

計畫編號

96-003

大學校院教師申訴問題類型及評議法理分析之研究

~以中央教師申訴評議委員會為例~

研究報告

委託機關（單位）：教育部（中央教師申訴評議委員會）

研究單位：中國文化大學

研究計畫主持人：項程華

中華民國 97 年 2 月 5 日

大學校院教師申訴問題類型及評議法理分析之研究

~以中央教師申訴評議委員會為例~

研究計畫期末報告

委託機關（單位）：教育部（中央教師申訴評議委員會）

研究單位：中國文化大學

研究計畫主持人：項程華助理教授

研究計畫協同主持人：廖元豪助理教授

研究助理：梁育棻、謝子蓉

中華民國 97 年 2 月 5 日

教育部委託研究計畫報告摘要

一、研究計畫名稱：大學校院教師申訴問題類型及評議法理分析之研究~
以中央教師申訴評議委員會為例

二、計畫主持人：項程華

三、協同主持人：廖元豪

四、委辦單位：教育部（中央教師申訴評議委員會）

五、計畫起迄時間：96年6月6日至97年2月6日

六、計畫經費：新台幣301,000元整

七、研究過程（含研究方法、研究對象等）

（一）研究方法：本研究為瞭解中央教師申訴評議委員會80年至95年所評議案件中，有關大學校院（含專科學校）教師申訴問題類型，以歸納方式將案件類型化；法理部分之分析，採法學研究之三段論（法律、事實、法律效果）進行。

（二）研究對象：以教育部96年6月22日台申字第0960096424號函檢送之原始資料（80年至95年教育部中央教師申評會評議決定之案件）為基礎，歷年評議決定之案件累計949件，其中大學校院（含專科學校）之教師（再）申訴案件計495件。

八、主要研究發現

（一）專科學校教師申評會之評議效能最弱，教師提起再申訴時，中央申評會評議決定為教師有理由之比例，高於駁回之比例。

（二）大學校院教師（再）申訴案件之原措施或原評議決定，經中央申評會不予維持之比例，國立學校高於私立學校。

（三）學校辦理教師資格審查之程序嚴謹度及遵循司法院釋字第462號解釋之正確性相當不足。

（四）學校於處理聘約存續期間之停聘或不續聘之法制程序並不充分。

- (五) 學校自定相關「成績考核」或「懲處」之章則未盡周全、明確。
- (六) 教師資格審查案自司法院釋字第462號解釋提出後，案件審查標準更趨明確，舉凡教育部部審或學校自審或初審案，如經評議決定不予維持者，即係因程序與該號解釋意旨不符。

九、結論及建議事項

(一) 結論

1、量的部分

- (1) 大專校院教師申訴案件之比例持續增加，至 95 年已達六成二，顯見大幅成長之趨勢。
- (2) 教師（再）申訴案件最主要者，依序為教師資格審查、聘任及進修與研究，計約七成二。
- (3) 教師資格審查案件，整體駁回教師申訴之比率高達 67%，然其中以「部審升等」為主要。而「授權自審」及「學校初審」之案件，教師申訴為有理由之比例逾一半以上。
- (4) 「停聘」及「不續聘」之教師申訴案件，評議決定為教師有理由之比率均為 67%。
- (5) 「成績考核」、「懲處」、「進修與研究」及「敘薪」等案件為有理由之決定均達約六成之比例。
- (6) 「國外學歷認證」為形式上書面之查（驗）證，申訴評議決定於事實認定無誤後，均為駁回之決定（100%）。
- (7) 「其他」類（含行政管理措施類），比例約 10.9%（含行政管理措施類約 5.5%）。

2、質的部分

- (1) 教師資格審查案件，教師評審委員會應選任各該專業領域具有充分學識能力之學者專家先行審查，教師評審委員會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信

度與正確性，否則即應尊重其判斷。然該審查程序僅係教師升等評審程序應行之先程序，倘未經該程序前，教師評審委員會固不得逕自作成升等與否之決定。

- (2) 有關大學研究所所長及私立大學校長之遴聘，非屬教師身份之個人權益事項，自不得循教師申訴提起救濟。
- (3) 學校課程方面，教師本於其學術專業得向學校提出開課之要求，如未違反學校發展之方向及學校章則時，學校（系、所）經課程委員會專業審查，於可能安排之範圍內，應予以尊重。
- (4) 教師成績考核，應依一定標準並以客觀之方式評分之。而非依其己意審酌，否則將違反法律明確性原則及禁止恣意原則，其考核結果自難謂公正客觀。對於教師權益有重大影響之措施時，自應予以教師陳述意見之機會，方符合正當法律程序之精神。
- (5) 教師接受聘任後，享有參加在職進修、研究及學術交流活動之權利及義務。教師申請國內全時研究，係應由學校依法評審決定是否主動薦送或指派其參加進修、研究，非屬教師個人所得片面主張。若取得學位教師未履行義務而離職，與學校發給離職證明文件，兩者間係不同之法律關係，學校自不得將此二者為不當之連結，拒絕發給離職教師離職證明文件。
- (6) 有關退休與延長服務案件，教師若已依其自由意志選定支領退休金之方式退休，自應自負擇定後之法律效果，而不得再以任何理由請求變更。學校教師已達應即退休年齡延長服務，非屬教師權益，教師自不得提起申訴。除在教學、研究上有優異表現者有學術聲望，且有繼續服務意願者，得由各級教師評審委員會審議通過，准予延長服務，而非由教師自

行主張延長服務。

- (7) 有關學術職務之遴選聘任案件，大學系所主任之遴聘，非為教師身份之權益事項，自不得提起教師申訴。
- (8) 學校若欲對教師作出不利益之懲處，應符合正當法律程序。處分前應給予受處分人陳述及申辯之機會，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及受理機關。
- (9) 教師權益範圍之認定，事涉行政救濟之範圍，係依教師法及參酌相關法令及學校規定就具體個案作通盤的考量。

(二) 建議

1、立即可行建議

- (1) 針對教師資格審查類、聘任類、進修與研究類等3類，為大專校院教師之主要申訴案源，教育部應就該類型之相關法令、依法行政之程序，進行宣導、制訂合宜法規及業務標準流程，確立學校依法行政之效能，冀期減少訟源，定紛止爭。
- (2) 針對國立大專校院申訴評議維持原措施或原評議決定之比例低於私立學校，建議辦理相關人員（人事人員、教評會委員、申評會委員）之職前及在職知能研習，並落實人員異動（學校教評會及申評會合議制任期改選之經驗傳承）時之交接責任或經驗傳承，俾加強國立學校辦理教師權益及申訴時之業務能力及效率。
- (3) 教師資格審查案件中，授權自審學校教師申訴評議決定為有理由之比例高達67%。足以顯示授權自審學校對於教師資格審查之辦理工令及程序仍有加強輔導之必要，以健全審查作業。

2、長期性建議

- (1) 教師資格審查（升等）案佔歷年中央申評會評議案件五成以上，惟「授權自審學校」及「學校辦理初審」之案件，於教

師提起再申訴時，原措施或原評議決定不予維持之比例偏高，顯見學校在獲得授權自審教師資格之時，除行政作業外，相關法理知能並不足夠，授權之『權力』與『能力』並未相符，爰建議於授權自審之機制中，於觀察期期間，除行政作業之評估外，應將後續申訴救濟部分之效能，併同列為授權之考評項目。

- (2) 教育法之建構雖已配合時代趨勢，相關重要法令歷年均有修正，攸關大學校院教師部分，如教師法、大學法等，亦通盤檢視與修正（大學法於 94 年 12 月 28 日修正全文、教師法 96 年 12 月 5 日全文修正案業由行政院函送立法院審議）。本研究透過近 15 年教師（再）申訴案件，就未來相關修法提出建議如下：① 具體建議研議修訂教師法第 16 條有關教師權利事項之規定，以「侵害保留」之法理及人權保障之觀點，增加規範密度，俾具體落實保障教師權益。② 具體建議研議教師資格審查之著作送審，應進一步以論文實質內容為判斷。

目 錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究緣起與背景.....	1
第二節 研究目的.....	3
第三節 研究方法.....	4
第四節 預期效益.....	6
第五節 研究範圍與限制.....	7
第二章 教師申訴制度之介紹與相關研究.....	8
第一節 我國教師申訴之源起及現況.....	8
第二節 美國大專校院教師救濟與程序保障-以印第安那大學為例... 12	
第三節 教師申訴之相關研究-文獻回顧.....	25
第三章 量化分析之結果.....	32
第一節 基本資料描述.....	32
第二節 類型化說明及量化分析.....	41
第三節 各類型化之評議決定與分析.....	50
第四章 質化分析之結果~各類型逐案評議法理摘要.....	55
第一節 教師資格審查類.....	56
第二節 聘任類.....	326
第三節 課務類.....	403
第四節 成績考核類.....	416
第五節 國外學歷認證類.....	426
第六節 敘薪類.....	434
第七節 進修與研究類.....	452

第八節 退休類.....	478
第九節 行政職務遴選類.....	492
第十節 懲處類.....	496
第十一節 行政管理措施類.....	512
第十二節 其他類.....	539
第五章 教師申訴評議法理分析.....	566
第一節 教師資格審查類.....	566
第二節 聘任類.....	575
第三節 課務類.....	583
第四節 成績考核類.....	588
第五節 國外學歷認證類.....	591
第六節 敘薪類.....	596
第七節 進修與研究類.....	600
第八節 退休類.....	605
第九節 行政職務遴選類.....	612
第十節 懲處類.....	615
第十一節 其他類.....	619
第六章 結論與建議.....	625
第一節 結論.....	625
第二節 建議.....	629
參考文獻.....	632
附錄 各類型案件整理總表	
附件 委託研究計畫期末報告初稿審查意見彙整表及修正說明	

表目錄

表 2-1：教師申訴管轄（救濟審級）圖示.....	11
表 2-1：國內相關研究之整理.....	25
表 3-1 歷年總案件量及大學校院案件數（含百分比）.....	33
表 3-2 公私別及學校別案件數及百分比	36
表 3-3 公私別及學校別教師（再）申訴評議決定結果案件量.....	37
表 3-4 各類型案件百分比.....	45
表 3-5 各類學校及各類型案件數.....	47
表 3-6 教師資格審查類各項案件數.....	48
表 3-7 教師聘任類各項案件數.....	49
表 3-8 教師資格審查類各項評議決定結果案件數.....	50
表 3-9 教師資格審查類各項評議決定結果百分比.....	51
表 3-10 教師聘任類各項評議決定結果案件數.....	52
表 3-11 教師聘任類各項評議決定結果百分比	53
表 3-12 課務等 8 類評議決定結果案件數.....	53
表 3-13 課務等 8 類評議決定決定結果百分比	54

圖目錄

圖 3-1	歷年大學校院教師（再）申訴案件百分比.....	32
圖 3-2	歷年總案件量及大學校院案件成長趨勢.....	34
圖 3-3	大學校院校師（再）申訴案件公私立學校百分比.....	34
圖 3-4	大學校院校師（再）申訴案件學校別百分比.....	35
圖 3-5	公私學校之各級學校別數量.....	35
圖 3-6	歷年大學校院教師（再）申訴評議決定結果比例.....	36
圖 3-7	各類學校教師（再）申訴評議決定結果比較.....	37
圖 3-8	國立學校教師（再）申訴評議決定結果比例.....	38
圖 3-9	私立學校教師（再）申訴評議決定結果比例.....	38
圖 3-10	各類型案件數.....	46
圖 3-11	各類型公私立學校案件數.....	46
圖 3-12	教師資格審查類各項比例.....	48
圖 3-13	教師聘任類各項比例.....	49
圖 3-14	各類型評議決定案件數比較.....	50
圖 3-15	教師資格審查類評議決定結果比例.....	51
圖 3-16	教師聘任類評議決定結果比例.....	52

第一章 緒論

第一節 研究緣起與背景

教師申訴制度於教師法訂定之前（84年8月9日），基於教育現場的實際需要，教育部於80年2月以教師申訴暫行設置要點為依據，將維護教師合法權益之責任由國家建置制度以為規範。按教師申訴制度之本旨，係對校園教師權益事件之處理，期在糾紛擴大以前，能發揮學校自省之機制，解決學校與教師之間的紛爭，進而維護校園之和諧，定紛止爭，安定教育環境，減少教育中的不必要的糾紛。在教師申訴制度建置以前，教師往往採用陳情方式爭取權利之維護，耗時久亦較無效率，且對於維護教師權益並非有利，因此，教師法84年訂定時，明文專章規定教師申訴為教師權益救濟之特殊管道，以期能提高教師權益爭議解決之效能。

教師申訴制度施行以來，教師申訴事件之件數與日俱增（從80年之初的5件，至95年成長30倍），此現象，一方面除可反應教師權益事項尋求訴願、訴訟外解決之必要性外；另一方面，也反映教育法治意識的提升。此外，由於制度上之設計，教師申訴制度係二級制之設計，學校教師申評會之評議決定並非終局判斷，不僅教師如不服原申訴評議決定得提起再申訴，以即時就權益之爭議尋求救濟，學校對原申訴評議決定不服時亦提起再申訴。

加以教師申訴評議委員會組成，依教師法以未兼行政之教師為主，故其專業性及公正性尤受外界之關注。是以，教育部中央教師申訴評議委員會所為評議之案件，影響所及，直接、間接不可謂不深。因此，以中央申評會所評議之教師申訴案件，就大學校院（含專科學校）之案件整理出其教師申訴常見之爭議類型化，此乃當然之務外。希冀此研究結

果，能提供教師申訴時之參考，進而提升教師權益爭議解決之效率與功能外，並使教師申訴制度落實至正當法律程序之保障。

教師申訴制度係為維護教師合法之權益，使教師得以即時就權益之爭議尋求救濟，亦可使學校對申訴評議決定不服時提起再申訴，進而解決學校與教師間之糾紛。然而，行政救濟之目的，在於落實法諺：「有權利，必有救濟。」自教師申訴制度實施以來，教師申訴事件之件數與日俱增。教師權益爭訟案件經行政法院判決者，大學院校教師申訴案件占重要地位，不僅量方面可觀；質方面因涉及學術自由與大學自治，而為文化憲法中重要課題。

本研究擬以中央教師申訴評議委員會15年來評議之案例為基礎（80年至95年），依以教育部主要管轄之專科以上學校之案件，將各類申訴依爭議之性質或其發生之原因予以類型化，並整理出申訴案件之主要案件來源；並就評議之理由為法理面之論述，以期發揮教育之積極效益，達到減少教師申訴爭議之發生、健全專科以上學校申評會之功能，符應教師法之立法本旨。

教師申訴制度是我國教育法上重要的教育制度之一，也是教師權益保障與維護的機制。教育部為從教育面為積極提升對教師權益保障之相關法理知能，自95年起，逐年編輯中央教師申訴評議委員會評議書選輯，選錄該年度評議案件中，具代表性及教育性之案件，加以編輯成冊出版，以宣導相關知能。惟因係選錄方式，性質偏屬個案性質之橫斷面，與本研究通盤瞭解15年來所有案件之縱貫面分析不同。因此，如何自過去所辦理之教師申訴案件中，就專科以上學校綜整分析教師或學校就教師申訴常見之爭議類型，並整理評議書之內容，提供評議之法理見解分析。冀能疏減訟源，甚而能防患於未然的使問題的發生得到有效解決，進而提供大學自治法治之參考，以提升教師申訴之效率與功能，此乃本研究計畫之主要背景。

第二節 研究目的

為求全面而具體的就教師申訴案件的問題及評議法理為分析，本研究擬以教育部中央教師申訴評議委員會歷年所評議之案件為核心，除問題的類型化之外，也透過評議之法理與論理的探討，以求務實具體的就每類型之問題，提出重要之法理參照及評議論理之脈絡，以為大學校院及學校教師申訴評議委員會依法行政及評議時之參考。具體言之，本研究之研究目的如下：

- 一、分析中央教師申訴評議委員會自 80 年至 95 年所評議之案件。
- 二、分析有關大學校院教師申訴案件之問題與類型化，並逐案摘述重要之評議法理。
- 三、探討各類型問題之主要法理與系爭之關鍵，提出歸納之結論供學校教師申評會之參考。
- 四、提出建議以為中央教師申訴評議委員會未來法制業務宣導之方向。

第三節 研究方法

本研究之方法與步驟將以「社會科學量化與質化研究之方法」、「法學研究」及「申訴案件評議書整理」等方向進行：

一、社會科學量化與質化研究之方法

本研究案件分析，採取量化分析（第三章）與質化分析（第四章、第五章），以求從數量統計與質性差異作比較分析。以量化分析，統計逐年、逐類案件之量化差異，以瞭解數量之變化。以質化分析，做為法理比較，以求瞭解案件適用之法理。

二、法學研究之方法

本研究法律領域，採用法學三段論。法學研究，必須先確定：法律、事實、法律效果。連結這三種要素的就是法律關係與法律適用，法律為一般抽象的規定，而事實乃個別的具體現象，法律與事實相結合的關係，即為法律的適用，而發生法律所規定的效果之關聯謂之為法律關係，法學方法，即將抽象的法律規定，適用於具體的社會現象。換言之，對於某種具體事實，引用法律條文，使生某種法律效果之過程。本研究在法學領域方面，依據下列之步驟進行研究：

- （一）審定相關事實所屬之法規。
- （二）確定相關事實之情形認為在現行法上屬何種意義。
- （三）須就其所屬之法規判定法律上之效果。

三、申訴案件評議書整理方法

本研究第一階段針對評議書所採之研究方法是對於歷來教育部中央教師申訴評議委員會評議案件中有關大學校院教師之申訴案件，研究初期擬先分析、整理教師申訴制度施行以來教師申訴事件之評議書資料，做為類型化之基礎。

本研究第二階段，將類型化之申訴之評議書內容，將其按照爭議點、評議要旨、關鍵字等方式進行，以利讀者之研讀、利用。

第四節 預期效益

本研究的預期效益計有：

- 一、 瞭解大學校院教師提出申訴之主要事由及其系爭問題。
- 二、 瞭解中央教師申訴評議委員會 15 年來申訴案件之案源及評議決定之結構。
- 三、 瞭解中央教師申訴評議委員會 15 年來就大學校院教師申訴案件之評議法理與主要論理。
- 四、 就大學校院各類型教師申訴案件提出各類評議決定之結論。
- 五、 各類型整理分析之法理，可供學校（教師評審委員會及教師申訴評議委員會）為具體參考。

第五節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究以教育部中央教師申訴評議委員會 15 年來有關大學校院之案件為探討的背景脈絡，相關的問題分析與法理則聚焦於對評議決定書的內容分析。在合議制的委員會中，雖或有各別委員的不同意見，但評議決定為合議制之共識應予尊重，因此，評議法理形成的過程非屬本研究的範圍。

此外，依本委託研究案之範圍，有關高級中等以下學校教師（再）申訴評議案件，並不屬於本研究分析、討論的範圍。又，大學校院之教師（再）申訴案件，如後續經當事人（或學校）不服，提出訴願或行政法院續行救濟，其訴願決定或法院判決，亦非本次研究案所能據以分析與討論之範疇。

二、研究限制

本研究已配合計畫主持人及協同主持人之專長，討論了美國大專校院老師救濟與程序保障。礙於專長領域與學經歷背景，未能納入更多國家的制度作介紹。

然而，不同國家教師救濟之途徑與制度各有特色，其實施的經驗也有參考的價值，本研究以美國大學教師之救濟制度為介紹，除計畫主持人及協同主持人之專長考量外，亦因美國教師係聘任制度，與我國教師採聘任制度相雷同（如德國教師係國家公務員），因此，本研究以美國印地安那大學的制度為例，相關國外經驗亦可為我國制度之借鏡。

第二章 教師申訴制度之介紹與相關研究

第一節 我國教師申訴之源起及現況

一、教師申訴制度發展之概述：

為保障教師權益，教師除依法得訴願、訴訟者外，關於申訴制度，其發展大致可分成下列四階段，茲扼要說明如下，供作參考：

(一) 申請復審或陳情時期：

教師認為其權益受損或委屈時，通常是向學校或主管機關以口頭或書面報告，請求平反補救；或向再上級機關、長官報告、或向監察院陳情，請求救濟。

若干法令或訂有「得申請復審」之規定，惟通常皆屬於重大事項，如 87 年 7 月 1 日修正以前之「公立學校教職員成績考核辦法」(以下簡稱考核辦法)，其中規定：「...受考核人於收受解聘或免職通知書之次日起 30 日內，得向...申請復審」。是以在考績方面，只有在被考列「四條四款」才能申請復審；至於懲處方面，實務上，早期須記大過以上者才能申請復審，在民國 70 年以後，記過亦可受理申復，惟各地方情形不一。由於受理申復案之機關或學校，即是作成原處分(決定)之機關或學校，申復案常難以得到客觀的重新思考。

(二) 向全國教育會申訴時期：

中華民國全國教育會(以下簡稱全教會或該會)，為維護教師及會員權益，修訂「教育會章程」，於民國 77 年成立「仲裁委員會」，以「調處、仲裁有關教師權益受損事宜，維護教師及會員權益為宗旨」，於 77 年 3 月 1 日起正式受理申訴案件，於是教師申訴又多一管

道。

該會受理申訴案件後，先由秘書處調查案情，研擬處理方式，提請仲裁會討論。仲裁委員會每月開會一次，開會時分別邀請申訴相關當事人列席說明，再由大會進行調解或仲裁，（期藉此程序增進各方瞭解，進而同意或接受仲裁結果），最後經由會議決定，如申訴有理由者，則函請有關部門設法改正或補救。

全教會為教育職業團體，其所作之仲裁決定係屬建議性質，對主管機關或學校沒有拘束力。惟此仲裁制度，經受理、調查、討論、調停及仲裁歷程，其過程即具有深刻的教育意義，影響深遠。

（三）依暫行設置要點申訴時期：

教育部於教師法未審議通過公布前，先於民國 77 年成立「教師申訴評議委員會研究小組」，規劃教師申訴評議事宜。經 2 年多的討論、研商，終於在 80 年 2 月 8 日發布「教育部教師申訴評議委員會暫行設置要點」（以下簡稱暫行要點）。

依前述暫行要點規定，教師申訴評議委員會（以下簡稱申評會）分兩級：專科以上學校分中央及學校兩級；高級中等以下學校分中央及省（直轄市）兩級。其委員組成與現行申評會不同的地方，在主管機關申評會（中央、省、市）多了家長（會）代表；在專上學校則多了社會公正人士（校友代表）。

