臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴更一字第11號
114年6月12日辯論終結

原　　告　陳妙芬

訴訟代理人　翁國彥　律師
　　林旭峰　律師
被　　告　國立○○大學
代　表　人　○○○
訴訟代理人　丁昱仁　律師

上列當事人間聘任事件，原告不服教育部中華民國108年10月28日臺教法㈢字第1080153939號訴願決定，提起行政訴訟，本院108年度訴字第2021號判決後，經最高行政法院111年度上字第499號判決將原判決部分廢棄發回，本院更為判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

第一審及發回前上訴審訴訟費用（除確定部分外）由原告負擔。

事實及理由

一、本件經過：

㈠、原告為被告所屬法律學院（下稱法學院）法律學系（下稱法律系）副教授，其未通過法學院教師評鑑委員會（下稱院評鑑會）民國100學年度之評鑑，依規定應於2年內接受覆評。法學院於民國103年1月20日召開102學年度第1學期第2次院評鑑會，決議不通過原告102學年度教師評鑑覆評，原告提起申訴，經被告教師申訴評議委員會（下稱申評會）決議申訴有理由，請法學院另為適法處理。嗣於103年10月7日103學年度第1學期第1次院評鑑會，仍決議原告未通過教師評鑑覆評。原告不服，循序提起行政救濟，經本院104年度訴字第1735號判決駁回原告之訴，復經最高行政法院（下稱最高

行）106年度判字第628號判決（下稱106判628判決）上訴駁回而確定。

㈡、嗣被告以原告前揭教師評鑑覆評不通過，已符行為時被告教師評鑑準則第3條第1項第3款、行為時法學院教師評鑑辦法（下稱院評鑑辦法）第7條及行為時教師法（即108年6月5日修正公布前教師法）第14條第1項第14款違反聘約情節重大等規定，經法律系教師聘任評審委員會及法學院教師聘任評審委員會決議通過自104學年度起（即104年8月1日起）不續聘原告後，續由被告教師評審委員會（教師評審委員會，下稱教評會。被告教評會，下稱校教評會）104年6月26日103學年度第9次會議（下稱校教評會104年6月26日會議），決議自104學年度起不續聘原告，經被告以104年7月6日校人字第1040046482A號函通知原告自104學年度起不續聘（下稱第1次不續聘措施）。原告不服，循序提起行政救濟，經本院105年度訴字第1405號判決（下稱本院105訴1405判決）撤銷第1次不續聘措施，復經最高行107年度判字第493號判決（下稱107判493判決）駁回被告上訴而確定。

㈢、校教評會復依前揭判決意旨，於107年9月29日召開107學年度第1次會議（下稱校教評會107年9月29日會議），決議依行為時教師法第14條第1項第14款前段及後段、105年6月24日修正發布之被告教師評鑑準則（下稱105年教師評鑑準則）第5條及105年10月26日修正發布院評鑑辦法（下稱105年院評鑑辦法）第9條等規定，自105年8月1日起不續聘原告，並補發原告103至104學年度教師聘書，經被告以107年10月9日校人字第1070086368A號函（下稱系爭不續聘措施）函知原告；另以107年10月9日校人字第1070086368B號函（下稱被告107年10月9日B函）附原告103至104學年度聘書及105、106、107學年度暫予聘任契約書。原告不服系爭不續聘措施，循序提起行政訴訟，訴請撤銷及被告應給付新臺幣（下同）102萬2,690元及其利息，經本院108年度訴字第2021號判決（下稱前審判決）駁回後，原告於除請求金額5萬

2,008元及該部分利息外不服提起上訴，嗣經最高行111年度上字第499號判決（下稱發回判決）將前審判決除確定部分外廢棄，發回本院更為審理。

二、原告主張略以：

㈠、依教師法中關於不續聘係向後生效之性質，以及意思表示係向後生效之契約法理，被告無從溯及至已經結束之學年度，向前作成溯及不續聘原告之決定。被告作成校教評會107年9月29日會議決議，實有諸多違背契約法理、不符論理法則之情事，實屬違法，應認兩造間聘任法律關係繼續存在：

1.教師法所規定不續聘之性質，係指學校於教師聘約期限屆至後，向將來作成下一學年度不續聘之通知，契約關係係向後（向未來）終止，實無溯及至已結束之學年度，向前對教師予以不續聘之正當性基礎或法理依據，無法就「已經發生」或「已經終結」之學年度聘約關係，溯及發生不再聘任之效力。被告作成溯及自105學年度不續聘原告之決定，牴觸兩造間原本應於105學年度至108學年度間繼續存在之正式聘任關係，且不符合不續聘措施向後生效之法理，校教評會107年9月29日會議決議違法。又行政契約相較於民事契約，解釋上有較多限制，且於涉及人民權利重大影響時，應遵守法律保留原則、授權明確性原則，較無私法自治之空間，本件於教師法、教育人員任用條例等法規、被告學校聘約，均無授權被告溯及不續聘之權力的情況下，被告逕行作成意思表示，任意創設溯及向前不續聘之概念，藉以剝奪原告之權利，違反教師法要求不續聘措施只能「向後」生效之契約法理，違反法律保留原則、授權明確性原則及兩造聘約內容，系爭不續聘措施之作成實屬違法。校教評會107年9月29日會議決議，有諸多違背契約法理、不符論理法則之情事，實屬違法，應認兩造間聘任法律關係繼續存在。

2.行政法院判決認定學校不續聘措施違法而撤銷不續聘決定確定，等同認定該決定（意思表示）之作成違反行政法之原理原則或相關法規，或違反行政法上之強制禁止規定，或未依

法定方式作成，依行政程序法第141條、149條規定準用民法第71條、第73條、第95條第1項規定，該意思表示之作成應屬「自始無效」，無解釋為「效力未定」或「僅撤銷行政處分之意旨」之空間。行政法院審查不續聘是否違法之標的，依舊實務見解，係學校對教師作成之不續聘行政處分；依新實務見解，係學校行使不續聘意思表示之學校對當事人所為不續聘函文，兩者係就相同標的之作成是否適法而為判斷，依舊實務見解認定學校不續聘處分違法，與新實務見解認定函文違法相同，學校作成不續聘意思表示同屬違法，無從解釋為不同標的，或認定不續聘意思表示效力仍屬合法之可能。被告前作成第1次不續聘措施，該案經本院105訴1405判決、最高行107判493判決認定第1次不續聘措施為行政處分，具有依據不完整資訊審議之判斷瑕疵違法，進而撤銷第1次不續聘措施確定，於新實務見解之脈絡，第1次不續聘措施經判決認定違法確定，被告以該函文作成不續聘之意思表示，自然同屬違法，邏輯上殊無將已遭法院判定違法之函文，重行解釋為效力未定或意思表示與行政處分標的不同之可能性。本院112年度訴字第1459號判決、113年度訴更二字第6號判決見解顯有違誤，學校若欲重新作成新的決定，應重新依照法律正當程序而為之，方屬適法。

