

臺灣高等法院民事判決

111年度重勞上字第48號

上訴人 陳一銘

訴訟代理人 黃中麟律師

趙國婕律師

被上訴人 台塑海運股份有限公司

法定代理人 王文潮

被上訴人 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，上訴人對於中華民國111年7月25日臺灣臺北地方法院110年度重勞訴字第41號第一審判決提起上訴，本院於112年3月28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

壹、程序部分：

按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，涉外民事法律適用法第20條第1項定有明文。查本件被上訴人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）係依賴比瑞亞法設立之外國公司，並於民國（下同）77年3月1日在我國設置辦事處，有經濟部商工登記公示資料查詢服務外國公司辦事處登記基本資料可稽（見原審卷45頁），上訴人則為本國人，故本件具涉外因素。又兩造就本件勞動事件之準據法為中華民國法律並無爭執（見本院卷第130頁），自應以我國法即中華民國法

01 律為準據法，合先敘明。

02 貳、實體部分：

03 一、上訴人主張：被上訴人台塑海運股份有限公司（下稱台塑海
04 運公司）及賴商台塑海運公司（下與台塑海運公司合稱被上
05 訴人）均為台塑海運集團旗下公司，伊自84年7月18日起受
06 僱於台塑海運集團，任職期間均由台塑集團旗下之台塑海運
07 公司或賴商台塑海運公司受領勞務給付，並由台塑海運集團
08 對伊為指揮監督，被上訴人具有實體同一性，應合併計算伊
09 任職於被上訴人之年資。台塑海運集團基於國際航運之性
10 質，於伊上船前均會簽立船員定期僱傭契約，報請主管機關
11 備查，惟航運乃係被上訴人持續不間斷之業務，對船員有長
12 期固定之需求，且我國航運實務為船員歷經面試及受訓進入
13 航運公司成為員工，即接受該公司調派，縱上訴人於下船期
14 間，其他航運公司亦無派遣上訴人上船之可能，上訴人於上
15 船及在岸期間均持續受被上訴人指揮監督，被上訴人並於附
16 表項次9、12、14、17、26、27、29所示期間，調派伊至海
17 運經理室、海務處支援船務工作，足見兩造間為不定期僱傭
18 關係。伊於台塑海運集團服務期間自84年7月18日起至109年
19 8月1日止，工作年資計25年15日，伊於109年7月23日以服務
20 已屆滿25年為由，向台塑海運集團申請於109年8月1日退休
21 並請領退休金，惟遭拒絕，爰依勞動基準法（下稱勞基法）
22 第55條第1項第1款、台塑企業退休辦法（下稱系爭退休辦
23 法）第5條第1項規定，求為判命台塑海運公司或賴商台塑海
24 運公司應給付伊1130萬5130元，及自109年9月1日起至清償
25 日止，按週年利率5%計算之利息等語。原審判決上訴人敗
26 訴，上訴人聲明不服，提起上訴。上訴聲明：(一)原判決廢
27 棄；(二)台塑海運公司或賴商台塑海運公司應給付上訴人1130
28 萬5130元，及自109年9月1日起至清償日止，按週年利率5%
29 計算之利息。

30 二、被上訴人則以：台塑海運公司及賴商台塑海運公司分別為不
31 同法人，依船員法第24條規定，不同法人之工作年資無法併

計，且賴商台塑海運公司係依賴比瑞亞相關法令設立登記，有一定財產之外國公司，在我國設有辦事處，統一編號、公司登記地址與台塑海運公司均不相同，且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，旗下員工之薪資亦分別給付，二者各自獨立營運，上訴人係分別與賴商台塑海運公司、台塑海運公司簽立不同之定期僱傭契約，上訴人在賴商台塑海運公司及台塑海運公司任職年資應不予併計。另兩造間歷次簽訂之契約均為明文約定為定期僱傭契約，以符合每次航班之特定需求，契約屆滿後，上訴人可任意選擇是否接受下次航班，伊等對上訴人並無指揮監督之權限，在岸期間除因臨時業務需支援時，始會商請上訴人支援，其餘在岸期間，上訴人並未受伊等指揮監督，伊等亦未支付上訴人薪資，縱認兩造間為不定期僱傭關係，兩造間僱傭關係亦有多次中斷超過3個月之情形，依船員法第24條本文及勞基法第10條規定，年資不能合併計算，上訴人年資未滿25年，不得請領退休金。又縱認上訴人年資得以併計，然上訴人自108年10月1日起至108年12月31日止，長達3個月期間持續接受引水人訓練，已不可能與伊等有僱傭關係，故至遲於108年9月30日即上訴人接受引水人訓練前1日，兩造間已無僱傭關係存在，上訴人工作年資合計仍未滿25年，不得請領退休金，且上訴人計算之退休金金額有誤等語，資為抗辯。答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第133、182頁）：

