

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第376號

01
02
03 原 告 張祐銓
04 張心寧
05 吳志彰
06 陳季暉
07 李孟林
08 文宇齊
09 林昭廷

10 共 同

11 訴訟代理人 陳映良律師
12 李家盈律師

13 被 告 岩林健身器材有限公司

14
15 兼 上

16 法定代理人 許家豪

17
18 被 告 打鐵健身股份有限公司

19
20 法定代理人 呂宇晟

21
22 訴訟代理人 商桓隴律師

23 上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年10月16日
24 言詞辯論終結，判決如下：

25 主 文

- 26 一、被告岩林健身器材有限公司應給付各原告如附表一「應給付
27 總額」欄所示金額，及均自民國一一三年十一月十五日起至
28 清償日止，按年息百分之五計算之利息。
29 二、被告岩林健身器材有限公司應提繳如附表二「應提繳金額」
30 欄所示金額至原告張心寧、原告吳志彰、原告文宇齊設於勞
31 動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

01 三、被告岩林健身器材有限公司應開立離職事由記載為「勞動基
02 準法第十四條第一項第五款、第六款」之非自願離職證明書
03 予各原告。

04 四、原告其餘之訴駁回。

05 五、訴訟費用由被告岩林健身器材有限公司負擔。

06 六、本判決第一項得假執行。但被告岩林健身器材有限公司如以
07 附表一「應給付總額」欄分別為原告預供擔保，得免為假執
08 行。

09 七、本判決第二項得假執行。但被告岩林健身器材有限公司如以
10 附表二「應提繳金額」欄分別為原告張心寧、原告吳志彰、
11 原告文宇齊預供擔保，得免為假執行。

12 八、原告其餘假執行之聲請駁回。

13 事實及理由

14 壹、程序方面：

15 被告岩林健身器材有限公司（下稱岩林公司）、許家豪經合
16 法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第38
17 6條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判
18 決。

19 貳、實體方面：

20 一、原告主張：

21 (一)原告分別於受僱於被告岩林公司，擔任健身教練，約定工資
22 以基本工資為保障底薪，另依被告岩林公司之規定，按當月
23 業績及執行課堂數給付月獎金，並在每年3月、6月、9月、1
24 2月，按當季營收發放季獎金。豈料，被告岩林公司之負責
25 人即被告許家豪因對外欠款、資金周轉困難等問題，自民國
26 112年起拖欠給付原告薪資及獎金，並於113年4月片面決定
27 調降原薪資計算方式，並向原告表示倘未能簽署切結書接受
28 調降薪資，被告岩林公司將終止僱傭關係並暫不核發應付薪
29 資及獎金。原告不願接受此等顯然不利之勞動條件，故先後
30 依據勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之規定終止勞動
31 關係。並依法請求被告岩林公司給付如附表一所示積欠之薪

