

学校编码：10384

分类号_____密级_____

学 号：13620151150968

UDC_____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

高校教师聘任合同性质辨析

Analysis on the Nature of Teachers' Employment Contract
in Colleges and Universities

欧阳丽平

指导教师姓名： 孙丽岩 副教授

专业名称： 宪法学与行政法学

论文提交日期： 2017年 3 月

论文答辩时间： 2017年 月

学位授予日期： 2017年 月

答辩委员会主席：_____

评 阅 人：_____

2017年 3 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文为（ ）课题（组）的研究成果，获得（ ）课题（组）经费或实验室的资助，在（ ）实验室完成。（请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称，未有此项声明内容的，可以不作特别声明。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

内容摘要

我国公立高校的人事管理制度历经了从任命制向聘任制的转变。随着改革开放的深入，政府开始对高校下放管理权，实施以聘任合同为核心的聘任制。聘任合同由高校与教师之间订立，其构成了高校与教师权利义务关系的基础。规范高校教师聘任合同的签订及履行，对于维护教师合法权益、监督高校职权的行使、促进高等教育事业的发展有着重要的作用。而作为合同的一种，要对聘任合同依法予以规范，对合同性质进行基本定位是确定为合同提供何种救济的前提条件。

我国相关法律法规对于教师聘任制都有提及，但缺乏对聘任制如何具体实施的规定，从而导致实践中难以明确聘任合同的性质。此外，聘任合同的形式多元化，合同文本、内容设定各不一致，最终导致合同的规范及法律适用、纠纷救济途径的选择等方面存在诸多问题。本文欲从高校教师聘任合同的基本内涵出发，并梳理当前高校教师聘任合同呈现的主要形式，结合聘任合同的定性标准及其主要特征，来分析聘任合同的性质如何，从而相对应地应当如何为教师提供更为完善的救济方式。

本文主要分为四个部分：

第一部分首先介绍高校人事制度的基本理论及演进，梳理高校教师聘任合同的由来及立法现状，并解析聘任合同与其他合同之间的区别。

第二部分梳理了当前高校教师聘任合同的主要形式，并分析这种多元化合同形式在实践中容易产生的问题，以及导致这些问题发生的原因。

第三部分首先聘任合同普适性的定性标准，其次介绍美国、德国、台湾地区关于聘任合同性质的界定，最后结合聘任合同的特征，从本质上界定聘任合同为一种特殊的行政合同。

第四部分以聘任合同性质为出发点，分析高校教师合同纠纷适用的救济途径。

关键词：高校教师聘任合同；行政合同；合同救济

ABSTRACT

The personnel management system of public colleges and universities in China has experienced the change from appointment system to employment system. With the deepening of the reform and opening-up policy, the government began to adopt appropriate decentralization to the colleges and universities and implemented the employment system which takes the employment contract as the core. The employment contract is signed between the colleges and universities and the teachers, which constitutes the basis of the relationship of rights and obligations between them. It is important to standardize the signing and performance of teachers' employment contract, which plays an important role in safeguarding the legitimate rights and interests of teachers, supervising the exercise of the authority of colleges and universities and promoting the development of higher education. As a kind of contract, to implement appropriate norms on the employment system, first of all, we need to have a basic positioning on the nature of the contract, defining the nature of the contract clearly is the prerequisite for the contract to provide proper remedies.

There are some relevant laws and regulations about teachers' employment system, but we lack specific implementation of the employment system, which result in that the nature of the employment contract is difficult to differentiate clearly, and in practice the forms of contract are pluralism, the contract text and the main content are set inconsistently, which ultimately lead to lots of problems about the standardization, the legal application and the remedy of contract disputes. This paper begins with the analysis on the basic connotation of teachers' employment contract, then combing the main forms of the employment contract, and through analyzing the main characteristics and the qualitative standards of the employment contract, finally demonstrate the nature of the teachers' employment contract to show how should we give

teachers a much more perfect way of remedy.

