

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第463號

原告 李芷柔

林芯璿

黃裕焜

吳哲軒

張家瑋

林琬倩

共同

訴訟代理人 法扶律師許名志

複代理人 袁瑋謙律師

被告 指舞春秋國際有限公司

兼法定代理

人 張逢時

被告 林書任

上三人共同

訴訟代理人 林輝豪律師

被告 庭市六九有限公司

法定代理人 蔡國帝

被告 穩探吉有限公司

法定代理人 盧怡妃

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年9月3日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

如附表所示之各被告應分別給付各原告如同表「合計」欄所示之金額，及均自民國110年1月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

如附表所示之各被告應分別提繳如同表「勞退差額」欄所示之金額，至各原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

如附表所示之各被告應分別開立離職原因為「勞動基準法第14條第1項第5款、第6款」之非自願離職證明書予各原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告指舞春秋國際有限公司負擔百分之22、被告庭市六九有限公司負擔百分之25，餘由被告穩探吉有限公司負擔。

本判決第1、2項各得假執行。但如附表所示之各被告如分別各以附表「合計」欄所示金額（本判決第1項）、同表「勞退差額」欄所示金額（本判決第2項）為各原告預供擔保後，各得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按解散之公司，除因合併、分割、破產而解散外，應行清算；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散，公司法第24條、第25條分別定有明文。次按公司之清算，以全體股東為清算人；但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限；公司之清算人，在執行職務範圍內，為公司負責人，公司法第8條第2項、第113條準用第79條亦有明文規定。又公司解散後，應進行清算程序，在清算完結前，法人之人格於清算範圍內，仍然存續，必須待清算完結後，公司之人格始得歸於消滅，不因清算人怠於進行清算程序而異。被告指舞春秋國際有限公司(下稱指舞春秋公司)、被告

庭市六九有限公司(下稱庭市六九公司)、被告穩探吉有限公司(下稱穩探吉公司)經全體股東同意解散，並分別選任庚○○、壬○○、癸○○為清算人，並均於民國109年7月13日經臺北市政府函准解散登記，此有股東同意書、公司變更登記表、經濟部商工登記公示資料查詢可稽（見本院卷二第11至47頁），是本件應以上開清算人為公司法定代理人。

二、本件部分被告即庭市六九公司、穩探吉公司經合法通知，均未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，依民事訴訟法第385條第1項前段，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

(一)原告乙○○、丙○○、辛○○、甲○○、己○○、戊○○分於附表到職日欄所示日起受僱被告旗下品牌「指舞春秋足體養生會館」（最後投保單位各如附表被告欄所示）。原告丙○○、甲○○任職士林分館，而原告乙○○、辛○○、己○○、戊○○任職大安分館並支援通化館及安和館。詎被告於109年以業績緊縮、簡化人力為由，強制員工於109年7月前須休畢特別休假，倘於該期限前未休畢再請特別休假將會剋扣薪資，並以此為新勞動契約之一部。又若欲維持舊勞動契約，舊勞動契約自109年6月1日起不再發放營業獎金。原告無法接受被告片面更改舊勞動契約，亦無法接受新制勞動契約下請特別休假須扣薪，且原告乙○○亦因實際請特別休假遭扣薪，因而未與被告簽立新勞動契約，被告遂拒發給特休未休工資、109年5月營業獎金、109年6月薪資。又原告雖均任職指舞春秋足體養生會館，惟為其等加保之被告公司不同，且有高薪低報之情，復未如實給付加班費，致原告受有勞工退休金、失業給付及加班費等差額損失。為此，原告分別寄發存證信函以附表最後工作日欄所示日期，終止兩造間勞動契約，被告迄未給付原告資遣費。

