

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上字第43號

上訴人 關松屏

訴訟代理人 邵允亮律師

複代理人 張倍豪律師

上訴人 中鋼運通股份有限公司

法定代理人 黃一中

訴訟代理人 尤中瑛律師

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，上訴人對於中華民國113年9月10日臺灣高雄地方法院112年度勞訴字第36號第一審判決各自提起上訴，本院於114年11月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原判決主文第一項關於駁回關松屏後開第二項之訴部分，及訴訟費用負擔之裁判均廢棄。
- 二、前項廢棄部分，中鋼運通股份有限公司應再給付關松屏新臺幣貳佰玖拾玖萬壹仟玖佰伍拾柒元，及自民國一一二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。
- 三、原判決主文第二項關於命中鋼運通股份有限公司應提繳之金額超過新臺幣壹萬零參佰玖拾伍元部分，及該部分假執行宣告，暨訴訟費用負擔之裁判均廢棄。
- 四、前項廢棄部分，關松屏在第一審之訴及假執行均駁回。
- 五、關松屏及中鋼運通股份有限公司之其餘上訴均駁回。
- 六、第一、二審訴訟費用由關松屏負擔五分之二，餘由中鋼運通股份有限公司負擔。
- 七、本判決第二項所命給付得假執行；但中鋼運通股份有限公司如以新臺幣貳佰玖拾玖萬壹仟玖佰伍拾柒元為關松屏預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、中鋼運通股份有限公司（下稱中鋼運通公司）之法定代理人已變更為黃一中，經其聲明承受訴訟（本院卷(二)第261至266頁），核無不合，應予准許。

二、關松屏起訴主張：

(一)關松屏於民國85年11月14日受中鋼運通公司僱傭為船員，至104年7月12日屆齡退休，經中鋼運通公司於104年9月13日回聘為船員，約定每月薪資新臺幣（下同）80,220元、津貼25,820元、固定加班35,785元、特別獎金(一)88,870元，合計230,695元。關松屏於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(下稱系爭職災)，經2年醫療期間，仍遺存手指機能失能之情，右手不復職災前靈敏有力，緊握維修工具亦有難度，經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）審定屬第9等級失能程度而發給失能給付641,214元、傷病給付534,040元。

(二)兩造間僱傭契約屬不定期契約，自關松屏發生職災時起至後續2年之醫療期間，兩造間僱傭契約繼續存在，中鋼運通公司負有給付原領工資予關松屏之義務，惟中鋼運通公司僅按月給付141,825元，未加計特別獎金(一)88,870元，共計短付2,132,880元，而依兩造間「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，皆係關松屏提供勞務而獲得之報酬，應列入原領工資差額、殘廢補助及損害賠償等計算基數內，關松屏自得依船員法第43條、勞動基準法（下稱勞基法）第59條第2款、兩造僱傭契約第17條第5項，請求中鋼運通公司給付原領工資差額2,132,880元。又關松屏因職災已支出醫療費用14,491元，亦得依船員法第41條、勞基法第59條第1款、兩造僱傭契約第17條第5項，請求中鋼運通公司給付醫療費用14,491元。另關松屏因職災經勞保局核定為第9級失能，殘廢等級乘數為9又2/3月，依在船最後3個月之平均工資298,146元，關松屏自

01 得依兩造間僱傭契約第30條，請求中鋼運通公司給付殘廢補
02 助金2,882,078元。以上金額共計5,029,449元。

03 (三)中鋼運通公司於104年9月13日至109年8月10日之期間，未依
04 法申報關松屏薪資暨提繳足額勞工退休金，經關松屏向勞保
05 局檢舉，勞保局逕予調整關松屏之勞工退休金月提繳級距為
06 15萬元，並命中鋼運通公司補繳10,215元至關松屏勞工退休
07 金專戶，惟勞保局就關松屏薪資並未全盤逕予調整，中鋼運
08 通公司未依法按月提繳勞工退休金至關松屏專戶之損失，尚
09 有差額10,395元。又關松屏於上開期間本得自行提繳勞工退
10 休金412,200元，因中鋼運通公司上開不法行為導致僅得提
11 繳391,590元，關松屏受有20,610元之差額損害。另中鋼運
12 通公司於關松屏醫療期間依法負有給付原領工資之補償義
13 務，亦負有依原領工資對應之勞工退休金月提繳數額，關松
14 屏工資230,695元對應勞工退休金月提繳級距月提繳工資為1
15 5萬元，中鋼運通公司自109年8月11日起至111年8月10日止
16 應提繳勞工退休金216,000元。以上金額共計247,005元。爰
17 依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第31條第1項、勞退條例
18 施行細則第10條、民法第184條第1項前段、第2項，請求中
19 鋼運通公司提繳247,005元至關松屏設於勞保局之勞工退休
20 金個人專戶。聲明：(一)中鋼運通公司應給付關松屏5,029,44
21 9元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
22 5%計算之利息。(二)中鋼運通公司應提繳247,005元至關松屏
23 設於勞保局之勞工退休金個人專戶。

24 三、中鋼運通公司則以：

25 (一)關松屏受僱於中鋼運通公司，從事船員工作，被指派在通華
26 輪服務，該船舶往來花蓮高雄間，以載運石料為主，關松屏
27 簽有108年7月16日起為期10個月之船員定期僱傭契約，且於
28 將屆滿10個月航程期間之109年5月1日親簽合約期滿之下船
29 申請書，因中鋼運通公司尚未覓得擔任輪機長職位之新船
30 員，關松屏仍依原契約持續在通華輪服務，迄109年8月10日
31 發生職災無法提供勞務而在花蓮港下船就醫時，特定性航程

01 已結束，關松屏與中鋼運通公司間之僱傭契約於同日即終
02 止。縱認航程結束應以通華輪返回關松屏上船之港口為準，
03 該次航程於109年8月13日返抵高雄港，兩造間僱傭契約至遲
04 於109年8月13日終止。中鋼運通公司於僱傭契約終止後，並
05 無補償關松屏原領工資及依勞退條例按月為關松屏提繳退休
06 金之義務。

