臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第93號

原　　告　胡瓊文
訴訟代理人　王朝陽律師
被　　告　全方位文教社
000000000000000000
法定代理人　王銘忠
訴訟代理人　楊雨錚律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國114年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件原告起訴時原係以「甲○○○○○○」為被告，並請求判決：「一、先位聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應給付原告勞保、健保、勞工退休金提撥、特休、加班費等共計新臺幣（下同）18,520,202元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。二、備位聲明：㈠被告應給付原告資遣費。㈡被告應給付原告勞保、健保、勞工退休金提撥、特休、加班費、資遣費等共計2,122,020元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」嗣於民國113年11月7日準備程序當庭將被告之名稱更正為「全方位文教社」，並撤回有關先位聲明部分之請求，其後復於114年3月

18日以民事準備㈡狀變更訴之聲明為：「一、被告應給付原告1,298,884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。二、被告應提繳200,135元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶。四、本件願供擔保，請准宣告假執行。」核與前揭規定並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠原告自105年8月1日起至113年1月31日止（合計共7年6個月）受僱於被告，擔任教授積木課之派遣教師，並每半年與被告重新簽訂「全方位文教社兼任智高教師合約書」（下稱系爭兼任合約書），雙方約定原告每月工資至少約為45,000元，詎被告於聘僱期間除對原告謊稱不實之授課薪資外，尚未曾給足應給付之薪資，經原告提出質疑後，被告竟惱羞成怒，於112年10月6日對原告口出：「要待不待隨便你（他媽的）」之言詞（下稱系爭言詞）辱罵原告，致原告不堪受辱及委屈，而於學期結束即113年1月31日離職。又因兩造間為僱傭關係，被告未依法為原告投保勞健保、未提撥勞工退休金、未給付資遣費，是原告以被告未給付資遣費、未為原告投保勞健保、未提撥勞工退休金、特休未休補償等事宜，於113年5月27日向臺南市政府勞工局申請調解，嗣雙方於113年6月7日召開勞資爭議調解會議，惟因被告主張兩造不存在勞動契約關係，且均不同意原告請求給付之項目暨金額，致雙方無法達成共識而調解不成立，爰依法提起本件訴訟。

㈡被告雖辯稱依兩造間所簽立之系爭兼任合約書第3條第4點已約明「雙方因屬委任關係」，是兩造間僅存在委任契約之法律關係云云，並否認兩造間有勞動契約關係存在。然：

1.依系爭兼任合約書第3條之約定，原告上課之教具及教材，需由乙方（原告）向甲方（被告）購買；且除原告上課之教具及教材外，尚須依被告安排之課程上課。是原告僅能於被告所提供之教具、教材及課程安排範圍內授課，

對於約定從事之職務並不具有獨立之自由裁量空間；又原告除授課外，尚須依被告指示參加被告之開會；且原告上課之檔案資料並須交給被告查閱；且被告對所屬積木教學授課教師，並制定有注意須知令其遵守；甚至，原告前往授課地點上課尚須填具簽到記錄，並須回傳予被告。此外，依系爭兼任合約書之約定，於約期內如被告發現乙方考勤、教學態度品質不佳、無法勝任工作時，被告得單方終止合約，且原告尚不得有異議。換言之，被告除對原告執行職務有考核監督權限外，原告亦需配合被告之要求參加開會或提交資料予被告查核，並有服從被告之義務。

2.而被告雖辯稱其對原告從未實施任何懲罰或規制措施，且亦無管制或干涉原告之上下班時間云云，然雇主是否行使其基於勞動契約對員工之考核獎懲權，或對於員工之出缺勤管理較為寬鬆，或因信賴而採納員工執行職務之方法而未多加干涉，為雇主與員工間之管理方式之選擇，尚難執此否定原告在勞動關係中之從屬性。是被告就此所辯，尚無足為有利被告之認定。

3.綜上所述，依系爭兼任合約書之約定，原告雖擔任「智高教師」一職，然原告工作時間、擔任教師地點以及如何提供勞務（授課）等方面，依約均受到被告之指揮或管制；且原告除須接受被告指派之工作外，被告尚對原告有考核監督權限；而如原告工作表現不符合被告考核要求，原告甚至必須接受被告之懲處。此除顯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外。且由原告係於一定之時間在被告指揮監督下依被告之指示執行智高教師職務而提供勞務，並納入被告之組織系統內，與其他員工及教師分工合作處理被告向其他幼兒園等機構所承攬之智高教師事務，而非為自己之營業勞動，並仰賴被告所發放之薪資（報酬）以維持生計，顯具有人格上、經濟上及組織上之從屬性。

㈢兩造間存在勞動契約之法律關係，茲將原告請求項目及數額

分述如下【原告嗣就其離職前6個月之平均工資數額改同意以勞工最低基本薪資作為計算基礎】：

1.短少之薪資50萬元：原告於受聘之初，被告向原告言明每月薪資至少45,000元，雖被告否認上情，然依兩造間系爭兼任合約書之約定，原告之薪資，係以人頭（授課人數）計算，其中幼兒園250元／人，安親班則為320元／人；而因兩造對於原告實際應領薪資認定歧異，且相關證明事證係由被告持有保管，難期被告能據實提出，爰以系爭勞動契約終止前6個月之平均工資數額為37,062元（112年8月起至113年1月止合計共222,375元，6個月平均為37,062元）為原告每月薪資，並暫以50萬元為原告請求被告短少薪資數額。

