

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第46號

原告 張春皓

被告1. 陳武均即誠億自助洗車館

2. 宋治鉞即均鉞企業社

共同

訴訟代理人 蔡采薇律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告甲○○○○○○○○○○應給付原告新臺幣陸拾肆萬貳仟零捌拾元。

被告宋治鉞即均鉞企業社應給付原告新臺幣貳拾參萬貳仟壹佰零陸元。

被告甲○○○○○○○○○○應提撥新臺幣柒萬零玖佰捌拾元至原告設於勞動部勞工保險局之勞退金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹萬柒仟肆佰參拾肆元，由原告負擔百分之四十三即新臺幣柒仟肆佰玖拾柒元；餘由被告甲○○○○○○○○○○負擔百分之四十三即新臺幣柒仟肆佰玖拾柒元，由被告宋治鉞即均鉞企業社負擔百分之十四即新臺幣貳仟肆佰肆拾元，並均加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

本判決原告勝訴部分得為假執行。但被告甲○○○○○○○○○○

01 ○、被告宋治鉞即均鉞企業社如依序各以新臺幣柒拾壹萬參仟零
02 陸拾元、新臺幣貳拾參萬貳仟壹佰零陸元為原告預供擔保，得免
03 為假執行。

04 事實及理由

05 一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基
06 礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
07 限。本件原告起訴時，請求標的金額或價額為新臺幣（下
08 同）151萬5,358元，且僅列「陳武均（誠億自助洗車中
09 心）」為他造，嗣迭經擴張其請求數額（見本院卷第33、8
10 5、177~181頁）、他造則改增列至兩名如本判決當事人欄
11 所示（其中當事人甲○○○○○○○○○○，本判決於以下
12 論述時，簡稱第1被告；追加被告即另一當事人宋治鉞即均
13 鉞企業社，本判決於以下論述時，簡稱第2被告。以上兩名
14 被告於法律上之權利義務，乃各別獨立之自然人，非為原告
15 所稱之關係企業，見本院卷第167頁民國113年11月21日113
16 年度勞訴字第46號民事裁定正本第1頁理由一），經核其所
17 為之變更或追加，與前開規定並無不合，於程序上應予准
18 許，合先說明。

19 二、原告主張：如果我前後講的不一樣，以最後講的為準，對於
20 法院提示卷證，我的意見是被告方面經營洗車中心，沒有給
21 勞工加班費，有裁罰記錄可查，而我自己從業的薪資，兩位
22 被告都有輪流匯款給我，但是都不給延遲工時的加班費，我
23 一天的工時是12小時，沒在在休息的，本來我洗車的工作地
24 點是在新竹縣○○市○○路000號，後來112年5月間在
25 新竹縣○○市○○路0段000號那邊，開了新的店面，我就兩
26 邊跑來跑去，他們人也會跑來跑去，招牌都是The Wash。我
27 有出錢在新的店面，是112年5月15日，有簽合夥契約書，我
28 出資30萬元，大老闆有兩個，就是兩名被告，小股東我知道
29 有3人，連同我占5%，約定每月分紅盈餘5%，我兩邊都要
30 支援，但只有新的店面才有分紅。經過我計算結果，被告方
31 面共欠我165萬9,718元，經我分列如下開表格等語，爰聲明

01
02

求為第1被告、第2被告應提出給付如下：

訴之聲明	屬於第1被告部分	屬於第2被告部分
A. 資遣費	4萬9,500元	2萬0,167元
B. 新制勞退金差額補撥至專戶	6萬1,610元	2萬5,101元
C. 失業給付請領差額	10萬2,572元	4萬1,788元
D. 特休未休折合工資	3萬2,210元	1萬3,123元
E. 平日、休息日、例假日之加班費	93萬3,381元	38萬0,266元
合計	117萬9,273元	48萬0,445元
說明：是我先算出A~E每一項的金額，再依我任職期間比例折算（第1被告占各編號該項總額27/38；第2被告占各編號該項總額11/38）。		

