臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭
112年度簡字第356號
113年3月1日辯論終結

原　　告　中鋼運通股份有限公司
000000000000000000
代　表　人　張秋波（董事長）
000000000000000000
訴訟代理人　尤中瑛律師
　　劉志鵬律師
　　陳文靜律師
被　　告　勞動部勞工保險局
000000000000000000
代　表　人　白麗真
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10月5日勞動法訴一字第1120009689號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

本件因屬其他關於公法上財產關係之訴訟，其標的之金額為新臺幣（下同）10,215元，係在50萬元以下，依行政訴訟法第229條第2項第3款規定，應適用同法第2編第2章規定之簡易訴訟程序。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

緣原告從事船舶運送業， 為適用勞動基準法（下或簡稱

「勞基法」）之行業，其所屬本國籍勞工關松屏〈下稱關君〉（選擇適用勞工退休金條例〈下或簡稱「勞退條例」〉之退休新制）於民國104年9月至109年8月期間之工資已有變動，惟原告未覈實申報調整關君之月提繳工資。案經被告審查屬實，乃依勞退條例第15條第3項規定，以112年3月31日保退三字第11260027271號函（下稱原處分）核定逕予調整關君之月提繳工資〈短報之勞工退休金提繳金額計10,215元〉（詳如附表所示），於原告112年3月份勞工退休金內補收。原告不服，提起訴願，經訴願機關決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、按行政程序法第96條第1項第2款規定，行政處分以書面為之者，固應記載主旨、事實、理由及其法令依據，惟為此等記載之主要目的，乃為使人民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，此有最高行政法院105年度判字第264號判決可參。經查，被告認為原告所僱船員關君各年度月份期間之工資總額應如被告所附之未覈實申報調整明細表所示，又基於前開工資總額之認定結果，計得關君各年度期間之3個月平均工資，以此認定原告有未覈實申報之情形，而對原告為本件裁罰。由此可知，關君之工資總額究係如何計得，影響到平均工資之計算，亦影響到當月依法應申報之月提繳工資級距之認定，當屬被告之重要認定基礎，被告自應於處分理由中明白揭示。惟查，綜觀原處分暨所附「未覈實申報調整明細表」，均未見被告就關君於各年度月份之工資總額究係如何計得一事加以說明，僅記載各月份之工資總額。原告既無從確知工資總額之計算方式與項目，被告自難謂使受裁罰之原告得以瞭解行政機關作成行政處分之事實認定及裁量之斟酌等因素，亦無從判

斷行政處分是否合法妥當。被告未說明其認定為工資範圍之項目與計算方式，已違反行政程序法第96條，核有處分不備理由之違法瑕疵。

2、原告為其所僱船員申報提繳勞工退休金之級距，應係以船員法之「薪資」、「津貼」及「固定加班費」項目計算月提繳工資，而不應納入「特別獎金（一）」或「有給年休」等項目。然被告將「特別獎金（一）」計入提繳工資金額之計算，應有違誤。理由陳述如下：

⑴關於「特別獎金（一）是否應視作勞基法所定義之工資，而列入勞工退休金月提繳工資計算？」之疑義，首應注意的是，船員法於立法理由中已有強調「兼顧船員權益保障與避免雇主過度負擔」之意旨，是以立法者特將船員之報酬結構分拆為各種細項，並限縮其各類給付之計算基礎：

①有鑑於船員之報酬待遇通常甚高，船公司依船員法給付報酬項目中，僅薪資（正常工作所得之報酬）一項即等於或高於陸上類似工作之待遇，遑論再加上津貼及特別獎金。以本件船員關君為例，其104年11月自原告受領之項目分別為：薪資75,500元、家匯航津16,680元、船領航津12,000元、固定加班費33,660元、特別獎金一88,410元，亦即受領總額高達226,250元。正因如此，船員法在將船員之報酬結構拆分為薪資、津貼及特別獎金後，對於各項給付之計算基礎，立法者除考量船員權益之保障外，並考量避免對雇主造成過度之負擔，從而明文限縮相關給付之計算基礎（非以相當於勞基法工資之薪津，而只以薪資作為計算基礎）。

②前揭立法政策得藉由下開船員法之立法理由得知：

A.88年6月23日制定公布之船員法第44條之立法理由即指出：「由於船上工作性質及待遇結構與陸上工作不同，船員待遇中之薪資即為船員正常工作所得之報酬，等於或高於陸上類似工作之待遇。…為兼顧雇用人之負擔及船員實質所得不低於陸上類似工作之給

付，故本條殘廢補償採平均薪資為計算標準，以求平衡。」。

B.88年6月23日制定公布之船員法第46條之立法理由：「二、為使船員因公死亡時，其雇用人負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標準。」。

③鑑此，在船員薪酬待遇已相當高之情況下，倘若猶將特別獎金認作工資，認為應列入勞工退休金月提繳工資計算云云，實將違背船員法重視兼顧船員權益保障及避免造成雇主過度負擔之意旨與精神，是以吾人解讀船員薪資結構時，自當以立法者之前揭思維出發。

⑵勞退條例所稱之工資概念，應以船員法明訂之船員所得細項相互對應以為認定，方可達到法律規範之一體性：

①按勞退條例第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，依勞動基準法第二條規定。」，又勞基法第2條：「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。四、平均工資：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。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」。

②據前開規範可知，勞退條例未另就應提繳之勞工退休金之工資概念以為規範，而係回歸勞基法所設之定義，顯係為融入勞動法律之整體法規範架構，以求達到法規範之一體性。

⑶復依船員法第1條之規定，立法者係為保障船員權益，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，特制定該法。再按為保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展等，於88年6月23日制定公布船員法，針對船員之資格、船員僱用、勞動條件，與福利包括薪津、傷病、撫卹、退休及保險等勞動條件為規範，與勞基法係適用全體勞動關係所為之一般性規定不同，應屬勞基法之特別法。此為臺灣高等法院高雄分院111年度勞上字第13號民事判決所明白揭示。是以，凡舉船員之勞動條件已於船員法中明文規定者，即應優先於勞基法之規範以為適用。同理，如其他法律未自行就勞動法相關概念予以定義，而係依循勞基法之規範內容行之，在遇有船員勞動條件之情況下，亦應優先適用船員法之明文規範，方可達到法規範一體性（船員法優先適用之相關實務見解如下：行政院75年04月19日〈75〉台內字第7899號函、勞動部104年1月9日勞動條3字第1030034867號函、交通部104年1月28日交航〈一〉字第1049800009號函、臺灣高等法院高雄分院111年度勞上字第13號民事判決）。