(二)被告指舞春秋公司、庭市六九公司、穩探吉公司均於109年7

月13日解散，然被告指舞春秋公司負責人即被告庚○○另設立指舞小春秋國際有限公司、被告丁○○則為品牌「指舞春秋足體養生會館」之執行長，參與被告公司人事、財務或業務經營，另設立指舞小春秋美容國際有限公司，並原址繼續經營指舞春秋足體養生會館、指舞小春秋足體養生會館，對外持續以被告指舞春秋公司、訴外人春秋養生國際有限公司之名義招募員工。又訴外人嵐亭有限公司、安和二五有限公司、春秋養生國際有限公司、聖通有限公司與被告公司之負責人、設立址、解散日及經營事項等均屬相同或相似，且原告工作地點及型態均相同，勞工保險密接不間斷，請假卡均載指舞春秋足體概念館，足徵被告指舞春秋公司、庭市六九公司、穩探吉公司與訴外人多家公司間具實體同一性，而被告庚○○、丁○○均具實質影響力，顯然濫用公司之法人地位，致公司負擔對原告特定債務並任意解散公司，原告難以獲得賠償，且情節亦屬重大而有必要，依公司法第99條第2項、第154條第2項，應同負清償之責。

(三)綜上，原告得請求之項目及金額如下：

1.109年6月薪資：

原告丙○○、己○○、戊○○月薪分別為新臺幣(下同)30,050元、38,000元、38,000元，兩造僱傭關係各於109年6月3日、109年6月4日、109年6月5日終止，被告就原告丙○○109年6月1至3日薪資、原告己○○109年6月1至4日薪資、原告戊○○109年6月1至5日薪資，僅各給付341元、2,261元、2,921元，尚各積欠2,664元【計算式： $(30,050 \div 30 \times 3) - 341$ ，元以下四捨五入，下同】、2,806元【計算式： $(38,000 \div 30 \times 4) - 2,261$ 】、2,746元【計算式： $(34,000 \div 30 \times 5) - 2,921$ 】。

2.109年5月營業獎金：

(1)營業獎金係依員工業績發放，具勞務對價性及給付經常性，核屬工資之一部，又營業獎金總額為各月份之日獎金及月獎金之加總。原告乙○○於109年5月任職被告指舞春秋公司大

01 安店，該月日獎金為6,200元，而月獎金依大安店包括通化
02 館及安和館在內之月營銷之總節數（支數），對照大安店月
03 獎金之發放標準核發。原告乙○○任職大安店，總節數為通
04 化館及安和館之加總，合計31,575節（計算式： $9,162 +$
05 $22,413$ ），對照大安店月獎金之發放標準，超過27,800節之
06 獎金為80,000元，由9人平分，是原告乙○○月獎金為8,889
07 元（計算式： $80,000 \div 9$ ），故原告乙○○得請求109年5月營
08 業獎金為15,089元（計算式：日獎金6,200元＋月獎金8,889
09 元）。

10 (2)原告辛○○、己○○、戊○○於109年5月任職被告指舞春秋
11 公司大安店，營業獎金之計算均與原告乙○○相同，其日獎
12 金分為6,100元、6,700元、6,900元，而月獎金均與原告乙
13 ○○同為8,889元。故原告辛○○、己○○、戊○○各得請
14 求109年5月營業獎金14,989元（計算式：日獎金6,100元＋月
15 獎金8,889元）、15,589元（計算式：日獎金6,700元＋月獎金
16 8,889元）、15,789元（日獎金6,900元＋月獎金8,889元）。

17 (3)原告丙○○於109年5月任職被告指舞春秋公司士林店，該月
18 日獎金為4,200元，而月獎金依士林店月營銷之總節數（支
19 數）對照士林店月獎金之發放標準核發，即每人發放7,500
20 元。原告丙○○任職士林店，總節數超過9,500節，依士林
21 店月獎金發放標準為每人發放7,500元，則月獎金為7,500元
22 。故原告丙○○得請求109年5月營業獎金11,700元（計算式：
23 日獎金4,200元＋月獎金7,500元）。

24 (4)原告甲○○於109年5月任職被告指舞春秋公司士林店，營業
25 獎金之計算與原告丙○○相同，其日獎金為4,000元，而月
26 獎金與原告丙○○同為7,500元。故原告甲○○得請求109年
27 5月營業獎金11,500元（計算式：日獎金4,000元＋月獎金
28 7,500元）。

29 3.資遣費：

30 原告乙○○、丙○○、辛○○、甲○○、己○○、戊○○之
31 到職日、最後工作日、契約終止前之6個月平均工資，各如

附表各欄位所示，故原告乙○○、丙○○、辛○○、甲○○、己○○、戊○○依資遣費試算表計算各得請求資遣費95,067元、32,346元、85,384元、71,039元、31,773元、80,987元。