(一)上訴人最初受僱於賴商台塑海運公司之日期為84年7月18日，有賴商台塑海運公司人事通知單、服務證明書等影本可稽（見原審卷35-37頁）。

(二)上訴人歷次登船均係與台塑海運公司或賴商台塑海運公司簽訂船員定期僱傭契約，在岸受僱期間，未另行簽立書面契約。

(三)上訴人最後上船服務期間為108年7月15日至108年8月5日。

(四)上訴人最後領取之6個月薪資為賴商台塑海運公司支付，有

01 賴商台塑海運公司所得清冊影本可稽（見原審卷第657
02 頁）。

03 (五)上訴人於108年6月1日參加引水人考試，於同年7月22日錄取
04 甲種引水人，於同年10月1日起至同年12月31日止進行引水
05 人在職訓練，有引水人應考須知、考選部甲種引水人錄取名
06 單、上訴人108年度綜合所得稅各類所得資料清單、交通部
07 航港局110年9月29日航中字第1103201779號函暨所附上訴人
08 錄取108年度專門職業及技術人員高等考試引水人考試後之
09 受訓期間、課表及實數、實習、分發等相關資料等影本可稽
10 （原審卷第169、235-255、281、303-308頁）。

11 四、上訴人主張：賴商台塑海運公司及台塑海運公司具實質同一
12 性，伊自84年7月18日起受僱於被上訴人，至109年8月1日止
13 任職已滿25年，爰依勞基法第55條第1項第1款及系爭退休辦
14 法第5條第1項規定，請求台塑海運公司或賴商台塑海運公司
15 給付伊退休金1130萬5130元等語，為被上訴人所否認，並以
16 前揭情詞置辯，茲就本院得心證之理由分述如下：

17 (一)賴商台塑海運公司與台塑海運公司具實體同一性，年資應合
18 併計算：

19 1.按雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事
20 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
21 者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應
22 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
23 款、第57條分別定有明文。又為保障勞工之基本勞動權，加
24 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律
25 上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年
26 資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱
27 於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之
28 期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台
29 上字第1016號判決意旨參照）。是以，所謂「雇主」，本應
30 限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著經濟發展，經營組
31 織產生變遷，僱用模式更加多元化，基於保障勞工基本勞動

01 權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止企業集團濫
02 用法人之法律上型態，規避法律規範，在認定勞工之雇主
03 時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約
04 當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，
05 將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應
06 否擴張時，應參酌該法人間，有無實體同一性，亦即以實質
07 管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定。諸如：以彼等
08 間營業狀態、業務活動、營業目的等業務執行，及人事、財
09 務上有無實質支配或管理之情狀綜合觀察，具操控權之雇主
10 有無持續性地給予指導、建議、指示並對受操控公司具有實
11 質影響力，進而判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，
12 在企業活動面向上，相關管理支配在現實上是否統一，從社
13 會上看是否具有單一性，而適度擴張上開勞基法之雇主概
14 念。

15 2.上訴人主張：被上訴人均為台塑海運集團旗下公司，伊自84
16 年7月18日起受僱於台塑海運集團，任職期間均由台塑集團
17 旗下之台塑海運公司或賴商台塑海運公司受領勞務給付，並
18 由台塑海運集團對伊為指揮監督，被上訴人具有實體同一
19 性，應合併計算伊任職於被上訴人之年資等語，業據其提出
20 人事通知單、服務證明書、台塑企業組織表、台塑海運公司
21 網頁資料、經濟部商工登記公示資料查詢、勞工保險被保險
22 人投保資料表等影本為證（見原審卷第35-48頁）。依上開
23 人事通知單、服務證明書及勞工保險被保險人投保資料表所
24 示，上訴人係於84年7月18日受僱於賴商台塑海運公司，且
25 分別於92年7月31日、93年3月15日、93年5月5日、93年10月
26 11日、94年9月9日、101年10月5日、103年6月9日，由台塑
27 海運公司為其投保勞工保險。再依交通部航港局於109年4月
28 22日簽發上訴人之船員服務經歷證明書所示（見原審卷第
29 157-160頁），上訴人自84年7月18日起至107年6月29日止，
30 多次在賴商台塑海運公司或台塑海運公司所有之船舶上服
31 務，足見上訴人自84年7月18日起，輪流受僱於賴商台塑海

