

臺灣高等法院臺中分院民事判決

111年度勞上易字第41號

上訴人 蘇晏生

0000000000000000

訴訟代理人 石育綸律師(法扶律師)

被上訴人 科博思教育文化有限公司

0000000000000000

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，上訴人對於中華民國111年8月2日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第86號第一審判決提起一部上訴，並為上訴聲明之擴張，本院於112年9月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按當事人在上訴期間內提出之上訴狀，僅載明對於第一審判決一部不服，而在言詞辯論終結前，復對其他部分一併聲明不服，應認其上訴聲明之範圍為已擴張，不得謂其他部分之上訴業已逾期，予以駁回(最高法院30年渝抗字第66號裁定參照)。查上訴人原上訴僅聲明廢棄原判決駁回其請求被上訴人給付新臺幣(下同)5萬7985元部分(本院卷第6頁)，嗣於民國111年11月29日併請求廢棄原判決駁回開立非自願離職證明書部分(本院卷第81頁)，核屬擴張上訴之聲明，應予准許。

二、上訴人主張：上訴人自107年9月1日起受僱於被上訴人，在其所營位於臺中市○○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2萬3010元。被上訴人於110年9月15日以不能勝任工作為由解僱上訴人，被上訴人應發給上訴人資遣費3萬4

975元、預告期間工資2萬3010元，合計5萬7985元，及非自願離職證明書。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項規定，求為命上訴人給付5萬7985元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，並開立非自願離職證明書予上訴人之判決。

三、被上訴人則以：上訴人係四處兼課之自然科國中、小補習班老師，除在被上訴人經營之系爭補習班兼課外，亦同時在其他補習班上課，上訴人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；上訴人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上訴人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，上訴人本於僱傭關係為請求，即屬無據。且上訴人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上訴人，兩造乃合意終止合作關係。縱認兩造間為僱傭關係，因上訴人提供之履歷表所載學歷與事實不符，被上訴人亦得依勞基法第12條第1項第1款之規定，不經預告終止勞動契約等語，資為抗辯。

四、原審判決駁回上訴人之請求，上訴人提起上訴，並聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人5萬7985元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並應開立非自願離職證明書予上訴人。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

五、得心證之理由：

(一)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。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）。又按勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞動契約（大法官釋字第740號解釋理由參照）。亦即，勞基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

01 供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，勞動契約之
02 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
03 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
04 定（即人格從屬性），及受僱人並非為自己之營業勞動，而
05 係從屬於他人，為該他人之目的而勞動（即經濟上從屬
06 性），以及勞動者勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動
07 契約之目的，而須編入僱主生產組織內遵循一定生產秩序始
08 能成為有用之勞動力（即組織上從屬性），苟無上述之從屬
09 性關係，即難認成立勞動契約。

10 （二）本件上訴人主張其與被上訴人間為勞動契約關係，然為被上
11 訴人所否認。經查：

12 1.上訴人主張其上下班必須要打卡，也必須接受業績考核，學
13 生人數多少、進退班，都會影響其鐘點費，且遲到或早退會
14 影響授課老師能否繼續帶課，即便沒有扣薪，也會影響授課
15 老師的收入云云（見原審卷第205至206頁）。惟上訴人業陳
16 明兩造係約定按上訴人提供教學服務之時數計算報酬，沒有
17 固定底薪或加班費，上訴人任職期間鐘點費並未調整過，上
18 訴人若未打卡或遲到，不會受到處罰，只會影響鐘點費之計
19 算等語（見原審卷第205頁、本院第176、177頁），則被上訴
20 人基於計算報酬所需，要求上訴人於提供教學服務前、後打
21 卡，縱上訴人未打卡或遲到，亦不會受到處罰，自難據此認
22 定係被上訴人對於上訴人之指揮監督。又上訴人既稱開課時
23 段係由上訴人、被上訴人法定代理人莊承曄與學生家長共同
24 協定，並無授課最低或最高時數的限制，且確定接課後，若
25 有事無法上課，上訴人僅需告知被上訴人協調補課時間，且
26 被上訴人並未禁止上訴人同時兼職多家補習班，上訴人亦另
27 有在外授課等語（見原審卷第206頁、本院卷第175、176
28 頁），則上訴人在系爭補習班擔任自然科教學工作，乃自行
29 視其時間是否允許而決定是否要接課，其提供勞務之時間能
30 自行支配，且此僅係其兼職工作之一，其工作與否及工作時
31 數均具有高度彈性及自主性，並未受被上訴人監督或因有何

