

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第129號

上訴人 陳泳鋹

訴訟代理人 蔡家瑋律師

上訴人 捷勝搬家貨運有限公司

法定代理人 李宏益

訴訟代理人 楊登翔

上列當事人間請求損害賠償等事件，兩造對於中華民國108年8月7日臺灣新北地方法院107年度勞訴字第169號第一審判決各自提起上訴，本院於109年7月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴人陳泳鋹之上訴駁回。

原判決不利於上訴人捷勝搬家貨運有限公司部分，及命上訴人捷勝搬家貨運有限公司負擔訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人陳泳鋹在第一審之訴駁回。

第二審訴訟費用，關於上訴人陳泳鋹上訴部分，由上訴人陳泳鋹負擔。第一審訴訟費用關於命上訴人捷勝搬家貨運有限公司負擔部分，及第二審訴訟費用關於上訴人捷勝搬家貨運有限公司上訴部分，由上訴人陳泳鋹負擔。

事實及理由

一、上訴人陳泳鋹起訴主張：伊於民國102年8月中旬起受僱於對造上訴人捷勝搬家貨運有限公司（下稱捷勝公司），擔任大貨車司機，每週工作六日，僅休週日。伊每月底薪原為新臺幣（下同）48,000元，另有勤務津貼，每月可領7-8萬元。嗣自104年2月底薪調至52,000元，加津貼每月達10萬元左右，若請假一日扣2,000元。伊依照捷勝公司指示將貨物送達指定處所，通常在凌晨3、4時到班送貨至南部，往返至少需10-14小時，加裝卸貨物時間約需2-3小時、待貨回頭車時間，每日工時達14-

16小時。當日如無提早到班之需，則須在上午9時前打卡，且因工作完畢回公司時，常已逾下午5時30分下班時間，捷勝公司為避勞基法，命司機不要下班打卡。伊任職期間，其未給付超時工作之平日、國定假日、休息日加班費，亦未給予未休特別休假之工資。另捷勝公司未為伊投勞健保，伊需至工會自行投保，遲至103年2月17日伊發生職災翌日，其方為伊加保勞保，致伊無從申請職災傷病給付，捷勝公司於伊公傷假一個月未給付薪資。其將伊高薪低報勞健保及新制退休金，並將僱主應負擔之勞健保費用及退休金154,267元轉嫁伊負擔，於月薪中扣除而有溢收情形。伊於105年3月29日執行勤務途中，捷勝公司要求伊先開載貨之貨車返家，隔日再自行出車運送，伊返家翌日發現電線被竊遂報案遭竊，其要求伊需賠償此批貨品，並按月扣款達176,262元，於法無據。捷勝公司另於106年、107年間每月以各種名目如靠行費、停車費、堆高機使用、維修、修車、燃料稅等不當扣薪計312,811元。伊於107年5月中告知捷勝公司，以其違反勞動基準法（下稱勞基法）而依同法第14條之規定於107年5月19日終止僱傭契約，並依同法第14條第1項第5款、第6款、同條第5項、第17條、第22條第2項、第24條、第26條、第30條、第36條、第37條、第38條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第15條第1款、全民健康保險法第27條第1款第2目、就業保險法第25條、民法第179條之規定，請求捷勝公司給付不當扣薪577,078元（含對賀展公司賠償電線損失110,000元、僱主應負擔之勞健保費用及勞退金154,267元、其他扣薪312,811元）、未休特別休假之工資60,655元、未休國定假日出勤工資51,329元、資遣費30,316元、平日加班費1,824,300元、休息日加班費287,030元，合計2,830,708元及給付非自願離職證明書。爰依上開規定，求為命捷勝公司如數給付，及自起訴狀繕本送達翌日起加計法定遲延利息及發給非自願離職證明之判決。

捷勝公司則以：伊公司原為楊慶娟、石許圳、石孟哲三人所

有，李宏益於103年11月24日始承接，惟未交接相關人事資料，伊不知陳泳鋐是否於102年8月中旬到職、103年2月17日是否發生職災。另兩造間為承攬關係，陳泳鋐係靠行司機，伊依據其實際完成之運量給付50%承攬報酬，採月結方式，其應自行投保勞、健保，若其以伊名義加保，伊不會拒絕。伊未限制靠行司機上下班時間，故其無庸下班打卡，上班打卡時間為其出車時間，俾釐清車輛保管責任，伊未規定靠行司機上班時間。陳泳鋐係主動離職，不得請求伊給付非自願離職證明書。縱兩造為僱傭關係，其主張金額亦不屬實。另其積欠伊合計311,407元之損害，伊主張抵銷等語，資為抗辯。

