

私立學校年終獎金

爭議問題探討（上）

文・理事長 鄭建信

前言

去年農曆年前更是在一口氣有四所私立學校發生年終獎金短發或停發之新聞事件¹；原來預期教師待遇條例通過後，私校教師之薪資得以獲得較多的保障，但從去年農曆年前一連串私校年終獎金短發或停發之新聞事件看來，私校教師之年終獎金，仍需要更多的關心；事實上，少子化帶給私立學校的衝擊雖可遇見，但是新聞揭示減發或停發年終獎金之學校，其學校財源亦有屬體質甚為健全之個案，顯然，財務狀況顯然並非是年終獎金減發之主要原因；在教師待遇條例給予私校就獎金部份有更大的自主權，又加上私校教師並無勞基法之適用，未來類似此爭議勢將愈演愈烈，本文針對高院對年終獎金相關判決之理由提出個人看法，並分說明如下。

一、私校教師待遇(薪資)

釋字第707號指出：「教育為國家社會發展之根基，教師肩負為國家造育人才之任務，其執行教育工作之良窳，攸關教育成敗至鉅，並間接影響人民之受教權。為使教師安心致力於教育工作，以提昇教育品質，其生活自應予以保障。憲法第一百六十五條即規定，國家應保障教育工作者之生活，並依國民經濟之進展，隨時提高其待遇。教師待遇之高低，包括其敘薪核計，關係教師生活之保障，除屬憲法第十五條財產權之保障外，亦屬涉及公共利益之重大事項。是有關教師之待遇事項，自應以法律或法律明確授權之命令予以規範，始為憲法所許。」

教師待遇指教育組織為了招攬教師，使教師能安心工作，發揮其生產力，用以交換教師勞務的所有金錢(如薪資)、物質(如食物配給)、與特許權利(如差假)等統稱之。故教師待遇實包含基本薪級表所規定的薪津(給)、津貼、及福利²。現行教師待遇條規定，教師待遇，分本薪(年薪)、加給及獎金³；教師之本薪以薪級而分有不同級次，其中高級中等以下學校教師之薪級以學經歷及年資敘定之；專科以上學校教師之薪級，以級別、學經歷及年資敘定之⁴；加給則包含了職務加給、學術研究加給以及地域加給⁵；

¹林曉雲、張安蕃、蘇孟娟、吳俊鋒，〈4私校砍年終、教師泣訴難過年〉自由時報電子報，2016-02-05，<http://news.ltn.com.tw/news/life/paper/956662>

²陳麗珠(1992)，高雄師大學報，第三期，93-112頁，第2頁。

³教師待遇條例第2條，「教師之待遇，分本薪（年功薪）、加給及獎金。」第5條，「本條例於公立及已立案之私立學校編制內，依法取得教師資格之專任教師適用之。」

而公立學校教師之獎金，政府得視財政狀況發給，私校則由各校視教師教學工作及財務狀況自行辦理⁶。儘管教師待遇條例對私校教師之薪資有基本之規範，但有學者仍認為，私立學校教師之薪給，屬契約自由範圍，應依個別教師與其訂約學校間之契約內容而定，除受勞動基準法之規範外，不受法律之特別保障，同時也不受法律之限制⁷。

二、私校教師年終獎金的性質—判決與教育部之函釋

年終獎金是否屬於教師待遇(工資)的一部份，學校是否有給付之義務?按最高法院八十五年台上一三四二號判決：「按所謂工資，乃指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞動基準法第二條第三款前段定有明文。是工資係勞工之勞力所得，為有勞動之對價，且工資須為經常性給與始足當之。倘雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即非經常性之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，不得列入工資之範圍內。又勞動基準法施行細則第十條規定：『本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金……三、春節、端午節、中元節給與之節金，將『紅利』及『春節、端午節、中秋節給與之節金』排除在經常性給與之外，自不得列入工資範圍。」又，最高法院八十八年台上一六三八號判決：「係爭獎金既屬於公司盈餘而抽取部分分配予員工，自與經常性給與有殊，故不論其名稱為效率獎金或年節獎金，亦不論其發放方式為按節或按月先行借支，均不影響其屬於恩惠性、獎勵性之給與，與勞工之工作核無對價關係，尚不得計入工資之範圍。又工廠法施行細則第四條規定之工資固包括各種津貼獎金在內，但既係工資仍應以該項給與屬經常性給與，因工作而獲得之報酬為範圍」』，上述兩項判決皆是以恩惠性給與作為排除某種雇主給付為工資的論證方式。