01 資獎金、資遣費、失業給付賠償、特休未休工資，及請求依
02 法為如附表二所示原告提繳「應提繳金額」欄之勞工退休
03 金，分述如下：

- 04 1、原告張祐銓任職期間自110年10月1日起至113年4月17日，平
05 均薪資為新臺幣（下同）12萬8,788元。終止契約時被告岩
06 林公司尚欠薪資獎金32萬4,096元、應付資遣費為16萬4,026
07 元，另有6日特休未休，換算工資為2萬5,758元，共計為51
08 萬3,880元（計算式：32萬4,096元+16萬4,026元+2萬5,75
09 8元=51萬3,880元）。
- 10 2、原告張心寧任職期間自112年6月1日起至113年4月12日，平
11 均工資為8萬3,666元。終止契約時被告岩林公司尚欠薪資獎
12 金16萬3,269元、應付資遣費3萬6,256元，又因被告岩林公
13 司未為原告張心寧投保勞工保險及就業保險，因此無法請領
14 失業給付，受有損害30萬1,198元，共計請求給付50萬723元
15 （計算式：16萬3,269元+3萬6,256元+30萬1,198元=50萬
16 723元）。另請求依法提撥勞退金3萬489元。
- 17 3、原告吳志彰任職期間自113年1月1日起至113年4月12日，平
18 均工資為4萬9,658元。終止契約時被告岩林公司尚欠薪資獎
19 金5萬9,187元、應付資遣費7,035元，且因被告岩林公司未
20 為原告吳志彰投保勞工保險及就業保險，因此無法請領失業
21 給付，受有損害17萬8,769元，共計請求給付24萬4,991元
22 （計算式：5萬9,187元+7,035元+17萬8,769元=24萬4,99
23 1元）。另請求依法提撥勞退金1萬31元。
- 24 4、原告陳季暉任職期間自112年2月15日至113年4月16日，平均
25 工資為4萬6,077元。終止契約時被告岩林公司尚欠薪資獎金
26 5萬6,622元、應付資遣費2萬6,943元，共計為8萬3,565元
27 （計算式：5萬6,622元+2萬6,943元=8萬3,565元）。
- 28 5、原告李孟林任職期間自112年7月10日起至113年4月12日，平
29 均工資為9萬2,697元。終止契約時被告岩林公司尚欠薪資獎
30 金11萬5,595元、應付資遣費3萬5,148元，共計為15萬743元
31 （計算式：11萬5,595元+3萬5,148元=15萬743元）。

01 6、原告文宇齊任職期間自111年8月20日起至113年4月12日，平
02 均工資為3萬6,062元。終止契約時被告岩林公司尚欠薪資獎
03 金2萬9,149元、應付資遣費2萬9,752元，又因被告岩林公司
04 未為原告文宇齊投保勞工保險及就業保險，因此無法請領失
05 業給付，受有損害12萬9,823元，共計為18萬8,724元（計算
06 式：2萬9,149元+2萬9,752元+12萬9,823元=18萬8,724
07 元）。另請求依法提撥勞退金1萬3,790元。

08 7、原告林昭廷任職期間自111年1月1日起至113年4月12日，平
09 均工資為3萬2,233元。終止契約時被告岩林公司薪資獎金3
10 萬1,720元、應付資遣費4萬2,588元，另尚有6日特休未休，
11 換算工資為6,447元，共計為8萬775元（計算式：3萬1,720
12 元+4萬2,588元+6,447元=8萬775元）。

13 (二)被告許家豪為被告岩林公司之負責人，本應負擔雇主責任，
14 卻容任被告岩林公司惡意違反勞動基準法及勞工保險條例相
15 關規定，積欠原告工資及資遣費，造成原告莫大損害，應依
16 公司法第23條第2項規定，與被告岩林公司就如附表一所示
17 積欠之薪資獎金、資遣費、失業給付賠償、特休未休工資，
18 連帶負擔損害賠償責任。

19 (三)被告岩林公司與被告打鐵健身股份有限公司（下稱打鐵公
20 司）於113年4月間簽立原證8健身房合作契約書（下稱系爭
21 合作契約書），約定共同經營訴外人三百壯士俱樂部西門
22 店、板橋店健身房事業，並於系爭合作契約書第1條第3項約
23 定被告打鐵公司同意購買被告岩林公司之資產，包含應付薪
24 資，並約定合作起始日為113年4月1日。其後被告打鐵公司
25 之負責人呂宇晟於113年4月12日勞資爭議協調場合與被告許
26 家豪一同出席協調，並當場允諾將協助發放獎金，足徵已就
27 系爭合作契約書約定將由被告打鐵公司就被告岩林公司應給
28 付員工之薪資款項負共同承擔之責一事知悉甚詳，並已向原
29 告為承擔債務之承諾及保證，為一種併存的債務承擔，應與
30 承受人負擔連帶責任。嗣後被告岩林公司與打鐵公司更於11
31 3年4月16日發布聯合公告稱「『跨時代健身中心-三百壯士

