

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞簡上字第6號

上訴人 黃柏升

被上訴人 陽明海運股份有限公司

法定代理人 蔡豐明

訴訟代理人 史乃文律師

上列當事人間給付資遣費事件，上訴人對於民國113年2月7日本
院112年度勞簡字第101號第一審判決，提起上訴，本院於民國11
3年10月11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負擔。

事實及理由

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，
但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟
法第446條第1項及第255條第1項第3款定有明文，此規定於
簡易事件上訴程序準用之，同法第436條之1第3項規定亦有
明文。查上訴人於原審聲明請求被上訴人應給付上訴人新臺
幣（下同）237,690元（原審卷第99頁），其提起上訴後，
追加請求自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
5%計算之利息（本院卷第9頁），核屬擴張應受判決事項之
聲明，依上開規定，應予准許。

二、上訴人主張：上訴人自民國103年1月11日起擔任被上訴人所
屬松明輪之管輪見習員，每月薪資51,480元、津貼25,670元
，兩造雖簽訂船員定期僱傭契約，約定僱傭期間為3個月，
然被上訴人係以運送貨物為業，長期就輪機單位之管輪船員
存有勞力需求，是上訴人所擔任之管輪工作，就被上訴人之
業務性質與營運而言，具有持續性之需要，依勞動基準法
（下稱勞基法）第9條之規定，當屬繼續性工作，兩造間應
為不定期契約。上訴人於任職期間之103年2月25日以「回去

照顧家人」為由而請假，並於同年2月27日下船，惟上訴人僅係暫時性請假，當可再次上船，並無與被上訴人合意終止契約，且上訴人於收受被上訴人寄回船員護照之前曾向被上訴人詢問何時上船，亦於收受船員護照後去電詢問為何寄回船員護照，並表明仍欲提供勞務，惟未獲被上訴人回應，被上訴人未再徵詢上訴人有無上船意願，並於103年3月3日將上訴人之勞保退保，嗣又寄回上訴人之船員護照，更未給付後續期間之工資，可證被上訴人有單方終止僱傭契約之意思表示，此乃非因可歸責於上訴人之事由而終止，依船員法第39條第1款（上訴狀誤載為同條第1項第1款，逕更正之）規定，被上訴人應給付3個月平均薪資之資遣費予上訴人。又被上訴人未依契約提供工作、未依規定投保勞保，致有損害上訴人之權益，且未依契約給付薪資，當合於船員法第21條第6款、第7款（上訴狀誤載為同條第1項第6款、第7款，逕更正之）規定，且屬不可歸責於上訴人之事由，上訴人已於110年10月21日高雄市政府勞工局勞資爭議調解時請求給付資遣費而有終止契約之意思表示，並以本件起訴狀繕本送達作為終止兩造間僱傭契約之意思表示，上訴人自得依船員法第39條第1款規定，請求被上訴人給付3個月平均薪資之資遣費。再上訴人每月所領之津貼為經常性給與，且係為彌補勞工所提供勞務本身之特殊辛勞與負擔，而直接對勞工所提出勞務附加地為更進一步報償，應可認為屬工資性質，故上訴人所得請求之3個月平均薪資之資遣費為237,690元（每日薪資2,641元×30日×3個月＝237,690元）。爰依船員法第39條之規定，請求被上訴人給付上訴人237,690元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被上訴人則以：兩造簽訂之僱傭契約載明為「船員定期僱傭契約」，且依該契約第5條及第6條之約定，契約期間為3個月，契約起迄日之認定方式為上訴人自松明輪服務日起算至返回我國為止；又上訴人擔任松明輪之管輪見習生，係於特定航次之船舶上服勞務，被上訴人為貨物運輸業者，基於營

