

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第273號

原告 高富諄

被告 張淑玲即臺北市昶心蒙特梭利實驗教育機構

訴訟代理人 郭佳瑋律師

傅煒程律師

簡剛彥律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年1月24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

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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。經查，原告起訴之聲明第1項原
為：被告應給付原告新臺幣（下同）22萬7416元，嗣變更聲
明為被告應給付原告16萬4716元，核係減縮應受判決事項，
核與上開規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自105年2月26日受僱於昶心教育社會企業有限公司
（下稱昶心公司）擔任社會科教師一職，復於111年11月1
5日勞保改掛至被告名下，嗣被告於112年4月11日未具理
由且未經預告終止勞動契約，原告共計任職於被告年資為
7年1月又16日，平均薪資為4萬6200元，應視為以勞動基
準法第11條第5款規定終止勞動契約，應給付原告資遣費
並開立非自願離職證明書。

01 (二) 原告之教學內容均依照被告訂購之教材為之，並受被告監
02 督，且雖未擔任行政職，但仍應依照被告指示協助其他行
03 政工作，包含例行、追加之教師會議、親師會、線上會
04 議，協助處理招生問題、管理學生，且因被告學校有時僅
05 剩原告和一個煮飯阿姨，而需留守看顧學生，實具僱傭契
06 約之從屬性特性。

07 (三) 被告終止勞動契約所依據者為原告於000年00月間之行
08 為，然被告於該時即已知悉，迄至000年0月間始終止勞動
09 契約自己罹於時效。

10 (四) 爰依勞工退休金條例第12條、勞動基準法有關服務證明書
11 規定及就業保險法之規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)被
12 告應給付原告新臺幣16萬4716元。(二)被告應開立事由為勞
13 動基準法第11條第5款之非自願離職證明書予原告。

14 二、被告則以：

15 (一) 原告擔任被告機構之社會科課程老師，無需負擔行政工
16 作，並無固定上課時間，僅於排定之上課時間至被告機構
17 上課，課後無需負責招生或行政庶務，每月工作報酬按上
18 課之時數計算鐘點費，並無最低、最高堂數限制，無固定
19 底薪亦無需打卡，且無休假、事病假，從不受請假規則之
20 限制，雖需簽到，然僅供被告確認應給付之報酬，且原告
21 實為四處兼課之國中、小老師，除於被告機構兼課外，同
22 時亦於其他單位上課，可自行安排上課時段外之其他時
23 間，被告無法介入原告具體教學內容、教材，是被告對原
24 告無指揮、監督之事實，原告於人格、經濟及組織上均未
25 從屬於被告，兩造間之契約非屬於勞基法之勞動契約。再
26 原告欲承攬被告課程，本即會參加相關座談會，以促使被
27 告將課程發包與原告承攬，此為必要過程，非可逕謂兩造
28 之間屬僱傭關係。原告所述之部分協助工作情況非屬常
29 態，多是原告自行與其他老師基於私交之幫忙，並非受被
30 告直接指示，尚不得以偶爾發生之一、二次事件，即謂原
31 告有分擔行政之工作。

01 (二) 原告於111年間因與上課學生課堂相處不愉快，演變為原
02 告經常針對該名學生罷凌，以致學生身心症狀加劇，原告
03 更進而與訴外人即導師潘麗玲於111年11月9日對話訊息表
04 示欲刺激該學生使之失控暴走，其霸凌行為持續到112年4
05 月，甚至在於112年4月7日舉辦公聽會時，仍未作停歇，
06 被告機構因為機構不大而未有條列式之工作規則，原告為
07 執業10多年且有資深經驗之老師，但是卻故意帶頭霸凌學
08 生，且被告也多次要求原告改善卻遭置之不理或空言狡
09 辯，原告行為已經嚴重影響被告內部秩序紀律的維護，更
10 影響被告聲譽及對所營事業造成相當之危險，嚴重破壞兩
11 造間信任關係，應認已合於勞基法第12條第1項第4款規
12 定，故於公聽會完畢後即開除被告並無不妥之處等語資為
13 抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，被告
14 願供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、不爭執事項（本院卷第175頁、第189頁）

16 (一) 原告一堂課報酬為1800元。

17 (二) 被告與昶心教育企業責任有限公司具同一性。

18 (三) 原告平均工資為4萬6200元。

19 四、本院之判斷：

20 (一) 原告與被告間非僱傭關係

21 1. 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
22 為他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，則謂當
23 事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完
24 成，給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約定，一方委
25 託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482條、
26 第490條第1項、第528條分別定有明文。參酌勞基法規定
27 之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，
28 提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知僱
29 傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間
30 內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱
31 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. 經查，原告於被告處教授社會科課程，係依完成授課時數計酬，每堂課程1800元，並無最低、最高授課時數之規

