

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第36號

原告 郭怡君

訴訟代理人 陳清怡律師

謝憲杰律師

複代理人 丁于娟律師

被告 財團法人基督教中華福音神學基金會

法定代理人 沈正

訴訟代理人 陳業鑫律師

複代理人 林宛葶律師

卓映初律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年10月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 二、確認被告於民國108年2月1日公告之原告調職處分為無效。
- 三、被告應自民國108年8月1日起至准許原告復職之日止，按月於每月末日給付原告新臺幣60,325元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、第三項各期清償期屆至後得假執行，惟如被告以每期新臺幣60,325元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

原告起訴後曾於民國109年2月17日遞狀追加中華福音神學院（下稱華神學院）為備位被告（見本院卷一第145、146頁），嗣因被告表明本件契約關係是存在於原告與被告之間，不再爭執是存在於是原告與華神學院之間（見本院卷二第57頁），故原告撤回對華神學院之追加之訴，合先敘明。

貳、實體方面：

01 一、原告主張：

02 原告於民國104年4月23日通過被告之師資培育計畫，並自10  
03 7年9月1日受僱於被告，擔任華神學院之系統神學專任助理  
04 教授，嗣於107年底與非信仰基督教之訴外人陳柏霖結婚。  
05 被告在得知原告與非基督徒結婚後，旋於108年1月22日在未  
06 通知原告參與之情況下，召開教師閉門會議，以原告與非基  
07 督徒結婚為由，撤換原告專任助理教授之職務，取消下學期  
08 教授之課程，及於108年2月1日公告將原告調職為基督教神  
09 學與宗教研究中心助理研究員兼任期刊主編，並稱該違法調  
10 職之舉屬於其行政調派權，目的就是要讓原告盡快補救，讓  
11 訴外人陳柏霖信主。原告雖對於被告侵犯婚姻自由之違法舉  
12 措持續表達抗議，仍克盡其責、給付勞力；豈料，被告所屬  
13 校教評會竟無視原告已無條件通過新任教師評鑑，恣意於10  
14 8年6月28日以原告「未符合全職牧會3年以上之要求」且  
15 「因個人行為（即與非基督徒結婚）與教師團溝通不良，認  
16 知出現歧義」等非屬法定或契約中不續聘事由，決議在原告  
17 聘約期滿即108年7月31日後不再發第2年聘書，並在規範外  
18 違法自創緩聘3年之處置；原告循被告內部管道救濟，經被  
19 告所屬申訴評議委員會退回校教評會後，教評會於108年12  
20 月18日仍決議不予續聘。兩造間屬僱傭關係，原告結婚對象  
21 之宗教信仰，不應成為兩造間僱傭關係延續與否之考慮因  
22 素，被告108年2月1日之調職處分及其後之不續聘處分，均  
23 出於原告與非基督徒結婚此與工作內容無關之不當動機，違  
24 反勞動基準法，被告應回復原告專任助理教授之職位，及回  
25 復兩造間僱傭關係。原告在窮盡一切體制內救濟方式後，不  
26 得已提起本訴，請求確認兩造間僱傭關係存在、調職無效、  
27 給付薪資等語。並聲明：如主文第一、二、三項所示；第三  
28 項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

29 二、被告答辯：

30 （一）兩造間之契約關係為委任關係而非僱傭關係，被告得隨時  
31 終止與原告間委任關係：

01 被告所設立之華神學院，係為訓練教會牧者及傳道者所設  
02 立之宗教傳道機構，於招募、培養師資時，自會嚴格要求  
03 受聘教師之信仰、觀點、理念與價值觀，乃至生活實踐應  
04 與華神學院一致，華神學院自開始招生以來，招生簡章中  
05 關於報考資格皆載明如為已婚者，其配偶須為基督徒且支  
06 持考生在華神接受裝備，原告於99年報考華神學院研修道  
07 學碩士，並於102年取得道學碩士學位，之後於104年6月2  
08 3日與被告簽訂師資培育合約，接受被告提供獎學金之師  
09 資培育計畫，自明瞭被告對於聖經傳道者即師資資格之要  
10 求包括其配偶須為基督徒，因原告對於信仰理念、基礎神  
11 學觀與聖經之解釋已與被告出現極大落差，被告已無法信  
12 賴原告忠於被告之教學理念輔導、教授神學生，被告作為  
13 委任人，基於雙方間信賴關係已不復存在，自得依民法第  
14 549條第1項「當事人之任何一方，得隨時終止委任契約」  
15 規定，終止與原告間委任關係。

