

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第14號

原告 廖欽盛
被告 哈佛名廈管理委員會
法定代理人 陳威成
被告 永勝公寓大廈管理維護有限公司
法定代理人 李健安
訴訟代理人 簡薇庭
劉光輝

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年7月1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

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴主張兩造間有僱傭關係，原聲明請求：(一)被告應給付原告自民國103年7月1日至108年4月30日短少之工資新臺幣（下同）436,624元。(二)被告應給付自103年7月1日至108年4月30日未依勞工退休金條例負擔提繳退休金78,300元不當得利。(三)被告應給付原告未依法替原告投保勞工保險之損害賠償67,500元。(四)被告應給付原告未依法替原告投保全民健康保險之損害賠償19,546元。(五)以上請求併自103年7月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第9頁）。嗣於109年5月7日本院審理時，變更聲明為：(一)被告哈佛名廈管理委員會（下稱哈佛管委會）或被告永勝公寓大廈管理維護有限公司（下稱永勝公司）應給付原告601,970元，及自103年7月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)如被告永勝公司不給付時，由被告哈佛管委會給付之（見本院卷第223頁）。核其請求之基礎事實同一，依首揭規定，應予准許。

01 二、原告主張：

02 (一)原告自96年11月1日起，由威遠保全股份有限公司（下稱威
03 遠公司）派遣至哈佛名廈擔任管理員，薪資由威遠公司之子
04 公司即被告永勝公司與原告口頭議定為每月22,500元。原告
05 於103年之後，均受永勝公司指派於哈佛名廈擔任駐警人員
06 ，薪資由被告永勝公司支付，工作期間受被告哈佛管委會指
07 揮監督。依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第7、8、9、10
08 款規定，原告與被告永勝公司、哈佛管委會間為派遣勞動關
09 係，被告永勝公司為派遣事業單位，被告哈佛管委會為要派
10 單位，原告為派遣勞工，被告間所成立者為要派契約。然被
11 告永勝公司及哈佛管委會均未依法為原告提撥勞工退休金、
12 投保勞工保險及全民健康保險，且短少工資給付。爰請求被
13 告永勝公司或哈佛管委會給付下列款項：

14 (1)短少工資部分：保全業經行政院勞工委員會87年7月27日（
15 87）台勞動二字第032743號公告，為勞基法第84條之1之工
16 作者，排除勞基法第30條、第36條之適用。原告自得請求被
17 告給付下列短少之工資：

18 ①103年7月1日至105年12月31日，上開期間均月休2日，每月
19 工作28日，每日工時8.5小時，計238小時，時薪為94元；惟
20 法定正常工時為174小時，原告每月均超時工作64小時，於
21 上開期間延長工時1,920小時，短少工資180,480元（94元×
22 1,920小時=180,480元）。

23 ②106年起，勞基法施行一例一休制度，應依修正後勞基法第
24 24條計算加班費。原告於平日每日加班0.5小時，計1小時加
25 班費，每週5日，每月4週，每年加班費合計22,560元（94元
26 × 5× 4× 12個月=22,560元）。休息日每月有4日，前2小時
27 加班費乘以時薪4/3，約1,002元，1年為12,024元；第3小時
28 至第8小時乘以時薪5/3，約3,760元，1年為45,120元；超過
29 8小時以上共4小時，加班費乘以8/3，約4,010元，1年為48,
30 120元。以上原告於106年之加班費為127,824元，依此計算
31 107年1、2月之加班費為21,304元（127,824元÷ 12× 2= 21,

304元)，合計149,128元（127,824元+21,304元=149,128元）。

③107年3月起，勞基法第24條修正施行，原告平日每日加班0.5小時，計1小時加班費，每週5日，每月4週，10個月為18,800元（94元×5×4×10個月=18,800元）。休息日每月有4日，前2小時加班費乘以時薪4/3，約1,002元，10個月為10,020元；第3小時至第8小時乘以時薪5/3，約3,760元，10個月為37,600元；所餘加班0.5小時，以1小時計，加班費乘以8/3，約1,002元，10個月為10,020元。以上原告於107年3月至12月之加班費為76,440元，依此計算108年1月至4月之加班費為30,576元（76,440元÷10×4=30,576元），合計107,016元。

