

教會勞資糾紛為何變成雙輸殘局？

羅錫為 2016年1月11日

牧

師和教會因「勞資糾紛」而要在公堂相見，將會愈來愈多。不是危言聳聽。



近年，在香港和加拿大都有牧師與教會訴訟案件，情由都是牧師被解僱之後向教會索償。都是大教會的牧師，有關的牧師都是有頭有相當「江湖地位」。何以出此下策？其中當然大有文章。

加拿大溫哥華那一宗牧師在2013年被解僱的申訴，法庭已判牧師勝訴，獲判賠償八萬四千五百多加幣。雇主有權解僱員工，但法官認為該教會解僱牧師的辦法「麻木不仁」（insensitive dismissal）。

香港則是被解僱的牧師向勞資審裁處申訴，索取代通知金，長期服務金和遣散費等合共港幣十六萬五千元。申訴人在索償期間，有發信及透過律師尋求溝通調解，均不得要領，才訴諸勞資審裁處。審裁官要求雙方即場嘗試調解，並稱「如案件最終需訴諸法庭，均會影響教會及神職人員的聲譽，造成雙失情況。」申訴人願和解，教會則否，僵持下去，有待法官「主持公道」。

牧者與教會因終止聘用關係，例如解僱的理由，方法，補償被認為不合理，而又無法調解或其中一方不願調解而要對簿公堂，無論法官裁定誰是誰非，雙方都西臨一個「搏奕定理」的「雙輸局面」。兩敗俱傷的結果，死的當然是「告」教會的牧師。被解僱，對牧師來說已經是給推上一條「死路」，而把事情鬧得更大，內中一定有「冤情」或有「怨氣」。為什麼會弄到這個地步？

所以，未上公堂之前，「見證」已經失了。

難道牧師沒讀過聖經嗎？

引用哥林多前書6章1至8節，棒打所有因聘用關係而採用法律行動的牧者是不公道的。經文涉及的不是現代社會的教內勞資或財務糾紛。今日教會的權力架構，治會理念，已經和保羅的哥林多經驗差之甚遠了。

畢竟，教會和牧師聘用的關係是受法律保障的勞資的「合約方式」，而大部份教會已經效法了社會的公司、機構，與牧者有聘用的協議，並以工作表現或業績評核員工（即傳道人），以作升級，加薪和按立的參考。因此，解僱的過程可能也循着這個「公司化」的方式，只考慮「公司」的利益，而沒有顧及員工（即傳道人）的感受或處境，而這些正正是教會牧養的核心價值。

今天的大教會都已經企業化了，許多大型教會都奔向這成功的標杆（企業化），卻在處理人士的問題上，仍停留在家庭作業，「對人不對事」，或沒有按合情合理的途徑，給一位已經不合用的牧者一條「出路」。

受聘的一方，覺得在不合理或不合情（insensitive

）的情況下被解僱，在教會內又沒有調解或聆訊的機制，他該怎麼辦？教會可以板起雇主的面孔「炒」牧師，牧師卻要「忍辱」卻不能「偷生」嗎？牧師也是人，若有屈枉何處申辯訴冤？

本文的目的不是為那一方評理。教會解僱牧師一定有其原因，牧師不合用了一定要找個理由「請」他走，或勸退他。要做到既合理又合情。考慮到法律的責任和後果，程序，手續，補償一點也不能馬虎，也要斟酌人情，關係，牧者被辭退牽涉了許多會友的神經。切莫佈出一個雙輸的局面，上了公堂已經是個殘局，無從拆解。