

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第354號

原告 譚宗奇

訴訟代理人 陳彥均律師（法扶律師）

被告 地球村語文資訊有限公司

法定代理人 陳中義

訴訟代理人 鄒永禎律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按「被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」民事訴訟法第255條第2項定有明文。查原告起訴聲明原為：(一)先位聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）13萬7,728元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)備位聲明：恢復兩造間僱傭關係（見本院卷第9頁）。嗣於民國113年8月19日具狀撤回前揭備位聲明（見本院卷第31頁），再於113年9月25日變更聲明為：(一)被告應給付原告69萬5,610元，及其中13萬7,728元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘55萬7,882元自民事變更聲明暨準備狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳3萬5,640元至原告之勞工退休金專戶（見本院卷第146頁）。復於114年1月7日將前開聲明改列為備位聲明，並追加備位聲明：願供擔保，請准宣告假執行，另追加先位聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告51萬8,044元，及自民事變更聲明暨準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告

01 應提繳3萬5,640元至原告之勞工退休金專戶。(四)被告應自11
02 3年4月17日起至原告復職之日止，按月提繳810元至原告之
03 勞工退休金專戶（見本院卷第227至228頁）。而被告對原告
04 所為訴之變更追加，無異議而為本案言詞辯論（見本院卷第
05 257頁），視為被告同意，合先敘明。

06 貳、實體方面

07 一、原告主張：伊自109年9月26日起受僱於被告擔任英語教師，
08 提供教學服務，依照授課時數領取鐘點費，每小時鐘點費依
09 課程類別分為450元、500元，每月工資平均為1萬6,948元
10 （下稱系爭勞動契約）。被告於110年6月21日以未有足夠班
11 別可供授課為由終止系爭勞動契約，惟其終止並不合法，兩
12 造間僱傭關係仍存在，伊先位之訴得依民事訴訟法第247條
13 規定求為確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約約
14 定，求命被告給付伊110年7月起至113年4月17日工資共51萬
15 8,044元本息，另被告自109年9月26日起即未為伊提繳勞工
16 退休金，伊得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1
17 項、第14條、第31條規定，求命被告提繳109年9月26日起至
18 113年4月17日止勞工退休金共計3萬5,640元至伊勞工退休金
19 專戶，及自113年4月17日起至伊復職之日止，按月提繳810
20 元至伊勞工退休金專戶；若認先位無理由，系爭勞動契約屬
21 按時計酬之不定期契約，被告於110年6月21日後即未再為伊
22 排定任何授課之班表，致伊未能領得法定基本工資，而無法
23 維持生活，經伊以本件勞動調解之申請，類推適用勞動基準
24 法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，終止系爭勞動契
25 約，系爭勞動契約既經終止，伊自得請求被告給付110年7月
26 起至113年4月17日工資共51萬8,044元、資遣費3萬200元、
27 特別休假未休工資1萬9,208元。又被告未為伊投保勞工保險
28 及就業保險，致伊必須繳納國民年金保險費4萬7,932元，以
29 及無法請領失業給付6萬2,208元，亦得請求被告賠償之。再
30 者，被告未為伊投保全民健康保險，致伊支出額外全民健康
31 保險保險費1萬8,018元，尚得請求被告賠償或返還之。此

01 外，被告自109年9月26日起即未為伊提繳勞工退休金，伊得
02 求命被告提繳109年9月26日起至113年4月17日止勞工退休金
03 共計3萬5,640元至伊勞工退休金專戶，爰備位之訴依附表所
04 示之請求權基礎，求為命被告給付69萬5,610元本息，及提
05 繳3萬5,640元至伊勞工退休金專戶等語，並聲明：(一)先位聲
06 明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告51萬8,
07 044元，及自民事變更聲明暨準備狀繕本送達翌日起至清償
08 日止，按年息5%計算之利息。3.被告應提繳3萬5,640元至原
09 告之勞工退休金專戶。4.被告應自113年4月17日起至原告復
10 職之日止，按月提繳810元至原告之勞工退休金專戶。(二)備
11 位聲明：1.被告應給付原告69萬5,610元，及其中13萬7,728
12 元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘55萬7,882元自民事變更
13 聲明暨準備狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計
14 算之利息。2.被告應提繳3萬5,640元至原告之勞工退休金專
15 戶。3.願供擔保，請准宣告假執行。