01 運公司及台塑海運公司。又賴商台塑海運公司及台塑海運公
02 司均為台塑海運集團旗下公司，且賴商台塑海運公司及台塑
03 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
04 「FORMOSA PLASTICS MARINE CORPORATION」，登記址均位
05 於臺北市○○區○○○路000號同棟大樓內，賴商台塑海運
06 公司在我國之代表人賴金聲，亦為台塑海運公司之經理人，
07 有上開台塑企業組織表及經濟部商工登記公示資料查詢資料
08 可憑（見原審卷第39、43-45頁），另台塑海運公司網頁亦
09 記載「1980年3月，台塑集團成立了台塑海運公司（FPMC，
10 公司註冊於賴比瑞亞）……」等語（見原審卷第41頁），且
11 上訴人自84年7月18日至台塑海運集團任職後，其所服務之
12 船舶名稱亦均有「台塑」名稱，足見賴商台塑海運公司及台
13 塑海運公司就船舶業務之經營，並未刻意區別主體之不同。
14 參以證人即台塑海運公司航運處船東督導陳正文於原審證
15 稱：賴商台塑海運公司及台塑海運公司都在台塑集團下，業
16 務上都是隸屬於台塑海運集團，船員會互相流用，沒有什麼
17 差別；賴商台塑海運公司及台塑海運公司都是由同一個船員
18 組安排上船，船員組是隸屬於台塑海運公司，但船員名單都
19 相同，就是看船員組安排船員上賴商台塑海運公司的船或台
20 塑海運公司的船等語（見原審卷第491、496-497頁），可知
21 賴商台塑海運公司及台塑海運公司有關船員之調度，均係由
22 同一船員組之管理人員負責，且船員名單均相同並得互相流
23 用，足見實質管理賴商台塑海運公司及台塑海運公司之經營
24 階層應為同一，實際上應為同一經濟實體，而具有實體同一
25 性。

26 3.被上訴人雖抗辯：台塑海運公司及賴商台塑海運公司分別為
27 不同法人，賴商台塑海運公司為有一定財產之外國公司，在
28 我國設有辦事處，統一編號、公司登記地址與台塑海運公司
29 均不相同，且賴商台塑海運公司與台塑海運公司分別具有獨
30 立之財務及帳戶，旗下員工之薪資亦分別給付，二者各自獨
31 立營運，不具實體同一性云云。惟查，賴商台塑海運公司及

01 台塑海運公司之財務及帳戶是否各自獨立，未據被上訴人提
02 出任何積極證據證明，已難採信，況依證人陳正文前揭證述
03 可知，有關船員之調度，係同由一船員組人員負責，且船員
04 名單相同並得互相流用，可見船員在賴商台塑海運公司或台
05 塑海運公司所屬船舶服務並無專屬性，僱用人究為賴商台塑
06 海運公司或台塑海運公司，對船員並無重大區別，自應認賴
07 商台塑海運公司及台塑海運公司具有實體同一性，於計算年
08 資時應予併計。是以，被上訴人前開抗辯，尚不足採。

09 4.從而，上訴人主張賴商台塑海運公司及台塑海運公司具有實
10 體同一性，年資應合併計算等語，應屬有據。

11 (二)兩造間為定期僱傭關係：

12 1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約；臨時性、短期
13 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
14 不定期契約，勞基法第9條第1項定有明文。而所稱之臨時性
15 工作，係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月
16 以內者；短期性工作，係指可預期於6個月內完成之非繼續
17 性工作；季節性工作，係指受季節性原料、材料來源或市場
18 銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者；特
19 定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀勞
20 基法施行細則第6條規定自明。準此，勞動契約除具有臨時
21 性、短期性、季節性或特定性，且非繼續性工作者，得為定
22 期契約外，其餘均為不定期契約。所稱之不定期勞動契約所
23 需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事
24 業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非
25 只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的
26 始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以相關法
27 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
28 否具有持續性之需要而定。又船員法對於船員僱傭契約性質
29 為定期性或不定期，未有明文，然依船員法第22條第5項規
30 定：「不定期僱傭契約之船員終止僱傭契約時，應準用第2
31 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1個月前預告雇用人或船長」；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48小時為終止」；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3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。

