

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第105號

上訴人 吳英克
張寶華
黃朝麟
廖成章

共同

訴訟代理人 陳信翰律師

被上訴人 全港通航業股份有限公司

法定代理人 郭晉廷

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

林栗民律師

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109年6月24日臺灣士林地方法院109年度勞訴字第7號第一審判決提起上訴，本院於110年1月5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、上訴人主張：上訴人吳英克、張寶華、黃朝麟、廖成章（下分稱姓名，並合稱上訴人）原均受僱於被上訴人，分別在臺馬輪擔任大副、二副、幹練水手、二管輪等繼續性工作，約定薪資（含薪資、津貼、有給年休）如附表所示，而成立不定期勞動契約。被上訴人以其向訴外人馬祖連江航業有限公司（下稱馬祖連江公司）承攬之「臺馬輪東引航線委託經營與管理契約」（下稱系爭標案）於民國108年6月30日屆止，無法繼續經營臺馬輪為由，於108年6月30日終止兩造間之僱傭契約，該終止事由非可歸責於伊等，則被上訴人應分別給付如附表「資遣費」及「年終獎金」欄所示金額予伊等等

01 情。爰依兩造間之僱傭契約第14條、船員法第39條第1項規
02 定、兩造合意及勞動習慣，求為命被上訴人各給付附表「請
03 求金額」欄所示金額，及其中附表所示「資遣費」欄所示金
04 額加付自108年7月31日起算法定遲延利息之判決。

05 二、被上訴人則以：伊於106年6月1日因承攬系爭標案始營運臺
06 馬輪，並聘僱上訴人在臺馬輪任職，陸續簽訂船員定期僱傭
07 契約（下合稱系爭僱傭契約）。系爭僱傭契約係因伊承攬系
08 爭標案經營臺馬輪之特定業務需要始訂定，核其性質應屬定
09 期契約，該定期契約於108年6月30日因期限屆滿終止，伊無
10 發給上訴人資遣費之義務。又兩造間並無年終獎金之約定，
11 復無伊應給付年終獎金之勞動習慣，上訴人亦不得請求給付
12 年終獎金等語，資為抗辯。

13 三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服，提起上訴，其聲
14 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付吳英克20萬9000元及
15 其中15萬9000元自108年7月31日起至清償日止，按週年利率
16 5%計算之利息。(三)被上訴人應給付張寶華15萬6200元及其
17 中11萬7150元自108年7月31日起至清償日止，按週年利率
18 5%計算之利息。(四)被上訴人應給付黃朝麟10萬5380元及其
19 中7萬9035元自108年7月31日起至清償日止，按週年利率5%
20 計算之利息。(五)被上訴人應給付廖成章15萬8400元及其中11
21 萬8800元自108年7月31日起至清償日止，按週年利率5%計
22 算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

23 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷第143
24 至144、9至10頁，並依判決格式增刪修改文句）：

25 吳英克、張寶華、黃朝麟、廖成章為被上訴人聘僱之船員，
26 分別在臺馬輪擔任大副、二副、幹練水手、二管輪等職務，
27 約定每月薪資（含薪資、津貼、有給年休）如附表所示。並
28 自108年7月1日起受僱於訴外人新華航業股份有限公司（下
29 稱新華公司）經營之臺馬輪上服務。

30 五、兩造之爭點如下：

31 (一)上訴人得否依系爭僱傭契約第14條、船員法第39條第1項規

01 定，請求被上訴人給付資遣費？

02 (二)上訴人得否依系爭僱傭契約、勞動習慣，請求被上訴人給付
03 年終獎金？

04 六、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

05 (一)上訴人依系爭僱傭契約第14條、船員法第39條第1項規定，
06 請求被上訴人給付資遣費，為無理由：

07 1.按雇用人非有下列情形之一者，不得預告終止僱傭契約：

08 一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力
09 暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少船員
10 之必要，又無適當工作可供安置時。五、對於所擔任之工作
11 確不能勝任時。船員在產假期間或執行職務致傷病之醫療期
12 間，雇用人不得終止僱傭契約。但雇用人因天災、事變、不
13 可抗力致事業不能繼續或船舶沈沒、失蹤或已完全失去安全
14 航行之能力時，不在此限。船員法第22條第1項、第3項分別
15 定有明文。其次，雇用人依上開第22條第1項、第3項但書或
16 非可歸責於船員之事由終止僱傭契約時，應依規定發給資遣
17 費，此據船員法第39條、系爭僱傭契約第14條規（約）定明
18 確。

