

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第186號

原告 黃昇捷

訴訟代理人 彭國書律師

複代理人 黃韻宇律師

王詩惠律師

被告 長榮海運股份有限公司

法定代理人 張衍義

訴訟代理人 梁穗昌律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經臺灣桃園地方法院裁定移送前來（112年度勞專調字第18號），本院於民國113年8月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應提繳新臺幣玖仟零陸拾肆元至原告之勞工退休金個人專戶。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行；但被告如以新臺幣玖仟零陸拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張經審理後略以：

(一)原告於民國110年7月16日與被告簽訂第一份船員定期僱傭契約（下稱第一份僱傭契約），約定自該日起至111年4月15日止，擔任被告長聚輪（外國籍船舶）之大廚，並約定原告之每月薪資為3萬5000元、津貼3萬3550元（含航行津貼1萬4000元、固定加班費1萬9550元）、其他給予5萬3750元（含有給休假等2萬5677元、特別獎金2萬8073元）、防疫津貼美金300元，伙食由被告供應，伙食費為每日11美元，另給付合約獎金及年終獎金，然原告上船後，多次遭長聚輪船長言語霸凌，向被告反映後，被告及船長卻於110年12月上旬未

01 附理由通知原告下船，原告於同年月00日下船，被告並自同
02 年月20日起即未給付原告上開薪津，且被告以長聚輪係外籍
03 船舶及原告為外雇船員為由，自始未依勞工退休金條例（下
04 稱勞退條例）為原告提繳勞工退休金。另原告於111年1月19
05 日再度與被告簽訂第二份船員定期僱傭契約（下稱系爭第二
06 份僱傭契約），約定自111年2月2日起至同年10月31日止，
07 擔任被告長輝輪（本國籍船舶）之大廚，並約定原告之每月
08 薪資為3萬7000元、津貼3萬6919元（含航行薪津1萬6200
09 元、固定加班費2萬719元）、其他給予6萬3081元（含有給
10 休假等2萬9839元、特別獎金3萬3242元）、防疫津貼美金
11 300元，伙食亦由被告供應，伙食費為每日11美元，另給付
12 合約獎金及年終獎金，詎原告上船後，長輝輪船長即向原告
13 表示要其知難而退，甚至要求原告自行撰寫申請下船之報
14 告，為原告拒絕而未得逞；又原告因對菸味敏感而會造成鼻
15 塞、過敏等身體不適症狀，曾多次向大副反映菸味會影響工
16 作及健康狀況無果，卻旋於000年0月下旬接獲被告通知，要
17 求原告於同年0月0日下船，原告於該日下船後，被告自111
18 年5月4日起未給付原告上開薪津，且被告僅自同年2月2日至
19 同年5月3日止，按月為原告提繳勞工退休金8550元，其後即
20 未再為原告提繳任何勞工退休金。原告遂於同年10月24日向
21 桃園市勞資關係發展協進會申請勞資爭議調解，於同年11月
22 10日進行調解，原告於當日依船員法第21條第4款至第7款等
23 規定終止第二份僱傭契約，且因兩造意見不一致而調解不成
24 立。

25 (二)原告之請求如下：

- 26 1.資遣費：因原告之薪資顯未占薪津總數額百分之50以上，違
27 反船員法2條第14款後段之規定，故原告之資遣費應以原告
28 在船最後3個月平均薪津之百分之50計算，而被告在船最後3
29 個月薪津均為14萬1000元，則被告應給付原告資遣費21萬
30 1500元（＝14萬1000元×50%×3月）。
- 31 2.積欠薪津：被告迄未給付第一份僱傭契約110年12月20日至

111年2月1日期間之薪津計17萬5297元、美金914元【＝（薪資3萬5000元＋津貼3萬3550元＋其他給予5萬3750元＋防疫津貼美金300元）×（1月又13/30日）＋（伙食費每日美金11元×44日）】，第二份僱傭契約111年5月4日至同年10月24日期間之薪津計77萬6333元、美金3603元【＝（薪資3萬7000元＋津貼3萬6919元＋其他給予6萬3081元＋防疫津貼美金300元）×（5月又20/30日）＋（伙食費每日美金11美元×173日）】，共計95萬1630元、美金4517元。