07 (二)依勞保局112年4月13日保職簡字第111021E93755號函文所
08 示，關松屏病歷記載於110年10月4日復健，再職能復健6至8
09 週後，應可適應並恢復工作能力，故同意傷病給付至110年1
10 1月29日止，本件醫療期間至多僅能計至110年11月29日止，
11 逾此日期非屬醫療期間。又關松屏於發生職災時，係擔任輪
12 機長，依其當時有效之船員適在證書記載，其為一等輪機
13 長，專長為「控制船舶操作及船上人員管理」、「輪機工
14 程」、「電機、電子及控制工程」、「保養及維修」等項
15 目，皆屬「管理級」，而非「操作級」操作人員。船員專業
16 訓練合格證書固記載關松屏應接受「救生艇筏及救難艇操
17 縱」、「進階滅火」、「基本安全訓練（包含人員求生技
18 能，防火及基礎滅火、基礎急救、人員安全及社會責任）」
19 等訓練，然關松屏均未提出其有參加前開訓練，因其右手傷
20 勢致無法取得合格證書之證據。另海上求生技能與滅火技能
21 訓練均需由多位船員共同演練、實作之技能，並非如關松屏
22 所稱因受有職災，單獨無法通過海上求生技能與滅火技能等
23 訓練，致無法勝任原有輪機長工作。

24 (三)兩造僱傭契約第30條與船員法第44條第1項之用語並無不
25 同，僱傭契約第30條約定之「平均薪資」自應採與船員法第
26 44條相同之文義解釋，在計算殘廢補償金時，應無須將特別
27 獎金(一)、久任獎金、有給年休獎金計入，關松屏薪資應為每
28 月80,220元、航行津貼(補貼)每月25,820元、固定加班費
29 每月35,785元，合計141,825元，依兩造僱傭契約第30條附
30 表所載，殘廢等級第9級應發給殘廢補助金以原薪津9又2/3
31 個月計，核算為1,370,975元。又中鋼運通公司原應給付關

01 松屏因職災所支出醫療費用14,491元，惟關松屏已向勞保局
02 領得傷病給付534,040元、失能給付641,214元，關松屏所請
03 求殘廢補助金及醫療費用自應先以該等數額為抵充。

04 (四)因兩造間之僱傭定期契約業於109年8月10日終止，中鋼運通
05 公司自此日後即無工資補償義務，惟中鋼運通公司出於對法
06 令之誤認，自109年8月11日起迄111年8月10日止，按月給付
07 關松屏薪資(內含薪資、津貼、固定加班費、生日禮金、佳
08 節禮金)共計3,417,920元，故關松屏溢領3,417,920元，中
09 鋼運通公司自得依民法第179條請求關松屏返還並於本件訴
10 訟為抵銷，經抵銷後，中鋼運通公司已無餘額再為給付，關
11 松屏請求並無理由等語，資為抗辯。

12 四、原審判決中鋼運通公司應給付關松屏210,212元本息，及提
13 繳215,595元至關松屏於勞保局之勞工退休金個人專戶，並
14 依職權為假執行及附條件免假執行之宣告，駁回關松屏其餘
15 之訴。兩造各就其受敗訴部分不服，各自提起上訴。關松屏
16 聲明：(一)原判決不利於關松屏部分廢棄；(二)上開廢棄部分，
17 中鋼運通公司應再給付關松屏4,819,237元，及自112年3月3
18 1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)上開廢棄
19 部分，中鋼運通公司應再提繳31,410元至關松屏於勞保局之
20 勞工退休金個人專戶。中鋼運通公司聲明：(一)原判決不利於
21 中鋼運通公司部分廢棄；(二)上開廢棄部分，關松屏在第一審
22 之訴駁回。兩造答辯聲明均為：對造上訴駁回。

23 五、兩造不爭執事項（本院卷(二)第114至115頁）：

24 (一)關松屏於85年11月14日起即受中鋼運通公司僱傭為船員，關
25 松屏於104年7月12日因年齡屆至退休並有請領勞工保險老年
26 給付，嗣於104年9月13日經中鋼運通公司回聘而僱傭為船
27 員，約定每月「薪資」為80,220元、「津貼」為25,820元、
28 「固定加班費」為35,785元。另關松屏薪資中領取「特別獎
29 金(一)」為88,870元，中鋼運通公司給付依據係原證9之「船
30 員待遇支給要點」。

31 (二)關松屏於109年8月10日發生職災，受有右手多處切割傷、右

01 第五指遠端開放性骨折、右拇指伸肌腱部分裂傷、右第二伸
02 肌腱、手指神經及關節囊斷裂等傷勢，並支出醫療費用14,4
03 91元。

04 (三)關松屏因系爭職災而受領勞工保險傷病給付534,040元，並
05 經勞保局認定為第九級失能而核發失能給付641,214元。

06 (四)中鋼運通公司自關松屏受有職災後仍持續每月給付其「薪
07 資」為80,220元、「津貼」為25,820元、「固定加班費」為
08 35,785元，至111年8月止。

09 (五)中鋼運通公司因未足額提繳關松屏之勞工退休金而遭勞保局
10 以112年3月31日保退三字第11260027271號函令補足，其已
11 為關松屏補提繳勞工退休金10,215元。

12 (六)本院112年度勞上更一字第2號判決、最高法院113年度台上
13 字第1113號裁定認定特別獎金(一)為勞基法第2條第3款所定工
14 資，特別獎金(一)可以列入舊制退休金及提繳勞工退休金之計
15 算。

16 (七)關松屏領取之特別獎金(一)金額，每月固定為88,870元。

17 (八)如認特別獎金(一)為工資，並採按月計算每月應補提繳勞工退
18 休金金額之方式計算，則關松屏於104年9月13日至109年8月
19 10日每月工資總額230,695元，提繳工資級距150,000元，扣
20 除中鋼運通公司已補繳勞工退休金10,215元，尚應補提繳之
21 勞工退休金金額為10,395元。

22 (九)如認特別獎金(一)、久任獎金、有給年休獎金非薪津，關松屏
23 在船最後3個月平均薪津為141,825元。

24 (十)若不計入特別獎金(一)，關松屏於不能工作期間每月工資補償
25 金額為141,825元。

26 (十一)如認特別獎金(一)、久任獎金、有給年休獎金非薪津，關松屏
27 系爭職災為殘廢第9等級，依兩造間定期僱傭契約第30條約
28 定，可請領殘廢補助金1,370,975元。

