

教育研究集刊

第六十二輯第四期 2016年12月 頁85-112

# 大學校院教師「違反聘約情節重大」 案例暨相關法律問題探討

黃源銘



## 摘要

晚近愈來愈多的司法裁判顯示，教師因違反聘約而遭學校停聘、解聘或不續聘，其中包括未經核准在外兼課、兼職、未能限期升等、未通過教師評鑑，以及未於規定年限取得博士學位……等類型。《教師法》第14條第1項第14款規定：「違反聘約情節重大」構成停聘、解聘及不續聘之法律效果，上述事實雖可能「違反聘約」，但是否即屬「情節重大」不無疑問。

本文首先歸納整理「違反聘約情節重大」之裁判類型；其次，就違反聘約情節重大得否由當事人於聘約中約定，以及違反聘約是否即屬情節重大等疑義，進行學說與實務之探討；再者，主管機關對違反聘約情節重大之核准權，究應採高密度之監督或低密度之審查一併進行檢討；最後，檢視司法裁判對於教師工作權保障之價值取捨並提出本文考察之心得。

關鍵詞：不續聘、限期升等、違反聘約情節重大

---

黃源銘，國立暨南國際大學教育政策與行政學系副教授

電子郵件：[morfhuang@yahoo.com.tw](mailto:morfhuang@yahoo.com.tw)

投稿日期：2016年04月08日；修改日期：2016年09月27日；採用日期：2016年12月14日

*Bulletin of Educational Research*  
*December, 2016, Vol. 62 No. 4 pp. 85-112*

# **Research on Cases and Legal Issues Involved in College and University Teachers' Serious Violation of Employment Contracts**

Yuan-Ming Huang

## **Abstract**

A growing number of judicial cases have revealed that the violation of employment contracts by teachers could lead to dismissal or nonrenewal of contracts, which could result from unapproved side jobs, unsuccessful faculty promotion, failed faculty evaluation, or the inability to obtain a doctoral degree within the deadline. Although in Chapter III of the Teachers' Act, Article 14-1 stipulates that teachers seriously violating employment contracts could be suspended, dismissed, or non-renewed, it still remains debatable whether the abovementioned are to be regarded as "serious violation".

To look into this issue, this paper first summarizes the adjudication of serious employment contract violation, and then explains the major actions constituting serious employment contract violation theoretically and practically. Further, the issue regarding whether the educational administrative authorities in validating the condition of "serious violation of employment contract" should be exercised by high-density super vision

---

Yuan-Ming Huang, Associate Professor, Department of Education Policy & Administration,  
National Chi Nan University

Email: morfhuang@yahoo.com.tw

Manuscript received: Apr. 08, 2016; Modified: Sept. 27, 2016; Accepted: Dec. 14, 2016.

or by law-density screening is also reviewed. Based on the discussion, this paper then examines the value of judicial adjudication on university autonomy and protection of teachers' right to work and finally proposes recommendations.

**Keywords: nonrenewal, deadline promotion, violating employment contract seriously**

## 壹、問題意識

教師做為一種志業，受到社會的尊崇與信任，而教師之所以受到敬重，在於社會大眾普遍認為教師確實發揮教育之功能。但隨著社會的變遷與多元化，教師這個「職業」也產生了變化，這其中的轉化包括教師身分之變更（解聘、不續聘或資遣）。晚近愈來愈多的司法裁判顯示，除了大學校院教師行為本身涉及行為不檢外，也有許多外在因素而導致其身分不保，例如透過聘約規定，未達成聘約要求者即不續聘（nonrenewal），其中包括未經核准在外兼課（參最高行政法院102年判字239號判決）、未能限期升等（參最高行政法院102年判字617號判決；103年判字431號；103年判字501號；103年判字583號）、未通過教師評鑑（參最高行政法院101年判字130號），以及未於規定年限取得博士學位等（參臺北高等行政法院101年訴字第1139號）。我國《教師法》對教師身分變更有嚴格的保障制度，但觀諸上述行政法院裁判，教師有被學校以不合理，甚至違法的規定惡意解聘或不續聘者，其結果不僅侵犯教師工作權亦可能衝擊到學生的學習自由（周志宏，2012；許育典，2014）。

由於教師停聘、解聘、不續聘事涉教師之工作權與學生受教權的利益衡量，《教師法》第14條第1項各款設有明文，如同條第1項第13款「行為違反相關法令……」、第14款「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」，該條款事涉倫理價值判斷與不確定法律概念，因此各該條款之解釋即攸關《教師法》第1條保障教師權益立法目的之達成。本文旨在透過行政法院裁判分析探討司法裁判對於大學校院教師工作權保障之實踐並檢視其發展趨勢，首先闡述大學校院教師與學校法律關係；其次，論述大學人事自治與大學教師工作權保障產生的利益衝突與衡量，再者，針對行政法院裁判有關「違反聘約情節重大」的案例與爭點，分析其類型並就學理與實務見解，提出本文的看法；此外，現行《教師法》第14條第2項關於主管教育行政機關（以下簡稱「主管機關」）之核准其法律性質為何？實務見解是否妥適將一併進行檢討，最後檢視司法裁判對於大學自治與教師工作權保障之價值取捨並提出本文之看法做為結論。

## 貳、違反聘約情節重大之法體系適用與解釋

### 一、大專校院教師與學校之法律關係

大專校院教師與學校間之法律關係因公立或私立大專校院而呈現本質上之差異，在《教師法》實施之前，實務上向來認為不論公立或私立，教師聘任制屬於私法契約（改制前最高法院62年裁字233號判決），但自2001年《行政程序法》施行後，我國建立「行政契約」法制後，通說與實務認為，公立學校與教師之間的法律關係為「行政契約」（最高法院98年7月庭長聯席會議決議），私立學校與教師之法律關係不論在《教師法》施行前後均認為是「私法關係」（李惠宗，2014），但學界對此仍有不同見解。學者指出，公立學校透過聘任關係，原則上並非賦予教師行使《憲法》上要求的「高權行為」，此時即無強制以公法的形式去形成公務員般法律關係之內容，公立學校不具備「高權性格」從而認為公立學校教師與學校間之關係為私法契約（程明修，2005）。此外，亦有學者指出，教師權利義務的法律關係中，只有教師專業自主權屬於公法關係，至於其他如敘薪或績效考核等權利，與教師專業自主的提升沒有直接關係，不宜擴大適用公法的聘約關係（董保城，1997）。