2. 上訴人主張：伊自84年7月18日起受僱於被上訴人，不論在船期間或下船在岸期間均受被上訴人指揮監督，且被上訴人持續有國際航運之需求，兩造間為不定期僱傭契約云云。惟查，上訴人自承每次受派上船均會簽訂船員定期僱傭契約（見本院卷第342頁），且依被上訴人提出上訴人於106年8月3日、108年1月18日簽訂之船員定期僱傭契約（見原審卷第389-415頁）第5條均約定：「船舶在中華民國境內者，自上船服務之日起生效，船舶在中華民國以外者，自離開受僱港起程赴國外之日起生效。僱傭關係之終止，以乙方（即上訴人）返回中華民國時為準。（僱傭及解僱，均以出入境時，官方之簽證日期為準）」，106年8月3日定期僱傭契約並於第6條約定僱傭期間為9個月，108年1月18日定期僱傭契約則約定僱傭期間為6個月（見原審卷第389、403頁），明確記載契約起迄日之認定方式，並經上訴人於上開船員定期僱傭契約上簽名確認，足見上訴人明確知悉其所簽訂之契約為定期僱傭契約。參以證人陳正文於原審證稱：船員下船就等於離職，因為是定期契約，下船之後船員與台塑海運集團間就是信任關係，沒有什麼約定等語（見原審卷第492頁），益證船員均知悉與被上訴人之僱傭關係僅限於特定航程，下船後即不受被上訴人指揮監督。再查，台塑海運公司所營事業為船舶運送業務、船務代理業務等，有經濟部商工登記公示資料查詢可佐（見原審卷第43頁），被上訴人身為

貨物運輸公司，雖有持續進行海上貨物運輸之需求，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，兼顧雇主與勞工雙方之營運及工作性質之勞務需求與給付實情，確實有以特定航次為單位，簽署特定性之定期僱傭契約之需要，蓋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，影響船員身心健康甚鉅，且不利於航運之發展。另上訴人自84年7月18日起，上、下船期間如附表所示，此為兩造所不爭執（見本院卷第130頁），依附表所示，上訴人有多次下船後逾3個月始再次上船服務之情形（例如：項次4下船日期至項次5上船日期、項次6下船日期至項次7上船日期、項次20下船日期至項次21上船日期、項次23下船日期至項次24上船日期、項次30下船日期至項次31上船日期），其中項次30下船日期與項次31上船日之間隔甚至逾6個月之久，倘上訴人與被上訴人間為不定期僱傭契約，被上訴人應無如此長期閒置人力之理。依據上開各情，兩造間之契約應屬特定性之定期僱傭契約，上訴人此部分主張，尚屬無據。

3.上訴人主張：船員與雇主簽訂定期契約係為符合國際公約保障船員之人身自由之要求，非謂船員與雇主間僅得成立定期契約，伊與被上訴人係按交通部航港局依船員法第13條所制定之船員定期僱傭契約範本簽訂契約，並依同法第12條報請主管機關備查後，伊始得在船上服務，並非表彰兩造間屬定期契約關係云云。查，交通部航港局依船員法第13條規定，制定船員定期僱傭契約範本以供船員與雇主參考，且依船員法第12條規定，雇用人僱用船員應簽訂書面僱傭契約，送請航政機關備查後，受僱船員始得在船上服務，然船員法並無規定雇主與船員僅能成立定期或不定期契約，且基於遠洋國際航運之性質，船員與其雇主間有訂定特定航程定期僱傭契約之需要，已如前述，參諸上訴人上船期間航行區域多為遠洋或國際水域，有上訴人船員服務經歷證明書可參（見原審

卷第157-160頁），可見兩造有簽訂定期僱傭契約之需求存在，且兩造簽訂之契約亦明確約定各次僱傭期間之起、迄時間，復依附表所示上訴人工作情形，其下船後有多次間隔3個月以上始再次上船提供勞務或在岸提供勞務之情形，顯非不間斷提供勞務，足見兩造間之契約應屬特定性之定期僱傭契約。至兩造簽訂船員定期僱傭契約是否僅係為符合船員法第12條規定之行政程序，與兩造間之契約為定期或不定期契約之認定無關。上訴人此部分主張，要不足採。

