

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第46號

原告 柏楊

訴訟代理人 陳薇律師

被告 陳冠吟即臺中市私立德祥文理短期補習班北屯分班

訴訟代理人 周利皇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年9月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國112年9月1日起迄原告復職日之前一日止，於每月末日給付原告新臺幣45,859元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 三、被告應提繳新臺幣43,380元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，及自民國112年9月1日起迄原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣2,892元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二、三項所命給付得假執行。但第二項及第三項後段所命給付，於各給付期日屆至時，如被告依序各以新臺幣45,859元、新臺幣2,892元為原告預供擔保，均得免為假執行。第三項前段所命給付，於被告以新臺幣43,380元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國110年8月27日至111年2月任職於私立德祥文理短期補習班南屯分班（名義負責人為陳冠吟）；嗣經現場負責人張志緯通知原告上班地點改至被告陳冠吟即私立德祥文理短期補習班北屯分班，原告遂於111年2月前往被

告處任職，每月薪資為新臺幣（下同）45,859元。詎被告於112年8月25日向原告表示「你需要找其他的學校了」等語，未經預告、亦未給付預告工資、資遣費，即無故拒絕原告繼續提供勞務。被告亦未告知原告係因勞動基準法（下稱勞基法）第11條或第12條之何款規定終止，顯屬違法解雇，未合法終止與原告間之僱傭關係，兩造之僱傭關係仍屬存在。被告自112年9月起即未再給予原告薪資，兩造間僱傭關係仍屬存在，被告自應自112年9月1日起至回復原告原職前一日止，按月於每月末日給付原告薪資45,859元，並按月提繳勞工退休金（下稱勞退）2,892元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。另原告自111年2月起迄112年4月間任職被告期間，被告未為原告投保勞工保險（下稱勞保）、提繳勞退，迄112年5月被告始為原告投保勞保並提繳勞退，被告應補提繳43,880元至原告之勞退專戶。為此，請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依民法第487條第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項及第31條等規定，請求被告給付112年9月1日起至原告復職前一日之每月薪資45,859元，並應依法提繳111年2月起迄112年4月間之勞退43,380元至原告之勞退專戶，及自112年9月1日起迄原告復職日前一日止，按月提繳勞退2,892元至原告之勞退專戶等語。並聲明：如主文第1項至第3項所示，並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：原告未與被告簽訂勞動契約，亦無工作證，其上班不需打卡，復未曾參與被告每個月開會商討補習班相關事宜，且原告除在被告處接班上課外，同時在其他補習班上課，更有自己開設課程。又原告有拒絕及同意接班上課與否之權利，可自行決定上課內容及進度，不需配合被告，亦不接受被告之考核評鑑，更可要求調整時薪報酬。原告上課遲到或臨時取消課，亦無何不利之效果，可見兩造屬合作關係，彼此間不具從屬及指揮監督之關係，無人格上之從屬性。原告既同時在其他補習班上課，更有自己開設課程，其

於被告處之報酬以上課時數計薪，而非薪資，且原告除接班上課外，復未在被告處擔任或參與任何工作，原告對被告幾乎無經濟上之從屬性。兩造合作開始，原告即告知無需為其投保勞健保，更稱有於他處自行投保，原告復完全無與其他老師或行政人員居於分工合作狀態而提供接班上課以外之勞務。原告上課完就會離開，在被告處並無座位，無置物櫃，未擺放私人物品，與其他老師均不同。原告參與被告進行之校外參觀時，亦需另行給付費用，凡此，可見原告對被告並無組織上從屬性。兩造屬合作關係，從屬關係甚為薄弱，兩造間確實無僱傭關係存在，應為委任關係。被告於112年8月25日依民法第549條第1項規定終止兩造間之委任契約，應屬合法。原告既非屬勞基法規定下之勞工，無從適用勞動法令之規定，原告之請求當均無理由等語。並答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷二第141至142頁）：

（一）兩造不爭執事項

- 1.原告自110年8月27日起至111年2月初止，在私立德祥文理短期補習班南屯分班接班上課教授英文，自111年2月初起至被告處接班上課教授英文；原告自111年7月起至112年8月間，於被告處接班上課教授英文之每小時報酬為800元，每二週領取一次報酬（月中領取該月上半月報酬，月底領取該月下半月報酬）。
- 2.兩造未簽訂書面勞動契約，被告有與另2位外籍老師BRIAN、JASON 簽訂聘僱外籍英語教師契約書等（詳被證1、被證14）。原告於被告處接班上課，未曾打卡。原告在被告處接班上課教授英文所領取之報酬如被證10。
- 3.被告自112年4月21日起，有為原告投保勞工保險、就業保險及職災保險，詳細投保情形如本院卷一第21、22頁之投保資料。
- 4.被告於112年8月25日向原告為終止兩造間契約之意思表

