臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第158號

原　　告　陳澤平
訴訟代理人　王慶宏
訴訟代理人　熊健仲律師
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　江欣澄
　　王國傑律師
複代理人　　莊怡萱律師

上列當事人間給付退休金事件，本院民國（下同）110 年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新台幣（下同）402 萬1,010 元及自109 年10月16 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔73%，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以402 萬1,010 元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自87年1 月15日起受僱於被告公司，擔任船長，至107 年9 月26日退休，被告公司雖給付退休金467 萬0,380 元，但短少給付551 萬3,697 元。並聲明：被告應給付原告551 萬3,697 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（見109 年度勞專調字第104 號卷【下稱調解卷】第9 頁）。

二、被告抗辯：伊公司未積欠原告退休金，原告請求並無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

1.原告自87年1 月15日起，以被告公司為投保單位，投保勞工保險，至107 年9 月26日退保。

2.原告00年0 月00日生，107 年9 月26日自被告公司退休。

3.被告公司已給付原告退休金467 萬0,380 元。

4.原告未選擇適用勞工退休金條例規定之退休制度。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.兩造間是否成立不定期勞動契約：

A.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「特別法優於普通法」原則。然依上開規定，普通法與特別法關係的成立，必須2 種以上法律就同一事項均有規定，且其規定內容不同，始有比較普通法與特別法適用其一之必要，且2 法律間縱存有普通法與特別法關係，但特別法規定如有不足或未規定時，仍應依普通法規定予以補充適用。又為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法，本法未規定者，適用其他法律之規定；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，勞動基準法第1條亦有明文。而為保障船員權益，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，與勞動基準法係適用全體勞動關係所為之一般性規定不同，則船員法當屬勞動基準法之特別法。是於船員法施行後，船員法對勞動基準法所規定之同一事項而為特別之規定者，依前揭說明，基於特別法優於普通法原則，當應優先適用船員法，然勞動基準法對於船員法未規定且其適用並無矛盾之事項，則仍應依勞動基準法相關規定補充適用，以維護船員勞工之基本權益。

B.勞動契約，分為定期契約及不定期契約，臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約，有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第9 條第1 項定有明文。又所稱之臨時性工作，係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6 個月以內者；短期性工作，係指可預期於6 個月內完成之非繼

續性工作；季節性工作，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者；特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀勞動基準法施行細則第6條規定亦明。故勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性，或特定性且非繼續性工作者，得為定期契約外，其餘即使兩造本於自由意志簽定定期僱傭契約，仍應認定為不定期契約。再者，不定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要，或基於特定目的始有需要而言，換言之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。另船員法對上開規定內容並未為特別規定，且與船員勞動契約之性質並無矛盾之處，則上開說明在船員勞動契約關係上當亦有適用。

C.被告辯稱原告每次回任，均依交通部航港局依船員法第13條公告之契約範本（即「船員定期僱傭契約範本」），與其訂立定期僱傭契約之事實，已提出「船員僱傭契約範本」1份、原告之船員定期僱傭契約4份為證（見本院一卷第79至109頁、第227至233頁），雖堪信為真實。然基於遠洋國際航運之性質，船員與其雇主間或有訂定特定航程定期勞動契約之必要，但此為保障從事國際航運船員人身自由所形成之國際慣例，用意不在剝奪船員基於勞動契約應有權利，故此類國際航運如為雇主持續不間斷進行之業務，而有同類船員勞力之長期需求，依上開不定期契約之規定與說明，仍應認雇主與船員間可能存在繼續性之不定期勞動契約關係，而非僅單純存在定期勞動契約關係，此時之勞雇契約關係，當非僅屬單純定期勞動契約之加總，而屬船員勞工可享有「船員定期僱傭契約」權利下之不定期勞動契約關係，庶符勞動基準法

第1條「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法目的（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，實務上國際航線航商依自身實務運作及國際慣例等，與船員簽訂僱傭契約，且交通部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」等情，此雖有主管機關即交通部航港局108年9月26日航員字第1080063696號函可稽【見本院一卷第235至236頁】，但此僅可證明遠洋國際航運之船公司與船員間，確有簽訂定期勞動契約，以保護船員人身自由之必要，但不足以據此推認，航商與船員間僅存在此特定定期勞動契約關係，併予敘明）。至於因形式簽訂「船員定期僱傭契約」，而仍具有不定期勞動契約關係之特殊情形，所可能造成「工作年資」及「平均工資」之認定差異，當依個案情形衡平予以判斷。

