

正本

## 國立臺灣大學 函

地 址：10617臺北市大安區羅斯福路4段1號  
聯 絡 人：林芬香

臺北市重慶南路一段一二四號

受文者：司法院

發文日期：中華民國 111年3月11日

發文字號：校法律字第 1110015804 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨

主旨：檢送本校就陳妙芬女士聲請解釋案之相關意見及資料，  
請查照。

說明：依貴院110年1月11日秘台大二字第1100001208號函及110  
年11月23日秘台大二字第1100033155號函辦理。

正本：司法院

副本：法律學院

# 校長管中閔

依分層負責規定授權單位主管決行

謹依 貴院秘書長民國（下同）110 年 1 月 11 日秘台大二字第 1100001208 號函、110 年 11 月 23 日秘台大二字第 1100033155 號函令，就 貴院大法官審理 109 年度憲二字第 522 號陳妙芬聲請解釋憲法案，表示意見如下：

**壹、聲請人主張本校法律學院教師評鑑辦法施行細則（下稱系爭施行細則，請參聲請人所提附件 2）第 8 條：「評鑑委員會就受評者之教學、研究、服務三項成績綜合考評，平均達七十分（含七十分，僅取整數，小數一律捨去）者為通過評鑑；平均未達七十分者，為未達評鑑標準或為不適任。」之規定，未定有具體明確且客觀可信、公平正確之評分標準及程序規定，因而侵害其受憲法第 15 條所保障之工作權，並牴觸憲法第 23 條比例原則，以及憲法要求之正當法律程序及法律明確性原則云云，實屬無據，詳述如后。**

**貳、系爭施行細則就本校法律學院教師評鑑項目（即教學、研究、服務）皆定有具體之計分標準、評分程序，確實建立一得就受評鑑人專業學術能力及成就作成客觀可信、公平正確評量之機制，並由與受評鑑教師具備相同領域專業之評鑑委員，實際依循該等評鑑項目與標準辦理評鑑，是系爭施行細則並無任何違反憲法第 23 條、 貴院大法官釋字第 462 號解釋所揭示比例原則及正當法律程序之情：**

一、聲請人固謂：依國立臺灣大學法律學院教師評鑑辦法（下稱本校法律學院評鑑辦法）第 2 條第 2 項規定可知，本校法律學院教師評鑑委員會之組成人員，與受評鑑人非必屬相同領域之人，於此情形下，參諸 貴院大法官釋字第 462 條解釋針對與教師評鑑同涉及教師工作權保障之教師升等制度所為闡釋內容，以及最高行政法院 103 年度判字第 219 號判決、最高行政法院 88 年度判字第 749 號判決之意旨，本校法律

學院辦理教師評鑑之評分程序，當應有明確且客觀之標準與機制，並且應將評量項目先提送外部專家評定，如此方得以確保評鑑結果之客觀可信、公平正確性，惟系爭施行細則卻未有如此規定，此已牴觸比例原則及正當法律程序，構成對受評鑑教師受憲法第 15 條保障工作權之侵害云云（請參釋憲聲請書頁 10 至頁 16）。

二、然首應指明，本校法律學院教師評鑑委員會之組成人員，實均與受評鑑教師屬相關領域之專業人員，是聲請人稱依本校法律學院評鑑辦法第 2 條第 2 項之規定，評鑑委員與受評鑑人非屬相同領域，系爭施行細則第 5 條至第 8 條卻未明文客觀具體之評鑑標準與機制、並將本校法律學院教師評鑑項目先送交外部專家評定，與比例原則及正當法律程序相悖云云，自屬疏誤：

