高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
112年度訴更一字第5號
民國113年3月28日辯論終結

原　　告　林冠妤

訴訟代理人　蔡琇如　律師
被　　告　國立中正大學
代　表　人　蔡少正
訴訟代理人　林德昇　律師
複　代理人　邱靜怡　律師

上列當事人間不予續聘事件，原告提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、確認原告與被告間聘任關係存在。

二、被告應自民國107年10月23日起至原告復職之前1日止，按月給付原告新臺幣43,015元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、第一審及發回前上訴審訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、本件於民國111年6月22日修正公布、112年8月15日施行之行政訴訟法施行前已繫屬於本院，於修正行政訴訟法施行後尚未終結，依行政訴訟法施行法第18條第1款規定，應由本院依舊法（即修正前行政訴訟法）審理，合先敘明。

二、原告起訴後於113年3月12日變更聲明為：「1.確認原告與被告間聘任關係存在。2.被告應自107年10月23日起至原告復職之前1日止，按月給付原告新臺幣（下同）43,015元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（本院卷第405頁）」，經核原告訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變，被告亦無意見，本院認原告變

更其聲明尚屬適當，依行政訴訟法第111條第1項及第3項第2款規定，自應准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要:

(一)原告自97年2月1日起受聘為被告成人及繼續教育學系（下稱成教系）助理教授，因至105年7月31日止8年內未通過升等，依行為時被告組織規程第37條第1項第2款第2目及被告專任教師聘約（下稱聘約）第6點規定，原擬自105年8月1日起不續聘，惟經原告申請延長聘任期間，並由被告教師評審委員會（下稱校教評會）於105年6月7日召開第323次會議決議通過原告之申請，延長聘期至107年7月31日止。嗣被告成教系教師評審委員會（下稱系教評會）於107年4月25日及同年5月3日召開第128次及第129次會議討論原告不續聘案，決議自107年8月1日起不續聘原告，並經被告教育學院教師評審委員會（下稱院教評會）107年5月3日第153次會議及校教評會107年6月19日第338次會議決議通過原告不續聘案。被告遂以107年6月29日中正人字第0000000000號函（下稱107年6月29日函）將上開決議通知原告，並陳報教育部。其後，因原告聘期於107年7月31日屆滿，被告爰以107年7月24日中正人字第00000000000號函（下稱107年7月24日函）予暫時繼續聘任並核發聘書。嗣經教育部就原告不續聘案函復同意照辦後，被告乃以107年10月11日中正人字第0000000000號函（下稱107年10月11日函）、107年10月26日中正人字第0000000000號函（下稱107年10月26日函，與上開107年6月29日函合稱為系爭不予續聘意思表示）通知原告不續聘自000年00月00日生效。

(二)原告不服被告不予續聘意思表示，向被告教師申訴評議委員會（下稱校申評會）提起申訴，經校申評會認申訴有理由；被告不服，提起再申訴，經教育部中央教師申訴評議委員會（下稱中央申評會）作成「再申訴有理由，原申訴評議決定不予維持，原措施應予維持」之決定。原告不服，提起行政

訴訟，經本院108年度訴字第192號判決（下稱前審判決）駁回其訴。原告不服，提起上訴，經最高行政法院109年度上字第1127號判決（下稱發回判決）廢棄前審判決，發回本院更為審理。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、原告雖未依限完成升等，然仍不斷從事研究以提升學術能力，維持良好執教品質，是原告違反聘約未達情節重大。

2、原告未於8年內升等，與被告成教系教師升等評審程序欠缺客觀可信、公平正確之評量基準有關，原告違約情節並非重大；又被告做成不續聘決定時，對原告申請升等時的論文數量有「錯誤之事實認定」，且「怠於審酌原告歷來的研究表現」，被告不續聘之意思表示違法：

