



# 最高法院民事判決 112 年度台上字第 831 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

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

## 【案情摘要】

原告凌新竹船長自民國 90 年開始受雇於被告公司於所屬各輪擔任船長工作，於 105 年 1 月辦理退休，於該期間曾數次中斷，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 489 萬餘。



## 【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】

按船員在船服務年資 10 年以上，年滿 55 歲，或在船服務年資 20 年以上，得申請退休，此觀船員法第 51 條第 1 項定有明文。其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 個月又另訂定新約時，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船員法第 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，則適用同法第 24 條規定，二者應予區辨。

查兩造於船員法 88 年 6 月 23 日施行後，訂立如附表一所示定期僱傭契約，為原審所認定。依前開說明，上訴人之退休年資應依其「在船服務年資」全部計算；被上訴人所訂系爭退休辦法第 3 條第 3 項亦約定：「在船服務年資係指船員在本公司所屬或經營之不同船舶工作年資」，被上訴人並於勞工退休金給付通知書記載上訴人之工作年資為 11 年 7 月 18 日。乃原審未推闡明晰，逕依船員法第 24 條規定，認定上訴人退休之工作年資應自 103 年 7 月 24 日起算，進而為上訴人不利之判決，自有可議。



【裁判字號】 112 台上 831 判決  
【裁判日期】 1130627  
【裁判案由】 請求給付退休金差額

### 【裁判全文】

上訴人 凌新竹  
訴訟代理人 張名賢律師  
吳孟蓉律師  
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差額事件，上訴人對於中華民國 111 年 12 月 28 日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（111 年度勞上字第 2 號），提起上訴，本院判決如下：

### 主文

原判決除假執行部分外廢棄，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 90 年 10 月 31 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，應為不定期僱傭契約。伊於 105 年 1 月 14 日辦理退休，工作年資之退休金基數為 29，於退休前 6 個月之平均工資為新臺幣（下同）28 萬 6,738 元，可領退休金為 831 萬 5,402 元，扣除被上訴人已給付 342 萬 480 元，被上訴人尚應給付 489 萬 4,922 元。縱認兩造間為定期僱傭契約，依被上訴人於 96 年 4 月 2 日修訂之船員退休辦法（下稱系爭退休辦法）計算，伊在船服務年資為 11 年 7 月又 20 日，退休金基數為 24，以平均薪津 22 萬 1,881 元計算，可領取退休金 532 萬 5,144 元，被上訴人仍短付 190 萬 4,664 元等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第 55 條規定，求為命被上訴人給付 489 萬 4,922 元及自 105 年 2 月 13 日起加付法定遲延利息之判決。
- 二、被上訴人則以：兩造間為委任契約，不適用勞基法相關規定；縱認屬僱傭關係，兩造間之法律關係亦應優先適用船員法，且兩造間乃定期僱傭契約，因上訴人於退休前曾於 103 年 4 月 2 日下船，至同年 7 月 24 日始上船，中斷已逾 3 個月，依船員

法第 24 條規定，中斷前之年資不合併計算。則上訴人於退休前所累計之年資僅為 497 日，縱上訴人平均薪津為 28 萬 6,738 元，伊所給付之退休金已逾其依法可領取之數額等語，資為抗辯。

- 三、原審廢棄第一審所為命被上訴人給付之判決，改判駁回上訴人該部分在第一審之訴；並維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，理由如下：

(一)88 年 6 月 23 日公布施行之船員法，規範船員之資格、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，與勞基法係適用全體勞動關係不同，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，基於特別法優於普通法原則，應優先適用，然勞基法對於船員法未規定且適用無矛盾者，仍得依勞基法相關規定補充適用。兩造簽署如原判決附表（下稱附表）一所示船員定期僱傭契約，被上訴人指派上訴人擔任船長以提供勞務，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。是兩造間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，而成立勞動契約，並非委任契約。又勞基法第 9 條第 1 項所稱之「特定性工作」，係指可在特定期間完成之非繼續性工作。交通部於 102 年 5 月 10 日依據船員法採用海事勞工公約（自 102 年 8 月 20 日生效），其中海事勞工公約標準 A2.1 規範船員僱傭契約要項及得簽訂定期或不定期契約；參以 108 年 8 月 25 日預告之船員法第 12 條修正草案說明，暨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；船員法第 22 條第 5 項規定，區分不定期、定期僱傭契約之預告終止期間，且同法第 51 條之立法理由亦謂：「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。審酌被上訴人為貨物運輸公司，為履行其與中鋼集團進口煉鋼原料與出口鋼品船運，有持續進行貨物運輸之需求，船員不可能在同一條船上長期連續工作不間斷，當該航次之船員下船