4.上訴人主張：伊在岸期間領有儲備岸薪，足見在岸期間亦受被上訴人指揮監督，兩造為不定期僱傭關係云云。惟查，證人陳文正於原審證稱：儲備岸薪是指下船時間超過2個月，就發放2個月岸薪，鼓勵船員再上船，留在台塑海運集團，不要去其他公司，是船員再上船才給付，不是在岸期間給付等語（見原審卷第496頁），可知因船員具有高度特殊及專業性，非如一般勞工具具有高度可替代性，被上訴人為鼓勵船員於次一航程繼續上船出勤，始以儲備岸薪作為獎勵措施，且須船員再次上船始可領取，並非用以支付船員在岸期間之薪資，此參諸上訴人分別於91年1月、91年8月、94年6月、95年4月、96年3月、97年11月、98年8月、100年7月、101年2月、108年3月、108年7月之薪資中領取儲備岸薪，有賴商台塑海運公司所得清冊可稽（見原審卷第643、647、648、649、658、659、661、665頁），上訴人領取儲備岸薪時間確係其在船上提供勞務期間，而非在岸期間，且為一次領取，而非按月領取，足見上訴人所領儲備岸薪並非作為其在岸期間之薪資，而係被上訴人鼓勵上訴人再次上船之獎勵措施，上訴人前開主張，應無足採。

5.上訴人主張：被上訴人對於船員有受訓、考核、獎懲及請假制度，船員如投入其他海運公司，被上訴人將簽報離職不再進行派船，船員在岸期間仍受被上訴人指揮監督云云。惟查，證人陳文正於原審證稱：船員證到期，公司會安排船員受訓，因為可能船員證照到期，公司對受訓資訊比較了解，

01 就會通知船員有時間就可以去受訓，但沒有定期受訓；如果
02 船員到其它公司跑船，會在船員名單註記，代表不是公司的人
03 力，會向公司簽報，算是離職；船員如果拒絕上船，不用
04 請假，會在調動上註記沒辦法上船，因為船員上、下船有順
05 序，先下船的人先上船，排到後面的人問到為何先輪到他，
06 就會說前面的人無法上船，算請假，沒有什麼處罰，但有些
07 激勵船員的優惠獎勵就沒有，例如船員再上船，會給2個月
08 的本薪，年終考績就會給全勤，如果拒絕上船，就沒有這些
09 優惠，拒絕上船不需要辦理手續，只要口頭告知，有些船員
10 就直接消失；公司會對船員在船上的態度考核，不會考核下
11 船後的行為等語（見原審卷第492、495-496頁），可知凡簽
12 訂定期僱傭契約之船員，其下船後即不受被上訴人指揮監
13 督，被上訴人僅係基於協助立場通知船員有關受訓資訊，且
14 船員下船後之行為不受被上訴人考核，船員是否參加受訓由
15 其自主決定，而船員拒絕上船，亦僅須口頭告知，無須辦理
16 請假手續，僅由被上訴人註記無法上船，並依序由次順位船
17 員遞補上船，亦無任何懲戒，船員倘至其它公司任職，基於
18 管理之便利性，註記為非被上訴人之人力，而不再派船，亦
19 非以此作為懲戒，足見簽訂定期契約之船員在岸期間，其人
20 格上並非從屬於被上訴人。上訴人主張：被上訴人對於船員
21 在岸期間仍有受訓、考核、獎懲及請假制度而仍受被上訴人
22 指揮監督云云，不足採信。

23 6.上訴人主張：伊於如附表項次9、12、14、17、26、27及29
24 所示在岸期間，由被上訴人調派至經理室、海運處支援船務
25 工作，或調派上訴人擔任駐埠船長，進行訪船安管、船員考
26 核、船舶進出港作業管理等工作，並有投保勞工保險，在岸
27 期間亦受被上訴人指揮監督，兩造間應為不定期僱傭關係云
28 云，固據其提出勞工保險被保險人投保資料表、隨船稽核觀
29 查建議報告、定期訪船照片、擔任航運處運務督導工作分配
30 表、台塑海運公司位置配置圖及台塑海運航運處105年11月2
31 5日報告等影本為證（見原審卷第47、第199-211、631