01 示，兩造當日對話內容，詳如原證2兩造於112年8月25日
02 之對話（見本院卷一第87至93頁）。

03 5.原告於112年8月28日向政府勞工局申請勞資爭議調解，嗣
04 於112年9月12日調解，調解結果不成立。

05 6.原告對被告提出之證據資料，除否認被證4形式上之真正
06 外，其餘證據資料形式上真正不爭執。被告對原告所提出
07 之證據資料，形式上真正不爭執，對原證8所為計算金額
08 不爭執。

09 (二)兩造爭執之事項：

10 1.兩造間就原告至被告處接班上課教授英文之法律關係，為
11 僱傭關係或委任關係？

12 2.如為僱傭關係，被告於112年8月25日向原告終止僱傭契
13 約，是否合法？

14 3.如終止不合法，原告各項請求是否有理由？

15 四、得心證之理由：

16 (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
17 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
18 之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受
19 確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致
20 原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於
21 被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號
22 裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被
23 告否認之，是原告聲明一提起確認兩造間僱傭關係存在之
24 訴，即有受確認判決之法律上利益。

25 (二)兩造間就原告至被告處接班上課教授英文之法律關係，為僱
26 傭關係或委任關係？

27 按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
28 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
29 契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。就其內涵
30 言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，
31 即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒

或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是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。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初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。又基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係，不因雙方簽訂之契約名稱未記載勞動契約而異。再者，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，受任人於事務之處理，縱或有接受委任人之指示，惟其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者。勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，縱其部分職務具有獨立性，仍應認定屬勞雇關係（最高法院96年度台上字第2630號、97年度台上字第1510號、113年度台上字第343號、110年度台上字第25號判決參照）。再勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號裁判要旨參照）。經查：

1.稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。僱傭非要式契約，不以訂立書面為必要。而僱傭契約依上開規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬為其成立要件。本件原告自110年8月27日起至111年2月初止，在私立德祥文理短期補習班南屯分班接班上課教授英文，自111年2月初起至被告處接班上課教授英文；原告自111年7月起至112年8月

間，於被告處接班上課教授英文之每小時報酬為800元，每二週領取一次報酬（月中領取該月上半月報酬，月底領取該月下半月報酬），此為兩造不爭執之事實。準此，兩造已約定原告於不定之期限內，在被告補習班接班上課教授英文（給付勞務），由被告給付約定之報酬，依兩造間契約關係之性質及雙方實質上權利義務內容，兩造間復有從屬性（詳如後述），則兩造雖未訂立書面僱傭契約，亦無礙彼此間僱傭契約之成立。被告以：兩造間為合作關係，故未簽訂書面勞動契約，而被告與另2位外籍老師BRIAN、JASON因間均有簽訂聘僱外籍英語教師契約書等（見本院卷一第251至254、429至503頁），其等並因此領有工作證等情，據此抗辯：原告在被告補習班接班上課教授英文為委任契約，非勞動契約云云，容有誤會。

2. 關於兩造間有無人格上等從屬性部分：

被告抗辯：就接班上課時間部分，係由被告先提出時間，再由原告視其時間、行程，最後兩造協議而定，甚至原告會提出不願意接受之課程，原告明顯有拒絕及同意與否之權利；有關教學教材，係由原告告知被告，再由被告採買；教學內容部分，包括上課內容及進度，原告不僅無須配合被告所定進度，原告更要求被告不得干涉，且不會接受補習班考核評鑑等事項等語，固據提出對話紀錄為證（見本院卷一第287至298頁）。然依兩造之下列對話：

(1) 112年5月8日：

張志緯：今天的全民英檢（GEPT）課，請授課到晚上8點（6：30—8：00）。

原告：沒問題。...

