臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第16號

原　　告　凌新竹
訴訟代理人　黃羽駿律師
　　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　尤中瑛律師
訴訟代理人　江欣澄

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國（下同）110年10月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣（下同）285,048元，及自105年2月14日起至清償日止，依照年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以300,000元為原告預供擔保後，免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自90年10月31日起即受僱於被告，於被告所屬船舶擔任船長，並於105年1月14日退休，退休時已年滿65歲。原告前14年之工作年資，依每年2基數計算，為28個基數；後2月15日為未滿半年的工作年資，以半年計，為1個基數，合計為29個基數。依原告104年8月至105年1月的薪資明細，平均工資應為286,738元【計算式：（216,260+216,260+216,260+216,260+ 216,260+639,130）÷ 6=286,738 。小數點後均四捨五入，下同】。因此，被告應給付退休金8,315,402元【計算式：286,738元x 29基數＝8,315,402元】，但被告僅給付3,420,480元，尚不足4,894,922元。即便認為雙方間為定期僱傭契約，且被告96年4月2日修訂的船員退休辦法（下稱系爭退休辦法）較法令有利，因原告在船服務年資為11年7月又20日，換算基數為24，且原

告退休前所領取的久任獎金、有給年休獎金均為工資，原告的平均薪津應為221,881 元，應可領取退休金5,325,144 元【計算式：221,881 元x 24基數＝5,325,144 元】，被告仍短少給付1,904,664 元。因此依照退休金請求權提起本件訴訟，請求法院判決被告給付原告4,894,922 元及自105 年2月13日起至清償日止依照年息5%計算的利息。

二、被告則以：雙方法律關係為委任契約，不適用勞基法相關規定。縱使認為是僱傭關係，雙方法律關係也應優先適用船員法，且雙方間的契約應是定期僱傭契約。由於原告於退休前曾於103 年4 月2 日下船後，直至同年7 月24日始上船。前後定期契約期間已間隔超過3 個月，原告的年資就此即應中斷而不為併計。依據船員法第24條，原告於退休前所累計之年資僅為497 日，即便原告平均薪津為286,738 元，被告所給付的退休金也超過原告依法可領取的數額。且原告的薪資明細中只有薪資、航行津貼、固定加班費屬於薪津，其餘如久任獎金、有給年休獎金、特別獎金一、特別獎金二均非工資，無須納入退休金基數的計算，被告沒有短少給付原告退休金等等為辯。

三、雙方不爭執事項：

㈠雙方僱傭契約起訖時間等如附表一所示，原告自104 年1 月至105 年2 月，自被告處所領取的報酬明細如附表二所示。

㈡原告適用勞工退休金舊制，沒有選擇新制。

㈢雙方都認為有給年休不是類似勞基法特別休假未休的給付。

㈣被告提出的勞工退休金給付通知書為真正。

㈤原告退休年資計算，依110 年9 月8 日雙方不爭執附表一內之各筆「在船天數」加總計算，合計為4245天，即為11年7月又18日之在船工作年資。

㈥被告計算有給年休就是以（工資+ 家匯津貼（即航行津貼）+ 固定加班費）乘以實際在船日數除以365 。

㈦原告自於被告處提供勞務，就是以船長職務任用。

㈧原告自90年10月31日起，陸續與被告數度締結契約，均擔任

船長職務，直至最後一次契約期間自104 年6 月5 日起至104 年12月2 日離船終止，並於105 年1 月14日辦理退休，被告已給付退休金3,420,480 元予原告。

㈨原告於90年11月2 日至105 年1 月14日均以被告為勞保投保單位。

㈩原告於00年0 月00日出生，至105 年1 月14日退休時已滿65歲。

㈩一原告服務之船舶為遠洋商船。

㈩二102 年5 月10日交通部有公告准予採用國際海事勞工公約（簡稱MLC ），並自102 年8 月20日施行。

㈩三原告曾於103 年5 月26日至30日接受「ECDIS 電子海圖操作訓練」，並於同年7 月30日受領由被告所匯入之11,160元。此外，原告另於同年7 月16日接受「ECDIS （JRC ）」之訓練，並於同年8 月5 日至被告處受領300 元之補助。

㈩四訴外人李台源自被告處收到之電子郵件為例，被告前於98年3 月11日向98年2 月6 日下船至同年4 月6 日上船前在岸候派之訴外人李台源寄發同年月16日至18日上課通知之電子郵件，並強調「請保留車程票根及住宿發票完訓後即寄交本人，以便申請訓練補助金」。

