

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第6號

原告 林佳鴻
訴訟代理人 林亮宇律師
複代理人 王雲玉律師
被告 台灣燃油股份有限公司

法定代理人 林宏年

訴訟代理人 陳君聖律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年7月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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。本件原告起訴原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）1,384,185元，及自臺中法院郵局第598號存證信函送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應提繳8,406元，及自臺中法院郵局第598號存證信函送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。嗣於民國112年6月21日具狀變更聲明為：(一)被告應給付原告7,070,910元，及其中1,384,185元自110年3月18日起，其中4,319,654元自111年10月15日起，其餘金額（1,367,071元）自民事辯論意旨（二）狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應提繳22,338元，及其中8,406元自110年3月18日起，其餘金額（13,932元）自111年10

01 月15日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
02 息，至原告之勞退專戶（見本院卷(四)第91至92頁），核屬擴
03 張應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

04 貳、實體方面：

05 一、原告主張：原告受僱於被告，自109年5月25日起擔任被告公
06 司臺鴻輪船長，在臺中港港區為益州海岸股份有限公司（下
07 稱益州公司）指定之船舶進行加油作業。嗣原告於109年10
08 月20日在臺中港104號碼頭為他船實施加油作業時，自6公尺
09 高之鐵梯跌落至臺鴻輪甲板上（下稱系爭事故），受有頭部
10 外傷合併腦震盪、外傷性第6/7節頸椎椎間盤突出、外傷性
11 第T6-T10節胸椎椎間盤突出、腰椎挫傷等傷害（下稱系爭傷
12 害）。然被告除未依船員法第36條規定與原告約定固定加班
13 費外，更使原告每月加班超過100小時，除短少給付加班費
14 1,488,883元外，於原告醫療期間亦未給付全額之原領工
15 資，並自109年6月起就原告之勞工保險有高薪低報情事，而
16 未足額提繳勞工退休金，致原告受有損害。爰依勞動基準法
17 （下稱勞基法）第24條、第59條第2款、勞工退休金條例
18 （下稱勞退條例）第6條第1項、第31條第1項規定提起本件
19 訴訟等語，並聲明：如前述變更後聲明，並願供擔保，請准
20 宣告假執行。

21 二、被告則以：原告擔任被告公司臺鴻輪船長，就事務之處理具
22 有獨立性，原告與被告間屬委任關係，不具有勞工與雇主間
23 之從屬性，本件不適用勞動事件法及勞基法之規定，應優先
24 適用雙方之約定及船員法等規定。又原告因自己故意、重大
25 過失及不守紀律而受傷，非屬職業傷病，自無工資補償請求
26 權。且所謂薪津，包括薪資及津貼；薪資係指船員於正常工
27 作時間內所獲得之報酬，津貼則為船員薪資以外之航行補
28 貼、固定加班費及其他名義之經常性給付。被告自109年10
29 月20日起按月給付薪資70,000元、航行津貼35,690元及固定
30 加班費31,110元，合計136,800元；至於工作作業獎金、自
31 領獎金、攔油索獎金等因屬特別獎金，而伙食費非屬其他名

01 義之經常性給付，皆非船員法第26條、第43條所指薪津，原
02 告請求給付無理由，其據此另請求補提繳勞工退休金亦無理
03 由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

04 三、兩造不爭執之事實：

05 (一)原告自109年5月25日起擔任被告公司臺鴻輪船長，為益州公
06 司指定之船舶進行加油作業。

07 (二)原告於109年10月20日作業時自高處墜落而受傷害，現因傷
08 病假在家休養。

09 (三)被告分別於109年5月29日、6月30日、7月31日、8月31日、9
10 月30日、10月30日匯款88,101元、108,756元、108,541元、
11 117,368元、125,913元、125,913元予原告；又於109年11
12 月、12月分別匯款125,913元，110年1月起迄今每月匯款12
13 5,670元予原告。

14 四、得心證之理由：

15 (一)雙方契約關係為勞動契約或委任契約？

16 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，
17 應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用。」中央法
18 規標準法第16條定有明文，此即「特別法優於普通法」原
19 則。然依上開規定，普通法與特別法關係之成立，必須二種
20 以上法律就同一事項均有規定，且其規定內容不同，始有比
21 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
22 法與特別法關係，但特別法規定如有不足或未規定時，仍應
23 依普通法規定予以補充適用。次按「為規定勞動條件最低標
24 準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
25 特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與
26 勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」勞基
27 法第1條定有明文。惟為保障船員權益，維護船員身心健康，
28 加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展等，於88
29 年6月23日制定公布船員法，針對船員之資格、船員僱用、
30 勞動條件，與福利包括薪津、傷病、撫卹、退休及保險等勞
31 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. 次按勞動契約與委任契約均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的，均具勞務供給之性質，然在勞動契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；而委任則以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段。兩者之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。是提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，縱其部分職務具有獨立性，仍應認定屬勞雇關係。

