

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上字第52號

上訴人 洪暄祐

訴訟代理人 劉硯田律師（法扶律師）

被上訴人 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，上訴人對於中華民國111年8月1日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第39號第一審判決提起上訴，本院於112年1月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、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。本件上訴人為英國籍，具涉外因素，上訴人主張與被上訴人簽訂教師聘任契約，受僱於被上訴人，請求被上訴人提繳勞工退休金及開立非自願離職證明書，依教師聘任契約（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40頁），故本件以我國法為準據法，核先敘明。

二、上訴人主張：上訴人自民國107年12月9日起受僱於被上訴人公司擔任英語教師，任職至110年7月14日已滿32個月，兩造並簽定系爭聘任契約，約定時薪為新臺幣（下同）600元。系爭聘任契約雖名為委任契約，然上訴人須依被上訴人頒布之教師指南提供勞務給付，上訴人亦不得私下招攬與透露私人聯絡資訊予所教授學生，足徵被上訴人對上訴人具有指揮監督權限。又上訴人每月收入均依賴被上訴人給付之薪資，

01 上訴人對被上訴人具人格上、經濟上及組織上之從屬性，兩
02 造間實屬僱傭之勞動契約關係。惟被上訴人未曾替上訴人投
03 保勞工保險、全民健康保險、就業保險與職業災害保險及提
04 繳勞工退休金，上訴人遂於110年6月30日向高雄市政府勞工
05 局申請勞資爭議調解，並於同年7月14日終止勞動契約，上
06 訴人自得請求被上訴人提撥自107年12月起至110年7月止，
07 共32,935元至上訴人之勞工退休金個人專戶，並開立非自願
08 離職證明書予上訴人。為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞
09 退條例）第14條第1項、第31條第1項、勞動基準法（下稱勞
10 基法）第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項等規
11 定提起本件訴訟等語。聲明求為判命：(一)被上訴人應提繳3
12 2,935元至上訴人之勞工退休金個人專戶。(二)被上訴人應開
13 立非自願離職證明書予上訴人。

14 三、被上訴人則以：兩造簽立系爭聘任契約，上訴人僅單純提供
15 英語鐘點教學授課，非被上訴人員工，無須處理被上訴人招
16 生、營運業務，且無須接受被上訴人考核、管理及監督，系
17 爭聘任契約亦載明雙方非雇主與雇員關係。上訴人簽到、簽
18 退是為了提供被上訴人計算鐘點費之用。況上訴人可依照自
19 己的時間安排授課，僅須完成英語教學事務，教師指南各項
20 規定僅提供給英語教師之教學參考，而講師手冊為被上訴人
21 已多年未使用之文件，皆未曾對上訴人處罰。上訴人無勞基
22 法及勞退條例適用，其請求被上訴人提繳勞工退休金與開立
23 非自願離職證明並無理由等語為辯。

24 四、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，上訴聲
25 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應提繳32,935元至上訴人勞
26 工退休金個人專戶。(三)被上訴人應開立非自願離職證明書予
27 上訴人。被上訴人答辯聲明：如主文所示。

28 五、兩造不爭執事項：

29 (一)上訴人自107年12月9日起至110年7月14日止在被上訴人擔任
30 英文老師。

31 (二)上訴人於110年6月30日以被上訴人未投保勞健保及未提繳退

01 休金為由，申請勞資爭議調解，嗣兩造於110年7月14日調解
02 不成立。

03 (三)如兩造間如有勞動契約關係，則被上訴人應提繳32,935元之
04 退休金至上訴人之勞工退休金個人專戶。

05 六、本件爭點：

06 (一)兩造於自107年12月9日起至110年7月14日止，是否有勞動僱
07 傭契約關係存在？

08 (二)上訴人請求被上訴人提繳勞工退休金及開立非自願離職證明
09 書，有無理由？

10 七、經查：

11 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
12 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約
13 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第
14 482條第528條分別定有明文。又所謂委任，係指委任人委託
15 受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處
16 理。故受任人給付勞務，僅為其處理事務之手段，除當事人
17 另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處
18 理一定事務之方法，以完成委任之目的。至僱傭，則指受僱
19 人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，即在受僱人單
20 純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地（最高
21 法院85年度台上字第2727號判決意旨參照）。勞工與雇主間
22 之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企
23 業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)
24 親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並
25 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
26 勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同
27 僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任
28 人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同
29 （最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。而勞基
30 法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並
31 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

