

臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第39號

原告 洪暄祐

訴訟代理人 劉硯田律師(法扶律師)

被告 巨匠電腦股份有限公司

法定代理人 鍾梁權

訴訟代理人 楊文展

上列當事人間請求開立非自願離職證明等事件，本院於民國111年7月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，涉外民事法律適用法第20條第1項定有明文。本件原告為英國籍，具涉外因素，原告主張與被告簽訂教師聘任合約，係受僱於被告，請求被告提繳勞工退休金及開立非自願離職證明書，依教師聘任合約（下稱系爭聘任契約）第9條約定「此合約未盡事項應受政府適用法規的拘束」等語，兩造對此約定內容係指兩造合意約定以我國法為準據法，均不爭執（見本院卷第39、384頁），故本件準據法為我國法。

貳、實體部分

一、原告主張：原告係與我國國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之英國籍人士，持有外僑居留證得在臺從事工作，自民國107年12月9日起受僱於被告公司擔任英語教師，任職至110年7月14日已滿32個月，期間被告公司雖每年均以約定時薪為新臺幣（下同）600元之一年一簽定期性委任契約與原

告締結系爭聘任契約。惟系爭聘任契約雖名為委任契約，然原告須依照被告公司片面頒布之「教師指南」提供勞務給付，內容包括應於課堂開始前到達並完成課前準備，亦須親自至勤務電腦上簽到、簽退；若學生為國中及國中以上程度者即應採全英語教學；每堂課僅能用一半時間於講課，剩下一半時間須用於活動、互動、小組討論、遊戲或角色扮演等方式；若原告有於排定課程日無法出勤情形，則須事先請假，並遵守請假規定，請假未陳報將被視為曠職，一旦曠職被告公司即有權立刻終止兩造契約；甚者，原告於任何時候均不得基於私人理由招攬與被告公司相關之業務，更不得將諸如電話或社交網絡帳號等私人聯絡資訊透漏予所教授之學生，凡此種種，足徵被告公司對原告提供勞務之方式、時間均有指揮監督權限，且原告除應親自提供勞務外，更須遵守被告公司之服務紀律，並接受最嚴厲為終止契約之懲處，遑論被告公司嚴格要求原告不得將私人聯絡資訊透漏予學生，此一安排實屬要求原告不得以自己名義提供勞務。被告公司既對原告之提供勞務有上開指揮監督權限，而原告擔任被告公司英語教師一職亦非為自己之營業勞動，每月收入均穩定依賴被告公司給付之報酬以供薪資，足認原告對被告具人格上、經濟上及組織上之從屬性，兩造間實屬勞動契約關係。惟原告自110年5月18日起即因新冠疫情無法工作，被告公司亦未安排線上教學課程以致原告陷於無收入之處境，直至原告110年6月30日欲申請疫情紓困補助時，始知被告公司未曾替原告投保勞工保險、全民健康保險、就業保險與職業災害保險，亦未為原告提繳勞工退休金，嚴重損及原告權益，原告遂於同年6月30日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，詎料被告竟於同年7月14日調解現場否認兩造間存在勞動契約關係，稱兩造間僅為委任契約關係，原告見被告毫無誠意解決，即於調解時依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第6款之事由，與被告公司終止勞動契約。自107年12月起至110年7月止，被告公司總計應提撥32,935元至原告勞工退休

01 金個人專戶，惟被告公司長期以來均未履行提繳勞工退休金
02 至原告勞工退休金個人專戶之義務，致原告權益受損，被告
03 應補繳之。另因原告依勞基法第14條終止勞動契約，是原告
04 自得請求被告公司開立非自願離職證明書予原告。為此，爰
05 依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條
06 第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第
07 3項提起本訴等語，並聲明：（一）被告應提繳32,935元至
08 原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。（二）被告
09 應開立非自願離職證明書予原告。

