臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第144號

原　　告　隨宜忠
訴訟代理人　張名賢律師
被　　告　中鋼運通股份有限公司
法定代理人　張秋波
訴訟代理人　余天琦律師
　　黃欣欣律師
　　陳筱文律師
　　江欣澄

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國（下同）110年6月15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

一、原告主張：原告自90年7月9日起受僱於被告，擔任水手長，於109年1月8日辦理退休，被告已給付退休金新臺幣（下同）1,871,850元。然被告僱傭原告擔任水手長所從事的工作為繼續性工作，依勞動基準法（下稱勞基法）第9條規定，雙方間之僱傭契約應為不定期僱傭契約，原告工作年資自90年7月9日起至109年1月8日止共計18年6月。因原告是選擇採用勞工退休金舊制，依照被告之船員退休辦法，工作年資每滿1年給與2個基數，超過15年部分每滿1年給與1個基數，計算原告之總基數應為33.5。又原告退休前6個月工資如附表一所示，月平均工資應為134,380元，原告可領得之退休金應為4,501,730元，扣除被告已給付之退休金後，原告尚得請求2,629,880元，因此提起本件訴訟，請求法院判決：被告應給付原告2,629,880元及自聲請調解日起至清償日止，依照週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：雙方所簽訂之船員僱傭契約已明文約定為定期契約，訂立定期僱傭契約符合海事勞工公約，無論是航運主管

機關、司法判決或學者見解，均肯定為維持船舶航行運作船公司得與遠洋航行船員訂立定期僱傭契約，因此原告下船時雙方即中斷僱傭關係，此亦符合原告18年來之工作現況。且原告在船上服務之年資始得計入退休金基數，各段工作年資中斷間隔若有超過3 個月，依船員法第24條、勞基法第10條規定，不得合併計算前後年資，則依附表二所示原告服務期間，最近一次定期雇用簽署前的中斷期間超過3 個月，只能計入最後一次雇用期間107 年12月9 日至109 年1 月2 日之年資即1.07年。依勞基法第55條規定，每滿1 年之工作年資應給予2 個基數；未滿半年者以半年計，故其退休金基數為3 。另依船員法所規定之船員薪資結構及「平均薪津」之定義，應僅有構成經常性給付之「薪資」及「津貼」列入平均工資計算，不包括臨時性或恩惠性給付之特別獎金、久任獎金、有給年休獎金、年節及生日禮金等，且計算範圍也只有在船最後3 個月，據此計算原告退休前3 個月之平均工資（平均薪津）應為62,395元，乘以3 個基數為187,185 元，但被告為了照顧退休船員生活以更優惠方式計算退休金而給付1,871,850 元，已優於依法應給與之退休金額，原告請求為無理由等語為辯。

三、雙方不爭執事項：

原告於90年7 月9 日起受僱被告（勞保投保日期自90年7 月6 日開始），於109 年1 月8 日退休（但前述期間被告主張是由多個定期契約組成，且曾多次中斷3 個月以上）。

被告成立於85年2 月，是中國鋼鐵股份有限公司（下稱中鋼公司）百分之百投資子公司。營業範圍包括原料海運服務、船舶租賃、船舶營運管理、船務代理、鋼品船運等項目。成立宗旨是基於中鋼公司集團企業鋼鐵原料供應之順暢，降低運輸成本及獲取穩定船舶運力的調派。

原告所從事之工作即是於被告所屬船舶上擔任水手長，其工作內容依被告船員工作守則所示，協助被告所屬船舶載運鋼鐵原料及鋼品船運。

ŋ原告服務期間的輪船都是遠洋商船。

ē交通部102年函文適用二零零六海事勞工公約MLC2006（下稱海事勞工公約）。

被告於原告在岸候派期間，會寄發船員薪資明細表給原告，在岸期間有發給生日禮金、佳節禮金。

ě原告選擇舊制退休金，沒有選擇適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之退休金制度。

退休年資之計算是以工作每滿1年給與2個基數，超過15年之工作年資部分，每滿1年給與1個基數為原則。

被告已給付原告退休金1,871,850元。

原告所提出之聲甲證4「勞工退休金給付通知書」是給付退休金之前交付給原告。

原告108年7月至109年7月退休前受領之給付如附表一所示。

薪資、津貼（航行津貼及固定加班費）為勞基法之「工資」，都要列入退休金的計算。

被告於86年間原制訂有「船員異動管理要點」（原證11第1頁，下稱舊異動要點）與「船員調派作業要點」（原證11第2～3頁，下稱調派要點），後來於99年4月1日將二者合併為「船員異動管理要點」（原證12，下稱新異動要點）

