臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上字第13號

上　訴　人　戴開明

訴訟代理人　張名賢律師

　　黃羽駿律師

上　訴　人　中鋼運通股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張秋波

訴訟代理人　王國傑律師

　　尤中瑛律師

複代理人　　謝宜蓁律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，兩造對於民國110 年12月14日臺灣高雄地方法院110 年度勞訴字第15號第一審判決各自提起上訴，本院於111年11月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於命中鋼運通股份有限公司給付部分及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

前項廢棄部分，戴開明在第一審之訴駁回。

戴開明上訴駁回。

第一、二審訴訟費用均由戴開明負擔。

事實及理由

一、被上訴人即上訴人戴○○（下稱戴○○）主張：戴○○自民國86年1月14日起受僱於上訴人即被上訴人中鋼運通股份有限公司（下稱中鋼運通公司），擔任木匠、水手長，於105年8月4日退休，戴○○未選擇適用勞工退休金新制。兩造於上開期間之僱傭契約屬不定期僱傭契約，戴○○於船員法88年6 月23日公布施行，依修正前海商法計算工作年資為2 年5 月9 日，依比例計算退休金基數為3.63；於船員法施行後之年資，依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1 項規定計算為17年1 月11日，其中前12年6 月21日每年應給與2 個基數，後4 年6 月20日每年應給與1 個基數，共計31個基數。

又戴○○退休當月應領工資為新臺幣（下同）26萬2,608元，依此計算船員法施行前可領取退休金為95萬3,267 元（計算式：26萬2,608元×3.63 ＝95萬3,267 元，元以下四捨五入，下同）；另退休前6 個月平均工資為12萬1,560元，船員法施行後依勞基法可領取退休金為376 萬8,360 元（計算式：12萬1,560 元×31 ＝376 萬8,360 元），合計472 萬1,627 元（計算式：95萬3,267 元＋376 萬8,360 元＝472 萬1,627 元）。扣除中鋼運通公司已給付180 萬1,866元，尚可請求291 萬9,761 元。又戴○○自82年8 月1 日起至86年1 月8 日於中鋼團隊船舶擔任副水手長，如依中鋼運通公司96年4 月2 日船員退休辦法（下稱退休辦法）計算退休金，中鋼運通公司自85年2 月13日受讓中鋼團隊輪起至86年1 月8日期間（下稱副水手長期間）亦應計入年資，戴○○於船員法施行前年資為3 年1 月16日，基數為4.7 ；船員法施行後年資為14年9 月25日，合計退休金基數為27，戴○○退休前6 個月平均工資為11萬6,348 元，中鋼運通公司應給付退休金368萬8,232 元（計算式：11萬6348元×31.7＝368萬8,232元），亦不足188萬6,366 元。依勞基法第55條第3項規定及退休辦法，提起本訴等語。聲明：中鋼運通公司應給付戴○○291萬9,761元，及自105年9月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、中鋼運通公司則以：兩造所簽訂船員僱傭契約為定期僱傭契約，且依船員法第24條、勞基法第10條規定各段工作年資中斷間隔若有逾3 個月者，不得合併計算前後年資。依戴○○如附表一所示服務期間，適用舊海商法時期年資僅為2年6月24日，共3.33個基數；適用船員法時年資為2年6月24日，總計6 個基數。戴○○所稱副水手長期間係受僱於第三人陽明海運股份有限公司（下稱陽明公司），與中鋼通運公司無關。又計算退休時薪津及月平均工資，僅有構成經常性給付之「薪資」及「津貼」列入計算，不包括臨時性或恩惠性給付之特別獎金一、特別獎金二、久任獎金、有給年休獎金

