臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第34號

上　訴　人　黃羿捷
訴訟代理人　彭國書律師
複　代理人　李琳華律師
訴訟代理人　黃韻宇律師
被　上訴人　長榮海運股份有限公司

法定代理人　張衍義
訴訟代理人　梁穗昌律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國113年9月23日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第186號第一審判決提起上訴，並為訴之追加及撤回一部上訴，本院於115年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

二、被上訴人應給付上訴人新臺幣11萬1,000元，及自民國112年2月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被上訴人應再提繳新臺幣1萬6,853元至上訴人之勞工退休金個人專戶。

四、其餘上訴及追加之訴均駁回。

五、第一（除確定部分外）、二審（含追加之訴）訴訟費用，由被上訴人負擔百分之3，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、上訴人原以被上訴人未依兩造所訂二份船員定期僱傭契約給付薪資，其已依法終止第二份契約為由，依總表第㈢欄之⑴所示訴訟標的及請求權基礎，起訴請求被上訴人給付如總表第㈡欄編號1至4所示之薪津等合計新臺幣（以下未標示幣別者為新臺幣）382萬7,118元及美金5,463元暨自各期應給付

日次日起算之法定遲延利息，並提繳總表第㈡欄編號5所示勞工退休金（下稱勞退金）、發給總表第㈡欄編號6所示非自願離職證明；嗣於本院就第㈡欄編號3「年中及年終獎金」部分追加依被上訴人公司管理規則（下稱管理規則）第15條規定為請求，就編號4「資遣費」部分追加船員法第54條及勞動基準法（下稱勞基法）第14條第4項、第17條規定為請求權基礎（見本院卷二第26、42、152、194、196頁，總表第㈢欄之⑵）。經核上訴人係本於主張被上訴人未依約給付薪津之同一基礎事實而追加請求權基礎，依民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項但書第2款規定，毋庸徵得被上訴人之同意，程序上應屬合法，先予敘明。

二、又原審就上訴人之前開請求，判命被上訴人應提繳9,064元勞退金至上訴人之勞工退休金專戶（下稱系爭專戶）（如總表第㈣欄編號5所示），上訴人就其敗訴部分提起上訴後，特定總表第㈡欄編號1至4所示法定遲延利息之自起訴狀繕本送達之翌日即民國112年2月10日起算（見本院卷一第19、177、303至304頁、卷二第193至194頁，聲明如後貳、三所述），核屬更正或補充法律上之陳述，非訴之變更；又上訴人於本院撤回發給非自願離職證明書部分之上訴（見本院卷一第178頁、卷二第194頁），此項請求已非本院審理範圍，附此敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：兩造於110年7月16日簽訂船員定期僱傭契約（下稱第一份契約），約定伊自該日起至111年4月15日止，受僱於被上訴人，擔任被上訴人長聚輪（外國籍船舶）之大廚，被上訴人應給付如附表Ａ編號1所示各項待遇，另應給付合約獎金、年中及年終獎金。詎伊上船後因反應食材品質不佳而多次遭船長言語霸凌，向被上訴人反映後，被上訴人及船長卻未附理由即通知伊於110年12月19日下船，被上訴人並自同年月20日起即未給付伊上開薪津，且自始不曾為伊提繳勞退金。嗣兩造於111年1月19日簽訂船員定期僱傭契約

（下稱第二份契約），延續第一份契約，約定伊自111年2月2日起至同年11月1日止，擔任被上訴人長輝輪（本國籍船舶）之大廚，被上訴人應給付如附表Ａ編號2所示各項待遇，另應給付合約獎金、年中及年終獎金。然伊上船後，長輝輪船長即要求伊知難而退，且多次指派無烹飪證照之銅匠負責烹飪。伊並無不適任情事，被上訴人竟通知伊於同年5月3日下船，且自111年5月4日起未再給付伊上開薪津及提繳勞退金，伊乃於111年10月24日申請勞資爭議調解，並依船員法第21條第4款至第7款規定終止第二份契約。爰依總表第㈢欄之⑴所示訴訟標的及請求權基礎，並於本院追加依總表第㈢欄之⑵所示請求權，求為命被上訴人給付382萬7,118元、美金5,463元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並（除原審判命提繳9,064元勞退金外）再提繳9萬9,731元至系爭專戶之判決（原判決命被上訴人提繳9,064元勞退金部分，未據被上訴人聲明不服，另上訴人請求給付非自願離職證明部分，原審判決駁回後，上訴人已撤回上訴，均非本院審理範圍，於茲不贅）。

二、被上訴人則以：上訴人於長聚輪服務期間，有違反契約及工作規則等情事，伊基於尊重船長之指揮管理權，依船長意見通知上訴人於110年12月19日下船進行調查，嗣因上訴人同意改善，兩造以將上訴人改派至長輝輪工作達成和解而簽訂第二份契約，上訴人不得再依第一份契約為請求。又上訴人至長輝輪後仍未改善其工作態度，伊為維護船員健康衛生及航行正常作業，乃於111年5月3日要求上訴人下船接受調查，並表明如上訴人承諾改善，願再安排其上船，惟遭上訴人拒絕。是伊將上訴人調離長輝輪接受調查，係管理上之必要作為，上訴人拒絕提供勞務，並於111年7月21日至他處工作，伊得為同時履行抗辯而拒絕給付第二份契約之報酬及提繳勞退金，且上訴人就其勞務已陷於給付不能，伊無受領遲延，亦無再依第二份契約給付報酬及提繳勞退金之義務；另兩造均未曾終止第二份契約，上訴人無權請求資遣費。縱認

伊有給付義務，依船員法第38條、第39條第3款規定，應依上訴人每月薪資計算。另上訴人無航行或加班，即無權請求航行津貼及固定加班費。至獎金、伙食費等屬恩惠性給付，兩造就年終或年中獎金亦已於契約第7、11條特別約定按比例至各月發給，上訴人不得重複請求。縱得請求，如附表B所示之報酬、給付、損害賠償亦得扣除、抵銷等語，資為抗辯。

三、原審就上訴人前開請求，為其敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並為上訴聲明：㈠原判決（除確定部分外）關於駁回上訴人下列第二、三項之訴部分廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人382萬7,118元、美金5,463元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應再提繳9萬9,731元至系爭專戶。被上訴人則答辯聲明：㈠上訴及追加之訴均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、本件不爭執之事項（見本院卷二第272至273頁）：

