

臺灣雲林地方法院民事判決

110年度勞訴字第9號

原告 黃柏升
訴訟代理人 邱皇錡律師(法扶律師)
被告 台塑海運股份有限公司

法定代理人 王文潮
訴訟代理人 洪大植律師

上列當事人間請求確認僱傭關係（合併請求給付工資）等事件，
本院於民國111年10月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告先位之訴駁回。

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬壹仟柒佰陸拾柒元，及其中新臺
幣柒萬柒仟玖佰柒拾捌元自民國111年8月23日起，其中新臺幣陸
萬參仟柒佰捌拾玖元自民國110年11月17日起，均至清償日止，
按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七，餘由原告負擔。

本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾肆萬壹仟柒佰陸
拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；民事訴訟法第255
條第1項第3款定有明文。查：原告起訴時原聲明：先位聲
明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣
(下同)1,874,985元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
日止，按年息百分之5計算之利息。(三)第二項請求請依職權
宣告假執行。備位聲明：被告應給付原告499,996元，及自
起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之
利息（見本院卷一第11頁）。嗣於民國110年11月12日具狀

變更先位聲明第二項：被告應給付原告2,244,033元，及其中1,874,985元自起訴狀繕本送達翌日起、369,048元自本追加起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷一第289頁），再於111年1月18日具狀變更先位聲明第二項：被告應給付原告2,282,869元，及其中1,874,985元自起訴狀繕本送達翌日起、407,884元自原告110年11月10日民事追加起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷一第399頁），再於111年8月16日將先位聲明第二項變更為：被告應給付原告2,212,092元，及其中1,874,985元自起訴狀繕本送達翌日起、337,107元自本追加起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷二第243頁），最後於111年9月27日將先、備位聲明確定為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告1,874,985元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)第二項請求請依職權宣告假執行。備位聲明：(一)被告應給付原告873,103元，及其中499,996元自起訴狀繕本送達翌日起、其中129,712元自110年11月10日民事追加起訴狀繕本送達翌日起、其中207,395元自111年8月16日民事變更聲明暨準備(五)狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)請依職權宣告假執行。（見本院卷二第269至270頁），核原告所為訴之變更，係擴張及減縮應受判決事項之聲明，與上開規定並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張略以：

(一)緣兩造最早於103年7月24日初次成立勞動契約，該契約約定由原告擔任被告之輪船見習三管輪職務，嗣兩造持續更換契約至106年6月9日簽訂「船員定期僱傭契約」之書面契約，此為兩造間最後一個契約，約定由原告擔任被告台塑11號輪之管輪：僱傭期間3個月，得延長為12個月，如續約則自前約屆滿次日起算。

01 (二)被告刻意以「船員定期僱傭契約」之名規避勞動基準法（下
02 簡稱勞基法）關於不定期契約保障勞工之規定。兩造簽訂之
03 僱傭契約雖名為定期僱傭契約、定有僱傭期間3個月等文
04 字，然而，原告自103年7月24日起受雇於被告，至106年9月
05 8日方遭終止勞動關係，兩造勞動關係長逾3年，被告在此期
06 間內屢屢以名稱為定期僱傭之契約與原告換約，創造兩造間
07 有成立、終止契約之表象，此觀原告勞工退休金提繳異動明
08 細表即可發現，於被告承認之原告服務期間內，被告於104
09 年6月5日、105年6月18日、106年5月12日先後共3次將原告
10 退保，不久後又將原告納保，且如原告屢次退保係基於兩造
11 間終止勞動契約之真意，則被告發出之服務證明書應不可能
12 記載103年7月24日至106年9月8日為原告之在職期間。況
13 且，被告發給之服務證明書，下方備註欄之「留職停薪：20
14 16/6/19~2016/9/8、2017/5/13~2017/6/12、2017/8/6~201
15 7/9/7、2017/8/5下船日，定期契約〈自2017/6/13至2017/
16 8/5止〉」之記載，其中「2016/6/19~2016/9/8」、「2017/
17 5/13~2017/6/12」之兩段時間即原告上開遭退保之時間，最
18 後之「2017/8/6~2017/9/7」則是本件訴訟爭執之非法解
19 雇。由此可知，於原告遭退保、在岸等候再次出航之期間
20 內，被告仍承認原告為其「留職停薪」之員工，與實務上常
21 見之計時論薪、未到工不計酬之勞動關係並無不同，被告以
22 文字上的定期契約與原告一再換約，藉此來規避勞基法就不
23 定期契約之規範與保障，故兩造間之勞動關係實際上應是不
24 定期勞動契約。