This paper is divided into four parts:

The first part firstly introduces the basic theory and evolution of the personnel system in colleges and universities, as well as combing the origin of teachers' employment contract and the current legislation. Then it analyzes the differences between the employment contract and other contracts.

The second part combs the main forms of the teachers' employment contract in colleges and universities, and analyzes the problems that are likely to arise in practice and how these problems occurred.

The third part firstly summarizes the universal qualitative standards for the employment contract. Secondly, it introduces the definition of the nature of the employment contract in the United States, Germany and Taiwan Province. Finally, through combining with the main characteristics of the employment contract, it proves that the contract is essentially a kind of special administrative contract.

The fourth part analyzes how should we provide a better and more perfect legal remedy to the teachers' employment contract disputes from the perspective of the nature of teachers' employment contract .

Key words: Teachers' Employment Contract in Colleges and Universities; Administrative Contract; Remedy of Contract

目 录

绪 论.....	1
第一章 高校教师聘任合同的内涵.....	6
第一节 高校人事关系的基本理论及演进.....	6
一、高校人事关系的界定.....	6
二、高校人事关系的演进.....	7
第二节 高校教师聘任合同的产生及立法现状.....	9
一、高校教师聘任合同的产生.....	9
二、高校教师聘任合同的立法现状.....	10
第三节 高校教师聘任合同与其他合同的区别.....	11
一、与劳动合同之区别.....	11
二、与一般行政合同之区别.....	13
第二章 高校教师聘任合同的主要形式.....	15
第一节 高校教师聘任合同的主要形式.....	15
一、文本格式.....	15
二、合同种类.....	16
第二节 当前高校教师聘任合同存在的问题及原因.....	18
一、高校教师聘任合同存在的问题.....	18
二、产生问题的原因.....	20
第三章 高校教师聘任合同的性质辨析.....	23
第一节 高校教师聘任合同的定性标准.....	23
一、形式标准.....	23
二、实质标准.....	24
第二节 域外高校教师聘任合同之定性.....	25
一、美国.....	25
二、德国.....	27

三、我国台湾地区.....	28
第三节 高校教师聘任合同应作为一种特殊的行政合同.....	29
一、行政合同的内涵及特征.....	29
二、聘任合同主体的性质及相互关系分析.....	29
三、聘任合同的权利义务不对等和目的公益性.....	34
第四章 高校教师聘任合同的法律救济途径分析.....	39
第一节 高校教师聘任合同应作为行政合同予以法律救济.....	39
一、行政合同的法律救济制度.....	39
二、高校教师聘任合同应纳入行政诉讼.....	40
第二节 高校教师聘任合同适用行政诉讼的必要限度.....	42
一、受案范围的限定.....	42
二、审查方式的限定.....	43
结 论.....	45
参考文献.....	46
后 记.....	50

CONTENTS

Prolegomenon	1
Chapter 1 The connotation of teachers' employment contract in colleges and universities	6
Subchapter 1 The basic theory and evolution of personnel relations in colleges and universities	6
Section 1 The definition of personnel relations in colleges and universities.....	6
Section 2 The evolution of personnel relations in colleges and universities.....	7
Subchapter 2 The emergence and legislation of teachers' employment contract in colleges and universities	9
Section 1 The emergence of teachers' employment contract in colleges and universities.....	9
Section 2 The current legislation of teachers' employment contract in colleges and universities.....	10
Subchapter 3 The Differences between teachers' employment contract in colleges and universities and other contracts	11
Section 1 The differences between labor contract and teachers' employment contract in colleges and universities.....	11
Section 2 The differences between general administrative contract and teachers' employment contract in colleges and universities.....	13
Chapter 2 The main forms of teachers' employment contract in colleges and universities	15
Subchapter 1 The main forms of teachers' employment contract in colleges and universities	15
Section 1 The text formatting.....	15

