

調 查 報 告

壹、案由：據訴，渠等未於規定期限內升等，遭國立臺北科技大學不予續聘，雖經教育部訴願決定不續聘處分撤銷；然該校認為依據大學法第19條規定，該校得基於學術研究發展需要另定教師權利義務規定。該校於學校章則列有教師權利義務，該師未符相關規定。究大學法第19條與教師法第14條之法律關係為何？相關問題均有深入探究之必要案。

貳、調查意見

一、大學法第19條與教師法第14條第1項第14款及第14條之1規定間之法條競合爭議，教育部雖已多次召集相關會議研商解決之道，惟仍乏積極之具體因應作為與配套措施，以協助大學處理停聘或不續聘個案之法條適用問題，核有不當。

(一)教師不續聘之法令依據及其立法目的：

1、教師法：

- (1) 第14條第1項規定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……13、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。14、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。」及第2項規定：「教師有前項第12款至第14款規定情事之一者，應經教師評審委員會(下稱教評會)委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過……。」
- (2) 第14條之1第2項規定：「教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」
- (3) 詢據教育部表示，教師法第14條立法目的係該條

規定不得聘任為教師及解聘、停聘或不續聘之條件，以保障教師工作權；教師是否有教師法第14條第1項第14款所定之情事，應由學校教評會審酌認定。又大學法第19條明定除依教師法規定外，得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定。

2、大學法：

- (1) 大學法第1條第2項規定，大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權。
- (2) 第19條規定：「大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。」
- (3) 第20條規定：「大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。」
- (4) 詢據教育部，大學法第19條於94年12月13日全文修正迄今尚無任何修正；大學法第19條之立法目的為：「大學追求研究發展，大學教師之權利義務本異於一般中小學教師，故有關大學教師之權利義務，除教師法相關規定外，並得於學校章則中增列之，但不得違反大學教學、研究與服務之目的。本於大學追求卓越之要求，對於初聘與續聘之教師，除依教師法規定外，並得於學校章則中增訂停聘或不續聘之事由及程序。有關之事由與程序，應經各大學校務會議通過。」有關大學法第19條實務之認定程序，乃依大學法第20條規定，應由學校教師評審委員會審酌認定。基此，

大學為追求卓越之要求，即賦予大學得於學校章則增訂不續聘教師之事由及程序，於法律規定範圍內，自享有自治權；又大學教師之權利義務既異於一般中小學教師，其基於學校研究發展需要所另定之不續聘事由及程序，既經校務會議審議通過，並納入聘約，藉以提升教師之素質及專業能力。

(5) 教育部99年7月21日台人(二)字第0990119182號函略以：基於大學法第19條之立法理由及大學自主，學校固得於章則中增列教師之權利義務、停聘或不續聘之事由及程序，惟所增訂之規定尚不得違反相關法規之規定；另大學法第19條既已授權大學得訂定停聘或不續聘之事由，大學所訂其他涉教師權利義務較輕之處置或措施，如未違反大學教學、研究與服務之目的，且經校務會議審議通過者，應屬自主範圍。

(二)有關大學法第19條與教師法第14條等規定間之適用問題：

1、有主張大學法第19條為教師法第14條等之特別規定，應優先適用之觀點：

(1) 從法本質論，以限期升等條款要求大學教授於期限內提出升等證明自己居於大學教授之適格性，具有正當性。限期升等條款訂定是因學術能力要求，屬學術自主範圍，基於學術發展所需要，屬大學法第19條所提之「另訂停聘不續聘」規定，故於立法論上賦予大學自治權可另訂之自由，教師違反限期升等本身即屬於「違反契約情節重大」，可構成獨立解聘事由，不需再加上其

他事實。¹

- (2) 91年修正大學法時，從大學法修正研究小組建議修正草案、92年行政院院會通過版到94年立法院三讀通過版，現行大學法第19條規定之文字大致相同，且立法理由皆未有改變。從立法意旨來看，當初增訂大學法第19條係因考量到教師法內關於解聘、停聘或不續聘事由與程序規定，有些不太適合專科以上學校，故當時經過許多大學討論後，提出應於大學法增列此條款，且該條當初於立法院並未有任何爭議即通過，所以倘僅用文義解釋理解該條文，會與當初立法目的有所差異。是以，該條立法理由提到，大學追求研究發展，大學教師之權利義務本異於一般中小學教師，因此要有特別規定，而允許大學在教師法第14條之法定事由以外，另外與教師訂立權利義務，以及增訂停聘或不續聘之事由，這本身就是基於立法者之立法意旨，尊重並保障大學之人事自主權，而排除僅能依教師法第14條第1項各款之事由及同條之程序規定來不續聘及停聘教師之限制，讓大學在停聘及不續聘教師之事由及程序上能由大學自主決定。又大學法第19條立法理由也提到，本於大學追求卓越之要求，大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師停聘、不續聘之事由及程序，而立法理由所提及之「事由及程序」雖然最後未在該條之條文中出現，但事實上各版本之立法理由中皆包括停聘或不續聘之事由及程序。因此，大學法中有關教師聘任、停聘及不續聘之規定係屬於教師法之特別規

¹ 參見「大專教師限期升等相關法律問題」座談會會議紀錄，與談人中興大學法律學系教授李惠宗之見解，登載於臺灣法學雜誌106年3月28日第316期，57頁。

定，使大學得依大學法第19條規定與教師另外約定停聘及不續聘之要件，而無須回頭適用教師法第14條第1項第14款後段規定，與「違反聘約情節重大」之事由重新連結在一起。²

(3) 為釐清大學法第19條與教師法第14條法律適用之問題，本院曾舉辦2場諮詢會議，出席之專家學者多數採大學法第19條優先適用見解，意見彙整如下：

<1> 當年大學法修法時，修法小組即有建議在教師法第14條以外，還可以另定停聘或不續聘的「事由及程序」，也就是說不要被教師法第14條綁住，教師法第14條的規定主要針對高中以下的教師，與大學追求卓越的目標不一樣。大學法第19條是該法91年修正時新增草案條文，經行政院92年核定、到94年立法通過版，條文內容皆沒有太大改變。當時立法的思考就是要讓大學法第19條變成教師法第14條以外的特別規定。以最高行政法院的幾個判決來看，很多學校以大學法第19條來停聘或不續聘，處理時卻又不單純只引大學法第19條，而是還另外引用教師法第14條說教師違反聘約情節重大，因此學校之後就需再去證明「情節重大」，肇致爭議。如果依大學法第19條的目的，學校以經校務會議審議通過的聘約來要求教師，違反該聘約內容本身在校園裡就是情節重大，僅按大學法第19條來看，不需要另外連結教師法第14條來審情節重大。限期升等應是客觀事實，升等了續

² 參見「大專教師限期升等相關法律問題」座談會會議紀錄，與談人臺北教育大學教育經營與管理學系教授周志宏之見解，登載於臺灣法學雜誌106年3月28日第316期，69-73頁。

聘的條件就成就了，應該很簡單，不需要以情節重大與否為構成要件。

- <2> 教師法第14條一開頭即寫「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘……」等文字，大學法第19條要排除的就是教師法第14條第1項全部的14款，大學法第19條甚至提到「事由及程序」都可以另定，也就是它可以視為第15款，讓大學法第19條不受限於教師法第14條，所以大學法第19條的確是大學不續聘教師的特別規定。
- <3> 大學法第19條的目的是要變成教師法的特別法，但大學法第19條的條文文字寫得非常不好，過於平鋪直述，寫到「納入聘約。」就沒有了。大學法第19條的第一句「大學除依教師法規定外」，立法者很明顯的沒有要大學法連結到教師法上面。
- <4> 以制度面言之，大學法第19條在教師法第14條之後，當初草擬時本來就以「特別法」來設計的，所以明白規定條文，「除教師法規定外，可以另外定停聘不續聘規定」，這規定本來就是針對限期升等訂定的。但可能在立法妥協上沒有明確排除教師法第14條適用，所以變成法解釋論問題，行政法院就認為，違反限期升等條款固然已經違反聘約，但還要看「情節重大與否」。其實以立法意旨，限期未升等本身就是情節重大，但當初法條沒規定清楚，變成法解釋論問題。
- <5> 大學法第19條跟教師法第14條是典型的特別法與普通法的關係。大學法第19條是委任立法，條文很清楚，授權大學在教師法第14條

的事由以外，基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，點出大學教育和中小學教育不同，以及大學教師和中小學教師跟學校的法律關係不一樣，因為大學有學術自由和大學自治問題，行政法院未充分理解這部分的立法理由。大學法明定有追求卓越、學術研究的需要，點出大學任務與中小學不同，因此中小學有部定課綱，但大學不能有公定課綱；中小學教師有師資培養過程，但大學教師的聘任只衡量學術資格，這些問題的核心要回到學術自由和大學自治。

<6> 教師法第14條原來的第8款就是現在的14款，裡面有一個微妙變化，新舊條款使用一模一樣的文字，但標點符號不一樣，變成「；（分號）」，也就是變成另外一個獨立的事由，即「違反聘約情節重大」。因此前面教學不力或不能勝任工作的就不必考慮情節是否重大，因為是獨立事實。同樣，大學法第19條授權學校另定章則，立法理由很清楚說明大學教師和中小學教師的權利義務不同。許多大學依據此一立法授權，把教師未能定期升等列為不續聘的獨立事由，這完全在授權立法範圍，不應該與其他違反聘約情事掛在一起。行政法院的見解只考量教師的工作權，卻未考量大學的特殊性。

<7> 教師之聘任依法就有初聘、續聘、長聘之區別，基於契約自由及學術自由原則，應可定期審查。如果照行政法院的判決意旨，會造成大學教授都是不定期的終身聘用，似與法制不符，否則法令就該修正。

〈8〉從大學本質言，大學是國家培養高等人才之機制，也牽涉與國外競爭，如果未給予追求卓越的空間，過度強調教師工作權益，對於培養人才有所阻礙。如果以行政法院判決，也有人認為變成大學教師終身制，已非國際主流作法，應保障大學在教學組織等都有自治空間，當然也非脫離法律。大學法第19條在94年增訂的理由確實提到大學教師本異於中小學教師……得增訂……等語，講得很清楚，創設大學獨立停聘或不續聘的理由。但目前行政法院實務不採這個見解，反認為最終要回到教師法第14條的框架內，無論條文如何都不該導出這個結果，甚至有法院認為教師法才是特別法，這個解釋很奇怪。因為光從適用族群來看，大學法當然是特別法無誤。