⑷船員法就各類給付項目均予以細節化、明文化，主管機關於認定船員勞工退休金提繳之工資範圍時，應優先以船員法就給付項目之定義解讀勞基法及勞退條例之工資概念，始為妥適：

①再按船員法第2條：「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。」，不同於勞基法第2條僅就工資概念為抽象性之定義，船員法前開規定已將各類給付項目均予以細節化、明文化，顯與勞基法之工資概念有所差別。

②此一立法設計之差異性，源自於船員之工作狀態具有陸上勞工所欠缺之特殊性。不同於陸上勞動之工作場域隨時與勞工相連，雇主可視情況適度調動或補充人力，當船舶航行於海上時，工作場域即會出現閉鎖性，雇主無法隨意替補人力，現存之勞務需求必須由該船舶上之船員共同負擔。又因船舶之航行與世界航運之運作非經重大特殊事由不會中斷或停止，因此船員勞務提供之時間點甚難明確劃分。此外，船員的勞動就業市場高度連結世界，並不受到我國地域空間所保護，船員勞動力之來源可能來自世界各國，一旦船靠外國港口，即可隨時替補外籍船員。倘將船員之勞動條件過於抽象化、形成船員勞動條件之不確定性，將可能導致我國籍船員在勞動市場之競爭力減低或高度削弱我國航運公司的世界競爭力。立法者為兼顧勞雇雙方之利益及航業之發展，針對船員自雇主處獲取之給付，於船員法中就各給付項目之類型與定義予以細節化、明文化，創設獨立於勞基法之外之立法設計，實有其必要性。船員法既屬勞基法之特別法，行政機關於認定船員勞動條件時，本應優先適用船員法之相關規定，以船員法就給付項目之類型與定義予以解讀，法律體系方可完整一致。是以，本件之被告於認定船員勞工退休金提繳之工資範圍時，亦應優先以船員法就給付項目之定義解讀勞基法及勞退條例之工資概念，始為妥適。

③有鑑於船員法已將船員獲取之各項給付進行逐項細分，在判斷勞退條例第3條暨勞基法之「工資」或「平均工

資」概念時，既然無法於船員法條文中直接找到完全相同之法律概念，自應藉由觀察比對立法設計之類似性以為解讀：

A. 船員法並未直接援用勞基法中之工資概念，立法者亦非因疏忽而在訂立船員法時混淆使用薪資與工資此二用詞，而是於立法時刻意將薪資與工資此二概念分別視之；此觀船員法第27條第2項：「前項最低薪資不得低於勞動基準法所定之基本工資。」可知。依船員法第2條規定，將船員之給付項目區分為三大類型：其一為薪資，係船員正常工作時間內所獲得之報酬；其二為津貼，指船員於薪資之外的航行補貼、固定加班費及其他名義之經常性給與；其三則為特別獎金，係包括特別工作所獲得之報酬、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。再者，前開津貼項目內之固定加班費，係指依船員法第36條規定，僱傭契約得約定船員之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船員。但計算時數，每月至少應等於85工作小時。據前開規定可見，船員法與勞基法之加班費概念實有差異，勞基法明定勞工每月加班時數不超過46小時，且其加班時數應依出勤紀錄所載覈實計算；然船員法之固定加班費項目，其法定時數之下限卻遠超出勞基法加班時數之上限，且無須任何加班紀錄為憑。由此即可看出，因船員工作之特殊性，船員法就船員之契約給付項目具有不同於勞基法之設計方法與考量，適用法律時自當以船員法明訂之給付細項為優先。

B. 又勞基法中所稱之平均工資，亦未見於船員法內，立法者係以平均薪資及平均薪津概念取代之，此參船員法第2條第16款：「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。」、同條第17款：「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。」可知，立法者特以平均薪資及平均薪津之用語，代表船員法中計算平均收入之概念。

C. 再對照勞基法對於陸上勞工加班費、職災補償等給付之計算基礎，均係以「工資」作為中心；而該等給付項目於船員法上，有部分係以薪資作為計算基礎，另一部份則係以「薪津（薪資及津貼）」作為計算基礎。另觀船員法第46條於100年2月1日修正時，該條立法理由亦有載明：「參照勞動基準法第二條工資定義（含薪資及津貼），將死亡補償計算標準由平均薪資修正為平均薪津，以保障船員權益。」，據此足見，勞基法工資之概念，實際上係對應於船員法之薪資及津貼，而未包含特別獎金項目，此乃為立法者明確評價之結果。並應敘明的是，船員法中部分給付項目雖然係以「薪資」作為計算基礎，惟由其立法理由可知，此係立法者考量船員報酬通常甚高，為兼顧船員權益及避免造成雇主過度負擔，因此將計算基礎特別限縮在「薪資」。惟此一立法者之特殊考量，應不影響「勞基法上之工資係對應於船員法上之薪津」之認定。

D. 關於船員法中「薪資」及「薪津」之規範與勞基法所列之「工資」規範，依各該給付項目相互比對，羅列如下：

給付項目	勞基法規範	船員法規範
平日加班費	勞基法第24條：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工	船員薪資岸薪及加班費最低標準第5條：「船員每小時加班費最低標準，以船員實際月薪資整除船員

	作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」	每月正常工作時間總時數計算之。」
假日加班費	勞基法第39條：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」 勞基法第40條第1項：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工	船員法第34條：「國定假日及航海節因航行需要，船長得安排船員參加航行當值輪班、進出港、餐勤等必要工作。但雇用人應按平日薪資發給假日加班費。」
有給休假加班費		船員法第37條第2項前段：「雇用人經徵得船員同意於有給年休日工作者，應加發一日薪津。」

	資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」	
未休假補償	勞基法第38條第4項：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」	船員法第37條第2項後段：「有給年休因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇用人應發給薪津。」
資遣費	勞基法第17條第1項：「雇主依前條終止勞動契約者，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。」	船員法第39條：「雇用人依第二十二條第一項、第三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：一、按月給付報酬者，加給平均薪資三個月。二、按航次給付報酬者，發給報酬全額。三、船員在同一雇用人所屬船舶繼續工作滿三年者，除依第一款規定給付外，自第四年起每逾一年另加給平均薪資一個月，不足一年部分，比例計給之，未滿一個月者，以一個月計。」
災害補償	勞基法第59條第2款：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定	船員法第43條：「雇用人負擔醫療費用之期間內，仍應支給原薪津。」