本文認為在採司法二元主義的我國，公私法律關係之區別確有實益，不論在法律適用、程序保障，以及救濟途徑的選擇上皆已成為判斷之基準，因此從聘用的法律而言，公立學校教師之聘用，除《教師法》外尚有《教育人員任用條例》，此等法律基礎多具公益性、強制性及公法性；再者，從公立學校教師應聘之過程言，包括招募、甄選以及結果之公布均必須遵守《行政程序法》及相關法律之規定，應屬公法關係。此外，從聘約內容之執行言，其標的應在履行高權之任務或委託其行使高權，從而其性質、訂定程序、產生效力等應依《行政程序法》第135條至第149條相關規定辦理（許育典，2007），因此公立學校教師與學校之關係應為「行政契約」。至於私立學校與教師法律關係之判斷，實務上均認為是私法關係，依傳統說之看法似無變更之必要。

## 二、大學人事自治之法體系規範適用與解釋

### (一) 《大學法》第19條與《教師法》第14條第1項第14款之適用

大學自治是大學存在與運作最重要的制度，其享有高度的學術自由與講學自由，學術自由係指基於學術上的研究方法，從事發現、闡述及傳布知識的活動過程，《德國基本法》第5條第3項第1款規定：「藝術與學術、研究與教學是自由的。」我國《憲法》第11條規定：「人民有講學自由」，大法官釋字第三八〇號指出，關於講學自由之規定，係對學術自由之制度性保障，就大學教育而言，應包括研究自由、教學自由及學習自由等事項，從而《大學法》第1條規定：「大學以研究學術……，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。」亦即其管理、營運係委諸於大學內部之自治決定。至於其實際之自治事項，則應就學術自由之本質及講學自由予以衡量。大學自治之意義有多種面向，若以大學人事自治有關者言係指，大學的營運應由大學內之研究者與教授者即大學教授自主判斷，然而大學自治還有另一個核心概念，即「利益關係者之參與」，亦即大學要求自治事務應由與大學之學術自由具有直接利害關係的大學內部成員共同參與，因此「大學內部成員」有自主決定的自治。至於大學教師的優劣，攸關大學學術自由的發展，因此教授人事自主決定由大學自行負責並完成，並確保教學與研究自由所必要。有關大學教師資格的審任，自應以專業領域與學術能力為取向（周志宏，2014），就此層次而言，大學自治的主體應該是教授自治。進一步言，每一所大學都有權決定如何規劃教師的權利義務。大學教師聘任、停聘、解聘或不續聘等人事事項，都是由大學自行決定，教育部不能干涉。但此等人事也不能放任，因此《大學法》、《教師法》均有規定其要件，亦即需具備何種資格，才能作大學教師，又在何種要件下，始得對大學教師予以停聘、解聘、不續聘。這些規定其目的即在保障大學教師之講學自由與工作權，否則大學可以隨時以大學自治為理由令大學教師去職，亦有害學術自由（周志宏，2014；蕭文生，2015）。進一步言，大學基於自治對此所擬訂之規章，尚不能逾越法律規定之範圍，而與保障人民權利之法律規定相牴觸。《教師法》係為明定教師權利義務，保障教師工作與生活，提升教師專業地位所制定（《教師法》第

1條規定參照），自係保障教師權利之法律。依該法第2條規定：

教師資格檢定與審定、聘任、權利義務、待遇、進修與研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險、教師組織、申訴及訴訟等悉依本法之規定。

已明白規定教師之聘任，應依該法之規定，而同法第14條第1項亦明定，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，此屬保障教師工作與生活，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契約之自由與權利，所為之公法上限制。

《大學法》第1條第2項規定：「大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權」；同法第19條亦揭示：

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。

於此即產生《大學法》第19條與《教師法》第14條何者優先適用的問題。大學本於《憲法》賦予之自治權經校務會議審議通過學校章則，對教師權利義務予以規定，並基於學術研究發展之需要，另訂停聘或不續聘之規定。但是《教師法》第14條第1項第14款「違反聘約情節重大」將構成教師停聘、解聘及不續聘之事由，因此在法律適用上將發生《大學法》第19條與《教師法》第14條第1項第14款適用問題。

本文認為《大學法》第19條是授權大學在《教師法》規定之權利義務事項外，再增加其他權利義務之規定可做為「停聘」與「不續聘」之事由。並非以《教師法》之規定為優先考量，反而是《教師法》之規定不足以因應大學之需要才另闢途徑，排除《教師法》之限制，因此依《大學法》第19條規定以章則訂定之「停聘」及「不續聘」即無需再引用《教師法》第14條第1項第14款，但如果學校不續聘之事由有引用《教師法》之「違反聘約情節重大」，自應審查是否「情節重大」。蓋大學規章之訂定，由大學成員參與，此為大學自治之一環，因

此學校於章則中增訂停聘或不續聘事由及程序（涉及教師人事事項）係屬「大學自治」之範圍，但《教師法》之立法目的既在保障教師，《大學法》授權可另訂章則認定大學教師違犯聘約情節重大的個案，此時個案的具體認定，透過同行審查（peer review）方能達到大學自治之目的。易言之，學校基於大學自主涉及教師權利義務章則所定停聘或不續聘事由，係基於學術研究發展所需要，且經校務會議通過者，應無適法性問題；此外，該條既已授權訂定停聘與不續聘事由，依「舉重以明輕」之法理，大學所訂其他涉及教師權利義務較輕處理或措施，如未違反大學教學研究與服務目的，且經校務會議審議通過者，則屬自主範圍。

## （二）違反聘約情節重大之解釋

由於違反聘約情節重大之認定攸關大學教師之工作權，因此在法釋義上如何解釋「違反聘約情節重大」即為重要的課題。茲就相關爭點說明如次：

### 1. 得否由當事人於聘約中任意約定

《教師法》第14條第1項第14款「違反聘約情節重大」得否由大學與該校教師於聘約中任意約定？

學者指出，《大學法》第19條規定，有關大學教師之權利義務，除《教師法》相關規定外，並得於學校章則中增列之，但不得違反大學教學、研究與服務之目的。大學為追求卓越自得於學校章則中增訂停聘或不續聘之事由及程序做為契約之內容（蕭文生，2015）。

實務見解指出：「有關私立大學校院教師之『不續聘』之處置，對私立大學校院教師工作權及學術自由之侵害，並不下於『教師資格及升等』，故解釋有關《教師法》第14條第1項第8款『違反聘約情節重大』（即不續聘）時，自宜加以限制，不得任由當事人於聘約中任意約定。私立學校教師之身分既受《教師法》第14條第1項第8款之保障，是所謂『違反聘約情節重大』，當事人尚不得以契約任意約定，亦不得由大學內部之《教師聘任待遇服務辦法》任意規定之，否則《教師法》對私立教師之保障勢將形同具文。」因此，實務上似認為，當事人不得以契約任意約定，否則《教師法》對教師之保障將形同具文（臺北高等行政法院101年度訴字1139號判決）。