張志緯：還有下午4點到5點的探索課需要口說測驗，再次謝謝你。

原告：了解！沒問題（見本院卷一第37、39頁）。

(2) 112年5月29日：

張志緯：你好，今天的全民英檢課，請授課至晚上8

點。謝謝你。

原告：沒問題（見本院卷一第47頁）。

(3)112年6月17日：

張志緯：今天我和Elsa需要參加Harold的舞蹈表演，所以下午2點到4點我們不會在學校。那麼今天第一堂課請授課到3點10分。謝謝你。

原告：了解（見本院卷一第51、53頁）。

(4)112年8月1日：

張志緯：今天的體育課有三個項目，射箭、斧頭及呼拉圈。有三個教室，每位老師教一個項目，每個課程項目時間為50分鐘。請教他們呼拉圈，因為我需要最好的老師教他們真正的體育。謝謝你。（影片連結）以此影片為例，我會準備呼拉圈。

原告：好的。

張志緯：抱歉，關於今天的上課時間，我們2：30到4：30會待在公園，所以每個項目的上課時間40分鐘，4：30帶他們回學校。

原告：沒問題（見本院卷一第75頁）。

(5)112年8月8日：

張志緯：你好，今天的課從晚上6點半到8點半。

原告：了解（見本院卷一第77頁）。

再對照被告提出之課表（見本院卷一第373頁），112年8月8日上開時段原未安排原告之課程，惟被告當日傳訊要求原告提供勞務，足證兩造於安排原告之課程前，雖得互相商議，透過協議確定之，甚至商討薪資條，然被告對原告之課程時間、內容仍有一定之調整、變動之權利。足見原告之工作時間、內容，仍受到被告一定程度上之指揮、監督。其次，原告按證物2兩造對話紀錄、被證9原告之上課時數表及被證10之轉帳紀錄整理原告因遲到而遭扣薪之統計表格（見本院卷二第51、53頁），主張：原告遲到，有受到被告之扣薪懲罰，原告係受被告之人事監督與管理

01 等語。被告雖否認就原告遲到有扣薪之情事，且就上開統
02 計表格之時數不符等提出答辯，並提出對話紀錄為證（見
03 本院卷二第86至93頁）。然被告上開抗辯，為原告所否認
04 （見本院卷二第107、109、111、113、115頁）。被告或
05 未能進一步舉證證明，或所提出之對話等資料無法證明所
06 抗辯之事實。且被告提出之原告上課時數表上確有關於原
07 告「本週遲到堂數」及「本週實到堂數」之記載（見本院
08 卷一第299至375頁），若被告就原告遲到上課未予扣款，
09 衡情應無需紀錄「原告遲到之情形」。是原告主張：被告
10 在核發原告薪資時，有依原告上課時數表上所記載原告遲
11 到之情形，進行扣薪之懲處等情，應非虛妄。被告對原告
12 之課程有一定之調整、變動之權利，對於原告遲到上課，
13 復得施以扣款之處罰，堪認兩造間具有人格上之從屬性。
14 又關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼
15 有承攬、委任等性質，仍應屬勞動契約，業如前述。是縱
16 原告就教材、教學內容等有一定之自主權，應係被告屬補
17 教業，本應容許授課教師因材施教，得根據被告之擬定之
18 教學方針，因應個別班級學生之不同而選擇教材及調整教
19 學細部內容，尚不能據此推認兩造間非僱傭契約關係。

20 3.關於兩造間有無經濟上等從屬性部分：

21 原告受被告補習班聘僱，擔任外籍教師，被告補習班均以
22 補習班名義招生，招生後學生之補習費用直接歸屬於被
23 告，原告無需負擔被告補習班之成本。是原告並非為自己
24 之營業事項而勞動，而是在被告營業活動範圍內，依循被
25 告指揮監督下提供勞務，並聽由被告依其授課時數計算薪
26 資，自為被告營業目的而勞動，且依賴被告所提供之教
27 室、材料等資料，對被告招攬之學生而為授課，其所提供
28 勞動自不具為自己之營業獨立性而從屬於被告。原告之工
29 作時間某程度受到被告之指揮、監督，且原告須親自接班
30 授課提供勞務，並依所提供之勞務即上課時數，向被告領
31 取報酬，而非依勞務成果計酬，亦非為自己之營業目的，

01 提供勞務，堪認兩造間具有經濟上之從屬性。

02 4.關於兩造間有無組織上等從屬性部分：

03 (1)被告雖抗辯：原告僅負責在被告處接班上課，擔任鐘點
04 上課老師，故原告除上課外，就上課時要使用之教材，
05 上課點名，上完課後之教材收取，環境衛生打掃課後和
06 學生、學生家長溝通學習狀況，研擬考題，批改試卷及
07 每個月開會商討補習班相關事宜等與補習班相關工作，
08 原告完全不曾理會，均係由被告人員負責，原告完全無
09 與其他老師或行政人員居於分工合作狀態而提供勞務，
10 且被告進行校外參觀時，不僅需先另行和原告協商行
11 程，更需另行支付費用，可見與組織上從屬性之要件，
12 完全未合云云。