01 定，其亦無底薪或固定報酬等基本薪資給付約定，給付之
02 報酬均以其實際授課時數計算且多寡不一，業為原告所不
03 爭執，並有被告自110年1月至000年0月間匯款予原告之記
04 錄為佐，其中最低之匯款金額為110年3月僅7800元（見本
05 院卷第33至35頁）。另原告除於被告處教課外，自105年
06 起於誠正中學、南門中學、實踐中學、長安中學等多家學
07 校任教而投保部分工時一節，有其勞保投保記錄可佐（見
08 外放限閱資料），顯見被告並未禁止原告兼職，原告得於
09 被告處排課以外之時段，自由決定是否兼課。再原告自承
10 並未擔任行政職（見本院卷第364頁），因僅有原告一位
11 社會科老師，且被告均無任何具體請假規則，如原告少數
12 之請假，則由被告安排學生自習（見本院卷第312頁），
13 原告需自行提出教學大綱（見本院卷第319頁），可見任
14 教社會科之工作內容係獨立授課並自行決定課程內容，並
15 非與其他員工間居於分工合作狀態始得完成工作。是依上
16 開原告給付勞務實際狀況以觀，其得自由兼課，並無上課
17 時數、報酬金額限制，報酬完全取決於排課時數之多寡而
18 自負經濟上風險，請假亦並未受監督，其人格、經濟、組
19 織上之從屬性均薄弱而難認兩造為勞動關係。

20 3. 原告雖主張其自105年起均由昶心公司或被告投保、提繳
21 勞退休金，自然屬於被告之員工，惟按勞工保險之投保單
22 位義務僅係繳納部分勞工保險費，使被保險人得於保險事
23 故發生時受領保險給付，且勞工保險被保險人非以受僱勞
24 工為限，此由勞保條例第8條規定雇主亦得準用勞保條例
25 之規定，參加勞工保險；另勞工退休金條例第7條第2項規
26 定，實際從事勞動之雇主及受委任工作者，均得自願提繳
27 及請領退休金，可見投保勞工保險、提繳退休金均不以勞
28 基法規範之勞工為限，無從據此而認兩造間有僱傭關係存
29 在。

30 4. 原告復主張其需於空堂或課餘時間與其他同事分攤工作，
31 且被告會關切原告課程內容、主導教材，可認其仍與被告

其餘員工分工合作，且受被告指揮監督，並提出對話記錄、親師座談會云云。經查：原告主張其每學期需參與親師會、教師會議、PBL研習課程，符合人格從屬且需與其他員工分工合作，固有被告親師會議議程、教師會議通知、對話紀錄為佐（見本院卷第325、327、331、333頁），原告坦承此類會議並無任何書面之工作規則、規範要求參加，且本不支薪，如不參加亦不會扣薪（見本院卷第365頁），顯見並非強制規定參加。而親師會議、教師會議及被告研習課程，與原告履行被告處之社會科教師工作直接相關，當不能純以原告除課堂外參與此部份會議，即認原告除授課外與其他員工分擔額外工作。至原告主張需受指揮監督辦理其他行政事務，然依據其提出之對話紀錄以觀（見本院卷第321、323、329、343、345頁），行政事務係因行政人員不在、不及到班而請原告協助，均非常態，且有部分並非被告直接要求，係由其他老師請求幫忙，已難認原告此部份係依照被告指揮分擔行政工作，而具備人格、組織從屬性。再就課綱安排、教學內容意見、教材統計之對話紀錄（見本院卷第319、335、337、339頁），僅見被告提出詢問或事後確認教學內容，並未見被告直接指定教學大綱、干涉教學內容安排，原告主張其授課受被告監督指揮，並無依據，綜此，兩造間不具勞動契約之人格、經濟、組織從屬特性，難認原告與被告成立勞動契約。

（二）原告不得依據勞動契約之相關法規請求資遣費、開立非自願離職證明書。

兩造間之契約非屬勞基法所定勞動契約，業經本院認定如前，則兩造間之權利義務關係，自無從適用勞動契約相關之勞基法、勞工退休金條例及就業保險法之規定，原告請求被告給付資遣費並開立非自願離職證明書，均無理由。

五、綜上所述，原告依照勞工退休金條例第12條、勞動基準法、就業保險法有關服務證明書之規定請求給付原告資遣費16萬

01 4716元，並開立事由為勞動基準法第11條第5款之非自願離
02 職證明書，為無理由，不應准許。

03 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
04 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 113 年 2 月 16 日
07 勞動法庭 法 官 曾育祺

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 2 月 16 日
12 書記官 林祐均