03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18

三、被告2人則以：對於原告最後說他在第1被告那邊是109年9月30日~110年9月30日、111年1年1日~112年5月14日、在第2被告那邊112年5月15日~113年3月31日，其中除了111年1年1日應更正為111年1月15日，其餘無意見。又原告所述他自己的薪資結構，是一天12小時、月休6天，月薪制3萬5,000元/月，另有全勤2,000元及餐費一天兩餐，每餐100元，每月為4,800元，被告方面也不爭執。但是原告每次都是自請離職，所以原告不能請求所稱資遣費與失業給付請領差額，且本件洗車廠也不是強制投保單位，為不滿5人之事業單位。還有原告自己也是經營者，沒有所謂強制提繳勞退金至專戶的問題。至於特休的年資，原告任職空檔，每次超過3月，所以原告將任職期間合併計算，是沒有根據的，因此並無特休未休折合工資的問題。此外，原告他自己根本就是事業合夥人，負的是雇主責任，原告不是員工、亦非受有指揮監督，原告方面不但沒有說明有何工作上之需要、也沒有舉證被告2人有何指示延長工作時間的加班事實，又究竟是否

01 係原告個人原因而進出或滯留在洗車廠呢？甚至原告每月領
02 取金額實已內含全部等語，資為抗辯，爰答辯聲明：原告之
03 訴駁回，訴訟費用由原告負擔。

04 四、根據原告本人於最後期日在庭稱：法官你請我看卷裡，我自
05 己的勞保紀錄，我於110年10月25日是從訴外人穩錠實業有
06 限公司那邊加保、前1月（110年9月）30日從新竹市汽車服
07 務職業工會退保，我之所以110年9月30日離開第1被告那
08 邊，工會退保我自己去辦，因為那時候我要去當兵，所以我
09 必須要退保，不過後來我體檢沒過，他們請我再回去陳先生
10 那邊上班，112年5月15日我改去宋先生那邊上班，我認為是
11 「他們請我回去上班」，他們是共同經營管理，但法代是同
12 1個，所以我同時受到兩個被告的指揮監督管理（見本院卷
13 第193~194頁筆錄）、我從訴外人穩錠實業有限公司那邊離
14 職後，我是回去第1被告那裡，我的勞保從111年1月10日從
15 穩錠公司退保，一直到第2年112年11月28日才從第2被告那
16 邊參加職保，我的勞健保空窗期是111年1月11日~112年11
17 月27日，都快兩年的時間，因此那段時間我的健保是欠費狀
18 態，這就要詢問第1被告為何沒有幫我加保（見本院卷第196
19 頁筆錄）、我在113年3月31日那天還有上班，翌日（4月1
20 日）正式沒有過去上班，因為我3月31日已經離職了，是我
21 有提前跟第2被告說，我3月31日要離職，但我沒有說原因，
22 法官問我「為何不跟第1被告說？」，因為他們第二間店開
23 了之後，一個老闆固定會在一間店，第一間店是第1被告，
24 我在位於新竹縣○○市○○路0段000號的第二間、新開的店
25 面上班，所以我認為應該跟第2被告講（見本院卷第197~19
26 8頁筆錄）各等語在卷。由此可見無論110年9月30日、113年
27 3月31日這兩次，原告先後向第1被告、第2被告辦理離職，
28 均是自請離職，而112年5月14~15日間，由第1被告處轉至
29 第2被告處之原委，則係原告同意轉換身分，自己參與經營
30 事業或合夥經營事業，但仍為繼續實際從事勞動者（參本院
31 卷第205頁勞動部勞工保險局該件函文說明三載述情形），

01 其離職原因非為勞動基準法第11條第1至5款、第13條但書或
02 第14第1項第1至6款情形，故原告尚不得依勞工退休金條例
03 第12條規定，請求第1被告、第2被告依序給付各為4萬9,500
04 元、2萬0,167元之資遣費，此情甚為明顯。