㈠兩造於110年7月16日簽訂第一份契約，自110年7月16日生效（見臺灣桃園地方法院112年度勞專調字第18號卷〈下稱勞專調卷〉第27至33頁）。

㈡上訴人於110年12月上旬接獲被上訴人及長聚輪船長通知，要求上訴人於同年月19日下船，上訴人並於該日下船。

㈢兩造於111年1月19日簽訂第二份契約，自111年2月2日生效（見勞專調卷第35至41頁）。

㈣上訴人於111年4月下旬接獲被上訴人通知，要求上訴人於同年5月3日下船，上訴人並於該日下船。

㈤上訴人於111年10月24日向桃園市勞資關係發展協進會申請勞資爭議調解，於同年11月10日進行調解，因兩造意見不一致而調解不成立（見勞專調卷第43頁至第44頁、原審卷第231頁至第232頁）。

㈥被上訴人訂有船隊行政手冊，就大廚之職責及船上伙食採買等事宜有相關之規範（見原審卷第25至27頁、第197頁）。

㈦上訴人任職於被上訴人之110年11月、110年12月、111年2月至同年5月期間，被上訴人給付上訴人如被證9所示之項目及金額（見原審卷第203至213頁）。

五、本院之判斷：

㈠關於通知上訴人於110年12月19日、111年5月3日下船接受調查部分：

1.按船員法第25條之2授權訂定之船員服務規則第21條、第22條分別規定：「船長依法指揮全體海員、旅客及在船任何人，並管理全船一切事務，及負維護全船生命財產安全之責任。」、「船長對全體海員負考核及訓練之責，經發現其工作及行為足以妨礙航行安全與紀律時，得先停止其職務，必要時得在適當地區遣返，並即報告雇用人。」；被上訴人所提之長榮海運船員工作守則（下稱船員工作守則）第5條亦規定：「應遵守之紀律。悉依"船員法"、"船員服務規則"及公司訂定之"長榮海運海勤人員獎懲辦法"。」；長榮海運海勤人員獎懲辦法（下稱海勤人員獎懲辦法）第2條第2款復規定：「海勤人員獎懲之核定程序如下：2)一般海勤人員之獎懲屬違紀行為者，應由船上主管報請公司海員部或有關主管簽報，陳報上級核定。如船上主管人員有知情不報者，併案同受懲處。」（見本院卷三第33頁）。足見長聚輪、長輝輪船長為該船舶最高領導者，執行職務時有命令與管理在船海員及船上其他人員之權，如發現船員有妨礙航行安全與紀律之行為時，得先停止該船員職務、命令下船，並應立即報告被上訴人，或者報告被上訴人後，由被上訴人通知該船員停止船上職務、先行下船。

2.查上訴人於110年7月16日上長聚輪服務後，長聚輪船長於110年10月25日提出聲明書並檢附腐壞食材之照片，向被上訴人報告上訴人在長聚輪船上之工作有不適任大廚工作情形；上訴人於111年2月2日改至長輝輪服務後，該船舶船員於111年4月13日填寫伙食意見調查表，經船長彙整後傳送聲明書給被上訴人，反應上訴人之工作有早餐餐點供應量不足、未

烹調全熟、餐點內容變化性不足、冰箱等器材希望能適時保持清潔、取餐時餐具仍未乾等情事（見原審卷第37至67頁聲明書及伙食意見調查表）；船長於111年4月20日對上訴人就上開反應內容發出工作表現改善通知書，上訴人於該通知書上表達：「以上有則改進，無則僅能接受。詳述狀況仍於繕打中，不及上呈。後續補呈」等情，已據被上訴人提出長聚輪船長聲明書，及長輝輪船長聲明書、伙食意見調查表、工作表現改善通知書等件為證（見原審卷第29至35、37至69頁）。雖上訴人否認有長聚輪與長輝輪船長指述之情形，並提出其於110年9月28日至10月22日長聚輪廚房照片、111年4月17日長輝輪廚房照片，及111年6月13日傳送在長輝輪上工作所拍攝之廚房與餐食照片為證（見原審卷第117至123、125、299至309頁）。惟觀諸兩造所提上開聲明書及照片，可見上訴人與長輝輪、長聚輪同仁間已因餐食發生齟齬與爭執，上訴人與各該船舶其他同仁間之信賴關係已遭動搖，不僅影響其他同仁在船舶上工作之情緒與健康，亦影響該二艘船舶船長對於同仁之指揮與監督，自有害及該二艘船舶其他同仁身心健康與航行安全之虞。依上說明，被上訴人抗辯長聚輪與長輝輪船長基於維護各該船舶其他船員身心健康、航行正常作業，報告被上訴人後，由被上訴人通知上訴人於110年12月19日、111年5月3日分別自長聚輪、長輝輪下船接受調查，自屬於法有據，足堪憑採。上訴人以本件無食安問題，且未遭懲處為由，主張無危害船上人員健康而無命其下船之必要云云，尚非可採。

㈡關於第一份契約之效力部分：

1.按「雇用人經徵得船員同意，於雇用人所屬船舶間調動，另立新約前，原僱傭契約仍繼續有效」，船員法第22條第6項定有明文。又同一航運事業如有不同船舶，基於營運需要、航行安全或船員調度，非不得於徵得船員同意後，將船員調往其所屬之其他船舶工作。

