

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第41號

原告 陳一銘

訴訟代理人 黃中麟律師

趙國婕律師

被告 台塑海運股份有限公司

法定代理人 王文潮

被告 賴比瑞亞商台塑海運股份有限公司

法定代理人 賴金聲

共同

訴訟代理人 洪大植律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國111年7月6日
言詞辯論終結，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

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。但請求之
基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
款分別定有明文。本件原告起訴時原聲明：(一)被告台塑海運
股份有限公司（下稱台塑海運公司）應給付原告新台幣（下
同）8,210,444元，及自民國109年9月1日起至清償日止，按
週年利率5%計算之利息；(二)被告賴比瑞亞商台塑海運股份有
限公司（下稱賴商台塑海運公司）應給付原告8,210,444
元，及自109年9月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之
利息；(三)請准依職權宣告假執行；並就訴之聲明第一、二項
部分請求擇一為原告勝訴判決。嗣於111年4月18日當庭變更

01 聲明為：被告台塑海運公司或賴商台塑海運公司應給付原告
02 8,210,444元，及自109年9月1日起至清償日止，按週年利率
03 5%計算之利息（見本院卷第605頁）。又於111年7月4日以民
04 事變更聲明暨陳報狀變更聲明為：被告台塑海運公司或賴商
05 台塑海運公司應給付原告11,305,130元，及自109年9月1日
06 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第728
07 頁）。核原告前開所為變更，均係基於同一勞動關係基礎事
08 實為請求，自與前揭規定相符，應予准許。

09 貳、實體方面：

10 一、原告主張：

11 (一)被告間具有實體同一性：

- 12 1.原告自84年7月18日起受僱於台塑海運集團，迄今已有25年
13 船員及船長資歷，期間未曾至其他公司擔任船員或從事他
14 職，並受台塑海運集團指揮、為其服勞務，接受台塑海運集
15 團上船調派請求，遵守一切工作規範，在岸期間亦於台塑海
16 運集團航運處協助管理航運事宜，故原告與台塑海運集團間
17 已具備組織、經濟及人格上從屬性。
- 18 2.台塑海運集團於企業簡介中將被告台塑海運公司及賴商台塑
19 海運公司列為旗下組織，且被告台塑海運公司及賴商台塑海
20 運公司於經濟部商工登記資料所登記之公司英文名稱均為FO
21 RMOSA PLASTICS MARINE CORPORATION，公司址均設於臺北
22 市○○區○○○路000號，被告賴商台塑海運公司代表人賴
23 金聲即為被告台塑海運公司副總經理。原告人事通知單及服
24 務證明書僱用人記載為被告賴商台塑海運公司，勞工保險投
25 保單位及經歷證明書則為被告台塑海運公司，而原告在職期
26 間服務之船舶包含被告賴商台塑海運公司之油化船及被告台
27 塑海運公司之礦砂船、油輪、化學液體船等，又船員定期僱
28 傭契約立約人為被告賴商台塑海運公司，卻由訴外人台塑通
29 運股份有限公司（下稱台塑通運公司）代理用印大小章；原
30 告於岸上期間尚於被告台塑海運公司經理室、海務處服務，
31 應認原告任職期間，均由台塑集團旗下之被告台塑海運公司

01 及賴商台塑海運公司同時受領其所給付之勞務，並由台塑海
02 運集團對其為勞務上指揮監督，足認被告間在現實及經濟上
03 均具有實體同一性。

04 (二)兩造間應屬不定期勞動契約：

05 1.台塑海運集團基於國際航運之性質，固於上船前與原告簽立
06 船員定期僱傭契約，然船員定期僱傭契約係交通部航港局基
07 於船員法第13條所制定之範本，船員每次上船均需簽立該契
08 約並依船員法第12條規定報請主管機關備查始得進行服務，
09 但此絕非表彰兩造間屬定期契約關係，況航運乃係被告賴商
10 台塑海運公司及台塑海運公司持續不間斷之業務，長期固定
11 有船員之需求，且我國航運實務為船員歷經面試及受訓進入
12 航運公司成為員工，即接受該公司調派，縱原告於下船期
13 間，其他航運公司亦無派遣原告上船之可能，蓋如原告轉而
14 投入成為他航運公司員工，台塑海運集團將不再派遣原告上
15 船，足見兩造所訂立者實係不定期勞動契約。

