最高法院民事判決

112年度台上字第431號

上　訴　人　中鋼運通股份有限公司企業工會
法定代理人　王慶宏
訴訟代理人　邵允亮律師
被 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

上列當事人間請求不作為事件，上訴人對於中華民國111年11月15日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（110年度勞上字第12號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院。

理　由

一、本件上訴人主張：被上訴人僱用如第一審判決附表所示人員（下稱系爭船員）駕駛操作遠洋船舶，雙方簽訂船員定期僱傭契約（下稱系爭契約）。依雙方合意之內容，就船員於下船期間仍存有契約關係，被上訴人仍有為系爭船員加保勞工保險、全民健康保險（下稱勞、健保）之義務。詎被上訴人竟於民國109年9月10日召開會議，決議將系爭船員於下船期間退保勞、健保（下稱系爭決議），將使系爭船員無法享有就業保險、失業給付及育嬰留職停薪之津貼等福利。況依勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條、第10條及全民健康保險法（下稱全民健保法）第8條等規定，被上訴人依法負有為之加保勞、健保之義務，竟以系爭決議規避強制義務，擬將之規定於內部規則中，伊自有為系爭船員會員之權益，預對被上訴人提起不作為訴訟之必要等情。爰依勞動事件法第40條第1項、系爭契約、船員法第52條、民事訴訟法第246條規定，求為命被上訴人不得對系爭船員於下船期間退保勞、健保之判決。

二、被上訴人則以：雇主依勞保條例第11條本文及全民健保法第13條規定，固於僱傭關係存續期間負有為受僱人加保之義務，惟僱傭關係消滅時，雇主依法退保，難謂有違反義務可言。參之我國航政機關公告之船員定期僱傭契約範本5之第5條、第6條約定，船員僱傭契約有期間性，一旦離船返回我國港口時，僱傭關係即告終止。系爭船員在系爭契約消滅情況，請求伊不得退保勞、健保，欠缺法律依據，與勞動事件法第40條第1項規定要件不符等語，資為抗辯。

三、原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，係以：

㈠按工會依勞動事件法第40條第1項規定，於章程所定目的範圍內，固得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴，然其所為聲明，係以工會會員與被上訴人間有勞僱關係存在為前提，若勞僱關係不存在，即欠缺為訴訟標的之法律關係，其所為聲明即不應准許。勞工雖得依法律規定選定法人或團體提起訴訟，請求確認僱傭關係存在，惟此非屬工會得依勞動事件法第40條第1項規定提起訴訟之範疇。又雇主依勞保條例第11條、全民健保法第13條、系爭契約、船員法第52條等規定，為保障勞工之權益，固有為勞工投保勞、健保之義務，但僱傭關係一旦終止，雇主依法即應退保。兩造主要爭執在於系爭船員於下船後，與被上訴人間是否仍存有勞僱關係？參之系爭契約定有期限，於船舶返回我國港口船員離船時，僱傭關係即告終止，各船員亦未對被上訴人訴請確認下船期間與被上訴人僱傭關係存在獲得勝訴確定判決，上訴人不得依勞動事件法第41條規定，為會員勞工提起確認僱傭關係存在之訴。本件上訴人就聲明所據之基礎法律關係既經被上訴人否認，不符勞動事件法第40條第1項之要件，即不應准許。

㈡所謂有預為請求之必要，係指被上訴人就上訴人之請求自體或其請求所由生之法律關係有所爭執，或預先表示不履行，而得認為有到期不履行之虞而言。本件並無被上訴人與系爭

船員間就下船期間有僱傭契約存在之確認訴訟，上訴人自亦無預為請求之必要。

㈢從而，上訴人依勞動事件法第40條第1項、系爭契約、船員法第52條、民事訴訟法第246條規定，請求被上訴人不得對系爭船員於下船期間退保勞、健保，為無理由，與第一審判決理由雖有不同，惟結論並無二致，仍應予駁回等詞，為其判斷之基礎。