2、大學法第19條與教師法第14條規定應為平等地位之觀點：

(1) 大學法第19條並非教師法有關停聘或不續聘之特別規定，至少該法非意圖擺脫教師法所建立之實體與程序保障的特別法，大學法第19條與教師法第14條應為平等地位，大學法第19條不可以掏空或甚至取代教師法的規定。故教評會有關限期升等所做之決定，仍應報請教育主管機關核准。

³

(2) 因大學法之適用對象是大學，教師法之適用對象是針對教師之權利，二者權利標的不同，故大學法第19條不是教師法第14條第1項第14款之特別

³ 參見「大專教師限期升等相關法律問題」座談會會議紀錄，與談人政治大學法律學系教授林佳和之見解，登載於臺灣法學雜誌106年3月28日第316期，62及77頁。

法。⁴

(3) 大學以教師違反聘約規定的義務為由，擬將其解聘、停聘或不續聘時，仍應受「情節重大」的限制。就此而言，大學法第19條的適用僅係受到教師法第14條第1項第14款的節制，並未被架空，俾免濫用契約自由與大學自治，而兼顧教師的工作權與講學自由，始為合憲性解釋。而依教師法第14條之1規定，教評會作成不續聘決議後應報請教育部核准，援引大學法第19條亦無法迴避此法定必要程序，蓋大學法第19條並未明文排除教師法第14條之1的適用。⁵

(4) 出席之部分專家學者不採大學法第19條優先適用之見解，意見彙整如下：

<1>大學法第19條與教師法第14條，兩者間雖然沒有特別法的關係，但大學法第19條的文字反映不出其立法目的，大學法第19條設計要給學校能停聘或不續聘教師的工具也不限於限期升等。

<2>教師法第14條有解聘，大學法第19條沒有，兩個法令即為不同的設計。從最高行政法院105年的判決來看，要符合四個審查標準；法院提到正當法律程序的問題，就表示法院不認為大學法第19條單獨成立，而是認為大學法第19條還是要扣回到教師法第14條。

(5) 上開見解為近年來多數最高行政法院判決所採取之見解。

⁴ 參見「大專教師限期升等相關法律問題」座談會會議紀錄，與談人臺北高等行政法院法官闕銘富之見解，登載於臺灣法學雜誌106年3月28日第316期，63頁。

⁵ 參見「大專教師限期升等相關法律問題」座談會會議紀錄，與談人最高行政法院法官林文舟之見解，登載於臺灣法學雜誌106年3月28日第316期，68頁。

(三)據司法院相關解釋及本院諮詢專家學者多數觀點指出大學法第19條應為教師法第14條第1項規定之特別規定：

- 1、經查憲法第11條關於講學自由之規定，係對學術自由之制度性保障；就大學教育而言，應包含研究自由、教學自由及學習自由等事項。大學法第1條第2項規定：「大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權」，其自治權之範圍，應包含直接涉及研究與教學之學術重要事項。又學術自由之保障，應自大學組織及其他建制方面，加以確保，亦即為制度性之保障。為保障大學之學術自由，應承認大學自治之制度，對於研究、教學及學習等活動，擔保其不受不當之干涉，使大學享有組織經營之自治權能，個人享有學術自由。大學內部組織、教師聘任及資格評量，亦為大學之自治權限，尤應杜絕外來之不當干涉(釋字第380號解釋參照)。此外，為避免學術自由受國家不當干預，不僅行政監督應受相當之限制，立法機關亦僅得在合理範圍內對大學事務加以規範，受理行政爭訟之機關審理行政爭訟事件，亦應本於維護大學自治之原則，對大學之專業判斷予以適度之尊重(釋字第684號解釋參照)。
- 2、如同本案有諮詢專家學者指出：並非大學訂定的章則法院都不能碰。但法院如認為學校的章則過於抽象或不合法，應僅能進行合憲性或合法性審查，至於妥當性或合適性審查，應回歸學術自由的專業性判斷。基於上開憲法第11條關於講學自由之規定，對學術自由之制度性保障，大學對於教學、研究與學習之事項，享有自治權，其自治事項範圍除內部組織、課程設計、研究內容、學力評鑑、考試規則

及畢業條件等外，自亦包括教師任用上之自主決策權，亦即大學得基於教學、研究、服務之整體發展需要，將教師之學術研究能力與成果之要求，明文約定於聘約中，此即大學法第19條所規定：大學得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約，俾大學得藉以篩選老師，維繫學校品質，提升競爭力，並發展特色，實現大學以研究學術、培育人才、提升文化、服務社會、促進國家發展為宗旨（大學法第1條第1項）之教育理念。

- 3、因此，大學法第19條即有讓大學藉由特別規定來引導教師從事研究或追求卓越之立法目的，應為教師法第14條第1項規定之特別規定，並屬於大學自治事項範圍，而為鞏固大學學術自由之基石。如果大學依大學法第19條規定經校務會議通過之章則並與教師於聘約中約定其權利義務內容，最後仍須連結教師法第14條第1項之規定加以解釋，則大學法第19條便失其立法目的與功能。

（四）惟因大學法第19條對於大學教師停聘或不續聘之事由及程序欠缺明確之規定，致生該條與教師法第14條第1項規定間適用之爭議，本案諮詢專家學者指出：

- 1、大學法第19條的目的是要變成教師法的特別法，但大學法第19條的條文文字寫得不完整，寫到「納入聘約。」就沒有了；大學法第19條如修改為「違反聘約並得視為情節重大」，可以跟教師法第14條連結，應可以解套。
- 2、大學法第19條制定的時間點係在教師法第14條之後，當初草擬大學法第19條本來就以「特別法」來設計的，所以該條明白規定，除教師法規定外，可

以另外定停聘、不續聘規定，這規定本來就是針對限期升等訂定的。但可能在立法妥協上沒有明確排除教師法第14條適用，所以變成法解釋論問題。

- 3、大學法第19條也有排除教師法規定之文字，並非完全沒寫，只是沒有訂定相關程序，應該要有程序規定，尤其學校不是法律專家；大學法第19條對於程序部分沒有規定，如果有教師該當停聘或不續聘之規定事由，大學法第19條並沒有說明個案的程序應怎麼走。因此程序上，贊同可以回歸教師法，例如最終回到由教育部核定。惟核定有不同層次，例如土地徵收的核定是主管機關擁有實質的決定權，但教育部的核定僅是檢視要件是否符合的核定，這種情況下較不會傷害大學自治主導權和自主權等。

(五)教育部對於近來實務上所生大學法第19條與教師法第14條第1項及第14條之1等規定間之適用爭議，曾召開下列的研商會議及函詢司法院意見：

- 1、該部105年9月29日諮詢臺灣大學法學院學者意見摘要：

(1) 短期作法：以教師法第14條第1項第14款規定作為解決不適任教師停聘、不續聘之依據。

<1> 由教育部進行宣導，建議學校以教師法第14條第1項第14款前段規定：「教學不力或不能勝任工作有具體事實」作為依據，避免陷入「違反聘約情節重大」論述問題。

<2> 倘學校係以教師法第14條第1項第14款後段規定：「違反聘約情節重大」辦理者，請教育部人事處提供範例，協助學校加強論述。

(2) 中長期作法：修正大學法以解決法規適用疑義。

<1> 擬召開相關座談會，徵詢各方意見共識，以作為修法依據。

<2> 由教育部研議修正大學法第19條，刪除後段規定之「納入聘約」文字，避免與教師法第14條後段規定「違反聘約情節重大」產生連結。

2、106年1月25日於教育部召開「研商大學法第19條與適用教師限期升等制度會議」，決議略以，未來工作方向：

(1) 短期工作：訂定大學法第19條參考原則。

<1> 參考原則之訂定，在程序方面，參酌最高法院實務見解，要求學校應依教師法第14條之規定報部核定。

<2> 在事由面向，在大學法第19條完成增修前，仍應符合教師法第14條情節重大之要件，並於參考原則中規範應考量特殊情形、生病、育嬰期間延長，並給予1~2年的輔導措施、教師之教學與研究情形應整體考量。

<3> 為回歸大學自主原則，於參考原則中，應明定各院、系所提出教師解聘、不續聘案前，應進行專案評估報告，俾利各級教師評審委員會審議。並於教師聘任契約中，加註學校為提升學術發展、追求卓越賦予教師於教學、研究、服務與輔導的責任，以作為屆期不升等，違反聘約情節重大解聘、不續聘依據。

<4> 參考原則之訂定應兼納教師法第14條所定之程序與依據，以及大學法第19條追求卓越之精神。

<5> 嗣參考原則草案完成後，商請相關法學專家學者、行政法院法官提供意見。

(2) 中長期作法：

<1>增修大學法第19條規定，將屆期不升等列為解聘、不續聘依據。

<2>若臺大法學院某教師限期升等行政訴訟結果為學校敗訴，則建議學校聲請大法官釋憲。

3、106年4月10日召開「研商大學校院依據大學法第19條規定之後續處理作業會議」。決議略以：

- (1) 請高教司儘速修正大學法第19條規定，考量學校現場實務需求，可以單條修正為優先。另過渡時期，請高教司儘速修正發布大學依大學法第19條辦理教師不續聘作業參考原則。
- (2) 請人事處研議修正教師法第14條或第15條之可行性，並朝保留教師任教年資等條件，以降低對教師衝擊。
- (3) 請技職司依高教司目前所擬大學依大學法第19條辦理教師不續聘作業參考原則方向，研擬回復相關學校疑義。
- (4) 請技職司依該部訴願會之訴願決定，函請國立臺北科技大學儘速召開教師評審委員會審議。

4、此外，教育部考量大學法第19條與教師法第14條針對教師不續聘之立法意旨並不相同，教育部針對行政法院判決所提要件及正當法律程序，擬將大學法第19條與教師法第14條第1項第14款後段有關「違反聘約」且「情節重大」要件及第14條之1有關「報部核准」之程序分流處理，爰於106年7月5日函請司法院提供法制見解，經司法院106年7月14日函復，重點如下：