01 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞
02 務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按
03 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
04 屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之
05 指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規
06 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
07 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
08 一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則足見其從屬性
09 程度不高，尚難認屬勞動契約（司法院大法官釋字第740號
10 解釋理由書參照）。

11 (二)上訴人主張兩造間為僱傭之勞動契約關係云云，為被上訴人
12 否認，抗辯稱兩造間為委任關係等語。查：

13 (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
14 日（見原審卷第33頁），上訴人則同意擔任被上訴人約聘為
15 期一年之英文教師，足見爭聘任契約為一年之定期契約。又
16 系爭聘任契約內條文雖有關於聘任與解職、時薪的付款方
17 式、合約的終止等內容，惟其中已於第二條載明兩造之間並
18 不構成雇主與受雇員之關係，上訴人需自行負擔保險等語
19 （見原審卷第33頁、第37頁），且系爭聘任契約內並無約定
20 上訴人之上、下班時間、或最低、最高工作時數，亦未有獎
21 懲管考規定，故本件已難憑系爭聘任契約即認兩造間係屬僱
22 傭關係。上訴人雖又提出被上訴人於109年開立之英文版聘
23 僱證明佐證（見原審卷第379頁），其上載明「EmploymentC
24 ertificate」之文句，惟「Employment」一字並不僅止「雇
25 用」之文義，同時亦包含「工作、職業、使用」等文義，故
26 由上訴人所提英文版聘僱證明，亦不足以證明兩造所簽系爭
27 聘任契約即係僱傭契約。

28 (2)又上訴人主張依被上訴人107年提供之講師手冊內容（見原
29 審卷第341頁至第377頁），可知上訴人受被上訴人之指揮監
30 督云云，為被上訴人否認。查依證人丁珞秦證述：107年我
31 在分校時，有發講師手冊，後來沒有再發，因為合約有改，

01 所以講師手冊就沒有再提供等語（見原審卷第469頁至第470
02 頁），足見上訴人主張107年簽約時被上訴人有提供講師手
03 冊，應屬可採。而講師手冊內固有就授課、出缺勤、獎勵、
04 績效、課程管理課程教授、重大違規事項作規範，惟講師手
05 冊既係107年簽約時所提供，亦僅係107年聘任契約內容之一
06 部，對照107年聘任契約與系爭聘任契約之內容已略有不同，
07 除鐘點費約定內容不同外，系爭聘任契約第3條約定上
08 訴人需遵守教師指南，已未再提及講師手冊。況講師手冊內
09 所記載授課多益或全民英檢課程鐘點費為700、850元，亦有
10 講師獎勵方案等（見原審卷第345頁、第358頁），而上訴人
11 亦不爭執上過多益課程，鐘點費均為600元，及未曾獲得獎
12 勵方案之獎金等情（見原審卷第385頁、第389頁至第390
13 頁），可見兩造均未按講師手冊內容履行。又系爭聘任契約
14 為一年期契約，足認系爭聘任契約為兩造已重新約定鐘點費
15 內容，且未將講師手冊作為契約內容之一部分，而改以教師
16 指南為系爭聘任契約之附件，上訴人主張依講師手冊內容可
17 證兩造間之系爭聘任契約為勞動契約云云，亦非可採。

18 (3)而就人格從屬性而言，依證人丁珞秦證述，被上訴人並未提
19 供在職訓練，都是聘用有教學經驗的講師。教務主任會去問
20 外師這個時間是否可以接、是否有空，但如果老師在外面有
21 課，我們也不會強迫他要接這個班，老師可以說不要接。課
22 程都是有問過老師同意接課才安排該時間。上訴人有事要請
23 假，這樣才有辦法找代課老師。請假沒有罰則，不會因為他
24 不能來而去做處罰。上訴人沒有因遲到或請假遭扣錢或懲
25 處。被上訴人不會對上訴人做績效考核，但會有問卷系統，
26 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
27 懲處或扣錢等語（見原審卷第466頁至第468頁），足見上訴
28 人經錄取後，被上訴人並未針對上訴人之工作為任何特別職
29 前訓練，亦未就上訴人將來授課之具體內容有何具體要求，
30 難認被上訴人對上訴人提供之勞務有之指示權，或嚴密監督
31 與掌控上訴人之勞務給付方向，而是給予上訴人教學自由之