等，據此計算中鋼運通公司給付退休金額，實優於依法應給與退休金額等語，資為抗辯。

三、原審判決戴○○一部勝訴、一部敗訴，即命中鋼運通公司應給付戴○○19萬0,614元，及自105 年9 月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回戴○○其餘請求。兩造各就其敗訴部分提起上訴。戴○○上訴聲明：㈠原判決不利於戴○○部分廢棄。㈡中鋼運通公司應再給付戴○○272萬9,147元，及自105年9月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。中鋼運通公司上訴聲明：㈠原判決不利於中鋼運通公司部分廢棄。㈡上開廢棄部分，戴○○在第一審之訴駁回。兩造答辯聲明均：駁回對造之上訴。

四、兩造不爭執事項：

㈠戴○○自86年1 月14日起陸續擔任中鋼運通公司所屬船舶之木匠、水手長。兩造於戴○○每次上船時均有簽立船員定期僱傭契約，中鋼運通公司於戴○○下船時均進行考核，兩造所簽立之僱傭契約、上下船期間等如附表一所示。

㈡中鋼運通公司成立後，中鋼團隊輪移交給中鋼運通公司。

㈢中鋼運通公司自86年1 月14日至105 年8 月4 日為戴○○投保勞工保險，並於105 年8 月4 日辦理退保。依戴○○之勞保投保紀錄，於95年9 月25日至95年10月17日，另有雇主晃嘉機械工業有限公司（下稱晃嘉公司）同時為戴○○投保，該時期為戴○○上下船時間間隔逾3 個月。

㈣兩造同意薪資、家匯津貼、航領航津、固定加班費，均列入退休金計算平均工資範圍。

㈤中鋼運通公司於102 年5 月、104 年4 月及105 年5 月給付戴○○年休獎金。中鋼運公司所給付年休獎金係依船員法第37條規定，計算方法係以（工資＋家匯津貼＋航領航津＋固定加班費）x實際在船日數÷365。

㈥戴○○所領取特別獎金二係以其職務對應定額比重以1 年計算（職務每月定額比重x12 個月），乘以戴○○該次實際在船天數佔當年度的天數比例（實際在船天數÷365天），再扣

減可歸責於個人缺失應減發金額加以計算。

㈦中鋼運通公司以戴○○於船員法實施前之年資基數3.33、平均工資4萬5,290 元，船員法實施後之年資基數28.06、平均工資5萬8,840 元，計算戴○○退休金共計180萬1,866元，並已給付完畢。

㈧如認年休獎金應計入平均工資，兩造同意平均工資以6 萬3,475元計算；另如認年休獎金、特別獎金一、特別獎金二及久任獎金均不計入平均工資範圍，兩造同意平均工資5 萬8,840 元計算。

五、本件爭點：

㈠兩造之勞動契約為定期勞動契約或不定期勞動契約？

㈡中鋼運通公司有無短付戴開明退休金？如有，數額為何？

六、本院論斷：

㈠兩造之勞動契約為定期勞動契約或不定期勞動契約？

1.按「法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用。」中央法規標準法第16條定有明文，此即「特別法優於普通法」原則。然依上開規定，普通法與特別法關係的成立，必須二種以上法律就同一事項均有規定，且其規定內容不同，始有比較普通法與特別法適用其一之必要，且二法律間縱存有普通法與特別法關係，但特別法規定如有不足或未規定時，仍應依普通法規定予以補充適用。次按「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」勞基法第1 條定有明文。惟為保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展等，於88年6 月23日公布施行之船員法，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。是於船員法施行後，

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，固應優先適用船員法，然勞基法對於船員法未規定且其適用並無矛盾之事項，自仍得依勞基法相關規定予以補充適用，俾維護勞工之基本權益。

2.次按勞動契約，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。而所稱之「特定性工作」，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀勞基法施行細則第6條第4款規定自明。準此，勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特定性，且非繼續性工作者，得為定期契約外，其餘均為不定期契約。所稱之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，應以相關法令及勞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持續性之需要而定，不受勞動契約簽訂之書面形式拘束。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，未有明文，然依船員法第22條第5項規定「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。」，同法第23條規定「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。」；另第24條則規定「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。」，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。

