

私校教師的喜訊與警訊

全教總集體協商暨法務中心

一、緣由

近年來，有許多私校片面對教師減薪(包含刪減年終獎金)，而造成紛爭。於是教育部於102年10月24日以臺教人(四)字第1020145899B號，聲明:1.本薪應不低於公立同級同類學校教師標準。2.其他給與自行訂定，並應將支給數額標準納入聘約；在未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標準。於此同時，新竹地方法院對大華科技大學、台南地方法院對崑山中學的片面減薪案，都做出了有利於教師的判決，認為學校不得於聘約期間內，片面減少教師的薪資。

教育部的函示與法院判決都給了私校教師一個公道，對私校教師來說這是個喜訊。然而，仔細研讀教育部的函釋與法院判決，裡面著實隱藏了一個重大的警訊，而且是即將面臨的問題，各會員工會與私校教師務必要謹慎面對。

二、判決摘要

1. 新竹地方法院 102 年訴字 433 號，判定教師勝訴的最主要理由為：教師所領之報酬，為其與學校間之聘任契約之必要之點，關於教師薪資報酬之數額，應於聘任契約成立時，達成意思表示一致，於聘任契約存續期間，就教師報酬之增減，亦需經由兩造意思表示一致始得變更，不得由一造片面決定。
2. 臺南地方法院 103 年勞訴字 5 號，判定教師勝訴的主要理由有二：A 於聘約期間內，雙方對薪資有默示的合意。B. 工作報酬之給付，除經勞工同意或較有利於勞工之外，應按原約定方式給付，不得任意改變，始合於當事人間勞動契約約定及保護勞工之旨。

三、解析

教育部函釋與法院判決都明示了一個原則：聘約期間內，學校不得片面減薪。而大華、崑山教師之所以勝訴的關鍵則在於教師明確舉證其聘約為二年以上，而學校是在聘約期間內片面減薪。

因此，倘若是在「更換聘約時減薪」，是否還能獲得勝訴判決?這是有待釐清的爭議。特別是臺南地院判決對於崑山董事會決議減薪的看法是：「…系爭董事會決議之薪資標準，至多僅能適用於系爭董事會決議之後始簽訂之勞動契約。…」也就是說，當聘約期滿，要重新簽訂新約時，就可能適用新的薪資標準(減薪)。

所以，若聘約內容明文書寫各項薪給的支給數額時，私校教師能否一方面應聘，一方面又主張雇主片面減薪?又私校教師能否以薪資片面被減，而拒絕簽定新聘書，卻又主張聘約繼續有效?特別是私校教師普遍為一年一簽，學校在換約時告知：「學校財務狀況不佳，下年度減薪；若是同意就請回聘，不同意我們只好另行招聘教師。」教師該怎麼辦?!據我們目前接

收到的訊息，某些本薪低於公立學校的私校，爲了符合教育部的規定把本薪調高，正打算以調本薪、降學術研究費的方式，來避免增加教師薪資的支出，甚至打算在新年度直接降學術研究費並寫在聘書上。

面對即將到來的可能變局，私校教師該如何應對？工會又該做什麼？這是馬上要面對的問題。

四、建議

爲避免私校利用聘約重新簽定時機，片面減低學術研究費或其它給與。本會還是建議私校老師積極加入教師工會，並由工會出面就薪資進行協商。在協商過程中，即使在教師聘約更換時，學校也不能片面減低給付，否則即有不當勞動行爲之裁罰(依工會法第 6 條第 1 項，雇主與工會進行團體協約時，雙方都有誠信協商之義務。而依照美國「全國勞工關係委員會 NLRB」判斷誠信協商的基準，雇主於協商事務上，擅自採取行動，改變勞動條件，構成不當勞動行爲。此項標準應可做爲臺灣的判斷基準；103 年度高市勞仲裁字第 001 號仲裁判斷書亦有類似的看法。)，並可要求回復原有薪資。

因此，要避免私校教師薪資刪減，最好的方法就是由工會發動團體協商，利用協商程序避免學校片面減薪。縱使協商不成，亦可利用勞資爭議程序，去除由學校片面決定之不公平狀態，以確保私校教師的薪資與工作條件。