



# 最高法院民事裁定

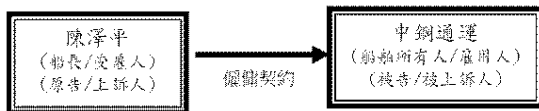
## 112 年度台上字第 245 號

海商法/船員法/勞基法—船員僱傭契約—定期契約或不定期契約？—退休金計算依『在船服務年資』或『工作年資』？—超過3個月另訂新約年資重新起算(船員法第24條)是否適用於退休金計算

陳澤平 (船長/受雇人) (原告/上訴人) v.s. 中鋼通運 (船舶所有人/雇用人) (被告/被上訴人)

### 【案情摘要】

原告陳澤平船長自民國 87 年開始受雇於被告公司於所屬各輪擔任船長工作，於 107 年 9 月辦理退休，中間曾多次上下船，每次上船均重新簽訂航港局所頒佈的『船員定期僱傭契約』。退休時依船員法第 24 條規定工作年資如中斷間隔逾 3 個月，年資需重新起算，基此，被告主張應依重新起算的年資給付退休金。但原告主張應依『所有在船服務年資』計算退休金，兩者差額達 467 萬。



### 【主要爭點或重要見解】

船員退休金計算依船員法第 51 條『在船服務年資』或依第 24 條『工作年資』？

Ans：依第 51 條『在船服務年資』(最高法院)

超過 3 個月另訂新約年資重新起算(船員法第 24 條)是否適用於退休金計算？

Ans：第 24 條僅適用於特別休假、資遣費，不適用於退休金(最高法院)

### 【裁判要旨】

參照(舊)海商法第 75 條及勞基法第 53 條、第 54 條第 1 項、第 2 項，明定船員自願退休條件之例外規定。是船員法第 51 條第 1 項特別規定船員以「在船服務」之年資為自願退休要件，同法第 53 條第 3 項規定計算船員於船員法施行後，勞工退休金條例施行前之工作年資，自應採取體系解釋方法，以船員「在船服務年資」計之。至於同法第 24 條前段規定之「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 個又另訂定新約時，船員前後工作年資應合併計算」，係參照勞基法第 10 條，為免雇主利用換約等方法中斷年資計算，損及勞工權益，仍有明文限制之必要。易言之，船員之退休年資應適用上開第 51 條第 1 項以「在船服務期間」計算之特別規定；其餘如特別休假、資遣費等年資之計算，則適用第 24 條規定，二者應予區辨。

上訴人於船員法施行後之退休年資，應依其「在船服務年資」全部計算；被上訴人所訂船員退休辦法第 3 條第 1 項亦約定：「在船服務年資指船員在本公司所屬或經營之船舶工作之年資」，而上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任船長，被上訴人尚計算其於船員法施行後之年資為 15 年 11 月 7 日。乃原審未推闡明晰，逕依船員法第 24 條規定，以上訴人於附表編號 19 之 106 年 1 月 19 日下船，迄編號 20 之簽約、再上船日期中斷逾 3 個月，中斷前年資不併計為由，遽認其退休年資僅編號 20、21 之契約期間共 458 日，為不利上訴人之認定，自有可議。又上訴人擔任船員之退休金基數標準，依同法第 53 條第 3 項、第 6 項規定，應按勞基法第 55 條第 2 項規定之「核准退休時 1 個月平均工資」計算；而工資、平均工資之內容，應分別依勞基法第 2 條第 3 款、第 4 款規定判斷。原審未違調查審認，逕為不利上訴人之論斷，亦嫌疏略。

【裁判字號】 112 台上 245 判決

【裁判日期】 1121123

【裁判案由】 請求給付退休金

### 【裁判全文】

上訴人 陳澤平  
訴訟代理人 熊健仲律師



被上訴人 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  
劉志鵬律師  
陳文靜律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國 111 年 11 月 2 日臺灣高等法院高雄分院第二審判決(111 年度勞上字第 16 號)，提起上訴，本院判決如下：