教育部依前述暫行要點組成申評會後，於 81 年 5 月 27 日召開第 1 次會議。在運作方面，列有先行校內協調之規定，其餘與現行申評會之運作，大致相同。由於其組成之法源，亦屬行政規則，致仍缺乏拘束力。因此，申評會之功能、評議決定之效力頗受質疑。

（四）教師法公布後之教師申訴制度：

教師法於 84 年 8 月 9 日公布，85 年 8 月 14 日教育部依教師法第 29 條第 2 項規定，發布「教師申訴評議委員會組織及評議準則」(以下簡稱評議準則或準則)，此後，教師申訴於法有據，申評會的評議決定，對主管機關或學校就有拘束力了：依教師法第 32 條規定「申訴案件經評議確定者，主管教育行政機關應確實執行...」；又另依評議準則第 32 條規定「評議決定確定後，主管機關應確實執行，並監督所屬學校執行」。

二、教師申訴管轄（救濟審級）

依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 9 條規定，教師申訴之審級維持行政救濟法制上目前少有的「平行」、「二級」的救濟途徑。申訴管轄依（再）申訴標的究係學校所為或主管教育行政機關所為而不同，可區分為下列 6 種情形：

- (1) 專科以上學校之措施：學校教師申評會、教育部中央教師申評會（二級）。
- (2) 教育部（中央主管教育行政機關）之措施：申訴以再申訴論，教育部中央教師申評會（一級）。
- (3) 國立高級中等以下學校之措施：：申訴以再申訴論，教育部中央教師申評會（一級）。
- (4) 縣（市）主管教育行政機關之措施：縣（市）教師申評會、省（直轄市）教師申評會（二級）。
- (5) 省（直轄市）主管教育行政機關之措施：採省（直轄市）教師申評會、教育部中央教師申評會（二級）。
- (6) 非教育部主管之國立高級中等以下學校之措施：經縣（市）教師申評會到省教師申評會；直轄市教師申評會到教育部中央教師申評會（平行二級）。

表 2-1：教師申訴管轄（救濟審級）圖示

	申訴	再申訴
23 縣(市)政府所轄學校之教師， 對學校或主管機關之措施不服者	➤ 向 23 縣(市)政府教師申評會 提起申訴	➤ 向省政府教師申評 會提起再申訴
直轄市政府所轄學校之教師，對 學校或主管機關之措施不服者	➤ 向直轄市政府教師申評會提 起申訴	➤ 向教育部中央教師 申評會提起再申訴
專科以上學校教師（含軍警校 院），對學校措施不服者	➤ 向學校教師申評會提起申訴	➤
專科以上學校教師	對教育部之措施不服者	
本部所轄國立高中、高職 台灣省私立高級中等學校 國立大學附設實驗小學 海外台灣學校	對學校之措施不服者	➤ 向教育部中央教師 申評會提起申訴 (並以再申訴論)

第二節 美國大專校院教師救濟與程序保障—以印第安那大學為例

教師申訴為我國相當特殊的一套權利保障制度，它提供了各級學校教師相當完整的事後救濟程序。不過，教師權益事項種類眾多，數量也十分龐大，這套統一、事後的審查是否能夠真正有效處理許多發生於教學研究現場的問題？是否有必要發展更多元的救濟與保障制度，以兼顧教師權益與教育目的之實現？

美國的教育制度、教育行政與教師人事，與我國都有相當大的差異。在多元分散的傳統下，各地針對不同類型的事件，不同層級身分的教師，發展出相當多樣且繁瑣的保障機制。這些多采多姿（或雜亂無章）的程序，卻又統合在憲法上的正當程序（Due Process）概念下。其教師權益的救濟與保障，充分體現出多元又統合的特色。或許在我國檢討教師保障制度之際，有著參考餘地。且美國是一個高度分權的聯邦國家，教育事項並非聯邦權限，而主要由各州州法規範。而各州相關法規，又有相當大的差異。本研究介紹美國在大學教師部分以美國印第安那大學教師權利保障制度之相關規定加以介紹。

一、主要申訴救濟機制：教師審查委員會（Faculty Boards of Review）

印第安那大學為美國印第安那州依州法所設立之公立大學。¹包括了布魯明頓主校區（Bloomington campus）、位於首都之印第安那波里斯校區，以及另外六個地方校區。²與美國大多數的公立大學一樣，印第安那州州法僅規定董事會（Board of Trustees）之法人地位、組織與權限；³至於學校內部的事務（包括教師聘任、教育內容、學生事務等），幾乎都空白授權給董事會自行規範。實務上，董事會則大幅授權給校長與教師議會（University Faculty Council）決定。由終身職教

¹ IND. CODE § 21-20-2-1.

² IU Campuses, available at <http://www.indiana.edu/campuses/> (last visited Oct. 30, 2007).

³ IND. CODE §§ 21-20-3-1 through 21-20-3-16..

師為主組成之教師議會，則是最主要的內部立法機關。

有關印第安那大學教師的權益保障與救濟，「印第安那大學教師憲章」(Constitution of the Indiana University Faculty) 第 5 條 (Article 5) 創設了「教師審查委員會」(Faculty Boards of Review) 的制度。⁴ 各個校區都必須設立其教師審查委員會，受理教師關於「學術自由」、「續聘」、「終身職」、「升等」、「薪資調整」，以及「工作性質或條件」的申訴。⁵ 提出申訴之教師，應以書面向其所在之校區的教師審查委員會提出。⁶ 教師審查委員會就申訴案作成處理建議，並通知該校區之分校長或副校長。再由分校長或副校長作成正式決定。⁷ 不服者，可向校長與董事會上訴。⁸

二、教師審查委員會之統一最低標準

在程序部分，前揭憲章明文規定教師議會應訂定「聽證程序之統一最低標準」(minimum standards for uniform hearing procedures)。⁹ 教師議會所訂定的最低標準，除了敘明職權（教師審查委員會受理教師請求審查學校有關學術自由、續聘、終身職、升等、免職、薪資調整，與工作性質及條件的行為）外，規定了以下內容：¹⁰

1. 教師審查委員會成員均為教師，且半數以上應為終身職教師。成員應由全體教師或各校區治校組織（governance organization）的教師選出。
2. 申訴應以書面為之，並且具體指陳應受審查的校方行為、請求審查的理由，以及建議的救濟方法。
3. 教師審查委員會收到申訴，應以書面通知相關行政人員。

⁴ INDIANA UNIVERSITY ACADEMIC HANDBOOK 30-31 (2005). (hereinafter ACADEMIC HANDBOOK)

⁵ *Id.* at 30 (CONSTITUTION OF THE INDIANA UNIVERSITY FACULTY art. 5, § 5.1.)

⁶ *Id.*

⁷ *Id.*

⁸ *Id.* at 30-31.

⁹ *Id.* at 30.

¹⁰ *Id.* at 37-39.

4. 教師審查委員會應安排合理期間，使兩造當事人得以準備案件。
5. 教師審查委員會得以非正式方法解決爭端，但應明確區分非正式處理方法與正式程序；同時應以書面記明非正式方法與其結果。
6. 教師審查委員會就其（正式與非正式）聽證紀錄，應作成書面摘要與錄音，供董事會與兩造當事人查閱。
7. 各校區之治校系統（governance system）應規定教師審查委員會之聽證程序在何種條件下公開或非公開進行。
8. 教師審查委員會應訂定規則，以確保非公開聽證程序之機密，且其事實認定結果及處理建議不得過度公開揭露。
9. 在正式或非正式聽證程序，雙方當事人均得由律師或其他輔佐人代理。
10. 兩造當事人與教師審查委員會得傳喚證人、交互詰問證人，以及要求校方與其他擁有相關資訊之人提供資訊。
11. 教師審查委員會成員若為申訴人同一系所單位之同事，或同為任何單位成員而使之無法中立行使職權，則應迴避。
12. 正式聽證應由全體委員主持。
13. 正式聽證應確保雙方出席參與，並可檢驗與回應所有證據。教師審查委員會的任何處理建議，均須在雙方意見已呈現後，方可送陳分校長或副校長。
14. 教師審查委員會應製作有關申訴案之書面處理建議，並在聽證後合理期間內將副本送達雙方當事人。

三、布魯明頓校區之「申訴調解與審查程序」

各個校區則在不牴觸統一最低標準的前提下，自行訂定詳細的規定。以下即簡介布魯明頓校區的「申訴、調解與審查程序」（Grievance,

Mediation, and Review Procedures)。¹¹

印第安那大學布魯明頓校區，為處理申訴與審查事宜，設置了「教師調解小組」(Bloomington Faculty Mediation Committee，以下簡稱「調解小組」)以及「教師審查委員會」(Bloomington Faculty Board of Review，以下簡稱「審查委員會」)。

(一) 調解小組

調解小組負責調查與調解、諮詢申訴案件，期以更彈性、非正式的方法解決問題。但調解並非必要的前置程序，申訴人可以選擇跳過調解，逕行向審查委員會請求聽證。

調解小組之組成，由布魯明頓校區的教師議會選出 7 名教師擔任，任期 2 年。布魯明頓校區教師會議的提名委員會，應考量各方代表性，包括不同的教師層級、不同的系所學院，以及非終身職與終身職之教師。教師審查委員會的成員，不得同時擔任校方升等或終身職審議委員會的成員。

在調解程序方面，如為「免職」或涉及「學術自由」之案件，小組必須全員到齊；若為其他事項，則得由不少於 2 人之任務小組處理。教師應以書面提出申訴。如申訴對象為「不續聘」、「免職」、「薪資調整」或其他以書面通知所為之行為，應於收到通知後 30 日內提出申訴。收到書面申訴後，調解小組得進行調查。校方行政單位與申訴人均有義務配合調解小組，提供相關資訊。如有重要資訊未能取得，調解小組應於書面報告中載明。所有與本案有關的資訊，不得以「機密」為由拒絕提供。調查、調解以及最終報告及處理，建議應於收到申訴後 45 日內完成。

此外，調解小組成員與校方行政人員，對處理中的申訴事件，不

¹¹ Grievance and Review Procedures of Bloomington Campus, available at <http://www.indiana.edu/~bfc/docs/policies/grievance.htm> (last visited Oct. 30, 2007).

得公開表示意見。申訴人與調解小組成員，亦不得公開調查與處理報告。

(二) 教師審查委員會

審查委員會之主要目的是處理教師（包括圖書館員）對於不利之行政決定，所為之申訴。審查委員會負責調查與作成處理建議。

首先，除非涉及嚴重的個人不當行為，否則免職措施必須經由教師議會所創設的相關委員會審議，並經由該委員會提出建議。校方所為之免職決定，僅能依據「已呈現於該委員會」且「受處分教師有機會回應」的證據為之。至於免職以外的不利決定，則相關委員會的審議並非必要。

此外，如屬「不續聘」（針對非終身職者）之決定，審查委員會僅能檢視系爭決定的「程序」是否有誤；但其他案件則可同時審查程序與實體。時效方面，如為「不續聘」、「薪資調整」或其他以書面通知之決定，教師應於收到通知後 120 日內向審查委員會提出申訴。但已向調解小組提出者，不在此限。

重要的程序規定，包括：

1. 提出申訴之教師，應於申訴書中敘明是否曾由調解小組處理，或是否經過其他諮詢或調解。審查委員會得依裁量決定暫緩審查程序，以等待諮詢或調解程序之結果。
2. 如申訴人已向調解小組提起申訴，而調解小組未能按時完成程序，申訴人有權逕向審查委員會提起申訴。
3. 如果任何學院已經設有「薪資審查委員會」（salary review committee），則有關薪資之申訴應先向該委員會為之。
4. 審查委員會之處理時限，得經由雙方同意，或在有正當理由之情況由審查委員會片面延長。如程序拖延係因行政人員不遵守審查

委員會之回應時限規定，審查委員會應通知教師議會之議程委員會 (Agenda Committee)。如審查委員會本身未能依據時限舉行聽證，申訴人得通知教師事務委員會 (Faculty Affairs Committee) 之主席。

5. 申訴書應送達審查委員會之主席，並載明事件性質與申訴人請求何種救濟方法。申訴書副本應送達相關行政人員，該行政人員並於 30 日內向審查委員會提出回應。在聽證舉行前，當事人僅能以書面與審查委員會溝通，並應將訊息同時送達所有當事人。如審查委員會決定舉行聽證，應於收到行政人員回應後 30 日內，依雙方合意排定聽證時間。

6. 審查委員會舉行聽證時，當事人有權聘請律師或其他代理人，提出證人或其他相關證據，聽取證詞並質詢證人。審查委員會亦得隨時—聽證前、聽證中，甚至聽證後—以書面向申訴人與行政人員要求提供進一步的資訊，亦可要求未出席作證之人提供資訊或陳述意見，並將資訊與意見提供當事人取得。

另外極重要的是：審查委員會或是事後校方行政人員之決定，均僅能依據聽證中所呈現之證據，或是審查委員會依職權獲取並供當事人取得之證據而作成。

7. 校方應提供審查委員會一切與本案有關之機密資訊。

8. 聽證原則上應公開，但當事人異議者不在此限。當事人得邀請旁聽者參與不公開之聽證。聽證之錄音紀錄應存檔於教師議會辦公室 (Faculty Council Office)。當事人均得請求錄音資料之副本。

9. 聽證終結後，審查委員會應於 10 日內作成決定，並將該決定與理由送達申訴教師、相關行政人員，以及布魯明頓教師議會之議長。如申訴相對人之直接上級長官接受審查委員會之決定，則該決定即告確定。但若相對人直接上級於 30 日內提出具體異議，則審查

委員會必須進行覆議。申訴人並應有機會閱覽並回應異議。如審查委員會與申訴相對人之直接上級長官依然無法達成共識，則本案應於 10 日內送交再上級決定。此一上級長官之決定，在 30 日內即成為終局決定。如審查委員會與申訴相對人之直接上級達成（對申訴人不利的）共識，或審查委員會拒絕舉行聽證，申訴人得向副校長上訴。如副校長即為作成決定之行政人員，則申訴人得向校長提起上訴。所有經由審查委員會聽證的案件，應告知董事會其終局處分。

（三）違反學術倫理之特殊處理程序

「學術倫理」(Academic Ethics) 或「不當研究行為」(Research Misconduct) 是美國學術圈相當重視的一個議題，其國家科學基金會與相關單位也都發展了許多原則與程序。¹² 印第安那大學亦不例外，其訂定了「學術倫理法典」(Code of Academic Ethics)，¹³ 並明定違反學術倫理之行為，構成懲戒事由。懲戒內容可能從最輕的告誡 (reprimand) 至最嚴重的立即免職 (immediate dismissal)。¹⁴

對於一個學者而言，被指控「違反學術倫理」本身就極為嚴重。因此，除了事後的「教師審查委員會」外，事前的處理程序更加繁瑣。

首先，印第安那大學訂定了全校性的「研究倫理政策與處理不當研究行為之指控程序原則」(Policy on Research Integrity and Guidelines for Establishing Procedures for Responding to Allegations of Research Misconduct)。¹⁵

依該原則，主要職司執行與監督學術倫理政策者，為研究副校長 (Vice President for Research，以下簡稱 VPR)。各校區處理相關問

¹² 參閱廖元豪，美國學術倫理規範之研究，收於湯德宗等，《學術倫理規範之研究》，第四章（行政院國科會補助專題研究計畫成果報告 NSC 94-2420-H-001-022, 2007）

¹³ ACADEMIC HANDBOOK, *supra* note 87, at 46-55.

¹⁴ *Id.* at 55.

¹⁵ Available at <http://www.indiana.edu/~ufc/docs/policies/researchinteg.htm> (last visited Oct. 30, 2007)

題，應區分為「初步調查」(Inquiry)與「正式調查」(Investigation)。且應注意隱私、機密，以及當事人聲譽。而布魯明頓校區所訂定的子法「處理不當研究行為指控之程序」(Procedures for Responding to Allegations of Research Misconduct)，則更詳盡地規定了許多組織與程序進行的事項。包括：

1. 設置「研究倫理官」(Research Integrity Officer, 以下簡稱RIO)，負責評估所有有關反學術倫理之指控，決定指控是否已足進行初步調查，並監督初步調查與正式調查的過程。
2. 檢舉人(Initiator)應向單位主管、RIO，或研究倫理委員會檢舉。正式的檢舉應以書面為之。檢舉人得選擇先行與前述人員諮商，但若經過諮商，則應於諮商後14日內提出檢舉。
3. RIO 首先必須決定該檢舉是否顯無理由。如屬顯無理由，則不予受理。但若並非顯無理由，亦無其他適當程序(如調解)可資處理，則應進行初步調查。初步調查之目的，在於確認是否有足夠證據以進行正式調查。
4. 在初步調查階段，VPR 應於10日內任命並成立3人以上的「初步調查小組」(Inquiry Committee)。小組成員其中1人來自被檢舉人所在學術單位，1人應為校內其他單位之教師，另1人則應為學術倫理委員會之委員。如有必要，VPR 得任命外校委員。
5. RIO 應通知檢舉人，初步調查已開始，並說明其權利義務。其中包括檢舉人「匿名」之權利；但同時也應告知檢舉人，在大多數的案件中，一旦正式調查啟動，被檢舉人多半會知悉檢舉人之身分。
6. RIO 應通知被檢舉人，告知相關指控以及初步調查委員會之成員，說明後續程序，並要求取得相關的研究資料。同時，RIO 應告知被檢舉人有配合調查之義務，並應依要求提供一切相關資料。拒

絕配合可能導致立即進行正式調查。此外，被檢舉人得對 RIO 提出初步的解釋。

7. 被檢舉人得於 5 日內，對初步調查小組之成員資格提出異議。
8. 初步調查小組得訪談相關人員，並獲取各種資料。
9. 初步調查小組應於 60 日內完成調查，並將其事實認定與調查紀錄作成報告。如其認定無須進行正式調查，報告資料必須詳盡，以供事後檢視評估。報告之初稿應送被檢舉人、學術倫理委員會，以及 RIO；其摘要則應送檢舉人。檢舉人與被檢舉人得於 14 日內，對事實與認定提出意見。其意見均將成為初步調查報告之一部份。初步調查報告確定後，應送陳 VPR。
10. VPR 應於 10 日內決定初步調查之事實認定，是否足以顯示被檢舉人有不當研究行為之虞，而應進行正式調查。如 VPR 之決定與初步調查小組不同，則 VPR 應作成報告說明理由，並於前揭 10 日期限內通知被檢舉人、檢舉人與相關委員會。
11. 如 VPR 決定不繼續進行調查，RIO 應即從被檢舉人檔案中，刪除本案相關事項。
12. 如決定進行正式調查，以認定是否構成不當研究行為以及相關懲處，則 RIO 應以書面通知檢舉人及被檢舉人，並提醒其配合義務。RIO 同時應通知校外的補助單位與相關政府機關。
13. 正式調查應於初步調查完成後 30 日內開始進行，並於 120 日內完成調查並作成報告。
14. 正式調查程序得以私下訪談之方式進行，或依被檢舉人之請求舉行聽證。舉行聽證之請求，應於收到正式調查之通知後 7 日內為之。
15. VPR 應經分校校長核准後，成立正式調查小組（Investigation Committee）。正式調查小組成員不少於五人，均應為本校或外校

之終身職教師。正式調查小組之名單，應通知被檢舉人及檢舉人，並予其異議之機會。

1. VPR應以書面向正式調查小組提出書面控訴，並說明正式調查小組之職責，以及其證明責任為「優勢證據」(preponderance of evidence)。¹⁶
16. 被檢舉人有權由律師或其他輔佐人陪伴接受訪談，並向正式調查小組建議訪談對象，指陳相關證據，並建議正式調查小組應詢問他人何等問題。
正式調查小組應訪談檢舉人並審查所有相關書面證據，並於必要時以書面要求被檢舉人交付相關資料。
正式調查小組以及後續校方之正式決定，均僅能依據調查過程中所呈現，且被檢舉人有機會回應的證據為之。
17. 聽證原則上不公開，但被檢舉人與 VPR 均同意公開者，不在此限。如舉行聽證，而檢舉人拒絕出席，正式調查小組仍可繼續進行其他調查。
18. 正式調查的訪談應作成錄音紀錄與繕本，並應將副本送達各個受訪談者。
19. 正式調查小組應於 15 日前，通知被檢舉人有關調查聽證之時地日期，被檢舉人並應提供其有意訪談或質詢之名單。被檢舉人有權由律師或輔佐人陪同，但律師或輔佐人不得直接參與程序。
20. 正式調查小組應於聽證結束後 15 日內作成書面建議，包括具體之事實認定，綜合相關資訊，並於每一項結論中指明證據。對每一項指控，正式調查小組均應作成「事實認定」並列出證據。建議中並應就是否構成不當研究行為作成結論。
21. 建議報告應送達被檢舉人與檢舉人，其得於 15 日內提出評論意

¹⁶ 此係美國民事訴訟中的證明責任。

見。評論意見均將成為終局報告之一部份。

22. 正式調查小組之報告中，「事實認定」部分拘束後續所有程序（包括「教師審查委員會」之申訴）。

23. VPR 於收到報告後 10 日內，應決定採取何種行動。

如 VPR 與正式調查小組均認指控不成立，則應刪除相關檔案，並為回復被檢舉人名譽之適當措施。

如 VPR 與正式調查小組均認指控成立，則應即以書面通知被檢舉人。無論是否課處制裁，VPR 均得採行特定矯正措施。

如 VPR 與正式調查小組之見解不同，則正式調查小組應參酌 VPR 之意見，修正其報告。若修正後之報告仍無法達成共識，則 VPR 應自行作成報告，詳細說明其決定之理由事實認定。VPR 之決定，亦僅能依據正式調查所呈現，且被檢舉人得回應之資料。又，VPR 之事實認定，同樣拘束後續之行政程序。

被檢舉人對於 VPR 之決定，得於 14 日內向教師審查委員會上訴。但上訴僅能審查「程序」是否錯誤，與「懲戒」（是否過當），在「事實認定」部分則不能審查。

從以上美國的例子，可以值得我國教師救濟制度借鏡之處，可能有：

一、事前、在地程序之重要

我國對教師權益之保障，似乎將重點放在事後的「救濟」。但無論是申訴、訴願，或訴訟，若無事前之正當程序之保障，恐怕仍有不足之處。一方面，事前未有完整調查紀錄，事後審查難以回復現場，於是只能「尊重」處分機關之決定。另一方面，教師權益事項往往涉及主管機關的裁量或判斷餘地，事後審查本來就有相當侷限。

