

# 臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡上字第22號

上訴人 吳伯崔

訴訟代理人 洪幼珍律師（法扶律師）

被上訴人 中華語文國際教育股份有限公司附設高雄市私立南  
華語文短期補習班

法定代理人 何再生

訴訟代理人 邱揚勝律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國（下同）109年9月9日本院109年度勞簡字第24號判決（下稱原判決）提起上訴，經本院於110年3月15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、上訴人主張：上訴人自107年10月30日受僱於被上訴人擔任兼職英文教師，約定時薪為新臺幣（下同）500元至600元，被上訴人竟意圖規避勞動基準法（下稱勞基法）及勞健保等保險法令，於108年2月16日要求上訴人簽署委任同意書（下稱系爭契約），約定上訴人自108年1月1日起與被上訴人為委任計酬關係，上訴人108年12月發現被上訴人未替上訴人投保勞保、健保、未提繳勞退金，亦無特別休假，與被上訴人於104人力銀行刊登之廣告：「員工有勞健保、勞退金與特休假」（下稱系爭廣告）等等不符。被上訴人又於109年1月7日寄發電子郵件給上訴人表示兩造為委任關係而非僱傭關係，於同年1月8日發函通知上訴人稱：「因上訴人將檢舉被上訴人，而暫時停止上訴人提供教學服務」，兩造協商未果後，上訴人於109年4月7日寄發存證信函以被上訴人之行為違反勞動契約及勞工法令，依勞基法第14條第1項第6款終止系爭契約。因被上訴人片面停課怠於受領勞務，上訴人仍得請求109年1至3月份全額工資9萬624元（計算式：以108年7月至108年12月薪資計算之平均工資3萬208元×3＝9萬624

元），以及依107年10月30日至109年4月7日共1年又161天任職期間，依照勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請求資遣費2萬1,766元（計算式：3萬208元×1又161/365×1/2=2萬1,766元）。且被上訴人僱用人數已超5人，為勞工保險條例規定之強制投保單位，卻未替上訴人投保勞保，使上訴人喪失就業保險之保障，自應依就業保險法（下稱就保法）第38條第1項規定負賠償責任。上訴人於事發前最近3個月之平均薪資為3萬4,333元，108年勞保投保級距為3萬4,800元，故上訴人得請求失業給付之損失為12萬5,280元（計算式：3萬4,800元×60%×6=12萬5,280元）。上訴人年資為1年以上，依勞基法第38條第1項第3款特休應有10日，得請求特休未休之工資為1萬1,150元（計算式：3萬3,450元÷30×10=1萬1,150元）。上訴人為民營事業、機構之受僱者，係全民健康保險法（下稱健保法）第10條所定之第一類被保險人，然被上訴人並未替上訴人投保健保，健保保費係由上訴人自行支付，依照上訴人薪資級距。被上訴人每月應負擔之健保費為1,577元，故被上訴人依健保法第84條第3項應返還雇主負擔之保險費2萬7,387元（計算式：1,577元×17又11/30=2萬7,387元）。依照上訴人於事發前最近3個月之平均薪資3萬4,333元，薪資級距為3萬4,800元，年資共計1年5個月又11天，上訴人得依勞退條例第31條第1項規定請求被上訴人提繳3萬6262元至上訴人勞工退休金個人帳戶。綜上，被上訴人共應給付上訴人27萬6207元，並應提繳3萬6,262元至上訴人勞工退休金個人帳戶（計算式：3萬4,800元×6%×17又11/30=3萬6,262元）。因此依照民法第487條第1項前段、勞退條例第12條第1項、第31條第1項、勞基法第38條第4項、就保法第38條第1項、健保法第84條第3項之規定及兩造間勞動契約之法律關係，提起本件訴訟，請求法院判決：(一)被上訴人應給付上訴人27萬6,207元，及自起訴繕本送達次日起至清償日止，依照年息5%計算之利息；(二)被上訴人應提繳3萬6,262元至上訴人勞工退休金個人

