

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞小字第25號

原告 游光鍵
被告 皇家國際保全股份有限公司

法定代理人 高天達

訴訟代理人 吳龍斌

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年9月14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、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明：(一)、被告應給付原告新臺幣（下同）6,000元。(二)、兩造於民國110年2月1日經桃園市政府勞資爭議調解委員會所簽訂之勞資爭議調解（下稱系爭調解）應予撤銷。嗣原告於本院110年4月20日本院訊問期日將其第(一)項請求金額減縮為3,896元（見專調卷第16頁）。查原告所為之變更，核屬基於同一事實而減縮應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告前於108年6月間受僱於被告公司，擔任保全人員，約定月薪為37,000元，故勞保投保級距應以38,200元為投保，然被告公司竟僅為原告投保30,300元，是被告公司108年7月1日至7月16日短少提撥276.5元、同年6月21日至6月30日短少提撥167.875元，原告應可請求短少提撥之444.375元。另被告公司亦有短付工資3,425元，與提撥金額合計共短少3,869元。原告雖曾與被告於系爭調解達成協議，然因系爭調解之調解委員並未公正，故聲請撤銷系爭調解。為此，爰依法提起本件訴訟，並聲明：(一)被告應給

01 付原告3,869元；(二)系爭調解應予撤銷。

02 二、被告則以：兩造約定月薪雖為37,000元，此係原告每月工時
03 需達288小時，然原告每月實際工時均未達288小時，且首
04 月投保時因原告為破月報到，被告公司無法預知原告當月工
05 時為何，而依基本工時240小時為原告投保30,300元，況原
06 告僅任職2個月，108年6月正常工時僅80小時、108年7
07 月正常工時僅130小時，故原告該2月薪資分別為13,104元
08 、19,040元，被告公司並無短少給付。又兩造前已達成系爭
09 調解，依法原告應不得再另行提告等語置辯，並聲明：原告
10 之訴駁回。

11 三、本院判斷：兩造對於前經桃園市政府勞資爭議調解委員會達
12 成系爭調解一事，均不爭執，並有系爭調解紀錄為證，應堪
13 信為真實，惟原告認應撤銷系爭調解，並另請求3,869元，
14 被告則以前揭情詞置辯。是本件應審究者為：原告得否撤銷
15 系爭調解紀錄？原告得否再行請求上開金額？

16 (一)、按勞資爭議經直轄市或縣(市)主管機關指派調解人或組成
17 勞資爭議調解委員會作成調解方案，爭議雙方當事人同意在
18 調解紀錄簽名者，為調解成立，視為爭議雙方當事人間之契
19 約，勞資爭議處理法第12條第5項、第19條第1項前段、第
20 23條前段定有明文。又當事人約定，互相讓步，以終止爭執
21 或防止爭執發生之契約，為和解，和解有使當事人所拋棄之
22 權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法
23 第736條、第737條亦有規定。依勞資爭議處理法第12條第
24 5項、第19條第1項前段規定成立調解者，核其性質屬私法
25 上和解契約，而和解契約成立後，自有使當事人所拋棄之權
26 利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力。當事人
27 應受該和解契約所拘束，不得事後翻異，更就和解前之法律
28 關係再行主張。復按當事人之一方，對於他方當事人之資格
29 或對於重要之爭點有錯誤，而為和解者，始得以和解為錯誤
30 撤銷之，民法第738條第3款定有明文。

31 (二)、經查，原告前於110年1月6日向桃園市政府勞動局申請勞

資爭議調解，兩造於110年2月1日於進行系爭調解，調解時兩造就約定薪資、到職日及離職日均不爭執，且被告公司當場核算原告108年6月、7月之工時及工資，兩造已當場確認被告並無短少給付或未核實提繳勞工退休金之情，故原告同意與被告公司成立系爭調解，並簽有「勞資雙方對本爭議事件不再有爭執，嗣後不得以任何理由向相對人主張」之調解條款，亦經兩造簽名確認，此有系爭調解紀錄在卷可按（見本院卷第30至31頁），應認原告已對被告公司之薪資給付及提撥數額均無爭議，並簽名確認，原告自應受系爭調解內容之拘束。本件原告雖主張系爭調解時，調解委員均未以公正立場告知其權利，致其權益受有損害云云，然該調解委員究有何不公允之處，致其權益受損等情，均未見原告提出事證以實其說，原告空言主張欲撤銷系爭調解，實屬無據，要難可採。

(二)、又按保全業之一般保全人員每月正常工時上限為240小時，每月延長工時上限為48小時，每月總工時上限為288小時，勞動部104年6月24日所發布之保全業之保全人員工作時間審核參考指引第4點訂有明文。是被告公司遵循勞動部上開指引計算原告每月正常工時及延長工時，並分別確實核算原告每月薪資一情，此有原告薪資總明細表在卷可查（見本院卷54至58頁），應足認被告公司就原告薪資之計算，顯未有何違反勞動基準法而無效之情形，亦難認被告公司有何原告主張之短少給付薪資或短少提撥之情形。綜上，兩造間既已於成立系爭調解，而系爭調解亦無違反勞動基準而無效或得撤銷之情，系爭調解應屬合法有效，兩造均應受系爭調解內容之拘束。故本件原告再行主張被告應給付3,869元，應屬無理由，應予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審酌與本院前揭判斷不生影響，毋庸再予審酌，併此敘明。

五、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 110 年 9 月 28 日
02 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

03 正 本 係 照 原 本 作 成 。

04 如 對 本 判 決 上 訴 ， 須 於 判 決 送 達 後 二 十 日 內 向 本 院 提 出 上 訴 狀 。

05 如 委 任 律 師 提 起 上 訴 者 ， 應 一 併 繳 納 上 訴 審 裁 判 費 。

06 中 華 民 國 110 年 9 月 29 日
07 書 記 官 張 琬 青