

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞簡字第18號

原告 李俊達
被告 東方學校財團法人東方設計大學

法定代理人 蔡匡忠

訴訟代理人 林小燕律師

上列當事人間請求給付學術研究費等事件，本院於民國113年8月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告與被告簽署專任教師聘用契約，由被告聘用原告擔任專任助理教授，聘用期間自民國109年8月1日至110年7月31日止，並約定原告薪資每月本俸新臺幣（下同）49,875元、學術研究費38,675元，合計88,550元（下稱舊聘用契約）。惟因被告前董事長鍾瑞國及米堤飯店事業集團李麗裕在學校行政相關會議及向全校教職員說明會中表明，要10%專任教職員簽署減薪同意書才會入主被告，鍾瑞國並於公開座談會承諾米堤飯店事業集團沒有入主被告，減薪同意書將撕毀不成立，原告始於110年1月21日簽署學術研究費調低同意書（下稱系爭同意書），同意將學術研究費調低為11,602元。惟被告學校有5位專任教師未簽署減薪同意書，且米堤飯店事業集團李麗裕亦未實際入主經營被告，原告係受騙簽署系爭同意書，應屬無效。嗣於上開聘期結束後，兩造復行簽署聘用契約，聘用期間依序自110年8月1日至111年7月31日止及111年8月1日至112年7月31日止，約定薪資仍為每月本俸49,875元、學術研究費38,675元，合計88,550元（下稱新聘用契約），未再協商簽署系爭同意書。然被告卻自110年8月1日起至112年1月31日止，每月未依新聘用契約之約定

01 給付原告薪資88,550元，而僅給付61,477元，每月短少27,0
02 73元（計算式：88550元-61477元=27073元），被告自應依
03 新聘用契約之約定，給付新聘用契約聘用期間短少給付之薪
04 資共計487,314元（計算式：27073元×18月=487314元）。
05 為此，爰依新聘用契約之約定、教師待遇條例第17條、勞動
06 基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段及民法第148條第2
07 項、第486條等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應
08 給付原告487,314元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
09 止，按年息5%計算之利息。

10 二、被告則以：原告是專任教師，是屬於被告編制內人員，如無
11 教師法第13條應予解聘、停聘或不續聘之情形，原告即為久
12 任之教師。雖聘書記載之聘期為一年一聘，但教師聘約並無
13 記載應重新簽約才會續聘，原告只有在違反教師法的情況下
14 才會被解聘，故原告既已簽署減少學術研究費的同意書，只
15 要在原告的聘僱期間就會一直適用等語置辯。並聲明：原告
16 之訴駁回。

17 三、兩造不爭執事項：

18 (一)原告自81年8月1日起，受聘於被告擔任專任教師，自109年8
19 月1日起約定薪資每月本俸49,875元、學術研究費38,675
20 元，合計88,550元。

