

臺灣苗栗地方法院民事判決

112年度勞訴字第31號

原告 張燕洋

訴訟代理人 江錫麒律師

複代理人 陳宏璋律師

被告 財團法人台灣基督長老教會客家宣教中會南庄教會

法定代理人 鄭秀梅

訴訟代理人 鍾信一律師

複代理人 楊如芬律師

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4月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一一二年五月一日起至原告復職之日止，按月於每月一日給付原告新臺幣參萬元，及自每月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一一二年五月一日起至原告復職之日止，按月於每月末日前提撥新臺幣壹仟捌佰壹拾捌元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二、三項所命給付已到期部分得假執行。但被告就所命給付已到期部分，各以每期金額全額，為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按非法人之團體，設有代表人或管理人者，有當事人能力，民事訴訟法第40條第3項定有明文。查被告係由幹部組成之小會自行選任，有獨立之事務所設於苗栗縣○○鄉○村○○0號，且向稅捐單位申請設立稅籍統一編號，並有獨立管理之財產及製作帳冊，設有代表人為鄭秀梅等情，為兩造不爭

01 執，而可認定。是依上揭規定，被告為具有當事人能力之非
02 法人團體，而得於本件訴訟中以自己名義被訴，於法尚無不
03 合。

04 貳、實體部分：

05 一、原告主張：

06 (一)、原告自民國95年5月1日起受僱於被告教會，擔任教會社區幹
07 事職務，並自95年5月2日起由財團法人台灣基督長老教會客
08 家宣教中會(下簡稱客家宣教中會)投保勞工保險，期間陸續
09 調整薪資，並自108年6月1日起調升薪資至每月新臺幣(下
10 同)3萬元。

11 (二)、詎料，被告於112年3月19日小會會議中，假藉保障原告工作
12 權益及調升薪資名義，與原告協議後簽定「教會幹事聘任勞
13 動契約」，約定將兩造間僱傭關係由不定期勞動契約變更為
14 定期約聘契約，並將原告薪資調降至基本工資2萬6,400元。
15 嗣原告察覺薪資實質上遭調降、勞動契約關係變更為定期等
16 不利變更後，旋即向被告表示不同意上開協議，然被告竟以
17 原告逕向客家宣教中會越級反應遭降薪，屬對外傳遞有損教
18 會名譽且不得外傳之不實言論，違反系爭協議第6條等事
19 由，於112年4月17日強制原告休假及暫停一切職務，並於11
20 2年5月1日片面終止勞動契約，被告上開終止契約行為顯非
21 適法而不生合法終止效力。嗣經原告於112年5月16日寄發存
22 證信函予被告，請求恢復職務及繼續提供勞務，均未獲被告
23 置理，原告自得依民事訴訟法第247條第1項規定，訴請確認
24 兩造間僱傭契約關係存在。

25 (三)、另被告於112年4月17日通知解僱原告，強制要求原告休假及
26 暫停一切職務，應認被告拒絕受領原告提供勞務，理當負遲
27 延之責。原告自得依兩造間勞動契約法律關係，請求被告給
28 付遲延受領期間之工資，即應自被告違法解雇日112年5月1
29 日起至原告復職之日止，按月於每月始日給付原告3萬元，
30 並依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1
31 項規定，按月提撥1,818元至原告設於勞動部勞工保險局之

01 退休金個人專戶。

02 (四)、並聲明：

03 1. 確認兩造間僱傭關係存在。

04 2. 被告應自112年5月1日起至原告復職之日止，按月於每月始
05 日給付原告3萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
06 止，按年息5%計算之利息。

07 3. 被告應自112年5月1日起至原告復職之日止，按月於每月末
08 日前提撥1,818元至勞動部勞工保險局之原告退休金個人專
09 戶。

10 二、被告則以：

11 (一)、「教會幹事聘任勞動契約」約定內容並未調降原告薪資：

12 1. 原告於受僱期間之薪資數額原為每月2萬4,000元，且除於每
13 年度6月、12月額外各給付1個月薪資額外（類似年終獎金性
14 質），復於每年度12月以離職金名義發放2萬4,000元。故原
15 告每年實際領取薪資總額共計為36萬元【計算式： $24,000 \times 15$
16 $= 360,000$ 】。然因原告於108年間向被告表示希望可以增加
17 勞保投保級距，以期增加未來退休金數額，基於維護原告權
18 益之考量，被告遂同意於未調整原告實際薪資總額之前提
19 下，將原告投保薪資分配至每月3萬元，即每年仍領取薪資
20 總額共計36萬元。