四、本件爭點即為　雙方間之勞動契約是否為定期僱傭契約？被告有無短付原告退休金？如有，數額為何？茲敘述本院判斷理由如下：

雙方間之勞動契約為定期僱傭契約：

船員法為勞基法的特別法：

依據「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。」中央法規標準法第16條定有明文，此即「特別法優於屘通法」原則。依前述規定，二種以上法律就同一事項均有規定，且其規定內容不同，即應適用特別法，除非特別法規定有不足或未規定時，才有依屘通法規定予以補充適用之

餘地。因船員具有勞工身分，但勞工未必具有船員身分，參照船員法第1 條明白揭示為保障船員權益，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，故船員法應屬勞基法之特別法，船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，依前述說明，基於特別法優於屭通法原則，應優先適用船員法。且依照船員法第89條規定：本法未規定事項，涉及國際事務者，主管機關得參照有關國際公約或協定及其附約所訂規則、辦法、標準、建議或程式，採用發布施行。因此，交通部依照船員法第89條公告採用之海事勞工公約也屬於勞基法之特別法範疇。

雙方所簽立者為船員定期僱傭契約且屬合法：

- 依照前述不爭執之被告營業活動以及原告工作內容，原告所提供之勞務即為雇主有意繼續維持的經濟活動，就此而言船員所提供之勞務非屬勞基法第9 條之臨時性、短期性、季節性及特定性工作，不是勞基法得為定期契約之類型船員之工作形態。但船員法，並無船員工作不可為定期契約之規定，且對照船員法第22條第5 項規定：不定期僱傭契約之船員終止僱傭契約時，應準用第二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，應在一個月前預告雇用人或船長。船員法第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四十八小時為終止。船員法第24條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，未滿三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。以上均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，是採定期契約與不定期契約『併行』之制度。再依照船員法第51條之立法理由：「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屯遍」等語，更加證明船員提供之勞務雖為繼續性工作，但即便採不定期契約，船員也不可能在同一條船上長期連續工作不下船休息，所以船員法對於航運公司與船員間之勞務契約本即得簽訂定期僱傭契約，且確實多有採取訂立定期僱傭契約之情形。

—另參照交通部於102 年5 月10日依據船員法採用海事勞工公約，並自000 年0 月00日生效，其中海事勞工公約標準A2 .1 已就船員僱傭契約要項及得簽訂定期或不定期契約有所規範（本院卷二第79、80頁），交通部依照船員法第13條規定所公告之船員僱傭契約範本也名之為船員『定期』僱傭契約範本，以及交通部108 年8 月25日預告之船員法第12條修正草案明確說明：「船員服務之船舶長期於海上航行，其工作環境、型態及生活作息與陸上勞工有別，有其特殊性，現行由雇用人依船員服務船舶之工作性質，與船員協議簽訂定期或不定期僱傭契約。」，有主管機關即交通部航港局108 年9 月26日航員字第1080063696號函可以證明（見本院卷一第195、19 6頁）等等。足認在國際遠洋航運實務上，航運公司確實可與船員簽署個別獨立定期僱傭契約，考其緣由不外乎是遠洋船員之工作型態、時間及所處環境等層面，皆有別於在陸上工作之一般勞工。因此，船員為航運公司提供之勞務雖然是航運公司有意繼續維持的經濟活動，不是勞基法第9 條之臨時性、短期性、季節性及特定性工作，但基於國際航運實務以及船員合理正常生活之需求，仍有允許航運公司與船員簽訂定期勞動契約之必要。雙方所簽立之勞動期約為定期僱傭契約，已據被告提出契約書2 份為憑（本院卷一第184-194 頁），依照契約標題記載船員定期僱傭契約，契約第六條記載：

僱傭期間壹拾個月等語，此為定期契約甚明。船員法為勞基法特別法，船員法既然允許就繼續性工作成立定期契約，自不能將明確之定期契約解為不定期契約。另原告最後一次航期雖超過10個月，但「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四十八小時為終止」，船員法第23條定有明文，因此不能以該次航期超過10個月而認為此非定期契約，一併說明。