（一）按本校法律學院評鑑辦法第 2 條第 1 項、第 2 項明定：「（第一項）本院教師評鑑委員會（以下簡稱本會）置委員五人。（第二項）委員由本校支薪之本院專任講師以上教師就本院免受評鑑教師中選舉產生。」，準此足見，本校法律學院之教師評鑑委員會係由本校法律學院之教師組成，而因本校法律學院僅設有法律學系，故本校法律學院教師評鑑委員會之組成人員，必皆與受評鑑人屬相關領域之專業人員，此實與聲請人所援引之最高行政法院 103 年度判字第 219 號判決案例背景乃係同一學院下設有不同領域之學系、故評鑑委員會組成人員非必與受評鑑人屬相同領域之情節有間（註：此案例所述之理學院下設有數學系、地球與環境科學系、物理系、化學暨生物化學系等不同系所），而屬聲請人對於本案事實之誤認，故其以本校法律學院教師評鑑委員與受評鑑人非屬相同領域，系爭施行細則卻未明文客觀具體之評鑑標準與機制、並將本校法律學院教師評鑑

項目先送外部專家評定，有違憲疑慮云云，已屬無據，先予釐明。

(二)此外，聲請人另援引最高行政法院 88 年度判字第 749 號判決，謂教師評鑑亦涉及教師資格評審，故當應依 貴院大法官釋字第 462 條解釋意旨，同教師升等程序般，將教師之「研究」評鑑項目送外部專家審查云云；惟參諸系爭施行細則第 6 條關於本校法律學院教師「研究」項目評鑑標準之規定：「達到學術研究標準如下：應提出系所推薦經本院教評會認可報校核備之期刊（參附表）上發表經審查之論文或經審查之專書論文合計三篇，或經審查之學術專書一本」得見，受評鑑教師是否達於研究項目評鑑標準，實係以該受評鑑教師所提送之論文、專書論文抑或學術專書是否屬經審查之論文、專書論文或學術專書，以及其篇數、本數總計是否達於系爭施行細則第 6 條之規定為斷，此洵屬評鑑人員依客觀外在事實（如觀諸受評鑑教師所提送評鑑之著作外觀）即可逕予形式判定者，而與教師升等審查中，須針對著作之實質內容是否符合專業學術要求進行實質審查有間，於此情形下，當無從謂系爭施行細則並未如教師升等程序，將受評鑑教師提送之著作，委由外部專家先行審查，即涉及違背 貴院大法官釋字第 462 號解釋之疑，聲請人前開主張，並無理由。

(三)綜上，聲請人稱依系爭施行細則規定，本校法律學院現行之教師評鑑制度乃係將教師評鑑委諸於與受評鑑教師非屬相同領域之評鑑委員，依照其個人喜惡進行評分，而未如教師升等審查，將受審查人提交之擬受評鑑內容，先行送交外部審查，並明定具體評鑑標準，無從正確評價受評鑑教師之專業表現，悖於憲法第 23 條、 貴院大法官釋字第 462 號解釋所揭示比例原則及正當法律程序云云，自己

無可採。

三、**違論**，系爭施行細則第 5 條至第 7 條實已就本校法律學院教師評鑑之各評鑑項目，定有具體明確之評分標準，是聲請人刻意忽略該等評分標準規定，徒以系爭施行細則第 8 條、第 4 條關於評鑑項目、各評鑑項目配分比例之規範，即驟稱系爭施行細則就各評鑑項目應如何計分之具體標準規定付之闕如，違反比例原則、悖於正當法律程序之要求云云（請參釋憲聲請書頁 14 至頁 16），亦屬聲請人對於系爭施行細則所定教師評鑑實施程序之不當曲解，並無可採：

（一）按大學法第 1 條第 1 項、第 17 條第 1 項明文：「大學以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨。」、「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。」；另大學法第 21 條、及其立法理由亦明文：「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（第一項）。**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**（第二項）。」、「...二、大學基於學術責任及追求卓越之要求，應對於教師之教學、研究、輔導及服務工作進行評鑑，並作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考，以彰顯評鑑之功效。三、**評鑑方法、程序及具體措施等，由各大學自行訂定，俾使各校能建立特色。**」

（二）次按「依**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。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。』**顯見有關大學教師之評鑑辦法、評**

