臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度勞上字第32號

上　訴　人　隨宜忠
訴訟代理人　張名賢律師
　　吳孟蓉律師
被上訴人　　中鋼運通股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　張秋波
訴訟代理人　尤中瑛律師
複代理人　　郭敏慧律師
訴訟代理人　余天琦律師
　　黃欣欣律師
　　陳筱文律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於民國110年7月13日臺灣高雄地方法院109年度勞訴字第144號第一審判決提起上訴，並為訴之擴張，本院於111年10月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及擴張之訴均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，民事訴訟法第446條第1項前段定有明文。查上訴人於原審起訴請求，被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）2,629,880元及自聲請調解日即民國109年8月17日起至清償日止，依照週年利率5%計算之利息。嗣提起上訴後，利息起算時點則擴張為自109年2月6日起算（見本院卷一第215頁），經被上訴人同意（見本院卷一216頁），應予准許。

二、上訴人主張：上訴人自90年7月9日起受僱於被上訴人並擔任水手長，於109年1月8日辦理退休，被上訴人已給付退休金1,871,850元。然上訴人擔任水手長所從事的工作為繼續性

工作，兩造間僱傭契約應為不定期僱傭契約，上訴人工作年資自90年7月9日起至109年1月8日止共計18年6月。因上訴人選擇採用勞工退休金舊制，依照被上訴人之船員退休辦法，工作年資每滿1年給與2個基數，超過15年部分每滿1年給與1個基數，計算上訴人之總基數應為33.5。又上訴人退休前6個月工資如附表一所示，月平均工資應為134,380元，上訴人可領得之退休金應為4,501,730元，扣除被上訴人已給付之退休金後，上訴人尚得請求2,629,880元，為此依兩造間之僱傭關係，提起本件訴訟等語。請求判決：被上訴人應給付上訴人2,629,880元，及自聲請調解日起至清償日止，依照週年利率5%計算之利息。

三、被上訴人抗辯：船運公司與遠洋國際航線之船員訂立定期契約，為船運實務之慣例、國際海事勞工公約趨勢，更是兩造僱傭契約明文約定。上訴人下船時即中斷僱傭關係，兩造間並無任何權利義務關係，此亦符合上訴人18年來之工作現況。又上訴人在船上服務之年資始得計入退休金基數，且各段工作年資中斷間隔若有逾3個月者，依船員法第24條、勞基法第10條規定，不得合併計算前後年資，則依上訴人如附表二所示服務期間，應自其中斷3個月以上即107年12月9日重新起算，並依勞基法第55條規定，總計僅3個基數。另應僅有構成經常性給付之「薪資」及「津貼」列入平均工資計算，不包括臨時性或恩惠性給付之特別獎金、久任獎金、有給年休獎金、年節及生日禮金等，上訴人之平均工資（平均薪津）應為62,395元，故上訴人僅應給付187,185元退休金。被上訴人以更優惠方式計算退休金而給付1,871,850元，已優於依法應給與之退休金額，上訴人請求為無理由等語。

四、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服提起上訴，並擴張訴之聲明，於本院聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人2,629,880元，及自109年2月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明：

（一）上訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保准予免為假執行。

五、協商整理兩造不爭執事項及本件爭點：

（一）兩造不爭執之事項：

1、上訴人於90年7月9日起受僱被上訴人，陸續擔任被上訴人所屬船舶之木匠、水手長，兩造於上訴人每次上船前均有簽訂「船員定期僱傭契約」，期間如附表二所載。

2、被上訴人自90年7月6日開始為上訴人投保勞工保險，嗣上訴人於109年1月8日退休，被上訴人於上訴人退休後辦理退保。

3、上訴人於109年1月8日退休前6個月受領之給付如附表一所載。

4、被上訴人於上訴人在岸候派期間，會寄發船員薪資明細表給上訴人，其上記載勞健保給與項目及扣除勞健保負擔項目、生日禮金、佳節禮金。但被上訴人於上訴人在岸候派期間並未發給薪資、固定加班費、航行津貼。