4.特休未休工資：

原告乙○○、丙○○、辛○○、甲○○、己○○、戊○○到職後，工作至109年4月13日、109年4月9日、108年6月30日、108年9月6日、108年10月2日、108年8月31日，各滿4年、2年、3年、3年、1年、4年，至勞動契約終止時，應各有特別休假14日、10日、14日、14日、7日、14日，尚各有特別休假10日(班表漏未記載原告乙○○於5月26日請特別休假)、6日、3日、6日、2日、3日未休，故各得請求特休未休工資15,333元(計算式： $46,000 \div 30 \times 10$)、6,010元(計算式： $30,050 \div 30 \times 6$)、4,360元(計算式： $43,600 \div 30 \times 3$)、7,600元(計算式： $38,000 \div 30 \times 6$)、2,533元(計算式： $38,000 \div 30 \times 2$)、3,400元(計算式： $34,000 \div 30 \times 3$)。

5.失業給付損失：

(1)原告乙○○契約終止日為109年5月31日、契約終止前6個月平均工資為月薪46,000元，投保薪資應為48,200元，每月得請領失業給付28,920元(計算式： $48,200 \times 60\%$)。原告甲○○契約終止日為109年6月1日、契約終止前6個月平均工資為月薪38,000元，投保薪資應為38,200元，每月得請領失業給付22,920元(計算式： $38,200 \times 60\%$)。惟被告僅各以27,600元、23,800元為原告乙○○、甲○○投保薪資，致原告乙○○、甲○○每月僅各得請領失業給付16,560元(計算式： $27,600 \times 60\%$)、14,280元(計算式： $23,800 \times 60\%$)，每月各短少12,360元(計算式： $28,920 - 16,560$)、8,640元(計算式： $22,920 - 14,280$)，迄今亦均未尋得新工作，故原告乙○○、甲○○各得請求失業期間6個月之失業給付差額計74,160元(計算式： $12,360 \times 6$)、51,840元(計算式： $8,640 \times 6$)。

01 (2)原告丙○○契約終止日為109年6月3日、契約終止前6個月平
02 均工資為月薪30,050元，投保薪資應為30,300元，每月得請
03 領失業給付18,180元(計算式:30,300×60%)。原告己○○契
04 約終止日為109年6月4日、契約終止前6個月平均工資為月薪
05 38,000元，投保薪資應為38,200元，每月得請領失業給付22
06 ,920元(計算式:38,200×60%)。惟原告丙○○、己○○均於
07 同年3月6日遭被告指舞春秋公司退保，致契約終止時因未於
08 被告指舞春秋公司參加就業保險而無法領取失業給付，又原
09 告丙○○、己○○各於同年9月28日、同年9月1日尋得新工
10 作，故原告丙○○、己○○各得請求失業期間3個月即109年
11 6月4日至9月27日、2個月即109年6月5日至8月31日之失業給
12 付損失計54,540元(計算式:18,180×3)、45,840元(計算式:
13 22,920×2)。

14 (3)原告辛○○契約終止日為109年5月31日、契約終止前6個月
15 平均工資為月薪43,600元，投保薪資應為43,900元，每月得
16 請領失業給付26,340元(計算式:43,900×60%)。原告戊○○
17 契約終止日為109年6月5日、契約終止前6個月平均工資為月
18 薪34,000元，投保薪資應為34,800元，每月得請領失業給付
19 20,880元(計算式:34,800×60%)。惟被告指舞春秋公司未為
20 原告辛○○、戊○○加保，致原告辛○○、戊○○無法領取
21 失業給付，而原告辛○○於同年9月24日尋得新工作，原告
22 戊○○迄今未尋得新工作，故原告辛○○、戊○○各得請求
23 失業期間3個月即109年6月1日至9月23日、6個月之失業給付
24 損失計79,020元(計算式:26,340×3)、125,280元(計算式:
25 20,880×6)。

26 6.延長工時工資差額：

27 被告於原告在職期間內，未按其等實際薪資即107年每小時
28 140元、108年每小時150元、109年每小時160元給付加班
29 費，致原告受有加班費差額損失，故原告乙○○、丙○○、
30 辛○○、甲○○、己○○、戊○○得請求延長工時工資差額
31 各26,899元、843元、8,313元、2,810元、8,695元、13,201

