

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第104號

原告 洪婉玲

被告 永平學校財團法人桃園市私立永平工商高級中等學校

法定代理人 胡劍峯

訴訟代理人 蕭芳樺

沈政雄律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年10月22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

壹、程序事項：

按調解經當事人合意而成立；調解成立者，與訴訟上和解有同一之效力。和解成立者，與確定判決有同一之效力，民事訴訟法第416條第1項、第380條第1項分別定有明文。經查，原告於起訴時聲明請求為：一、被告應給付原告新臺幣（下同）785,331元（含本俸差額106,697元、學術研究費差額508,034元、111學年度考績獎金170,600元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。二、願供擔保，請准宣告假執行（本院卷11、89-90頁），然就原告請求本俸差額106,697元部分，業經本院於民國113年9月11日以113年度勞專調字第232號成立調解，此有勞動調解程序筆錄、勞動調解筆錄在卷可稽（本院卷11、90-91、151-152頁），是本件僅以尚繫屬於法院之聲明即學術研究費差額、111學年度考績獎金暨法定遲延利息等部分有無理由進行審理，合先敘明。

貳、實體事項：

01 一、原告主張：

02 (一)原告原受僱於被告，擔任之職務、到職日、離職日均詳如附
03 表一所示，且原告在職期間恪遵教職員聘約所規定之工作內
04 容及義務。詎被告於108年8月1日起，單方面將教職員之學
05 術研究費打7折，且被告在聘約中並未明示學術研究加給調
06 整之規定，而有違反教師待遇條例（下稱待遇條例），故被
07 告應依規定補發全額學術研究費差額（詳如附表二所示）。

08 (二)原告雖於112年8月1日離職，但在111學年度仍恪盡職守，教
09 師成績符合公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條
10 第1項第1款規定，因此請求被告依待遇條例第4條第6款規定
11 支付原告111學年度考績獎金（詳如附表三所示）。

12 (三)並聲明：1.被告應給付原告如附表一「合計」欄所示之金
13 額，及自民事起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率
14 5%計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

15 二、被告則以：

16 (一)學術研究費部分：私立學校就學術研究費（即學術研究加
17 給），得與其教師間就該加給給付內容，本於私法自治、契
18 約自由之精神，自行以契約約定為之，除約定內容有違反法
19 律強制規定、公序良俗等例外情形外，其約定內容自生拘束
20 私立學校與教師之效力。有關待遇條例第17條規定，並未就
21 變更學術研究費數額之協議，限定其形式，而以召集全體教
22 師召開校務會議形式，並將擬變更支給之數額提案，提請與
23 會教師討論，經會議無異議通過，並無不可。被告與原告簽
24 訂之聘約中，雖未明文約定學術研究費給付標準，惟因被告
25 與教師係採1年簽訂1次聘約方式，於每學年度開始前簽訂聘
26 約，原告於107年5月31日至108年1月31日止，均按被告給付
27 之學術研究費31,320元之額度領取，而未舉證有何反對之意
28 思表示，足以間接推知原告同意該等數額，應可認兩造自行
29 約定合意以該數額為學術研究費之給付內容，嗣被告於108
30 年6月28日召開期末校務會議（下稱系爭會議）提案討論調
31 降學術研究費，原告亦有到場簽名參與會議，由此可知，被

01 告就108學年度聘約內容變更，係先邀集教職員召開系爭會
02 議，說明被告面臨少子女化之衝擊及為確保教職員之工作穩
03 定，遂調整學術研究費給付之額度，並決議通過後自108學
04 年度起實施，而原告之學術研究費確實自108年8月起至111
05 年7月均為21,924元，原告已據新聘約提供教學勞務給付並
06 領取學術研究費事實，足認被告與原告已就108學年度起之
07 聘約內容達成協議，兩造基於108至110學年度聘約內容所形
08 成之私法契約關係已經確認，原告應受兩造約定之內容拘
09 束，原告固主張聘約中並未明示學術研究加給調整之規定，
10 惟兩造間之聘約並非要式行為，被告透過系爭會議與原告達
11 成調整學術研究費之合意，亦屬聘約內容之一部，是原告請
12 求被告給付其學術研究費差額，應予駁回。

