

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第197號

原告 童鴻龍

童志宏

上二人共同

訴訟代理人 黃韡誠律師

上二人共同

複代理人 龔柏霖律師

被告 拓其工程有限公司

法定代理人 陳志弘

訴訟代理人 覃佩祺

張簡明杰律師

複代理人 王怡璇律師

黃裕仁律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院民國（下同）112年10月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告童鴻龍新台幣（下同）223萬1,961元及自111年9月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳34萬2,663元至原告童鴻龍勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、被告應給付原告童志宏184萬8,314元及自111年9月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、被告應提繳43萬2,266元至原告童志宏勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決所命第1、2、3、4項給付得假執行，但被告如以223萬1,961元、34萬2,663元、184萬8,314元、43萬2,266元為

01 原告童鴻龍、童志宏預供擔保，得免假執行。

02 事實及理由

03 一、原告2人主張：原告童鴻龍、童志宏前曾受僱於被告公司擔
04 任工地主任，依勞動基準法第24條第1、2項規定，請求給付
05 延長工時工資157萬3,472元、139萬1,810元，依同法第22條
06 第2項前段規定，請求給付不當扣薪之工資23萬4,541元、35
07 萬4,024元，依同法第38條第4項規定，請求給付特別休假應
08 休未休工資21萬7,730元、10萬2,480元，及依勞工退休金條
09 例第31條第1項規定，請求補提繳勞工退休金34萬2,663元、
10 43萬2,266元，原告童鴻龍另依兩造間就職災成立和解契約
11 之補償約定，請求給付20萬6,218元。並聲明：(一)被告應給
12 付原告童鴻龍223萬1,961元及自起訴狀繕本送達翌日起至清
13 償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提繳34萬2,6
14 63元至原告童鴻龍勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專
15 戶；(三)被告應給付原告童志宏184萬8,314元及自起訴狀繕本
16 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被
17 告應提繳43萬2,266元至原告童志宏勞動部勞工保險局之勞
18 工退休金個人專戶（見本院卷第373頁準備三狀，原告2人訴
19 之擴張及減縮，合於民事訴訟法第255條第1項第3款規定，
20 併予敘明）。

21 二、被告抗辯：原告2人所稱不當扣薪部分，係其等同意以原告
22 本身為要保人，投保商業保險（富邦人壽）之保險費，此部
23 分請求並無理由。又原告童鴻龍不得請求補提繳勞工退休
24 金，如可請求補提繳勞工退休金，提繳差額為15萬3,525
25 元，可請求之延長工時工資為12萬4,450元，不休假應休未
26 休工資均已給付，至所稱職災和解契約部分，其已給付醫療
27 復健相關費用25萬1,781元、無法工作期間之工資損失4萬2,
28 000元，另請原告童鴻龍向勞保局請領勞保職災傷病給付1萬
29 8,240元，其亦可抵充，故原告童鴻龍至多可向其請求46萬
30 5,954元，但其對原告童鴻龍有65萬9,829元之借款債權，抵
31 銷後，原告童鴻龍對其已無可請求。原告童志宏可請求之勞

01 工退休金差額為19萬7,286元，延長工時工資9萬6,000元，
02 合計29萬3,286元。並聲明：(一)原告童鴻龍之訴駁回；(二)原
03 告童志宏之訴於29萬3,286元範圍外駁回；(三)如受不利判
04 決，願供擔保，請准免予假執行（見本院卷第23頁答辯(一)
05 狀）。

06 三、兩造之不爭執事項：

07 (一)原告童鴻龍於94年12月2日至96年1月11日、99年12月30日
08 至111年3月31日受僱於被告公司。

09 (二)原告童鴻龍與被告公司於109年間簽立和解書，就聲請人童
10 鴻龍於109年8月15日，在被告公司承包台南市佳里區鼓山
11 雲集寺擴建工程工作時，不慎感電受傷之職業傷害事件，被
12 告公司同意支付聲請人原告50萬元現金。