四、本院判斷：

㈠揆諸勞動事件法第40條第1項規定之立法意旨：勞工於勞動關係中多為經濟上較弱勢之一造，如雇主有侵害多數勞工利益之行為，個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致多數勞工權益持續受損而無從制止，有由所屬工會以自己名義，對侵害其多數會員利益之雇主提起不作為訴訟之必要。屬法定訴訟擔當之團體訴訟，著眼於程序便利與訴訟經濟，以私法控制機制，將勞動集體權作為保護對象，但為避免工會濫訴或提起無益訴訟，其訴訟遂行權限於「維護及實現勞工會員利益」之範圍。所謂利益，包括勞工之勞動條件及福利。又依勞保條例第6條第1項、第10條第1項、第11條本文及全民健保法第8條第1項第2款第2目等規定，雇主應為受僱勞工自到職日起至離職日止投保勞、健保，此乃雇主於勞動關係中對勞工所負之保護照顧義務，固具有在職社會保險性質。然立法者另考量船員之特殊性與專業性，特於船員法第52條明定：為保障船員生活之安定與安全，雇用人應為所雇用之船員及儲備船員投保勞工保險及全民健康保險。所謂儲備船員，船員法未作定義規定，依社會一般文義，係船公司蓄積備用有船員資格適任並經體格檢查合格，領有船員服務手冊之人才，隨時可供調用及替補，以因應海象天候之不定，滿足航運不時之需。易言之，儲備船員在應船公司要求上船提供勞務，未與船公司間有契約關係前，立法者為保障此類儲備船員之福祉，明文要求船公司負有為之投保勞保及健保之公法上義務，係屬前開在職社會保險之例外規定。

再者，原告提起將來給付之訴，以有預為請求之必要，始得提起，此觀民事訴訟法第246條亦明。將來給付之訴，雖可提前實現原告權利之時間，但亦可能增加被告嗣後救濟之困難及負擔，故原告就有預為請求之必要性負主張及舉證之責，法院應依具體個案情形，權衡兩造利益，判斷原告是否具有受權利保護之必要與實益。

㈡上訴人主張被上訴人有為系爭船員加保勞、健保之義務，依勞動事件法第40條第1項規定，請求被上訴人不作為（不得退保），前提係被上訴人對系爭船員負有投保勞、健保之作為義務。而船員法第52條明文要求船公司對儲備船員負有投保勞保及健保之義務，儲備船員之認定，參諸交通部航港局109年11月16日航員字第0000000000號函示意見：「考量實務上是否為儲備船員應依航商對於僱用船員之管理及派船方式認定，如航商認定船員於岸上候船為其儲備船員則應屬公司之員工…」（見一審訴字卷第121頁）。佐以另件關松屏與被上訴人間請求給付加班費等訴訟（臺灣高雄地方法院109年度勞專調字第26號）所附「國際航線及遠洋航線船員勞動契約疑義」諮詢會議紀錄，被上訴人代表表示：本公司不論是否上下船員皆為儲備船員，下船時為候派等語（外放該卷第137-138頁），及被上訴人之企業社會責任報告書多年來屢次宣示不論在船服務或在岸休假皆由公司投保享有勞保及健保等情（見一審訴字卷第143、147、153、156頁）。似見被上訴人對船員下船後之在岸候派期間，認為係儲備船員，果爾，能否謂被上訴人對系爭船員下船期間不負有投保勞、健保之作為義務？自滋疑義。原審所採「被上訴人於其與系爭船員須有僱傭關係存在，始有投保勞、健保義務」之見解，並以系爭船員未取得確認僱傭關係存在訴訟之勝訴判決、上訴人不能為會員提起該確認訴訟為由，未遑調查審認被上訴人是否有作為義務，即為不利上訴人之判斷，自有可議。

㈢倘被上訴人負有為系爭船員下船（在岸）期間投保勞、健保之義務，上訴人主張被上訴人已將系爭決議列入內部規則，若予實施將影響多數會員利益甚鉅，並提出內部規則之文件為憑（見一審訴字卷第123頁）；被上訴人不爭執系爭決議列入內部規則之事實，惟迄未定實施退保之日期（見原審卷㈠第442頁，卷㈡第59頁）。究竟上訴人有無預為請求被上訴人不作為（不退保）之必要？衡酌勞、健保攸關系爭船員之生活、健康、醫療、退休等勞動條件之保障及社會福利，人數多達451人，以被上訴人已將退保之系爭決議列入內部規則、僅待確定實施日期之舉措，離退保現實侵害會員權益之結果僅一步之遙之情況，本件是否有防止上訴人多數會員發生重大損害之虞？其是否已舉證證明有預為請求之必要？被上訴人不予退保有無重大困難或負擔？均有詳予研求斟酌餘地。原審未推闡明晰，逕以被上訴人與系爭船員間於下船期間未有僱傭關係存在之勝訴判決，遽為不利上訴人之判決，亦嫌疏略。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

五、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　14　　日

最高法院勞動法庭第一庭

審判長法官　袁　靜　文

法官　陳　靜　芬

法官　蔡　孟　珊

法官　藍　雅　清

法官　林　金　吾

本件正本證明與原本無異

書　記　官　林　沛　侯

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　28　　日