13 (2)查兩造間若為委任契約關係，被告本無依法為原告投保
14 勞健保及提繳勞退之義務，然被告於112年6月28日為原
15 告加保，112年8月26日辦理退保，並提繳原告112年6
16 月、8月之勞退等情，有原告之勞保資料及勞退專戶明
17 細資料在卷可憑（見本院卷一第221、222、227頁）。
18 被告雖辯稱：因兩造屬合作關係，所以一開始原告就告
19 知被告，不用幫原告投保勞健保，以避免原告還另需支
20 付勞保費用，且原告更稱有於他處自行投保，原告嗣於
21 112年4月許稱原投保勞保處無法再供其投保，希望被告
22 幫忙為其投保，因原告僅係在被告處接班上課，故被告
23 也僅徵得原告同意為其投保部分工時，可見原告對被告
24 並無組織上從屬性云云。然被告於112年9月12日在社團
25 法人臺中市勞雇關係協會調解時表示：112年3月初因原
26 告脖子受重傷，表示沒有地方可以投保健保，被告體恤
27 原告，表示替原告投保勞保及健保等語，有調解紀錄在
28 卷可憑（見本院卷一第36頁），與被告上開抗辯延至11
29 2年4月間始為原告投保之緣由並不相同，被告上開抗辯
30 是否屬實，已有可疑。其次，被告於112年8月25日向原
31 告為終止兩造間契約之意思表示，兩造當日對話內容，

01 詳如原證2兩造於112年8月25日之對話（見本院卷一第8
02 7至93頁），此為兩造所不爭執。依兩造上開對話紀
03 錄，原告向被告表示：…只是希望我可以收到提前通
04 知。遣散費的部分如何處理？畢竟我確實在這間學校服
05 務2年了，今天被解僱對我的生活造成很大的影響等
06 語。被告回答：非常抱歉。他們說會按照勞保給付遣散
07 費給你，也會發給你非自願離職證明。原告復表示：今
08 年5月才開始加勞保，這樣公平嗎？被告回答：確實不
09 公平，我目前正在和他們溝通等語（見本院卷一第91
10 頁）。由上述兩造對話內容，被告當時對於兩造間為勞
11 動契約關係並不爭執，始有解僱原告由接手補習班之人
12 發給原告資遣費及非自願離職證明之問題。且被告針對
13 原告指責自112年5月才為原告投保對原告不公平一事，
14 亦坦承此部分對原告不公平。上開對話並未顯示係因本
15 要接手被告補習班之投資人要按投保時間計算給付資遣
16 費予原告一事不公平，原告始有上述不公平之說，益徵
17 被告此部分抗辯與事實不符。

18 (3)參以原告須至被告補習班提供勞務，且應依兩造協議之
19 課程表按時到課，不得自行決定上課地點、上課時間，
20 甚至部分上課內容，可見原告與其他教師及員工互相居
21 於分工合作之狀態，足認兩造間在組織上確有從屬性。

22 (4)至原告上下班是否需打卡簽到，原告是否需參與被告補
23 習班除英文教學以外之行政事務或活動，此為被告之人
24 事管理方法選擇及其與原告約定僱傭契約內容之問題，
25 不能據此推認兩造非僱傭關係。況原告在被告補習班接
26 班上課，係按其上課時數計算薪資，此為兩造所不爭執
27 （見本院卷二第59、73、89頁）。此與被告與另2位外
28 籍老師BRIAN、JASON所簽訂之聘僱外籍英語教師契約
29 書，約定其等領取每月高達75,000元以上之月薪，每週
30 工作5日，每日工作7小時，除每週至多23節之基本教學
31 時數（每節50分鐘）外，尚需執行包括教學相關活動、

01 行政工作及其他指定之工作，故其等需簽到退，並有全
02 勤獎金、考核獎金等情（見本院卷一第435至437頁）之
03 情形不同。就兩造約定之僱傭契約內容而言，原告在被
04 告補習班之工作係接班上課教授英文，按其上課時數計
05 算薪資，則原告不負責其他行政事務或參與其他活動，
06 仍屬當然。惟因原告之上課時數多寡影響其所能領取之
07 薪資數額，是原告就每月業經排定之課程，當不致無故
08 未到場上課，此種情形之下，並無要求原告簽到退之必
09 要，且亦無從要求原告參與被告補習班除接班上課以外
10 之其他事務。若被告要求原告從事約定外之其他行政事
11 務或參與活動，需額外付費，亦甚為合理。準此，即使
12 原告可自行決定部分課程之安排，甚至拒絕被告安排某
13 些課程，被告仍得藉由所安排課程之多寡，影響原告之
14 行為決定，對原告已構成相當之間接強制力，自不能據
15 此謂兩造間不具人格上、組織上之從屬性。