3.合約獎金：合約獎金之計算方式係依每月薪津及契約年數計算【＝每月工資×（契約月數/12月）】，是第一份僱傭契約合約獎金計9萬1725元、美金473元【＝（薪資3萬5000元＋津貼3萬3550元＋其他給予5萬3750元＋防疫津貼美金300元＋伙食費每日美金11元×30日）×0.75】，第二份僱傭契約期間合約獎金計10萬2750元、美金473元【＝（薪資3萬7000元＋津貼3萬6919元＋其他給予6萬3081元＋防疫津貼美金300元＋伙食費每日美金11元×30日）×0.75】，扣除被告已給付之合約獎金9萬1737元，被告應給付原告合約獎金共10萬2738元、美金946元。

4.年終獎金：被告近3年確有營運上獲利，且於110年發給原告10個月年中獎金及40個月年終獎金，111年發給員工45個月年終獎金，被告應給付此等超過預設值部分之年終獎金，是第一份僱傭契約被告應給付原告年中及年終獎金131萬2500元（＝3萬5000元×50個月×0.75年），第二份僱傭契約被告應給付原告年終獎金124萬8750元（＝3萬7000元×45個月×0.75年），是被告應給付原告110年及111年超過預設值部分之年終獎金共256萬1250元（＝131萬2500＋124萬8750元）。

5.補提繳勞工退休金：被告自110年7月16日至111年2月1日止、自111年5月4日起至同年10月23日止，未為原告提繳勞工退休金，而自111年2月2日起至同年5月3日止，則為原告所提繳之勞工退休金不足額，被告應補提繳勞工退休金共10

萬8795元至原告之勞工退休金個人專戶（詳細計算式如原告所提之附表所示，見本院卷第428頁）。

6.非自願離職證明：原告於111年10月24日申請勞資爭議調解時，以船員法第21條第4、5、6、7款終止第二份僱傭契約，爰依法請求被告開立非自願離職證明。

(三)原告爰依民法第486條前段、第487條前段、船員法第2條第14款、第16款、第39條、第53條第1項前段、勞基法第19條、勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定及第一、二份僱傭契約第7條、第11條、第二份僱傭契約第14條第3項等約定提起本件訴訟等語。並聲明：

1.被告應給付原告382萬7118元、美金5463元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止按年息百分之5計算之法定遲延利息。

2.被告應提繳10萬8795元至原告之勞工退休金個人專戶。

3.被告應給付原告非自願離職證明書。

二、被告答辯意旨略以：

(一)原告於110年12月19日因工作有重大不適任，重大加害給付不完全給付情事（如：未盡注意維護保管及善用食材之義務、故意擺爛而任使食材蔬菜發霉腐爛、未盡清潔保持廚具整潔、故意亂行烹煮、提供船上船員不熟食物或不衛生食物等），長聚輪船上一再反應要求原告下船接受調查，經被告勸說原告改善工作態度後，原告答應改善其工作態度並服從船上船長及長官指揮監督，故由被告職員聯絡原告，提議原告改到長輝輪工作以補足履行第一份僱傭契約未完成之合約天數，原告於111年1月19日與被告簽署第二份僱傭契約，並於同年2月2日於長輝輪上船工作，是第一份僱傭契約應無終止之問題，而係兩造合意原告變更改到長輝輪工作以補足第一份僱傭契約未履行完成之合約天數，惟原告至長輝輪後故態復萌，長輝輪船長及其他船員再三反應要求被告處理，以維護船上船員飲食衛生安全，並恐原告以廚師之工作機會挾怨，另有不理性而危害其他船員之行為，被告不得已於同年

01 5月3日要求原告自長輝輪下船接受調查，被告海員部人員並
02 曾與原告於辦公室會面表明原告承諾改善工作態度，將安排
03 原告上船，惟原告表示將與家人討論，後被告人員因未收到
04 原告回覆，乃致電原告而原告明確表示拒絕，並另行與其他
05 船公司簽約，而至其他公司輪船工作，本件係原告拒絕改善
06 工作態度並拒絕再履約而於同年5月終止契約，原告拒絕改
07 善而不勤慎忠誠履約，至少係責在原告，非被告不受領。

