

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上易字第17號

上訴人 楊宜秋

訴訟代理人 廖克明律師

複代理人 曾雍博律師

被上訴人 私立永旭美語短期補習班

法定代理人 高玉貞

被上訴人 桃園市私立超群兒童課後照顧服務中心

法定代理人 阮呂映允

共 同

訴訟代理人 鄭一鳴

林詠喬

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9月26日臺灣桃園地方法院111年度勞訴字第53號第一審判決提起上訴，並為訴之變更，本院於113年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被上訴人應各給付上訴人如附表一「給付金額本息」欄所示金額本息，及各提繳如附表一「提繳金額」欄所示金額至上訴人勞工退休金個人專戶。

二、其餘變更之訴駁回。

三、變更之訴訴訟費用由上訴人負擔百分之五十六，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。本件上訴人於原審請求高玉貞即私立永旭美語短期補習班、阮呂映允即桃園市私立超群兒童課後照顧服務中心給付資遣費、薪資、特休未休工資、補提勞工退休金（下增勞退金）。原審為上訴人敗訴

01 之判決，上訴人提起上訴，於本院為訴之變更，主張私立永
02 旭美語短期補習班、桃園市私立超群兒童課後照顧服務中心
03 （下合稱被上訴人，分稱永旭補習班、超群中心）均為合夥
04 團體，均以阮呂映允為合夥事務執行人，其係於附表二「期
05 間」欄所示期間，分別受雇於被上訴人，並變更聲明如附表
06 四所示（見本院卷二第255-256頁）。則上訴人於本院變更
07 之訴，與原訴所請求者，均係基於被上訴人應給付其工資、
08 資遣費及提繳勞退金之同一基礎事實，則依上說明，應予准
09 許。又原訴已因撤回而終結，故上訴人雖於形式上就原判決
10 聲明不服提起上訴，惟實質上已因原訴撤回而失其附麗，本
11 院應專就變更之訴為審理，先予敘明。

12 貳、實體部分：

13 一、上訴人主張：伊自民國103年2月5日至105年8月26日止，受
14 僱於永旭補習班，另自106年5月5日起至111年5月20日止，
15 為被上訴人共同聘僱。伊受僱被上訴人期間，係擔任英語教
16 師職務，並協助相關課程規劃，非單純兼職鐘點老師，亦負
17 責班主任行政工作，依被上訴人提供教材進行規劃、面試外
18 籍老師，每月固定領取管理津貼新臺幣（下同）2,000元，
19 伊欲請假時，須事前經被上訴人同意，授課或教學皆依被上
20 訴人指示而受其指揮監督，有關年終獎金部分，則依兩造約
21 定以整年度招收學生實際到課人次每人400元為計算依據，
22 被上訴人可隨意變動數額，故伊於人格上、經濟上、組織上
23 均居於從屬地位，與被上訴人為僱傭關係。然伊於111年4月
24 28日欲停課改為線上授課，阮呂映允未告知即定日期，伊因
25 該日有事無法授課，乃向阮呂映允請假，阮呂映允竟於翌日
26 （29日）通知兩造契約至110年度下學期即同年6月30日為
27 止，翌日（30日）並要求伊交還課本及搬空個人物品，拒絕
28 伊提供勞務，伊乃依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1
29 項第5款、第6款規定，於111年5月19日以存證信函向被上訴
30 人終止兩造勞動契約，並分別於永旭補習班於同年5月20日
31 收受時、超群中心於同年5月23日收受時終止。又永旭補習班

於伊任職期間，未為伊投保勞工保險，致伊另提繳國民年金保險費而受有損害（附表二編號1），且未為伊投保勞工保險，伊因另向桃園市幼兒托育職業公會投保，致受有多繳納之差額損害（附表二編號8）；另被上訴人均積欠伊工資，於111年5月拒絕伊提供勞務，亦應給付該月工資（附表二編號3-5、10-13），及特休未休工資、資遣費（附表二編號6-7、14-15），並提繳金額至伊勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶，附表二編號2、9、16）等語。爰依如附表二「請求權基礎」欄所示，請求判決如附表四變更聲明所示等語。