原告雖主張：原告下船後船員護照、海員手冊及海員工會證均由被告扣留，於在岸期間，仍應接受被告指派之訓練或出席相關會議，且依照調派要點、新異動要點，異動作業是由被告統籌安排、下船後依「船員待遇支給要點」規定支薪、倘拒絕調派達3 次以上即生解僱、離保效果，但原告沒有拒絕調派3 次以上，且被告仍持續為原告投保勞、健保，甚至仍領有佳節禮金、績效獎金等，殊難想像被告會願意無任何關係之路人佳節及生日禮金，足以佐證船員在岸候派時，仍須服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務，僱傭關係仍然存在等等。但是依：

- 被告雖不否認於原告下船後仍有保管原告之船員護照、海員手冊及海員工會證，但否認有扣留之意思，辯稱原告如要取回被告不會拒絕。因前述證照對被告無變現價值，被告留置無益，且原告是繼續性為被告提供勞務已如前述，且對照附表二所示服勞務情形，除下船期間外，原告確實均受僱於被告，原告持續於被告處擔任船員，前述證照為原告擔任船員所必備，於上下船時反覆交付、領取前述證照對雙方均無實益，可以相信被告所辯原告如要領取被告不會拒絕為可採。再對照新異動要點6.3.2.1 規定：因船員自身事由提出離職下船申請書或因公司作為，經核准離職者，應結清個人勞、健保與其他應付費用，並繳回公司識別證、眷屬證、中鋼出入證/ 車證…後，完成離職手續，可知前述證照是為了方便原告後續提供勞務才放在被告處，若原告無再為被告提

供勞務時，就可以取回，原告稱此為被告所扣留，並無可採。

一、依據船員資格應符合航海人員訓練、發證及當值標準國際公約與其他各項國際公約規定，並經航海人員考試及格或船員訓練檢覈合格；具有船員資格者，應向航政機關提出申請，並經主管機關核發適任證書，始得執業。此為船員法第6條第1項、第7條所明定。因此，原告下船後，仍進行進修、訓練是原告為履行勞務所應盡之附隨義務，原告若因為證照過期而不具備應有之證照或欠缺應有的本職學能，原告就難以提供勞務。進行必要之訓練、取得證照既然為原告之義務，提供上課或進修資訊給原告，充其量只是基於協助的角色，不能認為這是要求原告提供勞務，被告抗辯其會以簡訊或電子郵件通知船員得報名參加進修課程，至於船員是否參加則由其等自由決定等等，可以相信為真實。且此既然不是提供勞務，因此所提供之補助亦非勞務之報酬，此對照被告之船員訓練及出席會議費用補助辦法（下稱費用補助辦法）5-5抵充規定、5-6重複規定所列已自他處受領全額補助或提供食宿者不得請領補助等明文（本院卷二第91、93頁），更是明確。因此，不能認為接受通知進行訓練是提供勞務或給付補助是給付勞務對價，而有勞務關係或指揮監督之關係存在。

二、船員下船候派期間與被告為預約候派關係：

船員不可能永遠待在船上，但是被告為航運公司，經營多艘船舶，基於經濟效益最大化，船舶除非維修或有停止航行之必要，否則船舶應該均在航行中。因此，遠洋船舶經營時，為了兼顧船員身心健康以及航行安全，有使船員經過一定時間航行後就靠岸下船休息，由其他在岸船員上船繼續服勞務之必要。因此，被告辯稱：船舶必須配備適當且足額船員始能開航，船員因休假、健康情形、法律要求或其他因素下船時，

船東必然要找其他船員替代，以免影響船舶開航，當前述因故下船的船員有意再回到船上繼續工作時，其原先所擔任之職位已有別人頂替，航運公司即使有意再僱傭該船員，亦需視有無其他船舶的同一職務恰好出缺，並非當然可以同意該人隨時回任乙節，與航運實務應無違背，且與具有航運實務經驗之證人陳彥宏於另案臺灣高等法院高雄分院109 年度勞上字第41號證述船員上船、下船、休息、等候、再上船之循環模式大致相符，也經本院調閱前述案件電子卷證核閱屬實，應可採信。在此情形下，除非原告認為下船後不再為被告提供勞務，否則，原告候派期間就是處於預約等候期間。此時原告雖與被告無勞務提供之關係存在，但原告仍可合理期待將有機會安排上船工作，此時為了避免船員間發生爭執且讓船員對於上船與否以及上船時間有明確預見及充分安排，由被告依照一定之規則統籌安排才能讓所有候派船員感受合理公平。對照新舊異動要點第一點均載：…以維護船員人事安定、確保船舶運轉安全，特訂本要點；調派要點第1點：為期公平、公正、合理之作業，兼顧個人之權益與公司之利益…，特定本辦法等語，更加可以證明這點。

