

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上更一字第7號

上訴人 中鋼運通股份有限公司

法定代理人 張秋波

訴訟代理人 尤中瑛律師

劉志鵬律師

陳文靜律師

賴怡欣律師

被上訴人 黃聖文

訴訟代理人 邵允亮律師

複代理人 張倍豪律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國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，經最高法院第一次發回更審，本院於114年2月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決除確定部分外廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

第一、二審（確定部分除外）及發回前第三審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國107年2月間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，擔任中鋼永續輪(下稱系爭輪船)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月18日抵達高雄港後翌日安排伊下船，而伊於111年2月19日結束在系爭輪船之工作後，上訴人即未派船，使其上船工作獲取薪資，且於同年5月底否決上訴人總船長戴乃聖原安排至中鋼通裕輪之決定，違反工會法、勞資爭議處理法、船員法第38條第1項規定，及契約之約定，伊得依船

01 員法第21條第6款，及勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1  
02 項第6款規定，終止兩造間之勞動契約關係，並依船員法第3  
03 9條規定，請求上訴人給付資遣費，及開立非自願離職證明  
04 書等情。爰聲明求為命上訴人給付新臺幣(下同)21萬1,493  
05 元，及自111年8月13日起加付法定遲延利息，暨開立非自願  
06 離職證明書（至被上訴人請求給付岸薪、提繳勞工退休金等  
07 受敗訴判決部分，未據其提起第二、三審上訴，已確定，未  
08 繫屬本院部分，不予贅述）。

09 二、上訴人則以：兩造間勞動關係於系爭定期契約屆期之111年2  
10 月19日終止，被上訴人下船後，隨時可取回船員證，伊未扣  
11 留該船員證，兩造未存有其他契約關係，被上訴人無從依上  
12 開規定終止不存在之契約關係，伊亦無給付資遣費等義務等  
13 語，資為抗辯。

14 三、原審就被上訴人上開請求，判決上訴人敗訴，上訴人不服，  
15 提起上訴，上訴聲明：(一)原判決關於命上訴人給付資遣費21  
16 萬1493元、開立非自願離職證明書部分，及該部分假執行之  
17 宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴  
18 人第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

19 四、兩造不爭執事項如下：

20 (一)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  
21 日退保。107年2月8日再為被上訴人投保勞工保險。

22 (二)兩造於107年2月2日簽訂船員定期僱傭契約，由被上訴人  
23 擔任中鋼責任輪大副，僱傭期間10個月；108年2月27日簽  
24 訂船員定期僱傭契約，由被上訴人擔任中鋼遠見輪大副，僱  
25 傭期間10個月；109年3月3日簽訂船員定期僱傭契約，由  
26 被上訴人擔任中鋼和諧輪大副，僱傭期間10個月；110年8  
27 月6日簽訂系爭定期契約。

28 (三)上訴人於111年2月8日傳簡訊通知系爭輪船代理船長，請  
29 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  
30 船，被上訴人於同年月19日以「暫代約滿」簽具下船申請  
31 書，結束其在系爭輪船之工作。

01 五、兩造爭執事項為：(一)被上訴人於111年6月24日依船員法第21  
02 條第6款、勞基法第14條第1項第6款規定，向上訴人表示終  
03 止僱傭契約，是否有據？(二)被上訴人可否請求上訴人發給非  
04 自願離職證明書？(三)被上訴人請求上訴人給付資遣費，是否  
05 有據？茲分述如下：