3.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，及交通部航港局108年9月26日航員字第1080063696號函說明：「三、交通部於102年5月10日依據船員法採用海事勞工公約，並自102年8月20日生效，其中海事勞工公約標準A2.1已就船員僱傭契約要項及得簽訂定期或不定期契約有所規範，實務上國際航線航商依自身實務運作及國際慣例等，與船員簽訂僱傭契約」等語；另依交通部108年8月25日預告船員法第12條修正草案說明：「船員服務之船舶長期於海上航行，其工作環境、型態及生活作息與陸上勞工有別，有其特殊性，現行由雇用人依船員服務船舶之工作性質，與船員協議簽訂定期或不定期僱傭契約。」等語明確（見原審調字卷第245至246頁）。足認在國際遠洋航運實務上，因遠洋船員之工作型態、時間及所處環境等層面，皆有別於在陸上工作之一般勞工，航運公司確實可與船員簽署個別獨立定期僱傭契約。

4.查，中鋼運通公司所營事業為船舶運送業務、船舶買賣及租賃業務、船務代理業務、海運承攬運送業務等，有變更登記表在卷可參（原審個資卷）。中鋼運通公司身為貨物運輸公司為履行中鋼公司進口煉鋼原料與出口鋼品船運之需求，有持續進行海上貨物運輸之需求。然審酌貨物運送及船員工作之性質，船員不可能在同一條船上長期連續工作不間斷，當該航次之船員下船後，船公司須另覓其他相同職務之船員上船，該船員原職務即由他人遞補，甚且船員下船後即轉換至他船公司，就船員之工作性質而言，確實得以每個航次來切割各段工作。而戴○○自86年1月14日起，迄105年8月4日退休為止，陸續於附表一所示之期間擔任中鋼運通公司所屬船舶之木匠、水手長，戴○○每次上船時均有簽立船員定期僱傭契約，共計簽發24次，中鋼運通公司於戴○○下船時均進

行考核，中鋼運通公司船舶航行區域為遠洋及國際等情，為兩造所不爭執，並有戴○○之船員服務經歷證明書在卷可稽（原審卷一第17至19頁）。參酌上開船員服務經歷證明書「船名/船舶識別碼/船舶種類/僱用人」欄位，戴○○並非每次均受調派至中鋼運通公司同艘船舶，意即得由不同船員取代戴○○於原船舶之職務，且依戴○○所簽立之船員下船申請書上所載明「本人同意自下船日起終止與中鋼運通公司所簽訂服務本輪之船員定期僱傭契約，於派船時另訂契約。並准由另名船員接替」等語（原審調字卷第179至181頁）。此外，依兩造歷年共簽署如附表一所示24個定期僱傭契約，並參諸該下船申請書記載「於派船時另訂契約」（原審調字卷第179至181頁），足認船員於定期僱傭契約期滿下船後，該次定期僱傭即已期滿結束。故縱中鋼運通公司持續有國際航運之需求，然為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，並兼顧雇主與勞工雙方之營運及工作性質上之勞務需求與給付實情，應認得以特定航次為單位，簽署個別獨立之定期僱傭契約。

5.參考專家證人陳○○於本院109年度勞上字第41號給付退休金差額事件（下稱另案）證稱：船員和岸上勞工最大差別就是船員下班回住艙，合約到期才能回家；臺灣船公司與船員間之契約，除如臺灣港務港勤股份有限公司、東琉線等可以當天往返碼頭並返家休息之航線，會與船員簽署不定期僱傭契約外，遠洋船員都是簽署以船出航1次來回之個別獨立定期僱傭契約，早期契約期間均為1 年，嗣因船員人數漸多，始縮短期間；此外，其他國家船員目前大部分也是與船公司簽署定期僱傭契約，因為不定期僱傭契約薪水較少等語（見原審卷二第128至129頁），認在國際遠洋航運實務上，確實可簽署以船舶出航一次來回之個別獨立定期僱傭契約。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，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，並兼顧雇主營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，勞基法第9條第1項之規定與國際遠洋航運工作之特殊性不合，依船員法第1條所訂為保障船員權益，維護船員身心健康及促進航業發展之立法目的，應不予適用。戴○○雖以陳○○未曾實際服務於中鋼運通公司，所為證述無法推論中鋼運通公司內部之實際運作情形云云，惟陳○○係另案承審法官為瞭解船員僱傭契約制度及航運實務所需，借重其專業領域上之知識經驗所為陳述或意見報告，以供審判之參酌，與一般證人性質不同，本不以直接見聞兩造爭執之過程為必要，戴開明以此彈劾陳○○證言之證明力，尚屬無據。

