臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上字第4號

上　訴　人　李台源
訴訟代理人　張名賢律師
　　黃羽駿律師
被上訴人　　中鋼運通股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　張秋波
訴訟代理人　黃欣欣律師
　　吳冠龍律師
　　尤中瑛律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國110年11月12日臺灣高雄地方法院110年度勞訴字第31號第一審判決提起上訴，本院於111年4月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國86年11月12日起受僱於被上訴人，於被上訴人所屬船舶分別擔任報務主任、航海實習（兼職水手）、幹練水手及船副，並於105年11月14日退休。兩造於上開期間之僱傭契約屬不定期僱傭契約，又上訴人並未選用勞退新制，其僱傭期間跨越船員法施行前及施行後之年資合計退休金基數為33.66。又上訴人退休前6個月平均工資應為新臺幣（下同）162,696元，則被上訴人應給付上訴人之退休金共計為5,476,347元（計算式：162,696元×33.66基數＝5,476,347元，小數點後四捨五入），惟被上訴人僅給付上訴人2,370,994元，尚不足3,105,353元，為此依修正前海商法第76條、勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款、第2項、民法第229條第1項、第233條第1項本文、第203

條等規定，訴請被上訴人給付退休金差額，並於原審聲明：被上訴人應給付上訴人3,105,353元，及自105年11月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。原審駁回上訴人全部請求，上訴人不服，提起上訴，於本院上訴聲明求為廢棄原判決，改判准如上開請求。

二、被上訴人則以：被上訴人係以散裝船運送工業原料及工業製造成品之航運公司，由具有工業原料或成品等運輸需求之公司與被上訴人締結運送契約後，被上訴人再依各該運送契約之內容進行航程之設計及船員之安排，航程目的地通常遠離臺灣本島，遠至日本、澳洲、巴西甚至加拿大等港口，以國際航線居多。上訴人自86年起陸續與被上訴人數度締結海員僱傭契約，直至最後一次僱傭契約自105年5月15日迄至105年11月10日離船終止，並於105年11月14日辦理退休。兩造間契約性質依據契約內容為斷，應為定期契約之性質，則依船員法第24條明確規定以3個月期間作為年資繼續認定之計算標準，故前後次之定期契約如有間隔超過3個月，年資自將中斷而無從併計。故上訴人於船員法施行前與施行後之年資基數併計，總計為3.295個基數，則無論上訴人就平均工資之細項如何計算，其所計得之金額均無可能逾越被上訴人已給付予之退休金數額2,370,994元，被上訴人既已履行退休金之給付義務，上訴人更為本件主張即屬無據等語置辯。答辯聲明：上訴駁回。。

三、兩造不爭執事項：

㈠上訴人自86年11月12日起，陸續擔任被上訴人所屬船舶之報務主任、航海實習生（兼職水手）、幹練水手及船副，並於105年11月14日退休。上訴人實際上船/下船之船名及起迄日期（西元年）如原判決附表二（下稱附表二）所示。

㈡被上訴人自86年11月13日起為上訴人投保勞工保險，並於105年11月14日辦理退保。

㈢上訴人退休日期為105年11月14日。

㈣上訴人於原判決附表一（下稱附表一）所示時間自被上訴人

實際領取「薪資、航行津貼、固定加班、特別獎金一、久任獎金、有給年休獎金、特別獎金二」項目之金額如該表所示。

㈤被上訴人已給付上訴人退休金2,370,994元。

四、本件論斷：

㈠兩造之勞動契約屬定期或不定期勞動契約？

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。依前述規定，二種以上法律就同一事項均有規定，且其規定內容不同，即應適用特別法，除非特別法規定有不足或未規定時，才有依普通法規定予以補充適用之餘地。因船員具有勞工身分，但勞工未必具有船員身分，立法者有鑑於船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。

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，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。

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，且交通部108年8月25日預告之船員法第12條修正草案明確說明：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（見原審卷一第111至113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，故航運公司確實可與船員簽署個別獨立定期僱傭契約，應屬明確。

4.查被上訴人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，此有被上訴人變更登記表可按（見原審卷一第15頁）；另被上訴人為履行其與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，而上訴人自86年11月12日起，迄105年11月14日退休為止，陸續於附表二所示之期間擔任被上訴人所屬船舶之幹練水手及木匠，航行區域為遠洋及國際，此有上訴人提出船員服務經歷證明書可按（見原審勞專調卷第73至79頁），顯然上訴人所提供之勞務為被上訴人有意繼續維持的經濟活動，而非勞基法第9