二原審命捷勝公司給付121,668元，及自107年10月24日起加計法定遲延利息，發給陳泳鋐非自願離職證明書，駁回陳泳鋐其餘之請求。兩造各自就不利部分聲明不服，陳泳鋐上訴聲明：

(一)原判決不利於陳泳鋐部分廢棄。

(二)捷勝公司應再給付陳泳鋐2,709,040元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

捷勝公司答辯聲明：上訴駁回。

並提起上訴，聲明：

(一)原判決不利於捷勝公司部分廢棄。

(二)上廢棄部分，陳泳鋐在第一審之訴駁回。

陳泳鋐對捷勝公司之上訴，答辯聲明：上訴駁回。

三陳泳鋐主張前揭事實，提出捷勝公司資料、陳泳鋐歷年薪水條及出門津貼明細、急診紀錄及病歷、診斷書、勞保投保資料、新制退休金提存明細、報案貨品失竊三聯單、捷勝公司要求陳泳鋐給付失竊貨物之出貨單、兩造勞資協調申請單等、陳泳鋐及同居人戶口名簿等件為證（原審卷一第37-89頁）。陳泳鋐另主張兩造間為僱傭關係，則為捷勝公司所否認，並以前詞置辯。

(一)按僱傭契約或勞基法第2條第6款之勞動契約，與承攬契約，均係以約定勞動力提供作為契約當事人給付之標的，而勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之

關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。承攬，則係謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。前者，當事人之意思以勞務之給付為目的；其受僱人於一定期間內，應依照僱主之指示，從事一定種類之工作，即受僱人有一定僱主；且受僱人對其僱主提供勞務，有繼續性及從屬性之關係。後者，當事人以勞務所完成之結果為目的；承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，既無特定之僱主，與定作人間尤無從屬關係，其可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，故二者並不相同。是僱傭或勞動契約與承攬之區別，乃在於僱傭、勞動契約係以單純勞務提供為目的，承攬則係以完成一定工作為目的，勞務之提供，不過係達成工作目的之手段，且所謂一定工作，不以有形結果為限，無形勞務給付亦屬之。

(二)又契約類型是否為僱傭或勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷。如勞務債務人就其實質上從事勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬勞務債權人間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱僱傭或勞動契約（大法官釋字第740號解釋參照）。是為他人為事務之處理，縱或有接受他人之指示，倘純屬為他人利益之考量而服從，其仍可運用獨立性對自己所處理之事務加以影響者，即與僱傭契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於僱主，對僱主之指示具有規範性質之服從，迥然不同。另僱傭契約之受僱人提供勞務之內容，係以時間之長度、時段界定其勞務之範圍，而非以工作之成果界定，且提供勞務之地點與提供勞務之方法，亦受僱主之指揮監督。換言之，勞工所提供勞務究係以何種方式達成其僱主所欲之經營結果，乃僱主指揮監

督權行使之核心，其目的在於特定勞工所提供勞務之具體內容，而非由勞工自主決定其勞務提供內容。該等指揮監督之內涵，包括勞動力之配置權與勞務履行過程中之指揮命令權。如在提供勞務之對價中，復約定就該事務之處理需以一定工作之完成界定其勞務提供之範圍者，顯與上述僱傭契約之概念不同。是以，經營者對於勞務提供者進行管理面之規範，並非即一律使該勞務提供者成為「受僱人」，仍須進一步觀察該勞務提供之對價內容，以及勞務提供者對於勞務提供之方式、內容是否具有獨立自主決定權限而定。