13 (三)原告童志宏於94年12月2日至97年3月31日、97年9月1日
14 至101年4月24日、102年2月5日至106年2月28日、106年4月5
15 日至111年3月25日、111年3月29日至111年8月11日，由被告
16 公司為其投保勞工保險。

17 四、就兩造爭執事項之判斷：

18 (一)原告2人可否請求被告給付延長工時工資及其金額：

19 原告2人主張原告童鴻龍、童志宏自106年8月至111年3月、7
20 月，以平常不包括延長工時工資、假日出勤加給之工資，常
21 態可領得之工資金額6萬元、5萬400元為基準，及每日自早
22 上7時40分起至晚上7時止（扣除中間休息1小時）之工作時
23 間計算，可請求被告給付之延長工時工資分別為157萬3,472
24 元、139萬1,810元，被告抗辯其公司係以「低底薪輔以完工
25 獎金」之薪資結構給薪，績效獎金及業務獎金並非常態性給
26 與，非勞動關係之對價，故原告童鴻龍、童志宏可請求之延
27 長工時工資分別為12萬4,450元、9萬6,000元。經查：

28 1.勞動基準法第2條第2款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得
29 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
30 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
31 給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符

01 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在
02 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
03 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
04 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
05 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
06 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
07 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常
08 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
09 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
10 同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了
11 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
12 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
13 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成
14 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所
15 指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別，
16 此有最高法院100年度台上字第801號民事裁判要旨可資參
17 照。被告就其以「低底薪輔以完工獎金」之薪資結構給薪，
18 含績效獎金及業務獎金之所辯，雖已提出原告童鴻龍106年8
19 月1日至111年3月31日，及原告童志宏106年8月1日至111年8
20 月31日之薪資明細為證（見本院卷第31至35頁、第51至55
21 頁），然觀之上開薪資明細之欄位，除底薪外，原告童鴻龍
22 另有獎金、伙食費、績效獎金、業務獎金、紅利、全勤之固
23 定欄位，原告童志宏除底薪外，亦有獎金、伙食費、績效獎
24 金、紅利、全勤之固定欄位，上開給付既然已屬固定之給
25 付，雖因各項因素，每月給付之金額有所差異，但已形成固
26 定給付之情形，堪認上開各項給付，均已合於上開判決要旨
27 所示「雇主在訂立勞動契約已經評量之勞動成本，且制度上
28 通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價」之
29 「勞務對價性」及「給與經常性」要件，而屬兩造間勞動契
30 約關係中，原告2人所獲得之工資，且核，原告主張上開期
31 間其等延長工時工資之金額，以6萬元、5萬400元作為計算

01 基準，並無逾越之情（參照上開薪資明細），則原告2人延
02 長工時工資之請求，自得依原告2人之主張，以每月工資6萬
03 元、5萬400元作為基準計算（依被告提出之拓其工程人事規
04 章第9條第2項第1款規定，加班：延長工作時間在2小時以內
05 者，按平日每小時工資額加給1/3以上，再延長工作時間在2
06 小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上，足見延長
07 工時工資並不在被告所稱「獎金」給付之涵蓋範圍內【見本
08 院卷第230頁】，併予敘明）。

09 2. 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方
10 式明細、工資總額等事項記入，工資清冊應保存5年；雇主
11 應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；勞工請求之事件，雇主
12 就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動基準法第23
13 條第2項、第30條第5項、勞動事件法第35條分別定有明文。
14 又依勞動基準法第30條73年7月30日之立法理由，即揭示因
15 簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，故定其保管年限之
16 規範，同法第23條73年7月30日之立法理由，並揭示之所以
17 規定雇主需置備工資清冊，並定其保存期限，係在作為主管
18 機關處理勞雇爭議或計算平均工資之依據，顯見，工資清冊
19 及出勤紀錄為主管機關用以處理勞資爭議之重要資料，且參
20 酌上開勞動事件法第35條之規定，堪認工資清冊及出勤紀錄
21 亦為法院辦理勞工請求事件之重要資料，則雇主在勞資爭議
22 案件，當有提出工資清冊及出勤紀錄，作為法院判斷依據之
23 必要，如雇主無法提出正確之工資清冊及出勤紀錄，在勞工
24 提出具體說明，並提出相當佐證，或雖無法提出佐證，但說
25 明本身合於情理，而雇主無法提出反證之情形下，法院當可
26 認為勞工之出勤、工資主張為真實。原告2人主張其等自106
27 年8月至111年3月、7月，每日工作時間自早上7時40分起至
28 晚上7時（中間休息1小時）之事實，經核與證人即102年5月
29 至111年4月在被告公司任職之蔡景文證稱略以：上午7時40
30 分至工司打卡，遲到罰500元，打卡後乘公務車至工地，下
31 午6時多離開工地，搭乘公務車返回公司，約下午7時或7時3