元。

7.提繳勞工退休金至原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶：

被告於原告在職期間未按其等實際薪資投保勞工保險及就業保險，以多報少，被告各應補提繳差額各42,766元、14,505元、52,765元、37,646元、19,687元、47,899元至原告乙○○、丙○○、辛○○、甲○○、己○○、戊○○之勞工退休金專戶。

8.被告應開立非自願離職證明書予原告：

原告雖於存證信函僅記載依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款規定終止勞動契約，惟同時載明被告片面更改勞動契約、高薪低報、任意變更投保單位、未如實給付工資及加班費等，足認原告同時依勞基法第14條第1項第5款及第6款事由終止兩造間勞動契約，符合非自願離職之情形，原告得請求被告開立離職原因勾選「勞基法第14條第1項第5、6款」之非自願離職證明書予原告。

(四)爰依勞基法第22條第2項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、勞基法第38條第1項、第4項、就業保險法第16條第1項、第38條第1項、第3項、勞基法第24條第1項第1款、第2款、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、勞基法第19條、就業保險法第25條第3項前段等規定，提起本件訴訟，並聲明：

- 1.被告指舞春秋公司或被告庚○○或被告丁○○應給付原告乙○○226,548元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 2.被告指舞春秋公司應提繳42,766元至原告乙○○設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。
- 3.被告指舞春秋公司應開立離職原因勾選「勞基法第14條第1項第5、6款」之非自願離職證明書予原告乙○○。
- 4.被告庭市六九公司或被告庚○○或被告丁○○應給付原告丙○○108,103元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，

- 01 按年息百分之5計算之利息。
- 02 5.被告庭市六九公司應提繳14,505元至原告丙○○設於勞動部
- 03 勞工保險局之個人退休金專戶。
- 04 6.被告庭市六九公司應開立離職原因勾選「勞基法第14條第1
- 05 項第5、6款」之非自願離職證明書予原告丙○○。
- 06 7.被告穩探吉公司或被告庚○○或被告丁○○應給付原告辛
- 07 ○○192,066元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
- 08 按年息百分之5計算之利息。
- 09 8.被告穩探吉公司應提繳52,765元至原告辛○○設於勞動部勞
- 10 工保險局之個人退休金專戶。
- 11 9.被告穩探吉公司應開立離職原因勾選「勞基法第14條第1項
- 12 第5、6款」之非自願離職證明書予原告辛○○。
- 13 10.被告庭市六九公司或被告庚○○或被告丁○○應給付原告甲
- 14 ○○144,789元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
- 15 按年息百分之5計算之利息。
- 16 11.被告庭市六九公司應提繳37,646元至原告甲○○設於勞動部
- 17 勞工保險局之個人退休金專戶。
- 18 12.被告庭市六九公司應開立離職原因勾選「勞基法第14條第1
- 19 項第5、6款」之非自願離職證明書予原告甲○○。
- 20 13.被告穩探吉公司或被告庚○○或被告丁○○應給付原告己○
- 21 ○107,236元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
- 22 年息百分之5計算之利息。
- 23 14.被告穩探吉公司應提繳19,687元至原告己○○設於勞動部勞
- 24 工保險局之個人退休金專戶。
- 25 15.被告穩探吉公司應開立離職原因勾選「勞基法第14條第1項
- 26 第5、6款」之非自願離職證明書予原告己○○。
- 27 16.被告穩探吉公司或被告庚○○或被告丁○○應給付原告戊○
- 28 ○241,403元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
- 29 年息百分之5計算之利息。
- 30 17.被告穩探吉公司應提繳47,899元至原告戊○○設於勞動部勞
- 31 工保險局之個人退休金專戶。