(三)依民事訴訟法第277條前段「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任」之規定，陳泳錕陳稱其於102年8月中旬起受僱於捷勝公司，擔任大貨車司機，每週工作六日，僅休週日、每月底薪原為48,000元，另有勤務津貼，每月可領7-8萬元。嗣自104年2月底薪調至52,000元，加津貼每月達10萬元左右，若有請假，一日扣2,000元；其依照捷勝公司指示將貨物送達指定處所等情，進而主張兩造間為僱傭關係云云，自應依上開規定舉證以實其說。陳泳錕提出之急診紀錄及病歷、診斷書、新制退休金提存明細、報案貨品失竊三聯單、捷勝公司要求陳泳錕給付失竊貨物之出貨單、兩造勞資協調申請單及勞資糾紛協調紀錄、陳泳錕戶口名簿等均無由證明兩造間成立僱傭關係，殆無疑義。至提出之薪水條、出車津貼明細及勞保投保資料等，仍不能證明兩造間係屬僱傭關係，蓋公司就承攬、委任等員工仍可能以薪水條及出車津貼等形式做為支付薪資、報酬之證據；再捷勝公司為委任之員工或承攬之司機投保勞保，非法所不許，陳泳錕提出之上開證據，尚無由證明兩造間確屬僱傭關係。

(四)陳泳錕主張其每月領有固定薪水一節，雖其薪水條上載：「底薪21,000」（原審卷一第41-45、376、378頁），並以證人王聖愛於原審證言：「（公司有多少員工？司機幾名？司機的類型有哪些？公司又如何給這些司機薪水或報酬？）像我這種的司機大概七位左右，原告（指陳泳錕，下同）是屬

01 於跟我一樣的…」、「（固定薪司機及領有底薪加上北上分
02 紅的司機，是司機在跟公司談時自由選擇？）有…我是屬於
03 有領固定薪水再加上北上分紅的司機…」、「（公司每個月
04 給你的錢，是依據你當月份出車多少趟來計算嗎？若否，是
05 依據什麼計算？）不是。就是固定的薪水，再加上北上我載
06 多少分多少，原告也是如此算法」、「（司機如果當月都沒有
07 被分派到北上分紅車次，是否還有薪水拿？）至少有固定
08 薪水」、「（你們當初應徵時跟公司是如何約定的？）我剛
09 來的時候，是給我一個月三萬八千元，再慢慢調薪，每個月
10 再加上北上分紅的錢，當時就講好一個禮拜只休禮拜天，其
11 他都要上班，並沒有說每天要上班多久，就是把工作做完，
12 該跑的路線該送的貨送完。我們當時都是照之前石先生的指
13 示在工作…（原告的情形跟你一樣嗎？）他比我晚來公司上
14 班，也是從石先生的時候開始擔任司機」云云（原審卷二第
15 103-107頁）。似上訴人每月確領有固定薪資，然捷勝公司
16 對承攬司機為保障司機生活所需，每月給予固定薪資，亦無
17 不可，即應司機之要求，每月出車趟數達一定標準，俾司機
18 有一定數額以上之基本分紅，另加北上分紅（公司、司機一
19 人一半），即為承攬司機每月報酬。此觀證人林榮輝於本院
20 到場證稱：「僱傭的薪資是固定的，承攬就是看工作多
21 寡……給我固定薪資就好……」、「（證人是領固定薪資
22 嗎？若是，薪資若干？是否有領北上分紅？若有，領若干？
23 北上分紅如何計算？）是。約7萬多元。沒有，因為當初與
24 被上訴人公司談時就是這部分（指分紅）不要，這樣我才不
25 會壓力太大……」、「（證人是領固定薪資，為何……是承
26 攬關係？）工作獎金部分我不與被上訴人公司算，就領固定
27 薪」、「（證人承攬報酬如何約定？運一趟多少錢？）差別
28 在我與被上訴人公司談時就是不算北上分紅，被上訴人公司
29 叫我運什麼我就運，我也會自己找貨，此部分我不與被上訴
30 人公司平分，就算是我自己找貨，也全都給被上訴人公司。
31 因此沒有算運一趟多少錢」、「（為何證人的薪資單上，不

01 論出勤幾天，每月固定薪資都是7萬5千，而且沒有北上分
02 紅？）因為與被上訴人公司談好的就是這樣，因為我不想給
03 自己太大的壓力」云云（本院卷一第292-293頁）。顯然林
04 榮輝雖係承攬司機，但北上由捷勝公司找貨或林榮輝自己找
05 貨之運費，均歸捷勝公司，林榮輝無抽成之情形，其要求每
06 月固定薪資7.5萬元，自己無壓力，反係將壓力轉移捷勝公
07 司，捷勝公司於林榮輝每月載貨未達7.5萬元酬勞程度復無
08 北上載貨之情形下，捷勝公司必找貨讓林榮輝載運，是林榮
09 輝雖係每月領取7.5萬元薪資，但仍屬承攬司機而非僱傭司
10 機。顯見林榮輝雖月領固定薪資，仍不能將與捷勝公司間之
11 承攬關係變易為僱傭關係。另證人李西宗係承攬司機，亦固
12 定月領薪水5.1萬元，另加北上分紅，亦有李西宗證言可參
13 （本院卷一第295頁以下）。從而，每月領有固定薪資之事
14 實，仍不能證明兩造即屬僱傭關係，前述薪水條上固定薪水
15 之記載及王聖愛上開證言，均難作為有利於上訴人認定之依
16 據。