鑑方法、程序及其具體措施等，確授權責由各大學自行訂定，並經校務會議審議通過後實施，應堪認定。而依該條文規定之立法目的，乃俾使各學校能建立個別之特色，期以符合大學自治原則，及基於學術責任及追求卓越之要求；且因教師評鑑涉及專業性、經驗性之專業判斷，除對事實認定之錯誤、出於與事實無關之考量觀點等違法情事外，有關教師評鑑之方法、程序及具體措施等規定內容，於經大學校務會議審議通過後實施，倘無於法不合(違反強制、禁止規定)、不適法、違反公序良俗或顯然不當情事者，自應當尊重學校依法所為之專業判斷，即承認為決定之學校對『裁量行使之妥當性』具有相當程度之判斷，而可肯認，始符大學法第 21 條設立教師評鑑制度之規範內涵。」為臺灣高等法院臺南分院 107 年度勞上字第 22 號判決所明揭。

- (三) 由此足見，大學教師之專業任務應至少包含「教學(含輔導)」、「研究」、「服務」等三項目；而大學法固基於大學學術責任及追求卓越之故，明文要求各大學應針對上開教師專業任務事項即教學、研究及服務，建立教師評鑑制度，並以評鑑結果作為教師升等、聘任及獎勵與否之重要參考，惟關於詳細之評鑑方法、程序及具體措施等事項，則應屬大學自治範疇，故大學法亦明文授權各大學得自行透過校務會議審議訂定相關辦法為之；此外，基於各大學校內各學院、系所之特殊性，以及教師職級、專業背景或個別之需求差異，各大學實應另針對所屬個別院、系所酌予彈性調整訂定個別之教師評鑑制度，以建立其自身特色、符合大學自治精神(最高行政法院 103 年度判字第 88 號判決(附件 1)、以及孫志麟(2007)，績效控制或專業發展?大學教師評鑑的兩難(附件 2)頁 107、114、117 參照)。

(四) 是以，本校依大學法之授權，經校務會議審議通過訂定國立臺灣大學教師評鑑準則（下稱本校評鑑準則），並於本校評鑑準則第 13 條明文規定：「各學院應依本準則訂定評鑑辦法，規定各級人員受評項目、通過評鑑之標準及程序等事項，並報校核備。」，將本校各學院教師之評鑑標準及程序等事項，明文由各學院依其個別之特殊性與需求，另行訂定評鑑辦法作為其辦理教師評鑑之準據，於法無違，循此，本校法律學院自亦當得據此授權，另行訂定本校法律學院評鑑辦法、及系爭施行細則，針對所屬教師「教學、研究、服務」三項目之評鑑標準、程序等事項自為規定，並以之作為所屬教師之評鑑準據，先予陳明。

(五) 而就此本校法律學院依授權訂定之系爭施行細則而言，因其中除第 4 條、第 8 條有明文教師評鑑項目為「教學、研究、服務」，且按需求就各評鑑項目擬定相應之評分比例權重，俾符合上揭大學法之授權、並合乎大學法所揭示之大學教師專業任務及其評鑑制度宗旨外，其第 5 條至第 7 條實亦有另就所謂「教學、研究、服務」等評鑑項目之具體評分標準另為明文，是本案聲請人徒以系爭施行細則第 8 條規定為據，率稱系爭施行細則未具體訂定評鑑項目之評分標準，本校法律學院依系爭施行細則規定辦理教師評鑑，有違正當法律程序及比例原則云云，要屬謬誤：

1. 按系爭施行細則第 4 條第 1 項、第 2 項及第 8 條：「(第 1 項) 評鑑項目為教學、研究、服務。(第 2 項) 前項教學、研究、服務成績比例比照「國立臺灣大學法律學院教師升等評審與推薦細則」關於教學、研究、服務之比例計算；講師級之配分比例比照助理教授級。」、「評鑑委員會就受評者之教學、研究、服務三項成績綜合考評，平均達七十分(含七十分，僅取整數，小數一律捨去)者為通過評鑑；

平均未達七十分者，為未達評鑑標準或為不適任。」，**固係在規範本校法律學院教師評鑑之應評鑑項目、及評鑑通過門檻，並且強調評鑑項目（即教學、研究、服務）所分配之評分比例**，應參照國立臺灣大學法律學院教師升等評審與推薦細則（下稱本校法律學院升等評審細則）第 19 條第 2 項之規範（附件 3），即：倘被推薦人之級別為教授，則其研究、教學及服務等三項之評分分配分數依序為 60 分、20 分、20 分；倘被推薦人之級別為副教授、助理教授，則其評鑑項目之分配分數依序為 50 分、30 分、20 分。

