

商船船員勞動條件實務爭議之研究

A Study on Practical Disputes over Working Conditions for Merchant Seafarers

李有容*

Yu-Jung Lee

摘要

相較於一般陸上工作，航運事業與船員工作具有特殊性，包括航運事業涉及國際事務，船員在船上工作期間須遠離陸地、不能返家，海上又具有相當的危險性等，是船員法對於商船船員之僱用、勞動條件與福利等，乃於勞動基準法之外，另設有特別規範。本文針對適用船員法之商船船員，以其過去實務上所發生之勞動條件爭議為中心，包括：船員報酬結構為何、船員相關法定給付如何計算、各個報酬項目及伙食費是否該當於勞動基準法的工資、比例計算有給年休之前提、排假方式、有給年休折算薪津之取得前提與其性質、被迫辭職時之資遣費、調動船員工作是否以合意為必要、工作年資的計算方式等議題，將相關爭點暨法院判決見解作概要之整理與分析，並就部分爭議提出在現行法令下有待釐清的課題。

關鍵詞：船員法；船員勞動條件；薪資；津貼；特別獎金；岸薪；伙食費；有給年休；工作年資；在船服務年資

投稿日期：112.09.06 接受刊登日期：113.03.27 最後修訂日期：113.04.17

* 有澤法律事務所資深律師，國立政治大學法律系碩士。

Senior Associate Attorney of Stellex Law Firm; LL. M., National Chengchi University.

目 次

壹、前言

貳、船員勞動條件之實務爭議

一、船員報酬與給付之相關爭議

二、有給年休之相關爭議

三、被迫辭職之資遣費

四、船員之調動爭議

五、船員之年資爭議

參、結論

壹、前言

相較於一般陸上工作，航運事業與船員工作具有特殊性，包括航運事業涉及國際事務，船員在船上工作期間須遠離陸地、不能返家，海上又具有相當的危險性等，是船員法對於商船船員之僱用、勞動條件與福利等，乃於勞動基準法（下稱：勞基法）之外，另設有特別規範。然而，我國與船員海上勞動法有關之討論，主要集中於船員法立法前，於 1999 年船員法公布實施後，於實務上具體發生如何之船員勞動條件爭議？應如何解釋適用船員法相關規範？相關的討論文獻甚為稀少¹。為此，本文爰針對適用船員法之商船船員²，以其過去實務上所發生之勞動條件爭議為中心，將相關爭點暨法院判決見解作概要之整理與分析，並就部分爭議提出在現行法令下有待釐清的課題。

-
- 1 於船員法公布實施後，相關的法學研究文獻主要有（依發表時間排序）：林良榮，論（商船）船員勞動之特殊性與權利保護－兼論二〇〇六年 ILO 海事勞動公約（MLC）之規範及其影響，法學新論，第 31 期，頁 1-36，2011 年 8 月；呂彥彬，船員未休畢年休得請求之「薪津」係工資？－簡評臺灣高等法院 104 年度勞上易字第 40 號判決，月旦法學雜誌，第 306 期，頁 29-49，2020 年 11 月；李玉春，船員法對船員工作時間規範之初探，勞動及職業安全衛生研究季刊，第 30 卷，第 3 期，頁 107-120，2022 年 10 月；李有容，船員僱傭契約法律關係爭議之探討：以雇主認定、契約性質、適用法源及契約期限為對象，臺灣海洋法學報，第 34 期，頁 97-133，2023 年 9 月。
 - 2 船員法第 3 條：「下列船舶之船員，除有關航行安全及海難處理外，不適用本法之規定：一、軍事建制之艦艇。二、海岸巡防機關之艦艇。三、漁船。前項各款外專用於公務用船舶之船員，除有關船員之資格、執業與培訓、航行安全及海難處理外，不適用本法之規定。」所定船員，原則上不適用船員法之規定，故並非本文探討對象。

貳、船員勞動條件之實務爭議

一、船員報酬與給付之相關爭議

(一) 船員之報酬結構

相較於勞基法對於勞工加班費、資遣費、退休金、職業災害補償等給付之計算，均是以「工資」作為核心，船員法則係考量船員工作特殊性，將船員之報酬分為薪資、津貼（前二者合稱薪津³）及特別獎金⁴，並在此報酬結構基礎上，對於船員加班費、資遣費、職業災害補償等給付，分別有不同之計算規定。

船員法第 26 條⁵1999 年 6 月 23 日立法理由即指出：「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動基準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。」。

關於薪資、津貼及特別獎金之定義，船員法第 2 條第 12、13、15 款規定：「十二、薪資：指船員於正常工作時間內所獲得之報酬。十三、

3 船員法第 2 條第 14 款規定：「十四、薪津：包括薪資及津貼，薪資應占薪津總數額百分之五十以上。」。

4 船員法第 26 條第 1 項規定：「船員之報酬包含薪津及特別獎金。」。

5 修正前船員法第 26 條規定：「船員在船上服務，其報酬如下：一、薪津：包括薪資及津貼，薪資應占薪津總數額百分之五十以上。二、特別獎金：包括特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因雇用人營運上獲利而發給之獎金。」。

津貼：指船員薪資以外之航行補貼、固定加班費及其他名義之經常性給付。…十五、特別獎金：包括特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因雇用人營運上獲利而發給之獎金。」另外，船員法施行細則第 3 條規定：「本法第二條第十三款所稱其他名義之經常性給付，指下列各款以外之給付：一、獎金：包括競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、節約燃料物料獎金及本法第二條第十五款之特別獎金。二、春節、端午節、中秋節給與之節金。三、醫療補助費、船員及其子女教育補助費。四、船員直接受自顧客之服務費。五、婚喪喜慶由雇用人致送之賀禮、慰問金或奠儀等。六、職業災害補償費。七、船員保險及雇用人以船員為被保險人加入商業保險支付之保險費。八、差旅費、差旅津貼、交際費、伙食費及誤餐費。九、工作服、作業用品及其代金。十、其他經主管機關會同中央勞動主管機關指定者。」。

又，船員法第 44 條第 1 項 1999 年 6 月 23 日立法理由指出：「由於船上工作性質及待遇結構與陸上工作不同，船員待遇中之薪資即為船員正常工作所得之報酬，等於或高於陸上類似工作之待遇。而津貼係為因應船上工作之特殊性，如正常工作八小時以外，仍須留在船上及因航行需要必須輪班所獲得之補償。」、第 43 條 1999 年 6 月 23 日立法理由指出：「因為特別獎金係船員在船上因臨時性之工作，如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定或為部分國家港口之特別規定所做額外工作所得之報酬或加班費。」。

（二）船員法所定給付標準

船員法在不同條文中，乃分別使用「薪資」、「薪津」或「報酬」之不同用語，亦即船員法所定相關給付，實有不同的計算標準⁶，例如：

6 臺灣高等法院 107 年度勞上易字第 105 號民事判決：「是船員法第 2 條第 12、13、14、15 款、第 26 條第 1 項分別規定：…，乃明訂薪資、津貼、特別獎金、報酬，分屬不同之給付項目，而船員法規定之各種給付，亦明確區分計算基準

船員平日及休假日之加班費係以「薪資」作為計算標準⁷，有給年休日加班費及應休未休日數折發之金額，則係以「薪津」作為計算標準⁸；資遣費係以「薪資」（按月給付報酬者）或「報酬」（按航次給付報酬者）作為計算標準⁹；職災不能工作之補償，以及船員死亡之補償，係以「薪津」作為計算標準¹⁰，失能補償¹¹與喪葬費¹²則以「薪資」作為計算標準。

究為『薪資』、『津貼』或『薪津（包括薪資及津貼）』，此觀船員法第 22 條第 4 項規定預告期間應給付『薪資』，第 39 條資遣費之計算基準為『平均薪資』，第 37 條第 2 項規定於有給年休日工作，或因年度終結或終止契約而未休者，應加發 1 日『薪津』，第 43 條、第 45 條、第 46 條之傷病期間及死亡補償等，則係以『薪津』為計算基準甚明。」。

- 7 船員薪資岸薪及加班費最低標準第 5 條：「船員每小時加班費最低標準，以船員實際月薪資整除船員每月正常工作時間總時數計算之。」、船員法第 34 條：「國定假日及航海節因航行需要，船長得安排船員參加航行當值輪班、進出港、餐勤等必要工作。但雇用人應按平日薪資發給假日加班費。」。
- 8 船員法第 37 條第 2 項：「雇用人經徵得船員同意於有給年休日工作者，應加發一日薪津。有給年休因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇用人應發給薪津。」。
- 9 船員法第 39 條：「雇用人依第二十二條第一項、第三項但書或非可歸責於船員之事由終止僱傭契約時，應依下列規定發給資遣費。但經船員同意在原雇用人所屬船舶間調動時，不在此限：一、按月給付報酬者，加給平均薪資三個月。二、按航次給付報酬者，發給報酬全額。三、船員在同一雇用人所屬船舶繼續工作滿三年者，除依第一款規定給付外，自第四年起每逾一年另加給平均薪資一個月，不足一年部分，比例計給之，未滿一個月者，以一個月計。」。
- 10 船員法第 43 條：「雇用人負擔醫療費用之期間內，仍應支給原薪津。」、第 45 條：「船員在服務期間非因執行職務死亡或非因執行職務受傷、患病而死亡時，雇用人應一次給與其遺屬平均薪津二十個月之死亡補償。」、第 46 條第 1 項：「船員因執行職務死亡或因執行職務受傷、患病死亡時，雇用人應一次給與其遺屬平均薪津四十個月之死亡補償。」。
- 11 船員法第 44 條第 1 項：「船員因執行職務而受傷或患病，雖已痊癒而成失能或逾二年仍未痊癒者，經符合規定條件之醫療機構診斷，審定其遺存障害者，雇用人應按其平均薪資及失能程度，一次給與失能補償；失能補償給付標準，依勞工保險條例有關之規定。」。
- 12 船員法第 48 條：「船員在服務期間死亡者，雇用人應給與平均薪資六個月之喪葬費。」。

復以，實務見解一般認為¹³，船員法係勞基法之特別規定，故船員法對勞基法所規定之同一事項已為特別之規定者，基於特別法優於普通法原則，應優先適用船員法，僅於船員法未有規定，且勞基法規定與船員勞動關係性質相容、並無矛盾之事項，始得適用勞基法之相關規定¹⁴。

承上，以船員加班費為例，臺灣高雄地方法院 109 年度重勞訴字第 4 號民事判決即指出，船員法已明定船員之加班費係以「薪資」作為計算基礎，且船員法並無類如勞基法加給加班費之規定，故在計算船員加班費時，自無須將「津貼」或「特別獎金」等列入計算，亦無須依照勞基法所定加給費率計算¹⁵。

13 例如：行政院 75 年 4 月 19 日台內字第 7899 號函、勞動部 104 年 1 月 9 日勞動條 3 字第 1030034867 號函、交通部 104 年 1 月 28 日交航(一)字第 1049800009 號函、臺灣高等法院 107 年度勞上易字第 6 號民事判決、臺灣高等法院高雄分院 109 年度勞上字第 41 號民事判決。

14 學說見解認為船員之勞動條件應優先適用船員法者，參焦興鎧等著，臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望，新學林出版股份有限公司，頁 42-43，2005 年 5 月。又，於船員法尚未制定前，因勞基法晚於海商法制定，且勞基法是勞動條件最低基準之規定，故論者有主張依後法優於前法之原則，就同一規範事項應優先適用勞基法優於海商法之規定，若不能判定孰為優劣，則不妨以法條競合之法理，任由當事人擇一適用，參陳永順，船員法規及其適用問題之探討，航運季刊，第 22 卷，第 2 期，頁 16，1985 年 7 月；黃承陽，商船船員僱傭制度與政策，船貿週刊，第 9415 期，頁 73-74，1994 年 4 月。亦有認為海商法有特別規定且較勞基法優惠者，基於特別法優於普通法之原則，應優先適用海商法之規定，但海商法之特別規定不如勞基法對之規定對海員優惠者，則勉以後法優於前法之精神，認為應適用勞基法，俾保護海員，參梁宇賢，中日海員規定之比較研究，海商法專題論叢，頁 64-65，三民書局股份有限公司，1988 年 2 月。至船員法施行後，論者則有批評：船員的工作條件大多較陸地勞工危險，沒有理由越危險的行業其勞動條件較勞基法之標準低，可是事實上船員法部分勞動條件標準不如勞基法，故亦有應優先適用勞基法規定或法條競合之主張，參陳得邨，船員僱傭契約概述，海員月刊，第 803 期，頁 38-39，2020 年 9 月。