17 (五)於陳泳錕未能舉證證明兩造係屬僱傭關係時，反係捷勝公司
18 提出兩造間於107年4月9日簽訂之承攬契約書，其中「承攬
19 之報酬及給付方法」約定：「雙方同意由甲方（捷勝公司，
20 下同）依據乙方（陳泳錕，下同）實際完成的運量給付50%
21 承攬報酬與乙方作為工作報酬」云云（原審卷一第139
22 頁），並約定：「乙方確認與甲方間係承攬人與定作人間關
23 係而非僱傭關係」（原審卷一第141頁），苟陳泳錕認其與
24 捷勝公司間係僱傭關係而非承攬關係，即無簽訂該契約之可
25 能與必要。陳泳錕雖謂簽訂上開承攬契約係供檢查用云云，
26 惟不論陳泳錕係因錯誤、遭詐欺脅迫而簽訂該承攬契約，姑
27 不論陳泳錕未舉證證明「係供檢查用」之事實，依民法第90
28 條、第93條前段依序「前二條之撤銷權，自意思表示後，經
29 過一年而消滅」、「前條之撤銷，應於發見詐欺或脅迫終止
30 後，一年內為之」之規定，陳泳錕迄未舉證其已撤銷簽訂上
31 開承攬契約書之意思表示，其再爭執該契約書之效力，即無

01 可取。陳泳錕雖又主張其每日需按時打卡，足證與捷勝公司
02 係僱傭關係云云，惟陳泳錕104年11月23日、105年11月10、
03 10日、105年12月6、9日、106年4月6日早上打卡時間依序為
04 7：56、11：13、12：00、10：30、11：00、18：06（原審
05 卷一第385、391、393、397頁），除104年11月23日為7：56
06 外，其餘均晚於上午9時，另陳泳錕於非假日有多次未打卡
07 記（原審卷一第385頁以下以螢光筆註記者），顯然陳泳錕
08 主張其每日需按時打卡云云，與事實不符。陳泳錕再稱捷勝
09 公司要求陳泳錕每日上班打卡云云，惟陳泳錕事實上非每日
10 按時打卡，有如上述。況捷勝公司縱要求承攬司機每日上班
11 打卡，僅係以此確認承攬司機是否於該日上工運貨，並用以
12 釐清車輛保管責任（原審卷一第131頁），屬人事管理之一
13 環，亦不得以捷勝公司要求陳泳錕上班打卡之事實，將兩造
14 間之承攬關係變易為僱傭關係，陳泳錕上開主張均無可取。

15 (六)另證人陳允健到場證稱：「（捷勝公司與司機開會討論承攬
16 與僱傭關係時，陳泳錕是否有在場？）有」、「（證人之工
17 資發放方式是否跟陳泳錕一樣？與捷勝公司約定承攬採固定
18 工資加北上分紅？）一樣。對」、「（國定假日時捷勝公司
19 有叫證人來上班過嗎？其他司機有嗎？捷勝公司國定假日有
20 上班嗎？）不曾。其他司機也不曾。沒有」、「（證人是否
21 知道捷勝公司跟陳泳錕約定之工作條件？）一樣。所有的司
22 機都一樣」、「（捷勝公司如何跟證人約定薪資？是否為固
23 定薪資加上北上分紅？）我的部分是每個月固定領多少，再
24 加上北上分紅，至於北上分紅可以選擇要或不要」、「（證
25 人若有休假，捷勝公司會不會扣你薪水？）不會。因為我們
26 上班是採責任制，有去有錢、沒去沒錢」、「〔（提示原審
27 卷一第381頁）上面證人的薪資條上記載『休二天扣3000』
28 是什麼意思？〕就是沒去沒錢的意思，若30天只去25天，沒
29 去的5天就是比照上開的算法。就是沒去少掉的意思，而非
30 扣錢」、「（司機要去中南部及北上時載貨時，要不要疊貨
31 搬貨這些前置工作？這個前置工作要花多久時間？）需要。