16 5.原告任職被告補習班期間雖無底薪，薪資多寡係依當月上
17 課時數計算，惟由勞基法第23條第1項規定：「工資之給
18 付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期
19 發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬
20 者亦同」，足見按件計酬本屬勞動契約工資給付方式之
21 一，無從憑此即認兩造為委任關係。又兩造只要有部分從
22 屬性，即足成立僱傭關係，原告是否可在其他地方兼課，
23 尚不影響僱傭關係與否之認定。被告此部分所辯，難認有
24 理。

25 6.以上，因原告與被告補習班間具有人格上、經濟上及組織
26 上之從屬性，縱原告在專業教學內容上，仍得享有部分之
27 獨立性，惟揆諸上開說明，仍應認兩造間契約關係為僱傭
28 關係。

29 (三)如為僱傭關係，被告於112年8月25日向原告終止僱傭契約，
30 是否合法？

31 1.勞動契約以不定期為原則，除屬於臨時性、短期性、季節

性以及特定性工作得為定期性勞動契約之外，其餘勞動契約屬於繼續性工作，均強制規定為不定期契約，此觀勞基法第9條之規定自明。又勞動契約繼續中，除勞工得依其自由意志自願離職外，雇主非有勞基法第11條、第12條等所規定之法定終止事由外，不得片面終止勞動契約。勞基法第11條、第12條分別定有雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應有告知勞工其被解僱事由及法令依據之義務，且基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加主張，始符「解僱最後手段性原則」，否則即難認解僱為合法（最高法院96年度台上字第1921、101年度台上字第366號、109年度台上字第1518號判決參照）。

2. 本件被告於112年8月25日向原告為終止兩造間契約之意思表示，兩造當日對話內容，詳如原證2兩造於112年8月25日之對話（見本院卷一第87至93頁），此為兩造不爭執之事實。依上開對話，被告於112年8月25日係向原告表示：「同時非常抱歉。他們讓比利時教師和Uriah的爸爸接手所有的課。所以你需要找其他的學校了。對此我感到非常抱歉。」、「非常抱歉。他們說會按照勞保給付遣散費給你，也會發給你非自願離職證明」等語，並未告知原告有何合於勞基法第11條、第12條等法定終止勞動契約之依據及終止事由，難認被告向原告終止勞動契約為合法。被告亦自承：被告於112年8月25日依民法第549條第1項規定終止兩造間之委任契約等語，並未告知原告其合於上開勞基法之被解僱事由及法令依據。雖被告嗣抗辯：若兩造為僱傭關係，被告係因父親生病需回美國照顧，要出售補習班，係依勞基法第11條第1款規定合約終止契約等語。然被告自承其後其父親身體狀況好轉，加以出售補習班事宜未成，故決定繼續經營補習班等語（見本院卷二第123

頁）。且被告於112年8月25日向原告終止契約，卻於同月31日新聘外籍教師教授英文，並於同年10月14日、10月10日在臉書公開招募外籍教師，有被告提出之聘僱契約書及臉書PO文截圖在卷可稽（見本院卷一第181、183、467頁），足見被告於112年8月25日終止雙方間之勞動契約，不符合勞基法第11條第1款歇業或轉讓之要件，並非合法，不生終止之效力，兩造間之僱傭關係仍然存在。

(四)原告各項請求是否有理由？

1.給付薪資部分：

按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力；但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。經查：

(1)被告並未合法終止兩造間之僱傭契約，兩造間僱傭關係仍屬存在，已如上述。雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號判決參照）。原告主張：被告拒絕受領原告之勞務提供，且自112年9月起即未再給付原告薪資，被告應自112年9月1日起至回復原告原職前一日止，按月於每月末日給付原告薪資45,859元等情。被告抗辯：兩造間為委任關係約，被告於112年8月25日向原告終止委任契約，應屬合法等情，確有拒絕原告自112年8月25日提供勞務之意。且本件原告在

