臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上字第9號

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

被上訴人　　黃聖文

訴訟代理人　邵允亮律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國112年1月4日臺灣高雄地方法院111年度勞訴字第155號第一審判決提起上訴，本院於112年5月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於命上訴人提繳新臺幣伍萬壹仟叁佰零叁元至被上訴人勞工退休金個人專戶，及該部分假執行宣告，並訴訟費用（已確定部分除外）之裁判廢棄。

前項廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及其假執行聲請均駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由上訴人負擔六分之五，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人107年2月2日起受僱於上訴人擔任大副，於110 年8 月6 日簽訂船員定期僱傭契約，由被上訴人擔任中鋼永續輪大副，僱傭期間10個月（下稱系爭定期契約），上訴人於111 年2 月8 日傳簡訊，通知系爭輪船代理船長安排同年2 月18日抵達高雄港後，隔日安排被上訴人下船，被上訴人因而於111 年2 月19日以「暫代約滿」為由，簽具下船申請書，結束在系爭輪船之工作，上訴人自111年2月19日起即未支付被上訴人薪資。被上訴人因曾參與工會活動，被上訴人下船後等候亦未獲派船，且於5月底又否決戴乃聖總船長原欲定船至中鋼通裕輪之決定，上訴人所為顯違反工會法及勞資爭議處理法之規定，對被上訴人為不利

勞動條件之對待，所為亦違反契約之約定及船員法第38條第1項「船員於簽訂僱傭契約後，在岸上等候派船期間，雇用人應發給相當於薪資之報酬」規定，依船員法第21條第6、7款及勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約關係，並依船員法第38條、第39條規定，請求給付勞動契約終止前應給付而未給付之工資，即岸薪新臺幣（下同）27萬2,833元（65,480×【4＋5/30】＝272,833），給付資遣費28萬9,421元（65,480×【4＋0.42《5÷12】＝289,421），及依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求上訴人補提繳勞工退休金。聲明：㈠上訴人應給付被上訴人56萬2,254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㈡上訴人應提繳6萬8,236元至被上訴人勞工退休準備金專戶㈢上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人。

二、上訴人則以：被上訴人係自行同意於111年2月19日終止系爭定期契約，兩造間之勞動契約已終止，上訴人無再給付薪資之必要，亦無需給付資遣費。被上訴人主張其勞工退休金之提繳不足，係認為「特別獎金㈠」應算如工資計算應提繳之金額，但「特別獎金㈠」非屬工資，不應納入勞工退休金提繳金額之計算基數，是被上訴人此部分請求亦無理由。

三、原審判命上訴人應給付被上訴人21萬1493元及自111年8月13日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，及應提繳5萬1303元至被上訴人勞工退休金個人專戶，並開立非自願離職證明書予被上訴人，駁回逾上開範圍之請求。上訴人就原審判決對其不利部分不服，上訴請求廢棄並駁回被上訴人此部分在原審之訴及假執行聲請；被上訴人則請求駁回上訴（被上訴人在原審請求給付岸薪等受敗訴判決部分，未據其提起上訴）。

四、兩造之不爭執事項：

㈠上訴人於100 年12月1 日為被上訴人投保勞工保險，104年 月5 日退保。107 年2 月8 日再為被上訴人投保勞工保險。

㈡兩造於107 年2 月2 日簽訂船員定期僱傭契約，由被上訴人

擔任中鋼責任輪大副，僱傭期間10個月；108 年2 月27日簽訂船員定期僱傭契約，由被上訴人擔任中鋼遠見輪大副，僱傭期間10個月；109 年3 月3 日簽訂船員定期僱傭契約，由被上訴人擔任中鋼和諧輪大副，僱傭期間10個月；110 年8 月6 日簽訂系爭定期契約。

㈢上訴人於111 年2 月8 日傳簡訊通知系爭輪船代理船長，請其於同年2 月18日抵達高雄港後，靠岸隔日安排被上訴人下船，被上訴人於同年月19日以「暫代約滿」簽具下船申請書，結束其在永續輪之工作。