29 (十二)關松屏可請求中鋼運通公司給付職災醫療費用14,491元。

30 六、本件爭點：

31 (一)特別獎金(一)是否屬船員法所定「薪津」範疇？

01 (二)關松屏得否請求中鋼運通公司給付職災發生後2年期間加計
02 特別獎金(一)之薪津差額2,132,880元？

03 (三)關松屏得否請求中鋼運通公司給付殘廢補助金2,882,078
04 元？

05 (四)關松屏得否請求中鋼運通公司給付醫療費用14,491元？

06 (五)關松屏得否請求中鋼運通公司提繳勞工退休金247,005元至
07 其勞工退休金專戶？

08 (六)關松屏向勞保局請領之職災傷病給付、失能給付，可否自中
09 鋼運通公司應給付之金額中扣除？

10 (七)中鋼運通公司以關松屏溢領薪資3,417,920 元（僱傭契約期
11 滿不得領薪、固定加班費不應計入原領工資範圍、年節禮
12 金），依不當得利法律關係主張抵銷，有無理由？

13 七、本院判斷：

14 (一)特別獎金(一)屬船員法所定「薪津」範疇。

15 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，
16 應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用」，中央法
17 規標準法第16條定有明文，此即「特別法優於普通法」原
18 則。然依上開規定，普通法與特別法關係的成立，必須二種
19 以上法律就同一事項均有規定，且其規定內容不同，始有比
20 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
21 法與特別法關係，但特別法規定如有不足或未規定時，仍應
22 依普通法規定予以補充適用。次按「為規定勞動條件最低標
23 準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
24 特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與
25 勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」，勞基
26 法第1條定有明文。惟為保障船員權益，維護船員身心健
27 康，加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展等，於88
28 年6月23日制定公布船員法，針對船員之資格、船員雇用、
29 勞動條件，與福利包括薪津、傷病、撫卹、退休及保險等勞
30 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
31 規定不同，應屬勞基法之特別法。是於船員法施行後，船員

01 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
02 明，基於特別法優於普通法原則，固應優先適用船員法，然
03 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
04 依勞基法相關規定予以補充適用，俾維護勞工之基本權益。

05 2.查勞基法第2條第3款規定之工資，指勞工因工作而獲得之報
06 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
07 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
08 均屬之。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務
09 對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形
10 下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價
11 性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其
12 給付名稱為何，尚非所問。又船員法第2條第12款至第17款
13 規定：「本法用詞，定義如下：…十二、薪資：指船員於正
14 常工作時間內所獲得之報酬。十三、津貼：指船員薪資以外
15 之航行補貼、固定加班費及其他名義之經常性給付。十四、
16 薪津：包括薪資及津貼，薪資應占薪津總數額百分之50以
17 上。十五、特別獎金：包括特別工作而獲得之報酬、非固定
18 加班費、年終獎金及因雇用人營運上獲利而發給之獎金。」
19 是分別針對船員的「薪資」、「津貼」、「薪津」、「特別
20 獎金」予以立法定義，並沒有特別規定要以此取代勞基法第
21 2條第3款所稱工資定義。立法者考量「船員在船上工作性質
22 與陸上工作差異很大，具離家性、海上航行危險性及航行輪
23 班等特性，故國際上對船員之報酬除薪資外，多以航行津
24 貼、固定加班費予以補償，且船上偶有臨時性之工作如原屬
25 碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口
26 之特殊規定所產生之額外工作，均以特別獎金方式發給，故
27 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
28 員報酬內涵及國際慣例，明定船員報酬結構」（立法理由參
29 照），而於船員法第26條第1項規定：「船員之報酬包含薪
30 津及特別獎金」，可見立法者只是基於船員工作性質與陸上
31 工作不同，而明文規定船員的「報酬結構」包括薪津及特別

獎金，並說明船員的「報酬結構」與勞基法的「工資結構」不同而已。衡以船員法第2條將報酬結構分為「薪資」、「津貼」、「特別獎金」3項，然勞基法第2條就工資結構僅列「工資」1項，另於勞基法施行細則第10條第2款規定：

「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與...二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」將上揭規定對照以觀，船員法之「薪資」及「津貼」，應與勞基法第2條第3款之「工資」定義相同，均具「勞務對價性」及「給與經常性」，而船員法之「特別獎金」，因非固定性，不具「給與經常性」，即屬勞基法施行細則第10條第2款規定之「獎金」。

3. 又關松屏薪資中領取「特別獎金(一)」為88,870元，中鋼運通公司給付依據係原證9之船員待遇支給要點，且關松屏領取之特別獎金(一)金額，每月固定為88,870元，又另案之本院112年度勞上更一字第2號判決、最高法院113年度台上字第1113號裁定認定特別獎金(一)為勞基法第2條第3款所定工資，為兩造所不爭執（兩造不爭執事項(一)、(六)、(七)），參以中鋼運通公司船員待遇支給要點第4.1條規定：「船員在船服務，皆依所服務船最新之薪給表給付，並依下列給與規定辦理：4.1特別獎金(一)：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)。」（原審卷(一)第91頁），其中所謂「除週六及週日以外之國定假日加班費」、「非固定加班費」部分，屬船員於正常工作時間以外因提供勞務所獲得之報酬(船員法第32條、第34條規定參照)，具有「勞務對價性」應屬於工資；「年終獎金」部分，就形式上之給付名稱(名目)而言，固為勞基法施行細則第10條第2款所明文排除於「其他任何名義之經常性給與」範圍外者，然本件依前開支給要點，已明文