16 (二) 如認兩造間屬於僱傭關係，被告續答辯如下：

17 1. 被告公告於108年2月1日起原告為助理研究員兼任被告期  
18 刊主編之決定，並非調職處分，且未違反勞動基準法第10  
19 條之1規定：

20 原告自107年9月1日起，並非如其主張之僅為系統神學專  
21 任助理教授，而係自107年9月1日起擔任助理教授、基督  
22 教神學與宗教研究中心助理研究員，並兼任期刊主編等職  
23 務。被告公告於108年2月1日起原告為助理研究員兼任被  
24 告期刊主編之決定，僅係降低原告之工作量而非調職處  
25 分，與勞動基準法第10條之1規定無涉。縱認屬調職處  
26 分，被告於108年2月1日將原告轉任，絕非因原告配偶為  
27 非基督徒之單一因素，而係對於原告事前刻意隱瞞，以及  
28 明知被告對於神學教育者之要求、聖經之解讀為此，卻從  
29 未試圖與被告進行溝通，在原告告知被告教職員後，因此  
30 事件在與被告教師團之溝通過程中，兩造對於聖經真理之  
31 實踐多有齟齬，被告於此溝通過程中已無信心原告能為被

01 告培育學識、靈命與事奉緊密連接之神國工人，更無法期  
02 盼原告能成爲一般人之聖經信仰表率，原告顯然無法達到  
03 於師資培育合約中同意於將來任職期間應履行之「以謙卑  
04 合一的態度彼此同工，相互扶持；並尊重及配合學院各項  
05 政策和決議；共同委身於基督耶穌的大使命及學院的異  
06 象」等契約義務，又參酌原告於擔任被告助理教授之初，  
07 即已擔任基督神學與宗教研究中心助理研究員及期刊主  
08 編，學經歷也可勝任，方使原告主要負責研究工作，縮  
09 減其教學工作，此決定並未對原告之勞動條件等做出任  
10 何不利之影響，亦非出於不當動機與目的，並未違反勞  
11 動基準法第10條之1之調職五原則規定。

12 2. 被告於108年6月28日之緩聘決議，並非終止兩造間契約關  
13 係：

14 108年6月28日華神學院校教評會之決議公文記載：「...  
15 怡君老師在過去求學期間並未達到師資培育計畫中必須全  
16 職牧會3年以上的基本要求，回校任教後也因個人行爲與  
17 教師團的溝通不良，認知出現歧義，乃至擔任教職一學期  
18 即轉任研究員，本次校教評會經多方面審慎評估與考量，  
19 決議如下：1.... 緩聘3年。2. 請怡君老師先完成『全職牧  
20 會3年』的要求...」，乃是依兩造師資培育合約約定「若  
21 乙方就讀博士班前全職牧會未滿3年，返校任教時，應接  
22 受甲方之安排，於教會配搭服事」而爲決議，並非終止兩  
23 造間契約關係。

24 3. 被告108年12月18日所為不續聘處分合法有效，兩造間契  
25 約關係已終止：

26 被告按照聖經教導，視老師與學生配偶必須為基督徒為創  
27 校至今之治校理念，招生時也會要求已婚報考者配偶一同  
28 接受面試，原告違背此一理念，有違誠信原則，使得被告  
29 已無法相信原告具有誠信品格，更無法信任原告可於身教  
30 上成爲神學生之輔導師；被告係宗教研修學院，特別看重  
31 老師之言教及身教，原告不服被告之調職處分，藉社群媒

