

臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

113年度訴字第319號

民國115年3月25日辯論終結

原告 郭文生

訴訟代理人 李荃和 律師

何蔚慈 律師

被告 國立中興大學

代表人 詹富智

訴訟代理人 李榮和

何孟育 律師

上列當事人間資遣事件，原告不服教育部中華民國113年10月25日臺教法(三)字第1130078936號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、本件原告起訴時狀載訴之聲明為：「先位聲明：一、原處分及訴願決定均撤銷。二、訴訟費用由被告負擔。備位聲明：一、確認原告與被告間聘任關係存在。二、訴訟費用由被告負擔。」（見本院卷一第11頁），嗣於民國114年7月8日準備程序期日將先位聲明部分撤回，而改為「1.確認原告與被告間聘任關係存在。2.訴訟費用由被告負擔。」（見本院卷一第565頁），核其所為乃本於相同基礎事實，將原未臻妥適之訴之聲明更正使符合法定程式，於法要無不合，自應予以准許。

二、關於原告選擇訴訟類型及其訴訟利益部分：

（一）按「大學教師分教授、副教授、助理教授、講師，從事授課、研究及輔導。」、「大學教師之聘任，分為初聘、續聘

01 及長期聘任三種；其聘任應本公平、公正、公開之原則辦
02 理。大學教師之初聘，並應於傳播媒體或學術刊物公告徵聘
03 資訊。教師之聘任資格及程序，依有關法律之規定。」、
04 「大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義
05 務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之
06 規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。」、「大
07 學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認
08 定等事項，應經教師評審委員會審議。學校教師評審委員會
09 之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實
10 施。」大學法第17條第1項、第18條至第20條分別定有明
11 文。而教師法第8條規定：「專科以上學校教師資格審定辦
12 法，由中央主管機關定之。」、第10條規定：「（第1項高
13 級中等以下學校教師之聘任，以具有教師證書者為限。（第
14 2項）高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為一年；續聘
15 第一次為一年，以後續聘每次為二年；續聘三次以上服務成
16 績優良者，經教師評審委員會全體委員三分之二以上審查通
17 過後，得以長期聘任，其聘期由各校教師評審委員會訂定
18 之，至多七年。（第3項）專科以上學校教師之聘任及期
19 限，分別依大學法及專科學校法之規定辦理。」國立中興大
20 學專任教師聘約（下稱專任教師聘約）第7條約定：「教師
21 擬於聘約期限屆滿後，不再應聘時，應於聘約屆滿二個月前
22 以書面通知學校；如欲於聘約存續期間內辭職者，須經學校
23 同意並將本聘書退回加註後始得離職，並自離職之日起停止
24 支薪。」、第15條約定：「聘約未盡事宜，均依教育部及本
25 校有關規定辦理。」、第16條約定：「本聘約經校務會議通
26 過後施行，修正時亦同。」（見本院卷一第477頁）

27 (二)觀諸上開各規定意旨，可見公立大學聘任專任教師之程序，
28 係由學校審查應聘資格及條件通過後，雙方續行就彼此間之
29 權利義務事項，簽立聘約以合致意思表示，而發生公法上之
30 聘任契約法律關係。再者，參酌憲法法庭111年憲判字第11
31 號判決載示：公立學校教師因具有民國108年5月10日修正前

01 教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組
02 織及法定程序決議通過予以不續聘，其性質核係單純基於聘
03 任契約所為之意思表示，並非行政處分之意旨，是公立大學
04 因專任教師於聘任契約關係存續中有法定解聘事由而解聘教
05 師者，性質上係本於聘任契約當事人地位，以單方意思表示
06 形成終止雙方聘任契約關係之法律效果，並非行使公權力規
07 制權利義務關係之行政處分。準此，公立大學專任教師因學
08 校所為解聘措施而發生終止聘任契約關係之法律效果有爭
09 議，自須以該公立學校為被告，提起確認聘約法律關係存在
10 訴訟救濟。

11 (三)復按「確認行政處分無效及確認公法上法律關係成立或不成
12 立之訴訟，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提
13 起之。」為行政訴訟法第6條第1項前段所明定。查本件原告
14 於113年12月29日起訴之初，被告對原告所為之不予續聘措
15 施，雖尚未經教育主管機關即教育部予以核准，但於訴訟繫
16 屬中，教育部業以114年2月8日臺教人(三)字第1144200179號
17 函（下稱教育部114年2月8日函）予以同意，被告旋以114年
18 2月11日興人字第1140050489號函對原告為不續聘之意思表
19 示，而經原告於同年月12日收受在案，有該等函文及原告簽
20 收單卷附可稽（見本院卷一第341至345頁）。揆諸前開規定
21 及說明，被告對原告所為之不續聘意思表示即已生效，已損
22 及其工作權及相關權益，則原告提起本件確認聘任法律關係
23 存在訴訟，其選擇訴訟類型核屬正確，且有即受確認判決之
24 法律上利益。是被告以該不續聘原告之決議尚未經教育部核
25 准生效前，兩造聘約關係仍然存在，原告提起本訴無確認利
26 益，於法尚有未合等語，不能採取，先予敘明。

27 貳、實體方面：

28 一、事實概要：

29 (一)原告自民國105年8月1日起受被告接續聘用為化學工程學系
30 （下稱化工系）專任助理教授，迄112年7月31日止任職期間
31 達7年，仍未能完成教師升等。原經被告認定其具有「國立

01 中興大學教師評鑑準則」(下稱教師評鑑準則)第9條2項第4
02 款及專任教師聘約第9條第2款所定應不予續聘之事由,依序
03 提經化工系教師評審委員會(下稱系教評會)113年5月17日1
04 12學年度第10次會議、工學院教師評審委員會(下稱院教評
05 會)113年6月13日112學年度第4次會議及被告第41屆教師評
06 審委員會(下稱校教評會)113年6月24日第5次會議審議,均
07 一致決議原告違反聘約情節重大,依教師法第16條第1項第2
08 款規定,應不予續聘並予以資遣,被告乃據以113年7月3日
09 興人字第1130600901B號書函(下稱被告113年7月3日函)對
10 原告為不續聘之意思表示,而以資遣為宜,惟經教育部核認
11 被告教評會審議該案仍有瑕疵或疑義,而以113年10月28日
12 臺教人(三)字第1134203271號書函(下稱113年10月28日函)
13 請被告重新召開教評會審議決議再報部。