- (1) 按憲法第15條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」依教師法第14條第1項規定，教師聘任後，除有該項各款法定事由之一者外，不得解聘、停聘或不續聘，既係為維護公益(包

括教師工作權及講學自由)，而對學校是否終止、停止聘任教師之契約，以及是否繼續簽訂聘任教師之契約之自由與權利，所為公法上限制，其中教師法第14條第1項第14款將「違反聘約」與「情節重大」並列的目的，即係以「情節重大」作為平衡尊重契約自由(或大學自治)與維護教師工作權(或講學自由)之緩衝機制。大學法第19條雖有規定，但大學以教師違反聘約規定的義務為由，擬將其解聘、停聘或不續聘時，仍應受「情節重大」的限制，俾免濫用契約自由與大學自治，而兼顧教師的工作權與講學自由，以上意旨迭經最高行政法院多次判決闡述在案。

(2) 有關擬透過行政指導方式，賦予大學依大學法第19條規定本於權責逕予不續聘教師，而與教師法分流處理：

<1> 教師之聘任將授權各大學自行處理，固能充分尊重大學自治之權利，惟對於任意訂立不利教師個人權益聘約之大學，似乏公權力介入監督之機制，未來對是否終止、停止或續簽聘任教師之契約，如依大學法規定辦理，法律解釋上若認即不受前述教師法相關規定之限制，是否符合最高行政法院判決一再揭示之「避免濫用契約自由與大學自治，兼顧教師的工作權與講學自由」等意旨，容非無疑。

<2> 對於大學教師違反聘約之行為，雖同時該當教師法與大學法之規定，然大學如選擇依據大學法第19條辦理不續聘案，若因此即認可不受教師法第14條第1項第14款「違反聘約情節重大」之限制，復無庸報教育部核准，如

此是否可能架空教師法規定，使大學教師於過去案例完全喪失適用教師法規定之可能性？

(3) 基於上開司法院提供意見，該部將啟動大學法修法，並將學校執行過程應審查公益性、必要性、符合比例原則及符合正當法律程序等要件及完備相關輔導機制納入修法參考，排除教師法之適用，俾與教師法第14條第1項第14款後段有關「違反聘約」且「情節重大」要件及第14條之1有關「報部核准」之程序，分流處理，俾確保大學自治。

(六) 綜上，大學法第19條與教師法第14條第1項第14款及第14條之1規定間之法條競合爭議，教育部雖已多次召集相關會議研商解決之道，惟仍乏積極之具體因應作為與配套措施，以協助大學處理停聘或不續聘個案之法條適用問題，核有不當。

二、大學法第19條規定施行迄今已10餘年，目前全國雖有107所大專校院依此條文訂有教師限期升等相關規定，惟部分學校未予落實，近年亦出現學校陸續廢止限期升等制度之情形，教育部允應正視學校實務運作情形；況教育部處理本件北科大不續聘案程序混亂，於法律或準則性規定完成修正前，仍應儘速檢討改善現行配套措施，以符合該條之立法意旨並加以具體落實。

(一) 94年12月28日大學法修正增訂第19條規定，究其立法目的：「大學追求研究發展，大學教師之權利義務本異於一般中小學教師，故有關大學教師之權利義務，除教師法相關規定外，並得於學校章則中增列之，但不得違反大學教學、研究與服務之目的。本於大學追求卓越之要求，對於初聘與

續聘之教師，除依教師法規定外，並得於學校章則中增訂停聘或不續聘之事由及程序。有關之事由與程序，應經各大學校務會議通過。」基此，大學為追求卓越之要求，即賦予大學得於學校章則增訂不續聘教師之事由及程序，於法律規定範圍內，自享有自治權；爰各公私立大專校院基於維護學術品質等因素，透過校務會議等決議機制將教師限期升等之標準及期限納入聘約。

(二)北科大校內相關辦法及聘約：

- 1、查北科大新聘教師限期升等辦法第3條規定略以：
「新聘講師、助理教授須於起聘6年內，副教授須於起聘8年內通過校教評會之升等評審。」同辦法第4條規定略以：「未於前條期限升等通過者，依下列規定辦理：二、95學年度第2學期起新聘之講師、助理教授、副教授，未於規定期限升等者，視為不符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，依大學法第19條規定，不再續聘。」
- 2、復按該校教師聘約第14點規定：「86學年度起新聘教師須限期升等，並依本校『新聘教師限期升等辦法』規定辦理，新聘講師、助理教授須於起聘6年內，副教授須於起聘8年內通過校教評會之升等評審，其中95學年度第2學期起之新聘教師，未於前述規定期限升等者，視為不符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，依大學法第19條規定，不再續聘。」
- 3、該校教師聘任暨升等審查辦法第18條第2項規定：
「教師有下列情事之一者，逕由校教評會審議通過，第一、二款解聘案陳請校長核定後函報教育部核定；第三款不續聘案陳請校長核定後即不予續聘：三、本校95學年度第2學期起新聘教師未依本

校新聘教師限期升等辦法規定升等之不續聘案。」該校據此辦理新聘教師限期升等及不續聘之校內流程事項，惟教育部尚未定有大學法第19條相關程序要件。

(三)爰本案北科大認依大學法第19條、上述校內辦法及教師聘約，針對新聘教師未於6至8年不等之期限內通過升等者，核予不續聘處分，是該校就本案A、B二師之不續聘案件流程業經校教評會通過後隨即行函報教育部待核定，惟相關報部流程之規定闕如，況教育部亦未積極進行指導，做法前後分歧，茲分述如后：

1、本案A君經北科大教評會決議不予續聘案部分：

(1) 該校以105年7月18日北科大人字第1050800772號函報教育部⁶備查，該函並稱「依據大學法第19條……，又依該校教師聘任暨升等審查辦法第18條規定……，A君於校外審未通過，與該校相關規定不符，爰經該校104學年度第2學期第3次教師評審委員會議決議不予續聘；併檢陳『專科以上學校教師解聘、停聘或不續聘檢覈表、事實表及相關資料各1份』」等；該部以105年8月9日臺教人(三)字第1050101375號函復該校，即請該校說明「此不續聘案適用教師法第14條第1項何款之規定」、「所報『專科以上學校教師解聘、停聘或不續聘檢覈表』未記載教評會審議階段是否給予當事人陳述意見機會，請補正。」等事項。

(2) 該校又於同年8月31日⁷函報他案到部，並說明「業依大學法第19條授權規定該校教師聘任相

⁶ 北科大表示，係依大學法第19條及該校相關法規不續聘A君，非以教師法第14條規定之事由不予續聘；又因該校以前並無類此案例，方函通知教育部。

⁷ 北科大105年8月31日北科大人字第1050001482號函。

關辦法，大學法並未規定須報部核定，嗣後類此案件將不再陳報教育部」等語。惟教育部仍以同年9月29日臺教技(三)字第1050134518號函以：「依大學法第19條辦理之停聘或不續聘於事由及程序上，應經校務會議審議通過後實施，並將該事由及程序納入聘約始為合法，查北科大前於105年7月18日函報案，檢附之校內章則未明定法源依據及違反前開規定所處停聘或不續聘之事由及程序，並未將前開事由及程序明訂於教師聘約內容中」等語。

- (3) 後該校陸續回應教育部，並以同年12月5日北科大人字第1050002283號函說明：該校係依大學法第19條及相關之該校規定辦理，非依教師法第14條不續聘A君等語。
- (4) 觀此歷程，北科大初次雖函報教育部其以大學法第19條不續聘A君，卻隨函檢陳適用於教師法第14條不續聘程序之表件，程序已見錯亂，而教育部收到北科大函文後，忽略北科大來函所述之不續聘依據乃大學法第19條，詎逕予認定該校係依「教師法第14條」規定辦理不續聘，進而要求該校釐清此案是否符合教師法所定程序要件，無論學校或教育部之處理程序，均見混亂。

2、另本案B君部分亦同，北科大以105年7月18日北科大人字第1050800773號函報教育部B君自105學年度起不續聘案。該校於105年12月19日函復說明本案係依大學法第19條、該校教師聘約及新進教師限期升等辦法不予續聘B君，並非依教師法第14條規定不予續聘，經學校105年11月25日學校教師評審委員會重新審議，作出自105年8月1日起不予續聘B君之決議。惟教育部歷次回復北科大均未明確告知

該校「依據大學法第19條辦理之不續聘案毋須報經該部」等情。

- 3、核上開2案教育部之復文處理，徒增學校報核之公文往返作業時間，致均已逾105學年度(105年8月1日)，仍未能確認本案2名教師是否須依教師法第14條之1第1項：「學校教師評審委員會依第14條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」之規定報部核定，顯非妥適。又，該部於本院調查函詢時稱「該校非以教師法第14條辦理教師不續聘案，爰本部未受理」云云，說法實不足採。
- (四)本案諮詢專家學者意見指出，學校在操作不續聘、解聘等人事案程序的是人事單位，很多人事單位並不清楚大學法第19條與教師法第14條規定的差別，因此在接續處理教評會不續聘、解聘決定的時候，都會併引大學法第19條與教師法第14條等語；以本案而言，北科大初次將A、B君不予續聘之案件函報教育部時，確有檢附教師法適用之表單的情形，此益證大學法第19條與教師法第14條之連結，與實務操作方式確有高度之關聯性，顯見教育部未來不論是針對學校行政單位之宣導，或是在法令與其配套措施及文件上，均有明確區隔適用法條、主管權限與報核程序等之必要。
- (五)北科大針對上述兩案後續進度，已向司法院聲請釋憲在案，且校教評會委員一致認為，應俟司法院大法官作成統一解釋後再審議本案，以杜爭議等語。又北科大亦稱本案教育部援引與大學法第19條無涉之判決，是其認事用法與該校相左等

語。另一方面，教育部對於大專校院適用大學法第19條之困擾，自94年修法後並未積極指導或訂定相關準則性規定以供依循，遲至歷年行政法院判決歧異，及本案相關爭議後，至105年9月方始諮詢法律學者意見研商，並稱即將進行大學法修法作業。是以，94年大學法修法迄今，教育部不僅針對依該法第19條規定予不續聘處分之「報部核准」標準流程仍未臻明確，且整體督導作為緩不濟急，實難謂積極任事，洵有確實檢討之必要。

