臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第17號

原　　告　翁筆忠
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　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差額事件，本院民國110年8月26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、程序方面：

一、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3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17至25頁），核與前揭規定相符，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。本件原告起訴時，原請求被告給付退休金差額新臺幣（下同）199萬1,229元及其利息；嗣以110年8月24日準備㈡狀擴張聲明，請求被告給付退休金差238萬3,782元及其利息（本院卷第547頁），合於首揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自88年10月29日起受僱於被告，於被告所屬船舶擔任木匠，於107年1月2日退休，被告已給付退休金171萬1,660元。然被告主要業務係以船舶載運中鋼公司煉鋼原料及成品之進出口，航線大致固定且皆為365天執行運務，原告連續與被告簽訂定期僱傭契約，須在被告船舶上服務10個月後，調岸候派休息約1至2個月，岸休期間雖未領有薪酬但屬待命狀況，勞健保亦從未間斷，且需遵守被告指示參與訓練及隨時應派上船，應可認定原告所從事者為繼續性工作，依勞動基準法（下稱勞基法）第9條規定，兩造間之僱傭契約應為不定期契約，原告係00年0月00日出生，退休時為64歲11個月，工作年資自88年10月29日起至107年1月2日止共計18年2月3日，原告係選擇採用勞工退休金舊制，依勞基法第55條第1項規定，退休金基數應為33.5；又原告退休前6個月之月平均工資為122,252元，原告可領得之退休金應為409萬5,442元（122,252元x 33.5＝4,095,442元），扣除被告已給付之退休金後，短少238萬3,782元，為此請求被告給付退休金差額。並聲明：被告應給付原告238萬3,782元，及自107年2月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告則以：兩造於上開期間內成立數個定期僱傭契約，各僱傭期間起迄日如附表二所示，契約內容採用交通部公布之船員定期僱傭契約範本，且訂立定期僱傭契約較能符合國際海事勞工公約及維持船舶航行運作，無論是航運主管機關、司法判決或學者見解，均肯定船公司得與遠洋航行船員訂立定期僱傭契約，在原告下船時即中斷僱傭關係，因此原告在岸期間，兩造並無僱傭關係，原告再聲請上船，均需經被告評量考核，其再上船訂立之僱傭契約為新約，而非延續舊契約。至於被告基於照顧船員並減少行政作業手續考量，於船員下船後仍維持其勞健保，乃恩惠性給與，與僱傭契約期間及契約屬性之認定係屬二事；又除已簽署僱傭契約後，船員登船前之必要演習及訓練外，被告通知在岸船員參加額外之研訓，並無任何強制力，不能因此認兩造有何僱傭關係。又原

告在船上服務之年資始得計入退休金基數，各定期僱傭契約若中斷3個月以上者，依船員法第24條、勞基法第10條規定，前後工作年資即不得合併計算，則依原告如附表二所示服務期間，其於105年10月4日下船後，迄至106年1月9日始上船，兩次之定期僱傭契約中斷逾3個月，前後工作年資不得併計，則自106年1月9日起算至同年12月6日，共計332天，依勞基法第55條規定，退休金基數應為2，另依船員法所規定之船員薪資結構及「平均薪津」之定義，應僅有構成經常性給付之「薪資」及「津貼」列入平均工資計算，不包括非經常性或恩惠性給與之特別獎金、久任獎金、有給年休獎金、年節及生日禮金等，據此計算原告之平均工資應為56,120元（薪資30,000元、航行津貼12,750元、固定加班費13,370元），縱依原告主張之平均工資110,534元計算，為221,068元，被告已給付原告退休金171萬1,660元，並未短付等語。並聲明：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。

四、兩造不爭執事項（本院卷第562至563頁）：

(一)原告自88年10月29日起，陸續擔任被告所屬船舶之水手、木匠，兩造於原告每次上船時均簽訂有如調解卷相證2-5所示之「船員定期僱傭契約」，其船名、職務名稱、僱傭期間、上下船期間如附表二所示（編號1、2之船名應更正為中鋼團隊輪）。