14 (二)被告收悉後,旋就原告不予續聘案重新循序交由化工系113
15 年11月19日113學年度第5次系教評會會議審議、工學院113
16 年11月27日113學年度第3次院教評會會議審議及被告113年1
17 2月9日第42屆校教評會第1次會議審議,均經決議原告逾期
18 未升等且教學時所堅持之教學方式與教學態度不具良好教學
19 品質,影響學生受教權,應依教師法第16條第1項第2款規
20 定,不予續聘,且不同意資遣(下稱系爭不予續聘決議)。
21 嗣被告續將系爭不予續聘決議以113年12月18日興人字第113
22 0601701A號函(下稱113年12月18日報核函)報教育部,另
23 以同日期興人字第1130601701B號函(下稱113年12月18日通
24 知函)通知原告,而經教育部以114年2月8日函予以同意
25 後,被告旋以114年2月11日興人字第1140050489號函(下稱
26 被告114年2月11日函)對原告為不予續聘之意思表示,並經
27 原告於同年月12日簽收生效。

28 二、原告起訴主張及聲明：

29 (一)主張要旨：

30 1.被告107年間修訂評鑑準則關於限期升等之規定,未給予
31 教師充分陳述與交換意見之機會,其制定程序與內容顯有

違反正當法律程序與平等原則，不符合法治國原則要求，被告以評鑑準則作為不續聘原告之依據，應屬違法。

2.被告未實際調查原告是否確實有違反聘約之相關具體事證，復未評估原告違反聘約之情節是否達於重大程度，亦未證明原告無從透過溝通、提醒、輔導而獲得改善，而毫無輔導改善之可能性，即對原告為不續聘措施，顯具有調查與程序之瑕疵，其未選擇其他侵害較輕之懲處手段，亦欠缺必要性而違反比例原則、正當法律程序。且違反有利、不利一律注意、誠實信用、法律保留原則、信賴保護原則。

3.被告未依大學法第21條規定採用客觀之「教師評鑑結果」，無視於原告曾通過被告109年教師評鑑，以及原告指導學生獲獎、促成國際MOU及產出Q1期刊論文之優良實績，反而自行設立「研究生是否能在兩年內畢業」、「學生、家長之反映意見」等作為解聘之判斷標準，此誠屬教評會審議過程之重大瑕疵，且與大學法第21條之意旨不符，系爭不續聘通知係屬違法：

(1)大學之教學評鑑制度係考評教師之教學、研究、服務等各項成果之依據，且其評鑑之方法、程序依法皆需經校務會議通過，係一客觀、明確之指標，大學法第21條第1項亦強調該評鑑結果係審議教師不續聘時之「重要參考」。惟被告所為之不續聘通知，無論係113年7月3日函，亦或經教育部核准之113年12月18日通知函，其不續聘之理由包含：a. 未於期限內完成升等，違反聘約。b. 學生之教學意見反映及家長反映原告教學不佳。c. 原告執行研究計畫數與論文發表量皆有限。d. 原告指導之研究生準時畢業比率較低。又細觀113年12月9日之校教評會會議記錄，被告係以空泛抽象之用語稱「教學內容與方式不具良好教學品質」、「指導研究生能力顯著低落」等語。被告是否具教學、研究之品質，係應由大學法要求各校建立之教學評鑑作為客觀之依據，被告依大

學法第21條第1項訂有評鑑準則、國立中興大學工學院教師評鑑辦法、國立中興大學工學院教師評鑑評分表，而其中評分表並詳列教學、研究、服務三大項目之評分，並由評鑑委員依據後附之資料依評分依據進行考核，係為公正、客觀之評鑑依據。

(2)大學法既已訂定學校審酌教師不續聘時，教學評鑑應為重要參考之依據。然被告未審酌原告過去之教學評鑑結果，逕自以其他非教師評鑑之項目，如：學生期中、期末教學意見、碩士生畢業比率等。被告自行創設教學評鑑以外對原告教學、研究、服務考核成果之依據，且未說明不審酌原告歷來教學評鑑結果之原因，係屬教評會審議過程之重大瑕疵，且與大學法第21條之意旨不符，其不續聘通知係屬違法，兩造間之聘約關係應屬存續。

(3)依專科以上學校教師資格審定辦法第2條第3項第2款但書之規定，原告於聘期屆滿前仍得提出升等之申請，惟被告之評鑑準則竟與教育部訂定之上開教師資格審定辦法相互抵觸，被告據該評鑑準則拒絕原告在聘期屆滿前之第8年期間關於升等之申請，係屬違法，兩造之聘約關係應屬存續。

(4)被告在113年6月的初次決議中，校教評會認定原告「非出於惡意」並以22票同意資遣，半年後（113年12月）重審時，在無新事證下，竟改認原告「未符非出於惡意」而否決資遣，顯見被告就不續聘及是否以資遣為宜之認定前後矛盾，與教師法第16條及第27條規定之要件有悖。

4.綜上所述，系爭不予續聘且不資遣之意思表示，係屬違法，兩造間之聘僱關係應屬存續。

(二)聲明：

1.確認原告與被告間聘任關係存在。

2.訴訟費用由被告負擔。

三、被告答辯及聲明：

01 (一)答辯要旨：

02 1.被告評鑑準則之適法性並無疑義；原告未於期限內升等，
03 違反聘約情節重大，被告決議予以不續聘原告，認事用法
04 並無違誤：

05 (1)大學教師為校內直接從事教學及研究工作之重要角色，
06 其素質關係大學教學、研究水準，並影響學校之未來發
07 展，大學對於聘用教師之應備資格，及如何期許教師個
08 人專業之提升以助益學校發展及學子深耕，均屬大學自
09 治之核心事項，享有自治權限，因而大學法第19條、第
10 20條明文對於教師聘約內容及解消聘約關係之要件及程
11 序，除應依教師法之規定外，大學得自訂規則經校務會
12 議審議通過後實施。又為落實憲法第165條之誠命，保
13 障教育工作者之生活，對於教師原則上應長期聘用，給
14 予穩定待遇以安其心；同時，大學為期發揮教育研究功
15 能引領人類進步發展，要求教師保持與時俱進之專業能
16 力投入教職，如發現教師有能力不足、義務違反等不適
17 於繼續聘約關係之情事時，應經嚴謹之程序解消兩造間
18 之法律關係，以防止輕率而侵害大學教師之工作權，是
19 故教師法第14條第2項即明文大學不予續聘教師之決
20 定，應經學校教評會之法定表決權數通過。大學法並允
21 給大學自治權，許其依自訂規章進行教評會之審議判
22 斷。所謂三級之教評會審議制度。對於教師違反聘約是
23 否達到情節重大，基於尊重大學自治及教評會之專業
24 性、經驗性、熟知性等特質，應屬各級教評會之判斷餘
25 地範圍。此一判斷經學校作成不予續聘決意，而向教師
26 送達不予續聘之意表表示，除其判斷有違反法定程序、
27 出於不正確之事實或錯誤資訊、法律概念涉及事實關係
28 之涵攝有明顯錯誤、違反一般公認之價值判斷標準、逾
29 越權限或考核有濫用權力等情事，可認學校意思表示之
30 形成為違法外，法院對學校教評會之判斷應予尊重(最
31 高行政法院113年度上字第332號判決意旨參照)。