	予以補償。…二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。」	※88年6月23日立法理由： 本條所稱薪津係指第二十四條中薪資與津貼之總和，不包括特別獎金。因為特別獎金係船員在船上因臨時性之工作，如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定或為部分國家港口之特別規定所做額外工作所得之報酬或加班費。其非屬經常性之給付，且因船型、航線、停泊港口而異，無一定標準，計算不易，故不支給特別獎金。
	勞基法第59條第3款：「三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。」	船員法第44條第1項：「船員因執行職務而受傷或患病，雖已痊癒而成失能或逾二年仍未痊癒者，經符合規定條件之醫療機構診斷，審定其遺存障害者，雇用人應按其平均薪資及失能程度，一次給與失能補償；失能補償給付標準，依勞工保險條例有關之規定。」 ※88年6月23日立法理由： 由於船上工作性質及待遇結構與陸上工作不同，船員待遇中之薪資即為船員正常工作所得之報酬，等於或高於陸上類似工作之待遇。而津貼係為因應船

		上工作之特殊性，如正常工作八小時以外，仍須留在船上及因航行需要必須輪班所獲得之補償。為兼顧雇用人之負擔及船員實質所得不低於陸上類似工作之給付，故本條殘廢補償採平均薪資為計算標準，以求平衡。
	勞基法第59條第4款：「四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。…。」	船員法第45條：「船員在服務期間非因執行職務死亡或非因執行職務受傷、患病而死亡時，雇用人應一次給與其遺屬平均薪津二十個月之死亡補償。」 ※100年2月1日（現行法）修正理由： 為與原條文第四十六條因公死亡之補償規定區別，爰修正明定本條屬非因公死亡之補償規定，並參照勞動基準法第二條工資定義（含薪資及津貼），將死亡補償計算標準由平均薪資修正為平均薪津，以保障船員權益。
		船員法第46條第1項：「船員因執行職務死亡或因執行職務受傷、患病死亡時，雇用人應一次給與其遺屬平均薪津四十個月之死亡補償。」 ※100年2月1日（現行法）修正理由：

		參照勞動基準法第二條工資定義（含薪資及津貼），將死亡補償計算標準由平均薪資修正為平均薪津，以保障船員權益。 ※88年6月23日立法理由： 二、為使船員因公死亡時，其雇用人負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標準。
		船員法第48條：「船員在服務期間死亡者，雇用人應給與平均薪資六個月之喪葬費。」

④另依據交通部航港局依法公布之船員定期僱傭契約範本可知，範本第7條約款乙方之待遇部分僅明列出薪資及津貼之項目金額；亦即雙方所明確約定、並可使船員形成預見期待的給付項目，亦僅有薪資及津貼項目，特別獎金之數額並未明確列入僱傭契約之必要填載事項。

⑸另觀特別獎金之項目，因不具備「經常性給與」及「勞務對價性」，自不得對應於勞基法上定義之工資範圍內：

①特別獎金項目經立法者明文排除於經常性給與之範圍：

A.按船員法施行細則第3條：「本法第二條第十三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二條第十五款之特別獎金。…。」，業已明文將特別獎金排除於「經常性給付」之範圍外；亦即，特別獎金並不具有給付經常性之工資性質，非屬勞基法所定義之工資。

B.再者，88年6月23日制定公布之船員法第43條之立法理由：「本條所稱薪津係指第二十四條中薪資與津貼之

總和，不包括特別獎金。因為特別獎金係船員在船上因臨時性之工作，如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定或為部分國家港口之特別規定所做額外工作所得之報酬或加班費。其非屬經常性之給付，且因船型、航線、停泊港口而異，無一定標準，計算不易，故不交給特別獎金。」。

②特別獎金項目亦不具有勞務對價性：

A.按所謂工資之勞務對價性，係指勞工依據勞動契約有提供勞務之義務，而工資係作為勞工依約定提供勞務給付之對價（對待給付）。相對地，勞工非因從事勞動契約所定工作而獲致之報酬，並不具有勞動契約上對價關係（給付與對待給付之關係），故應難謂該報酬具有勞務對價性。

B.舉例而言，過去實務見解認為，勞工從事值日夜工作，並非其基於勞動契約所具有之工作義務，且該工作不能認為係正常工作之延伸，故雇主因勞工值日夜工作而發給之津貼，並非勞基法所定工資。（關於值日夜津貼非屬工資之實務見解，有行政院勞工委員會97年3月10日勞動4字第0970005636號函、臺灣高等法院104年度勞上字第2號判決可參）。

③依船員法第2條第15款之規定，特別獎金包含船員從事特別工作而獲得之報酬，以及非固定加班費等；參以88年6月23日制定公布之船員法第26條之立法理由：「…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基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。」，足知船員法第2條第15款所稱「從事特別工作」，係指船員從事非固有給付義務之正常工作，而是從事例如原屬碼頭工人之工作、因特殊情事而產生之額外工作。由於該等額外工作，並非船

員僱傭契約所定工作，亦不能認為係船員正常工作之延伸，依照上開實務見解，船員因從事該等特別工作而獲致之特別獎金（報酬、非固定加班費等），自亦不能認為具有勞務對價性之性質。

⑹原告所發給之「特別獎金一」項目，非屬船員法上之薪資或津貼：

①經查，原告發給船員之「特別獎金一」，係基於船員為「特別工作」而獲得之報酬，內容包含：除週六、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，並考量船型、航線條件與職務特性等變動項目及加班費不易逐筆計之等特性。此有原告之船員待遇支給要點可參。由此可知，「特別獎金一」包含加班時間無法估算之非固定加班費，本質上並非船員因正常工作所獲得之報酬；又其發放尚須考量到船員該次航程之船型、航線條件與職務特性等變動項目；其中更有包括依船員法第2條第15款已明文列為特別獎金類型之年終獎金部分。是以，原告發給之「特別獎金一」，應屬船員法上之特別獎金，核與船員法上之薪資及津貼（含固定加班費）此二項目均有不同，不應列入退休金之月提繳工資範圍。

②我國民事法院亦有數份判決認定「特別獎金一」項目非屬工資：

A.臺灣高等法院高雄分院111年度勞上字第3號判決、臺灣高等法院高雄分院111年度勞上字第4號判決、臺灣高等法院高雄分院110年度勞上字第42號判決、及臺灣高雄地方法院110年度勞小字第3號判決均為相同認定。

