臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第87號

原　　告　吳志宏
訴訟代理人　陳慧博律師
被　　告　網路地球村語文資訊有限公司
000000000000000000
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退休金事件，本院於民國111年6月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國81年10月起受僱被告擔任日文老師，原告自受僱時起即按被告安排之課表，至地球村各家位於高雄市之分店補習班（下稱地球村補習班）上課，被告依原告上課鐘點按月給付原告薪資，109年至110年間鐘點費平日每小時320元，夜間及週六、日每小時360元。又原告雖自98年7月起簽立「委任教學人員同意書」（下稱系爭委任同意書），然原告需於被告規定之上課地點打卡，缺勤須請假，遵守被告訂定之工作規則，依被告編輯之教科書及進度授課，兩造間具有上下隸屬關係，須聽從被告之指揮監督，兩造間為僱傭關係。又訴外人「真善美文化藝術有限公司附設臺北市私立地球村中英日語短斯補習班站前分班」（下稱真善美公司）曾於83年2月23日為原告投保勞保，原告服務之地球村補習班雖使用不同之公司名稱，然公司名稱均有「地球村」字樣，系爭委任同意書亦由多家補習班同時用印，可認各補習班均為被告實質掌控，均為被告在高雄之分公司，不因被告變更名稱而有異，可認被告確實為以勞工保險條例以雇主身分幫原告投保之雇主。原告每年各類所得扣繳暨免

扣繳憑單（下稱扣繳憑單）所載所得類別亦為「50薪資」，亦可證兩造間為勞動契約。原告既自81年10月起留用服務被告，工作年資應予併計，原告於54年9月20日出生，自81年11月1日至111年2月28日止，工作年資為29年又4個月，得依勞基法第53條第1款規定自請退休。因被告自110年5月12日即以疫情嚴重為由將補習班停課，致原告無工作收入迄今，原告已於111年1月21日以存證信函通知被告，依勞動基準法（下稱勞基法）第53條第1款規定請求被告給付退休金，故被告應給付退休金1,152,950元（月平均工資25,909元x44.5基數）。為此，爰依勞基法第53條第1款、第55條之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告1,152,950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、被告則以：

㈠原告係被告左營分公司附設補習班之委任教師，於98年7月間起與被告左營分公司附設私立地球村美日韓語短期補習班簽訂一年一聘之委任教師契約，109年10月24日簽訂之系爭委任同意書，已於110年10月23日屆期而終止，因原告不願依補習及進修教育法第9條第4項規定，檢附最近3個月內核發之警察刑事紀錄證明書（良民證）等基本資料，而未再續簽，兩造間從未存在僱傭關係。又被告係於原告勾選其可上課時段內挑選適合之課程，洽詢原告同意後，由被告排定課程，交由原告按表準時上課，上課方式則依其專業自行發揮所長，自主授課內容，亦不負責任何行政工作，被告則依原告實際上課時數依約給付鐘點費，打卡目的係為計算鐘點費及門禁管制，被告提供教科書做為上課依據，係因學生上課有進度的需求，故希望原告按照進度上課。原告請假，原則上由其事先覓尋同級資格的代課老師，通知被告即可隨時辦理請假，毋須經被告審核准許，除非原告臨時找不到代課老師，才會拜託被告找代課老師，被告亦毋庸依勞基法第39、40、43條規定給付原告休假期間之薪資，欠缺勞動契約中

「工資續付原則」之基本特性。被告未訂立懲處規章、工作規則，亦無任何獎懲考評程序、績效考核，原告不受被告指揮監督，僅依系爭委任同意書第1條約定，須遵守中華民國法令及原告之「本補習班教師注意事項」，此等善意提醒委任教師注意自身權益及應遵守我國法律。

