

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

112年度訴字第770號

113年1月25日辯論終結

原告 中鋼運通股份有限公司

代表人 張秋波（董事長）

訴訟代理人 尤中瑛 律師

複代理人 郭敏慧 律師

訴訟代理人 陳文靜 律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真（局長）

訴訟代理人 王貞惠

高雅慧

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國112年3月7日勞動法訴一字第1110021774號訴願決定，提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院以112年度簡字第57號行政訴訟裁定移送前來，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告中鋼運通股份有限公司所屬勞工蔡洋銘等9人(下稱蔡君等9人，詳如附表)於民國110年5月至7月期間之工資已有變動，惟原告未於同年8月底前為蔡君等9人覈實申報調整勞工退休金(下稱勞退金)月提繳工資，違反勞工退休金條例(下稱勞退條例)第15條第2項規定。案經被告勞動部勞工保險局查證屬實，依同條例第52條及第53條之1規定，以111年6月13日保退三字第11160056652號裁處書(下稱原處

01 分)，處原告罰鍰新臺幣（下同）5千元，並公布原告名稱及
02 負責人姓名等資訊。原告不服，提起訴願。經勞動部以112
03 年3月7日勞動法訴一字第1110021774號訴願決定書駁回其訴
04 願，原告仍不服，向臺灣臺北地方法院（下稱北院）提起行
05 政訴訟，經該院以112年度簡字第57號行政訴訟裁定移送前
06 來。

07 二、原告起訴主張及聲明：

08 (一)原處分未說明其認定為工資範圍之項目與計算方式，違反行
09 政程序法第96條：關於蔡君等9人之工資總額究係如何計
10 得，影響到平均工資之計算，也影響到當月依法應申報之月
11 提繳工資級距之認定，屬原處分之重要認定基礎，被告自應
12 於處分理由中明白揭示。惟綜觀原處分暨所附「未覈實申報
13 調整明細表」，僅記載各月份之工資總額，未見被告就蔡君
14 等9人於各年度月份之工資總額究係如何計得乙事加以說
15 明，自難使原告得以瞭解行政機關作成行政處分之事實認定
16 及裁量之斟酌等因素，無從判斷行政處分是否合法妥當，有
17 處分不備理由之違法瑕疵。

18 (二)船員法為勞動基準法(下稱勞基法)之特別法，應優先適用：

19 1.從船員法立法紀錄，可知立法者於船員法立法之初，即認
20 船員工作性質及環境有別於陸上勞工，故另定船員法，以
21 優先於勞基法適用，亦即船員法係屬勞基法之特別法，勞
22 動部104年1月9日勞動條3字第1030034867號函釋亦同此
23 旨。據此，針對船員法已有特別明訂之法律概念與項目，
24 船員法當優先於勞基法以為適用。

25 2.船員法第26條立法理由已明白表示船員在船上工作性質與
26 陸上工作差異很大，且船員之報酬結構與勞基法所定工資
27 結構不同，為顧及船員工作之特殊性，方另設船員報酬結
28 構之相關規定；而特別獎金之項目，係在航行津貼、固定
29 加班費之外，另行就船員可能但未必會額外產生之工作所
30 發給之給付項目。是船員法基於國際慣例、航運事業及船
31 員工作之特殊性等因素，業已明文將船員之報酬結構分為

01 薪資、津貼（二者合稱為「薪津」）及特別獎金。又船員
02 法施行細則第3條第1款規定亦明文將特別獎金排除於「經
03 常性給付」之範圍外；亦即，特別獎金並不具有給付經常
04 性之工資性質，非屬勞基法所定義之工資。

05 3.有鑑於船員法已將船員獲取之各項給付進行逐項細分，故
06 勞退條例第3條所定適用勞基法之「工資」或「平均工
07 資」等概念，在船員法內並無完全相同之法律概念，自應
08 藉由觀察比對立法設計之類似性，以進行同類概念之解
09 讀。勞基法對於勞工加班費、職災補償等給付之計算基
10 礎，均以「工資」為中心，而該等給付項目於船員法上，
11 則係以船員之「薪津(薪資及津貼)」作為計算基礎（全然
12 未包含特別獎金），由此足見勞基法之工資，實際上即係
13 對應於船員法之「薪資」及「津貼」。另觀諸船員法第43
14 條至第46條立法理由，可知船員之報酬待遇通常甚高，船
15 員僅薪資乙項，即等於或高於陸上類似工作之待遇，遑論
16 再加上津貼及特別獎金。正因如此，船員法在將船員之報
17 酬結構拆分為薪資、津貼及特別獎金後，對於各項給付之
18 計算基礎，立法者除考量船員權益之保障外，並會考量避
19 免對雇主造成過度之負擔，從而明文限縮相關給付之計算
20 基礎(非以相當於勞基法工資之薪津，而只以薪資作為計
21 算基礎)，然並不影響「勞基法上之工資，係對應於船員
22 法上之薪津」之認定。是特別獎金非屬勞基法之工資，此
23 於法律規範體系上，應至為明確。

24 (三)被告錯誤理解船員法、勞基法及勞退條例間之適用關係：

25 1.船員法第53條僅規定船員退休金事項適用勞退條例之「退
26 休金制度」，即僅適用勞退條例所定由雇主按月將船員之
27 勞退金提繳至船員個人帳戶之「制度」一節而已，並未規
28 定船員退休應適用「勞退條例」。故有關適用勞退新制之
29 船員，其月提繳額度如何計算，仍應回歸、依照船員法第
30 2條第12款至第14款、第16款至第17款辦理，排除船員法
31 第2條第15款之特別獎金。