06 (一)被上訴人於111年6月24日依船員法第21條第6款、勞基法第1  
07 4條第1項第6款，規定，向上訴人表示終止僱傭契約，是否  
08 有據？

09 被上訴人主張於107年2月8日受僱於上訴人擔任大副乙職後  
10 已4年多，最近一次與上訴人簽訂110年8月31日起至111年6  
11 月30日之系爭定期契約，該次上船而於111年2月19日下船  
12 後，上訴人以其尚在勞資爭議期間上訴，及參與工會活動時  
13 發表對公司不利言論等為由，拒絕安排其上船工作，自得於  
14 111年6月24日依船員法第21條第6款等規定，對上訴人終止  
15 兩造間之僱傭契約云云。惟上訴人則以：兩造間簽訂之系爭  
16 定期契約，因被上訴人服務之系爭輪船於111年2月18日抵達  
17 高雄港後靠岸後，被上訴人簽具下船申請書下船，於翌日下  
18 船而結束在系爭輪船工作，並經上訴人核准，兩造間之系爭  
19 定期契約即已終止，上訴人對被上訴人已無指揮監督權及付  
20 薪義務，被上訴人亦無再對上訴人服勞務之義務，兩造間並  
21 未存有人格上及經濟上從屬性之勞僱契約關係，被上訴人無  
22 從再於111年6月24日對上訴人為終止勞僱契約等語。經查：

23 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，  
24 應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用。」中央法  
25 規標準法第16條定有明文，此即「特別法優於普通法」原  
26 則。然如特別法規定如有不足或未規定時，仍應依普通法規  
27 定予以補充適用。次按為保障船員權益，維護船員身心健  
28 康，加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展等，於88  
29 年6月23日制定公布船員法，針對船員之資格、船員僱用、  
30 勞動條件，與福利包括薪津、傷病、撫卹、退休及保險等勞  
31 動條件為規範，與勞基法係適用全體勞動關係所為之一般性

01 規定不同，是於船員法施行後，船員法對勞基法所規定之同  
02 一事項而為特別之規定者，依前揭說明，基於特別法優於普  
03 通法原則，固應優先適用船員法，然勞基法對於船員法未規  
04 定且其適用並無矛盾之事項，自仍得依勞基法相關規定予以  
05 補充適用，俾維護勞工之基本權益。再按勞動契約，分為定  
06 期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工  
07 作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。勞基法第  
08 9 條第1 項定有明文。又所稱之「特定性工作」，係指可在  
09 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  
10 第4 款規定自明。是定期與不定期勞動契約，係以勞動契約  
11 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  
12 之勞務需求與給付實情以定，並非純以雇主或勞工單方為  
13 準，期免偏廢。又交通部於102 年5 月10日依據船員法採用  
14 海事勞工公約，並自000 年0 月00日生效，其中海事勞工公  
15 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  
16 契約有所規範，足見船公司與船員確有簽訂定期勞動契約之  
17 需求，則在適用勞基法有關不定期契約及定期契約規定時，  
18 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  
19 及船員工作性質上之特殊性。

20 2.再觀諸船員法第51條之立法理由：「由於船員上船工作多採  
21 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  
22 條船上長期連續工作不下船休息，當船員契約期滿下船後，  
23 由於原職位已由他人遞補而無法再回原職工作，故船員轉換  
24 船舶、轉換公司之情形極為普遍」等語，可見船公司與船員  
25 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  
26 訂立定期僱傭契約之情形。並審酌上訴人為貨物運輸公司，  
27 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，  
28 有持續進行貨物運輸之需求；及依交通部依船員法第70條之  
29 1第2項頒訂之「航行船舶船員最低安全配置標準」，就國際  
30 航線船舶訂有「國際航線船舶船員最低安全配額表」，針對  
31 各噸位區間之國際航線船舶航行時，均需配置大副；又審酌

01 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  
02 連續工作不間斷，當該航次之船員下船後，船公司即須另覓  
03 其他相同職務之船員上船，該船員原職位即由他人遞補，甚  
04 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  
05 質而言，確實得以每個特定航次來切割各段的工作。則參以  
06 被上訴人係如附表所示，自107年2月起擔任上訴人所屬船舶  
07 之大副，至111年2月19日下船止，兩造間共簽署4紙定期僱  
08 傭契約，及1紙中鋼運通公司船員調任岸勤工作同意書，為  
09 兩造所不爭（見不爭執事項(二)），並有上開契約書、船員服  
10 務經歷、同意書在卷可稽（見原審勞專調卷第63至97頁），  
11 可見被上訴人除109年6月15日至110年6月14日期間之岸勤服  
12 務外，上訴人考量船員之工作型態、時間及所處環境等，而  
13 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  
14 一次來回的個別獨立定期僱傭契約，且上訴人就附表所示之  
15 各艘貨輪，係就各該航次需求，僱用被上訴人為大副，並隨  
16 著每個特定航次結束而更換另一批相同職務之船員上船，揆  
17 諸前開說明，應認上訴人僱用被上訴人於每個特定航次擔任  
18 大副，屬於「特定性」之工作，兩造確以訂立定期僱傭契約  
19 以約明雙方之權利義務。

