

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第15號

原告 吳黃閔
訴訟代理人 林石猛律師
 呂文文律師
被告 新超峰寺
法定代理人 鄭光原
訴訟代理人 林司涵律師
 羅顥程律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年12月14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

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告訴之聲明原為：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）2,886,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。（二）被告應提繳114,000元至原告於勞動部之勞工退休金個人專戶。嗣於本院審理時變更為：（一）被告應給付原告新臺幣2,814,668元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應提繳新臺幣184,129元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（見本院卷二第100頁），核原告所為訴之變更，屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告自小由被告前任住持釋能學（俗名陳達雄）託養，任信徒，後於民國100年11月11日正式任執事，107年10

01 月19日被告107年度第2次執事、信徒執事會後成為被告副住
02 持，直至111年2月25日止，離職前6個月平均薪資為35,000
03 元，協助原住持處理寺務，包含打理寺廟環境、處理電腦文
04 書資料、寺內舉辦活動時亦需外出買菜、佈置環境，或聯絡
05 廠商搭設棚架，甚至協助回應民政局、區公所之來文，諸多
06 事務難認全繫諸於信仰、為弘揚佛法而屬對寺廟之無私奉
07 獻，且原告亦受被告共住規約拘束。陳達雄107年9月20日圓
08 寂前，原告受陳達雄指揮監督，107年10月19日後鄭光原升
09 任為新住持，原告遂受鄭光原之指揮監督，並由鄭光原發給
10 每月工資。再者，被告107年度第2次信徒及執事會決議決議
11 紀錄第12點第3項亦提及「凡精舍義子來寺任職上班，每月
12 要依師父舊例薪水生活費2萬5千元以上，不可少於一般薪
13 水。」可知，兩造確實存在勞僱關係，被告過往每月之給付
14 非單純之生活費，自屬原告處理新超峰寺日常事務之薪資報
15 酬。而原告受僱期間，負責管理被告之帳冊，後因被告認原
16 告所經手處理之帳務及陳達雄之遺產分配存有疑義，對原告
17 不滿，懷疑原告侵吞陳達雄所遺應交付予被告之公款，並指
18 摘其涉犯侵占、背信、偽造私文書等罪嫌，進而強迫原告離
19 開被告寺廟，於111年2月25日召開會議，認原告處理帳務諸
20 多違誤，其客觀及主觀上均無法勝任其管帳職務，故依勞動
21 基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止其兩造間之勞動契
22 約。原告為求自保而向被告要求給付補償金，始簽立自願離
23 職書，但實際上原告並非自願離職，被告自應給付原告資遣
24 費，並補提繳勞工退休金184,129元至原告於勞動部之勞工
25 退休金個人專戶。此外，依自願離職書附註第3點約定，被
26 告應給付原告離職補償金至少3,000,000元，其中184,129元
27 為應提繳之勞工退休金，2,814,668元則為離職補償金。然
28 被告嗣後拒絕給付上開補償金，為此，爰依自願離職書之契
29 約關係、勞工退休金條例第6條、第14條、第31條提起本
30 訴，並聲明：（一）被告應給付原告2,814,668元，及自起
31 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利

01 息。(二)被告應提繳184,129元至原告在勞工保險局設立
02 之勞工退休金個人專戶。

03 二、被告則以：兩造間並無僱傭關係，被告之人員組成包含具有
04 宗教性目的之出家眾、在家眾，以及一般基於經濟目的或以
05 獲取勞動對價為考量而受雇之勞工，「出家眾」、「在家
06 眾」中，有特別對前住持皈依者會另外由前住持給予「天」
07 字之法號例如「天池」、「天正」、「天明」（即原告），
08 前住持又另有將關係親近者收為義子或徒弟，並同時擔任
09 「執事」，惟該等人員皆是具有宗教性目的，行使關於執事
10 之職權抑或從事協助寺務之行為亦無庸受被告任何指揮監
11 督，其離去與否及是否從事協助寺務之行為，並無任何強制
12 性，協助寺務之內容、時間亦無固定，僅係任意之志願宗教
13 性服務。換言之，原告主張擔任之「執事」或是「副住
14 持」、「管理人」，從事協助寺務之行為確實未受任何限
15 制，甚至還擁有決定寺務之權限，原告對外可代表被告處理
16 寺務，本身對於被告之寺務包含管理帳冊、處理樂捐等具有
17 直接之核決與管理權限，無受到前住持或被告之任何指示或
18 監督，遑論要服從被告之權威，抑或就寺務之協助有接受被
19 告懲戒或制裁之義務。原告是屬於上開所述具有宗教性目的
20 之人員，而非一般受雇勞工，與被告間完全不具從屬性。原
21 告縱然有從事協助寺務之行為，也確實是屬於任意之志願宗
22 教性服務。再者，執事為無給職，縱存有金錢往來，也僅係
23 前住持出於體恤執事奉獻之單方面目的，為恩惠、勉勵性之
24 給與即補貼執事之生活費用，並非執事為協助相關寺務行為
25 之對價，且不是每個執事皆有受領生活費用之補貼。況且前
26 住持將原告收為義子，並於105年12月16日自書遺囑要遺贈
27 贈大筆現金予原告並要求原告視情形分配給其他徒弟，可徵
28 原告之地位實則已因前住持視為自己子女甚至「後繼者」看
29 待而有別於他人，與一般勞工完全不同，才受有生活費用之
30 給與及大筆現金之遺贈。故原告自前住持受領生活費用之補
31 貼，除因前住持體恤原告奉獻之辛勞外，更係因前住持將原