01 18.被告穩探吉公司應開立離職原因勾選「勞基法第14條第1項
02 第5、6款」之非自願離職證明書予原告戊○○。

03 19.願供擔保請准宣告假執行。

04 二、被告指舞春秋公司、庚○○、丁○○係以：

05 (一)被告指舞春秋公司、庭市六九公司、穩探吉公司間純因業務
06 性質相似，公司董事間彼此認識，故共同使用指舞春秋足體
07 養生會館之名對外營業，並使公司旗下員工與他公司員工間
08 互相支援。又被告指舞春秋公司、庭市六九公司、穩探吉公
09 司分別依我國法設立之公司，各具獨立法人格，各公司營收
10 獨立，且營業地點不相同，故被告指舞春秋公司、庭市六九
11 公司、穩探吉公司間不具實質同一性。

12 (二)被告庚○○係見被告指舞春秋公司經常虧損，又適逢疫情爆
13 發致營收大減，無奈之餘始發送訊息內容為「公司目前是虧
14 損的」、「公司目前業績緊縮，符合政府可以合法資遣員工
15 之條件，但是公司不想這麼做」等予原告乙○○，望公司旗
16 下員工能與被告指舞春秋公司共體時艱，故被告庚○○單純
17 因公司不堪嚴重虧損始解散被告指舞春秋公司，並無濫用公
18 司法人格之情，另被告庚○○並非被告庭市六九公司、穩探
19 吉公司之股東及董事，無從解散該等公司。而被告丁○○並
20 非被告指舞春秋公司、庭市六九公司、穩探吉公司之股東，
21 故被告庚○○、丁○○無須依公司法第99條第2項規定連帶
22 負清償之責。

23 (三)就原告起訴狀附表7編號1原告乙○○請求被告指舞春秋公司
24 給付之金額不爭執。

25 (四)爰聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回；2. 若受不利之
26 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

27 三、被告庭市六九公司、穩探吉公司均未於言詞辯論期日到場，
28 亦未提出書狀作何聲明或陳述。

29 四、得心證之理由：

30 (一)原告主張之上述事實，業據提出兩造對話紀錄、經濟部商工
31 登記公示資料、薪資轉帳存摺及明細、薪資單、勞工保險被

01 保險人投保資料表、存證信函、勞動部資遣費試算表系統、
02 考勤誤餐統計表、誤餐費登記表、原告勞工退休金個人專戶
03 資料、已繳納勞工退休金個人專戶明細資料、勞工退休金月
04 提繳分級表等為證，而被告庭市六九公司、穩探吉公司已於
05 相當時期受合法之通知，於言詞辯論期日不到場，亦未提出
06 準備書狀爭執，依民事訴訟法第280 條第1項、第3項之規
07 定，視為自認。另被告指舞春秋公司就原告乙○○所請求之
08 金額亦不爭執（院卷二第125頁）。從而，原告前開主張，
09 均堪信為真正。

10 (二)又原告分別以存證信函通知被告公司，依勞基法第14條第1
11 項第6款規定，終止勞動契約乙情，有存證信函在卷可認
12 （院卷一第361至371頁），又被告公司確有積欠工資或營業
13 獎金情事如上，被告亦有同條項第5款之法定終止事由，故
14 兩造間勞動契約業經原告合法終止，並分別於附表「最後工
15 作日」欄所示日期終止。

16 (三)原告各得請求如附表「合計」欄所示之金錢給付：

17 1. 積欠工資部分：

18 按報酬應依約定之期限給付之。工資應全額直接給付勞工，
19 民法第486條前段、勞基法第22條前段分別定有明文。查被
20 告公司各積欠原告109年6月工資、營業獎金如附表同欄所示
21 之金額，業經認定如前，故原告依兩造間勞動契約，請求被
22 告如數給付，即屬有據。

23 2. 資遣費部分：

24 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
25 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
26 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
27 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
28 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
29 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
30 項定有明文。查原告依勞基法第14條第1項第5、6款之規定
31 合法終止勞動契約，已於前述，故原告依照前述勞退條例第

12條第1項前段規定，請求被告公司各給付如附表「資遣費」欄所示之金額，應予准許。

3. 特別休假未休工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上，每1年加給1日，加至30日止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。查原告之任職年資及終止勞動契約前每月工資分別如附表「到職日」、「最後工作日」及「契約終止前6個月薪資」欄所示，依上開規定，被告應分別給予原告乙○○、丙○○、辛○○、甲○○、己○○、戊○○特別休假各14日、10日、14日、14日、7日、14日，惟渠分別尚有特別休假10日、6日、3日、6日、2日、3日未休，依前揭規定計算，各得向被告公司請求之特別休假工資如附表「特休未休工資」欄所示，渠請求自屬有據。

