

中華海員總工會對船員僱傭契約應為定期或不定期之見解

船員於 88 年 6 月間公布施行，在第 13 條規定「雇用人僱用船員僱傭契約範本，由航政機關定之。」。自此航政機關即依法訂定「船員定期僱傭契約範本」沿用到今日，此一範本亦隨著船員法修訂而增修之。

交通部航港局因應實務上航行於國際航線、國內線、兩岸航線及港區船舶上工作之船員，因其工作環境、值班型態及勞動條件之不同，並考量船舶無住艙設備足以提供船員休息，船員非工作時間即上岸休息等，經過長期與業者、船員及工會溝通，最終達成修訂船員法，新增特定航線船舶。而服務於特定航線船舶上的船員之福利及勞動條件比照勞動基準法。當然，僱傭關係亦如勞基法中以不定期契約為常態，定期契約為特例。

反觀我國船員法第 13 條為規定航政機關要訂定僱傭契約範本；第 22 條雇用人終止僱傭契約條件；第 23 條為定期僱傭契約，其期限於航行中屆滿者終止契約的時間；第 24 條為僱傭契約停止履行後年資合併計算的條件等，均無特別規範船員的僱傭契約應為定期或不定期。

本會於 111 年 9 月 22 日及 10 月 6 日分別召開會議研討船員僱傭契約及船員法座談會議，再經長年協調處理船員與航商間勞資爭議始終與船員一起打拼的實務經驗，本會深切以為在不違背法令的狀況下，契約應回歸兩造雙方合意的精神簽訂的基本原則。而船員法第 1 條開宗明義為「保障船員權益，維護船員身心健康…」，船員僱傭契約更應以船員的權益為優先考量。

交通部航港局委託研究「船員僱傭契約範本增修案」已在 111 年 11 月完成。增加特定航線船員定期僱傭契約範本、特定航線船員不定期僱傭契約範本及船員不定期僱傭契約範本三項，加上原已公布之船員定期僱傭契約範本。航港局此舉是期待日後船員與航運公司在簽訂僱傭契約時，因應船舶航線、工作型態等不同，於四種範本中擇一簽訂的美意。但參考研究團隊的結論與建議中，針對船員不定期契約提出數項可能產生爭議的問題，仍待解決。

故本會建議：

船員僱傭契約的權益與福祉，影響船員工作的情緒與工作態度，僱傭契約中詳細記載船員之薪資、津貼、工作時數、休假、死亡補償、殘廢補助等，攸關船員權利與義務之重要規定，船員簽訂之後皆須遵行，其重要性必須相當重視契約中之內容。僱傭契約若無法符合我國船員法、勞動基準法或是國際公約之規定，對船員之權益與福祉將會造成傷害。

故工會樂見航港局公告不定期船員僱傭契約範本，不過必須在不損害船員既有利益前提下，及針對航商經營國際航線在實務上的需求，保留勞資雙方合意下，自由選擇定期或不定期船員雇用契約的彈性。並有完整的配套措施，以避免勞資糾紛。

另外，有鑑於船員特殊工作性質，與其增加「船員不定期僱傭契約範本」中待解決之爭議，不如優先修訂船員法第 24 條使其符合船員上船工作及在岸休假期間的合理性，解決造成船員年資中斷，退休資歷無法累計的問題，及將現行交通部航港局公布之船員定期僱傭契約範本之「定期」二字刪除，避免爭議。

茲羅列航港局研究案中「船員不定期契約範本」可能影響勞動條件以供參考：

1. 船員工作權保障

若是未來船員僱傭契約定性為不定期僱傭契約，船員是否仍得有理由拒絕派船而不被解僱(尤其是下船後短期派船)或因個人在工作上無心的過失被解僱！

2. 年資計算

若未來船員僱傭契約定性為不定期，則退休年資計算在岸期間是否列入計算！

3. 在岸薪資計算

首先須確認在岸如何給薪?若是依船員法第 2 條第 12 至第 17 項有關船員薪資、津貼、特別獎金、平均薪資和平均薪津之船員薪水規範在船員僱傭契約定性為不定期條件下，船公司必定爭取必須修改不定期船員僱傭契約之薪水結構，如此一來保險及退休金的計算必定造成船員的損失！

4. 退休金計算

如上項所提必須注意退休金計算基數是否因加計岸上休假年資而有所調整，導致實際領取到退休金因而縮減。

5. 候船期間兼差

依照現行船舶定期僱傭契約架構下，船員於在岸休假期間可自由兼差，當然必須注意船員法第 24 條規定以免退休年資因而中斷。

若船員僱傭契約未來定性為不定期者，是否將無法於休假期間另行兼差，內政部曾於民國 76 年 7 月 25 日發佈台內勞字第 519110 號函及民國 82 年 09 月 15 日發佈台勞動一字第 55646 說明，內容提及員工在正常工作時間外兼職只要不會影響到勞動契約之履行，將不應以此作為解僱之理由，惟船員工作性質特殊，應注意船公司是否會在修法時要求增加相關限制條款，以免影響船員返回船上工作前提下，於休假期間兼差之權利。

6. 休假期間受傷

在船員僱傭契約定性為不定期的情況下，如果船員於休假期間非因公原因受傷致使無

法派船，船公司是否仍應繼續支付岸薪可能會有所爭議，必須界定船員休假期間之受傷和在船工作是否有相當因果關係。

7. 港口國管制之船員僱傭檢查

港口國管制有關船員僱傭契約之檢查係本於海事勞工公約(MLC)第二章的 Standard A2.1，依照 A2.1 之規定，船員僱傭契約應由船員持有一份僱傭契約原件，另外應該給予一份載有船上紀錄之文件。

在現有國際海員市場均係定期僱傭契約條件下，若以不定期僱傭契約之架構確實也可以符合 MLC 之規定，而以另一份登載船上僱傭記錄方式登載即可符合規定，惟港口國管制檢查時必須說明清楚僱傭契約架構以免產生誤會。

8. 實習生賠償問題

因目前船員法第二條雖有規定實習生和見習生之身分，然對於實習生或見習生之工作保障或受傷賠償部分仍依定期僱傭契約範本辦理，故賠償之基準仍以契約範本規定之薪資或薪津惟基礎計算之。

建議船公司對實習生在船受傷或死亡之賠償能以最低職稱薪資作為補償基礎，或是否應該立法要求學校或船公司應投保相關保險，以免實習生於船上見習時受傷或死亡而無處索賠。

以上意見僅是目前針對不定期僱傭契約簽訂後可能面臨的爭議提出給各界參考與討論！