

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第120號

原告 符史育

訴訟代理人 王銘柏律師（法扶律師）

被告 泰育國際文教事業股份有限公司

法定代理人 鄭翔齡

被告 臺北市私立立人國際國民中小學

法定代理人 丁 柔

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國114年1月20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、被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款之情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：伊自民國111年9月8日起同時與被告泰育國際文教事業股份有限公司（下稱泰育公司）、被告臺北市私立立人國際國民中小學（下稱立人中小學）成立勞動契約，於被告泰育公司擔任編譯專員、於被告立人中小學擔任英語教師，約定月薪新臺幣（下同）6萬6,512元，並由被告泰育公司為伊投保勞工保險（下稱勞保）及提撥勞工退休金（下稱勞退金）。被告立人中小學於112年7月5日再與伊簽立外籍教師專用契約書（下稱系爭契約），約定月薪7萬1,634元，惟每月預扣3,000元之工作履約保證金，以避免伊違約，於工作滿10個月才將預扣之款項返還伊。伊於被告立人中小學除擔任英語教師外，工作內容尚包含足球教練、協助外師與行政部門間之翻譯工作，有勞動基準法（下稱勞基法）之適用。伊於113年1月16日進行足球教學時不慎跌倒，致右踝挫

01 傷併韌帶損傷，經診斷需休養1個月且避免運動，伊數次前
02 往骨科診所治療，詎伊受傷後，起初僅請2日公傷病假，即
03 為被告立人中小學拒絕，並以伊曠職為由扣薪2日，伊僅能
04 忍痛繼續工作致無法順利復原，苦不堪言，且因被告數度違
05 反勞工法令，伊遂依勞基法第14條第1項第6款於113年3月5
06 日終止兩造間勞動契約，伊實際最後工作日為113年2月27
07 日，剩餘3個工作日依系爭契約之約定請有薪事假，被告並
08 開立工作期間至113年3月5日之離職證明書予伊，詎被告嗣
09 竟稱伊最後工作日為113年2月27日，拒絕給付同年2月28日
10 至3月5日之工資，依勞基法第22條第2項規定，被告應給付
11 伊113年2月28日至同年3月5日之工資2萬6,651元、113年1月
12 份無故扣款之工資1,000元、在職期間預扣作為提撥勞退金
13 之工資4萬2,747元、預扣作為履約保證金之工資1萬5,000
14 元；又伊係於足球教學時不慎跌倒致受傷，屬職業災害，依
15 勞基法第59條第1項第1款、第2款規定，被告應給付伊原領
16 工資補償5,970元、醫療費用1萬6,950元；且依勞基法第17
17 條規定，被告應給付伊資遣費5萬3,427元；另被告於伊受僱
18 期間未足額提繳勞退金，應依勞工退休金條例（下稱勞退條
19 例）第14條第1項、第31條第1項規定，提繳2萬9,394元至伊
20 勞退金專戶（下稱勞退專戶）。因被告具實體同一性，爰先
21 位聲明：(一)被告應給付原告16萬1,745元，及自起訴狀繕本
22 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應
23 提繳勞退金2萬9,394元至原告之勞退專戶。(三)第1項、第2項
24 給付，如其中一被告已為給付，於其給付範圍內，其餘被告
25 免為給付義務。倘認被告不具實體同一性，則僅對被告立人
26 中小學為請求，應提撥之勞退金數額則為7萬0,296元等語，
27 備位聲明：(一)被告立人中小學應給付原告16萬1,745元，及
28 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
29 息。(二)被告立人中小學應提繳勞退金7萬0,296元至原告之勞
30 退專戶。

31 三、被告未於言詞辯論期日到場，據其等提出之書狀所為之聲明

01 及陳述如下：

02 (一)原告於111年9月8日到職被告立人中小學時，因僅提出依妻
03 居留之居留證，且無臺灣合格教師證及外國母語為英語系國
04 家的教師證，依臺灣現行法令除補習班外，無法受僱於私立
05 學校擔任英語教學或教師工作，為協助原告合法取得保險保
06 障，乃由與被告立人中小學合作之教育機構即被告泰育公司
07 協助原告辦理保勞、健保，此於原告任職之初即已向原告說
08 明，原告同意後始應聘，原告自始知悉係受僱於被告立人中
09 小學。依108年5月15日修正公布之勞退條例，取得永久居留
10 之原告得適用勞退新制，但被告立人中小學為私校，教職員
11 不適用勞基法，私校亦適用私校退撫條例，故不適用勞退新
12 制之規定，不需提撥勞退金，且原告並未擔任足球教練及兼
13 任行政職，非勞工身分，被告立人中小學並無欠費或故意造
14 成原告勞工權益損害之情事。

15 (二)原告於113年2月20日遭家長質疑作業未批閱、未返還，經主
16 管約談後未能提出合理解釋，憤而以簡訊向被告立人中小學
17 提離職，隔日即未到校。原告稱其於同年1月16日足球課跌
18 倒，然當時並未通報，於同年1月17至19日請假3日，同年20
19 日、21日為假日、22日為休業式，被告立人中小學於113年1
20 月12日已全面停課未再進行課程，而原告曾對外表示於校外
21 划龍舟時受傷，日後發生事端方稱於足球課跌倒，實難讓人
22 信服。原告於113年10月至12月間屢屢糾纏，卻遲於同年12
23 月中旬始自行填妥勞保傷病給付請領相關文件，被告泰育公
24 司收後隨即協助用印與送請審查，勞工保險局於114年1月10
25 日審查通過，並匯入原告指定帳戶3萬4,754元，無職災未予
26 補償之情事等語置辯，聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利
27 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

