

臺灣宜蘭地方法院民事判決

113年度勞訴字第12號

原告 优桂·瓦但

訴訟代理人 程昱菁律師

被告 財團法人台灣基督長老教會泰雅爾中會松羅教會

法定代理人 黃培恩

訴訟代理人 李勝雄律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年3月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，既為被告所否認，其主張僱傭關係所生權利之法律上地位即有不安之狀態存在，非經法院判決確認無以除去，則原告訴請確認僱傭關係存在應有確認利益。

二、原告起訴主張：原告於109年2月22日經被告聘任，擔任駐堂牧師，聘任期間為同日起至113年2月21日止，約定每月傳道費本俸為新臺幣(下同) 2萬7,500元，年薪16個月，逐年調整，其中月薪部分每年各以2個月計算獎慰金、傳福會負擔金，並有研究費每月1,000元、感恩節獻金5,000元、聖誕節

01 獻金5,000元（下稱系爭僱傭契約）。詎被告竟於110年5月3
02 1日無預警解聘原告（下稱系爭解聘），而系爭解聘不僅不
03 符合勞動基準法所規定之事由且未合法通知原告，自屬違法
04 而無效。為此，爰依系爭僱傭契約、民法第487條第1項規
05 定，請求確認兩造間110年6月1日至113年2月21日間僱傭關
06 係存在，及請求被告給付110年6月1日至113年2月21日期間
07 尚欠薪資、研究費、節日獻金共116萬8,500元，暨於110年
08 6、12月各給付2萬9,500元、111年6、12月各給付3萬1,500
09 元、112年6、12月各給付3萬3,500元至原告於台灣基督長老
10 教會牧師、傳道師在職暨退休福利委員會之帳戶，而聲明請
11 求：(一)確認兩造間自110年6月1日起至113年2月21日止僱傭
12 關係存在。(二)被告應給付原告116萬8,500元，及自起訴狀繕
13 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)
14 被告應給付18萬9,000元至原告開設於台灣基督長老教會牧
15 師、傳道師在職暨退休福利委員會之帳戶。併陳明(二)、(三)聲
16 明部分願供擔保請准宣告假執行。

17 三、被告則以：原告受聘後因與被告長老共同治理時溝通不佳，
18 又不當質疑被告長老對會計帳冊之處理，使得會員和會無法
19 如期召開，年度各事工計畫與預算延誤，教會事務無法推
20 展。被告始以勞動基準法第11條第5款認原告就所擔任之工
21 作有不能勝任之事由，對原告提出解雇。後經監督被告之財
22 團法人台灣基督長老教會泰雅爾中會（下稱泰雅爾中會）關
23 懷小組介入協調亦無成果，經泰雅爾中會於110年6月21日以
24 台基長泰(53)中委字第0102號函表示尊重被告解聘決議，被
25 告並依泰雅爾中會指示給付原告應得費用，原告收受後亦未
26 異議或退還，故原告事後提訴爭執系爭解聘效力，顯無理由
27 等語為辯，並聲明請求駁回原告之訴。

28 四、原告主張於109年2月22日經被告聘任，擔任駐堂牧師，而與
29 被告間本存系爭僱傭關係等情，業據原告提出泰雅爾中會牧
30 師聘任約定紀錄表、泰雅爾中會牧師聘書為憑，且為兩造
31 所不爭執，堪信屬實。原告進而主張，被告於110年5月31日

01 違法為系爭解聘，顯然無效等情，被告則否認之，並以前詞
02 為辯。茲就原告主張有無理由，分述如下：

03 五、被告抗辯原告受聘任職後，與被告長老共同治理時溝通不
04 佳，教會相關年度各事工計畫與預算延誤，教會事務無法推
05 展，經泰雅爾中會介入協調、關懷未果，故被告依勞動基準
06 法第11條第5款合法解聘原告等語，原告則否認之。