本文認為，從《大學法》第19條立法意旨以觀，大學基於追求卓越之要求，除依《教師法》規定外，並得於學校章程中增訂停聘與不續聘之事由與程序，並

經大學校務會議通過。《大學法》授權大學在《教師法》規定之權利義務外再增訂「停聘」與「不續聘」之事由，此係考量《教師法》不足因應大學之需要，因此依《大學法》訂定之章則，若經過嚴格程序自無需再適用《教師法》，實務係考量不得「任意訂定」，但並不排斥經嚴格的正當程序與組織（及校務會議）所訂定之章則做為規範依據。於此需進一步說明者係，大學規章的訂定亦屬大學自治的一環，原則上由大學自行訂定，前述關於增訂教師停聘、不續聘之事由與程序需經由大學校務會議通過，而校務會議參加之成員依《大學法》第15條規定，包括校長、副校長、學術行政主管人員、教師代表、職員代表及學生代表……等成員，為避免學生或職員參與訂定教師人事事項之規定，《大學法》第15條亦明定：「……教師代表應經選舉產生，其人數不得少於全體會議人員二分之一，……」如此可減緩學校職員或學生參與制定有關教師人事事項之質疑。

## 2. 違反聘約是否即屬於情節重大

大學對教師之聘約在不違反《教師法》的規定下，本於大學自治各校可自行訂定，其方式通常在各校《教師聘任辦法》中訂定。從實務觀察（下述）少數大學校院的作法是，一旦教師違反該校訂定之聘約，即擬制為情節重大而予以不續聘。然而，違反聘約是否可擬制為情節重大不無疑問。本文認為，《教師法》第14條第1項第14款將「違反聘約」與「情節重大」並列，在解釋上「違反聘約」需「情節重大」，始符合該款之要件。準此，是否「情節重大」應就個案違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度；如其於聘約中約定教師有一定違反聘約行為即予解聘、停聘或不續聘者，於適用時仍應受情節重大之限制，不得僅以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘、停聘或不續聘。此為法解釋所必然。

## 3. 情節重大之事實認定

情節重大係不確定法律概念，立法者立法時因無法窮盡構成要件事實，故常使用此種體例，惟一旦構成要件使用不確定法律概念，即會涉及案件事實是否可以涵攝該不確定法律概念，以及應否尊重主管機關之「判斷餘地」（吳庚，2012）。此時法院審查究應採高密度或低密度之審查標準值得探討。從行政法院裁判關於對「違反聘約情節重大」案件以觀，早期當大學以「違反聘約情節重大」為由解聘或不續聘大學教師，主管機關均以判斷餘地為由尊重教評會之決

定，其判決略謂：

校教評會就「違反聘約情節重大」為由而作成不續聘之處分，依法本享有判斷餘地，行政機關或司法機關雖得介入監督，亦僅止於有限度之「適法性」監督，不得為妥當與否之判斷。（參最高法院100年度判字1904號判決）

然自2013年以後，行政法院裁判不再一味認定情節重大係判斷餘地而應予尊重，其進一步認為教師違反聘約情節重大者，仍應就個案判斷教師違反約款之情事是否屬於情節重大（參最高法院102年判字239號判決；最高法院103年判字431號判決；最高法院103年判字501號判決），此為「事實認定」問題，自應本於客觀證據證明之，而大學做成處分時如因「違反聘約情節重大」事實欠客觀證據支持時，其認定事實即難謂無錯誤情形，即非單純判斷餘地範圍，而應受法院合法性審查（參臺北高等行政法院103年度更一字第71號判決）。本文認為，大學教評會以「違反聘約情節重大」對教師不續聘的案件，應就該教師違反聘約事實詳加認定審議，並依其違反聘約之事實是否確實已達重大，因此不得僅以「情節重大」係屬於「不確定法律概念」應尊重行政機關之「判斷餘地」怠於對事實之審酌，否則行政法院即得以「基於錯誤之事實」而撤銷原處分。

## 參、違反聘約情節重大之類型爭點與評析

《教師法》第14條第1項第14款後段「違反聘約情節重大」構成教師停聘、解聘及不續聘事由之一，教師與學校間基於聘用契約所形成之法律關係，依通說與實務見解認為，公立學校與教師為「行政契約」；私立學校則為「私法契約」。兩者法律性質不同，因此關於「聘約內容」之約定與解釋亦有所不同；首先，公立學校是行政契約屬於公權力行為應受《行政程序法》之規範；私立學校為私法契約，依契約自由原則並受私法自治之支配。然不管契約內容如何，均不得違反誠信原則。大學校院教師解聘、停聘不續聘嚴重影響教師工作權與學生之學習自由，在我國需有法定事由始得為之。以違反聘約而言需情節重大，若僅違

反聘約情節未達重大，可否僅以「違反聘約」即予「停聘、解聘及不續聘」不無疑問。由於聘約內容各校不一，但均有「教師之權利義務悉依相關法令」之條款規定；至於另有其他附加條款者，亦應檢視該附加之內容而定。以下類型之形成係近三年來考察行政院裁判後歸納式的實證結果，就行政院對於違反聘約之實務類型，加以歸納分析並評述於後。

## 一、未經核准校外兼課與違反規定在外兼職

原告為私立仁德醫護專科學校通識中心教師，該校以原告未經學校同意至國立○○大學兼課，經該中心及校教評會，以原告違反修正前《教師法》第14條第1項第8款（即修正後之第14款）「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」予以「不續聘」，原告認為權利受損提起爭訟（參最高行政法院102年判字239號判決）。本案爭點在於教師未經學校核准在外兼課是否屬於「違反聘約情節重大」？對此判決指出：私立學校有契約自由而大學教師有講學自由，私立學校以聘約限制受聘教師在外兼課，即屬限制教師上開自由權。是以當私立學校以受聘教師在外兼課，違反聘約予以不續聘，即涉及私立學校之自由權及財產權，和受聘教師之一般行為自由權及講學自由權等基本權利之衝突。如何解決此種基本權利之衝突，立法者本於《憲法》第23條之憲法委託，以修正前《教師法》第14條第1項第8款及第2項決定解決方式。依該等規定，立法者選擇優先保障受聘教師，僅在受聘教師「違反聘約情節重大」，並經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員過半數之審議通過時（現行法修正為三分之二審議通過）始得不予續聘（最高行政法院102年度判字239號判決）。本號判決之核心意義在於：「未經學校核准即在外兼課是否該當於「違反聘約情節重大」？對此判決指出，修正前《教師法》第14條第1項第8款既將「違反聘約」與「情節重大」並列，足見是否「情節重大」並非聘約所得約定之事項，私立學校不得於聘約中約定受聘教師有一定違反聘約行為，即屬情節重大，而應就個案違反聘約相關情事判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度，始得決議及選擇予以「停聘」、「解聘」或「不續聘」。值得一提者是，本號判決援引「基本權競合」理論加以論證，並認為解決之道係立法者透過《憲法》委託，以修正前《教師法》第14條第1項第8款及第2項決定解決方式，並嚴格解釋「違反聘約情節重