01 俱樂部』即日起正式與『打鐵健身集團』合作，未來將由打
02 鐵健身團隊協助『西門館』、『板橋館』進行資源整合與營
03 運管理.....」使原告確信三百壯士俱樂部西門館及板橋店
04 係由被告岩林公司、打鐵公司共同經營，對於勞工而言具有
05 勞動法實質上同一雇主之性質，應共同負擔雇主責任。且嗣
06 後因原告拒絕與被告打鐵公司另行簽定顯劣於原本薪資獎金
07 條件之勞動契約，被告打鐵公司之負責人旋於113年10月2日
08 將原告等人踢出三百壯士俱樂部員工通訊軟體LINE群組，益
09 徵被告打鐵公司已有三百壯士俱樂部人事任免之權限，且願
10 意繼續留於三百壯士俱樂部之人員，均與被告打鐵公司重新
11 另訂勞動契約，改由被告打鐵公司為投保勞健保，顯然三百
12 壯士俱樂部已由被告打鐵公司經營，並承擔被告岩林公司對
13 員工之雇主責任，自應與被告岩林公司就如附表一所示積欠
14 之薪資獎金、資遣費、失業給付賠償、特休未休工資，連帶
15 負擔給付責任。

16 (四)為此，爰依據原告與被告岩林公司所簽訂「岩林健身器材有
17 限公司正職人員勞動契約（下稱系爭勞動契約）」第3條之
18 約定、原證2所示原告與被告岩林公司議定之內容、勞動基
19 準法第14條第1項第5款、第6款、同條第4項、第17條第1
20 項、38條第4項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條、就
21 業保險法第11條第1項第1款、第3項及第38條第1項之規定，
22 提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應連帶給付各原告如附
23 表一「應給付總額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日
24 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告岩林公
25 司應提繳如附表二「應提繳金額」欄所示金額至原告張心
26 寧、原告吳志彰、原告文宇齊設於勞動部勞工保險局之勞工
27 退休金專戶。(三)被告岩林健身器材有限公司應開立離職事由
28 記載為「勞動基準法第14條第1項第5款、第6款」之非自願
29 離職證明書予各原告。(四)第一、二項之請求願供擔保請准宣
30 告假執行。

31 二、被告方面：

01 (一)被告岩林公司、許家豪則以：

02 對於原告主張之任期間及底薪並不爭執，然否認原告主張之
03 獎金制度，亦否認原證2之形式真正。原證2並非被告岩林公
04 司所公告之獎金制度，其上亦無被告岩林公司代表人簽核文
05 字，其上塗抹、修改，均由店長即訴外人蔡逸霖為之，然蔡
06 逸霖並無制定、公告獎金制度之權限。此外，被告岩林公司
07 已將經營權移轉予被告打鐵公司，此為原告所明知，原告其
08 後亦直接與被告打鐵公司洽談工作條件，被告岩林公司並無
09 據發底薪或其他違反勞動基準法之行為，亦無資遣或向原告
10 要求終止勞動契約等行為，是原告之主張，並無理由。再
11 者，本件純屬被告岩林公司與原告間之勞資糾紛，與被告岩
12 林公司之股東及代表人無涉，被告許家豪並無任何違反法
13 令、濫用法人地位等行為，原告主張被告許家豪應負連帶責
14 任，亦無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執
15 行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免
16 為假執行。