㈩五雙方同意以被告陳報之上下船日期計算在船年資（不需參考契約、船員服務證明）。

㈩六有給年休獎金的有給年休定義與船員法第37條的有給年休相同。

㈩七如果法院認為有給年休獎金要算入平均薪津，則平均薪津雙方同意以154,397 元計算。

㈩八如果法院認為有給年休獎金及久任獎金都不算入平均薪津，則雙方同意平均薪津以142,520 元計算。

四、本件爭點即為：㈠雙方是否為委任契約？㈡雙方間之勞動契約是否為定期僱傭契約？㈢被告給付的退休金有無低於法定標準？㈣被告依照系爭休辦法有無短少給付退休金？（即有給年休獎金、久任獎金是否應列入平均薪津之計算？）。以

下敘述法院判斷的理由如下：

㈠雙方間不是委任契約：

依照船員法第2條第5、6款明確規定船員：指船長及海員；船長：指受雇用人僱用，主管船舶一切事務之人員，可見船長是受僱於被告。且對照被告所提出與原告所簽立的船員定期僱傭契約，與其他船員並無不同，此為被告事先預擬定與船員簽立的契約，如果原告不是受僱被告，被告自然不可能與原告簽立僱傭契約。再參考被告給付原告的薪資明細，與船員的薪資結構也一樣都是有薪資、航津、加班費等項目，可見原告確實是受僱被告。雖然原告相對於海員擁有一定的裁量權、決策權，但這是基於船舶在海上航行，海象變幻不定，不可能事事請示。且船上如此多的船員，不可能有狀況還要向不在海事現場的陸地管理人員請示，才會賦予船長一定的權限，這不代表雙方就是委任關係。且原告也是為被告的營業目的而勞動，從屬於被告之組織體系，與被告所僱傭的船員一同協力合作完成被告所指派的任務，具經濟、組織從屬性。原告也沒有被排除在被告各種內部管理辦法的適用之外，船舶航程、運送貨物內容等，也不是原告本於私人經濟所決定，必須遵守被告的安排及規定，具備人格從屬性，雙方間為僱傭契約甚為明顯，被告辯稱此為委任，與事實不符。

㈡雙方間之勞動契約為定期僱傭契約：

1.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，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；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，因此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，與勞基法是適用陸上全體勞動關係所為之一般性規定不同，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，基於特別法優於普通法原則，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。

2.雙方所簽立者為船員定期僱傭契約且屬合法：

⑴被告所營事業為船舶運送業務、船舶買賣及租賃業務、船務代理業務、海運承攬運送業務等，此有外放的被告公司變更登記表以及卷附的被告網頁截圖可以參考（本院調解卷第75至79頁）；另被告為履行其與中鋼公司進口煉鋼原料與出口鋼品船運之需求，有持續進行海上貨物運輸之需求，因此，原告作為船長所提供之勞務為被告有意繼續維持的經濟活動，而不是勞基法第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普遍」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的規範，是允許簽訂定期僱傭契約，且實務上多有訂立定期僱傭契約之情形。

⑵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」，此均為雙方所已知。可見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3份為憑（本院調解卷第169-175頁、本院卷二第203-211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。

3.原告雖主張：原告於在岸期間，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，甚至仍領有三節禮金、績效獎金等，足以佐證船員在岸候派時，仍服從被告的雇主權威，接受懲戒或制裁且受領報酬，僱傭關係仍然存在等等。但是：

⑴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。且此既然不是提供勞務，因此所提供之補助也不是勞務之報酬，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（本院卷一第165 、167 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。費用補助辦法雖然記載107 年12月11日制定，但這既然為原告所引用（原告之聲證8 ），被告對此也無否認，且無證據可認為被告於此之前是採用不同的補助辦法，應可以作為本件的參考，一併說明之。

⑵船員下船候派期間與被告為預約候派關係：

①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。而被告於86年間原制訂有「船員異動管理要點」（下稱舊異動要點）與「船員調派作業要點」（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」（下稱新異動要點），有各該要點附卷可以參考（本院卷一第245-252頁）。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。

②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。

③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，前述調派要點、異動要點就是候派期間之規則，「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，一旦「解僱」、「離保」就不再調派，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，被告甚至可以對原告請求賠償因此所生的損害，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（本院卷一第41、42頁），更加可以證明在船員下船之後，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，不能認為是對船員之監督、懲戒。

⑶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。且原告也稱：在岸期間只是候派沒有從事岸勤工作（本院卷二第182 頁），可見原告在下船候