B.臺灣高等法院高雄分院111年度勞上字第3號就此亦有論述，摘要如下：

特別獎金一項目，即屬船員因特別工作而獲得之報酬，非固定加班費、年終獎金，且為僱用人營運上獲

利而發給之獎金。特別獎金一既屬船員法第2條第15款所稱之特別獎金，業經船員法施行細則第3條第1款明定不屬於船員法第2條第13款所定之「津貼」，自亦不屬於同條第14款所稱包括薪資與津貼之「薪津」。另依勞基法第2條第3款規定，工資謂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。可見不論船員法或勞基法均係以「勞務的對價」及「經常性給付」作為判斷的標準，而有關特別獎金一部分，既經船員法排除在船員之「薪資」範圍，亦不屬於「津貼」所稱之經常性給付，且參照勞基法施行細則第10條第2款規定，將「非經常性獎金」認定非屬於勞基法第2條第3款之經常性給與，而不屬於「工資」，故特別獎金一之性質應賦予相同之法律效果，不宜區分不同法律而做不同之定性，故應認特別獎金一部分應屬於「非經常性獎金」，不屬於勞基法所稱之「工資」。

③綜上，原告發給之「特別獎金」一項目，應屬船員法之特別獎金，並非船員法之薪資或津貼（含固定加班費），自與勞基法上之工資概念有別，不應列入原告申報月提繳工資之範圍。

3、「有給年休獎金」亦非屬工資，不應計入申報勞工退休金之工資額：

⑴按船員法第37條規定：「船員在船上服務滿一年，雇用人應給予有給年休三十天。未滿一年者，按其服務月數比例計之。雇用人經徵得船員同意於有給年休日工作者，應加發一日薪津。有給年休因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇用人應發給薪津。」。再依「船員待遇支給要點」第4.3點：「本公司船員在船服務滿一年給予三十天之有給年休獎金，不滿一年按比例計算，於下船時一次發給，…。」可知，有給年休係基於船員法第37

條規定，屬於船員有給年休日數折給之補償金。

⑵實際上，船員法第37條關於有給年休之規定即相當於勞基法第38條特別休假之規定：「（第1項）勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：…。（第4項）勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」，最高法院歷來實務見解業已明確指出勞基法第38條之特別休假未休工資，其本質為未休假之補償金，並不具有勞務對價性及給付經常性，故非屬工資，此有最高法院107年度台上字第587號判決、104年度台上字第2364號判決、103年度台上字第1659號判決可稽。

⑶事實上，於原告與船員間涉及「有給年休獎金是否應列入平均工資計算？」爭議之民事訴訟，民事法院基於上開理由，業已反覆認定原告發給船員之有給年休獎金並非工資。例如臺灣高等法院高雄分院111年度勞上字第3號民事判決：「前揭船員法關於年休制度之規定，核與106年6月16日修正前之勞基法施行細則第24條第3款規定相同（即現行勞基法第38條第4項規定），亦即『特別休假因年度終結或終止契約未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資』。兩者之規範方式或實質內容均相同，自應做相同之處理。參照最高法院歷年來所表示特別休假未休而支領之給付，非屬勞工於年度內繼續工作之對價，亦非經常性給與之見解（見最高法院103年度台上字第1659號、104年度台上字第2364號、107年度台上字第587號判決意旨參照），本院因認船員所領取之有給年休獎金，既係因船員於下船時尚有年休未休畢之情形，要求雇主應發給『薪津』，此一雇主之給付實質上乃評價船員無法行使休假權利所為相應之補償，故即使立法者於船員法第37條第2項後段使用『薪津』之用語，亦無法改變其用以評價該無法

行使年休權利之本質。因此，有給年休並非船員於年度內繼續工作之對價，僅能認為補償船員未能享受年休的代償金，並不具備經常性，自非屬於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』。」，另尚有：臺灣高等法院高雄分院111年度勞上字第4號、臺灣高等法院高雄分院110年度勞上字第42號、臺灣高雄地方法院110年度勞訴字第42號、臺灣高雄地方法院109年度勞訴字第159號等民事判決，均持相同見解及認定結論。

4、綜上可知，原告就其所僱船員依法應申報提繳勞工退休金之給付範圍，係以「薪資」、「津貼」此二項目為計，而不包括「特別獎金一」或「有給年休獎金」之項目，於法有據。原告既已將關君之「薪資」、「家匯航津」、「船領航津」及「固定加班費」等項目均列為應申報提繳之範圍，實已符合船員法明訂之薪資及津貼概念。以船員關君104年11月份之薪給狀態為例，原告以每月137,840元作為工資數額（計算式：薪資75,500元＋家匯航津16,680元＋船領航津12,000元＋固定加班費33,660元＝137,840元），並依主管機關公告之勞工退休金月提繳分級表，以142,500元作為月提繳工資數額，應無違誤。再以關君105年7月之薪給狀態，原告以每月137,840元作為工資數額（計算式：薪資40,749元＋薪資34,751元＋家匯航津15,479元及家匯航津13,201元＋船領航津0元＋固定加班費18,167元＋固定加班費15,493元＝137,840元），並依主管機關公告之勞工退休金月提繳分級表，以142,500元作為月提繳工資數額，依法亦無違誤。被告誤將「特別獎金一」或「有給年休」列入工資總額之計算範圍，以此認定原告就關君之勞工退休金月提繳工資未覈實申報、並要求收取短計之勞工退休金，顯係未慮及船員法之特別法律規定，且未詳細覈實各給付項目之性質，容有適用法律之違誤，為維護法規範體系之一致性，原處分應予撤銷。

（二）聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1、原處分並無違反行政程序法第96條之「不備理由」瑕疵：

⑴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。

⑵查原處分之說明二、三，已載明「特別獎金（一）」應列入關君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，原告難謂無從得知工資總額之計算方式與項目，自無「不備理由」之瑕疵。

2、「特別獎金（一）」屬工資範疇，應納入計算勞工退休金月提繳工資，理由如下：

⑴按勞退條例第1條第2項及船員法第53條第1項規定，本國籍船員之退休金事項，適用勞退條例之退休金制度，自應連同該條例第3條所定之工資定義整體適用，而非割裂適用。

①按勞退條例第1條第2項及第3條規定：「勞工退休金事項，優先適用本條例；本條例未規定者，適用其他法律之規定。」、「本條例所稱…工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。」。另按船員法第53條第1項本文規定：「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。」是以，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。此有船員法及勞退條例之主管機關函釋：

A. 勞動部改制前行政院勞工委員會94年6月29日勞動4字第0940035470號函釋：「查勞工退休金條例第1條第2項規定，勞工退休金事項優先適用本條例；本條例未規定者，適用其他法律規定，復查船員本屬適用勞動基準法之本國籍勞工，依『特別法優先』法理原則，及勞退條例第7條之規定，…選擇適用勞退條例退休金制度者，其退休金權益及退休金提繳事項悉依該條例之規定辦理。」。

