臺灣臺北地方法院簡易民事判決

108年度北勞簡字第112號

原　　告　林佑价
　　黃仁宏
共　　同
訴訟代理人　李琳華律師
被　　告　正利航業股份有限公司
法定代理人　劉佑民
訴訟代理人　許峻瑋律師
　　王國傑律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年1 月 6 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟伍佰肆拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告林佑价自民國107 年10月3 日起受僱於被告擔任二副職務，原告黃仁宏自107 年7 月19日起受僱於被告擔任三管職務，均為受被告僱用，由船長指揮服務於船舶名稱為「國家輪」（下稱系爭船舶）之人員，而有船員法之適用；嗣被告將系爭船舶出售予第三人，於108 年1 月30日終止兩造之僱傭契約，並發給原告林佑价資遣費新臺幣（下同）225,003 元、原告黃仁宏資遣費195,003 元；惟依船員法第2 條第12款、第13款、第16款、第39條第1 項第1 款、船員法施行細則第8 條規定，雇主依船員法終止僱傭契約，對於按月給付報酬者，應於僱傭契約止後30日內發給平均薪資3 個月之資遣費，而平均薪資之數額應依實際之薪資金額核實認定，不得僅依僱傭契約之記載；被告應給付原告林佑价資遣費348,390 元（計算式：最後3 個月平均薪資 116,130 元x 3 個月＝348,390 元）、原告黃仁宏資遣費302,820 元（計算式：最後3 個月平均薪資100,940 元x 3 個月＝302,820 元），故被告顯有短付原告林佑价資遣費123,387 元（

計算式：348,390 元－225,003 元＝123,387 元）、原告黃仁宏資遣費107,817 元（計算式：302,820 元－195,003 元＝107,817 元）之情事，爰起訴請求被告分別給付等語。並聲明：㈠被告應給付原告林佑价123,387 元，及自108 年 3 月2 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡被告應給付原告黃仁宏107,817 元，及自108 年3 月2 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：被告與原告林佑价、黃仁宏簽立之船員定期僱傭契約（見本院卷第45頁至第59頁；下合稱系爭僱傭契約），除兩造各存乙份外，尚依船員法第12條規定，送請航政機關備查，否則原告不得在系爭船舶上服務，足證原告知悉並同意系爭僱傭契約之薪資約定，原告雖稱應以原告發給之薪資表記載之薪資總額計算資遣費，然薪資表並非兩造約定文件，且船員薪資變更係屬船員僱傭契約之變更，應更換僱傭契約，並送交航政機關備查，被告並未有調整原告薪資之意思表示，亦無與原告重新簽訂僱傭契約，並送交航政機關備查情事，是薪資表應不得做為認定資遣費計算之基礎等語，做為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠原告林佑价自107 年10月3 日起受僱於被告擔任二副職務，原告黃仁宏自107 年7 月19日起受僱於被告擔任三管職務，均為受被告僱用，由船長指揮服務於系爭船舶之人員，而有船員法之適用；嗣被告將系爭船舶出售予第三人，於108 年1 月30日終止兩造之系爭僱傭契約，並給付原告林佑价資遣費225,003 元、原告黃仁宏資遣費195,003 元等情，有系爭僱傭契約在卷可稽（見本院卷第45頁至第59頁），並為兩造所不爭執（見本院卷第7 頁至第8 頁、第141 頁至第142 頁、第192 頁、第217 頁），堪信為真正。

㈡按本法用詞，定義如下：…十二、薪資：指船員於正常工作時間內所獲得之報酬。十三、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。…十六、平均

薪資：指船員在船最後3個月薪資總額除以3所得之數額；工作未滿3個月者，以工作期間所得薪資總額除以工作期間總日數，乘以30所得之數額…；雇用人依第22條第1項、第3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3個月。…；依本法第39條規定計算之資遣費，雇用人應於僱傭契約終止後30日內發給船員，船員法第2條第12款、第13款、第16款、第39條第1款、船員法施行細則第8條分別定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院108年度台上字第129號判決、107年度台上字第1806號、第182號、第116號裁定、106年度台上字第2752號、第298號判決意旨參照）。