01 (2)依評鑑準則第9條第2項第4款規定，103年2月1日起聘任
02 之講師、助理教授及副教授，須於6年內申請升等並獲
03 審查通過，未通過者，不予晉薪；第7年期滿仍未獲升
04 等審查通過者不予續聘。又依專任教師聘約第9條第2款
05 約定，講師、助理教授與副教授應依被告教師評鑑準則
06 規定期限完成升等與通過再評鑑，未達標準者，經各級
07 教師評審委員會審議不予續聘，報送教育部核准後生
08 效。原告於105年8月1日受聘時，對上開聘任約定知之
09 甚詳，有原告簽名在案之「國立中興大學新進專任教師
10 限期升等規定詳閱通知書」可稽，然原告自聘任迄今，
11 確未依上開規定期限完成升等，確已違反聘約，致被告
12 啟動不續聘審議程序，並按教師法第16條第1項第2款規
13 定審認其已達「情節重大」不續聘程度，並無違誤。

14 (3)被告之評鑑準則並無違法，原告引用專科以上學校教師
15 資格審定辦法，實與教師評鑑事項無涉，非屬被告辦理
16 教師評鑑之依據，於本案無適用餘地。

17 (4)原告不續聘案乃依據教師法第16條及評鑑準則第9條規
18 定，及專任教師聘約約定辦理，並無違法。

19 (5)被告三級教評會之審議內容均根據原告在校內8年之研
20 究、教學、服務表現結果及具體事證，進行審查與決
21 議，審議過程根據具體事證與數據討論：

22 ①審查原告任職8年期間之教學表現，依據被告教務處
23 之期末表現評量、教務處期末學生教學意見與化工系
24 期中評量學生上課意見，顯示原告任教8年來，對於
25 學士班所授課之必修核心重要課程，工程數學(一)、程
26 序設計、程序控制、以及程序設計實務等化工系重要
27 課程，其教學評量成績遠低於化工系之評量成績，教
28 學評量資料顯示第107學年度第一學期之工程數學(一)
29 課程，學生評量中反映原告在課程中幾乎都是由助教
30 上課、教授在課堂中滑手機；第109學年度第一學期
31 之程序設計實務課程，學生評量中（有效填答率73.0

8%)反映老師這門課大都沒來上課、上課放影片、給問題讓學生解題、都由助教上課，教授是薪水小偷。在第109學年度第一學期之程序設計課程(有效填答率73.08%)、109學年度第一學期之程序設計實務課程中，學生評量中反映老師強迫學生參與程序設計競賽，不參加就不及格(參賽成績占總成績40%)。學生在期中與期末評量意見反映教師常有缺課沒上課、由助教上課講解、上課教材內容安排不當、講解速度太快、學生無法了解課程內容等諸多缺失，教學品質不佳。基於教學應該考量學生程度差異，而需在教學內容與講課方式做適當調整變化，以讓所有學生都能獲得良好學習。107學年度所授課之工程數學(一)課程，學生家長反應教學不佳，當年系主任即給予原告教學輔導。然而原告在多年來並未正視這些教學缺失，在不續聘案之系教評會議，仍堅持其教學方式能夠使得少數優良學生比賽獲獎，即是優良的教學方式。

②原告受聘予被告期間除上課授課外，對於研究生之指導研究畢業，亦屬於教學、研究與學生輔導等內容。依據化工系近8年所有教授指導學生人數與兩年修業畢業學生之百分比紀錄，原告由2016年至2024年任教期間8年共指導24位碩士生，其中2015年共同指導一位王○云同學辦理退學、2017年指導一位碩士生吳○洋交換至印尼後辦理退學、2018年指導一位沈○佑同學、2019年指導一位江○涵同學為更換實驗室指導生(不列入計算)。原告其餘所指導20位碩士生中，10位同學修讀2年準時畢業(50%)，4位同學修讀2.5年畢業、5位同學修讀3年畢業、1位同學修讀4.5年畢業。化工系整體17位教授指導碩士生兩年準時畢業率92.1%，原告指導研究生畢業率遠低於化工系教授標準。在碩士班研究生之碩論研究學習指導部分，化工系教授因材施教、積極教導研究生學習化工實驗及論文研

01 究，使化工系90%以上學生均能在兩年內完成學業，
02 順利進入職場工作。原告堅持學習自由風氣而主張讓
03 學生自由思考碩士論文題目，但學生在自我知識程度
04 不足下，卻因此長時間處於迷惘狀態，原告亦無主動
05 積極給予學生研究題目及研究方向指導，導致所指導
06 之研究生有50%以上無法在兩年完成碩士修業畢業，
07 部分學生修讀3年及4年才獲得學位，顯見原告在碩士
08 班學生之研究生指導教學不力。

09 ③原告入職8年中，於2017年與2018年申請獲得兩件科
10 技部專題計畫，後續並無再獲得科技部專題計畫。原
11 告申請獲得科技部二件(1,891,000元)、共同計畫主
12 持人一件(中興無實際經費收入)、2021年產業計畫
13 一件(1,233,000元)，總金額新臺幣(下同)3,12
14 4,000元。在2016到2024年之8年期間，化工系全體17
15 位教師計畫總件數332件、總金額292,537,201元。化
16 工系平均每位教師計畫件數：19.53件、平均每位教
17 師計畫金額17,208,070.6元。原告計畫執行件數與金
18 額明顯低於化工系教授之平均值。

19 ④又原告入職前7年共計發表2篇專書論文、10篇國際SC
20 I期刊論文，其中5篇為通訊作者(但2篇有兩位通訊作
21 者)。原告在前7年只有一篇論文為獨立發表。有一
22 篇論文與化工系孫幸宜教授共同發表；另一篇論文與
23 郭太太共同發表。原告2023年8月1日至2024年4月10
24 日任教期間(第8年)，共計發表5篇國際SCI期刊論
25 文(其中3篇原告為通訊作者，包含2篇有2位通訊作
26 者及1篇第一作者為國外學者)、第8年無獨立發表之
27 學術期刊論文。化工系17位教授過去8年總計發表453
28 篇論文，平均每位老師發表26.65篇。原告發表國際
29 學術期刊論文篇數遠低於化工系教授論文發表數之平
30 均值。原告於任職第7年上學期提出升等，經校外審