2. 惟除此之外，**系爭施行細則第 5 條、第 6 條及第 7 條實亦分別另針對研究（含輔導）、教學及服務等三項評鑑項目，訂立具體之評鑑參考項目、標準**，即：「教學之最低標準為各級教師依人事室計算之從寬認定標準義務授課鐘點數。**教學評鑑參考項目**如下：一、課程：（一）科目數。（二）學分數。（三）成績分布。（四）時數。（五）選課人數。（六）教學大綱。二、論文指導：（一）指導學生數。（二）論文題目。三、學生輔導：（一）導師生。（二）非導生之學生輔導。四、教學評鑑（包括系所或本校教學評鑑，原則上以系所為主，學校為輔；本校教學優良獎、教學傑出獎）。」、「**達到學術研究標準**如下：應提出系所推薦經本院教評會認可報校核備之期刊（參附表）上發表經審查之論文或經審查之專書論文合計三篇，或經審查之學術專書一本，且受評期間內符合下列要求之一：（一）擔任科技部專題計畫主持人或共同主持人一次。（二）屬以下者平均每年至少一件：①未經審查之期刊論文。②學術會議論文。③未經評審之教科書、學術專書或翻譯專書。④學術期刊評論論文。⑤書本章節。⑥創作性作品之展示及發表。⑦科技部以外其他機關團體委託之研究計畫。」及「**服務評鑑參考**校內

或校外之學術性服務或公共服務。校內服務包括系、所、院、校之服務。通過評鑑之服務最低標準為校內、外服務至少一件。」，由此足見，系爭施行細則確已具體建立本校法律學院辦理教師評鑑之評量模型，且此評量模型已足使評鑑委員就各評鑑項目之評分，有得以具體、客觀參考與評價之標準，並為大學評鑑實務所肯認（王振世、陳芃婷(2005)，大學教師績效評量模型之建立：以新竹某國立大學為例(附件 4)參照)。

3. 詳言之，本校法律學院就教師評鑑程序確已分別透過系爭施行細則第 4 條、第 8 條、本校法律學院升等評審細則，以及系爭施行細則第 5 條至第 7 條之規定，建構出一套具體之評鑑標準，亦即依據受評鑑者之教師級別所對應之配分標準，於所配分數比例範圍內，就其「教學」、「研究」、「服務」三評鑑項目之成果分別進行評分，而各評鑑項目之評分標準依系爭施行細則第 5 條至第 7 條規定應為：「教學」部分應考量受評鑑人授課情況（包含授課之科目、學分多寡、課堂學生之成績分布、選課人數以及教學大綱等）、論文指導、學生輔導之情形及教師教學評鑑之成果；「研究」部分，應以受評鑑教師是否具備「經本院教評會認可報校核備之期刊上發表經審查之論文或專書論文合計三篇」或「經審查之學術專書一本」為評鑑標準，又所謂「經本院教評會認可報校核備之期刊」亦已臚列於系爭施行細則附表中，並另就各類別應得之學術研究點數、條件明文規範；另「服務」部分則應以受評鑑教師應具備至少一件校內、外之學術性或公共服務為其最低標準。
4. 職是之故，系爭施行細則確已訂定得確保受評鑑人專業學術能力及成就，受到客觀可信、公平正確評量之具體評鑑標準無疑，此並與聲請人於本案釋憲聲請書中所列舉之本