01 體製造輿論壓力，已無法成爲宗教研修學院老師之表率，  
02 有違華神學院教師聘任待遇服務辦法第3條「本校教師應  
03 認同華神信仰告白及創校之使命與異象，並在道德行爲上  
04 爲人表率」之規定；原告未符合教會全職牧會三年之要  
05 求，被告依兩造簽訂之師資培育合約第8條約定，安排原  
06 告補足服事期間之契約義務，原告卻斷然拒絕；綜上，被  
07 告基於原告未通過教師評鑑，也拒絕履行契約義務，以原  
08 告違反華神學院教師聘任待遇服務辦法第3條規定，依華  
09 神學院教師聘任待遇服務辦法第16條第2項第2款、勞動基  
10 準法第11條第5款、第12條第1項第4款，合法終止兩造間  
11 契約關係等語。

12 (三) 並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，請准擔保免假  
13 執行。

### 14 三、兩造不爭執事項：

15 (一) 被告於107年9月1日聘任原告擔任專任助理教授。

16 (二) 被告於108年2月1日由其職員甲○○發送電子郵件給原  
17 告，其上記載：人事公告... 乙○○老師轉任基督教神學  
18 與宗教研究中心，擔任助理研究員，並兼任華神期刊主  
19 編。(原證7)

20 (三) 於108年6月28日經華神學院校教評會決議「1. 怡君老師通  
21 過第1年新進教師+研究員的評鑑，但於2019.07.31聘期  
22 約滿後即不再發第2年聘書，緩聘3年。2. 請怡君老師先完  
23 成『全職牧會3年』的要求，... 待怡君老師全職牧會滿三  
24 年之後，如怡君老師希望再回到華神培育神國工人，重新  
25 申請應聘，校方得依相關程序辦理。」(原證10)

26 (四) 原告就108年6月28日的決議中關於不再發第2年聘書及緩  
27 聘3年部分申訴，經華神學院申訴評議委員會評議決定  
28 「退回校教師評審委員會，請該會就乙○○老師之評審案  
29 爲更適當之處理。」(原證11)

30 (五) 於108年12月18日經華神學院校教評會決議：乙○○老師  
31 之年度教師評鑑進行重評，結果為不通過，並不予續聘。

01 (原證12)

02 四、本院之判斷：

03 (一) 兩造之間契約應定性為勞動契約：

- 04 1. 按勞動契約，依勞動基準法第2條第6款規定，指約定勞雇  
05 關係而具有從屬性之契約。又基於保護勞工之立場，一般  
06 就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬  
07 性，即足成立（最高法院92年度臺上字第2361號判決意旨  
08 參照）。再者，勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及  
09 指揮監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務  
10 給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委  
11 任等性質，自應屬勞動契約（最高法院89年度臺上字第13  
12 01號、95年度臺上字第1492號判決意旨參照）。
- 13 2. 查被告於107年9月1日聘任原告擔任被告所屬華神學院之  
14 專任助理教授，此有聘書在卷可憑（原證1），復為兩造  
15 所不爭執；又華神學院為只收大專畢業生之華人超宗派神  
16 學院（參本院卷一第37頁），但因未經教育部立案，致兩  
17 造間無教師法規範之適用。再者，被告自承原告自107年9  
18 月1日起除擔任助理教授之外，尚擔任基督教神學與宗教  
19 研究中心助理研究員及兼任期刊主編等職務；復觀華神學  
20 院教師聘任待遇服務辦法第4條規定「本校教師應擔任一  
21 個輔導小組的輔導老師，每週應安排十小時的約談時間讓  
22 學生若有需要的時候可以向老師請益、尋求協助。每位專  
23 任老師皆有義務參與招生、轉科工作」，第6條規定「本  
24 校專任教師每週至少四天在校內辦公，若外出辦事，一日  
25 內請向教務處留言，一日以上請教務長核定。開學期間，  
26 外出主領長期聚會或教學不得超過一週，並應於開學前向  
27 教務處報備...寒暑假期間，除參與學校必須事工外，應  
28 從事研究、事奉和著述等工作」（見本院卷一第95頁），  
29 華神學院教師評鑑辦法第2條規定「本校專任教師應接受  
30 教學、研究及服務（含輔導）評鑑...」，第3條規定「新  
31 進教師需連續兩年接受評鑑，一般教師每兩年辦理教師評