2.特休未休之工資114,855元：

⑴原告任職於被告期間為自105年8月1日起至113年1月31日止，共計7年6個月，此情為被告所不爭執，則據此核算：自105年8月1日起至106年1月31日止，於此期間原告特休假日數為3日；106年2月1日起至107年1月31日止此期間原告特休假日數為7日；107年2月1日起至108年1月31日止此期間原告特休假日數為10日；108年2月1日起至109年1月31日止此期間原告特休假日數為14日；109年2月1日起至110年1月31日止此期間原告特休假日數為14日；110年2月1日起至111年1月31日止此期間原告特休假日數為15日；111年2月1日起至112年1月31日止此期間原告特休假日數為15日。總計於原告受僱期間之特休假日數應為93日（計算式：3+7+10+14+14+15+15+15=93）。

⑵原告每月應領薪資為37,062元，則原告每日薪資應為1,235元（計算式：37,062÷30=1,235，小數點以下四捨五入）。據此核算，被告應給付原告特休假未休之工資共計為114,855元（計算式：1,235×93=114,855）。

3.資遣費277,965元：

⑴兩造間之系爭兼任合約書屬性，顯係勞動契約關係，已如前述。又原告其後因不堪被告侮辱及多年壓榨鐘點費等問題，因而離職等情，為兩造所不爭執，並有原告所提出之存證信函為證。而原告前雖曾主張係依勞基法第14條第1項第2款終止契約，然觀諸原告於歷次庭訊時始終主張被告未依約定給付工作報酬等情，且原告前所寄發之存證信函，亦指摘被告隱瞞並扣留原告鐘點費等情，是被告除有對原告為重大侮辱行為等情外，併有勞基法第14條第1項第5款所定「不依勞動契約給付工作報酬」之情形。爰除勞基法第14條第1項第2款外，併追加同條項第5款所定未依約定給付工作報酬終止契約。又依勞基法第14條第5項之規定，第17條規定於終止契約準用之。即終止勞動契約後，得依第17條規定發給資遣費。原告依上開之規定終止雙方間之契約，是原告自得依勞基法第14條第5項準用第17條之規定，請求被告給付資遣費。

⑵又依勞基法第17條第1項之規定，在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。本件原告工作年資為自105年8月1日起至113年1月31日止，共計7年6個月，且原告每月應領薪資為37,062元，是據此核算，被告應給付原告資遣費之數額為277,965元（計算式：37,062×7.5=277,965）。

4.勞、健保費用406,064元：

⑴依勞工保險條例第6條、全民健康保險法第15條規定，雇主依法有為勞工辦理勞、健保之保險相關事務及負擔保險費用，不應因勞工前已自行在外投保而異其義務。本件原告於任職期間，被告未曾為原告辦理勞、健保之保險相關事務，遑論依法負擔保險費用，而原告為能有勞健保之相關保障，僅得自行投保，是被告因此受有解

免依法應繳付勞健保費用之利益，是原告自得依不當得利之法律關係請求被告返還其所受之利益。

⑵又以原告每月薪資37,062元為核算基礎，並依105年至113年間勞、健保保費對照表核算（附表一），則於原告任職期間被告應負擔之勞健保費總額共計406,064元，原告自得依不當得利之法律關係，請求被告返還。

5.綜上所述，被告應給付原告之數額共計1,298,884元（計算式：短少薪資500,000+特休未休工資114,855+資遣費277,965+勞、健保費用406,064=1,298,884）。

6.原告於任職被告文教社前，原任職嘉南農田水利會，後因被告負責人請託前往被告文教社任職，並協助被告經營積木課程，原告始由原任職之嘉南農田水利會辭職並轉任被告擔任積木教師。原告於任職之初，因被告承諾每月薪資45,000元，故原告於任職之初係全心協助被告經營，並未兼任其他職務，是原告以最低基本工資計算平均工資，應屬合理。基此，原告就其離職前6個月之平均工資數額改同意以勞工最低基本薪資作為計算基礎，即每月薪資約為26,578元（26,400×5）+（27,470×1）÷6=26,578】。

㈣原告任職於被告期間為自105年8月1日起至113年1月31日止，共計7年6個月（合計共90個月）乙情，為被告所不爭執，且原告每月應領薪資為37,062元，已如前述。而被告於原告任職期間，未曾依法提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，是依據勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，被告自應補提繳原告之勞工退休金200,135元（計算式：37,062×6%×90=200,135，小數點以下四捨五入）至原告退休金個人專戶。

㈤並聲明：

1.被告應給付原告1,298,884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。

2.被告應提繳200,135元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶。

3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

㈠兩造間簽訂之系爭兼任合約書係委任契約關係：

1.依兩造所簽訂之系爭兼任合約書，乃係以「兼任」智高教師合約書為契約名義，且於合約書第3條第4點即已約明「甲乙雙方因屬委任關係」等文字，亦即於系爭兼任合約書中即已言明兩造之契約關係屬性，是以兩造間乃係委任契約關係，至為灼然。

2.兩造於系爭兼任合約書第3條第1點約明「甲方代為業者接洽乙方擔任智高教師一職」，意即被告委任原告（即乙方）擔任智高教師，委任人為被告，受任人為原告，原告需為被告完成智高教師授課事務之處理，而原告於完成智高教師授課事務後，被告應依照系爭兼任合約書第3條第2點之約定條件給付報酬給原告，故系爭兼任合約書同時兼有「事務處理」與「工作完成」之特質，供給勞務僅為其完成一定工作目的之手段，依民法第529條之規定，應適用關於委任之規定以確立當事人間之權利義務關係，故系爭兼任合約書為一委任契約關係。