01 去中南部疊貨約1小時，北上約1小時，但是北上可選擇要不
02 要載貨」、「（證人送貨去中部，通常是幾點開始工作？幾
03 到回到家？）正常是早上6點出門，若不想賺多，約下午2、
04 3就會到台北」等語（本院卷二第388-392頁）。佐以證人王
05 聖愛於原審稱：「（司機可以自行決定送貨的時間？）是
06 的」云云（原審卷二第108頁）；證人黃水虹於本院證稱：
07 「（上訴人是否可以自行決定工作及休假時間？）可以自行
08 選擇工作及休假時間」等語（本院卷二第117-118頁），顯
09 然陳泳錕得自行決定送貨之時間、得自行選擇工作及休假時
10 間，且北上可選擇載貨或不載貨，甚或司機間有換單或將貨
11 物轉包予他人載運之情形（本院卷三第145-149、167頁，按
12 捷勝公司為該陳述後，未見陳泳錕就此為任何爭執），均與
13 勞動契約之勞工具具有之1.人格從屬性，即受雇人在雇主企業
14 組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務、2.親
15 自履行，不得使用代理人、3.經濟上從屬性，即受雇人非是
16 為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動
17 特徵不符。簡言之，縱認陳泳錕係為捷勝公司利益之考量而
18 服從，然陳泳錕仍可運用獨立性對自己所處理之事務加以影
19 響者，即與僱傭契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬
20 於僱主，對僱主之指示具有規範性質之服從，迥然不同，揆
21 諸首揭說明，難謂兩造間係屬僱傭關係。

22 (七)雖陳泳錕有事不能至公司，仍需請假一節，依黃水虹證稱：

23 「（司機若有事不能去公司上班，是否要請假？）要。不論
24 是靠行或是自己的司機都要請假」等語（本院卷三第117
25 頁）。而未上班、未上工需請假，係各行各業之基本準則，
26 即便公務機關亦係如此規範，捷勝公司就承攬司機未到工要
27 求需請假一節，核屬人事管理之一環，俾公司知當日上工載
28 貨之司機究有若干，且陳泳錕得自行決定休假與否，有如上
29 述，即不得以未到公司需請假之事實，遽認兩造間係屬僱傭
30 關係。另就請假、休假扣薪一事，陳允健於原審證稱：
31 「（你上班的時候，如果請假要不要被扣錢？）要扣錢，一

天差不多扣兩千，有時候不到」云云（原審卷二第294頁），李西宗亦稱：「休假就是要扣薪」等語（本院卷二第298頁）。惟陳允健於本院稱：「（證人若有休假，捷勝公司會不會扣你薪水？）不會。因為我們上班是採責任制，有去有錢、沒去沒錢」、「〔（原審卷一第381頁）上面證人的薪資條上記載『休二天扣3000』是什麼意思？〕就是沒去沒錢的意思，若30天只去25天，沒去的5天就是比照上開的算法。就是沒去少掉的意思，而非扣錢」、「（104年、105年薪資表，減項部分記載『未出勤津貼』、『請假扣薪』、『勞健保』、『預支扣薪』所指何意？）預支扣薪是有向公司借錢。勞健保是之前就講好要自己付，所以若在公司投保，公司就會扣。請假扣薪及未出勤津貼就是我剛才說的，若沒來就沒有錢領，而不是扣錢」等語（本院卷三第391、394頁）。查就承攬與僱傭之區別，以李西宗所稱：「（證人是否知道法律上係如何區別承攬與僱傭關係？若是承攬關係，報酬如何約定？）僱傭就是給我固定薪資，雇主叫我做什麼、我就做什麼，不能拒絕；承攬就是雖然叫我載貨，但我可以拒絕。僱傭的薪資是約定好的，承攬就是有做才有錢」云云（本院卷一第297頁），為最簡易之解釋。以「承攬就是有做才有錢」之觀點，若一月載貨20日與25日之報酬相同，自不合事理之平，則所謂請假或休假扣薪、扣錢之意涵在於「因為沒有做所以沒有錢」，是請假扣錢或「休二天扣3000」之意指請假或休假因未上工載貨，本無酬勞可領，僅便宜行事以「扣錢」或「休二天扣3000」之方式記載，此亦證人郭育正稱：「（證人想請假不工作，捷勝公司會扣薪水嗎？）不會」之所由（本院卷一第307頁）。上開證人部分未區分法律上僱傭報酬與承攬報酬嚴格之區分，誤扣承攬報酬即係僱傭上之扣錢扣薪，是亦不能以證人誤以為扣報酬（實係無報酬可領）為扣薪，遽認兩造間為僱傭關係。以上，不得以陳泳錡薪水條上載「請假扣薪2,000」、「請假一天半6,510」（原審卷一第43、378頁），即認兩造間係屬