01 運需要，就特定航次之適航性需求即各船舶所需配置之人員
02 並非必需相同，故被上訴人於法律所允許之情形，與船員簽
03 訂定期僱傭契約，與法要無不合。上訴人主張被上訴人單方
04 終止兩造間之僱傭契約云云，然參酌海商法第62條規定船舶
05 之適航性及船員法第25條之2規定，被上訴人負有使承運貨
06 物之船舶具備堪航能力之義務，包括配置船舶相當船員，可
07 知船舶上船員之人數及資格均需依法令備置，另參酌「基隆
08 港船舶進出港簽證作業須知」第6條規定「船舶出港報告簽
09 證應辦妥事項」，即包括出港前應依船員法檢送船員名單，
10 並應依船員法檢送各項船舶證書、船舶文書正本，送交港務
11 局查核，此為船舶適航性具體規定之一，再參酌「各類型船
12 舶入出國際商港核准程序及管理作業要點」亦規定一次期間
13 多次入出港須檢具船員名單申請等情，可認定對於已核准出
14 航之船舶，於航行途中如有船員提出請假離船，其意即為無
15 續在船上服勞務，佐以依海事實務運作，於船舶航程期間，
16 難以配合每位船員在船服勞務意願，如無意願在船服勞務，
17 船長即會於船舶靠岸停泊時讓該船員下船，再為判斷該船舶
18 之適航資格有無需再為補充船員，否則會產生船員不及招募
19 而無法有足夠員額船員航行之風險，顯見上訴人當時離船之
20 認知係其已無意繼續僱傭關係，被上訴人亦同意上訴人離
21 船，認其下船就是要終止僱傭關係之意，則上訴人與被上訴
22 人已生合意終止僱傭關係之效力，兩造間之定期僱傭契約已
23 合意於103年2月28日上訴人離船時終止，被上訴人並未單方
24 終止兩造間之僱傭契約。被上訴人對於上訴人因任職松明輪
25 之管輪見習生所需具備之船員證書、護照等文件，於上訴人
26 離船後由被上訴人郵寄退還予上訴人，上訴人未曾向被上訴
27 人表示異議或詢問何時要上船，甚且於103年7月24日持船員
28 證書等文件任職於訴外人台塑海運公司，復於107年2月22日
29 任職於訴外人中鋼運通公司，堪認兩造合意終止僱傭契約
30 後，上訴人即以被上訴人退還之證件受僱於其他貨物運輸業
31 者。又縱依船員法第39條規定，被上訴人應給付上訴人3個

01 月平均薪資之資遣費，然其中津貼25,670元部分，依船員法
02 第2條第13款規定係指船員薪資以外之航行補貼、固定加班
03 費及其他名義之經常性給付，足見應屬薪資以外之給付，船
04 員法第39條既已明文排除薪資以外之津貼納入資遣費計算，
05 故上訴人之資遣費金額應僅為158,580元【計算式：103年1
06 月11日起至同年月31日止之薪資為34,874元(51,480元 $\div$ 31 $\times$
07 21=34,874元)，同年2月1日起至同年月28日止之薪資為51,4
08 80元，合計86,354元，除以在船時間49天，平均每日薪資為
09 1,762元，3個月共158,580元(1,762元 $\times$ 30 $\times$ 3=158,580元)】
10 等語置辯。

11 四、原審為上訴人全部敗訴之判決。上訴人不服，提起上訴，並
12 聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人237,690
13 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
14 5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

15 五、兩造不爭執事項（本院卷第256頁、原審卷第100至101
16 頁）：

17 (一)兩造於103年1月間簽訂船員定期僱傭契約，約定由上訴人擔
18 任被上訴人所屬松明輪之管輪見習船員，每月薪資為51,480
19 元、津貼25,670元，為期3個月。

20 (二)上訴人於103年1月11日上船服勞務，103年2月25日以回去照
21 顧家人為由提出船員請假單，並於103年2月28日下船後即未
22 再上船。

23 六、兩造爭執事項：兩造間之勞動契約係屬定期或不定期僱傭契
24 約？上訴人依船員法第39條第1款規定請求被上訴人給付資
25 遣費，有無理由？如有，金額為何？