01 查委員審查結果，未通過審查，足見原告研究表現不
02 良。

03 (6)原告經被告教評會重新審議決議不續聘並不予資遣並無
04 違法

05 ①原告雖以被告第一次教評會（113年5月17日系教評
06 會、113年6月13日院教評會、113年6月24日校教評
07 會）通過原告之不續聘及資遣案，嗣於第二次評議會
08 （113年11月19日系教評會、113年11月27日院教評
09 會、113年12月9日校教評會）決議不續聘及不同意資
10 遣案，就原告於113年6月至113年12月，原告並無違
11 法或不當之教學行為，被告為相反之認定，應有違
12 法，及被告若認定情節以資遣為宜，自應以資遣方式
13 為之云云。惟上開2次教評會審議內容係依原告在校
14 內8年之研究、教學等表現，進行審查及決議，非就
15 原告113年6月至113年12月之教學行為審查，故原告
16 於113年6月至113年12月之教學行為應與本案無關。
17 又被告第一次教評會決議雖通過原告之不續聘及資遣
18 案，然經被告向教育部報備時，遭教育部於113年10
19 月28日函要求重新召開教評會，故被告第一次教評會
20 之決議，顯已遭教育部駁回而失效在案。

21 ②又教育部於113年10月28日函中明確指出「貴校認郭
22 師教學及研究表現低落，卻堅持己見、拒絕貴校輔導
23 措施且態度不佳，未審貴校最終何以決定本案『非出
24 於教師本人之惡意』而以資遣為宜？二者因果關係與
25 邏輯論述為何？是否矛盾？」、「又貴校前次教評會
26 會議紀錄及本次說明均未見是否曾以書面方式徵詢郭
27 師接受資遣意願……」，故被告收受該函後即再重新
28 召開第二次教評會，而評議認定原告教學及研究表現
29 低落，卻堅持己見、拒絕被告輔導措施且態度不佳，
30 及原告在教評會中亦明確表示不接受資遣，故評議決
31 議不續聘及不同意資遣案，並無任何違法甚明。現今

原告主張被告若認定情節以資遣為宜，自應以資遣之方式為之，應屬不可採。

(7)被告就原告之評鑑內容已就教學績效、研究績效及服務績效等項目為之，且三級教評會評議已針對上開項目不僅予以詳加討論，並予原告充分說明論述其答辯，明確認定情節重大，及原告如何違反聘約未於期限通過升等外，其教學、研究、服務等表現均不具備提供任職被告期間所需良好教學品質之條件，對學生受教權益造成嚴重不利影響，並載明於會議紀錄中，實已符合公益性、必要性、比例原則及符合正當法律程序，今原告主張被告之評鑑準則與專科教師資格審定辦法第2條第3項第2款相互牴觸乙節，此屬指鹿為馬之說法。蓋被告教師根據評鑑準則完成系、院、校三級三審之升等程序後，方可送教育部依據教師資格審定辦法審核該教師升等後之助理教授、副教授或教授身分資格。原告在校8年期間未完成升等程序，在此不續聘案審查中，是以評鑑準則與教育部審核不續聘案之審核程序進行審核，原告引用教師資格審定辦法為教師升等評鑑辦法，實為嚴重之混淆視聽而不足採。

2.原告主張被告107年12月7日第83次校務會議修正評鑑準則第2條、第9條，未予在校在職教師完整陳述意見機會乙節：

(1)被告於107年12月7日校務會議修正評鑑準則之內容係為第2條增列「依被告特聘教授設置辦法規定獲終身特聘教授榮銜者」、「講座教授、特聘教授自獲頒年起算5年內者」得免接受評鑑；第9條第5項第1款明定「重大傷病」之認定標準，為「領有全民健康保險重大傷病卡」；第9條第5項第3款修正教師因借調至政府機關、公立研究機構、公營事業或政府捐助之財團法人者，延長年限等同借調年限，惟延長後之升等年限末日與該學

01 末日不同時，得以該學期之末日為升等年限末日。該修
02 正內容與本案原告是否續聘並無任何影響。

03 (2)被告依大學法第19條規定，考量學術研究發展需要，經
04 校務會議通過後，於評鑑準則及專任教師聘約訂定期限
05 升等相關機制，以敦促教師提升教學、研究與服務績
06 效。被告校務會議依據組織規程組成，成員包含當然代
07 表、教師及研究人員代表、助教及職工代表、學生代表
08 等，除當然代表外，餘各類代表皆經由選舉產生，其組
09 成及審議過程已具有民主正當性，評鑑準則既經校務會
10 議代表依議事程序審議通過，自符合正當法律。被告教
11 職員如對校務會議修正之法規存有疑義，均得依相關程
12 序向學校法規會申請釋疑或提法建議案，然被告法規會
13 近年並未有認評鑑準則不適當之疑義，且原告在本案提
14 起前亦未曾反映評鑑準則有不當之處，故原告今主張評
15 鑑準則有可議不當之處乙節，應無可採。評鑑準則之適
16 法性應無疑義，被告依評鑑準則等規定作原告不續聘之
17 依據，並召開三級教評會就其個案進行實質審查，確已
18 符合正當法律程序及平等原則。

19 3.被告三級教評會通過不續聘原告之決議，應無違反正當法
20 律程序，且於不續聘程序正式啟動前，已善盡向原告說明
21 與溝通之責，認定原告違反聘約情節重大，符合公益性、
22 必要性、比例原則及符合正當法律程序：

23 (1)原告任教8年無法提供具備良好品質之教學內容，對所
24 授化工系學士班重要課程，學生於期中與期末評量意見
25 反映教師上課教材內容安排不當、講解速度太快、學生
26 無法了解課程內容等諸多缺失。另曾有學生家長反映原
27 告教學不佳，系主任甚且因而給予其教學輔導，然原告
28 未正視教學缺失而一味堅持其教學內容及方式。另原告
29 研究表現除升等於期限內未通過而不符專任教師聘約、
30 評鑑準則等規定外，其研究表現也遠低於該系教師之執
31 行計畫數與論文發表量之平均值，且原告之學術論文多

與其他學者共同發表，並欠缺顯示原告可具獨立研究能力及提供學生妥適研究指導之例證，且經被告三級教評會審查確認原告之教學內容與方式不具良好教學品質，其不續聘係為落實大學教育公益目的之達成。

(2)原告於碩士班研究生之研究學習指導部分，讓學生在自我知識程度不足下，長時間處於迷網狀態，原告亦無主動積極給予學生研究題目及研究方向指導，導致所指導之研究生有50%以上無法準時在兩年完成碩士修業畢業，顯見原告於碩士班學生之研究生指導教學不力。另依學生期中與期末評量意見反映原告常有缺課沒上課、由助教代為上課、上課講解速度太快讓學生無法了解課程內容等情形，對於學生之受教權具有重大不利影響，且原告並未接納學生評量反映意見進行教學改善，使學生受教權處於長期受到不利影響之狀態，除了不續聘別無其他方法可維持學生權益，故其不續聘確具必要性。