相較之下，我們看到美國在前端（處分前）的程序著手，

要求教師所在的機關本身必須採行中立、嚴謹、透明，乃至於繁瑣的程序，將責任與權限放在第一線的在地行政人員，以避免濫權。這樣的程序要求，不像實體要求般容易造成「不當干預在地決定」的困擾；而且由於事前的嚴謹決定，當可避免許多事後的爭訟。

二、多元化程序保障

美國法之所以分散，甚至看來十分雜亂，部分原因正在於即使同屬教師權益事項，其實也有極大的差異，因而需設計不同的保障方式與救濟途徑。例如，大專教師與中小學教師，在學術自由與制度保障的程度上大有差別，自然應有不同的設計。而同樣是中小學教師，「工作條件」與「懲處」亦有差異，因此也應該設計不同的制度。至於美國常見又敏感的歧視指控，學術單位最重視的學術倫理案件，也都看到美國如何細分不同的處理方式。

相比之下，我國的申訴制度包山包海，幾乎將所有的教師權益救濟通統納入一套機制，固然有程序統一之利，但卻也可能忽視各種領域的細膩差異。

三、嚴謹程序

顯而易見，美國法對於行政程序要求的嚴謹度，遠遠超過我國（或許也超過其他國家）。大部分的重大決定，都要進行準司法的正式聽證，由獨立的行政法法官主持。準司法的正式聽證，由獨立的行政法法官主持。法規中甚至連證據取得方法、證人詰問、證明責任，以及決定所應依據之證據，都一一詳盡論述。行政程序之嚴謹甚至可能超過我國的訴訟程

序！

我國或許短期內不可能讓行政機關都做到如此繁瑣與嚴謹，但強化既有的行政程序（如：行政程序法中的「聽證」幾乎從未採用），使得「第一次」的行政決定能夠更公正、透明、廣諮民意，絕對對於權益保障與決定正確性有所助益。

第三節 教師申訴之相關研究—文獻回顧

本研究係以中央申評會 15 年來實際評議決定之個案為依據，就（再）申訴評議決定書之內容，以法學分析，就案情類型之評議法理進行歸納、分析。然為了解現階段正式的研究對教師申訴議題的關心程度，以及相關研究探討的層面為何？本研究仍回顧整國內有關教師申訴的相關研究（以全國博碩士論文搜尋計 12 筆），整理如表 2-2。

經本研究整理發現，歷來有關教師申訴的文獻甚少，且尚未發展至博士論文的研究，顯見本議題無論理論面或實務面，或因缺乏國際比較，或因教師申訴係我國教育法系中特殊的機制，且評議決定基於人身資料之維護未全面公開等情形，爰使相關研究的廣度有限。

另目前教師申訴多數研究以教育領域為多（9/12），其中僅有 3 篇係法律領域研究者所作之研究；現有研究多因研究者本身經驗、經歷之原因（如教育部、教育局相關業務主管、承辦人或人事主管、各級申評會參與人員等），對此議題有所涉獵，爰有進一步從實務面延伸至學術面之研究。且主題大多以高級中等以下學校、大學校院為分野，就三級二審、二級二審或一級一審等提出制度面現況之調查、滿意度、認知度等之研究。這些研究結果，皆可作為進一步探討我國教師申訴制度精進之參考。

表 2-2：國內相關研究之整理

研究題目	研究者	研究目的	研究方法	研究結論
我國公立國民中小學教師申訴制度之研究	林威志(1997) 國立台灣師範大學 教育研究所	<ol style="list-style-type: none"> 1、探討教師申訴之學理基礎 2、探討美、日及我國的教師申訴制度 3、調查教師對我國教師申訴制度之相關意見 	<p>文獻分析</p> <p>問卷調查</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、教師申訴制度由教育部訂定原則，再由地方政府與教師組織訂定具體實施辦法。 2、教師申訴應發揮或強化其專業、客觀、中立之角色與功能。 3、教師申訴要件應審慎明定。 4、良好教師申訴制度之五項積極功能。 5、良好教師申訴制度應避免三項負面效應。
我國教師行政救濟途徑~申訴制度之研究	蔡靚婷(1999) 國立政治大學 教育學系	<ol style="list-style-type: none"> 1、探討教師申訴制度的意義與功能。 2、探討我國教師申訴制度之沿革 3、探討我國教師法定身分及其權利救濟途徑 4、探討美、日教師身分及其申訴制度 5、探討我國教師申評會運作現況、缺失及改進 	<p>文獻分析</p> <p>歸納分析</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、教師申訴制度需審慎周延規劃。 2、申評會專業功能無法充分發揮。 3、申評委員身分之積極或消極資格未予明定。

研究題目	研究者	研究目的	研究方法	研究結論
大專教師申訴制度之研究	施惠芬 (2001) 國立臺灣大學 國家發展研究所	<ol style="list-style-type: none"> 1、法定救濟制度應發揮功能及實現設置目的 2、相關文獻有限，有待相關研究探討 3、因應相關法令規定，教師申訴制度有待檢討 	文獻判讀 比較分析 個案分析	<ol style="list-style-type: none"> 1、國外教師身分明確，救濟途徑分明。 2、申訴事由之性質混淆 3、評議決定時間太長，未因應事由而有彈性處理期限 4、正當法律程序未完備 5、二級申訴層級不符行政救濟趨勢 6、法律規定簡略，影響評議決定效力 7、申訴制度未予其他行政救濟區隔，浪費國家行政資源及影響救濟時效
我國專科學校以上教師申訴制度之研究	黃蓓蕾(2004) 銘傳大學 公共事務學系 碩士專班	<ol style="list-style-type: none"> 1、檢視專科以上學校教師申訴制度運作成效及功能 2、探討國外教師申訴制度實施概況 3、瞭解現行專科以上學校教師申訴制度之缺失，提出改進之建議 	文獻分析 深度訪談	<ol style="list-style-type: none"> 1、教師聘約法律性質不明確，影響救濟途徑 2、正當法律程序規範不足 3、申評委員會未兼行政職務之教師人數比例偏高，委員會組成結構失衡 4、評議決定效力不明確，難落實執行 5、選擇性多軌並行之救濟途徑，浪費影響訴訟資源及時效

研究題目	研究者	研究目的	研究方法	研究結論
公立國民中小學 教師申訴制度的 研究	謝漢東(2004) 國立中正大學 法律學研究所	1、分析國民中小學教師 申訴評議運作情形 2、檢討教師申訴評議準 則之合法性及合理性	文獻分析 比較研究	1、教學自由為教育基本權保護領域 2、教師在學關係的權利保障
教師申訴法制與 正當法律程序	劉家昆(2004) 國立政治大學 法律學研究所	教師申訴制度之全面性檢 討與研究	文獻分析 比較法 電話訪談	1、教師法及評議準則之規範並不充足 2、中央申評會為解決實際運作之問題及需要， 已有因應及變通之作法，以補規範之不足
教師申訴評議法 律問題之研究~ 以臺北縣、臺灣 省教師申訴評議 為中心	詹順斌(2005) 國防管理學院 法律研究所	教師申訴評議法律議題	文獻判讀 比較分析 個案分析	1、申訴標的較訴願標的限於行政處分之設計較 佳。 2、教師解聘、停聘及不續聘法律性質，實務見 解分歧。
高雄市教師申訴 制度之探究	林志賢(2005) 屏東科技大學 技術及職業教育研究	1、高雄市教師申訴制度 的現況與問題 2、高雄市教師申評會的 運作現況與問題 3、高雄市高級中等以下 學校教師對教師申訴 制度的認知與看法 4、對高雄市申訴制度的 相關問題提供建議	調查研究 文獻分析	1、高雄市缺乏人力與經費 2、評議決定之拘束力執行力有問題 3、教師對自身權利關心度不夠 4、高雄市教師對教師申訴制度之認知素養太低

研究題目	研究者	研究目的	研究方法	研究結論
縣市教師申訴評議委員會運作與影響因素之研究	林信安(2006) 國立政治大學 學校行政 碩士專班	<ol style="list-style-type: none"> 1、教師申訴制度之法源依據及規定 2、調查申評會對於教師申訴評議運作之認知情形與看法 3、調查申評會對於影響教師申訴評議可能的因素之認知及看法 4、提出對教師申訴評議制度改進之建議 	調查研究	<ol style="list-style-type: none"> 1、成員的運作以申評會委員之出席率最受肯定；其次為熱忱；較不被肯定的是專業素養及激勵熱忱的機制。 2、運作情形最能落實的為迴避；及相關人員的答辯；較未被落實的為舉辦研討會活動。 3、任務達成以委員能主動發表意見最為肯定。 4、申評會實際運作受外在環境影響為社會文化、社會對教師的要求與觀感。 5、申評會運作上委員沒有存在性別差異。 6、評議結果對學校的影響有法律背景的委員高於無法律背景的委員。
高級職業學校教師申訴制度之研究	周筆秀(2007) 國立台北科技大學技術 及職業教育研究所	<ol style="list-style-type: none"> 1、探討職校教師對教師申訴制度之功能及申訴事項意見 2、探討職校教師對教師申訴制度在運作上看法之落差情形 3、提出職校教師申訴改進之建議 	文獻分析 問卷調查	<ol style="list-style-type: none"> 1、曾參加申訴業務研討會或相關會議背景之職校教師，對申訴制度功能之意見呈顯著差異 2、公私立學校、學歷、職務及教師會成員等因素對職校教師制度之意見呈顯著差異 3、職校教師對教師申訴制度具有增進組織內部檢討、溝通及減少衝突之發生具高度認同 4、職校教師對解聘、停聘及不續聘等任用權益受損時可提申訴具有高度認同 5、職校教師對申訴制度組織應含法律學者專家、程序迴避及評議決定主關機關應監督落實等，具高度認同。

研究題目	研究者	研究目的	研究方法	研究結論
高級中等學校教師申訴制度之研究	卓宋(2007) 國立彰化師範大學工業教育與技術學系	<ol style="list-style-type: none"> 1、探討高級中等學校教師申訴制度之發展被逕與實施現況 2、探討高級中等學校教師對申訴制度的認知狀況 3、探討高級中等學校教師對申訴制度的滿意度 	文件分析 訪談 問卷調查	<ol style="list-style-type: none"> 1、早期陳情等救濟制度，為教師申訴制度之實施奠立良好基礎 2、正式立法確立教師申訴制度之法源 3、現行教師申訴制度上有檢討與改進空間 4、高級中等學校教師對申訴制度各構面認知程度以其「建置精神」及「行政流程」認知程度最高 5、高級中等學校教師對申訴制度各細部規定的認知程度以「對違法或不當措施權益得提起申訴」及「評議對外保密」認知程度最高
一件教師考核申訴案例之研究	賴淑純(2007) 國立臺北教育大學 教育政策與管理研究所	分析教師申訴制度依法考核之法理與程序	訪談法	<ol style="list-style-type: none"> 1、校園氣氛宜維持和諧。 2、申訴過程不宜過於冗長。 3、相關單位宜明快處置。 4、考核的客觀標準宜明確。 5、證據的取得宜有更客觀的方法。 6、申訴不應經原機關核處或核轉。

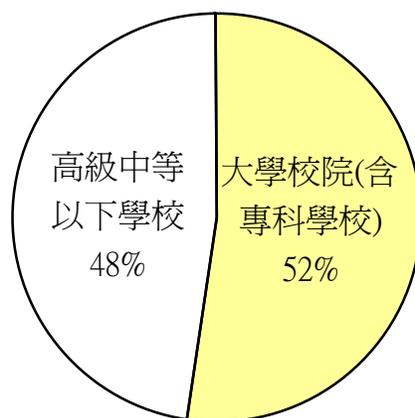
第三章 量化分析之結果

第零節 基本資料描述

本研究依教育部 96 年 6 月 22 日台申字第 0960096424 號函檢送之本委託研究計畫原始資料（80 年至 95 年教育部中央教師申評會評議決定之案件）為基礎進行分析。本章僅就量的分析逐步呈現年度、案件量、學校別等基本資料。

首先，就總案件量部分，教育部 80 年 2 月 8 日發布「教育部教師申訴評議委員會暫行設置要點」迄 95 年底，歷年評議決定之案件累計 949 件，其中大學校院（含專科學校）教師申訴案件計 495 件，佔 52.2%。

圖 3-1 歷年大學校院教師（再）申訴案件百分比



其中大學校院案件於各年度之案件量及百分比，詳如表 3-1。近 3 年申訴案件總量或有增減，但大學校院教師申訴案件之比例卻持續增加，由 93 年五成五至 95 年已達六成二，顯見教師申訴案件大幅成長之趨勢。

表 3-1 歷年總案件量及大學校院案件數（含百分比）

年度	年度總案件量	大學校院案件數	大學校院案件百分比
82	1	0	0.0
83	3	1	33.3
84	5	3	60.0
85	23	18	78.3
86	20	7	35.0
87	54	38	70.4
88	58	22	37.9
89	67	25	37.3
90	91	42	46.2
91	103	46	44.7
92	95	42	44.2
93	143	79	55.2
94	154	89	57.8
95	132	83	62.9

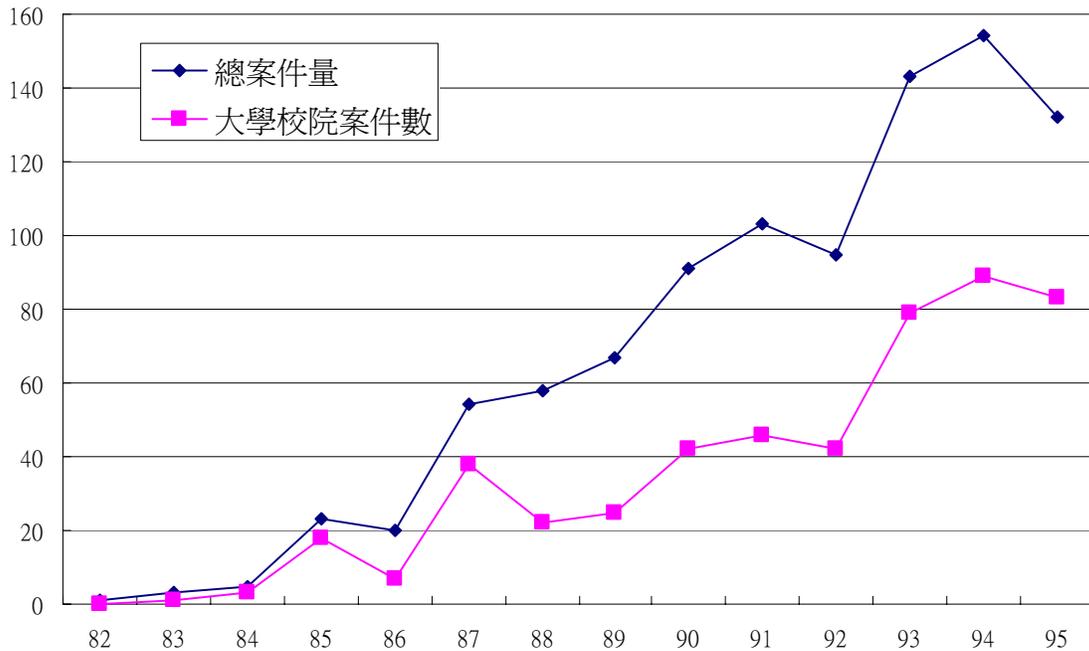


圖 3-2 歷年總案件量及大學校院案件成長趨勢

其次，就國立、私立學校性質部分，就大學校院（含專科學校）教師申訴案件 495 件，國立學校計 235 件，佔 47%；私立學校計 260 件，佔 53%。

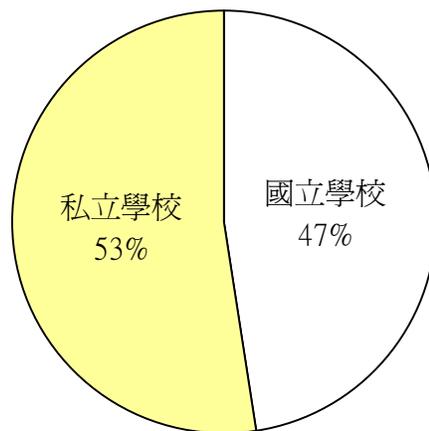


圖 3-3 大學校院校師（再）申訴案件公私立學校百分比

另就學校性質區分，則大學校院（含專科學校）教師申訴案件 495 件，大學計 300 件，佔 60%；學院計 147 件，佔 30%；專科學校計 35 件，佔 7%；至軍警校院計 13 件，佔 3%。

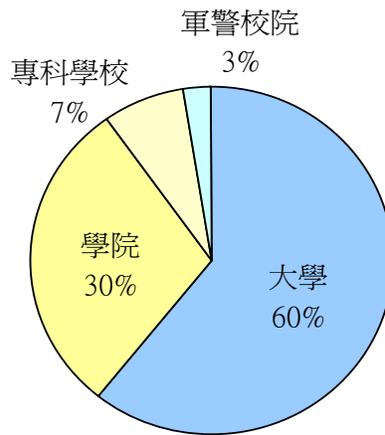


圖 3-4 大學校院校師（再）申訴案件學校別百分比

綜合前述兩項之分析指標，詳細數量分析如下：

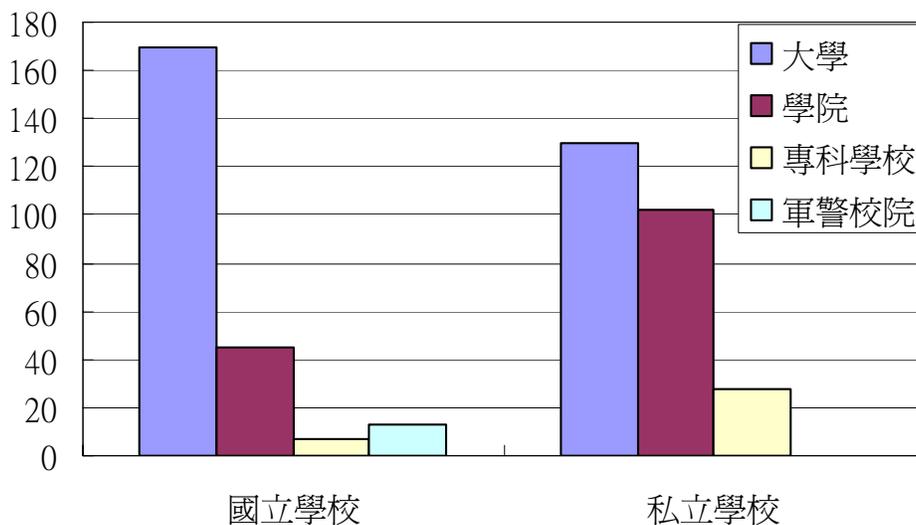


圖 3-5 公私學校之各級學校別數量

表 3-2 公私別及學校別案件數及百分比

	國立學校		私立學校	
	案件	百分比	案件	百分比
大學	170	34	130	26
學院	45	9	102	21
專科學校	7	1	28	6
軍警校院	13	3	0	0

再者，以評議決定之三樣態（不受理、有理由、駁回）為數量分析，歷年評議決定之結果，不受理之案件計 27 件，佔 5%；有理由之案件計 191 件，佔 39%；駁回（再）申訴之案件計 277 件，佔 56%。

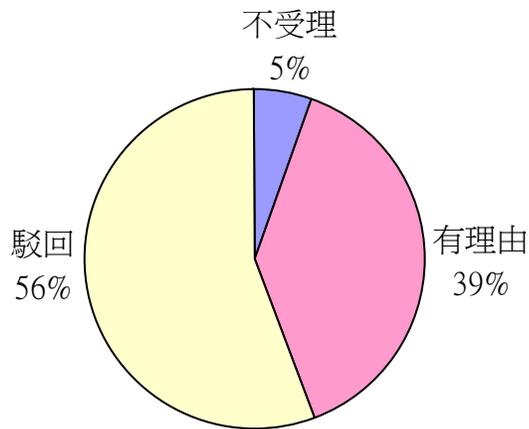


圖 3-6 歷年大學校院教師（再）申訴評議決定結果比例

再進一步就學校性質加以分析，其量化結果如圖 3-7 所呈現。由圖觀之可以得知，專科學校教師申評會之評議效能最弱，申訴案件經教師

提起再申訴時，學校申評會之評議決定經中央申評會評議決定為教師有理由之比例，高於駁回教師之訴之比例。

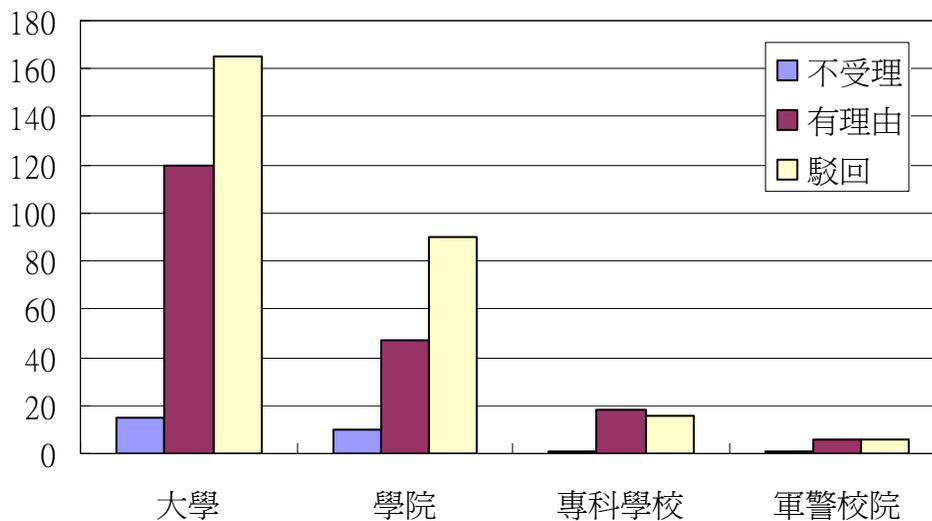


圖 3-7 各類學校教師（再）申訴評議決定結果比較

另再輔以公私立別加以分析，其量化結果及百分比如下：

表 3-3 公私別及學校別教師（再）申訴評議決定結果案件量

	大學		學院		專科學校		軍警校院
	公立	私立	公立	私立	公立	私立	公立
不受理	7	8	3	7	0	1	1
有理由	81	39	16	31	1	17	6
駁回	82	83	26	64	6	10	6