08 (二)關於原告請求項目，被告抗辯如下：

- 09 1.資遣費：本件被告以原告違反僱傭契約、工作守則情節重大
10 而依船長之要求通知原告下船接受調查，被告要求原告改善
11 後願再安排其上船而遭拒絕，上開情事與船員法第39條規定
12 不相符，原告不得請求資遣費。
- 13 2.積欠薪津：被告並無欠薪，被告係依法通知原告下船接受調
14 查，且被告在原告下船期間亦有給付原告薪資。而第一份僱
15 傭契約及第二份僱傭契約各載明薪資係3萬5000元、3萬7000
16 元，除此之外，原告並無航行、亦無固定加班，故無可請求
17 此等各項津貼，另原告亦無特別工作而獲得報酬、年終獎
18 金，無加班所生非固定加班費等事項所生之特別獎金，原告
19 充其量僅能請求薪資。又伙食費每日11美元既非薪資，亦從
20 未發給原告及任何船員，而係由船上主管每月月底計算當月
21 在船人數，被告以每人每日11美元計算該船當月採置伙食之
22 可採買金額，此金額係撥付給船上，船上只能用以採買伙食
23 供船上人員食用，另每月防疫津貼300美元係防疫期間非常
24 態性恩惠性給付，非工作對價之薪津。
- 25 3.合約獎金：第一份僱傭契約及第二份僱傭契約第7條約定被
26 告每月其他給予項目中有給休假、生活費及合約獎金3項共2
27 萬5677元、2萬9839元，被告已在每月給付薪津中給付，原
28 告無中生稱有合約獎金計算方式並無理由。
- 29 4.年終獎金：第一份僱傭契約及第二份僱傭契約第11條即表示
30 原告每月之薪津及其他給予中，特別獎金一項即已包括年終
31 獎金之給付，原告自無可於約定外另行請求，況被告從未同

01 意另行給付任何年終獎金予原告，更無所謂發放約定以外年
02 終獎金之規則，且兩造契約中亦以特別約定。再者，年終獎
03 金並不具勞動對價性，原告自不得請求被告給付。

04 5.補提繳勞工退休金：被告確實於第一份僱傭契約期間沒有為
05 原告提繳勞工退休金，因長聚輪為外國籍船舶，如果被告有
06 提繳義務的話，第一份僱傭契約期間應以3萬5000元來提
07 繳，而第二份僱傭契約期間，若被告有提繳不足的話，則應
08 以3萬7000元來提繳。原告所指每月工資中之伙食費美金11
09 元、防疫津貼300元、年終獎金、僱用人營業上獲利而發給
10 之獎金、非固定加班費即特別獎金等各項目、金額，皆非因
11 工作而獲得之報酬，不屬工資而應行扣除。

12 6.非自願離職證明：本件被告並無任何過失，原告亦無終止第
13 二份僱傭契約，縱原告有於111年10月24日終止第二份僱傭
14 契約，亦係原告片面依民法第488條終止而非被告，原告自
15 不得請求被告發給非自願離職證明書。

16 (三)並聲明：1.原告之訴駁回；2.如為不利被告之判決，請准供
17 擔保免為假執行。

18 三、兩造不爭執事項：

19 (一)兩造約定自110年7月16日起至111年4月15日止，原告擔任被
20 告長聚輪（外國籍船舶）之大廚，並簽訂第一份僱傭契約，
21 約定原告之每月薪資3萬5000元、津貼3萬3550元（含航行薪
22 津1萬4000元、固定加班費1萬9550元）、其他給予5萬3750
23 元（含有給休假/生活費/合約獎金2萬5677元、特別獎金2萬
24 8073元），另伙食由被告供應，伙食費為每日11美元（見桃
25 院勞專調卷第27頁至第33頁）。

26 (二)原告於110年12月上旬接獲被告及長聚輪船長通知，要求原
27 告於同年月00日下船，原告並於該日下船。

28 (三)兩造約定自111年2月2日起至同年10月31日止，原告擔任被
29 告長輝輪（本國籍船舶）之大廚，並簽訂第二份僱傭契約，
30 約定原告之每月薪資為3萬7000元、津貼3萬6919元（含航行
31 薪津1萬6200元、固定加班費2萬719元）、其他給予6萬3081

元（含有給休假/生活費/合約獎金2萬9839元、特別獎金3萬3242元），另伙食亦由被告供應，伙食費為每日11美元（見桃院勞專調卷第35頁至第41頁）。

(四)原告於000年0月下旬接獲被告通知，要求原告於同年0月0日下船，原告並於該日下船。

(五)原告於111年10月24日向桃園市勞資關係發展協進會申請勞資爭議調解，於同年11月10日進行調解，因兩造意見不一致而調解不成立（見桃院勞專調卷第43頁至第44頁、本院卷第231頁至第232頁）。