01 2.退步言之，縱認船員法第53條所謂「適用勞退條例之退休
02 金制度」等同於「適用勞退條例」，由於船員法為勞基法
03 之特別法，有關船員之月提繳金額計算，亦應優先船員法
04 之規定：船員法為勞基法之特別法，已如前述，而船員法
05 針對勞退條例第3條所列之勞基法上「勞工、雇主、事業
06 單位、勞動契約、工資及平均工資」等項目均有特別規
07 定，船員法第26條立法理由亦明確指出：船員報酬結構與
08 勞基法所定工資結構不同，因而有於船員法中明定船員報
09 酬結構之必要，交通部104年1月28日交航(一)字第10498000
10 09號函更清楚指出：「六、另服務於本國籍船舶之我國船
11 員，視為本國籍勞工，鑒於船員法為特別法優先適用於普
12 通法，爰船員報酬、休息時間、工作時間等勞動條件與福
13 利異於勞動基準法時，優先適用船員法。」故有關船員退
14 休金之月提繳額度，自應優先適用船員法之定義。

15 3.況從經驗法則與歷史解釋之角度可知，過往之船員退休金
16 制度，均係以「薪津」或「薪資」為基礎計算，而從未將
17 所謂「特別獎金」列入：有關船員退休金制度，於舊海商
18 法時期（51年7月26日至88年6月23日），其退休金計算基
19 礎為「薪津」，即薪資加計津貼（舊海商法第76條、第55
20 條第6款），並未將「薪資與津貼」以外之項目列入計
21 算；於船員退休儲金制度時期（88年6月23日至100年6月9
22 日），係由船公司與船員按照每月「薪資」之20%共同提
23 撥至各該船員之退休儲金專戶（88年6月23日制定之船員
24 法第53條第1項、船員退休儲金專戶存儲管理辦法第3條）
25 ，其性質上類似於現行的勞退新制。於此制度，提撥基礎
26 為「薪資」，亦未將「特別獎金」列入提繳基礎中；於勞
27 退新、舊制分流時期（100年6月9日至今），船員得選擇
28 適用勞退新制或勞退舊制。是船員退休金制度歷經近50年
29 期間，均係以船員之薪資、薪津為基礎計算，而從未將
30 「特別獎金」列入退休金之計算基礎中，原處分無視船員

01 退休制度之特殊性，而將特別獎金列入勞退新制月提繳額
02 度之列，顯係違背歷史解釋。

- 03 4.退萬步言，縱使船員之新制退休金亦適用勞基法工資之概
04 念，然而特別獎金於解釋上亦不該當勞基法所定工資之概
05 念，於計算船員按月應提繳之「勞基法上之工資」時，亦
06 應予以排除：特別獎金之制定乃是考量在船上工作性質
07 「具離家性、海上航行危險性及航行輪班」等特性，而
08 「船上偶有臨時性之工作」，故以特別獎金之方式予以鼓
09 勵與補償船員，非屬於勞基法下之工資，此參船員法第2
10 條第15款、船員法施行細則第3條第1款、原告之船員待遇
11 支給要點第4.1點、船員法第26條制定理由及交通部航港
12 局110年6月24日航員字第1101910415號函自明。

13 (四)特別獎金(一)非屬勞基法上之工資：

- 14 1.基於海上工作之特殊性，偶有零碎之臨時性工作，例如原
15 屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板或固定及部分國家
16 港口特殊規定所產生之額外工作，船員法參考國際慣例，
17 將上開船員或從事臨時工作之報酬，或非固定加班費、年
18 終獎金、雇用人營運上獲利而發給之獎金等，一起評估列
19 入「特別獎金」項目內，個別項目之金額隨著當月份臨時
20 性需求而有所消長。換言之，即使原告未命船員為臨時性
21 工作，原告依然會給付特別獎金(一)，顯無「勞務對價
22 性」，法律上本無將特別獎金(一)認定屬勞基法所定工資之
23 空間，此乃因應船員法第26條立法理由所述在船上工作的
24 特殊性及考量「船上偶有臨時性之工作」，故以特別獎金
25 之方式予以鼓勵與補償船員，何況船員法施行細則第3條
26 第1款更是直接將「特別獎金」排除於經常性給與以外。
27 是「特別獎金(一)」欠缺勞務對價性及給付經常性，顯然非
28 屬勞基法上之工資。

29 2.特別獎金(一)之內容：

- 30 (1)稅務補助：稅務補助乃因船員服務於外旗船之收入，非
31 屬中華民國境內所得，無須依所得稅法納稅，而服務於

01 國旗船之船員，則須繳納個人綜合所得稅，為了避免服
02 務於不同船舶之船員間覺得不公平，或造成船員只願選
03 擇服務於外旗船之情形，原告乃恩惠性地補償服務於國
04 旗船之船員部分稅款，將之併入特別獎金，此雖未明訂
05 於相關辦法中，然多年來為船員所熟知。是稅務補助僅
06 單純取決於原告之恩惠，並不具有勞務對價性。

07 (2)年終獎金：依勞基法施行細則第10條第2款規定，年終
08 獎金係屬具有恩惠、勉勵性質之給與，非屬工資，特別
09 獎金(一)所包含之年終獎金，並未以船員提供特定勞務為
10 給付前提，核屬恩惠、勉勵性質，與船員實際提供勞務
11 內容間不具對價性。原告雖未於船員薪資之相關規定載
12 明年終獎金額度，然原告多年來發給岸上勞工向以1個
13 月為度，而因船上船員的年終獎金本即包含於特別獎金
14 (一)內，並未再額外領取其他年終獎金，如欲強算金額，
15 估莫約以船員1個月的「薪津」(即薪資+航行津貼+固定
16 加班費)除以12之金額，成為每個月特別獎金(一)之一部
17 分。