01 帳戶，並陳明願供擔保，請准予宣告假執行。

02 二、被上訴人則以：上訴人自107年10月30日起於被上訴人擔任  
03 兼職委任英文教師，委任報酬則約定一般英文課程，鐘點費  
04 為500元；如為準備參加特定考試（例如托福、多益等）英  
05 文課程，鐘點費為600元。上課教材由上訴人自行決定，上  
06 課進度亦由上訴人掌握，只要與學生協調即可。上訴人的時  
07 薪高於一般專職英文老師時薪甚多，如以月薪3萬6,000元計  
08 算，一般專職英文老師時薪僅150元（ $36000/30/8=150$ ）。  
09 且上訴人每月鐘點費不固定，完全視上訴人授課時數而定，  
10 無其他獎金或福利，亦無考績或懲戒。又上訴人無須打卡，  
11 亦無須於課後協助被上訴人工作，上完課即可離去，完全不  
12 受被上訴人拘束，且可自由運用其無授課時間在其他地方上  
13 課，對已安排課程如有要事可另行安排時間補課，或委任其  
14 他英文教師協助。再者，上訴人授課時數是由其授課學生上  
15 課紀錄統計而來，上課方式為一對一之教學。依上開事實，  
16 其於人格、經濟及組織上均未從屬於被上訴人，被上訴人對  
17 上訴人不具使用從屬及指揮監督之關係，兩造間實為委任關  
18 係，非屬僱傭關係。上訴人主張被上訴人於108年2月16日要  
19 求上訴人簽署委任同意書，係意圖規避勞基法及勞健保等法  
20 令，但上訴人係自107年10月30日受被上訴人委任交付鐘點  
21 英文教學工作，因被上訴人行政作業督促流程疏失，當時未  
22 請上訴人於108年1月初立刻繳回委任同意書，上訴人是遲至  
23 108年2月16日經其自主意思，確認了解知悉與被上訴人間關  
24 係為委任關係，於同意書上親自填寫及簽名而繳回，非為規  
25 避勞基法及勞健保等法令。上訴人知悉被上訴人無須為上訴  
26 人投保勞健保、提撥勞工退休金，上訴人亦不須負擔勞健保  
27 自負額，上訴人稱上開事實至108年12月始發現，顯非實在  
28 。而該委任同意書之詳細內容已清楚載明兩造為委任關係，  
29 上訴人自不得諉為不知。上訴人所指系爭廣告是在109年1月  
30 3日刊登，為一般性徵才說明，非僅就特殊專長之人員，上  
31 訴人則是經由另一兼職委任英文教師介紹前來應徵，與系爭

廣告無關。上訴人於108年12月起與被上訴人就系爭契約關係有所爭執，又於109年1月8日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，被上訴人基於兩造將進入勞資爭議調解或有訴訟糾紛的情況下，於109年1月8日發函主張暫時停止由上訴人提供教學服務，待事件釐清後，再斟酌是否繼續提供教學服務。因上訴人稱將檢舉被上訴人，已破壞兩造之信任基礎，被上訴人當可依委任同意書第5條約定：「若特約教師違反公序良俗或其他相關作業規定，隨時可終止委任關係。」，或因兩造為委任關係，依民法第549條規定，被上訴人得隨時終止委任契約。故被上訴人於109年1月8日稱暫時停止上訴人提供教學服務，嗣契約類型爭議釐清後，再為後續處置，依約依法均屬有據。至於上訴人主張依勞基法第14條第1項第6款終止與被上訴人之勞動契約等等，與系爭契約性質不符。退步言，上訴人依該條規定終止契約，必須於知悉時起30日內為之，上訴人自承於109年1月8日即已知悉，自應於109年2月7日前行使權利，上訴人既於109年4月7日方寄發存證信函，依第14條第1項第6款終止，即非合法有效。又上訴人必須實際從事教學工作，方得依授課鐘點時數取得鐘點費，上訴人於109年1月8日至109年4月7日既無實際上課，被上訴人即無給付鐘點費之義務。上訴人請求特休未休工資，未提撥之勞退金，無法請領失業給付之損失等等，均因兩造間為委任關係而非僱傭關係，均屬無據等語為辯。

三、原審審理結果，認系爭契約為委任契約，兩造間無僱傭關係，無勞基法之適用，上訴人之請求為無理由，判決駁回上訴人之訴。上訴人不服提起上訴，請求法院判決：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人27萬6,207元本息；(三)被上訴人應提繳3萬6,262元至上訴人勞工退休金專戶。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