25 (三)此外，依船員法施行細則第10條第1項第1款之規定，船員一
26 經與船公司成立僱傭契約後，其未隨船服勞務而在岸上候派
27 之期間，亦屬服務期間，既曰船員之服務期間，即此一期間
28 應與隨船服務之期間，合併計入船員依約服勞務之時間。本
29 件被告於原告在岸候船期間，將原告退保，並同時將原告列
30 為「停薪留職」之員工，依上開規定，原告各該退保、停薪
31 留職之期間仍屬原告依兩造勞動契約提供服務之期間，而各

該在岸服務期間又分別與前後上船服務之期間銜接，構成連綿不斷之持續性勞務供給事實，被告焉能再辯解兩造之勞動契約定有聘僱期間、期滿後兩造毫無任何關係而屬定期勞動契約？尤有甚者，原告在岸候船而遭退保之期間內，尚須以被告公司船員身分，由被告出資之國立海洋大學接受訓練，其受訓之身分縱使係在遭退保之期間，仍顯示為被告之在職船員，由此可見，被告在將原告退保時仍可指揮原告應至何處、接受何訓練，以符合其指定之職務與工作需求，更加佐證在被告所謂之原告離職期間內，原告仍處於被告指揮監督之支配下，兩造於該期間內之僱傭關係實際上並未中斷。

(四)本件原告自103年7月24日起受雇於被告，即便於前後航班間之待命期間仍屬被告留職之員工，其持續為被告提供勞務之事實甚為明確，兩造勞動關係應屬不定期契約。故被告以兩造間為定期契約為由，片面向原告終止僱傭關係，於法不合，應不生終止效力，兩造間僱傭關係仍然存在，被告應給付自違法解雇原告至今、扣除原告中間收入後之工資。

(五)依兩造僱傭契約第7條約定，原告每月薪資固定為124,999元（包含本薪58,000元、津貼57,999元、每日伙食費300元）。原告於106年9月8日遭被告片面終止僱傭契約，迄今已達3年10月之久，中間因原告無法回任被告公司，乃自107年2月22日至訴外人中鋼運通股份有限公司（下簡稱中運公司）任職至109年9月7日，為期2年7月。是被告積欠原告之3年10月之工資，於扣除原告中間另謀他職之2年7月後，尚餘1年3月，被告應給付該15個月之工資1,874,985元。

(六)綜上，先位聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告1,874,985元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。3.第二項請求請依職權宣告假執行。

(七)如原告先位之訴無理由，請審酌：

1.被告於原告先前之受僱期間內，未依船員法第38條第1項之

規定給付原告在岸候船等服務期間之薪資，原告每月薪資58,000元，經換算後為每日1,933元，經計算106年5月13日至6月12日59,923元、106年8月6日至9月7日共63,789元，合計129,712元。再者，兩造間屬於不定期契約，其年資應合併計算，故原告自103年7月24日至106年8月5日止，依船員法第37條規定，被告應補償原告207,395元之年休補償。

2.於兩造約定之期間屆滿前，在不具備法定條件之情形下，提早、片面終止兩造僱傭關係，則被告亦應給付原告資遣費及預告工資：本件被告在臺北市勞動局第一次調解時，固抗辯本件為定期契約故無資遣費、預告工資等問題，然被告同時承認解雇原告係因原告工作表現不佳、經輪機長評核為不適任，故終止勞動契約等語，可見被告終止勞動契約之原因並非契約到期，而是主觀上認為原告無法勝任工作。另稽之被告所謂定期僱傭契約，簽訂日雖為106年6月9日、僱傭期間3個月，惟該契約第5條不論中文或英文約款均明定106年6月12日方係契約生效日，從而，契約效力末日應為106年9月11日，被告交付原告命其離職之服務證明書清楚載明，原告離職日為106年9月8日，縱設兩造勞動契約為定期契約，原告亦係於契約存續期間內遭解雇，非被告所稱之因定期契約期滿而終止勞動關係之情形。