D.依原告之船員服務經歷證明書所載，其自以被告公司為投保單位，投保勞工保險之87年1 月15日前2 日，即同年1 月13日起，至從被告公司退休之107 年9 月26日，前1 個多月之同年8 月18日止，上船服務期間，多數擔任記載有「中鋼」字樣船舶之船長（見本院一卷第37頁至43頁），且被告公司亦不否認原告此期間任職之船舶，非屬其公司船舶，即屬與其具「實體同一性」之其他關係企業船舶（見本院一卷第354 頁言詞辯論筆錄），則原告此期間均擔任被告公司船舶之船長，應可認定。又原告在上開期間各船期卸任後，有當天即再任職之情形，至多離下次再任職僅短短數月時間，顯見原告在被告公司所屬前後2 船任職期間，僅係等候下次航期以繼續提供勞務，並非轉換其他勞動契約關係，則依前揭兩造不爭執之原告勞工保險投保及辦理退休情形（見兩造不爭

執事項1.、2.），堪認原告係自87年1 月13日起僅受僱於被告公司，擔任船長，至107 年9 月26日退休。由此足見，被告公司（含具「實體同一性」之其他關係企業）持續有國際航運之需求，而需長期僱用如原告之船舶船長，則基於如前所述，國際航運保護船員之必要，兩造間即使有需要在每1次航期，單獨訂立1 份船員定期僱傭契約，不影響在87年1月13日起至107 年9 月26日之原告任職期間，兩造間應存有不定期之勞動契約關係，庶符合「保障勞工權益，加強勞雇關係，以促進社會與經濟發展」之勞動基準法立法目的，且亦可由此窺見，被告公司為何在無爭執下，直接發給原告鉅額退休金（見兩造不爭執事項3.）。則兩造之勞動契約關係，在個別航行期間，應優先適用該航行期間之船員定期僱傭契約約定，或相關船員法規定，但在整體之勞動契約關係上，仍應適用不定期勞動契約之約定，或相關勞動基準法之規定。至於船員法第24條前段，雖有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之規定，依該規定之反對解釋，2份「船員定期僱傭契約」間之相隔時間，若超過3個月時，似無依該規定合併計算工作年資之適用，而原告在被告公司任職期間，2份「船員定期僱傭契約」間數度有超過3個月之情形，但被告公司仍承認原告上開期間全部工作年資（如何計算詳後述）之繼續，足見對其公司與船員間所訂「船員定期僱傭契約」具不定期勞動契約關係之特殊性，亦有所瞭解，則上開2份「船員定期僱傭契約」間數度有超過3個月之情形，應係被告公司經營及人員調派上之考量，至少為被告公司所允許，故在兩造間整體勞動契約關係上，應適用不定期勞動契約之約定，或相關勞動基準法之規定，甚為明確。

2.關於原告「工作年資」之認定：

A.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，船員法第24條中段定有明文，依前揭條文文義，船員工作年資之計算，當僅指在船舶

上工作之時間，而不含2次航行間之下船時間。蓋遠洋船舶船員工作之特性上，為維護船員身心健康，及加強船員之培訓，不可能讓船員永久接續在船舶上工作，必須有上岸之時間，而該上岸之時間通常較長，不似一般勞工之每週例假日、休息日，且每次航行時間、下船時間（指2次航行間之下船期間）均非固定，是下船時間難認僅如一般勞工每週例假日、休息日般之例常休息，故船員工作時間之計算，當不宜將其下船時間比擬為一般勞工之每週例假日、休息日或其他國定假日等，而如勞動基準法般，將之亦計算入工作年資之範疇，反之，應將下船之非在船舶工作時間剔除，原告主張工作年資應加計下船時間，尚無可採。

B.兩造不爭執被告發給原告之勞工退休金通知書，其上之工作年資，係以原告「船員定期僱傭契約」之在船期間計算，下船時間皆未算入（見本院二卷第134頁言詞辯論筆錄），而依該通知書之記載，原告船員法前工作年資為「1年2月5日」，船員法後舊制工作年資為「15年11月7日」，船員法後新制工作年資為「0年0月0日」（見本院二卷第87頁），計算方式既如上開說明，且原告亦不爭執該計算結果，則本件原告在被告公司擔任船員（船長）之年資，即如前揭勞工退金通知書上所記載，應可認定。