26 七、本院之判斷：

27 (一)兩造間之勞動契約係屬定期僱傭契約：

28 查88年6月23日公布施行之船員法，規範船員之資格、船員
29 僱用、勞動條件，與福利包括薪津、傷病、撫卹、退休及保
30 險等，與勞基法係適用全體勞動關係不同，屬勞基法之特別
31 法。船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，

01 基於特別法優於普通法原則，應優先適用，然勞基法對於船
02 員法未規定且適用無矛盾者，仍得依勞基法相關規定補充適
03 用。按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短
04 期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應
05 為不定期契約，勞基法第9條第1項定有明文。所稱「特定性
06 工作」，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀勞基
07 法施行細則第6條第4款規定自明，亦即雇主僱用勞工之目
08 的，在於完成固定之事務，當該事務完成後，即對於該勞工
09 之勞務給付欠缺需求者，則應承認雇主亦得訂立定期勞動契
10 約，以資因應。而依船員法第22條第5項規定，區分不定
11 期、定期僱傭契約之預告終止期間，同法第51條之立法理由
12 亦謂：「由於船員上船工作多採定期僱傭方式辦理，而採不
13 定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
14 休息，當船員契約期滿下船後，由於原職位已由他人遞補而
15 無法再回原職工作，故船員轉換船舶、轉換公司之情形極為
16 普遍」等語，暨交通部航港局歷來公告之船員僱傭契約均以
17 定期僱傭契約為範本（本院卷第101至107頁），是船員服務
18 之船舶長期於海上航行，其工作環境、型態及生活作息與陸
19 上勞工有別，有其特殊性，故現行由雇用人得依船員服務船
20 舶之工作性質，與船員協議簽訂定期或不定期僱傭契約。茲
21 審酌被上訴人為海上貨物運輸公司，有持續進行貨物運輸之
22 需求，然船員不可能在同一條船上長期連續工作不間斷，當
23 該航次之船員下船後，船公司即須另覓其他相同職務之船員
24 上船，該船員原職位即由他人遞補，且船員下船後可轉換至
25 其他船公司，所以就船員之工作性質，得以每個特定航次來
26 切割各段之工作，則就被上訴人每艘貨輪每個航次以觀，係
27 因該特定航次之需求始僱用上訴人擔任管輪見習員，隨著每
28 個特定航次之結束而更換另一批相同職務之船員上船，即對
29 於被上訴人之勞務給付欠缺需求，即屬於「特定性」之工
30 作，兩造自得訂立定期僱傭契約。查兩造於103年1月間簽訂
31 船員定期僱傭契約，約定僱傭期間為3個月，是兩造間之勞

01 動契約係屬定期僱傭契約，上訴人主張依勞基法第9條之規
02 定，其擔任被上訴人所屬松明輪之管輪見習員，屬繼續性工作，
03 兩造間應為不定期契約云云，應不可採。