01 告視為自己之子女看待，就此自原告提出之收取紀錄所使用
02 之用語為「費用」，且受領之時間不固定，甚至有記載「壓
03 歲錢」等內容即可證明確實是與父母給付子女零用金之概念
04 相類。況原告對於寺務既有決定權限，原告自行製作之受領
05 表格雖自行改用「工資」用語，仍不改該款項之性質係屬生
06 活費用之補貼。共住規約係關於戒律修為、居住秩序等規
07 定，具有宗教上的意義，與勞動關係中之工作規則是雇主統
08 一勞動條件及工作紀律而單方制定之定型化規則有別，更何
09 況該規約僅為例示性規定，未曾正式執行，更不可與工作規
10 則混為一談。綜上，原告是否可擔任「執事」或「副住
11 持」、「管理人」，除須經執事會決定而非被告決定外，其
12 擔任也是基於宗教目的，而非出自於經濟目的或以獲取勞動
13 對價為考量，其對於寺務相關事項有自行裁量權，從事協助
14 寺務之行為亦未受任何限制，兩造間並不具勞動契約之人格
15 上、經濟上、組織上從屬性，兩造之法律關係難認屬勞基法
16 所稱勞動契約。至於自願離職書，僅有原告單方之簽名，被
17 告亦對於該私文書之真正予以爭執。退步言之，縱認自願離
18 職書之真正，但自願離職書並無被告之簽章，被告並未就自
19 願離職書附註內容達成共識，顯然係屬原告片面之聲明，遑
20 論自願離職書關於所謂「離職補償」也只敘明不得低於3,00
21 0,000元，更加徵顯兩造對於「離職補償」之具體數額尚未
22 經雙方合意，則該附註內容即未合法成立，自不生效力，又
23 從錄音資料可知，過程平和，無法看出原告有被迫離開之結
24 論，況且原告現仍任被告之執事，在112年2月6日還出席執
25 事會議，故原告主張其非自願離職乙節，實屬無據。又承前
26 所述，本件並無勞動基準法及勞工退休金條例之適用，原告
27 依自願離職書請求被告應提繳勞退金及給付資遣費並無理由
28 等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

29 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事
30 項如下：

31 (一) 原告自小被外婆帶至被告給已圓寂之前住持釋能學（俗名

01 陳達雄) 託養，為前住持之義子，原告於100年11月11日
02 加入為被告信徒，於107年2月3日後為被告副住持。

03 (二) 被告於109年11月以後每月發放人事費用項目名稱分為
04 「單金」、「工資」，單金是出家人領取。

05 (三) 原告目前仍為被告之執事。

06 四、本件爭點為：

07 (一) 兩造間是否有僱傭關係？

08 (二) 自願離職書是否已成立生效？

09 (三) 原告請求被告給付資遣費、提繳勞退金有無理由？

10 五、本院得心證之理由：

11 (一) 兩造間是否有僱傭關係？

12 1. 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
13 為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定明
14 有明文。勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從
15 屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有
16 接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。
17 (3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是
18 從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，
19 即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態
20 等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之
21 事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台
22 上字第2630號判決意旨參照）。而勞基法第2條第6款：
23 「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞動契
24 約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞
25 務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契
26 約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案
27 事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬
28 性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之
29 指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭
30 規定一所稱勞動契約。如一方就其實質上從事招攬保險之
31 勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無

01 底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則足見
02 其從屬性程度不高，尚難認屬勞動契約（司法院大法官釋
03 字第740號解釋理由書參照）。

