

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第13號

原告 黃裕欽

訴訟代理人 林明賢律師

被告 菁英國際文教事業股份有限公司

法定代理人 蔣興強

訴訟代理人 劉立恩律師

謝侑均律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年4月25日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國93年1月27日起任職於被告，擔任授
課教師，從事英語教學工作，兩造陸續於94年、97年、99年
續約，並於104年6月25日換約，簽訂「教學委任契約書」
（下稱系爭契約），並約定由被告為其投保勞、健保及提繳
勞工退休金，原告離職前之平均工資為新臺幣（下同）216,
975元。系爭契約雖約定兩造係委任關係，惟原告授課必須
依照被告所排定之上課時間及地點親自進行授課，且授課之
內容亦須依照被告所排定之課表內容、進度及教材授課，且
受被告之考核及服務紀律要求，不得任意在外兼職，已該當
「人格上之從屬性」。又原告為被告營業之目的而提供勞
務，且授課之報酬係依兩造間簽訂之系爭合約所訂之標準獲
取報酬，已該當「經濟上從屬性」。再者，原告提供教學服
務之過程，須與被告之其他老師一同合作，依照被告之組織
作業規定，方能完成教學工作，顯然具有「組織上之從屬
性」，是兩造間所簽訂之系爭契約應屬勞動契約，而適用勞
動基準法（下稱勞基法）之規定。詎被告竟於109年8月12

01 日，無任何原因，亦未經預告，即向原告表示終止系爭契
02 約，並要求原告立即停止授課，於法未合，其終止自不合
03 法，原告因此得依勞基法第14條第1項第6款、第2項之規
04 定，向被告表示終止系爭契約，爰依勞基法第14條第4項準
05 用同法第17條、第16條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）
06 第12條之規定，請求被告給付資遣費及預告工資，提起本件
07 訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告1,844,288元，及自
08 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
09 息。(二)被告應開立非自願離職證明予原告。

10 二、被告則以：系爭契約已載明兩造間為委任關係，且原告在被
11 告處授課時，毋需打卡上下班、毋需參加工作會議、員工訓
12 練或其他行政工作，亦不適用內部員工守則及考核獎懲規
13 定，此外，亦可兼職英語家教，且對於授課內容、教材補充
14 等，原告均具備彈性及空間，故原告對被告顯然不具有人格
15 上從屬性。又原告領得薪酬係以其所教授課堂數量之多寡為
16 計算基礎，若學生選課人數變少則可能關課，亦即原告需承
17 擔業務風險而無法繼續教授該班級以獲得酬勞，因此原告對
18 被告顯不具經濟上從屬性。況原告均係獨立完成英文教學工
19 作，毋須與其他同事共同完成工作，當無組織上從屬性可
20 言。是兩造間系爭契約並非勞動契約，被告依委任契約之規
21 定，當得任意單方終止系爭契約。退步言之，縱認系爭契約
22 屬勞動契約，原告多次至被告競爭對手之補習班站台、向學
23 生推廣與被告屬競爭對手之補習班，且原告多年來教學品質
24 不佳而未見改進，甚至將學生教學意見發布上網，均嚴重影
25 響被告聲譽，被告亦得依勞基法第12條第1項第4款之規定終
26 止兩造間系爭契約。是原告請求被告給付資遣費，自無理由
27 等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判
28 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

29 三、兩造不爭執事項（見本院卷一第573頁、第580頁、第581
30 頁、第603頁，並依卷內事證略為文字修正）：

31 (一)兩造陸續於93年1月27日簽訂「Teacher's Agreement」、

「Teacher's Dos and Don'ts」，於94年1月25日簽定「教師合約」及「菁英國際語言教育中心－教師守則」，於94年8月27日簽訂「專任教師合約」、「附件：菁英國際語言教育中心－教師作業守則」，於97年8月7日簽訂「專任教師合約」、「附件：菁英國際語言教育中心－教師作業守則」，於99年3月31日簽定「教學合約書」，並於104年6月25日簽定系爭契約。

(二)原告自94年9月15日起，以被告為投保單位，參加勞工保險；自94年9月1日起，以被告為投保單位，參加全民健康保險及勞工保險，並為原告提撥勞工退休金。

(三)原告於被告任職之平均薪資為216,975元。

四、得心證之理由：

(一)系爭契約係勞動契約：

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528條分別定有明文。次按勞基法第2條第6款：「勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。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，以判斷是否為前述勞基法第2條第6款規定所稱勞動契約（大法官釋字第740號解釋理由書參照）。又勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，縱其部分職務具有獨立性，仍應認定屬勞雇關係（最高法院110年度台上字第2