15 臺灣高雄地方法院 109 年度重勞訴字第 4 號民事判決：「僱傭契約得約定船員之加班費數額按照船員之平日每小時『薪資』標準計算，列為固定加班費發給船員，但計算時數，每月至少應等於 85 工作小時；『薪資』，指船員於正常工作

得予說明者，立法者乃認為，船員的報酬待遇通常優於陸上勞工，船員僅薪資（正常工作所得之報酬）乙項，即等於或高於陸上類似工作之待遇，因此，立法者除將船員之報酬結構拆分為薪資、津貼及特別獎金，對於各項給付之計算基礎，乃同時考量「避免對雇主造成過度負擔」以及「船員權益保障充足與否」二項因素，故而明文限縮部分給付之計算基礎，例如船員法第 44 條之立法理由即揭櫫：「由於船上工作性質及待遇結構與陸上工作不同，船員待遇中之薪資即為船員正常工作所得之報酬，等於或高於陸上類似工作之待遇。…為兼顯雇用人之負擔及船員實質所得不低於陸上類似工作之給付，故本條殘廢補償採平均薪資為計算標準，以求平衡。」¹⁶。

（三）船員法第 54 條之解釋適用問題

船員法第 54 條規定：「依本法給與之資遣費、加班費、失能補償、死亡補償、傷病治療期間支給之薪津、喪葬費低於勞動基準法所定資遣費、延長工作時間之工資、職業災害補償之給付金額時，依勞動基準法所定標準支給。」，本條立法理由稱：「明定資遣費、加班費、殘廢補償、死亡補償、傷病治療期間支給之薪津、喪葬費給付標準如依船員法計算

時間內所獲得之報酬，『津貼』，指船員薪資以外之航行補貼、固定加班費及其他名義之經常性給付，『薪津』，包括薪資及津貼，船員法第 36 條、第 2 條第 12 至 14 款分別定有明文。故原告將屬『薪津』而不屬『薪資』之『航行津貼』，併入加班費之計算，於法即有不合，且船員法並無類如勞動基準法第 24 條之延長工時加給規定，原告將每日加班 2 小時每月共加班 60 小時部分，以加給 1/3（原告誤為 1.3）方式計算加班費，就每月其餘加班 25 小時部分，以加給 2/3 方式計算加班費，亦於法不合，是自難以原告之計算，逕認被告有加班費給付不足之情形。」。

- 16 船員法第 46 條第 1 項關於船員死亡補償之規定，原先亦係以「平均薪資」為計算基礎，其 1999 年 6 月 23 日立法理由揭櫫：「為使船員因公死亡時，其雇用人負擔不致高於陸上類似情形之給付太多，故採平均薪資為給付標準。」嗣於 2011 年，立法者更傾重於船員權益保障，故將死亡補償計算標準由平均薪資修正為平均薪津。

給付總額低於勞動基準法所定資遣費、延長工作時間之工資、職業災害補償之給付金額時，依勞動基準法之規定支給，以維船員權益。」就此，船員法第 54 條規定究應如何解釋適用，實有重大疑義。

具體言之，如前所述，關於船員之報酬等勞動條件與福利，若船員法考量船員之工作特殊性，已設有特別規定，則理當應優先適用船員法之特別規定，此為實務上應無爭議之命題。然而，若依照船員法第 54 條之文義，依船員法所計算之資遣費、加班費、職災補償給付之金額，如低於依勞基法所計算之金額，仍應依勞基法規定支給，則其結果，恐使船員法令之特別規定淪為具文。舉例而言，關於船員之加班費，船員薪資岸薪及加班費最低標準第 5 條規定：「船員每小時加班費最低標準，以船員實際月薪資整除船員每月正常工作時間總時數計算之。」，此一計算標準顯然會低於勞基法第 24 條以「工資」為計算基礎（「工資」應得包含船員之「津貼」¹⁷，故在範圍上大於船員之「薪資」、並且有加給倍率之計算標準，則在船員法第 54 條規範文義下，是否意味船員每小時加班費之計算仍須回歸適用勞基法第 24 條？如為肯定，則船員薪資岸薪及加班費最低標準第 5 條是否還有存在實益及適用之可能？

又，以船員之職災補償而言，船員法第 43 條立法理由：「三、雇用人已依本條規定支給醫療費用期間之薪津時，船員不得再依勞動基準法第五十九條第二款請求給付工資補償。四、本條所稱薪津係指第二十四條中薪資與津貼之總和，不包括特別獎金。因為特別獎金係船員在船上因臨時性之工作，如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定或為部分國家港口之特別規定所做額外工作所得之報酬或加班費。其非屬經常性之給付，且因船型、航線、停泊港口而異，無一定標準，計算不易，故不交給特別獎金。」，第 44 條立法理由：「二、本條殘廢補償之給付即勞動基準法所定殘廢補償，故船員如依本條規定領取殘廢補償

17 關於船員報酬結構與勞基法工資之對應關係，請參照後文貳、一、(四)之說明。

者，不得再依勞動基準法第五十九條第三款請求職業災害之殘廢補償。但仍得依勞工保險條例第三十八條領取殘廢給付。三、由於船上工作性質及待遇結構與陸上工作不同，船員待遇中之薪資即為船員正常工作所得之報酬，等於或高於陸上類似工作之待遇。而津貼係為因應船上工作之特殊性，如正常工作八小時以外，仍須留在船上及因航行需要必須輪班所獲得之補償。為兼顯雇用人之負擔及船員實質所得不低於陸上類似工作之給付，故本條殘廢補償採平均薪資為計算標準，以求平衡。」，均敘明船員法以「薪資」或「薪津」計算相關職災補償之理由，並明揭雇主依上開船員法規定給付後，船員不得再依勞基法第 59 條請求雇主給付同種職災補償之意旨。則若按勞基法第 59 條「原領工資／平均工資」標準計算之金額，高於按船員法第 43 條¹⁸、第 44 條「原薪津／平均薪資」標準計算之金額，如認為應按船員法第 54 條文義，肯認船員仍得依勞基法第 59 條規定為請求，此是否即與船員法特地區分船員報酬結構，並按不同職災補償給付而分別設有「薪資」或「薪津」計算標準之立法意旨相違？

關於船員法第 54 條之適用，過去法院僅有在按船員法所定標準計算金額，優於勞基法所定標準計算金額時，援引本條規定說明應適用船員法¹⁹，至於在船員依勞基法請求加班費²⁰等勞基法計算標準高於船員

18 臺灣高等法院高雄分院 103 年度勞再易字第 1 號民事判決：「依船員法第 41 條前段規定，船員於服務期間內受傷者，由雇用人負擔醫療費用。同法第 43 條規定，雇用人負擔醫療費用之期間內，仍應支給原薪津。此項規定，與勞基法第 59 條第 1 款規定內容及意旨均相同，則再審被告得請求醫療期間之薪資，自應適用船員法之上開規定，而非適用勞基法之規定。而原確定判決雖逕依勞基法為准許依據，但其適用結果仍與適用船員法相同，先予說明。」曾認為船員法第 43 條與勞基法第 59 條之規範內容、意旨均相同，二者適用結果亦為相同。然而，船員法第 43 條「原薪津」、「雇用人負擔醫療費用之期間」，與勞基法第 59 條第 2 款「原領工資」、「醫療期間不能工作」之意涵與範圍，實際上仍可能有所不同。

19 例如：臺灣屏東地方法院 103 年度潮勞簡字第 2 號：「本件原告…，故根據勞動

法計算標準之案件，則未見法院援引船員法第 54 條²¹；鑑此，上開關於船員法第 54 條究竟應如何解釋適用之疑義，實令人費解，後續實務見解值得繼續觀察，並有進一步研究之價值。

（四）船員法之「報酬」與勞基法之「工資」

如前所述，船員法係將船員之報酬分為薪資、津貼及特別獎金，而對於加班費等給付之計算，則分別定有不同的計算標準，此固為明確，但船員之薪資、津貼及特別獎金，與勞基法上所稱「工資」之關係為何？則不明確。舉例而言，關於船員之勞工退休金提繳金額，因船員法並未有特別規定，故仍應適用勞工退休金條例相關規定，而勞工退休金條例

基準法給付資遣費為按滿一年發給一個月之平均薪資之 11 月比例給付之，即 $65,500 \times 11/12 = 60,042$ 元；如根據船員法給付標準，因原告是依按月受支付報酬之職務，工作尚未滿三年者，依船員法得請求平均薪資 3 個月，故計算原告之給付資遣費標準應依據船員法規定，合先說明。」、臺灣臺北地方法院 103 年度勞訴字第 22 號：「被告雖辯稱縱認原告得請求資遣費，亦應依勞基法第 17 條規定之標準計算資遣費云云，惟船員法對於資遣費既已為上開特別規定，自應優先適用，此參諸船員法第 54 條『依本法給與之資遣費、加班費、殘廢補償、死亡補償、傷病治療期間支給之薪津、喪葬費低於勞動基準法所定資遣費、延長工作時間之工資、職業災害補償之給付金額時，依勞動基準法所定標準支給。』之反面解釋益明，被告所辯洵無足取。」、91 度重勞訴字第 13 號民事判決：「另按…，船員法第五十四條定有明文。又按雇主與勞工所訂動條件，不得低於本法所定之最低標準，勞基法第一條第二項定有明文。系爭僱傭契約內容，除薪資部分外，係依交通部按船員法第十三條規定訂定之船員定期僱傭契約範本，已如前述，是系爭僱傭契約依船員法訂定之各項補償標準，於未低於勞基法之規定時，自有適用餘地。」。

20 例如：臺灣高雄地方法院 109 年度重勞訴字第 4 號民事判決，本件判決只有說明船員之加班費無須依勞基法所定加給標準計算，但完全未提及船員法第 54 條規定。

21 另，臺灣基隆地方法院 90 年度訴字第 29 號民事判決雖稱：「按…，船員法第四十六條定有明文。又依船員法第五十四條規定，給與死亡補償之給付金額依勞動基準法所定標準，即平均工資」，惟本件判決並未說明該案船員「原薪津」及「平均工資」金額分別為何並比較其高低，其認為「依船員法第 54 條規定，死亡補償給付金額依勞基法所定標準」之理由，並不明確。

第 14 條所稱「工資」，與勞基法所稱「工資」之定義相同²²，因此，雇主在計算每月應為船員提繳之勞工退休金時，仍應視船員每月所領得之「工資」為何，此際即有檢視船員之薪資、津貼及特別獎金，是否屬於勞基法上「工資」之必要。

按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或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均屬之。」依照本條對於工資的定義，多數法院見解認為勞基法上的工資應符合「勞務對價性（因工作而獲得之報酬）」及「給付經常性（經常性給與）」兩項要件²³；由船員法第 43 條 1999 年 6 月 23 日立法理由指出特別獎金非屬經常性之給付、船員法第 45 條 2011 年 2 月 1 日修正理由：「為與原條文第四十六條因公死亡之補償規定區別，爰修正明定本條屬非因公死亡之補償規定，並參照勞動基準法第二條工資定義（含薪資及津貼），將死亡補償計算標準由平均薪資修正為平均薪津，以保障船員權益。」、船員法第 46 條 2011 年 2 月 1 日修正理由：「參照勞動基準法第二條工資定義（含薪資及津貼），將死亡補償計算標準由平均薪資修正為平均薪津，以保障船員權益。」，或可窺得立法者之認知，似是認為勞基法上的工資即相當於船員法上的薪津（薪資、津貼），至於特別獎金則非屬經常性給付，應不屬於工資²⁴。

22 勞工退休金條例第 3 條：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。」。

23 然「給付經常性」是否屬於認定工資之要件，學說及實務上尚有不同見解。關於勞基法上工資的定義與要件，晚近的整理文獻可參見：陳建文等著，臺灣勞動法學會編，勞動基準法實務爭點，頁 102-107，元照出版有限公司，2022 年 9 月；黃程貫等著，黃程貫主編，個別勞動法，頁 144-157，元照出版有限公司，2022 年 9 月。