所謂預約就是指當事人約定將來訂立一定契約之約定。依照前述被告訂立新舊異動要點、調派要點之緣由，以及調派要點5-2 ：為爭取時效，在派船之前一律先以電話聯絡指派，後發調派通知，電話聯繫指派而拒調者，由船務處列入記錄，再經過第二、三次以郵掛書面通知，仍不置理時，視為三次拒調，即予解僱；5-3 ：儲備船員接獲派船通知，若確有以下特殊事故或原因（詳細內容與本件認定無關，不另記載），須提書面證明及申請緩派；新異動要點5-2 與5-3 規定內容與調派要點前述規定大致相同，另6-3-1 規定

：船員因候派期間調派3次無法應派上船、非公司調派而下船滿6個月無法應派上船、自身事由申請不列候派、因公司懲戒緩派6個月以上或個人需求無法持續應上船者，應辦理勞、健保退保手續…離保人員不具候派身分等等，可知在船員下船候派期間，船員與航運公司彼此都知道將來要訂立一定之契約，也有調派要點、異動要點等規則來規範要約、承諾以及其他細節，可以認為雙方實際上是處在預約之關係。

換句話說，調派要點、新異動要點雖使用「調派」、「解僱」、「離保」等用詞，但依照前面所述之航運實務，船員下船後就是休息、等候派船，雙方為預約關係，前述調派要點、異動要點就是預約關係之規則，「調派」是由被告對於符合一定資格之船員依照既定之規則要約上船工作，如果拒絕調派達3次以上，則移出等候系統，就「解僱」、「離保」不再調派，也就是不再要約。但這不代表原告無權拒絕上船，否則原告拒絕調派即為不服從指揮監督，無須等船員拒絕調派達3次以上才生解僱、離保效果。再參考被告所提出之徵詢船長上船意願電子郵件（本院卷二第219、220頁），可以認為在船員下船之後，航運公司對於船員即無指揮監督之權限，於再次受派前，雙方並無僱傭關係，被告無從強制要求原告（船員）上船。是否接受調派（要約）既然取決於船員，被告3次要約但船員不能配合，被告因此不再為要約，不能就認為是對船員之監督、懲戒。

j 被告雖有在原告下船上岸期間為其投保勞、健保，但勞工保險、全民健康保險目的在於避免不測之風險造成勞工生活難以負擔，然此與雙方間之勞務契約關係，屬不同之法律關係，有僱傭關係固然必須投保勞保、健保，但被告為了長遠之關係而願意在沒有勞務契約時保障勞工，亦無不可，私法契約之本質仍應由雙方間之提供勞

務性質為判斷。且原告雖表示在岸候派亦可協助監督船舶廠修工作，並非在岸期間即無法服勞務等等，但無法證明有繼續性提供勞務之情形，被告給付除佳節、生日禮金之恩惠性給與，以及依照船員待遇支給要點評估在船服務期間之特定航次績效獎金外，別無其他薪資、航行津貼或固定加班費等具工資性質之項目。原告下船期間無繼續性提供勞務，所受領也是恩惠性給付，足以佐證船員與雇主間在岸候派期間確實並未存在僱傭關係，船員無須提供勞務予公司，航運公司亦不用給付船員勞務報酬。至於被告於原告在岸期間列入候派名單，提供受訓資訊及補助，以及為原告投保勞、健保，甚至給與佳節、生日禮金，只是航運公司基於航運實務需求，作為企業形象建立以及爭取船員認同、向心力所給予船員之福利，尚難以此作為存在僱傭關係之佐證。且原告若屬於候派名單，對被告而言即非無任何關係之路人，一併說明。原告雖又稱被證5 原告下船申請書所記載只是原告同意自下船日起終止與被告所簽立服務「中鋼運通輪」船員定期僱傭契約，並非終止與被告間之僱傭契約關係等等，但卷內無原告與被告簽立之不定期僱傭契約書面。定期僱傭契約被告既然以書面為之，如果有不定期僱傭契約被告應該不至於沒有書面，因此原告主張除定期僱傭契約外尚有另外之不定期僱傭契約，沒有依據。

