

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第1號

上訴人 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

張仁興律師

卓映初律師

沈名昀律師

陳守煌律師

被上訴人 郭怡君

訴訟代理人 謝憲杰律師

複代理人 陳藝文律師

尤蕙菁律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國109年11月10日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第36號第一審判決提起上訴，本院於110年5月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊於民國104年4月23日通過上訴人師資培育計畫，自107年9月1日起受僱於上訴人，擔任中華福音神學院（下稱華神學院）系統神學專任助理教授，每月工資為新臺幣（下同）6萬0,325元。詎上訴人於108年1月間知悉伊107年底與非信仰基督教之訴外人陳柏霖結婚後，於同年1月22日召開教師會議，撤換伊專任助理教授之職務，取消伊下學期教授之課程，並於同年2月1日公告將伊調職為基督教神學與宗教研究中心助理研究員兼任期刊主編（下稱轉任處分）。嗣上訴人所屬華神學院校教師評審委員會（下稱校教評會）於同年6月28日以伊「未符合全職牧會3年以上之要

01 求」且「因個人行爲（即與非基督徒結婚）與教師團溝通不  
02 良，認知出現歧義」等非法定或約定不續聘事由，決議伊同  
03 年7月31日聘約期滿不再發第2年聘書，及緩聘3年，伊申訴  
04 後經上訴人所屬申訴評議委員會（下稱申評會）退回校教評  
05 會，校教評會於同年12月18日仍決議不予續聘。惟伊配偶之  
06 宗教信仰不應成爲兩造間不定期僱傭關係延續與否之考慮因  
07 素，轉任處分出於與工作內容無關之不當動機，對伊勞動條  
08 件爲不利變更，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1  
09 規定，且伊並無勞基法第11條、第12條終止事由，亦無華神  
10 學院教師聘任待遇服務辦法（下稱系爭服務辦法）應予解聘  
11 或不續聘之情事，轉任處分與不續聘處分均違法無效，上訴  
12 人終止兩造間勞動契約爲不合法。爰訴請確認兩造間僱傭關  
13 係存在、轉任處分無效，及依兩造間勞動契約請求上訴人給  
14 付薪資。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)確認轉任  
15 處分無效。(三)上訴人應自108年8月1日起至准許被上訴人復  
16 職之日止，按月於每月末日給付6萬0,325元，及自各期應給  
17 付日翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(四)第(三)項  
18 聲明願供擔保請准宣告假執行。

19 二、上訴人則以：被上訴人並無訴請確認轉任處分無效之確認利  
20 益。又兩造間爲委任關係。伊所設立之華神學院，係爲訓練  
21 教會牧者及傳道者所設立之宗教傳道機構，於招募培育師資  
22 時，嚴格要求受聘教師之信仰、理念、價值觀、生活實踐應  
23 與華神學院一致，華神學院招生簡章報考資格亦載明已婚  
24 者，其配偶須爲基督徒，且支持考生在華神接受裝備。被上  
25 訴人於99年報考華神學院研修道學碩士，於104年6月23日與  
26 伊簽訂師資培育合約，應明瞭伊對師資資格要求包括其配偶  
27 須爲基督徒，被上訴人對信仰理念、基礎神學觀、聖經解釋  
28 均與伊歧異，伊已無法信賴被上訴人忠於伊教學理念教授神  
29 學生，自得依民法第549條第1項規定隨時終止與被上訴人間  
30 委任關係。縱認兩造間爲僱傭關係，伊產業性質與被上訴人  
31 從事之工作亦非勞基法適用之行業，且兩造間不具從屬性，

01 非勞動契約，無勞基法適用餘地，伊得依民法第488條終止  
02 僱傭契約。又轉任處分並非調職處分，亦未對被上訴人之勞  
03 動條件做出不利之影響，更非出於不當動機與目的，並未違  
04 反勞基法第10條之1規定。被上訴人不服轉任處分，藉社群  
05 媒體製造輿論壓力，已無法成爲宗教研修學院老師之表率，  
06 有違系爭服務辦法第3條規定，且未符合教會全職牧會3年之  
07 要求，伊依兩造簽訂之師資培育合約第8條約定，安排被上  
08 訴人補足服事期間之契約義務，被上訴人卻斷然拒絕。伊自  
09 得依系爭服務辦法第16條第2項第2款、勞基法第11條第5  
10 款、第12條第1項第4款，於108年6月28日終止兩造間契約，  
11 並未逾勞基法第12條第2項之除斥期間等語，資為抗辯。

12 三、原審判決被上訴人全部勝訴，上訴人聲明不服，提起上訴。  
13 並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴及假  
14 執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

15 四、兩造不爭執事項（見本院卷第297、298頁）：

16 (一)上訴人於107年9月1日聘任被上訴人擔任專任助理教授。

17 (二)上訴人職員李洄田於108年2月1日發送記載：人事公告... 甲  
18 ○○老師轉任基督教神學與宗教研究中心，擔任助理研究  
19 員，並兼任華神期刊主編等語之電子郵件予被上訴人。

20 (三)被上訴人於108年6月28日經校教評會決議：「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聘期約  
22 滿後即不再發第2年聘書，緩聘3年。2. 請怡君老師先完成  
23 『全職牧會3年』的要求，... 待怡君老師全職牧會滿三年之  
24 後，如怡君老師希望再回到華神培育神國工人，重新申請應  
25 聘，校方得依相關程序辦理」。