3.關於原告「平均工資」之認定：

A.如前所述，船員法對勞動基準法所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用船員法規定。又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9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；前項但書人員之退休金給與基準，其屬本法施行前之工作年資，依第51條第4項規定計算，其屬本法施行後之工作年資，依勞動基準法第55條規定計算；本法施行前之船員工作年資，其退休金給與標準，依本法施行前之海商法規定計算，船員法第53條第1、2項、第51條第4項分別定有明文。而原告為本國籍船員，

且兩造不爭執原告未選擇適用勞工退休金條例規定之退休制度（見兩造不爭執事項4.），則原告在88年6 月23日船員法施行前工作年資之平均工資，應依海商法之規定計算，88年6 月23日起之工作年資，應依勞動基準法第55條之規定計算。

B.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85％金額，88年7 月14日修正前海商法（下稱修正前海商法）第76條定有明文。而原告00年0 月00日生，107 年9 月26日自被告公司退休（見兩造不爭執事項2.），退休時已滿60歲，如上所述，原告船員法施行前應適用修正前海商法之工作年資「1 年2 月5 日」，約1.18年，依上開規定有關船員每服務1 年給與1.5 個基數之標準計算，被告應按原告「退休時薪津」給與1.77個基數之退休金（1.5 × 1.18＝1.77）。

C.勞工退休金之給付標準如下：一、工作15年以上年滿55歲者，二、工作25年以上者，三、工作10年以上年滿60歲者；勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1 年給與兩個基數，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；前項第1 款退休金基數之標準，係指核准退休時1 個月平均工資，勞動基準法第53條、第55條第1 項第1 款、第2 項分別定有明文。如上所述，原告船員法施行後之工作年資「「15年11月7 日」，為31個基數（2 × 15＋1＝31），被告應按原告月平均工資，給與31個基數之退休金。

D.如上所述，船員法施行後之工作年資，適用勞動基準法第55條規定，以退休時1 個月平均工資計算，而船員法施行前之工作年資雖係依修正前海商法之規定，但修正前海商法規定

之退休金，僅規定「退休時薪津」計算，對於船員薪津並無定義性之規定，則自應依同法第5條規定，適用民法及其他有關法律之規定，即同依上開勞動基準法之規定，故本件原告退休金之計算，不論船員法施行前後，一律按退休時之平均工資計算。又勞動基準法第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」，該所謂「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；是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，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之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別，此有最高法院100年度台上字第801號民事裁判要旨可資參照。蓋不論依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，雇主每月或每年應為之給付，雇主依勞動契約關係既必須給付，而勞工可請求給付，堪認均屬勞動契約關係中，勞工提供勞務可得之對價，且具經常性，性質上當然為工資，與其名稱是否如勞動基準法施行細則第10條所規定之「紅利」、「獎金」、「節金」、「補助費」等，並無關連，至於雇主發放上開給付如附有「公司年終有盈餘」、「業績達

標」等條件，此屬民法第99條規定之附條件法律行為（給付約定），條件未成就時，雇主雖無給付義務，勞工亦不得請求，但無改此類給付仍屬工資之範疇，只是雇主有無義務給付，及勞工有無權利請求雇主給付，需以條件是否成就而定。

E.平均工資，指計算事由發生之當日前6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6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，勞動基準法第2條第4款前段、中段定有明文。本件原告退休前6個月僅經歷1次航程，自107年4月26日任職，於同年8月18日卸職，有船員服務經歷證明附卷可稽（見本院一卷第37頁至43頁），而依原告離職前最後6個月，即107年4、5、6、7、8月之薪資明細表所示，每月固定領取「薪資」、「航行津貼」、「固定加班費」、「特別獎金一」（9月非屬在船舶上工作之時間，而為下船時間，如上所述，非計入工作年資），航程最後1個月，再領取「久任獎金」、「有給年休獎金」、「特別獎金二」，104年6月、9月並有「佳節禮金」（見本院一卷第433至438頁）。兩造不爭執其中「薪資」、「航行津貼」、「固定加班費」應計入平均工資之計算，原告主張「特別獎金一」、「久任獎金」、「有給年休獎金」、「特別獎金二」、「佳節禮金」亦應計入平均工資之計算，此為被告所否認。然：

