152），原告主張
07 其一日工資為2,382元顯屬無據。

08 (四)、綜上，原告於107年8月1日向被告表示辭職意願，並依勞基
09 法規定，同意給予被告一段時間尋找接任人選，至107年8月
10 31日再辦理離職交接，且於107年8月間多次主動聯繫被告表
11 明其離職意願，故本件實係原告先主動表明離職意願，被告
12 始辦理相關離職程序，並無原告所稱被告於107年8月31日當
13 日方告知資遣原告之情事。且查，原告自任職以來已非第一
14 次向被告請辭，被告均予以慰留，然107年因原告工作時多
15 次重大疏失，於107年4月25日原告開船前未巡視機艙設備，
16 造成主機溫度過高燒毀，船舶進廠維修損失190餘萬元，停
17 航至107年5月23日；107年7月5日原告因其友人尚未上船，
18 利用職務之便延後10分鐘開船遭到客訴；107年7月17日原告
19 私自接下乘客託運貨物請求並收取1,000元作為託運費，違
20 反客船運送定型化契約規定遭通報客訴等，因此原告於107
21 年8月1日提出請辭後，被告決定不再慰留。退步而言，若非
22 原告已經確認離職，其自行於107年8月22日離開工作崗位後
23 ，至107年8月31日，期間未至宿舍值班、未打電話請假亦無
24 紙本假單，已構成勞基法第12條第1項第6款事由，雇主得不
25 經預告終止契約，是原告請求被告給付資遣費、預告期間工
26 資及特休未休之工資等，均屬無據等語，並聲明：(1)原告之
27 訴駁回。(2)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行
28 。

29 三、本件不爭執事項為（本院卷(一)第398頁）：

30 (一)、原告自105年7月1日任職被告公司百麗輪之輪機長，於107年
31 8月31日離職，任職年資為2年1月又30日。

01 (二)、原告於離職前6個月之平均薪資如計入107年3月住宿補貼4,2
02 50元，為71,459元；如不計入107年3月住宿補貼4,250元，
03 為69,212元。

04 (三)、被告公司之百麗輪自105年7月至106年2月、106年4月起至10
05 7年8月之開航、停航紀錄，各如本院卷第293至307、97至
06 129頁開航紀錄表及輪班表所載（輪班表為停航期間）。

07 (四)、原告自107年8月22日起至107年8月31日未上班（未上班原因
08 則有爭執）。

09 (五)、兩造間除本院卷第352至358頁之船員定期僱用契約外未簽立
10 其他僱傭契約；原告離職未簽立任何書面文件。

11 四、得心證之理由：

12 (一)、原告離職之原因為何？

13 1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
14 民事訴訟法第277條前段定有明文。又負舉證責任之當事人
15 ，須證明至使法院就該待證事實獲得確實之心證，始盡其證
16 明責任。倘不負舉證責任之他造當事人，就同一待證事實已
17 證明間接事實，而該間接事實依經驗法則為判斷，與待證事
18 實之不存在可認有因果關係，足以動搖法院原已形成之心證
19 者，將因該他造當事人所提出之反證，使待證事實回復至真
20 偽不明之狀態。此際，自仍應由主張該事實存在之一造當事
21 人舉證證明之，始得謂已盡其證明責任（最高法院93年度台
22 上字第2058號判決意旨參照）。本件就原告離職之原因為何
23 ，原告雖主張：係遭被告資遣乙節，然為被告所否認，依舉
24 證責任分配原則，原告應就其屬非自願性離職之有利事實負
25 舉證責任。

26 2、經查：

27 (1)、原告於本院行當事人訊問時自陳：107年8月1日伊到被告公
28 司，把系爭報告交給詹雅慧，之後溫展源出現，溫展源問伊
29 想要怎樣，伊說只有伊離開才能把事情圓滿解決；（原告訴
30 訟代理人問：所以你剛剛有說只有我離開才能圓滿解決，意
31 思是說公司若是不處理，你就要離開？）這是我個人心理是