16 2.且原告於在船期間及岸上均持續受被告指揮監督，包括於經
17 理室、海務處接受指揮調派。被告「台塑海運航運處(FPMC
18 Marine Dept.)」副處長陳正文曾多次指派原告前往海洋大
19 學開課，為「化學船」船員進行訓練。被告對於旗下船員亦
20 有受訓、考核及獎懲制度，如拒絕上船將無年終考績全勤，
21 亦無優惠獎勵措施，且船員一旦於下船期間前往其他公司跑
22 船，公司將於船員名單註記並簽報公司離職。依台塑海運集
23 團「船員薪資計發電腦作業說明」(規章編號:PM0102)之附
24 件二「台籍船員及台塑1、2、5~11就輪船員岸上期間計薪原
25 則」(下稱計薪原則)，足見台塑海運集團依照其計薪原
26 則，台籍船員即原告於「再次上船時」將「按本薪核給儲備
27 岸薪」，可證船員於非在船期間經濟上亦從屬於被告，從
28 而，兩造間為不定期勞動契約甚明。

29 (三)原告得請求退休金：

30 依勞動基準法(下稱勞基法)第53條第2款及台塑企業退休
31 辦法(下稱系爭退休辦法)第3條第2項規定，工作滿25年以

上者取得請領退休金之資格，原告於109年7月23日以服務已屆25年為由，向台塑海運集團申請於109年8月1日退休並請領退休金，惟遭拒絕。又原告於台塑海運集團服務期間自84年7月18日起至109年8月1日止，工作年資計25年15日，依勞基法第55條第1項第1款及系爭退休辦法第5條第1項規定，退休金基數為40.5【計算式： $15 \times 2 + 10 \times 1 + 0.5 = 40.5$ 】，另按原告退休前6個月平均薪資為279,139元，是原告得請求退休金11,305,130元【計算式： $279,139 \times 40.5 = 11,305,130$ 】。

(四)爰依勞基法第55條第1項第1款、系爭退休辦法第3條第2項、第5條第1項規定，提起本訴。並聲明：

1.被告台塑海運公司或賴商台塑海運公司應給付原告11,305,130元，及自109年9月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.請准依職權宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告台塑海運公司及賴商台塑海運公司分別為不同法人，依船員法第24條規定，不同公司法人之工作年資無法併計，故原告以台塑海運集團一概稱之又合併計算年資，實屬誤解：被告賴商台塑海運公司係於賴比瑞亞註冊，依賴比瑞亞相關法令設立登記，有一定財產之外國公司，並依公司法第386條第2項規定，向我國經濟部商業司報備後，設置賴比瑞亞台塑海運股份有限公司駐台代表處。又賴商台塑海運公司與台塑海運公司統一編號、公司登記地址均不相同，實為不同法人。再者，賴商台塑海運公司與台塑海運公司分別具有獨立之財務及帳戶，且旗下員工之薪資亦分別給付，二者為獨立營運。原告主張在被告台塑海運公司及賴商台塑海運公司任職年資應併計，並無理由。

(二)依兩造間歷次簽訂之契約，均已明文約定為船員定期僱傭契約，定期契約屆滿後，原告為自由之身，可任意選擇是否接受下次航班，故被告對原告並無指揮監督之拘束力：

01 1.兩造間為定期僱傭契約：

02 (1)有關船員與航運公司簽訂定期契約為常見現象，定期契約期
03 間屆滿後，船員為自由之身可任意選擇其他工作，且依船員
04 法第24條規定，僱傭契約屆滿或停止履行超過3個月後，年
05 資應重新計算不得併計。而由原告之船員服務經歷證明書可
06 見，多次出現下船卸職日期至下次上船任職日期期間超過3
07 個月之情形，故依前開規定，原告前後工作年資不得合併計
08 算。

