

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第36號

原告 關松屏

訴訟代理人 邵允亮律師

複代理人 張倍豪律師

被告 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

複代理人 黃欣欣律師

郭敏慧律師

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國113年8月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾壹萬零貳佰壹拾貳元，及自民國一十二年三月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳拾壹萬伍仟伍佰玖拾伍元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之八，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣貳拾壹萬零貳佰壹拾貳元、新臺幣貳拾壹萬伍仟伍佰玖拾伍元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告於民國85年11月14日起受被告僱傭為船員，至104年7月12日止因年滿65歲辦理退休並有請領勞工保險老年給付，惟

原告嗣後仍經被告回聘而繼續受僱為船員，並約定每月薪資為80,220元、津貼為25,820元、固定加班為35,785元、特別獎金一為88,870元，合計230,695元。原告於109年8月10日發生職業災害，受有右手多處切割傷、右第五指遠端開放性骨折、右拇指伸肌腱部分裂傷、右第二伸肌腱、手指神經及關節囊斷裂等傷勢(下稱系爭職業災害)，原告為此支出醫療費用14,491元。嗣經二年醫療期間後，原告仍然遺存有手指機能失能之情，致使原告之右手已不復職業災害前靈敏且有力量，甚至連握緊維修工具亦有難度，經勞動部勞工保險局(下稱勞保局)審定屬於第11-54項第九等級「一手拇指及食指喪失機能者」之失能程度而存有障礙，並發給失能給付641,214元、傷病給付534,040元。

(二)原告前後上船期間之間隔通常在2至5個月期間不等，且原告至各散裝船上服務所擔任之職務皆為輪機長，故被告對於載運散裝貨物之運輸船業務乃係有持續、不間斷之人力需求而具有繼續性工作之性質，足認兩造間船員僱傭契約關係應係屬不定期勞動契約，則自原告於109年8月10日發生職業災害時起至後續之醫療期間，兩造間船員僱傭契約依法尚繼續存在，且被告依法亦負有繼續給付原領工資予原告之義務，被告依法除有發生例外得預告終止船員僱傭契約之事由外，被告不得終止與原告間之不定期勞動契約。原告於109年8月10日發生職業災害後，經急診送至佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院住院治療，嗣於同年0月00日出院，隨後於同年8月27日轉赴高雄榮民總醫院入院治療至同年0月00日出院，後續定期至高雄榮民總醫院復健科進行復健治療，經二年醫療期間後，仍然遺存有手指機能失能之情，原告於醫療期間未有從事任何工作，被告亦從未安排或調動原告工作，且被告仍持續按月給付原告固定工資141,825元(惟給付項目未加計「特別獎金(一)」)，而依船員待遇支給要點4.1、4.2、4.3關於特別獎金(一)、久任獎金、有給年休獎金等項目之定義可知，被告發給特別獎金(一)、久任獎金、有給年休獎金之原

因：前者乃繫於原告有為特別工作，且被告係按月發給固定數額之特別獎金(一)予原告；後兩者則繫於原告在船服務期間，且被告係於原告下船時一次發給同時並訂有相關計算金額之基準。是以特別獎金(一)、久任獎金、有給年休獎金等項目皆係因原告提供勞務而獲得之報酬，當應列入原告向被告請求原領工資差額、殘廢補助金及損害賠償等計算基數內，則被告於上開醫療期間，共短付原告原領工資2,132,880元〔計算式：(230,695元-141,825元)×24個月=2,132,880元〕，原告自得向被告為請求。又原告因系爭職業災害事故，業已支出醫療費用14,491元，原告亦得依兩造間僱傭契約第17條第5項、勞基法第59條第1款及船員法第41條等規定，請求被告給付醫療費用14,491元。再原告因職業災害經勞保局核定為第9級失能，業如前述，則依兩造間僱傭契約第30條之約定，被告應按原告平均薪資及殘廢程度一次給予殘廢補償，而依原告在船最後三個月之薪津分別為230,695元(109年6月工資)、230,695元(109年7月工資)、433,049元(109年8月)〔計算式：230,695元+50,038元(久任獎金)+152,316元(有給年休獎金)=433,049元〕，原告之平均工資為298,146元，則原告自得向被告請求給付殘廢補助金2,882,078元〔計算式：298,146元(平均工資)×(9+2+3)月(第9級殘廢等級乘數)=2,882,078元〕。此外，原告雖向勞保局請領職業災害之傷病及失能給付，惟依船員法第50條第2項之規定，被告就原告請求之上開醫療費用及殘廢補償尚無從就原告已受領之勞保失能給付及傷病給付主張抵充。

(三)被告於104年9月13日至109年8月10日之期間，未依法申報原告薪資暨提繳足額勞工退休金，經原告向勞保局檢舉，勞保局就原告之部分在職期間逕予調整原告之勞工退休金月提繳級距為150,000元，並命被告補繳納10,215元至原告勞工退休金專戶，惟勞保局就原告之前開在職期間之薪資並未全盤逕予調整，故而原告就被告於104年9月13日至000年0月00日間未依法按月提繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶之損失

