

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡字第6號

原告 范乾保  
被告 錫福宮  
法定代理人 黃春福  
訴訟代理人 廖婉君律師

上列當事人間請求給付勞退金事件，本院於民國114年3月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告分別於民國99年8月26日起至104年3月30日止、106年8月2日至109年2月3日、111年8月4日至113年6月15日受僱於被告，擔任廟祝，負責為信徒解籤詩、還願及誦經祈福等，約定月薪新臺幣（下同）24,000元。詎原告於113年6月15日自願請辭時，被告拒絕給付原告任職期間應提繳之6%勞工退休金（下稱勞退金）。為此，爰依勞退金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告158,616元。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告信眾皆是基於信仰而為「三官大帝」服務，依被告歷來執事所立下之習慣，雖有按月給付若干信眾固定金額作為「車馬費」，但非信眾服勞務而作為報酬之對價，故原告擔任被告廟祝期間，係為神明服務信眾，被告無從對原告進行指揮監督，而是由原告自主、自發、自願為宗教奉獻之服務性質，故兩造間並無僱傭關係存在，原告如何解籤詩、還願、誦經祈福，全憑原告自己決定，原告並無接受何人懲戒或制裁之義務，且原告服務時間自由，沒來時亦無須請假，至多口頭告知，被告亦無制定任何工作規則，對原告並無人事懲戒權。縱認兩造為僱傭關係，惟除111年8月4日

01 至113年6月15日外，原告於其他2段期間是否擔任被告廟祝  
02 已難以查知。另依勞退條例第31條第2項規定，就原告已離  
03 職超出5年期間之賠償請求，被告亦為時效抗辯等語置辯。  
04 並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請  
05 准宣告免為假執行。

06 三、兩造不爭執事項（本院卷106頁）：

07 (一)原告為00年0月00日生。

08 (二)被告不爭執原告曾於111年8月4日至113年6月15日，在被告  
09 處擔任廟祝，負責為信徒解籤詩、還願及誦經祈福等。

10 (三)被告不爭執原告曾於111年8月4日至113年6月15日，在被告  
11 處服務期間，每月領取約24,000元。

12 (四)被告不爭執111年8月4日至113年6月15日之原告服務期間，  
13 被告未曾為其提繳6%勞退金。

14 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

15 (一)兩造間並無勞動契約關係存在：

16 1. 勞動基準法（下稱勞基法）規定之勞動契約，指當事人之一  
17 方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他  
18 方給付報酬之契約，此觀勞基法第2條第3款、第6款規定即  
19 明。勞動契約當事人之勞工，通常具有人格上、經濟上及組  
20 織上從屬性之特徵。另按當事人主張有利於己之事實者，就  
21 其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。  
22 本件原告主張其與被告間有僱傭關係存在，既為被告所否  
23 認，本諸前開舉證分配原則，應由原告舉證證明其於被告處  
24 從事廟祝工作，被告因此給付報酬，確係符合勞動契約所具  
25 有人格上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬性之內涵。

26 2. 經查，原告就契約成立之經過，未提出兩造書面契約內容以  
27 供本院調查審認，而兩造亦不否認未簽立書面契約等語（本  
28 院卷57、106-107頁），故本院無法透過書面契約內容研析  
29 兩造間之法律關係。而有關原告提供勞務之過程，業據原告  
30 陳稱：前述3段時間我的工作內容均相同，都是做廟祝的工  
31 作，如解籤詩、還願、誦經祈福等，打掃環境是工友，我和

01 總幹事各盡其職，他不會告訴我怎樣解籤詩、祈福才是對  
02 的，因為這是我的專業，上下班不用打卡簽到，請假是口頭  
03 跟總幹事說，我請假會包個1,600元進功德箱，因為我想我  
04 沒有去不敢拿這個錢，不是總幹事叫我包的，上班時制服、  
05 背心要穿不穿都可以，大部分沒有穿，也沒有其他被罰款  
06 的事情等語（本院卷54、55、58、107、108頁），可見被告對  
07 原告上、下班時間及勤缺實際上並未嚴格管考，請假方式得  
08 以口頭向被告為之即可，亦未見有須經被告審核始得准假之  
09 情形，有一定程度之自由，且不用接受被告對其解籤詩、還  
10 願及誦經祈福方式進行考核、督導，堪認原告係以服務信眾  
11 為目的，被告對於原告並無實質控制力，且原告亦無接受懲  
12 戒或制裁之義務，故兩造間關係不具有勞動契約之人格上從  
13 屬性。

14 3.被告於111年8月4日至113年6月15日之原告服務期間，固按  
15 月給付原告24,000元，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項  
16 (三)〕，惟審酌原告係擔任被告廟祝，係基於宗教目的所為之  
17 服務，自難認係基於經濟目的而提供勞務。況原告每月所領  
18 之金額，亦未因其處理廟務之多寡而有增減，顯與工資與勞  
19 務多寡之對價性不同，原告每月所領之金額性質上並非勞務  
20 對價，係屬恩惠、勉勵性之給與。至於原告主張未到勤曾被  
21 扣薪資云云（本院卷55頁），惟未見原告舉證以實其說，自  
22 難採信。

23 4.又廟祝工作性質，應屬獨立協助信眾為宗教活動，與其他廟  
24 祝並非居於分工合作之狀態，顯與一般僱傭契約要求員工須  
25 配合其他員工共同為雇主工作之情形不同，則原告所為從事  
26 廟祝之行為，自難認有組織上之從屬性。

27 5.綜前，兩造間不具人格上、經濟上、組織上之從屬性，兩造  
28 間自非屬僱傭之勞動契約，則原告主張其為被告之勞工，兩  
29 造間存有僱傭關係等語，尚非可採。

30 (二)原告請求被告給付勞退金158,616元部分為無理由：

31 原告與被告間並不具有人格上、經濟上或組織上之從屬性，

01 業經本院認定如前，則原告依勞退條例第6條第1項、第14條  
02 第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付勞退金158,616  
03 元，均係以與被告間具有勞雇關係為前提，而本院既已認定  
04 其等間並非勞雇關係，則原告本於前揭各該規定對被告之前  
05 述請求，即失所依據，無從准許。

06 五、綜上所述，原告所舉之證據皆不足以證明兩造間具有僱傭關  
07 係，從而原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31  
08 條第1項等規定，請求判命如其聲明第1項所述之事項，為無  
09 理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即  
10 失所附麗，亦應併予駁回。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核  
12 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

13 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78  
14 條。

15 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日  
16 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

17 正本係照原本作成。

18 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  
19 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  
20 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
21 應一併繳納上訴審裁判費。

22 書記官 邱淑利

23 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日