18 (3)非固定加班費：船員法第2條第15款所訂「非固定加班
19 費」，有別於同法第36條所定之「固定加班費」，係指
20 船員因臨時性工作致每月加班時數超過85小時所生之加
21 班費。然船員於船上實際工作情形，係以排班方式為
22 之，每月工作時間超過每週法定工作時間44小時加計每
23 月固定加班時數85小時後，才屬「非固定加班」之時
24 數。換算為每月工作時數，須超過275小時以上者，才
25 屬非固定加班時數。本件被告查核期間為110年5月至7
26 月，船員蔡洋銘、許志高、畢忠旋、黃國晉及龔翊豪於
27 此期間之全月總工時，最多233小時，最少177小時，均
28 少於275小時，甚至許志高於110年5、6、7月、黃國晉
29 於110年5月、畢忠旋於110年6、7月，根本都只在正常
30 工時內工作，連加班工時都沒有，遑論「非固定加班」
31 之工時。原告所屬船舶航線並不相同，所運貨物種類雜

多，加上海象、港口均可能有未料之狀況，原告雖統一先預給非固定加班費，然查核期間的船員並無非固定加班時數，則此「非固定加班費」顯非船員工作之對價，而屬恩惠性給與，非屬工資。

(4)國定假日加班費：船員法施行細則第7條之1列有船員之國定假日，而船員法第34條規定乃係慮及海上工作突發性、不確定性等特殊需要而定，如船員有於國定假日提供勞務之事實，應依前開規定發給假日加班費。然船員並非於所有國定假日均有提供勞務之需求，而係依照排班情形而定，原告為勉勵船員，遂從優將前開規定所列之國定假日加班費全額發給船員。易言之，船員可能於部分國定假日提供勞務，亦可能全年均無於國定假日工作，然不論何種情形，原告一律全額給付國定假日加班費，併入特別獎金(一)中。是此部分給與僅具有恩惠性質，與船員是否實際提供勞務無涉，不具勞務對價性，並非工資。

(5)特別工作而獲得之報酬：船員法立法理由雖有舉例說明特別工作，然如前所述，原告船員對於掃艙、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等，均已於排班時考量。原告既已將立法時考量的臨時性特別工作，以排班方式安排於正常工時及固定加班工時中，並以「薪資」及「津貼」給付其報酬，則於特別獎金(一)內額外預估的特別工作報酬，顯非船員提供勞務之對價，自非工資。

(6)因雇用人營運上獲利而發給之獎金：原告於營運上獲利而發給之獎金，乃屬紅利，原告於核發紅利時，因船員所領取之特別獎金(一)金額中，已將此營運上獲利而發給之獎金綜合考量於內，故僅岸勤人員會再領取紅利獎金，而船員則不會再重複發給。依船員法施行細則第3條第1款及勞基法施行細則第10條第1款規定，特別獎金(一)內之紅利，非屬工資。

01 (五)原處分有違背論理法則之違法：經檢視行政院送立法院審議
02 版本及立法院討論勞退條例之會議紀錄，均未發現有任何討
03 論勞退條例與船員法間如何適用之紀錄，可見勞退條例在制
04 定與修正過程中，全然未考量具有船員身分之勞工如何適用
05 勞退新制、月提繳金額如何計算等問題，因此產生：「『船
06 員』與『一般陸上工作者』縱使有截然不同之報酬結構，且
07 過往不同的退休金制度，然於船員適用勞退新制時，卻造成
08 船員依勞退條例第3條，均適用『勞基法第2條之工資』定
09 義，計算月提繳額度」之乖離現象，顯係將不同類型（船上
10 與陸上）之勞工置於同一法律規定下，造成對「不同之案
11 型，為相同之處理」之情形，而顯然未審酌船上工作者與一
12 般陸上工作者之工作本質差異，且忽視舊海商法、船員法為
13 勞基法之特別法。若僵硬地將勞退條例第3條有關工資之定
14 義套用勞基法第2條工資之概念，顯屬「未被作妥當的規
15 範」，而存有「法律漏洞」，應透過「目的性限縮」，將船
16 員適用勞退新制時之月提繳額度計算方式，排除於該條之適
17 用，而應優先適用船員法薪資、津貼等相關規定，始為允
18 當。原處分、訴願決定未查勞退條例第3條之法律漏洞，使
19 適用不同報酬結構的「船員」與「一般陸上工作者」之月提
20 繳金額計算基礎，一致地適用「勞基法第2條之工資定
21 義」，顯有違背論理法則之違法。

22 (六)聲明：訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷；關於公布原
23 告及負責人名稱部分確認違法。

24 三、被告答辯及聲明：

25 (一)原處分並無不備理由之瑕疵：原處分之說明二至說明四，已
26 載明「特別獎金」、「特別獎金(一)」應列入蔡君等9人工資
27 總額計算及適用之法令依據，顯已足使原告瞭解其原因事實
28 及其依據之法令，原告難謂無從得知工資總額之計算方式與
29 項目，自無處分不備理由之瑕疵。

