



司法官第 58 期高雄學習組院檢學習心得分享 ——以高雄港為起點的勞工與海商事件

■ 第 58 期學習司法官 黃曉玲

目 次

壹、前言
貳、勞工事件

參、海商事件
肆、結語

壹、前言

高雄港為台灣第一大港、世界第十三大港口，是台灣四座國際商港之一，貨物吞吐量約佔台灣整體港口貨物吞吐量二分之一，也許是這樣的地緣關係，在高雄地方法院民事庭學習的三個多月，接觸到不少勞工案件，高雄地院並設有海商專股，有幸在庭長的指導提點下，對於海商案件能略知一二；由於指導法官兼辦勞工事件，經指導法官悉心解惑，讓原本對勞工法規範一竅不通的我，在勞工法領域有所精進，以下分享我在高雄地院關於勞工事件與海商事件的學習心得。

貳、勞工事件

勞動法係以公法手段保障勞工私法權益，所以勞動法本質為私法，因此勞工事件由民事庭承辦。

一、管轄

勞工法規對於勞工事件之管轄並無特別規定，因此通常依照民事訴訟法第 1 條、第 2 條之以原就被原則，特別審判籍，則勞工給付勞務地點得視為債務履行地，由該履行地之法院管轄。倘若兩造有合意管轄時，亦有民事訴訟法第 28 條第 2 項，小額訴訟事件並有民事訴訟法第 436 條之 9 規定之適用。

二、裁判費

依照民事訴訟法第 77 條之 10 規定，因定期給付或定期收益涉訟，以權利存續期間之收入總數為準；期間未確定時，應推定其存續期間。但其期間超過 10 年者，以 10 年計算。實務見解認為關於確認僱傭關係存在事件，其訴訟標的價額以第 77 條之 10 核定，故而以權利存續期間即僱傭關係存續期間之總薪資為準，倘若權利存續期間未確定，推定其權利存續期間，期間超過 10 年者，以 10 年計算。

依上開方式所認定之訴訟標的價額，或其他勞工事件得以認定訴訟標的價額者，再依照民事訴訟法第 77 條之 13 計算裁判費。

此外，為保障弱勢，勞資爭議處理法第 57 條規定，勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之 2 分之 1。為保障職業災害勞工之權益，職業災害勞工保護法第 32 條第 1 項規定：因職業災害所提民事訴訟，法院應依職業災害勞工聲請，以裁定准予訴訟救助。但顯無勝訴之望，與民事訴訟法第 107 條第 1 項規定相同，得不予訴訟救助。關於職業災害勞工所聲請之保全程序或假執行，

法院得減免其供擔保之金額。勞工若要提起勞資訴訟，勞工權益基金可補助勞工的裁判費、律師費、生活補助費等經審議通過之其他勞工權益相關費用。

三、調解前置原則

依照民事訴訟法第 403 條第 1 項第 8 款，雇用人與受雇人間因僱傭契約發生爭執者，除有同法第 406 條第 1 項各款所定情形者外，於起訴前，應經法院調解。是以勞資糾紛於起訴前，應先行調解，甚至當事人多半已於市政府勞動局進行勞資爭議調解與仲裁。依照勞資爭議處理法第 8 條規定，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。

四、審理單

倘若原告主張超時加班而請求被告給付加班費，法院得函請勞動部職業安全衛生署提供曾至被告蒐集原告之服務日誌及排班表。並得函詢勞動部勞工保險局，該局是否核發職業傷害傷病給付、職業傷病失能給付予原告。

此外，依照勞動基準法（下稱勞

¹ 關於地方法院或其分院之類別，依法院組織法第 11 條附表說明，係以各地方法院或其分院每年受理案件（實際受理之民事事件、刑事案件及民事執行事件）之數量為基準而區分為八種類別。

² 參司法院 103 年 02 月 21 日核定之所屬地方法院「法院類別」（自 103 年 04 月 01 日生效）。



基法) 第 59 條第 1 項規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列各款規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之；同法第 60 條規定，雇主依第 59 條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。是以當勞工請求損害賠償時，法院得向勞動部勞工保險局函詢本件是否認定為職業災害？倘若肯定，勞工保險局是否核發職業傷害傷病給付、職業傷病失能給付或其他給付？若肯定，核發金額為何？以確認被告得否抵充、及抵充金額為何？當然，如果原告訴請被告給付慰撫金，亦得於審理單調閱兩造財稅資料。