19 2.次按勞動契約，分為定期契約及不定期契約；定期契約屆滿
20 後，雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90
21 日，前後契約間斷期間未超過30日者，視為不定期契約；上
22 開規定，於特定性或季節性之定期工作不適用之；勞動基準
23 法（下稱勞基法）第9條規定明確。所謂「特定性工作」，
24 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
25 則第6條第4款規定自明。準此，勞動契約除具有臨時性、短
26 期性、季節性或特定性，且非繼續性工作者，得為定期契約
27 外，其餘均為不定期契約。所稱之不定期勞動契約所需具備
28 之「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位
29 之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨
30 時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需
31 要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以相關法令及勞

01 工實際從事工作之內容與性質，對於雇主事業單位是否具有
02 持續性之需要而定，不受勞動契約簽訂之書面形式拘束（參
03 照最高法院109年度台上字第1156號判決意旨）。又按解釋
04 意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，
05 民法第98條定有明文。所謂探求當事人之真意，乃在兩造就
06 其意思表示真意有爭執時，應從該意思表示所植基之原因事
07 實、經濟目的、社會通念、交易習慣、一般客觀情事及當事
08 人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原
09 則涵攝在內（參照最高法院106年度台上字第451號裁判意
10 旨）。

11 3.被上訴人於106年5月間與馬祖連江公司簽訂契約承攬系爭標
12 案，馬祖連江公司將其所有之臺馬輪委託被上訴人經營與管
13 理，履約期限為106年6月1日起至106年12月31日止，嗣展延
14 至107年2月28日；被上訴人復於107年2月19日與馬祖連江公
15 司簽訂契約承攬系爭標案並經營管理臺馬輪，履約期限為10
16 7年3月1日起至107年12月31日止，嗣展延至108年6月30日等
17 節，有契約書、馬祖連江公司函、中華民國船舶檢查證書為
18 證（見原審卷(二)第283至300、301頁、本院卷第291頁），此
19 部分事實堪以認定，合先敘明。

20 4.觀諸被上訴人提出兩造簽訂之僱傭契約，兩造簽約情形如
21 下：

22 (1)吳英克於107年2月22日與被上訴人簽訂僱傭契約，生效日期
23 為107年2月28日、僱傭期間為1個月，擔任大副（被證7）；
24 於107年3月2日簽訂僱傭契約，生效日期為107年3月3日、僱
25 傭期間為1個月，擔任船副（被證7-1）；於107年7月23日簽
26 訂僱傭契約，生效日期為107年7月23日、僱傭期間為1個
27 月，擔任船副（被證7-2）；於107年7月31日簽訂僱傭契
28 約，生效日期為107年8月1日、僱傭期間為5個月，擔任大副
29 （被證7-3）；於107年12月31日簽訂僱傭契約，生效日期為
30 108年1月1日、僱傭期間為6個月，擔任大副（被證1）。有
31 上開僱傭契約為證（見原審卷(二)第131至161頁、卷(一)第68至

74頁)。

(2)張寶華於106年5月31日與被上訴人簽訂僱傭契約，生效日期為106年6月1日、僱傭期間為7個月（被證8）；於106年12月13日簽訂僱傭契約，生效日期為106年12月15日、僱傭期間為1個月（被證8-1）；於106年12月29日簽訂僱傭契約，生效日期為107年1月1日、僱傭期間為2個月（被證8-2）；於107年2月27日簽訂僱傭契約，生效日期為107年3月1日、僱傭期間為2個月（被證8-3）；於107年4月30日簽訂僱傭契約，生效日期為107年5月1日、僱傭期間為8個月（被證8-4）；於107年12月31日簽訂僱傭契約，生效日期為108年1月1日、僱傭期間為6個月（被證1）；均擔任船副。有上開僱傭契約為證（見原審卷(二)第163至201頁、卷(一)第76至82頁）。

(3)黃朝麟於106年5月31日與被上訴人簽訂僱傭契約，生效日期為106年6月1日、僱傭期間為7個月（被證9）；於106年12月29日簽訂僱傭契約，生效日期為107年1月1日、僱傭期間為2個月（被證9-1）；於107年2月27日簽訂僱傭契約，生效日期為107年3月1日、僱傭期間為10個月（被證9-2）；於107年12月31日簽訂僱傭契約，生效日期為108年1月1日、僱傭期間為6個月（被證1）；均擔任幹練水手。有上開僱傭契約為證（見原審卷(二)第203至225頁、卷(一)第84至90頁）。