24 但臺北高等行政法院 111 年度訴字第 140 號民事判決：「至 100 年 2 月 1 日修正後船員法第 46 條規定，固將該規定所定死亡給付之給付標準，由『(平均)薪資』修正為『(平均)薪津』，其修正理由載稱：『參照勞動基準法第二條工資定義

對此，法院一般認為，船員報酬是否屬於勞基法的工資，仍應以勞基法關於工資的判斷標準檢驗之²⁵；於此立場上，船員的薪津具有勞務對價性與給付經常性、屬於工資，「因雇用人營運上獲利而發給之獎金」之特別獎金，不具有勞務對價性及給付經常性，而不屬於勞基法的「工資」²⁶，此部分應較無爭議。

至於特別獎金中屬於「因特別工作而獲得之報酬」、「非固定加班費」者，是否屬於「工資」？實務上乃有不同見解。目前多數民事下級審判決認為，船員法已將「特別獎金」排除於船員之「薪資」範圍，船員法

（含薪資及津貼），將死亡補償計算標準由平均薪資修正為平均薪津，以保障船員權益。」等語，然此充其量仍屬立法者基於保障船員權益之考量，而擴大死亡給付之範圍，與船員之『報酬』（船員法第 26 條）是否屬於勞基法之『工資』無涉，所謂「參照勞動基準法第二條工資定義（含薪資及津貼）」一語，至多亦僅能謂薪資及津貼（合稱『薪津』）係屬於『工資』，無法排除船員法所定『特別獎金』之給付項目中，亦具有『工資』之性質（如『特別工作而獲得之報酬』、『非固定加班費』），而應列計為雇主月提繳工資之計算基礎，...」認為由系爭立法理由，尚不能完全排除認定屬於特別獎金之給付項目，仍具有工資性質之可能性。

- 25 例如臺灣高雄地方法院 110 年度勞訴字第 15 號：「且船員法第 2 條第 12、13 款關於薪資、津貼分別指船員於正常工作時間內所獲得之報酬；船員薪資以外之航行補貼、固定加班費及其他名義之經常性給付。二者合併觀察，在定義上與勞基法工資概念上沒有不同，因此勞基法關於工資的判斷標準於此也可以適用之。再依照前述勞基法已經明定工資就是勞工因工作所獲得的報酬，因此如果有勞務對價性，就應該認為是工資。」、最高法院 110 年度台上字第 2704 號民事判決：「至船員法固另定平均薪資、平均薪津之計算方法，惟僅係依同法第 39 條、第 44 條至第 46 條、第 48 條規定計算資遣費、失能補償、死亡補償、喪葬費之基準，自與勞基法所稱平均工資不同。...是工作報酬是否納入船員之平均工資計算退休金，應依勞基法為判斷之基準。」。
- 26 例如臺灣高等法院高雄分院 109 年度勞上字第 41 號：「上開特別獎金（二）既係屬於上訴人自盈餘中抽取部分作為船員之獎勵金，且無盈餘即無獎金，自非屬於船員於正常工作時間內所獲得報酬，亦非屬於船員薪資以外之其他名義經常性給付，是並非屬於薪資或津貼之『薪津』範圍。又因特別獎金（二）不屬於勞工因工作而獲得之報酬或其他名義之經常性給與，自亦不屬於勞基法所稱之『工資』範圍。」、111 年度勞上字第 3 號民事判決。

施行細則第 3 條第 1 款並明定其不屬於「經常性給付」，則基於法律一致性，在勞基法上亦應認為「特別獎金」不具備給付經常性，故不屬於勞基法上之「工資」，例如臺灣高等法院高雄分院 109 年度勞上字第 41 號民事判決：「被上訴人所領取之特別獎金（一）部分，即屬被上訴人因特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因僱用人營運上獲利而發給之獎金，…。則被上訴人所領取之特別獎金（一）既然屬於船員法第 2 條第 15 款所稱之特別獎金，業經船員法施行細則第 3 條第 1 款明定不屬於船員法第 2 條第 13 款所定之「津貼」，自亦不屬於同條第 14 款所稱包括薪資與津貼之「薪津」。另依勞基法第 2 條第 3 款規定，工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或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均屬之。可見不論船員法或勞基法均係以「勞務的對價」及「經常性給付」作為判斷的標準，而有關特別獎金（一）部分，既經船員法排除在船員之「薪資」範圍，亦不屬於「津貼」所稱之經常性給付，且參照勞基法施行細則第 10 條第 2 款規定，將「非經常性獎金」認定非屬於勞基法第 2 條第 3 款之經常性給與，而不屬於「工資」，故特別獎金（一）之性質應賦予相同之法律效果，不宜區分不同法律而做不同之定性，故應認特別獎金（一）部分應屬於「非經常性獎金」，不屬於勞基法所稱之「工資」。²⁷，倘依此判決見解，屬於船員法上「特別獎金」者，即非屬勞基法上之「工資」。

相對於上開多數民事下級審判決，最高法院 110 年度台上字第 2704 號民事判決則認為，特別獎金是否屬於工資，仍應實際判斷其有無勞務對價性與給付經常性，尚不能逕依船員法及船員法施行細則之規定，即

27 相同見解，另有：臺灣高等法院高雄分院 111 年度勞上字第 4 號、111 年度勞上字第 3 號、臺灣高雄地方法院 110 年度勞訴字第 42 號、111 年度勞訴字第 79 號、109 年度勞訴字第 159 號民事判決。

認為特別獎金不具有給付經常性²⁸。又，臺北高等行政法院 111 年度訴字第 140 號民事判決乃重視勞務對價性，認為「特別獎金」縱非屬「其他名義之經常性給付」，然其所包含「特別工作而獲得之報酬」、「非固定加班費」等項目，既係屬於船員因提供勞務（「特別工作」、「加班」）而獲得之報酬，自仍具有工資之性質，不因船員法施行細則第 3 條第 1 款之規定，即可遽認「特別獎金」非屬勞基法上之「工資」。

惟另一方面，尚得說明者，所謂工資之勞務對價性，應係指：勞工依據勞動契約有提供勞務之義務，而工資係作為勞工依約定提供勞務給付之對價（對待給付）²⁹，相對地，勞工非因從事勞動契約所定工作而獲致之報酬，並不具有勞動契約上對價關係（給付與對待給付之關係），故應難謂該報酬具有勞務對價性。而過去實務見解曾認為，勞工從事值日夜工作，並非其基於勞動契約所具有之工作義務，且該工作不能認為係正常工作之延伸，故雇主因勞工值日夜工作而發給之津貼，並非勞基法所定工資³⁰。復參以船員法第 26 條 88 年 6 月 23 日立法理由：「…船

28 最高法院 110 年度台上字第 2704 號：「…判斷某項給付是否具『勞務對價性』及『給與經常性』，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是工作報酬是否納入船員之平均工資計算退休金，應依勞基法為判斷之基準。乃原審就特別獎金（一）部分，逕依船員法第 2 條第 13 款、第 14 款、第 15 款、船員法施行細則第 3 條第 1 款規定，認其不屬於應計入退休金計算之工資範疇，而為不利於上訴人之認定，尚欠允洽。」又，臺灣高雄地方法院 110 年度勞簡字第 40 號民事判決曾認為，雇主以工作規則明定「特別工作而獲得之報酬」、「非固定加班費」之特別獎金，該特別獎金具有制度上之經常性。

29 關於勞基法第 2 條第 3 款「因工作而獲得之報酬」之「工作」，邱駿彥，工資認定基準之建構—兼論夜點費之工資性格認定基準，華岡法粹，第 42 期，頁 41，2008 年 11 月指出：所謂「因工作」之意涵，係指勞工基於勞動契約所負擔之給付（包含作為與不作為之各種義務）；吳啟賓，論勞動基準法上之工資，法令月刊，第 41 卷，第 8 期，頁 9，1990 年 8 月指出：可獲得報酬之工作，係指勞工因訂立勞動契約所取得之工作而言。

30 參行政院勞工委員會 97 年 3 月 10 日勞動 4 字第 0970005636 號函、臺灣高等法院 104 年度勞上字第 2 號民事判決。關於勞工值日夜工作是否屬於「加班工作」而應給付加班費，相關見解之整理與批評，可參見：黃程貫等著，黃程貫主編，

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，…」可知船員法第 2 條第 15 款所稱「從事特別工作」，係指船員從事非固有之正常工作，而是從事例如原屬碼頭工人之工作、因特殊情事而產生之額外工作，則倘若依照前開實務見解，解釋上似有可能認為：因該等特別工作，並非船員僱傭契約所定工作，亦不能認為係船員正常工作之延伸，船員因從事該等特別工作而獲致之特別獎金（特別工作之報酬、非固定加班費），並不能認為具有勞務對價性之性質。

（五）岸薪

船員法第 38 條第 1 項規定：「船員於簽訂僱傭契約後，在岸上等候派船期間，雇用人應發給相當於薪資之報酬。雇用人選派船員參加訓練或考試期間，應支給相當於薪資之報酬。」，此項船員於簽訂僱傭契約後，在岸上等候派船及雇用人選派船員參加訓練或考試期間，雇用人應發給之薪資，稱之為「岸薪」；船員薪資岸薪及加班費最低標準第 2 條第 2 款並明定：「二、岸薪：指船員於簽訂僱傭契約後，在岸上等候派船及雇用人選派船員參加訓練或考試期間，雇用人應發給之薪資。」。

得特別說明者，臺灣高雄地方法院 111 年度勞訴字第 155 號民事判決曾認為：「船員於簽訂僱傭契約後，在岸上等候派船期間，雇用人應發給相當於薪資之報酬，船員法第 38 條第 1 項固有明文。然所謂之在岸上等候派船期間，依上開規定所示，係指在簽訂船員僱傭契約後，且上開所謂之船員僱傭契約，原則上雖不分定期與不定期，而如上所述，兩造間存有不定期之勞動契約關係，但如上所述，兩造間於前船員定期僱傭契約期滿，一定時間後再簽訂另一船員定期僱傭契約，且兩造不爭執在兩船員定期僱傭契約間，被告並未給付原告薪資或任何報酬之情形（…），則解釋上應認兩造在 111 年 2 月 19 日起至本件勞動契約關係終

止間雖成立不定期之勞動契約關係，但此不定期之勞動契約關係，並非全屬船員之僱傭契約關係，即個別訂立船員定期僱傭契約期間，兩造間係成立船員僱傭契約關係，而 2 船員定期僱傭契約間，除有其他岸勤之勞動契約關係外，其餘等待再成立船員勞動契約關係之期間，雖亦屬兩造間之勞動契約期間，惟應屬原則上原告無庸服勞務，被告亦不需給付報酬之待命期間。兩造不爭執原告下船（系爭輪船），系爭定期契約終止後，原告一直在等候被告派船訂立新的船員僱傭契約，則此期間即屬上開所述之待命期間，因此時兩造間並無船員僱傭契約關係存在，則原告當不得依上開船員法第 38 條第 1 項規定，請求被告給付薪資(岸薪)。」亦即，本件判決認為，船員法第 38 條第 1 項所稱「僱傭契約」，係指船公司和船員針對船員登船工作期間所簽訂之船員僱傭契約，在雇主為長期常態僱用船員而與其成立不定期勞動契約之情形，由於該「不定期勞動契約」與系爭「船員僱傭契約」不同，在船員下船後之候派期間（待命期間），其與雇主間只存有不定期勞動契約關係，而無船員僱傭契約關係，故船員不得依船員法第 38 條第 1 項請求給付岸薪。惟此見解與船員法第 38 條第 1 項在岸期間雇主應發給相當於薪資之報酬之明文規定及精神是否相符，恐有再檢討之空間，其能否為後續實務判決所採納，尚有待觀察。

再者，如雇主係為安排船員法第 33 條：「船員每七日中至少應有一日之休息，作為例假。但因航行需要仍應參加航行當值輪班者，不在此限。前項但書情形，雇用人應另行安排輪休。」所定例假之輪休，而讓船員於船上服務一定期間後排定在岸休假，並給付在岸休假期間之薪資，臺灣高等法院 95 年度勞上字第 3 號民事判決認為於此情形雇主所給付之在岸期間薪資，性質為工資之續付（在岸休假期間即另行安排輪休之例假，期間工資為雇主續付之例假工資），而與船員法第 38 條、船員薪資岸薪及加班費最低標準所定之岸薪，係屬船員等待派船期間之報