3.本件應審究者者，應係被告有無法定片面終止僱傭關係之事由。又原告為船員，依特別法優先普通法之原則，應優先適用船員法而非勞基法，而依船員法，定期契約期間中雇用人如欲提早終止與船員之僱傭關係，須符船員法第20條第1項、第2項、第22條第1項或第3項之規定。本件被告終止勞動契約，係以原告工作表現不佳、經評核為不適任為由，原告否認此事由之存在，自應由被告就該終止事由負舉證責任，於被告舉證證明前，其終止自屬違法。依船員法第22條規定，縱本件原告有無法勝任工作之情形，被告亦應預留期間預先通知原告，否則即應給付原告預告期間之工資。

4.本件兩造之契約僅徒具定期契約之外觀，究其性質應為不定

期契約，原告自103年7月24日起至106年9月8日受雇於被告，年資達3年以上，依上開規定預告期間應為30日（即1個月），再參原告工資每月124,999元，被告應給付原告之預告期間工資應為124,999元。

5.被告另於臺北市勞資爭議調解時辯稱係因原告不能勝任工作方終止勞動關係等語，則依船員法第39條規定，被告應給付原告平均薪資3個月之資遣費374,997元。

(八)綜上，備位聲明：1.被告應給付原告837,103元，及其中499,996元自起訴狀繕本送達翌日起、其中129,712元自110年1月10日民事追加起訴狀繕本送達翌日起、其中207,395元自111年8月16日民事變更聲明暨準備(五)狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.請依職權宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

(一)船員為領有專屬職業證照之專門技術人員，依船員法等相關規定，所有船員皆須參加政府規定之訓練課程、並通過考試，始可獲得上一職級之適任證書及擔任上一職級之職務。且船員人數不多，具資格證書之船員於就業市場上實屬搶手，不愁無工作機會，船員人力實際上乃供不應求，職業選擇自由度極高，雇主對船員拘束力並不如一般勞工之拘束力。本件原告雖僅為見習三管輪，然觀其待遇每月薪資、津貼、伙食合計已達116,299元等情，即可知船員之就業工作情形與一般勞工不同。

(二)又因船員之職業自由度極高、異於陸地岸上工作，故船員於確定上船服務時，才會與雇主簽立定期僱傭契約並領取薪資收入，下船岸休後，該定期僱傭契約便告結束，船員可自由選擇下一契約雇主並與其簽約，不受前雇主之任何限制。前雇主聯繫船員上船簽約反遭拒絕或無回應之情形，於航運業屢見不鮮，由此可見雇主對船員無拘束力，船員下船後便不再受雇主指揮或調度，其職業特性有異於一般勞工，自不得與一般不定期契約之持續效力相比擬。本件兩造基於上開船

01 員工作之背景情況，被告均係於有航次需求且原告亦有意願
02 上船時，才簽立定期僱傭契約，原告就此明文約定亦清楚知
03 悉瞭解，故兩造應均受定期僱傭契約所拘束。本件兩造簽立
04 之定期僱傭契約，係依船員法第13條，由航政機關交通部航
05 港局制定之船員僱傭契約範本，並依同法第12條，於簽訂及
06 終止時，送交交通部航港局備查，可見船員與雇主簽訂定期
07 僱傭契約實屬常態。

08 (三)再者，船員每次下船與定期僱傭契約屆滿後，其與雇主之僱
09 傭關係即已終止，故本件被告於原告下船後就會將原告退
10 保，此由原告勞退提繳之雇停、雇提期間與被告開立服務證
11 明書之留職停薪期間相符即可為證。且自原告勞退提繳之雇
12 停、雇提間隔時間不同之情形可知，須被告有航次需求，同
13 時原告亦有意願上船，兩造才有可能重新簽立定期僱傭契
14 約。至於原告服務證明書上在職期間與留職停薪之記載，係
15 被告比照船員法第24條規定，合併記載原告工作期間，並非
16 表示兩造為不定期僱傭契約。本件兩造間歷次簽訂之契約
17 書，均已明文約定為定期僱傭契約。

