

臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上易字第2號

上訴人 夏爾國際語言有限公司

法定代理人 陳昭宏

訴訟代理人 葉千慈律師

訴訟代理人 黃秀蘭律師

被上訴人 Colldefoms Gracia Alberto

訴訟代理人 楊承彬律師(法扶律師)

上列當事人間給付薪資事件，上訴人對於民國107年11月6日臺灣臺中地方法院106年度勞訴字第192號第一審判決提起上訴，本院於108年4月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、訴訟要旨：

一、被上訴人起訴主張：伊於民國102年起於上訴人之補習班擔任西班牙語教師，先後就○○路、○○路及○○路之教室任教，分別簽訂夏爾專任教師合約書（下稱系爭書面合約書），其中大雅教室合約保障一週14小時課程、英才教室合約及文心教室合約保障一週至少6小時課程。惟上訴人自104年間起即未依約履行上開保障最低工作時數之義務，總計短少提供時數992小時（大雅教室600.5小時、文心教室309.5小時、英才教室82小時），爰依民法第487條及系爭契約約定請求發予保障薪資，求為命上訴人按被上訴人時薪500元、給付不足時數之薪資差額496,000元，並自民事追加暨擴張訴之聲明狀繕本送達翌日起加計法定遲延利息之判決（被上訴人逾482,500元本息請求部分，經第一審判決駁回，未據上訴，業已確定。）

二、上訴人辯稱：兩造並無約定「每間教室最低授課時數及最低月薪」之保障，被上訴人之上課簽到單，及其寄送上訴人之被證2電子郵件，即知工時是三校合併計算，系爭書面合約

書中關於「最低授課時數」及「最低月薪」之記載，僅係為配合申請被上訴人之工作證，及依「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準第42條」之規定而記載，並非兩造間之真意。上訴人之3間教室雖是個別招生，但各教室之學生可互相流通，原本在大雅校區授課之班級，可能因學生人數不足而轉到文心校區合併上課；報名個人班課程的學生，有時也會配合授課教師的排課時間，彈性調動上課的教室地點，而有可能造成某一教室未達最低授課時數之情況，因此上訴人實無可能與授課教師約定保障各間教室之最低授課時數。倘若兩造間有保障最低月薪之約定，應會於系爭書面合約書中詳細記載最低月薪金額，不可能於調整時薪時就最低月薪部分略而不提，始符經驗法則，系爭合約書所示最低月薪之金額諸多不合理，兩造事實上僅就被上訴人之時薪有所約定，縱認系爭合約書「最低月薪」之記載構成聘僱契約之一部分，亦屬兩造間聘僱契約「非必要之點」，不應作為被上訴人薪資之計算基礎。況106年4月23日（週日）開課課程、5月28日（週日）開課課程，以及6月課程，係被上訴人自身因素未能排課，並非上訴人故意不排課，上訴人嗣後尚安排106年7月2日（週日）開課之課程。若以系爭合約書之「文義」作為被上訴人薪資計算之基礎，惟將大雅、文心、英才3間教室合併計算，上訴人亦僅須再給付被上訴人15,086元；若3間教室分開計算，則上訴人僅須再給付被上訴人共70,439元等語。並聲明：被上訴人之訴駁回；若受不利判決願供擔保免為假執行。於本院上訴聲明：原判決廢棄；上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

貳、兩造不爭執事項及爭點（本院卷84頁反面準備程序筆錄）

一、不爭執事項：

（一）原判決第7頁所列不爭執事項引用之。

（二）被上訴人任職於上訴人之補習班擔任西班牙語教師，雙方就其薪資有時薪（鐘點費）之約定，被上訴人任職期間有依照

上開時薪計算並領取工資，其鐘點費標準為第一年即102年10月份起每小時教學鐘點費為400元，103年2月份起每小時450元，104年2月份起500元。

(三)兩造簽訂被證4、5、6兩造間所簽訂之夏爾專任教師合約書、夏爾教師合約書之形式真正不爭執，其中僱用人皆為上訴人。

(四)被上訴人有為上訴人分別在『大雅』、『英才』、『文心』之不同工作地點申請工作證（原審卷213-218頁）。

(五)對本件兩造所提證物，形式上真正均不爭執。

二、爭點：

(一)被證4關於『（大雅2014.9.1-）夏爾保障教師一週至少十四小時的課程，月薪20000元』、『（大雅2016.1.1-）夏爾保障教師一週至少十四小時的課程，月薪24000元』。及被證5、6關於『夏爾保障教師一週至少六小時的課程，月薪10000元』，依民法第98條應如何解釋？