酬不同³¹。

又，若船員因故而受雇主指示下船接受調查，於下船在岸接受調查期間，雇主是否應依船員法第 38 條給付岸薪？法院判決有採取肯定見解者³²。至若雇主命船員下船，係基於終止僱傭契約之意思，惟雇主之終止並不合法，此時即發生雇主受領船員勞務遲延之問題，於此情形，船員向雇主請求受領遲延期間之報酬，雇主可否抗辯因船員於該等期間未實際在船上服務，故雇主只須給付岸薪即可？對此，實務判決係採取否定見解³³。

-
- 31 臺灣高等法院 95 年度勞上字第 3 號民事判決：「查，依船員法第 33 條規定：…，而系爭操作合約第 10 條第 8 項約定，即本於此旨而以原則上每一位船員每年在船服務九個月，在岸休假三個月之輪休方式為之，…。因此，被上訴人依約給付上訴人在岸休假期間之儲備岸薪，乃為工資之續付，自具有工資之性質。…又依系爭操作合約及系爭薪俸辦法規定，儲備岸薪乃為被上訴人給付上訴人在岸休假之工資續付，如上述，自與船員法第 38 條第 1 項、交通部頒佈「船員薪資、岸薪及加班費最低標準」第 4 條規定之岸薪，係屬船員等待派船期間之報酬不同，被上訴人辯稱：儲備岸薪性質同於船員法、交通部頒佈『船員薪資、岸薪及加班費最低標準』規定之岸薪云云，亦不足採。」。
- 32 例如最高法院 102 年度台上字第 2329 號：「況上訴人係於僱傭關係存續中，依被上訴人之指示下船接受調查，有無特別規定或約定，被上訴人得不給付其薪資？被上訴人未按月給付薪資，其依據何在？…，原審未詳予調查審認，遽為不利於上訴人之認定，自有可議。」、臺灣高等法院 102 年度勞上更（一）字第 10 號民事判決：「被上訴人雖抗辯上訴人下船係為接受調查，並非參加訓練、考試、或等候派船等情，然系爭船員定期契約既在存續中，上訴人仍依被上訴人之指示提供勞務，難認被上訴人在此調查期間毋庸給付上訴人薪資」。
- 33 例如臺灣高等法院 107 年度勞上易字第 105 號民事判決：「被上訴人於 105 年 3 月 14 日命上訴人下船，未合法終止系爭契約，已如前述，顯然拒絕受領上訴人所提供之勞務給付，且被上訴人是終止契約之意思，命上訴人下船，則 105 年 3 月 15 日至 105 年 5 月 13 日期間，即非屬基於調查之必要，在業務監督範圍內所為『上岸』之指示，亦非被上訴人指示上訴人在岸上等候派船期間，故無船員法第 38 條之適用，至於被上訴人所舉最高法院 102 年度台上字第 2329 號判決，係僱用人未違法終止契約，並基於業務監督範圍，命船員下船接受調查，而該船員亦確實有數次不服從上級指揮監督及與上級發生衝突之情事，故與本件情節不同，自難比附援引，是被上訴人辯稱不論上訴人上岸原因為何，上訴人上

(六) 伙食費

船員法施行細則第 5 條：「依本法第十七條第一項規定訂定之船員工作守則，應包括下列事項：…二、薪資、加班費、伙食費之基準、計算方法及發放日期。」，船員服務規則第 65 條第 4 項第 4 款：「第一項船員僱傭契約應載明下列事項：…四、受僱待遇：包括薪資、津貼及伙食費標準。」，明定雇主應於船員工作守則及書面僱傭契約中載明船員伙食費之標準。前開條文所稱「伙食費」是否屬於船員之報酬？若是，係屬於薪資、津貼或特別獎金？該伙食費係否屬於勞基法上之工資？實不無疑問。

按 2006 年國際海事勞工公約規範第 3.2 條規定：「2. 海員受僱在船期間，應提供其免費食物 (2.Seafarers on board a ship shall be provided with food free of charge during the period of engagement)」，船員法第 16

岸期間，均僅得依船員法第 38 條規定請求『薪資』(不含津貼及特別獎金)云云，尚無可取。且若非被上訴人於 105 年 3 月 14 日命上訴人下船，上訴人此段期間應係在船工作，被上訴人所拒絕受領者為上訴人提供在船工作之勞務給付，自應依在船工作期間計算報酬。又船員法並未規定僱用人拒絕受領勞務時，報酬如何計付，即應回歸民法第 487 條前段規定，上訴人得請求在船期間之報酬，則依船員法第 26 條規定包含薪津及特別獎金。」另可參照臺灣臺北地方法院 97 年度勞訴更(一)字第 1 號民事判決：「被告辯稱船員之工作特性本即包括『在船上』及『在岸上』，必須在船上服務時，始可領取較多薪酬，此為船員法第 26 條所規定，且…倘被告當初果曾雇用原告擔任船員為期一年，則亦將依其『在船、在岸』服務期間之長短及服務表現而核發薪資，斷不可能每月均一律給付 17 萬元，倘未能上船服務，則僅能領取薪資乙項或是岸薪。原告於 92 年 5 月之後以迄現今，實際上亦未上船服務。因此，原告充其量僅能領取岸薪即薪資每月 63,750 元，而不得領取與航行、在船服務有關之津貼或獎金云云。惟查，本件係被告拒絕原告給付勞務，則原告並無補服勞務之義務，而被告所提出之元鵝輪該航次船長陳生澤與被告所代理巴商大福海運公司所簽訂之僱傭契約，並非兩造間之約定，且被告無法舉證證明若原告於 92 年 9 月 24 日至 93 年 5 月 12 日期間向被告給付勞務，其『在船上』及『在岸上』之時間實際應各為多少。承上，原告於上開期間既然願意向被告給付勞務而遭被告拒絕，則原告勞務給付不能係可歸責於被告，非可歸責於原告，是以被告此部分之抗辯，即非可取。」。

條規定：「雇用人應提供質量適當之食物…等。」³⁴，則船員法令上固有意義之「伙食費」，應係指「雇主每日供應船員食物所支出之費用」或「船員在船上每日所得享有的食物之價值」，交通部航港局制訂之船員定期僱傭契約第 7 條所定：「乙方之待遇：伙食：由甲方供應，伙食費為每日 元。」應即為此旨。

船員法施行細則第 3 條第 8 款：「本法第二條第十三款所稱其他名義之經常性給付，指下列各款以外之給付：八、差旅費、差旅津貼、交際費、伙食費及誤餐費。」已明文將「伙食費」排除於「津貼」之「經常性給付」之外，故若是上開固有意義之伙食費，即非屬「津貼」，且其性質與「薪資」及「特別獎金」之定義不符，亦非船員提供勞務之對價，前開伙食費應非屬船員之「報酬」³⁵。

至於伙食費是否為勞基法上「工資」？如依照勞委會 76 年 10 月 16 日臺勞動字第 3932 號函：「…事業單位如係免費提供勞工伙（膳）食，或由勞工自費負擔，事業單位酌予補助，且對於未用膳勞工不另發津貼或不予補助者，應視為事業單位之福利措施，不屬工資範疇。」見解，前開固有意義之伙食費，得認為係福利措施而非工資。又，因船員法施行細則已明文將「伙食費」排除於「經常性給付」之外，倘採取與前述「基於法律一致性，船員法已排除給付經常性者，勞基法上亦應排除給付經常性而否認其工資性質」見解相同之解釋，亦可能因此認為船員之「伙食費」並非勞基法之「工資」。

34 日本船員法第 80 條第 1、2 項亦規定：「當船員在船上時，船舶所有者應提供食物。」、「前項所定食物之提供，在船員從事職務期間或船員因傷病而未從事職務之期間，應以船舶所有者之費用為之。」。

35 臺灣基隆地方法院 96 年度勞訴字第 5 號民事判決：「按本法第二條第七款所稱其他名義之經常性給付，指下列各款以外之給付：八、差旅費、差旅津貼、交際費、伙食費及誤餐費，船員法施行細則第 3 條第 8 款定有明文。另『伙食費』，並非船員於正常工作時間內所獲得之報酬，非屬勞務之對價，自與薪資有別（最高法院 92 年台上字第 2395 號民事判決參照）。」。

另一方面，倘若雇主與船員約定之伙食費，是由雇主按日計算並實際給付金錢予船員，則該類非船員法上固有意義的伙食費是否屬於船員之報酬？是否屬於勞基法之工資？即可能有作不同解釋之空間。對於此種實際給付金額予船員之伙食費，過去實務判決有認定此類「伙食費」屬於船員之報酬（津貼）者³⁶，並有認為此類「伙食費」屬於勞基法上工資者³⁷。

二、有給年休之相關爭議

（一）比例計算有給年休之前提

船員法第 37 條：「船員在船上服務滿一年，雇用人應給予有給年休三十天。未滿一年者，按其服務月數比例計之。雇用人經徵得船員同意於有給年休日工作者，應加發一日薪津。有給年休因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇用人應發給薪津。」係規定船員之有給年休，此相當於陸上勞工勞基法第 38 條之特別休假³⁸。

船員法第 37 條第 1 項後段所定：「未滿一年者，按其服務月數比例計之。」，是勞基法所無之特別規定，其立法意旨似是考量到船員聘僱

36 例如臺灣士林地方法院 108 年度重勞訴字第 16 號民事判決：「兩造既約定被告於僱傭期間，應各給付原告每日伙食費 240 元，堪認伙食費亦係船員薪資以外其他名義之經常性給付，自屬船員法第 2 條第 13 款所指津貼，而同為船員之薪津即報酬。」。

37 例如臺灣高雄地方法院 107 年度勞簡上字第 19 號民事判決：「被上訴人主張其月平均工資為 70,000 元（包括薪資 62,500 元＋伙食費 7,500 元），業據其提出系爭契約為證（見…），其中 7,500 元伙食津貼係上訴人每日提供伙食餐費，顯為上訴人制度上之經常性給與，具有經常性給付及勞務對價性，應列入工資之範圍，堪認上訴人主張其工資為每月 70,000 元，應可採信。」。

38 應注意者係，船員的有給年休之年資計算，限於「在船服務」之年資，與勞基法第 38 條之特別休假係以「繼續工作滿一定期間（實務上通常是以任職期間為準）」不同，詳請參後文貳、五、（一）之說明。

契約通常為定期契約，且契約期間通常短於 1 年³⁹，因而規範「如果定期僱傭契約約定的期限未滿一年，在該定期僱傭契約期滿時，仍按照服務月數比例計給船員有給年休」。倘若做此解釋，則本條後段規定之適用似應以「服務至定期契約期限屆至或期間屆滿」為前提，至於定期契約船員於契約期限屆至或期間屆滿前離職之情形，以及不定期契約因故終止之情形，船員服務尚未滿 1 年之畸零月數，似不得依船員法第 37 條第 1 項後段規定按比例計算有給休假。

承上，於「不定期契約船員於在船服務未滿一年即終止契約」之情形，船員船上服務未滿一年之畸零月數是否應按比例計算有給年休並折算薪津，過去實務上有不同立場之判決存在。部分判決對於契約終止時，船員未滿 1 年之畸零月數部分，仍會按比例計算有給休假天數，例如臺灣臺北地方法院 105 年度勞訴字第 95 號民事判決：「原告自 104 年 7 月 8 日起至 105 年 1 月 28 日受僱於被告共計 6 月又 21 日，依上揭規定，應有年休 16.749 日【計算式： $(6 \div 12 + 21 \div 30 \div 12) \times 30 \doteq 16.749$ 】，兩造僱傭契約因原告依船員法第 21 條第 6 款、第 7 款而終止，已如前述，則原告請求被告給付原告未休年休薪資計 2 萬 2,890 元（計算式： $41,000 \div 30 \times 16.749 \doteq 22,890$ 元，小數點以下四捨五入），為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據。」、臺灣基隆地方法院 97 年度勞訴字第 4 號民事判決：「原告受僱於被告計 2 年又 7.5 個月，依上揭規定，應有年休 78.75 日（ $(2 + 7.5/12) \times 30$ ），兩造僱傭契約因被告歇業而終止，已如前述，被告應給付原告未休假薪津計 236,250 元（ $78.75 \times 90000 / 30$ ）」；然亦有部分判決認為，僱傭契約終止時，船員服務未滿 1 年之畸零月數，並不得主張按比例計算有給休假天數，例如臺灣高雄地方法院 106 年度雄勞簡字第 59 號民事判決：「原告主張自