頁)。惟查，參諸附表所示上訴人在岸期間，除項次9、12、14、17、26、27及29所示期間，被上訴人自承商請上訴人支援業務並為上訴人投保勞工保險外，上訴人並未舉證證明其餘在岸期間有提供勞務之事實，尚無從據此逕認上訴人自84年7月18日起，凡在岸期間均受被上訴人指揮監督而為不定期僱傭關係。又上訴人於如附表項次9、12、14、17、26、27及29所示在岸期間，固有支援被上訴人業務，惟上訴人於附表項次9、17、26、29所示在岸期間僱傭關係結束後，距上訴人再次受指派上船或在岸工作，尚有數月之間隔，並非毫無間斷，參以上訴人亦非自84年7月受僱被上訴人時起即逐月受領薪資，其中102年2月至103年3月間、107年8月至108年6月間，即未領薪資等情，有被上訴人提出之上訴人歷年所得清冊在卷可參（見原審卷第643-725頁），足見上訴人在被上訴人任職之工作，性質上並無繼續性，被上訴人辯稱公司臨時有業務需求才商請上訴人支援乙節，應屬可採。上訴人徒以其於附表項次9、12、14、17、26、27及29所示在岸期間有提供勞務為由，主張兩造間為不定期僱傭契約云云，亦非可採。

7.上訴人另提出服務證明書（見本院卷第35頁）、陳正文於108年1月間寄發之電子郵件（見原審卷第375-383頁）、台塑海運2015台籍岸休船員臺北第2次研討會議程（本院卷第117頁）等影本，欲證明上訴人在岸期間亦受被上訴人指揮監督，兩造間為不定期僱傭關係。惟查，上開服務證明書係賴商台塑海運公司所出具，其上僅記載上訴人到職日期為84年7月18日，並無記載工作年資，不足以證明上訴人自84年7月18日起至賴商台塑海運公司出具上開服務證明書之日（108年4月30日）止，與被上訴人間之僱傭關係有繼續性，上訴人主張上開服務證明書有證明年資連續之意涵云云，尚難採信。又證人陳正文於原審證述：前開電子郵件是伊寄發的，船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洋大學辦理相關課程，因為化學船的船員需要受訓，伊是

協助海洋大學找尋師資，鐘點費是由海洋大學支付等語（見原審卷第493-494頁），參以上訴人確實有自海洋大學受領報酬，有上訴人108年度綜合所得稅各類所得資料清單在卷可佐（見原審卷第281頁），可見被上訴人僅係協助海洋大學尋找師資，上訴人於在岸期間授課尚非係受被上訴人指揮監督所為。另依上開台塑海運2015台籍岸休船員臺北第2次研討會議程所載，上訴人係於104年10月14日擔任上開研討會之主講人，斯時係於附表項次29所示在岸期間受僱於被上訴人任職經理室海務處，尚不足以推認上訴人在岸期間持續受被上訴人指揮監督，兩造間成立不定期僱傭關係。

8. 綜上，上訴人所提上開證據均不足以證明其於在岸期間仍持續受僱於被上訴人，上訴人主張兩造間為不定期僱傭關係云云，不足採信。

(三) 上訴人年資未滿25年，不得請領退休金：

1. 按勞工工作25年以上者，得自請退休；勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者，以半年計；滿半年者以1年計，勞基法第53條第2款、第55條第1項第1款定有明文。次按「正式人員有下列情形之一者得申請退休……(2)工作年資滿25年以上者」、「退休金之計算標準：(1)適用舊制退休金給付制度者，其73年7月31日以前之工作年資依『台灣省工廠工人退休規則』核算基數，並按退休前3個月之平均工資計算。73年8月1日以後之工作年資依『勞動基準法』第55條規定核算基數，並按退休前6個月之平均工資計算。但兩者合計最高以45個基數為限」，系爭退休辦法第3條第2項、第5條第1項亦有明文（見原審卷第51-52頁）。再按「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3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。但曾因僱傭契約終止領取辭退金

或退休金者，不在此限」，船員法第24條定有明文。準此，船員之服務年資，若各段定期僱傭契約之間隔未滿3個月，工作年資應合併計算，若各段定期僱傭契約之間隔超過3個月，工作年資則不併計。