⑴原告雖未於期限內升等，然因系教評會僅形式審查「送審著作目錄一覽表」，未詳細審閱原告教師升等資料，致低估原告研究表現及研究實力，是原告違約情節並非重大。

⑵況且，被告係於107年間作成不續聘決定，自應以作成決定時為判斷基準時，以當時的事實及法令狀態認定原告違反聘約情節是否重大。被告僅以原告升等未過之事由（即送審著作一覽表上所載著作數量）作為不續聘理由，顯有漏未斟酌之情形。

3、原告並未違反聘約第4條：

原告有各項履行參與行政工作及推動學術研究義務之行為，並無所謂因特定數項行為次數較少而違反聘約第4條之問題。

4、依原告107年9月薪資單所載，原告每月薪資實領73,175元，被告違法不續聘原告，兩造聘約關係仍存續，自應補發自不續聘日起至原告復職之前1日止之薪資予原告。因該段期間原告未實際到職，且已自行繳稅及公健保、提撥退休金，爰請求被告按月給付薪俸43,015元及遲延利息。

(二)聲明：

1、確認原告與被告間聘任關係存在。

2、被告應自107年10月23日起至原告復職之前1日止，按月給付原告43,015元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、依發回判決意旨，在兩造間所成立之契約關係下，大學教評會所作成之決定，除非有違反法定程序、判斷出於不正確之事實或錯誤資訊、違反一般公認之價值判斷標準、逾越權限或考核有濫用權力等情事外，法院對學校本於專業及對事實真相之熟知所為不續聘之決定即應予適度尊重。基於新聘教師是否具備教研能力、能否勝任教研工作，應聘時實難明確判別，且教研能力並非單純教學技術層面之評價，更涉及教師之良莠，是以聘約全文載明於聘書背面，並明訂教師限期升等、參與行政工作或推動學術研究、輔導學生等規範，使應聘教師確知悉被告對教師之要求。原告依其自由意志至被告任教，並於到職時簽署切結書，自應本於誠信原則遵守聘約之義務。

2、原告違反聘約第6點8年限期升等之約定：

⑴聘約第6點乃被告為維護學校整體發展與學生受教權，有促使教師持續從事研究工作提升專業素養及學術研究水準，故有限期升等規定之必要。在聘約明文規定及原告到職時簽署切結書之情況，應認兩造合意達成共識，原告基於誠信原則及自我成長，本應妥善規劃個人職涯發展於約定期間完成升等。然原告自97年2月1日受聘至105年7月31日止8年內未通過升等，已違反專任教師限期升等之約定，是107年6月29日函載明「1.違反本校教師聘約」，原告違反聘約第6點之8年限期升等約定確為事實，此亦為原告所不否認。

⑵承前述，教師限期8年升等約定之目的，係為促使教師應持續從事研究工作提升專業素養及學術研究水準。原告因期刊論文數量明顯不足，而未能順利升等為副教授，原告自104

年起皆無主持研究計畫，無法為被告與系所爭取更多資源、擴增研究能量，顯見原告學術研究能力質量未符合被告標準，故107年6月29日函載明「2.研究能量不佳」，應認係屬違反聘約第6點限期8年升等約定達於情節重大之程度。原告雖稱其選擇之研究方法較為困難，難於短時間內呈現結果致未能於期限內完成升等云云。惟原告聘約期間長達8年，尚難謂短時間，原告具有充分時間安排其研究之主題及發表之期刊，故原告所述實屬卸責之詞。