18 (四)本件原告近4年後才提起訴訟請求確認僱傭關係等，應已陷
19 於怠於行使權利、悖於誠信原則之情形，而源於誠信原則之
20 權利失效原則，參71年1月4日修正民法第148條增列第2項之
21 立法理由，於勞工事件亦適用之。故於相當期間內一再不行
22 使其權利，並因其行為造成特殊情況，足使相對人產生正當
23 信任、以為權利人已不欲行使其權利時，其權利即應受到限
24 制而不得再行使，始符誠信原則。本件被告於106年8月終止
25 兩造僱傭關係後，原告並無提出任何意見，且在4個月後即1
26 07年2月旋即前往訴外人中運公司任職至109年9月，時間長
27 達2年有餘，原告於法律扶助基金會申請法律扶助時亦自稱
28 其目前從事保險業。是兩造就僱傭關係終止一事均有合意，
29 被告亦相信原告對終止僱傭關係並無意見，原告卻於近4年
30 後提起本件訴訟，應屬怠於行使權利、違反誠信原則之行
31 為。況原告於另案對訴外人中運公司提起請求資遣費等民事

01 訴訟，若原告於該案主張與訴外人中運公司間曾存在僱傭關
02 係，即可反證兩造間僱傭關係確實已經終止，則原告於本件
03 請求確認兩造間僱傭關係存在等，實為自相矛盾。

04 (五)再者，受僱人若未以準備給付之事由通知僱用人，自無從請
05 求給付復職前之工資。本件原告於106年8月被告終止兩造僱
06 傭契約後，從未提出勞務之給付，亦未曾以準備給付勞務之
07 情事通知被告，是其於本件請求扣除中間收入後之工資1,87
08 4,985元，顯與民法第487條規定不符。本件兩造僱傭關係既
09 已終止，原告於先位聲明請求確認僱傭關係存在云云，實屬
10 無理由。

11 (六)原告固主張兩造契約約定每月工資124,999元、並依此計算
12 預告工資與資遣費等語，惟船員法對預告薪資與資遣費之計
13 算，明文規定僅限於以薪資為計算，不包含津貼，故本件原
14 告主張之金額應屬有誤。又船員法第2條分別就「薪資」、
15 「津貼」、「薪津」、「平均薪資」、「平均薪津」等項目
16 分別規定不同定義，與勞基法僅就工資為定義，有所不同。
17 船員法第22條對未依規定期間預告而終止契約者，明文規定
18 應給付預告期間之「薪資」。同法第39條對於依同法第22條
19 終止契約者應給付資遣費之計算方式，規定以「平均薪資」
20 為計算。本件兩造定期僱傭契約第7條約定已明定原告之待
21 遇為「薪資：新臺幣58,000元」，故本件預告期間之薪資與
22 資遣費，應以薪資58,000元為計算基礎。30日之預告期間薪
23 資應為58,000元；資遣費依船員法第39條規定，本件原告累
24 計工作期間為3年又1個月，應為178,640元（計算式：58,00
25 0元 $\times$ （3+1/12）=178,640元）。兩者合計應為236,640元。
26 原告於備位聲明請求預告薪資與資遣費共499,996元，實與
27 船員法規定不符。

28 (七)本件為定期契約，下船時僱傭關係即終止，並無在岸候船期
29 間，況且如法院認兩造為不定期契約，在岸期間薪資亦有部
30 分罹於時效。

31 (八)原告歷次上船時間均未滿1年，應不符合年休補償之要件，

又如法院認兩造為不定期契約，原告請求年休補償將下船期間一併計入，金額亦屬錯誤。又原告下船期間無須服勞務，等同於休假，且原告下船期間之日數遠多於其主張之年休日數，原告同時追加在岸期間之薪資及年休補償，兩者期間係屬重疊而屬矛盾，故應不得重複請求。

(九)綜上，聲明：1.原告先備位之訴均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項

(一)原告於103年7月24日初次受僱被告。

(二)原告在被告公司之勞保加退保情形為：103 年7 月24日加保、104 年6 月5 日退保、104 年11月5 日加保、105 年6 月18日退保、105 年9 月9 日加保、106 年5月12日退保、106 年6 月13日加保、106 年8 月5 日退保。

