臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭
112年度簡字第277號

原　　告　中鋼運通股份有限公司
000000000000000000
代　表　人　張秋波
訴訟代理人　陳文靜律師
訴訟代理人　尤中瑛律師
上　一　人
複　代理人　郭敏慧律師
被　　告　勞動部勞工保險局
000000000000000000
代　表　人　白麗真
訴訟代理人　高雅慧
　　王貞惠

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服被告民國111年11月9日保退三字第11160156841號函及勞動部112年5月9日勞動法訴一字第1110026642號訴願決定，提起行政訴訟，本院於113年3月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：按行政訴訟法第229條第2項第3款之規定，其他關於公法上財產關係之訴訟，其標的之金額或價額在新臺幣（下同）50萬元以下者，應適用簡易訴訟程序。查本件訴訟標的金額為29萬3,507元，核其屬前揭規定，適用簡易程序，合先敘明。

二、事實概要：緣原告所屬勞工林瑞彬等4人（下稱林君等4人）於96年5月至111年5月期間之工資已有變動，惟原告未將渠等支領之「特別獎金」、「特別獎金㈠」列入月工資總額計

算覈實申報調整渠等月提繳工資。被告爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項之規定，以111年11月9日保退三字第11160156841號函（下稱原處分）核定逕予調整及更正林君等4人之月提繳工資，短計之勞工退休金，於原告111年10月份勞工退休金內補收。原告不服，提起訴願。經勞動部以112年5月9日勞動法訴一字第1110026642號訴願決定書（下稱訴願決定）訴願駁回。原告不服，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

㈠、經查，林君等4人之工資總額究係如何計得，影響到平均工資之計算，亦影響當月依法應申報之月提繳工資級距之認定，當屬原處分之重要認定基礎，被告自應於處分理由中明白揭示。惟綜觀原處分書暨所附「未覈實申報調整明細表」，均未見被告就林君等4人於各年度月份之工資總額，究係如何計得乙事加以說明，僅記載各月份之工資總額，原告無從確知工資總額之計算方式與項目，自無從瞭解被告做成處分之事實認定與裁量因素，亦無法判斷原處分是否合法妥當，原處分已違反行政程序法第96條，核有處分不備理由之違法。

㈡、依勞退條例第3條及勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定可知，勞退條例未就應提繳之勞工退休金之工資範圍加以規範，本應回歸勞基法所設之定義。然，船員法立法之初，即有認因船員工作性質及環境有別於陸上勞工，故另定船員法，以優先於勞基法適用，勞動部亦曾以104年1月9日勞動條3字第1030034867號函，認同船員法應屬勞基法之特別法，具有優先適用之法律位階。據此，針對船員法已有特別明定之法律概念與項目，依據中央法規標準法第16條，應優先於勞基法適用。

㈢、「特別獎金」、「特別獎金㈠」無經常性給付之性質，非勞基法之工資，亦非船員法明定之薪津:

１、船員法第2、26條已明定船員之報酬結構包含薪資、津貼及

特別獎金，而船員法施行細則第3條業已明文將特別獎金排除於經常性給付之外，是特別獎金並無給付經常性之工資性質，乃係考量在船上工作性質「具離家性、海上航行危險性及航行輪班」等特性，而「船上偶有臨時性之工作」，所給予之鼓勵與補償，非屬勞基法定義之工資，當不計入勞工退休金月提繳工資內。其次，船員法與勞基法對應之相關給付項目，相較於勞基法使用「工資」作為計算基礎，船員法則明文以「薪資、津貼」作為計算基礎，全然未包含特別獎金。觀諸船員法、舊海商法等相關條文之立法理由，亦揭櫫「特別獎金非經常性給付」、「勞基法定義之工資即相當於船員法之薪津」之意旨。

２、特別獎金之內容，依據船員法及原告船員待遇支給要點，包括特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金、雇用人營運上獲利而發給之獎金、國定假日加班費等項目。個別項目之金額隨著當月份臨時性需求而有所消長。換言之，即使原告未命船員為臨時性工作，原告依然會給付特別獎金㈠，顯無「勞務對價性」，法律上本無將特別獎金㈠認定屬勞基法所定工資之空間。另非固定加班費及特別工作報酬或國定假日加班費，是依據實際狀況給予，並非只要國定假日就一定要上班，亦不具經常性。