⑶原告復主張其受聘期間之研究程度，包含101年至104年間有5篇會議論文，105年至107年有4篇會議論文，100至105年間共有3篇單一作者之SSCI論文、1篇非第一作者的SCI論文，107年有一篇SSCI論文已刊登，足證其研究不斷云云。惟原告係違反8年限期升等之規定，且延長2年聘期期間不得申請升等，因此被告教評會是否續聘之決定自應以8年內(即97年至105年)之研究表現為評價，並非評價原告10年內的研究表現，故原告提出105年以後之期刊論文不得列入聘約8年期限之研究表現。其次，關於論文數量認定上之出入，係因雙方「統計時間不同」所致。蓋被告教師升等係以「教師升等送審之著作目錄一覽表」所列之著，作為送外審及提報教育部之著作，並據此確認原告升等期間之實際著作量。該表為原告105年提出升等時親自填寫，其內容僅有兩篇期刊論文(一篇為單一作者的SSCI期刊論文、一篇為非第一作者的SCI期刊論文)，顯見原告105年提出升等時研究能量明顯不足，故107年6月29日函以該「教師升等送審之著作目錄一覽表」來確認原告在升等期間之實際著作量，作成不續聘之決定，並非出於不正確之事實或錯誤資訊。

⑷再者，原告提出之其他論文及著作發表，雖未列入不續聘事實表，然在教評會議審議中已提供委員審閱並提出討論，校教評會仍作成不續聘決定，可見前揭論文及其他著作之發表，不足以證明其持續從事研究之學術成效，法院對學校本於專業及對事實真相之熟知所為不續聘之決定即應予適度尊

重。況且，原告前揭之其他論文及著作是否符合升等送審著作之資格，不無疑問，否則原告為何未列入教師升等之著作目錄一覽表？更何況，聘約第6點明訂8年限期完成升規範做為評斷教師執教品質之客觀指標，原告於受聘時亦已知悉，具有充分時間得以安排研究之主題及發表之期刊，然因原告提出之著作質量不符升等之要求以致未通過升等，原告本應自行承擔其結果。倘若被告以上揭論文及其他著作之發表寬鬆認定原告選擇此等自我精進之方式足以維持其執教品質，則被告無法平衡兼顧學校所有教師學術研究整體發展與教師間續聘之公平性。

3、原告違反聘約第4點之約定：

⑴聘約第4點約定乃著重維護學校整體發展與學生受教權，促使教師對學生輔導、分擔系所教學工作，則應聘教師應主動積極參與學校行政活動、推動學術研究。聘約雖無法鉅細靡遺記載受聘教師之工作內容，然依被告教育學院教師評鑑實施準則第5條、第6條規定、附件教師自我評量報告書，及被告成教系教師升等審查成績評定基準第4條、第5條、附件一成教系教師升等計分原則、附件二成教系教師升等評審計分表等規定，可知「教學」之評鑑指標為學生指導(具體內容為論文指導，含實習指導)、指導研究生，「輔導及服務」之評鑑指標為校內服務（如推廣教育含在職專班、協助行政工作或、校內口試論文等）、學生輔導（如學業指導、各類導師或其他輔導工作等）。是以，聘約第4條之工作內容應包括但不限上述如碩專班課程之開設、碩班研究生之指導、擔任系所學位論文口試委員、參與系所招生活動等事項。

⑵關於107年6月29日函記載「3.教學教學分擔不足」及「4.服務貢獻缺乏」，依專科以上學校教師解聘、停聘或不續聘事實表可知，原告於97學年上學期授課碩士班「教育統計及電子計算機應用」、97學年度下學期授課碩士班「教育統計及電子計算機應用」，均與學生發生衝突，可見原告教學方式無法與學生有良好互動，遑論為學生擔負輔導之責任。又成

教系曾派課給原告，然原告與在職專班之修課學生發生糾紛，致課程發生爭議，原告自始未主動請求成教系派課，可見原告對教學工作消極被動，對教學分配工作不願主動為之。原告自到校以來，歷經3位系主任一致認為原告對系上行政活動缺乏參與，未有具體貢獻，與同系其他教師少有互動，鮮少參與系上教師合作計畫，系上研討會與相關上活動亦少有投入與協助，可見原告在教學與服務上皆有表現不佳之處，已違反聘約第4點約定。