2.查長聚輪船長已向被上訴人報告上訴人不適任大廚工作，而

有通知上訴人下船接受調查之必要等情，業於前述；證人即被上訴人海員部助理部課長林品秀亦證述：上訴人在長聚輪時，其船上主管（即船長）以衛星電話打電話向被上訴人公司調派船長的主管反應船上伙食不佳、食材管理不當、在疫情期間影響到船員工作士氣、造成船上管理出現異常，希望公司能介入處理調查，以利船舶運行順利，此部分有請船長提出陳述報告，即法院提示之聲明書。被上訴人接收船長的聲明書，就開始由海員部同仁進行調查，也請船長觀察，但船長致電表示並未改善，基於航行安全，被上訴人公司先請上訴人下船，海員部同仁仍繼續調查，伊負責詢問乙級船員，其他同仁也有詢問其他在船同仁，總體是反應吃得不好。蒐集相關資料後與海員部主管開會討論，因為上訴人是第一次在被上訴人公司團隊服務，沒有過往的任職表現可以對照，主管覺得可以再安排一條船讓上訴人試試看，再評估後續表現。伊在111年1月12日通知上訴人，告知主管討論的結果、詢問是否同意上長輝輪，告知長輝輪會在洛杉磯進行船員更換，請上訴人於111年1月28日飛到洛杉磯上船繼續完成契約（即接續完成第一份契約），上訴人有同意，所以後端同仁再安排後續上船事宜（包含機票、僱傭契約、申報上船及僱傭契約），此屬於船舶間的調動等語（見本院卷二第199、201、203頁）。由此自堪認被上訴人在第一份契約期間將上訴人從長聚輪調至長輝輪工作，係就長聚輪船長反應上訴人有不能勝任工作情形進行調查後而採取之船舶間調動措施，以兼顧上訴人權益之保障及兩造間僱傭關係之維持。又上訴人經以當事人訊問時，雖稱：林品秀沒有告訴伊公司調查後再安排一條船讓伊上船服務去履行合約等語（見本院卷二第200頁），惟其亦自承：伊下長聚輪後，多次致電給林品秀詢問下船之原因，林品秀回伊說再換個環境試試看，後續等候通知，之後再打電話給伊，通知伊上長輝輪之時間，伊說可以，於是飛到洛杉磯，在111年2月2日上長輝輪等語（見本院卷二第200頁）；證人林品秀並證述：

「（問：上訴人從長聚輪下船後，到第二份合約111年2月2日生效，約2個月之久，上訴人與林品秀間有無談到此2個月之薪資？）沒有，但上訴人是調岸調查，在上訴人調岸調查結束上長輝輪時，有補發此2個月的薪資（不含任何津貼的薪資）」等語（見本院卷二第200頁）。由此亦可見證人林品秀所提及「換個環境試試看」，是針對長聚輪船長報告事項而為「換個環境看看」（即更換服務船舶）之安排，且以對上訴人損害較小之船舶間調動方式，避免第一份契約中斷。而被上訴人將上訴人從長聚輪調至長輝輪服務，已徵得上訴人同意，兩造並簽訂第二份契約，既經證人林品秀證實（如前所述），此船舶間之調動，已合於船員法第22條第6項之規定。故不論被上訴人就長聚輪船長報告事項之調查結果如何，以及林品秀是否告知調查結果之具體內容，均無礙於從長聚輪至長輝輪服務屬於船舶間調動之認定。依船員法第22條第6項規定，第一份契約自應繼續至第二份契約生效前，亦即第一份契約從110年12月20日上訴人下船翌日起至111年2月1日（第二份契約生效前一日）期間仍屬有效。

3.雖上訴人主張其無長聚輪船長指稱之不能勝任情形，是遭強迫下船，被上訴人在其下船後要求其到長輝輪工作，其才同意，證人林品秀之證詞未經具結，不足證明其有不適任之情形，其從長聚輪調至長輝輪服務非屬船舶間的調動；另依最高法院94年度台上字第1554號判決，主張本件是第二份契約取代第一份契約不相符之原約定，第一份契約未變更部分，仍繼續有效存在云云。查證人林品秀既為被上訴人海員部之員工，依民事訴訟法第314條第2項第2款規定，本得不令其具結；又證人林品秀詳述上訴人從長聚輪下船之原因、調查情形，並證述上訴人從長聚輪改至長輝輪工作屬於船舶間之調動，因而簽訂第二份契約，並未附和被上訴人所辯第二份契約屬於創設性和解，顯見是依其所參與並見聞之調查及工作經驗而為證言；且證人林品秀證言與上訴人自承「林品秀說再換個環境試試看」，以及111年2月份薪資明細相互吻

合，其證言自非不可憑採。況被上訴人係因上訴人與長聚輪同仁間之信賴關係已生動搖，基於長聚輪船上工作人員健康及航行安全之考量，方應長聚輪船長之要求而通知上訴人下船，嗣又因第一份契約期間尚未屆滿，乃提議將上訴人調至長輝輪工作，上訴人已表示同意，業於前述，足認被上訴人通知上訴人下船與調至長輝輪工作，係為兼顧上訴人第一份契約之權益及長聚輪航行之安全，與上訴人是否適任長聚輪之大廚工作，並不盡相關，且不因上訴人非自願下船，且在下船期間始經被上訴人提議更換工作之船舶，即認不屬於船員法第22條第6項規定之船舶間調動。又最高法院94年度台上字第1554號判決與本件原因事實不同，自無從比附援引。故上訴人主張本件非船員法第22條第6項之船舶間調動，兩造以第二份契約補充、調整第一份契約，第二份契約與第一份契約不同處始發生變更之效力云云，並不可採。

4.至被上訴人抗辯上訴人就第一份契約之勞務提供有加害給付情形，第二份契約係就第一份契約債務不履行所成立之創設性和解云云。然所謂創設性和解，係指當事人捨原有法律關係，以他種法律關係或單純無因性之債務拘束，相互讓步而意思合致，所成立之和解。惟兩造於111年1月19日所訂第二份契約（見勞專調卷第35至41頁）並無任何兩造就第一份契約權利義務相互讓步並捨棄權利義務等文字；證人林品秀就第二份契約之簽訂過程，更是證述屬於船舶間的調動等語（如前所述）。被上訴人抗辯第二份契約是第一份契約債務不履行之創設性和解云云，顯不可取。

5.依上，被上訴人既在徵得上訴人同意後，將其從長聚輪調至長輝輪工作，並就勞動條件簽訂第二份契約，應屬於船員法第22條第6項規定之船舶間調動，第一份契約於110年12月20日至111年2月1日（第二份契約生效前一日）期間仍屬有效（至上訴人依第一份契約所得主張之權利部分，如後所述）。

㈢關於被上訴人有無違反第一、二份契約義務（即總表編號1

所示薪津、編號2合約獎金、編號3年中及年終獎金）部分：

1.按船員工作守則第2條、第3條分別規定：「薪資、加班費、伙食費之基準、計算方法及發放日期。悉依"船員定期僱傭契約"規定辦理，當月薪資於次月10日前匯入指定帳戶。」、「津貼及獎金。悉依"船員定期僱傭契約"規定辦理。」（見本院卷三第33頁）；船員法第2條第12款、第13款、第14款、第15款亦規定：「本法用詞，定義如下：□薪資：指船員於正常工作時間內所獲得之報酬。□津貼：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。□薪津：包括薪資及津貼，薪資應占薪津總數額百分之五十以上。□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。」。是以，被上訴人所應給付上訴人之薪資、加班費、津貼、獎金，原則上依第一、二份契約之約定為準。