3.依最高行111年度上字第889號判決（下稱111上889判決）、112年度上字第316號判決（下稱112上316判決）及學說見解，揭示依「意思表示到達」之法理，不續聘意思表示無從溯及至前次不續聘時發生效力。退步言之，最高行亦僅承認於兩造間聘約另有約定得溯及解聘且未違反強制禁止規定時，學校方得例外作成溯及解聘之意思表示。本件兩造間之聘約內容，既未有任何條款賦予被告得溯及不續聘之權力，被告作成本件溯及不續聘之意思表示，無任何正當性依據，並非適法。

4.被告第1次不續聘措施經法院判決違法確定，依行為時教師法規定，被告負有繼續聘任原告之義務，學校之不續聘措施

有所違誤遭撤銷或不予維持，學校與教師間自學校違法解聘時起，仍具有正式聘任之權利義務關係，雙方聘約關係繼續存在，故本件第1次不續聘案爭訟期間之105至108學年度，兩造間具有正式聘任法律關係。

5.被告一方面於107年10月9日才發給原告103、104學年度之正式聘約，兩造間之聘任契約，應於該意思表示送達原告後始生效力，此時方能確定兩造間之聘約內容。另一方面卻於校教評會107年9月29日開會時，即預先審議認定原告有「違反103、104學年度聘約情節重大」之情形，形同在聘約尚未生效前即審議、指摘原告違約，顯然違背契約法理，亦無法解釋說明原告究竟違反兩造間103及104學年度聘約之何項聘約條款，校教評會審議原告違反聘約情節重大時，無相對應之契約條款可供審議判斷，卻逕行認定原告有違反聘約情節重大之情事，顯非適法。

6.教師法第13條規定，係指教師於符合教師法第16條規定之前提下，兩造間之聘約方停止自動展延；並非指教師一旦有任何「違反聘約」之情況，兩造間聘約即停止自動展延，第1次不續聘措施，既已遭法院認定違法並撤銷，應認兩造間之聘約關係仍繼續存在。被告主張教師具有違約事由，即產生阻斷兩造間聘約自動展延之法律效果云云，過度前置不續聘法律效果之發生期間，無法規依據，與條文體系不符，並非可採。

㈡、被告不續聘審議之時間範圍、審議資料，顯有諸多參酌不相干因素、依據錯誤不完整資訊審議及裁量怠惰之瑕疵，應認兩造間聘任關係繼續存在：

1.就原告有無行為時教師法第14條第1項第14款規定之不續聘事由，其事實認定基礎應以被告決定「接續」聘任之學年度起算（即103、104學年度），不得向前（過去）追溯至「先前聘期內」之事實予以審議。若學校於先前聘約期間，已針對教師之教學、研究、服務表現予以審酌，且在知悉有疑似教學不力、違反聘約之情形，經審認後認為未達應予不續聘

或情節重大之程度，仍繼續發給下一學年度之聘書，即應認定教師於先前聘期之表現均合乎學校要求，並無不續聘事由。學校若於後續之學年度就相同事實予以「翻舊帳」，改認定構成教學不力或違反聘約情節重大而決議不續聘，不啻使教師不續聘程序淪為學校秋後算帳之手段，且造成評價反覆、程序突襲之不安定情況，並違反禁反言之法理，對教師而言顯然不公。校教評會107年9月29日會議於審議本件不續聘案時，仍參酌原告先前聘期內96年1月至103年7月之表現及102學年第1學期評鑑覆評，參酌不相干因素及錯誤事實，系爭不續聘措施之作成違法，兩造間聘任關係應繼續存在。退萬步言，假若被告得議決自105學年度起不續聘原告，被告審酌原告各項表現之期間範圍，僅限於該決議作成前最近一次聘期即「103及104學年度（即103年8月1日至105年7月31日）」內之表現，或於該段期間內有無其他違反聘約情節重大之事由，方得據以作成自105學年度起不續聘之決定。

2.校教評會漏未審酌原告107年9月28日依被告要求所提出103年2月1日起至105年7月31日止之教學、研究、服務情形佐證資料、高教工會致○○函、書面意見陳述等佐證資料，導致錯誤認定原告102學年度第2學期至104學年度間並無任何研究成果，就此系爭不續聘決議具有依據不完整資訊審議、裁量怠惰之瑕疵，應屬違法。

㈢、依教育部104年6月1日臺教人㈡字第1040069402B號令（下稱教育部104年6月1日令）、公立各級學校專任教師兼職處理原則第10點及被告教師校外兼職範圍簡明表之規定，原告擔任行政院勞動部（即改制前行政院勞工委員會，下稱勞動部）及國家通訊與傳播委員會（下稱通傳會）之相關外聘委員，屬「毋庸報經核准」之情形，並無違法兼職之情形。教師有無違反聘約情節重大等不續聘事由的事實認定基礎，應以被告決定接續聘任之學年度起算，不得追溯審議已結束之先前聘期內所發生之事實，以避免學校任意翻舊帳、對當事人構成突襲。本件被告已發給原告100至104學年度正式聘

約，卻於校教評會107年9月29日會議審議時，針對已結束之100至102學年度之行為，認定原告違法兼職而構成違反聘約情節重大，違反禁反言之法理，有參酌不相干因素審議之瑕疵。該次校教評會審議時，認定原告違法兼職，違背教育部104年6月1日令意旨，有不當適用法令、違反有利不利一律注意原則、應依職權調查證據、未依法審議、違反禁反言原則之違法，系爭不續聘措施作成有重大違法瑕疵。

㈣、依兩造間101至104學年度之正式聘約內容或被告主張105至108學年度之暫予聘任契約內容、科學技術基本法第6條第1項規定、教育部資訊及科技教育司刊登〈學校教師創作的著作權歸屬〉乙文，原告任職期間完成之研究著作，其智慧財產權歸屬於被告所有，再者，教師待遇條例第13條第2款規定，單獨肯認學術研究者得領取學術研究加給，是被告有給付原告學術研究費之義務。遑論被告自陳於107年10月9日至108年8月28日暫聘期間，仍給付原告學術研究費，可證被告發給學術研究費，屬經常性、固定性之給付，不以教師是否有教學活動為發放條件，原告於104學年度開始，因被告違法不予續聘、未安排教學課程，原告雖無法授課，仍於該段期間進行學術研究而產出各項論文與專書且被告享有該段期間原告研究衍生著作之智慧財產權，被告自應發給105年11月19日起至107年10月8日期間之學術研究費予原告。

㈤、並聲明：

1.確認原告與被告間之聘任法律關係存在。

2.被告應給付原告97萬0,682元整，及自109年1月4日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。。

三、被告答辯略以：

㈠、兩造間自105學年度起並無聘任關係存在：

1.校教評會107年9月29日會議決議自105學年度起對原告不續聘，於107年10月9日函報教育部並通知原告，教育部嗣以108年7月31日臺教人㈢字第1080112968號函（下稱教育部108年7月31日函）准許，被告以108年8月15日校人字第1080067

447號函（下稱被告108年8月15日函）通知原告上開意旨，經原告於108年8月28日收受。兩造間暫時聘任關係至108年8月28日結束，被告立於聘約當事人地位所為不續聘之契約上意思表示，已踐行行為時教師法第14條之1第1項規定，是不續聘已確定生效，兩造間聘任法律關係已終止。