二、被上訴人則以：上訴人於附表二「期間」欄所示期間，均係擔任伊等英語鐘點教師，僅依其實際授課時數領取鐘點費，課後不需負責招生及行政庶務，課程結束即可離開，伊等未禁止其至其他補習班兼課，上訴人在授權範圍內，可自行裁量如何訂定教材、上課內容，如請假或臨時早退，則另外找時間補課，不受勞工請假規則限制，且伊等對其無獎懲及考績制度，不具從屬及指揮監督關係，雙方非僱傭而係委任契約，故上訴人依勞基法、勞工退休金條例（下稱勞退條例）規定為本件各該請求，均無理由等語。

三、兩造不爭執事項（見原審卷第412-413頁、本院卷一第91頁）：

（一）被上訴人之實際經營者，均為阮呂映允。

（二）上訴人自103年2月5日至105年8月26日，在永旭補習班擔任英語教師，103、104年每小時工資為500元，自105年起調整為550元。另自106年5月5日起，擔任被上訴人英語教師（兼職英文班主任至110年8月），111年起分別於每週一、四下午2時30分至7時、每週二為下午4時至6時，及每週三、五下午1時至7時，依序在超群中心、永旭補習班教授美語課程，每小時工資為600元。

（三）兩造未簽立書面契約，上訴人任職期間，被上訴人均未為其投保勞工保險及提繳勞退金。

四、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴，於本院為訴之

變更，並變更聲明：(一)永旭補習班、超群補習班應依序各給付上訴人16萬5,305元、10萬8,606元，及均自112年8月10日起算之法定遲延利息；(二)永旭補習班、超群補習班應依序各提撥21萬5,079元、7萬8,578元至上訴人勞退專戶。被上訴人則答辯聲明：變更之訴駁回。

五、兩造爭執要點為：上訴人得否請求永旭補習班、超群補習班依序各給付其16萬5,305元、10萬8,606元，並各提撥21萬5,079元、7萬8,578元至其勞退專戶？茲就兩造爭點及本院得心證理由分述如下：

(一)上訴人主張兩造間為勞動關係，是否有據？

1.按勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；勞基法第2條第1款、第6款定有明文。又按勞雇關係中之勞工是在從屬關係下為雇主提供勞務，通常具有人格、經濟、組織從屬性；人格從屬性是指勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督，並使用雇主提供之設備，親自履行，不得擅自使用代理人，不服從者須受懲戒；經濟從屬性是指勞工非為自己之營業勞動，而是為雇主之營業勞動，僅提供勞務換取工資，不承擔雇營業之風險；組織從屬性是指勞工完全納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。勞務給付契約是否屬於勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領者之從屬性程度高低判斷之。

2.上訴人主張其與被上訴人為勞動關係，為被上訴人所否認，並抗辯兩造係委任關係等語。查，上訴人自103年2月5日至105年8月26日，在永旭補習班擔任英語教師，另自106年5月5日起，擔任被上訴人英語教師，至110年8月並兼職英文班主任（見不爭執事項(二)）；又上訴人陳稱其工作內容除上課外，要自行至人力銀行尋找外師，中師亦由其找來試教，每月固定電聯家長，並協助與家長溝通，除領有鐘點費，另有2,000元行政管理費等語，為被上訴人所不爭執（見原審卷