01 鑑」，第5條規定「...一、教學績效占百分之40。評鑑指  
02 標項目包括：...(4)教學行政配合。...二、學術研究占百  
03 分之30。...三、服務（含輔導）績效占百分之30。評鑑  
04 指標項目包括：(1)擔任輔導老師表現。(2)神學主日表現。  
05 (3)教會服務表現。(4)其他服務表現。」，可知原告任職於  
06 被告之工作內容，除了教學講課之外，尚包括擔任輔導老  
07 師、參與招生、轉科工作、擔任助理研究員及兼任期刊主  
08 編等行政職務；開學期間之工作時間為每週至少四天在校  
09 內辦公，超過一日以上之外出，須經教務長核定，寒暑假  
10 期間仍須參與學校必須事工；又上開行政工作均須接受考  
11 績評定，則就上開行政職務之勞務給付部分自具從屬性。  
12 此外，原告於107年9月1日獲聘擔任華神學院之助理教授  
13 之前，係參與被告長期之師資培育計畫，而與被告簽立師  
14 資培育合約書（見原證5），亦即原告是接受被告培訓完  
15 成之後始為被告提供勞務，此與一般企業出於企業成立之  
16 目的而長期培訓員工，將受培訓之員工納入組織體系中之  
17 情形相當；而與一般委任契約，其受任人是出於自己營業  
18 之目的而提供勞務，委任人鮮少有約定長期培育受任人後  
19 再由受任人提供勞務之情形不同；據此以觀，兩造之間具  
20 有組織上之從屬性。綜上，本件在無教師法適用情形下，  
21 基於保護勞工即勞動者之立場，應將兩造間之契約關係定  
22 性為具有從屬性之勞動契約，而有勞動基準法之適用。

23 (二) 被告於108年2月1日公告原告轉任基督教神學與宗教研究  
24 中心擔任助理研究員並兼任華神期刊主編，屬調職處分，  
25 該調職處分侵害原告之婚姻自由，違反勞動基準法第10條  
26 之1規定而無效：

- 27 1. 按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應  
28 符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不  
29 當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞  
30 工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後  
31 工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，

01 雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利  
02 益。」勞動基準法第10條之1定有明文。

03 2. 查被告於107年9月1日聘任原告擔任專任助理教授，又被  
04 被告於108年2月1日由其職員甲○○發送電子郵件給原告，  
05 其上記載：人事公告「...乙○○老師轉任基督教神學與  
06 宗教研究中心，擔任助理研究員，並兼任華神期刊主  
07 編。」，上開事實為兩造所不爭執，原告原受被告僱用之  
08 職稱為專任助理教授，嗣經被告公告轉任為助理研究員及  
09 華神期刊主編，工作職務及內容顯有重大變動；被告雖辯  
10 稱原告自107年9月1日起擔任助理教授時即同時為基督教  
11 神學與宗教研究中心助理研究員及期刊主編，被告108年2  
12 月1日之公告僅係降低原告之工作量而非調職處分等語，  
13 惟縱認原告任助理教授時同時兼任助理研究員及期刊主  
14 編，然於108年2月1日後其主要從事之教授工作遭免除，  
15 職稱亦因此改變，此屬主要工作內容之變動，仍屬勞動基  
16 準法第10條之1「雇主調動勞工工作」之調職處分範疇，  
17 被告辯稱非屬調職，並非可採。

18 3. 原告主張被告之調職係出於原告與非基督徒結婚此與工作  
19 內容無關之不當動機，違反勞動基準法第10條之1規定而  
20 無效；被告抗辯其調職並非因原告配偶為非基督徒之單一  
21 因素，尚包括其他因素，並非出於不當動機與目的等語。  
22 經查，關於被告於108年2月1日調動原告工作之原因，由  
23 華神學院蔡麗貞院長與原告於108年1月23日之Line對話紀  
24 錄，蔡麗貞院長先稱：「教師團的決議沒有改變，我在意  
25 的是您與柏霖交往這麼久卻未積極帶他信主，學校調您職  
26 務就是希望您補救這塊...」，原告覆稱：「積極與否看  
27 個人（傳福音雙方）的個性特質。我們有我們的特質和困  
28 難，走到如今已是水深之處，已經不容易了。三門課拿  
29 掉？專任拿掉？助理研究員？」，蔡麗貞院長再稱：「只  
30 是暫時的，您信不過上帝嗎，...」等語（見本院卷一第4  
31 7至51頁），可知華神學院教師團已於108年1月23日前即



