

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡字第24號

原告 吳伯崔

訴訟代理人 洪幼珍律師

被告 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

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國109年8月19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

一、原告主張：原告自民國107年10月30日任職於被告擔任兼職
英文教師，約定時薪為新臺幣（下同）500元至600元，然被
告於108年2月16日要求原告簽署委任同意書，系爭委任同意
書約定原告自108年1月1日起與被告為委任計酬關係，意圖
規避勞動基準法（下稱勞基法）及勞健保等保險法令，嗣後
原告於108年12月間發現被告並未替原告投保勞、健保、未
提繳勞退金，亦無特別休假，與被告於104人力銀行刊登之
廣告：「員工有勞健保、勞退金與特休假」不符，故原告要
求被告補足應給付之金額。惟被告於109年1月7日寄發電子
郵件給原告，告知「因兩造為委任關係而非僱傭關係」，復
於同年1月8日發函通知原告稱：「因原告將檢舉被告，而暫
時停止原告提供教學服務」，致原告頓失收入，形同解僱原
告，故原告與被告協商未果後，亦於109年4月7日寄發存證
信函，表示被告之行為違反勞動契約及勞工法令，原告爰依
勞基法第14條第1項第6款終止與被告之勞動契約，並請被告
給付原告於109年1月8日至109年4月7日停止教學之損失、特
休未休工資、未提撥之勞退金，及被告自始未替原告投保就
業保險，因而無法請領失業給付之損失，被告並於109年4月

01 8日收到該存證信函。兩造前於調解時，被告竟稱原告為委
02 任人員並非僱傭關係，惟本件原告欲請假時皆須事先告知被
03 告，獲得同意後方得准假，亦須自行安排補課日期，於課程
04 結束後則須填寫教學進度表回報被告，及填寫課表以利被告
05 統計時數發給薪資。又原告之工作為外文教師，並非為自己
06 之營業勞動而係從屬於被告，亦服從被告之權威，並有接受
07 懲戒或制裁（如停止排課）之義務，故原告兼具人格、組織
08 、經濟上之從屬性，乃係在被告指揮監督下，付出勞務以獲
09 取對價之關係。又在契約自由之前提下，當事人本得因應各
10 自需求，訂定有名、無名或混合契約，規範彼此權利義務，
11 僅因現今就業市場中，勞務提供者多屬於弱勢，無對等談判
12 契約內容之地位，為確保勞工之權益，故制定勞基法為最低
13 工作條件，並基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之
14 成立，實務見解均從寬認定，縱認契約兼有承攬、委任等性
15 質，只要有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契約，故被告主
16 張兩造為委任關係，洵屬飾詞狡賴。原告得向被告請求之項
17 目、金額及請求權基礎分述如下：（一）109年1月至109年3月
18 之工資9萬624元：被告片面要求原告停課，乃民法第487條
19 所定之勞務不受領，雇主仍須給付薪資，故原告得請求109
20 年1至3月份全額工資9萬624元（計算式：以108年7月至108
21 年12月薪資計算之平均工資3萬208元 $\times$ 3＝9萬624元）。（二）
22 資遣費2萬1766元：原告因被告違反勞動契約及勞工法令，
23 故以109年4月7日寄發之存證信函終止與被告之勞動契約，
24 則任職期間為107年10月30日至109年4月7日，原告任職期間
25 共計1年又161天，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12
26 條第1項規定，得就該段年資請求資遣費2萬1766元。（三）失
27 業給付12萬5280元：被告僱用人數已超5人，係勞工保險條
28 例規定之強制投保單位，卻未替原告投保勞保，並使原告喪
29 失就業保險之保障，自應依就業保險法第38條第1項規定負
30 賠償責任。按原告於事發前最近3個月之平均薪資為3萬4333
31 元，原告於108年勞保投保級距為3萬4800元，故原告得請求

