

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第28號

原告 周怡秀  
訴訟代理人 林慈政律師（法律扶助）  
被告 侯光杰  
侯光宇  
侯光玲  
侯登見  
沈妙香

共同  
訴訟代理人 洪聖濠律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國112年12月5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  
基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2  
款定有明文。查原告起訴時原僅以侯光杰為被告（見本院卷  
第11頁），嗣於民國112年5月29日具狀追加侯光宇、侯光  
玲、侯登見、沈妙香為被告（見本院卷第123頁），其訴之  
聲明最終變更為：(一)被告應連帶給付原告新臺幣（下同）1,  
571,473元及自112年6月8日（即民事追加被告狀繕本送達最  
後一位被告之翌日）起至清償日止，按週年利率百分之5計  
算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第50  
3、505頁）。核原告所為，顯係基於同一基礎事實，揆諸上  
開規定，於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

01 一、原告主張：原告自88年10月4日起至111年9月30日止受僱於  
02 被告，擔任英文教師，約定每小時工資為620元，任職期間  
03 依被告指示至其所設立之私立科建語文文理短期補習班（下  
04 稱科見美語台中科博分校）、私立科劍美日語會話短期補習  
05 班（下稱科見美語台中中正分校）、臺中市私立科見語文文  
06 理短期補習班（下稱科見美語台中永春分校）、臺中市私立  
07 科劍文理短期補習班（下稱科見美語台中惠文分校）等處提  
08 供勞務。嗣被告於111年9月初以經營團隊易主為由，通知原  
09 告於同年9月30日終止勞動契約。然因被告未於原告到職時為  
10 其投保勞工保險，致原告保險年資短少，而受有無法一次請  
11 領老年給付之損失769,293元；另原告已符合法定退休要件，  
12 有權請求被告給付舊制退休金802,180元；以上合計1,5  
13 71,473元。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第53條、第55  
14 條、勞工保險條例（下稱勞保條例）第19條、第58條、第59  
15 條、第72條、民法第681條規定提起本件訴訟等語，並聲  
16 明：如前述變更後聲明。

17 二、被告則以：原告於108年至111年間分別簽有一年一聘之委任  
18 同意書，約定兩造間為委任關係。又原告於被告處授課期間  
19 未兼任行政工作，並可自行決定是否接課、接課時數，被告  
20 亦未禁止原告在外兼課，更無懲處原告之權限，故兩造間不  
21 具從屬性而非屬勞動契約，則原告請求被告給付舊制勞工退  
22 休金、未能一次請領老年給付之損失均無理由等語，資為抗  
23 辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不  
24 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、兩造不爭執之事實：

26 (一)科見美語台中科博分校於85年1月24日核准立案，設立人為  
27 侯光杰、侯光宇、侯光玲、侯登見、沈妙香，負責人為侯光  
28 杰，於106年3月31日註銷立案；科見美語台中中正分校於86  
29 年4月9日核准立案，設立人為侯光杰、侯光宇、侯光玲、侯  
30 登見、沈妙香，負責人為侯光杰，於98年12月31日註銷登  
31 記；科見美語台中永春分校於100年2月14日核准立案，設立

01 人為侯光杰、侯光宇、侯光玲、侯登見、沈妙香，負責人侯  
02 光杰，於111年10月13日註銷原立案證書；科見美語台中惠  
03 文分校於105年7月22日核准變更班名，設立人即負責人變更  
04 為侯登見、侯光杰、侯光宇，於108年10月21日註銷立案  
05 （下合稱系爭4家補習班，見本院卷第67、121、361至373  
06 頁）。

07 (二)原告前擔任系爭4家補習班之英文教師，原告報酬係按時計  
08 酬，每小時620元，其擔任英文教師之報酬經各分校分別結  
09 算授課時數鐘點費後，由各分校分別匯入原告銀行帳戶。