(3)被告三級教評會均審認原告之教學品質及研究表現遠低於該系教師之教學評量成績，計畫執行數及論文發表量亦低於該系教師之平均值，其教學研究品質不良已對學生受教權造成重大不利影響，且原告並未進行改善，故對其採取不續聘確為被告欲達成教育公益目的之必要合理手段。另在考量原告之工作權利保障方面，被告已提供相關輔導措施及配套機制，惟原告仍拒絕接受，故衡酌學生受教權益，除了不續聘別無其他方法可維護學生權益，被告三級教評會審議其不續聘案，確已符合審查判定之比例原則及正當法律程序。

(4)另原告新聘報到時，被告已當面告知其限期升等相關規範，並經原告確認內容後，由其本人親自簽署被告新進專任教師限期升等規定詳閱通知書，表示原告已明確清楚相關權利義務。再者，被告亦提供新進教師座談會、多元升等制度說明會及限期升等輔導機制等管道宣導、告知教師相關升等機制，並分別於109年4月8日、110年

01 4月9日及111年4月15日逐年以書面通知原告，提醒其升
02 等年限已屆三分之二，嗣後均收到原告簽名之升等輔導
03 計畫書輔導評估表。被告於不續聘程序正式啟動前，已
04 善盡向原告說明與溝通之責，並依法定程序召開三級教
05 評會就其個案情形進行實質審查。

06 (5)經上述三級教評會審核結果，原告確不具備提供良好教
07 學品質之條件，對學生受教權益造成嚴重不利影響，且
08 被告於其任職期間已給予相關之教學升等輔導，仍未見
09 其改善，經各級教評會審慎評估權衡原告工作權及學生
10 受教權所受之不利影響後，進行實質審查並依程序投票
11 表決確認原告違反聘約且情節重大，通過其不續聘，絕
12 非如原告主張僅以形式上年限要求作為教師是否續聘之
13 唯一標準。

14 (6)原告違反聘約情節重大達不續聘程度之事由，被告已就
15 原告有利、不利事項予以審查：

16 ①被告各級教評會於召開前均以書面通知原告進行意見
17 陳述，教評會通知送達原告簽收時間為113年4月25日
18 （第1次通知）、113年5月17日（第2次通知）；院教
19 評會通知送達原告簽收時間為113年5月29日；校教評
20 會通知送達原告簽收時間為113年6月5日，且原告均
21 親自列席三級教評會進行說明，並提供其雲端資料連
22 結及問題清單予教評會委員參閱。

23 ②被告三級教評會於衡平考量原告陳述意見及相關佐證
24 資料後，評估原告除違反專任教師聘約未於評鑑準則
25 要求之期限通過升等外，其教學、研究、服務等表現
26 均不具備提供任職被告期間所需良好教學品質之條
27 件，對學生受教權益造成嚴重不利影響，並載明於會
28 議紀錄，如原告所授之重要課程，其教學評量遠低於
29 化工系教師整體平均成績且學生之評量意見以負面為
30 主；研究生之研究學習指導部分，原告無積極思考配
31 套教學指導方式，讓學生長時間處於迷網狀態，導致

01 所指導之碩士研究生有50%以上無法如期畢業；原告
02 爭取科技部（國科會）計畫及產學計畫經費，明顯低
03 於化工系教師之平均值，國際學術期刊發表數量與質
04 量經校外審查，無法通過學校制定升等標準，外審委
05 員所給之負面意見有一致性觀點，無不符事實之陳
06 述，且原告缺乏獨立指導學生完成之學術著作發表
07 等；原告自述其過去指導數名來臺短期交換生，且替
08 被告爭取到與印尼知名大學簽署MOU等貢獻，然就結
09 果而言，被告未見其所衍生之後續學生實質受益。

10 ③被告各級教評會開會時均予原告陳述意見之機會，原
11 告亦親自到場列席說明，教評會審議過程已就其有利
12 及不利之情形依程序進行綜合審查、評量及判斷，並
13 於會議紀錄中揭示其違反聘約情節重大之理由，符合
14 公益性、必要性、比例原則及符合正當法律程序。

15 (二)聲明：

16 1.原告之訴駁回。

17 2.訴訟費用由原告負擔。

18 四、本院判斷：

19 (一)前提事實：

20 原告自105年8月1日起受被告接續聘用為化工系專任助理教
21 授，迄112年7月31日任職達7年仍未完成教師升等。原經被
22 告依序循經系系教評會113年5月17日112學年度第10次會議
23 審議、院教評會113年6月13日112學年度第4次會議審議及被
24 告校教評會113年6月24日第5次會議審議，均決議原告違反
25 聘約情節重大，符合教師法第16條第1項第2款規定情形，應
26 不予續聘，並予以資遣，被告乃據以113年7月3日函對原告
27 為不續聘，而以資遣為宜之意思表示，惟經教育部以113年1
28 0月28日函核認被告教評會審議有瑕疵或疑義，請被告重新
29 召開教評會審議決議再報核；案經被告重新提請系教評會11
30 3年11月19日113學年度第5次會議審議、院教評會113年11月
31 27日113學年度第3次會議審議及被告校教評會113年12月9日

第1次會議審議，一致決議原告有逾期未升等且教學內容所堅持之教學方式與教學態度不具良好教學品質，影響學生受教權等情形，符合教師法第16條第1項第2款規定要件，應不予續聘且不允資遣，被告經報請教育部以114年2月8日函同意後，被告旋以114年2月11日函對原告為不予續聘之意思表示，經原告於同年月12日簽收生效等情，有卷附系教評會113年5月17日112學年度第10次會議紀錄（見本院卷一第151至160頁）、院教評會113年6月13日112學年度第4次會議紀錄（見本院卷一第161至164頁）、被告校教評會113年6月24日第5次會議紀錄（見本院卷一第165至170頁）、被告113年7月3日函（見本院卷一第33至34頁）、教育部113年10月28日函（見本院卷一第337至339頁）、系教評會113年11月19日113學年度第5次會議紀錄（見本院卷一第119至122頁）、院教評會113年11月27日113學年度第3次會議紀錄（見本院卷一第113至117頁）、被告校教評會113年12月9日第1次會議紀錄（見本院卷一第91至95頁）、被告113年12月18日報核函、113年12月18日通知函（見本院卷一第137至141頁）、教育部114年2月8日同意函（見本院卷一第341至342頁）、被告114年2月11日函（見本院卷一第343至345頁）、訴願決定書（見本院卷一第39至41頁）等件可資憑查，堪予認定。

(二)按大學法第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。」→第20條規定：「大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。」教師法第16條第1項第2款規定：「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第27條規定辦理：……二、違反聘約情節重大。」→教師法施行細則第12條規

01 定：「學校於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予
02 以解聘或不續聘者，於個案適用時，教師評審委員會仍應依
03 本法第16條第1項第2款情節重大規定，就相關事實予以認
04 定，不得逕以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘或不續
05 聘。」

