臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第159號

原　　告　李冠軍
訴訟代理人　張名賢律師
　　黃羽駿律師
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，本院於民國110年9月23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、本件被告之法定代理人原為李新民，嗣於本件審理中變更為張秋波，有經濟部民國110年1月25日經授商字第11001006260號函附卷可佐（本院卷第223頁），並經張秋波具狀聲明承受訴訟（本院卷第219頁），核與民事訴訟法第176條規定並無不合，應予准許。

二、原告主張：原告自90年2月5日起受僱於被告，曾擔任機匠長，於106年7月14日辦理退休，被告已給付退休金新臺幣（下同）1,588,680元。然被告僱傭原告擔任機匠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，原告工作年資自自90年2月5日起至106年7月14日止共計16年5月9日。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31.5。又原告退休前6個月平均工資應為124,650元，原告可領得之退休金應為3,926,475元，扣除被告已給付之退休金後，原告尚得請求2,291,026

元，爰依因此提起本件訴訟，請求法院判決：被告應給付原告2,337,795元及自106年8月13日起至清償日止，依照年息5%計算之利息。

三、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，則依附表一所示原告服務期間，有3次上下船中斷間隔逾3個月之情形，最後一次是105年6月10日下船，105年10月17日上船，其工作年資依法只能計算105年10月17日以後之工作年資，而不能前後合併計算，僅251天，至多應以2個基數計算，不符合請領退休金之資格，惟被告未於此與原告計較，仍以退休前6個月平均薪資58,840元計算，給付原告1,588 ,680元之退休金，原告無請求給付額外退休金之權利，另原告退休前薪資之項目，僅包含其薪資、航行津貼及固定加班費，原告主張之其餘項目均非屬其經常性或固定性薪資等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠原告自90年2 月5 日起，陸續擔任被告所屬船舶之機匠長，兩造於原告每次上船時均有簽訂「船員定期僱傭契約」，期間如附表一所示，兩造間共簽署17紙定期僱傭契約，船員法施行後之定期僱傭契約係依交通部航港局依據船員法第13條之規定訂定，定期僱傭契約依船員法第12條向交通部航港局報備。

㈡被告自90年2 月5 日起為原告投保勞工保險，並於原告106年7 月14日退休後辦理退保。

㈢原告於106 年7月14 日申請退休，退休前6 個月領取之薪資、航行津貼、特別獎金、久任獎金、有給年休獎金、禮金金

額，如附表二所示。

㈣如以在船服務年資及附表二所示特別獎金(一)、久任獎金、有給年休獎金、特別獎金(二)及禮金，均不列入計算原告退休金之「退休時薪津」，計算退休金，原告在船服務年資13.5年，27個基數，以原告退休前平均薪津58,840元來計算原告退休金共計1,588,680元，被告並已給付完畢。

㈤而原告所領取之特別獎金(一)部分，即屬原告因特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因僱用人營運上獲利而發給之獎金。

㈥有關原告領取的特別獎金(二)，係為激勵被告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，於公司獲有盈餘時，自盈餘中抽取部分作為船員在工安、環保、效率、節能、安全等方面之獎勵金。

㈦有關原告領取的久任獎金，係在被告公司船上服務每累計滿10個月（304天），其合約期間考核平均成績在70分以上者，即加給一個久任基數，職務晉升時久任基數應予歸零重新起算。

㈧有關原告領取的有給年休獎金，係被告公司船員在船服務滿1年給與30天之有給年休獎金，不滿1年按比例計算，於下船時一次發給。

㈨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。

㈩岸上候派期間，被告給付除佳節、生日禮金，無其他薪資、航行津貼或固定加班費。

(十一)倘本院認兩造間勞動契約為定期勞動契約，且附表二所示特別獎金(一)、久任獎金、有給年休獎金、特別獎金(二)及禮金，均不列入計算原告退休金之「退休時薪津」，被告並無短付退休金。

(十二)倘本院認兩造間勞動契約為不定期勞動契約，且在岸期間也列入退休年資，附表二所示特別獎金(一)、久任獎金、有給年休獎金、特別獎金(二)及禮金，均應列入計算原告退休金