３、民事法院亦有多件判決認定原告發給船員之特別獎金，並不屬於勞基法所定之工資。

㈣、再從原告「特別獎金」、「特別獎金㈠」之內涵觀之，詳述如下：１、稅務補助:受僱於原告之國旗(籍)船船員，其「特別獎金㈠」中包含具恩惠性性質之「稅務補助」，因服務於外旗船之收入，非屬中華民國境內所得，無須依照所得稅法納稅；反之，若船員服務於國旗船，則須繳納個人綜合所得，為免船員間覺得不公平，或造成船員只願選擇服務於外旗船之情形，而恩惠性地補償服務於國旗船之船員部分稅款。

２、年終獎金：並未以船員提供特定勞務為給付前提，實務認屬

恩惠、勉勵性質。原告雖未於船員薪資之相關規定中載明年終獎金額度，然原告多年來發給岸上勞工向以一個月為度，而因船上船員，其年終獎金本即包含於特別獎金或特別獎金㈠內，故並未再額外領取其他年終獎金。

3、非固定加班費：係指船員因臨時性工作致每月加班時數超過85小時所生之加班費，然船員於船上實際工作情形，係以排班方式為之，每月工作時間超過每週法定工作時間44小時加計每月固定加班時數85小時以後，才屬「非固定加班」之時數。換算為每月工作時數，須超過276小時以上者，才屬之。計算式如下：⑴每月正常總工時：44小時× 52週÷12個月≒191小時。⑵每月正常工時+固定加班工時=191小時+85小時=276小時。經核本件船員林君等4人未超出「每月正常工時+固定加班工時」，甚而只在正常總工時內工作，連固定加班工時都無，遑論「非固定加班」之工時。

4、國定假日加班費：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。而原告為勉勵船員，遂從優將船員法施行細則第7條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，然而不論何種情形，原告一律全額給付國定假日加班費，並併入特別獎金、特別獎金㈠中，此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：此為特殊規定所產生之額外工作，均已於排班時考量在內，並以「薪資」及「津貼」給付其報酬，則於特別獎金、特別獎金㈠內額外預估的特別工作報酬，顯非勞務之對價。

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、特別獎金㈠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，該紅利非屬工資。

㈤、船員報酬的結構不同於勞基法的工資結構，有關適用勞退新制之船員，其月提繳額度如何計算，仍應回歸船員法:

１、船員報酬的結構不同於勞基法的工資結構，這在船員法84年修法草案之初即有明確立論。再依船員法第53條第5項:「船員適用勞工退休條例之退休金制度者，其資遣費仍依第39條及第54條發給」之規定，搭配船員法第39條及第54條均有列出平均薪資及薪津的概念，顯見在退休新制中適用船員法對於報酬概念並無不妥。

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

㈥、比較「船員退休儲金專戶存儲管理辦法」第3條及勞工退休金條例，亦可推知船員法於100年修訂第53條時，確係認定勞動基準法之「工資」即為船員法之「薪資及津貼」：

１、參照附件4會議記錄，勞退條例之制訂目的是為了取代勞基法的勞工退休金制度，故相關記載與勞基法相同。但船員法於100年修訂前，有其退休金制度，且依交通部頒佈的船員退儲辦法，其船東與船員應共同提撥薪資的百分之二十做為船員退休金，此制度與勞退條例類似。而依船員退儲辦法，其提撥的標準是依據船員法的報酬結構而來，100年船員法修訂後，雖於船員法53條規定採用勞退條例，然依據100年的船員法其他條文的立法理由，均有記載當時立法委員認定的勞基法工資，均為船員法的薪資與津貼。

２、再從船員退儲辦法以及勞退條例的提撥金額試算，可以發現用勞退條例以船員的薪資及津貼計算出來的百分之六退休金提撥，與用船員的薪資用船員退儲辦法的比例計算出來的金額相近。由此可知，船員法在100年修訂將退休金制度採用

勞退條例其當時的報酬計算基準仍是以船員法的薪資與津貼來計算。

３、故原告認為船員法是於100年自行修法，適用勞工退休金條例。而其報酬並未有變更，因此依據中央法規標準法第16條規定，報酬的定義仍應該適用船員法規定。而船員法施行細則已經明訂特別獎金非屬經常性給付，自無庸列入提撥項目。

㈦、並聲明:

１、原處分及訴願決定均撤銷。

２、訴訟費用由被告負擔。

四、被告答辯則以：

㈠、原告訴稱有關原處分所附「未覈實申報調整明細表」未就各月份工資總額如何計得加以說明，違反行政程序法第96條規定一節，查原處分所附係「月提繳工資明細表」，先予澄明。另查最高行政法院96年度判字第594號判決要旨，書面行政處分關於事實及其法令依據等記載是否合法，即應自其記載是否已足使人民瞭解其受處分之原因事實及其依據之法令判定之，而非須將相關之法令及事實全部加以記載，始屬適法。查被告於原處分之說明二至三，已載明「特別獎金」、「特別獎金㈠」應列入林君等4人工資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及其依據之法令，自無處分不備理由之瑕疵。

㈡、「特別獎金」、「特別獎金㈠」屬工資範疇，應納入計算勞工退休金月提繳工資：

１、勞退條例第1條第2項明示勞工退休金事項，該條例為特別法，應優先適用。船員法第53條第1項強調本國籍船員之退休金事項，船員法對此事項無意為同一規定，應「整體」適用勞退條例，而非割裂適用。觀此二法規之立法歷程，船員法於88年6月1日制定，定位為勞基法之特別法，優先於勞基法適用。嗣勞退條例於93年6月30日制定時，立法者於該條例第1條第2項明定勞退條例與「其他法律」間之適用順序。

據此，勞退條例施行後，本國籍船員之退休金事項優先適用勞退條例。復按現行船員法第53條第1項本文及第5項規定之修正理由已明確點出，勞工退休金事項應適用勞退條例，船員法對此事項無意為同一規定，僅就資遣費部分於該條第5項特別規定應適用船員法，可知，立法者確知船員法與勞退條例之工資定義有所不同，始就資遣費特別規定。換言之，船員法既未特別規定勞工退休金之工資定義應適用船員法，自無逕自回歸適用之理。

２、按勞基法第2條第3款規定，認定何項給付項目內容屬於工資，係以是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定，至於給付名稱如何，在非所問。查原告發給船員之「特別獎金㈠」，其細項包括A.特別工作而獲得之報酬；B.非固定加班費；C.年終獎金；D.因雇用人營運上獲利而發給之獎金。其中「特別工作而獲得之報酬」，觀其名目仍屬勞工因工作而獲得之報酬，係為特別工作而獲得之報酬，包括除週六、週日以外之國定假日加班費，並考量船型、航線條件與職務特性，加班費不易逐筆計算，故以每月定額方式發給，觀之其發放方式及內容，具給付經常性及勞務對價性；「非固定加班費」，縱使頻率不定，仍屬勞工延時工資之性質，皆屬薪資。

３、查特別獎金及特別獎金㈠，原告均每月定額發放，且依原告之船員待遇支給要點，係以特別工作而獲得之報酬，及非固定加班費具有勞務對價性及給付經常性，符合勞基法工資之定義，應納入勞工月工資總額申報勞退月提繳工資。另原告主張內含年終獎金部分，因原告未列出年終獎金項目、數額、發放標準及計算方式，被告難以自月工資總額排除，且該獎金既以每月定額發放，縱船員之工作性質與陸上勞工不同，仍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數額。

㈢、針對原告稱國籍船稅務補助、年終獎金、非固定加班費、國定假日加班費、特別工作而獲得之報酬等項目，屬於非經常

性之臨時勞務報酬及恩惠勉勵性給予部分，參被告前提供高雄市政府勞工局111年3月8日函釋要旨，如上所述。另外年終特別獎金部分，因原告特別獎金當是每月定額發給，與一般通念上雇主視年度盈餘所發給之年度獎金有所不同。另原告稱特別獎金包含稅務補助部分，查船員待遇支給要點第四點一條，並未包含所稱之稅務補助。此項目為原告在本次準備二狀始提出之內涵項目，應不足採信。且相同事證於 鈞院112年度訴字第770號原告亦有提出，該判決要旨亦肯認被告依勞基法將特別獎金跟特別獎金一列入月工資總額計算，勞工退休金之月提繳工資，與法並無不符。

㈣、參酌最高行政法院112年度上字第286號判決及最高法院110年度台上字第2704號民事判決，於勞基法的退休金計算上，均不認為勞基法的「平均工資」等同船員法的「平均薪津」，而容許雇主排除特別獎金。

㈤、就文義及體系解釋上，依船員法第53條第1項前段規定，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，如有例外，立法者應會特別交代，如船員法第53條第5項即規定：「船員適用勞工退休金條例之退休金制度者，其資遣費仍依第39條及第54條規定發給。」即立法者將資遣費例外排除適用勞退條例第12條有關資遣費的規定，始明文資遣費回歸適用船員法第39條、第54條。遍查船員法，並無任何條文明文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至14款、第16至17款規定，顯然，立法者並無此意，原告主張顯不足採。

