

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞小上字第6號

上訴人 黃柏升

被上訴人 寶華海運股份有限公司

法定代理人 劉佑民

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國111年6月21日本院111年度勞小字第34號第一審判決提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由上訴人負擔。

理 由

一、按對於小額程序第一審裁判之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之。小額訴訟程序之上訴狀內應記載上訴理由，並表明：一、原判決所違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之25分別定有明文。而所謂判決違背法令，乃指依同法第468條規定，判決不適用法規或適用不當。又有同法第469條第1款至第5款所規定之情形，其判決為當然違背法令，此依同法第436條之32第2項規定，於小額事件之上訴程序準用之。查本件上訴人主張原判決認定兩造間之勞動契約為定期契約，有不適用勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項、第2項第1款規定及最高法院110年度台上字第17號、109年度台上字第1156號判決之違背法令，核其上訴理由，堪認其對於原判決違背法令之情事，已有具體之指摘，上訴人提起本件上訴，應認為已具備合法要件。次按小額程序之第二審判決，依上訴意旨足認上訴為無理由者，得不經言詞辯論為之。民事訴訟法第436條之29第2款亦有明文規定。

二、上訴意旨略以：被上訴人係以運送貨物為業，航運業務性質

上為被上訴人不間斷之工作事務，上訴人係於被上訴人公司輪機單位提供勞務，被上訴人長期存有輪機單位船員之勞力需求，當屬繼續性之工作，且上訴人於被上訴人主張之定期契約期間（自102年4月17日起6個月至102年10月16日）之後仍繼續提供勞務至102年10月21日，依勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項、第2項第1款規定，兩造間之勞動契約應屬不定期契約，原審依兩造簽訂之船員定期僱傭契約內容及上訴人嗣後並未再為被上訴人服勞務，遽認其本質上有特定目的性，屬可在特定期間內完成之工作，為定期性契約云云，有不適用勞基法第9條第1項、第2項第1款及最高法院110年度台上字第17號、109年度台上字第1156號判決之違背法令等語。並聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人新臺幣67,534元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)上訴人願供擔保，請准予宣告假執行。

三、本院之判斷：

(一)按法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用，中央法規標準法第16條定有明文，此即「特別法優於普通法」原則。依前述規定，二種以上法律就同一事項均有規定，且其規定內容不同，即應適用特別法，除非特別法規定有不足或未規定時，才有依普通法規定予以補充適用之餘地。因船員具有勞工身分，但勞工未必具有船員身分，立法者有鑑於船員工作性質及環境有別於陸上勞工，勞基法中相關規定無法與航運事業特殊性配合，乃於船員法另作規定，以優先於勞基法，此觀88年6月23日公佈施行之船員法第1條明定「為保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展；並加強遊艇駕駛與動力小船駕駛之培訓及管理，以推動遊艇活動發展，特制定本法」，及參諸船員法第26條立法理由「航運事業涉及國際事務，其業務與國際航運狀況及航運慣例息息相關，且船員在船上工作性質與陸上工

01 作差異很大，具離家性、海上航行危險性及航行輪班等特
02 性，故國際上對船員之報酬除薪資外，多以航行津貼、固定
03 加班費予以補償，且船上偶有臨時性之工作如原屬碼頭工人
04 工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口之特殊規
05 定所產生之額外工作，均以特別獎金方式發給，故船員報酬
06 結構與勞基法所定工資結構不同，爰依現行船員報酬內涵及
07 國際慣例，明定船員報酬結構」等語，另船員法針對船員之
08 資格、執業與培訓、船員僱用、勞動條件與福利包括薪津、
09 傷病、撫卹、退休及保險等為規範，與勞基法係適用陸上全
10 體勞動關係所為之一般性規定不同，應屬勞基法之特別法，
11 船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，依前
12 揭說明，基於特別法優於普通法原則，應優先適用船員法，
13 勞基法僅於船員法未規定且其適用並無矛盾之事項，且未涉
14 及海上特殊性，方得依勞基法相關規定予以補充適用。