(一)上訴人自107年10月30日起於被上訴人擔任兼職擔任英文教師，報酬則約定一般英文課程，鐘點費為500元；如為準備

參加特定考試（例如托福、多益等）英文課程，鐘點費為600元。

(二)被上訴人並未替上訴人投保勞保、健保、提繳勞退金，亦無給上訴人特別休假。

(三)被上訴人於系爭廣告記載：「員工有勞健保、勞退金與特別休假」。

(四)對於上訴人提出之原證1至19以及被上訴人提出之被證1至6均不爭執。

(五)上訴人履行系爭契約期間，被上訴人對於上訴人請假天數沒有設置限制也無獎懲規則。

(六)上訴人於原審所提出民事準備書狀(一)後附之附表二所記載上訴人每月薪資明細之日期、給付金額、合計金額、代扣金額的內容，及最下方最近六個月的總額、平均工資之金額無爭執（原審卷第553頁反面）。

五、本件爭點即為：兩造之間是否僱傭關係？如是，上訴人請求有無理由？敘述法院判斷理由如下：

(一)兩造間係成立委任契約：

1.勞基法第2條第6款規定：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」（下稱系爭規定），但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。…選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍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…如保險業務員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，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所稱勞動契約，有大法官釋字第740號解釋

理由可以參考。又從屬性之界定應以契約兩造的主給付義務為主要判斷，其中勞務提供者得否自行決定勞務提供的方式，主要指的是：自行決定工作時間、地點、方式、對象，不受指揮監督；須否負擔風險（以工作之有無成果作為獲得報酬之條件），即為可供參考之事實。

2. 上訴人大致以：非法律專業，不了解我國法律委任與僱傭之差異，且雖於任職後第1個月僅授課2堂，但之後每星期授課堂數高達10-20堂，與全職教師授課時數相同。上訴人須等待被上訴人安排課程方能授課，請假要先告知且獲得被上訴人同意後才可，還須自行安排補課或請同補習班老師代課，無故缺課將受被上訴人之懲處，無法自由選擇提供勞務之時間，教材也是由被上訴人之外文部主任提供，學生由被上訴人招攬，學費由被上訴人收取，招生、廣告、行政庶務等人員及營業成本均由被上訴人負責，上訴人只負責教學並依教學時數領取鐘點費，兩造分工明確，上訴人非為自己之營業目的而勞動，而是從屬於被上訴人之組織體系，具經濟、組織從屬性。系爭契約第5條第1項明定被上訴人對上訴人有終止契約之懲戒權，同條第2項也規定如果上訴人要離職，須在一個月前以書面通知被上訴人，更加證明上訴人須遵守被上訴人之服務紀律及接受被上訴人之懲處，兩造間具備人格從屬性。且核對勞動契約從屬性判斷檢核表（下稱從屬性檢核表）各選項後，已有20項從屬性符合兩造之勞務關係。縱認系爭契約兼有承攬、委任等性質，只要有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契約為論據。

3. 經法院調查結果，以中英文分別記載契約條款之系爭契約第一條約定：本人吳伯崔經通知同意自108年1月1日起為委任計酬關係（be working on a commissioned basis）；第二條約定：委任期間（During the commissioned period）職稱為英文特約教師，本人同意自依通知後之課表期間提供教學服務；第四條約定：本人為特約教師身分

，非僱傭關係之員工，相關保險等福利項目均由本人自行負擔（I am a commissioned teacher, and not an employee in an employment relationship. All insurance and welfare items will be fully borne by myself personally.），有系爭契約可以參考（原審卷第29頁）。

依照上開文字，可以明顯看出系爭契約是約定為委任關係，不是僱傭關係。至於系爭契約第二、三條雖然有提到employment以及wage等單字，但是第二條主要是在說明自何時（通知後）開始提供教學服務；第三條則是在約定報酬給付之條件以及何時給付、匯入那一個帳戶，均不是在定性契約性質，反而是在契約關於雙方之關係、上訴人之身分以及僱傭契約所必須的保險福利等條款，均明確約定為委任關係、非僱傭關係等語，足見雙方真意即為委任契約，不能以上開提供服務時點、報酬給付方式之約定中有employment、wage等字詞，即片面置雙方明確之約定不顧，將契約片面解釋為僱傭契約，附此敘明。