㈡被告係於92年10月23日設立登記，並於98年6月9日合法立案設班，原告主張自81年10月起即受僱被告顯非事實，且私立社會教育事業自99年3月1日始適用勞基法，委任契約之員工並無適用。被告從未為原告投保勞保，真善美公司係於83年間為原告投保，被告或分公司於83年間尚未設立，被告、真善美公司亦無改組或承受之情形，兩公司並不相干，且綜合所得稅法所認定之薪資所得類別，並不侷限於單純僱傭契約之勞工薪資所得，尚包含聘請授課人員講授課程所發給之鐘點費。被告於高雄市僅有左營分公司附設補習班，原告所提扣繳憑單上之義務人並非全為被告，明誠、三多、鳳山分校隸屬於地球村語文資訊有限公司、高雄站前分校乃隸屬於全球文化藝術有限公司、大順分校隸屬於資訊地球村語文有限公司，非被告附設之補習班，各公司間均為獨立法人，原告係分別受數家補習班委任，各家補習班各自依其實際上課時數計算鐘點費後，再分別由各家公司帳戶給付鐘點費至原告帳戶，被告於110年5月給付原告之報酬為1,440元，原告將各公司發給鐘點費全部加總計算月平均工資，於法無據。另系爭委任同意書原係由各補習班分別自行與外籍老師簽約，嗣後為形式上作業方便、外籍老師希望簡便程序，演變為今日制度，即各家補習班均認該老師適合則分別委任，於同一份委任同意書用印，然各家補習班仍各自聯絡課程、給付鐘點費等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告前擔任地球村補習班之日文教師，並簽立委任教學人員同意書，委任補習班欄位由各公司附設之外語補習班分別用印。

㈡被告於92年10月23日設定登記，被告左營分公司於98年5月4日設立登記，98年6月9日被告左營分公司附設私立地球村美日韓語短期補習班經主管機關核准立案。

㈢原告自98年7月間開始，與被告左營分公司附設之私立地球村美日韓語短期補習班簽訂一年一聘之委任教學人員同意書，擔任被告日文教師，自110年10月24日起未再簽立委任教學人員同意書。原告報酬係按時計酬，於109年至110年間鐘點費為平日每小時320元，夜間及週六、日每小時360元。

㈣原告在各地球村補習班上下課需打卡，其擔任日文教師之報酬經各公司分別結算授課時數鐘點費後，由各公司分別匯入原告銀行帳戶。

㈤訴外人真善美公司曾於83年2月23日至83年8月1日為原告投保勞工保險。

㈥原告於111年1月21日寄發存證信函予被告，內容係通知被告其依勞基法第53條第1款自請退休之規定，請求被告給付退休金。

㈦地球村補習班屬私立社會教育事業，該事業之教師自99年3月1日起適用勞基法。

四、本件之爭點：

㈠兩造間係存在勞動契約或委任契約？

㈡原告可否請求被告給付退休金？如可，金額為若干？

五、本院得心證之理由：

㈠兩造間係存在勞動契約或委任契約？

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他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，乃當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482條、第528條分別定有明文。又勞基法規定之勞動契約，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，受僱人對雇主通常具有人格上從屬性（受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，有接受雇主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務，並親自

提供勞務）、經濟上從屬性（即為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織上從屬性（即納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業，與同僚間居於分工合作狀態）之特徵。此與委任關係，係單純受委託處理一定之事務，且通常就該事務之執行，具有獨立之裁量權不同，亦即受任人與委任人間之從屬性關係，在人格、經濟及組織上均明顯較低於僱傭關係。而究為僱傭關係或委任關係，則應就上開人格、經濟及組織上之從屬性高低加以判斷，前者從屬性較高，後者從屬性較低。

2.原告主張：原告須於被告規定之上課地點打卡，缺勤須請假，缺勤、未請假、經常遲到情形嚴重者會遭被告解僱，須遵守被告訂定之工作規則，依被告編輯之教科書及進度授課，兩造間具有上下隸屬關係，須聽從被告之指揮監督，兩造間為僱傭關係等語，被告則以前詞置辯。經查：