大」，臺北高等行政法院撤銷原處分，最高行政法院亦支持高等行政法院之判決，結論值得贊同。

此外，專任教師在外兼職是否屬於「違反聘約情節重大」？例如公立大學法律系教授在外執業律師或醫學院教授在外兼職醫生業務，以及新聞研究所教授於電視臺主持政論節目……等，對於公立專科以上教師兼職之疑義教育部函釋曾謂：

為因應國家科技發展，落實產學合作，有關公立專科以上學校專任教師從事商業投資行為，亦酌予放寬，即專任教師得將其個人本職所獲得之資訊或專業成果轉換為商業利益行為，惟應受學校之規範及法律、契約之限制。」（參教育部臺人（一）字第87141503號函釋）

現在教育部亦鼓勵「產學合作」，亦即大學之專任教師之兼職，需與國家科技發展有關之專業技術，且與生產業者合作下，方得於校外兼職。

實務上亦有國立大學法律系副教授在外兼職律師，是否違反聘約情節重大乙案，以「違反聘約情節重大」停聘該名教師六個月，亦即將「違反規定在外兼職」之事實，認定是「違反聘約情節重大」（參最高行政法院97年判字121號判決）。本文認為，學校與教師通常會簽訂聘約，該聘約中會有「禁止教師在外兼職條款」，因此，教師違反規定在外兼職，應屬違反聘約之範圍，至於是否屬「情節重大」，則應就個案違反聘約相關事由加以判斷。

## 二、未於期限取得博士學位

原告係開南管理學院（嗣改制為開南大學）企管系專任講師，於2001年8月1日至2007年7月31日間申請進修留職停薪。迨2010年間，開南大學以原告未於5年內在國內外（不含大陸地區）博士班進修完畢，違反聘約情節重大，依修正前《教師法》第14條第1項第8款後段規定通過原告不續聘案，原告不服，提起訴願，亦遭決定駁回，遂提起行政訴訟。本案爭點在於大學可否於聘約內要求教師需於一定期限取得博士學位？又未於期限取得博士學位是否即屬違反修正前《教師法》第14條第1項第8款：「違反聘約情節重大」？

對此判決指出：

有關私立大學校院教師「不續聘」之處置，對私立大學校院教師工作權及學術自由之侵害，並不下於「教師資格及升等」，故解釋有關《教師法》第14條第1項「違反聘約情節重大」時，自宜加以限制，不得任由當事人於聘約中任意約訂，何況不續聘教師具有損害其工作權及生存權之虞，主管機關於審查時，應斟酌審斷私立大學校院與教師間之聘約約定是否合法。修正前《教師法》第14條第1項第8款所謂之「違反聘約情節重大」，乃指與同款「教學不力或不能勝任工作」之相類似危害情形，方得不予續聘。私立學校教師之身分既受《教師法》保障，是所謂「違反聘約情節重大」，當事人尚不得以契約任意約定，亦不得由大學內部之《教師聘任待遇服務辦法》任意規定，否則《教師法》對私立學校教師之保障是將形同具文」。（參臺北高等行政法院101年訴字1139號判決）

因而認定教育部對大學呈報「不續聘」之核定處分違法。本文認為大學教師「不續聘」之處置，對該教師之工作權及學術自由侵害甚鉅，因此解釋現行《教師法》第14條第1項第14款「違反聘約情節重大」應採限縮解釋，亦即聘約不得由當事人任意訂定，結論值得贊同。

### 三、限期升等

《大學法》第19條規定：

大學除依《教師法》規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術之發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議通過後實施，並納入聘約。

查其立法意旨：

本於大學追求卓越之要求，對於初聘與續聘之教師，除依《教師法》規定外，並得於學校章則中增訂停聘與不續聘之事由與程序，有關之事由與程序，應經各大學校務會議通過。

上開條文意旨係授權學校增訂停聘或不續聘事由及程序之規定。本條係2005年12月28日增訂。因此自2006年後，各大學校院在其聘任辦法中陸續有「限期升等」條款，要求講師、助理教授、副教授需於一定期限完成升等，而升等年限各校規定不一，有的六年，有的八年，對於該法制定前已在校任教的教師是否適用，各校亦不相同，有的只適用「訂定後始任職」之教師，有的則從制定後一體適用，綜合說來各校規定並不相同。

以教師限期升等為例，可否因教師違反學校自行訂定之限期升等條款，即評價為《教師法》第14條第1項第14款後段之「違反聘約情節重大」，而得由學校對教師予以停聘、解聘或不續聘不無疑問，茲說明如次：

學者指出：

許多大學為提升競爭力，往往要求學校教師應於一定期限內，發表著作升等，若長時間（六年或八年）未升等，則予以解聘，此暫稱為「升等年限條款」。此一要求從學術品質的觀點來看，尚稱合理。經由明文規定，該條款的違反，乃被擬制為具有「違反聘約」情節重大的效果。（李惠宗，2014）

另有學者認為：

受聘教師應遵守大學基於大學自治訂定之教師權利義務規定，且聘約中已明定，《教師法》規定以外之不續聘事由，自有約束雙方當事人之效力。除非不續聘事由不符合《大學法》第19條及第21條規定之授權，否則實毋庸再引用《教師法》第14條第14款規定；縱使引用《教師法》第14條第14款規定，未通過限期升等要求者，應屬不能勝任工作而有具體事實，並無引用違反聘約情節重大事由之必要，否則《大學法》第19

條及21條規定做為《教師法》第14條特別規定之立法目的將無法達成。

（蕭文生，2015）

上述學說似認為，違反「限期升等條款」即屬「違反聘約情節重大」，只不過在論理的基礎上說法不同，一為提升大學競爭力及要求學術品質之觀點；另一則從法律適用的選擇及聘約拘束力的角度認為違反升等條款即屬「違反聘約情節重大」。

此外，亦有學者指出，近年來由於少子化的衝擊，以及大學為了「應付評鑑」或「追求卓越」皆對部分大學教師（尤其是私立大學）的工作權保障造成影響，其中以「限期升等條款」做為《教師法》第14條第1項第14款所稱「違反聘約情節重大」之事由，此項身分變更需報教育主管機關核准，此雖屬大學人事自治事項亦屬大學自治範圍，但立法者為保障教師工作權，乃特別規定教育主管機關之核准權，並支持最高行政法院在一系列判決中傾向對教師有利的解釋方向之見解（參102年度判字239號判決、102年度判字565號判決），認為此有助於導正近年來部分大學將「違反聘約情節重大」無限上綱適用之不當現象（亦即只要違反聘約即屬情節重大），並進一步指出「一旦學校就『情節重大』此一不確定法律概念已充分考量相關因素者，教育主管機關於行使核准權自應予以尊重以避免逾越適法性監督，侵害了大學自治」（吳志光，2014）。此說係採「違反聘約」不一定即屬「情節重大」尚需就個案加以考量，但學校若就個案加以考量，教師違反聘約以達情節重大，教育部即應尊重其判斷。

