

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上更一字第5號

01
02
03 上 訴 人 隨宜忠
04 訴訟代理人 張名賢律師
05 複代理人 吳昱熹律師
06 被 上 訴 人 中鋼運通股份有限公司
07
08 法定代理人 張秋波
09 訴訟代理人 黃欣欣律師
10 陳筱文律師
11 劉志鵬律師
12 陳文靜律師
13 賴怡欣律師

14 上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國臺灣
15 高雄地方法院109年度勞訴字第144號第一審判決提起上訴，並為
16 聲明之擴張，經最高法院第一次發回更審，本院於114年3月19日
17 言詞辯論終結，判決如下：

18 主 文

19 原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴本金及自民國一〇九年八
20 月十七日起算法定遲延利息部分，暨該部分訴訟費用之裁判，均
21 廢棄。

22 被上訴人應給付上訴人新臺幣玖拾柒萬柒仟柒佰元，及自民國一
23 〇九年二月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
24 息。

25 其餘上訴及擴張之訴均駁回。

26 第一、二審及發回前第三審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之四
27 十，餘由上訴人負擔。

28 事實及理由

29 一、上訴人主張：伊自民國90年7月9日起受僱於被上訴人，擔任
30 水手長，雖簽訂定期僱傭契約，然係屬繼續性工作，應為不
31 定期僱傭契約。伊於109年1月8日辦理退休，因選擇採用勞

01 工退休金舊制，依被上訴人之船員退休辦法規定計算，伊工
02 作年資18年6月之退休金總基數為33.5。又伊於退休前6個月
03 之平均工資為新臺幣（下同）134,380元，可領得之退休金
04 為4,501,730元，扣除被上訴人已給付部分，被上訴人尚應
05 給付2,629,880元等語。為此，爰依僱傭契約，聲明求為判
06 命：被上訴人應給付上訴人2,629,880元，及自聲請調解日
07 即109年8月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

08 二、被上訴人則以：兩造所簽訂船員僱傭契約明定為定期契約，
09 且各段工作年資中斷間隔若逾3個月者，依船員法第24條、
10 勞動基準法（下稱勞基法）第10條規定，不得合併計算前後
11 年資。依上訴人如本院前審判決附表（下稱附表）二所示服
12 務期間，應自107年12月9日重新起算，依勞基法第55條規定
13 計算，僅有3個退休金基數。上訴人之平均工資為62,395
14 元，伊已給付上訴人退休金1,871,850元，並未短付等語為
15 辯。

16 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並於本院
17 前審擴張利息請求自109年2月6日起算，上訴及擴張聲明：
18 (一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人2,629,880元，及
19 自109年2月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
20 被上訴人對上訴人利息擴張不爭執，並答辯聲明：(二)上訴及
21 擴張之訴均駁回。(二)願供擔保免為宣告假執行。

22 四、兩造不爭執事項：

23 (一)上訴人於90年7月9日起受僱被上訴人，陸續擔任被上訴人所
24 屬船舶之木匠、水手長，兩造於上訴人每次上船前均有簽訂
25 「船員定期僱傭契約」，期間如附表二所載。

26 (二)被上訴人自90年7月6日開始為上訴人投保勞工保險，嗣上訴
27 人於109年1月8日退休，被上訴人於上訴人退休後辦理退
28 保。

29 (三)上訴人於109年1月8日退休前6個月受領之給付如附表一所
30 載。

31 (四)被上訴人於上訴人在岸候派期間，會寄發船員薪資明細表給

01 上訴人，其上記載勞健保給與項目及扣除勞健保負擔項目、
02 生日禮金、佳節禮金。但被上訴人於上訴人在岸候派期間並
03 未發給薪資、固定加班費、航行津貼。

04 (五)被上訴人以上訴人平均工資62,395元，退休基數30，計算上
05 訴人退休金共計1,871,850元，並已給付完畢。

06 (六)附表二所示上船天數之加總為14年8月8日（本院卷第281
07 頁、第152頁）。

08 (七)依船員法第2條第17款「船員在船最後3個月薪資及津貼總額
09 除以3所得之數額」計算被上訴人之退休金（本院卷第282
10 頁）。

11 (八)倘兩造之勞動契約屬定期契約，退休金年資基數30，特別獎
12 金(一)應列入上訴人退休前三個月之平均薪津計算，則上訴人
13 平均工資為94,985元，上訴人可請領之退休金為2,849,550
14 元，扣除被上訴人已給付之退休金1,871,850元，上訴人尚
15 可請領退休金977,700元。