(六)復查，大學訂定教師限期升等並非北科大特例，然94年大學法增訂第19條規定後，教育部未能積極督導協助，致適用爭議不斷，亦徵該部疏失。本院調查統計全國各大專校院依大學法第19條實施教師限期升等制度之情形，分析各校實施限期升等之情形顯示，納入聘約及規定之校數達107所，然施行中僅87所，甚有15所已廢止(詳如下表3)。此外，觀察學校廢止限期升等制度之日期，多於102年以後陸續出現廢止或研議廢止情形，此情究與102年以後出現之行政法院判決是否有關？抑或，學校因欠缺明確執行程序而導致大學法第19條於實務作業爭議不斷？問題癥結亟待教育部釐清溝通。

表1 公私立大專校院實施教師限期升等制度情形-數量統計表

類別	訂定規定/或納入聘約	已廢止
公 立	41	1 ⁸
私 立	66	14 ⁹
總計	107	15

註：公立部分約有40校施行、私立部分約有47校施行，未廢止規定亦未施行之學校數量及事由，教育部尚未完全掌握。

⁸ 國立高雄第一科技大學於105年7月21日廢止。

⁹ 尚不包括「雖未廢止，惟已停止實施」、已定日期預計提案廢止等3校。

資料來源：本院根據教育部資料彙整。

(七)綜上，大學法自94年修正增訂第19條規定迄今，各大專校院紛紛依該條文授權訂定有關規定並予施行，查目前全國已有107所大專校院訂有教師限期升等規定，期限定為6年或8年不等，故於102年以降，陸續出現教師不服學校限期升等決定而提出爭訟之案例，爭議方興未艾，本案即為其中一例；又，教育部調查更顯示，近年已有學校開始廢止限期升等制度之情形，學校實務運作情形允應加以正視；況教育部處理本件北科大不續聘案程序混亂，於法律或準則性規定完成修正前，仍應儘速檢討改善現行配套措施，以符合該條之立法意旨並加以具體落實。

三、對於大學於經由校務會務通過之相關辦法中明定教師未於一定期限內升等者不予續聘(下稱限期升等條款)並納入教師聘約之爭訟案件，最高行政法院曾於101年度判字第1025號判決中以該條款屬憲法第11條大學自治範疇、教師受聘約拘束、大學法第19條增訂前之不續聘事由無違法律保留原則、尊重學校判斷餘地等理由判決教師敗訴。惟最高行政法院自102年起在多份判決中強調「學校不得於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即屬情節重大，應於個案中予以判斷；大學依大學法第19條擬將教師停聘或不續聘時，仍應受『情節重大』之限制」等語而判決教育部敗訴，與教師法第14條第1項第14款(101年1月4日修正前為第8款)之規定連結解釋，顯然最高行政法院不同庭間先後見解歧異。究大學法第19條是否為教師法第14條第1項第14款之特別規定應優先適用，及符合大學法第19條程序所定停聘或不續聘之情形是否係教師法上開規定以外之獨立事由，亟須在

實務上有一致之見解，最高行政法院允宜依法作成決議，俾利教育部及各大學有所依循，亦免案關當事人經年訟累。

(一)經檢索大學法第19條相關行政訴訟案件作成判決者，自101年起共有以下7案27份判決：

1、某助理教授因未於期限內升等為副教授，經學校於100年間決議不予續聘，其不服提起行政訴訟，經高雄高等行政法院及最高行政法院(第二庭)審理後皆判其敗訴，說明如下：

(1)高雄高等行政法院101年度訴字第37號判決理由略以：

<1>大學自治：依憲法第11條講學自由之規定，以保障學術自由為目的，為保障大學之學術自由，應承認大學自治之制度，對於研究、教學及學習等活動，擔保其不受不當之干涉，使大學享有組織經營之自治權能，個人享有學術自由。研究之自由與教學之自由，其保障範圍並應延伸至其他重要學術活動……除此之外，大學內部組織、教師聘任及資格評量，亦為大學之自治權限，尤應杜絕外來之不當干涉。是大學受憲法第11條保障之學術自由，應以大學自治加以確保，有關大學教師之聘任及資格評量，應屬大學自治之自治事項範圍。

<2>聘約拘束：基於憲法第11條學術自由之大學自治制度性保障，大學應與其教師成立聘任關係，由雙方締結聘任契約，俾大學藉由聘任教師及對教師進行資格評量，維繫學校學術研究及教學品質，實現其學術自由……公立大學與教師間聘任關係之性質應屬行政契

約，聘約有效成立者，教師基於聘約之法律關係，自應履行各項聘約所約定之義務。

<3> 大學法第19條增訂前有關校內辦法或聘約之不續聘事由未違反法律保留原則：83年1月5日修正施行之大學法第1條第2項明定，大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權，又司法院釋字第380號解釋理由書指明大學自治之範圍應包含教師聘任及資格審查之學術重要事項，及司法院釋字第462號解釋意旨，大學依大學教師升等評審之法令規範，訂定有關大學教師升等資格之審查要件，維持各大學教師素質與大學教學、研究水準，並使未符合一定標準之教師不予升等，亦屬大學自治範疇。從而，有關大學依規定程序訂定教師聘任辦法，限制助理教授及講師之升等年限，並以其未能依年限升等作為不予續聘之事由，仍屬前揭憲法及大學法制下的大學自治範疇。被告經校務會議通過之教師聘任辦法第5條第2項規定，經核並未逾越大學自治範疇，並與法律保留原則無違。參以94年12月28日新增之大學法第19條規定其立法理由，本條僅係將前揭大學教師聘約實務之處理予以明文化，自難謂本條增訂前之教師聘任辦法或聘約有關不續聘之事由違反法律保留原則。

<4> 尊重學校判斷餘地：關於教師是否違反聘約情節重大，教師法明文委之於教評會決定，教評會對此之決定具有專業性及屬人性，自有其判斷餘地。對於不予續聘原告之決定，如其判斷無出於錯誤之事實認定或錯誤之資

訊、違反一般公認之價值判斷、違反法定之正當程序、判斷之行政機關組織不合法、違反不當連結之禁止或違反平等原則等情事，其決定自應予尊重。

(2) 最高行政法院101年度判字第1025號判決理由略以：

<1> 經核原判決並無違誤，駁回上訴。

<2> 聘約拘束：上訴人既同意受聘為被上訴人助理教授，對於教師聘約及教師聘任辦法第5條第2項「新聘助理教授於到職6年內未能升等者，自第7年起不予續聘，……。」之規範，自不得否認其拘束力。

2、某講師因未於期限內在博士班進修完畢，經學校於100年間決議不予續聘，其不服提起行政訴訟，先經臺北高等行政法院101年度訴字第1139號判決原告勝訴，嗣經最高行政法院(第三庭)102年度判字第513號判決廢棄原判決發回臺北高等行政法院更審，再經臺北高等行政法院102年度訴更一字第111號判決駁回原告之訴，說明如下：

(1) 臺北高等行政法院101年度訴字第1139號判決理由略以：

<1> 情節重大不得於聘約中約定：有關私立大專院校教師之「不續聘」之處置，對私立大專院校教師工作權及學術自由之侵害，並不下於「教師資格及升等」，故解釋有關教師法第14條第1項第8款「違反聘約情節重大」(而不續聘)時，自宜加以限制，不得任由當事人於聘約中任意約定。

<2> 教育部應審查聘約約定是否合法：為保障大學教學、研究之自由，行政機關固不得以命

令干預大學教學之內容及課程之訂定，惟仍應於法律所定之範圍內，對大學為適法性之監督，何況不續聘教師具有損害其憲法基本權中之工作權及生存權之虞，被告自應於審查時，斟酌審斷私立大專院校與教師間之聘約約定是否合法。

<3> 情節重大亦不得於校內辦法規定：所謂「違反聘約情節重大」，當事人尚不得以契約任意約定，亦不得由大學內部之教師聘任待遇服務辦法任意規定之，否則教師法對私立教師之保障勢將形同具文。

<4> 違反聘約情節重大應實質審查：必須從實質上審查，該私立學校教師確有危害學校達「教學不力或不能勝任工作，有具體事實」相類似程度之危害，方能認定為「違反聘約情節重大」。

(2) 最高行政法院102年度判字第513號判決理由略以：

<1> 程序瑕疵：原審未命大學獨立參加訴訟，逕為判決，已有未洽。

<2> 應就個案判斷違反聘約情形是否情節重大：教師法第14條第1項第8款既將「違反聘約」與「情節重大」並列，足見是否「情節重大」，並非聘約所得約定之事項，學校不得於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即屬情節重大，而應就個案違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度；如其於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予以解聘、停聘或不續聘者，於適用時仍應受「情節重大」之限制，不得僅以教師

有一定違反聘約行為，即予以解聘、停聘或不續聘。教育主管機關應審查該校教評會於決議時是否有考量個案違反聘約之情節達於重大程度，以及其判斷情節重大是否依據與違反聘約相關之具體事證。

〈3〉原審未審查教育部有無對大學作適法性監督：校教評會既係依據95年12月20日修正通過的大學教師聘任待遇服務辦法第11條及記載相同內容之教師聘約第5點第7項規定，作成系爭不續聘決議，則該規定內容是否抵觸行為時教師法第14條第1項第8款後段規定？該校教評會作成決議時，是否有考量被上訴人違反此聘約義務之情節達於重大程度，以及其判斷情節重大是否依據與違反聘約相關之具體事證？即為上訴人對大學作適法性監督的範圍，亦為原審依法應加以究明之事項，然原判決未審查及於此，亦有未洽。

（3）發回更審後作成之臺北高等行政法院102年度訴更一字第111號判決並未採納上開最高行政法院判決揭示之法律見解，且因教師未再上訴，該更審判決即確定，理由略以：

〈1〉尊重大學於自治範圍內之專業判斷：基於憲法對於大學自治之保障，教育主管機關依法行使其行政監督權之際，仍應避免涉入大學內部組織、教師聘任及資格評量等受學術自由保障之事項；行政法院受理教師對於大學提起之行政爭訟事件，審理時亦應本於維護大學自治原則，尊重大學於自治範圍內之專業判斷，即涉及行政法院受理行政爭訟之審查密度問題。又關於教師違反聘約情節重