3. 經查，船員法第2條第5、6款明確規定「船員：指船長及海員。船長：指受雇用人僱用，主管船舶一切事務之人員」，可見船長雖有主管船舶一切事務之權限，然船員法仍將船長定性為僱傭契約之受僱人，而非委任契約之受任人。又兩造簽訂船員定期僱傭契約，被告指派原告擔任船長以提供勞務，被告給付薪資、津貼及加班費等工資，原告須受被告之指揮監督，此有船員定期僱傭契約在卷可佐（見本院卷(一)第191至193頁）。又原告不負擔公司經營盈虧，非為自己之營業勞動，船舶加油之執行亦需仰賴公司業務部門、管理部門及其他海員之協助，彼此間居於分工合作狀態，從屬於被告公司之組織體系，具經濟、組織從屬性。雖原告相對於其他海員擁有一定程度之決策權與管理權，但係基於船舶在海上航行，海象變幻不定之特殊情況所致，始會賦予船長一定之權限，尚無從以此遽認兩造間之勞務關係屬於委任契約。從而，兩造間具有人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性，而屬勞動契約，堪以認定。被告辯稱系爭契約屬委任契

約之性質，自非可採。

4.又本院既已認定兩造間屬勞動契約，則本件應有勞動事件法之適用，併予敘明。

(二)原告請求被告給付加班費1,488,883元，有無理由？

1.船員屬國際性航運事業之一環，為與國際接軌，船員法參考2006年海事勞工公約（MLC 2006）、船員帶薪年休假公約等國際海事勞工相關公約，納入船員報酬、工作時間、休假、傷病患之醫療補助等規定。而船員法就船員之勞動條件與福利，於第4章有所規定，則就船員之勞動條件與福利規定，當應優先適用船員法之規定。

2.僱傭契約得約定船員之加班費數額按照船員之平日每小時薪資標準計算，列為固定加班費發給船員，但計算時數，每月至少應等於85工作小時；「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36條、第2條第12、13及15款分別定有明文。故原告將不屬「薪資」之工作作業獎金、自領獎金、攔油索獎金、伙食費、航行津貼、固定加班費，併入加班費之計算，於法即有不合，且船員法並無類如勞基法第24條之延長工時加給規定，原告將加班2小時部分，以加給1/3方式計算加班費，就其餘加班部分，以加給2/3方式計算加班費（見本院卷(四)第97至98頁），亦於法不合，是自難以原告之計算，逕認被告有加班費給付不足之情形。

3.兩造簽訂之「船員定期僱傭契約」，其上約定有薪資、津貼、伙食費、固定加班費，並約定「原告每週工作總時數超過44小時者，視為加班，由被告給與加班費，加班費數額按照船員之平日每小時薪資標準計算，列為固定加班費發給原告，但計算時數，每月至少應等於85工作小時」（見本院卷(一)第191頁），上開約定合於前揭船員法之規定。而約定固

01 定加班費31,110元之數額（見本院卷(一)第195頁），換算每
02 小時為366元（計算式： $31,110 \div 85 = 366$ ），相較於參照原
03 告每月薪資70,000元，依船員法按船員平日每小時「薪資」
04 標準計算之規定，計算所得之固定加班費每小時為292元
05 （計算式： $70,000 \div 240 = 292$ ，小數點以下四捨五入），亦
06 較高，是堪認被告關於固定加班費之給付，並無不足，則原
07 告向被告請求給付109年5月至10月之固定加班費，當屬於法
08 無據。

09 4.按船員每小時加班費最低標準，以船員實際月薪資整除船員
10 每月正常工作時間總時數計算之，船員薪資岸薪及加班費最
11 低標準第5條定有明文。如船員依船員法第32條及第34條規
12 定計算每月實際加班時數超過85小時，應另依船員薪資岸薪
13 及加班費最低標準第5條規定計算加班費（交通部航港局106
14 年1月23日航員字第1060050634號函釋參照）。然當事人主
15 張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法
16 第277條亦有明定。原告主張其每月加班超過85小時乙節，
17 為被告所否認，且與臺鴻輪之加油航程記錄（見本院卷(一)第
18 457至477頁）及航海記事簿（見本院卷(一)之一第11至208
19 頁）所載時數不符。原告另提出船員休息時間記錄表（見本
20 院卷(二)第113至114頁），證明其每日工作13小時，每月工作
21 30日，惟記錄表之真正亦為被告所否認，且所示日期（例
22 如：9月31日、10月20日）與事實已屬有間，自難遽信為
23 真。此外，原告復未能提出其他積極證據以實其說，依前揭
24 舉證責任分配之原則，自應認原告此部分加班費之請求為不
25 足採。