至於私校教師之年終獎金，依據私立學校法施行細則，私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之規定辦理⁸；而私立學校就教師本（年功）薪以外之其他給與，得衡酌公立學校教師支給數額標準，教師專業及校務發展自行訂定，並應

⁴教師待遇條例第7條，「高級中等以下學校教師（以下簡稱中小學教師）之薪級，以學經歷及年資敘定之；專科以上學校教師（以下簡稱大專教師）之薪級，以級別、學經歷及年資敘定之。」

⁵教師待遇條例第13條，「加給分下列三種：一、職務加給：對兼任主管職務者、導師或擔任特殊教育者加給之。二、學術研究加給：對從事教學研究或學術研究者加給之。三、地域加給：對服務於邊遠或特殊地區者加給之。」

⁶教師待遇條例第18條，「公立學校教師之獎金，政府得視財政狀況發給；其發給之對象、類別、條件及程序等有關事項之辦法，除其他法律另有規定外，由教育部會商其他相關機關後擬訂，報行政院核定。私立學校教師之獎金，除由政府依相關規定發給外，由各校視教師教學工作及財務狀況自行辦理；其發給之對象、類別、條件、程序及金額，由各校定之。」

⁷李惠宗(2014)，教育行政法要義，台北，元照，159頁。



將支給數額標準納入聘約⁹。參酌教育部見解¹⁰：「本部103年3月27日臺教人(四)字第1030019097號函略以，查教師法第19條第1項規定，教師之待遇分本(年功)薪、加給及獎金三種，以加給與獎金分屬教師待遇的二個部分，又年終獎金係屬年度慰勉員之性質，爰本部102年10月24日令釋所稱私立學校教師「本(年功)薪以外之其它給與」，不包括年終獎金，惟各校應公告其發給標準，以利教職員工知悉。…茲以教師之待遇分本(年功)薪、加給及獎金三種，惟年終獎金係屬年度慰勉員工之性質，並非教師法所稱獎金，亦非屬「本(年功)薪以外之其他給與」。…至年終工作獎金是否為私校教師薪資架構之一部分，應視教師與該校間契約而定。」據上所述，教育部亦認定私校年終獎金係屬慰勞性質，原則上同於恩惠性給予工資定義。但在尊重私法契約之精神，私校薪資究否屬薪資架構之一部份，仍須視契約本身而定。

三、本文見解

本文認為，私校年終獎金之性質，究否屬於薪資之結構或是僅得以契約約定為限，仍應回歸私校教師與學校間之勞資關係及工作內涵與獎金是否有對價之關係而定，茲分述如下：

(一) 勞動契約，不限於教師聘約之書面約定：

依台北高等行政法院98年訴字第599號判決：「教師係採聘任制，教師與學校間基於聘任所形成之法律關係，為契約關係。該學校如為公立學校，該契約關係為公法關係；該學校如為私立學校，該契約則為私法關係。對於學校解聘、停聘或不續聘行為是否合法有效若有爭議，應視該學校為公立或私立學校而定其為公法爭議或私法爭議，分別循行政訴訟或民事訴訟途徑尋求救濟。」私法契約一方為學校另一方則為教師。行政法院92年裁字第670號判決：「私立學校聘請教師係屬私法上之契約關係，學校當局之不續聘並非行政處分，如在約定期限屆滿後不續聘者，該教師如有不服，應訴請普通法院審判，不得提起行政訴訟，觀之司法院院解字第二九二八號解釋意旨自明。」

吳瑞哲¹¹認為，「私立學校部分，其係代表私法人與教師間訂立契約，契約標的係教師提供教育學生之勞務，並獲取報酬，且該報酬之多寡並不以上開公立學校須依教育部訂定之公立學校教職員敘薪辦法補充要點及其所附公立各級學校教職員職務等

⁸私立學校法施行細則第33條第4項規定：「私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之規定辦理。」