30 (二)特別獎金(一)屬工資範疇，應納入計算勞退金月提繳工資：

01 1.勞退條例第1條第2項明示勞退金事項，該條例為特別法，
02 應優先適用；船員法第53條第1項強調對本國籍船員之退
03 休金事項，船員法無意為同一規定，應「整體」適用勞退
04 條例。觀諸勞退條例及船員法之立法歷程，船員法於88年
05 6月1日制定，定位為勞基法之特別法，當時船員法第53條
06 第1項、第2項規定係對勞基法所規定之退休金事項而為特
07 別之規定，自應優先於勞基法適用；嗣勞退條例於93年6
08 月30日制定時，立法者於該條例第1條第2項明定勞退條例
09 與「其他法律」間之適用順序，是勞退條例施行後，本國
10 籍船員之退休金事項優先適用勞退條例。而同條例第3
11 條、第14條規定勞退金月提繳工資以每月工資為計算基
12 礎，且工資之定義適用勞基法，並無除外規定，彼時船員
13 法已施行多年，顯見立法者無意就工資定義割裂適用其他
14 法律，此乃立法者的形成自由。又依船員法第53條第1項
15 本文及第5項規定及其修正理由，已明確點出勞退金事項
16 應適用勞退條例，僅就資遣費部分於該條第5項特別規定
17 應適用船員法，且從該條立法理由所載「雖該條例第十二
18 條已明定，最高以發給六個月平均工資為限」等語，可知
19 立法者確知船員法與勞退條例之工資定義有所不同，始就
20 資遣費為特別規定。是船員法雖就給付項目定義有別於勞
21 基法之特別規定，優先適用，然依該法規定適用勞基法、
22 勞工保險條例、勞退條例及全民健康保險法等相關規定
23 時，係連同給付項目之定義(工資定義)一併回歸適用勞基
24 法等法律，而非割裂、單獨的適用該等法律之給付標準
25 (例如給付幾個月)而已。

26 2.特別獎金(一)是否應納入計算勞退金月提繳工資，非僅以給
27 付名稱為認定標準，應個案審視：觀之原告發放、特別獎
28 金(一)之方式及內容，係每月定額發放，為「經常性給
29 與」，與船員法上「特別獎金」之立法意旨顯有不同，且
30 其中「特別工作而獲得之報酬」，觀其名目仍屬勞工因工
31 作而獲得之報酬；「非固定加班費」，縱使頻率不定，仍

屬勞工延時工資之性質；另「年終獎金」及「因雇用人營運上獲利而發給之獎金」，因原告未於特別獎金(一)詳予區分發放金額，而係每月定額發給，已形成制度上之經常性給與，與一般通念上係視雇主年度盈餘狀況決定是否核發，而具有恩惠、勉勵員工性質之獎勵，有所不同。至原告所稱「國籍船稅務補助」，特別獎金(一)並未包含在內，此為原告於辯論意旨狀始提出之薪資項目，恐係原告規避責任之託詞，應不足採信。綜上，原告每月發給勞工之特別獎金(一)具給付經常性及勞務對價性，足認屬工資範疇，自應列入月工資總額計算覈實申報調整月提繳工資。

(三)原告固主張船員法第53條規定僅規定適用勞退條例之「退休金制度」，並未規定船員退休應適用「勞退條例」，有關船員月提繳工資之計算仍應回歸船員法第2條第12款至14款、第16款至17款辦理，排除特別獎金等語。然依文義及體系解釋，船員法第53條第1項本文所稱「適用勞工退休金條例之退休金制度」，原則上當然是「整體」適用，倘有例外，立法者應會特別定明，例如船員法第53條第5項即為立法者將資遣費排除適用勞退條例第12條有關資遣費的規定，而明文回歸適用船員法第39條、第54條。又遍查船員法並無任何條文明定本國籍船員適用勞退條例之退休金制度後，就月提繳工資之計算排除適用勞退條例第3條規定，而回歸適用船員法第2條第12款至第14款、第16款至第17款規定，是原告主張顯不足採。

(四)原告另主張船員退休金制度歷來向以「薪資」、「薪津」為基礎計算，從未列入特別獎金等語。然船員的退休金制度，因為曾歷經不同的階段，而有不同的規範依據。因此，應如何解釋適用，當然應該依據其所處的時期，以決定其所應適用的規定。依船員法第53條第1項本文規定，既然應適用勞退條例規定的退休金制度，而該條例第14條第1項、第3條規定，雇主為勞工按月提繳的退休金額，應依勞基法第2條第3款定義的工資為計算基礎（最高行政法院112年度上字第286

號判決意旨參照)。是無論舊法時代船員退休金制度如何解釋適用，於立法者透過修法重新統一適用勞退條例後，並無「積非成是」之解釋空間，原告執此理由為辯，自無可採。

(五)原告又稱基於海上工作之特殊性，並考量「船上偶有臨時性之工作」，故以特別獎金之方式予以鼓勵、補償船員，其內涵非屬勞基法上之工資等語。然勞基法第2條第3款所定義的工資，亦謂勞工獲得的給與，應依其實質內涵，是否具有「勞務對價性」及「經常性給與」的性質為判斷基準，且雇主依勞動契約或工作規則的約定，對勞工提供的勞務反覆應為的給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得的對價（報酬），即具工資的性質，而應納入勞退條例所定提繳退休金的計算基礎（最高行政法院112年度上字第286號判決意旨參照）。被告審酌原告每月發給勞工之特別獎金(一)具給付經常性及勞務對價性，認屬工資範疇，應列入月工資總額計算覈實申報調整月提繳工資，洵屬有據。至原告稱勞退條例第3條具立法漏洞，使陸上工作者與船員之月提繳工資計算，一致適用勞基法第2條之工資定義，違背論理法則等語，如上所述，船員法第53條並無排除適用勞退條例第3條規定，此為立法者之立法選擇，並無立法漏洞可言。

(六)聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)按船員法第53條第1項規定：「為保障船員退休權益，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。但依勞工退休金條例第九條規定，未選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，不在此限。」而勞退條例第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。」第14條第1項規定：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」第15條第2項規定：「勞工之工資如在當年

