

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：國立東華大學

貳、案 由：國立東華大學(下稱東華大學)之教師評鑑法制設計不良，其評鑑辦法雖訂有退場機制，卻發生107、110學年度均有教師評鑑連續未通過卻繼續聘任至退休，不僅未符該校自訂之教師評鑑辦法，亦造成內部紛擾不斷；該校對於陳姓教師(下稱陳師)意圖巧取教師評鑑計分、違反教師請假規則以及私自帶領學生赴大陸地區辦理營隊等情事，迄未妥盡處理致無從端正學術風氣，又對於學生赴陸營隊事宜皆無所悉，對學生安全輕忽草率；辦理產學合作卻未依據相關規定嚴予把關，詎發生業務單位對於陳師所持顯已逾期3年之契約書率予用印、事後再予否認立案之情事；且該校處理「陳師疑與教學合作廠商董事長有親戚關係涉及利益衝突」之陳情案，未盡職權調查與陳情處理之責，逕自認定「陳師未曾揭露親屬關係」率爾結案，核均有違失；爰此，依法提案糾正。

參、事實與理由：

本院於民國(下同)111年12月接獲關於東華大學暨該校諮商與臨床心理學系(下稱諮臨系)副教授(即陳師)相關之陳情，其指訴要旨略以：1. 陳師連續5年教師評鑑未通過，東華大學仍予續聘為專任教師，圖利陳師；2. 陳師接受評鑑的過程中，東華大學協助陳師取得造假之資料(即不實的產學合作契約書)充當評鑑資料；3. 陳師私自帶領學生赴大陸進行營隊活動，其活動程序未經東

華大學核准，且營隊服務對象是陳師親戚位於中國的公司，此情係將學生視為免費人力使用；4. 陳師未依相關規定請假，自104年以來，每年曠職12~22日不等，東華大學對此情僅予書面告誡；5. ○○探針股份有限公司董事長陳○峯與陳師疑為姊弟，故由該公司與陳師辦理產學合作；該公司董事長為東華大學榮譽校友，形成利益衝突情形，東華大學因此對陳師評鑑未通過、違反產學合作與請假規定等情事，未能公平適法處理，東華大學頃全校之力圖利陳師等。

為釐清所訴，函請教育部查明見復¹。惟陳訴人續訴，渠認為教育部對於東華大學處置方式及說法均予尊重，亦屬監督不周；復據教育部查復內容顯示，陳師確自108學年度起即未通過教師評鑑、確曾於事後補提產學合作案……等，所訴尚非完全無據，教育部雖認為東華大學查處作法並無違法，然陳師疑涉情事猶有待釐清之處，亦涉及大學自治之內涵、實踐與監督界線等議題，爰予立案。

立案後，經函詢東華大學、教育部²，復通知東華大學之案關承辦及主管人員，以及教育部與東華大學指派代表到院說明，全案業調查竣事。經本院調查結果，東華大學辦理教師評鑑、產學合作、以及處理陳師相關之

¹ 相關文號：(1)監察院112年1月3日院台業參字第1110707024號函。(2)監察院112年1月19日院台業參字第1120780093號函。(3)教育部112年2月7日臺教高(五)字第1120010441號函(展期)。(4)監察院112年2月14日院台業參字第1120700690號函。(5)教育部112年3月24日臺教高(五)字第1120016877號函。(6)監察院112年3月28日院台業參字第1120701728號函。(7)教育部112年4月27日臺教高(五)字第1122201126號函(展期)。(8)監察院112年5月4日院台業參字第1120702491號函。(9)教育部112年5月17日臺教高(五)字第1120039843號函。(10)監察院112年7月5日院台業參字第1120781677號函。(11)教育部112年8月18日臺教高(五)字第1120068245號書函(副本)。(12)監察院112年8月18日院台業參字第1120706042號函。(13)監察院112年12月6日院台業參字第1120732273號函(催辦)。(14)教育部112年12月8日臺教高(五)字第1120105361號函。

² 相關文號：(1)國立東華大學113年3月26日東人字第1130006637號函。(2)教育部113年4月1日臺教高(二)字第1130028710號函。(3)國立東華大學113年5月30日東人字第1130009589號函。

各項陳情案，均有違失，對於高等教育品質、學術風氣及師道，以及學生受教權益，皆已生不良影響；爰對上開學校提案糾正，以促其注意改善；茲臚列其違失之處如下：

一、大學所訂涉及教師權利義務之處置或措施，不得逸脫法律範圍，亦屬大學自治原則。東華大學依據其108年適用之教師評鑑辦法，對於評鑑連續未通過之教師訂有「改聘為專案教師或解聘、不續聘」等退場機制，但仍須先依據教師法審酌個案情節是否重大，並非可逕予變更其專任教師身分。107學年度東華大學化學系黃師評鑑連續未通過卻繼續聘任至112年退休，顯與該校教師評鑑辦法未符，該校卻未能敏覺該情且有效處理，致110學年度諮臨系陳師評鑑案重蹈覆轍，且歷來確無任一專任教師因此改聘專案教師；該校教師評鑑法制設計不良造成校園內部紛擾不斷，遲自111年陸續修改相關規定，實有未當。另東華大學取消「改聘專案教師」一評鑑退場機制之走向，凸顯大學法與教師法之間價值衡平不易之問題，教育部容應會同大學進行全面研處因應。

(一)憲法第162條規定：「全國公私立之教育文化機關，依法律受國家之監督。」大學法第1條規定：「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。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。」大學之學術自由應予保障並享有自治權，且國家對於大學之監督，應以法律為之，先予澄明。

(二)大學法於94年修正新增第21條規定，授予大學辦理教師評鑑之權限，並明文規定評鑑方法、程序及具體措施等由大學自訂實施，其立法理由略以，大學

基於學術責任及追求卓越之要求，應對於教師之教學、研究、輔導及服務工作進行評鑑，並作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考，以彰顯評鑑之功效³。現行大學法第21條規定為：「(第1項)大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。(第2項)前項評鑑方法、程序及具體措施等規定，經校務會議審議通過後實施。」東華大學教師評鑑制度遂自96年建立，並以「提升學校競爭力，增進教師教學、研究、服務暨輔導水準」為教師評鑑之目的(國立東華大學教師評鑑辦法第1條參照)。

³ 113年7月取自立法院法律系統

4 國立東華大學教師評鑑辦法(108年5月29日)第2條:「本校教師於前一次評鑑通過後,每任教滿三學年須接受一次評鑑,由院、校教師評審委員會依序辦理初審及複審。」第13條:「校教師評審委員會於每年十一月底前完成評鑑複審。一、評鑑未達標準者,不予晉級加薪並得視情況作下列方式之處理:酌予調整其基本授課時數、不得擔任各級教評會委員、不得在校內外兼職兼課、不得申請休假研究、不得申請帶職帶薪出國講學、研究或進修。二、評鑑未達標準者,應於次學年度起二年內就其過去四至五年之整體表現再度受評,通過標準依受評年資比例調整。若仍未通過者,提院、校級教評會審議改聘為專案教師或辦理不續聘或解聘程序。」。

於兩年內評鑑連續未通過，即與該校教師聘約第11條未合，並依該校規定以「改聘專案教師」或「辦理不續聘或解聘程序」處置。

(四)然而，關於大學所訂教師違反聘約情事且涉及不續聘或解聘此等較重之處置，依據教育部相關函釋，應兼及適用教師法或有關法律，並受「情節重大」要件之限制；相關函釋如下：

