臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞簡字第40號

原　　告　黃柏升
訴訟代理人　李兆隆律師
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　尤中瑛律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國（下同）110 年9月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應提繳新台幣（下同）3 萬0,073 元至原告勞工保險局之勞工退休金專戶。
二、原告其餘之訴駁回。
三、訴訟費用由被告負擔7 %，餘由原告負擔。
四、本判決第一項得假執行；但被告如以3 萬0,073 元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊受僱被告公司擔任船舶機匠工作，兩造間是成立不定期勞動契約，但被告公司於109 年9 月底以不再派船也不再訂定新約為由，非法終止兩造間之勞動契約關係，請求給付預告期間工資5 萬8,440 元、資遣費26萬2,980 元，另請求補提繳勞工退休金9 萬4,204 元。並聲明：1.被告應給付原告32萬1,420 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；2.被告應提繳9 萬4,204 元至原告勞工保險局之勞工退休金專戶。
二、被告抗辯：原告係因「另有生涯規劃」而自請離職，且兩造間係成立船員之定期契約，原告不得請求給付預告期間工資或資遣費，伊公司為原告提繳之勞工退休金並無短少，原告不得請求補提繳。並聲明：原告之訴駁回。
三、兩造之不爭執事項：
　1.被告公司自107 年2 月22日起為原告投保勞工保險，月提繳工資起初為5 萬5,400 元，每月提繳3,324 元，108 年12月

起提高為5萬7,800元，每月提繳3,468元，109年9月7日起停止提繳，其中有些月份未提繳，有些月份提繳金額較少。

2.原告受僱被告公司是擔任船舶機匠工作，並訂立船員定期僱傭契約。

3.原告於109年10月21日簽訂被告公司船員離職申請書，同意自下船日起終止與被告公司所簽訂服務之船員定期僱傭契約。

4.兩造間曾簽訂如被告公司答辯㈠狀附表1所示3次船員定期僱傭契約。

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，且上開規定內容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.被告辯稱基於遠洋國際航線之特性，船員僱傭契約有採用定期定期契約之必要，此與交通部航港局依船員法第13條公告之契約範本，即為「船員定期僱傭契約範本」大致相符，且與一般航運實務亦無不合，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。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，併予敘明。

D.兩造不爭執被告公司自107年2月22日起為原告投保勞工保險，109年9月7日起停止提繳（見兩造不爭執事項1.），且107年2月22日即為其等不爭執簽訂3次船員定期僱傭契約中（見兩造不爭執事項4.），第1次船員定期僱傭契約之上船日期，109年9月7日即為第3次船員定期僱傭契約之下船日期（見本院卷第135頁附表1），而原告於109年10月21日，始簽訂被告公司船員離職申請書（見兩造不爭執事項3.），則堪認被告公司亦承認兩造間簽訂之船員定期僱傭契約，本質上仍存在有前述之繼續性不定期勞動契約關係特質，才需在船員定期僱傭契約期滿原告下船約1個半月以後，追請原告簽訂離職申請書，同意自下船日起終止與被告公司所簽訂服務之船員定期僱傭契約，從而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，及相關勞動基準法之規定，甚為明確。

2.關於原告得否請求被告給付資遣費、預告期間工資及其金額：

兩造不爭執原告於109年10月21日簽訂被告公司船員離職申請書，同意自下船日起終止與被告公司所簽訂服務之船員定期僱傭契約（見兩造不爭執事項3.），且其上「事由」欄記

載「另有生涯規劃」（見本院卷第107 頁），原告雖主張被告公司因為疫情關係，希望其離職，並要求其簽寫上開船員離職申請書，但無論此部分主張是否與事實相符，原告既在未被強暴脅迫下簽寫如上之船員離職申請書，顯示也同意以「另有生涯規劃」為由，與被告公司合意終止兩造間之不定期勞動契約關係，則本件並無雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約之情形，原告當不得依同法第16條規定請求發給預告期間工資，且無雇用人依船員法第22條第1 項、第3 項但書或非可歸責於船員事由終止僱傭契約之情形，原告亦不得依同法第39條之規定請求發給資遣費，且兩造不爭執其等並未協議由被告公司發給原告預告期間工資及資遣費，則原告自不得請求被告給付資遣費、預告期間工資。