(二)被上訴人是否得本於上開約定請求不足薪資，以計算式 $965 \times 500 = 482500$ 元，請求薪資？（未繫屬部分不贅）

參、得心證之理由：

一、按契約乃當事人間本其自主之意思、自我決定及自我拘束所成立之法律行為，基於私法自治及契約自由之原則，契約不僅在當事人之紛爭事實上作為當事人之行為規範，在訴訟中亦成為法院之裁判規範。契約之約定，在當事人間若無爭執，無論客觀內容如何，固以當事人共同主觀意思為準，惟如僅一方當事人主張雙方無意受契約客觀內容拘束，而他方與之意見不一致者，因契約內容在當事人之間已生法律效力，且契約既屬有相對人之意思表示，為平衡當事人的利益及合理分配危險，仍應以客觀上表示價值作為認定意思表示內容的準據。

二、查系爭書面合約書之書面文字，關於大雅教室部分，確有『（2014.9.1-）夏爾保障教師一週至少十四小時的課程，月薪20000元』、『（2016.1.1-）夏爾保障教師一週至少十四

01 小時的課程，月薪24000元』之約定（原審卷92、93頁被證
02 4），關於文心、英才教室部分則有『夏爾保障教師一週至
03 少六小時的課程，月薪10000元』之約定（原審卷94-97頁被
04 證5、6），其約定並列英文內容為「Charles guarantees
05 the lesson of fourteen/six hours at least per week
06 and the basic monthly salary for the teacher is NT\$
07 20000/24000/10000」，足見無論、中英文，皆明確記載「
08 保障」（guarantee）、「至少」（at least）、「最低月
09 薪」（basic monthly salary），自應就其文字客觀上所表
10 示之價值，作為認定意思表示內容之準據，無從另為其他解
11 釋，而認其客觀內容並未約定最低工時、最低月薪。上訴人
12 主張兩造無意受系爭契約客觀內容之規範，被上訴人與之意
13 見不同，因此僅在上訴人所提出之事證，可證明被上訴人無
14 意受此保障，上開客觀內容，始不成為兩造契約內容。

15 三、上訴人主張外國人在台工作需申請工作許可，又申請聘僱外
16 國專業人員工作許可應備文件，包含「聘僱外國專業人員
17 工作許可申請書」、「受聘僱外國人名冊」、「聘僱契約書
18 」，且聘僱契約書中應載明工作內容（含每週教學時數、薪
19 資報酬）；又「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第
20 一款至第六款工作資格及審查標準」第42條第1、3項明定：
21 「外國人受聘僱從事本法第46條第1項第4款規定之外國語文
22 教師之工作，每週從事教學相關工作時數不得少於14小時」
23 「第1項外國人於聘僱許可有效期間內，依本法第53條第
24 1項規定受聘僱於二以上之雇主時，其於每一新雇主每週從
25 事教學相關工作時數不得少於6小時」等情，固據提出與所
26 述相符之聘僱外國專業人員工作許可申請書、受聘僱外國人
27 名冊、申請聘僱外國專業人員工作許可注意事項、申請聘
28 僱外國專業人員工作許可應備文件、以及全國法規資料庫
29 查詢結果等資料為憑（原審卷第225-236頁、本院卷123-127
30 頁）。惟主管機關既就外國人受聘僱從事外國語文教師之工
31 作，明定每週從事教學最低工作時數，給予保障，被上訴人

自無可能無意受此保障，縱上訴人工作地點之大雅、文心、英才三教室，均為被上訴人公司體系內之外語補習班，但上訴人使被上訴人在不同地點上課，如未分就不同地點之班別給予最低時數保障，因語言課程有連續性，學生報名時本會考量上課地點、時間對其是否適合，則未獲安排於同一地點固定上課之教師，實有流失原有學生的可能。上訴人所稱：學生人數不足會轉到不同校區合併上課，個人班有時會配合教師彈性調動上課地點，其不可能同意就不同教室保障最低授課時數云云，顯係單方為有利於己之主張，而上訴人以契約文字，與被上訴人作成合於法令相關規範之約定，本應受拘束，其上開主張，洵無可採。