逼著我待不下，所以希望公司可以解決；（原告訴訟代理人問：所以你說只有我離開才能解決，意思是公司不處理，你就要離開的意思？）當時是心理不平衡才說這些話；（原告訴訟代理人問：你拿著輪機長報告，若是公司要解決的話，你就沒有要離開的意思？）是；（法官問：你剛剛所述如果公司可以解決這件事情，你就不會離開？）我沒有說出口，我是心理這麼想等語（本院卷(二)第59、62至64頁），足認原告於107年8月1日當日，已向詹雅慧或溫展源表示只有伊離開才能把事情圓滿解決，並未向渠等表示如公司可以解決，就不會離開。

- (2)、原告雖主張其於107年8月1日前往被告公司，向被告遞交原證二「輪機長報告」（即系爭報告），並未向被告表示要離職，於107年8月1日離開被告公司後直到107年8月22日因遭船長毆打，而打電話向溫展源報告期間，並未與溫展源或詹雅慧聯繫過云云（本院卷(二)第59頁），惟證人詹雅慧證稱：107年8月1日到被告公司，當天手上拿著系爭報告，主要是抱怨其與船長的相處問題，希望被告公司能改善此一狀況，後來伊問原告說跟船長沒有辦法共事的話要如何處理，原告回答還是我走；之後溫展源回到會議室，伊向溫展源告知原告要離職，溫展源與伊有跟原告確認，是否確實要離職，原告問有沒有離職金，溫展源與伊就跟原告說因為他是離職，所以沒有資遣費，原告當場沒有再提是否要離職的事；嗣後原告有再打電話給伊問是否有找到人（下稱系爭通話）；107年8月14日原告又打電話給伊說原告已經與船長和解，不想離職；伊在系爭通話中有向原告告知原告任職到107年8月31日；在107年8月1日與8月14日間之通話（即系爭通話），伊有告知原告工作到8月31日，有承諾原告會趕快找人，找到人會通知原告等語（本院卷(二)第30、31、37頁），證人詹雅慧證述於107年8月1日後、107年8月14日前，曾與原告以電話聯繫之過程，核與原告所持用之門號0000000000號行動電話，於107年8月3日15時4分21秒許，有發話至被告公司室

內電話00-00000000號電話之紀錄相符，此亦有台灣大哥大股份有限公司雙向通聯資料查詢可稽（本院卷(二)第77頁），原告否認有系爭通話存在乙節已與證據不符。

(3)、另證人詹雅慧證稱：107年8月14日原告有打電話給伊告知已與船長和解，不想離職，但伊告知原告已經找到人等語（本院卷(二)第31頁），核與證人詹雅慧於107年8月14日與訴外人施雅婷之line對話中提及：「輪機長剛才來電話，已經確定會離職。…。他7月底來跟我們說要離職，也已經找到人了；但他剛才打電話來反悔，搞得不愉快。」等語相符（本院卷(一)第225頁）。

(4)、綜上，本件原告並未舉證證明其為非自願離職，而被告抗辯原告於107年8月1日已表示欲離職，被告表示需要1個月找人；於8月3日在系爭通話中由詹雅慧告知原告工作至8月31日；原告於8月14日再撥電話與詹雅慧聯絡表示已與船長和解不要離職，經詹雅慧告知已找到接任人員，仍請原告如期離職等情，核與原告自陳於107年8月1日當日，已向溫展源表示只有伊離開才能把事情圓滿解決、系爭通話之通聯紀錄及上開line對話擷圖相符，足認被告所辯應可採信。

3、按僱用人僱用船員，應簽訂書面僱傭契約，送請航政機關備查後，受僱船員始得在船上服務。僱傭契約終止時，亦同。船員法第12條定有明文。又按定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。勞基法第9條第2項第1款亦有明文。查兩造於105年7月4日簽訂船員定期僱傭契約，約定僱傭期間為12個月，期滿後未重新訂約，被告仍依原有契約內容繼續僱用原告等情，為兩造所不爭執（本院卷(一)第392頁），並有交通部航港局南部航務中心108年2月27日南監字第1080001258號函檢附之船員任職認可申請書、體檢報告及船員定期僱傭契約可稽（本院卷(一)第345、349、350、352至358頁），是系爭勞動契約於上開船員定期僱傭契約期滿後，即因原告繼續工作而被告未為反對意思，而視為不定期契約。而依勞基法

第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除須準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限制，可見勞工得任意終止不定期契約。