05 五、按，勞工保險條例第11條前段規定：「符合第6條規定之勞
06 工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、
07 退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或
08 停止，均自應為通知之當日起算」，故依卷內勞保明細資
09 料，訴外人穩錠實業有限公司為原告退保日為111年1月10日
10 （見本院卷第67頁），由此可信原告除了有前述兩造不爭執
11 之109年9月30日～110年9月30日共1年又1日之第一段於第1
12 被告之服務期間，另有111年1月10日翌（11）日～112年5月
13 14日之第二段共1年4月又4日於第1被告之服務期間。以上原
14 告於第1被告之服務期間合計為2年4月又5日。復依上揭勞保
15 明細資料，可信第1被告於原告總計2年4月又5日之服務期
16 間，均未盡公法義務，未替勞工辦理勞保與勞退提撥即雇主
17 應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保
18 險局設立之勞工退休金個人專戶之公法義務。是原告可依照
19 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項暨
20 參照最高法院101年度台上字第1602號判決意旨，請求第1被
21 告補為提撥勞退金7萬0,980元至原告設於勞動部勞工保險局
22 之專戶（ $42,000\text{元}/\text{月}\times 6\%\times 28\text{月}\text{又}5/30=70980\text{元}$ 。小數點
23 以下，4捨5入。其中42000元見109年1月1日、110年1月1日
24 11年1月1日勞工退休金月提繳分級表第6組第32級）。再因
25 勞工退休金之提、停繳係採申報制度，若勞工於受僱後始擔
26 任該事業單位董事，其身分係屬雇主，已非勞工退休金條例
27 之強制提繳對象，事業單位不得為其提繳退休金，故應申報
28 自擔任董事之前一日停繳，又如其確屬實際從事勞動者，得
29 以雇主身分自願提繳退休金，此有行政院勞工委員會95年4
30 月24日勞動4字第0950019716號函示，而第2被告固非法人組
31 織之公司，並無原告指摘關係企業云云或共同承擔之所在

01 (見本院卷第179頁原告民事補正狀第2頁文字敘述)，惟合
02 夥之事業單位，業已僱有酬人員幫同工作(見紅色限閱卷第
03 12頁：112年11月13日勞動檢查當日，第2被告所屬工作人員
04 包括訴外人鄒○○在內為7人；另本院卷第221頁被告方面提
05 出LINE紀錄，有綽號：嘉欣、阿皓、阿涓、陳惟、13?、阿
06 凱多人)，則合夥人身分係屬雇主，依規定單位不得為其提
07 繳勞工退休金，惟如屬實際從事勞動者，得以實際從事勞動
08 之雇主身分，自願提繳退休金(見前引本院卷第205頁覆函
09 資料)，故本件兼具合夥經營者身分且僱有員工之從事勞動
10 者即原告，既非強制提繳對象，則其對第2被告請求補為提
11 撥勞退金至專戶，為無理由，不應准許。

12 六、次按，投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或
13 以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費
14 金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期
15 返還，屆期未返還者，依法移送強制執行並追繳其溢領之給
16 付金額；勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保
17 險法第38條第3項定有明文。而依就業保險法第11條第1項第
18 1款規定，請領失業給付須具備：(1)被保險人於非自願離職
19 辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，(2)具有工
20 作能力及繼續工作意願，(3)向公立就業服務機構辦理求職登
21 記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓
22 練等3要件。又按，失業給付按申請人離職辦理本保險退保
23 之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長
24 發給6個月。被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付
25 或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按
26 申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪
27 資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20；前項所稱
28 受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成
29 年子女或身心障礙子女，就業保險法第16條、第19條之1分
30 別亦有明文。上述兩造不爭執之109年9月30日~110年9月30
31 日共1年又1日之第一段於第1被告之服務期間，及本院認定

另有111年1月10日翌（11）日～112年5月14日之第二段共1年4月又4日於第1被告之服務期間，前者係原告兵役體檢未過後，於是轉往訴外人穩錠實業有限公司處所工作；後者係原告改變身分成為第2被告之合夥經營者並兼僱有員工之實際從事勞動者，可見原告亦不符合失業給付之請領要件，至原告於113年3月間某日，提前向第2被告通知，做到月底（31日），但沒說原因，此節經原告本人在庭陳述明確在卷（見本院卷第197頁筆錄第29行），既無非自願離職情形，可見原告向第1被告、第2被告請求失業給付請領差額依序各為10萬2,572元、4萬1,788元，皆屬無據。

七、無論原告於第1被告、第2被告之勞動服務期間，均與民法第482條：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」僱傭之定義相合，不因原告於112年5月15日開始，自陳有出資30萬元乙情（見本院卷第195頁筆錄第13行），而有不同，是於第1被告處所之2年4月又5日服務期間（第一段：109年9月30日～110年9月30日＋第二段：111年1月11日～112年5月14日），及於第2被告處所之10.5個月服務期間（112年5月15日～113年3月31日），自應符合最低勞動保障條件。而我國105年12月21日起施行一例一休，依勞動基準法第24條第1項第1、2款、第37條、修正後第36條、增訂第24條第2、3項規定，茲以約定月薪3萬6,000元，例示如下：（一例一休。備註：107年3月1日修法，復刪除第24條第3項）