16 五、本件之爭點：

17 (一)上訴人的退休年資及退休基數為何？

18 (二)上訴人退休前三個月的平均薪津為何？上訴人請求被上訴人
19 給付2,629,880元，及自109年2月6日起至清償日止，按週年
20 利率5%計算之利息有無理由？

21 六、經查：

22 (一)上訴人的退休年資及退休基數為何？

23 1.兩造之勞動契約屬定期或不定期勞動契約？

24 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，
25 應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用」，中央法
26 規標準法第16條定有明文，此即「特別法優於普通法」原
27 則。依前述規定，二種以上法律就同一事項均有規定，且其
28 規定內容不同，即應適用特別法，除非特別法規定有不足或
29 未規定時，才有依普通法規定予以補充適用之餘地。因船員
30 具有勞工身分，但勞工未必具有船員身分，立法者有鑑於船
31 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

01 與航運事業特殊性配合，乃於船員法另作規定，以優先於勞
02 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
03 障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇
04 關係，促進航業發展；並加強遊艇駕駛與動力小船駕駛之培
05 訓及管理，以推動遊艇活動發展，特制定本法」等語。另參
06 照船員法第26條立法理由「航運事業涉及國際事務，其業務
07 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
08 質與陸上工作差異很大，具離家性、海上航行危險性及航行
09 輪班等特性，故國際上對船員之報酬除薪資外，多以航行津
10 貼、固定加班費予以補償，且船上偶有臨時性之工作如原屬
11 碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口
12 之特殊規定所產生之額外工作，均以特別獎金方式發給，故
13 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
14 酬內涵及國際慣例，明定船員報酬結構」等語，是船員法針
15 對船員之資格、船員僱用、勞動條件，與福利包括薪津、傷
16 病、撫卹、退休及保險等勞動條件為規範，與勞基法係適用
17 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
18 別法，船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定
19 者，依前揭說明，基於特別法優於普通法原則，應優先適用
20 船員法，勞基法僅於船員法未規定且其適用並無矛盾之事
21 項，且未涉及海上特殊性，方得依勞基法相關規定予以補充
22 適用。

23 ②次按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
24 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
25 不定期契約。勞基法第9條第1項定有明文。又所稱之「特定
26 性工作」，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀勞
27 基法施行細則第6條第4款規定自明。亦即雇主僱用勞工之目
28 的，在於完成固定之事務，當該事務完成後，即對於該勞工
29 之勞務給付欠缺需求者，則應承認雇主亦得訂立定期勞動契
30 約，以資因應。故定期與不定期勞動契約，係以勞動契約之
31 實質內容而定，兼顧雇主與勞工雙方之營運及工作性質上之

01 勞務需求與給付實情以定，並非純以雇主或勞工單方為準，
02 期免偏廢。況交通部於102年5月10日依據船員法採用海事勞
03 工公約，並自000年0月00日生效，其中海事勞工公約標準A
04 2.1已就船員僱傭契約要項及得簽訂定期或不定期契約有所
05 規範，實務上國際航線航商依自身實務運作及國際慣例等，
06 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
07 第12條修正草案明確說明：「船員服務之船舶長期於海上航
08 行，其工作環境、型態及生活作息與陸上勞工有別，有其特
09 殊性，現行由雇用人依船員服務船舶之工作性質，與船員協
10 議簽訂定期或不定期僱傭契約。」等情，此有主管機關即交
11 通部航港局108年9月26日航員字第1080063696號函可稽（見
12 原審勞專調卷第195頁至第196頁）。足認船公司與船員確有
13 簽訂定期勞動契約之需求，從而在適用勞基法有關不定期契
14 約及定期契約規定時，自應考量上開國際海事勞工公約之要
15 求，並兼顧船公司營運及船員工作性質上之特殊性。

16 ③查被上訴人身為貨物運輸公司，為履行其與中鋼集團進口煉
17 鋼原料與出口鋼品船運之需求，有持續進行貨物運輸之需
18 求，然審酌貨物運送及船員工作之性質，船員不可能在同一
19 條船上長期連續工作不間斷，當該航次之船員下船後，船公
20 司即須另覓其他相同職務之船員上船，該船員原職位即由他
21 人遞補，甚且船員下船後即可轉換至其他船公司，所以就船
22 員之工作性質而言，確實得以每個特定航次來切割各段之工
23 作，則就被上訴人每艘貨輪每個航次以觀，被上訴人係因該
24 特定航次之需求，始僱用上訴人為船員，隨著每個特定航次
25 之結束而更換另一批相同職務之船員上船，即對於上訴人之
26 勞務給付欠缺需求，是應認被上訴人僱用上訴人於每個特定
27 航次擔任船員，即屬於「特定性」之工作，兩造得訂立定期
28 僱傭契約。又上訴人自90年7月9日起擔任被上訴人所屬船舶
29 之船員，至109年1月8日卸任退休止，兩造間均陸續訂立定
30 期僱傭契約，再參酌上訴人之船員服務經歷證明書，可見上
31 訴人並非每次均受調派至被上訴人之同艘船舶，即表示得由