09 (2)原告僅於上船服務期間可領取薪資，下船後僱傭契約已告終
10 止，被告即無給付薪資，更無給付岸薪或下船駐埠薪水。

11 (3)再者，原告並非始終於同一船舶服務，當該航次之船員下船
12 後，被告依每次航次之需要而詢問船員上船意願，同意上船
13 服務之船員經常與前一航次不同，因此就船員之工作性質而
14 言，應得以每個特定航次來切割各段之工作，而屬於特定性
15 之工作，故成立定期僱傭契約當較為符合兩造之權利義務關
16 係。

17 2.被告對原告並無指揮監督權限：

18 船員之就業工作情形與一般勞工不同，船員領有專門職業證
19 照且人數不多，船員人力實屬供不應求，故船員之職業選擇
20 自由度極高，船舶雇主對船員並無如同一般勞工之拘束力。
21 本件兩造自84年7月18日開始陸續簽訂僱傭契約，且歷年來
22 上船服務因係配合該次航程，故均係簽訂定期僱傭契約，並
23 於該次航程結束後，兩造間僱傭關係便終止，原告是否另尋
24 其他工作或是否願意下次航程時上船，仍未可知，均屬原告
25 自由，被告亦須待下次航程確定時，始能聯繫原告有無上船
26 意願，且船員下船後無須向航運公司辦理任何休假手續，與
27 一般勞工不同；原告即係利用下船期間，於108年考取甲種
28 引水人，並完成報到、受訓及任職，期間無須向被告辦理休
29 假程序。且依原告98年至109年各類所得清單所載，原告尚
30 有自其他雇主處領取薪資所得，故原告並非於109年8月1日
31 前完全服務於被告，益證原告下船期間被告對原告並無指揮

01 監督之約束力，原告可自由另行就職，故原告下船後自不應
02 再行計算工作年資。退步言之，縱認原告年資得以併計，然
03 原告自108年10月1日起至108年12月31日止，長達3個月期間
04 持續接受引水人訓練，已不可能與被告有僱傭關係，故至遲
05 亦於108年9月30日原告接受引水人訓練前一日，兩造間已無
06 僱傭關係，亦即原告於被告之在船年資及勞健保投保年資合
07 計未滿25年，自不符勞基法第53條所訂工作25年以上之退休
08 條件，不得請領退休金。

09 (三)並聲明：

10 1.原告之訴及假執行聲請均駁回。

11 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

12 三、得心證之理由：

13 原告主張被告台塑海運公司及賴商台塑海運公司具實質同一
14 性，且其自84年7月18日起受僱於被告，至109年8月1日止任
15 職已滿25年，而屆退休年資，自得請領退休金等語，經被告
16 抗辯如前，茲就原告主張，分述如下：

17 (一)被告台塑海運公司及賴商台塑海運公司具實體同一性：

18 1.按雇主為僱用勞工之事業主、事業經營之負責人、或代表事
19 業主處理有關勞工事務之人；勞工工作年資以服務同一事業
20 者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應
21 由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計，勞基法第2條第2
22 款、第57條分別定有明文。依前開規定可知，所謂雇主本應
23 限於勞動契約上所明示之當事人；惟隨著經濟發展，經營組
24 織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，基於保障勞工基本
25 勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以
26 法人、企業集團經營之法律上型態規避上開法律規範，在認
27 定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形
28 式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負
29 擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而
30 於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，
31 有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從