大，教師法明文委之於教評會之決定處理，教評會對此作成之決定，具有高度專業性及屬人性，自有其判斷餘地。對於教評會不予續聘之決議，如其判斷無出於錯誤之事實認定或錯誤之資訊、違反一般公認之價值判斷標準、違反法定之正當程序、判斷之行政機關組織不合法、違反不當連結之禁止或違反平等原則等情事，其決定自應予尊重。

<2> 大學核心自治事項本得以自治規章定之：揆諸上述司法院釋字第380號解釋理由書及司法院釋字第563號解釋意旨，以「限期取得博士學位」作為決定續聘或不續聘之標準，核屬「直接關涉教學、研究之學術事項」之大學核心自治事項，而享有憲法保障之大學自治權限，參加人本得自行訂定自治規章予以規定，無須法律之授權，且縱使法律亦不得以限制或剝奪，則不論為93年或95年修訂之教師聘任辦法，均不得以教師有工作權存在，而認此範圍內有保律保留原則之適用，自不生是否抵觸行為時教師法第14條第1項第8款後段規定之問題。

<3> 聘約拘束：兩造間之聘約雖歷經變更、更新，但每一份聘約最後一條均訂明「其他未記載事項依教育法令及本校教師聘任待遇服務等辦法辦理」，且原告同意接受96年8月1日至98年7月31日聘書時，參加人已將修正後95年教師聘任辦法第11條訂定於聘約第5條中，嗣98年8月1日至99年7月31日之聘約中，復明訂「於99年7月31日前取得博士學位，否則自99年8月1日起不予續聘」等語，故雙方既已同

意契約變更之內容，原告即應受其拘束。

<4> 大學法第19條規定僅係確認大學自治具有憲法位階之效力：94年12月28日增訂之大學法第19條規定，大學得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，以學校章程或聘約之方式展現之，無非「重申」並「確認」學術自由、大學自治此一憲法位階之理念而已，並非創設任何權利。而學術自由、大學自治此等憲法之基本權，原也無待法律規定，即應予以實現，非謂大學法第19條修正前，大學不得享有大學自治，不得自行以自治規章或聘約等方式，決定其專業學術走向及學術能力之要求。

3、某副教授因未於6年期限內升等為教授，經學校於100年間決議不予續聘，其不服提起行政訴訟，先後歷經臺北高等行政法院及最高行政法院(第四庭)6次審理，最後判決教育部敗訴，說明如下：

(1) 臺北高等行政法院101年度訴字第1188號判決係判教師勝訴(訴願決定及原處分均撤銷)，所採理由與臺北高等行政法院上開101年度訴字第1139號判決大致相同。

(2) 最高行政法院102年度判字第617號判決廢棄原判決，理由略以：

<1> 程序瑕疵：原審未命大學獨立參加訴訟，逕為判決，已有未洽。

<2> 大學法第19條僅屬確認大學自治之規範：94年12月28日增訂之大學法第19條規定，僅屬「確認」性質之規範，即縱無此規定，大學本於憲法賦與之自治權，仍得經校務會議審議通過學校章則，對教師權利義務予以規

定，並基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定。原判決誤解大學法第19條規定之意旨。

<3> 應就個案判斷違反聘約情形是否情節重大：內容同上開最高行政法院102年度判字第513號判決。

<4> 未依限升等是否已達違反聘約情節重大之程度原審未調查：被上訴人未於6年內升等為教授，其未依限升等之事實，是否已達違反聘約情節重大之程度，亦攸關訴外人校教評會對被上訴人為不續聘之決議，是否合於教師法第14條第1項第8款所規定之要件，及上訴人核准訴外人不續聘被上訴人之處分有無違法，原審就此一事實未為調查及認定。

(3) 發回更審後作成之臺北高等行政法院102年度訴更一字第128號判決，在「大學法第19條僅屬確認大學自治之規範」及「應就個案判斷違反聘約情形是否情節重大」部分採納上開最高行政法院102年度判字第617號判決揭示之法律見解，惟仍基於尊重學校判斷餘地、聘約拘束及教育部已為適法性審查等駁回原告之訴，理由略以：

<1> 尊重學校判斷餘地：內容同上開臺北高等行政法院102年度訴更一字第111號判決。

<2> 校內辦法及聘約無違大學法第19條規定且教師應受聘約拘束：參加人業將教師聘任辦法納為聘約之一部，嗣於各該教師之聘書後附聘約條款中亦予載明，各教師亦依此條件而接受聘書，自與大學法第19條規定無違。參加人校務會議於93年9月22日修正通過教師聘任辦法第13條，且經教師聘約所援用，自

應認係參加人與教師間有效之聘約約定。

<3> 教育部已盡適法性監督之責：按大學法第1條第1項規定：「大學以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨。」教師之升等，有助於大學維持學術研究與教學之品質，發揮大學培育學術人才之功能。參加人教師聘任辦法第13條增訂6年升等條款，即為達成大學法之上開宗旨，參酌國內諸多公私立大學亦採取對於教師定有一定期間未能升等者即不予續聘之聘約條款，足認以教師升等作為決定教師停聘或不續聘之標準，係屬眾多大學維繫學術水準之重要方法，自應認屬聘約約定中之核心部分，若有違反，通常即應認係違反聘約之重要部分。本件原告6年未完成升等，經參加人校教評會審酌認定為違反聘約情節重大，而不予續聘，係屬大學自治之核心事項，被告基於適法性審查之地位，以原處分核准原告之不續聘案，於法尚無不合。

(4) 最高行政法院103年度判字第583號判決廢棄第一次更審判決，理由略以：

<1> 原審未調查校務會議組織是否合法：大學法第19條所謂「經校務會議審議通過」係指組織合法之校務會議，經合法程序審議通過而言。原審未就上訴人爭執參加人93年9月22日校務會議之組織違法一事予以調查，亦未就何以無須調查於理由中說明。

<2> 應就個案判斷違反聘約情形是否情節重大：內容同上開最高行政法院102年度判字第513號判決。

<3> 須審酌校教評會作成決定之過程是否適法：對於大學不予續聘教師之決定，固應予以尊重，惟原處分核准參加人系爭不續聘案有無違法，仍須經由對教評會作成決定之過程，及用以作為判斷之具體事證之認定入手，始能為合法與否之判斷。經查，參加人各級教評會審議結果均無積極審酌上訴人違反聘約相關情節之具體事證之記載，似均認其逾6年未完成升等即屬「違反聘約情節重大」，並非另依具體事證，考量個案違反聘約之情節認已達重大程度。

(5) 第2次發回更審後作成之臺北高等行政法院103年度訴更二字第124號判決仍不採納最高行政法院見解，仍駁回原告之訴，理由略以：

<1> 在「尊重大學於自治範圍內之專業判斷」、「大學核心自治事項本得以自治規章定之」、「聘約拘束」及「大學法第19條規定僅係確認大學自治具有憲法位階之效力」部分，內容與上開臺北高等行政法院102年度訴更一字第111號判決揭示之法律見解相同。

<2> 校內辦法及聘約得為不予續聘教師之依據：參加人93年9月22日修正通過聘任辦法第13條，將專任副教授6年未能升等，列為不予續聘事由，並載明於聘約，確係基於學術研究發展之需要，未逾參加人受憲法保障及大學法第19條所重申之大學自治範疇，自得作為參加人對於教師不予續聘之依據。

<3> 教師違反大學自治章則及聘約約定之不續聘事由即構成違反聘約情節重大：行為時教師法第14條第1項第8款後段，固規定教師違反

聘約必須情節重大始得不予續聘，惟該條文對所有公立及已立案私立學校之專任教師均有適用(同法第3條規定參照)，非以大學教師為唯一適用對象，且其開始施行時間係在大學法第19條實施前，對於大學為學術研究發展之需要，本於大學法第19條揭示憲法保障大學自治之權限，於章程及聘約內訂定不續聘事由，並以教師違反此等聘約所定義務為由，決議不予續聘時，是否仍須審酌該大學教師違反聘約情節已達重大程度，未及增設特別規定，則在前述教師法及大學法條文均為有效法律之情況下，判斷大學教師於上開情形是否符合「違反聘約情節重大」，必須尊重大學在憲法保障之自治權限下，基於學術考量所自訂對教師不續聘規定之效力，認為大學教師若確實違反類此大學自治規章及聘約約定，且不符合自治規章及聘約就該不續聘條款所設例外規定，復查無其係因天災、人禍，乃至其個人身體、家庭等因素，致無法遵守該自治規章及聘約約定者，即構成違反聘約情節重大。

(6) 最高行政法院105年度判字第384號判決除廢棄第二次更審判決外，並逕予撤銷訴願決定及原處分，理由略以：

- <1> 重申上開最高行政法院103年度判字第583號判決之法律見解。
- <2> 否定原判決主張教師符合聘約中不予續聘之條件即得不續聘之見解：原判決認為參加人於聘任辦法第13條規定以「限期升等」作為決定續聘與否之標準，核屬「直接關涉教學、

研究之學術事項」之大學核心自治事項，而享有憲法保障之大學自治權限，參加人無待法律授權，本得自行訂定自治規章予以規定，法律亦不得加以限制或剝奪，不得以教師有工作權存在為由，認為有關大學續聘教師與否之標準，有法律保留原則之適用，自不生是否牴觸行為時教師法第14條第1項第8款後段規定之問題。此項見解無異認同參加人學校如將未依限期完成升等即不予續聘之約定納入聘約時，一旦教師符合此項條件，參加人學校即得予以不續聘，教評會無庸再就個案審酌教師未能依限完成升等之違約情節，是否已達情節重大之情形，核與本院發回判決所採見解顯有不同，自己違反行政訴訟法第260條第3項規定，而違背法令。

- 〈3〉教育部及行政院均不得代大學教評會為教師違反聘約是否達情節重大之認定：按大學教師違反聘約是否達情節重大程度，應就個案違反聘約之相關事由為判斷，所屬大學教評會對違反聘約情節是否重大具判斷餘地，其判斷之結果，在大學自治下，應予高度之尊重，惟其判斷理由，應於教評會審查時討論，決議時應說明其理由，教育部為主管機關，基於行政監督職責，得對之為適法性監督；行政院為司法審查時，亦係為合法性審查，均不得代大學教評會為教師違反聘約是否達情節重大之認定。參加人院教評會及校教評會並未對上訴人未於6年內升等，是否違反聘約情節重大，予以審查，為原判決所確定之事實。依此事實，揆諸前開說明，參