④以上原告短少之工資總計436,624元（180,480元+149,128元+107,016元=436,624元）。依勞基法第22條之1第1項、第27條規定，關於工資之給付，派遣事業單位即被告永勝公司為第一順位給付義務人，於永勝公司屆期未給付者，要派單位即被告哈佛管委會為第二順位給付義務人。

(2)未提繳勞工退休金之不當得利：被告永勝公司及哈佛管委會究竟誰是雇主，被告2人互相推諉卸責，故為保障勞工權益，迴避派遣單位與要派單位藉由派遣契約互相推諉卸責，規避雇主責任，就勞工退休金條例未規範之派遣勞動關係，應類推適用勞基法第22條之1規定，派遣事業單位未依法替原告提繳月退休金，經主管機關處罰或依第27條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起30日內給付之。是被告永勝公司為第一順位給付義務人，於永勝公司屆期未給付者，被告哈佛管委會為第二順位給付義務人。原告於103年7月1日起至108年4月30日止服務於被告哈佛管委會，共計58個月，被告應提繳之勞工退休金為78,300元（22,500元×6%×58個月=78,300元），然被告等無正當理由規避負擔，受有消極利益，致使原告遭受無法請領退休金之損害，原告自得依民法

第179條規定，請求被告等給付原告78,300元之不當得利。

(3) 未替原告投保勞工保險（下稱勞保）致使原告無法請領傷病給付之損害：原告於107年11月3日車禍受傷，於高雄醫學大學附設中和紀念醫院診療，住院治療至同年11月8日出院，並接受醫囑指示在家休養3月，於108年2月1日開始上班，期間因不能工作，而無法領取原有薪資，然因被告未履行為原告投保義務，致使原告無法依勞工保險條例第33條、第35條規定請領普通傷病補助67,500元（22,500元÷2×6個月=67,500元），被告違反上開保護之人之法律，致生損害於原告，原告自得依民法第184條第2項規定，請求被告賠償67,500元。並應類推適用勞基法第22條之1規定，就上開給付，被告永勝公司為第一順位給付義務人，於永勝公司屆期未給付者，被告哈佛管委會為第二順位給付義務人。

(4) 未替原告投保全民健康保險（下稱健保）致使原告受有以較高額之保險費投保之損害：原告為被告之受僱者，應屬全民健康保險法第10條第1項第1款第2目之被保險人，依同法第27條第1項第1款第2目規定，被保險人負擔30%、投保單位負擔60%保險費。然被告未替原告投保，致使原告必須依全民健康保險法第27條規定負擔60%之保險費，依健保投保級距24,000元，被告應負擔健保費用每月675元，以30%計算原告之保險費，每月應負擔338元，差額為337元，自103年7月1日起至108年4月30日止共58個月，計19,546元，被告違反上開保護之人之法律，致生損害於原告，原告自得依民法第184條第2項規定，請求被告賠償原告健保費差額之損害19,546元。並應類推適用勞基法第22條之1規定，就上開給付，被告永勝公司為第一順位給付義務人，於永勝公司屆期未給付者，被告哈佛管委會為第二順位給付義務人。

(二) 勞資爭議調解是分成二段處理，被告哈佛管委會承認108年5月1日以後僱用原告，並同意補償原告，至於108年5月1日以前，被告哈佛管委會認為應向威遠公司求償，因被告等互推責任，勞工局即建議此部分以訴訟解決。

01 (三)聲明：(1)被告永勝公司或哈佛管委會應給付原告601,970元
02 ，及自103年7月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

03 (2)如被告永勝公司不給付時，由被告哈佛管委會給付之。

04 三、被告永勝公司則以：

05 (一)被告公司並非原告之雇主，兩造間不存在勞動契約關係，被
06 告公司與哈佛管委會所簽訂之契約為委託契約，每月報酬僅
07 6,000元，契約第4條第6項約定由被告負責代行僱用管理人員
08 等事項，然因所約定報酬相當微薄，故實際上被告公司主要
09 負責之事項，乃係替哈佛管委會尋覓適合之管理（或稱保全）
10 人員，推薦給哈佛管委會，再由哈佛管委會決定是否任用，
11 管理人員之薪資發放、出勤規定、請假休假、指揮監督等事
12 項均由哈佛管委會行使，被告公司無權過問。是以，不論於
13 人格上、經濟上及組織上，被告公司與原告均無從屬性，
14 被告公司對原告並無指揮監督之權限，故被告公司非原告之
15 雇主（亦非派遣公司），原告之各項主張均無理由。退步
16 言之，縱認被告公司係原告之雇主，原告請求金額亦多有謬
17 誤，分述如下：