之「退休時薪津」，原告得請求退休金差額2,337,795元。

五、本件之爭點：

㈠兩造之勞動契約為定期勞動契約或不定期勞動契約？

㈡被告有無短付原告退休金？如有，數額為何？

六、本院之心證：

㈠兩造之勞動契約為定期勞動契約或不定期勞動契約？

1.按「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。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，才有依普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，立法者有鑑於船員工作性質及環境有別於陸上勞工，勞基法中相關規定無法與航運事業特殊性配合，乃於船員法另作規定，以優先於勞基法，此觀88年6月23日公布施行之船員法第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；並加強遊艇駕駛與動力小船駕駛之培訓及管理，以推動遊艇活動發展，特制定本法。」；另參照船員法第26條立法理由：「航運事業涉及國際事務，其業務與國際航運狀況及航運慣例息息相關，且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。」是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，與勞基法係適用陸上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

，船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，依前揭說明，基於特別法優於普通法原則，應優先適用船員法，勞基法於船員法未規定且其適用並無矛盾之事項，且未涉及海上特殊性，得依勞基法相關規定予以補充適用。

2.按船員法第13條規定：「雇用人僱用船員僱傭契約範本，由航政機關定之。」，再參以該條88年06月23日立法理由：「二、明定船員僱傭契約範本授機交通部定之，以資準據。」，103年12月24日立法理由：「配合第四條之修正及實務需要，將【交通部】修正為【航政機關】。」等語，可見船員法就僱傭契約範本已授權交通部或航政機關定之。又交通部於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（本院勞專調卷第225頁）。足認船公司與船員確有簽訂定期勞動契約之需求，從而在適用勞基法有關不定期契約及定期契約規定時，自應考量船員法第13條規定及上開國際海事勞工公約之要求，並兼顧船公司營運及船員工作性質上之特殊性。

3.觀諸船員法第51條立法理由第2點：「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普遍」等語，益徵船公司與船員間之工作性質本來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。再者，船員法第51條之立法理

由第3點：「船員實際工作場所為在船上，上岸休假均屬在家休假，並未實際從事船員工作，故在岸期間不予列入工作年資計算。」明確指出在岸休假期間不予列入工作年資。又據專家證人陳彥宏於台灣高等法院高雄分院109年度勞上字第41號事件（下稱另案）審理時證稱：臺灣船公司與船員間之契約，除如臺灣港務港勤股份有限公司、東琉線等可以當天往返碼頭並返家休息之航線，會與船員簽署不定期僱傭契約外，遠洋船員都是簽署以船出航1次來回之個別獨立定期僱傭契約，早期契約期間均為1年，嗣因船員人數漸多，始縮短期間；此外，其他國家船員目前大部分也是與船公司簽署定期僱傭契約，因為不定期僱傭契約薪水較少等語（另案卷三第190頁至第191頁）。足認在國際遠洋航運實務上，確實可簽署以船舶出航一次來回之個別獨立定期僱傭契約，考其緣由不外乎係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。

4. 兩造間共簽署17紙定期僱傭契約，船員法施行後之定期僱傭契約係依交通部航港局依據船員法第13條之規定訂定，定期僱傭契約依船員法第12條向交通部航港局報備一節，為兩造所不爭執（本院卷第396、397頁），兩造間簽署定期僱傭契約係遵循交通部航港局歷來公告之範本定期僱傭契約所簽訂，而上開範本定期僱傭契約訂定又係基於船員法第13條規定所授權，兩造間簽署定期僱傭契約，於法有據。又原告之船員下船申請書上亦明載「本人同意自下船日起終止與被告所簽訂服務本輪之船員定期僱傭契約，於派船時另訂契約。」等語（本院卷第121至123頁）。因此，即便被告持續有國際航運之需求，然為保障從事國際遠洋航運船員之人身自由並給予船員適度休息之權利，並兼顧雇主與勞工雙方之營運及工作性質上之勞務需求與給付實情，應認得以特定航次為單位，簽署個別獨立之定期僱傭契約，故兩造間之勞動契約為定期勞動契約。

5. 原告雖主張：原告於在岸期間，仍應接受指派之訓練或出席

相關會議，倘拒絕調派達3次以上即生解僱、離保效果，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，可徵船員在岸候派時，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語。惟查：