10 二、被告則以：兩造是依民法第528條之意思簽立系爭聘任契
11 約。原告與被告公司並無人格及經濟上之從屬性，原告僅單
12 純提供英語教學授課，非被告公司內部員工，無須處理被告
13 公司招生業務，營運方面等事務，亦無須接受被告公司每月
14 每年之考核，無須受被告公司管理及監督，況系爭聘任契約
15 亦載明雙方非為雇主與雇員關係，原告應自行負責相關的保
16 險，而兩造亦約定好教學鐘點費，要求原告需簽到、簽退是
17 為了提供被告計算鐘點費之用，性質非為員工之上下班簽
18 到、簽退。況且原告處理被告委任教學事務可依照自己的時
19 間安排授課，每月並無最低授課時數規定，可自行安排授課
20 時數多或少，原告僅須完成英語教學之事務，教學授課之後
21 無須負責學員考取證照之成績，無須負責學員英文能力升級
22 人數多寡，亦無須與上課分校同仁參加營運會議受監督管
23 轄，而被告公司考量上課學員受教權，要求原告請假僅須告
24 知，但無須提出證明，與公司員工出缺勤請假須提出證明，
25 須列入年度考核不同，至於教學全英語互動比例之要求，實
26 乃為保障學員受教權以及執行被告公司委任之事務，與勞雇
27 指揮監督不同。另「教師指南」各項規定為原告為保障學員
28 學習的權利，僅提供給英語教師之教學參考，而「講師手
29 冊」為被告公司已多年未使用之文件，內述違反各項規定之
30 懲罰性條款皆未曾向原告執行與處罰。又依民法第549條第1
31 項規定，委任契約當事人之任何一方，得隨時終止委任契

01 約，原告未事先預告，臨時提出終止，故雙方於調解期間合
02 意終止合作關係，更可顯示兩造間之關係實為委任關係。綜
03 上可知兩造間實為委任契約關係，並非勞動契約關係，即原
04 告無勞基法及勞退條例之適用，原告請求被告提繳勞工退休
05 金6%之金額與開立非自願離職證明並無理由等語置辯，並
06 聲明：原告之訴駁回。

07 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事
08 項如下：

09 （一）原告於107年12月9日至110年7月14日期間在被告公司擔任
10 英文老師。

11 （二）原告於110年6月30日發現被告未投保勞健保及未提繳退休
12 金，申請勞資爭議調解，嗣兩造於110年7月14日調解不成
13 立。

14 （三）如兩造間如有勞動契約關係，則被告應提繳32,935元之退
15 休金至原告之勞工退休金個人專戶。

16 四、本件爭點為：

17 （一）兩造間是否有勞動契約關係？

18 （二）原告請求被告提繳退休金及開立非自願離職證明書，有無
19 理由？

20 五、本院得心證之理由：

21 （一）兩造間是否有勞動契約關係？

22 1. 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
23 為他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事
24 人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，
25 民法第482條第528條分別定有明文。又所謂委任，係指委
26 任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一
27 定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為其處理事務之手
28 段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，
29 自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。
30 至僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之
31 目的，即在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無

自由裁量之餘地（最高法院85年度台上字第2727號判決意旨參照）。勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是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。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。而勞基法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約。如一方就其實質上從事招攬保險之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，則足見其從屬性程度不高，尚難認屬勞動契約（司法院大法官釋字第740號解釋理由書參照）。

2. 原告主張兩造間為勞動契約關係等語，被告公司則辯稱兩造間為委任關係等語。經查：

(1) 系爭聘任契約記載期間為西元2021年4月1日至2022年3月31日（見本院卷第33頁），足見為一年之定期契約，原告確係同意擔任被告公司約聘為期一年之英文教師。又系爭聘任契約內條文有關聘任與解職、時薪的付款方式、合約的終止等條文內容，亦僅能證明兩造各自同意履行之條件，系爭聘任契約內文並無約定原告之上、下班時間、或最低、最高工作時數，亦未有獎懲管考規定，自難憑系爭

01 聘任契約條文即認兩造間有何從屬性可言。原告又提出被
02 告於109年開立之英文版聘僱證明為證（見本院卷第379
03 頁），聘僱證明英文版雖載明「Employment Certificat
04 e」之文句，惟「Employment」一字並不僅止「雇用」之
05 文義，同時亦包含「工作、職業、使用」等文義，是原告
06 所提英文版聘僱證明，亦不足以證明兩造所簽即係僱傭契
07 約。

