

裁判字號：臺灣高等法院 104 年勞上易字第 7 號民事判決

裁判日期：民國 104 年 08 月 18 日

裁判案由：損害賠償

臺灣高等法院民事判決

104年度勞上易字第7號

上訴人 巴商勝惟航業股份有限公司

法定代理人 林清池

上訴人 友聖航運股份有限公司

法定代理人 林清池

共 同

訴訟代理人 劉文崇律師

被上訴人 林振聲

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國103年11月28日臺灣臺北地方法院103年度勞訴字第22號第一審判決，提起上訴，本院於104年8月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人連帶負擔。

事實及理由

- 一、被上訴人主張上訴人巴商勝惟航業股份有限公司（下稱勝惟公司）委由代理人友聖航運股份有限公司（下稱友聖公司）與伊簽訂船員定期僱傭契約（下稱系爭契約），勝惟公司係巴拿馬國籍，為未經認許成立之外國法人，有外國船舶運送業負責人及經營業務簡表、經濟部商業司之電腦網際網路公司及分公司基本資料查詢可參（見原審卷一第4頁、本院卷第176至178頁），並為其所自承（見本院卷第193頁），本件涉訟當事人有外國法人，因系爭契約而發生債之關係，核其性質屬私法案件，具涉外因素，故本件為涉外私法案件，兩造同意本事件依系爭契約第1條約定適用我國法律（同上卷第199頁反面），故本件以我國法律為準據法。另在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第2款定有明文。被上訴人於原審依系爭契約第14條、船員法第39條、船員法施行細則第2條、外國雇用人僱用中華民國船員許可辦法（下稱外國雇用人僱用辦法）第9條之1及勞動基準法（下稱勞基法）第14條之規定，請求上訴人給付資遣費新臺幣（下同）45萬元之本息，於本院追加主張依民法總則施行法第15條規定為請求依據，核其追加請求之基礎事實，同為未經認許外國法人應與其代理人就給付資遣費負連帶責任，依上開規定，與法相合，應予准許。

- 二、被上訴人主張：友聖公司於民國99年4月16日代理勝惟公司與伊簽訂系爭契約，僱用伊擔任「海樂輪」輪機長，約定每月薪資15萬元，詎上訴人未經同意於99年8月12日將伊調離輪機長工作，並將99年7、8月份薪水扣住不發，伊於99年8月12日在蘇澳下船時，以上訴人違反系爭契約及船員法第21條第2、6、7款規定終止契約，同年9月15日向臺北市政府勞資爭議調解委員會（下稱市府勞資調解會）申請調解時再為終止契約之意思表示，如認上開終止契約不合法，則以本件起訴狀繕本之送達為終止契約之意思表示；友聖公司係代理勝惟公司與伊簽訂僱傭契約，依船員法施行細則第2條規定，代理船舶所有權人訂約之人亦為僱用人，且依外國雇用人僱用辦法第9條之1規定，友聖公司應與勝惟公司負連帶責任，爰依系爭契約第14條、船員法第39條及勞基法第14條、外國雇用人僱用辦法第9條之1之規定，求為命上訴人連帶給付以3個月薪資計算之資遣費45萬元，並請准供擔保宣告假執行。原審判決上訴人應連帶如數給付。上訴人不服，提起上訴。被上訴人於本院追加主張依民法總則施行法第15條規定為請求之依據。答辯聲明：上訴駁回。
- 三、上訴人則以：友聖公司係代理勝惟公司與被上訴人簽訂系爭契約，契約效力僅及於勝惟公司，友聖公司與被上訴人並無僱傭關係，無庸負責。因被上訴人於99年4月19日至同年8月12日任職期間涉虛報油料數據，違反船員法、船員服務規則及慣例，伊已依法提存被上訴人之7、8月份薪資，惟被上訴人拒不履行說明油料數據之附隨義務，而遲延受領上開薪資，非伊遲延給付，故無船員法第21條規定之適用；縱被上訴人得終止契約，但其向蘇澳港務局申訴、市府勞資調解會申請調解，後於99年9月24日寄發存證信函，均未表示終止系爭契約，而於99年10月23日所寄之存證信函，係向未受委任之劉文崇律師表示終止契約，非向伊等為之，不生效力；另被上訴人已於同年10月31日至訴外人巴商德翔臺北海運股份有限公司（下稱德翔公司）工作，係於同年10月30日以默示之意思表示終止契約，經伊同意，雙方為合意終止契約，本件自無船員法第39條規定之適用，況船員法第39條係規定於雇用人終止契約時始有適用，本件是身為受僱人之被上訴人終止契約，無上開規定之適用，縱認被上訴人可請求資遣費，亦應依勞基法第17條規定計算資遣費才是等語置辯；上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。
- 四、查友聖公司於99年4月16日代理勝惟公司與被上訴人簽訂系爭契約，勝惟公司僱用被上訴人擔任「海樂輪」之輪機長，月薪15萬元；被上訴人於99年4月19日在高雄港上船工作，至99年8月12日上訴人要求被上訴人在蘇澳港下船接受調查，因上訴人未給付99年7月份及8月1日至12日之薪資，被上訴人申請勞資爭議調解，於99年9月15日調解不成立，嗣99