2.又第一份契約第7條約定：「乙方（即上訴人）之待遇：薪資：新臺幣35,000元。津貼：新臺幣33,550元。伙食：由甲方（即被上訴人）供應，伙食費為每日美元11元。註：津貼：⑴航行津貼：NT＄14,000。⑵固定加班費：NT＄19,550。其他給予：⑴有給休假/生活費/合約獎金：NT＄25,677。⑵特別獎金：NT＄28,073。」；第10條第1款約定：「加班及加班待遇：固定加班費每小時新臺幣（下同）230元；非固定加班費每小時230元。㈠乙方每週工作總時數超過44小時者，應視為加班，由甲方給與加班費，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乙方，但計算時數，每月至少應等於85工作小時。」；第11條約定：「特別獎金：包括有給休假、生活津貼、合約獎金、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。（按預設值比例分配到各月）」（見勞專調卷第27至29頁）。

3.第二份契約第7條約定：「乙方（即上訴人）之待遇：薪資：新臺幣37,000元。津貼：新臺幣36,919元。伙食：由甲

方（即被上訴人）供應，伙食費為每日美元11元。註：津貼：⑴航行津貼：NT＄16,200。⑵固定加班費：NT＄20,719。其他給予：⑴有給休假/生活費/合約獎金：NT＄29,839。⑵特別獎金：NT＄33,242。」；第10條第1款之加班及加班待遇，除固定加班費及非固定加班費每小時均為244元，其餘與第一份契約第10條約定相同；第11條特別獎金之定義約定亦與第一份契約第11條約定相同（見勞專調卷第35至36頁）。

4.總表第㈤欄編號1薪津：

⑴關於110年12月20日至111年2月1日（1個月又13天）合計17萬5,297元及美金914元之薪資、津貼、其他給予、伙食費、防疫津貼（即本院卷二第53頁附表3第1份僱傭契約）部分：

①上訴人主張被上訴人強令其於110年12月19日下船，被上訴人已拒絕受領其繼續提供在船工作之勞務給付，依本院107年度勞上易字第105號判決及民法第487條前段規定，其得依第一份契約第7條約定請求各項給付云云（見本院卷三第170頁）。查第一份契約於上訴人下船翌日即110年12月20日起應繼續有效至111年2月1日第二份契約生效前一日，惟上訴人係因在長聚輪工作時遭其他同仁反應餐食問題而經船長向被上訴人報告後而下船接受調查，均認定如前，上訴人於此段期間屬於調岸調查期間，復經證人林品秀證述在卷（如前㈡2.所述），足見上訴人於110年12月20日至111年2月1日期間係在岸上接受調查，而未在長聚輪上工作。依船員法第2條上開關於薪資、薪津之定義，及證人林品秀所為在疫情期間，船員到港後沒有辦法下地去採買、觀光，被上訴人有發給防疫津貼之證詞（見本院卷二第201頁），應認上訴人就此在岸調查期間僅得請領依第一份契約第7條約定每月3萬5,000元計算之薪資5萬0,171元【計算式：35,000元÷30日≒1,167元（民法第123條規定參照，元以下四捨五入）；35,000元×1月＝35,000元；1,167元×13日＝15,171元；35,000元＋

15,171元＝50,171元】。而不得請求在長聚輪船上工作始得領取之伙食費、津貼（航行津貼、固定加班費）、其他給予（有給休假/生活費/合約獎金），及防疫津貼。至本院107年度勞上易字第105號判決乃是認定雇用人以終止契約之意思命令船員下船，下船期間即非屬基於調查之必要，與本件前開所為認定並非相同，自無從比附援引。故上訴人以前詞主張其得請求第一份契約第7條所定之各項給付云云，尚不足採。

②又證人林品秀另證述：在上訴人調岸調查結束上長輝輪時，有補發此2個月的薪資（不含任何津貼的薪資）等語（見本院卷二第200頁），上訴人上長輝輪服務之111年2月份船員薪資明細表亦載：「船名：長聚輪CA；起訖日期××××-××××。給與項目：其他給與47,861、76,474」（見原審卷第207頁），足證被上訴人確已給付補足上訴人110年12月20日至111年2月1日之薪資。故上訴人依第一份契約及民法第486條前段、第487條前段規定，請求被上訴人給付第一份契約合計17萬5,297元及美金914元之薪資、津貼、其他給予、伙食費、防疫津貼，為無理由。

⑵關於111年5月4日至111年10月23日（5月又20日）合計77萬6,333元、美金3,603元之薪資、津貼、其他給予、伙食費、防疫津貼（即本院卷二第53頁附表3第2份僱傭契約）部分：

①上訴人主張被上訴人要求其於111年5月3日由長輝輪下船，顯有拒絕受領其正在提供且可繼續提供之勞務，依本院臺中分院99年度勞上易字第5號判決，其得依民法第486條前段、第487條前段規定、第二份契約第7條約定，請求各項給付云云。查上訴人在長輝輪上遭其他同仁反應伙食問題，被上訴人基於航行安全，通知上訴人於111年5月3日下船接受調查，並非無據，已於前述；被上訴人由其海員部課長陳來發於111年6月2日安排視訊會議，與上訴人會談在長輝輪上之工作狀況，惟未告知被上訴人之決定（終止第二份契約、進

