

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第86號

原告 蘇晏生

訴訟代理人 朱奕縈律師（法律扶助）

被告 科博思教育文化有限公司

法定代理人 莊承曄

訴訟代理人 陳亮逢律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年6月28日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國107年9月1日起受僱於被告，在被告
位於臺中市○○區○○路00號之臺中市私立博成文理短期補
習班（下稱系爭補習班），擔任自然科教學工作，月平均工
資為新臺幣（下同）23,010元。被告於110年9月15日以不能
勝任工作為由解僱原告，被告應發給原告資遣費34,975元、
預告期間工資23,010元及非自願離職證明書。爰依勞動基準
法第16條、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保
險法第11條第3項規定提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告
應給付原告57,985元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應開立非自願
離職證明書予原告。(三)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告係四處兼課之自然科國中、小補習班老師，
除在被告經營之系爭補習班兼課外，亦同時在其他補習班上
課，原告可自行安排其上課時段及方式，上課時段外得自由
運用其時間，不具人格上從屬性；原告僅依其在補習班上課
之實際授課時數領取鐘點費，無須參與除教學課程外被告經

營上必要行為或提供任何協力，係為自己經濟目的而勞動，不具經濟上或組織上從屬性，兩造間非僱傭關係，原告本於僱傭關係為請求，即屬無據。且原告經學生家長反應上課及學歷之問題後，拒不提供學歷證明文件予被告，兩造乃合意終止合作關係。縱認兩造間為僱傭關係，因原告提供之履歷表所載學歷與事實不符，被告亦得依勞動基準法第12條第1項第1款規定，不經預告終止勞動契約等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件原告主張自107年9月1日起在系爭補習班擔任自然科教學工作等情，業據其提出已立案補習班資料查詢、廣告文宣為證（見本院卷第25至27頁），且為被告所不爭執，自堪信為真實。

四、原告另主張兩造間成立勞動契約關係，被告已依勞動基準法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，應發給原告資遣費34,975元、預告期間工資23,010元及非自願離職證明書等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：(一)兩造間是否成立勞動契約關係？(二)原告各項請求有無理由？茲分述如下：

(一)兩造間並無成立勞動契約關係：

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；稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約定，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490條第1項、第528條分別定有明文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，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。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完

成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。至委任契約則與僱傭契約均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的，惟僱傭契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。又一般學理上認勞動契約當事人之勞工，必須具有下列之特徵，即：(一)人格上從屬性：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。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)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，完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。(四)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（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。亦即，勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，從屬於他方關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，且勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定（即人格從屬性），及受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動（即經濟上從屬性），以及勞動者勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，而須編入雇主生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力（即組織上從屬性），苟無上述之從屬性關係，即難認成立勞動契約。

2. 查原告自陳：遲到或早退會影響授課老師能否繼續帶課，即便沒有扣薪，也會影響授課老師的收入，開課時段係由被告法定代理人莊承曄、學生家長及授課老師共同協定等語（見

01 本院卷第206頁)。依原告上開陳述，原告在系爭補習班擔任
02 任自然科教學工作，可決定是否要接課，如原告於排定時段
03 未到，並無接受處罰或制裁等問題，客觀上原告至被告處上
04 課，乃自行視其時間是否允許而決定是否要接課，其仍有拒
05 絕及同意與否之權利，未受被告監督或因有何懲戒處分而影
06 響其決定權，且確定接課後，並無准假與否及影響考核之問
07 題，至多因未上課而無法領取該時數報酬之結果，被告復未
08 禁止原告同時兼職多家補習班等情，顯然不具有人格從屬性
09 至明。又原告在被告處接班上課，係依其上課時數予以計
10 薪，並非採固定薪資方式計算報酬，且未在被告處擔任行政
11 職務或參與輪班、排班之工作，授課完畢即可離開，無最
12 低、最高上課時數限制，每月所得報酬若干，完全取決於自
13 己接課時數之多寡而擔負經濟上風險，經濟上之從屬性亦屬
14 薄弱。此外，因被告設立之補習班係屬短期補習教育，目的
15 係為提供相關課程加強學生學科能力，而原告於被告處係擔
16 任兼職上課老師，補習班依課目、年級之不同而安排課程進
17 度後，原告再依此決定上課之方式及內容，其工作顯然均須
18 自主完成，尚無須與其他老師或行政人員居於分工合作狀態
19 而提供勞務，可見與組織上從屬性之要件，亦不相合。