年10月31日被上訴人至德翔公司擔任輪機長之工作，月薪22萬元等情，有99年4月16日船員定期僱傭契約書、交通部航港局函、勞資爭議調解會議紀錄、交通部103年2月14日函附友聖公司代理勝惟公司申請被上訴人外僱至海樂輪服務之相關資料在卷可稽（見原審卷一第9、20頁、卷二第36至48、64、77、147至164、177、220至238頁、本院卷第81、131至139頁），並為兩造所不爭執，可信為真。

五、被上訴人主張伊擔任海樂輪輪機長期間並無不法情事，上訴人將伊之99年7月份及8月1日至12日薪資扣留不發，違反系爭契約與船員法規定，伊已終止系爭契約，上訴人應連帶給付伊資遣費等情，為上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

(一)船員法所謂雇用人，係指船舶所有權人及其他有權僱用船員之人，船員法第2條第4款定有明文。該款所稱其他有權僱用船員之人，依船員法施行細則第2條規定，包括下列人員：
☐受船舶所有權人委託經營、操作船舶之人。☐以光船出租等方式取得船舶使用權之人。☐代理船舶所有權人與船員簽訂僱傭契約之人。故受船舶所有權人委託經營及以光船租賃及代理船舶所有權之人，均可與船員簽訂僱傭契約為雇用人。系爭船舶為佰樂公司所有，由勝惟公司以光船租賃方式承租經營，此為勝惟公司所自承（見本院卷第169頁反面），並有船舶規格表、註冊證明書在卷可參（見原審卷一第7頁），勝惟公司既為系爭船舶之使用人，自得僱用船員為雇用人，而友聖公司為系爭船舶使用人勝惟公司之代理人，與被上訴人訂定系爭契約，代理勝惟公司僱用被上訴人擔任系爭船舶之輪機長，期間1年，有交通部檢送友聖公司代理勝惟公司申請船員林振聲外僱至系爭船舶服務，及友聖公司代理勝惟公司簽訂船員定期僱傭契約之「Agency Agreement」（代理協議書）等資料在卷可參（見原審卷二第36至48、243頁），可見友聖公司係代理勝惟公司僱用被上訴人簽訂系爭契約之代理人，系爭契約之雇用人為勝惟公司，並非友聖公司；然未經認許其成立之外國法人，以其名義與他人為法律行為者，其行為人就該法律行為應與該外國法人負連帶責任，民法總則施行法第15條規定甚明，勝惟公司係巴拿馬國籍，為未經認許成立之外國法人，為其所自承，已如上述，其代理人友聖公司以其名義與被上訴人簽訂系爭契約，依上開規定，應與勝惟公司負連帶責任，是友聖公司辯稱伊不應負擔系爭契約責任云云，自不可採。至於外國雇用人僱用辦法第9條之1已明定適用於90年11月9日修正前經交通部核准僱用我國船員之外國雇用人，而系爭契約係99年4月16日簽訂，自無上開規定之適用，附此敘明。

(二)被上訴人主張上訴人將伊99年7月份及8月1日至12日之薪資共22萬0,397元扣留不發，違反系爭契約、船員法第21條第7款規定；上訴人固不否認將被上訴人之上開薪資扣留不發，惟稱友聖公司已代勝惟公司清償被上訴人之99年7月份及同