失業給付之損失為12萬5280元。(四)特別休假未休之折算工資1萬1150元：按原告年資為1年以上，依勞基法第38條第1項第3款特休應有10日，故原告依同條第4項規定得請求特休未休之工資為1萬1150元。(五)雇主應負擔之健保2萬7387元：原告為民營事業、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，故應以被告為投保單位，然被告並未替原告投保健保，健保保費係由原告自行支付，故被告應返還雇主負擔之保險費。按原告於事發前最近3個月之平均薪資為3萬4333元，薪資級距為3萬4800元，雇主每月應負擔之健保費為1577元，年資共計1年5個月又11天，故依健保法第84條第3項之規定，原告得請求被告返還2萬7387元。(六)未提繳勞退金3萬6262元：原告於事發前最近3個月之平均薪資為3萬4333元，薪資級距為3萬4800元，年資共計1年5個月又11天，又被告從未提撥勞工退休金至原告個人專戶，故原告得依勞退條例第31條第1項規定請求被告提繳3萬6262元至原告勞工退休金個人帳戶。綜上，被告共應給付原告27萬6207元，並應提繳3萬6262元至原告勞工退休金個人帳戶。為此，爰依民法第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、就業保險法第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。並聲明：(一)被告應給付原告27萬6207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3萬6262元至原告勞工退休金個人帳戶。(三)原告願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：原告自107年10月30日起於被告擔任兼職委任英文教師，委任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。上課教材由原告自行決定，上課進度亦由原告掌握，只要與學生協調即可。原告的時薪高於一般專職英文老師時薪甚多，如以月薪3萬6000元計算，一般專職英文

01 老師時薪僅150元（ $36000/30/8=150$ ）。且原告每月鐘點費
02 不固定，完全視原告授課時數而定，無其他獎金或福利，亦
03 無考績或懲戒。又原告無須打卡，亦無須於課後協助被告工
04 作，上完課即可離去，完全不受被告拘束，且可自由運用其
05 無授課時間在其他地方上課，對已安排課程如有要事可另行
06 安排時間補課，或委任其他英文教師協助。再者，原告授課
07 時數是由其授課學生上課紀錄統計而來，上課方式為一對一
08 之教學。依上開事實，其於人格、經濟及組織上均未從屬於
09 被告，被告對原告不具使用從屬及指揮監督之關係，雙方間
10 實為委任關係，非屬僱傭關係。原告主張被告於108年2月16
11 日要求原告簽署委任同意書，係意圖規避勞基法及勞健保等
12 法令云云，惟原告係自107年10月30日受被告委任交付鐘點
13 英文教學工作，因被告行政作業督促流程疏失，當時未請原
14 告於108年1月初立刻繳回委任同意書，原告是遲至108年2月
15 16日經其自主意思，確認了解知悉與被告間關係為委任關係
16 ，於同意書上親自填寫及簽名而繳回，非為規避勞基法及勞
17 健保等法令，係為令原告清楚知悉明瞭其與被告間之關係是
18 委任關係，非僱傭關係，避免日後糾紛，原告知悉被告無須
19 為原告投保勞健保、提撥勞工退休金，原告亦不須負擔勞健
20 保自負額，原告稱上開事實至108年12月始發現，顯非實在
21 。而該委任同意書之詳細內容已清楚載明雙方為委任關係，
22 原告自不得諉為不知。原告明知此情，其於108年5月時即曾
23 因遭扣二代健保時，而向被告提出詢問質疑。其向被告稱：
24 原告不是沒有勞健保，為何仍遭扣二代健保補充保費云云？
25 足證原告知悉其與被告間之關係是委任關係。原告主張與被
26 告於104人力銀行刊登之廣告：「員工有勞健保、勞退金與
27 特休假」不符云云，惟被告經由104人力銀行統一平台，對
28 外統一刊登求才廣告，為一般性徵才說明，非僅就特殊專長
29 之人員。因原告為兼職委任特約英文教師，其前來被告應徵
30 ，被告均有清楚告知，且原告是經由另一兼職委任英文教師
31 的介紹，方前來被告應徵、授課，其好友當有清楚告知勞務