五、案例分享及所涉及相關法規

勞工事件大致上係勞方請求資方給付工資、資遣費、加班費以及足額提繳退休金至原告之勞工退休金個人專戶等，然而讓筆者印象較為深刻的勞工事件是，被告（雇主）依勞基法第 11 條第 5 款終止勞動契約，原告（勞工）因被告遲延為原告投保，致原告無法領取失業給付所受之損失，請求損失補償；再者，被告未為原告足額提繳勞工退休金，原告訴請被告足額提繳至原告之勞工退休金個人專戶，原告另請求被告給付其特別休假未休之工資。此時，雇主

依勞基法第 11 條第 5 款終止勞動契約是否合法？該如何認定哪些給付項目屬於勞工工資？以下先探討勞基法第 11 條相關實務見解，再提出認定工資之判斷標準，並介紹關於勞工請求權基礎之相關規範，分述如下：

（一）勞基法第 11 條各款實務見解：

1. 第 2 款之虧損或業務緊縮

本款立法意旨，主要係考量雇主於虧損時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成更多員工失業而致社會更大不安。然而並非准許雇主恣意終止勞動契約，最高法院 102 年度台上字第 100 號判決指出，倘雇主因虧損而進行組織調整時，仍有符合原有員工專長之人力需求，甚至仍需新聘勞工，即不得任意依第 11 條第 2 款終止勞動契約，以兼顧勞工權益之保障。是以勞基法第 11 條第 2 款非謂雇主遇有虧損情事時，即得任意解僱勞工。

關於業務緊縮之認定，最高法院 106 年度台上字第 2648 號判決揭示，應以相當時間持續觀察，從雇主之事業單位近年來營業狀況及盈虧情形綜合加以判斷，自客觀上觀察其整體業務是否有應予縮小範圍之情形及必要。倘若僅短期營收減少或因其他一時性原因致收入減少，而不致影響事業之存續，或僅一部業務減少而其他部門依然正常運作

仍需勞工者，尚不得遽認其得預告勞工終止勞動契約。

2. 第 4 款之業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時

何謂無適當工作可供安置？98 年度台上字第 652 號提出，為防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內。此時即不得終止勞動契約。

3. 第 5 款之勞工對於所擔任之工作確不能勝任

勞工是否不能勝任，標準過於主觀，應如何認定？最高法院 105 年度台上字第 599 號判決指出：參照勞動基準法第 11 條第 5 款立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇

主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。

(二) 工資之判斷標準——具備勞務對價性、經常給與性

105 年度台上字第 220 判決指出：依照勞基法第 2 條第 3 款，所謂工資，即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。所稱「因工作而獲得之報酬」，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付。舉例來說，銀行行員於任職銀行之帳戶，在存款本金最高為新台幣（下同）48 萬元之金額內，即有 13% 優惠存款利率之利息，此項利息是否屬工資？105 年度台上字第 2018 號判決認為，因為銀行行員需存 48 萬才有 13% 優惠存款利率，無存款則無利息，因此不具備勞務對價性，而非工資。



（三）資遣費

關於資遣費之計算，於舊法係規定於勞基法第 17 條：「雇主依第 16 條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿 1 年發給相當於 1 個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿 1 年者，以比例計給之。未滿 1 個月者以 1 個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約 30 日內發給。」新法則規定於勞工退休金條例第 12 條：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條或職業災害勞工保護法第 23 條、第 24 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿 1 年發給 2 分之 1 個月之平均工資，未滿 1 年者，以比例計給；最高以發給 6 個月平均工資為限，不適用勞基法第 17 條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後 30 日內發給。」指導法官提醒，勞工法規多屬基本法，勞動契約如有較有利於勞工之約定，得從其約定，然不得有較不利於勞工之約定。

（四）預告工資

依照勞基法第 16 條第 1 項規定，雇主依第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，有預告期間之規定，倘

若雇主未依第 16 條第 1 項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，此即預告工資。

（五）無法領取失業給付之損失補償：

依照就業保險法第 11 條規定，被保險人得依第 1 款之要件請求失業給付，亦即被保險人於非自願離職辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起 14 日內仍無法推介就業或安排。而所謂非自願離職，係指同條第 3 項被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條規定各款情事之一離職。準此，倘若勞工非自願離職時，因雇主遲延為勞工投保致勞工保險年資合計未達 1 年以上，從而無法請求失業給付時，依就業保險法第 38 條第 1 項後段規定，勞工因此所受之損失，並應由投保單位即雇主依就業保險法規定之給付標準賠償之。

倘若勞工即被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資百分之 10 加給給付或津貼，最多計至百分之