3.系爭兼任合約書第5條約定之意旨，乃在於明確甲方得隨時終止契約之權利，且倘因乙方考勤、教學態度品質不佳、無法勝任其工作等非可歸責於甲方之事由致不得不終止契約時，乙方不得有請求損害賠償或拒絕終止契約之異議，其內容事實上與民法第549條規定乃屬相符，亦即系爭兼任合約書第5條之規定乃係民法第549條規範之明文，益證系爭兼任合約書之性質為一委任契約關係。此外，系爭兼任合約書第5條約定，係為維持授課老師之教學品質，避免教師經常任意請假，而有對學生權益造成損害等情形，此乃基於委任之特殊信賴關係所必要之控管，並非欲以此懲罰或規制教師。

㈡兩造間不存在勞動契約之法律關係，理由如下：

1.人格上從屬性：

⑴原告所兼任之積木教師（即智高教師）為幼兒園所之課後才藝教師，原告之授課時間並非由被告指定，而是由原告按其時間自由決定是否提供勞務並選擇提供勞務之時間，原告可拒絕接課，此亦有原告於派課時間調查表親筆書寫「各學校也幾乎未停 沒有多餘空檔 Sorry」等語可稽（被證1），且原告無課時間也不須回被告處待命，明顯欠缺僱傭契約應有之人格從屬性特徵，原告提出之補正4內容僅是被告偶然接到家長來電要找原告，故被告協助轉傳訊息，無從證明原告有何須隨時待命之事實。

⑵因原告所兼任之課程乃幼兒園之課後才藝課程，故其授課地點自均為幼兒園所，亦非被告地址，且原告擔任積木教師授課之幼兒園所，乃係原告從與被告達成合作意向之幼兒園所中進行挑選（原告通常會選擇離家近或課程人數較多之園所），換言之，原告乃係自行決定擔任教師之地點而導致其勞務給付地點受其園所地點限制，並非被告指定其工作地點。

⑶原告之授課內容及課程安排係由原告基於其專業判斷做出具體課程決定，獨立為自己工作內容負責，原告亦均係按照其課程安排主動透過LINE向被告提出何日要領料、領什麼料、數量多少、使用多久等要求（補正16），而被告智高積木才藝課程老師上課簽到表中關於「主題課程」欄位均留設空白讓授課老師自主決定課程內容，被告並無限制或要求老師要按照被告提供的教案參考安排課程，甚至於被告提供的參考教案中亦載明「自編」、「若有課程需求，請老師再向公司提出」（補正5）等語，均可證明被告對於原告提供之實際授課內容無絕對的指示權，授課老師得依其專業發揮創意並進行課程調整安排。至教案之提供，乃係因為類此之積木教師僅為跑鐘點的兼職老師，老師們大多還有其他正職工作，為避免積木老師對於授課內容沒有規劃而影

響實際授課，故於每學期均會提供課程編排參考教案給教師參考，但因課後才藝積木班是創意課程且大多是混齡班，故原則上仍建議並鼓勵授課老師依其專業及授課情況進行課程調整與安排，所以在老師上課簽到表中關於主題課程欄位均留設空白讓授課老師自行決定課程內容，原告稱其需依被告安排之課程上課、於課程安排範圍內授課云云，並非事實。

⑷被告雖會不定時舉辦積木教師進修培訓、分享經驗，並於每學期課程開始前分享過往之教案作為教師發想教案之參考，惟培訓課程之出席與否並無強制性，原告於契約期間內大多未參加培訓（被證2），也僅偶爾會另與被告約時間討論（原告提出之補正7雖有表示要另約時間，但最終無實際成約），原告所舉補正6是因為原告係105年8月1日起開始受委任，當時原告為新任老師，為使原告了解其應處理事務之受任內容及確認派課時間，方會要求原告務必參加，事實上被告所舉辦之培訓會議原告經常未出席，原告既別無其他舉證，則其稱需依被告指示參加被告之開會、有服從被告之義務云云，顯非事實。

⑸請積木老師將學生上課學習狀況做成學習檔案，其目的乃是在紀錄學生的學習成果（檔案夾在課程結束後是發給家長），並非在審查原告有無按照進度安排，況原告所提出之補正7對話內容，被告根本沒有要求要查閱學習檔案，且原告並未實際參加會議，雖主動提出要另約時間，但嗣亦無實際成約，原告根本沒有提出檔案資料給被告查閱，但後續仍正常接課，並未因此受有影響，被告顯然並無實質考核監督之權限、原告也無服從被告之事實；至於注意須知（即補正15），其內容僅是對積木老師如何填寫簽到表、通知單發放時機、第1堂課額外應注意事項及領取上課用教材等行政事項之通知，明顯並不具有考核監督之性質。

⑹原告係依其授課學生人頭數計算領取鐘點費之才藝教師，則被告為準確計算原告得領取之鐘點費，自須有教師之簽到表為憑，此並有原告所提出之簽到表下方注意事項已載明「出缺勤學生人數請確實記錄」、「每逢月底最後一堂課，請繳回上課簽到表給公司請款」等語可互為勾稽（補正2及補證3），顯然簽到表是為了請款使用，並非欲以簽到表懲罰或規制原告。