6.另戴○○以其在岸候派期間，須受中鋼運通公司指派參與訓練，由公司給予訓練補助金，如拒絕參加將影響上下船之調派；依中鋼運通公司99年4月1日實施之船員異動管理要點（下稱系爭要點），倘拒絕調派達3次以上即生解僱、離保效果；中鋼運通公司並於該期間給予三節及生日禮金，且持續為其投保勞、健保；其下船僅填寫下船申請書，不曾填寫過離職下船申請書及取回船員證件，可認在岸候派期間仍受中鋼運通公司指揮監督，於該期間兩造僱傭關係仍然存在云云，並執證人即任職中鋼運通公司船務處員工蔡○○、任職中鋼運通公司安全衛生室員工王○○於本院111年度勞上字第2號給付退休金差額事件中之證言為證。但查：

⑴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條明定。中鋼運通公司為使戴○○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，難認係基於中鋼運通公司之指揮監督關係而來。又戴○○具有參加訓練與否之決定自由，此依

蔡○○所證：岸休船員的教育訓練受訓內容就是以輪機技術為優先，有些針對公司的通告進行教育訓練、輪機設備，進行船隊發生的故障也會在教育訓練中提出，也會與維修廠商合作進行教育訓練，...船員證照都是制式化的證照，這通常不是在制式證照內的課程，這是屬於提升船員能力的課程；參加訓練的船員沒有給予訓練補助金，若沒有參加過這類型船舶的訓練就不會優先上這類型的船，讓有上過課程的人優先上船。若公司內的受訓或船員證照有效性的受訓沒有去可能會緩派，影響調動順序，是按所謂基於安全理由，沒有記過懲戒等語（本院卷一第336 至338 頁）、另王○○證述：在候派期間我們都屬於儲備船員，公司叫我們去上課，我們都會配合，很少人會不配合，除非真的是生病或是家人要照顧，因為會掌握我們下一艘船能不能上去得權利等語（本院卷一第343頁）；並參酌陳○○於另案所陳證：因為船員的證照在公司那邊，公司會負責管理船員證照期限的有效性，證照快過期的時候，公司就會通知船員去受訓，或公司會辦理一些訓練、宣導的課程或研討會，公司會給付船員車馬費，但沒有薪水，船員可以不去，這些課程可能會辦好幾梯次，船員可以選擇，不去也沒有懲處，但如果船員每次都不去，就可能會被公司加註到黑名單，排序就會往下放等語（原審卷二第141至142頁）。互核前開證詞，足認戴○○參加中鋼運通公司或其他機構提供之進修或訓練，乃係基於法令要求或為提升其專業技術職能，中鋼運通公司僅基於協助角色給予補助，參加與否全由戴○○自行決定，中鋼運通公司既未要求戴○○需提供上開勞務或得以懲處，縱有提供訓練補助亦非屬勞務對價，自難僅以中鋼運通公司訂有補助辦法給予船員教育訓練補助，遽認於戴○○在岸期間有指揮監督關係存在。