3.關於原告得否請求被告補提繳勞工退休金及其金額：

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，原告主張其工作年資為107 年2 月22日起至109 年10月21日，約2 年又8 個月，未扣除下船時間，自無可採。反之，依被告公司整理之原告上下船時間（見本院卷第135 頁被告答辯一狀附表1 ），與原告勞工退休金個人專戶明細資料顯示之勞工退

休金提繳情形，大致吻合，足見，被告公司就扣除下船期間後之在船工作時間，均有為原告提繳勞工退休金。

B.被告公司辯稱其就原告勞工退休金之提繳，係以每月薪資2萬9,710元、航行津貼1萬3,610元、固定加班費1萬3,260元加總後，依勞工退休金月提繳分級表規定之5萬7,800元級距，乘以6％予以提繳，經核，與原告提出之薪資資料所示（見本院卷第39至49頁）、上開分級表之規定相符（見本院卷第51頁），亦與原告勞工退休金個人專戶明細資料所示提繳情形相符（見本院卷第31至35頁），且為原告所不爭執，堪信為真實。關於每月應提繳金額部分，兩造主要之爭執在於「特別獎金一」2萬5,310元部分應否計入計算應提繳勞工退休金之工資範圍。然勞動基準法第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。而依原告提出其109 年4 至9 月薪資資料所示，上開月份被告公司均有給付原告「特別獎金一」2 萬5,310 元，且依被告公司提出之船員待遇支給要點第4 點亦記載「『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，故以定額給付方式發給本項非固定超時工作之加班費」等語（見本院卷第131 頁），足見「特別獎金一」在被告公司已屬以工作規則正式規定之經常性給付，如上所述，當屬船員勞工提供勞力可獲得之對價，屬於工資之範圍，應計入勞工退休金提繳之範疇。兩造不爭執原告於本件工作時間之工資均如上所述含薪資、航行津貼、固定加班費、「特別獎金一」，則原告月提繳工資應以81,890元（29,710＋13,610＋13,260＋25,310＝81,890）之級距83,900元計算，但依108 年5 月前之提繳情形，提繳金額略微減少，顯見該時間點左右，曾有工資方面之微調，因為兩造就之前之工資資料未作說明，但以提繳金額3,324 元除以6 %等於5 萬5,400 元，比對勞工退休金月提繳分級表，原告當時之工資（含薪資、航行津貼、固定加班費，但不計「特別獎金一」）應為5 萬3,001 元至5 萬5,400 元，加計以2 萬5,310 元計算之「特別獎金一」，合計為7 萬8,311 元至8 萬0,710 元，應適用8 萬0,200 元或8 萬3,900 元之級距，因「特別獎金一」也有可能隨其他工資作調整，且以7 萬8,311 元至8 萬0,710 元之工資範圍，較接近8 萬0,200 元之級距，故就108 年5 月工資調整前之提繳，理應以8 萬0,200 元作為應適用之級距，參酌兩造不爭執之被告公司答辯一狀附表1 所載原告在船期間，核對原告勞工退休金個人專戶明細資料所載之提繳情形，核算加計「特別獎金一」時，被告公司應為原告提繳之退休金為9 萬6,957 元（80,200× 6 %x【 9/30＋13/30 ＋21/30 ＋16/30 ＋8 】＋83,900× 6 %x【 15/30 ＋9 ＋7/30】＝96,957，小數點以

下四捨五入），扣減實際提繳金額6萬6,884元，則勞工退休金提繳金額不足3萬0,073元（96,957－66,884＝30,073）。

五、綜上所述，兩造間勞動契約關係是在合意下終止，在未特別約定情形下，原告不得請求被告公司給付資遣費、預告期間工資，但「特別獎金一」屬工資，被告公司未將「特別獎金一」列入應提繳勞工退休金之工資範疇，故提繳勞工退休金金額有所不足，原告可請求被告公司補提繳勞工退休金3萬0,073元至其勞工保險局之勞工退休金專戶，本件原告所訴於上開補提繳範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，不應准許。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　　110　　年　　10　　月　　6　　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　　10　　月　　7　　日

書記官　洪光耀