01 決議取消原由原告任教之三門課程，及被告對原告之調職  
02 是出於原告與非基督徒結婚之因素。至於被告另抗辯稱其  
03 所為之調職除了原告之婚姻因素之外，尚包括其他因素，  
04 惟所稱之其他因素並未舉證以實其說，即難採信。

05 4. 關於被告以原告配偶為非基督徒為由將之調職，被告提出  
06 華神學院道學碩士之招生簡章記載「已婚者，其配偶須為  
07 基督徒且支持考生在華神接受裝備」，抗辯原告早明瞭被  
08 告對於聖經傳道者即師資資格之要求包括其配偶須為基督  
09 徒等語。惟查該簡章為報考華神學院碩士班之招生簡章  
10 （見本院卷一第198頁），目的是使報考者得於碩士期間  
11 內接受裝備完成學位，並非兩造於107年9月1日契約之內  
12 容。又原告係於107年底結婚，而由華神院校教評會於1  
13 08年6月28日之決議公文記載原告通過第一年新進教師之  
14 評鑑（見本院卷一第81頁），可知原告與非基督徒結婚之  
15 事件對於原告之工作表現，不生影響。

16 5. 按結婚自由，包含「是否結婚」暨「與何人結婚」之自  
17 由，該項自主決定攸關人格健全發展與人性尊嚴之維護，  
18 為重要之基本權，應受憲法第22條之保障（司法院第748  
19 號、第362號解釋意旨）。又參就業服務法第5條第1項前  
20 段「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員  
21 工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍  
22 貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、  
23 身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧  
24 視」規定，可知雇主不得因員工之婚姻因素而予以差別待  
25 遇。本件原告自107年9月1日起受被告僱傭擔任助理教授  
26 等職之後，於該契約關係存續期間結婚，對於其工作表現  
27 不生影響，已如前述；又原告之配偶於結婚當時雖非基督  
28 徒，將來亦可能成為基督徒；被告復未能舉證證明原告與  
29 非基督徒結婚導致其所從事之工作目的無以達成，則被告  
30 因原告實行其結婚自由權而為調職之不利處分，乃係以與  
31 職務無關之婚姻因素作為調職之實質理由，不具正當動

01 機，且已侵害原告受憲法所保障之婚姻自由，違反勞動基  
02 準法第10條之1第1款「基於企業經營上所必須，且不得有  
03 不當動機及目的」規定，應為無效。

04 (三) 被告華神學院校教評會於108年6月28日關於「不再發第2  
05 年聘書及緩聘3年」之決議，業經申訴評議委員會退回命  
06 為更適當處置；被告華神學院校教評會於108年12月18日  
07 決議兩造間契約於108年7月31日終止，違反勞動基準法規  
08 定：

09 1. 查於108年6月28日經華神學院校教評會決議「1. 怡君老師  
10 通過第1年新進教師+研究員的評鑑，但於2019.07.31聘  
11 期約滿後即不再發第2年聘書，緩聘3年。2. 請怡君老師先  
12 完成『全職牧會3年』的要求，...待怡君老師全職牧會滿  
13 3年之後，如怡君老師希望再回到華神培育神國工人，重  
14 新申請應聘，校方得依相關程序辦理。」，原告就108年6  
15 月28日的決議中關於不再發第2年聘書及緩聘3年部分申訴  
16 後，經申訴評議委員會評議決定「退回校教師評審委員  
17 會，請該會就乙○○老師之評審案為更適當之處理。」，  
18 上情為兩造所不爭執，則華神學院校教評會於108年6月28  
19 日所為關於「不再發第2年聘書及緩聘3年」之決議，既經  
20 被告內部申訴評議委員會發回重新決議，原決議之內容即  
21 無執行力。

22 2. 關於108年12月18日華神學院校教評會認兩造間契約至108  
23 年7月31日終止之決議，原告主張該決議不合法；被告則  
24 稱原告與非基督徒結婚，不具誠信品格，在道德行為上無  
25 法為人表率，拒絕履行全職牧會3年之契約義務，未通過  
26 教師評鑑，故被告依勞動基準法第11條第5款、第12條第1  
27 項第4款終止契約等語。關於被告終止契約是否具有勞動  
28 基準法第11條第5款、第12條第1項第4款規定之終止事  
29 由，本院審認如下：