39 海事勞工公約標準 A2.5 第 2(b)段：「船員在有權得到遣返前，在船上服務的最長期間—這段時間應少於 12 個月」交通部航港局制訂之船員定期僱傭契約範本第 6 條亦規定：「僱傭期間最長為十二個月」。

105年6月22日至106年8月8日受僱於被告，服務期間1年1個月又16日（即1.128年），依船員法第37條規定應給年休為33.84日【計算式：30日+（30日×0.128）=33.84日】，…。原告雖主張其服務期間1年1個月又16日，故年休假應為33.84日，然船員法第37條規定，係規定服務滿1年之船員即得應有30日之年休，服務未滿1年之船員，方依服務月數按比例計算年休日，非謂服務滿1年以上之船員，即得以總服務期間長短，以倍數計算年休日，此觀船員法第27條之立法理由，亦稱規定有給年休之方式，以使船員在船上工作滿1年後得享有30天之有給休假，身心以獲得調劑即明。是原告服務已滿1年，其得請求之年休日數，僅為30日，是原告請求被告應給付未休假之薪資3萬元【計算式：（3萬／30日）×30日=3萬元】部分，為有理由，逾此部分之請求，即屬無據，不應准許。」⁴⁰。

（二）有給年休之排定方式

關於有給年休之排休方式，船員法未有如同勞基法第38條第2項

40 相同見解：臺灣高雄地方法院106年度雄勞簡字第60號民事判決。又，臺灣高雄地方法院108年度勞小上字第7號民事判決：「被上訴人主張：…伊於105年12月15日因屆齡而退休，105年度服務年資11.5個月，…，特別休假日數按服務月數比例計算為28.75天，依系爭契約第12條第3項及船員法第37條規定，請求上訴人公司給付特別休假應休未休工資40,422元…。就兩造爭執事項之判斷：…，勞雇間之勞動契約終止時，雇主所應結清予勞工之特別休假應休未休工資，當以勞動契約終止該年度，勞工原本可休而未休者為限，而不及下年度如繼續工作，雇主應給予之特別休假日數，改制前行政院勞工委員會之看法大致相同（…），可資參照。…，被上訴人本件請求之105年28.75天特別休假，是以105年工作至12月15日，依比例所算得（…），則被上訴人請求之28.75天特別休假應休未休工資，顯屬如繼續工作時，上訴人公司於翌年即106年度應給予被上訴人之特別休假應休未休工資，依上所述，因被上訴人於退休後之106年度，已無需繼續為上訴人公司工作，上訴人亦無需再給予被上訴人特別休假，則被上訴人當不得在105年12月15日退休時，請求上訴人公司給付此部分之特別休假應休未休工資。」結論亦同，但並未特別論及船員法第37條第1項後段規定之適用問題。

之規定，是法院有認為應回歸適用勞基法相關規定者⁴¹。惟，勞基法於2018年修正時，第38條第2項已修正為：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。」，亦即特別休假之期日原則上係由勞工排定，然而基於航運事業與海上勞動的特殊性，船員能否單方自由排定特別休假，抑或仍應與雇主協商排定，並非無疑。實務上即有判決指出「基於船員之工作特性，船員並不能自行決定安排休假」等旨，例如臺灣高等法院104年度勞上易字第40號民事判決：「…就船員於年度終結或契約終止時未休畢之年休，並未限制須係因可無歸責於雇主所致始得請求，此當係考量船員海上工作性質與一般勞工提供勞務之方法及性質不同，蓋遠洋船舶航行於海外，船員實無法任意靠岸或自行決定何時休假」、臺灣高雄地方法院110年度勞訴字第15號民事判決：「特別休假無論修法前後，分別是採勞資協商制度以及勞工指定制度，但是有給年休顯然不是如此，船員在海上無從休假，也無指定權或協商的問題，因此船員法的有給年休與勞基法的特別休假制度不同，有關特別休假的法律見解，沒有逕為適用的餘地。…再者，船員海上工作性質與一般勞工提供勞務之方法及性質不同，遠洋船舶航行於海外，船員實無法任意靠岸或自行決定何時休假。而船員不能休息與提供勞務本是一體的兩面，事實上也難以想像船員在茫茫大海不能自由離開船舶的情形下，可以不提供勞務或無庸待命。」⁴²。

41 例如臺灣高等法院91年度勞上字第10號民事判決：「至於年休假之方式，船員法未有規定，則應適用勞動基準法相關之規定。」、臺灣基隆地方法院106年度勞訴字第11號民事判決：「惟就年休假之方式，船員法未有規定，則應適用勞動基準法之相關規定。…是以，船員法所定之有給年休日，係船員之權利，無待雇用人通知，即依船員法規定發生，船員得行使其休假權利，就年休日（特別休假）之排定，應由勞雇雙方協商排定之」。

42 關於船員有給年休之排定方式，日本船員法第77條亦係規定：「關於有給休假之時期及地點，由船舶所有者與船員協議。」，而未賦予船員單方之休假期日指定權。

（三）有給年休未休薪津之性質

與勞基法上特別休假未休工資是否屬於工資之爭議相同⁴³，有給年休未休所折給之薪津，其性質是否屬於「工資」，亦有爭議。法院判決有認為有給年休未休所折給之薪津屬於工資者，例如臺灣高等法院 104 年度勞上易字第 40 號民事判決：「船員可得有給年休薪津，既係因在休假日提供勞務給付所獲得之報酬，揆諸前開說明，堪可認屬勞務之對價。承此，有給年休薪津應可認屬工資之性質無訛。」、臺灣高雄地方法院 110 年度勞訴字第 15 號民事判決：「再審酌船員法第 37 條第 2 項後段規定：…，可見有給年休是法律明定給船員的權利，不是恩給。再者，船員海上工作性質與一般勞工提供勞務之方法及性質不同，遠洋船舶航行於海外，船員實無法任意靠岸或自行決定何時休假。而船員不能休息與提供勞務本是一體的兩面，事實上也難以想像船員在茫茫大海不能自由離開船舶的情形下，可以不提供勞務或無庸待命。因此就船員持續提供勞務，直到契約終止仍未能依照有給年休為休息，且契約終止也無補休的問題之情形，明定雇主應發給薪津。此與本件被告發放有給年休獎金，就是在定期僱傭契約屆滿時發放的制度相符，可見原告所領取的有給年休薪津，就是船員提供勞務給付所獲得之報酬，可認是勞務之對價而有工資之性質。」但亦有不少判決持相反見解，認為非屬工資，例如臺灣高等法院高雄分院 109 年度勞上字第 41 號民事判決：「…本院認為船員所領取之有給年休獎金，既係因船員於下船時尚有年休未休畢之情形，要求雇主應發給『薪津』，此一雇主之給付實質上乃屬為評價船員無法行使休假權利所為相應之補償，從而縱使立法者於船員法第 37 條第 2 項後段使用『薪津』之用語，亦無法改變其用以評價該無法行使年休權利之本質。因此，有給年休並非船員於年度內繼續工作之對

43 關於特休未休工資是否屬於「工資」之爭議，其實務見解整理，可參見陳建文等著，臺灣勞動法學會編，同註 23，頁 174-176。

價，僅能認為補償船員未能享受年休的代償金，亦不具備經常性，自非屬於船員法所稱包括薪資及津貼之『薪津』範圍，亦不屬於勞基法所稱之『工資』範圍。」⁴⁴

（四）有給年休折算薪津之前提—須可歸責於雇主？

又，有給年休是否係要因為可歸責於雇主之事由致未能休畢，雇主始有折給薪津之義務⁴⁵？此亦與勞基法的特別休假折算工資一樣，於實務上具有爭議⁴⁶。對此，有法院採取肯定說，認為須限於可歸責雇主之情形，例如臺灣高等法院 91 年度勞上字第 10 號民事判決：「是以勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，雇主非必發給勞工未休完日數之工資，端視其原因而定，則勞工請求給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，負舉證之責（最高法院九十年台上一〇一七號判決參照）。…，惟揆諸前揭說明，上訴人應就其年休假三十日未休係可歸責於雇主之原因，負舉證之責。」、臺灣基隆地方法院 97 年度勞訴字第 9 號民事判決：「船員法之有給年休，係考量船員已繼續工作一段時間，身心俱疲，因此在其後工作時間中，由雇主給與數日的休假，以便調養身心，具有雇主維護勞工健康、增進生活品質之意義，同時亦屬於具有激勵作用之一種福利措施，設若船員已經自行離職，當事人間僱傭契約關係已然消滅，雇主自無再給付未休有給年休薪津之義務，蓋此時船員之有給年休權利已因僱傭契約不

44 相同見解：臺灣高雄地方法院 110 年度勞訴字第 42 號、109 年度勞訴字第 159 號、臺灣高等法院高雄分院 111 年度勞上字第 3 號等民事判決。學說上認為船員有給年休之折算薪津並非工資者，例如呂彥彬，同註 1，頁 42-49。

45 學說上的檢討，可參：同前註，頁 32-37；呂彥彬教授認為，由於法律上並未有可歸責性要件之要求，故船員請求有給年休折算薪津時，或是勞工請求特別休假折算工資時，均不須以其未休畢休假係可歸責於雇主所致。

46 關於勞基法上勞工未休畢的特別休假是否應折算工資，在新、舊法時期之實務見解整理，可參陳建文等著，臺灣勞動法學會編，同註 23，頁 169-172。

存在而無從依附，此於僱傭契約關係係因可歸責於受僱人即船員一方個人原因而自行未休時尤然。是以，前開條文所指『因契約終止』一項，應予限縮解釋，必須契約係在因可歸責於雇主之因素而終止時方有適用。本件兩造僱傭契約並非因可歸責於被告事由而終止之情形，已如前述，原告請求未休假工資，自無理由。」、臺灣基隆地方法院 106 年度勞訴字第 11 號民事判決：「船員法所定之有給年休日，係船員之權利，無待雇用人通知，即依船員法規定發生，船員得行使其休假權利，就年休日（特別休假）之排定，應由勞雇雙方協商排定之，惟船員之年休應在僱傭契約有效期間為之，於僱傭契約終止時，船員尚未休完之年休（特別休假），如係其個人之原因而自行未休者，則非屬可歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完年休日數之工資。」。

另有判決採取否定說，認為無論年休在年度終結或契約終止時未休畢是否可歸責於雇主，雇主均有折給薪津之義務，例如臺灣高等法院 104 年度勞上易字第 40 號民事判決：「且就船員於年度終結或契約終止時未休畢之年休，並未限制須係因可無歸責於雇主所致始得請求，此當係考量船員海上工作性質與一般勞工提供勞務之方法及性質不同，蓋遠洋船舶航行於海外，船員實無法任意靠岸或自行決定何時休假，因此就船員於休假日仍提供勞務致未能休畢年休之情形，明定雇主應發給薪津。」。

三、被迫辭職之資遣費

勞基法第 14 條第 1 項規定：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…。」，第 4 項則規定：「第十七條規定於本條終止契約準用之。」，亦即勞工依第 14 條第 1 項主張被迫辭職而終止勞動契約時，得依同條第 4 項規定向雇主請求給付資遣費。相對於此，船員法第 21 條：「有下列情事之一者，船員得終止僱傭契約：…。」亦明定船員被迫辭

職之事由，惟其並未有如勞基法第 14 條第 4 項請求雇主給付資遣費之規定，則船員在主張被迫辭職而終止僱傭契約時，得否向雇主請求資遣費？即有疑義。

對此，過去實務判決係持肯定見解，在論理構成上，有認為勞基法與船員法關於資遣費之規定，係「請求權競合」關係，故船員得主張勞基法第 14 條第 1 項之終止事由，再主張依第 4 項請求資遣費⁴⁷，然此見解恐與實務通說肯認船員法係勞基法特別規定⁴⁸之立場相違。