01 二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之
02 月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，
03 應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日
04 起生效。」第52條規定：「雇主違反第十五條第二項、…申
05 報、通知規定者，處新臺幣五千元以上二萬五千元以下罰
06 鍰。」第53條之1規定：「雇主違反本條例，經主管機關或
07 勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業
08 主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；
09 受委託運用勞工退休基金之機構經依第四十五條規定處以罰
10 鍰者，亦同。」勞退條例施行細則第15條第1項、第2項規
11 定：「(第1項)依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳
12 之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提
13 繳分級表之標準，向勞保局申報。(第2項)勞工每月工資
14 如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。」是我國籍船
15 員(以下逕稱船員)之退休事項，除有船員法第53條第1項但
16 書所定情形(即未選擇適用勞退條例之退休金制度【勞退新
17 制】)外，應適用勞退條例之退休金制度，其中關於退休金
18 提繳部分，雇主應為船員提繳不低於勞工每月工資6%之退
19 休金，船員工資如有調整，雇主應於法定期限內將調整後之
20 月提繳工資通知勞保局即被告，如未依規定通知調整者，被
21 告查證後得逕行更正或調整之，並處罰鍰及公布事業單位或
22 事業主之名稱、負責人姓名等事項。

23 (二)如事實概要欄所載之事實，除下述爭執事項外，為兩造所不
24 爭執，並有原告111年4月29日(111)運通M1字第032號函及所
25 附包含蔡君等9人在內之在職期間薪資清冊(原處分卷第16
26 頁至第46頁)、包含蔡君等9人在內之勞退個人異動查詢
27 (訴願卷第146頁至第159頁)、原處分(含所附「未覈實申
28 報調整明細表」)及訴願決定書(北院卷第31頁至第50頁)在
29 卷可稽，此部分之事實，可以認定。茲兩造爭議所在，乃原
30 告之薪資結構中，特別獎金(一)應否列入提繳退休金之計算基
31 礎？

01 (三)特別獎金(一)性質上應屬勞基法所稱之「工資」，被告以原告
02 未依規定申報調整蔡君等9人之月提繳工資而予以裁罰，於
03 法有據：

04 1.有關船員的勞動條件事項，船員法是勞基法的特別法：按
05 88年6月23日制定公布的船員法第1條明定：「為保障船員
06 權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關
07 係，促進航業發展，特制定本法；本法未規定者，適用其
08 他法律之規定。」是因為船員工作性質及環境有別於陸上
09 勞工，針對勞基法中相關規定無法與海運事業特殊性配合
10 之處，於船員法中另作規定，以優先於勞基法。因此，船
11 員法針對船員的資格、僱用、勞動條件及福利等為規範，
12 與勞基法是適用全體勞動關係所為的一般性規定不同，而
13 屬勞基法的特別法。船員法施行後，有關船員的勞動條件
14 事項，船員法如有特別規定時，應優先適用該法的規定，
15 惟勞基法對於船員法未規定且其適用並無牴觸船員工作性
16 質的事項，仍得依勞基法相關規定予以補充適用，以利維
17 護勞工的基本權益（最高行政法院112年度上字第286號判
18 決意旨參照）。

19 2.次按勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事
20 業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準
21 法第二條規定。」而勞基法第2條第3款規定：「本法用
22 詞，定義如下：…。三、工資：指勞工因工作而獲得之報
23 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
24 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
25 給與均屬之。」勞基法施行細則第10條規定：「本法第二
26 條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款
27 以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎
28 金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料
29 物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋
30 節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助
31 費。五、勞工直接接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇

主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」是工資乃是勞工因提供勞務而相對自雇主處獲得之報酬，具有「勞務對價性」；而所謂「經常性給與」，勞基法並無明文規範其定義，勞基法施行細則第10條就此部分，雖以除外條款之方式，將不屬於「經常性給與」之項目予以臚列，惟其概念內涵究竟為何，亦無明確說明。然由勞基法立意在於保障勞工權益之核心精神以觀（勞基法第1條規定參照），立法者應無以「經常性給與」限縮工資定義之意，是應以「勞工因工作而獲得之報酬」之「勞務對價性」，為定性雇主給與之性質是否為工資之核心標準，惟如於定性給與之性質有所未明時，該給與是否具有「經常性」，則可作為輔助認定之標準；而所謂「經常性」，應認只要在一般情形下經常可以領得，而非偶因特定情事始可取得之給付，在制度上即具經常性，至其給付名稱為何，尚非所問。

- 3.經查，依原告之「船員待遇支給要點」第4.1點規定：「4.船員在船服務，皆依所服務船最新之『薪給表』給付，並依下列給與規定辦理：4.1特別獎金(一)：為特別工作而獲得之報酬；包括除週六及週日以外之國定假日加班費、年終獎金，以及非固定加班費等名目之給付(考量船型、航線條件與職務特性，加班費不易逐筆計之，故以定額方式發給本項非固定超時工作之加班費)。」「(本院卷第225頁)，其中就所謂「除週六及週日以外之國定假日加班費」、「非固定加班費」部分，乃屬船員於正常工作時間以外因提供勞務所獲得之報酬(船員法第32條、第34條規定參照)，其具有「勞務對價性」而屬於工資，應無疑義；至「年終獎金」部分，就形式上之給付名稱(名目)而言，固為勞基法施行細則第10條第2款所明文排除於「其