4. 上訴人雖辯稱不了解僱傭委任之差別，但是對照上訴人於103年9月8日與訴外人全能/優能外語補習班（下稱全能補習班）所訂立以中英文分別記載契約條款之聘用合約（下稱系爭聘用契約），前言記載：…立書人為僱用者（the employer）：全能/優能外語短期補習班…與受僱者：Wu Jeffrey Patrick；第1條標題記載：僱用期（Employment Period）；第3條標題記載：受僱者之職責（Responsibilities of the Employee），以此可知兩份契約明確將僱傭（employment）與委任（commissioned teacher）予以區分。其中系爭聘僱契約不是委任，均使用受僱、僱用之用詞，系爭契約除載明兩造為委任外，更在第四條強調非僱傭關係。因為上訴人簽立系爭聘僱契約在先，簽立系爭契約時當可知悉契約所載委任用語中英文均與僱傭不同，尤其上訴人為芝加哥大學經濟系畢業，在美國做過金融業（原審卷第589頁），為有高等學歷及專業工作經

驗之人，即便不熟悉中文，也不至於對英文不清楚，故上訴人辯稱不知委任與僱傭之差別，顯有可疑。且對照系爭契約只有5條，對於上訴人之義務除就課程表所排定之日期、時數授課外，別無其他例如上、下班時間、或最低（或最高）工作時數，亦未要求上訴人打卡或其他考核相關之獎懲管考約定規範（至於違反公序良俗或其他相關作業規定，隨時可終止委任關係之條款為終止事由條款，不能直接認為是僱傭之獎懲約定）。但是系爭聘僱契約明定聘僱期、每週最少工作時數，在受僱者之職責約定中更明定10項上訴人諸如教學標準、授課規則、服裝儀容、不得兼職等責任規範條款，比較兩份契約可以看出權利義務內容、範圍差異明顯，不須法律專業即可明瞭，上訴人辯稱不了解系爭契約委任與僱傭之差異，顯無可採。

5. 上訴人對於被上訴人主張上訴人授課方式為一對一教學，其可自行決定是否開班授課、或與學生協議更改課程時間，上課之方式及內容亦由其自行安排決定等等均無表示爭執，上訴人也承認兩造就請假天數無限制也無獎懲規則（本院卷第89頁反面），又被上訴人雖會購買一些可供使用之教材供教師使用，但對於教師使用什麼教材並無硬性規定，而是委由教師與學生自行決定等等，也據證人Mark Pennny於本院審理時具結證述明確（本院卷第113頁、117頁反面），證人為上訴人請求傳訊，衡情無冒偽證罪責偏袒被上訴人之必要。再對照上訴人所提出之薪資單，108年7月以後所領取之報酬分別為31,200元（7月）、28,500元（8月）、18,550元（9月）、26,400元（10月）、43,150元（11月）、33,450元（12月），且上訴人是以鐘點費計酬，可知上訴人每月工作時數不固定且繫諸上訴人之自由。依照上開事實，上訴人之主給付義務就是提供教學服務，關於教學此一主給付義務，上訴人顯然可以自行決定工作時間、方式、對象以及按照個人教學經驗與技巧，自主裁量英語教學方法。不受指揮監督，可自行裁量決定處理