㈡原告主張其等平均薪資之數額應依實際之薪資金額核實認定，不得僅依系爭僱傭契約之記載，並提出臺灣高等法院107年度勞上易字第105號民事判決同此意旨為證等語（見本院卷第10頁、第29頁、第37頁），惟為被告否認，並以前揭情詞置辯。經查：

1.按雇用人僱用船員，應簽訂書面僱傭契約，送請航政機關備查後，受僱船員始得在船上服務；僱傭契約終止時，亦同，船員法第12條定有明文。準此，雇主在僱用船員時，即須簽訂書面契約，並送請航政機關備查後，始發生效力。船員僱傭契約不僅為要式契約，且契約需送請航政機關備查，是為契約之效力要件。足見船員僱傭契約需具備書面及送請航政機關備查，始合法生效（臺灣高雄地方法院104年度勞小上字第4號判決意旨參照）。本件系爭僱傭

契約第14條第1項約定：「甲方（即被告）依船員法第22條第1項、第3項但書或非可歸責於船員之事由終止僱傭契約時，應按下列標準發給資遣費。但經船員同意在原雇用人所屬船舶間調動時，不在此限：㈠按月給付報酬者，加給平均薪資3個月。㈡按航次給付報酬者，發給報酬全額。㈢船員在同一雇用人所屬船舶繼續工作滿3年者，除依第1項規定給付外，自第4年起每逾1年另給平均薪資1個月，不足1年部分，比例計給之，未滿1個月者，以1個月計」（見本院卷第46頁至第47頁、第54頁至第55頁），此約定與船員法第39條規定相同（臺灣高等法院 102年度勞上更㈠字第10號判決意旨參照）。

2.依原告所提之臺灣高等法院107年度勞上易字第105號判決，明載：「按船員工作報酬包含在船上及在岸上之工作所得，因船員在船上工作性質與陸上工作差異很大，在船上工作具離家性、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，此為船員報酬結構（船員法第26條之立法理由參照）。是船員法第2條第12、13、14、15款、第26條第1項分別規定：『本法用詞，定義如下：十二、薪資：指船員於正常工作時間內所獲得之報酬。十三、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。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。』、『船員之報酬包含薪津及特別獎金。』，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」（見本院卷第35頁至第36頁）等內容觀之，足認薪資、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為薪資、津貼或薪津（包括薪資及津貼），其中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，係屬津貼，非屬薪資，而船員法第39條資遣費之計算基準為平均薪資。本件系爭僱傭契約已明確約定原告林佑价之薪資為75,001元（見本院卷第45頁）、原告黃仁宏之薪資為65,001元（見本院卷第53頁），為兩造所不爭執（見本院卷第192頁至第193頁）。雖原告起訴主張原告林佑价自107年10月3日起至108年1月30日止之每月固定薪資為116,130元（見本院卷第10頁、第11頁、第192頁）、原告黃仁宏自107年7月19日起至108年1月30日止之每月固定薪資為100,940元（見本院卷第12頁、第192頁）等語。惟當事人訂立之契約已明定其權利、義務，其解釋及適用並無障礙或困難者，基於私法自治及契約自由之原則，自不得就該契約更為其他之解釋（最高法院107年度台上字第401號判決意旨參照）；當事人締結之契約一經合法成立，其在私法上之權利義務，即應受契約之拘束，不能任意否認或撤銷（最高法院106年度台上字第2534號判決意旨參照）；契約乃當事人間在對等基礎下，本諸自主意思、自我決定及自我拘束所成立之法律行為，基於私法自治及契約自由原則，契約不僅在當事人之紛爭事實上作為當事人之行為規範，在訴訟中亦為法院之裁判規範（最高法院106年度台上字第2313號判決意旨參照）。縱僱用船員應依船員法第12條規定將書面僱傭契約送請航政機關備查，屬行政管理措施，然此係不