2. 上訴人主張：伊自84年7月18日起至109年8月1日止，已工作滿25年而自請退休，爰依勞基法第55條第1項第1款及系爭退休辦法第5條第1項規定，請求台塑海運公司或賴商台塑海運公司應給付伊退休金1130萬5130元云云。惟按船員在船服務年資10年以上，年滿55歲，或在船服務年資20年以上，得申請退休，此觀船員法第51條第1項定有明文。揆其立法意旨係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，年資極易中斷，能達到（舊）海商法第75條在同一船舶所有人所屬船舶連續服務10年以上或勞基法第53條第1款在同一事業服務15年以上之退休條件之船員極少。為使多數船員均能領到退休金，故放寬船員在船服務滿10年、年滿55歲，或服務滿20年者即可退休。又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。因此參照（舊）海商法第75條及勞基法第53條、第54條第1項、第2項，明定船員自願退休條件之例外規定（最高法院110年度台上字第2704號判決意旨參照）。準此，有關船員自願退休之要件，船員法第51條第1項應優先於勞基法第53條適用。查，上訴人為59年3月2日生，有前開服務證明書可佐（見原審卷第37頁），申請退休時尚未年滿55歲，而依附表所示上訴人上船服務情形，上訴人在船服務年資合併計算未滿20年，不符船員法第51條第1項得申請退休之要件。上訴人雖主張其工作滿25年，符合勞基法第53條第2款及系爭退休辦法第3條第2項所定自請退休之要件云云，惟查，兩造間為定期僱傭關係乙節，業如前

01 述，依附表所示上訴人上船及在岸服務情形，上訴人自84年
02 7月18日任職被上訴人之日起，期間有多次下船超過3個月
03 後，始與被上訴人另訂立僱傭契約之情形（即項次4下船日
04 期至項次5上船日期、項次6下船日期至項次7上船日期、項
05 次8下船日期至項次9在辦公室日期、項次20下船日期至項次
06 21上船日期、項次23下船日期至項次24上船日期、項次26在
07 辦公室日期至項次27在辦公室日期、項次29在辦公室至項次
08 30上船日期、項次30下船日期至項次31上船日期），依船員
09 法第24條規定，年資不得合併計算，則自108年1月21日至10
10 8年8月5日之工作年資（即附表項次31至33），未滿25年，
11 自不符合勞基法第53條第2款及系爭退休辦法第3條第2項規
12 定自請退休之要件，縱將上訴人工作年資自84年7月18日起
13 至108年8月5日止合併計算，仍未滿25年，與勞基法及系爭
14 退休辦法前開規定自請退休之要件，亦有未合。

15 3.上訴人主張：伊自108年8月5日自台塑33號輪下船後，未受
16 指派於該船預定下水日108年9月10日後繼續服務，上訴人於
17 伊將屆滿25年退休年資之際，未再派遣伊上船，顯係延滯伊
18 退休期限，並於伊提出退休申請後，尚指派伊至台塑24號輪
19 登船，伊於109年7月15日提交體檢報告，始知該次上船非短
20 期代打而係長程航運，方拒絕上船，且伊本得運用休息時間
21 進修或參加國家考試，不得以此認定伊在岸期間非受被上訴
22 人指揮監督，伊工作年資算至109年8月1日，已滿25年云
23 云。惟查，上訴人最後上船服務之期間為108年7月15日至同
24 年8月5日，此為兩造所不爭執（兩造不爭執事項(三)），且依
25 卷附之所得清冊觀之，此後上訴人即未再自被上訴人處受領
26 薪資（見原審卷第643-725頁）。又上訴人於108年7月22日
27 錄取甲種引水人，於同年10月1日起至同年12月31日止參加
28 引水人在職訓練等情，亦為兩造所不爭執（兩造不爭執事項
29 (五)），可見上訴人有長達3個月期間因參加引水人在職訓練
30 而無法接受被上訴人指派工作，倘上訴人於108年8月5日下
31 船後與被上訴人仍有僱傭契約存在，理應向被上訴人請假，

01 惟上訴人並未提出任何積極證據證明有向被上訴人辦理請假
02 手續之事實，足見上訴人於108年8月5日下船後與被上訴人
03 並無僱傭契約存在。上訴人雖提出船員體格（健康）檢查聲
04 明書（見原審卷第731頁），主張：被上訴人於伊提出退休
05 申請後仍欲派遣伊上船云云，惟上訴人自陳：伊係於109年7
06 月23日申請於同年8月1日退休等語（見本院卷第258頁），
07 並有申請退休表可佐（見本院卷第227頁），而前開船員體
08 格（健康）檢查聲明書之檢查日期為109年7月14日，足見被
09 上訴人於109年7月間派遣上訴人上船時，尚未知悉上訴人申
10 請退休之事，而依船員法第8條規定，船員應經體格檢查合
11 格，並依規定領有船員服務手冊，始得在船上服務，則被上
12 訴人於109年7月間指派上訴人再次上船，上訴人依此進行體
13 格檢查，乃為符合法律規定，與上訴人在岸期間是否仍受被
14 上訴人指揮監督，並無關聯，無從據此認定上訴人於108年8
15 月5日下船後與被上訴人仍有僱傭關係存在，上訴人主張其
16 工作年資應算至109年8月1日云云，尚難採憑。

