臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞小字第3號

原　　告　劉新揚
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　尤中瑛律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國110年7月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按當事人法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止，惟於有訴訟代理人時不適用之；又承受訴訟人於得為承受時，應即為承受之聲明，此觀諸民事訴訟法第170條、第173條、第175條第1項規定自明。查被告之法定代理人原為李新民，嗣於原告起訴後變更為張秋波，並經張秋波於民國110年2月19日具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀及股份有限公司變更登記表在卷可稽（見本院卷第53至58頁），核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告於106年4月12日起受僱於被告，擔任廚工，雙方以船期簽訂工作契約，契約期間如附表一所示，並約定月薪為新臺幣（下同）95,000元，被告答辯㈠狀附表1所示之報酬項目中，久任獎金、久航獎金、特別獎金㈠、㈡、有給年休及差旅均為工資，然被告未足額為原告提繳勞工退休金，爰依勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被告應補提繳自106年4月12日起至108年12月28日止如附表二所示之退休金差額45,182元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶。

二、被告則以：

(一)原告在職期間各月份應領報酬項目與數額詳如答辯㈠狀附表1所示，其中薪資、航行津貼（分成家匪與船領二項）、固定加班費共4項，符合船員法第2條第12款之「薪資」及同條第13款之「津貼」，應納入退休金月提繳工資分級表之「實際工資」項內，其他項目則非屬經常性給與（船員法第2條第15款參照），不應計入月提繳工資分級表內，謹分別說明如下：

⑴特別獎金㈠：按船員法第2條第15款規定：「特別獎金：包括特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及雇用人營運上獲利而發給之獎金。」。由被告船員待遇支給要點第4.1點規定可知，特別獎金一之發放，係因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，此為加班時間無法估算之非固定加班費，且其發放之依據係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，其發放金額不定，不具有經常性之特質，不屬於薪資或津貼項目。

⑵特別獎金㈡：依被告特別獎金㈡管理辦法，此筆獎金項目係為激勵公司船隊之整體服務品質，於公司獲有盈餘時方為發放，如被告未有盈餘時，則不為發放。其發放之金額、時間均不固定，此種雇用人於營運有所獲利而發給之獎金，依船員法第2條第15款當屬特別獎金之性質，非屬薪資或津貼項目。

⑶久任獎金：依被告船員待遇支給要點第4.2點，久任獎金之發放標準為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。久任獎金發給之時點為職務調整或下船卸職時一次發給。由於海事勞動具有離社會性之特殊性質，為免對船員造成社會生活之摧毀，因此航運界容許船員即便未完整履行契約，仍可任意離船。然為提供船員完整履行契約之正面誘因，被告方設置此一久任獎金項目，使願意完整履行10個月僱傭契約之船員另可

取得獎金，此一獎金非船員當然可以領取，且獲取之時間亦不固定，具有非經常性之特質，相較於提前離船而造成被告公司受有損害之船員，完整履約之船係對公司具有特別貢獻，基於特別貢獻所獲取之非經常性獎金，符合船員法特別獎金之項目，非屬薪資或津貼項目。

⑷久航獎金：依被告船員待遇支給要點第4.4點，船舶航行在外，連續3個月以上不返靠臺灣港口時，滿3個月後，依固定獎金標準發給。即久航獎金並非以工作為對價關係而發給，非屬船員法所稱薪資或津貼項目。

⑸有給年休獎金：依被告船員待遇支給要點第4.3點，被告之船員在船服務滿1年給予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。依實務見解，此乃雇主因勞工之休假於年度終結未休畢所給與之金錢補償，與船員提供勞務之間並不具備對價性。

⑹差旅：此為船員從住家至港口或從下船地點返家之交通費用，非經常性給與。

(二)聲明：⑴原告之訴駁回。⑵如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告自106年4月12日起受僱於被告，於被告所屬船舶上擔任廚工，雙方以船期簽訂工作契約，契約期間如附表一所示，原告任職期間所領報酬項目及數額詳如被告答辯㈠狀附表1所示（本院卷第67頁），為兩造所不爭執，並有原告之船員服務經歷證明書、船員薪資明細表、薪資轉帳帳戶存摺及客戶歷史交易清單等件影本附卷可按，自堪信為真實。