被告沒有短付原告退休金：

原告依據工作年資計算基數為3：

原告90年受僱被告時船員法已經施行，且原告並未選擇適用勞退條例之退休金制度，為雙方所不爭執，因此依照船員法第53條第1項但書、同條第2項，原告之工作年資應依照勞基法第55條以工作每滿1年給與2個基數，超過15年之工作年資部分，每滿1年給與1個基數為計算，未滿半年者以半年計、滿半年者以一年計。又依照船員法第24

條前段：「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，未滿三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。」之規定，因為原告在中鋼企業輪於107 年9 月3 日定期僱傭契約屆滿下船後，至107 年12月9 日才再訂立另一定期僱傭契約上船提供勞務，有前述之定期僱傭契約2 紙可以參照，原告對於附表二所示船名、上下船日期、天數也不爭執，可見原告107 年9 月3 日下船後因為中斷超過3 個月，在107 年9 月3 日之前的工作年資即無法併計。依此，原告自90年7 月9 日起至109 年1 月8 日退休日止，僅得計入最後一次雇用期間即107 年12月9 日至109 年1 月2 日之年資，為1 年又25日，每滿1 年之工作年資應給予2 個基數；未滿半年者以半年計，故其退休金基數為3 ，給付3 個月『工資』的退休金。

雙方對於作為退休金基數之工資如何計算有所爭執，被告主張基數應以平均薪津6 萬2,395 元計算，但就算依照原告主張之月平均工資134,380 元乘以3 個月為403,140 元，而被告已給付原告退休金1,871,850 元，仍然超過法定應給付之退休金，因此關於特別獎金一、特別獎金二、久任獎金、有給年休獎金及禮金是否應計入計算退休金之基數乙節，就無再為判斷之必要。

針對退休金之給付，應僅有退休金數額屬於法律規定之「勞動條件之最低標準」，至於計算方式則不具有強行性，如果雇主給付之數額未低於依照法定標準所計算出之數額，即無違反勞動條件之強行規定。換句話說，將依照法律計算之退休金數額與雇主實際給付之數額相比對，如果雇主所給付者高過依照法律所計算之退休金數額就不能認為雇主有退休金給付不足。至於事業內部辦法計算方式或許與法律不同，其中有較有利於勞工也有較不利於勞工之情形，但實際給付數額是否優於勞基法等規定之給與標準時

，應整體適用事業計算標準或法律規定，再將各自適用的結果相互比較，不得就事業計算標準及法律規定中各自擷取對勞工有利之計算方式，再將之割裂適用。經法院調查結果，原告主張：被告所訂之「中鋼運通股份有限公司船員退休辦法」（下稱系爭退休辦法）第三條第1、4項規定「在船服務年資指船員在本公司所屬或經營之船舶工作之年資」、「離職超過三個月未另簽定僱傭契約或已領取本公司退休金或資遣費之船員，重行僱用時，其之前在本公司之工作年資不予併計」，但原告未曾符合前述調派要點、新異動要點之離職要件，不該當「離職」超過三個月未另簽定僱傭契約之情形，原告在被告所經營船舶工作之年資不論下船後有無中斷超過三個月均應予以併計，固非無見。但系爭退休辦法第四條第1款也規定「基數」定義如下：[在船服務期間，以退休前最後在船之船員法第二條所定之「平均薪津」為一個基數。而依照附表一薪資、航行津貼、固定加班計算，採計船員法第二條在船最後三個月（即108年10至12月，109年1月不採計較有利原告）薪資及津貼總額除以三所得之數額計算即為62,395元。被告依照系爭退休辦法之標準計算原告之退休金時，是以優於船員法第24條前段之規定，將累計原告所有的在船服務期間為30年之年資後，再乘以平均薪津62,395元，給付原告退休金1,871,850元，為雙方所不爭執，並有原告之勞工退休金給付通知書可查（見本院卷一第115頁），被告依此為給付並無不合。原告主張系爭退休辦法第3條第1、4項規定是優於規範最低勞動條件之勞基法及船員法，被告應受此限制，不得再援引船員法第24條及勞基法第10條之規定主張年資無須併計，針對基數之計算卻不再依照系爭退休辦法第四條第1款之規則，顯然是將事業計算標準及法律規定中各自擷取對勞工有利之計算方式，再將之割裂適用，自無可採。