4、又證人詹雅慧在被告公司擔任行政業務，就本件原告離職之任、卸職單等相關程序，亦係由其提供資料予施雅婷，有渠等間之107年8月27日line對話擷圖可參（本院卷(一)第225頁），且原告就是否要繼續任職等事項，係與證人詹雅慧聯繫，足認處理原告離職之相關事宜，為其職務內容之一。是原告於107年8月1日已向被告表示只有離開才能圓滿解決，並於107年8月3日在系爭通話中，經有受理原告離職權限之證人詹雅慧明確告知工作期間到107年8月31日，可認至遲於107年8月3日原告已向被告為終止系爭勞動契約之意思表示，兩造並同意於107年8月31日終止系爭勞動契約。

(二)、被告有無給付資遣費及預告工資之必要？

按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，而未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，勞基法第16條第1項、第3項、第17條分別定有明文。經查，本件原告離職之原因應為自行請辭而非由被告資遣，已如上述，則系爭勞動契約終止之原因既為原告主動請辭，而非被告依勞基法第11條或13條但書規定終止勞動契約，亦非被告依勞基法第16條規定終止系爭勞動契約，原告即無請求被告給付資遣費及預告工資之權利，原告此部分之請求自屬無據。

(三)、被告有無給付特別休假折算薪資之必要？

1、被告抗辯百麗輪配合季節和營運狀況開航與停航，停航期間員工協調值班，每位員工每月僅需值班15日，故每月至少有15日至16日休假，扣除例假及休假日，每月至少有7日至8日之特別休假云云，惟查：

(1)、按於106年1月1日（含當日）以後，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假

：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，105年12月6日修正之勞基法定有明文（上開規定，自106年1月1日施行）。

(2)、查原告於105年7月1日起至107年8月31日任職被告公司期間，兩造間因無特別約定，自應依曆年制計算，依修正後之勞基法規定，原告於105年度並無特別休假，106年度因當年1月1日時年資為6月，有3日特別休假，107年度，因當年1月1日時年資為1年6月，有7日特別休假，共計特別休假10日，原告主張特別休假為14日云云，尚難憑採。

(3)、依被告所提出之百麗輪105年7月至106年2月船長開航紀錄表、輪班表（本院卷(一)第293至307頁）、106年4月至107年8月船長開航紀錄表、輪班表（本院卷(一)第97至129頁）觀之，105年7月至12月之停航日數（包含停航保養、封港停駛、維修及停航期間）為152日，106年1月至2月、4月至12月之停航日數為232日（106年3月份為上架維修《本院卷(一)第397頁》，加計3月之停航日數則為263日），107年1月至8月之停航日數為173日，前述各該年度停航不上班日數，各扣除勞基法第36、37條之每週休1日、每年7日國家假日後（ $365 \div 7 = 52$ ， $52 + 7 = 59$ ），實際上船員於各年度因停航不上船之休假日數，確超出勞基法第38條之特別休假3日、7日。

01 (4)、惟依被告所提出之107年1月至8月船員薪資支付明細表(本
02 院卷(一)第265至279頁),原告之薪資分別為43,947元、50,3
03 38元、59,552元、75,152元、65,142元、78,552元、81,552
04 元、64,552元,而107年1月至8月之停航日數各為31日(原
05 告值班16日)、28日(原告值班20日)、31日(原告值班31
06 日)、20日、24日、9日、7日、26日(本院卷(一)第97至111
07 頁),被告稱進塢就算全薪,每年10月至隔年2月為停航期
08 間,有值班就給全薪,其他期間休息領半薪;106年3月是上
09 架維修,當月份全部給全薪等語(本院卷(一)第205、397頁)
10 ,原告亦自陳停航期間是半薪,有值班是比半薪還多,但不
11 知如何計算等語(本院卷(一)第393頁)。足認原告於停航期
12 間之未值班日雖不上船,惟僅領半薪,並非全薪。而被告所
13 營之百麗輪係來往於嘉義縣布袋港與澎湖縣馬公港之定期船
14 隻,兩造於簽訂系爭勞動契約時,已知悉每年有固定之停航
15 期間,而停航期間除值班外,原告並不需上船值勤,此亦為
16 兩造所合意之系爭勞動契約之內容之一。原告於停航期間不
17 需值勤之不上船期間,既為系爭勞動契約內容之一,原告亦
18 非領全薪,而僅領半薪,自難謂與特別休假之性質相符。是
19 被告抗辯原告每月至少有7日至8日之特別休假云云,尚難憑
20 採。