4. 延時工資部分：

按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第24條第1項第1、2款定有明文。查，原告主張延長工作時間、時數及計算式，業據提出延長工時工資差額統計表(院卷一第557至577頁)，其請求被告如數給付，均有理由，俱應准許。

5. 失業給付差額部分：

按失業給付為按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機

01 關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月，就業保險法第
02 16條第1項定有明文。又投保單位違反本規定，將投保薪資
03 金額以多報少或以少報多者，勞工因此所受損失，應由投保
04 單位賠償之，就業保險法第38條第3項定有明文。查被告公
05 司為原告投保勞工保險，惟將投保薪資以多報少，致原告僅
06 領取部分失業給付金，有勞動部勞工保險局函文可查(院卷
07 一第469至480頁)，原告因此受有損害，自得依就業保險
08 法第38條第3項規定，請求被告公司賠償如附表所示之失業
09 給付差額。

10 6. 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
11 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
12 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
13 約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
14 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法
15 第233條第1項、第203條亦有明文。又資遣費應於終止勞動
16 契約後30日內發給；終止勞動契約時，雇主應即結清工資給
17 付勞工，勞退條例第12條第2項、勞基法施行細則第9條亦分
18 別有明文規定，均核屬有確定期限之給付。本件被告公司迄
19 未給付原告各如附表「合計」欄所示之金額，則原告併請求
20 加計自起訴狀繕本送達翌日起（被告指舞春秋公司、庭市六
21 九公司、穩探吉公司均於110年1月5日收受起訴狀繕本之送
22 達，本院卷二第67、71、75、77頁送達證書參照），均至清
23 償日止，按年息百分之5計算之利息，亦屬有據，應予准
24 許。

25 (四)被告庚○○、丁○○不因原告與被告公司成立僱傭契約，即
26 負公司法第99條第2項之清償責任：

27 1. 按公司法人格與股東個人相互獨立，惟為解決關係企業中
28 控制公司濫用從屬公司獨立人格爭議，公司法於86年6月26日
29 增訂第6章之1，就關係企業控制公司於某些情形應對從屬公
30 司應負賠償責任為相關規範。嗣於102年1月30日增訂第154
31 條第2項規定：「股東濫用公司之法人地位，致公司負擔特

01 定債務且清償顯有困難，其情節重大而有必要者，該股東應
02 負清償之責。」觀其立法說明，乃為防免股東濫用公司法人
03 地位脫免責任，導致債權人權利落空，求償無門，嗣於107
04 年8月1日又增訂第99條第2項規定：「有限公司之股東濫用
05 公司之法人地位，致公司負擔特定債務且清償顯有困難，其
06 情節重大而有必要者，該股東應負清償之責。」均以股東濫
07 用公司獨立人格掏空公司資產侵害公司債權人權益，始有揭
08 穿公司面紗原則之適用，例外由股東就公司之債務負責，並
09 未全面否認公司法人格與股東個人之相互獨立性。僅在個案
10 上，如控制股東有詐欺、過度控制、不遵守公司形式、掏空
11 公司、或藉公司型態逃避法令規範、契約義務、侵權責任等
12 濫用公司法人格之不正行為，致損害公司債權人時，為維誠
13 信及衡平救濟，例外地否認公司法人格予以救濟。

14 2.原告主張被告公司及多家公司具有實質同一性，被告庚○○
15 為被告指舞春秋公司之負責人及股東，被告丁○○為指舞春
16 秋足體養生會館、被告指舞春秋公司之執行長，均對上開公
17 司有實質影響力，惟被告庚○○、丁○○則否認被告公司間
18 具實質同一性，並以被告丁○○非被告公司股東，無從依公
19 司法第99條第2項負清償責任等語置辯。原告主張被告庚
20 ○○、丁○○濫用公司之法人地位，致公司負擔對原告特定
21 債務，任意解散公司之事實，既為被告2人所否認，自應由
22 原告舉證證明之。查，原告與被告公司成立僱傭契約，既係
23 由原告提供勞務，為公司賺取營業收入，公司始支付對價，
24 且兩造勞動契約存續數年，則公司經營者僱用勞工，顯然非
25 為詐欺、掏空公司、或藉公司型態規避法律上義務而為個案
26 的不正行為，尚非濫用公司之法人地位，被告公司因此負擔
27 支付工資給勞工之義務，亦不屬使公司負擔清償顯有困難之
28 特定債務，本件尚與公司法第99條第2項要件不合，亦無調
29 整法人格獨立原則及股東有限責任原則之必要，原告引公司
30 法第99條第2項規定（同法第154條第2項則為股份有限公司
31 章的規定），請求被告庚○○、丁○○與被告公司共同負擔