尚餘有10,395元之差額，原告自得依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第31條第1項向被告為請求。而原告於104年9月至000年0月間本得自行提繳勞工退休金412,200元，因被告上開不法行為導致僅得提繳391,590元，原告亦受有20,610元之差額損害。又被告於原告上開醫療期間依法仍負有給付原領工資之補償義務，則被告亦應依勞工退休金條例施行細則(下稱勞退條例施行細則)第10條規定，於原告不能工作之醫療期間內負有依原領工資對應之月提繳數額，原告工資230,695元對應勞工退休金月提繳級距月提繳工資為150,000元，是被告於109年8月11日起至111年8月10日止依法應提繳之勞工退休金為216,000元〔計算式：150,000元×6%×24個月=216,000元〕，然被告卻未為提撥，原告自得依勞退條例第31條第1項請求被告補足。嗣原告於111年11月28日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，惟調解不成立，爰依兩造間僱傭契約第17條第5項及第30條等約定、船員法第41條、43條、勞動基準法(下稱勞基法)第59條第2款、勞退條例第31條第1項、勞退條例施行細則第10條、民法第184條第1項前段、第2項等規定提起本件訴訟，請求被告給付原告工資差額額2,132,880元、醫療費用14,491元、殘廢補助金2,882,078元等共計5,029,449元，並提繳6%勞退金247,005元至原告設於勞保局之個人勞工退休金個人專戶等語。並聲明：(一)被告應給付原告5,029,449元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳247,005元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

(一)關於兩造間船員僱傭契約之性質，應係具有特定性工作性質之定期僱傭契約關係，業經臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第41號民事判決所肯認，並經最高法院110年度台上字第2704號民事判決維持此部分之認定。經查，原告受僱於被告，從事船員工作，被指派在通華輪船舶服務，該船舶係往來花蓮高雄間，以載運石料為主。而原告簽有108年7月16

01 日起為期10個月之船員定期僱傭契約，原告於將屆滿10個月
02 航程期間之109年5月1日有親簽合約期滿之下船申請書，然
03 因被告尚未覓得替換得擔任輪機長職位之新船員，致原告仍
04 依原契約持續在通華輪服務，迄109年8月10日發生本件職業
05 災害事故而下船，已未再簽立其它文件。因此，當原告於10
06 9年8月10日在船上工作受傷無法提供勞務而在花蓮港下船就
07 醫時，特定性航程已結束，原告與被告間之僱傭契約於同日
08 即應終止；退步言之，縱認航程結束應以通華輪船舶返回原
09 告上船之港口為準，則通華輪該次航程於109年8月13日返抵
10 高雄港，契約關係至遲於109年8月13日即告終止。而被告於
11 僱傭契約關係終止後，並無補償原告原領工資及繼續依勞工
12 退休金條例規定按月為原告提繳退休金之義務。

13 (二)依勞保局112年4月13日保職簡字第111021E93755號函說明三
14 記載「案經本局將台端就診相關病歷資料併全案送請特約專
15 科醫師審查，據醫理見解，台端所患與109年8月10日事故相
16 關，為職業傷害，惟據病歷記載，110年10月4日之復健記
17 載：右食指活動受限20%，僅第3指輕微受限，故於110年10
18 月4日之後，再職能復健6至8週後，應可適應並恢復工作能
19 力，同意給付至110年11月29日止。」，是本件醫療期間至
20 多僅能計至110年11月29日止，逾此日期即非屬醫療期間。

21 (三)兩造僱傭契約第30條約定：「…甲方應按其平均薪資及殘廢
22 程度一次給予殘廢補償…」，核其用語與船員法第44條第1
23 項並無不同，是僱傭契約第30條約定之「平均薪資」自應採
24 與船員法第44條相同之文義解釋，在計算殘廢補償金時，應
25 無須將久任獎金、有給年休獎金計入，則原告薪資應為每月
26 80,220元、航行津貼(補貼)每月25,820元、固定加班費每
27 月35,785元，合計141,825元，依兩造僱傭契約第30條附表
28 所載，殘廢等級9應發給殘廢補助金以原薪津9又2/3個月
29 計，核算為1,370,975元；又被告原應給付原告因系爭職業
30 災害所支出之醫療費用14,491元，惟原告因本件職業災害已
31 向勞保局領得傷病給付534,040元、失能給付641,214元，是

01 原告所請求上開之殘廢補助金及醫療費用自應先以該等數額
02 為抵充。

03 (四)再因兩造間之僱傭定期契約業於109年8月10日終止，被告自
04 此日後即無工資補償義務，惟被告出於對法令之誤認，自10
05 9年8月11日起迄111年8月10日止，猶按月給付原告薪資(內
06 含固定加班費)共計3,417,920元，故原告溢領3,417,920
07 元，被告自得依民法第179條規定請求原告返還並於本件訴
08 訟為抵銷，則經抵銷後，被告已無餘額須再為給付，是原告
09 請求並無理由等語資為抗辯。

10 (五)並聲明：原告之訴駁回。

11 三、兩造不爭執事項：

12 (一)原告於85年11月14日起即受被告僱傭為船員，原告並於104
13 年7月12日因年齡屆至退休並有請領勞工保險老年給付，嗣
14 於104年9月13日經被告回聘而僱傭為船員，約定每月「薪
15 資」為80,220元、「津貼」為25,820元、「固定加班費」為
16 35,785元、「特別獎金(一)」為88,870元。

17 (二)原告於109年8月10日發生系爭職業災害，受有右手多處切割
18 傷、右第五指遠端開放性骨折、右拇指伸肌腱部分裂傷、右
19 第二伸肌腱、手指神經及關節囊斷裂等傷勢，並支出醫療費
20 用14,491元。