年8月1日至12日之薪資共22萬0,397元，於99年10月15日辦理清償提存，有臺灣臺中地方法院（下稱臺中地院）99年度存字第2249號提存書在卷可稽（見原審卷二第64頁）。然上訴人係以「…受取權人（即被上訴人）應親赴友聖公司說明、解釋、理清並償還受僱…（海樂輪）輪機長期間涉嫌簽署與實際加油量不符之單據，致油料短少罹船東損失至少美金叁萬零陸佰貳拾柒元…，始能受領」為由，將被上訴人前揭薪資提存法院，惟上訴人應給付被上訴人薪資之義務，與被上訴人應否依其指示為說明之義務，並無對待給付關係，參酌最高法院46年台上第947號判例要旨「因不能確知孰為債權人而難為給付者，清償人固得將其給付物為債權人提存之，惟其提存，除有雙務契約債權人未為對待給付或提出相當擔保之情形外，不得限制債權人隨時受取提存物，否則即難謂依債務之本旨為之，不生清償之效力。」，本件既無雙務契約債權人未為對待給付或提出相當擔保之情形，上訴人以附有條件之提存，不生清償之效力，與預扣工資無殊。又上訴人係於臺北地院103年度勞訴字第22號損害賠償事件103年6月4日為訴訟上和解時，始同意被上訴人領取上開提存之薪資（同上卷二第177頁），損及被上訴人權益，故被上訴人主張上訴人未依系爭契約第8條至遲不得超過次月15日給付薪資之約定（同上卷二第42頁），給付99年7月份及同年8月1日至12日薪資共22萬0,397元，違反船員法第21條第7款規定，堪予採信。至於被上訴人主張上訴人亦有違反船員法第21條第2、6款事由云云，因被上訴人已得以上訴人違反船員法第21條第7款事由終止系爭契約，故其上開主張，已無論述之必要，併此敘明。

(三)雖上訴人稱佰樂公司告發被上訴人擔任海樂輪輪機長期間，於加油單據上虛偽填載加油量並予簽署，交付油料行員工持向佰樂公司請款，使佰樂公司陷於錯誤而付款，且被上訴人未依流量表之實際數量換算填寫燃油重量，而在業務職掌上之流量表紀錄及輪機日誌上填載不實之用油數量，並於99年8月間下船時，將該不實文書遞送負責管理該船舶之友聖公司行使，認上訴人涉刑法詐欺、侵占及行使業務上登載不實文書罪嫌，伊自得扣留被上訴人99年7月份及8月1日至12日薪資用以抵銷賠償云云；惟被上訴人所涉上開刑事案件，經臺灣臺北地方法院檢察署檢察官於100年8月30日以100年度偵字第18013號為不起訴處分確定，有不起訴處分書在卷可參（見原審卷一第22至25頁），另友聖公司以受讓佰樂公司對被上訴人擔任海樂輪輪機長期間涉嫌簽署與實際加油量不符單據致油料短少之損害賠償債權，依侵權行為請求損害賠償事件，經臺灣臺中地方法院99年度訴字第2399號民事判決駁回友聖公司之請求，其提起上訴後，亦經臺灣高等法院臺中分院以103年度上易字第13號判決駁回上訴，有上開判決書各在卷可稽（見原審卷二第110至118頁、本院卷第131至

(四)被上訴人稱因上訴人未給付99年7份及8月1日至12日之薪資，伊於99年8月12日在蘇澳下船時即表示終止系爭契約，且以電報與勝惟公司聯繫，翌日向海員工會申訴時有要求薪資及資遣費，於99年9月15日向市府勞資調解會申請調解不成立後已終止契約，復於99年10月23日寄交豐原中正路郵局之存證信函終止契約，另於102年5月13日以存證信函依船員法第21條第6、7款規定終止系爭契約，有99年8月13日申訴書、99年9月北市00000000000000000000
00000000000路○○○000號存證信函等可證（見原審卷二第76、77、147至164頁）；然被上訴人於99年8月13日向蘇澳港提出之申訴，僅係備案性質，未通知上訴人，有99年8月13日申訴書可參（本院卷第148頁），而北市府調解委員會之開會通知單及會議紀錄，係記載被上訴人申請調解請求給付工資，並無終止契約及請求資遣費之事，另被上訴人於99年10月23日豐原中正路郵局第867號存證信函係送達尚未受上訴人委任之律師劉文崇，並非對上訴人為終止契約之表示，而上訴人亦稱並未接獲被上訴人終止契約之通知（同上卷第142頁反面），可見上開通知均無終止契約之效力。惟被上訴人已以本件起訴狀繕本送達上訴人為終止系爭契約之意思表示（同上卷第171頁），上訴人於102年11月14日收受送達（見原審卷一第2、13、14頁），是系爭契約因上訴人未依約給付薪資，由被上訴人於102年11月14日予以終止，堪予認定。雖上訴人稱被上訴人於99年10月31日至德翔公司工作時，即為終止系爭契約之默示意思表示，而伊等已同意，故系爭契約已合意終止云云；然所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得調為默示之意思表示。最高法院29年上字第762號判例可參。被上訴人係因上訴人不依約給付薪資且令其下船拒絕其提供勞務，迫於生活所需而至德翔公司工作謀生，並未有何舉動或其他情事足以間接推知其中有與上訴人合意終止契約之意思，故上訴人前揭所辯，並非可採。