加人校教評會為上訴人不續聘之決議，即有不合。

4、某助理教授因未於6年期限內升等為副教授，經學校於100年間決議不予續聘，其不服提起行政訴訟，先後歷經臺北高等行政法院及最高行政法院(第三庭)4次審理，最後判決教育部敗訴，說明如下：

(1) 臺北高等行政法院101年度訴字第1189號判決駁回原告之訴，理由略以：

<1> 原告應遵守學校基於大學自主所訂定關於教師權利義務之規定：大學法第19條修正公布施行前，學校基於大學自主所訂定教師權利義務之章則，如符合上開規定及立法理由，亦即所定教師停聘或不續聘之事由，係基於學術研究發展需要，且經校務會議審議通過，自得適用。況教師之升等，有助於維持學術研究與教學之品質，大學教師升等資格之審查，係就申請人專業學術能力及成就作評量，關係大學教師素質與大學教學、研究水準。本件原告受聘時之聘約第14條，已明白約定：「……其他未載明事項依教育相關法令及本校教師聘任待遇服務等辦法辦理」，再依聘任待遇服務辦法第13條規定專任助理教授、副教授6年未能升等者，不予續聘，自屬基於學術研究發展需要，且該辦法經校務會議通過，原告自應遵守。

<2> 尊重學校判斷餘地：內容同上開臺北高等行政法院102年度訴更一字第111號判決。

(2) 最高行政法院103年度判字第290號判決廢棄原判決，理由略以：

- <1> 大學法第19條之增訂僅係確認大學之自治權限：凡「直接涉及研究與教學之學術重要事項」與「有關大學內部組織、教師聘任及評鑑」，亦為大學之自治權限，是大學基於學術責任及追求卓越之要求，在不違反大學教學、研究與服務目的之情形下，自得於其「學校章則」中訂定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。94年12月28日修正增訂前述大學法第19條規定條文，僅在確認大學具有該部分之自治權限，並不因該條文之增訂影響前經合法程序所為符合大學自治精神而訂定之各大學學校章則的適用。
- <2> 大學因教師「違反聘約『情節重大』」予以停聘或不續聘須多方考量：選擇職業自由為人民充實生活內涵及自由發展人格所必要；工作權是實現其他人權的根本所在，並構成人的尊嚴的不可分割和固有的一部分；而大學自治係對學術自由之制度性保障，學術自由與教育之發展具有密切之關係；另人民享有接受各階段教育公平機會之「受教權利」，也是實現其他人權不可或缺的手段，均為憲法所保障。是「大學」因教師「違反聘約『情節重大』」予以停聘或不續聘，除各大學訂定之學校章則關於教師停聘、不續聘納入契約之規定內容應符合大學自治之範疇，及應衡酌、考量學生受教權、憲法教育目的與教師選擇職業自由之平衡外；該教師違反聘約是否「情節重大」，並應審查公益性、必要性、符合比例原則、符合正當法律程序。

〈3〉各級教評會均無違反系爭聘約情節是否重大之記載：依卷附「系教評會」、「院教評會」、「校教評會」會議紀錄記載，皆僅載明各該次教評會就上訴人不續聘案之投票(票數)結果，並無各該級教評會審查、評斷有關上訴人違反系爭聘約「限年升等條款」約定其情節是否重大之記載。揆諸前揭說明，原審對攸關上訴人違反系爭聘約「未於6年內升等(副教授)」約定是否已達情節重大之程度；訴外人校教評會對上訴人為不續聘之決議，是否合於教師法第14條第1項第8款所規定之要件，及被上訴人(教育部)核准訴外人不續聘上訴人之處分有無違法等事實，未為審查判斷，於法亦有未合。

(3) 發回更審後作成之臺北高等行政法院103年度訴更一字第71號判決，則採納上開最高行政法院之法律見解，將訴願決定及原處分均撤銷，理由略以：

〈1〉是否確屬情節重大屬事實認定問題而非單純判斷餘地：教師違反聘約而「情節重大」者，仍應就個案判斷教師違反約款之情事是否確屬情節重大，核屬事實認定問題，自應本於客觀證據證明之，而被告於原處分作成時，如因關於「教師違反聘約而情節重大」事實欠缺客觀證據支持時，其認定事實即難謂無錯誤情形，即非單純判斷餘地範圍，而應受法院合法性之審查。

〈2〉教育部未為相關事實之審查判斷：被告對原告是否違反系爭聘約「未於6年內升等(副教授)」約定是否已達情節重大之程度、校教評

會對原告為不續聘之決議，是否合於教師法第14條第1項第8款所規定之要件，及被告核准參加人不續聘原告之處分有無違法等事實，既未為審查判斷，於法自有不合。

(4) 最高行政法院105年度判字第280號判決維持更審判決，駁回教育部提起之上訴。

5、某副教授因未於6年期限內升等為教授，經學校於101年間決議不予續聘，其不服提起行政訴訟，先後歷經臺北高等行政法院及最高行政法院(第三庭)4次審理，最後判決教育部敗訴，說明如下：

(1) 臺北高等行政法院102年度訴字第782號判決駁回原告之訴，理由略以：

<1> 重申大學法第19條之規定，僅屬「確認」性質之規範，即縱無此規定，大學本於憲法賦與之自治權，仍得經校務會議審議通過學校章程則，對教師權利義務予以規定，並基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定。

<2> 保障大學自治僅限適法監督：大學自治乃為落實學術自由，是憲法上所保障的一種制度，直接可由學術自由所引出的保護法益，具有憲法位階之效力。基此，國家立法限制大學自治，係依憲法第23條而來的例外，行政機關只能根據法律監督大學。故保障大學自治的核心，便是要把行政機關的監督權侷限在適法監督，尚不及於適當監督。而法院對於行政機關此監督權行使違法與否的判斷，與其強調審查監督權是否確實行使，毋寧謂應著重於審查監督權是否逾越適法監督之權限。易言之，被告對於大學以「違反聘

約情節重大」為由不續聘教師之行為，適法與否之審查，除非聘約原約定事項有挾大學自治之名，而為控制大學教師講學自由之實；或擔任大學自治團體之意思決定機構，如教評會組織不合法、決議違反正當程序，以及決議出於錯誤之事實認定或錯誤之資訊、違反一般公認之價值判斷標準等情事外，其決定被告均應予以尊重，避免過度介入。而本院審查被告核准處分合法與否，即係審查被告就大學教評會決議之監督，是否善盡並恪守上開分際。

〈3〉尊重學校之專業判斷：本件原告6年未完成升等，經參加人校評會審酌認定為違約情節重大而不予續聘，乃為大學自治之核心事項，原處分既已充分審核系爭不續聘案作成並無程序違法，且尊重參加人校教評會對於具體個案是否有違約情節重大之判斷，展現行政機關對大學自治此一憲法基本權行使之自我克制。原告所述各節，經核尚難認參加人校教評會之判斷有違反正當程序、出於錯誤事實、違反一般公認之價值判斷標準等恣意、濫用或其他違法情事，是其決議自應予以尊重。

- (2) 最高行政法院103年度判字第501號判決將原判決廢棄發回更審，理由與上開最高行政法院103年判字第583號判決大致相同。
- (3) 發回更審後作成之臺北高等行政法院103年度訴更一字第106號判決，並未採納上開最高行政法院103年度判字第617號判決揭示之法律見解，仍參照上開臺北高等行政法院103年度訴更二字第

124號判決之見解駁回原告之訴。

(4) 最高行政法院105年度判字第210號判決除廢棄更審判決外，並逕予撤銷訴願決定及原處分，理由略以：

<1> 重申前揭最高行政法院多號判決所主張「是否情節重大非聘約所得約定之事項」之見解。

<2> 教評會如未於審查時就「違反聘約是否情節重大」加以認定不得事後補正：參加人校教評會就「違反聘約是否情節重大」之認定，固具有判斷餘地，然若未為認定，即與法不合，除非當初審查時已為審查判斷，僅資料未提出得於訴訟程序補提證據外，參加人亦無藉由訴訟審理程序代其陳述而為補正。被上訴人既為教育主管機關，基於行政監督之職責，雖不能干預大學自治及各級教評會所為具判斷餘地之認定，然非謂得令大學徒持大學自治之名逸脫於教師法及大學法之規範。本件參加人校教評會之決議既有上述違法之處，被上訴人仍以原處分核准，亦非適法，原判決未予糾正，自屬可議。

6、某副教授因未於6年期限內升等為教授，經學校於101年間決議不予續聘，其不服提起行政訴訟，先後歷經臺北高等行政法院及最高行政法院(第三庭)4次審理，最後判決教育部敗訴，說明如下：

(1) 臺北高等行政法院102年度訴字第782號判決駁回原告之訴，理由與上開臺北高等行政法院102年度訴字第782號判決大致相同。

(2) 最高行政法院104年度判字第258號判決將原判決廢棄發回更審，理由與上開最高行政法院103年判字第290號判決大致相同。

- (3) 發回更審後作成之臺北高等行政法院104年度訴更一字第60號判決，並未採納上開最高行政法院104年度判字第258號判決揭示之法律見解，仍參照前揭臺北高等行政法院102年度訴更一字第111號判決及103年度訴更二字第124號判決之見解駁回原告之訴。
- (4) 最高行政法院105年度判字第550號判決除廢棄更審判決外，並逕予撤銷訴願決定及原處分，理由與上開最高行政法院105年度判字第210號判決大致相同。
- 7、某助理教授因未於6年期限內升等為副教授，經學校於101年間決議不予續聘，其不服提起行政訴訟，先後歷經臺北高等行政法院及最高行政法院(第三庭)4次審理，最後判決教育部敗訴，說明如下：
- (1) 臺北高等行政法院102年度訴字第1173號判決駁回原告之訴，理由與上開臺北高等行政法院102年度訴字第1090號判決大致相同。
- (2) 最高行政法院103年度判字第431號判決將原判決廢棄發回更審，理由與上開最高行政法院102年判字第513號判決及103年判字第501號判決大致相同。
- (3) 發回更審後作成之臺北高等行政法院103年度訴更一字第88號判決，則採納上開最高行政法院之法律見解，將訴願決定及原處分均撤銷。
- (4) 最高行政法院105年度判字第150號判決維持更審判決，駁回教育部提起之上訴，理由略以：
- <1> 重申最高行政法院103年度判字第431號判決內容。
- <2> 大學法第19條仍應受「情節重大」的限制：