04 (二)上訴人依船員法第39條第1款規定請求被上訴人給付資遣
05 費，並無理由：

- 06 1. 按「雇用人依第22條第1項、第3項但書或非可歸責於船員之
07 事由終止僱傭契約時，應依下列規定發給資遣費。…：一、
08 按月給付報酬者，加給平均薪資三個月。」船員法第39條第
09 1款定有明文。上訴人主張其僅係暫時請假下船，並無與被
10 上訴人合意終止契約，其曾向被上訴人詢問何時上船，並表
11 明仍欲提供勞務，惟未獲被上訴人回應，甚且於103年3月3
12 日將上訴人之勞保退保，嗣又寄回上訴人之船員護照，更未
13 給付後續期間之工資，可證被上訴人有單方終止僱傭契約之
14 意思表示，此乃非因可歸責於上訴人之事由而終止，且被上
15 訴人未依契約提供工作、未依規定投保勞保，致有損害上訴
16 人之權益，亦未依契約給付薪資，亦合於船員法第21條第6
17 款、第7款規定，上訴人已於110年10月21日勞資爭議調解時
18 請求給付資遣費而終止勞動契約，併以本件起訴狀繕本送達
19 作為終止兩造間僱傭契約之意思表示，爰依船員法第39條第
20 1款規定，請求被上訴人給付資遣費等語。被上訴人則以船
21 舶上船員之人數及資格均需依法令備置，否則即欠缺適航
22 性，是上訴人離船時可認其已無意繼續僱傭關係，被上訴人
23 亦同意上訴人離船，兩造間之定期僱傭契約已合意於103年2
24 月28日上訴人離船時終止，上訴人離船後亦未曾向被上訴人
25 詢問何時上船，並於103年7月24日持船員證書等文件受僱於
26 訴外人台塑海運公司，可徵兩造間之僱傭關係已合意終止等
27 語。
- 28 2. 按終止權之行使，應向他方當事人以意思表示為之，民法第
29 263條準用第258條第1項定有明文。次按所謂默示之意思表
30 示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果
31 意思者而言。經查，被上訴人否認有為單方終止權之發動，

上訴人雖以其下船後曾向被上訴人詢問何時上船，被上訴人未予回應，並於103年3月3日將上訴人之勞保退保，嗣又寄回上訴人之船員護照，且未給付後續期間之工資，足認被上訴人有單方終止僱傭契約之意思表示。然被上訴人否認上訴人下船後有向其詢問何時上船，且依上訴人於原審陳稱：伊有詢問被上訴人為何伊沒有上船，伊不記得被上訴人有無跟伊說不用再來上班，伊下船後過很久，被上訴人才寄船員護照給伊等語（原審卷第100頁），可知被上訴人並無向上訴人為終止契約之意思表示，被上訴人固於103年3月3日將上訴人之勞保辦理退保，然此僅為被上訴人向勞工保險局申報將原告退保之行政手續，並非向上訴人所為終止契約之意思表示，且退保之原因多端，除了雇主單方終止僱傭關係外，亦包含兩造合意終止、勞方單方終止或其他情形，尚難僅以被上訴人將上訴人退保一節，遽認被上訴人有單方終止兩造間僱傭契約之意思表示。又被上訴人雖將上訴人之船員證書、護照等（下稱系爭文件）寄還上訴人，然兩造間之定期僱傭契約自上訴人於103年1月11日上船起算3個月，至同年4月10日期滿而終止，上訴人亦未舉證被上訴人係於何時寄還系爭文件，亦難認被上訴人有於定期僱傭契約期滿前將上開文件寄還，而有提前終止契約之意思表示。上訴人雖依民事訴訟法第342條第1項、第344條第1項第2款、第5款及勞動事件法第36條第1項規定，請求本院命被上訴人提出其將系爭文件寄送予上訴人之掛號資料（下稱系爭掛號資料；本院卷第19頁），然被上訴人陳明其找不到系爭掛號資料，且已逾保存年限等語（本院卷第123頁）。則系爭掛號資料並非由被上訴人所作成之文書，上訴人亦未說明被上訴人依何法令有保存之義務，且上訴人亦得提出其所持有裝有系爭文件之信封，即足以證明其收受系爭文件之日期，並無命被上訴人提出之必要，是上訴人聲請本院命被上訴人提出系爭掛號資料，核與前揭民事訴訟法及勞動事件法之規定不合，自無從適用民事訴訟法第345條第1項、勞動事件法第36條第5項規