①按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。則被告為使原告執行船員職務時具備上述法令及外部機構所定之船員資格要求而提供課程資訊及補助，尚難認係基於原告任職於被告之指揮監督關係。況且原告具有參加與否之決定自由，此觀諸專家證人陳彥宏於另案證稱：因為船員的證照在公司那邊，公司會負責管理船員證照期限的有效性，證照快過期的時候，公司就會通知船員去受訓，或公司會辦理一些訓練、宣導的課程或研討會，公司會給付船員車馬費，但沒有薪水，船員可以不去，這些課程可能會辦好幾梯次，船員可以選擇，不去也沒有懲處，但如果船員每次都不去，就可能會被公司加註到黑名單，排序就會往下放等語（另案卷三第193頁至第194頁、第201頁至第202頁）。是被告提供上課或進修資訊給原告，係基於法令要求及協助的角色，並非要求原告提供勞務或得以進行懲處，所提供之補助亦非勞務之報酬，尚難以此遽認被告對於原告有何指揮監督之關係。

②至於依被告所制訂之86年10月13日至99年4月1日之「船員調派作業要點」及99年4月1日起實施之「船員異動管理要點」，雖有規定拒絕調派達3次以上即生「解僱」、「離保」效果云云。然船員法第51條之立法理由第3點：「船員實際工作場所為在船上，上岸休假均屬在家休假，並未實際從事船員工作，故在岸期間不予列入工作年資計算。」明確指出在岸休假期間不予列入工作年資，且專家證人陳彥宏於另案院證稱：船員在岸期間因與雇主間之前段定期僱傭契約關係已

結束，船員不需要提供勞務給公司，是自由人，可以轉換船公司，這是很常見的現象，船公司也不可以拒絕，而雇主詢問船員上船意願時，被以諸如為考取領港、房屋整修、植牙等不同理由婉拒經常發生，且因在岸期間係屬無工作及無薪資之狀態，故部分船員受迫於經濟壓力，會短期打工、暫時轉行，甚或取回自己證照而轉換至他間船公司服務，是實務上一直都存在的情形等語（另案卷三第192頁至第194頁、第197頁）。故尚難以被告內部規定所錯誤記載「解僱」字句，即遽認兩造仍有僱傭關係存在。況所謂離保，實指不再將該船員列在公司之儲備或候派船員名單上，與其間定期僱傭契約是否結束亦無任何關聯。

③另被告雖有在原告上岸期間為其投保勞、健保，然此與兩造間之私法契約關係，屬不同之法律關係，私法契約之本質仍應由兩造間之提供勞務性質為判斷。另原告岸上候派期間，被告給付除佳節、生日禮金，無其他薪資、航行津貼或固定加班費一節，為兩造所不爭執（本院卷第397頁），足徵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，船公司亦不用給付船員勞務報酬。況兩造歷年共簽署17個定期僱傭契約，原告每次所簽署之下船申請書記載於派船時另訂契約，原告復未舉證證明其在岸期間，兩造有延續前次定期僱傭契約之合意，是船員於定期僱傭契約期滿下船後，該次之定期僱傭即已期滿結束。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，應僅係船公司與船員間之航運實務需求，以及船公司給予船員之福利，尚難以此作為存在僱傭關係之佐證。

6.綜上，被告僱用原告於每個特定航次擔任機匠長，依船員法第13條規定及交通部航港局歷來公告之範本定期僱傭契約，兩造自得訂立定期契約，兩造所簽訂之定期僱傭契約自屬合法有效，此不僅保障從事國際遠洋航運船員之權利，亦無違反國際海事勞工公約，且符合我國國際航運實務之習慣。原

告主張：兩造間簽訂之僱傭契約應為不定期契約云云，為無理由，應不足採。

㈡被告有無短付原告退休金？如有，數額為何？

1.按船員法第53條第1項明定：「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，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。」依此，原告（本國籍船員）就其退休事項，應否適用勞退新制，端視其於勞退條例公布後至施行前一日之期間內是否選擇適用新制。而原告並未選擇適用勞退條例之退休金制度，為兩造所不爭執（本院卷第397頁）。另依同條第2項規定:「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。」原告屬於本條項所稱「前項但書人員」，亦即未選擇適用勞退新制之本國籍船員，其工作年資係船員法施行後，所以其退休金之給與基準，自應適用勞基法第55條規定計算之。

2.原告之工作年資係於船員法施行後，船員法第53條第2項後段明定應依勞基法第55條規定計算退休金給付基準。按勞基法第55條第1項第1款規定：「勞工退休金之給付標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者，以半年計；滿半年者以一年計。」次按船員法第24條前段規定：「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。」則原告所簽訂各定期僱傭契約如有中斷間隔逾3個月者，依船員法第24條，不得合併計算前後年資。觀之原告與被告所簽訂之各定期僱傭契約，其中附表一編號8、13、17，與前次之定期僱傭契約均有中斷間逾3個月