13 (二)考績獎金部分：依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款、
14 勞基法施行細則第10條第2款、待遇條例第2條、第4條第7
15 款、第18條第2項等規定，可知獎金指為獎勵教學及年度服
16 務績效以激勵士氣之勉勵性、恩惠性給與，非屬教師勞動對
17 價之經常性給與，與薪資之性質顯然有別，再者，私立學校
18 教師之獎金，亦無應準用公立學校教師之強制規定。被告給
19 付學校教職員考績獎金之發給標準詳如附表四，而原告自91
20 年間任職於被告至110年間退休，發給標準自89年起迄今歷
21 年均如此，亦為原告所知情而無異議接受續聘。原告於111
22 學年經被告考核結果為「四條一款」（如附表四編號1），
23 如未請辭離職而仍在職，其考績獎金即是本俸1個月48,415
24 元，此發給標準為被告視教師教學工作及財務狀況而定，此
25 勉勵性、恩惠性之非經常性給付，參照待遇條例第18條第2
26 項規定並非強制準用公立學校教師之發給標準，原告主張比
27 照公立學校，應屬無據。另因原告111學年度成績考核結果
28 係於112年8月12日核定，此時始能基於存續之聘約關係而發
29 生考績獎金之請求權，惟因原告早於112年7月31日請辭獲准
30 離職，即兩造聘任契約於當日即已終止而無存續之聘約關
31 係，原告自無請求被告給付其考績獎金之權利，況考績獎金

屬獎勵教學、年度服務績效以激勵教師士氣之勉勵性、恩惠性給與，並非工資性質或經常性給與，被告因考量原告已辦理退休而無存續聘約關係，原告既然後續不再任職於被告學校，已無給予獎金以資勉勵之必要，發給考績獎金之目的已不存在，被告不予發給，亦屬合理，故原告請求，實無理由。

(三)並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷219-220頁）：

(一)被告為私立學校，原告為被告於91年8月1日依法聘任之教師，並任職至112年7月31日離職。

(二)原告111學年度成績考核中，現支薪額分別為：本薪525、年功薪125、合計敘薪650（本院卷19頁）。

(三)原告主張被告已給付之學術研究費、考績獎金等數字，詳如原告主張之內容，即附表二、三（本院卷17、149頁）。

(四)下列文件及內容之形式真正不爭執：

1.原告所提90學年度至111學年度之成績考核通知書（本院卷19-61、125-131頁）；111年8月1日至112年7月31日之聘書及教職員聘約（本院卷63-64、133頁）；107年5月、108年1月、109年8月、110年9月、111年3月、112年3月之原告薪資條（本院卷65頁）。

2.公立中小學公教待遇一覽表（本院卷67-71、135-139頁）。

3.教育部102年10月24日臺教人（四）字第1020145899B號令（下稱系爭5899B號令）（本院卷141頁）；教育部109年11月20日臺教人（五）字第1090160647號函（本院卷143-147頁）。

4.教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書（下稱教育部申評會再申評書）（本院卷95-107頁）。

5.原告離職證明書（本院卷175頁）。

6.108年6月28日期末校務會議會議紀錄、簽到紀錄表（本院卷177-189頁）。

7.原告113年10月22日提出之被告教職員聘約。

01 8.桃園市政府教育局113年10月16日桃教秘字第1130102227號
02 函。

03 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

04 (一)原告請求被告給付如附表二學術研究費差額計算表之「合
05 計」欄所示金額之本息，為無理由：

06 1.學術研究費（加給），係針對教學職務上之教學研究或學術
07 研究，裨益教學適才適所，因應教學活動之專業繁簡難易，
08 按其擔任職務之特性發給之加給（最高法院109年度台上字
09 第1614號判決意旨參照）。且按參諸公務人員俸給法第2條
10 第5款之定義，係指本俸、年功俸以外，因所任職務種類、
11 性質與服務地區之不同，而另加之給與，則學術研究加給應
12 係針對教學職務上的學術研究，裨益教學適才適所，因應教
13 學活動之專業繁簡難易而設，其給付尚非教師勞動對價之經
14 常性給與（最高法院103年度台上字第1740號判決參照）。
15 又按私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校
16 之規定辦理。私立學校法施行細則（下稱系爭細則）第33條
17 第4項定有明文。私立學校就教師本（年功）薪以外之其他
18 給與，得衡酌公立學校教師支給數額標準，教師專業及校務
19 發展自行訂定，並應將支給數額標準納入聘約，除法令另有
20 規定外，在未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標
21 準，系爭5899B號令意旨參照（本院卷141頁）。另按私立學
22 校教師之職務加給、學術研究加給及地域加給，各校準用前
23 3條規定訂定，並應將所定支給數額納入教師聘約；私立學
24 校在未與教師協議前，不得變更支給數額。教師加入工會
25 者，得授權由工會代表協議。待遇條例第17條亦有明文。又
26 學校與教師之聘任關係，在法律上屬僱傭關係（最高法院77
27 年度台上字第1517號判決意旨參照）。是私立學校就學術研
28 究費（即學術研究加給），得與其教師間就該加給給付內
29 容，本於私法自治、契約自由之精神，自行以契約約定為
30 之，除約定內容有違反法律強制規定、公序良俗等例外情形
31 外，其約定內容自生拘束私立學校與教師之效力。次按當事