第406頁），被上訴人並自陳所有美語課程均由其與上訴人討論後，排出最後課程，上訴人任職期間請假幾乎均以line告知，進度表格、鐘點時數確認語老師簽到等行政文件，係由其設計制定等語（見原審卷第249-250頁）。可見上訴人之工作時間及勞務給付方法、給付勞務地點，均在被上訴人指示下為之，並使用被上訴人提供之設備，親自履行，兩造間具有人格上從屬性。上訴人為被上訴人尋找師資，且非以其個人名義招生，無需負擔勞務成本與風險之問題，足見上訴人非為自己之營業目的而提供勞務，故兩造間具有經濟上從屬性。而其雖可決定授課內容，然課程係與被上訴人討論後，始排出最後課程，顯然其工作之進行已納入被上訴人組織，兩造間具有組織上從屬性。縱被上訴人同意其毋庸打卡，並無獎懲及考績制度，其亦可隨時請假及兼任其他工作，非謂被上訴人即無法對其為指揮監督，上訴人係在前開從屬關係下，為被上訴人提供勞務，堪認上訴人主張其與被上訴人為勞動關係，應屬有據。故被上訴人抗辯兩造為委任關係云云，尚難憑採。

(二)兩造契約係於何時終止？

- 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院110年度台上字第1511號判決意旨參照）。
- 2.觀之上訴人與阮呂映允對話紀錄內容（見本院卷一第271-293頁），其二人於111年4月間因課程安排及上訴人欲請假停課商討相關事宜。上訴人於同年月28日向阮呂映允表示：「家裡臨時有點事，e3和e4只能停課，我上f班就好，抱歉」，阮呂映允回覆：「…若可以老師事假請提前請，謝謝」（見本院卷一第280頁），上訴人表示：「我只是直接

告知你停課，並沒有讓你跟家長反反覆覆」，阮呂映允回覆：「你去查詢一下教育部怎麼講昨天停課情況」、「我們要改成班那我們有多不容易」、「是家長來拜託我們收小孩耶」、「如果老師你真的跟我們合作那麼困難沒關係，我們就到這學期結束」，上訴人表示：「你不需要跟我說這些，有問題是要提早告訴我，不是現在才來跟我說這些」、「好，就到這學期」、「還是到5月也可以」、「到5月」（見本院卷一第282頁）；阮呂映允於同年月29日向上訴人表示：「麻煩老師給我下周為師課程的進度」、「還有本月時數，謝謝」，上訴人回覆：「到5月都不會使用到的教用備書，星期一我會先拿還你，現在在用的其他的，5月最後一天上課，我會一併歸還」、「不然到今天也可以」、「從頭到尾妳沒有一句道歉，就到今天」、「中山全校停課，沒有確診的，也是可以到補習班上課，西門為什麼就是直接全部停課，明明班內沒有確診…那我就做到今天」、「全部的書下星期一會全部歸還，以後就永遠別再聯絡」（見本院卷一第285頁）；上訴人於同年月30日更向阮呂映允表示：「好，到今天，明白」，阮呂映允回覆：「老師，謝謝你完成本月工作及在柏倫這幾年的協助。我明天會進班處理事物，也先協助將老師的物品收好（老師的物品細項也可跟我說）並放置在門口書箱，也麻煩你把教用書放在書箱即可，謝謝」，上訴人表示：「很抱歉，我的東西我想自己拿」（見本院卷一第288頁），於同年5月1日更表示當日下午要前往取回自己物品等語（見本院卷一第290頁），兩造對於前開對話紀錄形式真正，均不爭執（見本院卷一第380-381頁）。則由上訴人與阮呂映允前開對話之歷程及舉措，可見上訴人原僅向阮呂映允表示若雙方無法合作，可於學期結束即同年6月30日終止契約，然上訴人先後回覆到這學期、到5月，阮呂映允請上訴人給予下周上課進度，上訴人又主動表示就工作至同年4月30日等語，旋即告知欲於同年5月1日前往取回個人物品，阮呂映允則回覆感謝上訴人這幾年協助，

01 將進班處理，並請上訴人返還教用書。若兩造並未合意於
02 111年4月30日終止契約，上訴人仍有於被上訴人任職意願，
03 應無不提供課程進度，及立即取回個人物品之理，被上訴人
04 亦無請求上訴人返還教用書之舉，堪認被上訴人抗辯兩造合
05 意於111年4月30日終止勞動契約，應屬有據。