15 (二)依船員法第22條第5項「不定期僱傭契約之船員終止僱傭契
16 約時，應準用第二項規定預告雇用人或船長。定期僱傭契約
17 之船員終止僱傭契約時，應在一個月前預告雇用人或船
18 長。」；同法第23條「定期僱傭契約，其期限於航行中屆
19 滿者，以船舶到達第一港後經過四十八小時為終止。」；同
20 法第24條前段「僱傭契約因故停止履行後，繼續履行原約或
21 定期僱傭契約屆滿後，未滿三個月又另訂定新約時，船員前
22 後工作年資應合併計算。」等規定，可見船員法允許就船員
23 之勞務提供訂立定期僱傭契約。再參之船員法第51條之立法
24 理由「由於船員上船工作多採定期僱傭方式辦理，而採不定
25 期僱傭之船員亦不可能在同一條船上長期連續工作不下船休
26 息，當船員契約期滿下船後，由於原職位已由他人遞補而無
27 法再回原職工作，故船員轉換船舶、轉換公司之情形極為普
28 遍」等語，足認在國際遠洋航運實務上，因遠洋船員之工作
29 型態、時間及所處環境等層面，皆有別於在陸上工作之一般
30 勞工，故航運公司確實可與船員簽署個別獨立定期僱傭契
31 約，應屬明確。否則如雙方僅能簽訂不定期勞動契約，船員

01 經過長期航行下船，於休畢有給年休後，雇主得隨時令船員
02 上船提供勞務，船員不得拒絕，否則即屬無故曠職，此將影
03 響船員之身心健康甚鉅，且亦不利於航運之發展，基於保障
04 從事國際遠洋航運船員之人身自由並給予船員適度休息之權
05 利，並兼顧雇主營運需求及參考國際航運實務，實有簽訂定
06 期勞動契約之必要，勞基法第9條第1項之規定與國際遠洋航
07 運工作之特殊性不合，依船員法第1條所訂為保障船員權
08 益，維護船員身心健康及促進航業發展之立法目的，應不予
09 適用。

10 (三)查兩造簽訂之「船員定期僱傭契約」（下稱系爭定期契約）
11 範本係交通部依據船員法第13條之規定訂定（原審卷第75
12 頁），第13條約定「船舶在國外港口或在航行中，而僱傭期
13 間屆滿時，如該船舶在二個月內可航達中華民國港口或遠東
14 港口者，乙方（即上訴人）應同意甲方（即被上訴人）得延
15 長僱傭期間至返達中華民國第一港口或遠東港口」，此與船
16 員法第23條「定期僱傭契約，其期限於航行中屆滿者，以船
17 舶到達第一港後經過四十八小時為終止。」之規定相符。上
18 訴人主張兩造簽訂之系爭定期契約期間自102年4月17日起6
19 個月至102年10月16日，其於契約期滿後仍繼續提供勞務至1
20 02年10月21日，依勞基法第9條第2項第1款規定，兩造間應
21 為不定期契約云云。然上訴人下船時間為102年10月21日，
22 此為上訴人所不爭執（原審卷第124頁），依系爭定期契約
23 第13條及船員法第23條規定，兩造間之定期僱傭契約應延長
24 至102年10月21日上訴人下船後始終止，尚無上訴人所稱定
25 期契約屆滿後，其仍繼續工作之情形。承前說明，本件並無
26 勞基法第9條第1項、第2項第1款規定之適用，上訴人指摘原
27 判決有不適用上開勞基法規定之違背法令云云，即非有理。
28 另上訴人所舉最高法院110年度台上字第17號、109年度台上
29 字第1156號判決均非判例，且係就勞基法第9條所為之闡
30 釋，其基礎事實與本件不同，自難據此認定原判決有何違背
31 法令之情形。

01 四、綜上所述，原審判決並無上訴人所指違背法令情事，上訴人
02 提起本件上訴，指摘原審判決不當，求予廢棄改判，依上訴
03 意旨足認其上訴顯無理由，爰依民事訴訟法第436條之29第2
04 款規定，不經言詞辯論，逕以判決駁回。

05 五、依民事訴訟法第436條之32第1項準用同法第436條之19規定
06 ，小額訴訟程序之第二審法院為訴訟費用之裁判時，應確定
07 其訴訟費用額。本件第二審訴訟費用額確定為1,500 元，應
08 由上訴人負擔，爰諭知如主文第2 項所示。

09 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之29
10 第2款、第436條之32第1項、第2項、第449條第1項、第436
11 條之19第1項、第78條，判決如主文。

12 中 華 民 國 111 年 9 月 20 日
13 勞動法庭審判長法官 洪培睿
14 法官 葉晨暘
15 法官 鍾淑慧

16 以上正本係照原本作成。

17 本判決不得上訴。

18 中 華 民 國 111 年 9 月 20 日
19 書記官 蔡蓓雅