01 5號判決意旨參照)。

- 02 2.本件原告主張兩造間為勞動契約關係，應適用勞基法之規
03 定，被告則抗辯兩造間為委任關係。經查，系爭契約雖名為
04 「教學委任契約書」，然揆諸前揭規定，仍應就雙方實質上
05 權利義務內容、從屬性之有無等為判斷，不受契約之形式或
06 名稱拘束。而依系爭契約第(一)第1項之約定：原告雖可
07 自由決定授課之時間、與被告協議教學計畫，惟兩造一旦約
08 定後，被告依第(一)條第2項之約定即享有保留更改教學
09 時數、時段、地點及課程計畫之權利(見本院卷一第73
10 頁)；再者，依系爭合約第(二)條第1項、第2項約定，原
11 告必須對所有課程負責，例如出席到勤正常、遵守上課時
12 間、遵守雙方協議約定之教學服務內容、不得無預警遲到缺
13 勤等，被告得評估原告之授課出席到勤狀況；若原告授課遲
14 到，將根據原告遲到分鐘數按比例扣除鐘點費。若遲到30分
15 鐘以上，導致學生上課權益受損，被告得宣布停課，而原告
16 需依本約規定支付違約款給被告(見本院卷一第71頁)。又
17 依第(四)條第1項之約定：原告應完全瞭解並同意依據被
18 告預先擬定之課程進度表教學；依第(五)條第2項至第4項
19 約定：若原告於課程前4個工作日內方通知被告無法依協議
20 約定到課(含代課)，當月鐘點費將依授課校區為單位，每
21 一校區扣除違約金500元；若原告於上課當日方通知被告無
22 法依協議約定到課(含代課)，將扣除當日課程中最高金額
23 之鐘點費2小時為違約金，始終未通知無法依協議約定到課
24 者(含代課)，將扣除當日課程中最高金額之鐘點費2小時
25 為違約金(見本院卷一第73-75頁)。由上開約定內容可
26 知，被告對於原告提供教學勞務之內容具有高度指揮監督權
27 限，不僅可更改教學時數、時段、地點及課程計畫，對於原
28 告之出勤狀況亦有懲處之權利，足認被告對於原告之勞務提
29 供具有相當程度之指揮監督權限甚明。
- 30 3.佐以證人即被告前教務長陳品全於本院審理時具結證稱：我
31 是108年3月離職，離職前是擔任教務長，負責管理教務部、

01 教研部及數位學習部，教務部包含教師遴選、面試、考核及
02 教材的選用等；原告與被告簽的契約與其他老師有些不同，
03 因為原告享有勞、健保、勞退提撥等，本來還有大班獎金，
04 就是學生人數達到一定數量頒發的獎金，後來老闆要我跟原
05 告洽談更換合約，要取消原告的大班獎金，但因為原告的學
06 生很多，所以還是保留勞、健保和勞退提撥，但不准原告到
07 其他地方兼職，這部分是口頭和原告說的，如果原告違反的
08 話，會被拔課，就是無法再繼續教課；原告若請假需要經過
09 教務部的同意，如果請假前五日提出的話沒有罰款，但五日
10 內就會按照天數而有不同的罰款金額，當天請假的話，除了
11 拿不到當天上課的薪水，還會倒扣相同金額的罰款，且原告
12 不可自己找代課老師，需由被告安排，上課地點也是由被告
13 安排；對原告的教學，每個月都會由學生評比，每年六月及
14 年底會有年終考核，考核的內容除了學生課後評比，也會有
15 教務部的評鑑，若考核未達標準，則無法加薪，若成績太
16 低，還會被拔課；另外，被告也會派人監督原告上課，稱為
17 「看課」，這也會列為評鑑，依照評鑑內容打分數；被告課
18 程內容都有規定的教材和進度表，若不依照規定的教材及進
19 度教課，屢勸不聽的話也會被拔課等語（見本院卷一第594-
20 600頁），並有被告之課程進度表、師資年度評鑑考核表等
21 附卷可憑（見卷一第215頁、第217頁、第605頁），由前開
22 證人證述可知雖系爭契約約定兩造得協議授課之內容、時
23 數、時段、地點，然而原告提供勞務之時段、地點均係由被
24 告安排，且被告可以透過拔課之手段減少原告之開課時數，
25 可見原告實係在被告允許之範圍內原告始能開課，且在此範
26 圍之內，原告方有低度之協議與選擇權，開課後，原告仍需
27 依照被告安排之課程進度及教材內容授課，且需遵守被告所
28 訂之規範，出缺勤情形及上課時數均會由被告紀錄，若有請
29 假、缺勤或遲到之情形，除無法獲得鐘點費外，另須受被告
30 之罰款，被告亦會對原告之授課內容進行考核，以決定是否
31 加薪、減少上課時數或不再續約，且未經被告之同意，原告