B. 勞動部110年6月24日勞動條2字第1100130585號函：「…有關船員於該法施行後工作年資之退休金計算，係依勞工退休金條例或勞動基準法之規定辦理，並無另訂退休金之給付方式、標準及內容。再查勞動基準法第2條第3款規定：『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。』。就該條款定義觀之，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，至於其給付名稱如何，在非所問。」。

C. 交通部航港局110年6月24日航員字第1101910415號函釋：「…（二）查船員法並無另定船員勞保及勞退金制度，且同法第44、52至54條提及船員之勞健保及退休金制度以勞動基準法、勞工保險條例、勞工退休金條例及全民健康保險法等相關規定辦理。（三）有關勞健保月投保薪資總額及勞退金月提繳工資之計算以勞動基準法第2條規定的工資為準，並以是否具有『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，至於其給付名稱為何，在非所問。…」。

②原告主張船員法既已明訂船員給付項目之特別概念，於解讀船員勞動規範體系時，自當一體隨之，而非將船員勞工退休金制度中涉及給付項目之部分逕自回歸勞基法之定義、予以割裂適用云云，惟：

A.法律應整體適用，不得割裂適用，故本國籍船員之退休金事項適用勞退條例，自應連同該條例第3條之工資定義一併適用，此乃當然之理。而無原告所稱退休金提繳與請領等適用勞退條例，月提繳工資認定反又割裂適用船員法之理。

B.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，此參立法院公報第87卷第3期委員會紀錄第264頁。該時船員法第53條第1、2項規定：「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。」、「船員受僱於同一雇用人符合第51條退休規定者，得依前項辦法或勞動基準法規定擇一領取退休金。但選擇依勞動基準法辦理時，雇用人及船員依前項辦法所提存之金額，應一次退還之。」，該規定係對勞基法所規定之退休金事項而為特別之規定，自應依中央法規標準法第16條：「法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用。」，優先於勞基法適用。

C.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，此參立法院第5屆第5會期第21次會議議案關係文書第56頁至58頁。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。又同條例第14條規定略以，勞工退休金月提繳工資以每月工資為計算基礎，而同條例第3條規定工資之定義適用勞基法，並無除外規定。縱未另為勞工退休金之工資概念以為

規範，但彼時船員法已施行多年，顯見立法者無意就工資定義割裂適用其他法律，此乃立法者的形成自由。此部分有前開勞動部改制前行政院勞工委員會94年6月29日勞動4字第0940035470號函釋見解。

D. 復按現行船員法第53條第1項本文及第5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。」、「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。」，修正理由為：「二、第一項修正理由如下：…（二）嗣於九十三年六月三十日制定公布『勞工退休金條例』，該條例係自公布後一年施行。依該條例第七條規定，其適用對象為適用勞基法之本國籍勞工，而我國籍船舶運送業為勞基法第三條規定適用該法之行業，是我國籍船舶運送業所僱用之本國籍船員，亦有該條例之適用，而得依其第九條規定，選擇適用該條例之勞工退休金制度或勞基法之退休金規定，爰於本條第一項明定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，但依該條例第九條規定，未選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，不在此限。…六、有關船員選擇適用勞工退休金條例後之資遣費給與基準，雖該條例第十二條已明定，最高以發給六個月平均工資為限，而不適用勞動基準法第十七條規定，惟本法原條文第三十九條及第五十四條對資遣費之給與基準亦另有明文，為免發生適用上之爭議，爰於第五項明定船員資遣費仍依本法第三十九條及第五十四條規定發給。」，此有立法院公報第100卷第8期院會紀錄第85頁至90頁可證。前開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，且從「雖該條例第十二條已明定，最高以發給六個月平均工資

為限」之文字可知，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。

③基上，船員法雖就給付項目定義有別於勞基法之特別規定，優先適用，然依該法規定適用勞基法、勞工保險條例、勞退條例及全民健康保險法等相關規定時，係連同給付項目之定義（工資定義）一併回歸適用勞基法該等法律，而非割裂、單獨的適用該等法律之給付標準（例如給付幾個月）而已。

⑵有關「特別獎金（一）」是否應納入計算勞工退休金月提繳工資，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。又船員法「特別獎金」之立法意旨，係為保障船員勞動權益，勞工退休金月提繳工資之計算應以實質性質而定，非僅以給付名稱為認定標準，應個案審視。

①查原告發給船員之「特別獎金（一）」，據原告訴願時所附「船員待遇支給要點」載明，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，故以定額方式發給，觀之其發放方式及內容，依前開函釋之工資認定原則，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。次查交通部航港局110年6月24日航員字第1101910415號函釋示「特別獎金」之立法意旨，係指船上偶有臨時性之工作，例如原屬碼頭工人工作之掃倉、裝卸貨、甲板貨固定等，其立法意旨係針對「臨時性之偶發狀態」，船員法施行細則第3條將其排除於經常性給付；惟觀之原告發放「特別獎金（一）」之方式及內容，係

每月定額發放，為「經常性給與」，與「特別獎金」之立法意旨顯有不同，工資認定不應僅以給付名稱認定，爰原告不得主張「特別獎金（一）」屬船員法第2條第15款之「特別獎金」，而自月工資總額排除。

②另據高雄市政府勞工局111年3月8日高市勞條字第11131652800號函原告所屬勞工略以：「特別獎金（一）」應否併入平均工資計算，當依勞基法第2條第3款「工資」之定義認定，與其是否屬於船員法所稱「薪資」或「津貼」並無關聯。原告「特別獎金（一）」規定項目包括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共4項目。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；「非固定加班費」，縱使頻率不定，仍屬勞工延時工資之性質，故「特別工作而獲得之報酬」及「非固定加班費」應屬工資。

③至原告訴稱民事法院亦有數份判決認定「特別獎金一」項目非屬工資一節；惟查原告與本案勞工關君間所涉民事訴訟案，即臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第41號民事判決，經關君提起上訴後，最高法院110年度台上字第2704號民事判決予以廢棄發回，理由為：「至船員法固另定平均薪資、平均薪津之計算方法，惟僅係依同法第39條、第44條至第46條、第48條規定計算資遣費、失能補償、死亡補償、喪葬費之基準，自與勞基法所稱平均工資不同。…工作報酬是否納入船員之平均工資計算退休金，應依勞基法為判斷之基準。乃原審就特別獎金（一）部分，逕依船員法第2條第13款、第14款、第15款、船員法施行細則第3條第1款規定，認其不屬於應計入退休金計算之工資範疇，而為不利於上訴人之認定，尚欠允洽。」。

