

商船船員在什麼樣的狀況下可以領取資遣費？

文:王瀚誼（認證法律人）· 勞動·工作 · 2023-02-10

案例

A船員受僱於我國籍的B航運股份有限公司，簽訂船員定期僱傭契約，約定每月薪資2萬9千元、津貼1萬2千元，並送交主管機關備查。後續，B公司除未支付足額薪資、也未提繳足額勞健保、勞退，A船員就以B公司積欠薪資、未提繳足額退休金為由，終止雙方的僱傭契約。請問A船員可以向B公司請求資遣費嗎^[1]？

註腳

[1] 案例改編自臺灣臺北地方法院105年度勞訴字第95號民事判決。

本文相關內容曾刊於王瀚誼律師事務所（2022），《適用船員法的船員，在什麼樣的狀況下可以領取資遣費？》，由作者增修後授權法律百科刊登。

本文


一、商船^[1]船員應適用船員法還是勞動基準法？

船員所受僱的本國航運公司，事業營業項目主要可能涉及運輸、船務代理等，若沒有特殊情況，原則上屬於應適用勞動基準法（下稱勞基法）的運輸倉儲業^[2]，因此，船員與雇主簽訂勞動契約，在船員與雇主具有勞動從屬性，而屬於勞工的狀況之下，可以適用勞基法的最低制度性保障。

不過，為了因應船員的特殊工作性質，立法者另外制定了「船員法」這部特別法，作為船員勞動關係的依循，當船員法有特殊保障船員的規定時，應優先適用船員法，而將勞基法列為補充規定，在船員法沒有規定時，才能適用勞基法的規定。

二、因不可歸責船員的事由而終止勞動契約，可以請求資遣費嗎？（見圖1）

商船船員在什麼樣的狀況下可以領取資遣費？



受僱於我國航運公司的船員勞權保障

船 員 法 ▶▶▶▶▶ 勞 動 基 準 法
優先適用 補充規定

勞動契約終止事由 不可歸責於船員	提出者	船員可領資遣費？
✓	雇 主	✓ 船員法 § 39
✓	船 員	? 船員法沒有規定

法院認為解釋上也要適用船員法 § 39，雇主要付資遣費，才符合船員法保障船員的目的

法律百科
Legispedia

圖1 商船船員在什麼樣的狀況下可以領取資遣費？

資料來源：王瀚誼 / 繪圖：Yen

(一) 船員法規定：雇主提出終止契約，須給付資遣費

船員法中，關於雇主給付資遣費義務，主要是規定在船員法第39條^[3]，當出現有不可歸責於船員的事由（例如客觀上再也無從解決的經營危機、天災事變、船舶沉沒、雇主失去航行能力時^[4]），雇主可以支付一定數額的資遣費請船員離職。

(二) 實務認為船員提出終止契約，也可請求資遣費

如果單純依照船員法第39條的字面上的意思，似乎只有在「雇主動」以不可歸責於船員的原因，來終止勞動契約時，才會有給付資遣費的義務。然而，相對於勞基法中，不管是勞工或雇主提出終止勞動契約，都有給付資遣費的相關規定，船員法的保障明顯有所不同，因此，這裡也產生了一個爭議，當船員主動提出終止勞動契約，是否仍有請領資遣費的權利？

實務上，法院除了參考立法理由^[5]，認為船員法第39條屬於勞基法的例外規定，特別給予船員不同於一般勞工的資遣費標準^[6]；也考量船員法的整體規範，認為如果在契約終止事由不可歸責於雙方的情況下（例如船舶

沉沒)，雇主都要給付資遣費，但在可歸責雇主，由船員提出終止契約的時候，卻反而可以不用給付資遣費，顯然不合理^[7]。

因此，法院認為只要終止事由不可歸責於船員，則不論是由哪一方提出終止契約，雇主都應該要給付資遣費，才符合船員法保障船員的目的。

三、法院如何看待這件案例呢？

案例中我國籍的B航運公司為適用勞基法的行業，並在保障船員的狀況，可以優先適用船員法的規定。而B公司確實有未給付足額薪資、足額提繳勞健保勞退等情形，已經構成船員法上規定，船員可以終止僱傭契約的事由^[8]。