26 (三)原告請求被告給付原領工資補償差額5,582,027元，有無理
27 由？

28 1.按船員於服務期間內受傷或患病者，由雇用人負擔醫療費
29 用。但因酗酒、重大過失或不守紀律所致之非職業傷病者，
30 不在此限；雇用人負擔醫療費用之期間內，仍應支給原薪
31 津，船員法第41條、第43條分別定有明文。其立法理由為：

01 「一、參照海商法第70條及勞動基準法第59條第2款立法例
02 訂定。二、明定雇用人負擔醫療費用之期間內仍須支薪津給
03 船員。三、雇用人已依本條規定支給醫療費用期間之薪津
04 時，船員不得再依勞動基準法第59條第2款請求給付工資補
05 償。…」。

06 2.勞基法對職業災害並無定義，依該法第1條規定，自得參酌
07 其他法律之規定，而依勞工安全衛生法第2條第4項規定，係
08 謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、
09 氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞
10 工疾病、傷害、殘廢或死亡。準此，勞基法第59條所稱之職
11 業傷害，當指上述雇主提供工作場所之安全與衛生設備等職
12 業上原因所致勞工之傷害而言（最高法院78年度台上字第37
13 1號判決意旨參照）。舉凡因就業場所存在之物質引起或作業
14 活動引起或其他職業上引起之疾病、傷害、殘廢、死亡均為
15 職業災害。且不以勞工於執行業務時所生災害為限，亦應包
16 括勞工準備提出勞務之際所受災害。本件原告主張其於109
17 年10月20日進行船舶加油作業時，自高處墜落發生系爭事
18 故，致受有系爭傷害等事實，業據其提出診斷證明書為證
19 （見本院卷(一)第41至55頁），並有工作場所發生重傷職業災
20 害檢查報告表足參，堪認原告主張其在受僱船舶內自高處墜
21 落而受有系爭傷害之事實，應為可採。原告於執行勞動業務
22 時受傷，且其受傷與業務間具有相當因果關係存在，本件原
23 告所受系爭傷害，核屬職業災害。

24 3.被告雖辯稱：系爭事故係原告不守紀律或重大過失所致，非
25 屬職業傷病云云。惟查勞基法第59條之補償規定，係為保障
26 勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性
27 質上非屬損害賠償。且按職業災害補償乃對受到「與工作有
28 關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及
29 勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷
30 入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有
31 故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其

家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利。本件原告為船員，不論依船員法或勞基法，在其治療終止前，雇主即被告均應支給原薪津。準此，被告就原告所受職業傷害無論有無過失，均應負補償責任；另原告縱使與有過失，亦無礙原告之職業災害補償請求權，是被告上開所辯，均非可採。

4. 至於作為計算原告工資補償之「薪津」，應如何計算？亦即除兩造不爭執應計入之薪資、航行津貼及固定加班費外，是否應計入原告如附表7所示之工作作業獎金、自領獎金、攔油索獎金及伙食費？經查：

(1) 參諸船員法第43條之立法理由：「本條所稱薪津係指第24條中薪資與津貼之總和，不包括特別獎金。因為特別獎金係船員在船上因臨時性之工作，如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定或為部分國家港口之特別規定所做額外工作所得之報酬或加班費。其非屬經常性之給付，且因船型、航線、停泊港口而異，無一定標準，計算不易，故不交給特別獎金」。是依船員法第43條規定，雇用人負擔醫療費用之期間內，仍應支給原薪津，顯見並無特別獎金之納入。

(2) 原告所領取之工作作業獎金、自領獎金、攔油索獎金部分，屬原告因特別工作而獲得之報酬：

① 工作作業獎金部分：有關原告領取之工作作業獎金，係被告就臺鴻輪進行駁油作業時，若有每日加油作業第2艘船以上時，即給付每人每船150元之獎金。因該獎金係依實際每日加油作業第2艘船以上計算發給船員，係偶有臨時性工作之獎金，乃屬船員法所稱之特別獎金。

② 自領獎金部分：有關原告領取之自領獎金，係船長自行承擔航行於強制引水區域之安全性之特別工作而獲得之

01 報酬，而屬船員法所稱之特別獎金。

02 ③攔油索獎金部分：為避免污染港區水域，船舶加油時，
03 應圍設攔油索或攔阻油污設施（商港港務管理規則第37
04 條參照）。有關原告領取之攔油索獎金，係船舶進行駁
05 油作業時未申請使用拖船公司拖放攔油索，而由船員自
06 行從事佈放攔油索之特別工作獎金，亦屬船員法所稱之
07 特別獎金。