01 特別獎金(一)係屬於船員在船服務，為特別工作而獲得之報
02 酬，顯見其係以船員在船提供勞務(特別工作)作為對價而為
03 給與，具有「勞務對價性」，衡以關松屏每月均固定領取特
04 別獎金(一)，可見給付項目包括「年終獎金」在內的特別獎金
05 (一)，已形成制度上的「經常性給與」，此與勞基法施行細則
06 第10條第2款或一般通念上所指「年終獎金」，係雇主視當
07 年度營運或盈餘狀況決定是否於年終或翌年初核發及其金額
08 (即偶因特定情事始可取得之給付)，而具有恩惠、勉勵性
09 質的給與，有所不同，縱認船員之工作性質與陸上勞工提供
10 勞務之情形，有所不同(例如船員必須長時間待在船上，無
11 法任意上岸)，也不影響雇主得視年度盈餘狀況決定是否核
12 發年終獎金及其金額。況中鋼運通公司就盈餘部分，另設有
13 特別獎金(二)之給與項目，顯見中鋼運通公司並無因船員工作
14 性質特殊而必須按月核發包含於特別獎金(一)內之年終獎金之
15 必要，則中鋼運通公司提供較為優渥薪資條件，換取關松屏
16 同意上船工作提供勞務對價，以酬庸船上工作特殊辛勞及生
17 活上不便，與「工作地點及工作環境提供勞務」直接相關，
18 應認屬勞工「於船上不同環境下提供勞務」所得報酬的一部分，
19 具有「勞務對價性」。關松屏在船上工作期間，中鋼運
20 通公司均依船員待遇支給要點之計算標準，按月發給該項特
21 別獎金(一)，顯非短期性、臨時性的給與，而屬「經常性給
22 與」，是本件特別獎金(一)項下之「年終獎金」，亦應評價為
23 工資。是以，特別獎金(一)符合「勞務對價性」及「給與經常
24 性」，且屬於船員於正常工作時間外所獲得之報酬，應屬於
25 船員法第2條第13款之「津貼」，亦屬於船員法第2條第14款
26 所定「薪津」範疇。是而，關松屏主張：中鋼運通公司皆係
27 按月、定額給付特別獎金(一)，且係基於關松屏有提供勞務始
28 為支給，故中鋼運通公司所支給之特別獎金(一)顯然具有「勞
29 務對價性」及「經常性給與」之工資性質，特別獎金(一)實質
30 上係基於船員超時所發給之加班費，故本質上仍應屬於固定
31 加班費(津貼)之範疇，而非船員法第2條第15款規定之「特

01 別獎金」乙情，洵屬有據。

02 (二)關松屏得請求中鋼運通公司給付職災發生後2年期間加計特
03 別獎金(一)之薪津差額2,132,880元。

04 1.按雇用人負擔醫療費用之期間內，仍應支給原薪津，船員法
05 第43條定有明文。立法理由謂：「一、參照海商法第70條及勞
06 動基準法第59條第2款立法例訂定。二、明定雇用人負擔醫療
07 費用之期間內仍須支薪津給船員。三、雇用人已依本條規定支
08 給醫療費用期間之薪津時，船員不得再依勞動基準法第59條
09 第2款請求給付工資補償。四、本條所稱薪津係指第24條中薪
10 資與津貼之總和，不包括特別獎金。因為特別獎金係船員在
11 船上因臨時性之工作，如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸
12 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
13 所得之報酬或加班費。其非屬經常性之給付，且因船型、航
14 線、停泊港口而異，無一定標準，計算不易，故不交給特別
15 獎金。」，可知上揭規定之薪津補償，係指「薪資」與「津
16 貼」之總和，且雇用人已依船員法支給醫療費用期間之薪
17 津，船員不得再依勞基法第59條第2款請求給付工資補償。
18 又兩造間之船員定期僱傭契約第17條第5項後段約定：「甲
19 方（即中鋼運通公司）在負擔醫療費期間內仍應支給原薪
20 津。」（原審卷(二)第231頁），顯然兩造間關於醫療期間薪
21 津補償之約定，亦包含「薪資」與「津貼」。

22 2.經查，特別獎金(一)符合「勞務對價性」及「給與經常性」，
23 且屬於船員於正常工作時間外所獲得之報酬，屬於船員法第
24 2條第13款之「津貼」，亦屬於船員法第2條第14款所定「薪
25 津」範疇，業如前述，則關松屏依船員法第43條及兩造間之
26 船員定期僱傭契約第17條第5項，請求中鋼運通公司給付在
27 負擔醫療費期間內之「原薪津」，該「薪津」應包含特別獎
28 金(一)。然中鋼運通公司自關松屏受有職災後至111年8月止每
29 月給付金額為「薪資」80,220元、「津貼」25,820元、「固
30 定加班費」35,785元，為兩造所不爭執（兩造不爭執事項
31 (四)），並未將屬於「薪津」性質之特別獎金(一)計入補償基

01 準，關松屏自得請求中鋼運通公司給付醫療期間加計特別獎
02 金(一)之薪津差額。中鋼運通公司雖辯稱：依勞基法施行細則
03 第31條第1項規定，勞基法第59條第2款所謂「原領工資補
04 償」與同法第2條所稱之「工資」有別，關松屏主張應將特
05 別獎金(一)計入原領工資補償，並無可採云云，惟關松屏既得
06 依船員法第43條及兩造間之船員定期僱傭契約第17條第5
07 項，請求中鋼運通公司負擔醫療期間之原薪津，該「薪津」
08 自應包含特別獎金(一)，中鋼運通公司上開所辯，委不足採。

09 3.又關松屏主張：其自109年8月11日起至111年8月10日止均為
10 職災之醫療期間等情，業據其提出佛教慈濟醫療財團法人花
11 蓮慈濟醫院之診斷證明書為證(原審卷(一)第43頁)，並有勞保
12 局112年7月10日函文所附之高雄榮民總醫院診斷書及相關審
13 查資料(原審卷(一)第197至220頁)、高雄榮民總醫院112年7月
14 24日函文所附之關松屏病歷資料(原審卷(一)第227至345頁)、
15 佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院112年8月23日函文所附
16 之關松屏病歷資料(原審卷(一)第459至498頁)可稽。而依上開
17 佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院之診斷證明書及勞保局
18 112年7月10日函文所附高雄榮民總醫院之診斷證明書觀之，
19 關松屏於發生職災當日經急診進入花蓮慈濟醫院住院，於10
20 9年08月11日行清創、切割傷、肌腱、神經及關節囊縫合手
21 術，於109年8月25日出院，出院後建議接受增生療法以強化
22 肌腱、神經及關節囊之修復(原審卷(一)第43頁)，復於109年8
23 月27日進入高雄榮民總醫院住院接受手術，於同年8月29日
24 出院，須休養3個月及持續復健，而關松屏於持續復健後，
25 於110年1月25日右手食指活動受限約50%，於同年3月15日活
26 動受限約40%，於同年8月2日活動受限約30%，其後於同年10
27 月4日活動受限約20%，至111年7月25日已改善為活動受限約
28 15%，嗣於111年9月1日經診斷為右手失能(原審卷(一)第203、
29 204、211至220頁)，足見關松屏於經診斷為失能前，其症狀
30 因持續治療復健而有所改善，嗣經治療後，症狀固定，再行
31 治療仍不能期待其治療效果，經診斷為永久失能，其治療始