船員法第39條規定，如果有不可歸責於船員的終止契約事由，雇主可終止契約並支付資遣費；而法院認為，同樣是不可歸責於船員的狀況，為避免船員保障有所缺失，在船員因雇主未給付足額薪資而終止契約的時候，「解釋上」也應該可適用船員法第39條請求雇主支付資遣費^[9]。

註腳

[1] 本文只討論從事商業性服務的船舶；漁船、海巡艦艇、軍艦、公務用船等，不在本文討論範圍。

船員法第3條：「

Ⅰ 下列船舶之船員，除有關航行安全及海難處理外，不適用本法之規定：

- 一、軍事建制之艦艇。
- 二、海岸巡防機關之艦艇。
- 三、漁船。

Ⅱ 前項各款外專用於公務用船舶之船員，除有關船員之資格、執業與培訓、航行安全及海難處理外，不適用本法之規定。」

[2] **勞動基準法第3條**第1項第6款：「本法於左列各業適用之：……六、運輸、倉儲及通信業。」

行政院主計總處（n.d.），《[行業統計分類-第11次修正\(110年1月\)](#)》。

[3] **船員法第39條：**「

雇用人依第二十二條第一項、第三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時，不在此限：

- 一、按月給付報酬者，加給平均薪資三個月。
- 二、按航次給付報酬者，發給報酬全額。
- 三、船員在同一雇用人所屬船舶繼續工作滿三年者，除依第一款規定給付外，自第四年起每逾一年另加給平均薪資一個月，不足一年部分，比例計給之，未滿一個月者，以一個月計。」

[4] **船員法第22條**第1項、第3項但書：「

Ⅰ 非有下列情形之一者，雇用人不得預告終止僱傭契約：

- 一、歇業或轉讓時。

二、虧損或業務緊縮時。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。

四、業務性質變更，有減少船員之必要，又無適當工作可供安置時。

五、對於所擔任之工作確不能勝任時。……

III ……但雇用人因天災、事變、不可抗力致事業不能繼續或船舶沈沒、失蹤或已完全失去安全航行之能力時，不在此限。」

[5] 船員法第39條立法理由：「一、參照海商法第六十四條立法例及勞動基準法『資遣費』之用語，明定資遣費發給之條件、例外情形及其標準……。」參立法院（1999），《立法院公報》，第88卷第31期，頁168。

[6] 高雄地方法院106年度勞訴字第135號民事判決：「船員法第39條規定乃參酌勞基法資遣費之用語，明定資遣費發給之條件、例外情形及其標準（該條立法理由參照），應認係為保障勞工權益，在僱傭契約因不可歸責於勞工之事由而終止之情況下，另提供勞工資遣費之計算方式。」臺灣臺北地方法院105年度勞訴字第95號民事判決採相同見解。

[7] 福建金門地方法院105年訴字第103號民事判決：「觀之船員法第22條第1項及第3項但書之規定，於非可歸責於勞雇雙方事由終止僱傭契約時，猶應依上開規定給付資遣費，則就船員因可歸責於雇用人之事由，船員終止契約時，亦應有該條規定發給資遣費之適用，始符公平原則；否則，如因可歸責於雇用人之事由違反法令或契約，僅因雇用人不予終止契約，反無須給付資遣費，顯有違船員法第1條規定：『為保障船員權益……』之法律規範意旨，並與上開因不可歸責於雇用人之事由，雇用人終止契約須依船員法第39條規定給付資遣費之規定相較，輕重失衡。」

[8] 船員法第21條第6款、第7款：「有下列情事之一者，船員得終止僱傭契約：……

六、雇用人或其代理人違反契約或法令，致有損害船員權益之虞。

七、雇用人不依契約給付薪津。」

[9] 臺灣臺北地方法院105年度勞訴字第95號民事判決：「僱傭契約因不可歸責於船員之事由遭雇主終止，或由船員終止，其對於勞工權益之保障評價上應無不同，應認船員法第39條規定資遣費之給付方式，解釋上應包括因可歸責於雇主之事由經船員依船員法第21條第6款或第7款規定終止在內。」

延伸閱讀

匿名（2022），《被雇主資遣了，勞工有哪些權益可爭取呢？資遣費又要怎麼計算呢？》。

法律百科（2021），《社會小鮮肝 職場生存戰 | 第三話 離職篇—預告期間、謀職假、資遣費、失業給付》。

標籤

► 船員，離職，資遣費，勞基法，勞動基準法