01 不同船員取代上訴人於原船舶之職務，上訴人之船員下船申
02 請書上亦明載「本人同意自下船日起終止與中鋼運通股份有
03 限公司所簽訂服務本輪之船員定期僱傭契約，於派船時另訂
04 契約。准另由○○○接任」等語（見原審卷一第25頁）。因
05 此，即便被上訴人持續有國際航運之需求，然為保障從事國
06 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
07 兼顧雇主與勞工雙方之營運及工作性質上之勞務需求與給付
08 實情，應認得以特定航次為單位，簽署個別獨立之定期僱傭
09 契約。

- 10 ④另船員法第22條第5項已明文區分不定期僱傭契約與定期僱
11 傭契約之預告終止期間，且觀諸船員法第51條之立法理由：
12 「由於船員上船工作多採定期僱傭方式辦理，而採不定期僱
13 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，
14 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
15 回原職工作，故船員轉換船舶、轉換公司之情形極為普遍」
16 等語，益徵船公司與船員間之工作性質本來即得簽訂定期僱
17 傭契約，且確實多有採取訂立定期僱傭契約之情形。又據專
18 家證人陳彥宏於本院109年度勞上字第41號給付退休金差額
19 事件（下稱另案）審理時證稱：臺灣船公司與船員間之契
20 約，除如臺灣港務港勤股份有限公司、東琉線等可以當天往
21 返碼頭並返家休息之航線，會與船員簽署不定期僱傭契約
22 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
23 傭契約，早期契約期間均為1年，嗣因船員人數漸多，始縮
24 短期間；此外，其他國家船員目前大部分也是與船公司簽署
25 定期僱傭契約，因為不定期僱傭契約薪水較少等語（見原審
26 卷二第131頁至第133頁）。足認在國際遠洋航運實務上，確
27 實可簽署以船舶出航一次來回之個別獨立定期僱傭契約，考
28 其緣由不外乎係遠洋船員之工作型態、時間及所處環境等層
29 面，皆有別於在陸上工作之一般勞工，此由交通部航港局歷
30 來公告之船員僱傭契約均以定期僱傭契約為範本（見原審勞
31 專調卷第205頁至第211頁），即可見一斑。至上訴人雖以專

01 家證人陳彥宏未曾實際服務於被上訴人，所為證述無法推論
02 被上訴人內部之實際運作情形云云，惟專家證人陳彥宏係另
03 案法官為瞭解船員僱傭契約制度及航運實務所需，借重其專
04 業領域上之知識經驗所為陳述或意見報告，以供審判之參
05 酌，與一般證人性質不同，本不以直接見聞兩造爭執之過程
06 為必要，上訴人以此彈劾專家證人陳彥宏之證明力，尚屬無
07 據。

08 ⑤上訴人固以其下船僅填寫下船申請書，不曾填寫過離職下船
09 申請書，且未結清勞、健保及取回船員證件；在岸候派期
10 間，復須受被上訴人指派參與訓練，由被上訴人給予訓練補
11 助金，如拒絕參加將影響上下船之調派，被上訴人並於該期
12 間給予三節及生日禮金，且持續為上訴人投保勞、健保，且
13 依系爭管理要點，倘拒絕調派達3次以上即生解僱、離保效
14 果，足見上訴人在岸候派期間，仍受被上訴人指揮監督，僱
15 傭關係仍然存在云云。然查：

16 (1)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
17 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
18 練檢覈合格；具有船員資格者，應向航政機關提出申請，並
19 經主管機關核發適任證書，始得執業，船員法第6條第1項、
20 第7條業已明定。則被上訴人為使上訴人執行船員職務時具
21 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
22 及補助，尚難逕認係基於上訴人任職於被上訴人之指揮監督
23 關係。況上訴人具有參加與否之決定自由，此觀諸專家證人
24 陳彥宏於另案證稱：因為船員的證照在公司那邊，公司會負
25 責管理船員證照期限的有效性，證照快過期的時候，公司就
26 會通知船員去受訓，或公司會辦理一些訓練、宣導的課程或
27 研討會，公司會給付船員車馬費，但沒有薪水，船員可以不
28 去，這些課程可能會辦好幾梯次，船員可以選擇，不去也沒
29 有懲處，但如果船員每次都不去，就可能會被公司加註到黑
30 名單，排序就會往下放等語（見原審卷二第136頁、第143頁
31 至第144頁）。又證人即被上訴人員工蔡炎龍於本院111年度