18 (1)短少工資部分：原告於108年10月15日向高雄市勞工局申請
19 調解，因調解不成立，始於109年2月11日提起本件訴訟，故
20 自108年10月15日回溯5年，於103年10月16日前之薪資已罹
21 於5年之短期時效而不得請求，是原告得主張之期限為103年
22 10月16日起至108年4月30日止。又原告就其每月薪資及工作
23 天數、時間並無提出任何證據資料，原告之計算標準皆屬其
24 單方主張；再觀諸原告與哈佛管委會之調解紀錄，原告當時
25 主張每月薪資為24,000元，何以起訴時變更為22,500元？又
26 保全業屬勞基法第84條之1工作者，其工作時間、例假、休
27 假等不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規
28 定之限制，且勞動部就保全業者之基本工資及延長工時之計
29 算標準亦與原告所提之計算標準不同，僅雙方就薪資之約定
30 不得低於勞基法之基本工資。是若以原告主張之工作時數為
31 238小時，每月薪資22,500元計算，原告短少之薪資分別為

：①於103年10月16日至104年6月30日（法定基本工資19,273元）16,252元；②104年7月1日至105年12月31日（法定基本工資20,008元）51,174元；③106年（法定基本工資21,009元）49,332元；④107年（法定基本工資22,000元）64,404元；⑤108年1月1日至108年4月30日（法定基本工資23,100元）27,040元，合計208,202元。

(2) 未提繳退休金之損害：勞工退休金專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，於未符合勞工退休金條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取，原告並未提出其已得請領退休金之相關證明，則其至多僅得主張被告應提撥退休金至其勞工退休金個人專戶，尚不得直接請求被告給付。

(3) 無法請領傷病給付部分：原告主張其月薪22,500元，不能工作3個月，依勞動部勞工保險局試算服務所得出之傷病給付僅33,750元（ $22,500\text{元} \div 2 \times 3\text{月} = 33,750\text{元}$ ），原告請求之金額顯屬過多。

(4) 未投保健保之損害：原告之請求權基礎為民法第184條第2項，其時效應自知悉時起算2年，原告於108年10月15日始向被告主張，回溯2年，原告至多僅得請求自106年10月16日起至108年4月30日止之損害賠償，依原告請求標準，其僅得請求6,234.5元【 $(675\text{元} - 338\text{元}) \times 18.5\text{個月} = 6,234.5\text{元}$ 】。

(二) 聲明：原告之訴駁回。

四、被告哈佛管委會略以：

(一) 原告前對被告管委會聲請勞資爭議調解時，主張其自96年11月1日至108年8月31日於哈佛名廈擔任管理員，請求被告給付上開期間短少之薪資、資遣費、預告工資、未投保勞健保及提繳退休金之損失共546,502元，實則被告與原告簽訂勞動契約之日期為108年5月1日至108年8月31日共4個月，被告之所以願以高額補償金125,000元與原告達成和解，係希望原告接受並同意拋棄其餘請求權，不再主張，雙方乃達成共識，和解成立，是原告自不得再向被告請求103年7月1日至