21 (三)原告因系爭職業災害而受領勞保傷病給付534,040元，並經
22 勞保局認定為第九級失能而核發失能給付641,214元。

23 (四)被告自原告受有職業災害後仍持續每月給付其「薪資」為8
24 0,220元、「津貼」為25,820元、「固定加班費」為35,78
25 5元至111年8月止。

26 (五)被告曾因未足額提繳原告之勞工退休金而遭勞動部勞工保險
27 局以112年3月31日保退三字第11260027271號函令補足。

28 四、爭執事項：

29 (一)原告請求被告給付系爭職業災害發生後兩年期間加計特別獎
30 金(一)之工資差額，有無理由？

31 (二)原告請求被告給付殘廢補助金2,882,078元，有無理由？

01 (三)原告請求被告給付醫療費用14,491元，有無理由？

02 (四)原告請求被告提繳勞退金247,005元至其個人勞退專戶，有
03 無理由？

04 (五)原告向勞保局所請領之職災傷病給付、失能給付，是否應自
05 被告所應給付之金額中扣除？

06 (六)被告以原告溢領薪資、固定加班費不應算入原領工資之範
07 圍，依不當得利法律關係主張抵銷，有無理由？

08 五、得心證之理由：

09 (一)原告請求被告給付系爭職業災害發生後兩年期間加計特別獎
10 金一之工資差額，有無理由？

11 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，
12 應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用。」中央法
13 規標準法第16條定有明文，此即「特別法優於普通法」原
14 則。然依上開規定，普通法與特別法關係之成立，必須二種
15 以上法律就同一事項均有規定，且其規定內容不同，始有比
16 較普通法與特別法適用其一之必要，且二法律間縱存有普通
17 法與特別法關係，但特別法規定如有不足或未規定時，仍應
18 依普通法規定予以補充適用。次按「為規定勞動條件最低標
19 準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
20 特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與
21 勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」勞基
22 法第1條定有明文。惟為保障船員權益，維護船員身心健康，
23 加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展等，於88
24 年6月23日制定公布船員法，針對船員之資格、船員僱用、
25 勞動條件，與福利包括薪津、傷病、撫卹、退休及保險等勞
26 動條件為規範，與勞基法係適用全體勞動關係所為之一般性
27 規定不同，應屬勞基法之特別法。是於船員法施行後，船員
28 法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，依前揭說
29 明，基於特別法優於普通法原則，固應優先適用船員法，然
30 勞基法對於船員法未規定且其適用並無矛盾之事項，自仍得
31 依勞基法相關規定予以補充適用。

01 2、次按，船員法所稱「薪資」，係指船員於正常工作時間內所
02 獲得之報酬；「津貼」，係指船員薪資以外之航行補貼、固
03 定加班費及其他名義之經常性給付；「薪津」，包括薪資及
04 津貼，薪資應占薪津總數額百分之五十以上；「特別獎
05 金」，包括特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎
06 金及因雇用人營運上獲利而發給之獎金，船員法第2條第12
07 款至第15款載有明文。又按，雇用人負擔醫療費用之期間
08 內，仍應支給原薪津，船員法第43條定有明文。

09 3、原告於109年8月10日發生系爭職業災害，業經兩造不爭執
10 如前(即上開不爭執事項(二)，參本院卷二第495頁)，至於作
11 為計算原告工資補償之「薪津」，應如何計算？經查：

12 (1) 參諸前揭船員法第2條第12款至第14款之規定，船員法上所
13 稱「薪津」，係指薪資及津貼，而其中薪資係指船員於正常
14 工作時間內所獲得之報酬；其中津貼係指船員薪資以外之航
15 行補貼、固定加班費及其他名義之經常性給付，是船員法第
16 43條之「薪津」，自應包含薪資、航行津貼及固定加班費在
17 內。被告雖抗辯固定加班費並非原告在正常工作時間內所得
18 之工資，非屬勞基法第59條規定之工資範疇，自不應計入原
19 告工資補償之範圍云云(參本院卷二第496頁至第497頁)，然
20 船員法為勞基法之特別法，且船員法已就「薪津」為明確定
21 義，自不得再以勞基法之職災補償規定逕排除船員法之適
22 用。

23 (2) 原告雖主張船員法第43條工資補償，尚應包含特別獎金(一)在
24 內云云。惟依被告船員待遇支給要點第4.1點特別獎金(一)規
25 定：「為特別工作而獲得之報酬；包括除週六及週日以外之
26 國定假日加班費、年終獎金，以及非固定加班費等名目之給
27 付(考量船型、航線條件與職務特性，加班費不易逐筆計
28 之，故以定額給付方式發給本項非固定超時工作之加班費」
29 (本院卷一第91頁)，是特別獎金(一)之給付內容與前揭船員
30 法第2條第15款所規定特別獎金之定義相符；復參酌前揭船
31 員法第2條第12款至第15款之規定，特別獎金係獨立於「薪

津」之外，足見特別獎金並非屬「薪津」之一部分，且依船員法第43條之立法理由：「本條所稱薪津係指第24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」（參本院卷二第185頁），是依船員法第43條規定，雇用人負擔醫療費用之期間內，仍應支給原薪津，顯見並無特別獎金之納入。從而，原告主張被告應給付系爭職業災害發生後兩年期間加計特別獎金(一)之工資差額，並無理由。