派期間，沒有繼續提供勞務，更加證明此時被告給付佳節、生日禮金只是恩惠性給與，欠缺勞務對價關係。因此，原告在岸候派期間，原告沒有為被告提供勞務，被告給付的也只是恩惠性給與，雙方於此時不存在僱傭關係。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。

㈢被告所給付的退休金沒有低於勞基法相關規定的最低標準：

1.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工退休金條例（下稱勞退條例）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。因為原告在中鋼運貿輪於103年4月2日定期僱傭契約屆滿下船後，至103年7月24日才再訂立另一定期僱傭契約上船提供勞務，，可見原告103年4月2日下船後因為中斷超過3個月沒有訂立僱傭契約，在103年4月2日之前的工作年資即無法併計。依此，原告僅得計入103年7月24日至104年12月2日之年資，為1年又131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。

2.雙方對於作為退休金基數之工資如何計算有所爭執，但是

按照原告主張的286,738 元乘以3 個基數為860,214 元，但是被告已經給付退休金3,420,480 予原告，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、有給年休獎金是否應計入計算退休金之基數，「在此」就無再為判斷之必要。

3. 應說明針對退休金之給付，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退休金給付低於法律保護的最低標準。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，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」，但原告主張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等等，雖然不是沒有道理（詳後述），但這是被告依照系爭退休辦法有沒有短少給付退休金的問題，與被告給付的退休金有無低於法定最低標準是兩件不同的事。

㈣被告依照系爭退休辦法有短少給付退休金：

1. 關於雇主與勞工的約定如果優於法令最低保障，此時即應依照雙方的約定，此為民事法律關是以當事人約定為優先

之當然解釋。勞基法第一條也規定勞基法為勞動條件最低標準，因此系爭退休辦法如果優於勞基法相關規定的最低標準，被告就應該按照系爭退休辦法給付原告退休金。又原告主張依照系爭退休辦法時，除了被告不爭執的薪資、航行津貼、固定加班費外，只有將原告退休前所領取的久任獎金、有給年休獎金計算為工資，且雙方都不爭執原告退休年資計算，依「在船天數」加總計算，合計為4245天，即為11年7 月又18日之在船工作年資。因此被告依照系爭退休辦法所應給付退休金有無短少，爭點就是依照系爭退休辦法年資有無中斷、久任獎金以及有給年休獎金是否應列入計算退休金的基數。

2.有給年休獎金應列入退休金基數之計算：

⑴「工資：指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」、「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」，勞基法第2 條第3 款、船員法第37條第1 、2 項定有明文。雙方間為僱傭契約關係以及船員法是勞基法的特別法已經本院說明如前，因此，如果船員法沒有特別規定的部分，本於雙方為勞動契約之本質，自然要再依照勞基法來判斷。且船員法第2 條第12、13款關於薪資、津貼分別指船員於正常工作時間內所獲得之報酬；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。二者合併觀察，在定義上與勞基法工資概念上沒有不同，因此勞基法關於工資的判斷標準於此也可以適用之。再依照前述勞基法已經明定工資就是勞工因工作所獲得的報酬，因此如果有勞務對價性，就應該認為是工資。這也與民法第482 條

就僱傭定為：「當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」，也就是勞工所獲得的報酬即為提供勞務的對價，在法律體系上具有一致性。至於勞基法第2條第3款將薪金、獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與列入工資範圍，應是例示經常性給與是屬於工資之列，作為在對價性判斷有所疑義時的輔助判斷標準。參考勞動事件法第37條規定：勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。顯然，立法意旨也是認為如果自雇主處所受領的給付原則上應認為是勞務的對價。簡言之，勞工提供勞務最主要直接的目的就是取得報酬，這也是勞動契約最主要的對價關係，因此在判斷是否為工資這件事情上，勞務對價性才是主要判斷憑準，如果具備此要件，就具備工資的屬性。

⑵雙方不爭執被告計算有給年休就是以（工資+家匯津貼（即航行津貼）+固定加班費）乘以實際在船日數除以365，也就是將月給標準x 12x ÷ 365日（本院卷二第199頁）。依此，被告就是將原告本來可以領取的薪津除以365換算為每日薪津，再乘以原告實際的在船天數。雙方不爭執以在船天數計算原告的年資，原告下船沒有提供勞務也如前述，且雙方的定期僱傭契約就是按照原告在船天數來提供勞務，可見在船期間就是原告提供勞務的期間。依此，被告計算有給年休獎金就是按照所計算的每日薪津，再乘以原告提供勞務的日數計算所得，具有勞務對價性甚為明確。且有給年休獎金經被告明定於被告的船員待遇支給要點中，因此有給年休獎金是原告依照被告的工作規則等制度經常可以領取的給與，具有可預見性、可期待性，被告如果沒有給付原告也可以請求被告給付之，具備經常性的要件。再者，船員待遇支給要點4.3規定有給年休獎金於下