行船舶間調動，或其他安排），上訴人乃於111年6月13日以電子郵件傳送在長輝輪上工作之照片，亦未獲被上訴人回應，上訴人繼於111年7月21日以電子郵件向被上訴人海員部之林品秀說明其在長輝輪工作時曾向船長表達願意改善，以求留下服務之工作狀況，林品秀僅於111年7月22日回覆已向主管報告，關於上訴人申訴銅匠霸凌部分，則請上訴人提供影片及錄音，並表示被上訴人會盡力調查，有被上訴人內部之視訊紀錄及上訴人之電子郵件可參（見本院卷一第435頁，原審卷第299至309、311至313頁）。由被上訴人安排視訊會議、接收上訴人傳送長輝輪工作照片及銅匠霸凌申訴，並表示已向主管報告，且請提供銅匠霸凌之相關證據等情以觀，堪認被上訴人自111年5月3日上訴人下船之翌日起，持續進行調查，直至上訴人於111年10月31日合法終止第二份契約（如後所述）為止。又航行津貼以船舶實際航行為前提，固定加班費以在船超時工作為前提；上訴人在岸調查期間既無提供各該勞務，自不屬於可請求之報酬，或屬於因不服勞務所減省之範圍。且上訴人僅請求111年5月4日至10月23日止之報酬，故其得請求之總額為依第二份契約第7條所約定每月3萬7,000元計算之20萬9,660元【計算式：37,000元÷30日≒1,233元（民法第123條規定參照，元以下四捨五入）；37,000元x5月＝185,000元；1,233元x20日＝24,660元；185,000元＋24,660元＝209,660元】。上訴人依上開關於僱用人受領遲延之判決，主張其得請求第二份契約第7條所定上開20萬9,660元以外各項給付云云，仍非可採。

②雖被上訴人抗辯上訴人自111年7月21日即在他處服勞務，對其勞務給付已陷於給付不能，上訴人顯已終止第二份契約；縱未終止，其亦得為報酬之同時履行抗辯，自無庸給付報酬云云。查上訴人自下船起即接受被上訴人海員部安排之視訊會談，並陸續以電子郵件傳送在長輝輪之工作狀況照片並說明工作情形，顯一再表達繼續工作提供勞務之意願。又被上訴人在調查期間雖可停止上訴人在長輝輪之職務，但仍負有

給付薪資之義務，被上訴人竟在111年5月3日即將上訴人之勞工保險退保（見本院卷二第309頁上訴人之勞工保險個人網路申報及查詢作業），此後即未再有任何安排，顯自是日起即拒絕受領上訴人之勞務，陷於受領遲延，依民法第487條前段規定：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」，上訴人無庸補服勞務，即得請求報酬，至上訴人於他處服勞務，則屬民法第487條但書所定「但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之」之範疇。故被上訴人抗辯第二份契約已因上訴人至他處服勞務而終止，縱未終止，其得為同時履行抗辯而拒絕給付報酬云云，並非可取。

③被上訴人另抗辯其有安排上訴人上船，遭上訴人拒絕，上訴人不得請求報酬云云，並引用上訴人與被上訴人海員部員工劉文祥之會談譯文為證。惟該次會談日期為111年11月2日（見原審卷第233至237頁），已在第二份契約期滿之後，縱劉文祥表示「如果說你願意的話，我們再回來，我給你挑一個船長，你上去做，厚，試一下嘛…」（見原審卷第237頁），亦不足證明被上訴人在上訴人終止第二份契約前曾為另安排船舶供上訴人上船工作之事實。故被上訴人截取劉文祥之上開陳述，抗辯上訴人拒絕接受上船安排，不得請求報酬云云，亦非可取。

5.總表第㈤欄編號2合約獎金：

上訴人依第一、二份契約第11條約定及民法第486條前段、第487條前段規定，請求被上訴人給付合約獎金云云。惟查，依前開第一、二份契約第7條約定，其他給予之內容已包括合約獎金，第11條則是特別獎金之定義性約定，且上訴人在長聚輪與長輝輪期間已按月發給其他給予，其在岸調查期間不得請求其他給予，均如前述（如不爭執事項㈦、前4.⑴①），上訴人依上開約定及規定請求被上訴人給付第一、二份契約之合約獎金，自無理由。

6.總表第㈤欄編號3年中及年終獎金部分：

上訴人依第一、二份契約第11條約定及民法第486條前段、第487條前段規定，暨管理規則第15條規定，請求被上訴人給付年中及年終獎金云云。查：

⑴前開第一、二份契約第7條待遇包括特別獎金，第11條亦明定特別獎金包括年終獎金，且約明「按預設值比例分配到各月」，上訴人自不得再依各該份契約第11條約定及民法第486條前段、第487條前段規定，請求被上訴人另給付年終獎金。

⑵又管理規則第15條規定：「年終獎金依照公司之營運成績於每年年終發給，獎金之數額、發給條件及發給日，視公司業務成績情形而定，領受獎金之員工以當年度於本集團服務滿30日以上，且12月31日仍在本集團任職者為限。」（見本院卷一第367頁）。本件依前所述上訴人之第一份契約於111年2月1日前仍繼續有效，雖堪認上訴人於110年度在被上訴人處服務滿30日以上，且110年12月31日仍在職。但兩造間之薪資、津貼，及獎金悉依船員定期僱傭契約為準，上訴人亦無由依上開規定請求被上訴人另給付年終獎金。

⑶至年中獎金，於第一、二份契約及管理規則第15條均無規定，上訴人亦未舉證有其他依據，僅以網路新聞（見勞專調卷第51頁），請求被上訴人給付年中獎金，仍無理由。

㈣關於第二份契約之終止部分：

1.按「有下列情事之一者，船員得終止僱傭契約：□雇用人或其代理人違反契約或法令，致有損害船員權益之虞。□雇用人不依約給付薪津。」船員法第21條第6款、第7款分別定有明文。

2.查第二份契約於111年11月1日始告屆期，被上訴人自陳其未終止該份契約，亦不否認自上訴人下船之翌日即111年5月4日起即未再給付上訴人薪資，甚將上訴人之勞工保險退保（如前所述），被上訴人已違反第二份契約之義務甚明，依上開規定，上訴人自得於第二份契約期限屆滿前終止該份契

約。

3.上訴人於111年10月24日申請勞資爭議調解請求非自願離職證明書及工資，就勞資爭議發生事實經過略述：「在船期間船長多次言語霸凌，經反應公司後，無預警要求下船，經二個月後再派另條船，上船後船長即要求知難而退，再指派無證書船員烹煮食物予船上同仁食用，在請船員調寫用餐滿意表，回寄公司，另因本人對菸味敏感，聞菸味會造成身體不適，…經反應後，便再指烹飪不美味、廚房不潔等，…在合約未期滿下，於今年5月3日再度被要求下船」等語（見本院卷二第335至336頁勞資爭議調解申請書），顯見上訴人是以被上訴人未依約給付工資之理由，請求被上訴人給付工資並開立非自願離職證明。則由前開被上訴人確已違反第二份契約義務，且迭次否認其有終止第二份契約（見本院卷二第305、307，卷一第325頁）等情，暨上訴人申請勞資爭議調解時所陳明之事實經過，與請求被上訴人開立非自願離職證明與工資之舉動，足以推認上訴人於申請勞資爭議調解時，已表達被上訴人違反第二份契約及未依約給付報酬，其要終止該契約之意思。又該勞資爭議調解申請書於111年10月31日送達被上訴人，有國內快捷/掛號/包裹查詢可稽（見本院卷二第371頁），可見上訴人終止之意思表示於斯時到達被上訴人。依上說明，上訴人主張第二份契約在期限屆滿前之111年10月31日經其依船員法第21條第6款、第7款規定合法終止等語，於法即無不合，應認可採。