(4)廖成章於106年5月31日與被上訴人簽訂僱傭契約，生效日期為106年6月1日、僱傭期間為7個月（被證11）；於106年12月29日簽訂僱傭契約，生效日期為107年1月1日、僱傭期間為2個月（被證11-1）；於107年12月20日簽訂僱傭契約，生效日期為107年12月21日、僱傭期間為7個月（被證11-2）；108年5月31日簽訂僱傭契約，生效日期為108年6月1日，僱傭期間為1個月（被證1）；均擔任管輪。有上開僱傭契約為證（見原審卷(二)第251至273頁、卷(一)第100至106頁）。

5.上訴人雖主張：吳英克、張寶華、黃朝麟、廖成章分別於107年2月22日、106年5月31日、106年5月31日、106年5月31日與被上訴人簽訂被證7、8、9、11所示僱傭契約（下合稱第1

份僱傭契約)後，即未再簽訂僱傭契約，兩造並未協商合意簽訂上開被證1、7-1至7-3、8-1至8-4、9-1至9-2、11-1至11-2僱傭契約(下合稱後續僱傭契約)，後續僱傭契約係被上訴人未經伊等授權用印，並非真正云云。惟：

(1)證人即被上訴人公司當時之船務經理柯秉輝證稱：伊負責船員雇用、任職及船舶管理；伊當初是跟吳英克以電話聯絡，詢問他說被上訴人公司要找代班船員，也有問說他有沒有印章要作為任職之用，為了辦任職所以需要吳英克本人及受益人之印章，吳英克當時在電話中是跟伊說他現在沒有印章，伊則說因公司這邊要辦理任職，是否由公司這邊代為刻印章，他在電話中是回覆伊說沒有問題，伊當下也有跟他說這印章主要是用在僱傭契約上；106年5月間，臺馬輪要交接給被上訴人公司時，伊到船上去跟張寶華、黃朝麟、廖成章(下稱張寶華等3人)討論，因為他們有意願留任，伊告知公司需要他們哪些資料，也請張寶華等3人提供印章，以方便辦理任職使用，也告知這印章只用在僱傭契約中；當初均告知上訴人任職期間，係看系爭標案承攬期間到多久，伊就跟船員簽多久；系爭標案有續約，續約時就會重新簽訂僱傭契約，續約最長不會超過1年；船員跟船東很熟，都會知道履約標案期間，公司一開完標，就會有消息到他們那邊，船員通知伊才知道，新的續約時，上訴人都會來跟伊討論說薪資能不能增加等語(見原審卷(一)第325至327、329頁)。

(2)依船員法第12條規定，雇用人雇用船員，應簽訂書面僱傭契約，送請航政機關備查後，受雇船員始得在船上服務。上訴人擔任船員多年，有上訴人勞工保險、職業災害保險投保資料可稽(見原審卷(一)第160至164頁)，當知兩造應簽訂書面僱傭契約並送經航政主管機關備查方能上船服務。第1份僱傭契約名稱既已敘明係「定期僱傭契約」，且契約第6條亦載明僱傭期間，而上訴人自陳渠等在上開僱傭契約約定之僱傭期間屆滿後，仍有在臺馬輪任職(見本院卷第66頁)，又上訴人主張附表之每月薪資欄下之薪資、津貼數額，核與前

述被證1僱傭契約記載之薪資、津貼數額相符，薪資均較上訴人不爭執真正之第1份僱傭契約約定之薪資為高，倘上訴人未再與被上訴人簽訂書面僱傭契約，焉能在臺馬輪任職，並依被證1僱傭契約內容，為本件主張之內容？況後續僱傭契約每次約定之僱傭期間，與系爭標案履約期間大致相符；參諸上訴人等船員長期於海上工作，被上訴人為求續約方便，事先徵得上訴人同意及授權代刻印章以辦理書面續約，亦符合現實情況；再佐以證人柯秉輝業已自被上訴人公司離職（見原審卷(一)第325頁），與兩造並無利害關係，復具結擔保所證內容為真，當無甘冒偽證罪責為虛偽陳述之必要；應認證人柯秉輝前揭證述屬客觀可信。被上訴人既已事先徵得上訴人同意及授權代刻印章以辦理書面續約，且每次續約時，兩造已就薪資、僱傭期間等事項協商議定達意思表示合致，則被上訴人續約時，將獲得授權之印章蓋印於後續僱傭契約，自屬真正有效。至於被上訴人是否依船員法第12條規定，將後續僱傭契約（含被證1契約）送請交通部航港局備查，要屬航務行政管理，無礙於後續僱傭契約真正之認定。準此，上訴人主張：證人柯秉輝於107年3月離職（參證人柯秉輝之證述，見原審卷(一)第325頁），不可能知悉被證1僱傭契約用印情形，且被證1契約未經被上訴人送往交通部航港局備查，可見後續僱傭契約未經兩造協商合意，且未經伊等授權用印，否認後續僱傭契約之真正云云，即不可採。