(三)上開期間以外之期間，被告未曾給付原告薪資、提撥勞退金及投保勞保。

(四)原告在被告公司任職情形為：

1. 上船日103 年7 月24日至下船日104 年6 月5 日：台塑十號輪：機匠。

2. 上船日104 年11月5 日至下船日105 年6 月18日：台塑晶華輪：加油匠。

3. 上船日105 年9 月9 日至106 年3 月31日：台塑晶華輪：加油匠。

4. 106 年4 月1 日至下船日106 年5 月12日：台塑晶華輪：見習三管輪。

5. 上船日106 年6 月13日至下船日106 年8 月5 日：台塑11號輪：管輪。

(五)兩造簽訂之最後一份契約為106 年6 月9 日簽訂之原證三「船員定期僱傭契約」之勞動契約，約定同年月12日生效，僱傭期間3 個月，職務為「管輪」，月薪58,000元，津貼57,999元（內含固定加班費85小時），被告應供應原告伙食，伙食費每日300 元，原告於同年月13日上船台塑11號輪

01 化學液體船服務，106 年8月5 日下船。

02 (六)被告開立之服務證明書（原證四）記載：（發文日期：106
03 年12月14日）到職日103 年7 月24日。離職日：106 年9 月
04 8 日。停薪留職：105 年6 月19日至105年9 月8 日。106
05 年5 月13日至106 年6 月12日。106年8 月6 日至106 年9
06 月7 日。手寫部分則為：106年8 月5 日下船日。定期契約
07 工作（106 年6 月13日至106 年8 月5 日止）。

08 (七)原告自106年8月5日下船後，未曾給付勞務給被告。

09 (八)原告於107 年2 月22日至109 年9 月7 日任職於中鋼通運股
10 份有限公司。

11 四、兩造爭執事項：

12 (一)兩造間為定期契約或不定期契約？

13 (二)兩造有無合意終止契約？

14 (三)原告於110 年7 月22日起訴請求確認僱傭關係存在，是否有
15 違誠信原則？

16 (四)原告自106 年8 月5 日以後未曾提出勞務給付，其請求106
17 年8 月5 日以後之工資是否有理由？

18 (五)原告請求預告工資124,999 元及資遣費374,997元是否有理
19 由？

20 (六)原告請求被告給付在岸薪資129,712元，有無理由？

21 (七)原告請求被告給付年休補償共207,395元，有無理由？

22 五、本院之判斷

23 (一)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。依前述規定，二種以上法律就同一事項均有規定，且其
27 規定內容不同，即應適用特別法，除非特別法規定有不足或
28 未規定時，才有依普通法規定予以補充適用之餘地。因船員
29 具有勞工身分，但勞工未必具有船員身分，立法者有鑑於船
30 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
31 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日公佈施行之船員法第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。

(二)船員法對於船員僱傭契約性質是否為定期性或繼續性，是否應為定期僱傭契約，並未有明文，然依船員法第22條第5項「不定期僱傭契約之船員終止僱傭契約時，應準用第2項規定預告雇用人或船長。定期僱傭契約之船員終止僱傭契約時，應在一個月前預告雇用人或船長」，而同法第23條則規定「定期僱傭契約，其期限於航行中屆滿者，以船舶到達第一港後經過四十八小時為終止」、同法第24條規定「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」等語，可見船員法允許就船員之勞務提供訂立定期契約

或不定期契約，從而在適用勞基法有關不定期契約及定期契約規定時，自應考量船員法規定，並兼顧船公司營運及船員工作性質上之特殊性。

(三)再參之船員法第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，故船員轉換船舶、轉換公司之情形極為普遍」等語，蓋如雙方僅能簽訂不定期勞動契約，則船員經過長期航行下船，於休畢有給年休後，雇主得隨時令船員上船提供勞務，船員不得拒絕，否則即屬無故曠職，此將影響船員之身心健康甚鉅，且亦不利於航運之發展，基於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，並兼顧雇主营運需求及參考國際航運實務，實有簽訂定期勞動契約之必要。依附表一所示原告工作情形觀之，其中104年6月5日自台塑10號輪下船後，直到104年11月5日才又上船台塑晶華輪服務，兩次任職之船隻、原告之工作均不相同，且中間未提供勞務之期間長達6個月，依據上開說明，將兩造所簽訂之定期契約解釋為不定期契約反而背離兩造之真意及實際運作之情形，故本件應以定期契約論斷兩造間之勞雇關係，始為可採。

(四)至於原告主張受被告指揮監督參與海洋大學之受訓，故兩造為不定期之僱傭關係等語，經查：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。則被告為使原告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，尚難逕認係基於原告任職於被告之指揮監督關係，況且原告具有參加與否之決定自由，足見原告參加被告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，被告僅係基於協助的角

