臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第7號

原　　告　吳英克
　　張寶華
　　黃朝麟
　　顏福順
　　廖成章
前五人共同
訴訟代理人　陳信翰律師
（法扶律師）
被　　告　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，本院於民國109年6月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事　實　及　理　由

一、原告起訴主張：原告原均為被告聘僱之船員。原告吳英克擔任臺馬輪大副職務，約定船員法所指薪資為新臺幣（下同）5萬3,000元，另約定船員法所指津貼為3萬9,308元及有給年休7,692元；原告張寶華擔任臺馬輪二副職務，約定船員法所指薪資為3萬9,050元，另約定船員法所指津貼為3萬3,042元、有給年休6,008元；原告黃朝麟擔任臺馬輪幹練水手職務，約定船員法所指薪資為2萬6,345元，另約定船員法所指津貼為2萬2,292元、有給年休4,053元；原告顏福順擔任臺馬輪水手長職務，約定船員法所指薪資為2萬9,000元，另約定船員法所指津貼為2萬4,539元、有給年休4,461元；原告顏福順擔任臺馬輪水手長職務，約定船員法所指薪資為2萬

9,000元，另約定船員法所指津貼為2萬4,539元、有給年休4,461元；原告廖成章（前揭原告下均逕稱其姓名，合稱為原告）擔任臺馬輪二管輪職務，約定船員法所指薪資為3萬9,600元，另約定船員法所指津貼為3萬3,507元、有給年休6,093元。依交通部航港局訂定之船員僱傭契約範本第27條及原告等之最新備查僱傭契約第27條均有約定被告每年須給付原告至少1個月之年終獎金。因被告承攬之「臺馬輪東引航線委託經營與管理契約」於108年6月30日屆止，被告無法繼續經營臺馬輪，而於同日終止其與原告5人間之勞動契約，被告亦肯認其無法使船員繼續於臺馬輪上服務屬資遣之事由，而該事由非可歸責於原告，是依船員法第39條第1項第1款規定、兩造間僱傭契約第14條第1項，被告應分別給付原告5人平均薪資3個月之資遣費及自終止後30日起給付之遲延利息，及依兩造間僱傭契約第27條及勞動習慣，按比例給付0.5個月之年終獎金。故被告應給付吳英克資遣費15萬9,000元及年終獎金5萬元、張寶華資遣費11萬7,150元及年終獎金3萬9,050元、黃朝麟資遣費7萬9,035元及年終獎金2萬6,345元、顏福順資遣費8萬7,000元及年終獎金2萬9,000元、廖成章資遣費11萬8,800元及年終獎金3萬9,600元等語。並聲明：1.被告應給付吳英克20萬9,000元及其中15萬9,000元自108年7月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應給付張寶華15萬6,200元及其中11萬7,150元自108年7月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。3.被告應給付黃朝麟10萬5,380元及其中7萬9,035元自108年7月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。4.被告應給付顏福順11萬6,000元及其中8萬7,000元自108年7月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。5.被告應給付廖成章15萬8,400元及其中11萬8,800元自108年7月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告答辯：因船員法要求船員僱傭契約須經書面簽訂送航港

局核備後，船員始能上船服務，鑑於船員大都長時間於船舶上工作，非能即時請船員親自簽立書面契約，為行政便利考量，被告有經船員授權後代刻用印之需要，兩造間於臺馬號標案經營期間，接續簽訂多個特定性工作之定期僱傭契約，均經原告及其法定繼承人授權代刻印章用印而為有效成立。兩造間之僱傭契約均係以被告業務需要之承攬經營期間為定期契約之約定，108年6月30日因契約期滿而終止，被告從未依船員法第39條對原告為終止僱傭契約之意思表示，自無須給付資遣費。縱認兩造間之僱傭契約屬非定期契約，原告於同年5月下旬即已告知被告將與臺馬輪新得標廠商接洽締約，足認有與被告終止僱傭契約之意思表示，則兩造間僱傭契約既因雙方合意而終止，被告亦無需給付資遣費。兩造間僱傭契約第27條係約定員工於僱傭契約期間死亡，方符合1個月年終獎金之發放條件，原告亦未舉證有此發放1個月年終獎金之勞動習慣，復未符合勞動基準法第29條規定全年工作之要件，難認被告應發給原告年終獎金等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、不爭執事項（本院卷一第320頁、第321頁、本院卷二第321頁）：

