

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第89號

原告 陳淑萍

訴訟代理人 張雨萱律師

劉思龍律師

被告 奧林匹克文化事業股份有限公司

兼

法定代理人 蔡坤龍

上二人共同

訴訟代理人 周稚芬

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）110年10月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告奧林匹克文化事業股份有限公司或被告甲○○各應給付原告新台幣（下同）33萬7,158元及自111年5月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，其中有1被告給付時，他被告於給付範圍內免給付義務。

二、被告奧林匹克文化事業股份有限公司或被告甲○○各應提繳38萬5,969元至原告勞工退休金專戶，其中有1被告提繳時，他被告於提繳範圍內免提繳義務。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用8,040元由被告連帶負擔。

五、本判決第1、2項所命給付得假執行，但被告如分別以33萬7,158元、38萬5,969元或同額之玉山銀行七賢分行定期存單為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自90年起受僱於被告甲○○設立之私立甲○○文理短期補習班，及其信義分班、四維分班、私立奧林匹克文理短期補習班博愛分班擔任數學老師，111年4月18日終止勞動契約前任職於被告奧林匹克文化事業股份有限公司（下

稱被告公司)附設之奧林匹克文理短期補習班，上開補習班皆由被告甲○○設立即實際經營管理，具備實體同一性，是伊上開受僱年資應予併計，且被告公司及被告甲○○就伊上開受僱期間之債務應負不真正連帶債務責任。補習班於111年3月7日公告：「1.陳蕙安老師(即原告)早期任教，時薪結構是以團班達15人起時薪1,000元給付，近年因少子化影響，團班人數減少，分校連4年虧損，目前已未達人數標準，團班時薪將於111年1月1日起進行調整。2.111年1月1日起，陳蕙安老師團班時薪調整為下：團班11人以上(含11人)，時薪1,000元。團班7人以上(含7人)，時薪700元。團班6人，則須轉由其他老師授課。」(下稱系爭公告)，未得伊同意片面減薪，且被告公司未足額提繳勞工退休金，故於勞資爭議調解時，依勞動基準法第14條第1項第5、6款，終止兩造間勞動契約，請求連帶給付資遣費33萬7,158元，連帶提繳勞工退休金38萬5,969元。並聲明：(一)被告應連帶給付原告33萬7,158元及自111年5月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應連帶提繳38萬5,969元至原告勞工退休金專戶；(三)前2項所命之給付，於其中1被告為全部或一部給付時，他被告於給付範圍內，免給付義務。

二、被告抗辯：原告係與伊等合作經營，並非員工，原告不受伊等指揮監督，原告無請求資遣費之可言，且伊等係因為經營虧損才有系爭公告之降薪，但原告不同意，另勞工保險之投保金額為雙方議定，無提繳不足額之可言。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，請准提供玉山銀行七賢分行定期存單供擔保，宣告免為假執行。

三、兩造之不爭執事項：

(一)改制前行政院勞工委員會宣告含被告所經營補習班之「私立特殊教育事業與社會教育事業及職業訓練事業」教師職員，於99年3月1日起適用勞動基準法之規定。

(二)原告自104年2月26日起，以被告公司為投保單位投保勞工

01 保險，至111 年4 月22日退保。

02 (三)被告公司為原告提繳之勞工退休金總額為33萬0,731 元。

03 四、就兩造爭執事項之判斷：

04 (一)兩造間是否成立勞動契約關係：

05 1.兩造不爭執改制前行政院勞工委員會宣告含被告所經營補習
06 班之「私立特殊教育事業與社會教育事業及職業訓練事業」
07 教師職員，於99年3 月1 日起適用勞動基準法之規定（見兩
08 造不爭執事項(一)），則私立補習班之教師職員，性質上屬勞
09 工，甚為明確。而兩造不爭執原告數十年來，即擔任被告甲
10 ○○與被告公司（下稱被告2人）所經營補習班之數學教
11 師，則原告屬被告2人之勞工，兩造間存在有勞動契約關係
12 之事實，應可認定。

