

臺灣高雄地方法院民事判決

115年度勞簡字第9號

原告 鄭壽生
被告 中正之星管理委員會

法定代理人 戴嘉辰

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年7月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同意者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1款、第2項分別定有明文。原告起訴時原請求：

「被告應給付原告資遣費及加班費共新臺幣（下同）130,000元。提撥勞工退休金（下稱勞退金）18,720元。」（本院卷第11頁），嗣變更請求為：「被告應給付原告172,152元。」（本院卷第164頁），被告並無異議而為本案之言詞辯論，視為同意原告之變更，自應准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)伊自民國106年9月20日起受僱於被告擔任管理員，約定每月工資24,000元，按月於次月10日給付，約定工作型態為做4休2（即輪2日早班，時間為6時至18時，2日晚班，時間為18時至次日6時，2日休息）。

(二)被告所屬管理組長通知伊翌日無庸到工，而依全民健康保險相關資料，足認被告已於107年9月20日終止勞動契約。是依伊受僱期間之工資如附表A所示，伊得依勞工退休金條例

(下稱勞退條例)第12條請求被告給付資遣費24,000元。

(三)伊自受僱日起，於輪值早班時自14時至18時延長工作時間，輪值晚班時則於翌日自2時至6時延長工作時間，伊有附件所示之加班時數共984小時。依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項第1款，按每小時加班費為133元【計算式：100×1.33=133】計算，被告應給付平日延長工作時間工資計130,872元。

(四)又被告有勞退金提撥不足之情形，另依勞退條例第31條第1項，請求被告直接給付106年9月20日至107年9月20日、以每月24,000元乘以0.06計算之12個月勞退金計17,280元。並聲明：如變更後之聲明。

二、被告則以：

(一)伊與聯揚公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱聯揚公司）於106年4月1日簽訂中正之星大廈服務契約書（下稱服務契約），約定自106年4月1日起至108年3月31日止，由聯揚公司選派合適人員至中正之星大廈（下稱系爭大廈）工作，遇有請假、脫班或出缺，由聯揚公司負責遞補，伊直接將大廈工作者之薪資全數交付聯揚公司之組長，並另給付服務費予聯揚公司。

(二)原告既屬聯揚公司派駐系爭大廈之人員，兩造間即無勞動關係，伊非雇主，自不負原告所主張之相關給付義務。

(三)縱認伊為雇主，兩造就勞動關係存續期間所生爭議，已於107年7月31日在高雄市政府勞工局成立調解（下稱系爭調解），伊既已依調解協議履行，原告已拋棄該期間所生之民事請求權，自不得再為本件請求。且伊亦無於調解成立後繼續聘僱原告至107年9月之情形。

(四)又原告遲至114年始為本件請求，其資遣費、加班費之請求權，已罹於5年時效，伊得拒絕給付。

(五)原告實係自106年9月20日起受僱，於107年7月19日聯揚公司通知工作至107年7月23日止，其每月工作240小時、月薪23,000元、每月實際工作日數為15日，均與原告主張不符

等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

(一)被告自106年9月20日至107年9月20日為原告之雇主。

- 1.依最高法院113年度台上字第2152號民事判決意旨，勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方（勞工）於從屬關係下，為他方（雇主）提供職業上之勞動力，並由他方給付工資（報酬）之契約。
- 2.經查，原告主張其至系爭大廈面試時，係由被告主任委員與組長共同為之（本院卷第166頁），足見被告曾參與原告之選任過程；次按服務契約第4條第1項約定，至系爭大廈工作人員之薪資，應由被告直接支付，而原告亦係於系爭大廈擔任保全員；再觀服務契約第4條第2項約定，被告每月支付予聯揚公司未滿5,000元（本院卷第145頁），遠低於法定基本工資，實不足以支付單一勞工之薪資。
- 3.復查原告於107年遭終止勞動契約後，曾向被告申請勞資爭議調解，被告委任出席調解會議之代理人，不僅未否認被告為原告之雇主，更明確指稱原告係遭被告解僱，兩造據此成立系爭調解且由被告依約履行，有調解紀錄、轉帳服務查詢結果可證（本院卷第149至153頁）。綜合上開契約成立、履行經過及爭議處理歷程，堪認被告自106年9月20日至107年9月20日確為原告之雇主。

(二)原告於系爭調解已拋棄本件請求權，不得再為請求。

- 1.按「稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約。」、「和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力。」、「勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約。」民法第736條、第737條及勞資爭議處理法第23條分別定有明文。準此，勞資爭議調解成立者，性質上屬於私法上之和解契約。和解契約既已合法成立，兩造即應受其拘束，不得事後翻異，亦不得就已讓步或拋棄之權利再為主張。
- 2.另查系爭調解第1至4項之內容如下（本院卷第151頁）：

01 (1)、資方同意給付勞方107年7月份薪資17,250元，勞退6%補
02 7,000元總共24,250元。

03 (2)、上開協議金額資方於107年8月10日前匯入勞方指定玉山銀
04 行活期儲蓄0000000000000號（如附件）鄭壽生帳戶（下
05 稱系爭帳戶）。

06 (3)、上開給付金額資方如有延遲或未付者勞方得向法院聲請強
07 制執行並得依法重新主張其權益。

08 (4)、上開協議履行後，勞資雙方同意在勞雇關係存續期間內不
09 再有任何異議，並放棄民事請求權。

10 3.又原告出生於40年4月（本院卷第9頁），成立系爭調解時年
11 逾65歲；且其自陳：至系爭大廈擔任保全員前，曾任他公司
12 主管約20餘年至退休，復曾自行創業開公司數年，並曾任系
13 爭大廈外之保全員（本院卷第160頁），具相當社會及工作
14 經驗。系爭調解內容文義清楚，非艱澀難懂，縱無法律專業
15 背景，亦能理解於調解方案，原告自承是親自參與調解並簽
16 名（本院卷第159頁），足見原告於107年7月31日已明確同
17 意系爭調解之調解方案。

18 4.經查，被告業於107年8月10日依系爭調解內容匯付24,250元
19 至系爭帳戶，有轉帳紀錄可證（本院卷第153頁），足認被
20 告已依約遵期履行，依系爭調解第4項約定，兩造就系爭契
21 約存續期間之其餘民事上請求權均已拋棄，原告不得事後翻
22 異，就已拋棄之權利再為主張。

23 5.準此，系爭調解既已成立生效，原告嗣後復提出本件訴訟，
24 請求被告給付資遣費、平日延長工時工資、勞退金，核屬對
25 已拋棄之權利重新行使，於法無據，不應准許。

26 四、綜上所述，原告依勞退條例第12、31條、勞基法第24條第1
27 項第1款請求被告給付172,152元，為無理由，應予駁回。

28 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
29 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

30 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 115 年 7 月 29 日

以上正本係照原本作成。

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。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 115 年 7 月 29 日
書記官 許雅惠

【附表A】

【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國】

欄位代稱	原1	原2
編號	任職年月	主張月薪
1	106年9月	8,000
2	106年10月	24,000
3	106年11月	24,000
4	106年12月	24,000
5	107年1月	24,000
6	107年2月	24,000
7	107年3月	24,000
8	107年4月	24,000
9	107年5月	24,000
10	107年6月	24,000
11	107年7月	24,000
12	107年8月	24,000
13	107年9月	16,000