⑺兩造乃係委任契約關係，依民法第549條本文規定，兩造均得隨時終止該合約，而兩造為明確民法第549條但書之非歸責事由，以解免終止合約之損害賠償責任，特於系爭兼任合約書為第5條之約定，此舉顯係為符合委任契約關係之民法規定而訂立之契約條款，並非懲處之手段，自不得僅依本契約條款逕為認定系爭兼任合約書之性質即屬勞動契約。再者，系爭兼任合約書第5條約定，係為維持授課老師之教學品質，避免教師經常任意請假，而有對學生權益造成損害等情形，此乃基於委任之特殊信賴關係所必要之控管，並非欲以此懲罰或規制教師。

2.經濟上從屬性：

⑴原告係於完成一定工作後，依據實際授課鐘點數計算報酬，並無固定薪資，且原告有自行選擇是否排課、授課之權利，此有原告於派課時間調查表備註欄填寫「沒有多餘空檔　Sorry」（被證1）等語可稽。

⑵原告得否取得鐘點費，完全取決其工作是否發生一定之結果，如於排課後因招生人數不足而未能順利開班，原告亦須負擔此營業風險而無從取得報酬，且原告上課教具及教材須由原告自備（參系爭兼任合約書第3條），足見原告擔任積木教師之風險及成本，均由其自行承擔，自難認兩造間具有勞動契約之經濟上從屬性。

⑶原告亦不爭執其於契約期間內有於臺南市麻豆區安業國民小學（下稱安業國小）、麻豆區樂人幼兒園（樂人幼

兒園）、麻豆品貝坊樂藝室（下稱品貝坊樂藝室）及麻豆自宅等處兼職教鋼琴及音樂之事實，原告顯然並無固定之雇主，而係在經營自己，單純為自己之營業而勞動，並非全然從屬於被告經濟體而僅為被告之目的而為勞動，自難逕認原告對被告具有勞工經濟上從屬性之相關特質。

3.組織上從屬性：

⑴原告無須至被告處打卡（此業經原告自認），原告係依其授課時數領取鐘點費之才藝教師，則被告為準確計算原告得領取之鐘點費，自須有教師之簽到記錄為憑（即補正3、補正4），此為事理之常，並非欲以此考核、懲罰或規制原告，或將原告納入被告生產組織與經濟結構體系內。

⑵原告乃係獨立完成其受任工作，其教學過程中並未與同僚間居於分工合作狀態，並非與被告之其他積木教師分工合作方可獲致工作成果；原告亦無需負擔行政庶務工作或與被告之其他同事共同完成工作，於非授課時間無須回被告公司待命，並無受被告約束，縱原告停止業務，亦不會造成被告工作體系、行政作業之停頓，足徵原告並未在被告事業下勞動，亦無所謂的同僚，難認兩造間具有組織從屬性。

4.基上，原告受被告委任為積木教師，其勞務提供方式、鐘點費給付、獎懲規範等各方面均不同於一般勞動契約之情形，且於是否承諾給付勞務上享有極大的自由決定權，於契約期間原告可同時兼任其他工作，足見其與被告間並不具有人格上及經濟上之從屬性，與被告之員工間也無組織上從屬性，兩造間之實質契約關係顯非勞動契約關係，而係委任契約。

5.另被告與園方除就每學期使用之書籍、教材及教具等簽訂教具採購契約外，就課後才藝課部分，被告與教具使用園所間僅具一般合作關係，由園所負責招生、收款及提供場

地使用，被告則是負責委任師資、提供教材及教具，雙方以此為合作意向，並就園所收取之款項約定拆帳比例，惟被告與園所並無簽訂書面契約，被告與園所並不存在要派契約關係，原告並非教授積木課之派遣老師。

6.原告所擔任之兼任智高教師，是以幼兒園園所的幼兒為授課對象，上課時間多為下午4時至5時幼兒園課程結束後的非正規課程，此類老師大多是跑鐘點老師，亦即另有正職工作，利用工作結束後之閒暇時間賺取鐘點費，性質上類似於坊間短期才藝補習老師，依我國一般社會通念及法院實務見解，均認此非屬勞動契約關係。

㈢兩造所簽訂之系爭兼任合約書係委任契約，已如前述，是原告之各項請求均為無理由。退步言，倘本院認兩造間存在勞動契約之法律關係，則原告之請求，亦屬無據：

1.關於短少之薪資部分：

⑴原告主張其於受聘之初被告每月薪資至少45,000元云云，被告否認之，應由原告先就此有利於己之事實負舉證責任，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。

⑵被告之給付已符合系爭兼任合約書之約定，並無短少給付，原告主張被告未依約定給付工作報酬並追加以勞基法第14條第1項第5款云云，自屬無據。

2.關於資遣費部分：

⑴原告主張被告有勞基法第14條第1項第2款對於原告為重大侮辱之情形，既未能舉證以實其說，自難認為實在，且被告之給付已符合系爭兼任合約書之約定，並無短少給付，亦無勞基法第14條第1項第5款之情事存在，原告係因兩造兼任智高教師合約期間屆滿後未續約而終止，並非係因勞基法第14條第1項第2款或第5款之事由而終止契約，故原告依法應不得請求資遣費。

⑵若本院認原告得請求資遣費，被告主張以原告112年8月

起至113年1月止共6個月並扣除至善幼兒園所為之給付，且不另加計曾文家商附設幼兒園所為之給付之實領款項為平均工資之計算，即13,350元【計算式：（13,240+10,710+12,280+12,230+12,990+18,650）÷6=13,350】，並以此作為此請求項目之計算基礎，依勞工退休金條例第12條第1項之規定，原告得主張之資遣費數額亦僅為50,063元【計算式：13,350×7.5×0.5≒50,063（小數點以下無條件進位）】。