a.依被告公司船員待遇支給要點，其中第3點規定依「船員定期僱傭契約」規定給付船員薪津，第4條並規定發給「特別獎金一」、「久任獎金」、「有給年休獎金」、「久航獎金」（見本院二卷第101頁），依上開說明，「特別獎金一」、「久任獎金」、「有給年休獎金」既已明文規定應發給，當屬被告公司經常性給付船員之勞動契約關係對價，而為工資。

b.依被告公司特別獎金二管理辦法，其中主旨欄說明「為獎勵本公司所屬船隊船員提昇服務品質，維持船舶安全及高效能

運轉，於本公司有盈餘時，自盈餘中抽出部分作為船員在工安、環保、效率、節能、安全等方面之獎勵金，無盈餘則無獎金，為非經常性給付」等語，並詳細規定獎金發放原則、獎金核算基礎、獎金核算標準（見本院二卷第103 頁），雖特別強調為「非經常性給付」，但既已明文規定應發給，僅需符合規定之發給條件，被告公司即有義務發給，勞工亦有權利請求發給，如上開說明，「特別獎金二」性質上當屬經常性給付之勞務對價，而為工資。

c.被告公司於2014年、2016年、2017年之「企業永續經營報告書」中，「船員薪資福利」項下，均記載「春節、端午節、中秋節及個人生日皆發放禮金」等語（見本院一卷第355 頁言詞辯論筆錄，經本院提問，被告並未加以爭執），足見「佳節禮金」已成被告公司允諾一定於年度佳節給付之標的，依勞動契約關係，被告公司必須發給勞工，勞工亦得請求被告公司發給，如上所云，此亦為工資之範疇。

d.綜上，「薪資」、「航行津貼」、「固定加班費」、「特別獎金一」、「久任獎金」、「有給年休獎金」、「特別獎金二」、「佳節禮金」，均屬兩造勞動契約關係中原告提供勞務之對價，均為工資之範疇，應納入平均工資計算。

F.平均工資之所以規定以計算事由發生之當日前6 個月內所得工資總額，除以該期間之總日數所得之金額計算得知，需以長期所得平均計算，主要是擔心特定時點因個別原因，工資特別高或特別低，遽以特定時間點之工資計算，非必與一般情形相符，而因一般勞工之工資發給情形較為固定，故取其6 個月長期之平均數。然因被告公司給付船員工資之方式，如上所述，每月固定發給「薪資」、「航行津貼」、「固定加班費」、「特別獎金一」，航程最後1 個月，再發給「久任獎金」、「有給年休獎金」、「特別獎金二」，且因行之有年，堪認被告公司就「久任獎金」、「有給年休獎金」、「特別獎金二」之發給，已有一定之計算規則，應是基於經營上之特殊目的，將上開種類工資在航程完成之月份作發給

，故認平均工資之計算，應以其1 、2 或更多航程之完整工資計算，才可算得適當之平均工資。因本件兩造提出之工資資料，僅最後「107 年4 月26日至同年8 月18日」航程較為完整，是以該航程之工資發放情形，核計以月計算之平均工資為26萬5,224 元（【35,550＋216,260 ＋217,260 ＋216,260 ＋313,679 】÷【 5 ＋30× 3 ＋18】x 30＝265,224 ，小數點以下四捨五入，薪資明細表見本院一卷第433 至438 頁）。

4.原告可否向被告公司請求給付退休金差額及其金額：

原告的平均工資為26萬5,224 元，退休金基數為32.77 （1.77＋31＝32.77 ），則其可向被告公司請求發給退休金之金額為869 萬1,390 元（265,224 × 32.77 ＝8,691,390 ，小數點以下四捨五入），扣除被告公司已發給之467 萬0,380 元（見兩造不爭執事項3.），則原告尚可請求402 萬1,010 元。

五、綜上所述，原告所訴於402 萬1,010 元及自起訴狀繕本送達翌日（即109 年10月16日，見調解卷第57頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5 %計算之法定遲延利息，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，應予駁回。又原告勝訴部分，係法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　19　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　110　　年　　1　　月　　19　　日

書記官　洪光耀