17 (二)被告打鐵公司則以：

18 被告打鐵公司並非原告之雇主，原證1系爭勞動契約既由原
19 告與被告岩林公司簽訂，已足證明勞動關係存在原告與被告
20 岩林公司之間；原證6勞資爭議調解紀錄中勞方主張欄位，
21 亦明確記載「確認對造人為被告岩林公司，與被告打鐵公司
22 無涉」，同時資方主張欄位亦明確記載「確認勞方（即原
23 告）均受僱於被告岩林公司」，足見勞動關係係存在於原告
24 與岩林公司之間。又原告所提出原證4錄音譯文與原證5聯合
25 聲明，均足見被告打鐵公司僅係單純提供資金予被告岩林公
26 司，以助其解決財務困難之處境，且係單純傳授經營管理知
27 識及經驗予被告許家豪，以助被告岩林公司回復正軌，三百
28 壯士俱樂部係由被告許家豪負責經營管理，並無原告所主張
29 被告打鐵公司與岩林公司共同經營之情事。況依據原證4錄
30 音譯文所示，被告打鐵公司負責人呂宇晟雖曾表示願提供資
31 金予被告岩林公司，助被告岩林公司解決員工薪資等財務困

01 境，然遭原告斷然拒絕，而嗣後原告申請勞資爭議調解時，
02 既均表示雇主為被告岩林公司，則被告打鐵公司對原告即無
03 任何給付義務可言。再者，原告所提出原證8所示系爭合作
04 契約書，然被告打鐵公司負責人並未在系爭合作契約書上簽
05 名，印文亦非真正，故被告打鐵公司否認系爭合作契約書之
06 形式真正，並就此對被告許家豪提起刑事偽造文書之告訴。
07 實則被告打鐵公司僅係單純提供資金協助被告岩林公司解決
08 財務困境，並未概括承受被告岩林公司西門館之資產與負
09 債，且係在原告主張與被告岩林公司終止勞動關係後，被告
10 打鐵公司始開始與被告岩林公司合作，又已於113年12月間
11 終止合作關係。從而，原告請求被告打鐵公司連帶給付為無
12 理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請
13 均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執
14 行。

15 三、本院之判斷：

16 (一)原告請求被告岩林公司給付各原告如附表一「應給付總額」
17 欄所示金額；提繳如附表二「應提繳金額」欄所示金額至如
18 附表二所示原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶；
19 開立離職事由記載為「勞動基準法第14條第1項第5款、第6
20 款」之非自願離職證明書予各原告，為有理由：

- 21 1、原告均曾任職被告岩林公司擔任健身教練，原告張祐銓任職
22 期間自110年10月1日起至113年4月17日止；原告張心寧任職
23 期間自112年6月1日起至113年4月12日止；原告吳志彰任職
24 期間自113年1月1日起至113年4月12日止；原告陳季暉任職
25 期間自112年2月15日起至113年4月16日止；原告李孟林任職
26 期間自112年7月10日起至113年4月12日止；原告文宇齊任職
27 期間自111年8月20日起至113年4月12日止；原告林昭廷任職
28 期間自111年1月1日起至113年4月12日止，工資均約定按月
29 核發保障底薪即基本工資等情，為被告岩林公司所不爭執
30 (見本院卷第143、176頁)，堪以先予認定。又原告主張被
31 告許家豪因資金周轉困難等問題，於113年4月片面決定調降

01 原薪資計算方式，並向原告表示倘未能簽署切結書接受調降
02 薪資，被告岩林公司將終止僱傭關係並暫不核發應付薪資及
03 獎金，原告不願接受此等顯然不利之勞動條件，故先後依據
04 勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之規定終止勞動關係
05 等節，業據原告提出三百壯士俱樂部員工通訊軟體LINE對話
06 紀錄、113年4月12日協調會錄音光碟及譯文、113年4月19日
07 中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄在卷可稽（見本
08 院卷第79至83、87至92頁），並經被告岩林公司與許家豪自
09 認被告岩林公司當時已經付不出薪水、113年4月12日協調會
10 中被告打鐵公司有請原告續留，並請原告簽署「如有會員退
11 費，則原告應歸還已領獎金給公司」的條款，但原告拒簽，
12 並表示要進行勞資爭議的協調等語在卷（見本院卷第175至1
13 78頁），亦堪認定。被告岩林公司與許家豪雖辯稱因被告許
14 家豪已退出管理，後續原告是否終止勞動契約並不清楚等語
15 （見本院卷第177頁），然系爭勞動契約係存在於原告與被
16 告岩林公司之間，有各原告與被告岩林公司間之系爭勞動契
17 約在卷可稽（見本院卷第53至75頁），系爭勞動契約既合法
18 存在各原告與被告岩林公司間，自不能僅憑被告許家豪一句
19 已退出管理即解消，則被告岩林公司與許家豪所辯對系爭勞
20 動契約情況並不知情等語，自不可採。被告岩林公司當時既
21 已發生付不出薪水之情況，原告先後依據勞動基準法第14條
22 第1項第5款、第6款之規定終止勞動關係終止勞動契約，洵
23 屬合法。