五、本院判斷：

㈠上訴人於111年6月24日依船員法第21條第6款規定，向上訴人表示終止僱傭契約，是否有據？

被上訴人主張其於107年2月8日受僱於上訴人擔任大副乙職，迄已4年多，109年6月因從海勤單位轉為岸勤支援，其岸勤支援期間參加工會（中鋼通運股份有限公司企業工會）並擔任工會理事，110年6月14日結束岸勤支援，而返回海勤事務。最近一次與上訴人簽訂110年8月31日起至111年6月30日之僱傭契約，其該次上船於111年2月19日下船後即未再獲上訴人給付薪資，且上訴人以被上訴人尚在勞資爭議期間上訴期間，及參與工會活動時發表對公司不利言論等情為由，拒絕安排被上訴人上船工作，被上訴人不得已於111年6月24日依船員法第21條第6款、第7款規定，對上訴人終止兩造間僱傭契約而取回由上訴人保管之船員證等資料；上訴人則以：兩造間於110年8月6日簽訂之110年8月31日生效起算10個月之船員僱傭契約，因被上訴人服務之中鋼永續輪於111年2月19日抵達高雄港後靠岸後，被上訴人簽具下船申請書下船，結束其在該輪船工作，經上訴人核准，兩造間之定期契約關係即已終止，上訴人對於被上訴人已無指揮監督權，也無給付薪資義務，被上訴人亦無再為上訴人服勞務之義務，兩造間既已不存勞僱契約關係，被上訴人自無再於111年6月24日對上訴人為終止勞僱契約之餘地等語。經查：

1.被上訴人107年2月8日起，以大副職務於附表所示期間，依序在上訴人所屬中鋼責任輪、中鋼遠見輪、中鋼和諧輪、在岸辦公、中鋼永續輪工作，直至2022年2月19日從永續輪下船，此段期間兩造先後共簽署4紙船員定期僱傭契約書、及1紙中鋼運通公司船員調任岸勤工作同意書，為兩造所不爭，並有上該契約書、同意書可稽（原審調字卷第63至93頁、97頁），可見除109年6月15日至110年6月14日期間之岸勤服務外，上訴人係考量船員之工作型態、時間及所處環境等，而有別於在陸上工作之一般勞工，與被上訴人簽訂以船舶出航一次來回的個別獨立定期僱傭契約。依兩造最後一次之船員定期僱傭契約第5條記載「僱傭關係之終止，以乙方（船員）返回中華民國時為準」（同上卷第87頁），上訴人之船員下船前，均應填寫下船申請書，被上訴人即於永續輪抵達高雄港後，填具申請書下船，而於111年2月19日下船。被上訴人與上訴人間所訂上該定期契約書，是自110年8月31日起算一十個月（最長為十二個月），因永續輪於111年2月間到高雄港，被上訴人於2月19日下船依約而終止該次行程之定期契約。查上訴人乃貨物運輸業，其為履行與中鋼集團進口煉鋼原料與出口鋼品船運，有持續進行貨物運輸之需求，鑑於遠洋航運船員工作型態、時間及所處環境等因素，依船員之工作性質，而與船員訂立定期僱傭契約，以每個特定航次來切割各段之工作，由不同船員取代下船船員在原船舶之職務，下船之船員依其意願俟於派船時再與公司另訂定期契約。是而所終止之雇主與船員間定期契約，僅係終止該航程約定之定期契約，至於該特定航次之定期契約終止後，雇主與船員間是否另存有勞僱契約關係，鑑於上該船員定期契約之運作，係為兼顧船公司營運及船員工作性質上特殊性所產生，並非在剝奪船員基於勞工法令所應受之保護，因而勞僱均應本於誠最大善意及誠信原則履行之。