01 勞上字第2號事件中證述：如果拒絕受訓的次數過多，會基
02 於安全的理由影響調派順序，沒有記過這些懲戒方式等語
03 （見本院前審卷二第171頁至第172頁）；證人即被上訴人員
04 工王慶宏於同案證述：在候派期間我們都屬於儲備船員，公
05 司叫我們去上課，我們都會配合，很少人會不配合，除非真
06 的是生病或是家人要照顧等語（見本院前審卷二第177
07 頁）。則上訴人參加被上訴人或其他機構提供之進修或訓
08 練，係基於法令要求或為提升其船員職能，被上訴人僅係基
09 於協助的角色而給予補助，參加與否由上訴人自行決定，則
10 被上訴人既未要求上訴人需提供上開勞務或得以進行懲處，
11 係因未參加受訓致未具足夠本職學能，而影響調派之順序，
12 所提供之補助亦非勞務之對價，自難僅以被上訴人給予船員
13 教育訓練補助，遽認彼此間有何指揮監督關係存在。

14 (2)被上訴人之船員調派作業要點第5.2點固規定「在派船前一
15 律先以電話連絡指派後，後發調派通知，電話聯繫指派而拒
16 調者，由船務處列入紀錄，再經過第二、三次以郵掛書面通
17 知，仍不置理時，視為三次拒調，即予解僱等語（嗣於109
18 年4月1日修正為船員異動管理要點，並規定改為「即予離
19 保」，見原審卷二第199頁至第202頁）。然船員法第51條於
20 88年6月23日立法理由第3點已載明「船員實際工作場所為在
21 船上，上岸休假均屬在家休假，並未實際從事船員工作，故
22 在岸期間不予列入工作年資計算」等語；而專家證人陳彥宏
23 於另案證稱：船員在岸期間因與雇主間之前段定期僱傭契約
24 關係已結束，船員不需要提供勞務給公司，是自由人，可以
25 轉換船公司，這是很常見的現象，船公司也不可以拒絕，而
26 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
27 經常有事情，有些船員想擔任公務人員，想去海巡署跑船，
28 在考試的前後要派船員上船，船員就會想盡一切辦法不上
29 船，或有些船員認為岸上有其他更好的機會，或者要轉業到
30 其他公司試試看，就會向船公司拒絕，如果船員與船公司關
31 係良好，船公司就會先將船員證照先留著，如果關係不好，

01 就再也不錄用等語（見原審卷二第135頁至第139頁）。再參
02 以被上訴人所提徵詢船長上船意願之電子郵件，確有船長以
03 家庭因素、植牙及身體不適、整修房屋等不同理由表示無法
04 上船（見原審卷二第219頁至第220頁）等，亦堪認船員下船
05 之後，航運公司對於船員即無指揮監督之權限。故上開規定
06 所稱三次拒調即予解僱、離保等語，應僅係指船公司將屢屢
07 無法配合之船員排除在其儲備或候派名單之列，日後不會再
08 徵詢其上船意願，而與其等之定期僱傭契約是否結束無關，
09 此由雙方如尚存有僱傭關係，船公司即得直接指派船員上
10 船，並無再三徵詢之必要，而船員亦無拒絕之餘地亦可反推
11 甚明。

12 (3)另被上訴人雖有在上訴人上岸期間為其投保勞、健保，然勞
13 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
14 活難以負擔，然此與雙方間之勞務契約關係，屬不同之法律
15 關係，被上訴人為無僱傭關係之勞工續保勞、健保，亦可能
16 係基於維持雙方長遠合作關係、建立企業形象所為，尚無從
17 憑此反認兩造間即有僱傭關係存在。又上訴人在岸期間，被
18 上訴人給付除佳節、生日禮金之恩惠性給與，以及依照船員
19 待遇支給要點評估在船服務期間之特定航次績效獎金外，並
20 無其他薪資、航行津貼或固定加班費等具工資性質之給付，
21 而上訴人下船期間亦無繼續提供勞務，均足證船員與雇主於
22 在岸期間確實未存在僱傭關係，尚難以雇主在船員在岸期間
23 保管證件，即遽認仍存在僱傭關係。至上訴人另以其退休
24 時，被上訴人將其在船服務年資均予併計給與退休金，足見
25 其任職期間未曾離職云云，然依船員法第24條前段之規定，
26 船員之定期契約如係於屆滿超過三個月後始訂定新約，本無
27 須將前後工作年資併計，而上訴人歷次僱傭期間業如附表二
28 所示，船員下船申請書上亦明載定期僱傭契約屆滿下船及於
29 派船時另訂契約等語，上訴人既未舉證證明兩造就其在岸期
30 間，另有延續前次定期僱傭契約之合意，則其於定期僱傭契
31 約期滿下船後，該次之定期僱傭即已期滿結束，縱被上訴人

