臺灣桃園地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第19號

原　　告　鄭怡婷
被　　告　朝陽富元教育股份有限公司
法定代理人　鄭一鳴
訴訟代理人　陳鏡明
　　林詠喬

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110 年8 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108 年7 月1 日起受僱於被告，擔任被告所開設之朝陽文理補習班（下稱系爭補習班）之課程講師，負責教授國中英文，兩造約定工作期間自108 年7 月1日起至109 年6 月30日止，依原告上課堂數一堂新臺幣（下同）3500元計算工資（下稱系爭契約）。詎被告法定代理人鄭一鳴於109 年2 月17日突告知原告該日起不用到班上課，卻未依勞動基準法（下稱勞基法）之規定提前告知資遣並給付預告工資，違法解僱原告，系爭契約於該日終止。又因新冠肺炎疫情影響，教育部公佈108 學年度下學期延至109 年7 月14日學期結束，故系爭契約期限亦應延期至該日終止，然被告提前終止系爭契約，共積欠原告40堂課工資總計14萬元。爰依勞基法第2 、11、16條及勞工退休金條例第12條等規定，請求被告給付原告資遣費1 萬8667元、預告工資3 萬5000元及積欠工資14萬元，合計19萬3667元。並聲明：被告應給付原告19萬3667元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告係擔任鐘點授課老師，課程結束即可離開，不需負責招生、行政庶務及其他活動，原告甚至可於系爭契約約定學區之外之非被告所開設之補習班兼課，被告則需配

合原告之授課時間排定課程；又原告可自行決定上課教材及上課內容，且被告亦未對原告有任何考核或獎懲措施，原告亦不需配合被告其他員工輪班、排班，其工作內容亦毋須與其他員工分工完成，被告亦未為原告投保勞健保，兩造間不具有人格上、組織上、經濟上之從屬性，系爭契約並非僱傭契約，係委任契約，被告得隨時終止系爭契約，並不負勞基法之相關義務等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（依判決格式修正或刪減文句，或依爭點論述順序整理內容）：

（一）兩造於108年1月7日簽訂系爭契約，約定原告自108年7月1日起至109年6月30日，擔任被告所開設之系爭補習班之課程講師，負責教授國中英文，每週一在系爭補習班東興分部上課，週三則在大有分部上課，上課時間為午後6時至9時（見本院卷第63頁）。

（二）系爭契約第1條：「甲（即被告）乙（即原告）雙方之權利義務關係悉依本契約定辦理，本契約未規定事項依政府有關法令規定辦理。甲方按授課時數給付給付乙方講師費用每段3500元整」、第3條：「乙方顯有不適任或違反補習及進修教育法、短期補習班設立及管理準則等情事，甲方得提前解任，解除委任講師之職務並終止契約，乙方不得因此請求任何賠償」、第4條：「乙方受任期間，除甲方指派之工作，非經甲方同意不得於學區兼任相同科目之講師」、第5條約定：「乙方受任期間，應接受甲方課務安排或必要之課業研討。授課講義及測驗卷等由乙方提供者，應遵照相關法令不得侵犯甲方或第三方之安排」、第6條：「乙方在受任期間或解除委任後，非經甲方同意，不得將任何有關學生資料名冊及甲方之公務文件資料攜出或拷貝據為己用」、第7條：「乙方若有違反本契約書之情事，甲方得向乙方請求違約金新台幣壹拾萬元整或貳個月的委任報酬金（取其高者），乙方不得異議」（見本院卷第75頁）。

（三）原告需配合被告補習班所在學區之學校採用之教科書版本，自行製作授課講義及測驗卷（見本院卷第65、81、279頁）。

（四）若原告於授課時間前臨時請假，被告會自行安排他人授課，若原告提前告知於授課時間請事假或早退，則原告會與被告班主任協調後續補課時間（見本院卷第283 頁）。

（五）原告毋須負責行政庶務（見本院卷第283頁）。

（六）兩造簽訂系爭契約時，原告已在桃園市蘆竹區其他補習班從事英語教學工作，此為被告所明知，被告因而根據原告空閒時間排課（見本院卷第64、80頁）。

（七）原告每次於系爭補習班授課時，皆須簽到，作為給付報酬之證明（見本院卷第64頁）。

（八）系爭契約於109 年2 月17日終止（見本院卷第65頁）。

四、本件之爭點厥為：（一）系爭契約究屬僱傭契約？抑或委任契約？（二）原告請求被告給付原告資遣費1 萬8667元、預告工資3 萬5000元及積欠工資14萬元，合計19萬3667元，有無理由？析述如下：