影響僱傭契約之性質為定期或不定期契約之認定，依臺灣高等法院97年度勞上易字第78號判決載：「…雇用人僱用船員，應簽訂書面僱傭契約，送請航政機關備查後，受僱船員始得在船上服務。僱傭契約終止時，亦同。船員法第12條定有明文。經原審函詢交通部基隆港務局關於船員薪資變更時，船運公司是否需要報備乙事，經該局於97年 3月4 日以基港航監字第0970001222號函覆：『船員薪資應依航政機關核可後之僱傭契約辦理，契約核可後遇有薪資變更時，依交通部所訂定之船員定期僱傭契約範本（如附件）第1 條規定，雇用人與船員於本契約以外所為之約定或船員對於雇用人所作之承諾，與法令牴觸或契約牴觸者，均不生效力。因此，薪資變更事項應屬於變動僱傭契約，應更換僱傭契約，並向航政機關報告。』等語。而上訴人新華公司亦自認未將變更船員薪資給付標準之僱傭契約送請航政機關核可，益徵其主張被上訴人依變更後之僱傭契約僅得請領減半之薪資云云，為不足採」意旨觀之（見本院卷第294 頁），本件兩造間有關船員薪資部分，如就系爭僱傭契約約定之數額外另有變更時，即屬變動系爭僱傭契約，自應更換系爭僱傭契約，並送請航政機關備查，且「海員法為保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關係所制定之專法，有關船員之勞動條件事項，船員法如有特別規定時，應優先適用該法之規定，是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動基準法」，亦有原告所提之臺灣高等法院104 年度勞上易字第7 號判決意旨可參（見本院卷第19頁），是海員法第12條既有特別規定，自應優先適用。而原告迄本件言詞辯論終結前，並未就兩造間有變動系爭僱傭契約之薪資，有另訂立新書面僱傭契約，及送請航政機關備查乙節，舉證證明，以實其說，依舉證責任分配原則，原告主張原告林佑价自107 年10月3 日起至108 年1 月30日止每月固定薪資116,130 元，及原告黃仁宏自107 年7 月19日

起至108年1月30日止每月固定薪資100,940元云云（見本院卷第10頁、第12頁），即非有據，難以憑採。被告辯稱薪資表之真意，僅係給予原告確認所領取之薪資是否有短少或溢領，並非重新變更系爭僱傭契約內容之意思，原告請求資遣費，仍應依系爭僱傭契約所載之薪資計算等語（見本院卷第205頁），則屬有據，應足採信。據上，原告既自承被告已給付原告林佑价資遣費225,003元（計算式：75,001元x 3個月＝225,003元；見本院卷第10頁、第45頁）、原告黃仁宏資遣費195,003元（計算式：65,001元x 3個月＝195,003元；見本院卷第12頁、第53頁），足見被告已依海員法第39條第1款規定給付資遣費予原告，故原告再起訴請求被告給付短付之資遣費云云，核非有據，不應准許。

四、綜上所述，原告請求：㈠被告應給付原告林佑价123,387元，及自108年3月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡被告應給付原告黃仁宏107,817元，及自108年3月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦及證據方法，於本判決結果不生影響，爰不一一論述。至被告109年1月6日（下午）陳報狀及原告109年1月13日陳報狀，係於本院言詞辯論終結後始行提出，依法不生提出效力，本院自無從審酌，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。本件訴訟費用額，依後附計算書確定如主文所示金額。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　10　　日

臺北簡易庭　　法　官　詹慶堂

計算書：

項　　目	金　額（新臺幣）	備　　註
第一審裁判費	2,540元	
合　　計	2,540元	

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　10　　日

書記官　陳鳳瀅