(六)被告訂有船隊行政手冊，就大廚之職責及船上伙食採買等事宜有相關之規範（見本院卷第25頁至第27頁、第197頁）。

(七)原告離職前6個月之船員薪資明細表如被證9所示（見本院卷第203頁至第213頁）。

四、本院之判斷：

(一)原告固主張被告因有船員法第21條第4款至第7款之情事，其已於111年11月10日勞資爭議調解時終止第二份僱傭契約等語，然為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1.原告主張被告於原告上岸等候派船期間，未給付原告於110年12月20日至111年2月1日期間之第一份僱傭契約所約定薪津共17萬5297元、美金914元，有欠薪之情事等語，然依船員法第38條第1項規定，被告於原告在岸上等候派船期間，應發給原告相當於「薪資」之報酬，顯然不包括津貼及其他給予部分，被告於上開期間自無庸給付原告第一份僱傭契約所約定之津貼及其他給予，故原告請求被告依第一份僱傭契約之約定，發給上開期間之津貼及其他給予部分，自屬無據。又依第一份僱傭契約之薪資約定，原告之薪資為3萬5000元，是被告於上開期間應給付原告之薪資數額為4萬9004元（＝3萬5000元×1月12日），而觀諸原告111年2月份之船員薪資明細表，其上明確記載被告就長聚輪部分給付原告共12萬4335元，已逾被告應給付原告上開期間之薪資數額，故被告辯稱已依法給付等語，與事實相符，應予採信，

01 是原告主張被告有積欠上開期間之薪津當屬無據。

02 2.又原告主張被告於111年5月3日至同年10月24日無故不受領
03 原告之勞務，未給付原告前揭期間之第二份僱傭契約所約定
04 薪津共77萬6333元、美金3603元，有欠薪之情事等語，為被
05 告所否認，而因長輝輪之船長及船員曾反應原告之工作情形
06 有不佳之情事，被告始通知原告下船接受調查乙節，有長輝
07 輪船長之報告、伙食意見調查表及工作表現改善通知書等件
08 影本在卷可稽（見本院卷第37頁至第69頁），且原告於111
09 年5月3日同意下船一情，亦為兩造所不爭執，自難以原告自
10 長輝輪下船一事而逕認被告有預示拒絕接受原告勞務之情
11 形；再者，就原告所提之111年11月2日兩造會談錄音內容以
12 觀，被告員工向原告表示「如果說你願意的話，我們再回
13 來，我給你挑一個船長，你上去做，厚，試一下嘛，就是正
14 常、正常的船，是什麼感覺嘛厚，…」（見本院卷第237
15 頁），原告於會談過程中亦未曾有爭執係被告拒絕受領其提
16 供勞務之情形，足徵原告自111年5月3日自長輝輪下船後，
17 被告仍有意安排原告上船提供勞務，惟原告拒絕提供勞務甚
18 明，若果如原告所述係被告先預示拒絕接受原告提供勞務，
19 則被告員工何須一再勸說原告回來工作？是原告所述顯與事
20 實不符，不予採信，況原告迄今未舉證證明其有意提供勞務
21 而被告拒絕受領之情，原告既拒絕提供勞務，即屬原告自請
22 離職，則第二份僱傭契約於原告拒絕提供勞務時即已終止，
23 且因原告自111年0月0日下船後即未再提供且無意提供任何
24 勞務，被告自無庸依船員法第38條第1項規定給付原告相當
25 於薪資之報酬，是原告主張被告有積欠前揭期間之薪津亦屬
26 無據。

27 3.另原告主張被告應給付兩造所約定之合約獎金10萬2738元、
28 美金946元等語，然原告所述之合約獎金，觀諸第一、二份
29 僱傭契約之第7條、第11條等約定內容，可知已包含在其他
30 給予並按月給付原告，而被告於111年7月16日至同年12月19
31 日、111年2月2日至同年5月3日等期間，均有按月給付原告

薪津，為兩造所不爭執，且原告於110年12月20日至111年2月1日係在岸上等候派船期間，被告僅需給付第一份僱傭契約之薪資，於111年5月3日至同年10月23日原告未提供任何勞務，均如前述，故被告自無庸給付原告上開期間之合約獎金甚明；原告復未舉證證明被告有給付第一、二份僱傭契約約定外之合約獎金義務，故原告此部分請求自屬無據。

4.按勞工本於勞動契約所得請求之工資，乃勞工所獲得作為勞務給付對價之經常性給付，此觀勞基法第2條第1項第3款即明。至於雇主於勞工應領工資之外，本於恩惠性之給付，既非勞工提供勞務之對價，核應屬贈與之性質，自非勞工本於勞動契約可得請求，其理至明。原告請求被告給付年終獎金256萬1250元，惟年終獎金屬恩惠性給付乙節，為兩造所不爭執，又被告未曾同意發放除第一、二份僱傭契約所約定外之年終獎金予原告，且年終獎金之發放尚須視被告之營運狀況而定，顯與原告之勞務提供無對價性，則原告依第一、二份僱傭契約請求被告給付約定外之年終獎金自不應准許。

