

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第9號

原告 譚宗奇

訴訟代理人 陳彥均律師（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

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年2月19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：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國108年8月30日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，然此為被告公司所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

二、次按訴狀送達後，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款、第3款均定有明文。

01 本件原告起訴時先位聲明為被告應給付原告新臺幣（下同）  
02 14萬3854元，及自本訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週  
03 年利率5%計算之利息，願供擔保請准宣告假執行；備位聲  
04 明為恢復及確認原告與被告間僱傭關係。嗣變更聲明為先位  
05 聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自108  
06 年8月30日起至原告復職日起按月給付1萬8026元。(三)被告應  
07 提繳1萬1430元至原告之勞工退休金專戶。(四)被告應自108年  
08 8月30日起至原告復職日止，按月提繳1143元至原告之勞工  
09 退休金個人專戶；備位聲明：(一)被告應給付原告16萬2704  
10 元，及自民事變更聲明暨準備書二狀繕本送達翌日起至清償  
11 日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳1萬8288元  
12 至原告之勞工退休金專戶。經核與前開規定相符，應予准  
13 許。

14 貳、實體部分：

15 一、原告主張：

16 (一)原告自107年11月6日起受僱於被告公司，擔任語文教師，  
17 而依被告公司指定之時間、地點授課，並依平日每小時50  
18 0元，假日每小時550元之標準，領取依授課時數計算之工  
19 資。兩造間實質上權利義務內容，具有較高度之從屬性而  
20 為勞動契約。原告任職之前即已於107年10月24日聯繫，  
21 並於107年10月30日閱讀和簽訂教師守則，到職後於107年  
22 11月15日經被告公司分校主管要求原告以特定教材授課，  
23 107年11月17日原告上課遲到簽到，班主任告知原告若再  
24 次發生遲到情事將有相對應懲罰，若遲到超過10分鐘要被  
25 罰款500元。107年12月11日原告和永和分校主任溝通後，  
26 主任要求於正式接課前，要求原告先觀摩兩次分校老師與  
27 該校學生互動方式，並做一次課程試教確認原告符合永和  
28 分校班主任之要求，108年6月29日之電子郵件亦載明老師  
29 即員工於每次上班時與班主任核對上課進度。原告任職期  
30 間並無在其他公司授課兼職，若原告不聽從被告公司排  
31 課，即會遭到被告公司冷凍不予排課，且授課遲到亦會遭

01 到被告公司嚴格警告，確有人格和組織上之高度從屬性甚  
02 明，被告公司有高度監督及指揮之權限，並要求勞工表現  
03 符合雇主之標準及使用特定教材，自有經濟上、組織上從  
04 屬性。

05 (二)嗣被告公司108年8月底無預警不再為原告排班，後續即未  
06 再為原告排定任何授課之班表，任職期間均未為原告投保  
07 勞、健保，亦無提繳勞工退休金。被告以原告不能勝任工  
08 作為由終止兩造間勞動契約，難認合法，自不生終止之效  
09 力。又原告於108年6月14日領得工資為1萬8026元，應以  
10 此計算每月平均工資。兩造間僱傭關係仍存在。被告應自  
11 108年8月起按月給付1萬8026元，並按月提繳1143元至原  
12 告勞工退休金專戶。又原告任職期間被告均未提繳勞工退  
13 休金，應補提繳1萬1430元至原告專戶。

14 (三)縱認原告先位主張無理由，兩造間不存在僱傭關係，至少  
15 應為定期契約，原告任職期間為107年11月6日至109年12  
16 月31日，原告主張其最後任職日前之6個月之平均薪資均  
17 為1萬0169元，原先預期得任職至109年12月31日，被告受  
18 領勞務遲延，應給付原告受領勞務遲延薪資為16萬2704元  
19 (1萬0169元×16個月=16萬2704)。並提繳1萬8288元至  
20 原告之勞工退休金專戶。爰依民事訴訟法第247條，兩造  
21 僱傭關係，民法第486條、第487條及勞退條例第6條、第1  
22 4條、第31條規定，提起本件訴訟。並先位聲明：(一)確認  
23 原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自108年8月30日起  
24 至原告復職日起按月給付1萬8026元。(三)被告應提繳1萬14  
25 30元至原告之勞工退休金專戶。(四)被告應自108年8月30日  
26 起至原告復職日止，按月提繳1143元至原告之勞工退休金  
27 個人專戶；備位聲明：(一)被告應給付原告16萬2704元，及  
28 自民事變更聲明暨準備書二狀繕本送達翌日起至清償日  
29 止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳1萬8288元  
30 至原告之勞工退休金專戶。