04 2. 原告主張100年11月11日開始擔任執事至111年2月25日受
05 僱於被告，被告則否認有僱傭關係，並以前詞置辯。經
06 查：

07 (1)就人格從屬性而言：原告自小被外婆帶至被告給已圓寂之
08 前住持釋能學（俗名陳達雄）託養，為前住持之義子，原
09 告於100年11月11日加入為被告信徒，於107年2月3日後為
10 被告副住持，原告目前仍為被告之執事等情，為兩造所不
11 爭執，又參以被告組織章程第5條規定「凡在本寺出家或
12 皈依，對本寺有特殊貢獻，經住持認定，提交執事會議通
13 過，即加入為本寺法定信徒或執事會成員。」（見本院卷
14 一第91頁），足見原告成為被告信徒，擔任被告之副住
15 持、執事，均須經由執事會議通過，又執事為無給職，並
16 非擔任執事即領有薪資，故原告擔任執事乙職，並非即與
17 被告成立僱傭關係。原告又主張受新超峰寺共住規約拘束
18 （見本院卷一第123至125頁），被告指示監督程度強於一
19 般僱傭關係等語，惟新超峰寺共住規約係就共住於寺廟之
20 人所為之生活規約，係屬寺廟就共同修行、生活之成員所
21 為規範，其性質亦與所謂工作規則有別，自不能以被告對
22 於共住之修行者之服裝、剃髮、行為、舉止所為限制，即
23 認定被告對原告有指揮監督或有懲戒之權力。又依107年
24 度第2次執事、信徒執事會紀錄第12點第3項記載「吳黃閔
25 退讓管理人一職，必善待精舍徒眾義子，凡精舍住眾義子
26 來來寺任職上班，每月要依師父舊制薪水生活費兩萬五千
27 元以上，不可少於一般薪水」（見本院卷一第21頁），可
28 見原告原即擔任被告之管理人，具有決定寺務之權限，縱
29 退讓管理人一職，擔任副住持後，係協助處理寺務，包含
30 管理帳冊、處理樂捐、外出採買、與公務機關往來等事
31 務，仍具有決定權限，且前住持陳達雄之自書遺囑亦指定

01 原告為遺囑執行人，並遺贈現金給原告，有自書遺囑在卷
02 可參（見本院卷一第47至49頁），可見前住持陳達雄將原
03 告視如己出，亦與一般僱傭關係顯然不同。而原告亦與被
04 告新住持、被告信徒代表等人達成遺產分配協議，有陳達
05 雄遺產分配協議書在卷可佐（見本院卷一第221至226
06 頁），益證原告對於寺務有決定之權限，並非單純受指揮
07 監督之人。原告固提出傳票及LINE對話紀錄欲證明受被告
08 現任住持指揮監督（見本院卷一第237至257頁），惟傳票
09 由被告現任住持核章僅係就帳務確認，且原告所提對話紀
10 錄亦多係原告向被告現任住持告知或通知寺務狀況，而原
11 告既身為執事，與被告現任住持聯繫寺務，亦屬合理，然
12 尚難據此認定原告係受被告之指揮監督而提供勞務。是
13 以，原告協助處理寺務具有一定之自主性，被告對於原告
14 亦無懲戒之權力，足認原告與被告不具有人格上之從屬
15 性。

16 (2)就經濟上從屬性而言：原告自承從小住在廟裡，自幼出
17 家，當時會著沙彌服、剃髮，直至16歲還俗為在家居士帶
18 法修行（見本院卷一第158、165頁），則原告既係修行
19 者，在寺廟進行誦經、禮佛，縱有打掃環境、處理樂捐、
20 管理帳務之行為，亦係基於宗教目的所為之服務，自難認
21 係基於經濟目的而提供勞務。又觀諸原告所提之領取生活
22 費明細（見本院卷一第29至45頁），原告自93年8月收到
23 2,000元，之後每月均有收到被告前住持陳達雄給付幾千
24 元之現金，100年4月至101年5月每月均收到11,000元，且
25 亦有紀錄農曆過年期間收到壓歲錢等語，足見原告領取之
26 金額並未因原告擔任執事而有所不同，且若依原告主張10
27 0年11月擔任執事後所領取為工資，又何以於領取紀錄記
28 載領取壓歲錢，況原告自承100年6月大學畢業，故主觀上
29 認為該年11月起領的錢由生活費變成薪資等語（見本院卷
30 一第397頁），足見原告主張於100年11月執事後所領取為
31 工資，要屬無據，尚非可採。參照107年度第2次執事、信

