

# 臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上易字第14號

上訴人 簡郁怡 住○○市○區○○○○○○○號信箱

被上訴人 地球村語文資訊有限公司

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，上訴人對於中華民國112年12月29日臺灣臺中地方法院112年度勞訴字第196號第一審判決提起上訴，本院於113年7月31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、本件上訴人主張：伊於民國103年12月至107年10月、110年1月至同年5月受僱被上訴人擔任美語教師，然被上訴人於000年0月間逕以疫情為由，不再指派伊授課，並拒絕給付資遣費新臺幣（下同）7501元，是兩造僱傭關係並未終止。且被上訴人亦未按月提繳勞工退休金至伊設於勞工保險局之勞工退休專戶，亦未替伊投保全民健康保險，受有免支付雇主應負擔保費之不當得利3萬9333元等情，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法及不當得利之法律關係，請求：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被上訴人應給付上訴人4萬6834元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止計算之利息。(三)被上訴人應補繳2萬6350元至被上訴人勞工退休金專戶。
- 二、被上訴人則以：兩造簽立之契約為委任契約，上訴人係一年一聘之終點教師，伊按上訴人之授課時數給付報酬，授課時間由上訴人自由決定是否排課，兩造間無工作規則及懲處約

定，且欠缺人格、經濟、組織上之從屬性，並無勞動關係存在，上訴人之請求為無理由等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴後，更正上訴聲明為：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造於103年12月至107年10月、110年1月至同年0月間僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人4萬6834元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止計算之利息。(三)被上訴人應補繳2萬6350元至上訴人勞工退休金專戶。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)按勞動基準法（下稱勞基法）所規定之勞動契約，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。又勞動契約當事人之勞工，通常具有：(1)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；(2)親自履行，不得使用代理人；(3)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；(4)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（參照最高法院111年度台上字第1054號判決要旨）。而所謂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。

(二) 上訴人主張前於103年12月至107年10月、110年1月至同年0月間受僱被上訴人擔任美語教師，被上訴人並無爭執，然上訴人主張與被上訴人間有人格從屬性、經濟從屬性、組織的從屬性等情，則為被上訴人所否認。經查：

1. 上訴人雖主張被上訴人安排固定的課程，將上訴人限制在被上訴人公司，另有隨時安排的課程，算是派遣的方式，這部分課程會與其他老師一起競爭，如果慢回覆的話，工作機會就會被取走，如果拒絕，則會影響日後工作機會的安排；工作時間、地點都是被上訴人決定的，上課的教材、進度全部都是必須遵照被上訴人公司的安排，不可以有自己的創造性或者自行改變課程內容，上課後必須填寫上課進度回報，且上課中途必須要休息一次，不可以自己決定不休息；必須遵守被上訴人的規定，如果上課遲到會被扣薪，遲到10分鐘就會少半小時的薪，如果遲到超過30分鐘，課程會被取消，如果那個課程沒有學生上課的話，就會被迫提前打卡，薪水就會被扣掉等情。然上訴人既係提供教學服務，本應配合學生時間、地點進行教學，且上訴人並未舉證證明若未達一定之上課時數或不配合到不同地點授課，將遭被上訴人考評懲處。況上訴人原審已自承：店長會打電話問我隔天或兩三天有什麼課程問有沒有時間可以上，我各種初級、中級、會話課程都上過，不是帶狀課程，若拒絕就拿不到鐘點費，不會扣薪；我常常幫其他老師上課等語（原審卷第247、439頁），堪認兩造並

未約定必須親自履行授課，上訴人提供勞務之地點、時間及給付量，係由被上訴人提出要約後，再由上訴人自行決定是否接受。上訴人可自由選擇提供勞務之時間或拒絕配合被上訴人提供勞務之要求，請假亦無庸經被上訴人同意，且上訴人未舉證證明有因遲到或請假而遭扣薪懲戒，堪認被上訴人對上訴人並無請假、休假、遲到、曠職、全勤，或其他行政管考等獎懲管理措施，上訴人對於勞務之給付具有高度之彈性及自主性，勞務專屬性甚低，其人身與人格於提供勞動力之過程中，並未受被上訴人之支配。核與一般受僱人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，則上訴人主張兩造間有人格上之從屬性，尚難採認。至於被上訴人固有指定教材及授課進度，然實際授課方式、內容，仍係依上訴人教學經驗、技巧或創作性決定授課之具體細節，其工作具有相當程度之專業性，就實際勞務提供方式有獨立裁量空間，並非僅機械性提供勞務，亦與受僱主指示，於固定出勤時間內提供職業上之勞動力之一般勞工有異，被上訴人抗辯兩造間非屬雇傭關係，尚非無憑。