④另查，原告與被告間相同爭點之另案行政訴訟，業經最高行政法院112年度上字第286號判決：「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。本件依船員法第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，也就是視給付是否具有『勞務對價性』及『經常性給與』的實質內涵，作為判斷其是否為『工資』的基礎，而不得只憑形式上的給付名稱判斷，已如前述。因此，上訴意旨從過去的船員退休金制度，都是以『薪津』或『薪資』為基礎計算，從未將『特別獎金』的名目列入，據以指摘原判決有違背經驗法則及歷史解釋的違法等語，實不可採。」，可知無論是最高行政法院抑或最高法院，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。

3、至「有給年休獎金」，依上開勞動部改制前行政院勞工委員會96年10月9日勞保2字第0960140390號函釋意旨，特別休假因年度終結而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，據此，原告依船員法第37條規定所發給之「有給年休獎金」應屬工資範疇。

4、綜上，原告訴稱「特別獎金（一）」非屬工資範疇，不應納入計算關君勞工退休金月工資總額，顯係為規避原告應覈實申報其勞退月提繳工資之責，應不足採信。原告未依勞退條例第15條第2項規定覈實申報其勞工退休金月提繳工資，違法事實足堪認定，被告逕予調整其勞退月提繳工資至適當等級，於法並無不當。原告所訴非有理由，原處分及訴願決定並無違法或不當，應予維持。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

（一）原處分是否有原告所指「不備理由」而違反行政程序法第

96條之瑕疵？

（二）原告以關君於104年9月至109年8月間所領取之「特別獎金（一）」非屬勞基法所稱之工資，故不應納入勞工退休金月提繳工資計算，是否可採？

五、本院的判斷：

（一）前提事實：

爭訟概要欄所載之事實，除原告主張如「爭點」欄所載外，其餘事實業為二造所不爭執，且有原告112年1月18日〈112〉運通M1字第005號函及所檢附關君之薪資清冊影本1份、原告112年2月24日〈112〉運通M1字第008號函及所檢附關君之薪資清冊影本1份（見訴願卷第29頁至第33頁、第36頁至第43頁）、原處分影本1份、訴願決定書影本1份（見本院卷第39頁至第42頁、第45頁至第56頁）、被告113年1月19日保退三字第11360007500號函及所檢附之原告原申報與應申報提繳關君勞工退休金差額明細表1份（見本院卷第265頁至第269頁）、原告登記及營業項目各1份（見本院卷第351頁至第354頁）足資佐證，是除原告主張部分外，其餘事實自堪認定。

（二）原處分並無原告所指「不備理由」而違反行政程序法第96條之瑕疵：

1、應適用之法令：

行政程序法第96條第1項第2款：

行政處分以書面為之者，應記載下列事項：

二、主旨、事實、理由及其法令依據。

2、按「依行政程序法第96條第1項第2款規定，行政處分以書面為之者，固應記載主旨、事實、理由及其法令依據，惟為此等記載之主要目的，乃為使人民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；故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。」（參照最高行政法院96年度判字第594號判決意旨）；次按「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。」（參照最高行政法院111年度上字第169號判決意旨）。

3、經查：

由原處分之內容以觀，其已記載：「主旨：貴單位未覈實申報調整關松屏君月提繳工資，本局已逕予調整（如附月提繳工資明細表），短計之勞工退休金，將於貴單位112年3月份勞工退休金內補收，請查照。說明：…二、依照勞工退休金條例第3、14、15條及其施行細則第15條規定略以，勞工退休金月提繳工資應按勞工之月工資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準（即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），其每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，再依『勞工退休金月提繳分級表』規定之金額申報。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本局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知本局，其調整均自通知之次月1日起生效。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，本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。另依照同條例第31條規定，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。前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅。三、貴單位所屬勞工關松屏君104年9月份至109年8月份期間工資已有變動，惟貴單位未將『特別獎金（一）』列入工資總額計算，致未覈實申報調整其月提繳工資，本局依規定已逕予調整（請參閱月提繳工資明細表），短計之勞工退休金，將於貴單位112年3月份勞工退休金內補收。」，業已載明行政處分之理由係因原告未將關君所領取之「特別獎金（一）」列入「工資」致未覈實申報調整其月提繳工資，且於原處分所附之「月提繳工資明細表」亦已列明所屬年月、工資總額、前三個月平均工資、原申報月提繳工資、應申報月提繳工資及逕行調整部分；再者，被告乃係依據原告112年2月24日〈112〉運通M1字第008號函及所檢附關君之薪資清冊而為審查，則原告以由原處分無從確知工資總額之計算方式與項目，乃指稱原處分有「理由不備」之瑕疵，自無足採。

（三）原告以關君於104年9月至109年8月間所領取之「特別獎金（一）」非屬勞基法所稱之工資，故不應納入計算其勞工退休金月提繳工資，不可採：

1、應適用之法令：

⑴勞動基準法第2條第3款：

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。

⑵勞工退休金條例：

①第1條第2項：

勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。

②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，依勞動基準法第二條規定。

③第7條第1項第1款：

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。

④第14條第1項、第5項：

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。

第一項至第三項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。

⑤第15條第2項、第3項：

勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，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起生效。

雇主為第七條第一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一日起生效。

⑶勞工退休金條例施行細則第15條第1項、第2項：

依本條例第十四條第一項至第三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，以最近三個月工資之平均為準。

⑷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。

2、經查：

⑴由原告之「船員待遇支給要點」第4.1點以觀，其係規定：「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）。」（見本院卷第115頁），據之可知該「特別獎金（一）」屬於船員因特別工作而獲得之報酬，亦即以船員提供勞務（特別工作）作為對價而為之給與，當具有「勞務對價性」，且依前揭由原告所提出關君之薪資清冊以觀，關君於104年9月至第109年8月，除該月有未上船工作之日數而按比例扣減外，其餘均按月領取「特別獎金（一）」（足月為88,410元，嗣增為88,870元），亦即關君在船上工作期間，原告均依上開支給要點訂定的計算標準，按月發給該項「 特別獎金（一）」，從無例外，顯非短期性、臨時性之給與，而屬「經常性給與」，是關君於前揭時期所領取之「特別獎金（一）」既然具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，即為勞基法第2條第3款所定義的工資，自應依法列入提繳退休金額的計算基礎。