3.關於特休未休之工資部分：

⑴原告係於105年8月1日起任職，然原告於113年6月7日勞資爭議調解會開會時方為特休假未休日數之請求，則以該日期為基準日，原告於108年6月8日以前之特休假未休日數折算工資之請求權均已罹於5年消滅時效，被告自得拒絕給付。

⑵倘本院認原告之請求為有理由，以契約終止前最近1個月正常工作時間所得（即112年12月）並扣除至善幼兒園所為之給付且不另加計曾文家商附設幼兒園所為之給付為計算基礎，得出原告一日工資應為433元【計算式：[34590-（20400+1200）]÷30=433】，則原告得請求之特休未休工資（扣除108年6月8日以前罹於5年消滅時效之天數後）應僅為31,609元【計算式：433×（14+14+15+15+15）日=31,609】。

4.關於勞、健保費用部分：

⑴原告主張被告受有解免依法依繳付勞健保費用之利益總額406,064元，然此一金額並非被告未依規定為原告投保勞、健保，致原告所受之損失，亦即被告受有免繳保險費之利益與原告自行投保所支付之保險費損害並無相當因果關係，原告遽依民法第179條規定，請求被告將所謂「任職期間被告應負擔之勞健保費總額」返還原告等語，要與該條規定之請求要件不符，自無可採。

⑵勞工保險及健康保險之相關費用均為按月提繳，倘本院

認原告此部分請求為有理由，則原告主張請求之「任職期間被告應負擔之勞健保費」亦應逐月按原告每月所實際領得之款項計算雇主應負擔之勞健保費用，例如105年8月原告實領10,751元，依投保級距，雇主應負擔之勞保費為777元、健保費為906元，而未可逕以原告所主張之離職前6個月平均工資之投保級距逕為計算，且應不得加計曾文家商附設幼兒園所為之給付，並應扣除至善幼兒園所為之給付（被告抗辯其每月應負擔之勞健保金額為如附表二所示）。

5.關於補提勞工退休金部分：依勞工退休金條例第14條第1項規定，應以勞工「每月」工資之級距提繳退休金。是倘本院認原告此部分請求為有理由，則原告主張請求被告應補提繳至勞工退休金個人專戶之勞工退休金亦應逐月按原告每月實際所得之款項所對應之級距計算應補繳之勞工退休金，未可逕以離職前6個月平均工資之投保級距逕為計算，且其每月工資應不得加計曾文家商附設幼兒園所為之給付，並應扣除至善幼兒園所為之給付（被告抗辯其勞退提撥金額應為如附表二所示）。

㈣並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告自105年8月1日起至113年1月31日止（合計共7年6個月），每半年均分別與被告重新簽訂「全方位文教社兼任智高教師合約書」（即系爭兼任合約書）。

㈡系爭兼任合約書第3條各款約定之內容略如下：

1.第1點約定：「甲方代為業者接洽乙方擔任智高教師一職，自民國 年 月 日至民國 年 月 日止」。

2.第2點約定：「薪資給付條件，以人頭計算。※幼兒園$250/人安親$320/人（幼兒園、安親/每堂60分鐘每月4堂」。

3.第3點約定：「上課教具及教材由乙方自備。※乙方以進價成本向甲方購買，幼兒園上課CLL教具由甲方準備」。

4.第4點約定：「乙方工作地點為甲方所介紹之教具使用園所，乙方的薪資，則視園所薪資作業方式而定，其付薪方式包含自領現金/支票/匯款，或由甲方向業者代領，於每月10號統一發放給乙方，若業主有須要申報所得稅，乙方應主動出示身分證件及印章，配合園方申報薪資所得。甲乙雙方因屬委任關係，故於服務期間不得要求園所及甲方提供勞健保等福利。」

5.第5點約定：「約期內，甲方發現乙方考勤、教學態度品質不佳、無法勝任其工作時，得單方終止合約，乙方不得有異議。」

6.第8點約定：「合約期滿之續約事宜，須雙方重新訂定新合約，合約始可生效，乙方不願續約時，須契約終止日前兩個月、通知甲方，並依規定辦理離職手續，做好課程交接。」

㈢兩造對：⑴業者即園方與被告間係簽訂教具採購契約、⑵業者即園方與原告方間並無簽訂任何契約等情，均不爭執。

㈣原告於109年1月20日曾填寫「全方位積木學院【老師派課時間調查表】」，以手寫文字備註「至善2月3日開學，各學校也幾乎未停，沒有多餘空檔Sorry」，並於下方老師簽名欄位旁簽名，依該【老師派課時間調查表】之記載，原告並未圈選可派課時間。

㈤原告於111年1月28日以通訊軟體LINE傳送以「下次會議2/12我國小部分已經開課，不復參加，請見諒！」為內容之文字訊息給被告（被證4）。

㈥原告於112年2月20日經核准設立「成恩實業社」，並擔任負責人，該組織類型為獨資。

㈦曾文家商附設幼兒園自107年1月31日起均係將原告所可領取之鐘點費直接匯款存入原告名下所有之華南銀行麻豆分行000-00-000000-0號帳戶內。其中，曾文家商附設幼兒園自112