01 勞動契約之清償責任，自屬無據。

02 3.是以，原告請求被告庚○○、丁○○與被告公司共同給付如
03 附表「合計」欄所示之金額及法定遲延利息部分，均無理
04 由。

05 (五)提繳勞工退休金差額部分：

06 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
07 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
08 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
09 6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。查兩
10 造間於如附表「到職日」至「最後工作日」欄所示期間有勞
11 動契約關係存在，又被告既有短少提繳勞退金（金額計算式
12 詳如原告勞工退休金差額表，院卷一第579至609頁），則原
13 告依勞退條例第31條第1項規定，各請求被告公司依法補提
14 繳如附表「勞退差額」欄所示金額之勞工退休金至設在行政
15 院勞動部勞工保險局設立之個人專戶，為有理由，應予准
16 許。

17 (六)非自願離職證明書部分

18 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
19 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按本法所稱非
20 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
21 散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14
22 條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3
23 項亦有明定。是以，原告主張被告公司有勞基法第14條第1
24 項第5、6款之法定事由，又本件兩造間勞動契約業經原告合
25 法終止，已如前述，自符合就業保險法第11條第3項規定之
26 非自願離職情形。是原告依前開規定，請求被告發給記載離
27 職原因為「勞基法第14條第1項第5款、第6款」之非自願離
28 職證明書，應予准許。

29 五、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約之法律關係及勞基法第
30 22條第2項、勞退條例第12條第1項、勞基法第38條第1項、
31 第4項、第24條第1項第1款、第2款、就業保險法第16條第1

項、第38條第1項、第3項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、勞基法第19條等規定，請求被告指舞春秋公司、庭市六九公司、穩探吉公司分別給付原告如附表「合計」欄所示之金額，及均自110年1月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，提繳如附表「勞退差額」欄所示金額之勞工退休金至各原告個人專戶，暨開立離職原因為「勞基法第14條第1項第5款、第6款」之非自願離職證明書，均有理由，應予准許。其餘逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件原告如主文第1、2項所示勝訴部分，既屬就勞工之給付請求，所為被告公司敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告公司分別提供相當擔保金額後，各得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附從，應併予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中 華 民 國 110 年 9 月 28 日

勞動法庭 法 官 林瑋桓

以上正本係照原本作成。

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。

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 110 年 9 月 28 日

書記官 江慧君

附表（金額單位：新臺幣）：

編號	原告	被告/最後投保單位	到職日	最後工作日	契約 終止 前六	109年 6月工 資	營業 獎金	資遣費	特休未 休工資	失業給 付差額	加班費 差額	合計	勞退差 額
----	----	-----------	-----	-------	----------------	------------------	----------	-----	------------	------------	-----------	----	----------

					個月 薪資								
1	乙○○	指舞春秋 國際有限 公司	105/04/14	109/05/31	46000	X	15089	95067	15333	74160	26899	226548	42766
2	丙○○	庭市六九 有限公司	107/04/10	109/06/03	30050	2664	11700	32346	6010	54540	843	108103	14505
3	辛○○	穩探吉有 限公司	105/07/01	109/05/31	43600	X	14989	85384	4360	79020	8313	192066	52765
4	甲○○	庭市六九 有限公司	105/09/07	109/06/01	38000	X	11500	71039	7600	51840	2810	144789	37646
5	己○○	穩探吉有 限公司	107/10/03	109/06/04	38000	2806	15589	31773	2533	45840	8695	107236	19687
6	戊○○	穩探吉有 限公司	104/09/01	109/06/05	34000	2746	15789	80987	3400	125280	13201	241403	47899