第 5 頁

商勝惟公司）依船員法第22條第1項、第3項但書或非可歸責於船員之事由終止僱傭契約時，應按下列標準發給資遣費：（一）按月給付報酬者，加給平均薪資3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3年者，除依第1款規定給付外，自第4年起每逾1年另給平均薪資1個月，不足1年部分，比例計給之，未滿1個月者，以1個月計」（見原審卷一第9頁、本院卷第81頁），上開約定與船員法第39條第1項本文：「雇用人依第22條第1項、第3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。…」規定相同，觀之船員法第22條第1項規定：「…□歇業或轉讓時。□虧損或業務緊縮時。□不可抗力暫停工作在一個月以上時。□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。□對於所擔任之工作確不能勝任時。」、第3項但書規定：「…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。」，於非可歸責於勞雇雙方事由雇用終止契約時，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；參以交通部所定船員定期僱傭契約範本第14條第3項明定船員依船員法第21條終止僱傭契約時，雇用人應依船員法第39條規定計算給付資遣費（見原審卷二第53、54頁），交通部港務局104年7月31日船員字第0000000000號函釋亦認船員依船員法第21條第1、2、4至8款事由終止契約時，有船員法第39條之適用（見本院卷第197頁），益徵船員因可歸責於雇用人事由終止僱傭契約時，雇用人應依船員法第39條規定給付資遣費，而系爭契約第14條約定內容與船員法第39條規定相同，自不應為相異之解釋；本件因上訴人未依約給付薪資違反系爭契約之約定，被上訴人依船員法第21條第7款規定於102年11月24日終止系爭契約，係可歸責於上訴人之事由而終止契約，依上開說明，被上訴人依系爭契約第14條約定及船員法第39條規定請求上訴人給付按平均薪資3個月計算之資遣費，合於契約之約定本旨與上開法律規範目的，應予允許。上訴人稱本件為被上訴人終止契約，非雇用人終止契約，無系爭契約第14條及船員法第39條規定適用，縱認被上訴人得請求資遣費，亦應依勞基法第17條規定標準計算資遣費云云，要非可採。

（六）勝惟公司依系爭契約第8條約定係按月給付被上訴人薪資報酬，為雙方所不爭執，本件因可歸責於上訴人事由而終止系爭契約，上訴人應依系爭契約第14條約定及船員法第39條規

定給付資遣費。而所謂平均薪資，指船員在船最後三個月薪資總額除以三所得之數額；工作未滿三個月者，以工作期間所得薪資總額除以工作期間總日數，乘以三十所得之數額（船員法第2條第16款規定參照）。被上訴人最後在船3個月期間為99年5月13日至同年8月12日，每月薪資15萬元，被上訴人於該工作期間所得薪資總額為45萬元，除以三所得數額為15萬元，是被上訴人之平均薪資為15萬元，此為兩造所不爭執，則被上訴人依系爭契約第14條第1款約定及船員法第39條規定請求上訴人加給平均薪資3個月計算之資遣費45萬元（ $150,000 \times 3 = 450,000$ ），應屬可採。

(七)按數人負同一債務，明示對於債權人各負全部給付之責任者，為連帶債務。無前項之明示時，連帶債務之成立，以法律有規定者為限，民法第272條定有明文。是以連帶債務，必當事人間有明示或法律有規定，始能成立。本件友聖公司代理未經認許之外國法人勝惟公司與被上訴人訂立系爭契約，依民法總則施行法第15條規定，友聖公司就該法律行為應與該外國法人勝惟公司負連帶責任，故被上訴人主張友聖公司就勝惟公司應給付伊之資遣費債務，負連帶責任，於法有據。

六、綜上，被上訴人主張上訴人未依約給付薪資，違反系爭契約，依船員法第21條第7款規定終止系爭契約，並依系爭契約第14條第1款、船員法第39條、民法總則施行法第15條規定，請求上訴人連帶給付資遣費45萬元，洵屬有據。原審判命上訴人應連帶給付被上訴人45萬元，並依職權為准、免假執行之宣告，核無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，聲明廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經斟酌後，認均不足以影響判決結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第85條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 104 年 8 月 18 日

勞工法庭

審判長法 官 盧彥如

法 官 王幸華

法 官 潘進柳

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 104 年 8 月 18 日

書記官 李翠齡