28 四、本院之判斷：

29 (一)原告之雇主僅被告立人中小學：

30 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
31 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明

01 文。而勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從
02 屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
03 酬之契約。此勞動契約究竟存於何者間，應推求當事人真意
04 及究係受何人指示而從屬服勞務，當事人間就勞動契約成立
05 對象如有爭議，法院應綜合一切事證綜合判斷。又成立僱傭
06 關係之當事人，即互相表示意思一致之雙方，其表示意思一
07 致之必要之點，包括勞務提供之內容及給付報酬之數額，其
08 依約服勞務者，為受僱人；依約定給付報酬者，為雇主。

09 2.查原告雖執係由被告泰育公司為原告投保勞保並提撥勞退金
10 之勞退金（勞退新制）提繳異動明細表、個人專戶明細資料
11 、勞保被保險人投保資料表（明細）及被告開立予原告之服
12 務證明暨其薪資係由被告泰育公司匯入之銀行帳號存款交易
13 查詢表、客戶基本資料查詢、被告立人中小學學費存執聯
14 （見本院卷第25-31、47、49、237-243頁），主張被告具實
15 體同一性，均為原告雇主。然查，被告乃各依法成立之法
16 人，而原告有與被告立人中小學簽訂系爭契約（見本院卷第
17 33-36頁），但始終未能提出與被告泰育公司簽訂之勞動契
18 約；又原告前因勞資爭議申請調解，僅以被告立人中小學為
19 請求對象，有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄可參（見
20 本院卷第51-54頁）；足認原告與被告立人中小學間係訂有
21 勞動契約之僱傭關係。再者，原告並未提出任何證據以證明
22 其曾受被告泰育公司指揮、監督管理，且依原告所提事證，
23 其所從事工作內容、地點均在被告立人中小學，其主張被告
24 泰育公司亦為其雇主云云，難認可採。加以，被告抗辯原告
25 於111年9月8日到職被告立人中小學時，因僅提出依妻居留
26 之居留證，且無臺灣合格教師證及外國母語為英語系國家之
27 教師證，依臺灣現行法令除補習班外，無法受僱於私立學校
28 擔任英語教學或教師工作等節，原告未予爭執，被告稱為協
29 助原告合法取得保險保障，乃由與被告立人中小學合作之教
30 育機構即被告泰育公司協助原告辦理保勞、健保，此於原告
31 任職之初即已向原告說明，原告同意後始應聘，原告自始知

01 悉係受僱於被告立人中小學等語，綜參酌前開事證，亦無不
02 合情理之處，難認虛妄。則原告先位主張被告具實體同一
03 性、均為其雇主，應就其請求金額負不真正連帶責任云云，
04 尚屬無據。

05 (二)原告主張倘認被告不具實體同一性，則僅對被告立人中小學
06 為備位請求，惟其等間無勞基法之適用：

07 1.按勞基法第3條第1項規定：「本法於左列各業適用之：一、
08 農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。
09 四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信
10 業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事
11 業。」。查原告於被告立人中小學係擔任「英語教師（外
12 語/英文科代理教師）」（參見本院卷第49頁服務證明
13 書），兩造又均不爭執原告無合格教師證，應認屬編制外教
14 師。原告所從事之教育事業不在勞基法第3條第1項規定所列
15 舉7款之適用行業範圍內，且依據改制前行政院勞工委員會1
16 03年1月17日勞動一字第1030130055號公告，私立各級學校
17 編制外之工作者（不包括僅從事教學工作之教師）適用勞基
18 法，並自000年0月0日生效；及所稱編制外之工作者，指未
19 納入各學校主管機關核定或備查之組織規程之員額編制表內
20 者；以及所稱僅從事教學工作之教師，指僅從事國民中小
21 學、高級中等學校相關課程綱要所列課程，及大專校院發給
22 學分或授予學位之課程教學者等。準此，原告屬編制外、不
23 合格教師，僅從事教學工作者，即無勞基法之適用；若有兼
24 任學校行政職時，方有勞基法之適用，合先敘明。

25 2.原告固主張其兼任足球教練、協助外師與行政部門間之翻譯
26 工作，有勞基法之適用。然查，原告並未提出任何證據證明
27 其有兼任隸屬行政職之協助外師與行政部門間之翻譯工作，
28 自難採信；兼任足球教練部分，原告未證明何以擔任足球教
29 練該當執行行政事務，況觀諸原告填載之勞工職業災害保險
30 申請書保險事故欄實際工作內容，係載「足球課協助課程翻
31 譯」（見本院卷第139頁），經核應仍屬原告擔任外語教師

從事教學工作之範疇。且原告薪資單之明細，亦未見何行政職務之加給（見本院卷第55-71頁），益徵原告未兼任行政職。基上，堪認原告僅從事教學工作，依前開說明，無勞基法之適用。

(三)既原告與被告立人中小學間無勞基法之適用，則原告備位請求被告立人中小學依：勞基法第22條第2項規定，給付113年2月28日至同年3月5日之工資2萬6,651元、113年1月份無故扣款之工資1,000元、在職期間預扣作為提撥勞退金之工資4萬2,747元、預扣作為履約保證金之工資1萬5,000元；勞基法第59條第1項第1款、第2款規定，給付原領工資補償5,970元、醫療費用1萬6,950元；勞基法第17條規定，給付資遣費5萬3,427元；勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，提繳7萬0,296元至原告勞退專戶，均屬無據。

五、綜上所述，原告先位及備位請求，均無理由，不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

勞動法庭 法 官 陳筠諤

以上正本係照原本作成。

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 114 年 12 月 30 日

書記官 王曉雁