01 0分等語（見本院卷第286至303頁），證人即108年開始在被告
02 告公司任職將近2年之呂侑穎證稱略以：每天工作時間為上午
03 午7時40分前，伊約於下午6時多離開工地現場，如搭公務車
04 返回公司，返回公司約下午7時許，仍要整理材料半小時至1
05 小時，才能下班等語（見本院卷第304至316頁），證人即被告
06 告公司人事、會計、總務人員張如欣證稱略以：原告等現場
07 施工人員係於上午7時40分打上班卡，並搭乘公務車往返工
08 地等語（見本院卷第322頁），均屬相符，自堪信為真實
09 （證人即東元電機股份有限公司【下稱東元公司】工地主任
10 侯建丞雖證稱略以：因被告公司為東元公司之下包商，原告
11 2人於107年6月至109年間，由被告公司派往東元公司承攬義
12 享天地之空調工程工地工作，該工地正常是下午5時或5時半
13 下班，要加班要事先申請，如果沒有特別申請，正常5時半
14 工地之用電及關閉等語【見本院卷第327頁】，但證人侯建
15 丞另證稱略以：工地臨時辦公室是貨櫃屋，設在工地走路約
16 5分鐘處，貨櫃屋出口與工地出口不同，貨櫃屋的事情伊不
17 知道等語【見本院卷第331至333頁】，且證人呂侑穎亦另證
18 稱略以：伊有在義享天地工作過，下午5點多開始收，6點多
19 結束離場，原告2人大部分都比我晚離開，因為他們還有文
20 書要處理，所以原告幾點離開伊不清楚，但搭公務車回到公
21 司大約要7點那邊等語【見本院卷第305、309頁】，足見原
22 告2人有可能因處理相關事務，必須在貨櫃屋繼續工作，非
23 必如證人侯建丞所證，需於下午5時或5時半下班離開，合予
24 陳明）。至於被告雖辯稱依其人事規則第9條第2項第2款規
25 定，因工程施工人員下班不便回公司打卡，若有加班需求，
26 必須填具加班單，認定加班，未填具加班單其工作即為正常
27 工作8小時，並提出拓其工程人事規章為證（見本院卷第229
28 至235頁），但被告公司所僱用如原告2人之工程人員，通常
29 既需打卡報到後，搭乘公務車往返工地，每天必須返回公
30 司，打卡簽退並非難事，但被告公司竟不讓工程人員打卡簽
31 退【見本院卷第57至136頁原告2人之考勤表，均只有簽到打

卡紀錄，而無打卡簽退紀錄】，以此規避雇主應負之給付勞工延長工時工資義務，被告公司之作法明顯違反勞動基準法之規範，自不影響原告2人得依法請求雇主給付延長工時工資之權利，併予敘明。

3. 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：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1/3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2/3以上；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上，勞動基準法第24條第1項第1、2款、第2項定有明文。如上所述，原告童鴻龍、童志宏之正常工作時間工資平均為每月6萬元、5萬400元，自106年8月至111年3月、7月，每日工作時間自早上7時40分起至晚上7時（中間休息1小時），而原告2人以此具體計算平日及休息日之延長工時工資，主張可請求被告給付之延長工時工資分別為157萬3,472元、139萬1,810元，業據列表詳細記載及計算（見本院卷第405至411頁準備三狀檢附之附表5、6），經核並無明顯不合，且被告亦未具體指明有何違誤，則原告童鴻龍、童志宏可請求被告給付延長工時工資157萬3,472元、139萬1,810元，應可認定。

