

【新聞稿】

發稿日期：105年2月4日

私校取消年終，教師含淚過節，全教總要求學校董事會出面處理

下周一就是大年初一，按照台灣慣例，公、私部門受僱者的年終工作獎金都已經入帳，公教人員是 1.5 個月薪水，私部門則視公司營運與慣例發放。

比起其他公、私部門受僱者，部分私立學校教職員工，雖然辛勤工作一整年，今年卻沒有任何年終獎金，教職員工求助無門，也未見校方有合理說法，處境值得關注。

全教總在接受會員教師陳情後，特別召開記者會點名私立中華中學、私立嘉南藥理大學、私立中山醫學大學、遠東科技大學等四校，要求學校董事會儘快出面與教師工會協商後續處理方式，以維護教職員權益。

一、私立中華中學

中華中學往年之「年終工作獎金」均發放 1.5 個月，早已行之有年，然去年(即 103 年度)學校於校務會議上片面逕行宣布該年度「年終工作獎金」將減發 0.5 個月，亦即僅發放 1 個月，當時校內受僱者考量少子化為全球趨勢，雖造成生活及經濟上之衝擊，且尚有發給 1 個月，故勉為接受。

然而，今年(即 104 年度)之「年終工作獎金」，之前即有傳聞稱學校恐全數不發放，果不其然，學校真的在 1 月 20 日期末校務會議上片面宣布：今年將逕行停止發放「年終工作獎金」，後雖經新北教產工會與校長溝通，學校仍以少子化生源不足及鄰近地區公立學校不斷增班為由，堅持拒絕發放「年終工作獎金」。

「年終工作獎金」停止發放所造成之影響，以校內乙名教師為例，其每月薪資(含本薪及學術研究費等)約 7 萬餘元，今年若未發給「年終工作獎金」其減領金額近 10 萬餘元，對一般受僱家庭而言是一筆鉅額經濟收入來源。

二、私立嘉南藥理大學

嘉藥以前年終獎金都發放 1.5 月，但今年開始實施差別年終獎金制度，即有些人增加、有些人扣減。這樣的作法有以下問題：

1.年終獎金之增加和扣減均由副校長召集一級主管「依當年度績效及平時表現」核定(辦法第四條)，但「當年度績效及平時表現」之標準為何未見公開，顯然無明確客觀之標準，且決策黑箱。

2.年終獎金是依據過去一年一月至十二月間個人參與本校工作之具體績效發給，但新辦法於 105 年 1 月 6 日於校務會議通過卻追溯適用於過去一年之教師績效表現。

三、私立中山醫學大學

中山醫學大學以前年終獎金都發放 1.5 月，但自 102、103 年開始下修至 1.19 個

月，今年則更下修至 0.97 個月，並實施差別工作獎金制度，有些人有、有些人無。這樣的作法有以下問題：

1.中山醫學大學「教職員工年終及工作獎金發放辦法」自 102 年開始制定，實施與否均看董事會高興，其中「教師依「教師評鑑辦法」辦理之自我評估結果未達標準者，當年不發給年終獎金」把年終獎金與教師評鑑掛勾，實屬不當。

2.中山醫學大學每年的決算盈餘均有 2-3 億元，對於教師的年終獎金竟然採取苛扣方式，打擊士氣。

3.對於工作績效獎金竟然是從每人應發給的年終獎金中苛扣，再發給校方認為績效的人，造成同仁間的不和諧。

四、私立遠東科技大學

遠東科大過去一直都固定 1.5 個月全薪，但去年二月通過遠東科技大學專任教師年終獎金發放辦法後，今年馬上全員適用，有部分教師之年終獎金今年已被打八折發放，其問題如下：

1.把招生及產學績效標準列入發放門檻。

2.該帶頭衝績效的一、二級主管可免受限制，壓榨基層教師。

3.採累進制極度不公，依規定，第一次未達標準打八折，第二次打四折，累計達三次以上者不核發年終獎金，達三次未符合標準就終身不再有年終獎金，制度極為嚴苛。

針對以上四所學校苛扣甚至不發放教師年終獎金，全教總理事長張旭政表示：教師法明訂，教師之待遇分為本薪、加給、獎金。年終獎金自屬教師待遇的一部分，不論公私校教師都有領取的權利。

張旭政指出：私立學校教師的年終獎金在近年不斷的被以「少子化」的理由扣減，甚至直接砍掉，但學校沒錢給老師年終，卻有錢蓋新建築，給董事高額酬勞金和車馬費，細究其原因，人謀不臧才是重點，無辜教師的年終獎金成爲第一個犧牲品。

因此，全教總主張，年終獎金既然是教師待遇的一部分，私立學校依教師待遇條例第 18 條第 2 項，自定獎金發給之對象、類別、條件、程序及金額等發放辦法時，應與教師所推派之代表或委託之教師工會進行協商，未有協商訂立者，即應比照公立學校發放，若比公立學校標準更高者，依既有標準。

全教總強調，即使在一般營利企業，許多公司年終獎金的發放，是和工會協商而定。學校非營利事業，獎金爲法定待遇，不應將年終獎金視爲學校對教師的恩給，而可任意刪減。年終獎金的發放應有明確的辦法，而且應由勞僱雙方協商訂立，才能確保私校教師年終獎金之領取。

新聞聯絡人：全教總理事長 張旭政 0982-939522

全教總文宣部主任 羅德水 0917-817123