另一方面，亦有判決認為應優先適用船員法之特別規定，但認為在解釋上，基於公平原則及舉輕明重之理，船員依船員法第 21 條終止僱傭契約時，雇主亦應依第 39 條規定給付資遣費，例如臺灣高等法院 104 年度勞上易字第 7 號民事判決：「關於船員權益應優先適用船員法，船員法未規定者始適用勞基法。依系爭契約第 14 條約定：…，上開約定與船員法第 39 條第 1 項本文：…規定相同，觀之船員法第 22 條第 1 項規定：…、第 3 項但書規定：…，於非可歸責於勞雇雙方事由雇用終止契約時，猶應依上開規定給付資遣費，則就船員因可歸責於雇用人之事由，船員終止契約時，亦應有該條規定發給資遣費之適用，始符公平原則；否則，如因可歸責於雇用人之事由違反法令或契約，僅因雇用人不予終止契約，反無須給付資遣費，顯有違船員法第 1 條規定：「為保障船員權益…」之法律規範意旨，並與上開因不可歸責於雇用人之事由，雇用人終止契約須依船員法第 39 條規定給付資遣費之規定相較，輕重失衡；參以交通部所定船員定期僱傭契約範本第 14 條第 3 項明定船員

47 例如臺灣高等法院 97 年度勞上易字第 78 號民事判決：「…觀察勞動基準法及船員法關於資遣費之規定，並無普通法與特別法之關係，而應為請求權競合之關係，因船員定期僱傭契約亦不失為僱傭契約之一種，則被上訴人於 96 年 4 月 30 日依船員法第 21 條第 7 款及勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款之規定，終止其與威通公司間之僱傭契約，即非無據。…是被上訴人依勞動基準法第 14 條第 4 項準用同法第 17 條之規定，請求上訴人威通公司給付資遣費，即非無據。」。

48 同註 13。

依船員法第 21 條終止僱傭契約時，雇用人應依船員法第 39 條規定計算給付資遣費(…)，交通部港務局 104 年 7 月 31 日船員字第 0000000000 號函釋亦認船員依船員法第 21 條第 1、2、4 至 8 款事由終止契約時，有船員法第 39 條之適用(…)，益徵船員因可歸責於雇用人事由終止僱傭契約時，雇用人應依船員法第 39 條規定給付資遣費，…。⁴⁹。

四、船員之調動爭議

(一) 船舶間之調動

船員法對於船員之調動並無直接明文規範，理論上有回歸適用勞基法第 10 條之 1 規定之空間；然另一方面，船員法第 22 條第 6 項：「雇用人經徵得船員同意，於雇用人所屬船舶間調動，另立新約前，原僱傭契約仍繼續有效。」、第 39 條：「雇用人依第二十二條第一項、第三項但書或非可歸責於船員之事由終止僱傭契約時，應依下列規定發給資遣費。但經船員同意在原雇用人所屬船舶間調動時，不在此限：…。」乃出現「船員同意」、「船舶間調動」等文字，則此是否意味若要將船員於雇主所屬船舶間調動，必須取得船員之同意，尚無法由雇主片面為之？如採肯定解釋，其理由可能為：考量船員於遠洋船舶上工作之特殊性，即海上航行具有危險性、每艘船舶之工作環境（船長、人員配備、硬體設備等）均不相同，且船員在船上工作至靠岸返家之期間甚久，航行期間無法離船，故特別重視各個船舶的屬性，並且尊重船員之意願，非經船員同意，尚難由雇主片面將船員調動至其他船舶，此於船員與船公司間只就特定航次締結船員定期僱傭契約之情形尤然。惟另一方面，否定見解可能認為，船員法第 22 條第 6 項及第 39 條之條文雖提及「調動」，但由該二條之條文內容、立法理由以及第 22 條第 6 項之體系位置（第

49 本件判旨經選為高等法院暨所屬法院具參考價值裁判或足資討論裁判。

1-5 項均為終止契約之規定)可知,船員法第 22 條第 6 項是關於契約終止之規定,船員法第 39 條則是關於資遣費之規定,該二條立法主旨均非在規範船員調動之問題,故尚難以該二條規定,逕行否定雇主之調動權及勞基法第 10 條之 1 之適用空間。

此外,於航運實務上,或為配合航政作業所需之故,船員僱傭契約上通常會載明該船員服務之船舶名稱,例如於航港局所擬定之「船員定期僱傭契約範本」第 4 條即載明:「乙方服務船名: 輪」,此係否意味雇主與船員在訂定僱傭契約時,已有限定工作地點或服務船舶之合意⁵⁰? 恐有爭議。

對於上開問題,相關實務判決尚為罕見,但曾有判決認為,倘若僱傭契約內容已有約定雇主得調派船員服務船舶,雇主即有指派該船員於其經營或所有之船舶上服務之權限,不須再取得該船員具體之同意,縱令僱傭契約上有記載船員工作之船舶名稱,然此係配合航政作業需求,並非船員只能於契約所載船舶上工作⁵¹。

50 若有限定工作地點或服務船舶之合意,則雇主嗣後單方調動船員工作地點或服務船舶,即可能被認為違反勞基法第 10 條之 1:「雇主調動勞工工作,不得違反勞動契約之約定…」之規定。

51 臺灣高等法院 95 年度勞上字第 3 號民事判決:「…依系爭薪俸給付辦法第 3 條第 1 項規定『船員服務由公司主動安排。』,及船員定期僱傭契約第 7 條第 2 項約定『如服務船舶及所派職務遇有變動時,依變動後所任職務給付。』,足見被上訴人有權指派上訴人於其所有或所經營之船舶工作。雖上開船員定期僱傭契約均記載上訴人工作之船舶名稱,惟…可知係配合船舶進出港向港務局辦理船員簽證之需要,並非兩造之僱傭關係均以上開契約為據,上訴人僅得於契約記載之船舶工作。否則,於船員定期僱傭契約所載僱傭期間外之在岸休假期間,兩造既已無僱傭契約關係,上訴人如何請求被上訴人給付儲備岸薪。上訴人主張:被上訴人未經其同意前,不得任意變更工作場所,否則即與勞動基準法施行細則第 7 條第 1 款規定有違云云,尚非可採。因此,兩造僱傭契約因被上訴人對上訴人有為調派服務船舶之權限,自不因被上訴人未標得安運號等油輪操作權而當然終止。」。

（二）將職災船員調動至岸上工作

於船員發生職災之情形，雇主可否單方將船員派任至岸上擔任靜態之工作，過去實務判決曾有採否定見解者，例如臺灣高等法院臺南分院 97 年度勞上易字第 18 號民事判決：「…稽上，被上訴人既於該載運砂石之貨輪上擔任幹練水手，則其工作內容即不能避免需蹲、站、跳、搬重物等，故依上開基隆醫院之函覆，被上訴人顯尚未能回復原勞動契約所約定之工作能力，堪可認定。至上訴人辯稱：上訴人公司曾派北部職員轉告公司依其身體狀況，可改換地面靜態之工作，但被上訴人拒絕云云，然勞動契約為雙務契約，非經兩造當事人同意不得任意變更契約內容，被上訴人當初既係受僱上訴人於船舶上擔任幹練水手之工作，上訴人欲於被上訴人受傷後將其安排至岸上擔任靜態之工作，此已涉及契約內容之變更，若非經被上訴人同意，自非上訴人可單方任意變更」，惟本判決僅稱非可由雇主單方「任意」變更，雇主在符合勞基法第 10 條之 1 調動原則之情形下，似仍有合法進行單方調動之空間⁵²。

52 於一般陸上勞工之情形，職災勞工在醫療期間，若已能從事較輕便之工作，則雇主是否可將其調動至該較輕便之工作，並要求職災勞工復職？就此問題，實務上亦有強調須由雇主與職災勞工協商者，例如最高法院 95 年度台上字第 323 號民事判決、行政院勞工委員會 90 年 6 月 12 日台勞資二字第 0021799 號函、臺灣臺南地方法院 95 年度重勞訴字第 2 號民事判決。另一方面，認為雇主仍有可能合法調動職災勞工從事其他工作者，例如臺灣高等法院 106 年度重勞上字第 5 號民事判決。

另得補充說明者，依 2022 年 5 月 1 日施行之勞工職業災害保險及保護法（下稱：災保法）第 66 條及第 67 條規定，雇主或職災勞工得向中央主管機關認可之職能復健專業機構提出申請，協助其擬訂復工計畫；在訂有復工計畫之情形，雇主應依復工計畫，並協助職災勞工恢復原工作，無法恢復原工作者，「經勞雇雙方協議」，應按勞工健康狀況及能力安置適當之工作。依前揭規定，於訂有復工計畫而職災勞工（船員）無法恢復原工作之情形，災保法第 67 條只要求「經勞雇雙方協議」（此僅為程序要件），而非「應按勞雇雙方協議」，則雇主在經與職災勞工（船員）協議後，即使未能達成共識（合意），似仍有在符合勞基法第 10 條之 1 之情形下，單方調動職災勞工（船員）至適當工作之空間。

五、船員之年資爭議

(一) 在船服務年資

關於船員之年資計算，船員法除有以「繼續工作期間」為計算基礎者，例如船員法第 22 條第 2 項：「雇用人依前項規定終止僱傭契約，其預告期間依下列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」外，多是以船員在船上工作之年資為準；換言之，後者的年資計算，只計入船員實際登船工作之期間，至於船員在岸上、作為儲備船員之期間則不計入。

此類年資計算方式，例如船員法第 37 條第 1 項：「船員在船上服務滿一年，雇用人應給予有給年休三十天。未滿一年者，按其服務月數比例計之。」、第 39 條：「雇用人依第二十二條第一項、第三項但書或非可歸責於船員之事由終止僱傭契約時，應依下列規定發給資遣費。但經船員同意在原雇用人所屬船舶間調動時，不在此限：…三、船員在同一雇用人所屬船舶繼續工作滿三年者，除依第一款規定給付外，自第四年起每逾一年另加給平均薪資一個月，不足一年部分，比例計給之，未滿一個月者，以一個月計。」、第 51 條第 1 項：「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。」。

若參照船員法第 51 條 1999 年 6 月 23 日之立法理由：「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。」，或可推知：船員法多以在船上服務之年資作為計算基礎，是因為船員多是與船公司就特定航次簽定定期契約，於下船後雙方即無僱傭契約關係，縱令雙方仍存有勞動關係或僱傭關係，然因在岸期間船員多是在家休息，並未實際工作，故立法上未將該段期間列入計算。

(二) 自請退休年資條件之放寬

關於勞工得自請退休之年資條件，勞基法第 53 條係規定：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。」對此，船員法第 51 條第 1 項另有特別規定：「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，年滿五十五歲者。二、在船服務年資二十年以上者。」，其 1999 年 6 月 23 日立法理由揭櫫：「二、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，年資極易中斷，能達到海商法第七十五條在同一船舶所有人所屬船舶連續服務十年以上或勞動基準法第五十三條第一款在同一事業服務十五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十年、年滿五十五歲，或服務滿二十年者即可退休。三、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。」。

由上開立法理由謂：「…，故船員轉換船舶、轉換公司之情形極為普遍，年資極易中斷，…為使多數船員均能領到退休金，故放寬船員在船服務滿十年、年滿五十五歲，或服務滿二十年者即可退休。」等語，基於立法者為使轉換船舶、轉換公司情形普遍、年資易中斷之多數船員，均能符合退休條件之意旨，且船員法第 24 條係針對「工作年資」之合併計算，其規範射程範圍尚不及於船員法第 51 條之「在船服務年資」，故解釋上即可能認為：船員法第 51 條所稱「在船服務年資」並不以同一雇主為限，亦無論各趟航次的在船服務年資是否間隔逾 3 個月，只要船員在船上服務的期間（於航運實務原則上係以船員服務手冊的記載為準）累計達到船員法第 51 條所定標準，船員即得自請退休。

此外，船員如在任職期間內有船上、陸上工作之轉換（例如從船員

調動為岸勤、行政內勤職務)，若該船員於同一雇主下之船上、陸上工作年資合計已達勞基法第 53 條所定標準，該船員亦得依勞基法第 53 條規定自請退休⁵³；船員法第 53 條第 6 項規定：「船員受僱於同一雇用人從事岸上工作之年資，應併計作為退休要件，並各依最後在船、在岸之勞動基準法第二條所定平均工資計算退休金。」，其 2011 年 2 月 1 日立法理由揭櫫：「船員一職受個人、家庭因素影響甚鉅，致其流動率大，轉換至陸上任職之機率相對提高，為使船員於船上與陸上工作之年資得以銜接併計，爰增訂第六項規定，船上、岸上之工作年資得併計作為退休要件。」即為斯旨。