㈠、原告吳英克為被告聘僱之船員，擔任臺馬輪大副職務，約定船員法所指薪資為5萬3,000元，另約定船員法所指津貼為3萬9,308元及有給年休7,692元。到職勞保生效日期為107年8月6日，於108年7月1日起受僱於訴外人新華航業股份有限公司（下簡稱新華公司）之臺馬輪上服務。

㈡、原告張寶華為被告聘僱之船員，擔任臺馬輪二副職務，約定船員法所指薪資為3萬9,050元，另約定船員法所指津貼為3萬3,042元、有給年休6,008元。到職勞保生效日期為106年6月1日，於108年7月1日起受僱於訴外人新華公司之臺馬輪上服務。

㈢、原告黃朝麟為被告聘僱之船員，擔任臺馬輪幹練水手職務，約定船員法所指薪資為2萬6,345元，另約定船員法所指津貼

為2萬2,292元、有給年休4,053元。到職勞保生效日期為106年6月1日，於108年7月1日起受僱於訴外人新華公司之臺馬輪上服務。

㈣、原告顏福順為被告聘僱之船員，擔任臺馬輪水手長職務，約定船員法所指薪資為2萬9,000元，另約定船員法所指津貼為2萬4,539元、有給年休4,461元。到職勞保生效日期為106年6月1日，於108年7月1日起受僱於訴外人新華公司之臺馬輪上服務。

㈤、原告廖成章為被告聘僱之船員，擔任臺馬輪二管輪職務，約定船員法所指薪資為3萬9,600元，另約定船員法所指津貼為3萬3,507元、有給年休6,093元。到職勞保生效日期為107年12月20日，於108年7月1日起受僱於訴外人新華公司之臺馬輪上服務。

㈥、如原告等得請求資遣費，吳英克、張寶華、黃朝麟、顏福順、廖成章得各請求至少2萬3,924元、4萬678元、2萬7,443元、3萬209元、1萬505元。

㈦、被證7、8、9、10、11之形式真正不爭執。

四、本院得心證之理由：

㈠、原告得否依僱傭契約第14條及船員法第39條第1項請求被告給付資遣費？

1.船員法第39條規定：雇用人依該法第二十二條第一項、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。但經船員同意在原雇用人所屬船舶間調動時，不在此限：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。而系爭僱傭契約第14條同船員法第39條之規定。

2.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不

定期契約，勞基法第9條第1項定有明文。而定期契約屆滿後，有下列情形之一者，視為不定期契約：1、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。2、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者，然上開規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。勞基法第9條第2項、第3項亦定有明文。又所謂「特定性工作」，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀之勞基法施行細則第6條第4款規定自明。故定期或不定期契約，係以勞動契約之實質內容而定，兼顧雇主及勞工雙方之營運及工作性質上之勞務需求與給付實情以定，並非純以雇主或勞工單方為準，期免偏廢。又按不定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。

3.依被告提出之書面僱傭契約，原告等人簽署定期契約之時間分如附表一所示，原告等人除第一份契約外，均否認其他契約之效力，至於吳英克則否認有親自簽署任何一份書面契約，爭執全部書面契約之效力云云。按船員法第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」。原告等人均擔任船員多年，此參見渠等勞保被保險人投保資料甚明（本院卷一第160頁至第164頁），豈有不知悉應簽立書面僱傭契約並送經航政主管機關備查方能上船服務。證人柯秉輝即被告公司當時之船務經理到庭證稱：其負責之工作內容為船員雇用、任職及船舶管理。張寶華、黃朝麟、顏福順及廖成章有簽名之那份契約是我親自拿到船上去給他們簽的。吳英克的部分因為當初我跟他聯絡時是以電話聯絡，我有詢問他說我們公司要找

