



私立學校年終獎金 爭議問題探討（下）

文·理事長 鄭建信

（二）教師聘約是忠誠與照顧的雙務契約

最高法院77年台上字第1517號判決即稱：「學校與教師之聘任關係，在法律上屬僱傭關係。依民法第四百八十八條第一項規定：僱傭定有期限者，其僱傭關係於期限屆滿時消滅。」¹⁵民法第482條規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」，其為雙方當事人各須負擔有對價關係債務之契約，其內涵規定於民法第264條至267條。僱傭契約之效力，對受僱人而言，「有服勞務的義務」、「勞務給付的專屬性」、「特種技能之保證」；僱用人的則有「報酬給付」、「僱用人的照顧」義務¹⁶。林更盛認為：「重新回到契約法上的觀點檢驗勞動契約關係。蓋無可否認的是：一般的契約法上的原理／原則對於勞動關係上仍有適用。尤其是該說將忠誠／照顧義務視為是民法誠信原則在勞動契約上的一種表現，使得當事人可以藉此重新檢驗勞資雙方之照顧與忠誠義務之範圍。」¹⁷

因此，受僱人應依約定為僱主服勞務。因可歸責於受僱人的事由，致為不完全給付者，僱用人得因債務人之不完全給付行使其權利，並要求損害賠償¹⁸；且勞務給付有專屬性¹⁹，勞僱雙方均不得違反²⁰。而僱主負有給付報酬義務，僱傭契約恆具有償性²¹；又依民法第487條規定：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。」民法第483條規定，「如依情形，非受報酬即不服勞務者，視為允與報酬。未定報酬額者，按照價目表所定給付之；無價目表者，按照習慣給付。」民法第483-1條規定：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」因此，法律上對於當事人間之財物上給與，乃是以權利—義務的型態，而非以類似於

¹⁵李惠宗(2014)，教育行政法要義，台北，元照，148-149頁。

¹⁶王澤鑑(2014)，民法概要，台北，王澤鑑發行，390-392頁。

¹⁷林更盛(2000)，工資的迷思：「恩惠性給與」--評最高法院八十八年台上字第一六三八號判決，刊於月旦法學雜誌，67期，175-181頁，第178-179頁。

¹⁸民法第227條規定：「因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償。」

¹⁹民法第484條規定：「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人，受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務。當事人之一方違反前項規定時，他方得終止契約。」

²⁰同註14。

²¹王澤鑑(2014)，民法概要，台北，王澤鑑發行，391頁。



「恩惠性給與」這種型態加以處理²²。

勞動契約為具身份上共同關係之契約，雙方互負忠實義務；其共同關係是指基於身份之關聯而成立的法律關係，雇主與受僱者雙方互負忠實義務，亦即雇主對於勞動者有照顧扶助的義務，而勞動者對雇主也有忠誠義務，這種因為身份關係而互相負有忠實義務者之關係便成為共同關係²³。私校年終獎金之給與，應依契約之誠信原則，雙方各負義務的契約原理對待。

(三)年終工作獎金具有工作之對價性

勞動基準法第2條第3款規定：「三、工資：謂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。」本規定係以勞務之對價性作為工資認定之主要標準，並以經常性作為輔導認定之標準²⁴。「有認為，由該定義規定可知勞工因工作而獲得之報酬乃是判斷是否屬於工資之最主要標準，而該定義規定之目的經常性給付，則是一種補充說明而已，並非同屬認定工資範圍之標準，並非所有種類之工資項目均須具備經常性之要件始可。持此說之論者並進一步認為法條中之「經常性給與」，其實完全是一種政策上之考慮，與勞動法認定為凡所有勞工因工作而得之對價即是工資的基本原理有所違背，殊不足採。²⁵」

一般而言，私校教師之年終獎金，基本上係以固定數額之方式給與，與高院判決所言「係爭獎金既屬於公司盈餘而抽取部分分配予員工」之情形顯然有別，再以，經常性絕對不等同於給付數額之固定性；因此公司之盈餘，以至於本件係爭年終獎金之具體金額縱非固定，此項因素亦不足以作為否認其具有經常性之理由²⁶。再就，「所謂經常性，與固定性給與不同，僅須在一般情形下經常可領取，即屬經常性給付…即屬於工資之一部」²⁷；「至於立法者之所以以經常性作為工資認的輔助標準，係因在勞基法立法前，內政部為保護勞工，已以『經常性給與』擴張原來狹義工資的範圍；然而若擴張工資範圍到包含所有雇主之給付，則又恐雇主反不願為某些給付，反而不利勞工，故獎金有臨時性、鼓勵性者，排除於工資概念之外。至於以經常性作為輔助界定工資之標準的合理性，應當在於勞資雙方對該給付之可預期/信賴之特性，以至於資方可預為籌措、勞方可信賴並進而調其經濟生活。」查台灣高等法院96年勞上字第22號判決：按工資需具備「勞務對價性」及「給與經常