⑶關於原告教學分擔不足部分，被告教師授課時數核計要點第8點第1項第1款規定，並非換算教師各種教學、研究、行政負擔之標準，更非以此平行各教師間之工作量；而係於教師授課時數不足時，考量教師用於教學、研究、行政事務上時間而減免授課時數優惠措施，故原告不能據此主張其指導研究生雖較少，教學分擔仍不少於同系其他教師。且依97至107學年度被告成教系教師指導研究生統計表，可知原告歷年指導研究生人數確實少於其他老師，且未有其他老師好幾年都沒有收學生之情況。故原告歷年僅指導2位研究生，應已構成違反聘約第4點推動學術研究之約定。

⑷就原告服務貢獻欠缺部分，成教系於99至106學年度共有693場學位論文口試，而原告僅參與3場，即無法分擔同系其他教師擔任學位論文口試之重擔。原告亦鮮少參與成教系招生活動，難使新生認識原告、加強其報名入學之意願，亦違反聘約第4點教師應參與行政工作之約定甚明。

4、綜上所述，被告教評會已就違反聘約情節重大之情事，參酌原告研究、教學、服務等項目之整體表現，依行為時教師法第14條第1項第14款「違反聘約情節重大」規定對原告不予續聘之決定，並無違法。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

(一)原告有無行為時教師法第14條第1項第14款「違反聘約情節重大」情形？亦即有無違反聘約第4點、第6點之約定，且情

節重大？

(二)被告對於原告主張對其有利事項，是否漏未斟酌，違反有利不利一律注意原則？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：

爭訟概要欄所載之事實，業據兩造分別陳明在卷，並有被告105學年度升等審議結果通知書（原處分卷第43頁）、被告106年7月21日中正人字第0000000000號函（原處分卷第45頁）、系教評會107年4月25日第128次會議紀錄（原處分卷第56至60頁）、系教評會107年5月3日第129次會議紀錄（原處分卷第61至65頁）、院教評會107年5月3日第153次會議紀錄（原處分卷第71至75頁）、校教評會107年6月19日第338次會議紀錄（原處分卷第82至88頁）、被告107年6月29日函（原處分卷第3至5頁）、被告107年6月29日函（原處分卷第7頁）、被告107年7月24日函（原處分卷第217頁）、被告107年10月11日函（原處分卷第315頁）、被告107年10月26日函（原處分卷第321頁）、校申評會申訴評議書（原處分卷第325至333頁）、中央申評會再申訴評議書（原審卷1第51至73頁）、前審判決（本院卷第43至109頁）、發回判決（本院卷第15至38頁）等附卷可證，堪予認定。

(二)應適用之法令：

1、行為時教師法（103年5月30日修正）

⑴第14條第1項第14款：「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：十四、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。」

⑵第14條之1：「（第1項）學校教師評審委員會依第14條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。（第2項）教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」

2、行為時教師法施行細則第16條第3款（103年5月9日修正）：「本法第14條所稱解聘、停聘或不續聘，其定義如下：三、不續聘：指教師經服務學校依規定程序，於聘約期限屆滿時不予續聘。」

3、大學法

⑴第19條：「大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。」

⑵第20條第1項：「大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。」

⑶第21條第1項：「大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。」

4、行為時被告組織規程第37條第1項第2款第2目（原處分卷第34頁）：「本大學教師如有下列各款情事者，停聘、不續聘或解聘：二、不續聘：……（二）本規程施行後新聘之助理教授及講師（含同職級專業技術人員）於到任後8年內未能升等者，第8年結束時，應不續聘。惟可申請延長，延長期間以聘約所定聘期為限。延長期間不得提出升等之申請。本規定應於聘約中載明。」

5、行為時聘約（原處分卷第160頁）：

⑴第4點：「應聘教師應參與系、所（中心）、院、校行政工作或推動學術研究，並得擔任導師且隨時隨地為學生學業、心理、品德、生活及言行擔負輔導之責任。」

⑵第6點：「依本校組織規程第37條規定：本規程施行後新聘之助理教授及講師（含同職級專業技術人員）於到任後8年內未能升等者，第8年結束時，應不續聘。惟可申請延長，延長期間以聘約所定聘期為限。延長期間不得提出升等之申請。」