01 108年4月30日之薪資、勞工退休金及健保損害等。

02 (二)依威遠公司96年11月1日函，原告一開始是向威遠公司報到
03 、受訓，與威遠公司簽訂勞動契約，才由威遠公司指派至哈
04 佛名廈擔任管理員，是威遠公司有權指揮並決定原告之工作
05 地點。另由被告管委會與永勝公司之委託契約書（下稱系爭
06 契約）第4條第5款「乙方（即永勝公司）所派駐甲方（即被
07 告管委會）之現場人員」、第6條「乙方僱用人員」、第7條
08 「留駐人員除應遵守乙方之管理規章及勤務準則外，並應遵
09 守甲方之管理規定」、「留駐人員如有怠忽職守或其他不法
10 之情事，甲方得通知乙方按情節輕重給予懲處或調職」、「
11 留駐人員由乙方負責管理運作」、「乙方對派遣之工作人員
12 安全、紀律應負管理之責任，如有違法行為所引起之糾葛，
13 概由乙方負責」、「缺員時乙方應緊急安排人員加班代理缺
14 員」、第15條「本大樓若遭竊或侵占時，若經證明為乙方管
15 理派駐人員之操守品德不良所為，乙方無條件全權負責理賠
16 」等約定，可見原告必須遵守永勝公司所制訂之工作規則，
17 服從其工作上之指示，如有違反須受懲戒，故永勝公司具有
18 指揮管理監督原告之權，並承擔原告工作所生之風險；威遠
19 公司及永勝公司在原告提供勞務過程中，舉凡勞務給付方式
20 、工作配置及人力調配的指示、工作時間、請假及休假的准
21 駁、派駐地點、服務紀律、工作品質及工作表現之評價、其
22 他與勞務相關的指揮監督，尤其具有對原告的絕對懲戒權，
23 被告管委會則對原告無任何懲戒權，就人格從屬性而言，威
24 遠公司與永勝公司方為原告雇主。又系爭契約第4條第6項雖
25 記載「代行」、「代理」，但原告薪資係由其與永勝公司議
26 定，並由永勝公司支付，關於派駐之管理人員薪資及行政事
27 務費，被告每月均按時將全數金額給予永勝公司，就經濟從
28 屬性言，原告與威遠公司、永勝公司方為勞雇關係。

29 (三)聲明：原告之訴駁回。

30 五、兩造不爭執事項：

31 (一)被告哈佛管委會分別於100年5月1日、103年4月1日與訴外人

威遠公司簽訂委託契約書，合約期間分別為100年5月1日至102年4月30日止、103年4月1日至105年5月1日；又於107年5月2日與被告永勝公司簽訂委託契約書，合約期限為107年5月2日至108年5月1日止。

(二)原告前對被告哈佛管委會申請勞資爭議調解，請求被告哈佛管委會給付工資等，經高雄市政府勞工局於108年9月25日調解成立。

(三)被告間之委託契約於108年5月1日期滿後，雙方未再續約，被告哈佛管委會自108年5月1日起續由原告擔任管理員。

六、本院之判斷：

(一)按僱傭契約依民法第482條之規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬為其成立要件。就此項成立要件言之，僱傭契約在受僱人一方，僅止於約定為僱用人供給一定之勞務，在僱用人一方，亦僅約定對於受僱人一定勞務之供給而與以報酬（最高法院45年台上字第1916號判例意旨參照）。而勞動基準法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約。原告主張兩造間存有勞動契約，自應證明其與被告間就其為被告服勞務，而被告給與其報酬等必要之點達成合意，而成立僱傭契約。

(二)查被告哈佛管委會與被告永勝公司於107年5月2日簽訂委託契約書，合約期限為107年5月2日至108年5月1日止，契約第3條約定之委託管理事項依附件一即「委託代管服務費用結構表」所示，包含人員招募、訓練、考核及法律諮詢等事務，委託管理費為每月6,000元，第4條第6款約定由永勝公司代行僱用管理人員，並負責代理所僱用人員之薪資、服裝、勞保、安全、獎金及福利等事宜；另依「管理服務人員薪資建議核定表」記載管理員2人、清潔員0.5人及代班人員之薪資金額，備註欄並載明：服務人員薪資由哈佛管委會於次月5日前逕發個人，此有該委託契約書存卷可按（見本院卷第21至26頁）。而依被告永勝公司陳稱：威遠公司與伊公司係