（三）工作年資之併計

船員法亦參照勞基法第 10 條規定，明定船員工作年資合併計算方式及其例外規定⁵⁴，即船員法第 24 條：「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。但曾因僱傭契約終止領取辭退金或退休金者，不在此限。」。

其次，實務見解認為，若船員係任職於具有實質同一性之雇主，其任職於各該具有實質同一性的雇主之年資即應合併計算，例如臺灣高等法院 111 年度重勞上字第 48 號民事判決：「…自應認賴商台塑海運公司及台塑海運公司具有實體同一性，於計算年資時應予併計」。

（四）作為船員勞基法退休金計算基礎之工作年資

另值說明者，船員於船員法施行後、未適用勞退新制（勞工退休金

53 參立法院公報處，院會紀錄，立法院公報，第 87 卷，第 11 期，1998 年 3 月，頁 289。

54 參照船員法第 24 條立法理由（1999 年 6 月 23 日版）。

條例)之工作年資,其退休金係按勞基法第 55 條規定之標準計算⁵⁵。關於船員依勞基法第 55 條計算退休金之工作年資,最高法院 110 年度台上字第 2704 號民事判決:「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。揆其立法意旨係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,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。船員法既規定船員以在船服務年資為自請退休之要件,則依船員法第 53 條第 3 項規定計算屬船員法施行後,勞工退休金條例施行前之工作年資,自應以船員在船服務年資為其工作年資。而船員法第 24 條前段明定僱傭契

55 關於船員的退休金給與標準,船員法於第 51 條第 4 項規定:「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。」、第 53 條第 1 至 3 項規定:「為保障船員退休權益,本國籍船員之退休金事項,適用勞工退休金條例之退休金制度。但依勞工退休金條例第九條規定,未選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者,不在此限。前項但書人員之退休金給與基準,其屬本法施行前之工作年資,依第五十一條第四項規定計算,其屬本法施行後之工作年資,依勞動基準法第五十五條規定計算。船員適用勞工退休金條例之退休金制度後仍受僱於同一僱用人者,其適用前之工作年資,應予保留;其退休金給與基準,屬本法施行前之工作年資,依第五十一條第四項規定計算,屬本法施行後,勞工退休金條例施行前之工作年資,依勞動基準法第五十五條規定計算。」。

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，依其立法意旨，係參照勞基法第10條規定，乃為免雇主利用換約等方法，中斷年資之計算，損及勞工權益，特明文予以限制。是船員法第24條前段係為保障船員，明定其工作年資應合併計算之情形，自與船員法計算退休年資例外明定以在船服務年資不同，此於計算船員退休在船服務年資，自不得再適用船員法第24條前段規定反面解釋，謂定期僱傭船員中斷3個月再訂立新僱傭契約時，其前約之在船年資均應中斷而不予採計，始符合船員法第1條明定保障船員權益及第51條第1項特就船員退休為規定之立法目的。兩造於船員法施行後訂立如附表二編號5至22之定期僱傭契約，為原審所認定，則上訴人於船員法施行後之退休年資，應依其全部在船服務年資計算，乃原審依船員法第24條規定，以上訴人於編號19即102年2月7日卸職後，迄同年6月19日再任職，已中斷逾3個月，前後年資不併計而應中斷為由，認其退休年資僅編號20至22計711日，所持法律見解自有可議。」，認為應以船員全部在船服務年資（無論其前後契約之間隔是否逾3個月，均應併計），作為該船員適用船員法第53條第3項、勞基法第55條第1項之工作年資。

惟，船員法第51條係關於船員退休條件之規定，船員法第53條則是關於退休金計算之規定，二者間未必有絕對、直接之關聯，且船員法第53條係使用「工作年資」而非「在船服務年資」之用語，是前揭最高法院判決以船員法第51條明文將船員退休條件放寬為「在船服務年資」，即逕認第53條所定「工作年資」亦應解釋為係「在船服務年資」，論理上略嫌跳躍。

其次，如前所述，參照船員法第51條之立法意旨，以及船員法第24條係在規範「工作年資」而未及於「在船服務年資」，解釋上有認為船員法第51條所稱「在船服務年資」並不以同一雇主為限，亦無論各趟航次的在船服務年資是否間隔逾3個月，只要船員在船上服務的期間

累計達到船員法第 51 條所定標準，即得自請退休之空間，然若將船員法第 53 條之「工作年資」採取與前述第 51 條第 1 項「在船服務年資」相同之解釋，在計算退休金時要將所有船員服務手冊所載船上服務年資均列入計算基礎，此是否意味在船員自請退休之際，最後的雇主對於該船員過去任職於其他雇主之年資部分亦須計給退休金，造成最後雇主須為其他歷任雇主買單之不公平結果⁵⁶？

實則，船員法第 51 條第 1 項條文係於 1999 年 6 月制定，當時同法第 53 條所規定之船員退休金制度為「退休儲金專戶制」⁵⁷，亦即由雇用人及船員按月提撥退休儲金、專戶存儲，係一種類似於勞退新制之「可攜式的個人帳戶」制度，而勞工於退休時，得擇優就其退休儲金或依勞基法第 55 條領取退休金⁵⁸，嗣於 2011 年 2 月 1 日船員法第 53 條始修正為現行法之規範內容（即船員法施行後、勞工退休金條例施行前之工作年資，依勞基法第 55 條規定計算退休金給與基準）。由此可知，立法者在船員法立法之際，將船員自請退休條件，從舊海商法第 75 條「在同一船舶所有人所屬船舶連續服務」期間放寬為船員法第 51 條第 1 項的「在船服務期間」，以便使多數船員均能領到退休金之同時，其所想定

56 要言之，本來，為避免系爭不公平結果，勞基法第 57 條本文：「勞工工作年資以服務同一事業者為限。」及船員法第 24 條中段：「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。」均揭糞工作年資計算原則上應以同一事業（法人）為限。船員法第 53 條所定「工作年資」原本固亦在前揭規定之適用範圍內，然若將船員法第 53 條之「工作年資」解釋為係第 51 條之「在船服務年資」，即可能產生系爭不公平結果。

57 於船員法制定實施前，關於船員退休金之計算，舊海商法第 76 條規定：「海員退休時，船舶所有人應一次給與退休金，並不得低於左列之規定：一、年齡已滿六十歲，連續服務滿十年者，給與相等於退休時薪津十五個月之退休金，自第十一年起，每增加一年，加給一個半月。二、年齡已滿五十五歲，連續服務滿十年者，依照前款規定標準，給與百分之八十五金額。」。

58 修正前船員法第 53 條第 2 項：「船員受雇於同一雇用人符合第五十一條退休規定者，得依前項辦法或勞動基準法規定擇一領取退休金。但選擇依勞動基準法辦理時，雇用人及船員依前項辦法所提存之金額，應一次退還之。」。

的「退休金」原則是退休儲金專戶之退休儲金，立法者應未有改變勞基法退休金工作年資計算方式之意思，而使個別雇主有過度的負擔（即個別雇主只就聘僱船員期間提撥退休儲金，至於依勞基法第 55 條計算退休金之工作年資，固仍須依勞基法第 57 條、第 10 條等規定，以服務於同一事業、中斷未逾 3 個月者為限）。是以，船員法雖然規定船員以在船服務年資為自請退休之要件，但立法者應未有前述最高法院判決所稱「依船員法第 53 條第 3 項規定計算屬船員法施行後、勞工退休金條例施行前之工作年資，應以船員在船服務年資為其工作年資」之意思；至於 2011 年 2 月船員法雖然因應現實情況而廢止船員退休儲金專戶制度，但似仍難調工作年資之計算就要因此變更為按「在船服務年資」計算且無船員法第 24 條之適用。

承上，關於立法者並未有「無論有無於 3 個月內另訂新約，均應合併計算船員工作年資」之意思，臺灣高等法院 107 年度勞上易字第 6 號民事判決即曾探尋立法過程而明揭：「上訴人雖另主張：1. 行政院關於船員法第 24 條草案，原無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船舶年資，但經立法委員提案認原擬草案嚴重損害船員之權益，經立法院協商後，始將船員在同船舶或同一公司法人所屬或經營之船舶年資均列入計算，自屬放寬船員法第 24 條前段規定，是船員受僱在同一公司法人經營之不同船舶工作年資，無論有無於 3 個月內另訂新約，均應合併計算；…，惟：1. 按勞工工作年資，係指勞工於事業單位從事工作所累計之年資而言，是於定期僱傭契約勞工工作年資之計算，應以其前後在同一事業單位之工作年資始有併計之餘地（內政部 75 年 8 月 8 日（75）台內勞字第 408297 號函參見）。觀諸行政院於 84 年 9 月 8 日以台 84 交字第 32836 號函請立法院審議之船員法第 22 條草案規定及其立法說明，為「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。但曾因僱傭契約終止領取資遣費或退休金者，不在

此限。」、「參照勞動基準法第 10 條，明定船員工作年資合併計算方式及其例外規定。」等語（…），立法委員徐少萍則與其他連署之立法委員提出「商船船員法草案」，該草案第 25 條及其立法說明則為：「船員工作年資之計算應包括船員在同一船舶或同一雇用人所屬或管理之不同船舶之工作年資，及船舶轉讓或雇用人單位改組應由新雇用人續予承認之年資。但曾因勞動契約終止領取辭退金或退休金者，不在此限。」、「工作年資之合併計算對船員權益至關重要。原訂條文規定必須在三個月內訂新約才算，嚴重損害船員利益。」（…），嗣前揭 2 草案併案審查後，認同一僱傭人所屬不同船舶間之不同工作年資應可予以合併計算，爰將船員法第 24 條規範為「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。但曾因僱傭契約終止領取辭退金或退休金者，不在此限。」，亦有 88 年 4 月 17 日印發之立法院議案關係文書院總第 1701 號政府提案第 5299 號之 1、委員提案第 1615 號之 1 及條文對照表在卷（…），顯見船員法第 24 條立法時，僅將船員定期僱傭契約之同一事業單位之意涵，酌為放寬至於同船舶或同一公司法人所屬或經營之不同船舶工作爾，就關於船員所訂定期僱傭契約屆滿後，應於未滿 3 個月內訂立定期僱傭契約始得合併計算年資乙事，要無任何更異，是以上訴人主張定期僱傭之船員無論有無於 3 個月內另訂新約，均應合併計算工作年資云云，要屬無據。」。

況且，船員法第 53 條既是規定「工作年資」，而船員法第 24 條對於工作年資之併計方式業已作明文規範⁵⁹，前揭最高法院判決認為應併

59 論者亦有指出，於船員法公布施行前、適用舊海商法時期，各段定期僱傭契約之年資應否合併計算退休金，應適用勞基法第 10 條之規定；於船員法公布施行後，則應適用船員法第 24 條之規定，參陳傑鴻，「船員退休金及退休年資之計算—以遠洋航線船員定期僱傭契約為例」，我國船員僱用及勞動條件座談會，中華海員總工會，臺北，頁 14，2022 年 12 月 29 日。

計船員全部在船服務年資作為其工作年資，而無論前、後契約之間隔是否逾 3 個月之見解，顯已牴觸船員法第 24 條之明文規定，其認為應排除適用船員法第 24 條前段規定，誠缺乏實定法上依據，而有再為商榷之餘地。

又，船員可能同時具有「在船上」及「在岸上」工作之年資，而船員在岸工作年資可能符合船員法第 24 條、勞基法第 10 條年資併計規定而應予併計，但倘依照系爭見解，不啻無視船員之在岸年資而不予計算，是最高法院為保障船員權益所作成之系爭見解，在前揭情形反而有害船員法定權益，足見系爭見解並不適切。

綜上說明，本文認為，若雇主與船員所締結之定期僱傭契約，其前、後契約間隔逾 3 個月，是否仍應合併計算於工作年資，恐仍以臺灣高等法院 107 年度勞上易字第 6 號民事判決所採取之否定見解，更為適法妥當。