(二)原告請求被告給付殘廢補助金2,882,078元，有無理由？

1、依兩造間之船員定期僱傭契約第30條約定：「乙方(即本件原告，下同)在僱傭期間因執行職務而受傷或患病，甲方(即本件被告，下同)應送醫治療及負擔醫療費用，雖已痊癒而成殘廢或逾二年仍未痊癒者，甲方應按其平均薪資及殘廢程度一次給予殘廢補償，補償給付標準，依據勞工保險條例有關之規定。...附表：殘廢等級第9級之殘廢補助金為原薪津9又3分之2個月」（參本院卷二第233頁）。而查，原告因系爭職業災害而遺存第九級失能，有勞保局112年7月10日函文所附勞保局111年10月11日函文及高雄榮民總醫院所開立之失能診斷書存卷可稽(參本院卷一第203頁至第204頁)，且為被告所未爭執，堪認屬實。又依上開定期僱傭契約第30條約定之附表所載，殘廢等級第九級之殘廢補助金為原薪津9又3分之2個月，則原告之殘廢補助金計為1,370,975元(計算式：141,825x9又2/3=1,370,975)，且被告對此計算式及金額亦不爭執(參本院卷二第105頁)，是原告依約所得請求被告給付之殘廢補助金為1,370,975元。

2、原告雖主張殘廢補助金之計算須計入特別獎金(一)、久任獎金及有給年休獎金而應為2,882,078元云云，然查：

(1) 有關特別獎金(一)並非屬「薪津」之範疇，業如前述，且觀船

員法施行細則第3條第1款明定：「本法第2條第13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2條第15款之特別獎金。」，即將船員法第2條第15款之特別獎金排除在經常性給與之外，是原告主張特別獎金(一)為經常性給付之工資，應納入殘廢補助金之計算，並非可採。

- (2) 有關久任獎金部分，依被告船員待遇支給要點第4.2點規定：「久任獎金：在本公司船上服務每累計滿十個月（304天），其合約期間考核平均成績在70分以上者，即加給一個久任基數，職務內升時久任基數應予歸零重新起算。每一久任基數依『中鋼運通公司船員久任獎金標準表』基準發給久任獎金。久任獎金於職務調整或下船卸職時一次發給。」（參本院卷一第91頁）。是久任獎金顯非屬於船員法第2條所規定之薪資或津貼，且參照勞基法施行細則第10條第2款規定，亦明文將「久任獎金」排除在勞基法第2條第3款所稱之經常性給與之外，船員法自應賦予相同之法律效果，故此項給與亦非屬工資。從而，原告主張應將久任獎金納入殘廢補助金之計算，並非有據。

- (3) 有關有給年休獎金部分，依船員法第37條規定：「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。」，又依被告船員待遇支給要點第4.3點規定：「本公司船員在船服務滿一年給予30天之有給年休獎金，不滿一年按比例計算，於下船時一次發給…。」（參本院卷一第91頁）。是船員所領取之有給年休獎金，係船員於下船時尚有年休未休畢，雇主應按其日數發給薪津，此一給付實質上乃評價船員無法行使休假權利所為相應之補償，非船員於年度內繼續工作之對價，縱使前揭船員法第37條第2項後段使用

01 「薪津」之文字，僅係指僱用人應發給之金額應以該船員之
02 薪津數額計算，仍無法改變其實為補償金之本質，自非屬船
03 員法所定義之薪資或津貼，而非工資，故原告主張有給年休
04 獎金為工資，應納入殘廢補助金之計算云云，並無理由。

05 3、準此，原告依兩造間之船員定期僱傭契約第30條約定，請求
06 被告給付殘廢補助金1,370,975元，核屬有據；至原告主張
07 應納入特別獎金(一)、久任獎金、有給年休獎金以計算殘廢補
08 助金，是殘廢補助金之金額應為2,882,078元云云，即非有
09 據。

10 (三)原告請求被告給付醫療費用14,491元，有無理由？

11 按船員於服務期間內受傷或患病者，由雇用人負擔醫療費
12 用，船員法第41條前段載有明文。經查，原告因治療系爭職
13 業災害所受之傷勢，支出醫療費用14,491元等情，為兩造所
14 不爭執如前(即上開不爭執事項(二)，參本院卷二第495頁)，
15 是原告依前揭規定請求被告給付醫療費用14,491元，即屬有
16 據。

17 (四)原告請求被告提繳勞退金247,005元至其個人勞退專戶，有
18 無理由？

19 1、原告主張104年9月13日至000年0月00日間被告未依法按月提
20 繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶之10,395元差額部分：

21 (1) 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
22 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
23 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6
24 條第1項、第14條第1項分別定有明文。

25 (2) 原告主張被告自104年9月13日起至109年8月10日止，因認原
26 告之每月工資僅為141,825元(即含「薪資」為80,220 元、
27 「津貼」為25,820 元、「固定加班費」為35,785 元)，而
28 以月提繳工資級距第60級即142,500元為原告提繳6%之退休
29 金，惟原告之工資應加計特別獎金(一)，故被告應以月提繳工
30 資級距第62級即150,000元為原告提繳6%之退休金等語。而
31 按，船員之退休金應按勞基法為計算基準，此觀船員法第53