(三)原告請求確認兩造聘任關係存在之訴為合法

按有關公立學校解聘、停聘或不續聘教師之法律性質，於涉及公立大學不續聘教師時，大學就是否不續聘教師，須經學校教師評審委員會審議，以認定教師是否有不續聘原因，並報主管教育行政機關核准，予以不續聘；而此等規範內容，涉及各大學與教師於聘約期限屆至時，是否不再繼續成立新的聘約關係，且應為各大學與所聘教師間聘任契約之內容。是各大學依據具此等規範內容之聘約約定，不續聘教師，其法效僅係使教師在原受聘學校不予聘任，性質核係單純基於聘任契約所為之意思表示，雖對教師之工作權益有重大影響，惟尚與大學為教師資格之審定，係受委託行使公權力，而為行政處分之性質有別（憲法法庭111年憲判字第11號判決意旨參照）。是依發回判決意旨，公立大學對其所屬教師所為解聘意思表示之性質，與不續聘教師意思表示之意思相同，屬基於聘任契約法律關係存否之爭執，應對該大學提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。原告聲明變更為確認訴訟並無違誤。又本件不予續聘之意思表示，被告係先以107年6月29日函表示不予續聘，再以同年10月26日函表示不予續聘自107年10月23日生效，故結合上開二函方為一完整的不予續聘意思表示，合先敘明。

(四)依行為時教師法第14條第1項第14款規定，原告雖有違反聘約，但未達「情節重大」

1、教師法第14條第1項規定，教師聘任後，除有該項各款法定事由之一者外，不得解聘、停聘或不續聘，乃為維護公益，學校並無任意終止、停聘或不續聘教師之契約自由。前揭教師法第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」，學校應依職權探知個案違反聘約之相關事由，綜合判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度，且其判斷理由並得經由司法審查加以確認；如其於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予以解聘、停聘或不續聘者，於適用時仍應受「情節重大」之限制，不得

僅以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘、停聘或不續聘（最高行政法院107年度判字第493號、106年度判字第246號、105年度判字第150號、第280號判決同此意旨可資參照）。上開對於違反聘約之情節是否重大之審議係專屬各級教評會的判斷餘地範圍，法院原則上固應尊重，但並非不予審查，如認其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事時，學校據以作成不予續聘意思表示即非適法。

2、原告違反聘約第6點，但未達情節重大

前揭聘約第6點約定：「依本校組織規程第37條規定：本規程施行後新聘之助理教授及講師（含同職級專業技術人員）於到任後8年內未能升等者，第8年結束時，應不續聘。惟可申請延長，延長期間以聘約所定聘期為限。延長期間不得提出升等之申請。」依發回判決意旨，助理教師於一定期限內完成升等之客觀表現，固為其學術能力提升之重要指標，關係學生受教權之完足維護及學校素質之整體評價，可謂為大學教師任教工作之核心事務，惟是否達於情節重大程度，仍須就是否持續從事研究不斷、自我精進是否足以維持執教品質，未能完成升等，是否等同廢弛其學術自我提升之核心事務，始得予進一步判斷其違反聘約有無影響學生之受教權，而屬不適任教職之情節重大。準此，申請升等與不予續聘之程序並不相同，於不予續聘之評審時，除審酌教師是否違反限期升等條款之約定外，就是否構成情節重大，仍應就教師受聘期間之整體研究能量表現觀察，不能僅以教師違反限期升等條款，逕認違反聘約情節重大。故是否違反聘約第6點及有無研究能量不佳而情節重大，即應併予審查，此亦為被告所肯認（本院卷第242至243頁）。經查，原告為被告成教系助理教授，未依上開聘約約定，於8年內升等，為兩造所不爭執，並有升等審議結果通知書、被告歷次教評會會議紀