(二)原告於107年1月12日退休，退休前6個月實際領取之薪資、航行津貼、固定加班費、特別獎金㈠、久任獎金、有給年休獎金、特別獎金㈡，如附表一所示。

(三)被告訂有「船員退休辦法」（原證13）；原告選擇適用勞退舊制，被告以原告平均工資56,120元（含薪資30,000元、航行津貼12,750元、固定加班費13,370元），工作年資15年又15日，給付基數30.5，計算原告退休金共計171 萬1,660 元，並已給付完畢。

(四)被告訂有有船員工作守則（聲證4）、船員待遇支給要點（

相證10）、特別獎金㈡管理辦法（相證11）；另於86年間訂有「船員異動管理要點」、「船員調派作業要點」，嗣於99年4月1日將二者合併為「船員異動管理要點」（原證6、7）。

(五)被告於原告在船及在岸期間均有為原告投保勞健保。

五、本件之爭點：

(一)兩造之勞動契約為定期勞動契約或不定期勞動契約？

(二)被告有無短付被上訴人退休金？如有，數額為何？

六、本院之判斷：

(一)兩造之勞動契約為定期勞動契約：

⑴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日公佈施行之船員法第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，勞基法僅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，方得依勞基法相關規定予以補充適用。

⑵次按勞動契約，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。勞基法第9條第1項定有明文。而所稱之「特定性工作」，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀勞基法施行細則第6條第4款規定自明。準此，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，其餘均為不定期契約。所稱之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，應以相關法令及勞工實際從事工作之內容與性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，不受勞動契約簽訂之書面形式拘束。船員法對於船員僱傭契約性質是否為定期性或繼續性，是否應為定期僱傭契約，並未有明文，然依船員法第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。」；同法第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。」；同法第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。」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。再參之船員法第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，及交通部航港局108年9月26日航員字第1080063696號函說明：「三、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。」等語（見勞專調卷第279至280頁）。足認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。查原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，此有被告公司變更登記表可按（見本院卷第24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，而原告自88年10月29日起，迄107年1月2日退休為止，陸續於附表二所示之期間擔任被告所屬船舶之幹練水手及木匠，航行區域為遠洋及國際，此有原告提出船員服務經歷證明書可按（見本院卷第300至303頁），顯然原告所提供之勞務為被告有意繼續維持的經濟活動，而非勞基法第9條之臨時性、短期性、季節性及特定性工作，然基於國際遠洋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，業如前述；且依專家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號給付退休金差額事件審理時亦證稱：船員和岸上勞工最大的差別就是船員下班回住艙，合約到期才能回家；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（見本院卷第68至71頁），及由交通部航港局歷來公告之船員僱傭契約均以定期僱傭契約為範本（見勞專調卷第271至277頁），均可見一斑。否則如雙方僅能簽訂不定期勞動契約，則船員經過長期航行下船，於休畢有給年休後，雇主得隨時令船員上船提供勞務，船員不得拒絕，否則即屬無故曠職，此影響船員之身心健康甚鉅，亦不利於航運之發展，基於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，並兼顧雇主營運需求及參考國際航運實務，實有簽訂定期勞動契約之必要，勞基法第9條第1項之規定與國際遠洋航運工作之特殊性不合，依船員法第1條所訂為保障船員權益，維護船員身心健康及促進航業發展之立法目的，應不予適用。至於非屬國際遠洋航運之短程航線有無該條之適用，則不在本件討論範疇之內。

⑶原告主張其下船後，僅填寫下船申請書，不曾填寫過離職下船申請書，且未曾結清勞、健保及取回船員證件；在岸候派期間，須受被告指派參與訓練，由被告給予訓練補助金，如拒絕參加將影響上下船之調派；被告並於該期間給予原告三節及生日禮金，且持續為原告投保勞、健保；且依照船員異動管理要點（下稱系爭管理要點）之規定，倘拒絕調派達3次以上即生解僱、離保效果，原告未曾拒絕調派達3次；又原告退休時，被告以船員法施行後之基數為30.5，給予原告退休金，即將原告在船服務年資併計，足見原告任職期間未曾離職，足以佐證原告在岸候派期間，仍受被告指揮監督，

