

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第71號

原告 GESNER III LEWIS GRANT (葛鹿夷)

訴訟代理人 曾友俞律師

黃敏琪

陳忠勝法扶律師

被告 地球村語文資訊有限公司

法定代理人 陳中義

被告 資訊地球村語文有限公司

法定代理人 陳中義

被告 網路地球村語文資訊有限公司

法定代理人 陳中義

被告 全球文化藝術有限公司

法定代理人 鄧秋惠

共同

訴訟代理人 鄒永禎律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國112年3月2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

壹、程序事項：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。

而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致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被告之確認判決除去之者而言。原告主張兩造間於民國101年6月1日起至111年9月5日間僱傭關係存在，惟為被告所否認，則兩造間101年6月1日起至111年9月5日間僱傭關係存否不明確，已堪認原告主觀上就此法律上地位確有不安之狀態，且此種不確定之狀態得以本件確認判決除去之，揆諸前揭說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

貳、實體事項

一、原告主張：原告自民國101年6月1日起受僱被告地球村語文資訊有限公司、資訊地球村語文有限公司、網路地球村語文資訊有限公司、全球文化藝術有限公司（下稱被告等4公司）擔任美語教師，原告自受僱時起即按被告等4公司安排之課表，至地球村各分店補習班（下稱地球村補習班）上課，被告等4公司依原告上課鐘點時薪（即鐘點費）每小時（即每堂課）500元。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，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。又被告等4公司以「地球村」為名之不同公司法人格仍屬單一之勞動法上雇主，因被告等4公司自110年5月中旬即以疫情嚴重為由將補習班停課，惟停課乃係非可歸責於原告之原因而未服勞務，依照民法第487條原告自無補服勞務之義務。被告積欠原告自110年5月19日起至111年8月19日止之工資共新台幣（下同）578,310元、74日之特別休假工資95,090元、101年6月至111年8月時止退休金之損害賠償282,215元，另原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款終止契約，被告應給付原告資遣費192,770元。為此，爰依勞基法第22條第2項前段、第

38條、第14條第1項、第2項、第4項、第17條，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項、第12條之規定，提起本訴等語。並聲明：(一)原告與被告等4公司間於101年6月1日起至111年9月5日間僱傭關係存在。(二)地球村語文資訊有限公司應給付原告1,148,385元，及自訴之變更追加聲請狀送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。(三)被告資訊地球村語文有限公司應給付原告1,148,385元，及自訴之變更追加聲請狀送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。(四)被告網路地球村語文資訊有限公司應給付原告1,148,385元，及自訴之變更追加聲請狀送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。(五)被告全球文化藝術有限公司應給付原告1,148,385元，及自訴之變更追加聲請狀送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。(六)上開(二)至(五)，任一被告已為全部或一部之給付者，其餘被告就其履行之範圍內同免給付之義務。（本院卷第617頁正反面）

二、被告則以：(一)原告係被告等4公司附設補習班之委任教師，並非民法上僱傭關係，原告於受任期間均僅需按伊所勾選之可上課時段內，由被告挑選適合之課程，經洽詢原告同意後，由被告等4公司排定課程，交由原告按表準時上課，其上課方式則依其專業自行發揮所長，自主授課內容，更無所謂績效考核之情事，不受被告等4公司指揮監督，亦不負責任何行政工作。(二)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。(三)兩造間於110年1月5日簽訂之委任教學人員同意書已於111年1月4日屆至期滿，兩造未再續約，兩造已無任何權利義務關係存在，原告主張兩造間存有僱傭關係，且請求1,148,385元本息，顯無理由，等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告前擔任地球村補習班之美語教師，並簽立委任教學人員

01 同意書，委任補習班欄位由被告等4公司附設之外語補習班
02 分別用印，原告報酬係按時計酬，每小時500元。

03 (二)原告在被告等4公司附設外語補習班上下課需打卡以計算鐘
04 點費，其擔任美語教師之報酬經各公司分別結算授課時數鐘
05 點費後，由各公司分別匯入原告帳戶。

06 四、本件之爭點：

07 (一)兩造間係存在勞動契約或委任契約？

08 (二)原告請求工資578,310元、特別休假工資95,090元、退休金
09 之損害賠償282,215元、資遣費192,770元有無理由？如有，
10 金額為若干？

11 五、本院之判斷：

12 (一)兩造間係存在勞動契約或委任契約？

13 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
14 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，乃當事人約
15 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第
16 482條、第528條分別定有明文。又勞基法規定之勞動契約，
17 係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之
18 勞動力，而由他方給付報酬之契約，受僱人對雇主通常具有
19 人格上從屬性（受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，
20 有接受雇主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務，並親自
21 提供勞務）、經濟上從屬性（即為雇主而非為自己之營業目
22 的而提供勞務）、組織上從屬性（即納入雇方生產組織體系
23 之一環而非獨立作業，與同僚間居於分工合作狀態）之特
24 徵。此與委任關係，係單純受委託處理一定之事務，且通常
25 就該事務之執行，具有獨立之裁量權不同，亦即受任人與委
26 任人間之從屬性關係，在人格、經濟及組織上均明顯較低於
27 僱傭關係。而究為僱傭關係或委任關係，則應就上開人格、
28 經濟及組織上之從屬性高低加以判斷，前者從屬性較高，後
29 者從屬性較低。