僱傭關係。

(八)陳泳錡聲請函調捷勝公司107-108年勞動檢查相關資料，據新北市府勞工局以109年3月9日新北勞檢字第0000000000號函附捷勝公司107-108年勞動檢查相關案卷3份（本院卷三第3-351頁），然該資料僅為行政單位對掌管業務之行政監督事項，不能拘束本院，更不因其內容如何而將兩造間承攬關係變更為僱傭關係。至陳泳錡提出上訴理由狀(八)所附上證七（本院卷三第128-130頁），係陳泳錡自行勾選之從屬性檢核表，本屬私文書，而捷勝公司就「陳泳錡勾選從屬性檢核表及……上訴理由狀(八)做出回應……」，一一駁斥陳泳錡之勾選（本院卷三第141頁以下），陳泳錡勾選之檢核表既經捷勝公司爭執，該檢核表既無證據價值。以上，新北市政府勞工局上開第0000000000號函附捷勝公司107-108年勞動檢查相關案卷3份、陳泳錡勾選之檢核表仍難作為有利於陳泳錡認定之依據。

(九)以上，兩造間屬承攬關係，陳泳錡主張其與捷勝公司間為僱傭（勞動）關係，非屬實在。陳泳錡進而依勞基法第14條第1項第5款、第6款、同條第5項、第17條、第22條第2項、第24條、第26條、第30條、第36條、第37條、第38條、勞退條例第14條第1項、勞保條例15條第1款、全民健康保險法第27條第1款第2目、就業保險法第25條、民法第179條之規定，請求被上訴人給付不當扣薪577,078元（含對賀展公司賠償電線損失110,000元、雇主應負擔之勞健保費用及勞退金154,267元、其他扣薪312,811元）、未休特別休假之工資60,655元、未休國定假日出勤工資51,329元、資遣費30,316元、平日加班費1,824,300元、休息日加班費287,030元，合計2,830,708元本息及給付非自願離職證明書，於法無據，不應准許。

四綜上所述，陳泳錡依上開規定，請求捷勝公司給付陳泳錡2,830,708元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，及發給非自願離職證明書，不應准許，應予駁

01 回。原審就陳泳錕超過121,668元本息部分之請求，為陳泳錕
02 敗訴之判決，理由雖有不同，結論則無二致，此部分原判決仍
03 應予以維持，陳泳錕上訴意旨指摘此部分原判決不當，求予廢
04 棄，為無理由，其此部分上訴仍應予以駁回。原審命捷勝公司
05 給付121,668元本息、發給陳泳錕非自願離職證明書部分（即
06 不利於捷勝公司部分）為捷勝公司敗訴之判決，尚有未洽，捷
07 勝公司上訴意旨指摘此部分原判決不當，求予廢棄改判，為有
08 理由，應由本院予以廢棄，改判如主文第三項所示。

09 五陳泳錕聲請訊問證人張嘉雯（陳泳錕之同居女友，且二人生有
10 一子一女，原審卷一第85頁），經本院通知未到場，陳泳錕雖
11 稱張嘉雯車禍云云，然未提出任何證據，且陳泳錕就其提出之
12 新證據未為任何之釋明，本院不再訊問；另本件因事證已臻明
13 確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所為之立證，經審酌後認與判
14 決之結果不生若何影響，無庸再逐一予以論列，均合併敘明。
15 據上論結，上訴人陳泳錕之上訴為無理由，上訴人捷勝公司之上
16 訴為有理由，依民事訴訟法第449條第2項、第450條、第78條判
17 決如主文。

18 中 華 民 國 109 年 8 月 4 日
19 勞動法庭

20 審判長法 官 張靜女
21 法 官 丁蓓蓓
22 法 官 湯美玉

23 正本係照原本作成。

24 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
25 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
26 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
27 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
28 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但
29 書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提
30 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 109 年 8 月 4 日

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。