條之臨時性、短期性、季節性及特定性工作，然基於國際遠洋航運實務以及船員合理正常生活之需求，仍有允許航運公司與船員簽訂定期勞動契約之必要，業如前述；且依專家證人陳彥宏於本院109年度勞上字第41號給付退休金差額事件（下稱另案）審理時亦證稱：船員和岸上勞工最大的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60至63頁），及由交通部航港局歷來公告之船員僱傭契約均以定期僱傭契約為範本（見原審勞專調卷第211至217頁），均可見一斑。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。至上訴人雖以專家證人陳彥宏未曾實際服務於上訴人，所為證述無法推論被上訴人內部之實際運作情形云云，惟專家證人陳彥宏係另案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，上訴人以此彈劾專家證人陳彥宏之證明力，尚屬無據。

5.上訴人固以其下船僅填寫下船申請書，不曾填寫過離職下船申請書，且未結清勞、健保及取回船員證件；在岸候派期間，復須受被上訴人指派參與訓練，由被上訴人給予訓練補助金，如拒絕參加將影響上下船之調派，被上訴人並於該期間給予三節及生日禮金，且持續為上訴人投保勞、健保，且依被上訴人自99年4月1日起實施之船員異動管理要點（下稱系爭管理要點），倘拒絕調派達3次以上即生離保效果，足見上訴人在岸候派期間，仍受被上訴人指揮監督，僱傭關係仍然存在云云。經查：

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條業已明定。則被上訴人為使上訴人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，尚難逕認係基於上訴人任職於被上訴人之指揮監督關係。況上訴人具有參加與否之決定自由，此觀諸專家證人陳彥宏於另案證稱：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（見原審卷二第66頁、第73頁至74頁）。足見上訴人參加被上訴人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，被上訴人僅係基於協助的角色而給予補助，參加與否由上訴人自行決定，則被上訴人既未要求上訴人需提供上開勞務或得以進行懲處，所提供之補助亦非勞務之對價，本院自難僅以被上訴人訂有前揭補助辦法

給予船員教育訓練補助，遽認彼此間有何指揮監督關係存在。

⑵系爭管理要點第5.2點固規定「在派船前一律先以電話聯絡指派後，並通知各輪人事異動。電話聯繫指派而拒調者，由船務處列入紀錄。再經過第二、三次以郵件書面通知改派他船，仍置之不理者，視為三次拒調，即予『離保』（舊規定為『解僱』）」等語。然船員法第51條於88年6月23日立法理由第3點已載明「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」等語；而專家證人陳彥宏於另案證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，這是很常見的現象，船公司也不可以拒絕，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是經常有事情，有些船員想擔任公務人員，想去海巡署跑船，在考試的前後要派船員上船，船員就會想盡一切辦法不上船，或有些船員認為岸上有其他更好的機會，或者要轉業到其他公司試試看，就會向船公司拒絕，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（見原審卷二第65至69頁）。再參以被上訴人所提徵詢船員上船意願紀錄表，確有船員以陪妻子待產或照顧小孩課業等家庭因素、植牙及身體不適、整修房屋等不同理由表示無法上船（見原審卷一第41至44頁）等，亦堪認船員下船之後，航運公司對於船員即無指揮監督之權限。故上開規定所稱三次拒調即予解僱、離保及辦理離職手續等語，應僅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，日後不會再徵詢其上船意願，而與其等之定期僱傭契約是否結束無關，此由雙方如尚存有僱傭關係，船公司即得直接指派船員上船，並無再三徵詢之必要，而船員亦無