#### 主文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院。

#### 理由

一、本件上訴人主張：伊自民國 87 年 1 月 15 日起受僱於被上訴人擔任船長，雖簽訂定期僱傭契約，然係屬繼續性工作，依勞動基準法(下稱勞基法)第 9 條規定，應為不定期僱傭契約。嗣於 107 年 9 月 26 日辦理退休，因選擇勞工退休金舊制，於船員法施行前，適用 88 年 7 月 14 日修正前之海商法(下稱舊海商法)計算工作年資 1 年 2 月 5 日，為 1.77 個基數；於船員法施行後，適用勞基法計算工作年資 15 年 11 月 7 日，為 31 個基數，共計 32.77 個基數。乘上伊於退休前 6 個月之平均工資新臺幣(下同)26 萬 5224 元，應可領得退休金 869 萬 1390 元，扣除被上訴人已給付之 467 萬 380 元，尚短缺 402 萬 1010 元。爰依舊海商法第 76 條、勞基法第 53 條、第 55 條第 1 項第 1 款、第 2 項規定，求為命被上訴人如數給付及自起訴狀繕本送達翌日(109 年 10 月 16 日)起加付法定遲延利息之判決(其他未繫屬本院部分，不予論述)。

二、被上訴人則以：上訴人自 87 年 1 月 15 日起擔任船長，主管船舶一切事務，兩造間應係委任契約法律關係。縱認兩造間非屬委任關係，依船運實務之慣例、國際海事勞工公約趨勢，及雙方簽訂之書面文件，應認兩造間係定期僱傭契約，上訴人於下船時，兩造間僱傭關係即中斷。又上訴人在船上服務之年資始得計入退休金基數，且各段工作年資中斷間隔逾 3 個月者，依船員法第 24 條、勞基法第 10 條規定，不得合併計算，是上訴人適用舊海商法有 1.77 個基數；適用船員法時期應自中斷 3 個月以上即 106 年 5 月 16 日重新起算，僅為 3 個基數，共計 4.77 個基數。計算上訴人退休前 6 個月之平均工資，應

僅將具有經常性給付性質之薪資及津貼列入，臨時性或恩惠性給付之特別獎金、久任獎金、有給年休獎金、差旅費及禮金等不應列入，據以計算平均工資為 14 萬 2520 元，乘上 4.77 個基數，退休金為 67 萬 9820 元，伊已給付上訴人 467 萬 380 元，並無短付等語，資為抗辯。

三、原審將第一審所為被上訴人應給付上訴人 402 萬 1010 元本息之判決予以廢棄，駁回上訴人該部分之訴，無非以：

(一)上訴人自 87 年 1 月 13 日起受僱於被上訴人，陸續擔任被上訴人所屬船舶之船長，雙方於上訴人每次上船前均簽訂船員定期僱傭契約，迨至 107 年 9 月 26 日辦理退休等情，為兩造所不爭。

(二)依兩造間船員定期僱傭契約約定，上訴人提供船長勞務，被上訴人給付薪資、津貼及加班費等工資，上訴人須受被上訴人之指揮監督、考核及安排船舶航程、運貨內容，與其他業務、管理部門分工合作，具備人格、經濟及組織從屬性，且依船員法第 2 條第 5 款、第 6 款規定，兩造間係屬僱傭關係，而非委任。又兩造間契約係定期或不定期，應以契約之實質內容而定，兼顧雇傭營運及勞工工作性質與給付實情定之，以免偏廢。被上訴人為貨物運輸公司，須持續運輸中鋼集團進口煉鋼原料與出口鋼品；審酌船員不可能在同一條船上長期連續工作不間斷，船員之工作得以各個特定航次切割，被上訴人因特定航次需求，僱用上訴人為船長，隨各個特定航次結束，欠缺對上訴人之勞務需求，因認被上訴人僱用上訴人於每個特定航次擔任船長，屬特定性工作。而上訴人自 87 年 1 月 13 日起任職至 107 年 9 月 26 日退休為止，兩造間陸續訂立定期僱傭契約，上訴人並非每次均調派至被上訴人之同艘船舶，上訴人之「船員下船申請書」明載「本人同意自下船日起終止與中鋼運通股份有限公司所簽訂服務本輪之船員定期僱傭契約，於派船時另訂契約。准另由○○○接任」；參以專家證人陳彥宏於另件訴訟(原審法院 109 年度勞上字第 41 號)證述現今之遠洋航運實務；暨交通部航港局歷來公告定期僱傭契約為範本等情，因認兩造得以特定航次為單位，簽署獨立之定期僱傭契約，無從視為不定期契約。