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我說他現在沒有印章，我則說因公司這邊要辦理任職，是否由公司這邊代為刻印章，他在電話中是回覆我說沒有問題，我當下也有跟他說這印章主要是用在僱傭契約上。張寶華、黃朝麟、顏福順、廖成章是在106年5月臺馬輪要交接給我們公司前，我到船上去跟這四位原告討論，並且也跟他們講說因為他們有意願要留任，就公司這邊需要他們哪些資料，也會請他們提供印章給我們，主要要方便辦理任職使用，這過程中也有跟他們提到這印章只用在僱傭契約中，包含契約中所提到的職級及薪資皆有告知。（是否有跟他們告知合約期限及會有期限限制？）當時有告知，有講說任職契約是簽在我們公司跟標案那邊合約到多久，我們就會跟船員簽多久。（若公司有取得標案時，合約是否續約？）合約會續約，不過在續約時僱傭契約會重新簽訂，因為我們取得標案合約時通常是一年或幾個月，但續約最長不會超過一年等語（本院卷一第325頁至第327頁）。原告等人均否認第二份僱傭契約之效力，藉以否定有簽訂定期契約云云。然如前述，原告等人擔任船員多年，對於船員僱傭契約之必須以書面為之，難謂不知，依證人柯秉輝之證詞可知，因船員工作長期於海上工作，因此續約之過程為方便起見，由雇主代刻印章辦理書面續約，並事先徵得原告等人之授權，此亦符合現實情況。實際上，原告等人實際擔任職務、薪資結構與經用印之僱傭契約所定相同。再者，證人柯秉輝證稱船員跟船東很熟，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，原告等人都會來跟伊討論說薪資能不能增加等語（本院卷一第329頁）。是以原告等人均知悉系爭標案有期間，且被告均有告知續約時會依照標案的期間，原告得知得標結果後會詢問可否調薪，是以證人柯秉輝稱先經口頭與船員確認後，再代為刻印及用印僱傭契約者，應可認定兩造間即以系爭用印之契

約內容作為雙方勞僱關係之依據，並同意之後續約時代為用印。附表一之契約應堪認存在而有效。

4.次查，臺馬輪之所有權人為馬祖連江航業有限公司，係由連江縣政府完全持股，而被告所承攬「臺馬輪東引航線委託經營與管理」採購標案（下稱系爭標案），招標機關為連江縣政府，該船舶並非被告所有，被告僅是承攬系爭標案而必須聘僱船員，且臺馬輪之標案有期間性，原告等人知之甚詳。以原告等人均知悉臺馬輪並非被告所有船舶，係因承攬標案而聘僱船員，亦知悉被告承攬契約有期限，經營期繫於標案之取得，除吳英克外，其餘原告四人本在臺馬輪上服務，係被告得標後同意原船留用，被告係基於標得系爭標案而與原告等人成立僱傭契約，此本非被告公司原有業務範圍，完成該項業務後，與雇主之事業脫離，且原告等人均主張渠等與被告約定只能於「臺馬輪」上服務，不能在其他船舶上服勞務，參見本院109 年5 月6 日言詞辯論筆錄（本院卷一第335 頁），是以本件既然約定勞務服務地點為「特定船舶」，而被告並非特定船舶之所有權人，僅是在標案期間內承攬經營管理工作，是在標案期間內聘僱原告等人，對於被告並無持續性之需要，此種人力需求屬於突發或暫時者，該工作即不具有繼續性，故為特定性工作無誤，得為定期契約。是定期契約期滿後，兩造間契約終止，並非被告預告而終止契約，無須依船員法第39條、僱傭契約第14條給付資遣費。

5.至於原告提出其他臺馬輪之船員被告有為資遣通報等情，然其他船員與被告間契約約定為何，與原告等人未必一致，是縱使其他臺馬輪其他船員經被告終止契約，核與本件無涉。

6.退步言之，縱認兩造間為不定期契約，然經證人即被告公司目前之船務經理許建鴻到庭證稱：因為我們沒有繼續標到臺馬輪標案，本來臺馬輪船員有24個，標案沒標到後，經營權管理會產生船員去留之問題，我才會製作此表單（本院卷一第108 頁）詢問船員意願，表單上有船員自行安排、公司代為安排、原船任用三個選項，由船員自行填寫，原船任用部

