

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第96號

上訴人 譚宗奇

訴訟代理人 周嘉鈴律師（法扶律師）

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

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國114年2月10日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第354號第一審判決提起一部上訴，並為訴之追加，本院於115年1月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用（含追加之訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，民事訴訟法第446條第1項前段定有明文。上訴人上訴後就資遣費及全民健保保費自付額，分別擴張請求金額為新臺幣（下同）3萬201元、1萬8916元（見本院卷第145頁），另減縮請求自原審民國114年1月13日言詞辯論程序翌日起算之法定遲延利息（見本院卷第101頁），被上訴人對此均同意（見本院卷第101至102頁），依據首揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、本件上訴人主張：伊自109年9月26日起受僱於被上訴人擔任英語教師，依被上訴人之指揮，至被上訴人指定之補習班分校，以被上訴人安排之特定教材提供教學服務，照授課時數領取鐘點費，109年12月領取之月薪資達1萬6948元。詎被上訴人無故停止為伊排班，伊於113年4月17日依勞動基準法

（下稱勞基法）第14條第1項第5款之規定終止兩造間勞動契約，得請求資遣費3萬200元及特別休假未休工資1萬9208元。又被上訴人未於前開僱用期間為伊提繳每月810元，共3萬5640元之勞工退休金，且未為伊加保勞工保險、就業保險、全民健保，致伊無法領取合計6萬2208元之失業給付，且須負擔較高之國民年金保費、全民健保保費，與被上訴人為伊加保勞工保險、全民健保之差額合計分別為2萬9377元、1萬8018元等情，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定請求被上訴人給付3萬200元，依勞基法第38條規定請求被上訴人給付1萬9208元，依就業保險法（下稱就保法）第11條、第16條、第38條規定請求被上訴人給付6萬2208元，依民法第184條規定請求被上訴人給付2萬9377元、1萬8018元，依勞退條例第6條、第14條、第31條規定請求被上訴人提繳3萬5640元（原審就此部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其餘未繫屬本院部分，不予贅述）。並上訴聲明：(一)原判決關於駁回伊後開第二項、第三項之訴部分廢棄；(二)被上訴人應給付伊15萬9011元，及自114年1月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(三)被上訴人應提繳3萬5640元至伊於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。嗣於本院主張資遣費、全民健保保費自付額之差額金額應分別為3萬201元、1萬8916元，而追加聲明：被上訴人應給付伊899元，及自114年4月15日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被上訴人則以：兩造於109年9月26日簽立委任教學人員同意書（下稱系爭同意書），約定由伊於1年期間內委任上訴人提供教學服務，兩造間為委任關係，並非僱傭關係。上訴人得依其專業自行發揮授課，且於自行覓得代課老師之情況下，得隨時請假，伊對上訴人亦無任何績效考核或獎懲考評。委任期間因疫情爆發，學員人數銳減，故於契約期滿後未再續約，兩造間已無任何法律關係存在等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

01 三、上訴人自109年9月26日起於被上訴人擔任英語教師，提供教
02 學服務，依照授課時數領取鐘點費，鐘點費依課程類別分為
03 450元及500元；被上訴人未曾為上訴人提繳勞工退休金或負
04 擔勞工保險保費、全民健保保費；上訴人分別於109年11月1
05 2日、同年12月14日、110年3月12日自被上訴人領得1596
06 元、1197元、855元、214元之事實，為兩造所不爭執（見本
07 院卷第102、113至114、124頁），且有系爭同意書、教師區
08 間鐘點費彙總表可證（見原審卷第133、136、139頁），堪
09 信為真實。上訴人主張兩造間為僱傭關係，被上訴人應負雇
10 主責任，給付資遣費、特別休假未休工資、失業給付、國民
11 年金保費自付額與勞工保險保費自付額之差額、全民健保保
12 費自付額之差額，及提繳勞工退休金，則為被上訴人所拒，
13 並以前詞置辯，茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