㈥、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，違背論理法則云云，惟同上述答辯理由所述，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，據此，原告主張並無理由。

㈦、並聲明:

１、原告之訴駁回。
２、訴訟費用由原告負擔。
五、本院之判斷:
㈠、本件應適用之法令:
１、勞退條例第3條:本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞基法第2條規定。
２、勞基法第2條第3款:三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
３、勞基法施行細則第10條第1、2款:本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
４、勞退條例第7條第1項第1款:本條例之適用對象為適用勞基法之下列人員，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。
５、勞退條例第14條第1項:雇主應為第7條第1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。
６、勞退條例第15條第2項、第3項:勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。（第2項）雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生效。（第3項）
７、勞退條例施行細則第15條第1項、第2項:依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工

每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。

8、船員法第2條第5款、第12至17款:…五、船員：指船長及海員。…十二、薪資：指船員於正常工作時間內所獲得之報酬。十三、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。十四、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。十五、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。十六、平均薪資：指船員在船最後3個月薪資總額除以三所得之數額；工作未滿3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。十七、平均薪津：指船員在船最後3個月薪資及津貼總額除以三所得之數額；工作未滿3個月者，以工作期間所得薪資及津貼總額除以工作期間總日數，乘以三十所得之數額。

9、船員法第26條第1項：船員之報酬包含薪津及特別獎金。

10、船員法第53條第1項：為保障船員退休權益，本國籍船員之退休金事項，適用勞退條例之退休金制度。但依勞退條例第9條規定，未選擇適用勞退條例之退休金制度者，不在此限。

11、船員法第53條第5項：船員適用勞工退休金條例之退休金制度者，其資遣費仍依第三十九條及第五十四條規定發給。

12、船員法施行細則第3條第1項:本法第2條第13款所稱其他名義之經常性給付，指下列各款以外之給付：一、獎金：包括競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、節約燃料物料獎金及本法第2條第15款之特別獎金。

㈡、上揭事實概要欄所載事實，已經兩造分別陳述在卷，並有訴願決定及送達證書、原處分、原告月提繳工資明細表、原告船員待遇支給要點、原告船員薪給標準表、林君等4人薪資清冊、提繳單位資料查詢作業、勞退個人異動查詢（見訴願卷第1至12、39至43、48至50、52至57、62至65、68至75、81至107、120至123、160至173頁）；林君等4人補提繳退休

金明細（見原告起訴狀原證3）等在卷可稽，洵堪認定。

㈢、本件無處分不附理由之情：

１、行政處分之「理由不備」，必須足以影響行政處分之結論（主旨），始構成行政處分得撤銷之原因；且若受處分人於行政處分作成前之調查程序對違規之事實已完全了解，並無受突襲性處分之情形者，自不足以影響行政處分之結論（最高行政法院98年判字第693號）。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年度上字第169號判決意旨參照），是以，所謂處分不備理由，除處分本身之理由足以影響原處分之結論外，尚須具備受處分人於調查程序不瞭解違規事實之情形。亦即只要處分本身之理由不影響結論及受處分人於處分前之調查程序，已經知悉違規事實，縱使理由並未完足，亦非處分不備理由。

２、本件原告主張原處分未見被告就林君等4人於各年度月份之工資總額，究係如何計得乙事加以說明，僅記載各月份之工資總額，原告無從確知工資總額之計算方式與項目，自無從瞭解被告做成處分之事實認定與裁量因素，亦無法判斷原處分是否合法妥當，是以原處分自屬不備理由。然原處分之說明三，業已說明原告未將特別獎金與特別獎金㈠列入工資總額計算，致未覆實申報調整渠等月提繳工資（見訴願卷第86頁），已明確告知其未計算之部分為上開特別獎金與特別獎金㈠，並無原告所述無從瞭解之情。

3、再者，於本件處分做成前之111年8月5日與同年8月22日，原告業已發函對被告說明何以特別獎金㈠未列入平均工資計算，而其關於特別獎金㈠之說明，係本項給付係依據船員法第2條第15款，「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」，及船員法施行細則第3條第1款，「本法」第2條第13款所稱之其他名義之經常性給付，指下列各款以外之給付：一、獎金。能享受年休的代償金，亦不具備經常性，自非屬船員法所稱包括薪資及津貼之「薪津」範圍，亦不屬於勞基法所稱之「工資」範圍。且針對勞工應休未休所給與的給付，…。（見原處分卷第56至71頁），足認於原處分做成前，原告業已瞭解原處分做成之事實。是以，本件自無原告所述之處分不備理由之情。