(二)原告2人可否請求被告給付不當扣薪之工資及其金額：

1. 工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞動基準法第22條第2項定有明文。故如非另有法令規定，或勞雇雙方有所約定，雇主當不得以任何名義隨意扣發勞工之工資，如有不當扣發，勞工當得請求雇主給付。又勞雇間有從屬關係，是雇主即使有不合理之規定或要求，常見勞工在受僱期間不敢反應，需到勞動契約關係終止時，始提出勞資爭議之調解申請或訴訟，故衡量勞工在勞動契約中所處之不利地位，許多勞資間之爭議，當不得僅依勞動契約關係中勞工之保持沉默，逕認勞工同意雇主之

規定或要求。

2.被告雖辯稱原告2人同意以其等本身為要保人，投保商業保險（富邦人壽），保險費由工資中扣付，惟為原告2人所否認，辯稱該商業保險為被告自行以其等名義投保，保險費應由被告負擔。而依證人張如欣證稱略以：富邦商業保險屬於員工個人投保，因為員工怕忘記繳費，所以保險單寄到公司，由公司代繳，保險費從薪水扣除，扣除之費用會經過當事人確認簽名等語（見本院卷第322頁），證人張如欣所證合於經驗法則，雖堪信為真實。但勞工付出勞力工作，無非希冀取得工資以養家活口，被告並未提出證據證明原告2人同意雇主以其等名義投保商業保險，並同意自行負擔保險費，則自堪信本件之商業保險，如原告2人所主張，係被告在未取得原告2人同意下，自行以原告2人名義所投保，而如上所述，原告2人每月可能均需領取工資以維家計，衡情，應不敢於初次領取工資得知被扣保險費時，隨意向雇主提出抗議，嗣後亦有極大可能，在顧忌工作是否能繼續保有之壓力下，亦不敢隨意表示反對之意，此由原告童鴻龍於勞動契約終止後，隨即提起勞資爭議調解申請，於111年6月20日召開第2次調解會議（見111勞專調字第70號卷【下稱調解卷】第25頁勞資爭議調解紀錄節本），原告童志宏隨後亦離職，並共同提起本件訴訟之情，即可窺見。由上開諸情，堪認原告2人並不同意在需由其等自行負擔保險費之狀況下，由被告為其等投保本件之商業保險。則身為雇主之被告，當不得自原告2人每月應得工資中，逕行扣除應繳之保險費，而不支付此部分工資，從而，原告2人當得請求被告給付此部分工資。原告童鴻龍、童志宏主張其等可請求被告給付之此部分工資為23萬4,541元、35萬4,024元，此為被告所不爭執，堪信為真實，則原告童鴻龍、童志宏得請求被告給付不當扣薪之工資23萬4,541元、35萬4,024元，亦可認定。

(三)原告2人可否請求被告給付特別休假應休未休工資及其金額：

01 1.勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
02 主應發給工資；前條項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
03 理：一、發給工資之基準：(1)按勞工未休畢之特別休假日
04 數，乘以其一日工資計發，(2)前目所定1日工資，為勞工之
05 特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得
06 之工資，其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月
07 正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞動基準法第
08 38條第4項前段、同法施行細則第24-1條第2項第1款第1、2
09 目定有明文。

10 2.原告童鴻龍、童志宏主張依上開規定，其等可請求被告給付
11 之5年內特別休假應休未休工資為21萬7,730元、10萬2,480
12 元，亦已列表詳細記載及計算（見本院卷第403頁準備三狀
13 檢附之附表3、4），經核無明顯不合，且被告未具體指明有
14 何違誤，則原告童鴻龍、童志宏可請求被告給付特別休假應
15 休未休工資為21萬7,730元、10萬2,480元，同可認定。