17 4. 綜上，上訴人既未符合勞基法第53條第2款、系爭退休辦法
18 第3條第2項規定之自請退休要件，則上訴人依勞基法第55條
19 第1項第1款及系爭退休辦法第5條第1項規定，請求被上訴人
20 給付退休金，自屬無據。至上訴人以本院104年度勞上易字
21 第40號判決命台塑海運公司給付訴外人即船員黃斯政退休金
22 為據，主張其亦得請領退休金云云，惟上開判決認定之事實
23 與本件不同，無從比附援引，併予敘明。

24 五、綜上所述，上訴人依勞基法第55條第1項第1款及系爭退休辦
25 法第5條第1項規定之規定，請求台塑海運公司或賴商台塑海
26 運公司應給付上訴人1130萬5130元，及自109年9月1日起至
27 清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准
28 許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原
29 判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

30 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
31 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，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 4 月 25 日

勞動法庭

審判長法 官 鍾素鳳

法 官 陳心婷

法 官 郭俊德

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 112 年 4 月 26 日

書記官 康翠真

附表：

陳一銘在船/在辦公室（即在岸）服務時間						
項次	部門	職務	上船（在辦公室）日期	下船（在辦公室）日期	天數	年月日
1	台塑二號	船副	84/07/18	85/8/15	388	1.0.28
2	台塑伍號	船副	85/08/17	85/8/30	14	0.0.14
3	台塑捌號	船副	85/11/2	86/2/5	94	0.3.4
4	台塑陸號	船副	86/4/7	86/8/18	132	0.4.12
5	台塑柒號	大副	87/2/2	88/1/16	345	0.11.15
6	台塑壹號	大副	88/1/19	88/5/2	104	0.4.14
7	台塑柒號	大副	88/8/10	89/8/5	386	1.0.26
8	台塑11號	大副	89/11/22	91/1/2	400	1.1.10
9	台塑海運公司經理室	大副	91/5/23	91/5/31	9	0.0.9
10	台塑柒號輪	大副	91/6/22	92/5/16	326	0.10.26
11	台塑肆號輪	大副	92/7/31	93/3/7	218	0.7.8

(續上頁)

01

12	台塑5號輪台塑5號輪經理室	大副	93/3/15	93/3/25	12	0.0.12
13	台塑5號輪	大副	93/3/26	93/4/24	30	0.1.0
14	台塑4號輪台塑4號輪經理室	大副	93/5/5	93/8/31	116	0.3.26
15	台塑4號輪	大副	93/10/9	94/4/22	195	0.6.15
16	台塑14號海運(8)台塑14號輪	大副	94/5/2	94/9/4	123	0.4.3
17	台塑5號輪台塑5號輪經理室	大副	94/9/9	94/12/20	91	0.3.1
18	台塑鴻運8(H)台塑8號輪	大副	95/3/2	95/12/17	286	0.9.16
19	台塑儲運6(F)台塑6號輪	大副	96/1/25	96/10/23	269	0.8.29
20	台塑福運11(K)台塑11號輪	船長	96/11/16	97/7/5	240	0.9
21	台塑14號海運(8)台塑14號輪	船長	97/10/18	98/6/27	187	0.6.7
22	台塑儲運6(F)台塑6號輪	船長	98/7/16	99/3/4	230	0.7.20
23	MR級油化輪台塑24號輪	船長	99/4/6	100/2/8	303	1.10.3
24	LR1成品油輪台塑立善輪	船長	100/6/20	100/10/23	125	0.4.5
25	LR1成品油輪台塑立善輪	船長	101/1/17	101/7/20	184	0.6.4
26	直屬部門經理室海務處	船長	101/10/5	102/1/9	95	0.3.5
27	直屬部門經理室海務處(AM)	船長	103/6/9	103/12/22	194	0.6.14
28	MR級油化輪台塑16號輪	船長	103/12/23	103/12/26	4	0.0.4
29	直屬部門經理室海務處(AM)	船長	103/12/27	105/11/25	689	1.10.29
30	台塑29號輪	船長	106/8/14	107/6/28	315	10.15
31	台塑仁輝輪	船長	108/1/21	108/5/2	103	0.3.13
32	新船擴建(資本化)	船長	108/6/20	108/7/14	26	0.0.26
33	台塑33號輪	船長	108/7/15	108/8/5	21	0.0.21
合 計					6254	17.4.14