(三)上訴人於 107 年 9 月 26 日退休，工作年資區分為船員法於 88 年 6 月 23 日施行前、後，分別計算基數。船員法施行前：兩造不爭執上訴人之工作年資為 1 年 2 月 5 日，依舊海商法計算為 1.77 個基數。船員法施行後：兩造間所簽各僱傭契約間如有中斷間隔逾 3 個月，依船員法第 24 條規定，不得合併計算前後年資。上訴人任職期間，其中 106 年 1 月 19 日自中鋼責任輪下船，迄同年 4 月 26 日重訂僱傭契約、同年 5 月 16 日於中鋼探索輪服務，前後 2 契約中斷逾 3 個月，中斷前之年資不得併算，則其年資自 106 年 4 月 26 日重新起算至 107 年 4 月 2 日下船止，加上自 107 年 4 月 25 日起至同年 8 月 18 日下船止，共計 458 日，依勞基法第 55 條規定計算為 3 個基數。二者相加，總計 4.77 個基數。

(四)兩造就上訴人退休前 6 個月之平均工資如何計算多所爭執，然縱依上訴人主張列計全部項目得出之平均工資 28 萬 8910 元，計算其退休金僅有 137 萬 8101 元，被上訴人給付之退休金 467 萬 380 元優於該金額，並無短付。從而，上訴人依僱傭契約，請求被上訴人給付退休金差額 402 萬 1010 元本息，為無理由，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

#### 四、本院判斷：

(一)按依船員法第 51 條第 1 項規定，船員在船服務年資 10 年以上，年滿 55 歲，或在船服務年資 20 年以上，得申請退休。立法理由明揭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，年資極易中斷，能達到(舊)海商法第 75 條在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。為使多數船員均能領到退休金，故放寬船員「在船服務」滿 10 年、年滿 55 歲，或服務滿 20 年者即可退休。又船員實際工作場所為在船上，上岸休假均屬在家休假，並未實際從事船員工作，故在岸期間不予列入工作年資計算。因此參照(舊)海商法第 75

條及勞基法第 53 條、第 54 條第 1 項、第 2 項，明定船員自願退休條件之例外規定。是船員法第 51 條第 1 項特別規定船員以「在船服務」之年資為自願退休要件，同法第 53 條第 3 項規定計算船員於船員法施行後，勞工退休金條例施行前之工作年資，自應採取體系解釋方法，以船員「在船服務年資」計之。至於同法第 24 條前段規定之「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 個又另訂定新約時，船員前後工作年資應合併計算」，係參照勞基法第 10 條，為免雇主利用換約等方法中斷年資計算，損及勞工權益，仍有明文限制之必要。易言之，船員之退休年資應適用上開第 51 條第 1 項以「在船服務期間」計算之特別規定；其餘如特別休假、資遣費等年資之計算，則適用第 24 條規定，二者應予區辨。

(二)查兩造於船員法 88 年 6 月 23 日施行後，訂立如本判決附表所示編號 3 至 21 之定期僱傭契約，為原審確定之事實(見原判決第 10 頁)。依前開說明，上訴人於船員法施行後之退休年資，應依其「在船服務年資」全部計算；被上訴人所訂船員退休辦法第 3 條第 1 項亦約定：「在船服務年資指船員在本公司所屬或經營之船舶工作之年資」(見一審卷(一)第 197 頁)，而上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任船長(同上卷第 37-43 頁)，被上訴人尚計算其於船員法施行後之年資為 15 年 11 月 7 日(見一審卷(二)第 87 頁)。乃原審未推闡明晰，逕依船員法第 24 條規定，以上訴人於附表編號 19 之 106 年 1 月 19 日下船，迄編號 20 之簽約、再上船日期中斷逾 3 個月，中斷前年資不併計為由，遽認其退休年資僅編號 20、21 之契約期間共 458 日，為不利上訴人之認定，自有可議。又上訴人擔任船員之退休金基數標準，依同法第 53 條第 3 項、第 6 項規定，應按勞基法第 55 條第 2 項規定之「核准退休時 1 個月平均工資」計算；而工資、平均工資之內容，應分別依勞基法第 2 條第 3 款、第 4 款規定判斷。原審未遑調查審認，逕為不利上訴人之論斷，亦嫌疏略。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。



五、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第 477 條第 1 項、第 478 條第 2 項，判決如主文。