2.兩造間自107年2月2日起，每年皆簽訂船員定期僱傭契約

書，由被上訴人擔任上訴人所屬各輪船之大副（除其中109年6月至110年6月調岸勤支援1年外），已如前述，被上訴人之船員證照等登船必備之文件，直至被上訴人於111年6月24日向上訴人終止契約前，亦皆交由上訴人保管中，為上訴人所不爭之事實，而大副乃輪船運行之重要職位（被上訴人且具船長資格），數年來被上訴人於下船後迄未曾取回交由上訴人保管之船員證照，其間且曾受上訴人調回岸勤支援而在辦公室工作，兩造所簽訂各航次之契約書面，其時間具有高度密接性，約間之時間，雙方關係密切。雖因沿上船前簽訂定期書面契約之方式，然船員與其雇主間訂立特定航程定期勞僱契約，係為保障航運船員人身自由為最大目的所形成之國際慣例，用意不在剝奪船員於勞動契約上應有之權利，故此類航運如為雇主持續不斷進行之業務，此類勞僱契約關係，即非僅是單純定期勞動契約之加總，應認該定期行程是勞雇雙方皆負有主給付義務（即雇主負給付薪津義務，勞工負服勞務義務）之期間，是而勞雇雙方在非定期行程以外之下船期間，應視個案具體情狀，而使並不取回由雇主保管之船員證件，而表明待雇主派船之船員，與雇主間存有船員不負主給付等義務不定期勞動契約關係，以保護船員勞工之權益。本件上訴人對於勞動提供確有持續性需求，被上訴人亦未取回船員證且而等候上訴人派船，上訴人雖於此段被上訴人未在船期間無庸給付上訴人薪津，然基於誠信及照顧義務，上訴人自有派船予被上訴人供上船服務，使其獲取薪津之義務。上訴人固以：勞工的主給付義務係勞務給付，雇主的主給付義務為工資給付，各該主給付義務構成雙務契約之對待給付，兩造間既係以定期契約為之，於系爭定期契約終止後，即不存在勞僱關係云云為辯。惟按船員與雇主間之僱傭契約雖應優先於勞動基準法適用船員法，惟船員法未規定且無適用上矛盾者，仍應適用規範最低勞動條件標準之勞基法，以保障勞工權益。船員定期契約之船員在船

期間，船員須提供勞務，僱主則應給付薪資，下船後僱主則無庸給付船員薪資，此方式乃賦予海事勞工有從業、離職等選擇之彈性之空間，使之得以回歸陸地上之社會生活，僱主亦得藉由其對船員異動作業管理、調派作業之管理，及船員下船不再支薪等情形，取得替補人力，該限於船員在船期間始與僱主存有定期僱傭關係，主要係為了海上勞工之特性，及規範此期間勞僱雙方之主給付義務而為，非謂上該定期僱傭因船員下船後，不考量各別船員與雇主（即公司）間之具體相處情狀及密度關係，率認彼等間已全然無不定期僱傭關係存在，而得任意對於將登船必要文件交由雇主保管，而候派上船之船員不予派用。本院認為本件兩造間上該情形，彼等間於被上訴人在船期間結束下船後狀況，與通常之勞動契約之留職停薪情形相類似，被上訴人在岸待船期間，其即暫時免除提供勞務，上訴人亦無庸給付工資，即該勞動關係之主給付義務暫時中止，但雙方勞僱關係除非勞工之被上訴人有為終止，否則斯時給付義務較弱之勞動契約並未消滅，身為雇主之上訴人因掌握企業內部資訊，於被上訴人尚且將登船等證件由上訴人保管，且有連繫狀態下，其應本於誠信及照顧勞工原則，負責提供上船資訊、機會予被上訴人之義務。

3.被上訴人於111年6月14日受調岸支援期滿後，上訴人於同年8月9日出具船員出船證明書予被上訴人，預於同月下旬接任中鋼和諧輪見習船長職務，惟因被上訴人所屬高階主管否決，嗣經溝通後約定由被上訴人再上船歷練，並取得船長推薦信，則同意予晉升船長，有被上訴人提出之出船證明書、中鋼通運簡訊佈告欄列印出航通知簡訊、被上訴人與上訴人副總電話錄音及譯文為證（原審調字卷第105、107、109頁、原審勞訴卷第47至51頁），被上訴人亦因此而於110年8月間與上訴人簽訂十個月期間之中鋼永續輪定期僱傭契約（被上訴人於該航次即帶見習大副陳家成完成見習；見原審調字卷第113頁），該船因預計於111年