26 (四)被上訴人就6月28日決議中關於不再發第2年聘書及緩聘3年  
27 部分申訴，經申評員會評議決定「退回校教師評審委員會，  
28 請該會就甲○○老師之評審案為更適當之處理」。

29 (五)被上訴人於108年12月18日經校教評會決議：甲○○老師之  
30 年度教師評鑑進行重評，結果為不通過，並不予續聘。

31 (六)兩造間權利義務須依循上訴人系爭服務辦法、教師評鑑辦

01 法、新進教師評鑑辦法之規定及師資培育合約之約定。

02 (七)上訴人於108年6月28日決議終止兩造間契約。

03 五、被上訴人主張兩造間為不定期僱傭契約，有勞基法之適用，  
04 轉任處分及不續聘處分均違法無效，上訴人終止兩造間勞動  
05 契約並不合法，且已逾除斥期間，兩造間僱傭關係仍存在，  
06 上訴人應繼續給付伊薪資等語，為上訴人所否認，並以前詞  
07 置辯。茲查：

08 (一)關於兩造間契約性質：

09 1. 按勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第  
10 2條第6款定有明文。勞基法所規定之勞動契約，係指當事人  
11 之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而  
12 由他方給付報酬之契約。勞動契約之勞工，通常具有下列特  
13 徵：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇  
14 主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使  
15 用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業  
16 勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(四)組織上從  
17 屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作  
18 狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的  
19 之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。又基於保護勞工之  
20 立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部  
21 分從屬性，即足成立（最高法院92年度台上字第2361號判決  
22 意旨參照）。勞動契約之特徵在於從屬性，當事人間成立以  
23 供給勞務為內容之契約，縱兼有委任之性質，惟既有部分從  
24 屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞基法  
25 所規範之勞雇關係（最高法院96年度台上字第160號判決意  
26 旨參照）。關於當事人所選擇之契約類型是否為勞基法第2  
27 條第6款所稱勞動契約，參照大法官釋字第740號解釋意旨，  
28 應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依  
29 勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之。

30 2. 查兩造均不爭執上訴人於107年9月1日聘任被上訴人擔任上  
31 訴人所屬華神學院之專任助理教授；兩造間權利義務須依循

01 上訴人系爭服務辦法、教師評鑑辦法、新進教師評鑑辦法之  
02 規定、師資培育合約之約定（兩造不爭執事項(一)、(六)）。上  
03 訴人自承被上訴人自107年9月1日起除擔任助理教授外，尚  
04 擔任基督教神學與宗教研究中心助理研究員及兼任期刊主編  
05 等職務（見原審卷一第178頁）。依系爭服務辦法第4條規  
06 定：「本校教師應擔任一個輔導小組的輔導老師，每週應安  
07 排十小時的約談時間讓學生若有需要的時候可以向老師請  
08 益、尋求協助。每位專任老師皆有義務參與招生、轉科工  
09 作」（見原審卷一第95頁）。足見被上訴人工作內容，除教  
10 學講課外，尚包括擔任輔導老師、參與招生、轉科工作、擔  
11 任助理研究員及兼任期刊主編等行政職務。

- 12 3. 依系爭服務辦法第4條、第6條、第28條、第29條、第33條、  
13 第36條規定：「本校教師應擔任一個輔導小組的輔導老師，  
14 每週應安排十小時的約談時間讓學生若有需要的時候可以向  
15 老師請益、尋求協助」、「本校專任教師每週至少四天在校  
16 內辦公，若外出辦事，一日內請向教務處留言，一日以上請  
17 教務長核定。開學期間，外出主領長期聚會或教學不得超過  
18 一週，並應於開學前向教務處報備... 寒暑假期間，除參與  
19 學校必須事工外，應從事研究、事奉和著述等工作」、「本  
20 校專任教師授課基本時數每學期為教學八-九小時...」、「  
21 「專任教師如兼任部門主管或特定事工，授課時數原則如  
22 下：一、... 二、若受指派負責學院之特定事工（如華神期  
23 刊主編），亦可於一學年內抵免一門課」、「本校教師應參  
24 加週一全體教職員早禱會、週間全校性聚會、輔導小組、教  
25 務會議、輔導會議、新生訓練、學前靈修會以及學前教師退  
26 修會。除公假外，若有特殊原因無法出席以上聚會時應請  
27 假，惟以上聚會每學期請假不得超過十次」、「專任教師如  
28 有違反聘約或相關法令規定等情事，經過一次書面規勸一學  
29 期之後都沒有改善，得由本校二級教評會依其情節輕重，決  
30 議予以一定期間不得晉薪、不得申請休假（進修）研究、不  
31 得借調、不得校外兼職兼課、不得申請升等、不得申請校內