不得至其他英語補習班兼課，足認原告係在被告之指揮監督下提供教學之勞務，對被告具有人格上之從屬性。

4.再參以為符合被告之招生宣傳及學員可隨時插班上課之宗旨，被告之授課教師間必須互相配合，使教學進度符合課程進度表之安排，又授課教師之出缺勤、代課事宜，均係統一透過被告所建構之電腦系統為之，此有被告教師「不克出席通知」之教師系統畫面流程圖在卷可參（見本院卷二第157至159頁），足見被告之教學工作，須有教師同僚間之配合，始得完成，而具組織上從屬性。另觀諸被告確有按月支付薪資予原告，有原告各類所得扣繳暨免扣繳憑單、綜合所得稅納稅證明書、綜合所得稅電子結算〔網路〕申報所得資料參考清單、薪資明細表在卷可證（見本院卷一第195頁至209頁、第355頁至365頁），且原告於任職被告期間，亦不得任意在外兼職補習班英語教學工作乙節，業據證人陳品全前開證述明確在卷，可見原告係為被告之營業而提供勞務並受領報酬，非為自己營業目的，亦不承擔被告經營風險或分享其利潤，足認對被告具有經濟上之從屬性。況被告自94年起，即為原告投保勞、健保及並提撥勞工退休金等節，為兩造所不爭執，總此，兩造簽定系爭契約雖有委任關係之名義，惟探究原告對被告之權利義務內容，實具有較高度之從屬性存在，故兩造間系爭契約應屬勞動契約，已堪認定。

3.被告雖辯稱原告毋庸打卡上下班，縱使原告曾有遲到情事，亦未受懲處云云。惟兩造間雖約定毋庸打卡，然上課時數均有被告工作人員「看課」並記錄，此有證人陳品全證述在卷可參，被告亦自承會請助教跟班註記原告有無到課（見本院卷一第570頁、卷二第130頁），可見原告之出勤時數確受被告之管理。又被告抗辯不會對原告評鑑，看課係為瞭解老師之教學風格，而非為評鑑老師之用云云，惟此明顯與證人陳品全之證述內容及卷附之師資年度評鑑考核表之內容不符，已難逕信，且被告復自承確實有考核制度存在（見本院卷一第594頁），被告教務部亦曾以通訊軟體Line傳送訊息予原

告，告知學員之負面評論等情（見本院卷一第425頁），可見被告對原告確有考核監督機制，是被告此部分辯詞亦非可取。被告復辯以原告對於課程如何進行有獨立裁量權，有自行編撰之講義，且得兼職任英語家教多年，因此不具有人格從屬性云云，惟原告授課需依照被告所安排之課程進度表及教材為之，業如前述，原告縱得自行編撰之補充講義，惟仍須依照被告之教材及課程進行教學，難認具有獨立性及自主性，至於被告辯稱依系爭契約第（一）第4項約定，原告得自由兼差兼職，足認兩造間為委任關係云云，然此與證人陳品全上開證述關於：與原告換約時，保留勞、健保和勞退提撥，但不准原告到其他地方等內容不符，被告所辯已難認有據，雖原告自陳其有在外兼任家教，惟主張係經過被告法定代理人同意始為之（見本院卷一第514頁），況家教之性質與補習班英語教師顯不相同，原告得兼任家教工作亦無從逕認原告可任意在外兼差或兼職，從而，應認原告主張其不得任意在外兼任其他工作乙節應屬可採，故原告客觀上仍受被告之管理甚明，被告所辯，難認可採。被告另再辯稱原告需承擔課程選課人數變少而關課之業務風險，因此不具經濟上從屬性云云，惟依證人陳品全上開證述，被告有主動決定開關課之權，是冷門課程時段之選課人數變少而面臨關課，無非因被告須承擔補習班開課成本與學生學費收支平衡之業務上風險而做成之課程安排，原告縱使有意開課，然最終仍需被告之同意方能為之，益彰顯原告對被告之人格及經濟上從屬性。至於被告辯稱原告每月報酬達20萬元以上，議約能力非一般勞工可比等節，然薪資之多寡與原告是否係受被告之監督提供勞務乃屬二事，自無礙於本院對兩造間契約關係之認定，附此敘明。