24 2、又被告岩林公司與許家豪僅雖答辯稱請求駁回原告之訴及假
25 執行之聲請，然除就原告主張計算如附表一所示之薪資獎金
26 部分實際提出答辯之詞外，對於原告另主張被告岩林公司尚
27 積欠如附表一所示之資遣費、失業給付賠償、特休未休工資
28 數額，及被告岩林公司未依法為如附表二所示原告提繳「應
29 提繳金額」欄之勞工退休金，及被告岩林公司尚未開立離職
30 事由記載為「勞動基準法第14條第1項第5款、第6款」之非
31 自願離職證明書予各原告等事實，則未提出相關事證為爭

01 執，依據民法第280條之規定，應視同自認。而被告岩林公
02 司與許家豪雖曾以答辯狀否認原告主張之獎金制度並否認原
03 證2之形式真正（見本院143至145頁），然於同份答辯狀及
04 本院言詞辯論程序中復已自認：「原證2上塗抹、修改均由
05 店長蔡逸霖為之.....」、「原本被告岩林公司就有獎金制
06 度，當初由被告許家豪授權副執行長蔡逸霖去調整獎金制度
07 的成數與額度，原本是每個月有獎金，調整成每個月及每個
08 季都有獎金.....」、「不爭執原告以原證2主張月獎金及
09 季獎金發放方式.....這是被告許家豪當初下放權利給蔡逸
10 霖，然後蔡逸霖與原告間訂定的獎金發放方式。」等語（見
11 本院卷第145、175到177頁），顯見原告所主張被告岩林公
12 司與原告間有約定以原證2所約定內容發放月獎金及季獎金
13 乙情為真，且原證2所示獎金發放內容係被告許家豪授權由
14 蔡逸霖與原告所訂定，符合系爭勞動契約第3條工資約定中
15 獎金計算方式以甲方即被告岩林公司公告為主之約定，被告
16 岩林公司自應依該獎金計算方式之約定，給付原告如附表一
17 所示薪資獎金。準此，原告先後依據勞動基準法第14條第1
18 項第5款、第6款之規定終止勞動關係終止勞動契約既為合
19 法，其依據系爭勞動契約及原證2議定之獎金計算方式、勞
20 動基準法第14條第1項第5款、第6款、同條第4項、第17條第
21 1項、38條第4項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條、
22 就業保險法第11條第1項第1款、第3項及第38條第1項之規
23 定，請求被告岩林公司應給付各原告如附表一「應給付總
24 額」欄所示金額；應提繳如附表二「應提繳金額」欄所示金
25 額至原告張心寧、吳志彰、文宇齊設於勞動部勞工保險局之
26 勞工退休金專戶；應開立離職事由記載為「勞動基準法第14
27 條第1項第5款、第6款」之非自願離職證明書予各原告，即
28 均有理由。

29 (二)原告請求被告許家豪、打鐵公司就被告岩林公司如附表一所
30 示積欠之薪資獎金、資遣費、失業給付賠償、特休未休工資
31 等，與被告岩林公司負擔連帶賠償之責，為無理由：