1、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。

2、教育部107年5月9日臺教高通字第1070047657號函⁶所示，有關大學法第19條辦理不續聘之程序案，大學函報教師違反聘約擬予不續聘之個案

⁶ 教育部107年5月9日臺教高通字第1070047657號函「有關大學法第19條辦理不續聘之程序案」：「1.教育部經會商司法院針對旨揭辦理程序，參酌近年最高行政法院實務見解(106年度判字第246號判決、105年度判字第150、210、280號判決，104年度判字第99、320號判決，103年度判字第290、431、583號)略以，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與維護教師工作權的緩衝機制。故大學法第19條雖規定：『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。』但各大學依前開規定所另定教師限期升等之不續聘規定，並以教師『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，避免濫用契約自由與大學自治，並兼顧教師工作權。2.大學依大學法第19條將教師限期升等納入不續聘之事由，仍應符合教師法第14條第1項第14款所定『違反聘約』且『情節重大』之要件及第14條之1有關報部核准之程序。爰嗣後學校函報個案時，應說明學校教師評審委員會就個案違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為，業依公益性、必要性、符合比例原則、符合正當法律程序等原則審酌個案違反聘約『情節重大』之情形，俾利教育部審核。」

時，應說明學校教師評審委員會就個案違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為，業依公益性、必要性、符合比例原則、符合正當法律程序等原則審酌個案違反聘約情節重大之情形。

(五)據上，東華大學教師接受評鑑，若於兩年內評鑑連續未通過，即與該校「教師聘約」第11條未合；又，教師違反聘約涉及「改聘專案教師」或「辦理不續聘或解聘程序」處置時，應兼及適用「教師法」並受「情節重大」要件之限制，則東華大學教師評鑑的退場機制之一「改聘專案教師」，其前提仍係依據「教師法」相關規定，審酌個案情節是否重大，才能決定是否以解聘或不續聘等手段先予解除其專任教師身分，再辦理「專案教師」聘任作業。

(六)又本案調查發現，東華大學107學年度化學系、110學年度諮臨系均有教師評鑑連續未通過，卻暫時繼續聘任為專任教師直至退休，顯與該校自訂之教師評鑑辦法未符。茲述此2件教師評鑑案如下：

1、**理工學院化學系黃師107學年度教師評鑑案：**

(1) 黃師105學年度評鑑未通過，107學年度係再度受評，並經東華大學教評會於107年12月5日議決黃師教師評鑑未通過。

(2) 黃師連續評鑑未通過後，「不續聘案」未能經3級教評會審議通過：

〈1〉108年10月3日化學系教評會決議「通過不續聘案」。

〈2〉109年6月4日理工學院教評會決議：「不同意」不續聘黃師。

〈3〉109年6月17日該校108學年度第2學期第4次教師評審委員會審議決議：1. 未通過黃師不續聘案。2. 另決議自校教評會決議之日起1年

內就黃師過去5年之整體表現再次受評。

- (3) **黃師受暫時繼續聘任至112年自願退休**；此有東華大學教評會109年6月17日會議紀錄所載「黃師該次聘期至109年7月31日止，其不續聘案於主管機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任」等語⁷，以及該校人事室主任113年7月16日到院說明之筆錄在卷可稽。

2、**人文社會科學院諮臨系陳師110學年度教師評鑑案：**

- (1) 陳師108學年度評鑑未通過，110學年度係再度受評，並經東華大學教評會於110年12月29日議決陳師教師評鑑未通過。
- (2) **陳師連續評鑑未通過後，「解聘或不續聘案」未能經3級教評會審議通過：**

〈1〉諮臨系教評會方面：

《1》111年3月30日諮臨系教評會邀請陳師出席陳述意見。同年5月17日諮臨系教評會決議情形如下：

〔1〕是否適用教師法第14條第1項第11款(行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要)?經投票決定「**不適用**」(計5人投票，5人不同意適用)。

〔2〕是否適用教師法第15條第1項第5款(行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘、一年至四年不得聘任為教師之必要)?經投票決定「**不適用**」

⁷ 依據東華大學109年6月17日108學年度第2學期第4次教師評審委員會會議紀錄第2頁「第41案說明」。

(計5人投票，1人同意適用、4人不同意適用)。

〔3〕是否適用教師法第16條第1項第1款(教學不力或不能勝任工作有具體事實)? 經投票決定「**不適用**」(計5人投票，1人同意適用、4人不同意適用)。

《2》111年6月2日諮臨系教評會決議：當本校教師評鑑辦法修正案正式生效⁸，陳師依據辦法提請退休；若未及生效，則依據現行之評鑑辦法，建議予陳師「1.不得在外兼職、兼課、借調3年。2.不得申請帶職帶薪出國講學、研究、進修3年。3.不得被推薦延長服務3年。4.不得擔任校內各級教評會委員及學術或行政主管5年。5.不予晉薪5年。」

〈2〉人文社會科學院(下稱人社院)教評會方面：

《1》111年6月9日人社院教評會決議⁹：就諮臨系所報陳師教師評鑑再次受評未通過案之處置是否通過? 經投票決定「**通過**(即同意諮臨系教評會議決之處置建議)」(計10人投票，9人同意、1人不同意)。

《2》111年6月24日人社院教評會依據111年6月22日東華大學(校級)教評會之決議，補正程序：

〔1〕是否同意諮臨系教評會對「陳師案不適用教師法辦理解聘或不續聘」之決議?

⁸ 111年5月23日東華大學110學年度第2學期第1次校務會議審議通過並於同年6月14日以東人字第1110012561號函公告轉知該校各教學單位在案。

⁹ 依據東華大學提供之111年6月9日人社院教評會110學年度第2學期第4次會議紀錄(摘錄版)。

經投票決定「同意」(計12人投票、1人未投票；11人同意、1人不同意)。

〔2〕是否同意維持前次院教評會對陳師處置建議之決議(即諮臨系教評會建議的5項處置)?經投票決定「同意」(計13人投票，13人同意)。

〔3〕是否同意「陳師若未於111年8月31日前申請退休，即應接受111年學年度教師評鑑」?經投票決定「同意」(計13人投票，13人同意)。

〈3〉校教評會方面：

《1》111年6月22日東華大學(校級)教評會決議：「退回人社院教評會就全案逐一審議作成決議後，續提送110學年度第2學期教評會審議」¹⁰。

《2》111年7月13日東華大學(校級)教評會同意人社院所報，並附帶決議，陳師如於111年8月31日前申請退休，其退休生效日期為112年2月1日。

〈4〉陳師受暫時繼續聘任至112年8月1日屆齡退休：

《1》查111年8月16日東華大學(人事室)函送陳師續聘聘書(聘期自111年8月1日起至112年7月31日止)予人社院¹¹。

《2》翌(17)日陳師提出112年2月1日自願退休申請案，此申請案經教育部數次退回東華大學釐明，終至112年7月28日審定陳師自

¹⁰ 人社院提送陳師教師評鑑再次受評未通過案，列為東華大學教評會110學年度第2學期第4次會議第33案。

¹¹ 東華大學111年8月16日東人字第1110016994號函。

112年8月1日起屆齡退休¹²。

(七)東華大學化學系黃師長期未能達到該校評鑑標準，卻自109年8月1日起繼續暫時聘任，已屬該校教師評鑑辦法無法落實之顯例；該校卻未能敏覺該情，縱於109年11月曾修正教師評鑑辦法，其處置亦未能切中要旨，致後續諮臨系陳師評鑑案之處置結果如出一轍，且歷來確無任一專任教師因此改聘為專案教師，其評鑑法制設計不良問題已造成該校內部紛擾；該校遲自111年陸續修改相關規定，實有未當：