(二)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；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。」88年6月23日制定公布之船員法第1條定有明文。船員法針對船員之資格、船員僱用、勞動條件及福利包括薪津、傷病、撫卹、退休及保險等為規範，與勞動基準法（下稱勞基法）

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。船員法施行後，船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，基於特別法優於普通法原則，應優先適用船員法，勞基法對於船員法未規定且其適用並無矛盾之事項，仍得依勞基法相關規定予以補充適用，俾維護勞工之基本權益。次按本法用詞，定義如下：「七、海員：指受雇用人僱用，由船長指揮服務於船舶上之人員。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。」船員法第2條第7款、第12款至第17款定有明文。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。」船員法第53條第1項前段定有明文。而依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收

益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。然觀之前揭船員法第2條之規定，並未如勞基法第2條僅就工資概念為抽象性之定義，而係將各類給付項目予以細節化、明文化，顯與勞基法之工資概念有所差別。而參之船員法中關於資遣費之計算，如係按月給付報酬者，以平均薪資計算（船員法第39條第1款、第3款），關於職業災害之失能補償係按平均薪資計算（船員法第44條第1項），死亡補償及因公死亡補償均係按平均薪津計算（船員法第45條、第46條），而喪葬費則係按平均薪資計算（船員法第48條），此均有別於勞基法均以工資為計算基準之規定。則船員法關於資遣費、失能補償、死亡補償及喪葬費用均以平均薪資或平均薪津為計算基準，而對照勞基法均係以平均工資為計算基準，應認船員法第2條所定義之薪資或津貼與勞基法規定之工資概念較為一致，其餘給付即難認屬工資性質。

(三)本件原告於被告所屬船舶上擔任廚工，為船員法第2條第7款所稱之海員，依前揭說明，兩造間自應優先適用船員法之規定。原告主張附表二所示之報酬項目中，久任獎金、久航獎金、特別獎金㈠、㈡、有給年休及差旅均為工資，應列入月提繳工資提繳退休金，被告則以前揭情詞置辯。經查：

⑴特別獎金㈠：依船員法第2條第15款規定，特別獎金包括特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及雇用人營運上獲利而發給之獎金。而依被告船員待遇支給要點第4.1點特別獎金㈠規定：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，故以定額給付方式發給本項非固定超時工作之加班費（本院卷第77頁）。是特別獎金㈠之給付內容與船員法第2條第15款特別獎金之定義相符。又「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。」船員法施行細則第3條第1款定有明文，而將船員法第2條第15款之特別獎金排除在經常性給與之外；另參照勞基法施行細則第10條第2款規定，將年終獎金、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，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㈠之性質自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，應認特別獎金㈠非屬工資，不應列入退休金之月提繳工資範圍。

⑵特別獎金㈡：依被告特別獎金㈡管理辦法第1點主旨載明：「為激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，無盈餘則無獎金，為非經常性之給與，特訂定本辦法。」（本院卷第81頁），此乃因雇用人營運上獲利而發給之獎金，屬船員法第2條第15款所稱之特別獎金，於被告獲有盈餘時方為發給，無盈餘則無獎金，自非屬工資。

⑶久任獎金：依被告船員待遇支給要點第4.2點久任獎金規定：「在本公司船上服務每累計滿十個月（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，職務內升時久任基數應予歸零重新起算。每一久任基數依『中鋼運通公司船員久任獎金標準表』基準發給久任獎金。久任獎金於職務調整或下船卸職時一次發給。」（本院卷第77頁）。是久任獎金顯非屬於船員法第2條所規定之薪資或津貼，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，船員法自應賦予相同之法律效果，是此項給與亦非屬工資。

⑷久航獎金：依被告船員待遇支給要點第4.4點規定：「船舶航行在外，連續三個月以上不返靠臺灣港口時，滿三個月後，每個月（含之前三個月）依『中鋼運通公司船員久航獎金

標準表』發給久航獎金。」（本院卷第77頁）。足見久航獎金亦非屬船員法第2條所規定之薪資或津貼，而非屬工資。

⑸有給年休獎金：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。」又依被告船員待遇支給要點第4.3點規定：「本公司船員在船服務滿一年給予30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…。」（本院卷第77頁）。是船員所領取之有給年休獎金，係船員於下船時尚有年休未休畢，雇主應按其日數發給薪津，此一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，非船員於年度內繼續工作之對價，縱使船員法第37條第2項後段使用「薪津」之文字，僅係指僱用人應發給之金額應以該船員之薪津數額計算，仍無法改變其實為補償金之本質，自非屬船員法所定義之薪資或津貼，而非工資。