實務上對「違反聘約情節重大」出現最多的案例當屬「限期升等」之案件，對於未能限期升等而遭不續聘，法院裁判見解前後並未一致，有認為未於期限升等應屬「違反聘約情節重大」，如臺北高等行政法院101年度訴字第1189號判決指出：

原告自2005年2月1日到該校任職迄至2011年1月31日止屆滿6年尚未完成升等為教授，有違反開南大學《教師聘任待遇服務辦法》第13條、開南大學教師聘約第14條規定，經提送校教評會審議，決議不予續聘，該校爰依《教師法》第14條第3項規定，報請教育主管機關即被告（教育

部)核准，被告以原處分核准，於法亦無不合。

似採取違反聘約即屬情節重大之見解。

但晚近此種看法似已改變，幾則最高行政法院判決認為，《教師法》第14條第1項第8款(修正前)即將「違反聘約」與「情節重大」並列，因此「情節重大」並非契約所得約定之事項，雖「違反聘約」仍需考量是否「情節重大」，至於判斷情節是否重大，應依據違反聘約之相關事證並依據社會通念標準認定(參最高行政法院103年度判字431號判決；最高行政法院103年度判字501號判決)。

此外，新近判決更進一步指出：

教育部在個案審查違反聘約是否均達情節重大之程度時應考量之因素，諸如：是否有天災人禍，乃至教師個人身體、家庭、補助經費等原因致升等有所遲滯，但衡量其他研究、教學之表現，認其學術能力及發展仍相當可期待者，未必即達違約情節重大之程度而不予續聘。並認為教師違反聘約情節重大是否僅因6年未完成升等即予認定，有無其他審酌之因素？其過程是否違反正當法律程序？與社會通念及一般公認價值判斷標準有無違背，結論是否具合理性等情事，予以調查認定。(最高行政法院103年判字583號判決)

足見最高行政法院漸傾向，教師違反聘約是否情節重大，應就個案違反聘約相關事由予以判斷，而非一有違反聘約即屬情節重大。

本文認為，大學得基於學術之發展需要，另訂停聘、不續聘之事由納入聘約，聘約約定一定期限升等，未於期限升等即屬「違反聘約」並無疑問，但此是否屬於「情節重大」仍需就個案違反聘約相關事由予以判斷該違反聘約之行為，是否確實違反情節重大。換言之，教評會、主管機關以及法院在審查此類案件時，為保障大學教師工作及生活權利應審慎為之；至於《大學法》第19條立法目的係在追求卓越並賦予學校於聘約中得訂定其他事由，此乃賦予契約內容之多面選擇，是否即可直接連接停聘不續聘之法律效果不無疑問，誠然大學教師需具備教學、研究之能力，但是「未於期限升等」是否即代表不具備教學、研究能力不

無疑義？本文認為，研究成果只是大學卓越的選項之一並非全部，亦即未於限期內完成升等固屬「違反聘約」，但是否符合「情節重大」應就個案的相關事由予以判斷較為客觀（例如該名教師的身體狀況、家庭因素、工作表現……等因素）不得僅以教師有一定違反聘約行為（如未依限期升等）即屬「違反聘約情節重大」。

#### 四、未通過教師評鑑

《大學法》第21條規定：

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。

因此，我國公、私立大學均有「教師評鑑」制度。

原告為國立中山大學管理學院助理教授，於2006年接受「教師評鑑」經評定為「條件式通過」並要求原告提交改善方案成效報告。原告於2009年提交改善報告審查結果為「未通過」，該校教評會決議於2011年7月31日聘約期滿即「不續聘」，原告不服提起行政訴訟。對於未能通過教師評鑑並給予一定期間改善，改善未通過是否屬於「違反聘約情節重大」，而得予停聘、解聘及不續聘？

對此，判決援引判斷餘地理論並認為，此決定之作成程序及鑑委會、外審委員之判斷，並無違法或顯然不當情形，自應予以尊重（最高行政法院101年判字914號判決）。換言之，最高行政法院認為大學教師評鑑二次未通過，大學將之不續聘並無違法，此屬「違反聘約情節重大」，此點與前述「限期升等」與「限期取得博士學位」之見解不同。本文對於結論雖然贊同，但對大學教師評鑑何以係「判斷餘地」，該判決援引大法官釋字462號有關升等事件做說理論證，本文認為「大學教師升等」與「大學教師評鑑」兩者雖有部分類似但仍然不同，按教師評鑑其宗旨在於提升教師教學研究輔導及服務品質，旨在提升與獎勵，兼有績效責任之考量；至於升等則關係大學教師素質與研究水準並涉及教師之工作權；行使方式方面，教師於到校一定年限需被動接受評鑑（各校規定不一），而升等係教師主動行使其權利並由教師主動提出；此外，兩者年限亦不相同，教師只要

符合資格滿三年即可依法提出升等，至於教師評鑑則各校規定不一，大約有四到六年，私立大學校院甚至每年評鑑做為人事考核；再者，教師升等除了有「升等條款」之限制外（六年或八年不等），教師升等未通過不影響其工作權，可繼續教學研究，但依現制「限期升等」未通過將遭不續聘，至於評鑑若未通過需複評，若再未通過，依各校規定可能解聘、停聘或不續聘。再者第一次未通過評鑑，學校有諸多不利之限制（諸如不得休假、不得兼課、兼職以及擔任主管等……）至於兩者之關係；評鑑期間通過升等，視同通過第一次評鑑，並重新起算應接受評鑑年數，但評鑑未通過則不得提起升等（黃源銘，2015）。因此，行政法院應建立「教師評鑑」屬於專業判斷之論證理由，否則直接援引釋字462號大學教師升等之理論套用在教師評鑑，論理過程過於薄弱。

## 五、未達每週基本授課時數

對於大學教師未達每週基本授課時數，實務亦有將之歸類在「違反聘約情節重大」之類型，教育部曾核准學校呈報每週授課未達基本時數之不續聘案，學校所持理由略謂：

依《教師法》第17條第1項第2款及第22條規定，教師除應遵守法令履行聘約外，並負有積極維護學生受教權益之義務，教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能，故教師之教學授課及進修研究均為教師契約之主要給付義務，無法履行者自構成違反聘約情節重大。大學教師連續三學期授課時數未達每週基本授課時數已合致該校教師聘約第2條《教師聘任待遇服務辦法》第13條規定不予續聘情形。