- 1、黃師經105、107學年度連續評鑑未通過後，系教評會同意予以不續聘，惟報經理工學院教評會，該院教評會不同意該不續聘案，據其109年6月4日會議紀錄顯示，院教評會之意見略以「……若以單一研究項目未達標準而不續聘，除不符合比例原則外，亦恐有違教師評鑑之精神；建請學校適度修改本校教師評鑑辦法，以符合本校教師評鑑辦法之立法精神，本案若有相關處置亦請本校教評會裁奪。」顯示，對於該校評鑑辦法所訂處置措施，於109年6月期間已有理工學院提出「以單一研究項目未達標準而不續聘是否妥適」之意見並建議應予修改相關規定。嗣後，該校教評會亦未通過黃師不續聘案，黃師自109年8月1日起繼續以專任教師身分聘任，明顯與該校自訂之教師評鑑辦法未符。
- 2、然該校人事室依據教評會決議研議修改教師評鑑辦法，109年11月25日該校通過之教師評鑑辦

¹² 教育部112年7月28日臺教人(四)字第1120050770號函。

法¹³，卻僅將修正重點置於「建立輔導機制」，並未切實回應理工學院有關評鑑項目比例原則之問題，顯然未能敏覺其教師評鑑辦法無法落實之現象。

- 3、陳師係110年9月申請110學年度教師評鑑，適用該校109年11月25日通過之教師評鑑辦法；由於該教師評鑑辦法第13條第2項仍維持「(再度評鑑)仍未通過者，提院、校級教評會審議改聘為專案教師或辦理不續聘或解聘程序」之規定，導致後續陳師評鑑案之處置結果如出一轍，詎令陳師評鑑連續未通過卻繼續聘任為專任教師至112年屆齡退休。
- 4、經詢東華大學時任人事室陳主任表示：「教師法不續聘、解聘要件要『情節重大』，要經三級教評會就情節重大部分要符合正當法律程序、比例原則、公益性、必要性等四大要件。另查教師評鑑是為了提升學術品質跟水準，東華大學後來也發現教師評鑑辦法在內部難以執行，改聘專案教師根本做不到，這在其他大學也有類似案例……。」等語，以及東華大學現任人事室莊主任到院說明亦證實，該校歷來實無任一教師依據108年5月29日校務會議通過之評鑑辦法改聘為專案教師(本院詢問筆錄在卷可稽)。

¹³ 109年11月25日修正後的國立東華大學教師評鑑辦法第13條：「校教師評審委員會於每年十一月底前完成評鑑複審。一、評鑑未達標準者，不予晉級加薪並得視情況作下列方式之處理：酌予調整其基本授課時數、不得擔任各級教評會委員、不得在校內外兼職兼課、不得申請休假研究、不得申請帶職帶薪出國講學、研究或進修。二、評鑑未達標準者，系(所)得依下列程序啟動輔導機制：(一)由系(所)通知評鑑未達標準教師，以書面敘明理由。(二)系(所)將上述教師所提書面理由，提系(所)教評會專案討論，並敘明後續輔導措施及所需支援，提院、校教評會備查。三、評鑑未達標準者，應於次學年度起二年內就其過去四至五年之整體表現再度受評，通過標準依受評年資比例調整。若仍未通過者，提院、校級教評會審議改聘為專案教師或辦理不續聘或解聘程序。」

5、東華大學現任人事室莊主任亦稱：「……陳師個案確實令本校看到原本的教師評鑑辦法有設計問題，改聘專案教師前要先變更教師身分，要依據教師法程序審議，條件與要件比較嚴格，公益性、必要性、比例原則、正當程序等要件都要符合，所以教評會往往無法通過解聘或不續聘案。教師評鑑辦法自111年修正，112年也有修正，並針對情節重大此一要件有更明確的定義。」。教育部高教司梁司長到院則表示：「東華大學108年評鑑辦法就有停聘、解聘、不續聘的規定，東華大學原教師評鑑辦法看起來訂得不夠明確，直到111年才修正評鑑辦法。」均證實東華大學於諮臨系陳師教師評鑑爭議出現後，始意識到其教師評鑑辦法設計恐未完備，遂於111年啟動教師評鑑辦法(111年5月23日)修正作業。

6、緣東華大學108、109年教師評鑑辦法規定未臻明確且與教師法之規定間有適用爭議，陸續出現黃師、陳師等案，且歷來確無任一專任教師因此改聘為專案教師，其法制設計不良問題已造成該校內部紛擾，例如本案接獲之陳訴主張陳師評鑑案係「破壞高等教育教師評鑑制度……圖利陳師、罔顧學生受教權益」等情；核東華大學所為，實有未當。

(八)以觀東華大學教師評鑑制度之走向，最終取消「改聘專案教師」一評鑑退場機制，反映出大學法與教師法之間價值衡平不易之情形：

1、東華大學111年修正其教師評鑑辦法(111年5月23日)，正式取消「改聘為專案教師」此一退場機制，且於112年再修正教師評鑑辦法，將「違反聘約情節重大」要件予以明確化，以為補救。

2、該校教師評鑑辦法第13條(教師退場機制)111年迄今之修正情形如下表：

修正日期	條次	內容
111.5.23	第13條第3項	評鑑未達標準者，應於次學年度起二年內就其過去四至五年之整體表現再度受評，通過標準依受評年資比例調整。若仍未通過者，除符合退休資格者得申請退休外， 提系、院、校三級教評會審議其違反聘約情節重大情形 ，並經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上決議，報請主管教育行政機關核准後不予續聘；如其情節以資遣為宜者，應依教師法規定辦理資遣。

修正日期	條次	內容
112.5.25	第13條第3、4項	評鑑未達標準者，應於次學年度起二年內就其過去四至五年之整體表現再度評鑑，通過標準依受評年資比例調整。若仍未通過者，除依公立學校教職員退休資遣撫卹條例，符合退休資格者得申請退休、符合資遣要件予以資遣為宜者外，如屬連續二次評鑑未達標準之項目均有二項以上或連續三次評鑑相同項目均未達標準者，視為其行為違反聘約情節重大之情形，提系、院、校三級教評會審議並經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上決議，報請主管教育行政機關核准後不予續聘。 連續評鑑未通過，但其行為尚未符合違反聘約情節重大情形不予續聘者，得提系、院、校三級教評會審議，依其情節輕重，逕依本校教評會設置辦法第七條規定加重處置。

資料來源：本案依據東華大學提供之資料整理。

- 3、惟大學有追求卓越與學術品質之任務，大學法亦授權大學實施教師評鑑，則東華大學化學系黃師與諮臨系陳師2教師評鑑案之處置，顯然有側重教師工作權保障之結果，且該校因為前開爭議事件，而取消改聘專案教師之規定，是否礙於大學法與教師法之價值不易兼顧的無奈？實有值得探究之處。