5.至原告主張長聚輪之船長對原告有多次實施語言霸凌，而長輝輪船上充斥菸味，引起原告身體不適，亦有未為原告提繳勞工退休金或提繳不足之情形，被告有船員法第21條第4款至第6款之情形等語，然原告於111年0月0日下船後拒絕再提供勞務，而屬自請離職乙節，已如前述，第二份僱傭契約既於原告拒絕提供勞務時即已終止而不存在，則嗣後原告於111年11月10日依前開規定終止第二份僱傭契約自非合法。

6.從而，被告既無積欠原告任職期間之薪津、合約獎金、年終獎金，且第二份僱傭契約於原告申請勞資爭議調解即111年10月24日前即已終止，原告已不得再依船員法第21條第4款至第7款規定，終止第二份僱傭契約，則原告請求被告給付資遣費、積欠薪津、合約獎金、年終獎金及開立非自願離職證明書，均屬無據。

(二)原告主張被告有未提繳勞工退休金之情形，為被告所是認，然爭執應提繳數額，惟查：

- 01 1.就原告之薪資結構以觀，津貼（含航行津貼、固定加班費）
02 依船員法第2條第13款規定屬經常性給付，自屬工資之範
03 疇，而有給休假、生活費、合約獎金、特別獎金，依船員法
04 第2條第15款、船員法施行細則第3條第1款等規定，非屬經
05 常性給付，自非屬工資之範疇；又原告依第一、二份僱傭契
06 約，確實提供勞務之期間為110年7月16日至同年12月19日、
07 111年2月2日至同年5月3日，被告自應為原告提繳上開期間
08 之勞工退休金，而第一份僱傭契約期間，應列入計算提繳勞
09 工退休金之工資數額為6萬8550元（＝薪資3萬5000元＋航行
10 津貼1萬4000元＋固定加班費1萬9550元），被告應按月提繳
11 4113元，另第二份僱傭契約期間，應列入計算提繳勞工退休
12 金之工資數額為7萬3919元（＝薪資3萬7000元＋航行津貼1
13 萬6200元＋固定加班費2萬719元），被告應按月提繳4435元
14 （元以下四捨五入），然被告於110年7月16日至同年12月19
15 日均未為原告提繳勞工退休金，於111年2月2日至同年5月3
16 日則為原告提繳勞工退休金共2萬5650元，為兩造所不爭
17 執，故被告自應為原告補提繳勞工退休金共9064元【＝2萬
18 1113元（4113元÷30日×15日＋4113元×4月＋4113元÷30日×19
19 日）＋1萬3601元（4435元÷30日×29日＋4435×2月＋4435元
20 ÷30日×3日）－2萬5650元），元以下四捨五入】。
- 21 2.原告雖主張伙食費、防疫津貼亦應列入計算勞工退休金之工
22 資內，及被告亦應為原告提繳110年12月20日至111年2月1
23 日、111年5月4日至同年10月23日之勞工退休金等語，然觀
24 諸第一、二份僱傭契約係約定伙食由被告提供，每日伙食費
25 為11美金，且未實際發放金額給原告一情，亦為兩造所不爭
26 執，顯見兩造係約定以此金額計算採買之食材費用，並無折
27 算為現金給付原告，自不得列入計算提繳勞工退休金之工資
28 內，而防疫津貼係因應COVID-19疫情所發放之非經常性給
29 付，亦不得列入計算勞工退休金之工資內。又原告於上開期
30 間未有實際提供勞務乙節，業如前述，則被告就上開期間自
31 無為原告提繳勞工退休金之義務，是原告此部分主張均非有

據。

五、綜上所述，原告依民法第486條前段、第487條前段、船員法第2條第14款、第16款、第39條、第53條第1項前段、勞基法第19條、勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定及第一、二份僱傭契約第7條、第11條、第二份僱傭契約第14條第3項等約定，請求被告應提繳新臺幣9064元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；原告逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定就本判決主文第1項應依職權宣告假執行，併同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

八、訴訟費用裁判之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 9 月 23 日

勞動法庭 法 官 翁偉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，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 113 年 9 月 23 日

書記官 劉宇晴