（五）工作年資須扣除在岸期間？

在雇主採取儲備船員制度、長期常態僱用船員而與船員成立不定期勞動契約關係之情形，若該船員在下船後之在岸期間（儲備船員身分期間），均係休息狀態、並未實際從事工作，則在計算勞基法第 53 條或是勞基法第 55 條第 1 項等工作年資之際，是否應併計該段在岸期間，恐生疑義。

倘若該段在岸期間係船員行使其有給年休或其他法定休假權利⁶⁰，於此情形，該段在岸期間應一併列入工作年資計算，此應較無爭議；然另一方面，臺灣高等法院高雄分院 112 年度勞上字第 9 號民事判決曾認為：「船員定期契約之船員在船期間，船員須提供勞務，僱主則應給付

60 船員在岸上之期間，有可能係單純等候雇主通知派船工作之待命狀態，亦可能係基於其法定休假權，亦即船員法第 33 條第 2 項之例假補休或第 37 條之有給休假等，而處於免除勞務之狀態。

薪資，下船後僱主則無庸給付船員薪資，此方式乃賦予海事勞工有從業、離職等選擇之彈性之空間，使之得以回歸陸地上之社會生活，僱主亦得藉由其對船員異動作業管理、調派作業之管理，及船員下船不再支薪等情形，取得替補人力，該限於船員在船期間始與僱主存有定期僱傭關係，主要係為了海上勞工之特性，及規範此期間勞僱雙方之主給付義務而為，非謂上該定期僱傭因船員下船後，不考量各別船員與僱主（即公司）間之具體相處情狀及密度關係，率認彼等間已全然無不定期僱傭關係存在，而得任意對於將登船必要文件交由僱主保管，而候派上船之船員不予派用。本院認為本件兩造間上該情形，彼等間於被上訴人在船期間結束下船後狀況，與通常之勞動契約之留職停薪情形相類似，被上訴人在岸待船期間，其即暫時免除提供勞務，上訴人亦無庸給付工資，即該勞動關係之主給付義務暫時中止，但雙方勞僱關係除非勞工之被上訴人有為終止，否則斯時給付義務較弱之勞動契約並未消滅，身為僱主之上訴人因掌握企業內部資訊，於被上訴人尚且將登船等證件由上訴人保管，且有連繫狀態下，其應本於誠信及照顧勞工原則，負責提供上船資訊、機會予被上訴人之義務。」亦即，本件判決在認定僱主與船員間為不定期契約關係之前提下，認為船員於在岸候派期間，係於岸上等候僱主通知派船工作，僱主則未給付任何報酬予船員，此段期間即屬於雙方主給付義務暫時中止、類似留職停薪之期間。倘若採取此見解，在個案中認定僱主與船員於在岸期間係屬於主給付義務暫時中止、類似留職停薪之狀態，復參酌在法律上勞工留職停薪之期間得不列入工作年資計算⁶¹，則似應認為嗣後在計算該船員相關工作年資時，得將各段在岸之

61 參酌留職停薪實施辦法第 4 條明定：「育嬰留職停薪期間，除勞僱雙方另有約定外，不計入工作年資計算。」、行政院勞工委員會 85 年 5 月 21 日台勞動三字第 116217 號函：「有關勞工「留職停薪」期間，於計算退休金之工作年資時，應否扣除，查現行法令並無規定，惟基於衡平原則，除勞資雙方另有約定外，似宜扣除；因之，有關勞工退休金之年資基數計算亦可由事業單位自行參酌上述原則辦理。」。

期間扣除。又，前揭最高法院 110 年度台上字第 2704 號民事判決認為依照勞基法第 55 條第 1 項計算船員退休金時，應以在船服務年資作為其工作年資，倘若依此見解，船員未於船上工作之在岸期間，自不列入工作年資之計算⁶²。

參、結論

本文嘗試將實務上所發生之商船船員勞動條件相關爭議與判決進行整理分析，茲謹再將上開說明歸納總結如下：

- 一、船員法考量船員工作之特殊性，將船員的報酬結構分為薪資、津貼與特別獎金，對於各項法定給付，例如：資遣費、加班費、職業災害補償等，亦分別定有按薪資、薪津或報酬計算之不同計算基準；關於船員各項法定給付之計算，一般認為應優先適用船員法之特別規定，然船員法第 54 條規定依船員法計算之資遣費、加班費或職災補償低於依勞基法計算之金額時，應依勞基法所定基準支給等旨，究竟應如何解釋適用，此與「關於船員勞動條件之事項應優先適用船員法特別規定」之命題是否扞格，誠有疑義，值得進一步觀察研究。
- 二、依船員法第 38 條第 1 項規定，船員於簽訂僱傭契約後，在岸上等候派船及雇用人選派船員參加訓練或考試期間，雇主應發給岸薪。但曾有判決在個案認定雇主係長期常態僱用船員後，復認為在船員下船後之候派期間，其與雇主間只存有不定期勞動契約關係，而無船員僱傭契約關係，故船員不得依船員法第 38 條第 1 項請求給付岸薪，此見解是否有違船員法第 38 條第 1 項規定，容有檢討空間，其能否為後續實務見解採納，亦值觀察。
- 三、船員法上固有意義的伙食費，應是指「雇主每日供應船員食物所支

62 陳傑鴻，同註 59，頁 11，則認為在岸等候派船期間應列入年資計算。

出之費用」或「船員在船上每日所得享有的食物之價值」，該伙食費應非船員的報籌，其性質上應可認為屬於船員的福利措施而非工資。

- 四、船員法第 37 條第 1 項規定船員在船上服務未滿一年者，按其服務月數比例計算有給年休，本項規定是否以「服務至定期契約期限屆至或期間屆滿」為適用前提，而不包含定期契約船員於契約期限屆至或期間屆滿前離職、不定期契約船員於在船服務未滿一年即終止契約之情形，或有疑義；於不定期契約終止之情形，船員船上服務未滿一年之畸零月數是否應按比例計算有給年休並折算薪津，實務上有不同立場之判決存在。
- 五、船員法未明定船員有給休假應如何排定，實務上有認為應回歸適用勞基法相關規定。惟，勞基法於 2018 年修正後，係規定特別休假期日原則上由勞工排定，然而基於航運事業與海上勞動的特殊性，船員能否單方自由排定特別休假，抑或仍應與雇主協商排定，並非無疑。又，關於有給年休未休畢折算之薪津，其性質是否屬於工資，以及有給年休未休畢折算薪津之前提，是否以可歸責於雇主致未能休畢為前提，此於實務上，均與勞基法特別休假未休工資是否屬於工資、特別休假未休工資是否以可歸責於雇主致未能休畢為前提，具有相同的爭議。
- 六、船員依船員法第 21 條被迫辭職規定主張終止僱傭契約時，能否向雇主請求給付資遣費，實務係持肯定立場，在論理構成上，則有請求權競合說與舉重明輕之見解。
- 七、雇主若擬將船員調動至其他船舶，是否得在符合勞基法第 10 條之 1 之情形下進行合法單方調動，抑或必須取得船員之同意，可能發生爭議。另，於船員發生職災之情形，雇主可否單方將船員派任至岸上擔任靜態之工作，過去實務判決雖曾有採否定見解者，但似未完全排除依勞基法第 10 條之 1 而為合法單方調動之空間。

- 八、關於年資的計算，船員法中有特別以在船上服務之期間作為年資計算基礎之規定；另，船員法第 51 條放寬船員退休條件，解釋上可能認為，本條所稱「在船服務年資」並不以同一雇主為限，亦無論各趟航次的在船服務年資是否間隔逾 3 個月，只要船員在船上服務的期間累計達到船員法第 51 條所定標準，船員即得自請退休。另，船員如在任職期間內有船上、陸上工作之轉換，若該船員之船上、陸上工作年資合計已達勞基法第 53 條所定標準，該船員亦得依勞基法第 53 條規定自請退休。
- 九、船員法第 24 條對於工作年資的併計設有類似勞基法第 10 條之規定，又實務見解認為，若船員係任職於具有實質同一性之雇主，其任職於各該具有實質同一性的雇主之年資即應合併計算。
- 十、最高法院 110 年度台上字第 2704 號民事判決認為，在依勞基法第 55 條計算船員退休金時，應以船員之在船服務年資作為其工作年資，並不得再適用船員法第 24 條前段規定反面解釋，惟此見解似與立法者意思及船員法第 24 條明文規定不符，而有再為商榷之餘地。
- 十一、在雇主與船員成立不定期勞動契約關係之情形，該船員在下船後之在岸期間（作為儲備船員期間），其中屬於船員行使其有給年休或其他法定休假權利之期間，應一併列入工作年資計算，至其餘之在岸期間，若參照部分實務見解，乃有扣除不列入勞基法第 53 條或是勞基法第 55 條第 1 項等工作年資計算之可能。

參考文獻

中文

一、專書

梁宇賢，中日海員規定之比較研究，海商法專題論叢，三民書局股份有限公司，1988年2月。

黃程貫等著，黃程貫主編，個別勞動法，元照出版有限公司，2022年9月。

陳建文等著，臺灣勞動法學會編，勞動基準法實務爭點，元照出版有限公司，2022年9月。

焦興鎧等著，臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望，新學林出版股份有限公司，2005年5月。

二、期刊論文

吳啟賓，論勞動基準法上之工資，法令月刊，第41卷，第8期，頁9-14，1990年8月。

呂彥彬，船員未休畢年休得請求之「薪津」係工資？－簡評臺灣高等法院104年度勞上易字第40號判決，月旦法學雜誌，第306期，頁29-49，2020年11月。

李玉春，船員法對船員工作時間規範之初探，勞動及職業安全衛生研究季刊，第30卷，第3期，頁107-120，2022年10月。

李有容，船員僱傭契約法律關係爭議之探討：以雇主認定、契約性質、適用法源及契約期限為對象，臺灣海洋法學報，第34期，頁97-133，2023年9月。

林良榮, 論(商船)船員勞動之特殊性與權利保護—兼論二〇〇六年 ILO 海事勞動公約 (MLC) 之規範及其影響, 法學新論, 第 31 期, 頁 1-36, 2011 年 8 月。

邱駿彥, 工資認定基準之建構—兼論夜點費之工資性格認定基準, 華岡法粹, 第 42 期, 頁 23-52, 2008 年 11 月。

陳永順, 船員法規及其適用問題之探討, 航運季刊, 第 22 卷, 第 2 期, 頁 13-16, 1985 年 7 月。

陳得邨, 船員僱傭契約概述, 海員月刊, 第 803 期, 頁 34-40, 2020 年 9 月。

黃承陽, 商船船員僱傭制度與政策, 船貿週刊, 第 9415 期, 頁 70-75, 1994 年 4 月。

三、其他資料

陳傑鴻, 「船員退休金及退休年資之計算—以遠洋航線船員定期僱傭契約為例」, 我國船員僱用及勞動條件座談會, 中華海員總工會, 臺北, 2022 年 12 月 29 日。

Abstract

Compared with general land-based work, the shipping industry and seafarer work have unique characteristics, including the fact that shipping involves international affairs and seafarers must stay away from land, they cannot return home while working on board, and that the sea is quite dangerous. Therefore, the Seafarers Act has special regulations on the employment, working conditions, and welfare of merchant seafarers. If there are specific regulations in the Seafarers Act, those regulations will take precedence, while the Labor Standards Act will apply supplementary to the Seafarers Act.

This article focuses on merchant seafarers subject to the Seafarers Act, focusing on the disputes over labor conditions that have occurred in practice in the past, including: what is the salary structure of seafarers (what is the meaning of “Wage”, “Allowance”, and “Special bonuses”), how to calculate relevant statutory benefits for seafarers, whether various remuneration items and meal allowances are considered wages under the Labor Standards Act, the conditions for granting paid annual leave on a pro-rated basis of service months, the method of arranging leave, the conditions for converting annual leave into monetary compensation and the nature of the monetary compensation, whether a seafarer can request severance pay from the employer when asserting their rights under Article 21 of the Seafarers Act concerning forced resignation, whether crew members' consent is required when implementing transfers, and the method for calculating seafarers' service years (years of service on board) and other issues. This article summarizes and analyzes the relevant disputes and court judgments and raises issues that need to be clarified under the current laws on some

disputes.

Keywords: The Seafarer Act, Seafarer Working Conditions, Wages, Allowances, Special Bonuses, On-Shore Charges, Meal Expenses, Annual Paid Leaves, the Seniority of Service, the Seniority of Service on Ships