16 二、被告則以：伊與原告於109年9月26日簽訂委任教學人員同意
17 書（下稱系爭同意書），兩造成立委任契約法律關係，伊依
18 原告所勾選時段，為其安排課程，原告所提供之課程內容按
19 其專業自行發揮，不受伊指揮監督，更無所謂績效考核情
20 事，原告亦不負責任何行政工作，伊則按原告實際授課時數
21 給付鐘點費。此外，原告於事先覓妥代課老師情況下，得隨
22 時辦理請假。而系爭同意書於110年9月25日屆滿，兩造間委
23 任契約法律關係業已終止，原告之訴顯無理由等語，資為抗
24 辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保
25 請准宣告免為假執行。

26 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第259至260頁，並依判決文字
27 調整）

28 (一)原告自109年9月26日起於被告公司擔任英語教師，提供教學
29 服務，依照授課時數領取鐘點費，每小時鐘點費依課程類別
30 分為450元及500元。

31 (二)原告分別於109年11月12日受領被告給付之1,596元、109年1

01 2月14日受領被告給付之1,197元與855元、110年3月12日受
02 領被告給付之214元。

03 (三)被告自109年9月26日起迄今，並未曾為原告提繳勞工退休金
04 或負擔勞工保險保險費或全民健康保險保險費雇主負擔額。

05 四、得心證之理由：

06 (一)兩造間之契約關係為僱傭契約法律關係或委任契約法律關
07 係？

08 1.按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當
09 事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在
10 從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契
11 約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關
12 係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關
13 係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供
14 勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬
15 於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。
16 反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍
17 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目
18 的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決
19 意旨參照）。

20 2.觀諸兩造所簽訂之系爭同意書，其於標題已載明：「委任教
21 學人員」，第4條前段並約定：「本人（即原告，下同）為
22 委任教師身分，非僱傭關係之員工」，第1條、第2條、第5
23 條亦約定：「期間內『委任』教師須遵守中華民國法令及本
24 補習班教師注意事項」、「『委任』期間職稱為『委任』教
25 師」、「若『委任』教師違反公序良俗或其他相關作業規
26 定，隨時可終止『委任關係』」，並經原告簽名確認，有系
27 爭同意書可稽（見本院卷第133頁）。足見系爭同意書已明
28 確記載原告乃委任教師，兩造間為委任契約法律關係，非僱
29 傭契約法律關係，且為原告所知悉。又依系爭同意書第2
30 條、第3條約定：「本人同意依照公司排定之課表提供分校
31 及網路（同步）教學服務」、「本人同意依課程表所排定之

01 日期、時數及約定之鐘點費，於完成約定任務，次月十二日
02 將委任報酬直接匯入金融機構約定帳戶。但逢國定假日或例
03 假日則順延」（見本院卷第133頁），已約明被告委託原告
04 處理授課事務，並依原告完成之事務給付報酬之意旨。則被
05 告抗辯兩造間法律關係為委任契約，非僱傭契約等語，已非
06 無憑。

07 3.原告雖主張：伊自任職被告以來，皆與蘇小姐聯繫排課事
08 宜，蘇小姐於一週後變更新班表，伊即須按照其指揮調度，
09 前往指定地點授課；又伊除有義務準時打卡服從雇主安排
10 外，亦無法自行找人代課，即便契約有寫，仍必須經由班主
11 任許可，該名代課老師即為雇主指揮監督認可之人力；此
12 外，伊須經由被告提供之特定教材，在規定之團課時間內提
13 供勞務獲取經濟報酬，兩造確實存在僱傭契約法律關係，而
14 非以被告所提供之系爭同意書為定義；且兩造雖有簽工作合
15 約，但實際工作方式與內容與合約不一致，伊須受監督並照
16 表出勤，無法自行改變行程或工作內容，可徵兩造間具有從
17 屬性等語（見本院卷第205頁、第230至231頁），並提出電
18 子郵件列印資料為憑（見本院卷第211至217頁、第233至241
19 頁）。惟查：