07 (一)按教會分為堂會及支會。堂會係具有下列條件之教會：一、
08 設籍陪餐會員30人以上。二、長老、執事各2人以上。三、
09 能負擔中會規定之傳道師基本謝禮及總、中會費。會員和會
10 是由小會召開，聽取小會報告及辦理行政法所規定事項，其
11 決議事項登錄在小會議事錄。小會為本宗教會體制上治理教
12 會最基礎的代議單位，由牧師和長老組成，牧師為小會議長
13 是中會所指派的代表，長老則由會員選出，兩者共同組成小
14 會，體現本宗中會中心，及長老治會之體制精神。小會由該
15 教會牧師、長老或中會所派牧師、長老組織之。小會開會需
16 有過半數之出席，至少應有3人，其中牧師1人、長老2人。
17 長老及牧師組成小會共同掌理教會事工。小會掌理下列事項
18 一宣揚福音與關懷社會。二禮拜及聖禮典。三辦理會員籍、
19 維護教會紀律及培養會員信德。四管理教會附屬機構。五管
20 理財政。六召開會員和會。七辦理牧師續聘事宜及長老、執
21 事之任免。…十一其他有關教會行政。小會議長由牧師擔任
22 之。小會議長因故不能行使職權時，得請中會內現任牧師代
23 行。教會行政法第1條、第3條、第三章前言、第五章前言、
24 第32條、第96條。第33條、第34條前段與中段分別有明文規
25 定（見本院110年度勞訴字第17號事件即另案一審卷第106頁
26 至第112頁）。再按，牧師為本宗教會之主要專任教職。從
27 長老宗的體制說牧師也是長老，他是專務於教誨之工作的長
28 老，就是上帝話語的僕人。從體制上看，牧師係受中會派駐
29 特定教會或機構，他在身份上是屬於中會牧師團的一員，以
30 中會為團體共同致力宣教的事工，同時受中會指派擔任小會
31 議長，藉著主持小會與教會所選出的長老一起治理教會。聘

01 請牧師應依選舉規則辦理。堂會牧師受教會聘請及提出聘書
02 後，應於3個月內由中會主持就任授職，並受中會之輔導與
03 管理。堂會牧師受教會聘請及提出聘書後，應予3個月內由
04 中會主持就任授職，並受中會之輔導與管理。二小會超過半
05 數之要求，在籍現有會員之3分之1連署或牧師本人申請時，
06 中會應派牧會關懷小組就牧師之工作情形進行瞭解與協調，
07 並得作成協議。未能達成協議時，經由小會超過半數之要
08 求，或中會牧會關懷小組之建議，應召開會員和會舉行續聘
09 選舉。教會行政法第十一章前言、第108條、第109條第2條
10 亦有明文。（見另案一審卷第113頁至第114頁）

11 (二)經查，被告為坐落宜蘭縣○○鄉村○巷000號，係設籍陪餐
12 會員30人以上、長老、執事各2人以上，為具堂會資格之教
13 會，宣揚基督教義及其他有關公益慈善事業為宗旨，符合由
14 多數人為特定之目的所組織，有一定之名稱、事務所或營業
15 所，有一定財產、獨立財務，並自行接受會員個人奉獻，自
16 行負擔傳教師、職工、神學士、教會事工、團契事工等人事
17 事工費用，並由牧師、長老組成小會即該堂會之決策代議單
18 位，並依性質上屬內部組織規範之教會行政法治理教會等
19 節，有108年松羅教會會員和會紀錄、行政組織表、會計報
20 告、個人奉獻統計表、107年度收支預決算暨108年度預算表
21 在卷可考（見另案一審卷第175頁至第202頁、第207頁至第2
22 15頁、另案二審卷第267頁），係具有自主意思及財務決算
23 能力，以該團體為名稱對外宣揚教義、以公益慈善為宗旨，
24 並從事相關宗教活動多年之非法人團體，屬勞動基準法規範
25 之雇主。而泰雅爾中會則係本於執掌運作教會宣教及相關事
26 工，對轄內牧師及傳道師有管理職責。

27 (三)再者，原告於109年2月22日經被告聘任後，於110年4月29日
28 經泰雅爾中會基於對轄內牧師管理職責，依據上述教會行政
29 法第34條中段規定，由關懷小組暨被告小會召開協調會決
30 議，當日即刻改派代理小會議長即訴外人江瑞乾牧師協助相
31 關小會事宜至同年5月31日止，此有泰雅爾中會110年5月31

