

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第51號

原告 林信澤

訴訟代理人 李美惠

被告 財團法人基督教更生團契

法定代理人 王明仁

訴訟代理人 黃世昌

謝武君

詹天富

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年3月6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：伊自民國112年1月1日起受僱於被告財團法人基督教更生團契，擔任該團契彰化區會（下稱彰化區會）駐監牧師一職，每月薪資新臺幣（下同）33,000元，工作內容包含關懷監所收容人、監所志工業務、更生人關懷、募款企劃等，工作地點則在彰化和美辦公室、彰化監獄及看守所。然被告以不實理由，自113年4月1日起違法終止兩造間僱傭關係，爰依僱傭契約及勞工退休金條例第31條第1項規定，提起本件訴訟等語，並聲明：①確認兩造間僱傭關係存在。②被告應自113年4月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告33,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。③被告應自113年4月1日起至原告復職之日止，按月提撥1,998元至原告之勞工退休金專戶。

01 二、被告之答辯：

02 (一)原告係受彰化區會聘任，並由彰化區會給付薪資。伊應彰化
03 區會請求，為保障牧師權益，而掛名為原告投保，兩造間實
04 際上無僱傭關係存在。彰化區會係以監獄傳教、獄滿輔導、
05 重入社會及避免再犯為目的，設有代表人、固定處所，並具
06 獨立財產之公益團體，而具當事人能力。彰化區會固為伊之
07 分支機構，然具有獨立人事任免權，且經費由其自行籌措，
08 僅需定期將財務收支報送伊備查，是原告應以彰化區會為被
09 告，始合於當事人適格。

10 (二)縱認原告起訴合於當事人適格，然兩造間應屬委任關係。蓋
11 彰化區會並未限制原告須以一定方式提供勞務，原告出勤無
12 庸打卡，且無固定辦公地點，縱原告未出勤或表現不佳亦無
13 相應懲處，是兩造間無人格上從屬性。至原告所稱彰化和美
14 辦公室實乃其住宅，因原設立在社頭鄉之辦公室租約屆期，
15 於覓得新址前，暫以原告住所置物使用，然除原告外，其他
16 人員均至田中靈糧堂工作。再者，原告於受彰化區會聘任期
17 間，仍任職於台灣基督長老教會台北中會，直至113年8月14
18 日始申請退休，可見原告於聘任期間仍得為自己而勞動。且
19 原告職務包含對外募款，以維持彰化區會財務運營（包含支
20 應原告薪資），兩造間並無經濟上從屬性。又原告從事工作
21 屬專業事項，無須與他人分工，且原告於任職之初，即自行
22 提出五大目標工作分配表，以主導彰化區會營運方向，足見
23 兩造間亦不具組織上從屬性，是兩造間法律關係性質自非僱
24 傭契約。

25 (三)縱認兩造間成立僱傭契約，然彰化區會因財務狀況不佳，於
26 聘用原告前即已告知，所有會務經費均需募款取得，原告之
27 主要任務為對外募款，並無強制提供勞務工作。然原告應允
28 後，卻未能募得所需預算，致經費嚴重短缺。且原告就彰化
29 區會指示之工作均未盡力達成，譬如：112年天使樹推動成
30 效大幅減低、怠於配合定期駐監服務（即113年香柏樹活
31 動）、節慶見證佈道餐會募款企劃成效不佳，且無視主任委

01 員黃世昌交辦事項（詳下述(四)）。又原告於聘任期間，仍於
02 台灣基督長老教會台北中會兼職，有違反忠誠履行勞務給付
03 義務之情形，被告自得以原告有前揭不能勝任工作之情事，
04 依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，終止兩造
05 間僱傭契約。

06 (四)原告除未盡力執行彰化區會交辦業務外，且未經同意執行其
07 他不相關業務，並數次違反財團法人基督教更生團契區會簡
08 則（下稱區會簡則）第8條第1款「承主任委員之命，協助委
09 員會辦理第5項所定業務」之規定，對於開會地點一事與主
10 任委員黃世昌爭論不休。且於彰化區會覓得新址即二林辦公
11 室後，拒未參與辦公室搬遷及整理。是彰化區會亦得以原告
12 有前揭違反僱傭契約或工作規則，且情節重大之事實，依勞
13 基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間僱傭契約等語置
14 辯，並聲明：原告之訴駁回。