01 同一個負責人，伊公司係先瞭解哈佛名廈需求後代僱原告，
02 原告的條件符合管理員資格，再讓哈佛管委會審閱原告資料
03 ，哈佛管委會開會決定每個月服務費及契約內容，雙方無異
04 議才會簽顧問式合約；委任費一開始是4,500元，之後才變
05 成6,000元，管理員薪資是管委會直接跟管理員講，由管委
06 會給付，伊公司只有收顧問費，如果管理員要請假，伊公司
07 會幫忙找代班，代班費用是由他們直接付現金或由管委會給
08 付，薪資方面或休假，都是由管理員跟管委會做協調，伊公
09 司在中間做一個輔助，管理員的薪資只會建議要調薪多少，
10 管理員簽到簿、值班表都放在管理室裡面等語。被告哈佛管
11 委會陳稱：原告薪資是由管委會的財務委員交給管理員後再
12 發放給各管理員，委託契約薪資建議核定表約定服務人員薪
13 資由管委會於次月5日逕發個人，管委會是依照核定表及合
14 約規定發放薪資，永勝公司必須經過管委會同意才可調動或
15 更換管理員，管委會也可以主動向保全公司反應管理員不適
16 任，需要調薪是保全公司跟管委會講，因為實際給付薪資的
17 人是管委會，管理員薪資是管委會與永勝公司議定等語。原
18 告則陳稱：伊一開始是受僱於威遠公司，派至哈佛名廈擔任
19 管理員，薪資是管委會交給早班管理員，早班管理員再分給
20 各管理員、清潔員，永勝公司是子公司、威遠公司是母公司
21 ，剛開始是威遠公司的幹部跟伊講，那時候薪資17,000元，
22 每天9個小時（3點至12點），沒有休假，後來保全公司與管
23 委會有開會討論管理員的薪資跟工時，有陸續調整薪資及工
24 時，管理員是固定班，沒有排班，休假是自己找或請保全公
25 司找人代班，代班費用是由伊現金支付給代班保全員，伊有
26 調薪過，是管委會告訴伊的，有時候是管委會跟保全公司磋
27 商，決定權也是在管委會，排班表永勝公司是被動的，是管
28 理員告訴他什麼時候休假，他排空班，伊在104年7月1日以
29 前上班9小時是管委會決定的，之後因勞基法規定，主委貼
30 公告於104年7月1日以後工時減縮半小時即8.5小時，一切事
31 情都是管委會，出錢的最大，永勝公司是照著管委會去做等

語。是由系爭契約之約定及兩造上開陳述，可知永勝公司依約負有為哈佛管委會招募、訓練及考核人員之責，永勝公司所有招募之管理員需經哈佛管委會之同意始得任用，管理員如有不適任情形，哈佛管委會得隨時通知被告永勝公司懲處或撤換，管理員之薪資則係由永勝公司向哈佛管委會建議其數額，經管委會同意後由管委會直接發放予管理員，如有調整管理員之薪資及工作時間之必要，亦須經由管委會開會討論決定，並由管委會告知或以公告方式通知管理員，足見就管理員之僱用與否及其薪資、工作時間、工作地點等勞動條件之議定，被告永勝公司並無最後決定權，悉依被告哈佛管委會決之，應認原告係與被告哈佛管委會就僱傭契約必要之點即薪資及勞動條件達成合意而成立勞動契約關係。

(三)被告哈佛管委會雖抗辯依系爭契約第4條第5款「乙方（即永勝公司）所派駐甲方（即管委會）之現場人員」、第6條第2款「乙方僱用人員」、第7條款「留駐人員除應遵守乙方之管理規章及勤務準則外，並應遵守甲方之管理規定」、「留駐人員如有怠忽職守或其他不法之情事，甲方得通知乙方按情節輕重給予懲處或調職」、「留駐人員由乙方負責管理運作」、「乙方對派遣之工作人員安全、紀律應負管理之責任，如有違法行為所引起之糾葛，概由乙方負責」、「缺員時乙方應緊急安排人員加班代理缺員」、第15條「本大樓若遭竊或侵占時，若經證明為乙方管理派駐人員之操守品德不良所為，乙方無條件全權負責理賠」等約定，原告必須遵守永勝公司制訂之工作規則，服從其工作上之指示，如有違反須受懲戒，故永勝公司具有指揮管理監督原告之權，並承擔原告工作所生之風險，對原告有絕對懲戒權，管委會則對原告無任何懲戒權，就人格從屬性而言，永勝公司方為原告雇主云云。然查，系爭契約第4條第6款已約明由永勝公司代行僱用管理人員，而系爭契約委託管理事項亦包含人員招募、訓練、考核等，是被告永勝公司係依系爭契約之約定，代管管委會招募管理員並負責管理指揮監督以收取報酬。而哈佛管委