08 ④原告所領取之工作作業獎金、自領獎金、攔油索獎金既
09 然屬於船員法第2條第15款所稱之特別獎金，業經船員
10 法施行細則第3條第1款明定不屬於船員法第2條第13款
11 所定之「津貼」，自亦不屬於同條第14款所稱包括薪資
12 與津貼之「薪津」。

13 (3)伙食費部分：依船員法施行細則第3條第8款規定，伙食費
14 非屬船員法第2條第13款所稱其他名義之經常性給付，依
15 原告主張此項給付為伙食費，自非屬船員法所定義之薪資
16 或津貼，不應列入工資補償範圍。

17 (4)應附帶一提者，依勞基法第2條第3款前段規定，所謂工資
18 乃勞工因工作而獲得之報酬，是工資應視是否屬勞工因提
19 供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務
20 對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為
21 工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標
22 準（最高法院106年度台上字第2679號、106年度台上字第
23 1215號判決意旨參照）。故在探討雇主某項給付是否具有
24 工資性質時，主要仍應著眼於該給付是否係用以評價勞工
25 所提出之勞務給付，亦即是否具有勞務對價性，至於經常
26 性之要件，僅具有輔助判斷之性質，如果不具有勞務對價
27 性之給付，縱使雇主定期地持續給付，均不足以評價為工
28 資之性質。尤其在已經有法律明文規定不具有工資之性質
29 者，例如本件之工作作業獎金、自領獎金、攔油索獎金及
30 伙食費等給付，如果給付之項目及內容均與法律規定之項
31 目相同，法院自應尊重立法者之價值取捨，不宜再逕行認

01 定屬工資之範圍，亦無從再依勞動事件法第37條規定推定
02 為工資。故原告主張：如附表7所示之工作作業獎金、自
03 領獎金、攔油索獎金及伙食費，均應列入「薪津」計算云
04 云，為無理由，應不足採。

05 (5)綜上，原告所領取之工作作業獎金、自領獎金、攔油索獎
06 金及伙食費，均不應列入計算原告工資補償之「薪津」，
07 則原告之薪津應為每月136,800元（計算式：薪資70,000
08 元＋航行津貼35,690元＋固定加班費31,110元＝136,800
09 元）。又原告不否認已自被告領取109年10月至112年5月
10 之薪津，然因須扣除勞健保費用及所得稅，通常匯入薪資
11 帳戶內之金額較實際領取之金額為少，亦有兩造不爭執之
12 薪資補償表可稽（見本院卷(四)第137至138頁），故被告抗
13 辯其已按上開標準給付原告109年10月至112年5月之薪津
14 合計4,207,262元，並無短少等語，即屬可採。原告請求
15 被告給付原領工資補償差額5,582,027元，為無理由。

16 (四)原告請求被告提繳勞工退休金差額22,338元，有無理由？

17 按船員之報酬包含薪津及特別獎金，船員法第26條第1項定
18 有明文。其立法理由為：「航運事業涉及國際事務，其業務
19 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
20 質與陸上工作差異很大，具離家性、海上航行危險性及航行
21 輪班等特性，故國際上對船員之報酬除薪資外，多以航行津
22 貼、固定加班費予以補償，且船上偶有臨時性之工作如原屬
23 碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口
24 之特殊規定所產生之額外工作，均以特別獎金方式發給，故
25 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
26 酬內涵及國際慣例，明定船員報酬結構。」關於薪資、津貼
27 及特別獎金之定義，在船員法第2條第12、13及15款已有明
28 定，船員法施行細則第3條復明定非經常性給與項目，將特
29 別獎金及伙食費排除於經常性給付之範圍外，基於船員法重
30 視兼顧船員權益保障及避免造成雇主過度負擔，特別獎金及
31 伙食費不具有給付經常性之特殊性質，自非屬勞基法所定義

01 之工資。故而工作作業獎金、自領獎金、攔油索獎金及伙食
02 費自不在雇主應為勞工提繳每月工資百分之6的範圍內，原
03 告主張應予計入，請求被告補為提撥差額，不應准許。

04 五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第59條第2款規定，請求
05 被告給付7,070,910元本息；另依勞退條例第6條第1項、第3
06 1條第1項規定，請求被告提繳22,338元本息至原告之勞退專
07 戶，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假
08 執行之聲請即失所附麗，一併駁回之。

09 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 112 年 9 月 1 日
11 勞動法庭 法官 董惠平

12 正本係照原本作成。

13 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。如
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 112 年 9 月 1 日
16 書記官 劉雅玲