條第3項、第6項規定即明；復依勞基法第55條第2項規定，退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資；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。又勞基法第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。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。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(最高法院110年度台上字第2704號判決意旨參照)。經查，特別獎金(一)乃為特別工作而獲得之報酬，包括除週六及週日以外之國定假日加班費、年終獎金，以及非固定加班費等名目之給付(考量船型、航線條件與職務特性，加班費不易逐筆計之，故以定額方式發給本項非固定超時工作之加班費)，有前揭被告之船員待遇支給要點第4.1點可參(參本院卷一第91頁)，是特別獎金(一)係船員因提供勞務所獲得之報酬，具有「勞務對價性」，且亦為被告於原告在職期間每月所固定核發(即上開兩造不爭執事項(一)，參本院卷二第494頁至第495頁)，屬「經常性給付」，是合於勞基法第2條第3款之規定，應屬於工資範疇。從而，被告每月負擔之勞工退休金提繳率，應以原告每月工資即包含「薪資」為80,220元、「津貼」為25,820元、「固定加班費」為35,785元、「特別獎金一」為88,870元，共230,695元之提繳工資級距即150,000元為計算基礎。

- (3) 又依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得

01 向雇主請求損害賠償。因該專戶內之本金及累積收益屬勞工
02 所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定
03 之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足
04 額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積
05 收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規
06 定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請
07 求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，
08 以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參
09 照）。

10 (4) 而被告應自104年9月13日起至109年8月10日止按提繳工資級
11 距即150,000元為原告提繳勞工退休金，業如前述，惟被告
12 僅依第60級即142,500元為原告提繳6%之退休金，則原告依
13 前揭勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定請求被告補
14 提該段期間所短少之勞工退休金10,395元(計算式如附表所
15 示，業已將上開不爭執事項(五)即被告依勞保局函文所補提繳
16 完之金額納入計算)至其勞工退休金專戶內，即屬有據，應
17 予准許。

18 2、原告主張於104年9月至000年0月間其本得自行提繳勞工退休
19 金412,200元，惟因被告僅以提繳工資級距第60級為提繳，
20 致原告僅得提繳391,590元而受有20,610元之差額損害部
21 分：

22 依前所述，被告雖有短少提撥原告退休金之情形，然參酌上
23 開最高法院101年度台上字第1602號判決意旨，原告亦僅得
24 請求被告將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專
25 戶；至於原告自己所少提繳之部分，既未提繳而仍屬原告之
26 財產，自難謂原告因此受有何損害，故原告此部分請求並無
27 理由。

28 3、原告主張於109年8月11日起至111年8月10日止之醫療期間，
29 被告未依法按月提繳勞工退休金共216,000元部分：

30 (1) 按勞工遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，勞工
31 在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償；

01 勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘
02 廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補
03 償。勞動基準法第59條第2、3款分別定有明文。又按船員於
04 服務期間內受傷或患病者，由雇用人負擔醫療費用；船員非
05 因執行職務而受傷或患病已逾三個月者，雇用人得停止醫療
06 費用之負擔；雇用人負擔醫療費用之期間內，仍應支給原薪
07 津。船員法第41條前段、第42條、第43條分別定有明文。本
08 件原告為船員，不論依船員法或勞動基準法，在其治療終止
09 前，雇主即被告均應支給薪津。復按勞工遭遇職業災害，醫
10 療中不能工作之期間，雇主應以勞基法第59條第2款規定之
11 原領工資，依月提繳分級表按月為勞工提繳退休金，勞退條
12 例施行細則第10條載有明文。

- 13 (2) 原告主張其自109年8月11日起至111年8月10日止均為系爭職
14 業災害之醫療期間，業據其提出佛教慈濟醫療財團法人花蓮
15 慈濟醫院之診斷證明書為證(參本院卷一第43頁)，並有勞動
16 部勞工保險局112年7月10日函文所附高雄榮民總醫院診斷書
17 及相關審查資料(參本院卷一第197頁至第220頁)、高雄榮民
18 總醫院112年7月24日函文所附原告之病歷資料(參本院卷一
19 第227頁至第345頁)、佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院1
20 12年8月23日函文所附原告之病歷資料(參本院卷一第459頁
21 至第498頁)等存卷可稽；而依上開勞動部勞工保險局112年7
22 月10日函文所附高雄榮民總醫院之診斷證明書內容觀之，原
23 告係於109年8月27日入院接受手術，於同年月00日出院，須
24 休養3個月及持續復健，而原告於持續復健後，於110年1月2
25 5日右手食指活動受限約50%，於同年3月15日活動受限約4
26 0%，於同年8月2日活動受限約30%，其後於同年10月4日活
27 動受限約20%，至111年7月25日已改善為活動受限約15%，
28 嗣於111年9月1日經診斷為右手失能(參本院卷一第203頁至
29 第219頁)，足見原告於經診斷為失能前，其症狀因持續治療
30 復健而有所改善，是原告主張其於109年8月11日起至000年0
31 月00日間，尚非屬症狀固定而無痊癒可能之狀態，仍可賴醫