國立學校計 235 件：不受理 11 件，有理由 104 件，駁回 120 件。

私立學校計 260 件：不受理 16 件，有理由 87 件，駁回 157 件。

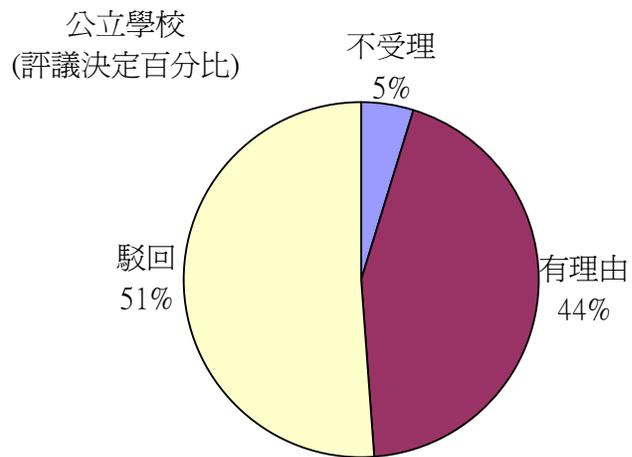


圖 3-8 國立學校教師（再）申訴評議決定結果比例

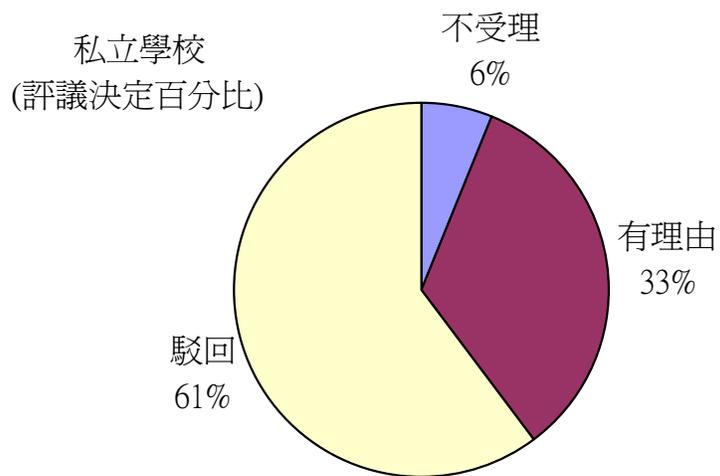


圖 3-9 私立學校教師（再）申訴評議決定結果比例

依本項量化結果之百分比觀之，國立學校教師（再）申訴評議決定為有理由之比例（44%）遠高於私立學校之比例（33%）。顯見國立學校處理教師申訴案件時「認事用法」之程度較私立學校為不足，然國立學校辦理教師人事事項或處理教師申訴之人事人員，對相關人事法令應較私立學校熟稔，然或因國立學校人事異動之頻繁，致經驗傳承、累積不易；或因私立學校績效責任較能落實，因此於（再）申訴評議決定維持私立學校原措施或原評議決定之比例（61%）高於國立學校（51%）。

最後，配合教師申訴法制化歷程之時間點，就相關案件先予概略之說明如下（詳細分析併同全部大學校院案件說明之）：

於 80 年 2 月 8 日「教育部教師申訴評議委員會暫行設置要點」之發布至教師法 84 年 8 月 9 日公布取得法源依據期間，中央申評會共計評議 6 件；另教師法公布後，至教育部依教師法第 29 條第 2 項之授權，於 85 年 8 月 14 日發布「教師申訴評議委員會組織及評議準則」期間，所評議之案件計 14 件。爰依「教育部教師申訴評議委員會暫行設置要點」為依據所評議之案件計 20 件。

其中為大學校院（含專科學校）之教師申訴案件計 11 件，其中國立學校 7 件，私立學校 4 件；又大學 6 件，學院 2 件，專科學校 3 件。

教育部教師申訴評議委員會暫行設置要點	80.2.8	6 件
教師法	84.8.9	14 件
教師申訴評議委員會組織及評議準則	85.8.14	929 件

上述 11 件案件中，除首件大學校院之案件為教育部學審會所為之處分外（送審著作經抄襲認定成立，所為降級聘用），其餘 10 件為措施者均為學校，而經中央申評會評議決定，5 件駁回，5 件有理由。綜觀有理由之評議決定，均係程序違誤之故，如：迴避事宜、組成不適法、投票計票有違規定、表決未達可決人數等。或因教師申訴制度建置之初，相關程序事項，學校行政並未熟稔，致有 5 成的案件從程序上發還學校。

第二節 類型化說明及量化分析

本節就中央教師申訴評議委員會 15 年來評議決定中，有關大學校院（含專科學校）495 件之教師（再）申訴案件，依其（再）申訴之標的為分類之判斷。經綜覽全數案件後，依性質分類為 12 類 17 項如下：

1、 教師資格審查類：

按專科以上學校教師資格依教師法第 4 條後段規定係採審定制，同法第 10 條授權專科以上學校教師資格審定辦法由教育部定之。另查教育人員任用條例第 14 條第 4 項規定：「大學、獨立學院及專科學校教師之聘任、升等均應辦理資格審查；其審查辦法由教育部定之。」爰教育部依相關法令之授權訂定「專科以上學校教師資格審定辦法」。

另依教師法第 9 條之規定：「專科以上學校教師資格之審定分初審及複審二階段，分別由學校及教育部行之。教師經初審合格，由學校報請教育部複審，複審合格者發給教師證書。教育部於必要時，得授權學校辦理複審，複審合格後發給教師證書。」

因此，就教師資格審查部分，依二階段審查及是否授權複審等之不同，將教師資格審查之案件再分 3 項，為：

- (1) 教育部複審之案件（以下簡稱部審升等）。
- (2) 授權學校辦理複審之案件（以下簡稱授權自審）。
- (3) 學校辦理初審之案件（以下簡稱學校初審）。

2、 聘任類：

按教師法第 11 條第 3 項規定：「專科以上學校教師之聘任分別依大學法及專科學校法之規定辦理。」同法第 14 條則明定教師聘任後解聘、停聘或不續聘之 8 款情形。

另大學法第 18 條前段規定：「大學教師之聘任，分為初聘、續聘及長期聘任三種；其聘任應本公平、公正、公開之原則辦理。」而專科學校法第 12 條第 1 項：「專科學校教師分教授、副教授、助理教授、講師四級；教師之聘任資格及程序，依有關法律之規定。」

因此，就教師聘任部分，依教師法之主要架構，將教師聘任以教師之解聘、停聘及不續聘等三項為主；另教師聘任之均應具該等級合格之資格，而大學校院（含專科學校）教師時有審查後未獲得該等級之應具資格，而由學校改變原擬聘任之等級，以次一等級之資格聘任（以下簡稱改聘）之情形，本類亦納為本類型。爰本類型計分 4 項：(1) 解聘。(2) 停聘。(3) 不續聘。(4) 改聘。

3、 課務類

查現行大學法施行細則於 95 年 8 月 16 日修正發布全文 28 條前，原施行細則第 15 條規定：「公立大學專任教師除研究及輔導外，其基本授課時數，由教育部定之」，現行第 18 條規定為：「大學專任教師之基本授課時數，由各大學定之。」另查，專科學校法施行細則第 5 條規定：「公立專科學校專任教師之基本授課時數，由教育部定之；私立專科學校得比照辦理。」因此，就教師排課及授課時數等再申訴案件，歸納為課務事項類型。

4、 成績考核類

按成績考核尚非屬大學校院（含專科學校）對教師考核之必然要件，爰國立學校並無成績考核；多係因私立學校依學校自訂之教職員工成績考核辦法對所屬教師進行年度考核【按：歷年案件均為私立學校之教師提起】，不服成績考核而提起之教師（再）申訴案歸類為本類型。

5、 國外學歷認證類

專科以上學校教師資格審定辦法第 19 條規定：「以國外學位或文憑送審者，其學位或文憑之入學資格、畢業學校、修習課程、修業期限及不予認定之情形，應準用大學辦理國外學歷採認辦法之規定。但送審人修業期限不符規定，其學位論文、個人著作或作品經學校初審及本部複審合格者，不在此限。」同辦法第 20 條：「國外學位或文憑，應於教師評審委員會評審（以下簡稱教評會）或科務會議審議時，由學校依大學辦理國外學歷採認辦法規定辦理查證。但該國外學位名稱及相關學術水準，經本部決議通過並公告者，得以查驗代替查證。國外學校之學制或學位與文憑之名稱及屬性，與我國不同者，除準用前條規定外，其認定原則如附表三。學校對於送審人之國外學位或文憑認定有疑義者，應送本部審議決定；必要時，本部得就其專門著作（含學位論文）審查認定。」

雖國外學歷認證係屬教師資格送審之一種，然以查（驗）證為主，爰（再）申訴標的如非著作或學位論文審查者，另歸類為本類型。

6、 敘薪類

依教師法第 19 條後段規定：「專科以上學校教師之本薪以級別、學經歷及年資敘定薪級。」爰本類型以（再）申訴系爭之事由為本條所規範之事項為主。

7、 進修與研究類

教師法第 6 章係明定教師「進修與研究」，如該章第 22 條：「各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能；教師進修研究獎勵辦法，由教育部定之。」及第 23 條：「教師在職進修得享有帶職帶薪或留職停薪之保障；其進修、研究之經費得由學校或所屬主管教育行政機關編列預算支應，其辦法由教育部定之。」爰事涉本章所規範事項之（再）申訴歸納為本類型。

8、 退休類

依教師法第 25 條規定：「教師之退休...另以法律定之。」爰有學校教職員退休條例及其施行細則之定訂。爰其所規範事項之（再）申訴案件，如延長服務、退休年資、退休金等事由，歸納為本類型。

9、 行政職務遴選類

本類型為教師參與如院長、所長、校長等行政職務處之遴選（再）申訴案件。

10、 懲處類

本類型為學校章則所定有關教師懲處之（再）申訴案件，如記過、申誡、不予年資加薪、曠職扣薪等。

11、 行政管理措施類

本類型為有關行政事項、管理有關之案件，如實驗室淹水、宿舍管理費、研究室分配、研究人員歸屬、態度不當、離職證書核發等。

12、 其他類

其餘相關特殊事項之爭議，屬個案性質者，尚無法歸入前 11 類者，歸納為本類。

再者，就上述 12 類案件量及百分比概述如下：各類型（除其他類）以教師資格審查為最多，達 53.5%；其次為聘任類，佔 15.2%。

表 3-4 各類型案件百分比

	案件量	百分比
教師資格審查類	265	53.5
聘任類	75	15.2
課務類	11	2.2
成績考核類	10	2.0
國外學歷認證類	8	1.6
敘薪類	18	3.6
進修與研究類	21	4.2
退休類	13	2.6
行政職務遴選類	4	0.8
懲處類	16	3.2
行政管理措施類	27	5.5
其他類	27	5.5

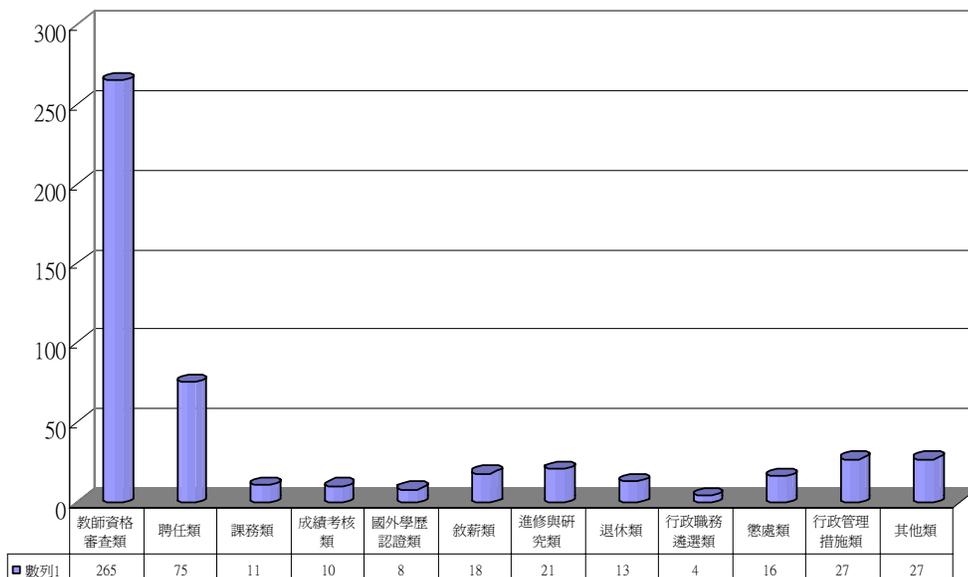


圖 3-10 各類型案件數

承上各類型案件總量，再輔以國立、私立之性質可知，除其他類外，以「教師資格審查類」及「聘任類」兩項為最主要

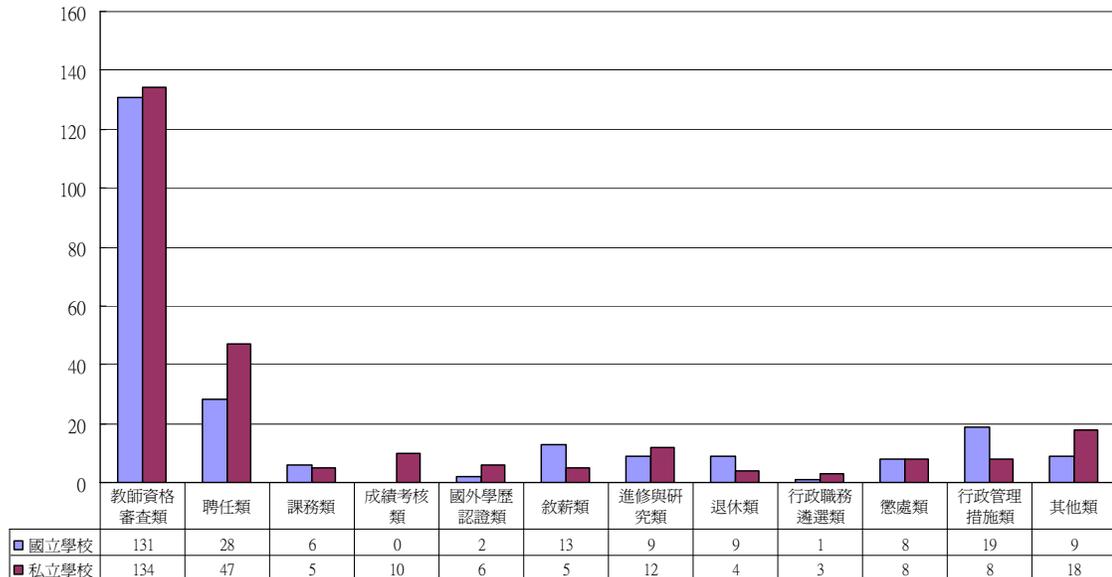


圖 3-11 各類型公私立學校案件數

另就學校性質配合各類呈現，大學部分無「成績考核」案；學院部分無「行政職務遴選」案；專科學校部分則無「課務」、「退休」及「行政職務遴選」；至軍警校院更明顯，無「課務」、「成績考核」、「敘薪」、「國外學歷認證」、「進修與研究」、「懲處」及「行政職務遴選」等類案件，亦與軍警校院另訂有「軍警校院文職教師申訴辦法」有關。

表 3-5 各類學校及各類型案件數

	大學	學院	專科學校	軍警校院
教師資格審查類	180	72	4	9
聘任類	41	18	14	2
課務類	6	5	0	0
成績考核類	0	6	4	0
國外學歷認證類	3	4	1	0
敘薪類	11	5	2	0
進修與研究類	9	9	3	0
退休類	9	3	0	1
行政職務遴選類	4	0	0	0
懲處類	6	7	3	0
行政管理措施類	18	8	0	1
其他類	13	10	4	0
	300	147	35	13

至「教師資格審查類」之細項如下：

- 1、『部審升等』（按：即教育部複審之案件）佔 62%。
- 2、『授權自審』（按：即授權學校辦理複審之案件）佔 27%。
- 3、『學校初審』（按：即學校辦理初審之案件）佔 11%。

表 3-6 教師資格審查類各項案件數

	部審升等	授權自審	學校初審	小計
國立學校	52	56	23	131
私立學校	111	16	7	134
合計	163	72	30	265

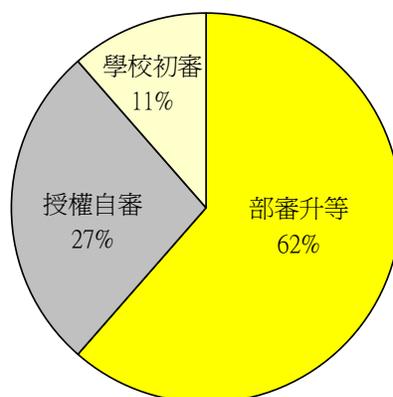


圖 3-12 教師資格審查類各項比例

而「聘任類」之細項如下：

- 1、『解聘』佔 17%。
- 2、『停聘』佔 8%。
- 3、『不續聘』佔 60%。
- 4、『改聘』佔 15%。

表 3-7 教師聘任類各項案件數

	解聘	停聘	不續聘	改聘	小計
國立學校	4	4	13	7	28
私立學校	9	2	32	4	47
合計	13	6	45	11	75

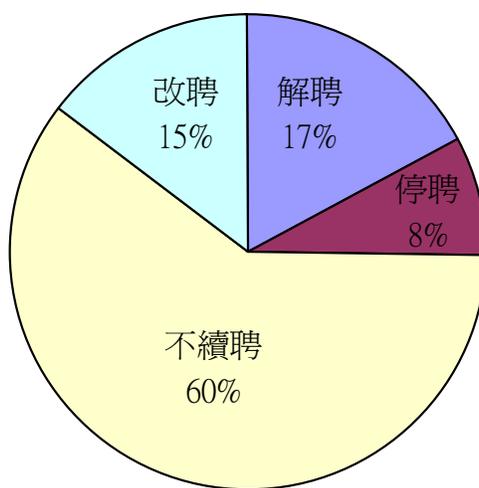


圖 3-13 教師聘任類各項比例

第三節 各類型化之評議決定分析

按評議決定方向為各類型原行政處分/措施及原申訴評議決定是否適法之重要參據。本節就各類型之評議決定從量化的分析，冀對整體及各類型有概括的全貌。首先，各類型之評議決定如下：

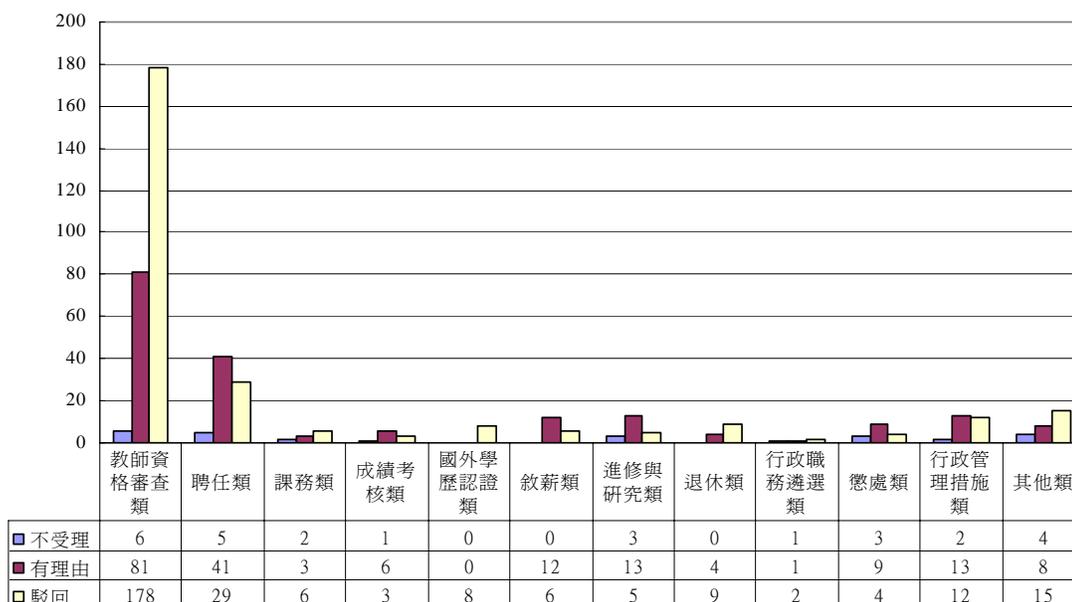


圖 3-14 各類型評議決定案件數比較

其中最主要之「教師資格審查」類所分各項細分如下：

表 3-8 教師資格審查類各項評議決定結果案件數

	部審升等	授權自審	學校初審	小計
不受理	5	0	1	6
有理由	16	48	17	81
駁回	142	24	12	178
合計	163	72	30	265

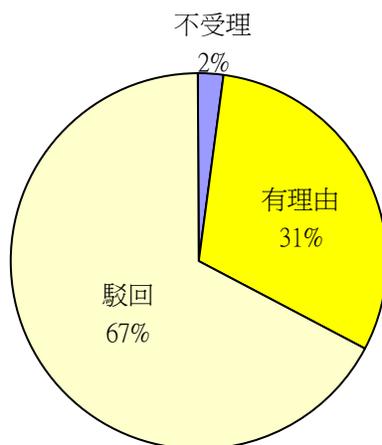


圖 3-15 教師資格審查類評議決定結果比例

總體來說，駁回之比率雖高達 67%，然係以「部審升等」為主。「部審升等」案之駁回率佔 87%；「授權自審」案有理由之比例為 67%；「學校初審」案之比例為 57%。顯見學校辦理教師資格審查時之程序、嚴謹度、正確性等相當不足。