01 定認上訴人所主張之事實為真實。另上訴人下船後，被上訴
02 人固未給付後續期間之薪資，然雇主未給付工資之原因諸
03 多，本件上訴人離船後亦未再向被上訴人提供勞務，被上訴
04 人因此未給付後續工資，是亦難逕以被上訴人未給付工資為
05 由認其有終止契約之意思表示。至被上訴人雖辯稱船舶上船
06 員之人數及資格均需依法令備置，否則即欠缺適航性，上訴
07 人於103年2月27日請假下船，可認其已無意繼續僱傭關係，
08 兩造已合意終止契約等語，然上訴人主張其僅係請假離船，
09 並無終止契約之意，且觀之上訴人所填寫之船員請假單，並
10 無請假下船即為終止勞動契約或其他相類之記載，縱使上訴
11 人下船可能因此導致船舶員額不足而欠缺適航性，然亦難以
12 此推認上訴人請假下船即表示其無意繼續僱傭關係而有終止
13 契約之意，自難僅以上訴人請假離船，遽認兩造有終止定期
14 僱傭契約之合意，是兩造間之僱傭契約仍應於103年4月10日
15 僱傭期滿而終止。

- 16 3. 承前所述，被上訴人並無向上訴人為終止契約之意思表示，
17 兩造間之定期僱傭契約應於103年4月10日期滿終止，則上訴
18 人以被上訴人單方終止僱傭契約，此乃非因可歸責於上訴人
19 之事由而終止，依船員法第39條第1款規定，請求被上訴人
20 給付資遣費，即非有理。又上訴人主張被上訴人有未依契約
21 提供工作、未依規定投保勞保，致損害其權益，亦有未依契
22 約給付薪資之情，合於船員法第21條第6款、第7款船員得終
23 止僱傭契約之規定，其已於110年10月21日勞資爭議調解時
24 並以本件起訴狀繕本送達為終止契約之意思表示。然兩造僱
25 傭契約已於103年4月10日期滿終止，上訴人自無從就已終止
26 之契約再為終止，則上訴人以其依船員法第21條第6款、第7
27 款終止僱傭契約，此非因可歸責於上訴人之事由，並據此依
28 船員法第39條第1款規定，請求被上訴人給付資遣費，亦非
29 有理。

- 30 (三)上訴人雖另聲請本院向交通部航港局南部航務中心調取被上
31 訴人所屬松明輪103年1月至5月航次船期資料，證明上訴人

（應為被上訴人之誤）是否有片面終止兩造契約、上訴人可否依船員法第39條第1款規定請求資遣費，及向臺灣雲林地方法院（下稱雲林地院）調取該院110年度勞訴字第9號、臺灣高等法院臺南分院（下稱臺南高分院）111年度重勞上字第9號卷證資料，證明兩造間僱傭契約是否為不定期契約、上訴人可否依船員法第39條第1款規定請求資遣費（本院卷第18至20頁、第158頁）。然上訴人並未說明調閱松明輪103年1月至5月航次船期資料如何證明上訴人（或被上訴人）有無片面終止兩造契約，縱使松明輪有於上開期間出航，亦不足以證明上訴人或被上訴人有向他方為終止契約之意思表示，難認有調查之必要；另就雲林地院110年度勞訴字第9號民事判決以觀，係上訴人對訴外人台塑海運股份有限公司（下稱台塑海運公司）提起請求確認僱傭關係存在等事件之訴訟（本院卷第79至98頁），上訴後，兩造於臺南高分院111年度重勞上字第9號調解成立，此經上訴人陳明在卷，並提出該院準備程序筆錄可稽（本院第158頁、第161至194頁），然上開事件係上訴人與訴外人台塑海運公司間之訴訟，與本案無涉，該案之卷證資料並無法證明本件兩造間之僱傭契約是否為不定期契約，而雲林地院判決及臺南高分院調解筆錄乃分別就該個案所為之認定及調解內容，均無拘束本院之效力，自無調取之必要。

八、綜上所述，上訴人依船員法第39條第1款規定，請求被上訴人給付資遣費23,769元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，難認有理由，不應准許。原審判決上訴人敗訴，核無不合，上訴人指摘原判決不當，求為廢棄改判，為無理由，其上訴應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述。

十、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日
02 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 楊 佩 蓉
03 法 官 葉 晨 暘
04 法 官 鍾 淑 慧
05 以上正本係照原本作成。
06 本判決不得上訴。
07 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日
08 書 記 官 蔡 蓓 雅