30 (1)按勞動基準法第11條第5款規定「非有左列情事之一  
31 者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所

01 擔任之工作確不能勝任時」，同法第12條第1項第4款規  
02 定「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契  
03 約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者」。又  
04 華神學院教師聘任待遇服務辦法第16條第2項第2款規定  
05 「教師如有下列情事之一者，應予解聘：二、違反教師  
06 聘約情節重大者」（見本院卷一第96頁），其內容與勞  
07 動基準法第12條第1項第4款規定同旨。

08 (2)被告指稱原告未通過教師評鑑，惟關於華神學院教師之  
09 評鑑標準，依其教師評鑑辦法、教師評鑑分項評分準則  
10 表、新進教師評鑑辦法（見本院卷一第101至107頁），  
11 區分為「教學」、「研究」、「輔導及服務」三項，各  
12 項百分比分別為40、30、30，計分方式均有客觀、明確  
13 之準則，以教學項目為例，如符合「教學計畫表按時  
14 （預選前）上傳」、「教學評量總分每班達到4.0以  
15 上」、「按時繳交期末成績」、「依規定授課」四項基  
16 本條件，即達基本分數70分，另並有關於加分、減分之  
17 細目標準；華神學院校教評會於108年6月28日之決議內  
18 容，已載明原告通過第一年新進教師及研究院之評鑑，  
19 該決議公文第一段，並稱「首先恭喜您通過本次的新人  
20 教師評鑑，校教評會對於您在擔任一學期教師一學期研  
21 究員的成果與擺上給予肯定」（見本院卷一第81頁），  
22 原告並未就其已通過之教師評鑑結果提出申訴，然校教  
23 評會卻於108年12月18日決議稱對原告之年度教師評鑑  
24 進行重評，結果為不通過（見本院卷一第89頁），其何  
25 以就原告未申訴之已通過之評鑑結果為重評？其重評所  
26 適用之評鑑標準、所根據之評鑑事實是否與108年6月28  
27 日所評鑑者相同？是否將108年6月28日以後（即原告實  
28 際從事教學及研究之期間以後）之其他事實納入評鑑？  
29 均有疑義，是自難認原告有勞動基準法第11條第5款規  
30 定之「對於所擔任之工作確不能勝任」情事。

31 (3)被告指稱原告與非基督徒結婚，不具誠信品格，在道德

01 行為上無法為人表率，違反兩造契約情節重大等語。惟  
02 原告與非基督徒結婚，為其憲法所保障婚姻自由權之行  
03 使，被告未能證明兩造間有關於「勞方之婚姻對象須為  
04 基督徒」之約定，亦未能證明原告與非基督徒結婚對其  
05 教學績效、學術研究、服務（含輔導）績效實質上有何  
06 減損，則其徒以原告之配偶於結婚時非基督徒之情，指  
07 稱原告不具誠信品格及在道德行為上無法為人表率，難  
08 認有理，亦不符合勞動基準法第12條第1項第4款「違反  
09 勞動契約或工作規則，情節重大」之終止契約事由。

10 (4)被告復指稱原告拒絕履行108年6月28日校教評會所決議  
11 之全職牧會3年之契約義務等語。查兩造間104年6月23  
12 日師資培育合約書第8條約定「若乙方就讀博士班前全  
13 職牧會未滿3年，返校任教時，應接受甲方之安排，於  
14 教會配搭服事」（見本院卷一第46之1頁），觀其文  
15 意，係指原告於返校擔任被告華神學院教授職位期間，  
16 如有全職牧會未滿3年之情，應接受被告之安排於教會  
17 服務，以精進其教授職務。復查依華神學院校教評會10  
18 8年6月28日所為決議內容，即「1. 怡君老師...於2019.  
19 07.31聘期約滿後即不再發第2年聘書，緩聘3年。2. 請  
20 怡君老師先完成『全職牧會3年』的要求，...待怡君老  
21 師全職牧會滿3年之後，如怡君老師希望再回到華神培  
22 育神國工人，重新申請應聘，校方得依相關程序辦  
23 理。」（見原證10），可知所稱完成「全職牧會3年」  
24 之要求，係決議不再發第2年聘書後對原告之要求，則  
25 該項要求即非屬被告所主張兩造間教師聘任契約存續期  
26 間之原告契約義務，是校教評會以原告未遵循其於108  
27 年6月28日所為之業經申訴評議委員會退回之關於要求  
28 「全職牧會3年」之決議，即謂原告構成契約義務之違  
29 反云云，並不合於勞動基準法第12條第1項第4款「違反  
30 勞動契約或工作規則，情節重大」之終止契約事由。