㈣、「特別獎金」、「特別獎金㈠」為經常性給付，為勞基法上之工資：

1、船員的勞動條件事項，船員法為勞基法的特別法：88年6月23日制定公布的船員法第1條揭示立法目的為：為保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。此乃因船員工作性質及環境有別於陸上勞工，針對勞基法中相關規定無法與海運事業特殊性配合之處，於船員法中另作規定，用以優先適用於勞基法。因此，船員法針對船員的資格、僱用、勞動條件及福利等為規範，與勞基法是適用全體勞動關係所為的一般性規定不同，而屬勞基法的特別法。船員法施行後，有關船員的勞動條件事項，船員法如有特別規定時，應優先適用該法的規定，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質的事項，仍得依勞基法相關規定予以補充適用，以利維護勞工的基本權益（最高行政法院112年度上字第286號判決意旨參照）。

2、再者，勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法

第二條規定。」而勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：…。三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」勞基法施行細則第10條規定：「本法第二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以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直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，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、原告所提供之「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㈠：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)。」(見訴願卷第120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，其因具有勞務對價性，自屬於工資；至「年終獎金」部分，就形式上之給付名稱而言，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㈠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作為對價而為給付；又觀諸本件林君等4人之薪資清冊（原處分卷44至83頁），各該勞工每月所領取之特別獎金㈠，均為固定數額，亦可見包含於特別獎金㈠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及獎勵之月份，而具有恩惠、勉勵員工性質之獎勵不同；再者，船員之工作性質與陸上勞工提供勞務之情形雖有不同，但此亦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㈠內之年終獎金之理，是特別獎金㈠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㈠項下之「年終獎金」，應屬於工資。故被告以林君等4人於之工資已有變動，予以調整更正，並於111年10月份內勞工退休金內補收原告應提繳之部分，於法自屬有據。

4、原告主張船員法為勞基法之特別法，有關船員之月提繳金額計算，應優先船員法之規定等語：

⑴、船員之退休事項，除未選擇適用勞退新制外，應適用勞退條例之退休金制度；而勞退條例關於退休金提繳部分，法條業已規定依工資作為計算雇主月提繳金額之基礎，所謂工資，則回歸勞基法之定義，即勞基法第2條之規定。而船員法第2條第12款至第17款規定，本法用詞，定義如下：…。十二、薪資：指船員於正常工作時間內所獲得之報酬。十三、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。十四、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。十五、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。十六、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。十七、平均薪津：指船員在船最後三個月薪資及津貼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及津貼總額除以工作期間總日數，乘以三十所得之數額。乃係分就「薪資」、「津貼」、「薪津」、「特別獎金」、「平均薪資」、「平均薪津」予以立法定義，並無取代同法第53條第1項規定應適用勞退條例的退休金制度，亦非取代勞退條例第3條規定所稱工資應依勞基法第2條第3款之定義之情。再者，船員法施行細則第3條第1款固規定船員法第2條第15款之特別獎金，不屬於船員法第2條第13款所稱其他名義之經常性給付，然船員取得名稱為特別獎金之給與，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3款之工資，仍應視該給與是否具有勞務對價性、經常性給與的實質內涵，作為判斷的基礎，而不得只憑形式上的給付名目判斷。是以，本件特別獎金與特別獎金（一）均屬薪資。

⑵、原告主張是勞基法上之工資，對應於船員法上之薪津，進而主張船員法第53條並未規定適用勞退新制的船員退休應適用勞退條例，其月提繳金額，應依船員法第2條第12款至第14

款、第16款至第17款辦理，而排除船員法第2條第15款規定的特別獎金；且即使如其所陳船員法第53條所稱之適用勞退條例之退休金制度等同於適用勞退條例，然船員法做為勞基法之特別法，有關月提繳金之計算，理論上船員法應優先適用等語。然原告援引船員法第26條立法說明部分，該條項之立法理由說明略以：船員在船上工作性質與陸上工作差異很大，具離家性、海上航行危險性及航行輪班等特性，故國際上對船員之報酬除薪資外，多以航行津貼、固定加班費予以補償，且船上偶有臨時性之工作如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口之特殊規定所產生之額外工作，均以特別獎金方式發給，故船員報酬結構與勞動基準法所定工資結構不同，爰依現行船員報酬內涵及國際慣例，明定船員報酬結構。等語，立法者僅係基於船員工作性質與陸上工作不同，而規定船員之報酬結構包括薪津及特別獎金，其立法理由所稱船員報酬結構與勞基法之工資結構不同等語，僅是因為兩者間計算之方式不同，自不能以此直接推論出為立法者有意就提繳船員的退休金額計算基礎另為不同規定，仍應回歸勞基法之規定，原告此部分主張，當非可採。