13 2.被告雖提出「甲○○一對一專門校合作經營合約」（見本院
14 卷第115頁），辯稱原告與被告2人間係屬合作經營關係，而
15 非勞動契約關係。然員工可購買其所受僱公司之股票，即勞
16 工亦可成為其受僱公司之股東，此為眾所周知之理，且在雇
17 主為私人或商號而未成立公司之情形下，勞工亦可加入經營
18 之列，成為共同合作經營之合夥人，然除非勞工因加入經營
19 後，辭去受僱之勞動職務，否則仍無改其在為企業提供勞力
20 之時，仍屬受僱該企業之勞工。兩造雖不爭執彼此間簽定有
21 如上之合作經營契約，但既不爭執原告加入經營合作後，仍
22 在被告2人成立之補習班擔任教職，則在原告擔任教職時，
23 兩造間仍屬勞動契約關係，甚為明確，被告上開所辯，當無
24 可採。

25 3.被告雖另辯稱原告無需打卡，不受其管理監督，兩造間並無
26 從屬關係。但兩造不爭執原告屬鐘點制教師，工資以時薪計
27 算，坊間就此類教師之管考，通常著重其是否有按時提供教
28 學，及學生、家長有無負評，並無類似工廠勞工般之上下班
29 打卡，及工作上可能之較為嚴格管理監督，是被告上開所
30 辯，亦無可採，併予敘明。

31 (二)被告公司及被告甲○○應否負雇主之不真正連帶責任：

01 1.為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟
02 發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不
03 法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現
04 雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體
05 同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信
06 用原則，此有最高法院100年度台上字第1016號民事裁判要
07 旨可資參照。且「原雇主」與「現雇主」既有「實體同一
08 性」，當皆需負雇主應負之全部責任，則勞工當可請求「原
09 雇主」與「現雇主」負雇主之不真正連帶責任。

10 2.原告擔任被告2人所經營補習班之數學教師期間，既屬被告2
11 人之勞工，兩造間成立有勞動契約關係，且被告2人並不爭
12 執其等間有實體同一性，則依上開所述，原告受僱被告2人
13 擔任數學教師期間之年資，當可合併計算，原告並得請求被
14 告2人負雇主之不真正連帶責任。

15 (三)原告得否請求資遣費及其金額：

16 1.有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不
17 依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充
18 分之工作者，六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害
19 勞工權益之虞者；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本
20 條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13
21 條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第
22 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年
23 發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以
24 發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規
25 定；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內
26 發給，勞動基準法第14條第1項第5、6款、勞工退休金條例
27 第1項、第2項分別定有明文。

28 2.原告主張被告於111年3月7日公告系爭公告，未經其同意片
29 面減薪，且未依實際工資為其提繳勞工退休金之事實，已提
30 出公告、歷年薪資清冊、勞工退休金個人專戶資料各1份為
31 證（見本院卷第43至47頁、第87至93頁），且為被告所不爭

01 執，堪信為真實。被告雖辯稱已虧損4年，故調整薪資前有一
02 一直與原告溝通，且原告係合作經營者，提繳勞工退休金之
03 金額，係經兩造所協議云云，然，經營之盈虧原為企業所需
04 承擔之風險，補教界近年因少子化之影響，經營上較為不
05 易，此固為眾所周知之事實，但要調整教師（屬勞工）之報
06 酬，仍需獲得教師之同意，否則即屬違反原先之勞動契約約
07 定，而有損教師之權益，被告不爭執在未獲原告同意下，就
08 教學報酬為不利原告之公告，則原告當可依上開勞動基準法
09 之規定，不經預告終止兩造間之勞動契約關係，並請求給付
10 資遣費。另雇主應為勞工提繳勞工退休金，此為保護勞工強
11 行規定，雇主不得藉詞推卸提繳之責任，且原告與被告2人
12 間固有合作經營關係，但在原告擔任教職之情形下，兩造間
13 仍具有勞動契約關係，則被告2人當有責任依實際工資，依
14 法律規定為原告提繳勞工退休金，被告既否認未依法律規
15 定為原告提繳勞工退休金，則原告亦可據此，依上開勞動基
16 準法之規定，不經預告終止兩造間之勞動契約關係，並請求
17 給付資遣費，被告所辯，當無可採。