06 (三)依上開各該規定意旨，足見大學為維持學術水準與研究發展
07 需要，訂定教師評鑑與考核制度等章則，明定副教授等級以
08 下聘用教師必須於一定年限完成教師升等，並經校務會議審
09 議通過者，係屬行使大學法賦予之自治權限，自具正當性與
10 合目的性，即可列為聘約條款作為規範學校與教師間權利義
11 務之依據。再者，教育為國家百年大計，攸關全體國民素質
12 之改善與提升，國家民族興衰及文化水準所繫。大學教師負
13 有教學與培育人才，並從事學術研究與創新之職責，稱職教
14 師實為促進國家發展與強盛之基石，且為學校得以正常推動
15 教育業務之先決要件。故教師若有具體事實足認其違約行為
16 之情節重大，經學校提交教師評審委員會審議通過，並報主
17 管機關（教育部）核准後，自予以解聘或不續聘，以終止雙
18 方間之聘任關係，俾利於校務正常推動，並保障學生受教
19 權，以維護公共利益。又教師對於構成解聘或不續聘要件，
20 具有可歸責事由或其本人無接受資遣之意願者，自不宜准許
21 其以資遣方式辦理離職手續。

22 (四)又依大學法第21條：「（第1項）大學應建立教師評鑑制
23 度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作
24 為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要
25 參考。（第2項）前項評鑑方法、程序及具體措施等規定，
26 經校務會議審議通過後實施。」及施行細則第17條：「本法
27 第18條所定長期聘任，其聘期由各大學定之，並應依教師法
28 及本法第21條教師評鑑規定，明定解聘、停聘、不續聘之規
29 定。」之規定意旨，可知大學教師經評鑑其教學、研究、輔
30 導及服務成效未達良好者，自得作為不續聘之重要參考依
31 據，是以，大學教師經服務學校各級教評會綜合審查、評量

01 及判斷其具體職能表現，確實符合違反聘約情節重大之情形，
02 學校於報請教育部審查核准後，予以不續聘，自為法所
03 許。

04 (五)經核被告依大學法第21條授權規定所訂定之教師評鑑準則第
05 9條第2項第4款規定：「教師及舊制助教經二次『再評鑑』
06 仍未達通過標準者，應不予續聘。新聘講師、助理教授、副
07 教授應依下列所定之期限內完成升等：……四、民國103年2
08 月1日起聘任之講師、助理教授及副教授，須於6年內申請升
09 等並獲審查通過，未通過者，不予晉薪。第7年期滿仍未獲
10 升等審查通過者不予續聘。」（見本院卷一第480頁）及兩造
11 間專任教師聘約第9條第2款訂定：「教師應依本校教師評鑑
12 準則規定接受評鑑、再評鑑，未達通過標準者，其懲處規定
13 如下：……(二)講師、助理教授與副教授應依本校教師評鑑準
14 則規定期限完成升等與通過再評鑑，未達標準者，經各級教
15 師評審委員會審議不予續聘，報送教育部核准後生效。」
16 （見本院卷一第477頁）並未牴觸大學法第19條、第21條其施
17 行細則第17條規範意旨，自屬於大學自治範疇，被告自得作
18 為審核原告是否構成不予續聘事由之準據。

19 (六)經查：

20 1.原告違反聘約情節重大之具體事證如下：

21 (1)原告未於期限內完成升等

22 原告受被告聘任為化工系專任助理教授時，已在105年7
23 月5日與被告簽立「國立中興大學新進專任教師限期升
24 等規定詳閱通知書」（見本院卷一第143頁），足認原
25 告自始即知悉7年內須完成升等之聘約義務，而原告確
26 實未於就任起7年內完成升等審查通過。

27 (2)教學品質不佳且拒絕改善

28 ①原告任教期間內所授必修課程之教學評量成績，有長
29 期遠低於化工系整體平均值之情形，有教務處期末教
30 學評量資料為佐（見本院卷一第231至235頁）。

01 ②原告課堂間學生之意見已具體指明原告之教學具有
02 「幾乎由助教上課」、「老師在課堂滑手機」、「講
03 解速度太快無法理解」、「上課都在看教學影片，但
04 影片內容和上課題目扯不上邊，問問題也是一問三不
05 知，老師還直接當薪水小偷？」、「我覺得老師真的
06 不太適合教書，滿浪費上課時間的，老師上課會問問
07 題，但我們想不出答案，老師就停止上課，直到有人
08 答出答案，我們都覺得我們不是去學習的嗎？假如什
09 麼都自己查自己想辦法，那為什麼要去那裡上課？接
10 下來是做化工學會的程序控制競賽，我相信班上很多
11 人都對做模擬沒興趣，但卻強迫大家都要參加這個競
12 賽，沒參加等於被當了，老師教的東西也都不夠讓我
13 們完成這項競賽，導致大家都做得很痛苦，去詢問老
14 師解決辦法，蠻多問題其實老師也不能解決，那我們
15 該如何完成這項作業呢？」、「這是我人生22年中見
16 過教學效果最糟糕最失敗的老師，沒有之一。相信所
17 有上過課的同學、學長姐都有這樣的感受，且如此
18 『優秀』的名聲連外校教授、同學都略有耳聞，從網
19 路上論壇就能略知一二，中興化工有他在永遠無法留
20 才。可憐」、「沒教什麼就考試，也不知道怎麼
21 讀。」、「教授都直接叫助教上課，很少自己教課，
22 自己教課時，直接上大三才會教的東西，期中考考大
23 三的單操內容，滿分120分，全班最高33，班平均十
24 幾分，我們全班幾乎都自學，請這種老師不要再誤人
25 子弟了。」、「連說話都聽不太懂了，字又醜，完全
26 不知道在幹嘛」、「口音很重，字很醜，完全聽不
27 懂。」、「雖然老師本人有在教課，但中文程度的問
28 題，我們真的聽不太懂他在說什麼，然後教的內容實
29 在一次就跳太難了，不是不能教到那樣，但實在缺乏
30 基礎教學導致完全聽不懂他在做什麼，多數的課是助
31 教在上課……」、「上課跳來跳去沒邏輯」、「上課

講的內容太難，解釋的也不清楚，期中考也考得很難又很多」、「不知道在學什麼，沒有系統可言，沒循序漸進教學，直接從超難的開始教起，對於初學者難以適應。」、「老師講話聲音太小」、「老師版書的字不清楚」、「老師教得太快」等教學缺失等節，有被告105學年度至112學年度第1學期「教學意見調查表」統計表、國立中興大學化學工程學系郭文生助理教授105學年度至109學年度期中教學評量、化工系110學年度第2學期必修課程期中教學改善意見調查表可佐（分見本院卷一第237至261頁、第263至270頁、第271至274頁）。