療方式進行改善而屬醫療期間，並非無據。

(3) 又原告於系爭職業災害發生前之工作為船員，須配合船運航程長期在船上航行，然原告因有持續定期復健治療之需求，於上開109年8月11日起至111年8月10日醫療期間自無法恢復船員工作，否則將導致原告於航程中無法隨時下船就醫而延宕醫療時機，是原告主張其於上開醫療期間無法工作，堪認有據，則依前揭說明，被告自應依補償其醫療期間之工資損失，並依上開勞退條例施行細則第10條規定依月提繳工資分級表按月為勞工提繳退休金。惟被告於109年8月後即未再為原告提繳勞工退休金，有原告之勞工退休金個人專戶明細資料可佐(參本院卷一第451頁至第458頁)，則原告請求被告提繳自109年8月11日起至111年8月10日止之勞工退休金，即屬有據，是依原告於該段期間所領取之薪津每月141,825元計算，對應月提繳工資級距為142,500元，被告應為原告提繳之退休金共計205,200元(計算式： $142,500 \text{元} \times 6\% \times 20 \div 30 + 142,500 \text{元} \times 6\% \times 23 \text{個月} + 142,500 \text{元} \times 6\% \times 10 \div 30 = 205,200 \text{元}$)。至原告雖主張應加計特別獎金(一)以計算提繳工資級距及退休金，而應補提共216,000元云云，然觀上開勞退條例施行細則第10條規定，係以職業災害之補償工資為提繳依據，而依前所述，特別獎金(一)並不在工資補償之範圍內，自無須加計特別獎金(一)來計算此段期間之退休金提繳金額，故原告此部分主張要屬無據。從而，原告依勞退條例施行細則第10條、勞退條例第31條第1項請求被告補提該段期間所短少之勞工退休金205,200元至其勞工退休金專戶內，為有理由，應予准許。

4、綜上，原告請求被告提繳勞退金共215,595元(計算式： $10,395 \text{元} + 205,200 \text{元} = 215,595 \text{元}$)至其個人勞退專戶，洵屬有據，應予准許，逾此部分之請求則無理由。

(五)原告向勞保局所請領之職災傷病給付、失能給付，是否應自被告所應給付之金額中扣除？

1、原告主張依船員法第50條第2項規定，其所受領之勞保職業

01 災害相關給付不得於本件抵充云云(參本院卷二第254頁至第
02 255頁)，惟此為被告所否認，並辯稱依勞基法第59條但書應
03 得予抵充，且船員法之修法過程係立法理由認勞基法第59條
04 但書已有規範，故無須於船員法中重複規定，足見仍有勞基
05 法第59條但書之適用等語(參本院卷二第317頁至第321頁)。
06 而按，「第41條醫療費用、第44條失能補償、第45條及第46
07 條死亡補償及第48條喪葬費，其請求權自得請領之日起，因
08 二年間不行使而消滅。前項請求權不因船員之離職而受影
09 響，且不得讓與、抵銷、抵充、扣押或擔保」，船員法第50
10 條第1項、第2項載有明文。又依勞基法第61條規定：「受領
11 補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵
12 銷、扣押或供擔保。」，核與上開船員法第50條第2項之文
13 義相符，可見船員法第50條第2項係參照勞基法第61條而
14 來。再按，「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或
15 疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞
16 工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇
17 主得予以抵充之」，勞基法第59條第1項定有明文；而船員
18 法雖無如上開勞基法第59條第1項但書之規範，然揆諸首揭
19 說明，船員法為勞基法之特別法，特別法規定如有不足或未
20 規定時，仍應依普通法規定予以補充適用，復參酌船員法修
21 法過程之委員會議記錄，立法委員認為因勞基法第59條第1
22 項但書已有明確規定，而無在船員法重複規定之必要，此有
23 立法院公報第87卷第3期委員會紀錄可佐(參本院卷二第335
24 頁至第336頁)，堪認勞基法第59條第1項但書之規定於船員
25 法亦有適用，故原告主張其所受領之勞保職業災害相關給付
26 不得於本件抵充云云，並非可採。

27 2、準此，被告因系爭職業災害所應給付原告之殘廢1,370,975
28 元及醫療費用14,491元，經扣除原告所領取之勞保傷病給付
29 534,040元及失能給付641,214元(參本院卷一第199頁、第20
30 6頁)，僅尚餘210,212元未為給付。

31 (六)被告以原告溢領薪資、固定加班費不應算入原領工資之範

01 圍，依不當得利法律關係主張抵銷，有無理由？

02 1、按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
03 益，民法第179條前段載有明文。被告抗辯兩造間屬定期僱
04 傭契約，且已於109年8月10日屆滿，故原告所溢領自109年8
05 月11日起迄111年8月10日止之薪資共3,417,920元應予抵銷
06 云云，然此為原告所否認，而查：

07 (1) 按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
08 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
09 不定期契約。勞基法第9條第1項定有明文。又所稱之「特定
10 性工作」，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀勞
11 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
12 的，在於完成固定之事務，當該事務完成後，即對於該勞工
13 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
14 約，以資因應。故定期與不定期勞動契約，係以勞動契約之
15 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
16 勞務需求與給付實情以定，並非純以雇主或勞工單方為準，
17 期免偏廢。又船員法對於船員僱傭契約性質為定期性或不定
18 期，未有明文，然依船員法第22條第5項規定：「不定期僱傭
19 契約之船員終止僱傭契約時，應準用第2項規定預告雇用人或
20 船長。定期僱傭契約之船員終止僱傭契約時，應在1個月前預
21 告雇用人或船長」；第23條規定：「定期僱傭契約，其期限
22 於航行中屆滿者，以船舶到達第一港後經過48小時為終
23 止」；第24條前段規定：「僱傭契約因故停止履行後，繼續
24 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
25 時，船員前後工作年資應合併計算」，可見船員法允許就船
26 員之勞務提供訂立定期契約或不定期契約。再參之船員法第5
27 1條立法理由「由於船員上船工作多採定期僱傭方式辦理，而
28 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
29 下船休息，當船員契約期滿下船後，由於原職位已由他人遞
30 補而無法再回原職工作，故船員轉換船舶、轉換公司之情形
31 極為普遍」等語，足認在國際遠洋航運實務上，因遠洋船員