並享有上開薪資福利，僱傭關係仍然存在等語。被告則以其提供上課或進修資訊予在岸船員，並給予小額獎勵，係基於法令要求及協助的角色，而系爭管理要點係為使船員調派透明公正，非對在岸船員有何指揮監督，規定中所稱「離保」係指不再將該船員列在儲備或候派名單，「調派」則係指被告要約船員上船工作，如船員拒絕3次則移出系統不再要約，被告內部規定錯誤記載為解僱，至於被告為在岸船員投保勞、健保及給付禮金等，係實務上船公司給予船員之優惠及福利等語置辯。經查：

①依被告99年4月1日訂定之系爭管理要點第5.2點規定：「為爭取時效，在派船之前一律先以電話聯絡指派後，並通知各輪人事異動。電話聯繫指派而拒調者，由船務處列入記錄。再經過第二、三次以郵件書面通知改派他船，仍置之不理者，視為三次拒調，即予『離保』（舊異動要點規定為『解僱』。」；5.3點規定：「後派船員接獲派船通知，若確有以下特殊事故或原因，須提書面證明申請緩派，船務處酌情核定，得予延緩派船，並於事故或原因消滅後，主動向船務處報到候派。」；6.3.1點規定：「離保：船員因下船述事由或個人需求，無法持續應上船者，應即辦理勞、健保退保手續，個人證件續留存公司保管，若個人欲取回證件或離保超過一年者應通知辦理離職手續。」；6.3.2.1點規定：「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，並繳回公司識別證…，於取回個人所有證件及簽妥面談紀錄表後，完成離職手續。」（見本院卷第115至122頁）。而依專家證人陳彥宏證稱：在岸上的船員可以去打工或到其他公司任職，因為合約已經結束，船員是自由人，所以公司管不到船員，船員可以轉換船公司，這是常有的現象，船公司不能拒絕，因為證照是船員自己的，船員只是向公司要回自己的證照而已，在船員供多需少的情況下，船員要回證照，就代表船員再也不會回來，但在人少船多的時候，公司可能還會要求船員趕

快再回來，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；雇主詢問船員上船意願時，船員以各種理由表示無法上船是經常有事情，有些船員想擔任公務人員，想去海巡署跑船，在考試的前後要派船員上船，船員就會想盡一切辦法不上船，或有些船員認為岸上有其他更好的機會，或者要轉業到其他公司試試看，就會向船公司拒絕，如果船員與船公司關係良好，船公司就會先將船員證照先留著，如果關係不好，就再也不錄用等語（見本院卷第72至77頁）。再參酌被告所提徵詢船長上船意願之電子郵件，船長以家庭因素、植牙及生體不適、整修房屋等不同理由表示無法上船（見本院第391至392頁）等，堪認船員下船之後，航運公司對於船員即無指揮監督之權限，被告僅能徵詢船員上船意願，即向船員提出締結僱傭契約之要約，而無從依勞雇之從屬關係直接令船員上船，而經被告3次徵詢要約，船員均無法配合上船，被告即將該船員由候選名單中剔除，不再為徵詢要約，將各項證件返還船員並辦理退保手續。故而上開規定所稱三次拒調即予解僱、離保及辦理離職手續等，應係指船公司將屢屢無法配合之船員排除在其要約名單之列，船公司不會再徵詢其上船意願之意，與是否終止僱傭契約無關，否則如為不定期僱傭關係，船公司自得直接指派船員上船，船員不得拒絕應派，否則即構成曠工，而無再三徵詢船員上船意願之必要。