20。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女。

（六）足額提繳至原告之勞工退休金個人專戶

勞工退休金條例第 6 條第 1 項規定，雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。當雇主違反本條例規定未足額為勞工提繳，同條例第 31 條規定，雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。

（七）特別休假未休工資

依勞基法第 38 條規定，勞工於同一雇主工作滿一定期限，享有相對應天數之特別休假；當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。

特別休假未休工資是否計入平均工資？探討此問題之實益在於，資遣費之計算係以平均工資為依據。就此問題勞動部曾作出函釋說明：遞延之特別休假未休日數工資，性質係屬勞工前一年度未休假而工作之報酬，應否計入平均工資計算，應先視「原特別休假年度終結」時點是否在平均工資計算事由發生之當日前六個月之內而定，倘於期間內，其究有多少未休日數工資應列入計算，法無明文，可由勞雇雙方議定。另

外，勞工於「契約終止」時仍未休完特別休假，雇主所發給特別休假未休日數之工資，因屬終止契約後所得，得不併入平均工資計算。

（八）開庭心得分享

筆者曾跟指導法官學習一個勞工（原告）請求雇主（被告）給付加班費的民事事件，原告主張工作時數超過法定時數，被告抗辯原告雖於每日工作時數 8 小時後仍留在辦公室，然而係處理私事，並無加班處理公事之事實，要求原告就加班處理公事負舉證責任，雖原告聲請調查證據，請求法院命被告提出原告於公司分機的通聯紀錄，被告拒絕提出。指導法官亦無依民事訴訟法第 343 條強制被告提出，筆者感到疑惑，就教於指導法官，法官回答，由於通聯紀錄僅有發話及受話之時間、電話號碼，並無通話內容，因而無法證明原告在加班時間處理公事，也因為系爭證據欠缺關聯性與必要性，縱使被告拒絕提出，指導法官也不會依照民事訴訟法第 345 條認為他造關於該文書之主張或該文書應證事實為真實。

（九）勞執事件

當勞資雙方調解成立或仲裁而達成協議，負給付義務之一造卻未依約履行時，他造得聲請法院裁定准予強制執行，相關法制規定及指導法官說明整理如下：



1. 相關法制

勞資爭議處理法第 59 條第 1 項規定：勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費，是以當事人之一方於符合第 59 條第 1 項規定，又無消極要件第 60 條之規定時，得聲請法院裁定強制執行。

2. 筆者擬作心得

當聲請人提出兩造之勞資爭議經調解成立或仲裁之文件，並證明他造未履行義務時，得聲請法院裁定強制執行。

本件僅提出兩造經調解成立之文件，並未證明他造未履行債務，指導法官指導時告知，當兩造調解內容並未約定履行方式，此時即令聲請人未證明他造未履行債務，並不得因而駁回其聲請；反之，倘若兩造就履行方式有特別約定，甚至有帳號之約定，此時得命聲請人補正帳戶存摺內頁影本以證明相對人是否未履行債務，然而依照勞資爭議處理法第 59 條第 2 項規定，第 1 項聲請事件，法院應於 7 日內裁定之。由於此 7 日期限，基於簡速之目的，亦得職權審酌有無請聲請人補正未履行證明之必要，因為倘若他造實際上已經履行，尚得以抗告救濟，在兼顧程序利益下，筆者對此作法深表贊同。

參、海商事件

筆者跟著劉庭長學習海商事件，有一件讓筆者印象較深，分享如下：被告台灣籍 B 公司於公海上過失撞擊中華人民共和國（下稱中國）籍甲公司甲船，致甲船全損，B 公司與甲公司和解協議由 B 公司賠償甲公司新台幣 300 萬元，並由被告台灣籍 C 公司擔保 B 公司對甲公司之債務。原告 A 公司係依中國法律設立之保險公司，依照其與甲公司之保險契約理賠甲公司所有損失新台幣 150 萬元後，隨即依中國大陸保險法代位向當時撞擊甲公司船隻 B 公司及負擔保債務之 C 公司求償，C 公司抗辯：A 公司未經我國認許，並無權利能力，是以無當事人能力，此外，筆者認為本件尚有如下爭點：本件是否為涉外民事事件？準據法為何？被告 C 公司之擔保義務是否屬保險法第 53 條第 1 項之被保險人對第三人損失賠償請求權？