01 人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成
02 立，民法第153條第1項亦定有明文。而默示之意思表示，係
03 指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者
04 而言。又按當事人本於自主意思所締結之契約，若其內容不
05 違反法律強制規定或公序良俗，基於私法自治及契約自由原
06 則，即成為當事人間契約相關行為之規範；縱或契約約定之
07 權利義務有失平之處，除依法定程序變更外，雙方均應受其
08 拘束，即應依從該契約之內容或本旨而履行，其私法上之權
09 利義務，亦應受其拘束，非一造於事後所能主張增減（最高
10 法院109年度台上字第88號判決、110年度台上字第260號判
11 決參照）。

12 2. 查，依原告所提之教職員聘約，被告係與其採1年簽訂1次聘
13 約方式，於每學年度開始前簽訂之，且聘約內容有關報酬給
14 付事項係約定略以：「一、教職員之聘任……待遇……依本聘
15 約執行，本聘未約定之處悉依教師法及有關法令規定辦
16 理……」（本院卷63-64、231頁），惟觀諸該聘約內容，並
17 無明文說明學術研究費給付數額及方式，而原告於108年8月
18 1日至112年7月31日止，薪額從「600」調整為「625」，再
19 調整至「650」，分別依公立中等以下學校教師及幼兒園教
20 保服務人員薪額一覽表（107年3月22日版，下稱系爭107年
21 薪額表）、公立中小學校公教待遇一覽表（111年1月1日
22 版，下稱系爭111年待遇表）內容，原告可領學術研究費之
23 數額分別為「32,100」元、「33,390」元（本院卷69、71
24 頁），惟觀諸兩造不爭執由原告提出之109年8月、110年9
25 月、111年3月、112年3月薪資冊（條）（本院卷65頁），學
26 術研究費之數額僅為「21,924」元，均未分別依系爭107年
27 薪額表、系爭111年待遇表等內容核發領取（詳如附表二所
28 示），而原告未舉證有何反對之意思表示，足以間接推知原
29 告同意該等數額，應可認兩造自行約定合意以各該數額為學
30 術研究費之給付內容。嗣被告於108年6月28日召開系爭會
31 議，提案討論案由一「近年來受少子女化影響和在校生流失

01 及新生招生嚴重短缺，為穩住大家的工作權，永續經營，達
02 收支平衡，彌補財務缺口，擬學術研究費及專業加給做調
03 整，提請討論通過」、「校長：此提案若通過，我們就從今
04 年8月份開始調整……各位若有問題，現在可以提出討
05 論」、「決議：全體教職員及學生代表無異議通過此案」，
06 並臚列學術研究費調整前分別係「31,320」、「26,290」、
07 「23,160」、「20,130」，經打7折計算調整後分別為「21,
08 924」、「18,403」、「16,212」、「14,091」等情，有系
09 爭會議紀錄、簽到紀錄表在卷可查（本院卷181-182頁），
10 而原告亦有到場簽名參與會議且經原告不爭執〔本院卷187
11 頁，兩造不爭執事項(四)、6.〕，由上述證據可知，被告就10
12 8學年度聘約內容有關學術研究費之變更，係先邀集教職員
13 召開系爭會議，說明被告面臨少子女化之衝擊及為確保教職
14 員之工作穩定，遂調整學術研究費給付之額度，並經在場與
15 會教職員無異議決議通過後自108學年度起實施，而原告之
16 學術研究費確實自108年8月起至112年7月，均為21,924元
17 （本院卷65頁），原告已依該等勞動條件同意續簽聘約，並
18 據新聘約提供教學勞務給付領取學術研究費事實，可資確
19 認。足認原告係以默示意思表示與被告就自108學年度起之
20 聘任契約有關學術研究費之內容達成協議，兩造基於108至1
21 1學年度聘任契約內容所形成之私法契約關係已經確認，原
22 告應受兩造約定之內容拘束。