年8月起至113年1月止分別匯款3,990元、5,040元、5,180元、5,320元、6,720元、5,320元至原告所有之上開帳戶內。

㈧全方位積木學院【全方位智高積木才藝課程】*老師上課簽到表*下方載有「※注意事項：2.出缺勤學生人數請確實記錄。3.每逢月底最後一堂課，請繳回『上課簽到表』給公司請款。」

㈨原告於111年度及112年度曾分別由至善幼兒園、安業國小、曾文家商附設幼兒園為扣繳單位申報薪資所得。

㈩原告與被告公司公務LINE帳號之對話群組記事本中貼文記載：「3/12領料A2C2都是延伸不領料 B2單元需要求哦 D部分用上週C2來上課」、「107～3/5領料 A2延伸會使用2週 C2延伸會使用2週 C2補料綠圓棒4支 垂直連結器4個」（本院卷㈠第205頁）。

㈠原告對其另有於安業國小、樂人幼兒園、品貝坊樂藝室及麻豆自宅教授鋼琴乙情，均不爭執。

㈡原告於112年12月29日以通訊軟體LINE傳送以「全方位積木學院我待到這學期結束正式跟老闆遞辭職了！」為內容之文字訊息給被告法定代理人。

㈢原告於113年5月17日寄發麻豆郵局第117號存證信函予被告，並以被告口出惡言謾罵原告致原告委屈離職及兩造間為僱傭關係，被告未依法為原告投保勞健保、未提撥勞工退休金、未給付資遣費為由，請求被告於函到5日內與其商討前開款項給付、提撥事宜。

㈣被告於113年5月22日寄發台南東門郵局第110號存證信函予原告，向其表示兩造間無勞動契約關係存在，被告並無未原告投保勞健保、提撥勞工退休金、給付資遣費之義務等語。

㈤原告以被告未給付資遣費、未為原告投保勞健保、未提撥勞工退休金、特休未休補償、加班費等事宜，於113年5月27日向臺南市政府勞工局申請調解，嗣雙方於113年6月7日召開勞資爭議調解會議，惟因被告主張兩造不存在勞動契約關

係，且均不同意原告請求給付之項目暨金額，致雙方無法達成共識而調解不成立（本院卷第37-38頁：臺南市政府勞資爭議調解紀錄）。

㈥兩造間之LINE對話紀錄詳如補正1、被證5所示：

1.原告：舊事重演又是要我直接去問會計，您不覺得丟臉我都不好意思。若是你又坑我一次，你要怎樣？賠我千萬倍嗎？

2.原告：老闆自己收多少錢不知道嗎？老闆請您注意中字遣詞，剛剛在電話中霸凌員工口出惡言《他媽的》這不太妥了。

3.被告法定代理人：抱歉啦！我有請翁老師跟你說明一下。

4.原告：我無法接受您口出惡言。

5.被告法定代理人：我沒有坑員工！請你尊重一下。

6.原告：老闆可以把這些學校都留給我自己經營！。

㈦原告於105 年8 月、9 月、10月之實領計費數額分別為10,751元、27,751元、25,626元。

㈧原告離職前6月即自112年8月起至113年1月止，若包含至善幼兒園所為給付後之實領計費數額分別為29,015元、30,085、32,080、35,630、34,590、26,275元；若未包含至善幼兒園所為給付後之實領計費數額則分別為13,240元、10,710元、12,280元、12,230元、12,990元、18,650元。

㈨被告並無未原告投保勞、健保。

㈩原告自105年8月1日起至113年1月31日止兼任智高教師合約關係存續期間之授課園所、授課時數、授課人數及計費金額均如卷附請款單所載（本院卷第77-151、297頁）。

四、本院得心證之理由：

㈠兩造所簽訂之系爭兼任合約書之屬性為何？兩造間是否存在勞動契約之法律關係？被告抗辯兩造間僅存在委任契約之法律關係，是否可採？

1.按「所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞

務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的；而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同」、「勞動基準法所定之勞動契約，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，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別」、「公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷」最高法院83年度台上字第1018號、97年度台上字第1510號判決、90年度台上字第1795號判決意旨可資參照。是僱傭契約與委任契約，雖均具勞務供給之性質，然在僱傭契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；委任則以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段，且受任人之處理委任事務，雖亦須依委任人之指示，但有時亦有獨立裁量之權，此觀民法第535條、第536條規定即明，因此，委任與僱傭之區別，應在於有無獲得授權而具備一定之自行裁量權。是以，當事人間所訂立契約類型究為何者，應自當事人間約定之契約目的、主要給付義務、是否有裁量權限等觀之，非單純以契約名稱論斷。

2.次按勞動基準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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受僱人並非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，受僱人不能用指揮性、計

劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。是於判斷契約關係是否屬於勞動契約時，應就勞務供給契約約定內容中，勞工提供勞務之義務是否受雇主之指示，是否由雇主決定勞工勞務給付之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間是否不能自行支配，不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，即勞務給付之具體詳細內容非由勞工自己決定，且在勞工有礙企業秩序及運作時雇主是否得施以懲罰，以拘束勞工服從工作規則維護企業之正常生產運作，勞工是否完全被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動力需賴雇主之生產設備始能進行，對雇主有經濟上之依賴性，從屬於雇主，為雇主之目的勞動等各項因素，作一綜合判斷。

