

臺灣新北地方法院小額民事判決

113年度勞小字第27號

原告 屠勝達
被告 國際維和公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 周信福

訴訟代理人 樂昌隆

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年8月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：緣原告自民國111年9月18日起受僱被告，經派駐至新北市○○區○○○街000巷0號陶墅別館社區擔任晚班保全，工作時間為下午5時30分至凌晨5時30分共計12小時，約定每月薪資為新臺幣（下同）3萬2,000元。又因原告於20年前曾因強制猥褻等罪入監服刑86日，詎被告竟以此為由強迫原告離職，惟原告既為勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1規定之工作者，每月工作時數288小時薪資即應為4萬0,700元，是被告每月短少給付薪資8,700元，原告復於112年8月30日向新北市政府申請勞資爭議調解，且於112年9月11日進行勞資爭議調解程序時亦有提及勞基法第84條之1規定，然調解委員僅就資遣費、加班費及特休假工資部分以2萬元成立調解，並未審查有無適用勞基法第84條之1規定而有短少給付薪資之情形，原告自仍得請求自111年9月至112年8月共11月之短少給付薪資9萬5,700元（計算式：8,700元×11月＝95,700元）。另原告於勞資爭議調解時雖係主張係受僱於訴外人國際維和保全股份有限公司（下稱維和保全公司），惟係因原告不懂，才簽立調解紀錄，既係由被告出具服務證明書，故認為受僱於被告。爰依勞基法第84條之1及相關勞動

01 法令提起本件訴訟。併為聲明：被告應給付原告9萬5,700
02 元。

03 二、被告則以：原告係受僱於維和保全公司而非被告，服務證明
04 書出具人記載為被告應係繕打錯誤，原告於陶墅別館社區係
05 擔任類似管理員，性質上為保全員，每日工作12小時，但實
06 際上負責之事項比一般保全少。又原告就在職期間所生之勞
07 資爭議已於112年5月30日與維和保全公司成立和解，維和保
08 全公司同意支付薪資、健保退費及謀職假5日，合計4萬8,23
09 8元，原告亦於勞資雙方同意和解書上親自簽名，並出具同
10 意書，原告並於112年6月15日自行提出離職申請。其後，原
11 告於112年8月30日再向新北市政府申請勞資爭議調解，維和
12 保全公司亦於112年9月11日就原告請求之資遣費、加班費及
13 特休假工資以2萬元調解成立，顯見原告提起本件訴訟為無
14 理由等語，資為抗辯。答辯聲明：原告之訴駁回。

15 三、得心證之理由：

16 (一)原告係受僱於被告或維和保全公司？

17 1.按我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合
18 夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常
19 為競爭、節稅等需要，同時成立業務性質相同之多數公司行
20 號，而實質共用員工，工作地點亦相同，上開由相同事業主
21 同時或前後成立之公司行號，形式上雖屬不同之企業，但經
22 營之企業主既相同，工作廠址多數相同，且給與員工之工作
23 條件亦大致相同，則自員工之立場以觀，難體認受僱之事業
24 主有所不同，自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割
25 其對員工之勞動契約義務，從而，自不可拘泥於法律上是否
26 相同之人格僅作形式認定，而應自勞動關係之從屬情形，及
27 工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判
28 斷。亦即，應認定上開相同企業主經營之不同形式之公司具
29 有實體上同一性，而認定為同一事業（最高法院100年台上
30 字第1016號判決意旨參照）。另「原雇主」法人與他法人，
31 縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法

01 人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付
02 等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形
03 骸化」而無自主權，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關
04 係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規
05 避法規範，可認二法人間之構成關係為具有「實體同一性」
06 之同一雇主，庶幾與誠信原則無悖（最高法院100年度台上
07 字第246號判決意旨參照）。

08 2.經查，原告前主張其自111年9月18日（調解紀錄誤載為112
09 年）起受僱於維和保全公司，擔任保全工作，於112年8月30
10 日向新北市政府申請勞資爭議調解，雙方於112年9月11日調
11 解成立在案，而原告於本件訴訟固主張其雇主為被告，並提
12 出由被告於000年0月0日出具之服務證明書為證，惟並不爭
13 執本案所主張之工作期間、工作地點及工作內容，與112年9
14 月11日調解時所主張者係屬同一工作等情。又查，被告與維
15 和保全公司之董事長均為甲○○，所營事業分別為公寓大廈
16 管理服務業、保全業，兩家公司其餘之董事、監察人亦均為
17 謝昇恩、吳筱勻，股東完全相同（均為甲○○、謝昇恩、吳
18 筱勻）等情，有公司變更登記表可稽。又保全業與公寓大廈
19 管理維護公司，依法均須主管機關許可，始得經營，且因法
20 律規範不同，所經營之業務亦有區隔，保全業者經營業務以
21 關於居住、人身等安全維護為主，而公寓大廈管理維護公司
22 則以「建築物附屬設施設備、建築物及基地之修護修繕」及
23 「公寓大廈及其周邊環境安全防災管理維護」為範圍，著重
24 於公寓大廈住居設備等管理與保全業以人身安全等為維護目
25 的者相異，此觀諸保全業法第3條、第4條、第4條之1、第5
26 條、第19條、公寓大廈管理條例第41條、第46條、公寓大廈
27 管理服務人管理辦法第15條等規定即可得知。因此，甲○○
28 所經營之被告公司，倘未另設保全公司建置保全人員，即不
29 得提供保全服務，此觀甲○○另設立維和保全公司即明。由
30 上可知，兩家公司既然股東完全相同，董事長、董事及監察
31 人亦屬相同，顯見兩家公司具有實體同一性，應認定屬於