船「時」一次發給，給付期間也在定期僱傭契約期間的範圍。有給年休獎金既然具備對價性以及經常性，自然就是工資，應該列入退休金基數的計算。

⑶雙方均表示「有給年休」獎金就是船員法第37條的有給年休，且有給年休與勞基法的特別休假未休不同（本院卷二第221、233、234頁）。本院審酌船員法第37條是以船員在船上服務滿一年，雇用人應給予有給年休三十天，換句話說若非在船上服務，就無此適用。且依照船員法，在船服務滿一年就可以有年休30日，未滿一年還可以按照服務月數比例計算，與勞基法第38條依照不同服務期間特定特別休假日數，且要5年以上才能有15日特別休假，10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止的制度顯然不同。且特別休假無論修法前後，分別是採勞資協商制度以及勞工指定制度，但是有給年休顯然不是如此，船員在海上無從休假，也無指定權或協商的問題，因此船員法的有給年休與勞基法的特別休假制度不同，有關特別休假的法律見解，沒有逕為適用的餘地。再審酌船員法第37條第2項後段規定：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，可見有給年休是法律明定給船員的權利，不是恩給。再者，船員海上工作性質與一般勞工提供勞務之方法及性質不同，遠洋船舶航行於海外，船員實無法任意靠岸或自行決定何時休假。而船員不能休息與提供勞務本是一體的兩面，事實上也難以想像船員在茫茫大海不能自由離開船舶的情形下，可以不提供勞務或無庸待命。因此就船員持續提供勞務，直到契約終止仍未能依照有給年休為休息，且契約終止也無補休的問題之情形，明定雇主應發給薪津。此與本件被告發放有給年休獎金，就是在定期僱傭契約屆滿時發放的制度相符，可見原告所領取的有給年休薪津，就是船員提供勞務給付所獲得之報酬，可認是勞務之對價而有工資之性

質。

3.久任獎金毋庸列入計算退休金的基數：

有關原告領取的久任獎金，是在被告船上服務每累計滿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，有被告船員待遇支給要點在卷可查（見本院卷一第223 頁）。則前述久任獎金明顯是為了獎勵久任所發給，具有獎勵性質的恩惠性給與，與提供勞務無必然關係。再依照職務晉升時久任基數應予歸零重新起算，如果這是勞務對價，服務越久年資越久，久任基數豈可歸零，可見這不是船員工作的對價。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，船員法就此並無不同的特別規定，應認久任獎金不屬於船員因工作而獲得之報酬，不應列入計算退休金的基數範圍。

4.依照系爭退休辦法，基數應為24：

⑴系爭退休辦法第四條第五款雖規定：離職及解僱超過3個月未另簽訂僱傭契約之船員或已領取本公司退休金或辭退金之船員，獲公司重行僱用時，其之前在本公司之服務年資不予併計。但是關於何謂離職或解僱，於系爭退休辦法沒有明定。再觀察船員在契約屆滿後，仍依照舊異動要點、調派要點、新異動要點，繼續接受被告的調派通知與被告成立新的定期僱傭契約，且調派要點第5.2 規定三次拒調即予解僱；新異動要點5.2 規定3 次拒調即予離保；6.3.1 離保規定船員因下船述（船字應為贅載）事由或個人需求，無法持續應上船者，應即辦理勞、健保退保手續……；6.3.2 離職規定：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……，均有關於離職、離保的規定。上述要點為被告工作規則的一部分，應與同為工作規則的系爭退休辦法一同觀察，因此

原告是否離職或解僱，就應依照照舊異動要點、調派要點、新異動要點來審查。

⑵依照卷附原告勞工保險投保資料（本院調解卷第61、63頁），原告受僱被告期間的勞工保險投保單位一直都是被告，被告也無提出足以證明對原告為解僱的證據。雖然原告的兩段定期僱傭契約之間有中斷超過3 個月的情形，但是如果有正當理由而為被告所接受，且無正當理由的次數沒有超過3 次，就不能認為該當調派要點或新異動要點的解僱或離保、離職，也就不能認為該當系爭退休辦法的離職或解僱。事實上，被告的退休金給付通知書也是按照這種方法計算，有勞工退休金給付通知書、本院筆錄、被告陳述意見狀可以證明（本院卷二第213 、222 、223 頁），更加證明被告在計算上也是沒有認為原告是系爭退休辦法所指的離職及解僱三個月未另簽訂僱傭契約之船員。依此，雙方不爭執原告有11年7月又18日的在船工作年資，依照系爭退休辦法第四條第二項第1 款服務年資未超過十五年部分每一年給與二個月平均薪津之退休金，換算基數就是24。