5、被上訴人以上訴人年資基數為30、平均工資62,395元，計算上訴人退休金共計1,871,850元，並已給付完畢。

（二）本件爭點：

1、兩造間之勞動契約為定期或不定期勞動契約？

2、被上訴人有無短付上訴人退休金？如有，數額為何？

六、本院判斷

（一）兩造之勞動契約屬定期或不定期勞動契約？

1、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日公布施行之船員法第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」等語。另參照船員法第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作差異很大，具離家性、海上航行危險性及航行輪班等特性，故國際上對船員之報酬除薪資外，多以航行津貼、固定加班費予以補償，且船上偶有臨時性之工作如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口之特殊規定所產生之額外工作，均以特別獎金方式發給，故船員報酬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國際慣例，明定船員報酬結構」等語，是船員法針對船員之資格、船員僱用、勞動條件，與福利包括薪津、傷病、撫卹、退休及保險等勞動條件為規範，與勞基法係適用陸上全體勞動關係所為之一般性規定不同，應屬勞基法之特別法，船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，依前揭說明，基於特別法優於普通法原則，應優先適用船員法，勞基法僅於船員法未規定且其適用並無矛盾之事項，且未涉及海上特殊性，方得依勞基法相關規定予以補充適用。

2、次按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。勞基法第9條第1項定有明文。又所稱之「特定性工作」，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀勞基法施行細則第6條第4款規定自明。亦即雇主僱用勞工之目的，在於完成固定之事務，當該事務完成後，即對於該勞工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約，以資因應。故定期與不定期勞動

契約，係以勞動契約之實質內容而定，兼顧雇主與勞工雙方之營運及工作性質上之勞務需求與給付實情以定，並非純以雇主或勞工單方為準，期免偏廢。況交通部於102年5月10日依據船員法採用海事勞工公約，並自102年8月20日生效，其中海事勞工公約標準A2.1已就船員僱傭契約要項及得簽訂定期或不定期契約有所規範，實務上國際航線航商依自身實務運作及國際慣例等，與船員簽訂僱傭契約，且交通部108年8月25日預告之船員法第12條修正草案明確說明：「船員服務之船舶長期於海上航行，其工作環境、型態及生活作息與陸上勞工有別，有其特殊性，現行由雇用人依船員服務船舶之工作性質，與船員協議簽訂定期或不定期僱傭契約。」等情，此有主管機關即交通部航港局108年9月26日航員字第1080063696號函可稽（見原審勞專調卷第195頁至第196頁）。足認船公司與船員確有簽訂定期勞動契約之需求，從而在適用勞基法有關不定期契約及定期契約規定時，自應考量上開國際海事勞工公約之要求，並兼顧船公司營運及船員工作性質上之特殊性。

3、經查，被上訴人身為貨物運輸公司，為履行其與中鋼集團進口煉鋼原料與出口鋼品船運之需求，有持續進行貨物運輸之需求，然審酌貨物運送及船員工作之性質，船員不可能在同一條船上長期連續工作不間斷，當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上船，該船員原職位即由他人遞補，甚且船員下船後即可轉換至其他船公司，所以就船員之工作性質而言，確實得以每個特定航次來切割各段之工作，則就被上訴人每艘貨輪每個航次以觀，被上訴人係因該特定航次之需求，始僱用上訴人為船員，隨著每個特定航次之結束而更換另一批相同職務之船員上船，即對於上訴人之勞務給付欠缺需求，是應認被上訴人僱用上訴人於每個特定航次擔任船員，即屬於「特定性」之工作，兩造得訂立定期僱傭契約。又上訴人自90年7月9日起擔任被上訴人所屬船舶之船員，至109年1月8日

卸任退休止，兩造間均陸續訂立定期僱傭契約，再參酌上訴人之船員服務經歷證明書，可見上訴人並非每次均受調派至被上訴人之同艘船舶，即表示得由不同船員取代上訴人於原船舶之職務，上訴人之船員下船申請書上亦明載「本人同意自下船日起終止與中鋼運通股份有限公司所簽訂服務本輪之船員定期僱傭契約，於派船時另訂契約。准另由○○○接任」等語（見原審卷一第25頁）。因此，即便被上訴人持續有國際航運之需求，然為保障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利，並兼顧雇主與勞工雙方之營運及工作性質上之勞務需求與給付實情，應認得以特定航次為單位，簽署個別獨立之定期僱傭契約。

4、另船員法第22條第5項已明文區分不定期僱傭契約與定期僱傭契約之預告終止期間，且觀諸船員法第51條之立法理由：「由於船員上船工作多採定期僱傭方式辦理，而採不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休息，當船員契約期滿下船後，由於原職位已由他人遞補而無法再回原職工作，故舶員轉換船舶、轉換公司之情形極為普遍」等語，益徵船公司與船員間之工作性質本來即得簽訂定期僱傭契約，且確實多有採取訂立定期僱傭契約之情形。又據專家證人陳彥宏於本院109年度勞上字第41號給付退休金差額事件（下稱另案）審理時證稱：臺灣船公司與船員間之契約，除如臺灣港務港勤股份有限公司、東琉線等可以當天往返碼頭並返家休息之航線，會與船員簽署不定期僱傭契約外，遠洋船員都是簽署以船出航1次來回之個別獨立定期僱傭契約，早期契約期間均為1年，嗣因船員人數漸多，始縮短期間；此外，其他國家船員目前大部分也是與船公司簽署定期僱傭契約，因為不定期僱傭契約薪水較少等語（見原審卷二第131頁至第133頁）。足認在國際遠洋航運實務上，確實可簽署以船舶出航一次來回之個別獨立定期僱傭契約，考其緣由不外乎係