【舉例】 日期、假別	月薪	工時、 每日	八小時內	第九小時起	逾十小時
				第1～2小時	第3小時起
106/1/20 週五、平日	36,000	12小時	150元/每小時、 1,200元/8小時。	200元/每小時、 400元/2小時。	250元/每小時、5 00元/2小時。
106/1/21 週六休息日	同上	若11小 時，則 以12小 時採計	前2小時： 200元/每小時、 400元/2小時。 後6小時：	第9小時起 400元/每小時、 1,600元/4小時	（2又2/3）

			250元/每小時、 1,500元/6小時。		
106/1/22 週日、例假	同上	同上	1,200元	200元/每小時、 400元/2小時。	250元/每小時、5 00元/2小時。
次日週一起 至1/27除夕 ，當中每日	同上	同上	150元/每小時、 1,200元/8小時。	200元/每小時、 400元/2小時。	250元/每小時、5 00元/2小時。
106/1/28 週六、初一	同上	若6小 時則以 8小時 採計	前2小時： 200元/每小時、 400元/4小時。 後6小時： 250元/每小時、 1,500元/6小時。		
106/1/29 週日、初二	同上	12小時	1,200元	200元/每小時、 400元/2小時。	250元/每小時、5 00元/2小時。

本院爰參考上開例示，暨依一般人通常社會生活經驗，從事勞動體力例如洗車，不可能連續12小時持續不贅，是扣除用餐、如廁時間，以每日11小時計，並參訴外人鄒○○於原告合夥經營事業期間，同有超時問題（見紅色限閱覽卷，裁罰紀錄，已提示調查並告以要旨，見本院卷第192頁筆錄第14行），暨原告表示其月休6天（見本院卷第197頁筆錄第10行），爰從寬計算原告每週平日週一至週五週間，平日每日加班費每日為755元，詳細計算式為： $(200 \times 2 + 250) \times 41800 \div 36000 = 755$ ，每年52週、每週5日，每年平日加班費為19萬6,300元（ $755 \times 5 \times 52 = 196300$ ）；又因月休6日與週休2日（換算月休至少8日），相差2日，其中一日取休息日、一日取例假日或國定假日，前者休息日加班費每日為3,599元，詳細計算式： $(400 + 1500 + 400 \times 3) \times 41800 \div 36000 = 3599$ 、後者例假日或國定假日加班費每日為2,148元，詳細計算式： $(1200 + 200 \times 2 + 250) \times 41800 \div 36000 = 2148$ ，故每年休

01 息日加班費為4萬3,188元($3599 \times 12 = 43188$)、每年例假日或
02 國定假日加班費為2萬5,776元($2148 \times 12 = 25776$)。以上每年
03 平日、休息日、例假日或國定假日加班費共26萬5,264元(1
04 $96300 + 43188 + 25776 = 265,264$)。基此計算結果,第1被
05 告應給付原告加班費共62萬2,574元(兩段期間合計2年4月
06 又5日,換算為2.347年、小數點第4位以下不計。 $265,264$
07 元/年 $\times 2.347$ 年 $= 622,574$ 元),而第2被告應給付原告加班
08 費共23萬2,106元(10.5個月換算為0.875年。 $265,264$ 元/年
09 $\times 0.875$ 年 $= 232,106$ 元)。

10 八、第按,工資由勞雇雙方議定之,但不得低於基本工資,勞動
11 基準法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立
12 之時,係基於平等之地位,勞工得依雇主所提出之勞動條件
13 決定是否成立契約,則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由
14 原則,如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱,勞雇雙方
15 於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資
16 給付方式,且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長
17 工時工資之總額時,即不應認為違反勞動基準法之規定,勞
18 雇雙方自應受其拘束,勞方事後不得任意翻異,更行請求
19 例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額,原
20 則上得依工作性質之不同,任由勞、雇雙方予以議定,僅所
21 議定之工資數額不得低於經核定公告後之法定基本工資,此
22 種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨,
23 且符合公平合理待遇結構,則雙方一旦約定即應依所議定之
24 工資給付收受,不得於事後反於契約成立時之合意,主張更
25 高之勞動條件,如勞動條件未違反基本工資之規定,勞工自
26 不得再以上開約定有違勞動基準法第24條之規定為理由,更
27 行請求例休假日及延長工時等工資(臺灣高等法院暨所屬法
28 院99年法律座談會民事類提案第15號審查意見、研討結果參
29 看),本件固經被告2人抗辯以:原告方面沒有說明有何工
30 作上之需要、沒有舉證被告2人有何延長工時指示、原告工
31 作時間為8小時、原告每月領取金額實已內含全部加班費云