，前後之年資即不得合併計算。因此，原告之年資應自105年10月17日重新起算，即如附表一編號17所示共計251日，依勞基法第55條之給與標準計算，每滿1年給與2個基數，滿半年者以1年計算，故原告之退休基數應為2個基數，按原告之「月平均工資」給付2個月的退休金。

3.至於作為計算原告退休金「月平均工資」（適用勞基法第55條計算退休金時），應如何計算？亦即除兩造不爭執應計入之薪資、航行津貼及固定加班費外，是否應計入原告如附表一所示之特別獎金(一)、特別獎金(二)、久任獎金、有給年休獎金及禮金？

船員法針對船員之福利包括薪津、撫卹及退休等勞動條件乃特別規範，自應加以適用，倘船員法復無規定，勞基法關於與船員性質能相容部分，即得予以補充適用。經查：

①特別獎金(一)部分：按所謂「薪津」應包括薪資及津貼，「薪資」指船員於正常工作時間內所獲得之報酬，「津貼」則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，而所謂「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，船員法第2條第12款至第15款分別定有明文。又船員法第2條第13款所稱其他名義之經常性給付，不包括船員法第2條第15款之特別獎金，此為船員法施行細則第3條第1款所明定。而原告所領取之特別獎金(一)部分，即屬原告因特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因僱用人營運上獲利而發給之獎金，為原告所不爭執（本院卷第397頁），並有被告之船員待遇支給要點在卷可稽（本院勞專調卷第171頁）。則原告所領取之特別獎金(一)既然屬於船員法第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」。

②特別獎金(二)部分：有關原告領取的特別獎金(二)，係為激勵被告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，於公司獲有盈餘時，自盈餘中抽取部分作為船員在工安、環保、效率、節能、安全等方面之獎勵金，為原告所不爭執（本院卷第397頁），並有被告公司特別獎金(二)管理辦法在卷可稽（本院勞專調卷第173頁）。則上開特別獎金(二)既係屬於被告自盈餘中抽取部分作為船員之獎勵金，且無盈餘即無獎金，自非屬於船員於正常工作時間內所獲得報酬，亦非屬於船員薪資以外之其他名義經常性給付，是並非屬於薪資或津貼之「薪津」範圍。又因特別獎金(二)不屬於勞工因工作而獲得之報酬或其他名義之經常性給與，自亦不屬於勞基法所稱之「工資」範圍。

③久任獎金部分：有關原告領取的久任獎金，係在被告公司船上服務每累計滿10個月（304天），其合約期間考核平均成績在70分以上者，即加給一個久任基數，職務晉升時久任基數應予歸零重新起算，為原告所不爭執（本院卷第397頁），並有被告之船員待遇支給要點在卷可稽（本院勞專調卷第171頁）。則上開久任獎金顯非屬於船員於正常工作時間內所獲得報酬，且參照勞基法施行細則第10條第2款規定，已明文將「久任獎金」排除在勞基法第2條第3款所稱之經常性給與之外，在船員法就久任獎金之性質應賦予相同之法律效

果，應認久任獎金不屬於船員薪資以外之其他名義經常性給付，是久任獎金並非屬於薪資或津貼之「薪津」範圍。又依勞基法施行細則第10條第2款規定，因久任獎金不屬於勞工因工作而獲得之報酬或其他名義之經常性給與，自亦不屬於勞基法所稱之「工資」範圍。

④有給年休獎金部分：按船員在船上服務滿1年，雇主應給予有給年休30天。未滿1年者，按其服務月數比例計之。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。船員法第37條第1項、第2項後段分別定明文。又有關原告領取的有給年休獎金，係被告公司船員在船服務滿1年給與30天之有給年休獎金，不滿1年按比例計算，於下船時一次發給，為原告所不爭執（本院卷第397頁），並有被告之船員待遇支給要點在卷可稽（本院勞專調卷第171頁）。而船員法上開年休制度之規定，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），亦即規定為「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），本院認為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屬為評價船員無法行使休假權利所為相應之補償，從而縱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，亦不具備經常性，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」範圍。