23 3.原告固主張前揭決議並未納入聘約，且聘約中並未明示學術
24 研究費調整之規定，不符合待遇條例第17條規定云云（本院
25 卷13頁），惟兩造間之聘約並非要式行為，被告透過系爭會
26 議方式與原告達成調整學術研究費之合意，亦屬兩造間聘約
27 內容之一部，是原告此部分之主張，難認有理。

28 4.原告另主張：在所有的減薪會議當中，勞方屬於弱勢，在校
29 務會議上既沒有事先跟老師說要減薪，又用突襲方式要逕行
30 實施，像這種重大決議，尤其涉及薪資，被告所舉案例學校
31 在減薪之前的校務會議就有公布要減薪，且他們都有在會議

上用表決方式通過，而不是鼓掌通過，鼓掌通過我質疑法律效力，因為幾個人鼓掌算通過，不代表有作成協議，只能說是主動告知。勞資關係中，勞方常屬於弱勢，常常會被秋後算帳，被排去較爛的班級，我們也有經濟壓力，我們都需要這份薪水云云（本院卷220-221頁）。惟查，被告法定代理人曾於系爭會議中表示「各位若有問題，現在可以提出討論」，可知原告仍有對於學術研究費之調整有表示意見之機會，如原告斯時並不同意，當可委婉表示學術研究費調整比例之依據、調整期間、人數及有無其他補償措施等，惟均未見原告表示意見，可認其繼續簽署應聘之意思表示已屬默示同意學術研究費調降，否則勞工將可任意於勞動契約終止後，隨意主張先前履行之勞動條件係未經同意，實有違誠信原則，且僅以勞雇雙方經濟地位不平等而認勞工為生計考量恐委屈受領減少之薪資，將使民法默示意思表示制度在勞動法律關係中永無適用之可能，且與顧念學校招生財源緊縮而願共體時艱者之默示同意將難以區分，殊不利於勞雇關係之加強及社會經濟發展之促進。再者，其他學校案例固採取表決方式為之，惟以多數決方式並非必須以投票票數加以認定，如現場無異議者亦應認係多數表示同意該議案。又原告所稱如表示異議而常常會被秋後算帳，被排去較爛的班級云云，未見原告舉證以實其說，純屬臆測之詞，況教師應秉持有教無類對待學生，對施教對象不應以抱有「較爛的班級」此優劣區別心態，原告違反誠信在先而失言在後，實有辱師尊之身分而為本院所難以苟同，原告此部分所辯，亦誠無足取。

- 5.原告固提出訴外人即被告前教師茅家豐（其與被告間請求給付薪資等案件，本院另案以113年度勞訴字第21號判決被告應給付其本薪差額，其餘部分駁回，經茅家豐上訴後，現由臺灣高等法院以113年度審勞上易字第87號案件審理中）就與本件相關學術研究費短少部分，曾於112年8月7日向桃園市申評會申訴，並經該會認茅家豐申訴有理由，命被告應依

桃園市教師申訴評議委員會申訴評議書之意旨，於2個月內另為適法之處置，後被告不服向教育部提起再申訴，惟依教育部申評會再申評書駁回被告之再申訴，固為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(四)、4.〕，惟細繹教育部申評會再申評書之理由，僅係單純援引待遇條例第17條準用同條例第15條規定，直接認定108年6月28日期末校務會議雖有提案調整學術研究加給，並經全體教職員無異議通過，且經茅家豐親自出席後同意繼續擔任109至111學年度之專任教師，惟並未將協議內容納入聘約，進而違反待遇條例第17條等（本院卷105頁），然查，再申評書之前述理由未考量系爭細則第33條第4項規定、系爭5899B號令相關內容，亦未對民法意思表示相關類型、前揭各該最高法院判決意旨加以論述闡釋，其見解已難採憑，況民事審判之事實認定及裁判，本不受行政機關認定事實或見解之拘束，本院自仍須依憑全辯論意旨及調查證據之結果，依據法律加以審酌後而為判斷，因此，原告所舉茅家豐前述案件中教育部申評會再申評書之結論，自無從拘束本院之認定，亦不足為有利於原告之認定。