⑴系爭委任同意書第1條雖約定委任教師須遵守中華民國法令及補習班教師注意事項，然被告訂定之「教師注意事項」（見本院卷第171頁），係說明與教師間非勞雇關係、打卡為維護門禁安全及計算鐘點費、請假請自行找合格代課老師並告知甲方、委任期間雙方得隨時終止委任契約、上下課避免與學員肢體接觸避免觸法、本中心全面錄影監視等內容，多為提醒告知事項，並非對教師於工作期間之行為為禁止規定或懲處規範，與一般勞雇關係中制訂工作規則或內部規章，明訂違反者需接受事業單位懲處或不利益待遇，顯有不同，況被告並未訂有其他懲處規章或考核等相關規定，原告亦未就此予以爭執，自難認原告有接受被告具體指揮監督或懲處、制裁之義務。原告雖稱係按被告排定課表上課等語，然其於審理時亦陳稱：被告提供上課時間給我看，被告有很多分校，所以一定要我有空的時間，被告知道我什麼時候有空，就會通知我去上那堂課等語（見本院卷第184頁），且被告排完課表會讓原告確認確實為原告有空的時間，亦為原告所是認（見本院卷第184頁），足見被告係按原告有空之

時間預為排定課表，且最終仍須由原告確認課表時間可行，並非被告逕為排定課表後，原告即須按表上課，無任何表意決定權限，且被告並無就原告授課時數為最低限制，亦未有遲到或未達授課時數即予扣薪或懲罰之相關管考約定，原告於排定課表以外之時間，空堂會離開回去休息，亦經其陳明在卷（見本院卷第189頁），其休息時間顯不受被告拘束或干涉，下課即得自行離去，亦難認被告對原告有高度之人事管理權限，依前開說明，原告對被告之人格從屬性甚低。

⑵原告雖主張請假須經被告准許，然此部分並無相關證明，且不論委任或勞動契約，均係為他方提供勞務，如受任人經常無故缺勤、遲到情形嚴重，委任人終止或不續訂委任契約，並未悖於常情，復未見被告對遲到、未請假之人訂有何處罰規定，尚難逕以請假是否須經准許作為兩造間存在勞動契約之依據。又原告係按上課時數計算鐘點費，以打卡方式確認出勤、上課時數，自屬合理。又被告之附設補習班自行編印教材並定有進度，原告雖稱只能使用被告提供教材，按書本單字內容及進度教學，只能在口頭上做補充等語，惟實際如何教授課本單字、內容，仍非不得以其教學經驗、技巧或創作性決定講授之具體細節內容、影響其希冀呈現之教學效果，實際勞務提供方式仍具有獨立裁量空間，並非僅機械性提供勞務，尚難以此認定其對被告人格上高度從屬性。

⑶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酬多寡之結果，且於課表外之休息時間得自由行動，不受被告干涉或拘束，亦毋須於空堂或課餘時間與其他同事分攤其他工作，復未見兩造間有不得兼職之約定，難認有經濟上從屬性。況原告係獨立授課，並非與其他員工間居於分工合作狀態，毋須與其他同僚分工始得完成工作，非屬被告經濟組織與生產結構之一部，欠缺組織上之從屬性。

3.是依上開說明，原告在人格、經濟及組織上之從屬性均明顯低於僱傭關係，已難認定造間係存在勞動契約，且扣繳憑單

格式代號50所列薪資，不止工資、工作酬勞一項，尚包含其他項目，亦不足以原告提出之扣繳憑單記載所得類別為薪資，推認兩造間為僱傭關係，從而，本件兩造間之契約非屬勞基法所定勞動契約，被告抗辯兩造間僅存在委任關係，應屬可採。

㈡原告可否請求被告給付退休金？如可，金額為若干？

兩造間之契約非屬勞基法所定勞動契約，而屬委任契約，業經本院認定如前，則兩造間之權利義務關係，自無從適用勞基法之規定，即不得依勞基法規定請求退休金，原告依勞基法第53條第1款、第55條規定，請求被告給付退休金，顯屬無據。又兩造間既非僱傭關係，被告並非勞基法所定之原告雇主，則兩造間就原告歷年來任教之地球村補習班與被告是否為同一雇主、被告是否曾為原告投保勞保等爭執，自無再予論述必要，附此敘明。

六、綜上所述，本件原告依勞基法第53條第1款、第55條之規定，請求被告應給付原告1,152,950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，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　官　周佳佩

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並表明上訴理由（須附繕本）。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　　111　　年　　7　　月　　14　　日

書記官　許婉真