經劉庭長指導後，筆者將所學整理如下：

一、本件是否為涉外民事事件？

筆者原本以為，由於實務見解認為大陸地區並非外國，從而無涉外民事法律適用法之適用，然而經庭長指正，始得知凡是涉及不同法域，即有選法之必要，自有涉外民事法律適用法之

適用，例如涉外民事法律適用法（下稱涉民法）舊法第 28 條一國數法，即可佐證。

二、國際裁判管轄權

大陸法系立法例上因少有直接規定涉外私法案件的國際裁判管轄權，故每一國家乃依自己認為合目的或適當之規定以決定是否行使國際裁判管轄權，這些合目的或適當的規定，乃是內國民事訴訟法之管轄法則，由內國民事訴訟法中普通審判籍與特別審判籍之管轄法則，可反映出內國法院對系爭涉外私法案件是否具有國際裁判管轄權的一般管轄權或特別管轄權。決定國際裁判管轄權之方法，有依賴實證的民事訴訟法規範之形式論、不依賴實證的民事訴訟法規範之實質論、折衷二說的調和論¹。我國實務見解多數採逆推知說，即形式論之一支，亦即依照內國民事訴訟法規定，若我國有管轄權，則有國際管轄權而有審判權。然而劉庭長有力見解認為，涉民法並未規範管轄權，民事訴訟法亦未以國籍作為認定管轄權之連繫因素，是以逆推知說並不可採。

對於我國有無國際審判管轄權，僅原告得聲請裁定認定之，被告無聲請權；當原告聲請法院認定我國法院有無國際審判權時，法院該如何處理？

劉庭長舉例，依照民事訴訟法第 96 條規定，原告於我國無住所、事務所、營業所者，法院應依被告聲請，以裁定命原告就訴訟費用供擔保，依照同法第 98 條，於原告供擔保前，被告得拒絕為本案言詞辯論。為使本案順利進行，此時法院應即時裁定之。然而原告對於我國法院國際審判權有無認定之聲請，並無裁定前得不為本案言詞辯論之規定，因此法院不一定需為中間裁判，而得於判決中程序事項說明即可。

然而依照實務見解所採的逆推知說，本件被告主事務所所在地皆位於我國，我國依涉民法第 30 條、民事訴訟法第 2 條第 2 項有管轄權，因而有國際裁判管轄權。

三、準據法之選擇

本件應定性為保險人行使代位權，而代位權之性質，從保險人給付保險金與被保險人後，該損失賠償請求權當然移轉與保險人，似乎採法定債權讓與說為宜，而依照涉民法第 32 條規定，債權之讓與，對於債務人效力，依原債權之成立與效力所應適用之法律為斷，劉庭長提到，本條第 1 項規定，除適用於意定債權讓與，亦適用於法定債權讓與，因此當本件原告與其被保險人之保險契約有準據法之約定時，本件準

¹ 吳光平，海商法與海事國際私法研究，翰蘆圖書出版有限公司，2007 年 3 月，第 182-184 頁。



據法即從其約定，海上保險契約通常會約定英國法為準據；倘若保險契約並無準據法之特別約定，此時亦須參考本件涉及侵權行為，關於由侵權行為而生之債，依侵權行為地法，然而本件侵權行為地在公海，應如何決定準據法？民國 72 年 5 月 2 日司法院第三期司法業務研究會的甲說認為，船舶碰撞，屬民法上侵權行為之一種，惟我國海商法第 6 章（現行法第 4 章），對船舶碰撞責任之成立及損害賠償之請求，另設特別規定，依第 134 條及第 140 條（現行法第 94 條）之規定：「船舶之碰撞，不論發生於何地，皆依本章之規定處理之」，不因其在他國領海或公海而有所不同。然乙說認為，甲說見解固然使我國對於準據法之決定較為簡便，然而卻違反我國對涉外案件所採一貫之立場，故適用上應從嚴解釋：當船舶碰撞發生在公海上，船旗國相同時，依其共同之船旗國法，船旗國不同時，適用法庭地法。發生在領海上時，依領海國法。本件原被告船旗國不同，又非發生在領海上，則適用法庭地法，亦即我國法。

四、法人國籍之認定判準

法人國籍認定之判準有準據法說與住所地法說，前者係視該法人依何國法律成立，則以該國為該法人之本國法；後者係以法人之主營業所所在地或營業中心地為其國籍。本件無論採何說法，

原告為中國大陸籍；被告為我國籍。

五、未經認許之外國法人，於民事訴訟程序上有無當事人能力？

實務見解認為未經認許之外國法人依照民事訴訟法第 40 條第 3 項，可認定為非法人團體，而有當事人能力，然而劉庭長之有力見解認為，認許僅為行政管制措施，與當事人能力有無無涉，倘若外國法人依其登記國法取得權利能力，基於既得權之尊重，於我國當然有權利能力、當事人能力，不因未經我國認許而不同，是以民法總則施行法第 12 條規範經認許之外國法人，其權利能力與本國同種類法人相同，即違反認許僅為行政管理措施，與權利能力無涉之想法。本件原告縱使未經我國認許，於民事訴訟程序仍有當事人能力，然而劉庭長也提醒，由於實務見解仍以民事訴訟法第 40 條第 3 項認定未經認許外國法人之當事人能力，因此法院仍應依職權調查該外國法人是否具備非法人團體之要件。