6.綜前，原告請求被告給付如附表二學術研究費差額計算表之「合計」欄所示金額之本息，為無理由。

(二)原告請求被告給付如附表三107年8月1日至110年7月31日之考績獎金差額計算表之「合計」欄所示金額之本息，為無理由：

按勞基法第2條第3款規定：「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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給

與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。次按待遇條例第2條規定：「教師之待遇，分本薪（年功薪）、加給及獎金」、第4條第7款規定：「獎金：指為獎勵教學、研究、輔導與年度服務績效以激勵教師士氣，而另發之給與」、第18條第2項規定：「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」，可知獎金指為獎勵教學及年度服務績效以激勵士氣之勉勵性、恩惠性給與，非屬教師勞動對價之經常性給與，與薪資之性質顯然有別。考績獎金既屬獎勵教學、年度服務績效以激勵教師士氣，則非工資性質，是被告未依公立學校標準發給原告如附表三「計算方式」、「公立學校考績獎金數額」等欄所示之考績獎金，自無違約可言。是原告請求被告給付如附表三「合計」欄所示之考績獎金之本息，為無理由。

五、綜上所述，原告依待遇條例之法律關係，請求被告應給付原告如附表一「合計」欄所示金額之本息，為無理由，不應准許。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

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

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條。

中華民國 113 年 10 月 30 日
勞動法庭 法官 謝志偉

正本係照原本作成。

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

書記官 邱淑利

中華民國 113 年 10 月 30 日
以下附表金額均為新臺幣(元)

附表一：原告起訴主張之項目及金額

卷頁碼：本院卷11、13頁

職務	到職日 (年月日)	離職日 (年月日)	學術研究費差額 (108.8.1-112.7.31) (參附表二)	111學年度考績獎金 (參附表三)	合計
英語科專任教師	91.8.1	112.7.31	508,034元	170,600元	678,634元

附表二：原告請求108年8月1日至112年7月31日之學術研究費差額計算表

卷頁碼：本院卷17、149頁

編號	期間 (年月日)	薪額	公立學校學術研究費 (A)	被告學術研究費 (B)	每月差額 (C=A-B)	差額總月數 (D)	小計 (E=C×D)
1	108.8.1~109.7.31	600元	32,100元	21,924元	10,176元	12	117,188元
2	109.8.1~110.7.31	625元	32,100元	21,924元	10,176元	12	122,112元
3	110.8.1~110.12.31	650元	32,100元	21,924元	10,176元	5	50,880元
4	111.1.1~111.7.31	650元	33,390元	21,924元	11,466元	7	80,262元
5	111.8.1~112.7.31	650元	33,390元	21,924元	11,466元	12	137,592元
	合計						508,034元

備註：因係於113年8月16日起訴(本院卷7頁)，請求權時效為5年，故編號1之請求期間為108.8.16至113.8.16，則編號1「小計」欄之金額為(10,176元×11個月)+(10,176元×16天÷31天)=117,188元。

附表三：原告請求111學年度之考績獎金差額計算表

卷頁碼：本院卷17、149頁

期間 (年月日)	薪額	公立學校考績獎金數額 (A)	被告實付 (B)	合計 (C=A-B)
111.8.1~112.7.31	650元	170,600元	0元	170,600元

計算方式：(本俸51,910元+學術研究費33,390元)×2個月=170,600元。

附表四：被告抗辯教職員考績獎金發給標準

(續上頁)

01

卷頁碼：本院卷169-170頁						
編號	1	2	3	4	5	6
考績等級	考績甲等	考績甲等	考績乙等	考績乙等	考績丙等	考績丁等
條款	四條一款	四條一款	四條二款	四條二款	四條三款	四條四款
內容	已達功俸年限當年不再晉級者，發給1個月本俸考績獎金。	晉本薪（功俸）乙級，發給半個月本俸考績獎金。	已達功俸年限當年不再晉級者，發給半個月本俸考績獎金。	晉本薪（功俸）乙級，發給1/4個月本俸考績獎金。	留支原薪，不發考績獎金。	移請教評會審議不續聘事宜。