21 (二)原告於110年1月21日簽署系爭同意書，同意將學術研究費調
22 低為11,603元。

23 (三)被告自110年8月起至112年1月，給付原告之學術研究費均為
24 11,602元。

25 (四)如認原告請求被告給付短少之學術研究費為有理由，金額為
26 487,314元。

27 四、本件爭點：

28 原告請求被告給付110年8月至112年1月短少之學術研究費48
29 7,314元，有無理由？

30 五、本院之判斷：

31 (一)教師之待遇，分本薪（年功薪）、加給及獎金；加給：指本

01 薪（年功薪）以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不
02 同，而另加之給與；私立學校教師之職務加給、學術研究加
03 給及地域加給，各校準用前3條規定訂定，並應將所定支給
04 數額納入教師聘約，私立學校在未與教師協議前，不得變更
05 支給數額，教師加入工會者，得授權由工會代表協議；公立
06 學校教師學術研究加給之支給規定如下：二、大專教師：按
07 教授、副教授、助理教授及講師四級支給；前項學術研究加
08 給之給與條件及支給數額，由教育部擬訂，報行政院核定，
09 教師待遇條例第2條、第4條第5款、第17條、第15條第1項第
10 2款、第2項分別定有明文。又依教育部102年10月24日臺教
11 人(四)字第1020145899B號函釋：「一、私立學校法施行細則
12 第33條第4項規定，私立學校教師薪給準用公立同級同類學
13 校教師標準辦理，衡酌其規定之意旨在衡平同屬教育工作者
14 之私立學校教師待遇，以保障其生活，並鑑於本（年功）薪
15 即為各等級教師領取之基本給與，爰核釋私立學校教師薪級
16 架構及起敘標準，應依公立同級同類學校教師標準辦理，其
17 薪額給與之月支數額，應不低於公立同級同類學校教師標
18 準。私立學校未符規定者，應於103年8月1日前調整完竣。
19 二、私立學校就教師本（年功）薪以外之其他給與，得衡酌
20 公立學校教師支給數額標準，教師專業及校務發展自行訂
21 定，並應將支給數額標準納入聘約，除法令另有規定外，在
22 未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標準。」，依教
23 育部105年1月25日臺教人(四)字第1050008042A號、110年10月
24 13日臺教技(二)字第1100134524號函釋：「各私立大專校院如
25 欲調整教師交給之之給數額，須與個別教師協議同意調整後
26 納入聘約始生效力；如教師未同意調整，仍應按原聘約
27 （書）規定發給。是以，私立學校如有調整教師之學術研究
28 加給支給標準，依上開函示規定，須與個別教師協議同意調
29 整並納入聘約後始生效力，在未與教師協議或未經教師同意
30 調整前，不得變更支給數額（指原支給數額）」。經核，上
31 開函釋意旨合於前揭法文規定，堪稱合理，故學術研究加給

01 屬教師領取之基本給與（本【年功】薪）外，因職務性質所
02 另外給與之加給，私立學校教師本（年功）薪部分不得低於
03 公立同級同類學校教師標準，但如學術研究加給之本（年
04 功）薪以外其他給與，則可衡酌公立學校教師支給數額標
05 準，依教師專業及校務發展自行訂定，但應將教師支給數額
06 標準納入聘約，除法令另有規定外，在未與教師協議前，不
07 得任意變更原支給數額標準，且所謂將教師支給數額標準納
08 入聘約，重點應係訂定教師聘約時，私立學校應與教師就支
09 給數額標準作實際之協議，如已實際作好協議，僅未將協議
10 文字記載於聘約，仍應合理認定已納入聘約。

11 (二)查，系爭同意書記載「本人李俊達（以下稱：甲方）助理教
12 授（人事代碼：0173），願意共同承擔、共體時艱，以莫忘
13 初衷之心，成全東方學校財團法人東方設計大學（以下稱：
14 乙方）得以致遠，永續辦學，自110年02月01日起，依乙方
15 應支付教師學術研究費現行制度三成，自願調低僅須給付本
16 人每月教師學術研究費11,603元整，甲方已充分了解、認同
17 且無異議調低學術研究費金額，特立此書聲明。乙方將於學
18 校學年度財務收支營運結果達盈餘時，逐年調升教師學術研
19 究費至110年調降前之金額。」等語（本院卷第15頁）。另
20 依原告提出之聘書暨教師聘約，於原告簽署系爭同意書時所
21 適用經108年7月5日校務會議審議通過之教師聘約，及簽署
22 後經110年6月9日校務會議修正通過之教師聘約，其中第6條
23 均載明「專任教師按月支薪，月俸依本校教職員工敘薪辦法
24 支給，專任教師之學術研究費參照94年教育部『公立大專校
25 院教育人員學術研究費標準』支給，惟得依學校收入經協商
26 調整學術研究費給付。」（本院卷第76、78頁），嗣於111
27 年6月24日臨時校務會議修正第6條為「專任教師薪資包含本
28 俸及學術研究費需按月支薪，本俸依本校教職員工敘薪辦法
29 及教育部111年度軍公教調薪後之數額支給，學術研究費為
30 教授53,340元；副教授44,290元；助理教授38,675元；講師
31 30,385元，學校得依收入與教師協商調整學術研究費給