四、上訴人另以：系爭合約書最低月薪金額無法計算出時薪，而被上訴人之實際薪資以時薪計，由被上訴人於每月二日前將前一月份授課時數以電子郵件寄至夏爾信箱，三校區之時數亦未分開計算，足見系爭書面合約書內容並非實際契約內容云云，固提出夏爾歐語教師教學須知及被上訴人所寄送之電子郵件為憑（原審卷212頁被證17、卷37-55頁被證2），暨於原審聲請傳訊證人謝○○證稱略以：外籍老師上課需要工作證，有的外籍老師已經有居留證就不用申請工作證，所以工作證的部分與洽談勞動契約內容沒有關係；面試時跟原告講是以時薪、依照實際上課時數來計算，沒有說到最低底薪多少等情為憑（原審卷第188、189頁）。惟證人謝○○證述內容，與兩造間書面明定之保障相違，無從據以為不利於被上訴人之認定。又前開夏爾歐語教師教學須知第2條乃約定：「為避免授課時數核算錯誤影響教師薪資，請教師於每月二日前將自行記錄之前一月份授課日期與時數列表並以電子郵件寄至夏爾信箱」，並無關於不同校區之授課時數應併計之約定，且教師自行記錄時數充其量僅生便利上訴人加總時數之效果而已，參以被上訴人早在102年起即受上訴人聘雇，一開始僅在大雅教室授課，嗣後陸續增加在英才教室、文心教室授課，可見長期間原無時數不足之爭議，則被上訴

人因應上訴人內部作業之便利，其自行記錄授課時數予以寄送，仍不能認上訴人得主張不受系爭契約文字內容之規範。

五、上訴人於本院主張三個教室不足時數應合併計算，並無可採，業經本院認定如前。上訴人於原審提出之手機通訊軟體截圖影本，僅足認被上訴人就106年4月23日（週日）、5月28日（週日）開課及6月開課課程，表示前開兩個星期天及6月無法授課，惟上訴人均詳予告知事由，且該截圖內容，亦顯示上訴人係時間已甚接近才詢問，另依原審卷第170-172頁之附表5，可見上訴人係104年間起即未保障被上訴人最低工作時數，上訴人在106年之工作情況並無特殊異常，上訴人以上開手機通訊軟體截圖內容辯稱應扣除上開月份時數部分，尚不可採信。另上訴人於原審製作附表五所示大雅、文心、英才三個教室之不足時數（原審卷170-172頁反面），其中被上訴人所抗辯部分，含：(1)104年12月14日至20日、105年2月15日至21日、105年10月31日至11月6日三段期間大雅教室共6小時；(2)105年6月27日至7月1日文心教室3小時；(3)106年1月27日至2月12日英才教室18小時，業經原審予以剔除並已確定（見原判決第9、13頁）。至於上訴人於本院所稱：若將大雅、文心、英才3間教室分開計算，其僅須再給付被上訴人共70,439元云云，無非自行解讀系爭書面合約書內容，認大雅教室每月最低保障時數為56小時（14小時×4週），因此保障薪資為「 $20000 \div 56 \times$ 」，文心、英才教室每月最低保障時數為24小時（6小時×4週），因此保障薪資為「 $10000 \div 24 \times$ 」，保障最低月薪20,000元、10,000元，此觀上訴人所製作附表五至七足明（見本院卷104-122頁）。惟系爭書面合約書之書面文字既為『一週至少十四小時的課程，月薪20000元』、『一週至少六小時的課程，月薪10000元』、『Charles guarantees the lesson of fourteen/six hours at least per week and the basic monthly salary...』，即以每週工時而非每月工時為保障標準，至於「最低月薪」為被上訴

人應同時提供之保障，是被上訴人上開計算方式，尚屬無憑。
。

六、綜上所述，被上訴人主張3間教室，不足每週上課最低時數部分，應以965小時為有理由（計算式： $000-0-0-00=965$ ），且兩造既約定104年2月起，每小時時薪為500元，故原告請求上訴人給付差額薪資482,500元（計算式： $500 \times 965 = 482,500$ ）為有理由，應予准許。從而，被上訴人依兩造所簽合約書法律關係，請求上訴人給付差額薪資482,500元，及自107年1月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。是則原審就上開應准許部分，判命上訴人如數給付並為供擔保准、免假執行之宣告，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據資料，核與本件判決得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中	華	民	國	108	年	4	月	16	日
			勞工法庭		審判長法官			謝說容	
					法官			陳蘇宗	
					法官			林慧貞	

以上正本係照原本作成。
不得上訴。

						書記官	胡美娟		
中	華	民	國	108	年	4	月	16	日