臺灣新北地方法院新聞稿

發稿日期：109年11月11日
發稿單位：公共關係室
連 絡 人：行政庭長　楊志雄
連絡電話：02-22616714#1899　編號： 109-010

勞動事件法施行後，全國首宗經勞動法庭調解成立學校與工會間簽訂團體協約

新北市私立光仁中學校方董事會與百餘位教職員自102學年度起因發放考核獎金（即相當於考績獎金）發生勞資爭議，校方董事會以考量學校財務短絀、少子化趨勢及學校整建校舍所需，於民國101年7月10日自行召開董事會修訂「考核獎金發放辦法」，授予董事會得視學校財務狀況、經費預算等事由調整獎金發放標準之權，並於同年10月24日通過考核獎金發放之標準，故校方於102、103學年度依此標準不予發放獎金，104至106學年度依修正後標準提撥考核獎金，107學年度則依此標準未予發放獎金，其中關於102學年度考核獎金第一次訴訟部分，歷經一、二、三審法院判決校方應如數給付，校方即依確定判決意旨給付該年度考核獎金完畢，至於103學年度考核獎金第二次訴訟部分，目前由臺灣高等法院民事庭審理中；另該校教職員委託全國高級中等學校教育產業工會（以下簡稱全中教工會）自103年6月10日起至108年11月15日止，與校方進行38次團體協約會議，就該校考核獎金發放方式仍未能達成共識。嗣該校教職員於109年5月間復就104學年度考核獎金發放方式向本院勞動法庭聲請調解，本院勞動法庭即選任「全國教師工會總聯合會」前任理事長張旭政及工商協進會委員吳慧美組成調解委員會，半年內進行4次調解，在校方表達為難之處、教職員體諒校方立場，在學校教職員、校方董事、校長及全中教工會代理人四

方共同努力下，於109年11月4日調解庭調解成立，校方同意於109年12月31日前一次發放自103至107學年度短發之考核獎金共計新臺幣2千6百餘萬元，同時與全中教工會就考核獎金發放方式簽訂團體協約，本於互信體諒之立場，制定自108學年度起適用的新版考核獎金發放辦法，此為勞動事件法施行後，全國首宗經勞動法庭調解成立學校與工會間簽訂團體協約。本件勞資爭議事件能夠調解成立，除讓勞資關係盡速恢復和諧外，也兼顧學校校務永續之經營，更具體落實勞動事件法所強調專業、妥適、迅速等立法目的。

事實概要：

一、聲請人（百餘位教職員）主張均任職於新北市私立光仁高級中學，因校方董事會於101年10月間自行變更考核獎金發放標準，未依原有「考核獎金發放辦法」於103年10月間、104年10月間發放102學年度、103學年度考核獎金，嚴重影響聲請人權益，聲請人雖委由「全國高級中等學校教育產業工會」(全中教）多次與校方進行團體協商會議，未獲結果，也曾向新北市勞動局提出勞資爭議調解，但調解不成立，故聲請人先後於104年間、107年間向本院提起民事訴訟請求給付102學年度、103學年度考核獎金（104年重勞訴字第19號、107年重勞訴字第1號)。另外，因校方就104學年度考核獎金僅發放部分金額，故於109年5月間再向本院勞動法庭聲請勞動調解，請求校方補發考核獎金差額共計4百餘萬元。

二、校方表示：

1. 歷年來學校董事會董事之職務皆為無給職，董事們（多數為神父）均無償而任勞任怨地為學校付出，校方所有收入皆留作學校基金運用，未曾用於他途，就財政管控上，校方並依教育部頒行之「學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施辦法」及校

方捐助章程第28條之規定，建立內部控制制度，包含人事、財務、董事會等運作事項內部控制點及稽核作業，顯見校方歷年來對於學校經費皆兢兢業業地嚴格管控，俾使各項經費得到最妥適之運用，助益學校辦學及學生權益，使學校得以永續發展。

2. 校方即使辦學績效甚佳，近年來受經濟景氣及少子化等大環境影響，自98學年度起學雜費收入均呈逐年減少趨勢，每年餘絀額逐年遞減，而101學年度時，因教育部認為過去私立學校對固定資產所採之會計方法，無法公允表達之固定資產之報廢及折舊費用，故變更會計方法，致使校方101學年之折舊及報廢費用一度激增。自102學年度之後，校方財務餘絀狀況雖漸告穩定，但展望未來，少子化環境變仍有下滑疑慮。