2月18日抵達高雄港，遂由上訴人所屬總船長戴乃聖安排被上訴人下船調岸候派（見原審調字卷第215頁），該永續輪船長亦於111年2月12日出具推薦被上訴人為見習船長之船員晉升推薦報告（原審調字卷第111頁）。被上訴人下船後，同年5 月25日獲總船長戴乃聖通知其於6月初上中鋼通裕輪（原審調字卷131頁光碟及原審卷55頁譯文），然上訴人嗣於5月30日以：被上訴人仍有勞裁事件上訴中、及被上訴人於4月29日曾多有影響公司聲譽之不當發言等情為由，否准被上訴人派船案，有上訴人所屬船務處協理李建興回復被上訴人派船案暫緩之說明可稽（原審調字卷第133頁）、（又，上訴人在高雄市議會之發言，見原審調字卷第129頁及勞訴卷第53頁），李建興乃代表上訴人與被上訴人等船員簽訂契約書面之代表人（見原審調卷93頁之契約書），船務處且係負責攸關上訴人船務統籌事宜，該所為說明可信真實。

4.雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；雇用人或其代理人違反契約或法令，致有損害船員權益之虞者，船員得終止僱傭契約，勞動基準法第14條第1項第6款、船員法第21條第6款分別定有明文。又工會法第35條第4款、勞資爭議處理法第8條前段規定雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工參與或支援爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；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勞工之行為。被上訴人曾以其因為擔任中鋼運通工會理事，受上訴人不當勞動行為，而有爭議，申請裁決（原審調字卷第145至150頁、第219至268頁），及於111年4月29日曾與工會團體前往高雄市議會就工會會員與上訴人間爭議支援並發言。而上訴人就被上訴人於111年2月間下船後，歷經數月對被上訴人不為派船，且於5月下旬以上該勞裁事件上訴中，及被上訴人有參與至市議會為影

響公司之不當言論等由，否准上訴人預於6月上旬上通裕輪行程，可見上訴人刻意不派船工作予被上訴人，自屬違反勞工法令，致有損害被上訴人權益之情。是而被上訴人依上揭規定，於111年6月24日為終止契約之表示，自生合法終止兩造間勞僱契約關係。

㈡被上訴人可否請求上訴人發給非自願離職證明書？

就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第40條規定各款情形之一離職。勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項、勞動基準法第19條分別定有明文。被上訴人依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之不定期勞動契約，是而被上訴人請求上訴人發給非自願離職證明書，洵屬正當，應予准許。

㈢被上訴人請求上訴人給付資遣費，是否有據？

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；・・・・・。」、「雇用人依二十二條第一項、第三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。・・・：一、按月給付報酬者，加給平均薪資三個月。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三年者，除依第一款規定給付外自第四年起每逾一年另加給平均薪資一個月，不足一年部分，比例計給之，未滿一個月者，以一個月計」，船員法第2條第16款、第39條定有明文。是而船員就因可歸責於雇用人之事由，船員終止契約時，雇用人應依船員法第39條規定給付資遣費。被上訴人於107年2月2日受雇於上訴人，至111年6月24日止，依船員法第39條第3款規定可請求4.42個月平均薪資（4個月＋5/12個月=4.42個月），而被上訴人平均薪資依上揭規定，為在船最後三個月薪資總額除以三所得之金額，被上訴人在船最後三個月薪資每月皆為65,480元，業據提出薪資表列為證（原審調字卷第51、52頁），該薪資亦為

上訴人所不爭，是而上訴人應給付被上訴人之資遣費為289,421元。

㈣被上訴人得否請求上訴人補提繳勞工退休金？

1.兩造間之勞傭關係，除調任岸勤工作外，被上訴人在船之期間，上訴人應給付所約定之薪資、津貼及特別獎金㈠等予被上訴人，至於被上訴人下船後，即無上該給付可言，於兩造再簽訂定期契約書面被上訴人上船前，兩造間縱仍有不定期契約關係存在，然其情即類同於一般勞動契約留薪停薪之狀態，已如前述，則參考勞工退金條例第20條勞工留職停薪，雇主應於發生事由之日起7日內向勞保局申報停止提繳其退休金規定之同一道理，被上訴人自不得請求上訴人為其提繳從其下船後之勞工退休準備金。