01 1、按公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受
02 有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責，公司法第23條
03 第2項亦有明定。而所謂公司業務之執行，應係指公司負責
04 人處理有關公司之事務，且必以公司負有賠償之責，始有公
05 司負責人與公司負連帶賠償責任之可言（最高法院89年度台
06 上字第2749號判決意旨參照）。經查，被告岩林公司有依法
07 給付原告薪資獎金、資遣費、失業給付賠償、特休未休工資
08 之義務，然此項給付義務之發生，應屬雇主與勞工間履行契
09 約之問題，要與公司業務指示行為不同，並非侵權行為範
10 疇，亦不能認為係被告許家豪執行被告岩林公司業務時，有
11 何違反法令致原告受有損害之情事，而應負之「損害賠償」
12 責任，則揆諸前揭說明，被告許家豪自無與被告岩林公司負
13 連帶賠償責任之可言。準此，原告依公司法第23條第2項之
14 規定，請求被告許家豪就如附表一所示積欠之薪資獎金、資
15 遣費、失業給付賠償、特休未休工資等，與被告岩林公司負
16 擔連帶賠償之責，並無理由。

17 2、系爭勞動契約係存在於原告與被告岩林公司之間，業如前
18 述。原告雖以系爭合作契約書、勞資爭議協調場合之錄音與
19 譯文、聯合公告及通訊軟體LINE群組對話紀錄等為證，主張
20 被告打鐵公司係與被告岩林公司共同經營三百壯士俱樂部、
21 二者具有勞動法實質上同一雇主之性質，並主張被告打鐵公
22 司已就被告岩林公司應給付原告如附表一所示薪資獎金、資
23 遣費、失業給付賠償、特休未休工資等為債務承擔等語。然
24 查，系爭合作契約書之形式真正已為被告打鐵公司否認，而
25 原告並未舉證證明系爭合作契約書之真正，自難採認系爭合
26 作契約書作為本件證據。況基於契約相對性原則，縱認被告
27 岩林公司與被告打鐵公司間確有簽立系爭合作契約書，然系
28 爭合作契約書上之權利義務關係僅存在於被告岩林公司與被
29 告打鐵公司間，亦僅有系爭合作契約書之當事人即被告岩林
30 公司與被告打鐵公司可以主張該契約之權利，非契約當事人
31 之原告則無由逕以系爭合作契約書主張任何權利，或以此逕

01 認被告打鐵公司已承受被告岩林公司對於原告之雇主地位。
02 再者，原告所主張之聯合公告，係被告岩林公司與被告打鐵
03 公司針對三百壯士俱樂部會員即消費大眾所發出之聲明，並
04 非對被告岩林公司內部員工發出之公告，僅由其上所載「將
05 由打鐵健身團隊協助傷百壯士『西門館』、『板橋館』進行
06 資源整合與營運管理」等語，亦無從知悉被告打鐵公司與被
07 告岩林公司之合作關係及模式為何，遑論可以此認為被告打
08 鐵公司係與被告岩林公司共同經營三百壯士俱樂部、二者具
09 有勞動法實質上同一雇主之性質。又細繹113年4月12日勞資
10 爭議協調場合之錄音與譯文，被告打鐵公司之負責人呂宇晟
11 雖有與原告等人協商被告岩林公司與原告間勞資關係之爭
12 議，然僅憑譯文內容尚無法得知呂宇晟係基於何種身分參與
13 該次協調，呂宇晟於該次協調會中亦無明確表示要與原告訂
14 立契約承擔被告岩林公司之債務，自不能以此逕認被告打鐵
15 公司已成為原告之雇主，或已就被告岩林公司應給付原告如
16 附表一所示薪資獎金、資遣費、失業給付賠償、特休未休工
17 資等為債務承擔。未查，依原告所提出之通訊軟體LINE群組
18 對話紀錄所示，被告打鐵公司縱有將原告退出管理三百壯士
19 俱樂部員工之通訊軟體LINE群組，亦不足說明被告打鐵公司
20 享有被告岩林公司之人事權限，充其量僅不過享有管理通訊
21 軟體LINE群組之權限而已，原告既自認願意繼續留於三百壯
22 士俱樂部之人員，均與被告打鐵公司重新另訂勞動契約，改
23 由被告打鐵公司為投保勞健保等語（見本院卷第192頁），
24 則未與被告打鐵公司另行簽訂勞動契約之原告，自無由主張
25 被告打鐵公司為其雇主，而令被告打鐵公司承擔雇主責任。
26 準此，原告既未能證明被告打鐵公司與被告岩林公司為勞動
27 法上同一雇主、已概括承受被告岩林公司雇主義務，或已就
28 被告岩林公司應給付原告之債務為債務承擔，則原告請求被
29 告打鐵公司就如附表一所示積欠之薪資獎金、資遣費、失業
30 給付賠償、特休未休工資等，與被告岩林公司負擔連帶賠償
31 之責，即無理由。