（一）系爭契約究屬僱傭契約？抑或委任契約？

1、按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同。勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別，公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷。是僱傭契約與委任契約，雖均具

勞務供給之性質，然在僱傭契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；委任則以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段，且受任人之處理委任事務，雖亦須依委任人之指示，但有時亦有獨立裁量之權，此觀民法第535條、第536條規定即明，因此，委任與僱傭之區別，應在於有無獲得授權而具備一定之自行裁量權。是以，當事人間所訂立契約類型究為何者，應自當事人間約定之契約目的、主要給付義務、是否有裁量權限等觀之，非單純以契約名稱論斷。

2、次按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：⑴人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵經濟上從屬性：即受僱人並非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，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。⑶組織上從屬性：受僱人完全被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。是於判斷契約關係是否屬於勞動契約時，應就勞務供給契約約定內容中，勞工提供勞務之義務是否受雇主之指示，是否由雇主決定勞工勞務給付之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間是否不能自行支配，不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，即勞務給付之具體詳細內容非由勞工自己決定，且在勞工有礙企業秩序及運作時雇主是否得施以懲罰，以拘束勞工服從工作規則維護企業之正常生產運作，勞工是否完全被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動力需賴雇主之生產設備始能進行，對雇主有經濟上之依賴性，從屬於雇主，為雇主之目的

勞動等各項因素，作一綜合判斷。

3、茲就兩造間之從屬性判斷如下：

⑴人格上從屬性：

①就原告有無自由決定是否提供勞務、選擇提供勞務時間及勞務提供地點而言：系爭契約簽訂前，被告已知悉原告本即在其他補習班授課，兩造洽談原告可安排授課之時間後，再排定原告授課時間，已為原告所自承（見本院卷第64頁），是兩造簽訂系爭契約時，係由原告自行決定排課之時段，再由被告依據原告所決定授課時段安排原告授課時間，並非被告片面決定原告之授課時間。又原告請假僅須提前告知被告，被告安排帶班導師代班（見本院卷第111、115頁），足認被告亦未強令原告須「親自履行」勞務，不得使用代理人，準此，原告得自行決定授課時間，即自由決定是否提供勞務，並選擇提供勞務之時間，欠缺人格上從屬性之特徵。至原告主張其僅能於被告指定地點提供勞務云云（見本院卷第279頁），惟補習班教師必須在補習班內授課，此為補教界之通常現象，當然無法任由教師任意將學生帶至其他場所上課，而發生無可預測之危險，尚難據此即認兩造間具人格從屬性。

②另就勞務給付之具體內容而言：原告雖稱需配合被告要求授課班部所在學校指定之版本為據編排講義，惟原告於簽訂系爭契約時已知未來將教授國中英文，本即知其應依據所教授國中生所採用之版本編排講義，被告亦未針對原告之教學內容為具體指示，原告在教學上仍有相當的裁量空間，尚難認係受被告之指揮監督而編排講義。

③再就請假程序方面而言：觀諸被告所提出之簽到簿所示，原告分別於108年11月13日上課早退、108年11月18日病假未上課，並分別於108年11月26日、109年1月12日補課（見本院卷第87、111、115、133、175、243-245頁），顯見原告若有事無法上課，被告則需自行找尋其他老師代課，原告無須補課；若原告臨時早退，則另外找時

間補課，亦不受勞工請假規則之限制，因此原告之工作時間具有相當大之彈性，而具備一定時間得自由支配。

④另就懲戒、考績、獎金制度而言：承前所述，原告事先請假，被告找老師代課，原告早退亦僅事後補課，被告並無對於原告未達授課時數等情形而予以扣薪或懲罰之相關管考約定。被告對於原告並無獎懲及考績之制度，無記警告、小過、大過或給予獎勵之規範，亦無三節獎金、年終獎金、考績獎金，原告僅依其實際授課時數領取鐘點費，不論表現如何，均無其他獎金可資領取，故原告並不因授課表現優良，額外獲得獎勵金，亦不因授課表現不佳，獲得較低之考績評等。原告雖另提出其與訴外人即被告帶班導師羅湘樺之對話紀錄，主張其需受學生評比，足見其有受被告之監督云云（見本院卷第205 、229-235 頁），然查，被告是否有因學生評比高低而給予原告考核或獎懲，未據原告舉證以實其說，難認原告此部分主張有據。