⑵中鋼運通公司所制訂之86年10月13日「船員調派作業要點」第5.2點雖規定「為爭取時效，在派船前一律先以電

話連絡指派後，後發調派通知，電話聯繫指派而拒調者，由船務處列入紀錄，再經過第二、三次以郵掛書面通知，仍不置理時，視為三次拒調，即予解僱」等語（嗣於99年4月1日修正為系爭管理要點，並將「即予解僱」改為「即予離保」，原審卷一第321至328頁），固規定拒絕調派達3 次以上即生「解僱」、「離保」效果云云。然依船員法第51條立法理由第3點載明「船員實際工作場所為在船上，上岸休假均屬在家休假，並未實際從事船員工作，故在岸期間不予列入工作年資計算」；復依陳○○於另案所稱：船員在岸期間因與雇主間之前段定期僱傭契約關係已結束，船員不需要提供勞務給公司，是自由人，可以轉換船公司，船員找到比較好得公司當然就會跳過去，這是很常見的現象，船公司也不可以拒絕，因為證照是船員自己的，船員只是向公司要回自己得證照而已，而雇主詢問船員上船意願時，船員以各種理由表示無法上船，諸如為考取領港、房屋整修、植牙等不同理由婉拒經常發生，且因在岸期間係屬無工作及無薪資之狀態，故部分船員受迫於經濟壓力，會短期打工、暫時轉行，甚或取回自己證照而轉換至他間船公司服務，是實務上一直都存在的情形，如果船員與船公司關係良好，船公司就會先將船員證照先留著，如果關係不好，就再也不錄用等語（原審卷二第133至137頁）。並參酌中鋼運通公司於另案所提出另名船員之僱傭期間附表暨其勞保投保資料、徵詢船長上船意願電郵等資料（另案卷三第43至46頁、第105 至106 頁），堪認船員下船後，於在岸期間，船公司對於船員無指揮監督之權限，雙方定期僱傭契約早已隨每次航程完成時而結束，於船員再次受派前，並無僱傭關係，中鋼運通公司無從強制要求船員上船。至於規定所稱三次拒調即予解僱、離保等語，係指船公司將屢屢無法配合之船員排除在其儲備或候派名單之列，衡情日後不再徵詢其上船意願，否則如雙方於在岸期間確存有僱傭關係，船公司即得直接指派

船員上船，並無再三徵詢船員之必要，船員亦無拒絕之餘地可明。據此，難以前開要點記載「解僱」、「離保」等文字，遽認兩造於在岸期間仍有僱傭關係存在。

⑶雖中鋼運通公司於戴○○在岸期間形式上仍未中斷其投保勞、健保，然此與兩造間實質上是否存有勞務契約關係，並非有必然之關聯，仍應由兩造間是否有提供勞務性質為斷，無從憑此推認兩造間於戴○○在岸期間有僱傭關係存在。矧依戴開明之勞保投保紀錄，戴○○於95年9 月25日至95年10月17日在岸期間，除中鋼運通公司為其投保外，另有晃嘉公司為戴○○投保，足證戴○○於下船後與中鋼運公司間之僱傭契約即因約定之終期屆止而終止，而另到他公司上班，益認中鋼運通公司是否仍為船員投保勞、健保，與雙方斯時是否存有僱傭關係為屬二事。

⑷又中鋼運通公司於戴○○在岸期間，雖給與除佳節、生日禮金之恩惠性給與，以及依照船員待遇支給要點評估在船服務期間之特定航次績效獎金外，無再給付其他薪資、航行津貼或固定加班費等具工資性質之給付，亦證船員與船公司於在岸期間確未存有僱傭關係，船員無須提供勞務與船公司，船公司亦不用給付船員勞務報酬。

7.綜上，中鋼運通公司僱用戴○○於每個特定航次擔任木匠或水手長，屬於「特定性」之工作，兩造自得訂立定期僱傭契約，且所簽訂契約屬合法有效，蓋不僅保障從事國際遠洋航運船員之權利，亦無違反國際海事勞工公約，符合我國國際航運實務之習慣。從而，戴○○主張兩造簽訂之僱傭契約應為不定期勞動契約云云，並非可採。

