臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第31號

原　　告　李台源
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　尤中瑛律師
　　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110年10月29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：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（見本院卷一第11至16頁），核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

原告自86年11月12日起受僱於被告，於被告所屬船舶分別擔任報務主任、航海實習（兼職水手）、幹練水手及船副，並於105年11月14日退休。兩造於上開期間之僱傭契約屬不定期僱傭契約，又原告並未選用勞退新制，其僱傭期間跨越船員法施行前及施行後之年資合計退休金基數為33 .66。又原告退休前6個月平均工資應為新臺幣（下同）16萬2696元，

則被告應給付原告之退休金共計為547萬6347元（計算式：16萬2696元x 33.66基數＝547萬6347元，小數點後四捨五入），惟被告僅給付原告237萬994元，尚不足310萬5 353元（計算式：547萬6347元－237萬994元＝310萬5353元）。為此，爰依修正前海商法第76條、勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款、第2項、民法第229條第1項、第233條第1項本文、第203條等規定，訴請被告給付退休金差額等語。並聲明：被告應給付原告310萬5353元，及自105年11月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

被告係以散裝船運送工業原料及工業製造成品之航運公司，由具有工業原料或成品等運輸需求之公司與被告締結運送契約後，被告再依各該運送契約之內容進行航程之設計及船員之安排，航程目的地通常遠離臺灣本島，遠至日本、澳洲、巴西甚至加拿大等港口，以國際航線居多。又則，與被告締結運送契約之公司，並非只有中國鋼鐵股份有限公司，被告有近半數之運輸服務源於其他公司之運送契約。原告自86年起陸續與被告數度締結海員僱傭契約，直至最後一次僱傭契約自105年5月15日迄至105年11月10日離船終止，並於105年11月14日辦理退休。又本件爭議不適用勞基法第9條第1項前段之規定，兩造間契約性質依據契約內容為斷，應為定期契約之性質，則依船員法第24條明確規定以3個月期間作為年資繼續認定之計算標準，故前後次之定期契約如有間隔超過3個月，年資自將中斷而無從併計。由是，原告於船員法施行前與施行後之年資基數併計，總計為3.295個基數。另按勞基法第55條第2項規定退休金數額係以平均工資乘上年資基數加以計算。有鑑於原告之年資基數僅有3.295個基數，無論原告就平均工資之細項如何計算，其所計得之金額均無可能逾越被告已給付予原告之退休金數額237萬994元，故被告業已履行退休金之給付義務，原告就退休金項目更有主張，自屬無據。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第98至101頁）：

(一)原告自86年11月12日起，陸續擔任被告所屬船舶之報務主任、航海實習生（兼職水手）、幹練水手及船副，並於105年11月14日退休。原告實際上船/下船之船名及起迄日期（西元年）如附表二所示。

(二)被告自86年11月13日起為原告投保勞工保險，並於105年11月14日辦理退保。

(三)原告退休日期為105年11月14日。

(四)原告如附表一所示年月自被告公司『實際』領取「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」項目之金額如附表一所示。

(五)被告已給付原告退休金237萬994元。

四、本件爭點如下：

(一)兩造之勞動契約為定期勞動契約或不定期勞動契約？

(二)被告有無短付原告退休金？如有，數額為何？

五、本院之判斷：

(一)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。」自明；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。

2.次按，船員法並未就船員僱傭契約之性質屬定期性或繼續性契約定有明文，勞基法第9條第1項前段則規定：「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。」，且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。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。」等規定，足見船員法允許勞雇

雙方就船員之勞務提供方式，依其需求而合意簽立定期僱傭契約或不定期僱傭契約。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，可見船員之勞務內容若為國際遠洋航運時，航運公司與船員就合意簽立個別獨立定期僱傭契約之緣由，雙方所考量者不外乎是國際遠洋船員之工作型態、時間及所處環境等層面，皆明顯有別於在陸上工作之一般勞工，否則，倘若國際遠洋航運公司與船員間所簽立勞動契約僅得一律為不定期僱傭契約，則船員經過遠洋航運長期航行下船，於休畢依法規應強制休息之日數完畢後，航運公司得隨時令船員上船提供勞務，船員於不定期僱傭契約期間內，並無拒絕之權利，否則即屬曠職，此顯然影響船員之身心健康甚鉅，亦不利於航運之發展，因此，雖航運公司就營運國際遠洋航運事業，有持續進行海上貨物運輸之需求，其所雇用之船員所提供之勞務自屬航運公司有意繼續維持的經濟活動，非屬勞基法第9條第1項所稱之臨時性、短期性、季節性及特定性工作，然勞基法第9條第1項前段關於「有繼續性工作應為不定期契約」之規定，顯與國際遠洋航運之勞務內容特殊性不合，亦與船員法第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不合，故應予限縮解釋，準此，基於保障從事國際遠洋航運船員之身心健康並給予船員適度休息之權利，並兼顧雇主營運需求，於航運公司與船員依其需求而合意簽立個別獨立定期僱傭契約時，應排除勞基法第9條第1項前段之適用。