01 補助、不核發年終獎金或扣減年終獎金等方式之處置」（見  
02 原審卷一第95、98、99頁）。教師評鑑辦法第2條、第3條、  
03 第5條規定：「本校專任教師應接受教學、研究及服務（含  
04 輔導）評鑑...」、「新進教師需連續兩年接受評鑑，一般  
05 教師每兩年辦理教師評鑑」、「凡本校專任教師於每年七月  
06 十日前，應就以下各項完成學年成績考核之自我評鑑。項目  
07 分為教學、研究、服務（含輔導）三項目總合滿分為一百  
08 分。一、教學績效占百分之四十。評鑑指標項目包括：...  
09 (4)教學行政配合。...二、學術研究占百分之三十。...三、  
10 服務（含輔導）績效占百分之三十。評鑑指標項目包括：(1)  
11 擔任輔導老師表現。(2)神學主日表現。(3)教會服務表現。(4)  
12 其他服務表現」（見原審卷一第101、102頁），教師評鑑分  
13 項評分準則表並記載未按時繳交各項輔導紀錄每學期扣5  
14 分，未滿足每週10小時OfficeHour每學期扣10分（見原審卷  
15 一第106頁）。足見被上訴人每週應安排10小時與學生輔導  
16 約談時間，開學期間之工作時間為每週至少4天在校內辦  
17 公，超過1日以上之外出，須經教務長核定，寒暑假期間須  
18 參與學校必須事工；教學時數有一定限制；參加前開各種聚  
19 會，請假不得超過10次；行政職務包含輔導工作均須接受考  
20 核評鑑，其勞務給付顯具從屬性。被上訴人固不爭執其無一  
21 定上下班時間，亦無須打卡（見本院卷第298頁）。惟被上  
22 訴人仍須於排定之授課時間到校上課地點教學授課。且依系  
23 爭服務辦法第32條規定：「教師請假及補課需事先告知教務  
24 處」（見原審卷一第98頁），並填載專任教師請假單（見本  
25 院卷第247、249頁），可見被上訴人請假仍須遵守上訴人內  
26 部流程。佐以上訴人以被上訴人與非基督徒結婚為由，對被  
27 上訴人為轉任處分（詳後述(二)3.(2)），並取消被上訴人三門  
28 課程（見原審卷一第51頁），上訴人對被上訴人顯有指揮監  
29 督權。足見上訴人對於被上訴人之出勤、請假、考核均有規  
30 範，被上訴人提供勞務顯受上訴人相當程度之監督及考核，  
31 被上訴人對上訴人具有人格上從屬性。

- 01 4. 又被上訴人擔任上訴人助理教授、基督教神學與宗教研究中心  
02 助理研究員，並兼任期刊主編，按月於固定時間領取固定  
03 薪資6萬0,325元，非基於其提供勞務之成果，亦非為自己之  
04 營業事項而勞動，而係為上訴人而勞動，依賴上訴人所提供  
05 之教室、材料等生產資料，對上訴人所屬華神學院招攬之學  
06 生而為授課，其所提供勞動自不具為自己之營業獨立性而從  
07 屬於上訴人。且依系爭服務辦法第6條規定：「本校專任教  
08 師不得在校外兼任有給之專任職務。專任教師在校外兼課  
09 者，每學期一門課為限，每週不得超過一天，並須先申請核  
10 准」，被上訴人不得任意在校外兼職。足認兩造間具經濟上  
11 之從屬性。且被上訴人除教學講課外，尚包括擔任輔導老  
12 師、參與招生、轉科工作、擔任助理研究員及兼任期刊主編  
13 等行政職務，可見其被納入上訴人組織之一員，與其他教職  
14 員居於分工合作之狀態，兩者間應有組織上之從屬性至明。
- 15 5. 據上各節，足見兩造間勞務契約具有人格、經濟及組織上從  
16 屬性。則被上訴人主張兩造間屬僱傭關係之勞動契約，自屬  
17 有據。此由上訴人108年10月7日申評會評議決定書亦記載：  
18 「華神與申訴人間之契約乃民法上的僱傭契約」、「申訴人  
19 與華神之間的聘約是屬於民法上的僱傭契約」、「惟依勞動  
20 基準法第10條之1第一款規定...，華神將郭老師由助理教授  
21 調職為助理研究員，乃本身經營所必須。因為申訴人本人的  
22 條件欠缺，無法執行華神教師教學及輔導學生之責任，華神  
23 當然有權將其調職...不是出於『不當動機及目的』...」、「  
24 「華神認其違背勞動基準法第12條第1款之規定...而以不予  
25 續聘方式，終止與郭老師間所締結之契約，尚無不合」、「  
26 「郭老師既然接受華神聘任，自應遵守這樣的規定，何況這  
27 項規定構成勞動基準法第12條第1項第4款的『勞動契約或工  
28 作規則』的一部分，其在法律上當然應受到這些規定的拘  
29 束...華神自得以勞動基準法第12條第1項第4款『違反勞動  
30 契約或工作規則，情節重大者』...終止郭老師與華神間所  
31 締結之聘約」等語（見原審卷一第83至86頁），足見上訴人