3.兩造間不存在勞動契約之法律關係：

⑴就人格上從屬性而言：

①就原告有無自由決定是否提供勞務及選擇提供勞務時　間而言：原告之授課時間並非由被告指定，而是由原告按其時間自由決定是否提供勞務並選擇提供勞務之時間，原告可拒絕接課，此有原告於派課時間調查表親筆書寫「各學校也幾乎未停 沒有多餘空檔 Sorry」等語可稽（被證1，不爭執事項㈣），且原告亦未能提出其他證據證明其無課時間須回被告處待命，是以，原告得自行決定授課時間，即自由決定是否提供勞務，並選擇提供勞務之時間，自欠缺人格從屬性之特徵。

②就勞務給付之具體內容而言：原告上課教材雖係由被告所提供，然被告並未限制原告必須按照該基本教材之內容授課，原告可自行決定使用一切輔助教材（補證16），且安排課程之進行方式，被告並未加以干

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，不受被告之指揮。至於注意須知（即補正15），其內容係對老師如何填寫簽到表、通知單發放時機、第1堂課額外應注意事項及領取上課用教材等行政事項之通知，並不具有考核監督之性質，附此敘明。

③就懲戒、考績、獎金制度而言：被告對於原告並無獎懲及考績之制度，此為原告所不爭執，而原告僅依其實際授課時數領取鐘點費，不論表現如何，均無其他獎金可資領取，故原告並不因授課表現優良，額外獲得獎勵金，亦不因授課表現不佳，獲得較低之考績評等，如有學生成績不佳，遭到家長反映時，原告亦無受到懲戒或減薪等處罰，是以，就人格上從屬性而言，原告尚難謂已緊密從屬於被告，而受其完全指揮監督，是應認不具備勞工人格從屬性之重要內涵。

⑵就經濟上從屬性而言：

①原告係依據實際授課鐘點數計算領取報酬，並無固定薪資，且原告有自行選擇是否排課、授課之權利，已如前述，則原告得否取得鐘點費，取決其工作是否發生一定之結果，如於排課後因招生人數不足而未能順利開班，原告亦須負擔此營業風險而無從取得報酬，且原告上課教具及教材須由原告自備（參系爭兼任合約書第3條），足見原告擔任積木教師之風險及成本，均由其自行承擔，自難認兩造間具有勞動契約之經濟上從屬性。

②原告亦不爭執其於契約期間內有於安業國小、樂人幼兒園、品貝坊樂藝室及麻豆自宅等處兼職教鋼琴之事實（不爭執事項㈡），是原告顯然係在經營自己，單純為自己之營業而勞動，並非全然從屬於被告經濟體而僅為被告之目的而為勞動，自難逕認原告對被告具有勞工經濟上從屬性之相關特質。

⑶就組織上從屬性而言：

①原告係依其授課時數領取鐘點費之才藝教師，已如前述，則被告為準確計算原告得領取之鐘點費，自須有教師之簽到記錄為憑（即補正3、補正4），是尚難以補正3、4之簽到表，即遽認被告已將原告納入被告生產組織與經濟結構體系內。

②原告乃係獨立完成其工作，其教學過程中並不需與同僚間居於分工合作狀態，原告亦無需負擔行政庶務工作，於非授課時間無須回被告公司待命，自不受被告約束，縱原告停止業務，亦不會造成被告工作體系、行政作業之停頓，足徵原告並未在被告事業下勞動，亦無所謂的同僚，難認兩造間具有組織從屬性。

⑷綜上，原告受被告委任為積木教師，其勞務提供方式、鐘點費給付等各方面均不同於一般勞動契約之情形，且於是否承諾給付勞務上享有極大的自由決定權，於契約期間原告可同時兼任其他工作，足見其與被告間並不具有人格上及經濟上之從屬性，與被告之員工間也無組織上從屬性，是被告辯稱兩造間之實質契約關係並非勞動契約關係、而係委任契約，尚堪憑採。

㈡承前所述，兩造間之勞務關係既為委任契約，而非勞基法所稱之勞動契約，原告亦非該法所指之勞工，則兩造間之勞務關係自無勞基法之適用。準此，原告主張⑴依平均工資計算請求被告給付短少薪資50萬元，⑵依勞基法第14條第1項第2款「雇主對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者」、「雇主不依勞動契約給付工作報酬」為由，終止系爭勞動契約，並依勞基法第14條第4項準用第17條規定請求被告給付資遣費277,965元，⑶依勞基法第38條第1項第1款至第5款、第4項規定請求被告給付自105年8月1日起至113年1月31日止之特休未休工資114,855元，⑷依民法第179條規定請求被告返還勞健保費用406,064元，⑸依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求被告提繳自105年8月1日起至113年1月31日止（合計共90個月）之勞工退休金

共計200,135元（每月37,062元x6%x90個月）至其勞工退休金個人專戶內，因兩造之契約並非屬勞動契約，亦無勞基法之適用，自均無理由。

五、綜上所述，原告既未能舉證證明兩造間之契約為勞動契約，從而，原告主張依據勞動契約之相關法律，請求：1.被告應給付原告1,298,884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；2.被告應提繳200,135元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶，為無理由，不應准許。而原告之訴暨經駁回，其假執行之聲請，亦失所依附，應併予駁回。

六、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　3　　日

勞動法庭法　官　洪碧雀

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。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　　114　　年　　10　　月　　3　　日