表 3-9 教師資格審查類各項評議決定結果百分比

	部審升等	授權自審	學校初審
不受理	3%	0	3%
有理由	10%	67%	57%
駁回	87%	33%	40%

另外次要之「聘任」類所分各項細分如下：

表 3-10 教師聘任類各項評議決定結果案件數

	解聘	停聘	不續聘	改聘	小計
不受理	0	2	3	0	5
有理由	2	4	30	5	41
駁回	11	0	12	6	29
合計	13	6	45	11	75

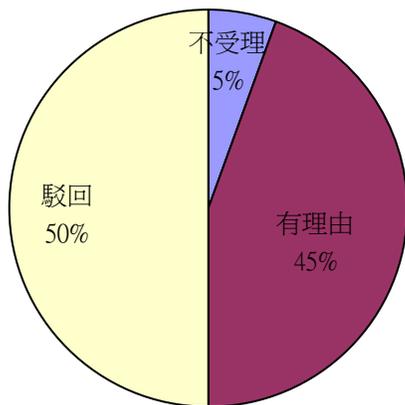


圖 3-16 教師聘任類評議決定結果比例

總體來說，「停聘」、「不續聘」之有理由之比率為 67%，顯見學校於處理聘約存續期間之停聘或不續聘之程序較辦理解聘來的不足（解聘案 85% 為駁回之決定）。

表 3-11 教師聘任類各項評議決定結果百分比

	解聘	停聘	不續聘	改聘
不受理	0	33%	7%	0
有理由	15%	67%	67%	45%
駁回	85%	0	26%	55%

另 8 類之評議決定，綜合表列如下：

表 3-12 課務等 8 類評議決定結果案件數

	不受理	有理由	駁回	小計
課務	2	3	6	11
成績考核	1	6	3	10
國外學歷認證	0	0	8	8
敘薪	0	12	6	18
進修與研究	3	13	5	21
退休	0	4	9	13
行政職務遴選	1	1	2	4
懲處	3	9	4	16
行政管理措施	2	13	12	27

按各類型之評議決定百分比以觀，有關「成績考核」、「懲處」、「進修與研究」及「敘薪」等部分為有理由之決定均達約六成之比例，或可見學校自定相關依循之考核或懲處章則有待加強之處；及對敘薪相關規定之不熟悉。

至於像「國外學歷認證」如不涉及著作或學位論文審查，則國外學歷之認證為形式上書面之查（驗）證，爰相關申訴案件均為駁回之決定（100%）。

表 3-13 課務等 9 類評議決定結果百分比

	不受理	有理由	駁回
課務	18%	27%	55%
成績考核	10%	60%	30%
國外學歷認證	0	0	100%
敘薪	0	67%	33%
進修與研究	14%	62%	24%
退休	0	31%	69%
行政職務遴選	25%	25%	50%
懲處	19%	56%	25%
行政管理措施	7%	48%	44%

第四章 質化分析之結果~各類型逐案評議法理摘要

本章依前章量化分析之結果，類型化之 12 大類（17 項）。就各類型之案件，逐案摘述個案之評議決定要旨。首先，以個案系爭之訴之標的為爭點，再就與爭點有關之事實與評議法理做重點摘述（並輔以關鍵詞呈現）。

內容包括：

- 一、 教師資格審查類計 265 案（包括部審 163 案、自審 72 案、初審 30 案）；
- 二、 聘任類 75 案（包括解聘 13 案、停聘 6 案、不續聘 45 案及改聘 11 案）；
- 三、 課務類 11 案；
- 四、 成績考核類 10 案；
- 五、 國外學歷認證類 8 案；
- 六、 敘薪類 18 案；
- 七、 進修與研究類 21 案；
- 八、 退休類 13 案；
- 九、 行政職務遴選類 4 案；
- 十、 懲處類 16 案；
- 十一、 行政管理措施類 27 案；
- 十二、 其他類 27 案。

以上總計 495 案。

第五章 教師申訴評議法理分析

本章依前兩章量化及質化分析之結果，就各類型，逐類先進行類型概述及相關基本法令之說明；再就評議決定之實務處理情形分析其認識用法之法理；最後，就各類型提出各類之結論以為參考。

第一節 教師資格審查類

(一) 類型概述及相關基本法令

教師法於民國 84 年 8 月 9 日制定公布施行以來，教師之權利、義務已有較往昔明確之規範，以達保障教師之目的。此類型係有關於教師資格審查所提起之申訴爭議，而有關教師資格審查，又有部審升等、授權自審、學校初審三大類，其分別各為 163 件、72 件、30 件，較其他類型相形下，大專教師升等案件占重要地位。

本類型所涉及之相關法規如下：

(1) 大學自治

按大學法第 1 條第 2 項明文規定：「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。」及同法第 20 條第 1 項復規定：「大學設校、院、系（所）各級教師評委員會，評審有關教師之聘任、聘期、升等、停聘等事宜，自屬大學依法自主自治事項之範圍。」

(2) 教師資格審定

按專科以上學校教師資格審定辦法第 7 條：「學經歷證件由學校先

行辦理查核後，交由學校各級教師評審委員會評審，...經各級教師評審委員會評審通過者，由學校將相關資料，報送教育部複審。」又教育人員任用條例第 14 條第 4 項規定，由教育部訂頒「大學獨立學院級專科學校教師審查辦法」，各項學校教師資格之審查，應依該辦法及相關規定辦理。

(3) 教師升等

按「專科以上學校辦理教師升等評審應注意事項」第 6 條：「專科以上學校辦理教師升等案，對於教師升等研究成果之評審，為維護審查的公正性，就審查人員身分予以保密。」又同要點第 8 點後段但書規定：「對不同意升等之決定，應具體敘明其理由」

(4) 舊制助教與講師之升等

大學法第 29 條規定：「本法修正施行前以取得講師、助教證書之現職人員，如繼續任教而未中斷，得逕依原升等辦法送審。」

教育人員任用條例第 14 條第 4 項規定，由教育部訂頒「大學獨立學院級專科學校教師審查辦法」，各項學校教師資格之審查，應依該辦法及相關規定辦理。又 86 年 3 月 19 日修正通過第 30 條之 1 前段規定：「本條例修正施行前已取得講師、助教證書之現職人員，如繼續任教而未中斷，得逕依原升等辦法送審，不受大學法第 29 條之限制。」

(二) 實務處理情形

(1) 關於教師資格之審定階段

教師得否請求教師資格審查之複審程序？按「專科以上學校教師資

格之審定分初審及複審二階段，分別由學校及教育部行之。教師經初審合格，由學校報請教育部複審，複審合格者發給教師證書。」、「專科以上學校教師資格審定辦法由教育部定之。」分別為教師法第9條及第10條所明定。是以，專科以上學校教師資格審定分為初審及複審二階段，教師經初審合格，由學校報請教育部複審，方是完成審定程序，故若教師於學校初審通過，並不代表複審一定通過，否則複審制度乃形同虛設。又「大學、獨立學院及專科學校教師之聘任、升等均應辦理資格審查；其審查辦法由教育部定之。」教育人員任用條例第14條第4項亦定有明文。是教育部依上開授權，於86年5月21日另訂定「專科以上學校教師資格審定辦法」（原名為：大學獨立學院及專科學校教師資格審查辦法），然於該審查辦法中就教師升等資格審查事件、各該學校教師評審委員會應審查之項目，其計分方式及其所占比例等內容，均未逐一作細部規範，蓋此屬大學自治之範疇，自得由各大學自行訂頒細部規範，以彰顯大學自治之精神，並避免不當限縮各大學權限之行使。

(2) 關於學校教師升等之自審爭議

教評會得否不提出具有專業學術依據之具體理由，即推翻外審結果？大學教師升等資格之審查，關係大學教師素質與大學教學、研究水準，並涉及人民工作權與職業資格之取得，除應有法律規定之依據外，主管機關所訂定之實施程序，尚須保證能對升等申請人專業學術能力及成就作成客觀可信、公平正確之評量，始符合憲法第23條之比例原則。且教師升等資格評審程序既為維持學術研究與教學之品質所設，其決定之作成應基於客觀專業知識與學術成就之考量，此亦為憲法保障學術自由真諦之所在。故各大學校、院、系（所）教師評審委員會，本於專業評量之原則，應選任各該專業領域具有充分專業能力之學者專家先行審

查，將其結果報請教師評審委員會評議。教師評審委員會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性，否則即應尊重其判斷。

受理此類事件之行政救濟機關及行政法院自得據以審查其是否遵守相關之程序，或其判斷、評量有無違法或顯然不當之情事，此觀司法院釋字第 462 號解釋意旨及其理由書自明。又評審意見及評分係審查人本於其學識素養與經驗所為專門學術上獨立公正之智識判斷，具有高度之專業性與屬人性（最高行政法院 85 年度判字第 2621 號判決參照），如無判斷逾越或判斷濫用之情形（參考行政訴訟法第 201 條規定）即難指之為違法。準此，大學教師升等資格之審查，係採三級制，有關所選任各該專業領域具有充分專業能力之學者專家先行審查之結果，教師評審委員會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性外，固應尊重其判斷。

（3）關於教師升等評審之權限

教評會得否逕自作成教師升等與否之決定？關於教師升等評審之權限，仍屬法律在特定範圍內授權各大學之校、院、系（所）教師評審委員會行使之權限；換言之，教師評審委員會固應選任各該專業領域具有充分學識能力之學者專家先行審查，然該審查程序僅係教師升等評審程序應行之先行程序，倘未經該程序前，教師評審委員會固不得逕自作成升等與否之決定，但審查之結果，仍須報請評審，亦即，惟有經教師評審委員會召開委員會予以評審者，始能作成准否升等之決定，始符合教師升等應經教師評審委員會評審之意旨，至教師評審委員會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性，否則即應尊重其判斷，乃屬當然。

(4) 關於一般教師及舊制教師（助教及講師）之升等問題

教師是否須以其著作並自行提起教師資格審查始得升等？教師得否以講師或助教之身分取得申請送審教師升等之資格？我國學校之教師分為教授、副教授、助理教授及講師四級，可知凡欲取得各級別教師資格者必須由申請人主動提出申請並經審定合格，始克當之；復為確保大學教師素質與大學教學、研究水準，申請人尤須具有專門著作在國內外知名學術或專業刊物發表或已為接受且出具證明將定期發表，或經出版公開發行，並經教育部或其授權之學校審查其著作合格者，始得升等。是教師是否要取得較高一級之資格係由教師自行決定，換言之，教師資格升等程序之發動取決於教師本人，是教師如選擇提出升等之申請，自有遵守上開專科以上學校教師資格審定辦法第 3 條第 4 款規定之義務。又教師既開啟升等請求檢驗之程序，則申請人要以何種學術著作送審，固屬其規劃之權利，然提出著作並明確擇定代表作及參考作送交學校審查，則為升等申請人依前引法規應負之義務，殆無疑義。

大學法尚未修正前，我國之大學教師原分為教授、副教授、講師及助教四等級，而於 83 年 1 月 5 日修正改為教授、副教授、助理教授及講師四等級，助教不再列為大學教師；為保障原任職大學助教之教師，不因法律修正對於其教師身分及升等權益造成不利影響，爰於教育人員任用條例第 30 條之 1 規定：「本條例修正施行前已取得講師、助教證書之現職人員，如繼續任教而未中斷，得逕依原升等辦法送審，不受大學法第 29 條之限制。」有關講師資格應具備之條件及 86 年 3 月 19 日以前已取得助教資格之現職人員選擇依該條例 86 年 3 月修正公布前原升等辦法申請升等講師者，悉依上開規定辦理。亦即 86 年 3 月 19 日以前已取得講師資格之現職人員，得選擇依該條例 86 年 3 月修正公布前原

升等辦法送審。惟 86 年 3 月 19 日修正之教育人員任用條例第 30 條之 1 前段所規定之「繼續任教而未中斷」既指從教育人員任用條例修正施行之日起（86 年 3 月 21 日）擔任教職未中斷，包括經核准帶職帶薪或留職停薪者，或兼任教師若每學期均有聘書且有授課事實者。是以，若教師民國 67 年即取得講師資格，繼續任教而未中斷，即符合前揭任用條例第 30 條之 1 規定，得逕行送審副教授。此係為保障原任職大學舊制之教師，不因法律修正對於其教師身分及升等權益造成不利之影響，該教師仍得按專科以上學校教師資格審定辦法送審資格審查。學校各級教師評審委員會亦應就申請者之教學、研究、推廣服務等成果辦理評審。其中專門著作（包含學位論文）應送請校（系）外學者、專家評審。

另依據專科以上學校教師資格送審作業須知第 3 點之 5 規定：「有關現職講師、助教之保障...教師分級調整之目的在於提升教師素質，對於現職人員只能保障程序，但不能降低水準之要求。故該等人員若具備原副教授送審資格，經學校同意可逕送審副教授，但必須符合修正分級後其副教授要求水準。」是以，若教師雖以舊制講師身分取得申請送審副教授資格，仍應依相關規定送審，並應符合修正分級後副教授等級之水準，始得升等。

（5）關於教師著作之論文格式不符而不予升等之問題

審查者得否非以其專業知識為審查基準，而係對送審者著作之實質內容為判斷，僅就送審論文之形式與「論文寫作格式」二者是否相符進行評比？

教師升等資格評審程序既為維持學術研究與教學之品質所設，其決定之作成應基於客觀專業知識與學術成就之考量，受理此類決定所生爭議事件之行政救濟機關及行政法院，對該決定之作成是否遵守相關之程

序，或其判斷、評量有無違法或顯然不當之情事具有審查權，自得依行政救濟程序予以審理。而審查者對於作為審查基準之相關「論文寫作格式」，邏輯上則不屬於進行此項審查者所得自行判斷之範圍，而必須客觀存在，且必須具有規範效力，審查者始得據以進行所謂「相符」與否之審查，且於審查結果為送審論文之形式與具有規範效力之「論文寫作格式」不符時，始得作成送審著作不及格之評分。否則審查者如非以其專業知識為審查基準，對送審者著作之實質內容為判斷，僅係就送審論文之形式與「論文寫作格式」二者是否相符進行評比，而相關「論文寫作格式」又非客觀存在，或縱使存在但並不具有規範效力，而難免發生送審著作，僅因形式上與審查者確信但不為外界確知之某種論文形式「不同」，即被評定為不及格之結果。審查者如此所為之審查，不無違反行政法上禁止恣意原則之虞，而主管機關所訂定之此項審查實施程序，即難謂符合憲法第 23 條之比例原則，與司法院釋字第 462 號解釋第二段意旨亦有不符。

(6) 關於教師升等審查不予通過之問題

教師若不服審查結果，得否訴請重新審查？按「教育部學術審議委員會辦理教師著作審查申請復審處理原則」第 1 條規定：「專科以上學校教師依照教育人員任用條例第 16 條...及第 18 條各款規定送教育部審定資格未獲通過。對審定結果不服，而其審定成績有一位達通過標準者，得依本原則相關規定，經原送審學校...同意，報本部申請復審。」及第 2 條復規定：「合於申請復審條件者須於本部審定結果核定發文之日起 30 日內，以書面提出具體申請復審理由，經學校核定後，於時限內由學校備文檢齊相關資料報本部辦理，逾期不予受理。」為維持著作審查制度之客觀性與公平性，除審查程序或其判斷、評量卻有違法或顯

然不當之情事外，應尊重著作審查人之專業學術判斷，司法院大法官就此曾以釋字第 462 號解釋在案。而衡酌整體送審程序，尚難謂有違法或顯然不當之情事。職是，教授升等案經評審確定不通過後，本得依「教育部學術審議委員會辦理教師著作審查申請複審處理原則」之規定辦理複審，惟該「處理原則」由教育部以台審字第 90173393 號函明令自 91 年 1 月 22 日起廢止，是以，教師申請重新審查即為於法無據。

(三) 結論

- (1) 教師經初審合格，由學校報請教育部複審，方是完成審定程序，故學校初審通過，不代表複審一定通過。
- (2) 教師評審委員會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性，否則即應尊重其判斷。
- (3) 教師評審委員會應選任各該專業領域具有充分學識能力之學者專家先行審查，然該審查程序僅係教師升等評審程序應行之先行程序，倘未經該程序前，教師評審委員會固不得逕自作成升等與否之決定。亦即，惟有經教師評審委員會召開委員會予以評審者，始能作成准否升等之決定。
- (4) 為保障原任職大學舊制之教師，不因法律修正對於其教師身分及升等權益造成不利之影響，是以，教育人員任用條例修正施行前已取得講師、助教證書之現職人員，如繼續任教而未中斷者，該教師仍得按專科以上學校教師資格審定辦法送審資格審查，而不受大學法第 29 條之限制。
- (5) 審查者應對送審者著作之實質內容為判斷，而就送審論文之形式與「論文寫作格式」二者是否相符進行評比，不無違反行政

法上禁止恣意原則之虞。

- (6)「教育部學術審議委員會辦理教師著作審查申請複審處理原則」教育部於 91 年 1 月 22 日以台審字第 90173393 號函廢止在案。是以，教師自此不得以此請求復審。

第二節 聘任類

(一) 類型概述及相關基本法令

此類型係有關於教師聘任所提起之申訴爭議，而有關於教師聘任爭議，依教師法第 14 條規定，教師聘期屆滿不再續任的方式有三，即解聘、停聘與不續聘；其中停聘只是暫時停止聘約關係（教師法施行細則第 16 條第 1 項第 2 款），尚有可能回復聘任（教師法第 14 條之 3）。且停聘期間如原聘約期限屆滿，學校教評會仍應審查是否繼續聘任（教師法第 14 條之 2）。而比起解聘，不續聘則需於原聘期屆滿始得為之（同法施行細則第 16 條第 1 項第 3 款）。按停聘、解聘、不續聘及改聘四大類，其申訴評議分別各為 6、13、45 及 11 件。

本類型所涉及之相關法規如下：

(1) 教師評審委員會

大學法第 20 條第 1 項規定：「大學設校、院、系（所）教師評審委員會，評審有關教師之聘任、聘期、升等、停聘、解聘等事宜。」又第 19 條第 2 項復規定：教師經長期聘任者，非有重大違法失職之情事，經系（所）務會議議決，並經教師評審委員會之裁決，不得解聘或停聘

(2) 關於教師解聘、停聘或不續聘

教師法第 14 條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：

- 一、受有期徒刑 1 年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。
- 二、曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者。

三、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅者。

四、褫奪公權尚未復權者。

五、受禁治產之宣告，尚未撤銷者。

六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。

七、經合格醫師證明有精神病者。

八、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者。

有前項第 6 款、第 8 款情形者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議。

有第 1 項第 1 款至第 7 款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者，除有第 7 款情形者依規定辦理退休或資遣外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。

(3) 有關外國教師之聘任

「為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」就業服務法第 1 條明文規定，又同法第 41 條復規定：「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。」

(4) 教師行為不檢

教育人員任用條例第 31 條第 7 款規定：行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職。

性別平等教育法第 30 條規定：「學校或主管機關接獲前條第 1 項之申請或檢舉後，除有前條第 2 項所定事由外，應於 3 日內交由所設之性

別平等教育委員會調查處理。學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。」又大專院校及國立中小學校性騷擾及性侵犯處理原則第 4 點：「學校應設性騷擾及性侵犯處理委員會或小組負責處理校園性騷擾，性侵犯事件工作...如學校有相關委員會或小組，得作適當之整併，但應符合本原則之規定。」及第 6 點規定：「學校教職員工若有性騷擾或性侵犯情節，經查證屬實，依相關法令規定予以懲處...。」

(5) 教育人員及研究所所長

按教育人員任用條例第 1 條規定：「教育人員之任用，依本條例行之。」又第 2 條規定：「本條例所稱之教育人員為公立各級學校校長、教師、職員、社會教育機構專業人員及學術研究人員」同法第 41 條復規定：「私立學校校長、教師任用資格及其審查程序，準用本條例之規定」

按大學法第 10 條第 1 項規定：「大學...各單獨設立之研究所各置所長一人，辦理所務。」及第 2 項規定：「所長，採任期制，由各該院、系、所依該校組織規程規定之程序，就教授中選出，報請校長聘請兼任之。」

(6) 有關教師申訴

「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴」此乃教師法第 29 條第 1 項及教育部訂頒教師申訴評議委員會組織及評議準則第 3 條明文規定。

(二) 實務處理情形

(1) 關於大學教師之聘期問題

私立大學之教師有關聘期部分，該如何適用？按教育人員任用條例第 1 條規定：「教育人員之任用，依本條例行之。」同條例第 2 條規定：「本條例所稱之教育人員為公立各級學校校長、教師、職員、社會教育機構專業人員及學術研究人員」，因此可見公立學校之教師、職員有教育人員任用條例之適用。同條例第 37 條就公立專科以上學教師聘期有所規範，然而依同條例第 41 條規定：「私立學校校長、教師任用資格及其審查程序，準用本條例之規定」，細查該條可知：私立學校校長、教師準用教育人員任用條例之範圍，僅限於「任用資格」及「其（資格）審查程序」兩者，至於私立學校教聘約之「聘期」部分既未規範於該條例條文內，亦不在準用之列，自應依私立學校章則及教師聘約之約定。是，該私立學校新聘專任教師連續服務滿 2 年後，如欲續聘，學校權衡全般情況後自得對該教師為續聘 1 年或 2 年之決定。

(2) 關於外國教師之聘任問題

外籍教師聘雇期滿有無續聘之需要？按就業服務法第 1 條規定：「為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」（按：所稱『其他法律』，於就業服務法未規定部分，包含教師法），同法第 41 條復規定：「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。」；另按教育部 89 年 12 月 5 日函詢行政院勞工委員會有關就業服務法第 41 條適用疑義，該會 89 年 12 月 12 日台 89 職外字第 0222848 號函示說明二，略以：「查就業服務法第 41 條之立法意旨係規

範雇主於聘僱外國人工作及其許可，應以不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件國民經濟發展及社會安定等為先決條件，以免外勞引進後有負面影響，惟適用尚並未有確切之認定標準及程序。因此，應由權責機關就具體個案予以衡酌認定。」

而論外國教師是否妨害本國教師就業機會及該教師有無違反教師法第 14 條第 1 項各款之依規定等情事，依上項函示意旨，應由學校依具體事證予以衡酌認定。審酌教育部 89 年 3 月 30 日台（89）人（2）字第 89036289 號函有關外籍教師有無聘僱需要，於適用就業服務法及教師法之疑義所為解釋，究其意涵，並不以教師法第 14 條不續聘各款之規定唯一衡量標準，尚可考量聘僱外籍教師有無就業服務法第 1 條及同法第 41 條所規定不宜聘僱之情事。若依教育部 89 年前揭書函而逕予認定：外籍教師聘僱期滿有無續聘需要時，僅依就業服務法第 1 條及第 41 條規定議決之，完全無教師法第 14 條第 1 項各款規定之適用，衡諸前揭相關法律規定，此種論斷顯於法不合。