五、綜上，雙方就繼續性工作所定勞務契約雖為定期僱傭契約，

但船員法為勞基法之特別法，船員法允許雇主與船員就繼續性工作訂立定期僱傭契約，因此雙方所訂立之定期僱傭契約應為合法有效而發生限制雙方之效力。再按照船員法第24條，原告因為年資中斷導致退休年資為3 ，依此計算即便認為特別獎金一、特別獎金二、久任獎金、有給年休獎金及禮金均列入基數，依照原告主張之月平均工資134,380 元乘以3個月為403,140 元，而被告已給付原告退休金1,871,850 元，仍然超過法定應給付之退休金，被告給付給原告的退休金已經優於依法律規定應給付之金額，並無短付退休金。因此原告依僱傭契約之法律關係，請求被告給付退休金差額2,629,880 元，及自起訴日起至清償日止，依據週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已經非常明確，其餘雙方協議爭點、主張、陳述與所提之證據，經審酌均與本院前述判斷不生影響，因此不一一詳予論述，一併說明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，因此判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　13　　日

勞動法庭　　法　官　　黃宣撫

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應判決送達後10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　13　　日

書記官　　涂文豪

附表一：

月份	薪資	航行津貼	固定加班	特別獎金一	久任獎金	有給年休獎金	特別獎金二	禮金	月總薪資
109年1月	2,138	1,009	956	2,143	94,974	66,669	73,726		241,615
108年12月	32,510	15,350	14,535	32,590					94,985
108年11月	32,510	15,350	14,535	32,590					94,985

（續上頁）

108年10月	32,510	15,350	14,535	32,590					94,985
108年9月	32,510	15,350	14,535	32,590					94,985
108年8月	32,510	15,350	14,535	32,590				1,000	95,985
108年7月	32,510	15,350	14,535	32,590					94,985
總計									812,525
平均每月									135,421
原告附表總計欄記載806,279 、平均每月欄記載134,380 ，但此不影響本件最終判定結果									

附表二

序號	船名	職務名稱	上船日期	下船日期	下船原因	天數
1	運智輪	木匠	90年7 月9 日	90年9 月22日	特准原船	76
2	運智輪	水手長	90年9 月23日	91年7 月2 日	合約期滿	283
3	通安輪	水手長	91年8 月22日	92年7 月25日	合約期滿	338
4	中鋼運盈輪	水手長	92年9 月15日	93年8 月21日	合約期滿	342
5	中鋼成長輪	水手長	93年10月31日	94年7 月28日	合約期滿	271
6	中鋼運貿輪	水手長	94年11月09日	95年6 月18日	因事下船	222
7	中鋼卓越輪	水手長	96年3 月29日	97年1 月23日	合約期滿	301
8	中鋼求新輪	水手長	97年2 月9 日	97年12月22日	合約期滿	318
9	中鋼運盈輪	水手長	98年2 月20日	99年2 月8 日	合約期滿	354
10	通祥輪	水手長	99年5 月8 日	99年12月17日	合約期滿	224
11	通捷輪	水手長	100 年5 月7 日	101 年2 月23日	合約期滿	293
12	中鋼正派輪	水手長	101 年4 月2 日	101 年12月11日	合約期滿	254
13	中鋼團隊輪	水手長	102 年2 月21日	102 年9 月6 日	換旗用下	198
14	中鋼團隊輪	水手長	102 年9 月7 日	103 年6 月28日	合約期滿	295
15	中鋼永續輪	水手長	103 年8 月9 日	104 年3 月14日	因事下船	218

（續上頁）

16	中鋼運通輪	水手長	104 年4 月24日	105 年2 月21日	合約期滿	304
17	中鋼團隊輪	水手長	105 年8 月14日	106 年6 月25日	合約期滿	316
18	中鋼企業輪	水手長	106 年11月3 日	107 年9 月3 日	合約期滿	305
19	通勇輪	水手長	107 年12月9 日	109 年1 月2 日	合約期滿	390