⑹差旅：依船員法施行細則第3條第8款規定，差旅費、差旅津貼非屬船員法第2條第13款所稱其他名義之經常性給付。而依原告主張此項給付為船員至各個港口採買物資之交通費用（本院卷第118頁），自非屬船員法所定義之薪資或津貼，不應列入月提繳工資範圍。

(四)承前所述，被告抗辯薪資、航行津貼及固定加班費，符合船員法第2條所稱之薪資及津貼，應納入月提繳工資提繳退休金，其餘給付則非屬工資，不應列入提繳，應屬有據。則依原告任職期間之工資（薪資、航行津貼及固定加班費）對照勞工退休金提繳工資分級表得出月提繳工資，再以雇主每月應負擔之提繳率6%計算應提繳金額詳如附表三所示，經扣除附表三所示被告實際提繳金額後，被告尚多提繳568元，並無短少，原告請求被告應補提繳勞工退休金差額至其退休金專戶，非有理由。

四、綜上所述，原告請求被告應補提繳退休金差額45,182元至其退休金專戶，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　21　　日

勞動法庭法　官　鍾淑慧

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　22　　日

書記官　林怡君

附表一：

編號	任職日期	卸職日期
1	106年4月12日	106年6月7日
2	106年6月8日	107年3月19日
3	107年5月20日	107年10月13日
4	108年2月5日	108年10月26日
5	108年11月26日	108年12月28日

附表二：單位（元）

年月	薪資	航行津貼(家匯)	航行津貼(船領)	固定加班費	合計	月提繳工資	應提繳金額6%	實際提繳金額	差額
106年4月	18,746	4,594	0	0	23,340	24,000	1,440	1,452	＋12
106年5月	30,010	7,355	0	0	37,365	38,200	2,292	2,292	0
106年6月	22,692	11,123	0	10,117	52,531	53,000	3,180	3,332	＋152
106年6月	6,906	1,693	0	0					
106年7月	30,010	14,710	0	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0
106年8月	30,010	14,710	0	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0
106年9月	30,010	14,710	0	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0
106年10月	30,010	14,710	0	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0
106年11月	30,010	14,710	0	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0
106年12月	30,010	14,710	0	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0
107年1月	30,010	14,710	0	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0
107年2月	30,010	14,710	0	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0
107年3月	18,746	9,189	0	8,358	36,293	36,300	2,178	2,310	＋132
107年5月	11,840	5,803	0	5,279	22,922	24,000	1,440	1,338	－102
107年	30,010	14,710	0	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0

（續上頁）

6月									
107年7月	30,010	14,710	0	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0
107年8月	30,010	14,710	0	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0
107年9月	30,010	14,710	0	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0
107年10月	12,826	6,287	0	5,719	24,832	25,200	1,512	1,581	＋69
108年2月	23,679	11,607	0	10,557	45,843	48,200	2,892	3,162	＋270
108年3月	30,010	710	14,000	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0
108年4月	30,010	710	14,000	13,380	58,100	60,800	3,648	3,648	0
108年5月	32,060	1,150	14,000	14,365	61,575	63,800	3,828	3,648	－180
108年6月	32,060	1,150	14,000	14,365	61,575	63,800	3,828	3,828	0
108年7月	32,060	1,150	14,000	14,365	61,575	63,800	3,828	3,828	0
108年8月	32,060	1,150	14,000	14,365	61,575	63,800	3,828	3,828	0
108年9月	32,060	1,150	14,000	14,365	61,575	63,800	3,828	3,828	0
108年10月	27,405	12,950	0	12,279	52,634	53,000	3,180	3,318	＋138
108年11月	5,270	2,490	0	2,361	10,121	11,100	666	638	－28
108年12月	29,513	13,946	0	13,224	56,683	57,800	3,468	3,573	＋105

（續上頁）

合計		＋568