²²林更盛(2000)，工資的迷思：「恩惠性給與」--評最高法院八十八年台上字第一六三八號判決，刊於月旦法學雜誌，67期，175-181頁，第181頁。

²³郭玲惠(2011)，勞動契約法，台北，三民，第19頁。

²⁴林更盛(2000)，工資的迷思：「恩惠性給與」--評最高法院八十八年台上字第一六三八號判決，刊於月旦法學雜誌，67期，175-181頁，180頁。

²⁵黃程貫(2015)，新學林分科六法一勞動法，台北，新學林，A-35頁。

²⁶林更盛(2000)，工資的迷思：「恩惠性給與」--評最高法院八十八年台上字第一六三八號判決，刊於月旦法學雜誌，67期，175-181頁，第181頁。

²⁷最高法院85年台上二四六號判決。



性」二項要件。所謂經常性之給與，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，此之「經常性」未必與時間上之經常性有關，而是指制度上之經常性而言，即勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂給與之義務²⁸。且私校年終獎金，亦與一般企業年終視盈餘多少，而有不同額度之年終分紅情形不同，其年終獎金多比照公立學校的發放標準發放，視為可期待性之經常性給與，依最高法院85年度台上字第246號判決：「所謂經常性，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，即屬經常性給付」。小結以上所述，私校之年終獎金既不因學校之盈餘多寡而有調整，也非屬臨時性之給付，顯然，勞動基準法施行細則第10條²⁹將年終獎金之性質，排除於經常性之給與範圍，顯然非常不利於勞工，對於領取固定額數年終獎金之私校教師，其年終獎金縱或有勉勵性質，仍無礙於其與工資對價之實質及受雇者基於信賴雇主的可期待給予。

(四)恩惠性給予之認定不應由雇主單方任意擴張

針對部分學說與最高法院提出「恩惠性給與」的界定標準，有學者認為「標準並不够明確，且在法律適用的安定性上顯然不足…其所謂的雇主為其個人之目的所為之給與，若從企業經營者之角度而言，因雇主所給與者無不構成其成本、工資的一部分，故從此觀點而言，吾人並無法得知恩惠性給與和其他給與間之區別。至於所謂具有勉勵性質之給與的標準，亦然。蓋常理上任何雇主之給付若不是直接或間接勉勵勞工努力工作，豈非徒然，豈非於企業經上甚為不知；而在此所謂的勉勵的性質下，傳統所認定直接構成對價的工資，亦非相同地具有勉勵的性質。³⁰」

關於盈餘分配之恩惠性給與，應考量到仍有勞務對價的性質；且，是否屬恩惠性給與不是雇主單方認定，又，其它給與未必是恩惠性給予；再就，恩惠性給予亦是可變更的；依勞基法第二條第三款的基本設計，若依雇主個人之目的給予，亦應是工資之一部份，同時，對價之工資，亦有勉勵性之性質³¹。若依照高院之見解，則雇主概可個人主觀認定不為工資者，一概歸入所謂的恩惠性給與，不僅可迴避勞基法第二條第三款對工資所設的界定標準，亦可免於教師待遇條例的規範，其中第18條第2項，「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。」反而成為私校片面縮減私教師薪資、獎金之依據。

²⁸本見解為三審之最高法院97年度臺上字第2178號判決所肯認。

²⁹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。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。

³⁰林更盛(2000)，工資的迷思：「恩惠性給與」--評最高法院八十八年台上字第一六三八號判決，刊於月旦法學雜誌，67期，175-181頁，177頁。

³¹林更盛(2000)，工資的迷思：「恩惠性給與」--評最高法院八十八年台上字第一六三八號判決，刊於月旦法學雜誌，67期，175-181頁，第180頁。



(五)私校教師契約應回歸動關係之本質

黃程貫³²認為，「勞動關係中附隨義務範圍(如勞工之守密義務、不得破壞雇主物品)之限定，多取決於勞動關係之本質而定，德國法上原先盛行的人格法上共同關係理論，其背後所隱藏之共同體理念與自由民主社會之強調人的人格自由發展不符、蘊含對勞工自由侵害之可能性、容易流為擴充勞工義務範圍之藉口…勞資關係當事人之間的利害關係乃是不對等的衝突對立。」因此，在承認勞資地位不平等的前提下，看待民法僱傭契約時，即必須將此衝突對立的勞動關係為前提，為出發點。

日本勞動組合法第三條規定：「本法所謂勞工，謂不問職業之種類，藉工資、薪金等其他準於此之收入而生活者。」³³據菅野和夫教授之推測，勞動組合法第三條之工資應指藍領勞工之報酬，而薪金則指白領勞工所受領之給與。至於「其他準於此之收入而生活者」一語，係指基於類似勞動契約關係（如承攬、委任及其他契約之勞務供給關係）而獲得報酬者。無論何者，若承認有保護其團體協商之必要性與妥當性，應屬勞動組合法上之勞工。³⁴