20 (1)原告自陳被告詢問這段時間伊是否可以上課，例如1月到3月
21 固定某一個星期時段，若可以，被告就會安排適合的課給伊
22 上等語（見本院卷第184頁），參以被告經營語言教學，本
23 應配合招生情形開課。足見被告抗辯其依原告可教課時間排
24 課等語，應堪採信。又觀諸被告所提出之教師注意事項（下
25 稱系爭注意事項，見本院卷第141頁），第4條乃規定：「請
26 假請自行找合格代課老師並告知本班」等語，是若原告因事
27 請假，自行找代課老師代班即可，且被告抗辯若找不到代課
28 老師就由其找老師代課等情，為原告所不爭執，其並自陳有
29 幫其他人代班過乙情（見本院卷第205頁）。可見原告得隨
30 時請假。另依原告所提電子郵件所檢附其提供勞務之課程表
31 所示（見本院卷第13頁、第211至217頁），被告如安排或調

01 整課表亦須取得原告同意，此觀被告負責與原告聯繫之訴外
02 人JoJo Su於課程表上方提及：「So the schedule has cha
03 nged, Monday and Wednesday classes' effective date p
04 ostponed to November, also there is two more classes
05 on Tuesday and Thursday that would like ask you to c
06 over. Please let me know if you have any concerns. T
07 hank you!」、「Below is the schedule that we discuss
08 ed on the phone today, please take a look. Thank yo
09 u!」等語即明（見本院卷第13頁、第211至213頁），原告可
10 自由選擇提供勞務之時間或拒絕配合被告提供勞務時間之要
11 求，確具有高度自主性。堪認原告為被告提供勞務之時間能
12 自行支配，具有彈性及高度自主性，勞務專屬性甚低。況原
13 告既係提供教學服務，本應配合學生時間、地點進行教學，
14 此亦與常情無違。

15 (2)又兩造既約定按原告提供教學服務之時數計算報酬，則被告
16 基於計算報酬所需，要求原告於提供教學服務前、後在出勤
17 表上打卡，亦難據此認定係被告對於原告之指揮監督，此觀
18 系爭注意事項第2條規定：「教師打卡是為了維護門禁安全
19 及計算鐘點費之用」等語（見本院卷第141頁），亦可徵
20 之。

21 (3)再者，原告固主張被告提供伊出版之不同級別英文教材，要
22 求於固定分校教授固定教材等語（見本院卷第229至230
23 頁），並提出教材影本為憑（見本院卷第233至241頁），而
24 系爭同意書第1條、第5條亦約定：「…期間內委任教師須遵
25 守中華民國法令及本補習班教師注意事項。」、「若委任教
26 師違反公序良俗或其他相關作業規定，隨時可終止委任關
27 係」（見本院卷第133頁）；系爭注意事項第5條則規定：
28 「教師應該遵守中華民國法律（尤其是著作權法、性騷擾
29 法…等）及社會善良風俗，因國情不同，避免課堂上及下課
30 後與學員作肢體之接觸，以免不必要的誤會或觸法」（見本
31 院卷第141頁），惟前開規定僅為被告對於教師處理事務之

指示，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，原告亦未爭執被告有規定其應如何授課，其既仍可運用指揮性、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。此外，原告亦未舉證證明其有未依被告指定之方式上課者即遭受考評懲處之事實。尚難認被告對原告有何具體指揮監督權或懲戒權。是兩造間不具人格從屬性甚明。