16 (四)原告2人可否請求被告補提繳勞工退休金及其金額：

17 1.雇主應為適用本條例之勞工（含本國籍勞工），按月提繳退
18 休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為
19 第7條第1項規定之勞工（含本國籍勞工）負擔提繳之退休
20 金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按
21 月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得
22 向雇主請求損害賠償，勞動基準法第6條第1項、第14條第1
23 項、第31條第1項分別定有明文。又雇主未依上開規定，按
24 月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之
25 本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依上開條例第
26 31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之
27 情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其
28 退休金專戶，以回復原狀，此有最高法院101年度台上字第1
29 602號民事裁判要旨可資參照。而依上開條例第24條第1項規
30 定，勞工年滿60歲，始得請領退休金，故雇主未提繳或未足
31 額提繳，但勞工未滿60歲時，勞工僅得請求雇主補提繳勞工

01 退休金至退休金專戶。

02 2.原告2人主張因無106年7月前之薪資資料，故原告童鴻龍、
03 童志宏106年7月前之每月工資，以6萬3,000元、6萬1,000元
04 計算，106年7月後則以被告提出之薪資明細所示工資金額計
05 算，依上開規定，可請求被告補提繳之勞工退休金為34萬2,
06 663元、43萬2,266元，同樣已列表詳細記載及計算（見本院
07 卷第389至400頁準備三狀檢附之附表1、2），經核無明顯不
08 合，且被告未具體指明有何違誤，則原告童鴻龍、童志宏可
09 請求被告補提繳之勞工退休金為34萬2,663元、43萬2,266
10 元，亦可認定。

11 (五)原告童鴻龍可否請求被告給付和解契約約定之補償及其金
12 額：

13 1.勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主
14 應依下列規定予以補償；但如同一事故，依勞工保險條例或
15 其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充
16 之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫
17 療費用，二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工
18 資數額予以補償，勞動基準法第1、2款定有明文。

19 2.兩造不爭執原告童鴻龍與被告公司於109年間簽立和解書，
20 就聲請人童鴻龍於109年8月15日，在被告公司承包台南市
21 佳里區鼓山雲集寺擴建工程工作時，不慎感電受傷之職業傷
22 害事件，被告公司同意支付聲請人原告50萬元現金（見兩造
23 不爭執事項(二)）。被告抗辯其已給付醫療復健相關費用25萬
24 1,781元、無法工作期間之工資損失4萬2,000元，另請原告
25 童鴻龍向勞保局請領勞保職災傷病給付1萬8,240元，依上開
26 規定，此請領之補償金額其亦可抵充，上開所辯為原告童鴻
27 龍所不爭執（見本院卷第180頁準備三狀），堪信均為真
28 實。但兩造不爭執原告尚未經被告協助，向勞保局申請而獲
29 得上開職災傷病給付，即尚未獲得實際之勞保給付補償，則
30 上開以職災傷病給付抵充部分之所辯，尚無可採，故原告童
31 鴻龍可請求被告給付補償之金額為20萬6,219元（500,000—

251, 781－42, 000＝206, 219），原告童鴻龍請求被告給付20萬6, 218元，尚無不合。

(六)被告對原告童鴻龍之借款抵銷抗辯有無理由：

被告就其辯稱原告童鴻龍曾向其借款65萬9, 829元，雖已提出借款及還款計劃1份為證（下稱系爭借款文件，見本院卷第47頁），且核形式上記載與所辯相符，然原告童鴻龍主張上開文件為其離職時，因被告要求所簽寫，實則此筆費用為其任職期間，依被告指示，至訴外人心理企業管理顧問有限公司高雄辦公室上課所生之費用，被告於其任職期間，未提及費用應由其自行負擔，故兩造間並無借貸意思之合致，被告亦無交付借款之事實。經查：