01 「同一事業」無疑。況原告於000年0月間取得服務證明書
02 時，即已知悉係由被告所出具，惟其於000年0月間向新北市政府
03 申請勞資爭議調解時，仍係主張雇主為維和保全公司而
04 提出申請，甚至與維和保全公司調解成立，足見原告亦明知
05 兩家公司具有實體同一性。從而，堪認被告與維和保全公司
06 對原告而言，係屬同一雇主。

07 (二)原告依系爭調解紀錄之約定，是否已不得再為本件請求？

08 1.按勞資爭議調解委員會之調解方案，經勞資爭議雙方當事人
09 同意在調解紀錄簽名者，為調解成立；勞資爭議經調解成立
10 者，視為爭議雙方當事人間之契約，勞資爭議處理法第19條
11 本文、第23條前段分別定有明文。又和解乃當事人約定相互
12 讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約，和解有使當事人
13 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，
14 亦為民法第736條、第737條所明定。準此，和解成立以後，
15 其發生法律上效力，在消極方面，使當事人所拋棄之權利消滅，
16 在積極方面，則使當事人取得和解契約所訂明之權利，兩造當事人
17 均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後
18 翻異，更就和解前之法律關係再行主張。
19

20 2.經查，原告前於112年8月30日向新北市政府勞工局申請就其
21 與維和保全公司間加班費及資遣費之爭議事項進行調解，嗣
22 雙方於112年9月11日調解成立，調解成立內容為：「一、資
23 方同意以現金方式給付勞方和解金20,000元。勞方點收現金：
24 貳萬元。簽收人：乙○○。2.勞資雙方同意就本爭議及
25 勞僱關係存續期間，因勞動契約或因勞動契約所衍生之民、
26 刑事及行政之申訴權利等皆拋棄（包括且不限於勞保以多報
27 少部分），不得再對他方為任何主張、請求、檢舉或申訴、
28 告發、告訴等，如已提出上開行為者，應於本和解成立之日起
29 三日內負責撤回；雙方並就本案調解過程及結果等內容互
30 負誠信保密義務（包括但不限於言語、書面、網絡媒體
31 等），事後不得對他方有不利言論或舉措。」，有系爭調解

01 紀錄可參。依上，原告與維和保全公司既已於112年9月11日
02 調解成立，雙方同意就勞動契約所生爭議達成和解，揆諸前
03 揭說明，系爭調解紀錄之約定，雙方均應受該和解契約之拘
04 束。再查，被告與維和保全公司對原告而言，係屬同一雇
05 主，業經本院認定如前，是以，系爭調解紀錄之約定，其效
06 力亦及於被告，兩造亦均應同受拘束。則系爭調解紀錄之調
07 解成立內容第2項既已約定：「勞資雙方同意就本爭議及勞
08 僱關係存續期間，因勞動契約或因勞動契約所衍生之民、刑
09 事及行政之申訴權利等皆拋棄（包括且不限於勞保以多報少
10 部分），不得再對他方為任何主張、請求、檢舉或申訴、告
11 發、告訴等」等內容，足見原告不論對於被告抑或係對於維
12 和保全公司，針對自111年9月18日起至112年8月10日止之勞
13 動契約，均已拋棄所有因勞動契約或因勞動契約所衍生之民
14 事上請求權，且同意不得再對他方為任何主張或請求，縱使
15 原告因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之
16 法律關係再行主張。至原告雖主張其符合勞基法第84條之1
17 之規定，於系爭調解成立時，因不懂且未讀過書，才會在調
18 解紀錄上簽名等語，惟任何人不得因不知法律而免除責任，
19 為刑法第16條所明定，且為各項法律共通之原則，是尚不能
20 僅因原告前開主張，即主張系爭調解紀錄對其不發生拘束
21 力。

22 3. 綜上，本件原告請求被告給付自111年9月18日起至112年8月
23 10日止之任職期間11個月加班費9萬5,700元，既屬系爭調解
24 紀錄所約定因拋棄而消滅之民事請求權範圍內，從而，原告
25 事後翻異，再為本件請求，顯已違反系爭調解紀錄之約定，
26 所請即屬無據，不應准許。故而，本件兩造之其餘爭點有無
27 理由，本院即毋庸再行審究，併此敘明。

28 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及相關勞動法令之法律關
29 係，請求被告應給付加班費9萬5,700元，為無理由，應予駁
30 回。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提

01 證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一
02 論述，併此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並依同法第436
04 條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額為1,000元（即第一
05 審裁判費），由被告負擔。

06 中 華 民 國 113 年 9 月 9 日
07 勞動法庭 法官 王士珮

08 本件正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
10 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
11 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
12 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附
13 繕本）。

14 中 華 民 國 113 年 9 月 9 日
15 書記官 李依芳