(九)審視前述教育部99年7月21日台人(二)字第0990119182號函、107年5月9日臺教高通字第1070047657號函等內容，均係關於「大學法第19條」(一般稱「限期升等條款」)衍生與教師法之間的適用爭議；此據高教司梁司長到院表示「大學法第19條¹⁴授權大學得訂限期升等條款，的確後來發現很多教師提起行政訴訟，法院見解認為不能只看大學法，也要兼看教師法¹⁵，所以才有目前程序上要求衡酌公益性、必要性、比例原則及正當法律程序等4個要件的綜合考量。」等語併證。惟本案東華大學相關爭議乃係大學法21條(教師評鑑制度)連結教師聘約並涉及教師身分變更之重大事項，其情節、背景與前開函釋仍有若干不同，復以東華大學教師評鑑制度之走向，最終取消「改聘專案教師」一評鑑退場機制，仍反映出大學法與教師法之間價值衡平不易之情形，教育部負有高等教育政策規劃及行政監督職責(教育部組織法第2條參照)，對於各大學教師評鑑制度能否兼顧大學法與教師法之目的，各校教師評鑑制度現況有無不利高等教育發展走向與學術品質之情形，容應會同大學進行全面研處因應。

(十)綜上，大學所訂涉及教師權利義務之處置或措施，不得逸脫法律範圍，亦屬大學自治原則。東華大學依據其108年適用之教師評鑑辦法，對於評鑑連續未通過之教師訂有「改聘為專案教師或解聘、不續聘」

¹⁴ 大學法第19條：「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。」

¹⁵ 教師法第16條第1項：「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第二十七條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重大。」第32條第1項第1款：「遵守聘約規定，維護校譽。」第34條：「教師違反第32條第1項各款之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理。」

等退場機制，惟仍須先依據教師法審酌個案情節是否重大，並非可逕予變更其專任教師身分。107學年度東華大學化學系黃師評鑑連續未通過卻繼續聘任至112年退休，顯與該校教師評鑑辦法未符，該校卻未能敏覺該情且有效處理，致110學年度諮臨系陳師評鑑案重蹈覆轍，且歷來確無任一專任教師因此改聘專案教師；該校教師評鑑法制設計不良造成校園內部紛擾不斷，遲自111年陸續修改相關規定，實有未當。另東華大學取消「改聘專案教師」一評鑑退場機制之走向，凸顯大學法與教師法之間價值衡平不易之問題，教育部容應會同大學進行全面研處因應。

二、陳師接受110學年度教師評鑑時，提交審查之107、108年度二件用有學校印信之產學合作計畫契約書，經評鑑審查程序竟發現為虛偽，顯係意圖巧取教師評鑑計分；又自陳師評鑑資料衍生其104至106年曾3次私自率學生赴陸活動併有違反教師請假規則等爭議。惟東華大學對於陳師行為投機且違反相關教育法令等情事，迄未妥盡處理，無從端正學術風氣、維護師道。又，國人在海外遭遇急難之處理，程序自不比國內簡便，復因全球極端氣候影響，中國近年頻繁發生天然災害事件等，加以兩岸關係特殊，師生赴中國活動之事前、事中及事後掌握，實為校園安全之重要一環；然東華大學雖自94年起即訂有學生校外活動安全輔導規範，卻稱107年以後才對陳師赴陸營隊事宜有所掌握云云，且對於陳師「104至106年3次赴陸營隊為本人無償舉辦」之片面說法竟全盤接受，對於該等學生赴陸有無保險、相關費用支付、成績計算……皆無所

悉，對學生安全顯然輕忽草率，核屬嚴重失當。

- (一)東華大學教師聘約明訂，教師應遵守教師法、教育人員任用條例、大學法以及該校教師評鑑辦法等。又教師法第32條揭櫫，教師負有遵守聘約規定，維護校譽、積極維護學生受教權益、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神等義務；教育人員任用條例第3條規定：「教育人員之任用，應注意其品德及對國家之忠誠；其學識、經驗、才能、體能，應與擬任職務之種類、性質相當。各級學校校長及社會教育機構、學術研究機構主管人員之任用，並應注重其領導能力。」合先敘明。
- (二)陳師在職期間允應嚴守教師職分，並以發揚師道及專業精神為己任；東華大學對於陳師之聘任，亦應注重其品德；且陳師自83年起即從事教職，於97年東華大學與國立花蓮教育大學合校之際已為副教授，97年以後擔任東華大學諮臨系副教授迄至112年屆齡退休，實為資深教育人員，自不應不知前開法律與聘約之相關規範。然陳師110學年度教師評鑑案引發東華大學內部紛擾不平，除前述「評鑑連續未通過，卻繼續聘任為專任教師至112年屆齡退休」的結果外，評鑑過程亦衍生諸多爭議，其行為難謂妥適；茲分述如下。
- (三)其一，陳師接受110學年度教師評鑑時，於「研究項目」中提交審查之107、108年度二件用有學校印信之產學合作計畫契約書，經評鑑審查程序竟發現為虛偽，並經該校事後認定為「不屬於產學合作案」。此節之事發經過概如下述：
 - 1、110年9月22日陳師持2件分屬107、108年度之《國

立東華大學合作計畫契約書》¹⁶向該校研發處申請用印；該2件契約書所載之計畫期間及案由，分別為「107年7月9日至8月3日仲夏年華 友愛一夏」、「108年7月14日至8月9日微孝一夏 從心出發暑期夏令營」；該處承辦人當場予以用印，遂陳師取得使用學校印信之2筆契約書，將之納入教師評鑑申請表附件資料，提送諮臨系系教評會審議。

- 2、110年9月28日臨系教評會審查陳師110學年度教師評鑑案案，議決：「評鑑通過」，續送人社院教評會審查。
- 3、110年10月1日人社院教評會裁示「陳師評鑑案研究項目所列計畫並未檢附完整合作契約書，原案退回系教評會補正資料再送」。
- 4、110年10月25日諮臨系教評會110學年度第1學期第2次會議再予審議時，某系教評委員指出「陳師提供107、108年兩件產學合作契約書內容有誤、未押署日期及計畫主持人簽名、均未上簽未立案；產學合作合作機構邀請函內容日期有誤，且沒有任何簽名及戳章，『任何人都能製造出這兩份邀請函』；陳師於系教評會會議前補充『輔導季刊編輯委員會110年10月22日採稿證明』一件，惟此次受評期間既為『105年8月至110年7月』，本件應不予認列為受評資料……」等，爰該次審議結果為「未達標準」，並再報人社院。
- 5、110年10月28日人社院教評會¹⁷審議決議：「請研發處確認(陳師)『仲夏年華友愛一夏-暑期夏令

¹⁶ 該契約書所載之立約人為國立東華大學(甲方)及○○探針股份有限公司(乙方)。

¹⁷ 東華大學人社院教評會110年10月28日110學年度第1學期第3次會議。

營』、『微孝一夏從心出發-暑期夏令營』二案是否分別屬於東華大學107、108學年度產學合作計畫後再繼續審議」；同年月日人社院簽請研發處表示意見¹⁸。

6、110年11月12日研發處提出會辦意見略以：

- (1) 產學合作收入屬大學校務基金自籌收入，依大學校務基金相關規定辦理。
- (2) 此二案未符合國立大學校務院校務基金設置條例第9條第1項規定¹⁹，不屬於107年及108學年度產學合作案。