⑤禮金部分：依船員法施行細則第3條第2、5款規定，已明文將春節、端午節、中秋節給與之節金，以及婚喪喜慶由雇用人致送之賀禮、慰問金、奠儀等，均排除在船員法第2條第13款規定所稱之其他名義之經常性給付之外，是應認上開佳節、生日禮金不屬於船員薪資或薪資以外之其他名義經常性給付，並非屬於薪資或津貼之「薪津」範圍。又依勞基法施行細則第10條第3、6款規定，亦已明文將春節、端午節、中秋節給與之節金，以及婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金、奠儀等，均排除在勞基法第2條第3款所稱之經常性給與之外，是上開佳節、生日禮金不屬於勞工因工作而獲得之報酬或其他名義之經常性給與，自亦不屬於勞基法所稱之「工資」範圍。

⑥在已經有法律明文規定不具有工資之性質者，例如本件之特別獎金(一)、久任獎金、禮金等給付，如果給付之項目及內容均與法律規定之項目相同，法院自應尊重立法者之價值取捨，不宜再逕行認定屬工資之範圍，亦無從再依勞動事件法第37條規定推定為工資。故原告主張：如附表所示之特別獎金(一)、特別獎金(二)、久任獎金、有給年休獎金及禮金，均應列入「薪津」或「平均工資」計算云云，為無理由，應不足採。

4.綜上，原告所領取如附表一所示特別獎金(一)、久任獎金、有給年休獎金、特別獎金(二)及禮金，均不應列入計算原告退休金之「月平均工資」，則自兩造不爭執附表二所示給付觀之，原告之「退休時薪津」應為每月58,840元（薪資30,390元+航行津貼14,900元+固定加班費13,550元＝58,840元）。又因其每月領取之薪資、航行津貼、固定加班費之金額均固定，應以每月之固定工資58,840元元作為「月平均工資」較為合理，不應以「日平均工資」再按每月30日計算之金額，蓋此對於船員反而較為不利。是以，被告依勞基法55條第1項第1款規定，按原告之「月平均工資」58,840元給付2個月退休金，應為117,680元，故被告應給付原告之退休金

為117,680元。

5.然而，被告對於其員工之退休事項訂有之退休金給付辦法，其中第4條明訂有退休金給付之計算基準及服務年資之採計，與上開法律規定相當。然其實際計算原告之退休金時，係以優於其退休金給付辦法規定之標準計算，亦即並未適用船員法第24條前段或退休金給付辦法第4條中斷年資之規定，而係將原告所有的在船服務期間均累計計算海勤年資。而被告以原告年資13.5年給付基數27、平均工資58,840元，計算原告退休金共計1,588,680元，並已給付完畢等情，為兩造所不爭執（本院卷第397頁），並有原告之勞工退休金給付通知書可稽（本院勞專調卷第113頁）。故被告給付總額已優於上開依法律規定應給付之金額，並無短付退休金。

七、綜上所述，原告依僱傭契約之法律關係，請求被告給付2,337,795元及自106年8月13日起至清償日止，依照年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認均與本院前述判斷不生影響，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　22　　日

勞動法庭　　法　官　吳芝瑛

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　　10　　月　　22　　日

書記官　劉玟君

附表一

編號	上船日期	下船日期	與前次是否間隔超過3個月	天數
1	90年2月5日	91年1月26日		356

（續上頁）

2	91 年3 月15日	92年2月19日		342
3	92年3月6日	93年4月21日		413
4	93年6月9日	94年8 月23日		441
5	94年11月15日	95年7月29日		257
6	95年9月21日	96年7月16日		299
7	96年10月15日	96年11月27日		44
8	97年6 月1 日	98年5月21日	V	355
9	98年6月23日	99年3 月3 日		254
10	99年5月3日	100 年3 月17日		319
11	100年5月1日	101年1月6日		251
12	101年2月26日	102年3月1日		370
13	102年7月22日	102年9月26日	V	67
14	102年11月19日	103年9月28日		314
15	103年11月29日	104年4月23日		146
16	104年6月13日	105年6月10日		364
17	105 年10月17日	106年6月24日	V	251

附表二

年月	薪資	家匯航津	航領航津	固定加班	久任獎金	特別獎金一	特別獎金二	有給年休	禮金
106 年 1 月	30,390	4,900	10,000	13,550	0	34,510	0	0	0
106 年 2 月	30,390	4,900	10,000	13,550	0	34,510	0	0	0
106 年 3 月	30,390	4,900	10,000	13,550	0	34,510	0	0	0
106 年 4 月	30,390	4,900	10,000	13,550	0	34,510	0	0	0
106 年 5月	30,390	4,900	10,000	13,550	0	34,510	0	0	0
106 年 6月	23,979	11,757	0	10,692	95,194	27,230	46,542	40,463	2100