(3)指導研究生之能力顯著不足

原告指導之研究生在2年內準時畢業率僅有50%，遠低於化工系整體平均的92.1%一節，有原告2016-2024化工系各教師指導碩士班畢業狀況、朱哲毅副教授（2017.2到校）、李榮和教授、劉永詮教授、楊宏達教授、陳志銘教授、黃智峰教授、蔡毓楨教授、孫幸宜教授、江文軒副教授、林慶炫教授、林松池教授、鄭紀民教授、張厚謙副教授、李思禹教授、林玠廷助理教授（2021.8到校）、陳彥妤助理教授（2023.8到校）指導碩士班畢業生準時畢業之透過全系統計數據資料（見本院卷一第275至291頁及第531至547頁）可資對照。

(4)研究表現低落並欠缺獨立研究能力

①原告自2016至2024年任教期間所爭取之科技部、產業計畫執行件數共計3件、總經費金額共計新臺幣（下同）3百餘萬元，明顯低於化工系教師之平均值（全體教師計畫平均件數為19.53件、平均各教師計畫金額為1千7百餘萬元），有原告申請計畫與學術論文發表資料表及化工系全體教師申請計畫統計表可資佐證（分見本院卷一第293至299頁、第549至554頁）。

01 ②統計原告學術發表之論文數量不僅低於平均，且多與
02 國外學者共同發表，缺乏獨立指導學生完成學術著作
03 之實績等情，有學術論文發表統計數據（見本院卷一
04 第557至560頁）為證，對照被告化工系全體教師論文
05 發表之統計數據（見本院卷一第561頁），可見原告
06 在任教期間內，前7年總計發表2篇專書論文、10篇國
07 際SCI期刊論文，但期中5篇為通訊作者（Correspond
08 ing Author）即構思計畫、提供經費、監督與指導之
09 人而非實際執行實驗、撰寫初稿之第一作者（First
10 Author），而任教第8年期間雖共計發表5篇國際SCI
11 期刊論文，但期中3篇為通訊作者、2篇有2位通訊作
12 者、1篇之第一作者為國外學者，總計8年內共發表15
13 篇SCI期刊論文，相較於化工系每位老師於該段期間
14 內平均發表26.65篇專書論文或期刊論文，其數量與
15 品質不及平均數。

16 ③升等未通過之外審委員審查意見表：

17 原告於第7年提出之升等著作，經校外學者專家實質
18 審查後，被評定為「研究成果僅一般水準」、「期刊
19 品質不甚理想」而未獲通過一節，有111年11月3日興
20 工字第1111900891號函及所附之國立中興大學教師以
21 學術著作送審教師資格審查意見表可佐（見本院卷一
22 第301至304頁）。

23 2.經核被告前揭認定除已提出相關事證資為佐憑外，其逾受
24 聘期間7年仍未完成升等明確，而由原告授課之學生回饋
25 意見內容均屬具體、明確且具有重複性與同質性，該對原
26 告教學品質係屬低落之評價應屬客觀且相當之信憑性；又
27 依原告指導研究生畢業之數據，可見其所屬研究生準時畢
28 業的情況遠低於系內其他教授甚明；再觀諸原告於111年
29 間所提論文升等資料接受外審委員審查意見表，審查人之
30 審查意見明確記載：「研究成果僅具有一般水準」、「參
31 考著作共有6篇，其中二篇為通訊作者，其他4篇不是第一

作者，此6篇參考著作所發表的期刊均不佳，均為Open Journal」、「申請人的著作均在不佳的Open Journal 發表，其研究能力不佳。」、「本人認為申請人的代表著作與參考著作均不是在很好的期刊發表，所做的研究成果低於一般水平。」等語（見本院卷一第302頁），以及「參考著作計有5篇SCI期刊論文，其中只有2篇（參考著作1、3）為通訊作者，皆為與其他教師合著，且其中1篇（Processes）並非發表於研究領域之重要期刊；至於其餘3篇（參考著作2、4、6）非屬通訊作者之參考著作，送審人的貢獻度應屬不高，且發表之期刊品質不甚理想（參考著作2、4）。以目前論文發表的情況，皆為與其他教師合著，未能充分展現出送審人具有獨立研究的能力。在研究計畫方面，送審人於六年助理教授期間，計有2件科技部專題研究計畫與1件業界產學合作計畫擔任主持人，表現亦不甚突出。」、「整體而言，送審人在學術期刊論文發表方面尚有改善之空間，不管在論文之數量或是質量上皆須繼續加強，以目前研究成果而言，未能完全符合副教授應為在該學術領域內有持續性並有具體貢獻之著作之標準。對於研究計畫之爭取也可再更為積極。」等語（見本院卷一第303頁），已分別明確而具體指出原告在專業領域研究能力之缺損及待改進之處，衡諸該等意見內容所指大致相同，及大學教授升等論文外審均採匿名制而堪認具有確信度甚明。足見被告在斟酌是否續聘原告時，除原告是否具有逾期未升等之違約事由外，亦同時考量原告身為大專院校專任助理教授，其在教學與研究上之表現與成果是否已達情節重大之情形，則原告稱：被告僅以形式上年限作為不續聘之唯一標準，忽視教師專業知識與學術成就，有違平等原則云云，並不足為採。

- 3.原告雖又以：被告未舉證說明曾對原告進行實質輔導以促進改善，亦未證明原告毫無輔導之可能，即不予續聘，有違比例原則與最後手段性原則云云。然查：

- 01 (1)被告於原告屆滿7年之年限的3分之2時，已連續3年發函
02 提醒原告關於升等期限之相關規定並且徵詢其是否有接
03 受教師升等輔導之需要，有被告109年4月8日興人字第1
04 090600299R號書函、110年4月9日興人字第11006003560
05 號書函及111年4月15日興人字第11106003993號書函在
06 卷可稽（見本院卷一第171至176頁）。
- 07 (2)依卷存原告分別在109年5月7日、110年4月19日、111年
08 5月21日簽署之國立中興大學生升等輔導計畫（輔導評
09 估表）（見本院卷一第177至191頁）內容可知，原告已
10 先從表格內「升等期限：111年7月31日」之記載明確知
11 悉該升等期限，復逐年皆在「是否需要協助」欄自書
12 「否」之意見，足見原告並無接受有關升等輔導之意
13 願。
- 14 (3)又被告曾在112年4月19日以興人字第1120600474D號函
15 知原告：如未能於112年7月31日前完成升等，或經2次
16 在評鑑仍未達標準，應不予續聘，然依被告進用專案計
17 畫教學人員及研究人員聘任辦法第13條規定得申請轉任
18 被告專案教師，聘期內得比照被告編制內專任教師辦理
19 升等，並於升等通過後回任編制內專任教師，並說明該
20 等程序應由原告提出申請並經三級教評會通過後專案簽
21 准轉任專案教師等旨，惟遭原告於112學年度第10次系
22 教評會議中、112學年度第4次院教評會議、被告第41屆
23 校教評第5次會議中予以拒絕等情，有該函及各該次會
24 議紀錄附卷可佐（分見本院卷一第151及153頁、第163
25 頁、卷二第97至99頁及本院卷一第37頁），並經被告載
26 明於第42屆校教評第1次會議紀錄中（見本院卷一第92
27 頁）。
- 28 (4)由上揭說明可知，被告確實已提前告知原告關於升等期
29 限，並啟動升等輔導機制而提供相關支持可能性予原
30 告，反而是原告不拒絕被告提供之配套轉任方案甚明，