拒絕之餘地亦可反推甚明。

⑶另被上訴人雖有在上訴人上岸期間為其投保勞、健保，然勞工保險、全民健康保險目的在於避免不測之風險造成勞工生活難以負擔，然此與雙方間之勞務契約關係，屬不同之法律關係，被上訴人為無僱傭關係之勞工續保勞、健保，亦可能係基於維持雙方長遠合作關係、建立企業形象所為，尚無從憑此反認兩造間即有僱傭關係存在。又上訴人在岸期間，被上訴人給付除佳節、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，並無其他薪資、航行津貼或固定加班費等具工資性質之給付，而上訴人下船期間亦無繼續提供勞務，均足證船員與雇主於在岸期間確實未存在僱傭關係。至上訴人另以其退休時，被上訴人將其在船服務年資均予併計給與退休金，足見其任職期間未曾離職云云，然依船員法第24條前段之規定，船員之定期契約如係於屆滿超過三個月後始訂定新約，本無須將前後工作年資併計，而上訴人歷次僱傭期間業如附表二所所示，上訴人既未舉證證明兩造就其在岸期間，另有延續前次定期僱傭契約之合意，則其於定期僱傭契約期滿下船後，該次之定期僱傭即已期滿結束，縱被上訴人仍將其先前歷次在船期間併計給付退休金，應僅係基於照顧船員退休生活之善意，而為優於勞基法之計算及給付，尚不得憑此逕認兩造即已成立不定期僱傭關係。

6.綜上，被上訴人僱用上訴人於如附表二之特定航次擔任報務主任、水手及船副，依船員法第13條規定及交通部航港局歷來公告之範本定期僱傭契約，自得訂立定期契約，故兩造所簽訂之定期僱傭契約自屬合法有效，此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，且符合我國國際航運實務之習慣。上訴人主張兩造間簽訂之僱傭契約應為不定期契約云云，並無可採。

㈡被上訴人有無短付上訴人退休金？

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，依勞動基準法第55條規定計算，船員法第53條第1、2項定有明文。本件上訴人係選擇適用勞退退舊制乙節，業為兩造所不爭執，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，自應區分於88年6月23日船員法施行前、後之年資，而分別適用船員法第51條第4項及勞基法第55條規定計算之，先此敘明。

2.就上訴人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項即依該法施行前之海商法（即88年7月14日海商法修正前之規定，下稱舊海商法）規定計算退休金給與基準。又舊海商法關於船員退休金之給付，依該法第76條規定「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」等語，查上訴人為為41年生，於105年11月14日退休時已年滿64歲，此有勞工退休金給付通知書可按（見原審卷一第443頁），而其於船員法施行前之工作年資為558日（見原審卷一第495頁），相當於1.53，依舊海商法有關船員每服務1年給與1.5個基數之標準，為2.295個基數，即被上訴人應給付其2.295個月退休時薪津之退休金。

3.次就上訴人於船員法施行後之工作年資，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。而按勞工退休金之給付標準，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，勞基法第55條第1項第1款定有明文。又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，船員法第24條第1項前段亦有明定。查上訴人歷次定期上下船之時間如附表二所示，其中編號19之定期僱傭期間，上訴人係於104年11月5日下船，依船員法第23條規定，該次定期僱傭契約應於同年11月7日終止，然上訴人係遲至105年5月15日始重新登船，另與被上訴人成立新約，前後契約中斷已逾3個月，依前開規定，中斷前之年資即不得合併計算，是上訴人之工作年資應自105年5月15日重新起算，迄於同年11月10日止計180日，故其退休基數為1，即被上訴人應給付其1個月月平均工資之退休金。

4.至於上訴人之月平均工資應如何計算？是否應包括附表一所示之特別獎金㈠、特別獎金㈡、久任獎金、有給年休獎金？茲分述如下：

⑴特別獎金㈠部分：

按所謂「薪資」指船員於正常工作時間內所獲得之報酬，「津貼」則指船員薪資以外之航行補貼、固定加班費及其他名義之經常性給付；而所謂「特別獎金」，包括特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因雇用人營運上獲利而發給之獎金，船員法第2條第12款至第15款分別定有明文。而船員法第2條第13款所稱其他名義之經常性給付，不包括船員法第2條第15款之特別獎金，亦為船員法施行細則第3條第1款所明定。又上訴人所領取之特別獎金㈠，係其因特別工作而獲得之報酬、非固定加班費等名目之給付，此有卷附被上訴人