㈤被告應補給付原告退休金285,048元：

雙方同意有給年休獎金如果列入平均薪津的計算，則以154,397 元計算平均薪津，而有給年休獎金應列入平均薪津之計算已如前述，再按照24個基數計算的退休金就是3,705,528元，被告已經給付原告退休金3,420,480 元，尚有不足額285,048 元。

五、結論：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、有給年休獎金均列入基數，被告已給付原告退休金3,420,480 元，仍然超過依照

法律規定應給付之退休金。但是雙方依照系爭退休辦法另有優於法律之約定，就要再按照系爭退休辦法來計算。因為有給年休獎金應列入平均薪津的計算，以此計算，被告短少給付原告退休金285,048 元。又退休金依照勞基法第55條第3項應於退休之日起30日內給付，超過30日就開始計算遲延利息。因此，原告依照退休金請求權，請求被告給付退休金差額285,048 元，及自105 年2 月14日起至清償日止，依據年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。超過上述範圍之請求，沒有根據，應予駁回。本判決第一項是法院就勞工之請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應由法院主動宣告假執行；並依同法第44條第2 項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

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、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　2　　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，應於判決送達後10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　2　　日

書記官　　涂文豪

附表1、凌新竹各段僱傭契約起迄時間整理表

編號	服務船名	上船日期	下船日期	在船天數	中斷天數
1	運仁輪	90年11月2日	91年8 月12日	284	

（續上頁）

2	電昌二號輪	91年9月11日	92年11月14日	430	29
3	中鋼運發輪	92年12月11日	93年10月3日	298	26
4	電昌二號輪	93年11月29日	94年10月3日	309	56
5	通祥輪	94年11月19日	95年8月22日	277	46
6	中鋼求新輪	95年9月20日	96年5月11日	234	28
7	通捷輪	96年8月9日	97年11月5 日	455	89
8	中鋼企業輪	98年3月24日	98年11月20日	242	138
9	中鋼正派輪	99年4月4日	100 年3 月12日	343	134
10	中鋼運發輪	100 年8 月12日	101 年5 月23日	286	152
11	中鋼責任輪	101年7月3日	102 年3 月22日	263	40
12	中鋼運貿輪	102 年5 月11日	103年4月2日	327	49
13	中鋼挑戰輪	103 年7 月24日	104年6月4日	316	112
14	中鋼挑戰輪	104年6月5日	104 年12月2 日	181	0
15	離職人員	105 年1 月14日			

附表2、原告自104年1月至105年2月於被告公司之薪資明細表

年月	船別	公司	天數	薪資	家匯 航津	固定 加班費	久任獎金	特別獎金一	特別獎金二	有給年休
104年1月	196	CSEP	31	77,000	31,190	34,330	0	73,740	0	0
104年2月	196	CSEP	28	77,000	31,190	34,330	0	73,740	0	0

（續上頁）

104年3月	196	CSEP	31	77,000	31,190	34,330	0	73,740	0	0
104年4月	196	CSEP	30	77,000	31,190	34,330	0	73,740	0	0
104年5月	196	CSEP	31	77,000	31,190	34,330	0	73,740	0	0
104年6月	196	CSEP	4	10,126	4,102	4,515	166,182	9,697	119,763	123,387
104年6月	196	CSEP	26	66,874	27,088	29,815	0	64,043	0	0
104年7月	196	CSEP	31	77,000	31,190	34,330	0	73,740	0	0
104年8月	196	CSEP	31	77,000	31,190	34,330	0	73,740	0	0
104年9月	196	CSEP	30	77,000	31,190	34,330	0	73,740	0	0
104 年10月	196	CSEP	31	77,000	31,190	34,330	0	73,740	0	0
104 年11月	196	CSEP	30	80,000	26,860	35,660	0	73,740	0	0
104 年12月	196	CSEP	2	5,260	1,766	2,345	100,866	4,849	77,418	70,674
105年1月	8888	CSE	0	0	0	0	0	0	0	0
105年2月	8888	CSE	0	0	0	0	0	0	0	0