01 仍將其先前歷次在船期間併計給付退休金，應僅係基於照顧
02 船員退休生活之善意，而為優於勞基法之計算及給付，尚不
03 得憑此逕認兩造即已成立不定期僱傭關係。

04 ⑥綜上，被上訴人僱用上訴人於如附表二之特定航次擔任船
05 員，屬於「特定性」之工作，兩造自得訂立定期契約，兩造
06 所簽訂之定期僱傭契約自屬合法有效，此不僅保障從事國際
07 遠洋航運船員之權利，亦無違反國際海事勞工公約，且符合
08 我國國際航運實務之習慣。上訴人主張兩造間簽訂之僱傭契
09 約應為不定期契約云云，應不足採。又因其屬於特定性之定
10 期工作，依勞基法第9條第3項規定，本件無從依同條第2項
11 規定視為不定期契約，附此敘明。

12 2.上訴人的退休年資及退休基數為何？

13 ①按船員在船服務年資10年以上，年滿55歲，或在船服務年資
14 20年以上，得申請退休，此觀船員法第51條第1項定有明
15 文。其立法理由明揭船員上船工作多採定期僱傭方式辦理，
16 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
17 不下船休息，當船員契約期滿下船後，由於原職位已由他人
18 遞補而無法再回原職工作，故船員轉換船舶、轉換公司之情
19 形極為普遍，年資極易中斷，能達到（舊）海商法第75條在
20 同一船舶所有人所屬船舶連續服務10年以上或勞基法第53條
21 第1款在同一事業服務15年以上之退休條件之船員極少。為
22 使多數船員均能領到退休金，故放寬船員「在船服務」滿10
23 年、年滿55歲，或服務滿20年者即可退休。又船員實際工作
24 場所為在船上，上岸休假均屬在家休假，並未實際從事船員
25 工作，故在岸期間不予列入工作年資計算。因此參照（舊）
26 海商法第75條及勞基法第53條、第54條第1項、第2項，明定
27 船員自願退休條件之例外規定。是船員法第51條第1項特別
28 規定船員以「在船服務」之年資為自願退休要件，同法第53
29 條第3項規定計算船員於船員法施行後，勞工退休金條例施
30 行前之工作年資，自應採取體系解釋方法，以船員「在船服
31 務年資」計之。至於同法第24條前段規定之「僱傭契約因故

01 停止履行後，繼續履行原約或定期僱傭契約屆滿後，未滿3
02 個月又另訂定新約時，船員前後工作年資應合併計算」，係
03 參照勞基法第10條，為免雇主利用換約等方法中斷年資計
04 算，損及勞工權益，仍有明文限制之必要。易言之，船員之
05 退休年資應適用船員法第51條第1項以「在船服務期間」計
06 算之特別規定；其餘如特別休假、資遣費等年資之計算，則
07 適用同法第24條規定，二者應予區辨。

08 ②查兩造於船員法88年6月23日施行後，訂立如附表二所示定
09 期僱傭契約，依前開說明，上訴人之退休年資應依其「在船
10 服務年資」全部計算，不因定期僱傭契約屆滿後，逾3個月
11 另訂定新約時而中斷其退休年資。被上訴人所訂船員退休辦
12 法第3條第1項亦約定：「在船服務年資指船員在本公司所屬
13 或經營之船舶工作之年資」（見原審卷二第295頁）。而上
14 訴人之船員服務經歷證明書顯示其均在被上訴人所屬船舶擔
15 任水手長（見原審卷三第99頁），被上訴人並於勞工退休金
16 給付通知書記載上訴人之工作年資為14年8月8日，此亦為上
17 訴人在船服務之天數，並為兩造所不爭，則本件自應以上訴
18 人之在船服務年資即14年8月8日做為上訴人之退休年資。上
19 訴人主張應自90年7月9日起算退休年資，被上訴人抗辯應自
20 107年12月9日起算退休年資，均不足採。