21 2. 嗣因原告於受僱期間之工作內容不明，故經雙方合意後遂再
22 度簽署「教會幹事聘任勞動契約」，約定自112年1月1日起
23 調整薪資為2萬6,400元，加計上開每年度6月、12月額外各
24 給付1個月薪資額及每年度12月離職金金額後，原告每年實
25 際可領取薪資總額共計為39萬6,000元【計算式： $26,400 \times 15 =$
26 $396,000$ 】，並無原告所稱降薪情事存在。

27 (二)、本件勞動契約係經原告單方面主動終止，並非遭被告解雇：

28 「教會幹事聘任勞動契約」簽署後，原告認其薪資實質上遭
29 降薪，遂向客家宣教中會表達其遭降薪之情，為釐清雙方爭
30 議避免誤解擴大，被告遂通知原告先行休假及暫停一切職
31 務。未料原告竟委由訴外人即其子張廣於112年4月30日向被

01 告單方終止勞動契約關係，並於112年5月1日傳訊予被告小
02 會議長林怡姣牧師表示確認離職時間，同時請求被告予以資
03 遣，是雙方僱傭關係係自因原告單方終止而消滅，並非原告
04 所稱由被告於112年4月17日單方解僱、片面停止原告職務甚
05 明。從而，本件勞動契約既經原告終止，則原告請求確認兩
06 造間僱傭關係存在，及請求被告應給付112年5月1日起之薪
07 資、提撥勞工退休金，自均屬無據。

08 (三)、並聲明:原告之訴駁回。

09 三、兩造不爭執事項:

10 (一)、原告自95年5月1日起受僱於被告教會，擔任教會社區幹事職
11 務，並自95年5月2日起由客家宣教中會投保勞工保險，期間
12 陸續調整薪資。

13 (二)、兩造於112年3月19日合意簽署「教會幹事聘任勞動契約書」
14 (如勞專調卷第27頁所示)。

15 (三)、原告因認「教會幹事聘任勞動契約」約定內容對其不利，被
16 告遂通知原告先行休假、休假期間暫停一切職務。

17 (四)、原告委由其子張廣於112年4月30日為代理人，並於112年5月
18 1日傳訊予被告小會議長林怡姣牧師如院卷第75至78頁所示
19 訊息。

20 四、本院得心證理由:

21 (一)、確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
22 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
23 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
24 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
25 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
26 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認
27 判決之法律上利益。本件原告主張其與被告間之僱傭關係存
28 在，為被告所否認，並以前詞置辯，則兩造間之僱傭關係是
29 否存在，影響原告是否為被告勞工之法律上地位，原告私法
30 上地位自有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，有即受
31 確認判決之法律上利益，先予敘明。

01 (二)、本件勞動契約性質上應屬不定期契約：

02 按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
03 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
04 不定期契約。特定性工作係指可在特定期間完成之非繼續性
05 工作。定期契約屆滿後，雖經另訂新約，惟其前後勞動契約
06 之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者，視
07 為不定期契約，勞動基準法(下稱勞基法)第9條第1項、第2
08 項第2款、勞基法施行細則第6條第4款分別定有明文。現行
09 勞基法之規範及勞動市場之僱傭型態以繼續性工作為一般常
10 態，非繼續性工作為例外，又勞基法中針對從事繼續性工作
11 之勞工與非繼續性工作之勞工之保護有所差別。是以，歷來
12 對於從事非繼續性工作之定期契約工採取嚴格性之解釋，以
13 避免雇主對受僱人力之濫用。而該法中所稱「非繼續性工
14 作」係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟
15 活動所衍生之相關職務工作而言。至於認定工作職務是否為
16 非繼續性當視該事業單位之職務(工作)說明書等相關文件
17 載明之職務或企業內就同一工作是否有不定期契約工及定期
18 契約工同時從事該相同工作，如有之，則應視為有繼續性工
19 作之認定參據。再所謂「短期性工作」，乃指工作標的可於
20 預見期間完成，完成後別無同樣工作標的者；「特定性工
21 作」則係指某工作標的係屬於進度中之一部分，當完成後其
22 所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需
23 要者。經查，兩造間簽署之「教會幹事聘任勞動契約」雖約
24 定一年一聘，惟依該契約第2條約定：「工作守則如下：…2.
25 協助完成各項行政作業處理…3.協助牧師關懷教會會友…4.
26 協助維護教會基本整潔…5.協助維護教會設備修繕…」等內
27 容，足認被告係為維持教會常態性運作所需要之支援、補充
28 人力而僱用原告擔任教會社區幹事職務，核與可在特定期間
29 完成之特定性工作性質不同，乃屬有繼續性工作之勞動契
30 約。故本件勞動契約應為不定期契約，已堪認定。