15 三、兩造不爭執事項（見本院卷第252、253頁，並依判決格式調
16 整用語及修正文字）：

17 (一)彰化區會為被告之分支機構。

18 (二)彰化區會於112年1月1日出具聘書與原告，由原告擔任彰化
19 區會駐監牧師，約定每月報酬33,000元。

20 (三)被告於原告任職期間，為其投保勞健保，且提撥勞工退休
21 金，並於112年度申報原告之薪資所得稅。

22 (四)彰化區會於112年2月11日經委員會決議112年度捐贈收入目
23 標為1,000,000元；原告於112年度募款數額為80,150元。

24 (五)彰化區會於113年3月8日通知原告，自113年4月1日不再續聘
25 原告為駐監牧師。

26 四、兩造爭執事項：

27 (一)原告得否以彰化分會為被告之分支機構為由，對被告提起本
28 件訴訟？

29 (二)兩造間法律關係性質，是否為僱傭契約？

30 (三)如肯認，被告依勞基法第12條第4款、第11條第5款規定，終
31 止兩造僱傭契約，是否合法？

01 五、得心證之理由：

02 (一)被告就本案具當事人適格：

03 1.按分公司係本公司之分支機構，其本身並無獨立之人格，所
04 為行為自屬本公司之行為。至分公司就分公司業務範圍內事
05 務涉訟時，現行判例雖從寬認其有當事人能力，究不能執此
06 即謂本件運送契約當事人之一造為分公司，而非本公司

07 (最高法院72年度台上字第4666號判決可參)。程序法對非
08 法人團體認其有形式上之當事人能力，尚不能因之而謂非法
09 人團體有實體上之權利能力(最高法院67年台上字第865號
10 判例意旨參照)。為謀訴訟上便利，現行判例雖從寬認分公
11 司就其業務範圍內之事項涉訟，有當事人能力，但不能執此
12 而謂關於分公司業務範圍內之事項，不得以總公司名義起訴
13 (最高法院66年台上字第3470號判例參照)。易言之，分支
14 機構雖得為民事訴訟程序之當事人，然仍非實體法上之權利
15 義務主體，僅具法人格之社團法人或財團法人始得為實體法
16 與程序法上之權利主體。

17 2.查本件被告業已辦理財團法人登記，屬實體法之權利義務主
18 體，有臺灣臺北地方法院法人登記公告可稽(見本院卷第15
19 頁)。又彰化區會未經辦理法人登記，僅為被告之分支機構
20 一情，為兩造所不爭執(見三、第(一)項)，且有司法院法人
21 登記公告查詢畫面及區會簡則可參(見本院卷第161、399
22 頁)，是彰化區會非屬獨立之權利主體，僅為被告法人格之
23 延長，與被告為同一權利主體。且被告亦自陳區會聘請駐監
24 牧師前，會先徵詢被告可否派任；於聘任後會通報，如被告
25 認為不適用，彰化區會就不會聘任等語(見本院卷第252
26 頁)，可見被告對於彰化區會所為聘任行為具有否決權限。
27 則本件原告雖與彰化區會簽訂駐監牧師聘書，然依上開說
28 明，彰化區會為被告之分支機構，其所為法律行為即屬被告
29 之行為，是其等間法律關係應存在於兩造間，原告對被告提
30 起本件確認僱傭關係存在等訴訟，當事人自屬適格。被告抗
31 辯彰化區會具當事人能力，原告係與彰化區會簽訂系爭聘