2.兩造間聘任契約本質為僱傭契約，屬定期契約性質，歷次聘任契約均具體載明聘期，且聘期屆滿均需另提供聘任契約予原告簽回，作為確認兩造有僱傭之意思表示合致。教師法第13條規定屬於定期契約「法定自動展延」規定，教師如無該條規定事由，聘約自動展延，反之，教師若有該條規定事由之適用時，聘約到期即非必然自動展延，須待教評會依法決議後，被告方依決議內容為（或不為）聘任之意思表示。

3.兩造間法律關於104學年度結束時，屬該次2年聘約到期，當時原告覆評不通過已確定，有教師法第13條規定不續聘之事由，阻止聘任關係自動展延2年之效果。被告依法應召開教評會決議是否不續聘，因原告覆評不通過致兩造間聘任關係之存否非屬必然，就105學年度是否聘任，處於未定狀態，非可認兩造間為不定期契約，更非104學年度結束後契約即得自動展延。覆評案經法院判決確定認定原告未通過覆評，被告依教師評鑑準則第5條第1項及現行被告院評鑑辦法第9條第1項規定，校教評會107年9月29日會議，應以104學年度結束前夕之狀態為基準，決議是否於105學年度起不續聘，方符法制。

4.原告所援引最高行111上889判決、112上316判決，係針對解聘之法律見解，非本件所涉不續聘，自不得比附援引。原告援引學者相關著作論述，為單一學者個人創見，篇幅甚短且無前後詳細推論，亦難採認。

㈡、原告主張受處分時未知悉103、104學年度聘約部分，亦有誤會：

1.被告於101年間提供101至102學年度聘書，於104年間提供103學年度起之聘書，於107年間再次提供103至104學年度聘

書，被告確有提供聘書予原告。被告107年10月9日B函再次提供103至104學年度聘書，載明「因聘期中聘約條款修正，爰將修正前後條文並列」等語。觀之自101至104學年度之聘書內容，關於教師依聘約應履行之義務並無異動，原告過去均已知悉，豈能臨訟突稱不知，且遲至更審時始提出此項新主張。

2.教師與學校間聘任關係，不以簽訂聘書為成立要件，原聘約（101至102學年度）於103年7月31日屆期後，雙方默示以原聘約之條件，成立新聘約，且以2年為期至104學年結束止。原告自不得推諉不知悉103至104學年度聘約內容，主張並無違反聘約，抑或校教評會審議有根據未知聘約條款之違誤。

㈢、原告主張校教評會107年9月29日會議漏未審酌原告107年9月28日提出之資料，不續聘決議有依據不完整資訊審議及裁量怠惰等瑕疵而違法云云：

1.原告覆評提出各項表現之截止基準日係103年1月31日，校教評會請原告提出覆評結束後至本次聘約屆滿期間即103年2月1日起至105年7月31日止之各項表現，以供校教評會綜合決定105學年度是否續聘之參考資料。原告於107年9月28日提供資料供校教評會審議。校教評會107年9月29日會議，有審酌原告107年9月28日提出之各項資料，並無誤認。

2.專案分析報告書所檢附之「附件三、四、五」，係以原告前二次覆評及第1次不續聘措施所提供之自填評鑑表與本次107年9月28日所提出資料作比較，校教評會並無將附件五及第1次不續聘措施時原告所提出之資料與本次原告所提資料相混淆。專案分析報告書第12頁記載「陳師於二次覆評、不續聘處分時所提出之自填評鑑表內（附件三、四、五）」，當時尚未作出本次是否續聘之決議，附件五係指原告第1次不續聘措施時所提出之資料。

3.被告比對原告於前二次覆評所提供自填評鑑表（即專案分析報告之附件三、四），與本次原告107年9月28日所提出資料，並無新增「研究成果」。原告所指各項研究、論文及書

籍，於覆評時均已提出列為成果，並非新研究成果。至於原告提出其於105年臺灣哲學學會提出之「主體詮釋學及正義：呂格爾與傅柯的對話」論文為新研究成果云云，該次研討會係於105年11月間舉辦，原告於105年11月6日發表該篇研討會論文，時間點已逾越本次審議原告是否105學年度續聘或不續聘之時點「103年2月1日起至105年7月31日止」之各項表現。

4.綜上，校教評會107年9月29日會議記錄記載「原告自102學年度覆評不通過至105年7月31日並無任何研究成果」，亦即自103年2月1日起至105年7月31日止，無任何新研究成果，並無違誤，且校教評會107年9月29日會議決議並無基於錯誤、不完整資訊或有漏未審酌原告表現之情形。此為教評會委員專業之判斷餘地，應予尊重。至於原告提出教學表現中另有新增擬定碩士班學生董○○之碩士論文題目，教評會並無就此非難原告，亦無誤解事實，綜合評價後決議不續聘，併此敘明。

㈣、原告主張並無違法兼職，洵無可採：

1.原告未通過100學年度教師評鑑，依教師評鑑準則第8條、院評鑑辦法第12條規定，自次學年度（101學年度）起不得在外兼職、兼課或借調。原告卻仍於100年7月6日起至102年7月25日於通傳會電視及廣告節目諮詢委員會擔任委員，及於101年8月1日起至103年12月31日於勞動部法規會擔任委員，於校外身兼多份與教學無關之職務，置學生受教權與其研究義務於不顧，違反前揭規定。教師評鑑不通過即一律不得在外兼職，係為使教師專注於改善表現為目的，與該兼職是否需經報學校核准無關，不論該兼職於性質上是否需報請學校核准，原告均不得為之。

2.被告教師校外兼職範圍簡明表係被告於108年7月後制定施行；教育人員任用條例第34條所定兼職規定，係於104年6月1日發佈施行，原告違法兼職行為係於100年至103年間，無適用上開各規定。原告違法兼職行為時應適用98年6月17日

之公立各級學校專任教師兼職處理原則，依該原則第8點規定，教師兼職工作並無區分性質為何，一律均需事先書面報經學校核准。

3.至原告主張同時期校內另有68位教師未事先取得書面核准、違規兼職情形，卻決議「通案循例同意追溯辦理」，違反平等原則及裁量恣意濫用云云，惟其他兼職教師並無如原告評鑑不通過之情形，不能比附援引。又法學院104、105學年度頂尖大學計畫年度成果報告書中敘及原告兼任勞動部法規委員，惟未經實質審查及認定，更無向各該機關查證是否屬實，不得據此率認被告知悉或肯定兼職乙事，而違反禁反言或誠信原則。本案重點，在於原告違法兼職之客觀事實是否確實存在，若原告確有違法兼職之情事，校教評會自得納入考量，與相關報告是否記載無涉。

㈤、原告主張不續聘案件應經院、校教評會二級程序審議，本件逕由校教評會決議不續聘，違反校內議決程序云云：

1.依當時被告教師評鑑準則第5條第1項及院評鑑辦法第9條第1項規定：「覆評仍不通過時，依大學法第19條規定，提校教評會決議不予續聘」，被告對於原告覆評不通過之處分經最高行判決確定肯認合法性，基於該處分之構成要件效力及法院判決之既判力，被告應提校教評會決議不予續聘。