01 之工作型態、時間及所處環境等層面，皆有別於在陸上工作
02 之一般勞工，故航運公司確實可與船員簽署個別獨立定期僱
03 傭契約，應屬明確。

04 (2) 被告身為貨物運輸公司，為履行其與中鋼集團進口煉鋼原料
05 與出口鋼品船運之需求，有持續進行貨物運輸之需求，且審
06 酌貨物運送及船員工作之性質，船員不可能在同一條船上長
07 期連續工作不間斷，當該航次之船員下船後，船公司即須另
08 覓其他相同職務之船員上船，該船員原職位即由他人遞補，
09 甚且船員下船後即可轉換至其他船公司，所以就船員之工作
10 性質而言，確實得以每個特定航次來切割各段的工作，則就
11 被告每艘貨輪每個航次以觀，被告係因該特定航次之需求，
12 始僱用原告為輪機長，隨著每個特定航次的結束而更換另一
13 批相同職務之船員上船，即對於原告之勞務給付欠缺需求，
14 是應認被告僱用原告於每個特定航次擔任輪機長，即屬於
15 「特定性」之工作，兩造得訂立定期僱傭契約。而原告於108
16 年7月16日與被告簽署船員定期僱傭契約，且依該契約第5條
17 約定：「船舶在中華民國境內者，自上船服務之日起生效，
18 船舶在中華民國以外者，自離開受僱港起程赴國外之日起生
19 效。僱傭關係之終止，以乙方返回中華民國時為準。」、第6
20 條約定：「僱傭期間：壹拾個月，自訂約生效之日起算，僱
21 傭期間最長為十二個月，如係續約者，自前約屆滿之次日起
22 算，如乙方年齡於訂約或續約時已超過六十四歲者，僱傭期
23 間至乙方年齡屆滿六十五歲之日止。乙方服務期約屆滿，船
24 在國外，甲乙雙方如同意合約時，本契約自動延長之。」，
25 即已明確記載契約期間及契約起迄日之認定方式，並經原告
26 於上開契約上簽名確認，足見原告明確知悉其所簽訂之契約
27 為定期僱傭契約，且即便被告持續有國際航運之需求，然為
28 保障從事國際遠洋航運船員之人身自由，並給予船員適度休
29 息之權利，兼顧雇主與勞工雙方之營運及工作性質上之勞務
30 需求與給付實情，確實有以特定航次為單位，簽署特定性之
31 定期僱傭契約之需要，而原告既已簽署明確約定契約期間及

起迄日之定期僱傭契約，自堪認兩造間之僱傭契約屬定期契約關係。

(3) 又依上開契約第6條之約定，兩造間之僱傭期間為自訂約生效日起算10個月，則以訂約時即108年7月16日起算10月期間，兩造間之僱傭契約應於109年5月15日屆滿，(參本院卷二第229頁)，而原告並於109年5月1日簽立下船申請書，事由為「合約期滿」，內容為：「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。」等語(參本院卷二第237頁)，因原告當時仍處於航程中而未下船，嗣於109年8月10日方下船，則依上開契約第5條約定及下船申請書之內容，兩造間之定期僱傭契約應於原告下船時終止，是被告抗辯兩造間之定期僱傭契約自109年8月10日原告下船時屆期終止，應屬可採。

(4) 復按勞動基準法之訂定，除規定勞動條件最低標準外，亦在保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀該法第1條第1項之規定即明，而勞工權益之所以需要予以保障，主要在權益受充分保障之前提下，勞工始有可能盡力為雇主爭取經濟上之利益，藉由雇主保障勞工權益，勞工盡力為雇主服勞務獲取經濟利益，在勞雇關係堅實之情況下，促進社會及經濟之發展，此在不定期勞動契約關係及定期勞動契約關係中，應作相同解釋，故就該法第59條第2款「勞工因遭遇職業災害而致傷害或疾病時，勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償」之規定，亦應使定期勞動契約關係之勞工，受到與不定期勞動契約關係勞工相同之保護，而該條款之所以規定醫療期間，雇主應按其原領工資數額予以補償，主要係因在醫療期間，勞工通常無法正常工作以獲得工資，故需予以補償，則勞工始可能於平日盡力服勞務為雇主爭取經濟利益，此在定期或不定期勞動契約關係之勞工皆然，並無差別，故在定期勞動契約關係勞工因遭遇職業災害而致傷害或疾病，而所定工作期間已屆滿時，雇主仍應依上開規定，按原領工資數額給予補償，不因工作