10 (三)科見美語台中永春分校曾於104年1月21日至108年12月27日  
11 為原告投保勞工保險（見本院卷第91至95頁）。

12 (四)原告自108年起至111年止，與科見美語台中永春分校簽訂一  
13 年一聘之委任同意書（見本院卷第51至57頁）。

14 (五)科見美語台中永春分校於109年9月25日開立到職日為88年10  
15 月4日之在職證明書予原告（見本院卷第103頁）。

16 (六)兩造契約終止日為111年9月30日。

17 (七)依勞保局112年1月11日保普簡字第112041002361號函，原告  
18 係00年0月00日生，於98年11月25日由南開科技大學申報首  
19 次參加勞工保險，於112年1月6日申請老年給付時，保險年  
20 資為11年又296日，年齡為55歲，故認原告不符勞工保險條  
21 例第58條規定，核定所請老年給付不予給付（見本院卷第97  
22 頁）。

#### 23 四、本件兩造爭執之點：

24 (一)兩造間之法律關係為勞動契約或委任契約？

25 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為  
26 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，則謂當事人  
27 約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付  
28 報酬之契約；稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理  
29 事務，他方允為處理之契約，民法第482條、第490條第1  
30 項、第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，  
31 指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞

01 動力，而由他方給付報酬之契約。可知僱傭契約乃當事人以  
02 勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之  
03 指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續  
04 性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之  
05 結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定  
06 之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立  
07 數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。至委任契約則與  
08 僱傭契約均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標  
09 的，惟僱傭契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提  
10 供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約  
11 之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。又一般  
12 學理上認勞動契約當事人之勞工，必須具有下列之特徵，  
13 即：(一)人格上從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，服從雇  
14 主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使  
15 用代理人。(三)經濟上從屬性：即受僱人並不是為自己之營業  
16 勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，完全依賴對  
17 雇主提供勞務獲致工資以求生存，經濟上雖與雇主有相當程  
18 度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，因其不負擔經營盈  
19 虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報  
20 酬之義務。(四)組織上從屬性：即納入雇方生產組織體系，並  
21 與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上  
22 字第2630號判決意旨參照）。亦即，勞基法所規定之勞動契  
23 約，係指當事人之一方，從屬於他方關係下，提供職業上之  
24 勞動力，而由他方給付報酬之契約，勞動契約之勞工與雇主  
25 間具有使用從屬及指揮監督之關係，且勞務給付之具體詳細  
26 內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定（即人格  
27 從屬性），及受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他  
28 人，為該他人之目的而勞動（即經濟上從屬性），以及勞動  
29 者勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，而  
30 須編入雇主生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞  
31 動力（即組織上從屬性），苟無上述之從屬性關係，即難認

01 成立勞動契約。

02 2.經查，證人即曾任職台中永春分校教務主任之陳孟雯證稱：

03 「我曾任職於台中永春分校、台中惠文分校，時間於103年  
04 至109年初，我是擔任教務主任，負責了解新進學生、面  
05 試、培訓新進老師、教案、規劃及排課」、「我會了解學生  
06 程度、需求及可上課時間，再詢問老師是否能配合，老師可  
07 以拒絕，補習班沒有懲處規定」、「補習班會接其他公司的  
08 語文訓練課程，即派老師到補習班以外的地點上課，這種課  
09 程會先了解該公司上課的需求及時間，再決定適合的老師，  
10 老師可以拒絕接課，補習班不會懲處」、「補習班沒有規定  
11 老師1年至少要接若干時數的課程，對於老師要接多少課  
12 程，沒有最低或最高時數限制」、「老師決定接課之後，補  
13 習班沒有要求老師上課、離開時必須打卡，若老師沒有在排  
14 定時間來上課，並無懲處規定，若老師遲到、早退，亦無懲  
15 處規定，若老師某節課未來上課，則不會發放該節課的鐘點  
16 費給老師」、「補習班沒有規定老師不得在外兼課，老師沒  
17 有上課的時候，不需要兼任補習班的行政工作」等語（見本  
18 院卷第472至474頁）。則原告在被告處擔任兼職教師，乃自  
19 行視其時間是否允許而決定是否要接課，其仍有拒絕及同意  
20 與否之權利，且就上課時間，尚可提出意見，而非必須片面  
21 遵照被告之指示安排，是被告抗辯原告至被告處上課，可自  
22 由決定是否接課，亦可自由選擇上課時間或拒絕配合上課時  
23 間之要求等語，應堪採信。足見原告為被告提供勞務之時間  
24 能自行支配，具有彈性及高度自主性，有選擇是否接受之自  
25 由，自難認具有人格從屬性。