屬關係而為定。

2.原告主張被告台塑海運公司及賴商台塑海運公司具有實體同一性，兩者均為台塑海運集團，故其係受台塑海運集團之指揮監督，年資應予併計等語，並提出服務證明書、台塑企業組織表、台塑海運集團網頁資料、經濟部商工登記公示資料查詢等件為憑（見本院卷第35-45頁），惟被告則否認之，並抗辯如前。查被告台塑海運公司及賴商台塑海運公司於經濟部商工登記資料之公司英文名稱均登記為「FORMOSA PLASTICS MARINE CORPORATION」，且登記址均位於臺北市○○○區○○○路000號同棟大樓內乙節，有經濟部商工登記公示資料查詢資料2紙附卷可憑（見本院卷第43-45頁），而依台塑企業組織圖觀之（見本院卷第39頁），被告賴商台塑海運公司及被告台塑海運公司均在台塑企業組織下，而原告自84年7月至台塑海運集團任職後，其服務之船舶名稱均有「台塑」之文字等情，亦有船員服務經歷證明書1份在卷可稽（見本院卷第157-160頁），足認原告前開主張尚非無憑。佐以證人即被告台塑海運公司船運處船東督導陳正文於本院審理時具結證稱：航運處主要是在督導船舶業務，被告賴商台塑海運公司與被告台塑海運公司都在台塑集團下，業務上都是隸屬於台塑海運集團，船員會互相流用，沒有什麼差別；被告賴商台塑海運公司與被告台塑海運公司都是由同一個船員組安排船員上船，而船員組雖然隸屬於被告台塑海運公司，但船員名單都相同，就是看船員組安排船員上被告賴商台塑海運的船或是被告台塑海運公司的船等語（見本院卷第490-491頁、第496-497頁），足認原告雖分別與被告賴商台塑海運公司、台塑海運公司簽立契約，然上開公司具有實體同一性，原告於被告賴商台塑海運公司、台塑海運公司之年資應予併計，被告抗辯兩者為不同法人，年資分論云云，並不足採。

(二)兩造間為定期僱傭關係：

原告主張自84年7月18日起受僱於被告，不論在船期間或下

01 船在岸期間均受被告指揮監督，擔任駐埠船長、於經理室及
02 海務處工作，定期訪船檢測及稽核設備安全，被告甚至安排
03 原告至海洋大學進行船員訓練教課，故兩造間為不定期僱傭
04 關係，並提出原告勞工保險被保險人投保資料表、所得清
05 冊、計薪原則、稽核報告、定期訪船紀錄、擔任航運處運務
06 督導工作分配表等件為證（見本院卷第47頁、第121-155
07 頁、第199-210頁、第505頁），而被告固不否認原告曾於下
08 船期間至被告台塑海運公司工作，並為其投保勞工保險之事
09 實，然該期間結束後即終止僱傭關係，無從逕認兩造間為不
10 定期僱傭關係等語。經查：

- 11 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，
12 應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用。」中央法
13 規標準法第16條定有明文，此即「特別法優於普通法」原
14 則。然依上開規定，普通法與特別法關係的成立，必須二種
15 以上法律就同一事項均有規定，且其規定內容不同，始有比
16 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
17 法與特別法關係，但特別法規定如有不足或未規定時，仍應
18 依普通法規定予以補充適用。次按「為規定勞動條件最低標
19 準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
20 特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與
21 勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」勞基
22 法第1條定有明文。惟為保障船員權益，維護船員身心健康，
23 加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展等，於88
24 年6月23日制定公布船員法，針對船員之資格、船員僱用、
25 勞動條件，與福利包括薪津、傷病、撫卹、退休及保險等勞
26 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
27 規定不同，應屬勞基法之特別法。是於船員法施行後，船員
28 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
29 明，基於特別法優於普通法原則，固應優先適用船員法，然
30 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
31 依勞基法相關規定予以補充適用，俾維護勞工之基本權益。

01 2.次按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
02 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
03 不定期契約，勞基法第9條第1項定有明文。又所稱之「特
04 定性工作」，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀
05 勞基法施行細則第6條第4款規定自明。亦即雇主僱用勞工
06 之目的，在於完成固定之事務，當該事務完成後，即對於該
07 勞工之勞務給付欠缺需求者，則應承認雇主亦得訂立定期勞
08 動契約，以資因應。故定期與不定期勞動契約，係以勞動契
09 約之實質內容而定，兼顧雇主與勞工雙方之營運及工作性質
10 上之勞務需求與給付實情以定，並非純以雇主或勞工單方為
11 準，期免偏廢。而船員服務之船舶長期於海上航行，其工作
12 環境、型態及生活作息與陸上勞工有別，故為兼顧船公司營
13 運及船員工作性質上之特殊性，足認船公司與船員確有簽訂
14 定期勞動契約之需求。