又根據法務部 87 年 10 月 28 日法 87 律字第 03487 號函：「按就業服務法之立法意旨再於保障國人之工作權，...外國教師來台應聘工作，自應符合就業服務法相關規定，至於外籍教師之資格檢定與審定、聘任、權利義務、待遇等則應依教師法之相關規定辦理（教師法第 2 條參照）...。惟外籍教師究否應予續聘或有無續聘需要，則應依教師法等有關法規規定經各級教評會議決之，...」是以，學校於認定有無繼續聘僱教師必要時之程序，因就業服務法並無規定，仍應依教師法等相關規定經各級教評會議決之。

（3）關於學校教職員工有性騷擾或性侵犯之情節

教師若有性騷擾或性侵犯之情節，學校得否予以解聘？按教育人員

任用條例第 31 條第 7 款規定：行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職。復按教師法第 14 條規定：「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：...六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。...有第 1 項第 1 款至第 7 款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者...應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。」又按教育部頒「大專院校及國立中小學校性騷擾及性侵犯處理原則」第 4 點規定：「學校應設性騷擾及性侵犯處理委員會或小組負責處理校園性騷擾，性侵犯事件工作...如學校有相關委員會或小組，得作適當之整併，但應符合本原則之規定。」同處理原則第 6 點規定：「學校教職員工若有性騷擾或性侵犯情節，經查證屬實，依相關法令規定予以懲處...。」是，學校依該校性騷擾及性侵犯處理與防治實施要點應設性騷擾及性侵犯處理委員會或小組負責處理校園性騷擾，而教師若有性騷擾之情事，應先經查證，並予當事人澄清機會，經該委員會查證屬實，並有確切事證認定其以構成「性騷擾」之事實後，方得依程序處理，使符公平合理原則。而該委員會依相關規定對教師性騷擾或性侵犯之專業判斷及調查結果，應予尊重。而教評會得依教師法第 14 條第 1 項第 6 款予以解聘。

(4) 關於研究所所長及私立大學校長之聘任爭議

按教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴，教師法第 29 條第 1 項及教育部訂頒教師申訴評議委員會組織及評議準則第 3 條均定有明文。

教師接受聘任後，依有關法令學校章則之規定，固然享有教師法第 16 條各項教師權利，但其中獲聘任大學系所學術行政主管及選任事宜尚非屬前揭教師權益而得由個人出面申訴。又按大學法第 10 條第 1 項及該校組織規程第 14 條有關大學研究所所長遴聘，係屬大學組織運作之規定，雖教師對之得向學校表達其個人意見，然而究非關教師個人權益事項，自不得提出教師申訴。另，學校遴聘相關研究所所長作業，應非屬教師法第 29 條第 1 項及本準則第 3 條所稱對教師個人之措施，從而若大專教師就該部分所提之申訴，依前揭教師法規定及準則第 21 條規定，應自程序上不予受理。

另有關於私立大學校長若遭受解聘校長職務，得否提起申訴之爭議。按私立學校法第 32 條第 3 項之規定，主管教育行政機關依法組織管理委員會，代行董事會職權而解聘私立大學校長之職務，改聘其為該校教師，此非屬教師法第 29 條之教師權益，而應由法院審理之。

(三) 結論

- (1) 私立學校校長、教師準用教育人員任用條例之範圍，僅限於「任用資格」及「其（資格）審查程序」兩者，至於私立學校教聘約之「聘期」部分既未規範於該條例條文內，亦不在準用之列，自應依私立學校章則及教師聘約之約定。
- (2) 外籍教師之資格檢定與審定、聘任、權利義務、待遇等則應依教師法之相關規定辦理，惟外籍教師究否應予續聘或有無續聘需要，則應依教師法等有關法規規定經各級教評會議決之。
- (3) 教師若有性騷擾之情事，經查證屬實，得予以解聘之。
- (4) 有關大學研究所所長及私立大學校長之遴聘，非為教師個人權益事項，

自不得提起教師申訴。

第三節 課務類

(一) 類型概述及相關基本法令

此類型係有關於教師因課務所提起之申訴爭議，共有 11 件教師申訴。本類型分為排課及授課時數兩大類作為探討。

其所涉及之相關法規如下：

(1) 大學自治

按大學法第 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」

(2) 教師權利

教師法第 16 條：「教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：

- 一、對學校教學及行政事項提供興革意見。
- 二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。
- 三、參加在職進修、研究及學術交流活動。
- 四、參加教師組織，並參與其他依法令規定所舉辦之活動。
- 五、對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得依法提出申訴。
- 六、教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。
- 七、除法令另有規定者外，教師得拒絕參與教育行政機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。
- 八、其他依本法或其他法律應享之權利。

(二) 實務處理情形

(1) 大學自治與教師教學權利、義務

學校對於課程之設計及安排是否係屬為大學自治之範圍？教師得否自行向學校提出開課之要求？按教師法第 16 條及第 17 條規定，教師接受聘任後，享有教學專業自主、研究、參加學術交流活動...等權利及負有從事與教學有關之研究、依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動...等義務；但應依有關法令及學校章則之規定辦理。復按大學法第 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」；而免於國家權力干預之學術自由，首先表現於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及研究以外屬於教學與學習範疇之事項，職是，諸如課程設計、科目訂定、講授內容、學力評定、考試規則等事項，均屬大學自治之權限範圍，司法院釋字第 380 號、450 號、563 號解釋就上述大學自治之權限範圍業經闡釋甚明在案。是以，大學享有自治權並得自訂相關規章，惟其本於大學自治所定之相關規章仍應合理妥適，不得違反法令規定，乃屬當然。

又大學本於大學自治，享有學術專業自由，為維護學校學術水準，保障學生受教權益，達成教育目的及學校發展方向，對於系（所）所開課程之安排，自得加以規劃訂定，惟教師本於學術專業自由，提出開課要求時，若未明顯違反學校（系所）政策發展方向及學校（系所）相關章則時，學校（系所）經課程委員會專業審查，於可能安排之範圍內，自應予以尊重。是以，若教師自行提出開課之要求，如未違反學校發展之方向及學校章則時，學校於可能範圍內，應予以尊重。反之，若教師所提之開課要求，明顯違反學校發

展方向或相關章則時，學校本於大學自治之精神，得予以拒絕之。如此除可確保教師學術專業自主，亦可確保學生選課受教權益，並兼顧學校（系所）發展之需要。

（2）關於基本授課時數及代課爭議討論

若專任教師依專長排滿授課時數後，若尚有多餘時數，教師得否請求學校再行聘請兼任教師任教？惟所謂「排滿」應是教師基本鐘點數加上合法之超鐘頭數；而上開所指之「依專長排滿授課時數」係指依其教師等級排滿其依規定每週應授課之基本時數。是以，學校教師主張學校應將其每週授課時數排滿後，若有多餘時數，始可再行聘任兼任教師，應屬誤解法令。而有關於「代課」，此係為教師聘任契約授基本時數外之另一法律關係。專任教師當時如不同意代授另一老師之應授課程，其基於教師聘任契約原應支領之薪資亦不受影響，學校勢須另商請其他教師代授課程，仍難避免此項代課費之支出；學校事後再為代課費一事爭執，似將教師聘約之基本授課時數與代課之間之法律關係混淆，並將道德義務與法律義務混而為一。

（3）關於學校不予排課之爭議討論

1、有關教師籌組教師會

教師若籌組學校教師會或參與教師會，學校得否因此而不予教師排課？按教師法第 28 條第 2 項規定：「學校不得因教師擔任教師組織職務或參與活動，拒絕聘用或解聘及為其他不利之待遇。」是以，若教師因參加籌組學校教師會，致其授課時數確較其他未參與籌組教師會教師之授課時數顯然為少，且學校亦無法提出合法正當理由說明刪減再申訴人授課時數之原因時。是，該教師所受不利之

待遇，尚難謂與參與籌組教師會之間，無相當因果關係。學校因其籌組教師會而對之所為違反公平原則之不利待遇，則應予必要之補救。

2、教師與學生間有糾紛，學校對其排課之爭議

若教師與學生間有糾紛，學校校長得否依其「職權」緊急調整該師之講授之課程？按教師接受聘任後，依法令及學校章則規定，就教師教學及對學生之輔導，享有專業自主權利，教師法第 16 條定有明文。惟同法第 17 條第 1 項第 4 款亦明定「輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格」為教師應負之義務。而師生互動不佳，理應依據法令及教育原理審慎處置，庶符教育宗旨。復按大學法第 6 條第 1 項明定：「大學置校長一人，綜理校務。」大學校長依有關法令規定綜理校務，並就學校教育負成敗之責，大學校長基於職責所在，對於學校相關單位人員行政或教學運作不當致影響校譽之情事，理應有緊急應變與危機處理之適當權限。惟校長行使上開權限，因涉及教師教學專業自主及學生受教權益，仍須依有關法律之規定，按緊急事件之性質，審慎行事。參酌司法院大法官釋字第 491 號解釋所揭櫫「正當法律程序」原則之本旨，學校應適當告知教師實施緊急處置事項之內容，並須給予其充分陳述意見及提供有利證據資料之機會。

(三) 結論

- (1) 對於諸如課程設計、科目訂定、講授內容、學力評定、考試規則等事項，此均屬大學自治之權限範圍。大學本於大學自治之精神

得享有自治權並得自訂相關規章，惟其所定之相關規章仍應合理妥適，不得違反法令規定。

- (2) 教師本於其學術專業得向學校提出開課之要求，如未違反學校發展之方向及學校章則時，學校（系所）經課程委員會專業審查，於可能安排之範圍內，應予以尊重。
- (3) 學校不得因教師擔任教師組織職務或參與活動，而有不利之待遇。
- (4) 針對教師與學生間有糾紛，學校校長得否依其「職權」緊急調整該師之授課安排，惟應給予教師有充分陳述意見及提供有利證據資料之機會，始符合正當法律程序。

第四節 成績考核類

(一) 類型概述及相關基本法令

此類型係有關於教師成績考核所提起之申訴爭議，其申訴評議共有 10 件。

本類型所涉及之相關法規如下：

(1) 關於教師之義務

按教師法第 17 條明定：教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：

- 一、遵守聘約規定，維護校譽。
 - 二、積極維護學生受教之權益。
 - 三、依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。
 - 四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。
 - 五、從事與教學有關之研究、進修。
 - 六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。
 - 七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。
 - 八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。
 - 九、擔任導師。
 - 十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。
- 前項第 4 款及第 9 款之辦法，由各校校務會議定之。

(2) 陳述權

按行政程序法第 102 條規定，給予教師陳述意見之機會，方符合正當法律程序之精神。

(二) 實務處理情形

(1) 關於教師未出席各項有關會議、研習及研討會之爭議討論教師未經請假而未出席研討會，學校得否以「擅離職守」而以「曠職」論予以考績丙等？按教師法第 17 條第 1 項規定，教師除應遵守法令履行聘約外，並負有同條項第 4 款「輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格」義務。次按教師輔導與管教學生辦法第六條規定：「教師應參加輔導知能之進修或研習，以增進專業知能。」是以，專任教師除擔任授課外，亦應履行出席各項有關會議、研習及研討會之義務。惟若教師未經請假而無故未出席研討會，是否係屬為「擅離職守」？按教育部 88 年 11 月 16 日台（88）人（2）字第 88139661 號函示所稱「擅離職守」，比照公務人員請假規則暨其相關規定，是指：未經長官核假擅自離開工作崗位者，上述「擅離職守」之解釋是適用公立學校兼行政職務之教師而言，致於私立學校教師之差假係由各校於聘約中與教師共同約定。教師依規定有出席與職務相關之各項會議、研習及研討會之聘約義務，而無正當理由未出席研習會者，雖有違學校聘約相關義務之規定，然依法尚不能以「擅離職守」論。

是，若學校僅依教師未出席研討會以前揭「曠職」為由予以考績丙等，似有不當。然而教師若有前述之不作為，於法而言，雖非「曠職」，其違反聘約教師義務之行為，於教師言就非所宜。而學校應係按教師平日工作、能力、品德、教學、研究、服務精神及合作精神等表現，予以考核。

(2) 關於教師成績考核者自行判斷審查之爭議討論

學校教師成績考核者，得否因學校未定考核標準，而自行判斷？教師之成績考核關係教師甚鉅，職是，考核者應依據確切資料，慎

重辦理之。而若學校教師成績考核表所列項目僅有最高配分限制，而其考核之細項未訂定客觀標準，考核者將依自己之判斷而非依客觀具體事實方式評分。此非但易缺乏客觀之標準，對於不同教師相同之表現亦容易有給予不同分數之判斷，且更違反法律明確性原則及禁止恣意原則，其考核結果自難謂公正客觀。

又成績考核關係教師甚鉅，是以在作成任何對於教師權益有重大影響之措施時，自應參酌行政程序法第 102 條規定，給予教師陳述意見之機會，方符合正當法律程序之精神。

（三）結論

- （1）教師無故而未予出席教師研討會，其性質應非屬「擅離職守」。是，學校不得以此理由論其為「曠職」而予以考績丙等。
- （2）考核者應依一定標準，並以客觀之方式評分之。而非依其己意審酌，否則將違反法律明確性原則及禁止恣意原則，其考核結果自難謂公正客觀。
- （3）作成任何對於教師權益有重大影響之措施時，自應予以教師陳述意見之機會，方符合正當法律程序之精神。

第五節 國外學歷認證類

(一) 類型概述及相關基本法令

此類型係有關於教師因其國外學歷認證所生之申訴爭議，其共有 8 件。

本類型之相關法令如下：

(1) 教師資格審定之辦理

「專科以上學校教師資格審定辦法」第 7 條第 1 項第 1 款規定「教師資格之審定，依下列方式辦理：一 學經歷證件由學校先行辦理查核後，交學校各級教師評審委員會評審。國外學歷之查證，應依專科以上學校以國外學歷送審教師資格作業須知辦理。」

(2) 國外學歷送審教師資格之適用對象

「專科以上學校以國外學歷送審教師資格作業須知」第 1 點適用對象規定「凡持國外專科以上學校畢業證書、學位證書、文憑或成績證明書等學歷證件送審教師資格者，均須辦理查證認定作業。」

(3) 國外學歷之查證認定

「國外學歷查證認定作業要點」第 4 點第 1 項規定「持國外學歷者，應依本要點規定自行將學歷證件送請各機關、學校查證（驗）認定；申請人未依規定自行申請查證（驗）認定者，不予受理。」。

又按「專科以上學校以國外學歷送審教師資格作業須知」第 3 點第 2 項查證原則復規定「凡持左列學位，其入學時所就讀學校登錄於本部所編印之參考名冊且證件依外交部駐外館處文件證明辦法規定完成驗

證程序、修業時間核與入出境記錄相符者，得由用人學校就送審者資料依前項認定原則，直接加以審核認定。如認定尚有疑義時，再辦理查證。」另依外交部頒驗證國外學歷參考事項指出「外國學歷證件攜回國內使用，依規定當事人應於相關駐外管處辦妥驗證。」

(4) 教師年資之起算

按「專科以上學校以國外學歷送審教師資格作業須知」第5點第1項教師證書年資起算規定「凡國外學歷送審，其與國內學位送審相同，需於聘期3個月內列冊報部送審，得以聘期開始年月起計年資。逾期未報部者，以其報部日期作為年資起計年月。」

(5) 教師於國外修業之修業時間

按「專科以上學校以國外學歷送審教師資格作業須知」有關國外學歷認定原則，審查認定應符合教育人員任用條例之相關規定。又修業期限需與國內同級同類學校規定相當，如係大專校院畢業進修碩士學位者，至少需實際停留在該校修滿兩個學期（Semester）或三個學季（Quarter）（暑假之短期密集課程 Summer Session 不列入計算修業時間）。博士學位須修滿四個學期或六個學季，碩、博士學位同時修習須修滿六個學期或九個學季。但對於未符前項規定，而在當地修業時間累計符合修讀碩士滿8個月，博士滿16個月，同時修讀碩、博士學位滿24個月者，於報本部複審時，一律以論文、個人著作或作品審查認定。

(二) 實務處理情形

(1) 關於教師以國外學歷採計其年資之爭議問題

教師逾越法定期限提出國外學歷之認證，是否得仍得自聘任後起算該學位年資？按「國外學歷查證認定作業要點」第4點第1項規定「持國外學歷者，應依本要點規定自行將學歷證件送請各機關、學校查證（驗）認定。又按「專科以上學校以國外學歷送審教師資格作業須知」第5點第1項教師證書年資起算規定「凡國外學歷送審，其與國內學位送審相同，需於聘期3個月內列冊報部送審，得以聘期開始年月起計年資。逾期未報部者，以其報部日期作為年資起計年月。」是以，教師持國外學歷者，按上開要點應將其學歷證件送請各機關、學校查證（驗）認定。並應於聘期3個月內列冊報部送審，始得以聘期開始年月起計年資。職是，若學校系、校教評會通過教師之聘任案後，並通知該教師應儘速辦理驗證，惟該教師卻遲至逾越法定期限始完成驗證程序，而超過前開專科以上學校以國外學歷送審教師資格作業須知第5點第1項教師證書年資起算規定之3個月內列冊報部送審期間。核其程序，學校已善盡告知之義務，教師因可歸責於自己之事由而無法於期限內辦妥驗證程序，致原措施機關依前開規定以報部審定之時點起算其年資，自不得主張學校適用法規不當，而請求學校以其聘任後即開始起算其年資。

（2）關於教師以國外學歷採計其年資之爭議問題

教師於外國當地修業期間未達最低停留時間者，其得否以該國外學歷申請升等？教師對於在外國修業未達最低停留時間者，得否以其論文或代表座申請教師資格審查？以外國之博士學位論文送審者，按專科以上學校以「國外學歷送審教師資格作業須知」參之一之（二）點規定：修業期限需與國內同級同類學校規定相當，且博士學位最少需實際停留在該校滿四個學期或六個學季，博士學位須

修滿四個學期或六個學季，或申請送審人在當地之博士修業時間累計滿 16 個月。

而教師於國外博士學位修業其間經核與上述規定不符，若未符合前項規定，而在當地修業時間累計符合修讀博士滿 16 個月者，於報部複審時，則一律以論文、個人著作或作品審查認定。又教師若係利用寒暑假零星出國進修，未能完整修滿四個學期或六個學季，其升等之唯一可能基礎即在於該師在國外之博士修業時間是否累計滿 16 個月。而所述所謂累計滿 16 個月，應係指教師獲頒博士學位以前博士班累計進修期間，獲頒博士以後之任何修業或服務期間或停留期間，均無助於博士學位之取得，不得計入。同理，若教師進入博士班前之預修或境外停留，亦不得計入。

(三) 結論

- (1) 教師持國外學歷者，應將其學歷證件送請各機關、學校查證（驗）認定。並應於聘期 3 個月內列冊報部送審，始得以聘期開始年月起計年資。
- (2) 為提升教育品質，教師進修應予鼓勵。惟教師升等審查，事涉各大專教師之基本學術品質，攸關大專教育之良窳成敗。因之，教育部學審會認定國外學歷，素來強調當事人須實際身留國外進修研習，連續或累積修習相當之時間，以確保學術品質。是以，教師於國外修業，其修業期限需與國內同級同類學校規定相當，且博士學位最少需實際停留在該校滿四個學期或六個學季，博士學位須修滿四個學期或六個學季，或申請送審人在當地之博士修業時間累計滿 16 個月。

第六節 敘薪類

(一) 類型概述及相關基本法令

此類型係有關於教師因敘薪所提起之申訴爭議，共有 18 件教師申訴。而關於教師待遇，法律迄未制定。又「為避免在重要之社會生活領域中，行政部門不致於因為欠缺法律之規定，而喪失其處理事務之能力，自應肯認過渡性法規之合法性或合憲性，允許行政機關得引用自行訂定之規章或一般法律原則為執行之依據。教師法第 20 條固規定『教師之待遇，另以法律定之。』惟教師待遇法律制定以前，不能無適當之規範，主管機關教育部遂訂定公立學校教職員敘薪辦法及其依職權作成之解釋性函令，作為辦理薪級核敘之依據，乃為保障教師權利義務而設，就法律保留之審查，應採取容許之態度，而認其繼續有效。」

本類型所涉及之相關法令如下：

(1) 薪級之核敘

按教育部頒「公立學校教職員敘薪辦法」第 1 條規定：「公立學校職員薪級之核敘，除專科以上學校教員外，依本辦法之規定。」及大學研究人員聘任辦法第 11 條：「研究人員之待遇、福利、...等事項，依其聘任之等級，比照教師規定」

(2) 有關年功加俸

按大學及專科學校年功加俸辦法第 3 條規定：給予年功加俸之教師（含舊制助教）應於學年終了前 1 個月，依據該教師教學、著述、研究、

推廣服務成績，由各校評定。

(二) 實務處理情形

(1) 關於教師轉任爭議討論

教師因轉任之工作獎金發給是否得與其退休、離職及資遣年資合併計算？按行政院頒「87年軍公教人員年終獎金(慰問金)發給注意事項」第2項規定：年終工作獎金發給對象為「各級政府年度總預算所列員額及年度進行中經核准增加員額之現職軍公教人員(含技警工友)，暨於87年終退休(役、職)、資遣、死亡人員」，而其發給標準則依注意事項第3項，係以當年度12月1日仍在職人員為標準。而教師若主張前開要點認其應係屬前揭注意事項所稱「退職」人員，應不恰當。因該管理規則所稱「退職」應僅適用於技工及工友，於教師而言，則稱「退休」。是以，教師於年度中離職轉至他校工作，尚非屬該注意事項所稱「退職」人員。另按「公私立學校校長、教師相互轉任併計年資辦理退休、撫卹、資遣作業注意事項」第2條規定：私立學校教師退休金之核計給與，其屬公立學校教師年資，由最後服務公立學校之主管教育行政機關編列預算一次支給，及引教師法第24條第3項：「公私立學校教師互轉時，其退休、離職及資遣年資應合併計算」，固然係屬公私立學校教師相互轉任併計年資辦理退休、撫卹、資遣作業之法令依據，惟與年終工作獎金之發給係屬本不相同之二事，尚不得以此為請領工作獎金之依據。

(2) 行政年資與學校裁量權

學校得否主張行政年資乃屬學校裁量之權限，而決議教師不得採計其年資？按誠信原則與禁止恣意原則則係屬一般通用之法律原則，於當

事人間法律關係發生紛爭時皆得以作為判斷之準據；此不論公法抑或私法屬性之案件，均有上開原則適用餘地。是，有關教師申訴之案件，倘涉及雙方當事人間權利義務爭執，而有適用法規以解決其紛爭之需要，自得以前述之原則作為法律判斷之標準。而若教師於擔任該校教職前，如曾任行政機關專任行政人員，按學校敘薪辦法約定其行政之年資，每滿1年得提敘1級，採計提敘至本職最高年功薪為止。此乃屬全體教職員工週知已然實施之學校章則，任何合理信賴該修正後學校章則規定而受聘為原措施學校之初任教師，均依法受前揭誠信原則之保護，初不因學校內部所謂疏誤，須令該初任教師承擔與彼等無關而屬該學校內部所謂疏誤之責任。