校其他學院或系所，甚或他校法律學院之評鑑辦法或施行細則（請參釋憲聲請書附表二、附表三）包括：國立臺灣大學醫學院專任教師評鑑辦法第4條第1項（請參聲請人所提附件14）：「評鑑項目：一、教學：教學時數、教學效果及其它有關事項。二、研究：五年內學術論文發表情形及有無獲得研究計畫。三、服務：本院、附設醫院各部門醫療服務工作及各單位之活動等。」、國立臺灣大學社會科學院教師評鑑辦法施行細則第4條至第6條：「教學評鑑參考項目如下：一、課程：包括『科目數』、『學分數』、『成績分布』、『時數』、『選課人數』、『教學大綱』。二、論文指導：指導學生數、論文題目。三、學生輔導：導師生、非導師生之學生輔導。四、教學評鑑...。」、「研究評鑑參考項目：一、獲得一次科技部傑出研究獎或吳大猷先生紀念獎或中央研究院年輕學者研究著作獎。二、經評審之學術專書一冊。三、於本院各系、所所列著作發表期刊等級名單(不含適用其他學院等級)或 TSSCI、THCICORE、SCI、SSCI、A&HCI 上發表(或被期刊接受且出具證明將定期發表)論文二篇。被接受且將定期發表之論文僅得於一次受評中被採計。四、經評審之學術專書之專章二篇。五、凡主持科技部專題研究計畫二年。同一期間主持多項專題研究計畫，以一項計...。」、「服務評鑑參考校內或校外之學術性服務或公共服務。校內服務包括系、所、院、校之服務。受評人於受評期間內校內或校外服務應至少一件並確實參與者。」(請參聲請人所提附件15) **等無殊**。

5. 未料，聲請人竟刻意忽略上開系爭施行細則明定之各評鑑項目具體評分參據，徒憑系爭施行細則第8條之規範內容，驟稱系爭施行細則第8條僅明文本校法律學院教師之評鑑通過門檻，惟就評鑑過程之實際給分，並未如其所舉之本

校其他學院或系所，甚或他校法律學院之評鑑辦法或施行細則定有客觀之評鑑標準、而均係由評鑑委員恣意決定與評價，是系爭施行細則第 8 條之規定有違正當法律程序及比例原則云云，實屬無稽，礙難憑採。

6. 又聲請人雖另稱本校部分學院抑或他校法律學院，似有針對教學、研究、服務等三項評鑑項目，於其教師評鑑辦法或施行細則中作成更詳細之給分參據（即就各評鑑項目下之各評鑑標準機械性地明定分數之配給、加減公式），惟系爭施行細則卻未有類此之規定，應有違反正當法律程序、比例原則之疑云云，惟此實屬無稽，蓋基於大學自治之原則，各大學個別學院、系所本具有考量其自身特殊性以及組織狀況，按其需求彈性權衡、調整評鑑標準設計之空間，業如前述，故是否要採行於教師評鑑辦法、施行細則中「明定」各評鑑項目分數配給、加減公式之方式，辦理教師評鑑之計分，本即屬得由各大學、院系所自行斟酌決定之自治範疇，縱系爭施行細則未採用此種評鑑方式，亦無礙系爭施行細則作為本校法律學院教師評鑑之客觀可信、公平評量準據。

四、又聲請人於所提解釋憲法聲請理由書（二）中固復稱，系爭施行細則第 8 條僅規定評鑑委員應就受評鑑教師之教學、研究、服務進行「綜合」考評，並於綜合考評結果未達 70 分之時，給予評鑑不通過之評鑑結果，而毋庸就該 3 項評鑑項目個別記明得分情形，於此制度運作下，即導致受評鑑教師無從得知其於各評鑑項目之受評鑑結果，顯無從確保該評鑑結果之客觀可信與公平正確性，是此評鑑設計實亦有違正當法律程序云云；惟此亦屬聲請人之誤解：

（一）蓋查本校法律學院就系爭施行細則第 4 條所定 3 項評鑑項目、以及第 8 條所定「綜合」考評制度，實已設計有「教

師評估分數表」(請參附件 5)，該表中並已分別劃設教學、研究、服務等 3 項評鑑項目之評分欄位，以供評鑑委員於分別審酌受評鑑教師之研究、教學、服務表現後，依據前揭系爭施行細則第 5 條至第 7 條規定之評鑑標準，在各該評鑑項目之配分比例下給予評鑑分數，最終再將受評鑑教師所得 3 項評鑑項目之得分進行加總，記明於該評分表之「總分」欄位。