06 3.上訴人雖主張其依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，
07 於111年5月19日以存證信函終止兩造勞動契約，並分別於永
08 旭補習班於同年5月20日收受時、超群中心於同年5月23日收
09 受時終止云云。惟依上訴人與阮呂映允前開對話紀錄，足認
10 兩造已合意於同年4月30日終止勞動契約，有如前述。則上
11 訴人無從於同年5月19日再以存證信函為終止，故其前開主
12 張，並不可採。

13 (三)兩造業已合意終止勞動契約，茲就上訴人下列請求，分述如
14 下：

15 1.國民年金（附表二編號1）部分：

16 (1)按因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害
17 及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅，自有侵權行為時
18 起，逾10年者亦同。民法第197條第1項定有明文。

19 (2)上訴人主張永旭補習班自103年2月5日至105年8月26日，未
20 為其提繳國民年金保險費，依民法第184條第2項規定，請求
21 永旭補習班賠償其損害3,534元等語；永旭補習班則為時效
22 抗辯，拒絕給付等語。查，上訴人係於112年8月2日對被上
23 訴人提起變更之訴（見本院卷一第479-543頁），為上訴人
24 所不爭執（見本院卷二第229-230頁），則上訴人請求永旭
25 補習班賠償其自103年2月5日至105年8月26日未為其提繳國
26 民年金保險費，已罹於2年時效，永旭補習班為時效抗辯，
27 拒絕給付，即屬正當。故上訴人此部分請求，自屬無據。

28 2.勞退金（附表二編號2、9、16）部分：

29 (1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
30 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主每月負
31 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，前項規

01 定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核
02 定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項定有明文。

03 (2)上訴人主張其任職被上訴人期間，薪資、月提繳工資、請求
04 差額係如附表三之一、三之二各欄所示；被上訴人則抗辯兩
05 造契約已於111年4月30日終止，除就111年5月前開各欄所示
06 金額有爭執外，其餘部分均不爭執（見本院卷二第232
07 頁）。查，兩造於111年4月30日合意終止勞動契約，既如前
08 述，則上訴人請求永旭補習班提繳其受僱期間，即自103年2
09 月5日至105年8月26日、自106年5月5日至110年5月20日，依
10 序各7萬2,728元、14萬1,151元之勞退金，共21萬3,879元
11 （附表二編號2、9，附表三之一編號1-31、32-91），及超
12 群中心提繳其受僱期間，即自106年5月5日至110年5月20日
13 之勞退金7萬7,258元（附表二編號16，附表三之二編號3-
14 60），自屬有據；逾前開範圍請求，則屬無據。

15 3.工資（附表二編號3-5、10-13）部分：

16 上訴人主張永旭補習班積欠其110年6至10月線上教學工資
17 9,000元及拒絕其提供勞務之111年5月教學工資1萬8,000元、
18 電話測試工資1,600元（附表二編號3-5），超群中心則積欠
19 其110年6至10月線上教學工資7,200元，與111年4月18、19、
20 21日教學工資7,200元（附表二編號10、11），及拒絕其提供
21 勞務之111年5月教學工資1萬9,800元、電話測試工資1,400元
22 （附表二編號12、13）；惟為超群中心等2人所否認，並抗辯
23 其等未與上訴人約定進行前開教學，上訴人不得請求各項工
24 資，兩造契約已於111年4月30日終止，上訴人亦不得請求同
25 年5月工資等語。則上訴人自應就其主張有利於己之事實，負
26 舉證責任。然上訴人就被上訴人有與其約定進行教學及積欠
27 各項工資等節，並未舉證證明，已屬無據；且兩造契約已於
28 111年4月30日終止，上訴人主張被上訴人於111年5月拒絕其
29 提供勞務，應給付其該月之工資部分，亦屬無據。

30 4.特休未休工資（附表二編號6、14）部分：

31 (1)按勞基法第38條第1項、第4項、第6項分別規定：「勞工在

01 同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規
02 定給予特別休假：…5年以上10年未滿者，每年15日」、
03 「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
04 雇主應發給工資」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為
05 其權利不存在，應負舉證責任」。次按勞基法施行細則第24
06 條之1第2項第1款規定：「本法第38條第4項所定雇主應發給
07 工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休
08 畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工
09 資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常
10 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止
11 前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金
12 額」。