01 主觀上亦認定兩造間為僱傭契約，且有勞基法之適用，益足  
02 徵之。

03 6. 上訴人雖抗辯兩造間契約並無勞基法之適用云云。查上訴人  
04 為宗教組織，依行政院主計總處之行業標準分類（第10次修  
05 訂）（見原審卷二第69、71頁），宗教組織所設獨立之學校  
06 歸入教育業類別。又上訴人自認於108年間尚未經教育部立  
07 案，有教育部109年11月6日函可稽（見本院卷第163、207  
08 頁）。上訴人於108年間既未經教育部依私立學校法許可立  
09 案為宗教研修學院，非教育部督導學校，所聘人員非屬教育  
10 法令所稱之學校教師或教育人員，其所涉之權益事項即非依  
11 相關教育法令辦理，亦有教育部108年7月26日函可稽（見原  
12 審卷一第43頁）。兩造亦不爭執被上訴人並無教師法之適用  
13 （見原審卷一第217頁、本院卷第296頁）。而依勞動部108  
14 年8月12日函：神學院如主要從事正規教育體制內之教育服  
15 務，可歸屬「教育訓練服務業」項下「大專院校」，如主要  
16 從事正規教育體制外之教育服務，可歸屬「其他教育訓練服  
17 務業」；依勞動部改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）  
18 103年1月17日勞動1字第1030130055號公告，指定私立各級  
19 學校編制外之工作者（不包括僅從事教學工作之教師）適用  
20 勞基法，同一學校中教學工作者兼任行政職務或行政職務兼  
21 任教學工作者均納入適用；其他教育訓練服務業依勞委會87  
22 年12月31日（87）台勞動一字第0000000號公告，自87年12  
23 月31日起適用勞基法（見本院卷第125、126頁）。上訴人於  
24 108年間尚未經教育部立案，應歸屬其他教育訓練服務業。  
25 況被上訴人除擔任教學工作外，尚擔任輔導老師、助理研究  
26 員及兼任期刊主編，並參與招生、轉科工作，兼任行政職  
27 務，已如前述，則依前說明，兩造間契約自適用勞基法。上  
28 訴人是項抗辯，自不足採。

29 7. 上訴人雖辯稱被上訴人所開設之科目、課程內容、上課教材  
30 及研究內容，皆由其自行決定，其可自行以指揮性、計畫性  
31 或創作性之方式對自己所為工作加以影響云云，惟為被上訴



人所否認，主張課程係依上訴人需要所開設，且經上訴人指定，被上訴人繳交課程大綱後，再由教務長及院長審核，上訴人就課程之安排仍具有指揮監督權等語。上訴人雖主張系爭服務辦法並未就專任教師之授課內容有所規定（見原審卷一第98頁），惟系爭服務辦法第五章授課僅係就授課時數為規定，並未就課程安排及授課大綱為規定，且由上訴人確於未經被上訴人同意下取消三門課程，已如前述，益徵被上訴人前開主張並非全然無據。又被上訴人勞務給付內容除教學、研究外，尚有其他行政事務，且均列入評鑑項目，另兼任助理研究員、期刊主編等，其主給付義務並非僅教課，且具有相當從屬性，業如前述，上訴人前開抗辯，自不足採。

8. 上訴人復抗辯並未限制請假天數上限，亦不因此扣除被上訴人報酬，被上訴人不受勞工請假規則之限制，被上訴人提供勞務時間有一定自由度云云。惟系爭服務辦法第6條已明定專任教師每週至少須到校授課4天，外出一日以上須經教務長核定，第33條規定聚會請假不得超過10次。又依系爭服務辦法第36條規定：「專任教師如有違反聘約或相關法令規定等情事，經過一次書面規勸一學期之後都沒有改善，得由本校二級教評會依其情節輕重，決議予以一定期間不得晉薪、不得申請休假（進修）研究、不得借調、不得校外兼職兼課、不得申請升等、不得申請校內補助、不核發年終獎金或扣減年終獎金等方式之處置」（見原審卷一第99頁）。足見違反系爭服務辦法者，上訴人得依第36條規定，經教評會決議不核發年終獎金或扣減年終獎金。足見被上訴人與上訴人間確實有人格上之從屬性。

9. 按「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約」，勞基法第9條第1項前段定有明文。又按不定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或

01 基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續  
02 性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單  
03 位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷  
04 進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工  
05 作即具有繼續性（最高法院103年度台上字第2066號判決參  
06 照）。查上訴人為財團法人基金會，以辦理中國神學教育、  
07 研究及教導聖經真理、服務教會暨拯救靈魂為目的（見原審  
08 卷一第35頁），且被上訴人受僱擔任專任助理教授，須擔任  
09 輔導老師、助理研究員及兼任期刊主編，並參與招生、轉科  
10 工作等行政職務，已如前述，工作性質非特定性或季節性工  
11 作，應認兩造間勞動契約有繼續性，非屬勞基法第9條第1項  
12 之臨時性、短期性、季節性及特定性工作情形，則被上訴人  
13 主張兩造間為不定期契約，自屬有據。

14 (二)關於轉任處分是否為調職處分，及是否違反勞基法第10條之  
15 1規定而無效：

16 1. 按勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工  
17 作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定。嗣後資方  
18 如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除  
19 勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為  
20 之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院77年度台上字  
21 第1868號判決意旨參照）。次按勞基法第10條之1明定：  
22 「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合  
23 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機  
24 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資  
25 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工  
26 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必  
27 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」。勞基法第  
28 10條之1第2款所謂勞動條件係指工資、工時、工作內容、工  
29 作地點等勞動契約內容而言。