3.查本件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，此有被告公司變更登記表可按（見本院卷一第15頁），被告為履行國際遠洋航運契約有持續進行海上貨物運輸之需求，而原告自86年11月

12日起陸續於附表二所示之期間擔任被告所屬船舶之船員，航行區域為遠洋、國際，此有原告提出船員服務經歷證明書可按（見本院調字卷第73至79頁），則原告所提供之勞務固為被告有意繼續維持的經濟活動，並非勞基法第9條之臨時性、短期性、季節性及特定性工作，然勞基法第9條第1項前段關於「有繼續性工作應為不定期契約」之規定，顯與國際遠洋航運之勞務內容特殊性不合，亦與船員法第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不合，應予限縮解釋，是兩造既係合意簽立個別獨立定期僱傭契約，應排除勞基法第9條第1項前段之適用，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（見本院卷二第62至64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（見本院調字卷第211至217頁），均益徵兩造間之契約關係應屬定期僱傭契約關係，是原告主張兩造為不定期僱傭契約關係云云，並無可採，從而，兩造之勞動契約為定期勞動契約，堪予認定。

4.至原告主張其於離船後之勞健保並未中斷，且需遵從被告之指示參與訓練及隨時指派上船，費用由被告負擔，原告曾於90年5月1日下船成為候派人員至同年10月5日止，接受甲級航海人員訓練班之訓練，並同時於90年5月至9月受有薪資4萬950元及同年10月受有薪資1萬6156元；且在岸期間須將船員證、護照、海員手冊及海員工會證留置於被告公司，被告並於該期間給予原告三節及生日禮金；又依被告公司制訂之船員異動管理要點之規定，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，被告計算原告退休金基數之計算式係將原告在船服務年資併計，可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，其與被告間之僱傭關係仍存在等語。經查：

①被告辯稱兩造間之僱傭關係於船員下船時即終止，基於航運之特殊性，被告給與船員極大之履約自由，容許船員因各類私人原因離船或拒絕上船，船員既得自由以各類理由拒絕上船，且無庸承擔任何契約責任，其下船期間自難謂與被告有何控制從屬關係可言等語。查被告99年4月1日訂定之船員異動管理要點第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。」；5.3點規定：「候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。」（見本院卷一第37至40頁）。又查，專家證人陳彥宏於另案證稱：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（見本院卷二第65至66頁），是堪認船員下船之後，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，航運公司對於船員即無指揮監督之權限，如經被告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，故上開規定所稱3次拒調即予解僱、離保及辦理離職手續等，應係指被告將該無法配合之船員排除在其要約名單之列，被告不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，被告自得基於雇主對船員之指揮監督權，直接指派船員上船，船員不得拒絕勞務之指派，若船員拒絕指派即構成曠職，而無需以上開規定再三徵詢船員上船意願。又船員如於下船後，後續仍有應同一間船公司之要約上船之意願時，則前述船員相關證照乃擔任船員所必備，於同一間船公司上下船時反覆交付、領取前述證照，對雙方均無實益，故船員委由船公司保管船員各項證件，於船員要求取回或3次拒絕上船時返還，方與實情相符，故尚難以被告於原告下船期間保管其證件，而以此逕認兩造僱傭關係仍存在，是原告據此主張其下船後仍受僱於被告云云，無足可採。

㈡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項前段、第7條、第11條分別定有明文。可見船員若不具備應有之證照或欠缺應有的本職學能，依法即難以執行職務而提供勞務，則船員為履行勞務本應依前開船員法之規定取得證書、參加訓練，而被告為使所雇用之船員即原告得於執行船員職務時，具備上述法律及外部機構所定之船員資格要求，因而提供相關課程資訊及補助，尚難認係基於被告對原告之指揮監督關係所為之勞務指派。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（見本院卷二第66頁、第73至74頁）。足見原告參加被告或其他機構提供之進修或訓練，係基於法律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，非基於被告之指派，而船員若未參與訓練，所影響者亦為其能否繼續保有合法船員資格之不利益，難認於被告有何不利益，則被告亦不會有懲處作為，被告雖曾因原告原執掌之船上報務主任工作已由新型通信設備與甲板部高級船員所取代，而協助原告轉職訓練並發給原告4萬950元、1萬6156元，然尚難逕以被告給予船員教育訓練補助，而認彼此間有何指揮監督關係存在。從而，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。

③被告固有於原告下船之在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，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曾經締約之船員，亦無不可，契約之本質仍應由雙方間有無提供勞務及勞務之性質為判斷。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，足證船員與船公司於在岸期間確實未存在僱傭關係，船員無須提供勞務予船公司，船公司亦不用給付船員勞務報酬。至被告於原告在岸期間將原告列入候派名單，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，尚難以此作為雙方仍存在僱傭關係之佐證。