(4)此外，原告所從事工作確具有一定程度之專業性，亦具有相當之創造性及自主性，係以為被告處理授課事務為目的，原告亦未負責行政工作，核與受僱主指示，於固定之出勤時間內提供職業上之勞動力之一般勞工有異。至原告提供教學之一切硬體設備均為被告所有，其對該設備場所並無支配管理權，核與常情無違，尚難憑此即謂兩造間有何從屬性。另審酌被告並未禁止其得另行兼職，則其於契約期間，自非不得有其他經濟來源，於被告組織內仍享有相當獨立自主性至明，尚難認原告屬於被告生產組織體系之一部分而具有組織從屬性。

4.綜上，原告所提供之勞務，與被告間之關係，顯非基於人格上、經濟上及組織上之從屬性，與僱傭關係之要件核屬有間，堪認其等間之契約關係應係委任關係，而非僱傭關係。

(二)原告先位之訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付51萬8,044元本息，暨提繳3萬5,640元至原告之勞工退休金專戶，以及自113年4月17日起至原告復職之日止，按月提繳810元至原告之勞工退休金專戶，有無理由？

兩造間為委任契約法律關係，已如上述，且依109年9月26日簽立之系爭同意書第1條約定期間為1年，故被告抗辯委任期間已於110年9月25日屆滿，與原告間已無任何權利義務關係等語（見本院卷第61頁），自非無據。則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約約定，請求被告給付自

01 110年7月起至113年4月17日工資共計51萬8,044元，暨依勞
02 退條例第6條第1項、第14條、第31條規定，請求被告提繳自
03 109年9月26日起至113年4月17日之勞工退休金3萬5,640元，
04 及自113年4月17日起至原告復職之日止，按月提繳810元至
05 原告之勞工退休金專戶，均無理由。

06 (三)原告備位之訴請求被告給付69萬5,610元本息、提繳勞工退
07 休金3萬5,640元至原告之勞工退休金專戶，有無理由？

08 1.110年7月起至113年4月17日工資部分

09 兩造間為委任契約法律關係，而委任期間已於110年9月25日
10 屆滿，已如上述，則原告依系爭勞動契約約定，請求被告給
11 付自110年7月起至113年4月17日工資51萬8,044元，即無理
12 由。

13 2.資遣費部分

14 按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
15 年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、
16 第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第
17 二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿
18 一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計
19 給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第
20 十七條之規定。」勞退條例第12條第1項定有明文。而原告
21 依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費，須以適
22 用勞基法之勞工為要件，兩造間為委任關係，並無僱傭關係
23 存在，已如上述，自不得依前開規定請求被告給付資遣費。

24 3.109年9月26日起至113年4月17日特別休假未休工資部分

25 按「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
26 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方
27 協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍
28 未休之日數，雇主應發給工資。」勞基法第38條第4項定有
29 明文。而原告依勞基法第38條第4項規定請求被告給付特別
30 休假未休工資，須以適用勞基法之勞工為要件，兩造間為委
31 任關係，並無僱傭關係存在，已如上述，自不得依前開規定

01 請求被告給付特別休假未休工資。

02 4.未為原告投保勞工保險損害賠償部分

03 按「年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇
04 主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為
05 被保險人：一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、
06 礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、
07 公用事業之員工。」、「左列人員得準用本條例之規定，參
08 加勞工保險：一、受僱於第六條第一項各款規定各業以外之
09 員工。二、受僱於僱用未滿五人之第六條第一項第一款至第
10 三款規定各業之員工。」、「勞工保險保險費之負擔，依下
11 列規定計算之：一、第六條第一項第一款至第六款及第八條
12 第一項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費
13 由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其
14 餘百分之十，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保
15 單位負擔。」勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條第1項第
16 1款、第8條第1項第1、2款、第15條第1款分別定有明文。是
17 被告依上開規定為原告投保勞工保險之前提，係以兩造間為
18 僱傭契約法律關係。兩造間為委任關係，並無僱傭關係存
19 在，已如上述，且依系爭同意書第4條約定，勞保由原告自
20 理（見本院卷第133頁），原告自不得依勞保條例第72條第1
21 項規定請求被告賠償4萬7,932元。