01 色而給予補助，參加與否由原告自行決定，則被告既未要求
02 原告需提供上開勞務或得以進行懲處，所提供之補助亦非勞
03 務之對價，自難遽認彼此間有何指揮監督關係存在。

04 (五)另原告主張遭被告退保、在岸等候再次出航之期間內，被告
05 仍承認原告為其「留職停薪」之員工，故兩造間為不定期僱
06 傭關係等語，惟查：僱傭契約因故停止履行後，繼續履行原
07 約或定期僱傭契約屆滿後，未滿三個月又另訂定新約時，船
08 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
09 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
10 資。但曾因僱傭契約終止領取辭退金或退休金者，不在此
11 限。船員法第24條定有明文。可見「工作年資合併計算」與
12 是否為定期契約或不定期契約之認定，並無必然關連，依附
13 表一所示原告工作情形可知，被告將前後不到3個月之定期
14 契約合計其工作年資以「留職停薪」作為註記，而就原告於
15 104年6月5日自台塑十號輪下船至104年11月5日上船台塑晶
16 華輪已超過3個月期間未註記為留職停薪，並無不合理之
17 處。反觀，原告陳稱其自103年7月24日起與被告訂立者為不
18 定期僱傭契約，卻未能說明何以原告得於104年6月5日至104
19 年11月5日長達6個月不提供勞務，亦未取得薪資，其所述難
20 認合理。

21 (六)綜上所述，兩造間之僱傭關係於定期契約期滿結束，故原告
22 先位聲明請求確認兩造僱傭關係存在以及基於不定期契約請
23 求被告應給付原告自106年9月8日迄今之薪資1,874,985元，
24 均為無理由。

25 (七)原告主張如本院認定原告先位主張僱傭關係仍然存在為無理
26 由，則以備位聲明請求特休未休工資、在岸期間工資、資遣
27 費、預告工資等（見本院卷二第282頁），為被告所否認，
28 茲分述如下。

29 (八)有給年休：

- 30 1.按船員在船上服務滿一年，雇用人應給予有給年休三十天。
31 未滿一年者，按其服務月數比例計之。雇用人經徵得船員同

意於有給年休日工作者，應加發一日薪津。有給年休因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇用人應發給薪津。船員法第37條定有明文。次按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。民法第126條定有明文。查「有給年休」制度性質上屬於勞工之薪資債權，為船員法所規定之特殊計算方式，與勞基法之特休假計算方式不同，在不定期契約之情形於各年度終結時可請求，在定期契約之情形於契約屆期終止時可請求，核屬一年或不及一年定期給付債權，請求權時效應為5年，原告主張時效應為15年等語（見本院卷二第266頁），難認可採。而原告於110年11月12日始追加年休補償之請求（見本院卷一第289至296頁），故原告附表一編號1、2工作期間之有給年休，經被告為時效抗辯後，其請求權已經罹於時效而消滅。

①105年9月9日至106年5月12日此段在船工作期間為8個月又3日，年休補償應給20日薪資【計算式： $(8+3/30) \div 12 \times 30 = 20$ 】、每日薪資3,125.5元（計算式： $47,160 \text{元} + 46,605 \text{元} = 93,765 \text{元}$ ， $93,765 \text{元} \div 30 = 3,125.5 \text{元}$ ），總計62,510元（計算式： $20 \times 3,125.5 \text{元} = 62,510 \text{元}$ ）。

②106年6月13日至106年8月5日此段在船工作期間為1個月又23日，年休補償應給4日薪資【計算式： $(1+23/30) \div 12 \times 30 = 4$ 】、每日薪資3,867元（計算式： $58,000 \text{元} + 57,999 \text{元} = 115,999 \text{元}$ ， $115,999 \text{元} \div 30 = 3,867 \text{元}$ ），總計15,468元（計算式： $4 \times 3,867 \text{元} = 15,468 \text{元}$ ）。

③綜上，原告得請求之有給年休應為77,978元（計算式： $62,510 \text{元} + 15,468 \text{元} = 77,978 \text{元}$ ）。

2.被告固抗辯有給年休已經給付等語，但被告提出之薪資單各項明細（見本院卷二第151至183頁），其上並無「有給年休」之欄位，並不能得出被告已經給付有給年休之結論，被告固主張105年11月以前有給年休併同其他津貼列於作業津貼欄位，105年11月開始則獨立列於「地區津貼」之欄位