告終止，中鋼運通公司空言否認上開111年7月25日診斷證明書記載關松屏右手食指活動受限約15%云云，洵無足採，是關松屏主張於109年8月11日起至111年8月10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，洵屬有據。

4. 中鋼運通公司固辯稱：關松屏於110年11月29日已恢復原有工作能力，否認關松屏擔任輪機長需實際參與維修工作，又依「高雄榮民總醫院關松屏病歷資料」卷第66至89頁之物理治療記錄，關松屏自110年5月13日起迄110年10月4日止，為期5個月期間之物理治療採「水療（下肢）」方式，難認關松屏無法擔任輪機長職務云云。然查，關松屏主張其於職災發生前之工作為船員，擔任輪機長，須配合船運航程長期在船上航行，且主要職責為保持船舶機械設備運轉及設備維修保養，倘手部失能出現手部欠缺穩定性及靈活性，將導致無從緊握維修工具及操作設備，而難以擔任輪機部門人員，亦難以再行通過人員求生及防火、滅火技能訓練而無從取得船員適任證書等情，業據其提出基於手指失能而向高雄市政府社會局申請身心障礙證明為證（本院卷(二)第213、214頁），申請障礙類別為第7類（b710a.1），此類別即為上肢手指僵直之身心障礙證明，且曾擔任中鋼運通公司之大管輪或輪機長職務之證人蔡炎龍、郭克謙於本院均證述：輪機長主要職責為保持船舶機械設備運轉及設備維修保養，倘手部失能出現手部欠缺穩定性及靈活性，將導致無從緊握維修工具及操作設備，而難以擔任輪機部門人員等情明確（本院卷(二)第231至234、240至244頁），又檢視高雄榮民總醫院對於關松屏之先後物理治療病歷紀錄（外放卷證），對照關松屏於同期間所從事之職能治療病歷紀錄，關松屏於高雄榮民總醫院所從事物理治療、職能治療之患部均係右手（上肢），高雄榮民總醫院所載「儀器治療：TENS紅外線水療（下肢）」之物理治療病歷紀錄，應係誤載「下肢」之文字，足證關松屏受職災起至後續2年醫療期間，仍無法從事輪機長一職，而有

01 持續定期復健治療需求，於上開醫療期間自無法恢復船員工
02 作，是關松屏主張其於2年醫療期間無法工作，堪認有據。
03 至中鋼運通公司提出勞保局112年4月13日保職簡字第111021
04 E93755號函文，雖記載關松屏於110年10月4日之後，再職能
05 復健6至8週後，應可適應並恢復工作能力（原審卷(二)第63
06 頁），欲以證明醫療期間至多僅至110年11月29日止云云。
07 然勞保局送請特約專科醫師審查，僅就病歷資料預估可能恢
08 復工作能力之期間，而高雄榮民總醫院係就關松屏實際診療
09 復健後所為右手食指活動範圍受限及失能之判斷，並經本院
10 審酌關松屏擔任輪機長職務，手部欠缺穩定性及靈活性，將
11 導致無從緊握維修工具及操作設備，而難以擔任輪機部門人
12 員，如上所述，上開勞保局函文之記載自不能執為有利中鋼
13 運通公司之認定。

14 5.中鋼運通公司另辯稱：兩造間之定期僱傭契約應於關松屏下
15 船時終止，中鋼運通公司自此日後即無工資補償義務云云，
16 並提出兩造間之前訴訟判決為證（原審卷(一)第129至157
17 頁）。

18 (1)按基於公平理念之訴訟上誠信原則，而產生之爭點效理論，
19 因非法院就訴訟標的所為之判斷，不具有判決實質之確定力
20 （既判力），須前案判決理由之判斷具備「同一當事人
21 間」、「非顯然違背法令」、「當事人未提出新訴訟資料足
22 以推翻原判斷」、「該重要爭點，在前訴訟程序已列為足以
23 影響判決結果之主要爭點，並經兩造各為充分之舉證及攻
24 防，使當事人為適當完全之辯論，由法院為實質之審理判
25 斷」及「兩造所受之程序保障非顯有差異」等條件，始足當
26 之（最高法院113年度台上字第1151號民事判決意旨參
27 照）。經查，兩造間曾因給付退休金差額涉訟，經本院112
28 年度勞上更一字第2號判決、最高法院113年度台上字第1113
29 號裁定駁回上訴確定（兩造不爭執事項(六)），關於兩造間是
30 否成立不定期勞動契約乙節，業經兩造在前訴訟程序列為足
31 以影響判決結果之主要爭點，並經兩造各為充分之舉證及攻

01 防，當事人已為適當完全之辯論，並由法院為實質之審理判
02 斷，認定中鋼運通公司僱用關松屏於每個特定航次擔任輪機
03 長，屬於「特定性」之工作，兩造所簽訂之定期僱傭契約為
04 合法有效，此不僅保障從事國際遠洋航運船員之權利，亦無
05 違反國際海事勞工公約，且符合我國國際航運實務之習慣，
06 且因此屬特定性之定期工作，依勞基法第9條第3項規定，無
07 從依同條第2項規定視為不定期契約，兩造間係成立定期勞
08 動契約，有上開判決書可佐（本院卷(一)第145至156頁），本
09 件自應受該另案判決關於兩造間係成立定期勞動契約爭點效
10 之拘束，是中鋼運通公司抗辯兩造間之定期僱傭契約自109
11 年8月10日關松屏下船時屆期終止，應屬可採。