3. 又因臺灣近年來生育率持續下降，公立學校班級人數不斷調降，校方國中部、高中部學生在班級數未變動之前提下，欲降低班級人數以維護教學品質，學生人數自97學年度起逐年減少，雖然自102學年度後，學生人數持續維持平穩，但展望未來，仍有減少疑慮。另外，校舍自建校50餘年以來，需持續更新，建議逐年編列經費，立刻進行補強以保障師生安全，益證校方未來確有相當數額資本支出及籌措校舍整建經費之必要。

4. 綜上，校方董事會鑒於上開學校之收入減少及國內少子化趨勢，以及考量學校未來因整建校舍需編列相當數額之資本支出，為使學校能永續發展，遂決意改革學校各項財政措施，於101年7月10日時，為保持預算運用之彈性及考量校方校方之財務狀況，董事會增訂考核辦法第22條：「本辦法之獎金標準，董事會得視整體財務狀況、經費預算，及其他可歸責之事由，保有調整之權力。」復於101年10月24日時，通過下列考績獎金之發放標準：「a. 當年

度決算賸餘數超過收入的15 %時，先提撥80 %至『校舍重建基金』後，提撥400萬元做為成績考核獎金。提撥『校舍重建基金』後賸餘數不足400萬元時，提撥200萬元做為成績考核獎金。b,提撥『校舍重建基金』後賸餘數不足200萬元或當年度決算賸餘數未超過收入15%時，當年度不發放成績考核獎金。」

5.上開發放標準之修正雖不利於部分教職員，但校方係私立學校，面對少子化壓力，加以學雜費之調整收取，為主管機關始有之權限，乃背負自籌財源及國內嚴峻之私校生存競爭壓力，故不得不依學校當年度餘絀額度，修正系爭考核辦法之規定並變更考績獎金分配之方式及標準，一改以往不論學校當年度財務狀況之良窳，均一律給予考績獎勵之齊頭式分配方式，使教職員工所領獎金多寡與學校財務情形相合，符合市場競爭之需求，使學校永續經營，兼能保障教職員工工作權、學生受教權，客觀上具有合理性，縱使原告及其選定人未表同意，仍應對其生效。

三、訴訟、團協會議及調解成立過程

1.聲請人與校方間第一次訴訟（102學年度考核獎金），經本院104年度重勞訴第19號、臺灣高等法院105年度重勞上字第52號、最高法院108年度台上字第793號三審判決校方敗訴確定（108年7月11日），校方即依照判決內容如數給付聲請人102學年度考核獎金完畢。

2.聲請人與校方間第二次訴訟（103學年度考核獎金），經本院107年度重勞訴第1號判決校方敗訴後，經校方提起上訴，現由臺灣高等法院審理中。

3.「全國高級中等學校教育產業工會」（全中教）自103年6月10日起，即利用雙方聘約團體協商會議之機會向被告請求給付考核獎

金，至108年11月15日止，歷經38次團協會議，雙方就考核獎金發放方式仍未達成協議。

4.109年5月間，聲請人因校方就104學年度考核獎金僅發放部分，故於109年5月間向本院聲請勞動調解，請求補發考核獎金。本院勞動法庭即選任「全國教師工會總聯合會」前任理事長張旭政及工商協進會委員吳慧美組成調解委員會，半年內先後進行4次調解，聲請人代理人程立全律師、游聖佳律師、校方董事代表、校長、代理人陳丁章律師、全國高級中等學校教育產業工會指派代理人均全程到場參與，經校方表達為難之處，而教師體諒校方立場，終於在四方共同努力下，勞資雙方及工會就考核獎金發放辦法爭議終於達成共識，在109年11月4日第四次調解庭調解成立，校方同意於109年12月31日前一次發放自103學年度起至107學年度所短發的考核獎金共2千6百餘萬元，同時也與全中教工會理事長高孟琳當場簽訂團體協約，制定自108學年度起適用的新版考核獎金辦法，長達6年、歷經2次訴訟及38次團協會議的考核獎金爭議終於落幕。