船員待遇支給要點可參（見原審勞專調卷第263頁）。上訴人所領取之特別獎金㈠係屬「非經常性獎金」，自不屬於勞基法所稱之「工資」。

⑵特別獎金㈡部分：

上訴人領取之特別獎金㈡，係被上訴人為激勵所屬船隊船員提昇服務品質，維持船舶安全及高效能運轉，於公司獲有盈餘時，自盈餘中抽取部分作為船員在工安、環保、效率、節能、安全等方面之獎勵金，若無盈餘即無獎金，為非經常性之給與乙節，亦有被上訴人特別獎金㈡管理辦法在卷可佐（見原審勞專調卷第267頁）。則上開特別獎金㈡既係屬於被上訴人自盈餘中抽取之獎勵金，亦不屬於勞基法所稱之「工資」範圍。

⑶久任獎金部分：

上訴人所領取之久任獎金，係在被上訴人船上服務每累計滿10個月（304天），其合約期間考核平均成績在70分以上者，即加給一個久任基數，職務晉升時久任基數應予歸零重新起算乙節，有前揭被上訴人船員待遇支給要點在卷可稽。則此部分獎金亦非屬於船員於正常工作時間內所獲得報酬，不屬於勞基法所稱之「工資」範圍。

⑷有給年休獎金部分：

按船員在船上服務滿1年，雇主應給予有給年休30天。未滿1年者，按其服務月數比例計之。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條第1項、第2項後段分別定明文。又被上訴人所發給之有給年休獎金，係被上訴人船員在船服務滿1年給與30天之有給年休獎金，不滿1年按比例計算，於下船時一次發給乙節，有前揭被上訴人船員待遇支給要點可佐。經核船員法上開年休制度之規定，與106年6月16日修正前之勞基法施行細則第24條第3款規定（即現行勞基法第38條第4項規定）之規範方式

或實質內容均相同，自應做相同之處理。而勞基法第38條第4項前段之特休未休工資乃雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，且每年年度終結時未休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，自難認為勞基法第2條第3款所稱其他任何名義之經常性給與（最高法院103年度台上字第1659號判決意旨參照），則船員所領取之有給年休獎金，既係因船員於下船時尚有年休未休畢之情形，要求雇主應發給薪津，此一雇主之給付實質上乃屬為評價船員無法行使休假權利所為相應之補償，並非船員於年度內繼續工作之對價，亦不具備經常性，當非屬於船員法所稱包括薪資及津貼之「薪津」範圍，亦不屬於勞基法所稱之「工資」範圍。

5.被上訴人訂定之船員退休辦法第4條第1、2項關於退休金基數之規定，與舊海商法第76條、勞基法第55條之規定相當，而第5項第2、3款規定「…在船服務年資，依實際任職日及卸職日逐段累計天數，每年以365天計」、「離職及解僱超過三個月未另簽訂僱傭契約之船員或已領取本公司退休金或辭退金之船員，獲公司重行僱用時，其之前在本公司之服務年資不予併計」（見原審卷一第406至258頁），則亦與前述船員法第24條、勞基法第55條之規定相符。又上訴人所領取如附表一所示特別獎金㈠、特別獎金㈡、久任獎金、有給年休獎金，均不應列入月平均工資計算，業如上述，而上訴人係於105年11月14日日退休，以其當月已受領之薪資26,689元（13,785元+6,759元+6,145元＝26,689元）比例計算，其當月薪津應為57,191元（26,689元÷14日x30日＝57,191元，小數點以下四捨五入）；105年6至10月每月薪資為81,180元（41,930元+20,560元+18690元＝81,180元），則退休前6個月平均工資則為77,182元【（57,191元+81,180元x5）/6＝77,182

元】，是被上訴人依舊海商法第76條、勞基法第55條第1項第1款規定，所應給付上訴人之退休金應為208,435元【（57,191元x2.295）+（77,182x1）＝208,435元，小數點以下四捨五入），然本件被上訴人業已給付上訴人退休金2,370,994元完畢乙節，亦為兩造所不爭執。則被上訴人給付總額既已優於上開依法律規定應給付之金額，自無短付退休金之情事，上訴人請求被上訴人給付短付差額，即無理由。

五、綜上所述，上訴人依兩造間之僱傭關係，請求被上訴人給付退休金差額3,105,353元及自105年11月14日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並無理由。從而，原審為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予以維持。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

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、據上論結，本件上訴無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　11　　日

勞動法庭

審判長法　官 蘇姿月

法　官 郭宜芳

法　官 謝雨真

以上正本證明與原本無異。

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　　5　　月　　11　　日

書記官 陳勃諺

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。