工作權係一項受憲法、國際公約及國內法律保障的基本權利，且「是實現其他人權的根本所在，並構成人的尊嚴的不可分割和固有的一部分」。教師法第14條第1項規定，教師聘任後，除有該項各款法定事由之一者外，不得解聘、停聘或不續聘，既係為維護公益（包括教師工作權及講學自由），而對學校是否終止、停止聘任教師之契約，以及是否繼續簽訂聘任教師之契約之自由與權利，所為公法上限制，其中教師法第14條第1項第8款將「違反聘約」與「情節重大」並列的目的，即係以「情節重大」作為平衡尊重契約自由（或大學自治）與維護教師工作權（或講學自由）的緩衝機制。故大學法第19條雖規定……但大學以教師違反聘約規定的義務為由，擬將其解聘、停聘或不續聘時，仍應受「情節重大」的限制（就此而言，大學法第19條的適用僅係受到教師法第14條第1項第8款的節制，並未被架空），俾免濫用契約自由與大學自治，而兼顧教師的工作權與講學自由，始為合憲性解釋。

（二）綜合觀察上開7案實務見解可知：

- 1、相同之法律規定，相同之案件事實，卻在不同之高等行政法院及最高行政法院不同庭法官審理時，產生了各種不同之法令詮釋及法理論述，其中2案在第一審時原告教師皆勝訴，其餘5案原告教師在第一審皆敗訴。
- 2、上開7案經上訴後：
 - （1）其中第1案經最高行政法院（第二庭）101年度第1025號判決駁回上訴而告確定。

- (2) 其餘6案經最高行政法院發回更審時，下級審原應受上級審判決揭示之法律見解拘束，惟竟有4案，臺北高等行政法院判決仍駁回原告之訴(102年度訴更一字第111號判決、102年度訴更一字第128號及103年度訴更二字第124號判決、103年度訴更一字第106號判決、104年度訴更一字第60號判決)，其中1案甚至更審2次皆駁回原告之訴。至於另外2案更審後，臺北高等行政法院承審法官接受最高行政法院判決見解而判原告勝訴，教育部上訴後亦遭駁回而告確定。經由前揭7案27份判決之審理情形，突顯出不同法官對法律認知及詮釋差異甚大之現象。
- 3、103年度訴更二字第124號判決承審法官隱約指出101年1月4日修正前教師法第14條第1項第8款對大學教師而言是普通法，而依大學法第19條所訂之不續聘事由是否仍須審酌違反聘約情節已達重大程度，因未設特別規定，在判斷時須尊重大學自治：其內容為「行為時教師法第14條第1項第8款後段，固規定教師違反聘約必須情節重大始得不予續聘，惟該條文對所有公立及已立案私立學校之專任教師均有適用(同法第3條規定參照)，非以大學教師為唯一適用對象，且其開始施行時間係在大學法第19條實施前，對於大學為學術研究發展之需要，本於大學法第19條揭示憲法保障大學自治之權限，於章程及聘約內訂定不續聘事由，並以教師違反此等聘約所定義務為由，決議不予續聘時，是否仍須審酌該大學教師違反聘約情節已達重大程度，未及增設特別規定，則在前述教師法及大學法條文均為有效法律之情況下，判斷大學教師於上開情形是否符合違反聘約情節重大，必須尊重大學在

憲法保障之自治權限下，基於學術考量所自訂對教師不續聘規定之效力，認為大學教師若確實違反類此大學自治規章及聘約約定，且不符合自治規章及聘約就該不續聘條款所設例外規定，復查無其係因天災、人禍，乃至其個人身體、家庭等因素，致無法遵守該自治規章及聘約約定者，即構成違反聘約情節重大。」

- 4、惟該103年度訴更二字第124號判決隨後遭最高行政法院105年度判字第384號判決逕予廢棄，指明「按大學教師違反聘約是否達情節重大程度，應就個案違反聘約之相關事由為判斷，所屬大學教評會對違反聘約情節是否重大具判斷餘地，其判斷之結果，在大學自治下，應予高度之尊重，惟其判斷理由，應於教評會審查時討論，決議時應說明其理由，教育部為主管機關，基於行政監督職責，得對之為適法性監督；行政法院為司法審查時，亦係為合法性審查，均不得代大學教評會為教師違反聘約是否達情節重大之認定。」
- 5、上開多號最高行政法院之判決所採之法律見解，係植基於大學以教師違反行為時之教師法第14條第1項第8款所謂「違反聘約情節重大」為由之不續聘案加以闡釋，而當大學各級教評會於審查符合大學法第19條規定之校內辦法及聘約而不續聘教師之案件時，究竟是否仍須連結現行教師法第14條第1項第14款後段之「違反聘約情節重大」合併判斷，容有疑義。縱使經解釋後認定需要，司法機關於判決理由中允宜具體說明教評會究應於審查時如何描述其判斷過程，始能符合最高行政法院於判決中多次所要求於個案中判斷是否情節重大而不會遭法院駁回。

(三)最高行政法院作成決議統一本案法律見解確有其必要性及急迫性：

- 1、按行政法院組織法第16條第3項規定：「最高行政法院之裁判，其所持之法律見解，各庭間見解不一致者，於依第1項規定編為判例之前，應舉行院長、庭長、法官聯席會議，以決議統一其法律見解。」前已言之，最高行政法院第二庭與第三庭、第四庭於前揭7案中之判決所持之法律見解確有不一致之情形，已符合行政法院組織法第16條第3項作成決議之要件。
- 2、由於上百所大學近幾年來皆有施行限期升等條款，且因年限屆滿未升等而不續聘教師之案件陸續發生，為避免爾後進入行政爭訟(包括訴願及行政訴訟)程序時，因不同高行院間、同一高行院不同法官間或最高行政法院不同庭間採取之法律見解不一，而造成訴訟當事人對案件之不可預測性，最高行政法院實有必要就大學法第19條是否為教師法第14條第1項第14款之特別規定應優先適用，及符合大學法第19條程序所定停聘或不續聘之情形是否係教師法上開規定以外之獨立事由等爭點，亟須在實務上有一致之見解，否則就如同上開7案來回更審造成數年的訟累。
- 3、以往曾發生國家通訊傳播委員會(下稱通傳會)自設訴願審議委員會對通傳會所作成之行政處分是否有訴願管轄權之爭議，在96年至97年間臺北高等行政法院就有4種裁判結果，有採否定說¹⁰、肯定說¹¹、在最高行政法院未確定訴願管轄權歸屬前暫停

¹⁰ 例如臺北高等行政法院96年度訴字第2010號判決訴願決定撤銷，認為通傳會既屬中央部會之地位，自應依訴願法第4條第7款規定定其訴願管轄，即應由行政院受理訴願。

¹¹ 例如臺北高等行政法院97年度訴字第0524號判決駁回原告之訴，認為通傳會所作成之處分

訴訟程序¹²及逕就實體加以判決而未予論究訴願管轄權¹³，該爭議直至97年12月26日最高行政法院作成97年12月份第3次庭長法官聯席會議決議¹⁴後始告一段落。惟後續仍產生若干之影響，因該決議確認訴願管轄權屬行政院後，通傳會原所作成之訴願決定均予撤銷並發回行政院重為訴願決定，如行政院仍維持原處分，處分相對人不服又須重新提起行政訴訟加以救濟，耗費之司法資源及當事人經年訟累之成本不知凡幾。

(四)綜上，最高行政法院不同庭間對於大學經由校務會務通過之限期升等條款衍生之爭訟案件，先後主張之法律見解歧異。究大學法第19條是否為教師法第14條第1項第14款之特別規定應優先適用，及符合大學法第19條程序所定停聘或不續聘之情形是否係教師法上開規定以外之獨立事由，亟須在實務上有一致之見解，最高行政法院允宜依法作成決議，俾利教育部及各大學有所依循，亦免案關當事人經年訟累。

四、有關本案陳訴人與北科大間之爭執，陳訴人僅向行政法院聲請定暫時狀態處分，並未就其與北科大間所爭執之公法上法律關係提起本案訴訟，為終局解決雙方間所爭議之實質法律關係，爰建請陳訴人儘速提起本

均經該會設置訴願審議委員會受理不服其處分之訴願，與訴願法第4條第8款及第5條第1項規定，要無相悖。

¹² 例如臺北高等行政法院於97年5月26日裁定，本案(96年度訴字第1638號)於最高行政法院96年度上字第2738號衛星廣播電視法事件行政訴訟終結前，停止訴訟程序。

¹³ 例如臺北高等行政法院96年度訴字第1391號判決駁回原告之訴，雖原告有主張以原處分機關通傳會為訴願管轄機關適格性恐有疑義，惟該判決從實體上審究相關法律規定及事證後，維持通傳會所為之原處分及訴願決定。至於兩造其餘之主張與陳述，因與本件判決結果不生影響，不一一指駁論述。

¹⁴ 人民不服通傳會作成之行政處分提起訴願時，因通傳會組織法及其他法規就其訴願管轄並無特別規定，而通傳會係行政院所屬之行政機關，其層級相當於部會等之二級機關，故應依訴願法第4條第7款規定，由行政院管轄之。

案訴訟為宜。

(一)行政訴訟法第298條第2項規定：「於爭執之公法上法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之危險而有必要時，得聲請為定暫時狀態之處分。」準此，假處分中有關定暫時狀態之處分，係為防止發生重大之損害或避免急迫之危險而有必要時，於爭執之公法上法律關係尚未經確定終局裁判前，作成暫時擴張聲請人法律地位之措施，俾聲請人於裁定准許定暫時狀態之處分後，在「本案確定」前，可依該裁定所定暫時狀態實現其權利，相對人亦應依該裁定所定暫時狀態履行其義務。換言之，當事人間爭執之法律關係，仍須提起「本案訴訟」，始能加以確定。定暫時狀態處分僅係權利之保全程序，唯有儘速提起本案訴訟，對所爭執之法律關係，方能獲致終局之解決。