22 5.失業給付損害賠償部分

23 按「年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以
24 其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：
25 一、具中華民國國籍者。二、與在中華民國境內設有戶籍之
26 國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸
27 地區人民、香港居民或澳門居民。」就業保險法第5條第1項
28 定有明文。是被告依上開規定為原告投保就業保險之前提，
29 係以兩造間為僱傭契約法律關係，兩造間為委任關係，並無
30 僱傭關係存在，已如上述，原告自不得依就業保險法第38條
31 第3項規定請求被告給付失業給付損害賠償6萬2,208元。

01 6.全民健康保險保險費差額損失部分

02 按「被保險人區分為下列六類：一、第一類：(一)政府機關、
03 公私立學校之專任有給人員或公職人員。(二)公、民營事業、
04 機構之受僱者。(三)前二目被保險人以外有一定雇主之受僱
05 者。」、「第十八條及第二十三條規定之保險費負擔，依下
06 列規定計算之：一、第一類被保險人：(一)第十條第一項第一
07 款第一目被保險人及其眷屬自付百分之三十，投保單位負擔
08 百分之七十。但私立學校教職員之保險費，由被保險人及其
09 眷屬自付百分之三十，學校負擔百分之三十五，其餘百分之
10 三十五，由中央政府補助。(二)第十條第一項第一款第二目及
11 第三目被保險人及其眷屬自付百分之三十，投保單位負擔百
12 分之六十，其餘百分之十，由中央政府補助。(三)第十條第一
13 項第一款第四目及第五目被保險人及其眷屬自付全額保險
14 費。」全民健康保險法第10條第1項第1款、第27條第1款分
15 別定有明文。是被告依上開規定負擔雇主（單位）負擔額之
16 前提，係以兩造間為僱傭契約法律關係，兩造間為委任關
17 係，並無僱傭關係存在，已如上述，原告自不得依民法第17
18 9條、第184條第2項規定請求被告給付全民健康保險保險費
19 差額損失1萬8,018元。

20 7.勞工退休金提繳部分

21 按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
22 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」勞退條例第6條第1項
23 亦有明文。是被告依前開規定有為原告提繳勞工退休金義務
24 之前提，以原告為適用勞基法之勞工為要件，兩造間為委任
25 關係，並無僱傭關係存在，已如上述，自不得請求被告提繳
26 勞工退休金。

27 五、綜上所述，原告先位依民事訴訟法第247條、勞退條例第6條
28 第1項、第14條、第31條規定、系爭勞動契約約定，請求確
29 認兩造間僱傭關係存在，以及請求被告給付51萬8,044元，
30 及自民事變更聲明暨準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按
31 年息5%計算之利息，暨請求被告提繳3萬5,640元至原告之勞

工退休金專戶，以及自113年4月17日起至原告復職之日止，按月提繳810元至原告之勞工退休金專戶；備位依附表所示之請求權基礎，請求被告給付69萬5,610元，及其中13萬7,728元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘55萬7,882元自民事變更聲明暨準備狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，以及請求被告提繳3萬5,640元至原告之勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 2 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 莊仁杰

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 114 年 2 月 10 日
書 記 官 張月姝

附表：原告請求之項目、金額與請求權基礎

編號	項目	金額 (新臺幣)	請求權基礎
1	110年7月起至113年4月17日工資	518,044元	系爭勞動契約約定
2	資遣費	30,200元	勞退條例第12條第1項
3	109年9月26日起至113年4月17日特別休假未休工資	19,208元	勞基法第38條第4項
4	未為原告投保勞工	47,932元	勞保條例第72條第1

	保險損害賠償		項
5	失業給付損害賠償	62,208元	就業保險法第38條第3項
6	全民健康保險保險費差額損失	18,018元	民法第179條、第184條第2項
7	勞工退休金提繳	35,640元	勞退條例第6條第1項、第14條、第31條