01 書，應以彰化區會為被告，始合於當事人適格云云，乃混淆
02 實體法上權利能力及程序法上當事人能力，係有所誤。

03 (二)兩造間聘任關係之性質，非屬僱傭契約：

04 1.按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從
05 屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
06 酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具
07 有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇
08 主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使
09 用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業
10 勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從
11 屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作
12 狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的
13 之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台
14 上字第2630號判決意旨參照）。勞動契約與委任契約固均約
15 定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約
16 係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞
17 動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委
18 任事務時，並非基於從屬關係不同（最高法院97年度台上字
19 第1542號民事判決可參）。

20 2.查區會簡則第8條第1項第1款規定「區會得聘請專任或兼任
21 駐監傳道人及行政幹事，承主任委員之命協助委員會辦理第
22 5條之事項，其人事管理及薪資福利辦法比照團契人事規定
23 辦理。」（見本院卷第165頁）。觀諸財團法人基督教更生
24 團契人事規則第2至5條規定，被告就其職員之薪給、休假、
25 請假、考勤、加班及出差等職務事項，均制訂相關規範。職
26 員上下班均需親自簽到及簽退，遲到或早退者扣除休假，1
27 年內全勤者則酌予獎勵；且請假需出具請假單，於前1日送
28 呈核准；出差亦需填寫申請單，經主管報請總幹事核准後使
29 得為之，於出差或外出工作返回後，需儘速提出工作結果及
30 其他必要事項報告。另薪資得按服務成績酌予升級或酌發年
31 終加給（見本院卷第275至277頁），可知被告及彰化區會就

其所僱用之職員，設有相關監督、管理及獎懲規定。

3. 然原告自陳其於聘任期間，出勤無須打卡或向特定人士報到，請假或出差均無需申請，且不會因而扣薪或得請領差旅費，亦無須考核年度服務成績，無任何獎懲規定適用。另其乃自行與監獄員工協調時間，至監獄傳福音等語（見本院卷第250、351頁），可見原告得自由支配作息時間，且不適用上開人事規則，不受被告或彰化區會之指揮或監督。又原告自陳年度計畫表（如2024年度彰監更生團契彰化區會個輔及及集輔事工表）係由伊製作，伊自行與監獄員工協調時間等語（見本院卷第250至251、319頁）。且原告於112年2月間提出「更生團契彰化區會異象事工---五大工作目標」，規劃及分配彰化區會委員會及各該職員、志工之工作項目及內容，有該計畫書可憑（見本院卷第293頁），復為原告所是認（見本院卷第350、351頁），足見原告就所提供事務內容，乃由自身規劃進行，其具有一定裁量權限可決定處理事務之方法，而非遵循彰化區會之指示提供勞務，亦毋須對彰化分會有規範性質之服從，故尚難認兩造間具人格上或組織上之從屬性。

4. 又兩造不爭執原告每月報酬為33,000元（見三、第(二)項）。且原告自陳其出勤無需打卡，請假無庸扣薪，於聘任期間亦無加班費及差旅費之約定等語（見本院卷第250至251頁），是原告實際工作時間長短，不影響其受領報酬數額，足認原告並非以單純勞務提供，作為獲取報酬之對價，是兩造間無經濟上從屬性。至被告為原告投保勞健保、提撥勞工退休金，及就原告受領之報酬申報為薪資所得扣繳所得稅等情，乃屬行政上事宜，與兩造間法律關係之定性無必然關連，不得憑此即認兩造間法律關係為僱傭契約。

5. 綜上，原告於聘任期間與被告無人格上、組織上及經濟上之從屬性，兩造間關係應屬委任契約，而非僱傭契約，是原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告按月給付薪資及提撥勞工退休金云云，即屬無據。

01 六、綜上所述，兩造間聘任關係之性質非屬僱傭契約，從而原告
02 依僱傭契約及勞工退休金條例第31條第1項規定，請求確認
03 兩造間僱傭關係存在，暨請求被告自113年4月1日起至原告
04 復職日止，按月給付33,000元及提撥勞工退休金1,998元，
05 均無理由，應予駁回。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
07 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

08 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 114 年 3 月 27 日
10 勞 動 法 庭 法 官 鍾 孟 容

11 以上正本係照原本作成。

12 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附
13 繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日
15 書 記 官 張 茂 盛