遠洋船員之工作型態、時間及所處環境等層面，皆有別於在陸上工作之一般勞工，此由交通部航港局歷來公告之船員僱傭契約均以定期僱傭契約為範本（見原審勞專調卷第205頁至第211頁），即可見一斑。至上訴人雖以專家證人陳彥宏未曾實際服務於被上訴人，所為證述無法推論被上訴人內部之實際運作情形云云，惟專家證人陳彥宏係另案法官為瞭解船員僱傭契約制度及航運實務所需，借重其專業領域上之知識經驗所為陳述或意見報告，以供審判之參酌，與一般證人性質不同，本不以直接見聞兩造爭執之過程為必要，上訴人以此彈劾專家證人陳彥宏之證明力，尚屬無據。

5、上訴人固以其下船僅填寫下船申請書，不曾填寫過離職下船申請書，且未結清勞、健保及取回船員證件；在岸候派期間，復須受被上訴人指派參與訓練，由被上訴人給予訓練補助金，如拒絕參加將影響上下船之調派，被上訴人並於該期間給予三節及生日禮金，且持續為上訴人投保勞、健保，且依系爭管理要點，倘拒絕調派達3次以上即生解僱、離保效果，足見上訴人在岸候派期間，仍受被上訴人指揮監督，僱傭關係仍然存在云云。經查：

（1）按船員資格應符合航海人員訓練、發證及當值標準國際公約與其他各項國際公約規定，並經航海人員考試及格或船員訓練檢覈合格；具有船員資格者，應向航政機關提出申請，並經主管機關核發適任證書，始得執業，船員法第6條第1項、第7條業已明定。則被上訴人為使上訴人執行船員職務時具備上述法令及外部機構所定之船員資格要求而提供課程資訊及補助，尚難逕認係基於上訴人任職於被上訴人之指揮監督關係。況上訴人具有參加與否之決定自由，此觀諸專家證人陳彥宏於另案證稱：因為船員的證照在公司那邊，公司會負責管理船員證照期限的有效性，證照快過期的時候，公司就會通知船員去受訓，或公司會辦理一些訓練、宣導的課程或研

討會，公司會給付船員車馬費，但沒有薪水，船員可以不去，這些課程可能會辦好幾梯次，船員可以選擇，不去也沒有懲處，但如果船員每次都不去，就可能會被公司加註到黑名單，排序就會往下放等語（見原審卷二第136頁、第143頁至第144頁）。又證人即被上訴人員工蔡炎龍於本院111年度勞上字第2號事件中證述：如果拒絕受訓的次數過多，會基於安全的理由影響調派順序，沒有記過這些懲戒方式等語（見本院卷二第171頁至第172頁）；證人即被上訴人員工王慶宏於同案證述：在候派期間我們都屬於儲備船員，公司叫我們去上課，我們都會配合，很少人會不配合，除非真的是生病或是家人要照顧等語（見本院卷二第177頁）。則上訴人參加被上訴人或其他機構提供之進修或訓練，係基於法令要求或為提升其船員職能，被上訴人僅係基於協助的角色而給予補助，參加與否由上訴人自行決定，則被上訴人既未要求上訴人需提供上開勞務或得以進行懲處，係因未參加受訓致未具足夠本職學能，而影響調派之順序，所提供之補助亦非勞務之對價，自難僅以被上訴人給予船員教育訓練補助，遽認彼此間有何指揮監督關係存在。

（2）被上訴人之船員調派作業要點第5.2點固規定「在派船前一律先以電話連絡指派後，後發調派通知，電話聯繫指派而拒調者，由船務處列入紀錄，再經過第二、三次以郵掛書面通知，仍不置理時，視為三次拒調，即予解僱等語（嗣於109年4月1日修正為船員異動管理要點，並規定改為「即予離保」，見原審卷二第199頁至第202頁）。然船員法第51條於88年6月23日立法理由第3點已載明「船員實際工作場所為在船上，上岸休假均屬在家休假，並未實際從事船員工作，故在岸期間不予列入工作年資計算」等語；而專家證人陳彥宏於另案證稱：船員在岸期間因與雇主間之前段定期僱傭契約關係已結束，船員不需要提供勞務給公司，是自由人，可以轉換