7、同年11月17日時任校長對於人社院簽呈批示：「依規定辦理」。

8、據上，陳師為教師評鑑案研究項目於110年9月間向教學單位提交之產學合作案資料，經評鑑審查程序竟發現為虛偽，並經該校於110年11月17日認定為「不屬於產學合作案」。

(四)其二，雖前開「夏令營形式的產學合作案」經校方查為虛偽並予否認，惟延伸發現陳師結合同門課程、與同一廠商合作辦理夏令營等作法，曾於107及108年度向校方申請為「海外實習/移地教學」案並獲補助經費合計新臺幣(下同)25萬餘元；且陳師結合課程的赴陸營隊，104至106年亦曾3次率學生赴陸活動：

1、雖前開「產學合作案」經校方查為虛偽並予否認，但依據該產學合作計畫契約書內容顯示，107、108年陳師結合「心理學的社會實踐與創新」課程，與臺商「○○探針股份有限公司」合作，以

¹⁸ 110年10月28日東華大學人社院簽呈(該校文號1100020893)。

¹⁹ 國立大學校務院校務基金設置條例第9條第1項：「國立大學校院一切收支均應納入校務基金，依法辦理。」

夏令營形式辦理「仲夏年華 友愛一夏」、「微孝一夏 從心出發」等赴陸營隊。

2、陳師此種「結合課程、與同一廠商合作辦理赴陸夏令營」作法，據東華大學查證，曾於107年、108年向該校國際事務處申辦「海外實習/移地教學」案，並獲得補助經費合計25萬餘元執行完成在案：

(1) 107年申請計畫名稱「(7/2~8/10)心理學的社會實踐與創新(二)-以大陸留守兒童的創新服務計畫」、申請金額：31萬3,645元、實際補助金額：8萬4,527元。

(2) 108年申請計畫名稱「(7/4~8/4)微孝一夏 從心出發」、申請金額：33萬9,456元、實際補助金額：17萬1,606元(每位老師3萬元，每位學生1萬元)，另補助禮品類2萬元為上限)。

3、本案整理比對陳師提出之2件產學合作計畫契約書，以及東華大學提供之107年、108年陳師「海外實習/移地教學」案資料(如下表)；顯而易見，陳師提出之108年產學合作案所載計畫為「微孝一夏 從心出發夏令營」，計畫名稱與其108年度「海外實習/移地教學」案相同；又陳師提出之產學合作計畫契約書，立書之乙方(廠商)為「○○探針股份有限公司」，計畫活動地點於大陸地區廣東省東莞市，與其107、108年度「海外實習/移地教學」案也完全相同。

	107		108	
	產學合作 計畫契約書	海外實習 移地教學 計畫書	產學合作 計畫契約書	海外實習 移地教學 計畫書
案名	仲夏年華. 友愛一夏	心理學的社會實踐與創新(二)-以大陸留守兒童的創新服務	微孝一夏. 從心出發	微孝一夏. 從心出發
結合課程	心理學的社會實踐與創新(二)	心理學的社會實踐與創新(二)	心理學的社會實踐與創新(二)	心理學的社會實踐與創新(二)
日期	7/9~8/3	7/2~8/10	7/14~8/9	7/4~8/4
合作對象	○○探針股份有限公司	同左。	同左。	同左。
計畫地點	大陸廣東省 東莞市	同左。	同左。	同左。

資料來源：本案依據東華大學查復資料彙整製表。

4、嗣經諮臨系依據陳情，查察陳師辦理赴陸營隊事宜，確認104年(7月9日至8月9日)、105年(7月13日至8月7日)、106年(7月7日至8月6日)陳師曾3次與學生自發組成海外社會服務團隊前往東莞進行暑期營隊活動²⁰。

5、據上，陳師主持之「海外實習/移地教學」案或者暑期夏令營，多年均與同一廠商合作，且固定於每年暑假期間帶領學生赴大陸地區辦理；107及108年度部分，併申報為「海外實習/移地教學」

²⁰ 依據東華大學諮臨系111年12月19日簽呈(該校文號1110027654)

案且獲補助經費、104至106年亦曾3次率學生赴陸活動。

(五)其三，陳師為上述營隊活動，遭檢舉於104年7月9日～8月9日、105年7月13日～8月7日、106年7月7日～8月6日，以及107年1月13日至同月29日未經請假程序即赴大陸地區；東華大學人事室認定渠107年部分違反教師請假規則第13條第1項規定²¹。

(六)關於陳師經教師評鑑案而爆發之前述各項爭議，東華大學迄未妥盡其違失責任之檢討與處理，無從端正學術風氣、維護師道，對於學生受教權益之保障工作亦顯輕忽草率，核屬嚴重失當：

1、陳師意圖巧取教師評鑑計分的行為一節：

(1) 依據東華大學教師評鑑辦法，其評鑑項目包括教學、研究及服務3項；再依國立東華大學人文社會科學學院教師評鑑細則之規定，產學合作計畫可認列為「研究項目」（該細則第2條「研究項目」參照）；先予敘明。

(2) 本案詢據東華大學研發處研發組時任組長表示，其於110年9月22日在陳師提供之產學合作契約書上用印時，並不知道陳師會將該契約書用於教師評鑑案；又該校時任數名主管人員到院說明時，皆對於陳師此行為表示不妥；均有本院詢問筆錄在卷可稽。另該校諮臨系時任系主任稱：「……陳師歷年都在辦(該夏令營)，但到了110年教師評鑑兩次沒過，壓力可能很大，就變成把過去海外實習/移地教學案拿出來認列產學合作，衍生爭議。……(問：如果如您所

²¹ 依據東華大學111年1月13日東人社院字第1110000542號函。另，教師請假規則第13條第1項：「教師請假、公假或休假，應填具假單，經學校核准後，始得離開。但有急病或緊急事故，得由其同事或親友代辦或補辦請假手續。」

述，她如果是好老師，教師評鑑為何沒過？）研究方面缺乏著作出版。（問：移地教學可以轉產學合作？）陳師自己把移地教學案拿去研發處認列。……紀錄上產學合作案不成立。陳師是為了教師評鑑才衍生產學合作問題。以產學合作來說，因為不成立，系上不知道，也算是她自己靈光乍現，為了教師評鑑通過。」等語，均證陳師於110年申請教師評鑑時，試圖將107、108年移地教學案重複認列產學合作案以爭取研究項目計分。

- (3) 既東華大學表示，「產學合作」、「海外實習移地教學」於法源、目標、經費來源與校內業管單位均有不同，為不同事項，則陳師明知107、108年兩次結合課程之夏令營已列為該校「海外實習移地教學」案，卻於110年9月企圖以虛偽之契約書採認為產學合作案，顯屬投機取巧，難認符合教師專業。
- (4) 本案併依據該校時任校長到院表示：「（問：……陳師行為適當嗎？）不妥，所以產學合作案不能予以認列。……（問：基於校長立場，或是學者立場，您認為她的行為是否符合教師專業倫理？對於教師同儕及學生會否有不良示範？）只能透過教評會，校長無法表示要對哪位教師懲處。東華跟政大一樣，校長不是校教評會委員，對於各級教評會的決定無權涉入；各校制度不同。」等語，足證東華大學迄今除了否認陳師所提之產學合作案、未予通過陳師該次教師評鑑外，並未針對陳師該行為有何處理。
- (5) 陳師既為資深教育人員，應為師生表率、發揚師道，東華大學對其之任用，依法應慎重考量