4.雖被上訴人抗辯上訴人於111年7月21日另在其他船舶工作，上訴人在斯時即已終止第二份契約云云（見本院卷一第372頁）。惟上訴人在111年7月21日仍以電子郵件向林品秀說明其在長輝輪工作之狀況，並提出霸凌申訴，既如前述，可見上訴人並未向被上訴人為終止第二份契約之表示，自不得因上訴人於111年7月22日在他處服勞務，即為上訴人在斯時即已終止第二份契約之認定。此外，復無其他證據足以證明上訴人於111年10月23日前曾向被上訴人為終止第二份契約之

意思表示，被上訴人此項抗辯並非可取。

㈤關於上訴人得否請求總表第㈤欄編號4資遣費部分：

1.依第二份契約第14條第3項及船員法第39條第1款規定請求部分：

⑴按「乙方（即上訴人）依船員法第21條終止僱傭契約時，甲方（即被上訴人）應依船員法第39條規定計算給付資遣費。」、「雇用人依第22條第1項、第3項但書或非可歸責於船員之事由終止僱傭契約時，應依下列規定發給資遣費。但經船員同意在原雇用人所屬船舶間調動時，不在此限：□按月給付報酬者，加給平均薪資三個月。」第二份契約第14條第3項及船員法第39條第1款分別定有明文。次按「□、平均薪資：指船員在船最後三個月薪資總額除以三所得之數額；工作未滿三個月者，以工作期間所得薪資總額除以工作期間總日數，乘以三十所得之數額。」船員法第2條第16款亦規定甚明。

⑵查上訴人於111年10月31日依船員法第21條第6款、第7款規定合法終止第二份契約，已如前述，則上訴人依第二份契約第14條第3項及船員法第39條第1款規定請求被上訴人給付資遣費，自屬有據。又上訴人於111年2月2日上長輝輪工作，於111年5月3日下船，其在船最後3個月為111年2月、3月、4月，其平均薪資即3萬7,000元【計算式：37,000元×3÷3＝37,000元】，得請求3個月平均薪資之資遣費11萬1,000元【計算式：37,000元×3＝111,000元】。

⑶上訴人雖依船員法第2條第14款規定：「薪津：包括薪資及津貼，薪資應占薪津總數額百分之五十以上」，主張其在船最後3個月薪資為每月3萬7,000元，薪津為14萬1,000元，其薪資顯未占薪津總數額百分之50以上，已違反該款後段規定，其資遣費應以在船最後3個月之平均薪津百分之50計算云云（見本院卷三第221頁）。惟船員法第2條第15款另規定：「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。」，證

人林品秀亦證述船舶上之伙食是由船舶人員自行採購，按人頭每日每人美金11元去採購等語（見本院卷二第201頁）；第二份契約第7條所約定之待遇，除船員每月薪資3萬7,000元、津貼3萬6,919元（包括航行津貼1萬6,200元、固定加班費2萬0,719元）外，並有其他給予6萬3,081元（包括有給休假/生活費/合約獎金2萬9,839元、特別獎金3萬3,242元。）、伙食費每日美元11元，復如前㈢3.所述。依此可見上訴人在船最後3個月所領取屬於船員法第2條第13款所定之「津貼」，應為3萬6,919元（即航行津貼1萬6,200元、固定加班費2萬0,719元），並不包括屬於特別獎金、非經常性給與之其他給付，其在船最後3個月之各該月薪資並無低於薪津總額之百分之50【計算式：37,000元÷（37,000元＋36,919元）≒0.5005（小數點第5位以下四捨五入）】，上訴人主張被上訴人所給付薪資違反船員法第2條第14款規定，其資遣費之平均薪資應按平均薪津之百分之50計算云云，顯不足採。

2.追加依船員法第54條、勞基法第14條第4項、第17條規定請求部分：

⑴按依船員法給與之資遣費、加班費、失能補償、死亡補償、傷病治療期間支給之薪津、喪葬費低於勞基法所定資遣費、延長工作時間之工資、職業災害補償之給付金額時，依勞基法所定標準支給，船員法第54條定有明文。又雇主不依勞動契約給付工作報酬，違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約；第17條規定於本條終止契約準用之；雇主終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費，二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之，未滿一個月者以一個月計，勞基法第14條第1項第5款、第6款、第4項、第17條亦有明文。而所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所

得之金額，觀諸勞基法第2條第4款即明。然勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞退條例第12條第1項另有明定。是勞工於選擇勞退新制時，依勞基法第14條第4項規定終止勞動契約請求資遣費，應依勞退條例第12條第1項之規定。

⑵查上訴人自110年7月16日起受僱於被上訴人，直至上訴人於111年10月31日合法終止第二份契約為止，工作年資為1年3月又16日；而終止前6個月期間為111年4月30日至10月30日：①111年4月30日至111年5月3日之薪津為9,856元，②111年5月4日至111年10月31日之薪資為21萬9,514元，合計22萬9,370元，平均工資為3萬7,410元，依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費為2萬4,940元，低於前所述依第二份契約第14條第3項及船員法第39條第1款規定得請求之11萬1,000元，故依船員法第54條規定，應優先適用船員法第39條規定【計算式：A.①列入平均工資計算：薪資3萬7,000元、津貼3萬6,919元（包括航行津貼1萬6,200元、固定加班費2萬0,719元），不包括其他給予、伙食費、防疫津貼（如前所述）；（37,000元＋36,919元）÷30≒2,464元（元以下四捨五入）；2,464元x4日＝9,856元。②111年5月4日起之薪資為每月3萬7,000元（如前㈢4.⑵①所述）；37,000元÷30日≒1,233元（元以下均四捨五入）；1,233元x28日＋37,000元x4月＋1,233元x30日＝219,514元。③①9,856元＋②219,514元＝229,370元。④229,370元÷184日＝1,247元；1,247元x30日＝37,410元。B.依勞退條例第12條第1項規定計算：37,410元x1/2（1＋4/12）＝24,940元。】。