01 期間屆滿而有區別（內政部75年10月18日（75）台內勞字第
02 438324號函示意旨參照）。次按依勞動基準法第61條第2項
03 規定：「受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。」，故兩造間定期勞動契約雖
04 已因期間屆滿而消滅，但若勞工在勞動契約存續期間發生職業災害者，其依同法第59條各款享有之權利，不因此而受影響，仍得行使其權利，蓋倘因兩造僱傭關係終止，即解為勞工無法再行使工資補償請求權，勢將造成同一職業災害事件，勞工因與雇主之僱傭關係存在與否而異其補償責任，此將與勞基法第59條規定保障勞工權益之立法意旨相違背（臺灣高等法院高雄分院108年度勞上易字第23號、臺灣高等法院111年度勞上字第46號判決意旨、臺灣高等法院暨所屬法院103年法律座談會民事類提案第14號研討結果參照）。而被告雖辯稱兩造之定期僱傭關係屆期終止後，被告已無職業災害之工資補償責任，原告溢領工資即構成不當得利云云，惟參前揭說明，兩造間僱傭關係屆期終止後，被告仍應負工資補償責任，是原告自被告處受領工資即有法律上原因而非屬不當得利，故被告此部分所辯並無理由。

19 2、再按「給付，有左列情形之一者，不得請求返還：... 三、
20 因清償債務而為給付，於給付時明知無給付之義務者。」，
21 第180條第3款分別定有明文。觀被告於109年8月11日起至11
22 1年8月10日止所給付予原告之款項，除屬「薪津」項目之
23 「薪資」、「津貼」、「固定加班費」外，尚有生日禮金1,
24 400元及佳節禮金10,000元（參本院卷一第165頁），而被告雖
25 辯稱其係基於對法令之誤解方溢付款項云云，惟生日禮金及
26 佳節禮金均不屬於船員法第2條第12款、第13款所定之薪資
27 或津貼範疇，且船員法施行細則第3條亦明確規定將禮金、
28 節金排除於經常性給付之外，被告自難以諉為不知，是被告
29 既明知無給付義務而為上開給付，依前揭民法第180條第3款
30 規定，仍不得依不當得利法律關係請求原告返還上開匯付之
31 生日禮金及佳節禮金並於本件為抵銷。

六、綜上所述，原告依兩造間之船員定期僱傭契約第30條約定、船員法第41條前段規定，請求被告給付殘廢補助金及醫療費用共210,212元及自起訴狀繕本送達翌日即112年3月31日起（參本院卷一第119頁送達證書）及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨依勞退條例第31條第1項、勞退條例施行細則第10條等規定，請求被告補提繳勞退金215,595元至原告設於勞保局之個人退休金專戶，均有理由，應予准許，至逾此範圍為之請求，則無理由，併予駁回。

七、再本判決主文第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

八、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 9 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 113 年 9 月 10 日
書 記 官 解 景 惠

附表：（新臺幣）

時 間 (民國)	應提撥金額	被告實際提 撥金額（參 原證17，卷	差額	備註

		— P451-P458)		
104年9月	5,400	5,130	270	104.9.13 提繳
104年10月	9,000	8,550	450	
104年11月	9,000	8,550	450	
104年12月	9,000	8,550	450	
105年1月	9,000	8,550	450	
105年2月	9,000	8,550	450	
105年3月	9,000	9,000	—	
105年4月	9,000	9,000	—	
105年5月	9,000	9,000	—	
105年6月	9,000	9,000	—	
105年7月	9,000	9,000	—	
105年8月	9,000	9,000	—	
105年9月	9,000	9,000	—	
105年10月	9,000	9,000	—	
105年11月	7,500	7,500	—	105.11.25 停繳
105年12月				
106年1月				
106年2月				
106年3月	4,500	4,275	225	106.3.16 提繳
106年4月	9,000	8,550	450	
106年5月	9,000	8,550	450	

(續上頁)

01

106年6月	9,000	8,550	450	
106年7月	9,000	8,550	450	
106年8月	9,000	8,550	450	
106年9月	9,000	9,000	—	
106年10月	9,000	9,000	—	
106年11月	9,000	9,000	—	
106年12月	4,500	4,500	—	106.12.15 停繳
107年1月				
107年2月				
107年3月				
107年4月				
107年5月	900	855	45	107.5.28
107年6月	9,000	8,550	450	
107年7月	9,000	8,550	450	
107年8月	9,000	8,550	450	
107年9月	9,000	9,000	—	
107年10月	9,000	9,000	—	
107年11月	9,000	9,000	—	
107年12月	9,000	9,000	—	
108年1月	9,000	9,000	—	
108年2月	300	300	—	108.2.1 停 繳
108年3月				
108年4月	5,400	5,130	270	108.4.13 提 繳

(續上頁)

01

108年5月	7,200	6,840	360	108.5.24 停 繳
108年6月				
108年7月	4,500	4,275	225	108.7.16 提 繳
108年8月	9,000	8,550	450	
108年9月	9,000	8,550	450	
108年10月	9,000	8,550	450	
108年11月	9,000	8,550	450	
108年12月	9,000	8,550	450	
109年1月	9,000	8,550	450	
109年2月	9,000	8,550	450	
109年3月	9,000	9,000	—	
109年4月	9,000	9,000	—	
109年5月	9,000	9,000	—	
109年6月	9,000	9,000	—	
109年7月	9,000	9,000	—	
109年8月	3,000	3,000	—	109.8.10 停 繳
合計			10,395	
計 算 式 $= (0000-0000) \times 18/30 + (0000-0000) \times 5 + (0000-0000) \times 15/30 + (0000-0000) \times 5 + (0000-0000) \times 3/30 + (0000-0000) \times 3 + (0000-0000) \times 18/30 + (0000-0000) \times 24/30 + (0000-0000) \times 15/30 + (0000-0000) \times 7 = 10395$				