2. 上訴人雖又主張被上訴人向學生的收費方式早期是採用吃到飽的方式，所以必須和其他老師必須分工合作，讓學生可以自由選擇要上何種課程，伊勞務工作是為被上訴人的營利，非為自己，因為向學生收費的是被上訴人，被上訴人會依其營利的多寡而決定要刪減什麼課程等情。然上訴人已自承：與被上訴人沒有兼職的約定，有些老師都額外有工作，授課時數依照打卡統計認定，沒有底薪等語（原審卷第247、438頁），可見上訴人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，非仰賴底薪為生，得兼職工作取得其他經濟來源，則上訴人獲取之報酬並非繫於被上訴人之盈虧。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，是上訴人就可得報酬若干之不確定性，本屬其職

業上應自行承擔之風險，上訴人乃係為自己之報酬而工作，而非單純依附於被上訴人，遵從被上訴人指示執行業務而領取固定之薪資。且上訴人於課表外之休息時間得自由行動，不受被上訴人干涉或拘束，亦毋須於空堂或課餘時間與其他同事分攤其他工作，堪認上訴人與被上訴人間經濟上之從屬性甚低。

3. 上訴人雖又主張請假需告知且經過被上訴人的同意，請假之後找的代課老師是由被上訴人決定，還有必須依照被上訴人公司櫃台人員的各項要求做事，櫃台也會告知服裝儀容必須遵守的事項等情。然上訴人已自承：兩造無工作規則之約定（原審卷第438頁），而被上訴人提出之「教師注意事項」記載「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1個月前通知」、「請假請自行找合格代課老師」、「應遵守中華民國法律」、「維護師生安全本中心全面錄影監視中」等語（原審卷第239頁），乃安全維護及合法作業所需，非屬組織內部之工作規則，況上訴人陳稱從未看過上開注意事項（原審卷第438頁）。又上訴人係獨立授課，非與其他員工居於分工合作狀態，毋須與其他同僚分工始得完成工作，自非屬被上訴人經濟組織與生產結構之一部。且兩造間並無其他工作規則或懲處約定，上訴人亦未曾遭懲處、不需著制服，適當的服裝儀容乃職業上的基本要求，尚難執此認被上訴人有要求上訴人須遵守何團隊、組織內部規則或程序性規定，則彼等組織上從屬性亦低。至於被上訴人店長課程之安排乃為授課之要約，並非教學分工，上訴人據此主張兩造間有組織上之從屬性，應屬誤會。

4. 上訴人不爭執真正之110年1月15日委任教學同意書（下稱110年同意書）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（原審卷第111

頁），則被上訴人辯稱兩造為委任關係，尚非無據。上訴人雖提出106年9月7日委任教師同意書（下稱106年同意書，原審卷第461頁）主張前揭110年同意書內容不實，應係變造云云，然110年同意書之原本與影本相符，業經原審核對無訛（原審卷第246頁），且上訴人提出之106年同意書亦約定兩造間為委任關係，益徵兩造間之法律關係屬委任性質，上訴人主張110年同意書內容不實或經變造云云，要屬無據。另關於所得稅扣繳，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，尚不足資為兩造法律關係之證明。且委任或勞動契約，均係為他方提供勞務，被上訴人就授課教師績效等表現所為考核，據為排課之參考，終止或不續訂委任契約，尚無悖於常情。

5.據上所述，上訴人提供教學服務之工作具有專業性，在被上訴人授權範圍內，得自行裁量決定處理事務之方法，有拒絕工作之自由，不受被上訴人指揮監督，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。又系爭同意書明確約定兩造間為委任關係，亦難認有規避適用勞基法之情事。況上訴人於訂約之初即明確知悉其與被上訴人間權利義務內容，基於契約自由原則，自應受該約定之拘束，堪認兩造間並無勞動契約關係，被上訴人抗辯兩造間僅存在委任關係，應屬可採。

（三）兩造間既無勞動契約關係，則上訴人請求確認兩造間於103年12月至107年10月、110年1月至同年5月僱傭關係存在，請求被上訴人給付資遣費、返還負擔健保費之不當得利，均屬無據。

五、綜上所述，上訴人依兩造間契約、勞動基準法及不當得利之法律關係，請求確認兩造間於103年12月至107年10月、110年1月至同年5月僱傭關係存在，及請求被上訴人應給付4萬6834元本息，並補繳2萬6350元至上訴人勞工退休金專戶，

均非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 113 年 8 月 7 日

勞動法庭 審判長法官 謝說容  
法官 陳正禧  
法官 杭起鶴

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官 邱曉薇

中 華 民 國 113 年 8 月 7 日