臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第196號

原　　告　簡郁怡

被　　告　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

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年12月1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

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴原聲明請求：㈠確認兩造僱傭關係存在，㈡被告應自民國103年12月至107年10月及110年1月至110年5月按月給付原告新臺幣（下同）39,333元健保費，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，㈢被告應補繳26,350元至原告之勞工退休金專戶；嗣迭變更聲明(本院卷第245、437、443頁），並於112年12月1日本院行言詞辯論程序期日時，變更㈡聲明為被告應給付原告4,6843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，核屬擴張應受判決事項之聲明，與上揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：原告於103年12月至107年10月、110年1月至同年5月受僱被告擔任美語教師，然被告於000年0月間逕以疫情為由，不再指派原告授課，其後被告則拒絕支付資遣費予原告，是兩造僱傭關係並未終止；此外，被告亦未按月提繳勞

工退休金至原告設於勞工保險局之勞工退休專戶，且未替原告投保全民健康保險，受有免支付雇主應負擔保費之不當得利。為此，爰依勞基法、兩造勞動契約、不當得利之法律規定，請求確認兩造僱傭關係存在，及請求被告給付資遣費新臺幣（下同）7,501元、健保費39,333元、並補提26,350元至原告勞工退休金專戶；及聲明：㈠確認兩造僱傭關係存在，㈡被告應給付原告46,843 元（計算式：7501+39333＝46843）及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止計算之利息，㈢被告應補繳26,350元至原告之勞工退休金專戶。

二、被告則以：原告屬一年一聘之終點教師，被告按原告之授課時數給付報酬，兩造簽立之契約亦為委任契約，彼等間無工作規則及懲處約定，關於授課時間亦由原告自由決定是否排課，兩造間欠缺人格、經濟、組織上之從數性，並無僱傭關係存在，則原告主張兩造間成立勞動契約，所為本件請求，並無理由等語。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、本院得心證之理由

㈠原告主張103 年12月至107年10月、110年1月至5月，有任職於被告，為被告所不爭執，本院自得採為判決之基礎。至原告主張兩造僱傭關係存在則為被告所否認，抗辯：兩造為委任關係等語。從而，本件應審究者為：兩造間是否有僱傭關係或勞動契約存在？原告請求被告返還健保費用之利益、資遣費及提繳勞工退休金是否有理由？

㈡兩造間不具有僱傭關係，無勞動契約存在。

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。稱勞動契約者，則指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，民法第482條、勞基法第2條第6款分別定有明文。次按勞基法規定之勞動契約，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。此觀該法第 2 條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有：㈠人格

上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務，㈡親自履行，不得使用代理人，㈢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，㈣組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院 111年度台上字第1054號民事判決要旨參照）。而人格上從屬性指勞工提供勞務受雇主指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程相當程度地支配勞工之人身與人格，受僱人不能用計畫性或創作性方法對自己從事之工作加以影響，而在勞工有礙企業運作與秩序時，雇主得施以懲罰；經濟上從屬性指勞工並非為自己營業而勞動，係為他人之目的而勞動，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，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動，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；而組織上從屬性即勞工提供勞務係納入雇主生產組織體系，與同僚間居於分工合作狀態，所強調者乃勞工非僅受制於雇主之指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。依此，倘勞務債務人就其實質上從事之勞務活動及工作時間得自由決定，且勞務債權人對勞務給付方法之規制程度甚低，報酬給付方式繫於一定工作之完成，則其間從屬性程度不高，即難認屬勞動契約。

⑴查原告於本院審理時陳稱：店長會打電話給我，說隔天或兩三天有什麼課程問我有沒有時間可以上，我各種課程都上過，如初級、中級、會話，不是帶狀課程，若拒絕課程就拿不到鐘點費，不會扣薪；我常常幫其他老師上課等語（本院卷第247、439頁），堪認被告就授課並無親自履行之約定，且原告工作時間彈性，原告提供勞務之地點、時間及給付

量，均先被告提出要約後，再由原告自行視作息決定是否接受，被告於原告提供勞動力之過程中，並未有支配原告之人身與人格，依此，既然工作時間、地點，得由原告自行決定、支配，請假無庸經被告同意，被告復未有因原告遲到或請假而對其施以扣薪懲戒之情，足見被告並未對原告有請假、休假、遲到、曠職、全勤，或其他行政管考等獎懲管理措施，核與一般員工需受僱主指揮上下班時間，遲到需扣薪，未到班需請假等情不同，要難認原告有接受被告具體指揮監督或懲處、制裁之義務；準此，被告抗辯：兩造人格從屬性亦不高，即非無憑。佐以被告固有指定教材，然實際授課方式、內容，仍非不得以原告教學經驗、技巧或創作性決定講授之具體細節，以呈現設定之教學效果，則原告就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，亦難以此認定原告對被告有高度之從屬性；至於原告固又主張若拒絕排課、上班遲到、學生人數會影響被告排課次數等語，然此部分則未經原告另舉其他其他事證以佐其說，是原告此部分抗辯，尚屬個人臆度，難認有據，尚非可採。