其品德，以維護高等教育品質；爰後續應針對陳師意圖巧取教師評鑑計分的行為檢討相關責任。

2、關於陳師104~106年3次率學生赴陸活動方面：

- (1) 陳師於112年1月6日諮臨系教評會時²²陳述「(104~106年暑期3次營隊活動)係自行安排之個人活動，並未與學校或學校課程有關聯，絕非移地教學活動。3次暑期營隊為公益性質，陳師本人無償舉辦，學生依個人意願參與。」等語。嗣後，該校諮臨系意見²³為：「旨揭3次暑期營隊，不屬於本校課程之移地教學，且非本校任一教職員生社團辦理之社團活動；亦不是經本校(系)核定或補助，及本校(系)受公私機構委辦所執行之專題/案計畫。至於是否符合學校相關規定部分，經查本系或人社院法規，並未訂有與案內事由相關之規定」
- (2) 又本案詢問東華大學「究陳師無償舉辦，是否合理？陳師實際付出金額為何？學生是否付費？學生是否投保？該3次暑期營隊，是否符合相關法規？」等，詎該校僅回應「係教師自發性於暑期帶領之公益性服務活動(非移地教學)，故未進一步瞭解相關費用與投保事宜。」等語。然，查東華大學為維護學生在校外有關之教學課程、社團活動、團體旅遊、參訪、各項比賽、住宿等之安全及防範意外事件發生，自94年起即訂有「國立東華大學校外學生活動安全輔導辦法」，規定學生校外活動應事先申請並填具相

²² 係112年1月6日諮臨系111學年度第1學期第7次教評會中委任代理人代為陳述。

²³ 依據諮臨系112年1月12日簽呈(該校文號1120001078)。

關表單(安全檢核表、教學申請表……等)。惟該校代表人員到院說明稱：「(問：104~106年間陳師無償舉辦營隊，東華大學究竟掌握多少?)不知道。從107年以後的案件才有所掌握。(問：104年以後的夏令營要不要適用(國立東華大學校外學生活動安全輔導辦法)?是不是都無掌握?東華大學在場人員點頭)」等。是以，東華大學對於陳師自述104~106年暑期夏令營為個人行為之片面陳詞全盤接受，對於陳師所辦赴陸營隊有無符合校內規範、陳師自述「無償舉辦」營隊等語之真實性與妥適性等情均未關心。

(3) 國人在海外遭遇急難之處理，程序自不比國內簡便，復因全球極端氣候影響，中國近年頻繁發生天然災害事件等，加以兩岸關係特殊，師生赴中國活動之事前、事中及事後掌握，實為校園安全之重要一環；併據教育部代表到院表示：「104~106年去的學生狀況?沒去的學生成績怎麼算?是否公平?東華大學對於學生受教權問題都無回應。」等語，益見陳師104至106年3次私自率學生赴陸活動的作法，尚非陳師自述「無償舉辦」寥寥數語得輕描淡寫帶過，否則恐為重大安全漏洞，對於學生受教權益之保障亦屬有害。

(4) 爰此，對於陳師表示104至106年3次赴陸營隊為其無償舉辦之片面說法，東華大學全盤接受，對於該等學生赴陸有無保險、相關費用支付、成績計算……皆無所悉，對學生安全顯然輕忽草率，核屬嚴重失當。

3、陳師違反教師請假規則方面：

(1) 針對陳師104~106年暑期未請假赴陸情事，經該

校3級教評會審議認定「未兼行政職之大專教師，無明文規定於暑假期間不到校時應請假，故毋須處置」：

〈1〉112年1月6日諮臨系²⁴以「104-106年期間辦理之活動未申請學校補助，屬自發性公益活動。教師請假規則中，針對未兼行政職之大專教師，無明文規定於暑假期間不到校時應請假，故毋須處置。」等理由決議「無須作出處置建議」。

〈2〉112年1月10日人社院教評會²⁵、112年1月12日校教評會²⁶均同意諮臨系教評會所報。

（2）陳師107年1月期間違反教師請假規則，經該教人事室認定，並經該校3級教評會審議同意以「書面告誡」處理²⁷。

（3）東華大學相關教評會對於陳師違反教師請假規則之處置審議理由，略以「活動未申請學校補助」、「未兼行政職之大專教師，無明文規定於暑假期間不到校時應請假」等；又該校諮臨系前系主任到院說明表示：「（問：只能書面告誡？）經教評會討論認為這處置符合比例原則。」等語。惟依教師法第35條、教師請假規則第13條以及東華大學教師聘約全文，並無排除教師寒暑假期間之適用，也無授權學校得以教師是否獲得補助經費而得免除受教師請假規則之拘束，則本案東華大學對於陳師違反請假規

²⁴ 112年1月6日諮臨系111學年度第1學期第7次教評會。

²⁵ 112年1月10日人社院111學年度第1學期第8次教評會。

²⁶ 112年1月12日（校級）教評會112年1月12日111學年度第1學期第1次臨時會議。

²⁷ 依據東華大學111年1月13日東人社院字第1110000542號函、111年4月28日諮臨系簽（該校文號1110008911）、111年6月9日人社院教評會110學年度第2學期第4次會議紀錄、111年6月2日諮臨系110學年度第2學期第5次會議紀錄等。

範之處置理由，尚非符合前開教師請假規範，亦與人事管理制度通念未合。教育部並表示：「(問：大學教師寒暑假出國要不要請假?)就陳師個案部分，除教師請假規則外，大學得另訂出國申請相關規定，據我們瞭解，東華大學沒有自訂這方面的規定。」、「本案教師107年1月13日至1月29日未完成請假程序即出國乙節，迄今似未完成程序補全，實有缺失。顯見校內對教師出缺勤、請假管理等程序，確有改善必要。」等語，益證東華大學處理陳師違反請假規範情事，迄未妥善，核有不當。

- (七)綜上，陳師接受110學年度教師評鑑時，提交審查之107、108年度二件用有學校印信之產學合作計畫契約書，經評鑑審查程序竟發現為虛偽，顯係意圖巧取教師評鑑計分；又自陳師評鑑資料衍生其104至106年曾3次私自率學生赴陸活動併有違反教師請假規則等爭議。惟東華大學對於陳師行為投機且違反相關教育法令等情事，迄未妥盡處理，無從端正學術風氣、維護師道。又，國人在海外遭遇急難之處理，程序自不比國內簡便，復因全球極端氣候影響，中國近年頻繁發生天然災害事件等，加以兩岸關係特殊，師生赴中國活動之事前、事中及事後掌握，實為校園安全之重要一環；然東華大學雖自94年起即訂有學生校外活動安全輔導規範，卻稱107年以後才對陳師赴陸營隊事宜有所掌握云云，且對於陳師「104至106年3次赴陸營隊為本人無償舉辦」之片面說法竟全盤接受，對於該等學生赴陸有無保險、相關費用支付、成績計算……皆無所悉，對學生安全顯然輕忽草率，核屬嚴重失當。