但此見解不為行政院訴願會所採（參行政院訴願決定書案號：院臺訴字第1030155584號），教育部之核准處分亦遭撤銷。

對學校及教育部所持見解，本文認為過於率斷，蓋教師與學校間基於聘用契約所形成之法律關係原為契約關係，而《教師法》為保障教師工作權，賦予主管教育行政機關行政監督權限，教育部就大學所呈報不續聘之案件，應就所據事證是否合於《教師法》第14條第1項第14款所定違反聘約情節重大為適法性審查。

教師其授課時數不足之原因，係因其欲開設之課程未經大學排課專長審查委員會審查通過，或雖經審查通過惟學生選課人數不足，致無得開課而有授課時數不足之結果，可否完全歸責於教師？上述案件所舉事實均需調查始謂合法。因此，縱然未達每週授課時數仍應視該個案審酌上開事實加以判斷是否情節重大，而不得謂授課時數未達每週基本時數即一律以「違反聘約情節重大」而予以不續聘。

## 肆、違反聘約情節重大之行政監督與司法裁判考察

《教師法》第14條第2項規定，教師有「違反聘約情節重大」（該條第1項第14款），應經教師評審委員會三分之二以上出席，以及出席委員三分之二以上審議通過，並報主管機關核准。因此，大學校院教師「違反聘約情節重大」予以停聘、解聘或不續聘，依程序需報教育部核准，教育部究應採形式（程序）審查或實質（實體）審查？此外行政法院對「違反聘約情節重大」之審查密度為何，攸關大學校院教師工作權之保障，以下分別從主管機關監督之法律性質與審查密度及司法審查裁判加以考察。

### 一、主管機關監督之法律性質與監督密度

#### （一）法律性質

《教師法》第14條第2項之規定，不論公、私立大學校院欲「停聘、解聘或不續聘」該校教師必須送請教育部核准，最高行政法院98年7月份第1次法官庭長聯席會議決議認為，公立學校依法作成解聘、停聘或不續聘之行政處分需報教育行政主管機關核准者，在主管機關核准前乃法定生效要件尚未成就之不利益處分（林明鏘，2015；陳淑芳，2010）；至於主管機關所為之「核准」行為，不許對其單獨進行救濟，言下之意對主管機關核准之性質不認為是「行政處分」（程明修，2015），此號決議之後，主管機關對公立學校教師之停聘、解聘或不續聘之核准，實務採不得對主管機關提起爭訟之看法。其見解認為：

上級機關之核准，僅該行政處分之法定生效要件，並非作成處分之權限機關，受處分之教師應以作成處分之服務學校為被上訴人，提起撤銷訴訟，不得以上級機關之核准為訟爭對象。（最高行政法院100年度判字第1893號判決）

另外，教師若已針對公立學校之停聘處分提起行政訴訟，復對教育部核准解聘函訴請撤銷，乃是「就同一訴訟標的對同一當事人提起新訴」，應以起訴不合法裁定駁回（最高行政法院102年度裁字第1926號裁定）。上述實務見解認為公立學校對教師依《教師法》第14條之停聘、解聘不續聘才是行政處分，至於教育主管機關之核准並非行政處分。

然上述決議並未論及私立學校，實務見解認為教育部對私立大學校院教師之停聘、解聘不續聘之核准是「行政處分」，蓋主管教育行政機關就私立學校報請對教師不續聘之核准，具有使該不續聘行為發生法律效果之作用，性質上為形成私法效果之行政處分（最高行政法院103年度裁字第1721號裁定）。因此形成了教育部對於公、私立大學報准教師解聘、不續聘法律性質之歧異現象。

實務對於《教師法》第14條第2項核准之性質認為，主管機關核准私立學校對教師之停聘解聘不續聘之法律性質為行政處分，公立學校為非行政處分之見解實屬突兀，因為在同一法條中主管機關之核准，發生在公、私法律關係下不同聘約中竟可分成行政處分與非行政處分之奇特現象（程明修，2015），另有學者從《教師法》規定觀之，《教師法》並無公立學校得以行政處分形式為解聘、停聘或不續聘等行為之明文規定，毋寧說公、私立學校應一體適用，而非僅適用於公立學校（李建良，2009）。本文亦認為最高行政法院上述決議無法解決多方面的法律關係，反而有牽強附會另創混淆的法概念之嫌。

## （二）監督密度

對於教師「違反聘約情節重大」遭停聘、解聘或不續聘時，依《教師法》第14條第2項之規定，需報請主管機關核准，此時主管機關之監督密度攸關教師工作權之保障。早期實務認為：

基於大學自治法理，行政機關之監督權僅限於適法性監督，不及於適當

性監督。申言之，行政機關僅得低密度之適法性審查。亦即除組織不合法、決議違反正當程序，以及決議出於錯誤之事實認定或錯誤之資訊、違反一般公認之價值判斷等情事外，行政機關應尊重大學作成之解聘、停聘或不續聘之決定，避免過度介入破壞大學自治。（臺北高等行政法院102年訴字1173號判決）

但近日則認為：

教育主管機關於審核學校教師評審委員會依教師法第14條第1項第8款規定（違反聘約情節重大）所作成教師不續聘之決議時，基於適法性監督權限，自得且應審查該校教評會於決議時是否有考量個案違反聘約之情節達於重大程度，其判斷情節重大是否依據與違反聘約相關之具體事證，以及其判斷情節重大所依據的標準是否符合社會一般通念，如漏未審查此法定要件，而逕予核准其不續聘之決定，即難謂適法。（最高行政法院103年判字431號判決）

因此對於主管機關的監督，究應採高密度或低密度已有不同的見解。

本文認為，大學人事自治係屬於大學自治之一環，教育主管機關對大學監督的一個積極意義即在於，大學自治除了是落實研究、教學與學習自由的保障，同時也保障大學成員其他基本權在大學的實現，以避免大學自治而侵犯了學術自由或限制大學成員的其他基本權（吳志光，2014）。當立法者賦予主管機關監督權時（例如《教師法》第14條第2項之核准權），主管機關自應從程序到實體，為全面合法性的審查，亦即教育部應負起實質審查之義務，不能假借大學自治之名放任大學侵害教師之工作權（周佳宥，2014）。以「違反聘約情節重大」為例，主管機關審查該聘約內容，即應衡酌考量學生受教權與學習自由，憲法教育目的以及教師職業選擇之平衡，對於違反聘約是否情節重大，更應考量是否符合必要性、公益性及個案比例原則的審查；另外，在正當法律程序之要求上，亦應審查組織以及決議程序、決議理由是否合法（參最高行政法院104年判字第258號判決），如此方能有效且完整地保障大學教師工作權。