3.是以，上訴人於依第二份契約第14條第3項及船員法第39條

第1款規定請求被上訴人給付資遣費11萬1,000元之範圍，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

㈥關於上訴人請求總表第㈤欄編號1至4各項給付有無理由部分：

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。民法第487條定有明文。次按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。民法第334條第1項本文定有明文。準此，抵銷以二人互負債務為前提。

2.查上訴人得請求被上訴人給付總表第㈤欄編號1之第二份契約薪資20萬9,660元（如前㈢4.所述），惟上訴人不爭執其於111年7月22日至111年10月8日在他處服勞務獲取合計26萬7,794元報酬（如附表Ｂ編號1所示），依民法第487條但書規定，自得在上訴人得向被上訴人請求之薪資中扣除。又上訴人已同意以總額方式扣除（見本院卷三第246至247頁），則上訴人原得請求之薪資20萬9,660元扣除26萬7,794元（即20萬9,660元－26萬7,794元），已無餘額，自不得再請求被上訴人給付薪資。

3.又上訴人得請求被上訴人給付總表第㈤欄編號4資遣費11萬1,000元（如前㈤所述），被上訴人雖以如附表Ｂ編號1扣除後之餘額，及編號2之不當得利債權、編號3之損害賠償債權為抵銷，但查：

⑴附表Ｂ編號1之從他處服勞務所獲取報酬，僅能依民法第487條但書規定自上訴人得向被上訴人請求之薪資中扣除，餘額部分非被上訴人對上訴人之債權，自無法據以為抵銷。

⑵附表Ｂ編號2之給付，編號2⑴①其他給與中之5萬0,171元用以清償第一份契約之薪資（如前㈢4.⑴②所述），無從再為抵銷，其餘給付則是依第一、二份契約而為，上訴人即無不當得利可言，被上訴人亦無該項債權可資抵銷。

⑶附表Ｂ編號3之損害賠償債權，被上訴人僅說明上訴人未能勝任在長聚輪與長輝輪上之大廚工作，並提出各該船舶船長聲明書、照片等件，及引用證人林品秀證述向長聚輪同仁調查之證詞為證，然各該書證與證言僅能證明上訴人在各該船舶上工作及遭同仁反應之情形，尚無法證明上訴人之工作已實際造成被上訴人固有利益之損害，被上訴人逕以各該船舶之食材遭毀棄損壞等詞，抗辯受有支出採購食材之損害，並據以有損害賠償債權為抵銷云云，仍不足取。

4.是以，上訴人就總表第㈤欄編號1至4各項給付之請求，僅於請求編號4之資遣費11萬1,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年2月10日（見勞專調卷第61頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（下稱11萬1,000元本息；民法第229條、第233條第1項、第203條規定參照），為有理由，逾此之請求，均無理由。

㈦關於補提繳總表第㈤欄編號5勞退金部分：

1.按「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。」；「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。」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。」船員法第53條第1項前段，及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

2.查就上訴人之薪資結構以觀，薪資及津貼（含航行津貼、固定加班費），依船員法第2條第12款、第13款規定屬經常性給付，均屬工資，而有給休假、生活費、合約獎金、特別獎金之其他給予，及伙食費，既經船員法第2條第15款、船員法施行細則第3條第1款、第8款規定排除於經常性給與，即非屬工資，至防疫津貼，依證人林品秀之前開證詞，亦屬新冠疫情期間之給付，與勞務對價無關，仍不屬於工資。因

此，應列入計算提繳勞退金之工資數額為薪資及津貼（航行津貼及固定加班費）。

3.次查，上訴人依第一份契約，於110年7月16日至同年12月19日在長聚輪工作，110年12月20日至111年2月1日在岸調查；依第二份契約，於111年2月2日至5月3日在長輝輪工作，111年5月4日至10月31日在岸調查，已於前述，被上訴人自應為上訴人提繳上開期間（上訴人請求提繳至111年10月23日止）之勞退金。而被上訴人僅為上訴人提繳111年2至4月份之勞退金2萬5,650元，有上訴人提出之系爭專戶提繳異動紀錄可參（見原審卷第419至421頁，另參原審卷第425頁之言詞辯論筆錄），是依前所述之工資數額、勞工退休金月提繳分級表（見勞專調卷第5頁），按6%計算，扣除被上訴人已提繳金額，尚應提繳2萬5,917元。惟原審判命被上訴人應提繳9,064元至系爭專戶，被上訴人未聲明不服，故上訴人於請求被上訴人再提繳如附表C第㈦欄所示之1萬6,853元至系爭專戶之範圍（計算式如附表C說明所述），為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

六、綜上所述，上訴人依總表第㈢欄所示請求權基礎，請求被上訴人給付11萬1,000元本息（總表第㈤欄編號4資遣費）、再提繳1萬6,853元至系爭專戶（總表第㈤欄編號5提繳勞退金），於法有據，應予准許，逾此部分之請求，則非有據，不應准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2、3項所示；至上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，則無不合。上訴意旨指摘原判決該部分不當，為無理由，應駁回其上訴。又本院就金錢給付部分，為被上訴人敗訴之判決，惟未逾150萬元，被上訴人不得上訴，於本判決宣示後即確定，無庸為得免假執行之宣告。

七、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。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，追加之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　10　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　許純芳

正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，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。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　10　　日

書記官　郭晉良

總表：

編號	㈠一審請求項目	㈡一審請求金額（未標示幣別者為新臺幣）	㈢請求權基礎(本二42至43、152)	㈣一審判決	㈤上訴金額/說明、計算公式（附表2、3是上訴人所提出，本二25至26、53）
1	薪津	95萬1,630元、美金4,517元	⑴第一、二份僱傭契約第7條、民法第486條前段、第487條前段規定	0	95萬1,630元、美金4,517元/附表2編號1、附表3
2	合約獎金	10萬2,738元、美金946元	⑴第一、二份僱傭契約第11條、民法第486條前段、第487條前段規定	0	10萬2,738元、美金946元/附表2編號3
3	年中及年終獎金	256萬1,250元	⑴同編號2。 ⑵追加被上訴人公司管理規則第15條規定 （擇一有利裁判）	0	256萬1,250元/附表2編號4