⑵次查，原告於本院審理時陳稱：與被告間沒有兼職的約定，有些老師都額外有工作，授課時數依照打卡統計認定，沒有底薪的約定等語（本院卷第247、438頁）。既然原告非仰賴被告為收入來源以求生存，且依照授課時數計薪，且無保障底薪，則原告所獲取之報酬並非固定，取決於其個人提供專業勞務之授課時數而定，非繫於被告盈虧，且依據社會通念，學生多寡與各該鐘點教師本身專業知識、服務態度、勤勉與否等因素有關，是原告就可得報酬若干之不確定性，乃其自行負擔業務之風險，足認原告係為自己之營業報酬而工作，而非單純依附於被告、依被告指示執行業務而領取固定之薪資，且原告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，則原告於契約期間，自非不得有其他經濟來源，故由上開打卡計薪之約定，

尚難認原告與被告間具有經濟上之從屬性。

⑶再查，原告於本院審理時並陳稱：兩造無工作規則之約定等語（本院卷第438頁），而被告所提「教師注意事項」（本院卷第239頁）其上則敘明「教師打卡為了維護門禁安全及計算鐘點費之用」、「終止契約需於通知」、「請假請自行找合格代課老師」、「應遵守中華民國法律」、「維護中心安全錄影監視中」等語，則其內容亦在安全之維護及合法作業所需，非屬組織內部對應之工作規則，況原告亦否認受前開注意事項之拘束（本院卷第438頁）；此外，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；依此，既兩造間並無其他工作規則或懲處約定，且原告未曾遭懲處、亦不需著制服，實難認被告有要求原告須遵守何團隊、組織內部規則或程序性規定，則彼等組織上從屬性亦低。而被告店長課程之安排則為授課之要約，難認屬教學分工之一部，原告據以為組織從屬性之主張，亦有誤解。

⑷再佐以原告於110年1月15日簽署之委任教學同意書（下稱110年同意書，本院卷第111頁），其上已載明：「期間內委任教師需遵守」、「委任期間稱為委任教師」、「次月12日將委任報酬直接匯入金融機構」、「本人為委任教師，非僱傭關係之員工，勞健保均由委任教師本人自理」等語，而原告對於其上簽名為原告親簽並不爭執，堪認被告抗辯：兩造為委任關係，並無成立僱傭等語，實較屬可採。至原告另提出106年9月7日委任教師同意書（下稱106年同意書，本院卷第461頁）主張系爭110年同意書雖由原告親簽，然內容不實，其印象中條款是填滿沒有空白，故系爭110年同意書應為被告偽造變造等語，然系爭110年同意書之原本與影本相符，業經本院當庭核對無訛（本院卷第246頁），另原告所提106年教師同意書就兩造契約關係亦以委任訂之，有前開106年度契約書在卷可查，益徵兩造間就彼等法律關係係以委任定之，此外，原告就110年度同意書經偽造、變造之情事，則

未另提出其他證據以為其佐，則原告主張：110年同意書經偽造變造等語，即難認有據。

⑸末查，關於所得稅扣繳，僅能證明扣繳單位，另授課地點、設備、硬體之提供，為服勞務地點之認定，然無從據為兩造法律關係存在之證明；此外，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、學生到課狀況不佳嚴重，委任人終止或不續訂委任契約，則被告就授課教師所為考核，據為排課之參考，亦未悖於常情。從而，原告前開主張，仍難遽為兩造僱傭關係存在之有利認定。

2.準此，原告提供教學服務之工作具有專業性，在被告所授權限範圍內，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，且系爭同意書明確約定為委任關係，亦難認有規避適用勞基法之情事；既原告於訂約之初即明確知悉其與被告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，被告抗辯：兩造間僅存在委任關係，應屬可採。

㈢原告請求被告返還健保費用之利益、資遣費及提繳勞工退休金無理由。

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、及為被告提撥健保費之義務，是原告依勞基法、全民健康保險法、勞工退休金條例、不當得利之法律關係，確認兩造僱傭關係存在，請求被告給付資遣費、返還負擔健保費之不當得利，均屬無據，為無理由，應予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　陳航代

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　　113　　年　　1　　月　　2　　日

書記官　顏伶純