Section 2 The types of the contract.....	16
Subchapter 2 The current problems and causes of teachers' employment contract.....	18
Section 1 The current problems existing in teachers' employment contract.....	18
Section 2 The causes of such problems.....	20
Chapter 3 Analysis on the nature of teachers' employment contract in colleges and universities.....	23
Subchapter 1 The qualitative standards of teachers' employment contract in colleges and universities.....	23
Section 1 The formal standard.....	23
Section 2 The substantive standard.....	24
Subchapter 2 The qualitative of teachers' employment contract in colleges and universities in extraterritorial area.....	25
Section 1 The United States.....	25
Section 2 Germany.....	27
Section 3 Taiwan.....	28
Subchapter 3 The teachers' employment contract in colleges and universities should be a special administrative contract.....	29
Section 1 The connotation and characteristics of administrative contract.....	29
Section 2 Analysis on the nature and interrelationship of the subject of teachers' employment contract.....	29
Section 3 The unequal rights and obligations of teachers' employment contract and the public welfare purpose.....	34
Chapter 4 Analysis on the legal remedies of teachers' employment contract in colleges and universities.....	39
Subchapter 1 The teachers' employment contract in colleges and	

universities should be given legal remedies as an administrative contract	39
Section 1 The legal remedies of administrative contract.....	39
Section 2 The teachers' employment contract in colleges and universities should be included into administrative litigation.....	40
Subchapter 2 The necessary limits of administrative litigation applicable to teachers' employment contract in colleges and universities	42
Section 1 The limits of the scope of accepting cases.....	42
Section 2 The limits of the reviewing modes.....	43
Conclusion	45
Bibliography	46
Postscript	50

廈門大學博碩士論文查重系統

厦门大学博硕士学位论文摘要库

绪 论

一、研究背景

改革开放以来，随着社会和经济的转型，我国高等教育领域也经历了方方面面的变革。高校人事制度上的改革就体现在对高校教师一改以往政府主导的任命制，而实行高校与教师自主签订聘任合同的聘任制。1993年《教师法》首次以法律的形式对教师聘任制作出了明确规定，随后1995年《教育法》、1999年《高等教育法》也均作了类似规定。但现有规定对聘任制仅限于总括性规定，缺乏详细的实施细则，这使得高校教师聘任合同属于何种性质并不清晰。

从表面上看，聘任合同的签订必须基于双方平等自由的意思表示，意思自治作为民事契约的典型特征，这使得聘任合同与劳动合同有一定的相似之处，并且由以往的行政隶属关系向平等的劳动关系过渡也与高校人事制度改革的精神相契合。但从合同本质看，长期以来受传统“特别权力关系理论”的影响，高校与教师长期被视为一种“特别勤务关系”，双方地位并不对等。一方面，合同的一方——高校，是国家依法设立的高等教育机构，承担着国家高等教育的职能，合同的另一方——教师，作为“履行教育教学职责的专业人员”，承担着教学与科研的双重职责，其工作体现出较强的公共属性，故而不应该与普通买卖劳动相提并论。另一方面，公立高校作为事业单位，在履行聘任合同的过程中承担着诸如对教师日常教学管理、人事管理等职能，从本质上说这是行政管理权在高等教育领域的一种延伸，这种行政管理权带有一定的强制性和支配性。在此层面上，高校教师聘任合同又与具有公权色彩的行政合同有一定的相似之处。

从现有规定来看，对于事业单位人事争议，我国目前已经建立了包括协商、调解、仲裁和诉讼四个环节在内的争议解决机制，人事仲裁从原来的“一裁终局”变为“仲裁前置、先裁后诉”，这可以说是人事争议纠纷救济制度的重要完善。但立法明确只有“因辞职、辞退及履行聘任合同所发生的争议”可以通过诉讼途径解决，“因考核、职务任免、职称评审等发生的人事争议，按照有关规定处理。”这里的“有关规定”主要指2014年国务院人社部发布的《事业单位工作人员申诉规定》，该规定主要涉及对于事业单位工作人员