5、原告另主張從經驗法則與法規修正歷史可知，往昔之退休金制度，均係以薪津或薪資為基礎計算，但從來未把特別獎金列入計算為退休金之基準等語。但觀之88年7月14日修正公布前海商法第76條：海員退休時，船舶所有人應一次給與退休金，並不得低於左列之規定：一、年齡已滿60歲連續服務滿10年者，給與相等於退休時薪津15個月之退休金，自第11年起，每增加1年，加給1個半月。二、年齡已滿55歲連續服務滿10年者，依照前款規定標準，給與百分之85金額。依據海商法該條規之定，退休金之計算基準為薪津。嗣海商法於88年7月14日修正時，將船長及海員兩章之相關規定予以刪除，且同時於將立法制訂之船員法為相關之規定。而88年6月23日制定公布之船員法第53條第1項：為保障船員退休權

益，應由雇用人及船員按月提撥退休儲金，專戶存儲；其辦法及提撥率，由交通部擬訂，報行政院核定後實施。再觀之當時交通部本於該條項授權所訂定發布之船員退休儲金專戶存儲管理辦法（此辦法於100年6月9日廢止，此處為歷史解釋）第3條第1項：雇用人及其僱用之船員，應按該船員每月薪資百分之20之比率共同提撥各該船員之退休儲金；其中雇用人提撥百分之60，船員提撥百分之40。不足一個月者，以該受僱船員每月薪資除以30日之日薪，計算實際薪資所得後提撥。係用所謂之薪資作為提撥船員退休儲金之計算基準，可見立法者本於不同時空環境下所為之立法權衡，在制度設計上採取相異之計算基礎所在多有。故要如何解釋適用，則必須回到該時期，用以知悉所應適用的規定為何。依船員法第53條第1項本文明定本國籍船員相關退休金事宜，適用勞退條例之退休金制度，而勞工退休金條例第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，均屬立法機關依其職權為裁量之權限內容。原告所主張之船員退休制度具有特殊性，而將特別獎金列入勞退新制月提繳額度之列，顯係違背相關法規沿革，自非可採。

6、原告主張特別獎金內個別項目之金額隨著當月份臨時性需求而有所改變，但觀之相關給付內容，即使原告未命船員為臨時性工作，原告依然會給付特別獎金㈠，顯無「勞務對價性」等語。然原告所訂之特別獎金㈠內各個項目，均屬船員因提供勞務所獲得之報酬，而具有勞務對價性，此均已見前述，而且就是因為船上工作性質特殊，船上偶有臨時性之工作，例如原屬碼頭工人工作之掃艙、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，其勞務內容的不確定性，導致船員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為臨時性工作，或每月工作時數低於每週法定工作時間44小時加計每月固定加班時數85小時甚至係在正常工時內、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等情，是以，特別獎金㈠之項目本有工資之性質，原告主張自難採憑。

7、再原告主張其為使服務於不同船舶之船員之公平，或使船員只願選擇服務於外旗船之情形，乃補償服務於國旗船之船員部分稅款，將之併入特別獎金，是稅務補助僅單純取決於原告之恩惠，並不具有勞務對價性等語。然前述特別獎金㈠之各個項目（即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），並不包括所謂稅務補助，更無庸論及原告所為「稅務補助」的金額或比例若干，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」（見本院卷第185至188頁），於各該表備註欄特別獎金㈠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㈠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㈠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，如何於事先就知悉內容，並將之訂為特別獎金㈠，且事後林君等4人均領取每月固定之金額，可見原告主張有疑。是原告上開主張，當非可採。

8、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。

六、綜上所述，原告之主張均不足採。被告以原處分核定逕予調

整及更正林君等4人之月提繳工資，短計之勞工退休金，於原告111年10月份勞工退休金內補收，並無違誤。訴願決定予以維持，亦無不合。原告起訴請求撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提出之證據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併予敘明。

八、本件第一審之訴訟費用為2,000元，由敗訴之原告負擔，爰確定如主文第2項所示。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236條、第195條第1項後段、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　28　　日

法　官　唐一強

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，以原判決違背法令為理由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　28　　日

書記官　陳達泓