②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；船員依規定參加航政機關辦理之訓練或船員執業資格考試時，雇用人應作適當之配合。船員法第6條第1項、第7條、第11條分別定有明文。是船員若不具備應有之證照或欠缺應有的本職學能，即難以提供勞務，此應為船員為履行勞務所應盡之附隨義務，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，尚難認係基於被告對原告之指揮監督關係。且依專家證人陳彥宏於另案證稱：船員在岸期間不用提供勞務給公司，但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，船員沒事就會去聽課，公司會給付船員車馬費，但沒有薪水，有些船公司會規定一定要去的就是上船前的訓練，否則就不能上船，額外訓練課程，船員可以不去，船員不參與訓練課程，除被註記黑名單外，也不能懲處什麼等語（見本院卷第74頁、第81至82頁）。足見原告參加被告或其他機構提供之進修或訓練，係基於法令要求或為提升其船員職能，被告僅係基於協助的角色而給予補助，參加與否由船員自行決定，而不參與訓練者，被告亦不會有懲處作為，則被告既未要求原告需提供上開勞務或得以進行懲處，所提供之補助亦非勞務之對價，尚難以被告訂有前揭補助辦法給予船員教育訓練補助，認彼此間有何指揮監督關係存在。至於原告雖提出訴外人李同源、冼文智下船期間參加甲級航海人員訓練班等訓練，而領有訓練補助金、薪資之言詞辯論筆錄、結業證書、薪資單等資料（見本院卷第331至351頁）。然依船員法第38條規定：「船員於簽訂僱傭契約後，在岸上等候派船期間，雇用人應發給相當於薪資之報酬。雇用人選派船員參加訓練或考試期間，應支給相當於薪資之報酬。」是李同源、冼文智是否屬於上開規定之情形，不得而知，且原告既未如同上開2人於上岸期間仍受領有薪資或參加何種訓練受有何補助，足見兩者之情形顯然不同，自無從以此類比。

③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，但被告為了彼此間

長遠之合作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。原告在岸期間，被告給付除佳節、生日禮金之恩惠性給與，以及依照船員待遇支給要點評估在船服務期間之特定航次績效獎金外，別無其他薪資、航行津貼或固定加班費等具工資性質之項目，而原告下船期間亦無繼續提供勞務，足以佐證船員與雇主於在岸期間確實未存在僱傭關係，船員無須提供勞務予公司，公司亦不用給付船員勞務報酬。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，及給與三節、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，並藉以維繫雙方未來長遠之合作關係，尚難以此作為存在僱傭關係之佐證。

④按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，船員法第24條前段定有明文。原告主張其退休時，被告將其在船服務年資併計給予退休金，足見原告任職期間未曾離職，雙方應屬不定期僱傭關係云云。然如為不定期僱傭關係，應將在岸期間之年資一併計算，豈能僅計算在船期間年資；且如為定期僱傭契約，如未滿三個月又另訂定新約時，依前揭規定，其前後工作年資應合併計算；至如定期契約屆滿超過三個月始訂定新約，固無須將前後工作年資併計，然雇主基於照顧船員之退休生活，仍將船員在船期間之工作年資予以併計給付退休金，此乃優於船員法之規定，自無不可，尚不得以雇主之善意行為解為兩造間已成立不定期僱傭關係。

(二)原告請求被告給付退休金差額，並無理由：

⑴按船員有下列情形之一者，得申請退休：一、在船服務年資十年以上，年滿五十五歲。二、在船服務年資二十年以上。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51條第1項、第4項定有明

文。次按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。船員法第24條第1項前段亦有明定。是船員各段定期僱傭契約之間隔未滿3個月，工作年資均應合併計算，若間隔超過3個月，雇主即無將年資併計之義務。查原告自88年10月29日起，陸續擔任被告所屬船舶之幹練水手及木匠，兩造於原告每次上船時均簽訂有船員定期僱傭契約，其上下船期間如附表二所示，原告選擇適用勞退舊制，其為00年生，於107年1月2日退休時已年滿64歲，此有勞工退休金給付通知書可按（見勞專調卷第23頁），而觀之附表二編號19所示，兩造間之定期僱傭期間至105年9月9日屆滿，惟原告於105年10月4日始自中鋼踏實輪下船，依船員法第23條規定，定期僱傭契約之期限於航行中屆滿者，以船舶到達第一港後經過48小時為終止，則上開定期僱傭契約應於同年10月6日終止，然兩造於106年1月9日始簽訂新約，前後契約中斷已逾3個月，依上開說明，其中斷以前之年資應不予合併計算，則原告工作年資自106年1月9日起至同年12月6日止，僅有332日，依法尚不符合請領退休金之要件。