01 日台基長泰（53）中泰字第0087號函可參（見本院卷第33
02 頁）。其後，被告於110年5月15日第一次臨時小會議案討論
03 決議：五位長老一致認為原告不適任贊成解聘原告。於110
04 年5月31日以台基長泰松小第210515之1號函致泰雅爾中會常
05 置委員會，副本致原告，原告後於同年6月15日以親筆申訴
06 文致泰雅爾中會可證原告已經收受前開副本。另泰雅爾中會
07 有以110年6月21日台基長泰(53)中委字第0102號函、110年7
08 月2日以台基長泰(53)中0115號通知兩造，中會尊重松羅教
09 會小會決議解聘原告駐堂牧師及停止小會議長職務，改派黃
10 志堅擔任松羅教會小會議長，請原告配合決議搬離教會，使
11 教會後續各項事工得以延續，有被告小會會議記錄、原告之
12 申訴文、中會函文等文件在卷可查（見另案二審卷第269頁
13 至第279頁）。是被告依據上述教會行政法規定，由泰雅爾
14 中會指派之代理小會議長江瑞乾主持小會，並經與會長老一
15 致決，而以原告不適任為由，決議解聘原告，並於110年5月
16 31日以函文對原告為解聘之意思表示之通知，且至遲原告於
17 同年6月15日前已接獲解聘之意思表示，是被告所為系爭解
18 聘之程序符合組織內部規範，且系爭解聘之意思表示亦有到
19 達原告而為原告所知悉，是被告系爭解聘程序與法相合，原
20 告主張解聘程序不合法云云，並無理由。

21 (四)另按勞動基準法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作
22 確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其規範意旨
23 在於：勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲
24 達成客觀合理之工作目的，雇主得以解僱勞工。造成此項合
25 理工作目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
26 志，即勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，
27 或違反忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。（最高法
28 院112年度台上字第828號判決意旨參照）。而依上述教會行
29 政法，長老為會員選出，牧師則為教會所聘。長老與牧師組
30 成小會辦理教會事工，並定期或不定期向會員組成之會員和
31 會報告。此外，牧師又有專務於教誨之工作，職務偏重於執

01 行禮儀上、福音上等宣教之工作。故上述教會行政法所提及
02 牧師職責，性質上等同教會聘牧後，牧師之工作規則。故依
03 上述教會行政法之規範，受聘任為牧師就教會行政上即應牧
04 師與長老共治教會，並與長老所組成之小會依上所述規範辦
05 理教會事工，此外牧師更應以宣揚福音、關懷社會之理念
06 （教會行政法第33條第1款）專務於教誨工作，而致力宣教
07 事工，始能謂符合教會行政法所規範之工作規則。

08 1.查泰雅爾中會於110年3月18日第53屆中委會第1次會議案由
09 第24號，於討論中提及原告質疑會計帳冊有問題，無法召開
10 會員和會。被告小會長老則表示無法與原告相處同工等情。
11 並決議於同年4月1日派關懷小組協調被告小會長老全數連署
12 認為對原告不適任之事宜。且期盼「長老與牧者（按指原
13 告）之間能建立很好的溝通與信任興旺教會，造就信徒建立
14 美好的事奉與見證」（見本院卷第30頁），足見原告與被告
15 長老間於共治教會時因意見分歧，且各有堅持，已逾依教會
16 行政法所規定召開會員和會之時限，而經泰雅爾中會介入關
17 懷協調。嗣後，於110年4月29日經泰雅爾中會改派代理小會
18 議長江瑞乾牧師協助相關小會事宜至110年5月31日，以期原
19 告與長老能緩和雙方歧見。而被告於110年5月15日以第一次
20 臨時小會議案討論決議：五位長老一致認為原告不適任贊成
21 解聘原告，並請中委會協調等情，泰雅爾中會於同年6月4日
22 再派員協調後，長老仍然強調無法與原告同工，泰雅爾中會
23 於聽取原告意見及陳訴，而於110年6月18日召開第53屆中委
24 會第1次臨時（視訊）會議，依據松羅教會110年5月31日台
25 基長泰松小第210515之1號函，進行議事討論。其中案由
26 二：建請追認松羅教會之牧師上訴人解聘事宜案，決議略
27 以：尊重小會之決議，即日起解聘（原告擔任）駐堂牧師。
28 建請松羅教會依約聘事項給付6月份謝禮、獎慰金、傳福
29 會、勞健保等相關福利。（見本院卷第30頁至第33頁、另案
30 二審卷第271頁至第277頁）