㈡中鋼運通公司有無短付戴○○退休金？如有，數額為何？

1.按本國籍船員之退休金事項，適用勞工退休金條例之退休金制度，依勞工退休金條例第9條規定，未選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，不在此限。前項但書人員之退休金給與基準，其屬本法施行前之工作年資，依第51條第4項計算，其屬本法施行後之工作年資，依勞基法第55條規定計

算。船員法第53條第1、2項定有明文。戴○○未選擇適用勞退條例新制，應適用舊制，為兩造所不爭執，而其工作年資又橫跨船員法之施行，故其退休金之給付標準，應區分船員法施行前、後之年資，分別適用船員法第51條第4項及勞基法第55條規定計算之。

2.戴○○於船員法施行前之工作年資，船員法第53條第2項前段明定應依同法第51條第4項規定計算退休金給與基準，而該條項規定：「本法施行前之船員工作年資，其退休金給與標準，依本法施行前之海商法規定計算。」，依此，在計算戴○○於船員法施行前之工作年資的退休金給與標準時，應適用船員法施行前之海商法規定，即88年7月14日海商法修正全文前之規定。修正前海商法第76條關於船員退休金之給付規定：「海員退休時，船舶所有人應一次給與退休金，並不得低於左列之規定：一、年齡已滿六十歲連續服務十年者，給與相等於退休時薪津十五個月之退休金，自第十一年起，每增加一年，給與一個半月。二、年齡已滿五十五歲連續服務滿十年者，依照前款項規定標準，給與百分之八十五金額。」。戴○○於船員法施行前之工作年資合計為810日（即附表一編號1至6，即86年1月14日起至88年6月22日船員法施行前各定期契約期間加總日數），相當於2.22年，依修正前海商法前揭規定，中鋼運通公司應給與戴○○「退休時薪津」3.33個月之退休金。

3.戴○○於船員法施行後之工作年資，依船員法第53條第2項後段明定應依勞基法第55條規定計算退休金給付基準。勞基法第55條第1項第1款規定：「勞工退休金之給付標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者，以半年計；滿半年者以一年計。」、船員法第24條前段規定：「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。船員工作年資

之計算應包括船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資。」，依該規定，戴○○簽訂如附表一編號「6」至「24」所示各定期僱傭契約如有中斷間隔逾3個月者，依船員法第24條，不得合併計算前後年資。而附表一編號23之定期僱傭契約與前次編號22之定期僱傭契約，有中斷間隔逾3個月（編號22下船日期為102年5月16日、編號23上船日期為102年9月6日），故前後之年資即不得合併計算。戴○○之年資應自102年9月6日重新起算，即如附表一編號23、24所示共計936日，依勞基法第55條之給與標準計算，戴○○退休基數應為6個基數，中鋼運通公司應按戴○○之「月平均工資」給付6個月的退休金。

4.從而，戴○○得請求中鋼運通公司給付退休金，分別為依據修正前海商法第76條規定，給付戴○○「退休時薪津」3.3個月之退休金；另勞基法55條第1項第1款規定，給付戴○○「月平均工資」6個月的退休金。至於作為計算戴○○退休金之「退休時薪津」（適用修正海商法第76條規定計算退休金時）與「月平均工資」（適用勞基法第55條計算退休金時），應如何計算？即兩造不爭執應計入之薪資、航行津貼及固定加班費外，是否另應加計特別獎金一、特別獎金二、久任獎金及有給年休獎金等項目？兩造誠有爭執，然不論依戴○○所主張應列計全部項目後之船員法施行前之「退休時薪資」26萬2,608 元、依船員法施行後「月平均工資」12萬1,560元計算，依上開所論退休金基數，戴○○得領取退休金總計為160萬3,845元【計算式：（26萬2,608元×3.33）＋（12萬1,560元×6）＝160萬3,845元】。