12 (2)惟按勞基法第61條第2項規定：「受領補償之權利，不因勞
13 工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。」故
14 兩造間定期勞動契約雖已因期間屆滿而消滅，但若勞工在勞
15 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
16 之權利，不因此而受影響，仍得行使其權利，蓋倘因兩造僱
17 傭關係終止，即解為勞工無法再行使工資補償請求權，勢將
18 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
19 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
20 立法意旨相違背。參以勞基法第59條之職業災害補償制度，
21 係為避免遭遇職業災害而致失能、傷害或疾病之勞工，於醫
22 療期間無法提供勞務致生活頓失所依，並協助其勞動力之重
23 建或維持，課以雇主之法定補償責任，是不論雇主就職業災
24 害發生之原因有無過失，均應依同條第1款、第2款之規定，
25 補償勞工「醫療期間」所必需之醫療費用及按勞工原領工資
26 數額之工資，故在定期勞動契約關係勞工因遭遇職業災害而
27 致傷害或疾病，而所定工作期間已屆滿時，雇主仍應依上開
28 規定，按原領工資數額給予補償，不因工作期間屆滿而有區
29 別。準此，兩造間僱傭關係雖已屆期而終止，然關松屏於勞
30 動契約存續期間發生職災，中鋼運通公司仍應負工資補償責
31 任，中鋼運通公司執此所辯，並無理由。

01 6.準此，中鋼運通公司應補償關松屏2年醫療期間之原薪津損
02 失，金額共計5,536,680元（計算式：230,695元×24月＝5,5
03 36,680元），扣除中鋼運通公司已補償金額3,403,800元
04 （計算式：141,825元×24月＝3,403,800元），尚應補償薪
05 津差額2,132,880元（計算式：5,536,680元－3,403,800元
06 ＝2,132,880元）。

07 (三)關松屏得請求中鋼運通公司給付殘廢補助金2,230,052元。

08 1.依兩造間之船員定期僱傭契約第30條約定：「乙方(即關松
09 屏)在僱傭期間因執行職務而受傷或患病，甲方(即中鋼運通
10 公司)應送醫治療及負擔醫療費用，雖已痊癒而成殘廢或逾
11 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
12 殘廢補償，補償給付標準，依據勞工保險條例有關之規
13 定。...附表：殘廢等級第9級之殘廢補助金為原薪津9又3分
14 之2個月」(原審卷(二)第233頁)。又關松屏因職災而遺存第9
15 級失能，有勞保局112年7月10日函文所附高雄榮民總醫院所
16 開立之勞工職業災害保險失能診斷書可參(原審卷(一)第203至
17 204頁)，且為中鋼運通公司所未爭執(兩造不爭執事項
18 (二))。另依上開定期僱傭契約第30條約定之附表所載，殘廢
19 等級第9級之殘廢補助金為「原薪津」9又3分之2個月，而特
20 別獎金(一)屬「薪津」範疇，已如前述，自應適用兩造合意約
21 定之殘廢補助金「附表」所載，將特別獎金(一)列入殘廢補助
22 之計算基數內，中鋼運通公司辯稱：兩造僱傭契約第30條約
23 定之「平均薪資」應採與船員法第44條相同之文義解釋，無
24 須將特別獎金(一)計入云云，委不足採。是而，關松屏之殘廢
25 補助金計算基準，其最後3個月平均薪津應加計特別獎金(一)
26 而為每月230,695元，據此核算殘廢補助金為2,230,052元
27 （計算式：230,695元×9又2/3＝2,230,052元）。

28 2.關松屏雖主張殘廢補助金之計算須計入久任獎金及有給年休
29 獎金云云，然查：

30 (1)久任獎金部分：

31 依船員待遇支給要點第4.2條第1項約定，久任獎金係在中鋼

01 運通公司船上服務每累計滿10個月（304天），其合約期間
02 考核平均成績在70分以上者，即加給一個久任基數，職務晉
03 升時久任基數應予歸零重新起算（原審卷(一)第91頁），則久
04 任獎金顯非屬於船員於正常工作時間內所獲得報酬，而不屬
05 於船員法之「薪資」，且勞基法施行細則第10條第2款明文
06 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
07 之外，而不具「給與經常性」，亦非屬於船員法之「津
08 貼」，無法計入殘廢補助金之給付範圍。

09 (2)有給年休獎金部分：

10 按船員在船上服務滿1年，雇用人應給予有給年休30天。未
11 滿1年者，按其服務月數比例計之。雇用人經徵得船員同意
12 於有給年休日工作者，應加發1日薪津。有給年休因年度終
13 結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇用人應發給
14 薪津，船員法第37條定明文。而關松屏領取之有給年休獎
15 金，依船員待遇支給要點第4.3條約定，中鋼運通公司船員
16 在船服務滿1年給予30天之有給年休獎金，不滿1年按比例計
17 算，於下船時一次發給（原審卷(一)第91頁），顯係參酌上揭
18 規定所制訂。船員法上開年休制度之規定，與106年6月16日
19 修正前之勞基法施行細則第24條第3款規定相同（即現行勞
20 基法第38條第4項規定），亦即規定為「特別休假因年度終
21 結或終止契約未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工
22 資」，兩者規範方式或實質內容均相同，故有給年休獎金與
23 勞基法特休未休獎金之性質應屬相同。則參照最高法院歷年
24 來所表示特別休假未休而支領之給付，非屬勞工於年度內繼
25 續工作之對價，亦非經常性給與之見解（最高法院103年度
26 台上字第1659號、104年度台上字第2364號、107年度台上字
27 第587號判決意旨參照），堪認船員所領取之有給年休獎
28 金，性質上為船員無法行使年度休假權利，雇主所為相應之
29 補償，並非船員於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償船
30 員未能享受年休之代償金，不具備經常性，自不屬於船員法
31 「薪資」及「津貼」之範疇，亦無法計入殘廢補助金之給付

範圍。

3.準此，關松屏依兩造間之船員定期僱傭契約第30條約定，請求給付殘廢補助金2,230,052元，洵屬有據；至關松屏主張應納入久任獎金、有給年休獎金以計算殘廢補助金云云，即非有據。

(四)關松屏得請求中鋼運通公司給付醫療費用14,491元。

按船員於服務期間內受傷或患病者，由雇用人負擔醫療費用；勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用，職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定，船員法第41條前段、勞基法第59條第1款分別定有明文。又兩造間之船員定期僱傭契約第17條第5項前段約定：