他任何名義之經常性給與」範圍外者，然本件依前開支給要點規定，已明文特別獎金(一)係屬於船員在船服務，為特別工作而獲得之報酬，顯見其係以船員在船提供勞務(特別工作)作為對價而為給與；又觀諸蔡君等9人之薪資清冊(原處分卷第16頁至第46頁)，各該勞工每月所領取之特別獎金(一)，均為固定金額(例如於110年5月至同年7月間，蔡洋銘每月均領取32,780元、楊建隆每月均領取45,120元、許志高每月均領取34,770元、陳正和每月均領取34,770元、畢忠旋每月均領取64,780元、邱柏銘每月均領取27,400元、黃國晉每月均領取64,780元、龔翊豪每月均領取41,640元、范姜勤展每月均領取64,780元)，亦可見包含於特別獎金(一)所訂給付項目之「年終獎金」，已形成制度上之經常性給與，此與一般通念上之年終獎金，乃係視雇主年度盈餘狀況決定是否核發及其金額(即偶因特定情事始可取得之給付)，而具有恩惠、勉勵員工性質之獎勵，有所不同；且縱認船員之工作性質與陸上勞工提供勞務之情形，有所不同(例如船員必須長時間待在船上，無法任意上岸)，尚不影響雇主得視年度盈餘狀況決定是否核發年終獎金及其金額，自無因船員工作性質特殊而必須按月核發包含於特別獎金(一)內之年終獎金之理，是特別獎金(一)內之所謂「年終獎金」，應認係原告提供較為優渥的薪資條件，換取蔡君等9人同意上船工作提供勞務的對價，以酬庸船上工作的特殊辛勞及生活上不便，屬勞工「於船上不同環境下提供勞務」所得報酬的一部分，具有「勞務對價性」，從而本件特別獎金(一)項下之「年終獎金」，自應評價為工資。準此，被告以蔡君等9人於111年5月至7月之工資已有變動(各該勞工之工資變動情形，詳如原處分所附「未覈實申報調整明細表」之記載)，然原告未於同年8月底前為該等勞工覈實申報調整月提繳工資，違反勞退條例第15條第2項規定，乃依同條例第52條、第53條之1規定予以裁處，於法自屬有據。

01 (四)原告固主張船員法為勞基法之特別法，有關船員之月提繳金
02 額計算，應優先船員法之規定等語。然而：

03 1.如前如所述，船員之退休事項，除未選擇適用勞退新制
04 外，應適用勞退條例之退休金制度；而勞退條例關於退休
05 金提繳部分，係明定依「工資」作為計算雇主月提繳金額
06 之基礎，所謂「工資」，則依勞基法第2條關於工資之定
07 義，其法律適用關係至為明確。而船員法第2條第12款至
08 第17款規定：「本法用詞，定義如下：…。十二、薪資：
09 指船員於正常工作時間內所獲得之報酬。十三、津貼：指
10 船員薪資以外之航行補貼、固定加班費及其他名義之經常
11 性給付。十四、薪津：包括薪資及津貼，薪資應占薪津總
12 數額百分之五十以上。十五、特別獎金：包括特別工作而
13 獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因雇用人營運上
14 獲利而發給之獎金。十六、平均薪資：指船員在船最後三
15 個月薪資總額除以三所得之數額；工作未滿三個月者，以
16 工作期間所得薪資總額除以工作期間總日數，乘以三十所
17 得之數額。十七、平均薪津：指船員在船最後三個月薪資
18 及津貼總額除以三所得之數額；工作未滿三個月者，以工
19 作期間所得薪資及津貼總額除以工作期間總日數，乘以三
20 十所得之數額。」乃係分就「薪資」、「津貼」、「薪
21 津」、「特別獎金」、「平均薪資」、「平均薪津」予以
22 立法定義，並無取代同法第53條第1項規定應適用勞退條
23 例的退休金制度，也沒有特別規定要以此取代勞退條例第
24 3條規定所稱工資應依勞基法第2條第3款之定義。又船員
25 法施行細則第3條第1款固規定船員法第2條第15款之「特
26 別獎金」，不屬於船員法第2條第13款所稱「其他名義之
27 經常性給付」，然船員取得名稱為「特別獎金」之給與，
28 究屬船員法第2條第15款之特別獎金，或屬勞基法第2條第
29 3款之工資，仍應視該給與是否具有「勞務對價性」、
30 「經常性給與」的實質內涵，作為判斷的基礎，而不得只
31 憑形式上的給付名目判斷。

01 2.就原告援引船員法第26條立法說明，據為有利於己之主張
02 一節，按船員法第26條第1項規定：「船員之報酬包含薪
03 津及特別獎金。」其立法理由說明略以：「船員在船上工
04 作性質與陸上工作差異很大，具離家性、海上航行危險性
05 及航行輪班等特性，故國際上對船員之報酬除薪資外，多
06 以航行津貼、固定加班費予以補償，且船上偶有臨時性之
07 工作如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及
08 部分國家港口之特殊規定所產生之額外工作，均以特別獎
09 金方式發給，故船員報酬結構與勞動基準法所定工資結構
10 不同，爰依現行船員報酬內涵及國際慣例，明定船員報酬
11 結構。」等語，可見立法者僅係基於船員工作性質與陸上
12 工作不同，而明文規定船員之「報酬結構」包括薪津及特
13 別獎金，其立法理由所稱船員「報酬結構」與勞基法之
14 「工資結構」不同等語，尚無從逕予解讀為立法者有意就
15 提繳船員的退休金額計算基礎另為不同規定，是原告主張
16 勞基法上之工資，係對應於船員法上之薪津，船員法第53
17 條並未規定適用勞退新制的船員退休應適用勞退條例，其
18 月提繳金額，應依船員法第2條第12款至第14款、第16款
19 至第17款辦理，而排除船員法第2條第15款規定的特別獎
20 金；縱認船員法第53條所謂「適用勞退條例之退休金制
21 度」等同於「適用勞退條例」，由於船員法為勞基法之特
22 別法，有關船員之月提繳金額計算，亦應優先船員法之規
23 定等語，均無可採。

24 (五)又原告主張從經驗法則與歷史解釋之角度可知，過往之船員
25 退休金制度，均係以「薪津」或「薪資」為基礎計算，而從
26 未將所謂「特別獎金」列入等語。然按88年7月14日修正公
27 布前海商法（下稱修正前海商法【即原告所稱舊海商法】）
28 第76條規定：「海員退休時，船舶所有人應一次給與退休
29 金，並不得低於左列之規定：一、年齡已滿六十歲連續服務
30 滿十年者，給與相等於退休時薪津十五個月之退休金，自第
31 十一年起，每增加一年，加給一個半月。二、年齡已滿五十