工會法第四條規定略以，「勞工均有組織及加入工會之權利。…教師得依本法組織及加入工會。」勞資爭議處理法第54條規定略以，「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。下列勞工，不得罷工：一、教師。」查101年勞裁字第28號，「團體協約法第6條第3項第2款所定：「二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。」本款所指所僱用勞工，自文義觀之，不以適用勞動基準法之勞工為限，凡是與協商他方具有僱用關係之勞工均屬之。」顯然，教師的集體勞工身份，其實已透過工會三法，予以正名。

楊通軒³⁵認為，「如從勞務提供者的角度觀之，其勞動條件之確定，因其身分之不同，而各有不同。例如公務員及公立學校之教師，均係由國家以預算之方式加以確定。雖然如此，凡為勞務提供者，其所追求者，除了勞動條件之提升外，亦含有諸如勞動環境變之其他諸多需求，需要假藉勞工團體行之始克有功。」

依林更盛之見，「因為憲法位階最高，其價值判斷不容違反，在承認憲法保障勞工之同盟自由基本權或所謂勞動三權之前提下，本於集體勞動法(即勞工同盟自由或所謂勞動三權之法律上的具體化)高於個別勞動法之基本原則，肯定勞動關係之衝突對立本質而否定所謂的共同關係」³⁶。

³²黃程貫，勞動法中關於勞動關係本質的理論，刊於政大法學評論，59期，227頁以下。

³³李玉春(2014)，工會法中的勞工範疇，刊於國立中正大學法學集，44卷，205-251頁。參見，第226頁。

³⁴同前註，參見，第227頁。

³⁵楊通軒(2012)，集體勞工法理論與實務2012，台北，五南。參見，第118-119頁，其中，教師部分，依據新工會法第6條第1項的規定，僅得組織及加入產業工會與職業工會(例如英文教師工會)，企業工會不在其內，團結權仍然受到一些限制或剝奪，這是為避免學校層級的工會，可能直接影響到學生的受教權。在開放教師工會之後，原來的教師會繼續存在，形成雙軌制的教師團體，兩者均係採取自由入會(如果要將教師與律師、會計師同視為專業人士、並且與教師工會有所區別，則採取如職業團體的強制入會，即有其必要)。…就工會的本質而言，假設教師工會對於重要的勞動條件都無置喙的餘地，其存在的功能與教師會已相去不遠，意義也不大。



因此，勞動契約中之雙務契約，須與一般民法上之雙務契約進行不同之處理，若以個別民事契約為基礎，針對勞資爭事項進行解釋，顯然無法說明勞資契約權傾資方的現象。教師雖然得以組織工會，透過團體協約之協商，或許得以補充個人勞動契約之勞資權力不對等關係，但若未能依勞動關係之本質，看待勞資爭議或是勞動契約，則工作條件之解釋權仍然決定於學校。依本文所談私校年終獎金為例，若逕依高院之見解及帶有封建意味之「恩惠性給與」，則縱或有團體協約之機會，在現教師無足夠爭議力量的同時³⁷，年終獎金之給與與否仍操之與學校一方，工會縱然取得團體協約法之協商資格，若非法定薪給，欲與學校進行協商，恐怕只是集體行乞而已。

結論

綜上所言，私校教師之薪資雖然在本俸及加給(職務加給與學術研究費)上得比照公立學校教師，但對於如年終獎金的其或它給與，在教師待遇條例雖有學校得衡酌財務狀況得以發放的訓示規定，亦無論有納入聘約中規範與否，實務上，仍決定於學校片面以恩惠性的方式給與，教師似無權置喙；但是，以年終獎金之性質來說，一方面是教師工作一年來換得的薪資期待，且教師年終獎金的領取基本上不是隨機性的，而年終獎金領取的數額亦不會隨著財務好轉而提升。若認定年終獎金為雇主恩惠性給與，則學校只要非屬教師本薪及加給的其它給與，似乎都可認定為恩惠性給與，恐怕嚴重侵害受雇教師的權利。

再者，若回歸私校教師聘約為具雙務契約、私法契約、勞動契約的性質觀察，雇主與受雇者皆互負權利義務，雇主有照顧員工的義務，受雇者有忠誠的義務，年終獎金的給與，實係權利義務的法律關係，斷不能以恩惠性的給與加以處理。

私校年終獎金爭議，竟然在教師待遇條例通過後更形劇烈，正是因為適法的規定，在未能考量勞資地位不平等的現實狀況下，往往成為資方恣意判斷的工具。因此，對於私校教師的勞動契約，一方面我們必須以憲法位階看待受雇者之集體勞動權，須鼓勵教師透過工會的集體協商力量，爭取工作條件的保障；另一方面，對於個別的勞動契約或是工作條件的解釋，仍應考量勞資地位實質不平等的背景脈絡。

³⁶林更盛(2000)，工資的迷思：「恩惠性給與」--評最高法院八十八年台上字第一六三八號判決，刊於月旦法學雜誌，67期，175-181頁，178頁。

³⁷勞資爭議處理法第54條第2項：「下列勞工，不得罷工：一、教師。二、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。」