21 ③又依船員法第53條第2項規定，本國籍船員之退休金給與基
22 準，屬本法施行後之工作年資，依勞基法第55條規定計算。
23 勞基法第55條第1項第1款規定：「勞工退休金之給與標準如
24 下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工
25 作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。
26 未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計」，被上訴人所訂
27 船員退休辦法第8條第2項第1款約定，退休基數之計算標準
28 亦相同（原審卷二第297頁）。而上訴人之退休年資為14年8
29 月8日，業如前述，則被上訴人前以此計算上訴人退休基數
30 為30，並給付上訴人退休金，上訴人對被上訴人以此計算退
31 休基數為30亦不爭執（見本院卷第315頁），自無不合。

01 (二)上訴人退休前三個月的平均薪津為何？上訴人請求被上訴人
02 給付2,629,880元，及自109年2月6日起至清償日止，按週年
03 利率5%計算之利息有無理由？

04 1.本件兩造對於上訴人退休前6個月受領之給付如附表一所
05 載，及其中薪資、航行津貼、固定加班費應列入工資計算平
06 均工資，並無爭執（見本院卷第282頁），至上訴人主張應
07 將附表一所載特別獎金(一)、特別獎金(二)、有給年休獎金、久
08 任獎金均列入計算，則經被上訴人否認。

09 2.按船員之退休金應按勞基法為計算基準，此觀船員法第53條
10 第3項、第6項規定即明；而依勞基法第55條第2項規定，退
11 休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。至船員
12 法固另定平均薪資、平均薪津之計算方法，惟僅係依同法第
13 39條、第44條至第46條、第48條規定計算資遣費、失能補
14 償、死亡補償、喪葬費之基準，自與勞基法所稱平均工資不
15 同。是工作報酬是否納入船員之平均工資計算退休金，應依
16 勞基法為判斷之基準（最高法院110年度台上字第2704號、1
17 12年度台上字第245號判決意旨參照）。故有關上該給與是
18 否屬工資而得列入退休金計算，應依勞基法第2條第3款、第
19 4款規定判斷之。

20 3.勞基法第2條第3款規定之工資，指勞工因工作而獲得之報
21 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
22 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
23 均屬之。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務
24 對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形
25 下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價
26 性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其
27 給付名稱為何，尚非所問。上訴人雖辯稱上述給與依船員法
28 相關規定已排除在船員之「薪資」範圍，亦不屬於「津貼」
29 所稱之經常性給付，不應列入退休金計算云云。惟船員法第
30 2條第12款至第17款規定：「本法用詞，定義如下：…十
31 二、薪資：指船員於正常工作時間內所獲得之報酬。十三、

01 津貼：指船員薪資以外之航行補貼、固定加班費及其他名義
02 之經常性給付。十四、薪津：包括薪資及津貼，薪資應占薪
03 津總數額百分之50以上。十五、特別獎金：包括特別工作而
04 獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因雇用人營運上獲
05 利而發給之獎金。十六、平均薪資：指船員在船最後3個月
06 薪資總額除以3所得之數額；工作未滿3個月者，以工作期間
07 所得薪資總額除以工作期間總日數，乘以30所得之數額。十
08 七、平均薪津：指船員在船最後3個月薪資及津貼總額除以3
09 所得之數額；工作未滿3個月者，以工作期間所得薪資及津
10 貼總額除以工作期間總日數，乘以30所得之數額…」，是分
11 別針對船員的「薪資」、「津貼」、「薪津」、「特別獎
12 金」、「平均薪資」及「平均薪津」予以立法定義，並未取
13 代同法第53條第1項規定應適用勞工退休金條例之退休金制
14 度，也無特別規定要以此取代勞工退休金條例第3條規定該
15 條例所稱工資應依勞基法第2條第3款的定義。立法者考量
16 「船員在船上工作性質與陸上工作差異很大，具離家性、海
17 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
18 薪資外，多以航行津貼、固定加班費予以補償，且船上偶有
19 臨時性之工作如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨
20 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
21 別獎金方式發給，故船員報酬結構與勞動基準法所定工資結
22 構不同，爰依現行船員報酬內涵及國際慣例，明定船員報酬
23 結構」（立法理由參照），而於船員法第26條第1項規定：
24 「船員之報酬包含薪津及特別獎金」，可見立法者只是基於
25 船員工作性質與陸上工作不同，而明文規定船員的「報酬結
26 構」包括薪津及特別獎金，並說明船員的「報酬結構」與勞
27 基法的「工資結構」不同而已，無法解釋為立法者有意將船
28 員的退休金額計算基礎另作不同的規定（最高行政法院112
29 年度上字第286號判決要旨參照），可見船員法有關平均薪
30 資、平均薪津之計算方法，與退休金之計算無涉。故不論船
31 員獲得之給與之名稱為何，依前述規定及說明，仍應視該給