船公司，這是很常見的現象，船公司也不可以拒絕，而雇主詢問船員上船意願時，船員以各種理由表示無法上船是經常有事情，有些船員想擔任公務人員，想去海巡署跑船，在考試的前後要派船員上船，船員就會想盡一切辦法不上船，或有些船員認為岸上有其他更好的機會，或者要轉業到其他公司試試看，就會向船公司拒絕，如果船員與船公司關係良好，船公司就會先將船員證照先留著，如果關係不好，就再也不錄用等語（見原審卷二第135頁至第139頁）。再參以被上訴人所提徵詢船長上船意願之電子郵件，確有船長以家庭因素、植牙及身體不適、整修房屋等不同理由表示無法上船（見原審卷二第219頁至第220頁）等，亦堪認船員下船之後，航運公司對於船員即無指揮監督之權限。故上開規定所稱三次拒調即予解僱、離保等語，應僅係指船公司將屢屢無法配合之船員排除在其儲備或候派名單之列，日後不會再徵詢其上船意願，而與其等之定期僱傭契約是否結束無關，此由雙方如尚存有僱傭關係，船公司即得直接指派船員上船，並無再三徵詢之必要，而船員亦無拒絕之餘地亦可反推甚明。

（3）另被上訴人雖有在上訴人上岸期間為其投保勞、健保，然勞工保險、全民健康保險目的在於避免不測之風險造成勞工生活難以負擔，然此與雙方間之勞務契約關係，屬不同之法律關係，被上訴人為無僱傭關係之勞工續保勞、健保，亦可能係基於維持雙方長遠合作關係、建立企業形象所為，尚無從憑此反認兩造間即有僱傭關係存在。又上訴人在岸期間，被上訴人給付除佳節、生日禮金之恩惠性給與，以及依照船員待遇支給要點評估在船服務期間之特定航次績效獎金外，並無其他薪資、航行津貼或固定加班費等具工資性質之給付，而上訴人下船期間亦無繼續提供勞務，均足證船員與雇主於在岸期間確實未存在僱傭關係，尚難以雇主在船員在岸期間保管

證件，即遽認仍存在僱傭關係。至上訴人另以其退休時，被上訴人將其在船服務年資均予併計給與退休金，足見其任職期間未曾離職云云，然依船員法第24條前段之規定，船員之定期契約如係於屆滿超過三個月後始訂定新約，本無須將前後工作年資併計，而上訴人歷次僱傭期間業如附表二所示，船員下船申請書上亦明載定期僱傭契約屆滿下船及於派船時另訂契約等語，上訴人既未舉證證明兩造就其在岸期間，另有延續前次定期僱傭契約之合意，則其於定期僱傭契約期滿下船後，該次之定期僱傭即已期滿結束，縱被上訴人仍將其先前歷次在船期間併計給付退休金，應僅係基於照顧船員退休生活之善意，而為優於勞基法之計算及給付，尚不得憑此逕認兩造即已成立不定期僱傭關係。

6、綜上，被上訴人僱用上訴人於如附表二之特定航次擔任船員，屬於「特定性」之工作，兩造自得訂立定期契約，兩造所簽訂之定期僱傭契約自屬合法有效，此不僅保障從事國際遠洋航運船員之權利，亦無違反國際海事勞工公約，且符合我國國際航運實務之習慣。上訴人主張：兩造間簽訂之僱傭契約應為不定期契約云云，為無理由，應不足採。又因其屬於特定性之定期工作，依勞基法第9條第3項規定，本件無從依同條第2項規定視為不定期契約，附此敘明。

（二）被上訴人有無短付上訴人退休金？

1、按本國籍船員之退休金事項，適用勞工退休金條例之退休金制度，依勞工退休金條例第9條規定，未選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，不在此限。前項但書人員之退休金給與基準，其屬本法施行前之工作年資，依第51條第4項計算，其屬本法施行後之工作年資，依勞動基準法第55條規定計算，船員法第53條第1、2項定有明文。本件上訴人於90年受僱時，船員法已經施行，且上訴人係選擇適用勞退舊制等情，為兩造所不爭執，則依上開規定，其