2.大學法第20條規定並未限制大學教評會應設二級或三級，亦無規定各項關於教師身分議案均應經教評會二級審議，此係大學自治之核心領域。是大學基於大學自治，就教評會非均採二級或三級審議，自非違反正當法律程序。

3.原告主張其103年2月1日以後之各項表現，並未涵蓋於覆評內，未經法學院教評會審酌評斷云云。惟本次審議原告103年2月1日以後之各項表現，係作為審議「不續聘」之基本資料，與覆評無關，毋庸再經法學院教評會審議，依被告教師評鑑準則第5條第1項規定僅需校教評會審議。當時院評鑑辦法相對應規定，因未及依循校級規定配合修正，此部分下位規範抵觸上位規範，應以校級規定為依歸。

㈥、原告請求自105年11月19日起至107年10月8日止之學術研究費及相對應計算之年終獎金等，並無理由：

1.第1次不續聘措施經教育部核准後，原告於105年11月19日收受被告通知不續聘，該不續聘措施經法院撤銷確定後，被告於107年10月9日通知系爭不續聘措施，105年11月19日至107年10月8日此段期間，屬第1次不續聘措施經判決撤銷而恢復聘任期間，參照最高行103年度判字第161號判決意旨及教育部90年2月21日台（90）人㈡字第90013019號書函、95年7月5日局給字第0950019139號函、101年8月16日臺人㈢字第1010146653號函，此段不續聘處分經法院撤銷後之恢復聘任期間，原告仍屬不到公不服勤之事實，僅補發本薪，不發給包含學術研究費在內之各項加給，並無違誤。

2.即便原告曾於106年10月出版期刊、109年10月出版著作，惟原告於不續聘期間未任職於被告並進行教學及研究活動，其相關研究或著作與被告無關，非得據此認定被告應給付學術研究費。此外原告主張基於勞工身分依勞基法所應領取工資云云亦無可採。是故，被告已依法核算應補發原告之薪資，並無認積欠原告學術研究費及衍生之年終獎金差額，原告請求本段期間之學術研究費等，並無理由。

3.校教評會107年9月29日決議自105學年度起對原告不續聘，並於107年10月9日函報教育部並通知原告，教育部於108年7月31日函准許本次原告不續聘案，被告乃以108年8月15日校人字第1080067447號函通知原告上開意旨，經原告於108年8月28日收受。由上歷程可知，兩造間因系爭不續聘措施而生之暫聘期間自107年10月9日起至108年8月28日止，兩造間權利義務與一般聘任並無不同，故被告有支付學術研究費。

㈦、綜上，兩造間無聘任關係，被告無積欠原告學術研究費或由此產生之年終獎金差額，原告起訴請求均無理由，應予駁回等語。

㈧、並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠、應適用之法令及說明：

1.按行為時教師法第14條第1項、第2項規定：「（第1項）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。（第2項）教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過；……。」第14條之1規定：「（第1項）學校教師評審委員會依第十四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十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。」行為時教師法施行細則（即109年6月28日修正發布前教師法施行細則）第16條第3款規定：「本法第十四條所稱解聘、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。」

2.大學得與符合聘用資格之特定教師訂立聘任契約，以形成雙方間之權利義務關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。惟國家為保障大學教師之工作權益與生活，以提升教師專業地位，對大學與其所屬教師之權利義務，以及教師之解聘、不續聘、停聘等之要件與程序等事項，於教育人員任用條例及教師法均有明文規範，並藉須經主管機關核准，予以監督（教育人員任用條例第31條、行為時教師法第14條、108年6月5日修正公布教師法第14條至第16條、第18條及第22條規定參照）。就大學於聘約期限屆至時是否續聘教師而言，大學法第19條規定：「大學除依教師法規定外，……得基於學術研究發展需要，另定教師……不續聘之規定，……並納入聘約。」又依行為時教師法第14條第1項第14款及第2項規定（現行教師法為第16條），大學就是否不續聘教師，須經教評會審議，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（司法院釋字第462號解釋參照）有別（憲法法庭111年憲判字第11號判決意旨參照）。準此，公立大學對所屬教師之不續聘措施，其性質係公立大學單純立於聘約當事人地位所為之契約上意思表示，而非行政處分，業經憲法法庭闡釋甚明，核係變更最高行98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議意旨，關於公立學校教師因具有行為時教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以不續聘，係屬行政處分之見解，而改採單純基於聘任契約所為意思表示之見解。

3.公立學校教師之聘任屬於行政契約關係，公立大學對所屬教師之不續聘措施，其性質係公立大學單純立於聘約當事人地位所為之契約上意思表示，而非行政處分，業經憲法法庭111年憲判字第11號判決意旨闡釋在案。準此，教師對不續聘之合法性及其效力有爭執，認為不得不續聘，自得提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。又聘任關係係存在於學校與教師間，主管教育行政機關並非契約當事人，且教師之不續聘等事項由學校發動，主管教育行政機關依行為時教師法第14條之1第1項規定就不續聘決議部分所為事後之核准，係為慎重保障教師權益之覆核，為核准契約效力終止之行政監督措施，乃終止聘任契約之生效要件。公立學校教師之聘任屬於行政契約關係，公立大學對所屬教師之不續聘措施，其性質係公立大學單純立於聘約當事人地位所為之終止聘約之意思表示，依行為時教師法第14條之1第1項規定，須經主管教育行政機關事後之核准，始能生效。

4.被告聘任原告之聘書（聘期自101年8月1日起至103年7月31日止）第9點規定：「專任教師未依規定接受評鑑、或評鑑不通過、或覆評不通過者……，依本校教師評鑑準則及所屬學院教師評鑑辦法規定辦理。」及聘期自103年8月1日起至105年7月31日止之聘書第9點規定：「專任教師未依規定接受評鑑、覆評不通過或未依本校教師評鑑準則規定之期限升等，均屬違反聘約情節重大之事由，依本校教師評鑑準則及所屬學院教師評鑑辦法規定辦理。」（前審卷一第207、211頁）又行為時教師法第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，學校不得於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即屬情節重大，而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。

5.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:「（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。（第2項）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。」第21條規定:「（第1項）大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。（第2項）前項評鑑方法、程序及具體措施等規定，經校務會議審議通過後實施。」105年教師評鑑準則第5條第1項規定：「評鑑不通過者，學院應敘明具體理由通知受評教師並就其教學、研究、服務方向及成果提出改善建議，且由學院協調系、所、學位學程給予協助於二年內（自評鑑未過之次學期起算）由學院進行覆評，覆評仍不通過時，依大學法第19條規定，提校教評會決議不予續聘。……。」105年院教師評鑑辦法第9條第1項規定：「評鑑不通過者，本院應敘明

具體理由通知受評教師並就其教學、研究、服務方向及成果提出改善建議，且由院方協調系、所給予協助於二年內（自評鑑未過之次學期起算）由院進行覆評，覆評仍不通過時，依大學法第十九條規定，提校教評會決議不予續聘。……。」