30 2. 兩造均不爭執上訴人於107年9月1日聘任被上訴人擔任專任  
31 助理教授，嗣於108年2月1日公告被上訴人轉任基督教神學

01 與宗教研究中心，擔任助理研究員，並兼任華神期刊主編。  
02 且取消被上訴人依系爭服務辦法第4條規定應擔任輔導老師  
03 之輔導小組（見原審卷一第79頁）。足見被上訴人工作職務  
04 及內容確有變動。上訴人雖辯稱：被上訴人自107年9月1日  
05 起擔任助理教授時即同時為基督教神學與宗教研究中心助理  
06 研究員及期刊主編，108年2月1日公告僅係降低被上訴人之  
07 工作量而非調職處分云云。惟勞動契約中約定應從事之工作  
08 有關事項之變更應由雙方自行約定，不許雇主擅自以己意變  
09 更。細繹上訴人教師評鑑辦法第2條、第5條（見原審卷一第  
10 101、102頁）、新進教師評鑑辦法第6條（見原審卷一第107  
11 頁）、系爭服務辦法第4、28條（見原審卷一第95、98  
12 頁）、研究人員聘任及升等辦法第7條（見原審卷一第282  
13 頁）、研究人員評鑑辦法第3、4、5條（見原審卷一第289  
14 頁），專任助理教授之勞務給付內容主要為教學、研究及服  
15 務（含輔導），助理研究員之勞務給付內容則為研究、行政  
16 及服務，得支援教學，不需輔導學生，兩者職務名稱、內容  
17 顯不相同。被上訴人原本擔任助理教授時同時兼任助理研究  
18 員及期刊主編，上訴人以108年2月1日公告被上訴人轉任基  
19 督教神學與宗教研究中心，擔任助理研究員，兼任期刊主  
20 編，顯已免除被上訴人原本從事之教授工作，職稱及工作內  
21 容均已改變，應認被上訴人工作有關事項已有變動，屬勞基  
22 法第10條之1「雇主調動勞工工作」之範疇，應受該條調動  
23 五原則之檢驗。上訴人前開抗辯，自不足採。

- 24 3. 被上訴人主張轉任處分係出於伊與非基督徒結婚此與工作內  
25 容無關之不當動機，對其勞動條件造成不利之變更，違反勞  
26 基法第10條之1規定而無效等語，為上訴人所否認。經查：
- 27 (1)按結婚自由，包含「是否結婚」暨「與何人結婚」之自由，  
28 該項自主決定攸關人格健全發展與人性尊嚴之維護，為重要  
29 之基本權，應受憲法第22條之保障（司法院釋字第748號、  
30 第362號解釋意旨參照）。又依就業服務法第5條第1項前段  
31 規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用

01 員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍  
02 貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身  
03 心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧  
04 視」，可知雇主不得因員工之婚姻因素而予以差別待遇。

05 (2)觀諸華神學院院長蔡麗貞與被上訴人於108年1月23日之Line  
06 對話紀錄，蔡麗貞院長先稱：「教師團的決議沒有改變，我  
07 在意的是您與柏霖交往這麼久卻未積極帶他信主，學校調您  
08 職務就是希望您補救這塊...學校不是懲罰而是護著您，尤  
09 其關注您未來的婚姻經營...即便婚姻是私領域，但是傳道  
10 人或華神老師是公眾人物，本來就受到規範與關注。忍耐這  
11 段制約期，未來才有結出佳美果子的機會...」，被上訴人  
12 回覆：「積極與否看個人（傳福音雙方）的個性特質。我們  
13 有我們的特質和困難，走到如今已是水深之處，已經不容易  
14 了。三門課拿掉？專任拿掉？助理研究員？」，蔡麗貞院長  
15 則稱：「只是暫時的，您信不過上帝嗎，...」等語（見原  
16 審卷一第47至51頁），多次以「我們」、「學校」、「我  
17 方」陳述，顯非僅係其個人意見表達。被上訴人於108年1月  
18 23日即就同年1月22日教授團會議對其與非信徒結婚一事做  
19 出懲處，表示想要進行申訴，有電子郵件可稽（見原審卷一  
20 第63頁）。108年12月18日校教評會決議記載：「神學院的  
21 老師既是負責教育教會的牧者、傳道人和長老，按聖經訓  
22 示，其配偶應為基督徒乃理所當然。華神按照聖經之教導，  
23 視老師以及學生配偶必須是基督徒為其創校至今五十年之治  
24 校理念」、「甲○○老師於2018學年第一學期違背配偶為基  
25 督徒之華神治校理念，並於事發多時之後才告訴本校」等語  
26 （見原審卷一第89、90頁）。可見被上訴人主張華神學院教  
27 師團於108年1月23日前決議取消其任教之三門課程，轉  
28 任基督教神學與宗教研究中心，擔任助理研究員，並兼任華  
29 神期刊主編，係出於被上訴人與非基督徒結婚之因素，應屬  
30 有據。

31 (3)上訴人並未舉證證明兩造間契約有約定已婚者，配偶應為基

01 督徒。上訴人雖提出華神學院道學碩士之招生簡章報考資格  
02 記載「已婚者，其配偶須為基督徒且支持考生在華神接受裝  
03 備」，抗辯被上訴人為教師表率，同受拘束云云。惟招生簡  
04 章之規範對象為報考華神學院之學生，而非針對在上訴人任  
05 教之教師（見原審卷一第198頁）。兩造間契約或系爭聘任  
06 服務辦法並未明定兩造間契約內容包含招生簡章，或將已婚  
07 者之配偶應為基督徒之規定納入工作規則並公開揭示，自不  
08 構成兩造間契約之內容。上訴人稱舉輕以明重，被上訴人無  
09 從推諉應依報考資格之要求云云，自不足取。