31 綜上，被告主張其依勞動基準法第11條第5款、第12條第1

01 項第4款終止契約，並不合法。

02 (四) 原告訴之聲明第一、二項部分：

03 按「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短  
04 期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作  
05 應為不定期契約」，勞動基準法第9條第1項前段定有明  
06 文。是勞動契約以不定期契約為原則，定期契約為例外。  
07 兩造契約因無教師法之適用，應定性為勞動契約，已如前  
08 述，又兩造間契約有繼續性，非屬勞動基準法第9條第1項  
09 之臨時性、短期性、季節性及特定性工作情形，則本件兩  
10 造間應屬不定期勞動契約關係。被告於108年2月1日公告  
11 之調職處分違反勞動基準法第10條之1規定而無效，被告  
12 於108年12月18日決議兩造間契約於108年7月31日終止之  
13 意思表示違反勞動基準法規定，已認定如前，則原告請求  
14 確認原告與被告間之僱傭關係仍存在，請求確認被告於10  
15 8年2月1日公告之原告調職處分為無效，均有理由。

16 (五) 原告訴之聲明第三項部分：

- 17 1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍  
18 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生  
19 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債  
20 權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不  
21 能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前  
22 段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領  
23 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協  
24 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終  
25 了；在此之前，債務人無須補服勞務，仍得請求報酬（最  
26 高法院92年度臺上字第1979號裁定意旨參照）。查被告終  
27 止兩造間勞動契約並非合法，已如前述，被告終止行為雖  
28 不生終止之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告提  
29 供勞務之意思表示，而原告在被告終止契約前，主觀上並  
30 無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將  
31 準備給付之事情通知被告，為被告所拒絕。則被告拒絕受

01 領後，即應負受領遲延之責，仍應給付薪資予原告。

02 2. 經查，原告於被告終止勞動契約前，每月薪資為新臺幣  
03 （下同）60,325元，有其薪資單在卷可憑（見本院卷一第  
04 33頁），從而，原告主張被告應給付108年8月1日起至准  
05 許原告復職之日止，按月於每月末日給付原告60,325元，  
06 為有理由，應予准許。

07 3. 再按「給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲  
08 延責任」，「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人  
09 得請求依法定利率計算之遲延利息」，「應付利息之債  
10 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為  
11 5%」，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條  
12 分別定有明文，是原告就上開得請求之各期薪資，併請求  
13 自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5  
14 計算之利息，亦屬有據。

#### 15 五、結論：

16 被告以原告與非基督徒結婚為主要理由，於108年2月1日對  
17 原告為調職處分，及於108年12月18日決議兩造間契約關係  
18 至108年7月31日終止，其調職處分違反勞動基準法第10條之  
19 1規定而無效，其終止契約之意思表示違反勞動基準法規  
20 定，是原告請求確認其與被告間之僱傭關係存在，確認被告  
21 於108年2月1日公告之原告調職處分為無效，及請求被告自1  
22 08年8月1日起至准許原告復職之日止，按月於每月末日給付  
23 原告60,325元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週  
24 年利率百分之5計算之利息，均有理由，應予准許。

#### 25 六、假執行部分：

26 本件為勞動事件，且原告即勞工勝訴，應依勞動事件法第44  
27 條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促  
28 使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；同時宣告雇主即被  
29 告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

#### 30 七、其他說明：

31 本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經

01 核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

02 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 109 年 11 月 10 日

04 勞動法庭 法官 戴嘉慧

05 以上正本係照原本作成。

06 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（須  
07 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 109 年 11 月 10 日

09 書記官 石勝尹