21 2、被告另抗辯原告自107年8月23日至107年8月31日自行請假未
22 上班,顯見有請特別休假云云,惟兩造對於原告自107年8月
23 23日起至107年8月31日未上班乙節,雖未爭執,然就未上班
24 之原因,原告稱:107年8月22日凌晨,船長回宿舍就打伊,
25 107年8月22日早上8時伊去上班,9時許船長又打伊,伊就向
26 溫展源報告,溫展源就叫伊休息等語(本院卷(二)第60頁);
27 被告則稱:107年8月22日溫展源沒有叫原告休息,是叫原告
28 離開等語(本院卷(二)第66頁),兩造就原告未上班之原因雖
29 為不同陳述,惟依兩造之陳述可知原告於107年8月22日並未
30 向被告申請特別休假,其於107年8月23日至107年8月31日雖
31 未上班,亦與特別休假無關,被告此部分之抗辯,亦難憑採

01 。

02 3、因此，本件原告既有10日之特別休假未休，其自得請求被告
03 給付特別休假折算薪資。

04 4、原告得請求之特別休假折算薪資金額為何？

05 (1)、依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定
06 辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假
07 日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工
08 之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所
09 得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個
10 月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法第38
11 條、勞基法施行細則第24條之1第2項分別定有明文。查原告
12 107年8月之薪資為64,552元，有薪資支付明細表可稽（本院
13 卷(一)第265頁），則依上開規定計算後，原告得請求之特別
14 休假折算薪資金額為21,520元（ $64,552 \div 30 \div 2,152, 2,150$
15 $\times 10 = 21,520$ ）。

16 (2)、按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或
17 在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。自認之撤銷，
18 除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者
19 ，始得為之。當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不
20 爭執者，視同自認，民事訴訟法第279條第1項、第3項、第
21 280條第1項本文分別定有明文。又按民事訴訟法之自認，該
22 法第280條第1項本文所規定者，乃當事人對於他造主張之事
23 實，於言詞辯論時不爭執之情形，該自認之撤銷，除別有規
24 定外，如自認人能證明與事實不符，即得為之，原不以「即
25 時」撤銷為必要，此觀同法第279條第3項之規定自明。原告
26 雖主張被告於107年12月26日言詞辯論期日時，就原告可請
27 求之特別休假折算薪資為47,639元不爭執（本院卷(一)第94頁
28 ），視同自認，事後不得撤銷云云，惟原告所得請求之特別
29 休假折算薪資金額應為21,520元，業如前述，則被告前開視
30 同自認之部分，顯與事實不符，被告嗣後即得再行爭執，原
31 告此部分之主張，尚屬無據，併予敘明。

01 五、綜上，本件原告離職之原因為兩造合意終止系爭勞動契約而
02 非由被告資遣，系爭勞動契約於107年8月31日業已終止，被
03 告即無給付資遣費、預告期間工資之必要，惟原告確實有10
04 日之特別休假未休，是原告請求被告給付特別休假折算薪資
05 21,520元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年12月5日（本院
06 卷(一)第63頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，
07 為有理由，逾此範圍之請求則屬無據，另其先位之訴請求被
08 告給付資遣費、預告期間工資，備位之訴請求確認兩造之僱
09 傭關係於107年9月1日至107年9月30日存在，均無理由，應
10 予駁回。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻
12 擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰
13 不一一贅述，附此敘明。

14 七、本件係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告部
15 分敗訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款之規定，職權
16 宣告假執行。雖原告亦陳明願供擔保請准宣告假執行，然應
17 僅為促請法院注意之性質，爰不另為准駁之諭知。又被告陳
18 明願供擔保請准宣告免為假執行，經核於法並無不合，爰酌
19 定相當之擔保金額併宣告之。

20 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

21 中 華 民 國 108 年 7 月 17 日
22 臺灣嘉義地方法院朴子簡易庭
23 法 官 陳美利

24 以上正本係照原本作成。

25 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本庭（嘉義市○○路
26 ○○○○○號）提出上訴狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。如
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 108 年 7 月 17 日
29 書記官 陳慶昀