01 與是否具有「勞務對價性」及「經常性給與」的實質內涵，
02 作為判斷可否列入退休金計算的基礎，與該給與之形式上名
03 義無涉。

04 4. 茲就兩造爭議之特別獎金(一)、特別獎金(二)、久任獎金、有給
05 年休獎金，是否應列入工資計算退休金，分述如下：

06 ①特別獎金(一)部分：

07 依被上訴人訂定之船員待遇支給要點第4.1條規定：「特別
08 獎金(一)：為特別工作而獲得之報酬；包括除週六及週日以外
09 之國定假日加班費、年終獎金，以及非固定加班費等名目之
10 給付（考量船型、航線條件與職務特性，加班費不易逐筆計
11 之，故以定額方式發給本項非固定超時工作之加班費）」

12 （原審調字卷第197頁），其中所謂「除週六及週日以外之
13 國定假日加班費」、「非固定加班費」部分，乃屬船員於正
14 常工作時間以外因提供勞務所獲得之報酬（船員法第32條、
15 第34條規定參照），具有「勞務對價性」應屬於工資。「年
16 終獎金」部分，就形式上之給付名稱（名目）而言，固為勞
17 基法施行細則第10條第2款所明文排除於「其他任何名義之
18 經常性給與」範圍外者，然本件依上開支給要點規定，已明
19 文特別獎金(一)係屬於船員在船服務，為特別工作而獲得之報
20 酬，顯見其係以船員在船提供勞務（特別工作）作為對價而
21 為給與，具有「勞務對價性」；且依兩造不爭執之附表一薪
22 資明細可見，其每月固定領取特別獎金(一)，可見給付項目包
23 括「年終獎金」在內的特別獎金(一)，已形成制度上的「經常
24 性給與」，此與勞基法施行細則第10條第2款或一般通念上
25 所指的「年終獎金」，是雇主視當年度營運或盈餘狀況決定
26 是否於年終或翌年初核發及其金額（即偶因特定情事始可取
27 得之給付），而具有恩惠、勉勵性質之給與，有所不同。且
28 縱認船員之工作性質與陸上勞工提供勞務之情形，有所差異
29 （例如船員必須長時間待在船上，無法任意上岸），也不影響
30 雇主得視年度盈餘狀況決定是否核發年終獎金及其金額。況
31 被上訴人就公司盈餘部分，另設有特別獎金(二)之給與項目，

01 顯見被上訴人並無因船員工作性質特殊而必須按月核發包含
02 於特別獎金(一)內之年終獎金之必要。則被上訴人提供較為優
03 渥之薪資條件，換取勞工同意上船工作提供勞務的對價，以
04 酬庸船上工作的特殊辛勞及生活上不便，與「工作地點及工
05 作環境提供勞務」直接相關，應認屬勞工「於船上不同環境
06 下提供勞務」所得報酬的一部分，具有「勞務對價性」。又
07 上訴人在船工作期間，被上訴人均依上開支給要點訂定之計
08 算標準，按月發給該項特別獎金(一)，從無例外，顯非短期
09 性、臨時性之給與，而屬「經常性給與」，依上開說明，本
10 件特別獎金(一)之性質，符合勞基法第2條第3款所定要件，應
11 評價為工資，上訴人主張應列計平均工資計算退休金，應為
12 可採。

13 ②特別獎金(二)部分：

14 依被上訴人「特別獎金(二)管理辦法」規定，特別獎金(二)係為
15 激勵被上訴人所屬船隊船員提昇服務品質，維持船舶安全及
16 高效能運轉，於公司獲有盈餘時，自盈餘中抽取部分作為船
17 員在工安、環保、效率、節能、安全等方面之獎勵金，無盈
18 餘則無獎金，為非經常性之給與，此觀特別獎金(二)管理辦法
19 第1條所載主旨即明，且該辦法第3條獎金發放原則明載發放
20 對象為正式在船服務國籍船員，不及於上船見習及新船建造
21 中之接船船員。獎金於各輪船員下船後，依實際在船服務天
22 數比率計算，並扣減可歸責於個人缺失應減發金額後一次發
23 給。第4條、第5條明定依職務別以每在船服務一月定額發放
24 金額之標準及計算公式（原審調字卷第199頁）。依前開說
25 明，特別獎金(二)既為被上訴人自盈餘中抽取部分作為船員之
26 獎勵金，無盈餘即無獎金，且係按職務別定一基礎核算金
27 額，與船員個人之勞務提出多寡無關，船員亦不一定可取得
28 該筆獎金，自難認屬船員於正常工作時間內所獲得報酬，或
29 薪資以外之其他名義經常性給付，不屬於勞基法所稱工資範
30 圍。