「乙方（即關松屏）非因執行職務而受傷或患病，甲方亦應送醫治療，並負擔醫療費用。」（原審卷(二)第231頁）。經查，關松屏於109年8月10日發生職災，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，並支出醫療費用14,491元；關松屏可請求中鋼運通公司給付職災醫療費用14,491元等情，為兩造所不爭執(兩造不爭執事項(二)、(三))，是關松屏依船員法第41條前段、勞基法第59條第1款及兩造間之船員定期僱傭契約第17條第5項前段，請求中鋼運通公司給付醫療費用14,491元，即屬有據。

(五)關松屏得請求中鋼運通公司提繳勞工退休金10,395元至其勞工退休金專戶。

1.關松屏主張104年9月13日至109年8月10日間中鋼運通公司未依法按月提繳勞工退休金10,395元差額部分：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本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，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又雇主未依該條例之規

01 定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金
02 專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條
03 例第31條第1項規定請求損害賠償，於勞工尚不得請領退休
04 金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納
05 至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院104年度台上字第1
06 031號民事判決意旨參照）。是雇主為勞工提繳退休金，應
07 依勞工「每月工資」按比例提繳之，而特別獎金(一)具有「勞
08 務對價性」及「經常性給與」之性質，係船員因付出勞務而
09 獲得之報酬，屬於工資，應計入「每月工資」提繳勞工退休
10 金，中鋼運通公司未按月足額提繳，關松屏自得請求中鋼運
11 通公司將未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
12 狀。又若認特別獎金(一)為工資，並採按月計算每月應補提繳
13 勞工退休金金額之方式計算，關松屏於104年9月13日至109
14 年8月10日每月工資總額230,695元，提繳工資級距150,000
15 元，扣除中鋼運通公司已補繳勞工退休金10,215元，尚應補
16 提繳之勞工退休金金額為10,395元，為兩造所不爭執（兩造
17 不爭執事項(八)，本院卷(二)第115頁），自不容中鋼運通公司
18 嗣後再予爭執（本院卷(二)第301頁），則關松屏請求中鋼運
19 通公司提繳勞工退休金10,395元至其勞工退休金專戶，應予
20 准許。

21 2. 關松屏主張104年9月至109年8月間關松屏自行提繳勞工退休
22 金受有20,610元之差額損害部分：

23 關松屏固主張：其於104年9月至109年8月間本得自行提繳勞
24 工退休金412,200元，惟因中鋼運通公司僅以提繳工資級距
25 第60級為提繳，致其僅得提繳391,590元，而受有20,610元
26 之差額損害，並致其勞工退休金專戶之本金及累積收益受到
27 減損云云。按勞退條例第7條規定之人員，得在其每月工資
28 6%範圍內，自願提繳退休金，其自願提繳之退休金，不計入
29 提繳年度薪資所得課稅，勞退條例第14條第3項定有明文。
30 其立法理由謂：「勞工自願提繳退休金，以充裕其老年生活
31 所需，無不許之理，第3項明定勞工得在一定範圍內自願提

繳，並應有稅賦優惠。」該規定賦予勞工得在其每月工資6%範圍內，自願提繳退休金，以充裕其老年生活所需，然此提繳主體為勞工，且為自願性質，並非雇主之義務，自無從令雇主就勞工自願提繳之金額為補足，又關松屏請求自願提繳之差額與其所稱勞工退休金專戶之本金及累積收益受到減損亦有別，難認其自願提繳之差額係其所受之損害，關松屏依勞退條例第31條第1項、民法第184條第1項前段、第2項，請求中鋼運通公司提繳20,610元至其勞工退休金專戶，並無理由。

3. 關松屏主張於109年8月11日起至111年8月10日止之醫療期間，中鋼運通公司未依法按月提繳勞工退休金216,000元部分：

按勞工遭遇職業災害，醫療中不能工作之期間，雇主應以勞基法第59條第2款規定之原領工資，依月提繳分級表按月為勞工提繳退休金，勞退條例施行細則第10條固有明文。然此以兩造間勞動契約繼續存續為前提，雇主始有為勞工提繳退休金之義務，兩造間之定期僱傭契約自109年8月10日關松屏下船時屆期終止，已如前述，中鋼運通公司辯稱：兩造間在109年8月11日起至111年8月10日期間已無契約關係存在，中鋼運通公司當無繼續提繳退休金義務等語，即屬可採。至前開所述，兩造間定期勞動契約雖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，係就職業災害之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，以維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，尚無從擴及於勞動契約終止後繼續課予雇主為勞工提繳退休金之義務，雇主提繳退休金之義務非屬勞基法第59條第1項職業災害補償之範圍，關松屏依勞退條例第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，請求中鋼運通公司提

繳216,000元至其勞工退休金專戶，難認有據。

4.綜上，關松屏請求中鋼運通公司提繳勞工退休金10,395元至其勞工退休金專戶，洵屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則無理由。

(六)關松屏向勞保局請領之職災傷病給付、失能給付，可自中鋼運通公司應給付之金額中扣除。

1.按第41條醫療費用、第44條失能補償、第45條及第46條死亡補償及第48條喪葬費，其請求權自得請領之日起，因2年間不行使而消滅；前項請求權不因船員之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、抵充、扣押或擔保，船員法第50條第1項、第2項固有明文。惟按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償，但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之，勞基法第59條第1項亦有明文。

2.經查，關松屏因系爭職災而受領勞工保險傷病給付534,040元，並經勞保局認定為第九級失能而核發失能給付641,214元，此為兩造所不爭執（兩造不爭執事項(三)），就關松屏向勞保局請領之上開給付，可否自中鋼運通公司應給付之金額中扣除乙節，關松屏雖主張：船員法第50條第2項已明文雇主對於船員之醫療補償、失能補償、死亡補償、喪葬費，並不具有抵充權之規定，自不得悖於文字解釋，排除適用船員法第50條第2項，而適用勞基法第59條但書云云，然此為中鋼運通公司所否認，並辯稱：依勞基法第59條但書得予抵充，且船員法之修法過程認勞基法第59條但書已有規範，故無須於船員法中重複規定，足見仍有勞基法第59條但書之適用等語。審酌船員法係於88年6月23日制定公布全文93條，並自公布日起施行，現行船員法第50條於立法討論過程中，原係規定於船員法草案第43條，嗣於立法院審查報告中，將草案第43條挪移至第50條，且原行政院草案第43條第2項規定：「前項請求權不因船員之離職而受影響，且不得讓與、