- 1.被告不爭執上開課程為其指示原告去上課，僅辯稱員工可自行決定是否要去上課，要員工去上的課原則上會給與公假，但費用除特別課程由公司負擔外，其餘由員工負擔等語（見本院卷第215頁言詞辯論筆錄）。再者，兩造不爭執原告童鴻龍於94年12月2日至96年1月11日、99年12月30日至111年3月31日受僱於被告公司（見兩造不爭執事項(一)），而依系爭借款文件記載之簽署時間為111年3月31日，是堪認如原告所主張，系爭借款文件係於原告離職時所簽寫。
- 2.勞動契約存續期間，雇主希望勞工去接受之訓練或專業課程，多數對企業職場之運作有所助益，相對而言，對勞工本身當然也有助益，則是否給與公假，及是否由雇主負擔相關之費用，可事先透過勞雇雙方之協議，或由雇主訂定合理之工作規則以為規範，但如無特殊之規範，斷無就已由雇主支出之相關費用，在勞工離職時始要求原告需自行負擔之理。本件原告童鴻龍所上之上開課程，既係受被告指示前去上課，並先由雇主即被告支出相關費用，而被告僅提出原告童鴻龍離職前，請原告童鴻龍簽寫之系爭借款文件，但無法提出兩造間事先協商獲得共識之文件，亦無法提出相關之合理規定，足見兩造間確如原告所主張，並無借貸意思之合致，被告亦無交付借款之事實，衡情，原告童鴻龍僅係希望順利

01 交接離職，而簽寫系爭借款文件，但既無借款之實，被告當
02 不得請求原告童鴻龍給付借款，亦不得以借款之名，主張可
03 與原告童鴻龍之本件請求作抵銷。

04 3.至被告雖提出「公司派訓課程」1份為證，其上記載：「課
05 程名稱：AQ（\$22,500）、TQ（\$16,000）、STP（\$24,50
06 0）-以上之外的課程費用自行負擔（可向公司申請分期）等
07 語（見本院卷第237頁），而依系爭借款文件之記載，原告
08 童鴻龍向被告借款金額為65萬9,829元，雖非上開「公司派
09 訓課程」所載應由公司負擔費用之課程，然因此部分課程如
10 需由原告童鴻龍自行負擔，公司僅可能為原告童鴻龍先行支
11 付相關款項，依上開「公司派訓課程」之規定，原告童鴻龍
12 理當應辦理分期付款，但被告並無法提出原告童鴻龍申辦分
13 期付款之文件資料，反而僅提出原告童鴻龍離職時簽寫之系
14 借款文件為證，由上開借款時機可知，本件課程費用原本是
15 公司要支付，僅因原告童鴻龍要離職，被告始要求其借款以
16 支付此筆款項，但此要求師出無名，更何況，上開「公司派
17 訓課程」有員工確認知悉之簽名，其中並未見原告童鴻龍之
18 簽名，顯見原告童鴻龍不見得知悉上開「公司派訓課程」之
19 規定，且依證人張如欣所證，本件課程與公司從事之工作有
20 關連，是公司培訓主管所要求上的管理課程（見本院卷第31
21 9頁言詞辯論筆錄），益見本件課程係被告基於培養其公司
22 管理人才所需，因此才要求原告童鴻龍去學習進修，合理當
23 由被告支出相關費用，至於原告童鴻龍為何未珍惜被告公司
24 對其所為之栽培而選擇離職，此由如上所述，被告未依法給
25 付上開相關應付款項即可窺知端倪。

26 五、綜上所述，原告童鴻龍訴請被告給付223萬1,961元（1,573,
27 472元+234,541+217,730+206,218=2,231,961）及自起
28 訴狀繕本送達翌日（即111年9月28日，見調解卷第45頁送達
29 證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利
30 息，另補提繳勞工退休金34萬2,663元，原告童鴻龍訴請被
31 告給付184萬8,314元（1,391,810+354,024+102,480=1,8

01 48,314) 及自起訴狀繕本送達翌日(同上)起至清償日止，
02 按週年利率5%計算之法定遲延利息，另補提繳勞工退休金4
03 3萬2,266元，於法有據，均應准許。又本件為法院就勞工給
04 付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規
05 定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告
06 得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其
07 餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影
08 響，爰不逐一論列，併此敘明。

09 六、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文。

10 中 華 民 國 112 年 11 月 1 日
11 勞動法庭 法 官 鄭峻明

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 112 年 11 月 1 日
16 書記官 洪光耀