## 二、司法裁判考察

行政法院在審理教育部核准大學校院教師「違反聘約情節重大」而遭停聘、解聘不續聘之案件時，涉及教師之基本權利，因此法院採何種審查密度攸關大學校院教師之工作權，而「違反聘約情節重大」係屬不確定法律概念，依實務見解法院雖得介入審查，但在特殊情形下法律賦予行政機關相當程度之判斷餘地，則應尊重其判斷，但如有判斷恣意或濫用及其他違法情事，法院仍得依法撤銷或變更（參司法院解釋553號理由書）。

檢視早期司法實務，對於大學校院教師因違反聘約情節重大之不續聘，行政法院似乎已採取一套「通則性」的判斷基準，亦即當教師因違反聘約情節重大遭「不續聘」時，主管機關之核准主要是形式的審查，強調尊重學校的判斷餘地（吳志光，2009）。典型之見解為：

關於教師是否違反聘約情節重大，《教師法》明文委之於教評會決定，教評會對此之決定，具有高度專業性及屬人性，自有其判斷餘地，如其判斷無出於錯誤之事實認定或錯誤之資訊、違反一般公認之價值判斷標準、違反法定之正當程序、判斷之行政機關組織不合法、違反不當連結之禁止或違反平等原則等情事，自應予與尊重。（最高行政法院101年判字914號判決）

顯見採取形式消極的審查模式，但何以教評會對此事件有專業性？實務運作是否真的值得尊重其決定？頗有疑義，此一貫的監督模式對於教師工作權之保障似有不足。

值得注意的是，經本文考察結果得知，從2013年以後行政法院判決之見解似有改觀（參最高行政法院102年判字239號判決；102年度判字第565號；102年度判字617號；103年度判字431號；103年度判字583號；103年度訴更一字71號判決），司法審查採較為積極態度，亦即對於《教師法》第14條第1項各款涉及不確定法概念之判斷餘地採具體審查；此外，教師不續聘之正當程序審查亦轉趨嚴格；再者，對於《教師法》第14條第1項各款之「不確定法概念」與「概括條款」採有利於教師之解釋。諸如私立學校以教師未經同意在「校外兼課」及「未

於期限升等」是否屬於「違反聘約情節重大」之不予續聘案件中，判決認為：

教師未經同意不得在外兼課之義務性質上是契約之附隨義務，非屬主要義務……此教師違反聘約之事實難認已為情節重大之改變。（最高行政法院102年判字239號）

而判決學校敗訴；再者，「未於期限升等」案中亦認為：

《教師法》第14條第1項第14款既將「違反聘約」與「情節重大」並列，足見是否「情節重大」並非聘約所得約定之事項，私立學校不得於聘約中約定受聘教師有一定違反聘約之行為，即屬重大，而應就個案違反聘約相關事由判斷。（最高行政法院102年判字617號）

本文認為，行政法院對「違反聘約情節重大」之教師不續聘之案件，從過去尊重學校之判斷餘地，逐漸改採個案事實認定，此不僅彰顯個案正義亦可導正學校及主管機關之消極作法，亦即要求主管機關對於教師之不續聘案應為實體審查，不得僅以學校所提供的文件資料做形式審查，在審查過程中應斟酌該個案情節，綜合考量所有必要要件及相關事項，依立法目的而為合理之判斷或決定。蓋違反聘約情節重大之審查密度，攸關教師工作權之保障，近日各級行政法院裁判見解，一改過去尊重教評會的專業判斷，要求大學在以違反聘約情節重大為理由，解聘、停聘及不續聘教師時，除從文義解釋闡述該款條文外，並認為「情節重大」係屬事實認定問題，應本於客觀證據證明，若缺乏證據支持，其認定事實即難謂無誤，即非單純判斷餘地範圍，而應受法院合法性審查。檢視行政法院對於「違反聘約情節重大」的解釋，均能朝向保障教師人權的方向邁進值得肯定。

## 伍、結論

隨著社會變遷與多元化，再加上少子女化以及部分大學校院經營不善，大學教師身分因許多外在因素導致其變化，基於《憲法》保障人民之工作權，我國對

於教師身分之保障明定於《教師法》第14條，故除非有法定事由，否則不得任意解聘與不續聘。本文透過社會研究法與裁判及文獻分析法得知，大學校院以《教師法》第14條第1項第14款「違反聘約情節重大」為由對大學教師解聘或不續聘，然而，「違反聘約情節重大」係屬行政法學上不確定的法律概念，因此必須透過個案加以充實，闡述該款文義並就司法裁判做全盤的檢視。

在此脈絡思考下，本文首先就大學校院教師違反聘約情節重大之法體系適用與解釋加以分析，《大學法》第19條授權大學在《教師法》規定外再加其他權利義務之規定可做為停聘與不續聘之事由，並非以《教師法》之規定為優先考量，反而是《教師法》之規定不足以因應大學之需要才另闢蹊徑，排除《教師法》之侷限。

其次，「違反聘約情節重大」之解釋攸關大學教師之工作權，實務爭點有三：其一，「得否由當事人於聘約中任意約定？」實務係考量不得「任意訂定」，否則《教師法》對教師之保障將形同具文，但並不排斥經嚴格的正當程序與組織（即校務會議）所訂定之章則做為規範依據。其二，違反聘約是否即屬情節重大？本文認為，《教師法》第14條第1項第14款既將「違反聘約」與「情節重大」並列，在解釋上「違反聘約」需「情節重大」，始符合該款要件。因此，違反聘約是否符合情節重大，應就個案相關事由判斷較為客觀，不得僅以教師有違反聘約行為即屬情節重大。其三，情節重大之認定涉及法院審查密度，本文認為對構成要件事實之認定，若行政機關怠於對事實審酌行政院得以「基於錯誤之事實」而撤銷原處分。

再者，本文就主要核心問題：違反聘約情節重大進行個案類型與爭點評析，經初步歸納分析「違反聘約情節重大」之實務類型有：未經核准校外兼課、違反規定在外兼職、未於期限取得博士學位、限期升等、未通過教師評鑑，以及未達每週基本授課時數等。此類案件是否屬於「違反聘約情節重大」尚有思考空間，我國近來來行政院大都皆能從保障大學教師工作權的角度，嚴格解釋「違反聘約情節重大」，對此發展趨勢，本文持肯定態度。

復次，主管機關對於公、私立大學校院報請核准之法律性質，實務認為對公立學校之核准為「非行政處分」，對私立學校之核准為「行政處分」，導致主管機關對學校報請核准案會因公、私立大學而異其法律性質。本文認為上述決議

無法解決多面法律關係，反而有牽強附會另創混淆法概念之嫌。再者，教育部形式上似本於尊重大學自治而為適法監督，通常會以尊重教評會之決定為由核准教師不續聘，如此卻有違立法保障教師工作權之意旨。本文認為，大學教師停聘、解聘不續聘，事涉大學教師之工作權，而工作權是實現其他人權的根本所在，構成人性尊嚴不可分離的一部分，因此教育部在行使《教師法》賦予之「核准權」時，應自程序至實體，為全體合法之審查，不得假托「大學自治」及「尊重判斷餘地」為名，而怠忽審查職責。