31 二、被告則以：

01 (一) 講師委任制度為業界常見，依委任事由履行權利義務，原  
02 告既從事講師工作，應具備相當理解能力，可明瞭簽定契  
03 約之內容，原告107年11月6日與被告簽立委任教師契約  
04 書，明訂雙方為委任計酬關係，其已同意也了解此契約並  
05 非僱傭關係，惟原告仍與多家補教業者均提出相同事件，  
06 浪費司法資源。

07 (二) 原告與被告約定每小時教學鐘點費為500元，以實際面授  
08 方式教學，無約定最低授課時數，進行課程排課時，原告  
09 可依課表時間自行決定是否要安排授課，若時間不允許，  
10 亦可不安排排課教學。原告為委任講師，有相當自主權，  
11 被告並沒有指揮監督權。原告依自行可配合講授學員的學  
12 習時間與上課地點，亦可在被告多家分校授課。另課程依  
13 內容不同雙方約定鐘點加給50至100元，非為約定週日550  
14 元之時薪。原告對於事物之處理有相當之自主性，兩造間  
15 在形式上與實質事務上確實為委任關係。

16 (三) 原告報酬係每月領取之鐘點費，且未扣勞健保自付額，原  
17 告亦未曾向被告提出異議，原告領取之金額均依委任契  
18 約，每小時鐘點費500元乘以當月授課時數。被告原本就  
19 無全勤獎金，排班方式為雙方議定例假日，非週日一定為  
20 雙薪，原告主張無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告  
21 之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔  
22 保請准宣告免為假執行。

### 23 三、本院之判斷：

24 (一) 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內  
25 為他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事  
26 人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，  
27 民法第482條第528條分別定有明文。又所謂委任，係指委  
28 任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一  
29 定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為其處理事務之手  
30 段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，  
31 自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。

01 至僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之  
02 目的，即在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無  
03 自由裁量之餘地（最高法院85年度台上字第2727號判決意  
04 旨參照）。勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上  
05 從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並  
06 有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理  
07 人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動  
08 而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬  
09 性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作  
10 狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目  
11 的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年  
12 度台上字第2630號判決意旨參照）。而勞基法第2條第6  
13 款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞  
14 動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在  
15 於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之  
16 契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個  
17 案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從  
18 屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業  
19 之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系  
20 爭規定一所稱勞動契約。如一方就其實質上從事招攬保險  
21 之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並  
22 無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則足  
23 見其從屬性程度不高，尚難認屬勞動契約（司法院大法官  
24 釋字第740號解釋理由書參照）。

25 (二)原告主張兩造間為僱傭關係，然經被告否認如前。經查，  
26 兩造於107年11月6日簽署教師委任契約書（下稱系爭契  
27 約）其中第1條約定，雙方同意自107年11月6日至109年12  
28 月31日間，為委任計酬關係，委任期間屆滿則自動解除委  
29 任關係，並同時終止教師享有之被告資源使用；第2條約  
30 定原告同意自委任日起擔任被告委任教師，自依通知後之  
31 課表期間提供教學服務，非僱傭關係之員工，相關保險等

01 福利項目均由原告自理；第4條則為鐘點給付方式，兩造  
02 同意委任報酬採當月結算方式計算，由被告計算後於次月  
03 15日匯入原告指定個人銀行帳戶，得扣除所得稅、補充保  
04 費後給付（見本院卷第119至121頁）。系爭契約內亦無約  
05 定原告之上、下班時間或最低、最高工作時數，亦未見獎  
06 懲管考規定。則系爭契約已約定被告委任原告提供教學服  
07 務，並依原告完成之事務給付報酬之意旨，並明定兩造之  
08 間並不構成僱傭關係關係，報酬採鐘點給付，原告需自行  
09 負擔保險，被告並得扣除所得稅、補充保費後給付等語，  
10 顯非僱傭契約甚明。

11 （三）復就兩造實際履約情形以觀，原告自陳於簽約時告知被告  
12 行程表，表明何時有空排課，部分分校會先以口頭安排，  
13 部分分校會先以電子郵件告知原告。個別分校人員或以口  
14 頭確認原告接課意願後，逕以電子郵件通知原告確認排  
15 課，或以電子郵件確認原告接課意願，再寄送確認行程  
16 表，排課人員均表示如有問題請再告知，有原告與排課人  
17 員電子郵件在卷可參（見本院卷第294至295頁、第297至2  
18 98頁），可見原告之授課時間並非由被告單方逕自排定，  
19 被告並未片面決定原告之授課種類及時間，原告得自由決  
20 定是否於特定時段排課，亦即，原告得自由決定勞務之給  
21 付內容與時間。足見原告對於如何排定授課，具有其相當  
22 之自由及其獨立性。從而，就人格上從屬性而言，原告尚  
23 難謂已緊密從屬於被告，而受其指揮監督，是應認不具備  
24 人格從屬性之重要內涵。