01 云各語（見本院卷第9頁、第213頁被告方面答辯書狀），然
02 依紅色限閱卷鄒姓員工之資料，經新竹縣政府勞工處實施一
03 般事業勞動檢查結果，案內洗車中心確實有於休息日出勤未
04 加給工資、連續出勤之違失，違反勞動基準法第24條第2
05 項、第36條第1項等規定（見紅色限閱卷第6頁，新竹縣政府
06 112年12月12日府勞資字第1123936934號函），因此本案具
07 體情形，經核與前開臺灣高等法院暨所屬法院法律座談會論
08 述之基礎所在，即：「基於平等之地位，勞工得依雇主所提
09 出之勞動條件決定是否成立契約」、「如勞工自始對於勞動
10 條件表示同意而受僱」之前提，並不相同，自無從比附。

11 另，依勞動基準法第38條第1項明定之同一雇主或事業單
12 位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假，
13 及同法第10條「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行
14 後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工
15 作年資，應合併計算」，而前述原告於第1被告處所之兩段
16 服務期間，相距逾3月，故本件僅能於第1被告部分，計算原
17 告繼續工作期間為1年以上、未滿2年，以此為範圍，共兩
18 段，每段各核給7日特別休假，並依同法同條第4項前段：

19 「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
20 雇主應發給工資」，故第1被告應發給原告特休未休折合工
21 資，計1萬9,506元($41800 \div 30 \times 7 = 9753$ 。 $9753 \times 2 = 19506$)。

22 九、從而，原告於請求補為勞退金提撥部分，雖原告第1份書狀
23 第2頁僅列「誠億自助洗車中心」為訴訟他造，並於第(二)聲
24 明求為補提撥8萬6,711元至專戶，最後誤指本件均為自然
25 人之被告2人，應負共同責任云云並自行依27/38、11/38比
26 例，分割切算共同責任，一為6萬1,610元、另一為2萬5,101
27 元（見本院卷第179~181頁原告民事補正狀），然仍應以於
28 主文第3項所示範圍內，認其主張為有理由，爰於此範圍內
29 予以准許，惟逾此範圍之請求，仍無理由，應予駁回。又，
30 原告於金錢請求部分，對第1被告於64萬2,080元範圍內（加
31 班費62萬2,574元＋特休未休折合工資1萬9,506元＝642,08

01 0、主文第1項金額），認其主張為有理由，爰於此範圍內予
02 以准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回；對第2被
03 告於23萬2,106元範圍內（加班費23萬2,106元、主文第2項
04 金額），認其主張為有理由，爰於此範圍內予以准許，逾此
05 範圍之請求，為無理由，應予駁回。本院並依勞動事件法第
06 44條第1項、第2項規定，依職權宣告得假執行暨酌定相當擔
07 保而為免為假執行之宣告。

08 十、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之
09 證據，經本院斟酌後，認與判決之結果不生影響，爰不一一
10 論述，附此敘明。

11 十一、訴訟費用之負擔：本件最後訴訟標的金額或價額為165萬
12 9,718元，應徵收第一審裁判費1萬7,434元，前經依勞動事
13 件法第12條第1項規定，暫免繳納一部，業據原告預繳7,663
14 元，有繳款金額2,000元、5,330元、300元、33元之收據綠
15 聯4件存卷（附於本院卷第6頁），依民事訴訟法第79條、第
16 85條第1項但書、第91條第3項規定，由本院依兩造勝、敗比
17 例，命為分別負擔，如主文所示。

18 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日
19 勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

20 以上正本係照原本作成。

21 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，應
22 按他造人數添加繕本1件，並按不服程度繳納第二審上訴費用
23 （於原告上訴時，就其表格內之A、D、E此三項，仍有勞動事件
24 法第12條第1項之適用），如委任律師辦理上訴，務必同時按照
25 不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未同時繳納上訴費用，依民
26 事訴訟法施行法第9條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不
27 行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁回上訴。

28 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日
29 書 記 官 徐 佩 鈴

30 。