此外，司法審查做為落實保障教師基本人權之一環，早期行政法院似乎採取一套判斷基準，典型之見解為：

關於教師是否違反聘約情節重大，《教師法》明文委之於教評會決定，教評會對此之決定，具有高度專業性及屬人性，自有其判斷餘地，如其判斷無出於錯誤之事實認定或錯誤之資訊、違反一般公認之價值判斷標準、違反法定之正當程序、判斷之行政機關組織不合法、違反不當連結之禁止或違反平等原則等情事，自應與尊重。（參最高行政法院101年判字914號判決）

近日從本文檢視之行政法院裁判觀察，行政法院已多方考量憲法保障教師工作權，大學自治及學生受教權與學習自由，在個案審查上除判斷餘地之論點外，進一步以事實認定考量認為：

教評會為決議應予審酌並敘明其具體判斷之原因事由，教育主管機關於審核學校教師評審委員會所做成教師不續聘之決議時，基於適法性監督權限，自得且應審查該校教評會於決議時是否有考量個案違反聘約之情節達於重大程度，以及其判斷情節重大是否依據與違反聘約相關之具體事證，如漏未審查此法定要件，而逕予核准其不續聘之決定，即難謂適法。（參最高行政法院103年判字431號判決）

審查密度已較過去細緻值得肯定。

最後，對於大學校院教師「違反聘約情節重大」的認定，事涉各方面利益，因此在利益衡量上，不得以大學自治為名行剝奪大學構成員基本權之實，本文雖贊同各大學得於章則中訂定聘約，做為停聘及不續聘之依據，但仍應審視該違反聘約是否已達成情節重大，需達情節重大始得予以停聘不續聘。至於是否情節重大則需考量個案之情況加以判斷，此為事實問題，自應依客觀證據證明，大學於作成處分時，如欠缺客觀證據支持，其認定事實即難謂無錯誤之情形，此非單純判斷餘地範圍，若行政機關怠於對事實審酌，行政法院得以「基於錯誤之事實」撤銷處分。

DOI: 10.3966/102887082016126204003

## 參考文獻

- 吳志光（2009）。教師聘約之終止與行政監督：以教師之身分變更為例。行政管制與行政爭訟學術研討會論文集，18。
- [Wu, C.-K. (2009). Termination and administrative supervision of teacher employment contract: A study of changes to the identity of teachers. *Administrative Regulation and Judicial Remedies Conference Proceedings*, 18.]
- 吳志光（2014）。教育主管機關對大學行政監督之界限。世新法學，8（1），1-38。
- [Wu, C.-K. (2014). State supervision over university and university self-government. *Shih Hsin Law Review*, 8(1), 1-38.]
- 吳庚（2012）。行政法理論與實用（增訂12版）。臺北市：三民。
- [Wu, K. (2012). *Theory and application of administrative law* (12th ed.). Taipei, Taiwan: San Min Book.]
- 李建良（2009）。公法實務導論。台灣法學雜誌，139，179-194。
- [Lee, C.-L. (2009). Introduction to practices of public law. *Taiwan Law Journal*, 139, 179-194.]
- 李惠宗（2014）。教育行政法（二版）。臺北市：元照。
- [Lee, H.-T. (2014). *Administrative law of rducation* (2nd ed.). Taipei, Taiwan: Angle.]
- 周志宏（2012）。教育法與教育改革（II）。臺北市：高等教育。
- [Chou, C.-H. (2012). *Education act and education reformation (II)*. Taipei, Taiwan: Higher Education.]

周志宏（2014）。學術自由與高等教育法制（二）。臺北市：高等教育。

[Chou, C.-H. (2014). *Academic freedom & higher educational law II*. Taipei, Taiwan: Higher Education.]

周佳宥（2014）。教育主管機關為適法性監督之審查義務／最高行政法院103判字431判決。台灣法學雜誌，261，179-184。

[Chou, C.-Y. (2014). Obligations of education authorities for legal supervision and review/ Supreme Administrative Court Pan-Tzu No. 431. *Taiwan Law Journal*, 261, 179-184.]

林明鏞（2015）。教師資遣與行政救濟：兼評最高行政法院98年庭長法官聯席會議決議。台灣法學雜誌，269，101-108。

[Lin, M.-C. (2015). Teacher severance and administrative remedy: Resolution of the 2009 joint supreme administrative court division chief judge and judge Meeting. *Taiwan Law Journal*, 269, 101-108.]

許育典（2007）。教育法。臺北市：五南。

[Hsu, Y.-D. (2007). *Education Act*. Taipei, Taiwan: Wu-Nan Book.]

許育典（2014）。大學法制與高等教育。臺北市：元照。

[Hsu, Y.-D. (2014). *University legal system*. Taipei, Taiwan: Angle.]

陳淑芳（2010）。教師對學校變更與消滅聘約關係不符之救濟：評最高行政法院98年7月份庭長法官聯席會議決議。法令月刊，61（6），64-78。

[Chen, S.-F. (2010). Remedies for changes to and the termination of contract relationship between teachers and schools: Resolution of the 2009 July joint supreme Administrative Court division chief judge and judge meeting. *The Law Monthly*, 61(6), 64-78.]

程明修（2005）。行政法之行為與法律關係理論。臺北市：學林。

[Cheng, M.-H. (2005). *Administrative law conduct and relation theory of law*. Taipei, Taiwan: Sharing.]

程明修（2015）。教師法第十四條中教育部，公私立大學與教師間之法律關係（以教育部之「核准」為中心）。東吳公法裁判研究會第三十回，10-13。

[Cheng, M.-H. (2015). Legal relationship between public and private universities and teachers in accordance with article 14 of the Teacher Act: The approval of the Ministry of Education. *The 30th Soochow University School of Law Seminar*, 10-13.]

黃源銘（2015）。大學教師評鑑相關法律問題探討。中正法學集刊，49，40-41。

[Huang, Y.-M. (2015). Investigation of legal problems relating to university teacher evaluation. *National Chung Chen University Law Journal*, 49, 40-41.]

期刊徵稿：<http://www.edubook.com.tw/CallforPaper/BER/?f=oa>

高等教育出版：<http://www.edubook.com.tw/?f=oa>

高等教育知識庫：<http://www.ericdata.com/?f=oa>

董保城（1997）。*教育法與學術自由*。臺北市：月旦。

[Dong, B.-C. (1997). *Education law and academic freedom*. Taipei, Taiwan: Yue dan.]

蕭文生（2015）。*行政事件裁判研究與評析*。臺北市：元照。

[Hsiao, W.-S. (2015). *Research and analysis of judgements for administrative cases*. Taipei, Taiwan: Angle.]