15 3.本件原告於受被告指派上船前，均會簽立船員定期僱傭契
16 約，並於契約中載明服務之船名、僱傭期間及薪資待遇乙
17 節，業據被告提出106年8月3日、108年1月18日之船員定期
18 僱傭契約為證（見本院卷第389-415頁），而依前開定期僱
19 傭契約第5條之約定「船舶在中華民國境內者，自上船服務
20 之日起生效，船舶在中華民國以外者，自離開受僱港起程赴
21 國外之日起生效。僱傭關係之終止，以乙方（即原告）返回
22 中華民國時為準。（僱傭及解僱，均以出入境時，官方之簽
23 證日期為準）」，106年8月3日定期僱傭契約並於第6條約定
24 僱傭期間為9個月，108年1月18日之定期僱傭契約則約定僱
25 傭期間為6個月，則由上開契約內容可知，兩造已約定僱傭
26 契約之期間，並載明起迄日之認定方式，原告並於定期僱傭
27 契約上簽名確認之，當受契約合意內容之拘束。原告雖主張
28 被告持續有國際航運之需求，然為保障從事國際遠洋航運船
29 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
30 工雙方之營運及工作性質上之勞務需求與給付實情，應認兩
31 造確實以特定航次為單位，簽署個別獨立之定期僱傭契約。

佐以證人陳正文於本院審理時亦具結證稱：船員下船就等於離職，因為是定期契約，下船之後船員跟台塑海運集團就是信任關係，如果公司詢問船員是否要上船，船員拒絕的話也不會有處罰，只是就無法領取激勵船員的優惠獎勵，例如再上船的船員會給兩個月的本薪，年終考勤會給全勤，但如果拒絕上船，就沒有這些優惠；船員拒絕上船只要口頭告知公司就可以，不用辦理手續，有些船員甚至沒有告知就直接消失；公司會對船員在船上的態度做考核，而非下船後的行為等語（見本院卷第492-496頁），益證兩造間確為定期僱傭契約無誤。雖原告以其未上船即無法領取全勤或優惠獎勵，據此主張下船期間經濟上仍從屬於被告云云，惟船員具有高度特殊及專業性，非如一般勞工具有高度可替代性，故船公司為鼓勵船員於次一航程繼續上船出勤，而訂有獎勵、優惠之措施，無非為其經營上之考量，況此一獎勵係船員下次上船始可領取，業據證人陳正文證述明確如前，並有系爭計薪原則附卷可佐（見本院卷第505頁），足認該優惠獎勵非屬經常性給予之工資，故原告主張被告給予此一優惠獎勵足以證明在岸期間經濟上從屬於被告云云，亦不足採。

4.再觀諸原告所舉勞工保險被保險人投保資料表、所得清冊、稽核報告、定期訪船紀錄、擔任航運處運務督導工作分配表等證據，其中稽核報告、定期訪船紀錄、擔任航運處運務督導工作分配表等僅能證明原告於在岸期間曾短暫於被告台塑海運公司任職，然該期間短則數日，尚無從據此驟認原告自84年7月18日起，凡在岸期間均受被告指揮監督而為不定期僱傭關係；此外，依據被告提出原告歷年所得清冊觀之，原告並非自84年7月起即逐月受領薪資，其中107年8月至108年6月間，原告即未領有薪資所得（見本院卷第643-725頁），顯見原告並非始終於被告處任職毫無間斷，反之，被告辯稱公司臨時有業務需求才商請原告支援乙節，核與前開證據相符，較為可採。原告雖再提出被告台塑海運寄發電子郵件，主張原告在岸期間，被告安排原告前往大學授課，以此佐證

01 受到被告指揮監督等語（見本院卷第375-383頁），惟據證
02 人陳正文於本院審理時證述：前開電子郵件是我寄發的，船
03 長岸休期間會安排去海洋大學授課，這是因為交通部委由海
04 洋大學辦理相關課程，因為化學船的船員需要受訓，我們是
05 協助海洋大學找尋師資，鐘點費是由海洋大學支付等語（見
06 本院卷第493-494頁），核與卷附原告108年度綜合所得稅各
07 類所得資料清單中所示，原告確實自海洋大學受領所得乙節
08 相符（見本院卷第281頁），足認被告稱係協助海洋大學尋
09 找師資等情，堪屬信實，原告前往授課既非由被告給付薪
10 資，自難謂受被告指揮監督所為，原告此部分主張，亦與卷
11 證資料不符，委難採信。