14 (一)按所謂僱傭，係指受僱人為僱用人服勞務之契約而言；所謂
15 委任，則指委任人委託受任人處理事務之契約。二者固均以
16 勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟僱傭係以勞務
17 給付為契約之目的，即受僱人單純提供勞務，須絕對聽從僱
18 用人之指示，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之
19 餘地；而委任終極之目的乃在事務之處理，給付勞務僅為其
20 手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，
21 自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。故
22 究屬僱傭、或委任關係，應自當事人間約定之契約目的、是
23 否有裁量權限、是否基於人格上、經濟上、及組織上從屬性
24 而提供勞務等情，加以判斷。

25 (二)查系爭同意書標明為「委任教學人員」同意書，第4條明
26 定：「本人（即上訴人）為委任教師身分，非僱傭關係之員
27 工」，第1條、第2條、第5條亦約定：「期間內『委任』教
28 師須遵守中華民國法令及本補習班教師注意事項」、「『委
29 任』期間職稱為『委任』教師」、「若『委任』教師違反公
30 序良俗或其他相關作業規定，隨時可終止『委任關係』」，
31 並經上訴人簽名確認，有該同意書可稽（見原審卷第133

頁）。足見兩造間為委任關係，非僱傭關係，且為上訴人所知悉。被上訴人所提出之教師注意事項（下稱注意事項）亦記載：「本班與教師是委任特約關係非勞雇關係」（見原審卷第141頁）。又依系爭同意書第2條、第3條約定：「委任期間職稱為委任教師，本人（即上訴人）同意依照公司排定之課表提供分校及網路（同步）教學服務」、「本人同意依課程表所排定之日期、時數及約定之鐘點費，於完成約定任務，次月12日將委任報酬直接匯入金融機構約定帳戶。但逢國定假日或例假日則順延」。已約明被上訴人委託上訴人處理授課事務，並依上訴人完成之事務給付報酬之意旨。則被上訴人抗辯兩造間為委任關係，非僱傭關係等語，核屬有據。

(三)上訴人雖主張：伊須依被上訴人安排之內容及進度教課，並須遵守被上訴人所定規範，伊係在被上訴人之指揮監督下提供教學服務，具人格上之從屬性，又伊係為被上訴人之營業提供勞務並受領報酬，非為自己營業目的，且不承擔被上訴人經營風險或分享其利潤，足認具有經濟上之從屬性云云，並提出人力銀行網頁、電子郵件、相關教材為據。惟查：

- 1.觀諸系爭同意書、注意事項並無上訴人每月授課時數多寡之約定，再參以上訴人提出之電子郵件（見原審卷第211至213頁）中被上訴人職員表示：「Below is the schedule that we discussed on the phone today（譯文：以下是我們今天電話裡討論的日程。）」、「Please sign the fax to confirm your schedule（譯文：請在傳真上簽名確認你的日程安排）」、「Please let me know if you have any concerns（譯文：如果你有任何疑問，請告訴我。）」等語，可見上訴人提供教學服務之時數、時間，係經由兩造討論後排定，非被上訴人單方得自行決定。再依注意事項第4條約定：「請假請自行找合格代課老師並告知本班」等語（見原審卷第141頁），足悉上訴人於自行找合格代課老師代班後即得隨時請假。堪認上訴人為被上訴人提供勞務之時