㈡、如本件經過欄所載事實，有院評鑑會103年1月20日決定書（再申訴可閱覽卷第32至37頁，前審卷一第233至239頁）、被告103年3月14日校教字第1030016645號函（再申訴可閱覽卷第63至64頁）、被告104年5月25日校秘字第1040035676號函（再申訴可閱覽卷第38頁）、被告申評會104年5月19日（104）教申評字第002號評議書（再申訴可閱覽卷第39至47頁）、第1次不續聘措施函（再申訴可閱覽卷第16至17頁）、被告105年1月5日校秘字第1050000139號函（再申訴可閱覽卷第18頁）、被告申評會104年12月21日（104）教申評字第007號評議書（再申訴可閱覽卷第19至24頁）、107年9月12日校人字第1070077441號函（原處分卷第21至22頁，訴願可閱覽卷第139頁，前審卷一第195頁）、校教評會107年9月29日會議紀錄節錄版（原處分卷第55至61頁，訴願可閱覽卷第22至28頁，前審卷一第43至49頁）及簡要版（訴願可閱覽卷第310至319頁，前審卷二第163至172頁）、被告107年10月9日B號函（原處分卷第177至178頁，訴願可閱覽卷第140至141頁，前審卷一第197至199頁）、被告國法聘字第1030072號應聘書（原處分卷第180頁，訴願可閱覽卷第272頁，前審卷一第201頁）、被告國法聘字第1030017號應聘書（前審卷一第203頁）、被告99年7月國法聘字第0990011號原告聘書（訴願可閱覽卷第144頁，前審卷一第205頁，本院卷第303頁）、被告101年6月國法聘字第1010016號原告聘書（訴願可閱覽卷第145頁，前審卷一第207頁，本院卷第71、171、305頁）、被告104年7月國法聘字第1030017號原告聘書（訴願可閱覽卷第146頁，前審卷一第209頁，本院卷第173頁）、被告107年10月國法聘字第1030072號原告聘書（原

處分卷第179頁，訴願可閱覽卷第271頁，前審卷一第211頁，本院卷第73、175、307頁）、被告108年7月國法聘字第1080063號原告專任教師暫予聘任契約書（原處分卷第191至192頁，本院卷第81頁）、被告107年10月國法聘字第1070075號原告專任教師暫予聘任契約書（原處分卷第185至186頁，訴願可閱覽卷第277至278頁，前審卷一第213、215頁，本院卷第79頁）、被告107年10月國法聘字第1050073號原告專任教師暫予聘任契約書（原處分卷第181至182頁，訴願可閱覽卷第273至274頁，前審卷一第217、219頁，本院卷第75頁）、被告107年10月國法聘字第1060074號原告專任教師暫予聘任契約書（原處分卷第183至184頁，訴願可閱覽卷第275至276頁，前審卷一第221、223頁，本院卷第77頁）、系爭不續聘措施函（原處分卷第53至54頁，訴願可閱覽卷第20至21頁，前審卷一第41至42頁）、訴願決定（原處分卷第201至222頁，前審卷一第173至194頁）、本院105訴1405判決（訴願可閱覽卷第65至79頁，前審卷一第87至111頁）、最高行106判628判決（原處分卷第79至96頁）、最高行107判493判決（原處分卷第1至19、97至115頁）、發回判決（本院卷第11至22頁）在卷可稽，堪以認定。

㈢、系爭不續聘措施，尚無違誤：

1.查被告召開校教評會107年9月29日會議審議原告自105年8月1日起不續聘案，經原告提出書面意見並列席說明，並審酌專案分析報告，經充分討論後，認定原告覆評未通過且確有研究及教學不力或不能勝任工作之具體事實及違反聘約情節重大情事，依行為時教師法第14條第1項第14款前段及後段，決議自105年8月1日起不續聘原告，其理由略以：「㈠陳師（按即原告，下同）於自填評鑑表中，企圖膨脹其教學表現、左右最終評鑑結果而重複提出並虛偽填寫多項不實之研究表現資料，姑且不論其教學、服務、研究成果為何，上開作為已悖於學術論理、亦與誠信原則有違；陳師復於教學期間頻繁發生遲到、缺課情形，課程內容亦有安排失衡、評

分不公之情，嚴重侵害學生受教權；且於其擔任計畫主持人之研究計畫案，未能秉持良好研究態度而屢屢逾期繳交報告等情事，造成本校需為此償付違約金，聲譽亦因此減損，以上均顯悖於教師法第17條第1項第1、2、3、5、6款分別規定之法定義務；另於教師評鑑不通過後，仍未能專注於改善其教學、研究及服務表現之品質，致力於提供學子良好品質之教學內容，反仍持續於校外身兼多份與教學無關之職務，置學生受教權與其研究義務於不顧。……。㈡是以，由陳師自96年1月後迄至其聘期屆滿即105年7月31日止，其教學、研究、服務表現，除有覆評不通過且業經最高行判決確定此一違反聘約之情事外（而評鑑制度僅是檢視教師是否符合本校最低之研究、教學與服務之標準，陳師連此最低度之標準均尚未能滿足），另有上揭教學不力、不能勝任工作及違反聘約之表現及行為，再經本校依最高行及教育部就是否『情節重大』之審查標準，並依行政程序法第9條衡酌對於陳師有利不利之一切情事，綜合審酌、評斷如下：1.於公益性層面：考量陳師上開嚴重且長期違反聘約之行為，如予續聘，將對不特定多數之學生受教權益影響重大，且對於本校作為國內學術研究機構所應具備之學術研究能力，將生負面影響，甚至阻礙我國法律學研究之長遠發展，嚴重影響本校落實憲法大學自治及大學教育之公共任務。2.於必要性層面：經查，陳師違反聘約約定之內容，迭經學生於教學意見調查中為極負面之評價，其行為已使學生感受教師對於教學缺乏熱誠、遲到或缺課情形嚴重、評分不公等，顯已嚴重侵蝕本校對學生之良好受教權及憲法與大學教育目的之達成，故為維護學生受教權及憲法與大學教育之公益目的，加以其研究表現遠低於作為本校法律學院教師之最低度要求，確有對陳師不予續聘之必要性，以避免學生受教權持續受到侵害，並確保我國法律學門之研究能力及研究水平，而不續聘亦不妨礙陳師另行申請相關教職或工作之可能，衡酌各項法益，此不續聘應屬最小侵害手段，符合必要性原則。3.符合比例原