三、東華大學規定教師辦理產學合作案應以學校為主體與合作對象簽訂書面契約且以「事先申請完成」為原則，詎其實際上同意教師事後追認，對於教師提供之產學合作契約書則有「先協助用印」慣例，本案陳師所涉之爭議，即源自該校研發處對於顯已逾期3年之契約書率予用印，未予嚴謹把關，產學合作規範形同落空；陳師為教師評鑑而意圖巧取產學合作案計分之爭議，該校相關單位皆為事後知情，亦凸顯該校內部橫向聯繫不足，相關機制實有改善空間。

(一)教育部「專科以上學校產學合作實施辦法」，學校辦理產學合作，應就教學及研究特色，配合校務發展，進行整體規劃，並訂定相關規定提校務會議通過後公告；且學校辦理產學合作，應與合作機構簽訂書面契約(該辦法第4條、第5條參照)。

(二)東華大學據前開辦法訂有國立東華大學建教合作實施要點(108年3月20日)，其第2點：「本要點所稱之『建教合作』，係指本校各單位運用現有師資、人力與設備接受公私機構補助或委託辦理之各項計畫。包含：(一)產學合作計畫。(二)政府科研補助或委託辦理之計畫。」第3點：「本校教師接受各機關之補助或委託建教合作，應以本校名義與委託機關簽約，個人不得以計畫主持人身分逕自對外承接計畫案；倘因特殊原因，無法由本校具名簽訂合約，須敘明原因及詳細狀況，個案專簽核准或依本校『專任教師校外兼職及兼課處理要點』辦理。與其他機關學校協同進行之計畫，如未經本校提出申請，應於該計畫定案後，適時呈報本校備查。」又，該校教師聘約(108年5月29日)第12條明文：「產學合作係

以學校為契約主體，專任教師不得有未透過學校行政作業而逕予各機關訂約，接受委託研究之情事；應由學校具名簽訂合約。」是以，東華大學教師辦理產學合作案，不得以計畫主持人身分逕自對外承接計畫案，且應透過學校行政作業、以學校為主體與合作對象簽訂書面契約，自以「事先申請完成」為原則。

(三)惟審究本案陳師取得「用有學校印信之產學合作計畫契約書」的過程，陳師於110年9月22日向該校研發處申請2件分屬107、108年度之《國立東華大學合作計畫契約書》要用印，契約用印日與案件執行日期相差逾3年，顯然未符國立東華大學建教合作實施要點(108年3月20日)與教師聘約；此情至少反映出該校產學合作管理機制未臻落實、行政與教學單位之間橫向聯繫不足，以及所屬單位及人員欠缺校務一體認知等問題；本案析論如次。

(四)東華大學向來未覈實審酌教師提供之產學合作契約書內涵，有「先協助用印」之慣例，未予嚴謹把關，作業程序鬆散，產學合作規範形同落空：

- 1、該校產學合作契約用印事宜，係研發處研發組組長之職掌；本案詢據110年9月時任研發處研發組組長表示：「(問：陳師110年9月將107、108兩件契約書交給研發處補用印，是常態？)老師提送計畫，本處協助行政流程，不等於已立案。依學校規定，沒有禁止追認。用印只是協助教師行政流程，但研發處沒有追認。……(問：當時研發處孟處長的意見與立場為何？)依據分層負責表，用印就到我這邊結束。孟處長部分是我事後才跟他研究，研究結果就是沒有哪條規定禁止追認。(問：你用印、你事後又認為他不符合產學合作

案？)依一般程序用印，但陳師送來的107、108案件，在產學合作案算是不認定，因為費用沒有依規繳入校務基金。」等語；核其所述，毫無嚴謹把關之職責自覺，又僅憑「沒有規定禁止事後追認」之理由率予用印，忽略該校相關規定有事先申請完畢之要求，所稱不足為採。

- 2、嗣東華大學接獲陳情指訴此事件涉及偽造文書，該校諮詢法律顧問李律師；查經該律師於111年12月26日提出法律意見書略以「東華大學建教合作實施要點並無禁止追認的規定，加上據本律師所知：貴校歷來容許教師經由補正相關程序後，將之追認為屬於貴校之產學合作計畫案，並且就產學合作計畫契約書准予補用印……此乃貴校及研發處過去處理同類事件之慣例」等語，顯示東華大學執行產學合作業務，未覈實審酌教師提供之產學合作契約書內涵，有「先協助用印」之慣例。
- 3、本案併依據該校時任研發處處長到院稱：「她(指組長)蓋章我不知道，依據分層負責明細表，用印是二層決。她事後跟我報告，我跟她研究確認法規沒有追認期，但實務上確實老師會有追認的情形」等語，均顯示該校產學合作業務事權單位研發處歷來容許教師事後補正程序、追認產學合作案，作業流程鬆散，該校產學合作業務之「事先申請完成」的原則，實屬落空。
- 4、另教育部表示：「產學合作係屬學校自主推動事項，爰學校應依上開規定，自訂學校推動產學合作之相關規範，俾利校內各單位及教師遵循。依一般標準作業程序，應確認產案學合作符合相關規定後成案，始同意用印。惟該校本末倒置，先

用印後再要求符合法規後立案，影響契約合法性，實有未妥。」等，均證東華大學產學合作管理機制未臻落實。

(五)陳師為教師評鑑而意圖巧取產學合作案計分之爭議，該校相關單位皆為事後知情，亦凸顯該校內部橫向聯繫不足，相關機制實有改善空間：

1、據查該校研發處研發組時任組長於110年9月22日協助陳師於產學合作計畫契約書用印後，翌(23)日另有該處助理依據主計單位意見，再以電子郵件通知陳師略以：

- (1) 請說明計畫未於所屬年度認列之原因，以及計畫入帳與核銷均未經校方處理之原因；
- (2) 請簽案說明是否尚有其他未核銷款項，或者均已悉數核銷完畢；
- (3) 請說明憑證的保存單位(已核銷之單據現存哪裡？)；
- (4) 請說明上列兩計畫補提之行政管理費之金額。」

2、爰110年9月之際，因陳師提出2件產學合作契約文件，該校研發處及主計單位應有聯繫，惟對於此電郵通知之後續處理情形，時任研發處組長及處長到院均稱陳師未予回應；又東華大學函復監察院表示：「合作計畫均須透過研發處立案編號，因該兩案(即107、108年兩件產學合作計畫契約書)無後續回應，故主計室會計系統未列管亦並未主動查察，無法提供相關資料」等語。均顯示該校主計單位意見雖曾透過研發處轉達陳師，然陳師未予回應，執掌該校產學合作政策、收支控管及憑證保管等事項之研發處與主計單位亦任其不了了之。

3、以觀本案教師評鑑程序，教學單位審認教師評鑑

資料亦基於對校內其他單位作業之信任，故110年9月28日諮臨系教評會並不疑用有學校印信之產學合作計畫契約書，而議決陳師「評鑑通過，續報人社院審查」；惟事後觀之，該校時任研發處組長表示「110年9月用印時不知道陳師當時要送教師評鑑。」等語，且該2件契約書經人社院教評會發現疑義後，東華大學至110年11月12日方由用印單位(研發處)否認，其內部竟費時一個月餘完成查證，俱見該校因內部單位聯繫不足，致生行政作業漏洞與風險。