08 (2)原告主張依被告107年提供之講師手冊內容（見本院卷第3
09 41至377頁），可知原告受被告公司之指揮監督等語，被
10 告公司則辯稱講師手冊已未使用，兩造之約定以系爭聘任
11 契約為主等語。經查，依證人丁珞秦證述：107年我在分
12 校時，有發講師手冊，後來沒有再發，因為合約有改，所
13 以講師手冊就沒有再提供等語（見本院卷第469至470
14 頁），足見原告主張107年簽約時被告公司有提供講師手
15 冊，應屬可採。而講師手冊內固有就授課、出缺勤、獎
16 勵、績效、課程管理課程教授、重大違規事項作規範，惟
17 講師手冊既係107年簽約時所提供，亦僅係107年聘任契約
18 內容之一部，對照107年聘任契約與系爭聘任契約之內容
19 已略有不同，除鐘點費約定內容不同外，系爭聘任契約第
20 3條約定原告需遵守教師指南，已未再提及講師手冊，況
21 講師手冊內所記載授課多益或全民英檢課程鐘點費為70
22 0、850元，亦有講師獎勵方案等（見本院卷第345、358
23 頁），而原告亦不爭執上過多益課程，鐘點費均為600
24 元，及未曾獲得獎勵方案之獎金等情（見本院卷第385、3
25 89至390頁），可見兩造均未按講師手冊內容履行，又聘
26 任契約為一年期契約，足認系爭聘任契約為兩造已重新約
27 定鐘點費內容，且未將講師手冊作為契約內容之一部分，
28 而改以教師指南為系爭聘任契約之附件，則原告主張依講
29 師手冊內容可證兩造間之系爭聘任契約為勞動契約，尚非
30 可採。是以，本院自應就兩造簽訂之系爭聘任契約、教師
31 指南及原告勞務提供之方式、內容等情予以綜合認定是否

為勞動契約。

(3)就人格從屬性而言：依證人丁珞秦證述：被告公司沒有提供在職訓練，都是聘用有教學經驗的講師。教務主任會去問外師這個時間是否可以接、是否有空，但如果老師在外面有課，我們也不會強迫他要接這個班，老師可以說不要接。課程都是有問過老師同意接課才安排該時間等語。原告有事要請假，這樣才有辦法找代課老師。請假沒有罰則，不會因為他不能來而去做處罰。原告沒有因遲到或請假遭扣錢或懲處。被告公司不會對原告做績效考核，但會有問卷系統，給上完課的學生去對老師打分數，不會因為問卷結果不好而懲處或扣錢等語（見本院卷第466至468頁），足見原告經錄取後，被告公司並未針對原告之工作為任何特別職前訓練，亦未就原告將來授課之具體內容有何具體要求，難認被告公司對原告提供之勞務有絕對之指示權，或嚴密監督與掌控原告之勞務給付方向，而是給予原告教學自由之空間，使原告保有一定之給付自主性。再者，原告之授課時間並非由被告公司單方逕自排定，被告並未片面決定原告之授課種類及時間，原告得自由決定是否於特定時段排課，亦即，原告得自由決定勞務之給付內容與時間。而依教師指南之內容，僅就會話課程之上課教材係由被告公司所提供，然被告並未限制原告必須按照該基本教材之內容授課，原告仍可自行決定使用其他輔助教材，安排課程之進行方式，至於特殊課程教學之內容，則係由原告負責開發課程大綱，被告公司皆不加干涉，即原告可基於自身專業判斷，作出具體教學課程之決定，而獨立為自己之工作內容負責，不受被告公司之指揮，足見原告對於如何授課，具有其相當之自由及其獨立性。關於請假部分，原告只需事前填寫請假單，即得隨時請假，不須先徵詢被告之同意，請假亦無受任何罰則，足見原告之工作時間並非全然不具彈性，而具備一定程度之自由支配。又被告公司對原告並無懲處、懲戒之權力，原告僅依其實