4. 綜上，系爭契約之性質應屬於勞動契約，兩造間法律關係自應有勞基法之適用，洵堪認定。

(二) 系爭契約未經兩造依勞基法第12條第1項第4款、第14條第1項第6款之規定終止：

- 01 1.按現行勞基法關於勞動契約之終止係採法定事由制，勞工非
02 有勞基法第11條所定之事由，雇主不得預告終止勞動契約；
03 勞工非有同法第12條第1項所定之事由，雇主不得未經預告
04 終止勞動契約（最高法院91年度台上字第2203號判決意旨參
05 照）。次按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事
06 由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，
07 雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於
08 保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇
09 主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更
10 再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參
11 照）。再按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：
12 6.雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
13 者。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其
14 情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形
15 者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之；非對話而
16 為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效
17 力。勞基法第14條第1項第6款、第2項，民法第95條第1項分
18 別定有明文。
- 19 2.經查，被告於109年8月12日未經預告，亦未表示理由，即向
20 原告表示終止系爭契約，此有被告出具之任課服務證明書在
21 卷可證（見本院卷一第79頁），被告亦自承：因認兩造間屬
22 委任關係，被告自得參酌原告教學內容所受到學生回饋，而
23 隨時提出終止等語（見本院卷一第242頁、第251頁）。惟兩
24 造間系爭契約之性質應屬勞動契約，應適用勞基法之規定，
25 已如前述。是被告終止兩造間系爭勞動契約，自應符合勞基
26 法第11條、第12條、第16條之規定，被告未經預告，亦非以
27 勞基法所明定之解僱事由終止系爭契約，當與勞基法規定相
28 悖。
- 29 3.被告復於111年4月18民事綜合辯論意旨狀辯以：縱認兩造間
30 系爭契約屬勞動契約，因原告為與被告處於競爭關係之補習
31 班站台，且多次在網路上發表不當言論，有害被告之聲譽，

違反勞工對雇主之忠實義務，爰得依勞基法第12條第1項第4款之規定不經預告終止系爭契約云云，惟查本件被告於109年8月12日所出具之任課服務證明書，並未記載被告有何勞基法第12條第4款解僱事由存在，復未有其他證據可資證明被告於109年8月12日終止系爭契約時曾告知原告係依勞基法第12條第1項第4款作為解僱事由，難認被告業已合法通知原告解僱事由，揆諸上開說明，自不許被告臨訟增列，是被告此部分所辯，亦非可採。準此，被告109年8月12日所為終止系爭契約之意思表示，並非合法，不生效力。

4.又原告主張因被告單方面違法終止兩造之系爭契約，故得依勞基法第14條第1項第6款、第2項規定，以起訴狀為解除（應為終止之意）契約之意思表示云云（見本院卷一第27-29頁）。惟本件被告係於109年8月12日以任課服務證明書通知原告欲終止兩造間系爭契約，是原告於109年8月12日即已知悉被告有違法終止兩造系爭契約之情事，又原告以起訴狀為終止系爭契約之意思表示，被告遲至110年1月12日方收受原告之起訴狀繕本，有本院送達證書在卷可參（見本院卷一第237頁），揆諸前開說明，原告終止系爭契約之意思表示到達被告而生效時，距離原告違法終止系爭契約已逾30日之除斥期間，是原告終止系爭契約之意思表示，亦與勞基法第14條第2項之規定不符，是原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，亦非合法。

(三)原告不得依勞基法之相關規定請求資遣費及預告工資：

本件原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造系爭契約並不合法乙節，已如上述，原告自不得依勞基法第14條第4項、第17條第1項、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費。又本件兩造間之系爭契約亦非依勞基法第11條、第13條之事由終止，原告自無從依勞基法第16條第3項之規定請求預告工資，是原告該部分主張，亦無理由。

(四)原告不得請求被告開立非自願離職證明：

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其

01 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。再按就業保險法
02 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
03 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
04 基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之
05 一離職」。

06 2.本件原告主張依勞基法第14條第1項第6款終止兩造系爭契約
07 並不合法，業如上述。是兩造間系爭契約既未依勞基法第11
08 條、第13條但書、第14條及第20條規定合法終止，原告即無
09 由請求被告開立非自願離職證明書，是原告此部分請求，亦
10 乏其據。

11 五、綜上所述，原告依勞基法第16條、第17條、勞退條例第12條
12 之規定，請求被告給付資遣費及預告工資1,844,288元及開
13 立非自願離職證明予原告，均為無理由，應予駁回。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院
15 斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘
16 明。

17 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 111 年 5 月 30 日
19 勞動法庭 法 官 陳威帆

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 111 年 5 月 30 日
24 書記官 黃文芳