會委託永勝公司管理事務，基於契約自由原則，自得於契約約定雙方之權利義務，由被告永勝公司負責管理員之安全及紀律，如被告永勝公司監督管理人員不周，致有損害管委會情事，應負契約責任或債務不履行責任，是被告永勝公司對管理員有管理指揮監督及懲戒權限，係基於被告哈佛管委會之授權，而非原告與永勝公司有何從屬關係。且由系爭契約第7條各款約定，管理員亦應遵守哈佛管委會之管理規定；管理員如有怠忽職守或或其他不法之情事，管委會得通知永勝公司按情節輕重給予懲處或調職；管理員由永勝公司負責管理運作，並受管委會之監督；永勝公司對管理員安全、紀律應負管理之責任；派駐之管理員需事先經管委會同意等。足見哈佛管委會對管理員具有任用、監督及通知被告永勝公司懲處之權能，而被告永勝公司主要係負管理責任，被告哈佛管委會辯稱其無任何懲戒權云云，並無可採。是不論就人格上從屬性或經濟上從屬性而言，原告均從屬於哈佛管委會，為哈佛管委會服勞務並受領薪資，足認原告係受僱於被告哈佛管委會，而非被告永勝公司，被告哈佛管委會辯稱其非原告之雇主云云，應非可採。從而，原告依勞動契約關係請求被告永勝公司給付工資等，即非有理。

(四)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，民法第736條、第737條定有明文。而勞資爭議經調解成立者，視為爭議當事人間之契約，勞資爭議處理法第23條亦有明文。又調解在實質上仍屬雙方當事人以終止爭執為目的而互相讓步所為之合意，與民法第736條所規定和解係當事人約定互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約相符，故調解在實體法上，應認為具有私法上和解契約之效力。而和解之效力，在消極方面，有使當事人所拋棄之權利而為消滅，在積極方面，有使當事人取得和解契約所訂明之權利，和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結

01 果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張。經
02 查，原告前對被告哈佛管委會申請勞資爭議調解，請求被告
03 哈佛管委會給付工資等，經高雄市政府勞工局於108年9月25
04 日調解成立。依該勞資爭議調解紀錄所載，原告主張其於96
05 年11月1日到職，擔任管理員，於108年8月31日遭哈佛管委
06 會終止勞動契約，請求該管委會給付短少薪資340,328元、
07 資遣費6萬元、預告工資24,000元，未投勞健保之補償20,89
08 4元、未提繳之勞工退休金89,280元及病假半薪薪資12,000
09 元，合計546,502元。被告哈佛管委會則以原告前係受僱於
10 訴外人威遠公司，其於108年5月1日始僱用原告，因原告工
11 作疏失，管委會已於30日前預告終止勞動契約，無給付資遣
12 費及預告期間工資之爭議。經調解委員就兩造爭執事項即原
13 告之各項請求進行調解後，雙方調解成立，其調解方案為：
14 「1.資方同意給付和解金125,000元於勞方（作為勞方自108
15 年5月1日起僱用認定之年資補償）。2.勞方同意其餘請求權
16 拋棄，不再主張。」有高雄市政府勞工局勞資爭議調解記錄
17 存卷可按（見本院卷第19至20頁）。是原告於本件請求被告
18 哈佛管委會給付短少之工資、未投保勞健保之損害及未提繳
19 之勞工退休金，均已於前開勞資爭議調解時請求給付，並與
20 被告哈佛管委會達成和解，由被告哈佛管委會給付原告125,
21 000元和解金後，原告拋棄其餘請求，依前開說明，兩造均
22 應受該和解契約之拘束，不得事後翻異，更就和解前之法律
23 關係再行主張請求給付。原告就其已拋棄之請求再行請求被
24 告哈佛管委會給付，非有理由。

25 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係，請求被告永勝公司
26 或哈佛管委會給付601,970元及其利息，及如被告永勝公司
27 不給付時，由被告哈佛管委會給付之，均為無理由，應予駁
28 回。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法或舉證，經審酌
30 後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論列。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 109 年 7 月 15 日
02 勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 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 109 年 7 月 16 日
07 書 記 官 林 怡 君