26 3.原告雖主張其不得自行決定上課之學生、時間及代課老師，  
27 兩造間具有從屬性云云。惟查，證人陳孟雯證稱：「（問：  
28 原告是否能自行決定上課地點？）成人班的人數比較少，大  
29 概3至5人，若老師有此需求，會去詢問學生是否同意，若學  
30 生同意即可至老師指定地點上課，若學生不同意，老師仍須  
31 至補習班指定分校上課」、「（問：原告是否能自行選擇授

01 課學生？)在我接手教務主任一職時，原告已經是很有經驗  
02 的老師，所以在排課的時候，我也會依其專長去開課，他可  
03 以選擇不要這個班，我們都可以先討論，之後再確定是否開  
04 課給老師」、「(問：選擇這個班之後，老師是否能決定要  
05 不要哪個學生？)老師可能會跟我們討論哪個學生程度不  
06 夠，可能要轉班，我們就會去詢問學生，與學生溝通，再看  
07 時間怎麼安排」、「(問：原告是否能自己要求學生轉  
08 班？)原告必須與我及秘書討論後才能做」、「(問：原告  
09 是否能自行決定課程的開始及結束時間？)臨時改課的話，  
10 就是通知學生，學生都可以的話，我們就會臨時改時間。如  
11 果是長期的話，也是必須跟學生溝通，如果學生同意，就會  
12 改上課時間。若學生不行，以長期而言，我們就會與老師溝  
13 通，因為這是事先就跟學生講好的時間。若老師能維持原時  
14 段，就維持原時段，如果老師無法維持原時段，學生也不行  
15 的話，我們就會退費或轉班」、「(問：原告授課的班級，  
16 原告是否能指定其他老師代他去上課？)我們補習班必須由  
17 教務主任去安排老師及上課時間，老師如果需要請代課老師  
18 的話，必須由我這邊幫他安排科見的老師代課，不能安排科  
19 見以外的老師去上課。其實成人班是人數很少的班級，所以  
20 老師如果不能來的話，基本上就是停課，我不會找代課老師  
21 來上課。原告授課的班級都是成人班」、「(問：在原告授  
22 課的班級，若原告臨時有事無法出席，是否要向補習班請  
23 假？)在我任職期間，原告都是打電話到補習班請假，秘書  
24 告訴我，我就會開始聯絡學生，通知當天上課取消。原告在  
25 排定的課程中，沒有無故缺勤缺課情形，在我任職期間也沒  
26 有遲到早退情形」等語(見本院卷第474至478頁)。足見被  
27 告係按原告有空之時間預為排定課表，最終仍須由原告確認  
28 課表時間可行，並非被告逕為排定課表後，原告即須按表上  
29 課，無任何表意決定權限，且被告並無就原告授課時數為最  
30 低限制，亦未有遲到或未達授課時數即予扣薪或懲罰之相關  
31 管考約定，倘未能在被告排定之課程時間提供授課勞務給

01 付，事前得對被告表示拒絕，原告於排定課表以外之時間，  
02 其休息時間不受被告拘束或干涉。據此可知被告對其兼任教  
03 師並無片面決定其作息時間之權，原告只要通知被告不願上  
04 課即可不授課，並無勞動契約所應具備之人格從屬性。另不  
05 論委任或勞動契約，均係為他方提供勞務，如受任人經常無  
06 故缺勤、遲到情形嚴重，委任人終止或不續訂委任契約，並  
07 未悖於常情，復未見被告對遲到、未請假之人定有何處罰規  
08 定，尚難逕以請假是否須經准許作為兩造間存在勞動契約之  
09 依據。參以包括原告在內之兼職教師得兼職，得隨時請假，  
10 得不受懲戒，可見原告擔任被告兼任教師工作拘束性輕，不  
11 具人格從屬性。又被告提供教學之一切硬體設備均在各分  
12 校，對於全體師生而言，係最經濟方便之處所，原告既係提  
13 供教學服務，其上課時間、地點、內容為配合學生，而特定  
14 時間、教室進行授課，此係補習業重在配合學生需求之特性  
15 使然，自不得以原告就此補習班行政事宜之配合，即謂其與  
16 被告間具有人格或組織上之從屬性。是原告此部分主張，尚  
17 難憑採。