01 (三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
02 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
03 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
04 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第
05 1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。又依勞動
06 基準法第23條第1項、勞動基準法施行細則第9條之規定，工
07 資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期
08 發給二次，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清
09 工資給付勞工；另資遣費應於終止勞動契約後30日內給付，
10 勞工退休金條例第12條第2項亦有明文。準此，本件所命被
11 告岩林公司應給付原告如附表一所示金額，均屬有確定期限
12 之給付，被告岩林公司屆期未為清償，自應負遲延責任。從
13 而，原告就上開被告岩林公司應給付如附表一所示金額，均
14 請求自起訴狀繕本送達翌日即113年11月15日（見本院卷第1
15 29頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，自屬有
16 據。

17 四、綜上所述，原告依系爭勞動契約及原證2議定之獎金計算方
18 式、勞動基準法第14條第1項第5款、第6款、同條第4項、第
19 17條第1項、38條第4項、勞工退休金條例第14條第1項、第3
20 1條、就業保險法第11條第1項第1款、第3項及第38條第1項
21 之規定，請求被告岩林公司應給付各原告如附表一「應給付
22 總額」欄所示金額，及均自113年11月15日起至清償日止，
23 按年息百分之5計算之利息；被告岩林公司應提繳如附表二
24 「應提繳金額」欄所示金額至原告張心寧、吳志彰、文宇齊
25 設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶；被告岩林公司應
26 開立離職事由記載為「勞動基準法第14條第1項第5款、第6
27 款」之非自願離職證明書予各原告，為有理由，應予准許。
28 逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

29 五、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
30 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，原告聲請
31 願供擔保宣告假執行，僅具督促法院職權發動之效力，本院

01 不受其拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之
02 諭知。被告就此部分陳明願供擔保免為假執行，則核無不
03 合，爰酌定相當之擔保金額准許之。至原告其他敗訴部分，
04 其假執行之聲請已失所附麗，爰一併駁回之。

05 六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核
06 與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 114 年 11 月 27 日

09 勞動法庭 法官 呂俐雯

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 11 月 27 日

14 書記官 吳芳玉

15 附表一：(新臺幣)

16

序號	原告	薪資獎金	資遣費	失業給付 賠償	特休未休工 資	應給付總 額
1	張祐銓	32萬4,096元	16萬4,026元	-	2萬5,758元	51萬3,880元
2	張心寧	16萬3,269元	3萬6,256元	30萬1,198元	-	50萬723元
3	吳志彰	5萬9,187元	7,035元	17萬8,769元	-	24萬4,991元
4	陳季暉	5萬6,622元	2萬6,943元	-	-	8萬3,565元
5	李孟林	11萬5,595元	3萬5,148元	-	-	15萬743元
6	文宇齊	2萬9,149元	2萬9,752元	12萬9,823元	-	18萬8,724元
7	林昭廷	3萬1,720元	4萬2,588元	-	6,447元	8萬755元

17 附表二：(新臺幣)

序號	原告	應提繳金額
1	張心寧	3 萬 489 元
2	吳志彰	1 萬 31 元
3	文字齊	1 萬 3, 79 0 元