**高教工會檢舉有成：大學濫用「一年一聘」確定違法！**

**世新大學編制外職員全數成功取得不定期契約！**

**工會呼籲：專案勞檢！職員加入工會，爭取不定期契約！**

【2017.10.16高教工會新聞稿】

各大專院校校方違法濫用「一年一聘」的問題，終於在大學職員與高教工會的檢舉、爭取之下有了改變！今年年初，高教工會世新分部長年被校方濫用「一年一聘」的編制外「約聘」職員，透過工會提出了勞檢申訴，在歷經台北市勞動局的勞動檢查後，確認了世新大學如此濫用「一年一聘」是「違反勞基法第9條第1項」，繼續性工作應為不定期契約之規定。同時，在工會與勞動局的持續要求下，世新大學終於自今年8月1日起，依法改正了此長年違失，全面地與校內所有編制外約聘職員簽訂未明定「聘約終止時間」的不定期契約。

**濫用一年一聘，影響上萬名職員工作權！**

事實上，全台各大專校「編制外」職員，早已適用《勞基法》多年（參見表一）。根據工會估計，全台各大專校院的編制外職員總數高達約有15,000人，亦即全台有近半數的職員是屬於編制外職員。在國立大學的編制外職員約有8,000人，佔公校職員總數的六成；私立大學的編制外職員約有7,000人，佔私校職員總數的四成。

這些絕大多數的「編制外職員」，例如各處室、組別、中心的辦事員、系所秘書、諮商中心導師等，他們原則上所從事的工作，普遍都不是年度聘約到期後，校方就不再有人力需求的「繼續性工作」，但卻普遍都遭受到校方濫以「約用」或「約聘」等名義與其簽訂一年一聘的定期契約。

表一、公/私立各大專校院編制外職員適用勞基法時間：

|  |  |
| --- | --- |
| **適用對象** | **適用時間** |
| 公立大專院校技工、工友、駕駛 | 87年7月1日起 |
| 公立大專院校之臨時人員 | 97年1月1日起 |
| 私立大專校院編制外工作人員 | 103年8月1日起 |

**勞基法：繼續性工作就應簽訂不定期契約！**

依《勞基法》第9條第1項之規定，僅有臨時性、短期性、季節性及特定性工作才得簽訂「有期限」的定期契約（例如一年一聘），只要是「繼續性工作」就應為「沒有期限」的不定期契約。換言之，大學中絕大多數的編制外職員，在其適用《勞基法》的那一刻起，就應改為不定期契約。

定期契約和不定期契約兩者的差別除﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽起訖，學校被認定是迫接受期限」的，除了是後者的勞工在契約終止後才有法定的資遣費外，兩者對於勞工更為關鍵的差別，其實是在於工作權保障的有無。在不定期契約的保障下，雇主只有在符合法定事由時（勞基法第11、12條），才得以依法解僱或資遣勞工，否則是不得任意終止勞動契約。

**眾多知名大學違法濫用一年一聘！**

一般來說，勞動力市場的普遍工作性質及勞動契約的常態，都是「以不定期為原則，定期契約為例外」，然而放眼全台各大專校院的勞動契約，卻反倒是「以定期契約為原則，不定期為例外」。

根據工會日前蒐集到的「公私立大專校院編制外職員勞動權益」問卷資料顯示，除了世新大學以外，還有許多知名的大學，例如政治大學、台北大學、陽明大學、暨南大學、淡江大學、中原大學、長庚大學，也都是長年濫用一年一聘。如果連這些深具代表性的公/私立大學都違法行事，其他學校的違法情況更自不待言。

**一年一聘嚴重危害工作權及勞動條件！**

校方違法濫用一年一聘的危害就在於，它使得勞工誤以為每年聘約到期後，勞資間的勞動契約也就自動終止，校方得恣意決定是否繼續聘任或是否給予資遣費，而自身是沒有任何工作權和資遣費的保障。

一年一聘對於工作權的損害，其實連帶地也會惡化、壓低了編制外職員整體的勞動條件。由於擔心「明年可能不被續聘」，以至於許多編制外職員，當面對校方各種不合理、不合法的勞動條件時，往往只能被迫選擇接受、隱忍。根據各大專校院職員的回應，學校除了「濫用一年一聘」其他違反勞動法令的事項，還包括了「沒有一例一休」、「超時工作」、「加班沒有加班費」、「被要求強制補休」、「未依年資給予法定特休假」等。

為確保各大專校院編制外職員最基本的勞動權益保障，高教工會呼籲：

1. 各大學校方別當「慣老闆」，教育部也不該放任大學淪為「血汗大學」，各大學應立即改善濫用一年一聘等違反《勞基法》之缺失，還給所有編制外職員最基本的勞動保障。
2. 勞動部及各地方勞動主管機關，應針對大專校院進行專案勞檢，莫讓大學校園成為勞動法令的化外之地。
3. 最後，工會必須再次呼籲各大專校院的職員們，若發現所任職的學校有一年一聘等任何相關違法事實，請團結同仁們集體聯繫並加入工會，工會將協助各項勞動權益的救濟及爭取。