13 (2)查，上訴人主張自106年5月5日至110年5月20日於被上訴人
14 任職已各滿5年，均有15日特休假，其於契約終止前之110年
15 4月，任職永旭補習班、超群中心之每日工資，各為1,087
16 元、746元，得依序請求1萬6,305元、1萬1,190元等語（附
17 表二編號6、14）。被上訴人並不爭執前開數額之真正，惟
18 否認上訴人之上開請求權（見本院卷二第187、189頁）。然
19 被上訴人並未舉證證明上訴人之上開權利不存在，故上訴人
20 依勞基法上開規定，請求永旭補習班、超群中心各給付其特
21 休未休工資1萬6,305元、1萬1,190元，應屬有據。

22 5.資遣費（附表二編號7、15）部分：

23 (1)按「雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約
24 者，其預告期間依左列各款之規定：……三、對於繼續工作
25 3年以上者，於30日前預告之。」，「雇主未依第1項規定期
26 間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」，「勞工
27 適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於
28 勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或
29 職業災害保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇
30 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未
31 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不

適用勞基法第17條之規定。」，勞基法第16條第1項第3款、第3項及勞退條例第12條第1項分別定有明文。準此，須符合依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約之情形，雇主始須依勞基法第16條第3項規定，發給勞工預告期間工資，且須符合依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定終止勞動契約之情形，雇主始須依勞退條例第12條第1項規定，發給勞工資遣費。

(2)查，兩造間之勞動契約係經兩造合意終止，業經本院認定如前，自非屬依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條規定終止之情形。則上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求永旭補習班、超群中心各給付其資遣費7萬2785元、6萬1816元（附表二編號7、15），均屬無據。

6.勞保費損害（附表二編號8）部分：

(1)按「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：……二受僱於僱用5人以上公司、行號之員工。……七無一定雇主或自營作業而參加職業工會者」、「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之」，勞保條例第6條第1項第2款、第7款、第72條第1項分別定有明文。

(2)上訴人主張永旭補習班自106年5月5日至111年5月20日未為其投保，致其向桃園市幼兒托育職業工會投保，受有勞保費差額損害4萬4081元，依民法第184條第2項規定，請求永旭補習班賠償等語；永旭補習班則抗辯其雇用人員不及5人，並為時效抗辯而拒絕給付等語。查，上訴人係以工會加入勞保，業據其提出繳費收據為憑（見原審卷第127-140頁）。又上訴人雖主張永旭補習班之員額超過5人（見原審卷第441-443頁），惟為永旭補習班否認，辯稱雇用專任老師為4人，其餘為鐘點老師，均為委任關係，另未雇用櫃台人員等

語（見原審卷第445頁）。則上訴人既無舉證證明前開老師與永旭補習班均為勞動關係、被上訴人依法應強制投保等情，則其請求被上訴人給付勞保費差額損害，即屬無據。

(四)綜上，上訴人請求永旭補習班、超群補習班依序各給付其勞退金1萬6,305元（附表二編號6）、1萬1,190元（附表二編號14），及均自112年8月10日（見本院卷二第228頁）起算之法定遲延利息，並各提撥21萬3,879元（附表二編號2、9）、7萬7,258元（附表二編號16）至其勞退專戶，係屬有據；逾前開範圍請求，則屬無據。

六、從而，上訴人請求永旭補習班、超群補習班依序各給付其1萬6305元、1萬1190元，及均自112年8月10日起按週年利率5%計算之利息，並各提撥21萬3879元、7萬7258元至其勞退專戶，即屬正當，應予准許；至其餘請求，非屬正當，不應准許。

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。

八、據上論結，本件變更之訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 4 月 9 日
勞動法庭

審判長法 官 邱 琦

法 官 張文毓

法 官 邱靜琪

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 113 年 4 月 9 日
書記官 張淨卿