01 五歲連續服務滿十年者，依照前款規定標準，給與百分之八
02 十五金額。」是依該條規定，海員退休金之計算基準為「薪
03 津」（按：該法並未就何謂「薪津」為立法定義，原告則依
04 修正前海商法第55條第6款規定，主張「薪津」係指「薪資
05 及津貼」等語）。嗣海商法於88年7月14日修正時，將原
06 「船長」、「海員」兩章刪除，併於新制定之船員法內規
07 範，依88年6月23日制定公布之船員法第53條第1項規定：
08 「為保障船員退休權益，應由雇用人及船員按月提撥退休儲
09 金，專戶存儲；其辦法及提撥率，由交通部擬訂，報行政院
10 核定後實施。」而交通部本於該條項授權所訂定發布之船員
11 退休儲金專戶存儲管理辦法（按：已於100年6月9日廢止）
12 第3條第1項規定：「雇用人及其僱用之船員，應按該船員每
13 月薪資百分之二十之比率共同提撥各該船員之退休儲金；其
14 中雇用人提撥百分之六十，船員提撥百分之四十。不足一個
15 月者，以該受僱船員每月薪資除以三十日之日薪，計算實際
16 薪資所得後提撥。」乃是以「薪資」作為提撥船員退休儲金
17 之計算基準，可見立法者本於不同時空環境下所為之立法權
18 衡，在制度設計上即可能採取相異之退休金計算基礎，因
19 此，應如何解釋適用，當然應依據其所處的時期，以決定其
20 所應適用的規定。本件依船員法第53條第1項本文明定本國
21 籍船員之退休金事項，適用勞退條例之退休金制度，而該條
22 例第14條第1項、第3條規定，雇主為勞工按月提繳的退休金
23 額，應依勞基法第2條第3款定義的工資為計算基礎，亦同屬
24 立法裁量之範疇，自無原告所稱原處分無視船員退休制度之
25 特殊性，而將特別獎金列入勞退新制月提繳額度之列，顯係
26 違背歷史解釋等語之問題。是原告上開主張，亦無足採。

27 (六)再者，原告援引船員法、勞基法關於職災失能補償、職災喪
28 葬費、職災死亡補償及資遣費等給付標準，主張勞基法上之
29 工資，係對應於船員法上之薪津等語。然上開補償或費用之
30 給付標準為何，與雇主提撥退休金之計算標準，分屬不同之
31 規範事項，本應由立法者綜合考量勞工保障、雇主或國家財

01 政負擔、社會經濟發展等層面，予以裁量決定，原告予以類
02 比並進而主張前開情詞，已屬牽強；且關於原告所舉勞基法
03 所定資遣費(第17條)、加班費(第24條、第39條、第40條)、
04 應休未休假補償(第38條第4項)、職災補償、喪葬費(第59條
05 第2款至第4款)，均以「工資」為給付標準，其標準一致；
06 反觀船員法或本於船員法第27條第1項授權訂定之船員薪資
07 岸薪及加班費最低標準，就上開事項，或以「薪資」(船員
08 法第34條、第39條第1款、第3款、第44條、船員薪資岸薪及
09 加班費最低標準第5條)，或以「薪津」(船員法第37條第2
10 項、第45條、第46條第1項)，或以「報酬」(船員法第39條
11 第2款)，作為給付標準，甚至於同類型給付中，其給付標準
12 亦有相異之規定者，例如同屬資遣費，依船員法第39條第1
13 款、第2款規定，係依「按月給付報酬者」或「按航次給付
14 報酬者」，而有不同之給付標準(前者按「薪資」，後者按
15 「報酬」。至於同條第3款規定，係就「船員在同一雇用人
16 所屬船舶繼續工作滿三年者」，依第1款規定標準予以另外
17 加給之規定，同屬按「薪資」為計算標準)；又如同屬職災
18 補償，「失能補償」係依「薪資」為給付標準(船員法第44
19 條)，而「死亡補償」則係依「薪津」為給付標準(船員法第
20 45條、第46條第1項)；另參諸100年2月1日修正前船員法第
21 46條規定之立法理由：「為使船員因公死亡時，其雇用人負
22 擔不致高於陸上類似情形之給付太多，故採平均薪資為給付
23 標準。」等語，可見立法者確實係依給付類型或態樣之不
24 同，並考量雇主負擔等情事，而於船員法就上述補償或費用
25 設定不同之給付標準。至100年2月1日修正後船員法第46條
26 規定，固將該規定所定死亡給付之給付標準，由「(平均)薪
27 資」修正為「(平均)薪津」，其修正理由載稱：「參照勞動
28 基準法第二條工資定義(含薪資及津貼)，將死亡補償計算
29 標準由平均薪資修正為平均薪津，以保障船員權益。」等
30 語，然此充其量仍屬立法者基於保障船員權益之考量，而擴
31 大死亡給付之範圍，與船員之「報酬」(船員法第26條)是否

01 屬於勞基法之「工資」無涉，所謂「參照勞動基準法第二條
02 工資定義（含薪資及津貼）」一語，至多亦僅能謂薪資及津
03 貼（合稱「薪津」）係屬於「工資」，無法排除船員法所定
04 「特別獎金」之給付項目中，亦具有「工資」之性質（如
05 「特別工作而獲得之報酬」、「非固定加班費」等），而應
06 列計為雇主月提繳工資之計算基礎，是原告前開主張，均無
07 可採。