6. 觀諸系爭僱傭契約名稱即謂「船員定期僱傭契約」，且每次僱傭契約約定的僱傭期間核與被上訴人依序承攬系爭標案之履約及展延期間大致相符，由系爭僱傭契約形式上觀之，兩造約定之勞動契約為定期工作契約。其次，被上訴人僱用上訴人在臺馬輪任職，且上訴人僅能在臺馬輪服務，不能在其他船舶上服勞務，此經上訴人自陳在卷（見原審卷(一)第335頁），且系爭僱傭契約第4條約定上訴人服務船名為臺馬輪即明。又臺馬輪非屬被上訴人所有之船舶，被上訴人係承攬系爭標案而經營管理臺馬輪，且被上訴人承攬之系爭標案載

明履約期限及展延期間，業如前述，顯見經營管理臺馬輪並非被上訴人原有之營運業務，且非具有持續性。被上訴人為經營管理臺馬輪，僱用上訴人在臺馬輪任職，且兩造簽訂之僱傭契約記載僱傭期間最終日108年6月30日，即為被上訴人承攬系爭標案履約期限之終日108年6月30日。上訴人知悉上開情事，仍與被上訴人簽訂僱傭契約，探求當事人之真意，堪認系爭僱傭契約即屬特定性之定期工作契約。

7.上訴人雖主張：船隻航行相關業務為被上訴人之經常性業務，不受其承攬系爭標案期間之影響，伊等在臺馬輪工作，無特定期間完成工作之可能，伊等在第1份僱傭契約僱傭期間屆至後繼續任職，兩造已成立不定期工作契約云云，惟：

(1)被上訴人所營事業固包括船舶運送業（見本院卷第182至192頁），惟其因承攬系爭標案而經營管理非其所有之臺馬輪，並因此聘僱上訴人在臺馬輪任職，無論系爭標案履約期間長、短，上訴人所從事之工作即非被上訴人持續性之需要，至為明確，自不得以被上訴人所營事業含船舶運送業，即認系爭僱傭契約為不定期工作契約。

(2)勞動部109年11月18日函謂：有關船員勞動契約之性質，究為「定期契約」或「不定期契約」，應依勞基法第9條第1項規定依個案事實認定，辦理船隻航行相關業務如屬被上訴人之經常性業務，則其僱用勞工從事船員工作，應為繼續性之工作，尚不得配合客戶需求，與所僱船員簽訂定期契約，應與所僱船員訂定不定期契約，不受其承攬航線管理之期間所影響；被上訴人承攬系爭標案與所僱船員間之勞動契約為定期或不定期，仍應依上開說明及個案情形予以判斷等語（見本院卷第137至138頁），並未認定兩造間不得成立定期工作契約。而被上訴人經營管理臺馬輪既非其經常性業務，且聘僱上訴人並非其持續性之業務需要，揆諸上開函示意旨及本件個案情形，兩造簽訂之系爭僱傭契約當屬定期工作契約。上訴人擷取上開函文片面文字，忽略兩造簽訂系爭僱傭契約之真意，主張兩造係成立不定期工作契約云云，洵無足取。

01 (3)上訴人復以：被上訴人前與其他臺馬輪船員劉喜鴻、陳誠興
02 簽訂定期僱傭契約，被上訴人於系爭標案屆期後為渠等及其他
03 他臺馬輪船員通報資遣，被上訴人已承認與其他臺馬輪船員
04 間成立不定期工作契約，兩造當屬不定期工作契約云云，並
05 提出連江縣政府函及所附被上訴人資遣員工名冊、劉喜鴻、
06 陳誠興僱傭契約為證（見原審卷(一)第398至401頁、本院卷第
07 113至127頁）。惟其他臺馬輪船員與被上訴人間僱傭契約約
08 定及性質如何，與上訴人未必一致，尚難以被上訴人為其他
09 臺馬輪船員通報資遣，逕認兩造間係屬不定期工作契約。另
10 至上訴人所舉之最高法院108年度台上字第384號、本院107
11 年度勞上字第54號裁判內容（見本院卷第295至309頁），核
12 與本件情節尚有未合，自無足比附援引為上訴人有利之認
13 定。