（見本院卷二第210頁），並另外提出有記載「有給年休金」之表格（見本院卷二第223至225頁），但被告均無法提供有給年休依船員法第37條計算之確實數額，為其自承在卷（見本院卷二第265頁），難認被告抗辯有給年休補償已經給付完畢等語為可採。

(九)在岸候船：

- 1.原告將服務證明書上所記載之「留職停薪」期間均當作「在岸候船」期間，主張被告應給付附表二之留職停薪期間之薪資等語，然而，所謂「在岸上等候派船期間」亦屬服務期間之前提乃「船員簽訂僱傭契約後」，船員法施行細則第10條第1款參照，亦即在定期契約約定之僱傭期間，若有上岸之非在船期間，在定期契約屆滿前，也算服務期間，此觀船員法第38條規定：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自明。
- 2.而本件為定期契約，本院認定已如前述，故當定期契約已然屆期終止時，終止後兩造並無契約關係，自無所謂契約期間在岸候船之情事，至於原告主張船員法施行細則第10條第5款規定「船員留職停薪期間」也是服務期間等語，然而，該條乃是針對船員法第41、45、48條關於船員死亡、患病、受傷時，其服務期間如何認定而定，故縱使原告之服務證書上有留職停薪期間之記載，亦無從於本件得到更有利之認定。
- 3.然而，依兩造最後一份定期契約顯示，原告雇用期間為106年6月9日至106年9月8日（見不爭執事項(五)），故兩造僱傭契約應於106年9月8日期滿終止，被告雖辯稱因原告不適任，故提前於106年8月5日終止勞動契約，並提出下船工作評量表為證（見本院卷一第311頁、第287頁），但被告就符合特定情形下，雇主得合法行使其終止權之情事，並未舉證以實其說，並陳稱兩造係於106年8月5日合意終止僱傭契約等語（見本院卷二第10頁），顯然被告並未合法行使雇主終止權，且就兩造已經合意終止勞動契約一節，業經原告否認，被告只以原告未再提供勞務、嗣後至中運公司上班為其

01 論據（見本院卷二第40頁），亦未能就兩造有所合意舉證以
02 實其說，難認被告抗辯兩造勞動契約已於106年8月5日提前
03 終止為可採。故自106年8月5日下船後至106年9月8日定期契
04 約屆滿時仍為僱傭期間，應可認定，此由被告服務證明書記
05 載留職停薪日期106年8月6日至106年9月7日可明，從而，原
06 告雖然自106年8月5日下船後，即未再提供勞務，但在僱傭
07 關係存續中之在岸期間亦為服務期間，此段期間依船員法第
08 38條規定，仍應給付「相當於薪資之報酬」。而船員法上之
09 「薪資」並不包含「津貼」，此觀船員法第2條第12至14款
10 明確定義「薪資」、「津貼」、「薪津」自明，而原告之月
11 薪為58,000元，有船員定期僱傭契約在卷可憑（見本院卷一
12 第45頁），則每日日薪為1,933元（計算式：58,000元÷30＝
13 1,933元，元以下四捨五入），故106年8月6日至106年9月7
14 日共33日之薪資應為63,789元（計算式：1,933元×33日＝6
15 3,789元），而被告始終陳稱兩造於106年8月5日已經終止勞
16 動契約，顯然被告未能舉證有給付薪資至106年9月8日之情
17 形，從而，原告請求被告應給付短付之薪資63,789元，核屬
18 有據，應予准許。

19 (十)資遣費：

- 20 1.依船員法第39條第1款規定：「雇用人依第22條第1項、第3
21 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
22 規定發給資遣費。但經船員同意在原雇用人所屬船舶間調動
23 時，不在此限：一、按月給付報酬者，加給平均薪資3個
24 月」，而船員法第39條規定乃參酌勞基法資遣費之用語，明
25 定資遣費發給之條件、例外情形及其標準（該條立法理由參
26 照），應認係為保障勞工權益，在僱傭契約因不可歸責於勞
27 工之事由而終止之情況下，另提供勞工資遣費之計算方式。
28 又依勞基法規定，在雇主及勞工依特定事由終止契約，均得
29 請領資遣費（勞基法第11條、第14條第4項、第17條及第20
30 條規定參照），且僱傭契約因不可歸責於船員之事由遭雇主
31 終止，或由船員終止，其對於勞工權益之保障評價上應無不