31 2.依上述教會行政法之規定，原告與長老共治教會，意見不一

01 雖在所難免，然牧師為教會所聘，職務偏重於執行禮儀上、
02 福音上的工作，自應以宣揚福音、關懷社會之理念，與共治
03 之長老團隊落實溝通之方法以治理教會。而原告因會計帳簿
04 問題與共治長老意見紛歧，便延宕教會行政法所規範之小會
05 執掌內容，使教會事工無法推展，於泰雅爾中會介入關懷協
06 議調後，雙方仍具歧見。若無中會指派代理小會議長執行職
07 務，則被告有關教會事務、會員權益勢必擱置，實已不符原
08 告應執行宣揚福音、關懷社會之理念，顯然被告聘僱原告，
09 已經無法達成被告透過聘牧而欲達成客觀合理之宣教目的。
10 甚且原告亦不爭執，由被告所屬會員組織之會員和會，理應
11 由小會議長即原告負責於110年2月底以前召開（見教會行政
12 法第19條、第20條、第24條、第33條、第35條第1款，見另
13 案一審卷第107頁、第108頁），亦因原告認上述爭議仍存而
14 未依限召開，使被告所屬之會員無從知悉被告運作情形，實
15 已妨害被告「培養信德、宣揚福音、關懷社會」之宗旨，難
16 認原告所為符合工作規則之內涵。縱使原告辦理教會行政事
17 務時認為有帳目問題或瑕疵，則具小會議長資格之原告仍得
18 本於前述教會行政法之規範行使職權（如教會行政法第38
19 條、第39條，見另案一審卷第108頁），藉由召開並主持小
20 會，據以決議召開會員和會。再者，會員和會除聽取小會相
21 關報告外，尚得聽取查帳委員報告、選派委員檢查該年度會
22 計事務（教會行政法第20條第4、5款，見另案一審卷第107
23 頁），故經由會員和會召開，亦得就上述帳目問題獲得客觀
24 合理解決，而得續以與長老共治教會，以達宣教目的。而原
25 告具有中會牧師資格，係循教會行政法之規範，經過專業教
26 育、檢定（教會行政法第106條，見另案卷一第113頁），故
27 原告對於教會行政法之牧師職責，應甚熟悉，然原告與長老
28 間因工作上意見紛歧，原告捨上述制度面之客觀合理解決方
29 法不為，卻陷入遭長老抵制或刁難而受不公平對待之思考
30 （見本院卷第35頁），已使原告有負受聘牧師並同具小會議
31 長之職責，更遑論帶領教會會員，而順行被告宣教目的。是

01 被告抗辯原告受聘任職後，與被告長老共同治理時溝通不
02 佳，教會相關年度各事工計畫與預算延誤，教會事務無法推
03 展，經泰雅爾中會介入協調、關懷未果，確已影響教會應致
04 力宣告之目的，故被告依勞動基準法第11條第5款合法解聘
05 原告乙節，自屬有據。

06 六、綜上所述，原告主張被告違法解聘，而請求確認兩造間自11
07 0年6月1日起至113年2月21日止僱傭關係存在，及請求被告
08 給付自110年6月1日起至113年2月21日止尚欠薪資、研究
09 費、節日獻金共116萬8,500元及法定遲延利息，暨給付18萬
10 9,000元至原告於台灣基督長老教會牧師、傳道師在職暨退
11 休福利委員會之帳戶等情，均無理由，應予駁回。而原告之
12 訴既經駁回其假執行之聲請亦失依據，自應一併駁回。

13 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

14 中 華 民 國 114 年 3 月 26 日

15 勞動法庭 法官 蔡仁昭

16 正本係照原本作成。

17 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。

18 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 3 月 26 日

20 書記官 高雪琴