10 (4)上訴人於知悉被上訴人107年底結婚後，校教評會108年6月2  
11 8日仍決議被上訴人通過第一年新進教師評鑑（見原審卷一  
12 第81頁），足見被上訴人與非基督徒結婚並未影響其工作表  
13 現。上訴人復未舉證證明被上訴人與非基督徒結婚導致其所  
14 從事之工作目的無以達成。則上訴人以被上訴人與非基督徒  
15 結婚而為不利於被上訴人之轉任處分，乃係以與職務無關之  
16 婚姻因素作為調職之實質理由，已侵害被上訴人受憲法保障  
17 之婚姻自由，有不當動機。

18 (5)又依華神學院教師多元升等審查辦法第3條第3項規定：「各  
19 級專任教師於本校服務滿兩年，本級年資滿三年以上，於提  
20 請升等審查之前兩年內，依本校『教師評鑑辦法』完成評  
21 鑑，成績『通過』者，始得提請升等審查」，第8條規定：  
22 「教師申請升等案件，如有下列情事之一者，校教師評審委  
23 員會不予受理審查：...三、年資不足者。...」（見原審卷  
24 一第277、279頁）。且上訴人教務會議於108年3月14日始討  
25 論通過華神學院研究人員聘任及升等辦法、評鑑辦法（見原  
26 審卷一第282、289頁），僅研究人員聘任及升等辦法第11條  
27 規定：「如專任教師有需要轉任專任研究員...其轉任後之  
28 聘期與聘書應重新訂定及發給；研究員轉任教師亦同」（見  
29 原審卷一第282頁），並無助理教授轉任研究員後原本教師  
30 年資可作為申請升等之年資計算之相關規定。足見轉任研究  
31 員會影響教師升等之機會，上訴人於108年2月1日將被上訴

01 人轉任研究員，確已對被上訴人勞動條件造成不利之變更。

02 (6)據上，被上訴人主張上訴人轉任處分係出於伊與非基督徒結  
03 婚與工作職務無關之不當動機，已對伊勞動條件作不利變  
04 更，違反勞基法第10條之1規定，依民法第71條規定，應為  
05 無效等情，自屬有據。

06 4. 上訴人雖抗辯轉任處分並非因被上訴人配偶為非基督徒之單  
07 一因素，尚包括被上訴人事前刻意隱瞞，明知伊對於神學教  
08 育者之要求、聖經之解讀，卻未試圖與伊溝通，於結婚後以  
09 爆料方式告知其他教職員，嗣與伊教師團溝通過程中對於聖  
10 經真理之實踐、教學理念均有歧異，被上訴人顯然無法達到  
11 師資培育合約第2條之契約義務云云，然並未舉證係因其他  
12 因素而為轉任處分。上訴人復未舉證證明被上訴人教學、研  
13 究、輔導上有何無法繼續執行教師職務之情形。上訴人抗辯  
14 轉任處分係經營上所必須，非出於不當動機與目的云云，要  
15 屬無據。

16 (三)關於兩造間契約是否經上訴人合法終止：

17 1. 按雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之  
18 工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約；勞工違  
19 反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止  
20 契約，勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款定有明文。  
21 勞基法第11條第5款之立法意旨，重在勞工提供之勞務，如  
22 無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，  
23 雇主始得解僱勞工。其造成此項合理經濟目的不能達成之原  
24 因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞  
25 工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能  
26 力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵  
27 攝在內。且須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手  
28 段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱  
29 最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號、103  
30 年度台上字第1921號判決意旨參照）。系爭服務辦法第15  
31 條、第16條第1項規定：教師在聘任期間中發現有不適任

01 者，應經由教評會審議處理；教師如有下列情事之一者，經  
02 教評會審議，應予解聘或不續聘：一、未按規定辦理教師資  
03 格審查者。二、專任教師在教學及研究兩方面均表現不佳  
04 （見原審卷一第96頁）。教師評鑑辦法第10條前段規定：校  
05 教評會決評結果，如為連續三次評鑑有條件通過或連續二次  
06 不通過者，得經校教評會審議通過後，自次學年度起與予以  
07 不續聘、停聘、解聘等之處分（見原審卷一第103頁）。新  
08 進教師評鑑辦法第5條第2款、第3款規定：新進專任教師第  
09 一次評鑑未通過者，應由所教評會予以輔導協助，第二次評  
10 鑑仍未通過者，應送交校教評會審議，得不續聘之；第一次  
11 評鑑通過，但第二次評鑑未通過者，應由所教評會予以輔導  
12 協助，並須於次學年度再接受評鑑，再評鑑未通過者，應送  
13 交校教評會審議，得不續聘之（見原審卷一第107頁）。

- 14 2. 上訴人雖抗辯已於108年6月28日終止兩造間契約云云。惟上  
15 訴人於原審否認108年6月28日緩聘決議有終止兩造間契約關  
16 係之意，於108年12月18日始終止兩造間契約（見原審卷一  
17 第181、182、184、218、311、314頁）。且108年6月28日華  
18 神學院校教評會決議：「1. 怡君老師通過第1年新進教師＋  
19 研究員的評鑑，但於2019.07.31聘期約滿後即不再發第2年  
20 聘書，緩聘3年。2. 請怡君老師先完成『全職牧會3年』的要  
21 求，...待怡君老師全職牧會滿3年之後，如怡君老師希望再  
22 回到華神培育神國工人，重新申請應聘，校方得依相關程序  
23 辦理」，被上訴人就前開決議中關於不再發第2年聘書及緩  
24 聘3年部分申訴後，經申訴評議委員會評議決定「退回校教  
25 師評審委員會，請該會就甲○○老師之評審案為更適當之處  
26 理」等情，為兩造所不爭執，則華神學院校教評會於108年6  
27 月28日所為關於「不再發第2年聘書及緩聘3年」之決議，業  
28 經上訴人內部申訴評議委員會發回重新決議。又兩造並非委  
29 任契約，而係不定期之勞動契約，已如前述，自應有勞基法  
30 第11條、第12條之終止事由，始得終止，則上訴人主張依民  
31 法第549條第1項、第488條得隨時終止兩造間契約，均屬無