後，船公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人遞補，且船員下船後可轉換至其他船公司，所以就船員之工作性質，得以每個特定航次來切割各段之工作，則就被上訴人每艘貨輪每個航次以觀，係因該特定航次之需求始僱用上訴人為船長，屬「特定性」之工作，兩造得訂立定期僱傭契約。

(二)上訴人自 90 年 11 月 2 日起擔任被上訴人所屬船舶之船長，至 104 年 12 月 2 日離船，兩造共簽署如附表一所示定期僱傭契約。被上訴人雖在上訴人在岸期間為其投保勞、健保，然此與兩造間勞務契約關係，屬不同之法律關係，尚無從憑此認定兩造間於此期間有僱傭關係存在。且上訴人在岸期間僅係候派工作，並無岸勤工作，被上訴人除給付佳節、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，並無其他薪資、航行津貼或固定加班費等具工資性質之給付，上訴人亦無提供勞務，足徵兩造間於上訴人在岸候派期間未存在僱傭關係。又被上訴人於船員在岸期間，為使其執行職務時具備法令及外部機構所定之船員資格，固提供課程資訊及補助，但上訴人有參加與否之決定自由，被上訴人所提供之補助亦非勞務之對價，難謂被上訴人於上訴人在岸期間對其有何指揮監督關係存在。

(三)上訴人於 90 年間受僱時，船員法已施行，其未選擇適用勞工退休金條例之退休金制度，依船員法第 53 條第 1 項但書、第 2 項規定，其退休金之給與基準，應依勞基法第 55 條規定計算。上訴人於 103 年 4 月 2 日定期僱傭契約屆滿下船，兩造於逾 3 個月之同年 7 月 24 日始另行簽訂新約，依船員法第 24 條規定，中斷前之年資不得合併計算，則上訴人工作年資自 103 年 7 月 24 日起算至 104 年 12 月 2 日止，共計 1 年又 132 日，依勞基法第 55 條規定計算為 3 個基數，被上訴人應給付 3 個月月平均工資之退休金。兩造就上訴人退休前 6 個月之月平均工資如何計算固有爭執，然縱依上訴人主張之月平均工資 28 萬 6,738 元計算，其退休金僅 86 萬 214 元。被上訴人已給付退休金 342 萬 480 元，並未短付。

(四)綜上，上訴人依僱傭契約及勞基法第 55 條規定，請求被上訴人給付退休金差額 489 萬 4,922 元本息，為無理由，不應准許。

#### 四、本院之判斷：

(一)按船員在船服務年資 10 年以上，年滿 55 歲，或在船服務年資 20 年以上，得申請退休，此觀船員法第 51 條第 1 項定有明文。其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復原職工作，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 個月又另訂定新約時，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船員法第 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，則適用同法第 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，訂立如附表一所示定期僱傭契約，為原審所認定。依前開說明，上訴人之退休年資應依其「在船服務年

資」全部計算；被上訴人所訂系爭退休辦法第 3 條第 3 項亦約定：「在船服務年資係指船員在本公司所屬或經營之不同船舶工作年資」，被上訴人並於勞工退休金給付通知書記載上訴人之工作年資為 11 年 7 月 18 日（見一審卷(二)第 97 頁、第 213 頁）。乃原審未推闡明晰，逕依船員法第 24 條規定，認定上訴人退休之工作年資應自 103 年 7 月 24 日起算，進而為上訴人不利之判決，自有可議。

(三)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 113 年 6 月 27 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。但問題是被告所屬船舶有相當比例屬外籍船舶，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