- 20 3.再依被上訴人提出之系爭定期契約第5條約定：「船舶在中  
21 華民國境內者，自上船服務之日起生效，船舶在中華民國以  
22 外者，自離開受僱港起程赴國外之日起生效。僱傭關係之終  
23 止，以乙方（即上訴人）返回中華民國時為準。（僱傭及解  
24 僱，均以出入境時，官方之簽證日期為準）」（見原審勞專  
25 調卷第87頁），且系爭定期契約第6條載明僱傭期間為10個  
26 月等語，明確記載契約期間及契約起迄日之認定方式，並約  
27 明兩造僱傭關係之終止，以上訴人返回中華民國時為準，而  
28 經被上訴人於契約上簽名確認，堪認被上訴人明確知悉所簽  
29 訂之契約為定期僱傭契約。又觀諸被上訴人於系爭輪船到高  
30 雄港時，所簽立船員下船申請書上並明載：「本人同意自下  
31 船日起終止與上訴人所簽訂服務本輪之船員定期僱傭契約，

01 於派船時另訂契約」等語（見原審勞專調卷第117頁），顯  
02 見當係為保障從事國際遠洋航運船員之人身自由，給予船員  
03 適度休息之權利，兼顧雇主與勞工雙方之營運及工作性質上  
04 之勞務需求與給付實情，而以特定航次為單位，簽署特定性  
05 之定期僱傭契約。是兩造既簽署明確約定契約期間之定期僱  
06 傭契約，被上訴人並簽立上開船員下船申請書，且經上訴人  
07 船務處批註同意核准等語，被上訴人並於111年2月19日下  
08 船，則依上開各約定內容，兩造顯已合意系爭輪船於111年2  
09 月到高雄港，被上訴人填具上開申請書而於2月19日下船  
10 時，依約終止系爭定期契約甚明。是系爭定期契約於被上訴  
11 人於111年2月19日下船時既已終止，即不應反捨契約文字  
12 更為曲解，而為上訴人不利之認定。是被上訴人主張兩造間  
13 屬不定期契約，或其下船後至111年6月24日終止前，仍有不  
14 定期或事實上契約關係云云，難認可採。

15 4.被上訴人雖主張自107年2月2日起，至其於111年6月24日向  
16 上訴人終止契約前，因各次航程所定之契約，其時間具有高  
17 度密接性，非屬短期性、特定性定期契約，上訴人亦為其投  
18 保勞、健保而未曾中斷，且其之船員證照手冊等船員證件，  
19 皆交由上訴人保管中；又依另案周佐仁之證述，船員下船後  
20 仍屬在岸船員，仍為上訴人之在職人員名單，受有上訴人派  
21 船機制及內部規則拘束與人事評價，且有為在案船員訓練課  
22 程，是縱使上開各契約為定期契約，惟下船後之在岸期間，  
23 兩造仍具有人格上、組織上之從屬性關係，存在不定期勞動  
24 契約，上訴人對其負有派船供其上船提供勞務以獲取薪津之  
25 義務。並依調任案情工作同意書第1條約定，調任期滿後，  
26 本人無條件同意回復從事原有工作等語，是其在下船後，系  
27 爭定期契約仍餘4個多月期間，成留職停薪狀態，惟因可歸  
28 責於上訴人事由，未調派其回任船員工作，自屬違反法令、  
29 誠信原則及雇主照顧義務，得依前開規定，終止兩造間之不  
30 定期勞動契約或事實上契約，請求資遣費云云，並提出投保  
31 勞健保資料表、申請調任岸勤工作同意書、LINE訊息對話、

01 輪船申訴內容、派船暫緩公告、被上訴人與關係人間錄音光  
02 碟與譯文及船員調任岸勤工作辦法等件為證（見原審勞專調  
03 卷第61-62、97-99、119-137、143-144頁）。惟查：