則：經本校審酌，此不予續聘之決議或有對陳師之職業選擇自由產生限制之可能，然如前所述，衡諸本校之不予續聘並無礙於陳師至他校任教、擔任大學教師之工作權利，此限制之程度與本校決議對其不予續聘所得改善及落實之良好教學品質、保障學生受教權益、確保本校本領域研究能力等公益目的間，並無顯失均衡之情，核與比例原則相符。4.符合正當法律程序：依本校教師評鑑準則、本校法律學院教師評鑑辦法、本校教師評審委員會設置辦法、本校各學院（中心）教師評審委員會設置準則、本校法律學院教師評審委員會設置辦法、本校各系（科、所、學位學程、室、中心）教師評審委員會設置準則及本校法律學系教師評審委員會設置辦法規定程序，將陳師之行為表現提送校教評會審議，且經告知陳師，並給予陳師充分之陳述意見機會，再經委員會以合議方式，針對有利與不利陳師之一切情事，為公正裁決，符合正當法律程序。㈢是經本校就上揭陳師之行為表現，由『公益性』、『必要性』、『比例原則』及『正當法律程序』等面向作綜合審酌、評斷後，認定陳師確有教學不力或不能勝任工作之具體事實及違反聘約情節重大之情，已符合不續聘之要件，爰依教師法第14條第1項第14款規定，決議應自105學年度起不續聘（餘詳『專案分析報告書』）。」等語，被告並以系爭不續聘措施通知原告，此有專案分析報告書（原處分卷第63至77頁）、校教評會107年9月29日會議紀錄（原處分卷第55至61頁）在卷可稽，堪以認定。

2.按基於憲法對大學自治之保障，主管教育行政機關依法行使其行政監督權之際，應避免涉入大學內部組織、教師聘任及資格評量等受學術自由保障之事項；行政法院受理教師對於大學提起之行政爭訟事件，審理時亦應本於維護大學自治原則，尊重大學於自治範圍內之專業判斷。而教師是否構成行為時教師法第14條第1項第14款之「教學不力或不能勝任工作有具體事實」、「違反聘約情節重大」，屬不確定之法律概念，且具高度屬人性之評定，僅於其判斷有恣意濫用及其

他違法情事時，得予撤銷或變更外，自應予以尊重。其可資審查之情形包括：⑴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。⑵法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。⑶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。⑷行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。⑸行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。⑹行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。⑺作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。⑻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、公益原則等。

3.經核校教評會107年9月29日會議決議不續聘原告所參據專案分析報告書所載事由，包括：⑴評鑑表填載不實而有重大違反誠信之行為：即原告前次通過評鑑係96年1月間，故應提出自96年1月以後迄至覆評當時為止之教學、研究、服務表現，交予評鑑會檢視。惟原告所提出之自填評鑑表內充斥96年1月前之各項表現，亦即於前次評鑑時已提出、業經前次評鑑程序予以評價之表現，重複提出；以及填寫實際上根本尚未投稿及尚未經審查同意刊登之論文。⑵教學怠忽之重大缺失：由原告於法律學系開設之「法理學」、「法學緒論」等主要必修課或選修課之教學意見調查統計表可見，除「平均評鑑值」顯示之數據均遠低於全系、全院及全校平均值外，由各該學生主動撰寫之建議或意見觀之，更益徵原告有遲到或缺課情形嚴重及評分不公等情形。⑶遲誤研究計畫報告之繳交造成被告遭罰扣減管理費：原告於行政院國家科學委員會（下稱國科會，現已改制為科技部）擔任主持人之研究計畫，曾因遲延繳交期中報告而使被告遭扣減管理費；以及研究計畫之成果報告遲未繳交，經國科會多次催繳之情形。⑷違反評鑑不通過之兼職禁止規定：即原告已於100學年度未通過教師評鑑，依105年被告教師評鑑準則第8條（99年10月29日修正發布之被告教師評鑑準則第4條第2項）規

定，自次學年度（101學年度）起即不得在外兼職、兼課，惟原告除自100年7月6日起至102年7月25日止仍於國家通訊與傳播委員會（NCC）電視及廣告節目諮詢委員會擔任委員外，於101年8月1日起至103年12月31日止於勞動部（含改制前行政院勞工委員會）法規會擔任委員，顯均違反前揭規定，且原告亦未曾向被告申報上開兼職等情。除有該專案分析報告書外，亦有原告於覆評及不續聘處分所提出之自填評鑑表（原處分卷第117至151頁）；「法理學」103學年度第1學期教學意見調查統計表、「法學緒論」103學年度第2學期教學意見調查統計表、「法理學」102學年度第2學期教學意見調查統計表、「法學緒論」102學年度第1學期教學意見調查統計表（原處分卷第153至161頁）；國科會102年4月11日臺會綜二字第1020021790號函及附件、科技部104年7月8日科部綜字第1040048439號書函、科技部104年8月5日科部綜字第1040058237號書函、科技部104年9月7日科部綜字第1040066327號書函、科技部103年9月3日科部綜字第1030065907號書函、科技部103年10月3日科部綜字第1030073048號書函（原處分卷第82至88頁）在卷足憑，並無不合。校教評會據此認定原告覆評未通過且確有研究及教學不力或不能勝任工作之具體事實及違反聘約情節重大情事，依行為時教師法第14條第1項第14款前段及後段，決議自105年8月1日起不續聘原告，經被告以系爭不續聘措施函知原告，核與上開行為時教師法、105年教師評鑑準則、105年院評鑑辦法、聘書之規定相符，並無違誤。原告主張被告對於教師校外兼職並未區分是否無給職、是否為不定期諮詢委員云云，經核不足以採為有利原告之認定。

4.原告未通過100學年度教師評鑑及覆評，依最高行106判628判決理由可知，原告覆評未通過，除因其所提出經審查之專書論文合計僅2篇未達3篇外，另亦綜合考量其教學、研究及服務績效後，平均計算原告僅獲得65.4分，未達70分之通過標準致未通過。至於校教評會審議原告是否不予續聘，所參

考依據之原告各項表現，係以其原聘期（即103至104學年度）屆滿日前（105年7月31日前）之各項表現為綜合認定及判斷，此與覆評案係就原告102學年度第1學期結束前（即103年1月31日前）之表現，作為覆評之判斷基準，兩者之審議期間範圍，並不相同。況教師評鑑及覆評不通過者，學校應依大學法第19條規定，提校教評會決議不予續聘。換言之，教師評鑑及覆評不通過者，係啟動學校進行教師不續聘程序的要件之一，教師是否合於不續聘的規定，仍應依行為時教師法第14條規定辦理，於本件即應審究是否符合該條第1項第14款教學不力或不能勝任工作之具體事實及是否違反聘約情節重大。是教師不續聘與評鑑之法令依據、評價基準、評量範圍均不相同，並非就同一事實重複評價而有不同結果，被告依具體事證認定原告有教學不力與不能勝任工作等情，尚無違誤。原告主張覆評案中被告係認定原告之研究項目不符評鑑標準，可知原告在其餘教學、服務項目均符合評鑑標準，並無不合格之情形云云，並不足為有利原告之認定。況被告為系爭不續聘措施，已另發現並增加覆評不通過處分時未經評價之其他違反聘約情節重大理由，是系爭不續聘措施之事實認定及理由，均無牴觸原覆評不通過處分之情。原告主張系爭不續聘措施有參酌不相干因素、依據不完整資訊審議等瑕疵、違反禁反言云云，尚非可採。