08 (七)原告復主張特別獎金內個別項目之金額隨著當月份臨時性需
09 求而有所消長，即使原告未命船員為臨時性工作，原告依然
10 會給付特別獎金(一)，顯無「勞務對價性」等語。然原告所訂
11 之特別獎金(一)內各個項目，均屬船員因提供勞務所獲得之報
12 酬，而具有勞務對價性，此均已見前述，而且就是因為船上
13 工作性質特殊，船上偶有臨時性之工作，例如原屬碼頭工人
14 工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口之特殊規
15 定所產生之額外工作等，其勞務內容的不確定性，導致船員
16 處於隨時須提供勞務的狀態，因此縱有原告所稱其未命船員
17 為臨時性工作，或每月工作時數低於「每週法定工作時間44
18 小時加計每月固定加班時數85小時」甚至係在正常工時內、
19 船員可能於部分國定假日提供勞務，亦可能全年均無於國定
20 假日工作等情，均無礙於特別獎金(一)內各個項目均具有工資
21 之性質，是原告上開主張，仍非可採。

22 (八)再原告主張其為避免服務於不同船舶之船員間覺得不公平，
23 或造成船員只願選擇服務於外旗船之情形，乃恩惠性地補償
24 服務於國旗船之船員部分稅款，將之併入特別獎金，是稅務
25 補助僅單純取決於原告之恩惠，並不具有勞務對價性等語。
26 然前述特別獎金(一)之各個項目（即除週六及週日以外之國定
27 假日加班費、年終獎金，以及非固定加班費），並不包括所
28 謂「稅務補助」，遑論原告所為「稅務補助」的金額或比例
29 若干（各別船員的稅務負擔不同，則原告係補助固定金額、
30 按比例補助或以其他方式為之，均未見原告舉出事證說明），
31 均屬未明，即使原告所提「國旗船船員薪給標準

表」、「外旗船船員薪給標準表」（本院卷第229、230頁），於各該表備註欄所載特別獎金(一)的說明，亦未見其內涵包括所謂「稅務補助」，是原告此部分之主張，顯屬無稽。至原告所稱「因雇用人營運上獲利而發給之獎金」，乃屬紅利，其於核發紅利時，因船員所領取之特別獎金(一)金額中，已將此營運上獲利而發給之獎金綜合考量於內，其亦非屬工資一節，查前揭特別獎金(一)之項目同樣並不包含「因雇用人營運上獲利而發給之獎金」，遑論原告之營運是否獲利或獲利若干，均屬未定，如何能事先納入訂定為特別獎金(一)，且事後蔡君等9人分別領取不同的固定金額？是原告上開所述，亦屬臨訟之詞，不足採信。

(九)原告所指船上工作者與一般陸上工作者之工作有本質上差異，被告應透過「目的性限縮」，將船員適用勞退新制時之月提繳額度計算方式，排除於勞基法第2條關於工資規定之適用，而應優先適用船員法薪資、津貼等相關規定，原處分有違背論理法則之違法一節，無非仍係在重申勞基法上之工資，係對應於船員法上之薪津，應排除船員法第2條第15款規定的特別獎金，有關船員之月提繳金額計算，應優先船員法規定等語之一貫主張，然此等論據均無可採，已見前述，原處分自無原告所稱違反論理法則之情。

(十)末就原告主張原處分違反行政程序法第96條規定一節，按行政行為之內容應明確，故行政程序法第96條第1項第2款乃規定行政處分以書面為之者，應記載主旨、事實、理由及其法令依據。但觀諸該規定之目的，乃在使行政處分之相對人及利害關係人得以瞭解行政機關作成行政處分之法規根據、事實認定及裁量之斟酌等因素，以資判斷行政處分是否合法妥當，及對其提起行政救濟可以獲得救濟之機會，並非課予行政機關須將相關之法令、事實或採證認事之理由等鉅細靡遺予以記載，始屬適法。故書面行政處分所記載之事實、理由及其法令依據，如已足使人民瞭解其原因事實及其依據之法令，即難謂有違行政法上明確性原則（最高行政法院111年

01 度上字第169號判決意旨參照)。經查，原處分已敘明其係
02 因原告所屬勞工蔡君等9人於110年5月至同年7月工資已有變
03 動(如所附「未覈實申報調整明細表」)，然原告未於110
04 年8月底前為其等覈實申報調整月提繳工資，與勞退條例第3
05 條、第14條、第15條及勞退條例施行細則第15條、勞基法第
06 2條第3款等規定不合，而依勞退條例第52條、第53條之1規
07 定予以裁處，並請原告依規定核算月提繳工資，如有與月工
08 資總額(含特別獎金(-))不符者，請速填具薪資調整表申報
09 調整等語(北院卷第31頁)，足認被告已就裁罰之事實、理
10 由及其法令依據予以載明，並已提示原告應將特別獎金(-)納
11 入月工資總額計算，原處分尚無違反行政程序法第96條規定
12 之情，是原告上開主張，亦有誤會。

13 □綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原告未依規定
14 於110年8月底前為蔡君等9人覈實申報調整勞退金月提繳工
15 資，違反勞退條例第15條第2項規定，而依同條例第52條、
16 第53條之1規定，處原告罰鍰5千元，並公布原告名稱及負責
17 人姓名等資訊，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核
18 無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，
19 應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦
20 方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無
21 一一論述之必要，併予敘明。

22 五、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

23 中 華 民 國 113 年 2 月 22 日

24 審判長法官 楊得君

25 法官 彭康凡

26 法官 李明益

27 一、上為正本係照原本作成。

28 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭
29 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
30 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，

應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明	

01 文書影本及委任書。
02 中 華 民 國 113 年 2 月 22 日
03 書記官 范煥堂

04 附表：
05

編號	姓 名
1	蔡 洋 銘
2	楊 建 隆
3	許 志 高
4	陳 正 和
5	畢 忠 旋
6	邱 柏 銘
7	黃 國 晉
8	龔 翊 豪
9	范姜勤展