18 4.原告係依完成授課時數計酬，並無底薪或固定報酬之基本給  
19 付約定，勞務給付之報酬與其授課時數有關而須自行擔負報  
20 酬多寡之結果，且於課表外之休息時間得自由行動，不受被  
21 告干涉或拘束，亦無須於空堂或課餘時間與其他同事分攤其  
22 他工作，復未見兩造間有不得兼職之約定，難認有經濟上從  
23 屬性。況原告係獨立授課，並非與其他員工間居於分工合作  
24 狀態，無須與其他同僚分工始得完成工作，非屬被告經濟組  
25 織與生產結構之一部，欠缺組織上之從屬性。

26 5.原告復主張：科見美語台中永春分校曾於104年1月21日至10  
27 8年12月27日為其投保勞工保險，並於109年9月25日開立到  
28 職日為88年10月4日之在職證明書，足見兩造締約時之真  
29 意，確係為建立勞雇契約法律關係云云。惟上開文件雖係由  
30 被告所出具，但兩造間之法律關係究係為何，仍應視契約約  
31 定之目的及內容以為定，當非可以上開文件之記載推論是否

01 存在僱傭關係。再按勞工保險之投保單位義務僅係繳納部分  
02 勞工保險費，使被保險人得於保險事故發生時受領保險給  
03 付，且勞工保險被保險人非以受僱勞工為限，此由勞保條例  
04 第8條規定雇主亦得準用勞保條例之規定，參加勞工保險：  
05 另勞工退休金條例第7條第2項規定，實際從事勞動之雇主及  
06 受委任工作者，均得自願提繳及請領退休金，可見投保勞工  
07 保險、提繳退休金均不以勞基法規範之勞工為限，無從據此  
08 而認兩造間有僱傭關係存在。

09 6.原告再主張：原告已納入被告生產組織體系，勞務提供地點  
10 及對象均由被告決定等語。惟依證人陳孟雯上開證述，原告  
11 在系爭4家補習班擔任英文教學工作，可決定是否要接課，  
12 如原告於排定時段未到，並無接受處罰或制裁等問題，客觀  
13 上原告至被告處上課，乃自行視其時間是否允許而決定是否  
14 要接課，其仍有拒絕及同意與否之權利，未受被告監督或因  
15 有何懲戒處分而影響其決定權，且確定接課後，並無准假與  
16 否及影響考核之問題，至多因未上課而無法領取該時數報酬  
17 之結果，被告復未禁止原告同時兼職多家補習班等情，顯然  
18 不具有人格從屬性至明。又原告在被告處接班上課，係依其  
19 上課時數予以計薪，並非採固定薪資方式計算報酬，且未在  
20 被告處擔任行政職務或參與輪班、排班之工作，授課完畢即  
21 可離開，無最低、最高上課時數限制，每月所得報酬若干，  
22 完全取決於自己接課時數之多寡而擔負經濟上風險，經濟上  
23 之從屬性亦屬薄弱。此外，因被告設立之補習班係屬短期補  
24 習教育，目的係為提供相關課程加強學生學科能力，而原告  
25 於被告處係擔任英文教師，補習班依課程、班別、等級之不  
26 同而安排課程後，原告再依此決定上課之方式及內容，其工  
27 作顯然均須自主完成，尚無須與其他教師或行政人員居於分  
28 工合作狀態而提供勞務，可見與組織上從屬性之要件，亦不  
29 相合。