01 一定事務之空間相對較高，從屬性不高。上訴人每月時數  
02 多少既然由上訴人自行決定，時數多寡以及是否與全職教  
03 師時數相同，即非可作為判斷是否為僱傭契約之依據。上  
04 訴人雖於課程結束後填寫教學進度表回報被上訴人，但這  
05 只是上訴人自行安排並進行教學後填寫，上訴人雖可藉此  
06 計算被上訴人授課時數據以結算報酬，但不能以此遽謂被  
07 上訴人對上訴人之工作有指揮、監督權限。被上訴人雖有  
08 課程表，但此是基於被上訴人提供場地，並須考量教師與  
09 學生均合意該時段才能安排所致，並不是被上訴人主導或  
10 強制上訴人按照被上訴人所指定之時間、班級進行教學，  
11 不能認為這有高度從屬性。上訴人請假要先告知被上訴人  
12 主任並自行安排補課或請同補習班老師代課，雖有Mark  
13 Penny之證述可參（本院卷第113頁），但是上訴人從事一  
14 對一教學，對於所教授之學生負有給付義務，若有調課，  
15 基於對學生負責，本應安排補課，事先告知被上訴人主任  
16 ，有利於被上訴人協助上訴人及學生安排課程，兩造就請  
17 假天數無限制也無獎懲規則，自不能因此認為此為指揮監  
18 督或人格、組織之從屬。至於上訴人所稱無故缺課將受被  
19 上訴人之懲處乙節，為被上訴人所否認（原審卷第561頁  
20 反面），上訴人就此並無舉證，難認可採。被上訴人雖不  
21 否認上訴人所教學生由被上訴人招攬而來，學費由被上訴  
22 人收取，招生、廣告、行政庶務等人員及營業成本均由被  
23 上訴人負責等等，但是分工合作為現今社會之常態，上開  
24 被上訴人所為經營行為是被上訴人在教育行業中所扮演的  
25 角色，不等同於被上訴人必然是上訴人之雇主。除上訴人  
26 提供教學給付之高度自主性外，參考Mark Penny證述：我  
27 通常會向新老師說如果你教得很好的話課會變多，我們先  
28 從一堂課開始等語，可知上訴人可得授課之堂數取決於上  
29 訴人之口碑、工作品質良窳，上訴人收入高低（營業風險  
30 ）極高程度繫諸於上訴人個人，再參考上訴人上、下課無  
31 庸打卡，課餘時間均由其自由安排，未排課時無須到校，

01 下課後亦無須輔導學生或為其他行政事務，並可在外兼職  
02 更無須遵守被上訴人對內頒布之工作規則，兩造間之關  
03 係為高度自主、低從屬性之委任契約甚為明顯。

04 6.系爭契約第5條雖約定被上訴人於上訴人違反公序良俗或  
05 其他相關作業規定時得終止契約以及若上訴人終止系爭契  
06 約應於1個月前書面通知。但終止契約之約定在許多契約  
07 類型（例如買賣、承攬…）都會出現，也就是就於何種情  
08 形下可以終止契約為約定，在其他契約類型中常見，且委  
09 任契約本可任意終止，上開約定只是特別就上訴人可歸責  
10 時之終止事由預為約定，不能認為這就是懲戒權之行使或  
11 人格之從屬性。至於從屬性檢核表為上訴人自行填寫檢核  
12 性質上等同以另外一種方式表達之當事人主張，這既然  
13 為被上訴人所否認，自然不能依此為有利上訴人之認定。  
14 系爭廣告刊登日期為109年初，是在系爭契約成立之後，  
15 也不能用來認定系爭契約之性質。

16 7.綜上，系爭契約為委任契約，不具高度人格、組織、經濟  
17 之從屬性，上訴人主張兩造間係屬僱傭契約關係，並有勞  
18 基法之適用云云，洵無足取。

19 (二)兩造間既是委任契約關係，非僱傭契約關係，被上訴人就不  
20 是上訴人之雇主，本件即無民法僱傭契約章節規定、勞基法  
21 、勞退條例、就保法或健保法關於僱傭關係規定等之適用，  
22 上訴人主張被上訴人應依民法第487條前段、勞退條例第12  
23 條第1項、第31條第1項、勞基法第38條第4項、就保法第38  
24 條第1項、健保法第84條第3項等規定暨兩造勞動契約給付上  
25 訴人薪資9萬624元、資遣費2萬1,766元、失業給付12萬  
26 5,280元、特別休假未休之折算工資1萬1,150元、雇主應負  
27 擔之健保費2萬7,387元（總計27萬6,207元），暨提繳勞退  
28 金3萬6,262元，均屬無據，不應准許。原審駁回上訴人之請  
29 求，為被上訴人勝訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判  
30 決判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果

無影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 3 月 29 日

勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 悅 璇

法 官 鍾 淑 慧

法 官 黃 宣 撫

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 110 年 3 月 30 日

書 記 官 涂 文 豪