4	資遣費	21萬1,500元	⑴第二份僱傭契約第14條第3項、船員法第39條 ⑵追加船員法第54條、勞基法第14條第4項暨第17條規定 （擇一有利裁判）	0	21萬1,500元/附表2編號2
小計		382萬7,118元、美金5,463元		0	382萬7,118元、美金5,463元
5	補提繳勞工退休金	10萬8,795元	⑴船員法第53條第1項前段、勞退條例第14條第1項前段、第31條第1項規定	9,064元	9萬9,731元/附表2編號5
6	非自願離職證明			×	撤回上訴

附表A：

編號	船員僱傭契約期間	待遇（未標示幣別者為新臺幣）	契約條款	證據
1	110.07.16-111.04.15	⑴薪資：每月3萬5,000元 ⑵津貼：每月3萬3,550元，即： ①航行津貼：1萬4,000元 ②固定加班費：1萬9,550元 ⑶其他給予：5萬3,750元，即： ①有給休假/生活費/合約獎金：2萬5,677元 ②特別獎金：2萬8,073元 ⑷伙食：每日美金11元 ⑸防疫津貼：美金300元	第7條、第11條（⑸是新冠肺炎疫情期間另行發給）	原證1（調卷27-28）
2	111.02.02-111.11.01	⑴薪資：每月3萬7,000元 ⑵津貼：每月3萬6,919元，即： ①航行津貼：1萬6,200元 ②固定加班費：2萬0,719元 ⑶其他給予：6萬3,081元，即： ①有給休假/生活費/合約獎金：2萬9,839元 ②特別獎金：3萬3,242元 ⑷伙食：每日美金11元 ⑸防疫津貼：美金300元	第7條、第11條（⑸是新冠肺炎疫情期間另行發給）	原證2（調卷35-36）

附表B：

編號	項目	法律依據	金額（新臺幣）	內容	證據
1	在他處服勞務獲取之報酬	民法第487條但書	26萬7,794元	⑴111.07.22-111.08.25（同盛企業社）薪資：2萬8,801元。 ⑵111.07.24-111.10.08（Team IV Ltd.）薪資：23萬8,993元	原證22至24（原376至377、385）
2	被上訴人前已給付上訴人之款項	民法第179條	25萬3,072元	⑴111年2月給付： ①長聚輪之其他給與：12萬4,335元（即4萬7,861元、7萬6,474元）。 ②長輝輪之上船獎金：3萬7,000元 ⑵111年5月給付： ①長聚輪之績效獎金：5萬6,584元（即3萬8,237元、1萬8,347元） ②長輝輪之績效獎金：3萬5,153元	被證9（原207、213）
3	損害賠償	民法第227條第2項	30萬元	上訴人在長聚輪、長輝輪未依債之本旨提供勞務，以每日採購金額美金250元，每月採購金額折合新臺幣22萬5,000元之15%計算，上訴人服勞務9個月期間，遭上訴人糟踏之食材達30萬3,750元，依民事訴訟法第222條第2項規定，請求法院酌定損害額30萬元。	被證2至6（原29至79）
備註	被上訴人表示如上訴人得請求被上訴人為薪資等給付，依編號1、2、3順序，以各編號之總額從上訴人得請求之薪資等扣除、抵銷，上訴人已同意（本院卷三第246至247頁）。				

附表C：

編號	㈠期間	㈡工資數額	㈢月提繳工資	㈣月應提繳金額	㈤合計應提繳金額	㈥合計已提繳金額	㈦合計應再提繳金額
㈠第一份契約							
1	110.07.16-110.12.19	68,550	69,800	4,188	21,477	0	
2	110.12.20-111.02.01	35,000	36,300	2,178	3,096	0	
說明	1.工資數額： ⑴編號1在長聚輪工作之工資為68,550元（勞專調卷第27頁第一份契約第7條之薪資35,000元＋津貼33,550元）。 ⑵編號2在岸上之工資為35,000元（第一份契約第7條之薪資35,000元） 2.月提繳工資依勞專調卷第5頁之勞工退休金月提繳分級表，應提繳金額按月提繳工資之6%計算。 3.被上訴人已提繳金額依原審卷第419至420頁之系爭專戶提繳異動紀錄。 4.應提繳金額：24,573元（元以下均四捨五入） ⑴編號1：①4,188元÷31日≒135元；②135元x16日＋4,188元x4月＋135						

	元×19日＝21,477元。 ⑵編號2：①2,178元÷31日≒70元；2,178元÷28日≒78元；②70元×12日＋2,178元×1月＋78元×1日＝3,096元。 ⑶編號1、2合計應提繳24,573元（即21,477元＋3,096元）。					
㈡第二份契約						
1	111.02.02-111.05.03	73,919	76,500	4,590	14,052	25,650
2	111.05.04-111.10.23	37,000	38,200	2,292	12,942	0
說明	1.工資數額： ⑴編號1在長輝輪工作之工資為73,919元（勞專調卷第35頁第二份契約第7條之薪資37,000元＋津貼36,919元）。 ⑵編號2在岸上之工資為37,000元（第二份契約第7條之薪資37,000元）。 2.月提繳工資依勞專調卷第5頁之勞工退休金月提繳分級表，應提繳金額按月提繳工資之6%計算。 3.被上訴人已提繳金額依原審卷第420至421頁之系爭專戶提繳異動紀錄（另參原審卷第425頁，即8,550元×3月＝25,650元）。 4.應提繳金額：26,994元（元以下均四捨五入） ⑴編號1：①4,590元÷28日≒164元；4,590元÷31日≒148元；②164元×27日＋4,590元×2月＋148元×3日＝14,052元。 ⑵編號2：①2,292元÷31日≒74元；②74元×28日＋2,292元×4月＋74元×23日＝12,942元。 ⑶編號1、2合計應提繳26,994元（即14,052元＋12,942元）。					
註1	第一、二份契約合計應提繳51,567元（即24,573元＋26,994元），扣除被上訴人已提繳25,650元（被上訴人於第二份契約在船期間溢繳之14,052元已存入系爭專戶，歸屬上訴人，應於合計應提繳金額中一併扣除），不足25,917元，惟原審判命被上訴人提繳9,064元，被上訴人未聲明不服，故被上訴人應再提繳16,853元（即①51,567元－25,650元＝25,917元；②25,917元－9,064元＝16,853元）。					16,853