20 3.原告復稱：我上下班必須要打卡，也必須接受業績考核，學
21 生人數多少、進退班，都會影響到我的鐘點費等語（見本院
22 卷第205頁），可見兼職老師之報酬乃與學生之流動率及教
23 學品質相關，是兼職老師就報酬取得多寡也有一定程度之經
24 濟風險，其提供更佳之教學品質，以吸引及得到學生良好之
25 回應及續留補習班，顯係為自己之事業而貢獻勞力，此應屬
26 補教業兼職老師特殊計薪方式，而非不服從事業單位紀律之
27 懲處，尚難以此推論原告與被告間即具有人格從屬性、經濟
28 上從屬性。

29 4.再以原告稱：開課時段係由莊承曄、學生家長及授課老師共
30 同協定，並非我單方面決定，在疫情之前，所有上課時間均
31 係由莊承曄決定，授課老師配合，這是所有補習班開班的作

法等語（見本院卷第206頁）。則原告在被告處擔任兼職老師，乃自行視其時間是否允許而決定是否要接課，其仍有拒絕及同意與否之權利，且就上課時間，尚可提出意見，而非必須片面遵照被告之指示安排，是被告抗辯原告至被告處上課，可自由決定是否接課，亦可自由選擇上課時間或拒絕配合上課時間之要求等語，應堪採信。足見原告為被告提供勞務之時間能自行支配，具有彈性及高度自主性，有選擇是否接受之自由，自難認具有人格從屬性。

5.原告另主張需按被告統一排定之各科教學進度及課堂數提供勞務等節，惟被告並非限制兼職老師必定依如何方式上課，亦未禁止兼職老師依其教學經驗與技巧，自主裁量其教學方法，是兼職老師仍可運用指揮性、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。且原告依照學校考試進度安排授課，乃係配合學生學習狀況而為，亦難據此認定係被告對於原告之指揮監督。原告亦未舉證證明被告有指定上課方式，及未依該等方式上課者即遭受考評懲處之事實，是亦不得依此即認原告須聽從被告指示從事教學工作。

6.又原告既係提供教學服務，其上課時間、地點為配合學生而在補習班之教室進行授課，此係補習業重在配合學生需求之特性使然，自不得以此即謂其與被告間具有人格從屬性。另原告與被告既約定按原告提供教學服務之時數計算報酬，則被告基於計算報酬所需，要求原告於提供教學服務前、後打卡，尚難據此認定係被告對於原告之指揮監督。

7.綜上，原告與被告間之合作關係不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，其性質非屬勞動契約，再由原告於履行上課之主要契約義務時，有相當高之權限決定其所處理事務之方法，而非基於被告之指示機械式提供勞務，是此契約之內容，顯有委任契約之要件與特徵，其性質應為委任契約，原

01 告主張兩造間存在勞動契約關係，洵非可採。

02 (二)承上，原告與被告間既非成立勞動契約而非屬勞動基準法規
03 定下之勞工，即無從適用勞動法令之規定。從而，原告依勞
04 動基準法第16條、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、
05 就業保險法第11條第3項，請求被告發給資遣費、預告期間
06 工資及非自願離職證明書，應屬無據。

07 五、綜上所述，原告依勞動基準法第16條、勞工退休金條例第12
08 條第1項規定，請求被告給付57,985元，及自起訴狀繕本送
09 達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；另
10 依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求
11 被告開立非自願離職證明書予原告，為無理由，不應准許。
12 又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，一
13 併駁回之。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
15 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 111 年 8 月 2 日
18 勞動法庭 法 官 董惠平

19 正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 111 年 8 月 2 日
23 書記官 劉雅玲