六、被告 C 公司之擔保義務是否屬保險法第 53 條第 1 項之被保險人對第三人損失賠償請求權？

筆者認為應視保險法第 53 條代位權之性質，倘若採法定債權讓與說，則依照民法第 295 條第 1 項規定，原債權之擔保及其他從屬權利，隨同移轉於受

讓人，則被保險人對被告 C 公司之擔保債權亦隨同移轉與原告，原告 A 公司自得對被告 C 公司主張代位權。

七、本件海商事件以外的分享

船舶上於不同部門皆有各個部門的記事簿，其上記載時點、風向、風速等資訊，然倘若事故突發，由於紀錄係人為，無法及時更新，因此僅有之前的紀錄資料；更糟的狀況是如果船舶沉沒，記事簿亦隨同沉沒海底。惟如係商船，其上有類似飛機黑盒子的 VDR (Voyage Data Recorder)，即航行資料紀錄，由於係機器及時記錄，資訊隨時更新也較客觀，因此劉庭長提醒，倘若所涉及船舶為商船，切記要調閱 VDR 紀錄。

避碰規則規範著兩船追越（如同車輛的超車）時，何艘船舶須避讓等事宜，應避讓之船舶，須動作明確，使他方知悉，依此釐清責任歸屬。劉庭長也提醒，船舶碰撞的損害賠償也有折舊問題，折舊與油料耗損等涉及專業之事項，得送鑑定機關鑑定，由鑑定之海險公證人出具公證報告，再由當事人就此公證報告以言詞辯論檢驗其證明力。

隨同劉庭長與承辦股法官到高雄港第三碼頭履勘，經由碼頭經理簡介，筆者始知貨櫃格最高僅能堆疊 5 個貨櫃，貨櫃碼頭道路旁所擺放為空櫃，由於重櫃能承受較強的風力，因此重櫃多

半堆放在空櫃上，以防遭強風吹落。平時貨櫃之間不能以繩索將貨櫃網綁，以免駕駛不知情而以吊車吊起貨櫃時，下方貨櫃會掉落致人死傷，僅有在颱風等強風來襲時，才會將貨櫃網綁抵禦強風。貨櫃存放區可分為前線與後線，前線貨櫃於 7 級風即須做防風措施；後線貨櫃區由於距離內陸較近，於 8-9 級風始須防風。

肆、結語

對於勞工事件，無論從程序上的裁判費繳納優惠、調解前置原則，到實體法規對勞工之保障，在在顯示立法者對勞工之保護，然而要能真正落實對勞工權利之保障，還是有賴法官妥適利用民事訴訟法第 277 條但書舉證責任減輕甚至轉換之規定，以免因勞工無法舉證而獲敗訴判決，使保障規定徒勞無功。

然而筆者參加高雄地院法官在職訓練課程「司法實務應注意之勞動法發展趨勢」，講座提到勞雇關係私法自治的重要性，尤其是誠信原則，講座舉例：特別休假以勞工指定之休假日為原則，然而倘若勞工有意癱瘓雇主，全體勞工皆指定同一天特休，是否違反誠信原則？由此可知勞動契約仍應保持某程度的私法自治。1993 年諾貝爾經濟學



獎得主道格拉斯·諾斯提出：國家要使經濟發展，只需要做好兩件事，第一是有效私人財產制度，私法契約必須嚴格遵守實現，使契約能有效履行；第二是政府須保護產權，始人民產權不受恣意侵害。準此，筆者認為，基於勞動法本質為私法，在不違反勞基法保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之宗旨下，勞動契約之約定應相當

程度被遵守與尊重。

關於海商事件，由於我國與國際之貿易頻繁，因此海商法、海事國際私法與國際貿易法相互交錯而息息相關，況且涉外海商事件訴訟標的金額多半龐大，其重要性不容忽視，然而無論從學者研究、考試與審判實務上，海商法與國際私法皆尚未受到重視，這對極度倚賴貿易的我國而言，實應檢討改進。

參考文獻

吳光平，海商法與海事國際私法研究，翰蘆圖書出版有限公司，2007年3月。