錄等在卷可稽（原處分卷第43、56、61、66、68、71至72、77、82至88頁），原告有違反聘約之情形，應可認定。然查，被告107年各級教評會會議紀錄顯示，教評會認為原告違反聘約第6點且情節重大，無非係以「原告105年提出升等時文章篇數不多，未能順利升等、104年起皆無主持研究計畫」為評價重點（原處分卷第63、74、79頁）；但原告於受聘期間之研究成果，包括會議論文部分除於101年至104年間已有5篇會議論文，105年至107年又有4篇會議論文；期刊論文部分，100至105年間共有3篇單一作者之SSCI論文、1篇非第一作者的SCI，107年時有一篇SSCI論文已刊登（原處分卷第571、581至582頁；前審卷1第75至76頁），於被告各級教評會審議時，原告均列席說明，並於會議前或列席時，提出「聲明」、「補充理由」及「補充理由二」等3份補充資料供委員審閱，原告於上述所提供之3份補充資料中，皆有提及，被告並就原告提出書狀載於會議記錄(原處分卷第56、70、72頁)。被告教評會對於原告提出之上開資料，並未就原告違反上開聘約約定是否達於情節重大程度予以評價，亦未就上開資料是否能夠維繫原告從事研究、自我精進以維持執教品質、未能完成升等，是否等同廢弛其學術自我提升、有無影響學生之受教權等事項作成判斷理由，本院亦賦予被告充分補充理由及辯論之機會（本院卷第123、242至243、258頁），被告仍表示違反上開聘約約定，未能完成升等即屬研究能量不足之情節重大等語（本院卷219至220、242、431頁），其主張與前述本院見解不符，尚無可採。應認被告作成系爭不予續聘意思表示，違反對原告有利、不利事項一律注意之原則，具有判斷瑕疵之違法，應可認定。至於依成教系統計之科技部計畫主持人件數統計表(前審卷2第191頁)，可知原告於97年至103年均有申請獲准為科技部計畫主持人，僅104至105年未擔任計畫主持人；單就104至105年觀察，原告雖略遜於同系所同時期且同職級之教師，但整體而言，顯然未達研究能量不佳之情節重大程度。又被告雖主張

教評會是否續聘之決定自應以8年內（即97年至105年）之研究表現為評價，並非評價原告10年內的研究表現，故原告提出105年以後之期刊論文不得列入聘約8年期限之研究表現等語，然申請升等與不予續聘乃不同之程序，已如前述，於教評會審議教師是否續聘之決定時，自應以原告受聘期間之整體研究能量表現觀察，並不僅限於審酌8年期限內之研究表現，被告主張，尚無可採。

3、原告違反聘約第4點，但未達情節重大

按行政程序法第149條規定：「行政契約，本法未規定者，準用民法相關之規定」；民法第153條規定：「（第1項）當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。（第2項）當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之。」依前揭聘約第4點約定：「應聘教師應參與系、所（中心）、院、校行政工作或推動學術研究，並得擔任導師且隨時隨地為學生學業、心理、品德、生活及言行擔負輔導之責任。」原告與被告間成立之聘約關係，性質上屬公法契約，其契約關係之成立，本質上仍屬雙方間意思表示之合致，關於聘約內容之事項，無由一方基於意思優越之地位，以單方行為形成之可言。故聘約條款雖無法鉅細靡遺規定，但締約雙方對於聘約義務仍應達成一定之合致，尤其涉及教師身分變動之不續聘意思表示，學校應就違反聘約情節重大事由負舉證責任。

經查，依上開聘約第4點之文義解釋，開設課程、指導研究生、擔任導師、參與學生論文口試或學校招生活動等，應可涵蓋在行政工作、推動學術研究或盡輔導責任等教師義務範圍內，符合一般人的認知，尚非難以理解，屬於原告聘約上義務，應可認定。被告以原告「教學分擔不足」及「服務貢獻欠缺」，認定原告違反聘約第4點；就教學分擔不足部分，被告認屬聘約約定「推動學術研究」部分，其中包括研