⑤就原告得否兼職而言：系爭契約第4 條約定原告得於不同學區兼任相同科目講師，而原告亦於本院110 年3 月22日勞動調解期日稱其每週五、六於位於南崁之補習班授課（見本院卷第75、64頁），足見原告於擔任被告之授課老師期間，尚得前往其他補習班授課，足見原告仍得自由選擇其他補習班之類似工作，顯欠缺人格之從屬性。

⑵經濟上從屬性部分：

①原告於合約期間內，被告依原告實際授課時間與約定之授課金額計算報酬，未有底薪或固定報酬之基本給付約定。又原告分別於108 年11月13日早退及108 年11月18日請病假（見本院卷第111 、175 頁）而未至系爭補習班授課，原告薪資係以授課時間計算，未授課之其餘時間，被告並未給付原告薪資，原告亦無三節獎金、年終考績獎金；再佐以被告亦不限制原告另行兼職，已如前述，足證原告於授課期間確實可另行兼職，是原告仍得為自己而勞動，並非於經濟上已全然從屬於被告經濟體，而僅為被告之目的

而為勞動。

②又觀諸原告於108年7月8日至108年12月30日星期一在系爭補習班東興分部簽到簿所載，出席學生僅1至5人（見本院卷第145-187頁），可見被告並未因學生人數不足而停班，仍令原告繼續授課，顯見原告不因被告招生不足致其經濟損失而有所影響。另依據原告提出之存摺明細所示（見本院卷第11-17頁），原告於108年7月起至108年12月止，每月薪資均達2萬1000元至5萬1000元不等，其中108年9月及10月之薪資高達5萬1000多元，準此，原告之每月上課時數並不固定、自行選擇是否授課之權利等情，顯屬為自己而勞動，並非全然從屬於被告而提供勞務，其經濟性之從屬性甚低。

⑶組織上從屬性部分：原告雖主張其任職被告期間，須配合班主任及帶班導師協助與不欲留班之學員面談云云（見本院卷第279頁），為被告所否認，原告並未舉證以實其說，難認原告有於授課以外時間與其他員工從事招生等行政事宜。縱認原告確實有為協助學員留班事宜，亦僅為同事情誼及下年度是否受續聘而為之，難認其與被告其他受僱之員工基於相互合作、協調之關係而從事工作。又原告無需代理被告所屬之其他老師上課，亦即原告並未被納入被告之生產組織與經濟結構體系內，而成為從屬於被告組織之一員，是兩造間不具有組織上從屬關係。

4、綜上，原告受被告聘任為國中英文教師，在勞務提供方式、請假方式、獎懲規範等各方面，均不同於一般勞動契約之情形，且於是否承諾給付勞務上，並享有極大之自由決定權，可隨時請假，同時亦可兼任其他工作，再再顯示被告對於原告實不具使用從屬及指揮監督之關係，益徵其與被告間並不具人格上及經濟上之從屬性，與被告之員工間也無組織上從屬性，核與勞基法關於勞工之定義不符，堪認兩造間之實質契約關係，非屬僱傭契約，而係委任契約無疑。

（二）原告請求被告給付原告資遣費1萬8667元、預告工資3萬5000元及積欠工資14萬元，合計19萬3667元，有無理由？

1、按勞基法及勞工退休金條例之立法，揆諸首揭法條均明文係為保障勞工權益、基本生活，及加強勞雇關係所由設，故適用上開法條之前提事實即為兩造當事人間成立勞動契約，方得依此基礎事實而適用上開法條之各項規定。

2、查本件兩造間並非成立僱傭契約關係，而屬委任契約關係，既如前述，即無適用勞基法及勞工退休金條例之餘地，原告依勞基法第2、11、16條及勞工退休金條例第12條等規定，請求被告給付原告資遣費1萬8667元、預告工資3萬5000元，即非有據。

3、又按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549條第1項定有明文。查系爭契約已於109年2月17日經被告終止，為兩造所不爭執，業如前述（兩造不爭執事項第8點），系爭契約既已終止，原告自無從請求系爭契約原存續期間原告原可領取之講師授課費用，是原告請求被告給付積欠工資14萬元，亦屬無據。

五、綜上所述，兩造間之系爭契約並非僱傭契約關係，而係委任契約關係，原告尚難依勞基法及勞工退休金條例等相關規定予以主張。從而，原告依勞基法第2、11、16條及勞工退休金條例第12條等規定，請求被告給付原告資遣費1萬8667元、預告工資3萬5000元及積欠工資14萬元，合計19萬3667元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉證，經本院斟酌後，於判決結果不生影響，無一一論列之必要，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　8　　日

勞動法庭　法　官　何宗霖

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　　110　　年　　9　　月　　9　　日

書記官　李慧慧