(二) 詳言之，系爭施行細則第 8 條所定「評鑑委員就受評鑑教師之教學、研究、服務三項成績進行『綜合』考評」之制度，實係指評鑑委員應於依循系爭施行細則第 5 條至第 7 條規定之評鑑標準，就教學、研究、服務等 3 項評鑑項目「分別」進行評分後，將該等分數進行加總，並以該加總結果是否達於 70 分之標準，作為受評鑑教師是否通過評鑑之準據，藉此「綜合」考評受評鑑教師之表現，而非指評鑑委員得直接綜合審酌受評鑑教師所提送研究、教學、服務表現內容，單純給予一綜合評分，並逕以該評鑑分數作為評鑑通過與否之依據，聲請人未察，徒以系爭施行細則第 8 條之「綜合考評」文字，驟稱系爭施行細則第 8 條之評鑑給分設計，並未令評鑑委員分別就個別評鑑項目進行評分，有違正當法律程序云云，洵屬自身對於本校法律學院評鑑方式之誤解，其主張難為憑採。

五、綜上所陳，聲請人稱本校法律學院教師評鑑委員會之組成人員，與受評鑑人非必屬相同領域之人，於此情形下，本校法律學院就教師評鑑所設計之評分程序，當應有明確且客觀之標準與機制，並且將評量項目先送交外部專家評定，方得以確保受評鑑人之評鑑結果係基於客觀可信、公平正確之評量所為之正確評價，惟系爭施行細則卻未有如此規定，顯抵觸比例原則及正當法律程序，構成對受評鑑教師受憲法第 15

條保障工作權之侵害云云，顯屬聲請人恣意忽略並曲解系爭施行細則規範意旨之置辯，核與事實不符，要無可採。

**參、系爭施行細則對於本校法律學院教師評鑑項目「教學、研究、服務」，確已分別定有具體且明確之評分準據，業如前述，是以，聲請人另稱本校法律學院之受評鑑教師無法由系爭施行細則第 8 條規定，預測其評鑑通過與否之標準，是系爭施行細則第 8 條顯違反法律明確性原則云云（請參釋憲聲請書頁 24 四、以下），並無足採：**

一、參 貴院大法官釋字第 432 號解釋所揭，法律明確性之「明確三要件」乃：「意義非難以理解」、「為受規範者所得預見」、「可經由司法審查加以確認」，且此並迭經 貴院後續作成之大法官釋字所明確肯認：「法律明確性之要求，非僅指法律文義具體詳盡之體例而言，立法者於立法定制時，仍得衡酌法律所規範生活事實之複雜性及適用於個案之妥當性，從立法上適當運用不確定法律概念而為相應之規定。依本院歷來解釋，如法律規定之意義，自法條文義、立法目的與法體系整體關聯性觀之，非難以理解，個案事實是否屬於法律所欲規範之對象，為一般受規範者所得預見，並得經由司法審查加以確認，即無違反法律明確性原則（本院釋字第 594 號、第 617 號及第 690 號解釋參照）。」（ 貴院大法官釋字第 767 號解釋參照）。

二、此外，關於在實際審查法規是否合於法律明確性要求時，所應採之具體審查標準，詹大法官森林前曾於 貴院大法官釋字第 767 號解釋提出不同意見書謂：「本院在過去的解釋中，關於明確性原則的審查，已有不同寬嚴的審查要求。事實上，大法官分別在不同情形下，基於哪些因素，如何衡量進而採取不同的明確性要求，正是明確性審查的『深水區』。針對