提出申诉或申请复核的范围及条件、程序的规定。可以发现，立法层面对于人事争议受案范围作了非常狭义的限制。

不仅如此，实践中司法机关对履行聘任合同发生的争议往往也作狭义解释。例如在 2000 年“江某诉北京某大学人事争议案”中，法院认为“依据 2003 年《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》（以下简称《最高院规定》）第 3 条，本案江某与北京某大学之间的争议系岗位聘任争议而非人事聘用争议，故不属于人民法院应当受理的人事争议之范畴，鉴此，本院对江某之起诉依法予以驳回。”^①在“王某某诉山东某某大学人事争议案”中，法院在判决中认为，工资计算的争议不属于履行聘任合同的争议。^②这就导致高校教师对于除人事聘用以外的诸多高校行为的救济途径止步于申诉制度，而申诉和复核的处理属于高校和教育系统的内部救济，相较之更具中立性的司法救济，其处理决定的公正性备受质疑。

之所以出现上述情况，源头就在于高校教师聘任合同性质的不明确。性质的模糊使得高校教师聘任合同的文本形式、种类呈现多样化态势，既有高校与教师直接签订的岗位聘用合同，还有教师经聘用之后的职务聘任合同以及培训、服务期合同等等，从广义上说这些都应当属于教师聘任合同的范畴。而法律既未明确教师聘任合同可完全适用劳动法，也未规定此种争议可以纳入行政复议和行政诉讼中，这导致法院在处理这类纠纷时进退两难，态度模糊，从而发生诸如上述案例的判决，“岗位聘任争议”、“工资结算争议”不属于履行聘任合同的争议。因此，充分将教育学、教育法学同行政法学相结合，辨析高校教师聘任合同的性质，从而探讨如何为高校教师聘任合同纠纷获得更全面而完善的救济，是本文的主要研究点。

^① 参见中国劳动和社会保障法律网

[EB/OL]. <http://www.cnlsslw.com/list.asp?unid=1352>, 2017/2/16.

江某与北京某大学人文社会科学学院于 1999 年 9 月签订了《聘任合同书》，江某被聘任为法律系讲师，聘任期限自 1999 年 9 月起至 2001 年 7 月止。2000 年 6 月 20 日，该大学人文社会科学学院向江某发出了《解聘通知书》，决定自 2000 年 7 月 1 日起不再聘任江某为法律系讲师，并将江某转到该学校人才交流中心。江某于 2000 年 6 月 30 日向人事部人事仲裁公正厅提出仲裁申请，但仲裁历经近五年时间，2005 年 2 月 6 日作出仲裁裁决：驳回江某要求撤销北京某大学解除聘任合同决定的请求。江某不服该裁决而向北京市海淀区人民法院提起了民事诉讼。法院审理认定：北京某大学并未解除与江某的聘用关系，只是该校人文社会科学学院不再聘任江某为法律系讲师，将其转到该校人才交流中心。依据法释[2003]13 号第三条规定：“本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。”而本案江某与北京某大学之间的争议系岗位聘任争议而非人事聘用争议，故该争议不属于人民法院应当受理的人事争议范畴。故裁定驳回江某的诉讼请求。

^② 李军锋. 转型背景下高校人事、劳动争议判解研究[M]. 北京:法律出版社, 2011. 30-34.