01 徒執事會紀錄第12點第3項記載「吳黃閔退讓管理人一
02 職，必善待精舍徒眾義子，凡精舍住眾義子來來寺任職上
03 班，每月要依師父舊制薪水生活費兩萬五千元以上，不可
04 少於一般薪水。」等語（見本院卷一第21頁），可知被告
05 前住持為照顧住眾義子遂有按月給付住眾義子生活費，給
06 付標準不可少於一般薪水，足見原告每月所領之金額，亦
07 未因其處理寺務之多寡而有增減，顯與工資與勞務多寡之
08 對價性不同，原告每月所領之金額性質上並非勞務對價，
09 係屬恩惠、勉勵性之給與。至於原告主張工資受領表格上
10 已記載單金、工資之區別等語（見本院卷一第273至299
11 頁），因受領金額之性質仍應就勞務對價性判斷，不能僅
12 以字面記載為據，故亦難據此即認原告所領金額為工資。
13 從而，原告對被告並無經濟上之從屬性。

14 (3)就組織上從屬性而言：依證人曹子棟證述：我在裡面做水
15 電，每個月拿28,000元現金，是原告給我。我都找原告領
16 錢。原告是副住持。我們要做什麼工作都是副住持跟我講
17 要做什麼工作等語（見本院卷一第346至348頁）；證人歐
18 鄭素華證述：原告要負責買菜，或信徒過來要招呼，我要
19 寫香油簿，原告負責把他紀錄在電腦。煮飯的人只負責煮
20 飯，不負責買菜，或是寺廟裡缺什麼東西，原告要負責去
21 買，還要負責管理。老住持叫原告要管理，原告會指示我
22 們，何時要作法會都是他在用等語（見本院卷一第354至3
23 56頁），足見原告並非與上開證人處於分工合作狀態，而
24 係基於管理指示上開證人工作內容，再向住持告知寺務狀
25 況，顯與一般僱傭契約要求員工須配合其他員工共同為雇
26 主工作之情形不同，則原告所為從事寺務之行為，自難認
27 有組織上之從屬性。

28 3.從而，兩造間不具人格上、經濟上、組織上之從屬性，兩
29 造間自非屬僱傭之勞動契約，則原告主張其為被告之勞
30 工，兩造間存有僱傭關係等語，尚非可採。

31 (二)自願離職書是否已成立生效？

01 1. 契約之成立，須有要約與承諾二者意思表示一致之事實始
02 足當之，若無此事實，即契約尚未合法成立，自不發生契
03 約之效力（最高法院88年度台上字第661號判決意旨參
04 照）。

05 2. 原告主張依自願離職書，被告承諾給付3,000,000元離職
06 補償等語，為被告否認，並以前詞置辯。經查，原告提出
07 自願離職書為證（見本院卷一第51頁），自願離職書第3
08 點記載「關於離職補償，待確認老師父遺產申報金額確認
09 之後另為協議金額條件等詳細事項。但補償金額不能低於
10 300萬元正」等語，惟其上僅有立書人原告一人簽名，並
11 未有被告現任住持簽名，形式上已無從認定被告有就自願
12 離職書之內容為承諾之意思表示。再依錄音譯文3：40：2
13 8-3：40：35女：那協議上講，不然你這個不能低於多
14 少？不能低於多少，你自己有想法嗎？3：40：35-3：4
15 0：36原告：不能低於300。3：40：36-3：40：37住持：
16 好，那你就寫清楚（見本院卷一第152頁），可見補償金
17 額不能低於300萬元，係原告自己提出，而依錄音譯文前
18 後之意思，因有待繳之遺產稅，以致無法明確記載補償金
19 額，則被告住持回應請原告寫清楚，應係指請原告將希望
20 補償之金額寫下來，並非即表示被告住持同意原告所寫之
21 補償金額，自難認定被告已有承諾之意思表示。是以，自
22 願離職書第3點記載之內容，僅係原告之要約，並未得被
23 告之承諾，自未成立契約關係，對被告自不生法律上之拘
24 束力。

25 （三）原告請求被告給付資遣費、提繳勞退金有無理由？

26 承上所述，兩造間並無僱傭關係，原告所提之自願離職書
27 亦未與被告成立契約關係，故原告請求被告給付資遣費、
28 提繳勞退金，均為無理由，應予駁回。

29 六、綜上所述，原告依自願離職書之契約關係、勞工退休金條例
30 第6條、第14條、第31條之規定，請求被告應給付原告2,81
31 4,668元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年

01 利率5%計算之利息；被告應提繳184,129元至原告在勞工保
02 險局設立之勞工退休金個人專戶，均為無理由，應予駁回。

03 本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之原告負擔。

04 七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證
05 據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予
06 論述，附此敘明。

07 八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

08 中 華 民 國 113 年 1 月 11 日

09 勞 動 法 庭 法 官 王 碩 禧

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 113 年 1 月 11 日

14 書 記 官 陳 韋 伶