中華民國 112 年 11 月 23 日

### 【評析】

#### 於國際管轄及涉外民事法律適用方面：

— 本件為船員僱傭退休金爭議，僱傭雙方均為中華民國籍，所簽訂的船員定期僱傭契約之準據法亦適用中華民國法，解釋上適用中華民國，問題不大。但問題是本案船長所服務的船舶，至少中鋼探索輪為巴拿馬籍，中鋼通運公司係以船舶所有人地位抑或代理人地位簽署僱傭契約等，仍具涉外因素，建議仍應就此先為確認為宜。

#### 本案爭點及本評析各重點：

— 本案一二審爭議集中在『船員定期僱傭契約為定期契約或不定期契約』、退休金『工作年資』計算基準及計算差異等，核心差異在定期或不定期，地院一審採不定期，高分院採定期。最高法院似乎採迴避『定期或不定期』契約之爭議，主要針對退休金『工作年資』的計算基準為處理。『定期或不定期』契約爭議最高法院判決雖未處理，但畢竟是本案的主要核心所在，也是各界關切重點所在，此部分涉及之背景及基本理論甚多，本評析從國際規範/文件等入手，連帶探討勞基法傳統來針對『定期勞動契約』的見解，收集整理船員法/勞基法相關條文的立法背景，最後針對會針對最高法院判決主文所列各點理由逐點提出批判，並最後提出各考量因素、結論及建議。

#### 2006 年海事勞工公約及 1946 年海員退休金公約等：

— 國際間有關海事勞工(主要為船員)的公約相當多，2006 年在國際勞工組織的主導下，與國際海事組織共同制訂通過了 2006 年海事勞工公約，將大多數的單項公約納入規範，2006 年海事勞工公約之後有數次修正，最近修正為 2018 年版(2006 年公約於 2013 年 8 月 20 日生效，迄至 2024.1.1 為止，總計有 104 國家/地區批准或加入)。國際勞工組織曾於 1946 年 6 月 6 日於西雅圖通過『海員退休金公約』(國際

勞工組織公約編號第 71 號)(該公約於 1962 年 11 月 10 日生效，目前僅 14 國批准或加入包括巴拿馬、挪威、荷蘭、義大利、法國等)，但很特殊的，2006 年海事勞工公約並未將海員退休金公約納入。很顯然地，各國對海員退休金問題，涉及各國的財政及社會福利制度等，歧見仍相當多，例如許多船員輸出國，迄今根本無所謂的海員退休金制度。於 2006 年海事勞工公約部分，公約總計 16 條文及附件規則及守則並無任何有關『退休』或『退休金』的規範，最相近的規範為附件規則 4.5 的『社會保障 Social Security』，建議各國視情完成包括醫療、疾病、失業、工傷、生育、病殘及『老年津貼 old-age benefit』在內等的各項津貼保障，但所稱的『老年津貼 old-age benefit』與我國法所稱的『老年年金』相當，與退休金不同。換言之，嚴格言之，2006 年海事勞工公約雖有津貼及社會福利方面的一般性規定且亦有明文海員待遇不應低於岸上勞工所享受的社會福利保障，但畢竟無海員退休金的直接明文規範。至於 1946 年海員退休金公約部分，主要為該公約第 3 條規定：『1.該制度應符合下列規則之一：(a)為該制度所規定的退休金：(1)應支付(視該制度規定而定)達 55 歲或 60 歲已在海上服務滿一定年限的海員；(2)包括同時向退休金領取者支付的其他社會保險補貼在內，在規定從 55 歲起得領取退休金的情況下，為每在海上服務一年支付的金額不應低於同一年據為該領取者繳納其社會保險費的報酬的百分之一點五，在規定從 60 歲起領取退休金的情況下，則不應低於同一年據為其繳納社會保險費的報酬的百分之二。(b)該制度應為某些退休金規定其資金來源，包括同時向領取者支付的其他任何社會保險津貼及向受已故領取者贍養的人員支付的任何社會保險補貼的資金來源，需附加來自各種方面的津貼，這些津貼的總額不得低於該制度據以要求繳納社會保險費的總報酬的百分之十。2.海員為依據該制度而支付的退休金所為的集體承擔不應超過其成本的百分之五十。』此規定與各國一般陸上勞工的退休金規定頗為類似，包括退休年齡、與社會保險結合、海員自負額度限制等。但一如前述，該公約雖已生效，但批准/加入國數有限，全球並未全面實施，2006 年海事勞工公約亦未納入。換言之，二公約針對本案爭點『定期或不定期』及