懲戒處分而影響其決定權，自難認兩造間具有人格從屬性。

2.上訴人雖主張需按被上訴人統一排定之各科教學進度及課堂數提供勞務云云（見原審卷第16頁），惟如前述，上訴人本有選擇接課與否及接課時段之自由，且上訴人亦自承被上訴人未曾對上訴人指示教材的編撰或授課內容的方式（見本院卷第174至175頁），可見被上訴人係委由兼職教師依其教學經驗與技巧，自主裁量其教學方法，即上訴人可運用指揮性、計畫性或創作性，自行決定處理教學核心事務。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。至於被上訴人安排補習班各科教學進度及課堂數，乃係配合學生在校課業進度而為，此為補習教學之基本需求，自難據此認定係被上訴人對於上訴人之指揮監督。被上訴人既未指定上訴人上課教學方式，上訴人亦未曾因教材或教學品質問題遭受考評懲處，可見上訴人無須聽從被上訴人指示從事教學工作，兩造間之關係顯然不具人格從屬性。而上訴人提供教學服務，其上課地點為系爭補習班教室，此係補習業教學及配合師生需求之特性使然，亦不得以此即謂上訴人與被上訴人間具有人格從屬性。又上訴人以被上訴人要求其與家長聯繫，及處理補習班庶務如發放傳單或製作招生簡報為由，主張其受被上訴人之指示、監督云云，然上訴人之主要工作內容為提供教學服務，至於聯絡學生家長、招生等僅係附隨、協助被上訴人之性質，且由被上訴人傳予上訴人之簡訊內容：「老師，想請問您四五六的早上下午時段有空嗎？我們要去發傳單，如果您有空的話也想請您幫個忙，看哪些時段可以幫忙發」（見本院卷第41頁），可知此等附隨工作並不具強制性，且招生狀況良窳對兩造同有利害關係，上訴人縱有聯絡學生家長、協助招生等作為，亦非為他人之目的而勞動，尚難以此即認兩造間所締結者係勞動契約。

3.上訴人在被上訴人處接班上課，係依其上課時數予以計薪，並非採固定薪資方式計算報酬，且未在被上訴人處擔任固定

01 行政職務或參與輪班、排班之工作，授課完畢即可離開，無
02 最低、最高上課時數限制，每月所得報酬若干，完全取決於
03 自己接課時數之多寡而擔負經濟上風險。即補教老師之報酬
04 乃與學生之流動率及教學品質相關，其就報酬取得多寡本有
05 一定程度之經濟風險，補教老師提供更佳之教學品質，吸引
06 更多學生以增加班別時數，顯係為自己之事業而貢獻勞力，
07 故尚難認上訴人與被上訴人間具有經濟上從屬性。

08 4.此外，因被上訴人設立之補習班係屬短期補習教育，目的係
09 為提供相關課程加強學生學科能力，而上訴人於被上訴人處
10 係擔任兼職上課老師，補習班依課目、年級之不同而安排課
11 程進度後，上訴人再依此決定上課之方式及內容，其工作顯
12 然均須自主完成，且上訴人自陳其都是透過LINE與被上訴人
13 法定代理人莊承曄溝通（本院卷第175頁），即其尚無須與
14 其他老師或行政人員居於分工合作狀態而提供勞務，可見與
15 組織上從屬性之要件，亦不相合。

16 (三)承上所述，兩造間之合作關係不具人格上、經濟上及組織上
17 之從屬性，其性質非屬勞動契約，再由上訴人於履行上課之
18 契約義務時，有相當高之權限決定其所處理事務之方法，而
19 非基於被上訴人之指示機械式提供勞務，是此契約之內容，
20 顯有委任契約之要件與特徵，其性質應為委任契約，上訴人
21 主張兩造間存在勞動契約關係，洵非可採。

22 六、綜上所述，兩造間並未成立勞動契約，上訴人非屬勞基法規
23 定下之勞工，即無從適用勞動法令之規定。從而，上訴人依
24 勞基法第16條、第19條及勞退條例第12條第1項、就保法第1
25 1條第3項等規定，請求被上訴人給付資遣費3萬4975元、預
26 告期間工資2萬3010元，合計5萬7985元之本息，及發給非自
27 願離職證明書，即非有據，應予駁回。原審為上訴人敗訴之
28 判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改
29 判，為無理由，應予駁回。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

03 中 華 民 國 112 年 10 月 18 日

04 勞動法庭 審判長法官 黃裕仁

05 法官 劉惠娟

06 法官 蔡建興

07 正本係照原本作成。

08 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
09 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
10 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

11 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
12 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
13 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。
14 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

15 書記官 詹雅婷

16 中 華 民 國 112 年 10 月 18 日