(3) 關於「公立學校教職員敘薪辦法」適用之爭議

教育部頒「公立學校教職員敘薪辦法」是否適用大專院校之教師？按「公立學校教職員敘薪辦法」第1條規定：「公立學校職員薪級之核敘，除專科以上學校教員外，依本辦法之規定。」是以，依前揭辦法適用範圍之規定，公立專科以上學校教師之敘薪，不適用上開辦法級該辦法所附教職員敘薪標準表說明之規定。

(三) 結論

- (1) 教師於年度中離職轉至他校工作，尚非屬行政院頒「87年軍公教人員年終獎金（慰問金）發給注意事項」所稱「退職」人員，故非屬年終工作獎金之發給對象。
- (2) 學校教師合理信賴修正後學校章則規定而受聘為教師，依法受誠信原則之保護。

(3) 公立專科以上學校教師之敘薪，不適用教育部頒「公立學校教職員敘薪辦法」。

第七節 進修與研究類

(一) 類型概述及相關基本法令

此類型爭議係有關教師進修之申訴，共有 21 件。按「教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有參加在職進修、研究及學術交流活動之權利」教師法第 16 條第 1 項第 3 款明文規定。同法第 17 條第 1 項第 5 款復規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有從事與教學有關之研究、進修之義務。」又「各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能；教師進修研究獎勵辦法，由教育部定之。」教師法第 22 條定有明文。

本類型所涉及之法規如下

(1) 有關教師帶職進修、研究

教師法第 23 條規定：「教師在職進修得享有帶職帶薪或留職停薪之保障；其進修、研究之經費得由學校或所屬主管教育行政機關編列預算支應，其辦法由教育部定之。」而按教育部訂頒「教師進修研究獎勵辦法」第 4 條第 1 項：「本法第 23 條所定帶職帶薪進修、研究，依下列規定辦理：一、全時進修、研究：係指服務學校或主管教育行政機關基於教學或業務需要，主動薦送或指派教師，在一定期間內，經辦妥請假手續，並保留職務與照支薪給而參加之進修、研究。...」

(2) 有關學校辦理教師參加各項進修、研究

「教師進修研究獎勵辦法」第 6 條第 1 項：「服務學校或主管教育行政機關主動薦送、指派或同意教師參加各項進修、研究，應考慮學校人員調配狀況；並應依據學校發展需要，審查教師進修、研究計畫，

以免影響學校教學及行政工作。」第 9 條復規定：「學校得視實際需要，編列年度預算，鼓勵教師進修、研究...」

(3) 有關教師償還進修、研究期間所領之薪給及補助

「教師進修研究獎勵辦法」第 13 條：「教師進修、研究後，如未履行服務義務或未獲續聘，除有不可歸責於當事人之事由外，應依進修、研究契約書之約定，按未履行義務期間比例，償還進修、研究期間所領之薪給及補助。」

(二) 實務處理情形

(1) 教師有關研究、進修之義務

按教師法第 16 條第 1 項第 3 款規定：教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有參加在職進修、研究及學術交流活動之權利。同法第 17 條第 1 項第 5 款規定：教師除應遵守法令履行聘約外，並負有從事與教學有關之研究、進修之義務。據此，教師於聘任相當期間後，依法享有參與進修研究之權利外，並負有從事與教學有關之研究、進修之義務。

(2) 教師在職進修

教師法第 22 條：「各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能；教師進修研究獎勵辦法，由教育部定之。」教育部頒「教師進修研究獎勵辦法」所稱之進修、研究，乃係指教師在國內、外學校或機構，修讀與職務有關之學分、學位或從事與職務有關之研習、專題研究等活動。而其適用對象為公立及已立案之私立學

校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之教師者。

是，教師在職進修得享有帶職帶薪或留職停薪之保障，此乃教師法第 23 條明文規定。而該條所定之帶職帶薪進修、研究分為四類，即（一）全時進修、研究（二）部分辦公時間進修、研究（三）休假進修、研究（四）公餘進修、研究。而教師得否自行申請全時進修？此所謂全時進修、研究：係指服務學校或主管教育行政機關基於教學或業務需要，主動薦送或指派教師，在一定期間內，經辦妥請假手續，並保留職務與照支薪給而參加之進修、研究。是以，教師若申請國內全時研究，依前揭辦法之規定須由服務學校或主管教育行政機關主動薦送或指派，尚非屬教師全依己意所得片面主張，仍應由學校依法評審決定是否主動薦送或指派其參加進修、研究。

（3）有關教師進修、研究之機構

按教育部頒「教師進修研究獎勵辦法」所稱之進修、研究，乃係指教師在國內、外學校或機構，修讀與職務有關之學分、學位或從事與職務有關之研習、專題研究等活動。惟若教師申請國內全時研究之處所為「幼稚園」，其是否符合上開要點規定之「學校」或「機構」？依「幼稚教育法施行細則」第 2 條規定：「實施幼稚教育之機構為幼稚園。」另參酌教育人員任用施行細則第 2 條：「本條例所稱各級學校，指大學、獨立學院、專科學校、高級中學、職業學校、國民中小學、各級補習學校及各級特殊教育學校。」尚不含幼稚園在內。是以，教師申請國內全時研究之處所不得為幼稚園。至於，學校經由教評會此一法制機關對於是否薦送或指派教師參加全時研究，依法定程序評審各申請案，於一定範圍內，理應有其行政裁量之空間；其所為決定，除有違法或有濫用裁量權之明顯不當情事外，應予尊重。

(4) 有關教師進修、研究後，未履行服務義務

教師進修、研究後，如未履行服務義務或未獲續聘，除有不可歸責於當事人之事由外，應依進修、研究契約書之約定，按未履行義務期間比例，償還進修、研究期間所領之薪給及補助，教師進修研究獎勵辦法第 13 條明文規定。即教師進修進修、研究後，應依進修、研究契約書之約定，履行義務，否則則須償還進修、研究期間所領之薪給及補助。惟若教師若向學校申請留職停薪進修，按契約之約定應返校服務相等之期間，然其返校服務後旋即申請並經學校同意離職，學校得否以該教師違反聘約返校服務約定未給付違約賠償金為由而不發給其離職證明文件？按教育人員任用條例第 42 條授權教育部發布之教育人員任用條例施行細則，於 87 年 4 月 29 日修正時，已將原第 20 條：「教師擬於聘約期滿後，不再應聘時，應於聘約期滿一個月前以書面通知學校。如欲於聘約存續期間內辭職者，應經學校同意後，始得離職，否則學校得拒絕發給離職或服務證明文件」規定中之「否則學校得拒絕發給離職或服務證明文件」等文字刪除。復按教育部 88 年 10 月 1 日台（88）人（一）字第 88116609 號書函及 94 年 1 月 25 日台技（三）字第 0940005454 號函，略以：「邇來迭有教師反映部分私立學校於教師離職時，課以金錢之罰則，甚或拒開離職證明致影響其於他校服務之機會或服務年資之採計，要求予以處理。教師之權利義務除法令已有規定者外，學校均應於聘約中明定，以為依循，避免爭議，另教師聘約之內容亦應考量權利義務衡平原則，以維學校、教師及學生各方之權益。惟教師賠償義務未履行與離職證明書之核發係屬二事，離職證明書於教師離職時，學校即應依實際情形發給，如因離職教師違反聘約規定，而拒絕發給離職證明書，要難謂為合適」等語。

另教師是否違違反聘約離職，與學校發給離職證明文件，兩者間係不同之法律關係，學校自不得將此二者為不當之連結，拒絕發給離職教師離職證明文件。職是，教師既已向學校提出辭呈，並經學校同意離職，則學校理應發給離職證明，尚不得以之與再申訴人違約離職間為不當之連結，規避發給離職證明書。職是，學校以再申訴人違反聘約返校服務約定未給付違約賠償金為由而不發給其離職證明文件之措施。

(三) 結論

- (1) 教師接受聘任後，享有參加在職進修、研究及學術交流活動之權利及義務。
- (2) 教師申請國內全時研究，此尚非屬教師全依己意所得片面主張，而係應由學校依法評審決定是否主動薦送或指派其參加進修、研究。
- (3) 幼稚園非為「教師進修研究獎勵辦法」所稱之學校或機構，故教師不得以其為進修、研究之場所。
- (4) 教師未履行義務而離職，與學校發給離職證明文件，兩者間係不同之法律關係，學校自不得將此二者為不當之連結，拒絕發給離職教師離職證明文件。

第八節 退休類

(一) 類型概述及相關基本法令

此類型係關於教師退休之爭議，筆者按其性質分為兩大類，即一般教師退休及教師延長服務二類作為探討，該類型之教師申訴評議案件共 13 件，而一般教師退休案及教師延長服務案之爭議，分別各為 6 件及 7 件。

其所涉及之相關法規如下：

(1) 專任教師之認定

按教師法第 3 條規定：「本法於公立及已立案之私立學校專任教師適用之。」又，教師法施行細則規定：「本法第 3 條所稱專任教師，係指各級學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之教師。」

(2) 關於教師之退休金之給付方式

教師法第 24 條：「教師之退休、撫卹、離職及資遣給付採儲金方式，由學校與教師共同撥繳費用建立之退休撫卹基金支付之，並由政府負擔最後支付保證責任。儲金制建立前之年資，其退休金、撫卹金、資遣金之核發依原有規定辦理。教師於服務一定年數離職時，應准予發給退休撫卹基金所提撥之儲金。

前項儲金由教師及其學校依月俸比例按月儲備之。

公私立學校教師互轉時，其退休、離職及資遣年資應合併計算。」

(3) 關於教師延長服務

按教育部 87 年 4 月 24 日修正發布之「公立專科以上學校辦理教

授、副教授延長服務案件處理要點」第 2 點規定：「教授、副教授年齡屆滿 65 歲，除屆滿限齡之日適在學期中者，得依學校教職員退休條例第 4 條之 1 第 2 項規定延長服務至該學期終了外，以不延長服務為原則。」及第 3 點規定：「教授、副教授已達應即退休年齡，在教學、研究上有優異表現著有學術聲望，符合第 4 點規定條件而有繼續服務意願者，得由學校系（科）所主動逐年檢討提經系（科）所、院及校各級教師評審委員會審議通過，准予延長服務，當事人不得自行要求延長服務。」又同要點第 4 點規定：「依前點規定辦理延長服務之教授、副教授應符合...（一）基本條件...（二）特殊條件（略）...最近 3 年內有個人著作出版或最近 3 年內於國內外著名學術性刊物公開發表與所授課程相關之重要學術論文 3 篇以上，對學術確有貢獻者」。

（4）教育人員之轉任

私立學校法第 57 條：「各級各類私立學校校長、教師之遴用資格，公立依同級同類學校之規定。

前項校長、教師，經主管教育行政機關審定、登記、檢定合格或核定有案者，於轉任公立學校核敘資格及薪給時，其服務年資得合併採計。其於公立學校辦理退休、撫卹、資遣時，除已在私立學校辦理退休或資遣之年資應予扣除外，其服務年資得合併計算。前開退休、撫卹、資遣年資之併計，於公立學校校長、教師轉任私立學校時準用之。

依前項公私立學校校長、教師互轉時，其退休、撫卹、資遣年資之併計，依教師法之規定辦理。在依教師法規定之儲金制建立前，曾任私立學校校長、教師年資應付之退休、撫卹、資遣給與，由依第

58 條成立之全國性私立學校教職員工退休撫卹基金支付，曾任公立學校校長、教師年資應付之退休、撫卹、資遣給與，由各級主管教育行政機關編列預算支應。

前項曾任年資應付之退休、撫卹、資遣給與，均按儲金制建立前之一次退休金基數計算。其於公立學校退休時，得支領月退休金者，應符合公立學校校長、教師支領月退休金之規定。

退休後再任公私立學校校長、教師，於重行退休或辦理撫卹時，以前退休之年資所計給之基數應合併計算，並以不超過儲金制建立前公私立學校校長、教師應計給之最高基數為限。」

(5) 選擇退休金領取之方式

按學校教職員工退休條例施行細則第 31 條規定：「退休人員或遺族依本條例擇領退休金、撫慰金及補償金之種類，均應於辦理時審慎決定，經主管教育行政機關審定並領取退休給與後，不得以任何理由請求變更。」

(6) 教師申訴之提起

「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴」此乃教師法第 29 條第 1 項及教育部訂頒教師申訴評議委員會組織及評議準則第 3 條明文規定。又教師法第 33 條並規定：「教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。」

(二) 實務處理情形

(1) 關於退休後兼任專任教師之討論

退休後兼任教職之專任教師得否提起教師申訴？按教師法第 3 條規定：「本法於公立及已立案之私立學校專任教師適用之。」又，本教師法施行細則規定：「本法第 3 條所稱專任教師，係指各級學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之教師。」同法第 29 條第 1 項復規定：「教師對主管教育行政機關或學校有關及個人之措施，認為違法或不當，至損其權益者，得提出申訴。」教師申訴評議委員會組織及評議準則第 3 條第 1 項亦有相同之規定。次按同準則第 21 條第 2 款規定，「申訴人不適格者」應附理由為不受理之決定。而教師與學校於專任教師聘約關係消滅後，另一新形成兼任教師之聘約關係。依前揭說明，即有申訴人不適格之情事，依規定其教師申訴應不予受理。

(2) 關於公私立教師互轉時退休之討論

教師未在形式上取得教師證書之年資，得否將其退休、離職及資遣年資應合併計算？按「公私立學校教師互轉時，其退休、離職及資遣年資應合併計算」、「各級各類私立學校校長、教師之遴用資格，依公立同級同類學校之規定；前項校長、教師，經主管教育行政機關審定、登記、檢定合格或核定有案者，於轉任公立學校核敘資格及薪給時，其服務年資得合併計算。其於公立學校辦理退休、撫卹、資遣時，除在私立學校辦理退休或資遣之年資應予扣除外，其服務年資得合併計算。前開退休、撫卹、資遣年資之併計，於公立學校校長、教師轉任私校時準用之」，分別為教師法第 24 條第 3 項、私立學校法第 57 條第 1 項及第 2 項所明定。而若教師於轉任後之退休時並無教師證書，

此係為合格教師之認定問題，而所謂「合格」之意涵，應係指於初聘當時已經具備所任職務之資格條件。其未依規定程序送審係非因可歸責於當事人之事由者，如經學校出具相關證明，於退休時並檢具教師證書，即得加以採計。而若教師未在形式上取得教師證書之年資者，尤應經由實質認定後予以採認併計，始符公平合理原則。

(3) 關於選擇退休金之討論

教師若兼有教職退休與軍職退休兩種身分，其得否於選擇支領月退休金方式後主張申請改支為一次退休金之方式？按學校教職員退休條例施行細則第 31 條規定：「退休人員或遺族依本條例擇領退休金、撫慰金及補償金之種類，均應於辦理時審慎決定，經主管教育行政機關審定並領取退休給與後，不得以任何理由請求變更。」是以，縱教師兼有教職退休與軍職退休 2 種身分，惟選擇支領退休金方式之最終決定權，仍在於教師自身，若教師既已依其自由意志選定以支領月退休金方式退休，自應自負擇定後之法律效果。

(4) 關於教師申請延長退休之討論

教師得否自行主張延長服務？對於大學教師申請延長服務之爭議，申訴審議判斷多認公立學校對於教授、副教授延長服務之要件、申請程序、延長服務主動權歸屬等均須依學教職員退休條例及公立專科以上學校辦理教授、副教授延長服務案件處理要點之規定辦理。又 83 年 3 月 30 日教育部亦通函各私立專科以上學校，有關私立學校教職員延長服務之規定，參照公立學校前揭規定辦理。

而學校系所於大學自治範圍內基於學校需要，自得評估其需求，提出教師延長服務之建議，其中所屬系所知之最詳。是，學校教師已

達應即退休年齡，在教學、研究上有優異表現者有學術聲望，且有繼續服務意願者，得由學校系（科）所主動提經系（科）所、院及校各級教師評審委員會審議通過，准予延長服務。惟其聘任過程，仍屬須按相關人事法令之規定辦理，自不得由教師自行主張延長服務。亦即須經過三級教評會之審議通過，並應符合大學自治之原則（司法院大法官釋字第 563 號解釋）。至於當事人意願為參考因素之一，仍應通盤考量上開各原則。

(5) 「教職員退休條例」與「公立專科學校辦理教授、副教授延長服務案件處理要點」之討論

「公立專科學校辦理教授、副教授延長服務案件處理要點」之規定是否有違母法「教職員退休條例」第 4 條第 2 項之嫌？惟該條例第 4 條第 2 項規定為：「教職員已達前項第 1 款所規定之年齡服務學校仍需其任職而自願繼續服務者…。」係指延長服務之要件有二，即：一、服務學校仍需其任職，二、當事人有繼續服務之意願，二者缺一不可。而上揭「公立專科學校辦理教授、副教授延長服務案件處理要點」之規定僅係將母法具體化，並未超出母法之範圍，另觀監察院 86 年 4 月 30 日（86）院台第 860702545 號函調查意見亦認為「上述規定尚稱合理」。是以，教師申請延長服務，除須服務學校仍需其任職且當事人有繼續服務之意願始可成立。

(三) 結論

- (1) 退休後兼任教職之專任教師因其與學校於專任教師聘約關係消滅後，另一新形成兼任教師之聘約關係。是，若該教師提起教師申訴即有申

訴人不適格之情事，依規定其應不予受理。

- (2) 教師於轉任後之退休時並無教師證書，此係為合格教師之認定問題，而所謂「合格」之意涵，應係指於初聘當時已經具備所任職務之資格條件。其未依規定程序送審係非因可歸責於當事人之事由者，如經學校出具相關證明，於退休時並檢具教師證書，即得加以採計。而若教師未在形式上取得教師證書之年資者，尤應經由實質認定後予以採認併計，始符公平合理原則。
- (3) 教師若已依其自由意志選定支領退休金之方式退休，自應自負擇定後之法律效果，而不得再以任何理由請求變更。
- (4) 學校教師已達應即退休年齡者，除在教學、研究上有優異表現者有學術聲望，且有繼續服務意願者，得由學校系（科）所主動提經系（科）所、院及校各級教師評審委員會審議通過，准予延長服務，而非由教師自行主動提起申請延長服務。
- (5) 教師申請延長服務之要件有二，即：
 1. 服務學校仍需其任職
 2. 當事人有繼續服務之意願
- (6) 教師之延長服務，非屬教師權益，教師自不得依教師法第 29 條第 1 項提起申訴。

第九節 行政職務遴選類

(一) 類型概述及相關基本法令

此類型爭議係有關教師遴選之申訴評議，共有 4 件。

本類型所涉及之法規如下：

(1) 有關教育人員及研究所所長

按教育人員任用條例第 1 條規定：「教育人員之任用，依本條例行之。」又第 2 條規定：「本條例所稱之教育人員為公立各級學校校長、教師、職員、社會教育機構專業人員及學術研究人員」又按大學法第 10 條第 1 項規定：「大學...各單獨設立之研究所各置所長 1 人，辦理所務。」及第 2 項規定：「所長，採任期制，由各該院、系、所依該校組織規程規定之程序，就教授中選出，報請校長聘請兼任之。」

(2) 有關大學校長之選聘

按大學法第 10 條：新設立之大學校長，國立者，由教育部組織遴選委員會直接選聘；其餘公立者，由該主管政府遴選 2 人至 3 人層報教育部組織遴選委員會擇聘之。私立者，由董事會遴選報請教育部核准聘任之。

(3) 有關教師申訴之提起

「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴」此乃教師法第 29 條第 1 項及教育部訂頒教師申訴評議委員會組織及評議準則第 3 條明文規定。

(4) 申訴不受理

教師申訴評議委員會組織及評議準則第 20 條第 3 款規定：「申訴有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：...三、非屬教師權益事項。」

(二) 實務處理情形

(1) 關於學校系主任及研究所所長遴選之爭議

大專院校系主任之遴選及研究所所長，是否係屬為教師之教師權益？按教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴，教師法第 29 條第 1 項及教育部訂頒教師申訴評議委員會組織及評議準則第 3 條均定有明文。

教師接受聘任後，依有關法令學校章則之規定，固然享有教師法第 16 條各項教師權利。學校系主任與所長均係由各系、所依該校組織規程規定之程序，就教授中選出，提請校長依法聘請兼任之，庶符大學自治之意旨。然有關大學研究所所長及系主任遴聘之爭議，論其本質應係屬大學組織運作之規定，雖教師對之得向學校表達其個人意見，惟是否獲聘任大學系所學術行政主管及選任事宜尚非屬前揭教師個人權益事項，亦非屬教師法第 29 條第 1 項及本準則第 3 條所稱對教師個人之措施，從而自不得提出教師申訴。而若大專教師就該部分所提之申訴，依前揭教師法規定及準則第 21 條規定，應自程序上不予受理。

(2) 關於大專校院之校長遴選爭議

校長對遴選之爭議，得否提起申訴？教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提出申訴。此乃教師法第 29 條及教師申訴評議委員會組織及評議準則第 3 條之明文規定。是以，學校若未曾對教師有所措施或學校所為之措施與教師基於教師地位所得享有教師法保障之權益無關，則教師若就此部分提起教師申訴，即有申訴「非屬教師權益事項」之情形。而大專院校之校長若認為其權益於遴選過程遭受不法侵害，而提起教師申訴，論其所涉事項之性質，尚非屬基於教師地位所得享有教師法保障之相關權益。既然所提申訴非屬教師權益事項，是自不得以此為標的提起教師申訴，依前揭規定，受理教師申訴機關應為不受理之評議決定。

(三) 結論

- (1) 有關大學系主任及研究所所長之遴聘，非為教師權益事項，自不得提起教師申訴。
- (2) 大專校院校長之遴聘，非為教師權益事項，自不得提起教師申訴。

第十節 懲處類

(一) 類型概述及相關基本法令

此類型係有關於教師因懲處所提起之申訴爭議，共有 16 件教師申訴。本類行所涉及之相關法規如下：

(1) 教師申訴之提起

「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」教師法第 29 條第 1 項定有明文，及同法第 14 條第 2 項規定：「應經教評會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議，並依同條第 3 項規定應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。亦即教師聘任後有行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實或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者，應經教評會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議。」