31 (三)、系爭勞動契約未經兩造單方或合意為合法終止，仍有效存

01 續：

02 原告主張被告於112年4月17日強制原告休假及暫停一切職
03 務，並於112年5月1日片面終止勞動契約等情，業據提出原
04 告與被告所屬職員即小會書記蔡敏綺間LINE對話紀錄、勞動
05 契約解除證明書等件為憑(見勞專調卷第29至31頁)。然為被
06 告所否認，並以前詞置辯，查：

07 1.細繹上開LINE對話紀錄所示諸如：「(蔡敏綺)小會通知：請幹
08 事先行休假，靜候小會通知，休假期間，暫停一切職務，若
09 違反此議決，視為自動辭職」、勞動契約解除證明書所載：
10 「…今因簽訂書面勞動契約引發爭端，乙方(即原告)違反契
11 約第二項，原應視為自動解除勞動契約，顧及長期僱傭關係
12 及信仰原則，自西元2023年4月17日通知乙方暫時休假靜候
13 通知。西元2023年4月30日乙方委託人張廣先生於第112-11
14 次小會會議中轉達無意再回職場，請解除勞動契約並進行資
15 遣手續。經勞工局確認口頭契約轉書面契約並非解除僱傭關
16 係，乙方主動提無意返回職場，不具資遣條件不可開立非自
17 願離職證明書，亦無需給予資遣費，然顧及長期僱傭關係與
18 信仰原則，甲方(即被告)願意提供以下優件以其解除勞僱關
19 係後雙方仍為友好關係…」等內容，雖可認定被告確以雙方
20 勞資爭議處理期間為由而暫停原告職務、強制休假，且因被
21 告嗣後認原告無意返回工作崗位而有單方終止勞動契約之
22 意，應屬自願離職，故拒絕給付資遣費、開立非自願離職證
23 明書，惟仍基於情誼而同意提供一定給付作為原告自願離職
24 之條件等事實，然則未見被告有何主動終止勞動契約之意思
25 表示存在，故僅憑上開LINE對話紀錄、勞動契約解除證明書
26 等文件，自無從認定被告有何主動為終止系爭勞動契約之
27 情，更遑論終止是否適法，合先敘明。

28 2.其次，被告雖辯稱：本件勞動契約業經原告主動終止而消滅
29 云云，並提出張廣與被告教會所屬職員林怡奴牧師間之LINE
30 對話紀錄等文件為佐(見勞專調卷第75至78頁)。然遍觀該等
31 LINE對話全文內容，僅見張廣代理原告針對系爭勞動契約之

01 正式「解除」(應為終止之意)日期、離職交接流程手續等細
02 節與被告進行討論，且張廣於該等對話過程中復同時提出資
03 遣費、特休假結算及開立非自願離職證明書等要求，再參諸
04 證人張廣於本院審理時證述：當時原告與被告的關係已經不
05 太和睦，原告與我討論主要是針對爭取資遣費，所以委任我
06 於112年4月30日去跟被告開會，會議中我先向被告表示現階
07 段原告無意願返回工作，如果要解聘，原告也不會反對，故
08 被告才會朝向解聘的方向來進行，我有向被告表示希望給付
09 兩個月薪資數額之資遣費及特休假未休部分之薪資補償，被
10 告表示會朝這方面去討論，但未當場明確同意，會議結束後
11 約1至2個星期，被告教會林牧師主動約我出來簽署上開勞動
12 契約解除證明書，但我未簽署，因為與我們當初要求的金額
13 差距過大，且該證明書所指控的內容與事實有落差等情(見
14 院卷第48至52頁)。可知，原告本係以被告應給付資遣費、
15 特休假結算及開立非自願離職證明書等要求，作為離職之條
16 件而進行磋商，尚非無條件終止勞動契約，而被告既拒絕同
17 意該等條件，自無從認定發生原告單方終止或雙方合意終止
18 勞動契約之效力。從而，被告上開所辯，自非可採。

19 3.職是，系爭勞動契約既未經兩造單方或合意終止，則原告請
20 求確認兩造間僱傭關係存在，自屬有據。

21 (四)、被告負有按月給付薪資之義務：

22 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
23 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
24 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
25 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
26 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
27 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出
28 ；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提
29 出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分
30 別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，
31 或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲

01 延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之
02 義務，仍得請求報酬（最高法院92年度臺上字第1979號判決
03 要旨參照）。查，被告於112年4月17日即以雙方存有勞資爭
04 議為由，片面通知暫停原告職務及強制休假一節，俱經本院
05 認定如前，足徵被告有拒絕受領原告提供勞務之意思表示。
06 又原告於112年5月16日寄發存證信函予被告，除表示其遭強
07 制休假而權益受損，而請求被告應給付休假期間工資損失
08 外，同時表達有繼續工作意願及請求被告明確告知繼續提供
09 勞務之具體期日等情，有卷附存證信函可參（見勞專調卷第3
10 7至41頁），惟迄至本件言詞辯論終結時為止，被告均未重新
11 安排原告返回工作崗位。則揆諸前揭規定，被告自應負受領
12 遲延之責任，原告無補服勞務之義務，並仍得請求被告給付
13 薪資報酬。

14 2. 次按工資係謂勞工因工作而獲得之報酬，為勞動基準法第2
15 條第3款所明文。再按所謂「因工作而獲得之報酬」者，係
16 指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係
17 指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具
18 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀
19 念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院110年度台上
20 字第2704號判決意旨參照）；倘雇主依勞動契約、工作規則
21 或團體協約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定時期反
22 覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對
23 價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院104
24 年度台上字第613號判決意旨參照）。查，依兩造協議後簽定
25 之「教會幹事聘任勞動契約」第1條前段固約定：「依據勞基
26 法最低薪資（公告2023年1月1日起調整基本工資為26,400元）
27 給付薪資…」，惟該條文後段則同時約定：「並於每年6月與
28 12月給付慰勞金即一個月薪資」，再佐以被告於本院審理期
29 間時自承：上開每年6月與12月間多給付1個月薪資，類似年
30 終獎金性質，自112年1月1日起調整薪資為26,400元，加計
31 上開每年度6月、12月額外各給付1個月薪資額及每年度12月

01 離職金金額後，原告每年實際可領取薪資總額共計為39萬6,
02 000元等情(見勞專調卷第64頁)，應可認定上開「教會幹事
03 聘任勞動契約」約定之薪資26,400元及慰勞金，均屬具備
04 「勞務對價性」及「給與經常性」之工作報酬，當無疑義。
05 故依此核算後，原告之年薪薪資總額為369,600元【計算式：
06 26,400元×14月=369,600元】，換算後月薪應為30,800元
07 【369,600元÷12月=30,800元】。職是，原告請求被告應自
08 112年5月1日起至原告復職之日止，按月於每月始日給付30,
09 000元，既未逾上開範圍，自屬可採。

10 (五)、被告負有按月為原告提撥勞工退休金之義務：

11 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
12 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之
13 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞工退休
14 金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31
15 條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
16 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
17 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞
18 退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。
19 是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
20 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
21 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。
22 然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳
23 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀(最
24 高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照)。查兩造間僱
25 傭關係仍繼續存在，被告應給付原告每月工資30,000元，既
26 如前述，被告即有依上揭規定為原告提撥勞工退休金至原告
27 勞退專戶之義務。則以原告每月工資為30,000元，所屬級距
28 為30,300元，被告應提繳之勞工退休金數額為1,818元(計算
29 式：30,300元×6%=1,818元)，惟被告自112年5月1日起即未
30 再予提繳，原告請求被告自該日起至原告復職日止，按月於
31 每月末日前提撥1,818元至原告之勞退專戶，亦屬有據。

01 五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條第1項、系爭勞動契約
02 及勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項規定，
03 請求(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自112年5月1日
04 起至原告復職之日止，按月於每月1日給付3萬元，及自每月
05 2日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；(三)被
06 告應自112年5月1日起至原告復職之日止，按月於每月末日
07 前提撥1,818元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個
08 人專戶，核屬有據，應予准許。

09 六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
10 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
11 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2
12 項定有明文。準此，本件係屬就勞工之給付請求，而為雇主
13 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院
14 應依職權就如主文第2、3項所示原告勝訴部分宣告假執行，
15 並同時宣告被告供擔保後得免為假執行，而酌定相當之擔保
16 金額。

17 七、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
18 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
19 逐一論列，附此敘明。

20 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

21 中 華 民 國 113 年 5 月 17 日
22 勞 動 法 庭 法 官 鄭子文

23 以上正本係照原本作成。

24 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
25 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
26 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

27 中 華 民 國 113 年 5 月 17 日
28 書 記 官 周煒婷