01 抵銷、扣押或擔保。」其中並無抵充之文字，參照立法討論
02 過程，原行政院草案第43條第2項融入徐少萍委員等提案條
03 文第43條第3項，而修正為：「前項請求權不因船員之離職
04 而受影響，且本條請求之補償給付不得讓與、抵銷、扣押或
05 擔保，或抵充根據法律上所為之其他賠償金之要求」，始於
06 現行船員法第50條第2項加入「抵充」文字，有立法院第三
07 屆第五會期第一次聯席會議紀錄、立法院第四屆第一會期第
08 八次會議議案關係文書可稽（原審卷(二)第323至332頁），關
09 松屏所受領之勞工保險傷病給付及失能給付係補償性質，尚
10 非法律上所為之其他賠償金性質，復依立法院公報第87卷第
11 3期委員會紀錄第291至292頁記載（原審卷(二)第333至336
12 頁），徐少萍委員於立法當時本有提出其草案版本第58條：

13 「船員因罹患職業病而致死亡、殘廢或傷病時，雇用人應視
14 同『執行職務』依本法規定予以補償。但如同一事故，依勞
15 工保險條例或其他法令規定，已由雇用人支付費用補償者，
16 雇用人得予以抵充之。」其他與會者就前開條文於委員會中
17 表示：「第58條所言在勞基法中已有規定，既然其他法律已
18 有規定，本法是否需要重複規定？」、「其他法律已有規
19 定，是否此處需再重複？勞基法第59條，勞工因遭遇職業災
20 害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以
21 補償，但如同一事故依勞工保險條例或其他法令規定已有支
22 付費用補償者，雇主得予以抵充之。」、「法令規定簡單所
23 涵蓋的範圍越大，所以似乎沒有必要重複規定。」最終經委
24 員會討論後認為，無須與勞基法第59條但書做出重複規定，
25 因此刪除徐少萍委員草案版本第58條條文，堪認勞基法第59
26 條第1項但書規定於船員法亦有適用，故關松屏主張其所受
27 領之勞保職業災害相關給付不得於本件抵充云云，並非可
28 採。

- 29 3.準此，中鋼運通公司應給付關松屏之金額共計4,377,423元
30 （計算式：薪津差額2,132,880元＋殘廢補助金2,230,052元
31 ＋醫療費用14,491元＝4,377,423元），經扣除關松屏所領

01 取之勞保傷病給付534,040元及失能給付641,214元，中鋼運
02 通公司尚應給付關松屏之金額為3,202,169元（計算式：4,3
03 77,423元－534,040元－641,214元＝3,202,169元）。

04 (七)中鋼運通公司以關松屏溢領薪資3,417,920 元（僱傭契約期
05 滿不得領薪、固定加班費不應計入原領工資範圍、年節禮
06 金），依不當得利法律關係主張抵銷，並無理由。

07 按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
08 益；又因清償債務而為給付，於給付時明知無給付之義務
09 者，不得請求返還，民法第179條前段、第180條第3款分別
10 定有明文。中鋼運通公司固辯稱：兩造間屬定期僱傭契約，
11 且已於109年8月10日屆滿，故關松屏所溢領自109年8月11日
12 起迄111年8月10日止之薪資共3,417,920元應予抵銷云云，
13 然此為關松屏所否認，並主張依民法第180條第3款非債清償
14 之規定，而不負返還義務等語。經查，兩造間僱傭關係雖已
15 屆期而終止，關松屏於勞動契約存續期間發生職災，中鋼運
16 通公司仍應負工資補償責任，已如前述，是關松屏受領工資
17 即有法律上原因而非屬不當得利。又中鋼運通公司於109年8
18 月11日起至111年8月10日止所給付予關松屏之款項，除屬
19 「薪津」項目之「薪資」、「津貼」、「固定加班費」外，
20 尚有生日禮金1,400元及佳節禮金10,000元(原審卷(一)第165
21 頁)，而中鋼運通公司雖稱：其係基於對法令之誤解方溢付
22 款項云云。惟中鋼運通公司係規模甚大且經營長久之公司，
23 其無論法務法務、會計等制度，皆非小公司或團體可比，所
24 云對法令誤解而給付之情，非但未據舉證，且悖於事理，核
25 非可採，其既明知無給付義務而為上開給付，依民法第180
26 條第3款規定，仍不得依不當得利法律關係，請求關松屏返
27 還上開生日禮金及佳節禮金。準此，中鋼運通公司以關松屏
28 溢領薪資3,417,920 元，依不當得利法律關係主張抵銷，洵
29 屬無據。

30 八、綜上所述，關松屏得請求中鋼運通公司給付3,202,169元，
31 及自起訴狀繕本送達翌日即112年3月31日(原審卷(一)第119

頁)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並得請求中鋼運通公司補提繳勞工退休金10,395元至關松屏設於勞保局之個人退休金專戶，逾此範圍則無據，不應准許。原審判命中鋼運通公司應給付關松屏210,212元本息，就差額2,991,957元本息部分（3,202,169元－210,212元），為關松屏敗訴之判決，尚有未洽，關松屏上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。又原審判命中鋼運通公司應提繳勞工退休金至關松屏設於勞保局之個人退休金專戶，其金額逾10,395元部分，為中鋼運通公司敗訴之判決，亦有未洽，中鋼運通公司上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，亦有理由，爰由本院廢棄改判如主文第4項所示。另關於本院命雇主中鋼運通公司給付部分，分別依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行及酌定相當擔保金額，宣告中鋼運通公司預供擔保後得免為假執行。至原審就上開不應准許部分為關松屏敗訴之判決，及就上該應准許部分為中鋼運通公司敗訴判決，並無不合。兩造各就是該部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分上訴。

九、本件待證之基礎事實已明，兩造所為其他攻防方法及證據資料，均不影響判決之結果，爰不逐一贅論，併此敘明。

十、據上論結，關松屏及中鋼運通公司之上訴均為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 12 月 5 日

勞動法庭

審判長法 官 許明進

法 官 蔣志宗

法 官 秦慧君

以上正本證明與原本無異。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或

01 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律
02 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 12 月 5 日

04 書記官 黃瓊芳

05 附註：

06 民事訴訟法第466條之1：

07 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
08 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

09 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
10 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
11 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

12 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。