⁹教育部102年10月24日，臺教人(四)字第1020145899B號令：一、私立學校法施行細則第33條第4項規定，私立學校教師薪給準用公立同級同類學校之規定辦理，衡酌其規定之意旨在衡平同屬教育工作者之私立學校教師待遇，以保障其生活，並鑑於本(年功)薪即為各等級教師領取之基本給與，爰核釋私立學校教師薪級架構及起敘標準，應依公立同級同類學校教師標準辦理，其薪額給與之月支數額，應不低於公立同級同類學校教師標準。私立學校未符規定者，應於中華民國一百零三年八月一日前調整完竣。二、私立學校就教師本(年功)薪以外之其他給與，得衡酌公立學校教師支給數額標準，教師專業及校務發展自行訂定，並應將支給數額標準納入聘約，除法令另有規定外，在未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標準。三、學校財團法人及所設私立學校未依本解釋令規定辦理者，依私立學校法相關規定，以違反教育法令論處。

¹⁰教育部103年5月14日臺教技(三)字第1030069560號函。

級表為限，屬性較偏向私法自治精神之約定…私立學校與教師間聘任之法律性質，依契約標的說及契約目的說，屬私法契約，並屬僱傭及委任間之特殊勞動契約。」

臺北高等行政法院判決 101年度訴字第1113號判決：「又公立學校教師受聘於學校，就教師之薪資、聘用任用、任期等事項，縱如原告所稱學校無決定之權，惟從勞動關係來觀察，教師受聘後，向學校提供教學等勞務，且仍須接受學校之指揮監督，故勞動關係存在於教師與學校間。」楊通軒¹²認為，「針對教師，無論其工作於公立學校或私立學校，其教學、研究及服務受到學校的規章適用，學校在其具體教學時並可針業個案狀況予以指揮命令，故其應屬具有從屬性的勞工無疑。」

現行民法上規定的勞務工作給付契約，均屬不要式契約，除寄託外，均屬不要物契約(諾成契約)，原則上均為有償、雙務契約¹³。民法第153條規定：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」其立法理由明載：「謹按契約者，由二人以上意思表示一致而成之雙方行為也。即須當事人之一方，將欲為契約內容之旨，提示於他方，得他方之承諾，而後契約始能成立也。其僅由一方表示要約之意思，而他方不表示承諾之意思者，當然不受契約之拘束。其一方所表示之意思，與他方所表示之意思，彼此不一致者，亦當然不受契約之拘束。若當事人之表示意思彼此一致，而其表示之方法，則無論其為明示默示，契約即為成立，此第一項所由設也。」¹⁴；又依民法161條第1項規定：「依習慣或依其事件之性質，承諾無須通知者，在相當時期內，有可認為承諾之事實時，其契約為成立。」96年台上字第2749號判決亦指出：「依習慣或依事件之性質，承諾無須通知者，在相當時期內，有可認為承諾之事實時，其契約為成立。民法第一百六十一條第一項定有明文。此即學說上所謂之意思實現，乃依有可認為承諾之事實，推斷有此效果(承諾)意思。意思實現以客觀上有可認為承諾之事實存在為要件，有此事實，契約即為成立。」因此，私校年終獎金之給予，縱然未載明於教師聘約之中，但若為依習慣或事實之狀況，有年終獎金發放之事實，學校應無理由認定，其不屬勞動契約之一部份。

【私立學校年終獎金爭議問題探討(下)】69期會訊待續…

¹¹吳瑞哲(2014)<公私立學校教師解聘、停聘或不續聘之法律性質與救濟程序>>載於教育實踐與研究，第27卷第1期，107頁。

¹²參見，楊通軒(2015)，個別勞工法理論與實務，台北，五南。第166-167頁。針對教師，無論其工作於公立學校或私立學校，其教學、研究及服務受到學校的規章適用，學校在其具體教學時並可針業個案狀況予以指揮命令，故其應屬具有從屬性的勞工無疑。雖然在一些與教師有關的法規中，例如教師法、大學法、公務人員任用法等，賦與公立學校教師部分公務員的權利義務，而且其所得薪資及調薪亦係由民意機關透過預算而來，但是，這應該只是出於給予教師優遇的考量，運用「以勞動契約引用公務權利義務規」的方式，免去其每年向學校要求調整薪資待遇的冗長程序或甚至艱難的談判協商過程(必要時也要進行爭議行為)而已。其並無損於教師為勞工身分之本。也因此，教師應符合憲法上之勞工概念。

¹³王澤鑑(2014)，民法概要，台北，王澤鑑發行，388頁。

¹⁴陳忠伍(2015)，新學林分科六法一民法，B2頁。台北，新學林。