⑵按有關退休金之給付，應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，且判斷事業內部辦法或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。查依被告訂定之船員退休辦法（下稱系爭退休辦法）第4條第5項第2、3款規定：「…在船服務年資，依實際任職日及卸職日逐段累計天數，每年以365天計。」、「離職及解僱超過三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。」（見本院卷第257至258頁）。而依船員異動管理要點規定，所謂離職係指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，並繳回公司識別證等，於取回個人所有證件及簽妥面談紀錄表後，完成離職手續（見本院卷第122頁）。本件原告並無上開離職規定所指之情形，其僱傭期間亦未曾經被告解僱，則依前揭船員退休辦法第4條第5項第2款規定，其在船服務年資，依實際任職日及卸職日逐段累計天數，而無年資中斷不予累計之問題。然原告本不符合船員法規定得請領退休金之要件，被告按系爭退休辦法之規定，累計原告所有在船服務年資，以平均工資56,120元（含薪資30,300元、航行津貼12,750元、固定加班費13,370元），給付原告退休金171萬1,660元，已優於規範最低勞動條件之勞基法及船員法，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列入平均工資計算退休金，即無再為判斷之必要。

七、綜上所述，兩造間為定期勞動契約關係，且被告給付之退休金已優於規範最低勞動條件之勞基法及船員法，原告依僱傭契約之法律關係，請求被告給付退休金差額及其利息，為無理由，應予駁回。

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　　9　　月　　9　　日

勞動法庭法　官　鍾淑慧

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　　9　　月　　9　　日

書記官　林怡君

附表一：

月份	薪資	航行津貼	固定加班	特別獎金一	久任獎金	有給年休獎金	特別獎金二	月總薪資
106年12月	5,918元	2,515元	2637 元	6,208元	100,606元	51,046元	56,322元	225,252元
106年11月	30,000元	12,750元	13,370元	31,470元				87,590元
106年10月	30,000元	12,750元	13,370元	31,470元				87,590元
106年9月	30,000元	12,750元	13,370元	31,470元				87,590元
106年8月	30,000元	12,750元	13,370元	31,470元				87,590元
106年7月	30,000元	12,750元	13,370元	31,470元				87,590元
							總計	663,202元
							每月平均	110,534元

附表二：

編號	船名	職務名稱	上船日期	下船日期	僱傭契約訂約日	僱傭契約屆期日
1	中鋼團隊輪	幹練水手	88年10月29日	89年2月26日		
2	中鋼團隊輪	木匠	89年2月27日	89年10月12日		
3	電昌二號輪	木匠	89年12月14日	90年12月21日		
4	中鋼卓越輪	木匠	91年1月16日	92年3月18日		
5	中鋼運通輪	木匠	92年5月7日	93年4月30日		
6	中鋼運發輪	木匠	93年6月15日	94年6月2日		
7	中鋼運盈輪	木匠	94年7月19日	95年6月11日		
8	通達輪	木匠	95年9月5日	96年7月29日		
9	中鋼成長輪	木匠	96年10月3日	97年6月2日		
10	中鋼求新輪	木匠	97年9月28日	98年8月26日		
11	中鋼卓越輪	木匠	98年9月10日	99年5月8日		
12	通安輪	木匠	99年9月12日	100年7月29日		
13	通祥輪	木匠	100年9月3日	101年6月26日		
14	中鋼運發輪	木匠	101年8月13日	102年8月24日		

（續上頁）

15	通耀輪	木匠	103年1月13日	103年1月22日		
16	中鋼運通輪	木匠	103年3月18日	104年3月28日	103年3月18日	104年1月17日
17	中鋼探索輪	木匠	104年5月27日	104年6月12日	104年5月27日	104年3月26日
18	中鋼踏實輪	木匠	104年7月19日	104年10月19日	104年7月9日	105年5月8日
19	中鋼踏實輪	木匠	104年11月11日	105年10月4日	104年11月10日	105年9月9日
20	中鋼企業輪	木匠	106年1月9日	106年12月6日	106年1月9日	106年11月8日