⑵從而，被告因上開情事乃以原處分予以核定逕予調整關君如附表所示之月提繳工資，而短計之勞工退休金（計10,215元），於原告112年3月份勞工退休金內補收，揆諸前開規定，依法洵屬有據；至於如附表所示105年7月之月工資額，雖尚有計入「有給年休」部分（115,559元），而與

原處分所載係因原告未將「特別獎金（一）」列入工資總額計算，致未覈實申報調整其月提繳工資，被告乃依規定逕予調整一節未盡相符，然因不論有無計入「有給年休」部分，均因工資額已達「勞工退休金月提繳工資分級表」之最高級距〈147,901元以上〉（應申報之月提繳工資均為150,000元），故此部分尚不影響原處分之合法性，合予敘明。

3、雖原告就此部分執前揭情詞而為主張；惟查：

⑴「有關船員的勞動條件事項，船員法是勞基法的特別法：88年6月23日制定公布的船員法第1條明定：『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。』是因為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，以優先於勞基法（草案總說明參照）。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。」（參照最高行政法院112年度上字第286號判決意旨），是船員法第53條第1項本文既規定：「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。」，則縱使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，但就有關本國籍船員之退休金事項，自仍應適用勞退條例之退休金制度，核屬無疑，是原告雖援引行政院75年4月19日〈75〉台內字第7899號函、勞動部104年1月9日勞動條3字第1030034867號函、交

通部104年1月28日交航〈一〉字第1049800009號函、臺灣高等法院高雄分院111年度勞上字第13號民事判決等內容，但仍難執之而為其有利之認定。

⑵「依勞基法第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。……』可知，勞基法上所稱的『工資』，是指勞工為雇主從事工作所獲得的報酬，且需符合『勞務對價性』及『經常性之給與』的要件，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的經常性給與。而所謂『經常性給與』，是因為在通常情形，工資是由雇主於特定期間、按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常發給的特性，但為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務對價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避退休金等支付義務，故特別明定其他任何名義的經常性給與，亦屬於工資的範圍。從而，關於是否符合上述要件的判斷，應就雇主給予勞工金錢的實質內涵，即給付的原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念加以判斷，而不是以雇主給付時所使用的『名稱』為準。至於勞基法施行細則第10條第2款規定：『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：……二、獎金：指年終獎金……及其他非經常性獎金。……』則是將本質上與『勞務對價性』無關的給與類型化，並列舉其名目（第1款至第11款），明文排除於工資範疇之外。然而，勞工獲得的特別給與，究竟應歸屬勞基法第2條第3款的工資或勞基法施行細則第10條各款名目的非工資，應就該給與的實質內涵，是否符合『勞務對價性』及『經常性給與』的要件為判斷，不得只憑形式上的給付名目，就直接認其為恩惠或勉勵性質的給與。因此，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，此與勞基法施行細則第10條第2款所指不具『勞務對價性』及『經常性給與』的年終獎金性質顯不相同。」（參照最高行政法院112年度上字第286號判決意旨），則關君前揭自原告所領取之「特別獎金（一）」既屬勞基法第2條第3款所定義的工資，又依船員法第53條第1項規定，就關君之退休金事項應適用勞退條例之退休金制度，故就該「「特別獎金（一）」自應列入提繳退休金額的計算基礎，是原告援引船員法施行細則第3條第1款之規定（即「本法第二條第十三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二條第十五款之特別獎金。」），乃稱船員法第2條第15款之「特別獎金」非屬同法第2條第13款所稱之「其他名義之經常性給付」，進而主張名稱為「特別獎金（一）」，但實際上具有「勞務對價性」、「經常性給與」之性質而核屬勞基法所稱之工資部分，不應納入計算關君之勞工退休金月提繳工資，實屬無據。

⑶「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50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3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30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3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30所得之數額。……』是分別針對船員的『薪資』、『津貼』、『薪津』、『特別獎金』、『平均薪資』及『平均薪津』予以立法定義，但沒有取代同法第53條第1項規定應適用勞退條例的退休金制度，也沒有特別規定要以此取代勞退條例第3條規定該條例所稱工資應依勞基法第2條第3款的定義。至於船員法施行細則第3條第1款雖規定船員法第2條第15款的特別獎金，不屬於船員法第2條第13款所稱『其他名義之經常性給付』，然而，船員獲得名稱為『特別獎金』的給與，究竟是船員法第2條第15款的特別獎金，還是勞基法第2條第3款的工資，依前述規定及說明，仍應視該給與是否具有『勞務對價性』及『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。」、「立法者考量『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。』（立法理由參照）而於船員法第26條第1項規定：『船員之報酬包含薪津及特別獎金。』可見立法者只是基於船員工作性質與陸上工作不同，而明文規定船員的『報酬結構』包括薪津及特別獎金，並說明船員的『報酬結構』與勞基法的『工資結構』不同而已，無法解釋為立法者有意將提繳船員的退休金額計算基礎另作不同的規定。」（參照最高行政法院112年度上字第286號判決意旨），是原告以船員法就各類給付項目均予以細節化、明文化，故於認定船員退休金提繳工資範圍時，即應優先以船員法就給付項目之定義解讀勞基法及勞退條例之工資

概念，始為妥適一節，自無可採。

⑷又船員法、勞基法關於加班費、資遣費、災害補償之給付標準固屬有異；然上開費用或補償之給付標準為何，與雇主提撥退休金之計算標準，分屬不同之規範事項，本應由立法者綜合考量勞工保障、雇主或國家財政負擔、社會經濟發展等層面，予以裁量決定，本難執之即可如原告所稱「勞基法工資之概念，實際上係對應於船員法之薪資及津貼，而未包含特別獎金項目」。況且，關於原告所舉勞基法所定資遣費(第17條第1項)、加班費(第24條、第39條、第40條第1項)、未休假補償(第38條第4項)、職災補償、喪葬費(第59條第2款至第4款)，均以「工資」為給付標準，其標準一致；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岸薪及加班費最低標準，就上開事項，或以「薪資」(船員法第34條、第39條第1款、第3款、第44條、船員薪資岸薪及加班費最低標準第5條)，或以「薪津」(船員法第37條第2項、第45條、第46條第1項)，或以「報酬」(船員法第39條第2款)，作為給付標準，甚至於同類型給付中，其給付標準亦有相異之規定者，例如同屬資遣費，依船員法第39條第1款、第2款規定，係依「按月給付報酬者」或「按航次給付報酬者」，而有不同之給付標準(前者按「薪資」，後者按「報酬」，而依同條第3款之規定，係就「船員在同一雇用人所屬船舶繼續工作滿三年者」，依第1款規定標準予以另外加給之規定，同屬按「薪資」為計算標準)；又如同屬職災補償，「失能補償」係依「薪資」為給付標準(船員法第44條)，而「死亡補償」則係依「薪津」為給付標準(船員法第45條、第46條第1項)。另參諸100年2月1日修正前船員法第46條規定之立法理由：「為使船員因公死亡時，其雇用人負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標準。」，可見立法者確實係依給付類型或態樣之不同，並考量雇主負擔等情事，而於船員法就