01 付。」（本院卷第80頁），雖文字內容有所修正，然均約明
02 學校得依收入與教師協商調整學術研究費給付之旨。原告既
03 已簽署系爭同意書同意調低學術研究費，且同意於被告學年
04 度財務收支營運結果達盈餘時，始逐年調升教師學術研究費
05 至110年調降前之金額，應知悉各財務收支營運未能達盈餘
06 時，將不再調回，而均依此金額支給學術研究費，復自110
07 年8月1日起至112年1月31日止，均僅按月領取11,602元之學
08 術研究費而無異議，亦據原告提出其薪資明細為佐（本院卷
09 第17至23頁），應認被告業與原告協議且經原告同意調整
10 後，始變更學術研究費支給數額，合於教師待遇條例第17條
11 之規定。

12 (三)原告雖主張其與被告約定一年一聘，系爭同意書僅適用於舊
13 聘用契約，於新聘用契約未再經協議前，不得適用舊聘用契
14 約之約定。惟兩造不爭執原告為被告聘任之專任教師，依教
15 育部113年8月7日臺教技(二)字第1130075120號函復意旨，專
16 任教師係依教師法及教育人員任用條例等規定聘任，依教師
17 法第13條規定，教師除有第14條至第16條、第18條、第19
18 條、第21條及第22條情形之一者外，不得解聘、不續聘或停
19 聘。是以，編制內專任教師與學校間若無依此解聘、不續聘
20 或停聘之情事，學校即應持續聘用該名專任教師；亦即編制
21 內專任教師，縱有聘期，實質上非屬一年一聘之定期聘約關
22 係，學校依教育人員任用條例之規定發予聘書，並於聘書載
23 明聘期為1年（或2年或各校自訂之長聘期間），僅係核發聘
24 書之程序等語（本院卷第117頁）；佐以原告所提出之教師
25 聘約第3條約定原告之聘用程序係被告向原告提出聘任之要
26 約，原告則於約定期限內回覆是否應聘，逾期未繳回應聘書
27 除因不可抗力之事故外即視同不應聘（本院卷第76、78、80
28 頁），核與教育部函復僅於專任教師有法定解聘、不續聘或
29 停聘之事由外，均應持續聘用之意旨相符。原告雖援引教師
30 聘任辦法第8條第1項「本校專任教師之聘期，以一年一聘為
31 原則。」之規定（本院卷第112頁），主張其與被告為一年

01 一聘之定期聘約關係，應於每年聘期屆至時重行協議調低學
02 術研究費始受拘束，徵諸前揭規定及說明，尚難憑採。

03 (四)原告復以其簽署系爭同意書之緣由，係鍾瑞國與李麗裕於學
04 校行政相關會議及全校教職員說明會中表明要全體教職員均
05 簽署減薪同意書，米堤飯店事業集團李麗裕始會捐資入主被
06 告，然截至其簽署後之聘期屆至前，仍有5位專任教師未簽
07 署，且米堤飯店事業集團李麗裕僅捐資6,000萬元取得兩席
08 董事席次，並未實際擔任董事長入主經營被告，認其係受被
09 告詐欺致陷於錯誤而簽署系爭同意書，不生拘束力。按被詐
10 欺而為意思表示者，依民法第92條第1項之規定，表意人固
11 得撤銷其意思表示，惟主張被詐欺而為表示之當事人，應就
12 此項事實負舉證之責任（最高法院44年度台上字第75號判決
13 意旨參照）。原告主張其係受被告以全體教職員均同意減薪
14 下米堤事業集團始會持續捐資並入主經營被告，致陷於錯誤
15 而為同意減薪之意思表示，為被告所否認，依上開規定及說
16 明，自應由原告就該有利於己之事實舉證證明之。惟原告就
17 其係受被告以上開事由詐欺致陷於錯誤而簽署系爭同意書一
18 情，迄至本院言詞辯論終結時均未舉證以實其說，況原告亦
19 不爭執李麗裕確有捐資6,000萬元，與其主張「要100%專任
20 教職員簽署減薪同意書，李麗裕才會捐資入主被告」等情，
21 亦屬有間。其上開主張，不足採信。