25 （四）再觀之原告所授課時數與報酬表（見本院卷第279頁），  
26 顯見原告係純依照實際授課鐘點數計算報酬，其得自行獨  
27 力完成教學課程內容，無須與被告其他受雇之員工基於相  
28 互合作、協調之關係而從事工作，可見原告並未被納入被  
29 告之生產組織與經濟結構體系內，而成為從屬於被告組織  
30 之一員，且與被告其他編制內員工間亦非居於分工合作之  
31 狀態，是原告與被告間亦不具有組織上從屬關係。

- 01 (五) 原告雖主張曾簽署講師手冊，而受被告之指揮監督。然  
02 查，講師手冊內雖有就授課、出缺勤、獎勵、績效、課程  
03 管理課程教授、重大違規事項作規範（見本院卷第157至1  
04 93頁），惟前述講師手冊係原告於107年10月30日簽署，  
05 嗣於107年11月6日兩造簽署系爭契約，並於第2條明確約  
06 定：有關雙方權利義務，悉依系爭契約規定為依據，而未  
07 見以前述講師手冊為兩造權利義務之依據，難認講師手冊  
08 屬於兩造勞務契約應遵循之規範。再卷內亦未見證據足佐  
09 被告曾以講師手冊所載之出缺勤、獎勵及績效等措施監督  
10 指揮原告，更徵前開講師手冊內容，並非兩造約定履約內  
11 容，原告主張已無可採。
- 12 (六) 原告固主張被告提供英文教材要求授課、並要求觀摩其他  
13 教師或核對上課進度，並提出電子郵件為佐（見本院卷第  
14 290至291頁、第295至296頁、第299頁），惟此僅為被告  
15 依據授課類別提供參考教材，並為確保原告可以完成委任  
16 內容所為之管控措施，卷內並無證據可佐被告曾指揮監督  
17 或禁止原告依其教學經驗與技巧，自主裁量其英語教學方  
18 法，原告仍可運用指揮、計畫性或創作性，影響自己所處  
19 理之事務，並可自行裁量決定處理一定事務之空間，此與  
20 勞動契約之受僱人僅得機械性提供勞務，在人格上完全從  
21 屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從迥異。是兩  
22 造間不具人格從屬性甚明。
- 23 (七) 原告雖主張需電腦親自簽到簽退，且曾因遲到遭警告，並  
24 提出電子郵件為佐（見本院卷第293頁），惟原告之報酬  
25 係以鐘點數計算，自需以簽到及簽退紀錄確認上課時數，  
26 又被告既聘任原告教授美語，為確保被告能順利履行與學  
27 員簽定語文補習契約之給付義務，遂督促原告授課不遲  
28 到，係屬基於委任契約所為之必要行為，亦難據此認定係  
29 被告對原告具指揮監督關係。
- 30 (八) 綜此，本件兩造間僅為委任關係，已如前述。則原告以兩  
31 造間屬於僱傭關係，先位請求確認僱傭關係存在及按月給

01 付薪資、提繳勞工退休金、補繳勞工退休金，備位主張兩  
02 造至少108年9月至109年12月間存有定期僱傭契約，請求  
03 被告給付該期間薪資及勞工退休金，均無理由。

04 四、綜上，原告依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造間僱  
05 傭關係存在，並依兩造僱傭關係、民法第486條、第487條規  
06 定，請求被告自108年8月起按月給付薪資1萬8026元，暨依  
07 勞退條例第6條第1項、第14條、第31條規定，補提繳107年1  
08 1月至108年8月之勞工退休金1萬1430元至原告專戶，及自10  
09 8年8月30日起至原告復職日止，按月提繳1143元至原告之勞  
10 工退休金個人專戶。備位依照兩造間僱傭關係、民法第486  
11 條、第487條、勞退條例第6條第1項、第14條、第31條規  
12 定，請求給付108年9月至109年12月薪資16萬2704元，及自  
13 民事變更聲明暨準備書二狀繕本送達翌日起至清償日止，按  
14 週年利率5%計算之利息，並提繳1萬8288元至原告之勞工退  
15 休金專戶，均屬無理由，應予駁回。

16 六、本件為判決之基礎已臻明確，原告固請求通知證人Ransom H  
17 efler，以佐原告曾遭被告口頭禁止兼職云云，惟兩造間為  
18 委任契約已經認定明確如前，該調查證據並無必要，兩造其  
19 餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之  
20 結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

21 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 114 年 3 月 19 日

23 勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

24 以上正本係照原本作成。

25 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  
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 114 年 3 月 19 日

28 書 記 官 林 祐 均