分我沒有辦法處理，這是由船員親自跟新經營者去溝通；如果選公司安排，就由我們公司選擇去我們公司其他船舶服務；自行安排的話，就由他們自己安排，因為標案在5 月份就知道我們沒標到，故經營權要轉移，船員第一個時間會比我們清楚，他們就會自己去找出路，就會去跟新華公司作聯繫，因為先前臺馬輪的標案都是新華在經營，有一些船員不是老新華的人，是新人，故我製作這張表是因為這些新人不認識新華的人，才會由我去處理，原告等五人是自己去跟新華聯繫的，因為案子一得標後，新華就直接找原告等五人聯繫。在5 月下旬後，等這張意向表製作完上船再親自跟他們確認。臺馬輪都是在跑東引、南竿，透過他們自己口述得知，他們口頭上是說新華要留用他們，正式簽約是在7 月1 日以後等語（本院卷一第331頁至第333頁）。對照原告等五人之勞保被保險人投保資料（本院卷一第160頁至第164頁），原告等人於108年7月1日即任職新華公司，即仍然在臺馬輪上服務，而除吳英克外，其餘四人先前即在新華公司任職多年，是以證人許建鴻證稱原告等人得知被告公司未取得108年7月1日後臺馬輪之標案，與新華公司聯繫後，同意原船任用，於108年7月1日任職新華公司，不願意至被告公司其他船舶服務或由被告公司安排其他適當工作，是以兩造間已有勞動契約終止之明示或默示合意應足認定，原告主張本件係由被告單方資遣原告等人請求資遣費，洵屬無據。

㈡、原告得否依僱傭契約第27條及勞動習慣請求被告給付原告等人年終獎金？

1.當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證責任，民事訴訟法第277 條定有明文，原告主張依兩造間僱傭契約第27條及勞動習慣請求年終獎金1 個月，此為被告所爭執，自應由原告負舉證之責。

2.系爭僱傭契約第27條約定：「乙方在僱傭期間死亡，甲方除按規定清發薪津外，無論乙方在船服務時間之久暫，均應發給當年年終獎金一個月及有給年休三十天之原薪津。」，上

開文義已清楚載明僱傭期間死亡時為請求要件，然本件原告等人並未在契約存續中死亡，無該條文之適用自明。

3.原告另稱有給付年終獎金之勞動習慣，以吳英克之配偶吳高淑女證稱於每年度均領取年終獎金1個月，然吳英克擔任船員期間，任職之船公司並非僅有被告一家，與其他雇主間之薪資條件為何，未必與被告一致，僅以吳高淑女前開證述內容，無以認定有此勞動習慣。又被告先前雖給付給服務滿1年之員工年終獎金，既然兩造未約定服務未滿1年者年終獎金按比例計算或其他定額金額，則不能以某年度有年終獎金1個月即謂有此勞動習慣。原告等人請求年終獎金，即屬無據。

五、原告等人依僱傭契約第14條及船員法第39條第1 項請求被告給付資遣費及依僱傭契約第27條及勞動習慣請求被告給付原告等人年終獎金，均為無理由，應予駁回。

六、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。

七、依民事訴訟法第78條判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　24　　日

勞動法庭法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　3　　日

書記官　蘇俊憲

附表一：原告歷次簽署僱傭契約日期

姓名	第1次	第2次	第3次	第4次	第5次
吳英克	107年2月22日	107年3月2日	107年7月23日	107年7月31日	
張寶華	106年5月31日	106年12月13日	106年12月29日	107年2月27日	107年4月30日

（續上頁）

黃朝麟	106年5月31日	106年12月29日	107年2月27日		
顏福順	106年5月31日	106年12月29日	107年2月27日		
廖成章	106年5月31日	106年12月29日	107年12月20日	108年5月21日	