14 (4)從而，上訴人以前揭情詞，主張系爭僱傭契約係不定期工作
15 契約云云，並不可採。

16 8.系爭僱傭契約為定期工作契約，且兩造最後簽訂被證1僱傭
17 契約之僱傭期間均至108年6月30日，則上訴人於108年6月30
18 日因定期勞動契約期滿離職，非屬前述船員法第22條第1
19 項、第3項前段或非可歸責於上訴人情事之終止僱傭契約事
20 由，則上訴人依船員法第39條、系爭僱傭契約第14條規定，
21 請求被上訴人給付資遣費，即乏其據，不應准許。又本件係
22 上訴人因定期勞動契約期滿離職，則兩造就渠等是否因上訴
23 人原船留用而合意終止勞動契約之論述及舉證，本院即無再
24 予論述之必要，併此敘明。

25 (二)上訴人依僱傭契約、勞動習慣，請求被上訴人給付年終獎
26 金，為無理由：

27 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證責任，民
28 事訴訟法第277條定有明文。上訴人主張：被上訴人於108年
29 6月30日終止勞動契約，伊等當年度已工作6個月，被上訴人
30 即應依兩造合意及勞動習慣給付0.5個月薪資（含薪資、津
31 貼、有給年休）之年終獎金云云，惟被上訴人否認兩造有上

01 開合意及勞動習慣，揆諸上開說明，上訴人應就此部分事實
02 負舉證責任。

03 2.上訴人主張：依系爭僱傭契約第27條約定，且由被上訴人徵
04 才廣告，可知兩造已合意被上訴人應給付1個月年終獎金云
05 云。被上訴人徵才廣告雖敘及其福利有「年終獎金」（見原
06 審卷(一)第478頁），然徵才廣告並不當然成為勞動契約之一
07 部分，除雙方於契約中約定將廣告內容作為其約之一部分，
08 否則自仍應以經兩造商議後之契約內容為據。其次，系爭僱
09 傭契約第27條約定：「乙方（指勞工）在僱傭期間死亡，甲
10 方（指被上訴人）除按規定清發薪津外，無論乙方在船服務
11 時間之久暫，均應發給當年年終獎金一個月及有給年休三十
12 天之原薪津。」（上訴人援引之船員僱傭契約範本第27條亦
13 同此規定，見本院卷第62頁），與本件上訴人之僱傭期間係
14 年中屆至之情節不合，且遍觀系爭僱傭契約全文，並無上訴
15 人年中僱傭期間屆至時，被上訴人應按其工作月數比例給付
16 年終獎金之約定，難認兩造就此部分已有合意。另證人即吳
17 英克之妻吳高淑女雖證稱：吳英克擔任船員約10年，每年領
18 取1個月年終獎金等語（見原審卷(一)第323至324頁），惟觀
19 諸吳英克前開僱傭契約及其勞工保險投保資料（見原審卷(一)
20 第160頁），吳英克擔任船員期間，任職之船公司並非僅有
21 被上訴人一家，與其他雇主間之勞動條件為何，未必與被上
22 訴人一致，證人吳高淑女上開證述，仍無足證明兩造就上訴
23 人年中僱傭期間屆至時，被上訴人應按工作月數比例給付年
24 終獎金之合意或有此勞動習慣。況尋繹系爭僱傭契約第11條
25 記載之「年終獎金（annual bonuses）」，應係雇用人於一
26 年之終了為酬勞勞工一年來從事工作所為之給與，而上訴人
27 僱傭期間屆至之日（即108年6月30日）並非在年度終了之
28 日，亦難認上訴人得按工作月數比例請求年終獎金之勞動習
29 慣。則上訴人依兩造合意或勞動習慣，請求被上訴人給付年
30 終獎金，仍非可採。

31 七、從而，上訴人依系爭僱傭契約第14條、船員法第39條第1項

規定、兩造合意及勞動習慣，請求被上訴人給付附表「請求金額」欄所示金額，及其中附表所示「資遣費」欄所示金額加付自108年7月31日起算法定遲延利息之判決，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。並依民事訴訟法第78條規定，為訴訟費用負擔之判決。

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，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 110 年 1 月 19 日
勞動法庭

審判長法 官 胡宏文

法 官 陳筱蓉

法 官 陳心婷

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 110 年 1 月 20 日

書記官 黃麒倫

附表：

編號	上訴人	每月薪資			請求金額		
		薪資	津貼	有給年休	資遣費	年終獎金	合計
1	吳英克	5萬3000元	3萬9308元	7692元	15萬9000元	5萬元	20萬9000元
2	張寶華	3萬9050元	3萬3042元	6008元	11萬7150元	3萬9050元	15萬6200元
3	黃朝麟	2萬6345元	2萬2292元	4053元	7萬9035元	2萬6345元	10萬5380元
4	廖成章	3萬9600元	3萬3507元	6093元	11萬8800元	3萬9600元	15萬8400元