5.兩造對於中鋼運通公司對於其員工之退休事項訂有退休金給付辦法，其實際計算戴○○之退休金時，係以優於其所定退休金給付辦法之標準計算，亦並未適用船員法第24條前段或退休金給付辦法第4條中斷年資等規定，而係將戴○○所有在船服務期間均累計計算服務年資，再依據船員法施行前、後分別計算，已給付戴○○退休金共計180萬1,866元等情，

均不爭執（不爭執事項㈦）。中鋼運通公司給付之退休金已優於上開依法律規定應給付之金額，並無短付退休金，戴○○請求中鋼運通公司給付短付差額，即無理由。

七、綜上所述，戴○○依勞基法第55條第2項及退休辦法，請求中鋼運通公司給付退休金差額291萬9,761元，及自105年9月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，不應准許。原審判命中鋼運通公司應給付戴○○19萬0,614元本息，並依職權為准、免假執行，自有未洽。中鋼運通公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院將之廢棄，並改判駁回戴○○在原審之訴；至於原審駁回戴○○其餘請求中鋼運公司給付退休金差額之訴，理由雖略有不同，但結論並無二致，仍應予以維持。戴○○就此部分指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

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，本件中鋼運通公司上訴為有理由、戴○○上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　周佳佩

法　官　張維君

以上正本證明與原本無異。

戴開明如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　12　　月　　30　　日

書記官　林秀珍

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表一：

編號	服務船名	職務	僱傭契約訂定日	僱傭契約截止日	上船日期	下船日期	天數
1	中鋼運通輪	木匠			86年1月14日	86年2月26日	44
2	中鋼運通輪	木匠			86年2月27日	86年4月27日	60
3	中鋼運通輪	水手長			86年4月28日	86年10月21日	177
4	中鋼求新輪	水手長			86年10月27日	86年11月21日	26
5	中鋼團隊輪	水手長			86年12月21日	88年2月26日	433
6	中鋼求新輪	水手長			88年4月14日	89年4月6日	88年6月22日以前：70日 88年6月23日以後：289日
7	運仁輪	水手長			89年4月17日	89年6月12日	57
8	通達輪	水手長			89年7月19日	90年6月9日	326
9	中鋼運盈輪	水手長			90年7月16日	91年8月13日	394
10	電昌一號輪	水手長			91年8月25日	92年8月1日	342
11	運勇輪	水手長			92年8月24日	93年8月10日	353
12	運智輪	水手長			93年8月16日	93年9月12日	28
13	中鋼求新輪	水手長			93年10月11日	94年8月13日	307
14	中鋼卓越輪	水手長			94年11月15日	95年7月29日	257
15	中鋼責任輪	水手長			95年11月2日	96年9月19日	322
16	中鋼企業輪	水手長			96年11月18日	97年8月11日	268
17	通達輪	水手長			97年9月11日	98年8月28日	352
18	通鴻輪	水手長	98年9月20日 僱傭契約證物編號：被證10	99年7月19日	98年9月20日	99年8月8日	323
19	中鋼責任輪	水手長	99年8月27日 僱傭契約證物編號：被證11	100年4月26日	99年8月29日	100年5月4日	249
20	通鴻輪	水手長	100 年5 月26日 僱傭契約證物編號：相證1	101 年3 月25日	100年6月6日	100年12月4日	182
21	中鋼正派輪	水手長	100年12月12日 僱傭契約證物編號：相證2	101年8月11日	101年1月4日	101年4月6日	94

（續上頁）

22	通祥輪	水手長	101年6月13日	102 年2月12日	101年6月25日	102年5月16日	326
			僱傭契約證物編號：相證3				
23	通安輪	水手長			102年9月6日	104年4月9日	581
24	中鋼探索輪	水手長	104年6月12日	105年4月11日	104年5月27日	105年5月15日	355
			僱傭契約證物編號：相證4				
25	105 年8 月4 日退休						全部總計：6,215日