(2) 學校章則與制定

教師法第 16 條所稱「學校章則」係指各級學校依法令或本於職權經學校教務會議通過，並按規定程序公告實施之規定(教師法師行細則第 22 條)及專科學校法第 20 條明文規定：「校務會議審議學校組織規程及各種重要章程。」準此，凡涉及學校重要事項章則，必須經由校務會議通過，始得為適法之依據。

(二) 實務處理情形

(1) 關於陳述及申辯權

學校對教師作成「不予年資加薪」之決議，是否屬對其不利益之措施？按司法院大法官第 491 號解釋意旨，懲處處分之構成要件，法律以抽象概念表示者，其意義須非難以理解，且為一般受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，方符法律明確性原則。對於公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議，處分前並應給予受處分人陳述及申辯之機會，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及受理機關等，設立相關制度予以保障。惟教師雖非公務員人員考績法上所稱公務員，亦非遭免職處分，但若學校對其作成「不予年資加薪」之懲處決議，同屬不利益之措施，為保障再申訴人教師權益，學校教評會自應依司法院大法官第 491 號解釋意旨踐行正當法律程序，在作成處分前應給予受處分人陳述及申辯之機會。

(2) 不服學校對學生之懲處而提起教師申訴

若教師因糾紛而有暴力之行為，是否因而懲處之？學校為教育場所，教師之言行舉止，動見觀瞻，應為學生之表率，殆無疑義。學校教師如在校園毆打其他教師成傷，非但違背身教言教之教育原理，於法亦難容。是，教師於校園中使用暴力而毆打他人，如經查證屬實，於法於理自不堪為人師表。而應依教師法第 14 條第 2 項規定，經教評會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議，並依同條第 3 項規定應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。

教師申訴要件依教師法第 29 條第 1 項規定：「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，

得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」而若學校對學生懲處事件之處理既非侵害再申訴人之教師專業自主權，亦未侵害該教師其他教師權益，即與教師法規定教師所得提起申訴之要件不合。是以，教師不得對此提起申訴。

(3) 關於不予晉薪

有關教師年資晉薪部分，按現行「大學及專科學校年功加俸辦法」第3條規定，給予年功加俸之教師應於學年終了前1個月，依據該教師教學、著述、研究、推廣服務成績，由各校評定。「大學及獨立學院教師待遇規程」於86年6月11日廢止後，而若學校仍依前開待遇規程按慣例辦理教師年資晉薪事，是否妥適？不無可議。惟教師年資晉薪本應依其全學年各項服務成績核實評定，是以，不晉薪尚非屬懲處。

(4) 關於學校未制定教師懲處之相關章則

按司法院大法官第491號解釋意旨，懲處處分之構成要件，法律以抽象概念表示者，其意義須非難以理解，且為一般受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，方符法律明確性原則。惟若學校未制定教師懲處之相關章則而對教師作懲處之措施，而係依考試院59年1月17日發布之「教育專業人員獎懲標準」辦理；惟該獎懲標準於4年教師法公布施行，採公教分途，並保障教師工作權益，且於民國95年1月6日業已廢止，是否得以援用？且該標準是否適用於專科以上之教師？不無可議。

惟教育人員之獎懲，因涉及教師權益之重要事項，故就其懲處須有法律明文依據，或有法律明確授權之依據，是以學校欲懲處教師，

必須有一定之法源或是經校務會議通過之重要章則作為依據，始為適法。

(三) 結論

- (1) 學校若欲對教師作出不利益之措施，處分前應給予受處分人陳述及申辯之機會，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及受理機關，始符合正當法律程序。
- (2) 教師於校園中使用暴力而毆打他人，如經查證屬實，應予以解聘、停聘或不續聘。
- (3) 學校對學生懲處事件之處理既非侵害再申訴人之教師專業自主權，亦未侵害其教師權益，即與教師法規定教師所得提起申訴之要件不合。是，教師不得對此提起申訴。
- (4) 學校不予教師晉薪尚非屬懲處。
- (5) 「教育專業人員獎懲標準」已於民國 95 年 1 月 6 日業已廢止，是以，不得加以援用，否則應屬於法無據。

第十一節 其他類（含行政管理措施類）

（一）類型概述及相關基本法令

本單元所涵蓋的問題，有異於前述升等、停聘、解聘、不續聘、俸給、資遣案，案件類型較為複雜，當事人與學校或教育機關所爭執之事項包括：公教住宅配售、宿舍管理分配、恢復專任講師、申請休假、論文獎勵、違約罰款、校務興革意見、作品遺失、實驗室淹水、合聘事件、年終獎金、私校校長解聘、職缺調整、代課鐘點費、所務干涉專業自主、宿舍管理費、校外兼課、撤回辭職、暑期授課、未指派參與研究計畫、兼任教師聘任、研究室分配、研究人員歸屬、核發聘書、年資起算、扣發薪水、離職證明、擔任導師、系所主任聘書、請求做成評議決定、代理教師申請復職、教學異常矯正、不服處理學生申訴程序、特別津貼、升等年資採計、學校違反行政倫理、教學評鑑、續聘原行政工作、檢舉抄襲、薪級晉級逾期、資遣、主持會議不當、違反學術倫理，總計 54 案，不但爭訟標的各異其趣，評議之決定說理亦百轉千迴，相對複雜。為進一步使其他類再予區分，本研究於第三章量化分析及第四章質化分析已就涉及學校行政管理所衍生之問題，再分出「行政管理措施類」（計 27 案）。然就法理分析部分，因林林總總之行政管理措施，各種案情之案件數量計 1 至 2 件，於數量上尚不足累積相當案件進行類型化分析。因此，仍納入本節進行法理之說明。

本類型所涉及之相關法規如下：

(1) 教師權利事項

教師法第 16 條：教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：

- 一、對學校教學及行政事項提供興革意見。
- 二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。
- 三、參加在職進修、研究及學術交流活動。
- 四、參加教師組織，並參與其他依法令規定所舉辦之活動。
- 五、對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得依法提出申訴。
- 六、教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。
- 七、除法令另有規定者外，教師得拒絕參與教育行政機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。
- 八、其他依本法或其他法律應享之權利

教師法第 29 條第 1 項：「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」又教師申訴評議委員會組織及評議準則第 20 條第 3 款復定有明文：「申訴有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：三、非屬教師權益事項。」

(2) 教師申訴評議委員會組織

教師法第 29 條第 2 項規定：「教師申訴評議委員會之組成應包含該地區教師組織或分會代表及教育學者，且未兼行政教師不得少於總額的三分之二...。」又教師申訴評議委員會組織及評議準則第 11 條第 1 款「申訴之提起應於收受或知悉措施之次日起 30 日內以書面為之；再申訴應於申訴評議書達到之次日起 30 日內以書面為之。」

(3) 大專校院教師著作抄襲

按大專校院教師著作抄襲處理原則第 2 點「大專校院為維護學術尊嚴，應於校內相關法規中明訂教師著作抄襲審理單位、處理程序及懲處條款，公告周知。懲處條款並於聘約中明定之。」及第 4 點：「大專校院應本公正、客觀、明快之原則，處理涉嫌著作抄襲檢舉案。抄襲成立之案件，應依抄襲類型、情節輕重及著作性質於校內相關法規中明訂不同的懲處條款」。第 6 點復規定：「大專校院教師所涉抄襲之著作，如為升等之主要著作者，一經檢舉，不論該教師任教之學校是否經本部授權自審教師資格，均由學校先行調查處理，就檢舉人所提相關疑點進行充分了解，並於認定後作出說明。但未經本部授權自審教師資格之學校，如相關案件尚在本部辦理被檢舉教師升等審查中者，由本部併審查過程處理。」又按專科以上學校教師資格審定辦法第 12 條第 1 項規定：「教師資格送審，其學、經歷證件、成就證明或專門著作已為接受將定期發表之證明有偽造、變更、登載不實或著作、作品、技術報告有抄襲、剽竊等情事者，經本部學審會常會審議確定後，5 年內不受理其教師資格審定之申請。本部應通知學校，並由學校各級教師評審委員會評議後，依本條例、教師法等相關規定辦理。」

(二) 實務處理情形

(1) 教師權益

學校行政主管職務，是否屬教師權益，學校教師申訴評議委員會應否受理？教師得否主張其於校外兼課，係為其教師之權益？學校未派教師參與研究計畫，可否認定為損害其權益？研究室分配問題是否損害教師權益？擔任導師之資格是否屬大學各系自治事項應予以尊

重？教師對於學校評定其教學評量有異常現象，得否提起教師申訴？教師得否主張學校未積極處理師生糾紛，致損及其教師權益？教師未獲續聘支援行政工作與否，有無影響教師權益？主持會議態度不當屬學校或教育行政機關對教師權益事項之侵害？行政救濟之目的，在於落實法諺：「有權利，必有救濟。」然而作為權利保護請求權主體的人民，常因其身分之不同，而可能遭受行政機關各種不同種類、性質之侵害，而有不同之救濟途徑。教師基於人民之地位，當其權益遭受不法侵害時，亦與一般人民相同，有完善之行政救濟與司法救濟途徑。因此，教師依法令所享有之權益若遭受到違法或不當的侵害時，不論公、私立學校教師，均得分別按事件之性質依相關法令提出請願、申訴、訴願、行政訴訟、民事訴訟、刑事訴訟等加以救濟。

惟就行政訴訟而言，何者是教師權利抑或利益，其範圍之認定，在實務上法院見解與學術見解各不相同。按「教師對主管教育行政機關或學校關於其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴」，為教師法第 29 條第 1 項、教師申訴評議委員會組織及評議準則第 3 條第 1 項所明定，中央教師申訴評議委員會對於以上爭點之認定，依教師法及參酌相關法令及學校規定就具體個案作通盤的考量，對於以上爭點及相關事證認定為非屬於教師權益，評議決定以不受理為當。

(2) 正當法律程序

未依教師申訴評議委員會暫行設置要點所作之評議決定是否有效？申訴之提起是否應於知悉措施之次日起 30 日內以書面為之？教師申訴評議委員會之組成，是否其未兼行政教師不得少於總額的三分之二？學校申訴會組織未有地區教師組織代表，其評議決定是否合

法？學校申評會組織未有地區教師組織代表，僅有教育會代表，其評議決定是否合法？與申訴人有正面利害關係之申評會委員是否應自請迴避？行政行為、司法訴訟皆屬於公權力之行為，對於人民權利之影響甚大，必須受到正當法律程序（due process of law）原則之拘束，因此有關正當法律程序內涵所包括的公正作為義務（迴避義務、組織適法、片面接觸禁止）、公平決策義務（聽證權、受告知權、說明理由義務）等國家任何公權力行為，自應遵守。中央教師申訴評議委員會之評議決定有諸多案件適用該法理。

（3）時效與法律不溯既往

申訴之提起是否應於知悉措施之次日起 30 日內以書面為之？裁罰性質等規範是否得溯及既往適用？為顧及法律關係的確定性及行政處分的效力與法律之適用始點，因此，行政救濟均定有權利救濟時效以及法律不溯既往原則。因此，教師相關權益之行政救濟期間，如有超過 30 日者，即告確定；當事人就已起訴之事件，於訴訟繫屬中更行起訴者，行政法院應以裁定駁回之；不利當事人之法律，不得溯及既往或是由學校創造處罰之方法，即屬當然之理，亦有幾則評議決定值得參考。

（4）違反學術倫理

教師升等論文抄襲，惟因案經多年，得否受理該教師資格審定之申請？「大專校院為維護學術尊嚴，應於校內相關法規中明訂教師著作抄襲審理單位、處理程序及懲處條款，公告周知。懲處條款並於聘約中明定之。」、「大專校院應本公正、客觀、明快之原則，處理涉嫌著作抄襲檢舉案。抄襲成立之案件，應依抄襲類型、情節輕重及著作

性質於校內相關法規中明訂不同的懲處條款。」分別為教育部訂頒大專校院教師著作抄襲處理原則第 2 點及第 4 點所明定。大專校院教師著作是否涉及抄襲，其處理程序及相關懲罰條款，在不違反法令範圍內，由服務學校於校內章則中訂定。按著作抄襲之懲處，雖非行政罰，仍具裁罰性質，參照行政罰法第 5 條：「行為後法律有變更者，適用最有利於受處罰者之規定」之法理，學校得依前揭教育法令及學校章則相關規定處理教師著作抄襲，為教師評審委員會之權責範圍。又教師著作抄襲依規定審查認定抄襲成立，為法理所不容，惟若因事隔多年，而依據前揭專科以上學校教師資格審定辦法第 12 條第 2 項規定辦理，其處分將過於嚴苛，而改以考量其以該論文送審升等當年之時空因素及處理模式，採較輕微之處分，難謂為不合理之判斷。

（三）結論

- （1）教師權益範圍之認定，係依教師法及參酌相關法令及學校規定就具體個案作通盤的考量。
- （2）教師申訴為國家公權力行為之一環，自有正當法律程序原則之適用。
- （3）教師著作抄襲依規定審查認定抄襲成立，可參照行政罰法第 5 條：「行為後法律有變更者，適用最有利於受處罰者之規定」之法理，採較輕微之處分。

第六章 結論與建議

第一節 結論

一、量化分析之結論

- 1、大專學校院教師申訴案件之比例持續增加，至95年已達六成二，顯見大幅成長之趨勢。
- 2、專科學校教師申評會之評議效能最弱，教師提起再申訴時，中央申評會評議決定為教師有理由之比例，高於駁回教師之訴之比例。
- 3、大專學校院教師（再）申訴案件之原措施或原評議決定，經中央申評會不予維持之比例，國立學校高於私立學校。
- 4、教師（再）申訴案件最主要者，依序為教師資格審查、聘任及進修與研究，計約七成二。
- 5、教師資格審查案件，整體駁回教師申訴之比率高達67%，然其中以「部審升等」為主要。而「授權自審」及「學校初審」之案件，教師申訴為有理由之比例逾一半以上。顯見學校辦理教師資格審查時之程序嚴謹度及遵循司法院釋字第462號解釋之正確性相當不足。
- 6、「停聘」及「不續聘」之教師申訴案件，評議決定為教師有理由之比率均為67%，顯見學校於處理聘約存續期間之停聘或不續聘之法制程序並不充分。
- 7、「成績考核」、「懲處」、「進修與研究」及「敘薪」等案件為有理由之決定均達約六成之比例，可見學校自定相關章則未盡周全、明確。
- 8、「國外學歷認證」為形式上書面之查（驗）證，爰相關申訴案件均為駁回之決定（100%）。

二、質化與法理分析之結論

- 1、教師資格審查案件，教師評審委員會應選任各該專業領域具有充分學識能力之學者專家先行審查，教師評審委員會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性，否則即應尊重其判斷。然該審查程序僅係教師升等評審程序應行之先行程序，倘未經該程序前，教師評審委員會固不得逕自作成升等與否之決定。
- 2、有關大學研究所所長及私立大學校長之遴聘，非屬教師身分之個人權益事項，自不得循教師申訴提起救濟。
- 3、學校課程方面，教師本於其學術專業得向學校提出開課之要求，如未違反學校發展之方向及學校章則時，學校（系、所）經課程委員會專業審查，於可能安排之範圍內，應予以尊重。
- 4、教師成績考核，應依一定標準並以客觀之方式評分之。而非依其己意審酌，否則將違反法律明確性原則及禁止恣意原則，其考核結果自難謂公正客觀。對於教師權益有重大影響之措施時，自應予以教師陳述意見之機會，方符合正當法律程序之精神。
- 5、教師接受聘任後，享有參加在職進修、研究及學術交流活動之權利及義務。教師申請國內全時研究，係應由學校依法評審決定是否主動薦送或指派其參加進修、研究，非屬教師個人所得片面主張。若取得學位教師未履行義務而離職，與學校發給離職證明文件，兩者間係不同之法律關係，學校自不得將此二者為不當之連結，拒絕發給離職教師離職證明文件。
- 6、有關退休與延長服務案件，教師若已依其自由意志選定支領退休金之方式退休，自應自負擇定後之法律效果，而不得再以任何理由請求變更。學校教師已達應即退休年齡延長服務，非屬教師權益，教師自不得提起申訴。除在教學、研究上有優異表現者有學術聲望，且有繼續

服務意願者，得由各級教師評審委員會審議通過，准予延長服務，而非由教師自行主張延長服務。

- 7、有關學術職務之遴選聘任案件，大學系所主任之遴聘，非為教師身份之權益事項，自不得提起教師申訴。
- 8、學校若欲對教師作出不利益之懲處，應符合正當法律程序。處分前應給予受處分人陳述及申辯之機會，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及受理機關。
- 9、教師權益範圍之認定，事涉行政救濟之範圍，係依教師法及參酌相關法令及學校規定就具體個案作通盤的考量。

第二節 建議

1、立即可行建議：

- (1) 針對教師資格審查類、聘任類、進修與研究類等3類，為大專校院教師之主要申訴案源，教育部應就該類型之相關法令、依法行政之程序，進行宣導、制訂合宜法規及業務標準流程，確立學校依法行政之效能，冀期減少訟源，定紛止爭。
- (2) 針對國立大專校院申訴評議維持原措施或原評議決定之比例低於私立學校，建議辦理相關人員之職前及在職知能研習，並落實人員異動時之交接責任，俾加強國立學校人事單位執行辦理教師權益及申訴時之業務能力。
- (3) 教師資格審查案件中，授權自審學校教師申訴評議決定為有理由之比例高達67%。足以顯示授權自審學校對於教師資格審查之辦政法令及程序仍有加強輔導之必要，以健全審查作業。

2、長期性建議

- (1) 教師資格審查(升等)案佔歷年中央申訴會評議案件五成以上，惟「授權自審學校」及「學校辦理初審」之案件，於教師提起再申訴時，原措施或原評議決定不予維持之比例偏高，顯見學校在獲得授權自審教師資格之時，除行政作業外，相關法理知能並不足夠，授權之『權力』與『能力』並未相符，爰建議於授權自審之機制中，於觀察期期間，除行政作業之評估外，應將後續申訴救濟部分之效能，併同列為授權之考評項目。
- (2) 教育法之建構雖已配合時代趨勢，相關重要法令歷年均有修正，攸關大專校院教師部分，如教師法、大學法等，亦通盤檢視與修正(大學

法於 94 年 12 月 28 日修正全文、教師法 96 年 12 月 5 日全文修正案業由行政院函送立法院審議)。本研究透過近 15 年教師(再)申訴案件，就未來相關修法提出建議如下：

- ① 本研究發現，教師申訴案件中，其他類近年來比例甚高，觀其案情，其評議決定多以非屬教師權益事項而為不受理者居多。然中央申評會就教師權益事項係本於教師法之基本精神為依據，若非屬教師法第 16 條所規範之教師法定權利者，則以不受理為基本評議決定方向。然教師法自建置以來，迄今未全面研修，而教育環境的發展、生態的改變等，未曾稍停，攸關教師人身事項也隨之增加與改變，因此，法定之教師權利有必要予以檢視是否需因應時勢而有所修正。爰本研究具體建議研議修訂教師法第 16 條有關教師權利事項，以「侵害保留」之法理及人權保障之觀點，增加規範密度，基於無法律根據不能任意加以剝奪，具體落實保障教師權益。
- ② 在大學部分，特別屬於大學自治與教師升等事項，規範密度應更深入釐清，以區分法律保留與大學自治範圍。因此，本研究具體建議研議教師資格審查之著作送審，應進一步以論文實質內容為判斷，不能僅就送審論文之形式與論文寫作格式等形式要件審查。

參考文獻

- 教育部(民 88)，中央教師申訴評議委員會第 1、2 屆評議書彙編。台北市：教育部。
- 教育部(民 89)，中央教師申訴評議委員會第 3 屆評議書彙編。台北市：教育部。
- 教育部(民 90)，中央教師申訴評議委員會第 4 屆評議書彙編。台北市：教育部。
- 教育部(民 91)，中央教師申訴評議委員會第 5 屆評議書彙編。台北市：教育部。
- 教育部(民 92)，中央教師申訴評議委員會第 6 屆評議書彙編-第 1 任期。台北市：教育部。
- 教育部(民 94)，中央教師申訴評議委員會第 6 屆評議書彙編-第 2 任期。台北市：教育部。
- 教育部(民 95)，中央教師申訴評議委員會第 7 屆評議書彙編-第 1 任期。台北市：教育部。
- 教育部(民 96)，中央教師申訴評議委員會第 7 屆評議書彙編-第 2 任期。台北市：教育部。
- 林志賢(民 94)。高雄市教師申訴制度之探究。屏東科技大學技術及職業教育研究碩士論文，未出版，屏東市。
- 林信安(民 95)。縣市教師申訴評議委員會運作與影響因素之研究。國立政治大學學校行政碩士專班碩士論文，未出版，台北市。
- 林威志(民 86)。我國公立國民中小學教師申訴制度之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

- 卓宋(民 96)。高級中等學校教師申訴制度之研究。國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，未出版，彰化縣。
- 周筆秀(民 96)。高級職業學校教師申訴制度之研究。國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 施惠芬(民 90)。大專教師申訴制度之研究。國立臺灣大學國家發展研究所碩士論文，台北市。
- 黃蓓蕾(民 93)。我國專科學校以上教師申訴制度之研究。銘傳大學公共事務學系碩士在職專班碩士論文，未出版，台北市。
- 詹順斌(民 94)。教師申訴評議法律問題之研究~以臺北縣、臺灣省教師申訴評議為中心。國防管理學院法律研究所碩士論文，台北市。
- 蔡靚婷(民 88)。我國教師行政救濟途徑--申訴制度之研究。國立政治大學教育學系碩士論文，台北市。
- 劉家昆(民 93)。教師申訴法制與正當法律程序。國立政治大學法律學研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 謝漢東(民 93)。公立國民中小學教師申訴制度的研究。國立中正大學法律學研究所碩士論文，嘉義縣。
- 賴淑純(民 96)。一件教師考核申訴案例之研究。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，台北市。
- 廖元豪、湯德宗(民 96)。美國學術倫理規範之研究。行政院國家科學委員會專題研究成果報告（報告編號：NSC94-2420-H-001-022），未出版。
- Indiana University (2005) Indiana University Academic Handbook. In: Indiana University Press.