㈣、至原告主張第1次不續聘措施違法，被告負有繼續聘任原告之義務，兩造間自105至108學年度具有正式聘任法律關係云云。惟：

1.按行為時教師法第14條第1、2項、第14條之1規定，已如前述，行為時教師法施行細則第16條第3款規定：「本法第十四條所稱……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。」依此，為保障大學教師之工作權益與生活，以提升教師專業地位，教師法規定有不續聘之要件與程序等事項，教師聘任後，除具有不續聘之法定事由外，不得不續聘，且須經學校

教評會依法定組織及法定程序審議及報主管教育行政機關核准等法定程序（學校階段，下稱不續聘之學校階段法定程序；主管教育行政機關階段，下稱不續聘之主管機關階段法定程序，下合稱不續聘之法定程序），該不續聘之法定程序的處理須費時相當期間，於主管教育行政機關核准不續聘案與否前，前次聘約期限已屆滿者，學校應予暫時繼續聘任，基此可知，學校經教評會審議決議不續聘，經主管教育行政機關核准，期間教師聘約期限屆滿者，自教評會作成不續聘決議之日至原聘約期限屆滿止，教師與學校間為前次聘約之聘任法律關係，自前次聘約期限屆滿之次日起至不續聘決定經主管教育行政機關核准生效之前1日止，教師與學校間為暫時繼續聘任法律關係；學校經教評會審議決議不續聘，經主管教育行政機關否准不續聘案，期間教師聘約期限屆滿者，因該不續聘決定不生效力，學校應續聘教師，是自教評會作成不續聘決議之日至原聘約期限屆滿止，教師與學校間為前次聘約之聘任法律關係。

2.按教師非有法定事由，固應續聘（行為時教師法第14條第1項規定參照），惟學校立於當事人之一方，既已認為教師具有不續聘事由並作成不續聘決議，於等待主管教育行政機關核准期間，當無使其違反發動不續聘等事項之意思，另向教師為續聘之意思表示，故於此段期間，乃採暫時繼續聘任之方式，而非於前次聘約期限屆滿時即予以續聘，再者，學校已以書面通知教師，足使教師知悉學校已作成不續聘之決議並報請主管教育行政機關核准，平衡兼顧教師之保障及淘汰不適任教師制度。次按教師對於經主管教育行政機關核准之不續聘措施得提起行政救濟，倘若該不續聘措施經行政救濟以不續聘之法定程序有違誤為由而撤銷，斯時與尚未進行不續聘法定程序相同，應由學校及主管教育行政機關進行不續聘之法定程序，又教師與學校間進行行政救濟程序、學校再次進行不續聘之學校階段法定程序、主管教育行政機關再次進行不續聘之主管機關階段法定程序，均須經歷一定期間，

且性質上與前次等待主管教育行政機關核定期間相同，皆屬等待完成不續聘之法定要件的期間，基此，上開期間，學校應予暫時繼續聘任。參以行為時教師法第14條之1第2項規定，嗣經修正為現行教師法第26條第5項，規定教師不續聘尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任，益證學校應予暫時繼續聘任教師，不限於主管教育行政機關核准不續聘案與否前，前次聘約期限屆滿之情形，包括教師與學校間進行行政救濟程序、學校再次進行不續聘之學校階段法定程序、主管教育行政機關再次進行不續聘之主管機關階段法定程序之情形。準此，既已設有暫時繼續聘任方式以保障教師，倘若學校已作成不續聘之決議並報經主管教育行政機關核准，惟不續聘之學校階段法定程序有違誤，經法院撤銷該不續聘措施，因學校前已認教師具有不續聘之法定事由而發動教師之不續聘等相關事項，業已開啟不續聘教師之法定程序，不續聘措施經法院撤銷後，斯時與學校尚未進行不續聘之學校階段法定程序無異，故應由學校進行不續聘之學校階段法定程序，嗣學校及主管教育行政機關均完成不續聘之法定程序後，由學校發動之不續聘教師等事項即已完備，其不續聘之意思表示因法定要件完足而生效，此期間若原聘約期間已屆滿，學校與教師間為暫時繼續聘任關係，而非行為時教師法第13條規定之具聘期之聘任關係（即原告主張之正式聘任法律關係，下稱正式聘任關係）。

3.是原告主張準用第1次不續聘措施經法院判決違法確定，被告有繼續聘任原告之義務，學校與教師間於行政爭訟期間之105至108學年度，具有正式聘任法律關係。行政程序法第149條準用民法第71條、第73條規定，不續聘之該意思表示的作成屬自始無效，無解釋為效力未定或僅撤銷行政處分之意旨之空間云云，無足可採。

㈤、至原告主張被告無從溯及既往作成不續聘原告之決定云云。惟按學校發動不續聘教師，應具備不續聘之法定要件，包括具備不續聘之法定事由、進行不續聘之法定程序，學校教評

會作成教師不續聘之決議後，報主管教育行政機關核准，同時以書面附理由通知教師，斯時學校不續聘之意思表示已發出並到達教師，使教師知悉學校已作成不續聘之決議並報請主管教育行政機關核准，學校應受其表示意思之拘束，倘若不續聘之學校階段法定程序有違誤，經法院撤銷該不續聘措施，因學校前已認教師具有不續聘之法定事由而發動教師之不續聘等相關事項，業已開啟不續聘教師之法定程序，不續聘措施經法院撤銷後，此時與學校尚未進行不續聘之學校階段法定程序無異，應由學校進行不續聘之學校階段法定程序，即重行由學校教評會依法定組織及法定程序決議並報由主管教育行政機關核准，嗣學校及主管教育行政機關均完成不續聘之法定程序後，由學校發動之不續聘教師等事項即已完備，其重為不續聘之意思表示因法定要件完足而生效，此期間若原聘約期間已屆滿，由學校暫時繼續聘任教師，教師與學校間為暫時繼續聘任關係，並非正式聘任關係，學校與教師間正式聘任關係已於原聘約期間屆滿時終止，則學校將所欲發生自原聘約期間屆滿起不續聘之法律效果表示於外的重為不續聘之意思表示，雖溯及既往終止正式聘任關係，惟因學校與教師間之正式聘任關係，於學校首次不續聘之意思表示後之原聘約期間屆滿時終止，學校未再向教師為具聘期之續聘的意思表示，是學校與教師間之正式聘任關係，事實上已然停滯而未再繼續，則學校重為不續聘之意思表示自停滯時起解消具聘期之聘任關係，尚無不合。查被告以第1次不續聘措施表示不續聘後，未再向原告為具聘期之續聘的意思表示，是兩造間正式聘任關係已於104學年度學期結束後停滯，則被告以系爭不續聘措施表示自105學年度起不續聘，即無不合。