30 7.原告雖稱：其須親自履行教學義務，不得使用代理人，仍須  
31 服從雇主權威等語。惟查，被告與原告間並未約定每月應排

01 多少時數之授課表，被告對兼任教師之排課，亦係隨機而處  
02 於浮動之狀態，並無所謂一固定標準之時數，原告對被告亦  
03 不負有每月必定排課若干時數之義務，從而，原告得依其自  
04 由意志，選擇可提供勞務之時間，在被告排定之課程中擇定  
05 得授課之課程、時間，原告對於被告工作之委託、排定，有  
06 選擇是否接受之自由。衡情補習班兼職教師之報酬乃與學生  
07 之流動率及教學品質相關，是兼職教師就報酬取得多寡也有  
08 一定程度之經濟風險，其提供更佳之教學品質，以吸引及得  
09 到學生良好之回應及續留補習班，顯係為自己之事業而貢獻  
10 努力，此應屬補習業兼職教師特殊計薪方式，而非不服從事  
11 業單位紀律之懲處，尚難以此推論原告與被告間即具有人格  
12 從屬性、經濟上從屬性。

13 8.原告另舉最高法院110年度台上字第90號判決、109年度台上  
14 字第1003號判決，資以證明兩造間屬勞動契約云云。惟該判  
15 決之基礎事實及判決理由，乃其兩造間之從屬性較高。然本  
16 件原告每月授課時數並不一定，其係依招生人數及原告之意  
17 願排課，且原告亦無須教滿一定時數之限制，更可自由決定  
18 是否接課，足見兩造間之從屬性低，自難比附援引。

19 9.是依上開說明，原告在人格、經濟及組織上之從屬性均明顯  
20 低於僱傭關係，已難認定兩造間係存在勞動契約，且扣繳憑  
21 單格式代號50所列薪資，不止工資、工作酬勞一項，尚包含  
22 其他項目，亦不足以原告提出之扣繳憑單記載所得類別為薪  
23 資（見本院卷第133頁），推認兩造間為僱傭關係，從而，  
24 本件兩造間之契約非屬勞基法所定勞動契約，被告抗辯兩造  
25 間僅存在委任關係，應屬可採。

26 (二)原告依勞基法第53條第1款、第55條、民法第681條規定，請  
27 求被告連帶給付舊制退休金802,180元，有無理由？

28 兩造間之契約非屬勞基法所定勞動契約，而屬委任契約，業  
29 經本院認定如前，則兩造間之權利義務關係，自無從適用勞  
30 基法之規定，即不得依勞基法規定請求退休金，原告依勞基  
31 法第53條第1款、第55條、民法第681條規定，請求被告連帶

01 給付退休金，顯屬無據。又兩造間既非僱傭關係，被告並非  
02 勞基法所定之原告雇主，則兩造間就原告歷年來任教之系爭  
03 4家補習班與被告是否為同一雇主、原告之服務年資等爭  
04 執，自無再予論述必要，附此敘明。

05 (三)原告依勞保條例第19條、第58條、第59條、第72條第1項、  
06 民法第681條規定，請求被告連帶給付未能一次請領老年給  
07 付之損失769,293元，有無理由？

08 兩造間為委任關係，並非僱傭關係，業據本院認定如上，是  
09 被告自非屬勞工保險之強制投保對象，而無應依勞保條例規  
10 定為原告辦理保險手續之義務。故原告此部分主張，尚屬無  
11 據。

12 五、綜上所述，原告依勞基法第53條、第55條、勞保條例第19  
13 條、第58條、第59條、第72條、民法第681條規定，請求被  
14 告連帶給付1,571,473元及自112年6月8日起至清償日止，按  
15 週年利率百分之5計算之利息，為無理由，不應准許。又原  
16 告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，一併駁  
17 回之。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
19 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

20 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 113 年 1 月 23 日  
22 勞動法庭 法官 董惠平

23 正本係照原本作成。

24 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  
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 113 年 1 月 23 日  
27 書記官 廖于萱