04 (1)被上訴人提出之LINE或錄音內容，僅為被上訴人與上訴人之  
05 總經理或理事長等人就被上訴人下船，已使系爭定期契約終  
06 止後，上訴人有無承諾讓被上訴人升遷並擔任船公司船長等  
07 之對話，而觀諸該等對話內容，兩造對此已生重大爭議，難  
08 認當時兩造之對話，足可佐證有何合意或有事實上僱傭關係  
09 存在。又被上訴人自承在岸期間，未領有上訴人薪資，上訴  
10 人亦不用給付勞務報酬，業經原審認定在案，並駁回被上訴  
11 人岸薪之請求確定，此為兩造所不爭；又被上訴人入職後，  
12 縱於下船後仍留存資料在上訴人之職工名單未作變更，此僅  
13 屬公司行政管理作業問題，尚難以此即認被上訴人在岸期間  
14 仍與上訴人維持經濟上及組織上之從屬性。而上訴人縱有基  
15 於按船員資格應符合航海人員訓練、發證及當值標準國際公  
16 約，而提供上課或進修資訊給被上訴人，惟此或係基於法令  
17 要求或協助角色，並非基此即得要求被上訴人提供勞務。且  
18 船員仍可任意取回證件另至其他船公司任職，自難以此遽認  
19 上訴人對於被上訴人有何指揮監督之關係。故在船員下船  
20 後，船公司對於船員即無指揮監督之權限，船員之定期僱傭  
21 契約早已隨每次航程完成時而結束，於再次受派前，雙方難  
22 認有何經濟上、組織上或人格上之從屬性，自無僱傭關係存  
23 在。另上訴人先前雖曾就被上訴人簽立之各次定期契約，為  
24 其投保勞健保，惟審酌船員法第52條明文要求船公司負有為  
25 儲備船員投保勞、健保之公法上義務，此係屬在職社會保險  
26 之例外規定，且依勞動事件法第40條第1項規定之立法意  
27 旨，工會訴訟遂行權之範圍包括勞工之勞動條件及福利，是  
28 上訴人縱有在其定期契約期間仍為其投保勞、健保，並持續  
29 至其下船後尚未退保，亦僅係履行其公法上義務，及給予船  
30 員之福利，並不當然表示兩造間就被上訴人在下船後仍有僱  
31 傭關係。又觀諸上訴人其後已將被上訴人退保，被上訴人並

01 已自行投保於工會或其他船運公司，有被上訴人投保資料在  
02 卷可稽（見本院前審卷第127-130頁），是被上訴人自無從  
03 執此投保資料，主張兩造間仍存有人格上、經濟上從屬性之  
04 事實上僱傭契約關係存在，而為有利於己之論據。

05 (2)上訴人雖曾保管被上訴人之船員證件，惟上訴人辯稱：船員  
06 下船後，若不願意等候上訴人派船，隨時可以將證件取回至  
07 其他公司任職，上訴人未扣住船員證照，且保管船員證件之  
08 在岸案期間，亦不足以證明有何指揮監督之權，兩造間已無  
09 契約關係等語，並提出上訴人與同公司船員另案訴訟之證人  
10 周佐竺證述為佐（見本院卷第121、128、132、133頁）。本  
11 院審酌兩造均有引用該證人之證述為證據，顯見被上訴人應  
12 亦對其證述無意見，則依周佐竺證述船員下船後，倘上訴人  
13 告知船員上船資訊、機會，船員得自主決定要否上船服務，  
14 在岸人員可不具備任何理由拒絕再派上船，並得取回證件，  
15 僅需向公司主管口頭報備（其後要求簽立切結書）等情以  
16 觀，足見上訴人上開所辯係屬有據。並參以被上訴人於系爭  
17 定期契約終止後，已取回船員證件，且受僱於其他船運公司  
18 工作，有其勞保投保資料可稽（見本院前審卷第130頁），  
19 顯見上訴人先前保管被上訴人之船員證件，僅為使勞資雙方  
20 便利進行之好意行為，尚不得以此推認兩造間有事實上僱傭  
21 關係存在。