究生之指導，而大學教師，就碩、博士班開設之課程，由學生選定或由師生互動後產生研究方向、題目，就研究生擬撰寫之論文，給予指導，屬大學教師推動學術研究及輔導學生之表現之一，依被告97至107學年度成教系教師指導研究生統計表(原處分卷第51頁)，原告於成教系歷(10)年所指導之學生僅有2位，對照觀察同系所之其他教師分別為23至53人不等，原告指導之學生數，相較之下少於其他老師；就服務貢獻欠缺部分，依卷附99至106學年度成教系共有693場學位論文口試，而原告僅參與3場，同系所教師，除陳玉樹為17場，其餘教師分別為41至86場不等(原處分卷第52頁)，原告參與口試之場次，相較之下亦少於其他老師，應可認定。就此而言，原告有不夠積極分擔教學及服務貢獻之情形，被告主張構成違反聘約第4點，尚可支持。

然查，原告雖有履行聘約第4點不夠積極的情形，但被告並未敘明違反之結果造成系、所（中心）、院、校行政工作執行有如何之困難，或學術研究發生何等遲滯，或導致學生之輔導事務空洞無效，而達情節重大之程度。被告教評會決議內容僅在描述原告對相關事務，包括申請科技部等單位研究計畫、於成教系碩專班開設課程、指導研究生人數、參與學生論文口試、參加學校招生活動等事務之消極程度，尚無法具體化原告如何違反聘約並情節重大之狀況。再者，被告雖主張有評鑑制度、升等制度提醒教師應積極參與學校行政、推廣教育（碩專班課程的開設）、指導研究生、擔任學生導師等語（本院卷第436至438頁）；惟升等部分，涉及原告研究能量，業如前述；評鑑制度部分，原告於任教期間每三年一度的教師評鑑結果均為通過（評鑑內容包括研究、教學、輔導及服務），更於107年經被告人事室造冊、原告所屬主管推薦為「資深優良教師」，並經陳報教育部審核通過致贈資深優良教師獎勵等情（本院卷第193至201、205至207頁），如被告認為教師積極參與上述項目屬於履行聘約第4點之重大事項，原告又豈能屢次通過教師評鑑，甚至獲推薦

為「資深優良教師」？綜合上情觀察，縱納入原告參與系所活動或招生活動上亦較為消極之情形加以考量，仍不能認為原告有何違反聘約而達「情節重大」之程度。被告為系爭不予續聘意思表示有違反對原告有利、不利事項一律注意之原則、情節重大之法律概念與事實關係之涵攝有明顯錯誤，具有判斷瑕疵之違法，亦可認定。

4、從而，被告各級教評會決議不予續聘原告，既有如上所述判斷瑕疵。則被告依前開決議而作成系爭不予續聘意思表示，於法亦有違誤，不予續聘意思表示自非合法，則原告請求確認兩造間聘任關係存在，為有理由，應予准許。被告不予續聘意思表示生效前，原告107年9月之薪俸為43,015元，有薪資明細表一紙可憑（本院卷第215頁），經本院請被告就此提出答辯（本院卷第427頁），被告對此亦無爭執。則原告請求被告應自107年10月23日起至原告復職之前1日止，按月給付原告43,015元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息，亦有理由，應予准許。

(五)綜上所述，被告依前開決議而作成系爭不予續聘意思表示，並非合法，且被告未能舉證證明原告違反聘約而達情節重大之程度，則原告依聘約請求：1.確認原告與被告間聘任關係存在。2.被告應自107年10月23日起至原告復職之前1日止，按月給付原告43,015元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

六、結論：原告之訴有理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　18　　日

審判長法官　林　彥　君

法官　黃　堯　讚

法官　黃　奕　超

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第49條之1第1項）

三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4. 當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例	

外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　18　　日

書記官　李　佳　芮