01 據。

02 3. 上訴人復稱被上訴人與非基督徒結婚，不具誠信品格，在道  
03 德行爲上無法爲人表率，且拒絕履行108年6月28日校教評會  
04 所決議之全職牧會3年之契約義務，違反兩造契約、系爭服  
05 務辦法第3條，情節重大等語。惟查：

06 (1) 系爭服務辦法第3條規定：「本校教師應認同華神信仰告白  
07 及創校之使命與異象，並在道德行爲上爲人表率」（見原審  
08 卷一第95頁）。據被上訴人所提出華神資料記載，華神係以  
09 培育學士、靈命與事奉緊密連結並平衡融合之神國工人爲主  
10 要異象，並以聖經立場回應華人社會與教會所關注之時代公  
11 共議題，積極與教會、校友及同學之間建立夥伴關係，共同  
12 承擔福音使命，進而使耶穌基督之福音在各處被傳揚，持守  
13 福音派立場，堅信聖經權威，致力於神學教育之改進，與眾  
14 教會更緊密連結等（見原審卷一第37至39頁）。兩造間契約  
15 或工作規則並無勞方之婚姻對象須為基督徒之約定，已如前  
16 述。況被上訴人與非基督徒結婚之婚姻自由為憲法保障。上  
17 訴人亦未舉證證明被上訴人與非基督徒結婚有損其教學績  
18 效、學術研究、服務（含輔導）績效。且被上訴人就本件事  
19 件所發表言論（見原審卷一第71至77、109至115頁），並無  
20 逾越言論自由之合理範疇。自難以被上訴人與非基督徒結  
21 婚，不服轉任處分或不續聘處分，發表對轉任處分或不續聘  
22 處分之觀點，並尋求救濟程序，逕認係違反系爭服務辦法、  
23 兩造間勞動契約或誠信原則。

24 (2) 依兩造間104年6月23日師資培育合約書第8條約定：「若乙  
25 方（即被上訴人）就讀博士班前全職牧會未滿3年，返校任  
26 教時，應接受甲方（即上訴人）之安排，於教會配搭服事」  
27 （見原審卷一第46之1頁）。故全職牧會3年乃基於師資培育  
28 合約書之約定，且係被上訴人返校任教時，應接受上訴人安  
29 排之時間、地點、方式於教會配搭服事。上訴人並未舉證於  
30 被上訴人107年9月1日擔任專任助理教授時，甚或108年6月2  
31 8日為不再發第2年聘書，緩聘3年之處分前，曾通知上訴人



01 依師資培育合約書之約定接受安排教會搭配服事，經被上訴  
02 人拒絕。且該處分一開始即表示恭喜上訴人通過新任教師評  
03 鑑，足見，全職牧會與被上訴人得否任職於上訴人並無必然  
04 關係。況上訴人並未給予被上訴人全職牧會之機會，即逕予  
05 決議不再發第2年聘書，緩聘3年，亦有違解僱最後手段性。  
06 上訴人校教評會以被上訴人未遵循其於108年6月28日所為之  
07 業經申訴評議委員會退回之關於要求「全職牧會3年」之決  
08 議，即謂構成契約義務之違反云云，並不合於勞基法第12條  
09 第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之終止  
10 契約事由。

11 (3)上訴人復稱被上訴人未通過教師評鑑云云。惟依華神學院教  
12 師評鑑辦法、教師評鑑分項評分準則表、新進教師評鑑辦法  
13 (見原審卷一第101至107頁)，區分為「教學」、「研  
14 究」、「輔導及服務」三項，各項百分比分別為40、30、3  
15 0，計分方式均有客觀、明確之準則，以教學項目為例，如  
16 符合「教學計畫表按時(預選前)上傳」、「教學評量總分  
17 每班達到4.0以上」、「按時繳交期末成績」、「依規定授  
18 課」四項基本條件，即達基本分數70分，另有關於加分、減  
19 分之細目標準。華神學院校教評會於108年6月28日之決議內  
20 容，已載明被上訴人通過第一年新進教師及研究院之評鑑，  
21 該決議公文第一段，並稱「首先恭喜您通過本次的新人教師  
22 評鑑，校教評會對於您在擔任一學期教師一學期研究員的成  
23 果與擺上給予肯定」(見原審卷一第81頁)，被上訴人並未  
24 就其已通過之教師評鑑結果提出申訴(見原審卷一第83  
25 頁)，惟校教評會於108年12月18日對被上訴人之年度教師  
26 評鑑進行重評，結果為不通過(見原審卷一第89頁)，就被  
27 上訴人已通過新任教師評鑑之評鑑結果，在未經被上訴人申  
28 訴之情形下，逕為重評，且仍以被上訴人與非基督徒結婚，  
29 就本事件所發表之言論及未全職牧會3年為不通過之理由  
30 (見原審卷一第89至90頁)。上訴人顯然並非依評鑑分項評  
31 分準則表之評鑑項目即被上訴人之教學、研究、輔導及服務