何種狀況應提高明確性要求的考量，何種又屬得放寬規範密度的原因，學說上已有一些歸納整理，例如：規範若牽涉基本權的侵害、限制越嚴重，則對法律明確性的要求越趨嚴格；**若涉及受規範人為具有特定專業知識之人，且對該規範領域有較高之注意義務，則無妨放寬對法律明確性的要求。**」，另 貴院大法官釋字第 702 號解釋亦曾明揭：「惟法律就其具體內涵尚無從鉅細靡遺詳加規定，乃以不確定法律概念加以表述，而其涵義於個案中尚非不能經由適當組成、立場公正之機構，例如**各級學校之教師評審委員會**（教師法第十一條、第十四條第二項、大學法第二十條及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法參照），**依其專業知識及社會通念加以認定及判斷**；而**教師亦可藉由其養成教育及有關教師行為標準之各種法律、規約**（教師法第十七條、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法、全國教師自律公約等參照），預見何種作為或不作為將構成行為不檢有損師道之要件。且教育實務上已累積許多案例，例如校園性騷擾、嚴重體罰、主導考試舞弊、論文抄襲等，可供教師認知上之參考。綜上，系爭規定一之行為不檢有損師道，其意義非難以理解，且為受規範之教師得以預見，並可經由司法審查加以確認，與法律明確性原則尚無違背。惟所謂行為不檢有損師道之行為態樣，於實務形成相當明確之類型後，為提高其可預見性，以明文規定於法律為宜，並配合社會變遷隨時檢討調整，併此指明。」等語。

三、**由此足見，於審查法規是否合於法律明確性要求時，實應針對個別情況採行寬嚴不同之審查標準，亦即應視受規範者是否屬就特定領域具專業智識、因而屬應負較高注意義務之人為斷，若受規範者係具專業智識、得依其專業知識及社會通念，判斷並理解規範內涵，抑或過往已有累積一定數量之實**

務案例，而可供受規範者作為其認知上之參考者，則就該規範之法律明確性審查標準，即應趨向、採擇較為寬鬆之標準。

四、查系爭施行細則乃係本校法律學院專任講師以上教師組成之評鑑委員會，於進行教師評鑑之過程中，辦理教師評鑑之準據，而受評鑑之對象亦洵為本校法律學院之專任教師，皆屬具備特定專業知識、對於應如何提供品質良好學術服務乙事，知之甚詳之人，是揆諸上開 貴院大法官釋字意旨，關於系爭施行細則是否符合法律明確性要求乙節，實應採較寬鬆之審查標準。

五、次查系爭施行細則第 8 條雖僅訂有評鑑通過門檻，未明定具體評鑑標準，然查系爭施行細則第 5 條至第 7 條，實已另明文評鑑委員於審查受評鑑教師之「教學」、「研究」及「服務」表現時，所應具體判斷之情形與條件，以供評鑑委員作為其於評鑑過程中之給分標準（詳請參前揭第貳、三、內容），並於個別給定各評鑑項目之分數後，將各該分數加總判斷是否達於系爭施行細則第 8 條所定之評鑑通過門檻，則於個案適用上，對於本身亦具備評鑑領域專業知識、且對於如何提供品質良好之學術服務應知之甚詳之受評鑑教師本身而言，其自得按其關於評鑑領域之專業知識及社會通念，明確知悉、理解評鑑委員針對其「教學」、「研究」及「服務」表現進行評鑑時，所具體採作為評分準據之客觀事項，並得合理預見何種「教學」、「研究」及「服務」表現將被認定不合於該等評鑑標準，從而可能導致其評鑑結果未達規定門檻、無從通過評鑑（例如：未提交經審查之論文、專書論文達三篇），是以，系爭施行細則關於評鑑教師「教學」、「研究」及「服務」表現之評鑑標準規範，其意義實非難以理解，且為受規範之教師得以預見，且亦足由司法審查加以確認者，參諸上

開 貴院大法官釋字意旨，系爭施行細則於此洵與法律明確性原則尚無違背，聲請人所稱難以憑採。

此 致

司法院 公鑒

【附件名稱，皆為影本乙份】

附件 1：最高行政法院 103 年度判字第 88 號判決。

附件 2：孫志麟，績效控制或專業發展？大學教師評鑑的兩難（2007）。

附件 3：國立臺灣大學法律學院教師升等評審與推薦細則。

附件 4：王振世、陳芄婷，大學教師績效評量模型之建立：以新竹某國立大學為例（2005）。

附件 5：本校法律學院教師評估分數表（副教授版）。

中 華 民 國 1 1 1 年 3 月 7 日