書記官　林政良

附表一：原告主張勞、健保雇主應負擔之金額			
期間	應付擔保勞保金額	應負擔健保金額	合計
105.08-105.12	2,541元	1,645元	4,186元x5=20,930元
106.01-106.12	2,668元	1,645元	4,313元x12=51,756元
107.01-107.12	2,668元	1,645元	4,313元x12=51,756元
108.01-108.12	2,795元	1,645元	4,440元x12=53,280元
109.01-109.12	2,795元	1,614元	4,409元x12=52,908元
110.01-110.12	2,922元	1,779元	4,701元x12=56,412元
111.01-111.12	2,9322	1,779元	4,701元x12=56,412元
112.01-112.12	3,049元	1,768元	4,817元x12=57,804元
113.01	3,049元	1,757元	4,806元x1=4,806元
			406,064元

附表二、被告抗辯勞、健保雇主應負擔之金額及勞退提撥金額						
請款單				被告主張（以C為基礎）		
日期	總額 (A)	至善 (B)	不含至善 (C)=(A)-(B)	勞保 雇主負擔	健保 雇主負擔	勞退提撥
105.08	10751	8000	2751	777	906	180
105.09	25751	16000	9751	777	906	594
105.10	25626	16000	9626	777	906	594
105.11	31638	19200	12438	878	906	752
105.12	32197	19200	12997	946	906	810
106.01	31265	11200	20065	1544	952	1261
106.02	20414	14400	6014	816	952	450
106.03	37128	22400	14728	1164	952	950
106.04	28440	16000	12440	816	952	752
106.05	28365	14400	13965	1164	952	950
106.06	38215	20800	17415	1314	952	1073
106.07	12989	4800	8189	816	952	522
106.08	13988	4800	9188	816	952	594
106.09	38939	17600	21339	1609	992	1314
106.10	34979	17600	17379	1314	952	1073
106.11	39782	22000	17782	1314	952	1073
106.12	38140	19200	18940	1400	952	1143
107.01	37430	17600	19830	1471	997	1200
107.02	12979	4800	8179	993	997	522
107.03	37027	20800	16227	1213	997	990
107.04	26063	12800	13263	993	997	810
107.05	39400	22400	17000	1270	997	1037
107.06	32764	17600	15164	1164	997	950
107.07	23764	11200	12564	993	997	810
107.08	20229	9600	10629	816	997	666
107.09				816	997	666
107.10				816	997	666
107.11				816	997	666

（續上頁）

107.12	32250	20800	11450	922	997	752
108.01	27713	14400	13313	1040	1047	810
108.02	19438	8000	11438	855	1047	752
108.03	34013	19200	14813	1220	1047	950
108.04	21918	17600	4318	855	1047	270
108.05	30839	14400	16439	1271	1047	990
108.06	33889	19200	14689	1220	1047	950
108.07	30588	14400	16188	1271	1047	990
108.08	32639	9600	23039	1779	1047	1440
108.09	39421	20800	18621	1466	1047	1143
108.10	41538	22400	19138	1541	1047	1200
108.11	39291	19200	20091	1618	1047	1261
108.12	40302	20800	19502	1541	1047	1200
109.01	25716	3200	22516	1779	1058	1368
109.02	35377	20400	14977	1220	1058	950
109.03	44753	23800	20953	1618	1058	1261
109.04	37941	20400	17541	1377	1058	1073
109.05	38153	18700	19453	1541	1058	1200
109.06	35946	18700	17246	1331	1058	1037
109.07	21552		21552	1694	1058	1320
109.08	30465	11900	18565	1466	1058	1143
109.09	48551	23800	24751	1940	1120	1512
109.10	40026	20400	19626	1541	1058	1200
109.11	44664	22100	22564	1779	1058	1368
109.12	47114	23800	23314	1833	1058	1440
110.01	31126		31126	2560	1559	1908
110.02	13788	5100	8688	894	1176	522
110.03	48926	23800	25126	2028	1235	1512
110.04	52264	18700	33564	2802	1706	2088
110.05	29975	13600	16375	1329	1176	990
110.06	疫情停課					
110.07	疫情停課					
110.08	28763	18700	10063	894	1176	666

（續上頁）

110.09	37825	18700	19125	1611	1176	1200
110.10	38051	15300	22751	1860	1176	1368
110.11	44739	23800	20939	1691	1176	1261
110.12	40726	22100	18626	1533	1176	1143
111.01	29538	3400	26138	2125	1294	1584
111.02	25433	15300	10133	894	1238	666
111.03	39943	23800	16143	1329	1238	990
111.04	32223	17000	15223	1275	1238	810
111.05	15913	8600	7313	894	1238	450
111.06	1050		1050	894	1238	90
111.07	23818	14100	9718	894	1238	594
111.08	30518	18800	11718	1010	1238	752
111.09	28405	18800	8605	894	1238	522
111.10	27923	17500	10423	894	1238	666
111.11	33933	22200	11733	1010	1238	752
111.12	28920	15400	13520	1275	1238	950
112.01	9648	1300	8348	933	1286	522
112.02	24305	14925	9380	933	1286	594
112.03	35560	21700	13860	1331	1286	650
112.04	25845	14925	10920	933	1286	666
112.05	38620	23500	15120	1331	1286	950
112.06	33620	19900	13720	1331	1286	950
112.07	17815	4550	13265	1135	1286	810
112.08	29015	15775	13240	1135	1286	810
112.09	30085	19375	10710	933	1286	666
112.10	32080	19800	12280	1054	1286	752
112.11	35630	23400	12230	1054	1286	752
112.12	34590	21600	12990	1135	1286	810
113.01	26275	7625	15650	1331	1329	950
			合計	110480	97685	82014