④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3個月又另訂定新約時，船員前後工作年資應合併計算。」，本件原告主張其於退休時，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。然倘若兩造確為不定期僱傭關係，則原告在岸期間之年資亦應一併計算，豈能僅計算在船期間之海勤年資；且如為定期僱傭契約，如未滿3個月又另訂定新約時，依前揭船員法第24條前段規定，其前後工作年資應合併計算，於定期契約屆滿超過3個月始訂定新約時，則無須將前後工作年資併計，而被告仍將原告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，當無不可，是尚不得以被告之善意行為逕解為兩造間係成立不定期僱傭關係。

(二)原告請求被告給付退休金差額，為無理由：

1.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。是船員法施行後船員之服務年資，若各段定期僱傭契約之間隔未滿3個月，工作年資應合併計算。另於舊海商法時期，該法第59條、第60條分別就無定期僱傭契約及定期僱傭契約之終止為規定，顯見以定期僱傭契約僱用船員為舊海商法所許，然舊海商法就各段定期僱傭契約之年資合併計算一節並無特別規定，惟依73年7月30日公布之勞基法第10條規定，定期契約屆滿後未滿3個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算，核其內容與船員法第24條之規定意旨相符，且與海員之工作性質並無矛盾，是以於舊海商法時期，關於原告工作年資之認定，當時勞基法第10條之規定應有其適用。準此，關於船員於船員法施行前及施行後之工作年資，若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，依前揭法律規定，雇主即無將年資併計之義務。

2.查原告自86年11月12日起，陸續擔任被告所屬船舶之報務主任、航海實習生（兼職水手）、幹練水手及船副之職務，為兩造所不爭執（見本院卷二第101頁）。又原告適用勞退舊制，原告為00年生，於105年11月14日退休時已年滿64歲，，此有勞工退休金給付通知書可按（見本院卷一第443頁），然原告上下船期間如附表二所示，其於附表二編號4至5、編號8至9、編號9至10、編號13至14、編號16至17、編號19至20之定期僱傭契約之間隔均超過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105年5月15日起至105年11月10日止，僅有180日，依前揭法律規定

，不符合請領退休金之要件。

3.再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。」（見本院卷一第405至406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（見本院卷一第40頁）。本件原告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，均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。然原告不符合船員法規定得請領退休金之要件，已如前述，被告按系爭退休辦法之規定，以原告於退休前6個月之「薪資、航行津貼、固定加班費」項目之合計金額計算其平均工資，並以海勤年資計算工作年資基數，而計算並發給原告退休金金額為237萬994元，並給付完畢，已優於前揭法律規定，因此，關於特別獎金一、特別獎金二、久任獎金、有給年休獎金、禮金、差旅費等項是否應列入平均工資計算退休金，即無再為判斷之必要。

4.綜上述，被告並未短付原告退休金，原告請求被告給付退休

金差額，並無依據。

六、綜上所述，兩造間為定期勞動契約關係，且被告給付原告之退休金金額已優於法律規定，是原告請求被告給付退休金差額及其利息，為無理由，應予駁回。

七、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，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　12　　日

勞動法庭法　官　　黃顗雯

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　　11　　月　　12　　日

書記官　　江俐陵

附表一：

年月	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
105年11月	13,785元	6,759元	6,145元	12,464元	25,977元	40,034元	39,590元
105年10月	41,930元	20,560元	18,690元	37,910元	0 元	0 元	0 元
105年9月	41,930元	20,560元	18,690元	37,910元	0 元	0 元	0 元
105年8月	41,930元	20,560元	18,690元	37,910元	0 元	0 元	0 元
105年7月	41,930元	20,560元	18,690元	37,910元	0 元	0 元	0 元
105年	41,930元	20,560元	18,690元	37,910元	0 元	0 元	0 元

（續上頁）

6月							

附表二：

編號	船名	上船日期	下船日期
1	運通輪	1997/11/13	1998/10/7
2	688監造	1998/11/6	1998/11/24
3	中鋼運發輪	1998/11/25	1999/12/18
4	中鋼求新輪	2000/1/24	2001/4/29
5	電昌二號輪	2002/1/6	2002/7/7
6	中鋼運通輪	2002/10/5	2003/4/7
7	中鋼運通輪	2003/4/8	2004/3/16
8	中鋼運貿輪	2004/4/28	2005/6/2
9	中鋼求新輪	2005/9/12	2006/9/20
10	中鋼責任輪	2006/12/25	2007/9/19
11	通安輪	2007/11/14	2008/10/3
12	通安輪	2008/10/4	2009/2/6

（續上頁）

13	中鋼踏實輪	2009/4/5	2009/12/1
14	中鋼卓越輪	2010/4/9	2011/1/1
15	運捷輪	2011/2/22	2011/12/15
16	通安輪	2012/2/13	2013/1/29
17	中鋼運通輪	2013/5/8	2014/3/17
18	通達輪	2014/5/26	2015/2/26
19	通達輪	2015/2/27	2015/11/5
20	中鋼探索輪	2016/5/15	2016/11/10