㈥、至原告主張學術研究費屬於經常性、固定性給付，不以教師有教學活動為發放條件，被告應給付原告學術研究費云云。惟：

1.按行為時教師法第16條第1項第2款規定：「教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。」第19條第1項規定：「教師之待遇分本薪（年功薪）、加給及獎金三種。」第20條規定：「教師之待遇，另以法律定之。」104年6月10日制定公布、104年12月27日施行之教師待遇條例第2條規定：「教師之待遇，分本薪（年功薪）、加給及獎金。」第4條規定：「本條例用詞，定義如下：一、本薪：指教師應領取之基本給與。二、年功薪：指高於本薪最高薪級之給與。三、薪級：指本薪（年功薪）所分之級次。四、薪點：指本薪（年功薪）對照薪額之基數。五、加給：指本薪（年功薪）以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。……。七、獎金：指為獎勵教學、研究、輔導與年度服務績效以激勵教師士氣，而另發之給與。」第13條規定：「加給分下列三種：一、職務加給：對兼任主管職務者、導師或擔任特殊教育者加給之。二、學術研究加給：對從事教學研究或學術研究者加給之。三、地域加給：對服務於邊遠或特殊地區者加給之。」公務人員俸給法第2條規定：「本法所用名詞意義如下：一、本俸：係指各職等人員依法應領取之基本給與。二、年功俸：係指各職等高於本俸最高俸級之給與。……五、加給：係指本俸、年功俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。」第3條規定：「（第1項）公務人員之俸給，分本俸（年功俸）及加給，均以月計之。（第2項）服務未滿整月者，按實際在職日數覈實計支；其每日計發金額，以當月全月俸給總額除以該月全月之日數計算。……」第18條第1項規定：「本法各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額及其他事項，由考試院會同行政院訂定加給給與辦法辦理之。」依此授權訂定之公務人員加給給與辦法第4條規定：「公務人員各種加給之給與，應衡酌下列因素訂定：一、職務加給：主管職務、職責繁重或工作危險程

度。二、技術或專業加給：職務之技術或專業程度、繁簡難易、所需資格條件及人力市場供需狀況。三、地域加給：服務處所之地理環境、交通狀況、艱苦程度及經濟條件。」第11條第4項規定：「停職人員經依法復職，其停職期間應補給之俸給，不包含各種加給。」全國軍公教員工待遇支給要點第1點規定：「為支給軍公教員工待遇，依據公務人員俸給法及公務人員加給給與辦法等有關規定，訂定本要點。」第6點規定：「依本要點支給之專業加給、主管職務加給，對於未到公服勤人員，除法令另有規定外，不予支給。」可知公教人員之加給，係指本薪（年功薪）以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，由國家斟酌財力、人員服勤與否所另加之給與，故其支給自當以具任職服勤之事實為前提，若未實際到任而對職務有所服務，即不符合發給加給之要件；其中行為時教師法第19條第3項規定之學術研究加給，係針對教師教學職務上之學術研究，裨益教學適才適所，因應教學活動之專業繁簡難易而設，是其支給應以教師有實際執行教學職務，始符合領取該項加給之要件，則教師若未實際到職服勤，即無從事教學研究或學術研究之事實，自無支給該學術研究加給之理由，要不論其未能到職服勤之原因為何（最高行111年度上字第842號判決意旨參照）。

2.教師待遇條例第19條第3項規定：「停聘、解聘、不續聘或資遣之教師，依法提起救濟後確定回復聘任關係者，其停聘、解聘、不續聘或資遣期間未發給之本薪（年功薪）應予補發。」其立法理由略以：依公務人員俸給法第21條第2項規定：「復職人員補發停職期間之本俸（年功俸），在停職期間領有半數之本俸（年功俸）者，應於補發時扣除之。」故公務人員停職期間俸給之補發，並不包括各項加給在內。另依教育部90年2月21日臺（90）人㈡字第90013019號書函略以，教師解聘或不續聘決定如經撤銷，原聘任關係即予恢復，惟因原遭解聘或不續聘教師於該段解聘或不續聘期間仍有不到公不服勤之事實，該段原解聘或不續聘期間薪資之補

發，應僅包含本薪（或年功薪），不合發給各項加給。復依教育部101年8月16日臺人㈢字第1010146653號函略以，教師資遣處分撤銷後，應自始回復聘任關係，審酌其因無工作事實，爰僅補發其本薪（年功薪）。為使規範明確，爰參考上開規定及函釋意旨，於第3項定明停聘、解聘、不續聘或資遣之教師，依法提起救濟後確定回復其聘任關係者，其停聘、解聘、不續聘或資遣期間未發給之本薪（年功薪）應予補發等語。準此可知，教師之不續聘處分經行政救濟予以撤銷（舊實務見解所採行政處分說）或教師經學校予以不續聘經行政法院確認學校與教師間具有聘任法律關係（新實務見解所採基於聘任契約所為之意思表示說），學校與教師間自前次聘約期限屆滿之次日起，雖然回復具聘期之聘任關係（行為時教師法第13條規定參照），惟因教師於該段期間仍有不到公不服勤之事實，故該段期間僅補發本薪（或年功薪），不含各項加給。而教師經教評會審議決議不續聘，經主管教育行政機關核准，期間教師聘約期限屆滿者，自前次聘約期限屆滿之次日起至不續聘決定經主管教育行政機關核准生效之前1日止，教師與學校間為暫時繼續聘任法律關係；教師與學校間就不續聘措施進行行政救濟程序、學校再次進行不續聘之學校階段法定程序、主管教育行政機關再次進行不續聘之主管機關階段法定程序等期間，學校與教師間為暫時繼續聘任關係，已如前述，此時教師如有不到公不服勤之事實，參諸教師待遇條例第19條第3項規定所揭示教師於不到公不服勤之聘任期間僅補發本薪（年功薪）之規定，教師於暫時繼續聘任關係期間，自僅應發給本薪（年功薪）。

3. 查105年11月19日起至107年10月8日此段期間，乃校教評會104年6月26日會議第1次不續聘決議經教育部核准後，原告於105年11月19日收受被告通知第1次不續聘，該第1次不續聘措施經最高行於107年8月23日以107年度判字第493號判決撤銷確定後，被告於107年10月9日通知原告系爭不續聘措施，

是以，105年11月19日至107年10月8日此段期間，乃第1次不續聘措施經撤銷後由被告重行不續聘之學校階段法定程序的暫時繼續聘任關係，原告於此段期間有不到公不服勤之事實，是以，被告僅補發本薪（年功薪），不發給包含學術研究費在內之各項加給，尚無違誤。

4.至原告雖提出106年10月間出版之期刊、109年10月間出版之著作，主張其有從事學術研究云云。惟原告於第1次不續聘期間未任職於被告並因此進行教學及研究活動，其相關研究或著作與被告無關，再者，原告於109年10月間出版書籍，更非於不續聘措施經撤銷後被告進行不續聘之學校階段法定程序的暫時繼續聘任期間，原告據此主張被告應給付學術研究費，尚非可採。

五、綜上所述，原告上揭主張，均無足採。本件兩造間具聘期之聘任關係自105年7月31日起終止，被告已補發105年11月19日起至107年10月8日止暫時繼續聘任期間之本薪，原告訴請確認其與被告間教師正式聘任法律關係存在，請求給付上開期間學術研究費及所生年終獎金差額及其利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院詳加審究，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　24　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　鄧德倩

法　官　林季緯

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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項第3款）。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
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其代表人、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、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、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者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、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.上訴人為公法人、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㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明	

文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　24　　日

書記官　王月伶