01 報酬以鐘點費計算，故原告不得以上開一般性求才廣告即諉
02 稱不知情，要求非屬雙方約定之給付內容。又原告於108年
03 12月起要求主張其與被告間關係為僱傭關係，經被告持續與
04 原告溝通，於109年元月7日發函表示依委任同意書記載原告
05 為特約教師身分，非僱傭關係之員工，說明主張為委任關係
06 。然原告無法接受，後被告基於原告已主張要檢舉，等於不
07 認同雙方為委任關係，欲改主張為僱傭關係，事實上也於10
08 9年1月8日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，被告基
09 於雙方將進入勞資爭議調解或有訴訟糾紛的情況下，於109
10 年1月8日發函主張暫時停止由原告提供教學服務，待事件釐
11 清後，再斟酌是否繼續提供教學服務。因原告稱將檢舉被告
12 ，已破壞雙方之信任基礎，被告當可依委任同意書第5條約
13 定：「若特約教師違反公序良俗或其他相關作業規定，隨時
14 可終止委任關係。」，或因雙方為委任關係，依民法第549
15 條規定，被告得隨時終止委任契約。故被告於109年1月8日
16 稱暫時停止原告提供教學服務，嗣契約類型爭議釐清後，再
17 為後續處置，依約依法均屬有據，並非解雇原告。至原告主
18 張依勞基法第14條第1項第6款終止與被告之勞動契約云云，
19 惟被告主張兩造間非為勞動契約關係，而是委任關係。又退
20 步言，原告依該條規定終止契約，必須於知悉時起30日內為
21 之，原告自承於109年1月8日即已知悉，自應於109年2月7日
22 前行使權利，原告既於109年4月7日方寄發存證信函，依第
23 14條第1項第6款終止，即非合法有效。又原告必須實際從事
24 教學工作，方得依授課鐘點時數取得鐘點費，原告於109年1
25 月8日至109年4月7日既無實際上課，被告即無給付鐘點費之
26 義務。另原告請求特休未休工資，未提撥之勞退金，無法請
27 領失業給付之損失云云，均因兩造間為委任關係而非僱傭關
28 係，原告請求均屬無據。綜上，原告主張，並無理由，應予
29 駁回等語為辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利
30 之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

31 三、本院之判斷：

(一)兩造間係成立委任契約或勞動契約？

1.按勞基法所定之勞動契約，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。又所謂委任，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。又勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；勞動契約，謂約定勞雇關係而具有「從屬性」之契約，勞基法第2條第1款、第2款及第6款分別定有明文。又就勞動契約之內涵而言，勞工與雇主間之「從屬性」，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之從屬指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。經濟上從屬性指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強調者乃勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。又判斷是否為勞動契約應斟

酌前開各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。

2. 次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明定。此所謂舉證係指就爭訟事實提出足供法院對其所主張者為有利認定之證據而言，若所舉證據，不能對其爭訟事實為相當之證明，自無從認定其主張為真正。本件原告主張兩造間係屬僱傭契約關係，為被告所否認，並抗辯兩造間係委任契約關係，原告自應就其主張兩造係屬僱傭契約關係之有利事實負舉證責任。查原告主張兩造間為僱傭關係，經原告提出委任同意書、104人力銀行廣告、補課單、教學進度表、課表、薪資單、私立全能/優能外語短期補習班教師聘用合約、勞工保險被保險人投保資料表、網路新聞影本、勞動契約認定指導原則、勞動契約從屬性判斷檢核表等件（見本院卷第29至32頁、第47至71頁、第509至520頁、第545至547頁、第599至602頁）為證，經查，兩造契約之性質固不以書面契約之用語為依據，然原告親簽委任同意書一情，為原告所不否認，而原告為被告所約聘之英文特約教師，時薪（即鐘點費）500元至600元，並由被告按月依原告授課時數計算發放等情，經兩造陳述一致，堪信為真；又查，原告自陳伊於課程結束後須填寫教學進度表回報被告等語（見本院卷第13頁），則足認原告於從事英語教學時之課程及進度，係由原告自行安排並進行教學，僅於課後填寫教學進度，則於被告而言僅為瞭解教師及學生之課程狀況而已，被告並未禁止原告依其教學經驗與技巧，自主裁量其英語教學方法，是原告仍可運用指揮性、計畫性或創作性，影響自己所處理之事務，並可自行裁量決定處理一定事務之空間，此與勞動契約之受僱人僅得機械性提供勞務，在人格上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從迥異，又原告提出之課表係供被告計算原告授課時數據以結算報酬之用，亦尚難執此遽謂被告對原告之工作有指揮、監督權限，由是，原告以網路新聞影本即外送平台與外