上述補償或費用設定不同之給付標準，而100年2月1日修正後之船員法第46條，固將該規定所定死亡給付之給付標準，由「(平均)薪資」修正為「(平均)薪津」，其修正理由載稱：「參照勞動基準法第二條工資定義（含薪資及津貼），將死亡補償計算標準由平均薪資修正為平均薪津，以保障船員權益。」，然此充其量仍屬立法者基於保障船員權益之考量，而擴大死亡給付之範圍，與船員之「報酬」(船員法第26條)是否屬於勞基法之「工資」無涉，所謂「參照勞動基準法第二條工資定義（含薪資及津貼）」一語，至多亦僅能謂薪資及津貼(合稱「薪津」)係屬於「工資」，而無從因之即可推論關君所領取之前揭「特別獎金（一）」非屬勞基法所稱之工資。

⑸至於原告雖以我國民事法院亦有數份判決〈臺灣高等法院高雄分院111年度勞上字第3號判決、臺灣高等法院高雄分院111年度勞上字第4號判決、臺灣高等法院高雄分院110年度勞上字第42號判決、及臺灣高雄地方法院110年度勞小字第3號判決〉（見本院卷第117頁至第178頁）均認定「特別獎金（一）」項目非屬工資；惟姑且不論本院本不受上述判決見解拘束，更何況就原告與關君間請求給付退休金差額事件，業經最高法院於112年3月16日以110年度台上字第2704號判決就原判決（臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第412號判決）除假執行部分外廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院，而於理由載明：「…次按船員之退休金應按勞基法為計算基準，此觀船員法第53條第3項、第6項規定即明…。又勞基法第2條第3款規定之工資，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。所謂『因工作而獲得之報酬』者，係指符合『勞務對價性』而言，所謂『經常性之給與』者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具『勞務對價性』及『給與經常性』，

應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是工作報酬是否納入船員之平均工資計算退休金，應依勞基法為判斷之基準。乃原審就特別獎金（一）部分，逕依船員法第2條第13款、第14款、第15款、船員法施行細則第3條第1款規定，認其不屬於應計入退休金計算之工資範疇，而為不利於上訴人之認定，尚欠允洽。」（見本院卷第329頁至第349頁），亦與本院為相同之見解；再者，就同屬原告之勞工（船員），因涉及所領取之「特別獎金（一）」是否屬於勞基法所稱之工資，而應納入計算其勞工退休金月提繳工資之行政訴訟，業經臺北高等行政法院高等行政訴訟庭112年度簡上字第4號判決（原審案號：臺灣臺北地方法院111年度簡字第134號）及最高行政法院112年度上字第286號判決（原審案號：臺北高等行政法院111年度訴字第140號）予以判決而確定（見本院卷第271頁至第342頁），且均採肯定之見解，乃均足供參照。

（四）本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

六、結論：

原處分認事用法，均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　15　　日

法　官　陳鴻清

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　　15　　日

書記官　李芸宜

原告原申報與應申報提繳關君勞工退休金差額明細表									
單位：元									
年	月	月工資總額	前三個月平均工資	單位原申報		單位應申報		差額 (C)=(B)-(A)	備註
				月提繳工資	提繳金額 (A)	月提繳工資	提繳金額 (B)		
104	9	133,890		142,500	5,130				104.9.13提繳
	10	226,250		142,500	8,550				
	11	226,250		142,500	8,550				
	12	226,250		142,500	8,550				
105	1	226,250		142,500	8,550				
	2	226,250	226,250	142,500	8,550				
	3	226,250		142,500	8,550	150,000	9,000	450	未覈實申報，逕予調整
	4	226,250		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	5	226,250		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	6	226,250		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	7	341,809		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	8	226,250	264,769	142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	9	226,250		142,500	8,550	150,000	9,000	450	未覈實申報，逕予調整
	10	226,250		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	11	236,564		142,500	7,125	150,000	7,500	375	105.11.25停繳
	12								
106	1								
	2								
	3	119,013		142,500	4,275				106.3.16提繳
	4	226,250		142,500	8,550				
	5	226,250		142,500	8,550				
	6	226,250		142,500	8,550				
	7	226,250		142,500	8,550				
	8	226,250	226,250	142,500	8,550				
	9	226,250		142,500	8,550	150,000	9,000	450	未覈實申報，逕予調整
	10	226,250		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	11	226,250		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	12	215,427		142,500	4,275	150,000	4,500	225	106.12.15停繳
107	1								
	2								
	3								
	4								

（續上頁）

	5	29,755		142,500	855				107.5.28提繳
	6	226,250		142,500	8,550				
	7	226,250		142,500	8,550				
	8	226,250		142,500	8,550				
	9	226,250	226,250	142,500	8,550	150,000	9,000	450	107.6-108.1 固定薪資，未覈實申報，逕予調整
	10	226,250		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	11	226,250		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	12	226,250		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
108	1	226,250		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	2	101,850		142,500	285	150,000	300	15	108.2.1停繳
	3								
	4	133,889		142,500	5,130				108.4.13提繳
	5	198,348		142,500	6,840				108.5.24停繳
	6								
	7	121,352		142,500	4,275				108.7.16提繳
	8	230,695		142,500	8,550				
	9	230,695		142,500	8,550				
	10	230,695		142,500	8,550				
	11	230,695		142,500	8,550				
	12	230,695		142,500	8,550				
109	1	230,695		142,500	8,550				
	2	230,695	230,695	142,500	8,550				
	3	230,695		142,500	8,550	150,000	9,000	450	未覈實申報，逕予調整
	4	230,695		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	5	230,695		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	6	230,695		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	7	230,695		142,500	8,550	150,000	9,000	450	
	8	228,162		142,500	2,850	150,000	3,000	150	109.8.10停繳
合計								10,215	

備註：

一、單位申報雇主提繳率：6%。

二、勞工退休金計算方式：

(一)全月提繳之退休金=月提繳工資x提繳率(以元為單位，角以下4捨5入）。

(二)非全月提繳之退休金=月提繳工資x提繳率x提繳天數÷30(以元為單位，角以下4捨5入)