01 際授課時數領取鐘點費，不論表現如何，均無其他獎金可
02 資領取，故原告並不因授課表現優良，額外獲得獎勵金，
03 僅在因學員反應教學不佳時，被告公司始保有刪除原告原
04 有課程，改交由其他老師授課之權利，而此係基於委任之
05 特殊信賴關係所必要之控管，亦難據此即認定係對原告之
06 懲戒或懲處。從而，就人格上從屬性而言，原告尚難謂已
07 緊密從屬於被告公司，而受其完全指揮監督，是應認不具
08 備人格從屬性之重要內涵。

09 (4)就經濟上從屬性而言：原告之報酬係以鐘點數計算，為兩
10 造所不爭執，又依教師指南第IV.1條約定「任何時候任一
11 教師不得於本機構的經營場址內基於私人理由招攬與本機
12 構業務相關的業務，或進行多層次直銷」等語，足見被告
13 公司並未限制原告兼職，僅係規範在被告公司場址內不能
14 招攬與被告公司相關業務，此係為保障被告公司權利，另
15 依證人丁珞秦證述：被告公司沒有限制原告兼職，因為兼
16 職老師一定到處都有課程，故不會限制老師在別的地方等
17 語（見本院卷第469頁），則原告之報酬既依據實際授課
18 鐘點數計算，於實際授課時間以外之時間，原告本得自行
19 安排，被告亦不限制原告另行兼職，足證原告仍得為自己
20 而勞動，並非於經濟上已全然從屬於被告經濟體，而僅為
21 被告之目的而為勞動，難認原告與被告公司間已具有經濟
22 上從屬性。

23 (5)就組織上從屬性而言：依證人丁珞秦證述：原告不用參加
24 被告公司內部會議。原告不用從事行政或庶務工作，只有
25 寫期末報告，筆試考完會請老師批改等語（見本院卷第46
26 7至468頁），足見原告並非被告企業組織下正式編制之人
27 員，不用負責被告公司之行政工作，亦無須參與被告公司
28 開會，且無考核監督之機制。原告既係依其實際授課鐘點
29 數計算報酬，得自行獨力完成教學課程內容，無須與被告
30 公司其他受雇之員工基於相互合作、協調之關係而從事工
31 作，可見原告並未被納入被告公司之生產組織與經濟結構

體系內，而成為從屬於被告公司組織之一員，且與被告公司其他編制內員工間亦非居於分工合作之狀態，是原告與被告公司間不具有組織上從屬關係。

(6)原告雖主張需親自簽到簽退，及遵守教師指南規定，足見原告受被告公司指揮監督，且需遵守服務紀律等語，惟原告之報酬係以鐘點數計算，自需以簽到及簽退紀錄確認上課時數，又教師指南之內容亦難認兩造間有從屬關係，業如前述，且被告公司既係聘僱原告教授美語，為確保被告公司能順利履行與學員簽定語文補習契約之給付義務，維持授課教師之教學品質，以符合學員需求，教師指南之規範係屬基於委任契約所為之必要之限制，尚難據此認定係被告公司對原告之指揮監督。從而，綜合兩造之系爭聘任契約、教師指南及原告勞務提供之方式、內容等情，足見原告與被告間並不具人格上及經濟上之從屬性，亦無組織上從屬性，核與勞基法關於勞工之定義不符，堪認兩造間之契約關係，非屬勞動契約，而係委任契約。

(二)原告請求被告提繳退休金及開立非自願離職證明書，有無理由？

承前所述，兩造間既非屬勞動契約關係，是本件無勞基法及勞退條例之適用，則原告主張依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，被告公司應提繳勞工退休金，及依勞基法第19條、就業保險法第25條規定，請求被告公司開立非自願離職證明書予原告，均屬無據，應予駁回。

六、綜上所述，原告依勞退條例第14條第1項、第31條第1項、勞基法第19條、就業保險法第25條之規定，請求被告公司應提繳32,935元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，及應開立非自願離職證明書予原告，均為無理由，應予駁回。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之原告負擔。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予

01 論述，附此敘明。

02 八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

03 中 華 民 國 111 年 8 月 1 日

04 勞動法庭 法 官 王碩禧

05 以上正本係照原本作成。

06 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

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 111 年 8 月 1 日

09 書記官 陳韋伶