22 (3)另被上訴人雖曾於109年書立調任岸勤工作同意書，惟此係  
23 其當時同意上訴人調整工作；又其於109年至110年6月14日  
24 受調岸支援期滿後，兩造又再簽立系爭定期契約，由被上訴  
25 人擔任系爭輪船之大副履約，此為兩造所不爭，顯見該岸勤  
26 工作之僱傭契約已結束而消滅，被上訴人自無從執該契約之  
27 約定，為有利於己之論據。另被上訴人於本院並自陳兩造於  
28 系爭定期契約終止後，沒有另有約定等語（見本院卷第91  
29 頁），則依系爭定期契約第5條約定，兩造之系爭定期契約  
30 已終止，兩造復無其他約定成立何僱傭契約，上訴人對被上  
31 訴人亦未負有何契約上義務，則上訴人縱使前因被上訴人仍

01 有勞裁事件上訴及被上訴人之多所影響公司聲譽之不當發言  
02 等情，而否准其派船案，有上訴人所屬船務處協理李建興回  
03 復說明等件可參（見原審勞專調卷第133頁、第129頁及勞訴  
04 卷第53頁），而堪認非虛；然兩造間之系爭定期契約已終  
05 止，且無其他約定成立何僱傭契約關係存在，或上訴人對被  
06 上訴人負有何契約上義務，被上訴人尚無從以上訴人有上開  
07 情形，即主張得依誠信原則或船員法第21條第6款規定或勞  
08 基法第14條第1項第6款，於111年6月24日終止兩造間不存在  
09 之勞動契約，故其主張得依上開規定終止不存在之不定期契  
10 約或事實上契約云云，自屬無據。

11 (二)綜上，被上訴人受僱於各該特定航次擔任該公司所屬船舶之  
12 大副，屬特定性工作，並於契約期滿下船後，結束該次定期  
13 僱傭關係。是被上訴人自111年2月19日下船後，依系爭定期  
14 契約第5條約定，及被上訴人書立之船員下船申請書內容，  
15 系爭定期契約已終止而消滅，縱使被上訴人仍有將登船證件  
16 由上訴人保管，惟尚不得僅以上訴人有保管船員證，即遽認  
17 兩造間尚有不定期僱傭關係存在。又依被上訴人所舉證據，  
18 不足證明下船在岸期間，其仍受上訴人之指揮監督而有延續  
19 前次僱傭契約之合意，兩造間非不定期僱傭關係，兩造復無  
20 其他約定成立何僱傭契約關係，則被上訴人主張其下船在岸  
21 期間，仍受上訴人之指揮監督，兩造間仍存有不定期僱傭關  
22 係或有事實上僱傭契約關係存在云云，均乏所據。從而，被  
23 上訴人以兩造間存有不定期僱傭契約或事實上契約關係，故  
24 得於111年6月24日依船員法第21條第6款規定或勞基法第14  
25 條第1項第6款，向上訴人終止契約，再依船員法第39條規  
26 定，請求資遣費，及依就業保險法第11條第3項、勞基法第1  
27 9條規定，發給非自願離職證明書云云，自均屬無據，其餘  
28 爭點亦無庸再行審論。

29 六、綜上所述，被上訴人依船員法第39條、就業保險法第11條第  
30 3項及勞基法第19條規定，請求上訴人給付資遣費，開立非  
31 自願離職證明書予被上訴人，均為無理由，不應准許。原審

01 就被上訴人上開請求不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，  
02 尚有未洽。上訴意旨求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以  
03 以廢棄改判如主文第2項所示。又本件事證已臻明確，兩造  
04 其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，  
05 認為均不足以影響本判決之結果，無逐一詳予論駁之必要。  
06 併此敘明。

07 七、據上論結，本件上訴為有理由，判決如主文。

08 中 華 民 國 114 年 2 月 26 日

09 勞動法庭

10 審判長法 官 洪能超

11 法 官 李珮妤

12 法 官 楊淑珍

13 以上正本證明與原本無異。

14 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  
15 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（  
16 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  
17 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  
18 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 2 月 26 日

20 書記官 李佳旻

21 附註：

22 民事訴訟法第466條之1：

23 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  
24 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

25 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  
26 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  
27 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

28 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

29 附表：

30

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

(續上頁)

01

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