- 4、又本案顯示東華大學有「產學合作」、「海外實習」、「移地教學」、「寒暑期營隊」等各種師生教學活動，本案陳師意圖將107年及108年經該校國際事務處核准之海外實習移地教學夏令營，逕予轉為產學合作計畫並應用於教師評鑑中，而研發處、教學單位、國際事務處皆為事後知情。爰本案就「東華大學如何避免教師以同一教學活動/計畫重複申請與補助」詢據該校，該校對此回應：「產學合作案之經費為外部委辦機關挹注；海外實習及移地教學之經費補助案為該校國際事務處核定之補助款；校方並未禁止教師爭取多元經費來源。惟各經費來源之使用，均需檢附正本收據向主計室辦理實支核銷，由主計室審核通過後方予以撥款，可避免重複核銷之不當得利情事。」等語，意即其控管機制為「主計單位審核」。

- 5、然校務經緯萬端，實非全部涉及經費動支核銷，本案陳師所圖為教師評鑑之計分，即屬顯例，故以學校答復而言，其內部控制機制仍有改善空間。

(六)綜上，東華大學規定教師辦理產學合作案應以學校

為主體與合作對象簽訂書面契約且以「事先申請完成」為原則，詎其實際上同意教師事後追認，對於教師提供之產學合作契約書則有「先協助用印」慣例，本案陳師所涉之爭議，即源自該校研發處對於顯已逾期3年之契約書率予用印，未予嚴謹把關，產學合作管規範形同落空；陳師為教師評鑑而意圖巧取產學合作案計分之爭議，凸顯該校內部橫向聯繫不足，相關機制實有改善空間。

四、東華大學處理「陳師疑與教學合作廠商董事長有親戚關係涉及利益衝突」的陳情案，僅係交由內部相關單位表示意見後認定「陳師未曾揭露親屬關係」結案，未盡職權調查與陳情處理之責，核有違失；另東華大學產學合作或其他學研合作之利益迴避態樣及具體處理程序，猶未釐明，顯非允當。

(一)陳師主持之「海外實習/移地教學」案或者暑期夏令營，多年均與同一廠商合作，且固定於每年暑假期間帶領學生赴大陸地區辦理，前已述及。又據訴，陳師與該廠商負責人陳○峯董事長有親戚關係；合先說明。

(二)東華大學處理「陳師疑與教學合作廠商董事長有親戚關係涉及利益衝突」的陳情案，僅係交由內部相關單位表示意見後認定「陳師未曾揭露親屬關係」結案，未盡職權調查與陳情處理之責：

1、針對「陳師疑與教學合作廠商董事長有親戚關係涉及利益衝突」的陳情，東華大學表示，該校係於111年8月30日接獲電子郵件檢舉，嗣經該校人社院於同年11月30日簽陳《專案小組調查結果報告書》，該件調查報告書彙整內部單位(人社院、

諮臨系、國際事務處等)查復意見略以：「依國立東華大學建教合作實施要點及國立東華大學建教合作收支管理準則辦理產學合作計畫，向研發處、主計室辦理計畫立案及建檔；復依國立東華大學建教合作實施要點第3點、第11點。陳師辦理計畫時未曾揭露親屬關係。」亦即，此項陳訴經東華大學查處，迄今未能確認陳師與陳董事長究否有親戚關係，僅以「陳師未曾揭露親屬關係」作結。

- 2、茲以國立大學屬行政程序法所稱之行政機關，東華大學處理陳情案，或依職權調查事實及證據，應依據行政程序法相關規定，採取多元有效之方法，或通知相關人陳述意見，或請求其他機關協助調查、提供資料等，以釐清待證事實；惟審視東華大學之調查處理方式，僅係由各校內部單位分別表示意見，其採取方法顯然無助落實調查目的。

(三)東華大學雖訂有產學合作之利益衝突迴避及揭露規範，惟利益迴避之態樣及具體處理程序猶未釐明，顯非允當：

- 1、教育部「專科以上學校產學合作實施辦法」第4條明文規定；且「國立東華大學建教合作實施要點」第11點：「計畫主持人、共(協)同主持人及計畫參與人員應遵守相關利益衝突迴避原則，進行迴避或揭露。」。惟本案詢據東華大學趙前校長到院表示「教師跟產學合作對象應該不具親戚關係比較適當。」等語；該校現任研發處處長表示「陳師與陳董事長有無親戚關係一事，本校有研究其他學校規定，目前研議朝向建立教師揭露機制。」等語，顯示該校「國立東華大學建教合作實施要

點」早已揭示產學合作相關人員之利益衝突迴避與揭露義務，然條文規範之下，利益迴避態樣及具體處理程序猶未釐明，顯非允當。

- 2、此外，本案調查發現，111年3月30日東華大學諮臨系110學年度第2學期第1次教評會會議部分逐字稿第11頁顯示，陳師接受訪談時表示：「(問：……陳○峯是花蓮鳳林子弟，跟你一樣是鳳林人，……你們的關係是？)就認識的朋友阿。(問：我得到的資訊不是這個樣子，……朋友？……)如果要說是親戚的話也是有親戚關係，所以才會有聽到。」等語，顯示早於110年3月，該校內部人員即知悉陳師自承與陳董事長有親戚關係一事。
 - 3、惟該校時任諮臨系系主任到院說明表示「……當時只是討論過程中的一句話，沒有想到要進一步討論。另，關於利益衝突的處理，校方沒有給明確規定。很多事都是事後發生爭議，行政單位才知道才去處理……」等語；且東華大學向監察院表示：「有關親屬關係情事，係本校諮臨系110學年度第2學期第1次教評會中的一段對話內容，非當次會議議案，亦未知與建教合作案利益迴避之相關性，且非決議內容」等語；則證明為避免利益衝突爭議，教師揭露義務之涵蓋範圍似不以產學合作案為限，對於教師主持海外實習移地教學、學生營隊、課程教學……等各種學研活動，允應斟酌考量適用，以杜爭議。
- (四)綜上，東華大學處理「陳師疑與教學合作廠商董事長有親戚關係涉及利益衝突」的陳情案，僅係交由內部相關單位表示意見後認定「陳師未曾揭露親屬關係」結案，未盡職權調查與陳情處理之

責，核有違失；另東華大學產學合作或其他學研合作之利益迴避態樣及具體處理程序，猶未釐明，顯非允當。

綜上所述，國立東華大學之教師評鑑法制設計不良，其評鑑辦法雖訂有退場機制，卻發生107、110學年度均有教師評鑑連續未通過卻繼續聘任至退休，不僅未符該校自訂之教師評鑑辦法，亦造成內部紛擾不斷，實有未當；該校對於陳姓教師意圖巧取教師評鑑計分、違反教師請假規則以及私自帶領學生赴大陸地區辦理營隊等情事，迄未妥盡處理，無從端正學術風氣亦對於學生安全輕忽草率；該校辦理產學合作，未予嚴謹把關，詎發生業務單位對於陳師所持顯已逾期3年之契約書率予用印、事後再予否認立案之情事，顯係架空自訂之產學合作規範；且該校處理「陳師疑與教學合作廠商董事長有親戚關係涉及利益衝突」之陳情案，未盡職權調查與陳情處理之責，逕自認定「陳師未曾揭露親屬關係」率爾結案，核均有違失。爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移送教育部督同所屬確實檢討改善見復。

提案委員：田秋堇

賴鼎銘