(二)本案陳訴人陳訴意旨及請求救濟之過程：

1、陳訴人A君：

(1) 其於99年8月進入北科大擔任專任助理教授，該校於105年6月24日召開之104學年度第2學期第3次校教評會議決「不予續聘」，惟經其不服此不續聘行政處分，依法提起申訴，經該校教師申訴評議委員會(下稱校申評會)於105年9月13日，針對A君升等案件未獲通過案，以「部分外審委員所提審查意見不夠詳盡，難謂妥適，經該會決議，本件申訴有理由，請原措施單位另為適當之處置」；針對升等未通過不予續聘案，則以：「校教評會通過A君不續聘案，決議內容僅引據相關法規，卻未具體敘明校教評會審議認定A君影響校務發展之程度，難謂妥適，經該會決議，本件申訴有理由，請原措施單位另為適當之處置」，

而審議認定其申訴有理由。

- (2) 該校105年11月25日復於105學年度第1學期第2次校教評會再次審議，針對A君校外審未通過案，議決：尊重校外審委員專業判斷下之審查結果，毋須重送校外審；針對A君升等未通過之不續聘案，議決：該校校教評會決議依大學法第19條、該校教師聘約及新聘教師限期升等辦法之規定，視為不符該校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，自105年8月1日起不再續聘，而維持原不予續聘決議，並於同年12月5日函知A君。A君105年12月23日不服北科大105年11月25日105學年度第1學期第2次校教評會前開決議，向教育部訴願會提起訴願，訴願決定為原處分(即105年11月25日校教評會決議)撤銷¹⁵。
- (3) A君就北科大校教評會作成之2次不續聘決定，分別向臺北高等行政法院聲請2次假處分，該院分別於105年8月19日以105年度全字第105號裁定、106年1月9日以105年度全字第133號裁定，

¹⁵ 撤銷理由略以：(1)訴願人既為北科大之專任教師，則其就教師權益相關身分之保障，除適用教師法外，同時亦應適用大學法規定。(2)北科大雖稱依大學法第19條規定對訴願人作成不續聘處分。惟依最高行政法院105年度判字第150號判決意旨，教師法第14條第1項第14款將「違反聘約」與「情節重大」並列的目的，即係以「情節重大」作為平衡尊重契約自由(或大學自治)與維護教師工作權(或講學自由)的緩衝機制。故大學以教師違反聘約規定的義務為由，擬將其解聘、停聘或不續聘時，仍應受「情節重大」的限制。(3)揆諸學校聘任訴願人所據99年初聘聘書所附學校教師聘約第12點明定，86學年度起新聘教師須限期升等，並依學校限期升辦法規定辦理，復查97年學校限期升等辦法，該辦法第1條僅明定制定意旨係為鼓勵新進教師提升教學、研究與服務水準特訂定該辦法，且於第3條第2項第2款所定95學年度第2學期起新聘之講師、助理教授、副教授，未於前項規定期限升者，亦僅稱不再續聘等語，該辦法雖經該校校務會議修正過，惟該辦法第1條授權依據未載有「大學法」，且第3條第2項第2款所定關於新聘教師未限期升等不再續聘事宜，未訂定依大學法第19條規定予教師不續聘之事由及程序，亦欠缺依大學法增訂之不續聘事由納入訴願人聘約約定之要件。(4)縱學校稱其於105年11月22日校務會議修正通過學校限期升等辦法，明定係依大學法第19條規定予教師不續聘，惟亦未及納入訴願人與學校間103年8月1日至105年7月31日之聘約而拘束訴願人，學校不得依大學法第19條規定不續聘訴願人。爰本件學校辦理訴願人不續聘案件應回歸教師法不續聘之程序，審酌是否符合教師法第14條第1項各款之法定要件，並依同法第14條之1第1項規定，於學校三級教評會決議不續聘教師通過後，報請教育部核准，始為適法。

認A君不續聘案於主管教育機關教育部核准前，校方應予暫時繼續聘任A君，並安排授課。北科大不服上開臺北高等行政法院2裁定，依法向最高行政法院提起抗告，最高行政法院分別作成105年9月9日105年度裁字第1075號、106年2月9日106年度裁字第72號裁定，前者為抗告駁回，後者為抗告有理由，原裁定廢棄，理由略以：「……兩造間聘約關係於教育部核定不續聘處分前，因不續聘處分效力尚未發生，本即暫時繼續存在，自無於不續聘處分之本案爭訟前，聲請法院為此定暫時狀態處分之必要。至抗告人未於教育部核定不續聘處分前，支付相對人薪資或為其安排課程，乃抗告人是否違反教師法第14條之1第2項規定及聘約關係，相對人得否請求抗告人履約或賠償問題，其所涉之法律關係與不續聘本案爭執之法律關係顯非同一，是相對人於不續聘本案爭訟前，請求法院作成命抗告人為其安排課程之暫時狀態處分，自無從許可。……」

- (4) 惟北科大不續聘A君之決定，迄未獲教育部核定，且經上開司法救濟程序，該校竟逕予不續聘，並自105年8月1日停付其薪資、將其全民健康保險退保，雖該校已補發自105年8月1日至12月5日之薪資，然該校迄未回復其助理教授資格及其有關權利義務，教育部亦未本於主管機關職權善盡督導之責。

2、陳訴人B君：

- (1) 其於99年8月1日受聘北科大專任助理教授；該校105年6月24日104學年度第2學期第3次校教評會、同年11月25日105學年度第1學期第2次校教評會分別審議通過B君未於規定期限內升等，作

成不續聘決定。其於105年8月1日就該校105年6月24日104學年度第2學期第3次校教評會之決議，向校申評會提起申訴，經該申評會評議為：升等未通過之部分為申訴無理由。另就不予續聘部分評議為：申訴有理由。理由略以：「校教評會通過申訴人不續聘案，決議內容僅引據相關法規，卻未具體敘明校教評會審議認定申訴人影響校務發展之程度，難謂妥適，經本會決議，本件申訴有理由，請原措施單位另為適當之處置。」

- (2) 嗣後，該校105年11月25日105學年度第1學期第2次校教評會仍決議自同年8月1日不續聘。其針對該不續聘之決議提起訴願，經教育部訴願會撤銷原處分(撤銷理由與前揭A君之訴願決定相同)。然該校106年4月校教評會仍維持不續聘之處分。
- (3) B君因不服該校不予續聘之決議，向臺北高等行政法院聲請假處分，該院於105年12月28日作成105年度全字第134號裁定，認B君不續聘案於主管教育機關教育部核准前，該校應予暫時繼續聘任B君，並安排授課；該校不服上開臺北高等行政法院裁定，依法向最高行政法院提起抗告，嗣經該院作成106年2月10日106年度裁字第78號裁定，裁定主文為：「原裁定廢棄」。理由略以：查相對人本件請求之暫時狀態內容「命抗告人在相對人不續聘案於教育部核准前，應予暫時繼續聘任相對人，且依規定安排每週基本授課時數9小時之課程予相對人」，核其主張之法律關係實為：於教育部核定系爭不續聘處分前，教師法第14條之1第2項規定兩造間之聘任關係暫時繼續存在；與相對人本案所爭執之抗告人得否不與相對人續訂聘約，尚屬有間。依上開規定及說明，

兩造間聘約關係於教育部核定不續聘處分前，因不續聘處分效力尚未發生，本即暫時繼續存在，自無於不續聘處分之本案爭訟前，聲請法院為此定暫時狀態處分之必要。至抗告人未於教育部核定不續聘處分前，支付相對人薪資或為其安排課程，乃抗告人是否違反教師法第14條之1第2項規定及聘約關係，相對人得否請求抗告人履約或賠償問題，其所涉之法律關係與不續聘本案爭執之法律關係顯非同一，是相對人於不續聘本案爭訟前，請求法院作成命抗告人為其安排課程之暫時狀態處分，自無從許可。」等語。

- (4) 嗣該校106年3月24日105學年度第2學期第1次校教評會決議，同意於B君升等未通過乙案申訴結果及司法院大法官就本案相關法律疑義作出解釋前，暫不予繼續聘任B君。鑑於教育部仍於106年6月3日函該校依該部訴願決定書、90年2月21日函釋及訴願法等規定，繼續自原不續聘執行日期繼續聘任該師及補發薪資等節，該校嗣於106年6月23日105學年度第2學期第3次校教評會作成決議，因106年3月24日教評會業已決議，於B君升等未通過案再申訴結果及司法院大法官就本案相關法律疑義作出解釋前，暫不回復聘任B君，爰遵循上開決議意旨，本次不審議B君不續聘案。
- (5) B君對於該校迄未依教師法規定於申訴期間給予臨時聘約，並自105年8月起已無支薪，公保亦遭取消，健保亦遭轉出，雖該校已補發自105年8月1日至12月5日之薪資，然因北科大刻意延宕（提起釋憲），致復職遙遙無期。
- (三) 綜上，陳訴人係因不服北科大對其所為不續聘之

處分，依行政訴訟法第298條第2項規定，以有防止發生重大之損害或避免急迫危險之必要，而向法院聲請定暫時狀態處分，並未就其與北科大間所爭執之公法上法律關係，向法院提起本案訴訟。為終局解決雙方之間所爭執之公法上法律關係，爰建議陳訴人儘速提起本案訴訟為宜。另有關陳訴人主張北科大不續聘之處分，業經上開司法救濟程序，確認兩造間聘約關係於教育部核定不續聘處分前繼續存在，該校竟逕予不續聘，並自105年8月1日停付其薪資、將其全民健康保險退保，雖該校已補發自105年8月1日至12月5日之薪資，然該校迄未回復其助理教授資格及其有關權利義務等語，亦須陳訴人向司法機關提起本案訴訟加以解決，併予敘明。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一及二，函請教育部確實檢討改進，並於2個月內見復；調查意見三及四，函請教育部參考。
- 二、調查意見一、三，函請司法院轉請最高行政法院參處。
- 三、調查意見函北科大參考。
- 四、調查意見函復陳訴人。

調查委員：仇桂美