退休金之給與基準，應適用勞基法第55條規定計算，應可認定。

2、次按勞工退休金之給付標準，按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者，以半年計；滿半年者以一年計，勞基法第55條第1項第1款定有明文。又僱傭契約因故停止履行後，繼續履行原約或定期僱傭契約屆滿後，未滿三個月又另訂定新約時，船員前後工作年資應合併計算。船員工作年資之計算應包括船員在同船舶或同一公司法人所屬或經營之不同船舶之工作年資，船員法第24條第1項前段亦有明定。查上訴人歷次定期僱傭契約如附表二所示，為兩造所不爭執（見本院卷第190頁至第191頁），其中編號18之定期僱傭期間係於107年9月3日屆滿，然兩造遲至107年12月9日始另行簽訂新約（即附表二編號19），前後契約中斷已逾3個月，依前開規定，中斷前之年資即不得合併計算，是上訴人之工作年資應自107年12月9日重新起算，迄於109年1月2日止計390日，故其退休基數為3，即被上訴人應給付其3個月月平均工資之退休金。

3、至於作為計算上訴人退休金之「月平均工資」，應如何計算？亦即除兩造不爭執應計入之薪資、航行津貼及固定加班費外，是否應計入特別獎金㈠、特別獎金㈡、久任獎金、有給年休獎金及禮金？兩造雖迭有爭執，然縱依上訴人主張應列計全部項目後之「月平均工資」134,380元計算，上訴人得領取之退休金僅為403,140元（134,380×3＝403,140）。然被上訴人已給付上訴人退休金1,871,850元乙節，為兩造所不爭執（見本院卷二第190頁至第191頁）。故被上訴人給付上訴人退休金總額已優於上開依法律規定應給付之金額，並無短付退休金，上訴人請求被上訴人給付短付差額，即無理由。

七、綜上所述，上訴人依兩造間之僱傭關係，請求被上訴人給付

退休金差額2,629,880元及自109年2月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並無理由。從而，原審為上訴人敗訴之判決，理由雖略有不同，但結論並無二致，仍應予以維持。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，並擴張請求遲延利息，均無理由，應駁回上訴及擴張之訴。

八、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，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　2　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　李珮妤

法　官　邱泰錄

以上正本證明與原本無異。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　2　　日

書記官　林芊蕙

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表一：

年月	薪資	航行津貼	固定加班	久任獎金	特別獎金一	特別獎金二	有給年休	佳節禮金
108年7月	32,510元	15,350元	14,535元	0元	32,590元	0元	0元	0元
108年8月	32,510元	15,350元	14,535元	0元	32,590元	0元	0元	1,000元
108年9月	32,510元	15,350元	14,535元	0元	32,590元	0元	0元	0元
108年10月	32,510元	15,350元	14,535元	0元	32,590元	0元	0元	0元
108年11月	32,510元	15,350元	14,535元	0元	32,590元	0元	0元	0元
108年12月	32,510元	15,350元	14,535元	0元	32,590元	0元	0元	0元
109年1月	2,138元	1,009元	956元	94,974元	2,143元	73,726元	66,669元	0元

附表二：

序號	船名	職務	上船日期	下船日期	下船原因	天數
1	運智輪	木匠	90年7月9日	90年9月22日	特准原船	76
2	運智輪	水手長	90年9月23日	91年7月2日	合約期滿	283
3	通安輪	水手長	91年8月22日	92年7月25日	合約期滿	338
4	中鋼運盈輪	水手長	92年9月15日	93年8月21日	合約期滿	342
5	中鋼成長輪	水手長	93年10月31日	94年7月28日	合約期滿	271
6	中鋼運貿輪	水手長	94年11月09日	95年6月18日	因事下船	222
7	中鋼卓越輪	水手長	96年3月29日	97年1月23日	合約期滿	301
8	中鋼求新輪	水手長	97年2月9日	97年12月22日	合約期滿	318
9	中鋼運盈輪	水手長	98年2月20日	99年2月8日	合約期滿	354
10	通祥輪	水手長	99年5月8日	99年12月17	合約期滿	224

（續上頁）

				日		
11	通捷輪	水手長	100年5月7日	101年2月23日	合約期滿	293
12	中鋼正派輪	水手長	101年4月2日	101年12月11日	合約期滿	254
13	中鋼團隊輪	水手長	102年2月21日	102年9月6日	換旗用下	198
14	中鋼團隊輪	水手長	102年9月7日	103年6月28日	合約期滿	295
15	中鋼永續輪	水手長	103年8月9日	104年3月14日	因事下船	218
16	中鋼運通輪	水手長	104年4月24日	105年2月21日	合約期滿	304
17	中鋼團隊輪	水手長	105年8月14日	106年6月25日	合約期滿	316
18	中鋼企業輪	水手長	106年11月3日	107年9月3日	合約期滿	305
19	通勇輪	水手長	107年12月9日	109年1月2日	合約期滿	390