22 (五)原告另以系爭同意書未蓋有被告關防用印及代表人校長用
23 印，亦未製發一式二份予當事人留存，認系爭同意書之簽署
24 程序尚未完備。惟按當事人互相表示意思一致者，無論其為
25 明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。
26 而兩造間之減薪協議並無明文應以要式為之，復依原告之智
27 識能力及社會經歷，亦非不能理解簽署系爭同意書之法律效
28 果，且表明願與被告共體時艱之意，被告亦依系爭同意書自
29 110年8月起調低原告之學術研究費，益徵兩造就調低原告之
30 學術研究費迄至被告學年度財務收支營運結果達盈餘時再逐
31 年調升至110年調降前之金額之意思表示，業已合致，對兩

01 造均生拘束效力，原告以系爭同意書不備形式要件而認未成
02 立生效，容有誤會。

03 (六)原告雖主張被告減薪有違誠信原則，惟按行使權利，履行義
04 務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項定有明文。所
05 謂誠信原則，係在具體之權利義務關係，依正義公平之方
06 法，確定並實現權利之內容，避免當事人間犧牲他方利益以
07 圖利自己，自應以權利人及義務人雙方利益為衡量依據，並
08 應考察權利義務之社會上作用，於具體個案妥善運用之方
09 法。又當事人行使權利，本足使他人喪失利益，除係以損害
10 他人為主要之目的，因此造成他人或國家社會極大之損害，
11 而違背權利社會化之基本內涵與社會倫理外，尚難認其為權
12 利濫用或違反誠信原則（最高法院110年度台上字第1842號
13 判決意旨參照）。查被告自110學年度起迄今，均未達於系
14 爭同意書所稱收支達盈餘之情形，且自113年7月31日起停
15 辦，顯見其財務狀況確已惡化而無收支盈餘，為兩造所不爭
16 執，並有教育部函復意見可參（本院卷第118頁），原告既
17 簽署系爭同意書表明願與被告共體時艱調低學術研究費迨至
18 被告學年度財務收支達盈餘時再逐年調升至調降前之金額，
19 其簽署系爭同意書之際亦無意思表示不自由之情形，而被告
20 基於財務困難及發展需求等因素，與原告協商變更支給數
21 額，係兩造所為之共體時艱不得已而為之決定，非被告惡意
22 減薪，難認有何違反誠信原則之可言。另依教育部函復意
23 旨，如學校業依教師待遇條例第17條規定，與編制內專任教
24 師協議變更學術研究費之數額，基於私法自治及契約自由原
25 則，已簽署學術研究費調低同意書之教師，應依同意書所列
26 條件辦理。並非意指該協議隨聘書所訂之聘期屆滿而消滅，
27 或需再次約定，仍須視雙方協議變更調降/恢復之條件而定
28 （本院卷第117頁）。從而，被告依教師待遇條例第17條規
29 定與原告協議變更學術研究費支給數額，並依系爭同意書約
30 定給付調低後之學術研究費，應屬適法有據。

31 六、綜上所述，原告依新聘用契約之約定、民法第148條第2項、

01 第486條、勞基法第22條第2項前段、教師待遇條例第17條等
02 規定，請求被告給付487,314元，及自起訴狀繕本送達翌日
03 起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁
04 回。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
06 經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論駁，併
07 此敘明。

08 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

09 中 華 民 國 113 年 8 月 26 日

10 勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

11 以上正本係照原本作成。

12 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 8 月 26 日

15 書 記 官 黃 盈 菁