01 等項目為評鑑。且上訴人不得以前開情事謂被上訴人違反系  
02 爭服務辦法第3條、兩造間勞動契約，已如前述。況依新進  
03 教師評鑑辦法第5條規定，第一次不通過者應先予以輔導協  
04 助，第二次仍不通過方得決議不續聘。惟上訴人逕行作出評  
05 鑑不通過，且不予續聘之決議，並未依新進教師評鑑辦法前  
06 開規定辦理。則上訴人以被上訴人未通過教師評鑑，進而謂  
07 被上訴人有勞基法第11條第5款規定之「對於所擔任之工作  
08 確不能勝任」情事，自不足取。

09 (4)被上訴人既於108年6月28日已無條件通過上訴人新任教師評  
10 鑑，上訴人復未舉證證明被上訴人有系爭服務辦法、教師評  
11 鑑辦法、新進教師評鑑辦法應解聘或不予續聘之情形。自難  
12 認被上訴人有何不能勝任工作之情形。再者，上訴人於104  
13 年6月23日簽署師資培育合約書時，即已知被上訴人並未有  
14 全職牧會3年之經驗，於108年1月18日即已知悉被上訴人配  
15 偶非基督徒，卻於同年6月28日依勞基法第12條第1項第4款  
16 終止兩造間契約，亦已逾該條第2項除斥期間。

17 (5)綜上，上訴人主張其依系爭服務辦法第16條第2項第2款約  
18 定、勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款規定終止兩造  
19 間勞動契約，並不合法。

20 (四)關於被上訴人訴請確認轉任處分無效及兩造間僱傭關係存在  
21 :

22 1. 按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提  
23 起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否  
24 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存  
25 在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若  
26 縱經法院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，即難認有  
27 受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判  
28 決先例意旨參照）。查轉任處分已變動被上訴人職務及內  
29 容，已如前述，乃發生一定私法上效果之上訴人單方行為，  
30 致兩造對契約內容有所爭執，被上訴人在法律上之地位確有  
31 不妥之狀態，且此不妥狀態得以本件確認判決除去，堪認被

01 上訴人有訴請確認轉任處分無效之確認利益。

02 2. 查兩造間為不定期勞動契約，上訴人於108年2月1日公告之  
03 轉任處分違反勞基法第10條之1規定而無效，上訴人依系爭  
04 服務辦法第16條第2項第2款約定、勞基法第11條第5款、第1  
05 2條第1項第4款規定終止契約，均不合法，既經本院認定於  
06 前，則被上訴人請求確認轉任處分無效，及兩造間僱傭關係  
07 仍存在，自屬有據。

08 (五)關於被上訴人請求上訴人給付薪資部分：

09 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  
10 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
11 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  
12 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提  
13 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自  
14 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第23  
15 4條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受  
16 領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，  
17 其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補  
18 服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第19  
19 79號判決要旨參照）。

20 2. 查上訴人108年6月28日決議不再發第2年聘書，緩聘3年後，  
21 因被上訴人提出申訴，經上訴人申訴評議委員會於同年10月  
22 7日退回校教評會，被上訴人於上訴人同年12月18日決議  
23 前，已於同年11月19日申請勞資爭議，請求恢復兩造僱傭關  
24 係，回復原職位，上訴人則不同意被上訴人復職之請求，有  
25 調解紀錄可稽（見原審卷一第91至94頁）。上訴人終止兩造  
26 勞動契約並非合法，兩造間僱傭關係既仍存在，既經認定於  
27 前。足認上訴人預示拒絕受領被上訴人提供勞務之意思表  
28 示，被上訴人將準備依勞動契約本旨提供勞務之情通知上訴  
29 人，惟為上訴人所拒。揆諸前揭規定，上訴人應負受領遲延  
30 之責任，被上訴人無補服勞務之義務，仍得請求上訴人給付  
31 薪資報酬。又兩造對於兩造約定被上訴人月薪為6萬0,325

01 元，並無爭執。從而，被上訴人請求上訴人自108年8月1日  
02 起至准許被上訴人復職之日止，按月於每月末日給付被上訴  
03 人6萬0,325元，及自各月應給付日之翌日起算之法定遲延利  
04 息，於法自無不合，應予准許。

05 六、綜上所述，被上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，轉任處  
06 分無效，及請求上訴人自108年8月1日起至准許被上訴人復  
07 職之日止，按月於每月末日給付被上訴人6萬0,325元，及自  
08 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  
09 之利息，均有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，  
10 並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無  
11 理由，應駁回上訴。

12 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  
13 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
14 逐一論列，附此敘明。

15 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1  
16 項、第78條，判決如主文。

17 中 華 民 國 110 年 5 月 25 日  
18 勞 動 法 庭

19 審判長法 官 方彬彬

20 法 官 陳杰正

21 法 官 沈佳宜

22 正本係照原本作成。

23 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其  
24 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀  
25 （均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或  
26 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師  
27 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項  
28 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者  
29 ，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 110 年 5 月 25 日  
31 書 記 官 陳禹任