01 故原告所稱：被告毫無輔導，該逕予解聘有違比例原則
02 及最後手段性原則等節，實屬無稽而不足為採。

03 3.至原告稱：被告無視其曾在109年4月8日通過被告108學年
04 度校內教學評鑑之成果，教評會係自行創設標準，不依大
05 學法第21條之規定審酌教師評鑑結果而有違法云云。惟依
06 卷附被告工學院109年3月10日興工禎字第109-010號書函
07 內容可知，被告校內108學年度年教學評鑑係參酌教師自
08 評檢核表及佐證資料而為（見本院卷二第39頁），而由被
09 告工學院108學年度第1次教師評鑑委員會議紀錄可知，被
10 告工學院教師評鑑辦法第6條規定：「教師評鑑先經各系
11 所自評，分項自評不通過者再經本院教師評鑑小組辦理評
12 鑑。」（見本院卷二第41頁），再觀諸卷附該「國立中興
13 大學工學院教師評鑑自評檢核表」（本院卷二第45頁）之
14 內容可知，係由受評鑑教師於教學、研究、服務方面自評
15 是否符合，再由單位簽註，且教學部分僅就「授課時數」
16 進行審核、在研究部分也僅審核「發表著作數量」（對於
17 年資未滿6年的教師甚至只需有一篇著作即可），完全未
18 審查其教學與著作之實質品質，核與考量是否續聘原告
19 時，依法應著重在教學品質之良莠以及是否嚴重損害學生
20 受教權，以及研究面向必須同時兼顧質與量，尚屬有別，
21 則被告以：該評鑑結果僅為教師自評，並不具備唯一性等
22 語，尚可採認，要無原告所稱被告自行訂定之教師評鑑準
23 則沒有任何法律依據之情形。況以事理觀之，該等評鑑結
24 果僅止於成果公告之109年4月8日，難認在該日期之後所
25 有原告之教學評鑑均得予以爰引作為判斷依據，乃屬至
26 明。

27 4.另關於原告主張：被告於107年間修訂教師評鑑準則關於
28 限期升等之規定時，未給予教師充分陳述及交換意見之機
29 會，有程序上之違法云云。惟被告評鑑準則係經校務會議
30 審議通過，成員包含各類選舉產生之代表，實具正當性，
31 復為大學法授權之大學自治範疇，且原告到職時已親自簽

署知悉此規定，自應予以遵守，此部分之主張，洵無足採。原告又以被告校教評會113年6月之初次決議，係認定原告「非出於惡意」並以22票同意資遣，卻在半年後之113年12月重審時，在無新事實下，改認原告「未符非出於惡意」而否決資遣，顯見決議自相矛盾且違法云云。然查，被告初次資遣決議遭教育部退回時，教育部函文係質疑：「既然認定原告表現低落且拒絕輔導，為何又認定非出於惡意？兩者邏輯矛盾」等語，有教育部113年10月28日日臺教人(三)字第1134203271號書函在卷可稽（見本院卷一第337頁），則被告於重新審議後，確認原告堅持原有遭學生負評甚深之之教學模式，且拒絕轉任配套，確屬惡意，且原告在教評會中自己也明確表達「不接受資遣」，故重審否決資遣並無違法，洵屬恰當，原告此部分之主張，並不足為其有利之認定。

- 5.按教師法為釐清教師之屬性並維護教師之專業地位，明定各級學校教師均採聘任制，並建立教評會制度，將教師聘任權責從主管教育行政機關回歸學校自主，經由教師之參與，以理性、合諧、尊重的原則為學校遴選最適任之教師。教師是否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，宜由學校教評會就個案具體事實(人、事、時、地、物等資料)，秉權責認定之。而基於權力分立原則，法院無從取代行政機關行使行政裁量權，且行政機關就不確定法律概念等事件有判斷餘地者，仍應受司法審查，但對於具有高度屬人性之評定(如國家考試評分、學生之品行考核、學業評量、教師升等前之學術能力評量等)、高度科技性之判斷(如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨)、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，法院對其判斷則採取較低之審查密度，其可資審查之情形包括：1. 行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之

事實認定或不完全之資訊。2. 法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3. 對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。4. 行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5. 行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止。6. 行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。7. 作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8. 行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則、比例原則等(司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由意旨參照)，僅於行政機關之判斷有上揭審查程序違法或其判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予以撤銷或變更外，行政法院原則上應予以尊重。

6. 綜觀上開事證，被告原對原告為不續聘且以資遣為宜之意思表示，經函報教育部審核不同意退回後，再交由系教評會113年11月19日113學年度第5次會議重新審議決議，認定原告具主觀惡意且拒絕改善，違反聘約情節重大，故決議通過不續聘，並否決資遣案，再經院教評會於113年11月26、27日113學年度第2次、第3次會議審議決議維持系教評會重審結果，又經被告校教評會113年12月9日第1次會議為終局審議決議以出席人數21人，投票人數20人，同意不予續聘19票，不同意不予續聘0票，廢票1票，1位委員迴避，不計入投票人數通過不續聘；並以出席人數21人，投票人數20人，同意不予資遣19票，不同意不予資遣0票，廢票1票，1位委員迴避，不計入投票人數而決議否決資遣案（見本院卷一第94至95頁），符合法定正當程序，復查無其他裁量違法之瑕疵，或違反其他一般法律原則之情形，則被告據以報經教育部核准後，對原告為不予續聘之意思表示，自屬適法有據。原告上開主張，於法尚欠允洽，自非可採。

五、綜上所述，本件原告上開主張各節，均非可採。本件原告既經被告依法不予續聘，自114年2月13日起發生終止兩造間教師聘任關係之法律效果，原告訴請確認判決如前揭訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，均核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、結論：本件原告之訴為無理由，爰判決如主文所示。

中華民國 115 年 4 月 15 日

審判長法官 蔡紹良

法官 陳怡君

法官 林學晴

以上正本證明與原本無異。

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）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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。

01

(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，具備會計師資格者。
3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
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者。

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(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 115 年 4 月 15 日

03

書記官 詹靜宜