空間，使上訴人保有一定之給付自主性。再者，上訴人之授課時間並非由被上訴人單方逕自排定，被上訴人並未片面決定上訴人之授課種類及時間，上訴人得自由決定是否於特定時段排課，亦即，上訴人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上訴人所提供，然上訴人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，則係由上訴人負責開發課程大綱，上訴人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，足見上訴人對於如何授課，具有其相當之自由及其獨立性。關於請假及休假部分，上訴人並無休假，被上訴人雖在排課前會與上訴人溝通授課時間，惟在授課時間以外，上訴人可以去別的地方授課（見本院卷第41頁、第83頁），足見上訴人之工作時間具備一定程度之自由支配。又上訴人並未受過懲戒及獎勵記功（見本院卷第84頁），雖在因學員反應教學不佳時，被上訴人保有刪除上訴人原有課程，改交由其他老師授課之權利，而此係基於委任之特殊信賴關係所必要之控管，亦難據此即認定係對上訴人之懲戒。從而，就人格上從屬性而言，原告尚難謂已緊密從屬於被上訴人，而受其指揮監督，是應認不具備人格從屬性之重要內涵。至上訴人雖主張需親自簽到簽退及遵守教師指南規定，惟上訴人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，又被上訴人既聘任上訴人教授美語，為確保被上訴人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，利用教師指南之相關規範，保持授課品質，即係屬基於委任契約所為之必要限制，亦難據此認定係被上訴人對上訴人具指揮監督關係。

(4)就經濟上從屬性而言，上訴人之報酬係以鐘點數計算，且無考績、三節及年終獎金等，為兩造所不爭執（見本院卷第83頁）。在授課時間以外，上訴人可以去別的地方授課，亦如前述，足證上訴人仍得為自己而勞動，並非於經濟上已全然

01 從屬於被上訴人經濟體，而僅為被上訴人之目的而為勞動，
02 難認上訴人與被上訴人間已具有經濟上從屬性。

03 (5)就組織上從屬性而言，依證人丁珞秦證述，上訴人不用參加
04 被上訴人內部會議，不用從事行政或庶務工作，只有寫期末
05 報告，筆試考完會請老師批改等語（見原審卷第467頁至第4
06 68頁），上訴人亦無需加班，其所稱之加班係指另外對學生
07 進行一對一輔導並領取鐘點費，與勞工加班領取加班費之型
08 態並不相同，且無員工識別證（見本院卷第84頁至第85
09 頁），足見上訴人並非被上訴人企業組織下正式編制之人
10 員。上訴人既係依其實際授課鐘點數計算報酬，得自行獨力
11 完成教學課程內容，無須與被上訴人其他受雇之員工基於相
12 互合作、協調之關係而從事工作，可見上訴人並未被納入被
13 上訴人之生產組織與經濟結構體系內，而成為從屬於被上訴
14 人組織之一員，且與被上訴人其他編制內員工間亦非居於分
15 工合作之狀態，是上訴人與被上訴人間亦不具有組織上從屬
16 關係。

17 (6)綜上，本件上訴人與被上訴人間並不具人格、經濟及組織上
18 從屬性，核與勞基法關於勞工之定義不符，堪認兩造間之契
19 約關係，非屬僱傭之勞動契約，自無勞基法及勞退條例等之
20 適用。上訴人主張依勞退條例第14條第1項、第31條第1項
21 定，請求被上訴人提繳勞工退休金，並依勞基法第19條、就
22 業保險法第25條規定，請求被上訴人開立非自願離職證明
23 書，均屬無據。

24 八、綜上所述，上訴人求為判命被上訴人應提繳32,935元至上訴
25 人勞工退休金個人專戶，並開立非自願離職證明書予上訴
26 人，均為無理由。原判決駁回上訴人之訴，並無違誤。上訴
27 意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁
28 回。

29 九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文

30 中 華 民 國 112 年 2 月 15 日
31 勞動法庭

審判長法官 蘇姿月
法官 郭宜芳
法官 劉傑民

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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 112 年 2 月 15 日
書記官 楊馥華

附註：

民事訴訟法第466條之1：

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適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。