12 5.綜上，原告未能證明其下船後之在岸期間仍持續受被告指揮
13 監督而受僱於被告，是被告抗辯渠等為定期僱傭關係乙節，
14 即堪以採信。

15 (三)原告請求被告給付退休金，有無理由：

16 1.原告主張依勞基法第53條第2款及系爭退休辦法第3條第2項
17 規定，其自84年7月18日起至109年8月1日止，已工作滿25年
18 而屆退休年資，被告自應給付其退休金等語。惟兩造間為定
19 期僱傭關係乙節，業如前述，而依船員法第24條之規定：
20 「僱傭契約因故停止履行後，繼續履行原約或定期僱傭契約
21 屆滿後，未滿三個月又另訂定新約時，船員前後工作年資應
22 合併計算。」，即反面言之，倘船員未於3個月內另定僱傭
23 契約，則其年資即中斷而無從併計；本件原告自任職被告日
24 起，多次下船後超過3個月始再另訂定期僱傭契約上船，此
25 有船員服務經歷證明書1份附卷可憑（見本院卷第157-160
26 頁），則依前開規定，原告年資已無從併計。

27 2.再者，本件原告自陳其最後上船服務之期間為108年7月15日
28 至同年8月5日（於台塑33號輪提供勞務，見本院卷第625
29 頁），此後原告即未再登船服務，而依卷附之所得清冊觀
30 之，此後原告亦未再自被告處受領薪資（見本院卷第643-72
31 5頁）；佐以原告參加108年度專門職業及技術人員高等考試

01 引水人考試，並經錄取為臺中港引水人，於108年10月1日起
02 至108年12月31日止前往船上學習受訓乙節，亦有交通部航
03 港局110年9月29日航中字第1103201779號函暨所附臺中港引
04 水人辦事處函文、108年學習引水人訓練內容、航港局108年
05 度全國引水人在職訓練課程表等附卷可憑（見本院卷第303-
06 308頁），足認原告確實於108年8月5日下船後即未再替被告
07 提供勞務，難認兩造間仍有僱傭關係，故被告抗辯至遲於原
08 告108年10月1日接受引水人訓練前，兩造間已無僱傭關係乙
09 節，應屬可採，則原告之工作年資計算至108年9月30日止亦
10 不足25年，而未符合勞基法第53條第2款、系爭退休辦法第3
11 條第2項規定退休條件，是原告請求被告給付退休金自無理
12 由，應予駁回。至原告雖提出船員體格（健康）檢查聲明書
13 1紙，主張被告於原告提出退休申請後仍欲派遣原告上船，
14 原告遂依指示前往體檢等語（見本院卷第731頁），惟被告
15 則否認有為該指示，則原告主張是否可採，已非無疑。況依
16 原告前開自陳可知，其108年8月5日後即未再上船為被告服
17 務，則縱認原告所提前開聲明書之主張為真，亦無從推翻其
18 與被告間之契約為定期僱傭關係，且108年8月5日後即未再
19 為被告提供勞務之事實，故原告此部分主張，亦無從為其有
20 利之認定。

21 四、綜上，兩造間應屬定期僱傭契約關係，原告之工作年資亦未
22 符合退休之要件，是原告本件依勞基法第55條第1項第1款、
23 系爭退休辦法第3條第2項、第5條第1項規定起訴請求被告台
24 塑海運公司或賴商台塑海運公司應給付原告退休金11,305,1
25 30元，及自109年9月1日起至清償日止，按週年利率5%計算
26 之利息，為無理由，不應准許。

27 五、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
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，附此敘明。

30 六、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 111 年 7 月 25 日

01
02
03
04
05
06

勞動法庭 法 官 陳威帆

以上正本係照原本作成。

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 7 月 25 日

書記官 黃文芳