二、研究现状

国内研究高校教师聘任制和聘任合同的学者不少，分别来自教育学、高教管理学、行政法学、教育法学等各个领域。

从研究方法上看，有的学者从规范层面出发，结合当前立法现状，从理论上探讨聘任合同的性质；有的学者采用实证主义分析方法，结合当前出现的典型的教师聘任合同纠纷，从实然的角度分析聘任合同的性质；还有的学者结合理论与实践，从立法趋势以及高等教育组织的发展趋势来论证聘任合同应为何种性质。

从研究内容上看，学界目前的研究集中在以下几方面：第一，关于聘任制下高校与教师之间法律关系的研究，主要观点有特别权力关系说、行政法律关系说、民事法律关系说以及多重法律关系说；第二，关于高校与教师之间聘任合同性质的研究，研究者主要从我国当前高校聘任制的由来及发展历程、特征来分析，主要观点有劳动合同说、行政合同说、特殊民事合同说、混合合同说；第三，关于教师权利救济的研究，主要从教师权利受侵犯现状以及分析对教师权利的保障和救济，提出完善建议；第四，关于域外高校教师聘任制结构及其特征的研究，主要集中在美国、德国、日本及台湾地区等地方，通过介绍这几个国家或地区教师聘任制的结构及特征，分析其对我国高校改革的借鉴意义。

国外研究高校教师聘任制的专著和文献也不少。有学者从高等教育哲学的角度出发，分析各国高等教育组织的结构，典型的有美国学者伯顿·R·克拉克的《高等教育系统一学术组织的跨国研究（第2版）》（王承绪等译，浙江教育出版社2011年版）；也有不少研究大学运行的结构模式即管理体制的特征，如罗伯特·伯恩鲍姆的《大学运行模式》（别敦荣主译，中国海洋大学出版社2003年版）。在这些专著中或多或少地介绍了国外大学内部的管理体制，其中就包含了对高校教师的聘任和管理。由于个人收集和阅读外文资料能力有限，有关专门研究聘任制和聘任合同的专著尚未查询到，只查阅到有关高校教师聘任的相关学术论文，如 Mickes Thomas A.、Tueth Thomas E. 《Teacher Employment and Dismissal under the Teacher Tenure Act》、Koski, William S. 《Teacher Collective Bargaining, Teacher Quality, and the Teacher

Quality Gap: Toward a Policy Analytic Framework》，这些论文大致以《教师任期法》（《Teacher Tenure Act》）为出发点，分析高校教师聘任制的结构及特征，以实际案例为样本探讨国外高校与教师之间围绕聘任合同的发生的争议以及教师如何救济等等。

三、研究目的及方法

（一）研究目的

明确聘任合同的性质，有助于为法院受理相关教育行政诉讼提供依据。司法救济能否向教师打开大门、应当提供何种司法救济，关键在于纠纷是否属于法院受案范围。而要确定法院的受案范围，必须明确纠纷属于何种性质，也就必须要对聘任合同作出定性。若聘任合同性质不明，极易导致不同法院受理标准、前后判决的不一致，严重影响司法的公正性。

此外，目前我国高校行政权力压制学术权力的现象数见不鲜，行政化、官僚化、等级化弥漫在高校内部运转当中，高校与教师之间属于一种“特别权力下的公勤关系”的影子仍未散去。掌握行政权的高等学校，在其管理过程中与教师之间发生的纠纷也越来越多。为充分保障教师的合法权益，保障学术权力，营造良好和谐的高等教育氛围，加强对高校行政权的制约和监督就显得极为重要。而在聘任制下，要保障教师权利、防范高校恣意侵犯，首先必须从法律层面对构成二者之间权利义务关系基础的聘任合同作出规范和控制。明确高校教师聘任合同的性质，辨析其为何种性质的合同，从而探讨如何为其提供更全面、更完善的救济机制，正是本文的研究目的所在。

（二）研究方法

1. 实证分析研究方法

笔者一方面收集了诸多关于高校与教师之间人事争议的实际案例，对不同类型、不同争议焦点的案例进行整理、归纳和梳理，另一方面还收集了目前不同省份教师聘任合同的文本形式以及几所高校的聘任合同文本作为典型，进而剖析目前其中存在的问题及产生原因。

2. 法解释学研究方法

目前收集到的有关高校教师管理的法律规范主要可以分为三类，一类是以《教师法》、《高等教育法》为代表的教育法律体系，一类是以事业单位及

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要库