同，應認船員法第39條規定資遣費之給付方式，解釋上應包括因可歸責於雇主之事由經船員依船員法第21條第6款規定終止在內。

2. 本件被告在定期契約屆期前提前終止契約，並未舉出符合提前終止之要件，但原告對於被告提前終止勞動契約亦未主張有歸責於雇主之事由而依船員法第21條第6款「有下列情事之一者，船員得終止僱傭契約：六、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」規定對被告主張終止勞動契約，且原告亦主張並未與被告提前合意終止勞動契約，則本件定期契約到期前並未經兩造合法終止，應可認定，故本件定期契約應為期滿終止，則原告請求被告給付資遣費，與上開規定不合，即難以准許。

(二)預告工資：

1. 定期契約期間中雇用人如欲提早終止與船員之僱傭關係，須符合船員法第20條第1項、第2項、第22條第1項或第3項之規定。本件被告終止勞動契約，係以原告工作表現不佳、經評核為不適任為由，原告否認此事由之存在，自應由被告就該終止事由負舉證責任，於被告舉證證明前，其終止自屬違法。
2. 本件原告並未於106年8月5日經被告合法解僱，原告亦未於106年9月7日前因原告違法解僱之行為向原告表示終止勞動契約，則兩造僱傭關係仍存續至定期契約終了時即106年9月8日，業經本院認定已如前述，並命被告補給此部分之薪資，則兩造契約既係定期契約屆期終止，自無法請求預告期間之工資。

- (三)未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年

01 利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203
02 條分別定有明文。本件原告請求被告給付有給年休及在岸候
03 船薪資之金額，並未定有給付之期限，查原告請求給付有給
04 年休77,978元之利息起算日為111年8月16日民事變更聲明暨
05 準備(五)狀繕本送達之翌日起，請求給付在岸候船薪資63,789
06 元之利息起算日110年11月10日民事追加起訴狀繕本送達之
07 翌日，而111年8月16日民事變更聲明暨準備(五)狀繕本送達日
08 期為111年8月22日，110年11月10日民事追加起訴狀繕本送
09 達日期為110年11月16日，有送達回證在卷可憑（見本院卷
10 二第261頁、卷一第303頁），是原告請求被告給付77,978
11 元，及自111年8月23日起至清償日止，按週年利率百分之5
12 計算之利息，請求被告給付63,789元，及自110年11月17日
13 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並無不合。

14 六、綜上所述，原告先位之訴為無理由，備位之訴部分，原告請
15 求被告給付141,767元，及其中77,978元自111年8月23日起
16 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，其中63,789
17 元自110年11月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
18 息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應
19 予駁回。

20 七、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦之方
21 法，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐
22 一詳予論駁之必要，併此敘明。

23 八、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
24 行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而
25 免為假執行，並酌定相當之金額。

26 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

27 中 華 民 國 111 年 11 月 8 日
28 勞動法庭 法 官 洪儀芳

29 以上正本係照原本作成

30 如對本判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀。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 8 日

書記官 鄭蕉杏

附表一：原告任職情形

編號	船名	上船日期	下船日期	職稱	薪資	契約
1	台塑十號輪	103年7月24日	104年6月5日	機匠	薪資43,583元 津貼37,313元	103年7月17日簽約 103年7月23日生效 僱傭期間3個月
2	台塑晶華輪	104年11月5日	105年6月18日	加油匠	薪資46,620元 津貼46,605元	104年11月2日簽約 104年11月5日生效 僱傭期間9個月
3	台塑晶華輪	105年9月9日	106年3月31日	加油匠	薪資47,160元 津貼46,605元	105年9月7日簽約 僱傭期間9個月
4	台塑晶華輪	106年4月1日	106年5月12日	見習三管輪		
5	台塑十一號輪	106年6月13日	106年8月5日	管輪	薪資58,000元 津貼57,999元	106年6月9日簽約 106年6月12日生效 僱傭期間3個月

附表二：原告服務證明書記載情形

任職起迄日	留職停薪	備註
103年7月24日到職	105年6月19日至 105年9月8日	
	106年5月13日至 106年6月12日	

(續上頁)

01

	106年8月6日至 106年9月7日	
106年9月8日離職		