30 2.原告主張：原告須於被告規定之上課地點打卡，缺勤須請
31 假，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，且若經學生評價不良則將由被告不予派課作為變相懲戒，須聽從被告之指揮監督，兩造間具有人格、經濟、組織從屬性，為僱傭關係等語，被告則以前詞置辯。經查：

(1)委任教學人員同意書（下稱系爭同意書）標明為「委任教學人員」同意書，第4條已明定：「本人（即原告）為委任教師身分，非僱傭關係之員工」，第1條、第2條、第5條亦約定：「期間內『委任』教師須遵守中華民國法令及本補習班教師注意事項」、「『委任』期間職稱為『委任』教師」、「若『委任』教師違反公序良俗或其他相關作業規定，隨時可終止『委任關係』」，並經原告簽名確認，有該同意書可稽（本院卷第261頁）。足見系爭同意書已明確記載原告乃委任教師，原告與被告等4公司間為委任關係，非僱傭關係，且為原告所知悉。被告等4公司所提出之教師注意事項（下稱系爭注意事項）亦記載：「本班與教師是委任特約關係非勞雇關係」（本院卷第225頁）。又依系爭同意書第2條、第3條約定：「委任期間職稱為委任教師，本人（即原告）同意依照公司排定之課表期間提供教學服務」、「本人同意依課程表所排定之日期、時數及約定之鐘點費，於完成約定任務，次月12日將委任報酬直接匯入金融機構約定帳戶。但逢國定假日或例假日則順延」。已約明被告等4公司委託原告處理授課事務，並依原告完成之事務給付報酬之意旨。則被告等4公司抗辯與原告間法律關係為委任契約，非僱傭關係等語，已非無憑。

(2)觀之系爭注意事項，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，自難認原告

有接受被告等4公司具體指揮監督或懲處、制裁之義務。原告雖稱係按被告等4公司排定課表上課等語，然被告等4公司排完課表會讓原告確認確實為原告有空的時間，有原告確認課程計畫表簽名在卷可稽（本院卷第535至539頁），足見被告等4公司係按原告有空之時間預為排定課表，且須由原告確認課表時間，並非被告等4公司逕為排定課表後，原告即須按表上課，無任何表意決定權限，且被告等4公司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，原告下課即得自行離去，亦難認被告等4公司對原告有高度之人事管理權限，依前開說明，原告對被告等4公司之人格從屬性甚低。

(3)原告雖主張請假須經被告准許，然此部分並無相關證明，而原告107年8月20日至9月12日及108年4月20日至5月12日請假一節，為原告所不爭執，上開請假期間非僅數日，堪認原告對於請假及請假天數具有高度自主性，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，復未見被告等4公司對遲到、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。又被告等4公司之附設補習班自行編印教材，原告雖稱只能使用被告等4公司提供教材教學等語，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等4公司人格上高度從屬性。

(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，且原告於109年取得國立臺南生活美學館8,000元薪資、110年佐佐目藝文工作室取得執行所得6,000元，有綜合所得稅各類所得資料清單可參（本院卷第335頁背面、第337頁），則原告於契約期間，自非不得有其他經濟來源，於被告等4公司組織內仍享有相當獨立自主性至明，尚難認原告屬於被告等4公司生產組織體系之一部分而具有組織從屬性。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，非屬被告等4公司經濟組織與生產結構之一部，欠缺組織上之從屬性。

(5)又扣繳憑單格式代號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。

3.是依上開說明，原告提供教學服務之工作具有專業性，在被告等4公司所授權限範圍內，得自行裁量決定處理事務之方法，有拒絕工作之自由，不受被告等4公司指揮監督，得兼職工作取得其他經濟來源，不具人格上、組織上及經濟上之從屬性，難認其等間為勞基法所規定之勞動契約，則系爭同意書明確約定為委任關係，尚難認有規避適用勞基法之情事。原告於訂約之初即明確知悉其與被告等4公司間權利義務內容，基於契約自由原則，自應受該約定之拘束，從而，本件兩造間之契約非屬勞基法所定勞動契約，被告等4公司抗辯兩造間僅存在委任關係，應屬可採。

(二)原告請求工資578,310元、特別休假工資95,090元、退休金之損害賠償282,215元、資遣費192,770元有無理由？如有，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、勞退條例之規定，原告依勞基法第22條第2項前段、第38條、第14條第1項、第2項、第4項、第17條，勞退條例第31條第1項、第12條之規定，請求被告給付工資、特別休

01 假工資、退休金之損害賠償、資遣費，均屬無據。

02 六、綜上所述，本件原告依勞基法第22條第2項前段、第38條、
03 第14條第1項、第2項、第4項、第17條，勞退條例第31條第1
04 項、第12條之規定，請求如上開聲明(一)至(六)，均無理由，應
05 予駁回。

06 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
07 結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

08 八、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，
09 判決如主文。

10 中 華 民 國 112 年 3 月 16 日
11 勞動法庭 法 官 吳芝瑛

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 112 年 3 月 16 日
16 書記官 劉玟君