31 ③久任獎金部分：

01 依上該船員待遇支給要點第4.2條規定：「久任獎金：在本
02 公司船上服務每累計滿10個月（304天），其合約期間考核
03 平均成績在70分以上者，即加給一個久任基數，職務晉升時
04 久任基數應予歸零重新起算」（原審調字卷第197頁），久
05 任獎金顯係鼓勵達考核成績之船員繼續為上訴人服務，而發
06 給之獎金，非屬於船員於正常工作時間內所獲得報酬，且勞
07 基法施行細則第10條第2款亦明文將「久任獎金」排除在勞
08 基法第2條第3款所稱之經常性給與之外，自不屬於勞基法所
09 稱之工資範圍。

10 ④有給年休獎金部分：

11 按船員在船上服務滿1年，雇主應給予有給年休30天。未滿1
12 年者，按其服務月數比例計之。有給年休因年度終結或終止
13 契約而未休者，其應休未休之日數，雇用人應發給薪津，船
14 員法第37條第1項、第2項後段分別定明文。依上訴人船員待
15 遇支給要點第4.3條規定：「有給年休獎金：本公司船員在
16 船服務滿1年給與30天之有給年休獎金，不滿1年按比例計
17 算，於下船時一次發給」（原調字卷第197頁），顯係參酌
18 前開船員法規定所制訂。又船員法上開年休制度之規定，與
19 106年6月16日修正前之勞基法施行細則第24條第3款規定相
20 同（即現行勞基法第38條第4項規定），亦即規定為「特別
21 休假因年度終結或終止契約未休者，其應休未休之日數，雇
22 主應發給工資」，兩者之規範方式或實質內容均相同，故此
23 有給年休獎金與勞基法特休未休獎金之性質應屬相同，非屬
24 勞工於年度內繼續工作之對價，亦非經常性給與（最高法院
25 103年度台上字第1659號、104年度台上字第2364號、107年
26 度台上字第587號判決意旨參照），性質上為評價船員無法
27 行使年度休假權利雇主所為相應之補償，並非船員於年度內
28 繼續工作之對價，僅能認為補償船員未能享受年休的代償
29 金，不具備經常性，不屬於勞基法所稱之工資範圍。

30 5. 綜上，上訴人領取之薪資、航行津貼、固定加班費及特別獎
31 金(一)屬工資性質，得列入平均工資項目計算退休金。上訴人

01 提出行政機關函主張有給年休獎金、久任獎金、特別獎金(二)
02 為工資性質，無拘束本院效力。又被上訴人係以上訴人在船
03 最後三個月來計算上訴人的退休金，而上訴人僅就平均薪津
04 的金額為爭執，主張要將在船最後三個月內發給的獎金及有
05 給年休也加入計算，對三個月之計算期間不爭執（見本院卷
06 第282頁）。而獎金部分僅特別獎金(一)得列入計算退休金，
07 業經審認如前述，則上訴人基此計算後，平均工資為94,985
08 元，可請領之退休金為2,849,550元，扣除被上訴人已給付
09 之退休金1,871,850元，上訴人尚可請領退休金977,700元，
10 亦為兩造所不爭執（見本院卷第367頁），從而，上訴人請
11 求被上訴人給付977,700元本息，自有所據。

12 七、綜上所述，上訴人聲明求為判命被上訴人給付977,700元，
13 及自109年2月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
14 息，為有理由，應予准許；逾此範圍則屬無據，不應准許，
15 應予駁回。原審就上開應准許部分（除利息擴張部分外），
16 為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部
17 分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主
18 文第二項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上
19 訴人敗訴之判決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部
20 分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴及
21 擴張之訴。又上訴人勝訴部分，因不得上訴第三審，已告確
22 定，爰無庸免為假執行之宣告，併予敘明。

23 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
24 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
25 逐一論列，附此敘明。

26 九、據上論結，本件上訴及擴張之訴，為一部有理由、一部無理
27 由，爰判決如主文。

28 中 華 民 國 114 年 4 月 16 日

29 勞動法庭

30 審判長法 官 蘇姿月

31 法 官 劉定安

01
02 以上正本證明與原本無異。
03 上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴
04 狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理
05 由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律
06 師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。
07 被上訴人不得上訴。

08 中 華 民 國 114 年 4 月 16 日
09 書記官 王秋淑

10 附註：

11 民事訴訟法第466條之1：

12 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
13 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

14 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
15 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
16 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

17 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。