送員間之關係，比擬原告前述具有指揮性、計畫性或創作性，可自行裁量決定處理一定事務之情形，顯無可採。又原告主張伊須服從被告之權威，並有接受懲戒或制裁（如停止排課）之義務云云，然原告始終未陳明被告對其有何懲處之規定及權力、或曾受有被告之懲戒處分，至於停止排課僅係基於委任契約依民法第549條第1項規定得由當事人之任何一方隨時終止之結果，非得以此反推據為兩造契約關係存續中之懲戒或制裁處分，況被告亦從未有因原告表現優良給予獎勵之情，原告之工作復具有指揮、計畫性或創作性，已如前述，是顯難認原告於被告有人格上之從屬性。另原告陳稱伊欲請假時皆須事先告知被告，獲得同意後方得准假，亦須自行安排補課日期等語，惟被告並未限制原告之上、下班時間、最低或最高工作時數，亦未要求原告打卡或其他考核相關之獎懲管考規定，雖教師請假須事先告知被告，亦須自行安排補課日期，然此僅屬被告提供教學空間，於事前必須知悉課程是否按期進行與補課之日期，方得預先備置教學空間以備用之必然，況原告亦未提出伊曾有請假或補課遭被告否准之狀況，則原告執此遽謂被告對原告之工作有指揮、監督權限，無足可採。原告復主張伊之工作為外文教師，並非為自己之營業勞動而係從屬於被告云云，惟按民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約，仍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，查被告主張原告可自由運用其無授課時間在其他地方上課一情，經原告於本院審理時陳稱：「（問：原告與被告契約關係存續中，有無受限不得前往其他事業單位任職？）答：沒有。」（見本院卷第147頁），堪信屬實，則原告既得在其他事業單位任職，是難認原告從屬於被告之組織，況被告亦未限制原告最低授課時數，被告並依原告在被告處之授課時數計酬，則原告願在被告處授課之時數越多，其所得之報酬亦越多，足徵原告應係為自己之營業目的而勞動，並非從屬於被告。至原告以104人力銀行廣告及其薪資單上記載之代扣金額有

01 二代健保的補充保費、薪資所得稅一情，據為主張兩造間契
02 約為勞動關係之佐證，然按判斷是否為勞動契約應斟酌前開
03 人格上、經濟上、組織上從屬性之各因素，應以義務提供之
04 整體及主給付義務為判斷，詳如前述，尚難逕以人力銀行廣
05 告及代扣健保費及所得稅，認定兩造勞務內容為勞動關係，
06 則原告此部分主張並無可採。準此，兩造間實難認具有勞雇
07 關係之組織上、經濟上之從屬性。

08 3. 綜上，兩造契約關係既難認有人格上、組織上、經濟上之從
09 屬性，則兩造間並非成立勞動契約，而應認兩造間之契約關
10 係為委任關係，是原告主張兩造間係屬僱傭契約關係，並有
11 勞基法之適用云云，洵無足取。

12 (二) 兩造間既係屬委任契約關係，並非僱傭契約關係，則被告既
13 非原告之雇主，本件即無民法僱傭契約章節規定、勞基法、
14 勞退條例、就業保險法或健保法等規定之適用，堪予認定，
15 是原告主張被告應依民法第487條前段、勞退條例第12條第1
16 項、第31條第1項、勞基法第38條第4項、就業保險法第38條
17 第1項、健保法第84條第3項等規定暨兩造勞動契約給付原告
18 薪資9萬624元、資遣費2萬1766元、失業給付12萬5280元、
19 特別休假未休之折算工資1萬1150元、雇主應負擔之健保費2
20 萬7387元（總計27萬6207元），暨提繳勞退金3萬6262元，
21 均屬無據，不應准許。

22 四、綜上所述，原告依前揭法律規定及契約約定，請求被告應給
23 付原告27萬6207元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止
24 按週年利率5%計算之利息，暨提繳3萬6262元至原告勞工退
25 休金個人帳戶，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回
26 ，其假執行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回。

27 五、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法與所舉證據，核與本
28 件判決結果不生影響，爰不再逐一論駁，附此敘明。

29 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
30 判決如主文。

31 中 華 民 國 109 年 9 月 9 日

勞 動 法 庭 法 官 黃 顥 雯

以 上 正 本 係 照 原 本 作 成 。

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
委 任 律 師 提 起 上 訴 者 ， 應 一 併 繳 納 上 訴 審 裁 判 費 。

中 華 民 國 109 年 9 月 9 日

書 記 官 江 俐 陵