2.特別獎金㈠是否應列入勞工退休金月提繳工資計算？

船員法於民國88年訂定時，立法理由就當時被列為草案第24 條之特別獎金項目說明：「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、船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動基準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。」有行政院提交之船員法草案即立法院院總第1701 號政府提案第5299號議案關係文書可參（本院卷95至98頁），特別獎金之立法部分最終經挪移條文至船員法第26條後，即依據行政院之提案內容照案通過。船員法第43條於88年6月23日之立法理由亦說明：「本條所稱薪津係指第二十四條中薪資與津貼之總和，不包括特別獎金。因為特別獎金係船員在船上因臨時性之工作，如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定或為部分國家

港口之特別規定所做額外工作所得之報酬或加班費。其非屬經常性之給付，且因船型、航線、停泊港口而異，無一定標準，計算不易，故不交給特別獎金。」（本院卷第99頁）。按船員法第26條第1項規定：「船員之報酬包含薪津及特別獎金。」，即船員法基於國際慣例、航運事業及船員工作之特殊性等因素，明文將船員之報酬結構分為薪資、津貼（二者合稱為「薪津」）及特別獎金。關於薪資、津貼及特別獎金之定義，在船員法第2條第12、13及15款明定：「本法用詞，定義如下： …十二、薪資：指船員於正常工作時間內所獲得之報酬。十三、津貼：指船員薪資以外之航行補貼、固定加班費及其他名義之經常性給付。 …十五、特別獎金：包括特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因雇用人營運上獲利而發給之獎金。」，在船員法施行細則第3條復明定：「本法第二條第十三款所稱其他名義之經常性給付，指下列各款以外之給付：一、獎金：包括競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、節約燃料物料獎金及本法第二條第十五款之特別獎金。．．．。」，將特別獎金排除於經常性給付之範圍外，基於船員法重視兼顧船員權益保障及避免造成雇主過度負擔，特別獎金不具有給付經常性之特殊性質，自非屬勞基法所定義之工資。故而特別獎金㈠自不在雇主應為勞工提繳每月工資百分之六的範圍內，被上訴人主張應予計入，請求被上訴人補為提撥差額，不應准許。

六、綜上，被上訴人請求上訴人開立非自願離職證明書予被上訴人，及請求上訴人給付資遣費，於法有據，應予准許；其請求上訴人補提繳勞工退休金，則不應准許。原審命上訴人應提繳51,303元至被上訴人勞工退休個人專戶，尚有未洽，上訴意旨求予廢棄，為有理由，應由本院將原判決此部分廢棄，改判駁回被上訴人在原審之訴。至於原審判命上訴人應出具非自願離職證明書予被上訴人，並命被上訴人給付211,493元之資遣費，及自起訴狀繕本送達翌日計算法定遲延利

息部分，該資遣費原審雖有短計（按：應為289,421元），惟被上訴人既未上訴，基於不利益變更禁止原則，上訴人所為上訴，自不影響結果，其上訴為無理由，應予駁回其上訴。

據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　30　　日

勞工法庭

審判長法　官 許明進

法　官 張維君

法　官 周佳佩

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，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。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　1　　日

書記官 林明威

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：

中鋼責任輪	大副	2018/2/8	到職服務	新派	2018/10/21	下船
中鋼遠見輪	大副	2019/3/3	到職服務	約滿再派	2020/1/4	下船
中鋼和諧輪	大副	2020/3/4	到職服務	約滿再派	2020/5/10	下船
支援辦公室	大副	2020/6/15	到職服務	調岸支援	2021/6/14	下船
中鋼永續輪	大副	2021/8/31	到職服務	約滿再派	2022/2/19	下船