間得自行支配，具有彈性及高度自主性，勞務專屬性甚低。另因兩造係按上訴人提供教學服務之時數計算其報酬，則被上訴人基於計算報酬所需，要求上訴人於提供教學服務前、後在出勤表上打卡，亦難據此認定為被上訴人對上訴人之指揮監督，此由注意事項記載：「教師打卡是為了維護門禁安全及計算鐘點費之用」等語（見原審卷第141頁）亦可證。至系爭同意書第1條、第5條約定：上訴人須遵守中華民國法令及注意事項，若違反公序良俗或其他相關作業規定，被上訴人得隨時終止委任關係，注意事項亦規定「教師應該遵守中華民國法律（尤其是著作權法、性騷擾法等）及社會善良風俗，因國情不同避免課堂上及下課後與學員作肢體之接觸，以免不必要的誤會或觸法」等語（見原審卷第133、141頁），僅為被上訴人對於教師處理事務之提醒，並未禁止上訴人依其教學經驗與技巧，自主裁量其教學方法，此亦經上訴人自承伊可依自己專業，自由發揮上課技巧與方式等語（見本院卷第27頁）可證，核與勞動契約之受僱人僅得機械性提供勞務，在人格上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從迥異。上訴人亦未舉證證明被上訴人有指定上課方式，及未依該等方式上課者即遭受考評懲處之事實，是上訴人主張須聽從被上訴人指示教學工作云云，要屬無據。是兩造間勞務給付，不具勞動契約之人格從屬性甚明。

2. 又上訴人所從事工作確具有一定程度之專業性，亦具有相當之創造性及自主性，係以為被上訴人處理授課事務為目的，且被上訴人抗辯上訴人無須負責任何行政工作，未為上訴人所否認，核與受僱主指示，於固定之出勤時間內提供職業上之勞動力之一般勞工有異。至上訴人提供教學之一切硬體設備均為被上訴人所有，其對該設備場所並無支配管理權，又為配合學生程度，使用指定教材，核與常情無違，尚難憑此即謂兩造間有何從屬性。且系爭同意書、注意事項並無時數相關約定，亦無上訴人不得另行兼職，或受競業禁止拘束之約定，則其於契約期間，非不得有其他經濟來源，仍享有相

01 當獨立自主性至明，尚難認上訴人屬於被上訴人生產組織體
02 系之一部分而具有組織從屬性。復依據社會通念，學生多寡
03 與各該鐘點教師本身專業知識、服務態度、勤勉與否等因素
04 有關，是上訴人就可得報酬若干之不確定性，本屬其職業上
05 應自行承擔之風險，上訴人乃係為自己之報酬而工作，而非
06 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
07 定之薪資，堪認兩造間經濟上之從屬性甚低。

08 (四)依上所述，上訴人所提供之勞務，與被上訴人間之關係，顯
09 非基於人格上、經濟上及組織上之從屬性，與僱傭關係之要
10 件核屬有間，堪認兩造間之勞務契約應係委任關係，而非僱
11 傭關係。則上訴人主張兩造間之契約關係為僱傭法律關係，
12 被上訴人未盡雇主責任，依勞動相關法令及民法規定，請求
13 被上訴人給付資遣費3萬201元、特休未休工資1萬9208元、
14 失業津貼6萬2208元、國民年金自負額與勞保費自負額之差
15 額2萬9377元、健保費自負額差額損害1萬8916元，及請求被
16 上訴人向上訴人之勞工保險局退休金專戶提繳3萬5640元，
17 均無理由。

18 四、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條規定請求被上訴人應給
19 付3萬200元本息，依勞基法第38條規定請求被上訴人應給付
20 1萬9208元本息，依就保法第11條、第16條、第38條規定請
21 求被上訴人應給付6萬2208元本息，依民法第184條規定請求
22 被上訴人應給付4萬7395元本息，依勞退條例第6條、第14
23 條、第31條規定請求被上訴人應提繳3萬5640元，均非屬正
24 當，不應准許。從而，原審所為上訴人此部分敗訴之判決，
25 並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改
26 判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人追加請求被上訴人
27 應給付899元本息部分，亦無理由，併予駁回。

28 五、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
29 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
30 逐一論列，附此敘明。

31 六、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法

01 第449條第1項、第78條，判決如主文。
02 中 華 民 國 115 年 3 月 10 日
03 勞動法庭
04 審判長法官 邱育佩
05 法 官 劉宇霖
06 法 官 陳雯珊
07 正本係照原本作成。
08 不得上訴。
09 中 華 民 國 115 年 3 月 10 日
10 書記官 陳韋杉