01 被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，被告則自
02 始即認兩造間之契約業已終止，堪認被告自112年8月25
03 日終止雙方間之勞動契約後，已拒絕受領原告繼續提供
04 勞務，而有受領勞務遲延之情事，揆諸上開說明，原告
05 並無補服勞務之義務，並得請求被告自112年8月26日起
06 至復職前一日止，按月給付薪資。

07 (2)原告主張：依被告提出之111年3月至112年8月之轉帳紀
08 錄，原告之平均薪資計算為57,058元等情，此為被告所
09 不爭執（見本院卷一第377至400頁、卷二第47至49、14
10 0頁）。兩造復不爭執原告之上開薪資，係按原告上課
11 時數計算取得，業如前述。準此，以原告離職前，平均
12 每月均能領取57,058元薪資之情觀之，堪認原告若有到
13 職排班上課，在正常勞動條件之下，每月當能獲得57,0
14 58元之工資。原告主張以45,859元為平均薪資作為本件
15 請求每月薪資之金額，應屬可採。被告抗辯：原告以時
16 計費，其主張平均薪資無理由云云，難認可採。又原告
17 任職期間每二週領取一次報酬，亦即月中領取該月上半
18 月報酬，月底領取該月下半月報酬（見不爭執事項第1
19 點）。從而，原告依僱傭契約，請求被告應自112年9月
20 1日起至其復職前一日止，按月於每月末日給付原告45,
21 859元，核屬有據，應予准許。

22 (3)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
23 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支
24 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
25 利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息
26 之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
27 為百分之5。民法第233條第1項、第203條亦有明文。原
28 告請求被告應自112年9月1日起至其復職前一日止，按
29 月於每月末日給付原告45,859元，核屬有據，業如前
30 述，此項給付核屬給付有確定期限之債權，被告如屆期
31 未給付，應負遲延責任。是原告請求被告給付上開薪資

自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，亦屬有據。

2. 提繳勞退部分：

(1) 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。勞退自勞工到職之日起提繳至離職當日止。雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起7日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第16條前段及第18條分別定有明文。又勞退條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞基法第2條規定，勞退條例第3條定有明文。兩造間為僱傭關係，且被告終止勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係仍然存在，業如前述。又原告前與我國國民結婚，並已取得中華民國居留證，有其居留證在卷可憑（見本院卷一第187頁），符合勞退條例第6條、第7條第1項之規定，為適用勞退條例之勞工，被告應依前揭規定為原告提繳勞退。

(2) 本件原告離職前六個月之月平均工資為57,058元，原告主張以月平均工資45,859元計算為可採，業如前述，依勞退月提繳工資分級表（見本院卷一第189頁），其月提繳工資為48,200元，每月應提繳之6%勞退為2,892元。原告主張其自111年2月迄112年4月間受僱於被告，被告未為原告投保勞保，亦未提繳勞退至原告之勞退專戶，直至112年5月被告始為原告投保勞保等情，有原告之勞保投保資料及勞退個人專戶明細表在卷可憑（見本院卷一第219至227頁），並為被告所不爭執。則原告依前揭規定，請求被告按前揭每月應提繳之勞退，提繳自111年2月起迄112年4月計15個月之勞退合計43,380元（ $2,892 \times 15 = 43,380$ ）至原告之勞退專戶，並應自112年9月1日起迄原告復職日前一日止，按月提繳2,892元

01 至原告之勞退專戶，核屬有據，應予准許。
02 五、綜上所述，被告終止兩造間之僱傭契約並非合法，兩造間之
03 僱傭契約仍然存在，被告基於僱傭契約有繼續給付薪資予原
04 告，並依法為原告提繳勞退之義務。從而，原告訴請判決確
05 認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭契約請求判決被告應自11
06 2年9月1日起迄原告復職日前一日止，於每月末日給付原告4
07 5,859元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%
08 計算之利息，被告並應提繳43,380元至原告之勞退專戶，及
09 自112年9月1日起迄原告復職日前一日止，按月提繳2,892元
10 至原告之勞退專戶，均為有理由，應予准許。

11 六、本件如主文第2、3項所示之判決，係就勞工之給付請求，為
12 雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職
13 權宣告假執行，並依同條第2項規定，定相當擔保金額，宣
14 告被告得供擔保免為假執行。至於聲明一屬於確認訴訟，性
15 質上不適於假執行，是原告此部分假執行之聲請於法無據，
16 應予駁回。

17 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
18 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
19 逐一論列，附此敘明。

20 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 113 年 10 月 22 日
22 勞動法庭 法 官 黃渙文

23 正本係照原本作成。

24 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
25 上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上
26 訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 10 月 22 日
28 書記官 陳建分