18 3.兩造不爭執含被告所經營補習班之「私立特殊教育事業與社
19 會教育事業及職業訓練事業」教師職員，於99年3月1日起
20 適用勞動基準法之規定（見兩造不爭執事項(一)），而前揭開
21 始適用勞動基準法規定之時間，在勞工退休金條例實施之
22 後，依該條例第7條第1項第1款規定，原告之退休金制度當
23 應適用勞工退休金之規定。原告主張其係111年4月18日離
24 職，離職前6個月平均工資為5萬6,193元之事實，已提出歷
25 年薪資清冊及薪轉帳戶之存款往來明細表暨對帳單為證（見
26 本院卷第45至81頁），經核相符，且為被告所不爭執（見本
27 院卷第185頁被告提出之資遣費試算表），堪信為真實。則
28 原告主張其可請求資遣費之年資為12年餘，依上開勞工退休
29 金條例之規定，可請求之資遣費為6個月之平均工資，即33
30 萬7,158元（ $56,193 \times 6 = 337,158$ ），於法即無不合。

31 (四)原告得否請求補提繳勞工退休金及其金額：

01 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
02 局設立之勞工退休金個人專戶；除本條例另有規定者外，雇
03 主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工
04 退休金制度；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退
05 休金，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條第
06 1項、第2項、第14條第1項分別定有明文。而原告屬勞工退
07 休金條例第7條第1項第1款規定之本國籍勞工，則被告2人應
08 為原告提繳之勞工退休金，當以原告之每月工資乘以6%計
09 算。

10 2. 原告主張其自含被告所經營補習班之「私立特殊教育事業與
11 社會教育事業及職業訓練事業」教師職員應適用勞動基準法
12 之99年3月1日起，至離職之111年4月18日期間，被告2人應
13 以上開計算方式為其提繳勞工退休金之金額為71萬6,700元
14 之事實，已提出上開歷年薪資清冊及薪轉帳戶之存款往來明
15 細表暨對帳單為據，並列表計算（見本院卷第17至33頁），
16 經核相符，且該計算亦為被告所不爭執，堪信為真實，則被
17 告2人應為原告提繳之勞工退休金共計71萬6,700元，應可認
18 定。而被告2人（實際上僅以被告公司名義提繳）為原告提
19 繳之勞工退休金共33萬0,731元，有勞工退休金個人專戶明
20 細資料附卷可稽（見本院卷第87至93頁），則原告主張其可
21 請求被告2人為其補提繳勞工退休金38萬5,969元（ $716,700$
22 $- 330,731 = 385,969$ ），於法亦無不合。

23 五、綜上所述，就原告擔任教師之職務，兩造間存有勞動契約關
24 係，且被告2人具有實體同一性，原告受僱被告2人擔任數學
25 教師期間之年資，可合併計算，且原告可請求被告2人負雇
26 主之不真正連帶責任，原告所訴於給付資遣費33萬7,158元
27 及自111年5月19日（終止勞動契約後30日之翌日）起至清償
28 日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，及補提繳勞工
29 退休金38萬5,969元之範圍，於法有據，應予准許，超過上
30 開範圍之所訴，於法無據，不應准許。又本件原告勝訴部
31 分，屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事

件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第
2 項規定，宣告被告公司得預供擔保免為假執行。再者，本
件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審
酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。
六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
文。

中 華 民 國 111 年 11 月 2 日
勞動法庭 法 官 鄭峻明

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 111 年 11 月 2 日
書記官 洪光耀